ئەركىن سىدىق ماقالىلىرى

ئېلكىتاب ئىشلىگۈچى : مەنزىل گۇرۇپپىسى

مۇندەرىجە

1 . ئەندىشە، چۈشكۈنلۈك ۋە ئۈمۈتسىزلىكتىن ئەسلىگە قايتىش روھى-------------3
2 . ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى كىشىلەرنىڭ 7 ئادىتى ----------------------- 17
3 . غەربلىكلەرنىڭ يېزىش ئۇسلۇبى ---------------------------- 30
4 . مەكتەپ ھاياتىدىن مۇۋاپىق پايدىلىنىش توغرىسىدا --------------------- 41
5 . مۇۋەپپەقىيەتنىڭ يېڭى تەڭلىمىسى -------------------------- 48
6 . ئۆمۈرلۈك كەسپنى قانداق تاللاش كېرەك ------------------------ 59
7 . شىركەت قۇرۇشقا قانداق ئىقتىدار كېرەك------------------------77
8 . شىركەتنى ئۈنۈملۈك ماشىنىلاشتۇرۇش ئىقتىدارى---------------------92
9 . ۋاقىتنى مۇۋاپىق باشقۇرۇش------------------------------105
10. يەھۇدىلارنى 3000 يىل ساقلاپ قالغان ئامىللار---------------------121
11. ئۆزىڭىزدىكى بارلىق تالانتنى بايقىۋېلىڭ ----------------------- 139
12. ئۇيغۇرلار دۆت ئەمەس، ئەقىللىق-------------------------180
13.غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى--------------------193
14.نىشان تىكلەشتە بىلىشكە تېگىشلىك ئىشلار---------------------256
15.بىر لىدىردا بولۇشقا تېگىشلىك 21 سۈپەت-----------------------269
16.ئانا تىل نېمە ئۈچۈن ئىنتايىن مۇھىم ------------------------ 321
17.غايە تىكلەشنىڭ 10 ئۆلچىمى --------------------------- 333
18.ئاتىلانىڭ لىدىرلىق سىرلىرى ۋە ئاتتىلائىزىم----------------------342
19.داھى ۋە لىدىرلىق نەزەرىيىسى توغرىسىدا ئومۇمىي چۈشەنچە ---------------- 360
20.ئويلاشنىڭ ئالتە قالپىقى----------------------------371
21.ئارتۇقچىلىق، ئاجىزلىق، پۇرسەت ۋە تەھدىت ------------------------ 389
22.زىيالىي يېتەكلىگۈچى ۋە باشقىلارنى ئىلھاملاندۇرۇش ---------------------- 405

ئەندىشە، چۈشكۈنلۈك، ۋە ئۈمىدسىزلىكتىن كېيىن تېز ئەسلىگە قايتىش ئىقتىدارى

1988-يىلى، مىچىگىن (موڭغۇل) ئەپەندى بىلەن لولۇلۇ خانىم ئۇيغۇر جەمئىيىتىنىڭ ئەينى ۋاقىتتىكى ئەھۋالى ئۈستىدە چوڭقۇر تەكشۈرۈش ۋە تەتقىقات ئېلىپ بېرىپ، شۇ ئاساستا ئۆزلىرىنىڭ "ئۆيلىنىش ئىچىدە ئىلگىرىلەش" دېگەن ماۋزۇدىكى ئەدەبىي ئاخباراتىنى يېزىپ چىقتى. ئۇلار بۇ ماقالىسىدە ئۇيغۇرلارنىڭ ئەينى ۋاقىتتىكى روھىي ھالىتى ئۈستىدە "قېيىداش روھىي" دېگەن، ئۇيغۇر پسىخىكىسى ئۈستىدە بولسا " يۆلىنىۋېلىش پسىخىكىسى" دېگەن يەكۈننى چىقارغان ئىدى. بۇ ماقالىنىڭ ئېلان قىلىنغىنىغا مانا ھازىر 20 يىل بولدى. ئۇيغۇرلارنىڭ ھازىرقى روھىي ھالىتى بىلەن پسىخىكىسى قانداق؟ ئۇلارنى نېمە دەپ ئاتاشقا بولىدۇ؟ مەن يېقىنقى يىللاردا بۇ ھەقتە يېزىلغان ماقالىدىن بىرەرىنى ئۇچراتمىدىم. ئۆزۈم بۇ ھەقتە يېتەرلىك تەكشۈرۈش ۋە تەتقىقات ئېلىپ بېرىپ، مەلۇم قىممەتكە ئىگە بىر نەرسە يېزىپ چىقىشقا ئاجىزلىق قىلىمەن. شۇنداق بولسىمۇ، مەن بىر ئۇيغۇر ئىجتىمائىي پەن مۇتەخەسسىسى سالاھىيىتى بىلەن ئەمەس، پەقەت چەت ئەلدە ياشاۋاتقان بىر ئۇيتىكا ئىنجېنېرى بولۇش سالاھىيىتىم بىلەن، يېقىنقى بىر قانچە يىل مابەينىدە ئۇيغۇر جەمئىيىتىنىڭ ئەھۋالىنى كۆزىتىش ئارقىلىق، مۇنداق بىر خۇلاسىگە كەلدىم: پۈتۈن مىللەت مىقياسىدا، ئۇيغۇرلارنىڭ ھازىرقى روھىي ھالىتىنى "ئەنسىرەش روھىي" دەپ ئاتاش مۇمكىن. ئۇيغۇر ياشلىرى قاتلىمىدىكى زور بىر قىسىم كىشىلەرنىڭ روھىي ھالىتىنى بولسا "چۈشكۈنلىشىش روھىي" دەپ ئاتاش مۇمكىن. بۇ يەردىكى " ئەنسىرەش روھىي" ئۇيغۇر مىللىتىنىڭ ئۆرپ - ئادىتى، مەدەنىيىتى، تىلى، دىنى، ئەخلاقى، روھىي ۋە جىسمانىي سالامەتلىكى قاتارلىقلار ھازىر دۇچ كېلىۋاتقان زور دەرىجىدىكى تەھدىتتىن، ھەمدە ئۇيغۇرنىڭ ياشاش بوشلۇقى ۋە مىللىي كىملىكى ھازىر دۇچ كېلىۋاتقان خەۋپتىن كېلىپ چىققان. بىر قىسىم ئۇيغۇر ياشلىرىدىكى "چۈشكۈنلىشىش روھىي" بولسا خىزمەت پۇرسىتى بىلەن ئۆز ئىقتىدارىنى مۇۋاپىق جارى قىلدۇرۇش پۇرسىتىنىڭ يوقلۇقى، ھەمدە ئۆزىنىڭ ئىنسانىي غۇرۇرى ۋە كىشىلىك ۋىجدانى بىلەن ياشاش ئىمكانىيىتىنىڭ يوقلۇقىدىن كېلىپ چىققان.

1. ئەنسىرەش روھىي

مىللەتنىڭ ھازىرقى ئەنسىرەش روھىي ھالىتىنى تەپسىلىي تەھلىل ۋە بايان قىلىش كەم دېگەندە بىر مەخسۇس يېزىلغان ئۇزۇن ماقالىنى تەلەپ قىلىدىغان بولۇپ، ئۇ مەسىلە مېنىڭ ئۇشبۇ يازمامدا توختالماقچى بولغان ئاساسىي مەزمۇن ئەمەس. شۇڭا مەن بۇ يەردە بۇ مەسىلە ئۈستىدە

قىسقىچىلا توختىلىپ ئۆتىمەن. يېقىندىن بۇيان ئۇيغۇر تور بەتلىرىدە ئېلان قىلىنغان بەزى يازمىلار ۋە ماقالىلەردە «مەن بۇرۇن كىم ئىدىم؟ كەلگۈسىدە كىم بولىمەن؟ ئۇيغۇرلارنىڭ مىللىي كىملىكىنى ساقلاپ قېلىش ئۈچۈن مەن نېمە ئىشلارنى قىلىشىم كېرەك؟» دېگەندەك سوئاللارنى سورىۋاتىدۇ. مېنىڭچە ئۇيغۇرنىڭ مىللىي كىملىكىگە ۋەكىللىك قىلىدىغان ئەڭ مۇھىم نەرسىلەرنىڭ ھازىرقىدەك تەھدىتكە ئۇچرىشىدا، بۇ يەردە تىلغا ئالغىلى بولىدىغان ئەڭ ئاساسلىق سەۋەبلەرنىڭ ئىچىدە مۇنداق 3 تۈرلۈك سەۋەب بار. ئۇنىڭ بىرىنچىسى، دۆلەتنىڭ سىياسىي تۈزۈمىدىكى ئاجىزلىق. ئىككىنچىسى، ئۇيغۇرلار ئىچىدىكى سىياسەت تۈزۈشكە ياكى ئۇنى ئىجرا قىلىشقا مەسئۇل بولغان ھەر دەرىجىلىك ئەمەلدارلارنىڭ قانۇن كۆز ـ قارىشىنىڭ ئاجىز بولۇشى. ئۈچىنچىسى، پۈتۈن ئۇيغۇر مىللىتىنىڭ تېخىچە «ئېتنولوگىيىلىك مىللەت» ياكى ئۇنىڭدىنمۇ تۆۋەن بىر باسقۇچتا تۇرۇۋاتقانلىقى (ئابدۇشۈكۈر مۇھەممەتئىمىن ئەپەندىنىڭ «ئۈچ خىل مىللەت ۋە مىللىيەتلىكتىكى ئۈچ خىل قىممەت» دېگەن ماقالىسىگە قاراڭ: http://www.meripet.com/Academy/MAbduxukur.htm). تۆۋەندە يۇقىرىقى 3 مەسىلە ئۈستىدە قىسقىچە توختىلىپ ئۆتەي.

1. ئامېرىكا، ياپونىيە ۋە ياۋروپادىكى تەرەققىي تاپقان دۆلەتلەرنىڭ ھەممىسىدە، ھەر دەرىجىلىك ھۆكۈمەت ئەمەلدارلىرىنىڭ ھەممىسى ئۆزى باشقۇرماقچى بولغان خەلقنىڭ سايلىمى ئارقىلىق ئۆز خىزمەت ۋەزىپىسىگە تەيىنلىنىدۇ. شۇڭا بىرەر يېڭى خىزمەت ئورنىغا ئېرىشىش، ئېرىشكەن خىزمەت ئورنىنى ساقلاپ قېلىش، ياكى بۇرۇن ئېرىشكەن خىزمەت ئورنىنى ئۆستۈرۈش ئۈچۈن، ئۇلار ئاشۇ خىزمەتنىڭ ئەھدىسىدىن چىقالىغۇدەك سۈپەتكە ئىگە بولۇشى، ھەمدە شۇ ئاساستا ئۆزىنى سايلايدىغان خەلقنىڭ ھىمايىسىگە ئېرىشەلىشى كېرەك. ئەگەر ئۇلار خەلقنىڭ ھىمايىسىگە ئېرىشەلمىسە، كېيىنكى سايلامدىكى رىقابەتتە ئۇتۇپ چىقالمايدۇ. كۆزلىگەن خىزمەت ئورنىغا ئېرىشەلمەيدۇ. شۇڭلاشقا ئۇلار كېيىنكى سايلامدا ئۇتۇپ چىقىش ئۈچۈن خەلقنىڭ ساداسىغا قۇلاق سالىدۇ. خەلقنىڭ تەلىپىنى ۋە ئېھتىياجىنى قاندۇرىدۇ. ھەممە ئىشتا خەلقنى چىقىش نۇقتىسى قىلىدۇ. بۇ دۆلەتلەردىكى سىياسەت ئەمەلىيەتتە «سايلام سىياسىتى» (ئىنگلىزچە «election politics») بولۇپ، دۆلەتنىڭ نۇرغۇن سىياسىي پائالىيەتلىرى سايلام ئېھتىياجىنى چىقىش نۇقتىسى قىلغان بولىدۇ. جۇڭگودا، جۈملىدىن ئۇيغۇر دىيارىدا بولسا، كۆپىنچە ئەھۋالدا، كىشىلەر يۇقىرى دەرىجىلىك ئەمەلدارلىرى تەرىپىدىن يېڭى خىزمەتكە تەيىنلىنىدۇ ياكى يېڭى، بۇرۇنقىدىن بىر دەرىجە يۇقىرى خىزمەت ئورنىغا ئۆستۈرۈلىدۇ. بۇنداق ئەھۋال ئاستىدا، بۇرۇنقى خىزمىتىدىن ياخشىراق خىزمەت ئورنىغا ئېرىشمەكچى بولغان كىشىلەرنىڭ قول ئاستىدىكى خەلققە مەسئۇل بولۇشىنىڭ، ئۇلارنىڭ ئېھتىياجىنى ۋە ئۇلارنىڭ تەلىپىنى چىقىش نۇقتىسى قىلىشىنىڭ ھېچ بىر ھاجىتى بولمايدۇ. پەقەت ئۆزىدىن بىر ياكى بىر قانچە دەرىجە يۇقىرى ئەمەلدارلىرىغا مەسئۇل بولسا، شۇلارغا ياخشى كۆرۈنسىلا كۇپايە. مانا بۇ ھازىر ئۇيغۇر ئەمەلدارلىرى قوشۇنىدا ئېغىر دەرىجىدە مەۋجۇد بولۇپ تۇرغان، ئۆزىدىن يۇقىرىدىكىلەرگە پۈتۈن ۋۇجۇدى بىلەن خۇشامەتچىلىك ۋە تەخسىكەشلىك قىلىپ، خەلقنىڭ ساداسىغا، ئەندىشىسىگە ۋە ئېھتىياجىغا دەرد ـ پەريادىغا، ئەندىشىسىگە ۋە ئېھتىياجىغا ئاساسەن قۇلاق سالماسلىق ئەھۋالىنىڭ كېلىپ چىقىشىدىكى ئاساسلىق سەۋەبىدۇر. ئۇيغۇر خەلقى ھازىر گىرىپتار بولغان «ئەنسىرەش روھىي» ھالىتىدىن بۇ ئەمەل ئەھلىلىرىنىڭ ئانچە خەۋىرى يوق.

خەۋىرى بولغاندىمۇ بۇ ئەھۋال بىلەن ئانچە كارى يوق. سىياسىي تۈزۈم كەلتۈرۈپ چىقارغان مەسىلىلەرنى ئاشۇ تۈزۈمنى ياخشىلاش ئارقىلىق ھەل قىلىش كېرەك. بۇ يەردە بۇ مەسىلە توغرىسىدا بۇنىڭدىن ئارتۇق گەپ قىلىش ئانچە مۇۋاپىق ئەمەس.

2. نۇرغۇن دۆلەتلەرنىڭ ئاساسىي قانۇنى شۇ دۆلەتتىكى ئاز سانلىق مىللەتلەرنىڭ ئېتنىك، مەدەنىيەت، تىل ۋە دىنىي جەھەتتىكى مىللىي كىملىكىنى قوغدايدۇ. بىر مىللەت ئۆزىنى ساقلاپ قالالماقچى بولىدىكەن، چوقۇم ئالدى بىلەن قانۇن ئارقىلىق ئۆزىنى قوغداشنى ئۆگىنىشى، قانۇن ئارقىلىق ئۆزىنى قوغداشنى بىلىشى كېرەك. جۇڭگودا ھەر دەرىجىلىك خەلق قۇرۇلتايلىرى ئېلان قىلىپ كۆچكە ئىگە بولغان قانۇن-بەلگىلىمىلەر خېلى كۆپ. ئۇلارنىڭ ئىچىدە ئاز سانلىق مىللەتلەرگە مۇناسىۋەتلىكلىرىدىن " جۇڭخۇئا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ ئاساسىي قانۇنى" ۋە "جۇڭخۇئا خەلق جۇمھۇرىيىتىنىڭ مىللىي تېررىتورىيىلىك ئاپتونومىيە قانۇنى" قاتارلىقلار بار. ئۇنىڭدىن باشقا يەنە نۇرغۇن ھۆكۈمەت بەلگىلىمىلىرىمۇ بار. ئۇلارنىڭ ئىچىدە ئۇيغۇرلارنىڭ ھازىرقى مىللىي مەنپەئەتلىرىنى قوغداشقا مۇناسىۋەتلىك ۋە پايدىلىق نەرسىلەرمۇ ئاز ئەمەس. لېكىن، ھازىر دۆلەتنىڭ قانۇن بىلەن ئىدارە قىلىنىشى دېگەندەك مۇكەممەل ئەمەس. مەلۇم بىر سىياسىي مەقسەتكە يېتىش ئۈچۈن قانۇننى خالىغانچە بىر تەرەپكە قايرىپ قويىسمۇ، خالىغانچە ئاياق-ئاستى قىلىسمۇ بولۇۋېرىدىغان بىر خىل سىياسەت يولغا قويۇلۇۋاتىدۇ. شۇ سەۋەبتىن ئۇيغۇر ئەمەل ئەھلىلىرىنىڭ ئىچىدە قانۇندا چىڭ تۇرغانلار، قانۇن بويىچە ئىش كۆرمەكچى بولغانلار ھېچ قانداق ھىمايىگە ئېرىشەلمەيۋاتىدۇ، يالغۇز قالدۇرۇلۇۋاتىدۇ، ھەتتا ئەمەلدىن ئېلىپ تاشلىنىۋاتىدۇ. بۇنىڭ ئەكسىچە، ئەمەل ئۈچۈن ئۆز ۋىجدانى ۋە ئىنسانىي غۇرۇرىدىن پۈتۈنلەي ۋاز كەچكەن، ياخشىچاقلىق، خۇشامەتچىلىك ۋە تەخسكەشلىكنى ئوبدان قاملاشتۇرىدىغان بەزى كىشىلەر يېڭىدىن ئەمەلگە ئولتۇرۇۋاتىدۇ ياكى خىزمەتتە ئۆستۈرۈلۈۋاتىدۇ. شۇنىڭ بىلەن ھازىر ئۇيغۇرلاردىكى ئەمەل ئەھلىلىرىنىڭ ئىچىدە خەلقنىڭ ساداسىغا قىلچە قۇلاق سالمايدىغان، ئۇلارنىڭ ئەندىشىسىگە ئازراقمۇ كۆڭۈل بۆلمەيدىغان، ئۆزىنىڭ بارلىقىنى "قانداق قىلسام يەنە بىر بالداق ئۆسەلەيمەن" دېگەنگە ئاتا قىلىۋەتكەن، "شەپكىسىنى ئەكەل" دېسە بېشىنى كېسىپ كېلىدىغان، قانۇن-تۈزۈم بىلەن ئىلمىي يوسۇندا ئىش قىلىشنىڭ ئورنىغا خوشامەتچىلىك بىلەن نادانلىقنى دەسسەتكەن ئېچىنىشلىق ئەھۋال شەكىللەنگىلى تۇرۇپتۇ. دوكتۇر ئابدۇرەئوپ پولات تەكلىماكانىي يازغان " مۇھاكىمەتۇل لۇغەتەيىن دىن مەئارىفۇل لۇغەتەينگىچە" دېگەن ماقالە (بىلىك: http://www.bilik.cn/bbs/viewthread.php?tid=5359, مەرىپەت: http://www.meripet.com/Sohbet1/Erkinb2.htm) ۋە بۇ ماقالە دۇچ كەلگەن ئېچىنىشلىق تەقدىر بۇنىڭ تىپىك بىر مىسالىدۇر. مەن بۇ ماقالىنى دەسلەپتە ئوقۇغاندا ئىنتايىن ھاياجانلىنىپ كەتتىم. ئۇ ئۇيغۇر دىيارىدا قانداق رول ئوينىغانلىقىنى بىلىشكە تەقەززا بولۇپ كەتتىم. لېكىن، بۇ ماقالە ئېلان قىلىنغاندىن كېيىن يۈز بەرگەن بىر قىسىم ئەھۋاللارنى بىلگەندىن كېيىن، ئۇيغۇرلارنىڭ ھازىرقى ھال-ئەھۋالىنىڭ نەقەدەر ناچارلىقىغا ئىنتايىن ھەيران قالدىم. قاتتىق ئېچىندىم. ھەقىقەتەنمۇ ئۇيغۇرلار ھازىر ئىنتايىن قىيىن ئەھۋالدا ئىكەن. لېكىن ئۇنى بىلىپ تۇرۇپ ھېچ ئىش قىلمىسا، خۇددى ئۆلمەي تۇرۇپ تەييار گۆرگە كىرىۋالغاندەك بىر ئىش بولىدۇ. "بالا يىغلىمىسا ئانا ئەمچەك سالمايدۇ". شۇڭا ئۇيغۇرلارنى ھازىرقى خەتەرلىك يولدىن

قۇتقۇزۇش ئۈچۈن، ئالدى بىلەن چوقۇم كۆپ ساندىكى ئەمەل ئەھلىلىرى شەرتسىز ھالدا خۇشامەتچىلىك بىلەن بەند بولۇپ، ئىنتايىن ئاز ساندىكى ئەمەل ئەھلىلىرىلا قانۇنغا ئەھمىيەت بېرىدىغان، قانۇن بىلەن ئىش كۆرمەكچى بولغانلار يالغۇز قالدۇرۇلىدىغان يۇزلىنىشنى 180 گرادۇس بۇراپ، قانۇن بويىچە ئىش كۆرمەكچى بولغانلار ۋە ئىش كۆرگەنلەر ھمايە قىلىنىدىغان ۋە مۇكاپاتلىنىدىغان، قانۇنغا خىلاپلىق قىلغانلار، تەخسكەشلىك يولى بىلەن يۇقىرىغا ياماشماقچى بولغانلار ئەيىبلىنىدىغان ۋە زەربە بېرىلىدىغان بىر خىل ھالەتنى شەكىللەندۈرۈش كېرەك.

3. ياپونلۇق، گېرمانىيىلىك ۋە يەھۇدىيلارنىڭ ھازىر نەقەدەر تەرەققىي قىلىپ كەتكەنلىكى ھەممىمىزگە ئايان. مەن ئۆز كۆڭلۈمدە ئۇيغۇرلارنى مۇشۇ 3 مىللەت بىلەن داۋاملىق سېلىشتۇرىمەن. بىزنىڭ ئۇلار بىلەن بولغان پەرقىمىزنى توغرا ۋە تولۇق چۈشىنىشكە داۋاملىق تىرىشىمەن. مېنىڭ چۈشىنىشىمچە، بىر قانچە ئەسىردىن بۇرۇن مەدەنىي گۈللىنىش ۋە مەدەنىي تەرەققىيات جەھەتتە ئۇيغۇرلار ئۇلاردىن ئانچە قېلىشمايتتى. ياپونغا ئوقۇشقا بارغان ئۇيغۇر ئوقۇغۇچىلارنىڭ كۆپىنچىسى ئەقىل جەھەتتىن ئۆزلىرىنىڭ ياپونلۇقلاردىن قېلىشمايدىغانلىقىنى ھېس قىلىپ ۋە ئىسپاتلاپ كېلىۋاتىدۇ. باشقا تەرەققىي تاپقان دۆلەتلەردە ئوقۇۋاتقان ۋە ياشاۋاتقان ئۇيغۇرلار ۋە ئۇلارنىڭ پەرزەنتلىرىمۇ ئەقىل جەھەتتىن ئۆزلىرىنىڭ باشقىلاردىن كېيىن تۇرمايدىغانلىقىنى، ھەتتا باشقا خېلى كۆپ مىللەتلەرنى بېسىپ چۈشىدىغانلىقىنى كۆرۈۋاتىدۇ. لېكىن، مېنىڭ ھېس قىلىشىمچە، خۇددى ئابدۇشۈكۈر مۇھەممەتئىمىن ئەپەندى ئوتتۇرىغا قويغاندەك، ياشاش رىقابەت كۈچى، تۇركۇم ئېڭى، مىللەتنىڭ قاتتىق ھەمدەملىكى (ياكى بىر-بىرىنى يۆلەش ۋە ئۆز-ئارا ھەمكارلىشىش جەھەتتىكى مىللەت ئېڭى)، ئۆز زېمىنىدىكى ۋە چەت ئەلدىكى ھەر بىر قەدىمى، ھەر بىر سۆزى، ھەر بىر ھەرىكىتىگە مىللىي نومۇس-ئىپتىخارىنى ئۆلچەم قىلىش جەھەتتە ھازىر ئۇيغۇرلار يۇقىرىقى 3 مىللەتتىن جىق ئاجىز ۋە جىق ئارقىدا. يۇقىرىقى مىللەتلەر بىر ياكى بىر قانچە ئەسىر ۋاقىتنى مائارىپ ئارقىلىق مىللەتنىڭ ساپاسىنى ئۆستۈرۈشكە سەرپ قىلىپ، شۇ ئارقىلىق ھازىرقىدەك بىر " سىياسىي مىللەت" دەرىجىسىگە كۆتۈرۈلەلىدى. ئۇيغۇرلارچۇ؟ مەن تورداشلارنى " سالام دۇنيا" دېگەن ئىسىملىك قېرىندىشىمىز يازغان " ھەقىقىي قۇدرەت تېپىش دېگەن نېمە؟" دېگەن ماقالىنى بىر قېتىم ئوقۇپ بېقىشقا چاقىرىمەن. ئۇنىڭ بىلىكتىكى تور بەت ئادرېسى:

http://www.bilik.cn/bbs/viewthread.php?tid=15389&extra=page%3D1

مەن بۇ يازمىدىكى ئىلغار مىللەتلەر بىلەن ئۇيغۇرلارنىڭ ئوتتۇرىسىدىكى ھازىرقىدەك پەرقنىڭ كېلىپ چىقىش سەۋەبلىرى، ھەمدە نۆۋەتتىكى ئۇيغۇر مەسىلىلىرىنى قانداق چۈشىنىش كېرەكلىكى توغرىسىدىكى بايانلارنى خېلىلا ياقتۇردۇم. ئۇيغۇرلارنىڭ مائارىپى ۋە ساپاسىنىڭ قانداق بولۇشىغا باشقىلار ھەقىقىي تۈردە كۆڭۈل بۆلمەيدۇ. ساپاسى تۆۋەن بىرسى باشقىلارنىڭ ساپاسىنى يۇقىرى كۆتۈرۈشكە ياردەم قىلىمەن، دېسىمۇ بۇ ئىش ئۇنىڭ قولىدىن كەلمەيدۇ. شۇڭا بۇ ئىشتا ئۇيغۇرلار پەقەت ئۆزىگىلا تايىنىشى كېرەك. بىر مىللەتنىڭ ساپاسىنى يۇقىرى كۆتۈرۈش ئۈچۈن بىر قانچە ئەۋلادلارنىڭ قاتتىق تىرىشچانلىق كۆرسىتىشىگە توغرا كېلىدۇ. ئۇيغۇرلار بۇ جەھەتتە بىر قانچە ئەسىر ۋاقىتنى ئىسراپ قىلىپ بولدى. بۇنداق ئىسراپچىلىق بۇنىڭدىن كېيىن

داۋاملىشىۋەرمىسە بولاتتى.

يۇقىرىقىلار ھازىر ئۇيغۇرلارنى ئۆزلىرى دۇچ كېلىۋاتقان خەتەرلىك يۈزلىنىشنى تونۇشقا ئامالسىز قالدۇرۇۋاتقان، شۇنىڭ بىلەن ئۇيغۇرلاردا "ئەنسىرەش روھى" نى كەلتۈرۈپ چىقىرىۋاتقان ئاساسلىق سەۋەبلەرنىڭ بىر قىسمى.

2. چۈشكۈنلۈك روھى

ھەممەيلەننىڭ خەۋىرىدە بولغىنىدەك، ھازىر ئۇيغۇر ياشلىرى دۇچ كېلىۋاتقان 1-دەرىجىلىك ئېغىر مەسىلە خىزمەت پۇرسىتىنىڭ بولماسلىقى. ئوتتۇرا ۋە ئالىي مەكتەپتە ئوقۇۋاتقان، ھەمدە جەمئىيەتتە خىزمەت كۈتۈپ ياشاۋاتقان ياشلار ئىش پۇرسىتىنىڭ كەملىكى ۋە خىزمەت تېپىشنىڭ تەسلىكى تۈپەيلىدىن روھى جەھەتتە ئىنتايىن چۈشكۈن ئۆتۈۋاتىدۇ. ئۆز ئىرادىسىدىن ئايرىلىپ قالغان، تىرىشىشتىن ۋاز كەچكەنلەرمۇ بار. بۇ ياشلارنىڭ ئاتا-ئانىلىرى بولسا بالىسىنىڭ خىزمىتىنىڭ غېمى بىلەن ئىنتايىن ئېغىر روھى بېسىم ئىچىدە ياشاۋاتىدۇ. مەن ئاڭلىسام دەرد ۋە ئازاب ئىچىگە تولغۇلىدىغان بالىدىن ساقلىنىش ئۈچۈن ئۆزىگە بىرىلگەن، ئىككى ياكى ئۈچ پەرزەنت كۆرسە بولىدىغان نورمىنىمۇ تولدۇرماي ئۆتۈپ كېتىدىغانلارنىڭ سانىمۇ بارغانسىرى كۆپىيىگىلى تۇرۇپتۇ. مەن ئۇنداقلارنىڭ ئەھۋالىنى چۈشىنىمەن. ئۇلارغا چوڭقۇر ھېسداشلىق قىلىمەن. لېكىن ئۇلار تاللىغان بۇنداق يولنى ھەرگىزمۇ مۇۋاپىق كۆرمەيمەن. ئەگەر ھەممە ئۇيغۇرلار سىزدەك قىلغىلى تۇرسا، مىللەتنىڭ كەلگۈسى تەقدىرى نىمە بولۇپ كېتىدۇ؟

يۇقىرىقىلار ئۇيغۇرلار ھازىر دۇچ كېلىۋاتقان ئېغىر مەسىلىلەرنىڭ بىر قىسمىدۇر.

3. ئوقۇشسىزلىقتا باش ئەگمەي، تېز ئەسلىگە قايتىش ئىقتىدارى

مەن 2006- ۋە 2007-يىلى يازدا يۇرتقا ئىككى قېتىم بېرىپ، نۇرغۇن ئۇيغۇر ياشلىرى بىلەن ئۇچراشتىم. بىر قانچە يىلدىن بۇيان ئېلخەت ئارقىلىقمۇ نۇرغۇن ئۇيغۇر ياشلىرى بىلەن سۆزلەشتىم. مۇشۇ جەرياندا ھازىر ئۇيغۇر دىياردا ئۇيغۇر ياشلىرى ئۈچۈن خىزمەت تېپىشنىڭ قىيىنلىقى ئۇلارنى روھى جەھەتتىن زور دەرىجىدە زەخىملەندۈرىۋاتقانلىقىنى، ئاتا-ئانىلارغىمۇ ئىنتايىن كۈچلۈك روھى بېسىم پەيدا قىلىۋاتقانلىقىنى، زور بىر قىسىم ياشلار ئوقۇشقا قىزىقماي ۋە ئۆگىنىشكە تىرىشماي، ئۆز ۋاقتىنى روھى چۈشكۈنلۈك ئىچىدە ئۆتكۈزۈۋاتقانلىقىنى ھېس قىلدىم. يېقىندا قۇتبىلىك "ئۆكىمىز ئۆتمۇشۇم، كەلگۈسىم ۋە كومپيۇتېر" http://www.bilik.cn/bbs/viewthread.php?tid=15509&extra=page%3D1) دېگەن يازمىسىدا " مەن كەلگۈسىنى قانداق بەلگىلەيمەن، مەن يەنە نېمىلەرنى ئۆگىنىمەن، مەن ھازىر كىم، بۇرۇن كىم ئىدىم، كىمنىڭ ئەۋلادى ئىدىم، بۇندىن كىيىن كىم بولىمەن، كىمنىڭ

ئەۋلادى بولىمەن ،...، يەنە نېمىلەرنى ئۆگىنىمەن، كىملەرگە ئۆگىتىمەن (...)، قانداق ئۆگىنىمەن، قانداق ئۆگىتىمەن، ئانام ئۆگەتكەن دادام ئۆگەتكەن ئاشۇ ئېسىل خىسلەتلەرنى قانداق قىلىپ ئەجدادتىن ئەۋلادقا ئۆلايمەن، قانداق قىلسام ئانامغا دادامغا يۈز كېلەلەيدىغان بولىمەن؟" دېگەن ئەھمىيەتلىك ۋە چوڭقۇر مەنىلىك سوئاللارنى سوراپتۇ. مەن بۇ سوئاللارنى كۆرۈپ، ھەمدە ئۇيغۇر ياشلىرىنىڭ يۇقىرىقىدەك ئەھۋالىنى ئويلاپ، ئۆز-ئۆزۈمدىن "مەن ئۇلار ئۈچۈن نېمە ئىش قىلىپ بېرەلەرمەن؟" دەپ سوراپ يۈرگەن كۈنلەرنىڭ بىرسىدە، يەنى 2008-يىلى 1-ئاينىڭ 15-كۈنى، بىزنىڭ ئىدارە ئورۇنلاشتۇرغان، "يېڭى يىلدا مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇڭ" (ئىنگلىزچە "Thriving in the new year") دېگەن تېمىدىكى بىر سائەتلىك لېكسىيىگە قاتناشتىم. بۇ لېكسىيە كىشىلەردە بولىدىغان بىر خىل ئالاھىدە ئىقتىدار توغرىسىدا بولۇپ، بۇنداق ئىقتىدارغا ئىگە كىشىلەر بىرەر ئوڭۇشسىزلىققا ياكى بىرەر كېلىشمەسلىككە ئۇچرىغاندا ئاسانلىقچە روھىي چۈشكۈنلۈككە پېتىپ قالمايدىكەن. ئۇنىڭ ئەكسىچە ئاشۇنداق كېلىشمەسلىكتىن كېلىپ چىقىش ئېھتىماللىقى بولغان روھىي زەخمىدىن ئوڭۇشلۇق ساقلىنىپ، روھىي ھالىتىنى تېز سۈرئەتتە ئوڭشاپ، ئۆز ئىشلىرىنى مۇۋەپپەقىيەتلىك ئېلىپ ماڭالايدىكەن. بۇ ئىقتىدار ئىنگلىز تىلىدا "Resilience" ۋە "Resiliency" دەپ ئاتىلىدىكەن. كوپ ئەسىرلىك تارىخقا ئىگە بىر كونا مەسلە ئۈستىدە مۇھاكىمە يۈرگۈزىدىغان بۇ ئىلىمنىڭ غەرب ئەللىرىدە بىر رەسمىي پەن بولۇپ شەكىللەنگىنىگە تېخى ئاران 25 يىل بولۇپتۇ. ئامېرىكىدا بۇ پەن توغرىسىدا يېزىلغان بىر قانچە كىتاب ۋە نۇرغۇن ئىلمىي ماقالىلەر بار ئىكەن. مەن بۇ پەننى بىر دەرس سۈپىتىدە رەسمىي ئوقۇمىدىم. بۇ پەن توغرىسىدىكى كىتابلاردىن بىرەرسىنىمۇ ئوقۇپ باقمىدىم. پەقەت قۇتبىلىك ئۆكىمىزدەك ھازىر جىددىي ئېھتىياجى بار ياشلىرىمىزغا بىر ئاز پايدىسى تېگىدىغان، باشقا ئوقۇرمەنلەر ئۈچۈن بىر دەسلەپكى تونۇشتۇرۇش بولۇپ قالىدىغان بىر نەرسە تەييارلاش ئۈچۈن، ئىنتېرنېتتىن بىر قىسىم ماقالىلەرنى تېپىپ ئوقۇدۇم. مېنىڭ بۇ يەردە يازىدىغىنىم مۇشۇ پەننىڭ خۇلاسە خاراكتېردىكى ئومۇمىي ئۇقۇمى بولۇپ، مەن ئۇنى ئۆزۈمنىڭ چۈشىنىشى بويىچە تەرجىمە قىلىپ ۋە رەتلەپ چىقتىم. مەن ئىنگلىز تىلىدىكى ماتېرىياللىرىدىن پايدىلىنىپ بىر نەرسە يازغاندا، بىر قىسىم ئىنگلىزچە سۆزلەرگە مۇۋاپىق كېلىدىغان ئۇيغۇرچە سۆزنى تېپىشتا بەزىدە ناھايىتى قىينىلىمەن. مەسلەن، "Resiliency" دېگەن پەندە دۇنياغا ئەڭ تونۇلغان ئامېرىكىلىق دوكتۇر ۋە پروفېسسور Al Siebert ئەپەندىنىڭ ئىنگلىزچە "The Survivor Personality" دەپ ئاتىلىدىغان بىر كىتابى بار بولۇپ، ئۇ كىتاب ھازىر جەمئىي 15 قېتىم بېسىلىپتۇ. مەن ئىنتېرنېتتا كۆرگەن بەزى ئۇچۇرلارغا ئاساسلانغاندا، بۇ كىتاب خەنزۇچىغىمۇ تەرجىمە قىلىنىپتۇ (ئۇنىڭ خەنزۇچە تەرجىمىسىنى جۇڭگو، تەيۋەن ياكى شياڭگاڭنىڭ بىرسىدىن چوقۇم تاپقىلى بولىدۇ). ئىنگلىزچىدا "survivor" دېگەن سۆز ھەر خىل مەنىدە ئىشلىتىدۇ. مەسلەن، بىرەر ئۇرۇشتا ئۆلمەي ساق قالغان كىشى "سۇرۋىۋور" بولىدۇ. بىرەر تەبىئىي ئاپەتتە ئۆلمەي ساق قالغان كىشىمۇ بىر "survivor" بولىدۇ. ھازىرقى ئۇيغۇر دىيارىدا پۈتۈنلەي توگىشىپ كەتمەي، ئىنتايىن كەمچىل خىزمەت پۇرسەتلىرى ئىچىدىن بىر پۇرسەت تېپىپ، غايەت زور قىيىنچىلىق ئىچىدىن بىر خىزمەت تېپىپ، نورمال ياشاپ كېتىۋاتقان بىر ئادەممۇ بىر "survivor" بولىدۇ. يۇقىرىقى كىتاب مانا مۇشۇ ئەڭ ئاخىرىدا تىلغا ئېلىنغان "survivor" لەر توغرىسىدا بولۇپ، باشقا مۇۋاپىق سۆز تاپالمىغانلىقىم ئۈچۈن، مەن يۇقىرىقى كىتابنىڭ ئىسمىنى "يەڭگۈچىنىڭ مىجەز - خاراكتېرى" دەپ تەرجىمە قىلسا

بولامدىكىن، دەپ ئويلىدىم. يۇقىرىقىدەك سەۋەبلەر تۈپەيلىدىن، مەن يېقىنقى بىر قانچە يىل ئىچىدە تەييارلىغان يازمىلىرىمدا بىر قىسىم سۆزلەرنىڭ ئىنگلىزچىسىنىمۇ ماقالەمگە كىرگۈزۈپ قويدۇم. بۇنىڭدىن كېيىنمۇ داۋاملىق شۇنداق قىلىمەن.

ئەمدى گەپنى بۇ يېڭى پەنگە قايتۇرۇپ كېلەي. ئىنگلىزچە "resilience" دېگەن سۆزنىڭ مەنىسى نېمە؟ ئۇنىڭ ئىنگلىزچىدىكى مەنىسى:

"بۇگۈنكى توختىماي ئۆزگىرىپ تۇرىدىغان دۇنياغا ئەڭ ماسلىشالايدىغان كىشىلەر "resile" قىلالايدىغان كىشىلەردۇر".

تەلەيسىزلىككە ئۇچرىغان كىشىلەرنىڭ روھىي جەھەتتىن تېز ئەسلىگە كېلىش ئىقتىدارى.

بىر نەرسە ئېگىلگەن، قىسىلغان ياكى سوزۇلغاندىن كېيىن، ئۇنىڭ ئەسلىدىكى شەكلىگە تېز قايتىپ كېلەلەيدىغان ئىقتىدارى.

بىر ئىنسان بۇزۇش خاراكتېرىدىكى بىر ئۆزگىرىشكە ياكى تەلەيسىزلىككە يولۇققاندا، ئۇ ئۆزىنى پۈتۈنلەي يوقىتىپ قويماي، ياكى ئۆز ئىقتىدارىنى پۈتۈنلەي يوقاتقان ياكى ئۆزىگە ۋە باشقىلارغا زىيان يەتكۈزىدىغان ھالەتتە ئىش ئېلىپ بارماي، نورمال روھىي ھالىتىگە تېز قايتىپ كېلىش ئىقتىدارى.

يۇلغۇن تور بېتىدىكى ئۇيغۇرچە-ئىنگلىزچە لۇغەت (/http://dict.Yulghun.com) تە "resilience" دېگەن سۆزنىڭ مەنىسى مۇنداق بېرىلگەن: " ئېلاستىكلىق، تەۋرەنمەسلىك، سوزۇلۇشچانلىق".

يۇقىرىدا چۈشەندۈرۈلگەن ئالاھىدە ئىقتىدارنى ئۇيغۇرچە نېمە دەپ ئېلىش كېرەك؟ بۇ سوئالغا ئۇيغۇر دىيارىدىكى تىلشۇناس ۋە جەمئىيەتشۇناسلار جاۋاب بەرسۇن. مەن بۇ ماقالىنى يېزىشنى قارار قىلغاندىن كېيىن، ئۇنىڭغا نېمە دەپ ماۋزۇ قويۇش توغرىسىدا كۆپ ئويلاندىم. "روھىي جەھەتتىن تېز ئەسلىگە كېلىش ئۈچۈن قانداق قىلىش كېرەك؟"، " چۈشكۈنلۈكتىن ئۈنۈملۈك قۇتۇلۇپ چىقىش ئۈچۈن قانداق قىلىش كېرەك؟"، ۋە "چۈشكۈنلۈكتىن ساقلىنىش ئۈچۈن قانداق قىلىش كېرەك" دېگەن كاندىداتلارنى تىزىپ، ئەڭ ئاخىرىدا ھازىرقى تېمىنى تاللىدىم. دېمەكچىمەنكى، مەن تۆۋەندە ئوتتۇرىغا قويىدىغان ئاساسلىق نەرسە " روھىي زەخمىدىن تېز ئەسلىگە كېلىش ئىقتىدارى"، " چۈشكۈنلۈكتىن ئۈنۈملۈك قۇتۇلۇپ چىقىش ئىقتىدارى"، "چۈشكۈنلۈكتىن ساقلىنىش ئىقتىدارى"، "ئوڭۇشسىزلىققا باش ئەگمەي، داۋاملىق ئالغا ئىنتىلىش ئىقتىدارى" دېگەنلەرنىڭ ھەممىسىگە ماس كېلىدىغان بولۇپ، ئوقۇرمەنلەرنىڭ ئاشۇ بويىچە چۈشىنىشىنى ئۈمىد قىلىمەن.

سىز مەلۇم بىر تەلەيسىزلىك ياكى ئوڭۇشسىزلىققا ئۇچرىغاندىن كېيىن قانچىلىك روھىي چۈشكۈنلۈك، روھىي ئازاب ۋە روھىي زەخمىگە ئۇچرايسىز؟ بۇ سىزنىڭ ئومۇمىي ئىقتىدارىڭىزغا، بىر ۋەقەگە بولغان ئۆز روھىي ئىنكاسىڭىزنى ئۆزىڭىزنىڭ ئاڭلىق ھالدا قانچىلىك كونترول قىلالىشىڭىزغا باغلىق. سىز مەلۇم بىر ئېغىر بېسىمغا ۋە بۇزۇش خاراكتېرلىك ئۆزگىرىشكە يولۇققاندا، سىزنىڭ پوزىتسىيىڭىز بىلەن ئادىتىڭىز سىز ئۈچۈن يا بىر توسالغۇ پەيدا قىلىدۇ، يا بىر

ياخشىراق ئىستىقبالغا ئېلىپ بارىدىغان كۆرۈكنى ھازىرلاپ بېرىدۇ. شۇڭا سىز تۆۋەندە ئوتتۇرىغا قويۇلىدىغان ئۇقۇملارنى تولۇق چۈشەنسىڭىز، ھەمدە ئۆزىڭىزدە تۆۋەندە تەسۋىرلىنىدىغان ئىقتىدارلارنى ئىمكان قەدەر كۆپرەك يېتىلدۈرسىڭىز، ئۆزىڭىز بۇنىڭدىن كېيىن يولۇقىدىغان پېشكەللىكلەرنى ناھايىتى ئۈنۈملۈك بىر تەرەپ قىلالايسىز. يەنى، "resiliency" سىزگە ئۆزىڭىزنىڭ روھىي سالامەتلىكى بىلەن خۇشاللىقىنى ساقلىغان ھالدا ھەر قانداق ئەھۋالدىن ئۈنۈملۈك پايدىلىنىش جەھەتتە سىزگە نۇرغۇن، باشقىلاردا يوق ئارتۇقچىلىقلارنى ئېلىپ كېلىدۇ.

ئىنسانلارنىڭ تەدرىجىي ئۆگىنىش ئۇسۇلىنى مۇنداق 3 تۈرگە ئايرىش مۇمكىن:

1) بالىنىڭ ئاتا-ئانىدىن، ئوقۇغۇچىنىڭ ئوقۇتقۇچىدىن، ۋە يېڭى باشلىغانلارنىڭ بىلىملىكلەردىن ئۆگىنىش ئۇسۇلى. بۇ ھازىر ئەڭ كەڭ قوللىنىلىۋاتقان، ئەنئەنىۋى ئۆگىنىش ئۇسۇلىدۇر.

2) ئىلغار شەخسلەرنى ئۈلگە قىلىپ تۇرۇپ ئۆگىنىش ئۇسۇلى.

3) ئۆز-ئۆزىگە ھەيدەكچىلىك قىلىپ، ۋە ئۆز-ئۆزىنى باشقۇرۇپ تۇرۇپ ئۆگىنىش ئۇسۇلى.

"resiliency" ئىقتىدارىنى ئۆگىنىش ئۈچۈن پەقەت 3-ئۇسۇلدىنلا پايدىلىنىش كېرەك. يەنى، ئۇ ئىقتىدارلارنى ئۆگەنگىلى بولىدۇ، لېكىن ئۆگەتكىلى بولمايدۇ. ئەنئەنىۋى دەرسخانا ئوقۇتۇشىدا ئوقۇتقۇچى بىر دەرسنى ئۆتىدۇ. ئوقۇغۇچى بۇ دەرسنى ئۆگىنىدۇ. ئۇنىڭدىن كېيىن ئوقۇغۇچىلار بىر ئىمتىھانغا قاتنىشىپ، ئۆزلىرىنىڭ بۇ دەرسنى قانچىلىك سەۋىيىدە ئۆگەنگەنلىكىنى باھالايدۇ. "resiliency" ئىقتىدارىنى يېتىلدۈرۈش بولسا بىر مۇتەخەسسىس ۋە كەسىپ ئەھلى دەرىجىسىدىكى ئۆگىنىش بولۇپ، بۇ ئۆگىنىشنىڭ تەرتىپى يۇقىرىقىنىڭ ئەكسىچە بولىدۇ. يەنى، ئالدى بىلەن "تۇرمۇش" دەپ ئاتىلىدىغان مەكتەپ سىزدىن بىر ئىمتىھان ئالىدۇ، ئاندىن سىز يېڭى بىلىم ۋە ئىقتىدارلارنى ئۆگىنىسىز.

تۆۋەندە يېزىش ئاسان بولسۇن ئۈچۈن، مەن بۇ ئالاھىدە ئىقتىدارنى "تەۋرەنمەس ئىقتىدارى" دەپ ئالىمەن.

4. "تەۋرەنمەس ئىقتىدارى" نى يېتىلدۈرۈش ئۇسۇلى

يۇقىرى دەرىجىلىك " تەۋرەنمەس ئىقتىدارى" گە ئىگە كىشىلەرنىڭ ئىچكى خاراكتېرى ئۈستىدە نۇرغۇن يىل تەتقىقات ئېلىپ بېرىش ئارقىلىق، مۇتەخەسسىسلەر بۇ خىل قابىلىيەتنىڭ كىشىلەردە قانداق يېتىلىدىغانلىقى توغرىسىدا بىر مۇكەممەل چۈشەنچىگە ئىگە بولدى. سىز ئۆزىڭىزدە ئاشۇنداق قابىلىيەتنى يېتىلدۈرۈش ئۈچۈن، ئۆزىڭىزدىكى تۆۋەندىكى سۈپەتلەرنى كۈچەيتىڭ:

1) شوخ ۋە خۇشال-خۇرام، كىچىك باللاردەك ھەممە ئىشقا قىزىقىدىغان بولۇش. كۆپلەپ سوئال سوراش. ھەر ۋاقىت "نېمە ئۈچۈن" دېگەن سوئالغا جاۋاب ئىزدەش. يېڭى تەرەققىياتلار بىلەن

ئۈچرىشىش. كىچىك باللاردەك ئۆز-ئۆزىدىن ھۇزۇر ئېلىشنى بىلىش. ھەر قانداق يەردە ھۇزۇرلىنىشنى بىلىش. ھەر خىل ئىشلارغا قىزىقىش، تەجربە قىلىش، خاتالىق ئۆتكۈزۈش، ياربدارلىنىش، ۋە كۈلۈش. "بۇ قېتىم قايسى تەرەپلىرى ئوخشىمايدۇ؟ بۇنى قىلسام نېمە بولىدۇ؟ سوئالىمغا كىم جاۋاب بېرەلەيدۇ؟ بۇنىڭ نېمىسى قىزىقارلىق؟" دېگەنگە ئوخشاش سوئاللارنى سوراپ تۇرۇش.

2) ئۆز سەرگۈزەشتىلىرىدىن يېڭى بىلىم ئېگىلەپ تۇرۇش. يېڭى ياكى تاسادىپى كەچۈرمىشلەرنى تېز سۈرئەتتە ھەزىم قىلىش، ھەمدە شۇلار ئارقىلىق ئۆزىنى ئۆزگەرتىش. "بۇ ئىشتىكى تەجربە-ساۋاق نېمە؟ مەن دەسلەپكى ئىشارەتلەردىن قايسىلىرىنى نەزەرگە ئالمىدىم؟ ئەگەر بۇ ئىش يەنە يۈز بېرىپ قالسا، مەن چوقۇم نېمە قىلىشىم كېرەك؟" دېگەن سوئاللارنى سوراپ تۇرۇش.

3) يېڭى ۋەزىيەتكە تېز ماسلىشىش. روھىي جەھەتتە ماسلىششچان بولۇش. بىر-بىرىگە قارمۇ-قارشى مجەز-خۇلق بىلەنمۇ چىقىشالايدىغان بولۇش. كۈچلۈك ھەم مويىسىپىت، نازۇك ھەم چىدامىلىق، لوگىكىلىق ھەم ھېسسىي تۇيغۇسى بويىچە ئىش قىلىدىغان ("intuitive")، ئېغىر بېسىق ھەم ھېسسىياتچان، كەسكىن ھەم خۇشال-خۇرام بولۇش. بۇنداق ئىقتىدارلارغا قانچە باي بولسا شۇنچە ياخشى. بىر ئىشنىڭ سەلبىي تەرپىنى ئويلاپ تۇرۇپ ئىجابىي نەتىجە چىقىرالايدىغان بولۇش. "بۇ ئىشنى قىلسام قانداق يامان ئاقىۋەت كېلىپ چىقىدۇ؟ ئۇنداقتا مەن نېمىلەردىن ساقلىنىشىم كېرەك؟" دەپ سوراپ تۇرۇش.

4) ئۆزىنىڭ ئىززەت-ھۆرمىتى ("self esteem") نى ساقلاش ۋە ئۆز-ئۆزىگە ئىشىنىش. ئۆز-ئۆزىگە بولغان ئىززەت-ھۆرمەت ياكى غۇرۇر دېگەن ئۆزىگە بولغان ھېسسىياتتىن ئىبارەت. بىرەر ئوڭۇشسىزلىق يۈز بەرگەندە سىز ئۆنىڭدىن قانچىلىك نەرسە ئۆگىنىدىغانلىقىڭىزنى ئاشۇ غۇرۇر بەلگىلەيدۇ. غۇرۇر سىزنىڭ ماختاش ۋە مەدھىيىنى توغرا قوبۇل قىلىشىڭىزغا كاپالەتلىك قىلىدۇ. ئۇ سىزنى يامان سۆز-باھالارنىڭ زىيىنىدىن ساقلاپ قالىدۇ، شۇنداقلا سىزنى پايدىلىق تەنقىدنى توغرا قوبۇل قىلىشقا ئېلىپ بارىدۇ. ئۇ سىزگە "مەن ئۆز-ئۆزۈمنى ياخشى كورىمەن، ئۆز-ئۆزۈمنى قەدىرلەيمەن، ۋە ئۆز-ئۆزۈمنى سۆيىمەن" دېگەن تۇيغۇلارنى ئېلىپ كېلىدۇ.

5) ئۆز-ئۆزىڭىزگە بولغان ئىشەنچ ئۆز-ئۆزىڭىزگە بولغان ھۆرمىتىڭىزدۇر. ئۇ سىزنىڭ باشقىلارنىڭ تەستىقى ياكى كاپالىتىگە ساقلاپ تۇرمايلا تەۋەككۇلچىلىك قىلىشقا ("take risks") ئۈندەيدۇ. سىزدە بۇرۇن قولغا كەلتۈرگەن مۇۋەپپەقىيەتلەر بولغانلىقى ئۈچۈن، "يېڭى ئەھۋاللارنى ياخشى بىر تەرەپ قىلالايمەن" دەپ ئويلىيالايسىز. " مېنىڭ ئىشەنچلىك ئارتۇقچىلىقلىرىم ... "

6) باشقىلار بىلەن ياخشى دوستلۇق ۋە بىر-بىرىگە كۆيۈنىدىغان مۇناسىۋەت ئورنىتىش. بەزى تەتقىقات نەتىجىلىرىنىڭ ئىسپاتلىشىچە، بىر خىل زەھەرلىك مۇھىتتا ئىشلەيدىغان

كىشلەرمۇ، ئەگەر ئۇلارنىڭ ناھايىتى كۆيۈمچان ئائىلىسى بولسا ۋە بىرگە ئىشلەيدىغانلار بىلەن بولغان دوستلۇقى ياخشى بولسا، ئۇلار روھىي بېسىمغا ياخشىراق بەرداشلىق بېرەلەيدىكەن، ھەمدە ئازراق كېسەل بولىدىكەن. يالغۇزچىلىق ئىچىدە ياشايدىغان كىشىلەر روھىي بېسىمغا ئاسانلىقچە بەرداشلىق بېرەلمەيدۇ. دوستلىرى ۋە ئائىلىسىدىكىلەر بىلەن كوپ پاراڭلىشىش قىيىنچىلىقنىڭ روھىي تەسىرىنى ئاجىزلاشتۇرىدۇ، ھەمدە ئۆز قىممىتى ۋە ئۆز-ئۆزىگە بولغان ئىشەنچىنى كۈچەيتىدۇ. ئۈيغۇرلار باشقىلار بىلەن كوپ ئارىلىشىدىغان، مېھماندوست، ناخشا-ئۇسۇل، مۇزىكا ۋە پاراڭلىشىشنى ياخشى كۆرىدىغان بىر مىللەت بولۇپ، بۇ جەھەتتە باشقا نۇرغۇن مىللەتلەردىن ئۈستۈن تۇرىدۇ.

7) ئۆز كۆڭلىدىكى ئىشلارنى باشقىلارغا سەممىي ھالدا ئىپادىلەش. غەزەپ، مۇھەببەت، ياخشى كۆرمەسلىك، مىننەتدارلىق بىلدۈرۈش، ۋە قاتتىق ئېچىنىش قاتارلىق ئىنسانلىق ھېسسىياتلىرىنىڭ ھەممىسىنى ئۆز بېشىدىن ئۆتكۈزۈش ۋە ئۇلارنى باشقىلارغا سەممىيلىك بىلەن ھەم شۇ پېتىچە ئىپادىلەش. شۇنداق قىلسا ئەڭ پايدىلىق بولىدىغانلىقىنى ھېس قىلغاندا، ئۆز ھېسسىياتىنى بېسۋېلىشقىمۇ قادىر بولۇش.

8) "بۇ ئىشلارمۇ ئۆتۈپ كېتىدۇ" دېگەن ئۈمىدتە بولۇش. ئادەمنىڭ ئىچكى دۇنياسىدىكى قىممەت ۋە ئۆلچەم پېتەكچىلىكىدىكى ھەممە ئىشلارنى ياخشى تەرەپكە ئويلايدىغان ("optimism") ئىقتىدار بولۇش. قاراڭغۇ ۋە چۈشىنىكسىز ئىشلارغا نىسبەتەن يۇقىرى دەرىجىلىك سەۋرچانلىقى بولۇش. خىزمەت چۈشەندۈرۈلۈشى بولمىسىمۇ ئۆز ئىشىنى تېپىپ قىلالايدىغان بولۇش. كەسىپ ئەھلىلىكى جەھەتتە باشقىلارغا بىر ياخشى ئۈلگە بولۇش. ھەممە ئىشلارنى يۇرۇشتۇرەلەيدىغان ۋە ھەممە ئادەملەرنى ياراشتۇرالايدىغان ("synergistic ") تەسىرگە ئىگە بولۇش، كرىزىس ۋە قالايمىقانچىلىقتا نىسبەتەن مۇقىملىق ئېلىپ كېلەلەيدىغان بولۇش. " بۇ ئىشنى قانداق بىر تەرەپ قىلسام ئۇنىڭ ئاقىۋىتى ھەممەيلەن ئۈچۈن ياخشى بولۇپ چىقىدۇ؟" دەپ سوراش.

9) ئۆزىنى باشقىلارنىڭ ئورنىغا قويۇپ ئويلاش. ئىشلارغا مۇئامىلە قىلىشتا باشقىلارنىڭ ئۇ ئىشلار توغرىسىدا قانداق ئويلايدىغانلىقىنى چۈشىنىشكە تىرىشىش. توقۇنۇش بولغاندا چوقۇم ئۇتۇپ چىقىش پوزىتسىيىسىدە بولۇش. " بۇ ئىشقا قارىتا باشقىلار قانداق ئويلايدۇ ۋە قانداق ھېسسىياتتا بولىدۇ؟ مەن ئۇلارنىڭ ئورنىدا بولسام قانداق قىلاتتىم؟ مەن ئۇلارغا نىسبەتەن قانداق تۇيىلىمەن؟ ئۇلارنىڭ ھېسسىياتى، سۆزى ۋە ھەرىكىتىنىڭ قايسىلىرى ئورۇنلۇق؟" دېگەن سوئاللارنى سوراش.

10) كۆڭۈلدىكى توغرا تۇيغۇغا ئەگىشىش ("use intuition")، پايدىلىق ئۇچۇرلارنى قوبۇل قىلىش. " بەدىنىم ماڭا نېمە دەۋاتىدۇ؟ ھېلىقى كۈندۈزدە كۆرگەن چۈشۈمنىڭ بىرەر ئەھمىيىتى بارمۇ؟ باشقىلار ماڭا دېگەن سۆزگە مەن نېمە ئۈچۈن ئىشەنمەيمەن؟ ئەگەر مەن بۇ ئىشنى قىلسام نېمە بولىدۇ؟" دېگەن سوئاللارنى سوراش.

11) ئۆز-ئۆزىنى ئويدان قوغداش. ھۇجۇمدىن ساقلىنىش ۋە ھۇجۇمنى توسۇش، ھەمدە قايتۇرۇپ زەربە بېرىش. باشقىلار ئۆزىگە ئېلىپ كەلمەكچى بولغان پايدىسىز ئىشلارنى، ئويۇنلارنى ۋە باشقىلارنىڭ ئۆزىدىن پايدىلانماقچى بولۇۋاتقانلىقىنى تونۇپ يېتەلەيدىغان ۋە ئۇنىڭدىن ئۆزىنى قاچۇرالايدىغان بولۇش. ئۆزىگە دوست، ياردەم ۋە پايدىلىنىش مەنبەلىرى تېپىش.

12) بىر ئىشنى قوغلىشىش جەريانىدا يەنە بىر ئىشقا ئېرىشەلەيدىغان تالانتقا ئىگە بولۇش. "تۇرمۇش" دەپ ئاتىلىدىغان مەكتەپتە ئۆگەنگەن بىلىملەر باشقىلارنىڭ قۇربانىغا ئايلىنىپ قېلىشنىڭ ئالدىنى ئالىدىغان ئەڭ ياخشى قورالدۇر. ئۇ بىلىملەر باشقىلار ئۈچۈن روھىي جەھەتتىكى زەھەرگە ئوخشاش بىر ئەھۋالنى ئۆزى ئۈچۈن روھىي ئوزۇق بولالايدىغان بىر نەرسىگە ئايلاندۇرۇپ بېرەلەيدۇ. ئاشۇنداق بىلىمگە ئىگە كىشىلەر ناچار سەرگۈزەشتىلەردىن ياخشى تەجرىبە-ساۋاقلارغا ئېرىشكەن بولغاچقا، باشقىلار ئۈچۈن كۈچلۈك روھىي بېسىم بولۇپ تۇيۇلغان ئەھۋاللار ئىچىدىمۇ ئۆز ئىشلىرىنى يەنىلا ياخشى يۈرۈشتۈرۈپ كېتەلەيدۇ. ئۇلار بىتەلەيلىكنى بىر ياخشى تەلەيگە ئايلاندۇرالايدۇ، ھەمدە ناچار ئەھۋال ئىچىدىن يېڭى كۈچ-قۇۋۋەتكە ئېرىشەلەيدۇ.

13) ئادەتتىن تاشقىرى روھىي ساغلاملىقنىڭ بىر ئىپادىسى، بىر ئادەم ئۆزى يولۇققان بىر ناچار ئەھۋال ئۈستىدە توختالغاندا، " مەن بۇنىڭدىن كېيىن مۇشۇنداق ئەھۋالنى ھەرگىزمۇ ئۆز ئىختىيارلىقىم بىلەن قايتا سادىر قىلمايمەن. لېكىن بۇ قېتىم يۈز بەرگەن ئەھۋال مېنىڭ ھازىرغىچە بولغان ئۆمرۈمدە ئۆز بېشىمدىن ئۆتكۈزگەن ئەڭ ياخشى ئىشلارنىڭ بىرسى بولدى"، دەپ ئويلاش. ئۆز-ئۆزىدىن: "قانداق قىلسام بۇ ئەھۋالنى ئۆزۈمگە پايدىلىق ئەھۋالغا ئۆزگەرتەلەيمەن؟"، "بۇ ئىش يۈز بەرگەنلىكىنىڭ ياخشى تەرىپى نېمە؟"، "بۇ ئىشتىن ماڭا كەلگەن سوۋغات نېمە؟" دەپ سوراش.

14) يىلمۇ-يىل ياخشىلىنىشقا قاراپ مېڭىش. تۇرمۇشتىكى رىقابەت ئىقتىدارىنى، ئوڭۇشسىزلىققا تەن بەرمەسلىك مىجەزىنى، چىدامىلىقنى، شوخ ۋە خۇشال-خۇراملىقنى، ۋە روھىي ئەركىنلىكىنى يىلمۇ-يىل كۈچەيتىپ مېڭىش. تۇرمۇشتىن ھۇزۇرلىنىش دەرىجىسىنىمۇ يىلمۇ-يىل ئۆستۈرۈپ مېڭىش.

5. "تەۋرەنمەس ئىقتىدارى" ئۈستىدە بىر سىناق

مەن ئىدارىمىزدە قاتناشقان "تەۋرەنمەس ئىقتىدارى" توغرىسىدىكى بىر سائەتلىك لېكسىيە جەريانىدا ئوقۇتقۇچى بۇ لېكسىيىگە قاتناشقانلارنىڭ ھەممىسىدىن بىر سىناق ئالدى. بىز بۇ سىناقتا تۆۋەندىكى 20 جەھەتتە ئۆز-ئۆزىمىزگە نومۇر قويۇپ، ئاخىرىدا ئۆز نومۇرىمىزنى قوشۇپ چىقتۇق. ھەر بىر ئىقتىدارغا قويۇلىدىغان نومۇرنىڭ دائىرىسى 1 دىن 5 گىچە بولۇپ، ئەگەر سىزنىڭ مەلۇم بىر ئىقتىدارىڭىز ئىنتايىن ياخشى بولسا، سىز ئۇنىڭغا 5 نومۇر بېرىدىكەنسىز. ئەگەر سىزنىڭ

مەلۇم بىر ئىقتىدارىڭىز ئىنتايىن ناچار بولسا، سىز ئۇنىڭغا 1 نومۇر بېرىدىكەنسىز. ئىنتايىن ياخشىمۇ ئەمەس ئىنتايىن ناچارمۇ ئەمەسلىرىگە 2 بىلەن 4 نىڭ ئارىلىقىدىكى بىر نومۇرنى بېرىدىكەنسىز. ئەڭ ئاخىرىدا ئۆزىڭىزنىڭ ھەممە نومۇرنى قوشۇپ چىقىدىكەنسىز. ئوقۇتقۇچىنىڭ ئېيتىشىچە، ئەگەر سىزنىڭ جەمئىي نومۇرىڭىز 85 تىن يۇقىرى بولسا، سىزنىڭ " تەۋرەنمەس ئىقتىدارى" ڭىز ئىنتايىن كۈچلۈك ئىكەنلىكىدىن دېرەك بېرىدىكەن. ئەگەر سىزنىڭ نومۇرىڭىز 45 تىن تۆۋەن بولسا، سىزنىڭ بۇ ئىقتىدارىڭىز بەك ئاجىز ئىكەنلىكىدىن دېرەك بېرىدىكەن. مەن بۇ سىناقتا "ئەلا" نومۇر ئالدىم. ئەگەر خالىسىڭىز، سىزمۇ تۆۋەندىكى سىناق بويىچە ئۆزىڭىزنى باھالاپ، ئۆزىڭىزگە نومۇر قويۇپ بېقىڭ. شۇنداق قىلسىڭىز، سىز ئۆزىڭىزنىڭ قايسى جەھەتتە كۈچلۈك، قايسى جەھەتلەردە ئاجىزلىقىنى كۆرەلەيسىز. شۇ ئارقىلىق ئۆزىڭىز ئۈچۈن بۇنىڭدىن كېيىنكى تىرىشىش نىشانىسىنى تېپىپ چىقالايسىز.

[1] بىرەر كرىزىس ياكى جىددىي ئەھۋال يۈز بەرگەندە، مەن ئۆزۈمنى بېسىۋېلىپ، ئۆز زېھنىمنى بۇ ئەھۋالنى مۇۋاپىق بىر تەرەپ قىلىشقا مەركەزلەشتۈرەلەيمەن.

[2] مەن ئادەتتە ھەممە ئىشنىڭ ياخشى تەرىپىنى ئويلايمەن. "دۇچ كەلگەن قىيىنچىلىق بىر ۋاقىتلىق ھادىسە" دەپ ئويلايمەن، ھەمدە ئۇ قىيىنچىلىقنى يېڭىپ كېتەلەيدىغانلىقىمغا ئىشىنىمەن.

[3] مەن يۇقىرى دەرىجىدىكى مۇجمەللىككىمۇ چىداپ تۇرالايمەن.

[4] مەن يېڭى ئەھۋاللارغا تېز ماسلىشالايمەن. ھەمدە قىيىن ئەھۋال ئىچىدىن تېز ئەسلىمگە قايتالايمەن.

[5] مەن شوخ ۋە خۇشال-خۇرام ياشايمەن. قىيىن ئەھۋاللار ئىچىدىمۇ ئۆزۈمگە خۇشاللىق تاپالايمەن، ھەمدە ئۆزۈم قىلغان ئىشقا ئۆزۈم كۈلەلەيمەن.

[6] مەن بىر مەغلۇبىيەتكە ۋە پېشكەللىككە دۇچ كەلگەندە، روھىي جەھەتتىن ئۆز ئەسلىمگە كېلەلەيمەن. مېنىڭ سىرداش دوستلىرىم بار. مەن كۆڭلۈمدىكى سۆزلەرنى باشقىلارغا ئېيتالايمەن ھەمدە ئۇلاردىن ياردەم سورىيالايمەن. مەن خاپا بولۇپ قالسام ۋە بىرەر ئوڭۇشسىزلىق تۈپەيلىدىن چۈشكۈنلىشىپ قالسام، مېنىڭ ئۇنداق روھىي ھالىتىم ئانچە ئۇزۇنغا داۋاملاشمايدۇ.

[7] مەن ئۆز-ئۆزۈمگە ئىشىنىمەن، ئۆزۈمنى قەدىرلەيمەن، ھەمدە ئۆزۈمنىڭ كەم ئىكەنلىكى توغرىسىدا بىر ساغلام چۈشەنچەم بار.

[8] مەن ھەممە ئىشلارغا قىزىقىمەن، ھەمدە داۋاملىق باشقىلاردىن سوئال سورايمەن. ھەر بىر نەرسىنىڭ قانداق ئىشلەيدىغانلىقىنى بىلىۋېلىشقا قىزىقىمەن. بىر ئىشنى قىلىشنىڭ يېڭى ئۇسۇلىنى سىناپ بېقىشنى ياخشى كۆرىمەن.

[9] مەن ئۆز بېشىمدىن ئۆتكەن ۋە باشقىلارنىڭ بېشىدىن ئۆتكۈزگەن ئىشلاردىن قىممەتلىك تەجرىبە-ساۋاقلارغا ئېرىشىپ تۇرىمەن.

[10] مەن ھەر خىل مەسىلىلەرنى ھەل قىلىشقا ماھىر. لوگىكىلىق پىكىر قىلىش، ئىجادكارلىق بىلەن ئىش قىلىش، ياكى بۇرۇن ئىسپاتلانغان چارىدىن پايدىلىنىش ("use practical common sense") قا ماھىر.

[11] مەن ئىشلارنى يۈرۈشتۈرۈشكە ماھىر. باشقىلار داۋاملىق مەندىن بىر گۇرۇپپا كىشىلەرگە ۋە بىر پروجېكتقا يېتەكچىلىك قىلىشنى تەلەپ قىلىپ تۇرىدۇ.

[12] مەن ناھايىتى ماسلىششچان. مەن ئۆزۈمنىڭ غەلىتە مۆرەككەپلىكى بىلەن چىقىشالايمەن. مەن بەزىدە ئۈمىدۋار بەزىدە ئۈمىدسىز بولىمەن، بەزىدە باشقىلارغا ئاسان ئىشىنىمەن بەزىدە باشقىلاردىن ئېھتىيات قىلىمەن، بەزىدە شەخسىيەتچىلىك قىلىمەن بەزىدە ئۇنداق ئەمەس.

[13] مەن ھەر ۋاقىت ئۆزۈمگە خاس ياشايمەن، لېكىن ئوخشىمىغان ئەھۋالدا مەنمۇ ئۆزگىرىمەن.

[14] مەن يازما خىزمەت تەلىپى يوق ھالدا ئىشلەشنى ياخشى كورىمەن. مەن بىر ئىشنى ئۆزۈم "ئەڭ ياخشى" دەپ تاللىغان ئۇسۇل بىلەن قىلسام ياخشىراق ئۇنۇمگە ئېرىشىمەن.

[15] مەن باشقىلارنى ياخشى چۈشىنەلەيمەن، ھەمدە ئۆزۈمنىڭ ھېسسىي تۇيغۇسىغا ئىشىنىمەن.

[16] مەن بىر ياخشى تىڭشىغۇچى. مەندە باشقىلارنىڭ ئەھۋالىنىڭ تېگىگە يېتەلەيدىغان قابىلىيەت ("empathy skills") بار.

[17] مەن باشقىلارغا باھا بېرىشكە ئامراق ئەمەس، ھەمدە باشقىلارنىڭ ھەر خىل مىجەز - خاراكتېرىگە ئاسان ماسلىشىمەن.

[18] مەن ناھايىتى چىدامليق. قىيىن ئەھۋالغا ياخشى بەرداشلىق بېرىمەن. مەن ھەم باشقىلار بىلەن ياخشى ھەمكارلىشىپ ئىشلىيەلەيمەن، ھەم بىر مۇستەقىل روھ ۋە مۇستەقىل خىسلەت ساقلايمەن.

[19] مەن قىيىن ئەھۋاللارنىڭ تاۋلىشى بىلەن تېخىمۇ قابىلىيەتلىك ۋە تېخىمۇ ياخشى بولغان.

[20] مەن يامان ئىشلارنى ياخشى ئىشقا ئايلاندۇرۇپ باققان، ھەمدە يامان سەرگۈزەشتىلەردىن پايدىلىق نەرسىلەرگە ئېرىشىپ باققان.

6. ئاخىرقى سۆز

ساقلانغان بىر مەسىلىنى ھەل قىلىش ئۈچۈن، ئالدى بىلەن ئۇ مەسىلىنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى، ھەمدە ئۇ مەسىلىنى كەلتۈرۈپ چىقارغان سەۋەبلەرنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى توغرا تونۇپ يېتىش كېرەك. مەن يۇقىرىدا ئۇيغۇرلاردا ھازىر ساقلىنىۋاتقان "ئەنسىرەش" ۋە "چۈشكۈنلۈك" روھىي ھالىتى ۋە ئۇلارنى كەلتۈرۈپ چىقارغان سەۋەبلەر توغرىسىدىكى ئۆز پەرىزىمنى ئوتتۇرىغا قويۇپ ئۆتتۇم. ئوقۇشسىزلىقتا تېز پۈكمەي، داۋاملىق ئالغا ئىنتىلىش روھىي بىلەن مۇناسىۋەتلىك بولغان " تەۋرەنمە ئىقتىدارى" توغرىسىدىكى ھازىرقى زامان يېڭى ئىلمىدىن بىرنىمۇ قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتتۇم. مېنىڭ مۇشۇنداق قىلىشتىكى مەقسىتىم ھازىر " مەن قانداق قىلىمەن؟ بىز قانداق قىلىمىز" دېگەن سوئاللارنى سوراۋاتقان قېرىنداشلارنىڭ ئۆز سوئاللىرىغا مۇۋاپىق جاۋاب تېپىۋېلىشىغا بىر ئاز ياردەمدە بولۇشتۇر. مېنىڭ ھەر بىر كىشىگە بېرىدىغان تەكلىپىم، سىز يۇقىرىدا تونۇشتۇرۇلغان يېڭى ئىلىم ئاساسىدا ئۆزىڭىزنىڭ ھازىرقى كىشىلىك مىجەزى ۋە روھىي مەسىلىلەرنى بىر تەرەپ قىلىش ئىقتىدارىنى بىر باھالاپ كۆرۈپ، ئىنگلىزچە "resilience" ۋە

"resiliency" دەپ ئاتىلىدىغان بۇ ئىقتىداردىكى كەم ئورۇنلارنى تولدۇرۇشقا تىرىشىڭ. ھەرگىز ئۆيغۇرلاردىكى مەسىلىلەرنى كەلتۈرۈپ چىقىرىۋاتقانلارنىڭ بىرسى بولۇپ قالماڭ. ئۇنىڭ ئەكسىچە، ئۇيغۇرلاردىكى مەسىلىلەرنى ئازايتىۋاتقان ياكى ھەل قىلىۋاتقانلارنىڭ بىرسى بولۇشقا تىرىشىڭ. يېقىندا بىر قېرىندىشىمىز مۇشۇ تور بېتىدە ئۆزىنىڭ ئۇرۇمچىدىكى بىر ئالىي مەكتەپ ئوقۇتقۇچىسى سىنىپتا دەرس سۆزلىگەندە، ئۆز پەرزەنتىنىڭ تىلى پۈتۈنلەي خەنزۇچە چىققانلىقىدىن پەخىرلىنىپ كەتكەنلىكىنى تىلغا ئالدى. ئامېرىكىدا بىزنىڭ بىر ئەر-ئايال تۇغقىنىمىز بار. ئۇلارنىڭ بىر 4 ياشلىق قىزى ۋە بىر 2 ياشلىق ئوغلى بار. ئۇلار بالىلىرىنىڭ تىلىنى ئۇيغۇرچە چىقىرىش ئۈچۈن ئۆيىگە سىملىق تېلېۋىزور ئورناتماي، بالىلىرىغا ئۇيغۇر دىيارىدىن ئۇيغۇرچە ۋىدىلارنى ئەكېلىپ قويۇپ بېرىپ، ھەمدە باشقىلار بىلەن بىرلىشىپ بالىلىرىغا ئۇيغۇر تىلىدىن دەرس بېرىپ تەربىيىلىدى. نەتىجىدە ئۇلارنىڭ تىلى پۈتۈنلەي ئۇيغۇرچە چىقتى. ئۇيغۇرچە تىلى چىققاندىمۇ خېلى چىرايلىق ۋە خېلى تولۇق چىقتى. بىز بۇ ئىككى بالىدىن ئىنتايىن سۆيۈنىمىز. ئۇلارنىڭ ئاتا-ئانىسىدىن ئىنتايىن پەخىرلىنىمىز. سىز ئۇيغۇر دىياردا ياشاپ تۇرۇپ، بالىڭىزنىڭ تىلى ئازراقمۇ ئۇيغۇرچە چىقمىسا، سىز ئۇنىڭغا پەخىرلىنەمسىز؟ سىز كىمۇ؟ مەن بۇ يەردە بۇنىڭدىن باشقا نېمە دېيىشىمنى بىلەلمەي قالدىم.

ئاخىردا مېنىڭ ھەممە توردىشلارغا مۇنداق بىر ئۈمىدىم بار. ئۇ بولسىمۇ مەن تەھلىل يۈرگۈزگەن مەسىلىلەر ئۈستىدە يالغۇز مەن ئۆزۈملا ئەمەس، ئىمكان قەدەر ئۇيغۇر دىيارى ۋە چەت ئەلدىكى قېرىنداشلاردىن كۆپرەكى ماڭا قوشۇلۇپ بىرلىكتە ئىزدىنىش. مەن ئۇيغۇر دىياردىن ئايرىلغىلى بەك ئۇزۇن بولۇپ كەتكەن بولغاچقا، ئۇ يەردىكى ئەھۋالنى تولۇق ۋە ھەقىقىي يوسۇندا چۈشىنىشتە ۋەتەندىكىلەردىن جىق ئاجىزلىق قىلىمەن. شۇڭلاشقا مەن تەييارلىغان ئۇشبۇ يازما، ھەمدە مەن بۇنىڭدىن كېيىن تەييارلايدىغان يازمىلارنىڭ ھەممىسىگە ئوقۇرمەنلەر ئۆزى بىلىدىغان ۋە ھېس قىلغان نەرسىلىرىنى قوشۇمچە قىلسا، شۇ ئارقىلىق بۇ تېمىلارنى يەنىمۇ بېيىتساق. ۋەتەن ئىچى ۋە سىرتىدىكى ئوت يۈرەك قېرىنداشلارنىڭ بۇ كۆڭلۈمنى يەردە قويماسلىقىنى سەممىيلىك بىلەن سورايمەن. رەھمەت.

ئاپتوردىن رۇخسەتسىز باشقا توربەتلەردە ئېلان قىلىسىڭىز بولۇۋېرىدۇ.

2008-يىلى 2-ئاينىڭ 19-كۈنى

مەنبە: مەرىپەت بىلوگى
www.meripet.com

ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى كىشىلەرنىڭ 7 ئادىتى

بىر قانچە كۈننىڭ ئالدىدا، يەنى 2008-يىلى 3-ئاينىڭ 10-كۈنى، مەن بىزنىڭ ئىدارىدە ئۆتكۈزۈلگەن بىر سېمىنار (ياكى ئىلمىي يىغىن) كە قاتناشتىم. بۇ سېمىنارنىڭ تېمىسى «بىرىنچى ئىشنى ئالدى بىلەن قىل» (ئىنگلىزچە « First things first») بولۇپ، ئۇنىڭدا ھەر خىل شىركەتلەر ئۈچۈن مەخسۇس كىشىلىك تەرەققىيات توغرىسىدا سېمىنار ئۆتكۈزۈپ بېرىدىغان بىر شىركەتنىڭ خادىمى بىر سائەت دەرس ئۆتتى. بۇ سېمىناردا سۆزلەنگەن مەزمۇن ئەسلىدە ستىۋېن كوۋېي («Stephen Covey») ئەپەندى ئۆزىنىڭ «ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى كىشىلەرنىڭ 7 ئادىتى» دېگەن بىر كىتابىدا ئوتتۇرىغا قويغان 7 ئادەتنىڭ ئىچىدىكى 3-ئادەت ئىدى. بۇ كىتاب ئىسمىنىڭ ئىنگلىزچىسى « The 7 habits of highly effective people» بولۇپ، بۇ يەردىكى « highly effective people » دېگەن سۆزنىڭ ئوتتۇر مەنىسى «يۇقىرى ئۈنۈملۈك كىشىلەر» دېگەندىن ئىبارەت. ئەگەر بۇ سۆزنى ئۇيغۇرچىغا مەنە بويىچە تەرجىمە قىلماقچى بولسا، ئۇنى «ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى كىشىلەر» دەپ ئېلىشقا توغرا كېلىدىغان بولۇپ، ئوقۇرمەنلەرنىڭ ئاشۇنداق مەنە بويىچە چۈشىنىشىنى سورايمەن. مەن ھازىرغىچە بولغان ئۆمرۈمدە ئاڭلىق ھالدا ئۆزۈم تاللىسام بولىدىغان يوللارنى تولۇق بايقاش، ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى ئەڭ ياخشىسىنى تاللاش، ھەر خىل ئىشلارنى ئۈنۈملۈك ئېلىپ مېڭىشنىڭ توغرا ئۇسۇلىنى تېپىش، ھەمدە ئۇ ئۇسۇللاردىن تولۇق پايدىلىنىپ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش جەھەتتە ئىزچىل تۈردە ئىزدىنىپ ۋە تەجرىبە قىلىپ كېلىۋاتقان بولغاچقا، بۇ مەزمۇننى خېلى ياخشى چۈشەندىم. ھەمدە ئۇنىڭ ماڭا، شۇنداقلا ئۆزۈمگە ئوخشاش باشقا نۇرغۇن كىشىلەرگە، بولۇپمۇ بۇنىڭدىن كېيىن جەمئىيەتكە قەدەم قويىدىغان ئۇيغۇر ياشلىرىغا ناھايىتى پايدىلىق ئىكەنلىكىنى ھېس قىلدىم. شۇنىڭ بىلەن ئۇشبۇ يازمىنى تەييارلاش قارارىغا كەلدىم.

مەن رەسمىي مەزمۇننى باشلاشتىن بۇرۇن، ئالدى بىلەن كوۋېي ئەپەندىنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتەي. بۇنداق قىلىشتىكى مەقسىتىم، ئوقۇرمەنلەرگە بۇ يازمىدا ئوتتۇرىغا قويىدىغان مەزمۇننىڭ نېمە ئۈچۈن ناھايىتى مۇھىم ئىكەنلىكىنى بىر ئاز ئەسكەرتىپ قويۇشتىن ئىبارەت. كوۋېي ئەپەندى 1932-يىلى تۇغۇلغان. ئامېرىكىنىڭ ھارۋارد ئۇنىۋېرسىتېتىنىڭ ئىگىلىك باشقۇرۇش كەسپىدە ماگىستىرلىق ئۇنۋانى ئېلىپ، ئۇنىڭدىن كېيىن ئۆمرىنىڭ كۆپ قىسمىنى ئامېرىكىنىڭ ئۇتاھ شتاتىدىكى « Brigham Young Univérsity» دەپ ئاتىلىدىغان ئالىي مەكتەپتە پروفېسسورلۇق قىلىپ ئۆتكۈزگەن. ھەمدە ئاشۇ مەكتەپتە ئىشلەۋېتىپ، دوكتورلۇق ئۇنۋانىغا ئېرىشكەن. ئۇنىڭدىن كېيىن ئۇ يەنە باشقىمۇ ئالىي مەكتەپلەرنىڭ 4 پەخرىي دوكتورلۇق ئۇنۋانىغا ئېرىشكەن. 1989-يىلى ئۇ « ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى كىشىلەرنىڭ 7 ئادىتى» دېگەن كىتابنى ئېلان قىلغان بولۇپ، بۇ كىتاب ھازىرغىچە پۈتۈن دۇنيا بويىچە جەمئىي 12 مىليون نۇسخىدىن ئارتۇق سېتىلغان. ئۇ مۇشۇ كىتاب ھەمدە ئۆزىنىڭ لىدېرلىق ۋە ئىگىلىك باشقۇرۇش

ئىلمى جەھەتتىكى بىلىمى بويىچە دۇنياغا تونۇلغان بولۇپ، ھازىر دۇنيادىكى نەچچە مىڭلىغان شىركەتلەر ئۇ ئوتتۇرىغا قويغان لىدىرلىق ۋە باشقۇرۇش تېخنىكىسىنى قوللانماقتا. كوۋېي ئەپەندىنىڭ ئېيتىشىچە، بۇ 7 ئادەتنى ئۇ ئۆزى ئىجاد قىلغان ئەمەسكەن. ئۇ 150 يىلنىڭ مابەينىدە غەرب ئەللىرىدە نەشر قىلىنغان مۇۋەپپىقىيەتكە ئائىت كىتابلار ھەمدە نۇرغۇن داڭلىق كىشىلەرنىڭ تەرجىمھالىدىن نەچچە يۈزنى ئوقۇپ چىقىپ، شۇ ئاساستا بۇ ئادەتلەرنى بايقاپتۇ، ھەمدە ئۇنى ئاددىي ۋە توغرا تىل بىلەن ئىپادىلەپ بېرىپتۇ. ئۇنىڭ ئېيتىشىچە بۇ 7 ئادەتنى دۇنيادىكى ئاساسلىق دىنلارنىڭ ھەممىسىدە تاپقىلى بولىدىكەن. ئۇنىڭ ئېيتىشىچە، ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى كىشىلەرنىڭ ھەممىسى، شۇنداقلا ئۆزۈن مۇددەت ئۈنۈملۈك باشقۇرۇلغان شىركەتلەرنىڭ ھەممىسىمۇ ئۆزلىرىنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىنى قولغا كەلتۈرۈش ئۈچۈن ئاشۇ 7 ئادەتتىن ئازدۇر - كۆپتۇر پايدىلانغان ئىكەن. كوۋېي ئەپەندىنىڭ دېيىشىچە، بۇ 7 ئادەت كىشىلەرگە پۈتۈنلەي يېڭى نەرسىدەك تۇيۇلمىسىمۇ، ئۇلارنى بىر پۈتۈن گەۋدە شەكلىدە تونۇپ يەتمىگەن بولغاچقا، مۇتلەق كۆپ ساندىكى كىشىلەر ئۇنىڭدىن دائىم پايدىلىنىپ كەتمەيدىكەن.

بۇ ماقالىنىڭ تېمىسىنىلا كۆرگەن بەزى ئوقۇرمەنلەر ئېھتىمال « ھازىر كۆپ ساندىكى ئۇيغۇرلار دۇچ كېلىۋاتقان ئەڭ چوڭ مەسىلە قانداق قىلىپ قورساقنى تويغۇزۇش تۇرسا، بۇنداق نەرسىگە كىم قىزىقىدۇ؟» دەپ ئويلىشى مۇمكىن. ئۇيغۇرلاردا «ئالدىرىغان يولدا قالار» دېگەن بىر ماقال بار. ئەگەر سىز بۇ يازمىنى ۋە مېنىڭ كېيىنكى يازمامنى تولۇق ئوقۇپ چىقسىڭىز، يۇقىرىقى ماقالىنىڭ مەنىسىنى تولۇق چۈشىنىپ يېتەلەيسىز. ئۇيغۇر دىيارىدىكى ئوقۇرمەنلەرنىڭ 150 يىلنىڭ مابەينىدىكى مۇۋەپپەقىيەت توغرىسىدا يېزىلغان كىتابلارنى ئوقۇپ چىقىش ئىمكانىيىتى يوق. گەرچە مەن كوۋېي ئەپەندىنىڭ كىتابىنى تولۇق ئوقۇپ چىقمىغان بولساممۇ، يۇقىرىقى سىمىنار جەريانىدا ئۇ كىشى ئۆزى كىنو قىلىپ ئىشلىگەن بىر قىسىم ماتېرىياللارنى كۆردۇم. ئۇنىڭدىن كېيىن يۇقىرىقى دەرسنىڭ خاتىرىسى ئاساسىدا، بىر قانچە كىشىلەر كوۋېي ئەپەندىنىڭ « ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى كىشىلەرنىڭ 7 ئادىتى» دېگەن كىتابىنى تەھلىل قىلىپ يازغان ماقالىلەرنى ئوقۇپ چىقتىم. مەن تۆۋەندە ئۆز چۈشەنچەم ئاساسىدا ئاشۇ 7 ئادەتنى تونۇشتۇرۇپ ياكى «ئۇيغۇرچىلاشتۇرۇپ» ئۆتىمەن.

ئىنسانلار بىر ئالاھىدە تىپتىكى مەخلۇق بولۇپ، ئۇ خۇددى باشقا مەخلۇقلارغا ئوخشاش پەقەت ئۆزى دۇچ كەلگەن يېڭى ئەھۋالغا قارىتا ئۆز مەنپەئەتىنى چىقىش نۇقتىسى قىلىش ئاساسىدا ئىش كۆرۈشكە ئادەتلەنگەن. لېكىن، ئۇلارنىڭ باشقا مەخلۇقلار بىلەن بولغان پەرقى، ئىنسانلار شەيئىلەر ئۈستىدە ناھايىتى چوڭقۇر ئويلىنىپ، يۇقىرى ئۈنۈملۈك ھەرىكەت ئېلىپ بارالايدۇ. ئەگەر سىز تىرىشىپ ئاشۇ 7 ئادەتنى ئۆزىڭىزگە سىڭدۈرىۋالسىڭىز، پەقەت پاسسىپ ھالدا ئۆزىڭىز دۇچ كەلگەن ئەھۋاللارغا تاقابىل تۇرۇپ ياشايدىغان ھالەتتىن قۇتۇلۇپ، بۇنىڭدىن كېيىن بولىدىغان ئىشلارنى ئالدىن مۆلچەرلەپ، شۇنىڭغا ئاساسەن ئاكتىپ ئىش كۆرىدىغان ھالەتتە ياشىيالايسىز. شۇ ئارقىلىق ئۆز تەقدىرىڭىزنى ئۆزىڭىز بەلگىلىيەلەيسىز، ھەمدە باشقىلارغىمۇ، پۈتۈن ئۇيغۇر جەمئىيىتىنىڭ گۈللىنىشىگە پايدىلىق بولغان ئىجابىي تەسىرمۇ كۆرسىتەلەيسىز.

ئەمدى ھېلىقى 7 ئادەتنى تونۇشتۇرۇشنى باشلايمەن.

1. تەشەببۇسكار بولۇش

بۇنى « ئۆز-ئۆزىگە مەسئۇلىيەتچان، ئىزدىنىشچان ۋە ئىجادكار بولۇش» دەپ ئېلىشقىمۇ بولىدۇ. بىر ئادەمنىڭ ھەرىكىتى شۇ ئادەمنىڭ قارارىنىڭ فۇنكسىيىسى بولىدۇ. مەسىلەن، مەن ئەگەر ئەتە تاپشۇرىدىغان بىر مەكتەپ تاپشۇرۇقىنى ياكى بىر خىزمەت ۋەزىپىسىنى بۈرۈن ئىشلىمەي، بۈگۈن كەچتە ئىشلىمەكچى بولسام، مەن چوقۇم ئۆز-ئۆزۈمگە خاپا بولۇپ، باشقىلارغىمۇ ئاسان تېرىككەك بولۇپ قېلىشىم مۇمكىن. سەۋەبى مەن بۈگۈن كەچتە تېلېۋىزور كۆرەلمەيمەن ياكى دوستلىرىم بىلەن بىرگە بولالمايمەن. ئەگەر مەن ئۆز-ئۆزۈمگە مەسئۇل بولۇپ، ئۇ ۋەزىپىنى بۈگۈندىن بۈرۈن پۈتتۈرۈۋەتكەن بولسام، بۈگۈن كەچتە ناھايىتى خۇشال بولغان بولاتتىم. ئۇقۇرمەنلەر « مەسئۇلىيەتچانلىق» دېگەن سۆزنى كۆپ ئاڭلىغان. بۇ سۆز ئەسلىدە بىر كىشىنىڭ مەلۇم بىر شەيئىگە بولغان ئۆز ئىنكاسىنى ئۆزى تاللاش ئىقتىدارىغا قارىتىلغان. مەسئۇلىيەتچانلىق نۇقتىسىدىن ئېيتقاندا كىشىلەرنى مۇنداق 2 تۈرگە ئايرىش مۇمكىن. بىرىنچى خىلدىكى كىشىلەر يۇقىرىدا تىلغا ئېلىنغان ئۆز-ئۆزىگە مەسئۇل بولىدىغان، ئىشنى ئۆزلۈكىدىن قىلىدىغان كىشىلەر. ئىككىنچى خىلدىكى كىشىلەر بولسا پەقەت باشقا ئادەم ياكى تاشقى دۇنيانىڭ تەلپىگە قارىتا ئىنكاس قايتۇرۇش تەرىقىسىدىلا ئىش كۆرىدىغان كىشىلەر بولۇپ، ئۇلارنى « رېئاكسىيىلىك كىشىلەر» دەپ ئاتاشقىمۇ بولىدۇ. بىرىنچى خىلدىكى كىشىلەر ئىنگلىزچىدا « **proactive people**»، 2-خىلدىكىسى « **reactive people**» دەپ ئاتىلىدىغان بولۇپ، مەن تاپالىغان ئىنتېرنېتتىكى ئىنگلىزچە-ئۇيغۇرچە لۇغەتلەردە بۇ سۆزلەرنىڭ بۇ يەردىكى مەنىسىنى بىلدۈرىدىغان ئۇيغۇرچىسى يوق ئىكەن. شۇنىڭ بىلەن بۇ سۆزلەرنى مەن يۇقىرىقىدەك چۈشەندۈرۈشكە مەجبۇر بولدۇم. 2-خىلدىكى كىشىلەر ھاۋارايى ۋە ئۆزلىرىنىڭ ئىجتىمائىي مۇھىتىنىڭ تەسىرىگە ئۇچراپ تۇرىدۇ. ئۇلار ھاۋارايى ياخشى كۈنلەردە بىر خىل، ھاۋارايى ناچار كۈنلەردە بىر خىل بولىدۇ. بۇنداق كىشىلەر ئەتراپىدىكى كىشىلەرنىڭ تەسىرىگىمۇ بەك ئاسان ئۇچرايدۇ. بۇ كىشىلەرنىڭ ھەرىكىتىنى ئۇلارنىڭ ھېسسىياتى كونترول قىلىپ تۇرىدۇ. بىرىنچى خىلدىكى كىشىلەر بولسا قىممەتكە ئالاھىدە كۆڭۈل بۆلىدىغان ھەمدە قىلماقچى بولغان ئىشلارنى ئۇنىڭ قىممىتىگە قاراپ تۇرۇپ ئۆزلۈكىدىن ئەستايىدىللىق بىلەن تاللىغان بولىدۇ. ئۇلارنىڭ ھەرىكىتىنى قىلماقچى بولغان ئىشىنىڭ قىممىتى بەلگىلەيدۇ. ئۆز-ئۆزىگە مەسئۇل بولۇشنىڭ ئەڭ مۇھىم تەرىپىنىڭ بىرسى، قىلماقچى بولغان ئىشقا قاتتىق ئىرادە باغلاش ھەمدە بۇ ئىرادىسىنى باشتىن-ئاخىرغىچە ساقلاش. بۇنى خىزمەت ئورنىغا تەدبىقلىساق، بۇ دېگىنىمىز تاپشۇرۇلغان ۋەزىپىنى بەلگىلەنگەن ۋاقىت ئىچىدە ئورۇنلاش دېگەنلىكتىن ئىبارەتتۇر. ئەگەر سىز خىزمەت ۋەزىپىسىنى داۋاملىق بەلگىلەنگەن ۋاقىت ئىچىدە ئورۇنلاپ ماڭسىڭىز، سىز خىزمەتداشلىرىڭىزغا قاتتىق مەسئۇلىيەتچان كىشى بولۇپ تونۇلىسىز. شۇنىڭ بىلەن سىزگە تېخىمۇ كۆپ ياكى تېخىمۇ يۇقىرى خىزمەت ۋەزىپىسى بېرىلىدۇ.

كوۋېي ئەپەندى ئوتتۇرىغا قويغان بۇ 1-ئادەت ھازىر ئامېرىكا باشقۇرۇش پسىخىكىسىغا

ئىنتايىن چوڭقۇر سىڭىپ كىرگەن بولۇپ، بۇ يەردىكى ئىجادكارلىق، ئۆز-ئۆزىگە ھەيدەكچىلىك قىلىش ياكى ئىزدىنىشچانلىق ئادىتى كەڭ مەنىدىن قارىغاندا كۆچمىز بىلەن زېھنىمىزنى بىر ئىشنىڭ ئۇزۇن مۇددەتلىك تەرەققىياتىغا ۋە قىلغان ئىشىمىزنىڭ ئۇزۇن مۇددەتلىك نەتىجىسىگە مەركەزلەشتۈرۈش دېگەننى ئىپادىلەيدۇ. ئىزدىنىشچان كىشىلەر ھەرگىزمۇ « ھازىرقى ئەھۋالنى ئۆزگەرتىش مۇمكىن ئەمەس»، دەپ قاراپ ئولتۇرمايدۇ. ئۇلار « ھەر قانداق ئىشنى قىلىشقا بىرەر ئامال تېپىلىدۇ»، دەپ قارايدۇ ھەمدە توختىماي ئۆزلۈكىدىن ئىزدىنىدۇ. بۇنداق كىشىلەر ئۆزلىرى چىقارغان قارار، باشقا كىشىلەر، باشقا ئىشلار ۋە باشقا ئەھۋاللارغا قوللانغان ئۆز ئىنكاسى ئارقىلىق كەلگۈسىگە تەسىر كۆرسىتەلەيدۇ. شۇ نەرسە ئېسىمىزدە بولسۇنكى، بىز ئۆز ھاياتىمىزدا قانداق ئەھۋاللارغا يولۇقىدىغانلىقىمىزنى ئۆزىمىز كونترول قىلالمىغان بىلەن، ئۇ يولۇققان ئەھۋاللارغا قانداق ئىنكاس قايتۇرۇشنى ئۆزىمىز كونترول قىلالايمىز.

بىز بۇ ئادەتنى ئۆزىمىزگە تولۇق ئۆزلەشتۈرۈش ئۈچۈن تۆۋەندىكى ئىشلارنى قىلىشىمىز كېرەك: 1) ئۆز ھاياتىمىز بىلەن باغلىنىشلىق ھەر خىل تەسىرلەرگە نىسبەتەن تولۇق مەسئۇلىيەتنى قوبۇل قىلىش. 2) خاتالىق ئۆتكۈزگەندە ئۇنى ئېتىراپ قىلىدىغان جۈرئەت بولۇش. 3) ھەر بىر ئەھۋالدا ئۆز يولىمىزنى ئۆزىمىز تاللايدىغان ئەركىنلىك بولۇش. قالغان 6 ئادەت بىزدىن ئالدى بىلەن باشقىلارغا يۈلىنىۋالماي ئۆزىمىز ئىزدىنىشتىن ئىبارەت بۇ ئاساسىي خاراكتېرنى يېتىلدۈرۈشىمىزنى ھەمدە شۇ ئاساستا ئېسىل خىسلەتكە ئىگە بىر مۇكەممەل كىشى بولۇپ چىقىشىمىزنى تەلەپ قىلىدۇ.

ياش-ئۆسمۈرلەرنى تەربىيىلەشتىكى ئەنئەنىۋى ئۇسۇل ئاتا-ئانىلار ۋە ئوقۇتقۇچىلار ئۇلارغا قانداق قىلىش، قانداق كىيىنىش، قانداق سۆزلەش، قانداق ھېسسىياتتا بولۇش ۋە قانداق ئويلاشنى دەپ، ياش-ئۆسمۈرلەرنى شۇ بويىچە ئىش تۇتۇشقا مەجبۇرلاش ئىدى. لېكىن، بۇ ئۇسۇل ئامېرىكا قاتارلىق تەرەققىي تاپقان دۆلەتلەردە ئاللىقاچان ئەمەلدىن قالدى. ئۇ دۆلەتلەر ھازىر ياش-ئۆسمۈرلەرنى ئۆز-ئۆزىگە ھەيدەكچىلىك قىلىدىغان، ئوقۇشسىزلىقتا يولۇققاندا روھىي جەھەتتىن تېز ئەسلىگە كېلىدىغان، كېيىنكى ئەھلىگە لايىق پوزىتسىيىگە ئىگە ھەمدە ئىشنى ئۆزى تېپىپ قىلىدىغان كىشىلەردىن قىلىپ يېتىشتۈرۈشكە يۈزلەندى. لېكىن، ئۇيغۇر دىيارىدا بولسا ئوقۇغۇچىلارنى تەربىيىلەش جەھەتتىكى كونا ئەنئەنىدە تېخىچە قىلچە ئۆزگىرىش بولمىدى. ھەتتا چېكىنىش بولۇۋاتىدۇ، دەپ ئېيتىشقىمۇ بولىدۇ. ئۇيغۇر ياشلىرىنىڭ تەسەۋۋۇر قىلىش ئىقتىدارىنىڭ بوغۇلۇشى ئۇلارنىڭ بىر پۈتۈن ئىنسان بولۇپ چوڭ بولۇشىغىمۇ تەسىر يەتكۈزمەكتە. نۇرغۇن ئاتا-ئانىلار بالىلىرىنى « باشقىلار يولسىزلىق قىلسىمۇ يول قويغىن» دەپ تەربىيىلىمەكتە. بۇنىڭ «باشقىلارغا قۇل بولۇپ چوڭ بولغىن» دېگەندىن نېمە پەرقى بار؟ مەن ئۇنى بىلەلمىدىم.

ئىنگلىزچىدا « مەدەنىيەت»كە ئائىت سۆزلەردىن ئىككىسى بار. ئۇنىڭ بىرى « **culture**» بولۇپ، ئۇ «ئۇيغۇر مەدەنىيىتى» دېگەن سۆزدىكى «مەدەنىيەت» نىڭ مەنىسىدە ئىشلىتىلىدۇ. يەنە بىرى « **civilized people**» دىكى « **civilized**» دېگەن سۆز بولۇپ، ئۇنىڭ مەنىسى «مەدەنىيەتلىك خەلق» (ئويغار خەلق) تىكى « مەدەنىيەتلىك» (ئويغار) دېگەن سۆزدۇر. بۇ سۆز ئادەتتە « ياۋايى ئادەملەر» دېگەنگە قارمۇ-قارشى مەنانى بىلدۈرۈش ئۈچۈن ئىشلىتىلىدۇ. ئويغار

خەلق ھەرگىزمۇ ئۆز پەرزەنتلىرىنى « باشقىلار يولسىزلىق قىلسىمۇ يول قويغىن» دەپ تەربىيىلىمەسلىكى كېرەك. ئۇنىڭ ئورنىغا «ئالدى بىلەن باشقىلارغا ئىلمىي ئاساستا ئادالەتلىك بولغىن. ئەگەر باشقىلار ساڭا ياۋايى ئادەملەر ئويغار ئادەملەرگە مۇئامىلە قىلغاندەك مۇئامىلە قىلسا، ئۇ چاغدا ئۆزۈڭنى تارت، ھەمدە ئۇلارنىڭ قىلمىشى ئۈستىدە ئويدان ئويلان»، دەپ تەربىيىلەش كېرەك.

2. ئۆز كۆڭلىدە ئىشنى ئۇنىڭ ئاخىرىسىدىن باشلاش

بۇ جۈملىنىڭ مەنىسى، سىز بىر پروجېكتنى باشلاشتىن بۇرۇن، ئالدى بىلەن ئۇ پروجېكت تاماملانغاندىكى ئەھۋالنى ئۆز كۆڭلىڭىزدە تەسەۋۋۇر قىلىپ بېقىڭ، دېگەنلىكتۇر. كۈۋېي ئەپەندىنىڭ قارىشىچە ھەم بىر پروجېكت 2 قېتىم بەرپا قىلىنغان بولىدۇ. بىر قېتىم مەنىۋى جەھەتتىن، يەنە بىر قېتىم بولسا ماددىي جەھەتتىن. مەنىۋى جەھەتتىن دېگىنىمىز، سىز ئالدى بىلەن ئاشۇ پروجېكت توغرىسىدا بىر ئىدىيە ئويلاپ چىقىسىز ھەمدە ئۇ پروجېكتنىڭ قانداق ئىشلەيدىغانلىقىنى پەرەز قىلىسىز. ئاندىن سىز ئۇنى ماددىي جەھەتتىن ئىشلەپ پۈتتۈرۈپ، ئۆزىڭىز ئويلىغان نەرسىنى ياساپ چىقىسىز. ئادەتتە كىشىلەر بىر پروجېكتنى ئۆز كۆڭلىدە باشلاپ، ياساپ چىقماقچى بولغان نەرسىسى توغرىسىدا بىر مۇكەممەل لايىھىگە ئېرىشكەندىن كېيىن ئاندىن ئۇنى ماددىي جەھەتتىن ياساشنى باشلايدۇ. مەن بۇنىڭغا بىر مىسال كۆرسىتەي. مەن ھەر قېتىم مۇشۇنداق يازمىدىن بىرنى تەييارلىغاندا، ئالدى بىلەن ئۇنى قانداق باشلاشنى، ئۇنىڭ قايسى مەزمۇنلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدىغانلىقىنى، ئۇ مەزمۇنلارنىڭ قانچە قىسىمغا بۆلۈنىدىغانلىقىنى، ھەمدە ئۇنىڭ قانداق ئاخىرلىشىدىغانلىقىنى تەپسىلىي ئويلايمەن. ئاندىن كومپيۇتېرنىڭ ئالدىدا ئولتۇرۇپ ئۇنى يېزىشقا باشلايمەن. مېنىڭ ئۇنداق بىر يازمىنى بىر ئولتۇرۇپلا پۈتتۈرۈۋېتىدىغان ۋاقتىم بولمىغاچقا، ئۇنى نەچچە ھەپتە، بەزىدە ھەتتا بىر-ئىككى ئايدا ئاران يېزىپ بولىمەن. لېكىن، ئۇ ماقالىنىڭ قۇرۇلمىسىنى كاللامدا تەپسىلىي ئويلاپ قويغان بولغاچقا، ئۇنى پارچە-پۇرات ۋاقىتلاردا يازسامۇ ئۇنىڭ باغلىنىشىغا ۋە بىر پۈتۈنلۈكىگە كاپالەتلىك قىلالايمەن.

نۇرغۇن كىشىلەر پىلانلىغان ياكى نىشان قىلغان بىر ئىشنى مۇۋەپپەقىيەتلىك تاماملاپ بولسىمۇ، ئەڭ ئاخىرىدا ئويلاپ، قىلغان ئىشىغا ھەقىقىي تۈردە رازى بولمىغانلىقىنى ھېس قىلىدۇ. بۇنىڭ سەۋەبى، ئۇلار ئالدى بىلەن كۆڭلىدە ئىشنى ئاخىرىسىدىن باشلىمىغان. بەزىلىرى ھەتتا قىلماقچى بولغان ئىشنى قايسى دەرىجىگە ئاپارسا ئۇ ئىش تاماملانغان بولىدىغانلىقىنى ئالدىن ئويلاپ قويمىغان. بەزىدە « ئىشنىڭ ئاخىرى» دېگىنىمىز ھاياتىمىزنىڭ مەقسىتىنى كۆرسىتىدۇ. ئەگەر سىز ئۆز ھاياتىڭىزنىڭ مەقسىتىنى ئالدىن ئالا ئېنىق تاللىمىسىڭىز، ئۇ چاغدا سىز ھاياتىڭىزنى ئۆزىڭىز تولۇق رازى بولىدىغان بىر يۆنىلىشكە باشلاپ ماڭالمايسىز.

بۇ ئادەتنى يېتىلدۈرۈش ئۈچۈن، سىز چوقۇم ئۆزىڭىزگە بىر غايە تىكلىشىڭىز، ئۇ غايىنى تىكلەشتىكى مەقسەتكە روشەن ئېنىقلىما بېرىشىڭىز، ھەمدە سىزنى يۇقىرىقى غايىگە يېتىشكە قاراپ باھالىغىلى بولىدىغان تەرتىپتە ئالغا ئىلگىرىلىتىدىغان كىچىك نىشانلارنى تىكلىشىڭىز

كېرەك. نۇرغۇن كىشىلەر غايە بىلەن نىشاننىڭ پەرقىنى ئانچە پەرقلەندۈرەلمەيدۇ. لېكىن بۇ ئىككى ئۇقۇم بىر-بىرى بىلەن ئوخشىمايدىغان بولۇپ، يۇقىرىقى بىر جۈملىدە بۇ ئىككىسىنىڭ مۇناسىۋىتى بىر ئاز چۈشەندۈرۈلگەن. بىر ئادەم ئۆز هاياتىنى مەنىلىك ئۆتكۈزۈشى ئۈچۈن، چوقۇم ئەمەلىيەتكە ئۇيغۇن كېلىدىغان نىشان تىكلەپ مېڭىشنى ئۆزىگە ئادەت قىلىۋېلىشى كېرەك. بۇ مەسىلە ناهايىتى مۇھىم بولغاچقا، مەن بۇ يىل ئىچىدە بۇ تېما توغرىسىدا بىر مەخسۇس يازما تەييارلاشنى ئويلاۋاتىمەن. سىز پەقەت ئۆزىڭىز ئۈچۈن بىر غايە تىكلىگەندىن كېيىنلا، كېيىنكى قىسىمدا تەسۋىرلىنىدىغان 3-ئادەتتىن پايدىلىنىپ، ئۆز تىرىشچانلىقىڭىزنى كۆڭلىڭىزدىكى ئارزۇغا يېتىشكە قاراپ توغرىيالايسىز.

3. مۇھىم ئىشنى ئالدىدا قىلىش

مۇھىم ئىشنى ئالدىدا قىلالىشىڭىز ئۈچۈن، سىز ئالدى بىلەن تەشەببۇسكار بولۇشىڭىز (يەنى 1-ئادەتتە چۈشەندۈرۈلگەن 1-خىلدىكى ئادەم بولۇشىڭىز)، ئاندىن ئۆزىڭىز باشلىماقچى بولغان پروجېكتنى مەنىۋى جەھەتتىن بەرپا قىلىپ چىقىشىڭىز كېرەك. مۇھىم ئىشنى ئالدىدا باشلاشنىڭ بىر ئۇسۇلى، قىلماقچى بولغان ئىشلىرىڭىز توغرىسىدا مۇنداق بىر 4 كۇئادراتلىق ماترىسانى تۈزۈپ چىقىش:

1-كۇئادرات: مۇھىم ۋە جىددىي ئىشلار
2-كۇئادرات: مۇھىم ئەمما جىددىي ئەمەس ئىشلار
3-كۇئادرات: مۇھىم ئەمەس، لېكىن جىددىي ئىشلار
4-كۇئادرات: مۇھىم ئەمەس ھەمدە جىددىي ئەمەس ئىشلار

خىزمەت ۋە تۇرمۇشتا سىز قىلىشقا تېگىشلىك ئىشلار ناهايىتى كۆپ بولىدۇ. بەزىدە ئوخشاش بىر ۋاقىتتا قىلىپ پۈتتۈرمىسە بولمايدىغان ئىشلاردىنمۇ بىر قانچىسى بولىدۇ. يۇقىرىقى ماترىسادىن پايدىلىنىپ، سىز قايسى ئىشنى ئالدىدا باشلاش كېرەكلىكى توغرىسىدا توغرا قارار چىقىرالايسىز. نۇرغۇن كىشىلەر قىلماقچى بولغان ئىشلىرىنىڭ ھەممىسىنى بىر كۇئادراتقا كىرگۈزۈپ قويىدۇ. ئەگەر سىز ھەممە ئىشلارنى 1-كۇئادراتقا كىرگۈزۈپ قويسىڭىز، سىز چوڭقۇر بېسىم ھېس قىلىپ، قاتتىق چارچاپ كېتىسىز. بۇنداق كىشىلەر يۇقىرىدىكى 1-ئادەتتە چۈشەندۈرۈلگەن «رېئاكسىيىلىك كىشىلەر» بولۇپ، « تەشەببۇسكار كىشىلەر» ئەمەس. قىلماقچى بولغان ئىشلىرىنىڭ ھەممىسىنى 3- ياكى 4-كۇئادراتقا كىرگۈزۈپ قويىدىغان كىشىلەر دېگەندەك مەسئۇلىيەتچان بولالمايدۇ. ئادەتتە ھەم مۇھىم ئەمەس ھەم جىددىي ئەمەس ئىشلار ئانچە مەۋجۇد ئەمەس. سىز ئۆز ۋاقتىڭىزنىڭ كۆپ قىسمىنى سەرپ قىلىشقا تېگىشلىكى 2-كۇئادراتتۇر. بۇ كۇئادراتقا كۆپ ۋاقىت سەرپ قىلىدىغان كىشىلەر بىر پروجېكتنى بەرپا قىلىشتىن بۇرۇن ئۇنى ۋاقىت چىقىرىپ ياخشى تەسەۋۋۇر قىلىدۇ. شۇڭا 2-كۇئادرات ھەر بىر ئادەم ئۈچۈن ۋاقىت سەرپ قىلىشقا تېگىشلىك ئەڭ ياخشى كۇئادرات بولۇپ، ئىشنى ناهايىتى ئۈنۈملۈك قىلىدىغان كىشىلەر ئاشۇ كۇئادراتنى ھەممىدىن كۆپ ئىشلىتىدۇ. كوۋېي ئەپەندى مۇشۇ قىسىمدا ئوتتۇرىغا قويۇلغان

3-ئادەت: «مۇھىم ئىشنى ئالدىدا قىلىش» (ئىنگلىزچە « Put first things first ») دېگان تېمىدا بىر مەخسۇس كىتاب يازغان بولۇپ، بۇ كىتاب ھەمدە ئۇ ئوتتۇرىغا قويغان نەزەرىيە ھازىر ئامېرىكىدىكى نۇرغۇنلىغان مۇۋەپپەقىيەتلىك شىركەتلەرنىڭ ۋاقىتنى مۇۋاپىق باشقۇرۇشتىكى قوللانمىسى بولۇپ قالغان. شۇڭا مەن بۇ مەزمۇن توغرىسىدا يەنە بىر مەخسۇس يازما تەييارلايدىغان بولۇپ، ئوقۇرمەنلەر بۇ 3-ئادەت توغرىسىدىكى تېخىمۇ تەپسىلىي ئۇچۇرنى ئاشۇ يازمامدىن كۆرۈۋېلىشىنى سورايمەن.

4. ھەر ئىككى تەرەپ تەڭ ئۇتۇشنى كۆزلەش

بۇ ئادەتنى كوۋېي ئەپەندى ئىنگلىزچە « Think win win» دەپ ئاتىغان بولۇپ، ئۇ كۆڭۈلدىكى پوزىتسىيىگە قارىتىلغان. ئۇ زىددىيەتلىك ئىككى ئادەم بىر مەسىلىنى ھەل قىلىشقا دۇچ كەلگەندە، ئىش ئۇنۇمى يۇقىرى ئادەم تۇتىدىغان بىر پوزىتسىيىگە قارىتىلغان. يەنى ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى ئادەم ھەر دائىم زىددىيەتلىك ھەر ئىككى تەرەپكە ھەقىقىي تۇردە پايدا ئېلىپ كېلىدىغان چارىنى تېپىشقا تىرىشىدۇ. بۇنداق چارە ئۆزلۈكىدىن مەۋجۇد بولمايدۇ. ئۇنى بىر كىم ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈشى كېرەك. مەلۇم بىر مەسىلە توغرىسىدا بىز بىرەر چارىنىڭ بارلىقىنى تونۇپ يېتەلمىسەك، ئۇ ھەرگىز ئاشۇنداق بىر چارىنىڭ مەۋجۇد ئەمەسلىكىدىن دېرەك بەرمەيدۇ. « ھەر ئىككى تەرەپ تەڭ ئۇتۇش» ئىدىيىسى ھەرگىز مۇرەسسە قىلىشنى كۆزدە تۇتقان ئەمەس.

سىز بۇ ئادەتنى قانچە كۆپ قوللانسىڭىز، ھەر ئىككى تەرەپكە ھەقىقىي تۇردە تەڭ پايدا يەتكۈزىدىغان بىر چارىنى تېپىشقا شۇنچە بەكرەك ئىنتىلىدىغان بولىسىز. شۇ ئارقىلىق ئەسلىدە ھەل قىلىش مۇمكىن ئەمەستەك كۆرۈنگەن ئىشلارنىمۇ ئوڭۇشلۇق ھەل قىلىۋېتەلەيسىز. بۇ خىل پوزىتسىيىنىڭ ئۈنۈم بېرىشىدىكى سەۋەب، ئۇ ھەرگىز قارشى تەرەپتىن مۇرەسسە قىلىشنى تەلەپ قىلمايدۇ. ئۇنىڭ ئەكسىچە، ئۇ ھەر بىر تەرەپتىن ئۆزىنىڭ ئويلىغىنى بۇ مەسىلىنى ھەل قىلىشنىڭ بىردىنبىر ئۇسۇلى ئەمەسلىكىنى، شۇڭا ياخشىراق چارىنى تېپىپ چىقىش ئىككى تەرەپنىڭ ئورتاق نىشانى بولۇشى كېرەكلىكىنى تونۇپ يېتىشكە ئۈندەيدۇ. پەقەت ئۆز-ئارا ھەمكارلاشقاندىلا ھەمدە مەسىلىنى ھەل قىلىشقا ھەقىقىي تۇردە ئىرادە باغلىغاندىلا ھەر ئىككى تەرەپ تەڭ پايدا كۆرىدۇ.

5. ئالدى بىلەن باشقىلارنى چۈشىنىشنى، ئاندىن باشقىلارنىڭ ئۆزىنى چۈشىنىشىنى ئويلاش

بۇ ئادەتنى كوۋېي ئەپەندى ئىنگلىزچە « Think first to understand, then to be understood» دەپ ئاتىغان بولۇپ، بۇ ئادەتنىڭ ھالقىلىق تەرىپى ئۆزئارا ياخشى ئالاقىلىشىشتۇر. نۇرغۇن كىشىلەر مۇزاكىرە، يىغىن ۋە سۆزلىشىش جەريانىدا داۋاملىق باشقىلارنىڭ ئۆزىنى چۈشىنىشىنى تەلەپ قىلىدۇ. ھەر ئىككى تەرەپ قارشى تەرەپنىڭ ئۆزىنى چۈشىنىشىنى تەلەپ قىلىپ تۇرۇۋالغاچقا، ھېچ كىم ھېچكىمنىڭ گېپىنى ئاڭلىمايدۇ. كوۋېي ئەپەندى بۇ خىل ئەھۋالنى «گاسلارنىڭ مۇنازىرىلىشىشى» دەپ ئاتىغان. «ئالدى بىلەن باشقىلارنى چۈشىنىش» ئادىتى سىزدىن

«باشقىلارنىڭ ئالدىدا سۆز قىلىشقا يول قويۇڭ» دېگەننى تەلەپ قىلمايدۇ. ئۇ سىزدىن قاتتىق تىرىشىپ، باشقىلار نېمە دېمەكچى ئىكەنلىكىنى تولۇق چۈشىنىشىڭىزنى تەلەپ قىلىدۇ. ئادەملەرنىڭ تەبىئىي خۇسۇسىيىتى باشقىلارنى خاتا چۈشىنىش. شۇڭا كىشىلەر باشقىلار بىلەن سۆزلەشكەندە، باشقىلارنىڭ نېمە دېمەكچى ئىكەنلىكىنى چۈشىنىشتە داۋاملىق خاتالىشىدۇ. باشقىلار دېگەن گەپكە ئۆزىنىڭ سەرگۈزەشتى ۋە تۇرمۇش چۈشەنچىسى ئاساسىدا مەنە بېرىدۇ. ھەمدە كۆپىنچە ۋاقىتلاردا ئۇلارغا خاتا مەنە بېرىدۇ. شۇڭلاشقا، ئەگەر سىز قارشى تەرەپنىڭ ئورنىنى مۇكەممەل چۈشىنىشكە تەييار تۇرسىڭىز، ھەمدە سۆزلىشىش-مۇزاكىرىنىڭ بىرىنچى قىسمىدا يېتەرلىك ۋاقىت ۋە كۈچ چىقىرىپ قارشى تەرەپنى چۈشىنىشنى ئۆز ئادىتىڭىزگە ئايلاندۇرسىڭىز، قارشى تەرەپمۇ سىزنىڭ قانداق ئادەم ئىكەنلىكىڭىزنى ھېس قىلىپ، ئىككىڭلار ئوتتۇرىسىدىكى كەيپىيات باشقىچە ياخشىلىنىدۇ. قارشى تەرەپمۇ تېخىمۇ ئېچىلىپ، سىزنىڭ گېپىڭىزگە تېخىمۇ قىزىقىدىغان ۋە تېخىمۇ كىرىدىغان بولىدۇ. شۇنىڭ بىلەن مۇزاكىرىدىن باشقىچە ياخشى نەتىجە چىقىدۇ.

ئەگەر سىز بىر باشلىق بولسىڭىز، باشقىلارنىڭ سۆزىنى ئاڭلاش ۋە ئۇنى تولۇق چۈشىنىش سىز ئەڭ كۆپ ئىشلىتىدىغان قورال بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. سىزگە ئىشلەيدىغان كىشىلەر سىزدىن ئۆزلىرىنىڭ ھال ئەھۋالىغا ئوبدان يېتىشىڭىزنى ھەمدە ئۇلارغا ھېسداشلىق قىلىشىڭىزنى ئۈمىد قىلىدۇ. بۇ ئادەت سىزنىڭ باشقىلار بىلەن ساغلام مۇناسىۋەت ئورنىتىشىڭىزغا ياردەم قىلىدۇ.

6. ياخشى ھەمكارلىشىش

بۇ ئادەتنىڭ ئىنگلىزچىسى « Synergize» بولۇپ، ئۇنىڭ مەنىسى « باشقىلار بىلەن ھەمكارلىشىپ، مەسىلە ھەل قىلىش» دېگەنگە يېقىن كېلىدۇ. بۇنىڭغا يېقىن كېلىدىغان يەنە بىر ئىنگلىزچە سۆز « synergy» بولۇپ، ئۇنىڭ مەنىسى « پۈتۈن گەۋدە ئۇنىڭ بۆلەكلىرىنىڭ يىغىندىسىدىن چوڭ بولىدۇ» دېگەندىن، ياكى باشقىچە قىلىپ ئېيتساق، پۈتكەن نەرسە ئۇنىڭ پارچىلىرىدىن چوڭ بولىدۇ، دېگەندىن ئىبارەت. «ياخشى ھەمكارلىشىش» دېگەن ئادەت سىزدىن باشقىلار بىلەن ئورتاق باش قاتۇرۇپ، ھەممەيلەننىڭ ئىجادكارلىقىنى ئىشقا سېلىپ، بىر مەسىلە ئۈستىدە سىزمۇ پايدا كۆرىدىغان، باشقىلارمۇ پايدا كۆرىدىغان توغرا چارىنى تېپىپ چىقىشنى تەلەپ قىلىدۇ. « ھەمكارلىق ئارقىلىق ئېرىشكەن چارە» تېپىش دېگەنلىك ئىككى تەرەپ ئۆز ئالدىغا ئوتتۇرىغا قويغان چارىدىن ياخشىراق چارىنى تېپىش دېمەكتۇر. شۇڭلاشقا بۇ ئادەتنى تولۇق ئۈنۈمگە ئېرىشتۈرۈش ئۈچۈن چوقۇم ئالدى بىلەن 4- ۋە 5-ئادەتلەردىن ياخشى پايدىلىنىش كېرەك. يەنى، ئالدى بىلەن ھەر تەرەپ ئوخشاش پايدا كۆرىدىغان بىر چارىنى تاپقىلى بولىدۇ، دېگەن ئىدىيىگە تولۇق ئىشىنىش كېرەك. ئاندىن يېتەرلىك ۋاقىت ۋە كۈچ سەرپ قىلىپ، يەنە بىر تەرەپنى تولۇق چۈشىنىش كېرەك. ئەڭ ئاخىرىدا ھەممەيلەن بىرلىكتە كاللا ئىشلىتىپ، بىر ئورتاق چارە تېپىپ چىقىش كېرەك. مانا بۇ ئۆزئارا چۈشىنىش ۋە ئۆز-ئارا ھۆرمەت قىلىش ئاساسىدا ئېرىشكەن بىر تەبىئىي چارە بولۇپ ھېسابلىنىدۇ.

7. ھەرنى بىلەپ تۇرۇش

بۇ يەردىكى « ھەرە» سىز ئۆزىڭىز بولۇپ، « ھەرنى بىلەپ تۇرۇش» دېگەننىڭ مەنىسى ئۆزىڭىزنى ياخشىراق، ئەقىللىقراق ھەمدە تېخىمۇ ئۈنۈملۈك قىلىپ تۇرۇش، دېگەندىن ئىبارەتتۇر. ناھايىتى يۇقىرى ئۈنۈملۈك كىشىلەر داۋاملىق ۋاقىت چىقىرىپ، ھەرنى بىلەپ تۇرىدۇ. يەنى، ئىزچىل تۈردە بەدەن، كۆڭۈل ۋە روھىيەتتىن ئىبارەت ئىنسان ھاياتىنىڭ 3 ئۆلچىمىنىڭ ھەممىسىنى چېنىقتۇرۇپ تۇرىدۇ. كوۋېي ئەپەندى يۇقىرىقى 3 ئۆلچەمگە «كىشىلەر ئارا مۇناسىۋەت» دېگەندىن ئىبارەت 4-ئامىلنى قوشقان.

(1)روھىي چېنىقىش

بۇ يەردە كۆزدە تۇتۇلغىنى ھاياتتىكى مەقسەت ۋە يۆنىلىشتىن ئىبارەتتۇر. ئەگەر سىز دىندار ئادەم بولسىڭىز، سىزنىڭ خۇسۇسىي ئېتىقادىڭىزنىڭ ئۆزى روھىي چېنىقىش بولىدۇ. ئەگەر سىز دىن مۇخلىسى بولمىسىڭىز، ھاياتلىقنىڭ سىز ئۈچۈن بىر ئالاھىدە مەقستى بارلىقىنى ئېسىڭىزدىن چىقارماڭ. بەزىلەرنىڭ ئېيتىشىچە، سىز مۇددەتلىك ھالدا ھېچ ئىش قىلماي، ئۆزىڭىزنى يۆتۈنلەي قويىۋېتىپ، 10-15 مىنۇت ئويلانسىڭىز، شۇ بىر خىل روھىي چېنىقىش بولۇپ ھېسابلىنىدىكەن. كىشىلەر ئادەم ئۇخلىغاندا ئادەمنىڭ كۆڭلى يېتەرلىك ئارام ئالىدۇ، دەپ ئويلايدۇ. ئەمەلىيەتتە بولسا ئۇنداق ئەمەس. ئادەم ئۇخلىغاندا ئۇنىڭ مېڭىسى يەنىلا ناھايىتى ئاكتىپ بولىدۇ. ئۇ توختىماي ھەر خىل ئۇچۇرلارنى بىر تەرەپ قىلىپ تۇرىدۇ. شۇڭلاشقا كۆڭۈلنى مۇددەتلىك ئارام ئالدۇرۇش ئارقىلىق، كىشىلەر ئۆزىنى ساغلاملاشتۇرالايدۇ. ئۇنىڭدىن باشقا، ئۆز غايىسى، ئۆزىنىڭ رولى، ئۆز نىشانى ۋە ئۆز ھاياتى ئۈچۈن ئەڭ مۇھىم بولغان ئىشلار ئۈستىدە مۇددەتلىك ھالدا ئويلىنىپ تۇرۇشمۇ روھىي چېنىقىش بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. مەن ئەتىياز ۋە ياز كۈنلىرى ئىشتىن چۈشۈپ ئۆيگە قايتىپ كەلگەندىن كېيىن، بىرەر سائەت ۋاقىت ھويلامغا گۈل ۋە كۆكتات تىكىش ھەمدە ئۇلارنى پەرۋىش قىلىش ئارقىلىق روھىي چېنىقىش مەقسىتىمگە يېتىمەن. يەنى مېنىڭ قىلىدىغان ئىشىم زېھنىمنى ئەتىگەندىن كەچكىچە يۈكسەك دەرىجىدە مەركەزلەشتۈرۈپ، مېڭە ئىشلىتىش ئىشى بولغاچقا، مەن ئۈچۈن ھويلىدا ئىش قىلىش بىر روھىي چېنىقىش بولۇپ ھېسابلىنىدۇ.

مەن ئابدۇشۈكۈر مۇھەممەتئىمىن ئەپەندىنىڭ «ئۈچ خىل مىللەت ۋە مىللىيەتلىكتىكى ئۈچ خىل قىممەت» دېگەن ماقالىسىدىكى تۆۋەندىكى مەزمۇننى ئوقۇغاندا، بەش ئەسىرنىڭ ئالدىدا ئۇيغۇرلاردا نېمە ئۆزگىرىش بولغانلىقىنى دېگەندەك چۈشىنەلمىگەن ئىدىم:
نەقىل:

يېقىنقى بەش ئەسىر مابەينىدە « ئەۋلىيا چەتتىن، مۇرىت بىزدىن» بولۇپ، ئىچكى نىزا ۋە تەپرىقىچىلىكتە ئېرىشكىنىمىز زادى نېمە بولدى؟ يېقىنقى بەش ئەسىردىن بۇيان دىنىي مەزھەپچىلىك بىلەن مۇرت-مۇخلىسلىق پىرقىۋازلىقى، يۇرتۋازلىق-مەھەللىۋازلىق، موللام ياكى

ئەپەندىلىرىمىزدىكى كىچىك گۇرۇھۋازلىق، ئەل غېمىنى مۇز دەرياغا پىرقىرىتىپ چۆرۈۋەتكەن مەنسەپ-بالداق ھېرىسمەنلىكى، تۈركىي ئېتنىكى ۋە مىللىي مەدەنىيەت ئىنكارچىلىقىنىڭ تەلۋە دەبدەبىلىرى بىلەن دەل-دەرەخسىز جەزىرىدىكى قۇيۇنتازدەك مەسئۇلىيەتسىز پىتنە-ئىغۋا تۆھمەتخورلۇقى قاتارلىق ئالتە زەھەر تۈپەيلىدىن «ئوغۇز سۈتىدەك ئۇيۇماق» دېگەن مەنىدىكى «ئۇيغۇرلار» ئۇيۇشۇش كۈچىنى «ئېچىغان سۈت»كە ئايلاندۇرۇپ قويدى. نەتىجىدە «ئىسمىمىز ئۇيغۇر، ئىشىمىز ئۇرغۇي» بولۇپ چىقتى.

يېقىندا يۇسۇپجان ياسىن ئەپەندىنىڭ «ئۇيغۇر مىللىي روھىنىڭ ئاساسلىرى» دېگەن ماقالىسىدىكى تۆۋەندىكى مەزمۇنلارنى ئوقۇدۇم:

نەقىل:

ئىنسانىيەتنىڭ بۈگۈنگىچە بولغان تارىخىدىن شۇنى ھېس قىلىشقا بولىدۇكى، ھەر قانداق بىر مىللەتنىڭ تەرەققىي قىلىشى ياكى چېكىنىشى، نام-شۆھرەت قازىنىشى ياكى ئۇنتۇلۇشى ئومۇمەن شۇ مىللەتنىڭ مىللىي روھىغا مۇناسىۋەتلىك بولۇپ كەلدى. ئۇيغۇرلارنىڭ مىلادى 13-، 14-ئەسىرلەرگىچە بولغان تارىخىدا سىياسىي ھوقۇق چۈشەنچىسىنىڭ كۈچىيىپ، ئىقتىساد ۋە مەدەنىيەتتە تەرەققىي قىلىپ، تەسىرى ۋە نام-ئابرويىنىڭ ئاسىيادىن ھالقىپ ھەتتا ياۋروپا ۋە ئافرىقىغىمۇ تارىلىشى ئۇلارنىڭ ماددىي ۋە مەنىۋى ھاياتىنىڭ ھەرقانداق ساھەسىدە مىللىي روھنى يېتەكچى قىلغانلىقىدىن بولغان. ئۇنىڭدىن كېيىنكى چېكىنىش ۋە باشقىلار تەرىپىدىن ئۇنتۇلۇشقا يۈزلىنىشىدە نۇرغۇن سەۋەبلەر بولسىمۇ، لېكىن بۇنىڭ ئاساسلىق سەۋەبىنى بەزى كىشىلەر جار سېلىۋاتقىنىدەك قانداقتۇر «يىپەك يولى» نىڭ ئۈزۈلۈپ، «دېڭىز يولى» نىڭ ئېچىلىشىغا باغلاپ قويۇشقا بولمايدۇ. بۇنىڭ ئاساسلىق سەۋەبىنى مۇشۇ مەزگىللەرنىڭ ئالدى-كەينىدىكى دەۋرلەردىن باشلاپ ئۇيغۇرلارنىڭ تارىخىدا مىللىي روھنىڭ داۋاملىق تەرەققىي قىلىشىغا توسقۇن بولىدىغان ئامىللارنىڭ كۆرۈلۈشكە ۋە كۈچىيىشكە باشلىغانلىقىدىن ئىزدەشكە بولىدۇ. بۇ توسقۇنلۇقمۇ دەل سىرتقى مۇھىتتىن قوبۇل قىلغان تۈرلۈك ئېتىقاد شەكىللىرى ۋە ئاشۇ ئېتىقاد شەكىللىرىگە ئەگىشىپ كىرىپ كەلگەن مەدەنىيەت بەلگىلىرىنىڭ ئېتىبارغا ئېرىشىشىدىن بولغان. مەلۇمكى، تۈركىي مىللەتلەر ئارىسىدا مىلادىيىدىن بۇرۇنقى دەۋرلەردىن تارتىپلا «ئۇلۇغ تەڭرى» دېگەن مەنىدىكى «كۆك تەڭرى» نامىدا ئاتالغان بىر تەڭرىلىك ئېتىقاد شەكلى ئاساس قىلىنىپ كەلگەن. ئىسلامىيەت دەۋرىگە قەدەر ئىزچىل داۋاملاشقان بۇ دىنىنىڭ ئەقىدىسىدە، ھوقۇق، قانۇن، غۇرۇر، ئۇستۇنلۇك، جەڭگىۋارلىق، شان-شەرەپ، ئىنسانچىلىق، جۈملىدىن مىللىي روھ تەڭرىنىڭ ئىرادىسى دەپ قارىلاتتى. ھۆكۈمدارلارمۇ بۇ ئەقىدىنى رېئال ھاياتتا ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا تىرىشاتتى، دېمەك، بۇ دەۋردە مىللىي روھ بىر خىل ئېتىقاد ۋە ئەقىدىگە ئايلانغانىدى.

شۇنىڭدىن كېيىن، ئابدۇشۇكۇر مۇھەممەتئىمىن ئەپەندىنىڭ سۆزلىرىنىڭ مەنىسىنى تولۇق چۈشەنگەندەك ھېس قىلدىم. يەنى، بۇنىڭدىن بەش ئەسىر بۇرۇن، ئۇيغۇرلار مىللىي روھقا بىر خىل ئېتىقاد سۈپىتىدە مۇئامىلە قىلغانىكەن. ئۇنىڭدىن كېيىن بۇ خىل پوزىتسىيىدە تەدرىجىي ھالدا ئاجىزلىشىش بولۇپتۇ. شۇنىڭ بىلەن ئۇيغۇرلاردا زور دەرىجىلىك چېكىنىش يۈز بېرىپتۇ. مىللىي روھنىڭ ئاجىزلاپ مېڭىشى ئۇيغۇرلار ئۈچۈن بۈگۈنمۇ بىر چوڭ يوقىتىش بولماقتا. ياپونلۇقلار

هازىرمۇ مىللىي روھقا بىر ئېتىقاد سۈپىتىدە مۇئامىلە قىلىدۇ. يەھۇدىيلارنىڭ دىنى ئۇلارنىڭ مىللىي روھىنى ساقلاپ قېلىشىدا ئىنتايىن مۇھىم رول ئوينىدى ۋە ئويناۋاتىدۇ. ئۇلارنىڭ مىللىي روھى بولسا ۋەتەنسىز ئۆتكەن ئالدىنقى ئىككى مىڭ يىل جەريانىدا ئۇلارنىڭ يەنىلا بىر مىللەت سۈپىتىدە ساقلىنىپ قېلىشىدا مۇتلەق رول ئوينىدى. مەن تورداشلارنىڭ يۇقىرىقى ئىككى پارچە ماقالىنى بىر ئوقۇپ چىقىشىنى، شۇ ئارقىلىق مىللىي روھىمىزنىڭ بىر ئېتىقاد بولالايدىغانلىقىنى تولۇق چۈشىنىۋېلىشىنى ئۈمىد قىلىمەن. بۇ ماقالىلەرنى تۆۋەندىكى تور بەت ئادرېسىدىن تاپقىلى بولىدۇ: ./http://www. meripet. com/Academy

(2)جىسمانىي چېنىقىش

كۆپرەك ئوكسىگېن تەلەپ قىلىدىغان جىسمانىي چېنىقىش سالامەتلىك، قۇۋۋەت ۋە ساغلام ھېسسىيات ئۈچۈن كەم بولسا بولمايدىغان نەرسە. بۇ ئادەتنى ئۈزۈلدۈرمەي داۋاملاشتۇرۇش ئۈچۈن، ھەر ھەپتىدە كەم دېگەندە 3 قېتىم 20 مىنۇتتىن چېنىقىشقا توغرا كېلىدۇ. ئەگەر سىزنىڭ ھازىر بۇنداق ئادىتىڭىز بولمىسا، يۇقىرىقى چېنىقىش ئادىتىنى باشلاپ تەخمىنەن 6 ھەپتە ئۆتكەندىن كېيىن، سىز جىق ساغلام بولۇپ قالغانلىقىڭىزنى ھېس قىلىسىز. بۇنداق چېنىقىش ئارقىلىق بەدىنىڭىز ئوكسىگېننى تېخىمۇ ئۈنۈملۈك بىر تەرەپ قىلىدىغان بولىدۇ. شۇنىڭ بىلەن سىز ئۆزىڭىزنى باشقىچە روھلىنىپ قالغاندەك ھېس قىلىسىز.

(3)مەنىۋى چېنىقىش

ئۆزىڭىزدىن مۇنداق سوئالنى سوراپ بېقىڭ: «مەن دىلىمنى ئۆتكۈرلەشتۈرۈش ئۈچۈن نېمە ئىش قىلىۋاتىمەن؟ مەلۇم بىر ئۆگىنىش پائالىيىتى بىلەن شۇغۇللىنىۋاتىمەنمۇ؟ ئۆزۈمنىڭ كەسپىي بىلىمنى كېڭەيتىش ئۈچۈن نېمە ئىش قىلىۋاتىمەن؟» بۇ جەھەتتە قىلىدىغان مۇھىم ئىشلارنىڭ بىرسى كىتاب ئوقۇش. ياخشى ماتېرىياللارنى تاللاپ، ئۆز بىلىمىڭىز ۋە چۈشەنچىڭىزنى كېڭەيتىدىغان ۋە چوڭقۇرلاشتۇرىدىغان نەرسىلەرنى ئوقۇش. كۆۋپي ئەپەندى جىسمانىي چېنىقىش بىلەن مەنىۋى چېنىقىشنى بىرلا ۋاقىتتا ئېلىپ بېرىش ئۈچۈن، ئۆيىدىكى چېنىقىش ۋېلسىپىتىنى كۈنىگە بىر سائەتتىن ئارتۇق مىنىپ، شۇ جەريانىدا كىتاب ئوقۇيدىكەن. بىزگە مۇشۇ دەرسنى سۆزلىگەن كىشى ھەر ئايدا ياخشى كىتابتىن بىرنى ئوقۇپ تۈگىتىشنى ئۆزىنىڭ دائىملىق نىشانى قىلىۋالغان ئىكەن. بىزنىڭ بارلىق يول يۈرۈشىمىز ماشىنا ئارقىلىقلا بولىدىغان بولغاچقا، مەن ھەر كۈنى ئايالىم بىلەن بىرلىكتە كەچلىك تاماقتىن كېيىن بىر سائەت ئەتراپىدا يول ماڭىمەن. ئاخشىمى ئۇخلاشتىن بۇرۇن بىرەر سائەت ماتېرىيال كۆرىمەن. ھەر بىر خىزمەت كۈنىنى روھۇم ئۈستۈن ۋە ناھايىتى ئۈنۈملۈك ئۆتكۈزۈشۈم ئۈچۈن، ئەتىگىنى سائەت 5 تىن 55 مىنۇت ئۆتكەندە ئۆيدىن خىزمەتكە قاراپ يولغا چىقىش ئۈچۈن، ئورنۇمدىن سائەت 5 تىن 25 مىنۇت ئۆتكەندە تۇرۇپ، چوقۇم بىر قېتىم يۇيۇنىمەن.

داڭلىق ئەربابلارنىڭ تەرجىمھالى ۋە ئۇيغۇر مەسىلىرىنى چۈشەندۈرۈپ بېرەلەيدىغان داڭلىق ئەسەرلەر قاتارلىقلارنى ئوقۇش ئارقىلىق، ئادەم ئۆزىنىڭ روھىنى ئۇرغۇتالايدۇ. قىلىۋاتقان

ئىشى ئۈچۈن يېڭىچە كۈچ-قۇۋۋەتكە ئېرىشەلەيدۇ. يېقىندا بىر قېرىندىشىمىز ماڭا شىنجاڭ خەلق نەشرىياتى ئۇيغۇر تىلىدا نەشر قىلغان تۆۋەندىكى كىتابلارنىڭ تىزىمنى ماڭدۇرۇپتۇ:

- ئەلبېرت ھۇببارد: «خەتنى گارسىيەگە يەتكۈزۈپ بېرىش»
- ناپولېئون خېئوللىنىڭ مۇۋەپپەقىيەت ھەققىدىكى بىر يۈرۈش كىتاب-روماللىرى
- ۋىنسېنت پېئېر: «جاپا چەككۈچىلەرنىڭ مەيۈسلىنىشكە ھەققى يوق»
- جەك لوندون: «ھاياتقا مۇھەببەت» (80-يىللارنىڭ بېشىدا ئۇيغۇرچە نەشر قىلىنغان.

«باھار شامىلى» (ھازىرقى «ئەدەبىي تەرجىمىلەر» ژۇرنىلىنىڭ كونا سانى 80-يىللىرىدىكى قايسى بىر سانىدا بار ئىدى).

- ئولگ ماندىنو: «دۇنيادىكى ئەڭ ئۇلۇغ مال ساتقۇچى»
- فىرەر كاپەنىڭ ۋەست پوئىنت ھەربىي مەكتىپى ئوقۇغۇچىلىرىنى تەربىيىلەش ھەققىدىكى جەۋھەرلەردىن تۈزۈلگەن «باھانىگە يول يوق»

ئۈنىڭدىن باشقا، مەن تورداشلاردىن ئابدۇقادىر جالالىدىن ئەپەندىنىڭ « ئۆزۈم ھەر جايدىمەن، كۆڭلۈم سەندىدۇر » دېگەن ماقالىسىنىمۇ بىر ئوقۇپ بېقىشنى تەۋسىيە قىلىمەن. بۇ ماقالىنىڭ تور ئادرېسى: http://www. meripet. com/Academy

(4) كىشىلەر بىلەن بولغان مۇناسىۋەت

بۇنى بەزىلەر « ئىجتىمائىي ۋە ھېسسىيات جەھەتتىكى چېنىقىش» دەپمۇ ئالىدۇ. بۇ ئىش ئالدىنقى 3 ئىشتەك بىر خىل ئادەت بولماستىن، ئەمەلىيەتتە ئۇ بىر ئىرادە. بۇ ئىرادىنى يۇقىرىقى 7.1-قىسىمدا توختالغان روھىي چېنىقىش ئادىتى جەريانىغا سىڭدۈرسىمۇ بولىدۇ. قىسقىچە قىلىپ ئېيتقاندا، بۇ ئىرادە يۇقىرىقى 4-، 5- ۋە 6-ئادەتلەردىن پايدىلىنىپ كىشىلىك مۇناسىۋەتنى ياخشى ئېلىپ بېرىش ئىرادىسىنى كۆزدە تۇتىدۇ.

بىئولوگىيە ئالىملىرىنىڭ ئېيتىشىچە، ئىنسان بەدىنى ئەسلىدە 120 يىل ساغلام ياشاشقا يارىتىلغان. بۇ دېگەنلىك، ئەگەر سىز ياخشى ئادەتلەر ئارقىلىق ئۆز سالامەتلىكىڭىزنى ئوبدان كونترول قىلالىسىڭىز، 120 ياشقا كىرگىچە ياشىشىڭىز پۈتۈنلەي مۇمكىن، دېگەنلىكتۇر.

ئاخىرقى سۆز

ئامېرىكىدا « كىشىلىك تەرەققىيات» دەپ ئاتىلىدىغان بىر كەسىپ بار. ئۇنى ئىنگىلىزچە « Personal development » دەپ ئاتايدۇ. ئىدارە، مەكتەپ، شىركەت ۋە كارخانىلار ئۆز خىزمەتچىلىرىنىڭ كەسپىي ۋە ئىجتىمائىي ساپاسىنى ئۆستۈرۈش، ئۇلارنىڭ ئۆز ئىقتىدارىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇپ، ئۆزىگە مۇۋاپىق خىزمەت دەرىجىسىگە ئۆسۈشىگە ياردەم قىلىش، ھەمدە خىزمەتچىلەر ئارىسىدىكى ئۆزئارا مۇناسىۋەتنى ساغلام ساقلاپ مېڭىش ئۈچۈن يۇقىرىقى كەسىپتىن پايدىلىنىدۇ. مەن ئۇيغۇر دىيارىدا ئۆسۈپ يېتىلىش جەريانىدا « كىشىلىك تەرەققىيات» دېگەن سۆزنى ئاڭلاپ باققىنىم ئېسىمدە يوق. مەلۇم مەنىدىن ئېلىپ ئېيتقاندا، ھازىرقى ئۇيغۇر مەسىلىسىنى ساپا مەسىلىسى دېيىشكە بولىدۇ. ئۇيغۇرلار ھازىر پەقەت بىر تال تاننىڭ ئۈستىدىلا مېڭىشقا مەجبۇرى بولۇۋاتىدۇ. ھازىر ئۇنىڭ پۈتۈن مىللەت دائىرىسىدە مىللىي ساپانى ئۆستۈرۈش

يولدا بىرەر ئىش ئېلىپ بېرىش ئىمكانىيىتى ئاساسەن يوق. لېكىن ھەر بىر ئىندىۋىدۇئالنىڭ ھەر جەھەتتىكى ساپاسىنى ئۆستۈرۈپ، شۇ ئارقىلىق يۈكسەكلىككە يېتىش ئىمكانىيىتى ھېلىمۇ مەۋجۇد. بىز بۇ دۇنيادا پەقەت بىر قېتىملا ياشايمىز. ھەممە بىزنىڭ بۇ دۇنيادىكى ھاياتىمىز ئىنتايىن قىسقا. ھەر بىر ئادەمنىڭ ھاياتىنىڭ نۇرغۇن ئوخشىمىغان نۇسخىلىرى بولىدۇ. ئۇ ئوخشىمىغان نۇسخىلارنىڭ ئىچىدىكى قايسىسىغا ئېرىشىش شۇ ئادەمنىڭ كىشىلىك ھاياتقا بولغان كۆز قارىشى ۋە ئۇنىڭغا قارىتا تۇتقان پوزىتسىيىسى، ئۆز-ئۆزىنى قانچىلىك مۇكەممەل چۈشىنىشى، قايسى يولنى تاللىشى ۋە شۇ يولدا قانچىلىك تەر ئاققۇزۇشىغا باغلىق. شۇنداق بولغاچقا، سىز چوقۇم ئۆزىڭىزنىڭ ھايات نۇسخىلىرى ئىچىدىكى ئەڭ ياخشىسىغا ئېرىشىشكە تىرىشىڭ. ئۇنداق قىلمىسىڭىز، سىز ئاقىلانە ئىش قىلمىغان بولىسىز. مەن سىزگە مۇشۇ جەھەتتە بىر ئاز ياردىمى بولسۇن دەپ، بۇ يازمىنى تەييارلىدىم. مەن ئۆزۈمنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى بىر قانچە يازمىلىرىمدىمۇ مۇشۇنىڭغا ئوخشاش، تەرەققىي تاپقان غەرب ئەللىرىدە ئاللىقاچان ئومۇملىشىپ بولغان، لېكىن ئۇيغۇر دىيارىغا ھازىرغىچە سىڭىپ كىرىپ بولالمىغان، كىشىلىك تەرەققىيات توغرىسىدىكى بەزى ئىلمىي مەسىلىلەر ئۈستىدە توختىلىمەن. گەرچە مەن بىر ئىجتىمائىي پەن ساھەسىدىكى مۇتەخەسسىس بولمىساممۇ، مەن تونۇشتۇرىدىغان ئىلمىي ئۇقۇم ۋە بىلىملەر غەرب ئەللىرىدىكى دۇنياغا تونۇلغان ئالىم-مۇتەخەسسلەرنىڭ نۇرغۇن يىللىق ئەمگىكىنىڭ مەھسۇلى بولغاچقا، ئۇلارنىڭ ئۇيغۇر ياشلىرىغا چوقۇم زور پايدىسى بولىدۇ، دەپ ئويلايمەن. شۇڭلاشقا ئۇيغۇر ياشلىرىنىڭ بولسا ئۇلارنى تولۇق ھەزىم قىلىۋېلىشىنى، كەم دېگەندىمۇ ئۇلارنى بىر قېتىم ئوقۇپ بېقىشىنى ئۈمىد قىلىمەن.

مېنىڭ بىر دوستۇمنىڭ دېيىشىچە، بەزى قېرىنداشلار مەلۇم بىر تور بېتىدە مېنىڭ يازمىلىرىمنى بېسىپ چىقىرىپ، مەكتەپ ئوقۇغۇچىلىرىغا تارقاتسا بولىدىغان - بولمايدىغانلىقىنى سوراپتۇ. مېنىڭ يازمىلىرىمنى ھەر قانداق شەكىلدە تارقاتسىڭىز بولۇۋېرىدۇ. بۇ ئىشتا مەندىن ياكى باشقىلاردىن ئىجازەت ئېلىشىڭىز ھاجىتى يوق. مەن بۇ يازمىلارنى ئۇيغۇر ياشلىرى ئۈچۈن تەييارلاۋاتىمەن. يازغانلىرىمنىڭ قىممىتى پەقەت باشقىلار ئۇلارنى ئوقۇغاندىلا يارىتىلىدۇ. يەنى، ئۇلارنى قانچە كۆپ ئادەم ئوقۇسا شۇنچە ياخشى. شۇڭا سىز مەيلى تور بەتلىرىدە بولسۇن، ياكى بېسىپ چىقىرىپ بولسۇن، بۇ يازمىلارنى كۆپرەك كىشىلەرنىڭ كۆرۈشىگە ئىمكانىيەت يارىتىپ بەرسىڭىز، ئۇ سىزنىڭ ماڭا قىلغان بىر زور ياردىمىڭىز بولىدۇ. ئەگەر ماقالىدىكى ئىسمىمنى ساقلاپ قېلىش سىزگە ۋە باشقىلارغا پايدىسىز بولسا، ئىسمىمنى چىقىرىۋەتسىڭىزمۇ بولىدۇ. ئۆزىڭىزگە قايسىسى پايدىلىق بولسا شۇنى قىلىۋېرىڭ. رەھمەت.

بۇ ماقالىنى ھېچ كىمدىن رۇخسەت سورىماي باشقا توربەتلەردە ئېلان قىلسىڭىز بولۇۋېرىدۇ.

2008-يىلى 3-ئاينىڭ 20-كۈنى

مەنبە: مەرىپەت بىلوگى
www.meripet.com

غەربلىكلەرنىڭ يېزىش ئۇسلۇبى

ھەممەيلەننىڭ خەۋىرىدە بولغىنىدەك، ھازىر ئۇيغۇرلار قانداق قىلىپ ئۆزىنىڭ مىللىي مەۋجۇتلۇقىنى ساقلاپ قېلىشتىن ئىبارەت بىر كەسكىن مەسىلىگە دۇچ كېلىۋاتىدۇ. مەن يېقىندا بەزى تورداشلار سورىغان " مەن قانداق قىلىمەن؟"، " بىز قانداق قىلىمىز؟" دېگەنگە ئوخشاش سوئاللارغا جاۋاب ئىزدەپ، بىر ئاز ئويلىنىش ۋە ئىزدىنىش ئارقىلىق، تاشقى سەۋەبنى ھېسابقا ئالمىغاندا، ھازىر ئۇيغۇرلاردا يۈز بېرىۋاتقان چېكىنىشلەرنى ئۇلارنىڭ مۇنداق 4 چوڭ ناچار ئادىتى كەلتۈرۈپ چىقىرىۋاتقانلىقىنى ھېس قىلدىم: (1) كىتاب ئوقۇماسلىق، (2) بالا تەربىيىلەشكە ئەھمىيەت بەرمەسلىك، (3) ئۆز-ئارا ئۇيۇشالماسلىق، ۋە (4) پۇل-ۋاقىت بايلىقىنىڭ كۆپ قىسمىنى مېھماندارچىلىق بىلەن ئىسراپ قىلىۋېتىش. يەنە بىر تەرەپتىن، مەن نۆۋەتتە ئۇيغۇرلارنىڭ ئەڭ مۇھىم ۋەزىپىسى مۇنداق 3 ئىشتىن ئىبارەت ئىكەنلىكىنى ھېس قىلدىم: مىللىي ساپانى ئۆستۈرۈش، مىللىي روھنى ئۇرغۇتۇش، ۋە مىللىي كىملىكنى ساقلاپ قېلىش. مەن بۇ نىشانلارنى ئىشقا ئاشۇرۇشنىڭ ھالقىلىق قەدەم-باسقۇچلىرىنىڭ بىرى، ئۇيغۇر ياش - ئۆسمۈرلىرىنى مېھماندارچىلىق پائالىيەتلىرىگە ۋە ناخشا-ئۇسۇلغا ئەمەس، كىتاب ئوقۇشقا ئامراق قىلىپ تەربىيىلەش، يەنە بىرى بولسا، ھازىرقى ئىشتىن سىرتقى ۋاقىتلارنىڭ مۇتلەق كۆپ قىسمىنى سورۇن پائالىيىتى ئۈچۈن سەرپ قىلىدىغان ئادەتنى ئۆزگەرتىپ، ئۇ ۋاقىتنىڭ بىر قىسمىنى، مەسىلەن، يېرىمىنى، كىتاب ئوقۇشقا ئاجرىتىدىغان قىلىش، دەپ ئويلايمەن. ئۇيغۇر دىيارىدا ئۇيغۇر تىلىدا نەشر قىلىنغان كىتاب - جۇرناللارنىڭ ئەھۋالىنى مەن ياخشى بىلمەيمەن. مەن يېقىندا كۆرگەن بىر ماتېرىيالغا ئاساسلانغاندا، ھازىرغىچە پۈتۈن دۇنيادا 175 مىليوندىن كۆپ تۈردىكى كىتاب نەشر قىلىنغان بولۇپ، ھازىر ھەر يىلىغا نەشر قىلىنىدىغان كىتابنىڭ تۈرى بىر مىليوندىن ئاشىدىكەن.

2006- ۋە 2007-يىلى يازدا، مەن ئۇيغۇر دىيارىغا تۇغقان يوقلاش ئۈچۈن بارغان ۋاقتىتا، ھازىر نەشر قىلىنىۋاتقان ئۇيغۇر تىلىدىكى ھەر بىر خىل كىتابنىڭ سېتىلىش مىقدارى 3 مىڭدىن 5 مىڭغىچە ئىكەنلىكىنى بىلدىم. ئۇيغۇرنىڭ نوپۇس سانى بىلەن سېلىشتۇرغاندا، بۇ سان "پەقەتلا يوق" دېگەندىن سەللا ياخشىراق بولۇپ، مەن بۇ ئەھۋالدىن چۆچۈپ كەتتىم. شۇنىڭدىن تارتىپ مېنىڭ كاللامدىن مۇنداق بىر سوئال زادىلا كەتمىدى: "ئۇيغۇرلار نېمە ئۈچۈن كىتاب ئوقۇمايدۇ؟".

مەن كىچىك ۋاقتىمدا كىتاب ئوقۇشقا بەك ئامراق ئىدىم. لېكىن، ئوقۇيدىغانغا كىتاب يوق ئىدى. 1971-1976-يىللىرى مەن ئوتتۇرا مەكتەپتە ئوقۇغان 5 يىل جەريانىدا، خەنزۇچىدىن تەرجىمە قىلىنغان ياش - ئۆسمۈرلەر كىتابىدىن پەقەت بىر قانچىسىلا چىققان ئىدى. يېقىنقى زاماندىكى تۇنجى ئۇيغۇر رومانىمۇ قېيۇم تۇردى تەرىپىدىن مەن ئالىي مەكتەپتە ئوقۇۋاتقان ۋاقىتلاردا نەشر قىلىنغان ئىدى. ئۇيغۇرچە نەشر قىلىنغان كىتاب-جۇرناللارنىڭ سانى ھازىر ئۇ چاغدىكىدىن جىق كۆپەيدى، دەپ ئويلايمەن. لېكىن، ئۇيغۇرلار نېمە ئۈچۈن ئۇلارنى ئوقۇشقا

قىزىقمايدۇ؟ يۇقىرىقى سوئالغا جاۋاب ئىزدەپ، مەن چەت ئەلدە چىقىدىغان كىتاب ـ ماقالىلەر بىلەن ئۇيغۇرلارنىڭكىنى ئازراق سېلىشتۇرۇپ كۆردۇم. ھەمدە بىر قانچە چوڭ پەرقلەرنى بايقىدىم. بۇ يازمامدا، ئۆزۈم بايقىغان ئاشۇ پەرقلەرنى تەسۋىرلەپ ئۆتمەكچىمەن. يەنى، بۇ يازمىدا مەن ھەرگىزمۇ غەربلىكلەرنىڭ يېزىش ئۇسلۇبىنى ئىلمىي ئاساستا تەپسىلىي ياكى ئومۇميۈزلۈك تونۇشتۇرۇپ چىقمايمەن. ئۇنىڭ ئورنىغا، ئۇلاردا بار، ئەمما بىزدە يوق بەزى ياخشى ئۇسلۇبلارنى كۆرسىتىپ ئۆتىمەن. مەقسىتىم ئۇيغۇر دىيارىدىكى يازغۇچىلارغا، بولۇپمۇ ياش يازغۇچىلارغا ۋە بۇنىڭدىن كېيىن يازغۇچىلار قوشۇنىغا قوشۇلماقچى بولغانلارغا غەرب ئەللىرىدىكى يازغۇچىلارنىڭ كىتاب ـ ماقالە يېزىش ئۇسلۇبىدىكى بەزى ياخشى نەرسىلەرنى تونۇشتۇرۇپ بېرىش. ئۆزۈمنىڭ ئۇيغۇرچە سەۋىيىسىدە 1983-يىلىدىن كېيىن ھېچ قانداق ئىلگىرىلەش بولمىدى. ئۇنىڭ ئەكسىچە چەت ئەلدە ياشاپ يۈرۈپ خېلى زور چېكىنىش بولدى. ئۇنىڭ ئۈستىگە مەن بىر ئىجتىمائىي پەن ساھەسىدىكى يازغۇچىمۇ ئەمەس. لېكىن، مەن ئۆزۈمنىڭ كەسپىي دائىرىسىدە ئىنگلىز تىلىدىكى ئىلمىي تەتقىقات ماقالىلىرىنى يېزىپ ئېلان قىلىشۋاتقىلى خېلى ئۇزۇن بولدى. دوكتۇرئاشتىلىق بىلەن شۇغۇللىنىۋاتقان مەزگىللەردە، ۋە ئۇنىڭدىن كېيىن بىر قانچە يۇقىرى تېخنولوگىيىلىك شىركەتلەردە ئىشلەش جەريانىدا ئامېرىكىدا چىقىدىغان بىر قانچە ئىلمىي تەتقىقات جۇرناللىرىغا "تەكشۈرۈپ تەستىقلىغۇچى" مۇ بولۇپ باققان ئىدىم. يېقىندا ئۇ ئىشنى يەنە قايتا باشلىدىم. ئۇنىڭ ئۈستىگە مەن داۋاملىق ئىنگلىز تىلىدىكى ھەر خىل نەرسىلەرنى ئوقۇپ، ئۇلارنى ئۇيغۇرلارنىڭكى بىلەن سېلىشتۇرۇپ تۇرىمەن. شۇڭا مەن بۇ يازمىدا ئوتتۇرىغا قويىدىغان نەرسىلەرنىڭ بەلگىلىك ئاساسى بار.

ئۇيغۇرلارنىڭ كىتاب ئوقۇماسلىقىنىڭ سەۋەبى ناھايىتى كۆپ. بۇ سەۋەبلەرنىڭ ئىچىدە مەن ئۆزۈم ئويلاپ يېتەلىگەنلىرى تۆۋەندىكىلەردىن ئىبارەت:

(1) ئۇيغۇر ئائىلىسى ۋە ئۇيغۇر جەمئىيىتىدە كىتاب ئوقۇش ئومۇملاشماي، ئۇنىڭ ئورنىغا مېھماندارچىلىق ئەۋج ئالغان.
(2) باللار كىچىك ۋاقتىدىن باشلاپلا كىتابقا قىزىقىدىغان قىلىپ تەربىيىلەنمىگەن.
(3) كىتاب ـ جۇرناللاردىكى مەزمۇنلارنىڭ ئورۇنلاشتۇرۇلۇشى ۋە يېزىلىش ئۇسلۇبىنىڭ كىشىلەرنى جەلپ قىلىش كۈچى يېتەرلىك ئەمەس.
(4) كىتاب ئوقۇشنىڭ پايدىسى تېز چىقمايدۇ. شۇڭا يىراقنى كۆرەلمەيدىغان كىشىلەرنى كىتاب ئانچە جەلپ قىلالمايدۇ.
(5) خىزمەت تېپىش ۋە خىزمەتتە ئۆسۈش ئىشلىرى كىتاب ئوقۇپ ئىگىلىگەن بىلىم بىلەن ئانچە ئۇلاق تاناسىپ ئەمەس. بىلىمنى ئىشلىتەلمەسلىك ئەھۋالىمۇ ناھايىتى ئېغىر.
(6) بەزىدە ئادەم قانچە كۆپنى بىلسە شۇنچە ئاسان بالاغا قالىدۇ.

مەن بۇ يازمىنى يۇقىرىدىكى 3- سەۋەبتە كۆرسىتىلگەن مەسىلىلەرنى ھەل قىلىشقا پايدىلىق بولسۇن ئۈچۈن يېزىۋاتىمەن. مېنىڭ بۇ يازمىدا ئاشۇ بىر مەسىلىنى تاللىشىم ھەرگىز ئۇنىڭ ئەڭ چوڭ ۋە ئەڭ ھالقىلىق مەسىلە بولغانلىقىدىن ئەمەس. ئۇيغۇرلار قىلىشقا تېگىشلىك بولغان،

قىلالايدىغان، لېكىن تېخىچە قىلمىغان بۇنىڭدىن باشقا مۇھىم ئىشلارمۇ ئاز ئەمەس. ئەمما بىز ھەممىمىز ناچارلىششقا يۈزلىنىپ، بولۇۋاتقان ئۆزگىرىشكە قاراپ ئۇھ تارتىپ ئولتۇرساق، ياكى پەقەت سەۋەبلەر ئۈستىدە سۆزلەپ ۋە شىكايەت قىلىپ، شۇ ئارقىلىق ئىچىمىزنىلا بوشىتىۋېلىپ، ئۇنىڭدىن باشقا ھېچ ئىش قىلماي قاراپ ئولتۇرساق، ئۇيغۇرلارنىڭ مەسلىسى ئۆزلۈكىدىن ھەل بولۇپ قالمايدۇ. "ئۇنداق بولۇپ كەتتى، بۇنداق بولۇپ كەتتى". دەپ قاراپ تۇرۇشنىڭ ھېچ بىر قىممىتى يوق. شۇنداق دەپ چۈشكۈنلىششكە قاراپ مېڭىشقا تېخىمۇ بولمايدۇ. ئۇنداق قىلىش بىر چوڭ ھاماقەتلىك. ئۇنىڭ ئورنىغا، خۇددى قايغۇنى كۈچكە ئايلاندۇرغانغا ئوخشاش، ھەسرەتنى، نەپرەتنى ۋە غەزەپنىمۇ كۈچكە ئايلاندۇرۇپ، ئۆزىمىزنىڭ قولىدىن كېلىدىغان ئىشلارنى قىلغاچ تۇرغىنىمىز ياخشى. مەن بۇ يازمىنى دەل ئاشۇنداق بىر مەنتىقىدە تۇرۇپ يېزىۋاتىمەن. ئۇيغۇرلۇق ۋىجدانى ۋە غۇرۇرى بىلەن ياشاش يولىنى تاللىغان بارلىق قېرىنداشلارنىڭ يۇقىرىقىدەك پوزىتسىيىدە بولۇشنى ئۈمىد قىلىمەن. ئۇيغۇرلار كىتابنى كۆپ ئوقۇش ئارقىلىق، ئامېرىكىلىقلار ئېرىشكەن پايدىغا ئېرىشەلمەيدۇ. ھازىرچە ئۇيغۇرلار ئامېرىكىلىقلار ئېرىشىدىغان ئۈنۈمنىڭ 50 پىرسەنتى ئەمەس، 10 پىرسەنتىگىمۇ ئېرىشەلمەسلىكى مۇمكىن. لېكىن، ئۇيغۇرلار ئېرىشەلەيدىغان ئۈنۈم چوقۇم نۆل بولمايدۇ. ئەگەر ئۇيغۇرلار ھازىرقى ناخشا-ئۇسسۇلغا بولغان قىزىقىشى بىلەن سورۇن ئادىتىنى پۈتۈنلەي تاشلىۋەتمەي (ئۇيغۇرلار ئۇنىڭغىمۇ ئېھتىياجلىق؛ ئۇ نەرسىلەرمۇ مىللىي كىملىكنىڭ بىر قىسمى)، ئۇ قىزىقىش ۋە ئادەت ئۈچۈن سەرپ قىلىۋاتقان پۇلى بىلەن ۋاقتىنىڭ پەقەت يېرىمىنىلا كىتاب ئوقۇشقا ئاجرىتالىسا، ئۇيغۇرنىڭ كۈنى ھازىرقىدىن جىق ياخشى بولۇپ كېتىدۇ. ئۆزۈن مۇددەتلىك نۇقتىسىدىن ئېلىپ ئېيتقاندا، ئۇيغۇرلار ئۆزىنىڭ ھازىرقى ناچار ئەھۋالىنى ئاشۇنداق كىتاب ئوقۇش ئارقىلىق ئۆزگەرتەلەيدۇ. مەن شۇنىڭغا چوڭقۇر ئىشىنىمەن.

تۆۋەندە مەن ئۆزۈمنىڭ تەكلىپلىرىنى بايان قىلىشنى باشلايمەن.

١. بۆلۈملەرگە ئايرىپ، كىچىك تېما قويۇش

غەربلىكلەر يازمىلىرىنى مەزمۇنغا قاراپ كۆپلىگەن بۆلۈملەرگە ئايرىپ، ھەر بىر بۆلۈمگە بىردىن كىچىك تېما قويىدۇ. مەسىلەن، 1.، 2.، 3. دېگەندەك. ئەگەر ھەر بۆلۈمنىڭ ئۆزى بىر قانچە تارماقلارغا بۆلۈنسە، ئۇلارغا تارماق تېما قويىدۇ. مەسىلەن، 3.1، 3.2، 3.3 دېگەندەك. مەن بىرەر ماقالە ئوقۇماقچى بولسام، ئۇ ماقالىنى ئۇنىڭ باش تېمىسىغا قاراپ تاللىغاندىن كېيىن، ئالدى بىلەن ئۇنىڭ كىچىك تېمىلىرىنى بىر قۇر ئوقۇپ چىقىمەن. شۇ ئارقىلىق بۇ ماقالە قانداق مەزمۇنلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدىغانلىقىنى بىلىۋالالايمەن. شۇ ئاساستا بۇ ماقالىنى تولۇق ئوقۇش ياكى ئوقۇماسلىقنى قارار قىلىمەن. بەزىدە پەقەت ئۆزۈم قىزىقىدىغان بۆلۈمنىلا ئوقۇيمەن. ماقالىنى ئوقۇپ بولغاندىن كېيىن، " بۇ ماقالىدە قانداق مەزمۇنلار بار ئىكەن؟ مەن ئۈچۈن ئەڭ قىممىتى بار نەرسە نېمە ئىكەن؟" دېگەن سوئاللارنى سورايمەن. كۆپىنچە ھالدا مېنىڭ ئېسىمدە قالىدىغىنى بۇ ماقالىنىڭ كىچىك تېمىلىرى بولۇپ، ئۆزۈم مۇھىم دەپ ئويلىغان بەزى تېمىلار ئېسىمگە كەلمىسە، مەن ئۇنى دەرھال يەنە بىر قېتىم ئوقۇپ چىقىمەن. دېمەكچىمەنكى، مېنىڭ بۇ بىر ماقالىدىن ئۈنۈمگە ئېرىششىمدە، ئۇنىڭغا قويۇلغان كىچىك تېمىلار ناھايىتى مۇھىم رول ئوينايدۇ. مەن ھازىر ئۆز

يازمىلىرىمدا مۇشۇ ئۇسلۇبنى كۆپ قوللىنىۋاتىمەن. ئەگەر قىزىقىدىغانلار بولسا، مېنىڭ http://www.meripet.com/Sohbet/ دېگەن تور بېتىدىكى يازمىلىرىمنىڭ لاتىن يېزىقى نۇسخىلىرىغا بىر قاراپ باقسا بولىدۇ.

مەن ئىشلەتكەن ئۇ ماقالە فۇرۇلمىسى يازمىلىرىمنىڭ ئىنتېرنېتتا كونا يېزىقتا چىقىرىلغان نۇسخىلىرىدا ئانچە ياخشى ئىپادىلەنمەي قالدى. سەۋەبى، بىر قىسىم كونا يېزىق تور بەتلىرى ئىشلەتكەن بېكەت سېستىمىلىرىنىڭ بۇ جەھەتتە چەكلىمىسى بار ئىكەن.

مەن يېقىندا " شىنجاڭ مەدەنىيىتى"، " ئاقسۇ ئەدەبىياتى" ۋە " ئىلى دەرياسى" دېگەن جۇرناللارنىڭ بىردىن سانىغا قاراپ باقتىم. ھەمدە ئۇلاردىكى بەزى ماقالىلەرنى ئوقۇپ باقتىم. بۇ جۇرناللاردىكى ماقالىلەرنىڭ ئۇزۇنلۇقى ئادەتتە 5 بەتتىن 10 بەتكىچە بولىدىكەن. خېتى ئۇششاق بولغاچقا، 5 بەتلىك ماقالىدىمۇ ناھايىتى كۆپ مەزمۇن بار ئىكەن. لېكىن، بۇ ماقالىلەردە ئاساسەن باش تېمىدىن باشقا تېما يوق ئىكەن. شۇڭا مېنىڭ چەت ئەلدىكى ماقالە ئوقۇش ئۇسۇلۇم ئۇ ماقالىلەرگە زادىلا ئىشلىمىدى. بۇ جۇرناللاردىكى ماقالىلەرنى ۋاراقلاپ كۆرۈپ، مەن دەسلەپتە بۇ ماقالىلارنىڭ كۆرۈنىشى (مەزمۇنى ئەمەس) توغرىسىدا ئېرىشكەن تەسىرات " بۇ ماقالىلەر نېمە دېگەن زېرىكىشلىك؟" دېگەندىن ئىبارەت بولدى، يەنى قايسى بەتنى ئاچسىڭىز، ئۇنىڭ كۆرۈنىشى باشقا بەتلەردىن ئانچە پەرقلەنمەيدىكەن. مەن بىر قېتىم تېلېۋىزوردا بىر ئەرەب شەھىرىنى كۆرگەندە ئاشۇنداق ھېسسىياتقا كەلگەن ئىدىم: ھەممە ئۆيلەرنىڭ ياسىلىش شەكلى بىر-بىرىگە ئوخشاش، ھەمدە ھەممە ئۆيلەرنىڭ رەڭگى ئاق. مەن يۇقىرىقى جۇرناللاردىكى ماقالىلەرنىڭ بەزىلىرىنى بىر-ئىككى ئابزاس ئوقۇپ بېقىپلا زېرىكتىم. قالغان قىسمىدا نېمە مەزمۇن بارلىقىنى ئىنتايىن بىلگۈم بار ئىدى. لېكىن ئۇنداق قىلىشنىڭ پەقەت بىرلا چارىسى بار ئىكەن. ئۇ بولسىمۇ پۈتۈن ماقالىنى تولۇق ئوقۇپ چىقىش. لېكىن، مېنىڭ ئۇنىڭغا ۋاقتىم ۋە تاقىتىم بولمىدى. دېمەك، كىچىك تېمىلارنىڭ ئىشلىتىلمەسلىكى تۈپەيلىدىن، مەن بەزى ماقالىلەردىن پايدىلىنالمىدىم، ھەمدە ئۇ ماقالىلەرمۇ ئەسلىدە كۆزلىگەن ئۈنۈمگە ئېرىشەلمىدى.

يۇقىرىقى جۇرناللاردىكى ماقالىلەردىن بىرەرىنى ئوقۇپ، بۈگۈن تۈگىتىپ بولالماي، ئەتە داۋامىنى ئوقۇماقچى بولسا، قەلەم بىلەن بەلگە ئۇرۇپ قويمىغان ئەھۋالدا، تۈنۈگۈن كەلگەن يېرىنى تېپىشمۇ ئانچە ئاسان ئەمەسكەن.

يۇقىرىقى بىلەن سېلىشتۇرغاندا، مەن كۆرىدىغان ئىنگلىز تىلىدىكى كىتاب - ماقالىلەر كالىفورنىيىنىڭ سان فرانسىسكو شەھىرىدىكى بىنالارغا ئوخشايدۇ: بىر يەردىكى 10 بىناغا قارىسىڭىز ئۇلار 10 خىل لايىھەدە سېلىنغان، ھەمدە 10 خىل رەڭدە سىرلانغان. سان فرانسىسكوغا ساياھەتكە كەلگەنلەر ئاشۇ بىنالارنى كۆرۈشنىڭ ئۆزىدىنلا خېلى ھۇزۇرلىنىپ قايتىشىدۇ. ئەگەر سىز ئامېرىكىدا نەشر قىلىنغان ئىجتىمائىي - پەن كىتابلىرىنى ۋاراقلاپ كۆرسىڭىزمۇ، ئۇنىڭ بىر بەتتىن 3 بەتكىچە بولغان ئارىلىقىدا چوقۇم بىر كىچىك تېما بارلىقىنى بايقايسىز. ئەگەر بىز كىتاب - ماقالە ئوقۇشنى بىر سەپەرگە ئوخشاتساق، كىتابتىكى كىچىك تېمىلار خۇددى بىر يول

خەرىتىسىگە ئوخشايدۇ. سىز بىر كىتابنى ۋاراقلاپ، ئۆزىڭىز بارماقچى بولغان يەرگە قانداق مېڭىشنى ئاسانلا بىلىۋالالايسىز.

مەن ئۇيغۇر يازغۇچىلارنىڭ كىچىك تېما قويۇش ئۇسۇلىنى سىناپ بېقىشنى سورايمەن. بۇ ئۇسۇلنى كىتاب ۋە ماقالىلەردىلا ئەمەس، مېنىڭچە ھېكايە ۋە رومانلاردا ئىشلەتسىمۇ بولىۋېرىدۇ. مەسىلەن، ئەگەر بىر ھېكايىدىكى ۋەقەلىك قەشقەر، ئاقسۇ ۋە ئۈرۈمچى قاتارلىق جايلارنى ئۆز ئىچىگە ئالسا، ئۇنىڭغا "1. قەشقەردىكى ۋەقە"، "2. ئاقسۇدىكى ئوقۇش"، "3. ئۈرۈمچىدىكى توي" دېگەندەك تېمىلارنى قويسا بولىۋېرىدۇ. كىچىك تېما قويۇش بىلەن ماقالىنىڭ يول قويۇلغان ئۇزۇنلۇقىغا ئازراق تەسىر يېتىشى مۇمكىن. لېكىن، ئەگەر ئۇ ماقالىنى باشقىلار ئوقۇمىسا، ئۇنىڭ ئېرىشكەن ئۇنۇمى نۆل بولىدۇ. شۇڭا بىر-ئىككى ئابزاسنى قۇربان قىلىپ، ماقالىنىڭ تۈزۈلمىسىنى ياخشى لايىھىلەش ئارقىلىق، تېخىمۇ كۆپ ئوقۇرمەنلەرنى جەلپ قىلىشنىڭ قىممىتى يۇقىرى بولىدۇ.

2. جۈملىنى قىسقا ئېلىش

جۈملىنى قىسقا ئېلىش ئامېرىكىدىكى يېزىقچىلىق توغرىسىدىكى بارلىق دەرس ۋە كىتابلاردا ئەڭ كۆپ تەكىتلەنگەن بىر ئىش. شۇنداقلا ئامېرىكىنىڭ مەيلى تەبىئىي - پەن كىتاب - ماقالىلىرىدا بولسۇن، ياكى ئىجتىمائىي - پەن كىتاب ماقالىلىرىدا بولسۇن، ئىنتايىن ئومۇملاشقان بىر ئىش. لېكىن، ئۇيغۇرلارنىڭ يازمىلىرىدا بۇ جەھەتتە ناھايىتى ئېغىر مەسىلە بار ئىكەن. مەن بۇنىڭدىن بىرەر يىل بۇرۇن بىر ئامېرىكىلىق تونۇشۇمغا بىر ئۇيغۇرچە ماقالىنى ئىنگلىزچىغا تەرجىمە قىلىپ بەرگەن ئىدىم. ئۇ ماقالىنىڭ بىر يېرىدە جۇرنال بېتىنىڭ يېرىمىنى ئىگىلىگەن بىر ئابزاستا چېكىتتىن جەمئىي ئۈچىلا بار ئىكەن. يەنى يېرىم بەتلىك بىر ئابزاستا جەمئىي 3 جۈملە سۆز بار ئىكەن. مەن ئۇ مەزمۇن ئۈستىدە بىر "ئومۇميۈزلۈك ئوپېراتسىيە" ئېلىپ بېرىپ، ئۇ 3 جۈملە سۆزنى 20-30 جۈملە سۆز قىلىپ تەرجىمە قىلدىم. جۈملە بۇنداق ئۇزۇن بولسا، ئۇنىڭ ئاخىرىسىنى ئوقۇپ بولغۇچە، ئالدىنقى قىسمىدىكى مەزمۇننى ئادەم ئاللىقاچان ئۇنتۇلۇپ بولىدۇ. شۇنىڭ بىلەن ئۇ بىر جۈملىنىڭ مەزمۇنىنى كاللىغا كىرگۈزەلمەي، ئۇنى قايتا-قايتا ئوقۇشقا توغرا كېلىدۇ. ئەگەر سىز بىر يازغۇچى بولسىڭىز، ئوقۇرمەنلەرنى بۇنداق قىينىماڭ. پۈتۈن يېزىش جەريانىدا ئۆز-ئۆزىڭىزدىن "مەن ئوقۇرمەنلەرگە ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ئوڭايلىق تۇغدۇرۇپ بېرىۋاتىمەنمۇ؟" دەپ سوراپ تۇرۇڭ. ئىمكان قەدەر ئوقۇرمەنلەرنىڭ مېڭىسىنى ئاسراڭ. كاللا ئىشلىتىدىغان ئىشلار بەك كۆپ. شۇڭا يۇقىرىقىدەك ئورۇنسىز ئىسراپچىلىقتىن ئىمكانىيەتنىڭ بېرىچە ساقلىنىش كېرەك. تېخىمۇ مۇھىمى، جۈملە بەك ئۇزۇن بولۇپ كەتسە، ئۇ ھەرگىزمۇ كۆزلىگەن ئۈنۈمگە ئېرىشەلمەيدۇ.

3. ئاددىي سۆزلۈكلەرنى ئىشلىتىش

ئۇيغۇرچىدىكى " رۇخسەت سوراش" بىلەن " ئىجازەت ئېلىش" دېگەن سۆزنىڭ مەنىسى ئوخشاش. لېكىن، " رۇخسەت سوراش" دېگەن سۆزنى باشلانغۇچنىڭ 1-سىنىپىنىڭ بالىلىرىمۇ

چۈشىنەلىشى مۇمكىن. لېكىن، "ئىجازەت ئېلىش" نى بولسا ئوقۇغۇچىلار تولۇقسىزغا چىققاندا ئاندىن چۈشىنىدىغان بولۇشى مۇمكىن. كىتاب ۋە ماقالە يازغاندا، ئۇنىڭ ئوقۇرمەنلىرىنىڭ كىملەر ئىكەنلىكى، شۇ سەۋىيىدىكى كىشىلەرنىڭ سانى نوپۇسنىڭ قانچىلىك نىسبىتىنى ئىگىلەيدىغانلىقى توغرىسىدىمۇ ئويدان ئويلىنىش كېرەك. مەن ئۇيغۇرلار نەشر قىلغان ناھايىتى ياخشى مەزمۇنلۇق كىتاب ـ ئەسەرلەردىن بىر قىسمىنى كۆردۈم. مەزمۇنىدىن قارىغاندا، ئۇلارنىڭ بەزىلىرى، ئەگەر ئىمكانىيەت بولسا، پۈتۈن خەلق دائىرىسىدە مەجبۇرى ئۆگىنىش ماتېرىيالى سۈپىتىدە ئوقۇشقا ئەرزىيدىكەن. لېكىن، بەزىلىرىنىڭ تىلى ئىنتايىن مۇرەككەپ بولۇپ، بەزىدە ئاپتورنىڭ نېمە دېمەكچى ئىكەنلىكىنى چۈشىنىش قىيىن ئىكەن.

ئۆتكەندە مېنىڭ بىر تونۇشۇم ئۆزى بىلەن باشقا بىر زىيالىي ئارىسىدا ئېلىپ بېرىۋاتقان ئىنتېرنېتتىكى بىر مۇنازىرىنى كۆرۈپ بېقىشىمنى تەكلىپ قىلىپتىكەن. ئۇ تونۇشۇمغا بولغان ھۆرمىتىمنىڭ كۈچى بىلەن بىر ئاز ۋاقىت چىقىرىپ، ئۇ مۇنازىرىنى ئوقۇپ بېقىشقا تىرىشتىم. لېكىن، مۇنازىرە بىر پەلسەپىلىك مەسىلە ئۈستىدە بولۇپ، تىلى بەكلا مۇرەككەپ ئىكەن. شۇڭا ئۇ بىر تېمىنىڭ چېكىلىش سانى 50 كىمۇ بارماپتۇ. يەنى، ئۇ تېمىنى چېكىدىغانلار ئاساسەن مۇنازىرىلىشىۋاتقان ئاشۇ ئىككى تەرەپنىڭ ئۆزى ئىكەن. مەن ئۇلار دەۋاتقان بەزى گەپلەرنى ئۇلارنىڭ ئۆزلىرىنىڭمۇ چۈشىنىۋاتقانلىقىغا ئانچە ئىشەنگۈم كەلمىدى. بۇنداق سەۋىيە سىناش مۇنازىرىلىرىنى بارلىق ئادەملەر كىرىدىغان تور بېتىدە ئېلىپ بېرىشنىڭ نېمە ھاجىتى؟ ئۇنى بىر ئىلمىي تەتقىقات يىغىنىدا قىلىش كېرەك. ياكى بولمىسا ئۆز كەسپىي ساھەسىدە مۇنازىرە ئېلىپ بارىدىغان بىر مۇنبەر قۇرۇپ، شۇ يەردە ئېلىپ بېرىش كېرەك. ئۇنداق قىلمىغاندا ئۇنىڭ نېمە قىممىتى بار؟

يەنە بىر ئىش، سانلىق قىممەتلەرنى قانداق يېزىش مەسىلىسى. مەن بۈگۈن (2008-يىلى 4-ئاينىڭ 12-كۈنى)

http://www.census.gov/main/www/popclock.html

دېگەن تور بېتىدىكى دۇنيا نوپۇسىنىڭ سانىغا قاراپ باقسام، ئۇ 6660904010 ئىكەن (بۇ سان توختىماي ئۆزگىرىپ تۇرىدىكەن). بۇ ساننى بىر ئوقۇپ بېقىڭ. ئەگەر سىز بىر چوڭ يىغىندا بىر نەرسە ئوقۇۋېتىپ، ئۇ نەرسىدە يۇقىرىقى سان چىقىپ قالسا، ئۇنى توغرا ئوقۇش ئۈچۈن سىزگە قانچىلىك ۋاقىت كېتەر؟ ئۇيغۇرچە ماقالىلەردە سانلىق قىممەتلەر يۇقىرىقىدەك يېزىلىدىكەن. ياكى بولمىسا پۈتۈنلەي سۆز بىلەن يېزىلىدىكەن. ئىنگلىزچە ماتېرىياللاردا يۇقىرىقى سان 6،660،904،010 دەپ يېزىلىدۇ. يەنى، ھەر 3 خانىلىق سانغا بىردىن پەش قويۇلىدۇ. ساننىڭ ئارقا تەرىپىدىن ئالدىغا قاراپ ماڭسىڭىز، 1-پەش مىڭنى، 2-پەش مىليوننى، 3-پەش بولسا مىلياردنى كۆرسىتىدۇ. شۇڭا سىز ھېچ قانداق ئاۋارە بولمايلا ھازىرقى دۇنيا نوپۇسى 6.7 مىلياردقا يېقىن ئىكەن، دېگەننى بىلىۋالالايسىز. سىزنىڭ 12345 سوم پۇلىڭىز بار بولسىمۇ، ئۇ ئىنگلىزچىدا 12،345 $ دەپ يېزىلىدۇ. ئەڭ ئالدىدىكى بەلگە "دوللار" دېگەننى ئىپادىلەيدۇ. مۇشۇنىڭغا ئوخشاش ئىنگلىز تىلىدىكى كىتاب ۋە ماقالىلەردە ھەممە نەرسە ئوقۇرمەنلەرنىڭ ئىشىنى ئاسان قىلىش ۋە ئەڭ يۇقىرى ئۈنۈمگە ئېرىشىش ئۈچۈن لايىھىلەنگەن بولىدۇ.

مەيلى باشقىلارغا بىلىم بېرىش بولسۇن، باشقىلارنىڭ مەنئۆى هاياتىنى بېيىتىش بولسۇن، ياكى ئۆز سەۋىيىسىنى نامايان قىلىش بولسۇن، بۇ مەقسەتلەرگە يېتىشنىڭ ئالدىنقى شەرتى، يازغان نەرسىسى باشقىلارنى جەلپ قىلىش، يازغان نەرسىسنى باشقىلارغا ئوقۇتۇش. ئەگەر باشقىلار ئوقۇمىسا، يازغان نەرسىنىڭ هېچ بىر ئۈنۈمى ۋە قىممىتى بولمايدۇ. بىر كىتاب يازالايدىغان سەۋىيىگە يەتمەك بەك تەس. ئاشۇ سەۋىيىگە يېتىپ بولغاندىن كېيىن، هازىرقى شارائىتتا بىرەر كىتاب يېزىپ نەشر قىلدۇرماق تېخىمۇ تەس. شۇنداق بولغاچقا، هەر بىر جۈملىنى يازغاندا ئىشلەتكەن سۆزلۈكلەرنى ئىنتايىن ئەستايىدىل تاللاش كېرەك. ئەگەر بىر مەنىنى ئىپادىلەيدىغان سۆزدىن 4-5 بولسا، ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى ئەڭ ئاددىيسىنى تاللاش كېرەك. شۇ ئارقىلىق كىتاب ۋە ماقالىدىن ئەڭ زور ئۈنۈمگە ئېرىشكىلى بولىدۇ.

ئەگەر خەۋىرى بارلار بولسا، مۇشۇ يازمامنىڭ ئاخىرىسغا ئىنكاس تەرىقىسىدە مۇنداق بىر نەرسىنى يېزىپ قويساڭلار: ئۇيغۇر نوپۇسى ئىچىدە هازىر باشلانغۇچنى پۈتتۈرگەن، تولۇقسىزنى پۈتتۈرگەن، تولۇقنى پۈتتۈرگەن ۋە ئالىي مەكتەپنى پۈتتۈرگەنلەرنىڭ نىسبىتى قانچىلىك؟ ئۇلارنىڭ سانىچۇ؟ يازغۇچىلار مۇشۇ نەرسىلەرنى چوقۇم ئايدىڭلاشتۇرۇۋېلىپ، شۇ ئاساستا يازماقچى بولغان مەزمۇن، سەۋىيە ۋە ئىشلىتىدىغان سۆزلەرنى تاللىشى كېرەك. بولمىسا كۆزلىگەن مەقسەتكە يېتەلمەيدۇ.

4. رەسىم ۋە جەدۋەللەردىن پايدىلىنىش

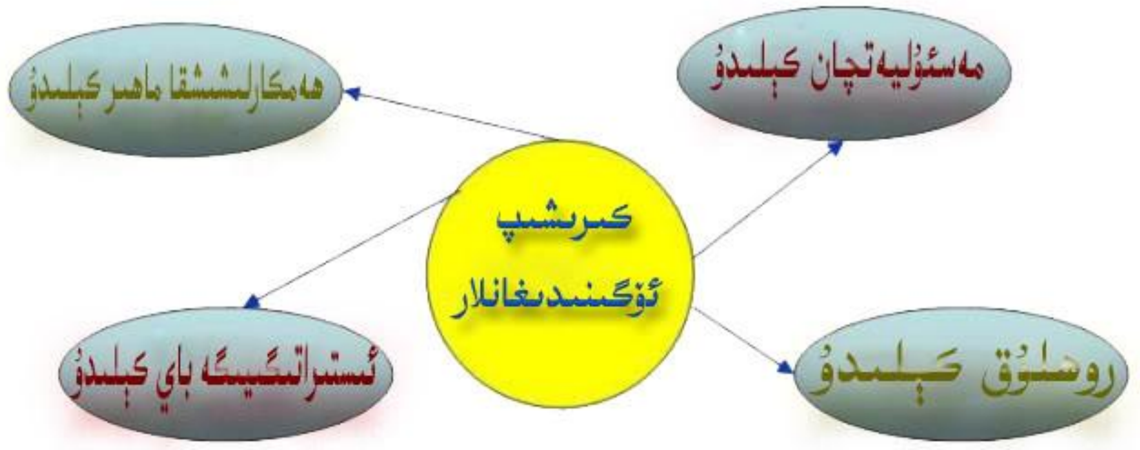
ئىنگلىز تىلىدىكىلەرنىڭ "بىر سۈرەتنىڭ مىڭ سۆزگە باراۋەر قىممىتى بار" دېگەن بىر سۆزى بار. ئامېرىكىدا يالغۇز تەبىئىي - پەن كىتاب - ماقالىلىرىدا رەسىم ۋە جەدۋەل قاتارلىق نەرسىلەرنى كۆپ ئىشلىتىپلا قالماي، ئىجتىمائىي - پەن كىتاب - ماقالىلىرىدىمۇ هەم شۇنداق. بۇ ئىش هازىر بىر رەسمىي پەن بولۇپ شەكىللەنگەن بولۇپ، ئۇنى "كۆرۈش ئارقىلىق ئۆگىنىش قوراللىرى" دەپ ئاتايدۇ. ئۇنىڭ ئىچىدە ئىجتىمائىي پەن ئۇقۇملىرىنى رەسىم بىلەن چۈشەندۈرىدىغان بىر تارماق بار بولۇپ، ئۇنى "رەسىملىك تەشكىللىگۈچىلەر" دەپ ئاتايدۇ. بەزىلەر ئۇنى "ئۇقۇم خەرىتىسى" دەپمۇ ئاتايدۇ. تەتقىقات نەتىجىلىرىگە ئاساسلانغاندا، رەسىملىك تەشكىللىگۈچىلەر هەممە كەسىپتىكى ئۆگىنىش جەريانى ئۈچۈن پايدىلىق بولۇپ، ئۇنىڭ رولى ئوقۇش، چۈشىنىش ۋە بىلىدىغان سۆزلۈكنىڭ سانىنى ئاشۇرۇش جەھەتتە هەممىدىن كۈچلۈك بولىدۇ. كىشىلەر رەسىملىك تەشكىللىگۈچىلەرنىڭ ياردىمى بىلەن، ئوقۇۋاتقان مەزمۇننىڭ ئارقىسىدىكى ئۇقۇمنى ئاسان چۈشىنەلەيدۇ، هەمدە مۇهىم ئەمەس مەزمۇنلارنى ئاسانلا پەرق ئېتەلەيدۇ. ئامېرىكىلىقلارنىڭ بۇ خىل قورالدىن قانچىلىك كۆپ پايدىلانغانلىقىنى كۆرۈۋېلىش ئۈچۈن، مەن ئىمكانىيىتى بار قېرىنداشلارنىڭ تۆۋەندىكى تور بېتىگە ئۇلىنىشنى قويۇپ قويغان كىتابنى ئۆز كومپيۇتېرىسغا چۈشۈرۈۋېلىپ، ئۇنى بىر ۋاراقلاپ بېقىشنى تەۋسىيە قىلىمەن:

http://www.bilik.cn/bbs/viewthread.php?tid=17172&extra=page%3D1

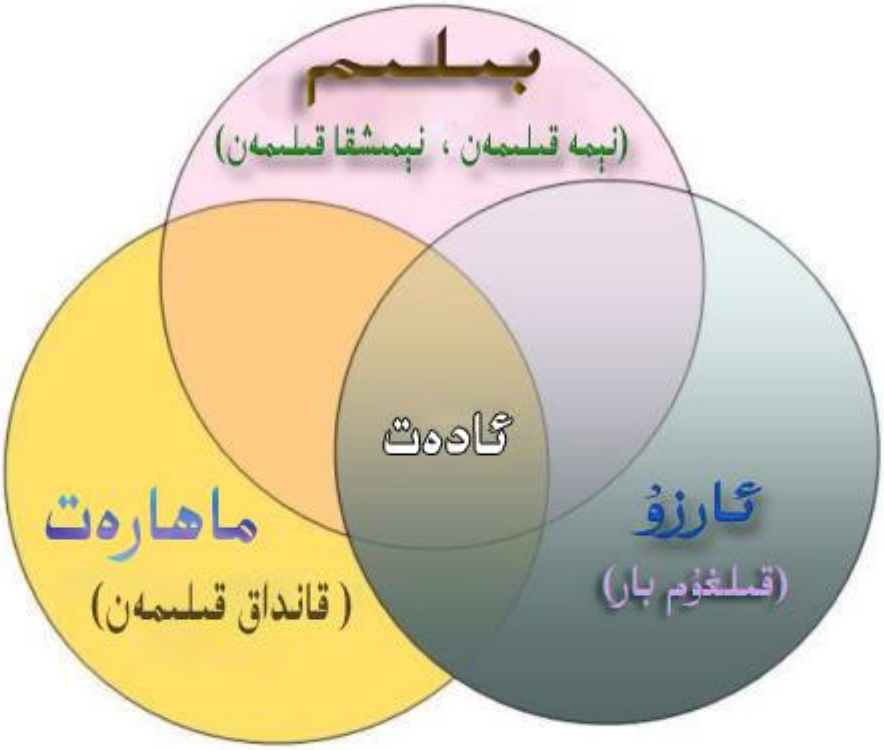
بۇ كىتاب كوۋېي ئەپەندىنىڭ " ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى كىشىلەرنىڭ 7 ئادىتى" دېگەن

كىتابنىڭ PDF شەكلى بولۇپ، ئۇنى ئۆزىگە "Uyghuronline" دېگەن ئىنتېرنېت ئىسمىنى قويۇۋالغان قېرىندىشىمىز تەمىنلىدى (سىزگە كۆپتىن-كۆپ رەھمەت).

تۆۋەندىكىسى مەن ئۆزۈم تەييارلىغان ئىككى پارچە رەسىم. ئۇنىڭ بىرىنچىسىدە كىرىشىپ ئۆگىنىدىغان كىشىلەرنىڭ خاراكتېرى چۈشەندۈرۈلگەن. ئىككىنچىسىدە بولسا ئادەتنىڭ ئېنىقلىمىسى ۋە ئۇلىنىڭ قانداق ۋۇجۇدقا كېلىدىغانلىقى چۈشەندۈرۈلگەن. 1-رەسىمنى مەن ئىنتېرنېتتىن تاپقان "رەسىملىك تەشكىللىگۈچىلەر" گە ئائىت بىر ماتېرىيالدىكى بىر رەسىمگە ئاساسەن تەييارلىدىم. ئىككىنچى رەسىمنى بولسا ئالدىنقى ئىككى يازمامدا تونۇشتۇرغان كوۋېي ئەپەندىنىڭ كىتابىدىكى بىر رەسىمگە ئاساسەن تەييارلىدىم. ئەگەر خالىسىڭىز، سىناق تەرىقىسىدە سىز مۇشۇ ئىككى رەسىمدىكى ئۇقۇمنى سۆز بىلەن چۈشەندۈرۈپ يېزىپ بېقىڭ. ئۇنىڭدىن كېيىن ئۆزىڭىز يازغان تېكىست بىلەن بۇ رەسىمنى سېلىشتۇرۇپ بېقىڭ. سىزچە ئوقۇرمەنلەر قايسىسىنى ئوبدانراق چۈشىنىدۇ؟ قايسىسىنى ئېسىدە ئاسانراق قالدۇرالايدۇ؟ بۇ يەردىكى مىساللار رەڭلىك بولۇپ، كىتاب-جۇرناللارغا چىقىرىدىغان رەسىملەر رەڭلىك بولمىسىمۇ بولۇۋېرىدۇ. ئامېرىكىدىكى كىتاب-جۇرناللاردا ئىشلىتىلگەن رەسىملەرنىڭ ئىچىدە رەڭلىكلىرى ناھايىتى ئاز.



1-رەسىم: كىرىشىپ ئۆگىنىدىغانلارنىڭ خاراكتېرى.



2-رەسىم: ئادەتنىڭ ئېنىقلىمىسى ۋە ئۇنىڭ ۋۇجۇدقا كېلىشى.

5. ئابستراكت بىلەن خۇلاسە قىسىملىرى بولۇش

مەيلى تەبىئىي پەن بولسۇن ياكى ئىجتىمائىي - پەن بولسۇن، ئىلمىي تەتقىقات ئاساسىدا يېزىلغان، ئىلمىي جۇرناللاردا ئېلان قىلىنىدىغان ماقالىلەرنىڭ ھەممىسىنىڭ بىردىن ئابستراكتى ۋە بىردىن خۇلاسىسى بولىدۇ. بۇ "ئابستراكت" قىسمىدا بۇ ماقالە نېمە توغرۇلۇق ئىكەنلىكى، نېمىلەر بايان قىلىنىدىغانلىقى ھەققىدە بولىدۇ. كۆپىنچە جۇرناللارنىڭ ئابستراكت قىسمىدىكى سۆزلۈكنىڭ ئەڭ يۇقىرى سانى توغرىسىدا چەكلىمىسى بولىدۇ. ماقالىنىڭ ئەڭ ئاخىرىسىدا بىر "خۇلاسە" قىسمى بولىدۇ. ئۇنىڭدا بۇ ماقالىدا نېمە بايان قىلىنغانلىقى ۋە بۇ تەتقىقات بىلەن ئىزدىنىش ئارقىلىق قولغا كەلتۈرۈلگەن مۇھىم نەتىجىلەر بىلەن ئېرىشكەن مۇھىم يەكۈنلەر خۇلاسىلىنىدۇ. ئىلمىي جۇرنالدا ئېلان قىلىنىدىغان ماقالە ئەمەس، " شىنجاڭ مەدەنىيىتى" بىلەن ئوخشاش جۇرنالغا چىققان ئۇزۇن ھەجىملىك ماقالىلەردىمۇ ئاشۇنداق ئابستراكت بىلەن خۇلاسە قىسمى بولىدۇ. مەن ئۇنداق ئۇزۇن ماقالىلەرنى ئوقۇشتىن بۇرۇن، ئالدى بىلەن ئۇنىڭ ئابستراكتى بىلەن خۇلاسىسىنى ئوقۇيمەن. شۇ ئارقىلىق بۇ ماقالىنى تولۇق ئوقۇش-ئوقۇماسلىقنى قارار قىلىمەن. كۆپىنچە ئەھۋالدا، كىشىلەر بۇنداق ئۇزۇن ماقالىلەرنى تولۇق ئوقۇغان تەقدىردىمۇ، ئەڭ ئاخىرىدا ئوقۇرمەنلەرنىڭ ئېسىدە قالىدىغىنى ئاشۇ ماقالىنىڭ ئەڭ ئاخىرقى "خۇلاسە" قىسمىدا بايان قىلىنغان مەزمۇنلار بولىدۇ.

مېنىڭ پەرىزىمچە، ئۇيغۇر دىيارىدىكى جۇرناللاردا چىقىدىغان 5 بەتلىك ۋە ئۇنىڭدىن ئۇزۇن ماقالىلەرنى مۇشۇنداق "ئۇزۇن ماقالە" دەپ قاراشقا بولىدۇ. شۇڭا ئۇنىڭغا بىر ئابستراكت بىلەن بىر خۇلاسە قىسمىنى كىرگۈزۈپ قويۇشنىڭ ئوقۇرمەنلەر ئۈچۈن زور پايدىسى بار، دەپ ئويلايمەن.

6. ئاخىرقى سۆز

مەن 1988-يىلى ياپونىيىدىكى ئوقۇشتىن قايتىپ كېلىپ ئۇزۇن ئۆتمەي بىر كۈنى، ئۈرۈمچىدىكى بىر مۇلازىمەت ئورنىغا شاگىخەيدىن ماگىنۇرغۇتەكەن بىر-ئىككى ساندۇق نەرسىلىرىمنى ئېلىۋېلىشقا باردىم. مەن ئۇ يەرگە يېتىپ بارغاندا سائەت چۈش ۋاقتى 12 دىن 5 مىنۇت ئۆتكەن ئىكەن. شۇنىڭ بىلەن ئۇ يەردە ئىشلەيدىغانلار چۈشلۈك تاماق ئۈچۈن ئىشتىن چۈشۈپ كېتىپتۇ. ياپونىيىدە بۇنداق مۇلازىمەت ئورۇنلىرى چۈشتە دەم ئالمايدىغان بولغاچقا، مەن ئۇنداق بولۇشنى بىلمەپتىمەن. مەن قالغان 15 دەك كىشىلەر بىلەن ئۇ يەردىكى بىر كىچىك ئۆيدە 2 سائەتكە يېقىن ئۆچرەت تۇرۇپ ساقلىدىم. سائەت چۈشتىن كېيىن 2 بولغاندا، ئۇ شىركەتنىڭ بىر ئادىمى چىقىپ، " بۈگۈن چارشەنبە، چۈشتىن كېيىن سىياسىي ئۆگىنىش بار. شۇڭا بىز ئىشلىمەيمىز. ئەتە كېلىڭلار." دېدى. مېنىڭ بۇ ئىشقا دەھشەت غەزىپىم كەلدى. " ئۆزۈڭنى دۇنيادىكى قەدىمىي مەدەنىيەتلىك ئەللەرنىڭ بىرسى، دەپ ھېسابلايسەن. ئۇنداق بولمىساڭ قانداق قىلاتتىڭ؟ بىر ۋاراق قەغەزگە ئىككى جۈملە سۆز يېزىپ، دېرىزىگە چاپلاپ قويساڭ بولماسمىدى؟" دەپ ئويلىدىم. ئامېرىكىدىكى مۇشۇنىڭغا ئوخشاش خېرىدارلار تىزىلىپ ساقلايدىغان يەرلەرنىڭ ھەممىسى چۈش ۋاقتى ئارام ئالمايدۇ، ھەممە ھەر خىل ئۇسۇلدىن پايدىلىنىپ، خېرىدارلارنىڭ ئىشنى ناھايىتى قولايلىقلاشتۇرىدۇ. مەسىلەن: ئەڭ كۆپ ئىشلىتىلىدىغان ئۇسۇلنىڭ بىرسى مۇنداق، بىر چۈگىلەيدىغان كىچىك چاقتا نومۇرى بار قەغەز يۈگەكلىك بولۇپ، بۇنداق ئورۇنغا كىرگەن كىرگەن خېرىدارلار ئالدى بىلەن ئاشۇ نومۇردىن بىرنى ئالىدۇ، ئاندىن خېرىدارلار تەييارلانغان ئورۇندۇقتا ئولتۇرۇپ ساقلايدۇ. مۇلازىمەت ئورنىنىڭ خادىمى ياكى نۆۋەتتە كەلگەن نومۇرنى چاقىرىدۇ، ياكى بولمىسا نۆۋەتتە كەلگەن نومۇر بىر كىچىك ئېلېكترونلۇق ئېكراندا كۆرۈنىدۇ. سىز شۇ چاغدا مۇلازىمەت پوكىيىگە بارىسىز. چارچاش يوق، ئارقا ئىشىك يوق، ئۆچرەتكە قوشۇلىۋالىدىغانلار يوق، ھەممە ئۇرۇشۇشمۇ يوق. دېمەك ئامېرىكىدا بىر كىچىككىنە ئىشنى ئارتۇق قىلىش ئارقىلىق، خېرىدارلارغا يۇقىسەك دەرىجىدە ئوڭايلىق تۇغدۇرۇپ بېرىلگەن. يۇقۇرىقىدەك بىر مۇلازىمەت جەريانى بىر قالاق جەرياندىن بىر مەدەنىيەتلىك جەريانغا ئۆزگەرتىلگەن.

نۇرغۇن كىشىلەر ئىشلىتىدىغان بىر نەرسىنى ياساپ چىقىرىدىغانلار چوقۇم ئەڭ مۇھىم ئامىللارنىڭ بىرسى قاتاردا ئىشلەپ چىقارغان نەرسىسىنىڭ ئىشلىتىشكە قۇلايلىق ئىكەنلىكى - ئەمەسلىكى توغرىسىدا چوڭقۇر باش قاتۇرۇشى كېرەك. مەھسۇلاتنىڭ لايىھىسىنى بېكىتىشتىن بۇرۇن چوقۇم بىر قېتىم "بۇنى ئىشلىتىشكە قۇلايلىق قىلغىلى بولىدىغان يەنە بىرەر تەرىپى بارمۇ؟" دەپ قاتتىق ئىزدىنىپ بېقىش كېرەك. ئەگەر سىز تۈتقۇچى يوق ئىشكتىن بىرنى ئىشلەپ چىقىرىپ،

ئۈنىڭدىن 10 مىڭ دانە ساتسىڭىز (بۇ ساننى ئېنگلىز تىلىدىكىلەر 10،000 دەپلا يازىدۇ، سۆز بىلەن يازمايدۇ)، ئۇنى ئالغان 10 مىڭ كىشىنىڭ ھەممىسىنى بازاردىن تۇتقۇچ، مىخ ۋە ئۇششىكە سېتىۋېلىپ، ئۇ تۇتقۇچنى ئۆز ئىشكلىرىگە بېكىتىپ چىقىشقا توغرا كېلىدۇ. ئەگەر سىز ئۇ تۇتقۇچنى ئۆز زاۋۇتىڭىزدىلا بېكىتىپ، ئاندىن ساتسىڭىز، سىزگە ئانچە كۆپ ئىش كەتمەيدۇ، لېكىن سىز ئاشۇ 10 مىڭ ئادەمنىڭ نۇرغۇن ۋاقتى بىلەن پۇلىنى تېجەپ قالىسىز. دۇنيادا تۇتقۇچى يوق ئىشىك ئىشلەپ چىقىرىدىغان شىركەت يوق. مەن بۇنى ۋە ئۇنىڭ ئالدىدىكى ئۇرۇمچىدە بولغان ئىشنى پەقەت بىر مىسال سۈپىتىدە دەۋاتىمەن. ئوقۇرمەنلەر يازغۇچىلارنىڭ خېرىدارلىرى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. شۇڭا سىز بىر يازغۇچى بولسىڭىز، بىر ماقالە ياكى كىتابنى پۈتتۈرگەندىن كېيىن، بىتەرلىك ۋاقت چىقىرىپ، مەن يۇقىرىدا ئوتتۇرىغا قويغان تەكلىپلەر ئاساسىدا، "ئوقۇرمەنلەرنىڭ قىزىقىشى، چۈشىنىشى، ئەستە قالدۇرۇشى ۋە پايدىلىنىشى ئۈچۈن مەن قىلىپ بېرەلەيدىغان يەنە بىرەر ئىش بارمىدۇ؟" دەپ چوڭقۇر ئويلىنىپ بېقىڭ. شۇنداق قىلسىڭىز، بۇرۇنقىدىن ياخشى ئۈنۈمگە ئېرىشەلەيسىز. بولۇپمۇ ئۇيغۇرلار ئىچىدىكى كىتاب ئوقۇيدىغانلارنىڭ سانىنى كۆپەيتىشكە، شۇ ئارقىلىق ئۇيغۇرلارنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى ئىشلىرىنىڭ ياخشىلىنىشىغا قاراپ مېڭىشىغا تېخىمۇ ياخشى تۆھپە قوشالايسىز.

مەن بۇ يازمىدا ھازىرغىچە پەقەت يازغۇچىلار توغرىسىدىلا سۆزلىدىم. ئەمدى ئوقۇرمەنلەر توغرىسىدىمۇ بىر نەچچە ئېغىز گەپ قىلاي. ئۇيغۇرچىدا ياش - ئۆسمۈرلەرنىڭ يەنە بىر نامى بار. ئۇ بولسىمۇ "ئىزباسارلار". ئۇلار كىمنىڭ ئىزىنى باسىدۇ بىلەمسىز؟ باشلانغۇچ مەكتەپكە كىرگىچە ئاساسەن ئاتا-ئانىسى ۋە ئاكا-ھەدىلىرىنىڭ ئىزىنى باسىدۇ. ھەممە ئىشنى ئاشۇلاردىن ئۆگىنىدۇ. بۇ مەزگىلدە ئاتا-ئانا ۋە ھەدە-سىڭىللار ھەر بىر بالا ئۈچۈن ھەممە جەھەتتە ئۈلگىلىك رولىنى ئوينايدۇ. باشلانغۇچ مەكتەپكە كىرىپ ئوقۇشنى باشلىغاندىن كېيىن، ئاتا-ئانىلارنىڭ بالىلىرىغا بولغان ئۈلگىلىك رولى تەدرىجىي ئاجىزلاپ ماڭىدۇ. لېكىن ھەرگىز يوقاپ كەتمەيدۇ. شۇڭلاشقا كىتاب ئوقۇشتا سىز بالىڭىزغا بالىڭىز ناھايىتى كىچىك ۋاقتىدىلا ياخشى ئۈلگە بولۇڭ. "بالىڭىز كۆپ كىتاب ئوقۇسۇن" دېگەنلىك، ھەرگىزمۇ "بالىڭىز ئۆيدە كىتاب ئوقۇسۇن، سىز ئولتۇرۇۋېرىڭ" دېگەنلىك ئەمەس. ئەگەر سىز بالىڭىزغا ئاشۇنداق تۈزۈم چىقارسىڭىز، ياكى ئۇلارغا ئاشۇنداق تەلەپ قويسىڭىز، سىز بالىڭىزغا ئادالەتسىزلىك قىلغان بولىسىز. ئانچە ياخشى ئۈنۈمگىمۇ ئېرىشەلمەيسىز. شۇ نەرسە ئېسىڭىزدە بولسۇنكى، ئۆزىڭىز قىلالمىغان ئىشتا ھەرگىز بالىڭىزدىن ئۈمىد كۈتمەڭ. "ئىزباسارلار" ئاتا-ئانىلارنىڭ ياخشى "يول باشلامچى" بولۇشىغا موھتاج.

بۇ ماقالىنى ھېچ كىمدىن رۇخسەت سورىماي مەنبەسىنى ئەسكەرتكەن ھالدا باشقا توربەتلەردە ئېلان قىلسىڭىز بولۇۋېرىدۇ.

2008-يىلى 4-ئاينىڭ 7-كۈنى

ئەسەر مەنبەسى: مەرىپەت بىلوگى
www.meripet.com

مەكتەپ ھاياتىدىن مۇۋاپىق پايدىلىنىش توغرىسىدا قىسقىچە تەۋسىيە

ئىلاۋە: ماڭا ئۇيغۇر دىياردىكى بىر ئۇكىمىز ئۇچۇر يوللاپ، ھازىر بۇ يىللىق ئالىي مەكتەپ ئىمتىھانلىرىغا قاتنىشىدىغان ئۇيغۇر ياشلىرى ئىچىدە كېيىنكى قەدەمنى قانداق بېسىشنى دېگەندەك بىلەلمەي، گاڭگىراپ قېلىۋاتقان ياشلارنىڭ خېلە كۆپلىگىنى ئېيتىپتۇ. ھەمدە مۇمكىن بولسا مېنىڭ شۇلار ئۈچۈن بىرەر پارچە يازما تەييارلىشىمنى تەكلىپ قىلىپتۇ. مەن ئالدى بىلەن ئاشۇ ئۇكىمىزغا چىن كۆڭلۈمدىن رەخمەت ئېيتىمەن.

تۆۋەندىكىسى بىر تورداشقا قايتۇرغان ئىنكاس شەكلىدە يېزىلغان ماقالىنىڭ ئەسلى نۇسخىسى:

ھۆرمەتلىك «ئۆتمۈشۈم، كەلگۈسۈم ۋە كومپيۇتېر» نى يازغان ئۇكام،

مەن سىزنىڭ بۇ يازمىڭىزنى ئۆز ۋاقتىدىلا كۆرۈپ، سىز سورىغان سوئاللارغا ئازراق جاۋاب بېرىپ بېقىشنى ئويلىغان بولساممۇ، قانداق جاۋاب بېرىش ئۈستىدە ئويلىنىپ بولالماي، بۇ ئىشنى سەل ئۇزۇنغا سوزىۋەتتىم. مەن ئەمدى ئۆزەمنىڭ ئويلىغانلىرىنى قىسقىچە سۆزلەپ بېرەي. مېنىڭچە سىز سورىغان سوئاللارنى مۇنداق 3 تۈرگە ئايرىش مۇمكىن :

(1) قانداق قىلغاندا ئالىي مەكتەپ ھاياتىنى مۇۋاپىق ئورۇنلاشتۇرغان بولىدۇ؟
(2) ئوقۇشىسىزلىقتا ئۇچرىغان بىر ئادەم قانداق قىلغاندا ئۆزىنىڭدىن كېلىپ چىققان روھىي چۈشكۈنلىكتىن تېز ۋە ئۈنۈملۈك قۇتۇلۇپ چىقالايدۇ؟
(3) ئۇيغۇرنىڭ مىللىي كىملىكىنى ساقلاپ قېلىش ئۈچۈن قانداق قىلىش كېرەك؟

مەن ئۇشبۇ يازمامدا، 1-سوئالغىلا بىر ئاز جاۋاب بېرىپ ئۆتەي. ئۈچىنچى سوئالدا بىر ئىنتايىن سەزگۈر مەسىلە ئوتتۇرىغا قويۇلغان بولۇپ، مېنىڭچە ئۇنىڭ جاۋابىنى بىلىدىغانلار خېلە كۆپ. مەن بۇ مەسىلە توغرىسىدا ئۆزەمنىڭ بۇرۇنقى يازمىلىرىدا ئوخشىمىغان دەرىجىدە توختالغان ئىدىم. سىزگە ۋە سىزگە ئوخشاش باشقا ياشلارغا پەقەت مۇنداق بىر مەسلىھەتىم بار: «چوڭ-چوڭ ئىشلارنى ۋۇجۇتقا چىقىرىشنى ئۆزىڭىز قىلالايدىغان كىچىك ئىشلاردىن باشلاڭ.» (بۇ غەربتىكى بىر داڭلىق ئەربابنىڭ سۆزى بولۇپ، ئۇ كىشىنىڭ ئىسمى ئېسىمدە قالماپتۇ.) ئەمدى يۇقىرىقى 2-سوئالغا كەلسەك، مەن ئۇنىڭ جاۋابى توغرىسىدا ئايرىم توختىلىشنى مۇۋاپىق كۆردۈم. يەنى بىر-ئىككى ئاينىڭ ئىچىدە ئۇ توغرىسىدا بىر ئايرىم يازما تەييارلىشىم مۇمكىن. تۆۋەندە يۇقىرىقى

1ـسوئالغا قىسقىچە جاۋاب بېرىپ ئۆتىمەن.

سىزنىڭ ئەمىلىيىتىڭىزدىمۇ كۆرۈنۈپ تۇرغاندەك، ئوتتۇرا ياكى ئالىي مەكتەپتە ئوقۇۋاتقان ھەر بىر ياش مۇنداق ئىككى يولغا دۇچ كېلىدۇ: (1) ئۆزى قىلىشقا تېگىشلىك ئىشلارنى قىلىش. (2) ئۆزى ئەڭ قىزىقىدىغان ئىشلارنى قىلىش. بۇ يەردىكى «ئۆزى قىلىشقا تېگىشلىك ئىشلار» دېگىنىمىز مەكتەپ ھەر بىر ئوقۇغۇچىدىن تەلەپ قىلغان ئىشلار بولۇپ، ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى ئەڭ مۇھىمى ئۆتۈلگەن بارلىق دەرسلەرنى پۇختا ئىگىلەپ مېڭىشتىن ئىبارەتتۇر. ئەمدى ئىككىنچى ئىشقا كەلسەك، ئۇنى چۈشەندۈرۈپ ئولتۇرۇشنىڭ ئانچە ھاجىتى يوق؛ سىزگە نىسبەتەن ئېيتقاندا كومپيۇتېر بىلىملىرىنى ئىگىلەش سىز ھەممىدىن بەك قىزىقىدىغان ئىشتۇر.

مەكتەپ ھاياتىنى ناھايىتى مۇۋەپپەقىيەتلىك ئۆتكۈزگەن ياشلارنىڭ كىشىلىك خاراكتېرى جەھەتتە مۇنداق ئورتاق ئالاھىدىلىكى بار:

(1) ئۇلار ھەر ۋاقىت ۋە ھەر جايدا ئۆزلىرى قىلماقچى بولغان ئىشلارنى مۇھىملىق دەرىجىسى بويىچە تىزىپ چىقالايدۇ.
(2) ئۇلار ھەر ۋاقىت ئۆز-ئۆزىنى كونترول قىلىپ، ئۆزىنىڭ ۋاقتى بىلەن زېھنىنى ئالدى بىلەن «ئەڭ قىزىقارلىق ئىشلار» ئەمەس، بەلكى «ئەڭ مۇھىم ئىشلار» ئۈچۈن سەرپ قىلالايدۇ. ئەڭ مۇھىم ئىشلارنى ۋۇجۇتقا چىقىرىش ئۈچۈن ئۆزىنىڭ باشقا نۇرغۇن قىزىقىشلىرىدىن ۋاز كېچەلەيدۇ. «ئەڭ مۇھىم ئىشلار» نى قىلىپ ئېشىنغان ۋاقتى بىلەن زېھنىنىلا «ئەڭ قىزىقارلىق ئىشلار» غا سەرپ قىلىدۇ.
(3) ئۇلاردا داۋاملىق قىيىنچىلىققا جەڭ ئېلان قىلىدىغان پۇزىتسىيە بولىدۇ. يېڭى شارائىتقا تېز ماسلىشالايدۇ. ھەمدە ئۆزى ئۈچۈن پايدىسىز بىر ئەھۋال ئىچىدىن ئۆزى ئۈچۈن پايدىلىق يېڭى پۇرسەتلەرنى تېپىپ چىقالايدۇ.

يوقىرىدا تىلغا ئالغىنىم بىر مۇكەممەل تىزىم بولماستىن، ھازىر ئېسىمگە كەلگەن بىر قىسىم خاراكتېرىدىن ئىبارەتتۇر. بۇلاردىن باشقا، «مۇۋەپپەقىيەتنىڭ يېڭى تەڭلىمىسى» مۇ ھەر بىر ياشنىڭ مەكتەپ ھاياتىغا خېلە ئۆيغۇن كېلىدۇ. شۇڭا مۇمكىن بولسا ئۇنى ئوبدان ئۆزلەشتۈرىۋېلىشقا تىرىشىپ بېقىڭ.

سىزنىڭ ھازىر كومپيۇتېرغا يۈكسەك دەرىجىدە قىزىقىشىڭىز خاتا ئىش ئەمەس. لېكىن، مېنىڭچە سىزنىڭ بىر ئالىي مەكتەپ ئوقۇغۇچىسى تۇرۇپ، كومپيۇتېر بىلىمنى كۆپرەك ئىگىلەش ئۈچۈن قالغان دەرسلەرنى نورمال ئۆزلەشتۈرۈپ مېڭىشقا تەسىر يەتكۈزۈشىڭىز مۇۋاپىق ئەمەس. ئەگەر كەلگۈسىدە چوڭ ئىشلارنى قىلماقچى بولسىڭىز، ئۆزىڭىزدە چوقۇم يوقىرىدا ئوتتۇرىغا قويۇلغاندەك ئىقتىدارلارنى يېتىلدۈرۈشكە تىرىشىڭ. ئەگەر بىر ئوقۇغۇچى دەرسخانىدا ئۆتۈلگەن دەرسلەرنى ئىگىلەپ ماڭماي، ئۆزى ياخشى كۆرىدىغان باشقا بىلىملەرنىلا ئۆگەنسە، ئۇ ھالدا ئۇ ئوقۇغۇچىنىڭ ئالىي مەكتەپتە تۇرۇشىنىڭ ھېچ بىر ھاجىتى ۋە قىممىتى بولمايدۇ. ئاتا-ئانا ۋە

ئۆرۈق-تۇغقانلار تەمىنلىگەن ئىقتىسادىي ياردەم، ھەمدە مەكتەپ ۋە جەمئىيەت ئاجراتقان مەبلەغلەرنىڭ ھەممىسىمۇ ئىسراپ بولىدۇ. ھەر بىر ئوقۇغۇچى مەكتەپتە ئوقۇۋاتقان مەزگىلدە چوقۇم شۇ مەكتەپتىكى بارلىق شارائىتتىن ئەڭ يوقىرى دەرىجىدە پايدىلىنىپ، ئۆتۈلگەن دەرسلەرنى پۇختا ئىگىلەپ مېڭىشقا تىرىشىشى كېرەك. مەن ھازىرغىچە ئوقۇشىمىغان دۆلەت ۋە مىللەتلەرنىڭ ھەممىسىدە «مەكتەپتە ئۆتۈلگەن دەرسلەر جەمئىيەتكە چىققاندا جانغا ئانچە ئەرز قاتمايدىكەن» دېگەن چۈشەنچىدىكى ياشلارنىڭ بارلىغىنى ھېس قىلدىم. مېنىڭچە بۇ چۈشەنچە توغرا ئەمەس. مەيلى سىز باكلاۋېر، ماگىستىرلىق ياكى دوكتۇرلۇق ئۇنۋانى ئۈچۈن ئوقۇڭ، مەكتەپ ھەرگىز سىزگە كېرەكسىز دەرسلەرنى ئۆتمەيدۇ. كېرەكلىك بىلىملەرنىڭ ھەممىسىنىمۇ ئۆگىتىپ بولالمايدۇ. مەكتەپ پەقەت سىزگە بىر قىسىم ئاساسلىق بىلىملەرنى ئۆگىتىپ، شۇ ئارقىلىق سىزنى كەلگۈسىدە يېڭى بىلىملەرنى ئۆزىڭىزگە تايىنىپ ئۆگىنەلەيدىغان، شۇ ئارقىلىق سىز خىزمەت جەريانىدا دۇچ كەلگەن يېڭى مەسىلىلەرنى ئۆز-ئۆزىڭىزگە تايىنىپ ھەل قىلىدىغان ئىقتىدارنى يېتىلدۈرىدۇ. مۇشۇ مەنىدىن ئېلىپ ئېيتقاندا، ئوقۇغۇچىلار ھەرگىز مەكتەپتە ئۆتۈلگەن ئاساسلىق دەرسلەرگە سەل قارىماسلىقى كېرەك.

مەن سىزنىڭ « بىزنىڭ مەيلى تارىخ جەھەتتە بولسۇن ،مەدەنىيەت جەھەتتە بولسۇن ،ئىقتىساد ۋەياكى سياسى جەھەتتە بولسۇن چىقىش يولىمىزنىڭ پەقەت ۋە پەقەت كومپيۇتېردا ئىكەنلىكىنى چوڭقۇر ھېس قىلدىم» دېگەن كۆز-قارىشىڭىزغا تولۇق قوشۇلۇپ كەتمەيمەن. ئۇيغۇرلارنىڭ بۈگۈندىن كېيىنكى تەرەققىياتىنىڭ قانداق بولىشىدا كومپيۇتېر مۇھىم رول ئويناي‌دىغان ئامىللارنىڭ بىرسى، لېكىن، بىردىن-بىر ئامىل ئەمەس. ئۇيغۇرلارنىڭ مائارىپ، ئىلىم-پەن، تېخنولوگىيە ۋە ئىگىلىك ئىشلىرى تەكشى تەرەققىي قىلمىسا، ئۇنىڭ كومپيۇتېر ئىشلىرىنىڭ تەرەققىي قىلىشىمۇ مۇمكىن ئەمەس. مەسىلەن، بەلگىلىك مەكتەپ تەربىيە ئاساسى بولمىغان بىر ئادەمنىڭ كومپيۇتېر ئۆگىنەلىشى مۇمكىن ئەمەس. شۇڭا مىللەتنى تەرەققىي تاپقۇزۇش ئۈچۈن ئۇنىڭ ھەممە ئىشلىرىنى تەكشى تەرەققىي قىلدۇرۇش كېرەك.

ئەگەر سىز ئۆزىڭىزنىڭ ھازىرقى كومپيۇتېرغا بولغان يۇكسەك قىزىقىشىڭىزدىن توغرا پايدىلانسىڭىز، كەلگۈسىدە ئاشۇ ساھەدە ناھايىتى مۇۋەپپەقىيەتلىك بولالايسىز. دۇنيادا مۇۋەپپەقىيەتلىك بولغان كىشىلەرنىڭ مۇتلەق كۆپ قىسمى ھەرگىز بىر ئىشنى سىناپ باققان 1-قېتىمدىلا مۇۋەپپەقىيەتلىك بولغان ئەمەس. كۆپىنچە ئەھۋالدا كىشىلەر نەچچە قېتىملاپ مەغلۇبىيەتكە ئۇچراپ، ئۆز مەغلۇبىيىتىدىن تەجربە-ساۋاقلارنى يەكۈنلەپ، يېڭى بىلىمگە ئېرىشىپ، قىلىۋاتقان ئىشنى قايتا سىناپ، مۇشۇنداق بىر جەريانىنى نۇرغۇن قېتىملاپ تەكرارلاش ئارقىلىق ئاخىرى مۇۋەپپەقىيەتلىك بولغان. سىزنىڭ « قۇت بىلىك » دەپ كومپيوتېر خىزمەت گۇرۇپپىسى قۇرۇپ باققىنىڭىز بىر ياخشى باشلىنىش بولۇپتۇ. ئەگەر ئىمكانىيىتىڭىز يار بەرسە، بۇ ئىشنى قايتىدىن باشلاڭ. ھەمدە ئۇنى ھەرگىز يېرىم يولدا توختىتىپ قويماڭ. شۇ ئارقىلىق سىز مۇشۇ خىزمەت گۇرۇپپىسى ئاساسىدا كەلگۈسىدە بىرەر شىركەتنى ۋۇجۇتقا چىقىرالىشىڭىزمۇ مۇمكىن. مېنىڭ بۇ جەھەتتىكى تەكلىپىم مۇنداق:

(1) ئەتراپىڭىزغا ئىقتىدارلىق، ھەمدە ئىدىيىسى بىلەن مىجەز-خاراكتېرى سىزنىڭكى بىلەن ئوبدان ماسلىشالايدىغان ياشلاردىن 5-6 نى توپلاش. ئىدىيىسى بىلەن مىجەز-خاراكتېرى ئۆز-ئارا چىقىشالايدىغان ئادەملەرنى يىغىش ئىنتايىن مۇھىم. ئەگەر 10 كىشىلىك بىر گۇرۇپپىنىڭ ئىچىدە مىجەزى قالغانلار بىلەن چىقىشالمايدىغان بىر ئادەم بولسا، ئۇ يالغۇز ئۆزى بۇ گۇرۇپپا ئۈچۈن ھېچ بىر قىممەت يارىتالمايلا قالماي، گۇرۇپپىدىكى قالغانلارنىڭ ئىش ئۈنۈمىگىمۇ زور دەرىجىدە سەلبىي تەسىر كۆرسىتىدۇ. ئۇنىڭ ئىش-ھەرىكەتلىرى بەزىدە ھەتتا پۈتۈن گۇرۇپپىنىڭ مەغلۇپ بولۇشىغا ئېلىپ بارىدۇ.

(2) ئۆز گۇرۇپپىڭىزدىكى ياشلارنى تەشكىللەپ، ئۇيغۇر شىركەت-كارخانا ئىگىلىكلىرى ئۈستىدە بىر تەپسىلى تەكشۈرۈش ئېلىپ بېرىش. شۇ ئارقىلىق ھازىر ئۇيغۇر جەمئىيىتىدە ئەڭ چوڭ كۆلەمگە ئېرىشكەن كەسىپ، شىركەت، كارخانا قاتارلىقلارنى تېپىپ چىقىش. ھەمدە ئۇلارنىڭ كۆلىمىنىڭ چوڭ-كىچىكلىكىگە قاراپ ئۇلارنى دەرىجىگە ئايرىپ چىقىش.

(3) يوقىرىقى ئىگىلىك ئورگانلىرىدا كومپيۇتېرنىڭ ئىشلىتىلىش ئەھۋالىنى ئېنىقلاپ چىقىش. ھەمدە تېخىچە كومپيۇتېر ئىشلىتىلمىگەن، ئەمما كومپيۇتېر ئىشلىتىلسە ئىش ئۈنۈمىنى زور دەرىجىدە ئۆستۈرگىلى بولىدىغان شىركەت، كارخانا، ئورگانلارنى ۋە ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى كونكرېت خىزمەت تۈرلىرىنى تېپىپ چىقىش.

(4) گۇرۇپپىدىكى بارلىق ئەزالارنى ئىشقا سېلىپ، ئوخشىمىغان كەسىپ تۈرلىرىگە بىردىن «ئۇچۇر دەپتىرى» (ئىنگلىزچە « Information Booklet ») تۈزۈپ چىقىش. بۇ ئۇچۇر دەپتىرىدە ئاشۇ بىر كەسىپ ياكى خىزمەت ئورنىدا قايسى خىلدىكى كومپيۇتېر ۋە يۇمشاق دېتاللاردىن پايدىلانسا بولىدىغانلىقى، ئەگەر شۇنداق قىلسا ئىش ئۈنۈمىنى قانچىلىك ئۆستۈرگىلى بولىدىغانلىقى توغرىسىدىكى ئۇچۇر بولىشى كېرەك.

(5) يوقىرىقى شىركەت، كارخانا قاتارلىقلارنىڭ باشلىقلىرى بىلەن كۆرۈشۈپ، ئۇلارغا ھېلىقى «ئۇچۇر دەپتىرى» نى بېرىپ، ئۇلارنى بۇ يېڭى ئۇچۇرلاردىن خەۋەردار قىلىش. ئەگەر سىز بۇ گۇرۇپپا ئاساسىدا بىر شىركەت قۇرغان بولسىڭىز، يوقىرىقى ئورۇنلارنى كومپيۇتېر ۋە يۇمشاق دېتال سېتىۋېلىش، يۇمشاق دېتاللارنى كومپيۇتېرغا قاچىلاش، ئۇلارنىڭ خادىملىرىنى كومپيۇتېرنى قانداق ئىشلىتىش جەھەتتە تەربىيىلەش قاتارلىق مۇلازىمەت تۈرلىرى بىلەن تەمىن ئەتسىڭىز بولىدۇ. ھەمدە بەزى ئالاھىدە يۇمشاق دېتاللارنى سىزنىڭ شىركىتىڭىز ئىشلەپ بەرسىمۇ بولىدۇ. مەسىلەن، «MicroSoft Excel » دە كىچىك كۆلەملىك شىركەتلەرگە زور پايدا يەتكۈزىدىغان نۇرغۇن پروگراممىلارنى تۈزگىلى بولىدۇ. ئۇنداق پروگراممىلارنى ئىشلىتىشمۇ ناھايىتى ئاسان بولۇپ، ئۇلارنى تولۇقسىز ئوتتۇرا مەكتەپ سەۋىيىسىگە ئىگە كىشىلەرمۇ ئىشلىتەلەيدۇ. « MicroSoft Excel» نى پۇختا بىلىدىغانلارغا بۇ بىر ئاددىي ئىش. لېكىن ئۇنى بىلمەيدىغانلار ئۈچۈن بۇ ئىشلارنى قىلىش مۇمكىن ئەمەس. يوقىرىقى قەدەم-باسقۇچلار ئارقىلىق سىز ئۆز شىركىتىڭىزگە خېرىدارمۇ توپلىيالايسىز.

مەن ئەسلىدە بۇ جاۋابنى بۇنچىۋالا ئۇزۇن يېزىشنى پىلانلىمىغان ئىدىم. كاللامغا كەلگەن ئىشلارنىڭ ھەممىسىنى يېزىشقا تىرىشىپ ئۇنى بىر ئاز ئۇزۇن قىلىۋەتتىم. ئاخىرىدا مەن ئوقۇرمەنلەرگە مىكروسوفت شىركىتىنىڭ قۇرغۇچىسى «Bill Gates» ئامېرىكىدىكى بىر تولۇق

ئوتتۇرا مەكتەپ ئوقۇغۇچىلىرىغا سۆزلىگەندە ئوتتۇرىغا قويغان « ھاياتنىڭ 11 قائىدىسى» نى ئىنگىلىزچىدىن ئۇيغۇرچىغا تەرجىمە قىلىپ سۇندۇم. ئەگەر مېنىڭ تەرجىمەمدە خاتالىق ياكى يېتەرسىزلىكلەر بولسا باشقا تورداشلارنىڭ تۈزىتىش بېرىشىنى سورايمەن.

ئەگەر بۇ يازمىنى باشقا تور بەتلىرىگە چىقارماقچى بولسىڭىز، چىقىرىۋېرىڭ. مەندىن سوراش ھاجەتسىز.

2008-يىلى 1-ئاينىڭ 18-كۈنى

ھاياتنىڭ 11 قائىدىسى

Bill Gates

1. ھايات ئادالەتلىك ئەمەس. ئۇنىڭغا كۆنگىن.
2. بۇ دۇنيا سىنىڭ ئۆز-ئۆزەڭگە بولغان ھۆرمىتىڭگە (ياكى غۇرۇرىڭغا) پەرۋا قىلمايدۇ. بۇ دۇنيا سەندىن ئۆزەڭگە نىسبەتەن بىر ياخشى ھېسسىياتقا ئىگە بولۇشتىن بۇرۇن بەزى نەتىجىلەرنى يارىتىشىڭنى ئۈمىد قىلىدۇ.
3. سەن تولۇق ئوتتۇرىنى پۈتتۈرۈپلا يىلىغا 40 مىڭ دوللار پۇل تاپالمايسەن. سەن بىر شىركەتكە ماشىنىسىدا تېلېفونى بار مۇئاۋىن رەئىسمۇ بولالمايسەن. بۇ نەرسىلەرنىڭ ھەر ئىككىسىنى سەن ئۆزەڭ قولغا كەلتۈرۈشۈڭ كېرەك.
4. ئەگەر سەن «مۇئەللىمىم بەك قاتتىق تەلەپ قويىدىكەن» دېسەڭ، سەن بىر شىركەتنىڭ باشلىقىنىڭ قولىدا ئىشلەپ باق. ئۇ باشلىق ھېلىقى ئوقۇتقۇچى بەشىدىن ئۆتكۈزگەن « سىناق مەزگىلى» نى ئۆز بەشىدىن ئۆتكۈزمەيدۇ.
5. « ئاشخانىدا ئىشلىسەم غۇرۇرۇمغا تەسىر يېتىدۇ» دېمە. سېنىڭ بوۋا-موملىرىڭ بىر ئاشخانىدا ئىشلەشنى «پۇرسەت» دەپ ئاتايتتى.
6. ئەگەر سەن بىر ئىشنى بۇزۇپ قويساڭ گۇناھ ئاتا-ئاناڭدا ئەمەس. شۇڭا سەن ئۆزەڭنىڭ خاتالىقلىرى ئۈچۈن غودۇرلىماي، ئۇلاردىن ساۋاق ئالغىن.
7. سەن تۇغۇلۇشتىن بۇرۇن ئاتا-ئاناڭ سەندىن ھازىرقىدەك زېرىككەن ئەمەس. ئۇلار ھازىر سېنىڭ چىقىمىڭنى كۆتۈرۈپ، كىرلىرىڭنى يۇيۇپ، ھەمدە سېنىڭ ئۆزەڭ توغرۇلۇق ئاتقان پولىرىڭنى ئاڭلاپ سەندىن ھازىرقىدەك زېرىككەن. شۇڭا سەن ئاتا-ئاناڭ ياشىغان دەۋرنى تەنقىت قىلىشتىن بۇرۇن ئۆزەڭنىڭ كىيىملىرىدىكى پىشت-سىركىلەرنى تازىلىغىن.
8. مەكتىۋىڭ غالىبىيەتچى ۋە مەغلۇبىيەتچىلەردىن قۇتۇلغان بولىشى مۇمكىن، لېكىن ھايات ئۇنداقلاردىن تېخى قۇتۇلمىدى. بەزى مەكتەپلەر ئىمتىھاندىن ئۆتەلمەيدىغان ئىشلارنى ئەمەلدىن قالدۇرغان بولۇپ، سەن توغرا جاۋابنى قانچە قېتىم سورىساڭ ئۇلار ساڭا شۇنچە قېتىم دەپ بېرىدۇ. لېكىن بۇنداق ئىش رېيال تۇرمۇشتا ئازراقمۇ يوق.

9. ھاياتلىق مەۋسۇمغا بۆلۈنگەن ئەمەس. سېنىڭ يازلىق تەتىلىڭ بولمايدۇ. ساڭا ئۆز-ئۆزۈڭنى توغرا تونۇشقا ياردەملىشىدىغان شىركەتلەرمۇ ئاساسەن مەۋجۇت ئەمەس. بۇ ئىشلارنى ئۆزەڭنىڭ ۋاقتىدا قىلمىساڭ بولمايدۇ.

10. تېلېۋىزوردىكىسى ھەقىقىي تۇرمۇش ئەمەس. ھەقىقىي تۇرمۇشتا كىشىلەر كافىخانىدىن ئايرىلىپ ئىشقا بارمىسا بولمايدۇ.

11. دۆت كىشىلەرگىمۇ ياخشى مۇئامىلە قىلغىن. كۈنلەرنىڭ بىرىدە ئاشۇنداقلارنىڭ بىرسىنىڭ قولىدا ئىشلەپ قېلىشىڭ مۇمكىن.

The Eleven Rules of Life

By Bill Gates

RULE 1

Life is not fair - get used to it.

RULE 2

The world won't care about your self-esteem. The world will expect you to accomplish something BEFORE you feel good about yourself.

RULE 3

You will NOT make 40 thousand dollars a year right out of high school. You won't be a vice president with car phone, until you earn both.

RULE 4

If you think your teacher is tough, wait till you get a boss. He doesn't have tenure.

RULE 5

Flipping burgers is not beneath your dignity. Your grandparents had a different word for burger flipping they called it Opportunity.

RULE 6
If you mess up,it's not your parents' fault, so don't whine about your mistakes, learn from them.

RULE 7
Before you were born, your parents weren't as boring as they are now. They got that way from paying your bills, cleaning your clothes and listening to you talk about how cool you are. So before you save the rain forest from the parasites of your parent's generation, try delousing the closet in your own room.

RULE 8
Your school may have done away with winners and losers, but life has not. In some schools they have abolished failing grades and they'll give you as many times as you want to get the right answer. This doesn't bear the slightest resemblance to ANYTHING in real life.

RULE 9
Life is not divided into semesters. You don't get summers off and very few employers are interested in helping you find yourself. Do that on your own time.

RULE 10
Television is NOT real life. In real life people actually have to leave the coffee shop and go to jobs.

RULE 11
Be nice to nerds. Chances are you'll end up working for one.

Source: http://www.chuckbaldwinlive.com/read_billgates.html

مۆۋەپپەقىيەتنىڭ يېڭى تەبىرى

ئىلاۋە: ماڭا ئۇيغۇر دىيارىدىكى بىر ئۇكىمىز ئۇچۇر يوللاپ، ھازىر بۇ يىللىق ئالىي مەكتەپ ئىمتىھانلىرىدىن ئۆتەلىگەن ۋە ئۆتەلمىگەن ئۇيغۇر ياشلىرى ئىچىدە كېيىنكى قەدەمنى قانداق بېسىشنى دېگەندەك بىلەلمەي، گاڭگىراپ قېلىۋاتقان ياشلارنىڭ خېلە كۆپلىگىنى ئېيتىپتۇ. ھەمدە مۇمكىن بولسا مېنىڭ شۇلار ئۈچۈن بىرەر پارچە يازما تەييارلىشىمنى تەكلىپ قىلىپتۇ. مەن ئالدى بىلەن ئاشۇ ئۇكىمىزغا چىن كۆڭلۈمدىن رەخمەت ئېيتىمەن. مەن ئاشۇنداق ئۇكىلىرىمىز ئۈچۈن 2007- ۋە 2008-يىللىرى بىر قانچە پارچە ماقالە يېزىپ چىققان ئىدىم. يېڭى ماقالە يېزىشنىڭ ئورنىغا، مەن ئالدى بىلەن ئاشۇ ماقالىدىن بىر قانچىنى مەزكۇر مۇنبەرگە چىقىرىپ قويۇشنى مۇۋاپىق كۆردۈم. مەزكۇر ماقالە شۇلارنىڭ بىرىنچىسى. مەن ئۆزەمنىڭ نورمال ئىزدىنىشىمنى توختىتىپ قويمايمەن.

يېقىندىن بۇيان ۋەتەندىن ماڭا ئېلخەت يېزىپ، مەندىن مەسلىھەت سورايدىغان ئۇيغۇر ياشلىرى ئىچىدە، ئۆزلىرىنىڭ ئوتتۇرا مەكتەپ ياكى ئالىي مەكتەپ تولۇق كۇرس ئوقۇشىدىكى بىلىم قورۇلۇشىنى چۈشەندۈرۈپ، شۇ ئاساستا ئۆزلىرىنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى ھاياتى ئۈچۈن نىمە كەسىپنى تاللىسا ياخشى بولىدىغانلىقىنى سورايدىغانلار بارغانسىرى كۆپىيىپ مېڭىۋاتىدۇ. ئۆمۈرلۈك كەسىپنى قانداق تاللاش مەسىلىسى بىر ئىنتايىن مۇرەككەپ مەسىلىدۇر. مەسىلەن، مەندىن مەسلىھەت سورىغان ياشلار تىلغا ئالغان كەسىپلەرنى تىزىپ چىقىدىغان بولساق، ئۇلارنى كەم دېگەندە تۆۋەندىكى تۈرلەرگە ئايرىش مۇمكىن:

* ئۆزى ياخشى كۆرىدىغان كەسىپ
* ئاتا-ئانىسى ياخشى كۆرىدىغان كەسىپ
* ھازىر ئوقۇۋاتقان كەسىپ
* ئالماشماقچى بولغان كەسىپ
* تەبىئىي پەندىكى كەسىپ
* ئىجتىمائىي پەندىكى كەسىپ
* ۋەتەندە ئاسان ئىشقا ئورۇنلاشقىلى بولىدىغان كەسىپ
* چەت ئەلدە ئاسانراق جان باققىلى بولىدىغان كەسىپ
* باي بولغىلى بولىدىغان كەسىپ
* ۋە باشقىلار

مەن ھازىرغىچە ئۆزۈمدىن بۇ ھەقتە مەسلىھەت سورىغان ياشلارغا قانائەتلىنەرلىك جاۋاب بېرەلمەي كەلدىم. بۇنىڭ ئۈچۈن مېنىڭ كۆڭلۈم ئىنتايىن يېرىم. مېنىڭ ئۇنداق قىلالماسلىقىمدا

مۇنداق ئىككى تۈرلۈك سەۋەب بار. بىرسى، مەندىكى ۋاقىت جەھەتتىكى قىيىنچىلىق-بۇ يىل يازدىن باشلاپ مېنىڭ ئىداردىكى خىزمەت ۋەزىپەم يەنىمۇ ئېغىرلاشتى. يەنە بىرسى بولسا، ئۆمۈرلۈك كەسپىنى قانداق تاللاش مەسىلىسى بىر ئادەمنىڭ قانداق قىلغاندا ئۆز ئۆمرىنى خۇشال، بەختلىك، مەنىلىك ۋە مۇۋەپپەقىيەتلىك ئۆتكۈزگىلى بولىدىغانلىقىغا دائىر بىر چوڭ مەسىلىنىڭ بىر تارمىقى بولۇپ، كەسپىنى قانداق تاللاشتىن ئىبارەت بۇ تارماق مەسىلىنى چۈشەندۈرۈشتىن بۇرۇن، ئالدى بىلەن بىر ئادەم ئۆز ھاياتىنى مۇۋەپپەقىيەتلىك ھايات، ئۆزى رازى بولغۇدەك ھايات قىلىپ ئۆتكۈزەلىشى ئۈچۈن قانداق شەرتلەرنى ھازىرلىشى كېرەكلىكى مەسىلىسىنى چۈشەندۈرۈپ ئۆتۈشكە توغرا كېلەتتى. مېنىڭ بۇ مەسىلىنى ھەر بىر ياشقا ئايرىم-ئايرىم چۈشەندۈرۈپ جاۋاب خەت يېزىش ئىمكانىيىتىم يوق. شۇڭلاشقا، ئۇشبۇ يازمىنى تەييارلاش قارارىغا كەلدىم. بۇ يازما جەمئىي ئىككى بۆلۈم بولۇپ، ھازىرقىسى ئۇنىڭ 1-بۆلۈمىدىن ئىبارەت. تۆۋەندە بۇ بۆلۈمنىڭ ئەسلى مەزمۇننى باشلايمەن.

بۇنىڭدىن تەخمىنەن 25 يىل بۇرۇن، يەنى 1982-يىلى، مەن مۇۋەپپەقىيەتنىڭ مۇنداق بىر تەڭلىمىسىنى تۈزۈپ چىققان ئىدىم:

مۇۋەپپەقىيەت = تالانت + تىرىشچانلىق + پۇرسەت (1)

1) پۇرسەت

«بىلىۋال» تور بېتىنىڭ مەن بىلەن ئۆتكۈزگەن ئىككى قېتىملىق يازما سۆھبىتىنى ۋە مېنىڭ قىسقىچە تەرجىمھالىمنى ئوقۇپ باققان ئوقۇرمەنلەرنىڭ ھەممىسى يۇقىرىقى تەڭلىمىنى بۇرۇن كۆرۈپ باققان. مەن يۇقىرىقى تەڭلىمىنى ئۆزۈمنىڭ بالىلىق دەۋرىدىن تارتىپ تاكى ئالىي مەكتەپ ئوقۇشىغا كىرگەندىن كېيىنكى بىر قانچە يىللىق سەرگۈزەشتىلىرىم ئاساسىدا تۈزۈپ چىققان ئىدىم. بالىلىق دەۋرىمدە مەن ئۆزۈمنى يېزىدىكى دېھقانلارنىڭ بالىلىرى بىلەن كۆپ سېلىشتۇراتتىم. بەزى ئىشلاردا مەن ئۇلاردىن سەل ئەقىللىقراق بولساممۇ، يەنە بەزى ئىشلاردا ئۇلار ماڭا قارىغاندا كۆپ ئەقىللىق ئىدى. بولۇپمۇ ئېتىزلىق ئىشلىرىدا ۋە بۇزۇلۇپ قالغان يېزا سايمانلىرىنى ياساش قاتارلىق ئىشلاردا ئۇلار ماڭا قارىغاندا خېلى ئەقىللىق، چاققان ۋە قولى ئەپلىك ئىدى. مەن ئۇلارغا ئىنتايىن قايىل ئىدىم. مەن ئۆز-ئۆزۈمدىن مۇنداق سوئالنى داۋاملىق سوراپ تۇراتتىم: "دېھقان بالىلىرى بىلەن مەندەك شەھەر بالىلىرىنىڭ توپ پەرقى نەدە؟" بارا-بارا مەن بۇ يەردىكى ئەڭ چوڭ پەرقلەرنىڭ مەكتەپكە كىرىپ ئوقۇش پۇرسىتى، مەكتەپ سۈپىتى، بالىلىق دەۋرىدىن تارتىپ ئاڭلايدىغان، كۆرىدىغان، ۋە قىلىدىغان ئىشلاردىكى پەرقلەردىن ئىبارەت ئىكەنلىكىنى، يەنى پۇرسەت جەھەتتىكى پەرق ئىكەنلىكىنى چۈشىنىپ يەتتىم.

مەن ئوتتۇرا مەكتەپنى پۈتتۈرۈپ، يېزىدا قايتا تەربىيە ئېلىۋاتقاندا، بىر يەردە ئېيىغا 20 سومدىن كۆپرەك مائاش ئالىدىغان بىر ئىشچى ياكى خىزمەتچى بولۇشنى ئۆزۈم ئۈچۈن غايە قىلىپ تىكلىگەن ئىدىم. ئۇ چاغدا بىز ئۈچۈن ئۇنىڭدىن چوڭراق ئىشلارنى كۆزلەشنى تەسەۋۋۇر قىلىش

مۆمكىن ئەمەس ئىدى ـ ـ ئالدىمىزدا بىز تاللايدىغانغا ئۆنىڭدىن باشقا يول يوق ئىدى. دىېك شياۋپىڭ ئالىي مەكتەپكە ئوقۇغۇچى قوبۇل قىلىش تۈزۈمىنى ئىسلاھ قىلغاندىن كېيىن، ئالىي مەكتەپكە ئىمتىھان بېرىش ئۈچۈن بىز بۇرۇن تەسەۋۋۇر قىلالمايدىغان بىر پەۋقۇلئاددە پۇرسەت بارلىققا كەلدى. شۇنىڭ بىلەن مەن ئۇيغۇر دىيارىدىكى ۋىلايەتتە ياكى ناھىيىدە ئىشلەيدىغان ئىشچى ياكى خىزمەتچى ئەمەس، ئالىي مەكتەپ ئوقۇغۇچىسى بولالىدىم. بۇ يەردە پۇرسەت مەن ئۈچۈن ئىنتايىن چوڭ رول ئوينىدى. مەن ھازىرمۇ بەزىدە ئۆز-ئۆزۈمدىن: "ئەگەر شۇ قېتىملىق ئىسلاھات يۈز بەرمىگەن بولسا، مەن ھازىر نەدە نېمە ئىش قىلىپ يۈرگەن بولاتتىم-ھە؟" دەپ سوراپ قويىمەن. ئۇيغۇر دىيارىدىكى شەھەر ۋە يېزىلاردا ئەقىللىق ۋە ناھايىتى تىرىشچان ياش-ئۆسمۈرلەر ئىنتايىن كۆپ. لېكىن، ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى مۇتلەق كۆپ كىشىلەر ئۆز يۇرتىنىڭ سىرتىغا چىقالمايدۇ. يۇقىرى ئۆرلەپ ئوقۇيالمايدۇ. ئۆمرىدە ئۆزىنىڭ ئەقلىي ئىقتىدارى ۋە باشقا يوشۇرۇن كۈچىنىڭ مۇتلەق كۆپ قىسمىنى جارى قىلدۇرالماي بۇ ئالەمدىن ئۆتۈپ كېتىدۇ. بۇنداق بولۇشى ئۇلار ئۈچۈن مۇۋاپىق پۇرسەتنىڭ بولمىغانلىقىدىندۇر.

2) تالانت

يۇقىرىقى تەڭلىمىدىكى "تالانت" تۇغما تالانت بىلەن تۇغما ئەقىللىقنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. (2)

ئوخشاش بىر سىنىپتا ئوقۇۋاتقان ئوقۇغۇچىلاردا كۆرۈلىدىغان ئوقۇش نەتىجىسىدىكى زور پەرقلەرنىڭ سەۋەبىنى تەھلىل قىلىپ، ئۇنىڭ تالانت ۋە تىرىشچانلىقتىكى پەرقتىن كېلىپ چىقىدىغانلىقىنى ھېس قىلدىم. بەزى ئوقۇغۇچىلار " مەن چوقۇم قاتتىق تىرىشىپ، ياخشى ئوقۇيمەن" دەپ ئىرادە تىكلەپ، كۈنىگە 15-16 سائەت ئۆگىنىش قىلىپمۇ يەنە بىر قىسىم ساۋاقداشلىرىنىڭ ئالدىغا ئۆتەلمەيدىغانلىقى، ھەتتا بەزىلىرىنىڭ سىنىپنىڭ ئارقىسىدا قالىدىغانلىقىنى كۆرۈپ، كىشىلەردە تۇغما تالەنت ۋە تۇغما ئەقىل جەھەتتە پەرق بارلىقىنى، ھەمدە تىرىشچانلىق ئەقىلنى تولۇق ئىشقا سېلىپ يەكۈنلەپ چىققان توغرا ئۆگىنىش ئۇسۇلى ئاساسىدا ئېلىپ بېرىلمىسا، ئانچە ئۈنۈم بەرمەيدىغانلىقىنى ھېس قىلدىم.

دېمەك، يۇقىرىقىدەك كۆزىتىشكە ئاساسلانغاندا، مەن تۈزۈپ چىققان يۇقىرىقى تەڭلىمە خېلى ئەقىلگە مۇۋاپىق بولۇپ، 24 ياشلارغا كىرگەن ۋاقتىمدا تۈزۈپ چىققان بۇ بىر تەڭلىمە ئۈچۈن مەن تاكى ھېلىغىچە ئۆز-ئۆزۈمدىن پەخىرلىنىپ كەلدىم.

3) ئىقتىدار

لېكىن، كىشىلەر تۇغۇلغاندىن كېيىن، ئۆزىنىڭ كېيىنكى ھاياتىدا ئوخشىمىغان دەرىجىدىكى بىلىم، بىلىم، ماھارەت ۋە بىلىم ئىقتىدارلارغا ئېرىشىدۇ. ئۇنىڭدىن باشقا، بىر ئادەمنىڭ ئۆز-ئۆزىگە بولغان ئىشەنچىسىمۇ بىر خىل ئىقتىدار بولۇپ، بۇ ئىقتىدار ھەممە ئادەم ئۈچۈن ئورتاق ئەمەس. مەن بۇ يەردە يۇقىرىقىلارنىڭ ھەممىسىنى يىغىنچاقلاپ "ئىقتىدار"

(ئىنگلىزچە "سكىللىس") دەپ ئاتاشنى مۇۋاپىق كۆردۈم.

يەنى " ئىقتىدار" تۇغۇلغاندىن كېيىن يېتىلدۈرگەن تالانت، بىلىم، ماھارەت، ئىقتىدار ۋە ئۆز-ئۆزىگە بولغان ئىشەنچنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. (3)

يۇقىرىقى 1-تەڭلىمە " ئىقتىدار" نى ئۆز ئىچىگە ئالمىغان. بۇ مېنى يۇقىرىقى "مۇۋەپپەقىيەت" تەڭلىمىسىنى قايتا يېزىپ چىقىشمىغا مەجبۇرلىغان سەۋەبلەرنىڭ بىرسىدۇر.

4) يۇكسەك قىزىقىش

4-ئۆكتەبىر كۈنى (يەنى 2007-يىلى 4-ئۆكتەبىر كۈنى) مەن ئايالىم ئامانگۈل بىلەن بىللە ئۆيىمىزگە 30 كم دەك كېلىدىغان ھولليۋۇئود شەھىرىدىكى كوداك تىياتىرخانىسىغا بىر كونسېرت كۆرگىلى باردىم. بۇ تىياتىرخانا دۇنيادا كىنو ساھەسى بويىچە ئەڭ يۇقىرى دەرىجىلىك مۇكاپات بولغان "ئوسكار مۇكاپاتى" نى تارقىتىش ئۈچۈن ئىشلىتىدىغان تىياتىرخانىلارنىڭ بىرسى بولۇپ، كونسېرتتا ئويۇن كۆرسەتكۈچىلەر دۇنياغا تونۇلغان تۈركىيىلىك ناخشىچى سەرتاب ئەرەنەر بىلەن كومپوزىتور ۋە پىيانوچى فاھىر ئاتاكوگلۇ (<> گە قاراڭ) لار ئىدى. تۈركىيىلىك ئايال ناخشىچى سەرتاب ئەرەنەر 2003-يىللىق ياۋروپا " ئەۋرووۋىسىئون" ناخشا مۇسابىقىسىدە بىرىنچىلىككە ئېرىشىپ، دۇنياغا داڭق چىقارغان. بىز ئەسلىدە لوس ئانژېلېس رايونىدا تۈركلەرنىڭ قانچىلىك ئىكەنلىكىنى بىلمىگەچكە، "بۇ كونسېرتقا ئېھتىمال بىر قانچە يۈز تاماشىبىن كېلەر"، دەپ پەرەز قىلغان ئىدۇق. ئەگەر راست شۇنداق بولسا، بۇ زالنىڭ بىر ئاخشاملىق ئىجارىسى بەك قىممەت بولماسلىقى كېرەك ئىدى. شۇڭا، كەلگۈسىدە بۇ يەرگە ئۇيغۇر ئارتىستلارنىمۇ تەكلىپ قىلىپ ئويۇن قويدۇرۇش ئارزۇسىدا، مەن بۇ تىياتىرخانىنى بىر ئاخشام ئىجارىگە ئېلىش ئۈچۈن قانچىلىك پۇل كېتىدىغانلىقىنى سوراپ باقماقچىمۇ بولدۇم. لېكىن، ئۇ تىياتىرخانىغا كىرگەندىن كېيىن ھەيران قالدىم. بۇ تىياتىرخانا 3 قەۋەتلىك بولۇپ، ئۇنىڭغا جەمئىي 3600 ئەتراپىدا ئادەم سىغىدىكەن. بىز ئولتۇرغان يەردىن ئۈستۈنكى 2 قەۋەتنى كۆرگىلى بولمايتتى. شۇنداقتىمۇ ئويۇن باشلانغۇچە تىياتىرخانىنىڭ 1-قەۋىتى تۈركىيىلىك تاماشىبىنلار بىلەن لىق تولدى. پەرىزىمچە 1-قەۋەتتە ئولتۇرغان تاماشىبىنلارنىڭ ئۆزىلا 2000 كىشىدىن ئېشىشى مۇمكىن. مەن بۇ ئويۇننى كۆرۈۋېتىپ، مۇنداق خىيالغا چوڭقۇر پېتىپ كەتتىم: ئۇنىڭ بىرسى، پۈتۈن ئامېرىكا بويىچە ھازىر ئۇيغۇر دىيارىدىكى نوپۇسى 10 مىليون ئەتراپىدا بولغان ئۇيغۇرلاردىن ئاران 600-700 گە يېقىن ئادەم بار. بۇ كونسېرتقىمۇ ئاران 6 ئۇيغۇر كەلدۇق. لوس ئانژېلېستىن ئىبارەت بىر شەھەردىلا بىر كونسېرتنى كۆرۈش ئۈچۈن يىغىلغان تۈرك تاماشىبىنلارنىڭ سانى 2000 دىن ئېشىپ كەتتى. ئۇلارنىڭ ئىچىدە بىز بۇرۇن ئايرىلىشىپ باققان 30-40 تۈركىيىلىكلەردىن بىرەرسىمۇ كۆرۈنمىدى. تۈركىيىدىكى نوپۇسنىڭ ئومۇمى سانى 70 مىليون ئەتراپىدا بولغاچقا، ئەگەر بۇ كونسېرتقا كەلگەن تۈرك تاماشىبىنلار بىلەن ئۇيغۇر تاماشىبىنلارنىڭ نوپۇسقا سۇندۇرغان نىسبىتىنى سېلىشتۇرساق، لوس ئانژېلېس شەھىرىدىكى 2000 دىن ئارتۇق تۈرككە ئاران 42 ئۇيغۇر توغرا كەلدى، دېگەن سۆز. مەن ئۇيغۇرلارنىڭ بۇ ئەھۋالغا ناھايىتى ئېچىندىم. "ئۇيغۇر ئارتىسلارنى

تەكلىپ قىلىپ ئەكېلىپ، مۇشۇ تىياتىرخانىدا ئويۇن قويدۇرۇش مۇتلەق مۇمكىن ئەمەسكەن". دەپ ئويلىدىم. ئەگەر راستىنلا چاقىرتساق، ئۇنىڭغا قانچىلىك تاماشىبىنلار كېلەر؟ ئۇنىڭ يەنە بىرسى، فاھىر ئاتاكوگلۇنىڭ پىيانو چېلىۋاتقان ۋاقتىدىكى قىياپىتى ئىدى. ئۇ مېڭىپ، سەھنە ئوتتۇرىسىغا كەلگەندە بىر ناھايىتى گەۋدىلىك، تېتىك ۋە ھەيۋەتلىك قىياپەتتە كۆرۈنەتتى. لېكىن، پىيانو چالغاندا ئۇنىڭ پۈتۈن بەدىنى ھەرىكەتكە كېلىپ، بىلى 90 گرادۇسقا يېقىن ئېگىلىپ، خۇددى پىيانونىڭ ئىچىگە كىرىپ كېتىدىغاندەك قىلاتتى. ئۇنىڭ بۇ قىياپىتىدىن، پىيانودا بۈگۈنكىدەك مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشىدا، ئۇنىڭ پىيانوغا بولغان يۈكسەك قىزىقىشى ناھايىتى چوڭ رول ئوينىغانلىقى، پىيانونىڭ ئالدىغا كېلىپ ئولتۇرغاندا، ھازىرمۇ ئۇنىڭ پۈتۈن ۋۇجۇدىنى پىيانودىن ئىبارەت بىرلا نەرسە قاپلايدىغانلىقى، ئۇنىڭ پىيانو چېلىشنى ئىچ-ئىچىدىن ياخشى كۆرىدىغانلىقى چىقىپ تۇراتتى. دۇنياغا داڭلىق پىيانوچى بەتھوۋېنمۇ فاھىر بىلەن ئوخشاش خىلدىكى ئادەم ئىدى.

شۇنىڭ بىلەن مەن ئۆز-ئۆزۈمدىن يەنە بىر نەچچە يېڭى سوئاللارنى سوراشقا باشلىدىم:

1) يۈكسەك قىزىقىش بىر كىشىنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشىدا قانداق رول ئوينايدۇ؟

2) يۈكسەك قىزىقىش نەدىن كېلىدۇ؟

3) " يۈكسەك قىزىقىش" نى يۇقىرىقى تەڭلىمىگە كىرگۈزۈش كېرەكمۇ-يوق؟ئەگەر كىرگۈزۈش كېرەك بولسا، قايسى تەرىقىدە كىرگۈزۈش كېرەك؟

مېنىڭ بۈگۈنكى ھالەتكە كېلەلىشىمدىمۇ ئۆزۈمنىڭ مەكتەپ ۋە بىلىمگە بولغان پەۋقۇلئاددە قىزىقىشىم ناھايىتى چوڭ رول ئوينىغان. مەن باشلانغۇچتا ئوقۇۋاتقان ۋاقتىمدا، ئۆزۈمنىڭ مەكتەپكە ئىنتايىن ئامراقلىقىم ئاساسەن تۇغما ئىش ئىدى. كېيىنچە مەندە ھەرقانداق بىلىمگە، ھەر قانداق يېڭى نەرسىگە قىزىقىدىغان بىر مىجەز پەيدا بولدى. مېنىڭ تولۇقسىز ئوتتۇرا مەكتەپتە ئوقۇۋاتقان ۋاقتىمدا رادىئو تېخنىكىسىغا قىزىقىشىم ئاكامنىڭ تەسىرى ئارقىلىق بولغان ئىدى: ئاكام رادىئو قۇراشتۇرۇشنى باشلىغاندىن كېيىن، مەن داۋاملىق ئۇنىڭ يېنىدا قاراپ ئولتۇراتتىم. بەزىدە ئۇنىڭغا ئانچە-مۇنچە ياردەم قىلاتتىم. شۇ جەرياندا ئۆزۈممۇ تەدرىجي ھالدا رادىئوغا قىزىقىدىغان بولۇپ قالغان ئىدىم. شۇنىڭ بىلەن ئالي مەكتەپ ئوقۇشى ئۈچۈن رادىئو ئېلېكترونىكا كەسپىنى تاللىدىم. دوكتورلۇق ئۇنۋانىنىمۇ ئېلېكتر ئىنجېنېرلىقى كەسپىدىن ئالدىم. شۇنىڭدىن تارتىپ ئېلېكتر ئىنجېنېرلىقى كەسپىنىڭ بىر تارمىقى بولغان ئوپتىكا ساھەسىدە ئىشلەپ كېلىۋاتىمەن. دۇنيادا بۇنداق ئىشلار ناھايىتى كۆپ. مەسىلەن، ئامېرىكىدا داڭلىق ۋاسكېتبولچىنىڭ ئوغلىمۇ داڭلىق ۋاسكېتبولچى بولىدىغان، داڭلىق كىنو ئارتىستىنىڭ بالىسىمۇ داڭلىق كىنو ئارتىستى بولىدىغان، مەبلەغ سېلىپ مىليونېر ۋە مىلياردېر بولغانلارنىڭ بالىسىمۇ ئوخشاش كەسىپتە، ھەتتا دادىسىنىڭ شىركىتىدە ئىشلەپ، ئۆزلىرىمۇ ئىنتايىن باي بولغان ئىشلار ناھايىتى كۆپ. بىزنىڭ بۇرۇن بىر قوشنىمىز بار بولۇپ، ئۇ ئۆيدىكى ئەر موتىسىكلىت مىنىشكە ئىنتايىن ئامراق ئىدى. ئۆزىنىڭ ئېسىل موتىسېكلىتلىرىدىن بىر قانچىسى بار ئىدى.

كېيىن ئۇ ئۆزىنىڭ بىزنىڭ بالىلىرىمىز بىلەن قۇرداش 3 ئوغلىنىڭ ھەممىسىگە موتسىكلىت ئېلىپ بەردى. ھەر شەنبە-يەكشەنبە كۈنلىرى ئائىلە بويىچە بىر يىراق جاڭگالغا بېرىپ، موتسىكلىت مىنىپ كېلەتتى. شۇنداق قىلىپ بۇ ئائىلىدىكى ھەممە بالىلار موتسىكلىتقا قىزىقىدىغان بولۇپ چوڭ بولدى.

دېمەك، بەزى كىشىلەرنىڭ بىر ئىشقا بولغان قىزىقىشى تۇغما بولىدۇ. يەنە بەزى كىشىلەرنىڭ بىر ئىشقا بولغان يۈكسەك قىزىقىشى بولسا، ئۆزى ئۆسۈپ يېتىلىش جەريانىدا باشقا كىشىلەرنىڭ ۋە مۇھىتنىڭ تەسىرى ئارقىلىق بارلىققا كېلىدۇ.

5) تىرىشچانلىق

مېنىڭچە، تىرىشچانلىق مۇنداق تەركىبلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ:

تىرىشچانلىق = قەتئىي نىيەتكە كېلىش + باتۇرلۇق + قاتتىق ئىشلەش + ئاداققىچە بوشاشماسلىق (4)

دۇنياغا داڭلىق ئامېرىكىلىق مىلياردېر دونالد ترۇمپ 2007-يىلى 16-ئۆكتەبىردە بىر كىتاب چىقاردى. بۇ كىتاب ئۇ ھازىرغىچە يېزىپ چىققان 5 تىن ئارتۇق كىتابىنىڭ بىرسى بولۇپ، ئۇنىڭ ماۋزۇسى: «چوڭ-چوڭ ئىشلارنى كۆزلەپ، سۆڭگىچىگە تەپ» (ئىنگلىزچە "تھىنك بىگ ئاند كىچك ئاسس"). مېنىڭچە بۇ يەردىكى "سۆڭگىچىگە تەپ" دېگەن سۆزنىڭ مەنىسى قەتئىي نىيەتكە كەل، باتۇر بول، قاتتىق ئىشلە ۋە ئاداققىچە بوشاشما دېگەنلەردىن ئىبارەتتۇر. يېقىندا ئامېرىكىنىڭ بىر مەملىكەتلىك چوڭ تېلېۋىزىيە ئىستانسىسى ئۇنىڭ بىلەن " مىلياردېر بىلەن سىردىشىش" دېگەن بىر پروگرامما ئىشلەپ تارقاتقان بولۇپ، ئۇ پروگراممىنىڭ ئەڭ ئاخىرىدا پروگراممىا رىياسەتچىسى ئۇنىڭدىن "ئەگەر تاماشىبىنلار بۈگۈنكى پروگراممىدىن پەقەت بىرلا سۆزنى ئەستە قالدۇرۇپ قايتىشقا توغرا كەلسە، سىنىڭچە ئۇ سۆز نېمە بولۇشى كېرەك؟" دەپ سورىۋېدى، دونالد ترۇمپ ئۇنىڭغا: "ھەرگىز يېرىم يولدا توختاپ قالما؛ ھەرگىز قىلىۋاتقان ئىشىڭدىن يېرىم يولدا ۋاز كەچمە"، دەپ جاۋاب بەردى. بۇ سۆزنىڭ مەنىسى يۇقىرىقى "ئاداققىچە بوشاشما" دېگەن سۆز بىلەن ئوخشاشتۇر. بۇ يەردە يەنە بىر قېتىم تەكىتلەپ ئۆتۈشكە ئەرزىيدىغىنى شۇكى، يۇقىرىقى "تىرىشچانلىق" نىڭ 4 تەركىبىنىڭ ھەممىسى ئىنتايىن مۇھىم بولۇپ، بىر يۈكسەك غايىنى كۆزلەپ تىرىشۋاتقان كىشى ئۈچۈن ئۇلارنىڭ بىرەرسى كەم بولسا ھەرگىز بولمايدۇ. بۇ نۇقتىنى ئىنگلىز تىلى ياكى باشقا بىرەر چەت ئەل تىلى ئۆگىنىپ باققان كىشىلەرنىڭ ھەممىسى ناھايىتى ئوبدان چۈشىنىدۇ. ئەگەر سىزدە يۇقىرىقى 4 سۈپەتنىڭ ھەممىسى تەل بولسا، سىز تىل ئۆگىنىشنى چوقۇم بىر باشقا ئېلىپ چىقالىدىڭىز ياكى ئېلىپ چىقالايسىز. ئەگەر سىزدە ئۇلاردىن بىرەرسى كەم بولسا، سىز چوقۇم ئۇ يولدىن ئاللىقاچان قايتتىڭىز ياكى بۇنىڭدىن كېيىن قايتىسىز. ئۇنىڭدىن باشقا، تىرىشچانلىق توغرا ئۇسۇل ئاساسىدا ئېلىپ بېرىلمىسا، كۆڭۈلدىكىدەك ئۈنۈم بەرمەيدۇ. توغرا ئۇسۇل بولسا، ھەر بىر ئادەمنىڭ ئەمەلىي تەجرىبىلىرى، قايتا-قايتا ۋە ئۈزلۈكسىز سىناق قىلىپ،

ئەمەلىيەتتىن تەجرىبە-ساۋاق يەكۈنلىشى ئارقىلىق بارلىققا كېلىدۇ. ھەممە ئادەم ئۆچۈن ئۈنۈم بېرىدىغان بىر ئۈنىۋېرسال ئۇسۇل مەۋجۇد ئەمەس. ھەر بىر ئادەم ئۆزىگە مۇۋاپىق كېلىدىغان ئۇسۇلنى ئۆز ئەمەلىيىتى ئاساسىدا ئۆزىگە تايىنىپ تېپىپ چىقىشى كېرەك.

ماگا خەت يازغان ئوقۇغۇچىلارنىڭ ئىچىدە، ئاتا-ئانىسى ئىنتايىن چوڭ ئىقتىسادىي قىيىنچىلىق ئىچىدە ئۆزىنىڭ ئوقۇشىنى ئىقتىساد بىلەن تەمىنلەپ بېرىۋاتقانلىقىنى، شۇڭا ئۆزىنىڭ تىرىشىپ ياخشى ئوقۇشى كېرەكلىكىنى، بىراق، ئوقۇۋاتقان كەسپكە قىلچە قىزىقمىغانلىقى ئۈچۈن، ئۆز ئوقۇشىغا زادىلا زېھنىنى يىغالمايۋاتقانلىقىنى ئېيتقانلارمۇ خېلى كۆپ. دېمەك، سىز ئەگەر بىر ئىشقا قىزىقمىسىڭىز، سىز ئۇ ئىش ئۈچۈن تىرىشچانلىق كۆرسىتەلمەيسىز؛ يۇقىرىقىدەك تىرىشچانلىقنىڭ ئالدىنقى شەرتى، سىز قىلماقچى بولغان ئىشىڭىزغا يۈكسەك دەرىجىدە قىزىقىشىڭىزدىن ئىبارەت. ئەگەر سىز قىلىۋاتقان ئىشىڭىزغا پەۋقۇلئاددە قىزىقسىڭىز، سىز ھەر كۈنى قىلىۋاتقان خىزمەت سىز ئۈچۈن بىر بەختلىك ئىش، سىزگە خۇشاللىق ۋە ھوزۇرلۇق ئېلىپ كېلىدىغان ئىش بولۇپ تۇيۇلىدۇ. سىز ئۇنى قانچىلىك قىلسىڭىزمۇ ئۇنىڭدىن ھەرگىز زېرىكمەيسىز. سىز ئۇ ئىش بىلەن شۇغۇللانغان ۋاقتىڭىزدا ۋاقىتنىڭ قانداق ئۆتۈپ كېتىۋاتقانلىقىنى بىلمەي قالىسىز. پات-پات "ئەگەر ئادەم بىر كۈن ئىچىدە ئۇخلىماي، تاماق يېمەي، 24 سائەت ئىشلىيەلىگەن بولسا نېمە دېگەن ياخشى بولاتتى-ھە؟" دەپ ئويلاپ قالىسىز. ئۇنىڭ ئەكسىچە، ئەگەر سىز ئۆزىڭىز شۇغۇللىنىۋاتقان ئىشقا ياكى كەسپكە ئازراقمۇ قىزىقمىسىڭىز، ئۇنى قىلىش سىز ئۈچۈن بىر زۇلۇم بولىدۇ. ھەر كۈنى شۇ ئىشنى قىلىپ ئۆتكۈزگەن ھاياتىڭىز سىز ئۈچۈن ئازاب ۋە ھەسرەت بىلەن تولغان ئېچىنىشلىق ھايات بولىدۇ.

دېمەك، يۇقىرىقى ئانالىز ئارقىلىقمۇ بىز " يۈكسەك قىزىقىش" نىمۇ " مۇۋەپپەقىيەت تەڭلىمىسى" گە كىرگۈزۈش كېرەكلىكىنى تونۇپ يېتەلەيمىز.

6) تەلەي

"پۇرسەت" نىڭمۇ ئىككى تەركىبىي قىسمى بار. ئۇنىڭ بىرسى كىشىنىڭ ئۆز ئىرادىسىگە باغلىق بولغان، بىر ئادەم تىرىشىش ئارقىلىق قولغا كەلتۈرەلەيدىغان پۇرسەت. يەنە بىرسى بولسا كىشىنىڭ ئۆز ئىرادىسى بىلەن مۇناسىۋىتى يوق، پۈتۈنلەي تاشقى ئامىللار ئارقىلىق بېكىتىلىدىكەن پۇرسەت. مەن بۇ 2-پۇرسەتنى "تەلەي" دەپ ئاتاشنى مۇۋاپىق كۆردۈم. بەزىلەر مېنىڭ پۇرسەتنى مۇنداق ئىككىگە بۆلۈشۈمگە بىر ئاز ھەيران قېلىشى مۇمكىن. شۇڭا بۇنداق ئايرىشنىڭ زۆرۈرلۈكىنى مەن مۇنداق بىر مىسال ئارقىلىق چۈشەندۈرەي.

1984-يىلى ئۇيغۇر دىيارىدىن 1-تۈركۈم ياپونىيىگە چىقىپ ئوقۇيدىغانلارنى تاللايدىغاندا، ئۇيغۇر ئاپتونوم رايونلۇق مائارىپ نازارىتى يەرلىك مىللەتلەردىن كېلىپ چىققان ئالىي مەكتەپ ئوقۇتقۇچىلىرىدىن 50 تەك ئادەمنى تاللاپ، ئۇلاردىن 3 يەن بويىچە ئىمتىھان ئالدى. مەن بۇ ئىمتىھاندا بىرىنچىلىككە ئېرىشىپ تاللاندىم. بىرىم يىللىق ياپون تىلى ئۆگىنىش

كۆرسىدا، مەن ياپون تىلىدا بۇرۇن بەلگىلىك ئاساس سېلىنغان بولغاچقا، سىنىپتىكى باشقا ساۋاقداشلارغا ئوپچە دەرس چۈشەندۈرۈپ يۈردۈم. ھەمدە سىنىپ باشلىقلىق رولىنىمۇ ئوينىدىم. لېكىن، ياپونىيىگە بېرىپ قارىسام، مەن بارغان مەكتەپتە ھېچ قانداق ئاسپىرانتلىق پروگراممىسى يوق ئىكەن. ئۇلار ماگىستېرلىق ئۇنۋانىنىمۇ ۋە دوكتورلۇق ئۇنۋانىنىمۇ بېرەلمەيدىكەن. ئىچكى ئەھۋالدىن خەۋىرى بار كىشىلەردىن بەزىلىرى ماڭا "بۇ بىر سۈيقەست" دېگەن ئۇچۇرنى بەردى. مەيلى قانداقلا بولمىسۇن، ئاشۇ قېتىم مەن بىلەن 1-تۈركۈمدە ياپونىيىگە ئوقۇشقا بارغان 15 تەك ئوقۇغۇچىلارنىڭ 10 دىن تولىسى ماگىستېرلىق ئۇنۋانىغا ئېرىشتى. لېكىن مەن بىلىم ئاشۇرۇش بىلەنلا قايتىپ كەتىشكە مەجبۇرى بولدۇم. گەرچە ئۆزۈم قاتتىق تىرىشىپ پۇرسەت ياراتقان بولسامۇ، تەلىيىمنىڭ يوقلۇقىدىن ماگىستېرلىق ئۇنۋانىغا ئېرىشىشتىن ئىبارەت مۇشۇ بىر ئىشتا پۈتۈنلەي مەغلۇپ بولدۇم. شۇنىڭ بىلەن مەن بىر يۇقىرى ئۇنۋان ئېلىش ئۈچۈن باشلىغان سەپىرىمنى ياپونىيىدە ئاخىرلاشتۇرمىدىم. ئۇنىڭ ئەكسىچە، ياپونىيىدىكى ئوقۇشنىڭ ئاخىرلىششىغا ئاز قالغاندا، يەنە بىر يېڭى سەپەر باشلىدىم.

مەن يەنە بىر مىسال كۆرستەي. ئايالىم ئامانگۈلنىڭ باشلانغۇچ بىلەن ئوتتۇرا مەكتەپنى ئۇيغۇر تىلىدا پۈتتۈرگەن بىر تۇغقىنى بار بولۇپ، ئۇ 1990-يىللىرىنىڭ بىرىدىكى ئالىي مەكتەپ ئىمتىھانىدا ئۇيغۇر تىلى سىستېمىسى بويىچە پۈتۈن ئۇيغۇر دىيارىدا ئۇچىنچىلىككە ئېرىشتى. بىر يىللىق تەييارلىق ئوقۇشىنى تۈگەتكەندە بولسا، ئېلىنغان ئىمتىھانلاردىكى نەتىجىسى بىرىنچى بولدى. يۇقىرى دەرىجىلىك ئەمەلدارلار بۇ ئوقۇغۇچىلارغا دەسلەپتە ئۇقتۇرۇشچە، بۇنداق ئوقۇشى ياخشى بولغان ئوقۇغۇچىلارنىڭ ئۆزى تاللىغان مەكتەپ ۋە ئۆزى تاللىغان كەسپكە بارالىشى يۈزدە يۈز پىرسەنت كاپالەتكە ئىگە ئىكەن. لېكىن، بۇ سىڭلىمىز بېيجىڭدىكى بىر داڭلىق مەكتەپنىڭ "خەلقئارا ئىقتىساد" دېگەن كەسپىنى تاللىغان بولسىمۇ، كېيىن چاقىرىق قولىغا تەگكەندە قارىسا، ئۇ ۋۇخەن دىكى بىر ئالىي مەكتەپكە تەقسىم بولۇپ قاپتۇ. كېيىن تەكشۈرۈش ئارقىلىق ئۇ سىڭلىمىز ئۆزى تاللىغان مەكتەپ ۋە كەسپكە ئارقا ئىشكى ناھايىتى چوڭ بىرسىنىڭ بالىسى بارغانلىقىنى بايقىدى. شۇنىڭ بىلەن بۇ سىڭلىمىزنىڭ كەسپىمۇ "مالىيە كاتىپى" بولۇپ قالدى. بۇ مىسالدىكى سىڭلىمىزمۇ ئۆزى قاتتىق تىرىشىش ئارقىلىق ئۆزىگە ناھايىتى ياخشى پۇرسەت ياراتقان بولسىمۇ، ئۆز ئىرادىسىگە باغلىق بولمىغان سەۋەبلەر تۈپەيلىدىن، ياكى، باشقىچە قىلىپ ئېيتقاندا، تەلەيسىزلىكىدىن ئۆزى ئارزۇ قىلغان مەكتەپ ۋە كەسپكە كىرەلمىدى. كۆڭۈلدىكى مەكتەپ ۋە كەسپكە كىرىشتىن ئىبارەت مۇشۇ بىر ئىشتا بۇ سىڭلىمىز پۈتۈنلەي مەغلۇپ بولدى.

دېمەك، "تەلەي"نىمۇ "مۇۋەپپەقىيەت تەڭلىمىسى" گە كىرگۈزۈش كېرەك.

7) يېڭى تەڭلىمە

شۇنداق قىلىپ، مەن يۇقىرىدا ئۆزۈم بۇ قېتىمقى يېڭى " مۇۋەپپەقىيەت تەڭلىمىسى"گە كىرگۈزۈشكە تېگىشلىك ئامىللارنى بىرەر قۇر چۈشەندۈرۈپ بولدۇم. ئەمدى بىز بۇ يېڭى تەڭلىمىنى يېزىشقا تەييار بولدۇق. مەن ئۇنى مۇنداق تۈزدۈم:

مۇۋەپپەقىيەت = (پۇرسەت + تەلەي) x (ئىقتىدار + تىرىشچانلىق) + تالانت + يۈكسەك قىزىقىش (5)

بۇ يەردىكى "پۇرسەت" 0 بىلەن 1+ نىڭ ئارىلىقىدىكى بىر قىممەتنى ئالىدۇ. "تەلەي" بولسا 1- بىلەن 1 + نىڭ ئارىلىقىدىكى بىر قىممەتنى ئالىدۇ. شۇنداق بولغاچقا، بەزىدە "پۇرسەت + تەلەي = 0" بولۇپ قالىدۇ. بۇنداق ئەھۋالدا، ئىقتىدار بىلەن تىرىشچانلىق ھېچ قانداق مېۋە بەرمەي، ئادەم مەغلۇپ بولىدۇ. "پۇرسەت + تەلەي = 0" بولسىمۇ، ئۇ بىر ئادەمنىڭ تالانتى بىلەن يۈكسەك قىزىقىشىغا ئاساسەن تەسىر كۆرسىتەلمەيدۇ. شۇڭا، يۇقىرىقى تەڭلىمىدىكى "تالانت + يۈكسەك قىزىقىش" قا "پۇرسەت + تەلەي" كۆپەيتىلمىدى. مەن بۇ تەڭلىمىدىكى قالغان تەركىپلەرگە سانلىق قىممەت بېرىشنى مۇۋاپىق كۆرمىدىم.

بۇ يەردە شۇنىمۇ ئەسكەرتىپ ئۆتۈش كېرەككى، "مۇۋەپپەقىيەت" نىڭ مەنىسى نىسپىي بولىدۇ. بىر ئادەم "مۇۋەپپەقىيەت" دەپ قارىغان نەرسە، يەنە بىر ئادەم ئۈچۈن "مەغلۇبىيەت" بولۇپ قېلىشى مۇمكىن. مەسىلەن، نۇرغۇن ياشلار ئۈچۈن ئىمتىھانلاردىن ئۆتۈپ، بىر ئالىي مەكتەپكە كىرىۋېلىشنىڭ ئۆزىلا "مۇۋەپپەقىيەت" بولۇشى مۇمكىن. ئەمما، يۇقىرىدا تىلغا ئالغان سىڭلىمىزنىڭ ئۆزى ياقتۇرمايدىغان بىر ئالىي مەكتەپكە ئۆتۈشى ئۇنىڭ ئۈچۈن "مەغلۇبىيەت" بولۇپ تۇيۇلدى. ئەگەر ھەممە ئىنسانلار ئۈچۈن ئورتاق مۇۋەپپەقىيەت ياكى "ئۇنىۋېرسال مۇۋەپپەقىيەت" تىن بىرسى مەۋجۇد، دەپ قارالسا، ئۇنىڭغا مۇنداق ئېنىقلىما بېرىش مۇمكىن:

ئۇنىۋېرسال مۇۋەپپەقىيەت = ئۆز ئائىلىسى، دوستلىرى، مىللىتى ۋە خىزمىتى دائىرىسى ئىچىدە قولغا كەلتۈرگەن زور نەتىجىلەر.

مەن بۇ قېتىم بۇ "ئۇنىۋېرسال مۇۋەپپەقىيەت" توغرىسىدا بۇنىڭدىن كۆپ توختالمايمەن.

8) ئاخىرقى سۆز

مەن بۇ يىل 50 ياشقا قاراپ ماڭدىم. كەسىپ جەھەتتە بۇ يىل مەن ئۈچۈن ئۆمرۈمدىكى ئەڭ ئۆتۈقلۇق بىر يىل بولدى. بۇ نەتىجىلەرگە كۆڭلۈمنىڭ بىر يەرى ئىنتايىن خوشال بولسا، يەنە بىر يەرى ئىنتايىن يېرىم بولۇپ كېلىۋاتىمەن. بۇنىڭ سەۋەبى، مەن ئامېرىكىدا تۇرۇپ مۇشۇنداق ياشاپ يۈرگىنىم بىلەن، كۆڭلۈمدىن زادىلا چىقىرالمايدىغان بىر ئىش بار. ئۇ بولسىمۇ ئۇيغۇر دىيارىدىكى ئۇيغۇر ياشلىرى ھازىر دۇچ كېلىۋاتقان تەقدىر. مەن ئۆتكەن يىل ۋە بۇ يىل يازدا يۇرتقا تۇققان يوقلاپ بارغاندا كۆرگەن ئۇيغۇر ياشلىرىنىڭ ياشاشقا ياكى يۇقۇرى ئۆرلەشكە ئامالسىز قالغان بىچچارە چىرايلىرى مېنىڭ كۆز ئالدىمدىن زادىلا كەتمەيدۇ. ئۇلارنىڭ ھەممىسىمۇ ئۆز ئىقتىدارلىرىنى ئەڭ يۈكسەك دەرىجىدە جارىي قىلدۇرۇپ، بىر پارلاق ئىستىقبالغا، گۈزەل كېلىچەككە ۋە بەختلىك ھاياتقا ئېرىشىشنى ئارزۇ قىلىدۇ. لېكىن ئۇلار ئۈچۈن ھازىر قانداق يول

بار؟ قانداق پۇرسەت بار؟

بۇ يىل (2007-يىلى) ئائىلەم بىلەن ئۇرۇمچىدىكى «ۋىسال» رەستۇرانتىغا ئۇيغۇر ياشلىرى بىلەن كۆرۈشكىلى بارغاندا، مەن ئەسلىدە 10-20 ئوقۇغۇچى كېلەر، دەپ پەرەز قىلغان ئىدىم. لېكىن ئۇ يەرگە بىر نەچچە يۈز ئۇيغۇر ياشلىرى كېلىپتۇ. بۇ مەن ئۈچۈن ۋە ئائىلەمدىكى باشقا ھەممەيلەن ئۈچۈن بىر ئۇنتۇلماس ۋەقە بولدى. مەن ئۇنىڭدىن قاتتىق ھاياجانلاندىم. چوڭقۇر تەسىرلەندىم. «ئۇيغۇر روھى ھازىرمۇ ئۆز پېتىچە ساقلىنىۋېتىپتۇ»، دەپ چەكسىز خۇشال بولدۇم. ئۇنىڭدىن ئۆمرىمنىڭ قالغان قىسمى ئۈچۈن بىر تۈگىمەس روھىي ئوزۇق ئالدىم. ئۇ سورۇندا مېنىڭ كەلگەن ھەر بىر ياشلار بىلەن كەڭ-كۇشادە مۇڭدىشىش پۇرسىتىم بولمىدى. ھەر بىر ياشنىڭ سۆزىنى ئاڭلاش پۇرسىتىممۇ بولمىدى. لەكىن، شۇ سورۇندا ۋە باشقا جايلاردا كۆرۈشكەن ئۇيغۇر ياشلىرىنىڭ ماڭا قارىغان ۋاقتىدىكى كۆز نۇرلىرى ۋە چىرايىدىكى ھېسسىياتلىرىدىن مەن ئۇلارنىڭ ئۆزۈمگە نېمە دېمەكچى ئىكەنلىكىنى بىلگەندەك بولدۇم. ئۇلار ماڭا: « بىزدىمۇ تالانت بار. بىزدىمۇ بىلىم ۋە ئىقتىدار بار. بىزمۇ قاتتىق تىرىششنى خالايمىز ۋە تىرىشالايمىز. بىزمۇ جاپا چېكىشتىن ئازراقمۇ قورقمايمىز. لېكىن، بىز نېمە قىلساق بولىدىغانلىقىنى بىلەلمىدۇق. بىزگە قانداق يول بارلىقىنى بىلەلمىدۇق. قانداق قىلساق ئاتا-ئانىمىزغا يۆلەنمەي جان باقالايدىغانلىقىمىزنى بىلەلمىدۇق. بۇ جەھەتتە بىزگە ياردەم قىلسىڭىز»، دېگەندەك قىلدى. شۇنىڭدىن كېيىن مەن ئىزچىل تۆردە ئويلاندىم. « بۇ ئىنى-سىڭىللارغا مەن نېمە ئىش قىلىپ بېرەلەرمەن؟» دەپ ئۆز-ئۆزۈمدىن داۋاملىق سوراپ تۇردۇم. ھازىرمۇ ھەم شۇنداق. ئويلاپ باقسام مەن ئۇلار ئۈچۈن ھازىرقى ۋاقىتتا ھېچ قانداق چوڭ ئىش قىلىپ بېرەلمەيدىكەنمەن. قىلىپ بېرەلەيدىغان بىر ئىشىم مۇشۇ نەرسىنى يېزىش ئىكەن. مەن مۇشۇ يازمىنى ئوقۇغان ھەر بىر ياشنىڭ يۇقىرىقى 2-تەكلىمە ئاساسىدا ئۆز-ئۆزىدىن مۇنداق سوئاللارنى سوراپ بېقىشنى ئۈمىد قىلىمەن: «مەندە نېمىلەر بار ئىكەن؟ نېمىلەر كەم ئىكەن؟ كەم نەرسىلەرنى تولدۇرۇش ئۈچۈن نېمە ئىشلارنى قىلىشىم كېرەك؟»

چوڭ ئۆگۈشسىزلىقتا ئۇچرىغاندا ۋە ماغدىرىغانغا يول تاپالماي قالغاندا روھىي جەھەتتىن چۈشكۈنلىشىش ھەممە ئىنساننىڭ ئورتاق خۇسۇسىيىتى. بۇ يەردىكى گەپ بۇنداق چۈشكۈنلۈكنى قانچىلىك ۋاقىت داۋاملاشتۇرۇشتا. بۇنداق چۈشكۈنلۈك ئۆزۈن مۇددەت داۋاملاشسا، ئۇ بىر ئادەمگە چوڭ زىيانلارنى ئېلىپ كېلىدۇ. ئەقىللىق كىشى ئۆزىدە يوق نەرسىلەر ئۈچۈن ئاھ ئۇرمايدۇ. ئۇنىڭ ئەكسىچە، ئۆزىدە بار نەرسىلەرنىڭ ھەممىسىنى تېپىپ چىقىپ، ئۇلارنىڭ كۈچىدىن ئەڭ زور دەرىجىدە پايدىلىنىشقا تىرىشىدۇ. ئادەم ئۆز كونتروللۇقى ئاستىدا بولمىغان ئىشلار ئۈچۈن قىلچە ئاھ ئۇرماسلىقى كېرەك. چۈنكى ئۇنداق ئاھ ئۇرۇشنىڭ ھېچ قانداق ئەمەلىي قىممىتى يوق. ئۇنىڭ ئەكسىچە، ئۆزى قىلالايدىغان ئىشلارنىڭ ھەممىسىنى تېپىپ چىقىپ، ئۇلارنى ئەڭ مۇھىمىدىن باشلاپ بىر-بىرلەپ قىلىشى كېرەك. يۇقىرىدا چۈشەندۈرۈلگەندەك «سۆڭگىچىگە تېپىش» كېرەك. شۇنداق قىلغاندا، ئۆزى ئۈچۈن ئىنتايىن تەتۈر كەلگەن بىر شارائىتتىمۇ مەلۇم دەرىجىدە نەتىجە قازىنالايدۇ. ۋاقىت ياكى ئۆمۈر ئىسراپچىلىقىدىن ساقلىنالايدۇ. ئۈزلۈكسىز ئالغا ئىلگىرىلىيەلەيدۇ. مەن ئۆزۈمنىڭ بۇ يازمىسىنىڭ يۇقىرىقىدەك بىر قانچە جەھەتلەردە ئۆزىنىڭ قايسى يۆنىلىشكە

مېڭىشىنى بىلەلمەي قالغان ئۇيغۇر ياشلىرى ئۈچۈن بىر ئاز پايدىسى بولۇشىنى چىن كۆڭلۈمدىن ئۈمىد قىلىمەن.

ئاخىرىدا مېنىڭ ئوقۇرمەنلەرگە قارىتا ئىككى ئۈمىدىم بار. ئۇنىڭ بىرىسى، ئەگەر سىز بىرەر تور بېتىنى باشقۇرۇۋاتقان بولسىڭىز، بۇ يازمىنى ئاشۇ تور بېتىڭىزگە چىقىرىپ قويسىڭىز. بۇنىڭ ئۈچۈن مەندىن ياكى باشقىلاردىن رۇخسەت ئالمىسىڭىزمۇ بولىدۇ. لېكىن، چوقۇم ماقالىنىڭ ئاخىرىدا مەنبەنى ئەسكەرتىپ قويسىڭىز. مېنىڭ بۇنداق ئۈمىدتە بولۇشۇمنىڭ مۇنداق سەۋەبى بار. ئادەم ئۆزى قىلماقچى بولغان ئىشنى تولۇق چۈشەنمىسە، كېيىنكى قەدەمنى قانداق بېسىش، كېيىنكى قەدەمدە قايسى ئىشلارنى قىلىش توغرىسىدا توغرا قارار چىقىرالمايدۇ. مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشنى ئارزۇ قىلىدىغان، ھەمدە شۇ يولدا تۆلىمىسە بولمايدىغان بەدەللەرنى تۆلەشكە چىدايدىغان ھەر بىر ياش چوقۇم يۇقىرىقى تەكلىمنى تولۇق چۈشىنىشى كېرەك. ئۇنى چۈشەنمەي تۇرۇپ ئىش قىلسىڭىز، خۇددى «ئەگەر سىز نەگە مېڭىۋاتقانلىقىڭىزنى بىلمىسىڭىز، قايسى يولدا ماڭسىڭىز بولىۋېرىدۇ» دېگەنگە ئوخشاش بىر ئىش بولىدۇ. قىسقىسى، مەن بۇ يازمىنى ئىمكان قەدەر كۆپرەك ئۇيغۇر ياشلىرىنىڭ ئوقۇپ بېقىشىنى ئارزۇ قىلىمەن. مېنىڭ 2-ئۈمىدىم، بۇنى ئوقۇغان ھەر بىر ياش ئىمكان قەدەر يۇقىرىقى تەكلىمە ئۈستىدە بىر ئاز ئويلىنىپ، بۇ تەكلىمنىڭ مۇكەممەل ياكى توغرا بولمىغان يەرلىرىنى بايقىسا، ئۇنى تور بەتلىرىدە ئىنكاس شەكلىدە يېزىپ قويسا. ئەگەر سىز بۇ يازمىنى چىقارغان تور بېتىنىڭ ئادرېسىنى ماڭا ئېلخەت ئارقىلىق (مېنىڭ ئېلخەت ئادرېسىم: (< bilimxumarmen@gmail.com> دەپ بەرسىڭىز، مەن ئۇ تور بېتىگە چۈشكەن ئىنكاسلارنى پات-پات كۆرۈپ تۇرىمەن. دۇنيادا خاتالاشمايدىغان ئىنسان يوق. مېنىڭ يازغان نەرسەمدە ۋە قىلغان ئىشىمدا خاتالىق ئۆتكۈزمەسلىكى مۇمكىن ئەمەس. مېنىڭ بۇنىڭدىن 25 يىل بۇرۇن تۈزگەن «مۇۋەپپەقىيەت تەكلىمىسى» ئاران 3 تەركىبنى، ۋە يالغۇز قوشۇش بەلگىسىنىلا ئۆز ئىچىگە ئالاتتى. بۇ قېتىم مەن ئۇلارنى كۆپەيتىپ، 6 تەركىبنى، ھەمدە قوشۇش، ئېلىش ۋە كۆپەيتىش ھېسابلىرىنى ئۆز ئىچىگە ئالىدىغان قىلدىم. بۇ بىر ئىلگىرىلەشتۇر. بىز ئۆز-ئارا مۇزاكىرە ۋە مۇنازىرە قىلىش، ۋە ئۆز-ئارا پىكىر ئالماشتۇرۇش ئارقىلىق يۇقىرىقى تەكلىمنى ئۇيغۇرلارنىڭ ھازىرقى ھالىتىگە تېخىمۇ ئۇيغۇن كېلىدىغان، تېخىمۇ مۇكەممەل تەكلىمە قىلىپ راۋاجلاندۇرالايمىز.مەن ھەممىڭلارنىڭ مۇشۇ جەھەتتە بىر كىشىلىك تۆھپە قوشۇشىڭلارنى چىن كۆڭلۈمدىن ئۈمىد قىلىمەن. رەھمەت.

(2007-يىلى 26-ئۆكتەبىر)

ئەسەر مەنبەسى: مەرىپەت بىلوگى
www.meripet.com

ئۆمۈرلۈك كەسىپنى قانداق تاللاش كېرەك

ئىلاۋە: ماڭا ئۇيغۇر دىيارىدىكى بىر ئۇكىمىز ئۇچۇر يوللاپ، هازىر بۇ يىللىق ئالىي مەكتەپ ئىمتىهانلىرىدىن ئۆتەلىگەن ۋە ئۆتەلمىگەن ئۇيغۇر ياشلىرى ئىچىدە كېيىنكى قەدەمنى قانداق بېسىشنى دېگەندەك بىلەلمەي، گاڭگىراپ قېلىۋاتقان ياشلارنىڭ خېلە كۆپلىگىنى ئېيتىپتۇ. ھەمدە مۇمكىن بولسا مېنىڭ شۇلار ئۈچۈن بىرەر پارچە يازما تەييارلىشىمنى تەكلىپ قىلىپتۇ. مەن ئالدى بىلەن ئاشۇ ئۇكىمىزغا چىن كۆڭلۈمدىن رەھمەت ئېيتىمەن. مەن ئاشۇنداق ئۇكىلىرىمىز ئۈچۈن 2007- ۋە 2008-يىللىرى بىر قانچە پارچە ماقالە يېزىپ چىققان ئىدىم. يېڭى ماقالە يېزىشنىڭ ئورنىغا، مەن ئالدى بىلەن ئاشۇ ماقالىدىن بىر قانچىنى مەزكۇر مۇنبەرگە چىقىرىپ قويۇشنى مۇۋاپىق كۆردۈم. مەزكۇر ماقالە شۇلارنىڭ ئىككىنچىسى. (مەن ئەسلىدە بىر كۈندە بۇ ماقالىلاردىن پەقەت بىرنىلا يوللاشنى ئويلىغان ئىدىم. ئەمما مارشال ئۇكىمىزنىڭ ئالدىنقى تېمىدىكى ئىنكاسىنىڭ ئىلهامى بىلەن بۇنىمۇ بۈگۈنلا يوللىۋەتتىم.) مەن ئۆزەمنىڭ نورمال ئىزدىنىشىنىمۇ توختىتىپ قويمايمەن.

مەن ئۆزۈمنىڭ «مۇۋەپپەقىيەتنىڭ يېڭى تەڭلىمىسى» دېگەن تېمىدىكى يازمامدا، يەنى مۇشۇ يازمىنىڭ 1- بۆلۈمىدە، بىر ئادەمنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشىدىكى مۇھىم ئامىللارنى تىزىپ ۋە چۈشەندۈرۈپ چىقتىم. ئۇلارنىڭ ئىچىدە «تالانت»، «ئىقتىدار»، «قىزىقىش»، «ئۆز-ئۆزىنى توغرا تونۇش» دېگەنگە ئوخشاش بىر قىسىم مۇھىم تەركىپلەر بار. تۆۋەندە كۆرىدىغىنىمىزدەك، بۇ تەركىپلەر بىر ئادەمنىڭ ئۆز كەسپىنى توغرا تاللىشىدا، ھەمدە شۇ ئاساستا ئۆز كەسپىدە مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشىدا ئىنتايىن مۇھىم رول ئوينايدۇ. ئەگەر ئوقۇرمەنلەرنىڭ ئىچىدە بۇ يازمىنىڭ 1- بۆلۈمىنى تېخى ئوقۇپ باقمىغانلار بولسا، مەن ئۇلارنىڭ ئالدى بىلەن 1-بۆلۈمنى بىر قېتىم ئوقۇپ چىقىشنى سەمىمىيلىك بىلەن تەشەببۇس قىلىمەن.

ۋەتەندىكى نۇرغۇن قېرىنداشلارنىڭ « مۇۋەپپەقىيەتنىڭ يېڭى تەڭلىمىسى» دىكى ھەممە شەرتلەرنى تولۇق ئورۇنلاش ئىمكانىيىتى يوق. بىر قىسىم كىشىلىرىمىز، مەسىلەن، يېزىدىكى بىر قىسىم ياشلىرىمىز، ئۇ شەرتلەرنى هازىرلاشتىن مەڭگۈ مەھرۇم قېلىشى مۇمكىن. لېكىن، بۇ ھەرگىز ئاشۇ كىشىلەرنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولالماسلىقىدىن دېرەك بەرمەيدۇ. مەن بۇرۇنمۇ ئېيتىپ ئۆتكەندەك، «مۇۋەپپەقىيەت» بىر نىسبىي ئۇقۇم بولۇپ، ئەڭ ئاخىرقى ھېسابتا سىزنىڭ بەزى ئىشلاردىكى بىر مۇۋەپپەقىيەتكە قايسى دەرىجىدە ئېرىشكەنلىكىڭىز ئۆزىڭىزنىڭ باھالىشىغا باغلىق. ئەگەر سىز مۇۋەپپەقىيەتنىڭ ھەممە شەرتلىرىنى هازىرلىيالمىغان بولسىڭىز، كۆزلىگەن نىشانىڭىزغا تولۇق يېتەلمەسلىكىڭىز مۇمكىن، لېكىن ئۆزىڭىزگە چۈشلۇق مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشەلەيسىز. ئەگەر سىز بىر ئىشنى قىلىپ سىناپ باقمىسىڭىز، ئۇنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتىكى

ئېھتىماللىق نۆل بولىدۇ. شۇڭا، ئەگەر سىز ئۆز ئۆمرىڭىزنى مەنىلىك ۋە مۇۋەپپەقىيەتلىك ئۆتكۈزمەكچى بولىدىكەنسىز، چوقۇم باشتىن ـ ئاخىر ئۆز ئىقتىدارىڭىزنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ئىشقا سېلىپ تىرىشىشىڭىز كېرەك. مەن بۇ قېتىمقى مۇۋەپپەقىيەت تەڭلىمىسىدە ئىشلەتكەن قوشۇش، ئېلىش ۋە كۆپەيتىش بەلگىلىرى مەلۇم دەرىجىدىكى ئىلمىي ۋە ئەمەلىي ئاساسقا ئىگە، لېكىن ئۇ ماتېماتىكىلىق ھېسابلاش بەلگىلىرى ئۇ تەڭلىمىدىن ئۇنۇملۇك پايدىلىنىش ئۈچۈن ئۈنچىۋالا مۇھىم ئەمەس. ئەڭ مۇھىمى « مۇۋەپپەقىيەت = كۆزلىگەن بىر نىشانغا يېتىش» دېگەندىن ئىبارەت ئېنىقلىما، ھەمدە مۇۋەپپەقىيەت تەڭلىمىسىدىكى تەركىپلەر، شۇنداقلا ئاشۇ تەركىپلەر ئۈستىدە ئېلىپ بېرىلغان چۈشەندۈرۈشلەردىن ئىبارەت. سىزدە نېمە باركەن، نېمە كەم ئىكەن، شۇنى بىر ئېنىقلاپ بېقىش، ھەمدە شۇ ئاساستا ئۆزىڭىز بۇنىڭدىن كېيىن قايسى جەھەتلەردە تىرىشىسىڭىز بولىدىغانلىقىنى تېپىپ چىقىش ھەممىدىن مۇھىم. مېنىڭچە ئۇ تەڭلىمىنىڭ ئەڭ چوڭ قىممىتى مۇشۇ جەھەتتە بولۇشى مۇمكىن.

مەن بۇ يازمامنىڭ بېشىدا ئەسكەرتىپ قويۇشنى مۇۋاپىق كۆرگەن يەنە بىر ئىش بار. توردائشلارنىڭمۇ خەۋىرىدە بولغىنىدەك، مەن ئېلېكتىر ئىنژېنېرلىكى كەسپى بويىچە دوكتورلۇق ئۇنۋانى ئالغان بىر ئىنژېنېر بولۇپ، بىرەر ئىجتىمائىي پەننىڭ مۇتەخەسسىسى ئەمەس. مېنىڭ ماقالىلىرىمنىڭ ھېچ قايسىسى ئۆزۈم ئېلىپ بارغان بىرەر ئىلمىي تەتقىقات ئاساسىدا يېزىلغان ئەمەس. مەن ئوقۇرمەنلەرنىڭ بۇ نۇقتىنى تولۇق چۈشىنىشىنى، مېنىڭ يازمىلىرىمغا پەقەت بىر پايدىلىنىش ماتېرىيالى ياكى تەكلىپ قاتارىدا مۇئامىلە قىلىپ، ئۇنىڭدىن جانلىق پايدىلىنىشىنى سورايمەن. مېنىڭ يازغانلىرىم ھەممە ئادەمنىڭ ئەھۋالىغا، ياكى بىر ئادەمنىڭ ھەممە ئەھۋالىغا ئۇيغۇن كېلىشى مۇمكىن ئەمەس. لېكىن مەن ئۇنىڭ نۇرغۇن ياشلارغا بەلگىلىك پايدىسى بولۇشىنى ئۈمىد قىلىمەن.

مەن تۆۋەندە ئۇيغۇر ياشلىرىنىڭ ئۆز كەسپىنى قانداق تاللىشى كېرەكلىكى ئۈستىدە توختىلىشتىن بۇرۇن، ئالدى بىلەن ئامېرىكىنىڭ بۇ جەھەتتىكى ئەھۋالىنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتەي. بۇنداق قىلىشىمدىكى مەقسەت، ئوقۇرمەنلەردە كېيىنكى مەزمۇنلارنى ئەسلى مەنىسى بويىچە توغرا چۈشىنىشى ئۈچۈن بەلگىلىك ئاساس يارىتىشتۇر.

ئامېرىكىنىڭ كەسىپ ۋە كەسىپ تاللاش جەھەتتىكى ئەھۋالى

ھايات باسقۇچىغا قاراپ تۇرۇپ، كەسىپنى مۇنداق 2 تۈرگە ئايرىش مۇمكىن. ئۇنىڭ بىرسى مەكتەپتىكى كەسىپ. يەنە بىرسى خىزمەتتىكى كەسىپ. گەرچە ئۇيغۇرچىدا بۇ نەرسىنىڭ ھەر ئىككىلىسى «كەسىپ» دەپ ئاتىلىدىغان بولسىمۇ، ئىنگلىزچىدا ئۇلارنىڭ ئاتالغۇسى بىر-بىرىگە پۈتۈنلەي ئوخشىمايدۇ. يەنى، مەكتەپتىكى كەسىپ «major» دەپ ئاتىلىدۇ. خىزمەتتىكى كەسىپ ئۈچۈن بولسا « vocation, occupation, profession, career» دېگەن ئاتالغۇلار ئىشلىتىلىدۇ. بەزىدە بىر خىزمەت كەسپىنىڭ ئىچىدە بىر قانچە خىزمەت ساھەلىرى بولىدۇ. مەسىلەن، داۋالاش كەسپىنىڭ ئىچىدە كېسەل كۆرىدىغان دوختۇر، چىش دوختۇرى، سېسترا،

جىسمانىي جەھەتتە چېنىقتۇرۇش ئارقىلىق ئادەم داۋالاش (ئىنگلىزچە «physical therapist») كەسپى، دوختۇرخانا تەجرىبىخانىسىدىكى تېخنىك، مال دوختۇرى، ۋە دورىگەرچىلىك دېگەنگە ئوخشاش كەسپىي ساھەلەر بار.

مەن تا ھازىرغىچە بىر ئادەم ئۆزى ئۆمىد قىلغان كەسپنى ئوقۇش، ئاشۇ كەسپتە خىزمەت تېپىش، ۋە بىر كەسپتىن يەنە بىر كەسپكە يۆتكىلىش جەھەتتە جۇڭگو بىلەن ئامېرىكا ئوتتۇرىسىدا قانچىلىك پەرق بارلىقىنى ئويلاپ باقمىغان ئىكەنمەن. بۇ قېتىم مۇشۇ يازمىنى تەييارلاش ئۈچۈن بۇ مەسىلە توغرىسىدا بىر ئاز ئويلىنىپ ۋە ئىزدىنىپ، بۇ ئىككى دۆلەت ئوتتۇرىسىدىكى پەرقنىڭ چوڭلۇقىغا ھەيران قالدىم. ئوقۇرمەنلەر جۇڭگونىڭ بۇ جەھەتتىكى ئەھۋالىنى تولۇق چۈشىنىدۇ. شۇڭا مەن بۇ يەردە پەقەت ئامېرىكىنىڭ ئەھۋالىنىلا قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتەي.

ئامېرىكىدا ھەر بىر ياش ـ ئۆسمۈرنىڭ ئۆزى ئۈچۈن بىر كەسپ تاللاش ئىشىغا ياردەم قىلىدىغان بىر مۇنتىزىم قۇرۇلما بار. تولۇقسىز ۋە تولۇق ئوتتۇرا مەكتەپتە ئوقۇش پۈتتۈرۈپ خىزمەت تاپماقچى بولغانلارغا، ۋە تولۇق ئوتتۇرىنى پۈتتۈرۈپ ئالىي مەكتەپتە ئوقۇماقچى بولغانلارغا كەسپ تاللاش جەھەتتە مەسلىھەت بېرىدىغان «كەسپ مەسلىھەتچىسى» بار. بۇ كىشىلەر كەم دېگەندە ئالىي مەكتەپ تولۇق كۇرسىنى پۈتتۈرگەن، پسىخولوگىيە، ئىنسانشۇناسلىق، مىللەتشۇناسلىق، ژورنالىزىم ياكى جەمئىيەت ئىلمى دېگەندەك كەسپلەردە ئوقۇغان بولىدۇ. كۆپىنچىلىرى خىزمەتكە چۈشكەندىن كېيىن ياش ئوقۇغۇچىلارغا قارىتىلغان مەسلىھەتچىلىك كەسپى توغرىسىدا باشقىدىن مەخسۇس تەربىيىلەنگەن بولىدۇ. شۇڭا ئۇلار مەسلىھەتچىلىك ساھەسىدىكى كەسپ ئەھلىلىرىدۇر. ئۇلار ئىنگلىزچە «career counselor» ياكى « career advisor» دەپ ئاتىلىدۇ. ئوقۇش پۈتتۈرۈشكە بىرەر يىل قالغان ۋاقىتتىن باشلاپ، ئوقۇغۇچىلار بۇ «كەسپ مەسلىھەتچىسى» بىلەن بىر قانچە قېتىم كۆرۈشۈپ، ئۆزىنىڭ كەسپ نىشانىسى ۋە كەسپىي قىزىقىشىنى ئۇ كىشى بىلەن مۇزاكىرە قىلىپ، شۇ ئارقىلىق ئوتتۇرا مەكتەپنى پۈتتۈرۈپلا خىزمەتكە چىقماقچى بولغانلار ئۆزىگە لايىق كەسپنى بېكىتىدۇ. ئالىي مەكتەپتە ئوقۇماقچى بولغانلار كەلگۈسىدە خىزمەت كەسپى ئۈچۈن قىلماقچى بولغان ئىشنى قىلالىشى ئۈچۈن قايسى كەسپتە ئوقۇسا بولىدىغانلىقىنى ئېنىقلاپ، شۇ ئارقىلىق ئوقۇماقچى بولغان ئالىي مەكتەپ كەسپنى بېكىتىدۇ. شۇنى ئەسكەرتىپ قويۇش كېرەككى، بۇ ئىشلار مۇتلەق ئەمەس. كىچىكىدىن تارتىپلا ئۆزىنىڭ كەلگۈسىدە نېمە ئىش قىلماقچى ئىكەنلىكىنى ئۆز ئالدىغا ياكى ئاتا ـ ئانىسىنىڭ ياردىمى بىلەن بېكىتىپ بولغان، شۇنىڭدىن كېيىن قىلچىمۇ تەۋرىمەيدىغان ياشلارمۇ كۆپ.

كۆپىنچە ئوقۇغۇچىلار ئالىي مەكتەپكە كىرىشتىن بۇرۇن بىر كەسپنى تاللاپ بولغان بولىدۇ. ھەممە ئۆزى تاللىغان كەسپكە ئوقۇشقا كىرىدۇ. لېكىن، ئامېرىكىدىكى ئالىي مەكتەپلەر بىر قىسىم ئوقۇغۇچىلارنىڭ كەسپ تاللىماي تۇرۇپلا بىر ئالىي مەكتەپكە كىرىشىگە يول قويىدۇ. بۇنداق ئوقۇغۇچىلار « كەسپنى بېكىتمىگەن ئوقۇغۇچىلار» (ئىنگلىزچە « undecided students») دەپ ئاتىلىدۇ. ئېلان قىلىنغان بەزى مۆلچەرلەرگە ئاساسلانغاندا، ئامېرىكىدىكى

يېڭى مەكتەپكە كىرگەن ئوقۇغۇچىلار ئىچىدىكى مۇشۇ خىلدىكى ئوقۇغۇچىلارنىڭ نىسبىتى 20 پىرسەنتتىن 50 پىرسەنتكىچە ئىكەن. بۇ ئوقۇغۇچىلار دەسلەپكى بىر يىل ئىچىدە ئۆزى قىزىقىدىغان 4-5 تەك كەسپلەرنىڭ ھەر بىرسىدىن بىردىن دەرس تاللاپ ئوقۇپ بېقىپ، شۇ ئارقىلىق ئۆزىنىڭ قايسىسىغا ئەڭ قىزىقىدىغانلىقىنى ئېنىقلاپ، ئاندىن بىر كەسپنى تاللايدۇ.

مەن يۇقىرىدا تەسۋىرلىگەن « مەكتەپ كەسپى» نىڭ ئىنگلىزچە سۆزى « major» نىڭ ئەسلى مەنىسى « ئاساسىي كەسپ» بولۇپ، ئامېرىكىدىكى ئالىي مەكتەپلەردە يەنە « قوشۇمچە كەسپ» مۇ بار. بۇنى ئىنگلىزچىدا « minor» دەپ ئاتايدۇ. يەنى، سىز بىر ئالىي مەكتەپتە بىر كەسپنى ئاساسىي كەسپ، يەنە بىر كەسپنى قوشۇمچە كەسپ قىلىپ ئوقۇپ، ئىككى كەسپتىن تەڭلا باكالاۋر ئۇنۋانى ئالسىڭىزمۇ بولىدۇ. بۇنداق ئوقۇغان ئوقۇغۇچىلارنى ئامېرىكىدا « قوش كەسپلىك» (ئىنگلىزچە « double-majored») ئوقۇغۇچىلار دەپ ئاتايدۇ. ھەر بىر ئوقۇغۇچىنىڭ دەسلەپكى ئىككى يىل ئىچىدە ئوقۇيدىغىنى ئاساسەن ئومۇمىي كەسپ بولۇپ، ئۆخشىمىغان كەسپلەرنىڭ ئەڭ ئاخىرقى 2 يىللىق دەرسلا ئوخشىمايدۇ. نۇرغۇن ئوقۇغۇچىلار 5 يىل ئىچىدە 2 كەسپتىن باكالاۋر ئۇنۋانى ئېلىپ بولالايدۇ. بۇ 2 كەسپ بىر - بىرىگە يېقىن كەلمىسىمۇ بولۇۋېرىدۇ. يەنى سىز ئاساسلىق كەسپ ئۈچۈن فىزىكا ئوقۇپ، قوشۇمچە كەسپ ئۈچۈن تارىخ ئوقۇسىڭىزمۇ بولۇۋېرىدۇ.

بۇنىڭدىن باشقا، سىز بىر ئالىي مەكتەپكە كەسپ تاللاپ بولۇپ كىرىپ، بىرەر يىل ئوقۇغاندىن كېيىن، بۇرۇن تاللىغان كەسپىڭىزنى ياخشى كۆرمەي، باشقا بىر كەسپكە ئۆزگەرتمەكچى بولسىڭىز، ئامېرىكىدىكى ئالىي مەكتەپلەر بۇنىڭغىمۇ پۈتۈنلەي يول قويىدۇ. ئېلان قىلىنغان بەزى مۆلچەرلەرگە ئاساسلانغاندا، ئامېرىكىدا بىر ئالىي مەكتەپكە كىرىپ بولغاندىن كېيىن ئەڭ كامىدا بىر قېتىم كەسپ ئۆزگەرتىدىغان ئوقۇغۇچىلارنىڭ نىسبىتى 50 پىرسەنتتىن 70 پىرسەنتكىچە بولغان ئارىلىقتا ئىكەن.

ھەر بىر ئالىي مەكتەپتىمۇ بىردىن «كەسپ مەركىزى» (ئىنگلىزچە «career center») بار بولۇپ، ئۇ يەردە ئىشلەيدىغان مەخسۇس خادىم بار. ئۇلارنىڭ ۋەزىپىسى كەسپ تاللاش ياكى ئۆزگەرتىش ئىشىدا مەسىلىگە يولۇققانلارغا مەسلىھەت بېرىپ، ئۇلارنىڭ ئىشىنى ھەل قىلىپ بېرىش. شۇنداقلا ئوقۇش پۈتتۈرۈش ئالدىدىكى ئوقۇغۇچىلارغا خىزمەت تېپىش جەھەتتە ياردەمدە بولۇش. يېڭى ئوقۇش پۈتتۈرگەن ئوقۇغۇچىلارغا ئېھتىياجى بار شىركەت ۋە ئىدارىلەر ئۆزلىرىگە قانداق ئادەم كېرەكلىكى توغرىسىدا مەخسۇس ئۇچۇر تەييارلاپ، ئاشۇ ئۇچۇرلارنى مۇشۇنداق «كەسپ مەركىزى» گە ماڭدۇرۇپ بېرىدۇ. بۇ مەركەزلەر بولسا بۇنداق خىزمەتلەرنى تورغا ئايرىپ، ئوقۇغۇچىلارنىڭ پايدىلىنىشى ئۈچۈن رەتلىك ساقلايدۇ. ھەمدە ئوقۇغۇچىلارنىڭ خىزمەتكە ئىلتىماس قىلغاندىكى ئىلتىماس جەدۋىلىنى تولدۇرۇش ئىشىغا، ھەمدە ئۆز - ئۆزىنى تونۇشتۇرىدىغان « قىسقىچە تەرجىمھالى» (ئىنگلىزچە « Resume») نى تەييارلاشقىمۇ ياردەملىشىپ بېرىدۇ.

ئامېرىكىدا «ئۆمۈرلۈك كەسىپ» دېگەن نەرسە ئاساسەن مەۋجۇد ئەمەس. پۈتۈن ئۆمرىنى پەقەت بىرلا ئىدارە ياكى بىرلا شىركەتتە ئىشلەپ ئۆتكۈزىدىغانلار ئىنتايىن ئاز سانىنى ئىگىلەيدۇ. يېقىنقى بىر ئىلمىي تەكشۈرۈش دوكلاتىنىڭ نەتىجىسىگە ئاساسلانغاندا، ئامېرىكىدا ھازىر ھەر بىر ئادەم پۈتۈن ھاياتى جەريانىدا ئۆز كەسپىنى ئوتتۇرا ھېساب بىلەن 5ـ6 قېتىم ئۆزگەرتىدىكەن. ئايالىمنىڭ شىركىتىدە ستانفورد ئۇنىۋېرسىتېتىنىڭ تارىخ كەسپىنى پۈتتۈرگەن، بۇ شىركەتتە بولسا يۇمشاق دېتال بىلەن شۇغۇللىنىدىغان بىر كىشى بار ئىدى. دېمەك، ئامېرىكىدا مۇشۇنداق ئوقۇغان كەسپى بىلەن شۇغۇللىنىدىغان كەسپى بىر ـ بىرىگە يېقىن كەلمەيدىغان ئىشلارمۇ خېلى كۆپ بار.

يۇقىرىقى بايانلاردىن بىز مۇنداق بىر قانچە نەرسىنى چۈشىنىۋالالايمىز: 1) كەسىپ تاللاش بىر ئىنتايىن مۇرەككەپ جەريان بولۇپ، ئۇنى ياخشى ئېلىپ بېرىش بىر ئىلمىي پوزىتسىيە ۋە نۇرغۇن ۋاقىت بىلەن نۇرغۇن ئەمگەك تەلەپ قىلىدۇ. 2) كەسپىنى توغرا تاللاش ئۈچۈن ئالدى بىلەن ئۆز ـ ئۆزىنى توغرا بايقاش كېرەك. تۆۋەندە مەن ئەمدى ئەسلى مەزمۇننى باشلايمەن.

مېنىڭ بۇ يازمىنى تەييارلاشتىكى مەقسىتىم، ھەر بىر ياشقا ئۆزىگە لايىق بىردىن كەسىپ تاللاپ بېرىش ئەمەس. مېنىڭ بۇ يەردىكى مەقسىتىم، ھەر بىر ياشنى ئۆزى ئۈچۈن بىر مۇۋاپىق كەسىپ تاللاش ئۈچۈن نېمىلەرگە دىققەت قىلىشى، قايسى قەدەم ـ باسقۇچلارنى بېسىشى كېرەكلىكى توغرىسىدىكى زۆرۈر بىلىملەر بىلەن تەمىنلەش. مەن گەپنى ئەمدى كەسىپلەرنى بىر قانچە كاتېگورىيىگە ئايرىشتىن باشلايمەن. سىز بۇ كاتېگورىيىلەرنى ئوبدان چۈشەنسىڭىز، ئۆزىڭىز ئۈچۈن قايسىسى ئەڭ مۇھىم ئىكەنلىكىنى بىلەلەيسىز. ئاندىن ئاشۇ سىز مۇھىم دەپ قارىغان كەسىپلەر ئىچىدىن بىرنى تاللىيالايسىز. مەن ھازىر تەسۋىرلىمەكچى بولغان كەسىپ «مەكتەپ كەسپى» بولۇشىمۇ مۇمكىن، «خىزمەت كەسپى» بولۇشىمۇ مۇمكىن. يەنى ئۇلارنى ھەر 2 خىل كەسىپكە تەتبىقلاشقا بولىدۇ.

1. سىز ئەڭ قىزىقىدىغان كەسىپ

ھەر بىر ئادەمنىڭ ئۆزى ئەڭ قىزىقىدىغان كەسىپتىن بىر ياكى بىر قانچىسى بولىدۇ. سىز مەلۇم بىر كەسىپنىڭ سىز چەكسىز قىزىقىدىغان كەسىپ ئىكەنلىكى ياكى ئەمەسلىكىنى بىلىش ئۈچۈن، مۇنداق ئويلاپ بېقىڭ: سىز ئاشۇ كەسىپ بىلەن كىرىمسىز شۇغۇللىنىشنى خالامسىز؟ ھازىر ئۈزۈلمەي داۋاملىشىۋاتقان نۇرغۇن ئۈزۈلمەي ياشلىرى دۈچ كېلىۋاتقان ئەڭ ئېغىر مەسىلە ئۆزلىرى ئۈچۈن كىرىم قىلىپ جان باقىدىغان بىر خىزمەتنىڭ يوقلۇقى. شۇڭا مۇتلەق كۆپ ياشلارنىڭ ھەقسىز قىلىشنى خالايدىغان كەسپى بولماسلىقى ئېنىق. لېكىن، بۇ يەردىكى سىناقنى ئوڭۇشلۇق ئېلىپ بېرىش ئۈچۈن، سىز چوقۇم ئۆزىڭىزنى باي، باشقا كىرىمگە ئېھتىياجلىق ئەمەس، دەپ ئويلىشىڭىز كېرەك. سىز ئاشۇ دەرىجىدە قىزىقىدىغان كەسىپتىن قايسىلىرى بار ئىكەن؟ بۇنى بىر تىزىپ بېقىڭ. بولسا ئاشۇنداق كەسىپتىن 10 نى تېپىپ، بىر قەغەزگە تىزىپ چىقىڭ. ئەگەر سىز ئۆزىڭىز ئىنتايىن ھۇزۇرلىنىدىغان بىر خىزمەت بىلەن شۇغۇللىنىپ، خىزمەت جەھەتتە ئۆمۈر بويى خۇشال ئۆتەي دېسىڭىز، مۇشۇ كاتېگورىيىدىكى بىر كەسىپكە كىرىشكە پۈتۈن كۈچىڭىز بىلەن تىرىشىڭ.

2. سىز ئەڭ ياخشى قىلالايدىغان كەسىپ

ھەر بىر ئادەمنىڭ ئۆزىگە خاس تالانتى ۋە ئەڭ ياخشى قىلالايدىغان ئىشلىرى بولىدۇ. مەسىلەن، بەزىلەر دەرسنى ئىنتايىن ياخشى ئۆتەلەيدۇ. بەزىلەر باللارنى ناھايىتى ياخشى تەربىيىلەيدۇ. بەزىلەر باشقۇرۇش ۋە تەشكىللەش ئىقتىدارىغا باي بولىدۇ. بەزىلەر ناخشىنى ياخشى ئېيتالايدۇ. يەنە بەزىلەر سازنى ياخشى چالالايدۇ. مانا بۇلار ھەر بىر ئادەمنىڭ ئۆزى ئەڭ ياخشى قىلالايدىغان كەسپلىرى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. يۇقىرىقى مىساللاردىن شۇنى كۆرۈۋېلىشقا بولىدۇكى، ئادەمنىڭ بەزى ئىقتىدارى تۇغما بولىدۇ. مەن بۇنى ئالدىنقى يازمامدا «تالانت»، دەپ ئاتىدىم. ئادەمنىڭ بەزى ئىقتىدارلىرى بولسا كېيىن يېتىلدۈرۈلگەن بولىدۇ. ھازىرقى مەزمۇنغا تەتبىقلىغاندا، بۇنداق ئىقتىدار بىر ئادەمنىڭ نورمال مەنىدىكى ئۆزىگە خاس ئىقتىدارى، ھۈنىرى، ۋە بىلىمىنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. ئەگەر خالىسىڭىز، سىزمۇ ئۆزىڭىز ئەڭ ياخشى قىلالايدىغان كەسپتىن 10 نى تېپىپ، ئۇلارنى يۇقىرىقى قەغەزگە تىزىپ بېقىڭ. ئەگەر سىز تۇغما تالانتىڭىز، بارلىق ئىقتىدارىڭىز ۋە يوشۇرۇن كۈچىڭىزنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە جارى قىلدۇرۇپ، شۇ ئاساستا ئوقۇش ۋە خىزمەت جەھەتتە ئادەتتىن تاشقىرى نەتىجىلەرنى يارىتاي دېسىڭىز، مۇشۇ كاتېگورىيىدىكى بىر كەسىپكە كىرىشكە پۈتۈن كۈچىڭىز بىلەن تىرىشىڭ.

3. سىز ئۈچۈن ئەڭ قىممەتلىك بار كەسىپ

ھەر بىر ئادەمنىڭ ئۆزى ئۈچۈن قىممىتى ئەڭ يۇقىرى كەسپتىن بىرسى ياكى بىر قانچىسى بولىدۇ. مەسىلەن، جۇڭگودىكى داڭلىق ئەرباب لۇ شۈننى ئالساق، ئۇنىڭ ئەسلىدىكى قىزىقىدىغان كەسپى دوختۇرلۇق بولۇپ، ياپونىيىگە ئاشۇ كەسپنى ئوقۇش ئۈچۈن بارغان. كېيىن، ئەينى ۋاقىتتىكى قىممىتى ئەڭ چوڭ ئىش قەلەم ئارقىلىق جۇڭگولۇقلارنى ئويغىتىشتىن ئىبارەت ئىكەن، دەپ ئويلاپ، ئۆزىنىڭ ئەسلى كەسپىنى تاشلاپ، يېزىقچىلىق بىلەن شۇغۇللانغان. مەشھۇر ئۇستازىمىز ئابدۇشۈكۈر مەتمىمىن ئەپەندىنىڭ ئۆزىنىڭ ئەسلىدىكى خىمىيە كەسپىنى تاشلاپ، ئۇيغۇر پەلسەپە تەتقىقاتى بىلەن شۇغۇللىنىشمۇ، ئەينى ۋاقىتتا ئۇنىڭ خىمىيىگە قارىغاندا پەلسەپىنىڭ قىممىتى يۇقىرى، دەپ قارىغانلىقىدىن بولۇشى مۇمكىن. مېنىڭ تونۇشلىرىم ئىچىدە، پەقەت قىممەت نۇقتىسىدا تۇرۇپلا ئۇيغۇر تارىخى كەسپىنى تاللىغان، گۈزەللىك ئىلمى كەسپىنى تاللىغان، ئوقۇتقۇچىلىق كەسپىنى تاللىغان، تېببىي پەن كەسپىنى تاللىغان، ئەدەبىيات كەسپىنى تاللىغان ۋە خەلقئارا سىياسەت، ژورنالىزىم ياكى ئادۋوكاتلىق كەسپىنى تاللىغانلار بار. مەن تېخى بىر قانچە كۈننىڭ ئالدىدا تۈركىيەدە ئوقۇۋاتقان بىر ئۇيغۇر تونۇشۇم بىلەن توردا پاراڭلىشىۋېتىپ، ئۇنىڭدىن ئۆزىنىڭ نېمە ئۈچۈن يادرو فىزىكىسى كەسپىنى تاللىغىنىنى سورىسام، ئۇنىڭ بۇ قارارى پۈتۈنلەي ئاشۇ كەسپنىڭ ئۇيغۇر مىللىتى ئىچىدىكى قىممىتى ئاساسىدا بولغانلىقىنى ماڭا چۈشەندۈرۈپ قويدى. تاكى ھازىرغىچە مېنىڭ بىر قىسىم يېقىنلىرىم «ئەگەر سەن شىنجاڭ ئۇنىۋېرسىتېتىنى پۈتتۈرگەندىن كېيىن مەمۇرىي خىزمەت بىلەن شۇغۇللىنىش يولىنى تاللىغان بولساڭ، ھازىر سەن خېلى يۇقىرىغا ئۆسۈپ كەتكەن بولاتتىڭ»، دەيدۇ. مەن بۇ مەسىلە ئۈستىدە ئويلۇش پۈتتۈرۈشتىن

بۇرۇن بىر يىلدىن ئارتۇق ئويلانغان ئىدىم. مەندە ئادالەتسىزلىككە، ھەققانىيەتسىزلىككە، تەڭسىزلىككە ۋە كەمسىتىشكە دەھشەت ئۆچ بىر مىجەز بار. مەن ئۇنداق ئىشلارغا ئازراقمۇ چىداپ تۇرالمايمەن. ئۇنىڭ ئۈستىگە كۆڭلۈمدە ئويلىغاننى ۋە ھېسسىياتىمنى يوشۇرالماي، ئۇلارنىڭ ھەممىسىنى چىرايىم ئارقىلىق نامايان قىلىپ تۇرىدىغان خاراكتېرىممۇ بار. ئەگەر مەن ئۆز پرىنسىپىم ۋە ئۆز مىجەز - خاراكتېرىم بويىچە « ياخشى باشلىق» بولغان بولسام، مېنىڭ باشلىقلىقىمنىڭ ئۆمرى ئانچە ئۇزۇنغا بارمايتتى. ئۆز پرىنسىپى ۋە ۋىجدانى بويىچە ئىش قىلالمايدىغان باشلىق بولۇپ، ھوقۇقنى ئۆز لايىقىدا ئىشلىتەلمەي ياشىغان ھاياتنىڭ مەن ئۈچۈن ھېچ بىر قىممىتى يوق بولۇپ، ئۇنىڭغا قارىغاندا مېنىڭ ئۆز كەسپىم جىق قەدىرلىك ئىدى. شۇڭا مەن مەمۇرى خىزمەت بىلەن شۇغۇللىنىش يولىدىن شۇ ۋاقىتتىلا ۋاز كەچكەن ئىدىم.

ماڭا ھازىر خەت يازىدىغان ياشلار ئىچىدە ئۆزىنىڭ چەت ئەلگە چىقىپ يۇقىرى ئۆرلەپ ئوقۇپ، كەلگۈسىدە ۋەتەن ۋە مىللەت ئۈچۈن بىر قىممىتى بار ئادەم بولۇش ئارزۇسىنىڭ بارلىقىنى ئىزھار قىلىدىغانلار ئىنتايىن كۆپ. دېمەك، بەزى كىشىلەر ئۈچۈن پۇل - بايلىق، بەزى كىشىلەر ئۈچۈن ئۆزىنىڭ قىزىقىشى، يەنە بەزى كىشىلەر ئۈچۈن ئۆزىنىڭ تالانتى ئەڭ مۇھىم بولغىنىغا ئوخشاش، بەزى كىشىلەر ئۈچۈن قىلىۋاتقان ئىشىنىڭ قىممىتى ئەڭ مۇھىم. شۇڭلاشقا «قىممەت» مۇ بىر كەسىپ تاللاشتىكى مۇھىم ئامىللارنىڭ بىرسى بولۇشى كېرەك. بۇنداق كەسپنىڭ قىممىتى ئۆز ئائىلىسى، ئۆز يۇرتى، ئۆز مىللىتى ياكى ئۆز ۋەتىنى قاتارلىق ئوخشىمىغان دائىرە ئىچىدە بولىدۇ. ئۇيغۇرلار ئۈچۈن قىممىتى يۇقىرى كەسىپ ئىنتايىن كۆپ. ھازىر بىزدە كەم كەسىپلەرنىڭ ھەممىسى ۋە ھازىر بىزدىكى بوش ئورۇننىڭ ھەممىسى بىز ئۈچۈن ئەڭ قىممەتلىك كەسىپ بولالايدۇ. بۇنداق كەسىپنى ئۇنۇملۇك تېپىش ۋە توغرا تاللاشنىڭ بىردىن - بىر ئالدىنقى شەرتى، ئۆز مىللىتىنىڭ پۈتۈن تارىخىدىن خەۋەردار بولۇش، ھەمدە ئۆزىنىڭ بۈگۈننى مۇكەممەل چۈشىنىدىغان بولۇشتۇر. ئەگەر سىزگە نىسبەتەن مىللەت ئۈچۈن قىممىتى يۇقىرى كەسىپ ئەڭ مۇھىم بولسا، سىز ئۆز - ئۆزىڭىزدىن: «مەن قايسى ساھەدە مىللەتنىڭ ئەھۋالىنى ياخشىلاشتا بەلگىلىك ئۆزگىرىش پەيدا قىلالايمەن؟» دەپ قايتا - قايتا سوراڭ. ھەمدە ئاشۇ سوئالغا جاۋاب تېپىش ئۈچۈن بىر مەزگىل ئىزدىنىڭ. شۇنداق قىلسىڭىز، سىز چوقۇم ئۆزىڭىز ئارزۇ قىلىدىغان كەسىپتىن بىرنى تاپالايسىز.

ئەگەر خالىسىڭىز، ئۆزىڭىز قىممىتى ئەڭ يۇقىرى دەپ قارىغان كەسىپتىن 10 نى تېپىپ، ئۇلارنى يۇقىرىقى قەغەزگە تىزىپ بېقىڭ. ئەگەر سىز ئۆز ئۆمرىڭىزنى باشقىلار ئۈچۈن قىممىتى يۇقىرى بولغان بىر ئىش بىلەن شۇغۇللىنىپ ئۆتكۈزۈپ، شۇ ئاساستا تارىختا يېزىلاي دېسىڭىز، مۇشۇ كاتېگورىيىدىكى بىر كەسىپكە كىرىشكە پۈتۈن كۈچىڭىز بىلەن تىرىشىڭ.

4. چوقۇم باي بولغىلى بولىدىغان كەسىپ

ئامېرىكىدا « ئادۋۇكاتلىق» بىلەن «(كېسەل داۋالايدىغان) دوختۇرلۇق» تىن ئىبارەت 2 كەسىپ چوقۇم باي بولغىلى بولىدىغان كەسىپ بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. ئامېرىكا دۇنيا بويىچە ئادۋۇكات سانىنىڭ ئومۇمىي نوپۇستىكى نىسبىتى ئەڭ كۆپ بولغان بىر دۆلەت بولۇپ، ئادۋۇكاتلار

بىلەن دوختۇرلارنىڭ يىللىق كىرىمى باشقا ماائاشلىق كەسپلەر بىلەن سېلىشتۇرغاندا ئەڭ يۇقىرى ئورۇندا تۇرىدۇ. شۇڭا ئالىي مەكتەپلەرنىڭ بۇ ئىككى كەسپكە كىرىشتىكى شەرتى باشقا كەسپنىڭكىدىن يۇقىرى، ئوقۇش بەدەل پۇلىمۇ باشقا كەسپلەردىن يۇقىرى بولىدۇ. بۇ 2 كەسپتە ئوقۇش پۈتتۈرۈش ئۈچۈنمۇ ۋاقىت ئەڭ ئۇزۇن كېتىدۇ. شۇنداق بولۇشىغا قارىماي، ئىقتىسادى ئەھۋالى ياخشى، بالىلىرى ئەقىللىق بولغان نۇرغۇن ئاتا ـ ئانىلار بالىلىرىنى كىچىك ۋاقتىدىن تارتىپلا مۇشۇ 2 كەسپنىڭ بىرسىدە ئوقۇشقا رىغبەتلەندۈرۈپ، شۇ كەسپكە قىزىقىدىغان قىلىپ يېتىلدۈرۈش ئۈچۈن تىرىشىدۇ. مەن ئامېرىكىغا كەلگەن دەسلەپكى 2 يىل ئىچىدە، ئامېرىكىلىق ئوقۇغۇچىلارغا قوشۇمچە دەرس چۈشەندۈرىدىغان ئىش بىلەن شۇغۇللاندىم. شۇ ئارقىلىق سائىتىگە 12 دوللاردىن پۇل تاپتىم. شۇ چاغدا مەن دەرس چۈشەندۈرگەن بىر قىسىم ئوقۇغۇچىلار پات ئارىدا ئالىي مەكتەپكە كىرمەكچى بولغان، دوختۇرلۇق كەسپىدە ئوقۇماقچى بولغان ئوقۇغۇچىلار ئىدى. ئامېرىكىدا ئادۋۇكاتلىق بىلەن دوختۇرلۇقتىن قالسا ئەڭ باي بولغىلى بولىدىغان يەنە بىر كەسپ شىركەت قۇرۇشتىن ئىبارەت. لېكىن، شىركەت قۇرغاندا، بىر ئادەمنىڭ باي بولۇشى كاپالەتكە ئىگە ئەمەس. ئەگەر سىزنىڭ شىركىتىڭىز ئوبدان ماڭسا، سىز ئىنتايىن باي بولۇپ كېتىسىز. ئەگەر شىركىتىڭىز ئوبدان ماڭمىسا، سىز ۋەيران بولىسىز. مەن بۇرۇن ئوقۇغان بىر دوكلاتقا ئاساسلانغاندا، كالىفورنىيىنىڭ كىرىمنى جىلغىسىدىكى يۇقىرى تېخنىكىلىق شىركەتلەرنىڭ 1ـ قول باشلىقلىرىنىڭ ئوتتۇرىچە يىللىق ماائاشى 280 مىڭ دوللار ئەتراپىدا ئىكەن.

جۇڭگودىكى ھازىر ئەڭ باي بولغىلى بولىدىغان كەسپلەر نېمە؟ مېنىڭ چۈشىنىشىمچە ھازىرقى شارائىتتا باشلىق بولغانلار چوقۇم باي بولالىشى مۇمكىن. مەن ھازىرچە ئۇنىڭدىن باشقىسىنى بىلمەيدىكەنمەن. باشلىق بولۇشنىمۇ بىر كەسپ، دەپ ئاتىغىلى بولامدۇ؟ ئۇ توغرىسىدىمۇ بۇ يەردە بىر نەرسە دېگۈم يوق. بۇ يەردىكى قالغان بوشلۇقنى ئوقۇرمەنلەرنىڭ ئۆزلىرىنىڭ تولدۇرۇۋېلىشنى سورايمەن.

ئامېرىكىدا بىر ئالىي مەكتەپنىڭ تولۇق كۇرسىغا ئوقۇشقا كىرىپ، ئادۋۇكاتلىق ياكى دوختۇرلۇققا ئوخشاش چوقۇم باي بولغىلى بولىدىغان بىرەر كەسپتىكى ئوقۇشنى تاماملاپ، بىر رەسمىي كىرىمگە ئېرىشكۈچە 7 يىلدىن 10 يىلغىچە ۋاقىت كېتىدۇ. بۇ ئارىلىقتىكى ھايات ئىنتايىن مۇشەققەتلىك بولۇپ، چىقىممۇ بەكلا يۇقىرى. شۇڭا بۇنداق يولنى تاللىغان كىشى چوقۇم ئىدىيە جەھەتتىن تولۇق تەييارلىقى بولۇشى كېرەك. ئۇنىڭدىن باشقا، مەيلى ئامېرىكا بولسۇن ياكى جۇڭگو بولسۇن، ئەگەر سىز يۇقىرىقى 1ـ، 2ـ ياكى 3ـ كاتېگورىيىدىكى كەسپتىن بىرنى تاللاپ، ئاشۇ كەسپنىڭ يۇقىرى پەللىسىگە چىقالىسىڭىز، يەنى ئۆز كەسپىڭىزدە ئەڭ ئالدىدا مېڭىۋاتقان كىشىلەر قاتارىدا ئورۇن ئالالىسىڭىز، سىز تەبىئىي ھالدا بايمۇ بولالايسىز.

5. جەمئىيەت ئېھتىياجى ئەڭ يۇقىرى كەسپ

بۇنداق كەسپنى «ئاسان خىزمەت تاپقىلى بولىدىغان كەسپ» دەپ ئاتاشقىمۇ بولىدۇ. چەت ئەلگە چىقىپ ئوقۇش توغرىسىدا مەسلىھەت سوراپ خەت يازغان ياشلار ئىچىدە، مەندىن مۇشۇنداق

كەسپنى سورىغانلارمۇ خېلى كۆپ. 1998- يىلىدىن باشلاپ، ئامېرىكىدا يۇمشاق دېتال شىركىتى قۇرۇش دولقۇنى باشلاندى. ئۇ چاغدا كومپيۇتېر ئىلمى كەسپىدە ئوقۇغان ئادەملەر يېتىشمەي، نۇرغۇن شىركەتلەر ئالىي مەكتەپتە ئوقۇغان كەسپى كومپيۇتېرغا يېقىنمۇ كەلمەيدىغان، ئەمما كومپيۇتېردىن ئانچە - مۇنچە خەۋىرى بار كىشىلەرنى ئۆز شىركىتىگە ئىشقا ئېلىۋەردى. شۇنىڭ بىلەن نۇرغۇن كىشىلەر كەسىپ ئۆزگەرتتى. ئامېرىكىدىكى ئالىي مەكتەپلەرمۇ جەمئىيەتنىڭ بۇ ئېھتىياجىغا ماسلىشىش ئۈچۈن، كومپيۇتېر كەسپىگە قوبۇل قىلىنىدىغان ئوقۇغۇچىلارنىڭ سانىنى ئۆز ئىمكانىيىتى يار بەرگەن دائىرە ئىچىدە ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە كۆپەيتتى. لېكىن، 2002- يىللىرىغا كەلگەندە، يۇمشاق دېتالنىڭ كەلگۈسىدىكى رولى توغرىسىدىكى نۇرغۇن پەرەزلەر خاتا چىقىپ قېلىپ، يۇمشاق دېتال ياكى « döt_kom» شىركەتلىرى ئارقا - ئارقىدىن تاقىلىشقا باشلىدى. شۇنىڭ بىلەن يۇمشاق دېتال كەسپى بىلەن شۇغۇللىنىدىغانلار ۋە مۇشۇ كەسپتە يېڭىدىن ئوقۇۋاتقان ئوقۇغۇچىلار ... ئوقۇش پۈتتۈرگەنلەر بىراقلا پاخاللىشىپ، بىر قانچە يىل خىزمەت تېپىشتا ئىنتايىن قىيىن ئەھۋالدا قالدى. 1999- يىلىدىن باشلاپ نۇرلۇق - تالا خەۋەرلىشىش قۇرۇلۇشى ساھەسىدىكى شىركەتلەر دولقۇنى باشلانغان بولۇپ، ئۇ شىركەتلەرمۇ 2003- يىلغا كەلگەندە ۋەيران بولۇشقا باشلىدى. 1999- يىلىدىن تارتىپ يېڭىدىن قۇرۇلغان 3000 دىن ئارتۇق شىركەتلەرنىڭ سانى، 2003- يىلىنىڭ ئاخىرىغا كەلگەندە بىر نەچچە يۈزگىلا چۈشۈپ قالدى. مۇشۇ بىر مەزگىل ئىچىدە كىرىمنىي جىلغىسى ئىچىدىكى شىركەتلەرنىڭ تارتقان ئىقتىسادىي زىيىنى 2.3 تىرىلليوندىن ئېشىپ كەتتى. ئۇپتىكا كەسپى بىلەن شۇغۇللىنىدىغان نۇرغۇن كىشىلەر ئىشسىز قېلىپ، خىزمەتنى ساقلاپ قالغانلارنىڭ يىللىق مائاشىمۇ كەم دېگەندە 20 پىرسەنت چۈشۈرۈلدى. مېنىڭ پەرىزىمچە، ئامېرىكىدا جەمئىيەت ئېھتىياجىغا قاراپ كەسىپ تاللايدىغانلارنىڭ ئىچىدە خەنزۇ ئوقۇغۇچىلارنىڭ نىسبىتى ئەڭ يۇقىرى بولۇشى مۇمكىن.

مېنىڭ يۇقىرىقى نەرسىلەرنى يېزىشىمدىكى مەقسىتىم، «هازىر ئەڭ ئېھتىياجلىق كەسىپ» بىر دەۋر، بىر جەمئىيەتنىڭ ئىقتىسادىي شەرت - شارائىتى، تېخنولوگىيىلىك يۈكسىلىشى ۋە ئەمگەك كۈچى مەنبەسى قاتارلىقلار بىلەن مۇناسىۋەتلىك بولۇپ، بىر كەسىپ بۈگۈن « هازىر ئەڭ ئېھتىياجلىق كەسىپ» بولالىغىنى بىلەن، ئەتە ئۇنداق بولالماسلىقى، سىز ئوقۇش پۈتتۈرۈپ بولغۇچە «هازىر ئەڭ ئېھتىياجلىق كەسىپ» لىك سالاھىيىتىنى يوقىتىپ قويۇشى مۇمكىن. شۇڭا مەن ئۇيغۇر ياشلىرىنىڭ ئۆز كەسپىنى « هازىر ئەڭ ئېھتىياجلىق كەسىپ» ئىچىدىن تاللىشىنى تەشەببۇس قىلمايمەن. ئەگەر سىز مەن يۇقىرىدا تىزغان 1-، 2- ۋە 3- كاتېگورىيىدىكى خىزمەتلەردىن بىرنى ياكى ئاشۇلارنىڭ بىرلىشىشىدىن هاسىل بولغان بىر كەسپىنىڭ بېشىنى تۇتۇپ، ئاشۇ كەسپىنىڭ يۇقىرى پەللىسىگە ئۆزۈپ چىقالىسىڭىز، سىزنىڭ خىزمەت تاپالىشىڭىز ھەرگىزمۇ بىر مەسىلە بولۇپ قالمايدۇ. سىز ھەر ۋاقىت ئۆزىڭىز ئۈچۈن بىر كۆڭۈلدىكىدەك خىزمەت تاپالايسىز. ئۇنداق قىلماي، جەمئىيەت ئېھتىياجى بويىچە كەسىپ ئۆزگەرتىپلا يۈرسىڭىز، سىزنىڭ ئۆمرىڭىز ئىنتايىن جاپالىق، ئىنتايىن هارغىنلىق ئىچىدە ئۆتىدۇ.

6. چەت ئەلگە چىقىپ ئوقۇش ئۈچۈن پايدىلىق كەسىپ

مەن ئەسلىدە بۇ كەسىپنى ئايرىم بىر كاتېگورىيە قىلماسلىقنى ئويلىغان ئىدىم. لېكىن، ماڭا خەت يېزىپ مەسلىھەت سورايدىغانلارنىڭ ئىچىدە مۇشۇنداق كەسىپ توغرىسىدا سوئال سورايدىغانلار خېلى كۆپ بار. شۇڭا ئۇنى بۇ يەرگە ئايرىم تىزىپ قويدۇم.

چەت ئەلگە چىقىپ ئوقۇشنى ئارزۇ قىلىدىغان ياشلار ئىنتايىن كۆپ. ئۇلار دۇچ كېلىدىغان ئەڭ چوڭ قىيىنچىلىقتىن ئىككىسى بار. ئۇنىڭ بىرسى ئىقتىساد. يەنە بىرسى تىل ۋە ۋەتەندىكى تولۇق كۇرستا ئوقۇغان ۋاقىتتىكى ئوقۇش نەتىجىسى. مەن ئۆزۈمنىڭ بۇرۇنقى يازمىلىرىدا، چەت ئەلگە چىقىپ ئوقۇماقچى بولغان ھەر بىر ياشنىڭ ۋەتەندىكى تولۇق كۇرس ئوقۇشى جەريانىدا تىل ۋە كەسپىي ئوقۇشتىن ئىبارەت ھەر ئىككى ئىشتا قانداق قىلىپ پۇختا تەييارلىق قىلىشى كېرەكلىكى توغرىسىدا خېلى كۆپ توختالغان ئىدىم. بۇ يەردە ئۇلارنى تەكرارلىمايمەن.

مېنىڭ بۇ يەردە مۇنداق ئىككى ئىشنى تەكىتلەپ قويغۇم بار:

1) ئامېرىكا ۋە ياۋروپا ئەللىرىدە تەييارلىقنى پۇختا قىلغان ھەر بىر ئۇيغۇر ئوقۇغۇچىغا پۇلسىز ئوقۇش پۇرستى بار. ئىنگلىزچىدا چەت ئەللىك ئوقۇغۇچىلارغا قاراتقان ئوقۇش ياردەم پۇلىنىڭ ئىككى خىل ئاتىلىشى بار بولۇپ، ئۇنىڭ بىرسى « scholarship»، يەنى « ئوقۇش مۇكاپات پۇلى». يەنە بىرسى « financial aid»، يەنى ئىقتىسادىي ياردەم پۇلى. ئەگەر سىز تۆۋەندىكى شەرتلەرنى ھازىرلىسىڭىز، تېخى چەت ئەلگە چىقماي تۇرۇپلا ئاشۇنداق ئوقۇش ياردەم پۇلىغا ئېرىشەلەيسىز، ھەمدە 1- يىلىدىن باشلاپلا ئۆيىڭىزدىكىلەردىن ھېچ قانداق پۇل سورىماي ئوقۇيالايسىز: (1) ۋەتەندىكى تولۇق كۇرستىكى مەكتەپ كەسپىڭىز توغرا تاللانغان بولۇش. بۇ ھەقتە يۇقىرىقى تور بەتلىرىدە تەپسىلىي ئۇچۇرلار بار. (2) ۋەتەندىكى تولۇق كۇرستىكى ئوقۇش نەتىجىڭىز ياخشى بولۇش. (3) ئىنگلىز تىلىنى مۇكەممەل ئۆگەنگەن بولۇپ، خەلقئارالىق ئىنگلىز تىلى ئىمتىھانى بولغان TOEFL دىن 550 تىن يۇقىرى، ياكى شۇنىڭغا ئوخشاش باشقا ئىمتىھانلاردا لاياقەتلىك بولغان بولۇش. بۇ يول ھەممە ئادەم ئۈچۈن ئوچۇق بولۇپ، سىزنىڭ ئەڭ ئاخىرىدا ئاشۇنداق بىر پۇرسەتكە ئېرىشىش ياكى ئېرىشەلمەسلىكىڭىز پۈتۈنلەي ئۆزىڭىزگە باغلىق. يەنى، بۇ ئۆز ئىقتىدارىڭىز ۋە تىرىشچانلىقىڭىزغا تايىنىپ ئۆزىڭىز ئۈچۈن بىر يېڭى پۇرسەت يارىتىش جەريانى. بۇنداق پۇرسەت يارىتىش يولى ھەممە ئادەم ئۈچۈن ئوچۇق. ئاخىرى قانداق بولۇشى پۈتۈنلەي ئۆزىڭىزگە باغلىق. مەسىلەن، مەن تېخى يېقىندا www. meripet. com تور بېتىگە ئۇيغۇرلار ئۈچۈن شۆبىتسىيىگە بېرىپ پۇلسىز ئوقۇش پۇرستى توغرىسىدا بىر ئۇچۇر چىقىرىپ قويدۇم. ئەگەر سىزنىڭ تولۇق كۇرستىكى كەسپىڭىز بىئولوگىيە، فىزىكا ياكى ماتېماتىكا بولۇپ، ئىنگلىز تىلىدىكى كەسپىي كىتابلارنى ئوقۇپ چۈشىنەلەيدىغان، ھەمدە ئىنگلىز تىلىدا ئۆتۈلگەن كەسپىي دەرسلەرنى ئاڭلاپ چۈشىنەلەيدىغان بولسىڭىز، كېلەر يىلى 9- ئايدىن باشلاپ سىز شۆبىتسىيىدە پۇلسىز ماگىستىرلىقتا ئوقۇيالايسىز. بۇ يولنى ئاشۇ دۆلەتكە بېرىپ، ناھايىتى ياخشى ئوقۇغان بىر ئۇيغۇر ئوقۇغۇچى ئاچتى. مەن ئاشۇ يەردىكى ئۇيغۇر ئوقۇغۇچى قوبۇل قىلماقچى بولغان پروفېسسور بىلەن ئېلخەت ئارقىلىق كۆرۈشتۇم. ھازىر ئۇ پروفېسسور شەرتى توشىدىغان ئۇيغۇر ئوقۇغۇچىلارنى ئېلىشقا تەييار بولۇپ تۇرۇۋاتىدۇ.

2) ئۆزىڭىز مۇستەقىل ئىش كۆرۈش مەسىلىسى. چەت ئەلگە چىقىپ ئوقۇش ئىشىدا ھازىر نۇرغۇن ئوقۇغۇچىلار مەندىن ۋە چەت ئەلدە ئوقۇۋاتقان باشقا بىر قانچە ئۇيغۇر ئوقۇغۇچىلاردىن مەسلىھەت سوراۋاتىدۇ. بىزمۇ قولىمىزدىن كېلىشىچە مەسلىھەت بېرىۋاتىمىز. لېكىن، بىزنىڭمۇ پۈتۈن كۈنلۈك خىزمىتىمىز ياكى ئوقۇشىمىز، ھەمدە خەۋەر ئالمىساق بولمايدىغان ئائىلىمىز ۋە پەرزەنتلىرىمىز بار بولغاچقا، بەزىدە يېتىشەلمەي قېلىۋاتىمىز. ھازىر ئىنتېرنېت بەك تەرەققىي قىلغان بولغاچقا، چەت ئەلگە چىقىپ ئوقۇشقا ئائىت ھەممە ئۇچۇرلارنى ئىنتېرنېتتىن تاپقىلى بولىدۇ. مەسىلەن، مەن www. meripet. comغا چەت ئەلگە چىقىپ ئوقۇشقا ئائىت نۇرغۇن ئۇچۇرلارنى چىقىرىپ قويدۇم. ئۇنىڭدا بىر خەنزۇچە قوللانمىمۇ بار. بۇ قوللانما ئىنتايىن مۇكەممەل بولۇپ، چەت ئەلگە چىقىپ ئوقۇماقچى بولغان ھەر بىر ياش ئاشۇ قوللانمىنى ئۆزىنىڭ ئاتا ـ ئانىسى بىلەن بىرلىكتە بىر قېتىم ئوقۇپ باقسا، ئۇنىڭ زور پايدىسى بولىدۇ. ئاڭلىسام بېيجىڭ قاتارلىق چوڭ شەھەرلەردىكى كىتابخانىلاردا كىتاب قىلىپ سېتىلىۋاتقان مۇشۇنىڭغا ئوخشاش چەت ئەلگە چىقىپ ئوقۇش قوللانمىسىدىنمۇ بىر قانچىسى بار ئىكەن. بۇ كىتابلاردا نۇرغۇن تەجرىبە ـ ساۋاقلار خۇلاسىلەنگەن بولۇپ، ئەگەر سىزنىڭ چەتكە چىقىپ ئوقۇش ئىستىكىڭىز راست بولسا، سىزدە مۇشۇنداق كىتابتىن كەم دېگەندە بىرسى بولۇشى كېرەك. ئەگەر سىزدە ئۇنداق كىتابنى تېپىپ سېتىۋېلىش ئىمكانىيىتىڭىز بولمىسا، www. meripet. com دىكى قوللانمىنى بېسىپ چىقىرىۋېلىپ ئوقۇسىڭىزمۇ بولىدۇ. مەرىپەت تور بېتىدە ياۋروپادىكى ئوقۇش ياردەم پۇلى بېرىش ئېھتىماللىقى بار مەكتەپلەرنىڭ تىزىملىكى ۋە تور بەت ئادرېسى بار. ئامېرىكىدىكى مەكتەپلەرنى قانداق ئىزدەش ئۇسۇلى بار. ئۇيغۇرلار ئالالايدىغان بەزى ئوقۇش ياردەم پۇلىنىڭ ئۇچۇرلىرى بار. ھەمدە نۇرغۇن سوئال ـ جاۋابلار بار. مەن ئۇ تور بېتىگە يېڭى ئۇچۇر بولسىلا دەرھال چىقىرىپ تۇرىمەن. چەت ئەلگە چىقىپ ئوقۇشتىن ئىبارەت بىر غايىگە ھەقىقىي تۈردە يەتمەكچى بولغان ھەر بىر ئۇيغۇر ياش ئالدى بىلەن ئىنتېرنېتتىن ئۆزى تولۇق پايدىلىنىشنى ئۆگىنىۋېلىشى كېرەك. بۇنىڭغا ئاتا ـ ئانىلارمۇ يېقىندىن ياردەمدە بولۇشى كېرەك. بۇ سىزگە قويۇلغان ئەڭ ئاددىي بىر تەلەپ. ئەگەر سىز ئىنتېرنېتتىن ئۆزىڭىزگە لازىم ئۇچۇرلارنى تېپىشقا ئېرىنسىڭىز، ياكى ئۇنداق قىلىش خوشياقماي، ھەر بىر ئىش توغرىسىدا بىزگە ئېلخەت يازسىڭىز، ياخشى بولمايدۇ. سىز باشقىلارنىمۇ ئويلاپ قويسىڭىز بولىدۇ. ئۇنىڭ ئۈستىگە، سىزنىڭ ئىشىڭىزغا ھەممىدىن بەك كۆيۈنىدىغان كىشى سىز ئۆزىڭىز. شۇڭا سىز ئىمكان قەدەر ھەممە ئىشنى ئۆزىڭىز قىلىشقا تىرىشىشىڭىز كېرەك. بۇ خىل ئىقتىدار چەت ئەلدە پۇت تىرەپ تۇرۇش ئۈچۈنمۇ ئىنتايىن مۇھىم. ئەگەر ئۆزىڭىز تىرىشىپ بېقىپ، يەنىلا ھەل قىلالمىغان مەسىلىلەر بولسا، بىزگە ئېلخەت يازسىڭىز، بىز قولىمىزدىن كېلىشىچە مەسلىھەتتە بولىمىز.

بەزى ياشلار كەلگۈسىدە چەت ئەلگە چىقىپ ئوقۇشنى ئاسانراق قولغا كەلتۈرۈش ئۈچۈن ئالىي مەكتەپ كەسپى ئۈچۈن ئىنگلىز تىلى ياكى ياۋروپا ئەللىرىنىڭ تىللىرىدىن بىرىنى تاللاپ ئوقۇيدۇ. چەت ئەل تىلى ئۇيغۇر دىيارى ياكى جۇڭگودا بىر كەسىپ بولالايدۇ. لېكىن ئۇنى ئاشۇ تىلنى ئىشلىتىدىغان دۆلەتنىڭ ئۆزىدە بىر كەسىپ قىلىپ جان بېقىش ئانچە ئاسان ئەمەس. مەن بىلىدىغان بىر قىسىم ئۇيغۇرلار چەت ئەلگە چىققاندىن كېيىن يېڭىۋاشتىن باشقا بىر كەسىپنى

ئۆگىنىشكە مەجبۇرى بولدى. شۇڭا ئەگەر سىز كەلگۈسىدە چەت ئەلدە تۇرۇپ قالماقچى بولسىڭىز، ۋەتەندە ئەڭ ياخشىسى بىر مەخسۇس كەسىپنى ئوقۇڭ. چەت ئەلدە ياشايدىغانلار ئۈچۈن چەت ئەل تىلى بىر قورال بولۇپ، ئۇنى كەسىپ قىلىش ئۈچۈن يەرلىك مىللەتتىن كېلىپ چىققان كىشىلەر بىلەن رىقابەتلىشىشكە توغرا كېلىدۇ. ئۇنىڭدىن باشقا، تىل ئوقۇشىدا ئوقۇش ياردەم پۇلىغا ئېرىشىش ئىنتايىن قىيىن.

مۇۋاپىق كەسىپ تاللاشنىڭ قەدەم - باسقۇچلىرى

مەن يۇقىرىدىمۇ ئېيتىپ ئۆتكەندەك، ئۆزىڭىز رازى بولغۇدەك بىر كەسىپنى تاللاپ چىقىش بىر ئىنتايىن مۇرەككەپ جەريان بولۇپ، ئۇ سىزدىن بىر قانچە يىللىق، هازىرقى رىياللىقتا ماسلاشقان ئىزدىنىش ۋە تىرىشچانلىقنى تەلەپ قىلىدۇ. شۇنداقتىمۇ مەن سىزگە تۆۋەندىكى ئۇسۇلنى بىر تەكلىپ تەرىقىسىدە سۇنماقچىمەن:

(1) يۇقىرىقى 5 كاتېگورىيىدىن سىز ئۈچۈن ئەڭ مۇھىم بولغان ئۈچىنى تاللاڭ. كۆپىنچە كىشىلەر ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى 1-، 2- ۋە 3- نى تاللايدۇ.

(2) ئۇلارنىڭ هەر بىرسىنىڭ ئاستىغا سىز ئەڭ مۇھىم دەپ ئويلىغان كەسىپلەرنى تىزىپ چىقىڭ. هەر بىر كاتېگورىيىدىكى كەسىپتىن ئەڭ كۆپ بولغاندا 10 ، ئەڭ ئاز بولغاندا بەشى بولسۇن.

(3) هەر بىر كاتېگورىيىدىكى كەسىپ ئىچىدىن، سىز ئەڭ ياقتۇرمايدىغانلىرىنى بىر - بىرلەپ ئۆچۈرۈپ مېڭىڭ. يەنى، 1- دىن بىرنى، 2- دىن بىرنى، ئاندىن 3- دىن بىرنى ئۆچۈرۈڭ. ئۇنىڭدىن كېيىن بۇ جەرياننى يەنە تەكرارلاڭ. مۇشۇنداق قىلىپ ئەڭ ئاخىرىدا هەر كاتېگورىيىدىن پەقەت بىرلا كەسىپ قالسۇن. شۇنداقتا ئەڭ ئاخىرىدا قولىڭىزدا 3 لا كەسىپ قالغان بولىدۇ.

(4) ئەگەر يۇقىرىقى ئەڭ ئاخىرىغىچە ساقلىنىپ قالغان 3 كەسىپ ئوخشاش بىر كەسىپ بولسا، سىزنىڭ تاللايدىغىنىڭىز ئاشۇ بولسۇن. ئەگەر ئۇ ئۈچى باشقا - باشقا كەسىپ بولسا، سىز ئۇلارنى بىرلەشتۈرۈپ، يېڭى بىر كەسىپ تۈزۈپ چىقىڭ. مەسىلەن، سىزنىڭ ئەڭ قىزىقىدىغان (1- كاتېگورىيىدىكى) كەسىپ ماتېماتىكا، سىز ئەڭ ياخشى قىلالايدىغان (2- كاتېگورىيىدىكى) كەسىپ باشقىلارغا دەرس ئۆتۈش، سىز ئۈچۈن مىللەتكە ئەڭ قىممىتى بار (3- كاتېگورىيىدىكى) كەسىپ ياش - ئۆسمۈرلەرنى ئوبدان تەربىيىلەش بولسۇن. ئۇنداقتا سىز بىر باشلانغۇچ ياكى ئوتتۇرا مەكتەپكە ماتېماتىكا ئوقۇتقۇچىسى بولۇڭ. يەنە بىر مىسال: سىز ئەڭ ياخشى كۆرىدىغان كەسىپ ناخشا ئېيتىش، سىز ئەڭ ياخشى قىلالايدىغان كەسىپ تەشكىللەش ۋە باشقۇرۇش، سىزگە نىسبەتەن ئېيتقاندا مىللەت ئۈچۈن ئەڭ قىممىتى بار ئىش ئۇيغۇرلارنىڭ ناخشا، ئۇسۇل ۋە مۇزىكىلىرىنى سىرتقى دۇنياغا تېخىمۇ ياخشى تونۇتۇش بولسۇن. ئەمما سىزنىڭ ئاۋازىڭىز ياخشى ئەمەس بولغاچقا، بىر ناخشىچى بولالمايدىكەنسىز. ئۇنداقتا سىز بىر سەنئەت ئۆمىكىگە خىزمەتكە كىرىپ،

سەھنە لايىھەلەش، سەھنە تەييارلاش ۋە سەھنە باشقۇرۇشقا مەسئۇل خادىم بولۇپ ئىشلەك. ھەمدە كەلگۈسىدە ئاشۇ ئۆمەككە چوڭ باشلىق بولۇش ئۈچۈن تىرىشىك.

نۆرغۈن كىشىلەر ياش ۋاقتىدا 1- ۋە 2- كاتېگورىيىدىكى كەسپنى بەكرەك ئويلىشىدۇ. بېشىنىڭ چوڭ بولۇشىغا ئەگىشىپ، 3- كاتېگورىيىدىكى كەسپكە بەكرەك بېرىلىدۇ. ئۇيغۇر دىيارىدا ئۆز ھاياتىنى مۇشۇنداق كەسپىي باسقۇچلار بىلەن ئۆتكۈزگەنلەر ئىنتايىن كۆپ بولۇپ، مەن ئۇلارنى بىرمۇ - بىر تىزىپ ئولتۇرمايمەن. ئۆزۈمنىڭ ھازىرقى ئەھۋالىنى ئېلىپ ئېيتسام، مېنىڭ JPL دە ھازىر شۇغۇللىنىۋاتقان كەسپىم مەن ئۈچۈن ئەڭ قىزىقارلىق ۋە مەن ئەڭ ياخشى قىلالايدىغان كەسپ. مەن ھازىر قوشۇمچە قىلىۋاتقان، ۋەتەندىكى ياشلارغا مەسلىھەت بېرىش، ئۇلارنى مۇشۇنداق يازمىلىرىم ئارقىلىق بىر قىسىم يېڭى ئۇچۇرلار ۋە يېڭى بىلىملەر بىلەن تەمىنلەش، ھەمدە چەت ئەلگە چىقىپ ئوقۇماقچى بولغانلارغا ئازراق ياردەمدە بولۇش بولسا مەن ئۈچۈن ئەڭ قىممەتلىك بار، ئۆزۈم ئىنتايىن قىزىقىدىغان ھەمدە ئۇ جەھەتتە مەن ئازراق قابىلىيەتكىمۇ ئىگە بىر ئىش. يەنى، مەن ئۆزۈمنىڭ JPL دىكى خىزمىتى ئارقىلىق تولدۇرالمىغان « مىللەتكە بولغان قىممەت» نى يۇقىرىقىدەك قوشۇمچە ئىشلار بىلەن تولدۇرىۋاتىمەن.

ئاتا - ئانىلارنىڭ رولى

مەن يۇقىرىقى كەسپنىڭ 6 كاتېگورىيىسى ئىچىگە « ئاتا - ئانىڭىز ياخشى كۆرىدىغان كەسپ» دېگەننى كىرگۈزمىدىم. بۇنىڭ سەۋەبى، بەزى چاغلاردا ئاتا - ئانا ياكى دوستلار تاللاپ بەرگەن كەسپكە سىز قىزىقىدىغان ۋە ئۇنىڭدا سىز مۇۋەپپەقىيەتلىك بولىدىغان بولىسىمۇ، بەزى ۋاقىتلاردا ئۇنداق تاللىغان كەسپ سىزنى بەختسىز قىلىپ قويىدۇ. ئادەم ئۆزى تاللىغان يول بىلەن مېڭىپ، بەزى ئوڭۇشسىزلىققا ئۇچرىسىمۇ، ئۇ ئۆزى تاللىغان يول بولغاچقا، يامان ئاقىۋەتكە چىداپ، يەنە مەلۇم دەرىجىدە خۇشال ياشاپ كېتىۋېرىدۇ. لېكىن، باشقىلار تاللاپ بەرگەن يول بىلەن مېڭىپ ئوڭۇشسىزلىققا ئۇچرىسا، باشقىلاردىنمۇ قاتتىق رەنجىپ، ئۆز ئىچىدىمۇ قاتتىق ئازابلىنىپ كېتىدۇ. ئامېرىكىنىڭ ئۆلچىمى بويىچە ئېيتقاندا، ئەگەر بىر ئاتا - ئانا بالىسىنى مەلۇم بىر كەسپنى تاللاشقا مەجبۇرلىسا، ئۇ كەسپنى بالىسى ئۈچۈن ئۆزى قىلىپ بېرىشى كېرەك. ئۇيغۇرلارنىڭ ئائىلە قىممەت قارىشى باشقا مىللەتنىڭكىگە ئوخشىمايدۇ. شۇڭا يۇقىرىقىدەك ئۆلچەمنى ئۇيغۇرلارغا ئەينەن ئىشلەتكىلى بولمايدۇ. لېكىن، بۇ يەردىكى ئەڭ مۇھىم مەسىلە، ھەرگىز ئاتا - ئانىغا پايدىلىق بولۇش - بولماسلىقى بىر كەسپىنى تاللاشنىڭ ئۆلچىمى بولماسلىقى كېرەك. ئۇ كەسپنى قىلىدىغان كىشى بالا بولغاندىكىن، ئۇ كەسپ چوقۇم بالىغا پايدىلىق بولۇشى كېرەك. غەربنىڭ ئۆلچىمى بويىچە ئېيتقاندا، بالىنى ساغلام ۋە ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ئىقتىدارلىق قىلىپ چوڭ قىلىش ئاتا - ئانىنىڭ مەجبۇرىيىتى. لېكىن، بۇنىڭلىق بىلەن بالا ئاتا - ئانىنىڭ بىر مۈلكىگە ئايلىنىپ قالمايدۇ. بالا 18 ياشقا كىرگەندىن كېيىن جەمئىيەتنىڭ بىر مۇستەقىل ئەزاسىغا ئايلىنىدۇ. شۇڭلاشقا ئاتا - ئانىنىڭ بالىسى ئۈچۈن چىقىرىلىدىغان ھەممە قارارلارنى ئۆز قولىغا ئېلىۋېلىشىغا

يول قويۇلمايدۇ. بۇ جەھەتتىمۇ ئۇيغۇرلارنىڭ قىممەت قارىشى غەربنىڭكىگە ئوخشىمايدۇ. شۇڭلاشقا، بۇ جەھەتتە ئۇيغۇرلارنىڭ قانداق قىلىشى كېرەكلىكى توغرىسىدا مېنىڭ بۇنىڭدىن كۆپ بىر نەرسە دېگۈم يوق. لېكىن، مېنىڭ ھەر بىر ئاتا ـ ئانىدىن ئۈمىد قىلىدىغىنىم، سىز بالىڭىزغا ئۆمۈر ـ بويى باقتۇەندى بولالمايسىز. كۆپىنچە ۋاقىتتا سىز بالىڭىزدىن بۇرۇن كېتىپ قالىسىز. ئۇنىڭدىن كېيىن بالىڭىز ئۆز كۈنىنى ئۆزى ئالمىسا بولمايدۇ. شۇڭا چوڭ ـ چوڭ ئىشلارنى (كەسىپ تاللاشمۇ شۇنىڭ ئىچىدە) قارار قىلغاندا، سىز ئۆزىڭىزنىڭ بەختىنى ئەمەس، بالىڭىزنىڭ بەختىنى ئويلاڭ. ئەگەر سىز بالىڭىزنى چوڭ قىلىش جەريانىدا نۇرغۇن ئېغىر بەدەللەرنى، ياكى ئادەتتىن تاشقىرى بەدەللەرنى تۆلىگەن بولسىڭىز، ئۇ سىز ئۆزىڭىز تاللىغان يول. سىزنى ئۇنداق قىلىشقا بالىڭىز مەجبۇرلىغان ئەمەس. ئەگەر سىز ئۆزىڭىز تۆلىگەن بەدەلنى دەسمايە قىلىپ، ھەممە ئىشتا بالىڭىزدىن سىزنىڭ ئۆز ئىرادىڭىز بويىچە ئىش قىلىشنى تەلەپ قىلسىڭىز، ئۇ بىر ئادالەتسىزلىك بولىدۇ.

بىر ئۆسمۈرنىڭ ئۆسۈپ ـ يېتىلىش جەريانىنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشىدا ئاتا ـ ئانا ئىنتايىن چوڭ رول ئوينايدۇ. بىر قىسىم ئىلمىي تەتقىقات نەتىجىسىگە ئاساسلانغاندا، ئاتا ـ ئانىسى يېقىندىن ياردەم بېرىدىغان ۋە يۇقىرى تەلەپ قويىدىغان ئائىلىدە چوڭ بولغان بالىنىڭ مەكتەپتىكى ئوقۇش نەتىجىسىمۇ ياخشى ۋە ئۆگىنىشكە بولغان قىزىقىشىمۇ يۇقىرى بولىدۇ. ئۇيغۇر دىيارىدىكى ئوتتۇرا مەكتەپلەردە « كەسىپ مەسلىھەتچىسى» يوق. ئالىي مەكتەپلەردە بولسا «كەسىپ مەركىزى» يوق. شۇنداق بولغاچقا، بۇ جەھەتتىكى ۋەزىپىلەرنى كۆپىنچە ئەھۋالدا ئاتا ـ ئانىلار ئۆز ئۈستىگە ئېلىشقا توغرا كېلىدۇ. ئەمەلىيەتتىمۇ ئاتا ـ ئانىلارنىڭ باش تارتسا بولمايدىغان بىر بۇرچى، كىچىك ۋاقتىدىن تارتىپلا بالىسىنىڭ قانداق ئالاھىدىلىكى بارلىقىنى، نېمە تالانتى ۋە ئالاھىدە ئىقتىدارى بارلىقىنى ئەستايىدىل ۋە ئىنچىل تۇردە كۆزىتىش ۋە بايقاش. ھەمدە شۇ ئاساستا بالىسىنى ئۆز ئىقتىدارلىرى ۋە تالانتىنى تېخىمۇ تەرەققىي قىلدۇرۇشقا، شۇ ساھەدىكى بىرەر كەسىپكە بولغان قىزىقىشىنى يېتىلدۈرۈشكە يېتەكلەش.

بىر خىزمەت كەسپىگە بىر قانچە ئالىي مەكتەپ كەسپى ئارقىلىق ئېرىشكىلى بولىدۇ. شۇنداقلا ئالىي مەكتەپتە ئوخشىمىغان كەسپتە ئوقۇغان بىر قانچە كىشىلەرمۇ ئوخشاش بىر خىزمەت كەسپىدە ئىشلىيەلەيدۇ. ئەگەر سىزنىڭ بالىڭىز مەلۇم بىر خىزمەت كەسپىگە قىزىقىدىغان بولۇپ، كەلگۈسىدە ئاشۇ كەسپتە خىزمەت تېپىش ئۈچۈن ئالىي مەكتەپ كەسپىدىن قايسىسىنى تاللىشىنى بىلەلمەي قالسا، سىز ئاشۇ خىزمەت كەسپى بىلەن شۇغۇللىنىۋاتقان ئادەملەردىن بىر ـ ئىككىنى تېپىپ، بالىڭىزنى شۇلار بىلەن كۆرۈشتۈرۈڭ. شۇ ئارقىلىق بالىڭىزغا ئۇ كىشىلەرنىڭ ئالىي مەكتەپتە قايسى كەسپتە ئوقۇغانلىقىنى ئايدىڭلاشتۇرۇپ بېرىڭ. ئۇيغۇر دىيارىدىكى خېلى كۆپ كىشىلەر ئۈچۈن يۇقىرىقىدەك قىلىش ئىمكانىيىتى يوق. مېنىڭ بۇ يەردە تەكلىپ تەرىقىسىدە ئوتتۇرىغا قويغىنىم پەقەت شۇنداق قىلىش ئىمكانىيىتى بارلارغا قارىتىلغان.

بىز قانداق قىلدۇق

مېنىڭ قىزىم باشلانغۇچ 1- سىنىپتا ئوقۇۋاتقاندا، ھېسابقا ئىنتايىن ئۇستا بولۇپ، ئايالىم جۇڭگونىڭ دەرسلىك كىتابلىرىنى ئەكەلدۈرۈپ، بۇ 1- سىنىپ ئوقۇغۇچىسىغا 2- ۋە 3- يىللىقنىڭ ھېسابلىرىنى ئىشلىگۈزدى. شۇڭا دىلنارە باشلانغۇچنىڭ دەسلەپكى بىر قانچە يىللىرىنى ھېسابقا ناھايىتى ئۇستا ئوقۇغۇچى قاتارىدا ئۆتكۈزدى. ئۇنىڭ تالانتىنى بايقاش ئۈچۈن، دىلنارە باشلانغۇچتا ئوقۇۋاتقاندا، بىز ئۇنى گىمناستىكىغا بەردۇق. ئۆيگە كونا پىئانىنودىن بىرنى ئېلىپ، ئائىلە ئوقۇتقۇچىسىدىن بىرنى ياللاپ، 3 يىلدەك ۋاقىت پىئانىنو ئۆگەتتۇق. ئوتتۇرا مەكتەپكە كىرگەندىن كېيىن، ئۇنىڭ ئۆز تەلىپى بويىچە، دىلنارەنى بىر 2 ئايلىق كىنو ئارتىسى يېتىشتۈرىدىغان مەخسۇس كۇرستا ئوقۇتتۇق. دىلنارە ئۆز مەكتىپىدە يەنە مەكتەپ ئۇسۇل ئەترىتى ۋە مەكتەپ سۇ ئۈزۈش ئەترىتى قاتارلىقلارغىمۇ قاتنىشىپ باقتى. ئۇ 13 ياشقا كىرگەندە ئۆزى ئىزدەپ، مەكتەپتىن قايتىپ كەلگەندىن كېيىن بالا باقىدىغان ئىشتىن بىرنى تاپتى. شۇ ئىشلىگەنچە قۇشۇمچە ئىشلەشنى زادىلا توختاتماي، ئۆزىنىڭ پارچە - پۇرات خەجلەيدىغان پۇلىنى ئۆزى ئىشلەپ تېپىپ ماڭدى. تولۇق ئوتتۇرىنى پۈتتۈرگۈچە، ئۇ پۇل مۇئامىلىسىگە خېلى پۇختا بولۇپ قالدى. ھەمدە ئۆزىنىڭ ئىقتىساد كەسپىگە قىزىقىدىغانلىقىنى بايقىدى. شۇنىڭ بىلەن ئۇ ئۆزى تولۇق كۇرۇستا ئىقتىساد (ئىنگلىزچە « finance») نى ئاساسلىق كەسپ، بوغالتىرلىق (ئىنگلىزچە « accounting») نى قوشۇمچە كەسپ قىلىپ ئوقۇشنى قارار قىلدى. بىر مەزگىل ئوقۇغاندىن كېيىن، ئۇ ئۆزىنىڭ بوغالتىرلىق كەسپىگە ئانچە قىزىقمايدىغانلىقىنى بايقاپ، پەقەت ئىقتىساد كەسپىنىلا ئوقۇش قارارىغا كەلدى. ھازىر ئۇ ئاشۇ كەسپنى ئوقۇۋاتقان بولۇپ، خۇدايىم بۇيرۇسا بۇ يىلنىڭ ئاخىرىدا ئوقۇش پۈتتۈرىدۇ.

مېنىڭ ئوغلۇم 1- سىنىپتىن تارتىپ ئالاھىدە ياخشى ئوقۇپ كەلدى. ئوتتۇرا مەكتەپكە چىققاندىن كېيىن، ئۇ تېببىي پەن، ئىجتىمائىي پەن، رەسىمچىلىك، تەنتەربىيە ۋە تەشكىللەش قاتارلىق ھەممە جەھەتلەردە تېخىمۇ كۆزگە كۆرۈنۈشكە باشلىدى. ئۇ دەسلەپتە مېنىڭ تەشەببۇسۇمغا ماقۇل بولۇپ، ئۆزىنى تېببىي پەن ۋە ئىنژېنېرلىق ساھەسىدە بەكرەك تەرەققىي قىلدۇرۇپ، كەلگۈسىدە ئاشۇ كەسپنىڭ بىرسىدە ئوقۇيدىغان بولدى. ئوقۇش پۈتتۈرگەندىن كېيىن بولسا، مەن ئەمەلگە ئاشۇرالمىغان، ئامېرىكىدا يۇقىرى تېخنولوگىيە شىركىتىدىن بىرنى قۇرۇش غايىسى ئۈچۈن تىرىشىدىغان بولدى. شۇڭا ئۇ ئۆزى 2800 دوللارلىق كومپيۇتېردىن بىرنى قۇراشتۇرۇپ، شۇنىڭدىن كېيىنلا بىر كومپيۇتېر رېمونت قىلىدىغان ۋە كومپيۇتېر ساتىدىغان شىركەتتىن بىرسىگە كىرىپ، بىر يىلدىن ئارتۇق ئىشلىدى. شۇ جەرياندا ئۇنىڭ بىر تارىخ ئوقۇتقۇچىسى ئۇنىڭغا زور دەرىجىدە تەسىر كۆرسەتتى. ئۇ ئوقۇتقۇچى ئامېرىكىدىكى دۇنياغا مەشھۇر دىسنېي باغچىسىنىڭ بىر چوڭ مىلياردېر ئەمەلدارىنىڭ ئوغلى بولۇپ، دادىسىنىڭ «ياخشى ئوقۇپ، ئادۋوكات بول» دېگەن گېپىنى ئاڭلىماپتۇ. باللارغا ئامراق، ھەمدە بىر ئاددىي لېكىن خۇشال ھاياتنى ياقتۇرىدىغان بولغاچقا، ئوغلۇمنىڭ ئوتتۇرا مەكتىپىگە مۇئەللىم بولغان ئىكەن. ئۇ كىشى ئىنتايىن ئەقىللىق ۋە بىلىملىك بولۇپ، ئوقۇغۇچىلارغا ھە دېسىلا ئامېرىكا سىياستى ۋە خەلقئارا سىياسەت توغرىسىدا بىلىم بېرىپتۇ. ئوغلۇم ئاشۇ ئوقۇتقۇچىنىڭ تەسىرى بىلەن بىراقلا خەلقئارا سىياسەتكە قىزىقىدىغان بولۇپ قالدى. ھەر كۈنى مەن بىلەن ئوخشاش گېزىت

ئوقۇيدىغان، ئىنتېرنېتتىكى مۇھىم خەۋەرلەرنى بىرنىمۇ قويماي ئوقۇيدىغان بولۇپ قالدى. ھەمدە كەلگۈسىدە سىياسەت بىلەن شۇغۇللىنىپ، ئامېرىكا ھۆكۈمىتىدە بىر پارلامېنت ئەزاسى بولۇشقا تىرىشىدىغان بولدى. ئۇنىڭ ئۆزىگە ئىشەنچىسى ئىنتايىن كۈچلۈك ئىدى. بىر كۈنى ئۇ ماڭا ھەتتا: «دادا، ئەگەر مەن ئامېرىكىدا تۇغۇلغان بولسام، كەلگۈسىدە چوقۇم ئامېرىكىغا پرېزىدېنت بولۇشقا تىرىشىپ باقاتتىم»، دېدى (ئامېرىكىغا پرېزىدېنت بولۇش ئۈچۈن، ئۇ كىشى چوقۇم ئامېرىكىدا تۇغۇلغان بولۇشى كېرەك). بۇ يىل 1- ئايدىن باشلاپ ئۇ بىز ئولتۇرۇشلۇق شەھەرنىڭ شەھەر باشلىقى ئىشخانىسىغا بىر ئوقۇغۇچى خىزمەتچى بولۇپ ئىشقا كىردى. ئۇ يەردە تېلېفون ئېلىش، ھۆججەت - ماتېرىياللارنى باشقۇرۇشتىن سىرت، ئۇ يەنە بەزى مۇھىم يىغىنلارغىمۇ قاتناشتى. ھەر كۈنى بىر خىل كىيىم كىيىپ، گالستۇك تاقاپ، ئۆزىمۇ خۇددى بىر باشلىقتەك ئىشقا بېرىپ يۈردى. مۇشۇ جەرياندا ئۇ ئۆزىنىڭ باشقىلارنىڭ قولىدا ئىشلەشنى ياخشى كۆرمەيدىغانلىقىنى، بىر گۇرۇپپا ئادەمنى باشقۇرۇپ ئىشلەشنى ياخشى كۆرىدىغانلىقىنى بايقىدى. قارارى پۈتۈنلەي پىشمىغان بولغاچقا، ئۇ ئالىي مەكتەپ كەسپىنى تاللىغاندا، دەسلەپتە پۈتۈنلەي كومپيۇتېر ئىنژېنېرلىكى كەسپىنى تاللىدى. كېيىن سىياسەت بىلەن شۇغۇللىنىپ، پارلامېنت ئەزاسى بولۇش ئۈچۈن، بىرەر ھەربىي مەكتەپتە ئوقۇسا ياخشى بولىدىكەن، دەپ ئاڭلاپ، ئامېرىكىنىڭ دۇنياغا داڭلىق بولغان « غەربىي نۇقتا» تىكى «ئامېرىكا ھەربىي ئىشلار ئاكادېمىيىسى» (ئىنگلىزچە « United States Military Academiy at West Point») دېگەن مەكتەپكىمۇ ئىلتىماس قىلدى. (بۇ مەكتەپ ئامېرىكا ۋە دۇنيا بويىچىمۇ ئەڭ داڭلىق ھەربىي مەكتەپ بولۇپ، ئامېرىكا تارىخىدىكى نۇرغۇنلىغان مەشھۇر گېنېراللار ۋە پرېزىدېنتلار مۇشۇ مەكتەپتە ئوقۇغان) بۇ مەكتەپكە كىرىش ئىنتايىن قىيىن بولۇپ، ئۇ مەكتەپتىن ئادەم كېلىپ، دىلشات بىلەن 3 قېتىم سۆزلەشتى. ئۇنىڭدىن 2 قېتىم تەنتەربىيە تۈرلىرى بويىچە ئىمتىھان ئالدى. دىلشات مەكتەپ يېنىك ئاتلېتىكا ئەترىتىنىڭ باشلىقى بولۇپ، غەربىي نۇقتىنىڭ ئىمتىھانلىرىدىن ئۆتۈشلۈك ئۈچۈن ئۈچۈن ھەر كۈنى 19 كىلومېتىر يۈگۈرۈشنى داۋاملاشتۇرغىلى خېلى ئۇزۇن بولۇپ قالغان ئىدى. بۇ ئۆتكەللەردىن ئۆتۈپ بولغاندىن كېيىن، بۇ مەكتەپكە كىرىدىغانلارنى شۇ ئوقۇغۇچى تۇرۇشلۇق رايوننىڭ پارلامېنت ئەزاسى بىۋاسىتە تاللاپ بەرمىسە بولمايدىكەن. بىزنىڭ رايوندىن ئۇ مەكتەپكە 15 تەك ئوقۇغۇچى ئىلتىماس قىلغان بولۇپ، بىزنىڭ پارلامېنت ئەزاسى ۋە ئۇنىڭ بىر گۇرۇپپا ئادەملىرىنىڭ قاتتىق تاللىشى نەتىجىسىدە، دىلشات ئەڭ ئاخىرى ئۆتۈپ چىقىپ، غەربىي نۇقتا ھەربىي مەكتىپىگىمۇ قوبۇل قىلىندى (تۆۋەندىكى ئوقۇشقا قوبۇل قىلىش چاقىرىقىغا قاراڭ). 2007- يىلى 18- مارت كۈنى، غەربىي نۇقتىنىڭ لوس ئانژېلىس رايونىدىكى مەكتەپداشلار جەمئىيىتىنىڭ بىر يىغىلىشى بولدى. ئۇنىڭغا تەكلىپ بويىچە دىلشات بىلەن ئىككىمىز 100 كىلومېتىر ئارىلىققا ماشىنا ھەيدەپ باردۇق. بۇ پائالىيەتكە ئىراقتىن ئەمدىلا قايتىپ كەلگەن بىر چوڭ گېنېرالمۇ قاتناشتى. بۇ جەمئىيەتنىڭ باشلىقى «سىلەر غەربىي نۇقتىدا ئوقۇۋاتقانلار بىر يېڭى تارىخ يارىتىپلا قالماي، بەلكى ئاشۇ يېڭى تارىخنىڭ بىر قىسمى بولۇپ قالىسىلەر»، دېدى. بۇ پائالىيەت جەريانىدا بىز بۇرۇن ئاشۇ مەكتەپنى پۈتتۈرۈپ، ھەربىي ئىچىدە 5 يىل ئىشلەش بۇرچىنى ئادا قىلىپ، ئادەتتىكى كەسىپكە ئالماشقان كىشىلەر، ھازىر بالىلىرى ئاشۇ مەكتەپتە ئوقۇۋاتقان ئاتا - ئانىلار، ھازىر ئاشۇ مەكتەپتە ئوقۇۋاتقان ئوقۇغۇچىلار، ھەمدە دىلشات بىلەن بىر قاتاردا ئاشۇ مەكتەپكە قوبۇل قىلىنغان يېڭى ئوقۇغۇچىلار بىلەن كۆرۈشۈپ پاراڭلاشتۇق. شۇ جەريانىدا دىلشات

ئۇ مەكتەپتە ئەڭ مۇھىم ئورۇنغا قويۇلىدىغىنى كەسىپ ئەمەس، ھەربىي تەلىم - تەربىيە ئىكەنلىكىنى چوڭقۇر ھېس قىلدى. ئۇنىڭ ئۆزىنىڭ بىر كەسپىتىمۇ يۇقىرى پەللىگە چىقىش ئارزۇسى بولغاچقا، بۇ مەكتەپتىن سەل سوۋۇپ قالدى. 2007- يىلى 4- ئايدا، دىلشاتنى قوبۇل قىلغان يەنە بىر مەكتەپ، كالىفورنىيە ئۇنىۋېرسىتېتىنىڭ بېركېلىي شۆبىسى لوس ئانژېلىس رايونىدىن قوبۇل قىلغان ئوقۇغۇچىلارغا بىر يىغىلىش قىلدى. ئۇنىڭغا دىلشات، ئامانگۈل ۋە مەن ئۈچىمىز باردۇق. 5- ئايدا شىمالىي كالىفورنىيىدىكى بۇ مەكتەپنىڭ ئۆزىدە مەكتەپنى تونۇشتۇرۇش پائالىيىتىدىن يەنە بىرسى بولدى. بىز ئۇنىڭغىمۇ 500 كىلومېتىر ئارىلىقتا ماشىنا ھەيدەپ باردۇق. شۇنىڭدىن كېيىن دىلشات غەربىي نۇقتىدىن پۈتۈنلەي ۋاز كېچىپ، بېركېلىيدىكى كالىفورنىيە ئۇنىۋېرسىتېتىنى تاللىدى. غەربىي نۇقتىدىكى ئوقۇش پۈتۈنلەي ھەقسىز بولۇپ، ئۇنىڭدىن باشقا دىلشاتقا ھەر ئايدا مىڭ دوللاردىن مائاش بېرەتتى. بۇنىڭدىن سىرت، ئەگەر دىلشات غەربىي نۇقتىغا بارغان بولسا، ئۇنىڭغا ئامېرىكىنىڭ دۆلەت بىخەتەرلىك ئىدارىسى يىلىغا 10 مىڭ دوللاردەك ئوقۇش مۇكاپات پۇلىمۇ بېرىدىغان بولغان ئىدى. لېكىن ئۇ ئۇلارنىڭ ھەممىسىدىن ۋاز كېچىپ، يىلىغا بىزدىن 30 مىڭ دوللاردەك چىقىم بولىدىغان كالىفورنىيە ئۇنىۋېرسىتېتىنىڭ بېركېلىي شۆبىسىنى تاللىدى. ئۇ ھازىر كومپيۇتېر ئىنژېنېرلىقى كەسپىدە ئوقۇۋاتىدۇ. لېكىن، بىر يىللىق ئوقۇشتىن كېيىن، ئۇ ئۆز كەسپىنى ئىگىلىك باشقۇرۇش كەسپىگە ئۆزگەرتمەكچى بولۇۋاتىدۇ. مەن ئۇنىڭغا مىللەتكە بولغان قىممىتى جەھەتتىن غەربىي نۇقتا ئەڭ يۇقىرى ئورۇندا تۇرىدىغانلىقىنى خېلى كۆپ چۈشەندۈرگەن ئىدىم. لېكىن دىلشات ھازىر ئىگىلىك باشقۇرۇش كەسپىدە ئوقۇسا تېخىمۇ چوڭ قىممەت يارىتالايدىغانلىقىغا ئۆزىنىڭ زور ئىشەنچىسى بار. بىزمۇ ئۇنىڭ ئۆزى تاللىغان يولىنى قوللاپ كەلدۇق.

ئاخىرقى سۆز

يېقىنقى بىر قانچە ئاينىڭ مابەينىدە، مەن بىر قىسىم ياشلاردىن ئۆزى ئۈچۈن بىر مۇۋاپىق كەسىپ تاللاش ئىشىدا ياردەم سوراپ يازغان ئېلخەتلەرنى تاپشۇرۇپ ئالدىم. بەزىلىرىنىڭ خېتى ناھايىتى ئۇزۇن بولۇپ، ئۇلار خەتلىرىدە ئۆزلىرىنىڭ بۇرۇنقى ئارقا كۆرۈنۈشى جەھەتتە ئىمكان قەدەر تولۇق مەلۇمات بېرىشكە تىرىشقان. گەرچە مەن ئۇلارنىڭ كۆڭلىنى تولۇق چۈشەنسەممۇ، ئۇلارغا پەقەت كەسىپ تاللاشتا نېمىلەرگە دىققەت قىلىشى كېرەكلىكىنىلا دەپ، ئۇلار ئۈچۈن ھەرگىزمۇ كەسىپ تاللاپ بەرمىدىم. مەن ئۇلارنىڭ كەلگۈسىگە مەسئۇل بولالمىسام، ئۇلارغا كەسىپ تاللاپ بەرسەم ھەرگىزمۇ بولمايتتى. ئاشۇنداق ياشلارغا بىر ئاز پايدىسى بولسۇن، دەپ ئۇشبۇ يازمىنى تەييارلىدىم. تولۇق ئوتتۇرىنى تېخى پۈتتۈرمىگەن بىر ياشقا نىسبەتەن ئۆزى ئۈچۈن بىر مۇۋاپىق كەسىپ تاللاش بىر ناھايىتى قىيىن ئىش. بۇ ئىشنى ياخشى قىلىشتا ئاتا - ئانىلار ئىنتايىن چوڭ رول ئوينىيالايدۇ. شۇڭا ھەر بىر ئاتا - ئانىلارنىڭ بۇ ئىشتا ئۆز بۇرچىنى تولۇق ئادا قىلىشىنى ئۈمىد قىلىمەن. شۇنىڭ بىلەن بىرلىكتە، ھەر بىر ئاتا - ئانىنىڭ ئۆز پەرزەنتى ئۈچۈن ھەر بىر قارارنى ئۆزلىرى چىقىرىپ بەرمەسلىكىنى سورايمەن. ئومۇمىيۈزلۈك قىلىپ ئېيتقاندا، ئۇيغۇر

ياشلىرىنىڭ مۇھىم ئىشلاردا ئۆزلىرى قارار چىقىرىش ئىقتىدارى ئىنتايىن تۆۋەن ئىكەن. مەن بۇ ئىشنى ۋەتەندىكى ياشلار بىلەن ئېلخەت ئارقىلىق ئالاقىلىشىش جەريانىدا ئىنتايىن چوڭقۇر ھېس قىلدىم. بۇنداق ئەھۋالنىڭ مەۋجۇد بولۇشى ئۇيغۇر ئاتا ـ ئانىلىرىنىڭ بالا تەربىيىلەش ئۇسۇلى بىلەن زىچ مۇناسىۋەتلىك. مەن بۇرۇنمۇ ئېيتىپ ئۆتكەندەك، ئەگەر سىز بالىڭىزنىڭ ھەممە ئىشلىرىنى قىلىپ بەرسىڭىز، ئۇ ھەرگىز بالىڭىزغا نىسبەتەن كۆيۈنۈش بولمايدۇ. مەلۇم مەنىدىن ئېلىپ ئېيتقاندا، ئۇ بالىڭىزغا قىلغان بىر زىيانكەشلىك بولىدۇ. بالىڭىزنى كەلگۈسىدە ئۆز كۈنىنى ئۆزى ئوبدان ئالالايدىغان بولسۇن دېسىڭىز، بالىڭىز چوڭ بولۇش جەريانىدا ئۇنىڭدا ھەممە ئىشنى مۇستەقىل قىلالايدىغان بىر ئىقتىدارنى يېتىلدۈرۈشكە تىرىشىڭ.

ئاخىرىدا مېنىڭ ئوقۇرمەنلەردىن ئۈمىد قىلىدىغىنىم، ئەگەر سىز بىرەر تور بېتىنى باشقۇرۇۋاتقان بولسىڭىز، بۇ يازمىنى ئاشۇ تور بېتىڭىزگىمۇ چىقىرىپ قويىسىڭىز. بۇنىڭ ئۈچۈن مەندىن ياكى باشقىلاردىن رۇخسەت ئالمىسىڭىزمۇ بولىدۇ. لېكىن، چوقۇم ماقالىنىڭ ئاخىرىدا مەنبەنى ئەسكەرتىپ قويىسىڭىز. رەخمەت.

2007-يىلى 28-نويابىر

ئەسەر مەنبەسى:مەرىپەت بىلوگى
www.meripet.com

شىركەت قۇرۇشقا قانداق ئىقتىدار كېرەك؟

هازىر ئۇيغۇر ياشلىرى دۇچ كېلىۋاتقان ئەڭ ئېغىر مەسىلە خىزمەت تېپىش مەسىلىسىدۇر. ئوقۇش پۈتتۈرگەندىن كېيىن ئېرىشىدىغان خىزمەت جەھەتتىكى ئىستىقبالنىڭ قاراڭغۇلۇقى نۇرغۇن ئوقۇغۇچىلارنى ۋە ئۇلارنىڭ ئاتا-ئانىلىرىنى ئېغىر دەرىجىدە ئەندىشىگە سېلىۋاتىدۇ. ئوقۇغۇچىلارنىڭ ئۆگىنىش ئاكتىپلىقى ۋە قىزغىنلىقىغا سەلبىي تەسىر كۆرسىتىۋاتىدۇ. ئۇيغۇرلارنىڭ ئانچە كىتاب ئوقۇماسلىقىغىمۇ بىر مۇھىم سەۋەب بولۇۋاتىدۇ. بولۇپمۇ، مۇتلەق كۆپ ساندىكى ئوقۇغۇچىلار ئۈچۈن خىزمەت پۇرسىتىنىڭ بار-يوقلۇقى، خىزمەت بولغاندا قانداقراق خىزمەتنىڭ بولۇشى ئۇلارنىڭ كىشىلىك تالانت - قابىلىيىتى، ئوقۇغان مەكتىپى، ۋە مەكتەپتىكى ئوقۇش نەتىجىسى قاتارلىقلار بىلەن دېگەندەك ئۇنچە تاناسىپ بولمىغاچقا، نۇرغۇن ياشلار مەكتەپ ھاياتىنى قانداق ئۆتكۈزۈشنى بىلەلمەي، گاڭگىراپ قېلىۋاتىدۇ. ئۇلارنىڭ كاللىسى ھەر خىل سوئاللار بىلەن تولۇپ كەتكەن بولسىمۇ، ئۇ سوئاللارغا جاۋاب چىقمايۋاتىدۇ. ئۇ سوئاللارنى كىمدىن سوراپ، نەدىن جاۋاب تېپىشنى بىلەلمەي يۈرۈۋاتقانلارمۇ ئاز ئەمەس. مەن نۇرغۇن قېتىم ئۆزۈمنى ئاشۇ ياشلارنىڭ ئورنىغا قويۇپ، ئۆز-ئۆزۈمدىن "ئەگەر مەن ئاشۇلارنىڭ ئورنىدا بولغان بولسام، قانداق قىلاتتىم؟"، "ئاشۇنداق بىر شارائىتتا مەن نېمىگە ئەڭ ئېھتىياجلىق بولاتتىم؟" دەپ سوراپ باقتىم. ئادەم قانچە كۆپ ئىشنى بىلسە، قانچە كەڭ بىلىمگە ئىگە بولسا، ئۆزى باسىدىغان كېيىنكى بىر قەدەم توغرىسىدا شۇنچە توغرا قارار چىقىرالايدۇ. شۇنىڭ ئۈچۈن، سىز چوقۇم پايدىلىنىشقا بولىدىغان بارلىق ۋاقىتلاردىن تولۇق پايدىلىنىپ، ئىمكان قەدەر كۆپرەك بىلىم ئىگىلەشكە تىرىشىڭ. ئادەمنىڭ كەلگۈسى قاراڭغۇ بولغاندا، روھىي چۈشكۈنلۈككە ئۇچراپ، ئۆگىنىشكە پۈتۈن كۈچى بىلەن كىرىشىشى ئانچە ئاسانغا توختىمايدۇ. لېكىن، يىراقنى كۆرەلەيدىغان كىشىلەرنىڭ ھەممىسى مۇنداق بىر پاكىتنى بىلىدۇ: مەيلى كەلگۈسىدىكى ئىشلار قانداق بولۇپ كەتسۇن، جاھان قايسى تەرەپكە ئۆزگەرسۇن، ئۆزىمىز يەر شارىنىڭ قايسى بىر قىسمىدا ياشايلى، بىلىم چوقۇم ئەسقاتىدۇ. ئۆگىنىش قىلماي زايە قىلغان ۋاقىتنىڭ زىيىنىنى مەڭگۈ تولدۇرۇۋالغىلى بولمايدۇ. شۇڭا سىز ئۈچۈن ئۆگىنىش ھەر ۋاقىت 1-دەرىجىلىك مۇھىم ئىش بولۇشى كېرەك.

ئىنگلىز تىلىدىكى كىشىلەرنىڭ بۆرە بىلەن ئىت توغرىسىدا مۇنداق بىر ھېكايىسى بار. بىر بۆرە بىر كۈن يېمەكلىك ئىزدەپ ھېچنېمە تاپالماي، قورسىقى ئاچ كېتىۋاتقاندا، قورسىقى توق بىر ئىتقا ئۇچراپ قاپتۇ. شۇنىڭ بىلەن بۆرە ئىتتىن ئۇنداق يېمەكلىككە ئېرىشىش ئۈچۈن قانداق ئىشلارنى قىلىدىغانلىقىنى سوراپتىكەن، ئىت: "ھېچ قانچە ئىش قىلمايمەن. پەقەت غوجامنىڭ ئۆيى بىلەن ئائىلىسىنى قوغداپ بەرسەم، ھەمدە ئۇنىڭ باشقۇرۇشىغا بوي سۇنسamلا بولىدۇ" دەپ جاۋاب بېرىپتۇ. بۆرە بۇ ئىش توغرىسىدا ئىنتايىن ئەستايىدىل ئويلىنىپتۇ. چۈنكى ئۇ ھەر كۈنى قورسىقىنى تويغۇزۇش ئۈچۈن جېنىنى تىكىپ ئىزدەنمىسە بولمايدىكەن. شۇنداقتىمۇ قورسىقىنى تويغۇزالىشى

ھېچ بىر كاپالەتكە ئىگە ئەمەس ئىكەن. بۆرە ئاشۇ ئىتقا ئوخشاش ياشاشنى ئويلاپ تۇرغاندا، ئۇنىڭ كۆزى ئىتنىڭ بوينىدىكى تۈكى چۈشۈپ كەتكەن يەرگە چۈشۈپتۇ، ھەمدە ئۇنىڭدىن بوينىدىكى تۈككە نېمە بولغانلىقىنى سوراپتۇ. ئىت بۆرىگە: "ئۇ مۇھىم ئەمەس. ئۇ تۈكلەرنى بوينۇمدىكى زەنجىر چۈشۈرۈۋەتكەن" دەپتۇ. بۆرە چۆچۈپ كېتىپ: " نېمە، زەنجىر! سەن ئۆزۈڭ خالىغانچە ھەرىكەت قىلالمامسەن؟" دەپ سوراپتۇ. ئىت: "ياق. ئەمما ئۇ مۇھىم ئەمەسقۇ؟" دەپتىكەن، بۆرە "ئۇ ئىنتايىن مۇھىم، ئۇ ئىنتايىن مۇھىم" دېگىنىچە ئورمانلىققا كىرىپ كېتىپتۇ. ئامېرىكىدىكى خۇسۇسىي شىركەت قۇرۇشقا ئائىت مەزمۇندىكى كىتاب، ماقالە ۋە ئىنتېرنېت ئۇچۇرلىرىنىڭ نۇرغۇنلىرىدا، " ئۆز ئالدىڭغا شىركەت قۇرۇپ، ئۆز-ئۆزۈڭگە خوجا بول" دېگەنگە ئوخشاش، كىشىلەرنى ئۆز ئالدىغا شىركەت قۇرۇشقا رىغبەتلەندۈرىدىغان بىر سۆز داۋاملىق ئۇچراپ تۇرىدۇ. كىشىلەر ئومۇمىيۈزلۈك ئېتىراپ قىلغان بىر پاكىت شۇكى، باشقىلار ئۈچۈن ئىشلەش ئۆزى ئۈچۈن ئىشلەشكە قارىغاندا جىق تەس؛ باشقىلارغا بېقىنىپ ياشاش بىر خىل خورلۇقتىن باشقا نەرسە ئەمەس.

ھازىر ھەر بىر ئۇيغۇر ياشلىرى ئۈچۈن خىزمەت تېپىپ، باشقىلار ئۈچۈن ئىشلەپ جان بېقىشتىن باشقا، ئۆزى شىركەت قۇرۇپ، بىر خۇسۇسىي شىركەتنىڭ خوجايىنى بولۇپ ياشاش يولىمۇ بار. ئۇيغۇر ياشلىرىنىڭ خىزمەت تېپىش ئىشىنىڭ قىيىنلىشىشىغا، ھەمدە بازار ئىقتىسادى تەسىرىنىڭ كۈچىيىشىگە ئەگىشىپ، ئۇيغۇر دىيارىدا شىركەت قۇرۇش ئىشلىرى ئالدىنقى 10 يىل جەريانىدا خېلى زور دەرىجىدە تەرەققىي قىلىپتۇ. ئارمان، ئامىنە قاتارلىق بىر قىسىم مۇۋەپپەقىيەتلىك شىركەتلەر ۋە خېلى نۇرغۇن چوڭ كۆلەمدىكى رېستورانلار ۋۇجۇدقا كېلىپتۇ. يېمەك-ئىچمەك ۋە كىيىم-كېچەك مەھسۇلاتلىرىنى ئىشلەپ چىقىرىدىغان شىركەتلەرلا ئەمەس، كومپيۇتېر يۇمشاق دېتاللىرىنىڭ مۇلازىمىتى بىلەن شۇغۇللىنىدىغان ئۇئىغۇرسوفت، قارلۇق قاتارلىق كىچىك تىپلىق، بىلىم ئىشچىلىرى شىركەتلىرىمۇ بارلىققا كەلگىلى تۇرۇپتۇ (يۇقىرى تېخنولوگىيە شىركەتلىرىمۇ ۋۇجۇدقا كەلگەن بولۇشى مۇمكىن، لېكىن مەن ئۇلارنى بىلمەيدىكەنمەن). كىشىنى خۇشال قىلىدىغان بۇ ھادىسە مەلۇم دەرىجىدە "ئىش تېپىش قىيىن بولۇش" نىڭ "قوشۇمچە مەھسۇلاتى" دىن ئىبارەتتۇر. يەنى، بىر قىسىم ئۇيغۇر ياشلىرى خىزمەت تېپىشقا ئامالسىز قېلىپ، ياكى باشقىلار ئۈچۈن ئىشلەشنى خالىماي، ئۆزى شىركەت قۇرۇش يولىنى تاللاپ، ھازىر ئۆز شىركەتلىرىنى ناھايىتى ئوبدان ماڭدۇرۇۋېتىپتۇ. "يامان ئىشتىن ياخشى ئىش كەلتۈرۈپ چىقىرىش" دېگەن مانا شۇدۇر.

مەن يېقىندا ئادەملەرنىڭ "ئوڭۇشسىزلىقتىن كېيىن روھىي جەھەتتىن تېز ئەسلىگە قايتىش ئىقتىدارى" ئۈستىدە توختالغاندا، مۇشۇ ئىقتىدارنى يېتىلدۈرۈشنىڭ 12- ۋە 13-ئۇسۇلى قىلىپ تۆۋەندىكىنى ئوتتۇرىغا قويغان ئىدىم

نەقىل:

12) بىر ئىشنى قوغلىشىش جەريانىدا يەنە بىر ئىشقا ئېرىشەلەيدىغان تالانتقا ئىگە بولۇش. "تۇرمۇش" دەپ ئاتىلىدىغان مەكتەپتە ئۆگەنگەن بىلىملەر باشقىلارنىڭ قۇربانىغا ئايلىنىپ قېلىشنىڭ ئالدىنى ئالىدىغان ئەڭ ياخشى قورالدۇر. ئۇ بىلىملەر باشقىلار ئۈچۈن روھىي جەھەتتىكى زەھەرگە ئوخشاش بىر ئەھۋالنى ئۆزى ئۈچۈن روھىي ئوزۇق بولالايدىغان بىر نەرسىگە ئايلاندۇرۇپ

بېرەلەيدۇ. ئاشۇنداق بىلمىگە ئىگە كىشىلەر ناچار سەرگۈزەشتىلەردىن ياخشى تەجرىبە-ساۋاقلارغا ئېرىشكەن بولغاچقا، باشقىلار ئۈچۈن كۈچلۈك روھىي بېسىم بولۇپ تۇيۇلغان ئەھۋاللار ئىچىدىمۇ ئۆز ئىشلىرىنى يەنىلا ياخشى يۈرۈشتۈرۈپ كېتەلەيدۇ. ئۇلار بىتەلەيلىكنى بىر ياخشى تەلەيگە ئايلاندۇرالايدۇ، ھەمدە ناچار ئەھۋال ئىچىدىن يېڭى كۈچ-قۇۋۋەتكە ئېرىشەلەيدۇ.

13) ئادەتتىن تاشقىرى روھىي ساغلاملىقنىڭ بىر ئىپادىسى، بىر ئادەم ئۆزى يولۇققان بىر ناچار ئەھۋال ئۈستىدە توختالغاندا، " مەن بۇنىڭدىن كېيىن مۇشۇنداق ئەھۋالنى ھەرگىزمۇ ئۆز ئىختىيارلىقىم بىلەن قايتا سادىر قىلمايمەن. لېكىن بۇ قېتىم يۈز بەرگەن ئەھۋال مېنىڭ ھازىرغىچە بولغان ئۆمرۈمدە ئۆز بېشىمدىن ئۆتكۈزگەن ئەڭ ياخشى ئىشلارنىڭ بىرسى بولدى"، دەپ ئويلاش. ئۆز-ئۆزىدىن: "قانداق قىلسام بۇ ئەھۋالنى ئۆزۈمگە پايدىلىق ئەھۋالغا ئۆزگەرتەلەيمەن؟"، "بۇ ئىش يۈز بەرگەنلىكىنىڭ ياخشى تەرىپى نېمە؟"، "بۇ ئىشتىن ماڭا كەلگەن سوۋغات نېمە؟" دەپ سوراش.

مەن ھەر بىر ئوتتۇرا مەكتەپ ۋە ئالىي مەكتەپ ئوقۇغۇچىلىرىغا ئاشۇ يازمىنىڭ تولۇق تېكىستىنى ئەستايىدىل ئوقۇپ، ئۇنىڭدا تەسۋىرلەنگەن مەزمۇنلار ئۈستىدە چوڭقۇر ئويلىنىپ بېقىشنى تەۋسىيە قىلىمەن. بىر قىسىم ياشلار يۇقىرىقى "ئۆزى شىركەت قۇرۇش" دېگەن تەكلىپنى كۆرگەندىن كېيىن، ئۆزىنىڭ شۇنداق قىلالايدىغانلىقىغا ئىشەنمەي، بۇ تەكلىپكە ئانچە پەرۋا قىلىپ كەتمەسلىكى مۇمكىن. يەنە بىر قىسىم ياشلارنىڭ كەلگۈسىدە ئۆزى شىركەت قۇرۇش ئارزۇسى بار بولسىمۇ، ئۆزىدە ئاشۇنداق قىلىشقا زۆرۈر بولغان جۈرئەت، ماھارەت، ئىقتىدار، بىلىم ۋە شەرت-شارائىتنىڭ بار-يوقلىقىنى بىلەلمەي تۇرۇۋاتقان بولۇشى مۇمكىن. "ئۆزى شىركەت قۇرۇش" ئامېرىكىدا بىر كەڭ دائىرىلىك كەسىپكە ئايلانغان بولۇپ، شىركەت قۇرماقچى بولغان شەخسلەرگە مەسلىھەت بېرىپ، تەييارلىق ئىشلىرىغا ياردەملىشىپ، شىركەت پۈتتۈنلەي قۇرۇلۇپ بولغۇچە مۇتەخەسسىسلەرچە خىزمەت قىلىدىغان مۇلازىمەت شىركەتلىرى ناھايىتى كۆپ. بۇ ھەقتە نەشر قىلىنغان كىتاب، ماقالە، ئىنتېرنېت ئۇچۇرلىرى ۋە يۇمشاق دېتال قوراللىرىمۇ ناھايىتى كۆپ. مەسىلەن، ئەگەر ئىنگلىزچە بىلسىڭىز، تۆۋەندىكى تور بېتىنى كۆرۈپ بېقىڭ:

http://www.smartbiz.com/article/view/49/1/3

ياش-ئۆسمۈرلەرنى كىچىك ۋاقتىدىن تارتىپلا ئۆزى شىركەت قۇرۇشقا قىزىقتۇرۇش ۋە شۇنىڭغا كېرەكلىك بولغان بىلىم، ماھارەت ۋە ئىقتىدارنى، يەنى شىركەت قۇرۇشقا زۆرۈر بولغان كىشىلىك سۈپەتلەرنى يېتىلدۈرۈش ئۈچۈن، ئامېرىكىدىكى كۆپ سانلىق تولۇق ئوتتۇرا مەكتەپلەر ئۆز ئوقۇغۇچىلىرى ئۈچۈن بىر ھەپتىلىك مەخسۇس تەربىيە ئېلىپ بارىدۇ. ئۇلار بىلەن سىپلىشتۇرغاندا، نۆۋەتتە ئۇيغۇر ياشلىرى ئۈچۈن بۇ جەھەتتىكى تەلىم-تەربىيىنى "زادىلا مەۋجۇت ئەمەس" دېيىشكە بولىدۇ.

سىز مەيلى ھازىر ياكى كەلگۈسىدە ئۆز ئالدىڭىزغا شىركەت قۇرۇش قارارىغا كېلىڭ، ياكى شىركەت قۇرماسلىق قارارىغا كېلىڭ، سىزنىڭ قارارىڭىز بەلگىلىك ئىلمىي ئاساس ئۈستىگە قۇرۇلغان بولۇشى كېرەك. مەن ئۇيغۇر دىيارىدىكى ھازىر ئوتتۇرا ياكى ئالىي مەكتەپتە ئوقۇۋاتقان، ياكى بولمىسا ئوقۇش پۈتتۈرۈپ بولۇپ خىزمەت كۈتۈپ تۇرۇۋاتقان ياشلارنىڭ ئۆز-ئۆزىنى توغرا بايقاپ، ئۆز ئالدىغا شىركەت قۇرۇش-قۇرماسلىق توغرىسىدا ئىلمىي ئاساستا توغرا قارار چىقىرىشىغا،

ھەمدە شىركەت قۇرۇش ئارزۇسى بارلارنىڭ ئۆزلىرىدە زۆرۈر بولغان كىشىلىك سۈپەتلەرنى يېتىلدۈرۈشكە ياردىمى بولسۇن ئۈچۈن، ئىنتېرنېتتىكى ئىنگلىزچە ئۇچۇرلارنى تەكشۈرۈپ ئازراق ئىزدەندىم. مەن ئامېرىكىغا كېلىپ 38 ياشقا كىرگەندە ئۆزۈمنىڭ كەسپىي ساھەسىدە يۇقىرى تېخنولوگىيىلىك شىركەت قۇرۇش ئىشىغا ئارىلىششنى باشلاپ، ئۇنى تاكى 2006-يىلىغىچە داۋاملاشتۇردۇم. شۇ جەرياندا كالىفورنىيىنىڭ كرېمنىي جىلغىسىدىكى خۇسۇسىي شىركەت قۇرۇش جەھەتتە تەجرىبىسى بار كىشىلەردىن 10 غا يېقىن كىشىلەر بىلەن ھەمكارلاشتىم. جەمئىي 4 قېتىم ئۆز ئالدىمىزغا شىركەت قۇرۇش ئىشىنى باشلىغان بولساممۇ، ئامېرىكىنىڭ ئىقتىسادىي ۋە بىزنىڭ كەسپىي ساھەيىمىزدە يۈز بەرگەن تاسادىپى ئۆزگىرىشلەر ۋە باشقا ھەر خىل سەۋەبلەر تۈپەيلىدىن، ئۇ 4 شىركەتنىڭ ھېچ قايسىسى مۇۋەپپەقىيەتلىك بولمىدى. لېكىن، مەن ئامېرىكىدا ئۆز ئالدىغا يۇقىرى تېخنولوگىيە شىركىتى قۇرۇش جەھەتتە بىر قىسىم بىلىملەرگە ئىگە بولدۇم. بۇ يازما ئاشۇ بىلىملەر بىلەن بۇ قېتىم ئوقۇغان ئىنتېرنېتتىكى ماتېرىياللارنىڭ نەتىجىسىدۇر.

١. شىركەت قۇرۇشقا كېرەكلىك بولغان كىشىلىك سۈپەتلەر

شىركەت قۇرۇش دېگەن نېمە؟ شىركەت قۇرۇش دېگەن، كىشىلەرنىڭ بىر ئېھتىياجىنى بايقاپ، ئاشۇ ئېھتىياجنى قاندۇرىدىغان نەرسىنى ئىشلەپ چىقىرىدىغان بىر كارخانا قۇرۇش دېمەكتۇر. ئادەم ئۆز ئالدىغا شىركەت قۇرۇشتا مەلۇم روھ، ماھارەت، ئىقتىدار ۋە بىلىم-تەجرىبىگە موھتاج. تۆۋەندە مەن بۇلارنىڭ ھەممىسىنى يىغىپ، "كىشىلىك سۈپەت" دەپ ئالىمەن. بۇ يازما پەقەت يۇقىرىقىدەك كىشىلىك سۈپەتلەر توغرىسىدىلا بولۇپ، بۇ يەردە شىركەت قۇرۇشقا كېرەكلىك بولغان باشقا نەرسىلەر ئۈستىدە توختالمايمەن. مېنىڭ چۈشىنىشىمچە، " ماھارەت" كىشىلەر تۇغۇلۇپ بولغاندىن كېيىن مەكتەپتە ئوقۇش، ئۆز-ئۆزىنى تەربىيىلەش ۋە مەخسۇس تەربىيىلىنىش ئارقىلىق ئېرىشىدىغان نەرسە. "ئىقتىدار" نىڭ بەزىلىرى تۇغما بولىدۇ، بەزىلىرى بولسا " ماھارەت" كە ئوخشاش كېيىنكى ھاياتتا ۋۇجۇدقا كېلىدۇ. ئىنگلىزچە ماتېرىياللاردا بۇ ئىككى نەرسە ئېنىق ھالدا ئوخشىمىغان نەرسىلەرگە قوللىنىلغان بولۇپ، مەنمۇ تۆۋەندىكى باياندا بۇ ئۇقۇملارنى ئىنگلىزچە ماتېرىياللاردىكى بىلەن ئوخشاش تەرىقىدە قوللىنىمەن.

ئۆز ئالدىغا بىر شىركەت قۇرۇشتا مۇھىم رول ئوينايدىغان كىشىلىك سۈپەتلەردىن تۆۋەندىكىلەر بار:

(1) قارامىلىق قىلىش روھى

شىركەت قۇرۇشنىڭ گېپى بولغاندا، ئامېرىكىدا ئەڭ كۆپ تىلغا ئېلىنىدىغان بىر سۆز "قارامىلىق قىلىشقا جۈرئەت قىلىش". ئۇنى ئىنگلىزچىدا "willing to take risks" دەپ ئاتايدۇ. مېنىڭ چۈشىنىشىمچە، ئۇيغۇرچىدا "قارامىلىق قىلىش" دېگەن سۆز كۆپىنچە ھاللاردا سەلبىي مەنىدە ئىشلىتىلىدىغان بولۇپ، "قارام ئادەم" دېگەن سۆز ئانچە بىلىملىك ئەمەس، بىر ئىشنى قارىسىغىلا قىلىدىغان كىشىگە قارىتىلىپ ئېيتىلىدۇ. ئىنگلىزچىدىكى " قارامىلىق قىلىش" بولسا ئىجابىي

مەندىمۇ ئىشلىتىلىدىغان بولۇپ، مەلۇم بىر ئىشنى بەلگىلىك بىلىم-ئىقتىدار ئاساسىدا "دەتتىنكام" دەپ تۇرۇپ قىلىپ بېقىشقا، يەنى ئاشۇنداق بىر تەرىقىدە "قارامىلىق قىلىش" قا جۈرئەت قىلىشقا قارىتىلغان. ئامېرىكىلىقلار بالىلىرى كىچىك ۋاقتىدىن باشلاپلا ئۇلارنى ھەر خىل ئىشلاردا قارامىلىق قىلىپ چوڭ بولۇشقا رىغبەتلەندۈرىدۇ. خەتىرى بار قارامىلىقلارنى قىلىپ، ئېغىر دەرىجىدە يارىلىنىدىغان، بىر يەرلىرىنى سۇندۇرىۋالىدىغان ياشلار ئاز ئەمەس. شۇنداقلا ئوتتۇرا ۋە ئالىي مەكتەپتە ئوقۇۋاتقان مەزگىلىدىلا خېلى يۇقىرى تېخنىكىلىق، ناھايىتى مۇرەككەپ بىر نەرسىلەرنى لايىھىلەپ ياساپ چىققانلار، كىچىك تۇرۇپلا شىركەت قۇرۇپ، 20 نەچچە يېشىدا مىليونېر بولۇپ بولغان كىشىلەرمۇ خېلى بار. ياشلارنى مۇشۇنداق تەربىيىلەيدىغان بولغاچقا، ئامېرىكىدا كاتتا ئىشلارنى قىلىپ، مۆجىزە يارىتىدىغانلار كۆپ چىقىدۇ. ئۆز ئالدىغا شىركەت قۇرغۇچىلارنىڭ كۆپىنچىسى يۇقىرىقى مەنىدىكى قارامىلىق قىلغۇچىلار بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. ئەگەر سىزدە قارامىلىق قىلىش غەيرىتى كەم بولسا، سىز بىر ئىشنى قىلىدىغاندا مەغلۇپ بولۇشتىن قورقۇپ، چوڭ ئىشنى باشلىيالمايسىز. شىركەت قۇرىدىغانلارنىڭ ھەممىسى مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشنى ئارزۇ قىلىدۇ. لېكىن، كۆپىنچە ئەھۋالدا ئۇ شىركەتنىڭ تەقدىرى قانداق بولىدىغانلىقنى ئالدىن توغرا مۆلچەرلىيەلىشى مۇمكىن ئەمەس. شۇڭا شىركەت قۇرۇش بىر قارامىلىق قىلىش جەريانى بولۇپ، ئۇ سىزدىن قارامىلىق قىلىش روھىنى تەلەپ قىلىدۇ.

(2) بەدەل تۆلەش روھى

سىز ئۆز ئالدىڭىزغا شىركەت قۇرسىڭىز، سىز ئەڭ ئاخىرىدا پۇلغا ئېرىشىسىز. يەنى، پۇلنى تەقسىم قىلىشتا سىزگە پۇل بېرىپ تۇرغان بانكا، سىزنى خام ئەشيا ماتېرىياللىرى بىلەن تەمىنلىگەن شىركەتلەر ۋە سىزنىڭ خىزمەتچىلىرىڭىزنىڭ ھەممىسى سىزنىڭ ئالدىڭىزدا تۇرىدۇ. ئۇلار ئالدى بىلەن ئىقتىسادىي كىرىمگە ئېرىشىدۇ. سىز بۇرۇن ئۆزىڭىزگە تەۋە بولغان ۋاقىتلارنىڭ ھەممىسىنىمۇ شىركەت ئۈچۈن قۇربان قىلىشقا توغرا كېلىدۇ. بۇرۇنقىدەك كۈنىگە 8 سائەت ئىشلەيدىغان، شەنبە-يەكشەنبە كۈنلىرى دەم ئالىدىغان، ھەمدە يازدا بىر قانچە ھەپتە دەم ئېلىپ، ساياھەت قىلىدىغان ئىشلارنىڭ ھەممىسى تۈگەيدۇ. بولۇپمۇ شىركەت قۇرۇلغان دەسلەپكى ۋاقىتلاردا ئاشۇنداق بولىدۇ. شۇڭا شىركەت قۇرماقچى بولغانلاردا ناھايىتى كۈچلۈك بەدەل تۆلەش روھى، ئوقۇشسىزلىقلارغا بەرداشلىق بېرىش ئىرادىسى، ھەمدە ئوڭۇشسىزلىقتىن كېيىن روھىي جەھەتتىن تېز ئەسلىگە كېلەلەيدىغان ئىقتىدارى بولۇشى كېرەك. قارامىلىق قىلىشتىن كېلىپ چىققان بەدەل تۆلەشنىڭ دەرىجىسىنى يېنىكلىتىش ئۈچۈن، ئامېرىكىدا بۇرۇن قىلىۋاتقان خىزمىتىنى توختاتماي، شىركەت قۇرۇش ئىشنى دەسلەپتە قوشۇمچە ئېلىپ بېرىپ، بۇ ئىش خېلى بىر ئىشەنچلىك باسقۇچقا يەتكەندە ئاندىن بۇرۇنقى خىزمىتىنى تاشلايدىغان ئەھۋاللار ناھايىتى كوپ. ئۆزۈممۇ ھازىرغىچە قۇرماقچى بولغان 4 شىركەتلەرنىڭ ئىشنى قىلىش جەريانىدا ئۆزۈمنىڭ ئەسلى خىزمىتىنى تاشلىمىغان ئىدىم. يېڭى شىركەت ئوڭۇشلۇق بولمىغان ئىدى، بۇرۇنقى خىزمىتىمنى قىلىۋەردىم. لېكىن شۇ جەرياندا نۇرغۇن دەم ئېلىش كۈنلىرىمنى، نۇرغۇن ئاخشاملارنى، ۋە بەلگىلىك قىممەتتىكى پۇلۇمنى قۇربان قىلدىم.

(3) كىشىلىك مۇناسىۋەتلەرنى ياخشى قىلالايدىغان ماھارەت

سىز بىر شىركەتنىڭ ئىگىسى بولسىڭىز، جەمئىيەتتىكى ھەر خىل ئادەملەر بىلەن مۇناسىۋەت قىلىشىڭىزغا توغرا كېلىدۇ. مەسىلەن، سىز شىركەتنى خام ئەشيا بىلەن تەمىنلەيدىغان شىركەتنىڭ ئادەملىرى، خېرىدارلار، ئۆز شىركىتىڭىزنىڭ خىزمەتچىلىرى، ئادۋوكاتلار، بوغالتىرلار، ھۆكۈمەت ئەمەلدارلىرى، ۋە يۇقىرىقىلار ئوتتۇرىسىدىكى ھەر خىل كىشىلەر بىلەن مۇناسىۋەت قىلىسىز. شۇڭا سىز ھەر خىل مىجەزلىك كىشىلەر بىلەن ئىش بېجىرەلەيدىغان بولۇشىڭىز، ئۆز خېرىدارلىرىڭىزدىن ئۇلارنىڭ نېمىنى ئىستەيدىغانلىقىنى، نېمىنى ئىستىمەيدىغانلىقىنى بايقىيالايدىغان بولۇشىڭىز كېرەك.

(4) كۈچلۈك لىدىرلىق (رەھبەرلىك) ماھارىتى

ئۆزلىرى كۆزلىگەن نىشانغا يېتىشتە، باشقىلارنىڭ ھەممىسى شىركەتنىڭ ئىگىسىگە يۆلىنىدۇ. شىركەت ئىگىسىنىڭ يول باشلىشىنى ئىستەيدۇ. شىركەت باشلىغىنىڭ ھەر خىل مەسىلىلەرنى ھەل قىلىپ بېرىشىگە قارايدۇ. شۇڭا شىركەت باشلىقى يۇقىرىقىدەك مەسئۇلىيەتنىڭ ھەممىسىنىڭ ھۆددىسىدىن ئوڭۇشلۇق چىقىش ئۈچۈن، چوقۇم كۈچلۈك لىدىرلىق (رەھبەرلىك) ماھارىتىگە ئىگە بولۇشى كېرەك.

(5) كۈچلۈك تەشكىللەش ماھارىتى

شىركەت ئىگىسى ئۆز شىركىتىدە بولۇۋاتقان ئىشلارنىڭ ھەممىسىدىن تولۇق خەۋەردار بولۇپ تۇرۇشى، مۇھىم ئىشلار تەرتىپىنى بېكىتىپ تۇرۇشى، ھەمدە ھەر بىر مۇھىم ئىشلارنىڭ ئىجرا قىلىنىشىغا كاپالەتلىك قىلىشى كېرەك. بۇنداق قىلىش ئۈچۈن كۈچلۈك تەشكىللەش ماھارىتى بولمىسا بولمايدۇ.

(6) زېرەكلىك

"زېرەكلىك" بولۇش دېگىنىمىز ھەر خىل ئىمتىھانلاردا يۇقىرى نومۇر ئالالايدىغان بولۇش، دېگەنلىك ئەمەس، " كوچىلاردىكى ئەقىل ئىگىسى بولۇش" دېگەنلىك. يەنى، قولىدىن ئىش كېلىدىغان، ئىشنىڭ ئېپىنى تاپالايدىغان بولۇش دېگەنلىك. ئەقىللىق شىركەت ئىگىلىرى بىر ئىش يۈز بېرىشتىن بۇرۇن ئۇنى ئالدىن مۆلچەرلەپ، ئۇنىڭ ئالدىنى ئېلىش يولىدا تەدبىر قوللىنىپ، ئۇنىڭ يۈز بېرىشىنىڭ ئالدىنى ئالالايدۇ. ھەمدە كرىزىس يۈز بەرگەندە ئۇنى قانداق بىر تەرەپ قىلىشنى بىلىدۇ.

(7) باشقۇرۇش ئىقتىدارى

كىچىك شىركەتلەرنىڭ ئىگىلىرى قىلىدىغان ئاساسلىق ئىش ھەر خىل مۇناسىۋەتلەرنى باشقۇرۇشتىن ئىبارەت. يەنى ئۇلار خېرىدارلار، خىزمەتچىلەر، ماتېرىيال بىلەن تەمىنلىگۈچىلەر، بوغالتىر، ئادۋوكاتلار، بانكا، ئائىلىدىكىلەر ۋە ھۆكۈمەت بىلەن بولغان مۇناسىۋەتلەرنى بىر تەرەپ قىلىشى كېرەك. بۇ ئەھۋال ھەر بىر شىركەت ئىگىسىدىن كۈچلۈك باشقۇرۇش ئىقتىدارى بولۇشنى تەلەپ قىلىدۇ.

(8) شىركەت تەجرىبىسى

بۇ نۇقتىنى كۆپ سۆزلىمىسەكمۇ، ئۇ ھەممەيلەنگە ئايان. شىركەت تەجرىبىسى بولۇش، ئۆزى بىر شىركەت قۇرۇشتا ناھايىتى چوڭ رول ئوينايدۇ. ئۇيغۇر دىيارىدىكى يېڭى مەكتەپ پۈتتۈرگەنلەرنىڭ بۇنداق تەجرىبىگە ئىگە بولۇشى مۇمكىن ئەمەس. شۇڭا ئۇلار ئوقۇش جەريانىدا ئاتا-ئانىسىنىڭ شىركىتىگە ياردەملىشىپ بېرىپ، شۇ جەرياندا ئۆگەنسىمۇ بولىدۇ. ياكى بولمىسا ئوقۇش پۈتتۈرۈپ بولغاندىن كېيىن بىرەر شىركەتتە بىر-ئىككى يىل ئىشلەپ، تەجرىبە توپلىسىمۇ بولىدۇ. ۋە ياكى شىركەت تەجرىبىسى بار كىشىلەر بىلەن ھەمكارلىشىپ شىركەت قۇرسىمۇ بولىدۇ. ئامېرىكىدا بۇنداق ئىشلار ناھايىتى ئومۇملىشىپ كەتكەن. ئەگەر شىركەت تەجرىبىسى پەقەتلا بولمىسا، شىركەت قۇرماقچى بولغان كىشى دەسلەپتە چوقۇم قىينىلىدۇ. لېكىن، نۇرغۇن ئىشلارنى شىركەت قۇرۇش جەريانىدا ئۆگىنىپ، شۇ ئارقىلىق تەجرىبىلىك بولغىلىمۇ بولىدۇ. ئۇيغۇر دىيارىدا ئاشۇنداق قىلغۇاتقانلار ھازىر خېلى كوپ بولۇشى مۇمكىن. شۇڭا شىركەت تەجرىبىسىنى بولمىسا قەتئىي بولمايدىغان بىر نەرسە، دەپمۇ قاراپ كەتمەسلىك كېرەك.

(9) ئۈمىدۋارلىق

شىركەت قۇرۇيدىغانلار ئۈچۈن ھەممە ئىشلارغا ئۈمىدۋارلىق بىلەن قارايدىغان مىجەز-خاراكتېرمۇ ئىنتايىن مۇھىم. چۈنكى، شىركەت ئىشلىرى داۋاملىق سىز ئويلىغاندەك ئوڭۇشلۇق بولۇۋەرمەيدۇ. بۇنداق ئەھۋالدا بىر ئىشتىن ئاسانلا ئۈمىدسىزلىنىدىغان كىشىلەر نەرسە-كېرەكلىرىنى يىغىشتۇرۇپ، قىلغۇاتقان ئىشىدىن بىر دەمدىلا ۋاز كېچىشى مۇمكىن. لېكىن، ئۈمىدۋار كىشىلەر ئۇنداق قىلمايدۇ. بەزىبىر ئوڭۇشسىزلىقلارنىڭ چوقۇم يۈز بېرىدىغانلىقىنى، ھەمدە ئۇنىڭ ۋاقىتلىق ئىكەنلىكىنى ئوبدان چۈشىنىدۇ. شۇنىڭ بىلەن ماڭغان يولدىن قايتماي، ئەڭ ئاخىرى مۇۋەپپەقىيەتلىك بولىدۇ.

يۇقىرىدا تىلغا ئېلىنغان كىشىلىك سۈپەتلەرنىڭ ھەممىسى يېڭىدىن بىر شىركەت قۇرماقچى بولغان بىر كىشى ئۈچۈن ئىنتايىن مۇھىم. لېكىن، ھازىرغىچە مۇۋەپپەقىيەتلىك شىركەت قۇرۇپ باققان كىشىلەرنىڭ ھەممىسى ئۆزىدە يۇقىرىقى كىشىلىك سۈپەتلەرنىڭ ھەممىسىنى تەڭلا ھازىرلاپ باققان ئەمەس. يەنى، سىزدە يۇقىرىقى كىشىلىك سۈپەتلەرنىڭ ھەممىسى تولۇق بولمىسىمۇ، سىز بىر مۇۋەپپەقىيەتلىك شىركەت قۇرالىشىڭىز مۇمكىن. شۇڭا سىز ھەرگىزمۇ "مەندە يۇقىرىقى 9 سۈپەتنىڭ ھەممىسى تەل ئەمەسكەن"، دەپ بىلىڭىزنى قويۇۋەتمەڭ.

مەن ھازىرغىچە تىلغا ئالمىغان، شىركەت قۇرۇشتا كەم بولسا بولمايدىغان يەنە بىر نەرسە بار. ئۇ بولسىمۇ پۇل. ئامېرىكىدا يېڭى شىركەت قۇرىدىغانلارنىڭ بەزىلىرى ھۆكۈمەتتىن ياكى بانكىدىن پۇل قەرز ئالىدۇ. بەزىلىرى مەبلەغ سېلىش بانكىسى، مەبلەغ سېلىش شىركىتى، ياكى مەبلەغ سېلىش خۇسۇسىي كاپىتالىستلىرىدىن پۇل ھەل قىلىدۇ. يەنە بەزىلىرى بولسا ئۆز پۇلى بىلەن شىركەت باشلايدۇ. ئۇيغۇر دىيارىدا ھازىرغىچە بۇ ئىشلار قانداق بولۇۋاتقانلىقىنى مەن تەپسىلىي بىلمەيمەن. ئۆزۈمنىڭ پەرىزىچە ھازىرغىچە شىركەت قۇرغانلارنىڭ مۇتلەق كۆپ قىسمى ئۆز پۇلى بىلەن ئىش باشلىغان بولۇشى مۇمكىن. ھازىر مەكتەپتە ئوقۇۋاتقان ياشلار ئۈچۈن پۇل

مەسلىسى ئۈستىدە باش قاتۇرۇش سەل بالدۇرلۇق قىلىدۇ. شۇڭا مەكتەپ ھاياتىدا ياشلار زېھنىنى ئۆزىدە يۇقىرىقى 9 خىل كىشىلىك سۈپەتلەرنى يېتىلدۈرۈشكە مەركەزلەشتۈرگىنى ياخشى. سىزدە ئىقتىدار بولسا پۇل ھەل بولغاندا شىركەت قۇرالايسىز. ئەگەر سىزدە ئىقتىدار بولمىسا بىرسى سىزگە پۇل بەرسىمۇ بىر شىركەت قۇرالىشىڭىز ھەمدە ئۇنى قاملاشتۇرۇپ ئېلىپ ماڭالىشىڭىز ناتايىن. شۇڭا ھەرگىزمۇ ياشلىق ۋاقتىڭىزنى ئىسراپ قىلىپ ئۆتكۈزۈۋەتمەڭ.

يۇقىرىقى سۈپەتلەردىن باشقا، تۆۋەندىكى نەرسىلەرمۇ بىر شىركەت قۇرۇشتا ناھايىتى چوڭ رول ئوينىيالايدۇ:

(1) باشقىلاردا يوق ياخشى ئىدىيە. ئەگەر سىزدە مەلۇم بىر نەرسە توغرىسىدا باشقىلاردا يوق ياكى باشقىلارنىڭكىدىن ياخشىراق بىر لايىھە بولسا، شۇ نەرسىنى ئىشلەپ چىقىرىدىغان شىركەتتىن بىرنى قۇرسىڭىز، سىز چوقۇم مۇۋەپپەقىيەت قازىنالايسىز.

(2) ئەگەر سىزدە بىر خىل ئالاھىدە تالانت بولسا، ئۇ تالانت سىزنىڭ بەزى ئاجىزلىقلىرىڭىزنى تولۇقلاپ كېتىپ، سىز بىر شىركەتنى يەنىلا مۇۋەپپەقىيەتلىك قىلالايسىز.

(3) دۇنيادا بىر ئالاھىدە تەلەيىنىڭ كېلىشى بىلەن ناھايىتى مۇۋەپپەقىيەتلىك شىركەت قۇرۇپ چىققانلارمۇ ئىنتايىن كۆپ. شۇڭا سىزگە بىر ياخشى تەلەي كېلىپ قالسا، ئۇنى ھەرگىز قولدىن بېرىپ قويماڭ.

مەن يېقىندا ئۇيغۇرلارنىڭ بۈنىڭدىن كېيىنكى ئەڭ مۇھىم ۋەزىپىسىنىڭ بىرسى مىللىي ساپانى ئۆستۈرۈش بولۇشى كېرەكلىكىنى ئوتتۇرىغا قويدۇم. مىللىي ساپانى ئۆستۈرۈش مىللەتنىڭ بارلىق ئەزالىرىدىن ئۇزۇن مۇددەت بوشاشماي تىرىشىشنى تەلەپ قىلىدىغان بىر ئىش. بۇ يەردىكى "ئۇزۇن مۇددەت" دېگىنىمىز 50 يىلدىن 100 يىلغىچە بولغان ۋاقىت بولۇشى مۇمكىن. مەن يېقىندىن بۇيان تەييارلاپ ئىنتېرنېتقا چىقىرىۋاتقان "كىشىلىك تەرەققىيات" قا ئائىت يازمىلا يالغۇز ئۇيغۇر ياشلىرىنىڭ نۆۋەتتىكى بىر قىسىم ئىشلىرىغا ياردىمى بولسۇن ئۈچۈنلا ئەمەس، ئۇيغۇرلارنىڭ يۇقىرىقىدەك ئۇزۇن مۇددەتلىك نىشانىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشقىمۇ پايدىسى بولۇشىنى كۆزدە تۇتقان. مەن يۇقىرىدا تىزىپ چىققان 9 خىل كىشىلىك سۈپەت يالغۇز شىركەت قۇرغۇچىلار ئۈچۈن كېرەكلىك بولۇپ قالماستىن، ئۇلارنىڭ كۆپىنچىسى ئۆز ھاياتى ئۈچۈن چوڭ-چوڭ ئىشلارنى كۆزلەۋاتقان ھەر بىر ياش ئۈچۈن ئىنتايىن زۆرۈردۇر. شۇڭا مەن ھەر بىر يۇقىرى ئىرادىلىك ياشنىڭ بۇ كىشىلىك سۈپەتلەرنى ھەر دائىم ئېسىدە چىڭ ساقلاپ، پۇرسەت بولسىلا ئۆزىدە ئاشۇنداق سۈپەتلەرنى يېتىلدۈرۈپ ۋە مۇستەھكەملەپ مېڭىشىنى ئۈمىد قىلىمەن.

2. شىركەت قۇرۇشتىكى مەقسەت

ئادەمنىڭ ئېھتىياجى ئۇنىڭ مەقسىتى بىلەن قارارىنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ. ئادەمنىڭ مەقسىتى بىلەن قارارى بولسا، ئۇنىڭ ھەرىكىتىنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ. كىشىلەر ئوخشاش بولمىغان مەقسەت ۋە ئوخشاش بولمىغان سەۋەبلەر تۈپەيلىدىن ئۆز ئالدىغا شىركەت قۇرۇش قارارىغا كېلىدۇ. مۇتلەق كۆپ ساندىكى كىشىلەرنىڭ شىركەت قۇرۇشتىكى مەقسىتى پۇل تېپىپ باي بولۇشتىن ئىبارەت.

لېكىن، ھەممە ئادەم پۇل تېپىش ئۈچۈنلا شىركەت قۇرمايدۇ. مەسىلەن، مەن ئوقۇغان بىر ماتېرىيالدا ئېيتىلىشىچە، تۆۋەندىكىسى كۆپ سانلىق كىشىلەرنىڭ شىركەت قۇرۇشتىكى مۇددىئاسىدىن ئىبارەت:

پۇل تېپىپ باي بولۇش

كەسپتە يۇقىرى پەللىگە چىقىش

كەسىپ بىلەن تېخنولوگىيىدە يېڭىلىق يارىتىش

ئۆزى ياخشى كۆرگەن جايدا ياشاش

ئۆز تۇرمۇشىنى خاتىرجەم قىلىش

ئەگەر سىز ھازىر ياكى كەلگۈسىدە بىر شىركەت قۇرۇش قارارىغا كەلگەن بولسىڭىز، نېمە ئۈچۈن شۇنداق قىلماقچى بولۇپ قالدىڭىز؟ ياكى سىز نېمە مەقسەت ئۈچۈن شىركەت قۇرىسىز؟ ئەگەر خالىسىڭىز، سىز يۇقىرىقى 5 مەقسەتنىڭ ئۆزىڭىزگە ئۈيغۇن كېلىدىغانلىرىنى تاللاپ، ئۇلارنى مۇھىملىق تەرتىپى بويىچە تىزىپ بېقىڭ. بىرىنچىسى ئەڭ مۇھىمى بولسۇن. ئاندىن سىز تاللىغان ھەر بىر مەقسەتنىڭ ئاستىغا سىزنىڭ ئاشۇ مەقسەتكە بولغان چۈشەنچىڭىزنى يېزىپ بېقىڭ.

مەسىلەن، ئامېرىكىدا "كىچىك تىپلىق ئىگىلىك مەكتىپى" نى قۇرۇپ، ئۆز ئالدىغا كىچىك تىپلىق شىركەت قۇرىدىغانلارغا مەسلىھەت بېرىش جەھەتتە داڭ چىقارغان "Hattie Bryant" ئىسىملىك بىر خانىم ئۆزىنىڭ "پۇل" توغرىسىدىكى چۈشەنچىسىنى مۇنداق يازغان: "پۇل دېگەن تۆھپىگە بېرىلگەن مۇكاپاتنى كۆرسىتىدۇ. مېنىڭ تۆھپەم قانچە چوڭ بولسا، مەن شۇنچە كۆپ پۇلغا ئېرىششىم كېرەك. ئەگەر مەن باشقىلارنىڭ ھاياتى ئۈچۈن بىر مۇھىم ھەسسە قوشۇۋاتقان بولسام، ئاشۇ جەمئىيەتنىڭ سىستېمىسى ماڭا تۆھپەمگە چۇشلۇق مائاش بېرىشى كېرەك. مېنىڭ چۈشىنىشىمچە، شىركەت قۇرۇپ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش ئۈچۈن، بىر خىل ئېھتىياجنى بايقاپ، ئاشۇ ئېھتىياجنى قاندۇرۇش كېرەك. ئەگەر مەن خېرىدارلارنىڭ ئېھتىياجىنى قاندۇرالىسام، ئاخىرىدا ماڭا بېرىلىدىغان پۇل مېنى ساقلاپ تۇرغان بولۇشى كېرەك. پۇل تۇرمۇش ئادىتىدەك مۇھىم ئەمەس. مەن پەقەت قاتتىق ئىشلىگەنلەر شۇنىڭغا چۇشلۇق ئىقتىسادىي مەنپەئەتكە ئېرىششى كېرەك، دەپ ئويلايمەن."

بۇ مەشىق سىزنىڭ ئۆز ئالدىڭىزغا شىركەت قۇرۇشتا قانچىلىك دەرىجىدە رىئاللىققا ئۇيغۇن ئىش كۆرىدىغانلىقىڭىزنى سىنايدۇ. نۇرغۇن كىشىلەر "پۇل" نى 1-مەقسەت قىلىپ تاللايدۇ. ئۇيغۇر ياشلىرى تېخمۇ شۇنداق قىلىشى مۇمكىن. لېكىن، شىركەت قۇرغانلارنىڭ ھەممىسى پۇلنى مەقسەت قىلغان بولمايدۇ. ئامېرىكا كىچىك شىركەتلەر ئىگىسى بىرلەشمىسى ئېلىپ بارغان بىر تەكشۈرۈش نەتىجىسىگە ئاساسلانغاندا، ئاشۇ بىرلەشمىگە تەۋە شىركەتلەرنىڭ ئىچىدىكى 20 پىرسەنتتىن ئاز قىسمىلا ئۆز شىركىتىنى پۇل ئۈچۈن قۇرغان ئىكەن. يەنى، ئامېرىكىدا پۇل ئۈچۈن شىركەت قۇرىدىغانلار ئانچە كۆپ ئەمەس ئىكەن. ھازىرقى شارائىتتا، ئۇيغۇرلارنىڭ كۆپىنچىسى پۇل ئۈچۈن شىركەت قۇرىدۇ. مېنىڭچە ئۇنىڭ ھېچ بىر خاتالىقى يوق. ئۇيغۇر جەمئىيىتىمۇ باي بولۇپ، ئامېرىكىغا ئوخشاش قورساقتىن غەم قىلمايدىغان بولغاندا، ئۇيغۇرلار ئىچىدىكى باشقا مەقسەت

ئۈچۈن شىركەت قۇرىدىغان كىشىلەرنىڭ نىسبىتىمۇ كۆپىيىپ ماڭىدۇ. مېنىڭ ئۇشبۇ قىسمىنى بۇ يازمىغا كىرگۈزۈشىمدىكى مەقسىتىم، ئۇيغۇر ياشلىرىغا شىركەت قۇرۇش پەقەت پۇل تېپىش ئۈچۈن ئەمەسلىكىنى، ھەر بىر ئادەمنىڭ ئىقتىسادىي سەۋىيىسىنىڭ ئۇسۇشىگە ئەگىشىپ، شىركەت قۇرۇش ۋە ئۇنى تەرەققىي قىلدۇرۇشتىكى مەقسىتىمۇ ئۆزگىرىپ ماڭىدىغانلىقىنى بىلدۈرۈپ قويۇشتىن ئىبارەت. مەسىلەن، مىكروسوفت شىركىتىنىڭ قۇرغۇچىسى بىل گايتىسنى ھەممىمىز بىلىمىز. ئۇنىڭ 2008-يىلىدىكى پۇل بايلىقىنىڭ قىممىتى 58 مىليارد دوللار ئىكەن. ئۇ 1955-يىلى تۇغۇلغان بولۇپ، ئۇنىڭ ھازىرقى يېشى 53 ياش ئىكەن. ئەگەر بىز ئۇنى 90 ياشقىچە ئۆمۈر كۆرىدۇ، دەپ پەرەز قىلساق، ئۇ يەنە 47 يىل ياشايدۇ. ئەگەر ئۇ ھازىردىن باشلاپ قەتئىي ئىشلىمەي، ئۆلۈپ كېتىشتىن بۇرۇن ھازىرقى پۇل بايلىقىنىڭ ھەممىسىنى خەجلەپ بولماقچى بولسا، ئۇ ھەر كۈنى 3.3 مىليون دوللار پۇل خەجلىشى كېرەك. لېكىن، بىل گايتىس ياش ۋاقتىدا قانداق تىرىشقان بولسا، ھازىرمۇ شۇنداق تىرىشىپ ئىشلەۋاتىدۇ. بۇنىڭغا ئوخشاش مىساللار ناھايىتى كۆپ. بۇ كىشىلەر پەقەت پۇل تېپىپ باي بولۇش ئۈچۈن ئەمەس، ئۆز ئىقتىدارىنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە نامايان قىلىپ، يۇقىرىدا تىلغا ئېلىنغان پۇلدىن باشقا مەقسەتلەرگىمۇ يېتىش ئۈچۈن ئۆمۈر بويى قاتتىق ئىشلەيدۇ.

3. ئامېرىكىنىڭ ياش-ئۆسمۈرلەرنى تەربىيىلىشى

ئامېرىكىدا كىچىك تىپتىكى خۇسۇسىي شىركەتلەر ناھايىتى تەرەققىي قىلغان بولۇپ، بۇنداق شىركەتلەرنىڭ سانى بارلىق كارخانا ئىگىلىكى ئىچىدە خېلى چوڭ سالماقنى ئىگىلەيدۇ. گېزىت، رادىئو ۋە تېلېۋىزور قاتارلىقلاردا بېرىلىدىغان خەۋەر-دوكلاتلاردىمۇ كىچىك تىپتىكى شەخسىي شىركەتنىڭ گېپى ناھايىتى كۆپ چىقىپ تۇرىدۇ. شۇنداق بولغاچقا، ياش-ئۆسمۈرلەرنىڭ شەخسىي شىركەت مۇھىتى بىلەن ئۇچرىشىش پۇرسىتىمۇ ناھايىتى كۆپ. شۇنداق بولۇشقا قارىماي، كەلگۈسىدىكى كارخانا ئىگىلىكىنىڭ ساغلام تەرەققىي قىلىشىغا كاپالەتلىك قىلىش، ھەمدە ياش-ئۆسمۈرلەرنى كەلگۈسىدىكى كارخانا ئىگىلىكىنىڭ لىدېرلىرىدىن بولۇشقا رىغبەتلەندۈرۈش ئۈچۈن، تولۇق ئوتتۇرا مەكتەپ ئوقۇغۇچىلىرىغا قارىتىلغان مەخسۇس تەربىيىمۇ كۆپلەپ مەيدانغا كېلىۋاتىدۇ. مەسىلەن، ئەگەر سىز ئىنگلىزچىنى بىلسىڭىز، ھەمدە بۇ جەھەتتىكى تەپسىلىي ئۇچۇرغا قىزىقسىڭىز، تۆۋەندىكى تور بېتىنى كۆرۈپ بېقىڭ:

http://www.bizkids.biz

بىر مىسال سۆپىتىدە، مەن "ۋاشىنگتون ئىگىلىك ھەپتىلىك جۇرنىلى" ئېلىپ بېرىۋاتقان بىر پروگراممىنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتەي. ئۇلارنىڭ تولۇق ئوتتۇرا ئوقۇغۇچىلىرى ئۈچۈن ئېلىپ بارىدىغان بىر ھەپتىلىك مەخسۇس تەلىم-تەربىيىسى بار بولۇپ، ئۇلار بۇ ئىشنى قىلغىلى ھازىر 30 يىل بولغان. ئۇلارنىڭ بۇ بىر ھەپتىلىك پروگراممىسىدا، ئوقۇغۇچىلارنى بىر "خىيالىي شىركەت" قۇرۇپ چىقارغۇزۇپ، شۇ ئارقىلىق ئۇلارنى خۇسۇسىي شىركەتلەرنىڭ ھەر خىل فۇنكسىيىسى بىلەن تونۇشۇپ چىقىش پۇرسىتىگە ئىگە قىلىدىكەن. بۇ فۇنكسىيىلەر خېرىدارلار مۇلازىمىتى، مەھسۇلات تەشۋىقاتى، ئىقتىسادىي پائالىيەتلەر، تەتقىقات ۋە تەرەققىيات، ئىستراتېگىيە، لېدېرلىق، زىددىيەتنى بىر تەرەپ قىلىش، ئۆز-ئارا ھەمكارلىشىش، ۋە شۇنىڭغا ئوخشاش ھازىرقى ئىگىلىك دۇنياسىدا

بولمىسا بولمايدىغان مۇرەككەپ ماھارەتلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالىدىكەن. مۇشۇنداق مەخسۇس تەلىم-تەربىيە جەريانىدا دەرس سۆزلەيدىغانلار ئامېرىكىدىكى داڭلىق شىركەتلەرنىڭ چوڭ باشلىقلىرى بولۇپ، ئۇلارنىڭ كۆپىنچىسى جەمئىيەتتىكى بىر ئاددىي خىزمەتچى بولۇشتىن ئىش باشلاپ، كېيىن ئۆز ئالدىغا بىر شىركەت قۇرۇپ، ئەڭ ئاخىرىدا ئۆز شىركىتىنى ئامېرىكىدىكى داڭلىق شىركەتلەر قاتارىغا قوشقان كىشىلەردۇر. شۇنداق بولغاچقا، ئۇلار ياش-ئۆسمۈرلەرگە ئۆز بېشىدىن ئۆتكۈزگەن بىۋاستە سەرگۈزەشتىلىرىنى تەپسىلىي سۆزلەپ بېرىپ، ئۇلارنى مېڭىسىدە بىر ئۆمۈر ساقلىنىدىغان قىممەتلىك بىلىملەر بىلەن تەمىنلەيدۇ. بۇرۇن چوڭ بولغاندا نېمە قىلىشنى بىلمەي گاڭگىراپ يۈرگەن نۇرغۇن ئوقۇغۇچىلار مۇشۇ تەلىم-تەربىيىنى ئالغاندىن كېيىن ئۆزلىرى كەلگۈسىدە قىلىدىغان ئىش توغرىسىدا بىر ناھايىتى ئېنىق قارارغا كېلەلەيدۇ. مۇشۇنداق تەربىيىنىڭ تۈرتكىسى بىلەن ئۆز تەقدىرىنى پۈتۈنلەي ئۆزگەرتكەن كىشىلەرمۇ ئاز ئەمەسكەن. شۇڭلاشقا تولۇق ئوتتۇرا مەكتەپ ئوقۇغۇچىلىرىغا قارىتىلغان بۇ بىر ھەپتىلىك مەخسۇس تەلىم-تەربىيە ياش-ئۆسمۈرلەرنىڭ ئۆزلىرىنىڭ يوشۇرۇن كۈچىنى تولۇق بايقاپ، شۇ ئارقىلىق كەلگۈسىدە چوڭ ئىشلارنى قىلىپ جەمئىيەتكە مۇھىم تۆھپىلەرنى قوشىدىغانلاردىن بولۇپ چىقىشىدا ئىنتايىن مۇھىم رول ئوينىماقتا.

بۇنداق ئىشنى ئۇيغۇر دىيارىدىمۇ ئاسانلا قىلغىلى بولىدۇ. لېكىن ئۇنداق ئىشنىڭ ئۇيغۇر دىيارىدىكى پۈتۈن مائارىپ ساھەسىدە ئېلىپ بېرىلىش - بېرىلماسلىقى ھۆكۈمەتكە باغلىق بىر ئىش بولغاچقا، مەن بۇ يەردە شەخسىيلەر ئۆز ئالدىغا قىلالايدىغان ئىشلار ئۈستىدە قىسقىغىنا توختىلىپ ئۆتەي. مەن يۇقىرىدا ئېيتىپ ئۆتكەندەك، ئامېرىكىدا مەخسۇس ئۆز ئالدىغا شىركەت قۇرماقچى بولغان كىشىلەرگە ياردەم قىلىدىغان مۇلازىمەت شىركەتلىرى ناھايىتى كۆپ. بۇنداق مۇلازىمەت شىركىتىنى قۇرغانلار ئاساسەن ئۆز ئالدىغا شىركەت قۇرۇش ئىشلىرىدا يېتەرلىك تەجرىبە توپلىغان كىشىلەردىن ئىبارەتتۇر. ئۇيغۇرلار ئارىسىدىمۇ ئاشۇنداق ئادەملەر بار. لېكىن بەك كۆپ ئەمەس. مېنىڭچە بولغاندا بۇ ئىشنى ئالدى بىلەن ئارمان شىركىتىگە ئوخشاش چوڭ شىركەتلەر باشلىسا بولىدۇ. يەنى ئۇلار بىر يىلدا بىر قانچە قېتىم ئۆز ئالدىغا شىركەت قۇرماقچى بولغانلارنى تەربىيىلەش پۇللۇق سېمىنارى (كۇرس) ئورۇنلاشتۇرسا بولىدۇ. ياش ئەۋلادلارنى كەلگۈسىگە ماسلاشتۇرۇپ تەربىيىلەيدىغان بۇ ياخشى ئىشنى تېخىمۇ كېڭەيتىشنى ئويلىسا، تەلەپ قىلغان مەكتەپلەرگە ئوقۇتقۇچى ئەۋەتىپ، مەكتەپلەردىن پۇل ئالماي، يۇقىرىدا بايان قىلىنغاندەك، تولۇق ئوتتۇرا ئوقۇغۇچىلىرىغا بىر كۈن ياكى بىر ھەپتىلىك تەلىم-تەربىيە ئورۇنلاشتۇرۇپ بەرسە تېخىمۇ ياخشى. مېنىڭچە يۇقىرىقىدەك ئىشلارنى ئاسانلا قىلغىلى بولىدۇ. بۇنىڭدىن كېيىنكى ئەمەلىيەتنىڭ قانداق بولۇشى ھازىرقى ئۇيغۇر كارخانىچىلارنىڭ تونۇشى، ئىقتىسادىي ئەھۋالى، غەيرىتى ۋە ئالىيجانابلىق دەرىجىسىگە باغلىق.

مەن ئالدىنقى بىر يازمامدا ئىنسانلارنىڭ تەدرىجىي ئۆگىنىش ئۇسۇلىدىن تۆۋەندىكى 3 تۈرلۈكنى ئوتتۇرىغا قويغان ئىدىم:

1) بالىنىڭ ئاتا-ئانىدىن، ئوقۇغۇچىنىڭ ئوقۇتقۇچىدىن، ۋە يېڭى باشلىغانلارنىڭ بىلىملىكلەردىن ئۆگىنىش ئۇسۇلى. بۇ ھازىر ئەڭ كەڭ قوللىنىلىۋاتقان، ئەنئەنىۋى ئۆگىنىش

ئۇسۇلىدۇر.

2) ئىلغار شەخسلەرنى ئۈلگە قىلىپ تۇرۇپ ئۆگىنىش ئۇسۇلى.

3) ئۆز-ئۆزىگە ھەيدەكچىلىك قىلىپ، ۋە ئۆز-ئۆزىنى باشقۇرۇپ تۇرۇپ ئۆگىنىش ئۇسۇلى.

ئۇيغۇر شىركەتلىرىگە يېقىرىقىدەك تەكلىپ بېرىشتە، مەن ئۇيغۇر ياشلىرىنى ئۈلگە ئارقىلىق يېتەكلەش ئۇسۇلىنى كۆزدە تۇتقان. يېقىندا ئەكرەم ئىسىملىك بىر قېرىندىشىمىز بىلىك كۇلۇبىغا "بىزگە زادى نېمە كېرەك؟" دېگەن بىر تېمىنى يوللاپ، ئۇيغۇر ياشلىرىنى ئۈلگە ئارقىلىق يېتەكلەشنىڭ ھازىر ناھايىتى زۆرۈرلۈكىنى تەكىتلەپتۇ. قىزىققۇچىلار بۇ يازمىنى تۆۋەندىكى ئۇلىنىشتىن كۆرۈپ باقسا بولىدۇ:

http://www.Bilik.Cn/bbs/viewthread.Php?tid=16080&extra=page%3D1

يۇقىرىقىدەك مەخسۇس تەربىيىدىن باشقا، ئامېرىكىدىكى ئوتتۇرا ۋە ئالىي مەكتەپلەردە "لېدىرلىق كۇلۇبى" دەپ ئاتىلىدىغان، ئوقۇغۇچىلار ئۆزلىرى تەشكىللىنىپ قۇرۇپ چىققان كۇلۇبلارمۇ بار. بۇ كۇلۇبقا ئەزا بولۇپ كىرگەنلەر مەكتەپنىڭ ياردىمى ئاستىدا ئۆز-ئارا ھەمكارلىشىپ، لېدىرلىققا ئائىت ھەر خىل بىلىم ۋە ماھارەتنى ئۆگىنىدۇ. ئۇيغۇر دىياردا مۇشۇنىڭغا ئوخشاش "لېدىرلىق كۇلۇبى" نى يولغا قويۇش ئىمكانىيىتىنىڭ قانچىلىك ئىكەنلىكىنى بىلمەيمەن. لېكىن، كەلگۈسىدە شىركەت قۇرۇشنى ئارزۇ قىلىدىغانلار ئۈچۈن ئوقۇغۇچى ۋاقتىدىن باشلاپلا ئۆز-ئۆزىنى تەربىيىلەش پۇرسەتلىرىدىن بىر قىسمىلىرى بار. مەسىلەن، ئەگەر سىز باشلانغۇچ، ئوتتۇرا ۋە ئالىي مەكتەپلەردە سىنىپىڭ ئۆگىنىش باشلىقى، سىنىپ باشلىقى ياكى مەكتەپ ئوقۇغۇچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ كادىرى بولۇپ ئىشلىسىڭىز، ئاشۇنداق ئوقۇغۇچىلار خىزمىتىنى قىلىش جەريانىدا ئۆزىڭىزدە يۇقىرىدا تىلغا ئېلىنغان ماھارەت ۋە ئىقتىداردىن تۆۋەندىكىلەرنى يېتىلدۈرەلەيسىز: (3) كىشىلىك مۇناسىۋەت ماھارىتى؛ (4) لېدىرلىق ماھارىتى؛ (5) تەشكىللەش ماھارىتى؛ ۋە (7) باشقۇرۇش ئىقتىدارى. شۇڭا ئەگەر سىز كەلگۈسىدە چوڭراق ئىشلارنى كۆزلەپ ياشماقچى بولسىڭىز، ئوقۇۋاتقان ۋاقتىڭىزدىكى يۇقىرىقىدەك پۇرسەتلەرنى قولدىن بېرىپ قويماڭ.

4. ئاخىرقى سۆز

جەنۇبىي ئافرىقىلىقلارنىڭ داھىيسى نېلسون ماندېلا (Nelson Mandela) مۇنداق دەيدۇ. نەقىل: " دەسلەپتە، بىر ئوقۇغۇچى بولۇش سۈپىتىم بىلەن، مەن پەقەت ئۆزۈم ئۈچۈنلا ئەركىنلىك ئىزدىگەن ئىدىم. مېنىڭ خىيالىمدىكى ۋاقىتلىق ئەركىنلىك ئاخشىمى سىرتقا چىقالايدىغان بولۇش، ئۆزۈم ياخشى كۆرگەن نەرسىنى ئوقۇيالايدىغان بولۇش، ۋە ئۆزۈم تاللىغان يەرگە بارالايدىغان بولۇش ئىدى. كېيىنچە Johannesburg دىكى بىر ياش بولۇش سۈپىتىم بىلەن مەن ئاساسىي ۋە شەرەپلىك ئەركىنلىكنى ئارزۇ قىلدىم. ئۇ ئەركىنلىك ئۆز ئىقتىدارىم يار بەرگەن پەللىگە يېتىش، ئۆز-ئۆزۈمنى باقالايدىغان بولۇش، ھەم توي قىلىپ بىر ئائىلە قۇرۇشتىن ئىبارەت بولۇپ، بۇ ئەركىنلىك بىر قانۇنلۇق جەمئىيەتتە باشقىلار تەرىپىدىن توسقۇنلۇققا ئۇچرىمايدىغان ئەركىنلىك ئىدى. ئەمما، مەن تەدرىجىي ھالدا شۇنى كۆردۈمكى، مەن ئۆزۈملا

ئەركىن بولماي قالماستىن، مېنىڭ ئاكا-ئىنىلىرىم ۋە ھەدە-سىڭىللىرىمۇ ئەركىن ئەمەسكەن.... شۇ چاغدا مېنىڭ ئۆز ئەركىنلىكىمگە بولغان تەشنالىقىم مېنىڭ خەلقىمنىڭ ئەركىنلىكىگە بولغان تېخىمۇ چوڭ تەشنالىقا ئۆزگەردى. مېنىڭ خەلقىمنىڭ ئۆز غۇرۇرى ۋە ئىززەت-ھۆرمىتى بىلەن ياشىيالايدىغان ئەركىنلىكىگە بولغان ئارزۇيۇم مېنىڭ ھاياتىمنى جانلاندۇردى. مەندەك بىر قورقۇنچاق كىچىك بالىنى بىر جاسارەتلىك ئادەمگە ئايلاندۇردى. مەندەك بىر قانۇنغا ئۇبدان رىئايە قىلىدىغان ئادۇۋكاتنى بىر جىنايەتچىگە ئايلىنىشقا قىستىدى. مەندەك بىر ئائىلىسىگە كۆيۈنىدىغان ئەرنى بىر ئۆيسىز ئەرگە ئايلاندۇردى. ... مەن ئۆزۈمنىڭ قېشىدىكى ئادەمدىن بەكرەك پەزىلەتلىك ياكى بەكرەك ئۆز-ئۆزىنى قۇربان قىلىشنى خالايدىغان كىشى ئەمەس. لېكىن مەن شۇنى بايقىدىمكى، ئەگەر مېنىڭ خەلقىم ئەركىن بولمايدىكەن، مەن ئۆزۈمگە ئاتا قىلىنغان بىچارە ۋە چەكلىك ئەركىنلىكتىن ھۇزۇرلىنالمايدىكەنمەن."

ھەر بىر ئادەمنىڭ تەقدىرى پۈتۈن مىللەتنىڭ تەقدىرى بىلەن چەمبەرچاس باغلانغان بولىدۇ. مىللەت گۈللەنمىسە، سىز-بىزنىڭ ياخشى ياشىيالىشىمىزمۇ مۇمكىن ئەمەس. ماددىي جەھەتتە ھەممە نەرسىمىز تەل بولۇپ، يولسىزلىقنىڭ دەردىنى تارتمىغان تەقدىردىمۇ، ئەگەر مىللەتنىڭ كۈنى ياخشى بولمايدىكەن، بىر ۋىجدان ئىگىسىنىڭ روھىي جەھەتتە خاتىرجەم ياشىيالىشى مۇمكىن ئەمەس. ھازىر ئۇيغۇر ياشلىرى ئىچىدە ئۆز تەقدىرىنى ھەر ۋاقىت مىللەتنىڭ تەقدىرى بىلەن زىچ باغلاپ، پۈتۈن ۋۇجۇدى بىلەن مىللەتنىڭ تەرەققىياتى ئۈچۈن كۈچ چىقىرىۋاتقانلار كۆنسايىن كۆپىيىۋاتىدۇ. بۇنىڭ نەتىجىسىمۇ ناھايىتى چوڭ بولۇۋاتىدۇ. ئۇيغۇر كومپيۇتېر يۇمشاق دېتالىنىڭ ھازىرغىچە بولغان تەرەققىياتى مانا شۇنىڭ بىر تىپىك مىسالىدۇر. ھازىرمۇ نۇرغۇن ئۇيغۇر ياشلىرى ئۆزىنىڭ ۋاقتى ۋە پۇلىنى ئىشلىتىپ، مۇشۇ ساھەدە ئۈن-تىنسىز تىرىشىۋاتىدۇ. مەسىلەن، سىز < >http://ouigour. fr/dictionnaire دېگەن تور بېتىگە قاراپ بېقىڭ. فرانسىيەدىكى ئۇيغۇر ئوقۇغۇچىلار ئۆزلۈكىدىن تەشكىللىنىپ، ھازىر بىر ئۇيغۇرچە - فرانسۇزچە ئىنتېرنېت لۇغىتى تەييارلاۋاتىدۇ. مەن ۋەتەن ئىچى ۋە سىرتىدىكى ئۇيغۇر قېرىنداشلارنىڭ ئۇلارغا قولىدىن كېلىشىچە ماددىي ۋە مەنىۋى ياردەمدە بولۇشىنى تەۋسىيە قىلىمەن. شۇنداقلا كەلگۈسىدە شىركەت قۇرۇشنى كۆزلەۋاتقان ياشلارنىڭ، خۇددى يۇقىرىدا تىلغا ئېلىنغان ئوت يۈرەك ياشلىرىمىزغا ئوخشاش، ئۆزىنىڭ مەنپەئەتىنى ئاساس قىلغان ھالدا، مىللەتنىڭ تەقدىرىنىمۇ ھەر ۋاقىت كۆڭلىگە پۈكۈپ تۇرۇپ ئىش قىلىشىنى ئۈمىد قىلىمەن. مەيلى سىز نېمە ئىش قىلماقچى ۋە قىلىۋاتقان بولۇڭ، يۈرتىمىز بىلەن خەلقىمىزنى ھەرگىز ئۇنتۇلۇپ قالماڭ. ئەگەر سىز بىر شىركەت قۇرماقچى بولسىڭىز، پۇل تېپىپ جان بېقىش، ياكى باي بولۇشنى ئاساسلىق مەقسەت قىلىش بىلەن بىرلىكتە، مۇنداق بىر سوئالنى ئۆز-ئۆزىڭىزدىن داۋاملىق سوراپ تۇرۇڭ: "مەن شىركىتىمدە 20 ئۇيغۇر ياشنى باقالارمەنمۇ؟ 200 نىچۇ؟ 2000 نىچۇ؟"

ئۇيغۇرلار شىركەت قۇرۇشتا، يالغۇز ئۇيغۇر جەمىيىتىنىلا كوزلەپ قالماستىن، ئۇنىڭدىنمۇ چوڭراق بازارنى نىشان قىلىشنى ياخشى. مەسىلەن، ئەگەر سىز مەلۇم بىر مەھسۇلات بىلەن تۈرك دۇنياسىغا كىرەلىسىڭىز، 150 مىليون ئەتراپىدىكى نوپۇسلۇق بازارغا ئىگە بولىسىز. ئەگەر سىز مۇسۇلمان دۇنياسىغا كىرەلىسىڭىز، دۇنيا نوپۇسىنىڭ 4 دىن بىر قىسمىنى ئوز ئىچىگە ئالىدىغان بىر چوڭ بازارغا ئىگە بولىسىز. يوقۇرقى بازارلارنى ئوزى ئۈچۈن خىزمەت قىلدۇرۇشتا، ئۇيغۇرلار بىر

ئىنتايىن پايدىلىق ئورۇنغا ئىگە. شۇڭا ئۇيغۇر شىركەت ئىگىلىرى بۇ جەھەتتىكى پايدىلىق پۇرسەتلەرنى باشقىلارغا تاتتۇرۇپ قويماي، ئىگىلىكنى كەڭەيتىش ئىشلىرىدا ئۇيغۇرلارنىڭ ئۆز مەنپەئەتىنى چىقىش قىلىپ، ئۆز مەنەئەتىنى قوغداپ، مىللەت ئىقتىسادىنىڭ كۈچىيىشىنى ئىلگىرى سۈرۈش تولىمۇ مۇھىمدۇر.

مەن ھەر بىر ماقالىنى بىلىك تورىغا چىقارغاندىن كېيىن، "Google" ئارقىلىق ئۇ ماقالىنى چىقارغان باشقا ئۇيغۇرچە تور بەتلىرىنى تېپىپ، ئۇلارغا مېنىڭ يازمام ھەققىدە يېزىلغان ئىنكاسلارنىڭ ھەممىسىنى ئوقۇپ چىقىشقا تىرىشۋاتىمەن. ئۆزۈمنىڭ ھېسابلاپ كۆرۈشۈمچە، مېنىڭ ھەر بىر يازمام ھازىر 15 تىن 30 غىچە بولغان ئۇيغۇر تور بەتلىرىگە چىقىۋاتىدۇ. مەن بۇ يەردە مۇشۇ يولدا ئەجىر سىڭدۈرۈۋاتقان بارلىق قېرىنداشلارغا، ھەمدە ۋاقىت چىقىرىپ ئىنكاس يېزىۋاتقان تورداشلارغا چىن كۆڭلۈمدىن مىننەتدارلىق بىلدۈرىمەن. مەن ئالدىنقى قېتىم يازغان "غەربلىكلەرنىڭ يېزىش ئۇسلۇبى" دېگەن ماقالىدا مۇنداق بىر ئىشنى ئەسكەرتىپ قويۇشنى ئۇنتۇلۇپ قاپتىمەن. مېنىڭ چۈشىنىشىمچە، ئۇيغۇر جەمئىيىتى ھازىرمۇ ئىجتىمائىي پەننى ئاساس قىلغان جەمئىيەت بولۇپ، كىتاب ئوقۇيدىغانلارنىڭ تەڭدىن تولىسى ئىجتىمائىي پەن ساھەسىدىكىلەر بولۇشى مۇمكىن. ئىجتىمائىي پەن ساھەسىدىكى ئوقۇرمەنلەر ئۇچۇن "غەربلىكلەرنىڭ يېزىش ئۇسلۇبى" دېگەن يازما ئانچە ئەھمىيەتلىك تۇيۇلماسلىقى مۇمكىن. چۈنكى ئۇلار كىتابنى تېز ئوقۇيدىغان بولۇپ، ئادەتلىنىپ كەتكەن بولغاچقا ھازىر ئۇيغۇرلاردا مەۋجۇت بولۇپ تۇرغان ئۇسلۇبتا يېزىلغان ماقالە ـ كىتابلاردىن بىمالال پايدىلىنالايدۇ. مېنىڭ ئۇ يازمىدا بەكرەك كۆزدە تۇتقىنىم تەبىئىي پەن ۋە ئىنجېنېرلىق ساھەسىدىكى ياشلار، ھەمدە خەنزۇ تىلىنىڭ تەسىرىگە چوڭقۇر ئۇچراۋاتقان ياشلاردۇر. ئەگەر بىز ھازىر ئىقتىسادىي، ئىجتىمائىي ۋە سىياسىي جەھەتتە ئەڭ تەرەققىي قىلغان ياپونلۇق، گېرمانلىق ۋە يەھۇدىي قاتارلىق مىللەتلەرگە ۋە ئامېرىكىدەك دۆلەتلەرگە قاراپ باقىدىغان بولساق، بۇ مىللەت ۋە دۆلەتلەردە تەبىئىي پەنچىلەر، سانائەتچىلەر ۋە ئىنجېنېرلار مۇتلەق كۆپ سانىنى ئىگىلەيدىغانلىقىنى كۆرۈۋالىمىز. ئۇيغۇرلارنىڭ بۈنىڭدىن كېيىنكى تىرىشىش نىشانىمۇ چوقۇم ئۆزىنىڭ بىلىملىك نوپۇسى ئىچىدىكى تەبىئىي پەنچى، سانائەتچى ۋە ئىنجېنېرلارنىڭ نىسبىتىنى ئۆستۈرۈش بولۇشى كېرەك. كىتاب ـ ماقالە يازىدىغانلارمۇ مۇشۇنداق بىر يۆزلىنىشكە ماسلىشىشى، ئاشۇنداق بىر نىشانىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا پايدىلىق يولنى تۇتۇشى كېرەك. مەن " غەربلىكلەرنىڭ يېزىش ئۇسلۇبى" دېگەن يازمامنى يۇقىرىقىدەك ئەھۋاللارنى كۆزدە تۇتۇپ تەييارلىغان بولۇپ، ئوقۇرمەنلەرنىڭ بۇ ماقالىنى ئوقۇغاندا ئۇنىڭغا ئىجتىمائىي پەنچىلەر ئورنىدا تۇرۇپ ئەمەس، تەبىئىي پەنچىلەر ئورنىدا تۇرۇپ مۇئامىلە قىلىشىنى ئۈمىد قىلىمەن.

نېلسون ماندېلا نىڭ سۆزىنىڭ تور بەت ئادرېسى:

http://www.readonbc.ca/EN/mla_book_reviews/long_walk_to_freedom/?&PHPSESSID=afae0412c98571e2471ce275c099246e

بورە بىلەن ئىشت ھەكايىسىنىڭ تور بەت ئادرېسى:

http://www.wolfcountry.net/information/myth_stories/wolfanddog.html

بۇرە توغرىسىدىكى باشقا ھەكايىلەرگە قىزىقسىڭىز، تۆۋەندىكى تور بەتنى كۆرۈڭ:
http://www.wolfcountry.net/stories /

ھاتتىئە خانىم توغرىسىدىكى تور بەت:

-http://www.smallbusinessschool.com/webapp/sbs/sbs/index.jsp?page=http%3A%2F%2Fwww.smallbusinessschool.com%2Fwebapp%2Fsbs%2Fsbs%2Fhattielive.jsp

بەزى ئىنگلىزچە سۆزلەرنىڭ ئۇيغۇرچىسى تۆۋەندىكى ئىنتېرنېت لۇغىتى ئارقىلىق تېپىلدى:
http://dict.yulghun.com/

بۇ ماقالىنى ھېچ كىمدىن رۇخسەت سورىماي مەنبەسىنى ئەسكەرتكەن ھالدا باشقا توربەتلەردە ئېلان قىلسىڭىز بولۇۋېرىدۇ.

2008-يىلى 4-ئاينىڭ 25-كۈنى

ئەسەر مەنبەسى: مەرىپەت بىلوگى
www.meripet.com

شىركەتنى ئۆگۈتلۈش ماگدۇرۇش ئىقتىدارى

مەن ئەسلىدە كېيىنكى يازمام ئۈچۈن باشقا بىر مەزمۇننى ئويلاشقان ئىدىم. لېكىن، "شىركەت قۇرۇشقا قانداق ئىقتىدار كېرەك؟" دېگەن يازمام تور بەتلىرىدە ئېلان قىلىنغاندىن كېيىن، بەزى تورداشلار هازىر ئۇيغۇر كارخانىچىلىقى ساهەسىدە مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇۋاتقان ئېغىر مەسىلىنىڭ بىرسى، قانداق قىلىپ قۇرۇلۇپ بولغان شىركەتنى ساقلاپ قېلىش ۋە ئۇنى تەرەققىي قىلدۇرۇش ئىكەنلىكىنى ئوتتۇرىغا قويۇپتۇ. شۇنىڭ بىلەن مەن ئەسلىدىكى پىلانىمنى ئۆزگەرتىپ، ئالدى بىلەن مۇشۇ مەزمۇن ئۈستىدە توختىلىشنى قارار قىلدىم. مەن باشقىلار بىلەن هەمكارلىشىپ، ئۆز ئالدىمىزغا شىركەت قۇرۇشقا 4 قېتىم ئۇرۇنۇپ باقتىم. لېكىن ئۇ شىركەتلەرنىڭ هېچ قايىسى ئەسلىدىكى پىلان بويىچە رەسمىي قۇرۇلۇپ باقمىدى. شۇڭلاشقا مېنىڭ تۆۋەندە يازىدىغىنىم بىر قىسىم ئوقۇرمەنلەرگە هازىرچە "موللامنىڭ قىلغىنىنى قىلما، دېگىنىنى قىل" دېگەندەك بىر نەرسە بولۇپ تۇيۇلۇۋاتقان بولۇشى مۇمكىن. ئەمما، ئەمەلىيەت ئۇنداق ئەمەس. بىز هېلىقى شىركەتلەرنى خۇسۇسى كاپىتالىستلاردىن مەبلەغ پۇلى ئېلىپ قۇرۇشنى پىلانلىغان بولۇپ، ئۇ شىركەتلەرنىڭ ئۆگۈتلۈق قۇرۇلماسلىقى مەبلەغ پۇلى هەل بولمىغانلىقى سەۋەبىدىن بولدى. ئۇنىڭدىن باشقا، مەن بۇ قېتىم تونۇشتۇرماقچى بولغان بىلىملەرنىڭ ئاساسىي قىسمى ئامېرىكىدىكى بىر مۇتەخەسسىسنىڭ ئۇزۇن يىللىق تەتقىقات نەتىجىسىدۇر. بۇ مۇتەخەسسىس خانىمنىڭ ئىسمى "Deborah Cole Micek" بولۇپ، ئۇ ئامېرىكىنىڭ كەسپىي كىنىشكىسىغا ئېرىشكەن "كەسپىي كىشىلىك هەرىكەت ئانالىزچىسى" ۋە " ئىگىلىك ئىستراتېگىيىچىسى" ئىكەن. بۇ خانىم ئامېرىكىنىڭ دۇنياغا داڭلىق قىمار شەهىرى لاس ۋېگاس قا جايلاشقان " RPM مۇۋەپپەقىيەت گۇرۇپپىسى" دېگەن شىركەتنىڭ قۇرغۇچىلىرىنىڭ بىرسى بولۇپ، ئۇزۇن يىللاردىن بۇيان دۇنيادىكى نۇرغۇن شىركەت ئىگىلىرى ۋە زور مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشكەن شەخسلەر ئۈچۈن ئىشلەپ كەلگەن ئىكەن. ئۇنىڭ شىركىتىنىڭ تور بەت ئادرېسى:

http://www.rpmsuccess.com

مەن بۇ يەردە مۇنداق بىر ئىش توغرىسىدا ئالدىن ئىزاهات بېرىپ قويۇشنى مۇۋاپىق كۆردۈم. مەن بۇ قېتىمقى مەزمۇن توغرىسىدا تاپقان ئىنگلىزچە ماتېرىياللار مەزمۇن جەهەتتە بىر قەدەر مۇرەككەپ بولۇپ، مەن ئەسلىدىكى مەنىسىنى ساقلاپ قالغان ئاساستا ئۇلارنى ئۇيغۇرچىدا ئاددىيلاشتۇرۇپ يېزىشقا خېلى تىرىشتىم. شۇنداقتىمۇ بۇ يازمىنىڭ بەزى يەرلىرى يەنىلا دېگەندەك راۋان بولمىغاندەك هېس قىلىۋاتىمەن. شۇڭا ئوقۇرمەنلەردىن ئۇنداق يەرلىرىنى تۈزىتىپ ئوقۇپ كېتىشنى سورايمەن.

1. شىركەتنى مۇۋەپپەقىيەتلىك قىلىشتا كەم بولسا بولمايدىغان كىشىلىك سۈپەتلەر

زور مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشكەن كارخانىچىلارنى باشقىلاردىن پەرقلەندۈرۈپ تۇرىدىغان بىر قىسىم كىشىلىك سۈپەتلەر بار. دەبوراھ خانىم دۇنيادىكى مۇۋەپپەقىيەتلىك بولغان شىركەت ئىگىلىرى بىلەن ئىگىلىك لىدىرلىرىنىڭ ھاياتى ئۈستىدە تەكشۈرۈش ۋە تەتقىقات ئېلىپ بېرىپ، ئۇلارنىڭ باشقىلار بىلەن بولغان پەرقى ئۈستىدە چوڭقۇر ئىزدىنىپ، تۆۋەندە چۈشەندۈرۈلىدىغان كىشىلىك سۈپەتلەرنى يەكۈنلەپ چىقىپتۇ. ئۇ خانىم ئۆز تەتقىقاتى ئاساسىدا مۇنداق خۇلاسىگە كېلىپتۇ: ئىگىلىك لىدىرلىرى ئاشۇنداق بولۇپ تۇغۇلغان ئەمەس. ئۇلار تۇغۇلۇپ بولغاندىن كېيىن ئاشۇنداق بولۇپ تەربىيىلىنىپ يېتىشىپ چىققان. تۆۋەندىكىسى دەبوراھ خانىم يەكۈنلەپ چىقارغان 10 كىشىلىك سۈپەتلەردىن ئىبارەت:

(1) ئارزۇ بىلەن ئىرادە، ۋە قاتتىق تىرىشىش روھى (Ambition and drive)

بۇنى دەبوراھ خانىم ئىنگلىزچىدا " Ambition and drive" دەپ ئالغان بولۇپ، ئىنگلىزچە-ئۇيغۇرچە ئىنتېرنېت لۇغىتىدە " ambition" دېگەن سۆزنى " ئارزۇ" دەپ ئېلىپتۇ. لېكىن مېنىڭچە ئۇ سۆزنى "ئارزۇ" دېسە بەك ئاددىي بولۇپ قالىدۇ. "ambition" دېگەن سۆزنىڭ ئىنگلىزچە لۇغەتتىكى ئىزاھاتى مۇنداق ئىكەن: "ھوقۇق، شان-شەرەپ، نام ياكى بايلىققا ئوخشاش مەلۇم بىر ئالاھىدە نەتىجە ياكى ئورۇنغا ئېرىشىشكە بولغان سەمىمىي ئارزۇ، ھەمدە ئاشۇ ئارزۇغا يېتىش يولىدا قاتتىق ئىشلەش ئىرادىسى". شۇڭلاشقا مەن بۇ سۆزنى يۇقىرىدا "ئارزۇ بىلەن ئىرادە" دەپ ئالدىم. ئەگەر ياخشىسى بىز بۇ سۆزنىڭ ئىنگلىزچە لۇغەتتىكى ئىزاھاتىنى ئېسىڭىزدە تۇتۇۋېلىڭ. ئىنگلىزچە لۇغەتتە "drive" دېگەن سۆزنىڭ بۇ يەردىكى مەزمۇنىغا ماس كېلىدىغان مەنىسى مۇنداق ئىكەن: "مەلۇم بىر نىشانغا يېتىش ئۈچۈن پۈتۈن كۈچى بىلەن قاتتىق تىرىشىش، پۈتۈن ۋۇجۇدى ۋە قاتتىق ئىرادە بىلەن ئىشلەش". شۇڭا مەن ئۇنى يۇقىرىدا " قاتتىق تىرىشىش روھى" دەپلا ئالدىم. بۇ كىشىلىك سۈپەت سىزنى ھەر خىل توسالغۇلارنى بۆسۈپ ئۆتۈپ، قىلىش مۇمكىن ئەمەستەك كۆرۈنگەن ئىشلارنى ۋۇجۇدقا چىقىرىشقا زورۇر بولغان ئېنېرگىيە بىلەن تەمىنلەيدۇ. تەۋرەنمەس ئىرادە سىز ھەممە ئۈمىدلەردىن ئايرىلىپ قالغان ناچار ۋاقىتلاردىمۇ سىزنى يەنىلا ئالغا قاراپ ئىلگىرىلىتىدۇ. سىزنى ئۆز ھاياتىڭىز ۋە شىركىتىڭىزنىڭ نىشانى، ۋەزىپىسى ۋە مەركىزىي قىممىتىدە ئىزچىل تۇردە چىڭ تۇرۇشقا ئۈندەيدۇ. سىزنى ھەر بىر ئەھۋال ئۈستىدە ئوبيېكتىپ ھالدا ھۆكۈم چىقىرىش ئېنېرگىيىسى بىلەن تەمىنلەيدۇ، ھەمدە سىزنى ھەر دائىم توغرا يۆنىلىشكە باشلايدۇ.

(2) تۈزۈملەشكەن خىزمەت ئىستىلى ۋە سۈپەتكە بولغان يۇقىرى ئۆلچەم

بۇ كىشىلىك سۈپەتنىڭ ئالدىنقى يېرىمىنى دەبوراھ خانىم ئىنگلىزچىدا " disciplined work ethic" دەپ ئالغان. ئىنگلىزچىدىكى " discipline" دېگەن سۆز غەرب ئەللىرىدە ناھايىتى كۆپ ئىشلىتىلىدىغان سۆزلەرنىڭ بىرى بولۇپ، ئۇ مەن ھازىرغىچە ئۇيغۇرچە ئىپادىلەشتە

ئەڭ قىيىنلىقلاتقان سۆزلەرنىڭمۇ بىرسى. ئۇنىڭ پىيشل بولۇپ ئىشلىتىلگەندىكى ئىنگلىزچە لۇغەتتىكى مەنىسى "چېنىقتۇرۇش ۋە كونترول قىلىش ئارقىلىق مەلۇم بىر تەرتىپ ۋە بوي سۇنۇش ھالىتىدە ئەكېلىش" ئىكەن. يۇقىرىدا بۇ سۆز سۇپەت شەكلىدە ئىشلىتىلگەن بولۇپ، مەن باشقا مۇۋاپىق سۆز تاپالماي ئۇنى "تۈزۈملەشكەن" دەپ ئالدىم.

بۇ سۇپەت ھەر بىر كىشىگە خاس بولغان سەممىيلىك، پۈتۈنلۈك ("integrity") ۋە كىشىلەرگە كۆڭۈل بولۇش قاتارلىق سۇپەتلەرنىمۇ ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. ئەگەر سىز ھەر قانداق ئىش قىلغاندا ئۆزىڭىزنىڭ بارلىقىنى ئۇنىڭ سۇپىتىگە بېغىشلىسىڭىز، ماھىيەتتە ئۆز مەسئۇلاتىڭىزغا ئۆزىڭىزنىڭ سۇپەت جەھەتتە باشقىلارنى بېسىپ چۈشىدىغان ئېسىللىق تامغىسىنى باسقان بولىسىز. ئۆز مەسئۇلاتىڭىزنى يۇقىرى سۇپەتكە ئېرىشتۈرۈش ئۈچۈن تىرىشىش جەريانىدا ئىش ئۈنۈمىڭىزنىڭ يۇقىرى بولۇشىغا ئالاھىدە ئەھمىيەت بېرىڭ. شۇنداق قىلسىڭىز سىز توغرا ئىش قىلىۋاتقان، ھەمدە ئۆز كۈچىڭىزنى توغرا يۆنىلىشكە مەركەزلەشتۈرۈۋاتقان بولىسىز. سىز ئۆزىڭىزنىڭ 80% تىن ئارتۇق ۋاقتىنى "ئىگىلىكنى باشقۇرۇش" قا ئىشلىتىشىڭىز، ھەرگىزمۇ ئىگىلىك سىزنى باشقۇرىدىغان ھالەتكە كىرىپ قالماسلىقىڭىز كېرەك.

(3) جۈرئەت ۋە ئەمەلىي ئىشنى مەركەز قىلىش خىسلىتى ("Courage and action-orientation")

سىز يېتەرلىك دەرىجىدە ئۈمىدۋار بولۇپ، باشقىلار سىناپ بېقىشنى خالىمىغان تەۋەككۈلچىلىكنى قىلىپ باقماقچى بولغاندا، ئۆزىڭىزنى ناھايىتى چوڭ پايدىغا توغرىلىغان بولىسىز. سىز چوقۇم ئەھۋالنىڭ ھەممە تەرىپىنى ئۇبدان دەڭسەپ كۆرۈپ، تەربىيە ۋە بىلىم ئاساسىغا قۇرۇلغان تەۋەككۈلچىلىكنى قىلىپ بېقىڭ. بۇ تەۋەككۈلچىلىك ناھايىتى مۇھىم. بۇنىڭغا يۇقىرى دەرىجىلىك جۈرئەت كېتىدۇ. ئۇنداق بولمىغان بولسا ئۇنى ھەممە ئادەم قىلغان بولاتتى. جۈرئەت بىر خىل ھېسسىيات ئەمەس. ئۇ بىر قارار. گەرچە ئالدىنقى قېتىم سىز بىر يېڭى ئىشنى سىناپ بېقىپ مەغلۇپ بولغان بولىسىڭىزمۇ، ھەقىقىي جاسارەت سىزنى داۋاملىق ئالغا ئىنتىلدۇرىدۇ. ئەگەر مەغلۇپ بولۇشتىن قورقمىسىڭىز، سىز توختىماي تەۋەككۈلچىلىك قىلىش ئىقتىدارىغا ئىگە بولغان بولۇپ، سىز قىلغان تەۋەككۈلچىلىكنىڭ بىرسى سىزنى زور ئۇتۇققا ئېرىشتۈرىدۇ.

(4) ئۆز-ئۆزىگە بولغان ئىشەنچ ("Self-confidence")

بۇ سۇپەت بەزىدە سىزنىڭ ئىگىلىكىڭىز ۋە تۇرمۇشىڭىزنىڭ ھەممە جەھەتلىرىدىكى "توغرا پوزىتسىيە" دەپمۇ ئاتىلىدۇ. بۇ ئۆزۈن مۇددەتلىك مۇۋەپپەقىيەتنى قولغا كەلتۈرۈشتىكى ئەڭ ئاساسلىق ۋە ئەڭ ھالقىلىق كىشىلىك سۇپەت بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. سىزدە مۇشۇ سۇپەت بولغاندىلا، سىز ئۆزىڭىز كۆزلىگەن نەتىجىگە ئېرىشەلەيدىغانلىقىڭىزغا ئىشىنىپ، ھەر بىر كۈندىكى ھەر بىر مىنۇتتا ئۆز نىشانىڭىزنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدا چىڭ تۇرالايسىز. ھەقىقىي ئىجابىي پوزىتسىيەلىك

ۋە ئۆز-ئۆزىگە ئىشىنىدىغان كىشىلەر ناھايىتى مەسئۇلىيەتچان كېلىدۇ. بۇنداق كىشىلەر ھەرگىزمۇ جاۋابكارلىقنى باشقىلارغا ئىتتەرمەيدۇ. ئىجابىي پوزىتسىيەلىك كىشىلەر ئۆزى قىلىدىغان ھەر بىر ئىشتا تەشەببۇسكار بولىدۇ (كوۋېي ئەپەندى ئوتتۇرىغا قويغان ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى كىشىلەرنىڭ 7 ئادىتى ئىچىدىكى 1-ئادەتكە قاراڭ). ئۇلار سەۋەبنى جەمئىيەت ئىقتىسادىغا، تەلەيسىزلىككە، ناچار مۇناسىۋەتكە، ھاۋا كىلىماتىغا، بىتەلەي ئەھۋاللارغا، بازار ئەھۋالىغا ياكى ئۆز خىزمەتچىلىرىگە دۆڭگىمەيدۇ. تەشەببۇسكار كىشىلەر ئۆز زېھنىنى قانداق قىلىپ باشقىلارنى ئۆزگەرتىشكە مەركەزلەشتۈرمەي، ئۆزىنى ئۆزگەرتىشكە قارىتىدۇ. تۇرمۇش ۋە ئىگىلىككە قارىتا ئىجابىي پوزىتسىيە تۇتىدىغان كىشىلەر ھەر بىر ياخشى ۋە يامان سەرگۈزەشتىلىرىدىن تەجرىبە-ساۋاق ئالىدۇ. كەلگۈسىدە ناچار نەتىجە چىقىپ قېلىشىنىڭ ئالدىنى ئېلىش ئامالىنى تېپىپ چىقالايدۇ.

(5) خىزمەتچى لېدىرلىق ("Servant Leadership")

بۇ سۆز ئۆزىنى بىر ئادەتتىكى خىزمەتچى بىلەن ئوخشاش تۇتىدىغان، قول ئاستىدىكى كىشىلەر بىلەن يېقىن ئۆتىدىغان باشلىقلارغا قارىتىلغان. بۇ سىزنىڭ باشقىلارنىڭ نېمە دەۋاتقانلىقى ۋە تەشۋىقاتىنىڭ قانداق بولىۋاتقانلىقى بىلەن كارىڭىز بولماي، ئۆزىڭىزنىڭ ئىگىلىك پىلانى بويىچە ئۆز ئالدىڭىزغا قارار چىقىرىش، ھەمدە ئۆز ئەتراپىڭىزدىكى كىشىلەرنى ئۆزىڭىز بەلگىلىگەن يۆنىلىشنى بويلاپ ئىلگىرىلەشكە رىغبەتلەندۈرۈپ ۋە يېتەكلەپ مېڭىش قابىلىيىتىڭىزنى كۆرسىتىدۇ. ناھايىتى تېز سۈرئەتتە ناھايىتى ياخشى قارار چىقىرالايدىغان كىشىلەر قىلىۋاتقان ئىشىنىڭ ئاخىرقى نەتىجىسىنى ئالدىن كۆرەلەيدىغان بولىدۇ (كوۋېي ئەپەندى ئوتتۇرىغا قويغان 7 ئادەت ئىچىدىكى 2-ئادەتكە قاراڭ). ھەمدە ئاخىرقى نەتىجىنى قولغا كەلتۈرگەن ۋاقىتتىكى ھاياجانلىقنىمۇ كۆز ئالدىغا كەلتۈرەلەيدۇ. خىزمەتچى لېدىرلار ئۆز قوشۇنى قەيەردە بولسا ئۆزىمۇ يەردە بولۇپ، خىزمەتچىلىرىگە خۇددى ئۆزلىرىگە ئوخشاش ئەڭ ئاخىرقى نەتىجىنى كۆز ئالدىغا ئەكىلەلەيدىغان بولۇشنى، ھەمدە ئاخىرقى نەتىجىنى قولغا كەلتۈرگەندىكى خۇشاللىق ۋە ھاياجانلىقتىن ھۇزۇرلىنىشنى ئۆگىتىدۇ.

(6) تەپەككۇرغا باي كۆڭۈل ("A creative mind")

ئەگەر سىز بىر يۇقىرى دەرىجىلىك مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشىشكە بەل باغلىغان بولسىڭىز، ساغلام ھالەتتە تۇرۇپ تەپەككۇر قىلىش قابىلىيىتىڭىز ناھايىتى ھالقىلىق رول ئوينايدۇ. زۆرۈر بولغاندا ئۆزگىرەلەيدىغان قابىلىيەت بىلەن ماسلىشىشچانلىقمۇ مۇۋەپپەقىيەت ئۈچۈن كەم بولسا بولمايدىغان نەرسىلەردۇر. شىركەتنىڭ ئىشلىرىنى دەسلەپتە باشلىغاندىن تارتىپلا بىر مۇنتىزىم قۇرۇلما ۋە سىستېمىنى ئورنىتىشىڭىز كېرەك. شۇنداق قىلسىڭىز شىركەتنىڭ ئىشلىرى ئۆزلۈكىدىن تەڭپۇڭلۇقنى ساقلاپ يۈرۈشۈپ ماڭىدۇ، ھەمدە سىز نوقۇل ئۆزگىرىش ئۈچۈنلا بىر نەرسىنى ئۆزگەرتىپ ئولتۇرمايسىز. سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئىگىلىك پىلانىنى قارارلىق ھالدا قايتا تەكشۈرۈپ ۋە باھالاپ، ئۈنىڭدىكى سىز دەسلەپتە تۇرغۇزغان شىركەت پىلانى ۋە نىشانىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئېھتىياجى بىلەن ماسلاشمايدىغان قىسمىنى ئۆزگەرتىپ تۇرىسىز. مانا بۇ ئورۇنلۇق ۋە ئۈنۈملۈك

ئۆزگەرتىشنىڭ ئېپادىسىدۇر. شۇنىمۇ ئەسكەرتىپ ئۆتۈش كېرەككى، سىزدە چوقۇم بىر ئىگىلىك پىلانى بولۇشى، سىزنىڭ ھازىر قىلىۋاتقان ئىشلىرىڭىزنىڭ ھەممىسى ئاشۇ ئىگىلىك پىلانىدا بەلگىلەنگەن ئىشلار بولۇشى كېرەك.

(7) ئۆزىنىڭ ئارتۇقچىلىقى، تالانتى ۋە ئىش بېجىرىش ئادىتىنى مۇكەممەل چۈشىنىش

سىز ئۆزىڭىزنى باشقا ھەر قانداق ئادەمدىن ياخشىراق چۈشەنگەندە، ئۆزىڭىز پۈتىپ قېلىش ئېھتىمالى بولغان ئەھۋاللارنى ياخشىراق كونترول قىلالايسىز. سىز باشقىلارنى ئۇلارنىڭ ئۆزلىرىگە قارىغاندا ياخشىراق چۈشەنسىڭىز، ئۇلار بىلەن بىرگە ئىش قىلغاندا توغرا ئۇسۇلنى تاللىيالايسىز. بۇنىڭ سىزگە زور پايدىسى بار. چۈنكى سىز ھازىر مول بىلىمگە ئىگە بولۇپ، بارلىق ئىگىلىك مۇناسىۋەتلىرىنى قانداق قىلىپ ئوڭۇشلۇق ئېلىپ بېرىشنى بىلىسىز. ئەگەر باشقا بىرسى سىزنى ئۆزىڭىزدىن ياخشىراق چۈشەنسە، سىز داۋاملىق بىر قالايمىقان ئەھۋالنىڭ ئىچىگە كىرىپ قالىسىز.

(8) باشقىلارنى چۈشىنىش ۋە ئۇلارغا ياردەم قىلىش يولىدىكى سەمىمي ئىستەك

بۇ كىشىلىك سۈپەت باشقىلارنى چۈشىنىش ۋە ئۇلارغا ياردەم قىلىش يولىدىكى سەمىمي ئىستەك، ھەمدە باشقىلارنىڭ ئېھتىياجىنى ئۆزىنىڭكىدىن ئۈستۈن قويىدىغان روھنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. سىز يېتەرلىك ساندىكى كىشىلەرنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشىغا ياردەم قىلالايدىغان بىر يولنى تاپقاندا، سىزمۇ شۇنىڭ نەتىجىسىدە ئۆزىڭىز ئىستىگەن نەرسىگە ئېرىشەلەيسىز. ئەگەر سىز باشقىلار ئېھتىياجلىق نەرسىنى ئۇلارغا بىر كۆڭۈللۈك ئۇسۇل بىلەن تەمىن ئەتسىڭىز، ئۆزىڭىزنى بەزى رىقابەتچىلەردىن ساقلاپ قالالايسىز. ئۆز ھاياتىڭىزنىڭ ھەممە تەرەپلىرىدىكى ئىجابىي مۇناسىۋەت سىزنىڭ شىركىتىڭىزنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشىنى تېزلىتىدۇ. ھازىرقى دەۋردە يۇمشاق ئىقتىدارلار (يەنى كىشىلەر بىلەن ئۈنۈملۈك مۇناسىۋەت قىلىش ئىقتىدارى) تېخنىكىلىق ئىقتىدارلارغا قارىغاندا تېخىمۇ مۇھىم. شىركەت ئىگىلىرى ئۈچۈن بۇ تېخىمۇ شۇنداق.

(9) داۋاملىق يېڭىلىق يارىتىش ("Kick it up a notch!")

مۇمكىنچىلىكى بار ھەممە ئىشلارغا نىسبەتەن ئۆزىدە بىر يۇقىرى دەرىجىلىك ئىشەنچ تۇرغۇزۇش ۋە ئۇنى ساقلاش. ئۆزى ئۈچۈن بىر ئېگىز تىرىشىش نىشانى تىكلەپ، قىلغىلى بولىدىغان ئىشلار توغرىسىدىكى ئۆزىنىڭ نەزەر دائىرىسىنى توختىماي كېڭەيتىپ تۇرۇش. ئۆزى ئۈچۈن قارارلىق ھالدا نىشان تىكلەپ، ئۇلارنى قارارلىق ھالدا قايتا تەكشۈرۈپ ۋە باھالاپ تۇرىدىغان كىشىلەر قازىنىدىغان ئۇتۇق باشقا 92 پىرسەنت كىشىلەر ئېرىشىدىغان نەتىجىدىنمۇ كۆپ بولىدۇ. ئىشنى زور نەتىجە بىلەن قىلىدىغان كىشىلەر بىر نىشانى تۇرغۇزۇپ بولغاندىن كېيىن، ئۇنى قايتا-قايتا ئازراقتىن ئېگىزلىتىپ تۇرىدۇ. بۇنداق كىشىلەر مەغلۇبىيەتتىن قورقمايدۇ. چۈنكى ئادەتتىكى ئادەملەر ئۈچۈن مەغلۇبىيەت ھېسابلىنىدىغان ئىشلار يۇقىرى نەتىجىلىك كىشىلەر ئۈچۈن بىر ئۆگىنىش جەريانى ھېسابلىنىدۇ. يۇقىرى نەتىجىلىك كىشىلەر ئەڭ ئاخىرى

مۇۋەپپەقىيەتلىك بولىدىغان ـ بولمايدىغانلىقى ئېنىق ئەمەسلىكىگە قارىماي، ئۆزلىرى ئۈچۈن چوڭ نىشانلارنى تىكلەۋېرىدۇ.

(10) قايتۇرۇش ("Giving back")

ئۆز كىرىمىنىڭ 10 پىرسەنتىنى خەير-ساخاۋەت ئىشلىرىغا ۋە ئۆز جەمئىيىتىگە بېرىدىغان شىركەتلەر شىركەت تىجارىتىدە كەڭ ـ كۆلەملىك ياخشى دۇئا ۋە تىلەكلەرگە ئېرىشىپ تۇرىدۇ. ئويلاپ بېقىڭ، ئوخشاش مەھسۇلات ئىشلەپ چىقىرىدىغان ئىككى شىركەت بار بولۇپ، بىرسى خەير-ساخاۋەت ئىشلىرىغا داۋاملىق پۇل-مال ئىئانە قىلىپ تۇرسا، يەنە بىرسى بولسا ئۇنداق قىلمىسا، ھەمدە سىز ئاشۇ خەير-ساخاۋەتنىڭ پايدىسىنى كۆرگەن بىرسى بولسىڭىز، سىز قايسى شىركەتنىڭ مېلىنى كۆپرەك ئالىسىز؟ ئۇرۇق-تۇغقان، دوست-تونۇشلىرىڭىزغا قايسى شىركەتنىڭ مېلىنى بەكرەك تەۋسىيە قىلىسىز؟ بۇ كۆپ قېتىملاپ ئىسپاتلانغان بىر ئاساسىي ئىقتىسادىي قانۇنىيەتتۇر. خەير-ساخاۋەت قىلىپ تۇرىدىغان شىركەتلەر بازار تەشۋىقاتىغا ئۇنچىۋالا كۆچەپ كەتمەيدۇ. داۋاملىق خېرىدار قوغلىشىپمۇ يۈرمەيدۇ. خېرىدارلارنى ئۆزلۈكىدىن جەلپ قىلىپ تۇرىدۇ.

ئەگەر سىز بىر شىركەتنىڭ ئىگىسى بولسىڭىز، يۇقىرىدىكى 10 كىشىلىك سۈپەتنى بىر ۋاراق قەغەزگە يېزىپ، ئۇنى سىز داۋاملىق كۆرۈپ تۇرىدىغان بىر يەرگە چاپلاپ قويۇڭ.

2. داڭلىق ئەربابلارنىڭ دېگەنلىرى

مەن ئىنگلىزچە تور بەتلىرىنى ئىزدەپ، ئۆزى شىركەت قۇرۇپ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولغان بىر قىسىم كىشىلەرنىڭ ئۆز تەجرىبە-ساۋاقلىرىنى يەكۈنلەپ ئېيتقان سۆز ـ ئۇزۇندىلىرىنى تاپتىم. ئوقۇرمەنلەرنىڭ پايدىلىنىشى ئۈچۈن، تۆۋەندە مەن ئۇلارنى تەرجىمە قىلىپ يېزىپ چىقمەن. ھەر بىر كىشىنىڭ سۆزىنىڭ ئاخىرىغا ئۇ كىشىنىڭ ئىسمى بىلەن شىركىتىنىڭ ئىسمىنى ئىنگلىزچىلا يېزىپ قويىمەن. ئاشۇ شىركەت توغرىسىدا تەپسىلىيرەك ئۇچۇرغا ئېرىشمەكچى بولغان توردىشلار شىركەتنىڭ ئىنگلىزچە ئىسمىنى گوئوگلە كىرگۈزۈپ ئىزدىسىلا، ئاشۇ شىركەتنىڭ تور بېتىنى تاپالايدۇ.

(1) بىر تۇسالغۇغا ئۇچرىغاندا، ئۇنى پۇرسەتكە ئايلاندۇرۇڭ. سىزنىڭ ئاشۇنداق تاللاش يولىڭىز بار. سىز تۇسالغۇنى يېڭىپ، مۇۋەپپەقىيەتچى بولالايسىز. ياكى تۇسالغۇنىڭ ئۆزىڭىزنى يېڭىشىگە يول قويۇپ، مەغلۇبىيەتچىمۇ بولالايسىز. تاللاش يولى پەقەت ئۆزىڭىزگىلا مەنسۇپ. ھەرگىز قىلىۋاتقان ئىشىڭىزدىن ۋاز كەچمەڭ. مەغلۇبىيەت توسۇپ تۇرغان ئەڭ ئاخىرقى بىر كىلومېتىر مۇساپىنى مېڭىۋېتىڭ. مەغلۇبىيەتكە ئۇچراپ ئارام ئالغاندىن، مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇش يولىدا چارچىغان جىق ياخشى.

(2) بىر ئىگىلىك ئەھلى بىر ئىشنى قانداق قىلىشنى تېزلا ئۆگىنىۋالالايدىغان ئىشەنچ ساقلاپ، ئۆز قابىلىيىتى يول قويغان دائىرىنىڭ سىرتىدىكى ئىشلارنىمۇ قىلىشقا يۈزلەنگەن بولىدۇ.

(3) ئىگىلىك پۈرسەتلىرى ئاپتۇۋۇزغا ئوخشايدۇ. بىرسى كەتسە يەنە بىرسى كېلىپ تۇرىدۇ.

(4) ئىگىلىك تىكلەشنىڭ ئەڭ ھالقىلىق خۇرۇچى سۆڭگەكچنى كۆتۈرۈپ، بىرەر ئىشنى باشلاش. ئۇ ئاشۇنداق ئاددىي. نۇرغۇن كىشىلەرنىڭ ياخشى ئىدىيىسى بار، لېكىن ئۇلارنىڭ ئاز بىر قىسمىلا ئۆز ئىدىيىسى ئۈستىدە دەرھال ئىش باشلايدۇ. ئەتە ئەمەس، كېلەر ھەپتە ئەمەس، بۈگۈن ئىش باشلايدۇ. ھەقىقي ئىگىلىك ئەھلى بىر ئەمىلى ئىش قىلغۇچى بولۇپ، چۈش كۆرگۈچى ئەمەس.

(5) يېڭىلىق يارىتىش كارخانىچىلار ئۈچۈن بىر ئالاھىدە قورال بولۇپ، ئۇلار ئاشۇ قورالنى ئىشلىتىپ بىر ئۆزگىرىشتىن باشقا بىر ئىگىلىك ياكى باشقا بىر مۇلازىمەت ئۈچۈن يارىتىلغان پۈرسەت سۈپىتىدە پايدىلىنىدۇ. كارخانىچىلار مەقسەتلىك ھالدا يېڭىلىق يارىتىش مەنبەلىرىنى، يېڭى ئۆزگىرىشلەرنى ھەمدە ئاشۇ ئۆزگىرىشلەر ئىشارەت قىلغان ئوڭۇشلۇق ھالدا يېڭىلىق يارىتىش پۈرسەتلىرىنى ئىزدىشى كېرەك. شۇنداقلا ئۇلار قانداق قىلىپ ئوڭۇشلۇق ھالدا يېڭىلىق يارىتىشنى چۈشىنىشى ھەمدە ئەمەلىيەتتە يېڭىلىق يارىتىشى كېرەك.

(6) مەن باشقىلار ئۈچۈن نېمە تۈھپىسى بولىدىغانلىقىنى ئويلاپ باقمىغان كەشپىياتتىن بىرنىمۇ مۇكەممەل پۈتتۈرۈپ باقمىدىم. مەن ئالدى بىلەن دۇنيا نېمىگە ئېھتىياجلىق ئىكەنلىكىنى تېپىپ چىقىپ، شۇ ئېھتىياجلىق نەرسىنى كەشىپ قىلىمەن. توماس ېدىسون.

(7) مۇھىم نەرسە تەۋەككۇلچىلىك قىلىپ بېقىشتىن قورقماسلىق. ئېسىڭىزدە بولسۇنكى، ئەڭ چوڭ مەغلۇبىيەت سىناپ باقماسلىقتىن ئىبارەتتۇر. سىز ئۆزىڭىز قىلىشنى ياخشى كۆرىدىغان بىر ئىشنى بايقىغاندىن كېيىن، ئۇنى ئەڭ ياخشى قىلىدىغانلاردىن بىرسى بولۇڭ.

(8) بىز ياش ئىدۇق، ئەمما بىزدە ياخشى مەسلىھەت، ياخشى ئىدىيە ۋە نۇرغۇن قىزىقىشلار بار ئىدى. بىل گېيتس، "مىكروسوفت ".

(9) بىزنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىمىزنىڭ ھەقىقي ئاساسى بىزنىڭ ئەڭ دەسلەپتىن باشلاپلا باشقىلار بىلەن ھەمكارلىشىپ كەلگەنلىكىمىزدۇر. بىل گېيتس.

(10) كارخانىچىلار تەۋەككۇلچىلىك قىلغۇچىلار، پۇلى بىلەن ئابرۇيىنى ئۈستەلگە تاشلاپ قويۇپ، مەلۇم بىر ئىدىيە ياكى ئىگىلىكنى قوغلىشىپ "دەتتىكام" دېگۈچىلەردۇر. ئۇلار ئۆزلىرى باشلىغان بىر قارارلىقنىڭ مۇۋەپپەقىيىتى ياكى مەغلۇبىيىتىگە ئۆز رازىلىقى بىلەن مەسئۇل بولۇپ،

ئۆنىڭ ھەممە جەھەتتىكى جاۋابكارلىقىنى ئۆز ئۈستىگە ئالىدۇ.

(11) خىزمەت ئورۇنلىرىدا مەۋجۇت بولغان " ئىشنىڭ ھۆددىسىدىن چىقىش" روھىي كەيپىياتى سىزنى شۇنچىلىك سەۋىيىگىلا يەتكۈزىدۇ. كارخانىچىلارنىڭ "ئۆزىنىڭ كۆڭۈل تۈيغۇسى بويىچە ئىش قىلىش" روھىي كەيپىياتى بولسا سىزنى ئۆزىڭىز ئارزۇ قىلغان ھەر قانداق پەللىگە يەتكۈزىدۇ. ئالدىنقىسى بىلەن سېلىشتۇرغاندا كېيىنكىسى كۆپ خۇشاللىنارلىق ئىش، سىز ئۇنداق دەپ ئويلىمامسىز؟

(12) مەن ئۆزۈمنىڭ مۇۋەپپەقىيەت توغرىسىدىكى چۈشەنچەم كونا ئىدىيىلەرنى بۇزىدىغان ئىدىيە ئىكەنلىكىنى ھېس قىلىپ كەلدىم: مەن ئۈچۈن مۇۋەپپەقىيەت پۇل، ئورۇن ياكى نام-ئابرۇي توغرىسىدا ئەمەس. ئۇ ماڭا خۇشاللىق ئېلىپ كېلىدىغان، ئۆزۈمنىڭ ئېھتىياجىنى قاندۇرىدىغان ھەمدە مەندە دۇنياغا تۆھپە قوشقانلىق تۇيغۇسى پەيدا قىلىدىغان بىر خىل ياشاش يولىدىن ئىبارەت.

(13) مېنىڭ سەرگۈزەشتىلىرىم ماڭا بىر قانچە ئىشلارنى ئۆگەتتى. بىرسى قەغەز ئۈستىدىكى نەرسىلەرنىڭ قانچىلىك ياخشى بولۇپ ئاڭلىنىشىدىن قەتئىينەزەر، ئۇنىڭغا قۇلاق سالماي، ئۆزىنىڭ كۆڭۈل تۇيغۇسىغا قۇلاق سېلىش. ئىككىنچىسى، سىز ئۆزىڭىز بىلگەن يولدا چىڭ تۇرسىڭىز ياخشىراق نەتىجىگە ئېرىشىسىز. ئۈچىنچىسى بولسا، بەزىدە سىز ئۈچۈن ئەڭ ياخشى مەبلەغ سالىدىغان ئىش زادىلا مەبلەغ سالماسلىقتۇر. دونالد ترۇمپ، ئامېرىكىلىق مىليارد دوللارلىق چوڭ باي.

(14) مېنىڭ ئوغلۇم ھازىر بىر "كارخانىچى". مانا بۇ سىز خىزمەتسىز قالغاندا كىشىلەر سىزگە بېرىدىغان نامدۇر. تەد تۇرنەر، تېلېۋىزور كارخانىچىسى.

(15) مەن ئۆز ئېھتىياجىمنى ئۆزۈم قاندۇرۇشقا ۋە ئۆزۈم ئۈچۈن پۇرسەت يارىتىشقا مەجبۇرى بولدۇم. لېكىن شۇنداق قىلالىدىم. پۇرسەتنىڭ كېلىشىنى كۈتۈپ ساقلاپ ئولتۇرماڭ. ئورنىڭىزدىن دەس تۇرۇپ، ئۇ پۇرسەتنى ئۆزىڭىز يارىتىڭ. مادام ك. ج. ۋالكەر، ئامېرىكىدا مىليونېر بولغان تۇنجى قارا تەنلىك ئايال.

3. ئىش ئۇنۇمى يۇقىرىلىقتىن ئۇلۇغلۇققىچە

"ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى كىشىلەرنىڭ 7 ئادىتى" دېگەن كىتابنى يازغان كوۋېي ئەپەندى 2004-يىلى يەنە بىر كىتاب يازغان بولۇپ، بۇ كىتابنىڭ ئىسمى " 8-ئادەت: ئىش ئۈنۈمى يۇقىرىلىقتىن ئۇلۇغلۇققىچە" ئىكەن. مەن بۇ يەردە ئاشۇ 8-ئادەتنى قىسقىچىلا تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن. كارخانىچىلارنىڭ كۆپىنچىسى ئۆز ئائىلىسى، ئۆز جەمئىيىتى ۋە ئۆز مىللىتى ئۈچۈن چوڭراق تۆھپە قوشۇشنى ئارزۇ قىلغۇچىلاردۇر. شۇڭا مەن بۇ يەردە تونۇشتۇرىدىغان ئۇقۇملار ئۇلار

ئۇچۇن ھەمدە باشقا بارلىق ئۇيغۇر ياشلىرى ئۇچۇننمۇ ناھايىتى پايدىلىق، دەپ ئويلايمەن. مەن ئۇيغۇر تور بەتلىرىنىڭ بىرسىدە بەزى تورداشلارنىڭ " ئۇلۇغ" دېگەن سۆز پەقەت ئاللاغىلا ئىشلىتىلىدىغان سۆز بولۇپ، ئىنسانغا ئىشلەتسە مۇۋاپىق بولمايدۇ، دەپ قارايدىغانلىقىنى كۆرگەن ئىدىم. غەرب ئەللىرىدە بۇ سۆز ئىنسانغىمۇ كەڭ دائىرىدە ئىشلىتىلىدۇ. مەسىلەن، تورداشلارغا تونۇشلۇق بولغان، ئامېرىكىدىكى دۇنياغا داڭلىق بوكسچى مۇھەممەد ئەلى 10 نەچچە ياشلىق ۋاقتىدا مۇنداق دېگەن ئىدى: "مەن ئەڭ ئۇلۇغ" (ئىنگلىزچە " I am the greatest"). مېنىڭ ھازىر تونۇشتۇرۇۋاتقىنىم غەربلىكلەر ئوتتۇرىغا قويغان ئۇقۇم بولغاچقا، بۇ يەردە ئۇ سۆزنى ئەسلى ئىشلىتىلىشى بويىچە ئېلىشقا توغرا كېلىدۇ. شۇڭا تورداشلارنىڭ توغرا چۈشىنىشىنى سورايمەن.

سەككىزىنچى ئادەت مۇنداق بايان قىلىنغان: " ئۆز ئاۋازىنى تېپىش، ھەمدە باشقىلارنىمۇ ئۆزلىرىنىڭ ئاۋازلىرىنى تېپىشقا ئىلھاملاندۇرۇش".

بۇ يەردىكى " ئاۋاز" ھەر بىر ئادەمنىڭ ئۆزىگە خاس ئارتۇقچىلىقلىرىنى كۆرسىتىدۇ. ئۇ ئىنسان روھىيىتىنىڭ ئاۋازى بولۇپ، ئۇمىد بىلەن ئەقىلگە تولغان، روھىي جەھەتتىن تەز ئەسلىگە كېلىش ئىقتىدارىغا ئىگە بولغان، ھەمدە يوشۇرۇن كۈچىنىڭ چېكى بولمىغان بىر خىل ئاۋازدۇر.

ھەر بىر ئادەمگە خاس بولغان بۇ ئاۋاز مۇنداق 4 نەرسىدىن تەركىب تاپقان: تالانت، يۇكسەك دەرىجىدىكى قىزىقىش (" پاسون")، ئاڭ ۋە ئېھتىياج. تالانت سىزنىڭ تەبىئىي ئارتۇقچىلىقىڭىز ۋە قۇدرىتىڭىزدۇر. يۇكسەك دەرىجىدىكى قىزىقىش سىزنى تەبىئىي ھالدا روھلاندۇرىدىغان، كۈچلەندۇرىدىغان، ئىلھاملاندۇرىدىغان ۋە ھەرىكەتلەندۇرىدىغان نەرسىلەردۇر. ئېھتىياج ئۆز ئېھتىياجىڭىزنى شۇنداقلا تاشقى دۇنيانىڭ ئېھتىياجىنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. ئاڭ دېگىنىمىز سىزنىڭ ئىچكى دۇنيايىڭىزدىكى بىر تۇراقلىق، تۆۋەن ئاۋاز بولۇپ، ئۇ سىزگە نىمىنىڭ توغرىلىقىنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ، ھەمدە سىزنى ئاشۇ توغرا ئىشنى قىلىشقا ئۈندەيدۇ. ئەگەر سىز ئۆز تالانتىڭىزدىن پايدىلىنىپ قىلىدىغان، ئۆز قىزىقىشىڭىزنى قوزغايدىغان، دۇنيانىڭ كۈچلۈك ئېھتىياجى بىلەن ۋۇجۇدقا كەلگەن، ئۆز ئېڭىڭىز سىزنى ئاشۇ ئېھتىياجنى قاندۇرۇشقا ئۈندىگەن بىر ئىش بىلەن شۇغۇللانسىڭىز، سىزنىڭ ئاۋازىڭىز، سىزنىڭ چاقىرغىڭىز ۋە سىزنىڭ قەلبىڭىز ئاشۇ ئىشنىڭ ئىچىدە بولىدۇ.

كوۋېي ئەپەندىنىڭ دېيىشىچە، ئەگەر سىز خاتىرە قالدۇرۇلغان تارىخنىڭ بېشىدىن تارتىپ ھازىرغىچە يېزىلغان غەرب ۋە شەرقنىڭ پەلسەپىسى بىلەن دىنىنى تەتقىق قىلسىڭىز، ھەر بىر مۇكەممەل ئادەم مۇنداق 4 ئۆلچەملىك بولىدىغانلىقىنى بايقايسىز: ماددىي ۋە ئىقتىسادىي ئۆلچەم، مەنىۋى ئۆلچەم، ئىجتىمائىي ۋە ھېسسىياتى ئۆلچەم ۋە روھىي ئۆلچەم. كىشىلەر ئىنسان ھاياتىنىڭ ئۆلچەملىرىنى ھەر خىل ئاتالغۇلار بىلەن تەسۋىرلەپ كەلگەن بولسىمۇ، ئۇلارنىڭ ھەممىسىنى يىغىنچاقلىسا يۇقىرىقى 4 ئۆلچەم كېلىپ چىقىدۇ. بۇ 4 ئۆلچەمنىڭ يەنە بىر ئاتىلىشى روھ، كۆڭۈل، بەدەن ۋە يۈرەكتىن ئىبارەت بولۇپ، ئۇنىڭ مەركىزى "روھ" تىن ئىبارەت. بەزىلەر بۇ 4 ئۆلچەمنى " ئىنسانلارنىڭ 4 ئەقلى" دەپمۇ ئاتايدۇ. ئىنسانلارنىڭ ئېھتىياجىمۇ مۇشۇ 4 ئۆلچەم

بويىچە بارلىققا كەلگەن. يەنى، ئىنسانلارنىڭ ئېھتىياجى تۆۋەندىكىلەردىن ئىبارەت: بىر ئابىدە (مىراس، ئىز، تۆھپە) قالدۇرۇش (روھ) ئېھتىياجى، ئۆگىنىش (كۆڭۈل) ئېھتىياجى، ياشاش (بەدەن) ئېھتىياجى، ۋە كۆيۈنۈش (يۈرەك) ئېھتىياجى.

شىركەت قۇرۇشتىكى ئەڭ ھالقىلىق نەرسىنىڭ بىرسى باشقىلارنىڭ ۋە جەمئىيەتنىڭ ئېھتىياجىنى توغرا چۈشىنىش ۋە بايقاش بولغانلىقى ئۈچۈن، يۇقىرىقى 4 خىل ئېھتىياجنى توغرا چۈشىنىش ھەر بىر كارخانىچىلار ئۈچۈن ناھايىتى زۆرۈردۇر.

قىسقىچە بايان قىلغاندا، بۇ 8-ئادەت بۇرۇن ئوتتۇرىغا قويۇلغان 7 ئادەتنىڭ داۋامى بولماستىن، ئۇ ئىش ئۈنۈمى يۇقىرىلىق دەرىجىسىدىن ئۇلۇغلۇق دەرىجىسىگە كۆتۈرۈلۈشنى ئارزۇ قىلىدىغان بىر ئادەم بىسىپ ئۆتمىسە بولمايدىغان بىر مۇساپىدىن ئىبارەتتۇر. ئۇنىڭ مەزمۇنى بولسا مۇنداق: سىز بەدەن، كۆڭۈل، يۈرەك ۋە روھىي جەھەتتىكى 4 خىل ئەقلىنى تەرەققىي قىلدۇرسىڭىز، ئۆز ئەتراپىڭىزدىكى ئېھتىياجلارنى بايقاشقا باشلايسىز. شۇنىڭ بىلەن كىتابقا يېزىلغان نەرسىلەر ۋە باشقىلار سىزگە دېگەن نەرسىلەرگە ئانچە قۇلاق سالمايدىغان بولىسىز. ئۇنىڭدىن كېيىن سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئىچكى دۇنياسىدىكى سىزنى رىغبەتلەندۈرىدىغان بىر ئاۋازنى ئاڭلاشقا باشلايسىز. ئەڭ ئاخىرىدا سىز كىچىك ئىشلارنىمۇ ئۇلۇغلۇق بىلەن، يۇقىرى ئۆلچەم بىلەن قىلىدىغان بىر خىل جاسارەتنى تاپىسىز.

4. ئاخىرقى سۆز

ۋىكتور ھۇگو مۇنداق دەيدۇ: "پەيتى يېتىپ كەلگەن بىر ئىدىيىدەك كۈچلۈك نەرسە ھېچ يەردە يوق". مەن ئالدىنقى يازمىلىرىمدا ئۇيغۇرلار نۆۋەتتە قىلىشقا تېگىشلىك ئەڭ مۇھىم ئىشتىن ئۈچنى ئوتتۇرىغا قويدۇم. ئۇ ئىشلارنىڭ پەيتى ھازىر بولۇپ، ئۇنى ئۈنۈملۈك ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۇسۇلى، پۈتۈن مىللەت مىقياسىدا سەپەرۋەرلىك قىلىش، تەشۋىق قىلىش ۋە تەربىيە ئېلىپ بېرىشتىن ئىبارەت ئىدى. لېكىن، ئۇيغۇرلارنىڭ ھازىر ئۇنداق قىلىش ئىمكانىيىتى يوق. ئەمما، ئۇيغۇرلار ئۈچۈن مۇنداق بىر يول بار: كۆزلىگەن چوڭ-چوڭ ئىشلارنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشنى ئۆزىڭىز قىلالايدىغان كىچىك ئىشلاردىن باشلاش. ھەر بىر شەخسنىڭ قىلالايدىغان ئىشى ناھايىتى كۆپ. بۇ ھەر بىر ئادەمنىڭ ئۆز ئىرادىسىگە باغلىق. يۇقىرىدا ئېيتىلغىنىدەك، ئىرادە دېگىنىمىز بىر خىل ھېسسىيات ئەمەس، بۇ بىر قارار. قۇرئاننىڭ 13-سۈرە رەئد 11-ئايىتىدە مۇنداق دېيىلگەن: "ھەر قانداق بىر قەۋم ئۆزىنىڭ ئەھۋالىنى ئۆزگەرتمىگۈچە ئاللا ئۇلارنىڭ ئەھۋالىنى ئۆزگەرتمەيدۇ". بۇ ئۇيغۇرچە قۇرئاندىكى سۆزنىڭ ئەينەن ئېلىنىشى بولۇپ، ئىنگلىزچە ماتېرىياللاردا بۇ سۆز سەل ئوخشىمايدىغان شەكىلدە ئېلىنغان: " بىر جەمئىيەت ئۆز تەقدىرىنى ئۆزگەرتىشكە ئۇرۇنۇپ باقمىغىچە ئاللا ئۇ جەمئىيەتنىڭ تەقدىرىنى ئۆزگەرتمەيدۇ". بىز ئۆزىمىزنىڭ ئۇيغۇر بولۇپ يارىتىلغىنىمىزغا ئاللادىن رازى بولۇپلا قالماي، ئۇنىڭ ئۈچۈن ئاللاھقا رەھمەت ئېيتىمىز. مۇتلەق كۆپ ساندىكىلىرىمىز ئۆز ئۆمرىمىزنى بىر پاك ئۇيغۇر بولۇپ ئۆتكۈزۈشنى ئارزۇ قىلىمىز. شۇنداق قىلالىغىنىمىزدىن پەخىرلىنىمىز. شۇنداق قىلالىغىنىمىزدىن غورۇرلىنىمىز. ئۇنداقتا بىز بۇ يەردە ئۆزىمىزدىن مۇنداق بىر سوئالنى سوراپ بېقىشىمىز كېرەك: "بىر ئايرىم مىللەت بولۇپ ياشاشتىكى ئەڭ مۇھىم مەقسەت نېمە؟" مېنىڭ بۇ سوئالغا جاۋابەن دۇنيادىكى پەيلاسوپلار نېمە دېگەنلىكىنى

بىلگۈم كېلىپ، ئىنتېرنېتنى ئازراق ۋاقىت چىقىرىپ ئىزدەپ باقتىم. لېكىن ئۇنداق سوئالغا جاۋاب بولىدىغان بىرەر مەزمۇننى تاپالمىدىم. ئۆزۈمنىڭ بۇ سوئالغا بېرىدىغان جاۋابىم مۇنداق: " بىر مىللەت بولۇپ ياشاشتىكى ئەڭ مۇھىم مەقسەت، كۈچنى يىغىپ، ئۆزىنىڭ مەنپەئەتىنى ۋە مىللەتنىڭ مەنپەئەتىنى قوغداش." بۇ جەھەتتە مەن يەھۇدىيلارغا ناھايىتى قايىل. ئۇلار ئۆبدان ئويلىنىپ يۈرۈپ، ئۆزلىرىنى 2000 يىل ساقلاپ قالدى. ئۇلار سوتسىيالىزمنى ئىجات قىلدى. كوممۇنىزمنى ئىجات قىلدى. كىشىلىك ھوقۇق ۋە دېموكراتىيىنى ئىجات قىلدى. ھەممە ئۇلارنى دۇنياغا تارقاتتى. شۇ ئارقىلىق باشقىلارنىڭ ئۆزلىرىنى باستۇرۇشىنى بىر خىل خاتا ھەرىكەتكە ئايلاندۇرۇپ قويۇپ، ئۆزلىرىمۇ باشقىلار بىلەن ئوخشاش ھوقۇقتىن بەھرىمەن بولىدىغان بىر شارائىتنى ياراتتى. شۇنداق قىلىپ يۈرۈپ، ئۆزىنىڭ بىر ناھايىتى كىچىك مىللەتلىكىگە قارىماي، ھازىر دۇنيادىكى ئەڭ كۈچلۈك بىر دۆلەتكە ئايلاندى. مەلۇم مەنىدىن ئېلىپ ئېيتقاندا، ئۇلار ھازىر دۇنيانى سوراۋاتىدۇ. بىز بىر قانچە ئەسىرنىڭ مابەينىدە ئۆبدان ئويلىيالمىدۇق. يۇقىرىقى مەقسەتنى ئۆبدان ئىشقا ئاشۇرالمىدۇق. يۈز يىلنىڭ مابەينىدىمۇ دېگەندەك ياخشى قىلالمىدۇق. ھازىر قانداقراق قىلىۋاتىمىز؟ مەن ھەر قېتىم ئۇيغۇر تىلىنىڭ ھازىرقى تەقدىرىنى ئويلىغىنىمدا، ئۆزۈمدىن " ئەگەر بىزنىڭ ئورنىمىزدا يەھۇدىيلار بولۇپ قالغان بولسا، ئۇلار قانداق قىلغان بولاتتى؟" دەپ سورايمەن. نىسپىيلىك نۇقتىنەزىرىدىن ئېلىپ ئېيتقاندا، 60-يىللاردا ئۇيغۇرلارغا نۇرغۇن ھوقۇق بېرىلگەن ئىدى. چوڭ ھوقۇقلارمۇ كۆپلەپ بېرىلگەن ئىدى. لېكىن، بىر قىسىم ئاتا-ئانىلار ئۆز خىزمىتىدە تىل جەھەتتىن ئازراق قىينالغانلىقى ئۈچۈن، ياكى خەنزۇچە مەكتەپلەرنىڭ سەۋىيىسى يۇقىرى، دەپ قارىغانلىقى ئۈچۈن، بالىلىرىنى خەنزۇچە مەكتەپكە بېرىشكە باشلىدى. ئۇيغۇر تىلىنىڭ تەھدىتكە ئۇچرىشى مانا شۇ چاغدا باشلانغان ئىدى. ئۇنى ئۇيغۇرلار ئۆزى باشلىغان ئىدى. ئەگەر بىزنىڭ ئورنىمىزدا يەھۇدىيلار بولغان بولسا، ئۇلار بالىلىرىنى خەنزۇچە مەكتەپكە بەرمەي، ئۆزلىرىگە بېرىلگەن ھوقۇق ۋە ئۆز دىيارىدىكى ماددىي بايلىقتىن تولۇق پايدىلىنىپ، ھۆكۈمەتكە يېڭى قارار - بەلگىلىمىلەر ماقۇللىتىپ، ئۇيغۇر مەكتەپلىرىنىڭ سۈپىتىنى يۇقىرى كۆتۈرگەن بولاتتى. ئۇيغۇر مەكتەپلىرىدە خەنزۇ تىلىنى 1-چەت ئەل تىلى سۈپىتىدە ئوقۇتۇشنى كۈچەيتىپ، تولۇقسىزنى پۈتتۈرۈپ بولغۇچە بالىلىرىنىڭ خەنزۇ تىلى سەۋىيىسىنى خىزمەت ئېھتىياجىدىن چىقالايدىغان بىر يەرگە ئاپارغان بولاتتى (دۇنيادىكى نۇرغۇن دۆلەتلەر ۋە مىللەتلەر بالىلارغا ئىنگلىز تىلىنى چەت ئەل تىلى سۈپىتىدە ئوقۇتۇپ، تولۇقسىزنى پۈتتۈرۈپ بولغۇچە ئاشۇ تىلدا ئۇلارنىڭ ساۋاتىنى چىقىرىپ بولىدۇ. ئۇنى ئۇيغۇرلارمۇ قىلالايتتى.). شۇ ئارقىلىق ئۇيغۇر تىلىدىكى ئوقۇتۇشنى ئەينەن ساقلاپ قالغان، ھەممە تەدرىجىي تەرەققىي قىلدۇرغان بولاتتى. بالىلارمۇ بىر پۈتۈن ئۇيغۇر بولۇپ چوڭ بولغان بولاتتى. ئانا تىلىغا پۇختا چوڭ بولۇپ، باشقا نۇرغۇن ئىشلاردا ئۆزىدىكى تالانت، ئىقتىدار، تەپەككۇر ۋە يوشۇرۇن كۈچلەرنى تولۇق جارى قىلدۇرالىغان بولاتتى. بىز ئۇنداق قىلمىدۇق. ئۇنىڭ ئورنىغا پۈتۈنلەي تەتۈرىسىچە ئىش قىلدۇق. يىراقنى ئويلىمىدۇق ھەم كۆرەلمىدۇق. مىللەتنىڭ مەنپەئەتىنى ئەمەس، ئۆزىمىزنىڭ مەنپەئەتىنىلا ئويلىدۇق. بىزدە تۈركۈم ئېڭى كەم بولدى. بىزدە مىللىي روھ تۆۋەن بولدى. تەدرىجىي ھالدا ئىشلىتەلمىگەن ھوقۇقلىرىمىزنى پاتتۇرۇپ قويدۇق. ئەگەر بىز بۈنىڭدىن كېيىنمۇ ياخشى قىلالمىساق، ئۆزىمىزدىن پەخىرلەنگىنىمىز، ئۆزىمىزدىن غورۇرلانغىنىمىزنىڭ ئانچە ئەھمىيىتى قالمايدۇ. بىر مىللەتكە ئەزا بولۇشنىڭ نۇرغۇن ئالاھىدە ھوقۇقلىرى بار. شۇنداقلا نۇرغۇن مەجبۇرىيەت ۋە مەسئۇلىيەتلىرىمۇ بار.

ئۆز مەجبۇرىيىتىنى ئادا قىلمىغانلار" مىللەتپەرۋەر" دېگەن شەرەپكە سازاۋەر بولالمايدۇ. ئۆز مەنپەئەتى ئۈچۈن مىللەتنىڭ مەنپەئەتىنى قۇربان قىلىش بولسا، " مىللىي مۇناپىقلىق" نىڭ ئىپنىقلىمىسىدۇر. بىز ئەمدى ئويلىنىشىمىز كېرەك. مىللەتنىڭ بۈنىڭدىن كېيىنكى تەقدىرى، بۈنىڭدىن كېيىنكى ئىقبالى توغرىسىدا ئويلىنىشىمىز كېرەك. "كومپاس" نى كۆپرەك ئويلىشىمىز كېرەك. مەن ئىشىنىمەنكى، ئىش قىلغاندا ياپونلۇقلاردەك قىلىش، ئىش ئويلىغاندا يەھۇدىيلاردەك ئويلاشنى ئۆزىمىزگە ئادەت قىلالىساق، بىز ئۇيغۇرلار ئۆز تەقدىرىمىزدە چوقۇم چوڭ ئۆزگىرىش ھاسىل قىلالايمىز.

مېنىڭ " شىركەت قۇرۇشقا قانداق ئىقتىدار كېرەك؟ " دېگەن يازمام بىلىك تور بېتىگە چىققاندىن كېيىن، " Uginix ئىسىملىك بىر قېرىندىشىمىز " مەن شىركەت قۇرۇپ باققان" دېگەن تەمىدىكى بىر يازمىسىنى بىلىككە چىقاردى. ئۇنىڭ تور بەت ئادرېسى:

http://bbs.bilik.cn/viewthread.php?tid=17799

بۇ يازمىدا ئۇيغۇر دىيارىدا شىركەت قۇرۇش ئۈچۈن باسىدىغان قەدەم-باسقۇچلار ناھايىتى تەپسىلىي بايان قىلىنىپتۇ. مەن ئۇنى ئوقۇپ، "ئۆگىنىش" ئەپەندىدىن ناھايىتى مىننەتدار بولدۇم. "كۆزلىگەن چوڭ-چوڭ ئىشنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشنى، ئۆزى قىلالايدىغان كىچىك ئىشلاردىن باشلاش كېرەك" دېگەن مانا شۇ. ھازىر ئۇيغۇرلار ئىچىدە مۇشۇنداق بىر يولنى تاللىغانلار ناھايىتى كۆپ. بۇ يەردە مەن ئۇلارنىڭ ھەممىسىنى بىردىن-بىر تىزىپ چىقالمايمەن. لېكىن، مىللەتنىڭ تەقدىرىدە كۆرۈنەرلىك ئۆزگىرىش ھاسىل قىلىش بۇ قوشۇننىڭ كۈندىن-كۈنگە زورىيىپ مېڭىشىنى تەلەپ قىلىدۇ. مەن ھەر بىر ئۇيغۇر قېرىندىشىمىزغا، "مىللىتىم ماڭا نېمە قىلىپ بەردى؟" دەپ سوراشتىن ئاۋۋال، " مەن مىللىتىمگە نېمە قىلىپ بەردىم؟" دەپ سوراشنى تەۋسىيە قىلىمەن. ھەمدە ئۆزى قىلالايدىغان ئىشلارنى تېپىپ چىقىپ، شۇ ئارقىلىق يۇقىرىقى قوشۇننىڭ بىر ئەزاسى بولۇشنى ئۈمىد قىلىمەن.

مەن 2008-يىلى 1-ئاينىڭ 10-كۈنى بىزنىڭ ئىدارىدە ئورۇنلاشتۇرۇلغان بىر ئىلمىي دوكلاتقا قاتناشتىم. بۇ دوكلاتنىڭ تېمىسى: "The power of our choices and words" بولۇپ، ئۇيغۇرچە مەنىسى "بىز تاللىغان يول ۋە بىز تاللىغان سۆزنىڭ كۈچ-قۇدرىتى" دېگەنگە توغرا كېلىدۇ. بۇ دوكلاتنى بەرگەن كىشى بىر دۇنياغا داڭلىق ئايال زاتنىڭ ھېكمەتلىك سۆزىنى نەقىل قىلغان ئىدى، مەن ئۇ سۆزلەرنى ئىنتېرنېتتىن تېپىپ، ئۇيغۇرچىغا تەرجىمە قىلىپ باقتىم. مەن بۇ يازمامنى ئاشۇ خانىمنىڭ ھېكمەتلىك سۆزلىرى بىلەن ئاخىرلاشتۇرىمەن (مەن بۇنى بۇرۇن بىر قېرىندىشىمىزنىڭ يازمىسىغا بىلدۈرگەن ئىنكاس شەكلىدە بىلىككە چىقارغان ئىدىم. ئۇنى ئۆز يازمىلىرىمنىڭ ئىچىدە ساقلاپ قويۇش مەقسىتىدە بۇ يەرگە كىرگۈزۈپ قويدۇم). بۇ ئايال زاتنىڭ ئىسمى " تەرسا" بولۇپ، دۇنيا خەلقى ئۇنى ھۆرمەتلەپ " تەرسا ئانا" دەپ ئاتايدۇ. ئۇ خانىم 1910-يىلى تۇغۇلغان بولۇپ، 1997-يىلى ۋاپات بولغان. 1979-يىلى نوبېل تىنچلىق مۇكاپاتىغا ئېرىشكەن.

تەرسا خانىمنىڭ ھېكمەتلىك سۆزلىرى: شۇنداقتىمۇ قىلىۋەر

كىشىلەر ئادەتتە ئورۇنسىز ۋە سەۋەبسىز ئىش كۆرىدىغان، ۋە ئۆزىنى مەركەز قىلىدىغان كېلىدۇ. شۇنداقتىمۇ ئۇلارنى ئەپۇ قىلىۋەر.

ئەگەر سەن ئاق-كۆڭۈل بولساڭ، كىشىلەر ساڭا "شەخسىيەتچى"، "غەيرىي مەقسەتلىك" دېگەن بوھتاننى چاپلايدۇ. شۇنداقتىمۇ ئۇلارغا ئاق-كۆڭۈللۈك قىلغۇەر.
ئەگەر سەن مۇۋەپپەقىيەتلىك بولساڭ، سەن ئۆزۈڭ ئۈچۈن بەزى ساختا دوستلارنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرىسەن، ھەمدە بەزى ھەقىقىي دۈشمەنلەرنى تىكلەيسەن. شۇنداقتىمۇ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇۋەر.
ئەگەر سەن راستچىل ۋە سەمىمىي بولساڭ، كىشىلەر سېنى ئالدىشى مۇمكىن. شۇنداقتىمۇ راستچىل ۋە سەمىمىي بولۇۋەر.
ئەگەر سەن نۇرغۇن يىللارنى سەرپ قىلىپ بىر نەرسە ياسىساڭ، باشقىلار ئۇنى بىر كېچىدىلا ۋەيران قىلىۋېتىشى مۇمكىن. شۇنداقتىمۇ ئۇنى ياساۋەر.
ئەگەر سەن خاتىرجەملىك ۋە بەختلىككە ئېرىشسەڭ، بەزىلەر ھەسەتخورلۇق قىلىشى مۇمكىن. شۇنداقتىمۇ بەختلىك بولۇۋەر.
سەن بۈگۈن قىلغان ياخشىلىق كۆپىنچە ۋاقىتتا كىشىلەر تەرىپىدىن ئۇنتۇلۇپ كېتىلىدۇ. شۇنداقتىمۇ ياخشىلىق قىلغۇەر.
ئۆزۈڭنىڭ بارلىقىنى باشقىلارغا ئاتا قىلساڭمۇ، باشقىلار سەندىن مەڭگۈ رازى بولمايدۇ. شۇنداقتىمۇ ئۆزۈڭنىڭ بارلىقىنى باشقىلارغا ئاتا قىلغۇەر.
ئاخىرقى ھېسابتا، بۇ ئىش سەن بىلەن ئۇلارنىڭ ئوتتۇرىسىدىكى ئىش ئەمەس. سەن بىلەن خۇدانىڭ ئوتتۇرىسىدىكى ئىش.

داڭلىق ئەربابلارنىڭ ئىگىلىك تىكلەش توغرىسىدا دېگەنلىرى:
http://entrepreneurs.about.com/od/famousentrepreneurs/a/quotations.htm
مۇھەممەد ئەلىنىڭ سۆز-ئۆزۈندىلىرى:
http://www.brainyquote.com/quotes/authors/m/muhammad_ali.html
تەرەسا خانىم:
http://www.prayerfoundation.org/mother_teresa_do_it_anyway.htm
بۇ ماقالىنى ھېچ كىمدىن رۇخسەت سورىماي مەنبەسىنى ئەسكەرتكەن ھالدا باشقا توربەتلەردە ئېلان قىلسىڭىز بولۇۋېرىدۇ.

2008-يىلى 5-ئاينىڭ 15-كۈنى

ئەسەر مەنبەسى : مەرىپەت بىلوگى
Www.Meripet.Com

ۋاقىتنى مۇۋاپىق باشقۇرۇش

مەن ئالدىنقى قېتىم يازغان "ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى كىشىلەرنىڭ 7 ئادىتى" دېگەن يازمامدا، دۇنياغا داڭلىق كوۋەي ئەپەندى يەكۈنلەپ چىققان يۇقىرى ئۈنۈم بىلەن ئىش قىلىدىغان، ئۆز ھاياتىنى ناھايىتى مۇۋەپپەقىيەتلىك ئۆتكۈزگەن كىشىلەرنىڭ 7 ئادىتىنى تونۇشتۇرۇپ ئۆتتۈم. كوۋەي ئەپەندى ئۆزىنىڭ "ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى كىشىلەرنىڭ 7 ئادىتى" دېگەن كىتابىنى ئېلان قىلغاندىن كېيىن، ئۇنىڭ داۋامى تەرىقىسىدە يەنە بىر كىتاب ئېلان قىلغان بولۇپ، بۇ 2-كىتابىنىڭ ئىنگلىزچە ئىسمى " First things first". بۇنىڭ مەنىسى " مۇھىم ئىشنى ئالدىدا قىلىش" دېگەنگە توغرا كېلىدۇ. بۇ ئەسلىدە يۇقىرىقى 7 ئادەتنىڭ ئۈچىنچىسى بولۇپ، بىزنىڭ ئىدارىدە ئورۇنلاشتۇرۇلغان بىر سېمىنار مەخسۇس مۇشۇ تېمىدا بولدى. مەن ئۇشبۇ يازمامدا "مۇھىم ئىشنى ئالدىدا قىلىش" بويىچە، قانداق قىلغاندا ۋاقىتتىن مۇۋاپىق پايدىلانغىلى بولىدىغانلىقى توغرىسىدا توختىلىپ ئۆتىمەن.

"ئىگىلىك باشقۇرۇش" دېگەننى ئىنگلىز تىلىدا " business management" دەيدۇ. ئىنگلىز تىلىدا مۇشۇ سۆز بىلەن ئوخشاش خاراكتېردىكى يەنە بىر سۆز بار. ئۇ بولسىمۇ " Time management ". بۇ سۆزنىڭ مەنىسى " ۋاقىت باشقۇرۇش". ئۇيغۇر دىيارىدا ھازىر " ۋاقىت باشقۇرۇش" دېگەن سۆز ئىشلىتىلەمدۇ-يوق، ئۇنى بىلمەيمەن. لېكىن، مەن ئۇيغۇر دىيارىدا ياشاۋاتقان ۋاقتىمدا بۇ سۆزنى ئاڭلاپ باقماپتىكەنمەن. شۇڭا گەرچە مېنىڭ بۇ يازمىدا توختالماقچى بولغىنىم " ۋاقىت باشقۇرۇش" دېگەن مەزمۇن بولسىمۇ، ئوقۇرمەنلەرگە بىر ئاز غەلىتە تۇيۇلۇپ قالمىسۇن، دەپ ماقالىنىڭ تېمىسىنى "ۋاقىتنى مۇۋاپىق باشقۇرۇش" دەپ ئالدىم.

ئامېرىكىدا "ۋاقىت باشقۇرۇش" دېگەن سۆز ناھايىتى كەڭ تۈردە قوللىنىلىدۇ. ئوتتۇرا ۋە چوڭ تىپتىكى شىركەت، ئىدارە، مەكتەپ ۋە ئورگانلار مۇتەخەسسىسلەرنى تەكلىپ قىلىپ، مۇددەتلىك ھالدا ئۆز شىركىتىدىكى ھەر دەرىجىلىك باشلىقلارنى " ۋاقىت باشقۇرۇش" جەھەتتە تەربىيىلەپ تۇرىدۇ. مەن بۈگۈن ئامېرىكىدىكى ئىنتېرنېت ئارقىلىق كىتاب ساتىدىغان داڭلىق شىركەت http://www.amazon.com نىڭ تور بېتىگە كىرىپ، " time management" دەپ كىرگۈزۈپ باقسام، جەمئىي 272،73 ئىزدەش نەتىجىسى چىقتى. بۇنىڭدىن ئامېرىكىلىقلارنىڭ "ۋاقىت باشقۇرۇش" قا نەقەدەر كۆڭۈل بۆلىدىغانلىقىنى كۆرۈۋالغىلى. بۇنىڭ ئەكسىچە، يېقىنقى بىر قانچە ئەسىرنىڭ مابەينىدە مۇتلەق كۆپ ساندىكى ئۇيغۇرلارنىڭ ۋاقىت كۆز-قارىشى ئىنتايىن ئاجىز بولۇپ كەلدى. مەسىلەن، يالقۇن روزى ئەپەندىنىڭ " بىز قانداقلارچە ناخشا-ئۇسسۇل مىللىتى ئاتىلىپ قالدۇق" دېگەن يازمىسىدا مۇنداق دەيدۇ:

نەقىل: 1906-يىلى قەشقەرگە كەلگەن فىنلاندىيىلىك ئېكسپېدىتسىيىچى مانىېر خېيىم

(Mannar Heim) ئۆزىنىڭ كۈندىلىك خاتىرىسىدە: " ئۇيغۇرلارنىڭ تەبىئىتى بىكار تەلەپ، كەيىپ-ساپا تۇرمۇشقا ئادەتلەنگەن، تەييار تاپ، كۈن- كۈنلەپ لاغايلاپ يۈرىدۇ، ئىشلەي دېمەيدۇ. بولۇپمۇ قوغۇن پىششىقدا ئۇلار توپلىشىپ ئولتۇرۇشۇپ، بىر-ئىككى قوغۇن تاۋۇزنى پىچىپ داستىخانغا قويۇۋېلىپ، ئەتىگەندىن تۈن يېرىمغىچە نەغمە-ناۋا قىلىشىدۇ". دەپ خاتىرىلەنگەن.

بۇ ماقالىنىڭ تولۇق تېكىستىنىڭ تور ئادرېسى:
http://www.meripet.com/Academy/NaxshaUsulMilliti.htm

ئىنگلىزچىدا مۇنداق بىر سۆز بار: "The good is often the enemy of the best" بۇنىڭ مەنىسى " ياخشى بولۇش كۆپىنچە ھالدا ئەڭ ياخشى بولۇشنىڭ دۈشمىنى بولىدۇ." ئۇيغۇرلارنىڭ يېرى كەڭ، يېمەكلىكى مول، ئۆز يۇرتىدىن سىرتقا چىقماي ياشىغاندا ئۆز-ئارا رىقابەتلىششىنىڭ ئانچە زۆرۈرىيىتى يوق بولغاچقا، ئالدىنقى ئەسىرنىڭ يېرىمىغىچە ئۇيغۇرلارنىڭ ۋاقىت كۆز-قارىشىنىڭ ئاجىزلىقى ئۆزلىرى ئۈچۈن ئانچە بىلىنمىگەن ئىدى. ئەسلىدە بۇرۇنقىغا ئوخشاش باشقىلارغا يېقىندا بولماي، باشقىلار بىلەن رىقابەتلەشمەي، داۋاملىق ھەر خىل بېسىملارغا ئۇچرىماي، ئۇخلاش ۋە يېيىش جەھەتتىكى ماددىي تۇرمۇش بىلەنلا قانائەتلىنىپ، راھەت ۋە خۇشال-خۇرام ياشىغىلى بولغان بولسا، چوقۇم ۋاقىت كۆز-قارىشنى ئۆزگەرتمىسىمۇ بولىۋېرەتتى. ئەمما، رېئاللىق شۇكى، يېقىنقى يېرىم ئەسىردىن باشلاپ ئۇيغۇرلارنىڭ ياشاش مۇھىتى شىددەتلىك دەرىجىدە ئۆزگىرىپ، ھازىر چوقۇم باشقىلار بىلەن رىقابەتلەشمىسە ئۆز مەۋجۇتلىقىنى يوقىتىپ قويىدىغان بىر ھالەت شەكىللەندى. مۇشۇنىڭغا ئەگىشىپ، ھازىر ئۇرۇمچى قاتارلىق چوڭ شەھەرلەردىكى ئۇيغۇرلارنىڭ ۋاقىت كۆز- قارىشىدا ناھايىتى چوڭ ئۆزگىرىشلەر بولىۋېتىپتۇ. لېكىن، ئۆز پەرزىمچە ئۇيغۇرلاردا " ۋاقىت باشقۇرۇش" تېخىچە بىر ئىلىم بولۇپ شەكىللەنگىنى يوق. يۇقىرىدا تىلغا ئالغىنىمدەك، "ۋاقىت باشقۇرۇش" قا ئائىت ئىنگلىزچە كىتابتىن 17 مىڭدىن كۆپرەكى بار ئىكەن. ئۇيغۇرچىسىدىن قانچىسى بار؟

مەن بۇ بىر ماقالىدە "ۋاقىت باشقۇرۇش" ئىلىمىنىڭ ھەممە تەرەپلىرىنى تولۇق تونۇشتۇرۇپ بولالمايمەن. مېنىڭ بۇ يەردە تونۇشتۇرىدىغىنىم كۆۋەي ئەپەندى ئوتتۇرىغا قويغان "مۇھىم ئىشنى ئالدىدا قىلىش" ئۇقۇمى بولۇپ، ئۇنىڭدىن ھەر بىر كىشى ئۆزىنىڭ كۈندىلىك خىزمىتى ۋە كۈندىلىك تۇرمۇشىدا پايدىلانسا، چوقۇم ياخشى ئۈنۈم قازىنالايدۇ، دەپ ئويلايمەن. بۇ بىلىملەرنىڭ ھازىر پۈتۈن ئۇيغۇر جەمئىيىتىدە مەۋجۇد بولۇپ تۇرغان ۋاقىت ئىسراپچىلىقى مەسىلىنى توغرا تونۇپ يېتىش، شۇنداقلا پۈتۈن ئۇيغۇر مىللىتىنىڭ ساپاسىنى ئۆستۈرۈش ۋە رىقابەت كۈچىنى ئاشۇرۇش ئۈچۈنمۇ ناھايىتى پايدىلىق ئىكەنلىكىگە ئىشىنىمەن.

١. سائەت بىلەن كومپاس

ئۇيغۇرلارنىڭ ئىچىدە "ئالدىرىغان يولدا قالار" دېگەن ماقالنى ئاڭلاپ باقمىغانلار ئاساسەن بولمىسا كېرەك. مەنمۇ بۇ سۆزنى ئوتتۇرا مەكتەپكە چىققان ۋاقتىمدىلا ئاڭلىغان بولۇپ،

شۇنىڭدىن كېيىن ئېسىمدىن چىقىرىپ باقمىدىم. ئىش قىلغاندا ئىزچىل تۈردە ئۈنۈمگە ئەھمىيەت بېرىپ، سۈرئەت قوغلىشىپ كەتمىگەن بولساممۇ، مەن بۇرۇن بۇ سۆز توغرىسىدا ئانچە ئويلىنىپ باقماپتىكەنمەن. بۇ قېتىم ئۇشبۇ يازمىنى يېزىش ئۈچۈن ئىزدىنىپ ماتېرىيال كۆرۈش جەريانىدا، بۇ سۆزنىڭ ناھايىتى چوڭقۇر ئىلمىي ئاساسى بارلىقىنى ھېس قىلدىم. يەنى "ئالدىراش" دېگەن سائەت، ۋاقىت، ۋە ئىش قىلىش سۈرئىتى دېگەنگە قارىتىلغان بولۇپ، "يولدا قېلىش" بولسا بىر ئىشنى قىلىپ، ئەڭ ئاخىرىدا ئېرىشكەن ئۈنۈم ياكى نەتىجىگە قارىتىلغان. نۇرغۇن كىشىلەر ھاياتنى سائەتكە ئوخشىتىدۇ. ۋاقىتنى ئىش قىلىش سۈرئىتى ئاساسىدا قەدىرلەيدۇ. لېكىن، ۋاقىت بىلەن ئىش قىلىش سۈرئىتىگە قارىغاندا ئەڭ ئاخىرىدا ئېرىشكەن ئۈنۈم ۋە نەتىجە تېخىمۇ مۇھىم. كومپاس بىر ئىشنى قىلىپ ئېرىشكەن ئۈنۈمنىڭ سىمۋولى بولۇپ، ئۇ بىر ئىشنى قىلىشتىكى يۆنىلىش، مەقسەت، دانالىق، توغرا ھۆكۈم، ۋە تەكشۈرۈپ ئىنچىكە ئويلاش ئۈچۈن قىلىشتا ئەڭ تەكشۈرۈپ ئىنچىكە ...

كومپاسنى قەدىرلەيدىغان ئادەم ھەر قانداق بىر ئىشنى قىلىشتىن بۇرۇن، ئۇنىڭ قىممىتى توغرىسىدا چوڭقۇر ئويلىنىدۇ. ئۆز-ئۆزىدىن: "مەن ھازىر ئۆز ۋاقتىمنى ئەھمىيەتلىك ئۆتكۈزىۋاتىمەنمۇ؟ مەن ئۈچۈن ئەڭ مۇھىم ئىشلار قايسىلار؟ بار ۋاقتىمنى ئاشۇ مۇھىم ئىشلار ئۈچۈن قانچىلىك سەرپ قىلىۋاتىمەن؟ ھازىر قىلىۋاتقان ئىشىمنىڭ مەن كۆزلىگەن نىشانغا يېتىش ئۈچۈن قانچىلىك پايدىسى بار؟" سوراپ تۇرىدۇ. ئەھمىيەتسىز ئىشلار ئۈچۈن ئىسراپ قىلىۋاتقان ۋاقىتنى ئەڭ زور دەرىجىدە ئازايتىپ، پۈتۈن ۋاقتى بىلەن زېھنىنى ئەھمىيەتلىك ئىشلارغا قارىتىدۇ.

ياخشى تەربىيە ئاساسىغا قۇرۇلغان ئاڭ ئادەم ئۈچۈن بىر ئىچكى كۆزەتكۈچى ۋە يول باشلىغۇچى سىستېمىسى بولۇش رولىنى ئوينايدۇ. شۇڭا كىشىلەر ئىشنى ئۈنۈملۈك قىلىمەن دەيدىكەن، چوقۇم " سائەت" ئۇقۇمى ئاساسىغا قۇرۇلغان روھىي دۇنيادىن قۇتۇلۇپ، " كومپاس" ئاساسىدىكى روھىي دۇنيانى بەرپا قىلىشى كېرەك. ئىشنى قارىغۇلارچە تەز قىلىش، ياكى "ئالدىراش" ئۇسۇلىنى قوللىنىدىغان كىشىلەر ئۇزۇن مۇددەتلىك نۇقتىسىدىن قارىغاندا، قىلغان ئىشنى ئانچە ياخشى ئۈنۈمگە ئېرىشتۈرەلمەيدۇ، ياكى " يولدا قالىدۇ". سۈرئەت قوغلاشماي ئۈنۈم قوغلىشىش ئۆزىنىڭ ئىشنى قىلىشقىمۇ ۋە باشقىلار ئۈچۈن ئىشلەشكىمۇ قارىتىلغان بولۇپ، سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئىشنى قىلغان ۋاقتىڭىزدىمۇ سۈرئەت قوغلاشماسلىقىڭىز كېرەك.

2. ۋاقىت ماترىتساسى — پائالىيەتلەر

كوۋېي ئەپەندى كىشىلەرنىڭ پائالىيەتلىرىنى بىر ۋاقىت ماترىتساسىدىكى 4 كۋادىرانتقا بۆلگەن. بۇ يەردىكى "ماترىتسا" بىلەن "كۋادىرانت" دېگەن سۆزلەر ماتېماتىكا ئاتالغۇلىرى بولۇپ، ئۇنى ئانچە چۈشىنىپ كەتمەيدىغان ئوقۇرمەنلەر "بىر 4 كۋادىرانتلىق ماترىتسا" دېگەن سۆزنى "بىر 4 كاتەكلىك جەدۋەل"، دەپ چۈشەنسىمۇ بولىۋېرىدۇ. مەن بۇ ماترىتسانى 1-رەسىمدە چۈشەندۈردۈم. ئوقۇرمەنلەرگە قۇلايلىق بولسۇن ئۈچۈن، تۆۋەندە مەن بۇ رېسىمدىكى ھەر بىر كۋادىرانتنىڭ مەزمۇنىنى قايتا تىزىپ چىقىمەن:

(1) مۇھىم ۋە جىددىي ئىشلار

قىستاپ كەلگەن ئىشلار
كىرىزىسلار/قورقۇنچلۇق ئىشلار
پۈتتۈرۈش ۋاقتى بېكىتىلگەن ئىشلار

(2) مۇھىم ئەمما جىددىي ئەمەس ئىشلار
ئالدىنى ئېلىش ئىشلىرى
مۇناسىۋەت ئورنىتىش
پىلانلاش ۋە تەييارلىق كۆرۈش
سىستېمىلارنى ۋۇجۇدقا چىقىرىش
كەسپىي بىلىملەر ئىگىلەش
كۆڭۈل ئېچىش

(3) مۇھىم ئەمەس لېكىن جىددىي ئىشلار
ئورۇنسىز كاشىلا ئىشلىرى
ھاجەتسىز دوكلاتلار
مۇھىم ئەمەس يىغىن ۋە تېلېفونلار
باشقىلارنىڭ كىچىك ئىشلىرى
كەڭ تارالغان ئىشلار

(4) مۇھىم ئەمەس ھەمدە جىددىي ئەمەس ئىشلار
ئۇششاق-چۈششەك ئىشلار
ئالدىراش ئىشلار
مۇناسىۋەتسىز تېلېفونلار
ۋاقىتنى ئىسراپ قىلىدىغان ئىشلار
"قۇتۇلۇش" ئىشلىرى
چېكىدىن ئاشقان تېلېۋىزور، ئىنتېرنېت
ھەددىدىن ئارتۇق ئارام-ئەلىش

	جىددىي	جىددىي ئەمەس
مۇھىم	1 • قىستاپ كەلگەن ئىشلار • كرىزىسلار/قورقۇنچلۇق ئىشلار • تاپشۇرمىسا بولمايدىغان ۋاقتى بار ئىشلار	2 • ئالدىنى ئېلىش ئىشلىرى • مۇناسىۋەت ئورنىتىش • پىلانلاش ۋە تەييارلىق كۆرۈش • سىستېمىلارنى ۋۇجۇتقا چىقىرىش • كەسپىي بىلىملەر ئىگەللەش • كۆڭۈل ئېچىش
مۇھىم ئەمەس	3 • ئورۇنسىز كاشىلا قىلىش • ھاجەتسىز دوكلاتلار • مۇھىم ئەمەس يىغىن ۋە تېلېفونلار • باشقىلارنىڭ كىچىك ئىشلىرى • كەلگ تارالغان ئىشلار	4 • ئۇششاق چۈشەك ئىشلار • ئالدىراش ئىشلار • مۇناسىۋەتسىز تېلېفونلار • ۋاقتنى ئىسراپ قىلىدىغان ئىشلار • «قۇتۇلۇش» ئىشلىرى • ھەددىدىن ئارتۇق تېلېۋىزور، ئىنتېرنېت • ھەددىدىن ئارتۇق ئارام ئېلىش

1-رەسىم: مۇھىم ئىشلار بىلەن جىددىي ئىشلارنىڭ مۇناسىۋىتىنى چۈشەندۈرىدىغان تۆت كۋادرانتلىق ۋاقىت ماترىتساسى. كۋادرانت

يۇقىردا كۆرگىنىمىزدەك، بۇ 2خ2 ئۆلچەملىك ماترىتسا بىزگە جىددىيلىك چۈشەنچىسى بىلەن مۇھىملىق چۈشەنچىسىنىڭ مۇناسىۋىتىنى كۆرسىتىپ بېرىدىغان بولۇپ، بىز ئۇ ئارقىلىق ئۆز ۋاقتىمىزنى قانداق ئىشلارغا سەرپ قىلىۋاتقانلىقىمىزنى كۆرۈۋالالايمىز. بۇ ماترىتسانى تولۇق چۈشىنىش ۋە ئۈنۈملۈك قوللىنىشتا، ئاۋۋال ھەربىر ئىشقا ئائىت نىمىنىڭ مۇھىم ئىكەنلىكىنى ئېنىقلاپ چىقىشىڭىز كېرەك. يەنى سىز ئالدى بىلەن مېنىڭ ئالدىنقى يازمىدىكى 7 ئادەتنىڭ ئىچىدىكى 2-ئادەتتە كۆرسىتىلگەن ئىشلارنى ئوبدان قىلىشىڭىز كېرەك. ئەگەر ئۇنداق قىلمىسىڭىز، سىز ئۆزىڭىز ئۈچۈن قايسى ئىشلار مۇھىم ئىشلار، قايسى ئىشلار جىددىي ئىشلار ئىكەنلىكىنى پەرقلەندۈرەلمەيسىز.

بىرىنچى رەسىمدىكى ماترىتسا سىز ۋاقىت سەرپ قىلىشقا تېگىشلىك ئىشلارنى 4 كاتېگورىيىگە ئايرىپ بېرىدۇ. بىرىنچى كۋادرانتتىكى ئىشلار ھەم جىددىي ھەم مۇھىم ئىشلار بولۇپ، ئۇلار سىز چوقۇم قىلمىسىڭىز بولمايدىغان ئىشلاردۇر. بۇ ئىشلارنى قىلىش ئارقىلىق سىز كۆزلىگەن نىشانغا يېقىنلاشالايسىز ياكى ئۈنۈمگە يېتەلەيسىز. شۇڭا ئۇلار مۇھىم ئىشلار. سىز بۇ ئىشلارنى مەلۇم بىر ۋاقىت ئىچىدە قىلىپ بولمىسىڭىز بولمايدۇ. شۇڭا ئۇلار جىددىي ئىشلار. مەسىلەن، بۇ يىل يازدا ئالىي مەكتەپكە ئىمتىھان بېرىش.

سىز ئۆزىڭىزنىڭ ۋاقتىنى قالغان 3 كۋادرانتقا قانداق تەقسىم قىلىش مەسىلىسىدە ئوبدان

ئويلانمىسىڭىز بولمايدۇ. كۆپ ساندىكى كىشىلەر "جىددىي" دېگەن ئۇقۇمنىڭ مەجبۇرلىشى بىلەن 3-كۋادىرانتقا ئاسانلا كىرىپ قالىدۇ. لېكىن، بۇ كۋادىرانتتىكى ئىشلار سىزنىڭ ۋاقتىڭىزنى يېگەن بىلەن سىزنىڭ كۆزلىگەن نىشانىڭىزغا يېتىشىڭىزگە ھېچ بىر تۆھپە قوشمايدۇ. ئىشنى يۇقىرى ئۈنۈم بىلەن قىلىدىغان كىشىلەر ئۆزلىرى ئۈچۈن ئەڭ پايدىلىق ئىشلارنىڭ 2-كۋادىرانتتا ئىكەنلىكىنى ئوبدان بىلىدۇ. پىلانلاش، تەييارلىق قىلىش، ئالدىنى ئېلىش، مۇناسىۋەت ئورنىتىش، كىتاب ئوقۇش، كەسپىي بىلىمنى كېڭەيتىش، ۋە جىسمانىي جەھەتتىن چېنىقىش قاتارلىقلار مۇشۇ كۋادىرانتتىكى ئىشلارنىڭ بىر قىسىم مىساللىرىدۇر.

سىز ئۆزىڭىزنىڭ كۆڭۈل تۇيغۇسى ئاساسىدىلا 2-كۋادىرانتتىكى ئىشلارنىڭ كۆرۈنەرلىك نەتىجە قازىنىشتا ھالقىلىق رول ئوينايدىغان ئىشلار ئىكەنلىكىنى بىلىسىز. لېكىن، بۇ كۋادىرانتتىكى ئىشلاردىن ھەقىقىي تۈردە پايدىلىنىش ئۈچۈن، سىز ئالدى بىلەن ئۆزىڭىزدە 1- ۋە 2-ئادەتنى ئوبدان يېتىلدۈرىشىڭىز كېرەك. يەنى، ئالدى بىلەن ئۆزىڭىزدە 3- ۋە 4-كۋادىرانتتىكى ئىشلارغا "ياق" دەيدىغان بىر كۈچلۈك كىشىلىك خارەكتېرنى يېتىلدۈرىشىڭىز، ھەمدە ئۆزىڭىز ئۈچۈن ئەڭ مۇھىم ئىشلارنى تولۇق ۋە توغرا بايقاپ چىقىشىڭىز كېرەك. ئۇنداق قىلمىسىڭىز يۇقىرىقى 4 كۋادىرانت مەۋجۇد بولمايدۇ.

مەن ئۆزۈم ئۈچۈن ئەڭ مۇھىم ئىشلارنىڭ بىر قىسمىنى 70-يىللاردا ئوتتۇرا مەكتەپتە ئوقۇۋاتقان ۋاقتىمدىلا ئويلاپ چىققان بولۇپ، ئۇلار: (1) دۇنيادا قانچىلىك ئوقۇش بولسا ئۇلارنىڭ ھەممىسىنى ئوقۇش، (2) ئۆزۈمنىڭ ئىقتىسادىي تەقدىرىنى تۈپتىن ئۆزگەرتىش، (3) بىر بەختلىك ئائىلە قۇرۇشتىن ئىبارەت 3 ئىش ئىدى. بۇ قېتىم مۇشۇ ماقالىنى يېزىۋېتىپ، 1986-يىلى مەن ئابدۇشۇكۇر مۇھەممەتئىمىن ئەپەندى بىلەن ياپونىيىدە بىرگە بولغاندا ئۇ كىشى ماڭا دېگەن مۇنداق بىر سۆز ئېسىمگە كېلىپ قالدى: "بىر ئەر كىشى ئۈچۈن مۇھىم نەرسىدىن ئۈچى بار: بىرىنچىسى بىلىم، ئىككىنچىسى پۇل، ئۈچىنچىسى بىر ياخشى خوتۇن." يەنى، مەن ئۆزۈم ئۈچۈن ئويلاپ تاپقان مۇھىم ئىشلار بىلەن تەخمىنەن 15 يىلدىن كېيىن ئابدۇشۇكۇر مۇھەممەتئىمىن ئەپەندىدىن ئاڭلىغان مۇھىم ئىشلار بىر-بىرسىگە يېقىن چىقىپتۇ. مەن بۇ ئىشلارنى ئويلاپ ئۆز-ئۆزۈمدىن ھاياجانلىنىپ، شۇ كۈنى ئاخشىمى بىر قانچە سائەت ۋاقىت ئۇخلىيالماي قالدىم.

بىزگە سېمىنار بەرگەن مۇتەخەسسىنىڭ ئېيتىشىچە، ئىشنى يۇقىرى ئۈنۈم بىلەن قىلىدىغان كىشىلەر 75% ۋاقتىنى 2-كۋادىرانتقا، 20% ۋاقتىنى 1-كۋادىرانتقا، پەقەت 5% ۋاقتىنىلا 3-كۋادىرانتقا سەرپ قىلىدىغان بولۇپ، 4-كۋادىرانتقا ئاساسەن ۋاقىت سەرپ قىلمايدىكەن.

3. ۋاقىت ماترىتساسى ــــ نەتىجە

يۇقىرىقى 4 كۋادىرانتتىكى ئىشلار كەلتۈرۈپ چىقارغان نەتىجىمۇ ئوخشاش بولمايدۇ. مەن 2-رەسىمدە ھەر بىر كۋادىرانتقا ماس كېلىدىغان نەتىجىلەرنىڭ مىساللىرىنى تىزىپ چىقتىم. ئوقۇرمەنلەرگە ئاسان بولسۇن ئۈچۈن، تۆۋەندە مەن 2-رەسىمدىكى نەرسىلەرنى يەنە بىر قېتىم

تىزىپ چىقىمەن.

(1) مۇھىم ۋە جىددىي ئىشلار
كۆچلۈك بېسىم ھېس قىلىش
قاتتىق ھېرىپ كېتىش
ئەندىشىگە پېتىش
قىيىن مۇناسىۋەتلەرگە دۇچ كېلىش
سالامەتلىكى ناچارلىشىش

(2) مۇھىم ئەمما جىددىي ئەمەس ئىشلار
يىراقنى كۆرۈش
توغرا ھۆكۈم چىقىرىش
ئىشلارنى ياخشى باشقۇرۇش
ياخشى تەڭپۇڭلۇق ساقلاش
مۇناسىۋەت ۋە سالامەتلىكتە ياخشى بولۇش
خىزمەتتە ئۆسۈش

(3) مۇھىم ئەمەس لېكىن جىددىي ئىشلار
ئىشنى باشقۇرالماي قېلىش
تىت-تىت بولۇش ۋە چۈشكۈنلىشىش
خىزمەتتە چەكلىمىگە ئۇچراش
باشقىلار بىلەن سۈركىشىش
نارازىلىق قىلىش
باشقىلارنىڭ قۇربانى بولغاندەك ھېس قىلىش

(4) مۇھىم ئەمەس ھەمدە جىددىي ئەمەس ئىشلار
مەسئۇلىيەتسىزلىك قىلىش
باشقىلارغا يۆلىنىۋېلىش
ۋاقىتقا ئىچ ئاغرىتىش
ئىش ئۆتۈپ كەتكەندىن كېيىن پۇشايمان قىلىش

	جىددىي	جىددىي ئەمەس
مۇھىم	1 • كۈچلۈك بېسىم ھېس قىلىش • قاتتىق ھېرىپ كېتىش • ئەندىشىگە پېتىش • قىيىن مۇناسىۋەتلەرگە دۇچ كېلىش • سالامەتلىكى ناچارلىشىش	2 • يىراقنى كۆرۈش • توغرا ھۆكۈم چىقىرىش • ئىشلارنى ياخشى باشقۇرۇش • ياخشى تەڭپۇڭلۇق ساقلاش • مۇناسىۋەت ياخشى بولۇش • سالامەتلىكى ياخشى بولۇش • خىزمەتتە ئۆسۈش
مۇھىم ئەمەس	3 • ئىشنى باشقۇرۇلماي قېلىش • تىت — تىت بولۇش ۋە چۈشكۈنلىشىش • خىزمەتتە چەكلىمىگە ئۇچراش • باشقىلار بىلەن سۈركىلىشىش • نارازىلىق قىلىش • باشقىلارنىڭ قۇربانى بولغاندەك ھېس قىلىش	4 • مەسئۇلىيەتسىزلىك قىلىش • باشقىلارغا يۆلىنىۋېلىش • ۋاقىتقا ئىچ ئاغرىتىش • ئۆتۈپ كەتكەن ئىشقا پۇشايمان قىلىش

2ـرەسىم: مۇھىم ئىشلار بىلەن جىددىي ئىشلارنى قىلىشتىن كېلىپ چىقىدىغان نەتىجىلەرنى چۈشەندۈرىدىغان تۆت كۋادرانتلىق ۋاقىت ماترىتساسى.

ئەگەر يۇقىرىقى تىزىملىكنى ئوبدان تەھلىل قىلىدىغان بولساق، مۇنداق بىر خۇلاسىگە كېلىمىز: 1ـكۋادرانتتىكىسى زۆرۈر ئىشلار. 2ـكۋادرانتتىكىسى ئۈنۈم بېرىدىغان ئىشلار. 3ـكۋادرانتتىكىسى ئادەم گوللايدىغان، ئادەمنى قۇربان قىلىدىغان ئىشلار. 4ـكۋادرانتتىكىسى بولسا ئىسراپچىلىق ھېسابلىنىدىغان ئارتۇقچە ئىشلار.

4. تۆت ناچار ئادەت ۋە 3 مۇھىم ئىش

مېنىڭ بۇ يازمىنى تەييارلىشىمغا، بۇ يىلنىڭ بېشىدا بىر توردىشىمىز بىلىك مۇنبىرىدە سورىغان مۇنداق سوئاللار تۈرتكە بولدى: "مەن قانداق قىلىمەن؟"، "بىز قانداق قىلىمىز؟". بۇ توردىشىمىزنىڭ سوراۋاتقىنى "بىز ئۇيغۇر مەسىلىسىنى قانداق ھەل قىلىمىز؟" دېگەندىن ئىبارەت ئىدى. مەن بۇرۇنمۇ ئېيتىپ ئۆتكەندەك، بىر مەسىلىنى ھەل قىلىش ئۈچۈن، ئالدى بىلەن ئۇ مەسىلىنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى، ۋە ئۇنى نېمە كەلتۈرۈپ چىقارغانلىقىنى ئايدىڭلاشتۇرۇۋېلىشقا توغرا كېلىدۇ. يۇقىرىقى سوئالنى كۆرگەندىن كېيىن، مەندە ھازىرقى ئۇيغۇر مەسىلىسىنى بىر فورمۇلالاشتۇرۇپ بېقىش ئىستىكى تۇغۇلدى. مەن چەت ئەلگە چىققاندىن بۇيان، ئۆزۈم كۆرگەن، ئاڭلىغان، ۋە ئوقۇغان نەرسىلەر ئاساسىدا ئۇيغۇرلارنىڭ ھازىرقىدەك بىر قىسىم ناچار پىسخىكا،

روھىي ھالەت، مىجەز ۋە ئۆرپ-ئادەتلىرىنىڭ ئۇيغۇر مىللىتىدە قاچاندىن باشلاپ شەكىللىنىشكە باشلىغانلىقىنى، ھەمدە ئۇنىڭغا نىمە سەۋەب بولغانلىقىنى چۈشىنىشكە تىرىشىپ كەلدىم. ھەمدە يېقىندا بۇ مەسىلىلەر توغرىسىدا ئۆزۈم رازى بولغۇدەك بەزى چۈشەنچىلەرگە ئىگە بولۇپ، ئۇلارنى ئالدىنقى يازمامدا ئازراق بايان قىلدىم. شۇڭا ئۇنى بۇ يەردە قايتا تەكرارلىمايمەن. ئەگەر بىز ھازىرقى ئۇيغۇر جەمئىيىتىنى ئەستايىدىل كۆزىتىپ باقىدىغان بولساق، باشقىلار ئەمەس ئۆزىمىز كەلتۈرۈپ چىقارغان، ھازىر ئۇيغۇرلارغا ناھايىتى ئېغىر زىيان يەتكۈزىۋاتقان چوڭ ناچار ئادەتلەردىن مۇنداق تۆتنى بايقىيالايمىز:

1) كىتاب ئوقۇماسلىق
2) بالا تەربىيىلەشكە ئەھمىيەت بەرمەسلىك
3) ئۆز-ئارا ئۇيۇشالماسلىق
4) پۇل-ۋاقىت بايلىقىنىڭ كۆپ قىسمىنى مېھماندارچىلىق بىلەن ئىسراپ قىلىش

تۆۋەندە مەن بۇ 4 ئادەتنىڭ ھەر بىرسى ئۈستىدە قىسقىچە توختىلىپ ئۆتىمەن.

1) كىتاب ئوقۇماسلىق. بۇ ئىش توغرىسىدا كۆپ سۆزلىمىسەممۇ، ئۇ ھەممەيلەنگە ئايان. ھازىر ئۇيغۇر دىيارىدا بىرسى بىر كىتاب يېزىپ ئېلان قىلسا، ئۇنىڭدىن ئاران 3 مىڭدىن 5 مىڭ دانىغىچە سېتىلىدىكەن. ئون مىليونغا يېقىن نوپۇسقا ئىگە بىر مەدەنىيەتلىك مىللەت ئۈچۈن بۇ بىر نومۇس قىلىدىغان ئىش. مەن بۇ مەسىلە توغرىسىدا ئىككى قېتىملىق يازما "سۆھبەت" تىمۇ بىر ئاز توختالغان. بۇ قېتىم بۇنىڭدىن كۆپ توختالمايمەن.

2) بالا تەربىيىلەشكە ئەھمىيەت بەرمەسلىك. ئۇيغۇر مىللىتىنىڭ ناخشا-ئۇسسۇلغا ماھىر ۋە ئامراق، ھەمدە ئويۇنخۇمار ۋە مېھماندوست مىللەت ئىكەنلىكى ھەممىگە ئايان. مەن بۇرۇنمۇ ئېيتىپ ئۆتكەندەك، ئەگەر ئۇيغۇرلار يوقاپ كېتىش تەھدىتىگە دۇچار بولماي، دۇنيادا بىر ئاز يۈز-ئابرويغا ئىگە ھالدا ياشاۋاتقان بىر مىللەت بولغان بولسا، يۇقىرىقى ئەھۋال ھەرگىزمۇ بىر ئەيىپلەشكە تېگىشلىك ئىش بولالمايتتى. لېكىن، ھازىرقى رېئاللىق ئۇنداق ئەمەس. ئۇيغۇرلار دۇچ كېلىۋاتقان تەقدىرنىڭ قايسى دەرىجىدە ناچار ئىكەنلىكىنى بۇ يەردە دەپ ئولتۇرۇشنىڭ ھاجىتى يوق. ناخشا-ئۇسسۇل ۋە سورۇن پائالىيىتىنىڭ ھازىر ئۇيغۇر جەمئىيىتىدە تۇتقان ئىنتايىن نامۇۋاپىق ئورنى ۋە ئويناۋاتقان زىيانلىق رولى توغرىسىدا يالقۇن رۆزى ئەپەندى ئۆزىنىڭ "بىز قانداقلارچە ناخشا-ئۇسسۇل مىللىتى ئاتىلىپ قالدۇق؟" دېگەن ماقالىسىدە ئەتراپلىق تەھلىل ئېلىپ بېرىپتۇ. بۇ ماقالە

http://www.meripet.com/Academy

دېگەن تور بېتىدە بار بولۇپ، مەن ئوقۇرمەنلەرگە ئۇنى بىر قېتىم ئوقۇپ چىقىشنى تەشەببۇس قىلىمەن. ھازىر مەيلى ئۇيغۇر دىيارىدا بولسۇن ياكى چەت ئەلدە بولسۇن، نۇرغۇن ئاتا-ئانىلار ئۆز پەرزەنتلىرىنىڭ ئايىغى چىقماستىلا ئۇسسۇل ئويناشنى دوراشنى باشلىغانلىقىدىن ئىنتايىن خۇشاللىنىدۇ، ھەمدە ناھايىتى پەخىرلىنىدۇ. شۇنداق، بالىڭىزنىڭ ئەڭ كۆپ كۆرۈدىغىنى سىزنىڭ ۋە باشقا ئۇيغۇرلارنىڭ ئۇسسۇل ئوينىشى بولغاندىكىن، بالىڭىزنىڭ ئەڭ كۆپ ئاڭلايدىغىنى سىزنىڭ "ئويناڭ بالام ئويناڭ" دېگەن دەۋىتىڭىز بولغاندىكىن، بالىڭىزنىڭ بىرىنچى

بولۇپ ئۆگەنگەنلىكىنى ئۇيغۇر ئۇسلۇبىدا بولدى. ئاق تەنلىكلەر ئۇيغۇر ئاتا-ئانىلارنىڭ ئورنىدا بالىلىرىغا ئاشۇنداق كىچىك ۋاقتىدىلا قايسى ئىشنى ئۆگەتتى، بىلەمسىز؟ كىتاب ئوقۇشنى! بەزى ئانىلار قورسىقىدىكى تېخى تۇغۇلمىغان بالىلىرىغا ئۈنلۈك ئاۋاز بىلەن كىتاب ئوقۇپ بېرىدۇ. ئامېرىكىدىكى ھەر بىر كىچىك شەھەرلەرگە سېلىنغان شەھەر كۇتۇپخانىلىرىغا بارسىڭىز، نۇرغۇن ئاق تەنلىك ئانىلارنىڭ 5 ياشتىن كىچىك بالىلىرىنى شۇ يەردە بېقىۋاتقانلىقىنى كۆرىسىز. بەزىلىرى بالىلىرىغا كىتابنى ئۆزى ئوقۇپ بېرىدۇ. بەزىلىرى بولسا كىتابنى بالىسىغا ئوقۇتۇپ، ئۆزى يېنىدا چۈشەندۈرۈپ ياكى خاتا كەتكەن يەرلىرىنى تۈزىتىپ بېرىپ قاراپ ئولتۇرىدۇ. ياپونلۇق ئانىلارنىڭ ئاساسلىق ۋەزىپىسى پەقەت ئىككى: بالا تەربىيىلەش ۋە ئېرىنى كۈتۈش. ئۇلاردا ئۇيغۇرلارنىڭكىدەك ئولتۇرۇش ئاساسەن يوق بولۇپ، ئۇ ئانىلار ئۆمۈر بويى ئولتۇرۇش ۋە مېھماندارچىلىقتا ئاساسەن بېرىپ باقمايدۇ. ياپونلۇقلارنىڭ ھازىرقى ساپاسى بىلەن مىللىي روھىي مانا مۇشۇنداق بارلىققا كەلگەن. سىز بالىڭىزغا كىچىك ۋاقتىدىن باشلاپلا ئۇسسۇل ئويناشنى ئۆگەتسىڭىز بالىڭىز ئۇسسۇلغا ۋە باشقا ئويۇنغا ئامراق، ئۇلاردىن ئىنتايىن ھوزۇرلىنىدىغان بولۇپ چوڭ بولىدۇ. توپ ئويناشنى ئۆگەتسىڭىز توپقا ئامراق ۋە ئۇنىڭدىن ھوزۇرلىنىدىغان بولۇپ چوڭ بولىدۇ. كىتاب ئوقۇشنى ئۆگەتسىڭىز بىر كۈن كىتاب ئوقۇمىسا تۇرالمايدىغان، بىر ئاز كىتاب ئوقۇمىسا ئاخشىمى ئۇخلىمايدىغان بولۇپ چوڭ بولىدۇ. ئويلاپ بېقىڭ: ئاخىرىدا قايسى خىلدا چوڭ بولغان بالا ئۇتۇپ چىقىدۇ؟ مەن 2006-يىلى ۋە 2007-يىلى يۇرتقا تۇغقان يوقلاشقا بارغاندا، تېلېۋىزوردا كىچىك بالىلارنىڭ ئۇسسۇل ئويناش ۋە ناخشا ئېيتىش مۇسابىقىسىنى كۆپ قېتىم كۆرۈپ قالدىم. ئاشۇنىڭغا ئوخشاش بىلىم مۇسابىقىسىمۇ بارمۇ؟ بۇ بالىلارنىڭ ئۇيغۇر جەمئىيىتىدە ئۆگىنىۋاتقان ئۇسسۇل بىلەن ناخشىلىرى يېتىشمەمدىكەن؟ 19-ئەسىرنىڭ ئوتتۇرىلىرىدا باشلانغان بىر دەۋرنى خەلقئارادا "سانائەت دەۋرى" دەپ ئاتايتتى. ھازىرقى دەۋرنى بولسا "بىلىم ئىشچىلىرى دەۋرى" (ئىنگلىزچە "knowledge worker age") دەپ ئاتايدۇ. ئۇيغۇرلار قايسى دەۋردە ياشاۋاتىدۇ؟ "مېھماندارچىلىق سورۇن دەۋرى" دە دېسەك توغرا بولامدۇ؟ ئومۇملاشتۇرۇپ ئېيتقاندا، ھازىر مۇتلەق كۆپ ساندىكى ئاتا-ئانىلارنىڭ ئولتۇرۇش-مېھماندارچىلىق ئۈچۈن سەرپ قىلىدىغان ۋاقتى كىشىنى چۆچۈتىدىغان دەرىجىدە كۆپ بولۇپ، بۇ ھادىسىنى مۇۋاپىق تەسۋىرلەش ئۈچۈن مەن ھازىر "قالاقلىق" دېگەن سۆزدىن باشقا سۆز تاپالمىدىم. ئۇنىڭ ئەكسىچە، ئۆزلىرىنىڭ بوش ۋاقتلىرىنىڭ مۇتلەق كۆپ قىسمىنى بالا تەربىيىسى ئۈچۈن سەرپ قىلىدىغان ئاتا-ئانىلار ئىنتايىن ئاز.

ناخشا-ئۇسسۇل ئىنسانلارنىڭ مەنىۋى تۇرمۇشىنى بېيىتىدىغان بىر نەرسە، لېكىن ئۇ ئىنسانلارنىڭ ئۆز مەۋجۇتلىقىنى ساقلاپ قېلىشىنى كاپالەتكە ئىگە قىلىدىغان بىر نەرسە ئەمەس. شۇنداق بولغاچقا، ئۇيغۇرلاردىن ناخشا-ئۇسسۇل چولپانلىرى كۆپلەپ چىقسا، ھەمدە بۇ چولپانلار پۈتۈن دۇنياغا يۈزلەنسە، ئۇلار ئۇيغۇرنى دۇنياغا تونۇتالىشى ھەقىقەتەن مۇمكىن. ھەمدە نۆۋەتتە ئۇيغۇرنى دۇنياغا تونۇتۇشمۇ ناھايىتى مۇھىم. لېكىن ئۇ ئۇيغۇرلارنىڭ دۇنيادىكى قىممىتى ۋە ئورنىنى ئۆستۈرۈپ بېرەلمەيدۇ. كۆپىنچە ئەھۋالدا بىر مىللەتنى پۈتۈن دۇنيا تونۇغان بىلەن، ئۇنىڭ باشقىلار ئالدىدا ئېتىبارغا ئىگە بولۇشى، ياكى باشقىلار تەرىپىدىن قەدىرلىنىشى ناتايىن. مەسىلەن، سىگانلارنى پۈتۈن دۇنيا تونۇيدۇ، لېكىن ئۇلارنى ھېچ كىم كۆزگە ئىلمايدۇ. ئەرەب دۆلەتلىرى ئىچىدە دۇنيا بويىچە ئەڭ بايلىرىدىن بىر قانچىسى بولغىنى بىلەن، ئۇلارنىمۇ غەرب ئەللىرى ئانچە

كۆزگە ئىلمايدۇ. سەۋەبى ئۇلاردا پۇل بولغىنى بىلەن، نۆۋەتتىكى ئىنسانلار جەمئىيىتىنىڭ تەرەققىياتىغا كۆرۈنەرلىك تۆھپە قوشقۇدەك قۇدرەت يوق. ياپونلۇقلار نۇرغۇن ياخشى نەرسىلەرنى ئىشلەپ چىقىرىدۇ. شۇڭا دۇنيا ئۇلارنىڭ ئىززەت-ھۆرمىتىنى قىلىدۇ. يەھۇدىيلار بىر كىچىك مىللەت بولغىنى بىلەن، ئۇلارنىڭ ئىچىدە ھازىر ئىنسانلار جەمئىيىتىنىڭ تەرەققىياتىغا زور تۆھپە قوشۇۋاتقانلار ناھايىتى كۆپ. شۇڭا غەرب ئەللىرى ئۇلارنى خېلى ئەتىۋارلايدۇ (يەھۇدىيلارنىڭ ئىنتايىن ناچار تەرەپلىرى، ھەتتا ئىنسانلارغا قىلغان جىنايى ئىشلىرىمۇ خېلى كۆپ، لېكىن ئۇلار مەن بۇ يەردە ئىلگىرى سۈرمەكچى بولغان ئىدىيە بىلەن مۇناسىۋەتسىز بولغاچقا، ئۇلار ئۈستىدە توختالمايمەن). نۆۋەتتىكى ۋەزىيەت ئاستىدا، ئۇيغۇر ياش-ئۆسمۈرلىرىنىڭ ناخشا-ئۇسسۇل ۋە سورۇن پائالىيىتىگە بولغان قىزىقىشىنىڭ دەرىجىسى تۆۋەنلىتىپ، ئۇنىڭ ئورنىغا ئۇلارنىڭ كىتابقا بولغان قىزىقىش دەرىجىسىنى ئۆستۈرۈش، ئۇيغۇرلارنى دۇنياغا تونۇتۇش ۋە ئۇنىڭ دۇنيادىكى قىممىتىنى ئۆستۈرۈشكە قارىغاندا، ئۇز مەۋجۇدلۇقىنى ساقلاپ قېلىش ئۈچۈن تېخىمۇ بەكرەك زورۇردۇر.

مەن ئۇيغۇر ئولتۇرۇشى مەسىلىسى ئۈستىدە بۇرۇنمۇ ئازراق توختالغان. قىزىقىدىغانلار ئۇنى تۆۋەندىكى تور بېتىدىن كۆرسە بولىدۇ (يازما سۆھبەت 2-قىسىم 12-سوئالنىڭ جاۋابى):

http://www.bilik.cn/bbs/viewthread.php?tid=2916&extra=&page=5

3) ئۇيۇشالماسلىق. مەن ئالدى بىلەن ئوقۇرمەنلەرنى مەمەتئېلى زۇنۇن ئەپەندىنىڭ "قوش مەسچىت" دېگەن ئەسىرىنى بىر ئوقۇپ بېقىشقا چاقىرىمەن. ئۇ ماقالىنىڭ تور ئادرېسى:

http://www.bilik.cn/dpindex.php?pagetype-bbsthread-a-tid-17004.html

مەن بۇنىڭدىن 6-7 يىل ئىلگىرى، بىر غەرپلىك تارىخشۇناس يازغان ئىنگلىز تىلىدىكى تارىخ كىتابىنى ئوقۇغان ئىدىم. بۇ كىتابتا ئۇيغۇر دىيارىنىڭ 1912-يىلىدىن 1949-يىلىغىچە بولغان ئارىلىقتىكى تارىخى يېزىلغان ئىكەن. مېنىڭ شۇ كىتابنى ئوقۇپ ئېسىمدە قېلىشىچە، ئاشۇ مەزگىلدە ئۇيغۇر دىيارىدا مۇقىم تۇرغان گومىنداڭ ئەسكەرلىرىنىڭ سانى 30 مىڭدىن ئاشمايدىكەندۇق (ئەگەر مېنىڭ ئېسىمدە قالغىنى خاتا بولغان بولسا، توغرىسىنى بىلىدىغانلار مۇشۇ يازمىنىڭ ئاخىرىسىدا ئەسكەرتىپ قويغان بولسا). مەن كىتابنى ئوقۇپ مۇشۇ يەرگە كەلگەندە ئىنتايىن ھەيران بولغان ئىدىم: 30 مىڭ ئەسكەر قانداق قىلىپ نەچچە مىليون ئۇيغۇر خەلقىنى شۇنچە ئۇزاق بېسىپ تۇرالىغاندۇ؟ مېنىڭ كېيىن چۈشىنىشىمچە، گومىنداڭ ئەسكەرلىرىنىڭ ئاشۇنداق قىلالىشىدىكى ئاساسلىق سەۋەبلەرنىڭ بىرسى، يۇقىرىقى "قوش مەسچىت" دېگەن ئەسەردە بايان قىلىنغان، بىرلىشىپ دۈشمەنگە قارشى تۇرماي، ئۇنىڭ ئورنىغا "ئۇ سېمىز، مەن ئورۇق" دەپ ئۆز-ئارا پاش قىلىشىپ، ئۆز-ئارا ئورا كولىشىپ، ئۆز-ئارا قەستلىشىپ، ئەڭ ئاخىرىدا ھەممىسى تەڭ ھالاك بولغانلىقى ئىكەن. ئۇيغۇرلاردىكى ئۆز-ئارا ئۇيۇشالماسلىق، بىرلىشىپ بىر ئىشنى ۋۇجۇدقا چىقىرالماسلىق ئەھۋالى ھازىرمۇ ئىنتايىن ئېغىر. بۇ ئەھۋال ئۇيغۇر دىيارىدىمۇ، چەت ئەلدىمۇ ئوخشاشلا مەۋجۇد، بۇ ناچار ئادەت ئۈچۈن ئۇيغۇرلار ھازىرمۇ ئىنتايىن ئېغىر بەدەل تۆلەۋاتىدۇ.

4) پۇل-ۋاقىت بايلىقىنى مېھماندارچىلىق بىلەن ئىسراپ قىلىش. بۇ ناچار ئادەت توغرىسىدا شەبنەم مۇنبىرىدىكى "تويۇڭنى چوڭ قىلغىچە، غېمىڭنى چوڭ قىل" دېگەن ماقالە بىلەن يۇقىرىقى "بىز قانداقلارچە ناخشا-ئۇسسۇل مىللىتى ئاتىلىپ قالدۇق؟" دېگەن ماقالىدا يېتەرلىك مەزمۇنلار بار ئىكەن. ئالدىنقى ماقالىنىڭ تور ئادرېسى:
http://bbs.xabnam.com/read.php?tid-49315.html

شۇڭا مەن بۇ مەسىلىدە كۆپ توختالمايمەن. مېنىڭچە ئۇيغۇرلارنىڭ پۇل بىلەن ۋاقىتنى سورۇن پائالىيىتىگە ھازىرقىدەك سەرپ قىلىشى، "ناچار ئادەت" دەرىجىسىدىن ئاللىقاچان ئېشىپ، "يۇقىرى دەرىجىلىك قالاقلىق" دەرىجىسىگە بېرىپ يەتتى، دېسىمۇ ئارتۇقچىلىق قىلمايدۇ. ئاتا-ئانىلارنىڭ پۇلى بىلەن ۋاقتى ئاساسەن سورۇن پائالىيەتلىرى بىلەن تۈگىگەنلىكتىن، بالىسىنى ياخشى تەربىيىلەشكە ۋاقتى بىلەن پۇلى يوق، ئۆزى كىتاب ئېلىپ ئوقۇيدىغانغىمۇ ۋاقىت بىلەن پۇلى يوق، بالىلىرىمۇ ياخشى تەربىيە كۆرەلمەي، ئۆزلىرىمۇ "ھەرنى بىلەپ تۇرۇش" ئىشى بىلەن شۇغۇللىنالمايۋاتىدۇ. بۇ بىر يامان سۈپەتلىك ئايلىنىش جەريانىغا ئايلىنىپ، ئۇيغۇرلارنىڭ ئۆز مەۋجۇتلۇقىنى ساقلاپ قېلىشىغا مۆلچەرلىگۈسىز زىيانلارنى ئېلىپ كېلىۋاتىدۇ. تەرەققىي تاپقان مىللەتلەردە ھەممىدىن بەك ئومۇملاشقان ئادەت كىتاب ئوقۇش ئادىتىدۇر. سورۇن مەدەنىيىتى ئەمەس. ئامېرىكىنىڭ پرېزىدېنتى، پارلامېنت ئەزالىرى، بىلىل گايتىسكە ئوخشاش كارخانا چولپانلىرى، سپورت چولپانلىرى، كىنو چولپانلىرى، ۋە سەنئەت چولپانلىرىنىڭ كۆپلىرى مۇددەتلىك ھالدا يەسلى، باشلانغۇچ ۋە ئوتتۇرا مەكتەپلەرگە بېرىپ، ياش-ئۆسمۈرلەرگە كىتاب ئوقۇپ بېرىپ، ئۆز خىزمىتى ۋە كەسپى توغرىسىدا سۆزلەپ بېرىپ، ئۇلارنى كىتابنى كۆپ ئوقۇپ، ئىلىم-پەننى ياخشى ئۆگىنىپ، كەلگۈسىدە ئۆزلىرىدەك ئادەم بولۇپ چىقىشقا قىزىقتۇرىدۇ. بىزنىڭ ئىدارىمۇ ھەر ئايدا نەچچە قېتىم ئەتراپتىكى باشلانغۇچ ۋە ئوتتۇرا مەكتەپلەردىن كەلگەن ئېكسكۇرسىيەچىلەرنى قوبۇل قىلىپ، ئۇلارغا كائىنات بىلىملىرى ۋە كائىناتنى تەكشۈرۈش تېخنىكىسى توغرىسىدا بىلىم سۆزلەپ، ئۇلارنى كىچىك ۋاقتىدىن باشلاپلا تەبىئىي - پەن ۋە ئېنجېنېرلىك كەسپلىرىگە قىزىقىدىغان قىلىشقا يېتەكلەيدۇ. مەن ئەمدى بۇنىڭدىن كۆپ گەپ قىلماي. ئۇيغۇرلارنىڭ بۇ جەھەتتىكى ئەھۋالىغا ئۆزىڭىز قاراپ بېقىڭ.

ئەگەر بىز باشقىلار كەلتۈرۈپ چىقارغان تەسىر ۋە ئۆزگىرىشلەرنى بىر ياققا قايرىپ قويۇپ، پەقەت ئۇيغۇرلار ئۆزلىرى كەلتۈرۈپ چىقارغان نۆۋەتتىكى ئەھۋالنى ئويدان كۆزىتىدىغان بولساق، يۇقىرى سۈپەتلىك لىدېرلارنىڭ كەملىكى ۋە ساپانىڭ تۆۋەنلىكىدىن، ئۇيغۇرلار مىللىي روھنىڭ باشقا نۇرغۇن نەرسىلەردىن مۇھىم ئىكەنلىكىنى تونۇپ يېتەلمەيۋاتقانلىقىنى، شۇ سەۋەبتىن مىللىي مەدەنىيەت، مىللىي ئۆرپ-ئادەت، ئەخلاق،، تىل ۋە دىن قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالغان مىللىي كىملىكنىڭ ناھايىتى ئېغىر دەرىجىدە تەھدىتكە دۇچ كېلىشىگە بىلىپ-بىلمەي يول قويۇپ بېرىۋاتقانلىقىنى ھېس قىلالايمىز. شۇڭا مەن ئۇيغۇرلارنىڭ يۇقىرىدا تىلغا ئېلىنغان 4 ناچار ئادەتنى يوقىتىپ، بۇنىڭدىن كېيىن قۇدرەت تېپىشى ئۈچۈن قىلىشقا تېگىشلىك ئىشلاردىن تۆۋەندىكى 3 ئىشنى ھېس قىلدىم:

مىللىي ساپانى ئۆستۈرۈش، مىللىي روھنى ئۇرغۇتۇش، ۋە مىللىي كىملىكنى ساقلاپ قېلىش

بۇ ئىشلار " بىز قانداق قىلىمىز" دېگەن سوئالغا جاۋاب بولىدىغان، يۇقىرىقى ۋاقىت ماترىتساسىنىڭ 2-كۋادرانتىغا تەۋە بولغان مۇھىم ئىشلاردۇر. مەن ھەر بىر ئوقۇرمەنلەردىن يۇقىرىقى 4 ناچار ئادەت بىلەن 3 مۇھىم ئىشنى ھەر ۋاقىت ئېسىدىن چىقارماسلىقنى سورايمەن. مەن ئەسلىدە يۇقىرىقى 3 مۇھىم ئىشقا " زامانغا ماسلاشقان ئالىي سۈپەتلىك لىدېرلارنى يېتىلدۈرۈش" دېگەن 4-ئىشنى قوشۇشنى پىلانلىغان ئىدىم. كېيىن ئويلاپ باقسام، مىللەتنىڭ ساپاسى ئۆسۈپ، مىللىي روھى ئۇرغىسا، ھەمدە لىدېر ۋە داھىي يېتىشىپ چىقىش ئۈچۈن زۆرۈر بولغان شەرت-شارائىت پىشىپ يېتىلسە، ئۇنىڭدىن تەبىئىي ھالدا بىر قىسىم ئالىي سۈپەتلىك لىدېرلارمۇ چىقىدىكەن. شۇنىڭ بىلەن ئۇنى بىر ئايرىم ئىش قاتارىغا كىرگۈزمىدىم.

5. ئۇيغۇر ياشلىرىغا تەكلىپ

ھىندىستاننىڭ ھەمدە ھىندىستان مۇستەقىللىق ھەرىكىتىنىڭ دۇنياغا مەشھۇر داھىيسى ماھاتما گەندى مۇنداق دەيدۇ: " بىز قىلىۋاتقان ئىشلار بىلەن بىز قىلالايدىغان ئىشلار ئوتتۇرىسىدىكى پەرق دۇنيا مەسىلىلىرىنىڭ مۇتلەق كۆپ قىسمىنى ھەل قىلىۋېتەلەيدۇ." بۇ سۆز ماڭا نىسبەتەن خۇددى ئۇيغۇرلار ئۈچۈن دېيىلگەندەكلا تۇيۇلدى. يەنى، ئەگەر بىز ھازىر قىلىۋاتقان ئىشلار بىلەن قىلالايدىغان ئىشلار ئوتتۇرىسىدىكى پەرقنى تېپىپ چىقىپ، شۇ تېپىپ چىققان ئىشلارنىڭ ھەممىسىنى قىلساق، بىزنىڭ ھەممە مەسىلىلىرىمىز ھەل بولۇپ كەتكەن بولاتتى. بۇ يازمىدا ھازىرغىچە بايان قىلغان نەرسىلەرنى ئىككى ئېغىز سۆزگە يىغىنچاقلاش مۇمكىن: مەركەزلەشتۈرۈش ۋە ئىجرا قىلىش. مەركەزلەشتۈرۈش دېگىنىمىز بارلىق دىققىتىمىزنى "مۇھىم ئىشلار" غا مەركەزلەشتۈرۈش بولۇپ، "ئىجرا قىلىش" دېگىنىمىز ئاشۇ مۇھىم ئىشلارنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتىن ئىبارەت. مەن يۇقىرىدا ئۇيغۇرلارنىڭ ھازىرقى 4 چوڭ ناچار ئادىتى بىلەن 3 چوڭ مۇھىم ئىشنى كۆرسىتىپ ئۆتتۇم. بۇ ناچار ئادەتلەرنى تۈگىتىپ، مۇھىم ئىشلارنى تەدرىجىي ھالدا ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۇيغۇرلارنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى ستراتېگىيىسى بولۇشى كېرەك. لېكىن، ئېنىق ستراتېگىيەنىڭ بولۇشى بىر ئىش، ئۇنى ئەمەلىيەتتە ئىجرا قىلىش ۋە ئەمەلگە ئاشۇرۇش يەنە بىر ئىش. يۇقىرىقى نەرسىلەرنى مەن دېمىسەممۇ بىلىدىغانلار ناھايىتى كۆپ. بىزنىڭ بۇرۇن ئۆتكەن دانىشمەنلىرىمىز ئىچىدە بۇنداق ستراتېگىيىنى تەپسىلىي ئويلاپ چىققان ۋە ئوتتۇرىغا قويغانلارنىمۇ كۆرمەك تولا. ھازىرقى گەپ، " بىر ئىشنى بىلىپ ئۇنى قىلماسلىق، ئۇنى بىلمىگەنلىك بىلەن باراۋەر" دىن ئىبارەت بولۇپ قېلىۋاتىدۇ.

يۇقىرىقى ناچار ئادەتلەرنى تاشلاپ، مۇھىم ئىشلارنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن خېلى ئۇزۇن بىر مەزگىل ۋاقىت كېتىدۇ. بۇ نىشاننى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن، ئۇيغۇر ياشلىرى باشلامچى بولۇشى كېرەك. ھەمدە ئىشنى ھازىر ئەمدى تۇغۇلۇۋاتقان ۋە يېشى كىچىك باللاردىن باشلاش كېرەك. مەن ھەر بىر كىشىنىڭ ئۆز-ئۆزىدىن مۇنداق بىر سوئالنى سوراپ بېقىشىنى سورايمەن: "ھازىردىن باشلاپ مەن سورۇن پائالىيىتىمنىڭ يېرىمى تاشلاپ، ئۇنىڭدىن ئىقتىساد قىلغان ۋاقىتنى

بالا تەربىيىلەشكە ۋە كىتاب ئوقۇشقا ئىشلىتەلەيمەنمۇ؟" مەن بۇ يەردە تەكلىپ تەرىقىسىدە ئوتتۇرىغا قويغان تەلەپ ئانچە يۇقىرى ئەمەس. مەن پەقەت بوش ۋاقتىڭىزنىڭ ئىچىدىكى سورۇن پائالىيەتلىرىگە ئىشلىتىۋاتقان ۋاقتىڭىزنىڭ يېرىمىنىلا بالا تەربىيىسى ۋە كىتاب ئوقۇشقا ئىشلىتىپ سىناپ بېقىڭ، دېدىم. ئالدى بىلەن مۇشۇنى ئۆلچەم قىلىپ تۇرۇپ ئىش باشلىسىڭىز، مېنىڭچە چوقۇم ياخشى ئۈنۈمگە ئېرىشەلەيسىز. ئۇزۇن مۇددەت نۇقتىسىدىن ئېلىپ ئېيتقاندا، بىز بۇنىڭدىن كېيىنكى باللارنى سورۇنغا ئامراق ئەمەس، كىتابقا ئامراق قىلىپ يېتىلدۈرىشىمىز كېرەك. شۇنداق قىلالىساق، بىز هازىرقى ئۇيغۇر مەسىلىرىنىڭ نۇرغۇنلىرىنى هەل قىلالايمىز.

مېنىڭ هەر بىر ئۇيغۇر ياشلىرىغا بېرىدىغان تەكلىپىم مۇنداق: ئالدىنقى يازمامدا تونۇشتۇرغان، ئىشنى يۇقىرى ئۈنۈم بىلەن قىلىدىغان كىشىلەرنىڭ 7 ئادىتىنى ۋە ئىنسان تەبىئىتىنىڭ 4 قىسمىنى بىر قەغەزگە يېزىپ، ئۇنى ئۆيىڭىزدىكى توڭلاتقۇنىڭ ئىشىكىگە چاپلاپ قويۇڭ. ئەگەر مۇمكىن بولسا ئاشۇ 11 نەرسىنىڭ هەر بىرسىنىڭ ئاستىغا بىردىن سىز بۇنىڭدىن كېيىن قىلىپ مېڭىشنى ئارزۇ قىلغان ئىشنى يېزىپ قويۇڭ. ئۇنىڭدىن باشقا، يۇقىرىدا بايان قىلىنغان 4 ناچار ئادەت بىلەن 3 مۇهىم ئىشنى، هەمدە مۇشۇ 3 مۇهىم ئىش دائىرىسىدە سىز قىلالايدىغان ئىشلارنىمۇ يەنە بىر ۋاراق قەغەزگە يېزىپ، توڭلاتقۇنىڭ ئىشىكىگە چاپلاپ قويۇڭ. شۇنداق قىلسىڭىز، هەر قېتىم سىز توڭلاتقۇنى ئاچقاندا، بۇ 7 ئادەت، 4 ئۆلچەم ۋە سىز ئارزۇ قىلغان ئىشلارنى ئەسلەپ تۇرىسىز. شۇ ئارقىلىق سىز ناهايىتى ياخشى ئۈنۈمگە ئېرىشەلەيسىز.

6. ئاخىرقى سۆز

مەن بىلىۋال تور بېتى بىلەن ئۆتكۈزگەن يازما سۆهبەتنىڭ بىر يېرىدە، دۇنياغا داڭلىق بىر ئەربابنىڭ مۇنداق بىر جۈملە سۆزىنى تىلغا ئالغان ئىدىم: "ۋاقىتنى سېكونت بويىچە هېسابلايدىغان ئادەمنىڭ ۋاقتى، ۋاقىتنى مىنۇت بويىچە هېسابلايدىغان ئادەمنىڭ ۋاقتىغا قارىغاندا 60 هەسسە كۆپ بولىدۇ." بۇ سۆز پايدىلىنىشقا بولىدىغان ۋاقىتلارنىڭ هەممىسىدىن پايدىلىنىشقا قارىتىلغان. مەن ئاشۇ سوهبەتنىڭ يەنە بىر يېرىدە، ئادەم بىر ئىشنى قىلىپ چارچىغاندا، ئۇ ئىش بىلەن مۇناسىۋەتسىز باشقا بىر ئىشنى قىلسا، يەنىلا ئۈنۈمگە ئېرىشكىلى بولىدىغانلىقىنى، شۇ ئارقىلىق ۋاقىت ئىسراپچىلىقىنىڭ ئالدىنى ئالغىلى بولىدىغانلىقىنى تىلغا ئالغان ئىدىم. مەن بىلەن ئېلخەت ئارقىلىق ئالاقىلاشقانلارنىڭ خېلى كۆپ قىسمى مۇشۇ ئۇسۇلدىن پايدىلىنىپ ناهايىتى ياخشى ئۈنۈم هاسىل قىلىۋاتقانلىقىنى ئېيتىپتۇ. مەن ئۇشبۇ يازمامدا بولسا، ئاشۇ ۋاقىتلاردىن قانداق پايدىلانغاندا قىلغان ئىشنى يۇقىرى ئۈنۈمگە ئېرىشتۈرگىلى بولىدىغانلىقى ئۈستىدە توختالدىم. يەنى، مەن هازىرغىچە ۋاقىت توغرىسىدا توختالغان مەسىلىلەر مۇنۇلاردىن ئىبارەت: 1) پايدىلىنىشقا بولىدىغان ۋاقىت مىقدارىنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە كۆپەيتىش ئۇسۇلى. 2) تاپقان ۋاقىتنىڭ هەممىسىدىن پايدىلىنىش ئۇسۇلى. 3) ئۇ ۋاقىتلارنى يۇقىرى ئۈنۈمگە ئېرىشتۈرۈش ئۇسۇلى. بۇ ئاخىرقى مەسىلىگە بىرلەشتۈرۈپ، مەن يەنە ئادەم بىر ئىش قىلغاندا سائەتنى ئويلىماي، كومپاسنى ئويلاشنىڭ ناهايىتى پايدىلىق ئىكەنلىكىنى ئوتتۇرىغا قويدۇم.

ئىنگلىز تىلىدا ناھايىتى كۆپ ئىشلىتىلىدىغان "پرىئورىتي" دېگەن بىر سۆز بار. ئۇنىڭ مەن ئەڭ كۆپ ئۇچرىتىدىغان ئىككى مەنىسى بار بولۇپ، ئۇنىڭ بىرسى "ئىشنىڭ مۇھىملىق دەرىجىسى، مۇھىملىق تەرتىپى"، يەنە بىرسى بولسا "قىلىدىغان مۇھىم ئىشلار". مەسىلەن، بەزىدە ماڭا بىزنىڭ ئىدارىدىكى 3ـ4 باشلىقتىن تەڭلا ئوخشىمىغان ۋەزىپىلەر چۈشىدۇ. مەن ھېچ ئىشنى باشلىماي تۇرۇپ، ئۆز باشلىقىمغا بىر ئېلخەت يېزىپ، ئۇنىڭدىن "بۇ ئىشلارنىڭ مۇھىملىق تەرتىپى قانداق؟" دەپ سورايمەن. بۇ دېگىنىم ئەمەلىيەتتە قايسى ئىشنى ئەڭ ئالدىدا قىلىمەن، ئۇنىڭدىن كېيىن قايسىنى قىلىمەن، ... دېگەندىن ئىبارەتتۇر. ئىشنى شۇ بويىچە قىلسام، مېنى باشقا باشلىقلار ئاۋارە قىلالمايدۇ. ئۇلاردىن بىرەرسى مېنى ئىزدەپ كېلىپ، "مېنىڭ ئىشىم پۈتتىمۇ؟" دەپ سورىسا، مەن ئۇنىڭغا " ياق. مېنىڭ تىزىمىمدا سېنىڭ ئىشىڭ 3ـئورۇندا تۇرىدۇ. شۇڭا ئەگەر ئالدىرىساڭ، باشلىقىمنى ئىزدە. ئۇ سېنىڭ ئىشىڭنىڭ مۇھىملىق تەرتىپىنى ئالدىغا سۈرۈپ بەرسۇن." دەپ جاۋاب بېرىمەن. بۇ يۇقىرىقى سۆزنىڭ 1ـمەنادا ئىشلىتىلىشىدۇر. ئۇنىڭدىن باشقا، ھەر كۈنى ئەتىگەندە ئىش باشلاشتىن بۇرۇن، مەن ئۆزۈمدىن: " مەن بۈگۈن قىلىشقا تېگىشلىك ئىشلار قايسىلار؟ ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى مېنىڭ 1ـ، 2ـ ۋە 3ـمۇھىم ئىشلىرىم قايسىلار؟" دەپ سورايمەن. دەم ئېلىش كۈنلىرىمۇ ھەم شۇنداق. "مېنىڭ 1ـمۇھىم ئىشىم" دېگەننى ئىنگلىزچىدا "my first priority" دەپ ئاتايدۇ. مەن ياشاۋاتقان مۇھىتتا، يەنى ئىدارەمدە، ئۆيۈمدە، مەن كۆرىدىغان كىنولاردا، مەن ئاڭلايدىغان رادىئودا ۋە مەن ئوقۇيدىغان ماتېرىياللاردا بۇ "priority" دېگەن سۆز بەك كۆپ ئۇچرايدۇ. بۇ سۆزنىڭ ئاشۇنداق كۆپ ئىشلىتىشى مەن بۇ قېتىم توختالغان ۋاقىتتىن مۇۋاپىق پايدىلىنىش بىلەن زىچ مۇناسىۋەتلىك بولۇپ، ئادەم قىلماقچى بولغان ئىشلىرىنى ئاشۇنداق مۇھىملىق تەرتىپكە ئايرىش ئارقىلىق، جىددىي ھالەتكە كىرىپ قېلىشتىن ساقلىنىپ، قىلغان ئىشلىرىنى يۇقىرى ئۈنۈمگە ئېرىشتۈرەلەيدۇ. شۇڭا مەن بۇ يازمىنى ئوقۇغان ھەر بىر ئوقۇرمەننىڭ بۇ ئۇسۇلنى سىناپ بېقىشىنى سورايمەن. ئەگەر بۇرۇنقى ئۇيغۇرلار مىللەت ساپاسى، روھى ۋە مەۋجۇتلىقى قاتارلىقلارنى ۋاقىت ماترىتساسىنىڭ 2ـكۋادرانتىغا كىرگۈزۈپ مۇئامىلە قىلغان بولسا، ئۆز مەۋجۇدلۇقىمىزنى قوغداش ۋەزىپىسى ھازىر 1ـكۋادرانتقا كىرىپ قالمايتتى.

مىلادىدىن بۇرۇنقى 384ـيىلىدىن 322ـيىلىغىچە ياشىغان دۇنياغا مەشھۇر پەيلاسوپ "ئارىستوتېل" (http://en.wikipedia.org/wiki/Aristotle) مۇنداق دېگەن: ئەگەر سىز ئۆز ھاياتىڭىزدا كۆزلىگەن مەقسەتكە يەتمەكچى بولسىڭىز، مۇنداق 3 ئاساسىي قەدەمنى چوقۇم بېسىشىڭىز كېرەك:

(1) مۇۋاپىپەقىيەتلىك بولالايدىغانلىقىڭىزغا ئىشىنىڭ

(2) سىز ئۈچۈن "مۇۋەپپەقىيەت" نىڭ نېمە ئىكەنلىكىگە توغرا ئېنىقلىما بېرىپ چىقىڭ

(3) ئۆز تۇرمۇشىڭىزنى ئۇنىڭ ئۈتۈقى ئەتراپىغا ئورۇنلاشتۇرۇڭ

بۇ قەدەم-باسقۇچلار ھەر بىر ئادەمنىڭ ئۆز-ئۆزىگە ھەيدەكچىلىك قىلىش، ئۆز-ئۆزىنى قوزغىتالىشىنىڭ سىرىدۇر. بىز ھەممىمىز ئۆز-ئۆزىمىزگە ھەيدەكچىلىك قىلىدىغان كىشىلەر بولۇپ، بىرەر ئىشنى ۋۇجۇدقا چىقىرىشتىكى قوزغاتقۇچى كۈچ ئۆزىمىزنىڭ ئىچكى دۇنياسىدىن كېلىشى كېرەك. پەقەت شۇنداق قىلىش ئارقىلىقلا بىز ئۆزىمىز ئۈچۈن ئەڭ مۇھىم بولغان ئىشنى، ھاياتىمىزدىكى ئەڭ مۇھىم ئارزۇنى ئەمەلگە ئاشۇرالايمىز.

بۇ ماقالىنى ھېچ كىمدىن رۇخسەت سورىماي، مەنبەسىنى ئەسكەرتكەن ھالدا باشقا توربەتلەردە ئېلان قىلىسىڭىز بولۇۋېرىدۇ.

2008-يىلى 4-ئاينىڭ 6-كۈنى

ئەسەر مەنبەسى: مەرىپەت بىلوگى
www.meripet.com

يەھۇدىلارنى 3000 يىل ساقلاپ قالغان ئامىللار

بىر مىللەتنىڭ گۈللىنىشى ۋەقۇدرەت تېپىشىنىڭ ئالدىنقى شەرتى، شۇ مىللەت ئۆزىنىڭ مىللىي كىملىكىنى ساقلاپقېلىش. مىللەت ساقلىنىپ قالمايدىكەن،ھەرگىزمۇ مىللەتنىڭ گۈللىنىشى ۋە قۇدرەت تېپىشىدىن سۆز ئاچقىلى بولمايدۇ. ئۇنداقتا بىر مىللەت ئۆزىنى ساقلاپ قېلىشى ئۈچۈن قانداق شەرتلەرنى ھازىرلىشى كېرەك؟. مەن ئاشۇ سوئاللارغا جاۋاب ئىزدەپ بېقىشنى ئويلىغىلى خېلە ئۇزۇن بولدى. باشقىلار بىلەن مۇشۇ تېما ئۈستىدەپاراڭلىشىش جەريانىدا، مەن بىر تونۇشۇمدىن «ھالال گۆش يەيدىغان مىللەتلەر يوقاپ كەتمەيدىكەن. مەن بىر ياۋروپالىق داڭلىق ئاپتورنىڭ كىتابىدا ئاشۇنداق مەزمۇننى كۆرگەن ئىدىم»، دېگەن سۆزنى ئاڭلىدىم. ئۇيغۇرچە تور بەتلىرىنىڭ بىرىگە چاپلانغان بىرپارچە ماقالىدا « دېھقان نوپۇسىغا ئىگە مىللەتلەر يوقاپ كەتمەيدىكەن» دېگەنگەئوخشاش مەزمۇننىمۇ كۆردۈم. راست شۇنداقمۇ؟ بىر مىللەتنىڭ ئۆزىنى ساقلاپ قېلىشىدا ھەل قىلغۇچ رول ئوينايدىغان ئەڭ مۇھىم ئامىللار قايسىلا؟ يۇقىرىدىكى گەپلەر خېلە ئورۇنلۇقتەك كۆرۈنسىمۇ،ئۇ سۆزلەر ھەرگىزمۇ بىر پۈتۈن ئىلمىي نەزەريەگە ۋەكىللىك قىلالمايتتى. شۇنىڭ بىلەن مەن ئاشۇ سۆزلەرنى ئۆز ئىچىگەئالغان ئىلمىي ئۇقۇملارنى تولۇق ئېنىقلاپ چىقىش قارارىغا كەلدىم.

مەن ئالدى بىلەن چەت ئەلدىكى ئىنگلىزچە گوئوگلە ۋە Amazon.com توربەتلىرىگە كىرىپ، « بىر مىللەتنىڭ ساقلىنىپ قېلىنىلىشى» (ئىنگلىزچە The survival of a people)دېگەندەك سۆزلەرنى كىرگۈزۈپ ئىزدەپ باقتىم. لېكىن مەن كۈتكەن نەتىجىگە ئېرىشەلمىدىم. مەن ئىزدىگەن مەزمۇنغا ئەڭ يېقىن كېلىدىغان بىر كىتابنىڭ ئىسمى «ساقالغۇچىنىڭ كىشىلىك خاراكتېرلىرى» (Al Siebert, The survivor personality) بولۇپ، مەن ئۇنى توردىن شۇ ۋاقىتنىڭ ئۆزىدىلا سېتىۋېلىپ، كۆرۈپ باقتىم. ئەمما، بۇ كىتاب ئوت ئاپېتى، يەرتەۋرەش ۋە سۇ ئاپىتىگە ئوخشاش تەبىئىي ئاپەتلەرگە ئۇچراپ ساق قالغان كىشىلەر،ھەمدە ئائىلە پاجىئەلىرىگە يولۇققان كىشىلەرنىڭ ئاشۇنداق ۋەقەلەردىن كېيىنكى روھىي ھالىتى، ۋە ئاشۇنداق روھىي ھالەتتىن قۇتۇلۇش يوللىرى ئۈستىدە بولۇپ، ئۇنىڭدا مەن ئىستىگەن مەزمۇنلار يوق ئىكەن.

ئۇنىڭدىن كېيىن مەن يەنە«مىللىي گۈللىنىش» دېگەن سۆزنى كىرگۈزۈش ئارقىلىق تورلارنى قايتىدىن ئىزدىدىم. نەتىجىدە ئىنگلىزچە « ئېتنىك گۈللىنىش» (Theethnic revival)، « مىللەتپەرۋەرلىك بىلەن مودېرنىزم (زامانىۋىلىق)» (Nationalism and modernism)،«مىللىي كىملىك» (Nationalidentity)، دېگەن كىتابلارنى تېپىپ،ئۇلارنىمۇ سېتىۋېلىپ ۋاراقلاپ چىقتىم. بۇئۈچ كىتابنىڭ ئاپتورى ئەنگلىيىدىكى لوندون ئىقتىساد

ئۇنىۋېرسىتېتىنىڭ پروفېسسورى دوكتۇر ئەنتونى سمىز (Anthony D. Smith) بولۇپ، بۇ ئاپتورنىڭ مىللەتپەرۋەرلىك تەتقىقاتىدا كۆپلىگەن ئىلمىي ساھەلەرنى بىرلەشتۈرگەن دۇنياغا داڭلىق مۇتەخەسسىس ئىكەنلىكىنى ئۇ كىتابلار قولۇمغا تەگكەندىن كېيىن ئاندىن بىلدىم. بىراق، بۇ كىتابلاردا تەسۋىرلەنگىنى ئىككىنچى دۇنيا ئۇرۇشىدىن كېيىن قايتىدىن گۈللەنگەن، مۇستەقىل ياشايدىغان، گېرمانلىقلارغا ئوخشاش مىللەتلەر ھەققىدە بولۇپ، ئۇكىتابلاردىمۇ مەن ئىستىگەن مەزمۇنلار تېپىلمىدى.

مۇستەقىل ياشايدىغان بىر مىللەت بىلەن مۇستەملىكە قىلىنغان بىر مىللەتنىڭ ئەھۋالى تۈپتىن ئوخشىمايدۇ. بىرمىللەت ئۆز ئالدىغا مۇستەقىل ياشىغاندا، ئۆز تەقدىرىنى ئۆز قولىدا تۇتالايدۇ. ئۆزىنىڭ ئەقىدىسى، قىممەت قارىشى، قانۇنى، ئۆرۈپ-ئادىتى، ۋە ئىجتىمائىي شەكىللىرىنى ئۆزى بەلگىلەيدۇ. ئۆزىنىڭ تىلى،دىنى، يېسە بولىدىغان يېمەكلىكلىرى، ۋە كېيىم-كېچەكلىرى قاتارلىقلارنى ئۆزىنىڭ ئەنئەنىسى بويىچە ساقلاپ قالالايدۇ، ۋە پەقەت ئۆزى مۇۋاپىق كۆرگەندىلا ئۆزگەرتەلەيدۇ. ياد مەدەنىيەتنىڭ تەسىرىدىن ئۆزىنى ئۆزى خالىغان دەرىجىدە ساقلاپ، ئۆز مەدەنىيىتىدىن بىمالال بەھرىمان بولۇپ ۋە ئۇنى ساقلاپ ماڭالايدۇ (بۇلار بىر تولۇق تىزىملىك ئەمەس).

بىزنىڭ بۇ يەردە بىلمەكچى بولغىنىمىز، مۇستەقىل ياشمايدىغان بىر مىللەت ئۆزىنى ساقلاپ قالالىشى ئۈچۈن كەم بولسا بولمايدىغان ئامىللار قايسىلا، دېگەندىن ئىبارەت. كەلگۈسى ئۈچۈن قايسى يولنى تاللاشنى بىلەلمىگەندە، تارىخنى ۋاراقلاپ، بۇرۇنقىلارنىڭ سەرگۈزەشتىلىرى ۋە تەجرىبىلىرىدىن ئەقىل تېپىشقا توغرا كېلىدۇ. ئۇنداقتا يۇقىرىقى سوئالغا جاۋاب تېپىش ئۈچۈن كىمنىڭ سەرگۈزەشتىلىرى ۋە تەجرىبىلىرى ئەڭ مۇۋاپىق كېلىدۇ؟

ئىزدىگەن كىتابلارنى تاپالمىغاندىن كېيىن، مەن دىققىتىمنى تور بەتلىرىدىكى ئىنگلىزچە ماقالىلەرگەبۇرۇدۇم. ھەمدە بىر قىسىم قىممەتلىك ماتېرىياللارغا ئىگە بولدۇم. مەزكۇر ماقالىدا مەن بۇ قېتىم ئىگىلىگەن ئۇچۇرلارنى تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن.

1. ئارقا كۆرۈنۈش

مەن ئوقۇرمەنلەرگە ئالدى بىلەن تۆۋەندىكى بىر خىيالىي ۋەقەنى سۆزلەپ بېرىمەن. بىر يۇمشاق ۋە پاكىز ئاق قۇم بىلەن تولغان دېڭىز قىرغىقىدا 100 ئادەم ئاپتاپ قاقلىنىدۇ. باشقا 20 ئادەم دېڭىز ئىچىدە سۇ ئۈزۈپ ئوينايدۇ. توساتتىن بىر چوڭ دولقۇن كېلىپ، سۇ ئۈزۈۋاتقان20 ئادەمنى سۇ ئاستىغا ئەكىرىپ كېتىدۇ. قىرغاقتىكىلەر ساق قالىدۇ، ئەلۋەتتە. سۇغا چۆكۈپ كەتكەنلەر سۇ ئاستىدىن 30 مىنۇتقىچە چىقالمايدۇ. شۇنىڭ بىلەن ئۇ 20 ئادەمدىن 18 كىشى ئۆلۈپ كېتىپ، ئاران ئىككىسى ساق قالىدۇ. (سىزچەئۇيغۇرلار ھازىر يۇقىرىدىكى 3 گۇرۇپپا ئادەملەرنىڭ قايسى گۇرۇپپىسىغا ئوخشايدۇ؟) دۇنيادا ھازىرغىچە ياشىغان مىللەتلەرنىڭ ئىچىدە، ئۆزىنى ساقلاپ قېلىش شارائىتىغا ئىگە ئەمەس، يوقاپ كېتىشكە تېگىشلىك ئەھۋال ئاستىدا ياشاپ

تۇرۇپ، ئۆزىنى 3000 يىلدىن ئارتۇق ساقلاپ قالالىغان بىرلا مىللەت بار. ئۇ بولسىمۇ يەھۇدىلاردىن ئىبارەت. يەھۇدىلار يۇقىرىدىكى ۋەقەدىكى دېڭىز سۈيىنىڭ ئاستىغا كىرىپ كېتىپ، سۇ ئاستىدا 30 مىنۇتتىن ئارتۇق تۇرۇپ، يەنە هايات قالغان هېلىقى ئىككى ئادەمگە ئوخشايدۇ. بۈنىڭغا ئوخشاش مىللەتلەردىن هازىرغىچە يەھۇدىلاردىن باشقىسى ياشاپ باقمىغان. شۇڭلاشقا بىر مىللەتنى ساقلاپ قېلىشتا ئەڭ مۇھىم رول ئوينايدىغان ئامىللارئۈستىدە ئىزدەنمەكچى بولغان ھەر قانداق بىر ئادەم، ئالدى بىلەن يەھۇدىلار ئۈستىدە ئىزدىنىشكە مەجبۇرى بولىدىكەن. مەنمۇ شۇنداق بولدۇم.

مەن هازىرغىچە ئۇيغۇرلارنىڭ تارىخى ھەققىدە بىرەر نەرسە يېزىپ باقمىدىم. بۇنىڭ سەۋەبى ھەرگىزمۇ مېنىڭ ئۇيغۇر تارىخىنىڭ مۇھىملىقىغا سەل قارايدىغانلىقىمدىن ئەمەس. مەن ئۇيغۇر تارىخىنىڭ هازىرقى دەۋردە ياشاۋاتقان ئۇيغۇر ياشلىرى ئۈچۈن نەقەدەر مۇھىملىقىنى خېلە بۇرۇنلا تونۇپ يەتكەن ئىدىم. ئۇيغۇر تارىخىدىن خەۋەردار ياشلارنىڭ ئۆزىنىڭ بىر ئۇيغۇر بولغانلىقىدىن پەخىرلىنىپ ياشايدىغانلىقىنى، ئۇيغۇر تارىخىدىن خەۋەردار ئەمەس ياشلارنىڭ ئىچىدە بولسا، ئۆزىنىڭ بىر ئۇيغۇر بولۇپ قالغانلىقىغا پۇشايمان قىلىدىغانلارمۇ بارلىقىنى بۇرۇنلا ھېس قىلغان ئىدىم (هۆكۈمران ئورۇندىكى مىللەتلەر بۇ نۇقتىنى ناھايىتى ئوبدان چۈشىنىدىغان بولغاچقا، هۆكۈمرانلىق قىلىنغۇچى مىللەتلەرنىڭ تارىخىغا ئائىت ماتېرىياللارنى چەكلەش ياكى ئۇلارنىڭ تارىخنى ئۆزگەرتىپ قايتىدىن يېزىپ چىقىش جەھەتتە ئەڭ زور تىرىشچانلىقلارنى كۆرسىتىدۇ). مەن كەلگۈسىدە ئىزدەنمەكچى بولغان تېمىلار ئىچىدە ئۇيغۇر تارىخىمۇ بار. مېنىڭ هازىر قىلىۋاتقىنىم، ئۇيغۇر جەمئىيىتىنى ئۇيغۇر دىيارىدا ئاساسەن ياكى ئاسانلىقچە تېپىلمايدىغان بىلىملەر بىلەن تەمىنلەش بولۇپ، مەن ئوقۇرمەنلەردىن مەزكۇر ماقالىنىمۇ ئاشۇنداق بىر ئىدىيە ئاساسىداچۈشىنىشنى ئۈمىد قىلىمەن.

مەن تۆۋەندە بايان قىلىدىغان يەھۇدىلارنىڭ قىسقىچە تارىخى مەزكۇر ماقالىنىڭ ئاساسىي مەزمۇنىنى چۈشىنىشكە خېلە چوڭ ياردەم قىلىدۇ. شۇڭا ئوقۇرمەنلەرنىڭ تۆۋەندىكى يەھۇدىلارنىڭ قىسقىچە تارىخىغا سەل قارىماسلىقىنى ئۈمىد قىلىمەن.

2. يەھۇدىلارنىڭ قىسقىچە تارىخى

يەھۇدىلارنىڭ تارىخىنى مۇنداق ئىككى چوڭ دەۋرگە بۆلۈش مۇمكىن. بىرىنچىسى، يەھۇدىلارنىڭ ئىككىنچى ئىبادەتخانىسى بۇزۇپ تاشلانغان مىلادىيىدىن كېيىنكى 70-يىللارغىچە بولغان ئالدىنقى 1000 يىللىق دەۋر. ئىككىنچىسى مىلادىيىدىن كېيىنكى70-يىللاردىن بۈگۈنگىچە بولغان 1940 يىلنى ئۆز ئىچىگە ئالغان دەۋر.

بىرىنچى دەۋرنىڭ 90 پىرسەنتىدە، يەھۇدى نوپۇسىنىڭ ئاساسلىق قىسمى توپلىشىپ ياشىغان، ھەمدە هازىرقى ئىسرائىل زېمىدە ئۆزلىرىنىڭ بىر مۇستەقىل دۆلىتىمۇ مەۋجۇت بولغان. بۇ دەۋرنىڭ بىر چوڭ ئالاھىدىلىكى، بۇ دەۋردە يەھۇدىلار باشقا مىللەتلەرنىڭ دىنىغا ئوخشمايدىغان يەھۇدى دىنىغا ئىگە بولغان. بۇ دەۋردىكى باشقا مەدەنىيەتلەرنىڭ ئورتاقلىقى مۇنداق ئىككى نۇقتىدا

ئىپادىلىنىدۇ: بىرى، ئۇلارنىڭ ئېتىقادلىرى بىر خىل ئورتاق ئەھۋالنى، يەنى تۇغۇلۇش، ئۆلۈش، ئۆرۈش ۋە تىنچلىق، ۋە تولۇق چۈشىنىش ھاسىل قىلىپ بولالمىغان تەبىئىي ھادىسىلەرگە بولغان بىقىندىلىق قاتارلىقلارنى ئەكس ئەتتۈرگەن. يەنە بىرى بولسا، ئۆز-ئارا ئۈچرىشىپ تۇرىدىغان مەدەنىيەتلەر بىر-بىرىگە تەسىر كۆرسەتكەن. يەنى، ئىدىيىلەر ئۆز-ئارا قوبۇل قىلىنغان ۋە ئۆزگەرتىلگەن.

يەھۇدىلارنىڭ يۇقىرىقى بىرىنچى نۇقتىدا باشقا مەدەنىيەتلەر بىلەن ئورتاقلىقى بولغان. ئەمما، گەرچە ئۇلار ياشىغان ماكان ئۈچ چوڭ قىتئە ئۆز-ئارا ئۈچرىشىدىغان جايدا بولسىمۇ، تۆۋەندىكى بىر قانچە جەھەتلەردە يەھۇدى ئېتىقادى باشقا مەدەنىيەتلەرنىڭكىدىن تۈپتىن پەرقلەنگەن:

(1) تەبىئىي ھادىسىلەر بىر-بىرىگە پۈتۈنلەي ئوخشىمايدىغان بولغاچقا، باشقا مەدەنىيەتلەر ئۇ ھادىسىلەرئۈچۈن ئايرىم-ئايرىم ئىلاھ بەلگىلەپ قويغان. پەقەت يەھۇدى دىنى بولغان جۇدائىزملا «ئىلاھتىن پەقەت بىرسىلا بار» دەپقارىغان.
(2) قەدىمقى ئەللەرنىڭ ھەر بىرىنىڭ ئۆز ئالدىغا ئايرىم ئىلاھى بار بولغان. ئەمما ئۇلارنىڭ ھەر بىرى باشقىسىنىڭ ئىلاھىنىڭ ئورۇنلۇق ئىكەنلىكىنىمۇ ئېتىراپ قىلغان. بىر ئەل يەنە بىر ئەلنى ئۇرۇشتا يېڭىپ بېسىۋالغاندا، يېڭىلگەن ئەل « ئۇلارنىڭ خۇداسى بىزنىڭكىدىن كۈچلۈك ئىكەن» دەپ قاراپ، يەڭگۈچى ئەلنىڭ خۇداسىنى ئەينەن قوبۇل قىلغان. ھەرگىزمۇ دىنىي ئۇرۇش بولمىغان. پەقەت جۇدائىزملا «خۇدا ئۇنىۋېرسال بولۇپ،ئۇنىڭدىن پەقەت بىرسىلا بار، قالغانلىرى بولسا فانتازىيەدىن باشقا نەرسە ئەمەس»، دەپ قارىغان.
(3) باشقا قەدىمقى دىنلارنىڭ ھەممىسى خۇدالىرىنى بىرەر فىزىكىلىق جىسىم ياكى ھادىسىلەر بىلەن زىچ باغلاپ قويغان، ھەمدە كۈننىڭ خۇداسى، ئاينىڭ خۇداسى، دېڭىز خۇداسى، ھامىلدار بولۇش خۇداسى،ۋە ئۆلۈش خۇداسى قاتارلىق كۆپ ساندىكى خۇداالرغا ئىگە بولغان. كۆپىنچە ۋاقىتلاردا ئۇلارنىڭ خۇدالىرى بىر خىل ئىنسان شەكلىنى ئالغان. پەقەت جۇدائىزملا خۇدانىڭ فىزىكىلىق گەۋدىسى، شەكلى ۋە شۇلارغا ئوخشاش باشقا نەرسىسى يوق، دەپقارىغان.

ئىلاۋە: ئەگەر سىز ئۇيغۇرچىغا تەرجىمە قىلىنغان « يۈسۈپ زىلەيخان» دېگەن كۆپ قىسىملىق كىنونى كۆرۈپ باققان بولسىڭىز، يۇقىرىدىكى مەزمۇنلارنى ئاشۇ كىنودىكى مەزمۇنلار بىلەن بىرلەشتۈرۈپ ئويلاپ بېقىڭ. مەن كۆرگەن بەزى ماتېرىياللاردا دېيىلىشىچە، ئاشۇ كىنودىكى يۈسۈپ پەيغەمبەر بىلەن ئۇنىڭ دادىسى ياقۇپ پەيغەمبەرلەرنىڭ ھەر ئىككىسى يەھۇدى ئىكەن. ئەگەر سىز ئۇ كىنونى تېخى كۆرۈپ باقمىغان بولسىڭىز، ئۇنى چوقۇم كۆرۈپ بېقىڭ. مەن سىزنىڭ ئۇنى ناھايىتى ياقتۇرۇپ قالىدىغانلىقىڭىزغا ئىشىنىمەن. مەن مەزكۇر ماقالىنى يېزىشتا پايدىلانغان ماتېرىياللارنىڭ ھەممىسى دېگىدەك يەھۇدىلار تەرىپىدىن يېزىلغان. لېكىن، يۇقىرىقىدەك پۈتۈن دۇنيا بىلىدىغان پاكىتلارنى بايان قىلىشتا يەھۇدى ئالىم-تەتقىقاتچىلىرىنىڭ سەممىي بولىدىغانلىقىغا ئىشىنىمەن.

(4) باشقا قەدىمقى دىنلارنىڭ ھەممىسى « خۇدا چەكلىك كۈچ-قۇدرەتكە ئىگە» دەپ قارىغان. بۇنداق بولغاندا، خۇدانى پەيدا قىلغان باشقا بىر خىل كۈچنىڭ مەۋجۇتلۇقىنى ئېتىراپ قىلىشقا توغرا كېلىدۇ. ئەمما جۇدائىزم ھەممە مەۋجۇتلۇقلارنىڭ ياراتقۇچىسى خۇدا بولۇپ، ئۇ يارىتىش جەھەتتە چەكسىز كۈچ-قۇدرەتكە ئىگە، دەپ قارىغان.

(5) قەدىمقى دۇنيانىڭ ھەممىسى خۇدا دېگەن بىر قورسىقى كىچىك زومىگەر بولۇپ، ئۇزىنىڭ ئىنسانلارنىڭكى بىلەن ئوخشاش نەپسى بىلەن ئىش ئېلىپ بارىدۇ، شۇڭا ئادەتتىكى ئىنسانلار بىلەنمۇ، ۋە بىر-بىرى بىلەنمۇ تۇقۇنۇشىدۇ، دەپ قارىغان. ئۇز خۇدالىرىدىن ھەرگىزمۇ ئەخلاق جەھەتتە مۇتلەق ھالدا مۇكەممەل بولۇشنى كۇتمىگەن. پەقەت يەھۇدى خۇداسىلا ئاشۇنداق شەرتكە توشقان.

(6) باشقا قەدىمقى دىنلارنىڭ ھەممىسى مەلۇم شەكىلدىكى ئوخشاش جىنسلىقلار مۇھەببىتىگە يول قويغان. پەقەت جۇدائىزملا ھەر قانداق شەكىلدىكى ئوخشاش جىنسلىقلار مۇھەببىتىگە قارشى تۇرغان.

يۇقىرىدىكىدەك پەرقلەر تۈپەيلىدىن، قەدىمقى مەدەنىيەتلەرگە يەھۇدى ئەقىدىسى بىمەنە بولۇپ تۇيۇلغان. يەھۇدىلار باشقىلارغا ئىنسانىيەتنىڭ ئومۇمىي سەرگۈزەشتىلىرى بىلەن ئورتاق ھۆكۈمىگە ئۇيغۇن كەلمەيدىغان شەكىلدە نامايان بولغان. يەھۇدىلار «خەتەرلىك ئورۇنغا چۈشۈپ قالغان دوستسىز ئىنسانلار»، دەپ قارالغان. قىسقىسى، مىلادىيىدىن كېيىنكى 70-يىللاردىن بۇرۇنلا، يەھۇدىلار باشقا بارلىق ئەللەرنىڭ چەتكە قېقىشىغا دۇچ كەلگەن. ئۇ دەۋردە يەھۇدىلار جۇدائىزمنى ساقلاپ قېلىشقا سەۋەب بولغان، دىن بىلەن مۇناسىۋەتسىز مۇۋەپپەقىيەتلەرنى قولغا كەلتۈرمىگەن. دۇنيانى زىل-زىلىگە كەلتۈرگۈدەك بىرەر يەھۇدى ئىمپىراتۇرلىقىمۇ مەۋجۇت بولۇپ باقمىغان. يەھۇدىلار ماتېماتىكا، مېدىتسىنا، ئىقتىساد، بىناكارلىق، سەنئەت ۋە پەلسەپە قاتارلىق ساھەلەردە بىرەر دەۋر بۆلگۈچ ئىجادىيەتنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرۈپ باققانمۇ ئەمەس. ئەگەر ئاشۇنداق ئىشلار مەۋجۇت بولۇپ باققان بولسا، جۇدائىزمنىڭ ساقلىنىپ قېلىشىنى بىر مۇۋەپپەقىيەتلىك جەمئىيەت بەرپا قىلغان مۆجىزىلەرنىڭ بىرى، دەپ قاراشقىمۇ بولار ئىدى.

ئىلاۋە: مۇھەممەد پەيغەمبەر مىلادىيىدىن كېيىنكى 570-يىلىدىن 632-يىلىغىچە ياشىغان بولۇپ، كۆپلىگەن تارىخشۇناسلارنىڭ قارىشىچە، ئىسلام دىنىنى مۇھەممەد پەيغەمبەر 622-يىلى ئىجاد قىلغان. يۇقىرىدىكى يەھۇدىلارغا ئائىت ئىشلارمىلادىيىدىن كېيىنكى 70-يىللاردىن بۇرۇنقى دەۋردە يۈز بەرگەن بولۇپ،ئوقۇرمەنلەرنىڭ بۇ ۋاقىتلارغا دىققەت قىلىشىنى سورايمەن.

يەھۇدىلارنىڭ 70-يىللاردىن باشلانغان ئىككىنچى تارىخىي دەۋرىدە، يەھۇدى جەمئىيىتى ئۆز-ئارا قارشىلاشقان نۇرغۇن مەدەنىيەت ئىچىگە تارقالغان بولۇپ، ئۆزىنىڭ ھېچ قانداق مەركىزىي ھاكىمىيىتى ياكى كونتروللىقى مەۋجۇت بولمىغان. ئادەتتە، بۇنداق ئەھۋال ئاستىدا قالغان بىر مىللەت باشقا مىللەت مەدەنىيەتلىرىنىڭ تەسىرىگە زور كۆلەمدە ئۇچرىغان، ۋە باشقا مەدەنىيەتلەرنى كۆپلەپ قوبۇل قىلغان بولاتتى. دۇنيانىڭ ئوخشىمىغان جايلىرىدىكى يەھۇدى جەمئىيەتلىرى ئۆزى تۇرۇۋاتقان دۆلەت ۋە رايوننىڭ مۇھىتىغا ماسلاشقان، ۋە شۇ جايدىكى مىللەتلەرنىڭ مەدەنىيىتىنى خېلە چوڭقۇر قوبۇل قىلغان بولاتتى. ئاشۇ دەۋردىكى خرىستىيان دىنىنىڭ تەرەققىياتىغا قاراپ باقىدىغان بولساق، ئۇنىڭدا نەچچە يۈزلىگەن مەزھەپنىڭ بارلىققا

كەلگەنلىكىنى بايقايمىز. بۇ دىنىي مەزھەپلەر ئەينى زاماندىكى ئۆزۈن مۇددەتلىك ۋاقىت ئىچىدە بىر ھۆكۈمران ئورۇننى ئىگىلىگەن، ۋە ئۆز ئالدىغا مەركىزىي ھاكىمىيىتى ۋە كونتروللۇقىغا ئىگە بولغان بىر دىندا بارلىققا كەلگەن. ئاشۇنداق ئەھۋالنى بارلىققا كەلتۈرگەن كۈچ جۇدائىزمغا تېخىمۇ زور دەرىجىدە تەسىر كۆرسەتكەن بولسا توغرا بولاتتى. ئەمەلىيەتتە بولسا، دەل بۇنىڭ ئەكسىچە بولغان ئىش يۈز بەرگەن: ھازىرقى جۇدائىزم بىلەن بۇنىڭدىن 1900 يىل ئىلگىرىكى جۇدائىزم ئوتتۇرىسىدا دىنىي ئېتىقاد ۋە دىنىي ئىش-ھەرىكەت جەھەتتە ھېچ قانداق تۈپ پەرق مەۋجۇت ئەمەس. بۇ بىر ھېچكىم تەسەۋۋۇر قىلالمايدىغان ئەھۋال بولۇپ، ئۇ مەدەنىيەت ئۆزگىرىشىنىڭ نورمال جەريانىغا خىلاپلىق قىلىدۇ.

ئۇنداقتا يەھۇدىلار بىلەن ئۇلارنىڭ جۇدائىزم دىنىنى ساقلاپ قالغان ئامىللار قايسىلا؟ بۇ نۇقتىلار تۆۋەندىكى قىسىملاردا بايان قىلىنىدۇ.

3. يەھۇدىلارنى 3000 يىل ساقلاپ قالغان مۇھىم ئامىللار

يەھۇدىلارنى ساقلاپ قالغان ئامىللار ئۈستىدە تېخىچە بىرەر بىرلىككە كەلگەن نەزەرىيە مەۋجۇت ئەمەس. يەھۇدىدىن بولغان مۇتەخەسسىسلەر ئىچىدە ئۆزلىرىنى 3000 يىلدىن ئارتۇق ساقلاپ قالغىنى يەھۇدى دىنى—جۇدائىزم، ۋە يەھۇدىلارنىڭ دىنى بىلەن ئەخلاقى توغرىسىدىكى 613 تەلىماتلار، دەپ قارايدىغانلار كۆپ ئىكەن. مەن ئوقۇغان 2008-يىلى نەشر قىلىنغان «ھەقىقەتكە كۆرە ياشاش» (Living up to the truth, Dr. Dovid Gottlieb) دېگەن كىتابتا، ئاپتور باشقىلار ئوتتۇرىغا قويغان، يەھۇدىلارنى3000 يىل ساقلاپ قالغان ئامىللار ھەققىدىكى بارلىق كۆز-قاراشلارنى مۇنداق 3 ئامىلغا يىغىنچاقلىغان:

(1)ئېزىلىش
(2) يەھۇدى دىنى—جۇدائىزم
(3) مائارىپ بىلەن دىنئاساسىغا قۇرۇلغان ئۆزىنى ساقلاپ قېلىشتىكى بىر قىسىم ئالاھىدە ئىقتىدارلار

1) ئېزىلىش

«ئېزىلىش» ياكى «زۇلۇم»دېگەن ئامىل ئۇيغۇرلار ئۈچۈن ناھايىتىمۇ تونۇشلۇق. بىر مىللەت يەنە بىر مىللەتنى ئەزسە، ئېزىلگۈچى مىللەتتە ئەزگۈچى مىللەتنىڭ ئۆز خەلقى بىلەن ئۆز مەدەنىيىتىنى يوقىتىۋېتىش مەقسىتىگە قارشى ئىرادە ۋۇجۇتقا كېلىدۇ. تارىختا دۇنيادىكى يەھۇدى ئەمەس مىللەتلەر يەھۇدىلارغا « باشقا دۇنيا ئادەملىرى» دەپ ئېنىقلىما بەرگەن.   مەن

يەھۇدىلارنىڭ تارىخى ھەققىدىكى بىر تور بېتىنى كۆرگەن، ئۇنىڭدا يەھۇدىلارغا يۈز بەرگەن ۋەقەلەرنىڭ ۋاقتى، ئورنى ۋە ۋەقەنىڭ تۈرى بىر جەدۋەل شەكلىدە تەسۋىرلەنگەن بولۇپ، ئۇلار تۆۋەندىكىلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالىدىكەن:

-- قوغلاندى قىلىنغان
--مەجبۇرى ھالدا باشقا دىنغائېتىقاد قىلدىغان كىشىلەرگە ئۆزگەرتىلگەن
--كىتابلىرى كۆيدۈرۈلگەن
--مال-مۈلكى مۇسادىرەقىلىنغان
--يەھۇدى چېركاۋلىرىكۆيدۈرۈلگەن
--قىرغىن قىلىنغان
--مال-مۈلكى كۆيدۈرۈلگەن
--يېرى تارتىۋېلىنغان
--دېڭىزدا سەپەر قىلىشچەكلەنگەن
--كەڭ-كۆلەملىكقىرغىنچىلىققا ئۇچرىغان
--تىرىك كۆمۈۋېتىلگەن
--گېرمانىيە ۋە فرانسىيەدىكىيەھۇدى نوپۇسىنىڭ 3/1 قىسمى قىرىلغان
--قىرىلغان
--بۇلاڭچىلار ھۇجۇمىغائۇچرىغان

تارىختا يەھۇدىلار جەمى 79 دۆلەتتىن قوغلاندى قىلىنغان بولۇپ، بەزى دۆلەت ۋە جايلاردىن كۆپ قېتىملاپ قوغلانغان. بۇ يەردە تەبىئىي ھالداسورىلىدىغان بىر سوئال، «دۇنيا يەھۇدىلارغا نېمە ئۈچۈن شۇنچىۋالا ئۆچ؟» دېگەندىن ئىبارەت. بۇنىڭ جاۋابىنى تارىختىكى سەۋەبلەر بىلەن ھازىرقى سەۋەبلەر، دەپ ئىككى قىسىمغا بۆلۈپ بايان قىلىش مۇمكىن بولۇپ، مەن بۇ يەردە تارىختىكى سەۋەبىنىڭ بىر قانچە ئاساسلىق قىسمىنىلا قىسقىچە تىلغا ئېلىپ ئۆتۈپ كېتەي:

--يەھۇدىلارنىڭ دىنى،مەدەنىيىتى ۋە ئۆرۈپ-ئادىتى باشقىچە بولۇپ، خرىستىيان دىنىغا ئىشىنىدىغانمىللەتلەرنىڭكىدىن تۈپتىن پەرقلىق. شۇڭاخرىستىيان دۇنياسى ئۇلارنى تەبىئىي ھالدا ئۆچ كۆرگەن.

-- ئۇلار ئۆزىنى ھەممىدىنئۈستۈن تۇرغۇچى ئىنسان، ياكى « ئاللا تاللىغان ئىنسانلار» ھېسابلاپ، خرىستىيانلارغاقارشى ئۇرۇش قىلغان.

-- ئۇلار تارىختا ئاچكۆزلۈك، ئوغرىلىق، يالغانچىلىق، باشقىلاردىن پايدىلىنىش، سودىدا جازانىخورلۇقنى قىلىش بىلەن شۇغۇللانغان.

--يەھۇدىلار نەدە ياشىشىدىنقەتئىيىنەزەر، باشقا مىللەتلەر بىلەن ئارىلاشماي، ئۆزلىرى ئۆز-ئالدىغا ئايرىمياشىغان. باشقا مىللەتكە ھېچ قانداقمەنپەئەت بەرمىگەن. شۇنىڭ بىلەن باشقا مىللەتلەرگە بىر غەيرى مىللەت بولۇپكۆرۈنگەن.

--ئۇلار يەھۇدى ئەمەسلەرنىڭجېنىنى بىر ھايۋاننىڭ جېنى بىلەن تەڭ قاراپ، ئۆزلىرىنى «مۇقەددەس ئىنسانلار» دەپ ھېسابلىغان.شۇڭا باشقا مىللەت كىشىلىرىنى ئۆلتۈرۈش ۋە ئۇلارنىڭ نەرسىلىرىنى ئوغۇرلاشنىئورۇنلۇق ئىشلار قاتارىدا كۆرگەن (ھازىر پەلەستىنلىكلەر ئەسىرگە

چۈشكەن بىرىيەھۇدىنى ئىسرائىلىيىگە قايتۇرۇپ بەرسە، يەھۇدىلار ئۇنىڭ ئورنىغا 50-300 ئەرەبلىككەسىرنى قايتۇرۇپ بېرىپ، شۇ ئارقىلىق ئۆزلىرىنىڭ ئەرەبلەردىن نەقەدەر ئۈستۈنتۇرىدىغانلىقىنى نامايان قىلىدۇ).

يۇقىرىقىدەك سەۋەبلەر پۈتۈن دۇنيانىڭ يەھۇدىلارنى چەتكە قېقىشىنى ۋە ئېزىلىشىنى كەلتۈرۈپ چىقارغان. بۇنداق ئېزىلىش بولسا يەھۇدىلارنىڭ ئۆز كىملىكىنى ساقلاشتىكى قەتئىي ئىرادىسىنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرگەن. ئەگەر يەھۇدىلاردۇنيادا باشقا مىللەتلەر بىلەن ئوخشاش مۇئامىلە قىلىنغان بولسا، ۋە جەمئىيەتتە باشقا مىللەتلەر بىلەن ئوخشاش ئورۇنغا ئېرىشەلىگەن بولسا، ئۇلارنىڭ بۇ چاققا يوقاپ كېتىشى پۈتۈنلەي مۇمكىن ئىدى.

كەمستىشكە ئۇچراش يامان ئىش بولۇپ، ھېچ قانداق بىر مىللەت باشقىلار تەرىپىدىن كەمستىلىشنى ۋە چەتكە قېقىلىشنى خالىمايدۇ. لېكىن، ھەممىمىزنىڭ خەۋىرىدە بولغىنىدەك، بەزىدە يامان ئىشتىن ياخشى نەتىجىمۇ كېلىپ چىقىدۇ. كەمستىلىشنىڭ ئەجابىي رولىمۇ بار. ئۇ بولسىمۇ، يۇقىرىدا بايان قىلىنغاندەك، بىر مىللەتنىڭ ئۆزىنى ساقلاپ قېلىشتىكى رولىدۇر. مەن يېقىندا ئىدارەمدە كېچە سائەت 11 گىچە ئىشلەشكە ماجبۇرى بولۇپ قالدىم. ئۇ كۈنى ئەتىگىنى ئىدارىنىڭ كىچىك ئاپتوبۇزى بىلەن ئىشقا كەلگەن بولۇپ، ئۇ ماشىنا ئالللبۇرۇن كەتكەن بولغاچقا، يېرىم كېچىدە ئۆيگە بىر يەھۇدى خىزمەتدىشىمنىڭ ماشىنىسى بىلەن قايتىپ كەلدىم. بىز يولدا پاراڭلىشىپ، مەن ئۇنىڭغا يۇقىرىقى 3 ئامىل ھەققىدىكى چۈشەنچىلىرىمنى سۆزلەپ بەرسەم، ئۇ ئىنتايىن خوشال بولۇپ كەتتى. ھەمدە « ئۇ ئىشلارنى مەن بىلمەيدىكەنمەن. ھازىر بىزگە نىسبەتەن ھېچقانداق كەمستىش بولمىغاچقا، مەن ئوغلۇمنى يەھۇدى قىلىپ تەربىيىلەشتە ئىنتايىن قاتتىق قىينىلىپ كېتىۋاتىمەن»، دېدى. ھەمدە مېنى بىزنىڭ شەھەردىكى «يەھۇدىلار مەركىزى» دە بىر قېتىم يۇقىرىقى تېمىدا ئىلمىي دوكلاد بېرىشكە تەكلىپ قىلدى. قىسقىسى، بىر مىللەتنى ئاسسىمىلياتسىيە قىلىپ يوقۇتۇشنىڭ ئەڭ ياخشى ئۇسۇللىرىنىڭ بىرى، ھەممە مىللەتلەرنى ھەممە ئىشتا باراۋەر قىلىۋېتىش. بۇنىڭ ئەڭ ياخشى بىر مىسالى ئامېرىكىدۇر. ئامېرىكىدا 200 دەك مىللەت ياشايدۇ. ھەر بىر داڭلىق ئالىي مەكتەپ ئوقۇغۇچىلىرىنى تەكشۈرسىڭىز، ئۇلاردىنمۇ ئاسانلا بىرەر يۈز مىللەت تېپىلىدۇ. لېكىن، ئامېرىكىغا كىچىكىدە كەلگەن، ياكى ئامېرىكىدا تۇغۇلۇپ چوڭ بولغان ياشلارنى تەكشۈرسىڭىز، ئۇلارنىڭ قىممەت قارىشى ئاساسەن ئوخشىشىپ كېتىدىغانلىقىنى، ئاساسەن ئاسسىمىلياتسىيە بولۇپ كەتكەنلىكىنى بايقايسىز. بۇنداق ياشلارنىڭ ئاساسىي قىسمىغا نىسبەتەن ئۆزى ئايرىم بىر مىللەت بولۇپ مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشىنىڭ ئانچەئەھمىيىتى قالمىغان بولۇپ تۇيۇلىدۇ. بۇخىل ئەھۋال باشقا دېموكراتىك دۆلەتلەردىمۇ ئوخشاش. ئاشۇنداق سەۋەب تۈپەيلىدىن، تەرەققىي تاپقان ياكى دېموكراتىك دۆلەتلەردىكى ئۇيغۇرلار ئۆز باللىرىنى ئۇيغۇر قىلىپ چوڭ قىلىشتا ئىنتايىن ئېغىر قىيىنچىلىقلارغا دۇچ كېلىۋاتىدۇ. ئۆز باللىرىنى ئۇيغۇر قىلىپ تەربىيىلەشكە كۆزى يەتمەي، ئۇيغۇر دىيارىغا قايتىپ كەتكەنلەر (مەسىلەن، « چەتئەل ئىشتىياقى ۋە ئۇيغۇرلۇق ئەندىشىسى» http://bbs.misranim.com/thread-80167-1-1.html نى كۆرۈپ بېقىڭ) ۋە قايتىپ كەتمەكچى بولىۋاتقانلارمۇ بار.

مەن بۇ يەردە ئۇقۇرمەنلەرگەئۇيغۇر دىياردىكى ئۇيغۇر جەمئىيىتىدە 2009-يىلى تومۇزدىن كېيىن يۈز بەرگەن ئۆزگىرىشلەرنى ئوبدان كۆزىتىپ، ئاشۇ ئۆزگىرىشلەرنى يۇقىرىدىكى مەزمۇن بىلەن باغلاپ تەھلىل قىلىپ بېقىشنى تەۋسىيە قىلىمەن.

2) دىن

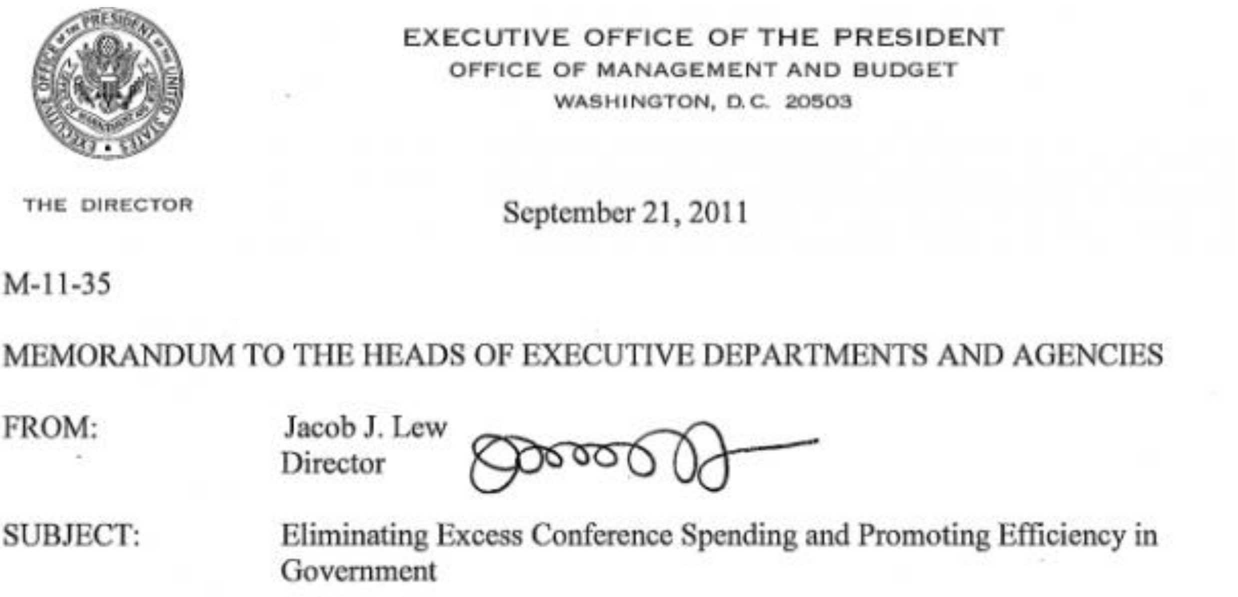
يەھۇدىلار ئىنجىلىنىڭ ئۇيغۇرچە ئاتىلىشى «تەۋرات» بولۇپ، ئۇ جەمى 5 كىتابتىن تەركىپ تاپقان. يەھۇدىلارنىڭ ئەنئەنىسىگە ئاساسلانغاندا، تەۋراتتىكى بارلىق قانۇن-تەلىماتلارنى ئۇلارنىڭ خۇداسى مۇسا پەيغەمبەرگە چۈشۈرۈپ بەرگەن بولۇپ، كېيىن مۇسا پەيغەمبەر ئۇلارنى ئاشۇ 5 كىتاب قىلىپ يېزىپ چىققان ئىكەن. تەۋراتتا يېزىلغان مەزمۇنلار ئۇقۇم ۋە سۆزلەرنىڭ ئىشلىتىشى جەھەتتىن ئىنتايىن مۇرەككەپ ۋە يۇقىرى سەۋىيىلىك بولۇپ، جۈملىلەرنىڭ ھەممىسى بىر ئالاھىدە تەرتىپ بويىچە تېزىلغان سۆزلەر بىلەن يېزىلغان ئىكەن. شۇڭا تەۋراتنى ئەسلىدىكى سۈپىتىنى ساقلىغان ھالدا باشقا بىر تىلغا تەرجىمە قىلىش مۇمكىن ئەمەس ئىكەن. شۇ سەۋەبتىن يەھۇدىلارنىڭ ھەممىسىدىن ئۆز ئانا تىلىدا يېزىلغان تەۋراتنى ئوقۇش تەلەپ قىلىنغان. مىلادىيىدىن كېيىنكى 64-يىلىدىن بۇرۇن يەھۇدىلار چېركاۋغا بېرىپ، ئالاھىقاسەجدە قىلغاندا تەۋراتنى يادلىۋالغان بويىچە ئوقۇيدىغان بولۇپ، 64-يىلىغا كەلگەندە يەھۇدىلار بىر يېڭى قانۇن چىقىرىپ، ھەممە يەھۇدىلاردىن تەۋراتنى يادلىۋېلىپ ئەمەس،ئۇنىڭ مەزمۇنىنى چۈشىنىپ تۇرۇپ، كىتابتىن بىۋاستە ئوقۇشنى تەلەپ قىلغان. ھەمدە باللىرىغا تەۋراتنى ئوقۇشنى ئۆگىتىشنى دادىلارنىڭ مەجبۇرىيىتى قىلىپ بېكىتكەن. دادىلار باللىرىغا تەۋراتنى توغرا ئۆگىتىش ئۈچۈن، ئالدى بىلەن ئۈنى ئۆزلىرى توغرا ئۆگىنىشكە مەجبۇرى بولغان. شۇنىڭ بىلەن تەۋراتنى ئۆگىنىشتىكى يالغانچىلىق ياكى كۆز-بوياماچىلىقلىقا ئىمكان قالمىغان. شۇنداق قىلىپ، دۇنيانىڭ قايسى جايىدا ياشىشىدىن قەتئىينەزەر، يەھۇدىلار ئۆز ئانا تىلىنى چوقۇم ئۆگەنگەن، ئۆز ئانا تىلى ئارقىلىق تەۋراتنى چوقۇم ئۆگەنگەن، ھەمدە دادىلار باللىرىغا تەۋراتنى ئۆز ئانا تىلىدا چوقۇم ئۆگەتكەن. تەۋرات يەھۇدىلارنى بىرلەشتۈرۈپ تۇرغان. ئۇ يەھۇدىلارنى توپلىشىپ ياشاشقا مەجبۇرى قىلغان. ھەمدە ئۇ يەھۇدىلارنى ئۆز ئانا تىلى، ئەنئەنىسى، ئۆرۈپ ئادىتى ۋە مەدەنىيىتىنى ساقلاپ قېلىش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلغان. مۇتلەق كۆپ ساندىكى يەھۇدى دىنىي ئالىملىرى، يەھۇدىنى 3000 يىل ساقلاپ قالغان بىردىن-بىر ئامىل تەۋرات، دەپ قارايدىكەن.

تەۋراتتا تەسۋىرلەنگەن جۇدائىزمنىڭ تۆۋەندىكى ئامىللىرى يەھۇدىلارنى ساقلاپ قېلىش ئىمكانىيىتىگە ئىگەقىلغان: ئەقىدە، قىممەت قارىشى، قانۇن،ئۆرۈپ-ئادەت، ۋە ئىجتىمائىي شەكىللەر. شۇنداقلا ئۆزىنىڭ ئايرىم تىلى، يېمەكلىكلىرى، ۋە كىيىم-كېچەكلىرى. يەنى، تەۋراتتا تەسۋىرلەنگىنى يالغۇز دىنىي ئۇقۇمدىنلا ئىبارەت ئەمەس بولۇپ، ئۇنىڭدا يۇقىرىدا تىلغا ئېلىنغان نەرسىلەرنىڭ ھەممىسى يېزىلغان.

بۇ ئەھۋالنى ئۇيغۇرلارنىڭ ئەھۋالى بىلەن سېلىشتۇرۇپ بېقىڭ: ئۇيغۇرچ ەقۇرئان قاچان

نەشر قىلىندى؟ ئۇيغۇر نوپۇسىنىڭ ئىچىدە ئۇيغۇرچە قۇرئاننى ھازىرغىچە بىر قېتىم ئوقۇپ باققانلار قانچە پىرسەنتنى ئىگىلەيدۇ؟

يەھۇدىلار ئۆزىنىڭ دىنىي ئېتىقاد ۋە ئەنئەنىسىنى تاكى بۈگۈنكى كۈنگىچە ساقلاپ كېلىۋاتىدۇ. مەن بۇنىڭ بىر مىسالى سۈپىتىدە سىلەرگە تۆۋەندىكى بىر ئەھۋالنى سۆزلەپ بېرەي. 2013-يىلى 10-يانۋار كۈنى ئامېرىكا پرېزىدېنتى ئوباما « ياقۇب لىيۇ» (Jacob J. Lew) ئىسىملىك بىر يەھۇدىنى ئامېرىكىنىڭ مالىيە مىنىستىرى قىلىپ تەيىنلىدى. ياقۇب جۇدائىزىمنىڭ «ساباس» دەپ ئاتىلىدىغان بىر پەرىزىگەئەمەل قىلىدىغان بولۇپ، شۇ پەرزنىڭ تەلىپى بويىچە ھەر ھەپتە جۈمە كۈنى كەچتىن باشلاپ، شەنبە كۈنى كەچكىچە قەتئىي خىزمەت قىلمايدىكەن، ماشىنا ھەيدىمەيدىكەن، ئۆيدە توك ئىشلەتمەيدىكەن (ئېلېكتىر لامپۇچكىسى ياندۇرماي، شام ياندۇرىدىكەن)، ھەمدە يانفۇن ئىشلەتمەيدىكەن. ئۇ ھازىرغىچە پرېزىدېنت ئوباما مەمۇرىي ئىشخانىسىنىڭ دىرېكتورى بولۇپ ئىشلەپ كېلىۋاتقان بولۇپ، پەقەت ئوباما ئېھتىياجلىق بولۇپ قالغاندىلا ئۇ جۈمە كۈنى كەچتىن شەنبە كۈنى كەچكىچە خىزمەتكە كېلىدىكەن. بۇنداق ۋاقىتنىڭ بەزىلىرىدە ئۇ ئۆيىدىن ئىشخانىسىغا پىيادە كېلىدىكەن. (لىيۇ نىڭ ئىمزاسى 3-4 ياشلىق بالىلار قەغەزگە سىزىپ ئوينىغان ۋاقىتتىكى شەكىلگە ئوخشاش ئىكەن. ئامېرىكىدا يېڭىدىن پۇل باسقاندا، ئۇ پۇللارغا شۇ چاغدىكى مالىيەمىنىستىرىنىڭ ئىمزاسى بېسىلىدىغان بولغاچقا، بۇ ئىش دۇنيادا ناھايىتى چوڭ خەۋەرگە ئايلىنىپ كەتتى. ئۇنىڭ ئىمزاسىنى تۆۋەندىكى ئۇلىنىشتىن كۆرگىلى بولىدۇ:


EXECUTIVE OFFICE OF THE PRESIDENT
OFFICE OF MANAGEMENT AND BUDGET
WASHINGTON, D.C. 20503

THE DIRECTOR

September 21, 2011

M-11-35

MEMORANDUM TO THE HEADS OF EXECUTIVE DEPARTMENTS AND AGENCIES

FROM: Jacob J. Lew
Director

SUBJECT: Eliminating Excess Conference Spending and Promoting Efficiency in Government

يەھۇدىلارنىڭ پۈتۈن خەلق دىنغا ئېتىقاد قىلىش، پۈتۈن خەلق تەۋراتنى ئۆز ئانا-تىلىدا چۈشىنىپ تۇرۇپ ئوقۇپ مېڭىش، ۋە بارلىق دادىلار بالىلىرىغا تەۋراتنى ئوقۇشنى ئۆگىتىش مەجبۇرىيىتى ئۇلاردىن ئىنتايىن يۇقىرى دەرىجىلىك ئەقلىي ئىقتىدارنى تەلەپ قىلغان. شۇڭلاشقا ھازىر نۇرغۇن كىشىلەر ئېتىراپ قىلغىنىدەك «يەھۇدىلار ئەقىللىق» بولماستىن، پەقەت «ئەقىللىق

يەھۇدىلارلا ساقلىنىپ قېلىپ، قالغانلىرى ئاسسىملىياتسىيە بولۇپ تۈگەپ كەتكەن». مەن بۇ ھەقتە ماقالىنىڭ كېيىنكى بىر قىسمىدا يەنە ئازراق توختىلىمەن.

3)ئالاھىدە ئىقتىدار

-- پۈتۈن خەلق زىيالىي بولۇش ـــ

ياھۇدىلارنىڭ مىللىي مەجبۇرىيەتلىرىنىڭ بىرى، بارلىق ئادەم دىندار بولۇش، ۋە پۈتۈن خەلق زىيالىي بولۇشتىن ئىبارەت. مېنىڭ بىلىشىمچە، پۈتۈن خەلق ئوقۇغان بولۇش ياپونلۇقلارنىڭمۇ مىللىي مەجبۇرىيەتلىرىنىڭ بىرى. ياپونىيە ۋە تەرەققىي قىلغان ياۋروپا ئەللىرىدىكى مىللەتلەرنىڭ پۈتۈن خەلق ئوقۇغان بولۇش قانۇنىنى يولغا قويغىنىغا 200 يىلچە ۋاقىت بولدى. ئەمما يەھۇدىلار مىلادىيىدىن كېيىنكى 64-يىلىلا ئوغۇللار 6 ياشتىن باشلاپ مەجبۇرى ئوقۇش قانۇنىنى يولغا قويغان، ھەمدە ئۇ قانۇنىنى 100 يىل ئىچىدە، يەنى 164-يىلىغا كەلگەندە تولۇق ئەمەلگە ئاشۇرۇپ بولغان. شۇنىڭدىن باشلاپ، يەھۇدى ئەرلىرىنىڭ تىل-يېزىق ۋە ھېسابلاشتا ساۋاتلىق بولۇش دەرىجىسى 100 پىرسەنتكە يەتكەن. يەنى، يەھۇدىلار مەجبۇرى مائارىپنى ئەمەلگە ئاشۇرغىلى ھازىر 1900 يىلدىن ئۆزۈنراق ۋاقىت بولدى.

يەھۇدىلار ئارىسىدا تارقالغان مۇنداق بىر داڭلىق سۆز بار: «بىر ئەر بىر زىيالىينىڭ قىزىنى ئېلىش ئۈچۈن ئۆزىنىڭ ھەممە مال-مۈلكىنى قۇربان قىلىشقا ئەرزىيدۇ. شۇنداقلا قىزىنى بىر زىيالىيغا بېرىش ئۈچۈنمۇ ئۆزىنىڭ بارلىق مال-مۈلكىنى قۇربان قىلىشقا ئەرزىيدۇ». مەن بۇ سۆزنى بىر قانچە يەھۇدى خىزمەتداشلىرىمغا دەپ باققان ئىدىم، ئۇلارنىڭ ھەممىسى بۇ سۆزنى بىلىدىغان بولۇپ چىقتى. مېنىڭ بىر يېقىن ئۇيغۇر دوستۇم باربولۇپ، ئۇ ماڭا مۇنداق بىر ئەھۋالنى دەپ بەردى: ئۇنىڭ دادىسى بىر ناھايىتى كەمبەغەل ئائىلىدىن كېلىپ چىققان بولۇپ، 1950-يىللىرىلا ئۈرۈمچى ۋە بېيجىڭدا ئوقۇپ كادىر بولغان ئىكەن. ئۇنىڭ ئاپىسى بولسا بىر ناھايىتى كۆپ مال-مۈلكى ۋە يەر-جايلىرى بار دېھقان ئائىلىسىدە تۇغۇلۇپ ئۆسكەن ئىكەن. ئۇنىڭ دادىسى ئاپىسىنى ياخشى كۆرۈپ قېلىپ، توي قىلىش تەلپىنى ئېيتقاندا، ئاپىسىنىڭ دادىسى «كادىر دېگەن قەلەندەر كېلىدۇ»، دەپ بۇ توي ئىشىغا قاتتىق قارشىلىق كۆرسىتىپ تۇرىۋاپتۇ. شۇنىڭ بىلەن دادىسى يەرلىك گوڭشې ھۆكۈمىتىنى ئىزدەپ، ئاشۇ ھۆكۈمەتنىڭ بېسىمىنىڭ ياردىمىدە ئاپىسى بىلەن توي قىلىپتۇ. مەن بۇ يەردە ھەممە ئۇيغۇرلار ئاشۇنداق، دېمەكچى ئەمەسمەن. ھەممە ئۇيغۇرلار ئۇنداق ئەمەس. لېكىن، بۇ بىر مىسالدىن زىيالىي بولۇشقا قانداق قاراشتا ئۇيغۇرلار بىلەن يەھۇدىلار ئوتتۇرىسىدا قانچىلىك چوڭلۇقتىكى پەرقلەر بارلىقىنى كۆرۈۋالالايمىز. يۇقىرىدىكى ئىش بولغۇنىغا ھازىر 60 يىلدىن ئاشتى. ئۇيغۇر دېھقانلىرى بالىلىرىنى زىيالىي قىلىشقا ھازىر قانداق قارايدۇ؟ مېنىڭ بىلىشىمچە، ئۇيغۇرلاردا پۈتۈن خەلق زىيالىي بولۇش ئېڭى زادىلا تىكلىنىپ باقمىغان بولۇپ، ئۆز پەرزەنتلىرىنى زىيالىي قىلىشنى ئارزۇلايدىغانلارمۇ بارلىق ئۇيغۇر نوپۇسىنىڭ ئىنتايىن ئاز بىر قىسمىنىلا تەشكىل قىلاتتى. ھازىر بولسا ئاتالمىش «قوش تىلمائارىپى» سىياستى كەلتۈرۈپ

چىقارغان ئادەم چىدىغۇسىز دەرىجىدىكى ئېچىنىشلىق ئەھۋاللار توپەيلىدىن، بىر قىسىم ئۇيغۇر ئوقۇتقۇچىلارنىڭ ئوقۇتقۇچىلىق كەسپىنى تاشلاپ، باشقا ياشاش يولىنى تاللاۋاتقانلىقىنىمۇ ئاڭلاپ تۇرىۋاتىمەن.

ئامېرىكىدا باشلانغۇچ، ئوتتۇرا ۋە ئالىي مەكتەپلەرنىڭ ھەممىسى دۆلەت ئىگىلىكىدىكى مەكتەپ بىلەن شەخسىي مەكتەپ، دەپ ئىككىگە ئايرىلىدۇ. ئامېرىكىدىكى شەخسىي مەكتەپلەر بارلىق مەكتەپلەرنىڭ 25 پىرسەنتىنى تەشكىل قىلىدىغان بولۇپ، شەخسىي مەكتەپتە ئوقۇيدىغانلارنىڭ سانى بارلىق ئوقۇغۇچىلارنىڭ ئاران 10 پىرسەنتىنىلا تەشكىل قىلىدۇ. يەنى، دۆلەت ئىگىلىكىدىكى مەكتەپتە بىر سىنىپتا 40 ئوقۇغۇچى ئوقۇسا، شەخسىي مەكتەپتە ئاران 15 ئوقۇغۇچى ئوقۇيدۇ. شۇ ئارقىلىق شەخسىي مەكتەپنىڭ ئوقۇش سۈپىتىنى ناھايىتى يۇقىرى ساقلايدۇ. دۆلەت ئىگىلىكىدىكى باشلانغۇچ ۋە ئوتتۇرا مەكتەپ ئوقۇغۇچىلىرىدىن ئوقۇش پۇلى ئېلىنمايدۇ. ئەمما شەخسىي مەكتەپ ئوقۇغۇچىلىرىدىن بولسا ھەرئېيىغا 1000 دوللار ئەتراپىدا ئوقۇش پۇلى ئېلىنىدۇ. ئالىي مەكتەپلەردىمۇ دۆلەت ئىگىلىكىدىكى مەكتەپلەرنىڭ يىللىق ئوقۇش پۇلى 12 مىڭ دوللار ئەتراپىدا بولسا، داڭلىق شەخسىي مەكتەپلەر (مەسىلەن، Havard، MIT، Stanford، Caltech قاتارلىقلار) نىڭ ئوقۇش پۇلى 30 مىڭ دوللار ئەتراپىدا بولىدۇ. مەن بىلىدىغان كىچىك بالىلىرى بار يەھۇدىلارنىڭ ھەممىسى بالىلىرىنى شەخسىي مەكتەپتە ئوقۇتىدۇ. مەن بىلىدىغان يەھۇدىلارنىڭ ھەممىسى ئاتا-ئانىسى 2-3 خىزمەت ئىشلەپ، ھەر كۈنى 15 سائەتتىن كۆپرەك ئىشلەپ، تاپقان پۇلى بىلەن ئۆلارنى ئەڭ قىممەت ۋە ئەڭ داڭلىق ئالىي مەكتەپتە ئوقۇتقان كىشىلەر. مېنىڭ ھازىرقى بىر يەھۇدى خىزمەتدىشىمنىڭ 10 يىلدەك تۇتقان ئۆيى ئەسلىدە ئىدارىگە 5 كىلومېتىر كېلىدىغان بىر شەھەردەئىدى. لېكىن ئۇ 2 يىلنىڭ ئالدىدا ئىدارىگە 55 كىلومېتىر كېلىدىغان بىز تۇرىدىغان شەھەرگە يېقىن بىر شەھەرگە كۆچۈپ كەلدى. مەن ئۇنىڭدىن ئۆي كۆچۈشتىكى سەۋەبنى سورىسام، ئۇ ماڭا مۇنداق دەپ جاۋاب بەردى: «بالام شەخسىي مەكتەپتە ئوقۇيتتى. بىر بۇرۇن تۇرغان شەھەردىكى شەخسىي مەكتەپنىڭ ئوقۇش سۈپىتى سەل تۆۋەنلەپ كەتتى. ھازىرقى شەھەرنىڭ ئوقۇش سۈپىتى مۇشۇ پۈتۈن رايون بويىچە ئەڭ ياخشى ئىكەن. بىز شۇڭا كۆچتۇق.» دېمەك، بۇ يەھۇدى خىزمەتدىشىم بالىسىنىڭ ئوقۇشىنى دەپ، بالىسىنى بىر شەخسىي مەكتەپتە ئوقۇتۇۋاتقىنىغىمۇ رازى بولماي، ئۇنى ئەڭ ياخشى شەخسىي مەكتەپتە ئوقۇتۇش ئۈچۈن، كۈنىگە 5 كىلومېتىر ماشىنا ھەيدەپ ئىشقا بارىدىغان يەردىن، كۈنىگە 55 كىلومېتىر ماشىنا ھەيدەپ ئىشقا بارىدىغان يەرگە كۆچۈپ كەلگەن. بالىنىڭ ئوقۇشىغا قانداق مۇئامىلە قىلىش ئېغى جەھەتتە بىز ئۇلاردىن قانچىلىك ئارقىدا تۇرىمىز؟

يەھۇدىلار ئىچىدە ئەڭ قىيىن كەسىپلەردە ئوقۇيدىغانلار، ۋە ئەڭ قىيىن ۋە پۇلنى ئەڭ كۆپ تاپقىلى بولىدىغان كەسىپلەر بىلەن شۇغۇللىنىدىغانلار كۆپ. ئالىي مەكتەپنى ئەڭ يۇقىرى ئۇنۋانغىچە ئوقۇيدىغانلارمۇ كۆپ.

-- يەھۇدىلارنىڭ ئەقىللىقلىقى --

مەن يۇقىرىدا تىلغا ئېلىپ ئۆتۈپ كەتكىنىمدەك، 64-يىلىدىن باشلاپ، يەھۇدىلار دىنىي ئايەتلەرنى يادلىۋېلىپ ئوقۇشتىن، تەۋراتنى ئۆز تىلىدا تولۇق ۋە چۈشىنىپ ئوقۇشنى قانۇن قىلىپ بولغاقويغان. ئېھتىمالى يىلغا يېقىن ۋاقىت ئىچىدە ئۇلار ئاساسەن باشقىلارنىڭ يېرىدە ياشىغان بولغاچقا، ئۇلار يالغۇز ئۆز تىلىدا تولۇق ساۋاتلىق بولۇپلا قالماي، يەرلىك مىللەت تىلىدىمۇ تولۇق ساۋاتلىق بولغان. ئۇنىڭدىن باشقا، ئۇلار يېزىق، سۆز ۋە ماتېماتىكا جەھەتتە ئۆزى ياشىغان جايلاردىكى يەرلىك مىللەتلەردىن كۆپ ئۈستۈن تۇرغان. شۇڭلاشقا يەرلىك مىللەتلەرشەھەردە ئىشلەيدىغان بىلىملىك ئەمگەكچىلەرگە ھاجىتى چۈشكەندە، يېزىلاردىكى بىلىملىك يەھۇدىلارنى ئاپىرىپ ئىشلەتكەن بولۇپ، ئۇلارنىڭ ئىچىدە سودا-سېتىق، ئىقتىساد ۋە بازارلاش كەسپلىرى بىلەن شۇغۇللىنىشقا مەجبۇرلانغانلار مۇتلەق كۆپ ساننى ئىگىلىگەن (ئاشۇنداق سەۋەبلەر تۈپەيلىدىن، ھازىر دۇنيادىكى چوڭ بانكىلارنىڭ ھەممىسى ئاساسەن يەھۇدىلارنىڭ قولىدا). ساۋادى ۋە بىلىم سەۋىيىسى تەۋراتنى چۈشىنىپ ئوقۇپ، ئۆزىنىڭ يەھۇدىيلىقىنى ساقلاپ مېڭىشقا يەتمىگەن يەھۇدىلار ئۆز مىللىتىدىن ۋاز كېچىپ، ئاسسىمىلياتسىيە بولۇپ يوقاپ كەتكەن. مەسىلەن، 1-ئەسىردىن 6-ئەسىرگىچە بولغان ئارىلىقتا، يەھۇدىلارنىڭ دۇنيادىكى نوپۇسى 4.5 مىليوندىن 1.5مىليونغا چۈشۈپ كەتكەن. بۇنىڭ ئىچىدە بىرمىليونغا يېقىن يەھۇدىلار جۇدەئا (Judea) بىلەن مىسىردىكى رىملىقلارغا قارشى ئېلىپ بارغان قوزغىلاڭلاردا ئۆلۈپ كەتكەن. قالغان 2 مىليون يەھۇدى بولسا ئاسسىمىلياتسىيە بولۇپ يوقاپ كەتكەن.

يىغىپ ئېيتساق، پەقەت ئەڭ ئەقىللىق يەھۇدىلارلا قىرغىنچىلىقتىن قۇتۇلۇپ قالغان، ۋە ئۆزلىرىنى يەھۇدى سۈپىتىدە ساقلاپ قالالىغان. مانا بۇ ھازىرقى يەھۇدىلارنىڭ ناھايىتى ئەقىللىق بولۇشىنىڭ سەۋەبلىرىنىڭ بىرى. ئۇنىڭ يەنە بىر سەۋەبى بولسا، ئەقىللىق ياكى زىيالىي كىشىلەر پەقەت ئەقىللىق ۋە زىيالىي كىشىلەر بىلەنلا توي قىلغان. شۇنىڭ بىلەن ساقلىنىپ قالغان يەھۇدىلارنىڭ ئەقىللىق دەرىجىسى تەدرىجى ھالدا ئۆسۈپ كەتكەن.

يەھۇدىلارنىڭ نوپۇسى دۇنيا نوپۇسىنىڭ 0.2 پىرسەنتىگە تەڭ. يەنى، دۇنيا نوپۇسى 7 مىليارد بولۇپ، يەھۇدىنىڭ بولسا 13 مىليون. ئۇلارنىڭ بۇ نوپۇس سانى ئۇيغۇرلارنىڭكىگە يېقىن كېلىدىغان بولۇپ، بۇ سان جۇڭگودىكى ھەر بىر قېتىملىق ئومۇمىي نوپۇس ساناش جەريانىدا كېلىپ چىقىدىغان ئەڭ كىچىك خاتالىقتىنمۇ كىچىك. ئەمما، 1870-يىلىدىن 1950-يىلىغىچە بولغان ئارىلىقتا، يەھۇدىلارنىڭ ئىچىدىن چىققان داڭلىق ئالىملارنىڭ ياۋروپا ۋە شىمالىي ئامېرىكىلىقلار ئىچىدىكى نىسبىتى ئەدەبىياتتا 4 ھەسسە كۆپ، مۇزىكىدا 5 ھەسسە كۆپ، گۈزەل سەنئەتتە 5 ھەسسە، بىئولوگىيىدە 8 ھەسسە، خىمىيىدە 6 ھەسسە، فىزىكىدا 9 ھەسسە، ماتېماتىكىدا 12 ھەسسە، ۋە پەلسەپىدە 14 ھەسسە كۆپ بولغان. ئەدەبىيات، خىمىيە، فىزىكا، مېدىتسىنا ۋە پەلسەپىدە نوبېل مۇكاپىتى ئالغانلارنىڭ ئىچىدە ياھۇدىلارنىڭ نىسبىتى 1900-1950 دە 14 پىرسەنت، 1950-2000 دە 29 پىرسەنت، ۋە 2000 دىن ھازىرغىچە 32 پىرسەن تىبولغان. پۈتۈن دۇنيا بويىچە ھازىرغىچە نوبېل مۇكاپىتىغا ئېرىشكەنلەرنىڭ سانى 360 ئەتراپىدا بولۇپ، ئۇنىڭ ئىچىدىكى يەھۇدىلارنىڭ سانى 165 ئەتراپىدا ئىكەن.

ئىنسانلارنىڭ ئەقلىلىق دەرىجىسىنى ئۆلچەيدىغان « ئەقلىلىق بۆلۈنمىسى» (Intelligence Quotient) دېگەن بىر بىرلىك بار بولۇپ، ئۇ قىسقارتىلىپ « IQ» دەپ ئاتىلىدۇ. مۇشۇ بىرلىك بويىچە ئۆلچەملىك سىناق ئېلىپ بارغاندا، ھەر بىر ياش گۇرۇپپىسىدىكى كىشىلەرنىڭ ئوتتۇرىچە IQ نومۇرى100 دەپ ئېلىنىدىغان بولۇپ، مۇشۇنداق قىلغاندا ھەر بىر ياش گۇرۇپپىسىدىكى كىشىلەر ئېرىشكەن نومۇرنىڭ « ئۆلچەملىك ئېغىشى» (standard deviation) ئاساسەن 15 بولۇپ چىقىدۇ. ھەمدە ھەر بىر ياش گۇرۇپپىسىدىكى 95 پىرسەنت كىشىلەر ئېرىشىدىغان نومۇر 70 بىلەن 130 نىڭ ئارىلىقىدا بولىدۇ. 1954-يىلى ئامېرىكىدىكى بىر پسىخولوگىيە مۇتەخەسسىسى نيۇ يورك شەھرىدىكى دۆلەت ئىگىلىگىدىكى مەكتەپ ئوقۇغۇچىلىرى ئۈستىدىن ئۆلچەملىك سىناق ئېلىپ بېرىپ، ئۇلارنىڭ IQ نومۇرىنى ئۆلچەپ چىققان. نەتىجىدە IQ نومۇرى 170 تىن يۇقىرى ئوقۇغۇچىلاردىن 28 كىشى تېپىلغان بولۇپ، ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى 24 ئوقۇغۇچى يەھۇدى بولۇپ چىققان.

--ئۆز ئەنئەنىسى ۋە ئۆز تۇرمۇش ئادىتىگە سادىق بولۇش--

يەھۇدىلارنىڭ يىلدا بىرقېتىم كېلىدىغان، ئىنگلىزچە «پاسسوۋەر» دەپ ئاتىلىدىغان مىللىي بايرىمى بار بولۇپ، ئۇ ھەر يىلنىڭ ئەتىياز مەزگىلىدە كېلىپ، جەمئى 7-8 كۈن تەبرىكلىنىدۇ. كۆپ ساندىكى يەھۇدىلار بۇ بايرامنىڭ دەسلەپكى ئىككى كۈنى بىلەن ئەڭ ئاخىرقى ئىككى كۈنى ئىشلىمەيدىغان بولۇپ، بۇ بايرامنىڭ قانداق تەبرىكلىنىشى، قانداق تاماقلار ئىستىمال قىلىنىشى قاتارلىقلار تەۋراتتا قانۇن قىلىپ بەلگىلەنگەن. ئامېرىكىمۇ ھازىر ئاشۇ كۈنلەردە يەھۇدىلارنىڭ ئىشقا ۋە مەكتەپكە كەلمەسلىكىنى قانۇن بويىچە يوللۇق قىلىۋەتكەن. يەھۇدىلار بۇ بايرامنى ئۆزلىرىگە ئۆزىنى ساقلاپ قېلىش، ئۆزىنى قۇتقۇزۇش، ۋە ئەركىنلىككە ئېرىشىش ئۈمىدىنى مۇددەتلىك ھالدا ئەسلىتىپ تۇرىدىغان بىر ئادەت قىلىپ يېتىلدۈرگەن. بۇ بايرام بۈنىڭدىن تەخمىنەن 3000 يىل بۇرۇن باشلانغان بولۇپ، ئۇ تاكى بۈگۈنكى كۈنگىچە داۋاملىشىپ كېلىۋاتىدۇ. قەدىمدىن تارتىپ ئۇلار ئازراقمۇ ئۆزى بىللە ياشاۋاتقان باشقا مىللەتلەرنى دوراشقا ئىنتىلمىگەن، ئۇنىڭ ئەكسىچە، ئۆز ئەنئەنىسىگە ۋە ئۆزىنىڭ تۇرمۇش ئادىتىگە سادىق بولغان. دۇنيانىڭ قەيېردە ياشىشىدىن قەتئىينەزەر، ئۇلار بىر جايغا توپلىشىپ، يەھۇدىلار جەمئىيىتى قۇرۇپ ياشاپ، ئۆزلىرىنىڭ مىللىي كىملىكىنى، مىللىي ئىپتىخارىنى، ۋە مىللىي غۇرۇرىنى ساقلىغان ۋە ئۇلارنى نامايەن قىلغان. ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ بۇ خىل ئەنئەنىسىنى ھازىرغىچە داۋاملاشتۇرۇپ كېلىۋاتىدۇ. ئامېرىكىدىكى كۆپلىگەن شەھەرلەردە بىردىن « يەھۇدىلار مەركىزى» بار بولۇپ، يەھۇدىلار ئالاھىدە كۈنلەرنىڭ ھەممىسىدە ئاشۇنداق مەركەزلەرگە يىغىلىپ، ئۇيچە پائالىيەت ئۆتكۈزىدۇ. مەن ئىدارەمدە ۋە خەلقئارالىق يىغىنلاردا بىرشىغا يەھۇدىلارغا خاس كىچىك دوپپا

كىيىۋالغان يەھۇدىلارنى داۋاملىق ئۇچرىتىپ تۇرىمەن.

1994-يىلى مەن، مېنىڭ يېتەكچى پروفېسسورۇم ۋە ئامېرىكىنىڭ بىر دۆلەت تەجرىبىخانىسىدا ئىشلەيدىغان بىر يەھۇدى ئۇچەيلەن بىر خەلقئارالىق ئىلمىي-تەتقىقات جورنىلىدا بىر پارچە ئىلمىي ماقالە ئېلان قىلدۇق. مەن ئۇ چاغدا ئۇ يەھۇدىنى كۆرۈپ باقمىغان بولۇپ، پەقەت ئۇنىڭ مېنىڭ يېتەكچى ئوقۇتقۇچۇمنىڭ دوكتورلۇق ئوقۇشى جەريانىدىكى ساۋاقدىشى ئىكەنلىكىنىلا بىلەتتىم. ئارىلىقتىن بىرەر يىل ئۆتكەندە، مەن بىر بىرخەلقئارالىق ئىلمىي-دوكلاد يىغىنىغا بارغاندا، ھېلىقى يەھۇدىنى ئۇچۇرتۇپ قالدىم. ئىككىمىز يېرىم سائەتتەك پاراڭلاشتۇق. ئاشۇ پاراڭلىشىش جەريانىدا ئۇ ماڭا قىزىقىپ، مېنىڭ قايسى مىللەتتىن ئىكەنلىكىمنى، ۋە نەدىن كەلگەنلىكىمنى سورىدى. مەن ئۇنىڭغا ئۆزەمنىڭ كىملىكىنى چۈشەندۈرۈپ بولغاندىن كېيىن، «ئاتلىسام سەن يەھۇدى مىللىتىدىن ئىكەنسەن»، دېدىم. ئۇ دەرھاللا: « شۇنداق. مەن بىر يەھۇدى. مەن ئۆزەمنىڭ بىر يەھۇدى ئىكەنلىكىمدىن ناھايىتى پەخىرلىنىمەن»، دېدى. بۇ گەپ ماڭا بەك تەسىر قىلدى. ناھايىتى ھا كەلدى. مەن ئۇنىڭدىن «سەن ئۆزەڭنىڭ بىر يەھۇدى ئىكەنلىكىڭگە قانداق قارايسەن؟» دەپ سورىمىغان تۇرسام، ئۇ ماڭا نېمە ئۇچۇن مۇشۇنداق جاۋاب بېرىدۇ؟، دەپ ئويلاپ، ئۇنىڭغا خېلە ئاچچىقىمۇ كەلدى. ھازىر ئويلىسام، ئۇ يەھۇدىنىڭ ھېلىقىدەك دېيىشى، ۋە نۇرغۇن يەھۇدىلارنىڭ ئۆزلىرىنىڭ نېمە مىللەتتىن ئىكەنلىكىنى كىشىلەر بىلمەي قالمىسۇن، دەپ بېشىغا بىردىن كىچىك دوپپا كىيىپ يۈرۈشى، ئۇلارنىڭ مىللىي ئېتىقادىدىن كېلىپ چىققان بولۇپ، ئۇلارنىڭ بۇنداق ئىشلىرىنى ئەيىبكە بۇيرۇش ھەرگىزمۇ مۇۋاپىق ئەمەس ئىكەن. ئۇلار بىلەن سېلىشتۇرغاندا، بىز بۇ جەھەتتە كۆپ ئاجىز ئىكەنمىز—مەن چەت ئەلدىكى خىزمەت ئورنىدا ئۆزىنىڭ بىر ئۇيغۇر ئىكەنلىكىنى يوشۇرۇپ يۈرۈيدىغان ئۇيغۇرلاردىن نەچچىنى بىلىمەن.

-ئىنسان مۇكەممەللىكىنى قوغلىشىش—

يەھۇدىلارنىڭ يىلدا بىر قېتىم كېلىدىغان، «ئالىي بايرام كۈنى» (High holidays) دەپ ئاتىلىدىغان يەنە بىر مىللىي بايرىمى بار. ئۇ جەمى 10 كۈن تەبرىكلىنىدۇ. ئۇلارنىڭ بۇ بايرام كۈنلىرىدە ئېلىپ بارىدىغان ئەڭ مۇھىم ئىشى، ئىنسان مۇكەممەللىكىنى قوغلىشىش، ھەر بىر ئادەمنىڭ ئۆز خاراكتېرى ياكى كىشىلىك ئەخلاقىنى داۋاملىق باھالاش ۋە ياخشىلاش مەجبۇرىيىتىنى ئادا قىلىش، ۋە ئۆزىنىڭ مىجەزىنى ئىنسانلارنىڭ ئەڭ يۇقىرى دەرىجىلىك ئەخلاقىي مۇمكىنچىلىكى بويىچە قايتىدىن قۇراشتۇرۇپ چىقىشقا تىرىشىش قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. بۇ مەزمۇن ناھايىتى مۇھىم بولغاچقا، مەن بۇ مەزمۇننى ئۆزەمنىڭ كېيىنكى بىر ماقالىسىدە ئايرىم بايان قىلىمەن.

قىسقارتىپ ئېيتقاندا، مىللىي كىملىكنى ساقلاشتا بىر مىللەت ئۇچۇن ئۆزىنىڭ ئايرىم بايرىمى بولۇش ناھايىتى مۇھىم. ئۇيغۇرلارنىڭ مېھماندارچىلىق ۋە سورۇن مەدەنىيىتى، ھەمدە

ناخشا-ئۇسۇل ۋە يۇمۇر-چاقچاقتىكى ئالاھىدە تالانت-ئىقتىدارلىرى ۋە ئالاھىدە مەدەنىيىتى هازىرغىچە يەھۇدىلارنىڭ مىللىي بايرىمى مىللىي كىملىكنى ساقلاشتا ئوينىغان روللارنىڭ بىر قىسمىنى ئويناپ كەلدى. لېكىن، ئىنسان مۇكەممەللىكنى قوغلىشىش، ئۆزىنى تەرەققىي قىلدۇرۇش، ۋە شۇنىڭغا ئوخشاش باشقا بىر قىسىم نەرسىلەرنى يېتىلدۇرۇش، ياكى ئۆزىنىڭ قۇدرەت تېپىشى ئۈچۈن زۆرۈر بولغان بىر قىسىم شەرت-شارائىتلارنى هازىرلاش جەھەتتە خېلە ئېغىر سەلبىي رولنىمۇ ئويناپ كەلدى. بۇ مەسىلە مەزكۇر ماقالىنىڭ مەزمۇن دائىرىسىنىڭ سىرتىدىكى مەسىلە بولۇپ، مەن ئۇ توغرۇلۇق بۇنىڭدىن ئارتۇق توختالمايمەن. لېكىن، مەن ئۈيغۇر ئىجتىمائىي-پەن مۇتەخەسسىسلىرىدىن مۇشۇ مەسىلە ئۈستىدە چوڭقۇر ئىزدىنىپ بېقىشنى ئۈمىد قىلىمەن.

4.ئوسمان ئىمپىرىيەسىنىڭ رولى

يەھۇدىلارنىڭ هازىرقىدەك ساقلىنىپ قېلىنىشىدا، ئوسمان ئىمپىرىيەسى ناهايىتى مۇھىم رول ئوينىغان. يەنى مىلادىيەدىن كېيىنكى 70-يىللاردا زور ساندىكى باشقا جايلاردىن قوغلانغان يەھۇدىلار ئىسپانىيەگە بىرىپ يەرلەشكەن. لېكىن ئۇلار 15-ئەسىرگە كەلگەندە ئىسپانىيە تەرىپىدىن خرىستىيانلارغا ئۆزگىرىشكە مەجبۇرلانغان. بىر قىسىم يەھۇدىلار بىسىمغا چىدىماي خرىستىيانلارغا ئۆزگىرىپ كەتكەن. 1492-يىلى بۇ خەۋەر شۇ ۋاقىتتىكى ئوسمان ئىمپېرىيىسىنىڭ سۇلتانى بېيازىتنىڭ قۇلىقىغا يېتىپ كەلگەندە، ئۇ بىر پارچە بۇيرۇق چىقىرىپ، ئىسپانىيەدىن قوغلانغان يەھۇدىلارنىڭ تۈركىيەگە كېلىپ يەرلىشىشىنى قارشى ئالغان. شۇنىڭ بىلەن خېلە زور ساندىكى يەھۇدىلار تۈركىينىڭ ياۋروپا قىسمىغا كۆچۈپ كېلىپ يەرلەشكەن. ئوسمان ئىمپىرىيەسى بۇ يەھۇدىلارغا باشقا مىللەتلەر بىلەن ئوخشاش دەرىجىدە دىنىي ئەركىنلىك بەرگەن. يەنى، ئوسمان ئىمپېرىيىسى يەھۇدى ۋە باشقا مىللەتلەردىن ھەرگىزمۇ دىنىنى ئۆزگەرتىشنى تەلەپ قىلمىغان. شۇنىڭ بىلەن بۇ يەھۇدىلار كېيىنكى 5 ئەسىر ۋاقىت ئىچىدە تۈركىيەنى پانالىق جاي تۇتۇپ، باشقىلارنىڭ باستۇرۇشى ۋە قوغلاندى قىلىشىدىن قۇتۇلۇپ قالغان. بەزى تارىخچىلارنىڭ قارىشىچە، ئوسمان ئىمپىرىيەسى تۈتقان يۇقىرىقىدەك يول ئۇنىڭ دۇنيا تارىخىدا مىسلى كۆرۈلۈپ باقمىغان دەرىجىدىكى چوڭ ئىمپىرىيە بولۇپ كېڭەيەلىشىدە ئىنتايىن مۇھىم رول ئوينىغان.

5.ئاخىرقى سۆز

يەھۇدىلاردا نېمىلەرنىڭ باربولغانلىقى، ۋە هازىر نېمىلەرنىڭ بارلىقىنى بىلىشتىكى مەقسەت، ئۈيغۇرلاردانېمىلەرنىڭ كەملىكىنى بىلىۋېلىش ئۈچۈندۇر. مەن مەزكۇر ماقالىدا يەھۇدىلارنى 3000 مىڭ ساقلاپ قالغان ئەڭ مۇھىم ئامىل ئېزىلىش، دىن، ۋە مائارىپ بىلەن دىن ئاساسىغا قۇرۇلغان بىر قىسىم ئالاھىدە ئىقتىدار ئىگەنلىكىنى چۈشەندۈرۈپ ئۆتتۇم. مەن يۇقىرىدا تىلغا ئالغىنىمدەك، يەھۇدىلارنىڭ يېزىق ۋە ھېساب جەھەتتىكى ساۋاتلىقنى ئەمەلگە ئاشۇرۇپ بولغىنىغا 2000 يىل ۋاقىت بولدى. مەن كۆرگەن بىر ماتېرىيالدا ئېيتىلىشىچە، هازىر ئىسرائىلىيە نوپۇسىنىڭ 25

پىرسەنتى ئىنجىنىر ئىكەن. ياپونىيە ۋە ياۋروپادىكى تەرەققىي تاپقان مىللەتلەرنىڭ پۈتۈن خەلق مەجبۇرى مائارىپىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇپ بولغىنىغىمۇ ھازىر 200 يىلدىن ئاشتى. ھازىر ياپونىيە نوپۇسىنىڭ 10 پىرسەنتى ئاپتوموبىل ۋە ئۇنىڭ بىلەن مۇناسىۋەتلىك كەسىپلەر بىلەن شۇغۇللىنىدۇ. ئۇيغۇرلارنىڭ ئاساسلىق نوپۇسى يېزىلاردا بولۇپ، ئۇلار ھازىرمۇ يېزىق بىلەن ھېسابتا ئاساسەن ساۋاتسىز. ئۇلار ھازىرمۇ بىر ئىلىم-پەنگە ئائىت ئاممىباپ كىتابنى ئوقۇپ چۈشىنىپ، ئۇنىڭدىن مەلۇم ئىقتىسادىي ئۈنۈمگە ئېرىشىش قابىلىيىتىگە ئىگە ئەمەس. مۇشۇنداق مەنىدىن ئېلىپ ئېيتقاندا، ئۇيغۇرلار ئىشنى بۈنىڭدىن كېيىن نۆلدىن باشلىشى كېرەك. ئۇيغۇرلارنىڭ مىللىي مائارىپى 50- ۋە60-يىللاردا جۇڭگودىكى مائارىپى ئەڭ تەرەققىي قىلغان جايلار بىلەن ئوخشاش ئورۇن ئالغانىدى. لېكىن ئۇ يېقىنقى 10 يىلدەك ۋاقىتنىڭ مابەينىدە خېلە زور دەرىجىدە چېكىندى. ئۇنىڭ ھازىرقى ھالىتى ئۈستىدە بۇ يەردە سۆزلەپ ئولتۇرۇشنىڭ ھاجىتى يوق.

مەن مەزكۇر ماقالىنىڭ ئەڭ بېشىدا بەزىلەردىن بىر مىللەتنىڭ ساقلىنىپ قېلىنىشىدا ھالال گۆش يەيدىغان بولۇش ۋە دېھقانلىرى كۆپ بولۇشىنىڭ مۇھىملىقى ھەققىدە بەزى گەپلەرنى ئاڭلىغانلىقىمنى تىلغا ئالغان ئىدىم. يۇقىرىدا بايان قىلغىنىمدەك، يەھۇدىلار ئۇچۇن قانداق يېمەكلىكلەرنى يېسە بولىدىغانلىقى ۋە قانداق يېمەكلىكنىڭ چەكلەنگەنلىكى تەۋراتتا قانۇن سۈپىتىدە ئېنىق بەلگىلەنگەن بولۇپ، ئۇيەھۇدىلارنى ساقلاپ قالغان كۆپلىگەن ئامىللارنىڭ پەقەت بىرسىلا بولغان. ھەمدە يەھۇدىنىڭ دېھقانلىرىنىڭ ئەقلىي كۈچى ئۆزىنى يەھۇدى قىلىپ ساقلاپ تۇرۇشقا يەتمەي، ئاسسىمىلياتسىيە بولۇپ يوقاپ كەتكەن. ھازىرغىچە ساقلىنىپ قالغان يەھۇدىلار ئاساسەن شەھەرگە كۆچۈپ، شەھەردە يۇقىرى دەرىجىلىك ئەقلىي ئىقتىدارلارنى تەلەپ قىلىدىغان كەسىپلەر بىلەن شۇغۇللانغان كىشىلەردىن تەركىب تاپقان.

ھازىر ئۇيغۇر جەمئىيىتىدە مەسىلىلەر ئىنتايىن كۆپ. ھەمدە ئۇمەسىلىلەرگە ھەر كۈنى دېگۈدەك يېڭى مەسىلىلەر قوشۇلۇۋاتىدۇ. ئۇ مەسىلىلەرنىڭ يىلتىزىنى ئاساسەن ئۇيغۇر نوپۇسىنىڭ ئىچىدە مەكتەپ تەربىيىسى كۆرگەنلەرنىڭ بەك ئازلىقى، مەكتەپ تەربىيىسى كۆرگەنلەرنىڭ كۆپىنچىسىمۇ ئۇنىڭ ئىنتايىن تۆۋەن سەۋىيىسىدىلا توختاپ قالغانلىقى،ئومۇمىي خەلقنىڭ ئىچىدە ھازىرمۇ ھازىرقى زامان ئىلىم-پەنلىرىدىن ئۈنۈملۈك پايدىلىنالايدىغانلارنىڭ سانىنىڭ ئىنتايىن ئازلىقى بىلەن باغلاش مۇمكىن. شۇڭلاشقا ئۇيغۇر جەمئىيىتىدىكى مەسىلىلەرنى ھەل قىلىش، ئۇيغۇرنى روناق تاپقۇزۇش ئۈچۈن چوقۇم ئۇيغۇرلار مائارىپ سۈپىتىنى ئۆستۈرۈش، ھەمدە تولۇقسىز مەكتەپ مائارىپ سەۋىيىسىگە يەتكەنلەرنىڭ سانىنى 100 پىرسەنتكە كۆتۈرۈش كېرەك. ھازىرقى شارائىتتا ھەرقانداق بىر ئۇيغۇر ئۈچۈن بىر ئوقۇتقۇچىلىق كەسپى بىلەن شۇغۇللىنىپ ياشاش ئىنتايىن قىيىن. لېكىن، مېنىڭچە شەرەپلىك دەرىجىسىدە ئۇيغۇرلار ئۈچۈن بۇنىڭ ئالدىغا ئۆتىدىغان كەسىپ يوق. ئۇيغۇرلار ھازىرقىدىن ياخشىراق ياشايمەن دەيدىكەن، چوقۇم ھەممە ئادەم «مائارىپ، مائارىپ، مائارىپ» دەپ تەڭ توۋلىشى كېرەك. ئۇنىڭدىن باشقا چىقىش يولى يوق. تەرەققىي تاپقان دۆلەتلەرنىڭ ھەممىسىدە ئۆسمۈرلەرنىڭ ئەخلاق تەربىيىسىنى ئىشقا ئاشۇرۇشتا دىن ئاساسلىق رول ئوينايدۇ. مەكتەپ تەربىيىسى قوشۇمچە رول ئوينايدۇ. شۇڭلاشقا دىنىنىڭ سۇسلىشى ھەر قانداق بىر مىللەت ئۈچۈن ئىنتايىن زىيانلىق.

مەن يېقىندىن بۇيان بارغان يەرلىرىمدە ئۇيغۇرلار ھازىر بۇنىڭدىن كېيىن قىلىدىغان كونكرېت ئىشلار توغرىسىدا يېتەكلەشكە مۇھتاج ئىكەنلىكىنى كۆپ ئاڭلاۋاتىمەن. مېنىڭچە ئۇيغۇرلار ئىچىدە ھازىر يىراقنى كۆرىدىغان ئىدىيەگە ئىگە كىشىلەر ئازلىق قىلمايدۇ. ئۇ ئىدىيىلەرنى ئەمەلگە ئاشۇرىدىغان شەرت-شارائىتقا ئىگە بولماسلىق تۈپەيلىدىن، ئاشۇنداق كىشىلەر ئىچىدىكى كۆپ ساندىكىلەر ھازىر سۈكۈتتە تۇرىۋاتىدۇ. مەن بۇ يەردە ھەر بىر ئادەم ئۆز ئائىلىسىدە قىلالايدىغان ئىشلاردىن بىرقانچىنى تەۋسىيە قىلاي:

(1) ئۆيىڭىزدە چوقۇم ئۆزىڭىز ئۈچۈن ۋە بالىڭىز ئۈچۈن ئۆيىڭىزنىڭ بىر بۇلۇڭىدا بىر كىچىك « كۈتۈپخانا» قۇرۇپچىقىڭ. ئەگەر سىز پەرزەنتلىك بولسىڭىز، بالىڭىز 2-3 ياشتىن باشلاپلا كىتاب بىلەن ۋە باشقا ئەقلىي كۈچىنى تەرەققىي قىلدۇرىدىغان ئويۇنچۇق بىلەن ئويناپ چوڭ بولسۇن.
(2) بالىڭىزغا 3-4 يېشىدىن باشلاپ ئۆيىڭىزدە كىتاب ئوقۇپ بېرىشنى بىر ئادەتكە ئايلاندۇرۇڭ.
3) بالىڭىزغا 4-5 يېشىدىن باشلاپ ئۇيغۇرچە ئېلىپبەنى ئۆگىتىپ، ئۇيغۇر تىلى ۋە يېزىقىدىكى ساۋاتىنى ئۆيىڭىزدە چىقىرىپ قويۇڭ.
(4) ھازىر ئويۇن-تاماشىغا سەرپ قىلىۋاتقان ۋاقتىڭىزنىڭ بىر قىسمىنى كىتاب ئوقۇشقا، ئۆز كەسپىڭىزنىڭ يۇقىرى پەللىسىگە چىقىشقا، ۋە ئىنسان مۇكەممەللىكىگە قاراپ يۈرۈش قىلىشقا ئاجرىتىڭ. ئۇيغۇرلاردا ئېچىلمىغان يوشۇرۇن كۈچلەرئىنتايىن كۆپ. سىزدىمۇ ھەم شۇنداق. ئاشۇلارنى تېپىپ چىقىڭ ھەم ئىشقا سېلىڭ. كىشىلەر ئۆزى بىلەن تەڭ ئورۇندا تۇرىدىغان ياكى ئۆزىدىن كۈچلۈك كىشىلەرنى ئاسانلىقچە بوزەك قىلالمايدۇ. ئۆزىدىن ئاجىزلارنى كۆرگەندە بولسا پۇرسەتلا بولسا بوزەك قىلغۇسى كېلىدۇ. باشقىلارغا بوزەك بولماي دېسىڭىز، ئۆزىڭىزنى باشقىلار بىلەن تەڭ تۇرىدىغان ياكى ئۇلاردىن ئۈستۈن تۇرىدىغان دەرىجىدە كۈچلەندۈرۈڭ. بۇنىڭدىن باشقا يول يوق.

بۇ ماقالىنى ھېچ كىمدىن سورىماي، مەنبەسىنى ئەسكەرتكەن ھالدا باشقا ھەر قانداق تور بېتىگە يوللىسىڭىز بولىۋېرىدۇ. ـــــ ئاپتوردىن

ئۆزىمىزدىكى بارلىق تالانتلارنى بايقۇۋىلىش

مەن مەزكۇر ماقالىنى يېزىشنى 2011-يىلى 23-سېنتەبىر كۈنلا باشلىغان بولۇپ، ئۇنى خېلە بۇرۇنلا تورغا چىقىرىپ بولۇشنى ئۈمىد قىلغانىدىم. ئەپسۇسكى، يېقىنقى ئىككى ئايدىن كۆپرەك ۋاقىتتىن بۇيان مەن ئىدارىدە قاتنىشىۋاتقان بىر چوڭ پروجېكت (تەتقىقات تۈرى) بىر جىددىي باسقۇچقا كىرىپ قېلىپ، شۇنىڭ بىلەن ئاخشاملىرى ۋە دەم ئېلىش كۈنلىرىمۇ ئىشلىمىسەم بولمايدىغان بىر ئەھۋالنىڭ ئىچىگە كىرىپ قالدىم. شۇ سەۋەبتىن مەزكۇر ماقالە بىر قانچە ئاي سوزۇلۇپ كەتتى. مەن ئوقۇرمەنلەرنىڭ توغرا چۈشىنىشىنى ئۈمىد قىلىمەن. ھەمدە ئالدىنقى بىر قانچە ئاي ئىچىدە ماڭا ئېلخەت يېزىپ، مەندىن ھال-ئەھۋال سورىغان، ھەمدە مېنىڭ يېڭى ماقالەمگە بولغان تەقەززاسىنى بىلدۈرگەن قېرىنداشلارغا چىن كۆڭلۈمدىن چوڭقۇر تەشەككۈر بىلدۈرىمەن.

ماڭا ۋەتەندىن ھازىرغا قەدەر مەسلىھەت سوراپ خەت يازغان ياشلارنىڭ ئىچىدە، كەسپىنى قانداق تاللاش توغرىسىدىكى خەتلەر ئەڭ كۆپ. دېمىسىمۇ ھازىر ئوتتۇرا مەكتەپتە ئوقۇۋاتقان ياش-ئۆسمۈرلەر ئالىي مەكتەپتىكى كەسپىنى قانداق تاللاش مەسىلىسىگە دۇچ كېلىدۇ. ئالىي مەكتەپتە ئوقۇماي، بىر خىزمەت تېپىپ، ئۆزىنىڭ كىشىلىك ھايات سەپىرىنى باشلىماقچى بولغانلارمۇ، ئۆزى ئۈچۈن قايسى كەسپنى قىلىش ئەڭ مۇۋاپىق كېلىدىغانلىقى ھەققىدە بېشى قاتىدۇ. ھەقىقەتەنمۇ ھازىر ئۇيغۇر ياشلىرى ئۈچۈن ئۆزىگە مۇۋاپىق كېلىدىغان خىزمەتنى تېپىش پۇرسىتى ئىنتايىن ئاز. شۇنداق بولسىمۇ، ئەگەر ھەممە ئىش كۆڭۈلدىكىدەك، ھەممە ئىش ئۆزى ئارزۇ قىلغاندىكىدەك بولغاندا، كەسپىنى نېمىگە ئاساسلىنىپ تاللاش كېرەكلىكىنى بىلىۋېلىش يەنىلا ئىنتايىن مۇھىم. ھازىر ئالىي مەكتەپتە ئوقۇۋاتقان، كەلگۈسىدە ئاسپىرانتلىقتا ئوقۇماقچى بولغانلار، ئاسپىرانتلىق ئوقۇشىدىكى ئۆگىنىش ۋە تەتقىقات يۆنىلىشىنى قانداق تاللاش مەسىلىسىگە دۇچ كېلىدۇ. ئوتتۇرا مەكتەپ ياكى ئالىي مەكتەپكە كىرىش ئالدىدىكى پەرزەنتلىرى بار ئاتا-ئانىلار بولسا باللىرىنىڭ كەسپ تاللاش ئىشىغا ياردەم قىلىشتا بېشى قاتىدۇ. ئاللىقاچان ئىشقا ئورۇنلىشىپ، ھازىر بىر ئورۇندا خىزمەت قىلىۋاتقان كىشىلەرمۇ، ھازىر ئۆزى شۇغۇللىنىۋاتقان خىزمەت ياكى كەسپ ئۆزى ئۈچۈن ئەڭ مۇۋاپىق خىزمەت ياكى كەسپمۇ-ئەمەسمۇ، دېگەننى بىلىۋالغۇسى كېلىدۇ. ئۇنداقتا سىز كەسپىنى نېمىگە ئاساسەن تاللىسىڭىز ئەڭ مۇۋاپىق بولىدۇ؟ ئۆزىڭىزگە قايسى خىزمەت ياكى كەسپنىڭ ئەڭ مۇۋاپىق ئىكەنلىكىنى قانداق قىلغاندا توغرا ئۆلچىيەلەيسىز؟ مەن مەزكۇر ماقالىدا ئاشۇنداق قىلىشنىڭ ئۇسۇلىنى تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن.

بەزىلەر يۇقىرىدىكى بايانلارنى ئوقۇغاندىن كېيىن، « مېنىڭ خىزمىتىم ياكى كەسپىم ئۆزەمنىڭ تۇغما تالانتلىرىغا توغرىلانمىسا نېمە بوپتۇ؟» دەپ سورىشى مۇمكىن. ئەگەر سىز ئۆز

ئۆمرۈڭىزدە ئۆزىڭىزنىڭ بارلىق يوشۇرۇن كۈچىنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە جارى قىلدۇرۇپ، ئۆزىڭىز ئېرىشەلەيدىغان نەتىجە-مۇۋەپپەقىيەتلەرنىڭ ھەممىسىگە ئېرىشىشنى ئىستەيدىكەنسىز، سىز چوقۇم ئۆزىڭىزنىڭ كەسپى ياكى خىزمىتىنى ئۆزىڭىزدىكى تۇغما تالانتلارغا توغۇرلىشىڭىز كېرەك. ئەگەر سىز ئۆز كەسپىڭىز ياكى خىزمىتىڭىزنى ئۆزىڭىزنىڭ ئەڭ ھۇزۇرلىنىدىغان بىر ئىشقا ئايلاندۇراي دەيدىكەنسىز، سىز چوقۇم ئۆزىڭىز ئەڭ قىزىقىدىغان ئىشنى ئۆزىڭىزنىڭ كەسپى ياكى خىزمىتى قىلىپ تاللىشىڭىز كېرەك. ئامېرىكا ۋە غەرب ئەللىرىدە ھەممە كىشىلەر ئۆچۈن ئۆزى قىزىقىدىغان ۋە ئۆزىنىڭ تۇغما تالانتىغا توغرىلانغان ئىشنى كەسىپ قىلىپ تاللاش ئىمكانىيىتى بار بولۇپ، ئۇ يەردىكى مۇتلەق كۆپ ساندىكى كىشىلەر ئۆز ئۆمرىنى ئەنە ئاشۇنداق ئۆتكۈزىدۇ. ئۇيغۇرلار ئۈچۈن بۇنداق ئىمكانىيەتلەر ئىنتايىن چەكلىك. شۇنداق بولسىمۇ قىزىقىش ۋە تۇغما تالانتلارنىڭ كەسىپ تاللاشتىكى ئورنى، ۋە ئۇلارنىڭ سىزنىڭ ئۆز ئۆمرىڭىزنىڭ قانداق بولىدىغانلىقىغا كۆرسىتىدىغان تەسىرىنى ئىلمىي ئاساستا چۈشىنىۋېلىش، ھەر بىر ئۇيغۇر ئۈچۈن ئىنتايىن مۇھىم، دەپ قارايمەن.

مەن بۇرۇنقى بىر يازمامدا ئۆزەمنىڭ ھايات تەجرىبىلىرىنىڭ بىرى سۈپىتىدە مۇنداق دېگەن ئىدىم: «ئۆز-ئۆزىنى بايقاش ئۆمۈرلۈك ئىش. سىز بىر ئىشنى ياخشى قىلالىغان بىلەن، يەنە بىر ئىشنى ياخشى قىلالماسلىقىڭىز مۇمكىن. شۇڭا سىز ئۆز ئالاھىدىلىكىڭىزنى تولۇق بايقاپ، ئۇنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە جارى قىلدۇرۇشقا تىرىشىڭ.» كەسىپ تاللاش مەسىلىسى ھەققىدە مەن ئۆزەمنىڭ 2007-يىلى يازغان «ئۆمۈرلۈك كەسىپنى قانداق تاللاش كېرەك » دېگەن ماقالىسىدىمۇ بىر ئاز توختالغان ئىدىم. يېقىندا بىر تونۇشۇمنىڭ تەۋسىيە قىلىشى بىلەن ئىنگلىزچە «ستىرەڭتھ فىندەر 2.0» دېگەن، ئۇيغۇرچە «ئارتۇقچىلىقلارنى تاپقۇچى 2.0» دېگەن مەنىدىكى توم رەس (Tom Rath) نىڭ كىتابىنى سېتىۋېلىپ، ئۇنى تەپسىلىي ئوقۇپ چىقتىم. بۇ كىتاب ئامېرىكىدىكى بىر دۇنياغا داڭلىق چوڭ تەتقىقات ئورگىنىنىڭ 40 نەچچە يىللىق تەتقىقات نەتىجىلىرىگە ئاساسەن يېزىلغان بولۇپ، ئۇ تۆۋەندىكىدەك مەزمۇنلارنى ئۆز ئىچىگە ئالغان:

1-كىشىلەر كەسىپ تاللىغاندا ئۆزلىرىنىڭ تۇغما تالانتلىرى ۋە ئەڭ كۈچلۈك قابىلىيەتلىرىنى ئاساس قىلىشى كېرەكلىكى ئوتتۇرىغا قويۇلغان

2-ئادەملەردە بار بولىدىغان تۇغما تالانتلارنى 34 تۈرگە ئايرىپ، ئۇلارنىڭ ھەر بىرىنى قىسقىچە تەسۋىرلىگەن

3-ئاشۇ تالانتلارنىڭ ھەر بىرىگە بىر قانچە مىسال كەلتۈرگەن

4-ھەر بىر تالانتنى جارى قىلدۇرۇش ئۈچۈن قىلىشقا تېگىشلىك ئىشلارنى تىزىپ ۋە چۈشەندۈرۈپ چىققان

5-ھەر بىر تالانتقا نىسبەتەن، ئوخشاش تالانتقا ئىگە كىشىلەر قانداق شەكىلدە

ھەمكارلاشسا بولىدىغانلىقى ھەققىدىكى ئۆز تەكلىپلىرىنى ئوتتۇرىغا قويغان

6-لازىرلىق پلاستىنكا (CD) غا قاچىلانغان، ئۆزىدىكى تۈغما تالانتلارنى تېپىش يۇمشاق دېتالىنى كىتاب بىلەن بىللە تەمىنلىگەن

مەن مەزكۇر ماقالىدە ئاشۇ كىتابنىڭ مەزمۇنىنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن. بىر كىتابتىكى مەزمۇنلارنى بىر پارچە ماقالىدە تولۇق تونۇشتۇرۇپ چىقىش ھەرگىزمۇ مۇمكىن ئەمەس. شۇڭلاشقا مەن پەقەت يۇقىرىدىكى 1-مەزمۇن بىلەن 2-مەزمۇننىلا تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن. ئىنگلىزچىنى بىلىدىغان ۋە بۇ تېمىغا قىزىقىدىغان ئوقۇرمەنلەر ئەسلىدىكى كىتابنى تولۇق ئوقۇپ چىقسا بولىدۇ، ئەلۋەتتە. ئىشىنىمەنكى، بۇ ماقالە ئۆزىدىكى ياكى ئۆز پەرزەنتىدىكى تۈغما تالانت ۋە كۈچلۈك قابىلىيەتلەرنى بىلىۋېلىشنى ئىستەيدىغان ھەر بىر ئوقۇرمەنگە ناھايىتى زور پايدا ئېلىپ كېلەلەيدۇ.

1.«ئارتۇقچىلىق» (Strength) دېگەن سۆز ھەققىدە

كىتابنىڭ ئىسمىدىكى ئىنگلىزچە « finder» دېگەن سۆزنىڭ مەنىسى « تاپقۇچى، بايقىغۇچى» بولۇپ، « strength» دېگەن سۆز يۇلغۇن لۇغىتىدە « كۈچ، قۇۋۋەت، كۈچقۇۋۋەت، ئارتۇقچىلىق، ئالاھىدىلىك، ئەسكەر كۈچى» دەپ ئىزاھلانغان. مەن ئۆزەمنىڭ « ئارتۇقچىلىق، ئاجىزلىق، پۇرسەت، ۋە تەھدىت » دېگەن ماقالىسىدە، «strength» دېگەن سۆزنى «ئارتۇقچىلىق» دەپ ئالغان ئىدىم. مەزكۇر ماقالىنى تەييارلاش جەريانىدا، مەن بۇ سۆز ھەققىدە بىر ئاز ئويلىنىپ قالدىم. «ئارتۇقچىلىق» دېگەن سۆز بىلەن قارىمۇ-قارشى مەنىدىكى سۆز ھەققىدە ئويلىغىنىمىزدا، ئادەتتە كاللىمىزغا ئالدى بىلەن « كەمچىلىك» دېگەن سۆز كېلىدۇ. لېكىن، مەزكۇر كىتابتا ئىنگلىزچە « strength» دېگەن سۆز « ئاجىزلىق» قا قارىمۇ قارشى مەنىدىكى سۆز ئورنىدا ئىشلىتىلگەن. كەسكىن قىلىپ ئېيتقاندا، « كەمچىلىك» بىلەن « ئاجىزلىق» نىڭ مەنىسىدە ناھايىتى زور پەرق بار. مەسىلەن، مەكتەپلەردىكى مەۋسۇملۇق ياكى يىللىق ئوقۇغۇچىلار باھالىشىدا «مەمەت ئۆگىنىشتە ناھايىتى تىرىشچان، دەرس ۋاقتىدا ئوقۇتقۇچىنىڭ سۆزىنى دىققەت بىلەن ئاڭلايدۇ، ھەر كۈنى دەرسكە كېچىكمەي كېلىدۇ» دېگەنگە ئوخشاش تەسۋىرلەر ئىشلىتىلىدۇ. بۇ يەردىكى «ئۆگىنىشتە ناھايىتى تىرىشىش، ئوقۇتقۇچىنىڭ دەرسىنى دىققەت بىلەن ئاڭلاش، دەرسكە كېچىكمەي كېلىش» قاتارلىقلار مەمەتنىڭ «ئارتۇقچىلىقلىرى» ياكى «كەمچىلىكلىرى ئەمەس» بولۇپ، ئۇ ھەرگىزمۇ ئۇنىڭ « تۈغما تالانتلىرى، كۈچلۈك قابىلىيەتلىرى، ياكى كۈچلۈكلۈكى» ئەمەس. ئىنگلىزچە لۇغەتتە « strength» دېگەن سۆز « جىسمانىي، روھىي، ۋە ئەخلاقىي جەھەتتىكى كۈچلۈك ھالەت ياكى كۈچلۈكلۈك؛ تەسىر، نوپۇز، بايلىق مەنبەسى ۋە سانلىق قىممەت جەھەتتىكى ھوقۇق ياكى كۈچ-قۇۋۋەت» دەپ ئىزاھلانغان. ئىنگلىزچە سۈپەت سۆزى «strong» نىڭ مەنىسى « كۈچلۈك» بولۇپ، ئۇنىڭغا ماس كېلىدىغان ئىسىم سۆزى « strength» نىڭ ئۇيغۇرچىدىكى ئۇتتۇر مەنىسى «كۈچلۈكلۈك» بولىدۇ. بىراق، مەن ئىنگلىزچىدىكى «strength»

دېگەن سۆزنىڭ ئىشلىتىلىش سانى ۋە دائىرىسى بىلەن سېلىشتۇرغاندا، ئۇيغۇرچىدا «كۈچلۈكلۈك» دېگەن سۆزنىڭ ئاساسەن ئىشلىتىلمەيدىغانلىقىنى ھېس قىلدىم. شۇڭلاشقا مەن «ئارتۇقچىلىق» دېگەن سۆز كۆپ مەنىلىك سۆز بولۇپ، ئۇ « كەمچىلىك» كە قارىمۇ-قارشى مەنىدىمۇ، ھەمدە « ئاجىزلىق» قا قارىمۇ-قارشى مەنىدىمۇ ئىشلىتىلىدىكەن، دېگەن خۇلاسىغا كەلدىم. مەن ئوقۇرمەنلەرنىڭمۇ ئاشۇنداق دەپ چۈشىنىشىنى سورايمەن. يەنى يۇقىرىدىكى كىتابتا ۋە مەزكۇر ماقالىدا كۆزدە تۇتۇلغىنى ئادەملەرنىڭ تۇغما تالانتلىرى ۋە كۈچلۈك قابىلىيەتلىرىنى ئۆز ئىچىگە ئالغان «كۈچلۈكلۈكلىرى»، ياكى بولمىسا «ئاجىزلىق» قا قارىمۇ-قارشى بولغان ھالەتلەر بولۇپ، ئۇنى مەزكۇر ماقالىدا «ئارتۇقچىلىقلار» دەپ ئالدىم.

مەزكۇر كىتابتا بايان قىلىنغان « ئارتۇقچىلىقلارنى تاپقۇچى» نىڭ ئەمەلىيەتتە ئۆلچەيدىغىنى تالانت بولۇپ، ئارتۇقچىلىقلار ئەمەس ئىكەن. ئاپتورنىڭ ئۇنىڭغا «ئارتۇقچىلىقلارنى تاپقۇچى» دېگەن ئىسمىنى قويۇشىدىكى سەۋەب، بۇ يەردە ۋۇجۇتقا كەلتۈرمەكچى بولغان نەرسە ھەقىقىي ئارتۇقچىلىقلار بولۇپ، تالانت بولسا ئارتۇقچىلىقلارنىڭ پەقەت بىر تەركىبىي قىسمىدىنلا ئىبارەت ئىكەنلىكىدۇر.

2.«ئارتۇقچىلىقلارنى تاپقۇچى» قانداق ۋۇجۇتقا كەلگەن

ئامېرىكىدا 1958-يىلى قۇرۇلغان « گاللۇپ تەشكىلاتى» (The Gallup Organization) دېگەن بىر شىركەت بار بولۇپ، ئۇنىڭ 27 ئەلدە 40 تىن ئارتۇق تارماق ئىدارىسى بار. بۇ شىركەتنىڭ قىلىدىغىنى ئىلمىي تەتقىقات ئاساسىدا، شىركەت خادىملىرىنىڭ خىزمەت ئىپادىسى ئۈستىدە مەسلىھەت بېرىش، ئىسپاتلىنىپ بولغان ئىش-ھەرىكەت ئىقتىسادى پرىنسىپلىرىدىن پايدىلىنىپ، شىركەت ۋە ئىدارە-ئورگانلارنىڭ ئىش ئۈنۈمىنى يۇقىرى كۆتۈرۈش. بۇ شىركەتنىڭ باش شتابى ئامېرىكىنىڭ پايتەختى ۋاشىنگتونغا جايلاشقان. « ئارتۇقچىلىقلارنى تاپقۇچى» دېگەن كىتابنىڭ ئاپتورى توم رەس 1998-يىلىدىن باشلاپ مۇشۇ شىركەتنىڭ تەتقىقات ئىشلىرىغا مەسئۇل بولۇپ ئىشلىگەن بولۇپ، مەزكۇر كىتابنى 2007-يىلى يېزىپ نەشر قىلدۇرغان.

بۇ شىركەتتىكى بىر توپ ئالىم ۋە مۇتەخەسسىسلەر كىشىلەرنىڭ تۇغما تالانتلىرى ئۈستىدە 40 يىلدىن ئارتۇق ئىلمىي تەتقىقات ئېلىپ بارغان. بۇ جەرياندا 10 مىليوندىن ئارتۇق ئادەمنى تەكشۈرۈپ تەتقىق قىلغان. 100،000 قېتىمدىن كۆپرەك تالانت ھەققىدە سۆھبەت ئېلىپ بارغان. كىشىلىك ئارتۇقچىلىقلار تۈرىدىن 5،000 دىن كۆپرەكىنى تاپقان. نەتىجىدە ئۇلار ئەگەر كىشىلەر ئۆز ئېنېرگىيىسىنى ئۆزىنىڭ ئاجىزلىقلىرىنى تولدۇرۇشقا ئەمەس، ئۆزىنىڭ تالانتى ۋە كۈچلۈك قابىلىيەتلىرىنى ئېخىمۇ تەرەققىي قىلدۇرۇشقا ئاجراتسىدىكەن، ئۇلارنىڭ يۇقىرىلاپ ئۆسۈش ۋە مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇش ئېھتىماللىقى نەچچە ھەسسە ئاشىدىغانلىقىنى بايقىغان. ئىنسانلارنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرى ھەققىدە 40 يىلدىن ئارتۇق ئىلمىي تەتقىقات ئېلىپ بېرىش نەتىجىسىدە،

گاللۇپ تەشكىلاتىدىكىلەر ئىنسانلاردا ئەڭ كۆپ ئۇچرايدىغان تالانتلارنى 34 تۈرگە ئايرىپ، «كلىفتون ئارتۇقچىلىقلارنى تاپقۇچى» نى ئىشلەپ چىققان. بۇ يەردىكى « كلىفتون» ئارتۇقچىلىقلار پسىخولوگىيىسىنىڭ ئاتىسى دەپ ئاتالغان دونالد كلىفتون (دونالد ئو. كلىفتون) نىڭ ئىسمى پەملىسىدۇر. گاللۇپ تەشكىلاتى « كلىفتون ئارتۇقچىلىقلارنى تاپقۇچى» نى 2001-يىلى « هازىر ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرىنى بايقىۋېلىڭ» (نوۋ، دىسكوۋەر يوئۇر سترەڭتھس) دېگەن كىتابقا كىرگۈزگەن. شۇنىڭدىن كېيىن ئۇ 20 دىن ئارتۇق تىلغا تەرجىمە قىلىنىپ، 100 دىن ئارتۇق ئەللەردىكى شىركەت، مەكتەپ ۋە ئاممىۋىي تەشكىلاتلاردا قوللىنىلىشقا باشلىغان. هازىرقى كىتابتا بايان قىلىنغىنى « ئارتۇقچىلىقلارنى تاپقۇچى» نىڭ 2-نۇسخىسىدۇر. بۇ كىتابنى گاللۇپ تەشكىلاتى هازىرمۇ هەر خىل شىركەت، مەكتەپ، ۋە ئىدارە-ئورگانلارنىڭ خادىملىرىنى تەربىيىلەشكە ئىشلىتىۋاتقان بولۇپ، بۇ كىتابتىن باشقا ئۇلارنىڭ يەنە مەخسۇس تەييارلانغان بىر تور بېتى، تۇغما تالانتلارنى باھالاش يۇمشاق دېتالى، ۋە ئارتۇقچىلىقلارنى يېتىلدۈرۈش قوللانمىسى قاتارلىقلارمۇ بار ئىكەن.

گاللۇپ تەشكىلاتى ئامېرىكا هۆكۈمىتى ئۈچۈن پۈتۈن مەملىكەت مىقياسىدا راي سىناشمۇ ئېلىپ بارىدىغان بولۇپ، ئۇلار ئېرىشكەن راي سىناش نەتىجىلىرى ئامېرىكا ۋە دۇنيادىكى باشقا نۇرغۇن ئەللەردە ناهايىتى يۇقىرى نوپۇزغا ئىگە.

ماڭا مەزكۇر كىتابنى تەۋسىيە قىلغان تونۇشۇممۇ مەلۇم بىر چوڭ شىركەتنىڭ خادىمى بولۇپ، ئۇلارنىڭ شىركىتى ئۆز تارمىقىدىكى هەممە كەسپىي خادىملارنى ئۆزىنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرىنى تېپىش هەققىدىكى بىر قانچە كۈنلۈك مەخسۇس كۇرسقا قاتناشتۇرۇپ، ئۇ كۇرستا بىر مۇتەخەسسىسنىڭ يېتەكلىشىدە ئۆزلىرىدىكى تۇغما تالانتلارنى باهالاتقۇزغان. هەمدە مەزكۇر كىتابنى هەممە تەربىيىلەنگۈچىلەرگە بىردىن تارقىتىپ بەرگەن. بىر شىركەت ئۆزىنىڭ ئەڭ مۇهىم خادىملىرىنى بىر قانچە كۈن ئىشتىن ئايرىپ، مۇشۇنداق بىر ئىشنى ئېلىپ بېرىش ئۈچۈن قانچىلىك ئىقتىسادىي چىقىم تارتىدىغانلىقىنى مۆلچەرلەش ئانچە قىيىن ئەمەس. ئۇلار پەقەت مۇشۇ ئىشنى قىلىش ئارقىلىق ئاخىردا ناهايىتى زور ئىقتىسادىي ئۈنۈمگە ئېرىشىدىغانلىقىنى بىلگەنلىكى ئۈچۈنلا مۇشۇنداق قىلىدۇ. شۇڭلاشقا مەن هەر بىر ئۇيغۇر قېرىنداشلاردىن بۇنداق بىلىملەرگە هەرگىزمۇ سەل قارىماسلىقنى، كىشىلىك تەرەققىيات ساهەسىدىكى مۇشۇنىڭغا ئوخشاش هازىرقى زامان بىلىملىرىدىن ئۆزلىرىنى تولۇق قوراللاندۇرىشىنى ئۈمىد قىلىمەن. شىركەت قۇرغان ئۇيغۇر قېرىنداشلار ئۈچۈن بۇ بىلىملەر تېخىمۇ مۇهىم. شىركەت خادىملىرىنى مۇشۇنداق بىلىملەر بىلەن تەربىيىلەش شىركەتنىڭ تەرەققىياتى ئۈچۈن سېلىنغان بىر قىممەتلىك مەبلەغ بولۇپ، بۇنداق ئىش ئۆزۈنغىچە ناهايىتى يۇقىرى ئىقتىسادىي ئۈنۈم بېرىدۇ. شۇڭلاشقا شىركەت قۇرغان ئۇيغۇر قېرىنداشلارنىڭ بۇ ئىشقا هەرگىز سەل قارىماسلىقنى ئۈمىد قىلىمەن.

3.تۇغما تالانتلارنى كۈچلەندۈرۈش ئاجىزلىقلارنى تولدۇرۇشتىن مىڭ ئەلا

«ئەگەر سىز يېتەرلىك دەرىجىدە تىرىشسىڭىز، ئۆزىڭىز ئارزۇ قىلغاندەك ھەر قانداق بىر ئادەم بولۇپ چىقالايسىز» دېگەن ھېكمەتلىك سۆز ھەممەيلەنگە ئايان. نۇرغۇن ئاتا-ئانىلار ئاشۇ ھېكمەتلىك سۆزگە ئىشىنىپ، ئۆز پەرزەنتىنىڭ تەبىئىي ياكى تۇغما تالانتلىرىغا ھېچ قانداق ئېتىبار بەرمىگەن ھالدا، ئۇلار ئۈچۈن مەكتەپ ۋە كەسىپ تاللاپ بېرىدۇ. مەن ئوقۇتقۇچىلىقتا ئازراقمۇ قىزىقمايدىغان ياشلارنىڭ ئىچكىرىدىكى بىر پېداگوگىكا ئۇنىۋېرسىتېتىغا كىرىپ قالغانلىقىنى كۆردۈم. تەبىئىي پەنگە ۋە ئىنجېنېرلىككە (قولى بىلەن بىر نەرسە ياساشقا) ناھايىتى قىزىقىدىغان ۋە ئۇنى ياخشى قىلالايدىغان ياشلارنىڭ بىر تېببىي ئۇنىۋېرسىتېتىغا ياكى تىل-ئەدەبىيات كەسپىگە كىرىپ قالغانلىقىنى كۆردۈم. ئىجتىمائىي پەنگە قىزىقىدىغان ياشلاردىن تەبىئىي پەنگە كىرىپ قالغانلىرىنى كۆردۈم. نۇرغۇن ياش ئۆسمۈرلەرمۇ ئۆزىدىكى تەبىئىي ياكى تۇغما تالانتلارنى ھېچ قانداق چۈشەنمىگەن، چۈشەنسىمۇ ئۇنىڭغا ھېچ قانداق ئېتىبار بەرمىگەن ھالدا، مەلۇم بىر كەسىپنى تاللاپ، ئاشۇ كەسىپتە مۇۋەپپەقىيەتلىك بولماقچى بولىدۇ. يېشى خېلە بىر يەرگە بېرىپ، كەسىپ ئۆزگەرتىش ئىمكانىيىتى يوق بىر ئالىي مەكتەپكە كىرىپ بولغاندىن كېيىن، ياكى بولمىسا خىزمەت ئالمىشىش ئىمكانىيىتى يوق بىر خىزمەتكە چۈشۈپ بولغاندىن كېيىن، ئاندىن ئۆزىنىڭ ئۇ كەسىپكە قىلچە قىزىقمايدىغانلىقىنى، ياكى بولمىسا ئۇ كەسىپنى ھەرگىزمۇ ياخشى قىلالمايدىغانلىقىنى بايقايدۇ. ئۇنىڭدىن كېيىن ھەر بىر كۈننى ھەسرەت ئىچىدە ئۆتكۈزۈشكە مەجبۇرى بولىدۇ. ماڭا ئاشۇنداق تەقدىرگە دۇچ كەلگەن ياشلاردىن نۇرغۇنلىرىدىن خەت كەلدى. ئۇلارنىڭ ئىچىدە ئاتا-ئانىسىغا قاتتىق نارازى بولغانلارمۇ ئاز ئەمەس. ئەمما، گاللۇپ تەشكىلاتىنىڭ تەتقىقات نەتىجىسىنىڭ كۆرسىتىشىچە، ھەر بىر ئادەم ئۈچۈن مۇۋەپپەقىيەتلىك بولالايدىغان مەلۇم بىر ساھە بار بولۇپ، كىشىلىك تەرەققىياتنىڭ ئاچقۇچى ئۆزىنىڭ كەسپىي ساھەسىنى ئۆزىنىڭ تەبىئىي ياكى تۇغما تالانتلىرىغا توغرىلاپ تۇرۇپ تاللاشتىن ئىبارەت. شۇڭلاشقا يۇقىرىدىكى ھېكمەتلىك سۆزنىڭ توغرىسى مۇنداق بولىشى كېرەك: «سىز ئۆزىڭىز ئارزۇ قىلغان ھەر قانداق بىر ئادەمگە ئايلىنالمايسىز، ئەمما سىز ئۆزۈڭىزدىكى تۇغما تالانتلار ئاساسىدا ھازىرقىدىن كۆپ كۈچلۈك بىر ئادەم بولالايسىز (**You cannot be anything you want to be—but you can be a lot more of who you already are**).

4.تۇغما تالانتلار ئادەملەرنىڭ كىچىك يېشىدىلا نامايان بولىدۇ

ھەقىقەتەنمۇ، ۋاقتىنىڭ ئۆتۈشى بىلەن ئادەملەر ئۆزگىرىدۇ. بىزنىڭ مىجەزىمىز ئەتراپىمىزدىكى مۇھىتقا ماسلىشىشقا قاراپ ئۆزگىرىدۇ. ئەمما، ئالىملارنىڭ بايقىشىچە، ئادەم مىجەزىدىكى يادرولۇق ئورۇندا تۇرىدىغان ئالاھىدىلىكلەر، ئادەمنىڭ يۈكسەك قىزغىنلىقى ۋە قىزىقىشى ئۆسۈپ يېتىلىش جەريانىدا ئانچە كۆپ ئۆزگىرىپ كەتمەيدۇ. بىر ئادەمنىڭ كىشىلىك مىجەزىنىڭ يىلتىزلىرى ئىنتايىن كىچىك يېشىدىلا نامايان بولۇشقا باشلايدۇ. يېڭى زېللاندىيىدە 1،000 نەپەر باللار ئۈستىدە ئۇدا 23 يىل ئىلمىي تەتقىقات ئېلىپ بېرىلغان بولۇپ، بۇ باللار ئۈچ ياشقا كىرگەندە ئىپادىلىگەن خۇلقى-مىجەزلەر بىلەن ئۇلار 26 ياشقا كىرگەندىكى خۇلقى-مىجەزلىرى ئوتتۇرىسىدا ناھايىتى يۇقىرى دەرىجىدىكى ئوخشاشلىق بايقالغان. شۇڭلاشقا،

«ئارتۇقچىلىقلارنى تاپقۇچى» كىشلەرنىڭ ئۆزگىرىش ئېھتىماللىقى ناھايىتى تۆۋەن بولغان كىشىلىك مىجەز ئېلېمېنتلىرىنى، يەنى تۇغما تالانتلىرىنى، ئۆلچەيدىغان قىلىپ تەييارلانغان.

ئارتۇقچىلىق تەڭلىمىسىدە بىلىم، ماھارەت ۋە پراكتىكا (ئەمەلىي مەشىق) لەرمۇ ناھايىتى مۇھىم ئورۇندا تۇرىدۇ. ئەگەر كۆڭلىڭىزدە ئاساسىي ئېلېمېنتلار ۋە قولىڭىزدا زۆرۈر بولغان ماھارەتلەر بولمايدىكەن، سىزدىكى تالانتلارمۇ ئېچىلماي كۆمۈلۈپ قېلىۋېرىدۇ. تەلىيىمىزگە يارىشا، ئۆز ئارتۇقچىلىرىمىزغا بىلىم بىلەن ماھارەتلەرنى يېڭىدىن قوشۇۋالالايمىز. مەسىلەن، بىر كۇرسقا قاتنىشىش ياكى بىر كىتابنى ئوقۇش ئارقىلىق، بىز بىر يېڭى كومپيۇتېر يۇمشاق دېتالىنى ئۆگىنىۋالالايمىز. ئەمما، ئۆزىڭىزنىڭ تالانتلىرىنى ھەقىقىي ئارتۇقچىلىقلارغا ئايلاندۇرۇش سىزدىن پراكتىكا قىلىشنى ۋە قاتتىق تىرىشىشنى تەلەپ قىلىدۇ. بۇ خۇددى سىز ئۆزىڭىزنىڭ جىسمانىي كۈچ-قۇۋۋىتىڭىزنى ئۆستۈرۈش ئۈچۈن قاتتىق چېنىقمىسىڭىز بولمىغانغا ئوخشاش. مەسىلەن، ئەگەر سىز مۇسكۇللىرى ناھايىتى يوغىنايدىغان ئادەم بولۇپ تۇغۇلغان بولسىڭىزمۇ، ئەگەر سىز ئۆز مۇسكۇللىرىڭىزنى داۋاملىق چېنىقتۇرۇپ تۇرمايدىكەنسىز، ئۇلار ھەرگىزمۇ ئەسلىدە بىئولوگىيىلىك جەھەتتىن پروگراممىلانغاندەك يوغىنىمايدۇ. ئەمما سىز باشقا بىر بىئولوگىيىلىك جەھەتتىن سىزدەك پروگراممىلانمىغان ئادەم بىلەن ئوخشاش دەرىجىدە چېنىقسىڭىز، سىزنىڭ مۇسكۇللىرىڭىز ئۇنىڭكىدىن جىق كۆپ يوغىنايدۇ.

گاللۇپ تەشكىلاتىنىڭ تەتقىقات نەتىجىسىنىڭ كۆرسىتىشىچە، بىر ئادەم ئۆزىدە بۇرۇن مەۋجۇت بولمىغان بىر تالانتنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرەلەيدىكەن، ئەگەر سىز ئادەم تۇغۇلغان ۋە بەزىدە يېتەرلىك دەرىجىدە تىرىشچانلىق كۆرسىتىش ئارقىلىق بۇ مۇمكىن بولسىمۇ، لېكىن ئۇ ھەرگىزمۇ ۋاقىتتىن ئۇنۇملۇك پايدىلىنىش بولۇپ ھېسابلانمايدۇ. مۇۋەپپەقىيەتلىك بولغان كىشىلەرنىڭ كۆپىنچىسى ئىشنى ئالدى بىلەن ئۆزىدىكى ئەڭ كۈچلۈك تالانتلارنى جارى قىلدۇرۇشتىن باشلاپ، ئاندىن ئۇنىڭغا بىلىم، ماھارەت ۋە پراكتىكىلارنى قوشقان. مۇشۇنداق قىلغاندا، ئۇلارنىڭ ئەسلىدىكى تۇغما تالانتلىرى «ھەسسىلەپ كۆپەيتكۈچى» بولۇش رولىنى ئوينىغان.

تۆۋەندىكىسى ئەسلىدىكى كىتابتا بايان قىلىنغان ئارتۇقچىلىق تەڭلىمىسىدۇر:

(تالانت) x (مەبلەغ) = ئارتۇقچىلىق

تالانت: تەپەككۇر قىلىش، تۇيۇش ۋە ئىش-ھەرىكەت ئېلىپ بېرىشنىڭ تەبئىي شەكلى ياكى ئۇسۇلى

مەبلەغ: پراكتىكا قىلىشقا، ئۆزىڭىزنىڭ ماھارىتىنى تەرەققىي قىلدۇرۇشقا، ۋە ئۆزىڭىزنىڭ بىلىم ئاساسىنى قۇرۇشقا سەرپ قىلغان ۋاقتىڭىز

ئارتۇقچىلىق: قىلغان ئىشىڭىزنى دائىم ئاساسىي جەھەتتىن مۇكەممەللىككە يەتكۈزۈش قابىلىيىتىڭىز

5.34 تۆرلۈك تالانت

تۆۋەندە مەن ئادەملەردە بار بولىدىغان 34 تۈرلۈك تالانتلارنى تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن. سىز ئۇلارنى ئەستايىدىل ئوقۇپ، ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى سىزدە بار بولغان ئەڭ كۈچلۈك تالانتلاردىن بەشنى تېپىپ چىقىڭ. بۇنداق قىلىشنىڭ بىر ئۇسۇلى، ھەر بىر تالانتنىڭ تونۇشتۇرۇشىنى ئوقۇپ بولغاندىن كېيىن، ئۆزىڭىزدىكى ئاشۇ تالانتقا نۆلدىن 10 غىچە نومۇر قويۇپ مېڭىش. ئەگەر سىزدە بىر تالانت زادىلا بولمىسا ئۇنىڭغا نۆل قويۇڭ. ئەگەر سىزدە مەلۇم بىر تالانت تولۇق بولسا، ئۇنىڭغا 10 قويۇڭ. ئاندىن ئەڭ ئاخىرىدا ئەڭ يۇقىرى نومۇرغا ئېرىشكەن 5 تالانتلارنى يۇقىرى نومۇرلۇقتىن تۆۋەن نومۇرلۇققىچە تىزىپ چىقىڭ. ئاشۇنداق قىلىپ بولغاندىن كېيىن، سىز ئۆزىڭىزنىڭ ھازىر ئوقۇۋاتقان ياكى شۇغۇللىنىۋاتقان كەسپىڭىز، ياكى خىزمىتىڭىزنىڭ سىزدىكى ئاشۇ 5 تالانتلارنىڭ بىرەرسى ياكى بىر قانچىسىغا توغرىلانغان-توغرىلانمىغانلىقىنى مۆلچەرلەپ بېقىڭ. ئەگەر ئىمكانىيەت يار بېرىدىكەن، سىز ئۆزۈڭىزنىڭ كەسپى بىلەن خىزمىتىنى ئۆزىڭىزدىكى ئەڭ كۈچلۈك تالانتقا توغرىلاشقا تىرىشىپ بېقىڭ. ئەگەر سىز بۇرۇن ئىشتىن سىرتقى ۋاقىتلىرىڭىزنى نېمىگە سەرپ قىلىشنى بىلەلمىگەن بولسىڭىز، ئەمدى ئۇنى ئۆزۈڭىزدىكى ئەڭ كۈچلۈك تالانتنى جارى قىلدۇرالايدىغان ۋە سىز ئەڭ قىزىقىدىغان بىر ئىش ئۈچۈن ئىشلىتىشكە تىرىشىپ بېقىڭ.

ئەسلىدىكى كىتابتا بۇ 34 تۈرلۈك تالانتلار ئۇلارنىڭ باش ھەرپىنىڭ ئىنگلىزچە ئېلىپبە تەرتىپى بويىچە بايان قىلىنغان بولۇپ، مەنمۇ ئۇلارنى ئاشۇ تەرتىپ بويىچە تونۇشتۇرىمەن.

(1) نەتىجە چىقارغۇچى (Achiever)

سىزدىكى قىلغان ئىشتىن نەتىجە چىقىرىش تالانتى سىزدىكى ھەرىكەتلەندۈرگۈچى كۈچنى چۇشەندۈرۈپ بېرىدۇ. نەتىجە چىقارغۇچى نەتىجىگە بولغان بىر ئۈزلۈكسىز ئېھتىياجنى نامايان قىلىدۇ. ئەگەر سىز بىر نەتىجە چىقارغۇچى بولىدىكەنسىز، سىز ھەر بىر كۈن نۆلدىن باشلىنىدىغاندەك ھېسسىياتتا بولىسىز. ھەر بىر كۈن ئۆتۈپ بولغاندا، سىز پەقەت مەلۇم ئۆلچەملىك بولىدىغان نەتىجىگە ئېرىشكەندىلا ئاندىن ئۆزىڭىز توغرىسىدا بىر ياخشى تۇيغۇغا كېلەلەيسىز. بۇ يەردىكى « ھەر بىر كۈن» دېگىنىمىز خىزمەت كۈنلىرى، دەم ئېلىش كۈنلىرى، ۋە تەتىل قاتارلىقلارنىڭ ھەممىسىنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. سىز بىر كۈن دەم ئېلىشقا قانچىلىك دەرىجىدە ھوقۇقلۇق بولۇشىڭىزدىن قەتئىينەزەر، ئەگەر مەلۇم بىر كۈننىڭ ئىچىدە سىز مەيلى چوڭ بولسۇن ياكى كىچىك بولسۇن ئازراق نەتىجىگە ئېرىشمەيدىكەنسىز، سىز ئۆز-ئۆزىڭىزگە رازى بولمايسىز. بىر ئىچكى ئوت سىزنىڭ ئىچىڭىزدە داۋاملىق كۆيۈپ تۇرىدۇ. ئۇ سىزنى تېخىمۇ كۆپرەك ئىش قىلىشقا، تېخىمۇ كۆپرەك نەتىجە يارىتىشقا ئۈندەيدۇ. ھەر بىر نەتىجىگە ئېرىشكەندىن كېيىن، بۇ ئوت بىر ئاز پەسلەيدۇ. ئەمما بىر دەمدىن كېيىنلا ئۇ ئوت يەنە كۈچىيىپ، سىزنى كېيىنكى نەتىجىگە ئۈندەيدۇ. سىزنىڭ نەتىجىگە بولغان قاتتىق ئېھتىياجىڭىز لوگىكىلىق بولماسلىقى مۇمكىن. ئۇ

ھەتتا مەركەزلەشكەن بولماسلىقىمۇ مۇمكىن. لېكىن ئۇ ھەر ۋاقىت سىزدە مەۋجۇت بولۇپ تۇرىدۇ. سىز بىر نەتىجە چىقارغۇچى بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن، ئاشۇ نارازىلىق ياكى رازى بولماسلىق ئاۋازى بىلەن بىللە ياشاشقا كۆنمىسىڭىز بولمايدۇ. ئۇنىڭ سىزگە كۆپ پايدىسى بار. ئۇ سىزنى ھارغىنلىق ھېس قىلماي تۇرۇپ ھەر كۈنى 8 سائەتتىن كۆپ ئىشلەشكە كېتىدىغان ئېنېرگىيە بىلەن تەمىنلەيدۇ. ھەر دائىم سىزنى يېڭى ۋەزىپە ۋە يېڭى قىيىن ئۆتكەللەرنى ئۆز ئۈستىڭىزگە ئېلىشقا ئۈندەيدۇ. سىزنى ئىش قىلىش سۈرئىتىڭىز بىلەن خىزمەت ئۈنۈمىڭىزنى بەلگىلەيدىغان ئېنېرگىيە بىلەن تەمىن ئېتىدۇ. ئۇ سىزنى توختىماي ئالغا ئىلگىرىلىتىدىغان تالانتتۇر.

سىزنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە قاتتىق تىرىشىپ ئىشلىگىلى قويىدىغان، ھەمدە ئۆزىڭىزگە ئۆزىڭىز ھەيدەكچىلىك قىلىشقا يول قويىدىغان بىر خىزمەتنى تاللاڭ. سىز ئاشۇنداق بىر مۇھىتنىڭ ئىچىدە ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن كۈچىنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە جارى قىلدۇرالايسىز، ھەمدە ئۆزىڭىزنى ئەھمىيەتلىك ياشاۋاتقاندەك ھېس قىلالايسىز. توختىماي يۇقىرى ئۆرلەپ ئوقۇشنى قولغا كەلتۈرۈڭ. شۇ ئارقىلىق سىز ئۆزىڭىز ئۈچۈن تېخىمۇ كۆپ يېڭى نىشانلارنى تىكلەپ، ئېرىشىدىغان نەتىجىلەرنى ئەڭ يۇقىرى چەككە يەتكۈزەلەيسىز.

(2) قوزغاتقۇچى (Activator)

«بىز قاچان باشلايمىز؟» دېگەن سوئال سىزنىڭ تۇرمۇشىڭىزدا قايتا-قايتا سورۇلۇپ تۇرىدۇ. سىز بىر ئىش باشلاشقا ئالدىرايسىز. ئانالىز قىلىشنىڭ پايدىلىق ئىكەنلىكى ياكى بەس-مۇنازىرە ۋە مۇزاكىرىنىڭ بەزىدە پايدىلىق ئىدىيىلەرنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرىدىغانلىقىنى ئېتىراپ قىلىشىڭىز مۇمكىن، ئەمما يۈرىكىڭىزنىڭ چوڭقۇر قاتلىمىدا پەقەت ئەمەلىي ئىش-ھەرىكەتنىڭلا ھەقىقىي ئۈنۈم بېرىدىغانلىقىنى، پەقەت ئەمەلىي ئىش-ھەرىكەتلا بىر ئىشنى ۋۇجۇتقا چىقىرىدىغانلىقىنى، پەقەت ئەمەلىي ئىش-ھەرىكەتلا نەتىجە يارىتالايدىغانلىقىنى بىلىسىز. بىر ئىش توغرىسىدا قارار چىقارغان ھامان، سىز ئىش باشلىماي تۇرالمايسىز. باشقىلار «بىز تېخى چۈشىنىپ بولالمىغان بىر قىسىم ئىشلار بار» دەپ ئەنسىرىشى مۇمكىن، ئەمما بۇنداق ئەندىشىلەر سىزنى ئاستىلىتىپ قويالمايدۇ. بىر شەھەرنىڭ بۇ بېشىدىن يەنە بىر بېشىغىچە بېرىش قارار قىلىنغان بولسا، سىز ئۇ يەرگە ئەڭ تېز بېرىشنىڭ ئۇسۇلى بىر تۆت-كوچا چېرىغىدىن يەنە بىر تۆت-كوچا چېرىغىغا بېرىش، ھەمدە بۇنى ئاخىرغىچە داۋاملاشتۇرۇش ئىكەنلىكىنى بىلىسىز. سىز ھەرگىزمۇ بىر جايدا تۇرۇپ، ھەممە تۆت-كوچا چىراغلىرىنىڭ يېشىلغا ئۆزگىرىشىنى كۈتۈپ تۇرمايسىز. ئۇنىڭدىن باشقا، سىزنىڭ نەزىرىڭىزدە ئەمەلىي ئىش قوللۇنۇش بىلەن ئويلىنىش بىر-بىرىگە زىت ئىشلار ئەمەس. ئەمەلىيەتتە، سىزنىڭ قوزغاتقۇچى تالانتىڭىزنىڭ يېتەكلىشى بىلەن، ئەمەلىي ئىش-ھەرىكەت قوللىنىشنىڭ ئەڭ ياخشى ئۆگىنىش قورالى ئىكەنلىكىگە ئىشىنىسىز. سىز بىر قارار ئېلىپ، ئەمەلىي ئىش-ھەرىكەت ئېلىپ بېرىپ، ئۇنىڭ نەتىجىسىگە قاراپ، شۇ ئارقىلىق يېڭى نەرسىلەرنى ئۆگىنىسىز. بۇ ئۆگىنىش جەريانى سىزگە ئۆزىڭىزنىڭ كېيىنكى پىلانى ۋە باسىدىغان

قەدەملىرىنى ئېيتىپ بېرىدۇ. ئەگەر ئىنكاس قايتۇرىدىغان بىرەر ئىش بولمايدىكەن، سىز ھەرگىزمۇ تەرەققىي قىلمايدىغانلىقىڭىزنى ئوبدان بىلىسىز. شۇڭا سىز چوقۇم ئەمەلىي ئىش قىلىشىڭىز كېرەك. كېيىنكى قەدەمنى ئېلىشىڭىز كېرەك. مانا بۇ يېڭى-يېڭى ئىشلارنى ئويلاپ تېپىشنىڭ بىردىن-بىر ئۇسۇلى. سىز شۇنىڭغا قەتئىي ئىشىنىسىزكى، كىشىلەر ھەرگىزمۇ سىزنىڭ نېمە دېگەنلىكىڭىزگە، ۋە نېمىنى ئويلىغانلىقىڭىزغا قاراپ باھا بەرمەيدۇ، بەلكى سىزنىڭ نېمە ئىشنى قىلالىغانلىقىڭىزغا قاراپ باھا بېرىدۇ. بۇ خىل ئەھۋال ھەرگىزمۇ سىزنى قورقۇتالمايدۇ، ئۇنىڭ ئەكسىچە، ئۇ سىزنى شاتلاندۇرىدۇ.

قارارلارنى ئېلىشنى، ھەمدە ئۇلارنى قانداق ئىشقا ئاشۇرۇشنىمۇ سىزنىڭ ئۆزىڭىزگە قويۇپ بېرىدىغان بىر خىزمەت ئورنىنى ئىزدەڭ. بولۇپمۇ يېڭى قۇرۇلغان ياكى يېڭىدىن رەتكە سېلىنىۋاتقان شىركەتلەردىن خىزمەت ئىزدەڭ.

(3) ماسلىشىشچانلىق (Adaptability)

سىز ھەر قانداق ۋاقىتتا ئاكتىپ ياكى ھەرىكەتچان ھالەتتە تۇرىسىز. «كەلگۈسى دېگەن بىر مۇقىم مەنزىل» دەپ قارىمايسىز. ئۇنىڭ ئورنىغا كەلگۈسى سىز ھازىر ئېلىپ بارغان تاللاشلارنىڭ نەتىجىسىدە ئۆزىڭىز ۋۇجۇتقا كەلتۈرىدىغان بىر نەرسە، دەپ قارايسىز. شۇنىڭ بىلەن سىز بىر قېتىمدا كەلگۈسى توغرىسىدىكى تاللاشلاردىن پەقەت بىرنىلا تاپىسىز. بۇ ھەرگىز سىزنىڭ پىلانسىز ئىكەنلىكىڭىزدىن دېرەك بەرمەيدۇ. سىزنىڭ پىلانىڭىزمۇ بار بولۇشى مۇمكىن. ئەمما، سىزنىڭ ماسلىشىشچانلىق تالانتىڭىز سىزنى باشقا پىلانلىرىڭىزدىن ۋاز كەچۈرۈشكە توغرا كەلگەندىمۇ، سىزنى ھەر بىر پەيتنىڭ ئۆزىدىكى ئېھتىياجىغا ئۆز رازىلىقىڭىز بىلەن ماسلاشتۇرىدۇ. بەزى كىشىلەرگە ئوخشىمىغان ھالدا، سىز تۇيۇقسىز تەلەپلەرگە نارازى بولمايسىز. سىز ئۇنداق ئىشلارنى ئالدىن مۆلچەرلەيسىز. ئۇنداق ئىشلاردىن ساقلانغىلى بولمايدىغانلىقىنى بىلىسىز. مەلۇم دەرىجىدە سىز ئاشۇنداق ئىشلارنىڭ يۈز بېرىشىگە تەقەززا بولىسىز. سىز كۆڭلىڭىزدە ناھايىتى ماسلىشىشچان بىر ئادەم بولۇپ، خىزمىتىڭىزنىڭ ئېھتىياجى سىزنى بىرلا ۋاقىتتا نۇرغۇن باشقا-باشقا يۆنىلىشلەرگە تارتقان ئەھۋال ئاستىدىمۇ يۇقىرى ئىش ئۈنۈمىنى ساقلىيالايسىز.

ھەممە ئىشنى بىر مۇقىم شەكىل ئىچىدە ئېلىپ بارىدىغان خىزمەتتىن ساقلىنىڭ. ئۇنداق خىزمەت ئورنى سىزنى تېزلا زېرىكتۈرۈپ قويىدۇ، سىزنى ئۇ ئورۇنغا مۇۋاپىق ئەمەستەك ھېس قىلدۇرىدۇ، ھەمدە سىزنىڭ ئەركىنلىكىڭىزنى بوغۇپ قويىدۇ. مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇش-بولماسلىق توختىماي ئۆزگىرىپ تۇرىدىغان ئەھۋاللارغا ئىنتايىن ياخشى ماسلىشىشقا باغلىق بولغان بىر ئورۇندا ئىشلەڭ. ئاخباراتچىلىق، نەق مەيدان تېلېۋىزور پروگراممىلىرىنى ئىشلەش، جىددىي كېسەللەر بۆلۈمى، ۋە خېرىدارلار مۇلازىمىتى قاتارلىق ساھەلەردىكى كەسپتىن بىرىنى ئويلىشىڭ. مۇشۇنداق بىر ئورۇندا، ئەڭ كۈچلۈك ئادەم ئەڭ تېز ئىنكاس قايتۇرالايدۇ، ھەمدە جىددىيلەشمەي ئېغىر-بېسىقلىق بىلەن ئىش ئېلىپ بارالايدۇ.

(4) ئانالىتىك (Analytical)

ئۆزىڭىزنى ئوبيېكتىپ (ياكى چىن) ۋە ئاسان ھاياجانلانماي كەتمەيدىغان بىر ئادەم، دەپ چۈشىنىسىز. باشقىلار سىزگە بىرەر ئىدىيىنى ئېيتقاندا، ئۇلارغا « ماڭا ئۇنى ئىسپاتلاپ بېرىڭ. سىزنىڭ دېگىنىڭىزنىڭ ھەقىقەتەن شۇنداق بولىدىغىنى ماڭا كۆرسىتىپ بېرىڭ»، دەپ تەلەپ قويىسىز. بەزىلەر مۇشۇنداق سوئالغا يولۇققاندا، ئۇلارنىڭ نەزەرىيىسى سۇلىشىپ نابۇت بولىدۇ. سىز باشقىلارنىڭ ئىدىيىسىنى مۇشۇنداق قىلىپ ۋەيران قىلىشنى ئىستىمەيسىز، ئەمما ئۇلارنىڭ ئىدىيىسىنىڭ بىر ساغلام ئىدىيە بولۇشىدا چىڭ تۇرىسىز. سانلىق مەلۇماتلار ھەقىقىي نەرسىلەر بولغاچقا، ھەمدە ئۇلارنىڭ باشقىچە مەقسىتى بولمىغاچقا، سىز سانلىق مەلۇماتلارنى ياخشى كۆرىسىز. سىز ئاشۇنداق سانلىق مەلۇماتلار بىلەن ئۆزىڭىزنى قوراللاندۇرۇپ، ئەندىزە ۋە باغلىنىشلارنى ئىزدەيسىز. بەزى شەكىللەرنىڭ ئۆز-ئارا قانداق تەسىر كۆرسىتىدىغانلىقىنى چۈشىنىشنى ئىستەيسىز. ئۇلار قانداق بىرلىشىدۇ؟ بىرلىشىشنىڭ نەتىجىسى قانداق بولىدۇ؟ ئاشۇنداق نەتىجە ھازىرغىچە ئوتتۇرىغا قويۇلۇپ بولغان نەزەرىيىگە ياكى دۇچ كەلگەن ئەھۋالغا ماس كېلەمدۇ؟ مانا بۇلار سىز سورايدىغان سوئاللاردۇر. سىز بىر ئىشنىڭ تېگىگە يەتمىگۈچە، ئۇنىڭ پوستىلىرىنى سويۇپ ئىچىنى ئېچىشنى توختاتمايسىز. باشقىلار سىزگە « لوگىكىلىق ۋە تەلتۆكۈس ئادەم»، دەپ قارايدۇ. ۋاقىتنىڭ ئۆتۈشى بىلەن ئۇلار سىزنىڭ قېشىڭىزغا باشقىلارنىڭ تاتلىق ئويلىرى ياكى كېلەڭسىز ئويلىرىغا سىزنىڭ قانداق قارايدىغانلىقىڭىزنى ئاڭلاپ بېقىش ئۈچۈن كېلىدىغان بولىدۇ. سىز ئۆز ئانالىزىڭىزنى باشقىلارغا ھەرگىزمۇ قوپاللىق بىلەن ئېيتمايسىز. ئۇنداق قىلمايدىكەنسىز، ھېلىقىدەك « كېلەڭسىز ئويلار» ئۆزلىرىنىڭ بولغان كىشىلەر سىزنىڭ قېشىڭىزغا كېلىشكە پېتىنالمايدىغانلىقىنى بىلىسىز.

ئۈچۈرلارنى ئانالىز قىلىدىغان، ئەندىزىلەرنى تېپىپ چىقىدىغان، ۋە ھەر خىل ئىدىيىلەرنى رەتلەپ چىقىدىغان بىر خىزمەت ئورنىنى ئىزدەڭ. مەسىلەن، سىز مەھسۇلاتلارنى بازارلاش، ئىقتىساد، تېببىي تەتقىقات، ئۈچۈر ئامبىرىنى باشقۇرۇش، تەھرىرلەش، ياكى خەتەرلىكلەرنى بىر تەرەپ قىلىشقا ئوخشاش ئورۇنغا سىز ئەڭ مۇۋاپىق كېلىشىڭىز مۇمكىن.

(5) ئورۇنلاشتۇرغۇچى (Arranger)

ئىنگلىزچە «ئارراڭە» دېگەن سۆزنىڭ يىلتىز لۇغىتىدىكى مەنىسى «رەتلىمەك، تەرتىپكە سالماق، ئورۇنلاشتۇرماق، تەييارلىق كۆرمەك، تۈزەشتۈرمەك» بولۇپ، بۇ يەردە مەن «ئارراڭەر» (ئاشۇ ئىشنى قىلغۇچى ئادەم) نى « ئورۇنلاشتۇرغۇچى» دەپ ئالدىم. ئەگەر سىزدە مەزكۇر تالانت بار بولىدىكەن، سىز بىر دىرىژور (conductor) بولۇپ ھېسابلىنىسىز. نۇرغۇن ئامىللارغا چېتىشلىق بولغان بىر مۇرەككەپ ئەھۋالغا دۇچ كەلگەندە، سىز ھەممە ئۆزگىرىشچان ئامىللارنى ياخشى باشقۇرۇپ، ئۇلارنى ئەڭ ئۈنۈم بېرىدىغان شەكىلدە ئورۇنلاشتۇرۇپ بولغىچە ئۇلارنى رەتلەپ بىر تەرەپ قىلىشنى توختاتمايسىز. كۆڭلىڭىزدە سىز قىلىۋاتقان بۇ ئىشلار ئۈنچىۋالا ئالاھىدە ئىشلارمۇ ئەمەس. سىزنىڭ قىلىۋاتقىنىڭىز پەقەتلا ئاشۇ ئىشلارنى قىلىشنىڭ ئەڭ ياخشى ئۇسۇلىنى تېپىپ

چىقىشتىنلا ئىبارەت. بۇ تالانتقا ئىگە ئەمەس باشقا كىشىلەر بولسا، سىزنىڭ بۇ تالانتىڭىزدىن ھېيىقىدۇ. ئۇلار سىزدىن «سىز بىرلا ۋاقىتتا بۇنچىۋالا كۆپ ئىشلارنى كاللىڭىزدا قانداقمۇ ساقلاپ بولالايسىز؟»، دەپ سورايدۇ. بىراق، سىز ئۈچۈن ئىش قىلىشنىڭ بۇنىڭدىن باشقا يولى يوق. ئاددىي ئىشلاردىن تارتىپ مۇرەككەپ ئىشلارغىچە سىز چوقۇم ئەڭ مۇكەممەل قۇرۇلمىنى ئىزدەيسىز. دىنامىكىلىق (ھەرىكەتچان، ئۆزگىرىشچان) ئەھۋاللاردا سىز ئۆز قابىلىيىتىڭىزنى ئەڭ ياخشى جارى قىلدۇرالايسىز. كۈتۈلمىگەن ئەھۋاللارغا دۇچ كەلگەندە، بەزىلەر بۇرۇن تۈزۈپ چىققان پىلانلارنى ئۆزگەرتىشكە بولمايدۇ، دەپ قارايدۇ. يەنە بەزىلەر بولسا ھازىر مەۋجۇت بولغان قائىدە ياكى رەسمىيەتلەرنىڭ ئىچىدىلا ئىش ئېلىپ بارىدۇ. ئەمما سىز ئۇنداق قىلمايسىز. سىز قالايمىقانچىلىقنىڭ ئىچىگە كىرىپ، يېڭى چارىلەرنى ئويلاپ چىقىپ، قارشىلىق ئەڭ كىچىك بولغان يولنى ئىزدەپ، يېڭى ھەمكارلىقنى بارلىققا كەلتۈرىسىز. چۈنكى، سىز ئۈچۈن، ئىش بېجىرىشنىڭ چوقۇم بىر ياخشىراق ئۇسۇلى بار. سىز ئەتراپىڭىزدىكىلەرنىڭ تالانتلىرى، ماھارەتلىرى ۋە بىلىملىرىنى ئوبدان بىلىسىز. شۇڭلاشقا ئۇلارنى مۇۋاپىق ئىشقا قويالايسىز.

ئىش تاللىغاندا قائىدە-رەسمىيەتلىرى ئاز بولغان مۇرەككەپ ۋە دىنامىكىلىق ئىشلارنى قوغلىشىڭ. چوڭ يىغىن، چوڭ يىغىلىش، ياكى شىركەتنىڭ تەبرىكلەش پائالىيەتلىرىگە ئوخشاش چوڭ-چوڭ ئىشلارنى ئورۇنلاشتۇرۇش ۋەزىپىسىنى ئۆز ئۈستىڭىزگە ئېلىڭ. مۇقىم قائىدە-تۈزۈم بويىچە ئىش ئېلىپ بارىدىغان مۇھىت سىزنى زېرىكتۈرۈپ قويىدۇ. شۇڭلاشقا سىز ئۆز شىركەت ياكى ئىدارىڭىزدىكى ئەڭ دىنامىكىلىق ساھەدە ئىشلەشنى قولغا كەلتۈرۈڭ.

(6) ئېتىقاد (Belief)

ئەگەر سىزدە بىر كۈچلۈك ئېتىقاد تالانتى بار بولىدىكەن، سىزدە مەلۇم مىقداردىكى يادرولۇق قىممەت قاراشلىرى بار بولىدۇ. بۇ قىممەت قاراشلىرى ئادەمگە قاراپ ئوخشاش بولمايدۇ، بىراق سىزنىڭ ئېتىقادىڭىز سىزنىڭ ئائىلىنى مەركەز قىلىدىغان، خەلقپەرۋەر، ۋە دىنلىق بىر ئادەم بولۇشىڭىزنى، ئۆزىڭىز ۋە باشقىلارنىڭ مەسئۇلىيەتچانلىقى ۋە يۇقىرى دەرىجىلىك ئەخلاقلىقنى قەدىرلەشنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ. بۇ يادرولۇق قىممەت قاراشلىرى سىزنىڭ ئىش-ھەرىكىتىڭىزگە كۆپ تەرەپتىن تەسىر كۆرسىتىدۇ. ئۇلار سىزنىڭ ھاياتىڭىزغا مەنە ۋە قانائەتچانلىق ئاتا قىلىدۇ. سىزنىڭ نەزىرىڭىزدە، مۇۋەپپەقىيەت دېگەن پۇل ۋە نام-شۆھرەتتىن ئۈستۈن تۇرىدىغان نەرسە. ئۇلار سىزگە ئالغا ئىلگىرىلەش يۆنىلىشىنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ، ھەمدە سىزنى تۇرمۇشنىڭ قايمۇقتۇرۇشلىرى ۋە دىققەتنى چېچىشلىرىنىڭ تەسىرىگە ئۇچرىماي، ئۆزلۈكسىز ھالدا مۇھىم ئىشلار تەرەپكە يېتەكلەيدۇ. مۇشۇ ئۆزلۈكسىزلىك سىزنىڭ بارلىق مۇناسىۋەتلىرىڭىزنىڭ ئاساسى بولىدۇ. دوستلىرىڭىز سىزگە « بەك ئىشەنچلىك» دەپ قارايدۇ. ئۇلار سىزگە « مەن سېنىڭ مەيدانىڭنى چۈشىنىمەن» دەيدۇ. سىزنىڭ ئېتىقادىڭىز سىزنى ئاسانلا ئىشەنگىلى بولىدىغان بىر ئادەم قىلىدۇ. ئۇ سىزدىن ئۆزىڭىزنىڭ قىممەت قارىشىغا ماس كېلىدىغان خىزمەتنى تېپىشنى تەلەپ قىلىدۇ. سىزنىڭ خىزمىتىڭىز مەنىلىك بولۇشى، سىز ئۈچۈن مۇھىم بولىشى كېرەك. ئېتىقاد تالانتىنىڭ يېتەكلىشى بىلەن سىز تەلەپ قىلىدىغان بىردىن-بىر نەرسە ئۆزىڭىزنىڭ قىممەت

قارىشى بويىچە ياشاش بولۇپ قالىدۇ.

ئەگەر سىزدە مۇشۇ تالانت بار بولسا، سىز ئاكتىپلىق بىلەن ئۆزىڭىز ئۈچۈن ئۆزىڭىزنىڭ قىممەت قارىشىغا ماس كېلىدىغان روللارنى تاللاڭ. بولۇپمۇ ئۆزىڭىزنىڭ مەقسىتىنى جەمئىيەتكە قوشىدىغان تۆھپىسىگە ئاساسەن بېكىتىدىغان بىر ئورۇندا ئىشلەشكە تىرىشىڭ. ۋاقتىڭىزنى خىزمىتىڭىزنىڭ تەلەپلىرى بىلەن ئۆزىڭىزنىڭ خۇسۇسىي تۇرمۇشىڭىزنىڭ تەڭپۇڭلۇقىغا كاپالەتلىك قىلالايدىغان ھالەتتە ئورۇنلاشتۇرۇڭ. سىزنىڭ ئۆزىڭىزنى ئۆز كەسپىڭىزگە بېغىشلىشىڭىز ئۆز ئائىلىڭىزگە بولغان كۈچلۈك مەجبۇرىيەتلەرنى قۇربان قىلىش بەدىلىگە كەلمىسۇن.

(7) قوماندانلىق قىلىش (Command)

قوماندانلىق قىلىش تالانتى سىزنى مەسئۇلىيەتنى ئۆز ئۈستىڭىزگە ئېلىشقا ئۈندەيدۇ. بەزى كىشىلەر بىلەن ئوخشىمىغان ھالدا، سىز ئۆز كۆز-قاراشلىرىڭىزنى باشقىلارغا تاڭىشىڭىزمۇ ھەرگىز راھەتسىزلىك ھېس قىلمايسىز. ئۇنىڭ ئەكسىچە، سىزدە بىرەر كۆز-قاراش شەكىللەنگەن ھامان، سىز ئۇنى باشقىلار بىلەن ئورتاقلىشىشقا ئالدىرايسىز. ئۆزىڭىز ئۈچۈن بىر نىشاننى تىكلىگەن ھامان، باشقىلارنىڭ ھەممىسىنى ئۆزىڭىزگە توغرىلاپ بولمىغىچە جىم تۇرالمايسىز. سىز باشقىلارنىڭ قارشىلىق كۆرسىتىشىدىن قورقۇپ قالمايسىز. ئۇنىڭ ئەكسىچە، قارشىلىق كۆرسىتىش مەسىلىنى ھەل قىلىشنىڭ بىرىنچى قەدىمى ئىكەنلىكىنى بىلىسىز. باشقىلار تۇرمۇشنىڭ راھەتسىزلىكلىرىگە تاقابىل تۇرۇشتىن ساقلانسىمۇ، پاكىت ياكى ئىسپاتلارنىڭ ئادەمنى قانچىلىك بىئارام قىلىدىغانلىقىدىن قەتئىينەزەر، سىز ئۇلارنى چوقۇم ئاشكارە ئوتتۇرىغا چىقارمىسا بولمايدۇ، دەپ ئويلايسىز. سىز ئۈچۈن كىشىلەر ئارىسىدىكى ئىشلار ئېنىق بولۇشى شەرت بولۇپ، باشقىلارنى ئېنىق ۋە سەمىمىي بولۇشقا قىستايسىز. ئۇلارنى تەۋەككۈلچىلىك قىلىشقا زورلايسىز. ھەتتا ئۇلارنى قورقۇتىسىز. بەزىلەر سىزنى «ئۆزىنىڭكىنىلا راس دەيدۇ» دەپ سىزگە نارازى بولسىمۇ، كۆپۈنچە ۋاقىتتا ئۇلار ئۆز رازىلىقى بىلەن ھوقۇقنى سىزگە ئۆتۈنۈپ بېرىدۇ. كىشىلەر مەيدانى بار ۋە باشقىلاردىن مەلۇم بىر يۆنىلىشكە قاراپ مېڭىشنى تەلەپ قىلىدىغان ئادەمنى ياخشى كۆرىدۇ. شۇڭلاشقا سىز كىشىلەرنى ئۆزىڭىزگە جەلپ قىلالايسىز. سىز كىشىلەر ئارىسىدا داۋاملىق مەۋجۇت بولۇپ تۇرىسىز. سىز كىشىلەرگە قوماندانلىق قىلىسىز.

بىرەر تەشكىلاتنىڭ باشلىقى بولۇشقا، سىزنىڭ نېمە ئىشلارنى قىلىش كېرەكلىكى توغرىسىدا ناھايىتى ئېنىق ئىدىيىلىرىڭىز بار بولۇپ، ئەتراپىڭىزدىكى كىشىلەرنىڭ سىزگە ئەگىشىشكە تەبئىي ھالدا تەسىر كۆرسىتەلەيسىز. سىزدىن باشقىلارنى قايىل قىلىدىغان ئىشلارنى قىلىشنى تەلەپ قىلىدىغان رولنى ئالسىڭىزمۇ بولىدۇ. مەسىلەن، بىر شىركەتنىڭ ماللىرىنى خېرىدار ئورۇنلارغا تونۇشتۇرۇش ۋە ئۇلارغا سېتىش.

(8) ئالاقىلىشىش (Communication)

ئىنگلىزچە « كوممۇنىكاتسىيون» دېگەن سۆزنىڭ يۇلغۇن لۇغىتىدىكى مەنىسى « ئالاقە، يەتكۈزۈش، تارقىتىش، ئالاقىلىشىش، خەۋەرلىشىش، قاتناش» بولۇپ، بۇ تالانت بىر ئادەمنىڭ باشقا بىر ئادەم ياكى باشقا بىر ئادەم توپى بىلەن ئاغزاكى ۋە يازما شەكىلدە ئالاقە ياكى مۇناسىۋەت قىلىش ئىقتىدارىنى كۆرسىتىدۇ. ئامېرىكا ۋە غەرب ئەللىرىدە، بۇ ئىقتىدارنى يېتىلدۈرۈش ۋە كۈچەيتىشكە باشلانغۇچ مەكتەپتىن تارتىپ ئىنتايىن ئەھمىيەت بېرىدۇ. خىزمەتكە ئادەم ئېلىشتىمۇ، بۇ ئىقتىدارغا ئالاھىدە ئەھمىيەت بېرىپ، ئاشۇ تالانتنىڭ بولىشىنى نۇرغۇن ئەھۋالدا بىر شەرتمۇ قىلىدۇ. لېكىن، مېنىڭ كۆزىتىشىمچە، ئۇيغۇر جەمئىيىتىدە كىشىلەر بىلەن كىشىلەر ئوتتۇرىسىدىكى ئۆز-ئارا ئالاقىلىشىش ئىقتىدارىغا ئانچە ئەھمىيەت بېرىلمىگەن، ۋە بۇ ئۇقۇم ئانچە ئومۇملاشمىغان. بۇنى مەن مەندىن مەسلىھەت سوراپ ئېلخەت يازىدىغان ئوقۇغۇچىلارنىڭ ئېلخەتلىرىدە داۋاملىق كۆرۈپ تۇرىمەن. يەنى، نۇرغۇن ياشلار ئۆزلىرىنىڭ مەقسىتىنى توغرا ئىپادىلەشتە ئىنتايىن ئاجىز. مېنىڭ ئىنتايىن ھەيران قالىدىغىنىم، مېنىڭ ئېلخەت ئادرېسىم « erkinsidiq@gmail.com» بولسىمۇ، يەنى مېنىڭ ئېلخەت ئادرېسىمدا ئىسمىمنىڭ توغرا يېزىلىشى بار بولسىمۇ، مەندىن مەسلىھەت سوراپ ئېلخەت يازىدىغان ئۇيغۇر قېرىنداشلارنىڭ تەڭدىن تولىسى مېنىڭ ئىسمىمنى خاتا يازىدۇ. ئۇلار ئىشلەتكەن ئىسمىمنىڭ يېزىلىش شەكلىدە ئاركىن، ئەركەن، سىدىك، سەدىك، سىدەك دېگەنلەرنىڭ ھەممىسى بار. بۇ بىر تەرەپتىن ئۇلارنىڭ ئالاقىلىشىش ئىقتىدارىنىڭ تۆۋەنلىكى بولۇپ، يەنە بىر تەرەپتىن ئۇلارنىڭ ئۇچىغا چىققان بىپەرۋالىقىنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ. بۇ بىر مەدەنىيەتلىك جەمئىيەتكە خاس ئىش ئەمەس بولۇپ، بۇنداق ئىشلارغا غەرب ئەللىرىدە ھەرگىزمۇ يول قويۇلمايدۇ. ئەمدى ئەسلى تېمىنى داۋاملاشتۇراي.

سىز باشقىلار بىر نەرسىنى چۈشەندۈرۈشنى، تەسۋىرلەشنى، يىغىلىشلارنى باشقۇرۇشنى، ئاممىۋى سورۇنلاردا نۇتۇق سۆزلەشنى، ھەمدە يېزىشنى ياخشى كۆرىسىز. سىزنىڭ مۇشۇنداق ۋاقىتلاردا ئىشقا سالىدىغىنىڭىز ئۆزىڭىزنىڭ ئالاقىلىشىش تالانتىدىن ئىبارەت. ئىدىيىلەر قۇرۇق بولىدۇ. ۋەقەلەر ستاتىك (تۇراقلىق) بولىدۇ. سىز ئۇلارغا جان بېرىشنى، ئۇلارغا ئېنېرگىيە بېرىشنى، ئۇلارنى ھاياجانلىنارلىق ۋە جانلىق قىلىش زۆرۈرلۇكىنى ھېس قىلىسىز. شۇڭا سىز ۋەقەلەرنى ھېكايىلەرگە ئايلاندۇرۇپ، ئۇلارنى ھېكايە قىلىپ سۆزلەپ بېرىشنى پراكتىكا قىلىسىز. سىز قۇرۇق ئىدىيىلەرگە ھەر خىل ئوبراز، مىسال ۋە ئوخشىتىشلارنى قوشۇپ، ئۇلارنى جانلاندۇرىسىز. سىزنىڭ چۈشەنچىڭىزدە، كۆپ سانلىق كىشىلەرنىڭ بىر ئىشقا بولغان دىققىتىنىڭ ئۆمرى ناھايىتى قىسقا بولىدۇ. ئۇلار ھەر تەرەپتىن يېڭى ئۇچۇرلارنىڭ ھۇجۇمىغا ئۇچرايدۇ، ئەمما كىشىلەرنىڭ كاللىسىدا ئۇ ئۇچۇرلارنىڭ ئىنتايىن ئاز بىر قىسمىلا ھايات قالىدۇ. سىز ئۆزىڭىز تەمىنلىگەن ئۇچۇرنىڭ، يەنى بىر ئىدىيە، بىر ۋەقە، بىر مەھسۇلاتنىڭ ئالاھىدىلىكلىرى ۋە پايدىلىرى، ھەمدە بىر بايقاش ياكى بىر تەجرىبە-ساۋاقنىڭ ھايات قېلىشىنى ئىستەيسىز. سىز باشقىلارنىڭ دىققىتىنى ئۆزىڭىزگە قارىتىش، جەلب قىلىش ۋە باغلاپ قويۇشنى ئىستەيسىز. مانا بۇ سىزنى ئەڭ مۇكەممەل سۆز-ئىبارىلەرنى ئىزدەپ تېپىشقا ئۈندەيدۇ. سىزنى دراماتىك (ئالەمشۇمۇل) سۆزلەرنى ۋە ناھايىتى كۈچلۈك سۆز بىرىكمىلىرىنى ئىشلىتىشكە ئۈندەيدۇ. كىشىلەرنىڭ سىزنىڭ سۆزىڭىزنى ئاڭلاشقا ئامراق بولۇشىنىڭ سەۋەبى مانا شۇ. سىزنىڭ سۆزلىرىڭىز ئۇلارنىڭ قىزىقىشىنى تولۇق ئىپادىلەپ بېرىدۇ،

ئۆلارنىڭ دۇنياسىنى روشەنلەشتۈرۈپ بېرىدۇ، ھەمدە ئۆلارنى بىر ئەمەلىي ئىش قىلىشقا رىغبەتلەندۈرىدۇ.

سىز باشقىلارنىڭ دىققىتىنى ئۆزىڭىزگە جەلب قىلىدىغان ئىشلارنى ياخشى قىلالايسىز. شۇڭا ئۇقۇتقۇچىلىق، سودا-سېتىق، بازارلاشتۇرۇش (مەھسۇلاتلارنى خېرىدارلارغا تەشۋىق قىلىش ياكى بىلدۈرۈش)، دىنىي ئۇتۇقچى بولۇش ياكى ئاخبارات ساھەسىدىكى بىر كەسىپكە كىرىشكە تىرىشىپ بېقىڭ. يېزىقچىلىقنى ياخشى كۆرسىڭىز، ماقالە ئېلان قىلىش ياكى كىتاب چىقىرىشنى ئويلىشىپ بېقىڭ.

(9) رىقابەت (Competetion)

رىقابەتنىڭ يىلتىزى سېلىشتۇرۇشتۇر. سىز دۇنياغا نەزەر تاشلىغىنىڭىزدا، باشقىلارنىڭ ئىشلارنى قانداق بېجىرىدىغانلىقىنى تەبىئىي ھالدىلا بىلىۋالالايسىز. ئۆلارنىڭ ئىش ئۈنۈمى سىزگە ئەڭ ئاخىرقى ئۆلچەم بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. سىزنىڭ قانچىلىك تىرىشقانلىقىڭىز، ۋە سىزنىڭ مەقسىتىڭىزنىڭ قانچىلىك يارامىلىق بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، ئەگەر سىز ئۆز نىشانىڭىزغا يەتكەن ئەمما تەڭتۇشلىرىڭىزنىڭ ئالدىغا ئۆتەلمىگەن بولسىڭىز، سىز ئېرىشكەن نەتىجىلەر سىز ئۈچۈن ئىچى قۇرۇق نەرسە بولۇپ تۇيۇلىدۇ. بارلىق رىقابەتچىلەرگە ئوخشاش، سىز باشقا كىشىلەرگە ئېھتىياجلىق بولىسىز. سېلىشتۇرۇشقا ئېھتىياجلىق بولىسىز. ئەگەر سىز سېلىشتۇرالىسىڭىز، سىز رىقابەتلىشەلەيسىز. ئەگەر سىز رىقابەتلەشسىڭىز، سىز ئۇتالايسىز. سىز ئۆلچەشنى ياخشى كۆرىسىز، چۈنكى ئۇ سېلىشتۇرۇشنى ئىلگىرى سۈرىدۇ. سىز باشقا رىقابەتچىلەرنى ياخشى كۆرىسىز، چۈنكى ئۆلار سىزنى روھلاندۇرىدۇ. سىز مۇسابىقىلارنى ياخشى كۆرىسىز، چۈنكى ئۆلاردا چوقۇم بىر يەڭگۈچى بارلىققا كېلىدۇ. سىز بولۇپمۇ ئۆزىڭىز چوقۇم ئۇتۇپ چىقالايدىغانلىقىڭىزنى بىلىدىغان مۇسابىقىلارنى بەكراق ياخشى كۆرىسىز. گەرچە سىز ئۆزىڭىزنىڭ رىباقەتچىلىرىگە مېھرىبانلىق كۆرسەتسىڭىزمۇ ھەمدە يېڭىلگەندە سەۋرچان بولسىڭىزمۇ، سىز پەقەت خوشاللىق ئۈچۈنلا رىقابەتلەشمەيسىز. سىز ئۇتۇش ئۈچۈن رىقابەتلىشىسىز. ۋاقىتنىڭ ئۆتۈشى بىلەن سىزنىڭ ئۇتۇپ چىقىش ئېھتىماللىقى يوق بولغان مۇسابىقىلەردىن ئۆزىڭىزنى ئېلىپ قاچىدىغان بولۇپ قالىسىز.

سىز ئۆز نەتىجىلىرىڭىزنى ئۆلچىيەلەيدىغان خىزمەتنى تاللاڭ. رىقابەتلەشمەي تۇرۇپ ئۆزىڭىزنىڭ خىزمەتتە قانچىلىك ياخشى ئىكەنلىكىنى بايقىيالماي قېلىشىڭىز مۇمكىن. ئادەتتىكى ۋەزىپىلەرنى رىقابەتلىشىدىغان مۇسابىقىلەرگە ئايلاندۇرۇشقا تىرىشىڭ. شۇنداق قىلىش ئارقىلىق سىز تېخىمۇ زور نەتىجىلەرگە ئېرىشەلىشىڭىز مۇمكىن.

(10)باغلىنىشلىق (Connectedness)

ھەممە ئىشلار مەلۇم بىر سەۋەب تۈپەيلىدىن يۈز بېرىدۇ. سىز بۇنى ئوبدان بىلىسىز.

چۈنكى، سىزنىڭ كۆڭلىڭىزدە بىز ھەممىمىز ئۆز-ئارا باغلانغان بولىمىز. توغرا، بىز ھەممىمىز ئىندىۋىدۇئاللار (ئايرىم-ئايرىم ئادەملەر)، ئۆزىمىزنىڭ ھۆكۈمىگە ئۆزىمىز مەسئۇل بولىمىز، ئۆزىمىزنىڭ ئەركىن ئارزۇسىنى ئۆزىمىزنىڭ قولىدا تۇتىمىز. بىراق، بىز ھەممىمىز بىر چوڭراق نەرسىنىڭ بىر قىسمى. بەزىلەر ئۇنى كوللېكتىپ ئاڭسىزلىق (collective unconscious)، دەپ ئاتىشى مۇمكىن. باشقىلار ئۇنى روھ ياكى ھايات كۈچى، دەپ ئاتىشى مۇمكىن. سىز تاللىغان سۆزنىڭ قانداق بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، بىزنىڭ بىر-بىرىمىزدىن ئايرىۋېتىلگەن ئەمەسلىكىمىز ياكى بىزنىڭ يەر شارى ۋە ئۇنىڭ ئۈستىدىكى ھاياتتىن ئايرىۋېتىلگەن ئەمەسلىكىمىزنى تولۇق چۈشىنىش ئارقىلىق سىز ئۆزىڭىزدە ئىشەنچ تۇرغۇزىسىز. مۇشۇنداق باغلىنىشلىق بولۇش تۇيغۇسى مەلۇم مەسئۇلىيەتلەردىن دېرەك بېرىدۇ. ئەگەر بىز ھەممىمىز بىر چوڭراق مەنزىرىنىڭ بىر قىسمى ئىكەنمىز، بىز باشقىلارغا زىيان-زەخمەت يەتكۈزمەسلىكىمىز كېرەك. چۈنكى ئۇنداق قىلساق ئاخىرقى ھېسابتا ئۆزىمىزگە زىيان-زەخمەت يەتكۈزگەن بولىمىز. سىزنىڭ مۇشۇنداق مەسئۇلىيەتلەرنى چۈشىنىشىڭىز سىزنىڭ قىممەت قارىشى سىستېمىڭىزنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرىدۇ. سىز باشقىلارنى ئويلايدىغان، باشقىلارغا كۆڭۈل بۆلىدىغان، ۋە باشقىلارنى قوبۇل قىلىدىغان كىشىسىز. ئىنسانىيەتنىڭ بىرلىكىگە قەتئىي ئىشىنىپ، ئوخشىمىغان مەدەنىيەتتىكى كىشىلەر ئارىسىدا كۆۋرۈكلۈك رولىنى ئوينايسىز. كۆرۈنمەس ياردەملەرگە سەزگۈر بولۇپ، باشقىلارغا ئۆزىمىزنىڭ ئاددىي تۇرمۇشىدىن باشقىمۇ ھاياتىي مەقسىتىمىز بارلىقىنى بىلدۈرۈش ئارقىلىق ئۇلارغا تەسەللى بېرەلەيسىز. سىزنىڭ ئېتىقادىڭىزنىڭ كونكرېت مەزمۇنلىرىنىڭ قانداق ئىكەنلىكى سىزنىڭ قانداق ئۆسۈپ يېتىلگەنلىكىڭىزگە ۋە سىزنىڭ مەدەنىيىتىڭىزگە باغلىق، ئەمما سىزنىڭ ئېتىقادىڭىز ناھايىتى كۈچلۈك كېلىدۇ. ھاياتنىڭ سىرلىرى ئالدىدا ئاشۇ ئېتىقاد سىزنى ۋە سىزنىڭ يېقىن دوستلىرىڭىزنى يۆلەپ تۇرىدۇ.

باشقىلارنىڭ دەردىنى ئاڭلاپ، ئۇلارغا مەسلىھەت بېرىدىغان خىزمەتنى ئويلىشىڭ. باشقا كىشىلەرنىڭ كۈنلۈك تۇرمۇش ھادىسىلىرىدىكى مەقسەت ۋە باغلىنىشلارنى چۈشىنىۋېلىشىغا ياردەم بېرىشكە ناھايىتى ئۇستا بىرسى بولۇپ چىقالايسىز. ئۆز ئىدارىڭىزدە خىزمەتداشلىرىڭىزنىڭ تىرىشچانلىقى چوڭ مەنزىرىنىڭ قەيېرىگە توغرا كېلىدىغانلىقىنى چۈشەندۈرۈپ بېرىشكە ياردەملىشىڭ. سىز يېقىندىن ھەمكارلىشىدىغان ئادەملەر قوشۇننى بەرپا قىلىش ۋە كىشىلەرگە ئۆزلىرىنىڭ ناھايىتى مۇھىم ئىكەنلىكىنى ھېس قىلدۇرۇش جەھەتتە بىر لىدېر بولۇپ چىقالايسىز. پۈتۈن يەر شارى ياكى ئوخشىمىغان مەدەنىيەتلەر ئوتتۇرىسىدا ئىش ئېلىپ بارىدىغان مەسئۇلىيەتنى ئىزدەپ، ئۆزىڭىزنىڭ ئىنسانلاردا تەبىئىي ھالدا مەۋجۇت بولغان ئوخشاشلىق توغرىسىدىكى چۈشەنچىڭىزنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە جارى قىلدۇرۇشنى قولغا كەلتۈرۈڭ.

(11)بىردەكلىك (Consistency)

تەڭپۇڭلۇق سىز ئۈچۈن ناھايىتى مۇھىم. كىشىلەر ئۆز ھاياتىنىڭ قايسى باسقۇچىدا ئىكەنلىكىدىن قەتئىينەزەر، سىز ئۇلارغا ئوخشاش مۇئامىلە قىلىشنىڭ زۆرۈرلۈكىنى ئوبدان بىلىسىز. سىزنىڭ نەزىرىڭىزدە، بىر ئادەمگە بىر خىل، يەنە بىر ئادەمگە يەنە بىر خىل مۇئامىلە قىلىش

شەخسىيەتچىلىك ۋە ئىندىۋىدۇئاللىقتا ئېلىپ بارىدۇ. بىر قىسىم كىشىلەر ئۆز مۇناسىۋەتلىرىگە ياكى پايدىلىق ئارقا كۆرۈنۈشلىرىگە تايىنىپ ئادالەتسىزلىك بىلەن پايدىلىق شارائىتلارغا ئېرىشىۋالىدىغان بىر دۇنياغا ئېلىپ بارىدۇ. بۇ خىل ئەھۋال سىزنى ھەقىقەتەنمۇ بىزار قىلىدۇ. سىز ئۆزىڭىزنى ئاشۇنداق ئەھۋالنىڭ يۈز بېرىشىدىن ساقلىنىش ئۈچۈن كۈرەش قىلىدىغان قوغدىغۇچى، دەپ ھېسابلايسىز. ھازىرقى ئالاھىدە ھوقۇق بىلەن تولغان دۇنياغا قارىمۇ-قارشى ھالدا، سىز قائىدە-تۈزۈملەر ئېنىق بولغان، ھەمدە قانۇن-تۈزۈملەر ھەممە ئادەملەر ئۈچۈن ئوخشاش بولغان بىر بىردەكلىككە ئىگە مۇھىتتا كىشىلەر ئۆز رولىنى ئەڭ ياخشى جارى قىلدۇرالايدۇ، دەپ قارايسىز. پەقەت مۇشۇنداق بىر مۇھىتتىلا كىشىلەر نېمىنى ئۈمىد قىلالايدىغانلىقىنى ئېنىق بىلەلەيدۇ. ئاشۇنداق مۇھىتتىلا ئىشلارنى ئالدىن مۆلچەرلىگىلى، ئىشلارنى ئادىللىق بىلەن ئېلىپ بارغىلى بولىدۇ، ھەمدە ھەر بىر ئادەم ئوخشاش پۇرسەتكە ئىگە بولۇپ، ئۆز قىممىتىنى ھەقىقىي تۈردە جارى قىلدۇرالايدۇ.

بىر مەيداننى تۈزلىگۈچى بولالايدىغان خىزمەتنى ئىزدەڭ. ئۆزىڭىزنىڭ خىزمەت ئورنىدا ياكى ئۆز جەمئىيىتىڭىزدە، پايدىسىز ئورۇندا تۇرۇپ قالغان كىشىلەر ئۈچۈن ئۆزلىرىنىڭ يوشۇرۇن كۈچىنى تولۇق جارى قىلدۇرالايدىغان بىر شارائىتنى يارىتىپ بېرىشتىكى بىر ئۈنۈملۈك لىدېر بولۇشقا تىرىشىڭ. قائىدە-ئۆلچەملەرنىڭ ئادىل ئىجرا قىلىنىشىنى كاپالەتكە ئىگە قىلىدىغان بىر ئورۇندا ئىشلەشكە تىرىشىڭ.

(12)ئارقا كۆرۈنۈش (Context)

سىز بۇرۇنقى ئىشلارغا قارايسىز، چۈنكى، نۇرغۇن سوئاللارنىڭ جاۋابلىرى بۇرۇن بولۇپ ئۆتكەن ئىشلاردىن تېپىلىدۇ. سىز بۈگۈننى چۈشىنىش ئۈچۈن، ئۆتمۈشكە قارايسىز. سىزنىڭ نەزىرىڭىزدە، ھازىر مۇقىم ئەمەس بولۇپ، ئۇ ھەر خىل رىقابەتلەشكۈچى ئاۋازلارنىڭ قالايمىقان ۋارقىراش-جاقىراشلىرىدىنلا ئىبارەت. كۆڭلىڭىزنى بۇرۇنقى بىر ۋاقىتقا، مەسىلەن پىلانلار تۈزۈلگەن ۋاقىتقا بۇرىغان ۋاقىتتىلا، ھازىرقى ئەھۋاللار سەل مۇقىملىشىدۇ. بۇرۇنقى ۋاقىتلار ئاددىي-ساددا ۋاقىتلار ھېسابلىنىدۇ. لاھىيلەش ۋاقتى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. سىز بۇرۇنقى ۋاقىتلارغا نەزەر سالغىنىڭىزدا، ئاشۇ لاھىيلەر ئوتتۇرىغا چىقىشقا باشلايدۇ. ئەسلىدىكى مەقسەتنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى چۈشىنىۋالالايسىز. ئاشۇ لاھىيلەر ياكى مەقسەتلەر كېيىنچە باشقىچە پەردازلىنىپ كېتىپ، تونۇغۇلى بولمايدىغان بولۇپ قالغان. ئەمما سىزدىكى ئارقا كۆرۈنۈش تالانتى ئەمدى ئۇلارنى قايتىدىن ئېچىپ بېرىدۇ. مۇشۇنداق چۈشىنىش سىزدە ئىشەنچ پەيدا قىلىدۇ. سىز ئاساسىي قۇرۇلمىنى چۈشەنگەنلىكىڭىز ئۈچۈن، چۈشەنچىدە قالايمىقانلاشماي، ياخشىراق قارارلارنى ئالالايسىز. خىزمەتداشلىرىڭىزنىڭ ئۆتمۈشىنى ياخشى چۈشەنگەنلىكىڭىز ئۈچۈن، ئۇلار بىلەن ياخشى ھەمكارلىشالايسىز. ئۆتمۈشنى ياخشى چۈشەنگەنلىكىڭىز ئۈچۈن، كەلگۈسى توغرىسىدا تېخىمۇ توغرىراق ھۆكۈم چىقىرالايسىز. يېڭى ئادەملەر ۋە يېڭى ئەھۋاللارغا دۇچ كەلگەندە، سىزنىڭ ئۇلارغا ئۆزىڭىزنى توغرىلىشىڭىز ئۈچۈن بىر ئاز ۋاقىت كېتىدۇ، ئەمما سىز ئۆزىڭىز ئۈچۈن بۇ ۋاقىتنى چوقۇم بۇرۇنقى ئادىتىڭىز بويىچە سوئال سوراپ،

ئەسلىدىكى پىلانىڭ ئۇتتۇرىغا چىقىشىنى قولغا كەلتۈرىسىز، چۈنكى، ئەھۋالنىڭ قانداق ئەھۋال ئىكەنلىكىدىن قەتئىينەزەر، ئەگەر سىز ئەسلىدىكى لاھىيە-پىلانلارنى كۆرمىگەن بولسىڭىز، ئۆزىڭىز چىقارغان قارارلارغا تولۇق ئىشەنچ قىلالمايسىز.

سىزنىڭ ئارقا كۆرۈنۈش تالانتىڭىز سىزدىن ئۆتمۈشتىكى ۋاقىتتا ياشاشنى تەلەپ قىلمايدۇ. ئۇنىڭ ئەكسىچە، سىز ئىجابىي ئۆزگىرىشلەرنىڭ بىر ئاكتىپ ۋەكىلى بولالايسىز. سىزنىڭ ئارقا كۆرۈنۈشكە بولغان تەبىئىي تۈيغۇڭىز ئارقىلىق، سىز ئۆتمۈشتىكى قايسى ئىشلارنى ئۇنتۇپ، قايسى ئىشلارنى ئەستە ساقلاش كېرەكلىكىنى باشقا نۇرغۇن كىشىلەرگە قارىغاندا ياخشىراق پەرق ئېتەلەيسىز.

(13)مۇلاھىزە قىلىش ياكى سالماقلىق (Deliberative)

سىز ئېھتىياتچان ۋە سەگەك كېلىسىز، ھەمدە كىشىلەرگە ئانچە سىر بەرمەيسىز. سىزنىڭ قارىشىڭىزچە، بۇ دۇنيا بىر ئالدىن پەرەز قىلغىلى بولمايدىغان ماكان. ھەممە ئىشلار تەرتىپلىك كېتىۋاتقاندەك كۆرۈنىدۇ، ئەمما چوڭقۇرلاپ تەكشۈرسە نۇرغۇن يوشۇرۇنغان خەتەرلەرنى بايقىغىلى بولىدۇ. بۇنداق خەتەرلەرنى ئىنكار قىلىشنىڭ ئورنىغا، سىز ئۇلارنىڭ ھەممىسىنى ئوتتۇرىغا چىقىرىسىز. شۇنىڭدىن كېيىنلا ھەر بىر خەتەرنى تونۇۋالغىلى، باھالىغىلى، ۋە ئەڭ ئاخىرىدا ئازايتقىلى بولىدۇ. دېمەك، سىز بىر ناھايىتى ئەستايىدىل ئادەم بولۇپ، تۇرمۇشقا ئۆزىڭىزنى مەلۇم دەرىجىدە تۇتىۋالغان ھالدا مۇئامىلە قىلىسىز. مەسىلەن، سىز ئىشلارنى ئالدىن پىلانلاپ، قانداق مەسىلىلەرگە يولۇقۇش ئېھتىماللىقى بارلىقىنى ئالدىن مۆلچەرلىۋېلىشنى ياخشى كۆرىسىز. سىز دوستلىرىڭىزنى ناھايىتى ئېھتىياتچانلىق بىلەن تاللايسىز، ھەمدە پاراڭلار خۇسۇسىي ئىشلارغا يۆتكەلگەندە ئۆزىڭىزنىڭ ئايرىم مەسلىھەتچىسىدىن باشقا ئادەملەر بىلەن پىكىر ئالماشتۇرمايسىز. باشقىلارنىڭ خاتا چۈشىنىپ قالماسلىقى ئۈچۈن ئۇلارنى ھەددىدىن زىيادە ماختاپ كېتىش ۋە ئېتىراپ قىلىپ كېتىشتىن ساقلىنىسىز. سىزنىڭ باشقىلاردەك ئىنتايىن قىزغىن ئەمەسلىكىڭىزدىن بەزى كىشىلەر سىزنى ياقتۇرمايدىكەن، سىز ئۇلارغا پەرۋا قىلمايسىز. سىز ئۈچۈن ئېيتقاندا، ھايات بىر ئابروي تالىشىش مۇسابىقىسى ئەمەس. سىزنىڭ نەزىرىڭىزدە، ھايات بىر مىنا كۆمۈلگەن رايونغا ئوخشايدۇ. ئەگەر شۇنداق تاللىسا، باشقىلار ئۇنىڭدىن بىخەستەلىك قىلىپ يۈگۈرۈپ ئۆتۈپ كېتەلىشى مۇمكىن، ئەمما سىز باشقىچە يول تۇتۇسىز. سىز خېيىم-خەتەرلەرنى تېپىپ چىقىسىز، ئۇلارنىڭ نىسبىي خەتەرلىك دەرىجىسىنى ئايرىپ چىقىسىز، ئاندىن پۇتىڭىزنى سالماقلىق بىلەن يەرگە قويىسىز. سىز ئېھتىياتچانلىق بىلەن ماڭىسىز.

سىز تەبىئىي ھالدا توغرا ھۆكۈم چىقىرىسىز. شۇڭلاشقا باشقىلارغا مەسلىھەت ۋە نەسىھەت بېرىدىغان بىر خىزمەت تېپىشقا تىرىشىڭ. بولۇپمۇ سىز بىر قانۇن شىركىتىدە سودا كېلىشىملىرى تەييارلاش ۋە قانۇن-قائىدىلەرگە ئەمەل قىلىشنى كاپالەتكە ئىگە قىلىش قاتارلىق ئىشلار بىلەن شۇغۇللىنىشقا ناھايىتى مۇۋاپىق كېلىشىڭىز مۇمكىن.

(14) تەرەققىي قىلدۇرغۇچى (Developer)

باشقىلاردىكى يوشۇرۇن كۈچلەرنى كۆرەلەيسىز. ئەمەلىيەتتە، كۆپۈنچە ۋاقىتلاردا سىزنىڭ باشقىلاردا كۆرىدىغىنىڭىز ئۇلارنىڭ يوشۇرۇن كۈچىدىنلا ئىبارەت بولىدۇ. سىزنىڭ نەزىرىڭىزدە، ھېچ كىم تولۇق شەكىللىنىپ بولغان ئەمەس. ئۇنىڭ ئەكسىچە، ھەر بىر ئادەم يەنىلا ئۆزىنىڭ ئۆسۈپ-يېتىلىش باسقۇچىدا بولۇپ، ئۇلاردىكى مۇمكىنچىلىكلەر تېخىچە ھايات. سىز مۇشۇ سەۋەبتىن كىشىلەرنى ئۆزىڭىزگە جەلب قىلىسىز. سىز باشقىلار بىلەن ئۆز-ئارا مۇناسىۋەتتە بولغاندا، سىزنىڭ نىشانىڭىز ئۇلارنى مۇۋەپپەقىيەتلىك قىلىش بولىدۇ. سىز باشقىلارنى قىيىن ئۆتكەللەرگە جەڭ ئېلان قىلدۇرىدىغان پۇرسەتلەرنى ئىزدەيسىز. سىز باشقىلارنىڭ يوشۇرۇن كۈچلىرىنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە جارى قىلدۇرۇشقا ۋە باشقىلارنى يەنىمۇ يۇقىرى ئۆرلىتىشكە ئېلىپ بارىدىغان يېڭى-يېڭى پۇرسەتلەرنى بارلىققا يارىتىپ بېرىسىز. مۇشۇ جەرياندا، باشقىلارنىڭ ئازراق ئىلگىرىلەش ھاسىل قىلغىنى، مەسىلەن، ئۆگەنگەن ياكى ئۆزگەرتكەن بىر ئىشى، بىر ئىقتىداردىكى ئازراق ئىلگىرىلىشى، ياخشىلىنىشقا قاراپ ئالغان بىر قەدىمى، ياكى توختاپ قالغان ئورنىدىن قوزغىلىشىنىڭ ھەممىسى سىز ئۈچۈن ئۇلارنىڭ ئۆز يوشۇرۇن كۈچلىرىنى جارى قىلدۇرۇشى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. باشقىلاردىكى ئانا مۇشۇنداق يۈكسىلىشلەر سىزگە مەنىۋى ئوزۇق بولىدۇ. ئۇلار سىزنىڭ ئىرادىڭىزنى كۈچەيتىدۇ ۋە سىزنى مەمنۇن قىلىدۇ. ۋاقتىنىڭ ئۆتىشى بىلەن سىزنىڭ قېشىڭىزغا ياردەم سوراپ كېلىدىغانلارنىڭ سانى بارغانسېرى كۆپىيىپ ماڭىدۇ، چۈنكى ئۇلار سىزنىڭ باشقىلارغا ياردەم قىلىشىڭىزنىڭ سەممىي ئىكەنلىكىنى ۋە ئۇنىڭ ئۆزىڭىزگە بىر خىل مەمنۇنىيەتلىك ئېلىپ كېلىدىغانلىقىنى بىلىدۇ.

سىزنىڭ ئاساسلىق ۋەزىپىڭىز باشقىلارنىڭ تەرەققىي قىلىپ ئۆسۈشىنى ئىلگىرى سۈرۈش بولىدىغان بىر خىزمەتنى ئىزدەڭ. ئوقۇتقۇچى، چېنىقتۇرغۇچى ياكى باشلىق بولۇش سىزگە ئەڭ زور رازىلىق ئېلىپ كېلىشى مۇمكىن.

(15) ئىنتىزامچانلىق (Discipline)

سىزنىڭ ھەممە ئىشىڭىز ئالدىن پەرەز قىلغىلى بولىدىغان بولۇشى كېرەك. ئۇلار رەتلىك تىزىلىشى ۋە پىلانلىنىشى كېرەك. شۇڭلاشقا سىزنىڭ ھەممە ئىشلىرىڭىز تەبئىي ھالدا بىر قۇرۇلمىنىڭ ئىچىگە ئورۇنلاشتۇرۇلغان بولىدۇ. سىز ۋەزىپىلەرنىڭ ۋاقىت جەدۋىلى ۋە ئۇلارنى ئورۇنداپ بولۇش ۋاقتىغا ئالاھىدە دىققەت قىلىسىز. سىز ھەر بىر ئۇزۇن مۇددەتلىك پروجەكت (قۇرۇلۇش، ۋەزىپە ياكى تەتقىقات تۈرى) نى بىر قانچە كىچىك پىلانلارغا بۆلۈپ، ھەر بىر پىلاننى ئىجتىھات بىلەن ئىشقا ئاشۇرىسىز. سىزنىڭ رەتلىك ۋە پاكىز بولۇشىڭىز ناتايىن، بىراق ئىشنى ناھايىتى يۇقىرى دەرىجىلىك توغرىلىق بىلەن قىلىسىز. تۇرمۇشنىڭ ئەسلىدىن بار بولغان قالايمىقانچىلىقلىرىغا يولۇققاندا، ئۇلارنى ئۆزىڭىز كونترول قىلىۋاتقان تۇيغۇدا بولۇشنى ئىستەيسىز. مەزكۇر تالانتى يوق كىشىلەر بەزىدە سىزنىڭ ھەممە ئىشنى تەرتىپلىك ئېلىپ بېرىش ئېھتىياجىڭىزغا نارازى بولۇشى مۇمكىن. لېكىن سىزنىڭ ئېھتىياجىڭىز بىلەن ئۇلارنىڭ نارازىلىقى

ئوتتۇرىسىدا ھېچ قانداق ئىختىلاپ يوق. ھەممە ئادەملەرنىڭ سىزنىڭ ئالدىن پەرەز قىلالايدىغان بولۇش ئېھتىياجىڭىزنى تونۇپ يېتەلەيدىغان بولۇشى ناتايىن بولۇپ، ئۇلارنىڭ ئىش بېجىرىشتە ئۆزىگە چۇشلۇق باشقا ئۇسۇللىرى بار بولىدۇ، شۇڭا سىز بۇ نۇقتىنى توغرا چۈشىنىشىڭىز كېرەك. شۇنىڭ بىلەن بىللە، سىز ئۇلارنىڭ ئۆزىڭىزنىڭ بىر قۇرۇلمىغا بولغان ئېھتىياجىڭىزنى چۈشىنىۋېلىشىغا ۋە ئۇنى قەدىرلىشىگە ياردەم قىلىسىڭىز بولىدۇ. سىزنىڭ تاسادىپىي ۋەقەلەرنى ياخشى كۆرمەسلىكىڭىز، خاتالىقلارغا بولغان تاقەتسىزلىكىڭىز، تەرتىپلىك بولۇشىڭىز، ۋە ھەر بىر ئىشنىڭ تەپسىلاتىغا ئالاھىدە دىققەت قىلىشىڭىز باشقىلار تەرىپىدىن «كىشىلەرنى بىر ساندۇققا سولاپ، ئۇلارنىڭ بارلىق ئىش-ھەرىكىتىنى كونترول قىلىش» دەپ خاتا چۈشۈنىلمىسمۇ بولىدۇ. ئۇنىڭ ئەكسىچە، سىزنىڭ يۇقىرىقىدەك مىجەزىڭىز، ئادەمنىڭ دىققىتىنى چاچىدىغان ئىشلار ناھايىتى كۆپ يۈز بېرىۋاتقان بىر دۇنيادا، ئۆزىڭىزنىڭ توختىماي ئالغا ئىلگىرىلىشىڭىزنى ۋە ئىشىڭىزنى ئۈنۈملۈك قىلىشىڭىزنى كاپالەتكە ئىگە قىلىدىغان تەبىئىي مېتودىڭىز بولۇپ، كىشىلەر ئۇنى مۇشۇ بويىچە چۈشىنىشى كېرەك.

يېڭى سودا توختامنى قولغا كەلتۈرۈش، ناھايىتى مۇھىم سودا مۇناسىۋەتلىرىنى بېجىرىش، ۋە ئىقتىسادىي ھۆججەتلەردىكى خاتالىقلارنى تېپىپ چىقىش قاتارلىق ۋەزىپىلەرنى ئۆتەيدىغان خىزمەتنى ئىزدەڭ. مۇشۇنداق خىزمەت ئورنىدا سىز ئۆزىڭىز ۋە باشقىلارنىڭ ناھايىتى خەتەرلىك خاتالىقلارنى سادىر قىلىپ، باشقىلارغا دۆتتەك كۆرۈنۈپ قېلىشىنىڭ ئالدىنى ئالالايسىز.

(16) ئورتاقلىق (Empathy)

ئەتراپىڭىزدىكى كىشىلەرنىڭ روھىي ھالىتىنى تۇيالايسىز. خۇددى ئۇلارنىڭ ھېسسىياتى سىزنىڭ ھېسسىياتىڭىزدەك، ئۇلارنىڭ ھېس قىلىۋاتقىنىنى سىزمۇ ھېس قىلالايسىز. بىۋاستە تۇيغۇغا تايىنىپ، دۇنيانى ئۇلارنىڭ كۆزى ئارقىلىق كۆرەلەيسىز، ھەمدە چۈشەنچە جەھەتتە ئۇلار بىلەن ئورتاقلىشالايسىز. سىزنىڭ ھەر بىر ئادەمنىڭ كۆز-قارىشىغا قوشۇلۇپ كېتىشىڭىز ناتايىن. ھەر بىر ئادەمنىڭ قىيىن ئەھۋاللىرىغا ھېسداشلىق قىلىپ كەتمەسلىكىڭىزمۇ مۇمكىن—باشقىلارغا ھېسداشلىق قىلىش ھېسداشلىق (sympathy) بولىدۇ، ئورتاقلىق بولمايدۇ. ھەر بىر ئادەمنىڭ تاللاشلىرىنى كەچۈرۈم قىلىشىڭىز ناتايىن، ئەمما سىز ئۇلارنى توغرا چۈشىنىسىز. بۇنداق بىۋاستە تۇيغۇغا تايىنىپ توغرا چۈشىنىش قابىلىيىتى ئىنتايىن كۈچلۈك قابىلىيەتتۇر. سىز سورالمىغان سوئاللارنى ئاڭلايسىز. باشقىلارنىڭ ئېھتىياجىنى ئالدىن مۆلچەرلىيەلەيسىز. باشقىلار توغرا سۆزلەرنى تېپىش ئۈچۈن تىرىشىۋاتقان بىر ۋاقىتتا، سىز توغرا سۆزلەر بىلەن توغرا ئاھاڭنى ئاسانلا تاپالايسىز. سىزنىڭ باشقىلارنىڭ ئۆز ھېسسىياتلىرىنى ئىپادىلەشتىكى توغرا سۆزلەرنى تېپىشىغا ياردەم قىلىسىز. باشقىلارنىڭ ئۆز روھىي ھالىتىنى توغرا چۈشەندۈرۈشىگە ياردەم قىلىسىز. مۇشۇنداق سەۋەبلەر تۈپەيلىدىن، سىز باشقىلارنى ئۆزىڭىزگە جەلپ قىلىسىز.

باشقىلارغا سىرداشچى ۋە ئۇستاز بولۇشنى ئويلىشىپ بېقىڭ. باشقىلارنىڭ سىزگە بولغان ئىشەنچىسى سىز ئۈچۈن ئەڭ مۇھىم نەرسە بولغاچقا، كىشىلەر بىرەر ئېھتىياج بىلەن تارتىنمايلا

سىزنى ئىزدەپ كېلەلەيدۇ. ئۇلار سىزنىڭ ھەر دائىم باشقىلارغا سەممىيەتلىك بىلەن ياردەم قىلىش ئىستىكىڭىزنى ناھايىتى يۇقىرى دەرىجىدە قەدىرلىنىدۇ.

(17) زېھنىنى مەركەزلەشتۈرۈش--فوكۇس (Focus)

ئۆز-ئۆزىڭىزدىن « مەن نەگە كېتىۋاتىمەن» دەپ ھەر كۈنى سوراپ تۇرىسىز. زېھنىنى مەركەزلەشتۈرۈش تالانتىڭىزنىڭ تۈرتكىسىدە، ئۆزىڭىزگە چوقۇم بىر ئېنىق نىشان تۇرغۇزىسىز. ئەگەر سىزدە ئېنىق نىشان بولمايدىكەن، سىزنىڭ تۇرمۇشىڭىز ۋە خىزمىتىڭىز بىر دەمدىلا زېرىكىشلىك بولۇپ قالىدۇ. شۇڭلاشقا سىز ھەر ھەپتە، ھەر ئاي ۋە ھەر يىلدا ئۆزىڭىز ئۈچۈن نىشان تۇرغۇزىسىز. بۇ نىشانلار سىز ئۈچۈن بىر كومپاسلىق رولىنى ئوينايدۇ. ئۇلار سىزنىڭ ئىشلىرىڭىزنى مۇھىملىق دەرىجىسى بويىچە تىزىپ چىقىشىڭىز ۋە يولدىن چەتنەپ كەتمەسلىك ئۈچۈن زۆرۈر بولغان ئۆزگەرتىشلەرنى ئېلىپ بېرىشىڭىزغا ياردەم قىلىدۇ. سىزنىڭ فوكۇسىڭىز ناھايىتى كۈچلۈك بولۇپ، ئۇ سىزنى قىلىدىغان ئىشلارنى سۈزگۈچتىن ئۆتكۈزۈشكە قىستايدۇ. ئۆزىڭىزنىڭ بىۋاستە تۈيغۇسىغا تايىنىپ، مەلۇم بىر ئىشنىڭ سىزنى ئۆز نىشانىڭىزغا يېقىنلاشتۇرىدىغان ياكى يېقىنلاشتۇرمايدىغانلىقىنى باھالاپ چىقىشقا قىستايدۇ. شۇنىڭ بىلەن سىز ئۆزىڭىزگە پايدىلىق بولمىغان ئىشلاردىن ۋاس كېچىسىز. سىزنىڭ فوكۇسىڭىز يەنە سىزنى ئىشلارنى ئۈنۈملۈك قىلىشقا مەجبۇرلايدۇ. شۇنىڭ بىلەن سىز تەبىئىي ھالدا كېچىكىش، توسقۇنلۇق ۋە تۇيۇقسىز ئۆزگىرىشلەرگە تاقەت قىلالمايدىغان بولۇپ قالىسىز. بۇ خىل ئەھۋال سىزنىڭ بىر توپ ئادەملەر بىلەن ناھايىتى ياخشى ھەمكارلىشىپ ئىشلىيەلەيدىغان ئىنتايىن قەدىرلىك بىر ئادەم بولۇشىڭىزغا ئېلىپ بارىدۇ. باشقىلار توغرا يولدىن چەتنەپ كەتكەندە، سىز ئۇلارنى ئىزىغا چۈشۈرۈپ قويىسىز. ئەگەر بىر ئىش باشقىلارنى ئۆز نىشانىغا قاراپ ئىلگىرلەتمەيدىكەن، سىزنىڭ فوكۇسىڭىز ئۇلارغا ئۇ ئىشنىڭ مۇھىم ئەمەسلىكىنى ، ئەگەر ئۇ ئىش مۇھىم بولمىسا، ئۇلارنىڭ ئۇ ئىش ئۈچۈن ۋاقىت ئىسراپ قىلىشىنىڭ ھاجىتى يوقلۇقىنى ئەسلىتىپ تۇرىدۇ. سىز ھەر بىر ئادەمنى توغرا يولغا قايتۇرۇپ كېلىپ تۇرىسىز.

بىر باشلىقنىڭ نازارىتى ئاستىدا ئەمەس، ئۆز ئالدىڭىزغا مۇستەقىل ئىش ئېلىپ بارىدىغان بىر خىزمەت ئورنىنى ئىزدەڭ. سىز ئۆزىڭىزنىڭ زېھنىنى مەركەزلەشتۈرۈش تالانتىڭىز بىلەن، بىر كىم سىزنى باشقۇرۇپ تۇرمىسىمۇ، ئىشلارنى ئۆز يولىدا ئېلىپ ماڭالايسىز.

(18) خىيالچان (Futuristic)

«ئەگەر بولغان بولسا، نېمە دېگەن ياخشى بولاتتى-ھە؟!» سىز ئۇيۇقتا تىكىلىپ قاراشنى ياخشى كۆرىدىغان كىشىلەرنىڭ بىرى. سىزنى كەلگۈسى مەپتۇن قىلىدۇ. خۇددى بىر تامغا شولىسى چۈشكەندەك، سىز كەلگۈسىنى تەپسىلىي كۆرىسىز. ھەمدە كەلگۈسىنىڭ ئاشۇنداق تەپسىلىي مەنزىرىسى سىزنى ئالغا، ياكى ئەتىگە ئىنتىلدۈرىدۇ. سىزنى رىغبەتلەندۈرۈپ تۇرىدۇ. سىز بىر خىيالپەرەس بولۇپ، ئۆزىڭىزنى بۈنىڭدىن كېيىن نېمە بولىدىغانلىقىنى ۋە ئۇنى كىم ۋۇجۇتقا چىقىرىدىغانلىقىنى بىلىدىغان بىرسى ھېسابلايسىز. ئەگەر ھازىرقى ئەھۋاللار ناھايىتى

زېرىكىشلىك ، ۋە ئەتراپىڭىزدىكىلەر بەك ئەمەلىيەتچان بولىدىكەن، سىز سىپھرىگەرلىك بىلەن كەلگۈسى توغرىسىدا بىر چۈشەنچىنى ئويلاپ چىقىسىز. ئاندىن بۇ چۈشەنچە سىزنى روھلاندۇرىدۇ. سىز باشقىلارنىمۇ روھلاندۇرالايسىز. ئەمەلىيەتتە، كىشىلەر دائىم سىزدىن كەلگۈسى ھەققىدىكى ئويلىرىڭىزنى سۆزلەپ بېرىشنى تەلەپ قىلىدۇ. ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ نەزەر دائىرىسىنى كېڭەيتىدىغان ۋە ئۆزلىرىنىڭ روھىنى كۆتۈرىدىغان نەرسىلەرنى ئىستەيدۇ. سىز ئۇلارنى ئاشۇنداق ئوي-پىكىرلەر بىلەن تەمىنلەيسىز. سىز شۇنداق قىلىشنى پىراكتىكا قىلىسىز. سۆزلەرنى ناھايىتى ئېھتىياتچانلىق بىلەن تاللايسىز. شۇنىڭ بىلەن ئۆزىڭىز سۆزلەيدىغان ئىشلارنى ئىمكانقەدەر ئەك يۇقىرى دەرىجىدە جانلىق قىلىشقا تىرىشىسىز. كىشىلەر سىز تەمىنلىگەن ئۇمىدۋارلىقتا ئۆزلىرىنى باغلىۋېلىشنى ئىستەيدۇ.

ئۆزىڭىزنىڭ كەلگۈسى توغرىسىدىكى ئىدىيىلىرىڭىزنى تەمىن ئېتەلەيدىغان بىر خىزمەت ئورنىنى ئىزدەڭ. مەسىلەن، سىز بىر يېڭى شىركەت قۇرۇش ئىشلىرىدا ناھايىتى ياخشى رول ئويىنىشىڭىز مۇمكىن. ئۆزىڭىزنىڭ خىيالچان بولۇش تالانتى بىلەن بىر ياخشى يول باشلامچى ياكى ئۇستاز بولۇپ چىقىشىڭىز مۇمكىن.

(19) قوشۇلۇش (Harmony)

بۇ تالانتنىڭ ئۆيغۇرچە ئاتىلىشى ئىنگلىزچە « **adaptability** » دەپ ئاتىلىدىغان ماسلىشىش دېگەن تالانتقا ئوخشاپ كېتىدىغان بولسىمۇ، ئۇلارنىڭ خاراكتېرى بىر-بىرىگە تۈپتىن ئوخشىمايدۇ. مەسىلەن، ئىنگلىزچە « **adaptability** » دېگەن سۆزنىڭ ئىنگلىزچە لۇغەتتىكى مەنىسى « يېڭى ياكى يېڭى ئۆزگەرگەن ئەھۋاللارغا ماسلىشىش ئۈچۈن ئۆزگىرىش ياكى ئۆزگەرتىلىش ئىقتىدارى» (**the ability to change or be changed to fit changed circumstances**). ئىنگلىزچە « **harmony**» دېگەن سۆزنىڭ مەنىسى بولسا، « تۇيغۇ ۋە پىكىردە باشقىلار بىلەن بىردەك بولۇش ياكى باشقىلارغا قوشۇلۇش» (**agreement in feeling or opinion**) دىن ئىبارەت.

سىز باشقىلار بىلەن بىردەك بولالايدىغان ساھەلەرنى ئىزدەيسىز. سىزنىڭ نەزىرىڭىزدە توقۇنۇش ۋە سۈركىلىش ئانچە پايدا ئېلىپ كەلمەيدۇ، شۇڭا سىز ئۇلارنى ئىمكانقەدەر ئازايتىشقا تىرىشىسىز. ئەتراپىڭىزدىكى كىشىلەرنىڭ سىزنىڭكىگە ئوخشىمايدىغان ئىدىيىسى بارلىقىنى بىلگەندە، سىز بىر-بىرىنىڭكىگە ئوخشاپ كېتىدىغان ئىدىيىلەرنى تېپىشقا تىرىشىسىز. سىز ئۇلارنى توقۇنۇشتىن يىراقلاشتۇرۇش ۋە ئۆز-ئارا قوشۇلۇشقا يېقىنلاشتۇرۇش يولىنى تۇتىسىز. ئەمەلىيەتتە، قوشۇلۇش سىزنىڭ يېتەكچى ئورۇندىكى قىممەت قاراشلىرىڭىزنىڭ بىرسى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. سىز كىشىلەرنىڭ ئۆز ئىدىيىلىرىنى باشقىلارغا تېڭىش ئۈچۈن ناھايىتى كۆپ ۋاقتىنى ئىسراپ قىلىدىغانلىقىغا ئىشىنەلمەيسىز. ئەگەر بىز ھەممىمىز ئۆز ئىدىيىلىرىمىزنى باشقىلارغا تاڭمىساق، ئۇنىڭ ئورنىغا ئورتاقلىقنى ئىزدىسەك، ھەممە بىر-بىرىمىزنى قوللىساق تېخىمۇ بەك ئۈنۈملۈك ئادەملەردىن بولالمايمىزمۇ؟ سىز ئۈچۈن بۇ سوئالنىڭ جاۋابى « شۇنداق» بولۇپ، سىز

ئاشۇنداق بىر ئېتىقاد بىلەن ياشايسىز. باشقىلار ئۆزلىرىنىڭ نىشانلىرى، تەشەببۇسلىرى ۋە مۇستەھكەم پىكىرلىرىنى كۆككە كۆتۈرۈپ يۈرگەندە، سىز ئۆزىڭىزنىڭ جىم-جىتلىقىنى ساقلايسىز. باشقىلار مەلۇم بىر يۆنىلىشكە قاراپ يولغا چىققاندا، ئۇلارنىڭ قىممەت قارىشىنىڭ سىزنىڭكى بىلەن توقۇنۇشۇپ قالماسلىقى شەرتى ھەمدە ئۆز رازىلىقىڭىز بىلەن، بىرلىكنى ساقلاش روھى ئاستىدا، ئۆزىڭىزنىڭ نىشانىنى ئۇلارنىڭكى بىلەن بىرلىشەلەيدىغان قىلىپ ئۆزگەرتىسىز . باشقىلار ئۆزلىرىنىڭ نەزەرىيىسى ياكى ئۇقۇمى توغرىسىدا بىر مەيدان مۇنازىرە باشلىماقچى بولغاندا، سىز ئۆزىڭىزنى مۇنازىرىدىن يىراق تۇتۇپ، ئۆز-ئارا بىرلىككە كېلەلەيدىغان ئەمەلىي ئىشلار ئۈستىدە سۆزلىشىشنى ياخشى كۆرىسىز. سىزنىڭ نەزىرىڭىزدە بىز ھەممىمىز ئوخشاش بىر سەپتىكى كىشىلەر بولۇپ، ئۆز نىشانىمىزنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن مۇشۇ سەپنى ساغلام تۇتىشىمىز كېرەك. بۇ سەپ ناھايىتى قىممەتلىك. سىزنىڭ «مەن قىلسام سەن نېمە قىلالايتىڭ» دېگەننى بىر كۆرسىتىپ قويۇش ئۈچۈنلا بۇ سەپنى ۋەيران قىلىشىڭىزنىڭ ھاجىتى يوق.

ھەر كۈنى باشقىلار بىلەن قارشىلاشمىسا بولمايدىغان بىر خىزمەت ئورنىدىن ساقلىنىڭ. شىركەتنىڭ خېرىدارلىرى بىلەن ھەپىلىشىدىغان ياكى ناھايىتى يۇقىرى دەرىجىلىك رىقابەتلىشىش جەريانىنى ئۆز ئىچىگە ئالغان بىر ئورۇندا ئىشلىسىڭىز سىز زېرىكىپ ياكى خاپىچىلىقتا چىدىيالماي قالىسىز.

(20) ئىدىيەخۇمار (Ideation)

سىز ھەر خىل ئىدىيىلەرگە مەستانە بولىسىز. ئىدىيە دېگەن نېمە؟ ئىدىيە دېگەن بىر ئۇقۇم، كۆپۈنچە ئىشلارنىڭ ئەڭ ياخشى چۈشەندۈرۈلۈشى. سىز بىر مۇرەككەپ تاشقى كۆرۈنۈشنىڭ ئاستىغا يوشۇرۇلغان ھادىسىلەرنى ئۇستىلىق بىلەن چۈشەندۈرۈپ بېرىدىغان ئاددىي ئۇقۇملارنى ئۇچراتقاندا ئىنتايىن خوشال بولۇپ كېتىسىز. بىر ئىدىيە بىر باغلىنىشتىن ئىبارەت. سىزدىكى ئىدىيە داۋاملىق ھالدا شەيئىلەر ئوتتۇرىسىدىكى باغلىنىشلارنى ئىزدەيدىغان بىر ئالاھىدە كۆڭۈل بولۇپ، بىر-بىرىگە ئازراقمۇ ئوخشىمايدىغان ھادىسىلەرنى ئۆز-ئارا باغلاپ تۇرىدىغان مۇجمەل باغلىنىشلارنى ئۇچراتقاندا، سىز ئۇلارغا باشقىچە قىزىقىپ كېتىسىز. ئىدىيە بىر ناھايىتى تونۇشلۇق بولغان قىيىن مەسىلە ھەققىدىكى بىر يېڭى نەزەر.سىز بىز بىلىدىغان دۇنيانى بىر باشقىچە غەلىتە نۇقتىدا تۇرۇپ، كىشىلەرنى باشقىچە خوشاللاندۇرىدىغان قىلىپ چۈشەندۈرۈشتىن ناھايىتىمۇ ھوزۇرلىنىسىز. سىز مەنىسى چوڭقۇر، يېڭى، قىيىن مەسىلىلەرنى چۈشەندۈرۈپ بېرىش كۈچى كۈچلۈك، بۇرۇنقى ئىدىيىلەرگە قارىمۇ-قارشى، ۋە ناھايىتى غەلىتە ئىدىيىلەرنى ئىنتايىن ياخشى كۆرىسىز. شۇڭلاشقا سىز بىر يېڭى ئىدىيىنى ئۇچراتقاندا باشقىچە روھلىنىپ كېتىسىز. باشقىلار سىزگە ئىجاتچان، يېڭىلىق ياراتقۇچى، ئۇقۇمغا باي، ياكى بەك ئەقىللىق، دەپ قارىشى مۇمكىن. سىزدە ئاشۇنداق ئالاھىدىلىكلەرنىڭ ھەممىسى بار بولۇشىمۇ مۇمكىن. بۇنى كىم بىلسۇن؟ ئەمما سىزنىڭ بىلىدىغىنىڭىز، يېڭى ئىدىيىلەر كىشىنى ئىنتايىن چوڭقۇر ھاياجانغا سالىدىغان نەرسىدۇر.

سىزنىڭ ئىدىيىلىرىڭىزنى ئېتىراپ قىلىدىغان ۋە ئۇلارغا ھەق بېرىدىغان بىر خىزمەت

ئۇرنىنى تېپىڭ. مەسىلەن، مەھسۇلاتلارنى بازارلاش (يېڭى مەھسۇلاتلارنى خېرىدارلارغا تونۇشتۇرۇش)، ئېلانچىلىق، ئاخباراتچىلىق، لاھىيىلەش، ياكى يېڭى مەھسۇلاتلارنى تەرەققىي قىلدۇرۇش قاتارلىقلار. سىز بىر تەتقىقات ۋە تەرەققىيات خىزمەت ئورنىغا تەبىئىي ھالدا ئەڭ مۇۋاپىق كېلىسىز.

(21) ئىچىگە ئالغۇچى (Includer)

«چەمبىرەكنى چوڭراق قىلىڭ.» مانا بۇ سىزنىڭ ھايات پەلسەپىڭىز. سىز كىشىلەرنى ئۆزىڭىزگە قوشۇۋېلىپ، ئۇلارنى سىزنىڭ گۇرۇپپىڭىزنىڭ بىر ئەزاسىدەك تۇيغۇغا ئىگە قىلىشنى ئىستەيسىز. سىز باشقىلارنى ئۆز ئىچىگە قاتمايدىغان گۇرۇپپىلاردىن يىراق تۇرىسىز. سىز ئۆزىڭىزنىڭ گۇرۇپپىسىنىڭ ياردىمىدىن ئىمكانقەدەر كۆپرەك كىشىلەرنىڭ پايدىلىنىشىنى قولغا كەلتۈرۈش ئۈچۈن، ئۆز گۇرۇپپىڭىزنى كېڭەيتىپ مېڭىشنى ئىستەيسىز. سىز گۇرۇپپىنىڭ سىرتىدا تۇرۇپ، گۇرۇپپىنىڭ ئىچىدىكىلەرگە باھا بېرىشنى ئۆچ كۆرىسىز. ئۇلارنى گۇرۇپپىنىڭ ئىچىگە ئەكىرىپ، ئۇلارنىڭ گۇرۇپپىنىڭ ئىچىدىكى ئىللىقلىقنى بۋاستە ھېس قىلغۇېشىنى ئىستەيسىز. سىز باشقىلارنى تەبىئىي ھالدا قوبۇل قىلىدىغان بىر ئادەم. باشقىلارنىڭ مىللىتى، جىنسى، مىجەزى ياكى ئېتىقادىنىڭ نېمە بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، سىز ئۇلار ئۇستىدىن ھۆكۈم چىقارمايسىز.باشقىلار توغرىسىدا چىقىرىلغان ھۆكۈم ئۇلارنىڭ ھېسسىياتىنى زەخمىلەندۈرۈپ قويىدۇ. ئەگەر سىز مەجبۇرلانمىسىڭىز نېمە ئۈچۈن ئۇنداق قىلىسىز؟ سىزنىڭ باشقىلارنى ئەينەن قوبۇل قىلىش تەبىئىتىڭىز، كىشىلەرنىڭ بىر-بىرىدىن پەرقلىق بولىدىغانلىقى، ھەمدە بىزنىڭ ئاشۇنداق ئوخشىماسلىقلارغا ھۆرمەت قىلىشىمىز كېرەكلىكى ھەققىدىكى چۈشەنچىگە ئاساسلانغان بولماسلىقى مۇمكىن. ئۇنىڭ ئەكسىچە، تۈپ نۇقتىدىن ئېلىپ ئېيتقاندا، ھەممە ئادەملەر ئۆز-ئارا باراۋەر، دېگەن ھەقىقەتكە بولغان قايىللىقىڭىزدىن كېلىپ چىققان. بىز ھەممىمىز ئوخشاش دەرىجىدە مۇھىم. شۇڭلاشقا، ھېچ قانداق بىر ئادەم ئېتىبارسىز قارالماسلىقى كېرەك. ھەر بىر ئادەمنى ئۆز ئىچىمىزگە ئېلىشىمىز كېرەك. بۇ ھەممىمىز ئېرىشەلەيدىغان بىر نەرسە بولۇشى كېرەك.

ئادەتتە ئاۋازى ئاڭلانمايدىغان كىشىلەرنىڭ ئاۋازىغا ۋەكىللىك قىلىدىغان بىر خىزمەت ئورنىنى تېپىڭ. سىز ئاشۇنداق كىشىلەرنىڭ باياناتچىسى بولۇش بىلەن ئۆز-ئۆزىڭىزگە ناھايىتى رازى بولىسىز. ئوخشىمىغان مەدەنىيەت ۋە ئوخشىمىغان ئارقا كۆرۈنۈشكە ئىگە كىشىلەرنى بىر يەرگە ئەكىلىدىغان پۇرسەتلەرنى ئىزدەڭ. سىز مۇشۇ ساھەدە بىر لىدىر بولالايسىز. سىز دائىم كىشىلەر بىلەن مۇناسىۋەتلىشىدىغان ۋە ئۇلار بىلەن بىللە ئىشلەيدىغان روللارنى تاللاڭ. سىز ھەر بىر ئادەمنى «مەن ناھايىتى مۇھىم ئادەم» دېگەن ھېسسىياتقا ئەكىلىدىغان ئىشلاردىن ناھايىتى ھوزۇرلىنىسىز.

(22) خاسلىقنى ساقلاپ قېلىش (Individualization)

سىزنىڭ خاسلىقنى ساقلاپ قېلىش ياكى ئۆزگىچە ئالاھىدىلىكنى نامايان قىلىش تالانتىڭىز

تۆپەيلىدىن، سىز ھەر بىر ئادەمنىڭ ئۆزگىچە سۈپەتلىرىگە ھەيران قالىسىز. ئادەملەرنى بىر تاياقتا ھەيدەش ياكى ئۇلارنى تۈرگە ئايرىشنى ياقتۇرمايسىز، چۈنكى سىز ھەر ئادەمنىڭ ئۆزگىچە ئالاھىدىلىكلىرىنى خۇنۇكلەشتۈرۈشنى خالىمايسىز. ئۇنىڭ ئورنىغا كىشلەر ئوتتۇرىسىدىكى پەرقلەرگە ئەھمىيەت بېرىسىز. سىز تەبىئىي ھالدا ھەر بىر شەخسنىڭ ئىش بېجىرىش ئۇسلۇبى، ھەر بىر شەخسنىڭ مەقستى، ھەر بىر ئادەمنىڭ قانداق ئويلايدىغانلىقى، ۋە ھەر بىر ئادەمنىڭ مۇناسىۋەتلەرنى قانداق بارلىققا كەلتۈرىدىغانلىقىنى كۆزىتىسىز. ھەر بىر شەخسنىڭ ھاياتىدىكى ئۆزىگە خاس ھېكايىلەرنى ئاڭلايسىز. سىزنىڭ مۇشۇ تالانتىڭىز سىزنىڭ ئۆز دوستلىرىڭىزنىڭ تۇغۇلغان كۈنىگە نېمە ئۈچۈن ئەڭ مۇۋاپىق سوغىلارنى تاللاپ ئالالايدىغانلىقىڭىز، ھەمدە سىزنىڭ نېمە ئۈچۈن بىر ئادەمنىڭ كۆپ كىشلەر ئالدىدا ماختىلىشنى ياخشى كۆرسە، يەنە بىر ئادەمنىڭ ئۇنداق ئىشلارنى ئۆچ كۆرىدىغانلىقىنى بىلىدىغانلىقىڭىزنى چۈشەندۈرۈپ بېرىدۇ. سىز باشقىلارنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرىنى كۆزىتىشكە ئاشۇنداق ئۇستا بولغاچقا، ھەر بىر ئادەمنىڭ ئەڭ ياخشى تەرەپلىرىنى بايقىيالايسىز. سىزنىڭ مۇشۇ تالانتىڭىز سىزنى ئىنتايىن ئۈنۈملۈك قوشۇنلارنى قۇرۇپ چىقىش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىدۇ. بەزىلەر بىر مۇكەممەل قوشۇننىڭ قۇرۇلمىسىنى ياكى ئۇنى قۇرۇپ چىقىش جەريانىنى ئىزدەپ يۈرگەن بولسا، سىز تەبىئىي ھالدا بىر ئۇلۇغ قوشۇن قۇرۇپ چىقىشنىڭ سىرى، ھەر بىر ئادەمنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇپ، ئۇلارنى ئۆزلىرى ياخشى قىلىدىغان ئىشلارنى ئىمكانىيەتنىڭ بېرىچە كۆپلەپ قىلىش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىش ئىكەنلىكىنى بىلىسىز.

سىزنىڭ خاسلىقنى ساقلاپ قېلىش تالانتىڭىز تولۇق جارى بولىدىغان ۋە ئېتىراپ قىلىنىدىغان بىر كەسىپنى تاللاڭ. مەسلەن، مەسلىھەتچىلىك، يېتەكچىلىك، ئوقۇتقۇچىلىق، ئىنسانلارنىڭ قىزىقىشلىرى ھەققىدىكى يېزىقچىلىق، ياكى سېتىقچىلىق. سىزنىڭ كىشلەرگە ئۆزگىچە شەخس قاتارىدا مۇئامىلە قىلىش ئىقتىدارىڭىز بىر ئالاھىدە تالانت بولۇپ ھېسابلىنىدۇ.

(23) كىرگۈزۈش (Input)

سىز ھەممە ئىشنى بىلگۈسى كېلىدىغان ئادەم. سىز ھەممە نەرسىلەرنى يىغىسىز. سۆزلەر، پاكىتلار، كىتابلار ۋە ھېكمەتلىك سۆزلەر قاتارلىق ئۇچۇرلارنى يىغىشىڭىز مۇمكىن. ياكى بولمىسا كېپىنەك، قورچاق ياكى قېنىق قوڭۇر رەڭلىك رەسىملەر قاتارلىق ئەمەلىي نەرسىلەرنى يىغىشىڭىز مۇمكىن. سىزنىڭ نېمىلەرنى يىغىشىڭىزدىن قەتئىينەزەر، ئۇلار سىزنى قىزىقتۇرىدىغانلىقى ئۈچۈن سىز ئۇلارنى يىغىسىز. سىزدىكى كۆڭۈل شۇنچە كۆپ نەرسىلەر سىزنى قىزىقتۇرىدىغان كۆڭۈلدۇر. دۇنيانىڭ چەكسىز رەڭدار بولۇشى ۋە مۇرەككەپ بولۇشى دەل سىزنى ھاياجانغا سالىدىغان نەرسىلەردۇر. سىزنىڭ كىتابنى كۆپ ئوقۇشىڭىز ئۆز نەزەرىيىلىرىڭىزنى ئۆزگەرتىش ئۈچۈن بولماستىن، ئۆز ئىسكىلاتىڭىزغا تېخىمۇ كۆپ ئۇچۇرلارنى يىغىش ئۈچۈن بولىشىمۇ مۇمكىن. ئەگەر سىز ساياھەت قىلىشنى ياخشى كۆرسىڭىز، ئۇ ھەر بىر يېڭى جاينىڭ سىزنى نۇرغۇنلىغان ئاسار ئەتىقە ۋە يېڭى نەرسىلەر بىلەن تەمىن ئېتىدىغانلىقىدىندۇر. بۇ نەرسىلەر سېتىۋېلىپ ساقلاپ

قويغىلى بولىدىغان نەرسىلەردۇر. ئۇلارنى ساقلاپ قويۇشنىڭ نېمە قىممىتى بار؟ ئۇلارغا يېڭى ئەرىشكەندە، بۇ نەرسىلەرنىڭ قاچان ۋە نېمىگە لازىم بولىدىغانلىقى ئانچە ئېنىق بولماسلىقى مۇمكىن. لېكىن ئۇلار بىر كۈنى لازىم بولۇپ قالسا ئەجەب ئەمەس. ئاشۇنداق ئېھتىماللىقلارنى كۆزدە تۇتۇپ، سىز ئۇلارنى تاشلىۋېتىشنى زادىلا خالىمايسىز. ھەمدە ھەر خىل نەرسىلەرنى سېتىۋېلىش، رەتلەپ چىقىش ۋە ساقلاپ قويۇشنى داۋاملاشتۇرىسىز. بۇ سىز ئۈچۈن ناھايىتى قىزىقارلىق ئىش. ئۇ كۆڭلىڭىزنى يېپيېڭى ساقلايدۇ. شۇنداقلا بىر كۈنى ئۇلارنىڭ بىر قىسمى سىزگە لازىم بولۇپ قالىدۇ.

سىز ھەر كۈنى يېڭى ئۈچۈر يىغىشقا مەسئۇل بولىدىغان ئوقۇتقۇچىلىق، تەتقىقات ياكى ئاخباراتچىلىققا ئوخشاش بىر خىزمەت ئىزدەڭ. سىز تەبىئىي ھالدا بىر داڭلىق پاكىت، سانلىق مەلۇمات ۋە ئىدىيىلەر ئامبىرى بولالىشىڭىز مۇمكىن. ئەگەر شۇنداق بولسا سىز ئۆزىڭىزنى مۇشۇ ساھەدىكى بىر مۇتەخەسسىس قىلىپ يېتىلدۈرۈشكە تىرىشىڭ. ئۆزىڭىزنىڭ كىرگۈزۈش تالانتىنى جارى قىلدۇرۇپلا، سىز ئۆز كەسپىڭىزدىكى ئەڭ نوپۇزلۇق بىر ئادەم بولۇپ چىقالىشىڭىز مۇمكىن.

(24)ئەقلىي پائالىيەتچانلىق (Intellection)

بۇ تالانتنىڭ ئىنگلىزچە ئىسمىنى ئىنگلىزچە لۇغەتتىنمۇ ئىزدەپ تاپالمىدىم. ئۇنىڭ تەسۋىرلىنىشىگە ئاساسەن، ئۇنى ئۆيغۇرچىدا «ئەقلىي پائالىيەتچانلىق» دەپ ئالدىم (ئىنگلىزچە «intellect» دېگەن سۆزنىڭ مەنىسى «ئۆگىنىش ۋە ئاساسلاش ئىقتىدارى، بىلىم ئىگىلەش ۋە چۈشىنىش قابىلىيىتى» دىن ئىبارەت).

سىز تەپەككۇر قىلىشنى، ۋە روھىي پائالىيەتلەرنى ياخشى كۆرىسىز. مېڭىڭىزنىڭ «مۇسكۇل» لىرىنى چېنىقتۇرۇشنى، ئۇلارنى ھەممە يۆنىلىشلەرگە تارتىشنى ياخشى كۆرىسىز. بەزىدە سىزنىڭ روھىي پائالىيىتىڭىز بىر ئىشقا مەركەزلەشكەن بولىدۇ. مەسىلەن، سىز بىر مەسىلىنى ھەل قىلماقچى بولىسىز، بىر ئىدىيىنى ئويلاپ چىقماقچى بولىسىز، ياكى يەنە بىر ئادەمنىڭ كۆڭلىنى چۈشەنمەكچى بولىسىز. زېھنىڭىزنى زادى نېمىگە مەركەزلەشتۈرىدىغىنىڭىز سىزنىڭ قالغان ئارتۇقچىلىقلىرىڭىزغا باغلىق. يەنە بىر تەرەپتىن، بۇنداق روھىي پائالىيەتلەرنىڭ بىرەر مەركىزى بولماسلىقىمۇ مۇمكىن. سىزنىڭ ئەقلىي پائالىيەتچانلىق تالانتىڭىز سىزنىڭ دىققىتىڭىزنى نېمىگە مەركەزلەشتۈرۈشىڭىزنى بەلگىلىمەيدۇ. ئۇ پەقەت سىزنىڭ ئويلاشقا ئامراق ئىكەنلىكىڭىزنى تەسۋىرلەپ بېرىدۇ. سىز يالغۇز يۈرۈشنى ياخشى كۆرىدىغان بىر ئادەم، چۈنكى سىز يالغۇز بولغاندىلا ئاندىن چوڭقۇر خىيالغا چۆكەلەيسىز ھەمدە بۇرۇنقى ئىشلار ئۈستىدە ئويلىنالايسىز. سىز ئارتۇق ئويلىنىدىغان ئادەم. مەلۇم مەنىدىن ئېلىپ ئېيتقاندا، سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئەڭ ياخشى ھەمراھىسى، چۈنكى سىز ئۆز-ئۆزىڭىزدىن سوئال سوراپ، ئۇنىڭغا ئۈنلۈك ئاۋازدا جاۋاب بېرىپ، ئاندىن ئۇ جاۋابنىڭ قانداق ئاڭلىنىدىغانلىقىغا قاراپ باقىسىز. سىزنىڭ ئارتۇقچە ئويلايدىغىنىڭىز بەزىدە سىزنى نارازىلىققا ئېلىپ بېرىشىمۇ مۇمكىن، يەنى سىز ئەمەلىيەتتە قىلىۋاتقان ئىشىڭىزنى كۆڭلىڭىزدىكى ئوي ۋە ئىدىيىلەر بىلەن سېلىشتۇرغاندا، ئۆز-ئۆزىڭىزگە

نارازى بولۇپ قالىسىز. ياكى بولمىسا بىر كۈندىكى چوڭ پائالىيەتلەر ياكى بىر كىم بىلەن سۆزلىشىش قاتارلىق ئەمەلىي ئىشلاردىمۇ ئارتۇقچە ئويلاپ قېلىشىڭىز مۇمكىن. بۇ تالانتىڭىز سىزنى نېمىگە ئېلىپ بېرىشىدىن قەتئىينەزەر، بۇ روھىي غىڭشىلداش سىزنىڭ تۇرمۇشىڭىزدا باشتىن-ئاخىر مەۋجۇت بولۇپ تۇرىدۇ.

پەلسەپە، ئەدەبىيات، ياكى پسىخولوگىيە كەسپىلىرىنىڭ بىرسىدە ئوقۇشنى ئويلىشىپ بېقىڭ. سىز دائىم ئۆزىڭىزنى ئويلاشقا قوزغايدىغان نەرسىلەردىن ياخشى ھوزۇرلىنىسىز. ۋاقىت چىقىرىپ يېزىقچىلىق بىلەن شۇغۇللىنىڭ. سىز ئۈچۈن يېزىقچىلىق ئۆز تەپەككۇرلىرىڭىزنى ناھايىتى روشەنلەشتۈرۈش ۋە رەتلەپ-بىرلەشتۈرۈپ چىقىشنىڭ ئەڭ ياخشى ئۇسۇلى بولىشى مۇمكىن.

(25)ئۆگەنگۈچى (Learner)

سىز ئۆگىنىشنى ئىنتايىن ياخشى كۆرىسىز. سىزنى ئەڭ قىزىقتۇرىدىغان كەسپىنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى سىزنىڭ قالغان تالانتلىرىڭىز ۋە سىزنىڭ بۇرۇنقى سەرگۈزەشتىلىرىڭىز بەلگىلەيدۇ. بىراق، كەسپىنىڭ نېمە بولىشىدىن قەتئىينەزەر، ئۆگىنىش جەريانى سىزنى ئىنتايىن قاتتىق جەلب قىلىدۇ. مەزمۇنى ياكى نەتىجىسىگە قارىغاندا، ئۆگىنىش جەريانىنىڭ ئۆزى سىزنى ئالاھىدە ھاياجانغا سالىدۇ. دەسلەپتە بىلىۋالغان بىر قانچە پاكىتلارنىڭ خۇشاللىقى، سىز ئۆگىنىۋالغان نەرسىنى ئىشلىتىپ بېقىش يولىدىكى دەسلەپكى تىرىشچانلىق، ۋە ئىگىلىۋالغان بىر ماھارەتكە نىسبەتەن كۈچىيىپ مېڭىۋاتقان ئىشەنچ قاتارلىقلار سىزنى ناھايىتى ھاياجانلاندۇرىدىغان جەريانلاردۇر. سىز ئۆگىنىشتىن ئېرىشكەن ھاياجانلىقنىڭ تەسىرى بىلەن، يېشىڭىز خېلە چوڭ بولۇپ قالسىمۇ پىيانو دەرسى ئېلىش ياكى بىر ئاسپىرانتلىق ئوقۇشىغا كىرىشكە ئوخشاش ئىشلارنى باشلىشىڭىز مۇمكىن. بۇ ئىشلار سىزنى بىر دىنامىك خىزمەت مۇھىتىدا تېخىمۇ يۇقىرى ئۆرلەشكە ئېلىپ بارىدۇ. سىز ئاشۇنداق بىر جەريانغا قاتنىشىش ئارقىلىق، بىر يېڭى نەرسە ھەققىدە قىسقا ۋاقىت ئىچىدە نۇرغۇن نەرسىلەرنى ئۆگىنىۋالىسىز، ئاندىن يەنە بىر يېڭى نەرسىگە كۆچىسىز. سىزنىڭ بىر ئۆگەنگۈچى بولۇش تالانتىڭىز سىزنىڭ مەلۇم بىر كەسپتە مۇتەخەسسىس بولۇپ چىقىدىغانلىقىڭىزدىن دېرەك بەرمەيدۇ. ياكى ئۇ سىزنىڭ بىر كەسپىي خادىم ياكى ئاكادېمىيىلىك ئۇنۋانى بار كىشى ئېرىشىدىغان ئابروينى قوغلىشىۋاتقىنىڭىزنى كۆرسىتىپ بەرمەيدۇ. سىز ئۈچۈن ئۆگىنىش ئارقىلىق يېڭى نەرسىلەرنى بىلىۋېلىش ئۆگىنىش ئارقىلىق قولغا كەلتۈرىدىغان نەتىجىلەردىن كۆپ مۇھىم.

مەلۇم شەكىلدىكى تېخنىكىلىق رىقابەت ئىقتىدارىنى تەلەپ قىلىدىغان بىر خىزمەت ئورنىنى ئىزدەڭ. سىز ئاشۇنداق كەسپىي بىلىم ۋە ئىقتىدارلارنى ئۆگىنىۋېلىش ۋە ئۇلارنى ساقلاپ مېڭىش جەريانىدىن ناھايىتى ھوزۇرلىنىسىز. كەسپىي تېخنولوگىيىسى ۋە بەلگىلىمىلىرى توختىماي ئۆزگىرىپ تۇرىدىغان بىر ساھەدە تاللاشقا تىرىشىڭ. توختىماي يېڭى نەرسىلەرنى ئۆگىنىپ تۇرۇش تەلىپى سىزنى داۋاملىق روھلاندۇرۇپ تۇرىدۇ.

(26)ئەڭ يۇقىرى چەككە يەتكۈزگۈچى (Maximizer)

ئىنگلىزچىدە ناھايىتى كۆپ ئىشلىتىلىدىغان «ماخىمىزە» ۋە «مىنىمىزە» دېگەن ئىككى سۆز بار بولۇپ، مەن ھازىرغىچە ئۇيغۇرچىدە بۇ سۆزلەر بىلەن مەنداش قىسقا سۆزلەرنى ئۇچرىتىپ باقمىدىم. ئىنگلىزچە « ماخىمىزە» دېگەن سۆزنىڭ مەنىسى « ئىمكانىيەتنىڭ ئەڭ يۇقىرى چېكىگىچە ئۆستۈرۈش ياكى چوڭايتىش» بولۇپ، «مىنىمىزە» نىڭ مەنىسى بولسا «ئىمكانىيەتنىڭ ئەڭ يۇقىرى چېكىگىچە كىچىكلىتىش ياكى ئازايتىش» تىن ئىبارەت. مەسىلەن، «ئۈنۈمنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ئۆستۈرۈش» دېگەننى ئىنگلىزچىدە «ماخىمىزە ئەففىكتىئەنكي» دەيدۇ.

سىزنىڭ ئۆلچەمسىز ئوتتۇراھال ئادەم بولۇش ئەمەس، بەلكى ھەر بىر ئىشتا ئەڭ يۇقىرى پەللىگە چىقىش. ئوتتۇراھال سىزىقنىڭ ئاستىدىن ئازراق ئۈستىگە ئۆتۈش ناھايىتى زور تىرىشچانلىقلارنى تەلەپ قىلىدىغان ئىش بولۇپ، سىزنىڭ نەزىرىڭىزدە ئۇ ئانچە پايدىلىق ئەمەس. بىر ئىشنى « ياخشى» دېگەن دەرىجىدىن « ئەلا» دېگەن دەرىجىگە كۆتۈرۈش يۇقىرىقى بىلەن ئوخشاش دەرىجىدىكى تىرىشچانلىقنى تەلەپ قىلىدىغان بولسىمۇ، ئۇنىڭدىن ناھايىتى كۆپ دەرىجىدە ھاياجانلىنارلىق بولىدۇ. مەيلى ئۆزىڭىزنىڭ بولسۇن ياكى باشقىلارنىڭ بولسۇن، كىشىلەرنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرى (strength) سىزنى ناھايىتى ھەيران قالدۇرىدۇ. سۇنىڭ ئاستىغا چۆشۈپ ئۈنچە-مەرۋايىت ئىزدەيدىغان بىرسىدەك، سىز كىشىلەرنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرىنى ئىزدەيسىز. بىر ئارتۇقچىلىقنى تاپقان ھامان، خۇددى بىر كىم سىزنى مەجبۇرلىغاندەكلا سىز ئۇنى پەرۋىش قىلىسىز، پىششىقلاپ ئىشلەيسىز، ھەمدە ئۇنى ئەڭ يۇقىرى پەللىگە قاراپ تەرەققىي قىلدۇرىسىز. سىز ئۈنچە-مەرۋايىتلارنى ناھايىتى پارقىرايدىغان بولغىچە سۈرتىسىز. سىزنىڭ ئارتۇقچىلىقلارغا بولغان مۇشۇنداق تەبىئىي خاراكتېرىڭىز باشقىلارنىڭ سىزگە « ئادەم كەمسىتىدىغان ئادەم» دەپ قارىشىنى كەلتۈرۈپ چىقىرىشى مۇمكىن. سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئالاھىدە ئارتۇقچىلىقلىرىنى قەدىرلەيدىغان كىشىلەر ئۈچۈن نۇرغۇن ۋاقىت سەرپ قىلىشقا رازى بولىسىز. شۇنداقلا ئۆزىنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرىنى تاپقان ۋە ئۇلارنى كۈچەيتكەن باشقا كىشىلەرمۇ سىزنى ئۆزىگە ناھايىتى جەلب قىلىدۇ. سىز ئۆزىڭىزنى « رېمونت قىلىپ» قويماقچى بولغان كىشىلەردىن ئۆزىڭىزنى يىراق تۇتىسىز. سىز ئۆز ئۆمرىڭىزنى ئۆزىڭىزدە يوق قابىلىيەتلەرگە ھەيران قېلىش بىلەن ئۆتكۈزۈشنى خالىمايسىز. ئۇنىڭ ئورنىغا سىز ئۆزىڭىزدىكى تۇغما تالانتلارنىڭ كۈچىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇش يولىدا تىرىشىسىز. سىز ئۈچۈن شۇنداق قىلىش تېخىمۇ كۆڭۈللۈك ئىش، تېخىمۇ ئۈنۈملۈك ئىش، ۋە تېخىمۇ يۇقىرى تەلەپ قويىدىغان ئىش.

باشقىلارنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشىغا ياردەملىشىدىغان بىر خىزمەت ئورنىنى ئىزدەڭ. چېنىقتۇرغۇچى، باشلىق، ئۇستاز، ياكى ئوقۇتقۇچىلىق روللىرىدا، سىزنىڭ باشقىلاردىكى ئارتۇقچىلىقلارغا ئالاھىدە ئەھمىيەت بېرىشىڭىز ئۇلار ئۈچۈن ئىنتايىن پايدىلىق بولىدۇ. چۈنكى كۆپىنچە كىشىلەر ئۆزىنىڭ نېمىنى ئەڭ ياخشى قىلالايدىغانلىقنى بايقىۋېلىش بىر ناھايىتى تەس ئىش ئىكەنلىكىنى ھېس قىلىدۇ.

(27)ئىجابىيلىق (Positivity)

سىز كىشىلەرنى كەڭ-قوساقلىق بىلەن ماختاپ تۇرىسىز، كىشىلەرگە قاراپ كۈلۈپ تۇرىسىز، ھەمدە ھەر بىر ئەھۋالنىڭ ئىجابىي تەرىپىنى ئىزدەيسىز. بەزىلەر سىزنى «ئەندىشىسىز ئادەم» دەپ ئاتايدۇ. يەنە بەزىلەر بولسا سىزدەك ئىجابىي مىجەزلىك بولۇشنى ئىستەيدۇ. كىشىلەر سىز بىلەن بىللە بولۇشنى ياخشى كۆرىدۇ. سىزنىڭ قىزغىنلىقىڭىز تارقىلىشچان بولغاچقا، سىز بىلەن بىرگە بولغاندا ئۇلارمۇ ئىجابىي ئادەمگە ئۆزگىرىپ قالىدۇ. سىز بىر ئامالللارنى قىلىپ ئۇلارنىڭ روھىنى كۆتۈرەلەيسىز. ھەر بىر پروجېكتقا (تۈرگە) ھاياتىي كۈچ قوشالايسىز. ھەر بىر نەتىجىنى تەبرىكلەيسىز. بىر ئامالللارنى قىلىپ ھەر بىر ئىشنى ناھايىتى ھاياجىنارلىق ۋە جانلىق قىلىۋېتەلەيسىز. بەزى يامان پوزىتسىيەلىك كىشىلەر سىزنىڭ قىزغىنلىقىڭىزغا سوغاق سۇ سېپىشى مۇمكىن، ئەمما سىز ئۈنۈملۈك بىلەن ئۆز ئىرادىڭىزنى ئاجىزلاشتۇرمايسىز. سىزنىڭ ئىجابىيلىق تالانتىڭىز ئۈنىڭغا يول قويمايدۇ. سىزدىكى بىر كۈچلۈك ئېتىقاد شۇكى، ھايات بولۇش بىر ئىنتايىن ياخشى ئىش، خىزمەت بىر ناھايىتى كۆڭۈللۈك ئىش بولالايدۇ، ھەمدە قانداق ئوڭۇشسىزلىقلارغا دۇچار بولۇشتىن قەتئىينەزەر، ئادەم ئۆزىنىڭ خوشاللىقىنى يوقاتماسلىقى كېرەك.

سىز ئىجابىيلىقنى ئىلگىرى سۈرىدىغان ھەر قانداق بىر خىزمەتتە ناھايىتى مۇۋەپپەقىيەتلىك بولالىشىڭىز مۇمكىن. ئوقۇتقۇچىلىق، سودا-سېتىقچىلىق (شىركەت مەھسۇلاتلىرىنى خېرىدار شىركەتلەرگە ئالغۇزۇش)، كارخانا قۇرۇش، ۋە لىدېرلىق قاتارلىقلارنىڭ ھەممىسى سىزنىڭ ئۆز تالانتلىرىڭىزنى تولۇق جارى قىلدۇرۇشىڭىزقا مۇۋاپىق كېلىشى مۇمكىن.

(28)مۇناسىۋەتلەشكۈچى (Relator)

بۇ تالانت سىزنىڭ ئۆز مۇناسىۋەتلىرىڭىزگە بولغان پوزىتسىيىڭىزگە قارىتىلغان. ئاددىيلاشتۇرۇپ ئېيتقاندا، مۇناسىۋەتلەشكۈچى تالانتى سىزنى ئۆزىڭىز بىلىدىغان كىشىلەر تەرەپكە تارتىدۇ. سىز يېڭى ئادەملەر بىلەن تونۇشۇشتىن ئەيمىنمەيسىز. ئەمەلىيەتتە، سىزنىڭ باشقا تالانتلىرىڭىز سىزنى يېڭى ئادەملەر بىلەن تونۇشۇشتىن ناھايىتى ھوزۇرلىنىدىغان قىلىشىمۇ مۇمكىن. ئەمما، سىز ئۆزىڭىزنىڭ يېقىن دوستلىرى بىلەن بىللە بولۇش ئارقىلىقلا زور مىقداردىكى خوشاللىق ۋە كۈچ-قۇۋۋەتكە ئىگە بولىسىز. مۇناسىۋەتلەشكۈچى تالانتىڭىز بولسا سىزنى يېڭى كىشىلەر بىلەن تونۇشۇشقا ئۈندەيدۇ. سىز باشقىلار بىلەن قويۇق مۇناسىۋەتتە بولۇشنى خالايسىز. دەسلەپكى مۇناسىۋەت ئورنىتىلغان ھامان، سىز مەقسەتلىك ھالدا بۇ مۇناسىۋەتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇشنى ئىستەيسىز. سىز يېڭى تونۇشقان كىشىلەرنىڭ كۆڭلىنى، ئۇلارنىڭ نىشانلىرىنى، ئۇلارنىڭ ئەندىشىلىرىنى، ۋە ئۇلارنىڭ غايىلىرىنى بىلىۋېلىشنى ئويلايسىز. شۇنداقلا ئۇلارنىڭمۇ سىزنىڭكىنى بىلىۋېلىشىنى ئۈمىد قىلىسىز. سىز بۇنداق يېقىنلىقنىڭ مەلۇم دەرىجىدىكى خەتىرى بارلىقىنىمۇ چۈشىنىسىز. مەسىلەن، بەزىلەر سىزدىن پايدىلىنىۋالماقچى بولۇشى مۇمكىن. ئەمما سىز ئۇنداق خەتەرنى ئۆز رازىلىقىڭىز بىلەن قوبۇل قىلىسىز. سىز ئۈچۈن ئېيتقاندا، پەقەت سەمىمىي مۇناسىۋەتنىڭلا قىممىتى بار بولىدۇ. بۇنى بىلىۋېلىشنىڭ بىردىن-بىر ئۇسۇلى بولسا، ئۆزىڭىزنى باشقىلارغا تولۇق تاپشۇرۇشتىن ئىبارەت. سىز باشقىلار بىلەن قانچە كۆپ

ئورتاقلاشسىڭىز، خەتەرلەرنىمۇ شۇنچە كۆپ تەك كۆتۈرىسىز. خەتەرنى قانچە كۆپ تەك كۆتۈرسىڭىز، بىر-بىرىڭىزگە ئۆزىڭىزنىڭ سەممىي ئىكەنلىكىنى شۇنچە ياخشى ئىسپاتلاپ بېرەلەيسىز. مانا بۇ سىزنىڭ ھەقىقىي دوستلۇقنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدا باسىدىغان قەدەملىرىڭىز بولۇپ، سىز ئۇ قەدەملەرنى ئۆز رازىلىقىڭىز بىلەن باسىسىز.

دوستلۇقنى تەشەببۇس قىلىدىغان بىر خىزمەت ئورنىنى تېپىڭ. سىز تۈزۈلمىسى ھەددىدىن تاشقىرى قاتتىق بولغان ئورۇندا ئانچە ياخشى ئىشلىيەلمەيسىز. سىز خىزمەتكە ئېلىش كۆرۈشۈشكە بارغاندا، شىركەتنىڭ ئىش بېجىرىش ئۇسۇلى ۋە شىركەت مەدەنىيىتىنى سوراپ بېقىڭ. خىزمەتداشلىرىڭىزغا باشقىلارنىڭ خىزمەت ئورنى ياكى ھوقۇقىغا قارىغاندا، ئۇلارنىڭ كىشىلىك خاراكتېرى ۋە مىجەزىگە بەكراق قىزىقىدىغانلىقىڭىزنى بىلدۈرۈپ قويۇڭ. بۇ سىزنىڭ ئەڭ ئۇلۇغ تالانتىڭىز بولۇپ، ئۇ باشقىلار ئۈچۈن ئۈلگە بولۇپ قېلىشى مۇمكىن.

(29)مەسئۇلىيەتچانلىق (Responsibility)

سىزنىڭ مەسئۇلىيەتچانلىق تالانتىڭىز سىزنى ئۆزىڭىزنى ئاتىغان ھەر قانداق بىر ئىشقا پسىخولوگىيە جەھەتتىن ئىگە بولۇشقا ئۈندەيدۇ. ھەمدە، مەيلى ئۇنىڭ چوڭ ئىش ياكى كىچىك ئىش بولىشىدىن قەتئىينەزەر، ئۇ تاماملىنىپ بولغىچە سىزدە ئۆزىڭىزنى ئۇنىڭغا روھىي جەھەتتىن قاتتىق باغلانغاندەك تۇيغۇ پەيدا قىلىدۇ. سىزنىڭ نامىڭىز ئۇنىڭغا باغلىق. ئەگەر سىز ئۇنى بەزى سەۋەبلەر تۈپەيلىدىن پۈتتۈرەلمەي قالىدىكەنسىز، سىز ئۆزلىكىڭىزدىن باشقىلار ئۈچۈن ئۇنىڭ ئورنىنى تولدۇرۇپ بېرىدىغان چارە-ئاماللارنى ئىزدەشنى باشلايسىز. سىز ئۈچۈن ئەپۇ سوراش يېتەرلىك ئەمەس. سەۋەب-باھانىلەرگە بولسا قەتئىي يول قويۇشقا بولمايدۇ. سىز ئۇ ئىشنىڭ ئورنىنى تولدۇرۇپ بەرمىگىچە، ئۆز-ئۆزىڭىزنى ئازراقمۇ كەچۈرمەيسىز. بۇ خىل ئەستايىدىللىق، بۇ خىل ئىشنى توغرا قىلىش ئىستىكىنىڭ سىزنىڭ پۈتۈن ۋۇجۇدىڭىزنى قاپلىۋېلىپ، ھەمدە سىزنىڭ مۇكەممەل ئەخلاقلىقىڭىز بىلەن بىرلىشىپ، سىزنىڭ « تامامەن ئىشەنگىلى بولىدىغان ئادەم» دېگەن ئابرويىڭىزنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرىدۇ. يېڭى مەسئۇلىيەتلەرنى تەقسىم قىلغاندا، كىشىلەر ئالدى بىلەن سىزگە قارايدۇ، چۈنكى ئۇلار سىزنىڭ ۋەزىپىنى چوقۇم ئورۇنلايدىغانلىقىڭىزنى بىلىدۇ. ئەمما، كىشىلەر سىزدىن ياردەم سوراپ كەلگەندە، سىز چوقۇم بىر قىسمىغا ياردەم قىلىپ، يەنە بىر قىسمىنى رەت قىلىشىڭىز كېرەك. چۈنكى، سىزنىڭ باشقىلارغا ئۆز ئىختىيارلىقىڭىز بىلەن ياردەم قىلىش مىجەزىڭىز بىلەن سىز بەزىدە ھەددىدىن ئارتۇق مەسئۇلىيەتلەرنى ئۆز ئۈستىڭىزگە ئېلىۋېلىشىڭىز مۇمكىن.

بىر ئىشنى باشلاپ، ئۇنى پۈتتۈنلەي تاماملاپ بولغىچە ئۇنىڭغا مەسئۇل بولۇپ ئىشلىيەلەيدىغان بىر ئورۇندا ئىشلەڭ. باشلىقىڭىزغا بىر ئىشنى پىرىم يولدا توختىتىپ قويۇشنى ياخشى كۆرمەيدىغانلىقىڭىزنى، بىر ۋەزىپىنىڭ ئوتتۇرىسىدا سىز قىلغان ئىشنى تەكشۈرۈشنىڭ ھاجىتى يوقلىقىنى، پەقەت ئۇ ئىش تولۇق تاماملىنىپ بولغاندىلا ئاندىن تەكشۈرسىمۇ بولىدىغانلىقىنى بىلدۈرۈپ قويۇڭ.

(30)ئەسلىگە كەلتۈرگۈچى (Restorative)

سىز مەسىلە ھەل قىلىشنى ناھايىتى ياخشى كۆرىسىز. بىر نەرسە بۇزۇلۇپ قالغاندا بەزىلەر بىر خىل ۋەھىمىگە چۈشىدۇ، ئەمما سىز باشقىچە روھلىنىپ كېتىسىز. سىز مەسىلىنىڭ نامايەندىلىرىنى تەھلىل قىلىش، نېمىنىڭ توغرا ئىشلىمىگىنىنى تېپىپ چىقىش، ئاندىن مەسىلىنى ھەل قىلىش ئامالىنى تېپىشنى ناھايىتى ياخشى كۆرىسىز. سىز ئەمەلىي مەسىلىلەر، ئۇقۇم مەسىلىلىرى، ياكى خۇسۇسىي مەسىلىلەرنى ياخشى كۆرۈشىڭىزمۇ مۇمكىن. ياكى بولمىسا، ئۆزىڭىز بۇرۇن كۆپ قېتىم ئۇچراتقان، ھەمدە ئۆزىڭىزنىڭ ھەل قىلالايدىغانلىقىغا تولۇق ئىشەنچىڭىز بار بولغان مەلۇم بىر ئالاھىدە مەسىلىنى ئىزدىشىڭىزمۇ مۇمكىن. ياكى بىر مۇرەككەپ ۋە ئۆزىڭىزگە تونۇشلۇق بولمىغان بىر مەسىلىگە يولۇققاندا، ئۇنىڭغا ناھايىتى قىزىقىپ كېتىشىڭىزمۇ مۇمكىن. سىزنىڭ زادى قانداق مەسىلىلەرگە قىزىقىدىغانلىقىڭىزنى سىزنىڭ قالغان تالانتلىرىڭىز ۋە بۇرۇنقى سەرگۈزەشتىلىرىڭىز بەلگىلەيدۇ. ئەمما شۇ ئىش ناھايىتى ئېنىقكى، سىز ھەر خىل نەرسىلەرنى ئەسلىگە كەلتۈرۈپ، ئۇلارنى قايتىدىن ئىشقا قويۇشنى ياخشى كۆرىسىز. سىز بىر مەسىلىنىڭ ئاستىغا يوشۇرۇنغان ئامىللارنى تېپىپ چىقىپ، ئۇلارنى يوقىتىپ، بىر نەرسىنى ئەسلىگە كەلتۈرگەندە، بىر ئاجايىپ گۈزەل تۇيغۇغا ئىگە بولۇسىز. ئەگەر سىز ئارىلاشمىغان بولسىڭىز، بۇ ماشىنا، بۇ تېخنىكا، بۇ ئادەم، ياكى بۇ شىركەتنىڭ ئىشلەشتىن توختايدىغانلىقىنى بىلىسىز. سىز ئۇنى ياسىدىڭىز، ئۇنى تىرىلدۈردىڭىز، ھەمدە ئۇنىڭ ھاياتىي كۈچىنى تولۇق ئەسلىگە كەلتۈردىڭىز. سىزنىڭ ئۆز سۆزىڭىز بىلەن ئېيتقاندا، سىز ئۇنى قوغداپ قالدىڭىز.

سىز ھەر خىل مەسىلىلەرنى ھەل قىلىدىغان، ياكى سىزنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىڭىز ھەر خىل نەرسىلەرنى ئەسلىگە كەلتۈرۈش قابىلىيىتىڭىزگە باغلىق بولغان بىر خىزمەت ئورنىنى ئىزدەڭ. دورىگەرلىك، مەسلىھەتچىلىك، كومپيۇتېر پروگراممىلىرىنى يېزىش، ياكى خېرىدارلار مۇلازىمىتى قاتارلىق خىزمەتلەرنى ئالاھىدە ياخشى كۆرۈشىڭىز مۇمكىن.

(31)ئۆز-ئۆزىگە كاپالەتلىك بېرىش (Self-Assurance)

ئۆز-ئۆزىگە كاپالەتلىك بېرىش تالانتى بىلەن ئۆز-ئۆزىگە بولغان ئىشەنچ ئوخشىشىپ كېتىدۇ. يۈرىكىڭىزنىڭ چوڭقۇر قاتلىمىدا ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرىغا نىسبەتەن بىر خىل ئېتىقاد بار بولىدۇ. ئۆزىڭىزنىڭ قولىدىن ئىش كېلىدىغانلىقىنى بىلىسىز—تەۋەككۈلچىلىك قىلالايسىز، يېڭى قىيىن ئۆتكەللەرگە جەڭ ئېلان قىلالايسىز، ھەمدە ئەڭ مۇھىمى ۋەزىپىلەرنى ئورۇنلىيالايسىز. ئەمما، ئۆز-ئۆزىگە بولغان كاپالەتلىكنىڭ مەنىسى ئۆز-ئۆزىگە بولغان ئىشەنچتىن چوڭقۇرراق بولىدۇ. سىزدە ئۆز-ئۆزىگە كاپالەتلىك بېرىش تالانتى بار بولسا، سىز ئۆز قابىلىيەتلىرىڭىزگىلا ئىشىنىپلا قالماي، ئۆزىڭىزنىڭ ھۆكۈم چىقىرىش ئىقتىدارىغىمۇ ئىشىنىسىز. دۇنياغا نەزەر تاشلىغىنىڭىزدا، ئۆزىڭىزنىڭ كۆز-قاراشلىرىنىڭ ئۆزگىچە ۋە بىردىن-بىر ئىكەنلىكىنى بىلىسىز. شۇنداقلا ھېچ كىم شەيئىلەرنى سىز كۆزەتكەندەك كۆزىتەلمەيدىغان

بولغاچقا، ھېچ كىم سىز ئۈچۈن قارار چىقىرىپ بېرەلمەيدىغانلىقىنىمۇ بىلىسىز. ھېچ كىم سىزگە نېمىنى ئويلاشنى دەپ بېرەلمەيدۇ. ئۇلار پەقەت سىزگە يول كۆرسىتەلەيدۇ. پەقەت تەكلىپ بېرەلەيدۇ. بىراق، يەكۈن چىقىرىش، قارار ئېلىش ۋە ئىش-ھەرىكەت ئېلىپ بېرىش ھوقۇقى پەقەت ئۆزىڭىزنىڭلا قولىدا بولىدۇ. سىزنىڭ ئۆز ھاياتىڭىزنى قانداق ياشاش توغرىسىدىكى بۇ ھوقۇق ۋە ئەڭ ئاخىرقى مەسئۇلىيەتچانلىق سىزنى ئازراقمۇ قورقۇتالمايدۇ. ئۇنىڭ ئەكسىچە، سىز بۇنى بىر تەبىئىي ئەھۋال، دەپ ئويلايسىز. ئەھۋالنىڭ نېمە ئەھۋال ئىكەنلىكىدىن قەتئىينەزەر، سىز توغرا قارارنى بىلىدىغاندەكلا قىلىسىز. بۇ تالانت سىزدە ھەر ۋاقىت بىر خىل جەزملەشكەن ئىش كەيپىياتىنى پەيدا قىلىپ تۇرىدۇ. باشقا نۇرغۇن كىشىلەر بىلەن ئوخشىمىغان ھالدا، ئۇنىڭ قانچىلىك قايىل قىلارلىق ئىكەنلىكىدىن قەتئىينەزەر، سىز باشقا بىر ئادەمنىڭ گېپى بىلەن تەۋرەپ قالمايسىز. بۇ ئۆز-ئۆزىگە كاپالەتلىك بېرىش تالانتى جىم-جىت نامايان قىلىنىشىمۇ مۇمكىن، ياكى چوڭ ئاۋاز بىلەن نامايان قىلىنىشىمۇ مۇمكىن. بۇ سىزنىڭ قالغان تالانتلىرىڭىزغا باغلىق. بىراق، ئۇ ناھايىتى پۇختا بولىدۇ. ئۇ نۇرغۇن ئوخشىمىغان بېسىملارغا بەرداشلىق بېرىپ، سىزنى ئۆزىڭىزنىڭ توغرا يولىدا ساقلايدۇ.

يېڭى قۇرۇلغان، قائىدە-تۈزۈملىرى تېخىچە تولۇق تۈرغۇزۇلۇپ بولالمىغان بىر شىركەتنى ئىزدەڭ. سىز ئۆزىڭىزدىن كۈپلىگەن قارارلارنى چىقىرىشنى تەلەپ قىلىدىغان بىر خىزمەت ئورنىدا ئۆز رولىڭىزنى ئەڭ ياخشى جارى قىلدۇرالايسىز. باشقىلارنى ئۆزىڭىزنىڭ كۆز-قارىشىنى قوبۇل قىلىشقا قايىل قىلىدىغان بىر خىزمەت ئورنىنى تېپىڭ. سىزنىڭ ئۆز-ئۆزىگە كاپالەتلىك بېرىش تالانتىڭىزنىڭ باشقىلارنى قايىل قىلىش كۈچى ئىنتايىن كۈچلۈك بولىدۇ. بولۇپمۇ، ئەگەر ئۇنىڭغا قوشۇلۇپ سىزدە قوماندانلىق قىلىش ياكى قوزغاتقۇچى تالانتىمۇ بار بولىدىكەن، تېخىمۇ شۇنداق بولىدۇ. لىدېرلىق، سېتىقچىلىق، قانۇن، ياكى يېڭى شىركەت قۇرۇش روللىرى سىزگە ئەڭ مۇۋاپىق كېلىشى مۇمكىن.

(32)مۇھىملىق (Significance)

باشقىلارنىڭ نەزىرىدە ئىنتايىن مۇھىم بىر ئادەم بولۇشنى ئىستەيسىز. ئەڭ توغرا سۆز بىلەن ئېيتقاندا، سىز ئېتىراپ قىلىنىشنى، ئاۋازىڭىزنىڭ ئاڭلىنىشىنى، باشقىلاردىن ئۈستۈن تۇرۇشنى، ۋە داڭلىق بولۇشنى ئويلايسىز. بولۇپمۇ ئۆزىڭىزدىكى ئۆزگىچە ئارتۇقچىلىقلارغا ئاساسەن داڭلىق بولۇشنى ۋە قەدىرلىنىشنى ئىستەيسىز. بىر ئىشەنچلىك، كەسپىي ئالاھىدىلىككە ئىگە، ۋە مۇۋەپپەقىيەت قازانغان ئادەم قاتارىدا ئېتىراپ قىلىنىشقا ھاجەتمەن بولىسىز. شۇنىڭغا ئوخشاشلا، باشقا ئىشەنچلىك، كەسپىي ئالاھىدىلىككە ئىگە، ۋە مۇۋەپپەقىيەت قازانغان كىشىلەر بىلەن ئارىلىشىشنى ئىستەيسىز. ئەگەر ئۇلار ئۇنداق ئادەملەردىن بولمىسا، سىز ئۇلارنى ئاشۇنداق ئادەملەردىن بولۇپ چىقىشقا رىغبەتلەندۈرىسىز. ياكى ئۇلاردىن ئايرىلىپ، ئۆز يولىڭىزغا ماڭىسىز. خىزمەتتىمۇ باشلىقىڭىزنىڭ ھەممە ئىشنى ئۆزىڭىزنىڭ خاھىشى بويىچە قىلىشقا يول قويۇشنى ئىستەيسىز. سىزنىڭ ئاشۇنداق ئەھۋالغا بولغان تەشنالىقىڭىز ئىنتايىن كۈچلۈك بولۇپ، سىز ئۇ تەشنالىققا ھۆرمەت قىلىسىز. شۇڭلاشقا سىزنىڭ ھاياتىڭىز سىز تەشنا بولغان نىشان،

نەتىجە، ياكى سالاھىيەتلەر بىلەن لىق تولغان بولىدۇ. سىزنىڭ فوكۇسىڭىزنىڭ ياكى مەركىزى نىشانىڭىزنىڭ نېمە بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، سىزنىڭ مۇھىملىق تالانتىڭىز سىزنى داۋاملىق تۈردە ئادەتتىكى ئادەم بولۇشقا ئەمەس، ئالاھىدە ئادەم بولۇشقا قاراپ يۈقىرىغا ئۆرلىتىدۇ. بۇ سىزنى توختىماي يېڭى پەللىگە يەتكۈزىدىغان تالانتتۇر.

ۋەزىپە ۋە ئىش-ھەرىكەتنى ئۆزىڭىز تاللايدىغان بىر خىزمەت ئورنىنى ئىزدەڭ. سىز مۇستەقىللىق ئاتا قىلىدىغان شەرت-شارائىتتىن ناھايىتى ياخشى ھوزۇرلىنىسىز. قىلغان ئىشىڭىزنى باشقىلار كۆرەلەيدىغان بىر مۇھىتتا ئىشلارنى ئەڭ ياخشى قىلىسىز. شۇڭا سىزنى مەركەز قىلىدىغان پۇرسەتلەرنى ئىزدەڭ. نامىسىز ئىش قىلىشقا مەجبۇرى بولىدىغان ئىشلاردىن ئۆزىڭىزنى تارتىڭ.

(33)ئىستراتېگىيىلىك بولۇش (Strategic)

سىزنىڭ ئىستراتېگىيىلىك بولۇش تالانتىڭىز سىزنى قالايمىقانچىلىقلار ئىچىدىن ئەڭ ياخشى يولنى تېپىش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىدۇ. بۇ بىر ئۆگەتكىلى بولىدىغان ماھارەت ئەمەس. ئۇ تەپەككۇر قىلىشنىڭ بىر باشقىچە ئۇسۇلى، ۋە ئەتراپىدىكى دۇنياغا بولغان بىر يېڭىچە نەزەر. بۇ نەزەر سىزنى باشقىلار پەقەت مۇرەككەپلىكنىلا كۆرىدىغان ئىشلاردىكى ئەندىزىلەرنى كۆرۈش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىدۇ. شۇڭا سىز بىر ئىشقا نىسبەتەن كۆپلىگەن يېڭى سىنارىيىلەرنى ئويلاپ چىقالايسىز. ئۆز-ئۆزىڭىزدىن «ئەگەر بۇ ئىش يۈز بېرىپ قالسا قانداق قىلىش كېرەك؟» دەپ سوراپ، يوشۇرۇن ئەھۋاللارنى بايقىيالايسىز. ھەمدە يۈز بېرىش ئېھتىماللىقى بار بولغان توسالغۇلارنى ئالدىن ۋە توغرا مۆلچەرلىيەلەيسىز. ھەر بىر يولنىڭ ئادەمنى نەگە ئاپىرىدىغانلىقىنى ئالدىن كۆرەلىگىنىڭىز سىزنى توغرا تاللاشلارغا ئېلىپ بارىدۇ. سىز ئادەمنى ھېچ قانداق بىر نەتىجىگە ئېلىپ بارمايدىغان يوللاردىن ۋاس كېچىسىز. ئۈتتۈرىمۇ-ئۈتتۈر قارشىلىققا ئېلىپ بارىدىغان يوللاردىن ۋاز كېچىسىز. قالايمىقانچىلىق تۇمانى ئىچىگە ئېلىپ بارىدىغان يوللاردىن ۋاز كېچىسىز. سىز ئۆزىڭىزنىڭ يولى—ئۆزىڭىزنىڭ ئىستراتېگىيىسى—نى تاپمىغۇچە، يول تاللاشنى توختاتمايسىز. ئۆزىڭىزنى ئۆز ئىستراتېگىيىلىرىڭىز بىلەن قوراللاندۇرۇپ، ئالغا قاراپ قەدەم تاشلايسىز. تاللاش ۋە ئىلگىرىلەش—مانا بۇ سىزنىڭ ئىستراتېگىيىلىك بولۇش تالانتىڭىزنىڭ كۈچىدۇر.

باشقىلارغا قارىغاندا سىز ھەر خىل تەسىرلەرنى جىق ئېنىق كۆرەلەيسىز. مۇشۇ ئىقتىدارىڭىزدىن پايدىلىنىپ، ئۆزىڭىزنىڭ مەسئۇلىيەت دائىرىسىنى تەپسىلىي پىلانلاپ چىقىڭ. سىزنىڭ كېيىنكى نۇقتىغا يېتىپ بارغاندا نېمە ئىش قىلىش كېرەكلىكى ھەققىدە تەييارلىقىڭىز بار بولغاندىلا، ئاندىن بىر ئىشنىڭ سىزنى نەگە ئېلىپ بارىدىغانلىقىنى بىلىشىڭىزنىڭ قىممىتى بار بولىدۇ. ئۆزىڭىزنىڭ بىر ئىنتايىن لاياقەتلىك مەسلىھەتچى ئىكەنلىكىنى ئەتراپىڭىزدىكىلەرگە بىلدۈرۈڭ. باشقىلار «بۇ ئىشقا ھېچ قانداق ئامال يوق» دېگەن يەكۈنگە كېلىپ بولغان بىر ۋاقىتتا، سىز ئۇلارغا توغرا يولنى كۆرسىتىپ بېرىش ئارقىلىق، ئۇلارنى مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشتۈرەلەيسىز.

(34)باشقىلارنىڭ قوللىشىغا ئېرىشىش (Woo)

سىز يېڭى ئادەملەر بىلەن تونۇشۇپ، ئۇلارنىڭ سىزنى ياخشى كۆرۈشىنى قولغا كەلتۈرۈشنى ياخشى كۆرىسىز. ناتونۇش ئادەملەر سىزنى قورقۇتالمايدۇ. ئۇنىڭ ئەكسىچە، ناتونۇش ئادەملەر سىزنى روھلاندۇرۇۋېتىشىمۇ مۇمكىن. ئۇلار سىزنى جەلب قىلىدۇ. سىزنىڭ ئۇلارنىڭ ئىسمىنى بىلگىڭىز، ئۇلاردىن سوئال سورىغىڭىز، ھەمدە ئورتاق قىزىقارلىق تېمىلارنى تېپىپ، ئۇلار بىلەن بىر پاراڭ باشلاپ، شۇ ئارقىلىق ئۇلار بىلەن مۇناسىۋەت ئورناتقىڭىز كېلىدۇ. بەزى كىشىلەر پاراڭلىشىدىغان گەپلەر تۈگەپ كېتەرمىكىن، دەپ ئەنسىرەپ، سىز بىلەن بىر پاراڭ باشلاشتىن ئۆزىنى ئېلىپ قاچىدۇ. ئەمما سىز ئۇنداق قىلمايسىز. سىزنىڭ قىلىدىغان گېپىڭىز تۈگەپ قالىدىغان ئىشلار ئانچە يۈز بەرمەيدۇ، ئۇنىڭ ئەكسىچە، سىز ناتونۇش ئادەملەر بىلەن بىر پاراڭ باشلاشنى ياخشى كۆرىسىز. بۇنىڭ سەۋەبى، سىز جىم-جىتلىقنى بۇزۇپ، باشقىلار بىلەن بىر مۇناسىۋەت باشلاش ئارقىلىق بىر خىل قانائەت ھېس قىلىسىز. ئاشۇنداق بىر مۇناسىۋەتنى باشلىغاندىن كېيىن، سىز ناھايىتى خوشاللىق بىلەن ئۇنى ئاخىرلاشتۇرۇپ، ئۆز يولىڭىزغا ماڭىسىز. سىز ئۇچۇن يەنە ئۇچرىشىدىغان يېڭى ئادەملەر، قىلىدىغان يېڭى ئىشلار، ئارىلىشىدىغان يېڭى كىشىلەر توپى بار. سىزنىڭ دۇنيارىڭىزدا ناتونۇش ئادەم يوق، پەقەتلا سىز تېخى كۆرۈشۈپ باقمىغان ناھايىتى كۆپ دوستلىرىڭىزلا بار.

ھەر كۈنى نۇرغۇن كىشىلەر بىلەن ئۇچرىشىدىغان خىزمەتتىن بىرىنى تاللاڭ. يەرلىك تەشكىلاتلارغا كىرىڭ، ھەر خىل جەمئىيەتلەرگە سەييارە ئىش قىلىپ بېرىڭ، ھەمدە سىز ياشاۋاتقان جايدىكى تەسىر دائىرىسى كەڭ كىشىلەر بىلەن دوست بولۇڭ.

ئوتتۇز-تۆت تورلۇك تۇغما تالانتنىڭ چۈشەندۈرۈلىشى شۇنىڭ بىلەن ئاخىرلاشتى. تۆۋەندە مەن بۇ 34 تۆرلۈك تالانتنى تىزىپ، ئۇلارغا قىسقىچە ئىزاھات بېرىپ ئۆتىمەن. سىز يۇقىرىدىكى مەزمۇنلارنى ئوقۇپ بولغاندىن كېيىن، پەقەت تۆۋەندىكى تىزىملىككە بىر قېتىم قاراش چىقىش بىلەنلا بۇ 34 تۈرلۈك تالانتنى ئېسىڭىزگە ئالالايسىز.

6.34 تۈرلۈك تالانت تىزىملىكى

1. نەتىجە چىقارغۇچى: قىلغان ئىشنى مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشتۈرۈش (Achiever)

2. قوزغاتقۇچى: كىشىلەرنى ھەرىكەتكە كەلتۈرۈش (Activator)

3.ماسلىششچانلىق: يېڭى ياكى يېڭى ئۆزگەرگەن ئەھۋاللارغا ماسلىشىش ئۈچۈن ئۆزگىرىش ياكى ئۆزگەرتىلىش ئىقتىدارى (Adaptability)

4.ئانالىتىك: ناھايىتى كۈچلۈك ئانالىز قىلىش ئىقتىدارى (Analytical)

5.ئورۇنلاشتۇرغۇچى: بىر خىل ئالاھىدە تەرتىپ ياكى مۇناسىۋەتتە ئورۇنلاشتۇرۇش، پىلانلاش ياكى تەييارلاش (Arranger)

6.ئېتىقاد: مەلۇم مىقداردىكى يادرولۇق قىممەت قاراشلىرىغا ئىگە بولۇش (Belief)

7.قوماندانلىق قىلىش: مەسئۇلىيەتنى ئۆز ئۈستىگە ئېلىشقا ماھىر بولۇش (Command)

8.ئالاقىلىشىش: باشقا بىر ئادەم ياكى باشقا بىر ئادەم توپى بىلەن ئاغزاكى ۋە يازما شەكىلدە ئالاقە ياكى مۇناسىۋەت قىلىش ئىقتىدارى (Communication)

9.رىقابەت: باشقىلارنىڭ ئالدىغا ئۆتۈپ كېتىش ئىقتىدارى (Competition)

10.باغلىنىشلىق: ھەممە ئادەملەر ئۆز-ئارا باغلانغان، دېگەن قاراشقا ئىگە بولۇش (Connectedness)

11.بىردەكلىك: ھەممە ئادەملەرگە بىردەك-باراۋەر مۇئامىلە قىلىش (Consistency)

12.ئارقا كۆرۈنۈش: بۈگۈننى چۈشىنىش ئۈچۈن، ئۆتمۈشكە قاراش (Context)

13.مۇلاھىزە قىلىش ياكى سالماقلىق: ئېھتىياتچانلىق ۋە سەگەكلىك، كىشىلەرگە ئانچە سىر بەرمەسلىك (Deliberative)

14.تەرەققىي قىلدۇرغۇچى: باشقىلاردىكى يوشۇرۇن كۈچلەرنى بايقاپ، ئۇلارنى مۇۋەپپەقىيەتلىك قىلىشقا تىرىشىش (Developer)

15.ئىنتىزامچانلىق: پىلانلىق ۋە تۈزۈملۈك ئىش ئېلىپ بېرىش، ئىشلارنى ناھايىتى يۇقىرى دەرىجىدىكى توغۇرلۇق بىلەن قىلىش (Discipline)

16.ئورتاقلىق: ئەتراپىدىكى كىشىلەرنىڭ روھىي ھالىتىنى توغرا بايقاپ، چۈشەنچە ۋە ھېسسىيات جەھەتتە ئۇلار بىلەن ئورتاقلىشىش (Empathy)

17.زېھىننى مەركەزلەشتۈرۈش—فوكۇس: ئۆزى ئۈچۈن نىشان تۇرغۇزۇپ، ئۇنى ئۆزى ئۈچۈن كومپاس قىلىش (Focus)

18.خىيالچان: كەلگۈسىدىكى ئىشلارنى مۆلچەرلەش ۋە پەرەز قىلىشقا قادىر كېلىش (Futuristic)

19.قوشۇلۇش: تۈيغۇ ۋە پىكىردە باشقىلار بىلەن بىردەك بولۇش ياكى باشقىلارغا قوشۇلۇش (Harmony)

20.ئىدىيەخۇمار: ھەر خىل ئىدىيىلەرگە مەستانە بولۇش (Ideation)

21.ئىچىگە ئالغۇچى: ئىمكانىيەتنىڭ بىرىچە كۆپرەك كىشىلەرنى ئۆز ئىچىگە ئېلىش (Includer)

22.خاسلىقنى ساقلاپ قېلىش: ئادەمنىڭ ئۆزگىچە سۈپەتلىرىگە ھەيران قېلىش، كىشىلەر ئوتتۇرىسىدىكى پەرقلەرگە ئەھمىيەت بېرىش (Individualization)

23.كىرگۈزۈش: ھەر خىل ئۇچۇر ۋە نەرسىلەرنى يىغىپ، كېيىن ئىشلىتىش ئۈچۈن ساقلاپ قويۇش (Input)

24.ئەقلىي پائالىيەتچانلىق: تەپەككۇر ۋە باشقا روھىي پائالىيەتلەرنى ياخشى كۆرۈش (Intellection)

25.ئۆگەنگۈچى: يېڭى بىلىملەرنى ئۆگىنىشنى ئىنتايىن ياخشى كۆرۈش (Learner)

26.ئەڭ يۇقىرى چەككە يەتكۈزگۈچى: ھەر بىر ئىشتا ئەڭ يۇقىرى پەللىگە چىقىش، ئىش ئۈنۈمى ياكى نەتىجىنى ئىمكانىيەتنىڭ بىرىچە ئەڭ يۇقىرى چېكىگىچە ئۆستۈرۈش ياكى چوڭايتىش (Maximizer)

27.ئىجابىيلىق: ھەممە ئادەمنىڭ ياخشى تەرىپىنى، ھەر بىر ئىشنىڭ ئىجابىي تەرىپىنى كۆرۈش (Positivity)

28.مۇناسىۋەتلەشكۈچى: ئىمكانقەدەر كۆپرەك ئادەملەر بىلەن تونۇشۇش ۋە ئارىلىشىشنى ياخشى كۆرۈش (Relator)

29.مەسئۇلىيەتچانلىق: ئۆز ئىشىغا باشتىن-ئاخىر ئىگە بولۇش (Responsibility)

30.ئەسلىگە كەلتۈرگۈچى : مەسىلە ھەل قىلىشنى ياخشى كۆرۈش (Restorative)

31.ئۆز-ئۆزىگە كاپالەتلىك بېرىش: ئۆز ئارتۇقچىلىقلىرىغا نىسبەتەن چوڭقۇر ئىتقاد ۋە ئىشەنچكە ئىگە بولۇش (Self-Assurance)

32.مۇھىملىق: ئىتىراپ قىلىنغان مۇھىم ئادەم ۋە داڭلىق ئادەم بولۇشنى ئىستەش (Significance)

33.ئىستراتېگىيىلىك بولۇش: ئىستراتېگىيىلەرگە باي بولۇش، قالايمىقانچىلىقلار ئىچىدىن ئەڭ ياخشى يولنى تېپىش ئىقتىدارىغا ئىگە بولۇش (Strategic)

34.باشقىلارنىڭ قوللىشىغا ئېرىشىش: يېڭى ئادەملەر بىلەن تونۇشۇپ، ئۇلارنىڭ ئۆزىنى ياخشى كۆرۈشنى قولغا كەلتۈرۈش (Woo)

7. ئاخىرقى سۆز

ھەممە ئادەم مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشنى ئويلايدۇ. مەلۇم بىر ئىشتا مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشنى ئۆزىگىزنىڭ غايىسى قىلىپ تاللاش ئانچە قىيىن ئەمەس. بۇ يەردە دىققەت قىلىشقا تېگىشلىك نەرسە « غايە تىكلەشنىڭ 10 ئۆلچىمى» بولۇپ، مەن ئۇ 10 ئۆلچەمنى بىر ئايرىم ماقالىدە مەخسۇس چۈشەندۈردۈم. لېكىن، ئاشۇ ئىشتا مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇش، ياكى ئاشۇ غايىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن قانداق ئىشلارنى قىلىش، قەدەمنى قانداق ئېلىش، قايسى شەرتلەرنى ھازىرلاش كېرەكلىكىنى ئايدىڭلاشتۇرۇۋېلىش ئانچە ئاسان ئىش ئەمەس. بولۇپمۇ ھازىر ئوتتۇرا ياكى ئالىي مەكتەپتە ئوقۇۋاتقان ياشلار ئۈچۈن تېخىمۇ شۇنداق. مەن 2007-يىلدىن بۇرۇن مۇۋەپپەقىيەتشۇناسلىق ھەققىدىكى ئىلمىي تەتقىقات نەتىجىلىرىنى بايان قىلىدىغان بىرەر كىتاب ياكى ئىلمىي ماقالىلەرنى ئوقۇپ باقمىغان ئىدىم. شۇنداق بولسىمۇ، بۇنىڭدىن تەخمىنەن 29 يىل بۇرۇن، يەنى 1982-يىلى شىنجاڭ ئۇنىۋېرسىتېتىدا ئوقۇۋاتقان مەزگىلدە، ئۆزەمنىڭ شۇ ۋاقىتتىن بۇرۇنقى سەرگۈزەشتىلىرىمگە ئاساسەن، مۇۋەپپەقىيەتنىڭ مۇنداق بىر تەڭلىمىسىنى تۈزۈپ چىققان ئىدىم:

مۇۋەپپەقىيەت = تالانت + تىرىشچانلىق + پۇرسەت

2007-يىلى يازغان « مۇۋەپپەقىيەتنىڭ يېڭى تەڭلىمىسى» دېگەن ماقالىدە، مەن يۇقىرىدىكى مۇۋەپپەقىيەت تەڭلىمىسىنىڭ 2-نۇسخىسىنى ئوتتۇرىغا قويدۇم:

مۇۋەپپەقىيەت = (پۇرسەت + تەلەي) x (ئىقتىدار + تىرىشچانلىق) + تالانت + يۈكسەك قىزىقىش

بۇ يەردىكى «x» كۆپەيتىش بەلگىسىدۇر. ئۇ ماقالىنى توردا ئېلان قىلغاندىن كېيىن، بەزى ئوقۇرمەنلەر مەندىن ئۇ تەڭلىمىنى تۈزۈپ چىقىشقا نېمە تۈرتكە بولغانلىقىنى سورىدى. مەن ئۇلارغا مۇنداق دەپ جاۋاب بەردىم:

نەقىل:

مەن 1976-يىلدىن 78-يىلغىچە يېزىدا قايتا تەربىيە ئېلىۋاتقاندا، ھېچ قانداق قىممىتى يوق بىر ئادەم ئىدىم. كۈنىگە 10 سائەت ئەتراپىدا ئىشلىگەن بولساممۇ، ماڭا بىر پۇڭمۇ پۇل بەرمەيتتى. مېنىڭ ئىشلىشىم پەقەت ھەر كۈنى قوسقىمنى تويغۇزۇپ، شۇ ئارقىلىق ھاياتىمنى ساقلاپ قېلىش ئۈچۈن، شۇنداقلا ئىككى يىلدىن كېيىن بىر ئىشچى ياكى خىزمەتچىلىك خىزمەتكە ئېرىشىش ئۈچۈن ئىدى. ئۇ چاغدا بىرەر جاننىڭ ئانچە قىممىتى يوق ئىدى. ئەگەر مەن ئۆزەم چېنىقىۋاتقان كوناشەھەر (ھازىرقى ئونسۇ) ناھىيىسى بىلەن ئاقسۇ شەھىرى ئوتتۇرىسىدىكى 10 كىلومېتىر يولنى پىيادە بېسىش جەريانىدا بىرەر ۋەقەگە ئۇچراپ ئۆلۈپ قالغان بولسام، ئۆز ئاتا-ئانام ۋە تۇغقانلىرىم مېنى ئىزدىگەندىن باشقا، يول بويىدا ياتقان مېنىڭ ئۆلۈكۈمنى كۆرگەن كىشىلەر مېنىڭ كىم ئىكەنلىكىمگە پەرۋامۇ قىلىپ قويمايتتى. مېنىڭ كىم ئىكەنلىكىم، نېمە سەۋەبتىن ئۆلۈپ كەتكەنلىكىم بىرەر گېزىت خەۋىرىگىمۇ يارىمايتتى.

1978-يىلى 1-ئايدا شىنجاڭ ئۇنىۋېرستېتىغا ئوقۇشقا كىرگەندىن كېيىن، مەن ئۆزۈم ئۈچۈن مۇنداق ئىككى پرىنسىپ تۈزدۈم. بىرىنچى، ئۆتۈلگەن دەرسلەرنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ياخشى ئۆگىنىش. ئىككىنچى، ماڭا بېرىلگەن قوشۇمچە ۋەزىپىلەرنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ياخشى ئىشلەش. مۇشۇنداق قىلىپ ئىككى يىل ئۆتكەندىن كېيىن، مەن ئۆزۈم بۇرۇنقىدىن ئانچە ئۆزگىرىپ كەتمىگەن بولساممۇ، مېنىڭ قىممىتىم پۈتۈنلەي ئۆزگەردى. مەن ئارقا-ئارقىدىن شىنجاڭ ئۇنىۋېرستېتى ئوقۇغۇچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ رەئىسى، شىنجاڭ ئۇنىۋېرستېتى ئىتتىپاق كومىتېتىنىڭ دائىمىي ھەيئىتى، ئاپتونوم رايونلۇق ياشلار بىرلەشمىسىنىڭ مۇئاۋىن رەئىسى، ئاپتونوم رايونلۇق ئوقۇغۇچىلار بىرلەشمىسىنىڭ رەئىسى، ۋە مەملىكەتلىك ئوقۇغۇچىلار بىرلەشمىسىنىڭ مۇئاۋىن رەئىسى قاتارلىق ۋەزىپىلەرگە تەيىنلەندىم. بېيجىڭگە ئايروپىلان بىلەن يىغىنغا بارىدىغان بولدۇم. شىنجاڭ ئۇنىۋېرستېتى گېزىتى، شىنجاڭ گېزىتى، ئۈرۈمچى كەچلىك گېزىتى، شىنجاڭ رادىئو ئىستانسىسى، شىنجاڭ ياشلار جورنىلى ۋە جۇڭگو خەلق گېزىتى قاتارلىق تەشۋىقات ئاپپاراتلىرىدا كەڭ تەشۋىق قىلىندىم. بۇ تەشۋىقلەردە ئېيتىلغان نەرسىلەر راس ئىدى. ئاساسەن مېنىڭ قانداق قىلىپ ئوقۇشتا ئەلا كېتىۋاتقانلىقىم، قانداق قىلىپ ئۆزلىكىمدىن ئىنگلىز تىلى ئۆگىنىۋاتقانلىقىم، ھەم قانداق قىلىپ ئوقۇغۇچىلار خىزمىتىنى ياخشى ئىشلەۋاتقانلىقىم توغرىسىدا ئىدى. شۇنىڭ بىلەن پۈتۈن جەمئىيەت، بولۇپمۇ شىنجاڭ ئۇنىۋېرستېتىدىكى ئۇيغۇر ئوقۇتقۇچى-ئوقۇغۇچىلار، ماڭا يۈكسەك دەرىجىدە ھۆرمەت قىلدى. مېنى ئىنتايىن قەدىرلىدى. مەن تۇرىۋاتقان ياتاق مەكتەپ ئوقۇغۇچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئىشخانىسى بولۇپ، ئۇ ئىشخانا بىر ئوقۇش بىناسىنىڭ ئىچىدە ئىدى. مەن بەزىدە ھاجەتخانىغا بارسام، مېنىڭ كىلىۋاتقىنىمنى كۆرگەن بەزى

ئۇيغۇر ئوقۇغۇچىلار مېنىڭ تېخى خېلى يىراقتا ئىكەنلىكىمگە قارىماي، ھاجەتخانىغا كىرمەي، مېنى ئالدىدا كىرسۇن، دەپ ساقلاپ تۇراتتى. مەن ئۇلارنىڭ بۇنداق قىلىپ كېتىشىنى قىلچىمۇ ياقتۇرمايتتىم. ئۇلارنىڭ بۇنداق قىلىشىنى مەن پەقەت ئۇلارنىڭ ماڭا كۆرسەتكەن ھۆرمىتى، مېنى قەدىرلىشى، دەپ چۈشىنەتتىم. داۋاملىق ھاياجان ۋە خوشاللىق ئىچىدە ئۆتەتتىم. تۇرۇپ-تۇرۇپ كۆزۈمدىن تەسىرلىنىش ياشلىرى چىقىپ تۇراتتى.

شۇنىڭ بىلەن ئويلىنىشقا باشلىدىم: بۇ نېمە ئۈچۈن؟ ئالدىنقى ئىككى يىل ئىچىدە ئەركىن سىدىقتىن ئىبارەت بىر ئادەم بولۇش سۈپىتىم بىلەن مەندە ھېچ قانچە ئۆزگىرىش بولمىدى. لېكىن مېنىڭ قەدرى-قىممىتىمدە غايەت زور ئۆزگىرىش بولۇپ كەتتى. بۇ نىمە ئۈچۈن؟ بۇرۇنقى مەن بىلەن سېلىشتۇرغاندا، ھازىرنىڭ نېمىسى ئوخشىمايدۇ؟

مانا ئاشۇ سوئالغا جاۋاب تېپىش جەريانىدا، «مۇۋەپپەقىيەت = تالانت + تىرىشچانلىق + پۇرسەت»، دېگەن تەڭلىمىنى تۈزۈپ چىققان ئىدىم. (نەقىل تۈگىدى)

2007-يىلىدىن كېيىن مۇۋەپپەقىيەت ، نىشان ۋە غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش ھەققىدە بىر قانچە پارچە داڭلىق كىتابلارنى ئوقۇدۇم، ھەمدە ئۇلارنى ماقالە قىلىپ يېزىپ، ئۇيغۇر ئوقۇرمەنلەرگە تونۇشتۇردۇم. مەن ئىگىلىگەن يېڭى بىلىملەر ئاساسىدا يۇقىرىدىكى ئىككى تەڭلىمىنى قايتا تەكشۈرگىنىمدە، ئۇلارنىڭ خېلە يۇقىرى ئىلمىي ئاساسقا ئىگە ئىكەنلىكىنى ھېس قىلىمەن. ئىككىنچى تەڭلىمىدىكى « تەلەي» نى كۆپلىگەن مۇۋەپپەقىيەتشۇناسلىق مۇتەخەسسىسلىرى ئانچە ئېتىراپ قىلىپ كەتمەيدىكەن. لېكىن، ئامېرىكىدىكى ھەر خىل مۇكاپاتلاش مۇراسىملىرىدا مۇكاپات ئېلىش ئۈچۈن سەھنىگە چىقىپ، سۆز قىلغانلارنىڭ مۇتلەق كۆپ قىسمىنىڭ « مەن باشقىلارغا قارىغاندا تەلەيلىك» دېگىنىنى ئاڭلاپ تۇرۇۋاتىمەن. مەزكۇر ماقالىدا « تالانت، ئىقتىدار، يۈكسەك قىزغىنلىق ياكى قىزىقىش» دېگەن ئۇقۇملار ئۈستىدىمۇ بەلگىلىك دەرىجىدە توختالدىم. مېنىڭ يۇقىرىدىكى مۇۋەپپەقىيەت تەڭلىملىرىنى تۈزۈپ چىقىشىمدىكى سەۋەب، سىزگە ئاشۇ تەڭلىمە بويىچە ئىش كۆرۈشنى تەشەببۇس قىلىش ئۈچۈن ئەمەس. پەقەت سىزگە، ۋە مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشنى ئويلايدىغان باشقا بارلىق ياشلارغا قايسى شەرتلەرنى ھازىرلاش كېرەكلىكىنى تەكلىپ شەكلىدە بىلدۈرۈپ قويۇش ئۈچۈندۇر. روشەنكى، بۇ تەڭلىملەردە ئوتتۇرىغا قويۇلغان شەرتلەر ھەرگىزمۇ مۇتلەق ئەمەس. لېكىن، ئومۇملاشتۇرۇپ ئېيتقاندا، مۇۋەپپەقىيەتلىك بولغان خېلە كۆپ كىشىلەرنى مۇۋەپپەقىيەتلىك قىلغان ئامىللارنى ئاشۇ ئىككى تەڭلىمىدە كۆرسىتىلگەن ئامىللارغا يىغىنچاقلاش مۇمكىن. ئۇنى مەزكۇر ماقالىدا تونۇشتۇرۇلغان، « ئارتۇقچىلىقلارنى تاپقۇچى» دېگەن كىتابتىكى ئىلمىي قاراشلاردىنمۇ تولۇق كۆرۈۋالغىلى بولىدۇ.

مېنىڭ قىسقىچە تەرجىمالىمنى ئوقۇپ باققان ئوقۇرمەنلەرنىڭ خەۋىرىدە بولغىنىدەك، مەن ھازىرغىچە ئىنتايىن كۆپ ئىسسىق-سوغۇقلۇقنى ئۆز بېشىمدىن ئۆتكۈزۈپ باقتىم. بىر كەمبەغەل بالا، دېھقان، ئىشچى، ئوقۇغۇچىلار كادىرى، ئالىي مەكتەپ ئوقۇتقۇچىسى، تەتقىقاتچى، ئىنجېنېر ۋە

مۇتەخەسسىس قاتارلىق نۇرغۇن رولىلارنى ئېلىپ باقتىم. شۇنداق بولغاچقا، بۇ قېتىم مەن ئۆچۈن «ئارتۇقچىلىقلارنى تاپقۇچى» دېگەن كىتابنى ئوقۇپ چۈشىنىش، ھەممە 34 تۈرلۈك تالانتنى ئۆزۈمگە باغلاپ، مەندە ئۇلاردىن قايسىلىرى بار، قايسىلىرى يوق ئېكەنلىكىنى بايقىۋېلىش ئانچە تەسكە توختىمىدى. لېكىن، ئەگەر سىز ئوتتۇرا ياكى ئالىي مەكتەپتە ئوقۇۋاتقان بىر ئوقۇغۇچى بولسىڭىز، مەزكۇر ماقالىنى بىر قېتىم ئوقۇش بىلەنلا ئۆزىڭىزدىكى تالانتلارنى تولۇق ۋە توغرا بايقىۋېلىشىڭىز ئانچە ئاسانغا توختىماسلىقى مۇمكىن. سىز ئۆچۈن ئۆزىڭىزنى بىر مەزگىل كۆزىتىش، تەكشۈرۈش ۋە تەھلىل قىلىشقا توغرا كېلىشى مۇمكىن. شۇڭلاشقا ئەگەر سىز بىر قىسقا ۋاقىت ئىچىدە ئۆزىڭىز ئۈچۈن بىرەر كەسىپ تاللىيالمىسىڭىز ھەرگىزمۇ ئۆزىڭىزنى ئەقىلسىز چاغلىماڭ. ئامېرىكىدىكى ئالىي مەكتەپلەر مانا مۇشۇنداق ئەھۋالنى كۆزدە تۇتۇپ، يېڭى قوبۇل قىلىنغان ئوقۇغۇچىلارغا « ئۆز كەسپىنى جاكارلىمىغان ئوقۇغۇچى» دېگەن بىر كاتېگورىيىسىنى چىقارغان. يەنى، سىز پەقەت مەكتەپنىلا تاللاپ، كەسپىنى بېكىتمەي تۇرۇپلا بىر ئالىي مەكتەپكە كىرەلەيسىز. مەكتەپكە كىرىپ، دەسلەپكى 2 يىل ئومۇمىي دەرسلەرنى ئوقۇش جەريانىدا سىز ئوخشىمىغان كەسىپلەرنىڭ دەرسلىرىنى ئاڭلاپ بېقىپ، ئۆزىڭىزنىڭ نېمىگە قىزىقىدىغانلىقىڭىز، ۋە ئۆزىڭىزدە قانداق تالانتلارنىڭ بارلىقىنى بايقايسىز. ئاندىن دەسلەپكى 2 يىللىق ئوقۇشنىڭ ئاخىرىدا ئۆزىڭىزگە بىر كەسپىنى تاللاپ، ئالىي مەكتەپتىكى قالغان ئىككى يىل ۋاقىتتا ئاشۇ كەسپتە ئوقۇيسىز. گەرچە مۇشۇنداق بىر جەرياننى تاللايدىغانلار ئالىي مەكتەپكە يېڭىدىن كىرگەن ئوقۇغۇچىلارنىڭ پەقەت تەخمىنەن 10-20 پىرسەنتىنى تەشكىل قىلسىمۇ (بۇ مېنىڭ شەخسىي پەرىزى)، ئامېرىكىدىكى ياشلار ئۈچۈن مانا ئاشۇنداق بىر تاللاش مەۋجۇت. ئۇيغۇر دىيارىدىكى ئۇيغۇر ئوقۇغۇچىلار ئۈچۈن بۇنداق تاللاش پۇرسەتلىرى يوق. شۇنداق بولسىمۇ مەن يۇقىرىقى ئەھۋاللارنى بۇ يەردە تىلغا ئېلىپ ئۆتۈشنى مۇۋاپىق كۆردۈم. يەنى، تەرەققىي قىلغان ئەللەردىكى ياشلار ئۈچۈنمۇ ئۆزىنىڭ قىزىقىشى بىلەن ئۆزىدىكى تالانتلارنى بايقاش ئۈچۈن مەلۇم جەريان كېتىدۇ.

سىز مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇش ئۈچۈن، ئۆزىڭىزنىڭ تۇغما تالانتلىرىغا توغرىلاپ، ئۆزىڭىز قىزىقىدىغان بىر كەسپىنى تاللىشىڭىز كېرەك. مەلۇم مىقداردىكى كىرىمگە ئېرىشىپ، جېنىڭىزنى بېقىپ ياشىشىڭىز، ياكى بولمىسا باي بولىشىڭىز ئۈچۈن پۇل تاپقىلى بولىدىغان بىر كەسپىنى تاللىشىڭىز كېرەك. ئۆز مىللىتىڭىزگە تۆھپە قوشۇپ، شۇ ئارقىلىق ئۆمرىڭىزنى مەنىلىك ئۆتكۈزۈش ئۈچۈن بىر قىممىتى بار كەسپىنى تاللىشىڭىز كېرەك. بىر قىممىتى بار كەسپىنى تاللاشتا سىزنىڭ ئېتىقاد تالانتىڭىزنىڭ رولى بەك چوڭ بولۇپ، ھازىر ئۇيغۇرلار بۇ تالانتقا ئىنتايىن قاتتىق ئېھتىياجلىق. بۇلاردىن باشقا، مەن ئەسكەرتىپ قويۇشنى مۇۋاپىق كۆرگەن يەنە بىر ئىش شۇكى، مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇش بىلەن بەختلىك بولۇش بىر ئىش ئەمەس. بىز ئامېرىكىدا كەسپتە ناھايىتى مۇۋەپپەقىيەتلىك بولغان، ئەمما تۇرمۇشتا ۋەيران بولۇپ، ئازراقمۇ بەختلىك بولالمىغان كىشى ئارتىسلىرى ۋە ناخشىچىلارنىڭ ھېكايىلىرىنى داۋاملىق ئاڭلاپ تۇرىمىز. شۇڭلاشقا ئاتا-ئانىلار پەرزەنتىنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشىنى كۆزلەپ، ئۇنىڭغا بىرەر كەسپىنى تەكلىپ قىلغان ياكى مەجبۇرلىغان ۋاقىتتا، «بالام مۇشۇ كەسىپ بىلەن ئۆزىنى بەختلىك ھېس قىلالارمۇ؟» دېگەن سوئالنىمۇ سوراپ قويغىنى ياخشى. مەن ئۇيغۇر ياشلىرىنىڭ يۇقىرىدىكى كەسپكە ئائىت

ھەر خىل مۇناسىۋەتلەرنى توغرا بىر تەرەپ قىلىشىدا مەزكۇر ماقالىنىڭ بەلگىلىك ياردىمى بولۇشىنى ناھايىتىمۇ ئۈمىد قىلىمەن.

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

ئەسەر مەنبەسى: مەرىپەت بىلوگى

www.meripet.com

ئۇيغۇرلار دۆت ئەمەس، ئەقىللىق

مەن مەن 2006- ۋە 2007-يىللىرى يۇرتقا بېرىپ، ھەر خىل كىشىلەر بىلەن ئۇچرىشىش جەريانىدا، "ئۇيغۇرلار ئۇلاردىن جىق ھورۇن"، " ئۇلار ئۇيغۇرلاردىن جىق ئەقىللىق"، "نۇرغۇن ئىشلاردا ئۇيغۇرلار دۆت"، دېگەندەك گەپلەرنى كۆپ قېتىم ئاڭلىدىم. بۇ ئايرىم كىشىلەرنىڭ كۆز قارىشىمۇ، ياكى ھازىر ئۇيغۇر جەمئىيىتىدە ئومۇمىيۈزلۈك قوبۇل قىلىنىشقا باشلىغان بىر ئىدىيىمۇ، بۇنىسى ماڭا ئېنىق ئەمەس. ئەگەر بۇنداق كۆزقاراش ئايرىم كىشىلەرگىلا تەۋە بولماستىن، ئۇ خەلق ئىچىگە خېلى كەڭ دائىرىدە سىڭىپ كىرىۋاتقان بىر ئىدىيە بولسا، ئۇنى ئۇزۇن مۇددەتلىك سەلبىي تەشۋىقاتنىڭ نەتىجىسى، دەپ قاراشقا بولىدۇ. قارىماققا بۇ مەسىلە بىر ئاددىي ئىشتەك كۆرۈنسىمۇ، ئۇ مىللىي روھنى ئەسلىگە كەلتۈرۈش، ساقلاپ قېلىش ۋە ئۆستۈرۈش بىلەن بىۋاستە مۇناسىۋەتلىك مۇھىم مەسىلە بولۇپ، ئۇ سەگەك كىشىلەرنىڭ دىققىتىنى قوزغىشى كېرەك. مەن ھەر قېتىم يۇقىرىقى سۆزلەرنى ئويلىغىنىمدا، ناھايىتى راھەتسىزلىنىپ كەلدىم. بۈگۈن ئاخىر بۇ مەسىلە توغرىسىدا ئويلىغانلىرىمنى يېزىپ چىقىش قارارىغا كەلدىم. مەن بۇ يازمامدا «ئۇيغۇرلارنىڭ ھورۇنلۇقى» مەسىلىسى ئۈستىدە كۆپ توختالمايمەن. نەچچە ئەسىرنىڭ مابەينىدە، ئۆز ئەتراپىدا ياشىغان باشقا مىللەتلەر بىلەن سېلىشتۇرغاندا، ئۇيغۇرلار باشقىلاردەك قاتتىق ئىشلىمىسىمۇ، باشقىلار تارتقان جاپا-مۇشەققەتلەرنى تارتمىسىمۇ، باشقىلارنى بېسىۋالمىسىمۇ ۋە تالان-تاراج قىلمىسىمۇ، ئۆزى قانائەتلەنگىدەك دەرىجىدىكى راھەت تۇرمۇش سەۋىيىسىدە ياشاپ كەلگەن ئىدى. ئادەم قاتتىق ئىشلىمەي تۇرۇپمۇ ئۆزى رازى بولغىدەك دەرىجىدە راھەت ياشىيالىسا، ئاشۇنداق ياشاۋەرسە بولىۋېرەتتى. ئۇنىڭ ھېچ بىر يامان يېرى، ئەيىبلىگۈچىلىكى يوق ئىدى. لېكىن، ھازىر جاھان ئۆزگىرىپ، ئۇيغۇرلارنىڭ بۇرۇنقىدەك ئەمگەكچانلىق دەرىجىسى ھازىر ئۇلارنى «ھورۇن» قىلىپ كۆرسىتىپ قويىۋاتىدۇ. لېكىن بۇ ئەھۋالمۇ ئۆزگىرىدۇ. ئادەممۇ ئۆزگىرىدۇ. ئەمەلىيەتتىمۇ يۇقىرىقىدەك "ھورۇنلۇق" ئەھۋالى ۋە ئۇيغۇرلارنىڭ روھىي ھالىتى ناھايىتى تېز ئۆزگىرىۋاتىدۇ. بۇ ئۆزگىرىشنىڭ تولۇق ئەمەلگە ئېشىشىغا يەنە بىر مەزگىل ۋاقىت كېتىدۇ. شۇڭا بۇ جەھەتتە ئۇيغۇرلارنى كەلسە-كەلمەس ۋە داۋاملىق ئەيىبلاۋەرمىگەن ياخشى.

ئەمدى بۇ يازمىنىڭ قالغان قىسمى ئۇيغۇرلار «دۆت» مۇ ياكى ئەقىللىقمۇ، دېگەن مەسىلە ئۈستىدە بولىدۇ. ھەر كىمنىڭ ھەر قانداق بىر شەيئى ئۈستىدە ھۆكۈم چىقىرىش ئەركىنلىكى بار. لېكىن، ئۇنداق ھۆكۈم ئىلمىي ئاساستا چىقىرىلىشى، ئەمەلىيەتكە ئاساسلانغان بولۇشى كېرەك. ئۇنداق بولمايدىكەن، ئۇنىڭ ھېچ قانداق قىممىتى بولمايدۇ. ئۇنىڭدىن باشقا، ئۇزۇن مۇددەت تەكرار دېيىلگەن سۆز بىر ئادەمنىڭ روھىي دۇنياسى بىلەن ئۇنىڭ ھەرىكىتىنى ئۆزگەرتىۋېتەلەيدۇ. ئۇزۇن مۇددەت، بىر سىزىقنى بويلاپ ئۇزۇلمەي داۋاملاشقان تەشۋىقات بىر خەلقنىڭ روھىي دۇنياسى بىلەن ھەرىكىتىنى ئۆزگەرتىۋېتەلەيدۇ. مەن بۇ يازمامدا ئاشۇنداق ھادىسىلەرنىڭ ئىلمىي ئاساسىنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن. ھەمدە ئوقۇرمەنلەرگە بەزى پاكىتلارنى سۆزلەپ بېرىمەن. مەن قىسقىچە تەسۋىرلەپ بېرىدىغان پسىخولوگىيە ئىلمىگە ئائىت ئۇقۇملار بىر غەربلىك

مۇتەخەسسىس ئىنتېرنېتتا يېزىپ ئېلان قىلغان ئۇقۇملار ئاساسىدا بولىدىغان بولۇپ، مەن ئىنتېرنېتتىن ئۇ مۇتەخەسسىسنىڭ ئىسمىنى تاپالمىدىم.

1. كۆڭۈلنى پروگراممىلاش

تارىختا ھىندىستاننىڭ ئۇدائىپۇر دېگەن يېرىدە مۇنداق بىر ۋەقە بولغان. دۈشمەنلەر بۇ جايغا ھۇجۇم قىلىپ، ئۇ يەرنىڭ پادىشاھىنى ئۆلتۈرۈۋەتكەندىن كېيىن، بۇ پادىشاھنىڭ پاننا داھاي ئىسىملىك بىر خىزمەتچىسى پادىشاھنىڭ ئوغلىنى قۇتقۇزۇپ قالغان. بۇ بالا مۆكۈنۈپ يۈرۈپ چوڭ بولۇپ، ئەڭ ئاخىرى ئاشۇ جايغا پادىشاھ بولغان. ئۇنىڭ نىمشقا پادىشاھ بولالىغانلىقىنى بىلەمسىز؟ سىزچە ئاشۇ بالىنىڭ قېنىدا پادىشاھلىق بارمىدۇ؟ ياق، ھەرگىز ئۇنداق ئەمەس. ئۇنىڭ بىر پادىشاھ بولۇپ تەربىيىلىنىپ چىقىشىدىكى سەۋەب، ھېلىقى خىزمەتچى ۋە ئۇنىڭ ئەتراپىدىكى ھەممە كىشىلەر ئۇ بالىغا: "سەن دېگەن بىر شاھزادە. سەن چوقۇم پادىشاھ بولۇشۇڭ كېرەك. دۈشمەنلەر بىزنىڭ پادىشاھلىقىمىزنى تارتىۋالدى. سەن چوڭ بولغاندا ئۇلاردىن چوقۇم ئىنتىقام ئېلىشىڭ ھەمدە ئۇلارنى يېڭىشىڭ كېرەك" دەپ تۇرغان.

ئىنگلىزچىدە «كۆڭۈلنى پروگراممىلاش» دېگەن بىر ئۇقۇم بار. ئۇنى ئىنگلىز تىلىدا «مىند پروگراممىڭ» دەپ ئاتايدۇ. «مىند»نىڭ مەنىسى كۆڭۈل، ئاڭ، نىيەت، ھوش، ئەقىل ۋە خىيال دېگەن سۆزلەرگە يېقىن بولۇپ، «پروگرام» دېگەن سۆز پىيلى قىلىپ ئىشلىتىلگەندە، «بىر ئادەمدە بىر خىل خىيالنى تۇرغۇزۇپ، ئۇ ئادەمنىڭ خىيالىنى تۈزلەپ ياكى ئۆزگەرتىپ، ئۆزىگە كەلگەن ئۇچۇرغا نىسبەتەن بىر خىل ئالاھىدە ئىنكاس قايتۇرىدىغان ياكى بىر خىل ئالاھىدە ئىش تۇتىدىغان قىلىش» دېگەن مەنانى بىلدۈرىدۇ. دېمەك، يۇقىرىقى ھېكايىدىكى بالا «سەن پادىشاھ بولىسەن» دېگەن گەپنى داۋاملىق ئاڭلاۋېرىپ، ئۇنىڭ كۆڭلى ئاشۇ تەرىقىدە پروگراممىلانغان. نەتىجىدە، ئۇ بالا بىر باشلىق ياكى ھەربىي قوماندان بولۇشنى خالىماي، پەقەتلا بىر پادىشاھ بولۇشنى ئىستىگەن. ھەمدە ئاشۇنداق غايىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن ئۆز جېنىنى قۇربان قىلىشقىمۇ تەييار تۇرغان. ئوقۇرمەنلەرنىڭ ئىچىدە بۇنداق مىساللارنى بىلىدىغانلار ناھايىتى كۆپ بولۇشى مۇمكىن. مەسىلەن، بۇنىڭ يەنە بىر مىسالى، ئامېرىكىدىكى چوڭ بۇشنىڭ ئوغلى كىچىك بۇشنىڭمۇ پرېزىدېنت بولۇشىدۇر. ئۇيغۇرلار ئىچىدە «باشلىقنىڭ بالىسى باشلىق بولىدۇ»، دېگەن سۆز كەڭ تارقالغان بولۇپ، ئاشۇنداق بىر ئەمەلىيەتنىڭ بارلىقىنى كېلىشىدىكى تۈپ سەۋەبلەرنىڭ بىرسىمۇ ئاشۇ «كۆڭۈلنى پروگراممىلاش» تىن ئىبارەتتۇر (ئۇيغۇر جەمئىيىتىدە «ئارقا ئىشىك» 1-ئورۇندا تۇرامدۇ ياكى «كۆڭۈلنى پروگراممىلاش»مۇ؟ بۇ سوئالغا ئۆزىڭىز جاۋاب بېرىپ بېقىڭ.)

ئادەمنىڭ ئەس-ھوشى ئىككى خىل بولىدۇ: ئاساسلىق ھوش ۋە قوشۇمچە ھوش. ئىنگلىزچىدە بۇلار «كونسكىئوئۇس ئاند سۇب-كونسكىئوئۇس» دەپ ئاتىلىدۇ. ئادەمنىڭ قوشۇمچە ھوشى ئۇنىڭ ئاساسلىق ھوشىنىڭ كونتروللۇقى ئاستىدا بولمايدۇ. ئادەمنىڭ قوشۇمچە ھوشى ئۇنىڭغا قاچىلانغان ئۇچۇرلار ئاساسىدا مۇستەقىل ھالدا ئىش ئېلىپ بارىدۇ. مانا بۇ كۆڭۈلنى پروگراممىلاشنىڭ ئاساسىدۇر. يەنى، «كۆڭۈلنى پروگراممىلاش» دېگىنىمىز، بىر ئادەمنىڭ قوشۇمچە

ئەس-ھوشىغا مەلۇم ئۇچۇرلارنى قاچىلاپ، شۇ ئارقىلىق ئاشۇ ئادەمنىڭ ئىش-ھەرىكىتىنى ئۆزگەرتىش ۋە كونترول قىلىش، دېگەنلىكتىن ئىبارەتتۇر.

ئادەمنىڭ ئاساسلىق ئەس-ھوشى بىر « ئىسكىلات باققۇچى» ياكى « ئىسكىلاتچى» غا، قوشۇمچە ئەس-ھوشى بولسا بىر ئىسكىلاتقا ئوخشايدۇ. ئىسكىلاتچىنىڭ ئۆز ئالدىغا ئايرىم ئەقلى بولمايدۇ. ئۇ ئىسكىلاتقا قاچىلانغان ئۇچۇر ئاساسىدا ئىش ئېلىپ بارىدۇ. « كۆڭۈلنى پروگراممالىش» دېگەنلىك، ئىسكىلاتچىغا ئۇقتۇرماي تۇرۇپ، ئۇچۇرنى ئىسكىلاتقا كىرگۈزۈپ قويۇش دېگەنلىكتىن ئىبارەتتۇر.

سىز ئۆز-ئۆزىڭىزگە «مەن ئۆگىنىشتە ناھايىتى ياخشى» دېدىڭىز. ئەمما ئىسكىلاتتا باشقا ئادەملەرنىڭ « سەن دۆت، سەن ھېچ ئىشنى باشقا ئېلىپ چىقالمايسەن.» دېگەن سۆزلىرى ساقلانغان. دەپ پەرەز قىلايلى. ئىسكىلاتچى سىزنىڭ سۆزىڭىزنى ئاڭلاپ، ئۇنى ئىسكىلاتتا ساقلانغان يۇقىرىقى سۆزلەر بىلەن سېلىشتۇرۇپ، « بۇ ئۇچۇر خاتا ئىكەن»، دېگەن خۇلاسىگە كېلىدۇ. شۇنىڭ بىلەن ئۇ بۇ يېڭى، ئىجابىي ئۇچۇرنى ئىسكىلاتقا ئەكىرىپ قويماي، ئۇنى تاشلىۋېتىدۇ. مانا بۇ بىر ئادەمنىڭ ئىدىيىسىنى ۋە ئىش-ھەرىكىتىنى ئۆزگەرتىشتىكى ئەڭ توپ قىيىنچىلىقتىن ئىبارەتتۇر.

يۇقىرىقى ۋە شۇنىڭغا ئوخشاش تارىخىي ھېكايىلەر شۇنى كۆرسىتىدۇكى، كىشىلەر ۋە بىر جەمئىيەت سىزنىڭ كۆڭلىڭىزنى پروگراممىلىيالايدۇ. يۇقىرىقى شاھزادە بىلەن قارمۇ-قارشى ھالدا، بىر ئۆزۈن ۋاقىتتىن بۇيان "ئۇنداق قىلما... تەۋەككۇلچىلىك قىلما... ساراڭلىق قىلما... سەن دۆت... سېنىڭ قولۇڭدىن ھېچ ئىش كەلمەيدۇ...» دېگەندەك خاتا ئۇچۇرلار بىلەن پروگراممىلىنىپ كەلدۇق. بۇ خىل ئەھۋالنىڭ بىر ئادەم ۋە بىر مىللەتكە ئېلىپ كېلىدىغان يامان ئاقىۋىتىنى بىر تەسەۋۋۇر قىلىپ بېقىڭ.

ھازىر ئىنسانلار تارىخىدا تۇنجى قېتىم سىزنىڭ ئۆز كۆڭلىڭىزنى توغرا يۆنىلىشتە پروگراممىلىشىڭىزنى ئىمكانىيەتكە ئىگە قىلىدىغان كۈچلۈك تېخنىكىلار ۋۇجۇتقا كەلدى. بۇ تېخنىكىلارنىڭ ھەممىسى سىزنىڭ قوشۇمچە ئەس-ھوشىڭىزغا بۆسۈپ كىرىپ، ئۇنىڭ ئىچىگە ئاساسلىق ئەس-ھوشقا ئۇقتۇرماي تۇرۇپ ئۇچۇر قاچىلايدۇ. سىزنىڭ قوشۇمچە ئەس-ھوشىڭىزدىن ئىبارەت بۇ «ئىسكىلاتىڭىز» غا ھەر كۈنى نۇرغۇن ئۇچۇرلار كىرگۈزۈلۈۋاتىدۇ. ئۇلار قانداق ئۇچۇرلار؟ ئۇلار سىزنىڭ كۆڭلىڭىزنى قايسى يۆنىلىشتە پروگراممىلايدۇ؟ بىر دەم كۆزىڭىزنى يۇمۇپ جىم ئولتۇرۇپ، مۇشۇ سوئاللار ئۈستىدە ئەستايىدىل ئويلىنىپ بېقىڭ.

2. ئۇيغۇرلار دۆت ئەمەس، ئەقىللىق

ئۇيغۇرلار ئادىللىق ۋە ئادالەتنى ئەڭ ياقلايدىغان، ئۇنى ناھايىتى قەدىرلەيدىغان، ناھەقچىلىققا قىلچە چىدىمايدىغان مىللەتلەرنىڭ بىرسى. شۇنداق بولغاچقا، بىز باشقىلارنىڭ ئۆزىمىزگە ئادالەتسىزلىك قىلىشىنى، ناھەقچىلىق قىلىشىنى خالىمايمىز. شۇنداق بولغانىكەن، بىز ئۆز-ئۆزىمىزگە ئادالەتسىزلىك قىلىشتىن قەتئىي ساقلىنىشىمىز كېرەك. ئەگەر سىز ئۇيغۇرنى باشقىلار بىلەن سېلىشتۇرماقچى بولسىڭىز، نوپۇسنىڭ ئاز-كۆپلۈكى بىر-بىرسىگە يېقىن

كېلىدىغان، ياشاۋاتقان سىياسىي، ئىقتىسادىي ۋە ئىجتىمائىي شارائىتى بىر-بىرىنىڭكىگە يېقىن كېلىدىغان، ئۆتمۈشتىكى ۋە ھازىرقى مەدەنىيىي ھەمدە تارىخى بىر ئاز ئوخشاپ كېتىدىغان بىرى بىلەن سېلىشتۇرۇلۇك. ھەرگىز نوپۇسى ئۇيغۇر نوپۇسىدىن 100 ھەسسە ئارتۇق بىرى بىلەن سېلىشتۇرماڭ. ئۇنداق قىلسىڭىز ئۇيغۇرلار ئۇچۇن ئادالەتسىزلىك قىلغان، ناھەقچىلىك قىلغان بولىسىز. ئىلمىي ئىش كۆرمىگەن بولىسىز. بولۇپمۇ ئىچكىرى ئۆلكىلەردە ئوقۇۋاتقان ئۇيغۇر ياشلىرىنىڭ كاللىسىدا بۇ ئىش ناھايىتى ئېنىق بولۇشى كېرەك. ئەگەر سىز ئىچكىرىدىكى ئوقۇشقا 100 ئۇيغۇر ئوقۇغۇچىنىڭ ئىچىدىكى بىرى بولۇپ تاللانغان بولسىڭىز، سىزنىڭ خەنزۇ ساۋاقداشلىرىڭىز كام دېگەندە 1،000 ئوقۇغۇچىنىڭ بىرسى بولۇپ تاللانغان. سىز ھەرگىزمۇ ئەقىل جەھەتتە تۆۋەن ئورۇندا تۇرمايسىز. باشقىلار سان جەھەتتە سىزدىن جىق يۇقىرى ئورۇندا تۇرىدۇ. ئۇنىڭ ئۈستىگە باشقىلار ئۆز تىلىدا ئوقۇيدۇ. سىز باشقىلارنىڭ تىلىدا ئوقۇيسىز. بۇنىڭ ئوقۇش ئۈنۈمىگە كۆرسىتىدىغان تەسىرى ناھايىتى چوڭ. شۇڭلاشقا، باشقىلار بىلەن ئوخشاش دەرىجىدە ئوقۇش ئۇچۇن، سىزنىڭ ھەسسىلەپ تىرىشچانلىق كۆرسىتىشىڭىزگە توغرا كېلىدۇ. مۇشۇنداق ئەھۋال ئاستىدىمۇ ئىچكىرىدىكى مەكتەپلەردە سىنىپ بويىچە ئەڭ ئالدىنقى ئورۇننى تۇتۇپ ئوقۇۋاتقان ئۇيغۇر ئوقۇغۇچىلاردىن مەن 10 دەك كىشىنى بىلىمەن. ئۇلاردىن ناھايىتى پەخىرلىنىمەن. شۇنى كېسىپ ئېيتىش مۇمكىنكى، ئۆزى بىلەن باراۋەر كېلىدىغان مىللەتلەر بىلەن سېلىشتۇرغاندا، ئۇيغۇرلار ھازىر مەدەنىيەت، ئۆرپ-ئادەت، تارىخ، ئىلىم-پەن ۋە ئىنسانلار تەرەققىياتىغا قوشقان تۆھپىسى قاتارلىق جەھەتلەردە دۇنيادا خېلى يۇقىرى ئورۇننى ئىگىلىيەلەيدۇ. ئۇيغۇرلارنىڭ ئىنسانىيەتكە قوشقان تارىخىي تۆھپىلىرى، تارىختا تۇتقان مىللىي ئورنى، تارىختا بەھرىمەن بولغان شان-شۆھرىتى جەھەتلەردە ئۇيغۇر دىيارىدا ھازىرغىچە نۇرغۇن كىتاب-ماقالىلار يېزىلىپ بولدى. شۇڭا مەن بۇ يەردە ئۇ تارىخىي ئەھۋاللار ئۈستىدە توختالمايمەن. تۆۋەندە مەن چەت ئەلدە تۇرۇپ، ئوقۇش، ئىلمىي تەتقىقات ۋە ھەر خىل كەسپىي ساھەلەردە دۇنيادىكى باشقا ئىلغار مىللەتلەر بىلەن رىقابەتلىشىپ، ئالدىنقى قاتاردا ئورۇن تۇتۇۋاتقان، «ئۇيغۇرلار دۆت ئەمەس، ئەقىللىق» دېگەن بىر ھەقىقەتكە مىسال بولالايدىغان بىر قىسىم شەخسلەرنى تىلغا ئېلىپ ئۆتىمەن.

ئۇيغۇرلارنىڭ ياپونىيەگە چىقىش ئىشى 1985-يىلى باشلانغان بولۇپ، ھازىرغىچە 130 دىن كۆپرەك ئۇيغۇر ياشلىرى ئۇ يەردە دوكتورلۇق ئۇنۋانىغا ئېرىشتى. ئۇلارنىڭ تىزىملىكىنى http://www.xjmua.com/doctor_all.html دىن كۆرەلەيسىز.

ياپونىيەدىكى دىلشات ئابلا دوكتورلۇق ئۇنۋانىنى ئالغاندىن باشلاپ، ياپونىيەنىڭ رىكەن مېڭە تەتقىقات مەركىزىدە ئىلمىي تەتقىقات بىلەن شۇغۇللىنىپ، ياخشى نەتىجىلەرنى يارىتىۋاتىدۇ.

ياپونىيەدىكى قۇتلۇق سابىت بىلەن شەمشىدىن شەيھىدىن نىسسان شىركىتىدە، دىلشات ئابدۇرېھىم بىلەن تالىپ ئاتاجان نەك شىركىتىدە، جۈرئەت غوجا بولسا فۇجىتسۇ شىركىتىدە كەسپىي خادىم بولۇپ ئىشلەۋاتىدۇ. دوكتور ئۆمەرجان ساۋۇت بىلەن دوكتور ئەنۋەر ياسىن ياپونىيەدىكى ئىككى يۇقىرى تېخنىكا شىركەتلىرىدە بۆلۈم مەسئۇلى بولۇپ ئىشلەۋاتىدۇ.

ياپونىيەدىكى دوكتور پەرھات ئەخمەت توكيو تېخنولوگىيە ئىنستىتۇتىدا ۋە دوكتور مۇختار ماخسۇت ناگويا ئۇنىۋېرسىتېتىدا ھەر خىل دەرىجىدىكى پروفېسسور بولۇپ ئىشلەۋاتىدۇ.

ئەنگلىيەدىكى دىلشات ھېۋىزۇللا لوندوندىكى بىر ئالىي مەكتەپتە دوكتورلۇق ئۇنۋانىغا

ئېرىشىپ، ھازىر ئەنگلىيەنىڭ دۇنياغا داڭلىق تېلېۋىزىيە شىركىتى بىبك دە يېڭى يۇمشاق دېتاللارنى راۋاجلاندۇرۇپ ئىشلەپ چىقىرىش ئىشلىرى بىلەن شۇغۇللىنىپ، ياخشى نەتىجىلەر يارىتىۋاتىدۇ.

ئايشەم ئەلى ئاۋستىرالىيەدە دوكتورلۇق ئۇنۋانىغا ئېرىشىپ، ھازىر گېرمانىيەدىكى « ماخ پلانك ئىنستىتۇتە فور سوكىئال ئانتھروپولوگي» دە دوكتور دەرىجىلىك تەتقىقاتچى بولۇپ ئىشلەۋاتىدۇ.

مېنىڭ ئالىي مەكتەپتىكى ساۋاقدىشىم دولقۇن يۇنۇس ياپونىيەدە ماگىستىرلىق ئۇنۋانىغا ئېرىشكەندىن تارتىپ، ياپونىيە نەك شىركىتىنىڭ مىكرو دولقۇن خەۋەرلىشىش ئۈسكۈنىلىرى بويىچە تۈركىيە بىلەن ئافرىقا قاتارلىق بىر قىسىم دۆلەتلەرنىڭ تۈركىيەدە تۇرۇشلۇق تېخنىكىلىق ياردەم مۇلازىمىتىنىڭ مەسئۇلى بولۇپ ئىشلەۋاتىدۇ.

ئامېرىكىدىكى مۇھەممەد ئابدۇللا، فرانسىيەدىكى ۋارىس ئابدۇكېرىم جانباز ۋە ياپونىيەدىكى غەيرەت كەنجى قاتارلىق ياشلىرىمىز يالغۇز كومپيۇتېر كەسپىدە ئەلا نەتىجە بىلەن دوكتورلۇقتا ئوقۇۋېلا قالماي، ئوقۇشتىن سىرتقى ۋاقىتلىرىدىن پايدىلىنىپ، ئۇيغۇر يۇمشاق دېتاللىرى بىلەن ئۇيغۇرچە-چەت ئەل تىلىچە ئېلېكترونلۇق لۇغەتلەرنى ياساپ چىقىش ۋە تەرەققىي قىلدۇرۇش جەھەتتىمۇ كىشىنى قايىل قىلارلىق دەرىجىدىكى نەتىجىلەرنى يارىتىۋاتىدۇ. ئامېرىكىدىكى « بۇركۇت» بىلەن « جەكك» ئەپەندىلەر ئامېرىكىدا فىزىكا كەسپى بويىچە دوكتورلۇقتا ئوقۇۋاتقان بولۇپ، ئۆز تۇرمۇشىنىڭ دەرىجىدىن تاشقىرى ئالدىراشلىقىغا قارىماي، بىر تەرەپتىن ياخشى ئوقۇپ، يەنە بىر تەرەپتىن ئۆزلىرىنىڭ بارلىق بوش ۋاقىتلىرىدىن پايدىلىنىپ، ۋەتەندىكى چەت ئەلدە ئوقۇش يولىدا ئىزدىنىۋاتقان ئۇيغۇر ياشلىرىنى نۇرغۇن قىممەتلىك ئۇچۇر بىلەن تەمىنلەۋاتىدۇ.

مەن ئامېرىكىنىڭ كالىفورنىيە شتاتىدىكى ئۇيغۇرلارنىڭ خېلى كۆپلىرىنىڭ ئۆيىدە تامغا چاپلاغلىق تۇرغان، باللىرى ئېرىشكەن، «ھەممە دەرسلەردە "ئا" ئالغان ئوقۇغۇچى مۇكاپاتى» دەپ ئاتالغان تەقدىرنامىلارنى كۆردۈم (ئامېرىكىدىكى مەكتەپلەر ئوقۇغۇچى دەرس نەتىجىسىگە ئا، ب، ك، د، ف دېگەندەك ھەرپلەرنى ئىشلىتىدىغان بولۇپ، بۇ يەردىكى " ئا" ھەرپى " ئەلا" دېگەن مەنانى بىلدۈرىدۇ).

ئامېرىكىدىكى دۇنياغا داڭلىق ھارۋارد ئۇنىۋېرسىتېتىدە قاھار بارات، قەيسەر مجىت، ئەلىنگار ئىلتەبىر ۋە قۇدرەت ياقۇپ قاتارلىق 4 ئۇيغۇر ئوقۇشقا كىرگەن بولۇپ، بەزىلىرى ئوقۇش پۈتتۈرۈپ بولدى. بەزىلىرى ھازىرمۇ ئوقۇۋاتىدۇ.

ھاۋاردتىن سەل كېيىن تۇرسىمۇ، دۇنيا ۋە ئامېرىكا بويىچە خېلى ئالدىنقى قاتاردا تۇرىدىغان كالىفورنىيە ئۇنىۋېرسىتېتىنىڭ ھەرقايسى شۆبىلىرىدە تۆۋەندىكى 2-ئەۋلاد ئۇيغۇر پەرزەنتلىرى ئوقۇۋاتىدۇ: ئارافات ئادىل لوس ئاڭېلەس شۆبىسىدە، دىلشات ئەركىن بېركېلېي شۆبىسىدە، فرۇزە تاشپولات ئىرۋىنە شۆبىسىدە، ئىلكنۇر قەشقىرى لوس ئاڭېلەس شۆبىسىدە، ۋە مەرھابا مەھمۇت داۋىس شۆبىسىدە. ئامېرىكىنىڭ باشقا شتاتلىرىدىمۇ مۇشۇنىڭغا ئوخشاش داڭلىق مەكتەپلەرگە كىرگەن 2-ئەۋلاد ئۇيغۇر ئۆسمۈرلىرىدىن خېلى كۆپلىرى بار.

مېنىڭ ئوغلۇم دىلشات ئەركىن 2007-يىلى ئامېرىكىنىڭ دۇنياغا داڭلىق ھەربىي مەكتىۋى، «ئامېرىكا قوشما شتاتىنىڭ غەربىي نۇقتىدىكى ھەربىي ئاكادېمىيەسى» (ئىنگلىزچە «ئۇنتەد

ستاتەس مىلىتارى ئاكادەمى ئات ۋەست پوئىنت») قا قوبۇل قىلىنغان بولۇپ، ئۇ مەكتەپتە بار بولغان كەسپلەرگە قىزىقماسلىق تۈپەيلىدىن ئۇ مەكتەپتىن ۋاز كېچىپ، كالىفورنىيە ئۇنىۋېرسىتەتىنىڭ بېركېلىي شۆبىسىگە كىردى. دىلشات توغرىسىدا http://www.bilik.cn/bbs/viewthread.php?tid=13065&extra=page%3D2&page=1 دا بىر قىسىم ئۇچۇرلار بار.

ياپونىيەدىن باشقا، هازىر ئامېرىكا، ئاۋستىرالىيە، كانادا، ياۋروپا ۋە تۈركىيە قاتارلىق تەرەققىي تاپقان دۆلەتلەردىكى داڭلىق ئالىي مەكتەپلەردە ماگىستېرلىق ۋە دوكتورلۇق ئۇنۋانى ئۈچۈن ئوقۇۋاتقان يەنە نۇرغۇن ئۇيغۇر ياشلىرى بار. بۇنىڭ بىر مىسالى سۈپىتىدە http://www.meripet.com/Bio/FransiyedikiDokturlar.htm نى كۆرۈپ بېقىڭ.

دوكتۇر رىشات ئابباس (http://www.meripet.com/Bio/RishatAbbas.htm) ئامېرىكىنىڭ «ۋيەتھ رەسەئارچ» شىركىتى دورىگەرلىك بۆلۈمىنىڭ دىرېكتورى بولۇپ ئىشلەۋاتىدۇ. ئۇ ئۆزىنىڭ كەسپىي ساھاسىدىكى ئىلمىي تەتقىقاتتا كۆزگە كۆرۈنەرلىك نەتىجىلەرنى ياراتتى. دوكتور مۇرات قادىر ئامېرىكىدىكى «لئورېئال ئۇسا» شىركىتى چاچ مەھسۇلاتى تەتقىقات بۆلۈمىنىڭ مەسئۇلى بولۇپ ئىشلەۋاتىدۇ. دوكتور ئابلەت ئابلىمىت ياپونىيە توتو شىركىتىنىڭ گۇاڭجۇدىكى مەسئۇلى بولۇپ ئىشلەۋاتىدۇ.

ئامېرىكىدىكى ئالىي مەكتەپلەردە پروفېسسور بولۇپ ئىشلەۋاتقانلاردىن تۆۋەندىكىلەر بار: ئابدۇرېھىم ئائىتبايېۋ (http://infohost.nmt.edu/~aitbayev، نەۋ مەخىكو ئىنستىتۇتە ئوف مىنىڭ ئاند تەچنولوگي)، ئابلەت ئىبراھىم (كالىفورنىئا ستاتە ئۇنىۋەرستىي، مونتەرەي باي)، ھەسەن سايىت (بوستون كوللەگە) ۋە رەيھانگۈل بەكتۇر (ئۇتاھ ستاتە ئۇنىۋەرستىي). بۇلارنىڭ ئىچىدە، رەيھانگۈل ھازىرغىچە 3 تەك ئۇيغۇر دوكتۇرلۇق ۋە ماگىستېرلىق ئوقۇغۇچىلىرىنى قوبۇل قىلىپ بولدى.

رىزۋانگۈل ھاجى (قەيسەر مجىت ئەپەندىنىڭ خانىمى) كىچىكىدىن ئۇيغۇر مەكتەپتە ئوقۇغان. ئۇيغۇر تىببىي ئۇنىۋېرستېتىنى 1997-يىلى پۈتتۈرگەن. 1999-يىلى ئامېرىكىغا كەلگەندىن كېيىن ئىنگلىز تىلىنى تىرىشىپ ئۆگىنىپ، 2003-يىلى ئامېرىكا قوشما شتاتلىرى مېدىتسىنا سالاھىيەت ئىمتىھانىدىن ئەلا نەتىجە بىلەن ئۆتكەن. 2004-2007 يىلىغىچە بولغان ئارىلىقتا نەۋ يورك ئۇنىۋېرستېتى قارمىقىدىكى دوختۇرخانىدا 3 يىل ياردەمچى دوختۇر بولۇپ خىزمەت قىلغان ۋە بىلىم ئالغان. 2007-يىلى 9-ئايدا " ئامېرىكا ئىچكى كېسەللىكلەر جەمئىيىتىنىڭ كەسپىي ئىمتىھانىدىن" غەلىبىلىك ئۆتۈپ، ئۆز ئالدىغا مۇستەقىل كېسەل كۆرۈش سالاھىيىتىگە ئىگە كېنىشكە ئالغان. ھازىر ماسساچۇسېتتس شتاتىنىڭ بوستون شەھىرىدىكى بىر دوختۇرخانىدا مەسئۇل دوختۇر بولۇپ خىزمەت قىلىۋاتىدۇ.

ئەكبەر شەرىپ، دولقۇن روزى، مەمەت ئەمىن، مەمەتجان ئىبراھىم، مەھمۇد ئوبۇل ۋە تۆمۈر پالتا (http://www.meripet.com/Bio/Timour_Bio.htm) قاتارلىق دوكتورلار ۋە مۇتەخەسسىلەر ھازىر ئامېرىكىدىكى بىر قانچە ئالىي مەكتەپ ۋە ھۆكۈمەت ئورۇنلىرىدا يۇقىرى دەرىجىلىك تەتقىقاتچى ۋە مۇتەخەسسىس بولۇپ ئىشلەۋاتىدۇ. بۇلارنىڭ ئىچىدە، مەمەت ئەمىن يالغۇز ئۆز كەسپىي ساھەسىدىكى ئىلمىي تەتقىئات ئىشلىرىدا كۆزگە كۆرۈنەرلىك نەتىجە يارىتىپلا

قالماستىن، يەنە ئىشتىن سىرتقى ۋاقتىدىن پايدىلىنىپ، ئۇيغۇرلاردىكى ھەر خىل كېسەللىكلەر ۋە ئۇلارنى داۋالاش ئۇسۇلى جەھەتتە ئۇيغۇرلارنى قىممەتلىك ئۇچۇرلار بىلەن تەمىنلەپ كېلىۋاتىدۇ.

ماگىستېرلىق ۋە دوكتورلۇق ئۇنۋانىنى ئېلىپ بولغاندىن كېيىن، ئامېرىكىنىڭ ھەر خىل مەكتەپ، كەسپىي ئورۇن ۋە شىركەتلىرىدە يۇقىرى دەرىجىلىك تېخنىكىلىق ئورۇن تۇتۇپ ئىشلەۋاتقان ئۇيغۇرلار خېلى كۆپ بولۇپ، مەن ئۇلارنى بۇ يەردە بىرمۇ-بىر تىلغا ئېلىپ بولالمىدىم.

ئامېرىكا تۆرەلمە غول ھۈجەيرىسى مۇتەخەسسىسى دوكتور شۆھرەت مۇتەللىپ، ئامېرىكا ئورېگون شتاتى ساغلاملىق-پەنلىرى ئۇنىۋېرسىتېتى كۆپىيىش ئىلمى بۆلۈمى ۋە ئورېگون شتاتى دۆلەتلىك پرىماتلار (مايمۇن تۈرىدىكىلەر) يادرو كۆچۈرۈش تېخنىكىسى-غول ھۈجەيرە تەتقىقات مەركىزىنىڭ مۇدىرى بولۇپ ئىشلەۋاتىدۇ.

دوكتور شۆھرەت مۇتەللىپنىڭ سىڭلىسى دوكتور مايسەم مۇتەللىپ خانىم ھازىر ئامېرىكىدىكى ئەڭ داڭلىق ئالىي مەكتەپلەرنىڭ بىرى بولغان ماساشۇسېتس تېخنولوگىيە ئىنستىتۇتى (ئىنگلىزچە « ماساچۇسەتتس ئىنستىتۇتە ئوف تەچنولوگي» بولۇپ، قىسقارتىلىپ «مىت» دەپ يېزىلىدۇ) نىڭ ئاكسىسىنىڭكى بىلەن ئوخشىشىپ كېتىدىغان بىر تەتقىقات بۆلۈمىنىڭ مەسئۇلى بولۇپ ئىشلەۋاتىدۇ. يۇقىرىدا ئىسمى ئاتالغان ئابدۇرېيىم ئائىتبايەۋ، شۆھرەت مۇتەللىپ، مايسەم مۇتەللىپ ۋە تۆمۈر پالتالار قازاقىستاندا تۇغۇلۇپ ئۆسكەن ئۇيغۇر پەرزەنتلىرىدۇر.

مەن بولسام ئامېرىكىنىڭ قىسقارتىلىپ « ناسا» دەپ ئاتىلىدىغان، « مەملىكەتلىك ئاۋىئاتسىيە ۋە ئالەم بوشلۇقىنى باشقۇرۇش ئىدارىسى» نىڭ بىر مۇھىم تەتقىقات-تەرەققىيات مەركىزى بولغان جېپ دە بىر يۇقىرى دەرىجىلىك ئوپتىكا ئىنژېنېرى بولۇپ ئىشلەۋاتىمەن. مېنىڭ يېقىنقى بىر قىسىم نەتىجىلىرىمنى تۆۋەندىكى تور بېتىدىن كۆرەلەيسىز:

http://www.bilik.cn/bbs/viewthread.php?tid=20143&extra=page%3D1

مەن يۇقىرىقى تىزىملىكنى تەييارلاشتا چەت ئەلدىكى بىر قىسىم يېقىن تونۇشلىرىمنىڭ ياردىمىگە ئېرىشتىم (ئۇلارغا كۆپتىن-كۆپ تەشەككۈر ئېيتىمەن). شۇنداقتىمۇ مېنىڭ ئوقۇرمەنلەرگە ئەسكەرتىپ قويۇدىغىنىم، بۇ تىزىملىك ھەرگىزمۇ بىر مۇكەممەل تىزىملىك ئەمەس. بۇ تىزىملىككە كىرمەي قالغان يەنە نۇرغۇن ئۇيغۇرلار ۋە ئىشلار بار. بۇ ماقالىدە ئىلگىرى سۈرمەكچى بولغىنىم « ئۇيغۇرلار دۆت ئەمەس، ئەقىللىق» دېگەن ئىدىيە بولغاچقا، ئاساسلىقى ئۆزۈم بىلىدىغان كىشىلەرنىلا مىسال قىلىپ ئالدىم.

جۇڭگو ۋە چەت ئەلدە باشقىلار بىلەن ئۈنۈملۈك رىقابەتلىشىپ، ئۆز كەسپىدە ئالاھىدە نەتىجە ياراتقان ۋە يارىتىۋاتقان بىر قىسىم ئۇيغۇرلارنىڭ تىزىملىكىنى تۆۋەندىكى تور بېتىدىن كۆرگىلى بولىدۇ:

http://hi.baidu.com/abdilim/album/%CE%AC%CE%E1%B6%FB%D6%AA%C3%FB%C8%CB%CA%BF%CF%E0%B2%E1/index/0

ئىنسان تارىخىنىڭ ھەممىسىدە سانسىزلىغان دۆلەت ھۆكۈمەتلىرى ئاخبارات ۋاستىلىرىدىن خەلقنى ئىدارە قىلىشنىڭ ئەڭ ئۈنۈملۈك ۋاستىسى سۈپىتىدە پايدىلىنىپ كەلدى. بۇ خىل ئەھۋال ھازىرمۇ قىلچە ئۆزگەرگىنى يوق. مەن يېقىندا كۆرگەن بىر تېلېۋىزىيە خەۋىرىگە ئاساسلانغاندا، ئامېرىكا ھۆكۈمىتى ئىراقتا بىر چوڭ ئاخبارات شىركىتى قۇرغان بولۇپ، ئامېرىكا بۇ شىركەت ئۈچۈن ھەر ئايدا بىر مىليون دوللار پۇل خەجلەيدىكەن. بۇ شىركەت ئىراقتا ئېلىپ بېرىۋاتقان ئىراقنىڭ

ئەھۋالى توغرىسىدىكى ئامېرىكىدىكى تەشۋىقات مەزمۇنى تەشۋىقات مەزمۇنىدىن تۈپتىن پەرقلىنىدىكەن. يەنى، ئۆزىنى دۇنيا ئەركىنلىكى ۋە دېموكراتىيىسىنىڭ بوۋىسى ھېسابلايدىغان ئامېرىكىمۇ ئاخبارات ئورگانلىرىنى كونترول قىلىپ، ئۇنى ھازىر ئۆز مەنپەئىتى ئۈچۈن خىزمەت قىلدۇرىۋاتىدۇ. تەشۋىقات ۋاستىسىنى كىشىلەرنى ئىدارە قىلىشقا ئىشلىتىشتە پايدىلىنىلغان ئىلىم دەل ئاشۇ « كۆڭۈلنى پروگراممىلاش» تىن ئىبارەتتۇر. ھازىر ئۇيغۇرلار بىر ئالاھىدە دەۋر ۋە بىر ئالاھىدە شارائىت ئاستىدا ياشاۋاتىدۇ. ئۇيغۇرلار ھازىر دۈچ كېلىۋاتقان بىر قىسىم ئەھۋالنى «سۆڭگەچ تېپىش مۇسابىقىسىغا قاتناشقان بىر پۈتلۈق ئادەم» دۈچ كېلىدىغان ئەھۋال بىلەن سېلىشتۇرۇش مۇمكىن. بۇ خىل ئەھۋالنى مەن 2006-يىلى ۋە 2007-يىلى يۇرتقا تۇققان يوقلاپ بارغاندىمۇ ئېنتايىن چوڭقۇر ھېس قىلدىم. يەنى، مەنمۇ ئاشۇنداق ئەھۋالغا دۈچ كەلدىم. شۇڭا ئۇيغۇرلارغا، بولۇپمۇ ئۇيغۇر ياش-ئۆسمۈرلەرگە تەربىيە بېرىش مەقسىتىدە قىلىنغان سۆز، يېزىلغان كىتاب-ماقالىلەر چوقۇم ئۇلارنى ئىلھاملاندۇرۇش، ئۇلارنى ئىجابىي جەھەتتىن يېتەكلەشنى ئاساس قىلىشى كېرەك. بىز بۇ جەھەتتە قىلىنىدىغان ئىشلار چوقۇم بىر پۈتلۈق ئادەمنىڭ يەنە بىر پۈتىنى ئۆستۈرۈشكە ياردىمى بولۇشى كېرەك. ئەگەر سىز بىر ئوقۇتقۇچى بولۇپ، سىنىپىڭىزدىكى ئوقۇغۇچىلارغا داۋاملىق « ئۇيغۇرلار دۆت، ئۇيغۇرلار ھورۇن» دېسىڭىز، بۇ سۆزىڭىز ھەرگىزمۇ سىنىپىڭىزدىكى بالىلارنى بۇرۇنقىدىن ئەقىللىقراق قىلىش، بۇرۇنقىدىن بەكرەك تىرىشچان قىلىش رولىنى ئوينىمايدۇ. دەل ئۇنىڭ ئەكسىچە رولنى ئوينايدۇ. ئەگەر بىر ساقمۇ-ساق سەمەتنى ئۇنىڭ ئەتراپىدىكى كىشىلەر داۋاملىق «سەمەت ساراڭ، سەمەت دۆت» دەۋەرسە، ئۇ سەمەت تەدرىجى ھالدا ساراڭدەك سۆزلەيدىغان، ساراڭدەك ماڭىدىغان ۋە ساراڭدەك تۇرىدىغان، ساراڭدەك ئىش قىلىدىغان بولۇپ قالىدۇ. مانا بۇ « كۆڭۈلنى پروگراممىلاش» نىڭ كۈچىدۇر. غەربلىكلەر بىر ئادەمنىڭ سەلبىي پوزىتسىيەلىك ياكى ئىجابىي پوزىتسىيەلىكنى ئۆلچەشتە، داۋاملىق يېرىمىدا سۇ بار، يېرىمى قۇرۇق بىر ئىستاكاننى مىسالغا ئالىدۇ. سەلبىي پوزىتسىيەلىك بىر ئادەم يېرىم سۇيى بار بىر ئىستاكاننى كۆرگەندە « ماۋۇ ئىستاكاننىڭ يېرىمى قۇرۇق»، دەيدۇ. ئىجابىي پوزىتسىيەلىك بىر ئادەم بولسا « ماۋۇ ئىستاكاننىڭ يېرىمىدا سۇ بار»، دەيدۇ. شۇ نەرسىنى ئۇنۇتماڭكى، بارلىق ئۇيغۇرلار ئۈچۈن ھازىر چوقۇم «ماۋۇ ئىستاكاننىڭ يېرىمىدا سۇ بار» بولسۇن.

3. كۆڭۈل بىلەن بەدەن

2008-يىلىنىڭ بەشىدا، مەن بىزنىڭ ئىدارىدە ئېلىپ بېرىلغان كۆڭۈل بىلەن بەدەننىڭ مۇناستى ئۈستىدىمۇ توختالغان بىر سېمىنارغا قاتناشتىم. بۇ سېمىناردا دوكلات بەرگۈچى ئاڭلىغۇچىلاردىن بىرنى ئۆز ئىختىيارلىقى بىلەن سەھنىگە تەكلىپ قىلىپ چىقتى. ئاندىن ئۇ ئاڭلىغۇچىدىن باشقىلار ھازىرغىچە ئۆزى توغرىسىدا دەپ باققان، ئۆزى ئەڭ ياخشى كۆرمەيدىغان سۆزلەرنى سورىدى. سۆزلىگۈچىنىڭ ئوڭ قولىنى مۇرىسى بىلەن تەڭلەشتۈرۈپ توغرىسىغا كۆتەرتىپ قويۇپ، بىز ھەممىمىزدىن ھېلىقى سۆزلەرنى بىرلىكتە ئۈنلۈك توۋلاشقا بۇيرىدى. بىز شۇنداق قىلدۇق. ئاندىن ئۇ سۆزلىگۈچى سەھنىدىكى ئاڭلىغۇچىنىڭ ئوڭ قولىنى پەسكە باسقان ئىدى، قولى ئاسانلا پەسكە چۈشۈپ كەتتى. سۆزلىگۈچىنىڭ ئورۇنلانتۇرۇشى بويىچە بىز بۇ تەجرىبىنى يەنە بىر قېتىم تەكرارلىدۇق. بۇ قېتىم ھېلىقى ئاڭلىغۇچى ئەڭ ياخشى كۆرۈدىغان

سۆزلەر بىلەن تەكرارلىدۇق. بۇ قېتىم سۆزلىگۈچى ئاڭلىغۇچىنىڭ ئوڭ قولىنى خېلى كۈچەپ پەسكە باسقان بولسىمۇ، ئۇنى زادىلا پەسكە چۈشۈرەلمىدى.

بۇ نېمە ئۈچۈن؟ ئەسلىدە ئادەمنىڭ مېڭىسى سىرتتىن كىرگەن ئۇچۇرلارنىڭ ھەممىسىنى بىر خىل بۇيرۇق سۈپىتىدە بىر تەرەپ قىلىدىكەن. ئەگەر سىز «مەن ئەقىللىق» دېسىڭىز، مېڭىڭىز «ھە-ئە، سەن ئەقىللىق»، دەپ پۈتۈن بەدىنىڭىزنى بىر ئەقىللىق ئادەمنىڭ بەدىنى بويىچە پروگراممىلاشقا تىرىشىدىكەن. ئەگەر سىز «مەن باتۇر» دېسىڭىز، مېڭىڭىز پۈتۈن بەدىنىڭىزنى بىر باتۇرنىڭ بەدىنى بويىچە پروگراممىلاشقا تىرىشىدىكەن. ئويلاپ بېقىڭ: ئەگەر نۇرغۇن كىشىلەر سىزنى «دۆت، دۆت» دەۋەرسە، مېڭىڭىز سىزنىڭ بەدىنىڭىزنى قانداق پروگراممىلايدۇ؟ ئەگەر سىز بىر ئۆمۈر «ئۇيغۇرلار دۆت، ئۇيغۇرلارنىڭ قولىدىن ھېچ ئىش كەلمەيدۇ»، دېگەن سۆزلەرنى ئاڭلاپ چوڭ بولسىڭىز، سىزنىڭ روھىڭىز، ئىرادىڭىز، غەيرىتىڭىز ۋە بەدەن قۇدرىتىڭىز قانداقراق بىر ھالەتتە بولار؟

بىر ئادەمنىڭ مېڭىسىدە 15 مىليارت دانە نەۋرون ياكى مېڭە ھۈجەيرىسى بار بولىدۇ. ھەر بىر مېڭە ھۈجەيرىسى باشقا 5،000-10،000 غىچە بولغان مېڭە ھۈجەيرىسى بىلەن تۇتاشقان بولىدۇ. نەۋرون تورى ئىنتايىن مۇرەككەپ بولۇپ، ئۇنى بىر غايەت زور تېلېفون تورىغا ئوخشىتىش مۇمكىن. بىز ھەر قېتىم بىر يېڭى نەرسە ئۆگەنگەندە، مېڭىدە نەۋرونلار ئارا يېڭى ئۇلانمىلار پەيدا بولىدۇ. ئۆگەنگەن نەرسىنى تەكرارلىساق، بۇ يېڭى ئۇلانمىلار كۈچىيىپ ماڭىدۇ. يېڭى بىر ئەھۋالنى باشتىن كەچۈرسەك، بۇ ئۇلانمىلار ئۆزگىرىدۇ. يەنى مېڭىدىكى نەۋرونلارنىڭ ئۇلانمىسى توختىماي ئۆزگىرىپ تۇرىدۇ.

ئادەمنىڭ كۆڭلى (ياكى ئەس-ھوشى) بىلەن بەدىنى ئۆز-ئارا تۇتاشقان بولىدۇ. يېقىنقى 10 يىلنىڭ مابەينىدە بايقىلىشىچە، 50-60 دانە خىمىيىلىك ماددىلار ئادەم مېڭىسىدىكى ئۇچۇرلارنى ئادەم بەدىنىگە توشۇيدۇ. ئىنگلىزچە «ئەندورپھىنس» دەپ ئاتىلىدىغان بۇ ماددىلار ئادەم مېڭىسىدىكى بىر خىيال، خۇشاللىق، ھېسسىيات، ئوي-پىكىر قاتارلىق ھەممە ئۇچۇرنى ئادەم بەدىنىدىكى ھەر بىر ھۈجەيرىگە توشۇيدۇ. ئەگەر سىز بىر سايىدا مېڭىپ كېتىۋېتىپ، ئىلانغا ئوخشاش بىر نەرسىنى كۆرۈپ، كۆڭلىڭىزدە «بۇ بىر ئىلانكەن» دەپ ئويلىسىڭىز، سىز قورققان بۇ ئۇچۇر دەرھال مېڭىڭىزنىڭ ھەممە يېرىگە تارقىلىدۇ. ئاندىن ئۇ ئۇچۇر سىزنىڭ ئۇمۇرتقا يوللىرىڭىز ئارقىلىق بەدىنىڭىزنىڭ ھەممە يېرىگە تارقىلىدۇ. بىر ئىنتايىن قىسقا ۋاقىت ئىچىدە بەدىنىڭىز بۇ خەتەردىن خەۋەر تېپىپ، ئۆزىنى بۇ خەتەرگە تاقابىل تۇرۇشقا تەييارلايدۇ. يۈرىكىڭىزنىڭ سوقۇشى تېزلىشىدۇ. قان بېسىمىڭىز كۆتۈرۈلىدۇ. نەپەسىڭىز تېزلىشىدۇ. مېڭىڭىزدىكى قانلار مۇسكۇللىرىڭىزغا، قولىڭىزغا ۋە پۇتىڭىزغا تارقىلىدۇ. نەتىجىدە سىز ياكى بۇ ئىلان بىلەن ئېلىشىشىز ياكى بىر ياققا بارلىق كۈچىڭىز بىلەن قاچىسىز. «ئىلان» دېگەن بىر خىيال مانا مۇشۇنداق بىر قاتار ئىنكاسلارنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ.

خۇددى يۇقىرىقىغا ئوخشاش، ھەر بىر ئوي-پىكىرنىڭ بىردىن بىئولوگىيەلىك ئاساسى بار. بەدىنىڭىز سىز كۆڭلىڭىزدە نېمىنى ئويلاۋاتقانلىقىڭىزنى بىلىپ تۇرىدۇ. ھەمدە شۇ ئاساستا ئىش تۇتىدۇ. يەنى، بىر كۆز-قاراش پەقەت بىر ئىدىيەلا ئەمەس. ئۇ سىزنىڭ بەدىنىڭىزدە ۋە كۆڭلىڭىزدە تەڭلا مەۋجۇت بولىدۇ. سىز ناھايىتى خۇشال ياكى ئۆزىڭىز قىلىۋاتقان ئىشتا مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشقا ئىشەنچىڭىز بار بىر ۋاقىتتا، بۇ خىل ئوي-پىكىر سىزنىڭ پۈتۈن بەدىنىڭىزگە يەتكۈزۈلىدۇ.

شۇنىڭ بىلەن بەدىنىڭىز تېخىمۇ كۈچلىنىپ، ھېرىشى پەسىيىدۇ. ئەگەر سىز خۇشھال ئەمەس ياكى ھەسرەتلىك بولسىڭىز، سىزنىڭ بەدىنىڭىزنىڭ ھەرىكىتى ئاستىلىشىدۇ، قاشاڭلىشىدۇ ھەمدە ئاسان ھېرىپ قالىدۇ.

قىسقىسى، سىزنىڭ مېڭىڭىز سىزنىڭ ئويىڭىز بىلەن كۆز-قارىشىڭىزنى پۈتۈن بەدىنىڭىزگە تارقىتىدۇ. ئەگەر سىز « مەن چوقۇم مۇۋەپپەقىيەت قازىنىمەن» دەپ ئويلىسىڭىز، مېڭىڭىز بەدىنىڭىزنى شۇ بويىچە تەييارلىق قىلىشقا ۋە مۇۋەپپەقىيەتنى كۈتۈۋېلىشقا بۇيرۇيدۇ. ئەگەر سىز «مەن چوقۇم مەغلۇپ بولۇمەن» دەپ ئويلىسىڭىز، مېڭىڭىز بەدىنىڭىزگە «بۇ ئىشنى سىنايمەن دەپمۇ ئاۋارە بولما، بۇ ئىشنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشىدىن ھېچ قانداق ئۈمىد يوق» دەيدۇ. شۇڭلاشقا سىز ھەر دائىم ئۆز-ئۆزىڭىزگە «مەن ئەقىللىق، مەن چوقۇم قىلىۋاتقان ياكى كۆزلىگەن ئىشىمدا مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇمەن» دەپ تۇرۇشنى ئۇنتۇلۇپ قالماڭ.

يۇقىرىقىدەك سەۋەبلەر تۈپەيلىدىن، سىز كەچتە ئىشتىن ئۆيگە قايتىپ كېلىپ، ئىشىك ئاچقاندا، ھەرگىز «ئۇھ! بۈگۈن ھەجەپمۇ ھېرىپ كەتتىم»، دەپ ئويلىماڭ. ئۇنداق ئويلىسىڭىز، ئۆيگە كىرگەندىن كېيىن سىزگە ھېچ قانداق ئىش خۇش ياقمايدۇ. سافادا توغرىسىغا يېتىپ تېلېۋىزور كۆرۈشتىن باشقا ئىشنى قىلىشنى خالىماس بولۇپ قالىسىز. ئۇنىڭ ئورنىغا: « مەن بۈگۈنكى ئىشمنى تۈگەتتىم. ئەمدى ئۆيدە ئۆزۈم خالىغان ئىشنى قىلىمەن» دەپ ئويلاڭ. شۇنداق ئويلىسىڭىز، ئۆيىڭىزدە يەنە نۇرغۇن ئىشلارنى قىلالايسىز. كىشىلەر سىزدىن «قانداق ئەھۋالىڭ؟» دەپ سورىسا، ھەرگىز « بۈگۈن دېگەندەك مىجەزىم يوق... بەك ھېرىپ كېتىۋاتىمەن... ئىشىم دېگەندەك ئوبدان ماڭمايۋاتىدۇ... ھەر خىل قىيىنچىلىقلارغا دۇچ كېلىۋاتقىمەن...» دېگەندەك سۆزلەر بىلەن جاۋاب بەرمەڭ. بۇنىڭ سەۋەبى، كۆپىنچە ئەھۋالدا، سىزدىن ئاشۇنداق ھال سورىغان كىشىلەرنىڭ 95 پىرسەنتى سىزنىڭ ھەقىقىي ئەھۋالىڭىزنىڭ قانداقلىقىغا ئانچە پەرۋا قىلمايدۇ. قالغان 5 پىرسەنت ئەتراپىدىكى كىشىلەر بولسا سىزنىڭ ئەھۋالىڭىزنىڭ ناچار بولۇشىنى ئارزۇلايدۇ. شۇڭلاشقا سىز ئۆزىڭىزدىن ھېلىقىدەك ھال سورىغانلارغا: «ئەھۋالىم كارامەت ياخشى... ئەھۋالىم ئىنتايىن ياخشى... ئەھۋالىم ھازىرقىدەك ياخشى بولۇپ باققان ئەمەس» دېگەندەك جاۋابنى بېرىڭ. مېڭىڭىز مۇشۇ ئۇچۇرلارنى ئالغاندىن كېيىن، بەدىنىڭىزنى ئاشۇ بويىچە پروگراممىلايدىغان بولغاچقا، بۇ ئىككى خىل جاۋابنىڭ سىزنىڭ روھىي ھالىتىڭىز ۋە بەدىنىڭىزنىڭ ھالىتىگە كۆرسىتىدىغان تەسىرىمۇ پۈتۈنلەي ئوخشىمايدۇ.

4. ئاخىرقى سۆز

مەن ئۆزۈمنىڭ يېقىنقى يازمىلىرىدا، ئۇيغۇرلار ئۈچۈن نۆۋەتتىكى ئەڭ مۇھىم ئىش مىللىي كىملىكنى ساقلاپ قېلىش، مىللىي ساپانى ئۆستۈرۈش ۋە مىللىي روھنى ئەسلىگە كەلتۈرۈش ۋە كۈچەيتىش ئىكەنلىكىنى ئوتتۇرىغا قويغان ئىدىم. مەن 2008-يىلى 10-ئاينىڭ بېشىدا ئايالىم ئامانگۈل بىلەن تۈركىيەگە ساياھەتكە باردىم. ھەمدە قەيسەرى، ئەنقەرە ۋە ئىستانبۇل قاتارلىق شەھەرلەرنى ساياھەت قىلدىم. مۇشۇ جەرياندا مېنىڭ ئەڭ كۆپ كۆرگىنىم تۈركىيە بايرىقى بولدى. ھۆكۈمەت بىناسى، خاتىرە سارىيى، شەھەر كوچىسى، دۇكان-ماگىزىنلار، شەخسلەرنىڭ ئۆيلىرى قاتارلىقلارنىڭ ھەممىسىدە ئادەمنىڭ كۆزىگە ھەممىدىن كۆپ كۆرۈنىدىغىنى ئاشۇ ئاي يۇلتۇزلۇق

قىزىل بايراق ئىكەن. ئىستانبۇلدىكى شەھەرلىك ھۆكۈمەت بىناسىنىڭ ئالدىنقى تېمىغا ئېسىلغان تۈركىيە بايرىقى ناھايىتى چوڭ بولۇپ، ئۇنىڭ ئۇزۇنلۇقى جەمئىي 4 قەۋەتنى قاپلايدىكەن. قەيسەرىگە يېقىن جايدىكى ئىنگلىزچە « كاپپادوكىئا» دەپ ئاتىلىدىغان، 13-ئەسىردە بەرپا قىلىنغان ئۆڭكۈر-ئۆي شەھىرىنىڭ خېلى كۆپ ئۆڭكۈر-ئۆي دەرىزىلىرىدە ۋە تاغ چوققىلىرىدىمۇ ئاشۇ تۈركىيە بايرىقىنى كۆردۈم. «تۈرك» ۋە «ئاتاتۈرك» دېگەن خەتلەرنىمۇ بىز بارغان يەرلەرنىڭ ھەممىسىدە ناھايىتى كۆپ ئۇچراتتۇق. « ئاتاتۈرك» دەپ ئىسىم بېرىلگەن يول، كۆۋرۈك، بىنا قاتارلىقلارمۇ ئىنتايىن كۆپ ئىكەن. ئادەم تۇرمۇشىنىڭ ھەممە ساھەلىرىدە «تۈرك» دېگەن سۆزنى كۆرۈپ ۋە ئاڭلاپ تۇرىدىكەن. مەن يۇقىرىقىلارنى كۆرۈپ، « مىللىي روھقا باي مىللەت، دېگەن مۇشۇنداق بولىدىغان ئوخشايدۇ. بەش ئەسىرنىڭ ئالدىدا ئۇيغۇرلارمۇ مۇشۇنداق بولغان بولۇشى مۇمكىن» دەپ ئويلىدىم.

ماڭا ئەڭ تەسىر قىلغان يەنە بىر ئىش تۈركلەرنىڭ ئۇيغۇرلارغا بولغان ھۆرمىتى بولدى. ئامانگۈل، مەن ۋە باشقا 3 ئۇيغۇر ئوقۇغۇچى ئەنقەرەدىكى « كوكاتەپە» مەسچىتىگە كىرىپ چىقىپ، پاراڭلاشقاچ مېڭىپ كېتىۋاتساق، يېشى 55 ياشلار ئەتراپىدىكى بىر تۈرك ئەپەندى بىزدىن نېمە تىلدا سۆزلىشىۋاتقانلىقىمىزنى سورىدى. بىز « ئۇيغۇر تىلىدا سۆزلىشىۋاتىمىز» دەپ جاۋاب بەرسەك، ئۇ كىشى ئىنتايىن خۇشھال بولۇپ، بىز بىلەن قولىمىزنى چىڭ سىقىپ تۇرۇپ كۆرۈشۈپ، ئاندىن كۆتۈرۈۋالغان سومكىسىدىن ئىككى دانە ئىنگلىزچە كىتابنى چىقىرىپ، « ماۋۇ مېنىڭ سىزلەرگە قىلغان سوۋغىتىم. قوبۇل قىلغايسىزلەر» دېدى. مەن ئۇ كىتابلارنى ئېلىپ، ئامېرىكىغا ئەكەلدىم (ئۇ كىتابنىڭ بىرىنىڭ ئىسمى «ئېتىقات ۋە ئىسلام»، يەنە بىرىنىڭ بولسا «ئۇلار نېمە ئۈچۈن مۇسۇلمان بولدى؟» ئىكەن). بىز ئاپتوبۇستا ماڭغاندا، بازار ئايلانغاندا، مەسچىتلەرگە كىرگەندە، ئىشقىلىپ نەگىلا بارساق، بىزگە يول باشلاپ بېرىۋاتقان دوستىمىز بىر تۈرككە « بىز ئۇيغۇر بولىمىز» دېسىلا، ئۇ تۈركنىڭ چىرايىدا دەرھال تەبەسسۇم جىلۋىلىنىپ، بىزگە «تۈركىيەگە خۇش كەلدىڭىز» دەپلا، ناھايىتى قىزغىنلىق بىلەن سۆزلەپ كەتتى. مېنىڭ ئاڭلىشىمچە، 13-ئەسىرلەردە، ئۇيغۇرلار مەدەنىيەت ۋە باشقا نۇرغۇن جەھەتلەردە ناھايىتى كۈچلۈك ۋاقتىدا، تۈركلەر بىر مەزگىل «تۈرك مەدىنىيىتى» دېگەن سۆزنىڭ ئورنىغا «تۈرك ئۇيغۇرى» دېگەن سۆزنى ئىشلەتكەن ئىكەن. يەنى، ئۇلار «ئۇيغۇر» دېگەن سۆزنى «مەدەنىيەت» دېگەن مەنادا ئىشلەتكەن ئىكەن. قىسقىسى، تۈركلەر ئۇيغۇرلارنى ئىنتايىن ھۆرمەتلەيدىكەن. ئىنتايىن قەدىرلەيدىكەن. ئەمدىكى گەپ، بىز ئۆز-ئۆزىمىزگە قانداق مۇئامىلە قىلىمىز؟ ئەگەر بىز ئۆز-ئۆزىمىزنى ھۆرمەتلەش ۋە ئۆز-ئۆزىمىزنى قەدىرلەشنىڭ ئورنىغا ئۆز-ئۆزىمىزنى كەمسىتىدىغان بىر ئورۇنغا چۈشۈپ قالساق، ئۇ بىز ئۈچۈن بىر ناھايىتى چوڭ نومۇس. توغرا، « كېسەلنى يوشۇرساڭ، ئۆلۈم ئاشكارە». ئۆزىنىڭ قاراڭغۇ تەرىپىنى كۆرەلمىگەن مىللەت مەڭگۈ راۋاج تاپالمايدۇ. لېكىن، بۇ ئىشتا ئۇسۇلغا، پەيتىگە ۋە سورۇنغا دىققەت قىلىش كېرەك. ئەگەر بىزنى باشقىلارمۇ ئەيىبلىسە، ئۆزىمىزمۇ ئەيىبلىسەك، ئۆزىمىزدە بار يوشۇرۇن كۈچكە، ئارتۇقچىلىققا ۋە ئۈستۈنلۈككە توغرا باھا بېرەلمىسەك، ئۇ ھالدا كېيىنكى ئەۋلادلىرىمىزنىڭ ئۈمىدسىزلىنىشىنى كەلتۈرۈپ چىقىرىمىز. ئۇلاردا «قاراڭغۇ ئۆڭكۈردە قانچىلىك ماڭساقمۇ، ئۇنىڭ يەنە بىر تەرىپىدە نۇر يوقكەن» دېگەن ئىدىيەنى سىڭدۈرۈپ قويىمىز. ئۇلارنىڭ كۆڭلىنى پايدىسىز يۆنىلىشتە پروگراممىلاپ قويىمىز. ئەجدادلىرىمىز بىزگە نېمىلەرنى قالدۇردى؟ بىز بۇنىڭدىن كېيىنكى يېڭى ئەۋلادلىرىمىزغا

نىملەرنى قالدۇرىمىز؟ بىز بۇ سوئاللار ئۈستىدە داۋاملىق ئويلىنىشىمىز كېرەك. بىز كېيىنكى ئەۋلادلارغا شۇنى چوقۇم بىلدۈرۈشىمىز كېرەككى، گەرچە سىز ھازىر نۇرغۇن پايدىسىز ئەھۋاللارغا دۇچ كېلىۋاتقان بولسىڭىزمۇ، سىز يەنىلا نۇرغۇن ئىشلارنى قىلالايسىز؛ سىز چىقالايدىغان پەللىنىڭ ئېگىزلىكىنى پەقەتلا سىز، كۆزلەشكە پېتىنالايدىغان غايىنىڭ چوڭ-كىچىكلىكى بىلەن سىزنىڭ ئاشۇ غايىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدا تۆلىيەلەيدىغان بەدىلىڭىزلا بەلگىلەيدۇ. ئەگەر سىز قاتتىق تىرىشسىڭىز، ئۆز بۇرچىڭىزغا ئۆزىڭىزنى تولۇق ئادا قىلسىڭىز، پەرزەنتلىرىڭىزگە ھەقىقي تۈردە كۆيۈنسىڭىز، توختىماي ئىلگىرىلەشكە بەل باغلىسىڭىز، بۇ دۇنيادىكى ھەر قانداق قىيىن ئۆتكەللەرنى بۆسۈپ ئۆتەلەيسىز.

ئىقتىساد ئىلمىدە «ئېھتىياج ۋە بۇزغۇنچىلىق» دېگەن بىر ئۇقۇم بار بولۇپ، ئۇ «ئېھتىياج تەلتۆكۈس بۇزغۇنچىلىقنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ» دېگەن مەنانى بىلدۈرىدۇ. مەن بۇنىڭغا بىر مىسال كۆرستەي. ئالتە ئايدەك ۋاقىتنىڭ ئالدىدا ئامېرىكىدىكى ئاپتوموبىلغا ئىشلىتىدىغان بېنزىننىڭ باھاسى ناھايىتى ئۆرلەپ كەتتى. شۇنىڭ بىلەن نۇرغۇن كىشى ئۆزلىرىنىڭ مايىنى ناھايىتى جىق مىقتاردا تەلەپ قىلىدىغان ماشىنىلىرىنى يوقاتتى. ئۇنداق ماشىنىسى يوقلار بولسا ئۇنداق ماشىنىلارنى ئېلىشنى ئاساسەن توختاتتى. شۇنىڭ بىلەن ئامېرىكىدىكى سپورت ماشىنىلىرىنىڭ بازىرى پۈتۈنلەي ۋەيران بولدى. ھازىر ئۇيغۇر دىيارىدىكى نۇرغۇن ياشلار قانچە ياخشى ئوقۇسىمۇ، قانچە تىرىشسىمۇ، ئادەتتىن تاشقىرى ئىقتىدار ۋە تالانتنى نامايەن قىلسىمۇ، ئۇلار ئۈچۈن خىزمەت يوق، ئۇلار ئۈچۈن بىر جان بېقىش يولى يوق بولۇشتەك بىر ناچار تەقتىرگە دۇچ كېلىۋاتىدۇ. شۇنىڭ بىلەن بۇ ياشلارنىڭ بەزىلىرى بۇنداق تەقدىرنى ئۆزىنىڭ ئۇيغۇر بولۇپ قالغانلىقىدىن كۆرۈۋاتىدۇ. مەن ھەر قېتىم مۇشۇ ئىشلارنى ئويلىغاندا، كاللامغا ھايۋاناتلار باغچىسىدىكى ھايۋانلار كېلىدۇ. ياۋايى ھايۋانلارنى كۆندۈرىدىغانلارنىڭ ھەممىسى ئالدى بىلەن ئۇ ھايۋانلارنى ناھايىتى ئاچ قويۇپ، ئۇنىڭدىن كېيىن ئۇلارغا ئازراق-ئازراقتىن يېمەك بېرىپ، ئۇ ھايۋانلارنى ئۆزىنىڭ بۇيرۇقى بويىچە ئىش قىلىشقا مەجبۇرلايدۇ. ھايۋاناتلار باغچىسىدىكى ھايۋانلارنى ئويۇن كۆرسەتكۈزگەندىمۇ مۇشۇ ئۇسۇلنى قوللىنىدۇ. بۇ ئۇسۇل ئادەملەرگىمۇ ئىشلىشى مۇمكىن. مەن بەزى ئۇيغۇرلار ئۈچۈن «ئېھتىياج ۋە بۇزغۇنچىلىق» يۈز بەرىپ قالماسلىقنى تولىمۇ ئارزۇ قىلىمەن. ھەر بىر ياشنىڭ بۇ ئۇقۇمنى ئېسىدە مەھكەم ساقلىشىنى تەۋسىيە قىلىمەن.

مەن يېقىنقى بىر قانچە يىلنىڭ مابەينىدە، « باشقىلار قىلالىغان ئىشنى ئۇيغۇرلارمۇ قىلالايدۇ» دېگەن ئىدىيەنى ئىلگىرى سۈرۈپ كەلدىم. يېقىنقى يىللاردىن بۇيان، مەيلى جۇڭگودىكى ئۇيغۇرلار بولسۇن ياكى چەت ئەلدىكى ئۇيغۇرلار بولسۇن، بىز بۇرۇن تەسەۋۋۇر قىلىشقىمۇ پېتىنالمايدىغان قىيىن ئۆتكەللەرنى بۆسۈپ ئۆتۈپ، بىز بۇرۇن تەسەۋۋۇر قىلىشقىمۇ پېتىنالمايدىغان قىيىن تېررىتورىيىلەرگە بۆسۈپ كىرىپ، ئۇيغۇر خەلقىنىڭ ھەقىقي ئەقىل-پاراستىنى ۋە ھەقىقي يوشۇرۇن كۈچىنى نامايەن قىلىشقا باشلىدى. بۇنىڭغا مىسال بولالايدىغان بىر قىسىم ئادەم ۋە ئىشلارنى مەن يۇقىرىدا تەسۋىرلەپ ئۆتتۈم. ئۇلارنىڭ ئىچىدە مەن بۇ يەردە دوكتور شۆھرەت مۇتەللىپنى يەنە بىر قېتىم تىلغا ئېلىپ ئۆتىمەن. ئۇ توغرىلىق Biliwal.com تور بېتى مۇنداق خەۋەر بەردى. نەقىل: « شۆھرەت مۇتەللىپ باشچىلىقىدىكى تەتقىقات گۇرۇپپىسى ھۆجەيرىنى يادرو كۆچۈرۈش يېڭى تېخنىكىسىدىن پايدىلىنىپ مايمۇننىڭ تۆرەلمىسىنى مۇۋەپپەقىيەتلىك كلونلاپ چىققان، شۇنداقلا كلونلانغان 20 تۆرەلمىدىن ئىككى

تۈركۈم غول ھۆجەيرىنى يېتىشتۈرگەن. بۇ ئىنسانلارنىڭ مايمۇن تۈرىدىكىلەرنىڭ تۆرەلمىسىنى تۈنجى قېتىم مۇۋەپپەقىيەتلىك كلونلاپ چىقىشى بولۇپ، ئىنسانلار تۆرەلمىسىنى كلونلاشقا قاراپ بېسىلغان يەنە بىر قەدەم ھېسابلىنىدۇ. بۇ تەتقىقات نەتىجىسى 2007-يىل 11-ئاينىڭ 14-كۈنىدىكى « تەبىئەت» (ناتۇرە) ژۇرنىلىدا ئېلان قىلىنغاندا تېزلىكتە خەلقئارادا دىققەت قوزغىغان. بۇ زور نەتىجە ئامېرىكىنىڭ « دەۋر» ھەپتىلىك ژۇرنىلى باھالاپ چىققان 2007-يىلىدىكى 10 چوڭ ئىلمىي بايقاشنىڭ ئالدىنقى قاتارىغا تىزىلغان؛ ھەمدە « تەبىئەت» ژۇرنىلى، جۇڭگونىڭ « پەن-تېخنىكا گېزىتى» تەشكىللىگەن باھالاشتا 2007-يىلىدىكى خەلقئارا 10 چوڭ پەن-تېخنىكا خەۋىرىنىڭ بىرى بولۇپ باھالانغان.» دېمەك، ئۇيغۇرلار باشقىلار قىلالىغان ئىشلارنى چوقۇم قىلالايدۇ. باشقىلار قىلىپ باقمىغان ئىشلارنىمۇ چوقۇم قىلالايدۇ. مەن ھازىردىن باشلاپ پۈتۈن ئۇيغۇر خەلقىنىڭ، بولۇپمۇ ئۇيغۇر ياش-ئۆسمۈرلىرىنىڭ، «ئۇيغۇرلار ھەر قانداق ئىشنى قىلالايدۇ» دېگەن سۆزنى كۆڭلىگە مەھكەم پۈكۈپ ياشىشىنى ئۈمىد قىلىمەن.

2008-يىلى 11-ئاينىڭ 1-كۈنى

ئەسەر مەنبەسى: مەرىپەت بىلوگى
www.meripet.com

غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيتى

مەن يېقىندا «ناپولىيون خىلنىڭ چۈشەندۈرۈشىدىكى ئۆزىگە تارتىشنىڭ سىرلىق قانۇنىيتى» دېگەن بىر ئىنگلىزچە كىتابنى ئوقۇدۇم. بۇ كىتابنىڭ ئىنگلىزچە ئاتىلىشى « **The sekret law of attrakti'on as expla'ined by napole'on hill**» بولۇپ، ئۇنىڭدا «ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيتى» دەپ ئاتىلىدىغان بىر قانۇنىيەت، يەنى ئىنسانلار ئۆزى ئىستەيدىغان نەرسىلەرنى قانداق قىلىپ ئۆزىگە تارتىپ ئەكىلىپ، شۇ ئارقىلىق ئۆز غايىسىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرالايدىغانلىقى تەپسىلىي بايان قىلىنغان. تۆۋەندە مەن بۇ كىتابنىڭ ئىسمىنى قىسقارتىپ، «ناپولىيوننىڭ كىتابى» دەپلا ئاتايمەن. بۇ كىتابتا دېيىلىشىچە، يېقىنقى زاماندا كەڭ تارالغان مەدەنىيەتكە ئەڭ زور دەرىجىدە تەسىر كۆرسەتكەن نەرسىلەرنىڭ بىرى ئاشۇ قانۇنىيەت بولۇپ، قەدىمدىن تارتىپ تاكى ھازىرقى زامانغىچە ئۆتكەن مەشھۇر ئادەملەرنىڭ ھەممىسى غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ بۇ «سىرى» نى بىلىدىغان بولىسمۇ، ئۇلار باشقىلاردىن قىزغىنىپ، بۇ سىرنى ئاشكارىلىماي قوغداپ كەلگەن ئىكەن.

مەن مەزكۇر ماقالىدە، ئاشۇ كىتابتا بايان قىلىنغان « ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيتى» نى تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن. بۇ قانۇنىيەت غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش توغرىسىدا بولغاچقا، مەن ئۇ قانۇنىيەت بىلەن « غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش قانۇنىيتى» نى ئوخشاش مەنىدە ئىشلىتىمەن. بۇ كىتابتا جەمى 200 بەت، 11 باپ بار بولۇپ، ئۇنىڭدىكى «ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيتى» جەمى 16 قانۇنىيەتنى ئۆز ئىچىگە ئالىدىكەن. شۇنداق تۇرۇقلۇق نېمە ئۈچۈن ناپولىيون بۇ قانۇنىيەتنىڭ ئىسمىغا «قانۇنىيەتلىرى» دېگەن كۆپ سانلىقنى ئىپادىلەيدىغان سۆزنى ئىشلەتمەي، «قانۇنىيتى» دېگەن بىرلا نەرسىنى ئىپادىلەيدىغان يالغۇز سانلىق سۆزنى ئىشلەتكەنلىكى ئايدىڭ ئەمەس. مېنىڭ پەرىزىمچە، بۇنىڭ سەۋەبى ئاشۇ 16 قانۇنىيەتلەرنىڭ ھەممىسى « غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش قانۇنىيتى» دىن ئىبارەت بىرلا قانۇنىيەت ئۈچۈن خىزمەت قىلىدىغانلىقى، ياكى ئۇلار ئۆز-ئارا چەمبەرچاس باغلانغانلىقى ئۈچۈن بولىشى مۇمكىن. شۇڭلاشقا مەن ئوقۇرمەنلەردىن مەزكۇر ماقالىدا تونۇشتۇرۇلىدىغان قانۇنىيەتلەرنىڭ ھەممىسىنى «غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش قانۇنىيتى» تىن ئىبارەت بىرلا ئاساسىي مەزمۇننىڭ بىر قىسمى، دەپ چۈشىنىشىنى ئۈمىد قىلىمەن. مەن مەزكۇر ماقالىدا ئاشۇ 16 قانۇنىيەتلەرنىڭ ھەممىسىنى ئىمكانقەدەر تولۇق تونۇشتۇرۇشقا تىرىشىمەن.

«ناپولىيون خىلنىڭ چۈشەندۈرۈشىدىكى ئۆزىگە تارتىشنىڭ سىرلىق قانۇنىيتى» دېگەن كىتاب **2008**-يىلى نەشر قىلىنغان بولۇپ، ئۇ ناپولىيون خىل **1928**-يىلى يازغان **8** توملۇق «مۇۋەپپەقىيەت قانۇنىيتى» («**Law of sukkess**») دېگەن كىتاب بىلەن **1937**-يىلى يازغان

«ئويلاپ باي بولۇش» (« Think and grow rich ») دېگەن 2 كىتابقا ئاساسەن « Highroads media » دېگەن نەشىر شىركىتى تەرىپىدىن تۈزۈلگەن. كىتابنىڭ ھەر بىر بابىدا يۇقىرىدىكى ناپولىيوننىڭ ئىككى كىتابىدىن ئەينەن ئېلىنغان ئابزاسلار بىلەن ئۇلارنىڭ ئارىسىغا نەشىر قىلغۇچىلار كىرگۈزگەن چۈشەندۈرۈشلەر بار بولۇپ، ئادەم ئۇنى ئوقۇغاندا، كىتاب مەزمۇنىنىڭ تۈزۈلۈشى ئانچە راۋان ئەمەستەك بىر ھېسسىياتقا كېلىدىكەن. شۇڭلاشقا مەن مەزكۇر ماقالىدە بۇ كىتابتىكى ئۇقۇملارنى ئاساسەن ئەينەن ئالغان ئاساستا، مەزمۇنىنى رەتلىك قىلىشقا تىرىشىمەن. شۇنداقلا مەن بۇ ماقالىنى بىر قانچە قىسىمغا بۆلۈپ يېزىپ پۈتتۈرىمەن.

بىر كىتابتىكى مەزمۇنلارنى بىر پارچە ماقالە ئارقىلىق تونۇشتۇرغاندا، كىتابتىكى بىر قىسىم مەزمۇنلار جەزمەن چۈشۈپ قالىدۇ. شۇنداق بولغاچقا، مەن ئىنگلىزچە بىلىدىغان قېرىنداشلارغا ناپولىيوننىڭ ئەسلىدىكى ئىنگلىزچە كىتابىنى بىر قېتىم ئوقۇپ چىقىشنى تەۋسىيە قىلىمەن. ھەمدە ۋەتەندىكى ئىمكانىيىتى بار قېرىنداشلاردىن بىرسىنىڭ مەزكۇر كىتابنى ئۇيغۇرچىغا تەرجىمە قىلىپ، نەشىر قىلدۇرۇش يولىدا تىرىشىپ بېقىشىنى ئۈمىد قىلىمەن.

مەن ئۆزگە تارتىش قانۇنىيىتىنىڭ قانداق مەيدانغا كەلگەنلىكىنى چۈشىنىش، مەزكۇر قانۇنىيەتنىڭ ئۆزىنى تولۇق چۈشىنىش ئۈچۈن ناھايىتى زۆرۈر ئىكەنلىكىنى ھېس قىلدىم. شۇنداق بولغاچقا مەن ماقالىنىڭ كېيىنكى بۆلۈمىدە مەزكۇر قانۇنىيەتنىڭ ئاساسلىق تۆھپىكارلىرىنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن.

1. بۇ قانۇنىيەتنىڭ مۇھىم تۆھپىكارلىرى

(1) ئەندرۇ كارنىگى (ئاندرەۋ كارنەگىئە، 1835 ـ 1919)

«ئۆزگە تارتىش قانۇنىيىتى» نىڭ بىر كىتاب بولۇپ يېزىلىپ چىقىشىغا ئاساسىي تۈرتكە بولغان كىشى ئەندرۇ كارنىگى دىن ئىبارەت. ئۇ بىر سانائەتچى ۋە ساخاۋەتچى بولۇپ، ئۇ 1835-يىلى شوتلاندىيە (سكوتلاند) دە تۇغۇلغان. ئۇ 13 ياشقا كىرگەندە ئامېرىكىغا كەلگەن. ھەمدە ئۈسمۈرلۈك دەۋرىدىن تارتىپ، پاختا زاۋۇت ئىشچىسى، تېلېگراف خەۋەرچىسى، تېلېگراف خەت ئۇرغۇچىسى، پېنسىلۋانىيە تۆمۈر-يول شىركىتى باشلىقىنىڭ سېكرىتارى، شىركەتنىڭ پېنسىلۋانىيە شۆبىسىنىڭ باشلىقى قاتارلىق خىزمەتلەرنى ئۆتەپ باققان. ئۇ 1865-يىلى ئۆزىنىڭ تۆمۈر-يوللار ئۈچۈن تۆمۈر كۆۋرۈك ياسايدىغان شىركىتىنى قۇرغان. ئاندىن ئۇ شىركەتنى تۆۋەندىكىلەرگە كېڭەيتكەن: رېلىس، پويىز موتورى، تۆمۈر - پولات زاۋۇتى، كۆمۈر كانى (پولات تاۋلاشقا ئىشلىتىدىغان كۆمۈرنى تەمىنلەش ئۈچۈن)، ئۆزىنىڭ كۆمۈرنى توشۇيدىغانغا ئىشلىتىدىغان تۆمۈر يولى. 1899-يىلى ئامېرىكىدىكى پولاتنىڭ 25% نى كارنىگى نىڭ شىركىتى چىقارغان. ئۇنىڭ شىركىتى كېيىن ئامېرىكا پولات زاۋۇتى دېگەن دۇنيادىكى ئەڭ چوڭ شىركەتلەرنىڭ بىرى بولغان. ئۇ يەنە كۇتۇپخانا قۇرغان، ئالىي مەكتەپ ۋە چېركولار ئۈچۈن پۇل بەرگەن، نۇرغۇن فوند جەمئىيىتىنى قۇرغان. شۇ ئارقىلىق كىشىلىك ھوقۇق، دۇنيا تېنچلىقى، ئەخلاق، توقۇنۇشنىڭ ئالدىنى

ئېلىش، مائارىپ، ئىلىم-پەن، ۋە سەنئەت ئىشلىرى ئۈچۈن تۆھپە قوشقان.

ئەندرۇ كارنېگى ئۆزىنىڭ بىر ئۆمۈرلۈك ئەمەلىيىتى ئارقىلىق «ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى» نى بايقىغان بولۇپ، ئۇ بىرسىگە بۇ قانۇنىيەتنى مۇكەممەللەشتۈرۈپ ئېلان قىلدۇرۇش ئارزۇسىدا يۈرگەندە، ناپولىيون خىلنى ئۇچراتقان. مەن ئوقۇغان كىتابتا «ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى» نىڭ ئورنىدا «كارنىگىنىڭ سىرى» دېگەن ئىبارىمۇ كۆپ قېتىم ئىشلىتىلگەن.

(2) ناپولىيون خىل (ناپولەئون ھىلل، 1883 ــــ 1970)

ناپولىيون خىل 1883-يىلى ئامېرىكا ۋىرگىنىيا شتاتىدىكى بىر كىچىك تاغلىق كەنتتە تۇغۇلغان بولۇپ، ئۇ 9 ياشقا كىرگەندە ئاپىسى ئۆلۈپ كەتكەن. ئۇ دەسلەپتە ئۆز مەھەللىسىدە بىلىگە 6 تاپانچا ئېسىپ يۈرۈيدىغان بىر « پالۋان» بولۇپ يۈرگەن. ئۇنىڭ ناھايىتى يۇقىرى سۆزلەش تالانتى بار بولۇپ، 12 ياشقا كىرگەندە، ئۇنىڭ ئۆگەي ئاپىسى ناپولىيوننى بىر توغرا يولغا باشلاش مەقسىتىدە، ئۇنىڭ تاپانچىلىرىنى بىر خەت-ئۇرۇش ماشىنىسىغا تېگىشتۈرگەن. ناپولىيون 15 ياشقا كىرگەندە، يەرلىك گېزىتكە ھېكايە چىقىرىپ يۈرگىدەك بولغان. ئۇ بىر يىل ئىگىلىك باشقۇرۇش مەكتىپىدە ئوقۇغان، ھەمدە 19 ياشقا كىرگەندە بىر كۆمۈر-كان شىركىتىدە 350 ئادەمنى باشقۇرىدىغان ئەڭ ياش باشلىق بولغان. ئۇ ئامېرىكىنىڭ گورگتاۋۇن ئۇنىۋېرستېتىدە بىر يىل قانۇن ئوقۇپ، 1907-يىلىغىچە بىر ياغاچچىلىق شىركىتىدە ئىشلىگەن. ئۇ شىركەت تاقىلىپ كەتكەندىن كېيىن، ناپولىيون ۋاشىڭتوندىكى بىر مۇۋەپپەقىيەت ھېكايىلىرى ئارقىلىق باشقىلارنى ئىلھاملاندۇرۇشنى ئاساسي مەزمۇن قىلغان جورنالغا مۇخبىر بولغان. مۇشۇ مۇخبىرلىق خىزمىتىگە كىرگەندىن كېيىن، ئۇنىڭ ئۆزى تاللىغان 1-ۋەزىپىسى ئەينى دەۋردىكى دۇنياغا مەشھۇر ئەرباب ئەندرۇ كارنىگىنى زىيارەت قىلىش بولغان. ئۇ ئەندرۇ بىلەن سۆھبەتلىشىش ئۈچۈن بىر جۈمە كۈنى ئەتىگىنىنىڭ 3 سائەتلىك ۋاقتىنى ئالغان بولۇپ، سۆھبەت باشلانغاندىن كېيىن ئۇنىڭ ۋاقتى ئارقا-ئارقىدىن ئۇزىراپ، ئۇ جەمى 3 كۈن داۋام قىلغان. يەنى ناپولىيون ئەندرۇنىڭ ئۆيىگە جۈمە كۈنى ئەتىگىنى بارغان بولۇپ، ئۇنىڭ ئۆيىدىن كېيىنكى دۈشەنبە كۈنى ئەتىگىنى قايتقان.

شۇ قېتىمقى سۆھبەت جەريانىدا، ئەندرۇ ناپولىيونغا ئۆزىنىڭ باي بولۇش ۋە مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش پەلسەپىسىنى تەپسىلىي سۆزلەپ بەرگەن. ھەمدە ناپولىيوننىڭ 20 يىلدىن ئارتۇق ۋاقىت سەرپ قىلىپ، ئەڭ داڭلىق كىشىلەرنىڭ مۇۋەپپەقىيەت سىرلىرىنى تەتقىق قىلىپ، شۇ ئارقىلىق «ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى» نى مۇكەممەللەشتۈرۈپ، ئۇ قانۇنىيەتكە ئۆزىنى تولۇق ئىشەندۇرگەندىن كېيىن، مەزكۇر قانۇنىيەت توغرىسىدا ئادەتتىكى ئادەملەرمۇ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇش ئۈچۈن پايدىلىنالايدىغان ئەمەلىي ئۇسۇللارنى تەسۋىرلەيدىغان بىر كىتاب يېزىپ چىقىرىش ۋەدىسىنى ئالغان. شۇنىڭدىن كېيىن ناپولىيون بىر تەرەپتىن ئۆزىنىڭ مۇخبىرلىقىنى قىلىپ، يەنە بىر تەرەپتىن كارنىگى پروجېكتى ئۈستىدە تەتقىقات ئېلىپ بارغان. ئەندرۇنىڭ تونۇشتۇرۇشى بىلەن ناپولىيون ئەينى ۋاقىتتا ئەڭ زور دەرىجىدە مۇۋەپپەقىيەت قازانغان 100 دىن ئارتۇق سودىگەرلەر، سانائەتچىلەر، كەشپىياتچىلار، ئالىملار، ئاپتورلار، ئارتىسلار ۋە ھەر خىل ساھەلەرنىڭ

لىدېرلىرى، شۇنداقلا 16 مىڭدىن ئارتۇق ئادەتتىكى خىزمەتچىلەر، شىركەت باشلىقلىرى، ۋە كارخانىچىلار بىلەن كۆرۈشۈپ، ئۇلار بىلەن سۆھبەت ئۆتكۈزۈپ، ئۇلارنىڭ ئىش بېجىرىش ئۇسۇللىرى، ئۇچرىغان تەسىرلىرى، ۋە خۇسۇسىي تۇرمۇشلىرىنى ئۇزۇل-كېسىل تەكشۈرۈش ئىمكانىيىتىگە ئېرىشكەن. بۇ كىشىلەر ناپولىيونغا يەنە بىخى داڭلىق ئادەملەرنى تونۇشتۇرغان بولۇپ، ئۇلارمۇ ناپولىيونغا ئۆزلىرىنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش سىرلىرىنى سۆزلەپ بەرگەن. شۇ كىشىلەرنىڭ قاتارىدا دۇنياغا داڭلىق كەشپىياتچى توماس ئېدىسون بىلەن ئامېرىكىدىكى فورد ماشىنا شىركىتىنىڭ قۇرغۇچىسى فورد قاتارلىق كىشىلەرمۇ بار بولۇپ، ناپولىيون يەنە بىر قىسىم شىركەتلەر، ھۆكۈمەت دائىرىلىرى، سىياسونلار ۋە ئامېرىكىنىڭ پرېزىدېنتلىرىغا مەسلىھەتچىمۇ بولغان.

شۇ تەتقىقاتىنىڭ نەتىجىسىدە، ناپولىيون 1928-يىلى 8 توملۇق «مۇۋەپپەقىيەت قانۇنىيتى» («لاۋ ئوف سۇككەسس») دېگەن كىتابنى يېزىپ ئېلان قىلغان. ئۇنىڭدىن بۇرۇن ھېچ كىم بۇنداق بىر ئەسەر توپلىمىنى كۆرۈپ باقمىغان بولۇپ، بۇ توپلامنىڭ ئېلان قىلىنىشى ئەينى ۋاقىتتا بىر چوك ھادىسە بولۇپ ھېسابلىنىپ، بۇ كىتابلار ئەينى زاماندىكى ئەڭ كۆپ سېتىلغان كىتابلار قاتارىدا ئورۇن ئالغان. ئۇنىڭدىن كېيىنكى 9 يىل ئىچىدە، ناپولىيون كېيىنكى بىر دەۋر كىشىلىرى ئىچىدىكى تەسىر دائىرىسى ئەڭ كۈچلۈك كىشىلەر بىلەنمۇ كۆرۈشكەن، ھەمدە ئەينى ۋاقىتتىكى ئامېرىكا پرېزىدېنتى فرانكلىن رۇزۋېلتقا مەسلىھەتچى بولۇپ ئىشلىگەن. 1937-يىلىغا كەلگىچە ئۇنىڭ بىۋاستە سۆھبەت ئۆتكۈزگەن كىشىلىرىنىڭ سانى 25 مىڭغا يەتكەن بولۇپ، ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى 500 دىن ئارتۇق كىشى شۇ ۋاقىتتىكى ئامېرىكا بويىچە ئەڭ باي، تەسىر دائىرىسى ئەڭ كۈچلۈك، پۈتۈن ئامېرىكا جەمئىيىتىگە ياردىمى تەككەن كارخانىچىلار ۋە لىدېرلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالغان. ناپولىيون ئۆزىنىڭ تەتقىقاتىنى يىغىلاپ ۋە قايتىدىن رەتلەپ، 1937-يىلى «ئويلاپ باي بولۇش» («تھىنك ئاند گرووۋ رىچ») دېگەن 2-كىتابىنى يېزىپ ئېلان قىلىپ، دۇنياغا يەنە بىر قېتىم تونۇلغان. ناپولىيون 1970-يىلى ۋاپات بولغان بولسىمۇ، ئۇنىڭ فوند جەمئىيىتى (ئۇنىڭ تور بەت ئادرېسى مۇشۇ ماقالىنىڭ ئاخىرىدا بېرىلدى) ھازىرمۇ مەۋجۇت بولۇپ تۇرماقتا.

ئىلاۋە: غەربلىكلەر نىشانىنى رېئاللاشتۇرۇش، غايىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش، ۋە قىلغۇۋاتقان ئىشىنى مۇۋەپپەقىيەتلىك قىلىش توغرىسىدىكى ئىلمىي نەزەرىيىلەرگە ئىنتايىن كۆڭۈل بۆلىدىغان بولۇپ، يۇقىرىدا تىلغا ئالغىنىمدەك ئامېرىكا پرېزىدېنتى فرانكلىن رۇزۋېلتمۇ ناپولىيون خىلدەك بىر ئادەمنى ئۆزىگە مەسلىھەتچى قىلىۋالغان ئىكەن. ئۇيغۇرلار ھازىرغىچە بۇنداق ئىشلاردا ئىنتايىن ئاجىز بولۇپ، مەن بىلىدىغان ئىشلارنىڭ ئىچىدە سەمىمىي مەسلىھەت بېرىدىغان بىلىملىك كىشىلەرنىڭ كۆنى، ياكى ئۇچرىغان مۇئامىلىسى، ئانچە ياخشى بولمىغان مىساللار ئىنتايىن كۆپ. شۇڭلاشقا مەن ئۇيغۇرلار ئىلمىي ئۇسۇلدا ئىش قىلىشنى ناھايىتى كۈچەپ ئۆگىنىشى كېرەكلىكىنى ئىزچىل توردە تەشەببۇس قىلىپ كەلدىم. مېنىڭ ئاشۇنداق تەشەببۇسلىرىم ئۇشبۇ تېمىغىمۇ ناھايىتى ئۇيغۇن كېلىدۇ.

(3) يېڭى تەپەككۇر ھەركىتى (1850-1930)

ناپولېيوننىڭ ئەڭ ياخشى يىللىرى بىلەن ئەندرۇنىڭ باي ۋە مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇش دەرىجىسىگە كۆتۈرۈلۈشى ئامېرىكىدا ئېلىپ بېرىلغان «يېڭى تەپەككۇر ھەرىكىتى» ئەڭ يۇقىرى پەللىگە كۆتۈرۈلگەن دەۋرگە توغرا كەلگەن. يېڭى تەپەككۇر ھەرىكىتى «ئىجابىي ئويلاشنىڭ ئىجابىي ئۆزگىرىش ئېلىپ كېلىشتىكى كۈچ-قۇدرىتى» دېگەن مەزمۇنغا مەركەزلەشكەن بولۇپ، ئۇ 1850-يىلىدىن 1930-يىلىغىچە داۋام قىلغان. بۇ ھەرىكەتكە ناھايىتى زور تەسىر كۆرسەتكەن كىشىلەرنىڭ بىرسى فىنىس كۇئىمبى («پېھنەئاس قۇئىمبي ») دىن ئىبارەت. فىنىس كۇئىمبى روھىي كۈچ بىلەن ئادەم داۋالايدىغان داڭلىق دوختۇر بولۇپ، ئۇ ئۆزىنىڭ باشقىلارنى داۋالىيالىشى ئۆزىنىڭ تەسىرى بىلەن ئەمەس، كېسەللەرنىڭ ئۆز كۆڭلىنىڭ كۈچى بىلەن بولغانلىقىنى بايقىغان. شۇنىڭ بىلەن ئۇ « تەپەككۇر ياكى خىيالنىڭ كۈچى رېئال دۇنيادىكى ئەمەلىي ئۆزگىرىشنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرىدۇ» دېگەن نەزەرىيىنى ئوتتۇرىغا قويغان بولۇپ، بۇ نەزەرىيە ئەينى ۋاقىتتىكى يېڭى تەپەككۇر ھەرىكىتىگە ناھايىتى زور تەسىر كۆرسەتكەن. ئاشۇ ھەرىكەت جەريانىدا، « كۆڭۈل ئىلمى»، « كۆڭۈل ئارقىلىق ئادەم داۋالاش» قاتارلىق بىر قىسىم يېڭى ئىلىمنى تەشۋىرلەيدىغان كىتابلار ئېلان قىلىنغان بولۇپ، ئۇ كىتابلارنىڭ بىر قىسمىنى كۇئىمبى داۋالاپ ساقاقان كىشىلەر يازغان. ئاشۇ ھەرىكەتكە قاتناشقان يەنە بىر قىسىم كىشىلەر «ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى» نىڭ يالغۇز سالامەتلىك جەھەتتىكى ئىقتىدارىلا ئەمەس، بايلىق ۋە مۇۋەپپەقىيەت يارىتىشتىكى ئىقتىدارلىرىنىمۇ تەتقىق قىلغان. بۇ ئۇقۇم ئىنگلىزچىدە « لىكە ئاتتراكتىس لىكە» دەپ ئاتالىدىغان بولۇپ، ئۇ «كۆڭۈلدە ساقلانغان ئىجابىي ئوي (يەنى ئىجابىي خىيال، ئىجابىي ئىدىيە) رېئاللىقتىكى ئىجابىي نەتىجىلەرنى ئۆزىگە تارتىپ كېلىدۇ» دېگەننى تەشەببۇس قىلغان. شۇ چاغدا مۇشۇ «ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى» توغرىسىدا نەچچە يۈز پارچە كىتابلار يېزىلغان بولۇپ، ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى ئەڭ داڭلىق كىتاب ناپولېيون خىل نىڭ «ئويلاپ باي بولۇش» دېگەن كىتابى بولغان.

يېڭى تەپەككۇر ھەرىكىتىنىڭ ئاساسىي ئەقىدىلىرى تۆۋەندىكىلەردىن ئىبارەت بولغان (تۆۋەندىكى ئەقىدىلەر ناپولېيوننىڭ كىتابىدىن ئەمەس، ئىنتېرنېتتىكى باشقا ماتېرىياللاردىن ئېلىندى):

چەكسىز ئەقىل («ئىنفىننتە ئىنتەللىگەنكە») ياكى خۇدا ھەممىگە قادىر ۋە ھەممە يەرگە تارالغان بولىدۇ

روھ («سپىرىت») ئەڭ ئاخىرقى رېئاللىقتۇر

ھەقىقىي ئىنسان مېجەزى مۇقەددەس بولىدۇ

مۇقەددەسلىك بىلەن تەڭشەلگەن تەپەككۇر پايدا ئېلىپ كېلىدىغان ئىجابىي كۈچ بولىدۇ

ھەممە كېسەللىكلەر دەسلەپتە روھىي جەھەتتىن باشلىنىدۇ

توغرا تەپەككۇر قىلىشنىڭ كېسەلنى داۋالاش ئۈنۈمى بار

بۇ يەردە ئەسكەرتىپ قويۇشقا تېگىشلىك بىر ئىش بار. ئۇ بولسىمۇ، ناپولېيوننىڭ كىتابىدا «چەكسىز ئەقىل» دېگەن سۆز ۋە ئۇقۇم ئىنتايىن كۆپ ئىشلىتىلىدىغان بولۇپ، كىتابتا بۇ سۆز

ھەرگىزمۇ «خۇدا» دېگەن مەنادا ئىشلىتىلمىگەن. يەنى، ئاندرۇ ناپولىيون بىلەن سۆھبەتلەشكەندە، «ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى» توغرىسىدا كىتاب يازغاندا، ھەرگىزمۇ ئۇنى دىنغا چېتىشلىق قىلىپ قويماسلىقنى ناھايىتى قاتتىق تاپىلىغان ئىكەن. بۇنىڭ سەۋەبى، دىننىڭ بىر قانچە خىللىرى بار بولۇپ، ھەر بىر دىندىمۇ بىر قانچە مەزھەپلەر بار. ئەگەر ئۇ قانۇنىيەتنى بىرەر دىنغا ياكى خۇداغا باغلاپ تۇرۇپ چۈشەندۈرگەندە، چوقۇم بىر قىسىم كىشىلەرنى خوش قىلىپ، يەنە بىر قىسىم كىشىلەرنى نارازى قىلىدىغان ئىش كېلىپ چىقاتتى. ئاندرۇ بۇ قانۇنىيەتتىن ھەممە ئادەم پايدىلىنىدىغان بىر ئەھۋالنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرۈش ئۈچۈن، ئۇنى دىندىن يىراق تۇتقان.

مەن يېقىندا « مۆۋەپپەقىيەتنىڭ مەنبەسى» دېگەن بىر ماقالىنى ئوقۇدۇم (بۇ ماقالىنىڭ تور ئادرېسى مۇشۇ ماقالىنىڭ ئاخىرىدا بېرىلدى). بۇ ماقالىنىڭ ئاپتورى ياكى مەنبەسى توغرىسىدا ئۇنى چىقارغان تور بېتىدە ھېچ قانداق ئۇچۇر بېرىلمىگەن بولۇپ، ماڭا ئۇ بىر ئىنگىلىزچە كىتابتىن تەرجىمە قىلىنغان مەزمۇندەك تۇيۇلدى. بۇ ماقالىدا يۇقىرىدا بايان قىلىنغان، «توغرا تەپەككۇر قىلىشنىڭ كېسەلنى داۋالاش ئۈنۈمى بار» دېگەن ئەقىدىگە ئائىت مۇنداق بىر مەزمۇن بار ئىكەن: «كۆپ قىسىم كىشىلەر تىنچلاندۇرۇش دەرىسىنىڭ تەسىرىنى بىلىدۇ. ئەگەر سىز بىراۋغا مەلۇم بىر خىل دورىنى مۇنداق تەسىرى بار، دەپ بەرگەن بولسىڭىز، ئەمەلىيەتتە ئۇ دورىنىڭ ئۇنداق تەسىرى بولمىغان تەقدىردىمۇ، قارشى تەرەپ ئۇ دورىدىن يەنىلا ئاشۇ خىل تەسىرنى ھېس قىلىدۇ. رومان كاشىنىس كېسەل داۋالاش جەريانىدا ئەقىدىنىڭ بۇ خىل كۈچ-قۇدرىتىنى بىۋاستە ھېس قىلىپ يەتكەن. ئۇ مۇنداق دەيدۇ: سالامەتلىكنى ئەسلىگە كەلتۈرۈش جەريانىدا، دورا ئانچە زۆرۈر ئەمەس، زۆرۈرى ئەقىدىدۇر. مەلۇم بىرەيلەن بىر قىسىم كېسەل كىشىلەرگە قارىتا تىنچلاندۇرۇش دورىسى سىنىقى ئېلىپ بارغان. ئۇ بۇ كېسەل كىشىلەرنى ئىككى گۇرۇپپىغا بۆلگەن. بىرىنچى گۇرۇپپىدىكى كىشىلەرگە ئۇلارنىڭ بىرخىل يېڭى دورا ئىچىدىغانلىقى ۋە بۇ يېڭى دورىنىڭ ئۇلارنىڭ ئاغرىقىنى چوقۇم پەسەيتىدىغانلىقىنى ئۇقتۇرغان. ئىككىنچى گۇرۇپپىدىكى كىشىلەرگە بولسا ئۇلارنىڭ بىر خىل سىناق دورىسى ئىچىدىغانلىقى، بۇ دورىنىڭ ئاغرىقنى پەسەيتەلەيدىغان ياكى پەسەيتەلمەيدىغانلىقىنىڭ تېخى نائېنىق ئىكەنلىكى قاتارلىقلارنى ئۇقتۇرغان. نەتىجىدە، بىرىنچى گۇرۇپپىدىكى كىشىلەرنىڭ 57 پىرسەنتى ئاغرىق ئازابىنىڭ روشەن دەرىجىدە يەڭگىللىگەنلىكىنى ھېس قىلغان. ئىككىنچى گۇرۇپپىدا بولسا پەقەت 25 پىرسەنت ئادەملا شۇنداق ھېس قىلغان. ئەمەلىيەتتە، بۇ ئىككى گۇرۇپپا ئادەمگە ئىچۈرۈلگىنى قىلچە داۋالاش قىممىتى يوق ئوخشاش خىل دورا ئىكەن. دېمەك، بۇ يەردىكى ئوخشاشماسلىق پەقەت ئەقىدىدىكى ئوخشاشماسلىقتىنلا ئىبارەت بولغان خالاس. يەنە بىر مىسال ئالساق، بىر قىسىم كىشىلەرگە زىيانلىق دورا يېگۈزۈلگەن، ھەم ئۇلارغا ئۇلارنىڭ بۇنىڭدىن بىر خىل پايدىلىق تەسىر ھېس قىلىدىغانلىقى ئۇقتۇرۇلغان. نەتىجىدە، ئۇلار دەرۋەقە ھېچقانداق زىيانلىق تەسىرلەرنى ھېس قىلمىغان. بۇ خىل تەجرىبىنى ئىشلىگەن ئادەم ئاندىريې ۋېرنىڭ بىلدۈرۈشىچە، دورا يېگۈچىلەرنىڭ ھېس – تۇيغۇسى ئۆزلىرى ئۈمىد قىلغاندىكى بىلەن تامامەن دېگۈدەك ئوخشاش بولغان. ئۇ ئۆزىنىڭ ئانىسىتام (79) يېگەن ئادەمنى ئېغىر بېسىق تۇيغۇغا، بايىت تۇز كىسلاتاسى يېگەن ئادەمنى بولسا روھلانغان تۇيغۇغا كەلتۈرەلەيدىغانلىقىنى بايقىغان. ئۇ مۇنداق دەيدۇ: دورىنىڭ سېھرى

كۆچى، قانداقتۇر دورىنىڭ ئۆزىدە بولماستىن بەلكى دورا ئىستىمال قىلغۇچىنىڭ قەلبىدىدۇر.»

2. ئارزۇ، نىشان ۋە غايە

مەن 2010-يىلى 8-ئايدا ئىستانبۇلدا ئېچىلغان ئۇيغۇر ئاكادېمىيىسىنىڭ 2-قېتىملىق ئىلمىي مۇھاكىمە يىغىنىدا مەزكۇر تېمىدا دوكلاد بەرگەندە، دوكلاتنىڭ تېمىسىنى « ئارزۇنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى» دەپ ئالغان ئىدىم. مەزكۇر ماقالىنىڭ تېمىسىنى بولسا « غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى» دەپ ئالدىم. تۆۋەندە بۇ ھەقتە قىسقىچە چۈشەنچە بېرىپ ئۆتىمەن. مەن مەزكۇر ماقالىنى تەييارلاش ئۈچۈن ناپولىيوننىڭ كىتابىنى قايتا-قايتا ئوقۇدۇم. نەتىجىدە مۇنداق بىر نەرسىنى ھېس قىلدىم: ناپولىيوننىڭ كىتابىدا «ئارزۇنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش» دېگەن ئىبارىدە «ئارزۇلار» دېگەن مەنىنى بىلدۈرىدىغان ئىنگلىزچە سۆز «ۋىشېس» بىلەن «ئوي، خىيال، ئوي-پىكىر، ئىدىيە، تەپەككۇر» دېگەن مەنىلەرنى بىلدۈرىدىغان ئىنگلىزچە سۆز «تھوئۇغتس» نى ئىشلەتكەن. ئەگەر بۇ قانۇنىيەتكە مېنىڭ «نىشان تىكلەشتە بىلىشكە تېگىشلىك ئىشلار» دېگەن ماقالەمدا بايان قىلىنغان ئارزۇ، نىشان ۋە غايىنىڭ ئېنىقلىمىسى بويىچە قارايدىغان بولساق، ناپولىيوننىڭ كىتابىدا كۆزدە تۇتقىنى «ئارزۇ» بولماستىن، «غايە» ئىكەن. مەزكۇر ماقالىدىكى مەزمۇنلارنى توغرا ۋە تولۇق ھەزىم قىلىش ئۈچۈن، ئالدى بىلەن ئارزۇ، نىشان ۋە غايىنىڭ نېمە ئىكەنلىكى، ھەمدە ئۇلارنىڭ ئۆز-ئارا پەرقىنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى بىلىۋېلىش ناھايىتىمۇ زۆرۈر. شۇنداق بولغاچقا، مېنىڭ «نىشان تىكلەشتە بىلىشكە تېگىشلىك ئىشلار» دېگەن ماقالىنى ئوقۇپ باقمىغان قېرىنداشلار ئۈچۈن يۇقىرىدىكى ماقالىدىكى بۇ 3 ئۇقۇم ھەققىدىكى مەزمۇننى بۇ يەرگە ئەينەن كۆچۈرۈپ كىرگۈزۈپ قويدۇم. ئۇ ماقالىنى ئوقۇپ باققان قېرىنداشلار بۇ بۆلۈمنى ئوقۇماي، كېيىنكى بۆلۈمگە ئۆتۈپ كەتسە بولىۋېرىدۇ.

مەن بۇ يەردە يەنە بىر نەرسىنى ئەسكەرتىپ قويۇشنى مۇۋاپىق كۆردۈم: گەرچە مەزكۇر ماقالە مېنىڭ بۇرۇنقى «نىشان» ۋە «غايە» توغرىسىدىكى ئىككى پارچە ماقالەم (ئەگەر بۇ ماقالىلەرنى تېخى ئوقۇمىغان بولسىڭىز، مەزكۇر ماقالىنىڭ داۋامىنى ئوقۇشتىن بۇرۇن ئاشۇ ئىككى پارچە ماقالىنى چوقۇم بىر قېتىم ئوقۇپ چىقىڭ. ئۇلارنىڭ تور بەت ئادرېسلىرى مۇشۇ ماقالىنىڭ ئاخىرىدا بېرىلدى) بىلەن زىچ مۇناسىۋەتلىك بولسىمۇ، ئۇ ئىككى پارچە ماقالە مەزكۇر ماقالىنىڭ ئورنىنى ئالالمايدۇ. يۇقىرىدا دېگىنىمدەك، ناپولىيوننىڭ دۇنياغا داڭلىق ئىككى پارچە كىتابى 1928-يىلى بىلەن 1937-يىلى يېزىلغان. مېنىڭ ھېس قىلىشىمچە، 1940-يىللىرى ۋە ئۇنىڭدىن كېيىن يېزىلغان نىشان، غايە، لىدېرلىق، مۇۋەپپەقىيەت قاتارلىقلار توغرىسىدىكى ماقالە-كىتابلارنىڭ كۆپۈنچىسى ناپولىيوننىڭ ئاشۇ ئىككى كىتابىدىكى ئىلمىي نەزەرىيىلەرنى ئاساس قىلغان بولۇپ، مەن مەزكۇر ماقالىدا ئاشۇ ئىلمىي نەزەرىيىلەرنىڭ ئاساسىي قىسمىنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ چىقىمەن. شۇڭلاشقا مەن بارلىق قېرىنداشلارغا مەزكۇر ماقالىنىمۇ ئاخىرىغىچە بىر قېتىم ئوقۇپ چىقىشنى تەشەببۇس قىلىمەن.

تۆۋەندىكىسى مېنىڭ «نىشان» توغرىسىدىكى ماقالەمدىن ئېلىنغان مەزمۇن:

ئارزۇ، غايە ۋە نىشان دېگەن سۆزلەرنى ھەممىمىز ناھايىتى كۆپ ئىشلىتىپ ياكى ئاڭلاپ تۇرىمىز. لېكىن بۇ ئۇقۇملار ئارىسىدىكى پەرقنى ھەممەيلەننىڭ بىلىپ كېتىشى ناتايىن. شۇنداق بولغاچقا، مەن تۆۋەندە ئۇلارنىڭ پەرقى ئۈستىدە ئازراق توختىلىپ ئۆتىمەن.

ئارزۇ: ئارزۇ دەگىنىمىز سىز ئېھتىياجلىق بولغان، ئۆزىڭىز ئىستەيدىغان، ياكى بىر كۈنى ئىگە بولۇشنى ئۈمىد قىلىدىغان، ئەمما ئۇنى قولغا كەلتۈرۈشكە ھازىرچە ھەققىي تۈردە بەل باغلىمىغان بارلىق نەرسىلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. ئارزۇلارنى تەپەپ چىقىش بىر ئەركىن تەپەككۇر قىلىش جەريانى بولۇپ، بۇ جەرياندا سىز ئۇلارنى قانداق ۋە قاچان ئەمەلگە ئاشۇرۇش ھەققىدە قىلچە ئويلانمىسىڭىزمۇ بولىۋېرىدۇ. مەسىلەن، مېنىڭ قانات چىقىرىپ ئۇچقۇم بار، مېنىڭ پالانى قىز بىلەن ياكى پوكۈنى يىگىت بىلەن مۇھەببەت باغلىغىم بار، مېنىڭ 4 خىل چەت ئەل تىلىنى سۆزلىيەلەيدىغان بولغۇم بار، مېنىڭ ئالىي مەكتەپتە ئوقۇغۇم بار، مېنىڭ مىڭ كىشىلىك بىر شىركەت قۇرغۇم بار، مېنىڭ چەت ئەلگە چىقىپ ئوقۇغۇم بار، مېنىڭ مىللەت تەقدىرىنى تۈپتىن ياخشىلىغىم بار، دېگەنلەرنىڭ ھەممىسى ئارزۇلارلار بولۇپ، ئۇلارنىڭ بەزىلىرىنى ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولىدۇ. بەزىلىرىنى بولسا ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولمايدۇ. سىز ئالدى بىلەن ئۆزىڭىز ئارزۇ قىلىدىغان نەرسىلەرنى بىر قەغەزگە يېزىپ تىزىپ چىقىپ، ئاندىن ئۇلارنى مۇھىملىق دەرىجىسىگە ئايرىپ، ئەڭ ئاخىردا ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى قايسىلىرىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن تىرىشىدىغانلىقىڭىزنى قارار قىلىسىڭىز بولىدۇ. سىز راستىنلا ئەمەلگە ئاشۇرۇشنى ئىستەيدىغان بىر ئارزۇنى تاپقاندىن كېيىن، ئۇنى ئۆزىڭىزنىڭ غايىسى ياكى نىشانىغا ئايلاندۇرىسىڭىز بولىدۇ.

نىشان: نىشان دەگىنىمىز قىسقا مۇددەت ئىچىدە يەتمەكچى بولغان، بىۋاستە ئۆزىڭىزنىڭ كونتروللۇقى ئاستىدا تۇرىدىغان، ئۆزىڭىزنىڭ زېھىن-كۈچىنى مەركەزلەشتۈرگەن، مەزمۇنى كونكرېت بولغان پەللىلەرنى كۆرسىتىدۇ. نىشانى توغرا تىكلىگەندە، ئۇ چوڭ-چوڭ نەتىجىلەرنى قولغا كەلتۈرۈشنىڭ بىر كۈچلۈك قورالى بولالايدۇ. ئەمما ئۇنى توغرا تىكلىمىگەندە، چوڭ-چوڭ نەتىجىلەرنى يارىتىشنى چەكلىمىلەرگە ئۇچرىتىپمۇ قويىدۇ. يەنى، ئەگەر سىز كىچىك-كىچىك نىشانلار ئىچىگە چوكۇپ كەتسىڭىز، ئۆزىڭىزنىڭ ھاياتى ۋە ئىستىقبالى ھەققىدىكى چوڭ رەسىملەرنى كۆرەلمەي، چوڭ يونىلىشنى مۇۋاپىق كونترول قىلالماي، ۋە ئاخىرقى پەللىنى توغرا تاللىيالماي قالىسىز. ئەڭ ئاخىرقى پەللە ياكى چوڭ نىشان بىلەن كىچىك-كىچىك نىشانلار ئوتتۇرىسىدىكى بوشلۇقنى تولدۇرغۇچى غايەدىن ئىبارەتتۇر. مەن نىشان ھەققىدە ئۇشبۇ ماقالىنىڭ كېيىنكى قىسمىدا يەنە مەخسۇس توختۇلىمەن.

غايە: غايە دىگىنىمىزمۇ بىر خىل پەللە بولۇپ، ئۇ سىزنىڭ ئاخىرقى ياكى ئەڭ چوڭ ئۈمىدىڭىز ياكى ئارزۇيىڭىزنى تولۇق ئەمەلگە ئاشۇرىدىغان پەللىدىن ئىبارەتتۇر. غايە نىشانغا ئوخشاش ھەر خىل چەكلىمىلەرگە ئۇچرىمايدۇ. ئۇ چوڭ بولىسمۇ، ھەمدە دەسلەپتە ئەمىليەتكە ئۇيغۇن كەلمەيدىغاندەك بىلىنىسمۇ بولىۋېرىدۇ. شۇنداقلا ئۇ نىشاندەك مەركەزلەشكەن ۋە كونكرېت بولمىسىمۇ بولىۋېرىدۇ. بەزى غايىلەر سىزنىڭ بۈنىڭدىن كېيىنكى 5 يىلدىن 10

يىلغىچە بولغان ھاياتىڭىز بىلەن باغلانغان بولىدۇ. بەزىلىرى بولسا سىزنىڭ بىر پۈتۈن ئۆمرىڭىزگە سۆزۈلغان بولىدۇ. غايە سىزنىڭ ئەڭ ئاخىرقى مەنزىلىڭىز، نىشان بولسا ئاشۇ مەنزىلگە يېتىش ئۈچۈن ئېلىپ بارغان سەپىرىڭىزنىڭ ئارىلىقتىكى توختاش نۇقتىلىرىدۇر. غايە سىز نېمىنى ئىستەيدىغانلىقىڭىز ۋە ئۇنى نېمىشقا ئىستەيدىغانلىقىڭىزغا ۋەكىللىك قىلىدۇ. نىشانلار بولسا سىزنى ئاشۇ مەنزىلگە ئېلىپ بارىدىغان پىلانغا ۋەكىللىك قىلىدۇ.

3. ئۆزىگە تارتىش ياكى غايىنى رېئاللاشتۇرۇش قانۇنىيىتى

ھەر بىر ئىنسان ئۆزىنىڭ خىيالى ياكى كىتابەتپەككۇرىنى ئۆزى كونترول قىلىش تۇغما تالانتىغا ئىگە. ئەگەر سىز كۆڭلىڭىزدە بىر مۇھىم خىيال ياكى بىر مۇھىم ئارزۇنى تۇرغۇزۇپ، ئۇنى كۆڭلىڭىزدە داۋاملىق ساقلاپ تۇرسىڭىز، سىزنىڭ مېڭىڭىز ئاشۇ خىيال بىلەن « ماگنىتلىنىشىدۇ». باشقىچىراق قىلىپ ئېيتساق، ئادەمنىڭ يۇشۇرۇن ئېڭى بىر ماگنىتقا ئوخشايدۇ. سىز ئۇنى بىر ئېنىق مەقسەت بىلەن قوزغىغان ۋە تەلتۆكۈس تويۇندۇرغان ۋاقتىڭىزدا، ئۇ ماگنىت ئاشۇ مەقسەتنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن زۆرۈر بولغان ھەممە نەرسىلەرنى ئۆزىگە تارتىپ ئەكىلىشكە ئىنتىلىدۇ. مۇشۇ تەرىقىدە سىزنىڭ ماگنىتلاشقان كۆڭلىڭىز سىزگە ئۆزىڭىزنىڭ ئارزۇسىغا ماس كېلىدىغان كۈچ-قۇدرەت، ئادەم ۋە شارائىت قاتارلىقلارنى تارتىپ ئەكىلىپ بېرىدۇ. قىسقارتىپ ئەيتساق، سىز ئۆز زېھنىڭىزنى مەركەزلەشتۈرگەن ۋە كۆڭلىڭىزدە ساقلىغان بىر ئىدىيە ئۆزىگە ئۆزى بىلەن ئوخشاش ماھىيەتتىكى ئوي ۋە ئىدىيىلەرنى تارتىپ كېلىدۇ. ئەگەر سىزنىڭ كۆڭلىڭىزگە پۈككىنىڭىز بىر ئالاھىدە نەرسە بولسا، ئۇمۇ ئۆزى بىلەن ئوخشاش نەرسىلەرنى ئۆزىگە تارتىپ، ئويلىغان نەرسىڭىز سىزگە ھەقىقىي دۇنيادىكى رېئال نەرسە بولۇپ كېلىدۇ. يۇقىرىقىلار «ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى» نىڭ ئەڭ ئاساسىي مەزمۇنىدۇر.

ئىنگلىزچىدە «لىكە ئاتتراكتس لىكە» دېگەن بىر ئىبارە بار بولۇپ، ئۇنىڭ مەنىسى «ھەر بىر نەرسە ئۆزىگە ئۆزى بىلەن ئوخشاش نەرسىلەرنى تارتىدۇ» دىن ئىبارەت. دۇنيادا بۇنىڭ مىساللىرى ئىنتايىن كۆپ. مەسىلەن، ئەگەر سىز بىر يەرگە بىر تال بۇغداي ئۇرۇقىنى تېرىپ، ئۇنىڭدىن 30 سانتىمېتىر يىراقلىقتا بىر تال قوناق ئۇرۇقىنى تېرىسىڭىز، گەرچە ئۇلار ئوخشاش بىر يەردىن ئۆزۇقلانغان بولسىمۇ، بۇغداي ئۇرۇقىدىن بىر تال بۇغداي، قوناق ئۇرۇقىدىن بىر تال قوناق ئۆسۈپ چىقىدۇ. يەنى، ئوخشاش بىر يەردە تۇرسىمۇ، بۇغداي ئۆزىگە ئۆزى بىلەن ئوخشاش نەرسىلەرنى تارتىپ كېلىپ، بۇغداي بولۇپ ئۆسىدۇ. قوناقمۇ ھەم شۇنداق قىلىدۇ. ھەرگىزمۇ بىر تال بۇغداي ساپىقىنىڭ بىر شېخىدا بۇغداي، يەنە بىر شېخىدا بولسا ئارپا ئۆسۈپ قالمايدۇ. يەنى بۇ ئۆسۈملۈكلەر ھەرگىزمۇ خاتالىشىپ قالمايدۇ.

ئىلاۋە: ئەگەر سىز ئۆزىڭىز بىلىدىغان ئادەملەرنى ئوبدان كۆزىتىپ باقسىڭىز، مۇنداق بىر ئىشنى بايقايسىز: ئەخمەق، سەممىيەتسىز، ئىچى قوتۇر، ئىپلاس ۋە رەزىل ئادەملەرنىڭ ئەتراپىغا يەنە شۇ ئەخمەق، سەممىيەتسىز، ئىچى قوتۇر، ئىپلاس ۋە رەزىل ئادەملەر توپلانغان، ياكى بولمىسا ئۇلارنىڭ ئارىلىشىدىغان ئادەملىرى كۆپۈنچە ھالدا يەنە شۇ ئۆزى بىلەن ئوخشاش خىلدىكى

ئادەملەر بولغان. ئادىل، مەرت، ياخشى خىسلەتلىك، بىلىملىك ۋە ئىقتىدارلىق ئادەملەرنىڭ ئەتراپىغا بولسا ئوخشاشلا ئادىل، مەرت، ياخشى خىسلەتلىك، بىلىملىك ۋە ئىقتىدارلىق ئادەملەر توپلانغان، ياكى بولمىسا ئۇلارنىڭ ئارىلىشىدىغان ئادەملىرى كۆپۈنچە ھالدا يەنە شۇ ئۆزلىرى بىلەن بىر خىلدىكى ئادەملەر بولغان.

بۇ يەردە ھەر بىر ئادەم قەتئىي ئەستە تۇتمىسا بولمايدىغان بىر مۇھىم ئىش بار. ئۇ بولسىمۇ، بۇ دۇنيادا ھېچنىمە بەرمەي تۇرۇپ، بىر نەرسىگە ئېرىشىدىغان ئىش يوق. بىر قىسىم نادان ياكى گۆدەك كىشىلەر بۇنى چۈشەنمەي، «مەن بىر نەرسىنى ناھايىتى قاتتىق ئارزۇ قىلىۋەرسەم، ياكى خۇدادىن تىلەۋەرسەم، مەن ئۇنىڭغا بىر كۈنى چوقۇم ئېرىشەلەيمەن»، دەپ ئويلايدۇ. مەلۇم بىر نەرسىگە ئۆلگۈدەك ئېھتىياجلىق بولۇپ قالغاندا، مەڭگۈ يۈز بەرمەيدىغان ئىشقا ئۈمىد باغلاپ تۇرۇپ قالىدۇ.

بىر نەرسىگە ئارزۇ قىلىش ياكى كېچە-كۈندۈز ئويلاش ئارقىلىقلا ئېرىشكىلى بولامدۇ؟ ئاندرۇ كارنىگى ھەقىقەتەنمۇ ئاشۇنداق نادانمۇ؟ ناپولېيون خىل ئاشۇنداق بىر ئەخمىقانە ئىش ئۈچۈن ھەقىقەتەنمۇ 30 يىل ۋاقتىنى ئىسراپ قىلغانمۇ؟

ئارزۇ قىلغان نەرسىنىڭ ئۆزلىكىدىن رېئاللىققا ئايلىنىشى بىلەن بىر ئوينىڭ بىر رېئاللىقنىڭ نامايەندىسىگە ئايلىنىشى ئوتتۇرىسىدا ئىنتايىن زور پەرق بار. بىر ئوي ياكى ئارزۇ يېڭىدىن ۋۇجۇتقا كەلگەن ۋاقىت بىلەن ئۇ ئەڭ ئاخىرىدا ئەمەلگە ئاشقان ۋاقىتنىڭ ئارىلىقىدا يۈز بەرمىسە بولمايدىغان بىر تالاي ئىشلار بار (مۇشۇ يەردە مېنىڭ «نىشان» ۋە «غايە» توغرىسىدىكى ئىككى پارچە ماقالەمنى ئەسلەپ بېقىڭ). بەزى ئادەملەر بىر نەرسىنى ئىنتايىن قاتتىق ئارزۇ قىلىپ، ئۇنىڭغا ئېرىشكەندە كۈنى قايسى دەرىجىدە ياخشى بولىدىغانلىقى توغرىسىدا توختىماي ئۇخلىماي چۈش كۆرىدۇ، ياكى قۇرۇق خىيال قىلىدۇ. يەنە بەزى ئادەملەر بولسا بىر نەرسىنى ئىنتايىن قاتتىق ئارزۇ قىلىپ، قانداق قىلغاندا ئاشۇ نەرسىگە ئېرىشەلەيدىغانلىقى توغرىسىدا توختاۋسىز ئويلىنىدۇ ۋە ئىزدىنىدۇ. بۇ 2 خىل ئادەملەر ئوتتۇرىسىدا ناھايىتى زور پەرق بار.

ھەممە ئادەملەر ئۆز ھاياتىدا نۇرغۇن پۇل، بىر ياخشى خىزمەت ئورنى، نام-شۆھرەت ۋە يۇقىرى ئىناۋەت قاتارلىق ياخشى نەرسىلەرگە ئېرىشىشنى ئارزۇ قىلىدۇ. ئەمما، كۆپۈنچە كىشىلەر ئارزۇ قىلىش باسقۇچىنىڭ نېرىسىغا ئۆتەلمەيدۇ. ئۆز ھاياتىدا ئېرىشمەكچى بولغان نەرسىلەرنى ناھايىتى ئېنىق بىلىدىغان، ھەمدە ئۇلارنى قولغا كەلتۈرۈشكە قەتئىي ئىرادە باغلىغان كىشىلەر ھەرگىزمۇ ئارزۇ قىلىش باسقۇچىدىلا توختاپ قالمايدۇ. ئۇلار ئۆز ئارزۇلىرىنى بىر كۆيۈپ تۇرغان ئىستەك دەرىجىسىگە كۆتۈرۈپ، ئۇ ئىستەكنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدا بىر مۇكەممەل پىلان تۈزۈپ، شۇ پىلان بويىچە توختاۋسىز تىرىشچانلىق كۆرسىتىدۇ. كىشىلەر ئۆز تىرىشچانلىقى ئارقىلىق ئېرىشكەن بايلىق ۋە ماددىي نەرسىلەرنىڭ ھەممىسى دەسلەپتە ئۆزى ئىستەيدىغان نەرسە توغرىسىدىكى بىر ئىنتايىن ئېنىق ۋە ئىخچام كۆڭۈل مەنزىرىسى شەكلىدە باشلىنىدۇ. بۇ كۆڭۈل مەنزىرىسى چوڭايغاندا، ياكى ئۇ مەجبۇرى ھالدا ئادەمنىڭ پۈتۈن ۋۇجۇدىنى قاپلىۋالغان بىر خىيال

دەرىجىسىگە كۆتۈرۈلگەندە، ئۇنىڭ كونتروللۇقى ئادەمنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا ئۆتۈپ كېتىدۇ. مانا شۇ نۇقتىدىن باشلاپ، ئادەم ئاشۇ كۆڭۈل مەنزىرىسىگە ماددىي جەھەتتىن ئېكۋىۋالېنت (تەڭداش) بولغان نەرسىگە تارتىلىدۇ، جەلب قىلىنىدۇ، ياكى يېتەكلىنىدۇ.

سىز ئىستەيدىغان نەرسە پۇل ياكى بىر ماشىنا بولسا، سىزنىڭ ئاشۇ نەرسىلەرنى كۆز ئالدىڭىزغا كەلتۈرۈشىڭىز بىلەنلا ھەرگىزمۇ ئۇ پۇل يانچۇقىڭىزدا پەيدا بولۇپ قالمايدۇ، ياكى ئۇ ماشىنا ئىشىكىڭىزنىڭ ئالدىغا كېلىپ قالمايدۇ. سىز نۇرغۇن پۇل، بىر ماشىنا، ياكى باشقا بىر ماددىي نەرسىگە ئېرىشكەن ۋاقىتتىكى ئەھۋالنى كۆز ئالدىڭىزغا كەلتۈرگەندە، سىزنىڭ ئەمەلىيەتتە قىلغان ئىشىڭىز ئۆزىڭىزنىڭ ئاشۇ ئىشنى قىلىش قابىلىيىتىڭىزنىڭ بارلىقىدىن ئىبارەت بىر ئەقىدىگە ئۆزىڭىزنى ئىشەندۇرۇشتىن ئىبارەت بولىدۇ. سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئىستىكى توغرىسىدىكى بىر جانلىق تەسەۋۋۇرنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرگەندە، بۇ تەسەۋۋۇر سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا قاتتىق ئورناپ كېتىدۇ. ئاندىن ئۇ سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزدىكى باشقا ئۇچۇرلار بىلەن باغلىنىدۇ، ۋە ئۇلار ئۆز-ئارا تەسىر كۆرسىتىشىدۇ. شۇنىڭ بىلەن سىز ئاپتوماتىك ھالدا يىغىپ ماشىنا ئالىدىغان پۇلنى قانداق قولغا كەلتۈرۈش ھەققىدە تېخىمۇ كۆپ ۋە تېخىمۇ ياخشىراق ئىدىيىلەرنى ئويلاپ چىقالايسىز. دېمەك، ئىستەكنىڭ ئاخىرقى نەتىجىسىنى كۆز ئالدىغا كەلتۈرۈش ھەرگىزمۇ كونكرېت نەرسىلەرنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرمەيدۇ. ئۇ پەقەت يېڭى ئىدىيە ۋە زۆرۈر پوزىتسىيەلەرنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرىدۇ. سىز شۇنىڭ تۈرتكىسى بىلەن ئۆزىڭىزنىڭ بۇرۇنقى پوزىتسىيىسى بىلەن ئىدىيىسىنى ئۆزگەرتكەندە، ئۆزىڭىزنىڭ خىيالى ئىچىدە ياشاش باسقۇچىدىن ئەمەلىي ئىش قىلىش باسقۇچىغا ئۆتىسىز. ئاندىن سىزنىڭ تەسەۋۋۇرىڭىز ئەمەس، سىز ئۆزىڭىز ھەرىكەت قوللىنىپ، كونكرېت ئىشلارنى ئەمەلگە ئاشۇرىسىز.

4. ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى قانداق ۋە نېمە ئۈچۈن ئۈنۈم بېرىدۇ؟

ناپولىيوننىڭ كىتابىدا «چەكسىز ئەقىل» ئۇقۇمى ئىنتايىن كۆپ ئىشلىتىلگەن بولۇپ، بۇ ئۇقۇمنى مۇكەممەل چۈشىنىۋېلىش، مەزكۇر ماقالىنىڭ قالغان قىسمىنى توغرا ۋە تولۇق چۈشىنىۋېلىش ئۈچۈن ناھايىتىمۇ زۆرۈر. شۇڭلاشقا مەن مۇشۇ بۆلۈمدە ئاشۇ ئۇقۇم ھەققىدە قىسقىچە چۈشەنچە بېرىپ ئۆتىمەن. شۇنى ئەسكەرتىپ قويۇشۇم كېرەككى، ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى كام دېگەندىمۇ ئالىي مەكتەپ تولۇق كۇرۇس ئوقۇغۇچىلىرىغا ئۆتۈلىدىغان بىر دەرس بولالايدىغان ئىلىم بولۇپ، ناپولىيوننىڭ كىتابىدىكى بىر قىسىم ئۇقۇملارنى بىر قېتىم ئوقۇش بىلەنلا تولۇق چۈشىنىپ كېتىش بەزىدە مۇمكىن ئەمەس. شۇڭلاشقا ئوقۇرمەنلەرنىڭ بەزى ئۇقۇملار توغرىسىدىكى مەزمۇننى سەۋرچانلىق بىلەن بىر قانچە قېتىم ئوقۇشىنى، ئوقۇغاندا ئىشلىتىلگەن ھەر بىر سۆزگە ئالاھىدە ئەھمىيەت بېرىشىنى سورايمەن.

ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى ئىككى خىل ئايرىم-ئايرىم فۇنكسىيىنىڭ بىرلەشمىسى ئارقىلىق ئۈنۈم بېرىدۇ. ئۇنىڭ بىرى «چەكسىز ئەقىل»، يەنە بىرى بولسا «كائىنات ئادەت كۈچى». سىز كۆڭلىڭىزدە ساقلىغان بىر ئويى ئۆزى بىلەن ئېكۋىۋالېنت (تەڭداش) بولغان فىزىكىلىق نەرسىنى ئۆزىگە تارتىدۇ. مۇشۇ جەرياندا كائىنات ئادەت كۈچى كۆڭلىڭىزنى ئاشۇنداق قىلىش ئۇسۇلى

بىلەن تەمىنلەپ، چەكسىز ئەقىل بولسا سىزنىڭ ئۆيغىنىڭ تارقىلىشى بىلەن ئۆنىڭغا قايتۇرۇلغان ئېنىكاسىنىڭ قوبۇل قىلىنىشى ئوتتۇرىسىدىكى باغلىنىشنى تەمىنلەيدۇ.

مەن بۇ ماقالىنىڭ **1**-قىسمىدا تىلغا ئېلىپ ئۆتكىنىمدەك، ئاندرۇ ناپولىيونغا پۈتۈن زېھنىنى مۇۋەپپەقىيەت پەلسەپىسىنى قانداق قوللىنىشقا مەركەزلەشتۈرۈپ، ئۆنىڭ نېمە ئۈچۈن ئۆنۈم بېرىدىغانلىقى مەسىلىسىدىن قەتئىي ساقلىنىشنى ناھايىتى قاتتىق تاپىلىغان. بۇنىڭ سەۋەبى، ئاندرۇ بۇ پەلسەپىنى ھەممە دىندىكىلەرنىڭ ئوخشاش يوسۇندا پايدىلىنىشىنى ئارزۇ قىلغان بولۇپ، ئۆنى بىرەر ئېتىقادقا باغلاپ قويغاندا، ئوقۇرمەنلەرنىڭ شۇ زامانلا نەچچىگە بۆلۈنۈپ كېتىدىغانلىقىدىن ئەنسىرىگەن. ئەمما، ناپولىيون «ئويلاپ باي بولۇش» دېگەن كىتابىنى ئېلان قىلغاندىن كېيىن، نۇرغۇن ئوقۇرمەنلەر يەنىلا خىيالنىڭ رېئاللىققا ئايلىنىشى مەلۇم بىر كۈچنىڭ تەسىرى ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشىدىكەن، دېگەن تونۇشقا كەلگەن. شۇڭلاشقا ناپولىيون ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتىنىڭ نېمە ئۈچۈن ئۆنۈم بېرىدىغانلىقىنى ئېنىق چۈشەندۈرۈش ئارقىلىق، يۈز بېرىش ئېھتىماللىقى بار بولغان خاتا چۈشەنچىلەرنىڭ ئالدىنى ئېلىشنى قارار قىلغان. شۇنىڭ بىلەن ئۆزىنىڭ «ئويلاپ باي بولۇش» دېگەن كىتابىدىن كېيىن بەرگەن لېكسىيىلىرىدە بۇ مەسىلە ئۈستىدە ئېنىق ۋە ئاشكارە چۈشەنچە بەرگەن.

(1) چەكسىز ئەقىل

ئىلىم-پەننىڭ ھازىرغىچە ئېنىقلىشىچە، پۈتۈن كائىنات مۇنداق تۆت نەرسىدىن تۈزۈلگەن: ۋاقىت، بوشلۇق، ماددا، ۋە ئېنېرگىيە. شۇنداقلا يەر شارى، بەدىنىڭىزدىكى مىلياردلىغان ھۈجەيلەرنىڭ ھەر بىرى، ھەمدە جىسىملاردىكى ھەر بىر ئاتومدىنمۇ كىچىك بولغان زەررىچە قاتارلىق نەرسىلەرنىڭ ھەممىسى ئەك دەسلىۋىدە مەلۇم بىر شەكىلدىكى ئېنېرگىيە شەكلىدە ۋۇجۇتقا كەلگەن. ئاسماندىكى ئەك چوڭ يۇلتۇزدىن تارتىپ ھەر بىر ئادەمگىچە بولغان ھەر بىر نەرسە ئېنېرگىيە بىلەن ماددىنىڭ بىرىكمىسى ئارقىلىق پەيدا بولغان.

ئىستەك دېگىنىمىز بىر تەپەككۇر ئىمپۇلسى (ئىلگىرى سۈرۈش كۈچى) بولۇپ، تەپەككۇر ئىمپۇلسلىرى بولسا مەلۇم شەكىللەردىكى ئېنېرگىيىدىن ئىبارەتتۇر. سىز ئىستەكنىڭ تەپەككۇر ئىمپۇلسىدىن پايدىلىنىپ، بىر پۇل تېپىش جەريانىنى باشلىغاندا، سىز ئۆزىڭىز ئۈچۈن خىزمەت قىلدۇرماقچى بولغان « نەرسە» بىلەن تەبىئەت مۇشۇ يەر شارىنى، ھەمدە سىزنىڭ بەدىنىڭىز ۋە تەپەككۇر ئىمپۇلسلىرى ئىش ئېلىپ بارىدىغان مېڭىڭىزنى ئۆز ئىچىگە ئالغان كائىناتتىكى ھەر بىر شەكىلدىكى جىسىملارنى بەرپا قىلىش ۋاقتىدا ئىشلەتكەن « نەرسە» لەر ئوپمۇ-ئوخشاش بولىدۇ. يەنى، ئېنېرگىيە بىلەن ماددا ئوخشاش نەرسىدىن تۈزۈلگەن بولۇپ، پەقەت ئۇلارنىڭ شەكىللا بىر-بىرىگە ئوخشىمايدۇ. كائىناتتىكى ھەر بىر نەرسە بىلەن باشقا نەرسىلەر ئوتتۇرىسىدىكى باغلىنىش «چەكسىز ئەقىل» دىن ئىبارەتتۇر.

(2) چەكسىز ئەقىل ۋە يوشۇرۇن ئاڭ

چەكسىز ئەقىلنى بىر يانفۇن سىستېمىسىغا ئوخشاش « سىستېما» دەپ چۈشىنىشكە بولىدىغان بولۇپ، ئۇ چاغدا يوشۇرۇن ئاڭ سىزنى ئاشۇ سىستېما بىلەن مۇناسىۋەتلەشتۈرىدىغان نەرسە بولىدۇ. يوشۇرۇن ئاڭ بۇنداق رولنى تۆۋەندىكى 3 خىل شەكىلدە ئەمەلگە ئاشۇرىدۇ:

--سىز ئۆز تۇرمۇشىڭىزغا نېمىنى تارتىپ ئەكەلمەكچى ئىكەنلىكىڭىز توغرىسىدىكى بىر ئىدىيىنى تارقاتقان ۋاقتىڭىزدا، يوشۇرۇن ئېڭىڭىز بىر «سىگنال تارقىتىش پونكىتى» بولىدۇ.

--چەكسىز ئەقىلدىن سىزگە قايتىپ كەلگەن ئىدىيىلەر ئۈچۈن، ئۇ سىزنىڭ « سىگنال قوبۇل قىلىش پونكىتى» ڭىز بولىدۇ.

--شۇنداقلا ئۇ سىزنىڭ يېڭى چارىلەرنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرۈش ئۈچۈن ئىشلىتىدىغان بارلىق ئۈچۈر ۋە ئىدىيىلىرىڭىزنى ساقلاپ بېرىدىغان ئۈچۈر ئىسكىلاتىڭىزمۇ بولىدۇ.

تۆۋەندە مەن يوشۇرۇن ئاڭنىڭ بۇ ئۈچ خىل رولىنى قىسقىچە چۈشەندۈرۈپ ئۆتىمەن.

سىزنىڭ ئېڭىڭىز (ياكى ئاساسىي ئېڭىڭىز) ھەر خىل ئۇچۇرلارغا سىزنىڭ سىلاش، كۆرۈش، ئاڭلاش، تېتىش ۋە پۇراشتىن ئىبارەت بەش خىل سىزىمىڭىز ئارقىلىق ئېرىشىدىغان بولۇپ، ئۇلارنى بىر قېتىم سۈزگۈچتىن ئۆتكۈزۈپ ئاندىن قوبۇل قىلىدۇ. سىزنىڭ ئاساسىي ئېڭىڭىزگە كىرگەن ئۇچۇرلارنىڭ ھەممىسى يوشۇرۇن ئېڭىڭىزگىمۇ كىرىدىغان بولۇپ، يوشۇرۇن ئېڭىڭىز ئۇ ئۇچۇرلارنى سۈزگۈچتىن ئۆتكۈزمەيلا، ئۇلارنىڭ ھەممىسىنى قوبۇل قىلىپ ساقلايدۇ. سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىز ئۇ ئۇچۇرلارنىڭ قىممىتىنى باھالىمايدۇ. ئۇلارنى ياخشى ۋە ناچار دېگەن، ياكى ئىجابىي ۋە سەلبىي دېگەن تۈرلەرگە ئايرىمايدۇ. ئۇلارنىڭ ھەممىسىنى ئەينەن قوبۇل قىلىدۇ، ھەمدە ئۇلارنىڭ ھېچ قايسىسىنى ئۇنتۇپ قالمايدۇ. سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا تەسىر كۆرسىتىدىغان نەرسە، ئۇنىڭغا بىر ئىدىيىنى قاچىلىغان ۋاقىتتىكى سىزنىڭ قىزغىنلىقىڭىزنىڭ دەرىجىسى بولۇپ، ئۇ ئىدىيىگە ھەمرا بولغان ھېسسىيات قانچە كۈچلۈك بولسا، ئۇ ئىدىيىمۇ كۆزگە شۇنچە ئاسان چېلىقىدىغان ياكى يوشۇرۇن ئېڭىڭىزنىڭ شۇنچە بەك ئەھمىيەت بېرىشىگە ئېرىشىدىغان بولىدۇ.

سىز ئۆز-ئۆزىڭىزگە بەرگەن ھەر قانداق تەكلىپ « ئاپتوماتىك تەكلىپ» («autosuggestion») دەپ ئاتىلىدۇ. ئەگەر سىز ئۆزىڭىزگە ئائىت مەلۇم بىر نەرسىنى ئۆزگەرتمەكچى بولسىڭىز، ئۇنى سىز ئۆز-ئۆزىڭىزگە ئويلاش ياكى ھەركەت قوللىنىش جەھەتتە ئاشۇنداق بىر ئۆزگىرىشنى ھاسىل قىلىشنى دەيدىغان بىر تەكلىپنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرۈش ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشۇرالايسىز. سىز ئۆزىڭىز ئۈچۈن ۋۇجۇتقا كەلتۈرگەن بۇ تەكلىپنى ئىجابىي ھالدا مۇئەييەنلەشتۈرۈش، ياكى ئىجادىي ھالدا كۆز ئالدىغا ئەكىلىش تەرىقىسىدە ئىچىڭىزدە قايتا-قايتا تەكرارلاش ئارقىلىق، ئۇ يېڭى ئىستەك سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا كىرگۈزۈلگەن بىر نەرسىگە ئۆزگىرىپ، ئاپتوماتىك ھالدا چەكسىز ئەقىل سىستېمىسىنىڭ بىر تەركىۋى قىسمىغا ئايلىنىدۇ. شۇنداق قىلىپ سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىز سىزنىڭ تەپەككۇر دولقۇنىنى تارقىتىدىغان «تارقىتىش پونكىتى» ڭىز بولۇپ، ئاپتوماتىك-تەكلىپ بولسا سىزنىڭ «تارقىتىش پونكىتى» ڭىزنىڭ رولىنى ئەمەلگە ئاشۇرىدىغان نەرسە بولىدۇ.

سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىز سىزنىڭ «قوبۇل قىلىش پونكىتى» خىزمىتى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزدا ساقلىنىۋاتقان ئۇچۇر بىلەن ئىدىيىلەر بىر يەرگە كېلىپ، سىزنىڭ ئىجادىي تەپەككۇرىڭىزدا ۋال-ۋۇل قىلىپ پەيدا بولۇپ قالغاندا، سىز يوشۇرۇن ئېڭىڭىزدىكى ئاشۇ ئوينى قوبۇل قىلىسىز. ئۇچۇرلارنىڭ كۆپىنچىسى سىزنىڭ ئاساسىي ئېڭىڭىز تەرىپىدىن شاللىۋېتىلگەن ۋە ئۇنتۇلغان بولىدۇ. لېكىن سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىز ئۇچۇرلارنى ھەرگىز ئۇنتۇلمايدىغان بولۇپ، ئۇچۇرلارنىڭ ھەممىسى سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزدا ساقلاقلىق تۇرىدۇ. سىزنىڭ كۆڭلىڭىز بىر ئىدىيىگە ئېھتىياجلىق ئىكەنلىكى ھەققىدە بىر سىگنال بەرگەندە، بۇ سىگنال سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزدىكى ئۇچۇرلارنى قوزغىتىپ، بىر يېڭى ئىدىيە بەرپا قىلىدۇ. بۇ يېڭى ئىدىيە سىزنىڭ كۆڭلىڭىزدە ۋال-ۋۇل قىلىپ پەيدا بولىدۇ.

كۆڭلىڭىزدە پەيدا بولغان بەزى تۇيغۇلار سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىز ساقلىغان ئۇچۇرلاردىن كەلمەيدۇ. سىزنىڭ بەش سىزىمىڭىزدىنمۇ كەلمەيدۇ. بەلكى چەكسىز ئەقىلدىن كېلىدۇ. يەنى،

--ئىنسانلار مەلۇم بىر ئىدىيە ئۈستىدە تەپەككۇر قىلىپ، يېڭى ئىدىيىنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرگەندە، كۆڭۈل ۋە مېڭە ھەرىكىتى ئارقىلىق ئېنېرگىيە ئىمپۇلسلىرىنى پەيدا قىلىدۇ.

--بىر ئىدىيە پەيدا قىلغان بۇ ئېنېرگىيە ئىمپۇلسلىرى تەپەككۇر قىلغۇچىدىن سىرتقا قاراپ تارايدىغان دولقۇنلارنى تارقىتىدۇ. بۇ دولقۇن خۇددى بىر ئانتېننىدىن تارقالغان رادىئو دولقۇنلىرىغا ئوخشايدۇ.

--رادىئو دولقۇنلىرى ئېلېكتىر-ماگنىتلىق سپېكتىر نىڭ بىر قىسمى بولۇپ، ھەر ۋاقىت بىزنىڭ ئەتراپىمىزدا ۋە بىزنىڭ ئىچىمىزدە توختاۋسىز ئۇيان-بۇيان يۆتكىلىپلا تۇرىدۇ. خۇددى شۇنىڭغا ئوخشاش، تەپەككۇر دولقۇنلىرىمۇ چەكسىز ئەقىلنىڭ بىر قىسمى بولۇپ، بىزنىڭ ئەتراپىمىزدا ۋە بىزنىڭ ئىچىمىزدە ھەر ۋاقىت مەۋجۇت بولۇپ تۇرىدۇ.

--سىزنىڭ كۆڭلىڭىز بىلەن مېڭىڭىز پەيدا قىلغان ئېنېرگىيە ئىمپۇلسلىرى مەلۇم بىر چاستوتا (ياكى دولقۇن ئۇزۇنلىقى) غا ئىگە بولىدۇ.

--باشقا بىر ئادەم چەكسىز ئەقىل ئارقىلىق تارقاتقان ئىدىيىنىڭ ئېنېرگىيە ئىمپۇلسلىرىنىڭ چاستوتىسى سىزنىڭكى بىلەن ئوخشاش بولۇپ قالسا، سىزنىڭ كۆڭلىڭىز بىلەن مېڭىڭىز ئاشۇ ئىدىيىنى چەكسىز ئەقىل ئارقىلىق قوبۇل قىلىدۇ.

--سىزنىڭ فىزىكىلىق مېڭىڭىز ئاشۇ دولقۇنلارنى قوبۇل قىلغاندا، ئاشۇ دولقۇنلارغا يۈكلەنگەن ئىدىيە بىلەن ئۇچۇرلار سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزدا ساقلىنىۋاتقان ئىدىيىلەرنىڭ بىر قىسمىغا ئايلىنىدۇ.

--سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزنىڭ ئىچىدە، ئەسلىدە بار بولغان ۋە سىرتتىن يېڭىدىن كىرگەن ئۇچۇر ۋە ئىدىيىلەر توختاۋسىز ھالدا ئۆز-ئارا باغلىنىپ ۋە گۇرۇپپىلىشىپ، سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزدا ئەسلىدە يوق بولغان يېڭى ئىدىيە ۋە چارىلەرنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرىدۇ.

سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا سىرتتىن كىرگەن نەرسىلەر تۇيغۇ، تەبىئىي خۇسۇسىيەت، گۇمان، ئاپىنىڭ بىۋاستە تۇيغۇسى، ئالدىن تۇيغۇ، ئورتاقلىق، بىرىنچى تەسىر، بىر كۆرۈپلا ئۆچ بولۇپ قېلىش، ۋە بىر كۆرۈپلا كۆيۈپ قېلىش قاتارلىقلار بولۇشى مۇمكىن. ئىشقىلىپ چەكسىز ئەقىل ئارقىلىق سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا كىرىپ، كۆڭلىڭىزدە ۋال-ۋۇل قىلىپ پەيدا بولۇپ قالغان ئۇچۇر سىز ئۇچۇن بىر نورمالسىز ئىشتەك تۇيغۇ بېرىپ، سىز ئۇ ئىدىيىنى نىمشقا ئويلاپ تاپقانلىقىڭىزنى ئانچە چۈشىنەلمەي قالىسىز. ئۇ سىز بىلىدىغان ئىشلارغا ئاساسلانغان بىر لوگىكىلىق نەتىجە ئەمەستەك ھېسسىياتقا كېلىسىز. بۇنىڭ سەۋەبى ئۇ ئىدىيە سىزنىڭ ئىدىيىڭىز ئەمەس بولۇپ، ئۇ سىزنىڭ ئۆز تەجرىبىڭىزلىرىدىن ياكى ئۆز كەچۈرمىشلىرىڭىزدىن كەلمىگەن. ئۇ ئەسلىدە چەكسىز ئەقىل ئارقىلىق تارقىلىپ يۇرگەن تەپەككۇر دولقۇنى بولۇپ، ئۇنىڭ چاستوتىسى سىزنىڭ كۆڭلىڭىز بىلەن مېڭىڭىز پەيدا قىلغان ئېنېرگىيە ئىمپۇلسلىرىنىڭكىگە توغۇرلىنىپ قالغانلىقى ئۇچۇن، ئۇ سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزدىكى ئۇچۇرنىڭ بىر قىسمىغا ئايلىنىپ قالغان. سىزنىڭ ئاساسىي ئېڭىڭىز ئوخشاش ماھىيەتلىك ئىدىيىلەرگە مەركەزلەشكەندە، يوشۇرۇن ئېڭىڭىزگا سىرتتىن كىرگەن ئۇ ئىدىيە سىزنىڭ تەسەۋۋۇرىڭىزدا ۋال-ۋۇل قىلىپ پەيدا بولىدۇ.

(3) كائىنات ئادەت كۈچى

ناپولېيون ئۆزىنىڭ «ئويلاپ باي بولۇش» دېگەن كىتابىنى يېزىپ تارقىتىشتىن بۇرۇن «كائىنات ئادەت كۈچى» نى تەخى بايقىمىغان بولۇپ، ئۇنى كېيىن بايقاپ، ئۆز لېكسىيىلىرىدە ئوتتۇرىغا قويغان.

كارنېگى سىرى، ياكى غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش قانۇنىيىتى كائىناتتىكى مەلۇم بىر كۈچنىڭ تەسىرى تۈپەيلىدىن ئۇنۇم بېرىدىغان بولۇپ، ئۇ ھەرگىزمۇ بىر تاسادىپىيلىقتىن ئۇنۇم بېرىپ قالغان ئەمەس. شۇنداقلا ئۇنىڭ ئۇنۇم بېرىشى ھەرگىزمۇ بىر سىرلىق ياكى سېھرىي ئىشمۇ ئەمەس. بۇنىڭدا مۇتلەق رول ئوينىغىنى ئادەتتە « ئادەت كۈچى» دەپ ئاتىلىدىغان كۈچتىن ئىبارەت.

كائىناتتىكى ھەممە نەرسىلەرنىڭ ئۆزگىچە تەبىئىي ئادىتى بار بولىدۇ. ھەر بىر جىسىم، ھەر بىر مەخلۇق ۋە ھەر بىر كۈچ باشقا بىر نەرسە كېلىپ ئۆزگەرتمىگىچە، ئۆزىنىڭ ئاشۇ تەبىئىي ئادىتى بويىچە ئىش ئېلىپ بارىدۇ. ئىنسان كۆڭلىنىڭمۇ ئۆزگىچە تەبىئىي ئادىتى بار. ئۇ بولسىمۇ كۆڭۈلگە پۈككەن ھەر قانداق بىر ئوي ياكى ئىستەكنى ئۇنىڭ ماددىي نۇسخىسىغا، ياكى رېئاللىققا

ئايلاندۇرۇشقا تىرىشىش، بىر ئويىنى بىر نەرسىگە ئايلاندۇرۇشتىن ئىبارەت.

كائىنات ئادەت كۈچى بىر تەبىئەت قانۇنىيىتىدۇر. مەلۇم بىر قوزغاتقۇچى كۈچ ھەر قېتىم، تەكرار ھالدا ئوخشاش بىر نەتىجىنى ۋۇجۇتقا كەلتۇرگەندە، « ماۋۇ ئىش ئاۋۇ ئىشنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرىدۇ» دېگەن جەريان بىر تەبىئەت قانۇنىيىتى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. ئويىنى ئەمەلي نەرسىگە ئايلاندۇرۇش كۆڭۈلنىڭ قىلىدىغان ئىشى، ياكى كۆڭۈلنىڭ ئادىتىدۇر.

ناپولېيون 30 يىلدىن ئارتۇق ۋاقىت سەرپ قىلىپ، ئەڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولغان كىشىلەردىن نەچچە مىڭنى تەتقىق قىلىپ، ئۇلارنىڭ ئەقىدىسى بىلەن ئۇلار قولغا كەلتۈرگەن مۇۋەپپەقىيەتلەر ئوتتۇرىسىدىكى مۇناسىۋەتنى ئانالىز قىلغان. نەتىجىدە ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى بىلەن غايەت زور مۇۋەپپەقىيەتلەر ئوتتۇرىسىدىكى باغلىنىشنىڭ ئىنچىكە تۈردە بىر خىل بولغانلىقىنى بايقاپ، كۆڭۈلنىڭ ئۆزىگە پۈكۈلگەن بىر ئويغا كۆرسەتكەن ئىنكاسى ھەرگىزمۇ تاسادىپىيلىقتىن يۈز بەرگەن بولماستىن، بەلكى ئالدىن پەرەز قىلغىلى بولىدىغان بىر تەبىئەت قانۇنىيىتى بويىچە نەتىجىلەنگەنلىكىگە تولۇق ئىشەنگەن.

ئادەمدىن تۆۋەن تۈرىدىغان جانلىقلارنىڭ ھەممىسى بىز « تەبىئىي پىرىنسىپ» دەپ ئاتايدىغان كائىنات ئادەت كۈچىنىڭ بىۋاستە تەسىرى بىلەن ياشايدۇ، كۆپىيىدۇ، ۋە دۇنيالىق ۋەزىپىلىرىنى ئادا قىلىدۇ. پەقەت ئىنسانلارغىلا تاللاش ئەركىنلىكى بىلەن ياشاش ئادىتى تەڭ ۋە ئۆز-ئارا باغلانغان ئاساستا ئاتا قىلىنغان بولۇپ، بۇ خىل ھالەتنى ئىنسان تەپەككۇرىنىڭ شەكلىنى ئۆزگەرتىش ئارقىلىق ئۆزگەرتكىلى بولىدۇ. سىز پەقەت ئۆزىڭىزنىڭ ئويىنى ئۆزىڭىز تۈرغۇزۇش ۋە ئۆزگەرتىشتىن ئىبارەت بۇ ئىمتىيازىڭىزنى ئىشقا سېلىش ئارقىلىقلا ئۆز تەقدىرىڭىزنى جاھاننى زىل-زىلىگە سالىدىغان دەرىجىدە كونترول قىلالايسىز. سىزنىڭ ئويلىرىڭىز بىر ئېنىق شەكىلگە كىرگۈزۈلگەن ھامان، ئۇنى كائىنات ئادەت كۈچى ئۆزىگە ئۆتكۈزۈۋېلىپ، بىر مەڭگۈلۈك ئادەتكە ئايلاندۇرىدۇ. ئاندىن ئۇ ئادەت باشقا كۈچلۈكرەك ئوي شەكىللىرى تەرىپىدىن سىقىپ چىقىرىلغىچە ئۆز پېتىچە ساقلىنىپ ماڭىدۇ.

كائىنات ئادەت كۈچى بىر تەبىئەت قانۇنىيىتى بولۇپ، ئۇنىڭ كۆرسىتىشىچە، سىزنىڭ بىر ئادىتىڭىز كۆپ قېتىم تەكرارلانغاندا ئۇ سىزنىڭ بىر تەبىئىتىڭىزگە ئايلىنىدۇ. ئەگەر سىز مەلۇم ئىدىيىلەرنى ئۆز كۆڭلىڭىزدە تەكرارلاۋېرىدىكەنسىز، ئۇلارنى كائىنات ئادەت كۈچى ئۆزىگە ئۆتكۈزۈۋېلىپ، ئۇلارنى سىزنىڭ تەبىئىتىڭىزگە ئايلاندۇرىدۇ.

ئادەت سىزگە پايدىلىق ئۈنۈممۇ بېرىدۇ، زىيانلىق ئۈنۈممۇ بېرىدۇ. سىزنىڭ كۆڭلىڭىز ئۆزىگە كەلگەن ھەر قانداق ئىدىيىنى قوبۇل قىلىپ، ئۇنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشقا تىرىشىدۇ. ئەگەر كۆڭلىڭىز مەغلۇپ بولۇش ئەندىشىسى بىلەن تولغان بولسا، كۆڭلىڭىزنىڭ ئەمەلگە ئاشۇرماقچى بولىدىغىنىمۇ دەل ئاشۇ مەغلۇبىيەت بولىدۇ. ئەمما سىز مەقسەتلىك ھالدا ئۆزىڭىزنىڭ ئويىنى ئۆزگەرتىپ، كۆڭلىڭىزنى مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش ئۈمىدىگە مەركەزلەشتۈرىدىكەنسىز،

كۆڭلىڭىز سىزگە مۇۋەپپەقىيەت ئادا قىلىش يولىدا تىرىشىدۇ. سىزنىڭ كۆڭلىڭىز ئۆزىگە مەيلى مەغلۇبىيەتنى تارتسۇن ياكى مۇۋەپپەقىيەتنى تارتسۇن، سىزنىڭ كۆڭلىڭىز ئۆينى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشتىكى سەۋەب كائىنات ئادەت كۈچىدىن ئىبارەتتۇر.

مەزكۇر بۆلۈمنى تۆۋەندىكىدەك خۇلاسىلاش مۇمكىن:

--ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتىنىڭ دېيىشچە، سىز بىر ماگنىتقا ئوخشاش بولۇپ، سىز ئىستىگەن ۋە كۆڭلىڭىزنى مەركەزلەشتۈرگەن ھەر قانداق بىر نەرسىنى ئۆزىڭىزگە تارتىسىز.

--كۆڭلىڭىزدىكى بىر ئوي ياكى ئىستەك ئۆزىڭىزگە سىز ئىستىگەن رېئال نەرسىنى تارتىپ ئەكىلىشتىكى سەۋەب، ئوي بىلەن رېئاللىق ئۆز-ئارا باغلانغان بولىدۇ.

--بۇنداق باغلىنىش چەكسىز ئەقىل ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشىدىغان بولۇپ، پۈتۈن كائىناتتىكى ھەممە نەرسىلەرنى ئۆز-ئارا باغلاپ تۇرىدىغان نەرسىمۇ دەل ئاشۇ چەكسىز ئەقىلدۇر.

--ھەر بىر ئىندىۋىدۇئال نەرسە ئېنېرگىيىنىڭ بىر خىل شەكلى بولغانلىقى ئۈچۈن، دۇنيادىكى ھەممە نەرسىلەر ئۆز-ئارا باغلانغان بولىدۇ. ھەر بىر جىسىم، ھەر بىر مەخلۇق، ۋە ھەر بىر كۈچ ئوخشاش بىر نەرسە—ئېنېرگىيىنىڭ ئوخشىمىغان نۇسخىسىدىنلا ئىبارەت.

--ھەر بىر ئىندىۋىدۇئال نەرسىنىڭ بىر ئۆزىگە خاس مايىللىقى، تەبىئىي ئادىتى ياكى مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇش ھالىتى بولىدۇ. ھەر بىر مەخلۇق، جىسىم، ياكى كۈچ ئۆزىنىڭ تەبىئىي ئادىتى ياكى تەبىئىي خۇسۇسىيىتى بويىچە ئىش تۇتىدىغان بولۇپ، پەقەت باشقا بىر نەرسە كېلىپ ئۆزگەرتكەندىلا بۇ خىل ئەھۋالمۇ ئۆزگىرىدۇ.

--ئىنسان كۆڭلىنىڭمۇ ئۆزىگە خاس تەبىئىي ئادىتى ياكى مايىللىقى بار. ئۇ بولسىمۇ ھەر قانداق بىر ئوي ياكى ئىستەكنى ئاشۇ ئوينىڭ فىزىكىلىق نۇسخىسىغا ئايلاندۇرۇش. بۇ مايىللىق كائىنات ئادەت كۈچى دەپ ئاتىلىدۇ.

--ئىنسانلار ئۆز ئوينى ئۆزى ئاڭلىق ھالدا ئۆزگەرتەلەيدىغان ئالاھىدە ئىقتىدارغا ئىگە بولۇپ، بۇ جەھەتتە ئۆزىنىڭ تەبىئىي خۇسۇسىيىتى بويىچە ئىش تۇتىدىغان باشقا نەرسىلەرگە ئوخشىمايدۇ. شۇڭلاشقا كۆڭلىڭىزنى نىمىگە مەركەزلەشتۈرۈشنى سىز ئۆزىڭىز كونترول قىلالايسىز. شۇ ئارقىلىق كائىنات ئادەت كۈچىدىن ئۆزىڭىزگە پايدىلىق ھالدا پايدىلىنالايسىز.

قىسقىسى، سىز كۆڭلىڭىزگە قايسى ئىدىيىنى تۇرغۇزۇشنى ئۆزىڭىز كونترول قىلالايدىغان بولۇپ، كۆڭلىڭىزنىڭ تەبىئىي ئادىتى كۆڭلىڭىزدىكى ئاشۇ ئوينى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشتىن ئىبارەت. شۇڭلاشقا ئەگەر سىز بىر ئوينى ئاڭلىق ھالدا كۆڭلىڭىزگە پۈكىدىكەنسىز، ئۇ ھالدا

كۆڭلىڭىز ئاپتوماتىك ھالدا پايدىلىنىشقا بولىدىغان بارلىق ئامىللاردىن پايدىلىنىپ ئاشۇ ئۆينى ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا تىرىشىدۇ.

5. ئىستەك ياكى ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشان

خىيالنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ بىرىنچى قەدىمى سىز ئېرىشمەكچى بولغان نەرسىنىڭ نېمە ئىكەنلىكى ھەققىدە ئويلاپ چىققان ئىنتايىن ئېنىق ئىدىيە بولۇشتىن ئىبارەت. بۇنى ناپولىيون ئۆزىنىڭ 1-كىتابىدا «ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشان» (ئىنگلىزچە « definite chief aim»)، دەپ ئاتاپ، ئىككىنچى كىتابىدا بولسا « ئىستەك» دەپ ئاتىغان بولۇپ، ناپولىيوننىڭ «مۇۋەپپەقىيەت قانۇنىيىتى» دېگەن كىتابىدىكى 1-پرىنسىپ مانا مۇشۇ ئۇقۇمدىن ئىبارەت بولغان. «ئىستەك» دېگەن سۆز ئۇچۇن ئىشلىتىلگەن ئىنگلىزچە سۆز «desire» بولۇپ، يۇلغۇن لوغىتىدە بۇ سۆزنىڭ مەنىسى «ئارزۇ، ئۈمىد، ئىستەك، تىلەك» دەپ ئېلىنغان. لېكىن، ئىنگلىزچىدە «ئارزۇ» ئۇچۇن « wish»، « ئۈمىد» ئۈچۈن « hope» ئىشلىتىلىدىغان بولۇپ، ناپولىيوننىڭ كىتابىدىكى «desire» دېگەن سۆز پەقەت « ئىستەك» دېگەن مەنادىلا ئىشلىتىلگەن. بۇ سۆزنىڭ ئۆزگە تارتىش قانۇنىيىتىدا ئوينايدىغان رولى بەك مۇھىم بولغاچقا، مەن بۇ يەردە ئازراق ئالاھىدە ئەسكەرتىش بېرىپ قويدۇم.

(1) كەشپىياتچى بىلەن سەرگەردان

ناپولىيون ئۆزىنىڭ كىتابلىرىدا ئۆزى كۆرۈشكەن داڭلىق شەخسلەرنىڭ ھېكايىلىرىنى ناھايىتى كۆپ ئىشلەتكەن بولۇپ، ئۇنىڭ « ئىستەك» ھەققىدىكى بايانىدا ئىشلەتكىنى دۇنياغا مەشھۇر كەشپىياتچى توماس ئېدىسون بىلەن بىر سەرگەردان ئېدۋىن بارنىس ئوتتۇرىسىدىكى ھېكايە بولغان. ئۇ مۇشۇ ھېكايە ئارقىلىق مۇنداق بىر ئىدىيىنى ئىلگىرى سۈرگەن: ئەگەر سىز مەلۇم بايلىق ياكى باشقا ماددىي نەرسىگە ئېرىشىش توغرىسىدىكى بىر خىيالىڭىزنى ئۇنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدىكى ئىنتايىن ئېنىق مەقسەت، ئىزچىللىق ۋە كۆيۈپ تۇرغان ئىستەك بىلەن بىرلەشتۈرسىڭىز، ئۇ خىيالىڭىز بىر ئەمەلىي نەرسىگە، بولۇپمۇ ئىنتايىن كۈچلۈك نەرسىگە ئايلىنىدۇ.

ئەينى ۋاقىتتا، ئېدۋىن بارنىس ئىسىملىك بىر سەرگەردان توماس ئېدىسونغا شېرىك بولۇش نىيىتىگە كېلىپتۇ. لېكىن، ئۇ دەسلىپىدىلا مۇنداق ئىككى مەسىلىگە دۇچ كېلىپتۇ: بىرى، بارنىس توماس ئېدىسوننى تونۇمايدىكەن. يەنە بىرى بولسا، ئۇنىڭ پويىز بىلىتى ئېلىپ، توماس ئېدىسوننىڭ قېشىغا بارغىدەك پۇلى يوق ئىكەن. كۆپىنچە كىشىلەر بۇنداق ئەھۋالغا يولۇققاندا ئۆز نىيىتىدىن يانغان بولاتتى. لېكىن بارنىس ئۇنداق قىلماپتۇ. ئۇ توماس ئېدىسوننىڭ شىركىتى جايلاشقان شەھەرگە يۈك پويىزىغا چۈشۈپ بېرىپتۇ. پويىزدىن چۈشكەندە، بارنىس بىر سەرگەردان تۇسىنى ئالغان بولۇپ، ئۇنىڭ خىيالى بولسا بىر پادىشاھنىڭ تۇسىنى ئالغان—ئۇنىڭ ئىستىكى بىر ئادەتتىكى ئىستەك ئەمەس، بىر ئارزۇ ئەمەس، بىر ئۈمىدمۇ ئەمەس بولۇپ، ئۇ بىر ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشان ئىدى. ئۇ بارلىقىنى ئاتا قىلىش ئارقىلىق ئۆز ئىستىكىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن

قەتئىي ئىرادە باغلىغان.

بارنېس ئالدىن دىيىشىپ قويمايلا ئېدىسوننىڭ ئىشخانىسىغا كەلگەن. سېكرىتار ئۇنىڭدىن نېمىشقا كەلگەنلىكىنى سورىغاندا، بۇ ياش يىگىت ھېچ قانداق ئەيمەنمەستىنلا «مەن ئېدىسونغا شېرىك بولغىلى كەلدىم»، دەپ جاۋاب بەرگەن. بارنېس ئېدىسون بىلەن كۆرۈشۈپ، بىر سائەت سۆزلەشكەن. شۇنىڭدىن كېيىنلا ئېدىسوننىڭ زاۋۇتىدا تازىلىق ئىشچىسى بولۇپ ئىش باشلىغان. يىللار ئۆتكەن. ئەمما بارنېس ئۆزىنىڭ ئاساسىي نىشانى قىلغان نەرسىگە يېقىنمۇ كېلەلمىگەن. شۇنداقتىمۇ ئۇنىڭ كۆڭلىدە بىر ئىش توختىماي يۈز بېرىپ تۇرغان: ئۇ ئۆزىنىڭ ئېدىسونغا شېرىك بولۇش ئىستىكىنى كۈنسايىن كۈچەيتىپ ماڭغان. ئۆز ئىرادىسىدىن قىلچىمۇ يانماي، بىرەر پۇرسەتنىڭ كېلىشىنى سەۋرچانلىق بىلەن كۈتكەن، ۋە ئۇنىڭغا تەييار بولۇپ تۇرغان. ئۇ ئۆزىگە: «بۇنىڭ نېمە پايدىسى؟ مەن پىلانىمنى ئۆزگەرتىپ، بىر مال ساتقۇچى بولۇپ سىناپ باقاي»، دېمىگەن. ئۇنىڭ ئەكسىچە، «مەن بۇ يەرگە ئېدىسونغا شېرىك بولۇش ئۈچۈن كەلدىم. مۇشۇ ئىش ئۈچۈن ئۆمرۈمنىڭ قالغان قىسمى سەرپ بولسىمۇ بولسۇنكى، مەن چوقۇم ئۆز نىشانىمنى ئەمەلگە ئاشۇرىمەن»، دېگەن. ئۇ ھەقىقەتەنمۇ قەتئىي نىيەتكە كەلگەن. بىر ئىنتايىن ئېنىق مەقسەتنى كۆڭلىدە تۇرغۇزۇپ، ئۇنى ئادەمنىڭ پۈتۈن ۋۇجۇدىنى قاپلىۋالىدىغان دەرىجىگە كەلگىچە كۆڭلىدە ساقلاپ، ئۇنىڭغا يېتىش ئۈچۈن توختاۋسىز كۈرەش قىلغاندا، ئادەم ھەقىقەتەنمۇ كۆزلىگەن ئۇتۇمگە ئېرىشەلەيدۇ.

بارنېس ئېدىسونغا شېرىك بولۇش پۇرسىتىنى كۈتۈپ، ئېدىسوننىڭ زاۋۇتىدا جەمى 5 يىل تازىلىق ئىشچىسى بولغان. 1888-يىلى ئېدىسون بىر ئۈنئالغۇ ماشىنىسىنى كەشىپ قىلغاندا، ئۇنىڭ شىركىتىدىكى بازارلاشقا مەسئۇل بولغان كىشىلەر «بۇ ماشىنا سېتىلمايدۇ»، دەپ قاراپ، ئۇنىڭغا ئانچە قىزىقمىغان. بارنېس بولسا «ئۇنى مەن ساتالايمەن»، دەپ ئويلاپ، بۇ خىيالىنى ئېدىسونغا ئېيتقان. ئېدىسون بولسا ئۇنىڭغا بىر پۇرسەت بېرىشنى قارار قىلغان. بارنېس ئۇ ماشىنىنى سېتىشتا ئىنتايىن مۇۋەپپەقىيەتلىك بولغاندىن كېيىن، ئۇ ماشىنىنى پۈتۈن ئامېرىكا مىقياسىدا سېتىش ۋە تارقىتىش مۇلازىمىتىنى بارنېسقا بەرگەن. شۇنداق قىلىپ بارنېس ئېدىسونغا ھەقىقەتەنمۇ شېرىك بولغان. شۇ ئارقىلىق «ئويلاپ باي بولۇش» قانۇنىيىتىنى بىر قەتىم ئىسپاتلىغان. ئۇ باي بولۇپ، 2-3 مىليون دوللار پۇلغا ئېرىشكەن بولۇپ، 20-ئەسىرنىڭ بېشىدىكى بۇ 2-3 مىليون پۇل سېتىۋېلىش قىممىتى جەھەتتە 21-ئەسىرنىڭ بەشىدىكى 60 مىليون دوللاردىن كۆپرەك پۇلغا توغرا كېلىدۇ. بۇ يەردە ئاشۇ پۇلدىنمۇ مۇھىمراق ئورۇندا تۇرىدىغان نەرسە، بارنېسنىڭ مۇنداق بىر ئىشنى ئىسپاتلىغىنىدىن ئىبارەت: ئىنسانلار ھازىرغىچە بايقالغان، ئىنتايىن ئېنىق بىلىملەردىن پايدىلىنىپ، بىر خىيالنى ئەمەلىي نەرسىگە ئايلاندۇرالايدۇ. بۇ بىلىم تۆۋەندە تونۇشتۇرۇلىدىغان «ئىستەك ياكى ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشان پرىنسىپى» دىن ئىبارەت.

(2) ئىستەك

سىز مەيلى بىر چوڭ نەرسىنى ئارزۇ قىلىڭ، ياكى بىر كىچىك نەرسىنى ئارزۇ قىلىڭ، ئۇنىڭ چوقۇم بىر ئاساسىي مەقسىتى بار بولۇپ، بۇ مەقسەت سىزنىڭ كۆڭلىڭىزدە ئىنتايىن ئېنىق ۋە كونكرېت بولۇشى كېرەك. سىزنىڭ ئىستىكىڭىز ياكى ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشانىڭىز بىر كونكرېت نىشان بولۇشى، بىر چوڭراق ئوبيېكتىپ بولۇشى، ياكى سىزنىڭ پۈتۈن ھاياتىڭىزغا يېتەكچىلىك قىلىدىغان بىر پەلسەپۋىلىك ھېكمەتلىك سۆز بولۇشىمۇ مۇمكىن. ئەگەر سىز ئۇنى بىر خىيالدىن رېئاللىققا ئايلاندۇرماقچى بولىدىكەنسىز، ئۇنىڭ نامايەندىسىنىڭ قانداق بولىدىغانلىقىنى چوقۇم ئىنتايىن ئېنىق بىلىشىڭىز كېرەك.

پسىخولوگىيىلىك پرىنسىپلار مۇنداق دەيدۇ:

بىرىنچى، ئىنسان بەدىنىنىڭ ھەر بىر ئىختىيارى ھەرىكىتىنى ئىنساننىڭ خىيالى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ، كونترول قىلىدۇ، ۋە يېتەكلەيدۇ. بۇنداق جەريان كۆڭۈلنىڭ رولى ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشۇرۇلىدۇ.

ئىككىنچى، سىزنىڭ ئېڭىڭىزدا مەلۇم بىر خىيال ياكى ئىدىيىنىڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشى شۇنىڭغا ماس كېلىدىغان بىر خىل ھېسسىياتنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرۈپ، سىزنى ئاشۇ ھېسسىياتنى شۇنىڭغا ماس كېلىدىغان بەدەن ھەرىكىتىگە ئايلاندۇرۇشقا قىستايدۇ. بۇ ھەرىكەت سىزنىڭ خىيالىڭىزغا تەلتۆكۈس ئۇيغۇنلاشقان بولىدۇ.

بۇ پرىنسىپنى باشقىچىرەك بايان قىلساق، سىز بىر ناھايىتى ئېنىق مەقسەتنى تاللاپ، ئاشۇ مەقسەتنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا قەتئىي ئىرادە باغلىسىڭىز، ئاشۇ تاللاشنى قىلغان پەيتتىن باشلاپلا، بۇ مەقسەت سىزنىڭ ئېڭىڭىزدىكى ھۆكۈمران ئورۇندا تۇرىدىغان خىيالغا ئايلىنىدۇ. شۇنىڭ بىلەن سىز ئاشۇ مەقسەتنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن زۆرۈر بولغان ھەقىقىي ئەھۋاللارغا، ئۇچۇرلارغا، ۋە بىلىملەرگە سەزگۈر بولۇپ تۇرىسىز. سىز كۆڭلىڭىزگە بىر ئىنتايىن ئېنىق مەقسەتنى ئورناتقان پەيتتىن باشلاپلا، سىزنىڭ كۆڭلىڭىز ئاڭلىق ۋە ئاڭسىز ھالدا ئاشۇ مەقسەتنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن زۆرۈر بولغان ماتېرىياللارنى يىغىدۇ، ۋە ئۇلارنى ئۆزىدە ساقلايدۇ.

ئىستەك سىزنىڭ ھاياتىڭىزنىڭ ئېنىق مەقسىتىنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى بەلگىلەيدىغان ئامىلدۇر. سىزنىڭ ئاساسىي ئىستىكىڭىزنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى باشقا ھېچ كىم بەلگىلەپ بەرمەيدۇ. ئۇنى سىز ئۆزىڭىز تاللىغان ھامان، ئۇ سىزنىڭ ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشانىڭىزغا ئايلىنىپ، ئۇ بىر رېئاللىققا ئايلىنىپ بولغىچە سىزنىڭ كۆڭلىڭىزنىڭ دىققەت مەركىزىدە تۇرىدۇ. باشقا بىر زىددىيەتلىك ئىستەك كۆڭلىڭىزگە كىرمىگۈچە، ئەسلىدىكى ئىستەك ئۆز ئورنىنى بوشاتمايدۇ.

ئەگەر سىز ئۆز ھاياتىڭىز ئۈچۈن بىر ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشاننى تاللىمايدىكەنسىز، سىز ئۆز ئېنېرگىيىڭىز بىلەن ئۆز تەپەككۇرىڭىزنى ئىنتايىن كۆپ ئىشلارغا ۋە ھەر خىل

يۆنىلىشلەرگە چېچىۋېتىپ، كۈچىڭىزنى بىر يەرگە يىغالمايسىز، ھەمدە قارارسىز ۋە ئاجىز ھالەتتە ياشايسىز. بۇ خۇددى بىر چوڭايتقۇچى ئەينەك ياكى لېنزىغا ئوخشاش. سىز كۈن نۇرىنى ئاشۇنداق بىر ئەينەك بىلەن بىر نۇقتىغا ئىنتايىن كۈچلۈك ھالدا يىغىش ئارقىلىق، بىر پەننى كۆيدۈرۈپ، ئۇنى تېشىۋېتەلەيسىز. ئىنتايىن ئېنىق مەقسەتنىڭ رولى ئەنە شۇ چوڭايتقۇچى ئەينەكنىڭكى بىلەن ئوخشاش. ئەگەر سىز ئۇ ئەينەكنى ئېلىۋېتىپ، ئوخشاش مىقتاردىكى كۈن نۇرىنى ھېلىقى پەنگە بىرەر مىليون يىل چۈشۈرسىڭىزمۇ، ئۇنى ھەرگىز كۆيدۈرەلمەيسىز.

سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئىستىكىنى ئىنتايىن ئەستايىدىللىق بىلەن تاللىشىڭىز، ھەمدە ئۇنى تاللاپ بولغاندىن كېيىن، ئۇنى بىر ۋاراق قەغەزگە يېزىپ، ھەر كۈنى كام دېگەندە بىر قېتىم كۆرۈپ تۇرالايدىغان بىر جايغا چاپلاپ قويۇشىڭىز كېرەك. بۇنداق قىلىشنىڭ پسىخولوگىيىلىك ئاساسى بار. يەنى، مۇشۇنداق قىلىشتىكى سەۋەب، بۇ مەقسەتنى ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا ئىنتايىن قاتتىق ئورنىتىپ، ئۇنى يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا بىر ئادەت ياكى بىر لاھىيە سۈپىتىدە قوبۇل قىلدۇرۇپ، شۇ ئارقىلىق ئۆز ھاياتىڭىزدىكى ئىش-پائالىيەتلىرىڭىزگە ئاشۇ مەقسەت ھۆكۈمرانلىق قىلىدىغان، سىزنى ئاشۇ مەقسەتنىڭ ئىچىگە يوشۇرۇلغان نەرسىگە قەدەممۇ-دەقەم يېتەكلەيدىغان بىر ئەھۋالنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرۈشتىن ئىبارەت.

سىزنىڭ ئۆز ئىستىكىڭىزنى ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا ئىنتايىن قاتتىق ئورنىتالىشىڭىزنىڭ پسىخولوگىيىلىك پرىنسىپى «ئاپتوماتىك تەكلىپ» تىن ئىبارەت. ئۇ سىز ئۆز-ئۆزىڭىزگە قايتا-قايتا بېرىدىغان تەكلىپتۇر. ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىنى ئىلىم-پەن تولۇق ئىسپاتلىغان بولۇپ، شۇنىڭغا ئاساسلانغاندا، سىزنىڭ كۆڭلىڭىزگە ئىنتايىن چوڭقۇر ئورناپ كەتكەن بىر ئىستەك سىزنىڭ پۈتۈن بەدىنىڭىز بىلەن پۈتۈن ۋۇجۇدىڭىزنى ئۆزى بىلەن تويۇندۇرۇپ، كۆڭلىڭىزنى بىر ئىنتايىن كۈچلۈك ماگنىتقا ئايلاندۇرىدۇ. سىزنىڭ ئىستەيدىغىنىڭىز بىر ئەمەلىيەتكە ئۆيغۇن نەرسىلا بولىدىكەن، ماگنىتقا ئوخشاپ قالغان كۆڭلىڭىز سىز ئىستىگەن نەرسىلەرنى ئۆزىگە تارتىپ كېلىدۇ. توماس ئېدىسون مانا شۇ پرىنسىپتىن بايدىلىنىپ، ئۆزىنىڭ ئەسلىدىكى ئىنتايىن تۆۋەن ئورنىدىن ئامېرىكا ۋۇجۇتقا كەلتۈرگەن تارىختىكى ئەڭ داڭلىق كەشپىياتچى بولۇش ئورنىغا كۆتۈرۈلگەن. بارنېسمۇ ئاشۇ پرىنسىپتىن پايدىلىنىپ، بىر سەرگەرداندىن بىر چوڭ بايغا ئايلانغان. ئېيبىرخام لىنكولنمۇ ئاشۇ پرىنسىپتىن پايدىلىنىپ، بىر كەمبەغەلنىڭ بالىسىدىن ئامېرىكىنىڭ ئەڭ داڭلىق پرېزىدېنتلىرىنىڭ بىرسىگە ئايلانغان.

ئىلاۋە: مېنىڭ ھازىرغىچە بولغان پۈتۈن ھاياتىمدا ئاساسي رول ئوينىغان نەرسىمۇ دەل ئاشۇ ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىدىن ئىبارەت.

يۇقۇرىدىكى ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىنى توغرا چۈشىنىش ئۈچۈن، سىزگە مۇنداق بىر مىسال كۆرستەي. ئەگەر سىزنىڭ ئىستەيدىغىنىڭىز بىر يېڭى ئاپتوموبىل بولسا، سىزنىڭ ئاشۇنداق بىر ئىستىكىڭىزنىڭ بولغىنى ئۈچۈنلا ئۇ ماشىنا سىزنىڭ ئۆيىڭىزنىڭ ئالدىغا كېلىپ قالمايدۇ.

ئەمما سىزنىڭ ئاشۇ ماشىنىغا بىر كۆيۈپ تۇرغان ئىستىكىڭىز بار بولىدىكەن، بۇ ئىستەك سىزنى ئاشۇ ماشىننى ئېلىش ئۈچۈن كېتىدىغان پۇلغا ئېرىشىش يولىدا قوللىنىدىغان توغرا ھەرىكەتلەرگە يېتەكلەيدۇ.

(3) بىر ئىستەكنى ئالتۇنغا ئايلاندۇرۇشنىڭ 6 قەدەم-باسقۇچلىرى

ئەگەر سىزنىڭ بىر باي بولۇش ئىستىكىڭىز بولسا، ئۇنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش ئۈچۈن تۆۋەندىكى 6 ئېنىق، ئەمەلىي قەدەم-باسقۇچلارنى بېسىشىڭىز كېرەك:

1-كۆڭلىڭىزدە سىز قانچىلىك پۇل ئىستەيدىغانلىقىڭىزنى ئېنىق بەلگىلەڭ: مەسىلەن، 50 مىڭ دوللار.
2-سىز ئاشۇ پۇلنى قولغا كەلتۈرگەندىن كېيىن، ئۇنىڭ زاكىتىنى قانداق بېرىدىغانلىقانلىقىڭىزنى ئېنىق بەلگىلەڭ—بۇ دۇنيادا ھېچنىمە بەرمەي، پەقەتلا ئالىدىغان ئىش يوق.
3-ئاشۇ پۇلغا ئېرىشمەكچى بولغان ۋاقتنى ئېنىق بېكىتىڭ.
4-سىز ئۆز ئىستىكىڭىزنى قانداق ئەمەلگە ئاشۇرۇش توغرىسىدا بىر ئېنىق پىلان تۈزۈپ چىقىڭ. شۇنداقلا سىزنىڭ تەييارلىقىڭىز بولسۇن-بولمىسۇن، شۇ زاماتلا ئىش باشلاڭ.
5-بىر ۋاراق قەغەزگە يۇقۇرىقى 4 نەرسىنى ناھايىتى ئېنىق، ناھايىتى ئىخچام قىلىپ يېزىپ چىقىڭ.
6-قەغەزگە يېزىلغان بۇ نەرسىنى ھەر كۈنى ئەتىگىنى ئورنىڭىزدىن قوپقاندىن كېيىنلا بىر قېتىم، ۋە ئاخشىمى ئۇخلاشتىن بۇرۇن بىر قېتىم ئۈنلۈك ئوقۇپ چىقىڭ. سىز ئۇنى ئوقۇۋاتقاندا، سىز «ئاشۇ پۇلغا چوقۇم ئېرىشىمەن»، دەپ ئۆز-ئۆزىڭىزگە ئىشىنىپ، ئاشۇ پۇلغا ئېرىشكەن ۋاقتىڭىكى ئەھۋاللارنى كۆز ئالدىڭىزغا كەلتۈرۈپ، ئاشۇ ۋاقتىڭىكى ھېسسىياتىڭىزنى بىلىپ تۇرۇڭ.

بۇ 6 قەدەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتا «كۆيۈپ تۇرغان ئىستەك» سىزگە ئىنتايىن زور ياردەم قىلالايدۇ. ئەگەر ئاشۇ پۇلغا ئېرىشىش ئىستىكى سىزنىڭ پۈتۈن ۋۇجۇدىڭىزنى چىرمىۋالىدىكەن، سىزنىڭ ئاشۇ پۇلغا چوقۇم ئېرىشەلەيدىغانلىقىڭىز ھەققىدە ئۆز-ئۆزىڭىزنى قايىل قىلىشىڭىز ھەرگىز تەسكە توختىمايدۇ. سىزنىڭ ئۆز ئارزۇيىڭىزغا يېتىش يولىدا تىرىشىشىڭىز، سىزنىڭ بىر ئادىتىڭىزگە ئايلانسۇن. سىز ئۇ ئارزۇيىڭىزدىن ھەرگىزمۇ ئايرىلماڭ: ئۇنىڭ بىلەن بىللە ئۇخلاڭ، ئۇنىڭ بىلەن بىللە تاماق يەڭ، ئۇنىڭ بىلەن بىللە ئويناڭ، ئۇنىڭ بىلەن بىللە ئىشلەڭ، ئۇنىڭ بىلەن بىللە ياشاڭ، ۋە ئۇنىڭ بىلەن بىللە ئويلاڭ.

6. ئۆزىگە بولغان ئىشەنچ ۋە ئادەت قانۇنىيىتى

ئالدىنقى بۆلۈملەردە مەن مۇنداق ئۇقۇملارنى تونۇشتۇردۇم: سىز قايتا-قايتا مۇئەييەنلەشتۈرۈش ئارقىلىق ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا قاتتىق ئورناتقان ھەر قانداق بىر ئىدىيە ئاپتوماتىك ھالدا بىر پىلان ياكى لاھىيىگە ئايلىنىدۇ. ئۇنىڭدىن كېيىن بىر خىل كۆرۈنمەس كۈچ

مۇشۇ لاھىيىدىن پايدىلىنىپ، سىزنىڭ ھەرىكىتىڭىزنى ئاشۇ پىلاندىكى مەقسەتنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا توغرىلايدۇ. سىز ئۆزىڭىز تاللىغان ھەر قانداق بىر ئىدىيىنى ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا ئورنىتىشقا پايدىلىنىدىغان پرىنسىپ «ئاپتوماتىك تەكلىپ»، دەپ ئاتىلىدىغان بولۇپ، ئۇ سىز ئۆزىڭىز ئۆز كۆڭلىڭىزگە بېرىدىغان تەكلىپتىن ئىبارەت.

خۇددى ئېلېكتىر ئېنېرگىيىسى زاۋۇت-كارخانىلاردىكى چاقلارنى چۆگىلىتىپ، ئىنسانىيەت ئۈچۈن مىڭلىغان-مىليونلىغان شەكىلدە خىزمەت قىلىدىغىنىغا، ياكى بولمىسا توغرا پايدىلانمىغاندا ھاياتنى ئاستىن-ئۈستۈن قىلىۋېتىدىغىنىغا ئوخشاش، ئەگەر توغرا پايدىلانسىڭىز ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپمۇ سىزنى تىنچلىق ۋە گۈللىنىشنىڭ ئېگىز چوققىلىرىغا چىقىرالايدۇ. شۇنداقلا، ئەگەر توغرا پايدىلىنالمىسىڭىز، ئۇ سىزنى ئازاب-ئوقۇبەت ۋە كەمبەغەلچىلىكنىڭ چوڭقۇر ئويمىنىغا چۈشۈرىۋېتەلەيدۇ. ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىنىڭ بۇنداق رولى بىر ئىدىيىنى سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا ئورنىتىش ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشىدۇ. مەن مەزكۇر بۆلۈمدە بىر ئىدىيىنى يوشۇرۇن ئاڭغا ئورنىتىشتا كام بولسا بولمايدىغان بىر قانچە ئېلېمېنتلارنى تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن.

(1) ئېتىقاد بىلەن مۇئەييەنلەشتۈرۈش

ھازىرقى زاماندا كۆپۈنچە كىشىلەر «ئېتىقاد» دېگەن سۆزنى «دىنىي ئېتىقاد، دىنىي ئەقىدە» دېگەن سۆزلەر بىلەن ئوخشاش مەنادا ئىشلىتىدۇ. لېكىن، ناپولىيوننىڭ كىتابىدا بۇ سۆز «سىزنىڭ مەلۇم بىر ئىشنى قىلالايدىغانلىقىڭىز توغرىسىدىكى ئۆز-ئۆزىڭىزگە بولغان ئىشەنچ، قاراش، مۇتلەق ۋە قەتئىي تەۋرەنمەس ئەقىدە» دېگەن مەنىدە ئىشلىتىلگەن.

ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىنىڭ بىر ئىستەكنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشتىكى مۇھىم رولىنى چۈشىنىشتە، ئالدى بىلەن تۆۋەندىكى باياناتنى توغرا ۋە تولۇق چۈشىنىۋېلىش ئىنتايىن مۇھىم: ئېتىقاد كۆڭۈلنىڭ بىر خىل ھالىتى بولۇپ، ئۇنى ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىدىن پايدىلىنىپ، يوشۇرۇن ئاڭغا تەكرار ئۆگىتىش ئارقىلىق ۋۇجۇتقا كەلتۈرگىلى بولىدۇ. تەكرار مۇئەييەنلەشتۈرۈش ھەرىكىتى سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا بۇيرۇق بەرگەن بىلەن ئوخشاش بولۇپ، ئۆزىڭىزدە ئېتىقاد ھېسسىياتىنى يېتىلدۈرۈشنىڭ ھازىرغىچە بايقالغان بىردىن-بىر ئۈنۈملۈك ئۇسۇلىدۇر.

سىزنىڭ ئەقىدىڭىز، ياكى ئېتىقادىڭىز، سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزنىڭ ھەرىكىتىنى بەلگىلەيدىغان ئېلېمېنت بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. سىز ھەر قانداق بىر ئىستەكنى ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا «ئۇ چوقۇم ئەمەلگە ئاشىدۇ» دېگەن ئەقىدە بىلەن تۇرغۇزغاندا، سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىز پايدىلىنىشقا بولىدىغان ئەڭ بىۋاستە ۋە ئەڭ ئەمەلىي يوللاردىن پايدىلىنىپ ئۇنى ئۆزىنىڭ ماددىي ئېكۋىۋالېنتىغا ئايلاندۇرىدۇ. يەنى، بۇنى باشقىچىرەك بايان قىلساق، سىز بىر ئىستەكنى يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا ئورناتقان ۋاقتىڭىزدا، ئۇنى چوقۇم « بۇ ئىستىكىم چوقۇم ئەمەلگە ئاشىدۇ»،

دېگەن ئەقىدە ياكى ئېتىقاد بىلەن بىرلەشتۈرۈپ، ياكى ئۇ ئىستەكنى يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا ئاشۇنداق بىر ئەقىدە ياكى ئېتىقاد دەرىجىسىگە كۆتۈرۈپ تۇرۇپ ئورنىتىشىڭىز كېرەك. ئۇنداق قىلمايدىكەنسىز، ئۇ ئىستەك ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىنىڭ ھەرىكىتىنى كونترول قىلىش رولىنى ئۆتىيەلمەيدۇ.

(2) «بىتەلەيلىك» نى كىشىلەر ئۆزلىرى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ

دۇنيادا مىليونلىغان ئادەملەر باركى، ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ بىر كەمبەغەل ھالەتكە چۈشۈپ قېلىشىنى، ياكى مەغلۇپ بولۇشىنى «بىتەلەيلىك» ياكى «تەلەيسىزلىك» دەپ ئاتىلىدىغان بىر خىل غەلىتە كۈچنىڭ تەسىرىدىن بولغان، دەپ قارايدۇ. ھەمدە «ئۇنى بىز ئۆزىمىز كونترول قىلالمايمىز»، دەپ ئويلايدۇ. ئەمەلىيەتتە بولسا، ئۇلارنىڭ كۆلپىتى بىلەن نەس بەسىشىنى ئۇلار ئۆزلىرى كەلتۈرۈپ چىقارغان. يەنى، ئۇلارنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا « مەن بىر بىتەلەي ئادەم»، دېگەن سەلبىي قاراش ئورناپ كەتكەن بولۇپ، يوشۇرۇن ئاڭ بىر سەلبىي ماھىيەتلىك قاراشقا خۇددى بىر ئىجابىي ماھىيەتلىك قاراشقا ئوخشاشلا مۇئامىلە قىلىدىغان بولغاچقا، ئۇلارنىڭ يوشۇرۇن ئېڭى ئاشۇ سەلبىي تونۇشنى رېئاللىققا ئايلاندۇرغان. ئەگەر سىز بىر سەلبىي ئىدىيىنى كاللىڭىزدا نۇرغۇن قېتىم تەكرارلاپ ئويلاۋېرىدىكەنسىز، يوشۇرۇن ئېڭىڭىز ئۇنى ئۆزىگە ئاخىرى قوبۇل قىلىدۇ، ھەمدە ئۇنى ئەڭ ئەمەلىي قەدەم-باسقۇچلار بىلەن رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش ئۈچۈن ھەرىكەت قوللىنىدۇ.

بىتەلەيلىك ئېڭىدىن ساقلىنىشتىن باشقا، سىز ئۆزىڭىزگە نىسبەتەن بىر ئىشەنچ تۇرغۇزغاندا، ئۇنى چوقۇم يوشۇرۇن ئاڭ دەرىجىسىدە تۇرغۇزۇشىڭىز كېرەك. ئەگەر سىز ئۆزىڭىزنىڭ مەلۇم بىر ئىشنى ۋۇجۇتقا چىقىرالايدىغان قابىلىيىتىگە نىسبەتەن كاللىڭىزنىڭ ئارقا تەرىپىدە بولسىمۇ ئازراقلا گۇماندا بولىدىكەنسىز، ياكى سىز يالغاندىن ئۆز-ئۆزىڭىزگە ئىشەنگەن بىر قىياپەتكە كىرىۋالىدىكەنسىز، قىلماقچى بولغان ئىشىڭىز ھەرگىزمۇ ئۈنۈم بەرمەيدۇ.

(3) ھېسسىيات بىلەن بىرلەشكەن تەپەككۇر

پەقەت ھېسسىياتلار بىلەن زىچ بىرلەشتۈرۈلگەن ئوي-خىياللارلا يۇشۇرۇن ئاڭغا ھەقىقىي تۈردە تەسىر كۆرسىتەلەيدۇ. كۆپ ساندىكى كىشىلەر كەيپىيات ۋە ھېسسىيات تەرىپىدىن كونترول قىلىنىدۇ. شۇنداق بولغاچقا ھېسسىياتلار ئىچىدىكى ئەڭ مۇھىملىرىنى ئوبدان بىلىۋېلىش ناھايىتى زۆرۈر. ئاساسلىق ھېسسىياتلاردىن 7 ئىجابىي ۋە 7 سەلبىي ھېسسىياتلار بار بولۇپ، سەلبىي ھېسسىياتلار سىزنىڭ خىيالىڭىزغا تەبىئىي ھالدا كىرىپ، سىزنىڭ ياردىمىڭىزگە تايانمايلا توپ-توغرا سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا يېتىپ بارىدۇ. ئىجابىي ھېسسىياتلارنى بولسا، سىز ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىدىن پايدىلىنىپ، خۇددى ئوكۇل ئۇرغاندەك ئۆز كۆڭلىڭىزگە كىرگۈزمىسىڭىز بولمايدۇ. شۇنداق قىلغاندىن كېيىنلا، ئۇ ئىجابىي ھېسسىياتلار سىزنىڭ يۇشۇرۇن ئېڭىڭىزغا يېتىپ بارالايدۇ.

بۇ ھېسسىياتلار، ياكى تۈيغۇ ئىمپۇلسلىرى، خۇددى خىمرغا سالىدىغان خىمرتۇرۇچقا ئوخشاش بولۇپ، خىيال ئىمپۇلسلىرىنى بىر پاسسىپ ھالەتتىن بىر ئاكتىپ ھالەتكە ئۆزگەرتىدىغان ھەرىكەت ئېلېمېنتى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. شۇڭلاشقا ھېسسىيات بىلەن ناھايىتى ياخشى بىرلەشتۈرۈلگەن خىيال ئىمپۇلسلىرى «سوغاق سەۋەبلەر» تۈپەيلىدىن باشلانغان خىيال ئىمپۇلسلىرىغا قارىغاندا كۆپ ئاسان ئۇنۇم بېرىدۇ.

يەتتە ئاساسلىق ئىجابىي ھېسسىياتلار مۇنۇلاردىن ئىبارەت:

1. ئىستەك ھېسسىياتى
2. ئېتىقاد ھېسسىياتى
3. مۇھەببەت ھېسسىياتى
4. جىنسىي مۇناسىۋەت ھېسسىياتى
5. قىزغىنلىق ھېسسىياتى
6. رومانتىك ئىشلار ھېسسىياتى
7. ئۈمىد ھېسسىياتى

ئىجابىي ھېسسىياتلاردىن بۇلاردىن باشقىسمۇ بار بولۇپ، بۇ يەتتىسى ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى ئىجادىي تىرىشچانلىقتا كىشىلەر ئەڭ كۆپ قوللىنىدىغان ۋە ئەڭ كۈچلۈك ھېسسىياتلاردۇر.

يەتتە ئاساسلىق سەلبىي ھېسسىياتلار مۇنۇلاردىن ئىبارەت:

1. قورقۇش ھېسسىياتى
2. قىزغىنىش ھېسسىياتى
3. ئۆچمەنلىك ھېسسىياتى
4. ئىنتىقام ئېلىش ھېسسىياتى
5. ئاچ كۆزلۈك (بېخىللىق) ھېسسىياتى
6. خۇراپاتلىق ھېسسىياتى
7. ئاغرىنىش ھېسسىياتى

ئىنسان كۆڭلىدە ئىجابىي ۋە سەلبىي ھېسسىياتلار بىرلا ۋاقىتتا تەڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرالمايدۇ――چوقۇم ئۇلارنىڭ بىرسى ھۆكۈمرانلىق ئورنىدا تۇرىدۇ. ئىجابىي ھېسسىياتنى كۆڭلىڭىزدىكى ھۆكۈمران ئورۇنغا ئولتۇرغۇزۇش سىزنىڭ مەسئۇلىيىتىڭىز بولۇپ، بۇ ئىشتا ئادەت قانۇنىيىتى سىزگە زور دەرىجىدە ياردەم قىلالايدۇ. ئىمكانىيەتنىڭ بىرىچە ئۆزىڭىزدە ئىجابىي ھېسسىياتلارنى قوللىنىش ۋە ئۇلاردىن پايدىلىنىش ئادىتىنى يېتىلدۈرۈڭ. شۇنداق قىلىش ئارقىلىق سىز قەلبىڭىزنى ئىجابىي ھېسسىياتلار بىلەن تەلتۆكۈس تولدۇرۇپ، سەلبىي ھېسسىياتلارنى كۆڭلىڭىزگە زادىلا كىرەلمەس قىلىۋېتەلەيسىز. سىز مۇشۇ ئۇسۇلدىن ئەينەن ۋە داۋاملىق پايدىلىنىش ئارقىلىق ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىنى پۈتۈنلەي تىزگىنلىيەلەيسىز. يوشۇرۇن

ئېڭىڭىزدا بىرلا سەلبىي ھېسسىياتنىڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشى سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزدىن كېلىدىغان بارلىق ئىجابىي ياردەملەرنى پۈتۈنلەي ئۈزۈپ تاشلىۋېتەلەيدۇ.

قىسقىسى، سىزنىڭ خىياللىرىڭىزنىڭ ھېسسىيات ياكى تۇيغۇ قىسمى سىزنىڭ خىياللىرىڭىزغا جۇشقۇنلۇق، ھاياتىي كۈچ ۋە ھەرىكەت ئاتا قىلىدىغان نەرسە بولۇپ، ھېس-تۇيغۇ بېرىلگەن ۋە ئېتىقاد بىلەن بىرلەشتۈرۈلگەن خىياللار شۇ ۋاقتىنىڭ ئۆزىدىلا ئۆزلىرىنىڭ ماددىي ئېكۋىۋالېنتىغا ئۆزگىرىشكە باشلايدۇ.

ئىلاۋە: ئەگەر سىزنى ئۇنىلغان-يۈزلىگەن كىشىلەر قوللاپ ۋە ئالقىشلاپ، پەقەت بىرلا ئادەم سىزگە تۆھمەت چاپلاپ، ئادالەتسىزلىك بىلەن ھۇجۇم قىلغان ۋە زەربە بەرگەن بولسا، سىزگە قالغان ئۇنىلغان-يۈزلىگەن ئادەملەرنىڭ قىلغىنىغا قارىغاندا ئاشۇ بىر ئادەمنىڭ قىلغىنى بەكراق تەسىر قىلىدۇ. بۇ تەسىرنى كۆڭلىڭىزدىن چىقىرىۋېتىش ئۈچۈنمۇ خېلە ئۇزۇن ۋاقىت كېتىدۇ. بۇنىڭ سەۋەبى، يۇقىرىدا ئېيتىلغىنىدەك، بىر سەلبىي ھېسسىيات بىلەن بىرلەشكەن خىيال سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا ھېچ قانداق توسالغۇ يوقلا ئۇدۇل يېتىپ بارىدىغانلىقىدۇر. ھازىرقى مىسالدا، سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزگە كىرگەن خىيالغا ئۆچمەنلىك ۋە ئىنتىقام ئېلىش ھېسسىياتلىرى قوشۇلغان بولىدۇ.

(4) ھەر قانداق بىر تەپەككۇر ئۆزىگە ئۆزى بىلەن ئوخشاش تەپەككۇرلەرنى تارتىدۇ

بىر باياناتنىڭ راس ياكى يالغان بولىشىدىن قەتئىي نەزەر، ئۇنى سىز ئۆز-ئۆزىڭىزگە قايتا-قايتا تەكرارلاپ دەۋېرىدىكەنسىز، سىز ئاخىرى ئۇنىڭغا «بۇ راس»، دەپ ئىشىنىدىغان بولۇپ قالىسىز. بىر يالغان گەپنى ئۆزىڭىزگە قايتا-قايتىلاپ دەۋەرسىڭىز، ئەڭ ئاخىرىدا ئۇنىڭ يالغانلىقىنى ئۇنتۇپ، ئۇنى راس، دەپ قوبۇل قىلىسىز. ھەتتا «ئۇ راس»، دەپ رەسمىي ئىشىنىسىز. سىزنىڭ ھازىرقى روھىي ھالىتىڭىزنى سىز كۆڭلىڭىزدە مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشقا يول قويغان ھۆكۈمران ئورۇندىكى خىياللار بەلگىلىگەن. سىز ئۆز كۆڭلىڭىزگە مەقسەتلىك ھالدا ئورناتقان، ئالقىشلاش تۇيغۇسى بىلەن مەدەت بەرگەن، ھەمدە بىر ياكى بىر قانچە ھېسسىياتلار بىلەن بىرلەشتۈرگەن ھەر قانداق بىر خىيال سىزنىڭ ھەر بىر ھەرىكىتىڭىز، ھەر بىر پائالىيىتىڭىز، ۋە ھەر بىر قىلىقىڭىزنى يېتەكلەيدىغان ۋە تىزگىنلەيدىغان قوزغاتقۇچ كۈچكە ئايلىنىدۇ.

ئىلاۋە: ھۆكۈمران ئورۇندىكى مىللەتلەر مەخسۇس لاھىيلەنگەن رادىئو، تېلېۋىزور، ۋە گېزىت-يورنال تەشۋىقاتلىرى، مەخسۇس پىلانلانغان مەكتەپ تەربىيىسى ۋە سىياسىي ئۆگىنىشلەر، ۋە پۈتۈنلەي بۇرمىلانغان تارىخىي ماتېرىياللار ئاساسىدىكى تەشۋىقاتلاردىن پايدىلىنىپ، كىشىلەرگە پەقەت مەقسەتلىك ھالدا ئالدىن تاللانغان ئۇچۇرلارنىلا يەتكۈزۈپ، يۇقىرىدىكى قانۇنىيەتتىن پايدىلىنىپ، بېقىندا مىللەت خەلقلىرىنىڭ كۆڭلىنى باشقىچە پروگراممىلايدۇ، ھەمدە ئۇلارنىڭ كۆڭلىنى مۇستەملىكە قىلىدۇ. شۇ ئارقىلىق بېقىندا مىللەت خەلقلىرىنىڭ شۇ ۋاقىتتىكى ئەھۋاللارغا بولغان پوزۇتسىيەسىگە تەسىر كۆرسىتىپ، ئۇلارنى ئەقلىگە تايىنىپ ئەمەس،

ھېسسىياتقا تايىنىپ ئىش قىلىدىغان قىلىپ، ئۇلارنى ئاڭلىق ۋە ئاڭسىز ھالدا ھۆكۈمران ئورۇندىكى مىللەتلەرنىڭ ئىرادىسى بويىچە ئىش قىلىدىغان ئادەملەرگە ئۆزگەرتىۋېتىدۇ.

تۆۋەندىكى جۈملە بىر ھەقىقەتنىڭ ئىنتايىن مۇھىم تەسۋىرىدۇر: ھېسسىياتلارنىڭ بىرسى بىلەن بىرلەشتۈرۈلگەن بىر خىيال بىر ماگنىتلىق كۈچكە ئايلىنىپ، ئۆزىگە باشقا ئۆزى بىلەن ئوخشاش ياكى ئۆزى بىلەن مۇناسىۋەتلىك خىياللارنى تارتىدۇ.

ھېسسىياتلارنىڭ بىرى بىلەن ماگنىتلاشتۇرۇلغان بىر خىيالنى بىر دانە ئۇرۇققا ئوخشىتىشقا بولىدۇ. بۇ ئۇرۇقنى بىر مۇنبەت يەرگە تېرىسىڭىز، ئۇ بىخلىنىدۇ، چوڭىيىدۇ، ئاندىن قايتا-قايتا كۆپىيىدۇ. ئەسلىدىكى بىر دانە كىچىك ئۇرۇق ئوخشاش خىلدىكى سان-ساناقسىز، مىڭلىغان-مىليونلىغان دانچىلارغا ئايلىنىدۇ.

ئىنسان كۆڭلى ئۆزىدىكى ھۆكۈمران ئورۇندا تۇرىدىغان خىيالغا ماس كېلىدىغان باشقا خىيال ئىمپۇلسلىرىنى توختاۋسىز ھالدا ئۆزىگە تارتىپ تۇرىدۇ. سىز كۆڭلىڭىزدە ساقلاۋاتقان ھەر قانداق بىر خىيال، ئىدىيە، پىلان ۋە مەقسەت ئۆزىنىڭ باشقا تۇغقانلىرىنى ئۆزىگە تارتىدۇ. بۇ تۇغقانلىرىنى ئۆزىنىڭ كۈچىگە قوشۇپ، ئۆزلۈكسىز چوڭىيىپ، ئۇ ئەڭ ئاخىرى ئەسلىدىكى خىيالنى كۆڭلىدە ساقلىغان كىشىنىڭ ئاساسىي قوزغاتقۇچى كۈچىگە ئايلىنىدۇ.

ئۇنداقتا ئەسلىدىكى ئىدىيە، پىلان، ياكى مەقسەت ئۇرۇقىنى كۆڭلىڭىزگە قانداق ئورناتقىلى بولىدۇ؟ ئۇنى ئۆز ئىچىڭىزدە قايتا-قايتا تەكرارلاش ئارقىلىق ئۆز كۆڭلىڭىزگە ئورناتقىلى بولىدۇ. شۇڭلاشقا سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئاساسىي مەقستى ياكى ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشانىنىڭ باياناممىسىنى ئېنىق يېزىپ چىقىپ، ئۇنى يادلىۋېلىپ، ئۇ سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا يېتىپ بارغىچە ھەر كۈنى ئۈنلۈك ئاۋاز بىلەن قايتا-قايتا ئوقۇشىڭىز كېرەك.

سىز كۆڭلىڭىزنى ئىگىلەپ تۇرۇشقا يول قويغان ھۆكۈمران ئورۇندىكى خىيال سىزنىڭ ھازىرقى روھىي ھالىتىڭىزنى بەلگىلەيدۇ. شۇنداق بولغاچقا، ئەگەر سىز شۇنداق تاللاش قىلسىڭىز، سىز بۇرۇنقى يامان ئىشلار تۈپەيلىدىن كۆڭلىڭىزگە كىرىپ قالغان ناچار تەسىرلەرنى چۆرۈپ تاشلىۋېتىپ، ئۆزىڭىزنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى ھاياتىنى ئۆزىڭىز ئارزۇ قىلغان بويىچە ئورۇنلاشتۇرالايسىز. مەسىلەن، سىز ئۆزىڭىزنىڭ مەنىۋى بايلىقلىرىنى بىر قېتىم ئىنقىلاب چىقىش ئارقىلىق، ئۆزىڭىزنىڭ ئەڭ چوڭ ئاجىزلىقى ئۆز-ئۆزىڭىزگە بولغان ئىشەنچىنىڭ كەمچىل ئىكەنلىكىنى بايقىشىڭىز مۇمكىن. بۇنى سىز ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپى ئارقىلىق يېڭەلەيسىز، ھەمدە ئۇنى غەيرەت-جاسارەتكە ئايلاندۇرالايسىز. بۇنىڭ ئۈچۈن سىز بىر قىسىم ئىجابىي خىيال ئىمپۇلسلىرىنى ئاددىي سۆزلەر بىلەن يېزىپ چىقىپ، ئۇلارنى يادلىۋېلىڭ، ئاندىن ئۇلارنى بۇ خىياللار سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزنىڭ ئىش بېجىرىش قورالىغا ئايلانغىچە ئۆز ئىچىڭىزدە قايتا-قايتا تەكرارلاڭ.

ئۆزىگە بولغان ئىشەنچىسى كەمچىل بولغان كىشىلەر تۆۋەندىكى فورمۇلادىن پايدىلىنىپ، ئۆزىگە ئىشەنچ تۇرغۇزسا بولىدۇ.

(5) ئۆزىگە ئىشەنچ تۇرغۇزۇش فورمۇلاسى

1-مەن ئۆز ھاياتىمنىڭ ئىنتايىن ئېنىق مەقسىتىگە يەتەلەيدىغانلىقىمنى بىلىمەن. شۇڭ ئۈچۈن مەن ئۆز-ئۆزۈمدىن ئاشۇ مەقسەتنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدا توختاۋسىز ھالدا ئەڭ ئاخىرغىچە ھەرىكەت قوللىنىشنى تەلەپ قىلىمەن، ۋە ئۇنىڭغا ۋەدە بېرىمەن.

2-مەن ئۆزۈمنىڭ كۆڭلىدىكى ھۆكۈمران ئورۇندا تۇرىدىغان ئويلارنىڭ ئەڭ ئاخىرىدا سىرتقا قارىتىلغان فىزىكىلىق ئىش-ھەرىكەتلەرنى بارلىققا كەلتۈرۈپ، تەدرىجى ھالدا ئۆزلىرىنى ماددىي رېئاللىققا ئايلاندۇرىدىغانلىقىنى چۈشىنىمەن. شۇڭلاشقا مەن ھەر كۈنى 30 مىنۇت ۋاقىت چىقىرىپ خىيالىمنى بىر يەرگە يىغىپ، «مېنىڭ مۇنداق مۇنداق بىر ئادەم بولغۇم بار» دەپ ئارزۇ قىلىدىغان ئاشۇ ئادەمنى كۆز ئالدىمدا نامايان قىلىمەن. مۇشۇ ئارقىلىق مەن كۆڭلۈمدە بىر ئىنتايىن ئېنىق كۆڭۈل مەنزىرىسىنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرىمەن.

3-مەن ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپى ئارقىلىق كۆڭلۈمدە داۋاملىق ساقلىغان ئىستەكنىڭ ئەڭ ئاخىرىدا مېنىڭ مەقسىتىمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتىكى ئەمەلىي چارىلەرنى تاپالايدىغانلىقىنى بىلىمەن. شۇڭلاشقا مەن ھەر كۈنى 10 مىنۇت ۋاقىت چىقىرىپ، ئۆزۈمدىن ئۆز-ئۆزۈمگە بولغان ئىشەنچنى يېتىلدۈرۈشنى تەلەپ قىلىمەن.

4-مەن ئۆز ھاياتىمنىڭ ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشانىنى ناھايىتى ئېنىق يېزىپ چىقتىم. مەن ئۇ نىشانىنىڭ ئەمەلگە ئاشىدىغانلىقى ھەققىدە ئۆزۈمگە نىسبەتەن يېتەرلىك ئىشەنچ تۇرغۇزۇپ بولغىچە توختىماي تىرىشىمەن.

5-مەن ھەر قانداق بايلىق ياكى بىر خىزمەت ئورنىنىڭ پەقەت ھەقىقەت ۋە ھەققانىيەت ئۈستىگە قۇرۇلغاندىلا ئاندىن ئۇزۇن مۇددەت ساقلىنىپ تۇرالايدىغانلىقىنى تولۇق چۈشىنىمەن. شۇنىڭ ئۈچۈن، مەن پەقەت قىلغان ئىشىم بىلەن مۇناسىۋەتلىك كىشىلەرنىڭ ھەممىسىگە پايدا يەتكۈزىدىغان ئىشلارنىلا قىلىپ، باشقا ئىشلارنى ھەرگىزمۇ قىلمايمەن. مەن ئۆزۈمگە ئۆزۈم پايدىلىنىشنى ئارزۇ قىلىدىغان كۈچلەرنى جەلپ قىلىش، ۋە باشقا كىشىلەر بىلەن ھەمكارلىشىش ئارقىلىق غەلىبە قازىنىمەن. مەن ئۆزۈمنىڭ باشقىلارغا ياردەم بېرىش روھىم ئارقىلىق باشقىلارنىڭ ئۆزۈمگە بولغان ياردىمىنى قولغا كەلتۈرىمەن. مەن ئۆزۈمدە پۈتۈن ئىنسانىيەتكە قارىتىلغان مۇھەببەتنى يېتىلدۈرۈش ئارقىلىق، ئۆزۈمدىكى ئۆچمەنلىك، ھەسەتخورلۇق، ئىچى تارلىق، شەخسىيەتچىلىك، ۋە كۆرەلمەسلىكنى يوقىتىمەن. چۈنكى مەن باشقىلارغا قارىتىلغان سەلبىي پوزىتسىيىنىڭ ئۆزۈمگە ھەرگىزمۇ مۇۋەپپەقىيەت ئېلىپ كەلمەيدىغانلىقىنى ئوبدان بىلىمەن. مەن باشقىلارغىمۇ ۋە ئۆزۈمگىمۇ ئىشىنىمەن، شۇڭلاشقا باشقىلارنىمۇ ئۆزۈمگە ئىشەندۈرەلەيمەن.

6-مەن بۇ فورمۇلاغا ئىمزا قويۇپ، ھەمدە ئۇنى يادلىۋېلىپ، ئۇنى ھەر كۈنى بىر قېتىم تولۇق ئېتىقادىم بىلەن ئۇنلۇك ئوقۇيمەن. شۇ ئارقىلىق مەن ئۇنىڭ تەدرىجى ھالدا مېنىڭ تەپەككۇرىمگە ۋە ئىش-ھەرىكىتىمگە تەسىر كۆرسىتىشىنى قولغا كەلتۈرۈپ، بىر ئۆز-ئۆزىگە تايىنىدىغان، مۇۋەپپەقىيەتلىك ئادەم بولۇپ چىقىمەن.

(6) ئادەت قانۇنىيىتى

سىز ئۆز ئىستىكىڭىزنى يېزىپ چىقىپ، ئۇنى كۆپ قېتىم تەكرارلىشىڭىزدىكى مەقسەت، ئۆزىڭىزنىڭ كۆڭلىڭىزدىكى ئاساسلىق ئويغا ئىشىنىشنى بىر خىل ئادەتكە ئايلاندۇرۇش. سىز بۇنى ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىدىن پايدىلىنىپ، ھۆكۈمران ئورۇندىكى خىيالىڭىزنى ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا كىرگۈزۈۋېتىش ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشۇرىسىز.

سىز خەت يېزىشنى يېڭى ئۆگەنگەن ۋاقتىڭىزدا، دەسلىۋىدە قەغەزدىكى ھەرپنىڭ ئۈستىگە شۇ ھەرپنى ئۇچۇقلاش تەرىقىسىدە يازىسىز. ئاندىن ئۇ ھەرپنى بىر نەچچە قۇر، ھەتتا بىر قانچە ۋاراق تەكرارلاپ يازىسىز. شۇنداق قىلىش ئارقىلىق ئەڭ ئاخىرىدا ھەر قېتىم ئاشۇ بىر ھەرپنى يازغاندا، ئۇنى ئوخشاش شەكىلدە يازىدىغان، ئۇنى بارغانسېرى ئاسان ۋە تېز يازىدىغان بولۇپ كېتىسىز. شۇنىڭ بىلەن ئاشۇ ھەرپنى يېزىش سىزنىڭ بىر ئادىتىڭىزگە ئايلىنىدۇ.

ئادەت پرىنسىپى سىزنىڭ بەدىنىڭىزدىكى فىزىكىلىق مۇسكۇللارغا قانداق تەسىر كۆرسەتكەن بولسا، سىزنىڭ كۆڭلىڭىزدىكى ھەر خىل ئىقتىدارلارنىمۇ شۇنداق تىزگىنلەيدۇ. بۇنىڭ بىر مىسالى يۇقىرىدا تونۇشتۇرۇلغان، ئۆزىدە ئۆز-ئۆزىگە بولغان ئىشەنچىنى تۇرغۇزۇش ئۇسۇلىنى ئىگىلەش ۋە ئۇنىڭدىن پايدىلىنىش جەريانىدۇر. ئۆز-ئۆزىڭىزگە تەكرار-تەكرار دېگەن بىر بايانات، ياكى نۇرغۇن قېتىم ئۆز-ئۆزىڭىزگە تەكرار دېيىش ئارقىلىق كۆڭلىڭىزنىڭ چوڭقۇر يېرىگە پۈككەن بىر ئىستەك، ئەڭ ئاخىرىدا بەدىنىڭىزنىڭ سىرتقا قاراتقان فىزىكىلىق ئىش-ھەرىكەتلىرى تەرىقىسىدە نامايان بولىدۇ.

ئادەملەرنىڭ ھەممىسى ئادەت بويىچە ئىش كۆرىدىغان جانلىقلار. ئادەت بولسا بىر تال تانىغا ئوخشاش بولۇپ، بىز ھەر كۈنى ئۇ تانىنى ئازراق-ئازراقتىن ئۆرۈپ، ئەڭ ئاخىرىدا ئۇنى ئۆزگىلى بولمايدىغان دەرىجىدىكى بىر پىششىق نەرسىگە ئايلاندۇرىمىز.

ئادەت سىزنى ئۆزىڭىزنىڭ ئىرادىسى، ئىستىكى ۋە مايىللىقىغا قارىمۇ-قارشى كېلىدىغان ئىشلارنى قىلىشقا مەجبۇرلاپ، شۇ ئارقىلىق سىزنىڭ ئىش-ھەرىكىتىڭىز ۋە خاراكتېرىڭىزنى تىزگىنلىيەلەيدۇ. شۇنداق بولغانىكەن، سىز ئۇنى ئىگىلىيەلەيسىز، ئىدارە قىلالايسىز، ھەمدە ئۆزىڭىزگە پايدىلىق تەرەپكە باشلىيالايسىز. مىڭلىغان كىشىلەر مۇشۇ بىلىمدىن پايدىلىنىپ، ئادەت كۈچىنى يېڭى يۆنىلىشكە باشلىغان.

ئادەت بىر خىل «روھىي يول» بولۇپ، سىز قوللانغان ئىش-ھەرىكەتلەر ئاشۇ يولدا ماڭغىلى خەلە ئۇزۇن بولغان، ھەمدە ئۇ يولدا ھەر قېتىم ماڭغاندا ئۇنى تېخىمۇ چوڭ ۋە تېخىمۇ كەڭرى قىلغان بولىدۇ. سىز بىر چېدىرلىق ياكى ئورمانلىقتا ماڭغاندا، ناھايىتى تەبىئىي ھالدا ئەڭ ئوچۇق يولنى تاللاپ ماڭىسىز. ئادەمنىڭ روھىي ئىش-ھەرىكىتىمۇ دەل شۇنىڭغا ئوخشاش ـــ ئادەمنىڭ روھىي ئىش-ھەرىكىتىمۇ توسقۇنلۇق ئەڭ ئاز بولغان سىزىقنى ۋە ئەڭ ياخشى ئېچىلغان يولنى بويلاپ ئېلىپ بېرىلىدۇ.

ئادەت تەكرارلاش ئارقىلىق ۋۇجۇتقا كەلتۈرۈلىدۇ، ھەمدە بىر تەبىئىي قانۇنىيەت بويىچە شەكىللەندۈرۈلىدۇ. كونا ئادەتنى بۇزۇشنىڭ ئەڭ ياخشى ئۇسۇلى ئۇنىڭغا قارشى بىر يېڭى ئادەتنى يېتىلدۈرۈپ، ئۇنى كونا ئادەتنىڭ ئورنىغا دەسسىتىش. سىز بىر يېڭى ئادەتنى تۇرغۇزۇپ، ياكى بىر يېڭى روھىي يولنى تاللاپ، ئۇنىڭدا ھەر قېتىم ماڭغاندا، سىز ئۇنى بارغانسېرى چوڭقۇرلاشتۇرىسىز ۋە كېڭەيتىسىز. ئەڭ ئاخىردا ئۇنىڭدا مېڭىش ناھايىتىمۇ ئاسانلىشىپ كېتىدۇ. مۇشۇنداق روھىي يول ئېچىش ئىنتايىن مۇھىم بولۇپ، ئۇنى قانچىلىك تەكىتلىسىمۇ ئازلىق قىلىدۇ.

(7) يېڭى ئادەت يېتىلدۈرۈش قائىدىلىرى

سىز تۆۋەندىكى قائىدىلەردىن پايدىلىنىپ، ئۆزىڭىز ئىستەيدىغان يېڭى ئادەتلەرنى يېتىلدۈرەلەيسىز:

1-يېڭى ئادەت يېتىلدۈرۈشنىڭ دەسلەپكى مەزگىللىرىدە، ئۆزىڭىزگە ناھايىتى كۈچلۈك مەجبۇرلاش كۈچى ۋە ناھايىتى يوقۇرى قىزغىنلىق ئىشلىتىڭ. تەپەككۇرىڭىزدىن كېلىپ چىققان ھېس-تۇيغۇلارنى بىلىپ تۇرۇشقا تىرىشىڭ. ئېسىڭىزدە بولسۇنكى، سىز ھازىر ئۆزىڭىز ئۈچۈن بىر روھىي يول ئېچىشنىڭ بىرىنچى قەدىمىنى بېسىۋاتقان بولۇپ، بۇنداق قىلىش دەسلىۋىدە ناھايىتى قىيىنغا توختايدۇ، ئەمما تەدرىجى ھالدا ئاسانلىشىدۇ. دەسلىۋىدە ھەر بىر يولنى ئىمكانىيىتىڭىزنىڭ بېرىچە ئوچۇق ۋە چوڭقۇر ياساڭ، شۇنداق قىلسىڭىز ئۇ يولدا كېيىنكى قېتىم ماڭغاندا سىز ئۇنى ئاسانلا كۆرەلەيسىز.

2-پۈتۈن زېھنىڭىزنى مۇشۇ يېڭى-يول ياساشقا مەركەزلەشتۈرۈپ، بارلىق كونا يوللارنى پۈتۈنلەي ئۇنتۇپ كېتىڭ. سىزنىڭ كۆڭۈل بۆلۈدىغىنىڭىز پەقەت سىز ھازىر ياساۋاتقان يېڭى يوللا بولسۇن.

3-يېڭى ياسىغان يولىڭىزدا ئىمكانقەدەر كۆپرەك مېڭىڭ. تەلەي ۋە پۇرسەتلەرنىڭ ئۆزلىگىدىن كېلىشىنى ساقلاپ ئولتۇرماي، شۇنداق قىلىشقا ئۆزىڭىز پۇرسەت يارىتىڭ. يېڭى يولدا قانچە كۆپ ماڭسىڭىز، ئۇ يول شۇنچە بالدۇر ئاسانلىشىدۇ.

4-سىز بۇرۇندىن مېڭىپ كېلىۋاتقان كونا ۋە ئاسانراق يولدا مېڭىشقا بولغان قىزىقتۇرۇشقا پۈتۈنلەي قارشى تۇرۇڭ. سىز ھەر قېتىم ئاشۇنداق قىلغاندا، سىز تېخىمۇ ئىرادىلىك بولۇپ، سىزنىڭ كېيىنكى قېتىمدا كونا يولدا ماڭماسلىقىڭىز تېخىمۇ ئاسانلىشىدۇ. ئەمما ئۇنىڭ ئەكسىچە بولىدىكەن، سىز كونا يولدا مېڭىش پاتقىقىغا تېخىمۇ چوڭقۇر پېتىپ، كونا يولدىن ۋاز كېچىشىڭىز بارغانسەرى قىيىنغا توختايدۇ. بۇ بىر ئىنتايىن ھالقىلىق پەيت بولۇپ، ئىشنىڭ بېشىدىن باشلاپلا ئۆزىڭىزنىڭ يۈكسەك جاسارىتى، بىر ئىشنى ئىزچىل داۋاملاشتۇرۇش روھى ۋە تەۋرەنمەس ئىرادىسىنى ئىسپاتلاڭ.

5-سىزنىڭ ئىنتايىن ئېنىق ئاساسي نىشانىڭىز بولالايدىغان توغرا يولنى تاللاپ چىقىشقا قەتئىي كاپالەتلىك قىلىڭ. ئۇنىڭدىن كېيىن ھېچ قانداق قورقماي ۋە ھېچ قانداق ئىككىلەنمەي تاللىغان يولىڭىزنى بويلاپ ئالغا ئىلگىرىلەڭ. ئۆز نىشانىڭىزنى ئوبدان تاللاپ، ئاندىن سىزنى ئاشۇ نىشانغا ئېلىپ بارىدىغان ياخشى، چوڭقۇر ۋە كەڭرى روھىي يولنى ياساپ چىقىڭ.

7. قىزغىنلىق، ئۆز-ئۆزىنى باشقۇرۇش، ۋە قەتئىي داۋاملاشتۇرۇش

(1) قىزغىنلىق

قىزغىنلىق بىر خىل كەم بولسا بولمايدىغان كۈچ بولۇپ، ئۇنىڭ قۇدرىتىنى باشقا ھېچ قانداق نەرسىنىڭكى بىلەن سېلىشتۇرۇش مۇمكىن ئەمەس. ئەگەر سىزنىڭ بىر ئىنتايىن ئېنىق ئاساسي نىشانىڭىز بار بولىدىكەن، سىزنىڭ ھازىر ئۇنى ۋۇجۇتقا چىقىرىشقا تەييارلىنىپ بولغان-بولمىغانلىقىڭىزدىن قەتئىي نەزەر، سىز ئاشۇ ئاساسي نىشانىڭىزغا نىسبەتەن چوڭقۇر قىزغىنلىق يېتىلدۈرەلەيسىز. سىز ئۆز نىشانىڭىزنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتىن ناھايىتى يىراق بولىشىڭىز مۇمكىن، ئەمما سىز قەلبىڭىزدە قىزغىنلىق ئوتىنى تۇتاشتۇرسىڭىز، ھەمدە ئۇنى توختىماي قويماي كۆيدۈرۈپ تۇرسىڭىز، ھازىر سىزنىڭ يولىڭىزنى توسۇپ تۇرغان بارلىق توسالغۇلار خۇددى بىر سېھرى كۈچنىڭ تەسىرىدىن بولغاندەكلا غايىپ بولۇپ، ئۆزىڭىز بۇرۇن ھېس قىلمىغان كۈچ-قۇدرەتكە ئىگە ئىكەنلىكىڭىزنى ھېس قىلىسىز.

قىزغىنلىقنىڭ قوزغۇتىشى بىلەن قەلبىڭىز بىر يوقىرى تەكرارلىقتا تىترىگەندە، بۇ تىترەشنى سىزنىڭ چۆرىڭىزدىكى بەلگىلىك بىر رادئوس ئىچىدە تۇرغان كىشىلەر، بولۇپمۇ سىزگە يېقىن تۇرغان كىشىلەرنىڭ كۆڭلى قوبۇل قىلىدۇ. سىز بىر ئادەم توپىغا سۆزلىسىڭىز، سىزنىڭ قىزغىنلىقىڭىز تىڭشىغۇچىلارنىڭ قەلبىگە تەسىر كۆرسىتىپ، ئۇلارنىڭ قەلبىمۇ سۆزلىگۈچىنىڭ قەلبىگە ماسلاشقان ھالدا تىترەيدۇ. بىر ئادەم يەنە بىر ئادەم بىلەن سودىلاشقاندا، بەزىدە بىر سودىدا كېلىشىشنىڭ « پسىخولوگىيىلىك پەيتى» يېتىپ كەلدى، دېگەننى ھېس قىلىدۇ. ئەمەلىيەتتە بولسا بۇ چاغدا ساتقۇچىنىڭ قىزغىنلىقى ئالغۇچىنىڭ قەلبىگە تەسىر كۆرسىتىپ، ئالغۇچىنىڭ قەلبىنى ساتقۇچىنىڭكىگە مايىل كەلتۈرگەن.

ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىدىن پايدىلىنىپ، ھەمدە ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشانىنىڭ ياردىمى بىلەن، كۆڭلىڭىزگە چوقۇم مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش ئارزۇسىنى ئورنىتىپ باقىدىغان بولسىڭىز، سىزنىڭ بۇرۇنقى كەچۈرمىش-تەسىراتلىرىڭىزغا دەرھاللا جان كىرىپ، سىز ئۈچۈن خىزمەت قىلىشقا باشلايدۇ. ئەگەر سىز قەلبىڭىزگە بىر ئارزۇنى ئىنتايىن چوڭقۇر ئورناتماقچى بولسىڭىز، ئۇنى چوقۇم مەرتىلەرچە قىزغىنلىق بىلەن بىرلەشتۈرۈڭ. چۈنكى، قىزغىنلىق ئارزۇنىڭ تېز سۈرئەتتە ئۆسۈشىگە ۋە ئۇنىڭ مەڭگۈ ساقلىنىپ قېلىشىغا كاپالەتلىك قىلىدىغان ئوغۇتتۇر.

(2) روھىي سېزىم تېلېپاتىيە قانۇنىيىتى

تېلېپاتىيە پرىنسىپى دېگىنىمىز بەلگە، سىمۋول ياكى ئاۋازنىڭ ياردىمىگە تايانماي تۇرۇپلا تەپەككۇرنى بىر قەلبدىن باشقا بىر قەلبگە يەتكۈزۈش ھەرىكىتىنى كۆرسىتىدۇ. روھىي سېزىم تېلېپاتىيىسى تۈپەيلىدىن، سىز پەقەت ئۆز-ئۆزىڭىزگە ئىشەنگەن ۋاقتىڭىزدىلا، باشقىلارمۇ سىزگە ئىشىنىدۇ. باشقىلار ئۆزىنى سىزنىڭ تەپەككۇرىڭىزغا «تەڭشەپ»، سىز ئۆزىڭىزگە نىسبەتەن قانداق تۈيغۇدا بولسىڭىز ئۇلارمۇ سىزگە نىسبەتەن سىزنىڭكى بىلەن ئوخشاش تۈيغۇدا بولىدۇ. سىز ئۆزىڭىز توغرىسىدىكى ئويلىرىڭىزنى توختىماي سىرتقا تارقىتىدىغان بولۇپ، ئەگەر سىزدە ئۆزىڭىزگە نىسبەتەن بىر ئېتىقاد بولمايدىكەن، سىزنىڭ بۇ خىيالىڭىزنى باشقىلار قوبۇل قىلىپ، ئۇلارمۇ سىزگە ئىشەنمەس بولۇپ قالىدۇ.

(3) بىر ئويىنى باشقىلارنىڭ قەلبىدە ئەكس ئەتتۈرۈش

تەكلىپ بېرىش سىزنىڭ سۆزلىرىڭىز، سىزنىڭ ئىش-ھەرىكەتلىرىڭىز ھەمدە سىزنىڭ كۆڭۈل ھالىتىڭىز ئارقىلىق باشقىلارغا تەسىر كۆرسىتىش پرىنسىپى بولۇپ، ئۇ پسىخولوگىيىنىڭ ئەڭ ئۈتكۈر ۋە ئەڭ كۈچلۈك پرىنسىپلىرىنىڭ بىرى. سىز ئىش قىلغاندا، سۆزلىگەندە ۋە ئويلىغاندا ئاشۇ پرىنسىپتىن پايدىلىنىسىز. ئەمما، ئەگەر سىز سەلبىي تەكلىپ بىلەن ئىجابىي تەكلىپنىڭ پەرقىنى چۈشەنمەيدىكەنسىز، سىز بۇ پرىنسىپتىن ئۆزىڭىزگە غەلىبە ئېلىپ كېلىش ئۈچۈن ئەمەس، بەلكى، مەغلۇبىيەت ئېلىپ كېلىش ئۈچۈن پايدىلىنىشىڭىز مۇمكىن.

ئىنسانلارنىڭ قەلبى بىر كىشىنى ھاڭ-تاڭ قالدۇرىدىغان ماشىنىغا ئوخشايدۇ. ئۇنىڭ گەۋدىلىك خاراكتېرلىرىنىڭ بىرى شۇكى، ئۇ تاشقى تەكلىپ ياكى ئاپتوماتىك تەكلىپ ئارقىلىق ئۆزىگە يېتىپ كەلگەن تەسىراتلارنى تەبىئەتكە ماسلاشتۇرغان ھالدا گۇرۇپپىغا ئايرىپ، سەلبىي تەسىراتلارنى مىڭنىڭ بىر يېرىدە، ئىجابىي تەسىراتلارنى بولسا مىڭنىڭ باشقا بىر يېرىدە ساقلايدۇ. بۇ تەسىراتلار ياكى بۇرۇنقى كەچۈرمىشلەرنىڭ بىرى ئەسلىمە پرىنسىپى ئارقىلىق ئاساسىي ئاڭغا چاقىرىپ كېلىنگەندە، ئاشۇ تەسىرات بىلەن ئوخشاش ماھىيەتلىك باشقا بارلىق تەسىراتلارمۇ ئۇنىڭ بىلەن بىللە كېلىدۇ. بۇ خۇددى زەنجىرنىڭ بىر ئۈچىنى كۆتۈرسە يەنە بىر ئۈچىمۇ ئۇنىڭ بىلەن تەڭ كۆتۈرۈلگەنگە ئوخشاش. مەسىلەن، ئادەمنىڭ كۆڭلىدىكى گۇمان تۈيغۇسى پەيدا قىلىدىغان بىر ئىش ئاشۇ ئادەمگە ئۆزىدە بۇرۇن گۇمان تۇغدۇرغان باشقا بارلىق كەچۈرمىشلەرنى ئەسلىتىدۇ.

ئەگەر بىرسى سىزدىن پۇل سورىسا، شۇ زاماتلا يادىڭىزغا سىز بۇرۇن باشقىلارغا پۇل بېرىپ تۇرۇپ يولۇققان ناچار كەچۈرمىشلەر كېلىدۇ. بىرلىشىش قانۇنىيىتى (ئىنگلىزچە « Law of association») گە ئاساسەن، كۆڭۈلگە يېتىپ كەلگەن بارلىق ئوخشاش ھېسسىياتلار، كەچۈرمىشلەر، ۋە سېزىم تەسىراتلىرى مېڭىنىڭ بىر جايىدا ساقلانغان بولۇپ، ئۇلارنىڭ بىرىنى ئەسلىسىڭىز، كاللىڭىزدا ئۇلارنىڭ قالغانلىرىمۇ پەيدا بولىدۇ.

بۇ پرىنسىپ ئىنسان قەلبىدىكى بارلىق سېزىم تەسىراتىغا ماس كېلىدۇ ۋە ئۇلارنى كونترول قىلىدۇ. مەسىلەن، قورقۇش تۇيغۇسىغا قاراپ باقايلى. بىز قورقۇش بىلەن مۇناسىۋەتلىك بىر ھېسسىياتنىڭ ئاساسىي ئېڭىمىزغا يېتىپ كېلىشىگە يول قويىدىغان بولساق، بۇ ھېسسىيات ئۆزى بىلەن مۇناسىۋەتلىك باشقا بارلىق يىرگىنچلىك ھېسسىياتلارنى چاقىرىپ كېلىدۇ. كۆڭۈلدە مۇشۇنداق بىر قورقۇش ھېسسىياتى مەۋجۇت بولۇپ تۇرغاندا، ئۇنىڭدا بىر جۈرئەت تۇيغۇسىنى ھاسىل قىلىش مۇمكىن ئەمەس. چوقۇم بۇ ئىككىسىنىڭ ئىچىدىكى بىرى ھۆكۈمرانلىق ئورنىدا تۇرۇشى شەرت. ئۇلار ماھىيەت جەھەتتىن پەرقلىق بولغاچقا، بىر-بىرى بىلەن بىللە تۇرالمايدۇ. ھەر بىر نەرسە ئۆزىگە ئۆزى بىلەن ئوخشاش نەرسىنى تارتىدۇ. ئاساسىي ئاڭدا تۇتۇپ تۇرغان ھەر بىر تەپەككۇر ئۆزىگە باشقا ئۆزى بىلەن ئوخشاش ماھىيەتلىك تەپەككۇرلارنى تارتىدۇ.

(4) ئۆز-ئۆزىنى باشقۇرۇش

بۇ سۆزنى ناپولېيون ئىنگلىزچە **self-control** دەپ ئالغان بولۇپ، ئۇنىڭ ئۇتتۇر مەنىسى «ئۆز-ئۆزىنى كونترول قىلىش» دىن ئىبارەت. لېكىن، مەن ناپولېيوننىڭ كىتابىدىكى مەزمۇنغا ئاساسلىنىپ، بۇ سۆزنى «ئۆز-ئۆزىنى باشقۇرۇش»، دەپ ئېلىشنى بەكراق مۇۋاپىق كۆردۈم.

ئىنسانلارغا ئۆز-ئۆزىنى باشقۇرۇش ئىقتىدارى ئاتا قىلىنغان بولۇپ، بۇ ئىقتىدار باشقا ھېچ قانداق جانلىقلارغا ئاتا قىلىنمىغان. يەنى، ئىنسانلارغا ھازىرغىچە بايقالغان، ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە رەتلەنگەن ئېنېرگىيە—تەپەككۇر ئېنېرگىيىسىنى ئىشلىتىش ئىقتىدارى ئاتا قىلىنغان. شۇنداق ئېيتىشقىمۇ بولىدۇكى، تەپەككۇر مۇشۇ ماتېرىيال ۋە فىزىكىلىق نەرسىلەر دۇنياسى بىلەن ئىلاھىي (Divinity) دۇنيانى ئۆز-ئارا تۇتاشتۇرۇپ تۇرىدىغان ئەڭ يېقىن باغلىنىشتۇر.

سىز ئويلاش قابىلىيىتىگە ئىگە بولۇپلا قالماستىن، ئۇنىڭدىن نەچچە مىڭ ھەسسە مۇھىم بولغان ئۆزىڭىزنىڭ خىيال-تەپەككۇرىنى ئۆزىڭىز كونترول قىلىش، ۋە ئۇلارنى ئۆزىڭىز ئۈچۈن خىزمەت قىلدۇرۇش قابىلىيىتىگىمۇ ئىگە. بۇ ئۇقۇم ئىنتايىن مۇھىم بولۇپ، بۇ ئۇقۇمنى مۇۋاپىق سەۋىيىدە تۇرۇپ چۈشەندۇرەلەيدىغان كىشىلەر ئانچە كۆپ ئەمەس. سىزنىڭ مېڭىڭىز بىر دىنام ياكى گېنېراتورغا ئوخشاش بولۇپ، ئۇ « تەپەككۇر» دەپ ئاتىلىدىغان بىر سىرلىق ئېنېرگىيىنى بارلىققا كەلتۈرىدۇ، ھەمدە ئۇنى ئىشقا سالىدۇ. سىزنىڭ مېڭىڭىزنى ئىشقا سالىدىغان قوزغاتقۇچىدىن مۇنداق ئىككىسى بار. ئۇنىڭ بىرى ئاپتوماتىك تەكلىپ، يەنە بىرى بولسا تەكلىپ. سىز بىر تەپەككۇرنى بەرپا قىلىش ئۈچۈن ئىشلىتىدىغان ماتېرىياللىنى ئۆزىڭىز تاللىسىڭىز

بولۇۋېرىدىغان بولۇپ، بۇ «ئاپتوماتىك تەكلىپ» ياكى «ئۆز-ئۆزىگە بېرىلگەن تەكلىپ» دەپ ئاتىلىدۇ. سىز ئۆزىڭىز بىر تەپەككۇرنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرۈش ئۈچۈن كېتىدىغان ماتېرىيالنى باشقىلارنىڭ تاللاپ بېرىشىگە تاپشۇرسىڭىزمۇ بولۇۋېرىدىغان بولۇپ، بۇ «تەكلىپ»، دەپ ئاتىلىدۇ.

ئادەمنى ئۈياتلاندۇرىدىغان بىر ئەمەلىيەت شۇكى، مۇتلەق كۆپ ساندىكى تەپەككۇرلەر باشقىلار تەرىپىدىن ۋۇجۇتقا كەلتۈرۈلگەن. ئېتىراپ قىلمىساق بولمايدىغان تېخىمۇ بەكراق نومۇسلۇق ئىش شۇكى، كۆپۈنچىلىرىمىز ئاشۇنداق باشقىلار تەرىپىدىن ۋۇجۇتقا كەلتۈرۈلگەن تەپەككۇرلەرنى ھېچ قانداق تەكشۈرۈشتىن ئۆتكۈزمەي، ياكى ئۇلارنىڭ توغرا-خاتالىقى ھەققىدە ھېچ قانداق گۇمانلانمايلا ئەينەن قوبۇل قىلىمىز. بىز كۈنلۈك گېزىتنى ئۇنىڭدا سۆزلەنگەن نەرسىلەرنىڭ ھەممىسى ھەقىقەتتەكلا ئوقۇيمىز. باشقىلارنىڭ غەيۋەتلىرىگە ۋە قۇرۇق گەپتانىلىقىغا خۇددى ھەقىقەتكە ئىشەنگەندەك ئىشىنىمىز. تەپەككۇر بىز مۇتلەق ھالدا كونترول قىلالايدىغان بىردىن-بىر نەرسە تۇرۇۋقلۇقمۇ، بىز باشقىلارنىڭ ئۆز كۆڭۈل سارىيىمىزغا كىرىپ، «تەكلىپ بېرىش» ئۇسۇلى ئارقىلىق ئۇ يەرگە ئۆزلىرىنىڭ چاتاقلىرىنى، قىيىن ئەھۋاللىرىنى، كېلىشمەسلىكلىرىنى، ۋە يالغان سۆزلىرىنى ئەكىرىپ قويۇشىغا يول قويۇپ، خۇددى بىزنىڭ ئىشىكنى تاقاپ ئۇلارنى كىرگۈزمەسلىك قابىلىيىتىمىز يوقتەك بىر ئىشنى قىلىمىز.

سىز ئۆزىڭىزنىڭ كۆڭلىدە ھۆكۈمرانلىق ئورنىدا تۇرىدىغان تەپەككۇرنى تەشكىل قىلىدىغان ماتېرىيالنى ئۆزىڭىز تاللاش ئىقتىدارىغا ئىگە بولۇپ، ئەگەر ھۆكۈمران ئورۇندىكى ئاشۇ تەپەككۇر ئىجابىي تەپەككۇر بولىدىكەن، ئۇ سىزنى مۇۋەپپەقىيەتكە ئېلىپ بارىدۇ. ئەگەر ئۇ سەلبىي تەپەككۇر بولىدىكەن، ئۇ سىزنى مەغلۇبىيەتكە ئېلىپ بارىدۇ.

ئۆز-ئۆزىنى باشقۇرۇش دېگىنىمىز ئۆزىنىڭ تەپەككۇرىنى باشقۇرۇش، دېگەنلىكتىن ئىبارەت. بۇ جۈملىنى ئۈنلۈك ئاۋازدا قايتا-قايتا ئوقۇڭ. چۈنكى، بۇ بىر جۈملە سۆز ماقالىنىڭ مەزكۇر بۆلۈمىدىكى ئەڭ مۇھىم جۈملە.

ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىدىن پايدىلىنىپ، قەلبىڭىزدە ئۆزىڭىزنىڭ ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشانىغا ماس كېلىدىغان ئىجابىي، ئاكتىپ ۋە پايدىلىق تەپەككۇرلەرنى تۇرغۇزۇڭ. شۇنداق قىلسىڭىز سىزنىڭ كۆڭلىڭىز ئاشۇ تەپەككۇرلەرنى ئەمەلىيەتكە ئايلاندۇرۇپ، ئۇنى سىزگە بىر پۈتكەن مەھسۇلات تەرىقىسىدە ئەكىلىپ بېرىدۇ. مانا بۇ تەپەككۇرنى باشقۇرۇشتۇر. سىز كۆڭلىڭىزدىكى ھۆكۈمران ئورۇندا تۇرىدىغان تەپەككۇرنى مەقسەتلىك ھالدا تاللاپ، تاشقى تەكلىپلەرنى قەتئىي رەت قىلسىڭىز، ئۆز-ئۆزىنى كونترول قىلىش ئۇسۇلىدىن ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ۋە ئەڭ ئۈنۈملۈك ھالدا پايدىلانغان بولىسىز. ئىنسانلار مانا مۇشۇنداق قىلالايدىغان بىردىن-بىر جانلىقلاردۇر.

(5) تەنقىتكە ئۇچراشتىن قورقۇش يېڭى ئىدىيىلەرنى ئۆلتۈرۈپ تاشلايدۇ

سىز مەلۇم بىر چوڭ ئىشنى قىلىش ھەققىدە يېڭى ئىدىيىگە كەلگەندە، كۆڭلىڭىزدە «باشقىلار بۇ ئىشقا قانداق قارايدىغاندۇ؟» دېگەن ئەندىشە پەيدا بولىدۇ. شۇنىڭ بىلەن بەزىدە سىز ئۇ ئىشنى قىلماسلىققا باھانە ئىزدەيسىز. ئوبدان تەھلىل قىلىپ باقسىڭىز، سىزدە پەيدا بولغىنى تەنقىتتىن قورقۇش ھېسسىياتى بولۇپ، ئۇ كۆڭلىڭىزدىكى مۇنداق سوئاللار ئارقىلىق ئەكس ئېتىدۇ:

--سەن ئۇنى قىلالمايسەن.

--بۇ ئىش بەك چوڭ بولۇپ، ئۇ ناھايىتى كۆپ ۋاقىت تەلەپ قىلىدۇ.

--بۇ ئىشقا تۇغقانلار قانداق قارار؟

--بۇ ئىشنى قىلىپ بولغىچە سەن جېنىڭنى قانداق باقارسەن؟

--بۇ ئىشنى بۇرۇن باشقىلار قىلىپ باقمىغان، ئۇنى سەن قىلالايسەن، دەپ ئويتۇرغا چىقساڭ بولارمۇ؟

--بۇنداق چوڭ نىشاننى ئاللايدىغانغا سەن كىمتىڭ؟

--ئۆزەڭنىڭ بىر ئاددىي ئائىلىدە تۇغۇلغانلىقىنى ئۇنتۇپ قالما.

--سەن بۇ ئىش توغرىسىدا قانچىلىك نەرسە بىلەلەيتىڭ؟

--كىشىلەر سېنى «ساراڭ بولۇپ قاپتۇ»، دېيىشى مۇمكىن.

--بۇ ئىشنى بۇرۇن باشقىلار نەمە ئۈچۈن قىلمىغان؟

كۆڭلىڭىزدە مۇشۇ ۋە ئۇنىڭدىن باشقا نۇرغۇن سوئاللار پەيدا بولۇپ، بىردىنلا پۈتۈن دۇنيا ئۆز دىققىتىنى سىزگە بۇراپ، سىزنى مازاق قىلىپ، سىزنى ئۆز ئىستىكىڭىزدىن ۋاز كېچىشكە دەۋەت قىلىۋاتقاندەك تۇيۇلۇشى مۇمكىن. مۇشۇنداق ۋاقىتتا، كاللىڭىزدىكى يېڭى ئىدىيە تېخى تولۇق تۇغۇلۇپ بولالمىغان بولۇپ، شۇ ۋاقىتنىڭ ئۆزىدىلا قىلىدىغان ئىشلار توغرىسىدا بىر ئىنتايىن ئېنىق پىلان تۈزۈش ئارقىلىق، بۇ ئىدىيىگە ھاياتلىق ئاتا قىلىشقا توغرا كېلىدۇ. بىر ئىدىيىنى ئۆزۈڭلاندۇرىدىغان ۋاقىت دەل ئاشۇ ئىدىيە يېڭىدىن تۇغۇلغان ۋاقىتتۇر. ئۇ بىر مىنۇت ھايات تۇرالايدىكەن، ئۇنىڭ ساقلىنىپ قېلىش ئېھتىماللىقىمۇ شۇنچە يۇقىرى بولىدۇ. كۆپ ساندىكى ئىدىيىلەرنى ئۆلتۈرۈپ تاشلايدىغان نەرسە تەنقىدكە بولغان ئەندىشىدىن ئىبارەت بولۇپ، ئادەم تەنقىدكە ئۇچراشتىن قورقىدىكەن، بىر ئىدىيىنى پىلان تۈزۈش ۋە ئىش ئېلىپ بېرىش باسقۇچىغا ئېلىپ بارالمايدۇ.

ئۆز نىشانىغا يېتىشكە ئىشەنچىسى بار كىشىلەر «مۇمكىن ئەمەس» دېگەن سۆزنى ئېتىراپ قىلمايدۇ. ئۇلار ۋاقىتلىق مەغلۇبىيەتكىمۇ تەن بەرمەيدۇ. ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ مۇۋەپپەقىيەتكە چوقۇم ئېرىشىدىغانلىقىنى بىلىدۇ. ئەگەر ئۇلارنىڭ بىر پىلانى ئۈنۈم بەرمەيدىكەن، ئۇنىڭ ئورنىغا دەرھال باشقا بىر يېڭى پىلاننى دەسسىتىدۇ. ھەر بىر مەلۇم قىممەتكە ئىگە نەتىجىلەرنىڭ ھەممىسى ئاخىرقى مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشىشتىن بۇرۇن مەلۇم دەرىجىدىكى ئوڭۇشسىزلىققا دۇچ كېلىدۇ. توماس ئېدىسون 10 مىڭ قېتىمدىن ئارتۇق تەجرىبە ئىشلەپ، ئاندىن ئۆزى ئىجات قىلغان ئۇنئالغۇ ماشىنىسىغا «مەرى خانىمنىڭ بىر پاخلانى بارتى» دېگەن ئاۋازنى مۇۋەپپەقىيەتلىك ئالدۇرغان.

(5) قەتئىي داۋاملاشتۇرۇش

سىز ھەر ۋاقىت ئېسىڭىزدە چىڭ ساقلاشقا تېگىشلىك يەنە بىر سۆز «قەتئىي داۋاملاشتۇرۇش» تىن ئىبارەت. ھەر بىر نەتىجە بەدەل تەلەپ قىلىدۇ. ھېچنىمە بەرمەي، پەقەتلا ئېلىش ھەرگىزمۇ مۇمكىن ئەمەس. بىرەر ئىشنى ئېلىپ بېرىپ، شۇ ئارقىلىق بىر نەتىجىنى قولغا كەلتۈرۈش خۇددى تەبىئەت بىلەن ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ۋە ئەڭ ئالىجاناپ شەكىلدە سودىلاشقان بىلەن ئوخشاش. تەبىئەتنى گوللىغىلى ۋە ئالدىغىلى بولمايدۇ. سىز پەقەت تەبىئەتكە تېگىشلىك بەدەل تۆلىگەندىلا، ئۇ ئاندىن سىزگە ئۆزىڭىز ئىستىگەن نەرسىنى بېرىدۇ. بۇ يەردىكى بەدەل توختاۋسىز، ئېگىلمەس، ۋە قەتئىي رەۋىشتە داۋاملاشتۇرۇلغان تىرىشچانلىقتىن ئىبارەت.

قىلىۋاتقان ئىشنى قەتئىي داۋاملاشتۇرۇش ئادىتىنى يېتىلدۈرۈشنىڭ 4 ئاددىي قەدەم-باسقۇچلىرى بار. ئۇلار سىزدىن ناھايىتى كۆپ ئەقىل ۋە ئالاھىدە ئۇنۇان تەلەپ قىلمايدىغان بولۇپ، سىزدىن پەقەت ئازراق ۋاقىت بىلەن ئازراق تىرىشچانلىقلا تەلەپ قىلىدۇ. بۇ قەدەم-باسقۇچلار تۆۋەندىكىلەردىن ئىبارەت:

1-بىر ئېنىق مەقسەت بىلەن ئۇنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش توغرىسىدىكى بىر كۆيۈپ تۇرغان ئىستەككە ئىگە بولۇش.

2-توختاۋسىز قوللىنىدىغان ئىش-ھەرىكەتلەر ئارقىلىق ئەكس ئەتتۈرۈلگەن بىر ئېنىق پىلانى بار بولۇش.

3-تۇغقانلارنىڭ، دوستلارنىڭ ۋە تونۇشلارنىڭ سەلبىي تەكلىپلىرىنى، ۋە باشقا بارلىق سەلبىي ۋە سوغۇق سۇ چېچىش خاراكتېرىدىكى تەسىرلەرنى پۈتۈنلەي چەكلەيدىغان ئىرادىگە ئىگە بولۇش.

4-ئۆز پىلانىنى ئىجرا قىلىش جەريانىدا ئۆزىگە داۋاملىق مەدەت بېرىپ تۇرىدىغان بىر ياكى بىر قانچە ھەمكارلاشقۇچىلىرى بار بولۇش.

بىر ئىشنى قەتئىي داۋاملاشتۇرالايدىغان كىشىلەردە ھەر خىل قىيىنچىلىقلارنى يېڭەلەيدىغان بىرەر سىرلىق قابىلىيەت بار بولامدۇ؟ بىر ئىشنى قەتئىي داۋاملاشتۇرالايدىغان كىشىلىك سۈپەت سىزنىڭ قەلبىڭىزدە مەلۇم شەكىلدىكى روھىي، مەنىۋى، ياكى خىمىيىلىك ھەرىكەتنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرۈپ، شۇ ئارقىلىق سىزگە بەزى تەبىئەتتىن تاشقىرى كۈچلەرنى ئاتا قىلامدۇ؟ ناپولېيوننىڭ، خەنرى فورد بىلەن توماس ئېدىسون ئۈستىدە ئېلىپ بارغان ئۇزۇن مۇددەتلىك ئانالىزىنىڭ كۆرسىتىشىچە، ئۇلارنىڭ ئاشۇنداق كىشىنى ھەيران قالدۇرىدىغان مۇۋەپپەقىيەتلەرنى قولغا كەلتۈرۈشىدە ئاساسلىق رول ئوينىغان نەرسە، ئۇلارنىڭ قىلىۋاتقان ئىشنى قەتئىي داۋاملاشتۇرۇش ئادىتىدىنلا ئىبارەت. ئەگەر سىز پەيغەمبەرلەر، پەيلاسوپلار ۋە دىنىي لىدېرلار ئۈستىدە ئادىل تەتقىقات ئېلىپ بارىدىغان بولسىڭىز، ئۇلار قولغا كەلتۈرگەن مۇۋەپپەقىيەتلەرنىڭ ئاساسىي مەنبەلىرى ئۇلارنىڭ قىلغان ئىشنى قەتئىي داۋاملاشتۇرۇش، تىرىشچانلىقنى بىر نۇقتىغا مەركەزلەشتۈرۈش، ۋە ئېنىق مەقسەتكە ئىگە بولۇش ئالاھىدىلىكلىرى ئىكەن، دېگەن مۇقەررەر خۇلاسىگە كېلىسىز.

8. تەسەۋۋۇر ۋە چەكسىز ئەقىل

تەسەۋۋۇر ئادەم قەلبىنىڭ ئىش بېجىرىش ئورنى بولۇپ، ئۇ يەردە كونا ئىدىيىلەر ۋە جەزملەشكەن پاكىتلار قايتىدىن تۈرلەرگە ئايرىۋېلىنىدۇ، ۋە ئۇلار يېڭى مەقسەتلەر ئۈچۈن ئىشقا سېلىنىدۇ. سىزنىڭ ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشانىڭىزنى تەشكىل قىلىدىغان ماتېرىياللارمۇ سىزنىڭ تەسەۋۋۇرىڭىزدا قوراشتۇرۇلىدۇ ۋە بىرلەشتۈرۈلىدۇ. سىز ئۆز-ئۆزىڭىزگە بولغان ئىشەنچىڭىزنى، يېڭى ئىدىيىلىرىڭىزنى، ۋە لىدېرلىقىڭىزنىمۇ ئالدى بىلەن ئۆز تەسەۋۋۇرىڭىزدا بارلىققا كەلتۈرۈپ، ئاندىن ئۇلارنى رېئاللىققا ئايلاندۇرىسىز. سىز ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىنى ئۆزىڭىزنىڭ تەسەۋۋۇرىدا ئىشقا سېلىپ، ئېنىق نىشان، ئۆز-ئۆزىڭىزگە بولغان ئىشەنچ، يېڭى ئىدىيە ۋە لىدېرلىق قابىلىيىتى قاتارلىق زۆرۈر بولغان سۈپەتلەرنى بەرپا قىلىسىز. خۇددى بىر قۇشقاچنىڭ پەيدا بولۇپ، ئۆسۈپ يېتىلىشى تۇخۇمدىكى مىكرو ئورگانىزمدىن باشلىنىدىغىنىغا ئوخشاش، سىزنىڭ ماددىي نەتىجىلىرىڭىزمۇ سىز ئۆز تەسەۋۋۇرىڭىزدا ۋۇجۇتقا كەلتۈرىدىغان، ناھايىتى ياخشى ئورۇنلاشتۇرۇلغان پىلانىڭىزدىن تەرەققىي قىلىپ ئەمەلگە ئاشىدۇ. تەسەۋۋۇر ئەڭ ئاۋال پەيدا بولىدۇ. ئاندىن ئۇ تەسەۋۋۇر ئىدىيە ۋە پىلانغا ئۆزگەرتىلىدۇ. ئەڭ ئاخىرىدا ئۇ پىلانلار رېئاللاشتۇرۇلىدۇ. بۇ جەريان سىزنىڭ تەسەۋۋۇرىڭىزدىن باشلىنىدۇ. بەزىلەرنىڭ دېيىشىچە، سىز تەسەۋۋۇر قىلالىغان ھەر قانداق ئىشنى ئەمەلگە ئاشۇرالايسىز.

ئادەملەرنىڭ تەسەۋۋۇر قىلىش قابىلىيىتىنىڭ ئىككى خىل شەكلى بار. ئۇنىڭ بىرى «ياسالما تەسەۋۋۇر» (ئىنگلىزچە synthetic imagination) بولۇپ، يەنە بىرى بولسا « ئىجادچان تەسەۋۋۇر» (ئىنگلىزچە creative imagination) دىن ئىبارەت.

(1) ياسالما تەسەۋۋۇر

مۇشۇ قابىلىيەتتىن پايدىلىنىپ، سىز كونا ئۇقۇم، كونا ئىدىيە ۋە كونا پىلانلارنى يېڭى بىرىكمە بويىچە ئورۇنلاشتۇرىسىز. ياسالما تەسەۋۋۇر بۇرۇنقى كەچۈرمىش، بىلىم ۋە كۆزەتمە ماتېرىياللاردىن پايدىلىنىپ ئىش ئېلىپ بارىدۇ. دۇنيادىكى ئەڭ ئىجادچان كىشىلەر كۆپىنچە ۋاقىتلاردا ياسالما تەسەۋۋۇردىن پايدىلىنىپ يېڭى ئىدىيىلەرنى ئويلاپ چىقىدۇ. سىز ياسالما تەسەۋۋۇرىڭىزدىن پايدىلىنىپ، كاللىڭىزدىكى ئۇچۇرلارنى ياخشى رەتلەپ، ئۆزىڭىز بىلىدىغان نەرسىلەرنىڭ ھەممىسىنى بىر يەرگە يىغىپ، شۇ ئارقىلىق بىر ئىدىيە ياكى بىر مەسىلىنى ھەل قىلىدىغان ئۇسۇلنى ئويلاپ چىقىسىز. بۇ يەردىكى «ياساش» دېگەن سۆزنىڭ مەنىسى مۇۋاپىق ياكى مۇناسىۋەتلىك نەرسىلەرنى توغرا ئۇسۇل بىلەن بىر يەرگە ئەكىلىپ قۇراشتۇرۇش، دېگەندىن ئىبارەت بولۇپ، ئۇ ئىجاتچانلىقنىڭ دەرىجىسى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. ئالىملار، ئاشپەزلەر، كەشپىياتچىلار، رېمونتچىلار، يازغۇچىلار، ساتقۇچىلار، ئوقۇغۇچىلار، شىركەت باشلىقلىرى، ھەمدە باشقا ھەر بىر ئادەمنىڭ كاللىسىنى ئىشقا سېلىپ، ئۆز قابىلىيەتلىرىنى ئەڭ يۇكسەك دەرىجىدە جارى قىلدۇرغاندا قىلىدىغان ئىشى دەل ئاشۇ «ياساش» تىن ئىبارەتتۇر.

(2) ئىجادچان تەسەۋۋۇر

ئىنسانلارنىڭ چەكلىك قەلبى چەكسىز ئەقىل بىلەن بىۋاستە ئالاقىلىشىشتا، يېڭى ھېس-تۇيغۇ ۋە يېڭى ئىلھاملارغا ئېرىشىشتە پايدىلىنىدىغان قابىلىيەت ئىجادچان تەسەۋۋۇردىن ئىبارەت. سىز ئىجادچان تەسەۋۋۇر ئارقىلىق كۆڭلىڭىزدە ھازىرغىچە يوق بولغان، ئەمما ئاقىۋىتى توغرا بولۇپ چىقىدىغان يېڭى ئۇچۇر ۋە يېڭى ئىدىيىلەرنى تاپىسىز. سىز بىر يېڭى خىيال ياكى يېڭى ئىلھامغا تەسادىپىي ئىگە بولغاندا، ئاشۇ ئىجادچان تەسەۋۋۇردىن پايدىلىنىسىز. ئالىملار ۋە كەشپىياتچىلار بۇرۇن تېخى بايقالمىغان نەرسىلەرنى بايقاش ياكى بەرپا قىلىشتا پايدىلىنىدىغان قابىلىيەتمۇ دەل ئاشۇ ئىجادچان تەسەۋۋۇردىن ئىبارەت.

ئىنسان كۆڭلى ئىجادچان تەسەۋۋۇر ئارقىلىق چەكسىز ئەقىل بىلەن ئالاقىلىشىدىغان بولغاچقا، تەسەۋۋۇر ئۇقۇمى كارىنگىنىڭ سىرى بىلەن ئۆزگىچە تارتىش قانۇنىيىتىنىڭ تەتقىقاتىغا كىرگۈزۈلگەن.

ئىلاۋە: ناپولىيوننىڭ كىتابىدىكى بەزى جايلاردا « ئىجادچان تەسەۋۋۇر» نىڭ ئورنىدا «ئىجادچان تەپەككۇر» (ئىنگلىزچە creative thought) مۇ ئىشلىتىلگەن.

(3) ئىجادچان تەسەۋۋۇردىن ئۈنۈملۈك پايدىلىنىش

كارخانا، سانائەت ۋە ئىقتىسادنىڭ ئۇلۇغ لىدېرلىرى، ھەمدە ئۇلۇغ ئارتىسلار، مۇزىكانتلار، شائىرلار ۋە يازغۇچىلارنىڭ ئۇلۇغ بولالىشىدىكى بىردىن-بىر سەۋەب، ئۇلارنىڭ ئۆزلىرىدە ئىجادىي تەسەۋۋۇر قىلىش قابىلىيىتىنى يېتىلدۈرگەنلىكىدۇر.

ئوتتۇراھال كىشىلەر كۆرۈش، ئاڭلاش، تۇيۇش، پۇراش ۋە تېتىشتىن ئىبارەت 5 خىل فىزىكىلىق سېزىمنىڭ ياردىمى ئارقىلىق چۈشەنگىلى بولمايدىغان بىر نەرسىگە دۇچ كەلگەن ھامان، ئۇ نەرسىنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى ھەرگىزمۇ ئاڭقىرالمايدۇ. چەكسىز ئەقىل بۇ 5 خىل سېزىم ئارقىلىق ئىش كۆرمەيدىغان بولۇپ، سىز ئاشۇ 5 تۈرلۈك تۇيغۇ ئارقىلىق چەكسىز ئەقىلنىڭ ياردىمىنىمۇ قولغا كەلتۈرەلمەيسىز. چەكسىز ئەقىلنىڭ كۈچ-قۇدرىتىدىن پايدىلىنىشنىڭ بىردىن-بىر يولى ئىجادچان تەپەككۇرنى ئىشقا سېلىشتىن ئىبارەت.

ئىنسانلارنىڭ 6-سېزىمى ئۇلارنىڭ ئىجادچان تەسەۋۋۇردىن ئىبارەت. ئۇ ئىنسانلارنىڭ چەكلىك كۆڭلى بىلەن چەكسىز ئەقىلنى ئۆز-ئارا تۇتاشتۇرىدىغان ئالاقە لىنىيىسى بولۇپ، كەشپىيات ساھەسىدىكى ئاساسىي ياكى يېڭى پرىنسىپلىق ئاشكارىلىنىش ۋە بايقاشلارنىڭ ھەممىسى ئىجادچان تەسەۋۋۇر قابىلىيىتى ئارقىلىق بارلىققا كېلىدۇ.

يېڭى ئىدىيە، يېڭى ئۇقۇم، ۋە يېڭى تۇيغۇ تۆۋەندىكى 4 مەنبەنىڭ بىرسىدىن كېلىدۇ:

1-باشقا بىر ئادەمنىڭ بىلىپ تۇرۇپ سىزگە ئاشكارىلىشى.
2-سىزنىڭ يۇشۇرۇن ئېڭىڭىز. ئۇ سىزنىڭ 5 خىل سېزىمىڭىز ئارقىلىق مېڭىڭىزگە يېتىپ كەلگەن ھەممە ئوي ۋە تەسىراتلارنى ساقلاپ تۇرىدۇ.
3-باشقا بىر ئادەمنىڭ يۇشۇرۇن ئاڭ ئېسىكىلاتى.
4-چەكسىز ئەقىل.

ناپولىيوننىڭ قارىشىچە «مۆجىزە» دېگەن نەرسە مەۋجۇت ئەمەس بولۇپ، ئۇ سىزنىڭ ئۆز ئارزۇيىڭىزنى رېئاللىققا ئايلاندۇرىشىڭىزغا ياردەم قىلالمايدۇ. تەبىئەت ئۆزىنىڭ جەزملەشكەن قانۇنىيەتلىرىدىن ھەرگىزمۇ چەتنەپ كەتمەيدۇ. ئەمما، تەبىئەتنىڭ بەزى قانۇنىيەتلىرىنى چۈشىنىش مۇمكىن ئەمەس بولۇپ، ئۇلار خۇددى بىر «مۆجىزە» دەك كۆرىنىدۇ. ئىنسانلارنىڭ ئىجادچان تەسەۋۋۇردىن ئىبارەت 6-سېزىمىنى مانا ئاشۇنداق مۆجىزىگە ئەڭ يېقىن كېلىدىغان بىر نەرسە، دەپ قاراشقا بولىدۇ.

سىز ئۆز نىشانىڭىزنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتا ھەرگىزمۇ موجىزىگە تايانماي، چەكسىز ئەقىلنىڭ سىزنى تەبىئىي يوللار ۋە تەبىئىي قانۇنىيەتلەرنىڭ ياردىمى بىلەن يېتەكلىشىگە تايىنىڭ. ھەرگىزمۇ «چەكسىز ئەقىل مەن نىشانلىغان نەرسىنى ماڭا ئەكىلىپ بېرىدۇ»، دەپ ئويلاپ قالماڭ. ئۇنىڭ ئورنىغا، «چەكسىز ئەقىل مېنى ئۆزەم تىكلىگەن نىشانغا يېتەكلەپ ماڭىدۇ»، دەپ ئويلاڭ.

ئىجادچان تەپەككۇر سىزدىن ھەر ۋاقىت «مەن ئۆز غايەمنى چوقۇم ئەمەلگە ئاشۇرالايمەن»، دېگەن ئويدا بولۇشنى، ئۆز غايىڭىزنى توغرا يول ۋە توغرا تەرتىپ بويىچە ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا نىسبەتەن ئۆزىڭىزدە كۈچلۈك ئىشەنچ ۋە تولۇق ئىشەنچ بولۇشنى تەلەپ قىلىدۇ. سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئىجادىي قابىلىيىتىنى قانچە كۆپ ئىشلەتسىڭىز، ئۇ سىزنىڭ ئاڭلىق ۋۇجۇدىڭىزنىڭ سىرتىدا باشلانغان ئاملالارغا شۇنچە سەزگۈر بولىدۇ،ھەمدە ئۇ ئاملالارنى قانچە ئاسان قوبۇل قىلىدىغان بولىدۇ. شۇنداقلا سىز بۇ ئىجادىي قابىلىيىتىڭىزنى قانچە كۆپ ئىشلەتسىڭىز، يېڭى تەپەككۇر ۋە يېڭى ئىدىيە يارىتىشتا سىز ئۇنىڭغا شۇنچە كۆپ تايىنىدىغان بولىسىز. بۇ قابىلىيەتنى سىز پەقەت ئەمەلىيەتتە ئىشلىتىش ئارقىلىقلا يېتىلدۈرەلەيسىز ۋە تەرەققىي قىلدۇرالايسىز.

ئىلاۋە: بىر ئۇيغۇر ياشنىڭ ماڭا دەپ بېرىشىچە، ناپولىيوننىڭ «مۇۋەپپەقىيەت قانۇنىيىتى» دېگەن كىتابى مىللەتلەر نەشرىياتى تەرىپىدىن «مۇۋەپپەقىيەت دەستۇرى» دېگەن ئىسىم بىلەن 2 قىسىم قىلىپ نەشر قىلىنغان بولۇپ، ئۇلارنى ئالما تور كىتابخانىسى http://book.alma.cn دىن سېتىۋالغىلى بولىدىكەن.

9. مەركەزلەشتۈرۈش ۋە ئىجادىي كۆز ئالدىغا كەلتۈرۈش

«مەركەزلەشتۈرۈش» دېگەن سۆز ئىنگلىزچە concentration دەپ ئاتىلىدىغان بولۇپ، «ئىداجىي كۆز ئالدىغا كەلتۈرۈش» بولسا ئىنگلىزچە creative visualization دەپ ئاتىلىدۇ.

مەركەزلەشتۈرۈش دېگەن سۆز ناپولىيوننىڭ كىتابىدا «بىر ئىستەكنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشنىڭ يوللىرى بىلەن ۋاستىلىرىنى تېپىپ چىقىپ، ئۇلارنى رەسمىي ئىشقا سالغىچە بولغان ۋاقىت ئىچىدە، زېھىن ۋە ئىش-پائالىيەتنى ئاشۇ ئىستەككە مەركەزلەشتۈرۈش ھەرىكىتى» دېگەن مەنىدە ئىشلىتىلگەن. زېھىن ۋە ئىش-پائالىيەتنى مەلۇم بىر ئىستەككە مەركەزلەشتۈرۈشتە مۇنداق ئىككى قانۇنىيەت مۇھىم رول ئوينايدۇ: بىرى ئاپتوماتىك تەكلىپ قانۇنىيىتى، يەنە بىرى بولسا ئادەت قانۇنىيىتى.

ئادەت مۇھىتنىڭ ئىچىدە يېتىلىدۇ. ئۇ سىزنىڭ كۆرۈش، ئاڭلاش، پۇراش، تېتىش ۋە تۇيۇشتىن ئىبارەت 5 سېزىمىڭىز ئارقىلىق سىزگە تەسىر كۆرسەتكەن ھەممە مەنبەلەر ئارقىلىق، ئوخشاش ئىشنى ئوخشاش ئۇسۇلدا قايتا-قايتا قىلىش ئارقىلىق، ئوخشاش خىيالنى قايتا-قايتىلاپ تەكرار قىلىش ئارقىلىق يېتىلىدۇ.

ئىنسانلارنىڭ قەلبى مەلۇم بىر ئىدىيىنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرۈش ئۈچۈن زۆرۈر بولغان ماتېرىياللارنى ئۆزىنىڭ ئەتراپىدىكى مۇھىتتىن يىغىدۇ. ئادەت بۇ ئىدىيىنى بىر مۇقىم قۇرۇلما شەكلىدە ئۇيۇتۇپ، يوشۇرۇن ئاڭنىڭ ئىچىگە تورگە ئايرىپ ئەكىرىپ قويىدۇ. ئۇنىڭدىن كېيىن بۇ ئىدىيە سىزنىڭ مىجەزىڭىزنىڭ كام بولسا بولمايدىغان بىر قىسمىغا ئايلىنىپ، سىزنىڭ ئىش-ھەرىكىتىڭىزگە جىمجىت ھالدا تەسىر كۆرسىتىدۇ، سىزنىڭ بىر تەرەپلىمە ۋە ئاغما كۆز-قاراشلىرىڭىزنى شەكىللەندۈرىدۇ، ھەمدە سىزنىڭ پىكرىڭىزنى كونترول قىلىدۇ. شۇڭلاشقا سىزنىڭ ئۆزىڭىزگە تەسىر كۆرسىتىدىغان مۇھىتنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدىكى ئېھتىياتچانلىق بىلەن تاللىشىڭىز ئىنتايىن مۇھىم. چۈنكى، مۇھىت سىزنىڭ كاللىڭىزغا كىرىدىغان ئوزۇقنى تەمىنلەيدىغان مەنبەي ماكاندىن ئىبارەتتۇر.

(1) «مۇۋەپپەقىيەتنىڭ مەنبەسى» دېگەن ماقالىدىن بىر ئۈزۈندە

مەن مەزكۇر ماقالىنىڭ 1-بۆلۈمدە تىلغا ئالغان « مۇۋەپپەقىيەتنىڭ مەنبەسى» دېگەن ماقالىنى ناپولىيوننىڭ كىتابىدىكى مۇناسىۋەتلىك مەزمۇنلار بىلەن سېلىشتۇرۇپ، ناپولىيوننىڭ كىتابىدىكى مەزمۇن ئۇ ماقالىدىكىدىن جىق ئەتراپلىق ۋە تولۇق ئىكەنلىكىنى ھېس قىلغان ئىدىم. شۇنداق بولسىمۇ، ئۇ ماقالىدىكى ئەقىدە بىلەن مۇھىتنىڭ مۇناسىۋىتى توغرىسىدىكى مەزمۇن يۇقىرىدىكى ئادەت بىلەن مۇھىتنىڭ مۇناسىۋىتى توغرىسىدىكى مەزمۇن بىلەن ئوخشىشىپ كېتىدىغان بولۇپ، ئۇنى بىر ئاز كېڭەيتىپ بېرىدىغان بولغاچقا، ئۇ ماقالىنىڭ ئەقىدە بىلەن مۇھىت ئوتتۇرىسىدىكى مۇناسىۋەت ھەققىدىكى قىسمىنى بۇ يەرگە بىر نەقىل شەكلىدە قىستۇرۇپ قويۇشنى مۇۋاپىق كۆردۈم. تۆۋەندىكىسى «مۇۋەپپەقىيەتنىڭ مەنبەسى» دېگەن ماقالىنىڭ بىر قىسمى:

ئەمدى بىز قايتا ئەسلەپ كۆرەيلى، ئەقىدە دېگەن نېمە؟ ئەقىدە بولسا ئالدىن تەشكىللەپ قويۇلغان، بىزنى ئۆز ــ ئۆزىمىز بىلەن ئالماشتۇرۇش قىلىشقا ئۈزلۈكسىز ھالدا يېتەكلەيدىغان بىر خىل ھېس ــ تۇيغۇ ئۇسۇلىدىن ئىبارەتتۇر. ئۇنداقتا، ئەقىدە قەيەردىن كېلىدۇ؟ نېمە ئۈچۈن بەزى كىشىلەرنىڭ ئەقىدىسى ئۇلارنىڭ مۇۋەپپەقىيەت مەنزىلىگە قاراپ قەدەم تاشلىشىغا تۈرتكە بولسا،

يەنە بەزى كىشىلەرنىڭ ئەقىدىسى ئۇلارنى مەغلۇبىيەتكە ئۇچرىتىدۇ؟ ئەگەر بىز مۇۋەپپەقىيەتنى ئىلگىرى سۈرىدىغان ئەقىدىلەرگە تەقلىد قىلماقچى بولساق، ئۇ چاغدا ئالدى بىلەن ئاشۇ خىل ئەقىدىلەرنىڭ قەيەردىن كەلگەنلىكىنى ئايدىڭلاشتۇرۇنلىشىمىزغا توغرا كېلىدۇ.

بىرىنچى كېلىش مەنبىيى مۇھىتتۇر. قازانغا يولۇقساڭ قارىسى يۇقار، يامانغا يولۇقساڭ يارىسى، دەيدىغان گەپ بار. بۇ رەھىمسىز ئەمەلىيەتلەر تەرىپىدىن ئىسپاتلانغان ھەقىقەتتۇر. تۇرمۇشتىكى ئادەمنى ئەڭ بىزار قىلىدىغان نەرسە پەرىشانلىق ۋە بېسىمغا ئۇچراش تۇيغۇسى ئەمەس، ئادەملەر بۇلارنى تامامەن يېڭىپ كېتەلەيدۇ. تۇرمۇشتىكى ھەقىقى قورقۇنچلۇق نەرسە بولسا مۇھىتنىڭ ئەقىدە ۋە ئارزۇغا كۆرسىتىدىغان تەسىرىدىن ئىبارەتتۇر. ئەگەر سىزنىڭ ئۆز ئەتراپىڭىزدا كۆرگەنلىرىڭىزنىڭ ھەممىسى مەغلۇبىيەت ۋە ئۈمىدسىزلىكتىن ئىبارەت بولغان بولسا، ئۇ چاغدا سىزنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشىڭىزغا ياردىمى بولىدىغان ئىچكى تەسەۋۋۇرلارنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرىشىڭىز ناھايىتى تەسكە توختايدۇ. ئالدىنقى بىر باپتا ئېيتىپ ئۆتكىنىمىزدەك، كۆپچىلىكنىڭ ھەممىسى توختاۋسىز ھالدا تەقلىد قىلىشنى ئويلايدۇ. ئەگەر سىز باي ھەم مۇۋەپپەقىيەتلىك مۇھىت ئىچىدە ئۆسۈپ يېتىلگەن بولسىڭىز، ئۇ چاغدا سىز ناھايىتى ئاسانلا بايلىق ۋە مۇۋەپپەقىيەتكە تەقلىد قىلىسىز. ئەگەر سىز نامراتلىق ۋە ئۈمىدسىزلىك ئىچىدە ئۆسۈپ يېتىلگەن بولسىڭىز، ئۇ چاغدا سىزدە ناھايىتى ئاسانلا نامراتلىق ۋە ئۈمىدسىزلىنىش ئەقىدىسى شەكىللىنىدۇ. ئالبېرت ئېيىنشتېيىن مۇنداق دەيدۇ: ئۆزى تۇرىۋاتقان ئىجتىمائىي مۇھىتقا ئوخشىمايدىغان نۇقتىنەزەرنى ئوتتۇرىغا قويالايدىغان كىشىلەر ناھايىتى ئاز چىقىدۇ. كۆپ قىسىم ئادەملەر بۇنداق نۇقتىنەزەرلەرنى شەكىللەندۈرەلمەيدۇ.

[بۇ يەردىكى ئىككى ئابزاس مەزمۇن قىسقارتىلدى.]

چىكاگو ئۇنىۋېرسىتېتىدىكى بىنجامىن براند دېگەن كىشى زور مۇۋەپپەقىيەتلەرنى قولغا كەلتۈرگەن يۈز نەپەر ياش تەنھەرىكەتچى، مۇزىكانت ۋە ئالىمغا قارىتا تەتقىقات ئېلىپ بارغان بولۇپ، ئۇ بۇ جەرياندا بۇ تالانت ئىگىلىرىنىڭ باشتىن باشلاپلا مۇۋەپپەقىيەت قازانغان ئەمەسلىكىنى بايقىغان. ئەكسىچە، ئۇلارنىڭ كۆپ قىسمى باشقىلارنىڭ يېتەكلىشى ۋە قوللىشىغا ئېرىشكەندىن كېيىن ئاندىن ئالغا ئىلگىرىلىگەنلەر ئىكەن. ئۇلارنىڭ ھەرقاندىقىنىڭ تالانت ئالامىتى پەقەت ئۇلاردا مەن تالانت ئىگىسى بولالايمەن دەيدىغان ئەقىدە پەيدا بولغاندىن كېيىنلا ئاندىن نامايان بولغان ئىكەن.

مۇھىت بەلكىم ئەقىدىنىڭ ئەڭ كۈچلۈك قوزغاتقۇچىسى بولۇش مۇمكىن، لېكىن، ئۇ ئەقىدىنىڭ بىردىن-بىر قوزغاتقۇچىسى ئەمەس، ئەگەر ئۇ بىر دىنبىر قوزغاتقۇچ بولىدىغان بولسا، ئۇ چاغدا بىز مەڭگۈ ئۆزگەرمەس مۇھىت ئىچىدە ياشىغان بولاتتۇق. باي باللار پەقەت باي مۇھىتنىلا بىلگەن، نامرات باللار بولسا پەقەت نامراتلىقنىلا بىلگەن بولاتتى. ئەكسىچە، باشقا خىل كەچۈرمىش ۋە ئۆگىنىش ئۇسۇللىرىمۇ ئەقىدىنىڭ كېلىش مەنبىيى بولالايدۇ.

تۇرمۇشتىكى چوڭ ـ كىچىك ئىشلارنىڭ ھەممىسى ئەقىدە پەيدا قىلالايدۇ. ئادەمنىڭ ھاياتىدا، بەزى ئىشلار مەڭگۈ ئۇنتۇلمايدۇ. جون ف كىننىدى قەستكە ئۇچرىغان شۇ كۈننى ئەسلىيەلەيدىغان بولسىڭىز، ئۆزىڭىزنىڭ شۇ كۈنى قەيەردە ئىكەنلىكىنىمۇ چوقۇم بىلەلەيسىز. نۇرغۇن ئادەملەرگە نىسبەتەن ئېيتقاندا، بۇ ئۇلارنىڭ دۇنيا قارىشى مەڭگۈگە ئۆزگەرگەن بىر كۈن بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. ئوخشاشلا، كۆپ قىسىم ئادەملەر مەڭگۈ ئۇنتۇلمايدىغان كەچۈرمىشلەرنى ئۆز بېشىدىن كەچۈرگەن بولىدۇ. بۇنداق كەچۈرمىشلەرنىڭ بىزگە كۆرسىتىدىغان تەسىرى دەل مۇشۇنداق كەچۈرمىشلەر تەقدىرىمىزنى ئۆزگەرتەلەيدىغان ئەقىدىلەرنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرىدۇ.

مەن 13 ياش ۋاقتىمدىلا ئۆزۈمنىڭ نېمە قىلىشىم كېرەكلىكى توغرىسىدا ئويلاندىم. ھەم تەنتەربىيە مەخسۇس سەھىپىسىنىڭ يازغۇچىسى ياكى تەنتەربىيە پىروگراممىسىنىڭ دىكتورى بولۇشنى قارار قىلدىم. مەلۇم بىر كۈنى، مەن گېزىتتىن خوخاد كىسارنىڭ مەلۇم بىر كىتابخانىدا ئۆزىنىڭ يېڭى كىتابلىرىنى ئىمزا قويۇپ سېتىش پائالىيىتى ئۆتكۈزمەكچى ئىكەنلىكى توغرىسىدا خەۋەر كۆردۈم، شۇنىڭ بىلەن مەن، ئەگەر مەن تەنتەربىيە مەخسۇس سەھىپىسى يازغۇچىسى ياكى تەنتەربىيە پىروگراممىسى دىكتورى بولۇشنى ئويلايدىكەنمە، ئالدى بىلەن چوقۇم زىيارەت قىلىشنى ئۆگىنىۋېلىشىم كېرەك، دېگەنلەرنى ئويلىدىم. ھەم ئىشنى مۇشۇ يەردىنلا باشلاشنى قارار قىلدىم. شۇنىڭ بىلەن مەن مەكتەپتىن ئايرىلىپ، كىچىك ئۇنئالغۇدىن بىرنى ئارىيەت ئالدىم، ئاپام مېنى پىكاۋى بىلەن ھېلىقى كىتابخانىغا ئاپىرىپ قويدى. مەن ئۇ يەرگە يېتىپ بارغان ۋاقتىتا، كىسار ئەپەندىم كېتىشكە تەمشىلىپ تۇرغان ئىكەن. مەن بىر ئاز قورقتۇم. بىر توپ مۇخبىرلار ئۇنى ئورىۋېلىپ، ئۇنىڭدىن توختىماي سوئال سوراۋاتاتتى. مەن بىر ئامالىلارنى قىلىپ، بىر قانچە مۇخبىرلارنىڭ قولتۇقلىرى ئاستىدىن ئۆتۈپ كىسار ئەپەندىمنىڭ ئالدىغا باردىم. مەن دەرھال ئۇنىڭغا ئۆزۈمنىڭ ئۇنى ئاددىيغىنا ئۇنئالغۇ زىيارىتى قىلغۇم بارلىقىنى ئېيتتىم. ئۇ ھېلىقى بىر توپ مۇخبىرلارنى توختىتىپ قويۇپ، ماڭا شەخسەن زىيارەت قىلىش پۇرسىتى يارىتىپ بەردى. ئۇ كەچۈرمىش مېنىڭ ئەقىدەمنى ئۆزگەرتتى، ماڭا نېمىنىڭ مۇمكىن بولىدىغانلىقىنى، تۇرمۇشتا كىملەرگە يېقىنلاشقىلى بولىدىغانلىقى ۋە ئۆزۈم ئېرىشمەكچى بولغان نەرسىگە ئىنتىلىشنىڭ جاۋابىنىڭ قانداق بولىدىغانلىقى قاتارلىقلارنى بىلدۈردى. كېيىن مەن كىسار ئەپەندىمنىڭ شۇ قېتىملىق ئىلھاملاندۇرۇشى سەۋەبىدىن، مەلۇم بىر گېزىتكە توختىماي ماقالە ئەۋەتتىم. بۇ مېنى مۇشۇ ساھەدە ئۇنتۇلغۇسىز كەچۈرمىشكە ئىگە قىلدى.

(2) مۇۋەپپەقىيەتنىڭ سېھرىي ئاچقۇچى

ناپولېيون مەركەزلەشتۈرۈش بىلەن بىۋاستە ۋە ۋاستىلىك شەكىلدە مۇناسىۋەتلىك بولغان پرىنسىپلارنى ئىشلىتىش ئۇسۇلىنى «مۇۋەپپەقىيەتنىڭ سېھرىي ئاچقۇچى» دەپ ئاتىغان. بۇرۇنقى كىشىلەر مۇشۇ سېھرىي ئاچقۇچنىڭ ياردىمى بىلەن دۇنيادىكى بارلىق ئۇلۇغ كەشپىياتلارنىڭ مەخپىي ئىشىكىنى ئاچقان. ھەمدە بۇرۇنقى بارلىق ئەقىل-پاراسەت ۋە تالانتلارنىڭ ھەممىسى مۇشۇ ئاچقۇچنىڭ سېھرىي كۈچىدىن پايدىلىنىپ يېتىلدۈرۈلگەن ۋە تەرەققىي قىلدۇرۇلغان.

مەركەزلەشتۈرۈش دېگىنىمىز سىزنىڭ مۇقىم ئادەت ۋە ئەمەلىيەتتىن پايدىلىنىپ، مەلۇم بىر نەرسىنى تەلتۆكۈس چۈشىنىپ ۋە ئىگىلەپ بولغىچە، كۆڭلىڭىزنى ئاشۇ نەرسىگە يىغىپ تۇرۇش قابىلىيىتىڭىزنى كۆرسىتىدۇ. ئۇ سىزنىڭ ئۆز دىققىتىڭىز ۋە زېھنىڭىزنى تىزگىنلەپ، ئۇلارنى مەلۇم بىر مەسىلىگە ئاشۇ مەسىلىنى ھەل قىلىپ بولغىچە مەركەزلەشتۈرۈپ تۇرۇش قابىلىيىتىڭىزنى كۆرسىتىدۇ. ئۇ سىزنىڭ ئۆزىڭىز تاشلىۋېتىشنى ئىستەيدىغان ئادەتلەرنىڭ تەسىرىنى بىر ياققا قايرىپ قويۇش ئىقتىدارىڭىز بىلەن يېڭى ئادەتلەرنى يېتىلدۈرۈش كۈچ-قابىلىيىتىڭىزنى كۆرسىتىدۇ. ئۇ سىزنىڭ ئۆز-ئۆزىڭىزنى تەلتۆكۈس تىزگىنلەش قابىلىيىتىڭىزنى كۆرسىتىدۇ.

مەركەزلەشتۈرۈش دېگىنىمىز سىزنىڭ ئۆزىڭىز ئارزۇ قىلغاندەك ئويلاش ئىقتىدارىنى، ئۆزىڭىزنىڭ ئوي-تەپەككۇرىنى كونترول قىلىپ، ئۇنى بىر ناھايىتى ئېنىق مەقسەتكە توغرىلاش ئىقتىدارىنى، ۋە ئۆزىڭىزنىڭ بىلىملىرىنى بىر ساغلام ۋە ئەمەلىي ئىش-ھەرىكەت پىلانى قىلىپ تەشكىللەش ئىقتىدارىنى كۆرسىتىدۇ.

سىز ئۆزىڭىزنىڭ كۆڭلىنى ئۆزىڭىزنىڭ ئۆمۈرلۈك ئىستىكىڭىزگە مەركەزلەشتۈرۈشتە، ئۆز-ئارا ئارىلىشىپ كەتكەن ۋە بىر-بىرى بىلەن ناھايىتى زىچ باغلانغان باشقا نۇرغۇن ئىشلار ئۈستىدىمۇ باش قاتۇرۇپ، زېھنىڭىزنى مەركەزلەشتۈرمەكچى بولغان ئاساسىي نەرسىنى تاماملىشىڭىز كېرەك. چوڭ پىلان (ئىنگلىزچە ambition) بىلەن ئىستەك ئوخشۇشلۇق مەركەزلەشتۈرۈش جەريانىنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرۈشتە كام بولسا بولمايدىغان ئىككى ئاساسىي ئامىلدۇر. بۇ ئامىللار بولمايدىكەن، سېھرىي ئاچقۇچمۇ ئۈنۈم بەرمەيدۇ. بۇ ئاچقۇچتىن پايدىلىنىدىغان كىشىلەرنىڭ ئىنتايىن ئاز بولىشىدىكى سەۋەب، كۆپۈنچە كىشىلەرنىڭ چوڭ پىلانى يوق بولۇپ، ھاياتىدا بىرەر ئالاھىدە نەرسىنىمۇ ئىستىمەيدۇ.

سىز ئۆزىڭىز ئارزۇ قىلالايدىغان ھەر قانداق نەرسىنى ئۆزىڭىز ئۈچۈن ئىستەك قىلىپ تاللىسىڭىز بولىۋېرىدۇ. ئەگەر سىزنىڭ ئىستىكىڭىز ئەمەلىيەتكە ئۇيغۇن ۋە يېتەرلىك دەرىجىدە كۈچلۈك بولىدىكەن، مەركەزلەشتۈرۈشتىن ئىبارەت سېھرىي ئاچقۇچ ئۇ ئىستەكنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا ياردەم قىلىدۇ. نۇرغۇن ئالىم ۋە پسىخولوگىيە تەتقىقاتچىلىرىنىڭ قارىشىچە، تىلاۋەت قىلغۇچىلارنىڭ دۇئاسىنىڭ كۈچى قەلبىدە چوڭقۇر ئورۇن ئالغان بىر ئىستەكنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتىكى مەركەزلەشتۈرۈش پرىنسىپى ئارقىلىق ئۈنۈم بېرىدۇ.

ئىنسانلار بەرپا قىلغان نەرسىلەرنىڭ ھەممىسى ئەڭ ئالدى بىلەن ئىستەك ئارقىلىق تەسەۋۋۇردا ۋۇجۇتقا كەلتۈرۈلۈپ، ئاندىن مەركەزلەشتۈرۈش ئارقىلىق رېئاللىققا ئايلاندۇرۇلغان.

مەركەزلەشتۈرۈش سېھرىي ئاچقۇچىدىن پايدىلىنىشتا، سىز ئالدى بىلەن كۆڭلىڭىزدىكى گۇمانىي قاراش ۋە ئىشەنمەسلىكنى پۈتۈنلەي يوقىتىشىڭىز كېرەك. ھازىرغىچە بۇ ئاچقۇچتىن ئوخشۇشلۇق پايدىلىنالىغان كىشىلەرنىڭ ئىچىدە ئۇنىڭغا ئىشەنمەسلىك ئىدىيىسىدە بولغانلاردىن بىرسىمۇ يوق.

تۆۋەندە بىز بۇ سېھرىي ئاچقۇچنى بىر مۇقىم فورمۇلا ئارقىلىق سىناپ باقايلى. سىزنىڭ غايىڭىز بىر داڭلىق ئامېرىكا تەتقىقاتچىسى بولۇش، دەپ پەرەز قىلايلى. ئۇنداقتا سىز بىر ۋاراق قەغەزگە تۆۋەندىكى ۋەدىنى يېزىڭ:

مېنىڭ بىر ناھايىتى قابىلىيەتلىك ئامېرىكا نۇتۇق سۆزلىگۈچى بولغۇم بار. چۈنكى مەن شۇ ئارقىلىق دۇنياغا زۆرۈر بولغان خىزمەتلەردىن بىرىنى قىلىپ بېرەلەيمەن، ھەمدە شۇ ئارقىلىق مەن ئۆز تۇرمۇشۇمغا زۆرۈر بولغان ماددىي نەرسىلەرگە ئىگە بولالايدىغان ئىقتىسادىي كىرىمگە ئېرىشەلەيمەن.

مەن ئۆز كۆڭلۈمنى ھەر كۈنى ئاخشىمى ئۇخلاشتىن بۇرۇن 10 مىنۇت، ۋە ئەتىگىنى ئورنۇمدىن ئەمدىلا تۇرغاندا 10 مىنۇت مۇشۇ ئىستەككە مەركەزلەشتۈرۈپ، شۇ ئارقىلىق ئاشۇ ئىستەكنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش ئۈچۈن قانداق ئىش-ھەرىكەتلەرنى قىلىنىش كېرەكلىكىنى تېپىپ چىقىمەن.

مەن ئۆزەمنىڭ بىر ئىنتايىن قابىلىيەتلىك ۋە ئىنتايىن جەلب قىلارلىق ئامېرىكا نۇتۇق سۆزلىگۈچى بولالايدىغانلىقىمغا ئىشىنىمەن. شۇڭلاشقا مەن ھەر قانداق نەرسىنىڭ مېنىڭ مۇشۇ يولدىكى ترىشچانلىقىمغا دەخلى قىلىشىغا يول قويمايمەن. ئىمزا:________

سىز مۇشۇ ۋەدىگە ئىمزا قويغاندىن كېيىن، ئۇنىڭدا دېيىلگەن بويىچە ئىش تۇتۇڭ. ھەمدە سىز ئىستىگەن نەتىجىگە ئېرىشىپ بولغىچە ھەرگىزمۇ بوشىشىپ قالماڭ.

سىز مەركەزلەشتۈرۈش ئۇسۇلىنى قوللانغاندا، بىر يىل، ئۈچ يىل، بەش يىل، ۋە ھەتتا ئون يىلدىن كېيىنكى ئەھۋالغا نەزەر سېلىپ، ئۆزىڭىزنىڭ ئاشۇ دەۋردىكى ئەڭ داڭلىق ئامېرىكا نۇتۇق سۆزلىگۈچى بولغاندىكى ئەھۋالنى كۆز ئالدىڭىزغا ئەكىلىڭ. ئۆز تەسەۋۋۇرىڭىزدا ئۆزىڭىزنىڭ مۇۋاپىق كىرىمگە ئېرىشكەنلىكىنى كۆز ئالدىڭىزغا ئەكىلىڭ. سىز نۇتۇق سۆزلەش ئارقىلىق ئېرىشكەن كىرىم بىلەن ئالغان ئۆيىڭىزدە تۇرغان ۋاقىتتىكى ئەھۋالنى كۆز ئالدىڭىزغا كەلتۈرۈڭ. سىزنىڭ نۇتۇقلارنى ئىنتايىن ياخشى سۆزلەش ئارقىلىق بىر تەسىرى ئىنتايىن كۈچلۈك ئادەمگە ئايلانغان ۋاقىتتىكى ئەھۋالنى كۆز ئالدىڭىزغا كەلتۈرۈڭ. سىز ئۆزىڭىزنىڭ تەسەۋۋۇر قىلىش ئىقتىدارىدىن پايدىلىنىپ، مۇشۇنداق بىر كۆڭۈل مەنزىرىسىنى ناھايىتى ئېنىق سىزىپ چىقىڭ. شۇنداق قىلسىڭىز ئۇ سىزنىڭ كۆڭلىڭىزدە ئىنتايىن چوڭقۇر ئورۇن ئالغان ئىستەكنىڭ بىر گۈزەل سۈرىتىگە ئايلىنىدۇ.

سىز مەركەزلەشتۈرۈشنىڭ قانداق قىلىپ بىر سېھرىي ئاچقۇچلۇق رولنى ئوينايدىغانلىقىنى ئەمدى چۈشەنگەن بولىشىڭىز مۇمكىن. بۇ ئاچقۇچ سىزگە بىر سىرلىق ساندۇقنىڭ ئىچىدە يېتىپ كەلمىگەنلىكى، ياكى ئۇنىڭ ھەر بىر ئادەم چۈشىنەلەيدىغان ئاددىي سۆزلەر بىلەن بايان

قىلىنغانلىقى ئۈچۈنلا ھەرگىزمۇ ئۇنىڭ كۈچ-قۇدرىتىنى تۆۋەن چاغلاپ سالماڭ. بارلىق ئۇلۇغ ھەقىقەتلەرنىڭ ھەممىسى ئەڭ ئاخىرقى ئانالىزدا ئاددىي نەرسىلەرگە، ئاسانلا چۈشەنگىلى بولىدىغان نەرسىلەرگە ئايلىنىدۇ. ئەگەر ئۇنداق بولمايدىكەن، ئۇلار ھەرگىزمۇ ئۇلۇغ ھەقىقەتلەر بولالمايدۇ.

بۇ سېھرىي ئاچقۇچنى ئاقىلانە ئىشلىتىڭ. ئۇنى پەقەت قىممىتى بار مەقسەتلەرنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشقىلا ئىشلىتىڭ. شۇنداق قىلسىڭىز ئۇ سىزگە بەخت ۋە مۇۋەپپەقىيەت ئاتا قىلىدۇ.

بۇرۇن ئۆتكۈزگەن خاتالىقلارنى ۋە بۇرۇن ئۇچرىغان مەغلۇبىيەتلەرنى ئۇنتۇپ كېتىڭ. ئۆتۈپ كەتكەن زامانلاردا ياشاشنى توختىتىڭ، چۈنكى ئۇ زامانلار ھەرگىزمۇ قايتىپ كەلمەيدۇ. سىزنىڭ بۇرۇنقى تىرىشچانلىقلىرىڭىز سىزگە ياخشى نەتىجىلەرنى ئېلىپ كېلەلمىگەن بولسا، ئىشنى قايتىدىن باشلاپ، سىزنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى ۋاقتىڭىزنى مۇۋەپپەقىيەت ھېكايىلىرى بىلەن تولغان مەزگىلگە ئايلاندۇرۇڭ. چوڭ پىلان، ئۇلۇغ ئىستەك ۋە مەركەزلەشتۇرۇلگەن تىرىشچانلىق ئارقىلىق ئۆزىڭىز ئۈچۈن بىر ئۇلۇغ نام يارىتىڭ، ھەمدە دۇنيا ئۈچۈنمۇ ئۇلۇغ خىزمەتلەرنى كۆرسىتىڭ. ئەگەر ئۆزىڭىزگە ئىشەنسىڭىز، بۇ ئىشلارنى چوقۇم قىلالايسىز.

(3) مەركەزلەشتۈرۈش ئۇسۇلىنى ئىشقا سېلىش

مەزكۇر ماقالىنىڭ 3-بۆلۈمىدە « بىر ئىستەكنى ئالتۇنغا ئايلاندۇرۇشنىڭ ئالتە قەدەم-باسقۇچلىرى» تونۇشتۇرۇلغان ئىدى. يەنى،

بىر ئىستەكنى ئالتۇنغا ئايلاندۇرۇشنىڭ ئالتە قەدەم-باسقۇچى:

1-كۆڭلىڭىزدە سىز قانچىلىك پۇل ئىستەيدىغانلىقىڭىزنى ئېنىق بەلگىلەڭ: مەسىلەن، 50 مىڭ دوللار.

2-سىز ئاشۇ پۇلنى قولغا كەلتۈرگەندىن كېيىن، ئۇنىڭ زاكىتىنى قانداق بېرىدىغانلىقىڭىزنى ئېنىق بەلگىلەڭ——بۇ دۇنيادا ھېچنىمە بەرمەي، پەقەتلا ئالىدىغان ئىش يوق.

3-ئاشۇ پۇلغا ئېرىشمەكچى بولغان ۋاقىتنى ئېنىق بېكىتىڭ.

4-سىز ئۆز ئىستىكىڭىزنى قانداق ئەمەلگە ئاشۇرۇش توغرىسىدا بىر ئېنىق پىلان تۈزۈپ چىقىڭ. شۇنداقلا سىزنىڭ تەييارلىقىڭىز بولسۇن-بولمىسۇن، شۇ زاماتلا ئىش باشلاڭ.

5-بىر ۋاراق قەغەزگە يۇقىرىقى 4 نەرسىنى ناھايىتى ئېنىق، ناھايىتى ئىخچام قىلىپ يېزىپ چىقىڭ.

6-قەغەزگە يېزىلغان بۇ نەرسىنى ھەر كۈنى ئەتىگىنى ئورنىڭىزدىن قوپقاندىن كېيىنلا بىر قېتىم، ۋە ئاخشىمى ئۇخلاشتىن بۇرۇن بىر قېتىم ئۈنلۈك ئوقۇپ چىقىڭ. سىز ئۇنى ئوقۇۋاتقاندا، سىز « ئاشۇ پۇلغا چوقۇم ئېرىشىمەن»، دەپ ئۆز-ئۆزىڭىزگە ئىشىنىپ، ئاشۇ پۇلغا ئېرىشكەن ۋاقىتتىكى ئەھۋاللارنى كۆز ئالدىڭىزغا كەلتۈرۈپ، ئاشۇ ۋاقىتتىكى ھېسسىياتىڭىزنى بىلىپ تۇرۇڭ.

ئەگەر بۇ كۆرسەتمىلەرنى ھازىرقى پرىنسىپ بىلەن بىرلەشتۈرسەك، تۆۋەندىكىدەك خۇلاسىسىغا كېلىمىز:

1) باشقىلارنىڭ دەخلى قىلىشىغا ئۇچرىمايدىغان بىر جىمجىت يەرگە بېرىڭ. كۆزىڭىزنى يۇمۇپ، سىز يىغماقچى بولغان پۇل ھەققىدىكى يازما باياناتنى ئۆزىڭىز ئاڭلىيالىغۇدەك ئۈنلۈك ئاۋازدا قايتا-قايتا ئوقۇڭ (ئىلاۋە: ناپولىيوننىڭ كىتابىنىڭ كۆپۈنچە جايلىرىدا پۇل تېپىش بىلەن مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش ئوخشاش مەنىدە ئىشلىتىلگەن. ناپولىيوننىڭ ئىككىنچى كىتابى 1937-يىلى ئېلان قىلىنغان بولۇپ، ئەھۋالدىن قارىغاندا ئاشۇ زامانلاردا كۆپۈنچە كىشىلەر بىر ئادەمنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولغان-بولمىغانلىقىنى ئاشۇ ئادەم تاپقان پۇل بىلەن ئۆلچىگەن ئوخشايدۇ. ئۇيغۇر دىيارىنىڭ ئەھۋالى غەرب ئەللىرىنىڭ ئەھۋالىغا زادىلا ئوخشىمايدىغان بولۇپ، ئۇيغۇرلار غەربلىكلەردەك ئاند جۇڭگودىكى باشقا مىللەتلەردەك پۇل تېپىش ۋە بىرەر ئىشتا مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش پۇرسىتىگە ئىگە ئەمەس. شۇڭلاشقا ئوقۇرمەنلەردىن بۇ يەردىكى مەزمۇنلاردىن جانلىق پايدىلىنىشنى ئۈمىد قىلىمەن). ئاشۇ پۇلنى يىغىپ بولىدىغان ۋاقتىنى، ھەمدە ئۇ پۇلنى سىز قانداق خىزمەتلەرنى قىلىش ئارقىلىق تاپىدىغانلىقىڭىزنى ئېنىق بەلگىلەڭ. مۇشۇ يەردە كۆرسىتىلگەن يول بويىچە ئىش ئېلىپ بارغاندا، سىز ئاشۇ پۇلغا ئېرىشىپ بولغان ۋاقىتتىكى ئەھۋالنى كۆز ئالدىڭىزغا كەلتۈرۈپ تۇرۇڭ.

2) سىز ئۆزىڭىز يىغماقچى بولغان ئاشۇ پۇلنى ئۆزىڭىزنىڭ تەسەۋۋۇرىدا كۆرەلەيدىغان بولغىچە، يۇقىرىدىكى 1-قەدەمنى ھەر كۈنى ئەتىگىنى بىلەن ھەر كۈنى ئاخشىمى بىر قېتىمدىن تەكرارلاڭ.

3) سىز بىر ۋاراق قەغەزگە يېزىلغان پىلانىڭىزنى ھەر كۈنى ئەتىگەندە ۋە ھەر كۈنى كەچتە كۆرەلەيدىغان بىر يەرگە قويۇپ قويۇڭ، ھەمدە ئۇنى ھەر كۈنى ئاخشىمى ئۇخلاشتىن بۇرۇن ۋە ھەر كۈنى ئەتىگىنى ئورنىڭىزدىن تۇرغاندىن كېيىن بىر قېتىم ئوقۇپ، ئۇنى تولۇق يادلىۋېلىڭ.

ئېسىڭىزدە بولسۇنكى، سىز يۇقىرىدىكى تەلىم بويىچە ئىش كۆرگەندە سىزنىڭ قىلغىنىڭىز ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىنى ئىشقا سېلىش بولىدۇ. بۇنداق قىلىشتىكى مەقسەت ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا بۇيرۇق بېرىشتىن ئىبارەت. سىز ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا بىر تەلەپنى يوللىغاندا، ئۇ تەلەپ مەلۇم ھېسسىيات ۋە قىزغىنلىق تۇيغۇسى بىلەن بىرلەشكەن چاغدىلا سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىز ئۇنى قوبۇل قىلىدۇ. ئەقىدە بولسا بارلىق ھېسسىياتلارنىڭ ئىچىدىكى ئەڭ كۈچلۈك ۋە ئەڭ ئۈنۈم بېرىدىغان بىرىدۇر.

يۇقىرىدا كۆرسىتىلگەن ئىشلار دەسلەپتە ناھايىتى ئابستراكت بولۇپ تۇيۇلۇشى مۇمكىن. بۇ سىزگە دەخلى قىلمىسۇن. ئۇ ئىشلار قانچىلىك ئابستراكت ياكى ئەمەلىيەتكە قانچىلىك ئۇيغۇن ئەمەستەك تۇيۇلۇشىدىن قەتئىينەزەر، ئۇلارنى قىلىۋېرىڭ. ئەگەر سىز روھىي ۋە ھەرىكەت جەھەتتىنىڭ ھەر ئىككىسىدە يۇقىرىدا كۆرسىتىلگەن بويىچە ئىش كۆرسىڭىز، بىردەمدىلا سىزنىڭ ئالدىڭىزدا

بىر يېڭى هاياتىي كۈچ پەيدا بولىدۇ.

بارلىق يېڭى ئىدىيىلەرگە قارىتا گۇمانخورلۇقنىڭ پەيدا بولۇشى ھەممە ئىنسانلارنىڭ ئورتاق خاراكتېرى. ئەگەر سىز يۇقىرىدىكى كۆرسەتمە بويىچە ئىش كۆرسىڭىز، سىزنىڭ گۇمانىڭىزنىڭ ئورنىنى بىر ئەقىدە ئىگىلەپ، ئۇ ئەقىدە بىر مۇتلەق ئېتىقات بولۇپ ئۆيۈيدۇ.

نۇرغۇن پەيلاسوپلار «ئادەم ئۆزىنىڭ مۇقەددەس تەقدىرىنىڭ خوجايىنى»، دېگەننى ئوتتۇرىغا قويغان. ئەمما ئۇلار نېمىشقا شۇنداق ئىكەنلىكىنى چۈشەندۈرمىگەن. بىر ئادەمنىڭ ئۆز-ئۆزىگە ۋە ئۆزىنىڭ مۇھىتىغا خوجايىن بولالىشىدىكى سەۋەب، ئۇنىڭ ئۆز-ئۆزىنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا تەسىر كۆرسىتەلىگەن قابىلىيەتكە ئىگە ئىكەنلىكىدىن ئىبارەتتۇر.

ئىستەكنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ ئەمەلىي جەريانى ئاپتوماتىك تەكلىپ ئارقىلىق ئىشقا ئاشۇرۇلىدۇ. مانا بۇ سىزنىڭ ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىنىڭ ئىچىگە كىرىپ، ئۇنىڭغا تەسىر كۆرسىتىش پرىنسىپىدىن ئىبارەت بولۇپ، قالغان پرىنسىپلار بولسا ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىنى قوللىنىشتىكى قوراللاردىنلا ئىبارەت، خالاس.

10. باش كۆڭۈل قانۇنىيىتى

ناپولېيون خىل تۈنجى قېتىم ئاندرۇ كارنېگى بىلەن ئۆتكۈزگەن سۆھبەت جەريانىدا ئاندرۇنىڭ ئاشۇنداق مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشىدىكى سىرىنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى سورىغاندا، ئادىرۇ ئۇنىڭغا ئۆز شىركىتىدە بىر « باش كۆڭۈل» نىڭ مەۋجۇت ئىكەنلىكىنى ئېيتىپ بەرگەن. شۇنىڭدىن كېيىن ناپولېيون نۇرغۇن يىل تەتقىقات ئېلىپ بېرىپ، « باش كۆڭۈل» دېگەن بىر پسىخولوگىيە پرىنسىپىنى بايقىغان.

بۇ پرىنسىپنىڭ ئىنگلىزچە ئاتىلىشى «Master Mind» بولۇپ، بۇ يەردىكى «Master» دېگەن سۆز يۇلغۇن لوغىتىدە « ئىگە، خوجايىن، يالىلغۇچى ، باشقۇرغۇچى، مۇئەللىم، ئۇستاز، ئۇستا، پىر، بەگزادە، مۇدىر» دەپ تەرىپلەنگەن. لېكىن مەن ناپولېيوننىڭ كىتابىدىكى مەزمۇنغا ئاساسەن، بۇ ئۇقۇمنى ئۇيغۇرچە «باش كۆڭۈل»، دەپ ئاتاشنى مۇۋاپىق كۆردۈم.

باش كۆڭۈل دېگەن ئۇقۇمغا « بىر ئېنىق مەقسەتنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن، ئۆز-ئارا ماسلىشىش روھى بىلەن، ئىككى ياكى ئۇنىڭدىن كۆپ كىشىلەر ئارىسىدا بىلىم ۋە تىرىشچانلىقنى ماسلاشتۇرۇش»، دەپ ئېنىقلىما بېرىشكە بولىدۇ.

ئاندرۇ كارنېگىنىڭ ئادەملىرى ئاشۇنداق بىر باش كۆڭۈلنى شەكىللەندۈرگەن بولۇپ، ئۇ كۆڭۈل ئىنتايىن ياخشى تەشكىللەنگەن، ۋە ئىنتايىن ياخشى ماسلاشقان، شۇنىڭ بىلەن ئۇ بىر ھەممىگە قادىر كۈچكە ئايلانغان بولۇپ، ئۇلار پولات سانائىتىدىن باشقا ھەر قانداق سانائەت بىلەن

شۇغۇللانغان بولسىمۇ، خۇددى پولات سانائىتىدىكىسى بىلەن ئوخشاش دەرىجىدە مۇۋەپپەقىيەتلىك بولغان بولار ئىدى.

يۇقىرىقى قۇرلارنى بىرىنچى قېتىم ئوقۇغاندا، نۇرغۇن كىشىلەر باش كۆڭۈلنىڭ بېرىدىغان پايدىسى بىر توپ كىشىلەرنىڭ ئۆز-ئارا ماسلىشىپ، ۋە كۈچنى بىر يەرگە توپلاپ بىللە ئىشلىگەندە ئېرىشكىلى بولىدىغان پايدىدىن ئانچە پەرقى يوقتەك ھېسسىياتتا بولۇشى مۇمكىن. ئەمەلىيەتتە باش كۆڭۈلنىڭ يەتكۈزىدىغان پايدىسى ئۇنىڭدىن كۆپ بولۇپ، ئۇنىڭ بۇنداق ئالاھىدىلىكى ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى بىلەن زىچ مۇناسىۋەتلىك.

سىزنىڭ خەۋرىڭىزدە بولغىنىدەك، سىز كۆڭلىڭىزنى مەلۇم بىر ئىدىيىگە يىغسىڭىز، ئۇ ئىدىيە خۇددى بىر ماگنىتتەك رول ئويناپ، ئۆزىگە باشقا ئوخشاش ماھىيەتلىك ئىدىيىلەرنى جەلب قىلىدۇ. بىر باش كۆڭۈل ئىككى ياكى ئۇنىڭدىن كۆپ كىشىلەر بىر يەرگە كېلىپ، كۆڭلىنى ئوخشاش بىر نەرسىگە مەركەزلەشتۈرگەندە ئاندىن بارلىققا كېلىدىغان بولۇپ، كۆڭۈللەرنىڭ بىرلەشمىسى ئىجادىي ئىدىيىلەرنى ئۆزىگە جەلب قىلىدۇ. باش كۆڭۈلنىڭ ئېنىقلىمىسى بويىچە، باش كۆڭۈلنىڭ ئەزالىرى ئۆزلىرىنى ئوخشاش بىر پەلسەپىگە ئاتىغان بولىدۇ، كۆپ ساندىكى كىشىلەرنىڭ قەلبى بىر ئورتاق، ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشانغا مەركەزلەشكەن بولىدۇ، ھەمدە بارلىق ئەزالار ئايرىم-ئايرىم شەخسلەرنىڭكى بىلەن سېلىشتۇرغاندا كەڭرەك ۋە چوڭقۇرراق چەكسىز ئەقىل مەنبەلىرىگە ئىگە بولغان بولىدۇ. بۇ بىرلەشكەن كۆڭۈل ھەر بىر شەخسلەر ئۆز ئالدىغا ۋۇجۇتقا كەلتۈرۈش قەتئىي مۇمكىن بولمايدىغان يېڭى بىلىم ۋە يېڭى ئىدىيىلەرنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرىدۇ.

ئىنسانلارنىڭ كۆڭلى بىر خىل شەكىلدىكى ئېنېرگىيە بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. ئىككى ئادەمنىڭ كۆڭلى بىر-بىرىگە تەڭكەش بولۇش روھى بىلەن ماسلاشقاندا، ھەر بىر كۆڭۈلنىڭ ئېنېرگىيىسى ئۆزىگە يەنە بىر كۆڭۈلنىڭ ئېنېرگىيىسىنى قوشۇۋالىدۇ.

ئىنسان مېڭىسىنى بىر ئېلېكتىر باتارىيىسىگە ئوخشىتىشقا بولىدۇ. كۆپ ساندىكى باتارىيىنى بىرلەشتۈرگەندە ئۇنىڭدىن چىقىدىغان ئېنېرگىيىنىڭ بىر ئايرىم باتارىيىنىڭكىگە قارىغاندا كۆپ بولىدۇ. شۇنداقلا ھەر بىر باتارىيە چىقىرىدىغان ئېنېرگىيىنىڭ ئاز-كۆپلۈكىنى ئۇنىڭدىكى تارماق باتارىيىنىڭ سانى بەلگىلەيدۇ. ئىنسان مېڭىسىمۇ شۇنىڭغا ئوخشاش ئىشلەيدۇ. يەنى، بىر قىسىم مېڭىنىڭ ئىش ئۈنۈمى يەنە بىر قىسىم مېڭىنىڭكىگە قارىغاندا ئۈستۈنرەك بولىدۇ. بىر توپ مېڭىنى ئۆز-ئارا تەڭكەش بولۇش روھى بىلەن ماسلاشتۇرغاندا، ئۇلار ھاسىل قىلىدىغان تەپەككۇر بىلەن ئېنېرگىيە بىر ئايرىم مېڭىنىڭكىگە قارىغاندا زور بولىدۇ. يەنى، باش كۆڭۈل سىزنىڭ ئېھتىياجلىقىڭىزنى ئاشۇرىدۇ.

ئىككى ياكى ئۇنىڭدىن كۆپ ئادەملەر ئارىسىدا بىر بىرلىكسەپ ھاسىل قىلىپ، شۇ ئارقىلىق بىر باش كۆڭۈل ئىتتىپاقداشلىقىنى ھاسىل قىلىشتىكى مەقسەت، مەركەزلەشتۈرۈش قانۇنىيىتىنى

تېخىمۇ ئۇنۇملۇك قوللىنىشتىن ئىبارەت. يەنى، باش كۆڭۈل پرىنسىپى بىر توپ ئادەم كۆڭلىنىڭ كۈچ-قۇۋۋىتىنى ئىشقا ئاشۇرماقچى بولغان ئاساسىي مەقسەتكە توپلاشتىن باشقا نەرسە ئەمەس.

11. ئالتۇن قائىدە

تۆت مىڭ يىلدىن ئارتۇق ۋاقىتتىن بۇيان، كىشىلەر بىر «ئالتۇن قائىدە» نى باشقىلارغا مۇئامىلە قىلىشتىكى ئەڭ مۇۋاپىق قائىدە، دەپ تەلىم بېرىپ كەلدى. ئەمما، گەرچە كىشىلەر بۇ پەلسەپىنى ئەخلاقلىق ئىش-ھەرىكەتنىڭ بىر توغرا قائىدىسى، دەپ قوبۇل قىلغان بولسىمۇ، ئۇنىڭ روھىنىڭ نېمە ئىكەنلىكى ياكى ئۇنىڭ قانداق بىر قانۇنىيەتكە ئاساسلانغانلىقىنى چۈشەنمەي كەلدى. بۇ ئالتۇن قائىدىنىڭ مەزمۇنى تۆۋەندىكىدىن ئىبارەت:

--سىز باشقىلاردىن ئۆزىڭىزگە قانداق ئىشلارنى قىلىپ بېرىشىنى ئارزۇ قىلسىڭىز، سىزمۇ باشقىلارغا شۇنداق ئىشلارنى قىلىپ بېرىڭ.

--سىز باشقىلاردىن ئۆزىڭىز توغرىسىدا قانداق سۆزلەرنى ئاڭلاشنى ئارزۇ قىلسىڭىز، سىزمۇ باشقىلارغا ئاشۇنداق سۆزلەرنى قىلىڭ.

--سىز باشقىلاردىن ئۆزىڭىز توغرىسىدا قانداق ئويلاشنى ئارزۇ قىلسىڭىز، سىزمۇ باشقىلار توغرىسىدا ئاشۇنداق ئويلاڭ.

ئەگەر سىز مەزكۇر ماقالىنىڭ ئالدىنقى بۆلۈملىرىدە بايان قىلىنغان مەزمۇنلارنى، يەنى، بىر ئادەمنىڭ ئوي-خىيالى ئاشۇ ئوي-خىيالنىڭ ماھىيىتى بويىچە رېئاللىققا ئايلىنىدىغانلىقىنى تولۇق چۈشەنگەن بولسىڭىز، يۇقىرىقى ئالتۇن قائىدىگە ئاساس بولىدىغان قانۇنىيەتنى ئاسانلا ئاڭقىرالايسىز. يەنى، سىز باشقىلار ئۈچۈن بىرەر ئىش قىلىپ بېرىش ئۈچۈن، ئالدى بىلەن ئاشۇ ئىش توغرىسىدا ئويلىنىشىڭىز ياكى تەپەككۇر يۈرگۈزۈشىڭىز كېرەك. شۇڭلاشقا سىزنىڭ باشقىلارغا بىرەر ئىشنى قىلىپ بېرىپ، شۇ ئارقىلىق ئۇلارنىڭ سىزگىمۇ ئوخشاش بىر ئىشنى قىلىپ بېرىشىنى قولغا كەلتۈرۈشىڭىز ئارزۇنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ بىر ئىنتايىن ياخشى مىسالىدۇر. يەنى ئالتۇن قائىدە بىلەن ئۆزگە تارتىش قانۇنىيىتى ئەمەلىيەتتە ئوخشاش بىر نەرسىدىن ئىبارەت.

سىز يۇقىرىقى ئالتۇن قائىدىنى ئۆزگەرتەلمەيسىز، ئەمما ئۇنىڭدىن بىر رەت قىلغىلى بولمايدىغان كۈچ سۈپىتىدە پايدىلىنىپ، ئۇنىڭسىز ئېرىشكىلى بولمايدىغان يېڭى مۇۋەپپەقىيەتلەرگە ئېرىشەلەيسىز.

باشقىلارغا ئادالەتسىزلىك بىلەن مۇئامىلە قىلىش سىزنىڭ ئالاھىدە ھوقۇقلىرىڭىزنىڭ بىرى. ئەمما سىز مەزكۇر قائىدىنى چۈشەنسىڭىز، ئاخىردا باشقىلارمۇ سىزگە ئادالەتسىزلىك بىلەن مۇئامىلە قىلىدىغانلىقىنى بىلىسىز. بۇ قانۇنىيەت سىزنىڭ باشقىلارغا قىلغان ئادالەتسىزلىكلەر بىلەن رەزىللىكلەرنىڭ ئۆزىڭىزگە قايتىپ كېلىشى بىلەنلا توختاپ قالماي، سىزگە ئۇنىڭدىنمۇ ئېغىر، ۋە ئۇنىڭدىنمۇ كۆپ ئەغىر زىيانلارنى ئېلىپ كېلىدۇ. يەنى ئۇ سىز بۇرۇن قىلغان

ئوي-خىياللارنىڭ ھەممىسىنىڭ نەتىجىسىنى سىزگە ئېلىپ كېلىدۇ. شۇنداق بولغاچقا، سىز باشقىلارغا ئۇلارنىڭ ئۆزگىرىشكە قىلىشىنى ئارزۇ قىلغان ئىشلارنىلا قىلىپ قالماي، سىز باشقىلارنىڭ ئۆزگىرىشىنى قانداق ئويلىشىنى ئارزۇ قىلسىڭىز، سىزمۇ باشقىلارنى ئاشۇنداق ئويلىشىڭىز كېرەك.

سىز باشقىلارغا قارىتا بىرەر ئىشنى قىلىشتىن بۇرۇن، ئالدى بىلەن ئاشۇ ئىشنىڭ ماھىيىتىنى ئۆز تەپەككۇرىڭىزدە ھاسىل قىلىسىز. ھەمدە ئاشۇ ئىشنىڭ يىغىندىسى، ئاساسى ۋە ماھىيىتىنى ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا كىرگۈزۈپ بولغاندىن كېيىن، ئاندىن ئاشۇ ئىش توغرىسىدىكى تەپەككۇرىڭىزنى سىرتقا تارقىتىسىز. سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا كىرگەن ئۇ نەرسىلەر سىزنىڭ ئۆز خاراكتېرىڭىزنىڭ بىر قىسمىغا ئايلىنىپ، سىزنىڭ ئىش-ھەرىكىتىڭىز ياكى تەپەككۇرىڭىزنىڭ ماھىيىتىگە ئۇيغۇن كەلگەن ھالدا ئۆزگىرىدۇ.

مۇشۇ ئاددىي پرىنسىپنى بىلىۋالغاندىن كېيىن، سىز نېمە ئۈچۈن باشقا بىر ئادەمنى ئۆچ كۆرسىڭىز ياكى ئۇنىڭغا ھەسەتخورلۇق قىلسىڭىز بولمايدىغانلىقىنى، سىز نېمە ئۈچۈن ئۆزىڭىزگە ئادالەتسىزلىك قىلغان كىشىلەردىن ئۆچ ئالسىڭىز بولمايدىغانلىقىنى، شۇنداقلا نېمە ئۈچۈن «يامانلىققا ياخشىلىق قىلىش» كېرەكلىكىنىمۇ چۈشىنەلەيسىز.

ئەگەر سىز ئالتۇن قائىدىگە ئاساس بولىدىغان قانۇنىيەتنى تولۇق چۈشەنسىڭىز، پۈتۈن ئىنسانىيەتنى بىرلا دوستلۇق رىشتىسى بىلەن ئەبەدىي باغلاپ تۇرىدىغان قانۇنىيەتنىمۇ چۈشىنىپ، مەيلى تەپەككۇر جەھەتتە بولسۇن ياكى ئەمەلىي ئىش-ھەرىكەت جەھەتتە بولسۇن، ئالدى بىلەن ئۆزىڭىزنى زەخىملەندۈرمەي تۇرۇپ باشقا بىر ئادەمنى زەخىملەندۈرىشىڭىز قەتئىي مۇمكىن بولمايدىغانلىقىنى تولۇق چۈشىنىپ يېتىسىز. خۇددى شۇنىڭغا ئوخشاش، سىز پۈتۈن ئىشتىياقىڭىز بىلەن قىلغان ھەر بىر تەپەككۇر ۋە ھەر بىر ئىش-ھەرىكەت سىزنىڭ ئۆز خاراكتېرىڭىزگە پايدىلىق يوسۇندا قوشۇلىدۇ.

بۇ قانۇنىيەتنى چۈشەنسىڭىز سىز قىلچىلىكمۇ گۇمانلانماي تۇرۇپ شۇنىمۇ بىلىسىزكى، باشقىلارغا قىلغان ھەر بىر يامانلىقىڭىز ئارقىلىق سىز ئۆزىڭىزنىمۇ جازالايسىز، شۇنداقلا باشقىلارغا قىلغان ھەر بىر ياخشىلىقىڭىز ئارقىلىق سىز ئۆزىڭىزگىمۇ پايدا يەتكۈزىسىز.

(1) باشقىلاردىن ئىستىگەن ئىشنى باشقىلارغا قىلىش

باشقىلارغا ياخشىلىق قىلىپ، ياكى ئۇلارنىڭ ياخشىلىقىغا ئېرىشەلمىگەن، ياكى ئۇلارنىڭ رەخمىتىگىمۇ ئېرىشەلمىگەن ئەھۋال ھەممىمىزنىڭ بېشىدىن ئۆتۈپ باققان. بۇنداق ئىشلار بۇنىڭدىن كېيىنمۇ داۋاملىق يۈز بېرىپ تۇرىدۇ. ئاشۇنداق ئىشلارنى ئۆز بېشىدىن ئۆتكۈزۈپ باققان كىشىلەرنىڭ بەزىلىرى «ئالتۇن قائىدە پەلسەپىسى پەقەت بىر نەزەرىيىدىنلا ئىبارەت بولۇپ، ئۇ بىرەر ئۆزگەرمەس قانۇنىيەت بىلەن باغلانغان ئەمەس»، دەپ قارىشى مۇمكىن. سىزمۇ ھەرگىز ئاشۇنداق قاراشتا بولۇپ، بۇنىڭدىن كېيىن باشقىلارغا ياخشىلىق قىلىشنى توختىتىپ قويماڭ. بۇنىڭ سەۋەبى

مۇنداق:

باشقىلارغا بىرەر ياخشىلىق قىلغاندا، سىز ئۆز تىرىشچانلىقىڭىزنىڭ تەسىرىنى ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا قاچىلاپ قويىسىز. بۇ خۇددى بىر باتارىيىگە توك قاچىلىغان بىلەن ئوخشاش. سىز چىن كۆڭلىڭىز ۋە پۈتۈن ئىشتىياقىڭىز بىلەن باشقىلارغا يېتەرلىك ساندا ياخشىلىق قىلسىڭىز، سىز ئۆزىڭىزدە بىر خىل ئىجابىي ۋە روھلۇق خاراكتېرنى يېتىلدۈرۈپ، ئۆزىڭىزگە سىزنىڭكى بىلەن ئوخشاش خاراكتېردىكى ياكى سىزگە ھەممە جەھەتلەردە تەككەش بولالايدىغان كىشىلەرنى تارتىسىز. مانا ئاشۇ كىشىلەر سىزگە بۇرۇن باشقىلارغا قىلغان ياخشىلىقلىرىڭىزنى قايتۇرىدۇ. «تۆلەپ بېرىش قانۇنىيىتى» مۇشۇ تەرىقىدە سىز ئۈچۈن ئادالەتلىكنى تەڭپۇڭلاشتۇرۇپ، سىز بىر مەنبە ئارقىلىق قىلغان ياخشىلىقلارنى پۈتۈنلەي ئوخشىمايدىغان باشقا بىر مەنبە ئارقىلىق سىزگە قايتۇرۇپ بېرىدۇ.

سىز خۇددى بىر ماگنىتقا ئوخشاش بولۇپ، خاراكتېر جەھەتتىن ئۆزىڭىزگە ناھايىتى ئوخشايدىغان كىشىلەرنى ئۆزىڭىزگە تارتىپ، خاراكتېر جەھەتتىن سىزگە تەككەش بولالمايدىغان كىشىلەرنى بولسا ئۆزىڭىزدىن يىراقتا ئىتتىرىسىز. بۇ ماگنىتنى ياسىغۇچى سىز ئۆزىڭىز بولۇپ، سىز ئۆزىڭىز ماھىيىتىنى ئۆزىڭىز بوي سۇنماقچى بولغان بىر ئىدىيىگە ماسلىشىدىغان قىلىپ ئۆزگەرتەلەيسىز. ئېسىڭىزدە بولسۇنكى، بۇ بارلىق ئۆزگىرىشلەر سىزنىڭ تەپەككۇرىڭىز ئارقىلىق ھاسىل بولىدۇ. سىزنىڭ خاراكتېرىڭىز سىزنىڭ بارلىق تەپەككۇرىڭىز بىلەن سىزنىڭ بارلىق ئىش-ئىزلىرىڭىزنىڭ يىغىندىسىدىنلا ئىبارەت، خالاس.

مۇشۇنداق بىر ھەقىقەتنىڭ بولغىنىدىن، سىز ئۆزىڭىزگىمۇ پايدا يەتكۈزمەي تۇرۇپ باشقىلارغا ياخشىلىق قىلالمايسىز. خۇددى شۇنىڭغا ئوخشاشلا، ئۆزىڭىز ئوخشاش دەرىجىدە زىيان تارتماي تۇرۇپ باشقىلارغا تەپەككۇر ۋە ئەمەلىي ئىش-ھەرىكەت جەھەتتە يامانلىقمۇ قىلالمايسىز. دېمەك، ئالتۇن قائىدە پەلسەپىسنى قوللىنىپ، باشقىلارغا ياخشىلىق قىلسىڭىز، سىز باشقىلارغا بىر مەنبە ئارقىلىق مەنپەئەت بېرىپ، ئۆزىڭىز باشقا بىر مەنبە ئارقىلىق مەنپەئەت ئالىسىز.

ئېسىڭىزدە بولسۇنكى، سىزنىڭ ياخشى نامىڭىزنى باشقىلار يارىتىدىغان بولۇپ، سىزنىڭ خاراكتېرىڭىزنى بولسا سىز ئۆزىڭىز يېتىلدۈرىسىز.

(2) ئۆچ ئېلىش قانۇنىيىتى

«ئۆچ ئېلىش» نىڭ ئادەتتىكى مەنىسى « يامانلىققا يامانلىق قايتۇرۇش» تىن ئىبارەت. لېكىن، ناپولېيوننىڭ كىتابىدا بۇ سۆز «ھەر بىر نەرسە ياكى ئىش ئۈچۈن شۇنىڭغا ئوخشاش نەرسە ياكى ئىش قايتۇرۇش» دېگەن مەنىدە ئىشلىتىلگەن.

ئەگەر مەن سىزنى زەخمىلەندۈرسەم، سىز بىرىنچى پۇرسەتتىن پايدىلىنىپ مەندىن ئۆچ

ئالىسىز. ئەگەر مەن سىز توغرىسىدا ئادالەتسىز گەپلەرنى قىلسام، سىز شۇنىڭغا ئوخشاش، ھەتتا ئۇنىڭدىنمۇ يۇقىرى دەرىجىدە مەندىن ئۆچ ئالىسىز. يەنە بىر تەرەپتىن، ئەگەر مەن سىزگە ياخشىلىق قىلسام، سىز ئىمكانىيەتنىڭ بېرىچە مېنىڭ ياخشىلىقىمنى مېنىڭ قىلغىنىمدىن ئاشۇرۇپ قايتۇرىسىز.

مەن مۇشۇ قانۇنىيەتتىن مۇۋاپىق پايدىلانسام، سىزنى ئۆزەم ئىستەيدىغان ھەر قانداق ئىشنى قىلدۇرالايمەن. ئەگەر مەن سىزنى ئۆزۈمگە ئۆچ قىلدۇرماقچى بولسام، مەن سىزگە قوپال ۋە ئادالەتسىزلىك بىلەن مۇئامىلە قىلىپ، سىزنى ئۆچ ئېلىشقا قىستاش ئارقىلىق سىزنى ئاشۇنداق قىلدۇرالايمەن.

ئەگەر مەن سىزدىن ھۆرمەت، دوستلۇق ۋە ھەمكارلىق ئىستىسەم، مەن ئۇلارغا سىزگە ھۆرمەت بىلدۈرۈش ۋە سىز بىلەن ماسلىشىش ئارقىلىق ئېرىشەلەيمەن.

ئەگەر سىز يۇقىرىقى بايانلارنى ئۆزىڭىزنىڭ كەچۈرمىشلىرى بىلەن سېلىشتۇرۇپ كۆرىدىغان بولسىڭىز، ئۇلارنىڭ بىر-بىرى بىلەن ناھايىتى ئوخشىشىپ كېتىدىغانلىقىنى بايقايسىز.

سىز بەزىدە بىر ئادەمگە قارىتا « بۇ ئادەمنىڭ مىجەزى نېمە دېگەن ئېسىل؟» دەيسىز. «مېنىڭ مىجەزىممۇ ئاشۇ ئادەمنىڭكىدەك بولغان بولسا، نېمە دېگەن ياخشى بولاتتى؟» دەپ ئويلايدىغان كىشىلەرنى داۋاملىق ئۇچرىتىپ تۇرىسىز. ئۆزىنىڭ ئېسىل مىجەزى ئارقىلىق سىزنى ئۆزىگە جەلپ قىلىۋاتقان كىشىلەر ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى بىلەن، ياكى بولمىسا ئۆچ ئېلىش قانۇنىيىتى بىلەن ئاشۇنداق قىلىدىغان بولۇپ، ئەگەر ئوبدان ئانالىز قىلىپ كۆرىدىغان بولسىڭىز، بۇ قانۇنىيەتلەرنىڭ ھەر ئىككىسى «ھەر بىر نەرسە ئۆزىگە ئۆزى بىلەن ئوخشاش نەرسىنى تارتىدۇ» دېگەن مەنىنى بىلدۈرىدىغانلىقىنى بايقايسىز.

بۇ قانۇنىيەتنى پۇختا ئىگىلەشتە ئالدىغان بىرىنچى ۋە ھەممىدىن مۇھىم قەدەم ئۆز-ئۆزىنى تولۇق تىزگىنلەشتىن ئىبارەت. سىز ئۆچ ئالماي تۇرۇپ ھەممە خىلدىكى جازا ۋە خارلاشلارنى قوبۇل قىلالايدىغان بولۇشىڭىز كېرەك. مانا بۇ سىز ئۆچ ئېلىش قانۇنىيىتىنى ئىگىلەش ئۈچۈن تۆلىمىسىڭىز بولمايدىغان بەدەلدۇر.

ئاچچىقلىنىپ قالغان بىر ئادەم سىزگە مۇۋاپىق ياكى نامۇۋاپىق ھالدا تۆھمەت چاپلىغان ۋە سىزنى خارلىغان ۋاقىتتا، ئەگەر سىز ئۇ ئادەمدىن ئوخشاش تەرىقىدە ئۆچ ئالسىڭىز، سىز ئۆزىڭىزنى ئاشۇ ئادەمنىڭكى بىلەن ئوخشاش دەرىجىدىكى روھىي ھالەتتە چۈشۈرۈپ قويۇپ، ئۇ ئادەم سىزدىن ئۈستۈن ئورۇنغا ئۆتۈپ قالىدۇ. يەنە بىر تەرەپتىن، ئەگەر سىز ئۇنىڭ قىلغىنىغا ئاچچىقلانماي، ئۆزىڭىزنى بېسىۋېلىپ، جىمجىت ۋە بىخارامان تۇرسىڭىز، سىز ئۇ كىشىنى ھەيران قالدۇرىسىز. سىز ئۇ كىشىدىن ئۆزىگە ناتونۇش بولغان بىر خىل قورال بىلەن ئۆچ ئالىسىز، شۇنىڭ بىلەن سىز ئۇنىڭكىدىن ئۈستۈن ئورۇنغا ئۆتىۋالىسىز.

راستنى ئېيتقاندا، سىز كۆرۈشكەن ھەر بىر ئادەم سىز ئۈچۈن بىر روھىي ئەينەك بولۇپ، ئۇنىڭدا سىز ئۆزىڭىزنىڭ روھىي پوزىتسىيىسىنى كۆرەلەيسىز.

ئۆچ ئېلىش پرىنسىپىدىن پايدىلىنىپ، سىز دۈشمىنىڭىزنى دوستۇڭىزغا ئايلاندۇرالايسىز. ئەگەر سىز بوينىڭىزغا ئېسىقلىق تۇرغان «غۇرۇر» ياكى «جاھىللىق» دەپ ئاتىلىدىغان خەتەرلىك تاشنى ئۈنتۇلۇپ كېتەلەيدىكەنسىز، بىر دۈشمىنىڭىزنى بىر دوستۇڭىزغا ئايلاندۇرۇش ئارقىلىق يۇقىرىقى باياننى ئىسپاتلىيالايسىز. سىز ئاشۇ دۈشمىنىڭىزگە ئادەتتىن تاشقىرى كەمتەرلىك بىلەن سۆز قىلىشنى ئۆزىڭىزگە ئادەت قىلىڭ. ئىمكانلا بولىدىكەن، ھەممە ئىشتا ئۇنى ئالدىنقى ئورۇنغا قويۇڭ ياكى ئۇنىڭغا يول بېرىڭ. ئۇ كىشىنى ئۆزگەرتىش دەسلەپتە خېلە تەستەك كۆرۈنىدۇ، لېكىن تەدرىجى ھالدا ئۇ كىشى سىزنىڭ تەسىرىڭىزدە ئېرىپ، سىزدىن « ياخشىلىق بىلەن ئۆچ ئالىدۇ».

بەزىدە كۈچكە كۈچ بىلەن تاقابىل تۇرۇپ، قارشى تەرەپنى كۈچ سىلىشتۇرمىسىدا پۈتۈنلەي بېسىپ چۈشۈش زۆرۈر بولۇپ قالىدۇ. ئەمما، ئۇلار ئاجىز كېلىپ قالغان ۋاقىت ئۇلارغا ياردەم قولىمىزنى سۇنۇش ئارقىلىق « ئۆچ ئېلىش» نى ئەمەلگە ئاشۇرۇپ، ئۇلارغا زىددىيەتنى ھەل قىلىشنىڭ ياخشىراق يولىنى كۆرسىتىپ قويۇشنىڭ ئەڭ ياخشى پەيتىمۇ بولۇپ ھېسابلىنىدۇ.

باشقىلار سىزگە قىلىپ بېرىدىغان ئىشلارنى سىز ئۆزىڭىز بەلگىلەيسىز، شۇنداقلا ئۆچ ئېلىش قانۇنىيىتى ئارقىلىق ئاشۇ ئىشلارنى باشقىلارغا سىز ئۆزىڭىز قىلغۇزالايسىز.

(3) ھەسسىلەپ قايتۇرۇش قانۇنىيىتى

بىر دېھقان تۇپراقنى ئوبدان تەييارلاپ، ئۇنىڭغا بۇغداي ئۇرۇقنى چېچىپ قويسا، «ھەسسىلەپ قايتۇرۇش قانۇنىيىتى» بويىچە ئۇ تۇپراق كۈزدە يالغۇز دېھقان چاچقان ئۇرۇقنىڭ ئۆزىنىلا ئەمەس، ئۇرۇقنىڭ ساندىن نەچچە ھەسسە كۆپ ساندىكى بۇغداينى قايتۇرىدۇ.

ئەگەر ھەسسىلەپ قايتۇرۇش قانۇنىيىتى بولمىغان بولسا، يەر شارىدىكى تۇپراق ئىنسانلار ئۈچۈن يېتەرلىك مىقداردىكى يېمەكلىكلەرنى ئىشلەپ چىقىرىپ بېرەلمەي، پۈتۈن ئىنسانىيەت غايىپ بولغان بولاتتى. ئەگەر تۇپراق چاچقان ئۇرۇقنى كۆپەيتىپ قايتۇرۇپ بەرمىگەن بولسا، يەرگە ئۇرۇق سېلىشنىڭ ھېچ بىر ئەھمىيىتى قالمىغان بولاتتى.

يۇقىرىدىكىسى تەبىئەتتىن كەلگەن «ھەسسىلەپ قايتۇرۇش قانۇنىيىتى» توغرىسىدىكى بىر «يىپ ئۇچى» دۇر. ئەمدى بىز ئاشۇ قانۇنىيەت بويىچە، باشقىلارغا قىلغان ياخشىلىقىمىزنىڭ قانداق قىلىپ ھەسسىلەپ قايتىپ كېلىدىغانلىقىغا قاراپ باقايلى.

ئەينى ۋاقىتتا، ناپولىيون ئامېرىكىنىڭ ئايۋا (ئىنگلىزچە « Iowa») شتاتىدىكى بىر مەكتەپكە بېرىپ، بىر قېتىم سېمىنار بېرىپتۇ. مەكتەپ ئۇنىڭ بارلىق يول كىراسى قاتارلىق چىقىملىرىنى كۆتۈرگەندىن باشقا، ئۇنىڭغا يەنە 100 دوللار نۇتۇق ھەققى بەرمەكچى بولۇپتۇ. لېكىن، ناپولىيون ئۇ مەكتەپتە ئۇ يەردىكىلەرنىڭ ئىنتايىن قىزغىن كۈتۈۋېلىشىغا ئېرىشىپ، نۇرغۇن مۇھىم كىشىلەر بىلەن ئۇچرىشىپ، خېلە كۆپ يېڭى بىلىملەرگە ۋە ئۇنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى خىزمىتىگە پايدىلىق بولغان نۇرغۇن پاكىتلارغا ئېرىشىپتۇ. شۇنىڭ بىلەن ناپولىيون ئۇ مەكتەپتىكىلەرگە « مەن بۇ يەردە تۇرۇش جەريانىدا ئۆگىنىۋالغان نەرسىلەر ئارقىلىق، ئۆزەم سۆزلىگەن نۇتۇق ئۈچۈن نەچچە ھەسسە كۆپ ئىش ھەققىگە ئېرىشىپ بولدۇم»، دەپ جاۋاب بېرىپ، ئۇ 100 دوللار پۇلنى ئېلىشنى رەت قىلىپ، قايتىپ كېتىپتۇ. بۇنىڭ ئەتىسى ئەتىگەندە، مەكتەپنىڭ مۇدىرى 2000 ئوقۇغۇچىلارنىڭ ئالدىدا ناپولىيوننىڭ دېگەن سۆزىنى دەپ، يەنە مۇنداق دەپتۇ: «مۇشۇ مەكتەپنى باشقۇرۇپ كەلگەن 20 يىل ۋاقىت ئىچىدە، مەن نۇرغۇن كىشىلەرنى تەكلىپ قىلىپ لېكسىيە بەرگۈزدۇم. لېكىن، بۇ قېتىم 1-قېتىم ئۆزىنىڭ نۇتۇق ھەققىگە باشقا يوللار ئارقىلىق ئېرىشىپ بولغانلىقىنى ئېيتىپ، بىز بەرگەن نۇتۇق ھەققىنى رەت قىلغان كىشىنى ئۇچراتتىم. بۇ كىشى بىر مەملىكەتلىك يورنالنىڭ مۇھەررىرى بولۇپ، مەن سىلەرنىڭ ھەممىڭلەرگە ئاشۇ يورنالغا مۇشتىر بولۇشۇڭلارنى تەۋسىيە قىلىمەن. چۈنكى ئۇنىڭغا ئوخشاش بىر ئادەمنىڭ سىلەرنىڭ ھەر بىرىڭلارغا ئۆگىتىپ قويىدىغان، سىلەرنىڭ مەكتەپتىن چىققاندىن كېيىنكى ھاياتىڭلار ئۈچۈن ئىنتايىن زۆرۈر بولغان نۇرغۇن نەرسىلىرى چوقۇم بار.» بۇ ئىشتىن كېيىنكى بىر ھەپتە ئىچىدە ناپولىيوننىڭ يورنىلىغا يېڭىدىن مۇشتىر بولغانلارنىڭ مۇشتىرلىق ھەققى 6000 دوللاردىن ئېشىپتۇ. ئۇنىڭدىن كېيىن ئىككى يىل ئىچىدە بولسا بۇ سان 50 مىڭ دوللارغا كۆپىيىپتۇ. ئەگەر ناپولىيون ئاشۇ 100 دوللار پۇلنى باشقا بىر ئىش ئۈچۈن مەبلەغ قىلىپ سالغان بولسا، يۇقىرىقىدەك پايدا ئېلىشى ھەرگىزمۇ مۇمكىن بولمىغان بولاتتى.

ھەسسىلەپ قايتۇرۇش قانۇنىيىتىنى ناپولىيون ئىجاد قىلغان ئەمەس بولۇپ، «ئالغان ئىش ھەققىدىن كۆپرەك ئىش قىلىپ بېرىش پرىنسىپى» نىمۇ ئۇ بايقىمىغان ئىكەن. ئەمما ئۇ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشتا رول ئوينايدىغان كۈچلەر ئۈستىدە ئۇزۇن يىللار تەتقىقات ئېلىپ بېرىپ، يۇقىرىقى قانۇنىيەتلەرنى يېڭىچە چۈشەندۈرۈپ بەرگەن. ئەگەر ئۇ قانۇنىيەتلەرنىڭ قانچىلىك مۇھىم ئىكەنلىكىنى سىزمۇ تولۇق چۈشەنسىڭىز، سىزمۇ ئۇلاردىن ئۈنۈملۈك پايدىلىنالايسىز.

سىزنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىڭىز ئىگىلەپ تۇرۇشقا تېگىشلىك ئورۇننى ھازىر بىر تاغ ئىگىلەپ تۇرىۋاتقان بولۇشى مۇمكىن. بۇ تاغ قانداق تاغ؟ ئۇ بولسىمۇ سىزدىكى «ئەگەر مەن قىلغان ئىشقا ئىش ھەققى ئالمىسام، مەن ئالدانغان بولىمەن»، دېگەن تۇيغۇدىن ئىبارەت. ھازىر ئاشۇ تۇيغۇ ئاڭسىز ھالدا ئۆزىنى نامايان قىلىپ، سىز تېخى ھېس قىلمىغان ھەر خىل يوللار بىلەن سىزنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىڭىزنىڭ ئاساسىنى يېمىرىۋاتقان بولىشى مۇمكىن.

بۇ خىل تۇيغۇنىڭ سىرتقا نامايان بولىدىغان ئەڭ ئاددىي شەكلى مۇنداق بولىدۇ: «مەن بۇ ئىش ئۈچۈن ئىش ھەققى ئالمايمەن، شۇڭا ئەگەر ئۇنى قىلسام، مەن ئالدانغان بولىمەن.»

سىز مۇۋەپپەقىيەتنى خۇددى يەر شارىنىڭ تارتىش كۈچى قانۇنىيىتىگە ئوخشاش ئۆزگەرمەس قانۇنىيەتلەرنى چۈشىنىش ۋە ئۇلارنى قوللىنىش ئارقىلىق ئۆزىڭىزگە تارتىپ كېلىشىڭىز كېرەك. ھەسسىلەپ قايتۇرۇش قانۇنىيىتىدىن ئىبارەت بۇ ئىنتايىن مۇھىم قانۇنىيەتنى تولۇق چۈشىنىۋېلىشىڭىز ئۈچۈن، سىز تۆۋەندىكى تەجرىبىنى ئىشلەپ بېقىڭ:

بۈگۈندىن كېيىنكى 6 ئاي ۋاقىت ئىچىدە، ھەر كۈنى بىر ئادەمگە ياخشىلىق قىلىشنى ئۆزىڭىزنىڭ كۈندىلىك خىزمىتى قىلىڭ. ئۇ ئادەمدىن ياخشىلىقنى قايتۇرۇۋېلىشنى ھەرگىزمۇ ئويلىماڭ، ھەمدە قىلغان ئىشىڭىز ئۈچۈن ھەق بەرىسمۇ ئالماڭ. بۇ ئىشنى «ئۇ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشنىڭ ئەڭ كۈچلۈك قانۇنىيەتلىرىنىڭ بىرىنى ئېچىپ بېرىدۇ»، دېگەن ئېتىقاد بىلەن قىلىڭ. شۇنداق قىلسىڭىز ھەرگىزمۇ ئۈمىدسىزلەنمەيسىز. بۇ ياخشىلىق قانداق شەكىل ئالسا بولىۋېرىدۇ. مەسىلەن، ئۇ ياخشىلىقنى سىز ئۆزىڭىز بىلىدىغان بىر ياكى بىر قانچە شەخسلەرگە قىلسىڭىزمۇ بولىدۇ. ياكى سىز ھەر كۈنى ئۆز ئىدارىڭىز ياكى ئۆز شىركىتىڭىز ئۈچۈن بىر سائەتتىن ئارتۇق ئىشلەپ بەرسىڭىزمۇ بولىدۇ. ياكى بولمىسا سىز تونۇمايدىغان، ھەمدە بۈگۈندىن كېيىن ئىككىنچى كۆرمەيدىغان بىر ئادەمگە قىلسىڭىزمۇ بولىدۇ. ئۇ ياخشىلىقنى كىمگە قىلىشتىن قەتئىينەزەر، ئۇنى سىز چىن كۆڭلىڭىزدىن ۋە تولۇق رازى بولغان ھالدا پەقەت باشقىلارغا پايدا يەتكۈزۈش ئۈچۈنلا قىلسىڭىز بولىدۇ.

ئەگەر سىز بۇ تەجرىبىنى مۇۋاپىق پوزىتسىيە بىلەن ئۆتكۈزىدىكەنسىز، مەزكۇر قانۇنىيەتنى چۈشىنىدىغان باشقا بارلىق كىشىلەر بايقىغان بىر نەرسىنى سىزمۇ بايقىيالايسىز. ئۇ بولسىمۇ، باشقىلارغا قىلغان ياخشىلىقىڭىز چوقۇم ئۆزىڭىزگە قايتىپ كېلىدۇ؛ باشقىلارغا ياخشىلىق قىلماي تۇرۇپ، ياخشىلىق قىلىش ئارقىلىق ئېرىشەلەيدىغان پايدىنىمۇ ھەرگىز ئېرىشەلمەيسىز——بۇ جەرياننى سىز ھەرگىزمۇ ئۆزگەرتەلمەيسىز.

يۇقىرىدىكىسى بىر ئۇلۇغ پرىنسىپ بولۇپ، ئۇ پسىخولوگىيە ئىلمىنىڭ ئەڭ مۇھىم پرىنسىپى بولۇشىمۇ مۇمكىن. يەنى، بىز باشقىلارغا قاراتقان تەپەككۇر بىلەن ئىش-ھەرىكەتلەر بىر ماگنىتقا ئوخشاش بولۇپ، ئۇلار بىزگە ئۆزلىرى بىلەن ئوخشاش تىپتىكى تەپەككۇر بىلەن ئوخشاش تىپتىكى ئىش-ھەرىكەتلەرنى تارتىپ كېلىدۇ. ئىنسان كۆڭلى ئۆزى تاپشۇرۇپ ئالغان تەپەككۇر تەسىراتلىرىنىڭ ھەممىسىگە ئوخشاش تىپتىكى تەپەككۇر بىلەن ئىنكاس قايتۇرىدۇ. ئىنسان كۆڭلى ئانا تۇپراققا ئوخشاپ كېتىدىغان بولۇپ، ئۇ ئۆزىدە تۇرغۇزۇلغان سەزگۈ جەھەتتىكى تەسىرگە ئوخشاش تىپتىكى ئىش-ھەرىكىتى بىلەن ئىنكاس قايتۇرىدۇ. ئاق كۆڭۈللۈك ئاق كۆڭۈللۈكنى پەيدا قىلىدۇ، شۇنداقلا قارا كۆڭۈللۈك بىلەن ئادالەتسىزلىك قارا كۆڭۈللۈك بىلەن ئادالەتسىزلىكنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرىدۇ.

بىز باشقىلارغا قىلغان ئاق كۆڭۈللۈك، قارا كۆڭۈللۈك، ئادالەتلىك ۋە ئادالەتسىزلىك قاتارلىق ئىشلارنىڭ ھەممىسى ئۆزىمىزگە تېخىمۇ چوڭراق مىقداردا قايتىپ كېلىدۇ. ئىنسان

كۆڭلى ئۆزى تاپشۇرۇپ ئالغان سەزگۈ جەھەتتىكى تەسىرلەرنىڭ ھەممىسىگە ئوخشاش تېپتىكى ئىش-ھەرىكەت ئارقىلىق ئىنكاس قايتۇرىدۇ. مۇشۇ قانۇنىيەتتىن پايدىلىنىپ، بىز باشقىلارغا ئۆزىمىز ئىستىگەن ئىشنى قىلدۇرالايمىز. ئۆچ ئېلىش قانۇنىيىتىدىن ئىجابىي يوسۇندا پايدىلىنىشىمىز ئۈچۈن، بىز ئالدى بىلەن ئۆزىمىزدىكى غۇرۇر بىلەن جاھىللىقنى بىر ياققا قايرىپ قويۇپ تۇرىشىمىز كېرەك.

12.خۇلاسە: مەن ئۆز قەلبىمنىڭ كاپىتانى (يول باشلىغۇچىسى)

ھازىرغىچە بايقالغان ئىشلارنىڭ ئىچىدە مۇنداق بىر ئىش بار: ئىنسان بەدىنى مىليونلىغان جانلىق، ئەقىللىق، ۋە ئايرىم-ئايرىم ھۈجەيلەردىن تەركىپ تاپقان بولۇپ، ئۇلار ئىنتايىن ئېنىق ۋە ناھايىتى ياخشى ئورۇنلاشتۇرۇلغان ۋەزىپىلەرنى ئۆتەيدۇ. بۇ ۋەزىپىلەر ئادەم بەدىنىنى قۇرۇپ چىقىش، ئۇنى تەرەققىي قىلدۇرۇش ۋە ئۇنى ساقلاش قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. بۇ ھۈجەيلەرنى ئىنساننىڭ كۆڭلى ئۆزىنىڭ ئاپتوماتىك ئىش-ھەرىكىتى ئارقىلىق ھەر خىل ئىشلارغا سالىدۇ. ئادەم كۆڭلىنىڭ تۆۋەنكى قىسمى (ياكى يوشۇرۇن ئاڭ) نى ئادەمنىڭ ئاڭلىق كۆڭلى كونترول قىلىدۇ ۋە يېتەكلەيدۇ. بىر ئادەم تەكرارلاش ئۇسۇلى ئارقىلىق كۆڭلىگە سىڭدۇرگەن ۋە ئۇ يەردە ساقلىغان ھەر قانداق بىر ئىدىيە ياكى ئوي-خىيال ئاشۇ ئادەمنىڭ جىسمانىي بەدىنىنى يېتەكلەپ، ھېلىقى ئىدىيە ياكى ئوي-خىيالنى ئۆزىنىڭ ماددىي ئېكۋىۋالېنتىغا (تەڭداش نەرسىسىگە) ئايلاندۇرۇشقا يۈزلىنىدۇ. ئاپتوماتىك تەكلىپ قانۇنىيىتى ئارقىلىق كۆڭۈلنىڭ تۆۋەنكى قىسمىغا يەتكۈزۈلگەن ھەر قانداق بۇيرۇق، ئەگەر باشقا بىر كۈچلۈكرەك بۇيرۇقنىڭ تەسىرىگە ئۇچراپلا قالمايدىكەن، شۇ بۇيىچە ئىجرا قىلىنىدۇ. يوشۇرۇن ئاڭ بۇيرۇقنىڭ قەيەردىن كەلگەنلىكىنى ۋە ئۇنىڭ توغرا-خاتالىقىنى سۈرۈشتۈرمەيدۇ، بەلكى بەدەننى ئاشۇ بۇيرۇقنى شۇ پېتى ئىجرا قىلىشقا يېتەكلەيدۇ.

بۇ ئەھۋال بىزنىڭ قانداق تەكلىپلەرنى قوبۇل قىلىشىمىز، ۋە تەكلىپلەرنى قايسى مەنبەلەردىن قوبۇل قىلىشىمىزنى ئىنتايىن پۇختا كونترول قىلىشىمىزنىڭ ناھايىتىمۇ زۆرۈر ئىكەنلىكىنى چۈشەندۈرۈپ بېرىدۇ. شۇ نەرسە ئىنتايىن ئېنىقكى، بىز قاچان ۋە قانداق ۋاستىلەر ئارقىلىق باشقىلارنىڭ تەسىرىگە جىم-جىت ھالدا ئۇچراۋاتقانلىقىمىزنى ئۆزىمىز سەزمەي قېلىشىمىز مۇمكىن.

ئىنسان بەدىنى ئاڭلىق كۆڭۈل ياكى تۆۋەنكى كۆڭۈل (يوشۇرۇن ئاڭ) دىن بىرسىنىڭ كونتروللىقى ئاستىدا بولۇپ، كۆڭۈلنىڭ ئاشۇ ئىككى قىسمىنىڭ بىرسىدىن بۇيرۇق ئالمىغۇچە، ئادەمنىڭ مۇسكۇللىرى ھەرگىزمۇ ھەرىكەت قىلمايدۇ.

بىر بىر ئىدىيە ياكى خىيالنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرۈپ، ئۇنى يوشۇرۇن ئېڭىمىز ئۆزىگە تولۇق ئۆتكۈزىۋالغىچە ئۆز كۆڭلىمىزدە ساقلىساق، يوشۇرۇن ئېڭىمىز ئۇ ئىدىيە ياكى خىيالنى ئۆزىنىڭ ماددىي ئېكۋىۋالېنتىغا ئايلاندۇرۇش يولىدا ئىش باشلايدۇ. بىز مۇشۇ پرىنسىپنى تولۇق چۈشەنگەندە،

مەكەزلەشتۈرۈش قانۇنىيىتىنىڭ ئەمەلي ئۇنۇم بېرىدىغان تەلىمگە ئېرىشكەن بولىمىز.

(1) بىر ئاساسىي نىشان تۈرغۈزۈشنىڭ قىممىتى

بىز مەزكۇر ماقالىدە بىر ئېنىق ئاساسىي نىشان ياكى ئىستەكنى تۈرغۈزۈشتىكى ھەقىقىي مەقسەت بىلەن ئاشۇنداق مەقسەتنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشنىڭ پرىنسىپلىرىنى ئاددىي سۆزلەر بىلەن تەسۋىرلەپ ئۆتتۇق.

سىز ئالدى بىلەن كۆڭلىڭىزنىڭ تەسەۋۋۇر قىلىش ئىقتىدارىدىن پايدىلىنىپ سىز كۆرسىتۋاتقان قاتتىق تىرىشچانلىقنىڭ ئوبيېكتىپنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرۈڭ. ئاندىن بىر ۋاراق قەغەزگە بۇ ئوبيېكتىپنىڭ ئاساسىي مەزمۇنىنى بىر ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشاننىڭ ماھىيىتىنى ئېنىق ئىپادىلىگەن ئاساستا يېزىپ چىقىڭ. سىز بۇ قەغەزگە يېزىلغان بايانىنى ھەر كۈنى كۆرۈپ تۇرۇش ئارقىلىق، ئۇنىڭدا ئىپادىلەنگەن ئىدىيە ياكى نىشاننى يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا سىڭدۈرۈسىز. شۇنىڭ بىلەن سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىز سىزنىڭ بەدىنىڭىزنىڭ ئېنېرگىيىسىنى ئاشۇ ئىستەكنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشقا قاراپ يېتەكلەيدۇ.

(2) ئىستەك

كۈچلۈك، چوڭقۇر يىلتىز تارتقان ئىستەك بارلىق مۇۋەپپەقىيەتلەرنىڭ باشلىنىش نۇقتىسى ۋە ئۇرۇقى. ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشان دېگىنىمىز ئىستەكنىڭ يەنە بىر ئاتىلىشىدۇر. ئەگەر بىر نىشان ئاشۇ نىشاننىڭ ئوبيېكتىگە بولغان ئىنتايىن كۈچلۈك ئىستەكنىڭ ئۈستىگە قۇرۇلمايدىكەن، ئۇنىڭ ھېچ بىر مەنىسى بولمايدۇ. كۆپلىگەن كىشىلەر نۇرغۇن نەرسىلەرنى ئارزۇ قىلىدۇ، ئەمما ئارزۇ بىلەن كۈچلۈك ئىستەك بىر-بىرىگە ئوخشىمايدىغان نەرسىلەر بولۇپ، ئەگەر ئارزۇ ئىنتايىن ئېنىق شەكىلدىكى ئىستەك دەرىجىسىگە كۆتۈرۈلمەيدىكەن، ئۇنىڭ ھېچ بىر قىممىتى بولمايدۇ.

بارلىق ئېنېرگىيىلەر بىلەن ھەممە جىسىملار ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتىگە ئىنتاس قايتۇرىدۇ، ھەمدە ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى تەرىپىدىن كونترول قىلىنىدۇ. ھەر بىر نەرسە ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى بويىچە ئۆزىدىكى بىر مەركەزگە ئۆزى بىلەن ئوخشاش ماھىيەتلىك ئېلېمېنتلار بىلەن كۈچلەرنى توپلايدۇ. خۇددى شۇنىڭغا ئوخشاش، ھەر بىر مۇقىم، چوڭقۇر يىلتىز تارتقان ئىستەك ئىستىگەن نەرسىنىڭ ماددىي ئېكۋىۋالېنتىنى، ياكى بولمىسا ئاشۇ ماددىي ئېكۋىۋالېنتىغا ئېرىشىشنىڭ ۋاستىلىرىنى ئۆزىگە تارتىدۇ.

(3) تەكلىپ ۋە ئاپتوماتىك تەكلىپ

بىر ئادەمنىڭ مۇھىتى، ياكى باشقا ئادەملەرنىڭ بايانلىرى ياكى ئىش-پائالىيەتلىرىدىن

كېلىپ چىققان تۇيغۇ-ھېسسىيات تەسىراتلىرى تەكلىپ، دەپ ئاتىلىدۇ. بىز ئۆز كۆڭلىمىزگە سىڭدۈرىدىغان تۇيغۇ-ھېسسىيات تەسىرلىرىنى ئۆز كۆڭلىمىزگە ئاپتوماتىك تەكلىپ ياكى ئۆز-ئۆزىگە بەرگەن تەكلىپ ئارقىلىق كىرگۈزىمىز.

باشقىلاردىن ياكى تاشقى مۇھىتتىن كەلگەن تەكلىپلەرنىڭ ھەممىسى بىز ئۇلارنى قوبۇل قىلىپ، ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپى ئارقىلىق يوشۇرۇن ئېڭىمىزغا كىرگۈزگەندىن كېيىنلا ئاندىن بىزگە تەسىر كۆرسىتىدۇ. دېمەك، بىر تەكلىپ ئۇنى تاپشۇرۇپ ئالغۇچى كىشىنىڭ كۆڭلىگە تەسىر كۆرسىتىشتىن بۇرۇن چوقۇم بىر ئاپتوماتىك تەكلىپكە ئۆزگىرىشى كېرەك. باشقىچە قىلىپ ئېيتساق، بىر ئادەمنىڭ يەنە بىر ئادەمگە تەسىر كۆرسىتىشى ئاپتوماتىك تەكلىپنىڭ كۈچ-قۇدرىتى ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشىدىغان بولغاچقا، تەسىرگە ئۇچرىغۇچى كىشىنىڭ ماقۇللىقىنى ئالماي تۇرۇپ باشقىلار ئۇنىڭغا تەسىر كۆرسىتەلمەيدۇ.

بىر ئادەم ئويغاق ۋاقتىدا، ئۇنىڭ ئاڭلىق كۆڭلى بىر قاراۋۇللۇق رولىنى ئويناپ، ئۇ ئادەمنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىنى قوغدايدۇ ۋە ئۇنى سىرتتىن كەلگەن بارلىق تەكلىپلەردىن ساقلايدۇ. ئادەمنىڭ ئاڭلىق كۆڭلى سىرتتىن كەلگەن تەكلىپلەرنى تەكشۈرۈپ تەستىقتىن ئۆتكۈزگەندىن كېيىنلا، ئاندىن ئۇلارنىڭ يوشۇرۇن ئاڭغا كىرىشىگە يول قويىدۇ. بۇ تەبىئەتنىڭ ئىنسانلارنى ئوغۇرلۇقچە بۆسۈپ كىرگۈچىلەردىن قوغداش ئۇسۇلى بولۇپ، ئەگەر مۇشۇنداق بىر جەريان مەۋجۇت بولمىغان بولسا، بۆسۈپ كىرگۈچىلەر باشقىلارنىڭ كۆڭلىنى ئۆزى خالىغانچە كونترول قىلىۋالىدىغان بولاتتى. شۇڭلاشقا بۇ بىر دانا ئورۇنلاشتۇرۇش بولۇپ ھېسابلىنىدۇ.

(4) ئاپتوماتىك تەكلىپنىڭ بىر ئىستەكنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتىكى قىممىتى

سىز ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىنىڭ كۈچ-قۇدرىتىنى سىزنىڭ ئۆز ھاياتىڭىزدىكى ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشانىڭىزنى ئىشقا ئاشۇرۇشىڭىزغا قارىتىش ئارقىلىق، بۇ پرىنسىپتىن ئىنتايىن زور دەرىجىدە پايدىلىنالايسىز. بۇ ئىشنى قىلىش ئىنتايىن ئاسان بولۇپ، سىز مەزكۇر ماقالىنىڭ ئالدىنقى بۆلۈملىرىدە بايان قىلىنغان فورمۇلا بويىچە ئىش كۆرسىڭىزلا كۇپايە. شۇنداق بولسىمۇ، بىز بۇ يەردە مەزكۇر فورمۇلاغا ئاساس بولىدىغان پرىنسىپلارنى قىسقىچە خۇلاسىلاپ ئۆتىمىز.

سىز بۇنىڭدىن كېيىنكى مەلۇم مۇددەت ئىچىدە، مەسىلەن، بەش يىل ۋاقىت ئىچىدە، ئۆزىڭىزنىڭ ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشانى سۈپىتىدە ئېرىشمەكچى بولغان نەرسىنى ئېنىق ۋە ئاددىي قىلىپ يېزىپ چىقىڭ. ھەمدە ئۇ يازمىنى كام دېگەندە ئىككى نۇسخا قىلىپ، ئۇنىڭ بىر نۇسخىسىنى كۈندۈزى خىزمەت جەريانىدا بىر قانچە قېتىم كۆرەلەيدىغان يەرگە چاپلاپ، يەنە بىر نۇسخىسىنى سىز ھەر كۈنى ئاخشىمى ئۇخلاشتىن بۇرۇن ۋە ھەر كۈنى ئەتىگىنى ئەمدىلا ئورنىڭىزدىن تۇرغاندا بىر قانچە قېتىم كۆرەلەيدىغان يەرگە چاپلاپ قويۇڭ.

گەرچە دەسلىۋىدە ئەمەلىيەتكە ئۇيغۇن ئەمەستەك كۆرۈنسىمۇ، بۇ رەسمىيەتنىڭ تەكلىپ

بېرىش تەسرى سىزنىڭ ئاساسىي نىشانىڭىزنىڭ مەقسىتىنى سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا سىڭدۈرىدۇ. بىر ئىنتايىن قىسقا مۇددەتنىڭ ئىچىدە، سىز ئۆزىڭىزنى ئۆز نىشانىڭىزغا بارغانسېرى يېقىنلاشتۇرىدىغان ئىشلارنىڭ يۈز بېرىۋاتقانلىقىنى كۆرىسىز.

سىز ئۆز ھاياتىڭىزدا قاتتىق ئىستەيدىغان نەرسە، شەرت-شارائىت، ياكى ئورۇن ھەققىدە ئۆز كۆڭلىڭىزدە بىر ئېنىق قارارغا كەلگەن كۈندىن باشلاپ، ئەگەر سىز كىتاب، گېزىت ۋە جۇرنال ئوقۇسىڭىز، سىزنىڭ دىققىتىڭىز ئۇلاردىكى سىزنىڭ ئاساسىي نىشانىڭىزنىڭ مەقسىتى بىلەن مۇناسىۋەتلىك بولغان خەۋەر ۋە ئۇچۇرلارغا چۈشۈشكە باشلايدۇ. شۇنىڭ بىلەن بىللە، سىز ئۆزىڭىزگە سىزنى ئۆز ئىستىكىڭىزگە بارغانسېرى يېقىنلاشتۇرىدىغان يېڭى پۇرسەتلەرمۇ ھازىرلىنىۋاتقانلىقىنى بىلەلەيسىز.

پسىخولوگىيە كەسپىنىڭ ئوقۇغۇچىسى ئەمەس بىر ئادەم ئۈچۈن بۇ ئىشلار دەسلىۋىدە ھەققەتەنمۇ مۇمكىن ئەمەستەك ۋە ئەمەلىيەتكە ئۇيغۇن ئەمەستەك كۆرۈنىدۇ. ئەمما، ھەر بىر ئادەم ئۈچۈن قىلىشقا تېگىشلىك ئەڭ مۇھىم ئىش، ئۇنىڭ ئەمەلىيەتكە ئۇيغۇنلۇقىنى تولۇق ئىسپاتلاپ چىققىچە، بۇ پرىنسىپنى تەكرار تەجرىبە قىلىشتىن ئىبارەت.

ئىنسانىيەتنىڭ بۇرۇنقى تارىخىدىكى ھەر قانداق مەزگىل بىلەن سېلىشتۇرغاندا، «مۇمكىن ئەمەس» دېگەن سۆزنىڭ كۈچى ھازىر ئەڭ زور دەرىجىدە ئاجىزلاشتى. بىر قىسىم كىشىلەر بىز تەسەۋۋۇر قىلالىغان ۋە قىلالايدىغانلىقىمىزغا ئىشەنگەن ھەر قانداق ئىشنى بىز چوقۇم قىلالايمىز، دەپ ئويلاپ، «مۇمكىن ئەمەس» دېگەن سۆزنى ئۆزىنىڭ سۆز-ئىبارىلەر جۇغلانمىسىدىن چىقىرىۋەتتى.

كائىنات ماددا بىلەن ئېنېرگىيىدىن تەركىب تاپقان. سەۋرچانلىق بىلەن ئېلىپ بارغان ئىلمىي تەتقىقاتلاردىن بىز شۇنى بايقىدۇقكى، ھازىر بىر ماددا تۈسنى ئالغان ۋە بۇرۇن بىر ماددا تۈسنى ئېلىپ باققان ھەر بىر نەرسىنى ئۇنىڭ ئەڭ كىچىك نۇقتىسىغىچە تەھلىل قىلسا، ئۇ بىر خىل شەكىلدىكى ئېنېرگىيىدىن باشقا نەرسە بولۇپ چىقمايدۇ. يەنە بىر تەرەپتىن، ئىنسانلار بەرپا قىلغان ماددىي نەرسىلەرنىڭ ھەممىسى بىر خىل ئېنېرگىيە شەكلىدە، ئىنسان كۆڭلىنىڭ تەسەۋۋۇر قىلىش ئىقتىدارىدىن چىققان بىر ئىدىيە ئارقىلىق باشلانغان. يەنى، ھەر بىر ماددىي نەرسە بىر خىل ئېنېرگىيە شەكلىدە باشلانغان بولۇپ، ئوخشاشلا بىر خىل ئېنېرگىيە شەكلىدە ئاخىرلىشىدۇ.

بارلىق جىسىملار مەلۇم بىر خىل ئېنېرگىيىنىڭ قوماندانلىقىغا بويسۇنىدۇ. ھازىرغىچە بايقالغان ئەڭ يۇقىرى دەرىجىلىك ئېنېرگىيە ئىنسان كۆڭلى بولۇپ رول ئۆتەيدىغان ئېنېرگىيىدىن ئىبارەت. شۇڭلاشقا ئىنسانلار ياراتقان ھەر بىر نەرسىنىڭ يېتەكلىگۈچى كۈچى ئىنسان كۆڭلىدىن ئىبارەت بولۇپ، ئىنسانلار بۇنىڭدىن كېيىن ئاشۇ كۈچتىن پايدىلىنىپ بەرپا قىلالايدىغان نەرسىلەر بىلەن سېلىشتۇرغاندا، بۇرۇن ۋۇجۇتقا كەلتۈرگەن نەرسىلەر كىچىك ۋە ئەرزىمەس نەرسىلەرگە ئايلىنىپ قالىدۇ.

بىز هازىرغىچە شۇنى ئېنىق بىلىپ بولدۇقكى، كۆڭۈلگە سىڭدۈرۈپ، شۇ يەردە ساقلىغان ھەر قانداق بىر ئىدىيە، نىشان، ياكى مەقسەت بىلەن ئۇنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش ئىرادىسى يەڭگىلى بولمايدىغان كۈچلەرنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرىدۇ ۋە ئۇلارنى ئىشقا سالىدۇ. رېئاللىققا ئايلاندۇرماقچى بولغان كۈچلۈك ئىستەكنى يوشۇرۇن ئاڭغا سىڭدۈرۈشنى ئۇنى يوشۇرۇن ئاڭ ئۆزىگە تولۇق ئۆتكۈزۋالغىچە داۋاملاشتۇرۇش كېرەك. بۇ ئىشنى بىر قانچە سائەت ياكى بىر قانچە ھەپتە ئېلىپ بېرىش كۇپايە قىلمايدۇ. قىلچە بوشاشماسلىق ئىرادىسى بىلەن ئىستەكنى كۆڭۈلدە ھاسىل قىلىپ، ئۇنى يوشۇرۇن ئاڭ ئۆزىگە ئۆتكۈزىۋالغىچە ئۆز كۆڭلىدە ساقلاش كېرەك. مۇشۇ نۇقتىغىچە، سىز ئىستەكنىڭ كەينىدە تۇرۇپ، ئۇنى يوشۇرۇن ئاڭغا قارىتىپ ئىتتىرىشىڭىز كېرەك. بۇ نۇقتىدىن كېيىن بولسا ئىستەك سىزنىڭ ئارقىڭىزدا تۇرۇپ، سىزنى ئۆزىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا قاراپ ئىتتىرىدۇ.

قەتئىي داۋاملاشتۇرۇش خۇددى ئەڭ قاتتىق تاشلاردىن بىرسىنىڭ ئۈستىگە سۇ تېمىتىپ، ئەڭ ئاخىرىدا ئاشۇ تاشنى ئۆپرىتىپ يوقاتقانلىق بىلەن باراۋەر. سىز ئۆزىڭىزنىڭ ھايات داستانىنىڭ ئەڭ ئاخىرقى بىر سەھىپىسىنى پۈتتۈرگەندە، سىز ئۆزىڭىزدە بىر ئىشنى ئاخىرغىچە ئىزچىل داۋاملاشتۇرۇش خاراكتېرىنىڭ بولغانلىقى ياكى ئۇنىڭ كەمچىل بولغانلىقى، سىزنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشىڭىزدا ياكى مەغلۇپ بولۇشىڭىزدا ئىنتايىن مۇھىم رول ئوينىغانلىقىنى بايقايسىز.

تەپەككۇر بىر نەرسىدۇر. نۇرغۇن كىشىلەرنىڭ قارىشىچە، ھەر بىر پىشقان تەپەككۇر بىر مەڭگۈ توختىماس دولقۇننى بارلىققا كەلتۈرىدىغان بولۇپ، بۇ دولقۇننى تارقاتقان كىشى كېيىنكى كۈنلەرنىڭ بىرىدە ئاشۇ دولقۇن بىلەن كۈرەش قىلىشقا مەجبۇرى بولىدۇ. شۇنداقلا ئادەم چەكسىز ئەقىل تەرىپىدىن ھەرىكەتكە قويۇلغان تەپەككۇرنىڭ جىسمانىي نامايەندىسىدىن باشقا نەرسە ئەمەس.

ھەممە تەپەككۇر ئىجادىي بولىدۇ. ئەمما، تەپەككۇرلەرنىڭ ھەممىسى ئىجابىي ياكى پايدىلىق بولمايدۇ. ئەگەر سىز ئازاب-ئوقۇبەتنى ۋە نامراتلىقنى تەپەككۇر قىلىپ، ئۇلاردىن ساقلىنىش مۇمكىن ئەمەسلىكىنى ھېس قىلسىڭىز، سىزنىڭ تەپەككۇرلىرىڭىز دەل ئاشۇنداق ئەھۋالنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرىدۇ. لېكىن سىز بۇنىڭ تەرتىپىنى ئالماشتۇرۇپ، ئىجابىي ۋە ئۈمىدۋار ماھىيەتلىك خىياللارنى تەپەككۇر قىلسىڭىز، سىزنىڭ تەپەككۇرلىرىڭىز دەل ئاشۇنداق شەرت-شارائىتنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرىدۇ.

سىزنىڭ تەپەككۇرلىرىڭىز سىزنىڭ مىجەزىڭىزگە تەسىر كۆرسىتىپ، سىزگە ئۆز تەپەككۇرلىرىڭىزنىڭ ماھىيىتىگە ئۇيغۇنلاشقان ماددىي نەرسىلەرنى تارتىپ ئەكىلىدۇ. كۆڭۈل ئىلمىنى ئۆگىنىشنى يېڭىدىن باشلىغان كىشىلەرنىڭ ھەممىسى دېگىدەك بۇ ئاساسىي ھەقىقەتكە سەل قارايدۇ.

سىز يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا بىر ئېنىق ئىستەكنى تەكلىپ قىلغاندا، سىز خۇددى ئۇ ئىستەكنى ئەمەلگە ئاشۇرۇپ بولغان ۋاقىتتىكى بىلەن ئوخشاش دەرىجىدىكى ئېتىقاد ۋە ئىشەنچ بىلەن شۇنداق قىلىڭ. سىز ئۇنى يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا تەكلىپ قىلغان پەيتتىن باشلاپلا، سىز خۇددى ئۆز ئىستىكىڭىزنى ئەلەمگە ئاشۇرۇپ بولغاندەك ئويلاڭ. سىز ئۆز ئىستىكىڭىزنى «ئۇنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتا، ماڭا چەكسىز ئەقىل ياردەم قىلىدۇ» دېگەن ئەقىدە بىلەن كۈچلەندۈرۈڭ. ئەگەر سىزدە مۇشۇنداق دەرىجىدىكى ئەقىدە بولمايدىكەن، كېيىنچە ئۈمىدسىزلىنىپ قالىسىز.

ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىنىڭ ئۇنۇم بېرىش-بەرمەسلىكىدىن ھەرگىزمۇ گۇمانلانماڭ. ئۆز ئارزۇيىڭىز بويىچە تەپەككۇر قىلىش ئىقتىدارى سىز ئۆزىڭىز مۇتلەق كونترول قىلالايدىغان بىردىن-بىر ئىقتىداردۇر. (ئىلاۋە: مەن ئۆزەمنىڭ بۇرۇنقى بىر ماقالىسىدا، ياراتقۇچى ئىنسانلارغا تۇغۇلغاندىلا ئاتا قىلغان بىرىنچى نەرسە جان، ئىككىنچى نەرسە بولسا ئۆزىنىڭ يولىنى ئۆزى تاللاش ئەركىنلىكى ئىكەنلىكىنى ئوتتۇرىغا قويغان ئىدىم. بۇ ئۇقۇم يۇقىرىدىكى بايان بىلەن ئوخشاش.)

يۇقىرىقى جۈملە ھەرگىز ئېسىڭىزدىن چىقمىسۇن. ئۆز تەپەككۇرىڭىزنى كونترول قىلىش كۈچ-قۇدرىتى ئۆزىڭىزدە بولغانىكەن، سىزنىڭ تەپەككۇرىڭىزنىڭ ئىجابىي ياكى سەلبىي بولۇش مەسئۇلىيىتى سىزنىڭ زىممىڭىزدە بولىدۇ. «سىز ئۆز تەقدىرىڭىزنىڭ خوجايىنى. سىز ئۆز قەلبىڭىزنىڭ كاپىتانى.» بۇنداق بولۇشىدىكى سەۋەب، تەپەككۇرىڭىزنى سىز ئۆزىڭىز كونترول قىلىسىز. سىز ئۆز تەپەككۇرىڭىزنىڭ ياردىمى بىلەن، ئۆزىڭىز ئىستىگەن ھەر قانداق نەرسىنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرەلەيسىز. ناپولېيوننىڭ كىتابىنىڭ ئەڭ ئاخىرىدا يۇقىرىقى مەزمۇن بىلەن مۇناسىۋەتلىك، ئەنگلىيە شائىرى ۋىلىيام خېنلىي (ئىنگلىزچە William Ernest Henley، 1849-1903) يازغان «يېڭىلمەس» دېگەن بىر ئىنگلىزچە شېئىر بار بولۇپ، ئىنگلىزچە بىلىدىغان ئوقۇرمەنلەر ئۈچۈن ئۇنى بۇ يەرگە كىرگۈزۈپ قويدۇم:

Invictus

,Out of the night that covers me
,Black as the Pit from pole to pole
I thank whatever gods may be
.For my unconquerable soul

In the fell clutch of circumstance
.I have not winced nor cried aloud
Under the bludgeonings of chance
.My head is bloody, but unbowed

Beyond this place of wrath and tears
,Looms but the Horror of the shade
And yet the menace of the years
.Finds, and shall find, me unafraid

,It matters not how strait the gate
.How charged with punishments the scroll
:I am the master of my fate
.I am the captain of my soul

William Ernest Henley

13.ئاخىرقى سۆز

مەن 2008-يىلى يازغان « ۋاقىتنى مۇۋاپىق باشقۇرۇش» دېگەن تېمىدىكى ماقالەمدە ئۇيغۇرلار بۈنىڭدىن كېيىن قۇدرەت تېپىش ئۈچۈن قىلىشقا تېگىشلىك ئەڭ مۇھىم ئىشلىرى تۆۋەندىكىلەردىن ئىبارەت ئىكەنلىكىنى ئوتتۇرىغا قويغان ئىدىم:

مىللىي ساپانى ئۆستۈرۈش، مىللىي روھنى ۋە مىللىي ئاڭنى ئەسلىگە كەلتۈرۈش ۋە ئۈرغۇتۇش، ۋە مىللىي كىملىكنى ساقلاپ قېلىش

مەن يېقىندىن بۇيان «بىز بۈنىڭدىن كېيىن قانداق قىلىشىمىز كېرەك؟» دېگەن سوئالغا بارغانسېرى كۆپ دۇچ كەلگەنسېرى، يۇقىرىقى ئۈچ ئىش هازىر ئۇيغۇرلارنىڭ ئالدىغا قويۇلغان ئەڭ مۇھىم ئىشلار ئىكەنلىكىنى، ئۇلارنىڭ قىسقا مۇددەتلىك، ئوتتۇرا مۇددەتلىك ۋە ئۇزۇن مۇددەتلىك ۋەزىپىلەرنىڭ ھەممىسىنى ئۆز ئىچىگە ئالىدىغانلىقىنى، ھەمدە بۇ نۇقتىنى چۈشەنمەيدىغان، ياكى چۈشىنىشنى خالىمايدىغان كىشىلەر مەيلى ۋەتەندە بولسۇن ياكى چەت ئەللەردە بولسۇن يەنىلا ناھايىتى كۆپ ئىكەنلىكىنى بارغانسېرى چوڭقۇر ھېس قىلىۋاتىمەن. مېنىڭچە بۇ ۋەزىپىلەرنى ئوڭۇشلۇق ئورۇنلاشتا، مەزكۇر ماقالىدە تونۇشتۇرۇلغان غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى ناھايىتى زور ياردەمدە بولالايدۇ. بىرىنچىدىن، بۇ قانۇنىيەت يېقىنقى زامان غەرب دۇنياسىنىڭ ئەڭ ئومۇملاشقان مەدەنىيىتىگە ئىنتايىن كۈچلۈك تەسىر كۆرسەتكەن نەرسىلەرنىڭ بىرى بولۇپ، ئۇيغۇرلارنىڭ ئۇنىڭدىن خەۋەردار بولۇشى ئۆزىنىڭ مىللىي ساپاسىنى ئۆستۈرۈشى ئۈچۈن كام بولسا بولمايدىغان ئامىللاردىن بىرى. مۇتلەق كۆپ ساندىكى ئۇيغۇرلارنىڭ ئارزۇسى، نىشانى ۋە غايىسى بار بولۇپ، ئۇلار بۇ ئىستەكلىرىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشنى، ئۆز ھاياتىدىكى كۆزلىگەن مەقسىتىدە ۋە قىلغان ئىشىدا مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشنى ئۈمىد قىلىدۇ.

شۇڭلاشقا مەزكۇر ماقالىدا تونۇشتۇرۇلغان بىلىملەردىن خەۋەردار بولۇش ئۇلار قىلمىسا بولمايدىغان ئىشلارنىڭ بىرىدۇر. ئىككىنچىدىن، كۆڭۈلنىڭ مۇستەملىكە بولۇپ كېتىشىنىڭ ئالدىنى ئېلىش، كۆڭۈلنىڭ باشقىچە پروگراممىلىنىپ قېلىشىدىن ساقلىنىش، مىللىي روھنى ئۇرغۇتۇش، ۋە شۇ ئارقىلىق مىللىي كىملىكنى ساقلاپ قېلىش، ھەر بىر ئادەمدىن مەزكۇر ماقالىدە تونۇشتۇرۇلغان ئۆز تەپەككۇرىنى ئۆزى كونترول قىلىش، ئۆز قەلبىگە ئۆزى كاپىتان بولۇش بىلىملىرىدىن تولۇق خەۋەردار بولۇشنى، ھەمدە ئۇنىڭدىن ئۇنۇملۇك پايدىلىنىش ماھارىتىنى تولۇق يېتىلدۈرۈۋېلىشنى تەلەپ قىلىدۇ. مانا بۇ ئۆزەمنىڭ نېمىشقا ئۇيغۇرلار ئۈچۈن ئىنتايىن ھالقىلىق تارىخىي پەيت بولغان بۈگۈنكىدەك كۈندە مۇشۇنداق بىر تېمىنى تاللىغانلىقىمنىڭ سەۋەبىدۇر.

ھازىر بىز ئۆز تەقدىرىمىزنىڭ خوجايىنى. ھازىرقى بىر ئەۋلاد ئۇيغۇرلىرىنىڭ ئالدىغا قويۇلغان يۈكلىرىقى ئۈچ مۇھىم ۋەزىپىلەر ئاسانلا ئورۇنلىغىلى بولىدىغان ئىشلار ئەمەس. لەكىن بۇ ۋەزىپىلەر بۈگۈنكى دەۋر ئۇيغۇرلىرىنىڭ ئالاھىدىلىكلىرى ۋە قابىلىيەتلىرىنىڭ ئۈستىدىمۇ ئەمەس. ئۇلارنىڭ ئازابلىرى بىلەن جاپالىرى بىزنىڭ بەرداشلىق بېرىش چېكىمىزنىڭ سىرتىدىمۇ ئەمەس. بىزنىڭ پەقەت بۇ ۋەزىپىلەرگە نىسبەتەن ئېتىقاتىمىزلا بولىدىكەن، ھەمدە ھېچ نېمىگە باش ئەگمەيدىغان ئىرادە-جاسارىتىمىزلا بار بولىدىكەن، بىزنىڭ يولىمىزنى ھېچ قانداق نەرسە توسۇپ قالالمايدۇ—يۇقىرىدا ئېيتىلغىنىدەك، ھازىر «مۇمكىن ئەمەس» دېگەن سۆز ئۆز قىممىتىنى يوقاتتى.

مىلادىدىن بۇرۇنقى 384-322 يىللىرى ياشىغان گرېتسىيەلىك تەنقىدچى، پەيلاسوپ، فىزىكاتى، ۋە زوئولوگ ئارىستوتۇل (ئىنگلىزچە « Aristotle») مۇنداق دەيدۇ: « بىز ئۆزىمىز قايتا-قايتا قىلىدىغان ئىشلارنىڭ مەھسۇلى. ئۇنداق بولىدىكەن، مۇنەۋۋەرلىك بىر خىل ئىش-پائالىيەت ئەمەس، بەلكى بىر ئادەت» (ئىنگلىزچە We are what we repeatedly do. Excellence then, is not an act, but a habit). مەزكۇر ماقالىدە تونۇشتۇرۇلغىنىدەك، بىز ھەر قانداق كونا ئادىتىمىزنى يوقۇتۇپ، ئۇنىڭ ئورنىغا ھەر قانداق يېڭى ئادەتلەرنى يېتىلدۈرەلەيمىز. ئۇيغۇرلار ئۈچۈن بۇنىڭدىن كېيىن ھەر قانداق يەر ۋە ھەر قانداق ۋاقىتتا، قىلىدىغان ھەر بىر ئىشىدا ئۆز تەپەككۇرىنى ئۆزى كونترول قىلىش، ياراتقۇچى بەرگەن ئىنسان كۆڭلىنىڭ بۇ ئىقتىدارىدىن ئىجابىي يوسۇندا پايدىلىنىشنى ئۆزىنىڭ ئەڭ قىممەتلىك ئادىتى قىلىۋېلىش ئىنتايىن مۇھىم. بۇ نۇقتىنى مەن قانچىلىك تەكىتلىسەممۇ ئازلىق قىلىدۇ.

مەن بارلىق قېرىنداشلاردىن مەزكۇر ماقالىنى كام دېگەندە بىر قېتىم ئوقۇپ چىقىشنى، ئاندىن ئۇنىڭدا ئۆگىتىلگەن بىلىملەردىن پايدىلىنىپ، مەن يۇقىرىدا قايتا تىلغا ئالغان «ئۇيغۇرلارنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى ئۈچ مۇھىم ۋەزىپىسى» نى ئورۇنلاش يولىدا تەشەببۇسكارلىق بىلەن تىرىشچانلىق كۆرسىتىپ، ئېگىشلىك تۆھپە قوشۇشنى سەمىمىيلىك بىلەن ئۈمىد قىلىمەن.

ئەسەر مەنبەسى: مەرىپەت بىلوگى
www.meripet.com

نىشان تىكلەشتە بىلىشكە تېگىشلىك ئىشلار

بۇ يىل 3-ئاينىڭ ئوتتۇرىلىرىدىن باشلاپ، ئۆزۈمنىڭ كەسپىي ئىلمىي ماقالىلىرىنى تەييارلاش، بىر قانچە يىغىنلارغا قاتنىشىش ۋە تەتىل قىلىپ باشقا جايلارغا بېرىش قاتارلىق ئىشلار بىلەن يېڭى ماقالە تەييارلاش ئىشلىرىم سەل ئاقساپ قالدى. مۇشۇ جەرياندا بىر قىسىم قېرىنداشلار ماڭا ئېلخەت يېزىپ، مەندىن يېڭى ماقالە ئېلان قىلغان-قىلمىغانلىقىمنى سوراپ تۇردى. مەن ئالدى بىلەن ئاشۇ قېرىنداشلارغا چىن كۆڭلۈمدىن رەھمەت ئېيتىمەن.

2006-يىلى 11-ئايدا، ئامېرىكا مەملىكەتلىك شان-شەرەپ جەمئىيىتىنىڭ ئوغلۇم دىلشات ئوقۇۋاتقان تولۇق ئوتتۇرىدىكى شۆبىسى بىر قېتىم پائالىيەت ئۇيۇشتۇرۇپ، ئۇنىڭغا بۇ جەمئىيەتنىڭ ئەزاسى بولغان ئوقۇغۇچىلارنىڭ ئاتا-ئانىسىنىمۇ تەكلىپ قىلدى. شۇنىڭ بىلەن مەن ۋە ئايالىم ئامانگۈل ئىككىمىز ئۇ پائالىيەتكە قاتناشتۇق. پائالىيەت ئېلىپ بېرىلغان زالنىڭ بىر تېمىغا بىر چوڭ سىزىلغان رەسىم ئېسىقلىق بولۇپ، بۇ رەسىمدە بىر پۇتبولنىڭ بىر ۋارتاغا كىرىپ كېتىۋاتقان كۆرۈنۈشى سىزىلغان ئىكەن. دەسلەپتە مەن ئۇنىڭ نېمە مەنانى بىلدۈرىدىغانلىقىنى بىلمىگەن ئىدىم. يىغىن باشلانغاندىن كېيىن مەكتەپ تەكلىپ قىلغان بىر مۇتەخەسسىس خانىم يېرىم سائەتتەك ۋاقىت ئىچىدە «نىشان تىكلەشنىڭ ئەھمىيىتى» دېگەن تېمىدا لېكسىيە سۆزلىدى. ئىنگلىزچىدا پۇتبول ۋارتاسىنىڭ ئاتىلىشى بىلەن «نىشان» ئوخشاش بىر سۆز، يەنى «goal» دېگەن سۆز ئىشلىتىلەتتى. ئەنە شۇ چاغدا مەن تامدىكى رەسىمنىڭ مەنىسىنى چۈشەندىم: ئۇنىڭ مەنىسى "نىشانغا يېتىش" ئىكەن. بۇ پاالىيەتنىڭ بىر مەشقى سۈپىتىدە، بىزگە لېكسىيە بەرگەن مۇتەخەسسىس خانىم يىغىنغا كەلگەن ھەر بىر كىشىدىن تامدىكى پۇتبول ۋارتاسى سىزىلغان چوڭ قەغەزنىڭ بوش ئورۇنلىرىغا ئۆزۈمىزنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى بەش يىل ئىچىدىكى نىشانىمىزنى يېزىپ قويۇشنى تەلەپ قىلدى. مەن «تەتقىقاتىمدا كۆپلەپ يېڭىلىقلارنى يارىتىپ، ھەر يىلى بىر پارچىدىن ئۈچ پارچىغىچە ئىلمىي ماقالە چىقىرىمەن» دەپ يازدىم. بۇ مېنىڭ ئاشۇ چاغدا تۇرغۇزغان كېيىنكى بەش يىلدىكى نىشانىم ئىدى.

مەن ئەنە ئاشۇ ۋاقىتتىن باشلاپ، «نىشان تىكلەش» دېگەن تېما ئۈستىدە بىر ئىزدىنىپ بېقىشنى ئويلىغان ئىدىم. بۇنىڭ ئۈچۈن تېخى ئەمدى پۇرسەت تاپالىدىم. يېقىنقى بىر مەزگىل ۋاقىت ئىچىدە، مەن توردىن «نىشان تىكلەش» كە ئائىت بىر قىسىم ماتېرىياللارنى تېپىپ ئوقۇپ چىقتىم. ئۇشبۇ يازمامدا، مەن بۇ قېتىم ئىگىلىگەن بىلىملەرنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن.

غەرب ئەللىرىدە «نىشان تىكلەش» (ئىنگلىزچە – goal setting) بىر خىل پەن ھېسابلىنىدىغان بولۇپ، بۇ پەن ھەققىدە ھازىر بىر مۇكەممەل نەزەرىيە مەۋجۇت. بۇ پەن ئايرىم-ئايرىم شەخسلەر ئۈچۈنمۇ، ھەمدە مەكتەپ، ئىدارە، كارخانا قاتارلىق تەشكىلاتلار ئۈچۈنمۇ ناھايىتى پايدىلىق بولۇپ، ئامېرىكىدا بۇ بىلىم ھەققىدىكى تەلىم-تەربىيىگە ئىنتايىن ئەھمىيەت بېرىلىدۇ. يۇقىرىدا تىلغا ئالغان، ئوغلۇمنىڭ مەكتىپىدە ئېلىپ بېرىلغان پائالىيەت مانا مۇشۇنداق تېلىم-تەربىيىنىڭ بىر مىسالىدۇر. مەن ئۆز ئىدارەمدە ۋە رادىيو-تېلېۋىزورلاردا «نىشان تىكلەش»

دېگەن سۆزنى داۋاملىق ئاڭلاپ تۇرىمەن. غەرب ئەللىرىدە نىشان تىكلەشنىڭ قىممىتى چوڭقۇر تونۇپ يېتىلگەن بولۇپ، ئۇ ھازىر بارلىق باشقۇرۇش سىستېمىسىنىڭ بىر مۇھىم قىسمىغا ئايلانغان.

ئىنگلىزچىدا « motivate (پېئىل)، motivation (ئىسىم)» دېگەن بىر سۆز بولۇپ، ئۇنىڭ لۇغەتتىكى مەنىسى «بىر ئادەمنى مەلۇم بىر ئىشنى قىلىشتىكى مەقسەت بىلەن تەمىنلەش، بىر ئادەمنى مەلۇم بىر ئىشنى قىلىشقا قوزغاش ياكى ھەرىكەتلەندۈرۈش» دېگەنگە يېقىن كېلىدۇ. يۇلغۇن لۇغىتىدە بۇ سۆزنىڭ ئۇيغۇرچە مەنىسى « رىغبەت، رىغبەتلەندۈرۈش» دەپ ئېلىنغان بولۇپ، بۇ سۆزلەر ئىنگلىزچىدىكى ئەسلى مەنىنى دېگەندەك تولۇق ئىپادىلەپ بېرەلمەيدۇ. شۇنداقتىمۇ ئەگەر بىز «motivation» دېگەن سۆزنىڭ مەنىسىنى « رىغبەتلەندۈرۈش» دەپ ئالساق، ھازىر نىشان تىكلەش توغرىسىدىكى پەن سانائەت ۋە تەشكىلات پسىخولوگىيەسى، ئادەم باشقۇرۇش ئىلمى ۋە تەشكىلاتتىكى كىشىلىك ئىش-ھەرىكەتلەر (ئىنگلىزچە «organizational behavior») ئىلىملىرىدىكى ئەڭ كۆچكە ئىگە ۋە ئەڭ پايدىلىق «رىغبەتلەندۈرۈش نەزەرىيىسى» (ئىنگلىزچە «motivation theory») بولۇپ ھېسابلانماقتا.

مېنىڭ پەرىزىمچە ئوقۇرمەنلەرنىڭ ھەممىسى ئوخشىمىغان دەرىجىدە ئوخشىمىغان ساندىكى نىشانلارنى تىكلەپ باققان بولۇپ، بەزىلەر تىكلىگەن نىشان ئۈنۈم بەرگەن. بەزىلەرنىڭكى بولسا ئانچە ئۈنۈم بەرمىگەن. بۇ پەرقنى نىشان تىكلەشتىكى ئىلمىي ئاساسلارنى بىلىش-بىلمەسلىك كەلتۈرۈپ چىقارغان. شۇڭلاشقا مەن ھەر بىر ئۇيغۇر ياشلىرىنىڭ، مەيلى سىز بىر ئادەم توپىغا مەسئۇل رەھبەربولۇڭ ياكى بىر ئۆز ئالدىغا ئىش ئېلىپ بېرىۋاتقان شەخس بولۇڭ، مۇشۇ يازمىنى بىر قېتىم ئەستايىدىل ئوقۇپ چۈشىنىشىڭىزنى تەشەببۇس قىلىمەن. مېنىڭ ھازىرقىدەك بىر ھالەتكە كېلىشىمدە ئۆزۈمنىڭ توختىماي چوڭ-كىچىك نىشانلارنى تىكلەپ ماڭغانلىقىم، ھەمدە ئۇ نىشانلارنى تۇپلىغان تەجرىبىلىرىمگە ئاساسەن توختىماي تەڭشەپ تۇرغانلىقىم ئىنتايىن مۇھىم رول ئوينىغان. مەن ئالدى بىلەن ئەمەلىيەتنى ئۆز بېشىدىن ئۆتكۈزۈپ، ئاندىن ئۇ ئەمەلىيەتنىڭ نەزەرىيىلىرىنى ئۆگەنگەن بىر ئادەم ھېسابلىنىمەن. مېنىڭ ئاشۇنداق بولۇپ قېلىشىمنى ئەينى ۋاقىتتىكى شەرت-شارائىت بەلگىلىگەن. ئەگەر ماڭىمۇ شارائىت بولغان بولسا، مەن ئۆز ھاياتىمغا يېتەكچىلىك قىلالايدىغان ھەر خىل ئىلمىي نەزەرىيىلەرنى ئالدىدا ئۆگىنىپ، ئاندىن ئەمەلىيەتكە ئۆتكەن بولسام، بۇرۇنقىدىن ياخشىراق نەتىجىگە ئېرىشەلىگەن بولاتتىم. يولنىمۇ بۇرۇنقىدىن قىسقىراق ماڭغان بولاتتىم. مېنىڭ مۇشۇ ۋە شۇنىڭغا ئوخشاش باشقا ماقالىلىرىمنىڭ ۋەتەن ئىچى ۋە سىرتىدىكى ئۇيغۇر ياشلىرىنى مەن بۇرۇن ئېرىشەلمىگەن بەزى بىر شارائىتلار بىلەن تەمىنلەپ بېرىشىنى ئۈمىد قىلىمەن.

١. نىشان تىكلەش ئۈنۈم بېرىشىنىڭ ئىلمىي ئاساسى

سىز ئۆزىڭىزنىڭ مەلۇم بىر ۋاقىت ئىچىدە يەتمەكچى بولغان نىشانىڭىزنى بىر ۋاراق قەغەزگە يېزىۋېلىپ، ئاشۇ نىشانىنى ئەمەلگە ئاشۇرغان ۋاقىتتىكى ئەھۋاللارنى كۆز ئالدىڭىزغا كەلتۈرۈپ تۇرسىڭىز، ئۈنىڭدىن باشقىچىلا ئۈنۈم ھاسىل قىلىسىز. بۇ نېمە ئۈچۈن؟ ئەسلىدە بۇ ئادەم مېڭىسىنىڭ قانداق ئىشلەيدىغانلىقى بىلەن مۇناسىۋەتلىك. مەن ئۆزۈمنىڭ «ئۇيغۇرلار دۆت ئەمەس، ئەقىللىق» دېگەن ماقالىسىدە مۇنداق بىر ئابزاستنى يازغان ئىدىم:

«ئادەمنىڭ ئېڭى ئىككى خىل بولىدۇ: ئاڭ ۋە يوشۇرۇن ئاڭ (ئەسلى مەنبەدە «ئەس-ھوش، ھوش» دەپ بېرىلگەن). ئىنگلىزچىدا بۇلار « conscious and sub-conscious» دەپ ئاتىلىدۇ. ئادەمنىڭ يوشۇرۇن ئېڭى ئۇنىڭ ئاساسلىق ئېڭىنىڭ كونتروللۇقى ئاستىدا بولمايدۇ. ئادەمنىڭ يوشۇرۇن ئېڭى ئۇنىڭغا قاچىلانغان ئۇچۇرلار ئاساسىدا مۇستەقىل ھالدا ئىش ئېلىپ بارىدۇ. مانا بۇ كۆڭۈلنى پروگراممىلاشنىڭ ئاساسىدۇر. يەنى، “ كۆڭۈلنى پروگراممىلاش" دېگىنىمىز، بىر ئادەمنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا مەلۇم ئۇچۇرلارنى قاچىلاپ، شۇ ئارقىلىق ئاشۇ ئادەمنىڭ ئىش-ھەرىكىتىنى ئۆزگەرتىش ۋە كونترول قىلىش، دېگەنلىكتىن ئىبارەتتۇر.»

نىشان تۇزۇشنىڭ ئۇنۇمى ئەمەلىيەتتە كۆڭۈلنى پروگراممىلاش ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشۇرۇلىدۇ. يەنى، ئادەم مېڭىسىدە بىر “دىققەت مەركىزى" (ئىنگلىزچە - attention center) بار بولۇپ، ئۇ پۈتۈن مېڭىنىڭ بىر قىسمىدىن تەشكىل تاپقان بولىدۇ. نۇرغۇن مۇتەخەسسىلەر ئاشۇ دىققەت مەركىزىگە «ئادەمنى قوزغۇتۇش مەركىزى» دەپ قارايدۇ. بۇ مەركەز بىزنىڭ نېمىگە دىققەت قىلىشىمىز، نېمىگە كۆڭۈل بۆلۈشىمىز، زېھنىمىزنى نېمىگە مەركەزلەشتۈرۈشىمىز كېرەكلىكىنى بەلگىلەيدۇ. باشقىچىراق قىلىپ ئېيتقاندا، بۇ مەركەز تاشقي دۇنيا بىلەن سىزنىڭ ئويلىرىڭىز ۋە ھېسسىياتلىرىڭىز قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالغان ئىچكى دۇنيارىڭىز بىر جايغا كېلىپ ئۇچرىشىدىغان مېڭىڭىزنىڭ بىر ئالاھىدە قىسمىدىن ئىبارەتدۇر.

ئادەتتە بىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىمىز مېڭىمىزگە كىرگەن سان-ساناقسىز ئۇچۇرلارنى بىر ئەلگەكتە ئۇن تاسقىغاندەك تاسقاپ، « كېرەكسىز» دەپ قارىغانلىرىنى تاشلىۋېتىپ تۇرىدۇ. مېڭىمىزگە كىرىدىغان ئۇچۇرلار ھەددە-ھېساپسىز كۆپ بولغاچقا، يوشۇرۇن ئېڭىمىز ئۇلارنىڭ ھەممىسىگە ئېتىبار بېرىپ ئۈلگۈرەلمەيدىغان بولۇپ، « مۇھىم ئەمەس» دەپ قارىغانلىرىنىڭ ھەممىسىنى «ئارقىسىغا قايتۇرۇۋېتىدۇ».

مەسىلەن، سىز بىر رېستۇراندا تاماق يەۋاتقاندا، ياكى پويىز بېكىتىدەك ئادەملەر ناھايىتى كۆپ يىغىلغان بىر ئورۇندا تۇرغاندا، ئەتراپىڭىزدىكى كىشىلەرنىڭ نېمىلەرنى دەۋاتقانلىقى، قانداق ئىش ئۈستىدە پاراڭلىشىۋاتقانلىقى قالاقىڭىزغا ئانچە كىرىپ كەتمەيدۇ. ھەمدە سىزگە قىلچە تەسىرمۇ قىلمايدۇ. لېكىن ئاشۇنداق بىر ئورۇندا بىرسى سىزنىڭ ئىسمىڭىزنى ياكى سىز ناھايىتى ياخشى بىلىدىغان بىر ئادەمنىڭ ئىسمىنى چىقارسا، سىزنىڭ دىققىتىڭىز دەرھاللا سۆزلەۋاتقان ئاشۇ كىشىگە ياكى ئاشۇ ئاۋاز چىققان يۆنىلىشكە بۇرۇلىدۇ. يەنى، سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىز بۇ ئۇچۇرنى قالاقىڭىزغا كىرگىلى قويىدۇ. مېڭىڭىزنىڭ دىققەت مەركىزى بۇ ئىسىملارنى « مۇھىم ئۇچۇرلار» تۈرىگە كىرگۈزۈپ، ئۇلارنى سىزنىڭ دىققىتىڭىزگە سۇنىدۇ.

نىشان تىكلەش دېگىنىمىز، مېڭىڭىزنىڭ دىققەت مەركىزىگە سىز ئۈچۈن نېمە ئەڭ مۇھىم ئىكەنلىكىنى بىلدۈرۈپ، شۇ ئارقىلىق سىزنىڭ مەلۇم بىر ئالاھىدە نىشاننى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن مۇھىم بولغان ئۇچۇرلارنى يوشۇرۇن ئېڭىڭىزدىن ئۆتكۈزۈپ، سىزنىڭ دىققىتىڭىزگە سۇنۇش جەريانىدىن ئىبارەتتۇر. نىشان تىكلەش كۆڭۈلنى قايتىدىن پروگراممىلاش جەريانى بولۇپ، سىز بىر نىشان تىكلىگەندە، ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا سىز تىكلىگەن نىشانغا يېتىش ئۈچۈن زۆرۈر ۋە مۇھىم بولغان نەرسىلەرگە، كىشىلەرگە، پۇرسەتلەرگە ۋە ئەھۋاللارغا ئالاھىدە دىققەت قىلىشنى بىلدۈرۈپ قويىسىز. مېڭىڭىزنىڭ دىققەت مەركىزىگە نېمىلەرگە ئالاھىدە كۆڭۈل بۆلۈش ۋە دىققەت قىلىش كېرەكلىكىنى بىلدۈرۈپ قويىسىز. شۇنىڭ بىلەن سىزنىڭ يوشۇرۇن

ئېھتىمال سىز تىكلىگەن نىشانغا يېتىش ئۈچۈن زورۇر ياكى پايدىلىق بولغان ھەممە نەرسىلەرگە ئالاھىدە كۆڭۈل بۆلۈشكە باشلاپ، ئۆزىڭىز بىلىپ-بىلمەي سىزنى ئۆز نىشانىڭىزغا يېقىنلاشتۇرىدىغان ئىشلار يۈز بېرىشكە باشلايدۇ. بۇ بەزىدە بىر سېھرى كۈچنىڭ تەسرى بىلەن بولۇۋاتقاندەك بىلىنىدۇ. شۇنداق بولغاچقا، سىز ئالدى بىلەن ئۆزىڭىز ئۈچۈن بىر نىشان تىكلەڭ. ئاندىن ئۇ نىشانىڭىزنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش پىلانىڭىزنى تۈزۈپ چىقىڭ.

2. ئارزۇ، نىشان ۋە غايە

ئارزۇ، نىشان ۋە غايە دېگەن سۆزلەرنى ھەممىمىز ناھايىتى كۆپ ئىشلىتىپ ياكى ئاڭلاپ تۇرىمىز. لېكىن بۇ ئۇقۇملار ئارىسىدىكى پەرقنى ھەممەيلەننىڭ بىلىپ كېتىشى ناتايىن. شۇنداق بولغاچقا، مەن بۇ قىسىمدا ئۇلارنىڭ پەرقى ئۈستىدە ئازراق توختىلىپ ئۆتىمەن.

ئارزۇ: ئارزۇ دېگىنىمىز سىز ئېھتىياجلىق بولغان، ئۆزىڭىز ئىستەيدىغان، ياكى بىر كۈنى ئىگە بولۇشنى ئۈمىد قىلىدىغان، ئەمما ئۇنى قولغا كەلتۈرۈشكە ھازىرچە ھەقىقىي تۈردە بەل باغلىمىغان بارلىق نەرسىلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. ئارزۇلارنى تىپىپ چىقىش بىر ئەركىن تەپەككۇر قىلىش جەريانى بولۇپ، بۇ جەرياندا سىز ئۇلارنى قانداق ۋە قاچان ئەمەلگە ئاشۇرۇش ھەققىدە قىلچە ئويلانمىسىڭىزمۇ بولۇۋېرىدۇ. مەسىلەن، مېنىڭ قانات چىقىرىپ ئۇچقۇم بار، مېنىڭ پالانى قىز بىلەن ياكى پۈكۈنى يىگىت بىلەن مۇھەببەت باغلىغىم بار، مېنىڭ 4 خىل چەت ئەل تىلىنى سۆزلىيەلەيدىغان بولغۇم بار، مېنىڭ ئالىي مەكتەپتە ئوقۇغۇم بار، مېنىڭ مىڭ كىشىلىك بىر شىركەت قۇرغۇم بار، مېنىڭ چەت ئەلگە چىقىپ ئوقۇغۇم بار، مېنىڭ مىللەت تەقدىرىنى تۈپتىن ياخشىلىغۇم بار، دېگەنلەرنىڭ ھەممىسى ئارزۇلار بولۇپ، ئۇلارنىڭ بەزىلىرىنى ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولىدۇ. بەزىلىرىنى بولسا ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولمايدۇ. سىز ئالدى بىلەن ئۆزىڭىز ئارزۇ قىلىدىغان نەرسىلەرنى بىر قەغەزگە يېزىپ تىزىپ چىقىپ، ئاندىن ئۇلارنى موھىملىق دەرىجىسىگە ئايرىپ، ئەڭ ئاخىرىدا ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى قايسىلىرىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن تىرىشىدىغانلىقىڭىزنى قارار قىلسىڭىز بولىدۇ. سىز راستىنلا ئەمەلگە ئاشۇرۇشنى ئىستەيدىغان بىر ئارزۇنى تاپقاندىن كېيىن، ئۇنى ئۆزىڭىزنىڭ غايىسى ياكى نىشانىغا ئايلاندۇرسىڭىز بولىدۇ.

نىشان: نىشان مەلۇم مۇددەت ئىچىدە يەتمەكچى بولغان، بىۋاستە ئۆزىڭىزنىڭ كونتروللۇقى ئاستىدا تۇرىدىغان، ئۆزىڭىزنىڭ زېھىن-كۈچىنى مەركەزلەشتۇرگەن، مەزمۇنى كونكرېت بولغان پەللىلەرنى كۆرسىتىدۇ. نىشاننى توغرا تىكلىگەندە، ئۇ چوڭ-چوڭ نەتىجىلەرنى قولغا كەلتۈرۈشنىڭ بىر كۈچلۈك قورالى بولالايدۇ. ئەمما ئۇنى توغرا تىكلىمىگەندە، چوڭ-چوڭ نەتىجىلەرنى يارىتىشنى چەكلىمىلەرگە ئۇچرىتىپمۇ قويىدۇ. يەنى، ئەگەر سىز كىچىك-كىچىك نىشانلار ئىچىگە چۆكۈپ كەتسىڭىز، ئۆزىڭىزنىڭ ھاياتى ۋە ئىستىقبالى ھەققىدىكى چوڭ رەسىملەرنى كۆرەلمەي، چوڭ يۈنىلىشنى مۇۋاپىق كونترول قىلالماي، ۋە ئاخىرقى پەللىنى توغرا تاللىيالماي قالىسىز. ئەڭ ئاخىرقى پەللە ياكى چوڭ نىشان بىلەن كىچىك-كىچىك نىشانلار ئوتتۇرىسىدىكى بوشلۇقنى تولدۇرغۇچى غايىدىن ئىبارەتتۇر. مەن نىشان ھەققىدە ئۇشبۇ ماقالىنىڭ كېيىنكى قىسمىدا يەنە مەخسۇس توختۇلىمەن.

غايە: غايە دېگىنىمىز بىر خىل پەللە بولۇپ، ئۇ سىزنىڭ ئاخىرقى ياكى ئەڭ چوڭ

ئۈمىدىڭىز ياكى ئارزۇيىڭىزنى تولۇق ئەمەلگە ئاشۇرىدىغان پەللىدىن ئىبارەتتۇر. غايە نىشانغا ئوخشاش ھەر خىل چەكلىمىلەرگە ئۇچرىمايدۇ. ئۇ چوڭ بولسىمۇ، ھەمدە دەسلەپتە ئەمەلىيەتكە ئۇيغۇن كەلمەيدىغاندەك بىلىنسىمۇ بولىۋېرىدۇ. شۇنداقلا ئۇ نىشاندەك مەركەزلەشكەن ۋە كونكرېت بولمىسىمۇ بولىۋېرىدۇ. بەزى غايىلەر سىزنىڭ بۈنىڭدىن كېيىنكى بەش يىلدىن ئون يىلغىچە بولغان ھاياتىڭىز بىلەن باغلانغان بولىدۇ. بەزىلىرى بولسا سىزنىڭ بىر پۈتۈن ئۆمرىڭىزگە سوزۇلغان بولىدۇ. غايە سىزنىڭ ئەڭ ئاخىرقى مەنزىلىڭىز، نىشان بولسا ئاشۇ مەنزىلگە يېتىش ئۈچۈن ئېلىپ بارغان سەپىرىڭىزنىڭ ئارىلىقتىكى توختاش نۇقتىلىرىدۇر. غايە سىز نېمىنى ئىستەيدىغانلىقىڭىز ۋە ئۇنى نېمىشقا ئىستەيدىغانلىقىڭىزغا ۋەكىللىك قىلىدۇ. نىشانلار بولسا سىزنى ئاشۇ مەنزىلگە ئېلىپ بارىدىغان پىلانلارغا ۋەكىللىك قىلىدۇ.

نىشان بىلەن غايە بىر-بىرىنى تولۇقلايدۇ. ئەگەر سىزنىڭ پەقەت غايىڭىزلا بولۇپ، ئۇنىڭغا يار-يۆلەكتە بولۇدۇغان نىشانلىرىڭىز بولمايدىكەن، غايىڭىزگە يېتىشنىڭ بەك تەس ئىكەنلىكىنى ئاسانلا ھېس قىلىپ قالىسىز. سىزنىڭ قىسقا مۇددەتلىك نىشانلىرىڭىز سىزنى يەتكىلى بولىدىغان ئارىلىقتىكى پەللىلەر ياكى بالداقلار بىلەن تەمىنلەپ، سىزنىڭ ئاخىرقى غايىڭىزغا يېتىشتىكى پەلەمپەيلىك رولنى ئوينايدۇ.

ئەگەر سىزنىڭ پەقەت نىشانلىرىڭىزلا بار بولۇپ غايىڭىز بولمايدىكەن، سىز ئاسانلا پۈتۈن ۋۇجۇدىڭىزنى ئارىلىقتىكى پەلەمپەيگىلا مەركەزلەشتۈرۈپ قويۇپ، ئەڭ ئاخىرقى مەنزىلىڭىزنى كۆرەلمەيدىغان تويۇق يولغا كىرىپ قالىسىز. سىز بۇ نىشانلارغا يېتىش ئۈچۈن كۆرەش قىلىشنى نېمە ئۈچۈن باشلىغانلىقىڭىزنىمۇ ئۇنتۇلۇپ قېلىشىڭىز مۇمكىن. كونكرېت ياكى ئېنىق بولغان قىسقا مۇددەتلىك نىشانلارنىڭ ئۆزىلا ئادەمنى بىر كۈچلۈك ھەرىكەتلەندۈرگۈچى كۈچ بىلەنمۇ تەمىنلەپ كەتمەيدۇ. ئۇنداق نىشانلارنىڭ كۈچ-قۇدرىتى ئەمەلىيەتتە سىزنى داۋاملىق ئىلھاملاندۇرۇپ ۋە قىزىقتۇرۇپ تۇرىدىغان، ئاشۇ نىشانلار بىلەن زىچ باغلىنىشلىق بولغان بىر چوڭ ياكى ئۇلۇغ غايىدىن كېلىدۇ.

ئەگەر سىز ئۆزىڭىزنىڭ بارلىق زېھنى كۈچىنى پەقەت كېيىنكى قەدەمگىلا مەركەزلەشتۈرسىڭىز، سىز ئۆزىڭىزنى كېيىنكى بىر قانچە قەدەمنى بىراقلا بېسىپ ئۆتۈش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىدىغان بىر قىسىم پۇرسەتلەرنى كۆرەلمەي قېلىشىڭىز مۇمكىن. غايە سىزنى ئاشۇنداق ئالتۇندەك پۇرسەتلەرگە دىققەت قىلىشقا ئۈندەپ تۇرىدۇ. بۇ پۇرسەتلەرنىڭ بەزىلىرى سىزنىڭ ھازىرقى نىشانلىرىڭىزنىڭ ئەمەلگە ئېشىشىغا پايدىلىق بولۇپ كەتمەسلىكى مۇمكىن. لېكىن ئۇلار سىزنىڭ غايىڭىزنىڭ ئەمەلگە ئېشىشىغا زور دەرىجىدە پايدىلىق بولىدۇ.

غايە سىزنىڭ ئومۇمىي ئىستراتېگىيىڭىز ۋە ئۇنىڭ بىلەن زىچ باغلانغان نىشانلىرىڭىزنىڭ ئۈنۈم بېرىۋاتقان-بەرمەيۋاتقانلىقىنى باھالاپ تۇرىشىڭىز ئۈچۈنمۇ ئىنتايىن پايدىلىق. سىز نىشانلىرىڭىزنى ئارقا-ئارقىدىن ئەمەلگە ئاشۇرۇپ ماڭالىشىڭىز مۇمكىن. ئەمما، ئەگەر سىزنىڭ بىر غايىڭىز بولمايدىكەن، سىز نىشانلىرىڭىزنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش بىلەنلا ئالغا ئىلگىرىلىيەلمەيسىز. ئەگەر سىز ئۆزىڭىزنىڭ زېھنى كۈچىنى بىر قەدەمدىن يەنە بىر قەدەمگە ئىلگىرىلەشكىلا مەركەزلەشتۈرۈپ، بېشىڭىزنى كۆتۈرۈپ ئۆزىڭىزنىڭ ئاخىرقى مەنزىلگە قاراپ باقمايدىكەنسىز، بەزىدە ئۆزىڭىزنىڭ بىر چەمبەرسىمان يولدا كېتىۋاتقانلىقىڭىزنىمۇ سەزمەي قالىسىز.

غايە بىلەن نىشاننى پىلانلاش جەريانلىرى ئۆز-ئارا ئوخشاش بولمايدۇ. ئادەتتە نىشان غايىدىن ئېنىقراق ياكى كونكرېتراق بولۇش تەلەپ قىلىنىدۇ. شۇنداقلا نىشانلار مەلۇم ئالاھىدە ۋە مەركەزلەشتۈرۈلگەن پەللىلەرگە ۋەكىللىك قىلىدىغان بولغاچقا، ئۇلار بىر غايىگە ئوخشاش يىراقنى كۆرەرلىكنى تەلەپ قىلمايدۇ.

3. نىشان تىكلەشتە بىلىشكە تېگىشلىك ئىشلار

ئەگەر سىز ئىنگلىز تىلىدا يېزىلغان نىشان تىكلەشكە ئائىت ھەر قانداق ماتېرىيالغا قاراپ باققان بولسىڭىز، ئۇلارنىڭ ھەممىسىدە « SMART goals» دېگەن سۆزنىڭ تىلغا ئېلىنغانلىقىنى بايقايسىز. بۇ سۆزلۈكنىڭ ئۈتتۈر مەنىسى « ئاقىلانە نىشانلار» دېگەنگە توغرا كېلىدىغان بولسىمۇ، بۇ يەردىكى «SMART» دېگەن سۆز نىشان تىكلەش ئۈچۈن چىقىرىلغان بەش تۈرلۈك كۆرسەتمىگە ۋەكىللىك قىلىدىغان بەش دانە ئىنگلىزچە سۆزلەرنىڭ باش ھەرپىدىن تەشكىل تاپقان. يەنى، نىشان تىكلەش نەزەرىيىسىدە مۇنداق بەش تۈرلۈك كۆرسەتمە ئوتتۇرىغا قويۇلغان:

تىكلىگەن نىشانلار
1) ئېنىق ياكى كونكرېت بولۇش **(Specific)**
2) ئۆلچىگىلى بولىدىغان بولۇش **(Measurable)**
3) ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولىدىغان بولۇش **(Attainable)**
4) غايە ياكى تەشكىلاتنىڭ تۈپ مەقسىتىگە توغرىلانغان بولۇش **(Relevant)**
5) ئەمەلگە ئاشۇرۇش ۋاقتى ئېنىق بولۇش **(Time-bound)**

نىشان تىكلەشتە بۇ بەش تۈرلۈك كۆرسەتمىنىڭ ھەممىسىلا ئىنتايىن مۇھىم بولۇپ، ئەگەر سىز ئۇلارنىڭ بىرەرسىگە سەل قارايدىكەنسىز، سىز ئەمەلگە ئاشۇرغان نىشاننىڭ دەرىجىسى ئەسلىدىكىدىن نەچچە ھەسسە تۆۋەنلەپ كېتىدۇ. بۇنداق بولۇشىدىكى سەۋەب، خۇددى مەن يۇقىرىدا دەپ ئۆتكەندەك، سىزنى بىر نىشاننى ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا قاراپ ئىتتىرىپ ماڭدىغان ياكى سىزنى ئارقىغا تارتىپ تۇرىدىغان كۈچ سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزدىن كېلىدۇ. يوقۇرىدىكى بەش تۈرلۈك كۆرسەتمە سىز تىكلىگەن نىشاننى سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزنىڭ قوبۇل قىلىشى ۋە ئۇنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدا سىز ئۇچۇن ئىشلىشىدىكى زۆرۈر ئۆلچەمدىن تۈزۈلگەن. ئەگەر سىزنىڭ نىشانىڭىز مۇشۇ 5 تۈرلۈك ئۆلچەم بويىچە تىكلەنمەيدىكەن، سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىز سىزنى ئۆزىڭىزنىڭ ھازىرقى «راھەت رايونى» ئىچىدە ۋە كونا ئادىتىڭىز بويىچە ساقلاشقا قاتتىق تىرىشىدۇ. تۆۋەندە مەن يۇقىرىقى بەش تۈرلۈك ئۆلچەم ئۈستىدە قىسقىچە، ئايرىم-ئايرىم توختىلىپ ئۆتىمەن.

(1) ئېنىق بولۇش
بىۋاستە تۇيغۇغا تايىنىپ ئىش ئېلىپ بارىدىغان كىشىلەر تەپەككۇرنىڭ رېئاللىقنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرىدىغانلىقىنى بىلىدۇ. بۇنداق قانۇنىيەتلەرنى ئىلمىي ئاساستا چۈشەندۈرۈپ بېرىدىغان

ئېنگلىز تىلىدىكى كىتابلار خېلى كۆپ. كائىنات سىز تىلىگەن، سىز ئىستىگەن نەرسىلەرنى سىزگە بېرىدۇ. بۇ يەردىكى ئەڭ مۇھىم نەرسە سىزنىڭ نېمىنى ئىستەيدىغانلىقىڭىزنىڭ ناھايىتى ئېنىق بولۇشى. ئېنىق چۈشىنىلگەن ئىستەك ئادەمنى تۈگىمەس كۈچ ۋە جاسارەتكە ئېلىپ بارىدۇ. نىشان ئېنىق بولسا، سىز ئۆزىڭىزنىڭ نېمىگە ئېرىشمەكچى ئىكەنلىكىڭىزنى ئېنىق كۆرەلەيسىز، ھەمدە سىز يەتمەكچى بولغان پەللىگە نىسبەتەن ئېنىق ئۆلچەم تۇرغۇزالايسىز. نىشانىنى ئېنىق قىلىشتىكى بىر مۇھىم ئامىل، ئۇنى بىر قەغەزگە يېزىپ چىقىش. بۇ نۇقتا نىشان تىكلەش كۆرسەتمىلىرىنىڭ ھەممىسىدە قاتتىق تەكىتلىنىدۇ.

نىشانىڭىز قانچە ئېنىق بولسا، سىزنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىڭىزمۇ رېئاللىقتا شۇنچە ئۆيغۇن بولىدۇ، ھەمدە ئاشۇ نىشانغا يېتىش يولىڭىزمۇ شۇنچە قىسقا بولىدۇ.

نىشانىڭىزنى ئېنىق ۋە كونكرېت قىلىش جەريانىدا، سىز ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزنى ئۆزىڭىز ئۈچۈن ئىشلەشكە پروگراملايسىز. شۇنىڭدىن كېيىن سىزنىڭ ھېسسىياتىڭىز ۋە ئىدىيىڭىز سىزگە ھەر خىل توسالغۇ ياكى باھانىلارنى كۆرسىتىپ بېرىشىنىڭ ئورنىغا سىزنى ئۆزىڭىزنىڭ نىشانىغا قاراپ يېتەكلەيدۇ. سىز ئۆزىڭىزنىڭ نىشانىنى ئېنىق قىلىش ئۈچۈن، تۆۋەندىكى « SMART» نىشان تىكلەشنىڭ قالغان تەركىۋىي قىسىملىرىنىمۇ تەييارلاپ چىقىشىڭىزغا توغرا كېلىدۇ.

(2) ئۆلچىگىلى بولىدىغان بولۇش

ئىنژېنېرلىق ساھەسىدىكى كونترول نەزەرىيىسى بويىچە ئېيتقاندا، بىر نەرسىنى ئۆلچىگىلى بولغاندىلا ئاندىن ئۇنى كونترول قىلغىلى بولىدۇ. بۇنى باشقىچىراق بايان قىلساق، ئۆلچىگىلى بولمايدىغان نەرسىنى كونترول قىلغىلىمۇ بولمايدۇ. بىر نىشانىنى ئۆلچىگىلى بولىدىغان قىلىپ تۇرغۇزۇش ئۈچۈن، سىزگە ھاسىل قىلغان ئىلگىرىلەشلەرنى باھالايدىغان ئۇسۇل ۋە سىز قاچان توختىسىڭىز بولىدىغانلىقىنى دەپ بېرەلەيدىغان ئېنىق ئۆلچەم لازىم بولىدۇ. سىزنىڭ قىلىۋاتقان ئىشقا داۋاملىق قىزىقىپ ۋە قاتتىق كۈچەپ تۇرۇشىڭىز، ھەمدە نىشانىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش جەريانىدىن ھۇزۇرلىنىپ تۇرۇشىڭىز ئۈچۈن، سىزنىڭ قولغا كەلتۈرگەن ئىلگىرىلەشلەرنى ھېس قىلالىشىڭىز ئىنتايىن مۇھىم رول ئوينايدۇ.

(3) ئەمەلگە ئاشۇرالايدىغان بولۇش

سىز بىر نىشانىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن ماڭىدىغان، ئەمەلىيەتكە ئۇيغۇن كېلىدىغان يولنى ئېنىق كۆرەلىگەندىلا، بۇ نىشان ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولىدىغان نىشان بولالايدۇ. بۇ دېگەنلىك ھەرگىزمۇ پەللىنى قانچە تۆۋەنلەتسىڭىز، سىز شۇنچە مۇۋەپپەقىيەتلىك بولىسىز، دېگەنلىك ئەمەس. ھازىرغىچە بولغان ئەمەلىيەت شۇنى ئىسپاتلىدىكى، بەلگىلىك دەرىجىدىكى قىيىن ئۆتكەللەرنى ئۆز ئىچىگە ئالغان نىشانلار ئەڭ ياخشى ئۈنۈم بېرىدۇ. بۇنداق نىشانلارنىڭ قىيىنلىق دەرىجىسى مۇمكىنچىلىكنىڭ ئىچىدىكى ئەڭ يۇقۇرىسى، ئەمما يەنىلا ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولىدىغان بولىدۇ. نىشانلار پەقەت ئاشۇنداق بولغاندىلا، ئۇلار سىزنى توختىماي تىرىششقا ئۈندەپ تۇرىدۇ. ھەمدە سىزگە ھەقىقي مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشكەنلىك تۇيغۇسىنى ئېلىپ كېلىدۇ.

(4) غايە ياكى تەشكىلاتنىڭ توپ مەقسىتىگە توغرىلانغان بولۇش
سىزنىڭ نىشانىڭىز سىزنىڭ ئائىلە، تۇرمۇش ۋە كەسىپ قاتارلىق بىر قاتار جەھەتلەردىكى ئارزۇلىرىڭىز، ۋە 5-10 يىللىق ھەتتا ئۆمۈرلۈك غايىلىرىڭىز بىلەن باغلانغان بولۇشى، غايىلىرىڭىزنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يۆنىلىشىگە توغرىلانغان بولۇشى لازىم. سىزنىڭ مەلۇم بىر نىشانغا نېمە ئۈچۈن يەتمەكچى ئىكەنلىكىڭىز ئېنىق بولغاندىلا، ئاندىن ئۇ نىشاننىڭ قىممىتى بولىدۇ. مۇشۇ نۇقتىدىن ئېلىپ ئېيتقاندا، ئۇ نىشاننىڭ سىزنىڭ ئۆز نىشانىڭىز بولۇشى ئىنتايىن مۇھىم. ئىمكانقەدەر ھەر بىر نىشاننىڭ سەۋەبلىرى ۋە قىممەتلىرىنى بىر ۋاراق قەغەزگە يېزىپ چىقىڭ. سىزدە ئاشۇ نىشان ئەمەلگە ئاشقان ۋاقىتتا پەيدا بولىدىغان روھىي ھالەت ۋە ھېسسىياتلارنى تەسەۋۋۇر قىلىپ بېقىڭ. مۇشۇ ئارقىلىق سىز ئاشۇ نىشانىنى قوغلىشىشنىڭ قىممىتى بار-يوقلۇقىنى كۆرىۋالالايسىز. ھەر قېتىم قىزغىنلىقىڭىز ئاجىزلاپ، ئىرادىڭىز بوشىشىپ قالغاندا، ئاشۇ يېزىپ قويغان سەۋەب ۋە قىممەتلەرنى بىر قۇر كۆرۈپ چىقىڭ. بۇ قىيىن ۋاقىتلارغا توغرا تاقابىل تۇرۇپ، قىلىۋاتقان ئىشىدىن ۋاز كەچمەسلىكنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش جەھەتتە تولۇق ئىستاپلانغان ئىنتايىن كۈچلۈك بىر ئەملى ئۈسۇلدۇر.

(5) ئەمەلگە ئاشۇرۇش ۋاقتى ئېنىق بولۇش
«SMART» نىشان تۇرغۇزۇش كۆرسەتمىسىنىڭ 5-تەلىپى سىزنىڭ نىشانىڭىزنىڭ بىر ئېنىق ۋاقىت چەكلىمىسى بولۇش. بۇ نۇقتا سىزنىڭ يوشۇرۇن ئىقتىدارىڭىزنىڭ مۇۋاپىق ئىشلىشى ئۈچۈنمۇ ئىنتايىن مۇھىم. ۋاقىت — سىز بىر نىشانغا يېتىش ئارقىلىق ئېرىشىدىغان پايدا ئۈچۈن تۆلەيدىغان بەدەل بولۇپ، سىز بىر ۋاقىت چەكلىمىسى قويۇش ئارقىلىق، مەلۇم بىر نىشان ئۈچۈن ھەددىدىن ئارتۇق بەدەل تۆلەپ كېتىشنىڭ ئالدىنى ئالالايسىز. بۇ ئۆزىڭىزنى ئىشنى ئارقىغا سوزۇۋېتىش ياكى ھەددىدىن ئارتۇق مۇكەممەللەشتۈرۈۋېتىشتىن ساقلاشنىڭمۇ بىر ئۈنۈملۈك ئۇسۇلدۇر.
مەن بۇ قېتىم ئىزدىنىش جەريانىدا، «SMART» دېگەن سۆز ۋەكىللىك قىلغان ئىنگلىزچە بەش سۆزنىڭ باشقا تۈرلىرىمۇ بارلىقىنى بايقىدىم. ئوقۇرمەنلەرنىڭ « SMART» نىشان چۈشەنچىسىدىن تولۇق مەلۇماتلىق بولۇشلىشى ئۈچۈن، تۆۋەندە مەن ئىنگلىزچە ماتېرىياللاردا ئىشلىتىلگەن سۆزلەرنىڭ ھەممىسىنى خۇلاسىلەپ چىقىمەن:

1) Specific، Significan (چوڭ، مۇھىم)
2) Meaningful، Measurable (ئەرزىيدىغان، مەنىلىك)
3) Attainable،Achievable (ئېرىشكىلى بولىدىغان)، Agreeable (ھەر ئىككى تەرەپ ماقۇل كۆرىدىغان)
4) Relevant،Rewarding (ئەرزىيدىغان)، Realistic (رىياللىقا ئۇيغۇن كېلىدىغان)، Results-oriented (نەتىجىنى ئاساس قىلغان)
5) Timely (ۋاقىت چەكلىمىسى بار)، trackable،time-bound (تەكشۈرگىلى بولىدىغان)

نىشان تىكلەشنى ھەر بىر ئادەم ئۆزى ئۆچۈن ئېلىپ بېرىشىمۇ مۇمكىن، ياكى بولمىسا بىر باشلىق ئۆزىنىڭ قول ئاستىدىكى ئادەملەر ئۈچۈن ئېلىپ بېرىشىمۇ مۇمكىن. يۇقىرىدا مەن پەقەت كىشىلەر ئۆزى ئۈچۈن ئېلىپ بارىدىغان نىشان تىكلەش جەريانى ئۈستىدىلا توختالدىم. يۇقۇرىدىكى 3-ئۆلچەمنىڭ ئىچىدىكى «Agreeable» دېگەن سۆز بىر باشلىق ئۆزىنىڭ قول ئاستىدىكى ئادەملەرگە نىشان تىكلەپ بېرىدىغان ئەھۋالغا مۇۋاپىق كېلىدىغان بولۇپ، قالغان سۆزلەر بولسا بىر-بىرسىگە ناھايىتى يېقىن كېلىدۇ. لېكىن، مېنىڭچە «ئېرىشكىلى بولىدىغان (Attainable)» دېگەن سۆز بىلەن "رېاللىقتا ئۇيغۇن (Realistic)" دېگەن سۆز ئوخشاش مەنىدىكى سۆزلەر بولۇپ، مەن "Realistic" دېگەن سۆزنىڭ 4-ئۆلچەمگە كىرگۈزۈلۈشى مۇۋاپىق ئەمەس دەپ قارايمەن.

4. ئاخىرقى سۆز

سىز مەيلى بىر رەھبەر بولۇڭ ياكى بىر ئادەتتىكى ئادەم بولۇڭ، قىلغان ئىشىڭىزدىن ئۈنۈم ھاسىل قىلىش ئۈچۈن مۇنداق ئىككى ئالاھىدىلىككە ئىگە بولىشىڭىز شەرت: بىرسى قىلماقچى بولغان ئىشلىرىڭىزنى موھىملىق دەرىجىسىگە ئايرىپ چىقىپ، ئەڭ موھىملىرىنى ئالدىدا قىلىش. يەنە بىرسى بولسا، ۋاقتىڭىزنى ۋە زېھنىي كۈچىڭىزنى ئەڭ يۇكسەك دەرىجىدە مەركەزلەشتۈرۈش. ئەگەر سىز پەقەت ئۆزىڭىز قىلىشقا تېگىشلىك مۇھىم ئىشلارنى بىلىپ، ۋاقتىڭىز بىلەن زېھنىي كۈچىڭىزنى ئۇ مۇھىم ئىشلارغا مەركەزلەشتۈرەلمىسىز، سىز نىمە ئىش قىلىش كېرەكلىكىنى بىلىدىغان، ئەمما ھېچ ئىشنى ۋۇجۇدقا چىقىرالمايدىغان بىر ئادەم بولۇپ قالىسىز. ئەگەر سىز ۋاقتىڭىز بىلەن زېھنىي كۈچىڭىزنى مەركەزلەشتۈرۈشنى بىلىپ، قىلماقچى بولغان ئىشلىرىڭىزنى موھىملىق دەرىجىسىگە ئايرىپ چىقمىغان بولسىڭىز، سىز بىر ئالغا باسالمايغان مۇنەۋۋەر ئادەم بولۇپلا قالىسىز. ئەگەر سىزدە مۇشۇ ئىككى نەرسىنىڭ ھەر ئىككىسى بولىدىكەن، سىز خېلى چوڭ-چوڭ ئىشلارنى قىلالايسىز.

مەن ئوتتۇرا مەكتەپكە چىققاندىن تارتىپ ھازىرغىچە بولغان ھاياتىمدىكى ئوخشىمىغان ۋاقىتلاردا ئوخشىمىغان غايىلەرنى تىكلەپ كەلدىم. مەسىلەن، مەن ئاقسۇ شەھىرىدە تولۇقسىزدا ئوقۇۋاتقان ۋاقتىمدا (يەنى 70-يىللارنىڭ باشلىرىدا)، ئوقۇشنى ئەڭ يۇقىرى پەللىگىچە ئوقۇش، ئىقتىسادىي تەقدىرىمنى ئۆزگەرتىش، ۋە بىر بەختلىك ئائىلە قۇرۇشتىن ئىبارەت ئۈچ ئىشنى ئۆزۈمنىڭ ئەڭ چوڭ غايىسى قىلىپ تۇرغۇزغان ئىدىم. بۇ غايىلىرىمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن ئاجايىپ قىيىن مۇساپىلارنى باستىم. مەن ئۈچۈن ئۆزۈم قىلىدىغان ئىشلارنىڭ ھەممىسى بىر تەجرىبىخانىدا ئېلىپ بارىدىغان تەجرىبىلەر بىلەن ئوخشاش بولۇپ، بىر ئىشنى قىلىشتا بۇرۇن ئۆزۈمگە ئوخشاش ئۇيغۇرلاردىن باشقىلارنىڭ قىلىپ باققان-باقمىغانلىقىغا قارىماي، ھەممە ئىشلارغا خۇددى بىر يېڭى تەجرىبىدەك مۇئامىلە قىلدىم. شۇنىڭ بىلەن ھەر بىر ئىشنى قىلىشتا ئۆزۈم ئۈچۈن ئەڭ مۇۋاپىق، ئۆزۈمگە ئەڭ ئۈنۈم بېرىدىغان ئۇسۇلنى يەكۈنلەپ چىقىپ، ئۇنىڭدىن تولۇق پايدىلىنىپ ماڭدىم. گەرچە يېقىنغىچە نىشان تىكلەش ساھەسىدىكى بىرەر ئىلمىي نەزەرىيىنى ئۆگىنىپ باقمىغان بولسامۇ (مەن ئوتتۇرا مەكتەپ ۋە ئالىي مەكتەپلەردە ئوقۇۋاتقان

ۋاقىتلاردا، ئۇنداق ئوقۇش ماتېرىياللىرىنى تېپىش ھەرگىزمۇ مۇمكىن ئەمەس ئىدى)، ئۆزۈم ئۈچۈن نۇرغۇن چوڭ-كىچىك نىشانلارنى تۇرغۇزۇپ، ئۇلارنى موھىملىق دەرىجىسىگە ئايرىپ چىقىپ، بىردىن-بىردىن ئەمەلگە ئاشۇرۇپ ماڭدىم. شۇنىڭ بىلەن بىر قىسىم چوڭ غايىلىرىمدە ئۆزۈم رازى بولغۇدەك پەللىگە يەتتىم. ئەگەر سىز مېنىڭ بۇ جەھەتتىكى سەرگۈزەشتىلىرىمگە قىزىقسىڭىز، ھەمدە بۇرۇن ئوقۇپ باقمىغان بولسىڭىز، مېنىڭ تەرجىمالىم ھەمدە Biliwal.com تور بېتى مەن بىلەن ئۆتكۈزگەن يازما سۆھبەت خاتىرىسىنى ئوقۇپ باقسىڭىز بولىدۇ. مەن ئۇلارنىڭ تور بەت ئادرېسىنى مۇشۇ يازمىنىڭ ئاخىرسىغا يېزىپ قويدۇم.

مەن تىكلىگەن غايىلەردىن ئەمەلگە ئاشمىغانلىرىمۇ بار. مەسىلەن، مەن ھەممە ئوقۇشلىرىمنى تاماملاپ بولغاندىن كېيىن، يەنى 1996-يىلىدىن باشلاپ، باشقىلار بىلەن بىرلىشىپ بىر يۇقىرى تېخنولوگىيىلىك خۇسۇسىي شىركەت قۇرۇپ چىقىشنى ئۆزۈمنىڭ بىر چوڭ غايىسى قىلدىم. گەرچە ئاشۇ ئىشقا ئۈچ قېتىم ئۇرۇنۇپ باققان بولساممۇ (يەنى شىركەت قۇرۇش ئىشىدىن ئۈچىگە قاتنىشىپ باققان بولساممۇ)، ئۇلارنىڭ بىرسىمۇ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولمىدى (شۇ چاغدا قۇرغان بىر شىركەت ھازىرمۇ مەۋجۇت بولۇپ، مەن ھازىرمۇ ئۇنىڭ قۇرغۇچىلىرىنىڭ بىرسى. ئۇنى ھازىر پەقەت بىر قانچە ئادەم ئەسلىدە چىقارماقچى بولغان مەھسۇلاتقا پۈتۈنلەي ئوخشىمايدىغان مەھسۇلات بىلەن ماڭدۇرۇۋاتىدۇ. ئۇ شىركەتنىڭ تور بەت ئادرېسى http://www.telelase.com). مەن ھازىرغىچە ئەگەر ئامېرىكىغا 30 ياشقا كىرگەندە ئەمەس، بەلكى 20 ياشلاردا ياكى ئۇنىڭدىنمۇ بۇرۇنراق كەلگەن بولسام، بۇ غايىنىمۇ ئەمەلگە ئاشۇرالىشىم مۇمكىن ئىدى، دەپ ئويلايمەن. بىر ئادەم قولغا كەلتۈرىدىغان نەتىجىلەرنىڭ ھەممىسى ئاشۇ ئادەمنىڭ ئىرادىسىگە باغلىق بولمايدۇ. لېكىن بىر ئادەمنىڭ تىرىشچانلىقىنىڭ ھەممىسى ئاشۇ ئادەمنىڭ ئۆزىنىڭ تاللىشى بولۇپ، ئۆز كونتروللىقى ئاستىدا بولىدۇ. شۇنداق بولغاچقا، گەرچە مەن شىركەت قۇرۇش غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرالمىغان بولساممۇ، ئۆزۈمنىڭ مۇشۇ يولدا كۆرسەتكەن تىرىشچانلىقىم ۋە شۇ ئارقىلىق ئۆگىنىۋالغان بىلىملەردىن ئىنتايىن رازىمەن.

ھازىر ۋەتەندىكى ئۇيغۇر ياش-ئۆسمۈرلەرنىڭ ئارىسىدا ئۆزى ياخشى كۆرىدىغان كەسىپ بويىچە ئالىي مەكتەپتە ئوقۇش، ئۆز ئالدىغا خۇسۇسىي شىركەت قۇرۇش، بىر ياكى بىر قانچە چەت ئەل تىلىنى ئۆگىنىش، چەت ئەلگە چىقىپ ئوقۇش، بىر مىللەتكە يارامىلىق ئادەم بولۇش دېگەنگە ئوخشاش ھەر خىل ئارزۇ ۋە غايىلىرى بار ياشلار ئىنتايىن كۆپ. ماڭا ئاشۇنداق ياشلاردىن پات-پات خەت كېلىپ تۇرىدۇ. مەن ھەر قېتىم يۇرتقا بارغاندىمۇ، بارغان يەرلىرىمنىڭ ھەممىسىدە ئاشۇنداق ياشلارنى كۆپلەپ ئۇچرىتىپ تۇردۇم. مېنىڭ ئاشۇنداق ياشلارغا دەيدىغىنىم، تىرىشچانلىق توغرا ئۇسۇل بىلەن بىرلەشمىسە ئۈنۈم بەرمەيدۇ. مېنىڭ ئۇشبۇ يازمىدا تونۇشتۇرغىنىم، يىغىنچاقلاپ ئېيتقاندا، نىشان ۋە غايە تۇرغۇزۇشنىڭ توغرا ئۇسۇلىدىن ئىبارەتتۇر. شۇنداق بولغاچقا، مەن غايىلىك ئۇيغۇر ياشلىرىنىڭ ھەممىسىنىڭ ئۇشبۇ ئۇسۇلنى مۇكەممەل ئىگىلەپ، ئۇنى ئۆزلىرىنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى ھاياتى ئۈچۈن تولۇق خىزمەت قىلدۇرۇشنى، ئۇنىڭ كۈچىدىن تولۇق پايدىلىنىشنى سەممىيلىك بىلەن ئۈمىد قىلىمەن.

مەن ئۇشبۇ ماقالەمنى ستېفېن كوۋېي (Stephen Covey) ئەپەندىنىڭ «سەككىزىنچى ئادەت» دېگەن كىتاۋىدىن تاللاپ ئالغان تۆۋەندىكى مەزمۇن بىلەن ئاخىرلاشتۇرىمەن:

ھەر بىر ئادەم تۇغۇلغاندىلا بىر قىسىم سوغات (ئىنگلىزچە- gift) لار بىلەن بىللە

تۇغۇلىدۇ. بۇ سوغاتلار تالانت، ئىقتىدار، ئىمتىياز، ئەقىل ۋە پۇرسەت قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالغان بولۇپ، ئەگەر ئۆزىڭىز ئۇلارنى ئېچىشنى قارار قىلىپ تىرىشچانلىق كۆرسەتمىسىڭىز، ئۇلار ئىچىڭىزدە يوشۇرۇنۇپ تۇرۇۋېرىدۇ. بۇ تۇغما سوغاتلارنىڭ ئەڭ مۇھىم ئۈچ خىلى مۇنۇلاردىن ئىبارەت:

(1) ئۆز يولىڭىزنى ئۆزىڭىز تاللاش ئەركىنلىكى بىلەن ئۆزىڭىز تاللاش ھوقۇقى.
(2) تەبىي قانۇنىيەتلەر ياكى پرىنسىپلار بولۇپ، ئۇلار دۇنياۋى ياكى ئۇنىۋېرسال بولىدۇ، ھەمدە مەڭگۈ ئۆزگەرمەيدۇ.
(3) سىزنىڭ تۆت تۈرلۈك ئەقىل-ئىقتىدارىڭىز: ماددىي-ئىقتىسادىي، ھېسسىي-ئىجتىمائىي، مەنىۋى، ۋە روھىي ئەقىل-ئىقتىدارلىرىڭىز.

ئەگەر سىز غايەت زور مۇۋەپپەقىيەتلەرگە ئېرىشكەن ئادەملەر، يەنى باشقىلارغا ئەڭ زور تەسىر كۆرسەتكەن، ناھايىتى زور تۆھپە ياراتقان، ھەمدە باشلىغان ئىشنى بىر باشقا ئېلىپ چىقالىغان كىشىلەر ئۈستىدە تەتقىقات ئېلىپ بارسىڭىز، ئۇلارنىڭ ھەممىسىدە بىر ئورتاقلىقنىڭ بارلىقىنى بايقايسىز. ئۇ بولسىمۇ، ئىزچىل تۈردە داۋاملاشتۇرغان تىرىشچانلىقى ۋە ئىچكى (يەنى ئۆزلىرىنىڭ روھىي دۇنياسىدىكى) كۈرەشلىرى ئارقىلىق، ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ ئىنسانلارغا خاس تۆت تۈرلۈك ئەقلىنى ياكى ئىقتىدارىنى زور دەرىجىدە كېڭەيتكەن. بۇ تۆت تۈرلۈك ئىقتىدار مۇنۇلاردىن ئىبارەت: مەنىۋى (mental) جەھەتتە يىراقنى كۆرەلەيدىغان دانالىق (vision)، ماددىي جەھەتتە ئۆز-ئۆزى ئۈچۈن چىقارغان تۈزۈم (discipline)، ھېسسىي جەھەتتە يۈكسەك دەرىجىدىكى قىزغىنلىق (passion)، ۋە روھىي جەھەتتە ئاڭلىقلىق (conscience). بۇ تۆت تۈرلۈك نامايەندىلەر سىزنىڭ ئۆز ئىستىكىڭىزنى ئىپادىلەپ بېرىدىغان ئەڭ يۇقىرى دەرىجىلىك ۋاستىڭىزغىمۇ ۋەكىللىك قىلىدۇ. يىراقنى كۆرەلەيدىغان دانالىق، ئۆز-ئۆزى ئۈچۈن چىقارغان تۈزۈم، يۈكسەك دەرىجىدىكى قىزغىنلىق ۋە ئاڭلىقلىقتىن ئىبارەت مۇشۇ تۆت سۆز ھازىرغىچە باشقىلارغا ئەڭ زور تەسىر كۆرسەتكەن كىشىلەرنىڭ ئالاھىدىلىكىنى تەسۋىرلەپ بېرىدىغان باشقا نۇرغۇن خاراكتېر ۋە خۇسۇسىيەتلەرنىمۇ ئۆز ئىچىگە ئالغان.

باشقۇرۇش ئىلمى پەيلاسوپى پېتېر كوستېنبوم (Peter Koestenbaum) مۇنداق دەيدۇ: ئەڭ ياخشى رەھبەرلەر مۇنداق تۆت ئۆلچەم ئىچىدە ئىش ئېلىپ بارىدۇ: يىراقنى كۆرەلەيدىغان دانالىق، رېاللىق، ئەخلاق، ۋە جۈرئەت. بۇلار تۆت خىل ئەقىل، سىزىمنىڭ تۆت خىل شەكلى، ھەمدە مەنىلىك ۋە ئۆزۈن مۇددەتلىك نەتىجىلەرنى قولغا كەلتۈرۈش ئۈچۈن تەلەپ قىلىنىغان خەۋەرلىششنىڭ تىلىدىن ئىبارەتتۇر. يىراقنى كۆرەلەيدىغان رەھبەرلەر چوڭ-چوڭ ئىشلارنى ئويلايدۇ، يېڭى-يېڭى ئىشلارنى ئويلايدۇ، ئالدىن ئويلايدۇ، ھەمدە، ھەممىدىن مۇھىمى، ئىنسانلارنىڭ ئېڭى ۋە ئىنسانلارنىڭ ئىجادچانلىقىغا تولغان يوشۇرۇن كۈچىنىڭ تۈزۈلۈشىنى ناھايىتى چوڭقۇر چۈشەنگەن بولىدۇ. سىز ئۆزىڭىزنىڭ كۆڭلىنى، ئۆزىڭىزنىڭ دۇنيا قارىشىنى، ئۆزىڭىزنىڭ نېمىگە ئەرزىيدىغانلىقىڭىز ۋە قانداق ئىشلارنى قىلالايدىغانلىقىڭىز ھەققىدىكى ئىشەنچىڭىزنى باشقۇرىدىغان نەرسىلەرنىڭ ھەممىسىنى ئۆزىڭىز كونترول قىلالايدىغان بىر ھالغا كېلىشىڭىز. مانا بۇ تۈپ ئۆزگىرىشنىڭ، ئارتۇقچىلىقنىڭ ۋە كۈچ-قۇدرەتنىڭ بەلگىسىدۇر، ھەمدە

جۇرئەتنىڭ ھەقىقىي مەنبەسىدۇر.

كوۋېي ئەپەندىنىڭ كىتاۋىدىكى مەزمۇن مۇشۇ يەردە ئاخىرلاشتى. يۇقۇرىدىكى ئەڭ ئاخىرقى ئابزاستىكى مەزمۇن رەھبەرلەرگە قارىتىلغاندەك تۇيغۇ بېرىدىغان بولغاچقا، بەزى ئوقۇرمەنلەر مېنىڭ ئۇنى نېمە ئۈچۈن بۇ يەرگە كىرگۈزۈپ قويغانلىقىمنى چۈشىنەلمەي قېلىشىمۇ مۇمكىن. بىر ئادەم باشقىلارغا رەھبەر بولالايدىغان بىر ھالەتكە كېلىشتىن بۇرۇن، ئالدى بىلەن ئۆز-ئۆزىگە رەھبەر بولالايدىغان بىر پەللىگە يېتىشى شەرت. باشقىلارغا رەھبەر بولالىغان ئادەم ئۆز-ئۆزىگىمۇ رەھبەر بولالايدۇ. شۇنداق بولغاچقا يۇقۇرىدىكى بىر ئابزاس مەزمۇن بىر توپ ئادەمگە رەھبەرلىك قىلىدىغانلارغىلا ئەمەس ئادەتتىكى ئادەملەرگىمۇ مۇۋاپىق كېلىدۇ. مۇمكىن بولسا، سىز بىر رەھبەر بولمىسىڭىزمۇ بارلىق رەھبەرلىك ئىقتىدارلىرى ۋە سۈپەتلىرىنى تولۇق يېتىشتۈرۈۋېلىڭ. شۇنداق قىلىشىڭىز سىز ئۈچۈن پەقەت پايدىسىلا بار. ھەرگىزمۇ زىيىنى يوق.

5. قوشۇمچە

ئاخىرىدا مەن يۇقۇرىدىكى يازما بىلەن ئانچە مۇناسىۋىتى يوق بىر ئىش ئۈستىدە قىسقىچە توختۇلىمەن. سىزنىڭمۇ خەۋىرىڭىزدە بولغىنىدەك، ئۇيغۇرلار سودا ۋە تىجارەتچىلىكتە ئەتراپىدىكى باشقا مىللەتلەردىن خېلى ئۈستۈن تۇرىدىغان بىر مىللەت بولۇپ، بۇ جەھەتتە تاكى يېقىنقى دەۋرگىچە مۇتلەق ئۈستۈنلۈكنى ئىگىلەپ كەلگەن ئىدى. مېنىڭ بىلىشىمچە، يېقىنقى 50 يىلدەك ۋاقىت ئىچىدە ئۇيغۇرلار ئېلىپ بارغان سودا-تىجارەتنىڭ كۆپىنچىسى سىرتنىڭ مېلىنى ئۇيغۇر دىيارىغا كىرگۈزۈپ، ئۇلارنى كۆپىنچە ھاللاردا ئۇيغۇرلارنىڭ ئۆزىگە سېتىش تەرىقىسىدە ئېلىپ بېرىلغان ئىدى. ئەمما يېقىنقى 5-10 يىلنىڭ مابەينىدە بولسا، ئۇيغۇر خەلقى، بولۇپمۇ ئۇيغۇر ياشلىرى ئارىسىدا ئۆز ئالدىغا خۇسۇسىي شىركەت قۇرۇپ، ھەر خىل مەھسۇلاتلارنى ئىشلەپ چىقىرىدىغان، ھەمدە شۇنداق مەھسۇلاتلارنى ۋە ئۇيغۇرلارنىڭ يەرلىك مەھسۇلاتلىرىنى ئۇيغۇر دىيارىنىڭ سىرتىغا يۆتكەپ ساتىدىغان سودا ئىشلىرىمۇ تەدرىجىي ھالدا كۆپىيىپ ماڭدى. ھازىر بولسا چەت ئەل بىلەن سودا قىلىشنى كۆزلەيدىغان ئۇيغۇر ياشلىرىمۇ يېتىشىپ چىقىۋاتىدۇ. يېقىندا ئاشۇنداق ياشلاردىن بىر قانچىسى مەن بىلەن ئالاقىلىشىپ، ئۇلارنىڭ چەت ئەلدىكى ئوخشاش كەسىپتىكىلەر بىلەن ئالاقە ئورنۇتۇش ئىشىدا ياردەم قىلىشىمنى سورىدى. بۇنداق ئىشلارنىڭ بەزىلىرىنى ھازىر يېقىندا قۇرۇلغان ئۇيغۇر ئاكادېمىيىسى ئۆز ئۈستىگە ئېلىپ قىلىۋاتىدۇ. بىزنىڭ بۇ جەھەتتىكى كۈچىمىز ھازىر ئىنتايىن ئاجىز. شۇنداق بولغاچقا، چەت ئەلدە تۇرۇۋاتقان، ھەمدە مۇشۇنداق ئىشلاردا ياردەم قىلالايدىغان قېرىنداشلارنىڭ مەن بىلەن ئېلخەت ئارقىلىق ئالاقىلىشىشنى ئۈتۈنۈپ سورايمەن. ئەگەر چەت ئەلدىكى ئۇيغۇرلارنىڭ بۇ جەھەتتىكى ئادەم كۈچى يېتەرلىك بولسا، «دۇنيا ئۇيغۇر سودا بىرلەشمىسى» دېگەنگە ئوخشاش بىرەر تەشكىلاتنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈپ، شۇ ئارقىلىق ئۇيغۇرلارنىڭ خۇسۇسىي شىركەت-كارخانىلىرىنى خەلقئارالاشتۇرۇش يولىدا ئىرىشچانلىق كۆرسىتىپ باقسىمۇ بولىدۇ. چەت ئەلدىكى قېرىنداشلارنىڭ بۇ ئىش ئۈستىدە ئويلىنىپ بېقىشىنى سورايمەن. مەيلى قانداق شەكىلدە بولمىسۇن، بۇ يەردىكى مۇھىم ئىش چەت ئەلدە تۇرۇپ ۋەتەندىكى ئىرىشچان ياشلارنىڭ قولىنى تارتىش. رەھمەت.

بۇ ماقالىنى ھېچ كىمدىن رۇخسەت سورىماي، مەنبەسىنى ئەسكەرتكەن ھالدا باشقا ھەر

قانداق تور بەتلەردە ئېلان قىلسىڭىز بولۇۋېرىدۇ.

2010-يىلى 7-ئاينىڭ 9-كۈنى

ئەسەر مەنبەسى: مەرپەت بىلوگى
www.meripet.com

بىر لىدېردا چوقۇم بولۇشقا تېگىشلىك 21 سۈپەت

2010-يىلىدىكى 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 ئۇرۇنۇپ باقسام، سۇرئەتنىڭ ئاستىلىقىدىن ئىچىم ناھايىتى پۇشۇپ كەتتى. شۇنىڭ بىلەن ئاشۇ شەنبە كۈنى 45Km يول يۈرۈپ ئىدارىگە بېرىپ، بىر كۈن ئىشلەپ، ئۇ ئىشلارنى پۈتتۈردۈم. دۈشەنبە كۈنىدىكى 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 ۋاقتىنىڭ 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 ئىنجېنېر 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 بولۇشى ئىنتايىن مۇھىم رول ئوينايدۇ. ھەممەيلەننىڭ خەۋىرىدە 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 ئۆزلىكىدىن 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 ھەقىقىي 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 قانۇنىيتى» 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 ئىچكي جەھەتتە بىر لاياقەتلىك لىدېر بولالايدىكەنسىز، تاشقىي جەھەتتىمۇ ئۆزىڭىز ئارزۇ قىلغاندەك 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».

ۋاقىت ئېتىبارى بىلەن مەن بۇ ماقالىنى بىر قانچە قىسىمغا 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 كوپپىسىدىن 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 تاللاپ 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 ـ كىشىلىك خاراكتېر ـــ 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 ھاياتىنكى 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 تالالاشتۇر. 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 تەۋەككۇلچىلىك 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 خاراكتېرىدىكى ئاجىزلىقلار ئۆز ۋاقتىدا ئۆزگەرتىلمەيدىكەن، ۋاقتىنىڭ 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 لۇغەتتىكى 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 جەلب قىلىش

ئېقتىداردىن ئىبارەت. ئامېرىكىلىق دەن رېيلاند (Dan Reiland) مۇنداق دەيدۇ: «سىز سېھرىي كۈچكە قانداق قىلىش ئارقىلىق ئېرىشەلەيسىز؟ باشقىلارنى ئۆزلىرى توغرىسىدا ياخشى ھېسسىياتقا ئىگە قىلىشنى ئۇلارنى سىز ئۆزىڭىز توغرىسىدا ياخشى ھېسسىياتقا ئىگە قىلىشتىن ئۈستۈن ئورۇنغا قويۇش ئارقىلىق.» (ھە دېسىلا « ئىشنىڭ ھەممىسنى مەنلا قىلىۋاتىمەن. باشقىلارنىڭ بولسا بۇ ئىشلار بىلەن ئانچە كارى بولمايۋاتىدۇ» دەيدىغان ئادەم سېھرىي كۈچكە ئىگە بولمايدۇ. ئۇنىڭ ئەكسىچە، «ئىشنى ئاساسەن يۇكۇ-يۇكۇنلار 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 جەلب 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؟ چىچىلغاق، 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 ئېتىراپ 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 باقنى بېنجامىن دىسرائېلى (Benjamin Disraeli) ئەنە شۇنداق ئادەملەرنىڭ بىرى. بىر قېتىم ئۇ مۇنداق دېگەن: «سىز باشقا بىر ئادەمگە قىلىپ بېرەلەيدىغان ئەڭ چوڭ ياخشى ئىش ئۆزىڭىزنىڭ بايلىقنى ئۇنىڭ بىلەن ئورتاقلىششىلا ئەمەس، بەلكى ئۇنىڭ بايلىقنى ئۆزىگە تونۇتۇپ قويۇشتىن ئىبارەت.»

3.باشقىلارغا ئۈمىد ئېلىپ كېلىش. فرانسىيەلىك گېنېرال ناپولېيون بوناپارتى (Napoleon Bonaparte) لىدېرلەرگە «ئۈمىد سودىچىلىرى» 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 جەلب قىلالايسىز. شۇنداقلا ئۇلار سىز ئۈچۈن بىر ئۆمۈر مىننەتدار بولىدۇ.

4.باشقىلار بىلەن ئۆز ئەھۋالنى ئورتاقلىشىش. كىشىلەر ئۆزىنىڭ ئەھۋالنى ۋە ھايات

سەپىرنى 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 قەرىنداشلار 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 جەلب 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.

ئەندىشىلىك: ئەگەر سىز ئۆزىڭىزنى ئانچە ياخشى كۆرۈپ كەتمىسىڭىز، سىزنى باشقىلارمۇ ياخشى كۆرمەيدۇ.

مىجەزى ئۇسال بولۇش: ئەگەر كىشىلەر سىزدىن نېمىنى ئۈمىد (expect) قىلسا بولىدىغانلىقىنى بىلەلمىسە، ئۇلار سىزدىن بىرەر نەرسىنى ئۈمىد قىلىشتىن پۈتۈنلەي توختايدۇ.

مۇكەممەللىك: كىشىلەر بىرسىنىڭ كامالەتكە يېتىش ئارزۇسىغا ھۆرمەت قىلىدۇ، ئەمما ئۇنىڭ رېئاللىقتا ئۇيغۇن كەلمەيدىغان ئۈمىدى (expectation) دىن قاتتىق ئەندىشە قىلىدۇ.

شەخسىيەتچىلىك: كىشىلەر باشقىلارنىڭ سەلبىي تەرىپىنىلا كۆرىدىغان بىرسىنىڭ ئۆزلىرىگە قارىتا ھەممە يۆنىلىشلەردىن تەنقىد ياغدۇرۇشنى ياقتۇرمايدۇ.

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

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

بۇ سۆيەت ئىنگلىزچە « commitment » دەپ ئاتىلىدىغان بولۇپ، ئۇنىڭ مەنىسى «باشلىغان ئىشىغا ئۆزىنى تولۇق ئاتاش، باشلىغان ئىشىغا باشتىن-ئاخىر تولۇق كىرىشىش، كۆزلىگەن نىشانىنى بويلاپ باشتىن-ئاخىر سادىقلىق بىلەن قاتتىق تىرىشىش» دېگەنگە يېقىن كېلىدۇ. ئۇيغۇرچە-ئىنگلىزچە يۆلغۇن 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 ئىشقا 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 كۆزلىمىزنى ئۆز نىشانىمىزدىن بىر دەممۇ ئايرىمايمىز.»

سادىقلىق دېگەن نېمە؟ ھەر بىر ئادەم ئۈچۈن ئۇنىڭ ئوخشىمىغان مەنىسى بار:

--بىر چېلىشچى ئۈچۈن، يېقىنتۇېتىلگەن قېتىم ساندىن ئورنىدىن تۇرالىغان قېتىم سانى بىر سان كۆپرەك بولۇش.

--بىر مارافونچى (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 بولىشىڭىز 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 بولىشىنى ئىستەيدۇ. ئەمما، سادىقلىق نەتىجىنىڭ ئالدىدا كېلىدۇ. دۇنياغا داڭلىق ۋاسكېتبولچى مايكول جوردان (Michael Jordan) مۇنداق

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

2)سادىقلىق ئەمەلىي هەرىكەت ئارقىلىق سىنىلىدۇ. سادىقلىق توغرىسىدا سۆزلەش بىر ئىش. ئۇ توغرىسىدا ئەمەلىي ئىش قىلىش يەنە بىر ئىش. سادىقلىقنىڭ هەقىقىي ئۆلچىمى ئەمەلىيەتتىن ئىبارەت. يازغۇچى گوردون مۇنداق دەيدۇ: «سۆزدىن ئاسان ئىش يوق. قىلغان سۆزىنى كۆنۈلۈك ئىش-هەرىكىتى ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشۇرۇشتىن تەس ئىش يوق.»

3)سادىقلىق مۆۋەپپەقىيەتنىڭ ئىشىكىنى ئاچىدۇ. بىر لىدېر بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن سىز نۇرغۇن توسقۇنلۇق ۋە قارشىلىقلارغا دۇچ كەلدىڭىز ۋە كېلىسىز. بەزىدە سىزنى ئالغا قاراپ ئىلگىرلىتىدىغان بىردىن-بىر نەرسە سىزنىڭ سادىقلىقىڭىزلا بولۇپ قالىدۇ. يازغۇچى ۋە نۇتۇقچى دەيۋىد مەكنەلى (David McNally) نىڭ دېيىشىچە، «سادىقلىق قارشىلىقنىڭ دۈشمىنى. چۈنكى ئۇ سىزنىڭ قانچە قېتىم يىقىتىۋېتىلگەنلىكىڭىزدىن قەتئىينەزەر، سىزنىڭ ئورنىڭىزدىن قايتىدىن تۇرۇپ، توختىماي ئالغا ئىلگىرىلىشىڭىزنىڭ هەقىقىي 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 هەممىسىنى قىلالاۋاتامسىز؟ كىشىلەر سىزگە ئىشىنىپ، سىزگە ئاسانلا ئەگىشەمدۇ؟ ئەگەر سىزنىڭ بۇ سوئالنىڭ 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 سۈپەتنىڭ 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 ئىنتېرنېتتىكە 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 باكالاۋر ۋە ماگىستىرلىق ئوقۇغۇچىلىرىنىڭ ھەممىسى (تەبىئىي-پەن، ئىجتىمائىي-پەن، ئامېرىكىلىق، چەت ئەللىك) بىر ئىنگلىزچە ماقالە يېزىش ئىمتىھانىسىدىن ئۆتمىسە، باشقا دەرسلەردىكى نەتىجىسىنىڭ قانداق بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، ئۇنۇۋان 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 قويىدۇم.

ئامېرىكىدىكى «مەملىكەتلىك يېرىم ئۆتكۈزگۈچ شىركىتى» نىڭ پرېزىدېنتى بىلەن لىدېرى گىلبېرت ئامېليو (Gilbert Amelio) مۇنداق دەيدۇ: « ياخشى ئالاقىلىشىش ئىقتىدارىنى يېتىلدۈرۈش ئۇنۇملۇك لىدېرلىقنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتا كام بولسا بولمايدۇ. لىدېر باشقىلار بىلەن بىلىم ۋە ئىدىيە جەھەتتە ئورتاقلىشالايدىغان بولىشى، شۇ ئارقىلىق باشقىلاردا جىددىيلىك ۋە قىزغىنلىق تۇيغۇسىنى پەيدا قىلالايدىغان بولىشى 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 جەلب قىلىدىغان، ھاياجانلىق بىلەن تولغان سۆز بەشىدىن بىرنى ياز. ئاندىن كىشىلەرنى شۇ زامانلا ھەرىكەتكە كەلتۈرۈۋېتىدىغان خۇلاسە ۋە ئاخىرقى سۆز قىسمىدىن بىرنى ياز. ئاندىن بۇ ئىككى قىسمنى ئىمكان قەدەر بىر-بىرىگە يېقىن قوي (بۇ ئىككى قىسمنىڭ 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 ئالاقىلىشىشلارنىڭ ئاخىرقى مەقسىدى ئەمەلىي ئىش-ھەرىكەت ئىكەنلىكىنى ھەرگىزمۇ ئۇنتۇلۇپ قالماڭ. سىزنىڭ بىر

قىسىم ئۇچۇرلارنى باشقىلارغا تۆكۈپ بېرىشىڭىز ھەرگىزمۇ ئاللاقىلىشىش بولمايدۇ. ھەر قېتىم باشقىلارغا سۆزلىگەندە، ئۇلار ھېس قىلىدىغان، ئۇلار ئەستە تۇتىدىغان، ۋە ئۇلار ئىش-ھەرىكەت قوللۇنىدىغانغا بىرەر نەرسە قالدۇرۇڭ. سىز ئاشۇنداق قىلىشتا مۇۋەپپەقىيەتلىك بولالايدىكەنسىز، سىزنىڭ لىدېرلىق ئىقتىدارىڭىز بىر يېڭى پەللىگە كۆتۈرىلىدۇ.

ئامېرىكىدىكى MVM شىركىتىنىڭ پرېزىدېنتى دەنتو مەنكۈۋېز (Danto Manquez) مۇنداق دېگەن: «بىر لىدېر ئىشلارنى باشقىلار ئارقىلىق ۋۇجۇتقا چىقىرىدۇ. شۇڭا ئۇ باشقىلارنى رىغبەتلەندۇرەلەيدىغان، مەقسەتلەندۈرەلەيدىغان (motivate)، يېتەكلىيەلەيدىغان، باشلىيالايدىغان، ۋە باشقىلارنىڭ گېپىنى ئاڭلىيالايدىغان (باشقىلارنىڭ سۆزىگە قۇلاق سالىدىغان) قابىلىيەتلەرگە ئىگە بولىشى كېرەك. بىر لىدېر پەقەت ئاللاقىلىشىش ئىقتىدارى ئارقىلىقلا ئۆزىنىڭ مەقستى بىلەن يىراقنى كۆرەرلىك ئىدىيىسىنى باشقىلارنىڭ ئىچكى 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 كۈتكەن يەردىن چىقىدۇ. ئەمما ئورنىغا چۈشلۈق دەسمايىگە ئىگە كىشىلەر ئىشنى ئۆڭىگدىنمۇ 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 يولۇققۇشى، 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 چۈشەندۇرگەن 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 ھەمىشە باشلىق بولىدۇ.

3)ئىشنى ئاداققىچە ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ياخشى قىلىش

يۇقىرى رىقابەت كۈچىگە ئىگە كىشىلەرنىڭ ھەممىسى ئىشنى ئەڭ ئاخىرىغىچە ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ياخشى قىلىدۇ. ۋىلا فوستېر (Willa A. Foster) مۇنداق دەيدۇ: «كىشىلىك سۈپەت ھەرگىزمۇ تەسادىپىي پەيدا بولۇپ قالىدىغان نەرسە ئەمەس. ئۇ ھەمىشە 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 ئۈنىڭدىنمۇ كۆپرەك ئىشنى ئۈمىد قىلىدۇ.

4)باشقىلار ئۈمىد قىلغاندىنمۇ كۆپرەك نەتىجە يارىتىش

يۇقىرى دەرىجىدىكى دەسمايىگە ئىگە كىشىلەر ھەرگىزمۇ باشقىلارنىڭ كۈتكىنىنى قىلىپلا توختاپ قالمايدۇ. ئۇلار ئۈچۈن ئىشلارنى «يېتەرلىك دەرىجىدە ياخشى قىلىش» ھەرگىزمۇ يېتەرلىك ئەمەس. لىدېرلاردا «ئىشلارنى كۈچىمىزنىڭ يېتىشىچىلا قىلىپ ماڭايلى» دەيدىغان پوزىتسىيە بولسا بولمايدۇ. ئۇلار ھەر كۈنى زىممىسىدىكى مەسئۇلىيەتنى تەلەپتىنمۇ ياخشىراق قىلىش ئۈچۈن پۈتۈن كۈچى بىلەن تىرىششى 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 ماڭىسىمۇ، 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)

ئەنگلىيىنىڭ باش باقنى 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 ئۆزۈش 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 ئۇنۇمى يۇقىرى لىدېرلەرنىڭ بىر ئورتاق ئالاھىدىلىگى شۇكى، ئۇلارنىڭ ھەممىسى تەۋەككۇلچىلىك 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 ئەگەشكۈچىلىرىدە 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 ئەگەشىدىغان قىلىدۇ. جىم مىلادو (Jim Mellado) نىڭ دېيىشىچە، « لىدېرلىق جاسارەتنىڭ نامايانىدىسى 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 يۇكسەك 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 كۆتمىگەن ئىجابىي 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 تۆپ سەۋەبىنى تېپىش ئىقتىدارىنى كۆرسىتىدۇ. كىشىلەر مۇشۇنداق بىر ئىقتىدار ئارقىلىق مەسىلىنىڭ يىلتىزىنى تېپىشتا ھەم بىۋاستە تۇيغۇغا تايىنىدۇ، ھەم راتسىئونال (ئاڭلىق، مۇۋاپىق) تەپەككۇرغا تايىنىدۇ. ياخشى لىدېرلارنىڭ ئىچىدە 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 لىدېرده 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 ھەممىسىنى 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 ئۇنۇمىنى 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)تەسىرنى ئەڭ يۇقىرى 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 ئۈنۈمىنى 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 تۈرۈپ 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 بولىۋېرىدۇ. 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 ئىشىدا 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%) ۋاقىتىڭىز 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 ئۈستۈرەلەيسىز. 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 خالى 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 «ئۈمۈرلۈك كەسىپنى قانداق تاللاش كېرەك» بىلەن « ئارتۇقچىلىق، ئاجىزلىق، پۇرسەت، ۋە تەھدىت » دېگەن ماقالەمنى بىر قېتىمدىن ئوقۇپ بېقىشىڭىزنى تەشەببۇس قىلىمەن. ئۇلارنىڭ تور ئادرېسلىرى مۇشۇ ماقالىنىڭ ئاخىرىدا بار.

9. مەردلىك ــــ 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. ــكېلۋىن كۇلىج (Calvin Coolidge)، سابىق ئامېرىكا پرېزىدېنتى

باشقىلارغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، بىر لىدېرنىڭ مەردلىكىدىن ئۈستۈن تۇرىدىغان ئاۋاز ياكى

ئۆنىڭدىن 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 ۋاقتىتا، 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 بارغانسېرى كۆپىيىپ مېڭىۋاتىدۇ. يازغۇچى رىچارد فوستېر (Richard Foster) مۇنداق دەيدۇ: «بايلىقتا ئېرىشىش ھازىر بىزنىڭ مەدەنىيىتىمىزدىكى كىشىلەرنىڭ پۈتۈن ۋۇجۇدىنى قاپلىۋالىدىغان بىر نەرسىگە ئايلىنىپ قالدى. ئەگەر بىز بايلىقتا 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 قىلماقچى بولىدىكەنسىز، بايلىق ياكى مال-مۈلۈكنىڭ سىزنى كونترول قىلىۋېلىشىغا يول قويماڭ.

4) پۇلغا پەقەت بىر بايلىق مەنبەسى سۈپىتىدىلا مۇئامىلە قىلىڭ

بىرەيلەن پۇلنىڭ ئىشقا 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 بىخلىگۈچى 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 گۆرغا ئۆزىڭىز بىلەن بىللە ئېلىپ كەتمەكچى بولغان بىر ھاماقەت بولىسىز. پۇلنىڭ ئىشىدا ئۇتتۇپ چىقىشنىڭ بىردىن-بىر يولى، ئۇنى بەك چىڭ تۇتۇۋالماسلىق، ھەمدە ئۇنى ئەھمىيەتلىك ئىشلارغا ئىشلىتىش جەھەتتە مەردلىك قىلىش. ستەنلېي جونز (E. Stanley Jones) 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 كارنېگى (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 « ئىنىتىئاتىۋە» 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 سۆپەت ئۈچۈن يەنىلا «ئىجادچانلىق» دېگەن سۆزنى ئىشلىتىشكە مەجبۇرى بولدۇم.

لىدېرلەرنىڭ ئۆزى بىلەن ئەگەشكۈچىلەرنى ئۆز-بارا 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 ئۇنۇملۇك بولالىشى مۇمكىن ئەمەس. خۇددى ناپولىيون خىلىنىڭ ئېيتقىنىدەك، «ھەممە مۇۋەپپەقىيەتلەرنىڭ باشلىنىش نۇقتىسى ئىستەكتىن ئىبارەت.» ئەگەر سىز بىر ئۇنۇملۇك 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 مەقسەتلەندۈرۈپ 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 (Theodore Roosevelt) مۇنداق دېگەن: « مەن ئۈچۈن تۆۋەندىكى بىر ئىشتىن باشقا ئاقىلانە ياكى ھەممىدىن ئۈستۈن 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 تەۋەككۈلچىلىك قىلىدۇ

لىدېرلەر ئۆزلىرىنىڭ نېمىنى ئىستەيدىغانلىقىنى بىلگەن ھەمدە ئۆزلىرىنى ئەمەلىي ھەرىكەت قوللىنىشقا مەجبۇرلىيالىغان تەقدىردىمۇ، ئۇلار يەنە بىر توساققا دۇچ كېلىدۇ. ئۇ بولسىمۇ تەۋەككۈلچىلىك قىلىش رازىلىقىدىن ئىبارەت. بىراق، ياخشى لىدېرلەر تەۋەككۈلچىلىك قىلىشقا رازى بولىدىغان سەۋەبلەرنىڭ يەنە بىرسى، ئۇلارنىڭ يېڭىلىقنى باشلىمىغاندا تۆلەيدىغان بەدەلنىمۇ تونۇپ يەتكەنلىكىدۇر. ئامېرىكىنىڭ سابىق پرېزىدېنتى جون كېنېدى (John F. Kennedey) مۇنداق دەپ كەسكىن ئېيتقان: « ھەر بىر ئەمەلىي ئىش-ھەرىكەتنىڭ تەۋەككۈلچىلىكى ۋە تۆلەيدىغان بەدىلى بولىدۇ، بىراق، راھەتلىك ئىچىگە يوشۇرۇنۇۋېلىپ ئەمەلىي ئىش-ھەرىكەت قوللانماسلىقنىڭ ئۇزۇن-مۇددەتلىك تەۋەككۈلچىلىكى 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 (Thomas J. Watson) مۇ بۇ نۇقتىنى تونۇپ يېتىپ، مۇنداق دېگەنىدى: «مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشنىڭ ئۇسۇلى مەغلۇپ بولۇش قېتىم سانىنى بىر ھەسسە ئۆستۈرۈشتىن ئىبارەتتۇر.» گەرچە يېڭىلىق يارىتىدىغان لىدېرلەر باشقىلاردىن كۆپرەك مەغلۇبىيەتكە

ئۆچرىسمۇ، ئۇلار بۇنىڭ ئۆزلىرىگە دەخىل قىلىشىغا يول قويمايدۇ. ئەگەر سىز بىر لىدېر بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن چوك-چوك 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 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 يەتكۈزۈۋاتقان 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

پۇرسىتىڭىز.» ئۇلۇغ لىدېرلەر ئۆزى خىزمەت قىلغۇاتقان 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 مېخانىزم بار. مەن ئىشلەۋاتقان جىل 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 بەلگىلىمىلەرنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى ئۆگەنگەن ئىدىم. قىسقىسى، ئامېرىكىدا «يېتەكلىگۈچى» (mentor) دېگەن رول ناھايىتى كەڭ ئومۇملاشقان بولۇپ، بۇنىڭدىن ھەممە كىشىلەرنىڭ خەۋىرى بار.

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

12. يۈكسەك قىزغىنلىق (Passion)

بۇ سۆزنىڭ ئىنگلىزچە ئاتىلىشى «passion» بولۇپ، يۇلغۇن لۇغىتىدە ئۇنىڭ مەنىسى

«قايناق ھېسسىيات، قىزغىنلىق، كۈچلۈك ھېسسىيات، مۇھەببەت» دەپ چۈشەندۈرۈلگەن. مەن ئۆزەمنىڭ « مۇۋەپپەقىيەتنىڭ يېڭى تەگلىمىسى » 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 گېيتىس (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 ئىسسىقلىقنىلا 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

ئۆزۈنراق 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 مېجەزىڭىزگە 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 باكالاۋۇرلۇق ئوقۇشىدا ئوتتۇراھال (ك ياكى ك- نومۇر ئېلىپ) ئوقۇغانلىقىنى، 75 پىرسەنتتىن ئارتۇق ئامېرىكا پرېزىدېنتلىرىنىڭ سىنىپىدىكى تۆۋەنكى يېرىم باللار 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 تىرىشلىق 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 بىرىمىغىلا باراۋەر كېلىدىغانلىقى، قالغان بىرىم 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. شۇڭلاشقا 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 ئېچىدىنمۇ 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 كەشىپ قىلغان بولۇپ، ئۆز ئۆمرىدە 1093 خىل نەرسىنى كەشىپ قىلغان. ئۇنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرگەن نەرسىلەردىن تەر ۋە ئىلھامدىن باشقا يەنە

ئجابىي پوزىتسىيمۇ 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. ھەممە «باللار، دەرھال ئاپاڭلارنى چاقىرىڭلار. ئۇلار بۇنداق ئوتنى بۇنىڭدىن كېيىن ئىككىنچى كۆرەلمەيدۇ.» دېگەن. كۆپۈنچە ئادەملەر بۇنداق ھادىسىگە يولۇققاندا تۈگىشىپ 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 ئجابىي 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 ئجابىي پوزىتسىيەدە بولىدىغانلىقىنى بايقايسىز.

ئەگەر سىز بىر ئۇتۇقلۇق لىدېر بولۇشنى ئىستەيدىكەنسىز، سىزدە ئجابىي 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. ئجابىي پوزىتسىيە بولۇش جەھەتتە تۆۋەندىكى ئىشلارنى بىلىشىڭىز كېرەك:

1) سىزنىڭ پوزىتسىيىڭىز بىر خىل تاللاشتۇر

ئوتتۇرھال ئادەملەر باشقىلارنىڭ ئۆزىنى بىر ئىشنى قىلىشقا قىزىقتۇرۇش ۋە قوزغىتىشنى كۈتۈپ تۇرىدۇ. ئۇلارنىڭ چۈشىنىشىچە، ئېتراپىدىكى ئەھۋاللار ئۇلارنىڭ قانداق ئويلىشىنى بەلگىلەيدۇ. بىراق، پوزىتسىيە بىلەن ئېتراپىدىكى ئەھۋاللارنىڭ قايسىسى ئالدىدا كېلىدۇ؟ بۇ خۇددى چۈجە بىلەن تۇخۇم مەسىلىسىگە ئوخشاش. ھەقىقەت شۇكى، بۇ ئىككى نەرسىنىڭ قايسىسى ئالدىدا كېلىدىغانلىقى مۇھىم ئەمەس. تونۇگۈن 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 ئىق سىنىڭ 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، « ماگىنتىزم قانۇنىيتى» بىر ھەقىقەت بولۇپ، ئۇنىڭغا ئاساسلانغاندا، سىزنىڭ قانداق ئادەم ئىكەنلىكىڭىز سىزنىڭ ئۆزىڭىزگە قانداق ئادەملەرنى جەلب قىلىدىغانلىقىڭىزنى بەلگىلەيدۇ. (ئەسكەرتىش: بۇ «ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيتى» 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 ياخشىلىقنى ئىزدىسىڭىز، ئۇنى تاپالايسىز، ئەگەر سىز ئۆزىڭىزدىن ياخشىلىقنى كۈتسىڭىز، ئۇ سىزگە كېلىدۇ. ئەگەر سىز ئۆزىڭىز ۋە باشقىلاردىن ياخشىلىقنى ئىزدىسىڭىز ئېرىشىشتە قىيىنلىشاتقان 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 تۇرۇشىغا يول قويماسلىق (Problem Solving)

ئۇنۇملۇك لىدېرلەر قىيىن ئۆتكەللەرگە قارشى ئۆتتۈرىغا 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 بارغانسېرى 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 بولىشىنى ئۈمىد قىلىدىغان ئادەملەر داۋاملىق ئوڭۇشسىزلىقىقا ئۇچراپ تۇرىدۇ. ئەگەر سىز ئىجابىي پوزىتسىيىگە ئىگە بولسىڭىز، ھەمدە 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 قىلىسىمۇ، ئۇلارنى بىر ياققا تاشلاپ قويىدۇ. يەنە بەزىلەر بولسا مەسىلىلەرنى ئېتىراپ قىلىدۇ، ھەمدە ئەھۋالنى ياخشىلاش يولىدا تىرىشىدۇ. لىدېرلەر ھەر ۋاقىت يۇقىرىقى 3-يولنى تاللىشى كېرەك.

3) ئۇلار ئومۇمي مەنزىرىنى كۆرىدۇ

لىدېرلەر داۋاملىق ئومۇمي مەنزىرىنى كۆرۈپ تۇرۇشى، ياكى ئومۇمي ۋەزىيەتنى چۈشىنىپ تۇرۇشى كېرەك. ئۇلار ھېسسىياتىنىڭ كونتروللىقىدا 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

قىيىنچىلىقتا كۆپ دۇچ كېلىدىغان لىدېرلەر مەسىلىلەرنىڭ كۆپلىكىدىن نەپەس ئالالماي

قېلىپ، مەسىلىنى قولىنىڭ ئۇچىدىلا ھەل قىلىشقا ئۇرىنىدىغان كىشىلەردۇر. ئەگەر ئالدىڭىزدا نۇرغۇن مەسىلىلەر بولىدىكەن، سىز چوقۇم ھازىر تۇتۇش قىلغان مەسىلىنى ئالدى بىلەن ھەل قىلىپ، ئاندىن يەنە بىر يېڭى مەسىلىگە ئۆتۈڭ.

5) ئۇلار ئوقۇشسىزلىقتا ئۇچرىغاندا ئاساسلىق نىشاندىن ۋاز كەچمەيدۇ

ئۇتۇقلۇق لىدېرلەر چوققىدىن چوققىغا سەكرەش پرىنسىپى (peak-to-peak principle) نى چۈشىنىدۇ. ئۇلار ئوقۇشسىزلىققا 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 تۇزۇلگەنلىكىڭىزنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ. مەسىلىنى ئۇتۇقلۇق ھەل قىلىش ئىقتىدارى تۇسالغۇلارغا قانداق مۇئامىلە قىلىش ۋە ئۇلارنى قانداق يېڭىش تەجرىبىلىرىدىن كېلىدۇ. سىز ھەر قېتىم بىر مەسىلىنى ھەل قىلغاندا، بۇ جەھەتتىكى ئىقتىدارىڭىزنى بىر بالداق ئۆستۈرىسىز. 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 ئۆزلىرىگە قانچىلىك كۆڭۈل بۆلۈدىغانلىقىڭىزنى بىلمىگۈچە، سىزنىڭ قانچىلىك بىلىملىك ئىكەنلىكىڭىزگە پەرۋا قىلمايدۇ. جون ماكسۋېل (John C. Maxwell)

ئۇتۇقلۇق 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 ئۈچۈن ياخشى كىشىلىك مۇناسىۋەت ئىقتىدارى ئاشۇنداق مۇھىم بولسا، لىدېرلەر ئۈچۈن 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 ئۈچۈن، 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 كۆرسىتىشنى 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 ئىنىدىۋىدۇئال (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 لىدېردىن 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 (Responsibility)

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 مەبلەغ 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 بولىشى 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 ئومۇم 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 شەھرىگە 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) شەھرىگە بېرىپ، خەلقئارا ئوپتىكا ئىنجىنىرلىرى 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 ئۇچۇن ھەر كۈنى 12 سائەتتىن ئارتۇق ئىشلەيتتى. ئۇنى يېقىندا بىر قېتىم يۈرەك كېسىلى تۇتۇپ، ئۆلۈپ كەتكىلى تاسلا قالغاندىن كېيىن، ئۇ ئاندىن پېنسىيىگە چىقتى. مەن بۈگۈن 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 ئۇچۇن 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 تۇرىۋاتقان 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-كۈندىكى 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 يېڭىدىن يۆتكىلىپ 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 پۇرستى 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 ئىلىنىشىغا 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، ئۈ» 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، ئۈ» 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 ئۆزگەرتىلگەن يېزىقتىكى تېكىستنى كۆچۈرۈپ، ئۇنى «يۇلغۇن ئىملا» ئېكرانىغا چاپلاپ، بىر قېتىم ئىملا تەكشۈرىمەن. ئىملا خاتالىقىنى مۇشۇنداق ئۇسۇل بىلەن تاپقاندىن كېيىن، ھەر بىر خاتالىقنى ماقالىنىڭ ئۆلىي نۇسخىسىدا بىۋاسىتە 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 ۋاقىتىم كېتىدۇ. مېنىڭ ھەپتە ئارىلىقلىرىدا ماقالە يېزىشقا ئاجراتقىدەك ۋاقتىم 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 كۈنىدىن (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 ئۈزلۈكسىز ئىگىلەپ، شۇ ئارقىلىق ئۆز ساپاسىنى ئۆستۈرۈپ، شۇنىڭغا تايىنىپ ئۆز تەقدىرىنى ئۆزگەرتىش يولىدا توختاۋسىز ھالدا تىرىشمىسا بولمايدۇ. ئۇيغۇرلار ئۇچۈن بىر مىللەت سۈپىتىدە ساقلىنىپ مېڭىشتا قىلمىسا بولمايدىغان ئەڭ مۇھىم ئىشلارنىڭ بىرى ئەنە شۇ. شۇنى كەسكىن ئېيتىشقا بولىدىكى، ھازىر ئاشۇ يولدا ئۈزلۈكسىز تىرىشۋاتقان كىشىلەر، مىللەتنىڭ ئەڭ يۇقىرى دەرىجىلىك ئالقىشلىنىشىغا سازاۋەر بولىدىغان كىشىلەردۇر.

17. بىخەتەرلىك ئىشەنچىسى—ھوقۇقتا چۈشلۇق دەسمايە ھەرگىزمۇ ئۆزىگە بولغان ئىشەنچسىزلىكنى تولۇقلىيالمايدۇ (Security)

--ھەممە ئىشنى ئۆزى قىلىشقا ئۇرۇنىدىغان، ياكى قىلىنغان ھەممە ئىشلارنىڭ تۆھپىسىنى ئۆزىنىڭكى قىلىۋالىدىغان ئادەم ھەرگىزمۇ ئۇلۇغ لىدىر 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 سۆپەتنى «بىخەتەرلىك ئىشەنچىسى» دەپ ئالدىم. مەزكۇر كىچىك تېما ئاستىدىكى مەزمۇننى تولۇق ئوقۇپ بولغاندىن كېيىن، سىز بۇ ھەقتە تېخىمۇ چوڭقۇر چۈشەنچىگە ئىگە بولىسىز.

ھازىرغىچە ئۆتكەن ئۇلۇغ لىدىرلەرنىڭ ھەممىسى ئۆزى ياكى ئۆزىنىڭ ئەقىدىسى ئۈستىدە قىلچىلىكمۇ گۇمان قىلمايدىغانلاردىن بولۇپ، شۇنىڭ نەتىجىسىدە ئۆزلىرىنىڭ لىدىرلىق 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 (self-destruction) قىلىدۇ. بۇ ئىش يالغۇز ئەگەشكۈچىلەر ئۈچۈنلا شۇنداق بولۇپ قالماي، لىدىرلەر ئۈچۈنمۇ ھەم شۇنداق بولىدۇ.

ئۆزىنىڭ بىخەتەرلىكىگە نىسبەتەن ئىشەنچىسى يوقاتقان لىدىرلەر ئۆزلىرى ئۈچۈن، ئۆزلىرىنىڭ ئەگەشكۈچىلىرى ئۈچۈن، ۋە ئۆزلىرى لىدىرلىق قىلىۋاتقان تەشكىلاتلار ئۈچۈن ناھايىتى

خەتەرلىك كېلىدۇ. بۇنداق بولىشى، بىر لىدېرلىق ئورنى ئاشۇ ئورۇننى ئىگىلەپ تۇرغان لىدېرنىڭ ئۇقسانلىرىنى ھەسسىلەپ كۆپەيتىۋېتىشىدىندۇر. سىز ئۆزىڭىزگە بىر سەلبىي يۆكنى ئارتىۋېلىپ تۇرۇپ باشقىلارغا يېتەكچىلىك قىلماقچى بولىدىكەنسىز، ئۇ يۆكنى 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. ئۇنۇملۇك 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 ھوقۇقنى 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، بىختەرلىك ئىشەنچىسىگە 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 ھازىرلاپ بېرىدۇ. ئەگەشكۈچىلەردىن بىرىنىڭ ناھايىتى ياخشى ئىدىيىسى بولىدىكەن، ئۇنى قوللايدۇ. ئۆزىنىڭ بىختەرلىكىگە ئىشەنچىسى بار بىر لىدېرنىڭ ئادەملىرى مۇۋەپپەقىيەت قازانغاندا، بۇ مۇۋەپپەقىيەت ئۇ لىدېرغىمۇ ناھايىتى زور خوشاللىق ئېلىپ كېلىدۇ. بۇنداق مۇۋەپپەقىيەتنى ئۆزىنىڭ لىدېرلىق قابىلىيىتى ئۈچۈن بېرىلگەن ئەڭ يۇقىرى دەرىجىلىك قۇتلۇقلاش، دەپ ھېسابلايدۇ.

لىدېرلەر ئۆزلىرىنىڭ بىختەرلىكىگە بولغان ئىشەنچىسىنى بەرپا قىلىش ۋە ئاشۇنداق ئىشەنچىسىنى كۈچەيتىش ئۈچۈن، مۇنداق ئىشلارنى قىلىشى كېرەك: (1) ئۆز-ئۆزىنى تولۇق ۋە توغرا چۈشىنىش، ئۆز-ئۆزىگە توغرا باھا بېرىش. (2) باشقىلارغا تەۋە بولغان تۆھپىلەرنى 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 ئەھۋالىغا نەقەدەر ئۇيغۇن كېلىدىغانلىقىنى، ئۇنىڭ ئۇيغۇرلار ئۈچۈن نەقەدەر مۇھىملىقىنى ئوقۇرمەنلەرمۇ مەندەك ھېس قىلغان بولۇشى مۇمكىن. مەن ئۆزەمنىڭ ھازىرغىچە بولغان ئۆمرىدە، نۇرغۇن ياخشى كىشىلەرنىڭ ساناقسىز ياردىمىگە، قىزغىن ۋە سەمىمىي قوللاپ-قۇۋۋەتلىشىگە، ۋە توختاۋسىز ئىلھام-مەدەت بېرىشىگە سازاۋەر بولۇپ كەلدىم. بۇنداق ئەھۋال ھازىرمۇ ئوخشاشلا داۋاملىشىۋاتقان بولۇپ، ئۇ مېنىڭ ھازىرقىدەك بىر ھالەتكە كېلەلىشىمدە ۋە شۇ ھالەتنى ساقلاپ ماڭالىشىمدا ناھايىتى مۇھىم رول ئويناپ كەلدى. شۇنىڭ بىلەن بىللە، مەن كىچىك ۋاقتىمدىن باشلاپلا، ئۆزىگە تولۇق ئىشەنچ قىلالمايدىغان كىشىلەرنىڭ بېسىمى ۋە چەكلىشىگىمۇ ئاندا-مۇندا ئۇچراپ كەلدىم. بۇنداق ئەھۋال ھازىرمۇ ئازراق سادىر بولۇپ تۇرىۋاتىدۇ. سەزگۈر قېرىنداشلارنىڭ بەزىلىرى بۇنداق ئەھۋالغا دىققەت قىلىپ، ماڭا ھېسداشلىقىنى بىلدۈرىدىغان، ۋە ماڭا ئىلھام-مەدەت بېرىدىغان ئېلخەتلەرنى يېزىۋاتىدۇ، ھەمدە شۇنداق سۆزلەرنى تېلېفوندا ياكى ئۆزۈمگە بىۋاستە دەۋاتىدۇ. مەندىن «سىزدىكى ھېلىقىدەك ھۇجۇمغا باش ئەگمەيدىغان ئىرادە نەدىن كەلگەن؟» دەپ سورايدىغانلارمۇ بار. مەن مۇشۇ پۇرسەتتىن پايدىلىنىپ، ئۇ دوستلارنىڭ ھەممىسىگە چىن كۆڭلۈمدىن رەخمەت ئېيتىمەن. شۇنىڭ بىلەن بىرگە، ئۇلارنىڭ مەندىن خاتىرجەم بولۇشىنى ئۈمىد قىلىمەن. مەن ئۆزىگە، ئۆز ئەقىدىسىگە، ئۆزى تۇتقان يولغا ياكى ئۆزى

قىلىشۋاتقان ئىشلارغا ناھايىتى چوڭقۇر ئىشەنچىسى ۋە مەسئۇلىيەتچانلىقى بار بىر ئادەممەن. مېنىڭ بۇنداق ئىشەنچەمنىڭ كەڭ دائىرىلىك ئەمەلىي ئاساسى بار. مەن «تۆمۈر ئايال» دەپ ئاتالغان، ئەنگلىيىگە ئۈچ قېتىم باش مىنىستىر 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» مۇھىم ئەمەس. مۇھىمى ۋاقىتنىڭ ئۇزۇن مۇددەتلىك سىنىقىدىن ئۆتۈش——ھەممە ئادەم ۋاقىتنىڭ سىنىقىغا دۇچ كېلىدۇ ۋە تارىخنىڭ باھاسىغا ئېرىشىدۇ.

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

بۇ سۆپەتنىڭ ئىنگلىزچە ئاتىلىشى «self-discipline» بولۇپ، بۇ سۆز غەرب ئەللىرىدە ئىنتايىن كەڭ دائىرىدە قوللىنىلىدۇ. بۇ سۆز ھەم پېئىل، ھەم 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 ئۆرۈمچىدە 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 ھەر 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. قەھرىتان قىش كۈنلىرىنىڭ ئەتىگىنىمۇ يۈگۈرەيتتى. قاتتىق يامغۇر يېغىۋاتقاندىمۇ يۈگۈرەيتتى. قاتتىق قار يېغىۋاتقاندا ياكى قاتتىق بوران چىقىۋاتقاندىمۇ يۈگۈرەيتتى. ھەرگىزمۇ بىرەر قېتىملىق يۈگۈرۈش ۋەزىپىسىدىن ۋاز كەچمەيتى. 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 شجائىتىگە، 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 مېڭىشنى 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 ئويدان 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

ئۆچۈن بىر سىستېما ۋە كۈندىلىك ئادەت تۈزۈپ چىقىش، بولۇپمۇ ئۆزىنىڭ ئۆزۈن 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 ئۈنۈملۈك 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 تۈزغۈزۈلغان ئىنتىزام بويىچە ئىش كۆرۈشىڭىزگە توسالغۇ بولۇۋاتقان سەۋەبلەر باھانىدىن باشقا نەرسە ئەمەس بولۇپ، ئەگەر سىز لىدېر بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن يەنە بىر يۇقىرى بالداققا چىقماقچى بولىدىكەنسىز، چوقۇم ئۆزىڭىزگە باھانە-سەۋەب ئىزدەيدىغان ئادىتىڭىزنى تاشلىشىڭىز كېرەك.

4) ئىشنى تولۇق پۈتتۈرۈپ بولمىغىچە ئۆزىنىڭ ئۆچۈن مۇكاپات ئىزدىمەسلىك

ئەگەر سىزدە ئۆزىڭىزنى ئىنتىزام بىلەن باشقۇرۇش ئىقتىدارى كەم بولىدىكەن، ئۆزىڭىزدە غەلبە قىلماي تۇرۇپ مۇكاپات ئېلىشقا ئالدىرايدىغان ئادەتنى يېتىلدۈرىۋالىسىز.

5) زېھىننى 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 تۈرغۈزۈشنىڭ 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. مالايىلىق‑‑‑ئالدىغا ئۆتۈش ئۈچۈن، باشقىلارنى بىرىنچى ئورۇنغا قويۇڭ (Sevranthood)

--ھەققىي لىدېر باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىدۇ. خەلق ئۈچۈن خىزمەت قىلىدۇ. خەلقنىڭ

ئەڭ ياخشى مەنپەئەتى ئۈچۈن خىزمەت قىلىدۇ. ئۇ شۇنداق قىلغانلىقى ئۈچۈنلا داۋاملىق ئامىمنىڭ كۆڭلىگە يېقىپ كەتمەيدۇ، ھەمدە كىشلەرنى تەسرلەندۈرەلىشىمۇ بەزىدە مۇمكىن ئەمەس. بىراق ھەقىقىي لىدېرلەر ئۆزىنىڭ شەخسىي شۆھرىتىنى ئەمەس، باشقىلارنىڭ مەنپەئەتىنى ئۆزىنىڭ چىقىش نۇقتىسى قىلىدىغانلىقى ئۈچۈن، ئۇلار بەدەل تۆلەشكە رازى بولىدۇ. يۈجىن خابېكېر (Eugene B. Habecker)، يازغۇچى.

مالايىلىق 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 كىشلەرنى كۆپ ئۇچرىتىپ باققىنىڭىزغا ئىشىنىمەن. بىر خىزمەتچى كىشلەرگە لايىقىدا خىزمەت قىلىشقا ئۈنىمىغان ۋاقىتتىكى ناچار ئەھۋالنى سىز ئاسانلا بايقىيالايسىز. خۇددى شۇنىڭغا ئوخشاش، بىر لىدېردە مالايلىق قەلبىنىڭ بار-يوقلىقىنىمۇ ئاسانلا بايقىۋالغىلى بولىدۇ. ھەقىقىي 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 دېگەنمىز مەقسەتلىك ھالدا ئامىمنىڭ 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

مالايلىقنى ئىشقا ئاشۇرۇشتىكى ئەڭ ھالقىلىق ئامىل ئۆزىدە بىخەتەرلىك ئىشەنچىسى بار بولۇش. « مەن بەك مۇھىم ئادەم بولۇپ، باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلسام بولمايدۇ»، دەپ قارايدىغان كىشلەرنىڭ ھەممىسى ئۆزىگە بولغان، ئۆزىنىڭ بىخەتەرلىكىگە بولغان ئىشەنچىسى كامىل ئەمەس كىشلەردۇر. 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

مەسىلەرنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدىغان نەرسە ئۆز-ئۆزىمىزگە بولغان سۆيگۈ-مۇھەببەت ئەمەس، ئۆز-ئۆزىمىزگە بولغان ئۆچلۈكتۇر.» باشقىلارغا ھوقۇق بېرىش (empowerment) قانۇنىيىتىدە ئېيتىلىشىچە، پەقەت بىخەتەرلىك ئېشەنچىسىگە ئىگە لىدېرلەرلا 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 ياخشىلىقنى قايتۇرۇۋېلىشنى ئازراقمۇ ئويلاپ قويماي تۇرۇپ باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىدۇ.

4) ئۆز ھوقۇقى (خىزمەت ئورنى) غا ئانچە پەرۋا قىلىپ كەتمەيدۇ
مالايلىق قەلبىگە ئىگە ياكى خىزمەتچى لىدېرلەر خىزمەت ياكى ھوقۇق دەرىجىسىگە ئۈنچىۋالا 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. كۆپىنچە ئەھۋالدا تۆۋەندىكىلەر باشلىقلارغا مۇئامىلە قىلغاندىكى بىلەن سىلىشتۇرغاندا، 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 ئۆستۈرۈش مەقسىتىدە ۋۇجۇتقا كەلمەيدۇ. ئۇ باشقىلارغا بولغان كۆيۈمچانلىقتىن كېلىپ چىقىدۇ. سىزنىڭ تەسىر دائىرىڭىزنىڭ ئەڭ ئاخىرىدا قانچىلىك كەڭ بولىدىغانلىقىنى سىزنىڭ باشقىلارغا قانچىلىك كۆيۈنىدىغانلىقىڭىز بەلگىلەيدۇ. شۇنىڭ ئۈچۈن لىدېرلەرنىڭ ئۆزى خالاپ تۇرۇپ باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىشى ناھايىتىمۇ مۇھىم.

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

20. ئۆگەتكىلى بولىدىغان بولۇش ـــ داۋاملىق يېتەكلەپ مېڭىش ئۈچۈن، داۋاملىق ئۆگىنىپ

تۆرۈك (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 ئۇزۇق 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.

لىدېرلار 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 نىشاننى ئەمەلگە ئاشۇرۇپ بولغاندىن كېيىن، داۋاملىق تەرەققىي قىلىشىنىڭ 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. ربېي 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

كۆپىنچە 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 تۈنۈگۈن قىلغان ئىش سىز ئۈچۈن ھازىرمۇ چوڭ ئىش بولۇپ كۆرۈنىدىكەن، سىز بۈگۈن ھېچ قانچە ئىش قىلمىغان بولىسىز.

3) ئۆدۈل يوللار (shortcut) دىن قەتئىي ۋاز كېچىڭ

نانسى دورنان (Nancy Dornan) مۇنداق دېگەن: «ئىككى نۇقتا ئوتتۇرىسىدىكى ئەڭ ئۆزۈن ئارىلىق ئۆدۈل 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 ئاڭقىرتۇۋېلىڭ، 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 هابارد (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 خاتالىقتا ئىككى قېتىم بەدەل تۆلىمەڭ

تېدى رۆزېۋېلت (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 خاتالىقتا 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 كەسپى ساھەسىدە يىلىغا 6-12 پارچە كىتاپ ئوقۇڭ.

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

بۇ سۆيەتنىڭ 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 چۈشەندۈرۈلۈشىنىڭ 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 سۆيەتنى «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 كۆرستىپ 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 ئىلگىرلىيەلمەيدۇ. 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 ئىچكي دۇنياسىدىن باشلىنىدۇ

يىراقنى كۆرەرلىكنى سىز سېتىپ ئالالمايسىز، تىلەپ ئالالمايسىز، ياكى ئارىيەتكە ئالالمايسىز. ئۇ ئادەمنىڭ ئىچكي دۇنياسىدىن كېلىشى كېرەك. ئەگەر سىزدە يىراقنى كۆرەرلىك كەمچىل بولىدىكەن، ئۆزىڭىزنىڭ ئىچكي دۇنياسىنى تەكشۈرۈپ كۆرۈڭ. ئۆزىڭىزنىڭ تەبىئي تالانتلىرى بىلەن ئىستىكىگە قاراپ بېقىڭ. سىزنى چاقىرىۋاتقان ئىچكي ئاۋازغا قۇلاق سېلىپ بېقىڭ. ئەگەر سىز شۇنداق قىلىپمۇ بىر يىراقنى كۆرىدىغان ئەقىلگە ئېرىشەلمەيدىكەنسىز، سىزگە ئاشۇنداق ئەقىلنى بېرەلەيدىغان بىر لىدېر بىلەن بىرلىشىڭ. ئۇنىڭغا شىرىك 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 ئۈنۈم 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 ئۆزىڭىزگە تارتىشى، باشقىلارنى جەڭگە چاقىرىشى، ۋە باشقىلارنى ئىنتىپاقلاشتۇرۇشىدىن 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 كۈرەش 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——تۇنجى قېتىم بەرگەن تەسىر ھەل قىلغۇچ رول ئوينايدۇ (charisma)
3. سادىقلىق——ئۇ ئىش قىلغۇچىلارنى خىيالپەرەسلەردىن پەرقلەندۇرۇپ تۇرىدۇ (commitment)
4. ئالاقىلىشىش ئىقتىدارى——ئۇنىڭسىز سىز سەپەرنى يالغۇز قىلىسىز (communication)
5. ھوقۇققا 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 (discernment)
8. مەركەزلەشتۈرۈش (focus)
9. مەردلىك——سىزدىكى شام يەنە بىر شامنى ياندۇرغاندا ئۆزىگە ھېچ قانداق زىيان بولمايدۇ (generosity)
10. ئىجادچانلىق——ئۇنىڭسىز سىز ئۆيىڭىز 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. مۇناسىۋەتنە 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 تۇيغۇسى—ھوقۇقتا چۈشلۈق دەسمايە ھەرگىزمۇ ئۆزىگە بولغان ئىشەنچسىزلىكنى تولۇقلىيالمايدۇ (security)

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

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

20. ئۆگىنىشچانلىق—داۋاملىق يېتەكلەپ مېڭىش ئۈچۈن، داۋاملىق ئۆگىنىپ تۇرۇڭ (teachability)

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

ئاخىرقى سۆز

شۇنداق قىلىپ بىر لىدىردە كام بولسا بولمايدىغان 21 سۈپەتنىڭ تونۇشتۇرۇلۇشى مۇشۇ يەردە ئاخىرلاشتى. مەن ھازىرغىچە يازغان داھىي ۋە لىدىرلەر توغرىسىدىكى ماقالىلەردىن يەنە ئىككىسى بار. ئۇلارنىڭ بىرى «داھىي ۋە لىدىرلىق 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 ئۆگىنىش ئۈچۈن ئۇنۋان ئېلىپ ماڭالمىغان، ياكى بىرەر ئېغىر كرىزىسكە دۇچ كەلگەن ۋاقىتتا، مۇتەخەسسىسلەرنى تەكلىپ قىلىپ، ئۆز شىركىتى ياكى تەشكىلاتىنىڭ بارلىق باشلىقلىرىغا قارىتا بىر قانچە كۈن لىدىرلىق 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 تەكتىلىگىنىمدەك، 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

ئۆنۈم بېرىدۇ. ئەگەر سىزدە سۈپەتلەرنىڭ بەزىلىرى كام ياكى يېتەرلىك ئەمەس بولسا، ئۇلارنى هازىردىن 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 ئۈنۈمىمۇ 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 لىدېر 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 ئۈمىدۋارلىقنى 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 مەزكۇر ماقالەمنى ئامېرىكىلىق داڭلىق پەيلاسوپ ۋە ۋاسكېتبول تىرېنېرى (coach) جون ۋۇدېن (Johm 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، ئەك ياخشى ئاماڭنى تېپىشقا تىرىشىڭ.
--ئىشىنىش: باشقىلارغا بەك ئىشىنىپ كەتسىڭىز بەزىدە ئازار يەپ قالىسىز، بىراق باشقىلارغا يېتەرلىك دەرىجىدە ئىشەنمىسىڭىز ھەسرەت ئىچىدە ياشايسىز.
--شاد-خۇراملىق: ئىدىئالىزم (غايىچىلىك) بىلەن رېئالىزم (ئەمەلىيەتچانلىق) نى بىرلەشتۈرۈپ، ئۇنىڭغا قاتتىق تىرىشچانلىقنى قوشۇڭ. شۇنداق قىلسىڭىز سىز بۇرۇن ئۇمىد 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.

بۇ ماقالىدە تىلغا ئېلىنغان باشقا ماقالىلارنىڭ تور ئادرېسلىرى:

ئۆمۈرلۈك كەسپىنى 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 تەقلىمىسى
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 تۈرى
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

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

2011-يىلى 9-ئاينىڭ 17-كۈنى

ئەسەر مەنبەسى: مەرىپەت بىلوگى
www.meripet.com

ئانا تىل نېمە ئۈچۈن ئىنتايىن مۇھىم؟

بۇنىڭدىن بىر قانچە ئاي بۇرۇن، مەن ئامېرىكىغا يازلىق تەتىل جەريانىدا قىسقا مۇددەتلىك ئوقۇشقا كەلگەن بىر ئۇيغۇر قىز ئوقۇغۇچىنى ئۇچراتتىم. تۇنجى قېتىم كۆرۈشكەندە مە ئۇ قىزدىن «ياخشىمۇسىز؟ ئامېرىكىغا قاچان كەلدىڭىز؟»، دەپ سورىسام، ئۇ قىز بۇ ئىككى سوئالىمغا ئۇيغۇرچە جاۋاب بېرەلمەي، يۈزى ياللىدە قىزارغان هالدا سوئالىمغا خەنزۇچە جاۋاب بەردى. شۇنىڭ بىلەن مېنىڭ ئۇ قىزدىن باشقا سوئاللارنى سوراشقا كۆڭلۈم زادىلا بارمىدى (ئادەتتە مەن ئۇنداق ئۇيغۇر ياش ئوقۇغۇچىلارنى ئۇچراتقاندا، ئۇلاردىن نۇرغۇن سوئاللارنى سوراپ، ناهايىتى قىزغىن پاراڭلىشىپ كېتەتتىم). مەن باشقىلاردىن سۈرۈشتە قىلسام، بۇ قىز ئۈرۈمچىدە تۇغۇلۇپ ئۆسكەن بولۇپ، تولۇق ئوتتۇرىنى پۈتتۈرگىچە خەنزۇ مەكتەپتە ئوقۇغان ئىكەن. هازىر بولسا بېيجىڭدىكى بىر ئالىي مەكتەپتە ئوقۇيدىكەن. بۇ ئىشلارنى ئاڭلىغاندىن كېيىن، كۆڭلۈم يېرىم بولۇپ، ئىنتايىن چوڭقۇر خىيالغا چۆكۈپ كەتتىم. هەمدە بۇ ئىشنى نەچچە كۈنگىچە كاللامدىن چىقىرىۋېتەلمىدىم. هەممىمىزنىڭ خەۋىرىدە بولغىنىدەك، هازىر جۇڭگو ۋە ئۇيغۇر دىيارىدا شۇنىڭغا ئوخشاش ئۇيغۇر ياشلىرىنىڭ سانى شىددەت بىلەن كۆپىيىۋاتىدۇ.

بۇنىڭدىن 3-4 ئاي بۇرۇن، مەن ياپونىيىدە تۇغۇلۇپ ئۆسۈپ، يېقىندىن ئامېرىكىغا كەلگەن 9 ياشلاردىكى بىر كىچىك يىگىتنى ئۇچراتتىم. ئۇ مەن بىلەن پۈتۈنلەي ئۇيغۇرچە پاراڭلاشتى. تىلى خېلە مۇرەككەپ چاقچاقلارنىمۇ قىلىشتۇق. مەن بۇ يىگىتتىن ناهايىتى تەسىرلەندىم، هەمدە ئۇنى ئىنتايىن ياقتۇرۇپ قالدىم.

ۋەتەندىكى ياش-ئۆسمۈرلەرنىڭ مۇتلەق كۆپ قىسمى يۇقىرىدىكى قىزغا ئوخشىمايدۇ——ئۇلار ئۇيغۇرچىنى، هېچ بولمىغاندا ئادەتتە تۇرمۇشتا ئىشلىتىدىغان ئۇيغۇرچىنىڭ ئېغىز تىلىنى بىلىدۇ. چەت ئەلدىمۇ يۇقىرىدىكى شاكىچىك يىگىتكە ئوخشىمايدىغان، ئۇيغۇرچىنى زادىلا بىلمەيدىغان ئۇيغۇر بالىرى ئانچە ئاز ئەمەس. دېمەكچىمەنكى، يۇقىرىدىكى ئىككى مىسالدا تەسۋىرلەنگىنى هەرگىزمۇ هازىرقى ئومۇمىي ئەهۋالغا ۋەكىللىك قىلالمايدۇ. لېكىن، بۇ ئىككى مىسال ئانا تىل ئىشىدا كىشىلىك تاللىشى ئوخشاش بولمىغان ئىككى خىل ئاتا-ئانىلارنىڭ ئىشلەپ چىقارغان مەهسۇلاتى——تەربىيىلىگەن پەرزەنتلىرى بىر-بىرى بىلەن نەقەدەر ئوخشىمايدىغانلىقىنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ.

مەن يېقىندا بىرەيلەندىن جۇڭگو دائىرىلىرى يېقىندا «كېيىنكى 20 يىلدەك ۋاقىت ئىچىدە شىنجاڭ مەسىلىسىنى تۈپتىن هەل قىلىپ بولۇش» پىلانىنى تۈزۈپ چىققانلىقىنى ئاڭلىدىم. هەمدە هازىر ئۇيغۇر دىيارىدىكى ئۇيغۇر تىلىدا بېرىلىدىغان تېلېۋىزور پروگراممىلىرىنىڭ تېز سۈرئەتتە ئازايتىلىۋاتقانلىقىنىمۇ ئاڭلىدىم. شۇنىڭ بىلەن مەن بۇ خەۋەرلەرنى يېقىندا كۆرگەن، 2010-يىلى 10-سېنتەبىر كۈنى «تەڭرى-تاغ تورى» دا ئېلان قىلىنغان «خۇئار نىڭ ئوتتۇرا ۋە ئۇزۇن مۇددەتلىك مائارىپ ئىسلاهاتى ۋە تەرەققىياتى توغرىسىدىكى پىلانىنىڭ مۇهىم مەزمۇنلىرى

(2010ـــ2020)» بىلەن بىرلەشتۈرۈپ تەھلىل قىلىپ باقتىم. بۇ «مائارىپ پىلانى» دا مۇنداق مەزمۇنلار بار ئىكەن:

2012-يىلىغىچە ئىككى يىللىق قوش تىللىق تەييارلىق سىنىپلىرىنى ئومۇملاشتۇرۇپ بولۇش
2015-يىلىغىچە قوش تىللىق مائارىپنى ئاساسىي جەھەتتىن ئومۇملاشتۇرۇپ بولۇش
2020-يىلىغىچە ئاز سانلىق مىللەت ئوقۇغۇچىلىرىنىڭ دۆلەت تىلى ۋە يېزىقىنى پۇختا ئىگىلەپ بولۇشىغا كاپالەتلىك قىلىش

يىگىرمە يىلدىن كېيىن نېمە بولىدۇ؟ بۈگۈن تۇغۇلغان بالىلار 20 ياشقا كىرىدۇ. ھازىر 20 ياشلىق ياشلار 40 ياشقا كىرىدۇ. ھازىر 40 ياشلىق كىشىلەر بولسا 60 ياشقا كىرىپ، ئاساسەن پېنسىيىگە چىقىپ بولىدۇ. يېقىنقى 60 يىلنىڭ مابەينىدە جۇڭگودا بار بولغان ئەسلىدىكى 56 يەرلىك مىللەتلەرنىڭ بىر قىسمى ئۇچرىغان تەقدىردىن، بىر مىللەتنىڭ تىلىنى ناھايىتى قىسقا ۋاقىت ئىچىدە مەكتەپ ۋە جەمئىيەت تىلى سۈپىتىدە ئىشلەتمەيدىغان بىر ئورۇنغا چۈشۈرۈپ قويۇش پۇتۇنلەي مۇمكىن ئىكەنلىكىنى ھەممىمىز بىلىمىز. يەنى، بىر يەرلىك مىللەتنىڭ تىلىنى دۆلەتنىڭ ئاسسىملىياتسىيە قىلىش سىياستى ئارقىلىق 20-30 يىل ۋاقىت ئىچىدە يوق قىلىۋېتىش پۈتۈنلەي مۇمكىن. ئۇنداقتا يۇقىرىقى ئىككى « پىلان» لار ئۇيغۇرلار ئۈچۈن نېمىدىن دېرەك بېرىدۇ؟ ئۇيغۇرلارنىڭ ئانا تىلىمۇ ئاشۇنداق تەقدىرگە ئۇچرىسا، ئۇيغۇرلار تارتىدىغان زىيان قانداق زىيانلاردىن ئىبارەت بولىدۇ؟ ئانا تىل نېمە ئۈچۈن ئىنتايىن مۇھىم؟ مەن ئىختىيارسىز ھالدا ئۆز-ئۆزەمدىن مۇشۇنداق سوئاللارنى سوراشقا باشلىدىم.

ئانا تىلنىڭ ئىنتايىن مۇھىملىقى مۇتلەق كۆپ ساندىكى ئۇيغۇر خەلقىگە، جۈملىدىن كۆپۈنچە ئوقۇرمەنلەرگە ناھايىتى ئايان. كۆپۈنچە كىشىلەر بۇ خۇلاسىگە ئۆزلىرىنىڭ بىۋاستە تۇيغۇسى ۋە بىۋاستە كۆزىتىشى ئارقىلىق ئېرىشكەن بولۇپ، ئەسلىدە مېنىڭ بۇ يەردە مەزكۇر تېمىدا بىر نەرسە يېزىپ ئولتۇرۇشۇم ھاجەتسىز ئىدى. لېكىن مەن يەنىلا بۇ ماقالىنى يېزىشنى قارار قىلدىم. مېنىڭ بۇنداق قىلىشتىكى مەقسىتىم، ئانا تىلنىڭ مۇھىملىقى ھەققىدە خەلقئارالىق تەتقىقاتچىلار، زىيالىلار، ئالىملار ۋە مۇتەخەسسىسلەر ئۇزۇن مۇددەت ئىزدىنىش ئارقىلىق يەكۈنلەپ چىقارغان ئىلمىي نۇقتىئىنەزەرنى خۇلاسىلاپ چىقىش. شۇ ئارقىلىق، ئانا تىلنى يوقىتىپ قويۇش جەھەتتىكى ئەڭ ناچار ئەھۋالدا، ئۇيغۇرلار زادى نېمىنى قولدىن بېرىپ قويىدىغانلىقىنى بىر قېتىم مۆلچەرلەپ بېقىش. مەن بۇ ئىشلارنى ئىلمىي ئاساستا توغرا ۋە مۇكەممەل چۈشىنىدىغانلار قانچە كۆپ بولسا، كىشىلىك تاللاشتا ئۇيغۇرلار تارتىدىغان زىيانلارنى ئازايتىش يولىنى تاللايدىغانلار شۇنچە كۆپىيىدۇ، دەپ ئويلايمەن.

١. پايدىلىنىش ماتېرىياللىرى ۋە ئۇلارنىڭ ئاپتورلىرى توغرىسىدا

مەن مەزكۇر ماقالىنى تەييارلاشتا، ئاساسلىقى تۆۋەندىكى ئىككى پارچە ماتېرىياللاردىن پايدىلاندىم. بىرسى كاڭاس خانىم بىلەن ئەنگلىيە ئابېردىن («ئابەردەئەن») ئۇنىۋېرسىتېتىنىڭ پروفېسسورى، دۇنيادا تونۇلغان قانۇن ۋە ئاز سانلىق مىللەت تىلى مۇتەخەسسىسى، دوكتۇر روبېرت

دۇنيار بىرلىكتە يېزىپ، بۇ يىل (2010-يىلى) بېسىپ تارقاتقان « يەرلىك مىللەت بالىلىرى مائارىپىنى تىل جەھەتتىكى ئىرقىي قىرغىنچىلىق ۋە ئىنسانىيەت ئۈستىدىن يۈرگۈزگەن جىنايەت، دەپ قاراشقا بولامدۇ ــــ بىر دۇنياۋى نۇقتىئىنەزەر»، دېگەن كىتاپ. يەنە بىرسى بولسا، دوكتۇر جىم كۇمىنىز («جىم كۇممىنس») نىڭ «قوش تىللىق بالىلارنىڭ ئانا تىلى: ئۇ نېمە ئۈچۈن مائارىپ ئۈچۈن ناھايىتى مۇھىم؟» دېگەن ئىلمىي ماقالىسى. بۇ يەردىكى 1-ماتېرىيال توغرىسىدا مەن ئۆزەمنىڭ « خەلقئارالىق مۇتەخەسسىسلەرنىڭ قوش تىللىق مائارىپىغا بەرگەن تەۋسىيەنامىسى» دېگەن ماقالىسىدا بىر ئاز چۈشەنچە بېرىپ بولغان. ئىككىنچى ماتېرىيالنىڭ ئاپتورى جىم كۇمىنىز ھازىر كانادا تورونتو ئۇنىۋېرسىتېتىنىڭ پروفەسسورى بولۇپ، ئۇ 70-يىللاردىن باشلاپ تىلدا ساۋاتلىق بولۇشنىڭ ماھىيىتى، ۋە كۆپ خىلدىكى مەدەنىيەت ئارقا كۆرۈنۈشگە ئىگە ئوقۇغۇچىلارنىڭ 2-تىلنى ئۆگىنىشى قاتالىق ساھەلەردىكى ئىلمىي تەتقىقات بىلەن شۇغۇللىنىپ، كۆپلىگەن ئىلمىي ماقالىلەرنى ۋە « تىل، ھوقۇق ۋە پېداگوگىكا» قاتارلىق بىر قانچە پارچە كىتابلارنى يازغان. ئۇنىڭ 1986-يىلى يازغان « ئاز سانلىق مىللەت ئوقۇغۇچىلىرىنى كۈچلەندۈرۈش: ئارىغا كىرىش تۈزۈلمىسى» دېگەن ماقالىسى «ھاۋارد مائارىپ تەتقىقاتى» دېگەن جورنالدا ئېلان قىلىنىپ، ئاشۇ جورنال تەرىپىدىن 1931-يىلىدىن 2000-يىلىغىچە بولغان ئارىلىقتا مائارىپقا ئەڭ كۆزگە كۆرۈنەرلىك تۆھپە قوشقان 12 پارچە ئىلمىي ماقالىنىڭ بىرسى بولۇپ باھالانغان. گەرچە بۇ 2 پارچە ماتېرىيال پەقەت 3 ئاپتور تەرىپىدىن تەييارلانغان بولسىمۇ، ئۇ يۈزلىگەن ئىلىم ئەھلىلىرىنىڭ كۆپ يىللىق ئىلمىي تەتقىقاتى ئاساسىدا يېزىپ چىقىلغان. مەسىلەن، كاۋاس خانىمنىڭ مەزكۇر كىتابىنىڭ ئاخىرىدىكى «پايدىلىنىش ماتېرىيالى تىزىملىكى» نىڭ ئۆزىلا ئاشۇ چوڭ ۋاراقلىق كىتابنىڭ 18 بېتىنى ئىگىلىگەن.

2. ئانا تىل نېمە ئۈچۈن ئىنتايىن مۇھىم؟

مەن يۇقىرىدا تونۇشتۇرۇپ ئۆتكەن ئىككى پارچە پايدىلىنىش ماتېرىياللىرىدا كۆرسىتىلىشىچە، بىر يەرلىك مىللەت ئانا تىلى تۆۋەندىكىدەك سەۋەبلەر تۈپەيلىدىن ئىنتايىن مۇھىم:

1) ئانا تىل مىللىي كىملىكنىڭ مۇھىم بىر تەركىۋى قىسمى

مېنىڭ دۆلەت، مىللەت ۋە ئېتنىك گۇرۇپپىلار توغرىسىدىكى بىر قىسىم ئىنگلىزچە كىتابلارنى ئوقۇپ چۈشىنىشىمچە، مىللەتپەرۋەرلىك مىللىي ئىدېئولوگىيە بىلەن مىللىي كىملىكنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. مىللىي كىملىك بولسا سىمۋولىزم (يەنى بىر مىللەتنى باشقا بىر مىللەتتىن ئايرىپ تۇرىدىغان ئالامەتلەر)، تىل ۋە مىللىي ھېسسىيات (بۇ مىللىي ئاڭ ۋە مىللىي ئارزۇلارنىمۇ ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ) تىن ئىبارەت 3 نەرسىدىن تەركىپ تاپىدىغان بولۇپ، تىل مانا ئاشۇ 3 نەرسىلەرنىڭ ئىچىدىكى ئەڭ مۇھىم بىرىدۇر. مەن مىللىي كىملىك ھەققىدە بۇنىڭدىن كېيىن يازىدىغان بىر ماقالەمدە مەخسۇس توختىلىشىم مۇمكىن.

2) ئانا تىل مىللىي كىملىكنىڭ مۇھىم بىر بەلگىسى

ھەممەيلەننىڭ خەۋرىدە بولغىنىدەك، ھەر قانداق بىر تىلنىڭ 1-رولى كىشىلەر ئارىسىدىكى ئالاقىلىشىش قورالى بولۇشتىن ئىبارەت. لېكىن، بىر يەرلىك مىللەت ئۈچۈن، ئۇلارنىڭ ئانا تىلىنىڭ ئۇنىڭدىن باشقا ئىنتايىن مۇھىم رولىلىرىمۇ بار. ئۇ رولىلارنىڭ بىرسى، ئاشۇ مىللەتنىڭ مىللىي كىملىكىنىڭ بەلگىسى بولۇشتىن ئىبارەت. بىر مىللەتنىڭ ئانا تىلىغا ئاشۇ مىللەتنىڭ تارىخىي بىلىملىرى كودلاشتۇرۇلغان ياكى قاچىلانغان بولىدۇ. بۇ بىلىملەر مەزكۇر مىللەتنىڭ كىم ئىكەنلىكى، ئۇلارنىڭ نەدىن كەلگەنلىكى، ئۇلارنىڭ ۋۇجۇتقا كېلىش ھېكايىلىرى، ئۇلارنىڭ مەقسىتى، ھەمدە ئۇلارنىڭ بارلىق ئېغىزاكى ۋە يېزىق ئاساسىدىكى سەنئەت، ھۈنەر، ماھارەت ۋە باشقا بىلىملىرىنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. ئانا تىلنىڭ بۇ رولى مىللىي كىملىكنىڭ «سىمۋولىزم» دېگەن تەركىۋى قىسمىغىمۇ ئازراق توغرا كېلىپ قالىدۇ.

يالغۇز يەرلىك مىللەتنىڭ ئانا تىلىلا ئەمەس، ئۇنىڭ يېزىقىمۇ مىللىي كىملىكنىڭ بىر مۇھىم بەلگىسى. جۇڭگودىكى خەنزۇ مىللىتىدىن بولغان بىر يۇقىرى دەرىجىلىك ئەمەلدار ئۆزىنىڭ يېقىندا جۇڭگو ھۆكۈمىتىنىڭ ئەڭ يۇقىرى دەرىجىلىك دائىرىلىگە يوللىغان بىر تەكلىبنامىسىدە مۇنداق دەپ يازغان: «تېخىمۇ ئەخمەقلىق شۇ بولدىكى، 1982 - يىلى 9. ئاينىڭ 13. كۈنى ئاپتونوم رايون قانۇن چىقىرىش شەكلى بىلەن ئۇيغۇرچە، قازاقچە كونا يېزىقنى قوللىنىشنى ئەسلىگە كەلتۈرۈشنى جاكارلىدى. كونا يېزىق بىلەن خەنزۇچە پىنيىن بىر قاتارغا قويۇلۇپ، شىنجاڭ ئۇيغۇر ئاپتونوم رايونىنىڭ ھۆكۈمەت يېزىقى قىلىندى. شۇنىڭ بىلەن ماۋزېدوڭ دەۋرىدە باشلانغان يېزىق ئىسلاھاتى - شىنجاڭلىقلارنى ئاسسىمىلياتسىيە قىلىشنىڭ ئەڭ مۇھىم ھالقىسى نابۇت قىلىندى! ئۇيغۇرلارنىڭ يېزىقىنى ئىسلاھ قىلىش1961-‑يىلى باشلانغان. بىر مەزگىل سىناپ يولغا قويۇلغاندىن كېيىن، مەركەز ۋە ئاپتونوم رايون ئۇيغۇرچە كونا يېزىقنى بىكار قىلىش، ئاپتونوم رايون ئىچىدە خەنزۇچە پىنيىن بويىچە ئىشلەنگەن يېڭى يېزىقنى قوللىنىش، باشلانغۇچ مەكتەپتىن تولۇقسىز ئوتتۇرا مەكتەپكىچە بولغان دەرسلىكلەرنى پۈتۈنلەي يېڭى يېزىق بىلەن چىقىرىش مەجبۇرىي بەلگىلەندى. مۇشۇنداق مەجبۇرىي يولغا قويۇلغان يېزىق ئىسلاھاتى بىلەن ئۇيغۇرلارنىڭ مەدەنىيىتى ۋە دىنىي ئەنئەنىسى ۋارىسلىق قىلىدىغان ئادەم بولمايدىغان ۋەزىيەتكە دۇچ كەلدى. ھۆكۈمەت مەكتەپلىرىدە ئوقۇغانلار ئۇيغۇرچە كونا يېزىقنى تونۇمايدىغان، كونا يېزىقتىكى تارىخىي ئەسەرلەرنى ئوقۇيالمايدىغان، كونا يېزىق بىلىدىغان چوڭلار يېڭى يېزىقنى بىلمەيدىغان بولۇپ، مەدەنىيەت جەھەتتىكى ئۈزۈك ھالەت كۆنسېرى ئېغىرلىشىپ، خەنزۇلىشىش بارغانسېرى ئومۇملاشتى. ئۇيغۇرلارنىڭ كونا يېزىقى شۇ مىللەتنىڭ مەدەنىيەت ۋە دىنىي ئەنئەنىسىنى خاتىرىلەيدىغان ئەڭ مۇھىم ۋاستە، شۇنداقلا ئۇيغۇرلار بىلەن ئىسلام دىنىغا ئېتىقاد قىلمايدىغان ئاز سانلىق مىللەتلەرنى پەرقلەندۈرىدىغان ئالامەتلەرنىڭ بىرى ھېسابلىنىدۇ. ئەگەر ئاشۇ سىياسەت داۋاملاشتۇرۇلغان بولسا، بۈگۈنكى كۈندە شىنجاڭنى ئىدارە قىلىش كۆپ ئاسان بولغان بولاتتى. شۇ چاغدىكى خەنزۇ بېكىنمىچىلىك ئىچىدە تەرەققىي قىلىۋاتاتتى. خەلقئارادىكى بېسىم نەزەرگە ئېلىنمىسىمۇ بولاتتى.»

3) ئانا تىل بىر ئايرىم دۆلەت بولۇشتىكى شەرتلەرنىڭ بىرسى

يۇقىرىدا تىلغا ئېلىنغان كاتاس خانىمنىڭ كىتابىدا دېيىلىشىچە، بىر مىللەتنىڭ ئۆز ئالدىغا بىر ئايرىم دۆلەت قۇرۇشتىكى شەرتلەرنىڭ بىرى، ئۇلارنىڭ ئۆز ئالدىغا ئايرىم بىر تىلى بولۇشىدىن ئىبارەت بولۇپ، ئەگەر بىر مىللەتنىڭ ئۆز ئالدىغا ئايرىم ئانا تىلى بولمايدىكەن، ئۇلار بىر «خەلق» ئەمەس، پەقەت بىر گۇرۇپپا ياكى بىر ئاھالە، دەپ قارىلىپ، ئۇلارنىڭ ئۆز تەقدىرىنى ئۆزى بەلگىلەش ھوقۇقى ئىنكار قىلىنىش ئېھتىماللىقى بار ئىكەن.

4) باللارنى ئانا تىلدا ساۋاتلىق قىلىپ يېتىلدۈرۈش، ئۇلارنىڭ تىل ۋە مەكتەپ ئوقۇشىدىكى نورمال تەرەققىياتى ئۈچۈن كەم بولسا بولمايدۇ

ئۆز يۇرتىدا تۇغۇلۇپ ئۆسۈۋاتقان بىر يەرلىك مىللەت باللىرى ئۈچۈن، باللارنىڭ ئانا تىل سەۋىيىسى ئۇلارنىڭ كېيىن ئۆگىنىدىغان ئىككىنچى تىلدىكى سەۋىيىسىنىڭ قانداق بولىدىغانلىقىنى بەلگىلەيدۇ. مەكتەپتە باللارنىڭ ئانا تىل ئىشلىتىشىنى كۈچەيتىش يالغۇز ئۇلارنىڭ ئانا تىلىنى تەرەققىي قىلدۇرۇشقىلا پايدىلىق بولۇپ قالماستىن، باللارنىڭ مەكتەپ تىلىدىكى ھەر خىل ئىقتىدارىنى تەرەققىي قىلدۇرۇشقىمۇ پايدىلىق. ئەگەر باللار باشلانغۇچتا ئانا تىلنى ئالدىدا ئۆگىنىپ، ئۇنىڭدىن تولۇق ساۋاتنى چىقارماي تۇرۇپلا يەنە بىر يات تىل ئۆگىنىدىكەن، بۇ باللار كەلگۈسىدە ئانا تىلدىمۇ ۋە ئۇلار ئۆگەنگەن ئىككىنچى تىلدىمۇ يېرىم ساۋاتلىق بولۇپ قالىدۇ. بۇ ئەھۋال خەلقئارادا " يېرىم ساۋاتلىق قوش تىللىق" (" ئىنگلىزچىدا "سەمىبىلىڭۇئالىسم") دەپ ئاتىلىدۇ. مەكتەپتىكى دەرسلەرنى باللارنىڭ ئانا تىلدا ئۆتۈش ئۇلارنىڭ مەكتەپ تىلىدىكى ئاكادېمىك تەرەققىياتىغا ھەرگىزمۇ يامان تەسىر كۆرسەتمەيدۇ. قوش تىللىق بولۇش بولسا باللارنىڭ تىل ۋە ئوقۇش جەھەتتىكى تەرەققىياتىدا ئىجابىي رول ئوينايدۇ. ئانا تىل ۋە ئىككىنچى تىلدىكى تىل سەۋىيىسى تۆۋەن باللارنىڭ بىلىم ۋە ئەقىل جەھەتتىكى تەرەققىياتىمۇ ناھايىتى ئاستا بولىدۇ.

5) مەكتەپتە باللارنىڭ ئانا تىلىنى تاشلىۋېتىش باللارنى تاشلىۋەتكەنلىك بىلەن باراۋەر

ئەگەر مەكتەپ ئاشكارا ياكى يوشۇرۇن ھالدا باللارغا "ئۆز تىلىڭ بىلەن ئۆز مەدەنىيىتىڭنى مەكتەپ ئىچىگە ئەكىرمە" دېگەندەك سىگنالدىن بىرنى بېرىدىكەن، ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ كىملىكىنىڭ مەركىزىي قىسمىنىمۇ مەكتەپ ئىچىگە ئەكىرمەيدۇ. ئۇلاردا مۇشۇنىڭغا ئوخشاش تاشلىۋېتىلىش ھېسسىياتى پەيدا بولسا، ئۇلارنىڭ دەرس ئاڭلاشتىكى ئاكتىپلىقى بىلەن ئىشەنچىسىمۇ زور دەرىجىدە ئاجىزلىشىدۇ. ئەگەر باللار ئۆزلىرى بىلىم ئېلىۋاتقان جەمئىيەتكە تەۋەدەك ھېس قىلمايدىكەن، ئۇلارنىڭ ئوقۇغان بىلىملەرنى ئۆزلەشتۈرۈۋېلىشى مۇمكىن ئەمەس.

تور بەت ئادرېسى مەزكۇر ماقالىنىڭ ئاخىرىدا بېرىلگەن كاتاس خانىم قاتارلىق 4 مۇتەخەسسلەرنىڭ « مۇتەخەسسس ئىلمىي ماقالىسى» دا مۇنداق دېيىلگەن: « ئىككىنچىدىن، مەكتەپلەردىكى ئوقۇ-ئوقۇتۇشتا پەقەت ھۆكۈمران ئورۇندىكى تىلنىلا ئىشلىتىشتىن كېلىپ چىقىدىغان يامان ئاقىۋەت ئىنتايىن ئېغىر بولىدۇ. بۇنداق ئەھۋالدا باللارنىڭ ئۆز ئانا تىلىنى

ئىشلىتىشى ئوچۇق ياكى يوشۇرۇن ھالدا چەكلەنگەن بولىدۇ. باللارنىڭ ئانا تىلنى ئۆگىنىشىگە يول قويماسلىق، ياكى ئۇلارنى ئانا تىلنى پىششىق بىلىدىغان چوڭلاردىن ئايرىۋېتىش ئارقىلىق ئۇلارنىڭ ئانا تىلنى ئىشلىتىشىگە توسالغۇلۇق قىلىش، يەرلىك مىللەتنىڭ ئۆز تىلنى كۈندىلىك تۇرمۇشتا ۋە مەكتەپتە ئىشلىتىشىگە يول قويماسلىق بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. بۇنداق ئايرىۋېتىش ھەممە ياكى كۆپ ساندىكى ئوقۇتقۇچىلار يەرلىك مىللەت تىلنى بىلمەيدىغان ھۆكۈمران مىللەت كىشىلىرىدىن تەركىپ تاپقان ئەھۋالدىمۇ يۈز بېرىدۇ. بۇ خىل ئەھۋالنىڭ بىر روشەن مىسالى باللارنى ئۆيىدىن ئايرىپ، مەكتەپتە يېتىپ-قوپۇپ ئوقۇيدىغان مەكتەپكە ئوقۇتۇشتۇر. بۇنداق سىياسەتلەر ھازىرغا قەدەر باللارغا يالغۇز ئېغىر دەرىجىدىكى جىسمانىي زەخمىلەرنى كەلتۈرۈپلا قالماي، يەنە ئېغىر دەرىجىدىكى روھىي زىيانلارنىمۇ سالدى. بۇ زەخمىلەر مۇنداق بىر قانچە تەرەپنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ: ئىجتىمائىي قالايمىقانچىلىق، پسىخولوگىيە جەھەتتىكى زەخمە، چۈشكۈنلۈك، ئەستە قالدۇرۇش، ھۆكۈم قىلىش، خۇلاسە چىقىرىش، ۋە ئاساسلاش ئىقتىدارىدىكى زەخمە، تىل ۋە ئوقۇشتىكى زەخمىلەر. مۇشۇنداق زىيان-زەخمىلەرنىڭ نەتىجىسىدە ئۇلار ئىقتىسادىي، ئىجتىمائىي ۋە سىياسىي ساھەلەردىمۇ تۆۋەن ئورۇنغا چۈشۈپ قالدى.»

6) ئانا تىلنى ساقلاپ قېلىش دۇنيانىڭ تىل ۋە بىئولوگىيە جەھەتتىكى كۆپ خىللىقىنى ساقلاپ قېلىشنىڭ بىردىن-بىر شەرتى

ھازىر دۇنيادا ئەغىزدا سۆزلىنىدىغان تىللاردىن تەخمىنەن 7000 خىل تىل بار بولۇپ، نۇرغۇن مۇتەخەسسىسلەرنىڭ مۆلچەرلىشىچە، ئۇلارنىڭ 50 پىرسەنتى ھازىرقى بىر ئەۋلادنىڭ ۋاقىت مۇددىتى ئىچىدە يوقۇلۇپ كېتىپ، ئۇلارنىڭ 90 پىرسەنتى كېيىنكى 100 يىل ئىچىدە يوقىتۋېتىلىشى مۇمكىن ئىكەن. شۇڭلاشقا بۇ خىل ئەھۋالنىڭ ئالدىنى ئېلىش ئۈچۈن، ھەر بىر مىللەت ئۆزىنىڭ ئانا تىلنى ساقلاپ قېلىشى زۆرۈردۇر.

3. «ئانا تىل مۇھىم ئەمەس» دېگۈچىلەرنىڭ كۆز-قاراشلىرى

دۇنيادىكى بىر قىسىم كىشىلەر ئۆتكەن ئەسىر بىلەن مۇشۇ ئەسىرنىڭ ئىچىدە، بولۇپمۇ 2-دۇنيا ئۇرۇشىدىن كېيىن، «ئېتنىكىلىق پۈتۈنلەي ئۆلدى»، دەپ جاكارلىدى (ئەمەلىيەت بولسا پۈتۈنلەي بۇنىڭ ئەكسىچە بولۇپ، مەن ئۆزەمنىڭ كېيىن يازىدىغان بىر ماقالىسىدا بۇ مەسىلە ئۈستىدە ئايرىم توختىلىمەن). شۇنىڭ بىلەن بىللە، ئۇلارنىڭ بىر قىسمى تىلنىڭ شەكىللىرى بىلەن فۇنكسىيىلىرىنىڭ مۇناسىۋىتى ئۈستىدە توختىلىپ، تىل جەھەتتىكى كىشىلىك ھوقۇقنىڭ مەقسىتى، ياكى ئالاھىدە تىللار بىر ئۆلچەملى بولىدىغان مەۋجۇدىيەت سۈپىتىدە مەۋجۇت ئەمەس، دېگەن كۆز-قاراشنى ئوتتۇرىغا قويىدى. ئۇلار كۆرسەتكەن ئاساسلارنىڭ ئىچىدىكى ئەڭ مۇھىملىرى تۆۋەندىكىلەردىن ئىبارەت:

(1) ھەممە تىللار ھەممە ۋاقىتتا ئۆزگىرىپ تۇرىدۇ. شۇڭلاشقا مەلۇم بىر تىلنىڭ باشقا تىللار بىلەن بولغان چەك-چېگرىسى توغرىسىدا سۆز ئاچقاندا، بىر ئادەمنىڭ كۆرسىتىپ

بېرەلەيدىغىنى پەقەت ئاشۇ تىلنىڭ ئاشۇ زامان ۋە ئاشۇ ماكاندىكى ھالىتىدىنلا ئىبارەت بولىدۇ.

(2) بىر قىسىم مودېرنىزمچى، بولۇپمۇ سىياسەتچى ئىلىم ئەھلىلىرى تىلنى شەخسلەرنىڭ ياكى بىر كوللېكتىپنىڭ كىملىكىنى تۇرغۇزۇشتىكى مۇھىم ياكى زۆرۈر ئامىل، دەپ ھېسابلىمايدۇ. ئۇلارنىڭ قارىشىچە، بىر قىسىم كىشىلەرنىڭ كۆپ-تىللىق بولۇشى، تىل بىلەن كىملىكنىڭ ئوتتۇرىسىدا ھېچ قانداق مۇناسىۋەتنىڭ يوقلىقىنى كۆرسىتىدىغان بولۇپ، ئەگەر ئۇلار ئوتتۇرىسىدا كۈچلۈك باغلىنىش بولغان بولسا، تىل جەھەتتىكى كۆچۈش ئىنتايىن ئاز بولغان ياكى زادىلا بولمىغان بولاتتى.

لېكىن، يۇقىرىدىكى كۆز-قاراشلار زادىلا توغرا ئەمەس. پۈتۈن دۇنيادىكى مىڭلىغان، ئون-مىڭلىغان « ئېتنىك» تەشكىلاتلارنىڭ ئىسپاتلىغىنىدەك، مىللىي كىملىك، بولۇپمۇ تىلنى ئاساس قىلغان مىللىي كىملىك ئىنتايىن كۈچلۈك ئەسلىگە قايتىش خۇسۇسىيىتىگە ئىگە بولىدۇ. بىر تىل ئاشۇ تىلدا سۆزلىشىدىغان كىشىلەر توپىنى ئۆز-ئارا باغلاش ئارقىلىق، ئاشۇ كىشىلەر توپىنىڭ مىللىي كىملىكىنى نامايان قىلىپ، شۇ ئارقىلىق ئۇلارنىڭ قايسى كىشىلەر توپىغا تەۋە ئىكەنلىكىنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ. ئېتنىك ياكى مىللىي يىلتىزى ئاشۇ تىلغا ماس كېلىدىغان كىشىلەر ئۈچۈن، ئاشۇ تىلنى پۇختا بىلىش ئۇلارنىڭ بۇرۇنقى ئەۋلادلار بىلەن بولغان مۇناسىۋىتىنى مۇستەھكەملەپ، ئۇلارنىڭ يېقىندىن يۈز بەرگەن سەرگۈزەشتىلىرىنى ئۆزلىرىنىڭ ئېتنىك ياكى مىللىي ئادەم توپىنىڭ جۇغلانما تارىخى بىلەن تۇتاشتۇرىدۇ. قىسقىسى، بىر تىل يالغۇز ئاشۇ تىل بىلەن سۆزلىشىدىغان كىشىلەر ئۈچۈن ئۆز-ئارا ئالاقىلىشىش قورالى بولۇش فۇنكسىيىسىنى ئۆتەپلا قالماستىن، ئۇ يەنە ئاشۇ كىشىلەر توپىنىڭ مەدەنىي كىملىكىنى، شۇنداقلا ئاشۇ كىشىلەر توپىدىن بولغان بۇرۇنقى بارلىق كىشىلەر تەرىپىدىن تەرەققىي قىلدۇرۇلغان مەدەنىي مىراسلارنىمۇ نامايان قىلىدۇ.

يەرلىك مىللەتلەردە « ئەنئەنىۋىي بىلىملەر» دېگەن بىر ئۇقۇم بار بولۇپ، بۇ بىلىملەر ھەرگىزمۇ مەڭگۈ ئۆزگەرمەس ئەمەس. بۇ بىلىملەرنىڭ «ئەنئەنىۋىي» بولۇپ قېلىشى، ھەرگىزمۇ ئۇلارنىڭ قەدىمىيلىكىدىن بولماستىن، بەلكى يەرلىك مىللەتلەرنىڭ ئۇ بىلىملەرنى قانداق قولغا كەلتۈرگەنلىكى ۋە ئۇنىڭدىن قانداق پايدىلىنىدىغانلىقىدا. يەنى، بىلىم ئىگىلەش ۋە بىلىمنى ئورتاقلىششنىڭ ئىجتىمائىي جەريانى ھەر بىر يەرلىك مەدەنىيەت ئۈچۈن ئالاھىدە تۈس ئالغان بولۇپ، مانا شۇنداق ئالاھىدىلىكى ئۇ بىلىملەرنىڭ «ئەنئەنىۋىي» بىلىملەر بولۇشىنى بەلگىلەيدۇ. بۇ بىلىملەرنىڭ خېلە كۆپ قىسمى ناھايىتى يېڭى بولسىمۇ، ئۇلار ئالاھىدە ئىجتىمائىي مەنىگە ۋە قانۇنىي خاراكتېرگە ئىگە بولۇپ، ئۇلار يەرلىك مىللەت خەلقلىرىنىڭ كۆچمەن بولۇپ كەلگەن خەلقلەردىن ۋە سانائەتلەشكەن جەمئىيەتتىن ئىگىلەيدىغان بىلىملەرگە زادىلا ئوخشىمايدۇ.

يەنى، ئۆزگىرىشنى يالغۇز بىلىم ياكى تىل ئۈچۈنلا ئەمەس، بەلكى بارلىق «ھايات» نەرسىلەر ئۈچۈن بىر بۇرۇندىن تارتىپ مەۋجۇت بولغان ۋە زۆرۈر بولغان خۇسۇسىيەت، دەپ قاراشقا بولىدۇ. مۇشۇ مەنىدىن ئېلىپ ئېيتقاندا، بىلىم ۋە تىلمۇ « ھايات» نەرسىلەر بولۇپ، ئۇنىڭ ئۆزلۈكسىز ئۆزگىرىپ تۇرىشى (مەسىلەن، باشقا تىللاردىن يېڭى تېخنىكىغا ئائىت سۆزلۈكلەرنى قوبۇل قىلىش ئارقىلىق) ھەرگىزمۇ بىر تىلنىڭ مەۋجۇتلۇقىنى بوشراق رېئاللاشتۇرۇپ قويمايدۇ. شۇڭلاشقا يەرلىك مىللەت خەلقلىرىنىڭ تىل ۋە ئانا تىل توغرىسىدىكى چۈشەنچىسى يۇقىرىدا بايان قىلىنغان

2-ئاساس بىلەن پۈتۈنلەي قارىمۇ-قارشى.

4. ئانا تىل كىم ئۈچۈن ئىنتايىن مۇھىم؟

مەن مەزكۇر ماقالىنىڭ 1-بۆلۈمىدە چۈشەندۈرۈپ ئۆتكىنىمدەك، ئانا تىل ھەقىقەتەنمۇ ئىنتايىن مۇھىم. لېكىن، خۇددى 2-بۆلۈمدە بايان قىلغىنىمدەك، ئانا تىل ھەممە كىشىلەر ئۈچۈن مۇھىم ئەمەس. ئۇنداقتا ئۇ كىم ئۈچۈن ئىنتايىن مۇھىم؟ ئانا تىل ئالدى بىلەن ئاشۇ تىلنى ئىشلىتىدىغان يەرلىك مىللەت خەلقى ئۈچۈن ئەڭ مۇھىم. ئۇنىڭدىن قالسا، ئىنسانپەرۋەرلىك بىلەن ئادالەتپەرۋەرلىكنى ئۆزلىرى ئۈچۈن بىر ئەڭ مۇھىم ئۆلچەم قىلغان، بارلىق ئىنسانلارنى ياراتقۇچى بەرگەن ھوقۇق ۋە ئەركىنلىككە ئېرىشتۈرۈشنى ئىستەيدىغان ھۆكۈمەت دائىرىلىرى ئۈچۈن ناھايىتى مۇھىم. ئەڭ ئاخىرىدا، يەر شارىنىڭ تىل ۋە بىئولوگىيە جەھەتتىكى كۆپ خىللىقىنى ساقلاپ قېلىشنى ئىستەيدىغان بارلىق ھۆكۈمەت ۋە خەلقلەر ئۈچۈن مۇھىم. لېكىن، ئانا تىل يەرلىك مىللەتلەرنى ئاسسىمىلياتسىيە قىلىپ يوقىتىۋېتىش ياكى باشقا بىر مىللەتكە ئۆزگەرتىۋېتىش يولىدا ئىش ئېلىپ بېرىۋاتقان ھاكىمىيەتلەر ۋە كىشىلەر ئۈچۈن ئازراقمۇ مۇھىم ئەمەس. ئەگەر ھازىرقى دۇنيانى ئوبدان كۆزىتىپ باقىدىغان بولساق شۇنى چۈشىنىپ يېتىمىزكى، خۇددى باشقا مۇھىم ئىشلاردىكى ئەھۋالغا ئوخشاشلا، يەرلىك مىللەت خەلقلىرى ئانا تىلىنىڭ مۇھىملىقى ئۈستىدە ئېلىپ بېرىلىۋاتقان مۇھاكىمىلەرگە قاتناشتۇرۇلمايدۇ. يەرلىك مىللەت خەلقلىرىنىڭ سۆزلىرى تەمسىل قىلىنغان ئەھۋالدىمۇ، ئۇلارنىڭ سۆزلىرىگە ھۆرمەت قىلىش نۇقتىسىدا تۇرۇپ ئەمەس، مەسخىرە قىلىش تەرىقىسىدە شۇنداق قىلىنىۋاتىدۇ. يەرلىك مىللەتلەر ئۆزلىرىنىڭ بىر ئىسمى بار ئانا تىلىنىڭ بار-يوقلىقى ھەققىدە ئۆزلىرى قارار بېرىش پۇرسىتىگە ئېرىشەلمەي، بۇنداق قارارلار يات مىللەتتىن كېلىپ چىققان تەتقىقاتچىلار، بيۇروكراتلار ياكى سىياسەتچىلەر تەرىپىدىن ئېلىنىۋاتىدۇ. كۆپىنچە ۋاقىتتا، بۇنداق مۇھاكىمە ۋە قارارلار يەرلىك مىللەتنىڭ ئانا تىلىنى يەنىمۇ تەرەققىي قىلدۇرۇش ئۈچۈن ئەمەس، بەلكى ئۇنىڭغا ئارىلىشىۋېلىش ياكى ئۇنى ئاكتىپلىق بىلەن يوقۇتۇش ئۈچۈن ئىشلىتىلىۋاتىدۇ.

مېنىڭ بىلىشىمچە، ئۇيغۇر تىلىنىڭ بۈگۈندىن كېيىنكى ئىستىقبالى ئۈستىدىكى قارارلارمۇ ھەرگىز ئۇيغۇر دىيارىدىكى ئۇيغۇر خەلقى ۋە ئۇيغۇر بىلىم ئەھلىلىرى تەرىپىدىن چىقىرىلغان بولماستىن، بىر قىسىم تىلشۇناسلىق ئىلمىدىن ئاساسەن خەۋىرى يوق سىياسەتچىلەر ياكى ئەمەلدارلار تەرىپىدىن چىقىرىلغان.

ئىنگلىزچىدە « لىڭۇئىكىسم» دېگەن بىر سۆز بار بولۇپ (بۇ سۆز « يۇلغۇن ئۇيغۇرچە-ئىنگلىزچە لۇغىتى» دە يوق بولۇپ، تۆۋەندە مەن ئۇنى ئۇيغۇرچە «لىڭگۇىسىزم» دەپ ئالىمەن)، ئۇنىڭ بىر ئىنگلىزچە لۇغەتتىكى مەنىسى مۇنداق ئىكەن: لىڭگۇىسىزم ئادەمنىڭ ئىرقى، پېشى ۋە جىنسى جەھەتتىكى بىر تەرەپلىمە كۆز-قاراشنىڭ بىر شەكلى بولۇپ، كەڭرى دائىرىدىن ئېلىپ ئېيتقاندا، ئۇ 1-مىللەت كىشىلىرىنىڭ 2- مىللەتنىڭ ئانا تىلغا ئاساسلىنىپ تۇرۇپ، 2-مىللەتنىڭ ئېرىشكەن بايلىقى، مائارىپ سەۋىيىسى، ئىجتىمائىي ئورنى، ۋە خاراكتېرلىرى ھەققىدە ھۆكۈم چىقىرىش جەريانىنى كۆرسىتىدۇ. كاڭاس خانىمنىڭ كىتابىدا دېيىلىشىچە، تۇرمىگە تاشلاش، قىيىن-قىستاق قىلىش قاتارلىق رەھىمسىز، ئاشكارە ۋە ھەممىگە كۆرۈنۈپ تۇرىدىغان

ۋاستىلەر بىلەن سىڭدۈرۈلۈشى ئارقىلىق بىر تىلنىڭ ئىشلىتىشىنى توسۇش جەريانى ناھايىتى مۇرەككەپ ئىشلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ.

بىرىنچىدىن، لىڭگۋىسىزم يەرلىك مىللەت ۋە ئاز سانلىق مىللەت خەلقلىرىنىڭ ئۆز ئانا تىلىنى تەرەققىي قىلدۇرۇشىغا يول قويمايدۇ. ئۇلارنىڭ ئۆز ئانا تىلىغا ئۆز مەۋجۇتلۇقىنىڭ، ئۆز نوپۇسىنى كۆپەيتىپ تۇرۇشىنىڭ، ۋە ئۆزلىرىنى بىر ئۆز-تەقدىرىنى ئۆزى بەلگىلەشنى ئىستەيدىغان خەلق سۈپىتىدە تۇتۇپ تۇرۇشىنىڭ ئەڭ مۇھىم ئاساسى تەرىقىسىدە مۇئامىلە قىلىشىغا يول قويمايدۇ. لىڭگۋىسىزم بۇنداق مەقسەتكە قورۇلما ئارقىلىق، شۇنداقلا يەرلىك خەلقنىڭ ئېڭىنى مۇستەملىكە قىلىپ، ھۆكۈمران ئورۇندىكى تىلدىن ئىبارەت بىرلا تىلنى ئىشلىتىش ئىدېئولوگىيىسىگە ئىشەندۈرۈش ئارقىلىق يېتىدۇ.

ئىلاۋە: كاۋاس خانىمنىڭ مەزكۇر كىتابىدا « فىزىكىلىق مۇستەملىكە» بىلەن « كۆڭۈل مۇستەملىكىسى» دىن ئىبارەت ئىككى خىل مۇستەملىكە ئۇقۇمى ئىشلىتىلگەن بولۇپ، مېنىڭچە بۇ يەردىكى « كۆڭۈل مۇستەملىكىسى» نى بېسىۋېلىنغانلارنىڭ كۆڭلىگە بېسىۋالغۇچىلارنىڭ ئىدىيىسىنى قاچىلاپ، شۇ ئارقىلىق بېسىۋېلىنغانلارنىڭ كۆڭلىنى يېڭىدىن پروگراممىلاش جەريانى، دەپ چۈشەنسە بولىدۇ.

ئىككىنچىدىن، ئەگەر بىر ئېتنىك ئادەم توپىنىڭ ئۆز ئانا تىلى بولمايدىكەن، ئۇلار « بىر خەلق ئەمەس، پەقەت بىر گۇرۇپپا ئادەم ياكى بىر گورۇپپا نوپۇستىنلا ئىبارەت؛ ئۇلار بىر ئايرىم دۆلەت بولۇشنىڭ بىر شەرتىگە، يەنى ئۆز ئانا تىلى بولۇشى كېرەكلىكى شەرتىگە چۈشمەيدىكەن»، دەپ قارىلىپ، ئۇلارنىڭ ئۆز تەقدىرىنى ئۆزى بەلگىلەش ھوقۇقى ئىنكار قىلىنىدۇ.

ئۈچىنچىدىن، ئېتنىك گۇرۇپپىلار ئۆزلىرى ئۈچۈن ئىشلىتىلگەن ھەر خىل قالپاق ۋە باھالارنىڭ تەسىرى بىلەن جەمئىيەتتە كۆزگە كۆرۈنمەس ۋە ئىناۋەتكە ئىگە ئەمەس بولۇپ قالىدۇ.

تۆتىنچىدىن، ھۆكۈمران ئورۇندىكى مىللەت ئۆز تىلى ئارقىلىق كېلىشتۈرۈپ، ئۆز ئىدىيىلىرى بىلەن يەرلىك مىللەت خەلقىنىڭ كۆڭلىنى مۇستەملىكە قىلىپ، شۇ ئارقىلىق يەرلىك مىللەت خەلقىنى يۇقىرىدا بايان قىلىنغان ئىشلار، شۇنداقلا ھوقۇق ۋە ماددىي بايلىقلارنىڭ تەڭسىز تەقسىم قىلىنىشى بىر نورمال ئىش، ۋە بىر ئادىل ئىش، دېگەنگە ئىشىنىدىغان قىلىدۇ.

قىسقىسى، فىزىكىلىق مۇستەملىكە، جىسمانىي زوراۋانلىق ۋە بىئولوگىيىلىك پەرقلەر ئاساسىدىكى مىللەتچىلىك بىلەن سىڭدۈرۈلۈشى، ھازىر دۇنيادا باي-كەمبەغەل پەرقىنى چوڭايتىدىغان، كەمبەغەللەرنى مەڭگۈ مال-مۈلۈكلۈك بولالمايدىغان قىلىدىغان، ھەمدە جەۋھەر گۇرۇپپىلارغا تەۋە كىشىلەرنىڭ يەر شارىنىڭ بارغانسېرى تېز سۈرئەتتە ۋەيران بولۇشى جەھەتتىكى مەسئۇلىيەتلىرىنى يوشۇرىدىغان تېخىمۇ مۇرەككەپ ۋە تېخىمۇ قەبىھ ۋاستىلەر ھازىرمۇ مەۋجۇت بولۇپ تۇرىۋاتىدۇ.

5. ئاخىرقى سۆز

مەن كۆرۈشۈپ قالغان بىر «ياخشىمۇسىز؟ ئامېرىكىغا قاچان كەلدىڭىز؟»، دېگەن سوئالغا ئۇيغۇرچە جاۋاب بېرەلمەيدىغان، ئۈرۈمچىدە تۇغۇلۇپ ئۆسۈپ، ھازىر بېيجىڭدا ئوقۇۋاتقان بىر ئالىي مەكتەپ ئوقۇغۇچىسىنىڭ تەسىرى بىلەن، چوڭقۇر ئويلارغا پېتىپ، ھەمدە بىر ئاز ئىزدىنىپ، مەزكۇر

ماقالىنى يېزىپ چىقتىم. مەقسىتىم بىر مىللەت كىشىلىرى ئاشۇ ئوقۇغۇچىغا ئوخشاش ئۆز ئانا تىلىنى يوقاتقاندا، ئۇنىڭغا قوشۇپ يەنە نېمىلەردىن ئايرىلىپ قالىدىغانلىقىنى ئېنىقلاپ چىقىش. مېنىڭچە هازىر بۇ مەسىلىگە كۆڭۈل بولىۋاتقان، ھەمدە ئاشۇ مەسىلە ئۈستىدە ئىزدىنىۋاتقان ئۇيغۇرلار ئاز ئەمەس. ئەگەر ھازىرقى دۇنياغا ئوبدان سەپ سالىدىغان بولساق، بىر قىسىم دۆلەت ھۆكۈمەتلىرى ئۆزلىرىنىڭ يەرلىك مىللەتلىرىگە بەلگىلەپ بەرگەن تاللاشلاردىن مۇنداق بىر قانچىسىنىڭ بارلىقىنى بايقايمىز: (1) «يا ئانا تىلىڭغا تۇر، يا خىزمەتكە تۇر»، (2) «يا مىللىي كىملىكىڭگە ۋە ئانا تىلىڭغا تۇر، يا ئاپتونومىيە ۋە يەر ھوقۇقىغا تۇر»، (3) «سەن نېمە دېسەڭ دە، دۇنيا نېمە دىسە دىسۇن، مەن سېنى تىلىڭنى ئاسسىمىلياتسىيە قىلىش ئارقىلىق ئۆزگەرتىمەن».

مەيلى سىز بۇ 3 خىل تاللاشلارنىڭ قايسىسىغا دۇچ كەلگەن بولىشىڭىزدىن قەتئىينەزەر، سىز ئۆز ئانا تىلىڭىزنى ساقلاپ قېلىشتا پايدىلانسىڭىز بولىدىغان نەرسىلەردىن كام دېگەندىمۇ مۇنداق ئۈچى بار: (1) ياراتقۇچى ھەممە ئىنسانلارنى ياراتقاندا ئۇلارغا ئاتا قىلغان ئۆز يولىنى ئۆزى تاللاش ئىقتىدارى. سىز مۇشۇ ئىقتىدارىڭىزدىن پايدىلىنىپ، مەكتەپ بالىڭىزغا ئانا تىلنى ئۆگەتمىگەن ياكى ياخشى ئۆگەتمىگەن تەقدىردىمۇ، سىز ئانا تىلنى ئۆيدە ئۆگىتەلەيسىز. مەن ماقالەمنىڭ بېشىدا تىلغا ئالغان، ياپونىيىدە تۇغۇلۇپ ئۆسكەن بولسىمۇ ئۇيغۇر تىلىنى ياخشى سۆزلىيەلەيدىغان 9 ياشلىق ئۇيغۇر يىگىت مانا شۇنىڭ بىر ياخشى مىسالى. (2) ھەر بىر ئىنساننىڭ ئۆز كۆڭلىنى ئۆزى كونترول قىلىش، ئۆز قەلبىنى ئۆزى كونترول قىلىش، ئۆز يۈرىكىنى ئۆزى كونترول قىلىشتىن ئىبارەت تۇغما تالانتى. كىشىلەر مۇشۇ تۇغما تالانتىدىن پايدىلىنىپ، پەقەت بولمىسا ئانا تىلنى ئۆزىنىڭ يۈرىكىدە ساقلاپ قالالايدۇ. (3) قانۇني يوللاردىن پايدىلىنىپ، ئۆزىنىڭ ھەق-ھوقۇقىنى قولغا كەلتۈرۈش يولىدا بارلىق تىرىشچانلىقلارنى كۆرسىتىش. بۇ جەھەتتە مەن بۇرۇنقى بىر ماقالەمدە تۆۋەندىكىنى يازغان ئىدىم: «دۆلەتلىك ۋە يەرلىك قانۇن-تۈزۈملەرنىڭ ئىچىدە تۇرۇپمۇ قىلغىلى بولىدىغان نۇرغۇن ئىشلار بار. بۇ يەردىكى گەپ سىزنىڭ ئاشۇنداق ئىشلارنى قىلىپ سىناپ بېقىشنى خالاش-خالىماسلىقىڭىزدا. سىزنىڭ ئاشۇنداق بىر يولنى تاللاش-تاللىماسلىقىڭىزدا. ياۋاش ئادەمنى تاپقاندا ئۇنى ھەممە ئادەمنىڭ بوزەك قىلغۇسى كېلىدۇ. بۇ ئەھۋال دۇنيانىڭ ھەممە يېرىدە ئوخشاش. ... ئۇيغۇرلاردا ئۆز تەقدىرىڭنى ئۆز قولۇڭغا ئال' دېگەنگە ئوخشاش بىر گەپمۇ بار. بۇ سۆزلەر نورمال ئىنساندەك ياشايدىغان ئادەملەرگە قارىتىلغان. مېنىڭچە ھازىر ئۇيغۇرلارغا نورمال ئىنساندەك ياشايدىغان، ھېچ بولمىغاندا قانۇن سىزىقىنىڭ سىرتىغا چىقماي تۇرۇپ نورمال ئىنساندەك ياشاشقا ئۇرۇنۇپ باقىدىغان ۋاقىت كەلدى. مەن بۇرۇنمۇ ئېيتىپ ئۆتكەندەك، ئەگەر سىز بىر ئىشنى قىلىشقا ئۇرۇنۇپ باقمىسىڭىز، ئۇ ئىشنىڭ ۋۇجۇدقا چىقىش ئېھتىماللىقى نۆل بولىدۇ.»

مېنىڭچە هازىر نۇرغۇن كىشىلەر ئۆز-ئۆزىدىن « ئۇيغۇرلار قانداق بولۇپ يېقىنقى 10 يىلدىن بۇيان بىر قاتار چوڭ ئۆزگىرىشلەرنى ئۆز بېشىدىن كەچۈرۈپ، بۈگۈنكىدەك بىر ھالغا چۈشۈپ قالدى؟» دېگەن سوئالنى سوراۋاتىدۇ. بۇ سوئالغا نۇرغۇن كىشىلەر 2001-يىلدىكى 11-سېنتەبىر ۋەقەسىدىن كېيىنكى خەلقئارالىق سىياسىي ۋە ئىقتىسادىي ئۆزگىرىشلەرگە باغلاپ تۇرۇپ، خېلە توغرا جاۋاب بېرەلەيدۇ. لېكىن ئۇنداق قىلىشنىڭ ھازىر ئۇيغۇرلار ئۈچۈن ئانچە زور پايدىسى يوق. ھازىر ئۇيغۇرلار ئۈچۈن بۇ جەھەتتە سەۋەب ئىزدەيدىغان ۋاقىت ئەمەس. بەلكى چارە

ئىزدەيدىغان ۋاقىت.

مەن مەزكۇر ماقالىنى تىلنىڭ ئىنتايىن مۇھىملىقى توغرىسىدىكى بىر قىسىم سۆزلەرنى نەقىل كەلتۈرۈش بىلەن ئاخىرلاشتۇرىمەن (بۇ سۆزلەرنىڭ ھەممىسى كاڭاس خانىمنىڭ كىتابىدىن ئېلىنغان):

--تىل ھەر بىر مىللەت مەدەنىيىتىنىڭ ئېگىز مۇنارى. ئەگەر ئاسسىملىياتسىيە بىر مىللەتنىڭ كىملىكىنى بىتچىت قىلىۋېتىدىكەن، ئۇ مىللەتنىڭ خەلقىمۇ يوقىلىدۇ. (كارولي بارى، رىملىق شائىر، 1996)

--تىل بىلەن مەدەنىيەت يالغۇز سۆز بىلەن سۆز بوغۇملىرى بولۇپلا قالماستىن، بەلكى ئۇلار ئادەم بىلەن ياراتقۇچىنى ئۆز-ئارا ئالاقىلاشتۇرۇپ تۇرىدىغان نەرسە. ئەگەر مەن ئۆز تىلىمدا ئايەت ئوقۇيالىسام، ئۇ خۇددى بىر جىددىي قۇتقۇزۇش بۆلۈمىدىن چىققاندىن كېيىن ئالغان تۇنجى نەپىسىمگە ئوخشاش ئىش بولىدۇ. تىل بىلەن مەدەنىيەت بىز بىلەن ياراتقۇچىنى ئۆز-ئارا باغلاپ تۇرىدىغان ھەمرەيدىن ئىبارەتتۇر. (كانادا قەدىمي تىللار ۋە مەدەنىيەتلەر خىزمەت گۇرۇپپىسى، 2005)

--تىل بىلەن مەدەنىيەتنى بىر-بىرىدىن ئايرىۋەتكىلى بولمايدۇ. ئەگەر ئۇلار ئايرىلىۋېتىلىدىكەن، تىل پەقەت بىر قورال، ياكى بىر نەرسىگە ئايلىنىپ قالىدۇ. بىزنىڭ تىلىمىز بىلەن مەدەنىيىتىمىز بىزنىڭ كىملىكىمىز بولۇپ، ئۇلارنىڭ بىزنىڭ كىم ئىكەنلىكىمىزنى، بىزنىڭ نەدىن كەلگەنلىكىمىزنى، ۋە بىزنىڭ نەگە قاراپ مېڭىۋاتقانلىقىمىزنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ. (كانادا قەدىمي تىللار ۋە مەدەنىيەتلەر خىزمەت گۇرۇپپىسى، 2005)

--بىر مۇشۇ زېمىندىن، ئۆزىمىزنىڭ مۇشۇ ماكاندىن كەلگەن. بىز مۇشۇ زېمىنغا مەنسۇپ، ۋە ئۇنىڭ بىر قىسمى بولۇپ، ئۆزىمىزنىڭ كىملىكىنى مۇشۇ زېمىندىن تاپىمىز. بىزنىڭ تىلىمىز بىزنى مۇشۇ بىر ھەقىقەتكە قايتا-قايتىلاپ ئېلىپ كېلىدۇ. بۇنى تولۇق چۈشىنىش بىزنىڭ ئۆز تىلىمىز بىلەن ئۆز مەدەنىيىتىمىزنى ساقلاش، كۈچەيتىش ۋە كېڭەيتىشىمىزنىڭ نەقەدەر مۇھىملىقىنى چۈشىنىشىمىز ئۈچۈن زۆرۈردۇر. (كانادا قەدىمي تىللار ۋە مەدەنىيەتلەر خىزمەت گۇرۇپپىسى، 2005)

--ئانا تىلىمىز ياراتقۇچىمىزدىن كەلگەن بىر سوۋغات. بۇنداق مۇقەددەس سوۋغاتنى ئەۋلادتىن ئەۋلادقا ئۆتكۈزۈپ بېرىپ تۇرۇش، ئۇنىڭ يوقۇلۇپ كېتىشىگە يول قويماسلىق كېرەك. (ۋاتاھومىگىئە، 1998)

--بىزنىڭ قەدىمقى تىلىمىز بىزنىڭ مەدەنىي ۋە روھىي مىراسلىرىمىزنىڭ ئاساسى. ئەگەر ئۇ بولمايدىكەن، بىز ياراتقۇچىمىز بىزدىن كۈتكەندەك بىر شەكىلدە مەۋجۇت بولۇپ تۇرالمىغان

بولاتتۇق. (زەپەردا، 1990)

-بىزنىڭ ئانا تىلىمىز بولمايدىكەن، بىزنىڭ مەدەنىيىتىمىزنىڭ ساقلىنىپ قېلىشى مۇمكىن ئەمەس. (كانادادىكى ئانا تىل توغرىسىدىكى ئالاھىدە يىغىننىڭ قارارى، 1990)

بۇ يازمىدا تىلغا ئېلىنغان ماقالىلارنىڭ تور ئادرېسلىرى:

1) مۇشۇ ماقالىدا پايدىلىنىلغان كاڭاس خانىمنىڭ يېڭى كىتاۋى:
http://www.e-pages.dk/grusweb/55 /

2) دوكتۇر جىم كۇممىنز نىڭ ئىلمىي ماقالىسى:
http://www.iteachilearn.com/cummins/mother.htm

3)《新疆维吾尔自治区中长期教育改革和发展规划纲要(2010—2020年)》
http://www.tianshannet.com/news/content/2010-09/10/content_5228398.htm

4) «مۇتەخەسسىسلەر ئىلمىي ماقالىسى»
http://www.un.org/esa/socdev/unpfii/documents/E_C19_2008_7.pdf

5) ئەركىن سىدىقنىڭ بارلىق يازمىلىرى:
http://www.meripet.com/Sohbet/

بۇ ماقالىنى ھېچ كىمدىن رۇخسەت سورىماي، مەنبەسىنى ئەسكەرتكەن ھالدا باشقا توربەتلەردە ئېلان قىلىسىڭىز بولۇۋېرىدۇ.

2010-يىلى 10-ئاينىڭ 6-كۈنى

ئەسەر مەنبەسى: مەرىپەت بىلوگى
www.meripet.com

غايە تىكلەشنىڭ 10 ئۆلچىمى

مەن ئۆزەمنىڭ 2010-يىلى 9-ئىيۇلدا يازغان « نىشان تىكلەشتە بىلىشكە تېگىشلىك ئىشلار» دېگەن ماقالىسىدا ئارزۇ، نىشان ۋە غايە ئوتتۇرىسىدىكى پەرقلەرنى، ھەمدە نىشاننى مۇۋاپىق تىكلەشنىڭ ئۆلچەملىرىنى تونۇشتۇرۇپ ئۆتكەن ئىدىم. ئاشۇ تېمىغا يېقىن كېلىدىغان يەنە بىر مەزمۇن بار. ئۇ بولسىمۇ قانداق قىلغاندا غايىنى مۇۋاپىق تاللىغىلى بولىدىغانلىقى مەسىلىدۇر. بۇمۇ ئۇيغۇر ياشلىرى ئەڭ كۆپ دۇچ كېلىدىغان مەسىلىلەرنىڭ بىرسى بولۇپ، مەن ۋەتەندىكى ياشلاردىن تاپشۇرۇپ ئالىدىغان ئېلخەتلەرنىڭ بىر قىسمى ئۆزلىرى تاللىغان غايىلەرنىڭ توغرا بولغان-بولمىغانلىقى توغرىسىدىكى سوئاللارنى ئاساسي مەزمۇن قىلغان. مەن يېقىندا قىزىم دىلنارەنىڭ قولىدا «غايىڭىزنى سىناقتىن ئۆتكۈزۈپ بېقىڭ» (ئىنگلىزچە Put your dream to the test) دېگەن بىر پارچە كىتابنى كۆرۈپ قالدىم. شۇنىڭ بىلەن ئۇنى قىزىمدىن ئارىيەت ئېلىپ، تېز سۈرئەتتە بىر قېتىم ۋاراقلاپ چىقتىم. بۇ كىتاب مۇقەددىمە ۋە 10 بابتىن تەركىب تاپقان بولۇپ، ئۇ 10 بابتا غايىنى سىنايدىغان 10 سىناق تەپسىلي بايان قىلىنغان. ئۇ كىتاب جەمى 235 بەتلىك بولۇپ، پايدىلىنىش ماتېرىياللىرى تىزىملىكىنىڭ ئۆزىلا 8 بەت كېلىدىكەن. مەن ئۇشبۇ يازمامدا ئاشۇ كىتابنىڭ مۇقەددىمە قىسمىدىكى مەزمۇنلارنى، يەنى غايىنى مۇۋاپىق تاللاشنىڭ 10 ئۆلچىمى ياكى بىر غايىنىڭ مۇۋاپىق بولغان-بولمىغانلىقىنى باھالاپ كۆرۈشكە ئىشلىتىدىغان 10 سىناقنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن.

كۆپۈنچە كىشىلەرنىڭ كام دېگەندە بىردىن غايىسى بار بولىدۇ. مېنىڭچە سىزنىڭمۇ ھەم شۇنداق. سىز چوقۇم ئۆز غايىڭىزنى ئۆز ھاياتىڭىزدا ئەمەلگە ئاشۇرۇشنى ئىستەيسىز. ئەمما ھازىر سىز تاللىغان پەللىڭىزنىڭ بەك ئېگىز بولۇپ كەتكەنلىكىنى ياكى بەك تۆۋەن بولۇپ قالغانلىقىنى بىلەلمەي قېلىۋاتقان بولىشىڭىز مۇمكىن. سىزنىڭ غايىڭىزنىڭ چوقۇم ئەمەلگە ئاشىدىغانلىقى ياكى مەغلۇپ بولىدىغانلىقىنى، قانداق قىلغاندا ئۇنى ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولىدىغانلىقىنى، ھازىر تۇرغان يېرىڭىزدىن ئۇ پەللىگە قانداق يېتىپ بارالايدىغانلىقىڭىزنى بىلەلمەي قېلىۋاتقان بولىشىڭىز مۇمكىن. ئەگەر سىزنىڭ ھازىرقى ئەھۋالىڭىز ئەنە شۇنداق بولسا، ئۇشبۇ يازمىدا ۋە مەن كېيىن يازماقچى بولغان « ئارزۇنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ يوشۇرۇن قانۇنىيىتى» دېگەن مەزمۇندىكى يازمىلىرىمدا تونۇشتۇرۇلىدىغان ئىلمي ئۇقۇملار سىزگە خېلىلا ياردەم قىلالايدۇ. سىز مەزكۇر يازمىدىكى بىلىملەرنى ئىگىلەش ئارقىلىق، ئۆزىڭىزدىن ئۆز غايىڭىز توغرىسىدا توغرا سوئاللارنى سوراشنى ئۆگىنىۋالىسىز. ئەگەر سىزنىڭ ئاشۇ سوئاللارغا بەرگەن جاۋابلىرىڭىز بولۇشلۇق (يەنى « راست، شۇنداق، توغرا» دېگەن) جاۋابلار بولىدىكەن، سىزنىڭ غايىڭىزنىڭ ئەمەلگە ئېشىش ئېھتىماللىقى ناھايىتى يۇقىرى بولغان بولىدۇ. شۇڭلاشقا مەن سىزنىڭ تۆۋەندىكى مەزمۇنلارنى ئەستايىدىل ئوقۇپ چىقىشىڭىزنى ئۈمىد قىلىمەن.

بۇ يەردە ئەسكەرتىپ قويۇشقا تېگىشلىك بىر نەرسە شۇكى، ئىنگلىزچىدە ئۇخلىغاندا كۆرىدىغان « چۈش» بىلەن ھازىر گېپىنى قىلىۋاتقان « غايە» ئۈچۈن ئوخشاش بىر سۆز، يەنى

«dream» دېگەن سۆز، ئىشلىتىلىدۇ. شۇڭلاشقا غايە توغرىسىدىكى كىتاب-ماقالىلاردىكى بايانلاردا « dream» دېگەن سۆزنى بىر دەم «چۈش» دېگەن مەنىدە، بىر دەم «غايە» دېگەن مەنىدە ئىشلىتىدۇ. مەسىلەن، ئىنگلىزچىدىكى «daydream» دېگەن سۆزنىڭ ئۆتتۇر مەنىسى «كۈندۈزدىكى چۈش» بولۇپ، ئۇ «قۇرۇق غايە» ياكى «ئەمەلگە ئاشمايدىغان غايە» دېگەن مەنانىمۇ بىلدۈرىدۇ. ئىنگلىزچىدىكى «keep dreaming» دېگەن سۆزنى «غايىڭىزنى تەييارلاۋېرىڭ» دەپ چۈشەنسىمۇ بولىدۇ، ياكى «چۈشىڭىزنى كۆرۈۋېرىڭ» دەپ چۈشەنسىمۇ بولىدۇ.

1. كىتابنىڭ ئاپتورى توغرىسىدا

«غايىڭىزنى سىناقتىن ئۆتكۈزۈپ بېقىڭ» دېگەن كىتابنىڭ ئاپتورىنىڭ ئىسمى جون ماكسۋېل («John C. Maxwell») بولۇپ، ئۇ بىر خەلقئارادا ئەتراپ قىلىنغان لىدېرشۇناسلىق مۇتەخەسسىسى، نوتۇق سۆزلىگۈچى ۋە ئاپتوردۇر. ئۇ 50 پارچىدىن ئارتۇق كىتاب چىقارغان بولۇپ، ئۇلارنىڭ كوپىيىسىدىن هازىرغىچە 16 مىليوندىن ئارتۇقى سېتىلغان. دۇنيادىكى 2 مىليوندىن ئارتۇق لىدېرلەرگە تەربىيىلەش سېمىنارلىرى بەرگەن. بىر قانچە مۇلازىمەت شىركەتلىرىنى قۇرغان. ئۇنىڭ «لىدەرلىقنىڭ ئاغدۇرۇپ تاشلىغىلى بولمايدىغان 21 قانۇنىيىتى»، «ئۆزىڭىزنىڭ ئىچىدىكى لىدېرلىقنى يېتىلدۈرۈڭ»، ۋە «بىر لىدېردە كام بولسا بولمايدىغان 21 سۈپەت» دېگەن 3 پارچە كىتابىنىڭ هەر بىرسى بىر مىليون نۇسخىدىن كۆپرەك سېتىلغان.

2. غايە دېگەن نېمە

دوكتۇر ماكسۋېل مۇۋەپپەقىيەت قازانغان كىشىلەر ئۈستىدە 40 يىلدىن ئارتۇق ۋاقىت ئىلمىي تەتقىقات ئېلىپ بارغان. يۈزلىگەن تەسىرى ناهايىتى كۈچلۈك، ئىنتايىن چوڭ مۇۋەپپەقىيەتلەرنى قولغا كەلتۈرگەن كىشىلەر بىلەن تونۇشقان. ئۆزىمۇ بىر قانچە چوڭ غايىلەرنى ئەمەلگە ئاشۇرغان. شۇ جەرياندا ئۇرغۇن كىشىلەرنىڭ غايە توغرىسىدا خاتا چۈشەنچىگە ئىگە ئىكەنلىكىنى بايقىغان. تۆۋەندىكىسى بىر قىسىم كىشىلەر «غايە» دەپ تاللايدىغان نەرسىلەرنىڭ بىر قىسقا تىزىملىكى:

قۇرۇق غايىلەر (كۈندۈزدىكى چۈش)—هازىرقى خىزمىتىدىن دىققىتىنى چاچىدىغان نەرسىلەر

ئاسماندىكى غازنىڭ شورپىسىغا نان چىلاپ يەيدىغان غايىلەر—رېئاللىقتا ئىستراتېگىيىسى ياكى ئاساسى يوق قالايمىقان ئىدىيىلەر

ناچار غايىلەر—قايغۇ ۋە پالەچلىكنى كۆپەيتىدىغان ئەندىشىلەر

ئىدېئالىستىك غايىلەر—پەقەت سىز هەممىگە قادىر بولغاندىلا ئاندىن ئەمەلگە ئاشىدىغان دۇنيا

ۋاكالەتلىك غايىلەر—پەقەت باشقىلار ئارقىلىقلا ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولىدىغان غايىلەر

رومانتىك غايىلەر— «مېنى باشقىلار بەختلىك قىلىدۇ» دەيدىغان ئەقىدە

خىزمەت غايىلىرى— «مېنى خىزمەتتىكى مۇۋەپپەقىيەت بەختلىك قىلىدۇ» دەيدىغان ئەقىدە

مەنزىل غايىلىرى—«مېنى بىر خىزمەت ئورنى، بىر هوقۇق، ياكى بىر مۇكاپات بەختلىك

قىلىدۇ» دەيدىغان ئەقىدە.

ئەگەر يۇقىرىقى غايىلەر ئورۇنلۇق غايىلەر بولمىسا، قانداقلىرى ئورۇنلۇق بولغان بولىدۇ؟ سىناقلاردىن ئۆتەلەيدىغان غايىنىڭ ئېنىقلىمىسى مۇنداق: غايە دېگىنىمىز ئادەمگە ئىلھام بېغىشلايدىغان، كەلگۈسى توغرىسىدىكى بىر گۈزەل كۆڭۈل مەنزىرىسى بولۇپ، ئۇ پۈتۈن ۋۇجۇدىڭىزغا، ئىرادىڭىزگە ۋە روھىيىتىڭىزگە كۈچ-قۇدرەت ئاتا قىلىپ، سىزنى ئۇنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدا بارلىق تىرىشچانلىقلارنى كۆرسىتىشىڭىزگە ئۈندەيدىغان ياكى چاقىرىدىغان نەرسە. بىر ئادەمنىڭ قوغلىشىشقا ئەرزىيدىغان بىر غايىسى ئاشۇ ئادەمنىڭ ياشاش مەقسىدى بىلەن يوشۇرۇن كۈچىنىڭ كۆڭۈل مەنزىرىسى ۋە يول خەرىتىسىگە ئوخشاش بىر نەرسىدۇر.

3. ئادەمنىڭ غايىسى بولۇش نېمە ئۈچۈن ئىنتايىن مۇھىم؟

غايىلەر ئىنتايىن قىممەتلىك تاۋارلار بولۇپ، ئۇلار بىزنى ئالغا قاراپ ئىتتىرىدۇ. بىزگە كۈچ-قۇدرەت ئاتا قىلىدۇ. بىزنىڭ قىلىۋاتقان ئىشىمىزغا بولغان قىزغىنلىقىمىزنى قوزغايدۇ. شۇڭلاشقا ھەر بىر ئادەمنىڭ غايىسى بولىشى كېرەك. ئەمما، ئەگەر سىز ئۆزىڭىزدە ئەمەلگە ئاشۇرۇشنى ئىستەيدىغان غايىنىڭ بار-يوقلىقىنى ئېنىق بىلمىسىڭىز قانداق قىلىش كېرەك؟ نۇرغۇن كىشىلەر غايە تىكلەشكە رىغبەتلەندۈرۈلمىگەن بولىدۇ. يەنە نۇرغۇن كىشىلەرنىڭ غايىسى بار بولسىمۇ، ئۇلار ئۆز غايىسىگە بولغان ئۈمىدىنى يوقۇتۇپ، ئۇنى بىر تەرەپكە قايرىپ قويىدۇ. ئەگەر سىز ئاشۇنداق ئادەملەرنىڭ بىرسى بولۇپ قالسىڭىز، ھەرگىزمۇ ئەنسىرىمەڭ——سىز ئۆز غايىڭىزنى قايتىدىن تۇرغۇزالايسىز. غايە چوڭ بولسىمۇ، كىچىك بولسىمۇ بولىۋېرىدۇ. پەقەت چوڭ غايىلا غايە ھېسابلىنىپ، قالغانلىرى غايە ھېسابلانمايدىغان ئىش يوق. لېكىن، سىزنىڭ غايىڭىز چوقۇم ئۆزىڭىزدىن چوڭراق بولىشى كېرەك——كۆپىنچە ۋاقىتتا سىز پەقەت ئۆزىڭىز تاللىغان پەللە بىلەن ئوخشاش ئېگىزلىكتىكى ياكى ئۇنىڭدىن تۆۋەنرەك تۇرىدىغان بالداقلىلا چىقالايسىز.

4. بەزىلەرنىڭ غايە تىكلەشتىن ۋاز كېچىشىنىڭ سەۋەبلىرى

(1) باشقىلارنىڭ يامان تەسىرى

دۇنيادا باشقىلارنىڭ غايىسىغا ھۇجۇم قىلىدىغان، باشقىلارنىڭ ئىدىيىلىرىنى ئۆلتۈرۈپ تاشلايدىغان كىشىلەر ناھايىتى كۆپ. ئۇلارنىڭ ھېچ قانداق غايىسى يوق كىشىلەر باشقىلارنىڭ غايىسى بار بولىشىنى ئانچە خالاپ كەتمەيدۇ. ئۇنداق كىشىلەر باشقىلارنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىدىن راھەتسىزلىك ياكى بەختەرسىزلىك ھېس قىلىدۇ. ئېھتىمال غايە تىكلەشتە سىزمۇ ئاشۇنداق كىشىلەرنىڭ قۇربانى بولۇپ كەتكەن بولىشىڭىز مۇمكىن. ئېھتىمال سىزنىڭ بىر غايە تىكلىشىڭىزگە باشقىلار سوغاق سۇ سەپكەن بولىشى مۇمكىن. سىزنىڭ يۇقىرى ئۆرلەپ، ئۆز ھاياتىڭىزدا ئالاھىدە تۆھپىلەرنى يارىتىشىڭىزغا باشقىلار قارشى تۇرۇپ باققان بولىشىمۇ مۇمكىن. ياكى ئۇلار سىزنى بەزى ئازاب-ئوقۇبەت ياكى ئۈمىدسىزلىنىشلەردىن ساقلاپ قالماقچى بولغان بولىشىمۇ مۇمكىن. سىزگە ئاشۇنداق ئەھۋالنىڭ قايسىسى يۈز بەرگەن بولىشىدىن قەتئىينەزەر، ئەگەر سىز بىر غايە تىكلەشتىن بېلىڭىزنى قويىۋەتكەن بولسىڭىز، روھىڭىزنى قايتا ئۇرغۇتۇڭ. سىز ھازىردىن باشلاپ بىر غايە تىكلەپ، ئاشۇ غايە ئۈچۈن تىرىشسىڭىزمۇ ھەرگىز كېچىككەن بولمايسىز.

(2) بۇرۇنقى ئوڭۇشسىزلىق ۋە ئازابلارنىڭ تەسىرى

ئۇمىدسىزلىك ئارزۇ بىلەن رېئاللىقنىڭ ئوتتۇرىسىدىكى بوشلۇق بولۇپ، بىز ھەممىمىز ئاشۇنداق بوشلۇقنى ئۆز بېشىمىزدىن ئۆتكۈزۈپ باققان. بىز ھەممىمىز ئالدىن مۆلچەرلىمىگەن ناچار سەرگۈزەشتىلەرنى ئۆز بېشىمىزدىن ئۆتكۈزۈپ باققان. ئەمەلگە ئاشمىغان ئىستەكلەر ۋە بىتچىت بولغان ئۈمىدلەر بىلەن ياشاشقا مەجبۇرى بولۇپ باققان. بىز بەزى ئىشلارنى ياخشى قىلالمىغاندا، «ئۇنداق ئىشنى ئىككىنچى قىلمايمەن»، دەيمىز. بۇ بىر چوڭ خاتالىق، بولۇپمۇ غايىنىڭ ئىشىدا تېخىمۇ شۇنداق. مەغلۇبىيەت مۇۋەپپەقىيەت ئۈچۈن تۆلىمىسە بولمايدىغان بەدەلدۇر. بەزى كىشىلەر ئۆز غايىسىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدا ئوڭۇشلۇق قەدەملەرنى بېسىش ئۈچۈن نۇرغۇن ئوڭۇشسىزلىقلارنى ئۆز بېشىدىن ئۆتكۈزۈشكە توغرا كېلىدۇ. سابىق ئەنگلىيە باش مىنىستىرى مارگارېت ساچېر («Margaret Thatcher») خانىم مۇنداق دېگەن: «سەن بىر جەڭنى كۆپ قېتىم ئېلىپ بارغاندىلا ئاندىن ئۇنىڭدا ئۇتۇپ چىقالايسەن.» بىز بۇ سۆزنى ئەستە چىڭ تۇتىشىمىز، ئۆز كۆرەشلىرىمىزدىن ئالدىراپ ۋاز كەچمەسلىكىمىز كېرەك.

(3) ئوتتۇراھال ئەھۋالغا قانائەتلىنىشكە ئادەتلىنىپ قېلىش

بىر غايىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش سىزدىن چەكتىن سەل ئاشۇرىۋېتىشنى، ئوتتۇراھال دەرىجىدىن يۇقىرىراق دەرىجىدە تىرىشچانلىق كۆرستىشنى تەلەپ قىلىدۇ. بىر ئادەتتىكى ئادەم بولۇپ ياشاشمۇ كىشىلىك تالالاشلارنىڭ بىرسى. كىشىنى ھاياجانغا سالالايدىغان دەرىجىدىكى غايىسى يوق ئادەملەر ئاسانلا ئۆز ھاياتىنى ئىسراپ قىلىۋېتىدۇ. شۇڭلاشقا ئەگەر سىز ئۆز ھاياتىڭىزنى ئوتتۇراھال ئادەملەرنىڭكى بىلەن ئوخشاش دەرىجىدە ئۆتكۈزۈشنى خالىمىسىڭىز، ئۆزىڭىز ئۈچۈن چوقۇم بىر غايە تىكلەڭ. پەقەت بىر غايىلا سىزنى ھازىر پېتىپ قالغان پاتقاقتىن قۇتۇلدۇرۇپ چىقالايدۇ.

(4) ئۆز-ئۆزىگە ئىچەنچ قىلالماسلىق

غايىلىك ياشاش ئۆز-ئۆزىگە ئىشەنچ باغلاشنى تەلەپ قىلىدۇ. بەزىدە ئۆز-ئۆزىگە بولغان ئىشەنچ ئۆزى ئۈچۈن غايە تىكلەپ، ئاشۇ غايە ئۈچۈن كۆرەش قىلىدىغان كىشىلەر بىلەن ئۇنداق قىلمايدىغان كىشىلەرنى پەرقلەندۈرۈپ تۇرىدىغان بىردىن-بىر ئامىل بولۇپ قالىدۇ. سىزنىڭ ئۆزىڭىزگە بولغان ئىشەنچىڭىز قانچە كۈچلۈك بولىدىكەن، سىزنىڭ ئۆز ئىستىكىڭىزدىن ۋاز كەچمەي، ئاداققىچە تىرىشىش ئېھتىماللىقىڭىزمۇ شۇنچە يۇقىرى بولىدۇ. مەن ئۆز-ئۆزى ئۈچۈن ئىشەنچ تۇرغۇزۇش ئۇسۇلى توغرىسىدا ئۆزەمنىڭ كېيىنكى بىر ماقالىسىدا مەخسۇس توختىلىمەن.

(5) غايە تىكلەش ئۈچۈن زۆرۈر بولغان تەسەۋۋۇرنىڭ كەمچىل بولۇشى

سىز پەقەت خىيال قىلىش، تەسەۋۋۇر قىلىش ئارقىلىقلا ئۆز غايىڭىزنى بايقىيالايسىز. بىر غايىگە ھاياتلىق ئاتا قىلىدىغان نەرسە تەسەۋۋۇردىن ئىبارەتتۇر. دۇنياغا مەشۇر فىزىكا ئالىمى ئالبېرت ئېينىستېين (Albert Einstein، 1879-1955) مۇنداق دېگەن: «مەن ئۆزەمنى ۋە ئۆزەمنىڭ تەسەۋۋۇر قىلىش ئۇسۇلىنى تەكشۈرۈش ئارقىلىق شۇنداق خۇلاسىگە كەلدىمكى، مەن ئۈچۈن ئۆزەمنىڭ فانتازىيىلىك خىياللارنى قىلىش تالانتىم ئىجابىي بىلىملەرنى ئۆزلەشتۈرۈۋېلىش تالانتىمدىن ئۈستۈن تۇرىدىكەن.» ئۇ ئۆز تەسەۋۋۇرىنى «مۇقەددەس ھەۋەس»، دەپ ئاتىغان. ياراتقۇچىمىز ئۆز غايىسىنى بايقاش ۋە يېتىلدۈرۈش قابىلىيىتىنى ھەممە ئادەملەرگە ئاتا قىلغان. سىزنىڭ ئۆز غايىڭىزنى بايقاش ۋە يېتىلدۈرۈش ئىقتىدارىڭىز سىزنىڭ يوشۇرۇن قابىلىيىتىڭىزنىڭ بىرسى. غايە تىكلەشنىڭ بىر ئالدىن بېكىتىلگەن ۋاقتى يوق. سىز غايە تاللاشنى ھەر قانداق ۋاقىتتا

ئېلىپ بارسىڭىز بولىۋېرىدۇ. سىز بىر غايە تىكلەشكە ھەرگىزمۇ كېچىكىپ قالمايسىز، ۋە ھازىرمۇ كېچىككەن بولمايسىز.

5. غايە تىكلەشنىڭ 10 ئۆلچىمى

سىزنىڭ بىر غايىڭىز بار بولسۇن. ھەمدە ئۇ غايە سىزنىڭ پۈتۈن كۈچىڭىز بىلەن ئىنتىلىشىڭىزگە ياكى قوغلۇشىڭىزغا ئەرزىيدىغان بولسۇن. ئۇنداقتا سىز ئاشۇ غايىڭىزنى ئەمەلگە ئاشۇرالامسىز-يوق، ئۇنى قانداق بىلەلەيسىز؟ ئۇنى بىلىشنىڭ ئامالى بار. ئۇ بولسىمۇ سىز ئۆز غايىڭىزنى تۆۋەندىكى 10 ئۆلچەم بويىچە باھالاپ بېقىش. بۇ 10 ئۆلچەم 10 سوئال شەكلىدە بايان قىلىنغان بولۇپ، ھەر بىر سوئالغا قارىتا 3 خىل ئەھۋال تەسۋىرلەنگەن. سىز ئۆز غايىڭىزنىڭ ئەھۋالىنى ئاشۇ 10 سوئالغا قارىتا تەسۋىرلەنگەن 30 خىل ئەھۋاللار بىلەن سەممىي ھالدا سېلىشتۇرۇپ چىقىڭ. ئەگەر سىزنىڭ ئەھۋالىڭىز ئاشۇ 30 خىل ئەھۋالنىڭ مەلۇم بىرسىگە ئۇيغۇن كەلسە، ئۇنىڭغا «توغرا» دېگەن نومۇرنى بېرىڭ. ئەگەر ئۇيغۇن كەلمىسە ئۇنىڭغا «خاتا» دېگەن نومۇرنى بېرىڭ. ئەڭ ئاخىرىدا سىز جەمى قانچە «توغرا» دېگەن ۋە قانچە «خاتا» دېگەن جاۋابقا ئېرىشكەنلىكىڭىزنى ھېسابلاپ چىقىڭ. ئەگەر سىز ھەممە ئەھۋالغا قارىتا «توغرا» دېگەن جاۋابقا ئېرىشسىڭىز، جەمى 30 دانە «توغرا» دېگەن جاۋابقا ئېرىشكەن، بىرمۇ «خاتا» دېگەن جاۋابقا ئېرىشمىگەن بولىسىز. سىز كۆپىنچە ئەھۋاللاردا «توغرا» دېگەن جاۋابقا ئېرىشكەن بولسىڭىز، سىزنىڭ غايىڭىزنىڭ ئەمەلگە ئېشىش ئېھتىماللىقى ناھايىتى يۇقىرى بولىدۇ.

ياكى بولمىسا، سىز ھەر بىر ئەھۋالغا 0 بىلەن 10 غىچە نومۇر بەرسىڭىزمۇ بولىدۇ. سىزنىڭ بىر ئەھۋالىڭىز تۆۋەندىكى ئۆلچەمدىكى بىر ئەھۋالغا تولۇق ئۇيغۇن كەلسە، ئۇنىڭغا 10 نومۇر بېرىڭ. پەقەتلا ئۇيغۇن كەلمىسە ئۇنىڭغا 0 بېرىڭ. ئەگەر 70 پىرسەنت ئۇيغۇن كەلسە، ئۇنىڭغا 7 نومۇر بېرىڭ. ئەڭ ئاخىرىدا سىز ئېرىشكەن ھەممە نومۇرنى قوشۇپ چىقىڭ. تولۇق نومۇر جەمى 300 نومۇر بولۇپ، ئەگەر سىز 210 نومۇر ئالسىڭىز، سىزنىڭ ئەھۋالىڭىز تۆۋەندىكى 10 ئۆلچەمگە 70 پىرسەنت ئۇيغۇن كېلىدىغانلىقىنى كۆرسىتىدۇ.

تۆۋەندە مەن 10 سوئال ۋە ئۇلارغا ماس كېلىدىغان 30 خىل ئەھۋالنى بايان قىلىمەن.

(1) مېنىڭ غايەم ھەقىقەتەن ئۆزەمنىڭ غايىسىمۇ؟

ئا. ئەگەر مېنىڭ غايەم ئەمەلگە ئاشسا، بۇ دۇنيادا ئۇنىڭ ئۈچۈن ئەڭ خوشال بولىدىغان ئادەم مەن ئۆزەم.

ب. مەن ئۆز غايەمنى باشقا كىشىلەر بىلەن ئۇچۇق-ئاشكارە ئورتاقلاشقان بولۇپ، ئۇ كىشىلەر مەن ئەڭ سۆيىدىغان كىشىلەرنىمۇ ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ.

ك. مېنىڭ غايەم باشقىلارنىڭ قارشىلىقىغا ئۇچراپ باقتى، لېكىن مەن ئۇ غايەمنى يەنىلا قوبۇل قىلىمەن.

ئىلاۋە: ئۇيغۇرلاردا مەكتەپ تاللاش، كەسىپ تاللاش، توي قىلىدىغان جۆرىسىنى تاللاش، ئۆمۈرنى ئۆتكۈزىدىغان جاينى تاللاش قاتارلىق ئىشلاردا، بالىسى ئۈچۈن ئاتا-ئانا قارار چىقىرىپ بېرىدىغان ئەھۋال ئىنتايىن ئېغىر بولۇپ، ئاشۇنداق ئەھۋاللارغا ئۇچرىغان كىشىلەرنىڭ ئاساسەن ھەممىسى دېگۈدەك ئاخىرىسدا بەختلىك بولالمايدۇ——مەن بۇ خىل ئەھۋاللارنى ئۆزەمگە كېلىدىغان ئېلىخەتلەردە داۋاملىق ئۇچۇرتۇپ تۇرىمەن.

(2) مەن ئۆز غايەمنى ناھايىتى ئېنىق چۈشىنىمەنمۇ؟
ئا. مەن ئۆز غايەمنىڭ ئاساسىي مەزمۇنىنى بىر جۈملە سۆز بىلەن چۈشەندۈرۈپ بېرەلەيمەن.
ب. مەن ئۆز غايەم توغرىسىدىكى ھەر قانداق «نېمە؟» دېگەن سوئالغا جاۋاب بېرەلەيمەن.
ك. مەن ئۆز غايەمنىڭ ئېنىق تەسۋىرىنى بىر قەغەزگە يېزىپ چىقتىم، ئۇ تەسۋىر مېنىڭ غايەمنىڭ مۇھىم ئالاھىدىلىكلىرى ياكى مەقسەتلىرىنىمۇ ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ.
ئىلاۋە: ئەگەر تېخى ئوقۇپ باقمىغان بولسىڭىز، مېنىڭ « نىشان تىكلەشتە بىلىشكە تېگىشلىك ئىشلار» دېگەن ماقالەم بىلەن «ئارزۇنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى» دېگەن دوكلاد تېكىستىمنى بىر قېتىم ئوقۇپ چىقىڭ.
(3) مەن غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتا پەقەت ئۆزەم كونترول قىلالايدىغان ئامىللارغىلا تايىنىمەنمۇ؟
ئا. مەن ئۆزەمنىڭ ئەڭ يۇقىرى تالانتلىرىنى تولۇق چۈشىنىدىغان بولۇپ، ئۆز غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتا مەن ئاشۇ تالانتلىرىمغا ناھايىتى زور دەرىجىدە تايىنىمەن.
ب. مېنىڭ ھازىرقى ئادىتىم بىلەن كۆنلۈك ئىش-ئەمەلىيىتىم غايەمنىڭ ئەمەلگە ئېشىشىغا ناھايىتى كۈچلۈك دەرىجىدە ھەسسە قوشىدۇ.
ك. مۇھىم كىشىلەرنىڭ مەنستىمەسلىكى ياكى قارشىلىقىغا ئۇچرىغان، ياكى ناھايىتى چوڭ توسالغۇغا يولۇققان تەقدىردىمۇ مېنىڭ غايەم يەنىلا ئەمەلگە ئېشىشى مۇمكىن.
ئىلاۋە: ئادەم ئۇچۇن ئۆز-ئۆزىنى تولۇق بايقاش، ئۆز-ئۆزىنى تولۇق چۈشىنىش ئىنتايىن مۇھىم بولۇپ، ئەگەر تېخى ئوقۇپ باقمىغان بولسىڭىز مېنىڭ كىشىلىك سۈوت ئانالىز ئۇسۇلى بايان قىلىنغان « ئارتۇقچىلىق، ئاجىزلىق، پۇرسەت، ۋە تەھدىت » دېگەن ماقالەمنىڭ مۇناسىۋەتلىك مەزمۇنلىرىنى بىر قېتىم ئوقۇپ بېقىڭ.
(4) مېنىڭ غايەم مېنى ئۇنى قوغلىشىشقا قىستامدۇ؟
ئا. مەن ئۆز غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدا تىرىشىشتىن باشقا ئىشلارنى قىلىشنى خالىمايمەن.
ب. مەن ئۆز غايەمنى ھەر كۈنى ئويلايمەن، كۆپۈنچە كۈنلەرنىڭ ئەتىگىنى ئۇنى ئويلاپ تۇرۇپ ئويغىنىمەن، ۋە ئاخشىمى ئۇنى ئويلاپ تۇرۇپ ئۇخلاپ قالىمەن.
ك. بۇ غايە ماڭا باشتىن-ئاخىر بىردەك مۇھىم بولۇپ تۇيۇلغىلى كام دېگەندە بىر يىل بولدى.
ئىلاۋە: مېنىڭ « ئارزۇنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى» دېگەن دوكلاد تېكىستىمدىمۇ مۇشۇ ھەقتە مەخسۇس مەزمۇن بار.
(5) مەندە غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئىستراتېگىيىسى بارمۇ؟
ئا. غايەمنى قانداق ئەمەلگە ئاشۇرۇش توغرىسىدا مېنىڭ بىر يېزىۋالغان پىلانىم بار.
ب. مەن پىلانىمنى ئۆزەم ھۆرمەت قىلىدىغان باشقا 3 كىشى بىلەن پىكىر ئىلىش ئۈچۈن ئورتاقلاشتىم.
ك. مەن ئۆز پىلانىمنى ئىشقا ئاشۇرۇش يولىدا ئىش ئېلىپ بېرىش ئۈچۈن ئۆزەم قىلىدىغان مۇھىم ئىشلار تىزىملىكىگە ۋە ئىش ئادىتىمگە ناھايىتى چوڭ ئۆزگىرىشلەرنى كىرگۈزدۈم.
(6) مەن غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتا ياردىمگە ئېھتىياجلىق بولىدىغان كىشىلەرنى ئۆز

پىلانىمغا كىرگۈزدۈممۇ؟

ئا. مەن ئەتىراپىمغا ماڭا ھەر ۋاقىت مەدەت بېرىپ تۇرىدىغان، مېنىڭ ئارتۇقچىلىقىم بىلەن ئاجىزلىقىم ھەققىدە ماڭا سەممىي پىكىرلىرىنى بېرىپ تۇرىدىغان ئادەملەرنى توپلىدىم.

ب. مەن غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتا ئىقتىدار جەھەتتىن مېنىڭ ئاجىزلىقلىرىمنى تولدۇرىدىغان ئىقتىدارلىرى بار ئادەملەرنى تېپىپ قويدۇم.

ك. مەن ئۆز غايەم توغرىسىدىكى ئۇلۇغۋار ئويلىرىمنى باشقىلارغا دەپ، ئۇلارنىڭ قوشۇلىشىنىمۇ قولغا كەلتۈرۈپ بولدۇم.

(7) مەن غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدا تېگىشلىك بەدەل تۆلەشنى خالايمەنمۇ؟

ئا. مەن ئۆز غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدا ئالدىنقاچان تۆلەپ بولغان بەدەلنى سۆزلەپ بېرەلەيمەن.

ب. مەن غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن قانداق بەدەللەرنى تۆلەيدىغانلىقىمنى ئويلىشىپ قويدۇم.

ك. مەن ھەرگىزمۇ ئۆزەمنىڭ قىممەت قارىشىغا خىلاپلىق قىلىش، سالامەتلىكىمگە زەخمە يەتكۈزۈش، ياكى ئائىلەمگە زىيان يەتكۈزۈش بەدىلىگە ئۆز غايەمنى قوغلاشمايمەن.

(8) مەن ئۆز غايەمگە يېقىنلىشىۋاتىمەنمۇ؟

ئا. مەن ئۆز غايەمنى قوغلىشىش جەريانىدا يېڭىپ بولغان توسالغۇلارنى دەپ بېرەلەيمەن.

ب. مەن ھەر كۈنى مېنى غايەمگە يېقىنلاشتۇرىدىغان ئىشلارنى قىلىپ تۇرىۋاتىمەن.

ك. مەن غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن پەۋقۇلئاددە قىيىن ئىشلارنى قىلىپ ئۆسۈشنى ۋە ئۆزگىرىشنى خالايمەن.

(9) غايەم ئۈچۈن قىلىۋاتقان ئىشلار ماڭا رازىلىق ئېلىپ كېلەمدۇ؟

ئا. مەن غايەمنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش ئۈچۈن ئۆز ئىدېئاللىرىمدىن ۋاز كېچىشنى خالايمەن.

ب. غايەم مەن ئۈچۈن ئاشۇنداق دەرىجىدە مۇھىم بولغاچقا، مەن ئۇنىڭ ئۈچۈن نەچچە يىل ياكى نەچچە ئون يىل كۈرەش قىلىشقا رازى.

ك. مەن ئۆز غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدا قىلىۋاتقان ئىشلىرىمدىن شۇ دەرىجىدە ھوزۇرلىنىمەنكى، مەن ئاشۇ يولدا مەغلۇپ بولغان تەقدىردىمۇ، ئۆز ھاياتىمنى ئىنتايىن مەنىلىك ئۆتكۈزدۈم، دەپ ھېسابلايمەن.

(10) مېنىڭ غايەم باشقىلارغىمۇ پايدا ئېلىپ كېلەمدۇ؟

a. ئەگەر مەن غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرالىسام ئۇنىڭدىن پايدا كۆرىدىغان باشقا كىشىلەرنى ئېنىق كۆرسىتىپ بېرەلەيمەن.

b. مەن غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن، ئۆزەم بىلەن ئوخشاش ئوي-پىكىردىكى كىشىلەرنى يىغىپ بىر قوشۇن قۇرۇپ چىقىش ئۈچۈن تىرىشىۋاتىمەن.

c. مەن ئۆز غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن قىلىۋاتقان ئىشلار 5 يىلدىن كېيىن، 20 يىلدىن كېيىن، ياكى 100 يىلدىن كېيىن ئۆز قىممىتىنى كۆرسىتىدۇ.

يۇقۇرىدىكى ئەھۋاللاردا ئۆز غايىڭىزنى ئۆزىڭىزلا سىناپ بېقىشتىن باشقا، ئەڭ ياخشىسى ئۇنى سىز ئۆزىڭىزنىڭ 3 دوستىنىڭ باھالىشىدىنمۇ ئۆتكۈزۈپ بېقىڭ. ئەگەر سىزنىڭ غايىڭىز

هەممە باھالاشلاردىن « توغرا» دېگەن جاۋاب بىلەن ئۆتەلەيدىكەن، سىزنىڭ غايىڭىز چوقۇم رېئاللىققا ئايلىنالايدۇ. ئەگەر سىزنىڭ غايىڭىز بەزى ئەھۋاللاردا «خاتا» دېگەن نومۇرغا ئېرىشىپ قالىدىكەن، سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئاشۇ ئەھۋالدا سەممىي بولغان-بولمىغانلىقى ئۈستىدە، ياكى ئاشۇ ئەھۋاللار توغرىسىدا قايسى ئىشلارنى قىلىشىڭىز ئۇلاردا « توغرا» دېگەن نومۇرغا ئېرىشەلەيدىغانلىقىڭىز ئۈستىدە ۋاقىت چىقىرىپ چوڭقۇر ئويلىنىپ بېقىڭ. دوستلىرىڭىزنىڭ باھاسىغىمۇ ئىنتايىن چوڭقۇر ئەھمىيەت بېرىڭ. ئەگەر ئۇلار مەلۇم بىر ئەھۋالدا سىزگە 10 نومۇر بەرمىگەن بولسا، سىز ئۇلاردىن «بۇنىڭدا مەن 10 نومۇر ئېلىش ئۈچۈن قانداق قىلىشىم كېرەك؟» دەپ سوراپ بېقىڭ. ئۇلارنىڭ دېگەنلىرىنى قۇلاق سېلىپ ئاڭلاڭ، خاتىرە قالدۇرۇڭ، ھەمدە سوئاللارنى تولۇق ئايدىڭلاشتۇرىۋېلىڭ. ئەمما ھەرگىزمۇ ئۆزىڭىزنى ئاقلاشقا تىرىشماڭ. باشقۇرۇش ئىلمى مەسلىھەتچىسى جەك رۇزېنبلام («Jack Rosenblum») نىڭ ماۋۇ گېپىنى ئېسىڭىزدە ساقلاڭ: «ئەگەر بىر ئادەم ساڭا ’سەن بىر ئات‘ دېسە، ئۇ ئادەم تەلۋە ئادەم بولىدۇ. ئەگەر 3 ئادەم ’سەن بىر ئات‘ دېسە، بىر سۇيىقەست پىلانلىنىۋاتقان بولىدۇ. ئەگەر 10 ئادەم ’سەن بىر ئات‘ دېسە، ئۇ چاغدا ساڭا بىر ئېگەر ئېلىش ۋاقتى كەلگەن بولىدۇ.»

6. ئاخىرقى سۆز

مېنىڭ تەرجىمالىمنى، بىلىۋال تورى بىلەن ئۆتكۈزگەن يازما سۆھبەتنىڭ خاتىرىسىنى، ۋە مېنىڭ مۇۋەپپەقىيەت بىلەن ئىش ئۈنۈمى ھەققىدىكى يازمىلىرىمنى ئوقۇپ باققان قېرىنداشلارنىڭ خەۋىرىدە بولغىنىدەك، مەن ھازىرغىچە بولغان ئۆمرۈمنىڭ ئوخشىمىغان دەۋرلىرىدە ئۆزەم ئۈچۈن ئوخشىمىغان ئىشلارنى غايە قىلىپ تىكلەپ ماڭدىم. ھەمدە ئاشۇ غايىلەرنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش ئۈچۈن ئۆزەمنىڭ بارلىقىنى سەرىپ قىلىپ، قاتتىق تىرىشتىم. نەتىجىدە ئۆز غايەمنىڭ كۆپىنچىسىنى ئەمەلگە ئاشۇردۇم. مەسىلەن، 1985-88-يىللىرى ياپونىيىگە بېرىپ، ئاسپىرانتلىق ئوقۇغۇچى بولالمىغاندىن كېيىن، ئامېرىكىغا بېرىپ ماگىستىرلىق ۋە دوكتورلۇق ئۇنۋانلىرىنى ئېلىشنى ئۆزەمگە غايە قىلىپ تۇرغۇزدۇم. بۇ غايە مەندىن مۇنداق ئىككى ئاساسىي نەرسىنى تەلەپ قىلاتتى. بىرىنچىسى، «توئەفل» دەپ ئاتىلىدىغان ئىنگلىزچە ئىمتىھاندا لاياقەتلىك بولۇش. ئىككىنچىسى، ئۆز-ئۆزەمنى بېقىش ئۈچۈن يەتەرلىك ئىقتىساد بولۇش. ئۇ چاغدا ياپونىيىدىكى مەن ئوقۇغان ئالىي مەكتەپ ھەپتىسىگە 6 كۈن، كۈنىگە ئەتىگەن سائەت 9 دىن كەچ سائەت 6 گىچە 8 سائەت ئىشلەيتتى. مەن يۇقىرىقى ئىككى شەرتنى ھازىرلاش ئۈچۈن، ياپونىيىدىكى ئاخىرقى يېرىم يىلدىن ئارتۇقراق ۋاقىت ئىچىدە، ھەر كۈنى ئەتىگەن سائەت 8 دىن بۇرۇن ئىشخانامغا كېلىپ بولدۇم. كەچ سائەت 5 تە ياتىقىمغا قايتىپ كېلىپ، 5 يېرىمغىچە كەچلىك تامىقىمنى يەپ، 6 گىچە يېرىم سائەت ۋېلىسىپىت مىنىپ ماتسۇشىتا شىركىتىدە ئىشلىگىلى باردىم. ئۇ يەرگە پويىزدا ئولتۇرسا 6-7 مىنۇتتىلا بارغىلى بولسىمۇ، مەن پويىز كىراسىنىڭ پۇلىنى تېجەش ئۈچۈن بىر كونا ۋېلىسىپىت سېتىۋېلىپ، شۇنىڭ بىلەن قاتنىدىم. ئۇ شىركەتتە كېچە سائەت 11 گىچە ئىشلەپ، ياتاققا 11 يېرىمگىچە قايتىپ كەلدىم. ئىشقا بېرىپ-كەلگىچە ۋېلىسىپىتنىڭ ئۈستىدە ئىنگلىزچە ئۈنئالغۇ ئاڭلاپ مېڭىپ، ۋېلىسىپىت مىنىشكە كېتىدىغان ئۇ بىر سائەت ۋاقىتنى ئىنگلىزچە ئاڭلاشقىمۇ ئىشلەتتىم. كېچە سائەت 11 يېرىمدىن ئەتىگەن سائەت 2 گىچە ئىنگلىزچە ئۆگەندىم، ھەمدە ئەرتىسى ۋېلىسىپىتتا ئاڭلايدىغان ئىنگلىزچە ئۈنئالغۇ لېنتىسىنى تەييارلاپ قويدۇم. مانا شۇنداق

تىرىشىش ئارقىلىق، ياپونىيىدىن قايىتىشتىن بۇرۇن ئامېرىكىغا ئوقۇشقا كېلىشنىڭ شەرتلىرىنى هازىرلاپ، 1988-يىلى كۈزدە ئامېرىكىغا ئوقۇشقا كەلدىم.

مەن هەر بىر ئۇيغۇرنىڭ پۈتۈن كۈچى بىلەن قوغلىشىشقا ئەرزىيدىغان غايىدىن بىرنى تەسەۋۋۇر قىلىپ تاپالايدىغان يوشۇرۇن قابىلىيىتىنىڭ بارلىقىغا، هەمدە كۆپۈنچە ئادەملەرنىڭ ئاشۇنداق غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرالايدىغانلىقىغا تولۇق ئىشىنىمەن. سىزنىڭ غايىڭىز مەيلى چوڭ بولسۇن ياكى كىچىك بولسۇن، ئەگەر ئۇ يۇقىرىدا بايان قىلىنغان ئۆلچەملەرگە تولۇق چۈشسە، ئۇنى چوقۇم رېئاللىققا ئايلاندۇرغىلى بولىدىغانلىقىغا تولۇق ئىشىنىمەن.

مەن ئەسلىدە يېقىندا «ئارزۇنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى» دېگەن تېمىدىكى ماقالىلارنى يېزىشنى باشلاشنى پىلانلىغان ئىدىم. لېكىن، يېڭى ۋەزىيەتنىڭ تەقەززاسى تۈپەيلىدىن ئالدىنقى قېتىم پىلاننى ئۆزگەرتتىم. كېيىنكى قېتىممۇ هەم شۇنداق بولۇشى مۇمكىن. قانداقلا بولمىسۇن، هەر بىر ئۇيغۇر ياشلىرى ئۈچۈن، غايە تىكلەشنىڭ 10 ئۆلچىمىنى يۇقىرىدا تىلغا ئېلىنغان «سىرلىق قانۇنىيەت» تىن بۇرۇن ئۆگىنىۋېلىش ناهايىتى پايدىلىق، دەپ ئويلايمەن. ئۇ «قانۇنىيەت» نى تونۇشتۇرىدىغان ماقالىلارنى يېزىش پىلانىم ئۆزگىرىپ قالمىدى. خۇدايىم بۇيرىسا ئۇنى يېقىن كەلگۈسىدە باشلايمەن.

مەن مەزكۇر ماقالىدا «ئىلاۋە» شەكلىدە ئوتتۇرىغا قويۇپ ئۆتكىنىمدەك، مۇشۇ ماقالىدىكى خېلە كۆپ ئۇقۇملار مەن بۇرۇن يازغان بىر قىسىم ماقالىلار بىلەن زىچ مۇناسىۋەتلىك. شۇڭلاشقا ئوقۇرمەنلەرنىڭ كۆرستىلگەن باشقا ماقالىلارنىمۇ كام دېگەندە بىر قېتىم ئوقۇپ چىقىشىنى تەۋسىيە قىلىمەن. ئۇنىڭدىن باشقا، مەزكۇر ماقالىدا تونۇشتۇرۇلغان 10-ئۆلچەمدە هەر بىر ئادەمنىڭ غايىسىنىڭ باشقىلارغىمۇ پايدا يەتكۈزىدىغان بولۇشى كېرەكلىكى تەلەپ قىلىنغان. هازىر ئۇيغۇرلار ئۆز تارىخىدىكى بىر ئەڭ كەسكىن تەقدىرگە دۇچ كېلىۋاتىدۇ. مەن بۇ هەقتە ئۆزەمنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى يازمىلىرىدا ئايرىم توختىلىمەن. مېنىڭ هازىر ئۆز غايىسىنى بايقاش ۋە تىكلەش باسقۇچىدا تۇرۇۋاتقان هەر بىر ئۇيغۇر قېرىنداشلىرىمدىن كۈتىدىغىنىم، ئىمكانىيەتنىڭ بېرىچە سىزنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى غايىڭىز ئۇيغۇر تەقدىرىنى ياخشىلاشقا پايدا ئېلىپ كېلىدىغان بولسۇن. هازىر ئۇنىڭغا تېخىچە پۇرسەت بار. يەنە 20-30 يىلدىن كېيىن قانداق بولىدىغانلىقى هېچ كىمگە ئايان ئەمەس.

2010-يىلى 9-ئاينىڭ 25-كۈنى

ئەسلى مەنبەسى: مەرىپەت بىلوگى
www.meripet.com

ئاتتىلانىڭ لىدېرلىق سىرلىرى ۋە ئاتتىلائىزىم

مىنىڭ قىزىم دىلنارە ئامېرىكىدا تولۇقسىز ئوتتۇرا مەكتەپتە ئوقۇۋاتقان ۋاقتىدا، ئۇنىڭغا بىر قېتىم لىدېرلىق ھەققىدە دەرس ئۆتۈلدى. بۇ دەرستە ئوقۇتقۇچى سىنىپتىكى ئوقۇغۇچىلارنى 3 كىشىلىك كىچىك گۇرۇپپىلارغا بۆلۈپ، گۇرۇپپىلار بويىچە تاپشۇرۇق بەردى.بۇ تاپشۇرۇقتا ھەر بىر گۇرۇپپىدىكى 3 ئوقۇغۇچى ئايرىم-ئايرىم ھالدا ئامېرىكىنىڭ پىرېزىدېنتى،مالىيە مىنىستىرى ۋە ئەمگەك مىنىستىرى دەپ پەرەز قىلىنىپ، بۇ 3 كىشىنىڭ قانداق قىلغاندا ئامېرىكىنىڭ ئىقتىسادىنى ھازىرقىدىن ياخشىراق قىلغىلى بولىدىغانلىقى توغرىسىدا بىر پىلان تۈزۈپ چىقىشى تەلەپ قىلىنغان ئىدى، ھەمدە بارلىق ئوقۇغۇچىلارغا بىردىن پايدىلىنىش ماتېرىيالى تىزىملىكىنى تارقىتىپ بېرىلگەن ئىدى. مەن قارىسام بۇ تىزىملىكنىڭ ئىچىدە ھونلارنىڭ داھىيسى ئاتتىلا توغرىسىدىكى بىر كىتابنىڭ ئىسمىمۇ بار ئىكەن. مەن ئۇيغۇرلارنىڭ ھونلار بىلەن بولغان تارىخىي مۇناسىۋىتىنى بىلگىلى خېلى ئۇزۇن بولغان بولۇپ، بىز شەھەرلىك كۇتۇپخانىدىن بۇ كىتابنى ئارىيەت ئېلىپ كەلگەندىن كېيىن، ئۇنى ئۆزەم بىر قېتىم باشتىن-ئاخىر ئەستايىدىل ئوقۇپ چىقتىم. شۇ چاغدا ئاتتىلانىڭ دۇنيادا ئۆتكەن ئەڭ مەشھۇر داھىيلارنىڭ بىرسى ئىكەنلىكىنى، ئامېرىكىنىڭ ئالىي مەكتەپلىرىدە ئۆتۈلىدىغان باشقۇرۇش ئىلمىغا ئائىت دەرسلەردە ئاتتىلانىڭ لىدېرلىق سىرلىرى ۋە مۇۋەپپەقىيەت سىرلىرى ئۈستىدە مەخسۇس توختۇلىدىغانلىقىنى بىلدىم. ئۇنىڭدىن كېيىن ئامېرىكىدا ئىشلەنگەن « ئاتتىلا» دېگەن كىنونى بىر قانچە قېتىم كۆرۈپ چىقتىم، ھەمدە شۇنىڭدىن باشلاپ ئۆز تونۇشلۇرۇمغا ئىزچىل تۈردە ئاشۇ كىنونى تەشەببۇس قىلىپ كەلدىم. ئاتتىلانىڭ رولىنى ئالغان كىنو ئارتىسى رەگ روگەرسنى شۇنىڭدىن باشلاپ ناھايىتى ياخشى كۆرىدىغان بولۇپ قېلىپ، ھەر قېتىم ئۇنى باشقا كىنولاردا كۆرسەم، ئايالىم ئامانگۇلگە « ئاۋۇ كىشى ئاتتىلانىڭ رولىنى ئالغان ئارتىس شۇ ئىكەن» دەپ قويىدىغان بولدۇم. («ئاتتىلا» دېگەن كىنونىڭ يوئۇ-تۇبە دىكى ئادرىسىنى مۇشۇ ماقالىنىڭ ئەڭ ئاستىغا يېزىپ قويدۇم).

بۇ قېتىم داھى ۋە لىدېرلىق ھەققىدە ئىزدىنىشىمنىڭ بىر قىسمى سۈپىتىدە، مەن ئاتتىلا ھەققىدىكى كىتابتىن بىرنى قايتا ئوقۇپ بېقىشنى قارار قىلدىم. ئامازون تور بېتىدىن « ھون ئاتتىلا» (ئىنگلىزچە «Attila the Hun ») دەپ ئىزدىسەم، جەمى 242 نەتىجە چىقتى. شۇنىڭ بىلەن مەن 1987-يىلى نەشر قىلىنغان Wess Roberts نىڭ « ھون ئاتتىلانىڭ لىدېرلىق سىرلىرى» (ئىنگلىزچە «Leadership Secrets of Attila the Hun ») دېگەن كىتابنى سېتىۋالدىم. بۇ كىتابنىڭ ئوقۇرمەنلىرى بۇ كىتاب ھەققىدە ناھايىتى ياخشى ئىنكاسلارنى قايتۇرغان. مەسىلەن، ئامېرىكىدىكى « ھەممىباپ ئاپتوموبىل» (ئىنگلىزچە « General Motor, GM») دېگەن داڭلىق شىركەتنىڭ مۇئاۋىن لىدېرى پائۇل زالەككى مۇنداق دېگەن: «مەن بۇ كىتابنى ئون نەچچە قېتىم ئوقۇپ چىققان بولۇپ، ھەر قېتىم ئوقۇغىنىمدا ئۇ مېنىڭ نەزەر دائىرەمنى يەنە بىر

قەدەم كېڭەيتتى. مېنىڭچە بۇ ئىنتايىن كام ئۇچرايدىغان بىر كىتاب بولۇپ، بىر چوڭ ئادەم توپىغا مەسئۇل بولغان ھەر قانداق بىر كىشى بۇ كىتابنى چوقۇم ئوقۇپ چىقىشى كېرەك ئىكەن». «ئامېرىكا ئاۋئاتسىيە شىركىتى» نىڭ لىدېرى ۋە رەئىسى كراندالل مۇنداق دېگەن: «بۇ كىتاب لىدېرلىقنى مۇۋەپپەقىيەتلىك ئېلىپ بېرىش ھەققىدىكى يېڭى چۈشەنچىلەر بىلەن لىق تولغان. ئۇ ئەقەللىي يولىيۇرۇقلارنىڭ كارامەت ئىجاتچانلىق بىلەن بايان قىلىنىشى بولۇپ، مەن ھەممە كىشىلەرنىڭ ئۇنى ئوقۇپ چىقىشىنى تەۋسىيە قىلىمەن». 1992-يىلى چوڭ بوش ۋە كلىنتون بىلەن ئامېرىكا پرېزىدېنتلىقىنى تالاشقان روسس پېروت ئەپەندى ئامېرىكىدىكى « ھەممىباپ ئاپتوموبىل» شىركىتىنىڭ مۇئاۋىن رەئىسى بولۇپ ئىشلەۋاتقان مەزگىلدە، ئۇشبۇ كىتابنىڭ 1985-يىلىدىكى 1-نەشرىلىك نۇسخىسىنى ئۇچۇرتۇپ قىلىپ، ئۇنى ئىنتايىن ياخشى كۆرگەنلىكىدىن، بۇ كىتابتىن بىراقلا 700 پارچىنى سېتىۋېلىپ، شىركەتنىڭ بارلىق چوڭ-كىچىك باشلىقلىرىغا ۋە ئۇنىڭدىن باشقا ھەممە دوستلىرىغا بېرىدىن تەقدىم قىلغان ئىكەن. مەن بېقىندا كۆرگەن، ئامېرىكىدا ئىشلەنگەن بىر كىنودىمۇ، خۇسۇسىي رازۋېدچىك بولۇپ ئاساسلىق رول ئالغان ئادەمنىڭ بىر كۇتۇپخانىدا ئاتتىلا ھەققىدە ئاشۇ كىتابنى ۋاراقلاۋاتقان بىر كۆرۈنۈشنى كۆردۈم. يەنى، بۇ كىتاب ئامېرىكا جەمئىيىتىگە خېلى چوڭقۇر سىڭىپ كىرىپتۇ.

مەن ئۇشبۇ يازمامدا، «ھون ئاتتىلانىڭ لىدېرلىق سىرلىرى» دېگەن كىتابتىكى ئاتتىلانىڭ ھاياتى ۋە ئۇنىڭ لىدېرلىق ئىدىيىسى - ئاتتىلائىزم توغرىسىدىكى مەزمۇنلارنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن. مەن بىر كىتابتىكى مەزمۇننى بىر قىسقا ماقالە قىلىپ تونۇشتۇرۇش ئۈچۈن، بۇ ماقالىدا كىتابتىكى ئەسلى مەزمۇنلارنى ئۆزەم مۇۋاپىق كۆرگەن دائىرە ئىچىدە قىسقارتتىم ۋە قايتىدىن رەتلىدىم. لېكىن ئۇ مەزمۇنلارنىڭ مەنىسىنى ئەينەن بايان قىلدىم. بولۇپمۇ بۇ ماقالىدا ئوتتۇرىغا قويۇلغان تارىخىي تەسۋىرلەر يۇقىرىقى كىتابنىڭ ئاپتورىنىڭ ئۆز كۆز-قارىشى بولۇپ، ئۇلار ھەرگىزمۇ مېنىڭ كۆز قارىشىم ئەمەس. يۇقىرىدا ئازراق تىلغا ئېلىنغىنىدەك، پۈتۈن ئامېرىكا جەمئىيىتى ئاتتىلانىڭ لىدېرلىق ئىدىيىسىگە ئاجايىپ يۇقىرى دەرىجىدە ئەھمىيەت بېرىدىكەن. لېكىن مېنىڭ پەرىزىمچە ئۇيغۇر جەمئىيىتى بولسا ئاتتىلاغا ئائىت نەرسىلەردىن ئاساسەن خەۋەرسىز. شۇنداق بولغاچقا مەن ھەر بىر ئۇيغۇر قېرىنداشلارنىڭ، بولۇپمۇ ئۆزىنى بۇرۇنقى، ھازىرقى ياكى كەلگۈسىدىكى ئۇيغۇر لىدېرلىرىدىن بىرى دەپ سانايدىغان ھەر بىر كىشىدىن ئۇشبۇ يازمىنى كام دېگەندە بىر قېتىم ئوقۇپ چىقىشىنى تەشەببۇس قىلىمەن. ئۇيغۇر دىيارىدىكى قېرىنداشلاردىن بولسا، «ھون ئاتتىلانىڭ لىدېرلىق سىرلىرى» دېگەن كىتابنى ئىنگلىزچىدىن ئۇيغۇرچىغا تەرجىمە قىلىپ نەشر قىلدۇرۇشنى ئۈمىد قىلىمەن. بۇ كىتابنىڭ تىلى ناھايىتى ئاددىي بولۇپ، ئۇنى ئۇيغۇرچىغا تەرجىمە قىلىش ئۇنچىۋالا قىيىن ئەمەس، دەپ ئويلايمەن. ئەگەر بۇ ئىشنى قىلىدىغانلار بولسا مەن ئۇ قېرىنداشىمىزغا بۇ كىتابنىڭ ئىنگلىزچىسىنى سېتىۋېلىپ ئەۋەتىپ بېرىشنى خالايمەن.

1.ئاتتىلانىڭ قىسقىچە تەرجىمالى

ھونلار كۆچۈپ يۈرۈيدىغان، كۆپ خىلدىكى تىللارنى ئىشلىتىدىغان، كۆپ خىلدىكى

مىللەتلەردىن تەركىب تاپقان قەبىلىلەرنىڭ بىرلەشمىسىدىن ئىبارەتتۇر. روبەتس نىڭ كىتابىدا دېيىلىشىچە، هونلار ئەسلىدە ئۇرالنىڭ ياۋروپا تەرىپىدىكى كىشىلەردىن پەيدا بولغانمۇ ياكى تۈرك ياكى ئاسىيالىق كىشىلەردىن پەيدا بولغانمۇ، دېگەن سوئالنىڭ جاۋابى ئېغىزاكى تارىخلاردا ئاساسەن خاتىرىلەنمىگەن، ياكى بولمىسا بۇ سوئالغا بەزىدە قالايمىقان جاۋاب بېرىلگەن. لېكىن، مەن يېقىندا هونلار ۋە ئاتتىلا توغرىسىدا بىر قانچە تور بەتلىرىنى كۆرۈپ باقتىم. «هونلار كالېندارى» دېگەن بىر تور بېتىدە كۆرسىتىلىشىچە، باتۇر تەڭرىقۇت (« Mao-tun») نىڭ بىرلىككە كەلتۈرۈشى بىلەن هونلار مىلادىيىدىن بۇرۇنقى 200-يىللىرى باجكال كۆلى بىلەن شەرقىي-جەنۇبىي موڭغۇلىيە ئەتراپىدىكى ئوتتۇرا ئاسىيا رايونىدا ياشىغان بولۇپ، ئۇلان باتۇر نىڭ قىشىدىكى لوڭچېڭنى پايتەخت قىلغان. ھەمدە هونلار مىلادىيىدىن كېيىنكى 469-يىلى ئاخىرقى پادىشاھسى دەڭزىك نىڭ ۋاپات بولىشى بىلەن دۇنيادىن غايىپ بولغان. ئاتتىلا مىلادىيىدىن كېيىنكى 395-يىللىرى دانۇبە جىلغىسىنىڭ مەلۇم بىر يېرىدە تۇغۇلغان (دانۇبە جىلغىسىنىڭ نەگە جايلاشقانلىقىنى بىلىش ئۈچۈن ئىنتېرنېتتىن ئىزدەپ، بۇ ئىسمىنىڭ بىر قانچە دۆلەتتە بارلىقىنى بايقىدىم. مېنىڭ پەرىزىمچە، ئاتتىلا تۇغۇلغىنى ئاۋستىرىيەدىكىسى بولىشى مۇمكىن). ئاتتىلانىڭ دادىسى مۇندزۇك پادىشاھ بولۇپ، ئۇلارنىڭ ئائىلە تارىخىنى 32 ئەۋلادقىچە تاپقىلى بولىدۇ. ئۇلارنىڭ ئائىلىسى ئۆز ئادەم توپىنىڭ بىرلىكىنى ئەڭ ياخشى ساقلىغان بىر ئائىلە بولۇپ، موڭغۇللارنىڭ ئالاھىدىلىكىگە ئىگە.

ئاتتىلا دەسلەپتە قويغا مىنىشنى ئۆگەنگەن بولۇپ، كېيىنچە ئات مىنىش ماھارىتىدىمۇ ئادەتتىن تاشقىرى سەۋىيىگە يەتكەن. ھەمدە ئوقيا، نەيزە، ئارغىماق، قىلىچ ۋە قامچا ئىشلىتىش جەھەتتىمۇ كامالەتكە يەتكەن. بۇلار ئاتتىلا دەۋرىدىكى هونلارنىڭ ئەنئەنىۋي ماھارەتلىرى بولۇپ، بىر ئاقسۆڭەكلىك دەرىجىسىدىكى كىشى ئۈچۈن كام بولسا بولمايدىغان ماھارەتلەر ئىدى. ئاتتىلا ئۆزىنىڭ ئارتۇقچىلىقىغا نىسبەتەن كۈچلۈك ئىپتىخارلىق تۇيغۇسى، ۋە ئىقتىدارسىزلارغا نىسبەتەن كۈچلۈك كەمسىتىش تۇيغۇسىنى يېتىلدۈرگەن. ھەمدە ئۆز ماھارىتىنى ناھايىتى خەتەرلىك ئوۋ-ئوۋلاش پائالىيەتلىرىدىكى باتۇرلۇقى بىلەن خەلق-ئاممىسى ئالدىدا نامايان قىلغان. مەسىلەن، ئۇ بۆرە ۋە ئېيىقلارنى توزاق قۇرۇپ تۇتۇۋېلىپ، ئاندىن بىر قىسقا پىچاق بىلەن ئۇلارنىڭ ئىچ-قارنىنى ئېلىۋەتكەن. ئاتتىلا دادىسى بىلەن ئىنتايىن يېقىن ئۆتكەن بولسىمۇ، بۇنداق مۇناسىۋەت پادىشاھ مۇندزۇك نىڭ ۋاپات بولىشى بىلەن ئاتتىلا ناھايىتى كىچىك ۋاقتىدىلا ئاياغلاشقان. شۇنىڭ بىلەن ئۇ دادىسىنىڭ پادىشاھلىقىغا ۋارىسلىق قىلغان تاغىسى رۇگىلا نىڭ قولىدا قالغان.

رۇگىلا ئۆزىنىڭ ئادەم توپى ئۈچۈن هونلار ناھايىتى ئاسانلا يېڭەلەيدىغان چەت ئەللەرگە بېقىندا بولىدىغان سىياسەتلەرنى يولغا قويغان. ئاتتىلا بولسا بۇنداق سىياسەتلەرنى ئوچۇق-ئاشكارە ئەيىبلىگەن. شۇنىڭ بىلەن ئاتتىلانىڭ باللىق مەزگىلىدىكى تەقدىرى ناھايىتى تېزلا ئۆزگىرىشكە باشلىغان. ئاتتىلا 12 ياشقا كىرگەندە، رۇگىلا ئۇنى رىم پادىشاھسى خونورىيۇس (« Honorius ») نىڭ ئوردىسىغا گۆرۈگە ئېلىنغۇچى قىلىپ ماڭدۇرغان. بۇنىڭ ئۈچۈن رىملىقلار ئەتراپلىق پىلانلاش ئارقىلىق رۇگىلاغا ئۆزىنىڭ ئېيتىيۇس (« Aetius ») ئىسىملىك بىر ياش ئادىمىنى

گۆرۈگە بەرگەن. مۇشۇ ئارقىلىق رىم پادىشاھى بىر تەرەپتىن ئۆز ئوردىسىغا گۆرۈگە كەلگەن كىشىلەرگە رىملىقلارنىڭ ئۆرۈپ-ئادىتى، ئەنئەنىسى ۋە ھەشەمەتلىك ياشاش ئۇسۇلىنى ئۆگىتىش، ئاندىن ئۇلارنى ئۆز ۋەتەنلىرىگە قايتۇرۇپ، شۇ ئارقىلىق ئۆزىنىڭ تەسىر كۈچىنى باشقا دۆلەتلەرگە كېڭەيتىشنى مەقسەت قىلغان. يەنە بىر تەرەپتىن بولسا، باشقىلارنىڭ دۆلەتلىرىگە گۆرۈگە قويغان كىشى سۈپىتىدە ماڭدۇرغان كىشىلىرى ئارقىلىق ئۆزىنىڭ جاسۇسلۇق ئىقتىدارىنى زور دەرىجىدە ئاشۇرغان.

رىملىقلار ئاتتىلانىڭ كۆڭلىنى باشقىچە پروگراممىلاشقا ئۇرۇنغاندا، ئاتتىلا ئۇنىڭغا قارشىلىق كۆرسىتىپ، رىملىقلارنىڭ ھېچ قانداق نەرسىلىرىنى قوبۇل قىلمىغان. ھەمدە گۆرۈگە ئېلىنغان باشقا باللارنىمۇ شۇنداق قىلىشقا ھەرىكەتلەندۈرگەن. ئۇ ئىككى قېتىم قېچىشقا ئۇرۇنغان بولسىمۇ، مۇۋەپپەقىيەت قازىنالمىغان. قېچىپ ئەركىنلىككە ئېرىشەلمىگەندىن كېيىن، ئۇ پۈتۈن ۋۇجۇدى بىلەن رىم پادىشاھلىقىنىڭ ھەممە ئىشلىرىنى ئۆگىنىۋېلىشقا تىرىشقان. ئۇ رىمنىڭ ئىچكى ۋە تاشقى ئىشلار سىياسىتىنى، ھەربىي ئىشلىرىنى، ۋە رىم ئەسكەرلىرىنىڭ ئارتۇقچىلىقى بىلەن ئاجىزلىقىنى تەتقىق قىلغان. ئۇلارنىڭ چەت ئەل مىنىستىرلىرى بىلەن ئۆتكۈزگەن دىپلوماتىك يىغىنلىرىنى يوشۇرۇن ھالدا كۆزەتكەن. لىدىرلىقىنى، تاشقى ئىشلار مۇراسىمىنى ۋە باشقا كەلگۈسىدىكى ھۆكۈمرانلىق قىلغۇچىلار ۋە دىپلوماتلارغا مۇۋاپىق كېلىدىغان ھەر خىل ماھارەتلەرنى ئۆگەنگەن. ھەمدە شۇ جەرياندا دۇنياغا ھۆكۈمرانلىق قىلىش ئىستراتېگىيىسىنى تۈزۈپ چىققان. ئۇنىڭ پىلانلىرى ناھايىتى ئېھتىياتچانلىق بىلەن ئادەتتىن تاشقىرى دەرىجىدە توغرا تۈزۈلگەن.

ئاتتىلا رىمدىن دۇنابە جىلغىسىغا قايتۇرۇلغاندا، ئۇ يەردىكى ھونلار قەبىلىسىدە يەنىلا بىر مەركىزىي سىياسىي ۋە ھەربىي باشقۇرۇش ئورگىنى بولمىغان. ئوخشىمىغان ھون قەبىلىلىرىنى ئوخشىمىغان قەبىلە باشلىقلىرى («chieftain») باشقۇرىدىغان بولۇپ، بۇ باشلىقلار بىرەر ھون پادىشاھىغا تەۋە بولمىغان. ئاتتىلا رىمنى يېڭىش ئۈچۈن چوقۇم ھەممە ھون قەبىلىلىرىنى بىرلەشتۈرمىسە بولمايدىغانلىقىنى چوڭقۇر تونۇپ يەتكەن. شۇنىڭ بىلەن ھەممە ھون تېرىتورىيىسىگە كۆپ قېتىم ئۇزۇق ئۇۋلاش سەپىرى قىلىپ، ھەممە قەبىلە باشلىقلىرى بىلەن ئايرىم-ئايرىم مۇناسىۋەت ئورناتقان. ھەمدە بۇ قەبىلە باشلىقلىرىغا تەسىرلىك مۇراجىئەت قىلىش ئارقىلىق، ئۇلارنىڭ ساداقىتىنى قولغا كەلتۈرگەن. پۇختا تەييارلىق قىلىپ، توغرا پەيتىنى كۈتۈپ، ئىنىسى بىلەدا بىر قېتىملىق ئۇۋچىلىق جەريانىدا ئۆلۈپ كەتكەندىن كېيىنلا، ئاتتىلا دۇنابە جىلغىسىدىكى ھون قەبىلىسىگە پادىشاھ بولغان (بەزىلەر ئىنىسى بىلەدانى ئاتتىلا ئۆزى ئاشۇ قېتىملىق ئوۋ جەريانىدا قەستلەپ ئۆلتۈرگەنمۇ دەيدىكەن - ئاپتور). ھەمدە ئۆزىنىڭ پەۋقۇلئاددە يۇقىرى دەرىجىلىك داھىيلىق قابىلىيىتى بىلەن باشقا ھون تەبىقىلىرىنى بىرلىككە كەلتۈرۈپ، بىر تەڭداشسىز ھون ئارمىيىسىنى قۇرۇپ چىققان. ئەڭ كۈچەيگەن ۋاقتىدا، ھونلار قوشۇنىنىڭ ئەسكەر سانى 700 مىڭدىن ئېشىپ كەتكەن.

ئاتتىلا ناھايىتى كەمتەر بولۇپ، ئۆزى ھونلارنىڭ پادىشاھى بولسىمۇ ناھايىتى ئاددىي-ساددا

ياشىغان. ھەمدە ھەممە ئىشلارنى ئىنتايىن ئادىللىق بىلەن سورىغان. لېكىن، ئۆزىگە قارشىلىق كۆرسەتكەن قەبىلە باشلىقلىرىنى يىغىپ ئوپچە ئۆلتۈرۈۋەتكەن. ئۇ قىلچىمۇ ئالدىراقسانلىق قىلماي، ھونلارغا گېرمان بىلەن سلاۋ مەملىكەتلىرىنى ئۆز كونتروللۇقى ئاستىغا كىرگۈزۈش، ۋە رىم بىلەن كونستانتىنوپۇل (« Constantinople») نى ئىگىلەش، ئاندىن پۈتۈن ئاسىيا ۋە ئافرىقىغا ھۇجۇم باشلاش قاتارلىق مىللىي نىشاننى ئېنىق بەلگىلەپ بەرگەن. ئاتتىلانىڭ پىلانى ناھايىتى چوڭ بولۇپ، بۇنى ئۇنىڭ باللىق چېغىدىكى ئارزۇلىرى بارلىققا كەلتۈرگەن ، ياشلىق دەۋرىدە كۆرگەن ئىشلىرى ئارقىلىق پۇختا تاۋلىغان. ئۇ ئۆز پىلانىنى قەدەممۇ-قەدەم ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا تىرىشقان. ئۇ ھېچ قانداق ئىشتا ئالدىراقسانلىق قىلمىغان، ھېچ قانداق ئىشتا تەۋرەنمىگەن، ۋە باشقىلارغا باش ئەگمىگەن. باشقىلارنىڭ تەكلىپلىرىگە ئەستايىدىل قۇلاق سالغان، ئەتراپىدىكى ھەممە ئىشلارنى ئەستايىدىل كۆزەتكەن، ھەمدە بىر ئىشنى قىلىشنىڭ ئەڭ ياخشى پەيتى يېتىپ كەلگىچە سەۋرى-تاقەتلىك بىلەن ساقلىغان.

ئاتتىلانىڭ قوشۇنى شۇنچە چوڭ ۋە كۈچلۈك بولسىمۇ، ئۇلار مەقسىتى بىردەك، تەشكىللىي تۈزۈمچانلىقى ئىنتايىن كۈچلۈك بولغان، ھەمدە ھەممە ۋاقىت ناھايىتى جاسارەتلىك بولغان. ھون قوشۇنى يېڭى تېررىتورىيەلەرگە يۈرۈش قىلغاندا بەزىدە قىيىنچىلىقلارغا دۇچ كەلگەن بولسىمۇ، كۆپۈنچە ۋاقىتلاردا ھېچ قانداق قارشىلىققا ئۇچرىمايلا غەلىبە قازانغان. نۇرغۇن كەنتلەر كۆپۈنچە ۋاقىتلاردا ھون ئارمىيىسىنىڭ كېلىۋاتقانلىقىنى ئاڭلىغان ھامان ئۆي-ماكانىنى تاشلاپ قېچىپ كەتكەن.

خۇددى ئاتتىلا رىمدا رىم پادىشاھلىقىنىڭ ئىلغار نەرسىلىرى ھەمدە ئۇرۇش ۋە ئەسكەر تېخنىكىلىرىنى ئۆگەنگەنگە ئوخشاش، ئېيتىيۇسمۇ ھونلار يۇرتىدا ھونلارنىڭ ئۆرۈپ-ئادىتى، ئىش بېجىرىش ئۇسۇلى ۋە جەڭ قىلىش تېخنىكا-ماھارەتلىرىنى ئۆگەنگەن. شۇنىڭ بىلەن ئۇ رىمنىڭ ھەربىي قوشۇنىغا قوماندانلىق قىلىپ، ئاتتىلانىڭ قوماندانلىقىدىكى ھون قوشۇنىنىڭ ئالغا ئىلگىرىلىشىگە بىر قېتىم قاتتىق توسقۇنلۇق قىلغان. يەنى مىلادىيىدىن كېيىنكى 451-يىلى شالون (« Chalons») دىكى بىر ئۇرۇشتا ئېيتىيۇس ئوقيا بىلەن ئاتلىق ئۇرۇش قىلىشقا ئادەتلەنگەن ھون قوشۇنلىرىنى پىيادە ئۇرۇش قىلىشقا قىستاپ، 300-162 مىڭدەك ھون ئەسكەرلىرىنىڭ جېنىغا زامىن بولغان. بۇ ئاتتىلا ئۇچۇن تۇنجى قېتىملىق يېڭىلىش بولۇپ، ئۇ ئەسكەرلىرىنى چېكىندۈرگەن. ھەمدە ئۇنىڭ پۈتۈن دۇنيانى سوراش ئارزۇسى مۇشۇ قېتىم بىر ئاز ئاجىزلىغان.

ئاتتىلا قوشۇنىنى دۇنابە جىلغىسىغا قايتۇرۇپ كېلىپ، ئۆز قوشۇنىنى قايتىدىن رەتكە سالغان. ئۆز قوشۇنىنىڭ كىيىنىشى، ئۇرۇش تېخنىكىسى، ماھارىتى ۋە ئۇرۇش قوراللىرى قاتارلىق ھەممە جەھەتتە تۈپتىن ئۆزگەرتىش ئېلىپ بارغان. تەييارلىق پۈتكەندىن كېيىن، ھون قوشۇنى ئاتتىلانىڭ بىۋاستە قوماندانلىقىدا رىمغا قاراپ قايتا يۈرۈش قىلىپ، ئىتالىيە قاتارلىق نۇرغۇن دۆلەتلەرنى قولغا چۈشۈرۈپ، رىمغا يېقىنلاشقان. رىم پادىشاھسى بۇ تەگداشسىز قوشۇننىڭ قۇدرىتىدىن قورقۇپ، قاتتىق ۋەھىمە ئىچىگە پاتقان. ئۇلار دەسلەپتە ئاتتىلانى ئالتۇن بىلەن سېتىۋېلىشنى ئويلاشقان،

لېكىن رىمنى ئاسانلا قولغا چۈشۈرەلەيدىغان ئاتتىلانىڭ بۇ سودىغا كۆنمەيدىغانلىقىغا كۆزى يەتكەن. رىم پادىشاھسى ۋالەنتىنيان («Valentinian») ئۆزىنىڭ سىڭلىسى خونورىيا («Honoria») نى ئاتتىلاغا خوتۇن قىلىپ تەقدىم قىلىشنىمۇ ئويلىغان. لېكىن 300 دىن خوتۇنى بار ئاتتىلانىڭ بۇ ئىشقىمۇ كۆنمەسلىكىدىن ئەنسىرىگەن. شۇنىڭ بىلەن ئۇ باشقا ئامال تاپالمىغاندىن كېيىن، رىم پاپىسى لېيو («Leo I») نى ئاتتىلا بىلەن مەسلىھەتلىشىشكە ماڭدۇرغان. بۇ پاپا بىلەن ئاتتىلا ئوتتۇرىسىدا نېمە گەپ-سۆزلەر بولۇنغانلىقى ھازىرغىچە ئېنىقلانمىغان بىر سىر بولۇپ، ئۇلار كۆرۈشكەندىن كېيىن، ئاتتىلا رىمغا ھۇجۇم قىلماي، باشقا ئورۇنغا يۆتكىلىپ... ئۆرۈشمۇ ئېلىپ بارماي، ئۆز يۇرتىغا قايتىپ كەتكەن. شۇنىڭدىن كېيىن ئۇ دۇنيانى سوراش خىيالىدىنمۇ بارا-بارا ۋاز كېچىپ، ھەممە ئىشنى دىپلوماتىك مۇناسىۋەت ئارقىلىق قىلىشقا ئۆزگەرگەن. ئۇ ئۆزىنى ھونلارنىڭ پادىشاھسى دەپ قايتىدىن جاكارلاپ، ئۆزىگە قارشى چىققان قەبىلە باشلىقلىرىنى داۋاملىق تۈردە يوقىتىۋەتكەن.

ئاتتىلاغا قارشى چىققان ئاشۇنداق قەبىلە باشلىقلىرىدىن بىرىنىڭ ناھايىتى گۈزەل كەلگەن بىر قىزى ئاتتىلانىڭ ئالدىغا كېلىپ، ئۇنىڭدىن دادىسىنى ئۆلتۈرمەسلىكىنى تىلىگەن. لېكىن، ئاتتىلا ئۇ باشلىقنى يەنىلا ئۆلتۈرىۋەتكەن. ئەمما ئاتتىلانىڭ كۆزى ئىلدىكو («Ildico») ئىسىملىك بۇ گۈزەل قىزغا چۈشۈپ، ئۇنى خوتۇنلۇققا ئالدىغان بولغان. ھونلار بۇ توينى بىر ياخشىلىقنىڭ بىشارىتى، دەپ ئويلىغان. ئۇلار ئاتتىلا ئۆزىنىڭ ياشىنىپ قالغانلىقىنى، ئۈمىدسىزلىكلىرىنى ۋە باشقا مەسىلىلىرىنى ئۇنتۇپ، پۈتۈن دۇنيانى ئۆز قولىغا ئېلىش يۈرۈشىنى يېڭى ئىرادە بىلەن باشلايدۇ، دەپ ئويلىغان. داغ-دۇغىلىق ۋە خوشاللىق ئىچىدە يېرىم كېچىگىچە ئۆتكۈزۈلگەن تويدىن كېيىن، بۇ يېڭى توي قىلغان ئەر-خوتۇن ئۆز ھۇزۇرىغا قايتقان. لېكىن ئەتىسى ئۇلارنىڭ ھۇزۇرىدىن ھېچ قانداق شەپە ئاڭلانمىغان. قايتا-قايتا چەككەن ئىشىككىمۇ ھېچ كىم جاۋاب بەرمىگەن. شۇنىڭ بىلەن ئۆز پادىشاھىدىن ئەنسىرىگەن قوغدىغۇچىلار ئاتتىلا ھۇزۇرىنىڭ ئىشىكىنى چېقىپ ئېچىپ كىرگىنىدە، قانغا بويىلىپ يالىڭاچ ياتقان ئاتتىلانىڭ ئۆلۈكىنى كۆرگەن. بەزىلەر ئىلدىكو ئاتتىلانى ئىنتىقام ئېلىش مەقسىتىدە ئۆلتۈرىۋەتكەن، دېيىشىدۇ. لېكىن ئاتتىلانىڭ بەدىنىدە ھېچ قانداق زەخىملەنگەن يەر يوق. بەزىلەر ئاتتىلانى ئۇنىڭ يېڭى زىمىنگە ئېرىشەلمەي دادىسىدىن قاتتىق نارازى بولۇپ يۈرگەن 6 ئوغلى ئۆلتۈرىۋەتكەن، دېيىشىدۇ (ئاتتىلا رىمنى قولغا چۈشۈرمەي قايتىپ كەلگەندە، ئۇنىڭ 6 ئوغلى قاتتىق نارازى بولغان). يەنە بەزىلەر ئاتتىلانى توي جەريانىدا قاتتىق ھېرىپ كېتىپ، تەبىئى سەۋەبلەر بىلەن ئۆلگەن، دېيىشىدۇ. شۇنداق قىلىپ، 453-يىلى ئاتتىلا ئالەمدىن ئۆتكەن.

ئاتتىلا ئۆز ئوغۇللىرىغا ئىشەنمەي، ئۇلارنى ئۆزىگە ئىزباسار قىلىپ تاللىمىغان. ھەمدە ئىزباسارنى ۋاقتى كەلگەندە ئاسانلا تاللىغىلى بولىدۇ، دەپ ئويلاپ، باشقا بىرەيلەننى ئىزباسارلىققا بېكىتىپمۇ قويمىغان. 454-يىلى ئاتتىلانىڭ ئوغۇللىرى دادىسىنىڭ پادىشاھلىقىنى تالىشىپ ئۆز-ئارا سوقۇشۇشنى داۋاملاشتۇرىۋاتقان بىر ۋاقىتتا، گېرمان قەبىلىلىرى قوزغىلاڭ قىلىپ، ھونلارنى گۇمران قىلغان.

هونلارنىڭ قالدۇقلىرىدىن بولغان ۋېنگرىيە خەلقى قاتارلىقلار ئاتتىلانى هازىرمۇ ناهايىتى پەخىرلىنىش ئىچىدە ئېسىدە ساقلايدۇ. گەرچە غەربلىكلەر ئاتتىلانى دېگەندەك بىلىپ كەتمىسىمۇ، ئۇ تارىختىكى ئەڭ مۇهىم كىشىلەرنىڭ بىرسى بولۇپ، ئۇ بىر ئەقىللىق مەدەنىيەت تارقاتقۇچى بولۇش، ئىش قىلىشتا ئوچۇق-ئاشكارە بولۇش، ۋە يېڭى ئوي-پىكىرگە باي بولۇش قاتارلىق جەھەتلەردە ئۇلۇغ ئالېكزاندىر («Alexander the Great») ۋە سىسار («Caesar») قاتارلىق كىشىلەردىن كۆپ ئېشىپ چۈشىدۇ. ئۇنىڭ ئەسىرلەردىن بۇرۇنقى كىشىلىك خاراكتېرى، قىممەت قارىشى ۋە پرىنسىپلىرى يېتەكلىگۈچىلەر بىلەن ئەگەشكۈچىلەر ئوتتۇرىسىدىكى پەرقلەرنى روشەن كۆرسىتىپ بېرىدىغان بولۇپ، ئۇنىڭ لىدېرلىق سىرلىرى بۈنىڭدىن كېيىنكى ئەۋلادلار ئۈچۈن بىر قىممەتلىك ئۆگىنىش ماتېرىيالى بولۇپ ماڭىدۇ.2.ئاتتىلانىڭ لىدېرلىق توغرىسىدا ئېيتقانلىرى

يۇقىرىدا ئېيتىپ ئۆتكىنىمدەك، ئامېرىكىدىكى ئوتتۇرا ۋە ئالىي مەكتەپ ئوقۇغۇچىلىرى هەمدە لىدېرلىق ۋەزىپىسىنى ئۈز ئۈستىگە ئالغان نۇرغۇن كىشىلەر « هون ئاتتىلانىڭ لىدېرلىق سىرلىرى» دېگەن كىتابقا ئىنتايىن قىزىقىدىكەن ۋە ئۇنى ناهايىتى قەدىرلەيدىكەن. ئۇلار نېمە ئۈچۈن شۇنداق قىلىدۇ؟ ئۇلار نېمە ئۈچۈن بۈنىڭدىن 1600 يىل بۇرۇن ياشىغان بىر هوننىڭ لىدېرلىق ئىدىيىسىگە ۋە ئۇنىڭ هونلارغا قىلغان سۆزلىرىگە ئاشۇنداق يۇقىرى دەرىجىدە ئەهمىيەت بېرىدۇ؟ ئەگەر سىز ئۇشبۇ كىتابنى ئوقۇپ باقسىڭىز، ئۇنىڭدا ئېيتىلغان نۇرغۇن نەرسىلەرنىڭ هازىرقى ئۇيغۇر جەمئىيىتىگىمۇ ئىنتايىن ئۇيغۇن كېلىدىغانلىقىنى هېس قىلىسىز. مەن شۇنىڭ بىر مىسالى سۈپىتىدە، « ئاتتىلائىزم» ئۈستىدە توختىلىشتىن بۇرۇن، ئۇشبۇ كىتابتىكى ئاتتىلانىڭ لىدېرلىق هەققىدىكى سۆزلىرى كىرگۈزۈلگەن بىر بابتىكى مەزمۇننى مۇشۇ يەردە قىسقىچە بايان قىلىپ ئۆتىمەن. كىتابتىكى مەزمۇن ئاتتىلانىڭ ئۆز ئاغزىدىن چىققان سۆز شەكلىدە تەسۋىرلەنگەن بولۇپ، مەنمۇ ئاشۇ شەكلىنى قوللىنىمەن. تۆۋەندىكىسى ئاتىللانىڭ ئېيتقانلىرى.

كۆپۈنچە ۋاقىتلاردا، نۇرغۇن ئەللەرنىڭ لىدېرلىقى لىدېر بولۇپ هۆكۈمرانلىق ئورنىغا چىقىشقا چۈشلۇق چوڭ-چوڭ پىلانى يوق، جاسارىتى كەمچىل ۋە ئىقتىدارى تۆۋەن شاهزادىلەرنىڭ قولىغا چۈشۈپ قالىدۇ. مۇشۇنداق قىزىقماسلىق، قورقۇنچاقلىق، ۋە ئالغان ۋەزىپىسىگە چۈشلۇق قابىلىيەتلەرنىڭ بولماسلىقى ئۇلارنىڭ هەر خىل ئىش-هەرىكىتىدە نامايان بولىدۇ. بۇ خىل ئەهۋال ئاشۇنداق لىدېرلارنىڭ قول ئاستىدىكى ئادەملەرنىڭ ئىرادىسىنى بوشىتىپ، ئۇلارنى قايمۇقتۇرۇپ، دۈشمەننى كۈچلەندۈرۈۋېتىدۇ.

باشقىلارغا يېتەكچىلىك قىلىش ئىستىكىنى هەقىقىي تۈردە ئىسپاتلىغان قەبىلە باشلىقلىرىنى تاللاپ ئۆزلىرىگە لىدېر قىلىش ۋە ئۇلارغا ئەگىشىش بارلىق هونلارنىڭ مەسئۇلىيىتى. بۇنداق لىدېرلار بىرىكمە خاراكتېرگە ئىگە بولمايدۇ. ئۇلار خۇددى هونلار بىر-بىرىسىدىن پەرقلىق بولغىنىدەك بىر-بىرىدىن پەرق قىلىدۇ. ئۇلار ئىنسانلارنىڭ بارلىق ئارتۇقچىلىقلىرى بىلەن لىق تولغان بولمايدۇ. ئۇلار نۇقسانسىز خاراكتېرگە هەم ئىگە بولمايدۇ. ئەمما، لىدېرلىقتا هەقىقىي تۈردە ئىنتىلگەن ۋە هەقىقىي تۈردە ئىرادە باغلىغان، باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىشنى خالايدىغان لىدېرلارنى ئۇلارنىڭ ئەقىل-پاراستى، سەمىمىيىتى، مېهرىبانلىقى، ئابرويى ۋە ئىرادىسىگە قاراپ

تولۇق پەرق ئەتكىلى بولىدۇ. ئۇلار ئىنسانلىق سۈپەتكە ئىگە بولىدۇ، ھەمدە ئۆزلىرى ئېلىپ بارماقچى بولغان ئىشقا ۋە ئۆزلىرى يېتەكلىمەكچى بولغان كىشىلەرنىڭ ئىشلىرىغا نىسبەتەن كۈچلۈك سادىقلىقى ۋە مەسئۇلىيەتچانلىقى بولىدۇ.

بەزىلىرىڭلار ھازىر مەندىن مۇنداق سورىشىڭلار مۇمكىن: « ئاتتىلا، مەندە بىر قەبىلە باشلىقى بولۇشقا نىسبەتەن ئۆزەمدە يېتەرلىك ئىنتىلىش بار-يوقلىقىنى مەن قانداق بىلەلەيمەن؟» مەندىن مۇشۇنداق بىر ئىش ئۈستىدە مەسلىھەت ئېلىشنى ئارزۇ قىلىدىغانلارغا مەن تۆۋەندىكى ئىدىيىلىرىمنى سوۋغا قىلىمەن:

-- باشلىق بولۇشنى ئىستەيدىغان ئادەمدە چوقۇم باشقىلار تەرىپىدىن ناھايىتى يۇقىرى دەرىجىدە ئېتىراپ قىلىنىش ھەمدە ئاشۇنداق بىر ھالەتنى پەقەت ئادىللىق بىلەنلا قولغا كەلتۈرۈشتىن ئىبارەت تۇغما ئىستەك بولۇش كېرەك. بۇنداق تۇغما خاراكتېر باشقا بارلىق كىشىلىك خاراكتېرىدىن يۇقىرى تۇرىدۇ.
-- سەندە خۇسۇسىي تەلەيسىزلىك، ئۈمىدسىزلەندۈرۈش، ئېتىراپ قىلىنماسلىق ۋە ئۈمىدسىزلىنىش قاتارلىقلارنى يېڭەلەيدىغان ئىقتىدارلار بولۇشى كېرەك.
-- سەندە قول ئاستىڭدىكى كىشىلەرگە ياخشى چۈشەندۈرۈش ۋە ئۇلارغا ياخشى يول كۆرسىتىش ئارقىلىق ئېرىشكەن تىرىشچانلىقلار نەتىجىسىدە ئۆز مەسئۇلىيىتىڭنى ئەمەلگە ئاشۇرىدىغان جاسارەت، يېڭىلىق يارىتىشچانلىق ۋە چىداملىق بولۇشى كېرەك.
-- مۇنداق بىر ھەقىقەتنى چۈشىنىشىڭ ۋە قوبۇل قىلىشىڭ كېرەك: سېنىڭ ئۇلۇغلۇقۇڭ سېنىڭ چېكىڭگە يەتكەن مىجەزىڭ ئارقىلىق بارلىققا كېلىدۇ.
-- سېنىڭ باشلىق بولۇش ئىستىكىڭ چېكىدىن ئاشقان ئىنتىزارلىق ياكى تاقەتسىزلىك شەكلىنى ئالمىسۇن. ئۇنداق بولمايدىكەن سەن نۇرغۇن كىشىلەرگە مەغلۇبىيەت ئېلىپ كېلىسەن. سەن چوقۇم ئۆزۈڭنىڭ باشلىق بولۇش ئارزۇسىنى تەييارلىق، تەجرىبە-ساۋاق ۋە پۇرسەت ئارقىلىق پۇختىلاپ تۇرۇشنى خالايدىغان بول.
-- شۇ نەرسە ئېسىڭدە بولسۇنكى، سېنىڭ ئۆز خىزمەت ئورنىڭدا مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇش-بولماسلىقىڭ سېنىڭ ئۆزۈڭ مۇددەت ۋە ئىزچىل تۈردە قاتتىق ئىشلەشنى خالاش-خالىماسلىقىڭغا باغلىق.
باشقىلارنىڭ قارشىلىقىغا ھەتتا جەڭ ئېلان قىلىشىغا ئۇچرىغان ۋاقىتتىمۇ قىلىۋاتقان ئىشىڭنى داۋاملاشتۇرىۋېرىدىغان ئىرادىگە ئىگە بول.
-- مۇرەككەپ مەسىلىلەرنى كەڭ-كۆلەملىك ئەقەللىي ساۋاتلار ئارقىلىق بىر تەرەپ قىلىش ئىرادىسىگە ئىگە بول.
-- باشقا قابىلىيەتلىك تەڭتۇشلىرىڭ ياكى قول ئاستىڭدىكى قابىلىيەتلىك كىشىلەرنى ئۆزۈڭگە بولغان تەھدىت، دەپ ھېسابلىما. ئۇنىڭ ئورنىغا، قابىلىيەتلىك قەبىلە باشلىقلىرىنى تاللاپ، ئۇلارنى پەقەت قول ئاستىدىكى كىشىلەر ناھايىتى كۈچلۈك بولغان قەبىلە باشلىقلىرىلا قىلالايدىغان ئىشلارغا سېلىش ئەقلىگە ئىگە بول.
-- سەن ئۆزۈڭ خىزمەت قىلىۋاتقان ۋە ئۆزۈڭ يېتەكلەۋاتقان كىشىلەر ئۈچۈن باشقىلار

تونۇپ يەتمىسمۇ ۋە تەشەككۇر ئېيتمىسمۇ ئۆزۈك شەخسىي بەدەل تۆلەشكە رازى بول.
-- سەندە مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشقا نىسبەتەن يۇقىرى دەرىجىدىكى ئىنتىلىش («Passion») بولسۇن. بۇ ئىنتىلىش ئۆزۈڭنى ۋە سەن يېتەكلەۋاتقان هونلارنى ھەممە ئىشنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ياخشى قىلىدىغان قىلىپ چىنىقتۇرىدىغان بولسۇن.
-- سەن ئۆزۈڭگە يۈكلەنگەن خىزمەت ۋەزىپىسىنى ئورۇنلاش يولىدا يېڭى نەرسىلەرنى ئۆگىنىشنى، باشقىلارنىڭ سۆزىنى ئاڭلاشنى ۋە ئۆزۈڭنىڭ چۈشەنچىسى ۋە ئىقتىدارىنى تەرەققىي قىلدۇرۇشنى خالايدىغان بول. كۆپۈنچە ئەھۋالدا بۇنداق مەقسەتكە ئىنتايىن قاتتىق تىرىشچانلىق كۆرسەتمەي تۇرۇپ ۋە ئۆز مەنپەتىنى قۇربان قىلماي تۇرۇپ يەتكىلى بولمايدۇ.
-- سەن ھەر قانداق ۋاقىتتا ئۆزۈڭنىڭ تەبىئى ھالىتىنى ساقلاپ، باشقىلارغا ياردەم قىلىشتا ساختا ئىپتىخارلىقنى نامايان قىلما.

سەن مۇنداق بىر ئاددىي ھەقىقەتنى قوبۇل قىلىشىڭ كېرەك: سېنىڭمۇ يېتەرسىزلىكىڭ بار بولۇپ، تونۇگۈنكىدىن ياخشىراق قەبىلە باشلىقى بولۇش ئۈچۈن سەن ھەر كۈنى تىرىشمىساڭ بولمايدۇ.

ئاخىرىدا مەن ساڭا مۇنداق بىر نەسىھەتنى بېرىمەن: ئەگەردە سەن مەلۇم بىر خىزمەت ۋەزىپىسىنىڭ ھۆددىسىدىن مۇۋەپپەقىيەتلىك چىقىش ئۈچۈن زۆرۈر بولغان بەدەلنى تۆلەشنى خالىمىساڭ، ئۇنداق خىزمەت ۋەزىپىسىنى ھەرگىز قوبۇل قىلما.

3.ئاتتىلائىزم: ئاتتىلانىڭ بىر قىسىم ئىدىيىلىرى

«هون ئاتتىلانىڭ لىدېرلىق سىرلىرى» دېگەن كىتابنىڭ ئاپتورى ئاتتىلانىڭ بىر قىسىم ئىدىيىلىرىنى يىغىپ، ئۇنى كىتابنىڭ ئەڭ ئاخىرىدىكى بىر باپ قىلىپ يازغان. مەن بۇ يەردە شۇلارنىڭ ئىچىدىكى ئۆزەم لايىق كۆرگەن مەزمۇنلارنى ئۇيغۇرچىلاشتۇرۇپ بايان قىلىپ ئۆتىمەن. ئەينى ۋاقىتتا ئاتتىلا ئۆزىنىڭ قول ئاستىدىكى باشلىقلارنى « قەبىلە باشلىقى» («chieftain ») دەپ ئاتاپ، ئادەتتىكى پۇقرالارنى بولسا «هون» ياكى «هونلار» دەپ ئاتىغان. يۇقىرىقى كىتابنىڭ ئاپتورىمۇ بۇ ئاتالغۇلارنى شۇ پېتىچە ئىشلەتكەن بولۇپ، مەنمۇ كىتابتىكى ئاتالغۇلارنى ئەينەن قوللۇنىمەن.

نەسىھەت ۋە مەسلىھەت (« Advice and Counsel»)

-- يېزىلغان دوكلاتنى پادىشاھ ئوقۇغاندىلا ئاندىن ئۇ مەلۇم قىممەتكە ئىگە بولىدۇ.
-- پادىشاھنىڭ پىكرىگە داۋاملىق « قوشۇلىمەن» دەپ تۇرىدىغان تەبىقە باشلىقلىرى پادىشاھقا پەقەت ئادەتتىكى ئادەملەردەكلا مەسلىھەت بېرەلەيدۇ.
-- ئەقىللىق قەبىلە باشلىقى ھەرگىز ئۆزىگە بىر يامان خەۋەرنى يەتكۈزگەن هوننى ئۆلتۈرمەيدۇ. ئۇنىڭ ئەكسىچە، ئەقىللىق باشلىق ئۆزىگە بىر يامان خەۋەرنى يەتكۈزۈشكە جۈرئەت

قىلالمىغان ھوننى ئۆلتۈرىدۇ.
-- خاتا سوئالنى سورايدىغان قەبىلە باشلىقى پەقەت خاتا جاۋابقىلا ئېرىشىدۇ.
-- ئەقىللىق قەبىلە باشلىقى ھەرگىزمۇ بىر جاۋابنى ئاڭلاشنى خالىمايدىغان سوئالنى سورىمايدۇ.

خاراكتېر («Character»)

-- بىر ھوننىڭ ئۆلۈغلۈقى ئۇنىڭ ۋەتەن ئۈچۈن قۇربان بېرىشنى خالايدىغان-خالىمايدىغانلىقى ئارقىلىق ئۆلچىنىدۇ.
-- ئۆز نېرۋىسىنى يوقاتقان قەبىلە باشلىقى غەلىبە قازىنالمايدۇ. شۇڭا ئۇ ئۆز-ئۆزىگە ئىشىنىشى ۋە ئۆز-ئۆزىگە تايىنىشى كېرەك. شۇنداق قىلسا ئۇ يېڭىلىپ قالغان تەقدىردىمۇ ئۆزىنىڭ ئەڭ زور دەرىجىدە تىرىشچانلىق كۆرسەتكەنلىكىنى بىلىدۇ.
-- غەلىبە قازىنىش ئۈچۈن بىر قەبىلە باشلىقى ناھايىتى ئەقىللىق بولمىسىمۇ بولىدۇ. ئەمما ئۇنىڭدا چوقۇم قەتئىي قانائەتلەنمەيدىغان غەلىبە تەشنالىقى، ئۆزى ئېلىپ بېرىۋاتقان ئىشقا نىسبەتەن قەتئىي ئىشەنچىسى، ۋە ئۆزىنى ئۆمىدسىزلەندۈرمەكچى بولغانلارغا تاقابىل تۇرالايدىغان يېڭىلمەس ئىرادىسى بولۇشى كېرەك.
-- ئۆزىنى مەركەز قىلغان، ئۆزىنى چوڭ تۇتىدىغان، ۋە ئۆز-ئۆزىنى مەدھىيىلەيدىغان قەبىلە باشلىقلىرى ئاساسەن ئۇلۇغ لىدېرلاردىن بولالمايدۇ. لېكىن ئۇلار ئۆز-ئۆزىگە ناھايىتى كىچىكلىك دەرىجىدە چۈشۈنۈكچىلاردۇر.
-- ئۇلۇغ قەبىلە باشلىقلىرى ھەرگىزمۇ ئۆزىنى مۇھىم ئورۇنغا قويۇۋالمايدۇ.
-- ئەقىللىق قەبىلە باشلىقى مۇھىتقا ماسلىشىدۇ، ئەمما ھەرگىزمۇ مۇرەسسە قىلمايدۇ.
-- ھونلار بىلەن بىللە ئېچىشىدىغان قەبىلە باشلىقى ئاشۇ ھونلارنىڭ بىرسى بولۇپ قېلىپ، ئۆزىنىڭ « قەبىلە باشلىقى» دېگەن سالاھىيىتىنى يوقىتىدۇ.
-- ئىقتىدارسىز قەبىلە باشلىقلىرى ئۆز ئەتراپىغا ئىقتىدارسىز ھونلارنى يىغىۋالىدۇ. ئىقتىدارلىق قەبىلە باشلىقلىرى بولسا ئۆز ئەتراپىغا ئىقتىدارلىق ھونلارنى توپلايدۇ.
-- بىر قەبىلە باشلىقى چوڭ-چوڭ غەلىبىلەرنى قولغا كەلتۈرگەنسېرى، باشقىلارنىڭ ئۇنىڭغا بولغان ھەسەتخورلۇقىمۇ كۆچىيىپ ماڭىدۇ.

جاسارەت («Courage»)

-- ھونلار جاپا-مۇشەققەتنى يېڭىپ ئىش ئېلىپ بېرىش ئارقىلىق ئېرىشكەن تەجرىبە-ساۋاق ئۇلارنىڭ قالغان ئۆمرىنىڭ ھەممىسىگە تەسىر كۆرسىتىدۇ.
-- مۇۋەپپەقىيەت قازانغان ھونلار كېلىشمەسلىككە قانداق تاقابىل تۇرۇش ۋە خاتالىقلارنى قانداق بېكىتىشنى ئۆگىنىۋالالايدۇ.
-- ھەر بىر ھون ئۆزى تېگىشلىك بەدەلنى تۆلەشنى خالايدىغان ھەر قانداق ئىشنى قىلالايدۇ. رىقابەت ھوقۇق بالدىقىنىڭ يۇقىرىسىغا چىققانسېرى ئاجىزلىشىپ ماڭىدۇ.

قارار قىلىش

-- ھەر بىر قارارنىڭ تەۋەككۈلچىلىكى بولىدۇ.
-- سالاھىيىتى توشمايدىغان ئادەمنى ھۆكۈم چىقىرىشقا ۋە قارار قىلىشقا قويغاندا، توپ خاتالىقلاردىن ساقلانغىلى بولمايدۇ.
-- بىر قەبىلە باشلىقىنىڭ قارار چىقىرىشتىكى ئۆز-ئۆزىگە بولغان ئىشەنچىسى ئۇنى ئاتاقلىق كىشىلەرنىڭ ئىسمىنى دېيىش ئارقىلىق ئۆز ئابرويىنى ئۆستۈرۈشتىن ساقلايدۇ.
-- ئەگەر غەلىبە قىلىشتىن ئۈمىد بولمىسا، قەبىلە باشلىقى ھونلارنى ئۇنداق جەڭنى قىلىشقا بۇيرىماسلىقى كېرەك.
-- ناھايىتى قىيىن قارارلارنى چىقىرىش ئىقتىدارى بىر قەبىلە باشلىقىنى باشقا ھونلاردىن پەرقلەندۈرىدۇ.

باشقىلارغا ھوقۇق ۋە فۇنكىسىيە بېرىش («Delegation»)

-- بىر ئەقىللىق قەبىلە باشلىقى ھونلارنى ھەرگىزمۇ ئۇلارنىڭ ئارتۇقچىلىقىغا قارىغاندا ئۇلارنىڭ ئاجىزلىقى بەكراق نامايان بولۇپ قېلىش ئېھتىماللىقى بار ئەھۋالنىڭ ئىچىگە كىرگۈزۈپ قويمايدۇ.
-- ياخشى ھونلار ئادەتتە قەبىلە باشلىقى ئۆزىدىن ئۈمىد قىلغان ئىشلارنىڭ ھەممىسىنى قىلىدۇ.
-- بىر ئەقىللىق قەبىلە باشلىقى ھەرگىزمۇ ئۆزىنىڭ ھونلىرىدىن ئۇلارنىڭ ئۆز ئەقلى ۋە چۈشەنچىسى دائىرىسىنىڭ سىرتىدىكى ئىشلارنى قىلىشنى ئۈمىد قىلمايدۇ.
-- بىر ئەقىللىق قەبىلە باشلىقى ئەڭ قىيىن ۋەزىپىلەرنى پەقەت ئاشۇ ۋەزىپىنىڭ ھۆددىسىدىن چىقالايدىغان ھونلارغىلا تەقسىم قىلىپ بېرىدۇ.
-- ئىستىپا بېرىش ھەرگىزمۇ ھوقۇقنى باشقىلارغا ئۆتۈنۈپ بېرىش ئەمەس. ئۇ ئاجىزلىقنىڭ بىر ئىپادىسى. باشقىلارغا ھوقۇق بېرىش بولسا كۈچلۈكلۈكنىڭ بىر ئىپادىسى.

قەبىلە باشلىقلىرىنى تەرەققىي قىلدۇرۇش

-- كۈچلۈك قەبىلە باشلىقلىرىنىڭ دائىم چوڭ ئاجىزلىقلىرى بولىدۇ. قەبىلە باشلىقلىرىنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇش ۋە يەنىمۇ ئۆستۈرۈش پادىشاھنىڭ مەجبۇرىيىتىدۇر.
-- ھونلارنىڭ مەغلۇبىيەتتىن ئۆگىنىدىغان نەرسىلىرى مۇۋەپپەقىيەتتىن ئۆگىنىدىغان نەرسىلىرىدىن كۆپ بولىدۇ.
-- ھونلار كېلىشمەسلىككە دۇچ كەلگەندە تېخىمۇ تېز ئۆگىنەلەيدۇ.
-- ياخشى قەبىلە باشلىقى بىر تەجرىبىسىز ھونغا ئۇنىڭ لىدېرلىق قابىلىيىتىنى

كۈچلەندۈرۈش ئۈچۈن ھوقۇق بېرىشتەك تەۋەككۈلچىلىكنى قىلالايدۇ.
-- ھونلارغا تەدرىجى ھالدا بۆرۈنقىدىن يۇقىرىراق سەۋىيىدىكى مەسئۇلىيەتنى بېرىش ئارقىلىق ئۇلارنى بىر قەبىلە باشلىقى بولۇشقا تەربىيىلىگىلى بولىدۇ.
-- ئەگەر قەبىلە باشلىقى بولۇش بىر ئاسان ئىش بولغان بولسا، ھەممە ھونلار شۇنداق بولغان بولاتتى.
-- قىيىن ئۆتكەلگە ھۇجۇم قىلمايدىكەن، بىر ئادەم ئۆزىنىڭ يوشۇرۇن كۈچىنى مەڭگۈ ئەمەلىيەتتە جارى قىلدۇرالمايدۇ.
-- مۇۋاپىق دەرىجىدىكى بېسىم بىر قەبىلە باشلىقىنى تەرەققىي قىلدۇرۇش ئۈچۈن كام بولسا بولمايدۇ.

دىپلوماتىيە ۋە سىياسەتشۇناسلىق

-- سىياسىي جەڭگە كىرگەن ۋاقىتتا، ئادەم ئۆزىنىڭ ئارقىسىنى داۋاملىق كۆزىتىپ تۇرۇشى كېرەك.
-- ھونلار غەلىبىسىنىڭ مۇھىم ئامىلى « قەيەردە؟» ۋە « قاچان؟» دېگەن سوئاللارنىڭ جاۋابىدا بولىدۇ.
-- ھونلار پەقەت ئۆزلىرى ئۇتالايدىغان جەڭگىلا كىرىشى كېرەك.
-- ھونلار دىپلوماتىيەنىڭ مەغلۇپ بولغانلىقى ئۈچۈن بىر ئۇرۇشقا كىرىشى مۇمكىن. ئەمما، دىپلوماتىيەنى باشلاش ئۈچۈن بىر ئۇرۇش زۆرۈر بولۇپ قېلىشى مۇمكىن.
-- ھونلار ئۈچۈن توقۇنۇش بىر نورمال ئەھۋال.
-- ھونلار پەقەت مەلۇم مەقسەت ئۈچۈنلا ئۆزىگە دۈشمەن تىكلەيدۇ.
-- ھونلار دىپلوماتىيە ئارقىلىق قولغا چۈشۈرەلەيدىغان نەرسىنى ھەرگىزمۇ ئۇرۇش بىلەن ئالمايدۇ.
-- شۇ نەرسە قەبىلە باشلىقلىرىنىڭ ئېسىدە بولسۇنكى، مېھماندوستلۇق، ئىللىقلىق ۋە ئەدەپ-ئەخلاقلىق ئەك قەبىھ رەقىبنىمۇ ئۆزىگە جەلپ قىلالايدۇ.
-- كۆپۈنچە ۋاقىتلاردا قەبىلە باشلىقلىرىغا ئۆزى ئەك ئىشەنگەن ئادەملەر خائىنلىق قىلىدۇ.

نىشان

-- يۇزەكى نىشان ئادەمگە يۇزەكى نەتىجە ئېلىپ كېلىدۇ.
-- بىز بىر دۆلەت بولغانكەنمىز، ھونلار پەقەت مىللىي نىشانلارنى ئۆزلىرى ئۈچۈن خۇددى خۇسۇسىي نىشانلاردەك مۇھىم كۆرگەندىلا، ئاندىن ئېھتىمۇ زور نەتىجىلەرنى قولغا كەلتۈرەلەيمىز.
-- بىر ئادەمنىڭ نىشانلىرى ھەر ۋاقىت ئۇنىڭ تىرىشچانلىقلىرىغا ئەرزىيدىغان بولىشى كېرەك.
-- مەقسىتى يوق بىر ئادەم ئۆز مەقسىتىگە قاچان يەتكەنلىكىنى مەڭگۈ بىلەلمەيدۇ.
-- بىر ئادەم قوماندىغا بويسۇنۇش بىلەنلا كۈتكەن نەتىجىگە داۋاملىق ئېرىشەلمەيدۇ.

-- قەبىلە باشلىقلىرى داۋاملىق يۇقىرى پەللىنى كۆزلىشى، ئادەتتىكى ئادەملەرنىڭ بىخەتەر يولدا مېڭىشنى ئەمەس، ھەقىقىي ئۆزگىرىش پەيدا قىلالايدىغان ئىشلارنى قوغلىشىشى كېرەك.

لىدىرلار ۋە لىدىرلىق

-- پادىشاھ بىر ئادەمنىڭ ھازىرقى ئورنىدا قانچىلىك ئېھتىياجلىق ئىكەنلىكىدىن قەتئىي نەزەر، ھەر دائىم ئەڭ ياخشى ھونلارنى قەبىلە باشلىقى قىلىپ ئۆستۈرۈشى كېرەك.
-- ھەرگىز مۇئاۋىن قەبىلە باشلىقى تۇرغۇزما. ئەڭ قابىلىيەتلىك ھوننى رەھبىرىي ئورۇنغا قوي، ئۇنىڭغا مەسئۇلىيەت ۋە ھوقۇق بەر، ئاندىن ئۇنى قىلغان ۋە قىلمىدىغان ئىشلىرى ئۈچۈن جاۋابكارلىققا تارت.
-- ئەقىللىق قەبىلە باشلىقى ھەرگىزمۇ تەلەيگە يۆلەنمەيدۇ. ئەكسىچە، ياخشى ئىستىقبالغا ئېرىشىشتە قاتتىق تىرىشچانلىق، چىداملىق، باش ئەگمەسلىك ۋە ئىجابىي پوزىتسىيەگە ئىگە بولۇش قاتارلىقلارغا تايىنىدۇ.
-- بىر ئەقىللىق قەبىلە باشلىقى ئۆزىنىڭ قول ئاستىدىكى ھونلارنىڭ بارلىق ئىشلىرىغا مەسئۇل ئىكەنلىكىنى بىلىدۇ، ھەمدە ئاشۇ تەرىقىدە ئىش ئېلىپ بارىدۇ.
-- ھونلارنىڭ بىر لىدىرى بولۇش كۆپۈنچە ئەھۋالدا بىر يالغۇزلۇق ھېس قىلىدىغان خىزمەت.
-- بىر ھەرىكەت ئۈچۈن ئاتالانغاندىن كېيىن، قەبىلە باشلىقلىرى چوقۇم مات بولۇش ئۈچۈن ئەمەس، غەلىبە قازىنىش ئۈچۈن كۈرەش قىلىشى، ھەرگىز مۇرەسسە قىلماسلىقى كېرەك.
-- خەتەرلىك ئىشلارنى بىللە ئېلىپ بېرىش قەبىلە باشلىقى بىلەن ھونلارنىڭ مۇناسىۋىتىنى كۈچەيتىدۇ.
-- كۈچلۈك قەبىلە باشلىقلىرى ئۆزلىرىنىڭ ھونلىرىنى ياخشى ئىشلەشكە قوزغىيالايدۇ ۋە ئىلھاملاندۇرالايدۇ.
-- ئەڭ ياخشى قەبىلە باشلىقلىرى مۇۋاپىق پەيتتە توغرا سوئالنى سوراش ئىقتىدارىنى يېتىلدۈرەلەيدۇ.
-- ئەگەر بىر قەبىلە باشلىقى ئۆزىنىڭ ئادەم توپىنىڭ ئەڭ ئارقىسىدا ماڭىدىكەن، ئۇ ھەرگىزمۇ ئۆز ھوقۇقىنى يۈرگۈزەلمەيدۇ.

چۈشىنىش ۋە تەشۋىق قىلىش (« Perceptions and Publicity»)

-- ئۆزىنى ھەددىدىن زىيادە مۇھىم ئورۇنغا قويىدىغان ئادەم توغرا ھۆكۈم نەزىرىدىن ئايرىلغان بولىدۇ.
-- بىر ئادەمنىڭ چۈشەنچىسى ئۇنىڭ ئۈچۈن بىر رېئاللىق بولىدۇ.
-- داۋاملىق ئالدىراش كۆرۈنگەن ئادەم ئەمەلىيەتتە ئۇنچىۋالا ئىشلەپ كەتمەيدۇ.
-- سىنىڭ دوستۇڭ ۋە رەقىبىڭ سېنىڭ ياخشى كېيىنىشىنى قىلسا، بۇ ناھايىتىمۇ ياخشى ئىش. ئەمما ئۇلارنىڭ سەن توغرۇلۇق ھېچ نېمە دېمىگىنىگە قارىغاندا، ئۇلارنىڭ سەن توغرۇلۇق يامان

گەپلەرنى قىلغىنى جىق ياخشى. ئەگەر بىر ئادەم توغرۇلۇق ھېچ قانداق گەپ تاپقىلى بولمىسا، بۇ ئادەم چوقۇم ھېچ قانداق نەتىجە ياراتمىغان بولىدۇ .

-- كۆپۈنچە ۋاقىتلاردا قەبىلە باشلىقلىرىنىڭ ئويلىغىنىغا قارىمۇ-قارشى ھالدا، كىشىلەر سىنى بۆرۈن قىلغان ئىشىك ئاساسىدا ئېسىدە ساقلىمايدۇ، بەلكى سەن قىلغان ئىشلار توغرىسىدىكى ئۆز چۈشەنچىسى ئاساسىدا ئېسىدە ساقلايدۇ.

كىشىلىك تۆھپە (« Personal Achievement»)

-- بىر ناچار قەبىلە باشلىقى بولغانغا قارىغاندا، بىر ياخشى ھون بولۇش تېخىمۇ شەرەپلىك.
-- ئەگەر ھەممە ھونلار قارغۇ بولسا، بىر-كۆزلۈك بىر جەڭچى پادىشاھ بولالايدۇ.

-- ئۇلۇغ قەبىلە باشلىقلىرى تېخىمۇ مۇھىم ئىشلارنى ياخشى قىلىش ئۈچۈن بەزى ئانچە مۇھىم بولمىغان ئىشلاردىكى مەغلۇبىيەتكە شۈكرى قىلىدۇ.

-- ھەر بىر ھون ئۆز ھاياتىدىكى ئەھۋاللارنى ۋە ئىشلارنى مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشقا توغرىلاپ ئۆزگەرتىشكە ئۆزى مەسئۇل بولىدۇ. بىر ھون ئۆزى ئۈچۈن قىلىشتىن ۋاز كەچكەن ئىشلارنى باشقا ھونلار ياكى رىملىقلار ئۇنىڭ ئۈچۈن قىلىپ بەرمەيدۇ.

مەسىلىلەر ۋە يېشىملەر

-- ھونلارنى ئۆز دىققىتىنى ساقلانغان مەسىلىلەرگە ئەمەس ئالدىغا كەلگەن پۇرسەتلەرگە مەركەزلەشتۈرىدىغان قىلىپ تەربىيىلەش كېرەك.
-- بەزى ھونلاردا مەۋجۇت ئەمەس مەسىلىلەرنىڭ يېشىمى بار.

مۇكاپاتلاش ۋە جازالاش

-- ئۆز ھوقۇقىغا چۈشلۇق ئىقتىدارى يوق بىر قەبىلە باشلىقى ئۆز خىزمىتىدىن ئېلىپ تاشلانغاندا، بىز ئۇ تاللىغان ۋە ئۆزىدىن كېيىنلا تۇرىدىغان ئادەمنى ئۇنىڭ ئورنىغا ئاساسەن دەسسەتمەيمىز. چۈنكى بىر قەبىلە باشلىقى مەغلۇپ بولغاندا، ئۇنىڭ قول ئاستىدىكى يۇقىرى دەرىجىلىك لىدېرلارمۇ ئوخشاشلا مەغلۇپ بولىدۇ.
-- ئەگەر بىر ھون ئىشنى ياخشى قىلمىغاندا سەن ئۇنى «ئىشنى ياخشى قىلدىڭ» دەپ ماختىساڭ، بۇنىڭدىن كېيىن ئۇ سېنىڭ سۆزۈڭنى ئاڭلىماس بولىدۇ. ئۇنىڭلىق بىلەنلا چەكلىنىپ قالماي، سەن ئۇنى ھەقىقىي تۈردە ماختىغان ۋاقىتىڭدىمۇ ئۇ ساڭا ئىشەنمەس بولىدۇ.

سەۋرچانلىق

-- ھەر بىر ھوننىڭ قىممىتى بار. بىر ناچار ئەھۋالنىڭ مىسالى بولۇپ قالغاندىمۇ ھەم

شۇنداق.

-- قەبىلە باشلىقلىرىنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرىنى جارى قىلدۇرۇش ئۈچۈن بىز ئۇلارنىڭ بەزى ئاجىزلىقلىرىغا يول قويۇشىمىز كېرەك.

-- ساڭا سادىق ئادەتتىكى ھونلارنى قوبۇل ئەت. لېكىن ئىقتىدارلىق ئەمما ساڭا ساداقىتى يوق ھونلارنى قوبۇل ئەتمە.

4.ھونلار كالېندارى

مەن ئۈشبۇ يازما ئۈچۈن ئىزدىنىش جەريانىدا، «ھونلار كالېندارى» (« A time-line of the Barbars--Huns») دېگەن بىر ئىنگلىزچە تور بېتىنى ئۇچۇرتۇپ قالدىم. ھونلار تارىخىدىن ئانچە خەۋىرى يوق ئوقۇرمەنلەرنىڭ پايدىلىنىشى ئۈچۈن مەن بۇ يەردە ئاشۇ تور بېتىدىكى ئۇچۇرنى ئۇيغۇرچىلاشتۇرۇپ قويدۇم.

مىلادىيىدىن بۇرۇنقى 200-يىلى: باتۇر تەڭرىقۇت (« Mao-tun») ھونلار (« the Huns, Xiongnu, Hsiung-nu ») نى ئوتتۇرا ئاسىيانىڭ باجكال كۆلى ۋە شەرقىي-جەنۇبىي موڭغۇلىيە رايونلىرىدا بىرلەشتۈرۈپ، ئۇلان باتۇرنىڭ قىشىدىكى لوڭچەڭنى ئۆزىنىڭ پايتەختى قىلدى.

مىلادىيىدىن بۇرۇنقى 176-يىلى: ھونلار شەرقىي جۇڭگوغا ھۇجۇم قىلدى.

مىلادىيىدىن بۇرۇنقى 140-يىلى: خەن پادىشاھى خەن ۋۇدى ھونلارغا قارشى ھۇجۇم باشلىدى.

مىلادىيىدىن بۇرۇنقى 121-يىلى: جۇڭگو ھونلارنى يەڭدى.

مىلادىيىدىن بۇرۇنقى 51-يىلى: ھونلار ئىككى توپقا بۆلۈنۈپ، ئۇلارنىڭ شەرقىي توپى جۇڭگونىڭ ھۆكۈمرانلىقىغا ئۆتتى.

مىلادىيىدىن بۇرۇنقى 50-يىلى: غەربىي ھونلار توپى ۋولگاغىچە كېڭەيدى.

مىلادىيىدىن كېيىنكى 48-يىلى: ھون پادىشاھلىقى خەنلەر تەرىپىدىن يېڭىلىپ، تارقىلىپ كەتتى.

337-يىلى: رىم پادىشاھىسى كونستانتىن (« Constantine») ۋاپات بولۇپ، رىم ئىمپېراتۇرلىقى شەرقىي كوستانتىنوپۇل (« Costantinople») ۋە غەربىي رىم (« Rome») ئىمپېراتۇرلىقىدىن ئىبارەت ئىككى قىسمىغا بۆلۈنۈپ كەتتى.

350-يىلى: ھونلار شەرقىي-جەنۇبىي ياۋروپاغا تاجاۋۇز قىلىپ كىردى.

376-يىلى: ئۇلدىننىڭ رەھبەرلىكىدە، ھونلار قارا دېڭىز ۋە دانۇبې (« Danube») گە يېتىپ كېلىپ، شەرقىي گوس («Goths») نى بېسىۋالدى.

395-يىلى: ھونلار ئەرمىنىيەگە ھۇجۇم قىلدى.

408-يىلى: ئۇلدىننىڭ قوشۇنلىرى دانۇبې دەرياسىنى كېسىپ ئۆتتى، ئەمما رىم تەرىپىدىن مەغلۇپ قىلىندى.

408-يىلى: ھونلار رىم جەمەتىگە تەۋە ئېيتىيۇس («Aetius») نى تۇتۇۋالدى.

412-يىلى: هونلارنىڭ لىدېرى دوناتۇس رىملىقلار تەرىپىدىن ئۆلتۈرۈلۈپ، ئۇنىڭ ئورنىغا چاراتو (« Charato, Karaton») چىقتى، ھەمدە ئۇ پۈتۈن غەربىي هونلارنى بىرلىككە كەلتۈردى.
425-يىلى: بىر قېتىملىق سىياسىي كرىزىس جەريانىدا، هونلار رىملىق گېنېرال ئېيتىيۇس تەرىپىدىن ئىتالىيىدە ئۇرۇش قىلىشقا ياللاندى.
430-يىلى: هونلارنىڭ لىدېرى رۇگىدا شەرقىي رىم ئىمپېرىيىسى بىلەن بىر تىنچلىق كېلىشىمى تۈزدى. رۇگىدا ئۆلارغا تىنچلىق بىرىپ، ئۇنىڭ ئورنىغا يىللىق مۇئاشقا ئېرىشتى.
433-يىلى: رۇگىدا غەربىي رىم ئىمپېرىيىسى بىلەن پاننونئىانى هونلارغا بېرىش، ئۇنىڭ ئورنىغا هونلار غەربىي رىم ئىمپېرىيىسىگە ھەربىي جەھەتتىن ياردەم بېرىش كېلىشىمى تۈزدى.
433-يىلى: ئېيتىيۇس غەربىي رىم ئىمپېرىيىسىنىڭ ئەمەلىي ھۆكۈمدارى بولدى.
434-يىلى: رۇگىدا ۋاپات بولۇپ، ئۇنىڭ ئورنىغا ئاتتىلا بىلەن ئۇنىڭ ئىنىسى بلەدا چىقتى. ئۇ چاغدا ئاتتىلا ئېيتىيۇسنىڭ دوستى ئىدى.
435-يىلى: ئېيتىيۇس هونلارنى ياللاپ، ۋاندالسلار (« Vandals»، گېرمانلىقلارنىڭ بىر قىسمى) ۋە فرانكسلار («Franks»، گېرمانلىقلارنىڭ بىر قىسمى) بىلەن ئۇرۇش قىلدى.
ئېيتىيۇس بىلەن هونلار بېرگاندىلىقلارنى ۋەيران قىلدى.
439-يىلى: ئاتتىلا ئېيتىيۇسقا ياردەم بەردى.
441-يىلى: هونلار شەرقىي رىمنىڭ دانۇبې دەرياسى بويىدىكى چەت ياقا جايلىرىغا هۇجۇم قىلدى.
441-يىلى: هونلار شەرقىي رىم ئىمپېرىيىسى بىلەن بىر تىنچلىق كېلىشىمى تۈزدى.
445-يىلى: ئۆزىنىڭ ئىنىسىنى ئۆلتۈرۈۋېتىپ، ئاتتىلا هونلارنىڭ بىردىن-بىر لىدېرىغا ئايلاندى. ئۇ چاغدا هونلار ۋېنگرىيە (پاننونىيا) نى مەركەز قىلغان ئىدى.
447-يىلى: هونلار بىلەن ۋالامىر (« Valamer») نىڭ گوسلىرى (« Goths»، گېرمانلىقلارنىڭ بىر تۈرى) بالقان رايونلىرىدا شەرقىي رىم ئىمپېرىيىسىگە هۇجۇم قىلىپ، كونستانتىنوپۇل («Constantinople») غا يېتىپ باردى.
449-يىلى: ئاتتىلا شەرقىي رىم ئىمپېرىيىسى بىلەن بىر يېڭى كېلىشىم تۈزدى.
450-يىلى: شەرقىي رىم ئىمپېرىيىسىنىڭ يېڭى پادىشاھى مارشىيان (« Marcian») هون-رىم كېلىشىمىگە خىلاپلىق قىلدى.
451-يىلى: هونلار پاننونىيادىن گائۇلغا سەپەر قىلىپ بېرىپ، گائۇلغا هۇجۇم قىلدى، بىراق ئېيتىيۇس بىلەن ۋىسگوس (« Visigoths»، گوسلارنىڭ بىر قىسمى) لار هونلارنى مەغلۇپ قىلدى.
452-يىلى: هونلار ئالپىسنى كېسىپ ئۆتتى، بىراق ئاپەتكە ئۇچراپ قېلىشتىن ئەنسىرەپ ئىتالىيىگە هۇجۇم قىلىشتىن ۋاز كەچتى. ئاتتىلا پاپا لېيو (« Pope Leo») بىلەن تىنچلىق ئورناتتى.
453-يىلى: ئاتتىلا ۋاپات بولدى.
454-يىلى: گوسلار هونلارنى پاننونىيادىن قوغلاپ چىقاردى.
454-يىلى: ئېيتىيۇس ئۆزىنىڭ پادىشاھى تەرىپىدىن ئۆلتۈرۈلدى.

461-يىلى: هونلار پارتىيىنى قورشىۋالدى.
469-يىلى: هونلارنىڭ پادىشاھى دەنگىزىك ۋاپات بولدى، شۇنىڭدىن كېيىن هونلار زاۋال تاپتى.

5.ئاخىرقى سۆز

مەن ئۆزەمنىڭ 2008-يىلى يازغان « ۋاقىتنى مۇۋاپىق باشقۇرۇش» دېگەن ماقالىسىدا، ئۇيغۇرلارنىڭ بۈنىڭدىن كېيىن قىلىشقا تېگىشلىك ئەڭ مۇھىم ۋەزىپىسى « مىللىي ساپانى ئۆستۈرۈش، مىللىي روھنى ئەسلىگە كەلتۈرۈش، ۋە مىللىي كىملىكنى ساقلاپ قېلىش» تىن ئىبارەت ئۈچ ئىش ئىكەنلىكىنى ئوتتۇرىغا قويغان ئىدىم. مىللىي ساپانى ئۆستۈرۈشنى ھەر بىر ئۇيغۇرنىڭ «كەسپىي تەرەققىياتى» بىلەن «كىشىلىك تەرەققىياتى» ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولىدۇ. مەن ئۆشبۇ يازمامدا تونۇشتۇرۇپ ئۆتكەن مەزمۇنلار لىدېرلارنىڭ كەسپىي تەرەققىياتى بىلەن كىشىلىك تەرەققىياتى، شۇنداقلا ھەر بىر پۇقرانىڭ كىشىلىك تەرەققىياتى ئۈچۈن كام بولسا بولمايدىغان بىلىملەردىن ئىبارەتتۇر. ئۇيغۇرلار ئۆزلىرى قىلىۋاتقان ئىشلارنى دۇنيانىڭ ئىلغار سەۋىيىسىگە يەتكۈزمەكچى بولىدىكەن، ئالدى بىلەن ئۆزىنى ھازىرقى دۇنيادىكى ئەڭ ئىلغار بىلىملەر بىلەن قوراللاندۇرۇشى شەرت. ئۇنىڭدىن باشقا ئاسان يول يوق. ئۇنىڭدىن باشقا قىسقا يول يوق. مېنىڭ ئۆشبۇ ماقالىدا تونۇشتۇرغىنىم ئەنە شۇنداق بىلىملەرنىڭ بىر قىسمىدۇر. بۇ بىلىملەر خۇددى بىر ئەينەككە ئوخشايدۇ. بىز ئاشۇ ئەينەككە قاراش، ئۆزىمىزنىڭ ئەھۋالىنى ئۆشبۇ يازمىدا تونۇشتۇرۇلغان مەزمۇنلار بىلەن سېلىشتۇرۇش ئارقىلىق، بىزدە قايسى بىلىم، چۈشەنچە ۋە قابىلىيەتنىڭ بارلىقىنى، ھەمدە قايسى بىلىم، چۈشەنچە ۋە قابىلىيەتنىڭ كەملىكىنى بايقىيالايمىز. شۇ ئاساستا ئۆزىمىزنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى تىرىشىش نىشانىنى بەلگىلىيەلەيمىز. بۇ يەردە ئەسكەرتىپ قويۇشقا تېگىشلىك بىر ئىش شۇكى، ئەگەر بىزنىڭ ئەينەكتە كۆرۈنگەن چىرايىمىز چىرايلىق بولمايدىكەن، بىز گۇناھنى ئەينەكتىن كۆرمەسلىكىمىز كېرەك. ئۇنىڭ ئورنىغا، بىز ئۆزىمىز قىلالايدىغان ئىشلارنىڭ ھەممىسىنى قىلىپ، ئۆزىمىزنى ئۆزگەرتىپ، ئۆزىمىزنى تەرەققىي قىلدۇرۇپ، شۇ ئارقىلىق ئۆزىمىزنى بۇنىڭدىن كېيىن چىرايلىق قىلىشقا، ئۆزىمىزنىڭ ساپاسىنى ئۆستۈرۈشكە تىرىشقىنىمىز كۆپ ئەلا.

مەن ئۆشبۇ يازمامنى ئاتىلانىڭ «ساداقەتمەنلىك» ھەققىدىكى مۇنۇ بىر ئابزاس سۆزى بىلەن ئاخىرلاشتۇراي: « ھەممىدىن مۇھىمى، ھەر بىر هوندا ساداقەتمەنلىك بولۇشى كېرەك. پىكىر ئىختىلاپىنىڭ ھەممىسى ساداقەتسىزلىكتىن دېرەك بەرمەيدۇ. ئەگەر بىر هون ئۆز قەبىلىسىنىڭ ئەڭ مۇھىم مەنپەتى ئۈچۈن سېنىڭ پىكرىڭگە قوشۇلمايدىكەن، سەن ئۇنىڭ سۆزىگە قۇلاق سېلىشىڭ كېرەك. يەنە بىر تەرەپتىن، ئەگەر بىر هون ئۆز قەبىلىسىنىڭ مەنپەئەتىگە قارىمۇ-قارشى بولغان ئىشلارغا ئاكتىپ ھالدا قاتنىشىدىكەن ياكى باشقىلارنى ئاشۇنداق قىلىشقا ئۈندەيدىكەن، بۇ ساداقەتسىزلىك بولىدۇ. بۇنداق هونلار، مەيلى ئۇلار جەڭچى بولسۇن ياكى قەبىلە باشلىقى بولسۇن، ئەڭ تېز سۈرئەتتە يوقىتىلىشى كېرەك. ئۇلارنىڭ ساداقەتمەن هونلارغا تەسىر كۆرسىتىش ۋە ئۇلارنىڭ ئىرادىسىنى بوشىتىش ئىقتىدارى بىر خىل يۇقۇما كېسەلگە ئوخشايدۇ. ساداقەتسىز ھەرىكەتلەر ۋە پوزىتسىيەلەرنى ئۆزگەرتكىلى بولمىغان ئەھۋال ئاستىدا، ئىچىمىزدىكى بىر

قىلىۋاتقان ئىشلارغا نىسبەتەن ھېچ بىر قىممىتى يوق ئىشلار» دېگەن پوزىتسىيەدە بولىدىغان ھەمدە ئۇ ئىشلارنى ئاغدۇرۇۋېتىشنى ئويلايدىغان ئادەملەرنى قاتتىق چارە بىلەن كۆزىمىزدىن غايىپ قىلىشىمىز كېرەك.»

بېغىشلىما

مەن ئۇشبۇ ماقالىنى تەييارلاشنى باشلاپ، ئۇنى پۈتتۈرگىچە بولغان ئارىلىقتا، يەنى 2010-يىلى 3-ئاينىڭ 4-كۈنى، مېنىڭ ئاپام پاتەم ئەرشىدىن كېسەل سەۋەبى بىلەن ئۆزىنىڭ ئاقسۇدىكى ئۆيىدە ئالەمدىن ئۆتتى. شۇ ۋەجىدىن مەن ئۇشبۇ ماقالەمنى رەھمەتلىك ئاپامغا بېغىشلايمەن.

تەھرىرلىگۈچى: ۋ ە تەندىكى بىر قېرىندىشىمىز

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

بۇ ماقالىدا تىلغا ئېلىنغان ئەسەرلەرنىڭ تور ئادرىسلىرى :

«ئاتتىلا» دېگەن كىنونىڭ يۇتۇب-تۇبە دىكى نۇسخىسى:
http://www.youtube.com/watch?v=_yAmtD3IWiw

Amazon تور بېتى:
http://www.amazon.com

«ھونلار كالېندارى» («A time-line of the Barbars»):
http://www.scaruffi.com/politics/barbars.html

«ۋاقتنى مۇۋاپىق باشقۇرۇش»
http://www.meripet.com/Sohbet1/Erkinb9_waqit.htm

ئەركىن سىدىقنىڭ بارلىق ماقالىلىرى:
http://www.meripet.com/Sohbet

http://www.bilik.cn/bbs/viewthread.php?tid=17778&ampextra=page%3D1

2010-يىلى 3-ئاينىڭ 10-كۈنى

داھى ۋە لىدېرلىق نەزەرىيىسى توغرىسىدا ئومۇمىي چۈشەنچە

نۇرغۇنلىرىمىزنىڭ كۆڭلىدە ئۆزىمىز جاۋاب ئىزدەۋاتقان، لېكىن تېخىچە جاۋاب تاپالمىغان كۆپلىگەن سوئاللار بار. مېنىڭ كۆڭلۈمدىكى ئاشۇنداق سوئاللاردىن مۇنداق ئىككىسى بار: 1) بىز ئۇيغۇرلار يېقىنقى بىر قانچە ئەسىر ئىچىدە ئۆتكۈزگەن قانداق سەۋەنلىكلەر تۈپەيلىدىن هازىرقىدەك بىر هالەت ئىچىگە كىرىپ قالدۇق؟ 2) بىز ئۇيغۇرلار بۇنىڭدىن كېيىن ئۆز ئەهۋالىمىزنى ياخشىلاش ئۈچۈن قانداق قىلىشىمىز كېرەك؟ مەن ئالدىنقى بىر-ئىككى يىلنىڭ ئىچىدە ۋەتەندە ياشايدىغان ئۇيغۇر زىيالىلىرى بىلەن پاراڭلىشىش جەريانىدا، ئۇلاردىن بەزىلىرىنىڭ «بىزنىڭ بۈگۈنكىدەك كۈنگە قېلىشىمىزدىكى ئەڭ چوڭ سەۋەپ، يېقىنقى خېلى ئۇزۇن بىر مەزگىل ۋاقىت ئىچىدە ئۇيغۇرلار ئىچىدىن بىر هەقىقى داهىنىڭ چىقمىغانلىقى، بىر هەقىقى قەهرىمانىنىڭ چىقمىغانلىقى» دېگەنلىرىنى ئاڭلاپ قالدىم. مەن تارىخ تەتقىقاتى بىلەن شۇغۇللانمىغاچقا، يۇقىرىقىدەك يەكۈنلەرگە باها بېرەلمەيمەن. شۇنداقلا مېنىڭ هازىرچە ئالدىنقى بىر قانچە ئەسىر ئىچىدە داهىلىق مەسىلىسىدە ئۇيغۇرلار قانداق ئەهۋاللارنى ئۆز بېشىدىن ئۆتكۈزگەنلىگى توغرىسىدىكى تارىخنى تەكشۈرۈپ ئېنىقلاپ چىقىش ئىمكانىيىتىممۇ يوق. مەن ئۈچۈن بۇرۇن نىمە ئىش بولغانلىقى ئۈستىدە ئىزدىنىشكە قارىغاندا، بۇنىڭدىن كېيىن نىمە ئىشلارنى قىلىش كېرەكلىكى ئۈستىدە ئىزدىنىش تېخىمۇ قولاي ۋە تېخىمۇ ئەهمىيەتلىك. شۇنداق بولغاچقا، مەن ئۆزىنى بىر يارامىلىق رەهبەر قىلىپ يېتىلدۈرۈشنى ئويلاۋاتقان، ئاشۇ يولدا ئىزدىنىۋاتقان، ياكى ئاشۇنداق بىر سالاهىيەت ئۈچۈن ئۆزىنى بىر كاندىدات دەپ هېسابلاۋاتقان ئۇيغۇر ياشلىرىغا پايدىسى بولسۇن ئۈچۈن، ئۇشبۇ يازمامدا يېقىنقى بىر مەزگىل ۋاقىت ئىچىدە ئىزدىنىپ ئىگىلىگەن داهى ۋە لىدېرلىق نەزەرىيىسى توغرىسىدىكى ئىلمىي تەتقىقات نەتىجىلىرىنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن.

لىدېرلىق ئىلمى غەرب ئەللىرىدە ناهايىتى تەرەققىي قىلغان بولۇپ، غەرب ئەللىرىدە شىركەت-كارخانا، ئىدارە-مەكتەپ قاتارلىق ئورۇنلارنىڭ رەهبىرىي خادىملىرىنى لىدېرلىق بىلىمى ۋە لىدېرلىق ماهارىتى جەهەتتە مۇددەتلىك هالدا تەربىيىلەپ تۇرۇش بىر ئادەتكە ئايلانغان. بىزنىڭ ئىدارىمۇ هەر يىلى بۇ جەهەتتىكى كۇرسلاردىن بىر قانچىنى ئورۇنلاشتۇرۇپ تۇرۇۋاتىدۇ. مەن بۈگۈن پۈتۈن دۇنياغا ناهايىتى تونۇشلۇق بولغان، ئىنتېرنېتتا كىتاب قاتارلىق هەر خىل نەرسىلەرنى ساتىدىغان **www.amazon.com** تور بېتىگە « لىدېرلىق» (ئىنگلىزچە « **leadership**») دېگەن سۆزنى كىرگۈزۈپ ئىزدەپ باقسام، جەمئى **324،387** نەتىجە چىقتى. بۇنىڭ بىلەن سېلىشتۇرغاندا، ئۇيغۇر تىلىدا يېزىلغان، لىدېرلىققا ئائىت كىتاب-ماتىرىياللار ئاساسەن يوق دېيەرلىك بولۇشى مۇمكىن.

ئىنگلىزچىدە “**leader**" دېگەن بىر سۆز بار. ئۇنىڭ يۇلغۇن لوغىتىدىكى مەنىسى “داهى،

رەھبەر، باشلامچى" قاتارلىقلار بولۇپ، ئىنگلىزچە لوغەتتىكى مەنىسى "يېتەكلەيدىغان ئادەم، بىر ئارمىيە، ھەرىكەت ياكى سىياسىي گورۇھنىڭ يول باشلامچىسى" دىن ئىبارەت ئىكەن. دېمەك، بۇ سۆز بىر رەسمىي رەھبىرىي ئورۇنغا ئىگە كىشىلەرگىمۇ، خەلق ئارىسىدىكى يېتەكلىگۈچى ۋە باشلامچى كىشىلەرگىمۇ ئىشلىتىلىدىغان بولۇپ، « داھى، يېتەكلىگۈچى، باشلىغۇچى، ۋە يول باشلامچى» قاتارلىق مەنىلەرنى بىلدۈرىدۇ. ھازىر ۋەتەن ئىچى ۋە سىرتىدىكى بىر قىسىم ئۇيغۇرلار بۇ سۆزنى ئۇيغۇرچە "لىدىر" دەپمۇ ئېلىۋاتىدۇ. ئىنگلىزچىدە «ئۇلۇغ لىدېر» دېگەن سۆز «داھى» دېگەن مەنىنى بىلدۈرىدىغان بولۇپ، «ئۇلۇغ داھى» دېگەن سۆز ئۈچۈن «ئۇلۇغ ئادەم» (« great men» ياكى « great women») دېگەن سۆزنى ئىشلىتىدۇ. تۆتىنچى ئەسىردە ياشىغان ھونلارنىڭ داھىيسى ئاتىللا ۋە تۈركلەرنىڭ داھىيسى مۇستاپا كامال ئاتا تۈركلەر مانا شۇنداق «ئۇلۇغ داھى» لارغا مىسال بولالايدۇ. « ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى كىشىلەرنىڭ 7 ئادىتى» دېگەن كىتابنىڭ ئاپتورى ستىۋېن كوۋېي («Stephen Covey») ئەپەندىنىڭ « سەككىزىنچى ئادەت» دېگەن، يوقۇرىقى كىتابتىن كېيىن نەشر قىلىنغان يەنە بىر كىتابى بار بولۇپ، ئۇ مۇشۇ كىتابنىڭ ئەڭ ئاخىرىدا ھازىرغىچە پۈتۈن دۇنيا مىقياسىدا ئوتتۇرىغا قويۇلغان داھى ۋە لىدېرلىق ھەققىدىكى ئىلمىي نەزەرىيىلەرنى خۇلاسىلەپ، بىر جەدۋەل قىلىپ تۈزۈپ چىققان. ئۇ جەدۋەلدە ئوتتۇرىغا قويۇلغان نەزەرىيىنىڭ ئىسمى، مەزمۇنى، ۋاقتى، ۋە ئاپتورىنىڭ ئىسمى قاتارلىق ئۇچۇرلار بېرىلگەن بولۇپ، مەن بۇ يازمىدا ئاشۇ نەزەرىيىلەرنىڭ ئۆزەم مۇھىم دەپ بىلگەن بىر قىسمىنى ئىمكانقەدەر ئەينەن تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن. ئوقۇرمەنلەرنىڭ ئاساسىي مەزمۇننى چۈشىنىپ ھەزىم قىلىشىغا ئاسان بولسۇن ئۈچۈن، مەن ئىمكانقەدەر ھەر بىر نەزەرىيەنى ئوتتۇرىغا قويغان ئاپتورنىڭ ئىسمى ۋە ئۇنىڭ ۋاقتىنى بۇ يازمامدا تىلغا ئالمايمەن.

داھى ۋە لىدېرلىق ھەققىدىكى نەزەرىيىلەر

1900-يىللىرىدىن بۇرۇن دۇنيادا « ئۇلۇغ ئادەم» نەزەرىيىسى دەۋر سۈرگەن ئىدى. 20-ئەسىر باشلىنىپ 1970-يىللىرىغا كەلگىچە لىدېرلىقنىڭ مۇنداق 5 چوڭ نەزەرىيىسى ۋۇجۇتقا كەلدى:

ئېرسىيەتلىك ياكى تۇغما خاراكتېر نەزەرىيىسى (ئىنگلىزچە « trait theory»؛ داھى ئاشۇنداق تۇغۇلغان، كېيىن يېتىشىپ چىققان ئەمەس)

كىشىلىك ئىپادە نەزەرىيىسى (ئىنگلىزچە «behavioral theory»؛ داھى كېيىن يېتىشىپ چىققان، ئاشۇنداق تۇغۇلغان ئەمەس)

ھوقۇق ۋە تەسىر-كۈچى نەزەرىيىسى

ئەھۋال-شارائىت نەزەرىيىسى ۋە بىرلەشتۈرۈش نەزەرىيىسى (ئىنگلىزچە « integrative»؛ كۆپ تەرەپلىمە ئېلېمېنتلارنىڭ بىرلەشتۈرۈلۈشى ۋە ماسلاشتۇرۇلۇشى ئارقىلىق ھاسىل قىلىنغان بىر پۈتۈنلۈك نەزەرىيىسى)

1970-يىللىرىدىن كېيىن بولسا داھى ۋە لىدېرلىق نەزەرىيىسى خۇسۇسىي ئادەم ۋە شەرت-شارائىت، پسىخولوگىيە ئانالىز، رولغا ئېرىشىش، ئۆزگىرىش، غايە ۋە ۋاقىتنىچە بىلىنمىگەن ئامىللار ۋە ئەھۋاللار بىلەن بولغان باغلىنىشى قاتارلىق بىر قاتار ئاساسىي نەزەرىيىلەر ئاساسىدا

تەرەققىي قىلىپ كەلدى. تۆۋەندە مەن ئاشۇ نەزەرىيىلەرنى ئايرىم-ئايرىم ھالدا قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن.

1) ئۇلۇغ ئادەم نەزەرىيىسى

تارىخ ۋە ئىجتىمائى قوزغىلىشلار ئۇلۇغ ئەر ۋە ئۇلۇغ ئاياللارنىڭ لىدېرلىقى بىلەن ۋۇجۇدقا كەلگەن. بۇنداق ئۇلۇغ كىشىلەردىن مۇسا پەيغەمبەر، مۇھەممەد پەيغەمبەر، جەاننە دئارچ، ۋاشىڭتون، گاندھى، چۆرچىلل قاتارلىقلار بار (بۇ ئىسىملار كوۋېي ئەپەندىنىڭ كىتاۋىدا مۇشۇنداق تىلغا ئېلىنغان بولۇپ، مەن ئۇلارنى ئەينەن يېزىپ قويدۇم). دوۋد نىڭ دېيىشىچە، دۇنيادا ئاممۇۋي لىدېرلىق دەيدىغان گەپ يوق. ھەر بىر جەمئىيەتتە ياشاۋاتقان كىشىلەر ئوخشاش بولمىغان دەرىجىدە ئەقىلگە، ھوقۇققا، ۋە مەنىۋي نوپۇزغا ئىگە بولۇپ، ئۇلارنىڭ قانداق بىر يۈنىلىشكە ماڭدۇرۇلغانلىقىدىن قەتئىينەزەر، ئۇلارنى چوقۇم يۇقىرى سۈپەتلىك بىر قانچە ئادەم يېتەكلىگەن بولىدۇ.

2) تۇغما خاراكتېر نەزەرىيىسى

داھى ئۆزىنىڭ ئەگەشكۈچىلىرىنىڭكىدىن پەرقلىق بولغان يۇقىرى دەرىجىلىك تۇغما خاراكتېرغا ئىگە بولىدۇ. ياخشى لىدېر بولالايدىغان كىشىلەر يېتەرلىك دەرىجىدىكى ياخشى خاراكتېرلارغا ئىگە بولغان بولىدۇ. بۇ نەزەرىيە ھەققىدىكى تەتقىقات ناھايىتى مۇۋەپپەقىيەت قازانغان كىشىلەر ئۈستىدە تەكشۈرۈش ئېلىپ بېرىپ، مۇنداق ئىككى سوئالغا جاۋاپ تاپتى: (1) قانداق تۇغما خاراكتېر داھىلارنى باشقىلاردىن پەرقلەندۈرىدۇ؟ (2) ئاشۇنداق پەرقلەرنىڭ دائىرىسى قانچىلىك؟ بۇ نەزەرىيىدىكى بىر قاراش شۇكى، ئەگەر باشقا ئادەملەرمۇ ئاشۇنداق تۇغما خاراكتېرلارغا ئىگە بولىدىكەن، ئۇلارمۇ بىر ئۇلۇغ داھى بولالايدۇ.
ستوگدىلل ئەپەندى (1974) بىر داھى ئۈچۈن كەم بولسا بولمايدىغان تۆۋەندىكى تۇغما كىشىلىك خاراكتېر بىلەن كىشىلىك قابىلىيەتلەرنى بايقىغان:

تۇغما كىشىلىك خاراكتېر:

يېڭى ئەھۋالغا ماسلىشالايدىغان بولۇش
ئىجتىمائىي مۇھىتقا نىسبەتەن قاتتىق سەزگۈر كېلىش
بۈيۈك ئىرادىلىك ۋە نەتىجىگە ناھايىتى ئەھمىيەت بېرىدىغان بولۇش
كەسكىن بولۇش
باشقىلار بىلەن ھەمكارلىششقا ماھىر بولۇش
ئىشەنچىلىك بولۇش
باشقىلارغا تەسىر كۆرسىتىش ئارزۇسى كۈچلۈك بولۇش
ھەممە ئىشتا ئاكتىپ بولۇش

ئىزچىل بولۇش
ئۆزىگە بولغان ئىشەنچىسى كۈچلۈك بولۇش
بېسىمغا چىدامىلىق كېلىش
مەسئۇلىيەتنى ئۆز ئۈستىگە ئېلىشقا قادىر بولۇش

كىشىلىك قابىلىيەت

ئەقىللىق بولۇش
ئۇقۇم جەھەتتىن ماھارەتلىك بولۇش
پىكىرلىق يارىتىشقا قادىر بولۇش
دىپلوماتىك ۋە ئۇسۇل-چارىگە باي بولۇش
راۋان سۆزلەش ئىقتىدارى بولۇش
گورۇھ ۋەزىپىسىنى تولۇق چۈشىنىدىغان بولۇش
ئىش قىلىشتا رەتلىك بولۇش
باشقىلارنى قايىل قىلىشقا ماھىر بولۇش
ئىجتىمائىي جەھەتتىن ماھارەتلىك بولۇش

مككېل بىلەن لومباردو (1983) مۇۋەپپەقىيەت بىلەن مەغلۇبىيەت ئۈستىدە تەتقىقات ئېلىپ بېرىپ، بىر لىدېرنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشى ياكى مەغلۇب بولۇشنى بەلگىلەيدىغان مۇنداق 4 كىشىلىك تۈغما خاراكتېرنى بايقىغان:

1) ھېسسىيات جەھەتتىكى ئېغىر-بېسىقلىق ۋە سەۋر-تاقەتلىك: سالماق، ئۆز-ئۆزىگە بولغان ئىشەنچىسى كۈچلۈك، ئالدىن-ئالا مۆلچەرلىگىلى بولىدىغان بولۇش، بولۇپمۇ بېسىم ئاستىدا تېخىمۇ شۇنداق بولۇش.
2) خاتالىقنى ئۆز ئۈستىگە ئېلىشقا قادىر بولۇش: خاتالىقنى يوشۇرۇش ئۈچۈن ھەممە ئىشنى قىلىپ بېقىشقا ئۇرۇنماي، ئۇنى دادىللىق بىلەن ئۆز ئۈستىگە ئېلىش.
3) كىشىلىك مۇناسىۋەتتىكى ياخشى ئىقتىدارلارغا ئىگە بولۇش: سەلبىي ۋە ناچار تاكتىكىغا تايانماي تۇرۇپ، ئويلىغىنىنى باشقىلارغا تولۇق بىلدۈرەلەيدىغان ھەمدە باشقىلارنى قايىل قىلالايدىغان بولۇش.
4)كەڭ دائىرىلىك بىلىمگە ئىگە بولۇش: بىر تار دائىرىنىڭ مۇتەخەسسىسلا بولۇپ قالماي، ناھايىتى كەڭ دائىرىدىكى ئىشلارنى چۈشىنىدىغان بولۇش.

3) ۋەزىيەت نەزەرىيىسى

داھى ۋەزىيەت ئېھتىياجىنىڭ مەھسۇلاتىدۇر. بۇ نەزەرىيە بويىچە بولغاندا، كىمنىڭ بىر داھى بولۇپ يېتىلىپ چىقىشىنى ئۇنىڭ خۇسۇسىي يادىركارلىغى ئەمەس، بەلكى ۋەزىيەتنىڭ ئامىللىرى بەلگىلەيدۇ. بىر ئۆلۈغ داھىنىڭ مەيدانغا كېلىشى ۋاقىت، ماكان ۋە ۋەزىيەتنىڭ نەتىجىسىدىن

ئىبارەت بولىدۇ.

4) شەخسى ۋە ۋەزىيەت نەزەرىيىسى

شەخسى ۋە ۋەزىيەت نەزەرىيىسى ئۇلۇغ ئادەم، تۇغما خاراكتېر، ۋەزىيەت قاتارلىق يوقۇرىقى ئۈچ خىل نەزەرىيىنىڭ بىرىكمىسىگە ۋەكىللىك قىلىدۇ. نۇرغۇن ئىلمىي تەتقىقات نەتىجىلىرى لىدېرلىق ھەققىدىكى تەتقىقاتلار ھېسسىيات، ئەقىل ۋە ھەرىكەت جەھەتتىكى تۇغما خاراكتېرنى، ھەمدە بىر شەخس ئىش ئېلىپ بارغان ۋاقىتتىكى شەرت-شارائىتنى ئۆز ئىچىگە ئالمىسا بولمايدىغانلىقىنى كۆرسىتىپ بەردى. بۇ شەرتلەر تۆۋەندىكىلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ: (1) تۇغما كىشىلىك خاراكتېر، (2) گورۇھ ۋە ئۇنىڭ ئەزالىرىنىڭ ماھىيىتى، ۋە (3) ئاشۇ گورۇھ دۇچ كەلگەن ھەممە ئەھۋاللار.

5) پسىخولوگىيە ئانالىز نەزەرىيىسى

داھى بىر دادىلىق رولىنى ئالغان بولىدۇ: بىر خىل مۇھەببەت ياكى ۋەھىمىنىڭ مەنبەسى، بىر دەرىجىدىن تاشقىرى تەكەببۇرلۇقنىڭ نامايەندىسى، ئەگەشكۈچىلىرىنىڭ ئاچچىقلىنىشلىرى، قېيداشلىرى ۋە بۇزغۇنچىلىق خاراكتېردىكى تاجاۋۇزلىرىنىڭ روھىي چىقىش ئېشىگى بولىدۇ.

6) ئىنسانپەرۋەرلىك نەزەرىيىسى

بۇ نەزەرىيە بىر ئادەمنىڭ ناھايىتى ئۇنۇملۇك ۋە ناھايىتى ئۇيۇشقان بىر تەشكىلاتنىڭ ئىچىدە ئۆسۈپ يېتىلىشىگە قارىتىلغان. ئىنسانلارنىڭ ھەممىسى تەبىئىي ھالدا ئۆز-ئۆزىنى مەلۇم بىر مەقسەد ئۈچۈن قوزغاتقان بولۇپ، تەشكىلاتلار بولسا تەبىئىي ھالدا مەلۇم تۈزۈلمە بويىچە ئورۇنلاشتۇرۇلغان ۋە كونترول قىلىنغان بولىدۇ. لىدېرلەرنىڭ رولى تەشكىلات ئىچىدىكى ھەر خىل چەكلىمىلەرنى ئۆزگەرتىپ، تەشكىلاتتىكى ھەر بىر ئادەمنى ئەركىنلىككە ئىگە قىلىپ، شۇ ئارقىلىق ئۇلارنىڭ بارلىق يوشۇرۇن كۈچىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇش ۋە ئۇلارنىڭ ئۆز تەشكىلاتىغا تېگىشلىك تۆھپە قوشۇشىنى ئىشقا ئاشۇرۇشتىن ئىبارەت بولىدۇ.

7) لىدېرلىق رولى نەزەرىيىسى

ئادەملەرنىڭ خاراكتېرى بىلەن ۋەزىيەتنىڭ ئېھتىياجى ئۆز-ئارا تەسىر كۆرسىتىشى ئارقىلىق بىر ياكى بىر قانچە ئادەم داھى بولۇپ يېتىشىپ چىقىدۇ. گورۇھلار ئۇلارنىڭ ئەزالىرىنىڭ ئۆز-ئارا ماسلىششى ئاساسىدا تۈزۈلگەن بولۇپ، ھەر خىل رول ۋە ۋەزىپىلەر ئاساسىدا تەشكىللەنگەن بولىدۇ. لىدېرلىق پەرقلەندۈرۈلگەن روللارنىڭ بىرى بولۇپ، بۇ رولنى ئۆز ئۈستىگە ئالغان كىشىدىن گورۇھتىكى باشقا كىشىلەرنىڭكىدىن پەرقلىق بولغان ئىشلارنى قىلىش تەلەپ قىلىنىدۇ. لىدېرلار ئۆزىنىڭ رولىنى قانداق چۈشىنىدىغانلىقى ۋە باشقىلارنىڭ ئۆزىدىن نېمىنى ئۈمىد

قىلدىغانلىقىغا ئاساسەن ئىش ئېلىپ بارىدۇ. بەزىلەر تۆۋەندىكى لىدېرلىق رولىنى ئوتتۇرىغا قويغان: سىمۋول، باشلامچى، ئالاقىلاشقۇچى، كۆزەتكۈچى، تارقاتقۇچى، باياناتچى، كارخانىچى، قالايمىقانچىلىقنى بىر تەرەپ قىلغۇچى، مەبلەغنى تەقسىم قىلغۇچى، ۋە كېڭەشكۈچى.

يول ـ نىشان نەزەرىيەسى

لىدېرلار ئەگەشكۈچىلەرگە قانداق ئىشلارنى قىلغاندا مۇكاپاتقا ئېرىشەلەيدىغانلىقىنى كۆرسىتىپ بېرىش ئارقىلىق يېڭى ئۆزگىرىشلەرنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرىدۇ. شۇنداقلا ئەگەشكۈچىلەرنىڭ نىشانىنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى ئېنىق كۆرسىتىپ بېرىپ، ئۇلارنى ياخشى ئىشلەشكە رىغبەتلەندۈرىدۇ. لىدېرلارنىڭ مۇشۇنداق يول-نىشان مەقسىدىنى قانداق ئىشقا ئاشۇرىدىغانلىغىنى شۇ ۋاقىتتىكى ۋەزىيەت ئامىللىرى بەلگۈلەيدۇ.

9) باغلىنىشلىق («Contingency») نەزەرىيەسى

لىدېرلىق ئۇسلۇبىنى شۇ ۋاقىتتىكى مۇھىت ۋە ۋەزىيەتكە مۇناسىۋەتلىك بولغان ئۆزگىرىشچان ئامىللارغا قاراپ بېكىتىش كېرەك. چۈنكى بىر لىدېرنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇش-بولماسلىقى لىدېرلىق ئۇسلۇبى، ئەگەشكۈچىلەرنىڭ سۈپىتى، ۋە ئەھۋالنىڭ ئوخشىمىغان تەرەپلىرى قاتارلىق بىر قانچە ئۆزگىرىشچان ئامىللارغا باغلىق بولىدۇ. مۇشۇ نەزەرىيەنى ئاساس قىلغان تەربىيىلەش كۇرسلىرى بىر لىدېرنىڭ قايسى تۈرگە تەۋە ئىكەنلىكىنى بايقىۋېلىشىغا ياردەم قىلىپ، ۋەزىيەتنىڭ پايدىلىق ياكى پايدىسىز تەرەپلىرىگە ئۆزىنى ئوبدانراق ماسلاشتۇرىدىغان قىلىدۇ.

10) 20 ـ ئەسىر ئۇلۇغ ئادەم نەزەرىيىسى

داھى دېگىنىمىز ئۆزىنىڭ سۆزى ۋە ئۈلگىلىك رولى ئارقىلىق ئۆزى بىلەن بىر قوشۇندا ئىش ئېلىپ بېرىۋاتقان ناھايىتى كۆپ ساندىكى كىشىلەرنىڭ ئىش-ھەرىكىتى، ئىدىيىسى ۋە ھېسسىياتىغا كۆرۈنەرلىك ھالدا تەسىر كۆرسىتىدىغان كىشىدىن ئىبارەت. لىدېر بىلەن ئەگەشكۈچىلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالغان بارلىق ئىنسانلارنىڭ قەلبىنىڭ ماھىيىتىنى تولۇق چۈشىنىش لىدېرلىقنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى توغرا چۈشىنىشكە كېرەكلىك بولغان بىلىم بىلەن تەمىنلەيدۇ. كوللىنس (« Collins») ئەپەندىنىڭ تەتقىقاتىنىڭ يەكۈنى شۇكى، ئۆزۈن مۇددەتكىچە بۈيۈك نەتىجىلەرنى يارىتىدىغان تەشكىلاتلار بىلەن ئادەتتىكى تەشكىلاتنىڭ پەرقى، بۈيۈك تەشكىلاتلارنى كەمتەرلىك ۋە رەھمىسىزلىكتىن ئىبارەت ئۆز-ئارا زىددىيەتلىك بولغان ئىككى خىل ئۇسلۇبنى تەڭ ئىشلىتىپ ئىش ئېلىپ بارىدىغان لىدېرلار يېتەكلىگەن بولىدۇ.

11) ھوقۇق ۋە تەسىر ـ كۈچى نەزەرىيىسى

ھوقۇق ۋە تەسىر-كۈچى نەزەرىيىسى قاتناشقۇچى (« participative») لىدېرلىقنىمۇ ئۆز

ئىچىگە ئالىدۇ. بۇ نەزەرىيە بىر لىدېر قانچىلىك ھوقۇققا ئىگە ۋە ئۇ ھوقۇقنى قانچىلىك يۈرگۈزىدۇ، دېگەن مەسىلە ئۈستىدە ئىزدىنىدۇ. قاتناشقۇچى لىدېرلىق بولسا ھوقۇقتىن تەڭ بەھرىمەن بولۇش ۋە ئەگەشكۈچىلەرگە ھوقۇق بېرىش ئىشلىرى توغرىسىدا بولىدۇ. گاردنېرنىڭ قارىشىچە لىدېرلىق باشقىلارنى سۆز بىلەن قايىل قىلىش ۋە باشقىلارغا ئۈلگە بولۇش جەريانى بولۇپ، بىر لىدېر ياكى بىر لىدېرلار گورۇھى مۇشۇنداق بىر جەريان ئارقىلىق ئەگەشكۈچىلەرنى يېتەكلەپ، لىدېر كۆزلىگەن ياكى لىدېر بىلەن ئۇنىڭ ئەگەشكۈچىلىرى ئورتاق تىكلىگەن بىر نىشاننى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن كۈرەش قىلىدۇ. ئۇنىڭ قارىشىچە لىدېرلىق دېگەن بىر ئادەم ئۆز ئۈستىگە ئالمىسا بولمايدىغان رول بولۇپ، لىدېرلار ئۆزى يېتەكچىلىك قىلىۋاتقان بىر سىستېما ئىچىدىكى كەم بولسا بولمايدىغان روللارنىڭ بىر قىسمىنى ئوينايدۇ. قاتناشقۇچى لىدېرلىق نەزەرىيەسىنىڭ كۆرسىتىشىچە، ئەڭ ياخشى لىدېرلىق ئۇسلۇبى باشقىلارنىڭ پىكىرلىرىگە ئەستايىدىل مۇئامىلە قىلىشتىن ئىبارەت بولىدۇ. بۇنداق لىدېرلار ھەممە كىشىلەرنىڭ باشقۇرۇش جەريانىغا قاتنىششىنى ۋە تۆھپە قوشۇششىنى تەشەببۇس قىلىدۇ، ھەمدە گۇرۇپپا ئەزالىرىغا ئۆزلىرىنىڭ قارار ئېلىش جەريانىغا قاتناشقۇچىلارنىڭ بىرسى ئىكەنلىكىنى ھېس قىلدۇرۇش ۋە ئۇنىڭغا پۈتۈن كۈچىنى ئاتا قىلدۇرۇشقا تىرىشىدۇ.

12) بىرلەشتۈرۈش نەزەرىيىسى

لىدېرلار بىلەن ئەگەشكۈچىلەر بىر-بىرىنىڭ ئەخلاق ۋە ھەرىكەتلەندۈرگۈچى كۈچ جەھەتتىكى دەرىجىسىنى تېخىمۇ يۇقىرى پەللىگە كۆتىرىدۇ. ئەگەشكۈچىلەر ئۆز گورۇھىنىڭ مەنپەئەتى ئۈچۈن ئۆزلىرىنىڭ شەخسى مەنپەئەتىدىن ۋاز كېچىدۇ، ئۇزۇن-مۇددەتلىك نىشانىنى كۆزلەيدۇ، ھەمدە نىمىنىڭ ئەڭ مۇھىم ئىكەنلىكى توغرىسىدا بىر ئېنىق چۈشەنچىگە ئىگە بولىدۇ. ئۈنۈملۈك لىدېرلار مۇنداق ئۈچ فۇنكسىيەنى ئادا قىلىدۇ: توغرىلاش، بەرپا قىلىش ۋە ھوقۇق بېرىش. لىدېرلار ئادەم ۋە باشقا بايلىق مەنبەسىنى ئېھتىياجغا توغرىلاش ئارقىلىق تەشكىلاتنى ئۆزگەرتىدۇ، ھەممە ئادەم ئۆز پىكىرلىرىنى ئەركىن ئوتتۇرىغا قويالايدىغان بىر تەشكىلات مەدەنىيىتىنى بەرپا قىلىدۇ، ھەمدە باشقىلارغا ئۇلارنىڭ تەشكىلاتقا تۆھپە قوشۇششىغا زۆرۈر بولغان ھوقۇقلارنى بېرىدۇ. بەننىس ئەپەندى باشقۇرغۇچى بىلەن لىدېر ئوتتۇرىسىدا پەرق جەھەتتىكى كۆز قارىشى بىلەن داڭ چىقارغان بولۇپ، ئۇنىڭ قارىشىچە لىدېرلار توغرا ئىشنى قىلىدىغان كىشىلەر بولۇپ، باشقۇرغۇچىلار بولسا ئىشنى توغرا قىلىدىغان كىشىلەردىن ئىبارەتتۇر.

13) رىغبەتلەندۈرگۈچى لىدېرلىق

لىدېرلار ئەگەشكۈچىلەرنىڭ قىزغىنلىقىنى قوزغاپ، ئۇلارنى توغرا يولغا باشلايدىغان كومپاسلىق رولىنى ئوينايدۇ. لىدېرلىق باشقىلارنى ھەرىكەتلەندۈرۈپ بىر ئورتاق نىشان ئۈچۈن كۈرەش قىلدۇرىدىغان ماھارەتتىن ئىبارەتتۇر. بۇ يەردىكى ئەڭ مۇھىم نۇقتا ئەگەشكۈچىلەرنىڭ بىر ئورتاق نىشان ئۈچۈن تۆھپە قوشۇش ئارزۇسى بىلەن لىدېرلارنىڭ ئۇلارنى ئەمەلىي ھەرىكەتكە ئاتلىنىشقا قوزغىيالايدىغان قابىلىيىتىدىن ئىبارەت. لىدېرلار خېرىدارلارنىڭ ئېھتىياجىغا جاۋاب

قايتۇرىدۇ، يىراقنى كۆرەرلىك ئىدىيىلەرنى بەرپا قىلىدۇ، ۋە خىزمەتچىلىرىگە كۈچ-قۇۋۋەت بېرىدۇ. لىدېرلىق دېگىنىمىز ئۇلۇغۋار غايىلەرنى ئېنىق ئىپادىلەش، قىممەت كۆز-قارىشىنى گەۋدىلەندۈرۈش، ھەمدە بىر ئىشنى ۋۇجۇدقا چىقارغىلى بولىدىغان مۇھىتنى بەرپا قىلىشتىن ئىبارەتتۇر.

14) باشقۇرغۇچى ۋە ئىستراتىگىيىلىك لىدېرلىق

لىدېرلىق تاشقى ۋە ئىچكى جەھەتتىكى قاتناشقۇچىلارنىڭ بىرلەشتۇرۇلىشىگە ۋەكىللىك قىلىدۇ. بۇنداق بىرلەشتۇرۇشنىڭ مۇنداق ئۈچ تەركىۋىي قىسمى بار: ئىقتىسادىي، ئىجرا قىلىنىش ئەھۋالى («performance») ۋە خۇسۇسىي تەركىۋىي قىسمى. لىدېرلار ئۆز تەشكىلاتى بىلەن ئۆزى ياشاۋاتقان جەمئىيەتنىڭ ئىش بېجىرىش ئەھۋالىغا مەسئۇل بولىدۇ. لىدېرلارنىڭ ئۆزىگە خاس رولى ۋە خاراكتېرى بولىدۇ. لىدېرلار يىراقنى كۆرەر پىلان ۋە يۆنىلىشنى باشقىلارغا كۆرسىتىپ بېرىدۇ، كىشىلەرنى ئاشۇ نىشانغا توغرىلايدۇ، ھەمدە ئەگەشكۈچىلەرنى ھەرىكەتلەندۈرۈپ، رىغبەتلەندۈرۈپ، ئۇلارغا كۈچ-قۇۋۋەت ئاتا قىلىدۇ. ئۇنىڭدىن باشقا، لىدېرلار ئۆزگىرىش ھاسىل قىلغۇچىلار بولۇپ، ئۆز خەلقىنى ھوقۇقلاندۇرىدۇ. لىدېرلىق ئوپچە تىرىشچانلىقتا توغرا مەقسەت ۋە ئەھمىيەتلىك يۆنىلىش ئاتا قىلىش، ھەمدە ئۆز رازىلىقى بىلەن كۆرسىتىۋاتقان تىرىشچانلىقلارنى ئاشۇنداق مەقسەتنى ئىشقا ئاشۇرۇش ھەرىكىتى ئىچىگە ئېلىپ كېلىش جەريانىدۇر.

15) نەتىجىگە ئاساسلانغان لىدېرلىق

بۇ نەزەرىيە لىدېرلار ۋۇجۇدقا كەلتۈرىدىغان باشقىچە نەتىجىلەر توغرىسىدا بولۇپ، نەتىجىلەرنى كىشىلىك خاراكتېر بىلەن باغلايدۇ. لىدېرلار تېخنىكىلىق بىلىم ۋە ئىستراتېگىيىلىك تەپەككۇردىن باشقا يەنە ئەخلاقىي خاراكتېر، پۈتۈنلۈك («integrity») ۋە كۈچ-قۇۋۋەتكە ئىگە بولىدۇ. شۇنداقلا ئۇلار تەشكىلاتنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىنى تېخىمۇ ئىلگىرى سۈرىدىغان يۇقىرى ئىش ئۈنۈمىنىمۇ نامايان قىلىدۇ. ئۇنىڭدىن باشقا، لىدېرلارنىڭ نەتىجىسىنى ئۆلچىگىلى بولغاچقا، لىدېرلىقنى ئۆگەتكىلى ۋە ئۆگەنگىلىمۇ بولىدۇ. نوھرىئا قاتارلىق تەتقىقاتچىلار 200 دىن ئارتۇق باشقۇرۇش تۈرلىرىنى 10 يىل تەكشۈرۈش ئارقىلىق، بۈيۈك نەتىجىلەرنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرىدىغان ئامىللارنىڭ نىمە ئىكەنلىكىنى ئېنىقلاپ چىققان. ئەڭ مۇھىم ئامىللاردىن تۆتى بار بولۇپ، ئۇلار ئىستراتىگىيە تۈزۈش، پىلاننى ئىجرا قىلىش (ئەمەلگە ئاشۇرۇش)، كارخانا مەدەنىيىتى ۋە كارخانا قۇرۇلمىسىدىن ئىبارەت. ئالاھىدە نەتىجىلەرنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرگەن شىركەتلەر يەنە تۆۋەندىكى 4 خىل نەرسىدىن ئىككىنى ئەمەلگە ئاشۇرغان: تالانت، يېڭىلىق يارىتىش، يېڭى مەھسۇلاتتا باشلامچى بولۇش، ۋە باشقا شىركەتلەر بىلەن بىرلىشىش ياكى ئۇلارنى ئۆزىگە قوشۇۋېلىش.

16) سېھرى كۈچكە ئىگە لىدېرلىق

بۇ نەزەرىيە بويىچە بولغاندا، قول ئاستىدىكى ئادەملەر لىدېرلارنى پەۋقۇلئاددە سۈپەتكە ئىگە، دەپ قارايدۇ. بىر لىدېرنىڭ تەسىرى ئۇنىڭ ھوقوقى ياكى ئەنئەنە ئاساسىدا بولماستىن، ئۇنىڭ

ئەگەشكۈچىلىرىنىڭ بۇ لىدېرنى قانداق چۈشىنىدىغانلىقى ئاساسىدا بولىدۇ.

17) ئوقۇتقۇچى لىدېرلىق

لىدېرلار ئوقۇتقۇچى بولۇپ ھېساپلىنىدۇ. ئۇلار ئۆگەتكىلى بولىدىغان كۆز-قاراشلارنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرىدۇ. لىدېرلىق دېگىنىمىز بۇرۇنقى ئىشلارنى سۆزلەپ بېرىش ئارقىلىق باشقىلارنى ھەركەتكە كەلتۈرۈش دېگەنلىكتىن ئىبارەتتۇر. لىدېرلىقنىڭ قانچىلىك ئۈنۈملۈك بولۇشنى ئۆگىتىشنىڭ قانچىلىك ئۈنۈملۈك بولۇشى بەلگىلەيدۇ.

18) خىزمەتچى لىدېرلىق

لىدېرلار ئاساسي جەھەتتىن باشقىلار ئۈچۈن، يەنى ئۆز خىزمەتچىلىرى، ئۆز خېرىدارلىرى ۋە ئۆز گورۇھى ئۈچۈن خىزمەت قىلىش ئارقىلىق باشقىلارنى يېتەكلەيدۇ. خىزمەتچى لىدېرلارنىڭ ئالاھىدىلىكى مۇنداق بولىدۇ: باشقىلارنىڭ سۆزىگە قۇلاق سېلىش، باشقىلار بىلەن ئورتاقلىشىش، باشقىلارغا تەسەللى بېرىش ئارقىلىق ئۇلارنى كۆڭۈل ئازابىدىن قۇتقۇزۇش، باشقىلارنىڭ ئەھۋالىدىن خەۋەر تېپىپ تۇرۇش، باشقىلارنى قايىل قىلىش، باشقىلارغا چۈشەنچە بېرىش، كەلگۈسىنى توغرا مۆلچەرلەپ بېرىش، ھەر خىل ئىشلارغا مەسئۇل بولۇش، باشقىلارنىڭ ئۆسۈشى ئۈچۈن ياردەم قىلىش ۋە شارائىت ھازىرلاپ بېرىش، ۋە بىر ساغلام مۇھىت بەرپا قىلىش.

19) روھىي لىدېرلىق

بۇنداق لىدېرلار باشقىلارنىڭ ھەرىكىتىنى كونترول قىلماي، ئۇلارنىڭ روھىيىتىگە تەسىر كۆرسىتىدۇ. لىدېرلىق باشقىلار بىلەن ناھايىتى يېقىن مۇناسىۋەت باغلاشنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. بىر لىدېر باشقىلارغا كۆڭۈل بۆلگەندە، ئۇلارنىڭ روھىيىتىگىمۇ كۆڭۈل بۆلۈشى كېرەك. بىر لىدېرنىڭ تەسىرى ئۆز تەشكىلاتىنىڭ مەدەنىيىتى، ئۆرپ-ئادىتى، قىممەت قارىشى ۋە ئەنئەنىسى توغرىسىدىكى بىلىمى ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشىدۇ.

ئاخىرقى سۆز

بىر ئائىلە، بىر كارخانا، بىر ئىدارە، بىر تەشكىلات، بىر جەمئىيەت ۋە بىر مىللەت ئۆز ئىشلىرىنى مۇۋەپپەقىيەتلىك ئېلىپ بېرىشتا بىر ياكى بىر قانچە لىدېرلارنىڭ يېتەكلەش رولىغا مۇھتاج. مەن ئۆزۈم ھازىرغىچە پۈتۈن دۇنيا مىقياسىدا ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈلگەن داھى ۋە لىدېرلىق نەزەرىيىلىرى توغرىسىدا بىر قىسىم چۈشەنچىگە ئىگە بولۇش، ھەمدە مۇشۇ يولدا ئىزدىنىۋاتقان ياكى بۇنىڭدىن كېيىن ئىزدىنىدىغان ئۇيغۇر ياشلىرىغا ئازراق ياردەم قىلىش مەقسىتىدە، ئۇشبۇ يازمامدا ئۆزەم ئىگىلىگەن ئۇچۇرلارنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ چىقتىم. مەن پايدىلانغان ئاساسلىق ماتېرىيال كوۋېي ئەپەندىنىڭ «سەككىزىنچى ئادەت» دېگەن كىتابى بولدى.

كوۋېي ئەپەندى « سەككىزىنچى ئادەت» دېگەن كىتابىدا مۇنداق دەيدۇ: ئەقىل-پاراسەت («wisdom») دېگىنىمىز هازىرغىچە توپلانغان بىلىملەردىن ئۆزىمىزگە پايدا يەتكۈزىدىغان تەرىقىدە پايدىلىنىش بولۇپ، ئۇچۇر ۋە بىلىمنىڭ ئالىي دەرىجىلىك مەقسەد ۋە پرىنسىپلارغا سىڭىپ كىرىشىدىن ئىبارەتتۇر. ئەقىل بىزگە ھەممە ئادەمگە ھۆرمەت قىلىشنى، ئادەملەر ئارىسىدىكى پەرقلەرنى قۇتلۇقلاشنى، ۋە يالغۇز بىرلا ئەخلاق، يەنى شەخسىي مەنپەئەت چەمبىرىكى سىرتىدا تۇرۇپ باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىش ئەخلاقى تەرىپىدىن يېتەكلىنىشنى ئۆگىتىدۇ. مەنىۋى ھوقۇق خاراكتېر جەھەتتىكى نوپۇزنى ئۆز ئىچىگە ئالىدىغان بولۇپ، ئۇ ئاساسىي ئورۇندا تۇرىدىغان ئۇلۇغلۇق بولۇپ ھېساپلىنىدۇ. رەسمىي ھوقۇق (يەنى بىر تەشكىلات جەھەتتىن بېرىلگەن خىزمەت ھوقوقى) بولسا خىزمەت ئورنى، بايلىق، تالانت، ئابروي، ۋە نام-شۆھرەت قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدىغان بولۇپ، ئۇ قوشۇمچە ئورۇندا تۇرىدىغان ئۇلۇغلۇق بولۇپ ھېساپلىنىدۇ. مەنىۋى جەھەتتىكى ھۆكۈمرانلىق ئورنىغا باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىش ۋە جەمئىيەتكە تۆھپە قوشۇش ئارقىلىق ئېرىشكىلى بولىدۇ. ھوقۇق بىلەن مەنىۋي ئۈستۈنلۈك كەمتەرلىكتىن كېلىدىغان بولۇپ، ئەڭ ئۇلۇغ ئادەم ئەتراپىدىكى باشقا بارلىق ئادەملەرنىڭ خىزمەتچىسىگە ئايلىنىدۇ. مەنىۋي ھوقۇق ياكى ئاساسىي ئورۇندا تۇرىدىغان ئۇلۇغلۇققا ئۆزىنىڭ بارلىقىنى باشقىلارغا ئاتا قىلىش ئارقىلىق ئېرىشكىلى بولىدۇ. ھەقىقىي بۈيۈك تەشكىلاتلارنىڭ ئەڭ ئۈستىدىكى كىشىلەر خىزمەتچى لىدېرلاردىن ئىبارەتتۇر. ئۇلار ئەڭ كەمتەر، ئەڭ ھۆرمەتكە سازاۋەر، ئەڭ ئوچۇق-ئاشكارا، ئەڭ ئۆگەتكىلى بولىدىغان، باشقىلارغا ئەڭ كۆڭۈل بۆلىدىغان كىشىلەردۇر.

«ياخشىلىقتىن ئۇلۇغلۇققىچە» دېگەن كىتابنىڭ ئاپتورى جىم كولىنس (« **Jim Collins**») ئەپەندى «بىر تەشكىلاتنى يامان ئەمەس دېگەن سەۋىيەدىن ھەقىقىي ئۇلۇغ دېگەن سەۋىيەگە يەتكۈزىدىغان نەرسە نىمە؟» دېگەن مەسىلە ئۈستىدە 5 يىل تەتقىقات ئېلىپ بېرىپ، ئۇنىڭ « 5-دەرىجىلىك لىدېرلىق» ئىكەنلىكىنى خۇلاسىلاپ چىققان. يەنى ئۇ بىر تەشكىلاتتىكى كىشىلەرنى مۇنداق 5 دەرىجىگە ئايرىغان بولۇپ، ياخشىلىقتىن ئۇلۇغلۇققا ئۆتۈشتە 5-دەرىجىلىك لىدېرلار ئەڭ مۇھىم رول ئوينايدىغانلىقىنى بايقىغان: (1) قولىدىن ناھايىتى ئىش كېلىدىغان شەخسلەر: ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ تالانتى، بىلىمى، قابىلىيىتى، ۋە ياخشى خىزمەت ئادىتى ئارقىلىق يۇقىرى ئۈنۈم بىلەن تۆھپە يارىتىدۇ. (2) تۆھپىكار گۇرۇپپا باشلىقلىرى: ئۇلار ئۆز گۇرۇپپىلىرىدىكى باشقا كىشىلەر بىلەن ئۈنۈملۈك ئىش ئېلىپ بېرىپ، ئۆز گۇرۇپپىلىرىنىڭ خىزمەت نىشانلىرىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا تۆھپە قوشىدۇ. (3) ھەر خىل ئىشلارنىڭ ھۆددىسىدىن چىقالايدىغان باشلىقلار: ئادەملەرنى ۋە ۋاستە-بايلىقلارنى بۇرۇن قارار قىلىنغان نىشانلارنى ئۈنۈملۈك ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا توغرىلاپ ئورۇنلاشتۇرىدۇ. (4) ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى لىدېرلار: بىر ئېنىق ۋە توغرا نىشاننى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدا پۇختا قەدەملەر بىلەن تىرىشچانلىق كۆرسىتىدۇ، ھەمدە گۇرۇپپىلارنى يۇقىرى ئىش ئۈنۈمى ئۆلچىمىگە يەتكۈزىدۇ. (5) ئەڭ يۇقىرى ئورۇندىكى ئەمەل ئەھلىلىرى («**excecutive**»): كەمتەرلىك ۋە كەسپىي غايىنى بىرلەشتۈرۈش ئارقىلىق، ئۇزۇن-مۇددەتلىك سىناقلارغا بەرداشلىق بېرەلەيدىغان ئۇلۇغلۇقنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرىدۇ.

مەن ئۇشبۇ يازمامنى ئامرىكىلىق گرەگ ئاندەرسون ئەپەندىنىڭ مۇنداق ئىككى جۇملە سۆزى بىلەن ئاخىرلاشتۇراي: « ئىشلار بۇنىڭدىن كېيىن باشقىچە بولىدۇ، دېگەن ئەقىلسىز ئۈمىدنى تاشلايلى. نىمە ئۈچۈن بىزدە ئۆزىمىز ئىستىگەن نەرسىلەرنىڭ يوقلىقىنى چۈشەندۈرۈش ئۈچۈن ئۆزىمىزنىڭ ۋاقتى ھەمدە ھېسسىي ۋە مەنىۋىي ئېنېرگىيىسىنى ئىسراپ قىلىشىنىڭ ئورنىغا، ئۇ نەرسىلەرگە ئېرىشىشنىڭ باشقا ئامالىلىرىنى ئىزدەشكە باشلايلى.»

بۇ ماقالىنى ھېچ كىمدىن رۇخسەت سورىماي، مەنبەسىنى ئەسكەرتكەن ھالدا باشقا توربەتلەردە ئېلان قىلىسىڭىز بولۇۋېرىدۇ.

2010- يىلى 2-ئاينىڭ 16-كۈنى

ئەسەر مەنبەسى: مەرىپەت بىلوگى
www.meripet.com

ئويلاشنىڭ ئالتە قالپىغى

دۇنياغا مەشۇر فىزىكا ئالىمى ئالبېرت ئېينىستېين (Albert Einstein، 1879-1955) مۇنداق دېگەن: «بىز هازىرغىچە بەرپا قىلغان بۇ دۇنيا بىزنىڭ تەپەككۇرىمىزنىڭ مەهسۇلاتىدۇر. شۇڭلاشقا ئۆزىمىزنىڭ تەپەككۇرىنى ئۆزگەرتمەي تۇرۇپ، بۇ دۇنيانى ئۆزگەرتەلمەيمىز.» 19-ئەسىردە ياشىغان ئىككى قېرىنداش «William Hare» بىلەن «Charles Hare» مۇنداق دېگەن: « ئادەم بىر يەلكەنلىك كېمە، بىلىم كېمىنى هەيدەش بولۇپ، تەپەككۇر بولسا ئاشۇ يەلكەنلىك كېمىنى ئىتتىرىدىغان شامالدىن ئىبارەتتۇر.» يېقىنقى بىر قانچە ئەسىردىن بۇيان ئۇيغۇرلار ئانچە كۆپ ئويلانمايدىغان مىللەتلەر قاتارىدا ياشاپ كەلدى. بولۇپمۇ ياپونلۇق ۋە يەهۇدىلارغا ئوخشاش هازىر تەرەققىي تاپقان مىللەتلەر بىلەن سېلىشتۇرغاندا، هازىرقى ئۇيغۇرلارنى كۆپ ئويلايدىغان مىللەت ئەمەس، كۆپ ئوينايدىغان مىللەت، دەپ قاراشقا بولىدۇ. ئەمما، ئادەمنى خوشال قىلىدىغان بىر ئىش شۇكى، يېقىندىن بۇيان هەر خىل مەسىلىلەر ئۈستىدە چوڭقۇر ئويلاش، چوڭقۇر تەپەككۇر قىلىش جەهەتتە ئۇيغۇرلاردا يېڭىدىن ئويغىنىش ۋە زور ئىلگىرلەشلەر بولىۋاتىدۇ. كىشىلەر هازىر ئويلاۋاتقان ۋە ئىزدىنىۋاتقان مەسىلىلەرنىڭ ئىچىدە مىللەتنىڭ بۈگۈندىن كېيىنكى تەقدىرىنىڭ قانداق بولىدىغانلىقى قاتارلىق چوڭ-چوڭ ئىشلارمۇ بار. ئالىي مەكتەپ ئوقۇۋشىدا بىر قانچە كەسپلەر ئىچىدىن بىرنى تاللاشتەك پەقەت بىر ئادەمنىڭ ئۆز تۇرمىشى ۋە ئۆز هاياتى بىلەنلا مۇناسىۋەتلىك بولغان، بۈگۈندىن كېيىن مېڭىشقا بولىدىغان بىر قانچە يولنىڭ ئىچىدىن بىرنى تاللاشتەك ئىشلارمۇ كۆپ. مەيلى بىر ئادەم بولسۇن، بىر گۇرۇپپا ئادەم بولسۇن، ياكى بىر تەشكىلات بولسۇن، مەلۇم بىر ئىش ئۈستىدە ئويلىنىپ، چوڭقۇر تەپەككۇر يۈرگۈزۈپ، ئاخىرىدا بىر قارارغا كېلىش، ناهايىتى مۇرەككەپ بىر جەرياندۇر. مەن ئۇيغۇر دىيارىدىكى ياشلارنىڭ ئۆزلىرى ئۈچۈن بىر مۇۋاپىق كەسىپ تاللىۋېلىشىغا بىر ئاز ياردىمى بولسۇن ئۈچۈن، «ئومۇرلۇك كەسپنى قانداق تاللاش كېرەك؟» دېگەن بىر يازمىنى تەييارلىغان ئىدىم. مۇشۇ يازمىنى ئەستايىدىل ئوقۇپ چىققان ياشلارنىڭ ئىچىدىكى بىر قىسمىلىرى ئۆزلىرى ئۈچۈن بىر مۇۋاپىق كەسىپ تاللاشتا ياردەم قىلىشىمنى سوراپ ماڭا يەنىلا داۋاملىق ئېلخەت يېزىۋاتىدۇ. مانا بۇ بىر ئىش ئۈستىدە ئويلىنىپ قارار چىقىرىش بىر ئىنتايىن مۇرەككەپ ۋە ئىنتايىن قىيىن جەريان ئىكەنلىكىنىڭ بىر مىسالىدۇر. هازىر ئۇيغۇرلار ئارىسىدا بىر يېڭى شىركەت قۇرۇش، ئۆز شىركىتى ئۈچۈن بىر يېڭى مەهسۇلات تېپىش، بىر ياكى بىر گۇرۇپپا ئادەم ئۆزلىرىنىڭ بۈگۈندىن كېيىنكى ماڭىدىغان يولنى ياكى يېتىدىغان نىشاننى تاللاشقا ئوخشاش ئىشلاردا ئويلىنىپ قارار چىقىرىش جەريانىغا بۇرۇنقىدىن كۆپرەك ۋە كەسكىنرەك هالدا دۇچ كېلىۋاتىدۇ. هەقىقەتەنمۇ ئۇيغۇرلار هازىر چوڭقۇر ئويلانمىسا بولمايدىغان بىر دەۋرگە قەدەم قويدى، دېيىشكە بولىدۇ.

مەن يېقىندا ئۆز ئىدارەمدە ئويۇشتۇرۇلغان «ئويلاشنىڭ ئالتە قالپىغى» (ئىنگلىزچە « Six thinking hats ») دېگەن ئىككى كۈنلۈك دەرسكە قاتناشتىم. بۇ ئەسلىدە بىر پاراللېل

ئويلاش ئۇسۇلى بولۇپ، غەرب ئەللىرىدە ئۇ بىر ئىلىم بولۇپ ھېساپلىنىدىكەن. بۇ پاراللېل ئويلاش ئۇسۇلىنى دوكتۇر ئېدۋورد دە بونو ئەپەندى ئۆزىنىڭ 1985-يىلى تۇنجى قېتىم نەشر قىلىنغان «ئويلاشنىڭ ئالتە قالپىغى» دېگەن بىر كىتاۋىدا ئوتتۇرىغا قويغان. ئاپتور ئەنگلىيەدىكى ئوكسفورد (Oxford)، كامبرىج (Cambridge) ۋە لوندون ئۇنىۋېرسىتېتلىرىنىڭ ۋە ئامېرىكىدىكى خارۋورد (Havard) ئۇنىۋېرسىتېتىنىڭ پروففېسسورى بولۇپ ئىشلىگەن، ھەمدە نۇرغۇن دۇنياغا داڭلىق چوڭ شىركەتلەرگە مەسلىھەتچى بولغان. دە بونونىڭ بۇ كىتاۋى 1999-يىلى 2-قېتىم نەشر قىلىنغان بولۇپ، شۇنىڭغىچە بولغان 14 يىل جەريانىدا دە بونونىڭ بۇ پاراللېل ئويلاش ئۇسۇلىنى IBM، NASA، DuPont، NTT (ياپونىيە)، Shell، BP، Statoil (نورۋېگىيە)، Marzotto (ئىتالىيە) ۋە Federal Express غا ئوخشاش دۇنياغا داڭلىق چوڭ شىركەتلەرنىڭ نۇرغۇنلىرى قوبۇل قىلىپ، ناھايىتى زور ئۈنۈمگە ئېرىشكەن. مەسىلەن، مۇشۇ پاراللېل ئويلاش ئۇسۇلىنى قوللۇنىشقا باشلىغاندىن بۇيان، IBM نىڭ ھەر بىر باشلىقلار يىغىنىنىڭ ۋاقتى 75% قىسقارغان. توك چىقىرىش ۋە ئاپتوماتلاشتۇرۇش تېخنىلوگىيەسى بىلەن شۇغۇللىنىدىغان ئابب شىركىتى بۇرۇن ھەر بىر يېڭى پروجەكت يىغىنى ئۈچۈن 20 كۈندەك ۋاقىت سەرىپ قىلىدىغان بولۇپ، دە بونونىڭ پاراللەل ئويلاش ئۇسۇلىنى قوللانغاندىن بۇيان ئۇنداق يىغىننى پەقەت ئىككى كۈندىلا تاماملايدىغان بولغان. گەرمانىيەدىكى 400،000 دىن ئارتۇق خادىمى بار، يىللىق سودىسى 60 مىليارت دوللاردىن ئاشىدىغان سىمەنس شىركىتىدە ھازىر مەخسۇس ئۆز خادىملىرىنى ئاشۇ «ئويلاشنىڭ ئالتە قالپىغى» بويىچە تەربىيىلەيدىغانلاردىن خادىملاردىن 37 كىشى بار ئىكەن.

ھېلىقى ئىككى كۈنلۈك كۇرۇس جەريانىدا، بىزگە مەشىق سۈپىتىدە ئىدارىمىزنىڭ ماشىنا توختىتىش ئورۇنىنىڭ يېتىشمەسلىگىدىن ئىبارەت بىر جىددىي مەسىلىسىنى ھەل قىلىش پىلانىنى تۈزۈپ چىقىش ۋەزىپىسىنى بەرگەن ئىدى، بىز ئاشۇ پاراللېل ئويلاش ئۇسۇلىدىن پايدىلىنىپ، ئىككى سائەت ۋاقىت ئىچىدە بىر مۇكەممەل پىلاننى تۈزۈپ چىقتۇق. بۇ پىلان خېلى يۇقۇرى سەۋىيەلىك بىر پىلان بولۇپ چىققاچقا، بارلىق ئوقۇغۇچىلار ئۇنى رەتلەپ، دوكلاد قىلىپ تەييارلاپ، ئىدارە رەھبەرلىگىگە يوللاشنى قارار قىلدۇق. شۇنىڭدىن باشلاپ، بۇنىڭدىن كېيىن مەن ئۆزەم قاتنىشىدىغان بارلىق قارار چىقىرىش يىغىنلىرىدا ئىمكانىيەتىنىڭ بېرىچە مۇشۇ پاراللېل ئويلاش ئۇسۇلىنى قوللۇنىش قارارىغا كەلدىم.

دە بونونىڭ دېيىشىچە، مۇشۇ ئالتە قالپاق بويىچە ئويلاش ئۇسۇلىنى 1999-يىلىغىچە بولغان ئالدىنقى 230 يىلنىڭ ئىچىدە ئىنسانلارنىڭ تەپەككۇر قىلىش ئۇسۇلىدا يۈز بەرگەن ئەڭ مۇھىم ئۆزگىرىش، دەپ قاراشقا بولىدىكەن. مەن ئىككى كۈنلۈك دەرس ئارقىلىق مۇشۇ ئۇسۇلىنى ئوگەنگەندىن كېيىن، ئۇنىڭ ئۇيغۇرلار ئۈچۈنمۇ ئىنتايىن پايدىلىق ئىكەنلىگىنى ھېس قىلدىم. شۇنىڭ بىلەن مۇشۇ يازمام ئارقىلىق بۇ ئۇسۇلنى ئۇيغۇرلارغا قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ بېرىش قارارىغا كەلدىم. ئالتە قالپاق بويىچە ئويلاش ئۇسۇلى دە بونونىڭ «ئويلاشنىڭ ئالتە قالپىغى» دېگەن 173 بەتلىك بىر كىتاۋىدا تەپسىلىي بايان قىلىنغان بولۇپ، ئىنگلىزچە بىلىدىغان ئوقۇرمەنلەرنىڭ ئاشۇ كىتاپنى بىر قېتىم ئوقۇپ چىقىشىنى، شۇنداقلا ۋەتەندىكى قىزىققان قېرىنداشلارنىڭ بۇ كىتاپنى ئۇيغۇرچىغا تەرجىمە قىلىپ نەشر قىلدۇرىشنى تەشەببۇس قىلىمەن (بۇ كىتاپ ئىنتايىن ئاددىي

تىل بىلەن يېزىلغان بولۇپ، مېنىڭچە تەرجىمە قىلىش ئانچە قىيىنغا توختىمايدۇ).

مېنىڭ ئالدىن ئەسكەرتىپ قويۇدىغىنىم، تۆۋەندىكى جۈملىلەرنى ۋە مەزمۇنى جەھەتتىن قارىغاندا ئەسلىدىكى كىتاپ ۋە ئۇشبۇ يازما بىر ئاز «قۇرۇق» بولۇپ، ئوقۇرمەننى ئاسانلىقچە چوڭقۇر جەلىپ قىلالماسلىقى مۇمكىن. لېكىن بۇ ئىلىمنىڭ پايدىسى ناھايىتى زور. شۇڭلاشقا مەلۇم بىر مۇھىم ئىش توغرىسىدا قارار چىقىرىشقا ھازىر دۇچ كەلگەن ياكى كەلگۈسىدە دۇچ كېلىدىغان بارلىق شەخسلەر ۋە گۇرۇپپىلارنىڭ ئۇشبۇ يازمىنى ئەستايىدىل ئوقۇپ ئۆزلەشتۈرۈشىنى سەممىيلىك بىلەن تەشەببۇس قىلىمەن.

١. ئالتە قالپاق بويىچە ئويلاش ئۇسۇلى توغرىسىدا ئومۇمىي چۈشەنچە

غەربلىكلەرنىڭ تەپەككۇر قىلىش ئۇسۇلى توغرىسىدىكى ئاساسىي ئىدىيە بۇنىڭدىن 230 يىل ئىلگىرى گرېكلەردىن تەركىپ تاپقان بىر « ئۈچ كىشىلىك گورۇھ» تەرىپىدىن لاھىيىلەنگەن بولۇپ، ئۇ بەس-مۇنازىرە تەرىقىسىدە تەپەككۇر قىلىشقا ئاساسلانغان. «سوقراتلار» دەپ ئاتالغان بۇ گورۇھ دىئالېكتىكا بىلەن بەس-مۇنازىرىنى ناھايىتى يۇقۇرى دەرىجىدە تەكىتلىگەن. پلاتوننىڭ يازمىسىغا ئاساسلانغاندا، ئۇ قاتناشقان، بەس-مۇنازىرە تەرىقىسىدە ئېلىپ بېرىلغان دىئالوگنىڭ 80 پىرسەنتىدىن ھېچ قانداق ئىجابىي نەتىجە چىقمىغان. ئۇ چاغدىكى غەربلىكلەرنىڭ تەپەككۇر قىلىش ئۇسۇلى « بۇ نىمە؟» (ئىنگلىزچە « what is») دېگەن تەرىقىدە بولۇپ، بۇ سوئالنىڭ جاۋابى ئانالىز قىلىش، ھۆكۈم چىقىرىش ۋە بەس-مۇنازىرە قىلىش ئارقىلىق بەلگىلەنگەن.

ئەمما، تەپەككۇر قىلىشنىڭ پۈتۈنلەي باشقا بىر تەرىپىمۇ بار بولۇپ، ئۇ «بۇ نىمە بولالىشى مۇمكىن؟» (ئىنگلىزچە «what can be») دېگەن تەرىقىدە ئېلىپ بېرىلىدۇ، ھەمدە ئۇ ئىجابىي ئويلاش، يېڭىلىق يارىتىش تەرىقىسىدە ئويلاش ۋە بۇنىڭدىن كېيىنكى ئالغا ئىلگىرلەش يولىنى لاھىيىلەش قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ.

بۇرۇن ياشىغان بىر ئادەم ماشىنىسىنىڭ يېرىمىنى ئاق، يېرىمىنى قارا سىرلىۋاپتۇ. ئۇنىڭ دوستلىرى ئۇنىڭدىن نىمە ئۈچۈن ئاشۇنداق غەلىتە ئىشنى قىلغانلىقىنى سورىسا، ئۇ « بۇ مەن ئۈچۈن بىر ناھايىتى ياخشى كۆڭۈل ئېچىش بولىدۇ: ھەر قېتىم مەن بىر ماشىنا ۋەقەسىگە ئۇچراپ سوتقا بارسام، ئىسپاتلىغۇچىلارنىڭ بىر-بىرىگە قارىمۇ-قارشى سۆزلىگىنىنى ئاڭلايمەن» دېگەن. بۇ بەس-مۇنازىرىدە داۋاملىق كۆرۈلۈپ تۇرىدىغان بىر ئەھۋال بولۇپ، بەس-مۇنازىرىدە ھەر ئىككى تەرەپنىڭ دىگىنى توغرا، لېكىن ئۇلارنىڭ كۆزدە تۇتقىنى مەلۇم بىر ئەھۋالنىڭ ئۆز-ئارە ئوخشاشمايدىغان باشقا-باشقا تەرەپلىرى بولىدۇ.

ئۇنداقتا « پاراللېل ئويلاش ئۇسۇلى» دېگەن نىمە؟ ئۇشبۇ يازمىدا « پاراللېل ئويلاش ئۇسۇلى»، « ئويلاشنىڭ ئالتە قالپىقى» ۋە « ئالتە قالپاق بويىچە ئويلاش ئۇسۇلى» دېگەنلەرنىڭ

ھەممىسى ئوخشاش بىر نەرسىنى، يەنى دە بونو ئوتتۇرىغا قويغان پاراللېل ئويلاش ئۇسۇلىنى كۆرسىتىدۇ. ئويلاش ياكى تەپەككۇر قىلىش ئىنسانلارنىڭ ئەڭ ئاساسىي بايلىقلىرىنىڭ بىرى، ۋە ئىنسانلارنىڭ ئەڭ مۇھىم ئىقتىدارى بولۇپ ھېساپلىنىدۇ. ئويلاشتىكى ئاساسىي قىيىنچىلىق قالايمىقانچىلىقتۇر. ئويلاش جەريانىدا بىز نۇرغۇن ئىشلارنى تەڭلا قىلىشقا ئۇرۇنىمىز. بىر ئىش ئۈستىدە ئويلانماقچى بولغىنىمىزدا ھېسسىيات، ئۇچۇر، لوگىكا، ئۈمىد ۋە يېڭىلىق يارىتىشچانلىق قاتارلىقلارنىڭ ھەممىسى مېڭىمىزگە تەڭلا كىرىۋالىدۇ. بۇ خۇددى بىر مۇنچە توپنى ئاسمانغا تەڭلا ئېتىپ، ئۇلارنىڭ ھەممىسىنى تۇتىۋالماقچى بولغانلىق بىلەن باراۋەر. سىز داۋازچىلارنىڭ ئۈچ، بەش ياكى يەتتە دانە توپ ياكى باشقا بىر نەرسىنى ئاسمانغا بىردىن-بىردىن تەرتىپ بويىچە ئېتىپ، ئۇلارنى يەنە تەرتىپ بويىچە تۇتىۋالىدىغان ئويۇنلىرىنى كۆرگەن بولىشىڭىز مۇمكىن. «ئويلاشنىڭ ئالتە قالپىغى» دېگەن كىتاپتا ئوتتۇرىغا قويۇلغىنى بىر ئاددىي ئۇقۇم بولۇپ، ئاشۇ ئۇقۇم بويىچە ئىش كۆرگەندە، بىر تەپەككۇر قىلغۇچى بىر ۋاقىتتا پەقەت بىرلا ئىشنى قىلىدۇ. مانا بۇ «ئويلاشنىڭ ئالتە قالپىغى» ئۇقۇمىدىن ئىبارەتتۇر. مۇشۇ قالپاقنىڭ مەلۇم بىرسىنى كىيىش مەلۇم بىر خىلدىكى ئويلاشنى بەلگۈلەيدۇ. دە بونونىڭ كىتاۋىدا ئاشۇ ئالتە ئالتە قالپاقنىڭ ھەر بىرسىنىڭ ماھىيىتى ۋە قوشىدىغان تۆھپىسى تەسۋىرلەنگەن.

پاراللېل ئويلاشنىڭ تۈپ ماھىيىتى شۇكى، مۇشۇ ئۇسۇل بويىچە بولغاندا، ھەر قانداق بىر ۋاقىتتا يىغىنغا قاتناشقۇچىلارنىڭ ھەممىسى ئوخشاش بىر يۆنىلىشكە قارايدىغان بولۇپ، ئويلاشنىڭ يۆنىلىشىنى كۆرسىتىدىغان بەلگە ئۈچۈن باشقا كىيىدىغان « قالپاق» ئىشلىتىلگەن. تەپەككۇر قىلغۇچىلار قاراپ چىقىدىغان يۆلىنىشنىڭ كۆپ خىلى بولىدۇ. مانا شۇ ئوخشىمىغان يۆنىلىشلەر ئۈچۈن ئوخشىمىغان رەڭدىكى قالپاق ئىشلىتىلىدۇ. يەنى بۇ يەردىكى « قالپاق» بىر سىمۋولدىنلا ئىبارەت بولۇپ، ئوخشىمىغان رەڭدىكى قالپاق ئوخشىمىغان رولغا ۋەكىللىك قىلىدۇ. بەزى يىغىنلاردا كىشىلەر مەخسۇس ئويلاش ئۈچۈن تەييارلانغان قالپاقلارنى كىيىۋالىدىغان بولسىمۇ، كۆپۈنچە ئەھۋالدا بۇ يەردە تىلغا ئېلىنغان «قالپاق» بىر خىيالىي نەرسىدىنلا ئىبارەت بولىدۇ.

ئويلاشنىڭ ئوخشىمىغان يۆنىلىشلىرىگە ۋەكىللىك قىلىدىغان قالپاقتىن جەمى ئالتە رەڭلىكى بار: ئاق، قىزىل، قارا، سېرىق، يېشىل ۋە كۆك. بۇ ئالتە قالپاق تۆۋەندىكىدەك ئويلاش يۆنىلىشكە ۋەكىللىك قىلىدۇ:

ئاق قالپاق: ئاق رەڭ نېيترال ۋە ئوبيېكتىپ كېلىدىغان بولۇپ، ئاق قالپاق ئوبيېكتىپ پاكىتلار ۋە سان-سىپىرلارغا ۋەكىللىك قىلىدۇ.

قىزىل قالپاق: قىزىل رەڭ ئاچچىقلىنىشقا، غەزەپكە، ۋە ھېسسىياتقا ۋەكىللىك قىلىدىغان بولۇپ، قىزىل قالپاق مەلۇم بىر ئىش توغرىسىدىكى ھېسسىياتنى ياكى ھىسسىي كۆز-قاراشنى ئىپادىلەيدۇ.

قارا قالپاق: قارا رەڭ قايغۇلۇققا ۋە كەسكىنلىككە ۋەكىللىك قىلىدىغان بولۇپ، قارا قالپاق ئېھتىياتچانلىقنى ۋە ئەستايىدىل بولۇشنى ئىپادىلەيدۇ. ئۇ مەلۇم بىر ئىدىيەدىكى ئاجىزلىقلارنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ.

سېرىق قالپاق: سېرىق رەڭ يورۇق ۋە ئىجابىي كېلىدىغان بولۇپ، سېرىق قالپاق ئۈمىدۋارلىققا،

ئۈمىدلىك ۋە ئىجابىي ئويلاشقا ۋەكىللىك قىلىدۇ.

يېشىل قالپاق: يېشىل رەڭ ئوت-چۆپلەرنى، ئۆسۈملۈكلەرنى، كۆپلۈكنى ۋە ھوسۇللۇق ئۆسۈشنى كۆرسىتىدىغان بولۇپ، يېشىل قالپاق يېڭىلىق يارىتىش ۋە يېڭى ئىدىيەلەرگە ۋەكىللىك قىلىدۇ.

كۆك قالپاق: كۆك رەڭ سالقىنلىقنى ھەمدە ھەممىدىن ئۈستۈن تۇرىدىغان ئاسماننىڭ رەڭگىنى كۆرسىتىدىغان بولۇپ، كۆك قالپاق كونترول قىلىش، ئويلاش جەريانىنى تەشكىللەش، ھەمدە باشقا قالپاقلاردىن مۇۋاپىق پايدىلىنىشقا ۋەكىللىك قىلىدۇ.

يەنى، «ئويلاشنىڭ ئالتە قالپىقى» دىگىنىمىز قارار قىلماقچى بولغان بىر مەسىلىگە قاراپ چىقىشنىڭ ئالتە ئوخشىمىغان تەرەپلىرىدىن ئىبارەتتۇر. ئاق قالپاق بويىچە ئويلىغان ۋاقىتتا، كىشىلەر پاكىتلارنى تىزىپ چىقىدۇ. قىزىل قالپاق بويىچە ئويلاش ۋاقتىدا كىشىلەر مەلۇم بىر ئىشقا نىسبەتەن قانداق ھېسسىياتقا كەلگەنلىكىنى ئوتتۇرىغا قويىدۇ. قارا قالپاق باسقۇچىدا كىشىلەر بىر قارارنىڭ سەلبىي تەسىرلىرى ئۈستىدە توختىلىدۇ. سېرىق قالپاق باسقۇچىدا كىشىلەر بىر قارارنىڭ ئىجابىي تەسىرلىرىنى تېپىپ چىقىدۇ. يېشىل قالپاق باسقۇچىدا كىشىلەر قىلماقچى بولغان ئىشنى ۋۇجۇتقا چىقىرىشتا پايدىلىنىشقا بولىدىغان باشقا يوللىرى ئۈستىدە توختىلىدۇ. كۆك قالپاق باسقۇچىدا بولسا گۇرۇپپا باشلىقى كىشىلەرگە شۇ ۋاقىتتا قايسى خىلدىكى ئويلىنىشنى ئىلىپ بېرىلىۋاتقانلىقىنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ. قىسقىسى، مۇشۇنداق ئوخشىمىغان ۋاقىتتا بىر ئىشنىڭ ئوخشىمىغان تەرىپى توغرىسىدا ئويلىنىش ياكى تەپەككۇر يۈرگۈزۈش، ھەر بىر ئادەمنىڭ بارلىق تەجرىبىلىرىنى ۋە ئەقلىنى ئويلاشنىڭ ھەممە يۆنىلىشلىرى ئۈچۈن ئىشقا سېلىش ئارقىلىق، ئۆز-ئارا ئالاقىلىشىش، ئويلاش ۋە قارار چىقىرىش جەريانىنىڭ ئۈنۈمىنى زور دەرىجىدە يۇقىرى كۆتۈرگىلى بولىدۇ.

ئويلاشنىڭ ئوخشىمىغان يۆنىلىشى ئۈچۈن ئالتە خىل رەڭنى ۋە ئالتە خىل رەڭلىك قالپاقنى ئىشلىتىشنىڭ مەلۇم ئىلمىي ئاساسى بار. مەسىلەن، سىز بىر كىشىدىن مەلۇم بىر ئىشقا نىسبەتەن قانداق ھېسسىياتتا بولىۋاتقانلىقىنى سورىسىڭىز، سىز ئۇنىڭدىن بىر سەممىي جاۋابقا ئېرىشەلمەسلىكىڭىز مۇمكىن. بۇنىڭ سەۋەبى نۇرغۇن كىشىلەر ھېسسىياتچان بولۇشنى، ھېسسىياتقا تايىنىپ ئىش كۆرۈشنى خاتا دەپ ھېساپلايدۇ. لېكىن «قىزىل قالپاق» دىگەن سۆز نېيترال بولىدۇ. سىز بىرسىدىن ھازىرچە بەك ئېھتىياتچان بولۇپ كەتمەسلىكنى تەلەپ قىلغانغا قارىغاندا، «ھازىرچە قارا قالپاقنى كەيمەي تۇرسىڭىز» دەپ تەلەپ قىلىش كۆپ ئاسانغا توختايدۇ. يەنى، رەڭنىڭ نېيتراللىقى سىزنىڭ باشقىلارنى ئوڭايسىزلاندۇرماي تۇرۇپ ھەر خىل قالپاقلارنى ئىشلىتىشىڭىزنى، نەسىھەت ۋە ئەيىپلەشلەرنى ئارلاشتۇرماي تۇرۇپ ئويلاش جەريانىنى مەلۇم قائىدە-تەرتىپ بويىچە ئىلىپ بېرىشىڭىزنى ئىمكانىيەتكە ئىگە قىلىدۇ. مەسىلەن، سىز تۆۋەندىكىدەك سۆزلەرنى ناھايىتى ئاسانلا قىلالايسىز:

– ھازىر ھەممىڭلار قارا قالپىقىڭلارنى ئېلىۋېتىڭلار.

– كېيىنكى بىر قانچە مىنۇت ئىچىدە ھەممىمىز قىزىل قالپىقىمىزنى كىيەيلى.

تۆۋەندە مەن ئويلاشنىڭ ئالتە خىل رەڭلىك قالپىقى توغرىسىدا ئايرىم-ئايرىم

توختۇلىمەن.

1) ئاق قالپاق

بىر پارچە ئاق قەغەزنى ۋە بېسىپ چىقارغان بىر ۋاراق يازمىنى كۆز ئالدىڭىزغا كەلتۈرۈپ بېقىڭ. ئاق قالپاق ئۇچۇر توغرىسىدا بولۇپ، ئۇنى ئىشلەتكەندە ھەممە ئادەم ئۆز زېھنىنى ھەر خىل مۇناسىۋەتلىك ئۇچۇرلارغا مەركەزلەشتۈرىدۇ. سىز بېشىڭىزغا ئاق قالپاقنى كىيگەندە، تۆۋەندىكى سوئاللارغا جاۋاب تېپىشقا تىرىشىسىز:

- بىزدە ھازىر قانداق ئۇچۇرلار بار؟
- بىزگە يەنە قانداق ئۇچۇرلار كېرەك؟
- بىزدە قانداق ئۇچۇرلار كەمچىل؟
- بىز ئۆز-ئۆزىمىزدىن قانداق سوئاللارنى سورىشىمىز كېرەك؟
- بىزگە زۆرۈر بولغان ئۇ ئۇچۇرلارغا بىز قانداق ئېرىشىمىز؟

بۇ يەردە كۆزدە تۇتۇلغان ئۇچۇر توغرا-خاتالىقىنى تەكشۈرۈپ ئېنىقلىغىلى بولىدىغان ئېنىق پاكىت بىلەن سانلىق مەلۇماتلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. شۇنداقلا پىكىر ۋە ھېسسىياتقا ئوخشاش يۇمشاق ئۇچۇرلارنىمۇ ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. ئەگەر سىز ئۆزىڭىزنىڭ ھېسسىياتىنى بايان قىلسىڭىز، ئۇ قىزىل قالپاقتا تەۋە بولىدۇ. ئەمما سىز باشقىلار تەسۋىرلىگەن ھېسسىياتنى بايان قىلسىڭىز، ئۇ ئاق قالپاقتا تەۋە بولىدۇ.

ئاق قالپاق باسقۇچىدا ئەگەر ئىككى پارچە ئۇچۇر بىر-بىرىگە ئوخشىمايدىغان بولۇپ چىقىپ قالسا، ئۆز-ئارا مۇنازىرىلىشىشكە يول قويۇلمايدۇ. ھەر ئىككى ئۇچۇر ئوخشاش دەرىجىدە مۇامىلە قىلىنىپ، ئۇچۇرلار جۇغلانمىسىغا كىرگۈزىلىدۇ. پەقەت بۇ ئىككى ئۇچۇردىن بىرنى تاللاشقا مەجبۇرى بولۇپ قالغاندىلا ئۇلاردىن بىرسى تاللىنىلىدۇ.

ئاق قالپاق بىر ئويلاش جەريانىنىڭ ئەڭ دەسلەپتە كىيىلىدىغان بولۇپ، بۇنىڭدىن كېيىن ئېلىپ بېرىلىدىغان ئاشۇ بىر ئويلاش جەريانىنىڭ ئارقا كۆرۈنۈشى بولۇش رولىنى ئوينايدۇ. ئاق قالپاقنى بىر ئويلاش جەريانىنىڭ ئەڭ ئاخىرىدا چىقىرىلغان قارارلارنى باھالاپ كۆرۈش ئۈچۈن ئىشلەتسىمۇ بولىدۇ. مەسىلەن، سىزنىڭ تەكلىپلىرىڭىز ھازىرغىچە يىغىلغان ئۇچۇرلارغا ئۇيغۇن كېلەمدۇ؟

ئاق قالپاق نېيترال كېلىدىغان بولۇپ، ئۇ شۇ چاغدا مەۋجۇت بولۇپ تۇرغان دۇنيا ئۈستىدە دوكلات بېرىدۇ. ئاق قالپاق يېڭى ئىدىيەلەرنى بەرپا قىلىشقا ئىشلىتىلمەيدۇ. لېكىن ئۇنى ھازىر ئىشلىتىلىۋاتقان ياكى بۇرۇن ئىشلىتىلىپ باققان ئىدىيەلەرنى دوكلات قىلىشقا ئىشلەتسە بولىۋېرىدۇ.

ئاق قالپاقنىڭ ئەڭ مۇھىم بىر قىسمى كەمچىل بولغان ۋە زۆرۈر بولغان ئۇچۇرلارنى

تېپىپ چىقىشتىن ئىبارەت. ئۇ سورۇلۇشقا تىگىشلىك بولغان سوئاللارنى ئېنىقلاپ چىقىدۇ. شۇنداقلا زۆرۈر بولغان ئۇچۇرلارنى قولغا كەلتۈرۈشنىڭ ۋاستىلىرىنى تېپىپ چىقىدۇ. ئاق قالپاق زۆرۈر بولغان ئۇچۇرلارنى تېپىپ چىقىش ۋە تىزىپ چىقىش ئۈچۈن ئىشلىتىلىدۇ.

2) قىزىل قالپاق

قىزىل رەڭ ئادەمگە ئوت، ئىسسىقلىق ۋە ھېسسىياتنى ئەسلىتىدۇ. قىزىل قالپاق باسقۇچىدا، كىشىلەرگە ئۆز ھېسسىياتى، كەيپىياتى ۋە بىۋاستە تۇيغۇسىنى ئەركىن ئىپادىلەشكە پۇرسەت بېرىلىدۇ. بىر نورمال خىزمەت مۇزاكىرىسىدە سىزنىڭ ھېسسىياتىڭىزنىڭ ئېلىپ بېرىلىۋاتقان مۇزاكىرە بىلەن ئارلىشىپ كېتىشىگە يول قويۇلمايدۇ. بىر قارار چىقىرىش يىغىنىدا قىزىل قالپاقنى كىيگەندە بولسا، سىز ئۈچۈن ئۆز ھېسسىياتىڭىز، كەيپىياتىڭىز ۋە بىۋاستە تۇيغۇلىرىڭىزنى ئەركىن-ئازادە ئوتتۇرىغا قويۇدىغانغا بىر مەخسۇس پۇرسەت يارىتىپ بېرىلىدۇ.

بىۋاستە تۇيغۇ نۇرغۇن ئەمىلىي تەجرىبىلەرگە ئاساسلانغان بولىشى مۇمكىن. ھېسسىيات، كەيپىيات ۋە بىۋاستە تۇيغۇلارنى ئىپادىلەشنىڭ مۇنداق مىساللىرى بار:

- مېنىڭچە ماۋۇ كىشى مۇشۇ ۋەزىپىگە ئەڭ مۇۋاپىق كېلىدۇ.
- مېنىڭچە بۇ ئىشتا تەۋەككۇلچىلىك بەكلا ئېغىر.
- مېنىڭ ھېس قىلىشىمچە بۇنداق چۈشەندۈرۈش بەك مۇرەككەپ بولۇپ كېتىدۇ.

يۇقۇرقىدەك ھېسسىياتلارنىڭ پايدىسى بار. لېكىن بىۋاستە تۇيغۇنىڭ دائىم توغرا بولۇشى ناتايىن. دۇنياغا مەشۇر ئېينىشتېيننىڭ بىۋاستە تۇيغۇسىمۇ ھېيسېنبېرگنىڭ ئېنىقسىزلىق پرىنسىپىنى ئىنكار قىلغاندا خاتا بولۇپ چىققان ئىدى.
قىزىل قالپاقنى كىيگەندە ھەر بىر ئادەم ئۆزىنىڭ بىر قاتار ھېسسىياتىنى ئىپادىلىسە بولىدۇ. ئاشۇنداق ھېسسىياتنى ئىپادىلەشكە ئىشلىتىدىغان سۆزلەردىن مۇنداقلىرى بار:

- مېنىڭ بۇ ئىشقا ناھايىتى يۇقۇرى قىزغىنلىقىم بار.
- مەن بۇ ئىشنى ئىنتايىن ياخشى كۆرىمەن.
- مەن بۇ ئىشقا نىسبەتەن نېيترال پوزىتسىيىدە بولىمەن .
- مەندە بۇ ئىشقا نىسبەتەن بىر ئېنىق ئىدىيە يوق.
- مەن بۇ ئىشقا دېگەندەك ئىشەنچ قىلالمايمەن.
- مەن بۇ ئىشقا نىسبەتەن بىر مۇرەككەپ تۇيغۇدا بولىۋاتىمەن.
- مەن بۇ ئىش ئۈچۈن ئانچە خوشال ئەمەس.
- مەن بۇ ئىشنى ئانچە ياخشى كۆرۈپ كەتمەيمەن.

ـ مەن بۇ ئىشقا ناھايىتى ئۈچ، ۋە باشقىلار.

ھېسسىياتنى ئىپادىلەش ئۇسۇلى ئوخشىمىغان مىللەت ۋە ئوخشىمىغان مەدىنىيەت ئۇچۇن ئوخشاش بولمايدۇ. مەسىلەن، ياپونلۇقلار ئۆز ھېسسىياتىنى "مەن بۇ ئىش توغرىسىدا چوقۇم بىر ئويلىنىپ باقمىسام بولمايدۇ." دېگەندەك سۆزلەر بىلەن مۇلايىم ئىپادىلەيدۇ. ئامېرىكىلىقلار بولسا ئۆز ھېسسىياتىنى "بۇ بىر ناھايىتى قاملاشمىغان پىكىر ئىكەن." دېگەندەك سۆزلەر بىلەن كۈچلۈك ھالدا ئىپادىلەيدۇ. ئۇيغۇرلاردا بولسا ئۆز ھېسسىياتىنى ئەينەن ئىپادىلىمەيدىغان ئەھۋاللار خېلىلا ئېغىر.

قىزىل قالپاقنى كىيگەندە، ئۆز ھېسسىياتىنى چۈشەندۈرۈش ياكى ئۆز ھېسسىياتىنىڭ توغرىلىقىنى ئىسپاتلاشنىڭ ھاجىتى يوق. ئۇنىڭ ئەكسىچە، يىغىن باشقۇرغۇچى ئۇنداق ئەھۋاللارنىڭ يۈز بېرىشىنىڭ ئالدىنى ئېلىشى كېرەك. ئۇنداق قىلمىغاندا كىشىلەر پەقەت توغرا ئىكەنلىكىنى ئىسپاتلىيالايدىغان ھېسسىياتنىلا ئوتتۇرىغا قويۇپ، باشقا ھېسسىياتنى دىگىلى ئۇنىمايدۇ. شۇڭلاشقا مۇزاكىرىنىڭ بۇ باسقۇچىدا ھەر بىر ئادەم ئۆز ھېسسىياتىنى ئەينەن ئوتتۇرىغا قويۇشى كېرەك.

قىزىل قالپاقنى بىر قارار چىقىرىش يىغىنىنىڭ ئەڭ ئالدىدا بىر قېتىم ۋە ئەڭ ئاخىرىدا بىر قېتىم ئىشلەتسىمۇ بولىدۇ. ئەڭ دەسلەپتە ئىشلەتكەندە قىلماقچى بولغان ئىشقا نىسبەتەن ھەر بىر ئادەم ئۆزىنىڭ ئەڭ دەسلەپكى ھېسسىياتىنى ئوتتۇرىغا قويىدۇ. ئەڭ ئاخىرىدا بولسا كىشىلەرنىڭ ھېسسىياتىدا ئۆزگىرىش بولغان ـ بولمىغانلىقىنى ئوتتۇرىغا قويىدۇ.

قىزىل قالپاق دائىم بىر ئالاھىدە ئىدىيە ياكى بىر ئالاھىدە ئەھۋالغا قارىتا ئىشلىتىلىدۇ. شۇڭا قىزىل قالپاقنى ئىشلەتكەندە، ئۇنىڭ نىمىگە قارىتا ئىشلىتىلىۋاتقانلىقى ناھايىتى ئېنىق بولىشى كېرەك.

قىزىل قالپاق بىلىم تەلەپ قىلىدىغان ھېسسىياتلارغىمۇ قوللىنىلىدۇ. مەسىلەن:

ـ مېنىڭچە بۇ ئىدىيەنىڭ خېلى زور يوشۇرۇن كۈچى بار.
ـ بۇ ئىدىيە ناھايىتى قىزىقارلىق ئىكەن.
ـ بۇ ئىدىيە ناھايىتى ئۆزگىچە ئىكەن.

قىزىل قالپاقنى ئىشلەتكەن ۋاقىتتا، يىغىنغا قاتناشقۇچىلارنىڭ ھەممىسىنىڭ ئۆز ھېسسىياتىنى بايان قىلىش مەجبۇرىيىتى بار بولۇپ، ھېچ كىمنىڭ " بىرسى ئۆتۈپ كەتسۇن" دىيىشكە يول قويۇلماسلىقى كېرەك. قىزىل قالپاقنىڭ مەقسىدى شۇ ۋاقىتتا مەۋجۇت بولغان ھېسسىياتنى ئەينەن بايان قىلىش بولۇپ، مەلۇم بىر ھۆكۈمنى چىقىرىشقا مەجبۇرلاش ئەمەس.

3) قارا قالپاق

قارا قالپاق ئەڭ كۆپ ئىشلىتىلىدىغان ۋە ئەڭ مۇھىم قالپاق بولۇپ ھېساپلىنىدۇ. ئۇ ئېھتىياتچانلىق ۋە پەخەسلىككە ۋەكىللىك قىلىدۇ. ئۇ بىزنى قانۇنسىز، خەتەرلىك، پايدا يەتكۈزمەيدىغان، ھاۋانى بۇلغايدىغان ۋە شۇنىڭغا ئوخشاش ئىشلارنى قىلىشتىن توسايدۇ.

قارا قالپاق ئۆزىنى ساقلاپ قېلىش (ئىنگلىزچە « survival») قالپىغى بولۇپمۇ ھېساپلىنىدۇ. ھەر بىر ھايۋان قايسى يەمەكلىكنىڭ زەھەرلىك ئىكەنلىكىنى، يىرتقۇچ ھايۋانىنىڭ ئۆزىگە كەلتۈرىدىغان خەترىنىڭ ئىشارەتلىرىنى كۆرۈپ چۈشىنىدىغان بولىشى كېرەك. بىز ئۆزىمىزنى ساقلاپ قېلىش ئۈچۈن ئېھتىياتچان بولىشىمىز كېرەك. قانداق ئىشلاردىن ساقلىنىش كېرەكلىكىنى، قايسى ھەركەتنىڭ ئۈنۈم بەرمەيدىغانلىقىنى بىلىشىمىز كېرەك. بىز مانا مۇشۇنداق قىلىش ئارقىلىق ئۆزىمىزنى ساقلاپ قالىمىز. ئۆزىمىزنىڭ تەسەۋۋۇرغا قانچىلىك باي بولىشىمىزدىن قەتئىي نەزەر، بەزىدە بىرەر ئەخمىقانە خاتالىق ئۆتكۈزۈپ قويۇش بىلەن ئۆزىمىزنى پۈتۈنلەي بەربات قىلىۋېتىشىمىزمۇ مۇمكىن.

قارا قالپاق تەنقىدىي ئويلاشنىڭ ئاساسى بولۇپ، غەرب مەدەنىيىتىنىڭمۇ ئاساسى بولۇپ ھېساپلىنىدۇ. ئۇ نىمىنىڭ ئۆزىمىزنىڭ بايلىق مەنبەسىگە، بىزنىڭ سىياسىتىمىزگە، بىزنىڭ ئىستراتېگىيىمىزگە، بىزنىڭ خىزمەت ئەخلاقىمىزغا، ۋە بىزنىڭ قىممەت قارىشىمىزغا مۇۋاپىق كەلمەيدىغانلىقىنى كۆرسۈتۈپ بېرىدۇ.

ئالتە قالپاق بويىچە ئويلاش ئۇسۇلىنىڭ بىر ئالاھىدىلىكى، قارا قالپاق كېيىلگەندە، ئويلاش جەريانىغا قاتنىشۋاتقان ھەممە ئادەملەرگە ئەڭ يوقۇرى دەرىجىدە ئېھتىياتچان بولىدىغان ۋە ئەڭ يوقۇرى دەرىجىدە تەنقىدىي پۇزۇتسىيەدە بولىدىغان بىر ۋاقىت ياكى پۇرسەت يارىتىپ بېرىلىدۇ. ئەمما بېرىلگەن بۇ ۋاقىتنىڭ سىرتىدا بولسا ھەر بىر نۇقتا ئۈستىدە تەنقىدىي پۇزۇتسىيەدە بولۇشقا يول قويۇلمايدۇ.

قىسقىسى، قارا قالپاق ئېھتىياتچانلىقنى كۆزدە تۇتىدۇ. بىر تەكلىپ ئۈستىدە مۇزاكىرە ئېلىپ بېرىپ مەلۇم بىر باسقۇچقا كەلگەندە، بىز ئۇنىڭ تەۋەككۈلچىلىكى، خەترى، توسقۇنلىقى، يۇشۇرۇن مەسىلىسى ۋە پايدىسىز تەرىپى ئۈستىدە ئويلۇنىشىمىز كېرەك. بىر تەكلىپنىڭ قاراڭغۇ تەرىپى توغرىسىدا تولۇق ئويلانماي تۇرۇپ ئۇنى ئىجرا قىلىش بىر ئۆچىغا چىققان ئەخمەقلىك بولۇپ ھېساپلىنىدۇ. قارا قالپاق بىزنى خەتەر ۋە قىيىنچىلىقتىن ساقلاپ قالىدۇ. ئۇ بىزگە دىققەت قىلىشقا تېگىشلىك ئىشلارنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ.

4) سېرىق قالپاق

سېرىق رەڭ بىزگە قۇياش نۇرىنى، ئۈمىدۋارلىقنى ئەسلىتىدۇ. بىر تەپەككۇرچى سېرىق قالپاقنى كىيگەندە پۈتۈن ۋۇجۇدى بىلەن بېرىلگەن تەكلىپنىڭ بارلىق پايدىلىق تەرىپىنى تېپىپ چىقىشقا، قانداق قىلغاندا بۇ بىر ئىدىيەنى ئەمەلىيەتكە ئايلاندۇرغىلى بولىدىغانلىقىنى ئويلاپ چىقىشقا تىرىشىدۇ.

سېرىق قالپاقنى ئىشلىتىش قارا قالپاقنى ئىشلىتىشكە قارىغاندا سەل تەسراق. ئادەم

مېڭىسىدە بىزنىڭ خەتەردىن ساقلىنىشىمىزغا ياردەم بېرىدىغان بىر تىببى مېخانىزىم مەۋجۇت بولىدۇ. ئەمما سېرىق قالپاق ئۈچۈن بۇنداق مېخانىزىم مەۋجۇت ئەمەس. شۇڭلاشقا كۆپ ساندىكى كىشىلەر سېرىق قالپاقنى قارىغاندا قارا قالپاقنى ئىشلىتىشكە ئۆستىراق كېلىدۇ.

بىز ئۆزىمىزدە « قىممەت سەزگۈرگىلى» نى يېتىلدۈرۈشىمىزگە توغرا كېلىدۇ. بۇنىڭ مەنىسى بىز قىلغان ئىشىمىزنىڭ خەتىرىگە قانچىلىك سەزگۈر بولغان بولساق، ئۇنىڭ قىممىتىگىمۇ شۇنچىلىك سەزگۈر بولىشىمىز كېرەك، دېگەندىن ئىبارەت. بۇنداق ئادەتنى ئەمەلىيەت جەريانىدا يېتىلدۈرۈشكە توغرا كېلىدۇ.

سېرىق قالپاقنىڭ قىممىتى ناھايىتى يوقۇرى بولۇپ، ئۇ كىشىلەرنى قىلماقچى بولغان ئىشىنىڭ قىممىتىنى بىر قېتىم دەڭسەپ كۆرۈشكە مەجبۇرلايدۇ. بەزىدە سىز ئۈچۈن ئۇنچىۋالا قىزىقارلىق كۆرۈنمىگەن بىر ئىش ناھايىتى يوقۇرى قىممەتكە ئىگە بولۇپ چىقىپ قالىدۇ. ئەگەر بىر قاتتىق ئىزدىنىدىغان بولساق، كىشىلەرنى ئانچە جەلپ قىلالمىغان ئىدىيىلەرنىڭ ئىچىدىنمۇ بەلگۈلۈك قىممەتكە ئىگە ئىدىيىلەر چىقىپ قالىدۇ.

سېرىق قالپاقنىڭ لوگىكىلىق ئاساسى بولىشى، يەنى ھەر بىر ئىدىيىنىڭ قىممىتى بەلگۈلۈك ئاساسلار ئارقىلىق مۇئەييەنلەشتۈرىلىشى كېرەك. ئۇنى ئىشلەتكەندە، مۇنداق سوئاللارغا جاۋاب تېپىش كېرەك:

* ئۇنىڭ قىممىتى نىمە؟
* ئۇ كىم ئۈچۈن؟
* ئۇ قانداق شارائىت ئاستىدا پايدا بېرىدۇ؟
* ئۇنىڭ قىممىتى قانداق ئەمەلگە ئاشۇرۇلىدۇ؟
* ئۇنىڭ باشقا قىممەتلىرىمۇ بارمۇ؟

قىسقىسى، سېرىق رەڭ قۇياش نۇرى، يورۇقلۇق ۋە ئۈمىدۋارلىقنىڭ سىمۋولى بولۇپ، سېرىق قالپاق بويىچە ئويلاش ئىجابىي ۋە پايدىلىق تەرەپلىرىنى ئويلاشنى كۆرسىتىدۇ. خۇددى قارا قالپاق بىر تەكلىپنىڭ سەلبىي تەرەپلىرىنى باھالاپ چىقىشنى كۆرسەتكەندەك، سېرىق قالپاق بىر تەكلىپنىڭ ئىجابىي تەرەپلىرىنى، يەنى قىممىتىنى ۋە پايدىسىنى تېپىپ چىقىشنى كۆرسىتىدۇ.

5) يېشىل قالپاق

يېشىل رەڭ يېشىل يوپۇرماق ۋە يېشىل شاخلارنىڭ رەڭگى بولۇپ، ئۇ ئادەمگە زىرائەتلەرنى، ئۆسۈشنى، ۋە ئېنېرگىيىنى ئەسلىتىدۇ. ئۇ ئادەمنىڭ ئىجاتكارلىقىغا ياكى يېڭىلىق يارىتىش ئىقتىدارىغا ۋەكىللىك قىلىدۇ. يېشىل قالپاقنى كىيگەندە، بىز يېڭى ئىدىيىلەرنى ئىلگىرى سۈرىمىز. بىز ئۈچۈن مەۋجۇت بولغان بارلىق تاللاشلارنى ئوتتۇرىغا قويىمىز. تەكلىپ قىلىنغان ئىدىيىلەرنى ئۆزگەرتىمىز ۋە ياخشىلايمىز.

يېشىل قالپاقنىڭ بىر ئالاھىدىلىكى، بۇ قالپاق كىيىلگەن ۋاقىتتا، يىغىنغا قاتناشقان بارلىق

كىشىلەر ئۈچۈن مۇزاكىرە قىلىنىۋاتقان ئىش ئۈستىدە مەخسۇس يېڭىلىق يارىتىش پەللىسىدە تۇرۇپ ئويلاش پۇرسىتى يارىتىپ بېرىلىدۇ. بۇ ۋاقىتتا ھەر بىر ئادەم ئۆزى ئويلاپ تاپقان يېڭى ئىدىيىلەرنى ئوتتۇرىغا قويىدۇ. ئەگەر يېڭى ئىددىيىسى بولمىسا ئاۋاز چىقارماي جىم ئولتۇرىدۇ. ئادەتتە كىشىلەر ھېچ ئىش قىلماي جىم ئولتۇرۇشنى ئانچە خالاپ كەتمەيدۇ. شۇڭا ئۇلار ئۆزىنىڭ ئىجاتكارلىقىنى ئىشقا سېلىپ، يېڭى ئىددىيىلەرنى ئوتتۇرىغا قويۇش يولىدا توختىماي تىرىشىدۇ. يېڭىلىق يارىتىش تەپەككۇر قىلىشنىڭ مۇھىم بىر تەركىۋىي قىسمى بولغاچقا، يېشىل قالپاق ئويلاش قالپاقلىرىنىڭ ئىچىدە ئىنتايىن مۇھىم ئورۇن تۇتىدۇ.

كىشىلەر باشقىلار ئۆزىدىن ئۈمىد قىلغان ئىشلارنى قىلىشقا بەكراق ئىنتىلىدۇ. يېشىل قالپاق كېيىلگەن ۋاقىتتا، يىغىنغا قاتناشقان بارلىق كىشىلەردىن يېڭىلىق يارىتىش تەرىقىسىدە تەپەككۇر قىلىش ئۈمىد قىلىنغان بولغاچقا، ھەممەيلەن يېڭىلىق يارىتىشقا تىرىشىدۇ. نەتىجىدە بۇرۇن ئۆزىنى ئانچە يېڭىلىق ياراتقۇچى ھېساپلىمايدىغان كىشىلەرمۇ بىرەر يېڭى ئىددىيىنى ئويلاپ چىقىشقا پۈتۈن كۈچى بىلەن تىرىشىدۇ. شۇنىڭ بىلەن ئۆز-ئۆزىگە بولغان ئىشەنچىسىمۇ كۈچىيىپ، بىر دەمدىن كېيىن ئۇلارمۇ باشقىلاردەكلا يېڭىلىق يارىتىشقا ماھىر كىشىلەردىن بولۇپ قالىدۇ.

يېشىل قالپاق كېيىلگەندە، كىشىلەرنىڭ ھەممە مۇمكىنچىلىكلەرنى ئوتتۇرىغا قويىشىغا يول قويىلىدۇ. مۇمكىنچىلىكنىڭ تەپەككۇر قىلىشتىكى رولى ئىنتايىن چوڭ بولۇپ، بۇنى كىشىلەر ئاسانلىقچە تونۇپ يېتەلمەيدۇ. مۇمكىنچىلىك بولمىسا ئالغا ئىلگىرىلەش بولمايدۇ. ئىككى مىڭ يىلنىڭ ئالدىدا جۇڭگونىڭ تېخنولوگىيەسى غەرپنىڭكىگە قارىغاندا جىق تەرەققىي قىلىپ، ئاندىن ئۇلارنىڭ تەرەققىياتى پۈتۈنلەي توختاپ قالغان. كۆپىنچە كىشىلەر بۇنداق بولۇشنىڭ سەۋەبى جۇڭگولۇقلار ئىلمىي پەرەزلەرنى تەرەققىي قىلدۇرماسلىقتىن بولغان، دەپ چۈشەندۈرىدۇ. ئىلمىي پەرەز ۋە مۇمكىنچىلىكلەر روھىي يۈمشاق دېتاللارنىڭ ئەڭ ئاچقۇچلۇق بىر قىسمى بولۇپ، ئەگەر ئۇلار بولمايدىكەن تەرەققىياتمۇ مۇمكىن بولمايدۇ.

بىر ئىشنى ئېلىپ بېرىشتىكى قەدەم-باسقۇچلار ئۈستىدىكى تەكلىپلەرمۇ مۇشۇ يېشىل قالپاق باسقۇچىدا ئوتتۇرىغا قويىلىدۇ—"بىز ماۋۇ ئىشنى، ياكى ماۋۇ ئىشنى، ياكى ماۋۇ ئىشنى قىلالايمىز." قارا قالپاق باسقۇچىدا ئوتتۇرىغا قويۇلغان بىر قىسىم قىيىنچىلىقلارمۇ مۇشۇ يېشىل قالپاق باسقۇچىدا ھەل قىلىنىدۇ. يەنى يېشىل قالپاق باسقۇچىدا بەزى قىيىنچىلىقلاردىن ساقلىنىش ئۈچۈن بەزى ئىدىيىلەرنى ئۆزگەرتسە بولىدۇ. يېشىل قالپاق باسقۇچىدا بۇرۇنقىدىن باشقا يېڭى ئىدىيىلەرگە بولغان ئېھتىياجنى تەشەببۇس قىلىسىمۇ بولىۋېرىدۇ.

ئەگەر يېشىل قالپاق ناھايىتى كۆپ يېڭى ئىددىيە ۋە مۇمكىنچىلىكلەرنى كەلتۈرۈپ چىقارغان بولسا، يېشىل قالپاق باسقۇچىدا ئۇلارنىڭ ھەممىسى ئۈستىدە مۇھاكىمە ئېلىپ بېرىشقا ۋاقىت يېتىشمەسلىكى مۇمكىن. بۇنداق ئەھۋالدا قىزىل قالپاقتىن پايدىلىنىپ، مەلۇم بىر ئەھۋالغا ئەڭ ئۇيغۇن كېلىدىغان ئىدىيىلەرنى تاللاپ بىكىتىسىمۇ بولىدۇ.

قىسقىسى، يېڭىلىق يارىتىش تەرىقىسىدە تەپەككۇر قىلىش مۇنداق ساھەلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ:

* يېڭى ئىددىيە، يېڭى چۈشەنچە ۋە يېڭى ئۇقۇم.

* يېڭى ئىدىيىلەرنىڭ مەقسەتلىك ھالدا ۋۇجۇتقا كەلتۈرۈلىشى.
* پايدىلىنىشقا بولىدىغان باشقا يول ۋە باشقا ئۇسۇللار.
* ئۆزگىرىشلەر.
* بىر مەسىلىنى ھەل قىلىشنىڭ يېڭى ئۇسۇللىرى.

يېڭىلىق يارىتىش دىگىنىمىز قابىلىيەتمۇ، تالانتمۇ، ياكى كىشىلىكمۇ (ئىنگلىزچە «personality»)؟ بۇ سوالنىڭ توغرا جاۋابى، يېڭىلىق يارىتىش دېگەن قابىلىيەت، تالانت ۋە كىشىلىكنىڭ بىرىكمىسىدىن ئىبارەتتۇر. ئەگەر سىز ئۆزىڭىزنىڭ يېڭىلىق يارىتىش قابىلىيىتىنى ئۆستۈرۈشكە تىرىشمىسىڭىز، ئۇ پەقەت سىزنىڭ تالانتىڭىز بىلەن كىشىلىك مىجەزىڭىزگە باغلىق نەرسە بولۇپ قالىدۇ. شۇڭلاشقا سىز ئۆزىڭىزنىڭ يېڭىلىق يارىتىش ئىقتىدارىڭىزنى ئۆستۈرۈش يولىدا مەقسەتلىك ھالدا تىرىشچانلىق كۆرسىتىشىڭىز كېرەك. شۇنىمۇ ئەستە تۇتۇش كېرەككى، بەزىلەرنىڭ يېڭىلىق يارىتىش ئىقتىدارى باشقىلارنىڭكىدىن ئۆستۈنرەك بولىدۇ. بۇ خۇددى بەزىلەر مۇز تېيىلىشتا باشقىلاردىن ئۈستۈنرەك تۇرغىنى بىلەن ئوخشاش. ئەمما مۇتلەق كۆپ ساندىكى كىشىلەر مەخسۇس تىرىشچانلىق كۆرسىتىش ئارقىلىق ئۆزىنىڭ يېڭىلىق يارىتىش ئىقتىدارىنى ئۆزىنىڭ ئېھتىياجىدىن چىقالايدىغان دەرىجىگىچە ئۆستۈرەلەيدۇ. بۇ جەھەتتە «پاراللېل ئويلاش» ئۇسۇلى ئىنتايىن مۇھىم رول ئوينايدىغان بولۇپ، قىزىققان ئوقۇرمەنلەر مېنىڭ «ئوك مېڭە بىلەن سول مېڭە» دېگەن يازمامنى بىر قېتىم ئوقۇپ باقسا بولىدۇ.

كىشىلەر قالايمىقان سۆزلەر ئارقىلىق يېڭى ئىدىيىنى ئويلاپ تېپىش ئۇسۇلىنىمۇ تېپىپ چىققان. بۇ ئۇسۇلنى ھەر قانداق ئويلاش جەريانىدا ئىشلەتسە ئۈنۈم بېرىدىغان بولۇپ، مەلۇم بىر يىغىندا كىشىلەر يېڭى ئىدىيە تېپىشتا قىينالغان ۋاقىتتا تېخىمۇ ياخشى ئۈنۈم بېرىدۇ. مەسىلەن، سىز شىركىتىڭىزنىڭ بىر رەھبەرلەر يىغىنىدا ئۆز شىركىتىڭىز ئۈچۈن بىر يېڭى مەھسۇلات ئويلاپ تاپماقچى. بۇنىڭ ئۈچۈن سىز ئالدى بىلەن يىغىنغا قاتناشقۇچىلاردىن 20-30 دانە قالايمىقان سۆزلۈكلەرنى ئوتتۇرىغا قويۇشنى سورايسىز، ھەمدە ئۇ سۆزلۈكلەرنى بىر قەغەز تاختايغا يېزىپ چىقىسىز. بۇ سۆزلۈكلەر مۇنداق سۆزلۈكلەر بولۇشى مۇمكىن: سوپۇن، كۆمۈر، بوركوت، چاشقان، تۆگە، تاكسى، بۇلۇت، خاتىرە، ۋاھاكازالار. ياكى بۇ سۆزلۈكلەرنىڭ ھەممىسى ئوخشاش بىر ھەرىپ بىلەن باشلىنىدىغان بولسىمۇ بولىدۇ. مەسىلەن، بوركوت، بۇلۇت، بوشۇك، بۇغداي، بوۋاق، ۋاھاكازالار. بۇ سۆزلۈكلەر بىر تاختايغا يېزىلىپ بولغاندىن كېيىن، ھەممەيلەن ئاشۇ سۆزلۈكلەرگە قاراپ تۇرۇپ، يېڭى ئىدىيىلەرنى ئويلاپ تاپىدۇ.

6) كۆك قالپاق

كۆك قالپاق بىزگە كۆك ئاسماننى ئەسلىتىدىغان بولۇپ، ئۇ بىر ئىش ئۈستىدە ئومۇمىيۈزلۈك ئويلىنىشقا، بىر ئىش ئۈستىدە توغرا تەپەككۇر قىلىشقا ۋەكىللىك قىلىدۇ.

كۆك قالپاق ئوركېسترىنىڭ بىر دىرىژورىغا، ياكى بىر كوماندىرىغا ئوخشايدۇ. ئۇنى كېيگەن كىشى قىلماقچى بولغان بىر ئىشنى قايسى ۋاقىتتا قىلسا توغرا ۋاقىتتا قىلغان بولىدىغانلىقى ئۈستىدە توغرا قارار چىقىرىپ، قىلماقچى بولغان ئاشۇ ئىشتىن ئەڭ ياخشى نەتىجە چىقىرىشقا تىرىشىدۇ. يەنى كۆك قالپاق ئويلاش جەريانىنى مۇۋاپىق باشقۇرۇش، ئۈنۈملۈك تەشكىللەش ۋە ياخشى كونترول قىلىشقا ئىشلىتىلىدۇ.

كۆك قالپاقنى ئاشۇ يىغىننىڭ باشلىقى، رەئىسى ياكى باشقۇرغۇچىسى كىيىدىغان بولۇپ، ئۇنى بىر مۇزاكىرە يىغىنىنىڭ ئەڭ ئالدىدا ئىشلەتكەندە، يىغىن باشقۇرغۇچى بۇ يىغىن نىمە ئۈچۈن ئېچىلغانلىقى، ئۇنىڭدا نىمە مەسىلە ھەل قىلىنىدىغانلىقى، بۇ قېتىمقى ئويلاش جەريانىنىڭ مەقسىدى نىمە ئىكەنلىكى، بۇ ئويلاش جەريانى ئارقىلىق قانداق مەقسەت ئەمەلگە ئاشۇرۇلماقچى ئىكەنلىكىنى ئوتتۇرىغا قويىدۇ. بۇ قېتىمقى يىغىندا ئويلاشنىڭ ئالتە قالپىقىنى قايسى تەرتىپ بويىچە كىيىدىغانلىقىنىمۇ ئوتتۇرىغا قويىدۇ. يەنى كۆك قالپاق بۇ قېتىمقى يىغىندىكى ئويلاش ئىستراتىگىيىسىنى بەلگۈلەيدۇ. يىغىن جەريانىدا بولسا كۆك قالپاق يىغىننىڭ قائىدە-تۈزۈمىنى ساقلاش، كىشىلەرنىڭ پەقەت شۇ ۋاقىت ئۈچۈن بەلگۈلەنگەن قالپاقنىلا كىيىشىگە كاپالەتلىك قىلىش قاتارلىق ئىشلارغىمۇ مەسئۇل بولىدۇ. ئويلاش قالپىقىنى يېڭى بىر قالپاققا ئۆزگەرتىشنىمۇ يىغىندىكىلەرگە كۆك قالپاقنى كىيگەن كىشى ئۇقتۇرىدۇ.

گەرچە كۆك قالپاقنى پەقەت يىغىن باشقۇرغۇچىسلا كىيىدىغان بولۇپ، بىر يىغىن جەريانىدا بۇ كىشى باشقا بىر كىشىگە ئالماشتۇرۇلمايدىغان بولسىمۇ، يىغىنغا قاتناشقۇچىلار بۇ يىغىننى قانداق داۋاملاشتۇرۇش ئۇسۇلى ئۈستىدە يېڭى تەكلىپلەرنى ئوتتۇرىغا قويسا بولىۋېرىدۇ.

يىغىننىڭ ئاخىرىدا كۆك قالپاقلىق كىشى يىغىن قاتناشقۇچىلىرىدىن بۇ يىغىندىن قانداق نەتىجە چىقىرىش كېرەكلىكىنى سورايدۇ. بۇ يەردىكى نەتىجە بىر خۇلاسە، يەكۈن، قارار، مەسىلىنى ھەل قىلىشنىڭ بىر ئۇسۇلى، ياكى شۇنىڭغا ئوخشاش باشقا بىر نەرسە بولىشى مۇمكىن. كۆك قالپاقلىق كىشى يىغىن ئاخىرىدا بۇ قېتىمقى يىغىندا ئانچە چوڭ ئىلگىرىلەش بولمىغانلىقىنى ئېتىراپ قىلسىمۇ، ھەمدە كېيىنكى قېتىم ئېلىپ بارىدىغان ئىشلار، ئۇلارنىڭ قەدەم-باسقۇچلىرى، ياكى يەنە بىر قېتىملىق ئويلاش يىغىننى ئوتتۇرىغا قويسىمۇ بولىۋېرىدۇ.

قىسقىسى، كۆك قالپاقنى كىيگەندە تۆۋەندىكى ئىشلار ئېلىپ بېرىلىدۇ:

* بۇ قېتىمقى ئويلاش يىغىنى ئۈستىدە ئويلىنىش.
* بۇ قېتىمقى ئويلاش يىغىننى قانداق ئېلىپ بېرىشنى چۈشەندۈرۈش.
* بۇ قېتىمقى ئويلاش جەريانىنى تەشكىللەش.

* باشقا قالپاقلارنى ئىشلىتىش جەريانىنى كونترول قىلىش.

2. ئويلاشنىڭ ئالتە قالپىقىنى ئىشلىتىش مىساللىرى

تۆۋەندە ئويلاشنىڭ ئالتە قالپىغىنى قانداق ئىشلىتىش ئۈستىدە بىر قانچە قىسقا مىساللارنى كۆرسىتىپ ئۆتىمەن. شىركەت، ئىدارە، مەكتەپ، تەشكىلات قاتارلىق ئورۇنلارنىڭ ھەممىسى داۋاملىق تۈردە بىر ياكى بىر قانچە ئىشلار ئۈستىدە مەمۇرىي ۋە تېخنىكىلىق رەھبەرلىك گۇرۇپپىسى ئىچىدە قارار چىقىرىشقا مەجبۇرى بولۇپ تۇرىدۇ. ئەگەر بىر شىركەتنى مىسالغا ئالساق، ئۇلار دۇچ كېلىدىغان بىر چوڭ مەسىلە قايسى يېڭى مەھسۇلاتنى تەرەققىي قىلدۇرۇپ ياساپ چىقىش ئۈستىدە قارار ئېلىش. تۆۋەندىكى چۈشەندۈرۈشنى ئاسان قىلىش ئۈچۈن، بىز بىر شىركەت يېڭى مەھسۇلاتتىن بىرنى ئىشلەپ چىقارماقچى بولغاندا، بۇ بىر مەھسۇلاتنى قانداق تاللاپ بېكىتىشى كېرەك، دېگەن مىسال ئۈستىدە توختىلايلى. شىركەت باشلىقى ئۆزىنىڭ رەھبەرلىك گۇرۇپپىسى ئىچىدە بۇ ئىشنى تۆۋەندىكىدەك قەدەم باسقۇچلار بويىچە ئېلىپ بارسا بولىدۇ.

(1) دەسلەپكى يىغىندا، يىغىنغا قاتناشقانلارنىڭ ھەممىسى ئۆزلىرى ئويلاپ چىققان يېڭى مەھسۇلاتلارنى ئوتتۇرىغا قويىدۇ. بۇ كۆك قالپاقتىن كېيىنكى يېشىل قالپاق باسقۇچىدۇر. بۇ باسقۇچتا پەقەت يېڭى ئىدىيىلەرلا ئوتتۇرىغا قويىلىدىغان بولۇپ، بۇ ئىدىيىلەر ھەرگىزمۇ مۇزاكىرە قىلىنمايدۇ. كېيىنكى قەدەم-باسقۇچلارنى ئوڭۇشلۇق ئېلىپ بېرىش ئۈچۈن، بىر كىشى ئوتتۇرىغا چۈشكەن يېڭى ئىدىيىلەرنى ئۆزلىگىدىن تامغا چاپلىنىدىغان، ئۇلچىمى **cm58 x cm50** ئەتراپىدا كېلىدىغان، كۆپ ۋاراقلىق قەغەز تاختايغا يېزىپ ماڭسا ئەڭ ياخشى. بۇ قەغەز تاختاي ئىنگلىزچە «**Self Stick Table Top Pad**» دەپ ئاتىلىدىغان بولۇپ، ئۇنى ئامېرىكىنىڭ «**M3**» شىركىتىمۇ ئىشلەپ چىقىرىدۇ.

(2) ھەممە يېڭى ئىدىيىلەر ئوتتۇرىغا چۈشۈپ بولغاندىن كېيىن، يىغىن قاتناشقۇچىلىرىنىڭ ھەر بىرى ئۇلارنىڭ ئىچىدىن پەقەت ئۈچ يېڭى مەھسۇلاتقىلا بىلەت تاشلايدۇ. بۇ بىلەت تاشلاش مۇنداق ئېلىپ بېرىلسا ئەڭ ئۇنۇملۇك بولىدۇ: يوقۇرىقى بىرىنچى قەدەمدە تەييار بولغان قەغەز تاختا يىغىن ئىشخانىسىنىڭ بىر تېمىغا رەتلىك چاپلىنىدۇ. ئاندىن ھەر بىر ئادەم ئورنىدىن قوپۇپ، ئۆزى ئەڭ مۇۋاپىق كۆرگەن ئۈچ مەھسۇلاتنىڭ ئىسمىنىڭ قېشىغا دىيامېتىرى **cm1** دىن كىچىك بولغان رەڭلىك شىلىملىك قەغەزدىن بىرنى چاپلايدۇ (بۇنداق قەغەزنى ئىنگلىزچە «**color stickers**» دەپ ئاتايدىغان بولۇپ، كۆپۈنچە كىچىك باللار ۋە باشلانغۇچ مەكتەپ ئۈچۈن ئىشلىتىلىدۇ).

(3) بىر ئادەم ھەر بىر مەھسۇلات ئېرىشكەن بىلەتنى ساناپ، ئۇ سانىنى ئاشۇ مەھسۇلاتنىڭ ئىسمىنىڭ قېشىغا يازىدۇ. ھەممە بىلەت سانىلىپ بولۇنغاندىن كېيىن، ئەڭ كۆپ بىلەتكە ئېرىشكەن ئۈچ مەھسۇلات تاللىنىلىدۇ.

(4) ئۇنىڭدىن كېيىن، تاللانغان ھەر بىر مەھسۇلات ئۈستىدە كۆك قالپاقتىن باشقا بەش قالپاق بويىچە سىستېمىلىق ھالدا مۇھاكىمە-مۇزاكىرە ئېلىپ بېرىلىدۇ. بۇ مۇزاكىرىنى ھەر بىر مەھسۇلات ئۈچۈن ئايرىم-ئايرىم ئېلىپ بېرىپ، ئوتتۇرىغا چۈشكەن بارلىق پىكىر ۋە ئۇچۇرلارنى ئەڭ ياخشىسى يوقۇرىقىدەك قەغەز تاختايغا يېزىپ، تاختاي توشقاندا ئۇنى تامغا چاپلاپ ماڭغان ياخشى.

(5) ئۈچ مەھسۇلات ئۈستىدە بەش قالپاق بويىچە ئويلۇنۇش تولۇق ئاخىرلاشقاندىن كېيىن، ئەڭ ئاخىرىدا يىغىنغا قاتناشقۇچىلار بۇ ئۈچ مەھسۇلات ئىچىدىن پەقەت بىرنىلا تاللايدۇ.

بۇنداق بىر جەريان ئۈچۈن ئاز دېگەندە بىر قانچە سائەت، كۆپ بولغاندا بىر قانچە كۈن كېتىشى مۇمكىن. بۇ ئويلاش جەريانىنى ئوڭۇشلۇق ئېلىپ بېرىش ئۈچۈن يىغىنغا قاتناشقۇچىلارنىڭ سانى ئەڭ ياخشىسى ئون كىشىدىن ئېشىپ كەتمەسلىگى كېرەك. ئەگەر ئادەم سانى ئۇنىڭدىن كۆپ بولسا، ئۇلارنى بىر قانچە كىچىك گۇرۇپپىغا بۆلۈپ، بۇ ئويلاش جەريانىنى ئاشۇ گۇرۇپپىلار بويىچە پاراللېل ئېلىپ بېرىش كېرەك.

ئويلاشنىڭ ئالتە قالپىغىنى ئىشلىتىش تەرتىۋى مەلۇم بىر ئويلاش جەريانى ئارقىلىق يەتمەكچى بولغان مەقسەتنىڭ ئوخشىماسلىغىغا قاراپ ئوخشاش بولمايدۇ. تۆۋەندە مەن ئۆزەم قاتناشقان ئىككى كۇنلۇك لېكسىيىدە ئۆگەنگەن، ئوخشىمىغان ئەھۋالغا قاراپ ئالتە قالپاقنى قايسى تەرتىپتە ئىشلىتىشكە ئائىت بىر قانچە مىساللارنى سۆزلەپ ئۆتىمەن.

ئىستراتىگىيىلىك پىلان تۈزۈش: كۆك، سېرىق، قارا، ئاق، كۆك، يېشىل، كۆك.
مەلۇم بىر ھەركەت ياكى پىلاننىڭ نەتىجىلىرىنى باھالاش: كۆك، قىزىل، ئاق، سېرىق، قارا، يېشىل، قىزىل، كۆك.
مەلۇم بىر جەريانىنى ياخشىلاش: كۆك، ئاق، سېرىق، قارا، يېشىل، قىزىل، كۆك.
يولۇققان بىر مەسىلىنى ھەل قىلىش: كۆك، ئاق، يېشىل، قىزىل، سېرىق، قارا، يېشىل، كۆك.
يېڭى ئىدىيە بەرپا قىلىش: كۆك، ئاق، يېشىل، قىزىل، كۆك، سېرىق، قارا، يېشىل، كۆك، قىزىل، كۆك.

ھەر قانداق بىر ئادەمنىڭ مۇشۇ يازمىنى بىر قېتىم ئوقۇپلا ئويلاشنىڭ ئالتە قالپىغىدىن ئۈنۈملۈك پايدىلىنىشنى ئۆگىنىپ كېتەلىشى ناتايىن. لېكىن ھەر بىر شىركەت ياكى تەشكىلات بىر ئادەمنى مەخسۇس تەربىيىلەش (مەسىلەن، ئىنگلىزچىنى پۇختا بىلىدىغان بىر ئادەمگە دە بونونىڭ

ئەسلىدىكى كىتاۋىنى ئوقۇپ تولۇق ئۆزلەشلەشتۈرۈشنى تاپشۇرۇپ، ئۇنىڭدىن كېيىن ئاشۇ كىشىنى ئالتە قالپاق بويىچە ئويلاش جەريانىغا مەسئۇل قىلىش)، ياكى بىر گۇرۇپپا ئادەم بۇ ئۇسۇلنى ھەر قېتىم ئىشلىتىپ، ئۇزۇلدۇرمەي پراكتىكا قىلىش ئارقىلىق، ئىلمىيلىكى ۋە ئۈنۈمى ھازىرغىچە تولۇق ئىسپاتلانغان بۇ ئۇسۇلدىن تولۇق پايدىلىنىدىغان دەرىجىگە يېتەلىشى پۈتۈنلەي مۇمكىن.

3. ئاخىرقى سۆز

ئەگەر بىر گۇرۇپپا ئادەم مەلۇم بىر مەنزىلگە ماشىنا ھەيدەپ بارماقچى بولۇپ، ماشىنىدىكى كىشلەر ئۇ يەرگە بارىدىغان يولنى پەقەت ئازراقلا بىلسە، ئۇ مەنزىلگە بارىدىغان يولنى تاللاشتا نۇرغۇن تالاش-تارتىشلار يۈز بېرىشى مۇمكىن. ئەمما، ئەگەر ئۇلاردا بىر يول خەرىتىسى بار بولۇپ، ئۇنىڭدا ھەممە يوللار، ئۇ يوللاردىكى قاتناش قىستاڭچىلىقى ئەھۋالى، ۋە يول يۈزىنىڭ سۈپىتى قاتارلىق ئۇچۇرلار بولسا، ئۇلار ئەڭ ياخشى يولنى تالاش تارتىشسىز ناھايىتى ئاسانلا تاللىۋالالايدۇ. بۇنداق ئەھۋالدا بۇ بىر گۇرۇپپا ئادەملەر ئۈچۈن قايسى يولنى تاللاش ناھايىتى تېزلا ئايدىڭلىشىپ كېتىدۇ. ئويلاشنىڭ ئالتە قالپىغىمۇ دەل ئاشۇنداق رولنى ئوينايدۇ. بىر ئويلاش جەريانىنى ئالتە قالپاق بويىچە ئېلىپ بارغاندا، ئەڭ ئاخىرىدا قانداق قارار چىقىرىش يىغىنغا قاتناشقۇچىلارنىڭ ھەممىسىگە ئىنتايىن ئاسانلا ئايدىڭلىشىپ كېتىدىغان بولۇپ، بىر توغرا قارار ئۆزلىكىن ۋۇجۇتقا كېلىدۇ. بىز ئادەتتە بىر ئىش توغرىسىدا ئۆز ئالدىمىزغا قارار چىقارغاندا، بىر ئىشنىڭ ياخشى تەرىپى، يامان تەرىپى، بىر ئىشقا بولغان كۆڭۈل تۇيغۇسى ۋە پاكىتلار قاتارلىق ئوخشاش بىر جەرياننى ئوخشىمىغان دەرىجىدە بېسىپ ئۆتىمىز. لېكىن ئەگەر ئاشۇ جەرياننى ئويلاشنىڭ ئالتە قالپىغى بويىچە ئېلىپ بارساق، ئويلاش جەريانىمىز ناھايىتى مۇكەممەل، ناھايىتى سىستېمىلىق، ناھايىتى ئوچۇق-ئاشكارە ۋە ھەممە ئادەملەر ئۈچۈن چۈشىنىشلىك بولىدۇ.

خۇددىي باشقا قارار چىقىرىش جەريانىغا ئوخشاش، بەزىدە ئالتە قالپاق بويىچە ئويلاش جەريانى ئارقىلىق بىر ئاخىرقى قارارنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرۈش ناھايىتى قىيىن بولىشى، بەزىدە ھەتتا مۇمكىن بولماسلىغى مۇمكىن. ئۇ بەزىدە ئىككى خىل قىممەت قارىشى ئوتتۇرىسىدا بىر تەڭپۇڭلۇق ھاسىل قىلىشنى تەلەپ قىلىشى مۇمكىن. بەزىدە كەلگۈسى توغرىسىدىكى بىر پەرەزگە تايىنىشقا مەجبۇرى بولىشى، ھەمدە كەلگۈسى توغرىسىدىكى بەزى ئېنىقسىزلىقتىن قۇتۇلۇش مۇمكىن بولماي قېلىشىمۇ مۇمكىن. بۇنداق ئەھۋالدا ئىككى خىل ئېھتىماللىقنىڭ ھەر ئىككىسىنى كۆزدە تۇتقان ھالدا بۇنىڭدىن كېيىنكى قەدەمنى قانداق بېسىش توغرىسىدا بىر پىلاننى تۈزۈپ چىقىشقا توغرا كېلىدۇ. ئەگەر بۇنداق قىلىشمۇ مۇمكىن بولماي قالسا، ئۇ چاغدا بىر قىزىل قالپاق قارارنى چىقىرىش كېرەك. دىمىسىمۇ ئەڭ ئاخىرىدا ھەممە قارارلار «قىزىل قالپاق» قارارلىرى بولىدۇ. بىز ھەممە ئامىللارنى ئوتتۇرىغا قويىمىز، ئەمما ئەڭ ئاخىرقى قارار ھېسسىيات ئاساسىدا ۋۇجۇتقا كېلىدۇ.

گېرمانىيە ئىدىيالىزىمنى ئىجات قىلغان پەيلاسوپ ھېگىل (Georg Wilhelm Friedrich Hegel، 1770-1831) مۇنداق دەيدۇ: ئادەمنىڭ مەۋجۇتلىغى ئۇنىڭ كاللىسىنى،

يەنى، ئۆنىڭ تەپەككۇرىنى مەركەز قىلغان بولىدۇ. ئاشۇ تەپەككۇرنىڭ ئىلھامى ۋە تۈرتكىسى بىلەن ئادەملەر رىياللىق دۇنياسىنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرىدۇ. تەپەككۇر روھىي رىياللىق (ئىنگلىزچە « spiritual reality») نى ئىدارە قىلىدۇ. شۇڭلاشقا ئۇ بىر پارلاق روھىي باشلىنىش (ئىنگلىزچە « glorious mental dawn ») بولۇپ ھېساپلىنىدۇ.

مېنىڭچە بىز ئۇيلاشنىڭ ئالتە قالپىقىنى قابىلىيەتلىك رەھبەر ياكى داھىلارنىڭ بىر ئىنتايىن مۇھىم قورالى، دىسەك ھەرگىزمۇ خاتالاشمايمىز. دۇنيادا ھازىرغىچە ۋۇجۇتقا كەلگەن رەھبەرلەر توغرىسىدىكى نەزىرىيىلەر مەشھۇر رەھبەرلەر ۋە داھىلارنىڭ ئۇسۇپ يېتىلىش جەريانىنى نۇرغۇن تۈرلەرگە ئايرىيدىغان بولۇپ، مەن ئۇزەمنىڭ كېيىنكى يازمىسىدا شۇلارنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتۈشنى ئويلاۋاتىمەن. ئاشۇ تۈرلەرنىڭ بىرسى «ئىنسانىي رەھبەرلىك نەزىرىيىسى» بولۇپ، مۇشۇ نەزىرىيە بويىچە بولغاندا رەھبەرلەر ناھايىتى ئۇنۇملۇك ۋە ناھايىتى ئۈيۈشقان بىر تەشكىلاتنىڭ ئىچىدە ئۇسۇپ يېتىلىدۇ. ئىنسانلارنىڭ ھەممىسى تەبىئىي ھالدا ئۆز-ئۆزىنى مەلۇم بىر مەقسەت ئۈچۈن قوزغاتقان بولۇپ، تەشكىلاتلار بولسا تەبىئىي ھالدا مەلۇم تۈزۈلمە بويىچە ئورۇنلاشتۇرۇلغان ۋە كونترول قىلىنغان بولىدۇ. رەھبەرلەرنىڭ رولى تەشكىلات ئىچىدىكى ھەر خىل چەكلىمىلەرنى ئۆزگەرتىپ، تەشكىلاتتىكى ھەر بىر ئادەمنى ئەركىنلىككە ئىگە قىلىپ، شۇ ئارقىلىق ئۇلارنىڭ بارلىق يۇشۇرۇن كۈچىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇش ۋە ئۇلارنىڭ ئۆز تەشكىلاتىغا تېگىشلىك تۆھپە قوشۇشىنى ئىشقا ئاشۇرۇشتىن ئىبارەت بولىدۇ. ئالتە قالپاق بويىچە ئويلاش ئۇسۇلى يالغۇز بىر ئويلاش جەريانىنى تەرتىپلىك ۋە ئۇنۇملۇك ھالدا ئېلىپ بېرىش ئۇسۇلىلا بولۇپ قالماستىن، ئۇ ئاشۇ ئويلاش جەريانىغا قاتناشقان بارلىق كىشىلەرنىڭ تەپەككۇر قىلىش جەھەتتىكى بارلىق يۇشۇرۇن كۈچىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇش جەريانىدۇر. شۇڭلاشقا بۇ ئۇسۇلنى تېگىشلىك ئۇنۇمگە ئېرىشتۇرۇش ئۈچۈن، ئالتە قالپاق بويىچە ئويلاش جەريانىغا يېتەكچىلىك قىلىدىغان رەھبەر چوقۇم يوقۇرىقىدەك رەھبەرلىك سۈپىتى ۋە ئىقتىدارىغا ئىگە بولىشى شەرت.

مەن ئۆيغۇر مىللىتىنىڭ ئويلاش ياكى تەپەككۇر قىلىشتەك مۇھىم بىر ساھەدە «ئالتە قالپاق بويىچە ئويلاش» تىن ئىبارەت ھازىرغىچە تولۇق ئىسپاتلانغان بىر ئىلمىي قورالدىن تولۇق پايدىلىنالايدىغان بولىشىنى تولىمۇ ئۈمىد قىلىمەن. مۇشۇ ساھەدە مەن ھەر قانداق بىر ئۆيغۇر قېرىندىشىمغا قولۇمدىن كېلىشىچە مەسلىھەت ۋە ياردەمدە بولۇشنى خالايمەن. ئۆيغۇر قېرىنداشلارنىڭ پايدىلىنىشىغا قولايلىق بولۇشى ئۈچۈن، مەن ئويلاشنىڭ ئالتە قالپىقىنىڭ ئاساسىي مەزمۇنىنى خۇلاسىلاپ، بىر ۋاراقلىق jpg شەكلىدىكى رەسىم قىلىپ، مۇشۇ يازمىنىڭ ئاخىرسىغا قويۇپ قويدۇم. ئەگەر سىز بۇ بىر ۋاراق رەسىمنى بېسىپ چىقىرىپ، ئالتە قالپاق بويىچە ئويلاش ئېلىپ بېرىلىدىغان يىغىنغا ئېلىپ كىرىپ، بارلىق يىغىنغا قاتناشقۇچىلارغا بىردىن تارقىتىپ بەرسىڭىز، يىغىنىڭىزنى ناھايىتى ئۇنۇملۇك ئېلىپ بارالايسىز. مەن سىزگە مۇۋاپپىقىيەت تىلەيمەن.

بۇ يازمىدا تىلغا ئېلىنغان ئەسەرلەرنىڭ تور ئادرىسى:

«ئوك مېڭە بىلەن سول مېڭە»

http://www.meripet.com/Sohbet1/Erkinc4_Menge.htm

بۇ ماقالىنى ھېچ كىمدىن رۇخسەت سورىماي، مەنبەسىنى ئەسكەرتكەن ھالدا باشقا توربەتلەردە ئېلان قىلىسىڭىز بولۇۋېرىدۇ.

2010-يىلى 1-ئاينىڭ 12-كۈنى

ئەسەر مەنبەسى: مەرىپەت بىلوگى
www.meripet.com

ئارتۇقچىلىق، ئاجىزلىق، پۇرسەت ۋە تەھدىت

مەن ئالدىنقى قېتىمقى ماقالەمنىڭ ئەڭ ئاخىرىدا كوۋېي ئەپەندىنىڭ كىتاۋىدىن ئېلىنغان مۇنداق بىر مەزمۇننى بايان قىلغان ئىدىم: ھەر بىر ئادەم تۇغۇلغاندىلا بىر قىسىم سوغات (ئىنگلىزچە «Gift») بىلەن بىللە تۇغۇلىدۇ. بۇ سوغاتلار تالانت، ئىقتىدار، ئىمتىياز، ئەقىل ۋە پۇرسەت قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالغان بولۇپ، ئەگەر سىز ئۆزىڭىز ئۇلارنى بايقاش، تەرەققىي قىلدۇرۇش ۋە ئىشلىتىش يولىدا تىرىشچانلىق كۆرسەتمىسىڭىز، ئۇلار ئىچىڭىزدە مەڭگۈ يوشۇرۇنۇپ تۇرىۋېرىدۇ. بۇ تۇغما سوغاتلارنىڭ ئەڭ مۇھىمىدىن مۇنداق 3 خىلى بار:

(1) ئىنسانلارنىڭ ئۆز يولىنى ئۆزى تاللاش ئەركىنلىكى ۋە ھوقۇقى.
(2) تەبىئى قانۇنىيەتلەر ياكى پرىنسىپلار بولۇپ، ئۇلار دۇنياۋى ياكى ئۇنىۋېرسال بولىدۇ، ھەمدە مەڭگۈ ئۆزگەرمەيدۇ.
(3) ئىنسانلارنىڭ 4 تۈرلۈك ئەقىل-ئىقتىدارلىرى: ماددىي-ئىقتىسادىي، ھېسسىي-ئىجتىمائىي، مەنىۋىي، ۋە روھىي ئەقىل-ئىقتىدارلىرى.

مەن ھازىرغىچە تور بەتلەردە ئېلان قىلغان ماقالىلىرىمنىڭ بىر قىسمىدا، ئۇيغۇر ياشلىرىنىڭ يۇقىرىدىكى 3 خىل تۇغما سوغاتلىرىدىن قانداق قىلسا ئۈنۈملۈك پايدىلانالايدىغانلىقى توغرىسىدا ئوخشىمىغان دەرىجىدە توختالدىم. بولۇپمۇ مەن ئالدىنقى قېتىم يازغان نىشان تىكلەش ۋە ئۇنىڭ غايىگە يېتىشتىكى رولى توغرىسىدىكى ماقالەمدە، نىشان تىكلەش ئادەملەر ئۆزىنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىنى گوللاپ، ئۆز كۆڭلىنى ئۆزى ئۈچۈن ئىشلەيدىغان قىلىپ پروگراممىلاپ، شۇ ئارقىلىق ئۆزىنىڭ ئارتۇقچىلىقى، يوشۇرۇن كۈچى ۋە ئەتراپىدىكى پۇرسەتلەردىن ئۈنۈملۈك پايدىلىنىپ، ئۆزى كۆزلىگەن مەقسەتلەرگە يېتىش جەريانى ئىكەنلىكىنى چۈشەندۈرۈپ ئۆتكەن ئىدىم. ئاشۇ مەزمۇنلارغا ناھايىتى يېقىن كېلىدىغان، غەرىپ ئەللىرىدە بىر ھەقىقەتەنمۇ نەپ بېرىدىغان ئۈنۈملۈك ئۇسۇل بولۇپ ئېتىراپ قىلىنىپ، كەڭ-كۆلەمدە ئومۇملاشقان، ئىستراتېگىيىلىك پىلان تۈزۈشنىڭ بىر ئۇسۇلى بار بولۇپ، ئۇ ئۇسۇل تۆۋەندىكى 4 سۆز بىلەن ئىپادىلىنىدۇ:

ئارتۇقچىلىق – **Strength**
ئاجىزلىق – **Weakness**
پۇرسەت – **Opportunity**
تەھدىت – **Thread**

يۇقىرىدىكى سۆزلەرنىڭ ئۇيغۇرچە تەرىپىدىكىسى ئاشۇ سۆزلەرنىڭ ئىنگلىزچە ئاتىلىشى بولۇپ،

ئەگەر ئاشۇ ئىنگلىزچە ئاتالغۇلارنىڭ باش ھەرىپىنى بىرلەشتۈرۈپ بىر سۆز تۈزسەك، ئۇ «SWOT» دېگەن سۆز بولىدۇ. شۇڭلاشقا غەرىپلىكلەر بۇ ئۇسۇلنى « SWOT ئانالىزى» (ئىنگلىزچە « SWOT Analysis») دەپ ئاتايدۇ. SWOT ئانالىزىنىڭ ۋۇجۇتقا كېلىشى 1949-يىلى شىركەتنى پىلانلاشتىكى يېڭى يۈزلىنىش بىلەن باشلانغان. 1960-يىلىغا كەلگەندە، ئامېرىكىدىكى ئىنگلىزچە « Fortune company 500» دەپ ئاتىلىدىغان ئەڭ داڭلىق 500 شىركەتلەرنىڭ ھەممىسىدە بىردىن «شىركەت پىلانلاش باشلىقى» دېگەن خىزمەت ئورنى تەسىس قىلىنغان. بۇ خىل يۈزلىنىش كۈندىن-كۈنگە كېڭىيىپ، ستانفورد تەتقىقات ئىنستىتۇتى ۋە ھاۋارد ئىگىلىك ئىنستىتۇتى قاتارلىق ئورۇنلاردىكى نۇرغۇن مۇتەخەسسىسلەر ۋە تەتقىقاتچىلارنىڭ ئەمگىكىنىڭ نەتىجىسىدە 1969-يىلى SWOT ئانالىز ئۇسۇلى رەسمىي مەيدانغا كەلگەن.

مەن بۈگۈن Google غا « SWOT Analysis» دەپ كىرگۈزۈپ باقسام، جەمئىي 1830000 (يەنى بىر مىليون سەككىز-يۈز ئوتتۇزمىڭ) دىن ئارتۇق نەتىجە چىقتى. يۇقىرىقى سۆزنى كىتاب ساتىدىغان دۇنياۋى تور بېتى www.Amazon.com دىكى كىتاب ئىزدەيدىغان ئورۇنغا كىرگۈزۈپ ئىزدەپ باقسام، 372،2 نەتىجە چىقتى. دېمەك، SWOT ئانالىز ئۇسۇلى دۇنيادىكى تەرەققىي تاپقان دۆلەتلەردە ھەقىقەتەنمۇ ناھايىتى كەڭ ئومۇملىشىپ كەتكەن. مەن ئۇشبۇ يازمامدا ئاشۇ ئۇسۇلنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن.

مەن ئىنتېرنېتتىن تاپقان ئۇچۇرلارغا ئاساسلانغاندا، SWOT ئانالىز ئۇسۇلىنى ئىشلىتىدىغان ئادەم ياكى تەشكىلاتلاردىن مۇنداقلىرى بار:

ئايرىم-ئايرىم شەخسلەر
شىركەت-كارخانىلار
مەكتەپ-ئىدارىلەر
مەبلەغ سېلىش ئىنستىتۇتلىرى
ھۆكۈمەت ئورگانلىرى
پايدا تاپمايدىغان ئاممىۋى تەشكىلاتلار
سىياسىي پارتىيە ۋە سىياسىي تەشكىلاتلار
ۋە باشقىلار

تولۇق يازمەن دېسەم بۇ تىزىم ئۇزۇراپ كېتىۋېرىدىكەن. شۇڭا ئۇنى مۇشۇ يەردە توختىتاي.
SWOT ئانالىز ئۇسۇلى ئىستراتېگىيىلىك پىلان تۈزۈشكە دۇچ كەلگەن ھەر قانداق شەخس ۋە تەشكىلات-ئىنستىتۇتلار ئۈچۈن ناھايىتىمۇ پايدىلىق بولغاچقا، ئۇنىڭ قوللىنىش دائىرىسىنىڭمۇ ناھايىتى كەڭ بولىشىنى ئاسانلا تەسەۋۋۇر قىلىش مۇمكىن. مەن ئۇشبۇ يازمامدا بۇ ئۇسۇلنىڭ ئۆزەم ئۇيغۇر ياشلىرى ئۈچۈن ئەڭ پايدىلىق، دەپ قارىغان قىسمىنىلا قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن. يەنى، بۇ ماقالە جەمى ئىككى قىسىم بولۇپ، ئۇنىڭ 1-قىسمىدا «كىشىلىك SWOT ئانالىزى» نى، 2-قىسمىدا بولسا « شىركەت SWOT ئانالىزى» نى تونۇشتۇرىمەن. ئۆزىنىڭ 3 تۈرلۈك تۇغما

سوغۇتنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە قىزىش ۋە جارى قىلدۇرۇشنى ئىستەۋاتقان ئۇيغۇر ياشلىرى، بولۇپمۇ ھازىر ئوتتۇرا ياكى ئالىي مەكتەپتە ئوقۇۋاتقان ئوقۇغۇچىلار ۋە جەمئىيەتتە خىزمەت ئىزدەۋاتقان ياشلار، ھەمدە ھازىرقى ۋە كەلگۈسىدىكى ئۇيغۇر كارخانىچىلار ۋە خۇسۇسىي ئىگىلىك ئىگىلىرىنىڭ بۇ يازمىنى بىر قېتىم ئەستايىدىل ئوقۇپ چىقىشىنى تەۋسىيە قىلىمەن.

‎.1 كىشىلىك SWOT ئانالىزى

ئەگەر سىز ئۆز تالانتلىرىڭىزنى قانچە تولۇق ئىشلىتەلىسىڭىز، سىزنىڭ ئۆز ھاياتىڭىزدا مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇش ئېھتىماللىقىڭىزمۇ شۇنچە يۇقىرى بولىدۇ. شۇنداقلا، ئەگەر سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئاجىزلىقلىرىنى قانچە تولۇق چۈشەنسىڭىز، ھەمدە ئۇ ئاجىزلىقلىرىڭىزنىڭ سىز شۇغۇللىنىۋاتقان ئىشلارغا بولغان تەسىرىنى قانچە زور دەرىجىدە ئازلىتالىسىڭىز، سىز تارتىدىغان زىيانمۇ شۇنچە ئاز بولىدۇ. SWOT ئانالىزى ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرى بىلەن ئاجىزلىقلىرىنى تولۇق بايقاش، ھەمدە ئۇنىڭدىن كېلىپ چىقىدىغان پۇرسەت بىلەن تەھدىتلەرنى توغرا ئانالىز قىلىشىڭىزغا زور دەرىجىدە ياردەم بېرەلەيدۇ. SWOT ئانالىزىنىڭ ئەڭ كۈچلۈك يېرى شۇكى، ئازراق ئويلىنىش ئارقىلىق، سىز ئادەتتە سەل قارايدىغان نۇرغۇن پۇرسەتلەرنى بايقىيالايسىز. شۇنىڭ بىلەن بىرگە، سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئاجىزلىقلىرىنى ئېنىق بىلىۋېلىش ئارقىلىق، سىزنىڭ ئالغا ئىلگىرلىشىڭىزگە توسالغۇلۇق قىلىدىغان تەھدىتلەرگە يولىدا تاقابىل تۇرالايسىز ۋە ئۇلارنى يوقىتالايسىز. ئەگەر سىز ئۆزىڭىزنى SWOT ئانالىزى ئارقىلىق باھالاپ باقسىڭىز، ئۆزىڭىزنىڭ ئەتراپىڭىزدىكىلەر بىلەن بولغان پەرقىنى تېپىپ چىقالايسىز، ھەمدە بۇنىڭدىن كېيىن ئۆزىڭىز تىكلىگەن نىشانغا قاراپ ئالغا ئىلگىرىلەش ئۈچۈن زۆرۈر بولغان ئالاھىدە تالانت بىلەن ئىقتىدارلارنى تېخىمۇ ياخشى يېتىلدۈرەلەيسىز.

ھەر بىر ئادەم ۋە ھەر بىر تەشكىلات ئۈچۈن ئېيتقاندا، ئارتۇقچىلىق بىلەن ئاجىزلىقلار ئىچكى ئامىل بولۇپ، پۇرسەت بىلەن تەھدىتلەر بولسا تاشقى ئامىللارغا مەنسۇپ بولىدۇ.

سىز ئۆزىڭىز توغرىسىدا بىر قېتىم SWOT ئانالىزى ئېلىپ بېرىش ئۈچۈن، تۆۋەندىكى سوئاللارنىڭ جاۋابىنى يېزىپ چىقسىڭىز بولىدۇ.

ئارتۇقچىلىقلار:

* باشقىلاردا يوق، ئەمما سىزدە بار ئارتۇقچىلىقلار ياكى پايدىلىق ئامىللار («Adwantages») قايسىلار؟ بۇنىڭغا ماھارەت، ئوقۇش پۈتتۈرۈش گۇۋاھنامىسى، مەدەنىيەت سەۋىيىسى، ۋە كىشىلىك مۇناسىۋەتلىرى قاتارلىقلار كىرىدۇ.
* سىز قايسى ئىشلارنى باشقىلاردىن ياخشىراق قىلالايسىز؟
* سىز پايدىلانسىڭىز بولىدىغان بايلىق ۋە ۋاستە مەنبەلىرىدىن قايسىلىرى بار؟

* سىزنىڭ باشقىلار (بولۇپمۇ سىزنىڭ باشلىقىڭىز) نەزىرىدىكى ئارتۇقچىلىقلىرىڭىز قايسىلار؟
* سىز ئۆزىڭىزنىڭ قايسى نەتىجىلىرىدىن ھەممىدىن بەك پەخىرلىنىسىز؟
* باشقىلار نامايان قىلالمىغان، ئەمما سىز ئىشىنىدىغان قىممەت قاراشلىرى قايسىلا؟
* سىزدە باشقىلاردا يوق كىشىلىك مۇناسىۋەت تورلىرىدىن قانداقلىرى بار؟ سىزنىڭ تەسىر دائىرىسى چوڭ كىشىلەردىن قايسىلىرى بىلەن كىشىلىك ئالاقىڭىز بار؟

بۇ سوئاللار ئۈستىدە ئۆزىڭىزنىڭ نەزىرى («Perspectiwe») بويىچە، ھەمدە باشقىلارنىڭ نۇقتا-نەزىرى («Point of wiew ») بويىچە ئويلىنىڭ. شۇنداقلا بەك ئېھتىياتچان ياكى تارتىنچاق بولماڭ. ئىمكانقەدەر ئوبيېكتىپ بولۇڭ. ئەگەر بۇ سوئاللارنىڭ جاۋابلىرىنى تېپىشتا قىينىلىپ قالسىڭىز، ئالدى بىلەن ئۆزىڭىزنىڭ شەخسىي خاراكتېرىنى يېزىپ چىقىڭ. ئۇلارنىڭ بىر قىسمى سىزنىڭ ئارتۇقچىلىقىڭىز بولىشى مۇمكىن. ئۆزىڭىزنى ئەتراپىڭىزدىكى كىشىلەر بىلەن سېلىشتۇرۇش ئارقىلىقمۇ ئۆزىڭىزدىكى ئارتۇقچىلىقلارنى بايقىيالايسىز. مەسىلەن، ئەگەر سىز بىر ناھايىتى كۈچلۈك ماتىماتىكچى بولۇپ، ئەتراپىڭىزدىكىلەرمۇ ماتىماتىكىدا ناھايىتى كۈچلۈك بولىدىكەن، بۇ سىزنىڭ ھازىرقى خىزمەت ئورنىڭىزدىكى ئارتۇقچىلىقىڭىز ئەمەس، بەلكى ھازىرقى خىزمەت ئورنىڭىز ئۈچۈن زۆرۈر بولغان بىر قابىلىيەت بولىدۇ.

ئاجىزلىقلار

* ئۆزىڭىزنىڭ ئىشەنچىسى ئاجىز بولغىنىدىن سىز ئادەتتە ئۆزىڭىزنى ئېلىپ قاچىدىغان ئىشلار قايسى؟
* سىزنىڭ ئەتراپىڭىزدىكى كىشىلەرنىڭ نەزىرىدىكى ئاجىزلىقلىرىڭىز قايسى؟
* سىزنىڭ ئوقۇشىڭىز ۋە ماھارەت يېتىشتۇرۇش كۇرسلىرىغا نىسبەتەن تولۇق ئىشەنچىڭىز بارمۇ؟ ئەگەر بولمىسا، سىز قايسى جەھەتتە ئەڭ ئاجىز؟
* سىزنىڭ سەلبىي خىزمەت ئادەتلىرىڭىز قايسى؟ مەسىلەن، سىز ئىشقا داۋاملىق كېچىكىپ كېلەمسىز، سىز رەتسىزمۇ، سىزنىڭ ئاسان ئاچچىقىڭىز كېلەمدۇ، ياكى سىز بېسىمغا يولىدا تاقابىل تۇرالامسىز؟
* سىزنىڭ ئۆزىڭىزنىڭ خىزمەت دائىرىسى ئىچىدە سىزنى ئارقىغا تارتىپ تۇرىدىغان بەزى كىشىلىك خاراكتېرلىرىڭىز بارمۇ؟ مەسىلەن، ئەگەر سىز داۋاملىق يىغىن ئورۇنلاشتۇرمىسىڭىز بولمايدىغان بىرسى بولسىڭىز، سىزنىڭ باشقىلارنىڭ ئالدىغا چىقىپ سۆزلەشتىن قورقىدىغان مىجەزىڭىز سىز ئۈچۈن بىر ئاجىزلىق بولۇپ ھېساپلىنىدۇ.

بۇ جەھەتتىمۇ خۇسۇسىي ۋە ئىچكى نۇقتا بىلەن تاشقىي نۇقتىنىڭ ھەر ئىككىسىدە تۇرۇپ تەھلىل قىلىپ بېقىڭ. سىزدە باشقىلار ھېس قىلغان، ئەمما ئۆزىڭىز سەزمىگەن ئاجىزلىقلار بارمۇ؟ سىزنىڭ خىزمەتداشلىرىڭىز مۇھىم خىزمەتلەرنى داۋاملىق سىزدىن ياخشىراق قىلامدۇ؟ سىزنىڭ جاۋابلىرىڭىز رېئاللىققا ئۇيغۇن بولسۇن. سىز ئۆزىڭىزنى راھەتسىز ھېس قىلدۇرىدىغان

ئاجىزلىقلارغا قانچە بۇرۇن تاقابىل تۇرسىڭىز شۇنچە ياخشى.

پۇرسەتلەر

* قايسى يېڭى تېخنولوگىيەلەرنىڭ سىزگە ياردىمى تېگىدۇ؟ سىز باشقىلاردىن ياكى ئىنتېرنېتتىن بەزى ياردەملەرگە ئېرىشەلەمسىز؟
* سىز شۇغۇللىنىۋاتقان ئىگىلىك تۈرى هازىر تەرەققىي قىلىۋاتامدۇ؟ ئەگەر تەرەققىي قىلىۋاتقان بولسا، هازىرقى بازار ئەهۋالىدىن پايدىلىنالامسىز؟
* سىزنىڭ ئۆزىڭىزگە ياردەم قىلالايدىغان ياكى سىزگە ياخشى مەسلىھەتلەرنى بېرەلەيدىغان بىر ئىستراتېگىيىلىك كىشىلىك مۇناسىۋەت تورىڭىز بارمۇ؟
* سىز ئۆز شىركىتىڭىزدىكى قانداق يېڭى يۈزلىنىشلەرنى كۆرۈۋاتىسىز؟ ئۇلاردىن قانداق پايدىلىنالايسىز؟
* سىز بىلەن رىقابەتلەشكۈچىلەر ئىچىدە بەزى مۇھىم ئىشلارنى قىلالمايۋاتقانلار بارمۇ؟ ئەگەر بار بولسا، سىز ئۇلارنىڭ خاتالىقلىرىدىن پايدىلىنالامسىز؟ (ئىزاهات: بۇ مەزمۇن مېنىڭ سۆزۈم بولماستىن، ئۇنى مەن ئۆزۈم كۆرگەن بىر ماتېرىيالدىن ئەينەن ئالدىم-ــــئەركىن سىدىق.)
* سىزنىڭ شىركىتىڭىز ياكى سىز شۇغۇللىنىۋاتقان سانائەت دائىرىسىدە باشقىلار تېخىچە تولدۇرمىغان بوشلۇقلار بارمۇ؟
* سىزنىڭ خېرىدارلىرىڭىز ياكى سىزنىڭ خامئەشيا تەمىنلىگۈچىلىرىڭىز شىركىتىڭىزدىكى بەزى ئىشلارغا نارازى بولىۋاتامدۇ؟ ئەگەر شۇنداق بولسا، سىز بىر ئامال تېپىپ چىقىش ئارقىلىق بىر يېڭى پۇرسەت يارىتالامسىز؟

يۇنىڭدىن باشقا يەنە بىر مۇهىم ئىش، سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرىنى ئوبدان تەهلىل قىلىپ، ئاشۇ ئارتۇقچىلىقلار سىز ئۈچۈن يېڭى پۇرسەتلەر يارىتالامدۇ-يوق، دەپ ئۆز-ئۆزىڭىزدىن سوراپ بېقىڭ. شۇنداقلا، سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئاجىزلىقلىرىنى تولۇق تېپىپ چىقىپ، ئەگەر ئاشۇ ئاجىزلىقلىرىڭىزنى تۈگەتسىڭىز سىزگە يېڭى پۇرسەتلەر يارىتىلامدۇ-يوق، دەپ ئوبدان ئويلىنىپ بېقىڭ.

تەهدىتلەر

* هازىرقى خىزمەتتە سىزگە توسالغۇ بولىۋاتقان نەرسىلەر قايسى؟
* سىزنىڭ خىزمەتداشلىرىڭىزنىڭ ئىچىدە پروجەكت ياكى خىزمەت ئورنى ئۈچۈن سىز بىلەن رىقابەتلىشىۋاتقانلار بارمۇ؟
* خىزمىتىڭىز ياكى سىز ئوينايدىغان رولغا بولغان ئېھتىياج ئۆزگىرىۋاتامدۇ؟
* تېخنولوگىيەدىكى يېڭىلىقلار سىزنىڭ خىزمەت ئورنىڭىزغا تەهدىت سېلىۋاتامدۇ؟
* سىزنىڭ ئاجىزلىقلىرىڭىزنىڭ ئىچىدە سىزگە تەهدىت پەيدا قىلىدىغانلىرىمۇ بارمۇ؟

مۇشۇنداق ئانالىزنى ئېلىپ بېرىش سىزنى ناھايىتى قىممەتلىك ئۇچۇرلار بىلەن تەمىنلەيدۇ. ئۇ سىزگە قايسى ئىشلارنى قىلىش زۆرۈرلۈكىنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ، ھەمدە ساقلىنىۋاتقان مەسىلىلەرنى توغرا چۈشەندۈرۈپ بېرىدۇ.

2. نىشان ۋە SWOT ئانالىزى

مەن ئۆزەمنىڭ ئالدىنقى «نىشان تىكلەش» ھەققىدىكى ماقالىسىدا، نىشان تىكلەشتە ئەمەل قىلىشقا تېگىشلىك مۇنداق 5 ئۆلچەمنى تونۇشتۇرغان ئىدىم: ئېنىق ياكى كونكرېت بولۇش، ئۆلچىگىلى بولۇدىغان بولۇش، ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولۇدىغان بولۇش، غايە ياكى تەشكىلاتنىڭ تۈپ مەقسىتىگە توغرىلانغان بولۇش، ھەمدە ئەمەلگە ئاشۇرۇش ۋاقتى ئېنىق بولۇش. SWOT ئانالىزىدىن نىشان تىكلەش ئۈچۈنمۇ پايدىلانغىلى، شۇنداقلا ئۇنى بىر نىشاننى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈنمۇ خىزمەت قىلدۇرغىلى بولىدۇ.

نىشان تىكلەشتە، SWOT ئانالىزى ئارقىلىق بىر نىشاننى ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولىدىغان-بولمايدىغانلىقى (يەنى 3-ئۆلچەم) ھەققىدە ھۆكۈم چىقارغىلى بولىدۇ. يەنى، ئەگەر سىز ئالدى بىلەن ئۆزىڭىزنىڭ بىر نىشاننى ئەمەلگە ئاشۇرۇشى بىلەن زىچ مۇناسىۋەتلىك بولغان ئارتۇقچىلىقىڭىز، ئاجىزلىقىڭىز، پۇرسەتلىرىڭىز ۋە تەھدىتلىرىڭىزنى تولۇق تېپىپ چىقسىڭىز، ئاشۇ نىشانغا يەتكىلى بولىدىغان-بولمايدىغانلىقىنى خېلە توغرا مۆلچەرلىيەلەيسىز. ئەگەر سىز مۇشۇ جەرياندا ئۆزىڭىز تىكلىگەن نىشانغا يەتكىلى بولىدىغانلىقىنى ئېنىقلىيالىسىڭىز، كېيىنكى باسقۇچ سۈپىتىدە سىز يۇقىرىقى 4 SWOT ئېلېمېنتلىرى ئاساسىدا نىشانىڭىزنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشنىڭ ئىستراتېگىيىلىك پىلانىنى تۈزۈپ چىقىسىز. ئەگەر سىز مۇشۇ SWOT ئانالىزى باسقۇچىدا ئەسلىدىكى نىشانىڭىزنى ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولمايدىغانلىقىنى بايقىسىڭىز، ئەسلىدىكى نىشانىڭىزدىن ۋاز كېچىسىز، ياكى ئۇنىڭ ئورنىغا باشقا بىر نىشاننى تىكلەيسىز.

بەزى نىشانلاردىن ۋاز كەچكىلى ياكى ئۇنى ئۆزگەرتكىلى بولمايدۇ. مەسىلەن، ئەگەر سىزنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى بىر قانچە يىللىق غايىڭىز بىر ئالىي مەكتەپكە قوبۇل قىلىنىش، ياكى سىزنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى يېرىم يىللىق نىشانىڭىز بىر خىزمەت تېپىش بولىدىكەن، سىز ئۇلاردىن ئاسانلىقچە ۋاز كېچەلمەيسىز، ياكى ئۇلارنى ئاسانلىقچە ئۆزگەرتەلمەيسىز. بۇنداق ئەھۋالدا، ئەگەر سىز SWOT ئانالىزىدىن بىر ئىستراتېگىيىلىك پىلانلاش قورالى سۈپىتىدە پايدىلانسىڭىز، ناھايىتى ياخشى ئۈنۈمگە ئېرىشىسىز. يەنى، بۇنداق ئەھۋالدا سىز ئالدى بىلەن SWOT ئانالىزى ئاساسىدا ئۆز نىشانىڭىزغا يېتىشكە پايدىلىق بولغان ئارتۇقچىلىقلىرىڭىزنى، ئۇنىڭغا زىيانلىق بولغان ئاجىزلىقلىرىڭىزنى، ئۇنىڭغا پايدىلىق بولغان تاشقى شەرت-شارائىتلارنى، ھەمدە ئۇنىڭغا دەخلى قىلىدىغان تاشقى شەرت-شارائىتلارنى تېپىپ چىقىسىز. ئۇنىڭدىن كېيىن ئۆز نىشانىڭىزغا يېتىشنىڭ ئىستراگېيىلىك پىلانىنى تۈزۈپ چىقىسىز. بولۇپمۇ سىز مۇشۇ باسقۇچتا

ئۆزىڭىزدە كام بولغان ئىچكىي ۋە تاشقىي شەرت-شارائىتلارغا قانداق ئېرىشىش پىلانىڭىزنى تۈزۈپ چىقىسىز.

مېنىڭ كىچىكىمدە تۇرغۇزغان بىر غايەم ئوقۇشنى ئەڭ يۇقىرى پەللىگىچە ئوقۇش، مۇمكىن بولسا چەت ئەلگە چىقىپ ئوقۇش بولغاچقا، 1978-يىلى يانۋاردا شىنجاڭ ئۇنىۋېرسىتېتىگە كىرگەندىن كېيىن، «تەييارلىق باسقۇچى» دېيىلىدىغان 1-يىلى خەنزۇ تىلىنى قاتتىق ئۆگەندىم. كېيىنكى ئىككى يىل ئىچىدە ئۆزلىكىمدىن ئۆگىنىپ، مەكتەپنىڭ تەبئىي-پەن خەنزۇ ئوقۇغۇچىلىرىغا 3 يىللىق دەرس قىلىپ ئۆتىلىدىغان ئىنگلىز تىلى دەرسلىكىنى ئۆگىنىپ تۈگەتتىم. ئەڭ ئاخىرقى 2 يىلدا بولسا ياپون تىلىنى ئۆگىنىپ، ئۇنىڭ پۈتۈن گىراماتىكىسىنىمۇ تۈگەتتىم. گەرچە مەن ياپونىيىگە ھۆكۈمەتنىڭ ئىمتىھان ئارقىلىق تاللىشى بىلەن باشقا 16 ياش ئوقۇتقۇچىلار بىلەن بىللە بارغان بولسامۇ، ئۇنىڭدىن كېيىن ئامېرىكىغا كېلەلىشىمدە ئۆزلىگىمدىن ئىنگلىز تىلى ئۆگەنگەنلىكىم ناھايىتى زور رول ئوينىدى. مانا بۇ يۇقىرىقى SWOT ئانالىزىنى بىر غايىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن ئىشلىتىشنىڭ بىر مىسالىدۇر.

توغرىلاش ۋە ئايلاندۇرۇش

SWOT ئانالىزىدىن ئۈنۈملۈك پايدىلىنىشنىڭ يەنە بىر ئۇسۇلى توغرىلاش («Matching») ۋە ئايلاندۇرۇش (« Conwerting»). توغرىلاش دېگىنىمىز، ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرىنى پايدىلىنىشقا بولىدىغان پۇرسەتلەرگە ماسلاشتۇرۇپ، شۇ ئارقىلىق رىقابەت جەھەتتىكى ئەۋزەللىكنى قولغا كەلتۈرۈشنى كۆرسىتىدۇ. ئايلاندۇرۇش دېگىنىمىز بولسا، ئۆزگەرتىش ئىستراتېگىيىسىدىن پايدىلىنىپ، ئاجىزلىق بىلەن تەھدىتنى ئارتۇقچىلىق بىلەن پۇرسەتكە ئايلاندۇرۇشنى كۆرسىتىدۇ. ئەگەر سىز ئاجىزلىق بىلەن تەھدىتنى ئارتۇقچىلىق بىلەن پۇرسەتكە ئايلاندۇرالمىسىڭىز، سىز ئۇلارنى ئىمكانىيەتنىڭ بېرىچە ئازايتىش ئۈچۈن تىرىشىشىڭىز كېرەك.

3. خىزمەت تېپىشتىكى SWOT ئانالىزى

خىزمەت تېپىش ھازىر ئۇيغۇر دىيارىدىكى ياشلىرىمىز ئۈچۈن ئىنتايىن قىيىن بىر ئىشقا ئايلانغان بولۇپ، مەن ھەر قېتىم يۇرتقا بارغاندا ئىشسىز يۈرگەن ۋە ئىش ئىزدەپ بىرەر نەتىجىگە ئېرىشەلمىگەن ياشلارنى ئۇچراتقىنىمدا، ئۇلار ئۈچۈن ناھايىتى ئازابلىنىپ كېتىمەن. بولۇپمۇ ئۆزەمنىڭ تونۇش-بىلىشلىرىنىڭ باللىرى ئىچىدىكى ئۇيغۇر دىيارىدىكى ياكى ئىچكىرى ئۆلكىلەردىكى ئالىي مەكتەپلەرنى پۈتتۈرۈپ قايتىپ كېلىپ، خىزمەت تاپالماي، يېشى 25 تىن ئاشسىمۇ ئىشسىز ھالدا ئاتا-ئانىلىرى بىلەن بىرگە ياشاشقا مەجبۇرى بولغان ياشلارنىڭ مەن بىلەن كۆرۈشكەن ۋاقتىتىكى قىياپەتلىرى كۆز ئالدىمدىن خېلە ئۇزۇن بىر مەزگىلگىچە كەتمەيدۇ. ھازىر خىزمەت تېپىشتا، ئۇيغۇرلار ئۈچۈن ئۇيغۇر دىياردا باشقىلار بىلەن باراۋەر ئورۇندا تۇرۇپ

رىقابەتلىشىش ئىمكانىيىتى ئاساسەن يوق. مۇشۇنداق ئەھۋالدا، يەنى خىزمەتكە ئېلىش ئادىللىق ۋە باراۋەرلىك ئۈستىگە قۇرۇلغان رىقابەت ئاساسىدا ئېلىپ بېرىلمايدىغان بىر جەمئىيەتتە، سىزنىڭ مەلۇم بىر خىزمەت ئۈچۈن قانداق ئالاھىدىلىكىڭىز ۋە ئارتۇقچىلىقىڭىزنىڭ بولۇشىنىڭ ئاساسەن پايدىسى بولمايدۇ. شۇنداق بولسىمۇ، مەن ماقالىنىڭ مۇشۇ قىسمىدا، خىزمەت تېپىشقا پايدىلىق بولغان SWOT ئانالىزىنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن. ئىشىنىمەنكى، خىزمەت ئىزدىگۈچىلەرنىڭ SWOT ئانالىزىنى بىلىشى ئۇنى بىلمىگەنگە قارىغاندا كۆپ ياخشى بولۇپ، ئۇنى بىلىش خېلە چوڭ پايدا يەتكۈزىدۇ. تۆۋەندە مەن SWOT ئانالىزىنىڭ خىزمەت ئىزدەش بىلەن مۇناسىۋەتلىك بولغان تەرەپلىرىنى قىسقىچە خۇلاسىلاپ ئۆتىمەن.

ئارتۇقچىلىقلار

بۇ سىزنىڭ ئىچكى ئىجابىي ئالاھىدىلىكىڭىز بولۇپ، ئۇلارنى ئۆزىڭىز كونترول قىلالايسىز، ھەمدە ئۇلاردىن پىلان تۈزۈشتە تولۇق پايدىلىنالايسىز. بۇنىڭغا تۆۋەندىكىدەك ئامىللار كىرىدۇ:

* خىزمەت تەجرىبىلىرى
* ھازىرغىچە تاماملىغان ئوقۇشلار ۋە ئالغان ئۇنۋان-گۇۋاھنامىلار
* ئۆزىڭىزنىڭ كەسپىي ساھەسىدىكى كۈچلۈك تېخنىكىلىق بىلىملىرىڭىز (مەسىلەن، قاتتىق دېتال، يۇمشاق دېتال ۋە كومپيۇتېر تىللىرى)
* بىر ساھەدىن باشقا بىر ساھەگە يۆتكەپ ئىشلەتكىلى بولىدىغان قابىلىيەتلەر (مەسىلەن، ناھايىتى كۈچلۈك سۆزلەش ۋە يېزىش قابىلىيىتى)
* كىشىلىك خاراكتېرىڭىز (مەسىلەن، كۈچلۈك خىزمەت ئەخلاقىڭىز، ئۆز-ئۆزىڭىزنى ياخشى تىزگىنلەش ئىقتىدارىڭىز، بېسىم ئاستىدىمۇ خىزمەتنى ياخشى قىلىش قابىلىيىتىڭىز، ئىجاتچانلىقىڭىز، ئۈمىدۋارلىقىڭىز، ۋە يۇقىرى دەرىجىلىك جۇرئىتىڭىز)
* ياخشى تونۇش-بىلىشلىرىڭىز، ۋە مۇناسىۋەت تورىنى پۇختا قۇرغانلىقىڭىز
* كەسپىي ئورۇنلار بىلەن بولغان ئالاقىڭىز

ئاجىزلىقلار

بۇ ئىچكى سەلبىي ئامىللارنى كۆرسىتىدىغان بولۇپ، ئۇلارنى سىز ئۆزىڭىز كونترول قىلالايسىز، ھەمدە ئۇلارنى ئۆزىڭىز تىرىشىش ئارقىلىق ياخشىلىيالايسىز. ئۇلار تۆۋەندىكىلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ:

* خىزمەت تەجرىبىڭىزنىڭ كام بولۇشى
* ئوقۇش نەتىجىڭىزنىڭ تۆۋەن بولۇشى، ۋە ئوقۇشتا تاللىغان كەسپىڭىزنىڭ خاتا بولۇشى
* نىشانلىرىڭىزنىڭ كام بولۇشى، كىشىلىك بىلىمىڭىزنىڭ كەمچىل بولۇشى، كونكرېت خىزمەت بىلىمىڭىزنىڭ كام بولۇشى

* تېخنىكىلىق بىلىمىڭىزنىڭ ئاجىز بولۇشى
* لىدېرلىق، كىشىلىك مۇناسىۋەت، خەۋەرلىشىش، ۋە باشقىلار بىلەن بىرگە ئىشلەش ماھارىتىڭىزنىڭ ئاجىز بولۇشى
* خىزمەت ئىزدەش ۋە تېپىش قابىلىيىتىڭىزنىڭ تۆۋەن بولۇشى
* سەلبىي كىشىلىك خاراكتېرلەر (مەسىلەن، خىزمەت ئەخلاقىڭىزنىڭ ناچار بولۇشى، تۈزۈمگە بوي سۇنۇشىڭىزنىڭ ئاجىز بولۇشى، ئۆزلىكىڭىزدىن ئالغا ئىنتىلىش روھىڭىزنىڭ كەمچىل بولۇشى، بىر ئىشنى ئاسانلىقچە قارار قىلالماسلىقىڭىز، تارتىنچاقلىقىڭىز، ۋە بەك ھېسسىياتچان بولۇشىڭىز)

پۇرسەتلەر

بۇ ئىجابىي تاشقى شەرت-شارائىتنى كۆرستىدىغان بولۇپ، ئۇلارنى سىز ئۆزىڭىز كونترول قىلالمايسىز، ئەمما ئۇلاردىن پايدىلىنىش ئۈچۈن تىرىشىپ باقسىڭىز بولىدۇ. ئۇلار تۆۋەندىكىلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ:

* سىزنىڭ كەسپىي ساھەڭىزدىكى كۆپلىگەن يېڭى خىزمەتنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرىدىغان ئىجابىي يۈزلىنىشلەر (مەسىلەن، ئىقتىسادىي يۈكسىلىش، دۇنياۋىلاشتۇرۇش، ۋە تېخنولوگىيە جەھەتتىكى يېڭى ئىلگىرىلەشلەر)
* سىز ئۆرلەپ ئوقۇش ئارقىلىق قولغا كەلتۈرەلەيدىغان پۇرسەتلەر
* سىزنىڭ كەسپىي ماھارىتىڭىزگە ئالاھىدە ئېھتىياجى بار كەسپىي ساھەلەر
* سىز كۆپرەك كىشىلىك بىلىملەر ۋە تېخىمۇ ئېنىق خىزمەت نىشانلىرى ئارقىلىق قولغا كەلتۈرەلەيدىغان پۇرسەتلەر
* سىزنىڭ ئۆز كەسپىي ساھەيىڭىزدە ئۆسكىلى بولىدىغان پۇرسەتلەر
* سىزنىڭ ئۆز كەسپىي ساھەيىڭىزدە ئېلىپ بارغىلى بولىدىغان كەسپىي تەرەققىيات پۇرسەتلىرى
* سىزنىڭ خىزمەت جەھەتتىكى تاللىشىڭىز ئارقىلىق قولغا كەلتۈرگىلى بولىدىغان ئالاھىدە پۇرسەتلەر
* جۇغراپىيىلىك ئورۇن
* كۈچلۈك كىشىلىك مۇناسىۋەت تورى

تەھدىتلەر

بۇ سەلبىي تاشقى شەرت-شارائىتلارنى كۆرستىدىغان بولۇپ، ئۇلارنى سىز ئۆزىڭىز كونترول قىلالمايسىز، ئەمما سىز ئۇنىڭ تەسىرىنى كېمەيتەلەيسىز. بۇ تۆۋەندىكىلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ:

* سىزنىڭ كەسپىي ساھەيىڭىزدىكى خىزمەت ئورنىنى ئازلىتىدىغان سەلبىي يۈزلىنىشلەر

(مەسلەن، شىركەتنىڭ ئادەم قىسقارتىشى ۋە مەھسۇلاتنىڭ شاللىنىشى قاتارلىقلار)

* سىز بىلەن ئوخشاش ۋاقىتتا ئوقۇش پۈتتۈرگەن ئوقۇغۇچىلار ۋۇجۇتقا كەلتۈرگەن رىقابەتلەر
* سىزنىڭكىدىن ئۈستۈن تۆرىدىغان ماھارىتى، تەجرىبىسى ۋە بىلىمى بار كىشىلەردىن كېلىدىغان رىقابەتلەر
* خىزمەت تېپىش قابىلىيىتى سىزنىڭكىدىن يۇقىرى بولغان كىشىلەردىن كېلىدىغان رىقابەتلەر
* سىزنىڭكىدىن ياخشىراق ئالىي مەكتەپتە ئوقۇغان كىشىلەردىن كېلىدىغان رىقابەتلەر
* سىزنىڭ يولىڭىزدىكى توسالغۇلار (مەسلەن، سىز ئىستىگەن پۈرسەتكە ئېرىشىش ئۈچۈن زۆرۈر بولغان ئالىي دەرىجىلىك بىلىم ياكى ئۇنۋان قاتارلىقلارنىڭ يوقلىقى)
* سىزنىڭ كەسپىي ساھەيىڭىزدىكى ئۆسۈش پۈرستىنىڭ ئاز بولۇشى، ۋە رىقابەتنىڭ ۋەھشىي بولۇشى
* سىزنىڭ كەسپىي ساھەيىڭىزدىكى كەسپىي تەرەققىياتنىڭ چەكلىك بولۇشى، شۇ سەۋەپتىن سىزنىڭ كەسپىي ماھارىتىڭىزگە بولغان ئېھتىياجنىڭ تۆۋەن بولۇشى
* شىركەتلەرنىڭ سىزنىڭكىدەك كەسپتىكى ياكى سىزنىڭكىدەك ئۇنۋانى بار كىشىلەرنى خىزمەتكە ئالماسلىقى

بۇلاردىن باشقا، سىز ئۆزىڭىزدىن يۇقىرىدىكى « كىشىلىك SWOT ئانالىزى» دېگەن قىسىمدا تىزىپ چىققان سوئاللارنىمۇ بىر قېتىم سوراپ بېقىڭ. شۇ ئاساستا ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقىغا بولغان چۈشەنچىڭىزنى مۇكەممەللەشتۈرۈڭ. شۇنداقلا خىزمەتكە كىرمەكچى بولغان بىر شىركەت ياكى ئورۇننى بېكىتىپ بولغاندىن كېيىن، سىز ئۆزىڭىزنى ئاشۇ ئورۇننىڭ باشلىقى ئورنىدا قويۇپ تۇرۇپ، « مەن ئىشقا ئالماقچى بولغان ئادەمنىڭ قانداق ئالاھىدىلىكى بولۇشى كېرەك؟»، دەپ سوراپ بېقىڭ. ساختا كەمتەرلىكتىن ساقلىنىڭ، شۇنداقلا چوقۇم راستچىل ۋە رېئالىستىك بولۇڭ. ئۆزىڭىزنى ئەڭ ياخشى تەسۋىرلەپ بېرەلەيدىغان سۆزلۈكلەرنى بىر ۋاراق قەغەزگە تىزىۋېلىڭ. شۇنداق قىلسىڭىز، ئاشۇ سۆزلەرنىڭ كۆپىنچىسى سىزنىڭ ئارتۇقچىلىقىڭىزنى ئىپادىلىيەلەيدىغان سۆزلەر بولۇپ چىقىشى مۇمكىن.

سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئاجىزلىقلىرىنى باھالىغاندا، سىزنى خىزمەتكە ئالماقچى بولغان ئورۇن سىزدىن بۇنىڭدىن كېيىن ياخشىلاشنى تەلەپ قىلىدىغان نەرسىلەر ئۈستىدە چوڭقۇر ئويلىنىڭ. ئۆزىڭىزنىڭ ئاجىزلىقلىرىنى تۈگىتىش يولىدا ھازىردىن باشلاپلا ئىش كۆرسىڭىز، كەلگۈسىدە سىزنىڭ ئۆز كۆڭلىڭىزدىكى خىزمەتكە ئېرىشىشىڭىز ئۈچۈن زور پايدىسى تېگىدۇ. ھەر بىر ئىنسان ئۈچۈن ئۆزىنىڭ ئاجىز نۇقتىلىرىنى بايقاش ئانچە ئاسان ئىش ئەمەس. ئەمما سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئاجىزلىقلىرىنى باھالاپ كۆرۈش ئارقىلىق، بۇنىڭدىن كېيىن قايسى جەھەتتە بەكراق تىرىششىڭىز كېرەكلىكىنى بايقىيالايسىز. ئەگەر سىز مەلۇم بىر ماھارەتنىڭ سىزنىڭ كەسپىي ساھەيىڭىز ئۈچۈن زۆرۈر ئىكەنلىكىنى، ئەمما ئۇ ماھارەتتە ئۆزىڭىزنىڭ ئاجىز ئىكەنلىكىنى بايقىسىڭىز، سىز ئاشۇ ماھارەتنى كۈچلەندۈرۈش ئۈچۈن ھازىردىن باشلاپ ئىش كۆرىشىڭىز

كېرەك. سىزنىڭ ئۆستىڭىزدىن ئېلىپ بېرىلغان باھالاشلار، مەكتەپتىكى ئوقۇش نەتىجىڭىز، ۋە ئوقۇتقۇچىلىرىڭىزنىڭ سىز توغرىسىدا ئېيتقانلىرىنىڭ ھەممىسى سىزنىڭ ئۆز ئاجىزلىقلىرىڭىزنى بايقىۋېلىشىڭىز ئۈچۈن زور ياردەم قىلالايدۇ.

ئەگەر سىز تېخى ئوقۇپ باقمىغان بولسىڭىز، مەن يازغان « مۇۋەپپەقىيەتنىڭ يېڭى تەڭلىمىسى» ۋە «ئۆمۈرلۈك كەسپىنى قانداق تاللاش كېرەك؟» دېگەن ئىككى پارچە ماقالىنى بىر قېتىم ئوقۇپ بېقىڭ. بۇ ماقالىلارنىڭ تور ئادرېسى مۇشۇ يازمىنىڭ ئاخىرىدا بار.

مەن ئامېرىكىدىكى ھازىرغىچە بولغان ھاياتىم جەريانىدا بىر قانچە شىركەتلەردە شىركەتكە يېڭى خادىم ئالغۇچى باشلىق بولۇپ ئىشلەپ باقتىم. شۇنداقلا كۆپ قېتىم خىزمەت ئىزدىگۈچىمۇ بولۇپ باقتىم. نۇرغۇن قېتىم ھەر خىل شىركەتلەرنىڭ باشلىقلىرى بىلەن خىزمەت تېپىش ئۈستىدە ئېلىپ بېرىلغان خىزمەت كۆرۈشىشى (ئىنگلىزچە «Job interwiew») غا قاتنىشىپ باقتىم. شۇ چاغلاردا مەندىن چوقۇم سورالغان مۇنداق ئىككى سوئال بار: بىرسى « سىزنىڭ ئەڭ چوڭ ئارتۇقچىلىقىڭىز نېمە؟» دېگەن سوئال بولۇپ، يەنە بىرسى بولسا « سىزنىڭ ئەڭ چوڭ ئاجىزلىقىڭىز نېمە؟» دېگەن سوئال. مەن ئالدىنقىسىغا «مەن ناھايىتى ئىجاتچان بولۇپ، مېنىڭ بىر ئىشنى مۇستەقىل ھەل قىلىش ئىقتىدارىم ناھايىتى يۇقىرى، شۇنداقلا مەن قىيىن ئۆتكەلگە جەڭ ئېلان قىلىشنى ناھايىتى ياخشى كۆرىمەن»، دېگەن جاۋابنى تەييارلاپ، سورىغۇچىغا ھەر قېتىم ئاشۇ جاۋابنى بەردىم. كېيىنكىسىگە بولسا « مەن چەت ئەللىك، ھەمدە ئىنگلىزچىنى ئۆزەم ئۆگىنىۋالغان بولغاچقا، مېنىڭ ئىنگلىز تىلى سەۋىيەم يەرلىك ئامېرىكىلىقلاردەك ياخشى ئەمەس» دېگەن جاۋابنى بەردىم. مەن ئۇ چاغلاردىلا ئەمەس، تاكى يېقىنغىچە بۇ سوئاللاردا سورىغىنى SWOT ئانالىزىنىڭ ئىككى مۇھىم تەركىۋى قىسمى ئىكەنلىكىنى بىلمىگەن ئىدىم.

4. كىشىلىك SWOT ئانالىزىنىڭ بىر مىسالى

كىشىلىك SWOT ئانالىزى قانداق بولىدۇ؟ مەن ئۇشبۇ ماقالىنى يېزىش ئۈچۈن ماتېرىيال ئىزدەش جەريانىدا، كىشىلىك SWOT ئانالىزىنىڭ بىر مىسالىنى ئۇچراتتىم. ماقالەمنىڭ ئۇشبۇ قىسمىدا مەن ئاشۇ مىسالنى بايان قىلىپ ئۆتىمەن. بۇ مىسالدا ئىشلىتىلگىنى ئامېرىكىدىكى مەلۇم بىر چوڭ شىركەتنىڭ ئېلان قىلىش بۆلۈمىگە مەسئۇل بىر كىشى بولۇپ، مەن ئۇنى ئاساسەن ئەينەن بايان قىلىمەن. بۇ مىسال سىزنىڭ ئەھۋالىغا تولۇق ئۇيغۇن كەلمەسلىكى مۇمكىن، لېكىن ئۇنىڭ سىزنى خېلە كوپ يىپ ئۇچى بىلەن تەمىنلەيدىغانلىقىغا ئىشىنىمەن.

ئارتۇقچىلىقلار

* مەن ناھايىتى يېڭىلىق يارىتىشقا مايىل. مەن داۋاملىق ئۆز خېرىدارلىرىمنى ئۇلارنىڭ مەھسۇلاتىنىڭ ئۆزەم بايقىغان يېڭى سېتىلىش پۇرسەتلىرى بىلەن تەسىرلەندۈرىمەن.

* مەن ئۆزەمنىڭ خېرىدارلىرى ۋە ئۆز گۇرۇپپامدىكى خىزمەتداشلىرىم بىلەن ياخشى ئالاقىلىشالايمەن («Communicate»).
* مەن ھالقىلىق سوئاللارنى سوراش ئارقىلىق، بىر مەھسۇلاتنى بازارغا سېلىشنىڭ توغرا يولىنى تېپىش قابىلىيىتىگە ئىگە.
* مەن بىر خېرىدارنىڭ مەھسۇلاتىنىڭ بازارغا مۇۋەپپەقىيەتلىك سېلىنىشى ئۈچۈن تولۇق ئەقىدەم بار.

ئاجىزلىقلار

* مەن بىر ئىشنى ناھايىتى تېز قىلىپ، ئۇنى ئۆزەمنىڭ « ۋەزىپە تىزىملىكى» دىن ئىمكانقەدەر تېز چىقىرىۋېتىشكە ئادەتلەنگەن بولۇپ، شۇنىڭ نەتىجىسىدە بەزىدە قىلغان ئىشىمنىڭ سۈپىتى تۆۋەنرەك بولۇپ قالىدۇ.
* مەن قىلمىسام بولمايدىغان ئىشلار بەك كۆپىيىپ كەتكەندە، يۇقىرىقىدەك مىجەزىم تۈپەيلىدىن مەندە روھىي بېسىم پەيدا بولىدۇ.
* مەن ئۆزەمنىڭ ئويلىغانلىرىنى خېرىدارلارغا چۈشەندۈرگەندە بىرئاز جىددىيلىشىپ كېتىمەن، ھەمدە مۇشۇنداق كۆپ كىشىلەرنىڭ ئالدىدا سۆزلەشتىن قورقۇش مىجەزىم تۈپەيلىدىن بەزىدە مەن ئېيتىپ بارغان چۈشەندۈرۈشلەر جانلىق بولماي قالىدۇ.

پۇرسەتلەر

* بىزنىڭ بىر چوڭ رىقابەتچىلىرىمىزنىڭ بىرسى كىچىكرەك خېرىدارلىرىغا ياخشى مۇئامىلە قىلماسلىق بىلەن ئۆز نامىنى بۇلغىۋالدى.
* كېلەر ھەپتە مەن بىر چوڭ بازارلاش (ئىنگلىزچە «Marketing» بولۇپ، بۇ سۆز بىر شىركەتنىڭ مەھسۇلاتى توغرىسىدا ئېلان چىقىرىش، مەھسۇلاتنى سېتىش، ۋە ئۇنى خېرىدارلارغا يەتكۈزۈپ بېرىش پائالىيەتلىرىنى كۆرسىتىدۇ. بۇ يەردىكى « بازارلاش» دېگەن سۆزنى مەن ئۆزەم ئويلاپ چىقىپ ئىشلەتتىم) يىغىنىغا قاتنىشىمەن. ئاشۇ يىغىندا ئىستراتېگىيىلىك مۇناسىۋەت تورى بەرپا قىلالايمەن، ھەمدە بىر قىسىم تەربىيىلەش سەمىنارلىرىغا قاتنىشالايمەن.
* بىزنىڭ شىركەتنىڭ سەنئەت دىرېكتورى پات ئارىدا توغۇت مۇناسىۋىتى بىلەن نەچچە ئايلىق دەم ئېلىشقا چىقىدۇ. ئۇنىڭ خىزمىتىنى قىلىپ تۇرۇش مەن ئۈچۈن بىر ياخشى خىزمەتتە ئۆسۈش پۇرسىتىنى يارىتىپ بېرىدۇ.

تەھدىتلەر

* مېنىڭ بىر خىزمەتدىشىمنىڭ سۆزلەش قابىلىيىتى مەندىن جىق كۈچلۈك بولۇپ، ئۇ مەن بىلەن سەنئەت دىرېكتورى بولۇش پۇرسىتىنى تالىشىۋاتىدۇ.
* يېقىندىن بۇيان يۈز بېرىۋاتقان ئادەم يېتىشمەسلىك تۈپەيلىدىن، مەن ۋاقىتنى ئاشۇرۇپ

ئىشلەشكە مەجبۇرى بولۇۋاتىمەن. شۇنىڭ بىلەن بۇ ئىش مېنىڭ يېڭىلىق يارىتىشىمغا سەلبىي تەسىر كۆرسىتىۋاتىدۇ.

* هازىرقى ئىقتىسادىي مۇهىتنىڭ تەسىرى بىلەن بازارلاش ئىگىلىكىنىڭ ئۆسۈشى ناهايىتى ئاستىلاپ كەتتى. نۇرغۇن شىركەتلەر ئادەم قىسقارتتى. بىزنىڭ شىركەتمۇ ئىگىلىك دائىرىسىنى كىچىكلىتىشنى ئويلىشىۋاتىدۇ.

سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقى بىلەن ئاجىزلىقى، ھەمدە سىزنىڭ ئالدىڭىزدىكى پۇرسەتلەر بىلەن خىرىسلەرنى بىر SWOT ماترىسساسى ئارقىلىق ئانالىز قىلىسىڭىزمۇ بولىدۇ. شۇ ئارقىلىق سىز زېھنىي كۈچىڭىزنى ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقىغا مەركەزلەشتۇرۇپ، ئاجىزلىقلىرىڭىزنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ئازايتىپ، سىزنىڭ پايدىلىنىشىڭىزغا تەييار بولغان پۇرسەتلەردىن بار ئىمكانىيەتنىڭ دائىرىسى ئىچىدە ئەڭ زور دەرىجىدە پايدىلىنالايسىز.

5. ئاخىرقى سۆز

مېنىڭ «مۇۋەپپەقىيەتنىڭ يېڭى تەڭلىمىسى» دېگەن ماقالەمنى ئوقۇپ باققان قېرىنداشلارنىڭ خەۋىرىدە بولغىنىدەك، مەن 1981-82 يىللىرى شىنجاڭ ئۇنىۋېرسىتېتىدە ئوقۇۋاتقان ۋاقتىمدا (يەنى مەن 23-24 ياشلاردىكى ۋاقتىمدا)، مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشنىڭ مۇنداق بىر تەڭلىمىسىنى خۇلاسىلاپ چىققان ئىدىم:

مۇۋەپپەقىيەت = تالانت + تىرىشچانلىق + پۇرسەت

ئاشۇ ۋاقىتقىچە ماڭا نىشان، غايە، مۇۋەپپەقىيەت، كىشىلىك ئىستەكنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش دېگەنگە ئوخشاش پەلسەپىلىك ۋە پسىخولوگىيىلىك ئۇقۇم ياكى پەنلەر ھەققىدە بىرەر ماتېرىيالنى تېپىپ ئوقۇش ئىمكانىيىتى بولمىغان بولۇپ، بۇ تەڭلىمىنى يېزىشتا مەن پۈتۈنلەي ئۆزەمنىڭ شۇ ۋاقىتقىچە بولغان ھاياتىمدىكى بولۇپ ئۆتكەن ئىشلارنى خۇلاسىلاشقا تايانغان ئىدىم. مەن يۇقىرىدا كىشىلىك SWOT ئانالىزىدىن ئۇنۇملۇك پايدىلىنىشنىڭ بىر ئۇسۇلى «توغرىلاش ئۇسۇلى» ئىكەنلىكىنى، يەنى، ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرىنى پايدىلىنىشقا بولىدىغان پۇرسەتلەرگە توغرىلاپ، شۇ ئارقىلىق رىقابەت جەھەتتىكى ئەۋزەللىكنى قولغا كەلتۈرۈش ئىكەنلىكىنى ئوتتۇرىغا قويدۇم. بىر ئادەمنىڭ تالانتلىرى ئاشۇ ئادەمنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرىنىڭ بىر قىسمى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. ھەمدە تالانت بىلەن پۇرسەت ھازىرلانغان تەقدىردىمۇ، ئەگەر بىر ئادەم ئۇلاردىن پايدىلىنىپ ئەمەلىي ئىش ئېلىپ بارمايدىكەن، كۆزلىگەن غايە ياكى نىشانغا ھەرگىزمۇ يېتەلمەيدۇ. ھازىر ئويلاپ باقسام، يۇقىرىدىكى مۇۋەپپەقىيەتنىڭ تەڭلىمىسى SWOT ئانالىزىنىڭ «توغرىلاش ئۇسۇلى» بىلەن ئاساسىي جەھەتتىن بىردەك بولۇپ، ئەمەلىيەتتە خېلە زور ئىلمىي ئاساسقا ئىگە ئىكەن.

مېنىڭ «مۇۋەپپەقىيەتنىڭ يېڭى تەڭلىمىسى» دېگەن ماقالەم بىلىك تورىغا چىقىرىلغاندىن كېيىن، «جەسۇر» دېگەن تور ئىسىملىك بىر قېرىنداشىمىز مەندىن نېمە ئۈچۈن بۇ تەڭلىمىنى تۈزۈپ چىققانلىقىمنى سورىغان بولۇپ، مەن ئۇنىڭغا 2007-يىلى 10-نويابىر كۈنى بىلىك تورىدا تۆۋەندىكى جاۋابنى بەرگەن ئىدىم:

[نەقىل] مەن 1976-يىلىدىن 78-يىلىغىچە يېزىدا قايتا تەربىيە ئېلىۋاتقاندا، ھېچ قانداق قىممىتى يوق بىر ئادەم ئىدىم. كۈنىگە 10 سائەتتىن ئارتۇق ئىشلىگەن بولساممۇ، ماڭا بىر تىيىن پۇل بەرمەيتتى. مېنىڭ ئىشلىشىم پەقەت ھەر كۈنى قوسۇقۇمنى تويغۇزۇپ، شۇ ئارقىلىق ھاياتىمنى ساقلاپ قېلىش ئۈچۈن، شۇنداقلا ئىككى يىلدىن كېيىن بىر ئىشچى ياكى خىزمەتچىلىك خىزمىتىگە ئېرىشىش ئۈچۈن ئىدى. ئۇ چاغدا بىرەر جاننىڭ ئانچە قىممىتى يوق ئىدى. ئەگەر مەن ئۆزەم چېنىقىۋاتقان كوناشەھەر (ھازىرقى ئونسۇ) ناھىيىسى بىلەن ئاقسۇ شەھىرى ئوتتۇرىسىدىكى 10 كىلومېتىردىن ئارتۇق يولنى پىيادە بېسىش جەريانىدا بىرەر ۋەقەگە ئۇچراپ ئۆلۈپ قالغان بولسام، ئۆز ئاتا-ئانام ۋە تۇغقانلىرىم مېنى ئىزدىگەندىن باشقا، يول بويىدا ياتقان مېنىڭ ئۆلۈكۈمنى كۆرگەن كىشىلەر مېنىڭ كىم ئىكەنلىكىمگە پەرۋامۇ قىلىپ قويمايتتى. مېنىڭ كىم ئىكەنلىكىم، نېمە سەۋەپتىن ئۆلۈپ كەتكەنلىكىم بىرەر گېزىت خەۋىرىگىمۇ يارىمايتتى.

1978-يىلى 1-ئايدا شىنجاڭ ئۇنىۋېرسىتېتىگە ئوقۇشقا كىرگەندىن كېيىن، مەن ئۆزەم ئۈچۈن مۇنداق ئىككى پرىنسىپ تۈزدۈم. بىرىنچى، ئۆتۈلگەن دەرسلەرنى تەلەپتىن ئاشۇرۇپ ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ياخشى ئۆگىنىش. ئىككىنچى، ماڭا بېرىلگەن قوشۇمچە ۋەزىپىلەرنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ياخشى ئىشلەش. مۇشۇنداق قىلىپ ئىككى يىل ئۆتكەندىن كېيىن، مەن ئۆزەم بۇرۇنقىدىن ئانچە ئۆزگىرىپ كەتمىگەن بولساممۇ، مېنىڭ قىممىتىم پۈتۈنلەي ئۆزگەردى. مەن ئارقا-ئارقىدىن شىنجاڭ ئۇنىۋېرستى ئوقۇغۇچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ رەئىسى، شىنجاڭ ئۇنىۋېرستېتى ئىتتىپاق كومىتېتىنىڭ دائىمي ھەيئىتى، ئاپتونوم رايونلۇق ياشلار بىرلەشمىسىنىڭ مۇئاۋىن رەئىسى، ئاپتونوم رايونلۇق ئوقۇغۇچىلار بىرلەشمىسىنىڭ رەئىسى، ۋە مەملىكەتلىك ئوقۇغۇچىلار بىرلەشمىسىنىڭ مۇئاۋىن رەئىسى قاتارلىق ۋەزىپىلەرگە تەيىنلەندىم. بېيجىڭگە ئايروپىلان بىلەن يىغىنغا بارىدىغان بولدۇم. شىنجاڭ ئۇنىۋېرستى گېزىتى، شىنجاڭ گېزىتى، ئۈرۈمچى كەچلىك گېزىتى، شىنجاڭ رادىئو ئىستانسىسى، شىنجاڭ ياشلار ژورنىلى ۋە جۇڭگو خەلق گېزىتى قاتارلىق تەشۋىقات ئاپاراتلىرىدا كەڭ تەشۋىق قىلىندىم. بۇ تەشۋىقاتلاردە ئېيتىلغان نەرسىلەر راس ئىدى. ئاساسەن مېنىڭ قانداق قىلىپ ئوقۇشتا ئەلا كېتىۋاتقانلىقىم، قانداق قىلىپ ئۆزلۈكۈمدىن ئىنگلىز تىلى ئۆگىنىۋاتقانلىقىم، ھەم قانداق قىلىپ ئوقۇغۇچىلار خىزمىتىنى ياخشى ئىشلەۋاتقانلىقىم توغرىسىدا ئىدى. شۇنىڭ بىلەن پۈتۈن جەمئىيەت، بولۇپمۇ شىنجاڭ ئۇنىۋېرستېتىدىكى ئۇيغۇر ئوقۇتقۇچى-ئوقۇغۇچىلار، ماڭا يۈكسەك دەرىجىدە ھۆرمەت قىلىدىغان، مەنى ئىنتايىن قەدىرلەيدىغان بولدى. مەن تۇرىۋاتقان ياتاق مەكتەپ ئوقۇغۇچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئىشخانىسى بولۇپ، ئۇ ئىشخانا بىر ئوقۇش بىناسىنىڭ ئىچىدە ئىدى. مەن بەزىدە ھاجەتخانىغا بارسام، مېنىڭ كېلىۋاتقىنىمنى كۆرگەن بەزى ئۇيغۇر ئوقۇغۇچىلار مېنىڭ تېخى خېلى يىراقتا ئىكەنلىكىمگە قارىماي، ھاجەتخانىغا كىرمەي، مېنى ئالدىدا كىرسۇن، دەپ ساقلاپ تۇراتتى. مەن ئۇلارنىڭ بۇنداق

قىلىپ كېتىشنى ئارزۇقىلىپ ياقتۇرمايتتىم. ئۇلارنىڭ بۇنداق قىلىشىنى مەن پەقەت ئۇلارنىڭ ماڭا كۆرسەتكەن ھۆرمىتى، مېنى قەدىرلىشى، دەپ چۈشىنەتتىم. داۋاملىق ھاياجان ۋە خۇشاللىق ئىچىدە ئۆتەتتىم. تۇرۇپ-تۇرۇپ كۆزۈمدىن ھاياجانلىق ياشلىرى چىقىپ تۇراتتى.

شۇنىڭ بىلەن ئويلىنىشقا باشلىدىم: بۇ نېمە ئۈچۈن؟ ئالدىنقى ئىككى يىل ئىچىدە ئەركىن سىدىقتىن ئىبارەت بىر ئادەم بولۇش سۈپىتىم بىلەن مەندە ھېچ قانچە ئۆزگىرىش بولمىدى. لېكىن مېنىڭ قەدرى-قىممىتىمدە غايەت زور ئۆزگىرىش بولۇپ كەتتى. بۇ نىمە ئۈچۈن؟ بۇرۇنقى مەن بىلەن سېلىشتۇرغاندا، ھازىرنىڭ نىمىسى ئوخشىمايدۇ؟

مانا ئاشۇ سوئالغا جاۋاب ئىپىش جەريانىدا، «مۇۋەپپەقىيەت = تالانت + تىرىشچانلىق + پۇرسەت»، دېگەن تەڭلىمىنى تۈزۈپ چىققان ئىدىم. [نەقىل تۈگىدى]

مەن كېيىنكى ماقالەمدە، يەنى ئۈشبۇ ماقالەمنىڭ 2-قىسمىدا، ۋەتەندە يېقىنقى يىللاردىن بۇيان شىركەت قۇرغان، ھازىر شىركەت قۇرۇۋاتقان، ۋە كەلگۈسىدە شىركەت قۇرماقچى بولغان ئۇيغۇر ياشلىرىغا ياردىمى بولسۇن ئۈچۈن، شىركەتلەر پايدىلىنىدىغان SWOT ئانالىزىنى تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن.

مەن ئۈشبۇ يازمامنى مۇۋەپپەقىيەتنىڭ پرىنسىپلىرىنى ئېچىپ بېرىش بىلەن دۇنياغا تونۇلغان دوكتۇر (Napolean Hill (1883-1970 نىڭ تۆۋەندىكى سۆزلىرى بىلەن ئاخىرلاشتۇرىمەن:

--ئەگەر بىر ئادەم دائىم ئەينەككە قاراپ، ئۆزىنىڭ بارلىق مەغلۇبىيەتلىرىنىڭ ھەقىقي سەۋەبلىرىنى ئىپىپ چىقىپ تۇرمايدىكەن، ئۇ ئادەم ئاداققىچە بەرداشلىق بېرەلەيدىغان مۇۋەپپەقىيەتكە ھەرگىزمۇ ئېرىشەلمەيدۇ.

--ئارزاق قارشىلىقتىن قورقۇپ كەتمەڭ. شۇ نەرسە ئېسىڭىزدە بولسۇنكى، مۇۋەپپەقىيەتنىڭ «لەگلىكى» ئوڭۇشسىزلىق شامىلىغا ئەگىشىپ ئۇچۇپ ئەمەس، ئۇنىڭغا قارىمۇ-قارشى ئۇچۇش ئارقىلىق يۇقىرى پەللىگە كۆتۈرىلىدۇ.

--بىزنىڭ مەڭگۈ يۇز بەرمەيدىغان ئىشلاردىن ئەندىشە قىلىشىمىز ھەرگىزمۇ غەلىتە ئىش ئەمەس. بىز دائىم مەغلۇپ بولۇشتىن ئەنسىرەپ ئۆزىمىزنىڭ ئىجاتچانلىق روھىنى بوغۇپ قويىمىز. ئەمەلىيەتتە بولسا مەغلۇبىيەت ئەڭ پايدىلىق قۇۋۋەت دورىسى بولۇپ، بىز ئۇنى ئەينەن قوبۇل قىلىشىمىز كېرەك.

--مۇشۇ دۇنياغا پايدىسى تېگىدىغان بەزى ئىشلارنى قىلىشتا مۇۋەپپەقىيەت قازانماقچى بولغان كىشىلەر ناھايىتى چوڭقۇر چۈشىنىۋېلىشقا تېگىشلىك مۇنداق ئۈچ سۆز بار: باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىش، بەدەل تۆلەش، ۋە ئۆز-ئۆزىنى تىزگىنلەش.

بۇ يازمىدا تىلغا ئېلىنغان ئەسەرلەرنىڭ تور ئادرىسلىرى:

نىشان تىكلەشتە بىلىشكە تېگىشلىك ئىشلار:
http://www.meripet.com/Sohbet1/2010a1_Goal.htm

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

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

ئەركىن سىدىقنىڭ بارلىق يازمىلىرى:
http://www.meripet.com/Sohbet

كىتاپ ساتىدىغان تور بەتى ئامازون:
http://www.amazon.com

بۇ ماقالىنى ھېچ كىمدىن رۇخسەت سورىماي، مەنبەسىنى ئەسكەرتكەن ھالدا باشقا توربەتلەردە ئېلان قىلىسىڭىز بولۇۋېرىدۇ.

2010-يىلى 7-ئاينىڭ 22-كۈنى

ئەسەر مەنبەسى: مەرپەت بىلوگى
www.meripet.com

زىيالىي يېتەكلىگۈچى ۋە باشقىلارنى ئىلھاملاندۇرۇش

دۇنياغا مەشھۇر فىزىكا ئالىمى ئالبېرت ئېينىشتېين مۇنداق دەيدۇ: «دۇنيا بىر خەتەرلىك جاي. بۇنداق بولۇشىنى رەزىل ئىشلارنى قىلىدىغانلار كەلتۈرۈپ چىقارغان ئەمەس. بەلكى ئاشۇ رەزىل ئىشلارنى كۆرۈپ تۇرۇپ، سۈكۈت قىلىپ كېتىۋېرىدىغانلار كەلتۈرۈپ چىقارغان.» بۇ سۆزنى ئۆزىمىزگە تەدبىقلىساق، ئۇنىڭ مەنىسى ئۇيغۇرلارنىڭ بۈگۈنكى كۈندىكىدەك ناچار ئەھۋالغا چۈشۈپ قېلىشىنى باشقىلارنىڭ رەزىل ئىشلىرى كەلتۈرۈپ چىقارغان بولماستىن، ئۆزىمىزنىڭ ئاشۇ رەزىل ئىشلارنى كۆرۈپ تۇرۇپ، ئۇلارغا سۈكۈت قىلىپ كېتىۋەرگىنىمىز كەلتۈرۈپ چىقارغان، دېگەن مەنانى بىلدۈرىدۇ. ھەقىقەتەنمۇ ئەگەر بىز ئۇيغۇرلارنىڭ 20-ئەسىر ئىچىدىكى ئەھۋالى، ئالدىنقى 10-20 يىللىق ئەھۋالى، ھەتتا يېقىنقى 4-5 يىل ئىچىدىكى ئەھۋالغا قاراپ باقىدىغان بولساق، ئېينىشتېين يۇقۇرىقى سۆزنى خۇددى بىز ئۇيغۇرلارغا قارىتا ئېيتقاندەك بىر ھېسسىياتقا كېلىمىز. بۇنىڭ بىر تىپىك مىسالى ئۇيغۇر ئانا تىلىنىڭ ھازىرقىدەك بىر تەقدىرگە چۈشۈپ قېلىشىدۇر. ۋەتەندىكى ئۇيغۇرچە تور بەتلىرىنى ئارىلاپ كۆرۈش ئارقىلىق، بىزنىڭ بىر قىسىم ئۇت يۈرەك قېرىنداشلىرىمىز توختىماي ئىزدىنىپ، زىيالىلارنى ئۆز رولىنى جارى قىلدۇرۇشقا رىغبەتلەندۈرىدىغان، كىشىلەرنى ھازىرقى دەۋرگە ماس كېلىدىغان يېتەكلىگۈچىلەردىن بولۇشقا ئۈندەيدىغان ياخشى يازمىلارنى تەييارلاپ ئىنتېرنىتتە ئېلان قىلىۋاتقانلىقىنى بىلدىم. مەسىلەن، مەن يېقىندا كۆرگەن يازمىلاردىن زۇلپىقار باراتنىڭ «سەگەك زىيالىلارغا يېڭى يىللىق ئوچۇق خەت»، ئابدۇرېھىم ئابلەتخاننىڭ « سېسىق توققۇزىنچى ۋە ئۇيغۇرلار» بىلەن « قەھرىمان بولىدىغان مايلامچى بالا »، ئىلھام توختىنىڭ «بىيجىڭ ئايىردرومىدىن پارىژ ئايىردرومىغىچە »، ۋە سالام دۇنيانىڭ « ھەقىقى قۇدرەت تېپىش دىگەن نىمە؟ » دېگەن يازمىلىرى بار بولۇپ (بۇ بىر مۇكەممەل تىزىملىك ئەمەس)، بۇلارنىڭ ھەممىسى ئۇيغۇرلار ئىچىدىكى بىلىم ئەھلىلىرىنى ئويغىتىپ، ئىلھاملاندۇرۇپ، قوزغىتىپ، ئۇلارنى ئۇيغۇرلار ئىچىدە بىر يېتەكچىلىك، باشلامچىلىق رولىنى ئويناشقا ئۈندەشنى ئوخشىمىغان دەرىجىدە مەزمۇن قىلغان، دىيىشكە بولىدۇ. (مەن يۇقۇرىقى ماقالىلارنىڭ تور بەت ئادرىسلىرىنى مۇشۇ يازمىنىڭ ئاخىرسىغا يېزىپ قويىدۇم.) مېنىڭ ھازىرغىچە كۆرۈش ئىمكانىيىتىم بولمىغان، ئۇيغۇرچە گېزىت- ژورنال، كىتاپ ۋە تور بەتلىرىدە ئېلان قىلىنغان باشقا نادىر تېمىلارمۇ ئىنتايىن كۆپ بولۇشى مۇمكىن. مەن يۇقۇرىقىدەك ئەھۋالدىن ئىنتايىن خوشال بولدۇم، ھەمدە ئىلھاملاندىم. ئۇلارنىڭ ئوتتۇرىغا قويغىنى دەۋرنىڭ تەقەززاسى ۋە دەۋرنىڭ چاقىرىغى بولۇپ، مەن ئاشۇ يازمىلارنىڭ تۆرتكىسى بىلەن ئۆز-ئۆزۈمدىن مۇنداق سوئاللارنى سورىدىم:

(1) زىيالىنىڭ ئېنىقلىمىسى ۋە ئۇنىڭ رولى نىمە؟
(2) بىر يېتەكلىگۈچى بولۇش ئۈچۈن قانداق شەرتنى ھازىرلاش كېرەك؟

(3) قانداق قىلغاندا باشقىلارنى رىغبەتلەندۈرگىلى بولىدۇ؟
مەن ئۈشبۇ يازمامدا يوقۇرىقى ئۈچ سوئالغا جاۋاب تېپىش يۈزىسىدىن ئىگىلىگەن بىر قىسىم بىلىملەرنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن.

زىيالىيلار

زىيالىي دېگەن بۇ نام كىشىلەرگە ناھايىتى تونۇشلۇق بولۇپ، ئۇيغۇرلار ئۆز زىيالىيلىرىنى ھۆرمەتلەش ۋە قەدىرلەشنى ئۆزىنىڭ مۇھىم بىر ئەنئەنىسى قىلىپ كەلگەن. يېقىنقى 10-5 يىلنىڭ مابەينىدە ئۇيغۇر جەمئىيىتىدە زور ۋە شىددەتلىك ئۆزگىرىشلەر بولۇپ، ئۇيغۇر خەلقى بىر قىسىم يامان ئۆزگىرىشلەرنىڭ يۈز بېرىشىدىكى سەۋەپلەرنى چۈشىنىش ھەمدە ئۇلارنى ئۈنۈملۈك توسۇپ قېلىشتا ئۆز ئۈمىدىنى زىيالىيلارغا باغلاپ كەلدى. ئۇيغۇر خەلقىنىڭ كەلگۈسى توغرىسىدىكى ئۈمىدىنى ئۆز زىيالىيلىرىغا باغلىشى ھازىر تارىختىكى ئەڭ يوقۇرى پەللىگە كۆتۈرۈلدى، دېيىش مۇمكىن. مەن زىيالىلارنىڭ جەمئىيەت تەرەققىياتى ۋە ئىجتىمائىي ئۆزگىرىشلەردىكى ئورنى ۋە رولىنى بىر ئاز چۈشىنىۋېلىش مەقسىتىدە، يېقىندا بىر ئاز ئىزدىنىپ، بىر قىسىم ماتېرىياللارنى توپلىدىم ۋە ئۇلارنى كۆرۈپ چىقتىم. بۇ يازمىنىڭ ئۈشبۇ قىسمىدا مەن ئايدىڭلاشتۇرىۋالغان بىر قىسىم ئۇقۇملارنى قىسقىچە بايان قىلىپ ئۆتىمەن.

(1) ئاممۋىي زىيالىيلار

ئاممۋىي زىيالىيلارنىڭ ئەڭ روشەن ئالاھىدىلىگى ئۇلار ھۆكۈمدارلار ئالدىدا ھەقىقەتنى سۆزلەپ، شۇ ئارقىلىق ھۆكۈمدارلارنى ئىنسانىي خاراكتېرگە ئىگە قىلدۇرىدۇ. بۇ كاتىگورىيىگە كىرىدىغان زىيالىيلار جەمئىيەتنىڭ ئوخشىمىغان دەرىجىدىكى فۇنكسىيەسىنىڭ ھەممىسىنى، يەنى كوللىكتىپ، سىياسىي، ئىقتىسادىي ۋە روھىي مەسىلىلەرنىڭ ھەممىسىنى كۆزىتىدىغان كىشىلەردىن ئىبارەتتۇر. يازغۇچىلار، شائىرلار، مۇزىكانتلار، لېكسىيە بەرگۈچىلەر ۋە ئارتىستلارنىڭ ھەممىسى ئاممۋىي زىيالىيلارنىڭ رولىنى ئوينىغۇچىلار بولۇپ ھېساپلىنىدۇ. ئۇلار رېئاللىقنى ئۆز چۈشەنچىسى ئاساسىدا كۆزىتىدۇ ۋە چۈشەندۈرۈپ بېرىدۇ. بۇنىڭدىن كېلىپ چىقىدىغان ئاقىۋەت بىلەن قىلچە ھېساپلاشمايدۇ. ئۇلارنىڭ رولى داۋاملىق تۈردە ھوقۇقنى قالايمىقان ئىشلىتىشكە ۋە ھوقۇقدارلارنىڭ ھەددىدىن ئارتۇق نەرسىلەرنى ئۆزىنىڭ قىلىۋېلىشىغا جەڭ ئېلان قىلىش بولىدۇ. كۆپ تەرەپتىن قارىغاندا، ئاممۋىي زىيالىيلار ئۆزلىرىنى ئىنسانىيەتنىڭ ئۇنىۋېرسال قىممىتىگە ئاتىغان بولىدۇ.

گەرچە يوقارقى ئىدىيىلەر ئاساسىي ھەرىكەتلەندۈرگۈچى كۈچلەر بولسىمۇ، ئاممۋىي زىيالىيلار باستۇرۇش، ئىقتىسادىي ھەققانىيەتسىزلىك ۋە دۇنياۋىيلاشتۇرۇشنىڭ سەلبى تەسىرى قاتارلىقلارغا نىسبەتەن بىر مەيدان تاللايدۇ. ئۇلار مەلۇم ھەرىكەت ياكى دەۋاغا ئۆزىنى ئاتىغان بولۇپ، بۇ ھەركەت ياكى دەۋانى تەشكىللىگەن پارتىيە ياكى ھۆكۈمەت ئۈچۈن مەلۇم بىر مەجبۇرىيەتنى ئۆز ئۈستىگە ئالمايدۇ. ئۇلار كىشىلىك ھوقۇق ۋە ھەققانىيەتچىلىك دائىرىسىدە ئىش

ئېلىپ باردۇ.

بۇ مەقسەتكە يېتىش ئۈچۈن ئۇلار ھەققانىيەتسىزلىكنى ئەيىپلەش يولىدا سۆزلەش ۋە يېزىش ئەركىنلىكىنى ئىشقا سالدۇ. بۇ ئاممىۋى زىيالىيلار ئادەتتە سىياسەت ياكى سىياسىي پارتىيىلەرگە باغلانمىغان بولىدۇ، دەپ قارىلىدۇ. ئۇلار ئۆز فۇنكسىيەسى بىلەن ئۆز ئەركىنلىكىنى ئاممىۋى سورۇنلاردا جارى قىلدۇرىدۇ.

زىيالىيلار گۇرۇپپىسى بىر جەمئىيەتتە ئىنتايىن مۇھىم رول ئوينايدۇ. مەسىلەن، ئاممىۋى پىكىرلەرنى رەتكە چۈشۈرۈش، ھەمدە سىياسىي، ئىقتىسادىي، ئىجتىمائىي ۋە پەلسەپۋىي مەسىلىلەرنى تەكشۈرۈش قاتارلىقلار. بۇنداق فۇنكسىيەنى ئادا قىلىش ئۈچۈن زىيالىيلار بارلىق ئاممىۋى ھەركەت-پائالىيەتلەرگە قاتنىشىش ۋە ئۇلار توغرىسىدا تەشەببۇسكارلىق بىلەن ئىزدىنىش ئەركىنلىكىگە ئىگە بولۇشى شەرت.

(2) ئەنئەنىۋىي ۋە ئورگانىك زىيالىيلار

1891-يىلىدىن 1937-يىلىغىچە ياشىغان ئىتالىيىلىك ماركسىزمچى ئانتونىيو گرامىسكى (Antonio Gramsci) ئۆز ئۆمرىنىڭ ئەڭ ئاخىرقى 11 يىلىنى بىر تۈرمىدە ئۆتكۈزگەن بولۇپ، ئاشۇ 11 يىل جەريانىدا ئۇ 32 پارچە خاتىرە دەپتىرنى يېزىپ چىققان. بۇ خاتىرىلەر جەمئىي 3000 بەتلىك بولۇپ، ئۇلار خەلقئارادا «گرامىسكى تۈرمە خاتىرىسى» دەپ ئاتىلىدىكەن. بۇ خاتىرىلەرنىڭ ئاساسىي مەزمۇنى تەرەققىي قىلغان كاپىتالىزمغا ماس كېلىدىغان ماركىسىزم نەزەرىيىسى ھەققىدە بولۇپ، ئۇنىڭ ئىنگلىزچە نۇسخىسى 1970-يىلى نەشر قىلىنغان. گرامىسكى ئۆزىنىڭ يۇقۇرىقى «تۈرمە خاتىرىسى» دە زىيالىيلارغا يېڭىچە ئېنىقلىما بەرگەن. يازمىنىڭ ئۇشبۇ قىسمىدا مەن گرامىسكى ئوتتۇرىغا قويغان زىيالىيلار ھەققىدىكى ئاشۇ يېڭىچە ئۇقۇملارنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن. ئەسلىدىكى نەزەرىيە كاپىتالىزم تۈزۈمىدىن سوتسىيالىزم تۈزۈمىگە ئۆتۈش جەريانىغا قارىتا ئوتتۇرىغا قويۇلغان. مەنمۇ بۇ يەردە ئۇنى ئەينەن چۈشەندۈرۈپ ئۆتىدىغان بولۇپ، ئوقۇرمەنلەرنىڭ بۇ مەزمۇنلاردىن جانلىق ھالدا پايدىلىنىشىنى ئۈمىت قىلىمەن. ئىشىنىمەنكى، بۇ يەردە ئوتتۇرىغا قويۇلىدىغان نەزەرىيىۋىي بىلىملەر ھازىرقى زامان ئۇيغۇر جەمئىيىتىگە ناھايىتى ماس كېلىدۇ.

گرامىسكى زىيالىيلارنى ئېقىمغا قارشى ئىش ئېلىپ بارالايدىغان بىر ھالقىلىق كۈچ دەپ ھېساپلىغان. ئۇ كاپىتالىزمدىن سوتسىيالىزمغا ئۆتۈش جەريانى پۈتۈن خەلق ئاممىسى قاتناشقان بىر ھەركەت بولۇشى كېرەك ئىكەنلىكىنى، سوتسىيالىزمنى بەرپا قىلىش ئۆزىنىڭ نىمە ئىش قىلىۋاتقىنىنى ئاڭلىق ھالدا چۈشەنگەن، نوقۇل ھالدا بىر يېتەكچى پارتىيىنىڭ رەھبەرلىكىدە ئىش ئېلىپ بارمايدىغان كۆپ سانلىق خەلق ئاممىسى ئارقىلىق ئىشقا ئاشىدىغانلىقىنى تونۇپ يەتكەن. ئۇنىڭ نەزىرىدىكى زىيالىيلار يالغۇز ئاكادېمىيىدە ئىشلەيدىغان، پەقەت ئۆزىگە ئوخشاش ئادەملەرلا ئوقۇيدىغان يۇقۇرى سەۋىيىلىك ماقالىلەرنى يېزىش بىلەن كۈن ئۆتكۈزىدىغان

كىشىلەرنىلا ئۆز ئىچىگە ئالغان ئەمەس. ئۇنىڭ زىيالىلارغا بەرگەن ئېنىقلىمىسى يۇقۇرقىدىن كۆپ كەڭرى دائىرىلىك بولغان. ئۇنىڭ قارىشىچە ھەممە ئادەم زىيالىي بولالايدۇ، لېكىن جەمئىيەتتە ھەممە ئادەم بىر زىيالىيلىق فۇنكسىيەسىنى ئادا قىلمايدۇ. مەسىلەن، سىز ئۆز ھاياتىڭىزدا تاماق ئېتىپ باققان بولۇشىڭىز مۇمكىن. كۆينىكىڭىزنىڭ تۈگمىسىنى تىكىپ باققان بولۇشىڭىز مۇمكىن. بىراق سىزنىڭ بىر ئاشپەز ياكى بىر كىيىم تىككۈچى بولۇشىڭىز ناتايىن. مەۋجۇتلۇقتا قەدەم قويغان ھەر بىر ئىنسان گورۇھى ئۆز ئىچىدە بىر ياكى بىر قانچە قاتلام زىيالىيلارنى بەرپا قىلىدۇ. بۇ زىيالىيلار ئاشۇ گورۇھقا مەنە بېرىدۇ، ھەمدە ئۇنىڭ ئۆيۈشۈشىغا ۋە نورمال خىزمەت قىلىشىغا ياردەم قىلىدۇ. بۇ زىيالىيلار ئۆز گورۇھى ئىچىدىكى باشقۇرغۇچىلار (**manager**)، مەمۇرىي خادىملار، راھىبلار، پروفىسسورلار، ئوقۇتقۇچىلار، تېخنىكلار، ئالىملار، ئادۋۇكاتلار ۋە دوختۇرلار بولۇشى مۇمكىن. ماھىيەت جەھەتتىن قارىغاندا، ئۇلار ھۆكۈمران سىنىپ بىلەن بىللە تەرەققىي قىلىپ يېتىشىپ چىققان بولۇپ، ھۆكۈمران سىنىپنىڭ مەنپەئەتى ئۈچۈن خىزمەت قىلىدۇ. زىيالىيلارنى مەلۇم بىر سىنىپقا تەۋە بولمىغان بىر ئالاھىدە ئىجتىمائىي كاتىگورىيىدىكى ئادەملەر دەپ قاراش بىر كونا ۋە خاتا چۈشەنچىدۇر.

گرامىسكى ئۆزىنىڭ يۇقۇرىقى «تۈرمە خاتىرىسى» دە زىيالىيلارنى يېڭى ئىككى خىل تۈرگە بۆلگەن. ئۇنىڭ بىرسى «ئەنئەنىۋىي زىيالىيلار» بولۇپ، يەنە بىرسى «ئورگانىك زىيالىيلار» دىن ئىبارەت. ئەنئەنىۋىي زىيالىيلار ئۆزلىرىنى بىر مۇستەقىل تەبقە ھېساپلايدىغان، ھۆكۈمران ئورۇندىكى ئىجتىمائىي گورۇھقا بېقىنمايدىغان، كەڭ خەلق ئاممىسى تەرىپىدىنمۇ ھۆكۈمران سىنىپقا بېقىنمايدىغان كىشىلەر، دەپ قارىلىدىغان زىيالىيلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. قانداق ئىجتىمائىي ئىگىز-پەسلىكلەرنىڭ يۈز بېرىشىدىن قەتئىينەزەر، بۇ ئەنئەنىۋىي زىيالىيلار ئۆزلىرىدە بىر تارىخىي ئۈزلۈكسىزلىكنى ساقلاپ قالغان بولىدۇ. بۇنداق زىيالىلارنىڭ مىساللىرىدىن قەلەمكەشلەر، پەيلاسوپلار ۋە پروفىسسورلار قاتارلىقلار بار. مانا بۇلار بىز «زىيالىيلار» دېگەندە دەرھال ئېسىمىزگە كېلىدىغان كىشىلەردۇر. گەرچە بۇ زىيالىيلار ئۆزلىرىنى ھۆكۈمدارلارغا بېقىنمايدىغان كىشىلەر، دەپ ھېساپلىسىمۇ، بۇ بىر كونا ئۇقۇم ۋە خاتا چۈشەنچە بولۇپ، ئەينى ۋاقىتتا ئۇلار جەمئىيەتتىكى ھۆكۈمدار گورۇھقا ماسلاشقان ۋە ئۇلارنى يۆلەيدىغان كىشىلەرگە ئايلىنىپ بولغان.

ئىككىنچى خىلدىكىسى ئورگانىك زىيالىيلاردۇر. ئۇلار ئورگانىك ھالدا ھۆكۈمران سىنىپ بىلەن بىللە تەرەققىي قىلىپ يېتىشىپ چىققان، ھەمدە ئۇلارنىڭ تەپەككۇر قىلغۇچى ۋە تەشكىللىگۈچى ئېلمېنتى بولغان بىر گورۇھتىن ئىبارەت.

يۇقۇرقى باياندىن كۆرۈۋالغىنىمىزدەك، ھازىرقى سېستىمىنى (يەنى كاپىتالىزىم تۈزۈمىنى) ئاغدۇرۇپ تاشلاشنى ئارزۇ قىلىدىغانلارغا قويۇلغان تەلەپ بىر قارشىلىق كۈچىنى بەرپا قىلىش، ھازىر ئېقىۋاتقان ئورتاق پىكىرنى بۇزۇپ تاشلايدىغان ۋە ھازىرقى پىكىر ئېقىمىغا قارشىلىق كۆرستەلەيدىغان بىر ئۇسۇلنى تېپىپ چىقىش. ئۇنداقتا بۇنى قانداق ئەمەلگە ئاشۇرۇش كېرەك؟

گرامىسكىنىڭ قارىشىچە، بۇ ئىشنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن كۆرۈنەرلىك ساندىكى ئەنئەنىۋي زىيالىيلار ئىنقىلاۋىي كۈرەشكە كىرىشى كېرەك. شۇنداقلا ئىشچىلار سىنىپىنىڭ ھەرىكىتى ئۆزلىرىنىڭ ئورگانىك زىيالىيلىرىنى بەرپا قىلىشى كېرەك. يۇقىرىدا بايان قىلغىنىمىزدەك، ھەممە ئادەم زىيالىي بولالايدۇ، لېكىن بىر جەمئىيەتتە ھەممە ئادەم بىر زىيالىيلىق رولىنى ئوينىغان بولمايدۇ. ئىنسانلارنىڭ ھەممە ھەرىكىتىگە زىيالىيلار قاتناشقان بولىدۇ، ھەمدە ھەر بىر ئادەم ئۆزىنىڭ كەسپىي پائالىيىتىنىڭ سىرتىدا مەلۇم شەكىلدىكى زىيالىيلىق پائالىيىتى بىلەن شۇغۇللانغان بولىدۇ. يەنى، ھەممە ئادەملەرنىڭ ئويلاش ۋە تەپەككۇر قىلىش ئىقتىدارى ۋە سالاھىيىتى بولىدۇ. بۇ يەردىكى گەپ قانداق قىلىپ ئاشۇ ئىقتىدار بىلەن سالاھىيەتنى ئىشقا سېلىشتىن ئىبارەتتۇر.

گرامىسكى ئۆزىنىڭ بىر رولى ئەمگەكچىلەر قاتلىمى ئارىسىدا ئورگانىك زىيالىيلارنى بارلىققا كەلتۈرۈش ھەمدە ئىمكانقەدەر كۆپ ساندىكى ئەنئەنىۋي زىيالىيلارنى ئىنقىلاپ سەپىگە كىرگۈزۈش ئىكەنلىكىنى تونۇپ يەتكەن. ئىجتىمائىي ئۆزگىرىشنى مەقسەت قىلغان ئىدىئولوگىيە ساھەسىدىكى كۈرەشنىڭ تۈپ مەقسىدى يالغۇز كىشىلىك ئاڭنى ئۆستۈرۈشنىلا ئۆز ئىچىگە ئېلىپ قالماستىن، بەلكى كونا ئاڭنى ئۆزگەرتىش ۋە يېڭى ئاڭنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرۈشنىمۇ ئۆز ئىچىگە ئېلىشى كېرەك. (مەن ۋەتەندىكى تور بەتلىرىدىن « ئۇيغۇرلار قايتىدىن تۆرىلىشى كېرەك» دېگەنگە ئوخشاش يازمىلارنى ئوقۇپ باقتىم، يۇقىرى قاتلامدىكى زىيالىيلارنىڭ بەزىلىرىدىن «ئۇيغۇرلار قايتىدىن يارىلىشى كېرەك» دېگەندەك گەپلەرنى ئاڭلاپ باقتىم. مېنىڭچە بۇ سۆزلەر يۇقىرىقى «كونا ئاڭنى ئۆزگەرتىش ۋە يېڭى ئاڭنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈش» ئۇقۇمى بىلەن ئوخشاش.) بۇ كىشىلەرگە تاڭغىلى بولىدىغان نەرسە ئەمەس. ئۇ ئەمەلىي تۇرمۇش جەريانىدا يېتىلىپ چىقىشى كېرەك. شۇڭلاشقا زىيالىيلار دائىرىسى مەلۇم بىر جەۋھەر گورۇھ بىلەنلا چەكلىنىپ قالماسلىقى كېرەك. ئۇنىڭ ئەكسىچە زىيالىيلىق كۈندىلىك تۇرمۇش ئاساسىغا قۇرۇلغان بىر نەرسە بولۇشى كېرەك. ئەمەلىي تۇرمۇشقا ئاكتىپ ھالدا چۆككەن ئىشچىلار سىنىپى زىيالىيسىنى بەرپا قىلىش، بۇرۇن مەۋجۇت بولۇپ تۇرغان ئىجتىمائىي مۇناسىۋەتلەرنى ئاجىزلاشتۇرىدىغان بىر قارشىلىق كۈچىنىڭ ۋۇجۇدقا كېلىشىگە ياردەم بېرىش گرامىسكىنىڭ نەزىرىيە بىلەن ئەمەلىيەتنى بىرلەشتۈرىدىغان بىر پەيلاسوپىنىڭ يېتىشىپ چىقىشىغا قوشقان تۆھپىسىدۇر.

ئىختىيارى مائارىپچىلارنىڭ يەرلىك خەلق ئارىسىدىكى رولى گرامىسكى ئوتتۇرىغا قويغان ئورگانىك زىيالىيلارنىڭ رولى بىلەن ئوخشاپ كېتىدۇ. يەرلىك جەمئىيەت ۋە يەرلىك رايونلاردا ئوڭۇشلۇق ئىش ئېلىپ بېرىۋاتقان مائارىپچىلار ئاشۇ جەمئىيەت ياكى رايون ئۈچۈن مەلۇم مەسئۇلىيەتنى ئۆز ئۈستىگە ئالغان بولىدۇ. ئۇلار بۈگۈن كېلىپ ئەتە كېتىدىغانلاردىن ئەمەس. ئۇلار ئاشۇ رايون ۋە ئاشۇ جەمئىيەتتە ئۇزۇن مۇددەت ياشىغان بولۇپ، يەرلىك خەلق بىلەن قويۇق مۇناسىۋەت ئورناتقان بولىدۇ. ئەمەلىيەتتە ئۇلار يەرلىك خەلقنىڭ بىر قىسمىدۇر. كۆپىنچە ئەھۋالدا بۇنداق ئىختىيارىي مائارىپچىلارنىڭ مەقسىدى ئۆزى ئۈچۈن شان-شەرەپ قازىنىش ئەمەس، بەلكى پۈتۈن خەلق ۋە جەمئىيەتنى روناق تاپقۇزۇش بولىدۇ.

يۇقۇرىقى ئەنئەنىۋى زىيالىي بىلەن ئورگانىك زىيالىي توغرىسىدىكى نەزىرىيىنى گرامىسكى ئەپەندى بىر سىياسىي تۈزۈمنى ئۆزگەرتىش جەريانىغا تۆھپە قوشۇش مەقسىدىدە ئوتتۇرىغا قويغان. ھازىر ئۇيغۇرلار دۇچ كەلگىنى باشقا بىر خىل مەسىلە. ئۇلارنىڭ دۇچ كەلگىنى خاتا تۇس ئالغان « قوش تىللىق مائارىپ» سىياسىتى، يوقىلىپ كېتىۋاتقان قەشقەردىكى كونا ئۆيلەرگە ئوخشاش مىللىي ۋە تارىخىي بايلىق، مىللىي ئاڭنىڭ سۇسلىشىشى، مىللىي روھ ئۆزلۈك ۋە كىملىكنىڭ ئاجىزلاپ مېڭىشى، ۋاقىت ۋە ماددىي تۇرمۇشتىكى ئىسراپچىلىق، ئەخلاق ۋە دىنىي ئېتىقاد جەھەتتىكى چېكىندۇرۇلۇش، ھەممە ساھەلەردىكى چىرىكچىلىك، پەرزەنت تەربىيىسىدىكى بىپەرۋالىق ۋە ئىلمىيسىزلىك، ۋە ئىلىم-پەنگە تۇتقان پۇزىتسىيىدىكى سۇسلۇق قاتارلىقلار. (بۇ بىر مۇكەممەل تىزىملىك ئەمەس؛ مەن بۇ يەردە پەقەت ھازىر ئېسىمگە ئالالىغان مەسىلىلەرنىلا تىلغا ئالدىم.) بۇنىڭ ئىچىدە مىللىي ئاڭ سۇس بولۇش، ئۆز خەلقىنىڭ ئىشلىرى بىلەن قىلچە كارى بولماي، پەقەت ئۆزى ۋە ئۆز ئائىلىسىنىڭ ياخشى ياشىشى ئۈچۈن ئار-نومۇس، ۋىجدان، مىللىي روھ ۋە ئىنسانىي غورۇر قاتارلىق باشقا ھەممە نەرسىدىن ۋاز كېچىش قاتارلىق خاھىشلار بىر قىسىم ئۇيغۇر زىيالىيلىرىدا ئىنتايىن ئېغىر دەرىجىدە مەۋجۇت بولۇپ تۇرماقتا. شۇڭلاشقا ھازىر ئۇيغۇر زىيالىلىرىدىن نارازى بولۇۋاتقان كىشىلەرنىڭ سانى كۈنسايىن ئېشىپ مېڭىۋاتقاندەك قىلىدۇ——مەن بۇنى يېقىنقى بىر قانچە يىلنىڭ مابەينىدە ۋەتەن ئىچى ۋە سىرتىكى نۇرغۇن كىشىلەر بىلەن پاراڭلىشىش جەريانىدا ھىس قىلدىم. روشەنكى، ئۆز مىللىتىگە ھېچ قانداق پايدا يەتكۈزمىگەن بىر زىيالىينىڭ ئاشۇ مىللەتنىڭ زىيالىسى بولۇپ تەرىپلىنىش سالاھىيتى بولمايدۇ. ئۇيغۇرلارغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، مېنىڭچە ھازىر ئورگانىك زىيالىيلارنىڭ مەيدانغا كېلىشىدە ئىنتايىن خوشاللىنارلىق ئەھۋال بار بولۇپ، نۆۋەتتىكى ئۇيغۇر مەسىلىرىنى ھەل قىلىشتا ئورگانىك زىيالىيلارنىڭ رولى ئەنئەنىۋى زىيالىيلارنىڭكىگە قارىغاندا كۆپ ياخشى بولۇۋاتقاندەك قىلىدۇ. خەلقىمىز تارىختا ئۆز زىيالىيلىرىغا ھازىرقىدەك ئېھتىياجلىق بولۇپ باققان ئەمەس. زىيالىيلىرىدىن ھازىرقىدەك ئۈمۈت كۈتكەن ئەمەس. ھەممە زىيالىيلىرىنىڭ ھەرىكەتكە كېلىپ، ئۆز بۇرچىنى جارى قىلدۇرۇشغا ھازىرقىدەك تەشنا بولۇپ باققان ئەمەس.

زىيالىي توغرىسىدىكى يۇقۇرىقى نەزىرىيەنى ئوقۇغان ھەر بىر ئادەم ئۆز كاللىسىدا مۇنداق بىر ئۇقۇمنى چوقۇم ئايدىڭلاشتۇرۇۋېلىشى كېرەك. ئۇ بولسىمۇ، ئىنسانلارنىڭ ھەممىسى ئۆزى ياشاۋاتقان دۇنيانى چۈشىنىش ۋە ئۇنى ئۆزگەرتىش تۇغما تالانتىغا ئىگە. بۇ تالانتنى ھەر بىر ئىنساننىڭ « زىيالىيلىق قابىلىيتى» دېيىشكىمۇ بولىدۇ. ئۇنداقتا سىز مۇشۇ پەيتنىڭ ئۆزىدىلا ئۆز-ئۆزىڭىزدىن مۇنداق سوئاللارنى سوراپ بېقىڭ: «مەن ئۆزۈمنىڭ زىيالىيلىق قابىلىيتىمنى ئىشقا سېلىپ، ھازىرغىچە مىللەت ئۈچۈن نىمە ئىشلارنى قىلىپ بەردىم؟ ھازىر نىمە ئىشلارنى قىلىپ بېرىۋاتىمەن؟ بۇنىڭدىن كېيىن نىمە ئىشلارنى قىلىپ بېرەلەيمەن ۋە قىلىپ بېرىمەن؟»

تەشكىلات

مەن ئۇشبۇ يازمىنىڭ 3-قىسمىدا « يېتەكلىگۈچىلەر» ئۈستىدە توختىلىمەن. يېتەكلىگۈچىلەر ئۆز رولىنى قانداق جارى قىلدۇرىدىغانلىقىنى چۈشىنىش ئۈچۈن، « تەشكىلات»

دېگەن بىر ئۇقۇمنى ئايدىڭلاشتۇرۇۋېلىشقا توغرا كېلىدۇ. ئەمەلىيەتتە بۇ ئۇقۇم ھەممە ئوقۇرمەنلەرگە ناھايىتى تونۇش. شۇنداق بولسىمۇ مەن بۇ يەردە ستەفېن كوۋېي (« Stephen Covey») ئەپەندىنىڭ «8-ئادەت» دېگەن كىتاۋىدىكى تەشكىلات ھەققىدىكى بايانىنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئوتەي. مەن كېيىنكى قىسىمدا تونۇشتۇرىدىغان « يېتەكلىگۈچىلەر» ھەققىدىكى مەزمۇنمۇ يۇقۇرىقى كىتاپتىن ئېلىنغان.

يېتەكلىگۈچىلەر رول ئوينايدىغان سورۇن بىر تەشكىلاتتىن ئىبارەت بولىدۇ. ئۇنداقتا «تەشكىلات» دېگەن نىمە؟

(1) ئەڭ باشلانغۇچ سەۋىيىدە تۇرۇپ قارىغاندا، بىر تەشكىلات بىر مەقسەت ئۇستىگە قۇرۇلغان مۇناسىۋەتتىن باشقا نەرسە ئەمەس. بۇ مەقسەت بىر ياكى بىر قانچە ئادەمنىڭ ئېھتىياجىنى قاندۇرۇشنى نىشان قىلغان بولىدۇ. ئەڭ ئاددىي تەشكىلات بىر ئوخشاش نىشانىنى كۆزلىگەن ئىككى كىشىدىن تەركىپ تاپقان بولىدۇ، مەسىلەن بىر ئىگىلىك ئۇچۈن ھەمكارلىشىدىغان ئىككى كىشى ياكى بىر جۈپ ئەر-خوتۇن.

(2) ھەممە كىشىلەر مەلۇم بىر خىل تەشكىلاتقا تەۋە بولغان بولىدۇ.

(3) دۇنيادىكى ئىشلارنىڭ كۆپىنچىسى بىرەر تەشكىلاتنىڭ ئىچىدە ۋە بىرەر تەشكىلات ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشۇرۇلغان بولىدۇ.

(4) ھەر بىر ئائىلە ۋە ھەر بىر تەشكىلاتتىكى ئەڭ چوڭ قىيىنچىلىق ئۇنى مۇۋاپىق ئورۇنلاشتۇرۇش ۋە باشقۇرۇشتىن ئىبارەت. بۇ يەردىكى مۇۋاپىق ئورۇنلاشتۇرۇش ۋە باشقۇرۇش دېگىنىمىز مۇنداق مەزمۇننى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ: ئۇنىڭغا تەۋە بولغان ھەر بىر ئادەمگە ئۆزىنىڭ توغرا قىممىتىنى ۋە ئۇنىڭ ئۆزىنى بىر ئۇلۇغلۇق دەرىجىسىگە يەتكۈزىدىغان يوشۇرۇن كۈچىنى تونۇتۇپ، ئۇنىڭ ئۆزىگە خاس تالانتلىرى ۋە يۈكسەك قىزغىنلىقىنى، تەشكىلاتنىڭ نىشانىنى ۋە ئەڭ مۇھىم ۋەزىپىلىرىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا، پرىنسىپنى مەركەز قىلغان ئاساستا تەقدىم قىلدۇرۇش.

قىسقارتىپ ئېيتقاندا، بىر تەشكىلات ئۆز-ئارا مۇناسىۋەت ئورناتقان ۋە بىر ئورتاق مەقسەتكە ئىگە شەخسلەردىن تەشكىل تاپقان بولىدۇ.

يېتەكلىگۈچىلەر

ئىنگلىزچىدە «leader» دېگەن بىر سۆز بار. ئۇنىڭ يۇلغۇن لوغىتىدىكى مەنىسى «داھى، رەھبەر، باشلامچى» قاتارلىقلار بولۇپ، ئىنگلىزچە لوغەتتىكى مەنىسى «يېتەكلەيدىغان ئادەم، بىر ئارمىيە، ھەرىكەت ياكى سىياسىي گورۇھنىڭ يول باشلامچىسى» دىن ئىبارەت ئىكەن. دىمەك، بۇ سۆز بىر رەسمىي رەھبەرىي ئورۇنغا ئىگە كىشىلەرگىمۇ، خەلق ئارىسىدىكى يېتەكلىگۈچى ۋە

باشلامچى كىشىلەرگىمۇ ئىشلىتىلىدىغان بولۇپ، ھازىر ۋەتەن ئىچى ۋە سىرتىدىكى بىر قىسىم ئۇيغۇرلار بۇ سۆزنى ئۇيغۇرچە «لىدېر» دەپمۇ ئىشلىتىۋاتىدۇ. مەن چۈشەنچىدە ئېنىقسىزلىق كەلتۈرۈپ چىقارماسلىق ئۈچۈن ئۇشبۇ يازمىنىڭ ماۋزۇلىرىدا « يېتەكلىگۈچى» دېگەن سۆزنى ئىشلەتكەن بولۇپ، ھازىردىن باشلاپ «لىدېر» نى ئىشلىتىمەن. ئىنگلىزچىدە «داھى» دېگەننى «ئۇلۇغ لىدېر» ، يەنى «great leader» دەپ ئالىدۇ. تۆۋەندە لىدېرلەردە بولۇشقا تېگىشلىك سۈپەتلەرنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن.

ئەڭ ئاددىي سۆز بىلەن ئېيتقاندا، «لىدېرلىق» نىڭ مەنىسى كىشىلەرگە ئۆزىنىڭ قىممىتى ۋە يوشۇرۇن قابىلىيىتىنى ئىنتايىن ئېنىق قىلىپ تونۇتۇپ، شۇ ئارقىلىق ئۇلارنى ئۆزىنىڭ قىممىتى ۋە يوشۇرۇن قابىلىيىتىنى ئۆز ئالدىغا چۈشىنىدىغان قىلىشتىن ئىبارەت. سىز كىشىلەرگە ياردەملىشىپ، ئۆزىنىڭ قىممىتى ۋە يوشۇرۇن قابىلىيىتىنى تولۇق تونۇتۇپ قويىسىڭىز، ئۇلار كۆرۈش، ئىجرا قىلىش ۋە بىر نەرسە بولۇش جەريانىدا بۇ قىممەت ۋە قابىلىيەتلەرنى تولۇق ئىشقا سالالايدۇ. بىر چوڭ دادىنىڭ ئەڭ مۇھىم رولى ئۆزىنىڭ باللىرى، نەۋرىلىرى ۋە چەۋرىلىرىگە ئۆزلىرىنىڭ قىممىتى ۋە يوشۇرۇن قابىلىيىتىنى ئېنىق تونۇتۇپ، شۇ ئارقىلىق ئۇلارنى ئۆزلىرىدىكى قىممەت ۋە قابىلىيەتلەرگە ئىشىنىدىغان قىلىش، ھەمدە ئاشۇ ئىشەنچ ئاساسىدا ئىش ئېلىپ بارىدىغان قىلىشتىن ئىبارەت. روشەنكى، ئەگەر مۇشۇنداق بىر روھ بىزنىڭ مەدەنىيىتىمىز ۋە جەمئىيىتىمىزگە تولۇق سىڭىپ كىرىدىغان بولسا، ئۇنىڭ بىزگە بېرىدىغان ئۈنۈمى چەكسىز بولىدۇ.

مەن يېقىندا تېلېۋىزوردا ئامېرىكا لوس ئانجېلىس ۋاسكىتبول ئەترىتى «lakers» نىڭ ئەڭ ئاخىرقى مەملىكەتلىك چېمپىيونلۇق مۇسابىقىسىنى كۆردۈم. مۇسابىقە تۈگەپ، بۇ ئەترەت چېمپىيون بولغاندىن كېيىن، بىر مۇخبىر Derek Fisher دېگەن ۋاسكىتبولچىدىن: «سەن ئۆزەڭلەرنىڭ تېرىنېرىگە قانداق قارايسەن؟» دەپ سورىغاندا، دېرېك مۇنداق دەپ جاۋاب بەردى: « بۇ ئادەم ھەرگىزمۇ ھەر بىر ئىشتا بىزنى كونترول قىلىشقا ئۇرۇنمايدۇ. ئۇنىڭ ئەكسىچە، ئۇ بىزگە ئىشىنىپ، بىزنى ئۆزىمىز توغرا تاپقان ئۇسۇلدا ئويناشقا قويۇپ بېرىدۇ. شۇڭلاشقا ھەر بىرىمىز ئۆز ئىقتىدارىمىزنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ئىشقا سېلىپ، توپنى ياخشى ئوينايمىز. ئۇ بىر ناھايىتى ئۇلۇغ ئادەم.»

لىدېرلىق سۈپىتىگە ئىگە كىشىلەر باشقىلارنىڭ تالانت ۋە قابىلىيىتىنى مۇئەييەنلەشتۈرىدۇ. بىر ئورتاق نىشان ئاستىدا ھەممە ئادەمنى ئىتتىپاقلاشتۇرۇش ئىقتىدارىغا ئىگە بولۇپ، شۇ ئارقىلىق باشقىلارنى ئىلھاملاندۇرىدۇ ۋە ھەرىكەتكە كەلتۈرىدۇ. باشقىلارنى كېرەكلىك قورال ۋە ۋاستە مەنبەسى بىلەن تولۇق تەمىنلەپ، ئۇلارغا جاۋابكارلىق ۋە مەسئۇلىيەتلىك ھوقۇقنى بېرىدۇ. مەيلى تۇتقان خىزمەت ئورنىنىڭ يۇقىرى-تۆۋەنلىك دەرىجىسى قانداق بولسۇن، تەشكىلاتلارنى ئوڭۇشلۇق يېتەكلەپ ماڭالىغان ھەر بىر لىدېرنى يۇقۇرقىدەك پرىنسىپلار يېتەكلەپ ماڭغان بولىدۇ. لىدېرلىق كۈچىنى پرىنسىپلار ئىدارە قىلىدۇ. ئەگەر سىز ئاشۇ پرىنسىپلارنى مەركەز قىلىپ ياشايدىكەنسىز، سىزنىڭ تەسىرىڭىز ۋە مەنىۋي نوپۇزىڭىز كۈنسايىن كۈچىيىپ، تېخىمۇ زور رەسمىي نوپۇزغا ئېرىشەلەيسىز. دىنىي تەلىماتلار بويىچە قارىغاندىمۇ، ئەگەر سىز ئۆزىڭىزگە ئاتا قىلىنغان

تالانتلارنى قانچە كۆپ ئىشلەتسىڭىز ۋە قانچە زورايتسىڭىز، سىزگە تېخىمۇ كۆپ تالانت بېرىلىدۇ. ئەگەر سىز ئۆزىڭىزدىكى تالانتلارغا پەرۋا قىلماي، ئۇلارنى كۆمۈپ قويۇپ تەرەققىي قىلدۇرمايدىكەنسىز ۋە ئىشلەتمەيدىكەنسىز، سىز ئۇلاردىن تەدرىجى ھالدا قۇرۇق قالىسىز. ئاللاھ ئۇ تالانتلارنى باشقىلارغا بېرىدۇ. شۇنىڭ بىلەن سىز يالغۇز تالانتتىنلا ئەمەس، تەسىر كۈچى ۋە پۇرسەتلەردىنمۇ مەھرۇم بولىسىز.

لىدېرلىق بىر ئەڭ يۇقىرى دەرىجىلىك سەنئەت بولۇپ، ئۇ باشقا بارلىق سەنئەت ۋە كەسپلەرنىڭ نورمال يۈرۈششىنى ئىمكانىيەتكە ئىگە قىلىدۇ. بۇ بىر ئائىلە ئۈچۈن تېخىمۇ شۇنداق. لىدېرلىق بىلەن باشقۇرۇش ئوتتۇرىسىدا، ياكى لىدېر بىلەن باشلىق ياكى باشقۇرغۇچى ئوتتۇرىسىدا خېلى زور پەرق بار. مەن لىدېر ۋە داھىيلارنىڭ قانداق يېتىشىپ چىقىدىغانلىقى توغرىسىدا كېيىنكى يازمىلىرىمدا ئايرىم توختىلىشىم مۇمكىن. بۇ يەردە لىدېر بىلەن باشقۇرغۇچى (ياكى باشلىق) ئوتتۇرىسىدىكى پەرقتىن بىر قانچىسىنى كۆرسىتىپ ئۆتەي:

لىدېرلەر توغرا ئىشنى قىلغۇچىلار، باشقۇرغۇچىلار بولسا ئىشنى توغرا قىلغۇچىلار.
لىدېرلەر ئۆزگىرىشنى ۋۇجۇتقا چىقىرىدۇ، باشقۇرغۇچىلار بولسا مۇرەككەپلىكنى بىر تەرەپ قىلىدۇ.
لىدېرلەر ئىشلارغا بىر ھەرىكەت تۈيغۇسى بىلەن قارايدۇ، باشقۇرغۇچىلار بولسا تەرتىپلەش، تەشكىللەش ۋە باشقۇرۇش قاتارلىق ئىشلارنىڭ ھۆددىسىدىن چىقىدۇ.
لىدېرلەر نەرسىلەرنىڭ كىشىلەرگە بىلدۈرىدىغان مەنىسىگە ئەھمىيەت بېرىدۇ، باشقۇرغۇچىلار بولسا قانداق قىلىپ بىر ئىشنى ۋۇجۇدقا چىقىرىشقا ئەھمىيەت بېرىدۇ.
لىدېرلەر بىنا لاھىيىلىگۈچىلەرگە ئوخشايدۇ، باشقۇرغۇچىلار بولسا بىنا ياسىغۇچىلارغا ئوخشايدۇ.
لىدېرلەر ئۆز زېھنىنى يىراقنى كۆرۈش ئىقتىدارىغا ئاساسلانغان ئورتاق نىشاننى بەرپا قىلىشقا مەركەزلەشتۈرىدۇ، باشقۇرغۇچىلار بولسا ئۆز زېھنىنى كونكرېت ئىشلارنى پىلانلاش ۋە كونترول قىلىشقا مەركەزلەشتۈرىدۇ.

باشقىلارنى ئىلھاملاندۇرۇش ئۇسۇللىرى

مەن يۇقىرىدا زىيالىي ۋە لىدېرلەر ھەققىدە قىسقىچە توختالدىم. مېنىڭ بۇ مەزمۇنلارنى يېزىشتىكى مەقسىدىم ئوقۇرمەنلەرنى زىيالىي ۋە لىدېرلار ھەققىدە بىر مۇكەممەل چۈشەنچىگە ئىگە قىلىش، شۇنداقلا ئۆزلىرىدىكى زىيالىيلىق ۋە لىدېرلىق ئېلېمېنتلىرىنى، يوشۇرۇن تالانتلىرىنى تولۇق قېزىپ چىقىشىغا، ئۆز-ئۆزىنى قايتىدىن تولۇق بايقىشىغا بىر ئاز ياردەم قىلىشتۇر. زىيالىي ۋە لىدېرلار ئوينايدىغان مۇھىم رولLARنىڭ بىرسى باشقىلارنى ئىلھاملاندۇرۇش. ئويلاپ باقسام مەن بۇ ئىشنى ئۆزەمنىڭ ھازىرغىچە بولغان ئۆمرىنىڭ ھەممىسىدە ئىزچىل تۈردە قىلىپ كەلگەن ئىكەنمەن. لېكىن باشقىلارنى ئىلھاملاندۇرۇشنىڭ ئۇسۇللىرىغا ئائىت نەزەرىيە ئۈستىدە زادىلا ئىزدىنىپ باقماپتىكەنمەن. بۇ قېتىم ئۇشبۇ يازمىنى تەييارلاش ئۈچۈن بۇ ساھەدە ئازراق ئىزدىنىپ

باقتىم. تۆۋەندە مەن بىلىۋالغان ئۇقۇملارنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن.

ئىنگلىزچىدە «ئىلھاملاندۇرۇش» دېگەن مەنىدە ئەڭ كۆپ ئىشلىتىلىدىغان سۆزدىن مۇنداق ئىككىسى بار: « Encourage» ۋە « Inspire» . «Encourage» نىڭ يۇلغۇن لوغىتىدىكى مەنىسى « ئىلھاملاندۇرماق، رىغبەتلەندۇرمەك، روھلاندۇرماق» بولۇپ، « Inspire» نىڭ بولسا «ئىلھاملاندۇرماق، رىغبەتلەندۇرمەك» ئىكەن. لېكىن، ئىنگلىزچە بۇ ئىككى سۆزنىڭ ئازراق پەرقى بار بولۇپ، مەن يازمامنىڭ ئۇشبۇ قىسمىدا توختىلىدىغىنىم « Inspire» دېگەن سۆزدىن ئىبارەت. مەن بۇ ئىككى ئىنگلىزچە سۆزنىڭ پەرقىنى ئۆيغۇرچىدە ئەينەن چۈشەندۇرۇشكە ئۇرۇنۇشنىڭ ئورنىغا، « Inspire» دېگەن سۆز ئىشلىتىدىغان بىر قانچە مىساللارنى سۆزلەپ ئۆتۈشنى مۇۋاپىق كۆردۈم:

ئۇنىڭ غەيرىتى ئۇنىڭ ئەگەشكۈچىلىرىنى ئىلھاملاندۇردى (ئۆز ھەرىكىتى ئارقىلىق ئىلھاملاندۇرۇش).

ئۇنىڭ مۇۋەپپەقىيىتى باشقىلاردا ئىشەنچ پەيدا قىلدى (پەيدا قىلىش).

رىقابەت ئۇنىڭ يەنىمۇ تىرىششىغا تەسىر كۆرسەتتى (تەسىر كۆرسىتىش).

بىر ياخشىراق ئىستىقبالغا ئېرىشىش ئىشەنچىسى ئۇلارنى ئىلھاملاندۇردى (ئىلھاملاندۇرۇش).

بىر ئىنقىلاپنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرگەن پەلسەپە (ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈش).

ئەمدى باشقىلارنى ئىلھاملاندۇرۇش، يەنى يۇقۇرىقىدەك « Inspire» قىلىشنىڭ ئۇسۇللىرىنى بايان قىلىشنى باشلايمەن. (ئىنگلىزچىدىكى بۇ «Inspire» دېگەن سۆز ئۇيغۇرچە ئوقۇغاندا «ئىنسپايىر» دەپ ئوقۇلىدۇ.)

(1) ئۆزىڭىز ئەڭ ياخشى كۆرىدىغان كەسىپ بىلەن شۇغۇللىنىڭ

ئەگەر سىز مەلۇم بىر ئىشقا يۈكسەك دەرىجىدە قىزىقسىڭىز، ھەمدە ئاشۇ ئىشنى ئۆزىڭىز ئۈچۈن كەسىپ قىلىپ تاللىغان بولسىڭىز، ئۆزىڭىزنىڭ قانچە قېتىم مەغلۇپ بولۇشىغا قارىماي قىلىۋاتقان ئىشىڭىزنى ئۈزۈلدۈرمەي داۋاملاشتۇرىسىز. كىشىلەر سىزدىن گۇمان قىلسىمۇ، سىزنىڭ مەغلۇبىيىتىڭىزنى مەسخىرە قىلسىمۇ، سىز قىلىۋاتقان ئىشىڭىزنى ئىنتايىن ياخشى كۆرگەنلىكىڭىز ئۈچۈن ئۇنى داۋاملاشتۇرۇۋېرىسىز. سىزدە مەلۇم بىر ئىشقا نىسبەتەن ئاشۇنداق چوڭقۇر مۇھەببەت ۋە يۈكسەك قىزغىنلىقنىڭ بولۇشى سىزنى يۈز بېرىش ئېھتىماللىقى بار بولغان نۇرغۇن مەغلۇبىيەتتىن ساقلاپ قالىدۇ. سىز ئۆز مەغلۇبىيىتىڭىزدىن ساۋاق ئېلىپ، تېخىمۇ ئېگىز پەللىگە چىقىسىز. مۇشۇنداق قىلىش ئارقىلىق سىز باشقىلارنىمۇ ئىلھاملاندۇرالايسىز. بۇ مەسىلە ئۈستىدە مەن « مۇۋەپپەقىيەتنىڭ يىگى تەڭلىمىسى» ۋە « ئۆمۈرلۈك كەسپىنى قانداق تاللاش كېرەك» دېگەن يازمىلىرىمدىمۇ بىر ئاز توختالغان بولۇپ، قىزىققان ئوقۇرمەنلەرنىڭ ئاشۇ ئىككى يازمىنىمۇ ئوقۇپ بېقىشنى تەۋسىيە قىلىمەن.

(2) چوك-چوك ۋە يېڭى ئىشلارنى نىشان قىلىش

سىز ئۆزىڭىز يۇكسەك دەرىجىدە قىزىقىدىغان بىر ئىش ئۈچۈن بەلگىلىك ئاساس سالغاندىن كېيىن، ئاشۇ ساھەدە چوك-چوك ئىشلارنى نىشانلاشقا باشلاڭ. ئۆزىڭىزنىڭ كەسپىي بىلىمى ۋە ئىقتىدارىنى تولۇق ئىشقا سېلىپ، ئىمكانقەدەر كۆپرەك كىشىلەرگە ئىلھام بېرىشكە تىرىشىڭ. ئۆز ئىدىيىڭىزنى ئىمكانقەدەر كۆپرەك كىشىلەر بىلەن ئورتاقلىشىپ، ئۇلاردا ئۆز تەسىرىڭىزنى ئۇلغايتىپ مېڭىشىنى، شۇ ئارقىلىق تېخىمۇ كۆپ كىشىلەرگە تەسىر كۆرسىتىشنى قولغا كەلتۈرۈڭ. چوك-چوك ئىشلارنى نىشان قىلىش ئارقىلىق سىز يالغۇز

كۆپلىگەن كىشىلەرنى ئىلھاملاندۇرۇپلا قالماستىن، ھەر بىر كىشىگە كۆرسەتكەن تەسىرىڭىزنىمۇ چوڭايتالايسىز. ھەرگىز بىر كىشىنىڭ ھاياتىدا بىر كىچىك ئۆزگىرىش پەيدا قىلىش بىلەنلا قانائەتلىنىپ قالماڭ. ئۇنىڭ ئەكسىچە ئۇ كىشىنى بىر پۈتۈنلەي يېڭى ئادەمگە ئۆزگەرتىشكە تىرىشىڭ. باشقىلارغا تەسىر كۆرسىتىشتە پەقەت بىر يول بىلەنلا چەكلىنىپ قالماي، كۆپلىگەن يوللارنى تېپىشقا تىرىشىڭ. ئەگەر سىز بىر ئادەمگە تەسىر كۆرسىتىش يولىدا 100 خىل ئۇسۇلنى سىناپ باققان بولسىڭىز، ئۇ ئادەم پەقەت بىرلا ئۇسۇلنى قوبۇل قىلغان بولسا، سىز يەنىلا ئۇنىڭغا ياردەم قىلغان بولىسىز.

باشقىلارغا تەسىر كۆرسىتىشنىڭ يەنە بىر پايدىلىق ئۇسۇلى كەمبەغەل ئوقۇغۇچىلارغا ئىقتىسادىي ياردەم قىلىش ۋە مۇھتىنى ئاسراشقا ئوخشاش بىر ئۈلۈغۋار ھەرىكەتكە قاتنىشىشتۇر. بىر ئۈلۈغۋار ئىشقا قاتنىشىش ئارقىلىق باشقىلارنىڭ دىققىتىنى قوزغاش، ئەگەشكۈچىلەرگە ۋە ياردەمگە ئېرىشىشكە كۆپ ئاسان بولۇپ، بۇ خىل ئەھۋالغا ئۆزىنىڭ شەخسىي مەنپەئەتىنى چىقىش قىلغان بىرەر ئىشقا قاتنىشىش ئارقىلىق ئېرىشكىلى بولمايدۇ. شۇڭلاشقا تەسىرى چوك ئىشلاردىن ھەرگىزمۇ باش تارتماڭ.

(3) ھېسسىياتلىق سۆزلەرنى كۆپرەك ئىشلىتىڭ

باشقىلارنى ئىلھاملاندۇرۇشتا سىز تەشەببۇس قىلىۋاتقان ئىشقا نىسبەتەن ئۆزىڭىزنىڭ يۇكسەك دەرىجىدىكى قىزىقىشى بولۇشى ۋە ئۇنى سۆز ئارقىلىق ئۈنۈملۈك ئىپادىلىشىڭىز ئىنتايىن مۇھىم. سىز مەلۇم بىر ئىشقا نىسبەتەن ئىنتايىن ھاياجانلىنىۋاتقانلىقىڭىزنى ھەمدە ئۇنىڭغا ئىنتايىن قىزىقىۋاتقانلىقىڭىزنى سۆز ئارقىلىق ياخشى ئىپادىلەش ئارقىلىقلا سىز باشقىلارغا خېلى زور تەسىر كۆرسىتەلەيسىز. سىز سۆز بىلەن ئىپادىلىگەن يۇكسەك دەرىجىدىكى قىزىقىش باشقىلاردا ھەۋەس قوزغايدۇ. باشقىلار سىزنىڭ ئاشۇ بىر ئىشنى نىمە ئۈچۈن شۇنچىۋالا ياخشى كۆرىدىغىنىڭىزنى ۋە پۈتۈن ۋۇجۇدىڭىز بىلەن قىلىدىغىڭىزنى بىلىۋېلىشقا ئىنتىلىدۇ. شۇنىڭ بىلەن ئۇلار تەبىئىي ھالدا مەخسۇس ۋاقىت ئاجرىتىپ سىزنىڭ كۆڭلىڭىزدە چوڭقۇر ئورۇن ئالغان ئاشۇ ئىشنى تولۇق چۈشىنىۋېلىشقا تىرىشىدۇ. ھېسسىياتلىق سۆزلەرنى كۆپرەك ئىشلىتىشنىڭ پايدىسى توغرىسىدا مەن ئۆزەمنىڭ «ئوك مېڭە بىلەن سول مېڭە» دېگەن يازمامدىمۇ ئازراق

توختالغان بولۇپ، بۇ يازمىنى بۇرۇن ئوقۇپ باقمىغان ئوقۇرمەنلەرگە ئۇنى بىر قېتىم ئوقۇپ چىقىشنى تەشەببۇس قىلىمەن.

(4) باشقىلارغا تەشەببۇس قىلغان ئىشنى ئالدى بىلەن ئۆزىڭىز قىلىڭ

كىشىلەر سىز دېگەن گەپلەرگە قارىغاندا سىز قىلغان ئىشلارغا بەكرەك دىققەت قىلىدۇ. شۇڭا باشقىلارغا تەشەببۇس قىلغان ئىشنى سىز ئۆزىڭىز ئالدى بىلەن ئاكتىپلىق بىلەن قىلىپ، باشقىلارغا بىر ياخشى ئۈلگە بولۇڭ. بۇ باشقىلارغا تەسىر كۆرسىتىشنىڭ ئالدىنقى شەرتى. يەنى سىز باشقىلارغا تەشۋىق قىلغان ئىش سىزنىڭ ئۆز تۇرمۇشىڭىزنىڭ ناھايىتى مۇھىم بىر قىسمى بولسۇن. سىز بۇ ئىشتا بىر مۇتەخەسسىسلىق دەرىجىسىگە يەتمىسىڭىزمۇ بولىدۇ، لېكىن ئۇ ئىش سىز يۇقىسەك دەرىجىدىكى قىزىقىش بىلەن شۇغۇللىنىۋاتقان ئىشلارنىڭ بىرسى بولسۇن.

(5) ھەممە كىشىلەرگە كەڭ قۇچاق بولۇڭ

سىزنىڭ قانچىلىك بىلىملىك بولۇشىڭىزدىن قەتئىينەزەر، سىزنىڭ ئۇلارغا ناھايىتى كۆڭۈل بۆلۈۋاتقانلىقىڭىزنى ھىس قىلمىغىچە، كىشىلەر سىزنىڭ بىلىمىڭىزگە ئانچە پەرۋا قىلمايدۇ. شۇنىڭ ئۈچۈن سىز ئۆزىڭىز ئۇچراتقان ھەممە ئادەملەرگە كەڭ قۇچاقلىق قىلىڭ. ئۇلارنى ئۆزىڭىز بىۋاستە قارشى ئېلىڭ، ھەمدە ئۇلارنىڭ ھال-دەردىنى ئەستايىدىللىق بىلەن ئاڭلاڭ. ئۇلار بىلەن بىر قېتىم ئۇچراشقاندىن كېيىن، ئۇلار بىلەن بىر كىشىدىن يەنە بىر كىشىگە بولغان بىۋاستە، يېقىن ۋە ساغلام مۇناسىۋەتنى ساقلاڭ.

(6) باشقىلارنىمۇ يېتەكلەڭ

باشقىلارغا تەسىر كۆرسىتىشنىڭ يەنە بىر ئەڭ ياخشى ئۇسۇلى، يالغۇز ئۆزىڭىزنىڭ ئىشىغىلا قىزىقىپ قالماي، ئۆزىڭىزنىڭ ئەگەشكۈچىلىرىنىمۇ تولۇق چۈشىنىش ۋە ئېتىراپ قىلىش، ھەمدە ئۇلارنىڭ تەرەققىياتى بىلەن ئۆزگىرىشىنىمۇ يېقىندىن كۆزىتىپ تۇرۇش. ئۇلارغا ئۆزىڭىزنىڭ شەخسىي ھېكايىلىرىنى ئېيتىپ بېرىڭ. ئۇلارغا ئۆز ھاياتىڭىزدا ئۆگەنگەن ئىشلارنى ئۆگىتىپ قويۇڭ. ئۇلارغا ئۆزىڭىزنىڭ مۇۋەپپەقىيىتى بىلەن مەغلۇبىيەتلىرىنى سۆزلەپ بېرىڭ. ھەمدە ئۇلاردىن ئۆزلىرىدە قانداق ئىلگىرىلەشلەر بولغانلىقىنى سوراپ تۇرۇڭ. ئۇلارنىڭ سىز بۇرۇن سادىر قىلغان خاتالىقلارنى سادىر قىلماسلىقىغا ياردەم قىلىڭ، ھەمدە ئۇلارنىڭ كەلگۈسى ئىستىقبالى توغرىسىدا ئىنچىكە ھالدا بىر ئۈمىدۋار پوزىتسىيىدە بولۇڭ.

(7) قىلىۋاتقان ئىشىڭىزنى باشتىن-ئاخىر بىر خىل داۋاملاشتۇرۇڭ

ھەرىكەتتە، ئۇچۇردا ۋە ئەخلاقىي ئۆلچەمدە باشتىن-ئاخىر بىر خىل بولۇشمۇ ئىنتايىن مۇھىم. ئەگەر سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئۇسۇلىنى، قىزىقىشىنى ۋە قىلىۋاتقان ۋە باشقىلارنى

قىزىقتۇرۇۋاتقان ئىشىڭىزنى داۋاملىق ئۆزگەرتىپ تۇرسىڭىز، باشقىلارنى ئىلھاملاندۇرۇشتا ئاساسەن مۇۋەپپەقىيەتلىك بولالمايسىز. كىشىلەر سىزنىڭ ئىدىيىڭىزنى چۈشىنىشنى ۋە ئۆنى بىر ئىشەنچلىك پىلان بىلەن باغلاشنى ئىستەيدۇ. سىز ئۆز ئىشىڭىزدا بىر ئىزچىللىقنى ساقلايدىغانلىقىڭىزنى ئۆز ئەمەلىيىتىڭىز ئارقىلىق ئىسپاتلىشىڭىز كېرەك. ئۇنىڭ كام قالغان جايلىرىنى باشقىلارغا ئىلھام بېغىشلايدىغان ھېكايىلەر بىلەن تولۇقلاپ كەتسىڭىزمۇ بولىدۇ. يەنى ھېكايە سۆزلەش ئارقىلىق بۇرۇنقى مۇھىم سەرگۈزەشتىلەرنى باشقىلارنىڭ كۆز ئالدىدا نامايەن قىلىپ، شۇ ئارقىلىق ئۇلارنى يېتەكلىسىڭىز ۋە ئۇلارغا تەسىر كۆرسەتسىڭىزمۇ بولىدۇ. مۇشۇنداق قىلغاندا سىز سۆزلەيدىغان ھېكايىلەر چوقۇم سىزنىڭ ھەرىكەتتىكى ئىزچىللىقىڭىزنى مۇئەييەنلەشتۇرۇپ بېرەلەيدىغان بولسۇن.

(8) ئىجابىي پوزىتسىيىلىك بولۇڭ

ئادەتتە باشقىلارغا تەربىيە قىلىشنى مەقسەت قىلغان سۆز ۋە يازمىلاردا ئەيىپلەش ۋە چۈشۈرۈش سەل كۆپرەك بولىدۇ. بۇنداق ئەھۋالدىن ساقلىنىش ئۈچۈن، چوقۇم ئىجابىي پوزىتسىيىلىك بولۇشىڭىز، ھازىرقى ئەھۋالنىڭ قانداق بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، بۇرۇنقى ناچار ئەھۋاللارنى تەكىتلەۋەرمەي، كەلگۈسىگە بولغان ئىشەنچ ۋە ئۈمىدۋار كۆز قارىشىڭىزنى ئوچۇق-ئاشكارا ئىپادىلىشىڭىز كېرەك. ئەگەر ئۆتۈپ كەتكەن ئىشلار ئۈستىدە توختالماقچى بولسىڭىز، ئۇلارنى بۇرۇنقى خاتالىقلارنى ئەيىپلەش ياكى بۇرۇنقى ياخشى كۈنلەر ئۈستىدە قايتىدىن ماختىنىش ئۈچۈن ئەمەس، بۇرۇنقى تەجرىبە-ساۋاقلارنى يەكۈنلەپ، ئۇلارنى ھازىرقى نىشان ئۈچۈن خىزمەت قىلدۇرۇش مەقسىتىدە تىلغا ئېلىڭ.

مەن بۇرۇنمۇ دەپ ئۆتكىنىمدەك، ئەگەر ئالدىڭىزغا يېرىمىغىچە سۇ بار ئىستاكاندىن بىرنى قويۇپ، « سىز نىمە كۆردىڭىز؟» دەپ سورىسىڭىز، سەلبى پوزىتسىيىلىك ئادەم « يېرىمى قۇرۇق ئىستاكاندىن بىرنى كۆردۈم»، دەپ جاۋاب بېرىدۇ. ئىجابىي پوزىتسىيىلىك ئادەم بولسا «يېرىمىدا سۇ بار ئىستاكاندىن بىرنى»، دەپ جاۋاب بېرىدۇ. سەلبىي پوزىتسىيىلىك كىشىلەر ھەرگىزمۇ باشقىلارنى ئىلھاملاندۇرالمايدۇ. گۇمانلىنىش بىر ناھايىتى ئېغىر يۇقۇملۇق كېسەل بولۇپ، ئەگەر سىز مەلۇم بىر ئىش ئۈستىدە ئۆزىڭىزنىڭ گۇماننى بىلدۈرۈپ قويىسىڭىز، سىز بىر كىشىگە بۇرۇن كۆرسەتكەن ئىجابىي تەسىرىڭىزنىمۇ پۈتۈنلەي نابۇت قىلىسىز. كۆپ ساندىكى ئۇيغۇر نوپۇسى ھازىر ئىنتايىن قىيىن بىر شارائىتتا ياشاشقا مەجبۇ بولۇۋاتىدۇ. شۇڭلاشقا ئەگەر سەللا دىققەت قىلمايدىكەن، ئادەم ئاسانلا بىر گۇمانلىنىش، ئۈمىتسىزلىنىش ۋە چۈشكۈنلىشىش ھالىتىگە پېتىپ قالىدۇ. شۇنىڭ ئۈچۈن ھازىردىن باشلاپ ئۇيغۇرلار توغرىسىدا سۆز قىلغاندا ياكى بىر نەرسە يازغاندا، سىز ئۈچۈن چوقۇم « ئىستاكاننىڭ يەرىمىدە سۇ بار» بولسۇن. سەلبىي ئىشلارنىمۇ بىر ئىجابىي ۋە پايدىلىق يوسۇندا ئوتتۇرىغا قويۇشقا پۈتۈن كۈچىڭىز بىلەن تىرىشىڭ. مەن بۇ ئىشنى قانچىلىك تەكىتلىسەممۇ يېتەرلىك بولمايدۇ.

ئىككىنچى دۇنيا ئۇرۇشى جەريانىدا، سابىق سوۋېت ئىتتىپاقىدا جەمئىي 7 مىليون پۇقرا

ئۆلگەن. ئاچلىقتىن ئۆلۈش ئەڭ ئۈچىغا چىققان مەزگىلدە، كىشىلەر يەرگە كۆمۈۋەتكەن جەسەتلەرنى كولاپ چىقىرىپ، ئۇنىڭ ئىچىدىكى يېغىراقلىرىنى تاللاپ پىشۇرۇپ يەپ، شۇ ئارقىلىق ھاياتىنى ساقلاشقا تىرىشقان. بەزىلەرنىڭ مۆلچەرلىشىچە ئىككىنچى دۇنيا ئۇرۇشىدا ئۆلگەن يەھۇدىيلارنىڭ سانى 6 مىليونغا يېتىدىكەن. ھازىر ئۇيغۇرلارنىڭ بېشىغا كەلگەن كۈن ئىنتايىن ئېچىنىشلىق. ئىنتايىن خەتەرلىك. لېكىن بۇ دۇنيادا بۇنىڭدىنمۇ كۆپ ناچار ئەھۋاللار كۆپلەپ يۈز بېرىپ باققان. يۇقۇرىقىلار شۇنىڭ بىر قانچە مىساللىرى. مەن بۇ يەردە سىزگە «شۈكرى قىلىڭ، سەۋرى قىلىڭ، سۈكۈت قىلىڭ» دېمەكچى ئەمەسمەن. بەلكى سىزگە « چۈشكۈنلەشمەڭ، ئۈمىتسىزلەنمەڭ» دېمەكچى. ھەر قېتىم ئۇيغۇرلار ھەققىدە بىرەر يامان خەۋەرلەرنى ئاڭلىغىنىمدا، مېنىڭ كۆزۈممۇ ئىسسىق ياش بىلەن لىق تولىدۇ. لېكىن مەن ھەر قېتىم ئاشۇ خەۋەردىن كېلىپ چىققان بىئاراملىقىمنى، نەپرىتىمنى ۋە غەزىۋىمنى كۈچكە ئايلاندۇرۇپ، تېخىمۇ قاتتىق ئىشلەشكە تىرىشىمەن. بىر ستاتىستىكا نەتىجىسىگە ئاساسلانغاندا، ھازىر ئامېرىكىدا ھەر كۈنى ئوتتۇرا ھېساب بىلەن 115 ئادەم ماشىنا ۋەقەسىدە ئۆلىدىكەن. مەن ھەر قېتىم بىرەر چوڭ ئوڭۇشسىزلىققا ئۇچرىغاندا، بىر ئىشتا چوڭ زىيان تارتقاندا، « مېنىڭ ئەھۋالىم بۈگۈن ماشىنا ۋەقەسىدە ئۆلۈپ كەتكەن ئادەمنىڭكىدىن كۆپ ياخشى»، دەپ ئويلايمەن، ھەمدە دەرھال ئاشۇ ئوڭۇشسىزلىقنى ئوڭۇشلۇققا ئايلاندۇرۇش، ئاشۇ زىياننىڭ ئورنىنى تولدۇرۇۋېلىشنىڭ چارىلىرى ئۈستىدە ئويلىنىش ۋە ئىزدىنىشنى باشلايمەن. كېيىنكى يولۇمنى بېكىتكەندىن كېيىن، ھېچ قانداق ۋاقىتنى زايا قىلماي ئىش باشلايمەن. ئىشىنىمەنكى، مەن تۇتقان بۇنداق يوللارنى سىزمۇ تۇتالايسىز. ئەگەر ئۇنداق قىلالمىسىڭىز، ھەمدە سىز بىرەر بالىنىڭ ئاپىسى ياكى دادىسى بولۇپ قالسىڭىز، بالىڭىزغا ھەرگىز ئۆزىڭىزنىڭ چۈشكۈنلەشكەن قىياپىتىنى كۆرسەتمەڭ. ئۆزىڭىزنىڭ ئۈمىتسىزلەنگەن ھالىتىنى بىلىندۈرمەڭ. كەلگۈسىگە بولغان سەلبىي كۆز-قارىشىڭىز، ۋە گۇمان ۋە ئۈمىتسىزلىك بىلەن تولغان مۆلچەرىڭىزنى دېمەڭ. ئۇنداق قىلمىسىڭىز، زىيانلىق يولغا سىز ئۆزىڭىزلا كىرىپ كېتىپ قالماي، بالىڭىزنىمۇ بىللە سۆرەپ كىرىپ كېتىسىز. ئۆزىمىزنىڭ قانداق ياشىشىدىن قەتئىينەزەر، بىز ھەممىمىزنىڭ بالىلارنى ئىجابىي پوزىتسىيەلىك ۋە ئۈمىدۋار قىلىپ تەربىيىلەش مەجبۇرىيىتىمىز بار. بۇنداق قىلىش مىللەتنىڭ قۇدرەت تېپىشى ئۈچۈن ناھايىتى مۇھىم.

(9) «قائىدىسىزلىك» قىلىق

باشقىلارغا زور تەسىر كۆرسىتەلەيدىغان كىشىلەر بۇرۇنقى قائىدىلەرنى بۇزۇپ ۋە بۇرۇنقى ئادەتلەرنى ئېتىبارغا ئالماي ئىش قىلىدىغان كىشىلەردىن تەركىپ تاپقان بولىدۇ. بۇنداق قىلىش ئەنئەنىنى ساقلىغۇچىلارنى نارازى قىلىشى مۇمكىن، لېكىن ئۇ «بىر ياخشىراق يول مەۋجۇت بولۇشى مۇمكىن» دەپ قارىغۇچىلارغا يېڭى ئۈمىد ئېلىپ كېلىدۇ.

(10) كىتابنى كۆپ ئوقۇش

كىتابنى كۆپ ئوقۇيدىغان كىشىلەرنىڭ ھەممىسى لىدىر بولالمايدۇ، لېكىن لىدىرلەرنىڭ ھەممىسى كىتابنى كۆپ ئوقۇيدىغان كىشىلەردىن تەركىپ تاپىدۇ. شۇڭا كىتابنى كۆپ ئوقۇپ،

داۋاملىق تۇردە يېڭى بىلىمگە ئېرىشىپ تۇرۇڭ. يېڭى ئىگىلىگەن بىلىملىرىڭىزنى باشقىلار بىلەن ئورتاقلىشىپ تۇرۇڭ. سىزگە ئىلھام بەرگەن كىتاپلارنى باشقىلارغىمۇ تونۇشتۇرۇپ قويۇڭ.

چەت ئەلدىكى ئۇيغۇرلارغا بىر قانچە تەكلىپ

مېنىڭ ئۇيغۇر دىياردىكى زىيالىي ۋە لىدېرلەردىن كۈتىۋاتقان زور ئۈمىدلىرىم ۋە ئۇلارنىڭ مەن ئۈمىد قىلىدىغان ئىشلارنى قىلالايدىغانلىقىغا زور ئىشەنچەم بار. بىراق مەن ھازىر چەت ئەلدە ياشاۋاتقان بولغاچقا، ئۇيغۇر دىياردىكى زىيالىي ۋە لىدېرلەرگە بۇنىڭدىن كېيىن قانداق قىلىشى كېرەكلىكى توغرىسىدىكى ئۆز ئۈمىدىمنى ئوتتۇرىغا قويسام ئانچە مۇۋاپىق بولمايدۇ. شۇڭلاشقا مەن بۇ يەردە پەقەت چەت ئەلدە ئوقۇپ، ئوقۇشى پۈتكەندىن كېيىن چەت ئەلدە تۇرۇپ قالغان ئۇيغۇرلار بىلەن ئۆزۈم مۇشۇ پەيتنىڭ ئۆزىدە ئويلاپ يېتەلىگەن، ھەمدە ئۇشبۇ يازمىدا ئوتتۇرىغا قويۇشقا مۇۋاپىق كەلگەن بىر قىسىم ئىشلاردا ئورتاقلىششنى مۇۋاپىق كۆردۈم. مېنىڭچە چەت ئەلدىكى ئۇيغۇرلار يۇرتىمىز ۋە ئۇيغۇر دىياردىكى خەلقىمىز ئۈچۈن قىلىپ بېرەلەيدىغان ئىشلاردىن تۆۋەندىكىلىرى بار:

(1) ئۇيغۇر كەشپىياتچىلارغا كەسىپ ۋە تېخنىكا جەھەتتىن ياردەم قىلىش. يېقىنقى 2ـ3 يىلنىڭ مابەينىدە مەن ئۇيغۇر دىياردا بىر نەرسە كەشىپ قىلغان ياكى يېڭى ئىجادىيەت سەۋىيىسىدىكى بىر ئىدىيەنى ئويلاپ چىققان ئون نەچچە ئۇيغۇرلاردىن ئېلخەت تاپشۇرۇپ ئالدىم. ئۇلارنىڭ كۆپىنچىسىگە قولۇمدىن كېلىشىچە مەسلىھەت ۋە ياردەم بەردىم. لېكىن، ۋاقىت ۋە زېھىن جەھەتتىن يېتىشەلمەي، ياكى كەسپىم توغرا كەلمەي، ئۇلارنىڭ بەزىلىرىگە ھېچ قانداق ياردەمدە بولالمىدىم. چەت ئەلدىكى كەسپى توغرا كېلىدىغان ئۇيغۇرلار ئاشۇنداق قېرىنداشلىرىمىزنىڭ كەشپىياتىنى تەكشۈرۈپ، ئۇنى خەلقئارادىكى ئەڭ يوقۇرى سەۋىيە بىلەن سېلىشتۇرۇپ، شۇ ئاساستا ئۇلارغا بۇنىڭدىن كېيىن قانداق قىلىشى كېرەكلىگى توغرىسىدا مەسلىھەت بەرسە، ياكى جۇڭگودا تېپىلمايدىغان بەزى نەرسىلەرنى چەت ئەلدىن تېپىپ، ئۇنى سېتىۋېلىش ئۇسۇلىنى دەپ بەرسە، بۇنىڭ ئاشۇ كەشپىياتچىلار ۋە ئىجادكارلار ئۈچۈن زور پايدىسى بولىدۇ.

(2) يېڭى ئىگىلىك تىكلىمەكچى بولغان ئۇيغۇر ياشلىرىغا كەسپي ۋە باشقۇرۇش جەھەتتە ياردەم قىلىش ۋە مەسلىھەت بېرىش. ھازىر ئۇيغۇر دىياردا ئۇيغۇر ياشلىرىنىڭ خۇسۇسي ئىگىلىك تىكلىشى يۇقىرى دولقۇنغا كۆتۈرۈلۈپتۇ. بۇ ئۇيغۇر ياشلىرىنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى خىزمەت مەسىلىسىنى ھەل قىلىشدا ناھايىتى زور رول ئوينىشى مۇمكىن. چەت ئەلدىكى ئۇيغۇرلار ئاشۇنداق ياشلارغا ياردەم قىلىشتا نۇرغۇن ئىشلارنى قىلالايدۇ.

(3) ئۇيغۇر ياشلىرى ئۈچۈن چەت ئەلدە ھەقسىز ئوقۇش پۇرسىتىنى تېپىش ياكى

هازىرلاش، ھەمدە ئۇلارنىڭ چەت ئەلدىكى مەكتەپكە ئوقۇشلۇق كىرىشىگە ياردەم قىلىش. بۇ جەھەتتە ھازىر چەت ئەلدىكى بىر قىسىم قېرىنداشلار ناھايىتى ياخشى ۋە ناھايىتى كۆپ ئىشلارنى قىلىۋاتىدۇ. مەنمۇ شۇلارنىڭ ئىچىدىكى بىرسى. لېكىن، بۇ ساھەدە بىزنىڭ كۈچىمىز زادىلا يېتىشمەيدىغان بولۇپ، مەن تېخىمۇ كۆپ كىشىلەرنىڭ مۇشۇ سەپكە قوشۇلۇشىنى ئۈمىد قىلىمەن.

(4) ۋەتەندىكى ئۇيغۇر ئوقۇغۇچىلارغا ئىقتىسادىي جەھەتتىن ياردەم قىلىش. مەن يېقىندا ئۇرۇمچىدىكى بىر ئالىي مەكتەپنىڭ بۇ يىل ئوقۇش پۈتتۈرىدىغان بىر سىنىپ ئۇيغۇر ئوقۇغۇچىلىرىنىڭ ئوقۇش پۈتتۈرۈش سالاھىيىتىنى كۆرۈپ قالدىم. ئۇنىڭدا كۆرسىتىلىشىچە، ئاشۇ سىنىپتىكى 15 پىرسەنتتىن ئارتۇق ئوقۇغۇچىلار مەكتەپكە 1000-12000 سوم دائىرىسى ئىچىدە پۇل قەرز بولۇپ قالغان بولغاچقا، ئوقۇش پۈتتۈرۈش دىپلومىنى ئالالمايدىكەن. بۇ پۈتۈن ئۇيغۇر ئوقۇغۇچىلىرى ئارىسىدىكى بىر ئومۇمىيۇزلۇك ئەھۋال ئىكەن. ئويلاپ بېقىڭ، بىر ئۇيغۇر ئوقۇغۇچى باشلانغۇچ 1-سىنىپدىن 12-سىنىپقىچە قاتتىق تىرىشىپ، نۇرغۇن جاپالارنى تارتىپ ئاندىن بىر ئالىي مەكتەپكە ئۆتۈپ، يەنە 5-6 يىل ئاتا-ئانىسىنىڭ يۆلىشى ئاستىدا ئوقۇپ، ئەڭ ئاخىرىدا بىر نەچچە مىڭ سوم جۇڭگو پۇلى (بىر قانچە يۈز ئامېرىكا دوللىرى) بولمىغانلىقى ئۈچۈن ئالىي مەكتەپ ئۇنۋانىغا ئېرىشەلمىسە، ئاشۇ ئوقۇغۇچى نىمە بولۇپ كېتەر؟ چەت ئەلدىكى ئۇيغۇرلار ئارىسىدا تاكى ھازىرغىچە تايىنى بار مائارىپ فوندىدىن بىرسىمۇ تەسىس قىلىنىپ باقمىدى. مېنىڭچە بۇ ساھەدە چەت ئەلدىكى ئۇيغۇرلار قىلالايدىغان نۇرغۇن ئىشلار بار.

(5) ئۇيغۇر دىيارىدىكىلەرنى چەت ئەلدە ئاسان تېپىلىدىغان، لېكىن يۇرتىمىزدا ئاساسەن يوق بولغان يېڭى ئۇچۇر ۋە بىلىم بىلەن تەمىنلەش. بىر قىسىم ئۇيغۇرلار بۇ ساھەدە ئۆزۈندىن بۇيان ئىش ئېلىپ بېرىۋاتىدۇ. مەسىلەن، ھەر خىل تور بەتلەرنى قۇرۇپ، ۋەتەندىكىلەرنى ئۇچۇر ۋە بىلىم بىلەن تەمىنلەۋاتقانلار. ئەمما بۇ جەھەتتىكى ئىشلار يەنىلا يېتەرلىك ئەمەس. چەت ئەلدە ئوقۇغانلىنىڭ پايدىسىنى ۋەتەندىكىلەرگە يەتكۈزۈش جەھەتتە قىلىنغان ۋە قىلىنىۋاتقان ئىشلار ناھايىتىمۇ يېتەرسىز. شۇڭلاشقا مەن بۇ قوشۇندىكى كىشىلىرىمىزنىڭ سانىنىڭ ھەسسىلەپ كۆپىيىشىنى ئۈمىت قىلىمەن.

ئەگەر سىز چەت ئەلدە ياشاۋاتقان ئۇيغۇرلارنىڭ بىرسى بولۇپ، يۇقىرىقى 5 تۈرلۈك ئىشلارنىڭ بىرەرسى ياكى بىر قانچىسىدا سەييارە خىزمەت قىلىشنى خالىسىڭىز، مەن بىلەن ئېلخەت ئارقىلىق ئالاقىلاشقان بولسىڭىز: erkinsidiq @ gmail.com

ۋەتەندىكى قېرىنداشلارنىڭ چەت ئەلدىكى ئۇيغۇرلارغا قارىتا يۇقىرىقىدىن باشقا تەلەپ-ئىلتىماسى بولسا، ئۇنى يېزىپ، ماڭا ئېلخەت ئارقىلىق ماڭدۇرۇپ بېرىشىنى ئۈمىد قىلىمەن. مەن ۋەتەندىكىلەر تەكلىپ ياكى تەلەپ قىلغان ئىشنىڭ ھەممىسىنى قىلىپ ياكى قىلدۇرۇپ بېرەلمەسلىكىم مۇمكىن، بىراق، ئۆزەم مۇۋاپىق كۆرگەن ئىشلارنى چوقۇم چەت ئەلدىكى ئۇيغۇرلارغا تەشەببۇس قىلىپ بېرەلەيمەن.

بىر قانچە كۈننىڭ ئالدىدا مەن ۋەتەندىكى بىر دوستۇمدىن مۇنداق بىر ئېلخەت تاپشۇرۇپ ئالدىم (بۇ يەرگە چىقىرىشقا مۇۋاپىق بولمىغان جايلىرىنىڭ ئورنىغا كۆپ چېكىت قويۇپ قويىدۇم): « خېتىڭىزنى ئوقۇۋېتىپ، كۆزلىرىمگە ئىختىيارسىز ھالدا ياش كەلدى. نېمىلەرنى ئويلىدىم، نېمىلەر ھەققىدە مۇلاھىزە قىلدىم.... بۇلارنى دەپ بولالمايمەن. بىراق، بىزلەرنىڭ نېمىلەر ھەققىدە ئويلايدىغىنىمىز ھەر بىرلىرىمىزگە كۈندەك ئايان. چەت`ئەلدىكى ھەر بىر ئۇيغۇر ...قانداق ياشاشنى بىلگەن، ھېچ بولمىسا، ئەمدىراق بولسىمۇ ھىس قىلغان بولسا ئىدى... دەپ ئارمان قىلىمەن. ... ئەمدى بىزگە لازىمى شۇكى، ھەر بىر ئۇيغۇر بالىسى، شۆھرەتلىك زات بولۇشتىن بۇرۇن ئادەم بولۇشى ھەم شۇنىڭ بىلەن تەڭ ئۇيغۇر بولۇشى لازىم. بىزگە كېرىكى مۇشۇنداق روھ. دۇنيادا ئۇيغۇرنىڭ ئورنى بولمىسا ، بىزنىڭ ھېچنېمىمىز بولمايدۇ. ھەر بىرىمىز ئۇيغۇر ئاتلىق بىنا ئۈچۈن بىردىن كېسەك بولۇشىمىز كېرەك. ئۇيغۇرنىڭ جارچىسى، تەشۋىقاتچىسى، ئېلانچىسى... بولالىساق، ئارمانسىز ياشار ئىدۇق. .... دېگىنىڭىزدەك، بىر ئادەمنىڭ قانداق ياشاشنى بىلىشى، كىم ئۈچۈن ياشاشنى بىلىشى، ئۇنىڭ ئۆمۈرلۈك بەختى ئىكەن. خېلى كۆپلەر يازغۇچى، ئالىم ۋە مۇئەللىم بولالاپتۇ-يۇ، تېخىچە ئادەم بولالماپتۇ. ...»

ئاخىرقى سۆز

ئالبېرت ئېينشتېين يەنە مۇنداق دەيدۇ: «بىز ھازىر دۇچ كەلگەن ناھايىتى مۇھىم ۋە ناھايىتى قىيىن مەسىلىلەرنى بىز ئۇلارنى كەلتۈرۈپ چىقارغان ۋاقىتتىكى بىلەن ئوخشاش سەۋىيىدە تۇرۇپ تەپەككۇر قىلىش ئارقىلىق ھەل قىلالمايمىز.» ئەگەر بىز ئۇيغۇرلارنىڭ يېقىنقى بىر قانچە ئەسىر مابەينىدىكى تارىخىغا ئوبدان سەپسېلىپ قاراپ باقىدىغان بولساق، ئۇيغۇر دىيارى ۋە ئۇيغۇر جەمئىيىتىدە يۈز بەرگەن چوڭ-چوڭ چېكىنىشلەرنىڭ خېلى كۆپلىرىگە ئۇيغۇرلار ئۆزلىرى سەۋەپچى بولغانلىقىنى بايقايمىز. بۇنىڭ ئەڭ يېقىنقى بىر مىسالى سۈپىتىدە ھازىر يولغا قويۇلۇۋاتقان، خاتا تۇس ئالغان «قوش تىللىق مائارىپ پروگراممىسى» نى تىلغا ئېلىش مۇمكىن. مۇشۇنداق چېكىنىشلەرنىڭ يۈز بېرىشىدە ئۇيغۇرلار ئارىسىدا يۇقىرى قابىلىيەتكە ئىگە لىدېرلەر ۋە لاياقەتلىك داھىلارنىڭ كەم بولۇشى، ۋە ئۇيغۇر زىيالىلىرىنىڭ سۈكۈتتە تۇرۇۋېلىشى ناھايىتى چوڭ رول ئوينىغان. ئۇيغۇرلار بىر قۇدرەت تېپىش يۆنىلىشىگە قاراپ ماڭالمىدۇ ياكى تېخىمۇ چېكىنىش يۆنىلىشىگە قاراپ ماڭامدۇ، ئۇيغۇرلار ئۆزىنىڭ مىللىي كىملىكىنى ساقلاپ قالالامدۇ-يوق، دېگەننى ئۇيغۇرلارنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى 5-10 يىل ئىچىدە تۇتىدىغان يولى بەلگىلىشى مۇمكىن. خەلقنىڭ توغرا تاللاش قىلالىشى ياكى قىلالماسلىقىدا ئۇيغۇرلار ئىچىدىكى ئاممىۋي، ئەنئەنىۋي ۋە يېڭى تىپتىكى (يەنى ئۆز ئالدىغا مۇستەقىل ئىش كۆرىدىغان) ئورگانىك زىيالىلار، شۇنداقلا ئۇيغۇرلار ئىچىدىن چىققان لىدېرلار ناھايىتى كۈچلۈك رول ئوينىيالايدۇ. مەن ئۇشبۇ يازمامنىڭ ئۇيغۇر قېرىنداشلىرىمنىڭ، بولۇپمۇ ئۇيغۇر ياشلىرىنىڭ ئۆزىدە بار بولغان زىيالىلىق ۋە لىدېرلىق تۇغما تالانتى ۋە يوشۇرۇن قابىلىيىتىنى تولۇق تونۇۋېلىشى، ئۇيغۇر زىيالىلىرىنىڭ ئۆز بۇرچى ۋە تارىخىي مەسئۇلىيىتىنى توغرا چۈشىنىۋېلىشىگە بىر ئاز ياردىمى بولۇشىنى ئۈمىد قىلىمەن.

مەن يېقىندا يېشى ھازىر 70 كە يېقىنلاشقان، پۈتۈن ئۆمرىنى ئاز سانلىق مىللەتلەر

ئۇستىدىكى تەتقىقاتقا بېغىشلىغان، جۇڭگو بىلەن ئۇيغۇرنىڭ ئەھۋالىنى ئوبدان بىلىدىغان بىر ياۋروپالىق داڭلىق ئەرباپ بىلەن پاراڭلاشقان ئىدىم. ئۇ ماڭا: «ئۇيغۇرنىڭ ئەھۋالىدا بىر چوڭ ياخشىلىنىش بولىدۇ. ئۇ ئۆزگىرىشنى مەن كۆرەلمەسلىكىم مۇمكىن، لېكىن ئۇنى سەن كۆرەلەيسەن»، دېدى. نۇرغۇنلىرىمىز ئۇيغۇرلارنىڭ باشقىلارغا ئوخشاش قۇدرەت تېپىپ، پارلاق ئىستىقبالغا ئېرىشەلەيدىغانلىقىدىن بىر كۈنمۇ ئۈمىد ئۈزۈپ باققان ئەمەس. باشقىلار قىلالىغان ئىشنى ئۇيغۇرنىڭمۇ قىلالايدىغانلىقىدىن ئانچە گۇمانلىنىپ باققان ئەمەس. لېكىن، ئۇ پارلاق ئىستىقبالنىڭ بىز ھەممىمىز قولىمىزنى قوشتۇرۇپ قاراپ تۇرساق، ئۆزلىكىدىن كەلمەيدىغانلىقىنىمۇ ئوبدان بىلىمىز. ئۇيغۇرلار ھازىر ئۆز ئىچىدىن لاياقەتلىك يول باشلامچىلار ۋە يېتەكلىگۈچىلەرنىڭ كۆپلەپ چىقىشىغا ناھايىتىمۇ ئېھتىياجلىق. شۇڭلاشقا مەن ئۇشبۇ يازمىنى ئوقۇغان ھەر بىر ئوقۇرمەنلەردىن ئۆزىدىكى بىر زىيالى بولۇشقا ۋە بىر يېتەكلىگۈچى بولۇشقا مۇناسىپ كېلىدىغان تالانت بىلەن ئىقتىدارلارنى بىر قېتىم تەكشۈرۈپ بېقىشنى، ئاشۇ تالانت ۋە ئىقتىدارلارنى ئىشقا سېلىپ، مىللەتكە بۈرۈن نىمە ئىش قىلىپ بەرگەنلىكى، ھازىر نىمە ئىش قىلىپ بېرىۋاتقانلىقى، ۋە بۈنىڭدىن كېيىن نىمە ئىش قىلىپ بېرەلەيدىغانلىقى ۋە قىلىپ بېرىدىغانلىقى ئۈستىدە بىر قېتىم ئەستايىدىل ئويلىنىپ بېقىشنى ئۈمىت قىلىمەن. ئېينىشتىيىن يۇقىرىدا ئېيتقىنىدەك، ئۇيغۇرلار ھازىر دۇچ كەلگەن مەسىلىلەرنى بۇرۇنقى سىزىق بويىچە ئويلاش، بۇرۇنقىدەك يول تۇتۇش ئارقىلىق ھەل قىلغىلى بولمايدۇ. مەن يېڭىچە سەۋىيىدە ئويلاش ۋە يېڭىچە ئۇسلۇبتا ئىش ئېلىپ بېرىش ئۈستىدە ئىزدىنىۋاتقان ھەر بىر ئادەمدىن مۇنداق بىر نەرسىنى ئەستە چىڭ تۇتۇشنى سورايمەن: ئۇيغۇرلار سىياسىي، ئىقتىسادىي ۋە ئىجتىمائىي جەھەتتە قەد كوتۇرۇش ئۈچۈن، ئالدى بىلەن مائارىپ ۋە ئىلىم-پەندە قەد كۆتۈرۈشى شەرت.

تەھرىرلىگۈچى: www.meripet.org دىن ئۇيغۇر

بۇ يازمىدا تىلغا ئېلىنغان ئەسەرلەرنىڭ تور ئادرېسلىرى:

«سەگەك زىيالىلارغا يېڭى يىللىق ئوچۇق خەت»:
http://www.berqi.com/bbs/viewthread.php?tid=2368&extra=page%3D1

«"سېپسىق توققۇزىنچى" ۋە ئۇيغۇرلار»:
http://bbs.xabnam.com/read.php?tid=60846&page=1&toread=1

«قەھرىمان بولىدىغان مايلامچى بالا »:
http://bbs.xabnam.com/read.php?tid=60846&page=1&toread=1

«بېيجىڭ ئايدۇرومىدىن پارىژ ئايدۇرومىغىچە »:
http://www.meripet.com/Academy/2009a3_IlhamToxti.htm

«ھەقىقى قۇدرەت تېپىش دىگەن نىمە؟»:
http://www.bilik.cn/bbs/viewthread.php?tid=15389&extra=page%3D1

ئەركىن سىدىقنىڭ بارلىق يازمىلىرى:

http://www.meripet.com/Sohbet

بۇ ماقالىنى ھېچ كىمدىن رۇخسەت سورىماي، مەنبەسىنى ئەسكەرتكەن ھالدا باشقا توربەتلەردە ئېلان قىلىشىڭىز بولۇۋېرىدۇ.

2009-يىلى 7-ئاينىڭ 3- كۈنى

ئەسەر مەنبەسى: مەرىپەت بىلوگى
www.meripet.com

مەنزىل تورى ئېلكىتاپ گۇرۇپپىسى

www.Menzil.biz

book@menzil.biz   menzilbiz@163.com