داھىي ۋە لىدېرلىق نەزەرىيىسى توغرىسىدا ئومۇمىي چۈشەنچە

ئەركىن سىدىق
2010-يىلى 2-ئاينىڭ 16-كۈنى

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 ھازىرقىدەك بىر ھالەت ئىچىگە كىرىپ قالدۇق؟ 2) بىز ئۇيغۇرلار بۇنىڭدىن كېيىن ئۆز ئەھۋالىمىزنى ياخشىلاش ئۈچۈن قانداق قىلىشىمىز كېرەك؟ مەن ئالدىنقى بىر-ئىككى يىلنىڭ ئىچىدە ۋەتەندە ياشايدىغان ئۇيغۇر زىيالىيلىرى بىلەن پاراڭلىشىش جەريانىدا، ئۇلاردىن بەزىلىرىنىڭ «بىزنىڭ بۈگۈنكىدەك كۈنگە قېلىشىمىزدىكى ئەڭ چوڭ سەۋەپ، يېقىنقى خېلە ئۇزۇن بىر مەزگىل ۋاقىت ئىچىدە ئۇيغۇرلار ئىچىدىن بىر ھەقىقى داھىينىڭ چىقمىغانلىقى، بىر ھەقىقى قەھرىمانىنىڭ چىقمىغانلىقى» دېگەنلىرىنى ئاڭلاپ قالدىم. مەن تارىخ تەتقىقاتى بىلەن شۇغۇللانمىغاچقا، يۇقۇرقىدەك يەكۈنلەرگە باھا بېرەلمەيمەن. شۇنداقلا مېنىڭ ھازىرچە ئالدىنقى بىر قانچە ئەسىر ئىچىدە داھىيلىق مەسىلىسىدە ئۇيغۇرلار قانداق ئەھۋاللارنى ئۆز بېشىدىن ئۆتكۈزگەنلىكى توغرىسىدىكى تارىخنى تەكشۈرۈپ ئېنىقلاپ چىقىش ئىمكانىيىتىممۇ يوق. مەن ئۈچۈن بۇرۇن نېمە ئىش بولغانلىقى ئۇستىدە ئىزدىنىشكە قارىغاندا، بۇنىڭدىن كېيىن نېمە ئىشلارنى قىلىش كېرەكلىكى ئۇستىدە ئىزدىنىش تېخىمۇ قولايلىق ۋە تېخىمۇ ئەھمىيەتلىك. شۇنداق بولغاچقا، مەن ئۆزىنى بىر يارامىلق لىدېر قىلىپ يېتىلدۈرۈشنى ئويلاۋاتقان، ئاشۇ يولدا ئىزدىنىۋاتقان، ياكى ئاشۇنداق بىر سالاھىيەت ئۈچۈن ئۆزىنى بىر كاندىدات دەپ ھېسابلاۋاتقان ئۇيغۇر ياشلىرىغا پايدىسى بولسۇن ئۈچۈن، ئۇشبۇ يازمامدا يېقىنقى بىر مەزگىل ۋاقىت ئىچىدە ئىزدىنىپ ئىگىلىگەن داھىي ۋە لىدېرلىق نەزەرىيىسى توغرىسىدىكى ئىلمىي تەتقىقات نەتىجىلىرىنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن.

لىدېرلىق ئىلمى غەرب ئەللىرىدە ناھايىتى تەرەققىي قىلغان بولۇپ، غەرب ئەللىرىدە شىركەت-كارخانا، ئىدارە-مەكتەپ قاتارلىق ئورۇنلارنىڭ رەھبىرىي خادىملىرىنى لىدېرلىق بىلىمى ۋە لىدېرلىق ماھارىتى جەھەتتە مۇددەتلىك ھالدا تەربىيىلەپ تۇرۇش بىر ئادەتكە ئايلانغان. بىزنىڭ ئىدارىمۇ ھەر يىلى بۇ جەھەتتىكى كۇرسلاردىن بىر قانچىنى ئورۇنلاشتۇرۇپ تۇرىۋاتىدۇ. مەن بۈگۈن پۈتۈن دۇنياغا ناھايىتى تونۇشلۇق بولغان، ئىنتېرنېتتە كىتاپ قاتارلىق ھەر خىل نەرسىلەرنى ساتىدىغان www.amazon.com تور بېتىگە «لىدېرلىق» (ئىنگلىزچە «leadership») دېگەن سۆزنى كىرگۈزۈپ ئىزدەپ باقسام، جەمى 387،324 نەتىجە چىقتى. بۇنىڭ بىلەن

سىلىشتۇرغاندا، ئۇيغۇر تىلىدا يېزىلغان، لىدېرلىققا ئائىت كىتاپ-ماتېرىياللار ئاساسەن يوق دىيەرلىك بولىشى مۇمكىن.

ئىنگلىزچىدە «leader» دېگەن بىر سۆز بار. ئۇنىڭ يۇلغۇن لوغۇتىدىكى مەنىسى «داھىي، رەھبەر، باشلامچى» قاتارلىقلار بولۇپ، ئىنگلىزچە لوغەتتىكى مەنىسى "يېتەكلەيدىغان ئادەم، بىر ئارمىيە، ھەرىكەت ياكى سىياسىي گۇرۇھنىڭ يول باشلامچىسى" دىن ئىبارەت ئىكەن. دېمەك، بۇ سۆز بىر رەسمىي رەھبىريي ئورۇنغا ئىگە كىشىلەرگىمۇ، خەلق ئارىسىدىكى يېتەكلىگۈچى ۋە باشلامچى كىشىلەرگىمۇ ئىشلىتىلىدىغان بولۇپ، «داھىي، يېتەكلىگۈچى، باشلىغۇچى، ۋە يول باشلامچى» قاتارلىق مەنىنى بىلدۈرىدۇ. ھازىر ۋەتەن ئىچى ۋە سىرتىدىكى بىر قىسىم ئۇيغۇرلار بۇ سۆزنى ئۇيغۇرچە "لىدېر" دەپمۇ ئىبلىۋاتىدۇ. ئىنگلىزچىدە «ئۇلۇغ لىدېر» دېگەن سۆز «داھىي» دېگەن مەنىنى بىلدۈرىدىغان بولۇپ، «ئۇلۇغ داھىي» دېگەن سۆز ئۈچۈن «ئۇلۇغ ئادەم» (« great man» ياكى «great woman ») دېگەن سۆزنى ئىشلىتىدۇ. تۆتىنچى ئەسىردە ياشىغان ھونلارنىڭ داھىيسى ئاتتىلا ۋە تۈركلەرنىڭ داھىيسى مۇستاپا كامال ئاتاتۈرك لەر مانا شۇنداق «ئۇلۇغ داھىي» لارغا مىسال بولالايدۇ. «ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى كىشلەرنىڭ 7 ئادىتى» دېگەن كىتاپنىڭ ئاپتورى ستېۋېن كوۋېي («Stephen Covey») ئەپەندىنىڭ «سەككىزىنچى ئادەت» دېگەن، يۇقىرىقى كىتابتىن كېيىن نەشىر قىلىنغان يەنە بىر كىتابى بار بولۇپ، ئۇ مۇشۇ كىتابىنىڭ ئەڭ ئاخىرىدا ھازىرغىچە پۈتۈن دۇنيا مىقياسىدا ئوتتۇرىغا قويۇلغان داھىي ۋە لىدېرلىق ھەققىدىكى ئىلمىي نەزەرىيەلەرنى خۇلاسلاپ، بىر جەدۋەل قىلىپ تۈزۈپ چىققان. ئۇ جەدۋەلدە ئوتتۇرىغا قويۇلغان نەزەرىيىنىڭ ئىسمى، مەزمۇنى، ۋاقتى، ۋە ئاپتورىنىڭ ئىسمى قاتارلىق ئۇچۇرلار بېرىلگەن بولۇپ، مەن بۇ يازمىدا ئاشۇ نەزەرىيەلەرنىڭ ئۆزەم مۇھىم دەپ بىلگەن بىر قىسمىنى ئىمكانقەدەر ئەينەن تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن. ئوقۇرمەنلەرنىڭ ئاساسىي مەزمۇننى چۈشىنىپ ھەزىم قىلىشىغا ئاسان بولسۇن ئۈچۈن، مەن ئىمكان قەدەر ھەر بىر نەزەرىيىنى ئوتتۇرىغا قويغان ئاپتورنىڭ ئىسمى ۋە ئۇنىڭ ۋاقتىنى بۇ يازمامدا تىلغا ئالمايمەن.

داھىي ۋە لىدېرلىق ھەققىدىكى نەزەرىيەلەر

1900-يىللىرىدىن بۇرۇن دۇنيادا «ئۇلۇغ ئادەم» نەزەرىيىسى دەۋر سۈرگەن ئىدى. 20-ئەسىر باشلىنىپ 1970-يىللىرىغا كەلگىچە لىدېرلىقنىڭ مۇنداق 5 چوڭ نەزەرىيىسى ۋۇجۇتقا كەلدى:

- **ئىرىتسىيىلىك ياكى تۇغما خاراكتېر نەزەرىيىسى (ئىنگلىزچە « trait theory»؛ داھىي ئاشۇنداق تۇغۇلغان، كېيىن يېتىشىپ چىققان ئەمەس)**
- **كىشىلىك ئىپادە نەزەرىيىسى (ئىنگلىزچە « behavioral theory »؛ داھىي كېيىن يېتىشىپ چىققان، ئاشۇنداق تۇغۇلغان ئەمەس)**

- ھوقۇق ۋە تەسىر-كۈچى نەزەرىيىسى
- ئەھۋال-شارائىت نەزەرىيىسى ۋە
- بىرلەشتۈرۈش نەزەرىيىسى (ئىنگلىزچە « integrative »؛ كۆپ تەرەپلىمە ئېلېمېنتلارنىڭ بىرلەشتۈرىلىشى ۋە ماسلاشتۇرىلىشى ئارقىلىق ھاسىل قىلىنغان بىر پۈتۈنلۈك نەزەرىيىسى)

1970-يىللىرىدىن كېيىن بولسا داھىي 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 ئىجتىمائىي قۇرۇلمىلار ئۇلۇغ ئەر ۋە ئۇلۇغ ئاياللارنىڭ لىدېرلىقى بىلەن ۋۇجۇتقا كەلگەن. بۇنداق ئۇلۇغ كىشىلەردىن مۇسا پەيغەمبەر، موھەممەد پەيغەمبەر، جەئاننە دئارك، ۋاشىڭتون، گاندھى، چۈرچىلل قاتارلىقلار بار (بۇ ئىسىملار كوۋېي ئەپەندىنىڭ كىتابىدا مۇشۇنداق تىلغا ئېلىنغان بولۇپ، مەن ئۇلارنى ئەينەن يېزىپ قويدۇم). دووۋد نىڭ دېيىشىچە، دۇنيادا ئاممۇۋىي لىدېرلىق دەيدىغان گەپ يوق. ھەر بىر جەمئىيەتتە ياشاۋاتقان كىشىلەر ئوخشاش بولمىغان دەرىجىدىكى ئەقلىگە، ھوقۇققا، ۋە مەنىۋىي نوپۇزغا ئىگە بولۇپ، ئۇلارنىڭ قانداق بىر يۆنىلىشكە ماڭدۇرۇلغانلىقىدىن قەتئىي نەزەر، ئۇلارنى چوقۇم يۇقىرى سۈپەتلىك بىر قانچە ئادەم يېتەكلىگەن بولىدۇ.

2) تۇغما خاراكتېر نەزەرىيىسى

داھىي 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 مۇۋەپپەقىيەتلىك بولغان كىشىلەر ئۈستىدە تەكشۈرۈش ئېلىپ بېرىپ، مۇنداق ئىككى سوئالغا جاۋاپ تاپتى: (1) قانداق تۇغما خاراكتېر داھىيلارنى باشقىلاردىن پەرقلەندۈرىدۇ؟ (2) ئاشۇنداق پەرقلەرنىڭ دائىرىسى قانچىلىك؟ بۇ نەزەرىيىدىكى بىر قاراش شۇكى، ئەگەر باشقا ئادەملەرمۇ ئاشۇنداق تۇغما خاراكتېرلارغا ئىگە بولىدىكەن، ئۇلارمۇ بىر ئۇلۇغ داھىي بولالايدۇ.

ستوگدىلل ئەپەندى (1974) بىر داھىي ئۈچۈن كام بولسا بولمايدىغان تۆۋەندىكى تۇغما كىشىلىك خاراكتېر بىلەن كىشىلىك قابىلىيەتلەرنى بايقىغان:

تۇغما كىشىلىك خاراكتېر	كىشىلىك قابىلىيەت

• يېڭى ئەھۋالغا ماسلىشالايدىغان بولۇش • ئىجتىمائىي مۇھىتقا نىسبەتەن قاتتىق سەزگۈر كېلىش • بۈيۈك ئىرادىلىك ۋە نەتىجىگە ناھايىتى ئەھمىيەت بېرىدىغان بولۇش • كەسكىن بولۇش • باشقىلار بىلەن ھەمكارلىششقا قادىر بولۇش • ئىشەنچلىك 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	• • ئەقىللىق بولۇش • ئۇقۇم جەھەتتىن ماھارەتلىك بولۇش • يېڭىلىق يارىتىشقا قادىر بولۇش • دىپلوماتىك ۋە ئۇسۇل-چارىگە باي بولۇش • راۋان سۆزلەش ئىقتىدارى بولۇش • گۇرۇھ ۋەزىپىسىنى تولۇق چۈشىنىدىغان بولۇش • ئىش قىلىشتا رەتلىك بولۇش • باشقىلارنى قايىل قىلىشقا ماھىر بولۇش • ئىجتىمائىي جەھەتتىن ماھارەتلىك بولۇش

مككالل (McCall) بىلەن لومباردو(Lombardo) (1983) مۇۋەپپەقىيەت بىلەن مەغلۇبىيەت ئۈستىدە تەتقىقات ئېلىپ بېرىپ، بىر لىدېرنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشى ياكى مەغلۇپ بولۇشىنى بەلگىلەيدىغان مۇنداق 4 كىشىلىك تۇغما خاراكتېرنى بايقىغان:

- ھېسسىيات جەھەتتىكى ئېغىر-بېسىقلىق ۋە سەۋر-تاقەتلىك: سالماق، ئۆز-ئۆزىگە بولغان ئىشەنچىسى كۈچلۈك، ئالدىن-ئالا مۆچەرلىگىلى بولىدىغان بولۇش، بولۇپمۇ بېسىم ئاستىدا تېخىمۇ شۇنداق بولۇش.
- خاتالىقنى ئۆز ئۈستىگە ئېلىشقا قادىر بولۇش: خاتالىقنى يوشۇرۇش ئۈچۈن ھەممە ئىشنى قىلىپ بېقىشقا ئۇرۇنماي، ئۇنى داديللىق بىلەن ئۆز ئۈستىگە ئېلىش.
- كىشىلىك مۇناسىۋەتتىكى ياخشى ئىقتىدارلارغا ئىگە بولۇش: سەلبىي ۋە ناچار تاكتىكىغا تايانماي تۇرۇپ، ئۇيلىغىنىنى باشقىلارغا تولۇق بىلدۈرەلەيدىغان ھەمدە باشقىلارنى قايىل قىلالايدىغان بولۇش.

- كەڭ دائىرىلىك بىلىمگە ئىگە بولۇش: بىر تار دائىرىنىڭ مۇتەخەسسىسلا بولۇپ قالماي، ناھايىتى كەڭرى دائىرىدىكى ئىشلارنى چۈشىنىدىغان بولۇش.

3) ۋەزىيەت نەزەرىيىسى

داھىي ۋەزىيەت ئېھتىياجىنىڭ مەھسۇلاتىدۇر. بۇ نەزەرىيە بويىچە بولغاندا، كىمنىڭ بىر داھىي بولۇپ يېتىلىپ چىقىشىنى ئۇنىڭ خۇسۇسىي يادىكارلىقى ئەمەس، بەلكى ۋەزىيەتنىڭ ئامىللىرى بەلگىلەيدۇ. بىر ئۇلۇغ داھىينىڭ مەيدانغا كېلىشى ۋاقىت، ماكان ۋە ۋەزىيەتنىڭ نەتىجىسىدىن ئىبارەت بولىدۇ.

4) شەخسى ۋە ۋەزىيەت نەزەرىيىسى

سەخسى ۋە ۋەزىيەت نەزەرىيىسى ئۇلۇغ ئادەم، تۇغما خاراكتېر، ۋەزىيەت قاتارلىق يۇقىرىقى 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) گۇرۇھ ۋە ئۇنىڭ ئەزالىرىنىڭ ماھىيىتى، ۋە (3) ئاشۇ گۇرۇھ دۇچ كەلگەن ھەممە ئەھۋاللار.

5) پسىخولوگىيە ئانالىز نەزەرىيىسى

داھىي بىر دادىلىق رولىنى ئالغان بولىدۇ: بىر خىل مۇھەببەت ياكى ۋەھىمەنىڭ مەنبەسى، بىر دەرىجىدىن تاشقىرى تەكەببۇرلۇقنىڭ نامايەندىسى، ئەگەشكۈچىلىرىنىڭ ئاچچىغلىنىشلىرى، قېيداشلىرى ۋە بۇزغۇنچىلىق خاراكتېردىكى تاجاۋۇزلىرىنىڭ روھىي چىقىش ئېشىكى بولىدۇ.

6) ئىنسانپەرۋەرلىك نەزەرىيىسى

بۇ نەزەرىيە بىر ئادەمنىڭ ناھايىتى ئۈنۈملۈك ۋە ناھايىتى ئۇيۇشقان بىر تەشكىلاتنىڭ ئىچىدە ئۆسۈپ يېتىلىشىگە قارىتىلغان. ئىنسانلارنىڭ ھەممىسى تەبىئىي ھالدا ئۆز-ئۆزىنى مەلۇم بىر مەقسەت 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 داھىي بولۇپ يېتىشىپ چىقىدۇ. گۇرۇھلار ئۇلارنىڭ ئەزالىرىنىڭ ئۆز-ئارا ماسلىشىشى ئاساسىدا تۈزۈلگەن بولۇپ، ھەر خىل رول ۋە ۋەزىپىلەر ئاساسىدا تەشكىللەنگەن بولىدۇ. لىدېرلىق پەرقلەندۈرۈلگەن روللارنىڭ بىرسى بولۇپ، بۇ رولنى ئۆز ئۈستىگە ئالغان كىشىدىن گۇرۇھتىكى باشقا كىشىلەرنىڭكىدىن پەرقلىق بولغان ئىشلارنى قىلىش تەلەپ قىلىنىدۇ. لىدېرلار ئۆزىنىڭ رولىنى قانداق چۈشىنىدىغانلىقى ۋە باشقىلارنىڭ ئۆزىدىن نېمىنى ئۈمىد قىلىدىغانلىقىغا 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.

8) يول-نىشان نەزەرىيىسى

لىدېرلار ئەگەشكۈچىلەرگە قانداق 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 مەقسىتىنى قانداق ئىشقا ئاشۇرىدىغانلىقىنى شۇ ۋاقىتتىكى ۋەزىيەت ئامىللىرى بەلگىلەيدۇ.

9) باغلىنىشلىق («Contingency ») نەزەرىيىسى

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 نەزەرىيىنى ئاساس قىلغان تەربىيىلەش كۇرسلىرى بىر لىدېرنىڭ قايسى تۈرگە تەۋە ئىكەنلىكىنى بايقىۋېلىشىغا ياردەم قىلىپ، ۋەزىيەتنىڭ پايدىلىق ياكى پايدىسىز تەرەپلىرىگە ئۆزىنى ئوبدانراق ماسلاشتۇرىدىغان قىلىدۇ.

10) 20-ئەسىر ئۇلۇغ ئادەم نەزەرىيىسى

داھىي 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، ئۇزۇن مۇددەتكىچە بۈيۈك نەتىجىلەرنى يارىتىدىغان

تەشكىلاتلار بىلەن ئادەتتىكى تەشكىلاتنىڭ پەرقى، بۈيۈك تەشكىلاتلارنى كەمتەرلىك ۋە رەھىمسىزلىكتىن ئىبارەت ئۆز-ئارا زىددىيەتلىك بولغان ئىككى خىل ئۇسلۇبنى تەڭ ئىشلىتىپ ئىش ئېلىپ بارىدىغان لىدېرلار يېتەكلىگەن بولىدۇ.

11) ھوقۇق ۋە تەسىر-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 بەھرىمان بولۇش ۋە ئەگەشكۈچىلەرگە ھوقۇق بېرىش ئىشلىرى توغرىسىدا بولىدۇ. گاردنەرنىڭ قارىشىچە لىدېرلىق باشقىلارنى سۆز بىلەن قايىل قىلىش ۋە باشقىلارغا ئۈلگە بۇلۇش جەريانى بولۇپ، بىر لىدېر ياكى بىر لىدېرلار گۇرۇھى 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 نەزەرىيىسىنىڭ كۆرسىتىشىچە، ئەڭ ياخشى لىدېرلىق ئۇسلۇبى باشقىلارنىڭ پىكىرلىرىگە ئەستايىدىل مۇئامىلە قىلىشتىن ئىبارەت بولىدۇ. بۇنداق لىدېرلەر 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 ئىز گۇرۇھىنىڭ مەنپەئەتى ئۈچۈن ئۆزلىرىنىڭ شەخسى مەنپەئەتىدىن ۋاز كېچىدۇ، ئۇزۇن-مۇددەتلىك نىشاننى كۆزلەيدۇ، ھەمدە نىمىنىڭ ئەڭ مۇھىم ئىكەنلىكى توغرىسىدا بىر ئېنىق چۈشەنچىگە ئىگە بولىدۇ. ئۇنۇملۇك لىدېرلار مۇنداق ئۈچ فۇنكسىيىنى 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 قوشۇشىغا زۆرۈر بولغان ھوقۇقلارنى بېرىدۇ. بەنىس ئەپەندى باشقۇرغۇچى بىلەن لىدېر ئوتتۇرىسىدىكى 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 لىدېرلەرنىڭ ئۇلارنى ئەملى ھەرىكەتكە ئاتلىنىشقا قوزغىيالايدىغان قابىلىيىتىدىن ئىبارەت. لىدېرلار خېرىدارلارنىڭ ئېھتىياجىغا جاۋاب قايتۇرىدۇ، يىراقنى كۆرەرلىك ئىدىيىلەرنى بەرپا قىلىدۇ، ۋە خىزمەتچىلىرىگە قۇدرەت ئاتا قىلىدۇ. لىدېرلىق دېگىنىمىز ئۇلۇغۋار غايىلەرنى ئېنىق ئىپادىلەش، قىممەت كۆز-قارىشىنى گەۋدىلەندۈرۈش، ھەمدە بىر ئىشنى ۋۇجۇتقا چىقارغىلى بولىدىغان مۇھىتنى بەرپا قىلىشتىن ئىبارەتتۇر.

14) باشقۇرغۇچى ۋە ئىستراتېگىيىلىك لىدېرلىق

لىدېرلىق تاشقى ۋە ئىچكى جەھەتتىكى قاتناشقۇچىلارنىڭ بىرلەشتۈرۈلىشىگە ۋەكىللىك قىلىدۇ. بۇنداق بىرلەشتۈرۈشنىڭ مۇنداق ئۈچ تەركىۋى قىسمى بار: ئىقتىسادىي، ئىجرا قىلىنىش ئەھۋالى («performance ») ۋە خۇسۇسىي تەركىۋى قىسمى. لىدېرلار ئۆز تەشكىلاتى بىلەن ئۆزى ياشاۋاتقان جەمئىيەتنىڭ ئىش بېجىرىش ئەھۋالىغا مەسئۇل بولىدۇ. لىدېرلارنىڭ ئۆزىگە خاس رولى ۋە خاراكتېرى بولىدۇ. لىدېرلار يىراقنى كۆرەرلىك 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 ئويپچە تىرىشچانلىقتا توغرا مەقسەت ۋە ئەھمىيەتلىك يۆنىلىش ئاتا قىلىش، ھەمدە ئۆز رازىلىقى بىلەن كۆرسىتىۋاتقان تىرىشچانلىقلارنى ئاشۇنداق مەقسەتنى ئىشقا ئاشۇرۇش ھەرىكىتى ئىچىگە ئېلىپ كىلىش جەريانىدۇر.

15) نەتىجىگە ئاساسلانغان لىدېرلىق

بۇ نەزەرىيە لىدېرلار ۋۇجۇتقا كەلتۈرىدىغان باشقىچە نەتىجىلەر توغرىسىدا بولۇپ، نەتىجىلەرنى كىشىلىك خاراكتېر بىلەن باغلايدۇ. لىدېرلار تېخنىكىلىق بىلىم ۋە ئىستراتېگىيىلىك تەپەككۇرىدىن باشقا يەنە ئەخلاقىي خاراكتېر، پۈتۈنلۈك («integrity ») ۋە كۈچ-قۇۋۋەتكە ئىگە بولىدۇ. شۇنداقلا ئۇلار تەشكىلاتنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىنى تېخىمۇ ئىلگىرى سۈرىدىغان يوقىرى 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 نېمە ئىكەنلىكىنى ئېنىقلاپ چىققان. ئەڭ مۇھىم ئامىللاردىن تۆتى بار بولۇپ، ئۇلار ئىستراتېگىيە 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 لىدېرلەرنى پەۋقۇلئاددە سۈپەتكە ئىگە، دەپ قارايدۇ. بىر لىدېرنىڭ تەسىرى ئۇنىڭ ھوقۇقى ياكى ئەنئەنە ئاساسىدا بولماستىن، ئۇنىڭ ئەگەشكۈچىلىرىنىڭ بۇ لىدېرنى قانداق چۈشىنىدىغانلىقى ئاساسىدا بولىدۇ.

17) ئوقۇتقۇچى لىدېرلىق

لىدېرلار ئوقۇتقۇچى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. ئۇلار ئۆگەتكىلى بولىدىغان كۆز-قاراشلارنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرىدۇ. لىدېرلىق دېگىنىمىز بۇرۇنقى ئىشلارنى سۆزلەپ بېرىش ئارقىلىق باشقىلارنى ھەرىكەتكە كەلتۈرۈش دېگەنلىكتىن ئىبارەتتۇر. لىدېرلىقنىڭ قانچىلىك ئۈنۈملۈك بولىشىنى ئۆگىتىشىنىڭ قانچىلىك ئۈنۈملۈك بولىشى بەلگىلەيدۇ.

18) خىزمەتچى لىدېرلىق

لىدېرلەر ئاساسي جەھەتتىن باشقىلار ئۈچۈن، يەنى ئۆز خىزمەتچىلىرى، ئۆز خېرىدارلىرى ۋە ئۆز گۇرۇھى ئۈچۈن خىزمەت قىلىش ئارقىلىق باشقىلارنى يېتەكلەيدۇ. خىزمەتچى لىدېرلەرنىڭ ئالاھىدىلىگى 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 لىدېرلەر 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 بۆلىشى كېرەك. بىر لىدېرنىڭ تەسىرى

ئۆز تەشكىلاتىنىڭ مەدەنىيىتى، ئۆرۈپ-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 ئۆزەم ھازىرغىچە پۈتۈن دۇنيا مىقياسىدا ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈلگەن داھىي 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 ھازىرغىچە توپلانغان بىلىملەردىن ئۆزىمىزگە پايدا يەتكۈزىدىغان تەرىقىدە پايدىلىنىش بولۇپ، ئۇچۇر ۋە بىلىمنىڭ ئالىي دەرىجىلىك مەقسەت ۋە پرىنسىپلارغا سىڭىپ كىرىشىدىن ئىبارەتتۇر. ئەقىل بىزگە ھەممە ئادەمگە ھۆرمەت قىلىشنى، ئادەملەر ئارىسىدىكى پەرقلەرنى قۇتلۇقلاشنى، ۋە يالغۇز بىرلا ئەخلاق، يەنى شەخسىي مەنپەئەت جەمبىرىكى سىرتىدا تۇرۇپ باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىش ئەخلاقى تەرىپىدىن يېتەكلىنىشنى ئۆگىتىدۇ. مەنىۋي ھوقۇق خاراكتېر جەھەتتىكى نوپۇزنى ئۆز ئىچىگە ئالىدىغان بولۇپ، ئۇ ئاساسىي ئورۇندا تۇرىدىغان ئۇلۇغلۇق بولۇپ ھېساپلىنىدۇ. رەسمىي ھوقۇق (يەنى بىر تەشكىلات جەھەتتىن بېرىلگەن خىزمەت ھوقۇقى) بولسا خىزمەت ئورنى، بايلىق، تالانت، ئابروي، ۋە نام-شۆھرەت قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدىغان بولۇپ، ئۇ قوشۇمچە ئورۇندا تۇرىدىغان ئۇلۇغلۇق بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. مەنىۋي 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-ئاشكارە، ئەڭ ئۆگەتكىلى بولىدىغان، باشقىلارغا ئەڭ كۆڭۈل بولىدىغان كىشىلەردۇر.

«'ياخشى´لىقتىن 'ئۇلۇغ' لۇققىچە» دېگەن كىتابنىڭ ئاپتورى جىم كوللىنس («Jim Collins ») ئەپەندى «بىر تەشكىلاتنى 'يامان ئەمەس' دېگەن سەۋىيىدىن 'ھەقىقىي ئۇلۇغ' دېگەن

سەۋىيىگە يەتكۈزىدىغان نەرسە نېمە؟» دېگەن مەسىلە ئۈستىدە 5 يىل تەتقىقات ئېلىپ بېرىپ، ئۇنىڭ «5-دەرىجىلىك لىدېرلىق» ئىكەنلىكىنى خۇلاسىلاپ چىققان. يەنى ئۇ بىر تەشكىلاتنىڭ كىشىلەرنى مۇنداق 5 دەرىجىگە ئايرىغان بولۇپ، 'ياخشى' لىقتىن 'ئۇلۇغ' لۇققا 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 يوقىرى 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 يوقىرى لىدېرلار: بىر ئېنىق ۋە توغرا نىشاننى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدا پۇختا قەدەملەر بىلەن تىرىشچانلىق كۆرسىتىدۇ، ھەمدە گۇرۇپپىلارنى يوقىرى ئىش ئۈنۈمى ئۆلچىمىگە يەتكۈزىدۇ. (5) ئەڭ يوقىرى ئورۇندىكى ئەمەل ئەھلىلىرى (« executive»): كەمتەرلىك ۋە كەسپىي غايىنى بىرلەشتۈرۈش ئارقىلىق، ئۇزۇن-مۇددەتلىك سىناقلارغا بەرداشلىق بېرەلەيدىغان ئۇلۇغلۇقنى ۋۇجۇتقا كەلتۈرىدۇ.

مەن ئۇشبۇ يازمامنى ئامېرىكىلىق گرەگ ئاندەرسون ئەپەندىنىڭ مۇنداق ئىككى جۈملە سۆزى بىلەن ئاخىرلاشتۇراي: «ئىشلار بۈگۈندىن كېيىن باشقىچە بولىدۇ، دېگەن ئەقىلسىز ئۈمىدنى تاشلايلى. نېمە ئۈچۈن بىزدە ئۆزىمىز ئىستىگەن نەرسىلەرنىڭ يوقلىغىنى چۈشەندۈرۈش ئۈچۈن ئۆزىمىزنىڭ ۋاقتى ھەمدە ھېسسىي ۋە مەنىۋىي ئېنېرگىيىسىنى ئىسراپ قىلىشنىڭ ئورنىغا، ئۇ نەرسىلەرگە ئېرىششنىڭ باشقا ئامالىرىنى ئىزدەشكە باشلايلى.»

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

ياردەمگە مۇھتاج

ۋەتەن بىلەن بولغان ئىنتېرنېت ئالاقىسىنىڭ ئۈزۈلۈپ قېلىشى بىلەن، مېنىڭ ماقالىلىرىمنى تەھرىرلەپ بېرىدىغان ئىش ھازىر org.meripet.www نىڭ باشقۇرغۇچىسىدىن ئىبارەت پەقەت بىرلا تونۇشۇمغا قالدى. شۇڭلاشقا ئەگەر مېنىڭ ماقالىلىرىمنىڭ ئىملاسىنى بىر قېتىم تەكشۈرۈپ تەھرىرلەپ بېرىشنى خالايدىغان قېرىنداشلار بولسا مەن بىلەن com.gmail@erkinsidiq ئارقىلىق ئالاقىلىششنى ئۈمىد قىلىمەن. رەخمەت. ئەركىن سىدىق