بىر لىدىيردا چوقۇم بولۇشقا تېگىشلىك 21 سۈپەت

ئەركىن سدىق

2011- يىلى 9- ئاينىڭ 17- كۈنى

www.meripet.com

مۇندەرىجە

كىتابنىڭ ئاپتورى توغرىسىدا .. 32
1- كىشىلىك خاراكتېر- چوڭ تاشنىڭ بىر پارچىسى بولۇش (Character) 37
2- سېھرىي كۈچ- تۇنجى قېتىم بەرگەن تەسىر ھەل قىلغۇچ رول ئوينايدۇ (Charisma) 49
3- سادىقلىق- ئۇ ئىش قىلغۇچىلارنى خىيالچىلاردىن پەرقلەندۈرۈپ تۇرىدۇ

(Commitment) 65
4. ئالاقىلىشىش ئىقتىدارى — ئۇنىڭسىز سىز سەپەرنى يالغۇز قىلىسىز (Communication) 81
5. ئورنىغا چۈشلۈق دەسمايە — سىز ئۇنى يېتىلدۈرسىڭىز، باشقىلار ئۆزلىگىدىن كېلىدۇ (Competence)............ 101
6. جاسارەت — جاسارەتلىك بىر كىشى كۆپ كىشىلەر بىلەن باراۋەر

113 ....(Courage)
7- پەرقلەندۇرۇش ئىقتىدارى (سەزگۈرلۈك)- ھەل قىلىنمىغان سىرلارغا خاتىمە بېرىش (Discernment) 124
8. مەركەزلەشتۇرۇش (Focus) 140
9. مەردلىك- سىزدىكى شام يەنە بىر شامنى ياندۇرغاندا ئۆزگە ھېچ قانداق زىيان بولمايدۇ (Generosity) ... 148

10. ئەجادچانلىق ــ ئۇنىڭسىز سىز ئۆيىنىڭ سىرتىغا چىقالمايسىز (Initiative) 161
11. ئاڭلاش ــ ئۆزىڭىزنى كىشىلەرنىڭ قەلبىي بىلەن تونۇشتۇرۇش ئۆچۈن، قۇلىقىڭىزنى ئىشلىتىڭ (Listen) 175
12. يۈكسەك قىزغىنلىق (Passion) 188
13. ئىجابىي پوزىتسىيە ــ بىر ئىشنى قىلالايدىغانلىقىڭىزغا

ئىشەنــسىڭىز، ئــۇنى چوقــۇم قىلالايـــــسىز (Positive Attitude) 210
14. مەســـىلە ھەل قىلــش‒ مەسىلىلەرنىڭ مەسىلە بولــۇپ تۇرۇشىغا يول قويماڭ (Problem Solving) 229
15. مۇناســـۋەتتە ياخـــشى بولۇش‒ ئەگەر سىز باشقىلار بىلەن ياخشى چىقىشسىڭىز، ئۇلار سىز بىـــــلەن ھەمكارلـــــىشىدۇ

241 ....(Relationships)
16. مەسئۇلىيەتچانلىق — توپنى ئۆزىڭىز كۆتۈرۈپ ماڭمىسىڭىز، كوماندا ئەزالىرىنى يېتەكلەپ ماڭالمايسىز
254 ....(Responsibility)
17. بىخەتەرلىك ئىشەنچى — ھوقۇققا چۇشلۇق دەسمايە ھەرگىزمۇ ئۆزىگە بولغان ئىشەنچسىزلىكى تولۇقلىيالمايدۇ
287 ....(Security)

18. ئۆز- ئۆزىنى ئىنتىزام بىلەن كونترول قىلىش-- سىز يېتەكلەيدىغان بىرىنچى ئادەم سىز ئۆزىڭىز (Self-discipline) 313
19. مالايلىق-- ئالدىغا ئۆتۈش ئۆچۈن، باشقىلارنى بىرىنچى ئورۇنغا قويۇڭ (Sevranthood) 335
20. ئۆگەتكىلى بولىدىغان بولۇش-- داۋاملىق يېتەكلەپ

مېيىڭىش ئۆچۈن، داۋاملىق ئۆگىنىپ تۇرۇڭ (Teachability) 350
21. يىراقنى كۆرەلىك ــ سىز پەقەت ئۆزىڭىز كۆرەلىگەن يەللىگىلا يېتەلەيسىز (Vision) 371
خۇلاسە: 21 سۈپەت تىزىملىكى 382
ئاخىرقى سۆز 389

2010- يىلدىكى بىر جۇمە كۈنى چۈشتىن كېيىن، مەن ئىشلەيدىغان ئىدارە JPL دىكى مەن قاتناششۋاتقان بىر پروجېكتنىڭ باشلىقى ماڭا: «ئەركىن، ئالدىمىزدىكى دۈشەنبە كۈنى بىزنىڭ پروجېكتنى كۆزدىن كەچۈرىدىغان بىر مۇھىم يىغىن بار. شۇ يىغىندا دوكلات قىلىدىغانغا ماڭا بىر قانچە «

«PowerPoint» بێتی کێلـدىغان نەتىجىلەر كېرەك ئىدى. سەن ئۇنى دۆشـــەنبىگىچە تەييـــارلاپ بېرەلەرسەنمۇ؟ بۇ يىغىنغا NASA نىـڭ بـاش شـتابىدىكى مۇشـۇ پروجېكتقا مەسئۇل خـادىملارمۇ قاتنىـشاتتى» دېـدى. مەن بـۇ ئىشنىڭ ناھـايىتى مـۇھىملىقىنى ھېس قىلىپ، ئۇنىڭغا «مەن ئەتە ئۆيـدە ئىـشلەپ، بـۇ ئىـشنى پۈتتـۈرۈپ بېـرەي» دەپ جـاۋاب

بەردىم.
ئەتىسى مەن كومپيۇتېرىمنى ئۆيدىن ئىداردىكى كومپيۇتېرلارغا ئۇلاپ، زۆرۈر ھېسابلاشلارنى قىلىشقا ئۇرۇنۇپ باقسام، سۈرئەتنىڭ 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 دوكلات قىلىشتىن بۇرۇن، «مەن ھازىر دوكلات قىلىدىغان مەزمۇنلارنى ئەركىن سىدىق شەنبە كۈنى ئارام ئالماي ئىشلەش ئارقىلىق تەييارلاپ بەردى. شۇڭا ئالدى بىلەن مەن ئۇنىڭغا رەھمەت ئېيتىمەن» دېدى. بۇ قېتىمقى يىغىننىڭ مۇھىملىقى بىلەن سېلىشتۇرغاندا، مېنىڭ قىلغىنىم بىر

ئۇنچــۋالا چــوڭ ئــىشمۇ ئەمەس بولــۇپ، باشــلىقىمنىڭ مېنــى بــۇ يىغىندا ئالاھىدە تىلغا ئېلىشىنىڭ ھېچ قانداق ھاجىتى يوق ئىدى. لــېكىن ئۇ ۋاقىتنىــڭ قانچىلىــك قىــسلىقىغا قارىمــاي، مېنىــڭ تــۆھپەمنى كۆپچىلىــك ئالدىــدا ئاشكارا ئېتىراپ قىلىش نۇقتىسىدا تۇرۇپ، مېنى تىلغا ئالدى. مەن ئۆزۈمنىــڭ ئامېرىكىــدىكى ئالىــي مەكــتەپ ۋە شــىركەت ھاياتىمــدا

بۇنداق ئىشلارنى كۆپ قېتىم ئۇچراتتىم — باشلىقلار ئۆزىنىڭ قول ئاستىدىكى كىشىلەرنىڭ تۆھپىسىنى ئايرىم ۋە كۆپچىلىك ئالدىدا ئاشكارا ئېتىراپ (acknowledge) قىلىدۇ. بۇ نېمە ئۈچۈن بىلەمسىز؟ بۇنىڭ سەۋەبى، بۇ باشلىقلار ياكى لىدېرلارنىڭ ھەممىسى لىدېرلىق ئىلمىدە مەخسۇس تەربىيە كۆرگەنلەر بولۇپ، يۇقىرىقىدەك

قىلىشنىڭ ئىنسان
پسىخولوگىيىسىدە ئىنتايىن
مۇھىملىقىنى ئۇلارنىڭ ھەممىسى
ئوخشاش دەرىجىدە
بىلدىغانلىقىدىندۇر.

مەن ھازىرغىچە يازغان
ماقالىلىرىمدە ئارزۇ، نىشان، غايە،
غايىنى رىئاللىققا ئايلاندۇرۇش،
شىركەت باشقۇرۇش، داھىي ۋە
مۇۋەپپەقىيەت قاتارلىق بىر قاتار
مەسىلىلەر ئۈستىدە بىر ئازدىن

توختالـــدىم. هـــازىرغىچە
توختالمىغان ئىلمىي ئۇقۇملارنىڭ
بىرى لىدېرلىق ئىلمىدىن ئىبارەت.
ئامېرىكا قاتارلىق غەرب ئەللىرىدە
بـۇ ئىلـم ناهـايىتى كەڭـرى
ئومۇملاشـــقان بولـــۇپ، مەن
ئامېرىكىـــدىكى بىـــر قـــانچە
شىركەتلەردە ئىنژېنېر ۋە باشلىق
بولـــۇپ ئىـــشلەش جەريانىـــدا
باشـــقۇرۇش ۋە لـــىدېرلىق
توغرىسىدىكى مەخسۇس كۇرسلارغا

بر قانچە قېتىم قاتنىشىپ باقتىم. ئۆزۈمنىڭ مۆلچەرلىشىچە، ئۇيغۇرلار هازىرغىچە بۇ ئىلىمگە ئانچە ئېتىبار بېرىپ كېتەلمىدى. شۇڭلاشقا بۇ ئىلىمنىڭ كۆچىدىنمۇ ئۈنۈملۈك پايدىلىنالمىدى. بىر مىللەتنىڭ گۈللىنىشىدە، يېتەرلىك ساندىكى لىدېرلىق بىلىملىرىنى بىلىدىغان هەممىدە ئۇنى ئۈنۈملۈك ئىشلىتەلەيدىغان كىشىلەرنىڭ بولۇشى ئىنتايىن مۇهىم رول

ئۇينايدۇ. 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

سۆپەت» 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 ئۈنتىدارى.

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 ئۆزئۆملۈك يېتەكلەپ مېڭىشىڭىز ئۈچۈن كەم بولسا بولمايدۇ. شۇنداقلا سىزنىڭ ئۆز غايىڭىزنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتا كەم بولسىمۇ

ھەم بولمايدۇ. شۇڭلاشقا مەيلى سز 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 ئۆچۈن بۇ ماقالىدە تونۇشتۇرۇلىدىغان مەزمۇن تېخىمۇ مۇھىم. بىر رەسمىي لىدېرنىڭ لاياقەتلىك لىدېر بولالىغان-بولالمىغانلىقىنى ئۆلچەيدىغان بىر مۇھىم ئۆلچەم، باشقىلارنىڭ ئۇنىڭغا ئۆزلۈكىدىن 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 بىرى بولسىڭىز، بۇ

ماقالنى 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 تۇردە ئۇنۇملۇك يېتەكچىلىك قىلىدىغان، ۋە كىشىلەر ئەگىشىشنى ئىستەيدىغان بىر لىدېر بولۇش ئۇچۇن ھازىرلىمىسىڭىز بولمايدىغان كىشىلىك خاراكتېرلەر بىلەن تونۇشۇپ چىقىش، ئۇلارنى تەرەققىي قىلدۇرۇش، ۋە ئۇلارنى توغرىلاش ئۇچۇن ناھايىتى زور ياردەم قىلالايدۇ.

لىدېرلىق بىلىملىرىنى بىلىش بىلەن

ئۇنــى ئەمەلىيەتــتە قوللىنــپ، مۇۋەپپەقىيەتلىك لىدېرلىق قىلىش ئايرىم- ئايرىم ئىككى ئىش. «جەريــان قــانۇنىيتى» نىــڭ كۆرستىشچە، لىدېرلىق ھەرگىزمۇ بىر كۈننىڭ ئىچىدىلا يېتىلمەيدۇ، بەلكى ئۇ ھەر كۈنى ئاز- ئازدىن تەرەققىي قىلىــپ يېتىلىــدۇ. ئۆزنگىزنى لىدېرلىق بىلىملىرىنى بىلىدىغان بىر ئادەمدىن رېئال دۇنيادا مۇۋەپپەقىيەتلىك لىدېرلىق

قىلالايــــــدىغان بـــــرىگە
ئايلاندۇرۇشتىكى ئاچقۇچ سىزنىڭ
كـــشلىك خـــاراكتېرىڭىزدىن
ئىبـــارەت. ســـزنىڭ كـــشلىك
خـــاراكتېرىڭىز يـــاكى خـــاراكتېر
جەھەتتىكــى سۈپەتىڭىز سىزنىڭ
لـــدېرلىق ئىقتـــــدارىڭىزنى
ھەربىرىكەتكە كەلتۈرۈپ، ئۇنى كۈچ-
قۇۋۋەتكە ئىگە قىلىــدۇ. يــاكى
بولمىسا ئۇ سىزنىڭ مۇۋەپپەقىيەت
يــولىڭىزنى توســۇپ قويىــدۇ. بــر

ئادەمنىڭ ئۆنۈملۈك لىدېر بولۇش-بولالماسلىقنى ئۇنىڭ ئىچكى جەھەتتە قانداق ئادەم ئىكەنلىكى بەلگىلەيدۇ. باشقىچە قىلىپ ئېيتقاندا، لىدېرلىق ئادەمنىڭ ئىچىدىن سىرتىغا قاراپ تەرەققىي قىلىپ يېتىلىدۇ. ئەگەر سىز ئىچكى جەھەتتە بىر لاياقەتلىك لىدېر بولالايدىكەنسىز، تاشقى جەھەتتىمۇ ئۆزىڭىز ئارزۇ قىلغاندەك لىدېرلارنىڭ بىرى

بولالايسىز. شۇڭلاشقا ئەگەر سىز لىدېرلىق بالىدىقنىڭ 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 قىسمغا بولۇپ تاماملايمەن.

كىتابنىڭ ئاپتورى توغرىسىدا

«بىر لىدېردە چوقۇم بولۇشقا تېگىشلىك 21 سۈپەت» دېگەن كىتابنىڭ ئاپتورىنىڭ ئىسمى جون ماكسۋېل (John C. Maxwell») بولۇپ، مەن ئۇ ئاپتور ھەققىدە

ئۆزۈمنىڭ «غايە تىكلەشنىڭ 10 ئۆلچىمى» دېگەن ماقالىسىدىمۇ ئازراق چۈشەنچە بەرگەن ئىدىم. ماقالىنىڭ تولۇق بولۇشىغا كاپالەتلىك قىلىش ئۈچۈن ئوخشاش چۈشەنچىنى بۇ يەرگىمۇ كىرگۈزۈپ قويدۇم. جون ماكسۋېل ئەپەندى بىر خەلقئارادا ئېتىراپ قىلىنغان لىدېرشۇناسلىق مۇتەخەسسىسى، نۇتۇق سۆزلىگۈچى ۋە ئاپتوردۇر. ئۇ 50

پارچىدىن ئارتۇق كىتاب چىقارغان بولۇپ، ئۇلارنىڭ كوپىيىسىدىن هازىرغىچە 16 مىليوندىن ئارتۇقى سېتىلغان. دۇنيادىكى 2 مىليوندىن ئارتۇق لىدېرلارغا تەربىيىلەش سېمىنارلىرى بەرگەن. ئۇ لىدېرلار تەۋە ئورۇنلاردىن دۇنيادىكى ئەڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك « Fortune 500 » تىزىملىكىدىكى شىركەتلەر، ھەر قايسى ئەللەرنىڭ ھۆكۈمەتلىرى،

ئامېرىكىنىڭ ھەربىي ئاكادېمىيىسى، ئامېرىكىنىڭ مەملىكەتلىك ئىسپورت بىرلەشمىلىرى ۋە ب د ت نى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ («Fortune 500» شىركەتلىرىنى دۇنيادا ناھايىتى نوپۇزلۇق بولغان «فورتۇنە» ياكى «تەلەي» ژۇرنىلى ھەر يىلى تاللاپ بېكىتىدىغان بولۇپ، ئۇلار دۇنيادىكى ئەڭ چوڭ 500 شىركەتنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ).

جون ماكسۋېل ئەپەندى بىر قانچە مۇلازىمەت شىركەتلىرىنىڭ قۇرغان. ئۇنىڭ «لىدېرلىقنىڭ ئاغدۇرۇپ تاشلىغىلى بولمايدىغان 21 قانۇنىيىتى»، «ئۆزىڭىزنىڭ ئىچىدىكى لىدېرلىقنى يېتىلدۈرۈڭ»، ۋە « بىر لىدېرىدە چوقۇم بولۇشقا تېگىشلىك 21 سۈپەت» دېگەن 3 پارچە كىتابىنىڭ ھەر بىرى بىر مىليون نۇسخىدىن كۆپرەك سېتىلغان.

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

1 ـ كىشىلىك خاراكتېر– چوڭ تاشنىڭ بىر پارچىسى بولۇش (Character)

بۇ ھەقتە ئىشلىتىلگەن ئىنگلىزچە سۆز « Character » بولۇپ، ئۇنىڭ يۇلغۇن لۇغىتىدىكى مەنىسى «خاراكتېر، مىجەز، خۇسۇسىيەت،

ئەخلاق، پەزىلەت، ئالاھىدىلىك، ئۆزگىچىلىك، پېرسوناژ، بەلگە» ئىكەن. يەنى، بۇ سۆز جون ماكسۋېل ئەپەندىنىڭ كتابىدا «كىشىلىك خاراكتېر» دېگەن مەنىدىمۇ، ھەمدە «ئەخلاقلىق» دېگەن مەنىدىمۇ ئىشلىتىلگەن بولۇپ، مەنمۇ ئىنگلىزچە «Character» دېگەن سۆزنى ئاشۇنداق ئىككى خىل مەنىدە ئالىمەن.

بۇ يەردىكى كىشىلىك خاراكتېر دېگىنىمىز بىر ئادەمنىڭ ئەخلاقىي سۈپىتىگە، سەممىي بولۇش ۋە جۇرئەتلىك بولۇش قاتارلىق كىشىلىك سۈپىتىگە قارىتىلغان. بىر لىدېرنىڭ ھاياتتىكى 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 كۆچلۈك بولۇپ ماڭىدۇ. ئۆزىمىزدە ئىسىل پەزىلەتلەرنى يېتىلدۈرۈش ئۆزىمىزنى بىر لىدىر قىلىپ تەرەققىي قىلدۇرۇش ئۆچۈنلا ئەمەس، ئۆزىمىزنى بىر ياخشى ئىنسان قىلىپ يېتىلدۈرۈش ئۆچۈنمۇ ناھايىتى زۆرۈر.

سىزنىڭ خاراكتېرىڭىز سىزنىڭ كىم ئىكەنلىكىڭىزنى بەلگىلەيدۇ. سىزنىڭ كىم ئىكەنلىكىڭىز سىزنىڭ

نىمىنى كۆرىدىغانلىقىڭىزنى بەلگىلەيدۇ. سىزنىڭ نىمىنى 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

ماگدىكەن، سىز ئۇنىڭ كىشىلىك خاراكتېرىنى كۆزىتىش ئارقىلىق نېمە ئۈچۈن ئاشۇنداق بولىدىغانلىقىنى بايقىيالايسىز.

ئادەمنىڭ بىر قىسىم تالانتلىرى تۇغما بولىدۇ، ئەمما كىشىلىك خاراكتېر خۇسۇسىي تاللاشتۇر. بىز ئۆزىمىزنىڭ ئاتا- ئانىسىنى، تۇغۇلغان ۋە ئۆسۈپ يېتىلگەن يۇرتىنى، ۋە ئۆزىمىزنىڭ تالانتلىرىنى ئۆزىمىز تاللىيالمايمىز.

ئەمما ئۆزىمىزنىڭ خاراكتېرىنى ئۆزىمىز تاللىيالايمىز. يەنى بىز ھەر قېتىم بىر تاللاشقا دۇچ كەلگەندە، ئۆزىمىز ئۈچۈن بىر خاراكتېرنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرىمىز. بىزنىڭ ھاياتىمىز ئۆزىمىزنىڭ كىشىلىك خاراكتېرلىرىنى يېتىلدۈرۈش جەريانى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ.

ھەقىقىي لىدېرلىق باشقا كىشىلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالغان بولىدۇ. ئەگەر ھېچ كىم سىزگە

ئەگەر شۇ ماڭمىسا، سىز باشقىلارنى يېتەكلەپ ماڭغان بولمايسىز، بەلكى ئۆزىڭىز يالغۇز مېڭىپ كېتىۋاتقان بولىسىز. كىشلەر ناچار خاراكتېرلىك ياكى ناچار ئەخلاقلىق لىدېرلارغا ئەگەشمەيدۇ. بۇرۇن ئەگەشكەن بولسىمۇ، ئۇنىڭ خاراكتېرىنىڭ ياكى ئەخلاقىنىڭ ناچارلىقىنى بايقىغان هامان ئۇنىڭغا ئەگىشىشتىن توختايدۇ.

لـــدېرلار ئۆز خاراكتېرىنـــىڭ چەكلىمـــــسىدىن ئۆســـتۈن تۇرىدىغان بىر پەللىگە يېتەلمەيدۇ. بەزى ناھـايىتى تـالانتلىق كـشىلەر مەلـــــــۇم دەرىجـــــــدىكى مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشىپ بولـۇپلا ۋەيـران بولـۇپ كېتـىدۇ. بۇنىداق بولۇشـــتىكى ھـالقىلىق ئامىل كـىشىلىك خـاراكتېرىدۇر. ھـاۋارد ئۇنىۋېرســـتېتىنىڭ پروفېســورى ســـتۇئن بېـــرگلاس (" Steven

Berglas ”) نىڭ دېيىشچە، ئۇنداق
ئادەم تۆۋەنـدىكى تـۆت خـىل
ئەھۋالـدىن كەم دېگەنـدە بىرنـى
ئۆز بېـــشىدىن ئۆتكۈزىـــدۇ:
هاكـاۋۇرلۇق قىلـش، ئىنتـايىن
يـالغۇزلۇق هـېس قىلـش،
بۇزغۇنچىلىــق دەرىجىــسىدە
تەۋەككۈلچىلىك قىلىش، ۋە زىنـا
قىلىش. بۇلارنىڭ ھەر بىرى ئاجىز
خاراكتېرلىك كىشلەر تۆلەيدىغان
ئېغىر بەدەل بولۇپ ھېسابلىنىدۇ.

ئەگەر سىزدە يۇقىرىقىدەك تۆت خىل ئەھۋالنىڭ بىرى 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،

خىزمىتچىــزدە ۋە جەمئىيەتــتە باشقىلارنى يېتەكلىگەن ۋاقتىڭىــزدا، سىز ئۆچۈن ئەڭ مۇھىم بايلىقنىــڭ كىــشىلىك خــاراكتېر يــاكى ئېــسىل ئەخلاقــىي پەزىــلەت ئىكەنلىكنىــى ھەرگىزمۇ ئۇنتۇلۇپ قالماڭ.

2 ـ سېھرىي كۈچ – تۇنجى قېتىم بەرگەن تەسىر ھەل قىلغۇچ رول ئوينايدۇ (Charisma)

سېھرىي كـۆچنى ئىنگلىزچىدا «charisma» دەيدىغان بولۇپ، ئۇنىڭ ئىنگلىزچە لۇغەتتىكى مەنىسى «بىر ئادەمنىڭ مەلۇم بىر ئادەم توپىغا تەسىر كۆرسىتىش ياكى ھوقۇق يۈرگۈزۈش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىدىغان روھىي كۆچى ياكى كىشىلىك سۈپىتى» دەپ چۈشەندۈرۈلگەن. ئاددىي سۆز بىلەن ئېيتقاندا، سېھرىي كۆچ دېگىنىمىز باشقىلارنى

ئۆزنگە جەلپ قىلىش ئىقتىدارىدىن ئىبارەت. ئامېرىكىلىق دەن رېيلاند (Dan Reiland) مۇنداق دەيدۇ: «سىز سېھرىي كۈچكە قانداق قىلىش ئارقىلىق ئېرىشەلەيسىز؟ باشقىلارنى ئۆزلىرى توغرىسىدا ياخشى ھېسسىياتتا ئىگە قىلىشنى ئۇلارنى سىز ئۆزىڭىز توغرىسىدا ياخشى ھېسسىياتتا ئىگە قىلىشتىن ئۈستۈن ئورۇنغا قويۇش ئارقىلىق.» (ھە دېسىلا

«ئىشنىڭ ھەممىسنى مەنلا قىلۇاتىمەن. باشقىلارنىڭ بولسا بۇ ئىشلار بىلەن ئانچە كارى بولمايۋاتىدۇ» دەيدىغان ئادەم سېھرىي كۆچكە ئىگە بولمايدۇ. ئۇنىڭ ئەكسىچە، «ئىشنى ئاساسەن پالانى- پوكۇنلار قىلدى ۋە قىلۇاتىدۇ، مەن پەقەت سىرتتىن ئازراق ياردەمدە بولۇۋاتىمەن» دەيدىغان لىدېرلار ھەقىقىي سېھرىي كۆچكە ئىگە بولىدۇ.)

سېھرىي كۈچ تۈگىما بولمايدۇ. خۇددى باشقا كىشىلىك سۈپەتلەرگە ئوخشاش، سېھرىي كۈچنىمۇ يېتىلدۈرگىلى بولىدۇ.
باشقىلارنى ئۆزىگە جەلپ قىلالايدىغان، باشقىلارنى ئۆزىگە ئۆز ئىختىيارلىقى بىلەن ئەگەشتۈرەلەيدىغان بىر ئادەم بولۇش ئۈچۈن، سىز تۆۋەندىكى ئىشلارنى قىلىشىڭىز كېرەك:
1.ھاياتنى قەدىرلەش. كىشىلەر

ھاياتنى قەدىرلەيدىغان لىدېرلارنى ياخشى كۆرىدۇ. سىز قانداق تىپتىكى كىشىلەر بىلەن بىرگە بولۇشنى خالايسىز؟ چېچىلغاق، ئاسان ئاچچىقلىنىدىغان، چۇشكۈن ۋە كەچكىچە باشقىلاردىن ئاغرىنىپلا يۈرىدىغان ئادەملەر بىلەنمۇ، ياكى داۋا چىقارغان ۋە تۇرمۇشنى ئىنتايىن قەدىرلەيدىغان كىشىلەر بىلەنمۇ؟

2.باشقىلارنىڭ ياخشى تەرپىنىلا

كۆرۈدىغان 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 كۆرەلىگىز ياكى ئېتىراپ قىلسىڭىز، ئۇنى ئۆزلىرىگە كۆرسىتىپ بەرسىڭىز، ئۇلارنى

ئىلھاملاندۇرۇپ تۇرسىگىز، ھەمدە ئۇلارنىڭ ئۆزىدىكى يوشۇرۇن كۈچلەرنى تولۇق جارى قىلدۇرۇشىغا ياردەم قىلسىگىز، سىزنىڭ بۇ قىلغانلىرىگىز ئۆچۈن ئۇلار سىزنى ئىنتايىن ياخشى كۆرىدىغان بولىدۇ. ئەنگلىيىنىڭ بۇرۇنقى باش باقنى بىنجامىن دىسرائىلى (Benjamin Disraeli) ئەنە شۇنداق ئادەملەرنىڭ بىرى. بىر قېتىم ئۇ

مۇنداق دېگەن: «سز باشقا بىر ئادەمگە قلىپ بېرەلەيدىغان ئەڭ چوڭ ياخشى ئىش ئۆزىڭىزنىڭ بايلىقنى ئۇنىڭ بىلەن ئورتاقلىششىلا ئەمەس، بەلكى ئۇنىڭ بايلىقنى ئۆزىگە تونۇتۇپ قويۇشتىن ئىبارەت.»

3.باشقىلارغا ئۈمىد ئىلىپ كېلىش. فرانسىيىلىك گېنېرال ناپولىيون بوناپارتى (Napoleon Bonaparte) لىدېرلارغا «ئۈمىد

سودىچىلىرى» دېگەن ئېنقىلمىنى بەرگەن. ئۇنىڭ قارىشىچە، بىر ئادەمنىڭ بارلىق مال- مۈلكى ئىچىدە، ئۇمىد ھەممىدىن ئۇلۇغ مال- مۈلۈك بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. ئەگەر سىز باشقىلارغا ئۇمىد ئېلىپ كېلەلىسىڭىز، سىز ئۇلارنى ئۆزىڭىزگە يۈكسەك دەرىجىدە جەلپ قىلالايسىز. شۇنداقلا ئۇلار سىز ئۈچۈن بىر ئۆمۈر مىننەتدار بولىدۇ.

4.باشقىلار بىلەن ئۆز ئەھۋالىنى ئورتاقلىشىش. كىشىلەر ئۆزىنىڭ ئەھۋالىنى ۋە هايات سەپىرىنى سۆزلەپ بېرىدىغان لىدېرلارنى ناھايىتى ياخشى كۆرىدۇ. سىز باشقىلارنى يېتەكلىگەندە، ئۇلارغا ئۆزىڭىزنىڭ ئەھۋالىنى سۆزلەپ بېرىپ تۇرۇڭ. ئۆزىڭىزنىڭ ئوي-پىكىرلىرىنى، ئۆزىڭىزدىكى ھەر خىل تەدبىر- چارىلەرنى ۋە ئۆزىڭىزنىڭ ئالاھىدە ئۇسلۇبىنى

سۆزلەپ بېرىپ تۇرۇڭ. مەن هازىرغىچە ئۆزۈم ئۇچراتقان ئۇيغۇر قېرىنداشلار بىلەن پاراڭلاشقاندا ۋە ئۇيغۇر يىغىلىشلىرىغا سۆز قىلغاندا، ئۆزۈمنىڭ ئىشلىرىنى كۆپلەپ سۆزلەپ بېرىپ كەلدىم. ئۇلارنى «يازما سۆھبەت» ۋە «تەرجىمھال» شەكلىدە يېزىپ تورغىمۇ چىقىرىۋەتتىم. بۇنداق قىلىشتىكى مەقسىتىمنىڭ بىرى باشقىلارغا ئۆزۈمنىڭ بىر ئاددىي

ئۇيغۇر ئىكەنلىكىنى بىلدۈرۈپ قويۇش. يەنە بىرى بولسا ئۇلارنى ئۆزۈمنىڭ سەرگۈزەشتىلىرى، تەجرىبە- ساۋاقلىرى ۋە ھازىرغىچە ئىگىلىگەن بىلىملىرىدىن خەۋەردار قىلىپ، شۇ ئارقىلىق ئۇلارنى ئىلھاملاندۇرۇشتۇر. باشقىلارنى ئۆزىدىن ئۈستۈن قويىدىغان، ئۆزىگە كۆڭۈل بۆلۈشتىن بۇرۇن باشقىلارغا كۆڭۈل بۆلىدىغان ئىدىيلاردا سېھرىي كۈچ بار بولىدۇ.

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

غـۇرۇر: ھەر ۋاقـت ئۆزىنى باشقىلاردىن ئۈستۈن قويىدىغان لىدېرغا ھېچ كىم ئەگەشمەيدۇ.

ئەندىشىلىك: ئەگەر سىز ئۆزىڭىزنى ئانچە ياخشى كۆرۈپ كەتمىسىڭىز، سىزنى باشقىلارمۇ ياخشى كۆرمەيدۇ.

مجەزى ئۇسال بولۇش: ئەگەر كىشىلەر سىزدىن نېمىنى ئۈمىد (expect) قىلىشنى بىلەلمىسە، ئۇلار سىزدىن بىرەر

نەرسىنى ئۈمىد قىلىشتىن پۈتۈنلەي توختايدۇ.

مۇكەممەللىك: كىشلەر بىرىنىڭ كامالەتكە يېتىش ئارزۇسىغا ھۆرمەت قىلىدۇ، ئەمما ئۇنىڭ رېئاللىققا ئۇيغۇن كەلمەيدىغان ئۈمىدى (expectation) دىن قاتتىق ئەندىشە قىلىدۇ.

شەخسىيەتچىلىك: كىشىلەر باشقىلارنىڭ سەلبىي تەرىپىنىلا كۆرىدىغان بىرىنىڭ ئۆزلىرىگە قارىتا

ھەمـمە يۆنلـىشلەردىن تەنقىد ياغدۇرۇشنى ياقتۇرمايدۇ.

ئەگەر سىـز يۇقىرىقىـدەك ئۇللەتلەردىـن ئۆزىڭىزنـى يىـراق تۇتالـسىڭىز، سىـز ئۆزىڭىـزدە سېھرىي كۈچنى يېتىلدۈرەلەيسىز.

3 ـ سادىقلىق ـ ئۇ ئىش قىلغۇچىلارنى خىيالچىلاردىن پەرقلەندۈرۈپ تۇرىدۇ (Commitment)

بــۇ ســۆپەت ئىنگلــزچە «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» دېگەنــگە يــېقىن كېلــدۇ. ئۇيغــۇرچە- ئىنگلــزچە يۇلغــۇن لۇغىتــدە بــۇ ســۆزگە ئەڭ يــېقىن

كېلــدىغان ســۆز «ســادىقلىق» بولغاچقا، مەن بۇ يەردە شۇ سۆزنى ئىشلەتتىم.

«Ethix » شـــــــــــركىتىنىڭ پرېزىــدېنتى ۋە لــدېرى ســتېفېن گرېــگ (Stephen Gregg) مۇنداق دەيدۇ: «كىشىلەر ئۆزىنى بــر ئــشقا تولــۇق ئاتىمغــان لىدېرلارغا ئەگەشمەيدۇ. سادىقلىق تۆۋەنــدىكى بــر قاتــار ئىشلاردا ئىپادىلىنــدۇ: ھەر كــۈنى قــانچە

سائەت ئۈشلەيدىغانلىقىڭىز،
ئۆزىڭىزنىڭ ئىقتىدارلىرىنى
ياخشىلاش ئۈچۈن قانداق
تىرىشچانلىقلارنى
كۆرسىتىدىغانلىقىڭىز، ۋە ئۆز
مەنپەئەتىڭىزنى قۇربان قىلىش
بەدىلىگە ئۆز خىزمەتداشلىرىڭىزغا
نېمە ئىشلارنى قىلىپ
بېرىدىغانلىقىڭىز.»
دۇنيادا ھازىرغىچە ئۆزىنى
باشلىغان ئىشىغا تولۇق ئاتىمىغان

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

سادىقلىق دېگەن نېمە؟ ھەر بىر ئادەم ئۆچۈن ئۇنىڭ ئوخشىمىغان مەنىسى بار:

-بىر چېلىشچى ئۆچۈن، يىقىتىۋېتىلگەن قېتىم ساندىن ئورنىدىن تۇرالىغان قېتىم سانى بىر سان كۆپرەك بولۇش.

-بىر مارافونغا (ئۇزۇنغا) يۈگۈرگۈچى ئۆچۈن، ھېچ قانداق كۈچى قالمىغاندىمۇ يەنە 10 كىلومېتىر ئارىلىققا يۈگۈرۈش.

ــبىر ئەسكەر ئۈچۈن، ئۇ تەرەپتە
ئۆزىنى قانداق ئەھۋال ساقلاپ
تۇرۇۋاتقانلىقىنى بىلمەي تۇرۇپمۇ
بىر دۆڭنىڭ قارشى تەرىپىگە
ئۆتۈش.
ــبىر لىدىر ئۈچۈن يۇقىرىقىلارنىڭ
ھەممىسىلا ئەمەس، ئۇنىڭدىنمۇ
كۆپرەك ئىشلار، چۈنكى ئۇ
يېتەكلەۋاتقان ئادەملەرنىڭ
ھەممىسىنى ئۇنىڭغا تايىنىدۇ.
ئەگەر سىز بىر ئۈنۈملۈك لىدىر

بولماقچى بولسڭىز، سىز چوقۇم قىلىۋاتقان ئىشىڭىزغا سادىق بولۇشىڭىز كېرەك. ھەقىقىي سادىقلىق باشقىلارنى ئىلھاملاندۇرىدۇ ۋە باشقىلارنى ئۆزىگە جەلپ قىلىدۇ. سىز پەقەت ئۆزىڭىز شۇغۇللىنىۋاتقان ئىشقا ئىشەنگەندىلا باشقىلارمۇ سىزگە ئىشىنىدۇ. «قايىل قىلىش قانۇنىيىتى» نىڭ دېيىشىچە، كىشىلەر ئالدى بىلەن لىدېرغا

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 بۇلشنى ئستەيدۇ. ئەمما، سادىقلىق نەتىجىنىڭ ئالدىدا كېلىدۇ. دۇنياغا داڭلىق ۋاسكېتبولچى مايكۇل جوردان (Michael Jordan) مۇنداق دەيدۇ: «ياخشى ئادەملەر بىلەن ئۇلۇغ ئادەملەرنى ئايرىپ تۇرىدىغان نەرسە ئۇلارنىڭ يۇرىكىدىن ئىبارەت.» ئەگەر سىز باشقىلارنىڭ هاياتىدا بەلگىلىك ئۆزگىرىش پەيدا قىلالايدىغان بىر

لىدىر بولۇشنى ئۈستىسگەز، ئۆزىگەزنى تولۇق ئاتىغان-ئاتىمىغانلىقنى بىلىش ئۆچۈن ئۆزىگەزنىڭ يۈرىكىنى تەكشۈرۈپ بېقىڭ.

2)ساددىلىق ئەمەلىي ھەرىكەت ئارقىلىق سىنىلىدۇ. ساددىلىق توغرىسىدا سۆزلەش بىر ئىش. ئۇ توغرىسىدا ئەمەلىي ئىش قىلىش يەنە بىر ئىش. ساددىلىقنىڭ ھەقىقىي ئۆلچىمى ئەمەلىيەتتىن

ئىبارەت. يازغۇچى گوردون مۇنداق دەيدۇ: «سۆزدىن ئاسان ئىش يوق. قىلغان سۆزنى كونىلۇك ئىش- ھەرىكىتى ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشۇرۇشتىن تەس ئىش يوق.»

3)سادىقلىق مۇۋەپپەقىيەتنىڭ ئىشكىنى ئاچىدۇ. بىر لىدىر بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن سىز نۇرغۇن توسقۇنلۇق ۋە قارشىلىقلارغا دۇچ كەلدىڭىز ۋە كېلىسىز. بەزىدە سىزنى ئالغا قاراپ

ئۆلگىرىلىتىدىغان بىردىن- بىر نەرسە سىزنىڭ سادىقلىقىڭىزلا بولۇپ قالىدۇ. يازغۇچى ۋە نۇتۇقچى دەيۋىد مەكنەلىنىڭ (David McNally) دېيىشچە، «سادىقلىق قارشىلىقنىڭ دۈشمىنى. چۈنكى ئۇ سىزنىڭ قانچە قېتىم يىقىتىۋېتىلگەنلىكىڭىزدىن قەتئىينەزەر، سىزنىڭ ئورنىڭىزدىن قايتىدىن تۇرۇپ، توختىماي ئالغا ئىلگىرىلىشىڭىزنىڭ ھەقىقىي

ۋەدىسى.»
سادىقلىق مەسلىسىدە كىشلەرنى مۇنداق 4 تۈرگە ئايرىشقا بولىدۇ:
1- نىشانى يوق بولۇپ، ئۆزىنى بىر ئىشقا ئاتىمىغان كىشلەر
2- ئۆز غايىسىنىڭ ئەھمىيىتىنى ئاشىدىغان- ئاشمايدىغانلىقىنى بىلمەي، شۇنىڭ بىلەن ئۆز غايىسىگە ئۆزىنى بېغىشلاشتىن قورقىدىغان كىشلەر
3- بىر غايىسى ئۈچۈن ئۆزىنى

بېغىشلاپ ئىش باشلاپ، ئىشلار قىينىلاشقاندا غايىسىدىن ۋاز كېچىدىغان كىشىلەر

4- ئۆزى ئۈچۈن غايە تىكلەپ، ئۇ غايىلىرىگە ئۆزىنى تولۇق ئاتاپ، تىگىشلىك بەدەل تۆلەش ئارقىلىق ئۇلارنى ئەمەلگە ئاشۇرىدىغان كىشىلەر.

سىز قايسى خىلدىكى كىشىلەرگە تەۋە؟ سىز ئۆز غايىلىرىڭىزنى ئەمەلگە ئاشۇرۇپ بولدىڭىزمۇ؟

سىز «مەن چوقۇم قىلالايمەن» دېگەن ئىشلارنىڭ ھەممىسىنى قىلالاۋاتامسىز؟ كىشىلەر سىزگە ئىشىنىپ، سىزگە ئاسانلا ئەگىشەمدۇ؟ ئەگەر سىزنىڭ بۇ سوئالىنىڭ بىرەرسىگە بېرىدىغان جاۋابىڭىز «ياق» بولىدىكەن، مەسىلە سىزنىڭ ئۆزىڭىزنى قىلىۋاتقان ئىشلىرىڭىزغا قايسى دەرىجىدە ئاتىغانلىقىدا بولۇشى مۇمكىن.

4 ـ ئالاقىلىشىش
ئىقتىدارى – ئۇنىڭسىز سىز سەپەرنى يالغۇز قىلىسىز
(Communication)

بۇ سۆپەتنىڭ ئىنگلىزچىسى «Communication» بولۇپ، ئۇنىڭ ئىنگلىزچە لۇغەتتىكى مۇشۇ تېما بىلەن مۇناسىۋەتلىك مەنىسى «نۇتۇق، يازما ۋە قول ئىشارىتى ئارقىلىق باشقىلار بىلەن ئۆز- ئارا ئىدىيە، پىكىر ۋە ئۇچۇر

ئالماشتۇرۇش» ئىكەن. ئۇنىڭ يۇلغۇن لۇغىتىدىكى مەنىسى مۇنداق بېرىلگەن: «ئالاقە، يەتكۈزۈش، تارقىتىش، ئالاقىلىشىش، خەۋەرلىشىش، قاتناش». ئالاقىلىشىش ئىقتىدارى غەرب ئەللىرىدە ناھايىتى كۆپ تەكىتلىنىدىغان بىر ئىقتىدار بولۇپ، باشلانغۇچ ۋە ئوتتۇرا مەكتەپلەرمۇ ياش- ئۆسمۈرلەردە بۇ ئىقتىدارنى يېتىلدۈرۈشكە ئالاھىدە ئەھمىيەت

بېرىدۇ. ئامېرىكىدىكى ئىنتېرنېتقا 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

ئۇنۇۋېرسىتېتىدىن يىگىرمە
توققۇزى (29) بار بولۇپ، بۇ
مەكتەپلەرگە كىرگەن باكلاۋر ۋە
ماگىستىرلىق ئوقۇغۇچىلىرىنىڭ
ھەممىسى (تەبىئىي- پەن،
ئىجتىمائىي- پەن، ئامېرىكىلىق،
چەت ئەللىك) بىر ئىنگلىزچە ماقالە
يېزىش ئىمتىھانىمىدىن ئۆتمىسە،
باشقا دەرسلەردىكى نەتىجىسىنىڭ
قانداق بولۇشىدىن قەتئىينەزەر،
ئۇنىۋان ئالالمايدۇ. ئۇيغۇر

دىيارىنىڭ بۇ جەھەتتىكى ھازىرقى ئەھۋالىدىن مېنىڭ خەۋىرىم يوق. لېكىن مەن ئۆزۈم چەت ئەلگە ئوقۇشقا چىقىشتىن بۇرۇنقى ئۇيغۇر دىيارىدا ياشىغان ھاياتىم جەريانىدا، بۇنداق بىر ئىقتىدار ھەققىدە مەخسۇس بىر نەرسە كۆرگەن ياكى ئاڭلىغىنىم يوق. شۇڭلاشقا بۇ ئىقتىدار ھەققىدە يۇقىرىقى چۈشەنچىنى بېرىپ قويدۇم.

ئامېرىكىدىكى «مەلىكەتلىك يېرىم ئۆتكۈزگۈچ شىركىتى» نىڭ پرېزىدېنتى بىلەن لىدېرى گىلبېرت ئامېلىيو (Gilbert Amelio) مۇنداق دەيدۇ: «ياخشى ئالاقىلىشىش ئىقتىدارىنى يېتىلدۈرۈش ئۇنۇملۇك لىدېرلىقنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتا كەم بولسا بولمايدۇ. لىدېر باشقىلار بىلەن بىللە ۋە ئىدىيە جەھەتتە ئورتاقلىشالايدىغان بولۇشى، شۇ

ئارقىلىق باشقىلاردا جىددىيلىك ۋە قىزغىنلىق تۇيغۇسىنى پەيدا قىلالايدىغان بولۇشى كېرەك. ئەگەر بىر لىدېر باشقىلارغا بىر ئۇچۇرنى ئېنىق يەتكۈزۈپ، ئۇلارنى ئەمەلىي ئىش- ھەرىكەت باشلاشقا قوزغىتالمايدىكەن، ئۇ ئۇنداق بىر ئۇچۇرنىڭ بولغىنىنىڭمۇ ھېچ قانداق ئەھمىيىتى قالمايدۇ.»

«تەربىيلىگۈچىلەر بىر ئادەتتىكى نەرسىنى مۇرەككەپلەشتۈرۈۋېتىدۇ.

خەۋەرلەشكۈچىلەر بولسا بىر مۇرەككەپ نەرسىنى ئاددىيلاشتۇرۇپ بېرىدۇ.» -جون ماكسۋېل

ئالاقىلىشىش ئىقتىدارى يالغۇز چوڭ لىدېرلار 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 ئۇنىۋېرسال ئالاقىلەشكۈچى
بولۇش ئۈچۈن، تۆۋەندىكى تۆت

ھەقىقەتكە ئەمەل قىلىش:

1)ئۇچۇرىڭىزنى ئاددىيلاشتۇرۇش.

ئالاقىلىشىش سىزنىڭ نېمە دەيدىغانلىقىڭىزنىلا ئۆز ئىچىگە ئېلىپ قالماستىن، سىزنىڭ ئۇنى قانداق دەيدىغىنىڭىزنىمۇ ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. ئۇنۇملۇك ئالاقىلىشىشنىڭ ئاچقۇچى ئاددىيلىقتۇر. باشقىلارنى چوڭ گەپلەر ۋە مۇرەككەپ جۈملىلەر بىلەن تەسىرلەندۈرۈشكە ئۇرۇنماڭ.

ئەگەر سز كشلەر بلەن ھەقتقي مۇناسىۋەت ئورناتماقچى بولىدىكەنسىز، ئۆچۈرىڭىزنى ئاددي قىلىڭ.

بىر قىتىم بىر ياش بالا بىر چوك گورۇپپا ئالدىدا تۇنجى قىتىم سۆزگە چىقماقچى بولۇپ، باشلىقدىن قانداق تەييارلىق قىلىش توغرىسىدا مەسلىھەت سوراپتىكەن، باشلىقى ئۇنىڭغا مۇنداق دەپتۇ: «تىڭشىغۇچىلارنىڭ

ھەممىسنى ئۆزۆڭگە جەلپ قىلىدىغان، ھاياجانلىق بىلەن تولغان سۆز بەشىدىن بىرنى ياز. ئاندىن كىشلەرنى 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 كۆرۈك. ئۆنۆملۈك ئالاقىلەشكۈچى زېھىننى ئۆزى ئالاقىلىشىشقا ئاتقان كىشىلەرگە مەركەزلەشتۈرىدۇ. تىڭشىغۇچىلارنىڭ قانداق ئادەملەر ئىكەنلىكى ھەققىدە بىر ئېنىق ئۇچۇرغا ئىگە بولماي تۇرۇپ، ئۇلار بىلەن ئۆنۆملۈك ئالاقىلىشىشنىڭ مۇمكىن ئەمەسلىكىنى بىلىدۇ. سىز باشقىلار بىلەن ئالاقىلەشكەندە،

ئۇلارنىڭ بىر شەخسى ياكى بىر گۇرۇپپا بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، ئۆزىنىڭــــزدىن تۆۋەندىكىــدەك سوئاللارنى سوراڭ:

ــمېنىڭ تىڭشىغۇچىلىرىم كىملەر؟

ــئۇلارنىڭ قانداق سوئاللىرى بار؟

ــبۇ نۇتــۇق ئارقىلــىق قولغــا كەلتــۈرمەكچى بولغــان نەتــجە قايسىلا؟

ــماڭــا بىــرىلگەن ۋاقــت قانچىلىك؟

ياخشى ئالاقىلەشكۈچى بولۇش ئۈچۈن تىڭشىغۇچىلارنى ئەڭ مۇھىم ئورۇنغا قويىدىغان بولۇڭ. ئۇلۇغ ئالاقىلەشكۈچىلەر خەلققە ئىشەنگەنلىكى ئۈچۈنلا خەلقمۇ ئۇلارغا ئىشىنىدۇ.

3)ھەقىقەتنى نامايان قىلىڭ.

ئىشەنچلىك بولۇش ئىناۋەتنى (credibility) ئۆنۈملۈك ئالاقىلىشىشنىڭ ئالدىنقى شەرتى. ئۆزىڭىزنىڭ ئىشەنچلىك كىشى

ئىكەنلىكىگىزنى باشقىلارغا بىلدۈرۈشنىڭ مۇنداق ئىككى يولى بار. ئۇنىڭ بىرى ئۆزىگىزنىڭ سۆزىگە ئالدى بىلەن ئۆزىگىز ئىشىنىش. ئادەتتىكى ئادەملەر ئۆز- ئۆزىگە نىسبەتەن تولۇپ- تاشقان ئىشەنچكە ئىگە بولغاندىلا ئاندىن ئادەتتىن تاشقىرى دەرىجىدىكى ئالاقىلاشقۇچىلاردىن بولالايدۇ. يەنە بىرى قىلغان ۋەدىگىزدە تۇرۇش. باشقىلارنى

ئەمەلىي ئىش- ھەرىكىتىڭىز ئارقىلىق قايىل قىلىشتىن يۇقىرى تۇرىدىغان ئىشەنچلىك مەۋجۇت ئەمەس.

4)ئىنكاس ئىستەڭ. سىز باشقىلار بىلەن ئالاقە قىلىشقاندا، بارلىق ئالاقىلىشىشلارنىڭ ئاخىرقى مەقسىتى ئەمەلىي ئىش- ھەرىكەت ئىكەنلىكىنى ھەرگىزمۇ ئۇنتۇلۇپ قالماڭ. سىزنىڭ بىر قىسىم ئۇچۇرلارنى باشقىلارغا تۈكۈپ

بىرىشىگىز ھەرگىزمۇ ئالاقىلىشىش بولمايدۇ. ھەر قېتىم باشقىلارغا سۆزلىگەندە، ئۇلار ھېس قىلىدىغان، ئۇلار ئەستە تۇتىدىغان، ۋە ئۇلار ئىش-ھەرىكەت قوللىنىدىغانغا بىرەر نەرسە قالدۇرۇڭ. سىز ئاشۇنداق قىلىشتا مۇۋەپپەقىيەتلىك بولالايدىكەنسىز، سىزنىڭ لىدىرلىق ئۇقتىدارىڭىز بىر يېڭى پەللىگە كۆتۈرۈلىدۇ.

ئامێرێکـــــــــــــدێکی MVM شـرکـتـنـنـکێ پرێزنـدێنتی دەنتـو مەنکوێز (Danto Manquez) مۆنـداق دێـگـەن: «بـر لـدێر ئـشـلارنی باشـقلار ئارقلـق ۋۆجۆدقـا چـقـرـدۇ. شـۇڭا ئۇ باشـــــــــــــقلارنی رغبەتلەندۈرەلەیــــــــدێغان، مەقـــــــسەتلەندۈرەلەیدێغان (motivate)، یێتەکلیەلەیــــــــدێغان،

باشلىيالايدىغان، ۋە باشقىلارنىڭ
گېپىنى ئاڭلىيالايدىغان
(باشقىلارنىڭ سۆزىگە قۇلاق
سالىدىغان) قابىلىيەتلەرگە ئىگە
بولۇشى كېرەك. بىر لىدېر پەقەت
ئالاقىلىشىش ئىقتىدارى ئارقىلىقلا
ئۆزىنىڭ مەقسىتى بىلەن يىراقنى
كۆرەلىك ئىدىيىسىنى باشقىلارنىڭ
ئىچكى نەرسىسگە ئايلاندۇرۇپ،
ئۇنى شۇ ئارقىلىق ئەمەلگە
ئاشۇرالايدۇ.»

5 ـ ئورنىغا چۈشلۈق دەسمايە — سىز ئۈنى يېتىلدۈرسىڭىز، باشقىلار ئۈزلىگىدىن كېلىدۇ (Competence)

بىر ئادەمنىڭ سەنئەتكار، دۇنياۋى سەۋىيىلىك تەنھەرىكەتچى، ياكى مۇۋەپپەقىيەت قازانغان كارخانا لىدېرلىرى قاتارلىقلارنىڭ قايسىسى بولۇشىدىن قەتئىي نەزەر، ئەگەر ئۇ

ئۆزىنىڭ خىزمەت ئورنىغا چۇشلۇق
يېتەرلىك دەسمايە نامايان
قىلالايدىكەن، بىز ھەممىزنىڭ
ئۇنىڭغا مەستىلىكىمىز كېلىدۇ.
ئەمما، بۇ يەردە مۇنداق بىر
ھەقىقەت بار: ئورۇنغا چۇشلۇق
دەسمايىگە ئىگە (ياكى
زىممىسىدىكى ئىشنىڭ
ھۆددىسىدىن چىقالايدىغان)
بولۇش جەھەتتە يۇقىرى پەللىگە
يېتىش ئۇچۇن، سىزنىڭ بىر مەشھۇر

كىشى بۆلىشىڭىز شەرت ئەمەس. ئەگەر سىز مۇشۇ سۇپەتكە ئىگە بولۇشنى ئىستىسىڭىز، تۆۋەندىكى ئىشلارنى قىلىشىڭىز كېرەك:

1)هەر كۈنى ئوخشاش بولۇش

مەسئۇلىيەتچان كىشىلەر كۆتكەن يەردىن چىقىدۇ. ئەمما ئۇلارنىڭ چۈشلۈق دەسمايىگە ئىگە كىشىلەر ئىشنى ئۈنۈملۈك باشقۇرۇپ 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 مەجەزىنىڭ قانداقراق بولۇشى، ئۇ كۈنى قانداق ئەھۋاللارغا يولۇقۇشى، ياكى ئۇ كۈنى ئىشلارنىڭ قانداق قىلىن بولۇشىدىن قەتئىي نەزەر، ھەر كۈنى ئۇلار ئۆز زىممىسىدىكى ئىشلارنى ئوخشاش دەرىجىدىكى ئېنېرگىيە بىلەن قىلىدۇ.

2)توختىماي ئۈلگىرلەش

مەن يېقىندا ئۆزۈمنىڭ چەت ئەللىكى ئۇيغۇرلارغا بەرگەن «ياخشى مەغلۇپ بولۇش ئۆچۈن قانداق قىلىش كېرەك؟» دېگەن دوكلاتىمدا، مەڭگۈ ئوقۇغۇچى بولۇشنىڭ ئىنتايىن مۇھىملىقىنى چۈشەندۈرگەن ئىدىم. رىقابەت ئۆتكۈر بولغان ئىقتىدارى ئىنتايىن يۇقىرى كىشىلەرنىڭ ھەممىسى داۋاملىق ئىزدىنىپ، داۋاملىق يېڭى يول ۋە

يېڭى چارلەرنى تېپىپ، توختىماي ئۆگىنىدۇ، توختىماي ئىلگىرلەيدۇ، 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 تاسادىپىي پەيدا بولۇپ قالىدىغان نەرسە ئەمەس. ئۇ

ھەمىشە يۇقىرى دەرىجىلىك مەقسەت، قاتتىق ترىشچانلىق، 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 ۋۇجۇدقا كەلگەن بىر

ئىش- ھەرىكەتتىن ئىبارەت.
ئەگەر بىز بىر لىدېر بولساق، قول ئاستىمىزدىكى كىشلەردىن نۆۋەتتە كەلگەندە ئىشنى ئاداققىچە داۋاملاشتۇرۇشنى ئۈمىد قىلىمىز. شۇنىڭ بىلەن بىللە، بىز ئۇلارنىڭ لىدېرى بولغانلىقىمىز ئۈچۈن، ئۇلار بىزدىن ئوخشاش ئىشنى ۋە ئۇنىڭدىنمۇ كۆپرەك ئىشنى ئۈمىد قىلىدۇ.

4)باشقىلار ئۈمىد قىلغاندىنمۇ

كۆپرەك نەتجە يارتتش

يۇقرى دەرىجىدىكى دەسمايىگە ئىگە كىشىلەر ھەرگىزمۇ باشقىلارنىڭ كۈتكىنىنى قىلىپلا توختاپ قالمايدۇ. ئۇلار ئۆچۈن ئىشلارنى «يېتەرلىك دەرىجىدە ياخشى قىلىش» ھەرگىزمۇ يېتەرلىك ئەمەس. لىدېرلاردا «ئىشلارنى كۆچىمىزنىڭ يېتىشىچىلا قىلىپ ماڭايلى» دەيدىغان پوزىتسىيە بولسا بولمايدۇ. ئۇلار

ھەر كــۆنى زىممـــــسدىكى مەســئۇلىيەتنى تەلەپتىنمــۇ ياخشراق قىلش ئۆچۈن پۈتۈن كۆچى بىلەن تىرىشىشى كېرەك.

5)باشقىلارنى رىغبەتلەندۈرۈش

يۇقىرى دەرىجىدىكى دەسمايىگە ئىگە لىدېرلار ئىشلارنى ئۆزلىرىلا يۇقىرى سەۋىيىدە قىلىش بىلەنلا چەكلىنىپ قالمايدۇ. ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ قول ئاستىدىكى كىشلەرنىڭمۇ ئاشۇنداق قىلىشقا

ھەيـــــدەكچىلىك قىلـــــدۇ ۋە رىغبەتلەندۈرىـدۇ. بەزى كـىشىلەر ئۆزىنىــڭ كــىشىلىك مۇناسـىۋەتكە ئۇســتا بولۇشــتەك مــاھـــارىتىگىلا تايىنـىــپ ئـاران كــۆن ئۆتكــۈزۈپ ماڭىسمۇ، ئـىش ئۈنـۈمى يـۇقىرى لــدىرلار ئاشـۇنداق مـاھـارەتنى ئۆزىنىڭ باشقا يـۇقىرى دەرىجىلىك دەسمايىـسى بىـلەن بىرلەشتۈرۈپ، يۇقىرى پەللىگە يېتىش دەرىجـسى ۋە تەسىر- دائىرىـسى جەھەتـتە

ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ تەشكىللاتلىرىنى بىر يېڭى سەۋىيىگە كۆتۈرىدۇ.

6 ـ جاسارەت ــ 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 ئۇرۇش قەھرىمانلىرىدا ئاسانلا تاپقىلى بولىدۇ. ئەمما ئۇ كارخانا، ھۆكۈمەت ۋە ھەر خىل تەشكىلاتلاردىكى ھەر بىر ئۇلۇغ لىدىرلاردىمۇ بار بولىدۇ. ھەر قېتىم سىز بىر تەشكىلاتتا ئالاھىدە

ئۆلگىرىلەشىنىڭ بولغىنىنى كۆرگەندە، ئاشۇ تەشكىلاتنىڭ لىدېرى جۇرئەتلىك قارارلارنى ئالغانلىقىنى بايقايسىز. بىر لىدېرلىق ئورنى بىر كىشىگە جاسارەت ئادا قىلالمايدۇ، ئەمما جاسارەت ئۇنىڭغا بىر لىدېرلىق ئورنىنى ئېلىپ كېلەلەيدۇ.

ئىش ئۇنۇمى يۇقىرى لىدېرلارنىڭ بىر ئورتاق ئالاھىدىلىكى 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

ئۆزىگىــز بىــلەن باشــلىنىدۇ. جۇرئەتنىڭ سىنىقىمۇ ھەم شۇنداق. ئۆزىگىـزدە ۋەھىمىنىــڭ بولماسلىقى جۇرئەت ھېسابلانمايدۇ. جـۇرئەت دېگىنىمىز سىز ئەڭ قورققان ئىشنى قىلىــشتۇر. ئۇ ســىزدە ئۆزىگىــزگە تونۇشلۇق بولغـان نەرسىلەرنى بىـر ياققـا قايرىــپ قويىــۇپ، يېگىـــى تېررىتــورىيىلەرگە قەدەم تاشلاشــقا كېتىــدىغان كــۈچ- قۇدرەتنىــڭ بولىشىدۇر.

2)جاسارەت دېگىنىمىز ئىشلارنى تــوغرا تەرەپــكە بــۇراش بولــۇپ، ئۇلارنــى ســىلىقلاپ ئۆتــۈپ كېتىش ئەمەس

كىشىلىك هوقۇق لىدېرى مارتىن لۇسېر كىڭ (Martin Luther King Jr.) مۇنداق دېگەن ئىدى: «بىر ئەرگە باها بېرىشتىكى ئەڭ ئاخىرقى ئۆلچەم ئۇنىڭ راهەتلىك ۋە قۇلايلىق پەيتلەردە تاللىغان مەيدانىنىڭ قانداق بولغانلىقى

ئەمەس، ئۆزىگە جەڭ ئېلان قىلىنغان ۋە تالاش- تارتىشلارنىڭ ئىچىدە قالغان ۋاقىتلاردا تاللىغان مەيدانىنىڭ قانداق مەيدان ئىكەنلىكىدۇر.» ئۇلۇغ لىدېرلار كىشىلىك مۇناسىۋەتتە ناھايىتى يۇقىرى ماھارەتكە ئىگە بولۇپ، ئۇلار كىشىلەرنى بىر- بىرىگە مۇرەسسە قىلىپ بىللە ئىشلەيدىغان قىلالايدۇ. ئەمما ئۇلار زۆرۈر بولغاندا ئۆزلىرىگە خاس ئىرىم

مەيدان تاللايدۇ. جۇرئەت پرىنسىپىنىڭ ئاساسىغا قۇرۇلغان بولۇپ، ئۇ باشقىلارنىڭ قانداق چۈشىنىپ قالىدىغانلىقىنى ئاساس قىلمايدۇ. ئەگەر سىز دە قانداق ئەھۋال ئاستىدا ئۆزىڭىزگە بىر مەيدان تاللىشىڭىز كېرەكلىكىنى قارار قىلالايدىغان قابىلىيەت ۋە شۇنداق قىلىشقا نىسبەتەن ئىشەنچ بولمايدىكەن، سىز مەڭگۈ بىر ئۆزلۈك لىدېر بولالمايسىز.

سـىزنىڭ پۇرسـەتلەردىن تولـۇق پايـدىلىنىش ئىرادىڭىز باشقىلارنى رازى قىلىش ئىستىكىڭىزدىن يۇقىرى تۇرۇشى كېرەك.

3) بىـر لـىدېردىكى جاسـارەت ئەگەشكۈچىلەردە مەجبۇرىيەت تۇيغۇسى پەيدا قىلىدۇ

هەر قانداق بىر ئادەم ئۆزىدىكى جاسـارەتنى نامايـان قىلغانـدا، باشـقىلارنىمۇ رىغبەتلەندۈرىـدۇ (encourage). بىـر لـىدېر

نامايان قلغان جاسارەت بولسا باشقىلارنى ناهايىتى كۆچلۈك دەرىجىدە ئىلهاملاندۇرىدۇ (inspire). ئۇ باشقىلارنى ئاشۇ لىدېرغا ئەگىشىدىغان قىلىدۇ. جىم مىلادو (Jim Mellado) نىڭ دېيىشىچە، «لىدېرلىق جاسارەتنىڭ نامايەندىسى بولۇپ، ئۇ باشقىلارنى توغرا ئىشلارنى قىلىشقا مەجبۇرلايدۇ.»

4)سىزنىڭ هاياتىڭىز سىزنىڭ

جاسارەتچىنى بىلمەي ئانىسى
ھالدا كېچىپ ماڭىدۇ

قورقۇش بىر لىدېرنى چەكلەپ قويىدۇ. رىملىق تارىخشۇناس تاسىتۇس (Tacitus) مۇنداق دېگەن: «بىخەتەرلىككە بولغان ئىستەك ھەر بىر ئۇلۇغۋار ۋە يۈكسەك ئىشلارنىڭ دۈشمىنىدۇر.» جاسارەت ئىشكنى 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 ئەجايىپ نەتىجىلەرنى ئېلىپ كېلىدۇ.

7 ـ پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارى (سەزگۈرلۈك) — ھەل قىلىنمىغان سىرلارغا

خاتىمە بېرىش
(Discernment)

ئەقىللىق لىدېرلار ئاڭلىغان گەپلەرنىڭ پەقەت يېرىمىغىلا ئىشىنىدۇ. پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارىغا ئىگە (پاكى سەزگۈر) لىدېرلار بولسا قايسى يېرىمىغا ئىشىنىش كېرەكلىكىنى بىلىدۇ. – جون ماكسۋېل.

تۆشۈكنىڭ 1– قائىدىسى: سىز بىر تۆشۈككە كىرىپ قالغاندا، ئۇنى

داۋاملىق كولاشنى توختىتىڭ. ــ مولى ئىۋنس (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 ئۆچىدە بۇ ئىقتىدارنى دائىم نامايان قىلىپ كەتمەيدىغانلار بار بولسىمۇ، بىر ئۆنۈملۈك لىدېردە بۇ پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارى چوقۇم بولۇشى شەرت.

پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارى ئىش ئۈنۈمىنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىگە ئاپىرىشنى ئىستەيدىغان ھەر بىر لىدېردە چوقۇم بولۇشقا تېگىشلىك ئىقتىدارلارنىڭ بىرى. بۇ ئىقتىدار

تۆۋەندىكى ئىشلاردا زور ياردەمدە بولىدۇ:

1)مەسلىنىڭ يىلتىزى ياكى تۆپ 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 تۇپلاپ 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 يېلتىزىنى كۆرەلەيدىكەنسىز، ئۇنى چوقۇم ئۇنى ھەل قىلالايسىز. بىر مەسىلە بىر لىدېرنىڭ تۇغما تالانت دائىرىسىگە قانچە يېقىن بولسا، ئۇ لىدېرنىڭ بۇ مەسىلىگە بولغان بۇۋاستە تۇيغۇسىمۇ شۇنچە كۈچلۈك بولۇپ، ئۇنىڭ يېلتىزىنى

چۈشىنىش قابىلىيىتىمۇ شۇنچە كۆچلۈك بولىدۇ. ئەگەر سىز ئۆزىڭىزنىڭ پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارى جەھەتتىكى يوشۇرۇن ئىقتىدارىڭىزنى تولۇق جارى قىلدۇرماقچى بولىدىكەنسىز، سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇش جەھەتتە كۆپرەك تىرىشچانلىق كۆرسىتىڭ.

مەن ئۆزۈمنىڭ كىيىن يازىدىغان، ئادەملەرنىڭ ئۆز ئارتۇقچىلىقلىرىنى

بايقاش ئۇسۇلى توغرىسىدىكى بىر ماقالەمدە، بۇ ئۇقۇم ئۈستىدە يەنە مەخسۇس توختىلىمەن.

3) تەسەۋۋۇرنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىگە ئاپىرىشتىكى سىزگە بار بولغان تاللاشلارنى باھالاپ چىقىش

پەرقلەندۇرۇش ئىقتىدارىنى جارى قىلدۇرۇش دېگىنىمىز يالغۇز بىۋاسىتە تۇيغۇ (intuition) غا تايىنىپلا ئىش ئېلىپ بېرىش، ياكى يالغۇز ئەقىلگە تايىنىپلا ئىش ئېلىپ

بىرىش دىگەنگە قارىتىلغان ئەمەس. پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارى سىزنىڭ بىۋاسىتە تۇيغۇڭىز بىلەن سىزنىڭ كاللىڭىزنىڭ ھەر ئىككىسىنى ئىشقا سېلىپ، ئۆز خەلقىڭىز ۋە ئۆز تەشكىلاتىڭىز ئۈچۈن ئەڭ ياخشى تاللاشلارنى تېپىپ چىقىش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىدۇ.

4) سىزنىڭ پۈرسەتلىرىڭىزنى ھەسسىلەپ كۆپەيتىش

پەرقلەندۈرۈش ئۇقتىدارىغا ئىگە
ئەمەس كىشىلەر ئاساسەن توغرا
پەيتتە توغرا ماكاندا بولالمايدۇ.
ئۇلۇغ لىدېرلار بىزنىلەر ئۈچۈن
تەلەيلىك كىشىلەردەك كۆرۈنگەن
بىلەن، ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ
پەرقلەندۈرۈش ئۇقتىدارىنى جارى
قىلدۇرۇش، ئۆزلىرىنىڭ
تەجرىبىلىرىدىن تولۇق
پايدىلىنىش، ۋە ئۆزلىرىنىڭ
بىۋاستە تۇيغۇلىرى بويىچە ئىش

كۆرۈش ئارقىلىق ئۆزلىرىنىڭ
تەلىيىنى ئۆزلىرى ياراتقان.
مەن ھازىرغىچە ئارىلىشىپ باقتان
ۋە مۇڭدىشىپ باقتان ئۇيغۇر
قېرىنداشلارنىڭ بىر قىسمىغا،
مۇرەككەپ ئەھۋالدىمۇ ئىش
ئۈنۈمىنى يۇقىرى كۆتۈرۈش ۋە
ھەقىقىي نەتىجىلەرنى قولغا
كەلتۈرۈشتە، مۇنداق ئىككى
پرىنسىپقا ئەمەل قىلىشنىڭ
ناھايىتى مۇھىملىقىنى تەكىتلەپ

كەلـــــدىم. بىرىنچـــــــى، مەركەزلەشـــتۈرۈش (focus). ئىككىنچـــى، ئىـشلارنى مـۇھىم دەرىجـــــسىگە ئـايـــــرىش (prioritize). بـۇ 2 پرىنـسىپ مەيلى لـدېر بولـسۇن- بولمـسۇن ھەممە ئادەمـگە مـاس كېلـدىغان بولـۇپ، ئەگـەر سـز قىلمــسڭىز بولمايــدىغان ئىـشلارنى مۇھىملىق دەرىجــسىگە ئايرىــپ، پۈتـۈن كـۈچىڭىزنى ئۈلارنىڭ ئىچىدىكى

ئەڭ مۇھىمى يىغىش ئارقىلىق ئۇلارنى بىر- بىرلەپ قىلىپ تۇگىتىپ ماڭدىكەنسىز، ئاجايىپ يۇقىرى ئۇنۇمگە ئېرىشەلەيسىز. مەسىلەن، سىز قىلمىسىڭىز بولمايدىغان ئىشلاردىن ئونى بار دەيلى. سىز ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى ئەڭ مۇھىمىنى 1- ئورۇنغا، ئەڭ مۇھىم ئەمەسىنى 10- ئورۇنغا، قالغانلىرىنى بولسا ئوتتۇرىدىكى ئورۇنلارغا تىزىپ چىقىڭ. ئاندىن

ھازىردىن باشلاپ، سىز ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى 1- ئىشنى ئەڭ ئالدىدا، پۈتۈن كۈچىڭىزنى شۇنىڭغا مەركەزلەشتۈرۈپ تۇرۇپ قىلىڭ. ئۇنى قىلىپ بولغاندىن كېيىن 2- ئىشنى قىلىڭ. قالغانلىرىنىمۇ شۇ تەرتىپتە 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 بولۇۋېرىدۇ. بولسا سىز بۇگۈنىدىن باشلاپ بۇ 2 پرىنسىپنى سىناپ بېقىڭ. ماقالىنىڭ مەزكۇر قىسمىدا سۆزلەنگەن پەرقلەنىدۇرۇش 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 لىدېرلار مۇنداق ئىككى ئىقتىدارغا ئىگە بولىدۇ: قىلىدىغان ئىشلارنى مۇھىملىق دەرىجىسىگە ئايرىش ۋە كۈچنى مەركەزلەشتۈرۈش.

قىلىدىغان ئىشلىرىنىڭ مۇھىملىق
دەرىجىسىنى بىلىدىغان، ئەمما
كۆچىنى يىغالمايدىغان لىدېر
قايسى ئىشلارنى قىلىشى
كېرەكلىكىنى بىلىدۇ، ئەمما ئۇ
ئىشلارنى مەڭگۈ تاماملىيالمايدۇ.
كۆچىنى يىغالايدىغان ئەمما
ئىشلارنى مۇھىملىق دەرىجىسىگە
ئايرىمايدىغان لىدېر بولسا، ئىش
قىلىشقا قادىر ئەمما ئىشىدا
يۈكسىلىش ھاسىل قىلالمايدىغان

كېلىدۇ.

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

1) يەتمىش پىرسەنت (70%) ۋاقتىڭىز بىلەن كۈچىڭىزنى ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقىغا

مەركەزلەشتۈرۈك.

ئۆزىنىڭ يوشۇرۇن كۈچىدىن تولۇق پايدىلىنالايدىغان، ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى لىدېرلار ۋاقتىنىڭ كۆپ قىسمىنى ياخشى قىلالمايدىغان ئىشلىرىغا ئەمەس، ياخشى قىلالايدىغان ئىشلارغا سەرپ قىلىدۇ. مۇۋەپپەقىيەتلىك لىدېر بولۇش ئۈچۈن، ۋاقتىڭىز بىلەن كۈچىڭىزنى ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقىغا مەركەزلەشتۈرۈپ،

ئۇلارنى تېخمۇ تەرەققىي قىلدۇرۇڭ.

2) يىگىرمە- بەش پىرسەنت (25%) ۋاقىتىڭىز بىلەن كۆچىڭىزنى يېڭى نەرسىلەرنى ئۆگىنىشكە سەرپ قىلىڭ

تەرەققىي قىلىش ئۆزگىرىش بىلەن باراۋەر. ئەگەر سىز بىر جەھەتتە ياخشىلىنىشنى ئىستەيدىكەنسىز، توختىماي ئۆزگىرىشىڭىز ۋە ئىلگىرىلىشىڭىز كېرەك. بۇ

دېگەنلىك يېڭى ساھەلەرگە قەدەم تاشلاش دېگەنلىكتۇر. ئەگەر سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقى دائىرىسىدىكى بىر يېڭى ساھەگە مەخسۇس ۋاقىت چىقىرىدىكەنسىز، سىز ئۆزىڭىزنىڭ لىدېرلىقنى ئۆستۈرەلەيسىز. ئېسىڭىزدە بولسۇنكى، ئەگەر سىز لىدېرلىق ساھەسىدىكى ھەممە نەرسىنى ئۆگىنىپ بولدۇم، دەپ ئويلايدىكەنسىز، ئۇ سىزنىڭ

تۆگەشكىنگىزدىن دېرەك بېرىدۇ.

3) بەش پىرســــــــەنت (5%) ۋاقىتىڭىز بىلەن كۆچىڭىزنى ئۆزىڭىز ئاجىز ساھەلەرگە سەرپ قىلىڭ

ئۆزى ئاجىز بولغان ئىشلار بىلەنمۇ شۇغۇللىنىشتىن ھېچ كىم خالى بولالمايدۇ. بۇ يەردىكى مۇھىم مەسىلە ئۇنداق قىلىشنى ئىمكانىيەتىنىڭ بارىچە ئازايتىش بولۇپ، بۇ ئىشنى لىدېرلار 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 «ئۆمۈرلۈك كەسپىنى قانداق تاللاش كېرەك» بىلەن « ئارتۇقچىلىق، ئاجىزلىق، پۇرسەت، ۋە تەھدىت » دېگەن ماقالەمنى

بر قېتىمدىن ئوقۇپ بېقىشىڭىزنى تەشەببۇس قىلىمەن. ئۇلارنىڭ تور ئادرېسلىرى مۇشۇ ماقالىنىڭ ئاخىرىدا بار.

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

ھېچ قانداق بىر كىشى باشقىلاردىن ئالغان بىر نەرسىسى

ئۆچـۆن شـان- شـەرەپ قازانغـان ئەمەس. ئۇ پەقەت باشـــقىلارغا بەرگەنلىرى ئۆچۆن شۆھرەت بىلەن مۇكاپاتلانغان. -كېلۋىن كوٗلىج (Calvin Coolidge)، سابىق ئامېرىكا پرېزىدېنتى

باشـقىلارغا نـىسبەتەن ئېيتقانـدا، بىر لىدېرنىڭ مەردلىكىدىن ئۇستۇن تۇرىـدىغان ئاۋاز يـاكى ئۇنىڭـدىن ئۇسـتۇن تۇرىـدىغان ياخـشى 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 ئەگىشىنى خالايدىغان ئۇنۇملۇك لىدېرلار نەرسىلەرنى ئۆزلىرى ئۈچۈنلا

توپلمايدۇ. ئۇلار نەرسىلەرنى باشقىلارغا بېرىش ئۆچۈن توپلايدۇ.

ئۆزىڭىزدە مەردلىكنى يېتىلدۈرۈش ئۈچۈن تۆۋەندىكى ئىشلارنى قىلىڭ:

1) ئۆزىڭىزدە بار نەرسىلەر ئۈچۈن مىننەتدار بولۇڭ

بىر ئادەم ئۆزىدە بار بولغان نەرسىلەرگە قانائەتلەنمەيدىغان ۋاقىتتا، ئۇنىڭ باشقىلارغا مەردلىك قىلىشى ناھايىتى تەس. مەردلىك

رازىمەنلىكتىن كېلىدىغان بولۇپ، ئۇ ھەرگىزمۇ كۆپرەك نەرسىنى قولغا كەلتۈرۈۋېلىش مەقستىدە ۋۇجۇدقا 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 ئويغۇنغا 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 بىرىش كۆپ ئاسانغا

توختايدۇ.

3) كۆپكە ئېرىشىش ئىستىكىنىڭ سىزنى كونترول قىلىشىغا يول قويماڭ

هازىر كۆپرەك نەرسىگە ئېرىشىش ئىستىكىگە قۇل بولۇپ قېلىۋاتقان كىشىلەرنىڭ سانى بارغانسېرى كۆپىيىپ مېڭىۋاتىدۇ. يازغۇچى رىچارد فوستېر (Richard Foster) مۇنداق دەيدۇ: «بايلىققا ئېرىشىش هازىر بىزنىڭ

مەدەنىيىتىمىزدىكى كىشىلەرنىڭ پۈتۈن ۋۇجۇدىنى قاپلىۋالىدىغان بىر نەرسىگە ئايلىنىپ قالدى. ئەگەر بىز بايىلىقنى ئىشلىتىشنى، بىز ئۇنى كونترول قىلالايدىغانلا ھېس قىلمىز. ئەگەر بىز ئۇنى كونترول قىلالىساق، ئۇ بىزگە تېخىمۇ كۆپ شادلىق ئېلىپ كېلىدىغانلىقىنى ھېس قىلمىز. ئەمەلىيەتتە بۇ بىر خاتا چۈشەنچە.» ئەگەر سىز ئۆز

قەلبىڭىزنى ئۆزىڭىز كونترول قىلماقچى بولىدىكەنسىز، بايلىق ياكى مال- مۈلۈكنىڭ سىزنى كونترول قىلىشىغا يول قويماڭ.

4) پۇلغا پەقەت بىر بايلىق مەنبەسى سۈپىتىدىلا مۇئامىلە قىلىڭ

بىر ئادەمنىڭ پۇلنىڭ ئىشىغا كەلگەندە ھەرگىز ئۆتكۈنچى بولمايدىغانلىقىنى ئىسپاتلاش ئىنتايىن مۇھىم. ئەگەر سىز كۆپچىلىكنى پۇل تېپىشقا

مەركەزلەشتۈرسەڭىز، سىز ماتېرىيالىستىك ئادەم بولۇپ قالىسىز. ئەگەر سىز پۇل تېپىشقا ئۇرۇنۇپ پۇل تاپالمىسىڭىز، سىز بىر يېڭىلگۈچى بولۇپ قالىسىز. ئەگەر سىز نۇرغۇن پۇل تاپسىڭىز ھەمدە ئۇنى ساقلىسىڭىز، سىز بىر پىخسىق ئادەم بولۇپ قالىسىز. ئەگەر سىز پۇل تېپىپ ئۇنى خەجلىۋەتسىڭىز، پۇلنى قالايمىقان خەجلەيدىغان ئادەم بولۇپ قالىسىز. ئەگەر سىز

پۇل تېپىشقا ھېچ قانداق كۆڭۈل قويمىسىڭىز، سىز بىر ئىرادىسىز ئادەم بولۇپ قالىسىز. ئەگەر سىز نۇرغۇن پۇل تېپىپ، ئۇنى ئۆلگۈچە خەجلىمەي ساقلىسىڭىز، سىز پۇلىڭىزنى گۆرگە ئۆزىڭىز بىلەن بىللە ئېلىپ كەتمەكچى بولغان بىر ھاماقەت بولىسىز. پۇلنىڭ ئىشلىتىلىشىدا ئۈچ خىل ئىش بار. ئۇتۇپ 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 ئۇستۇنلۇككە چىقسا، سىز ئۇنىڭ ئاستىغا چۈشۈپ قالىدىكەنسىز، سىز ئۇنىڭ قۇلى بولۇپ قالىسىز.»

5) باشقىلارغا بېرىش ئادىتىنى

يېتىلدۈرۈك

مەن «غـــايىنى رېئاللىققـــا ئايلاندۇرۇشـــنىڭ ســـىرلىق قـــانۇنىيتى» دېـگەن ماقالەمـدە تونۇشــتۇرغان ئانــدرۇ كــارنىگى (Andrew Carnegie) مۇنـداق دەپ يازغـان: بـر باينىـڭ هايـاتى 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 ئۆينىڭ

سىرتىنغا چىقالمايسىز
(Initiative)

بۇ سۆز ئىنگلىزچە «Initiative» دەپ يېزىلىدىغان بولۇپ، ئۇ يۇلغۇن لۇغىتىدە «تەشەببۇسكارلىق، ئىجابىيلىق، ئاكتىپلىق، ئىجادكارلىق روھى، ئىجادچانلىق» دەپ چۈشەندۈرۈلگەن. بىراق، مېنىڭچە يۇقىرىقى سۆزلەرنىڭ ھېچ قايسىسى ئىنگلىزچە سۆزنىڭ ھەقىقىي

مەنسنى ئېپادىلەپ 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» دېگەننى يېقىن كېلىدۇ. يەنى بۇ سۆز ئىنگلىزچىدىكى «cretiwe»،

ئۇيغۇرچىدىكى يېڭى نەرسىنى ئىجاد قىلىش ۋە يېڭى نەرسىنى كەشىپ قىلىشقا قارىتىلغان «ئىجادكارلىق روھى، ئىجادچانلىق» بىلەن تۇپتىن ئوخشمايدۇ. شۇنداق بولسىمۇ مەن باشقا بىر ئاددىي سۆز تاپالماي، بۇ سۆپەت ئۈچۈن يەنىلا «ئىجادچانلىق» دېگەن سۆزنى ئىشلىتىشكە مەجبۇرى بولدۇم.

لىدېرلارنىڭ ئۆزى بىلەن

ئەگەشكوچىلەرنى ئۈز- بارا باغلاپ تۇرىدىغان بىر مۇناسىۋەتنى باشلاپ بېرىش (initiate) مەجبۇرىيىتى بار. بىراق، لىدېرلار ئىجادكارلىق روھنى 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 ۋۇجۇدقا

چىقىرالىشى ئۆچۈن زۆرۈر بولغان سۈپەتلەردىن مۇنداق تۆتى بار:

1)ئۇلار ئۆزلىرى نىمىنى ئىستەيدىغانلىقىنى بىلىدۇ

بىر ئىشنى قارار قىلالمايدىغان بىر ئادەمنىڭ ئىش قىلىشتا ئۇتۇقلۇق بولالىشى مۇمكىن ئەمەس. خۇددى ناپولىيون خىلىنىڭ ئېيتقىنىدەك، «ھەممە مۇۋەپپەقىيەتلەرنىڭ باشلىنىش نۇقتىسى ئىستەكتىن ئىبارەت.»

ئەگەر سىز بىر ئۆنۆملۈك لىدېر بولۇشنى ئىستىسىڭىز، چوقۇم ئۆزىڭىزنىڭ نىمىنى ئىستەيدىغانلىقىڭىزنى بىلىشىڭىز كېرەك. يىڭى پۇرسەتلەرنى ئۇچراتقاندا ئۇلارنى بايقىيالايدىغان بولۇشنىڭ بىردىن- بىر ئۇسۇلى ئەنە شۇ.

2) ئۇلار ئۆزلىرىنى ئەمەلىي ئىش- ھەرىكەت قوللىنىشقا مەجبۇرلايدۇ

يېڭىلىق يارىتقۇچىلار (initiators) باشقىلارنىڭ ئۆزلىرىنى مەقسەتلەندۈرۈپ ياكى قوزغاپ قويۇشىنى كۈتۈپ تۇرمايدۇ. ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ راھەت رايونىنىڭ سىرتىغا چىقىپ، ئۆزلىرىنى ئەمەلىي ئىش كۆرۈشكە مەجبۇرلاش ئۆزلىرىنىڭ مەسئۇلىيىتى ئىكەنلىكىنى بىلىدۇ. ھەممە بۇنى ئۆزلىرى ئۈچۈن بىر ئادەت قىلىدۇ. شۇڭلاشقا سابىق

ئامېرىكا پرېزىدېنتى رۇزېۋېلت (Theodore Roosevelt) مۇنداق دېگەن: «مەن ئۇچۇن تۆۋەندىكى بىر ئىشتىن باشقا ئاقلانە ياكى ھەممىدىن ئۇستۇن تۇرىدىغان ئىش بولماسلىقى مۇمكىن: مەن ئۆزۈم قىلىشقا تېگىشلىك ئىشلار، دەپ ئويلىغان ئىشلارنى قىلىمەن. ھەمدە بىر ئىشنى قىلىش توغرۇلۇق بىر قارارغا كەلگەن ھامان، ئەمەلىي ئىش

باشلايمەن.»

3) ئۈلار باشـقىلاردىن كـۆپرەك تەۋەككۈلچىلىك قىلىدۇ

لـــدېرلار ئۆزلىرىنـــىڭ نىمىنـــى ئىستەيدىغانلىقىنى بىلگەن ھەمدە ئۆزلىرىنـــى ئەمەلـــي ھەرىكەت قوللىنىـــــشقا مەجبۇرلىيالىغـــان تەقدىردىمۇ، ئۇلار يەنە بىر توسۇققا دۇچ كېلىـــدۇ. ئۇ بولـــسىمۇ تەۋەككۈلچىلىك قىلىش رازىلىقىدىن ئىبارەت. بىراق، ياخشى لىدېرلار

تەۋەككۇلچىلىك قىلىشقا رازى بولىدىغان سەۋەبلەرنىڭ يەنە بىرى، ئۇلارنىڭ يېڭىلىقنى باشلىمىغاندا تۆلەيدىغان بەدەلنىڭ تونۇپ يەتكەنلىكىدۇر. ئامېرىكىنىڭ سابىق پرېزىدېنتى جون كېنېدى (John F. Kennedey) مۇنداق دەپ كەسكىن ئېيتقان: «هەر بىر ئەمەلىي ئىش-هەرىكەتنىڭ تەۋەككۇلچىلىكى ۋە تۆلەيدىغان بەدىلى بولىدۇ، بىراق،

راھەتلىك ئىچىگە يوشۇرۇنۇۋېلىپ ئەمەلىي ئىش- ھەرىكەت قوللانماسلىقنىڭ ئۇزۇن- مۇددەتلىك تەۋەككۈلچىلىكى ۋە چىقىمى بىلەن سېلىشتۇرغاندا، ئەمەلىي ئىش قىلغانلىقنىڭ خەتىرى بىلەن چىقىمى كۆپ ئاز بولىدۇ.»

4) ئۇلار باشقىلاردىن كۆپرەك خاتالىق ئۆتكۈزىدۇ

يېڭىلىق ياراتقۇچىلارنىڭ ياخشى تەرىپى، ئۇلار ئىشلارنى ۋۇجۇدقا

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 لىدېرلار

باشقىلاردىن كۆپرەك مەغلۇبىيەتكە ئۇچرىسىمۇ، ئۇلار بۇنىڭ ئۆزلىرىگە دەخلى قىلىشىغا يول قويمايدۇ. ئەگەر سىز بىر لىدېر بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن چوڭ- چوڭ ئىشلارنى ۋۇجۇدقا چىقارماقچى بولىدىكەنسىز، يېڭىلىق باشلاپ بېرىش ۋە سىز باشلىغان يولنىڭ ئەڭ ئالدىدا ئۆزىڭىز مېڭىپ بېرىشنى خالايدىغان بۆلىشىڭىز كېرەك.

11. ئاڭلاش – ئۆزىڭىزنى كىشىلەرنىڭ قەلبى بىلەن تۇتاشتۇرۇش ئۇچۇن، قۇلىقىڭىزنى ئىشلىتىڭ (Listen)

لىدېرلار كىشىلەرنىڭ ياردىمىنى قولغا كەلتۈرۈشتىن بۇرۇن ئۇلارنىڭ يۈرىكىگە تەسىر كۆرسىتىدۇ. مانا بۇ مۇناسىۋەت قانۇنىيىتىدۇر. بىراق، بىر لىدېر باشقا بىر ئادەمنىڭ يۈرىكىگە تەسىر

كۆرستىشتىن بۇرۇن،، ئۇنىڭ يۈرىكىدە نېمە بارلىقىنى بىلىشى كېرەك. ئۇنىڭ يۈرىكىدىكىنى ئۇنىڭ گېپىگە قۇلاق سېلىش ئارقىلىقلا بىلگىلى بولىدۇ.

باشقىلارنىڭ سۆزىگە قۇلاق سېلىشنى خالىماسلىق ناچار لىدېرلاردا كۆپ ئۇچرايدۇ. «ئامېرىكا باشقۇرۇش ئىلمىنىڭ ئاتىسى» دەپ ئاتالغان پېتېر دراكېر (Peter Drucker) نىڭ

قارشچە، باشقۇرۇشتكى ھەمـمە مەسـلىلەرنىڭ 60 پىرسـەنتى نـاتوغرا مۇناسـىۋەت يـاكى ئالاقىلىشىشتىن كېلىپ چىققان. ناتوغرا ئالاقىلىشىشنىڭ كۆپىنچىسى بولسا باشقىلارنىڭ گېپىگە قۇلاق سالماسلىقتىن كېلىپ چىققان.

باشـقىلارنىڭ سـۆزىگە قـۇلاق سېلىشنىڭ ئىككى مەقستى بار: بـىرى كـىشىلەر بىلەن مۇناسىۋەت ئورنـىتىش، يەنە بـىرى بولـسا

ئۆگىنىش. شۇڭلاشقا سىز تۆۋەندىكى كىشلەرنىڭ سۆزىگە قۇلاق سېلىشىڭىز كېرەك:

1)سىزنىڭ ئەگەشكۈچىلىرىڭىز

باشقىلار ئەگىششنى خالايدىغان ياخشى لىدېرلار ئەگەشكۈچىلىرى بىلەن بىرگە بولغاندا، قىلىدىغان ئىشى يالغۇز بىرەر ئىشنى ھەل قىلىش بىلەنلا چەكلىنىپ قالمايدۇ. ئۇلار ھەر بىر ئادەمنىڭ قانداق ئادەم ئىكەنلىكىنى

چۈشنىۋېلىشقىمۇ مەخسۇس ۋاقىت ئاجرىتىدۇ. نۇرغۇن كىشلەر ئۆزلىرىنىڭ سۆزىگە قۇلاق سالىدىغان لىدېرنى ئۆز تەلەپلىرىنى ئورۇنداپ بېرىدىغان، ئەمما گېپىگە قۇلاق سالمايدىغان لىدېرلاردىن ياخشىراق كۆرىدۇ. ئەگەر سىزدە پەقەت پاكىتلارغىلا قۇلاق سېلىپ، سىزگە ئاشۇ پاكىتلارنى يەتكۈزۈۋاتقان كىشىنىڭ باشقا سۆزلىرىگە قۇلاق

سالمايدىغان ئادەت بولسا، ئۇنى ئۆزگەرتىپ، باشقىلارنىڭ سۆزىگە ھەققىي تۇردە قۇلاق سېلىڭ.

2) سىزنىڭ خېرىدارلىرىڭىز

بەزى لىدېرلار ئۆز ئىدىيىسى بىلەنلا بولۇپ كېتىپ، خېرىدارلارنىڭ ئەندىشىسى، نارازىلىقى ۋە تەكلىپلىرىنى ئاڭلىمايدۇ. مىكروسوفت شىركىتىنىڭ لىدېرى بىل گېيتس (Bill Gates) مۇنداق دەيدۇ:

«نارازى بولغان خېرىدارلار ھەر ۋاقىت بىر مەسىلە. شۇنداقلا ئۇلار سىزنىڭ ئەڭ چوڭ پۇرسىتىڭىز.» ئۇلۇغ لىدېرلار ئۆزى خىزمەت قىلىۋاتقان كىشىلەر بىلەن يېقىن مۇناسىۋەت ساقلاشنى ئۆزلىرىنىڭ ئەڭ مۇھىم ئىشلىرىنىڭ بىرى قىلىدۇ.

3) سىزنىڭ رىقابەتچىلىرىڭىز

بىر لىدېر باشقا بىر تەشكىلاتنى ئۆزىنىڭ رىقابەتچىسى

ھېسابلىغاندا، ئۇ پۇتۇن دىققىتىنى ئۆز تەشكىلاتىغا قارىتىپ، ئۆزىنىڭ ئىشىنى 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:

بۇگۇن دەيدىغان گەپلىرىم ماڭا ھېچ قانداق يېڭى نەرسە ئۆگەتمەيدۇ. شۇڭا مەن يېڭى نەرسە ئۆگەنمەكچى بولىدىكەنمەن، چوقۇم باشقىلارنىڭ گېپىنى ئاڭلىشىم كېرەك.» بىر لىدىر بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن، سىز ئۆزىڭىز قىلىدىغان ئىشنى باشقىلارنىڭ نېمە ئىش قىلىۋاتقىنىغا قاراپ تاللىسىڭىز بولمايدۇ. بىراق، سىز باشقىلارنىڭ گېپىگە قۇلاق

سىلىپ، 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

JPL دەمـۇ شـۇنداق بولـۇپ، 2004- يىلى مۇشۇ ئىدارىگە يېڭى كەلگەنـدە، مەن باشـقا بىر گۇرۇپپىنىڭ «خەمىت» ئىسملىك باشلىقنى ئۆزۈمگە يېتەكلىگۈچى قىلىپ تاللىدىم. ئۇ كىشى ئىرانلىق بولۇپ، بىزنىڭ ئىدارىدە ئىشلىگىلى 25 يىلـدەك بولغـانىكەن. دەسلەپكى بىر ئاي ۋاقىت ئىچىدە مەن ئۇ كىشىدىن بىزنىڭ ئىدارىنىڭ كەسـپىي خـادىملار بىلەن

باشلىقلارنى ئۆستۈرۈش مېخانىزمىنىڭ قانداق ئىكەنلىكى، ئۆلمىي 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.

ئۆزگە بر يېتەكلگۈچنى لازم قلمايدىغان دەرىجدە يېتلىپ بولغان ياكى تەجربىلك بولۇپ كەتكەن لدېر بولمايدۇ. ئەگەر سىزنىڭ بىرەر يېتەكلگۈچڭىز بولمىسا، سىز دەرھال بىرىنى تېپىڭ. ئەگەر سىزگە ئاشۇنداق بىر ئادەم تېپىش ئىمكانىيتى بولمايدىكەن، ئۇنداقتا بۇ جەريانى كتاب ئۇقۇشتىن باشلاڭ. بۇ يەردىكى ئەڭ مۇھىم

مەسىلە، قېشىڭىزدا سىزگە يول كۆرسىتىدىغان بىر ئادەم ياكى بىر قانچە كىتاب بار بولۇشتۇر.

12. يۈكسەك قىزغىنلىق (Passion)

بۇ سۆپەتنىڭ ئىنگلىزچە ئاتىلىشى «passion» بولۇپ، يۇلغۇن لۇغىتىدە ئۇنىڭ مەنىسى «قايناق ھېسسىيات، قىزغىنلىق، كۆچلۈك ھېسسىيات، مۇھەببەت» دەپ

چۇشەندۇرۇلگەن. مەن ئۆزۈمنىڭ «مۇۋەپپەقىيەتنىڭ يېشى تەڭلىمىسى» دېگەن ماقالىسىدە بۇ سۇپەتنى «يۈكسەك قىزغىنلىق» دەپ ئاتىغان بولۇپ، مېنىڭچە مۇشۇنداق ئاتاش ئۇنىڭ مەنىسى ئېنىقلىرىچىدىكى مەنىسىگە تېخىمۇ يېقىنراق كېلىدۇ. شۇنداق بولغاچقا ئۇنى بۇ يەردىمۇ «يۈكسەك قىزغىنلىق» دەپ ئالىمەن.

مۇتەخەسسىسلەر مۇۋەپپەقىيەت قازانغان كىشلەر ئۇستىدە تەتقىقات ئېلىپ بارغاندا، ئۇلارنىڭ ئۇنۇانى، ئەقىللىقى، ئوقۇش تارىخى ۋە باشقا ئامىللارغا نۇرغۇن كۈچ ئاجرىتىدۇ. ئەمما مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشتا يوكسەك قىزغىنلىقنىڭ ئوينايدىغان رولى ناھايىتى زور بولىدۇ. ئەگەر سىز ئۆز خىزمىتىڭىزنى سۆيمەيدىكەنسىز ياكى ياخشى

كۆرمەيدىكەنــــسىز، ئۇنىڭـــدا مۇۋەپپەقىيەتلىــك بولالمايــسىز. ئادەتتىكى ئادەملەرنىڭ ناھايىتى چـــوڭ مـــۇۋەپپەقىيەتلەرنى قازىنىشىدا مۇھىم رول ئوينايدىغان نەرسىــلەرنىڭ بــىرى يۈكــسەك قىزغىنلىقتــۇر. بــر لــدېرنىڭ ھاياتــىدا يۈكــسەك قىزغىنلىقنىــڭ ئورنىنى ئالالايدىغان باشقا نەرسە يوق.

تۆۋەندىكىـــسى ھەر بــر لـــدېر

چوقۇم بلىشكە 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

هوقۇق، چېرچىل (Winston Churchill) نىڭ ئىستىگنى ئەركىنلىك، مارتىن لۇسېر كىڭ (Martin Luther King) نىڭ ئىستىگنى باراۋەرلىك، بىل گېيتىس (Bill Gates) نىڭ ئىستىگنى بولسا تېخنولوگىيە. ئادەتتىكى هاياتتىن ئۇستۇن تۇرىدىغان هاياتقا ئىگە بولغان كىشىلەرنىڭ هەممىسىدە ئۇلۇغ ئىستەكلەر بولغان. بۇ سۆز هەممە ساهەلەرگە

ماس كېلىدۇ: ئاجىز ئىستەك پەقەت كىچىك نەتىجىلەرنىلا ۋۇجۇدقا كەلتۈرەلەيدۇ- بۇ خۇددى كىچىك ئوت ئازراق ئىسسىقنىلا ۋۇجۇدقا كەلتۈرەلىگەندەك ئىش. سىزنىڭ ئوتىڭىز قانچە كۈچلۈك بولىدىكەن، سىزنىڭ ئىستىكىڭىز قانچە كۈچلۈك بولىدىكەن، سىز قولغا كەلتۈرەلەيدىغان ئۇتۇقلارمۇ شۇنچە كۆپ بولىدۇ.

2) يۈكسەك قىزغىنلىق سىزنىڭ ئىرادىڭىزنى ئۈستۈردۇ

ئىپتىشلارغا ئاساسلانغاندا، قىزغىنلىقى ئانچە يۇقىرى ئەمەس بىر يىگىت گرېتسىيىلىك پەيلاسوپ سوكرەتىس (Socrates) نىڭ يېنىغا كېلىپ، «ئۇلۇغ سوكرەتىس، مەن قېششىڭىزغا بىلىم ئىلىش ئۈچۈن كەلدىم»، دەپتۇ. بۇ پەيلاسوپ ئۇ يىگىتنى دېڭىز بويىغا ئاپىرىپ، سۇنىڭ ئىچىگە ئەكىرىپ،

ئاندىن ئۇنى بېشىدىن پەسكە بېسىپ، 30 سېكۇنت سۇنىڭ ئىچىدە ساقلاپتۇ. ئۇ يىگىتنى قويۇپ بېرىپ، ئۇ سۇنىڭ ئۈستىگە چىقارغاندىن كېيىن، سوكرەتس ئۇ يىگىتتىن «هازىر نېمىنى ئىستەيسەن؟» دەپ سوراپتۇ. ئۇ يىگىت «ئۇلۇغ ئۇستاز، مەن بىلىم ئىستەيمەن»، دەپ جاۋاب بېرىپتۇ. سوكرەتس ئۇ يىگىتنى سۇغا يەنە چۆكتۈرۈپ، سۇنىڭ

ئىچىدە ئالدىنقى قېتىمدىنمۇ ئۈزۈنراق 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. سوكراتىس مۇنداق دەپتۇ: «ياخشى. سەن

بىلىمگە خۇددى ھازىر ھاۋاغا تەشنا بولغانىدەك تەشنا بولساڭ، سەن ئۇنىڭغا چوقۇم ئېرىشىسەن.» يوكسەك قىزغىنلىقنىڭ ئورنىنى ئالالايدىغان باشقا نەرسە يوق. ئۇ ئارزۇنىڭ جېنى. ئەگەر سىز بىر نەرسىگە ناھايىتى قاتتىق ئىنتىلىدىكەنسىز، سىز ئۇنىڭغا ئېرىشىش ئۈچۈن زورۇر بولغان ئىرادىنى چوقۇم تاپالايسىز. ئاشۇنداق دەرىجىدىكى بىر

ئۇستەككە ئىگە بولۇشنىڭ بىردىن-بىر يولى، ئۆزىدە يۇكسەك قىزغىنلىقنى يېتىلدۈرۈشتۇر.

3) يۇكسەك قىزغىنلىق سىزنى ئۆزگەرتىدۇ

ئەگەر سىز باشقىلارنىڭ قانداق چۈشىنىشى بويىچە ئەمەس، ئۆزىڭىزنىڭ يۇكسەك قىزغىنلىقى بويىچە ئىش كۆرىدىكەنسىز، سىز چوقۇم ئۆزىنى بىر ئىشقا تىخمۇ ئاتىغان، ناھايىتى ھوسۇللۇق

ئادەم بولۇپ چىقالايسىز. بۇ سىزنىڭ باشقىلارغا تەسىر كۆرستىش كۈچىڭىزنىمۇ ئاشۇرىدۇ. ئەڭ ئاخىرىدا سىزنىڭ مىجەزىڭىزگە قارىغاندا سىزنىڭ يۈكسەك قىزغىنلىقىڭىز تېخىمۇ مۇھىم رول ئوينايدۇ.

4) يۈكسەك قىزغىنلىق مۇمكىن ئەمەس ئىشنى بىر مۇمكىنچىلىككە ئايلاندۇرالايدۇ

ئىنسانلار شۇنداق يارىتىلغانكى،

ئەگەر بىر نەرسە سىزنىڭ پۈتۈن ۋۇجۇدىڭىزنى قوزغىتىدىكەن، مۇمكىنسىزلىك ئۆزلۈكىدىن غايىب بولىدۇ. يۈرىكىڭىزدىكى بىر پارچە ئوت تۇرمۇشىڭىزدىكى ھەممە ئىشلارنى ئاسانلاشتۇرۇۋېتىدۇ. شۇڭلاشقا يۈكسەك قىزغىنلىقتا ئىگە لىدېرلارنىڭ ئىش ئۈنۈمى ناھايىتى يۇقىرى بولىدۇ. يۈكسەك قىزغىنلىقتا ئىگە، بىراق ئانچە كۆپ ئىقتىدارغا ئىگە ئەمەس لىدېرلار

ناھايىتى كۆپ ئىقتىدارغا ئىگە، بىراق ئانچە قىزغىنلىقى يوق لىدېرلارغا قارىغاندا تېخىمۇ كۆپ ئۇتۇقلارنى يارىتالايدۇ.

ئىلاۋە: كىتابتىكى مەزكۇر قىسىمنىڭ بېشىدا، ئاپتور ئۇنۇملۇك لىدېرلارنىڭ ھاياتىنى خۇلاسىلەپ، ئۇلارنىڭ بىر مۇقىم قېلىپقا چۈشمەيدىغانلىقىنى ئوتتۇرىغا قويغان. ھەمدە ئىنگلىزچە «500 companies » دەپ

ئاتلىلدىغان، دۇنيادىكى ئەڭ چوڭ 500 شىركەتلەرنىڭ لىدېرلىرىنىڭ تەڭدىن تولىسى ئالىي مەكتەپ باكالاۋرلىق ئوقۇشىدا ئوتتۇراھال (C ياكى C- نومۇر ئېلىپ) ئوقۇغانلىقنى، 75 پىرسەنتتىن ئارتۇق ئامېرىكا پرېزىدېنتلىرىنىڭ سىنىپىدىكى تۆۋەنكى يېرىم باللار قاتاربدا ئوقۇغانلىقنى، ھەمدە 50 پىرسەنتتىن كۆپرەك مىليونېر كارخانىچىلارنىڭ ئالىي مەكتەپنى

تولۇق تۆگىتىپ ئوقۇمىغانلىقنى مىسال قىلىپ چۈشەندۈرگەن. ئۇنىڭ بۇ يەردىكى دېمەكچى بولغىنى، بىر ئادەمنىڭ ئوقۇشى بەك ياخشى بولۇپ كەتمىسىمۇ، ئەگەر بىر ئىشقا نىسبەتەن ناھايىتى يۇقىرى دەرىجىدىكى قىزغىنلىقلا بولىدىكەن، ھەمدە ئاشۇ ئىشنى ۋۇجۇدقا چىقىرىش يولىدا تىرىشلىك 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 كىيىنكى ھاياتتا لازىم بولىدىغان بىلىملەرنىڭ پەقەت يېرىمىغىلا باراۋەر كېلىدىغانلىقى، قالغان يېرىم بىلىملەرنى بولسا ئوقۇشتىن

سىرتقى ھەر خىل ئىجتىمائىي
پائالىيەتلەرگە قاتنىشىش ئارقىلىق
ئىگىلەشكە تىوغرا كېلىدىغانلىقى
ھەققىدە ئېيتقانلىرىنى كۆپ قېتىم
ئاڭلىدىم. ئامېرىكىدا ئادەملەر
ئۆچۈن بار بولغان پۇرسەتلەر
ناھايىتى كۆپ بولۇپ، ھەممە
ئادەملەر ئاشۇ پۇرسەتلەر
ئالدىدىمۇ باراۋەر. شۇڭلاشقا ھەر
بىر ياش ئۆچۈن دەرسخانىنىڭ
سىرتىدىمۇ جانغا ناھايىتى

ئەسقاتىدىغان 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 ئۇچۇن ئەھۋالنىڭ قانداق ئىكەنلىكىنى بۇ

يەردە تىلغا ئېلىپ ئۆلتۈرۈشنىڭ
ھاجىتى يوق. مەن 1970-
يىللىرى پۈتۈن جۇڭگو بويىچە
زىيالىيلار كۈرەش 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

ئەسقاتىدۇ» دېگەننى ئۆزۈم ئۆچۈن بىر ئەقىدە قىلىپ تاللىغان، ھەمدە قاتتىق تىرىشىپ بىلىم ئۆگىنىلگەن ئىدىم. مەن ۋەتەنداشلىرىمنىڭ ھازىرمۇ ئاشۇنداق بىر ئەقىدە بىلەن ياشىشىنى ئۈمىد قىلىمەن. مەكتەپتە ياخشى ئوقۇيالمىغانلارنىڭ ئىچىدىنمۇ چوڭ- چوڭ ئىشلارنى قىلالايدىغان ئادەملەر چىقىدۇ. لېكىن چوڭ- چوڭ ئىشلارنى

قلىش ئۇچۇن مەكتەپتە ناچار ئوقۇش شەرت ئەمەس. ئۇنىڭ ئەكسىچە، ياخشى ئوقۇغانلار ئۇچۇن مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇش پۇرستى ناچار ئوقۇغانلارنىڭكىگە قارىغاندا سېلىشتۇرغىلى بولمايدىغان دەرىجىدە كۆپرەك بولىدۇ.

13. ئەجابىي پوزىتسىيە – بىر ئىشنى قىلالايدىغانلىقىڭىزغا

ئىشەنسىگىز، ئۇنى چوقۇم قىلالايسىز (Positive Attitude)

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

-بىز قولىمىزدىن كېلىدىغان ئىشلارنىڭ ھەممىسىنى قىلىدىغان بولساق، ھەقىقەتىنمۇ ئۆز-ئۆزىمىزنى ھەيران قالدۇرالايمىز

(astound).

ــئۆز هاياتــدا مەغلــۇبيەتكە ئۇچرىغان كىشلەرنىڭ نۇرغۇنلىرى قىلىۋاتقــان ئىــشلىرىدىن ۋاز كەچكەنــدە، ئۆزلىرىنىــڭ مــۇۋەپپەقيەتكە قانچىلىــك ئاز قالغــانلىقىنى ھــېس قىلالمىغــان كىشلەردۇر.

يۇقىرىقىلار ھەممە ئۇقۇرمەنلەرگە تونۇشلۇق بولغان، دۇنياغا داڭلىق كەشــپىياتچى تومــاس ئېدىــسون

نـــاڭ (Thomas Edison) دېـگـەن گـەپلــرى. ئۇ ئۇدا 65 يىلنـىـاڭ ھەر بىرىـدە كـەم دېگـەنـدە بىردىن يېڭىلىقنى كەشىپ قىلغـان بولـۇپ، ئۇز ئۆمرىـدە 1093 خىل نەرسىنى كەشىپ قىلغـان. ئۇنىاڭ مــــــۇۋەپپەقىيەتنى ۋۇجۇدقـــا كەلتـۈرگەن نەرسـىلەردىن تەر ۋە ئىلهامــدىن باشـقا يەنە ئىجـابىي پوزىتسـىيمۇ بـــار. ئۇ ئېلېكتــر لامپـۇچكىنى ئىجـات قىلىدىغـانـدا،

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 زاۋۇتى» دەپ ئاتىغان. 1914- يىلى ئېدىسون ھەممىدىن بەك قەدىرلەيدىغان بۇ

تەجرىبخانىغا ئوت كەتكەندە، ئۇ كۆيۈۋاتقان ئوتقا قاراپ تۇرغان. ھەمدە «باللار، دەرھال ئاپاڭلارنى چاقىرىڭلار. ئۇلار بۇنداق ئوتنى بۇنىڭدىن كېيىن ئىككىنچى كۆرەلمەيدۇ.» دېگەن. كۆپىنچە ئادەملەر بۇنداق ھادىسىگە يولۇققاندا تۈگىشىپ كەتكەن بولاتتى. براق، 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 ئوقۇغۇرمەنلەرگە مەزكۇر ماقالىنى ئوقۇپ مۇشۇ يەرگە كەلگەندە، ئۆزۈم تەييارلىغان «ياخشى مەغلۇپ بولۇش ئۆچۈن

قانداق قىلىش كېرەك؟ » دېگەن نۇتۇق تېكستىنى بىر قېتىم ئوقۇپ بېقىشنى تەشەببۇس قىلىمەن.
ئەگەر ئېدىسون ئاشۇنداق بىر ئۇجابىي 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 ئەجابىي پوزىتسىيىدە بولىدىغانلىقىنى بايقايسىز.
ئەگەر سىز بىر ئۈنۈملۈك لىدېر بولۇشنى ئىستەيدىكەنسىز، سىزدە ئەجابىي پوزىتسىيە بولۇشى شەرت. ئۇ يالغۇز سىزنىڭ بىر ئىنسان بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن بولغان ئىشلارغا قانائەت ھاسىل قىلىش دەرىجىڭىزنى بەلگىلەپلا قالماي،

يەنە باشقىلارنىڭ سىز بىلەن قايسى تەرىقىدە مۇناسىۋەت ئېلىپ بېرىشىغا تەسىر كۆرسىتىدۇ. ئىجابىي پوزىتسىيە بولۇش جەھەتتە تۆۋەندىكى ئىشلارنى بىلىشىڭىز كېرەك:

1) سىزنىڭ پوزىتسىيىڭىز بىر خىل تاللاشتۇر

ئوتتۇراھال ئادەملەر باشقىلارنىڭ ئۆزىنى بىر ئىشنى قىلىشقا قىزىقتۇرۇش ۋە قوزغىتىشنى كۈتۈپ

تۇرىدۇ. ئۇلارنىڭ چۈشىنىشچە، ئېتىراپىدىكى ئەھۋاللار ئۇلارنىڭ قانداق ئويلىشىنى بەلگىلەيدۇ. بىراق، پوزىتسىيە بىلەن ئېتىراپىدىكى ئەھۋاللارنىڭ قايسىسى ئالدىدا كېلىدۇ؟ بۇ خۇددى چۈجە بىلەن تۇخۇم مەسىلىسىگە ئوخشاش. ھەقىقەت شۇكى، بۇ ئىككى نەرسىنىڭ قايسىسى ئالدىدا كېلىدىغانلىقى مۇھىم ئەمەس. تونۇلغۇن سىزگە

قانداق ئىش يۈز بەرگەنلىكىدىن قەتئىينەزەر، سىزنىڭ بۇگۇنكى پوزىتسىيىڭىز سىزنىڭ تاللىشىڭىزدىنلا ئىبارەت. پسىخولوگ ۋىكتور فرانكۇل (Victor Frankl) مۇنداق دېگەن: «ئىنسان ئەركىنلىكلىرىنىڭ ئەڭ ئاخىرقى بىرى، ھەر قانداق شارائىت ئاستىدا ئۆزىمىزنىڭ پوزىتسىيىسىنى ئۆزىمىز تاللاشتىن ئىبارەت.»

2) سىزنىڭ پوزىتسىيىگىز سىزنىڭ ئىش- ھەرىكىتىڭىزنى بەلگىلەيدۇ

ئائىلە تۇرمۇش مۇتەخەسسىسى دېنىس ۋېيتلىي (Denis Waitley) مۇنداق دەيدۇ: «يەڭگۈچىلەرنىڭ ئارتۇقچىلىقى ئۇلارنىڭ ئالاھىدە تۇغۇلغانلىقى، ئۇلارنىڭ IQ سىنىڭ يۇقىرى بولۇشى، ياكى ئۇلارنىڭ تالانتلىق بولۇشى 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

پوزنتسىيە ھالتىدە تۇرۇپ، ئۆزىنىڭ ئادەملىرىدىن روھلۇق بولۇشنى ئۈمىد قىلىدۇ. بىراق، «ماگنېتىزمى قانۇنىيىتى» بىر ھەقىقەت بولۇپ، ئۇنىڭغا ئاساسلانغاندا، سىزنىڭ قانداق ئادەم ئىكەنلىكىڭىز سىزنىڭ ئۆزىڭىزگە قانداق ئادەملەرنى جەلپ قىلىدىغانلىقىڭىزنى بەلگىلەيدۇ. (ئەسكەرتىش: بۇ «ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى»

بىلەن ئوخشاش: ھەر بىر نەرسە ئۆزىگە ئۆزى بىلەن ئوخشاش نەرسىنى تارتىدۇ.)

4) بىر ياخشى پوزىتسىيىنى ساقلاش بىر ياخشى پوزىتسىيىگە قايتىدىن ئېرىشىشكە قارىغاندا ئاسانراق

يۇجىن پېتېرسون (Eugene H. Peterson) ئۆزىنىڭ «يەر شارى ۋە چىركاۋنىڭ مېھرابى» (Earth and Altar) دېگەن كىتابىدا

مۇنداق دېگەن: «ئىچ ئاغرىتىش ئىنسانلار ئۇچۇن يارىتىلغان ئەڭ ئالىيجاناب ھېسسىياتلارنىڭ بىرى بولۇپ، ئۆز- ئۆزىگە ئىچ ئاغرىتىش بولسا ئەڭ قەبىھ ھېسسىياتلارنىڭ بىرى بۆلىشى مۇمكىن. ئۇ بىر ئىقتىدارسىزلىق، ۋە ئادەمنى مېيىپ قىلىپ قويىدىغان كېسەللىك بولۇپ، بىزنىڭ رېئاللىقتا بولغان چۈشەنچىمىزنى ئېغىر دەرىجىدە بۇرمىلىۋېتىدۇ.» ئەگەر سىز

ئۆزىڭىزدە بىر ئەجايىپ پوزىتسىيە ھاسىل قىلىپ بولغان بولسىڭىز، ئۇنى ساقلاپ مېڭىڭ. ئەگەر سىز ئۆزىڭىز ۋە باشقىلاردىن ياخشىلىقنى ئېرىششتە قىينىلىۋاتقان بولسىڭىز، ھەرگىز ئۈمىدسىزلەنمەڭ. سىز ئۆزىڭىزنىڭ پوزىتسىيىسىنى ئۆزىڭىز تاللىيالايدىغان بولغاچقا، يۇقىرىقىدەك ئەھۋالنى ئۆزىڭىز ئۆزگەرتەلەيسىز.

ئۆزىڭىزنىڭ پوزىتسىيىسىنى

ياخشىلاش ئۆچۈن، تۆۋەندىكى ئىشلارنى قىلىڭ:
ئۆزىڭىزنى «تۇغرا ئۇزۇق» بىلەن ئوزۇقلاندۇرۇڭ. سىزنى ئەجابىي پوزىتسىيىگە ئىگە قىلىدىغان كىتابلارنى ئوقۇڭ، ئاشۇنداق كىنولارنى كۆرۈڭ، ۋە ئاشۇنداق لېنتىلارنى ئاڭلاڭ.
ھەر كۈنى ئۆزىڭىزگە بىر نىشان تىكلەپ، ئۇنى ئەمەلگە ئاشۇرۇڭ.
سىزنى ئەسلىتىپ تۇرىدىغان

نەرسلەرنى، مەسلەن سىز ئالغان مۇكاپاتلارنىڭ گۇۋاھنامىسىنى تېمىڭىزغا ئىسپ قويۇڭ.

14. مەسلە ھەل قىلىش– مەسلىلەرنىڭ مەسلە بولۇپ تۇرۇشىغا يول قويماڭ (Problem Solving)

ئۇنۇملۇك لىدېرلار قىيىن ئۆتكەللەرگە قارشى ئوتتۇرىغا چىقالايدۇ. مانا بۇ يەڭگۈچىلەرنى

تولا قاقشايدىغان كىشلەردىن پەرقلەندۇرۇپ تۇرىدىغان نەرسلەرنىڭ بىرىدۇر. بىر لىدىرنىڭ 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 رەقىدارلىشىپ كېتىۋاتقان دۇنيادا ياشاۋاتىمىز.

(2) بىز كىشىلەر بىلەن مۇناسىۋەتلىشىپ تۇرىمىز. (3) بىز دۇچ كەلگەن ئەھۋاللارنىڭ ھەممىسىنى بىز ئۆزىمىز كونترول قىلالمايمىز.

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

1) ئۇلار مەسىلىلەرنى ئالدىن مۆلچەرلىيەلەيدۇ

مەسىلىلەردىن ساقلانغىلى

بولمىغاچقا، ياخشى لىدىرلار
ئۆلارنى ئالدىن مۆلچەرلەيدۇ.
يولنىڭ ئاسان بۆلىشىنى ئۈمىد
قىلىدىغان ئادەملەر داۋاملىق
ئوڭۇشسىزلىققا 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 قىلدۇ

كىشلەر مەسىلىرگە مۇنداق مۇئامىلە قىلىدۇ: بەزىلىرى مەسىلىلەرنى ئېتىراپ قىلمايدۇ. بېزىلەر مەسىلىلەرنى ئېتىراپ قىلىسمۇ، ئۇلارنى بىر ياققا تاشلاپ قويىدۇ. يەنە بېزىلەر بولسا مەسىلىلەرنى ئېتىراپ قىلىدۇ، ھەمدە ئەھۋالنى ياخشىلاش يولىدا تىرىشىدۇ. لىدېرلار ھەر ۋاقىت

يۇقىرىقى 3- يولنى تاللىشى كېرەك.

3) ئۇلار ئومۇمىي مەنزىرىنى كۆرىدۇ

لىدېرلار داۋاملىق ئومۇمىي مەنزىرىنى كۆرۈپ تۇرۇشى، ياكى ئومۇمىي ۋەزىيەتنى چۈشىنىپ تۇرۇشى كېرەك. ئۇلار ھېسسىياتىنىڭ كونتروللۇقىدا قالسا بولمايدۇ. شۇنداقلا ئۇلار كىچىك ئىشلارغا پېتىپ قېلىپ، مۇھىم

ئىشلارنى كۆرەلمەيدىغان بولۇپ قالسا ھەم بولمايدۇ. يازغۇچى مونتاپېرت (Alfred Armand Montapert) مۇنداق دەپ يازغان: «كۆپ ساندىكى كىشىلەر توسالغۇنى كۆرىدۇ. ئاز ساندىكى كىشىلەر بولسا مەقسەتنى چۈشىنىدۇ. تارىخ مەقسەتنى چۈشىنىدىغان كىشىلەرنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىنى خاتىرىلەپ، توسالغۇنىلا كۆرىدىغان كىشىلەرنى

بولسا ئەستىن چىقىرىۋېتىش مۇكاپاتى بىلەن مۇكاپاتلايدۇ.»

4) ئۇلار بىر ۋاقىتتا پەقەت بىرلا مەسىلىنى ھەل قىلىدۇ

قىيىنچىلىقتا كۆپ دۇچ كېلىدىغانلىدېرلار مەسىلىلەرنىڭ كۆپلۈكىدىن نەپەس ئالالماي قېلىپ، مەسىلىنى قولنىنىڭ ئۇچىدىلا ھەل قىلىشقا ئۇرۇنىدىغان كىشىلەردۇر. ئەگەر ئالدىڭىزدا نۇرغۇن مەسىلىلەر بولىدىكەن، سىز چوقۇم ھازىر

تۇتـۇش قىلغـان مەسىلىنى ئالـدى بىلەن ھەل قىلىپ، ئاندىن يەنە بىر يېڭى مەسىلىگە ئۆتۈلىدۇ.

5) ئۇلار ئوڭۇشـــــــــسىزلىقتا ئۇچرىغانـدا ئاساسلىق نـشاندىن ۋاز كەچمەيدۇ

ئۇنىۋېرسىتېت لـدېرلار چوققـىدىن چوققىغـا سـەكرەش پرىنـسىپى peak- to- peak (principle) نى چۈشىنىدۇ. ئۇلار ئوڭۇشـسىزلىقتا ئۇچرىغانــــدا

ئەمەس، ئىشلارنى ئەجابىي تەرەپكە بۇرىغان چاغدىلا چوڭ- چوڭ قارارلارنى ئالىدۇ.
ھەر بىر مەسىلە سىزنى ئۆز-ئۆزىڭىزگە تونۇشتۇرىدۇ. ئۇ سىزگە ئۆزىڭىزنىڭ قانداق تەپەككۇر قىلىدىغانلىقىڭىز ۋە سىزنىڭ نېمىدىن تۈزۈلگەنلىكىڭىزنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ. مەسىلىنى ئۇنۇملۇك 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 ئۇچۇن، 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 چىقىشىشىڭىز، ئۇلار سىز بىلەن ھەمكارلىشىدۇ (Relationships)

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

—كىشىلەر سىزنىڭ ئۆزلىرىگە

قانچىلىك كۆڭۈل بۆلىدىغانلىقىڭىزنى بىلمىگۈچە، سىزنىڭ قانچىلىك بىلىدىغانلىقىڭىزغا پەرۋا قىلمايدۇ.

ــــ جون ماكسۋېل (John C. Maxwell)

ئۇنۇملۇك لىدېرلار ئۇچۇن ئېيتقاندا، كىشىلەر بىلەن بىللە ئىش ئېلىپ بېرىش ۋە ئۇلار بىلەن ياخشى مۇناسىۋەت ئورنىتىش ئىقتىدارى كەم بولسا بولمايدىغان

ئۇقتىدارلارنىڭ بىردۇر. 1991-يىلى ئامېرىكىدىكى «ئايال لىدېرلار» (Executive Female) ژۇرنىلى ئېلىپ بارغان بىر قېتىملىق تەكشۈرۈشتە، شىركەتلەرنىڭ ئۆز خىزمەتچىلىرىدە بار بولۇشنى ئۈمىد قىلىدىغان ئەڭ مۇھىم ئورۇندىكى نەرسە ئۇلارنىڭ باشقىلار بىلەن ياخشى مۇناسىۋەتتە بولۇش قابىلىيىتى بولۇپ چىققان. بۇ قابىلىيەت

ئىنگلىزچە « interpersonal skill» دەپ ئاتىلىدۇ. ئەگەر ئادەتتىكى خىزمەتچىلەر ئۇچۇن ياخشى كىشىلىك مۇناسىۋەت ئىقتىدارى ئاشۇنداق مۇھىم بولسا، لىدېرلار ئۈچۈن ئۇنىڭ قانچىلىك مۇھىملىقىنى پەرەز قىلىپ بېقىڭ. كىشىلەر ھەققەتەنمۇ چىقىشالايدىغان ئادەملەر بىلەن ھەمكارلىششنى خالايدۇ. ياخشى كىشىلىك مۇناسىۋەت ئىقتىدارىغا

ئگە 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

كــشلەرنىڭ قانــداق هــېس-تۇيغۇلاردا بولىدىغانلىقى ۋە قانداق ئويلايــدىغانلىقىنى چۈشــىنىش قابىلىيتــدىن ئىبــارەت. ســىز باشقىلار بىلەن بىللە ئىش ئىشلەپ بارغانــدا، مەيلى ئۇلار بىــر لىدىر بولــسۇن يــاكى ئەگەشكۈچىڭىز بولــسۇن، ئۇلاردا تۆۋەندىكىدەك ئورتاقلىق بارلىقىنى تولۇق تونۇپ يېتىشىڭىز كېرەك:

ئۇلار ئۆزلىرىنــى بىــر ئۆزگــچە

(special) ئادەم، دەپ ھېس قىلىشىنى خالايدۇ. شۇڭا ئۇلارنى چىن كۆڭلىڭىزدىن ماختاپ تۇرۇڭ.

ئۇلار ئەتىنىڭ بوشلۇقىدىن ياخشىراق بولۇشىنى ئىستەيدۇ، شۇڭا ئۇلارغا ئۈمىد ئاتا قىلىڭ.

ئۇلار باشقىلارنىڭ ئۆزلىرىگە يول كۆرسىتىشىنى ئىستەيدۇ، شۇڭا ئۇلارغا يول باشلاڭ.

ئۇلار شەخسىيەتچى كېلىدۇ،

شۇڭا ئۇلارنىڭ ئېھتىياجىنى ئالدىنقى ئورۇنغا قويۇڭ.
ئۇلارنىڭ روھىي ئاسانلا چۆشۈپ كېتىدۇ، شۇڭا ئۇلارنى ئىلھاملاندۇرۇپ تۇرۇڭ.
ئۇلار مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشنى ئىستەيدۇ، شۇڭا ئۇلارنىڭ ئۇتۇپ چىقىشىغا ياردەم قىلىڭ.
لىدېرلار يۇقىرىقى ھەقىقەتلەرنى تولۇق چۈشەنگەن ئاساستا، كىشىلەرگە ئىندۇئىدۇئال (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 قىلغۇاتقان ئادەملەرگە ماسلاشتۇرالايدىغان بولۇشىڭىز كېرەك.

2) بىر لىدېرغا خاس يۈرەك بولۇش— كىشىلەرنى سۆيۈش

ئەگەر سىز كىشىلەرنى سۆيمىسىڭىز، باشقىلار سىزگە ئەگىشىشنى خالايدىغان ھەقىقىي ئۈنۈملۈك لىدېردىن بىرى

بولالمايسز. داڭلىق فىزىكا ئالىمى ئېينىشتېين مۇنداق دېگەن: «بىزنىڭ يەر شارى ئۈستىدىكى ئەھۋالىمىز بىر ئاز غەلىتە. ھەر بىرىمىز بىر قىسقا زىيارەتكە كېلىمىز، نېمىشقا شۇنداق قىلىدىغانلىقىمىزنى بىلمەيمىز، بىراق بەزىدە ئۆزىمىز ئۆچۈن بىر مەقسەت تۇرغۇزغاندەك بولىمىز. ۋەھالەنكى، كۈنلۈك تۇرمۇش نۇقتىسىدىن قارىغاندا، بىز

ھەممىمىز مۇنداق بىر ئىشنى بىلىمىز: ھەر بىر ئادەم باشقا ئادەملەر ئۇچۇن يارالغان.»

3) لىدېرلىق قولىنى سۇنۇش — كىشىلەرگە ياردەم قىلىش

كىشىلەر ئۆزلىرىنىڭ مەنپەئەتىنى نەزىرىدىن ئايرىمايدىغان لىدېرلارغا 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 لىدېرلار مەسئۇلىيەتنىڭ كىمدە ۋە نەدە ئىكەنلىكىنى ئوبدان بىلىدۇ. ئۇلار ئاتا- ئانىسىنىڭ، ئېرى ياكى ئايالىنىڭ، پەرزەنتلىرىنىڭ، هۆكۈمىتىنىڭ، باشلىقىنىڭ، ۋە خىزمەتداشلىرىنىڭ مەسئۇلىيىتى بىلەن كۆپ هېسابلاشماي، ئۆز مەسئۇلىيىتىنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى تولۇق

چۈشەنگەن بولىدۇ. ئۇلار تۇرمۇش
ئالدىغا تاشلىغان ئەھۋاللاردىن
ئۆزىنى ئېلىپ قاچماي، ئۇلارغا
دادىللىق بىلەن جەڭ ئېلان قىلىپ،
كۆچىنىڭ بارىچە ئۆز
مەسئۇلىيىتىنى ئادا قىلىدۇ. ئۇلار
ئۆچۈن شۇ نەرسە ناھايىتى
ئېنىقكى، ئۇلار پەقەت ئۆز
مەسئۇلىيىتىنى ئادا
قىلالايدىغانلىقنى قول
ئاستىدىكىلەرگە ئىسپاتلىغاندىلا،

ئاندىن قول ئاستىدىكىلەرگە يېتەكچىلىك قىلىش پۇرسىتىنى قولغا كەلتۈرەلەيدۇ.
ئۆز مەسئۇلىيىتىنى ئادا قىلالىغان كىشىلەر تۆۋەندىكىدەك خاراكتېرلەرگە ئىگە بولىدۇ:
1) ئۇلار ئىشنىڭ ھۆددىسىدىن چىقىدۇ
مەلۇم بىر ئىلمىي تەكشۈرۈشتە «سىز نېمە ئۈچۈن كۈنىگە 12 سائەتتىن 14 سائەتكىچە

ئىشلەيسىز؟» دەپ سورىغان 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 كۈنگە 8 سائەت ئىشلىسىڭىز، سىزنىڭ ئېرىشىدىغىنىڭىز ئۆزىڭىزنى ساقلاپ

قىلىشلا بولىدۇ. ئاشۇ 8 سائەتنىڭ
سىرتىدا قىلىدىغىنىڭىز سىزنىڭ
كەلگۈسىڭىز ئۈچۈن سىلىنغان
مەبلەغ بولۇپ ھېسابلىنىدۇ.» بىر
ئادەمنىڭ ئەڭ ئاز تىرىشچانلىق
بىلەن ئەڭ زور مۇۋەپپەقىيەتلەرگە
ئېرىشەلىشى مۇمكىن ئەمەس.
قىلغان ئىشنى ۋۇجۇدقا
چىقىرالايدىغان كىشىلەرنىڭ
ھەممىسى ئۆزىنىڭ خۇسۇسىي
شىركىتى بار بولۇپ، ئۆز شىركىتى

ئۆچـــۈن ئــــــشلەيدىغان كـشلەرنىڭكى بـلەن ئوخشاش پوزىتسىيگە ئېگە بولىدۇ. ئەگەر سىز ئىمكانقەدەر كـۆپرەك نەتـجە قازىنىـــــپ، ئۆزىڭىزنىـــڭ ئەگەشكۈچىلىرىنىڭ ئــشەنچگە ئېرىـــشەكچى بولىدىكەنــسىز، سىزدىمۇ ئاشۇنداق روھىي ھالەت بۆلىشى كېرەك.

2) ئۆلار ئـــــشنى تەلەپـــتىن يۇقىرىراق قىلىدۇ

مەسئۇلىيەتچان كىشلەر 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

ئۆچۈن تەقدىم قىلغانىدا، چوڭ راھەتكە چىققاندەك ھېس قىلىدۇ. مۇۋەپپەقىيەت مۇتەخەسسىسى جىم رون (Jim Rohn) مۇنداق دەيدۇ: «روھى 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 قانـــداق ئەھـــۋال ئاستىدا نەتىجە يارىتىدۇ

بىــر مەســئۇلىيەتچان ئادەمنىــڭ ئەڭ ئالىي سۈپىتى ئۇنىڭ باشلىغان ئىشنى ئاخىرغىچە داۋاملاشتۇرۇش ئىقتىدارىدىن ئىبارەت. ئەگەر سىز باشــــقىلارنى يېتەكلىمەكچــــى بولىدىكەنــسىز، چوقــۇم نەتــجە يارىتىشىڭىز كېرەك.

مەن ماقالىنىڭ مەزكۇر قىسمىدا

چۈشــەندۈرگەن مەزمۇنلارنــىڭ ئىچىــدە، مۇنــداق ئىككــى مۇھىم ئۇقۇم بار:

(1) مەسئۇلىيەتچانلىق

(2) بىــر ئادەمنىــڭ ھەر كــۈنى 8 سائەتنىڭ سىرتىدا قىلغىان ئىشى، ئاشــۇ ئادەم ئۆزىنىــڭ يــاكى ئۆز خەلقىنىــڭ كەلگۈســى ئۈچــۈن سالغان مەبلەغ بولۇپ ھېسابلىنىدۇ

مەســـــئۇلىيەتچانلىق ئادەم خاراكتېرىنىڭ 6 تۈۋرۈكىنىڭمۇ بىرى

بولۇپ، مەن بۇ ھەقتە ئۆزۈمنىڭ « ئادەم خاراكتېرىنىڭ 6 تۈۋرۈكى » دېگەن ماقالىسىدىمۇ بىر ئاز توختالغان ئىدىم. مەن بۇ يىل 7- ئايدا كانادانىڭ تورونتو شەھىرىگە بېرىپ، ئامېرىكا ئوپتىكا جەمئىيىتى تەرىپىدىن ئورۇنلاشتۇرۇلغان بىر 5 كۈنلۈك خەلقئارالىق ئىلمىي تەتقىقات يىغىنىغا قاتناشتىم، ھەمدە ئۆزۈمنىڭ كەسپىي ساھەسىدە بىر

ئىلمىي دوكلات بەردىم. بۇ يىل 8-
ئايدا ئامېرىكىنىڭ سان دىيېگو
(San Diego, California)
شەھىرىگە بېرىپ، خەلقئارا ئوپتىكا
ئىنجىنېرلىرى جەمئىيىتى
تەرىپىدىن ئورۇنلاشتۇرۇلغان بىر
ھەپتىلىك خەلقئارالىق ئىلمىي
تەتقىقات يىغىنىغا قاتناشتىم،
ھەممىدە ئۇ يەردىمۇ ئۆزۈمنىڭ
كەسپىي ساھەسىدە ئىككىنچى بىر
تېمىدا ئىلمىي دوكلات بەردىم. ئۆز

ئادىتىم بويىچە، بۇ يىغىنلاردا دوكلات بەرگۈچىلەرنىڭ دوكلاتىنى ئاڭلاش بىلەن بىرگە، ئۇلارنىڭ قايسى دۆلەتتىن كەلگەنلىكىگە، نېمە مىللەت ئىكەنلىكىگە، ئۇلارنىڭ ئىلمي تەتقىقاتنى 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 يەھۇدىي 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

بۇگۈن ماقالىنىڭ مەزكۇر قىسمىنى يېزىۋېتىپ، يۇقىرىقى ئىشلار ۋە ئۇيغۇرلار ئۈستىدە يەنە چوڭقۇر ئويلاندىم. كۆڭلۈمدىن «بىزنىڭ ئۇلار بىلەن بولغان پەرقىمىز نىمە؟» دېگەن سوئال زادىلا نېرى كەتمىدى. مەن بۇ ھەقتە ئويلىغانلىرىمنى يېزىش ئۈچۈن باشقا بىر يېڭى تېما ئاستىدا ئايرىم ماقالىدىن كەم دېگەندە بىرنى يېزىشقا توغرا كېلىدۇ.

شۇنداق بولغاچقا، مەن بۇ يەردە «مەسئۇلىيەتچانلىق» بىلەن «كۆنگە 8 سائەتتىن ئارتۇق ئىشلەپ، ئۆزىنىڭ ۋە ئۆز خەلقىنىڭ كەلگۈسى ئۈچۈن مەبلەغ سېلىش» نىڭ قانداق بولىدىغانلىقى ھەققىدە ئۆزۈمنىڭ ئەھۋالىدىن قىسقىچە سۆزلەپ بېرەي.

يېقىندا بىز تۇرۇۋاتقان رايوندىكى بىر ئۇيغۇر ۋەتەندىشىمىزنىڭ ئۇيغۇر دىيارىدىكى بىر قېرىندىشى

ئۆلۈپ كېتىپتۇ (ياتقان يېرى جەننەتتە بولغاي). لوس ئانگېلېس رايونىدا ياشاۋاتقان بىر تۇركۈم ئۇيغۇرلار ئاشۇ مۇناسىۋەت بىلەن 2011- يىلى 8- ئاينىڭ 28- كۈنىدىكى دەم ئېلىش كۈنىمىزدىن پايدىلىنىپ، ئۇنىڭ ئۆيىگە بېرىپ، ئۇنى يوقلاپ كېلىشنى قارار قىلدۇق. ئۇنىڭ ئۆيى بىزنىڭ ئۆيدىن 165 كىلومېتىر يىراقلىقتا بولغاچقا، كېلىشىۋالغان

ۋاقتتا ئۇنىڭ ئۆيگە يېتىپ بېرىش ئۆچۈن، 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 مېهمانلارنى ئۆيگە 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

باشـــقىلارغا قوشـــۇلۇپ، ئۇ ۋەتەندىشىمىزنىڭ ئۆيىگە بېرىپ، ۋەتەنداشلار بىلەن پاراڭلىشىپ ئولتۇرۇپ كەلگۈم كەلدى. بىراق، ئۇ يەرگە بارسام، ئۆيىگە كەچ قاراڭغۇ بولغۇچە 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 ئۆيىۋمگە قايتىپ كەلدىم. ھەمدە ماقالىنىڭ مەزكۇر قىسمىنى شۇ كۈنى قولدىن چىقىرىشنى ئۆزۈمنىڭ بىر كۈنلۈك نىشانى قىلىپ، ئىشقا كىرىشىپ كەتتىم.

بىر ئادەم باشقا كىشلەرنىڭ 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 ئىلىشىغا ئېرىشمەكچى بولىدىكەن، ئالدى بىلەن ئۆزىنى ئۆزى ھۆرمەتلىشى، ئۆزىنى ئۆزى كۆزگە ئىلىشى كېرەك. بۇنداق قىلىش نۇرغۇن جەھەتلەرنى ئۆز ئىچىگە

ئالدۇ. ئۇنىڭ بىرى ئۆزىنىڭ ئانا تىلىنى كۆزگە ئىلىش، ئۆزىنىڭ ئانا تىلىغا ھۆرمەت قىلىش، ۋە ئۆزىنىڭ ئانا تىلىنى قەدىرلەشتۇر. ئانا تىلىنى ھۆرمەتلەش ھەر بىر كىشىدىن يۇقىرى دەرىجىدىكى ئاڭلىقلىق ۋە ناھايىتى كۈچلۈك مەسئۇلىيەتچانلىقنى تەلەپ قىلىدۇ. مەن ئۇيغۇر تىلىدا ماقالە يازغاندا، ئۇنى ئالدى بىلەن «ئې، ئۆ، ئۇ» ھەرپلىرىنىڭ چېكىتى

بلەن كارىم بولمىغان ھالدا ئۇيغۇر لاتىن يېزىقى (ULY) دا يازمەن. ماقالە پۈتكەندىن كېيىن، ئۇنى بىر قېتىم ئالدىرىماي ئوقۇپ، ئۇنى بىر قېتىم ئەستايىدىل تەھرىرلەپ چىقىمەن. ئۇنىڭدىن كېيىن ماقالىنى باشتىن يەنە بىر قېتىم ئوقۇپ، «é, ö, ü» ھەرپلىرىنىڭ ئۇستىدىكى 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 UEY يېزىقتىكى تېكىستنى كۆچۈرۈپ، ئۇنى «يۇلغۇن ئىملا» ئېكرانىغا چاپلاپ، بىر قېتىم ئىملا تەكشۈرىمەن. ئىملا خاتالىقىنى

مۇشۇنداق ئۇسۇل بىلەن تاپقاندىن كېيىن، ھەر بىر خاتالىقنى ماقالىنىڭ ULY 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. هازىرقىسى مەزكۇر ماقالىنىڭ 4- قىسمى بولۇپ، مۇشۇ 4- قىسىم بىلەن ئوخشاش ئۇزۇنلۇقتىكى بىر پارچە ماقالىنى يېزىشنى باشلاپ، تورغا چىقىرىپ بولغۇچە 30 سائەتتىن 50 سائەتكىچە ۋاقىتىم كېتىدۇ. مېنىڭ ھەپتە ئارىلىقلىرىدا ماقالە يېزىشقا ئاجرىتالىغۇدەك ۋاقتىم بولمىغاچقا، ئەگەر دەم ئېلىش كۈنلىرىنىڭ بىرىدە 10 سائەتتىن

ئشلىسەم، مۇشۇنداق بىر ماقالىنى يېزىپ تەييارلاش ئۈچۈن مېنىڭ دەم ئېلىش كۈنلىرىمدىن 3- 5 كۈن ۋاقتىم كېتىدۇ. بۇ ماقالىنى جەمئىي 5 قىسمغا 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 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
قۇلايلىق 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 كەم دېگەندە ئۇيغۇرلۇق غۇرۇرى بىلەن ئۇيغۇرلۇق ۋىجدانى بولۇشنى، مۇسۇلمانلىق ئىمانى بولۇشنى، ۋە ئىنسانغا چۇشلۇق

ئىنساپى بولۇشنى تەلەپ قىلىدۇ. ئۇنىڭلىق بىلەن ئۇلار چەكلىنىپ قالماي، ئۇيغۇرلار بۇنىڭدىن كېيىن ئۆزىدە كەمچىل بولغان يېڭى بىلىملەرنى ئۆزلۈكسىز ئىگىلەپ، شۇ ئارقىلىق ئۆز ساپاسىنى ئۆستۈرۈپ، شۇنىڭغا تايىنىپ ئۆز تەقدىرىنى ئۆزگەرتىش يولىدا توختاۋسىز ھالىدا تىرىشمىسا بولمايدۇ. ئۇيغۇرلار ئۇچۈن بىر مىللەت سۈپىتىدە ساقلىنىپ مېڭىشتا

قلمىسا بولمايدىغان ئەڭ مۇھىم ئىشلارنىڭ بىرى ئەنە شۇ. شۇنى كەسكىن ئېيتىشقا بولىدۇكى، ھازىر ئاشۇ يولدا ئۇزلۇكسىز تىرىشىۋاتقان كىشىلەر، مىللەتنىڭ ئەڭ يۇقىرى دەرىجىلىك ئالقىشلىشىغا سازاۋەر بولىدىغان كىشىلەردۇر.

هوقۇقتا چۇشلۇق دەسمايە
ھەرگىزمۇ ئۆزىگە بولغان
ئىشەنچسىزلىكى
تولۇقلىيالمايدۇ (Security)

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

___ئاندرۇ كارنىگى، سانائەتشۇناس.

بۇ سۆپەتنىڭ ئىنگلىزچە ئاتىلىشى «security» بولۇپ، يۇلغۇن لۇغىتىدە ئۇنىڭ مەنىسى «بىخەتەرلىك، خەۋپسىزلىك، ئامانلىق، كاپالەت» دەپ چۈشەندۈرۈلگەن. لېكىن، ئىنگلىزچە سۆزنىڭ بۇ يەردىكى مەنىسى مېنىڭچە «بىخەتەرلىك ئىشەنچى» دېگەنگە تېخىمۇ يېقىن كېلىدۇ. مەسىلەن، «security» دېگەن سۆزنىڭ قارىمۇ- قارشى

مەنىدىكى سۆز «insecurity» بولۇپ، ئۇ يۇلغۇن لۇغىتىدە «خەتەر، خەۋپ، ئۆزىگە ئىشەنمەسلىك، ئىشەنچىسىزلىك، ئەنسىرەش» دەپ ئىزاھلانغان. شۇنداق بولغاچقا مەن بۇ سۆزنى «بىخەتەرلىك ئىشەنچى» دەپ ئالدىم. مەزكۇر كىچىك تېما ئاستىدىكى مەزمۇننى تولۇق ئوقۇپ بولغاندىن كېيىن، سىز بۇ ھەقتە تېخىمۇ چوڭقۇر چۈشەنچىگە

ئگە بولسىز.
ھازىرغىچە ئۆتكەن ئۇلۇغ لەدىرلارنىڭ ھەممىسى ئۆزى ياكى ئۆزىنىڭ ئەقدىسى ئۇستىدە قىلچىلىكمۇ گۇمان قىلمايدىغانلاردىن بولۇپ، شۇنىڭ نەتىجىسدە ئۆزلىرىنىڭ لىدېرلىق ئورنى ھەققىدە مۇتلەق بىخەتەرلىك ئىشەنچىگە ئىگە بولغان. ھەر بىر ئادەم ئۆز-ئۆزىگە بولغان چۈشەنچىسى بىلەن

ئوخشاش دەرىجىدىكى سەۋىيىدە ياشايدۇ. ئەگەر بىر ئادەم ئۆز-ئۆزىنى بىر «ېپىگلگوچى» دەپ ھېسابلايدىكەن، ئۇ ئاخىرى مەلۇم يوللار بىلەن مەغلۇپ بولىدۇ. ئەگەر بىر ئادەمنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىنىڭ دەرىجىسى ئۇنىڭ ئۆز- ئۆزىگە بولغان بىخەتەرلىك ئىشەنچىنىڭ دەرىجىسىدىن ئېشىپ كېتىدىكەن، ئۇ چوقۇم ئۆزى-ئۆزىنى ۋەيران (-self

destruction) قىلىدۇ. بۇ ئىش يالغۇز ئەگەشكۈچىلەر ئۈچۈنلا شۇنداق بولۇپ قالماي، لىدېرلار ئۈچۈنمۇ ھەم شۇنداق بولىدۇ.
ئۆزىنىڭ بىخەتەرلىكىگە نىسبەتەن ئىشەنچىنى يوقاتقان لىدېرلار ئۆزلىرى ئۈچۈن، ئۆزلىرىنىڭ ئەگەشكۈچىلىرى ئۈچۈن، ۋە ئۆزلىرى لىدېرلىق قىلىۋاتقان تەشكىلاتلار ئۈچۈن ناھايىتى خەتەرلىك كېلىدۇ. بۇنداق بولۇشى،

بىر لىدىرلىق ئۇرنى ئاشۇ ئورۇننى ئىگىلەپ تۇرغان لىدىرنىڭ نۇقسانلىرىنى ھەسسىلەپ كۆپەيتىۋېتىشىدىندۇر. سىز ئۆزىڭىزگە بىر سەلبىي يۈكنى ئارتىۋېلىپ تۇرۇپ باشقىلارغا يېتەكچىلىك قىلماقچى بولىدىكەنسىز، ئۇ يۈكنى كۆتۈرۈپ تۇرۇش بارغانسېرى تەسلىشىپ ماڭىدۇ.

ئۆز ھوقۇقىنىڭ بىخەتەرلىكىدىن

ناھايىتى ئەندىشە قىلىدىغان لىدېرلار 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 ئىشەنچى يوق كىشىلەر

باشقىلارغىمۇ بىخەتەرلىك تۇيغۇسى ئاتا قىلالمايدۇ. ئۆئۆملۆك لىدېر، يەنى باشقىلار ئۆزىگە ئەگىششىنى 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
قىلۋاتقان ئىشلارنى باشقىلارغا
تەستىقلىتىش، ئىتراپ قىلدۇرۇش،
ۋە ياخشى كۆرگۈزۈشكە ئورنىدۇ.
ئاشۇنداق سەۋەب تۈپەيلىدىن،
ئۇلار پۈتۈن زېھنى- 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 لىدېرلاردىن بولالمايدۇ.

3) ئۇلار داۋاملىق ئۆزلىرىنىڭ ئەڭ ياخشى ئادەملىرىنى بېسىپ (چەكلەپ) تۇرىدۇ

ئۆزىدە بىخەتەرلىك ئىشەنچى

كەمچىل بولغان لىدېرلار ئۆز ئادەملىرىنىڭ غەلىبىلىرىنى سەممىلىك بىلەن تەبرىكلىيەلمەيدۇ. ئۇنداق لىدېرلار ھەتتا ئۆز ئادەملىرىنىڭ بىرەر غەلىبىگە ئېرىشىپ قېلىشىنىڭ ئالدىنى ئېلىش يولىدا ئىش ئېلىپ بېرىشمۇ مۇمكىن. ياكى ئۆز قوشۇنى قىلغان ئەڭ ياخشى ئىشلارنىڭ تۆھپىسىنى ئۆزىنىڭ شەخسىي تۆھپىسى قىلىۋېلىشى

مۇمكىن. «ھوقۇق بېرىش قانۇنىيتى» بويىچە قارىغاندا، پەقەت ئۆز ھوقۇقىغا نىسبەتەن ئىشەنچى بار، ياكى بىخەتەرلىك ئىشەنچى بار لىدېرلارلا باشقىلارغا ھەقىقىي تۇردە ھوقۇق ئاتا (empower) قىلىدۇ. بىراق، ئۆزىدە بىخەتەرلىك ئىشەنچى كەمچىل بولغان لىدېرلار بولسا ھوقۇقنى ئۆزى ئۆچۈن زاپاس ساقلايدۇ. ئەمەلىيەتتە، بۇنداق

كىشىلەر ئۆز ئادەملىرى قانچە كۆچلىنىپ 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 سوغۇق سۇ سېپىلىپ، ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ يوشۇرۇن كۈچلىرىنى ئەڭ زور دەرىجىدە جارى قىلدۇرۇپ ئىشلەشتىن توختايدۇ. مۇشۇنداق ئىش يۈز بەرگەندە بولسا، پۈتۈن تەشكىلات زىيان تارتىدۇ. بۇنىڭ ئەكسىچە، بىخەتەرلىك ئىشەنچىگە ئىگە لىدېرلار ئۆزلىرىگىمۇ

باشقىلارغىمۇ ئىشىنىدۇ. ئۇلار هاكاۋۇرلۇق قىلمايدۇ. ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرى بىلەن ئاجىزلىقلىرىنى ئوبدان چۈشىنىدۇ، هەممىدە ئۆز- ئۆزىگە هۆرمەت قىلىدۇ. ئۆزىنىڭ قول ئاستىدىكى ئادەملەر ئىشلارنى ياخشى قىلغاندا، هەرگىزمۇ ئۇنى ئۆزلىرى ئۆچۈن بىر تەھدىت، دەپ هېسابلىمايدۇ. ئۇلار ئەڭ قابىلىيەتلىك كىشىلەرنى ئىشتىراپىغا

تـــوپلاپ، ئۇ كـــشلەرنىڭ ئۆز
قابىلىيەتلىرى بىلەن ئۆز رولىنى
ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە جارى
قىلدۇرۇشى ئۈچۈن مۇۋاپىق
شەرت- شارائىت هازىرلاپ بېرىدۇ.
ئەگەشكۈچىلەردىن بىرىنىڭ
ناهايىتى ياخشى ئىدىيىسى
بولىدىكەن، ئۇنى قوللايدۇ.
ئۆزىنىڭ بىخەتەرلىكىگە ئىشەنچى
بار بىر لىدېرنىڭ ئادەملىرى
مۇۋەپپەقىيەت قازانغاندا، بۇ

مۇۋەپپەقىيەت ئۇ لـــدىرغىمۇ ناھايىتى زور خۇشاللىق ئېلىپ كېلىدۇ. بۇنداق مۇۋەپپەقىيەتنى ئۆزىنىــــڭ لــدىرلىق قـابىلىيىتى ئۇچـۇن بېـرىلگەن ئەڭ يـۇقىرى دەرىجىلىــك قۇتلـۇقلاش، دەپ ھېسابلايدۇ.

لـــــدىرلار ئۆزلىرىنـــــــڭ بىخەتەرلىكىگە بولغان ئېشەنچنى بەرىپـا قىلـش ۋە ئاشـۇنداق ئىشەنچنى 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 ئىشەنچى بولماسلىق كېسەللىنى ئۆزى داۋالاشقا قۇدرەتلىك يەتمىگەن لەدبرلار كەسپىي خادىملارنىڭ ياردىمىگە ئېرىشىش.

يۇقىرىقىلار مەن كىتابتىن ئالغان

مەزمۇنلار. بۇ مەزمۇنلارنىڭ ئۇيغۇرلارنىڭ ئەھۋالىغا نەقەدەر ئۇيغۇن كېلىدىغانلىقىنى، ئۇنىڭ ئۇيغۇرلار ئۇچۇن نەقەدەر مۇھىملىقىنى ئوقۇرمەنلەرمۇ مەندەك ھېس قىلغان بولۇشى مۇمكىن. مەن ئۆزۈمنىڭ 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

بېسمى ۋە چەكلەشگەمۇ ئاندا- مۇندا ئۇچراپ كەلدىم. بۇنداق ئەھۋال ھازىرمۇ ئازراق سادىر بولۇپ تۇرۇۋاتىدۇ. سەزگۈر قېرىنداشلارنىڭ بەزىلىرى بۇنداق ئەھۋالغا دىققەت قىلىپ، ماڭا ھېسداشلىقىنى بىلدۈرىدىغان، ۋە ماڭا ئىلھام- مەدەت بېرىدىغان ئېلخەتلەرنى يېزىۋاتىدۇ، ھەمدە شۇنداق سۆزلەرنى تېلېفوندا ياكى ئۆزۈمگە بىۋاسىتە دەۋاتىدۇ.

مەندىن «سىزدىكى ھېلىقىدەك ھۆججەتلەرنى قانداق قىلىسىز؟» دەپ
ھۆجۇمغا باش ئەگمەيدىغان
ئىرادە نەدىن كەلگەن؟» دەپ
سورايدىغانلارمۇ بار. مەن مۇشۇ
پۇرسەتتىن پايدىلىنىپ، ئۇ
دوستلارنىڭ ھەممىسىگە چىن
كۆڭلۈمدىن رەھمەت ئېيتىمەن.
شۇنىڭ بىلەن بىرگە، ئۇلارنىڭ
مەندىن خاتىرجەم بولۇشىنى
ئۈمىد قىلىمەن. مەن ئۆزىگە، ئۆز
ئەقىدىسىگە، ئۆزى تۇتقان يولغا

ياكى ئۆزى قىلىۋاتقان ئىشلارغا ناھايىتى چوڭقۇر ئىشەنچى ۋە مەسئۇلىيەتچانلىقى بار بىر ئادەممەن. مىنىڭ بۇنداق ئىشەنچىمنىڭ 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 ئۇقۇپ باقتان. مەن بەزىبىر تەتۇر شاماللارغا بەرداشلىق بېرەلەيلا قالماي، ئۇلارغا ئۆزۈمنى چېنىقتۇرۇش پۇرسەتلىرى سۈپىتىدە مۇئامىلىمۇ قىلالايمەن. ۋاقىتلىق «پايدا ئېلىش» ياكى «ئۇتۇپ چىقىش» مۇھىم ئەمەس. مۇھىمى ۋاقىتنىڭ ئۆزۈن مۇددەتلىك سىنىقىدىن ئۆتۈش— ھەممە ئادەم ۋاقىتنىڭ سىنىقىغا دۇچ كېلىدۇ ۋە

تارىخنىڭ باھاسىغا ئېرىشىدۇ.

18. ئۆز ـ ئۆزىنى ئىنتىزام بىلەن كونترول قىلىش – سىز يېتەكلەيدىغان بىرىنچى ئادەم سىز ئۆزىڭىز (ـ 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 ئۆچۈن 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

چۈشەندۈردۇم).

مەن ئۇرۇمچىدە ئالىي مەكتەپتە ئوقۇۋاتقان ۋاقتىمدا، مېنىڭ بىر دىلمۇرات تۇرسۇن دېگەن ساۋاقدىشىم ۋە دوستۇم بار ئىدى. ئۇ قىسقا ئارىلىقتا يۈگۈرۈش بىلەن ۋالىبولغا ئىنتايىن قىزىقىدىغان بولۇپ، شىنجاڭ ئۇنىۋېرسىتېتىدا ئوقۇغان 5 يىل جەريانىدا، مەكتەپنىڭ ۋالىبول كوماندىسىنىڭ باشلىقى بولۇپ ئىشلىگەن ئىدى.

قسقا ئارىلىقتا 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 يۈگۈرەتتى. قەھرىتان قىش كۈنلىرىنىڭ ئەتىگىنىمۇ

يوٚگـــۆرەتتى. قـــاتتىق يـــامغۇر يېغىۋاتقاندىمۇ يوٚگۆرەتتى. قـاتتىق قار يېغىۋاتقاندا ياكى قاتتىق بوران چىقىۋاتقانـــــدىمۇ يوٚگــــۆرەتتى. ھەرگىزمۇ بىرەر قېتىملىق يوٚگۆرۈش ۋەزىپىسىدىن ۋاز كەچمەيتتـى. ئۇ چاغلاردا بىزنىڭ تامىقىمىز ئىنتايىن ناچـار بولـۇپ، ئەتىگىنـى بىلـەن كەچتە بىز ئاساسەن قوناق نېنىنى قايناق سۇغا ياكى قۇرۇق چايغا چىـــلاپ يەيتتـــۇق. دىلمـــۇرات

بەدىنىنى ئازراق بولسىمۇ
كۆچلەندۈرۈش 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
چۆشەنمىگەن بەزى ئوقۇغۇچىلار

ئۆنى بەزىدە «دىلمۇرات ساراڭ»، دەپ مەسخىرە قىلىپ قويىاتتى. دىلمۇرات ئۆز- ئۆزىنى ئاشۇنداق چېنىقتۇرۇش ئارقىلىق، 200، 400 ۋە 800 مېتىرلىق يۈگۈرۈش تۈرى بويىچە شىنجاڭ ئالىي مەكتەپ ئوقۇغۇچىلىرىنىڭ بىر قانچە قېتىملىق يېڭى رېكورتلىرىنى ياراتقان، ھەمدە بىز بىللە ئوقۇغان 5 يىل جەريانىدا ئاشۇ رېكورتلارنى ساقلىغان ئىدى. مەن ئەينى

ۋاقىتتا دىلمۇراتنىڭ ئاشۇنداق شىجائىتىگە، غەيرىتىگە، ئىرادىسىگە ۋە ئاڭلىقلىقىغا ئىنتايىن قايىل بولاتتىم، ۋە ئۇنىڭدىن ناھايىتى تەسىرلىنەتتىم. پات- پات «ئەگەر ھەر بىر ئۇيغۇر دىلمۇراتتەك ئۆزىنىڭ تالانتى بار بىر ئىشتا غەيرەت قىلىپ، باشقىلارنىڭ ئالدىغا ئۆتۈپ كەتسە، ئۇيغۇرلارنىڭ كۈنى نەقەدەر ياخشى بولۇپ كېتەر ئىدى- ھە!؟»، دەپ

ئويلايتتىم. مەن ھازىرمۇ شۇنداق ئويلايمەن. دىلمۇرات ھازىرمۇ كۆڭلۈمدە مەن ئەڭ قايىل بولىدىغان ئىسىل ئۇيغۇرلارنىڭ بىرى.

مەن ئۆز- ئۆزۈمگە چىقارغان تۈزۈملەردىنمۇ خېلى 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
سوپەتكە 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
باسقۇچىغا يەتكۈزۈپ، ئۆزىنىڭ
لىدېرلىق ئورنىنى ئۇزۇن مۇددەت
ساقلاپ مېڭىشىنى كاپالەتكە ئىگە
قىلىدۇ.
ئەگەر سىز ئۆز- ئۆزىگە ئىنتىزام

تۇرغۇزۇشنى ئۆزى ئۆچۈن بىر مۇھىم بايلىق ھېسابلايدىغانلار ئېدىرلاردىن 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

كۆڭۈلگىز تارتقاندىلا ياكى سىزگە قۇلايلىق بولغاندىلا قىلماقچى بولىدىكەنسىز، سىز ھەرگىزمۇ مۆۋەپپەقىيەتلىك 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

ئــشنىڭ قايــسى ئىكەنلىكىنــى بىلەلمــسىڭىز، ئالــدى بىــلەن ئۆزىڭىزنــى ئالــدىڭىزدىكى ھەمــمە ئــشلاردىن بوشــۇتۇڭ. ئانــدىن قايــسى ئــشنىڭ ئەڭ مۇھىملىقىنى تىپــىپ چىقــڭ. بــۇ ئۆز- ئۆزىنــى ئىنتــىزام بىــلەن باشقۇرۇشــتا كەم بولسا بولمايدىغان بىر نەرسە.

2) ئۆز- ئۆزى ئۈچــۈن تــۈزۈلگەن ئىنتــىزام بىــلەن ياشاشــنى ئۆز نىشانلىرىڭىزنىڭ بىرى قىلىش

ئىنتىزام بىلەن ياشاشتا ئۆزگە
ئىنتايىن يۇقىرى تەلەپ قويىدىغان
دىلمۇرات تۇرسۇنەك كىشلەرنى
ئوبدان كۆزىتىدىغان بولسىڭىز،
مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشتا ئۆزىنى
ئىنتىزام بىلەن باشقۇرۇش بىر
قېتىملىق ئىش بولۇپ قالماستىن
بولمايدىغانلىقىنى، ئۇنى بىر
ئۆمۈرلۈك ئادەت قىلىش
كېرەكلىكىنى چۈشىنىپ
يېتەلەيسىز. بۇ ئىشنى ئەمەلگە

ئاشۇرۇشنىڭ ئەڭ ياخشى ئۇسۇلى، ئۆزى ئۈچۈن بىر سىستېما ۋە كۆندىلىك ئادەت تۈزۈپ چىقىش، بولۇپمۇ ئۆزىنىڭ ئۆزۈن مۇددەتلىك تەرەققىياتى ۋە مۇۋەپپەقىيىتى ئۈچۈن ھالقىلىق رول ئوينايدىغان ساھەدە شۇنداق قىلىش. مەسىلەن، مەن داۋاملىق ماقالە يېزىپ تۇرىدىغان بولغاچقا، كىتاب ئوقۇش ۋە ماتېرىيال يىغىشنى ئۆزۈمنىڭ كۈندىلىك ئادىتى

قىلىۋالغان. ئۆزۈمنىڭ ئۆمرىنىڭ ئاخىرىغىچە ئۆلۈملۈك ئىشلەشنى كۆزدە تۇتۇپ، كۆڭگە بىر سائەت ئەتراپىدا يول مېڭىپ چېنىقىشنىمۇ ئۆزۈم ئۆچۈن بىر ئىنتىزام قىلىۋالدىم.

3) ئۆزىنىڭ باھانە- سەۋەبلىرىگە قارىتا جەڭ ئېلان قىلىش

ئۆزى ئۆچۈن تۈزۈلگەن ئىنتىزام بويىچە ياشاشنى بىر ئادەت قىلىپ يېتىلدۈرۈش ئۈچۈن، سىز

قىلمىسىڭىز بولمايدىغان بىرىنچى ئىش، باھانە- سەۋەب ئىزدەش ئادىتىگە نىسبەتەن جەڭ ئېلان قىلىش ۋە ئۇنى يوقىتىش. سىزنىڭ ئۆزىڭىز ئۇچۇن تۇرغۇزۇلغان ئىنتىزام بويىچە ئىش كۆرۈشىڭىزگە توسالغۇ بولىدىغان سەۋەبلەر باھانىدىن باشقا نەرسە ئەمەس بولۇپ، ئەگەر سىز لىدىر بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن يەنە بىر يۇقىرى باسقۇچقا چىقماقچى بولىدىكەنسىز،

چوقۇم ئۆزىڭىزگە باھانە- سەۋەب ئىزدەيدىغان ئادىتىڭىزنى تاشلىشىڭىز كېرەك.

4) ئىشنى تولۇق پۈتتۈرۈپ بولمىغۇچە ئۇنىڭ ئۇچۇن مۇكاپات ئىزدىمەسلىك

ئەگەر سىزدە ئۆزىڭىزنى ئىنتىزام بىلەن باشقۇرۇش ئىقتىدارى كەم بولىدىكەن، ئۆزىڭىزدە غەلىبە قىلماي تۇرۇپ مۇكاپات ئېلىشقا ئالدىرايدىغان ئادەتنى

يېتىلدۈرۈشۈالىسىز.

5) زېھنىنى نەتىجە چىقىرىشقا مەركەزلەشتۈرۈش

سىز ھەر قېتىم زېھنىڭىزنى بىر ئىشنىڭ نەتىجىسىگە ئەمەس، ئۇ ئىشنى قىلىشتىكى قىيىنچىلىقلارغا قارىتىۋالىدىكەنسىز، سىز ئۈمىدسىزلىنىپ قالىسىز. بۇنداق ئەھۋالغا ئۇزۇن مۇددەت يېتىپ قالىدىكەنسىز، سىز ئۆز- ئۆزىڭىزگە ئىنتىزام تۇرغۇزۇشنىڭ ئورنىغا ئۆز-

ئۆزىڭىزگە پۈشايمان پەيدا قىلىشىڭىزنى بىلىسىز. سىز كېلەر قېتىم بىر چوقۇم قىلمىسىڭىز بولمايدىغان ئىشقا دۇچ كەلگەندە، قانداق قىلغاندا سىزگە قۇلايلىق بولىدىغانلىقى ئۈستىدە ئويلانماي، زېھنىڭىزنى ئۆتكەن ئۆكۈنۈشلەرگە بەدەل تۆلەشكە مەركەزلەشتۈرۈۋاتىسىز. تۇغرا ئىشنى قىلغاندىكى پايدىنى كۆزدە تۇتۇپ، ئاشۇ ئىشنى ئاخىرغىچە داۋاملاشتۇرۇڭ.

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

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

–ھەقىقىي لىدېر باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىدۇ. خەلق ئۈچۈن خىزمەت قىلىدۇ. خەلقنىڭ ئەڭ ياخشى مەنپەئەتىنى ئۈچۈن خىزمەت قىلىدۇ. ئۇ شۇنداق قىلغانلىقى ئۈچۈنلا داۋاملىق ئامىنىڭ كۆڭلىگە يېقىپ

كەتمەيدۇ، ھەمدە كىشىلەرنى تەسرلەندۈرەلىشمۇ بەزىدە مۇمكىن ئەمەس. بىراق ھەقىقىي لىدېرلار ئۆزىنىڭ شەخسىي شۆھرىتىنى ئەمەس، باشقىلارنىڭ مەنپەئەتىنى ئۆزىنىڭ چىقىش نۇقتىسى قىلىدىغانلىقى ئۈچۈن، ئۇلار بەدەل تۆلەشكە رازى بولىدۇ.
____ يۇجىن خابېكېر (Eugene (B. Habecker)، يازغۇچى.
مالايلىق توغرىسىدا گەپ

بولغانـدا، ھەرگىزمۇ ئۆقتىدارسىز 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

ئشلەيدىغان ناچار پوزىتسىيلىك كىشىلەرنى كۆپ ئۇچرىتىپ باققىنىمىزغا ئىشىنىمەن. بىر خىزمەتچى كىشىلەرگە لايىقىدا خىزمەت قىلىشقا ئۇنىمىغان ۋاقىتتىكى ناچار ئەھۋالنى سىز ئاسانلا بايقىيالايسىز. خۇددى شۇنىڭغا ئوخشاش، بىر لىدېردە مالايلىق قەلبىنىڭ بار- يوقلۇقىنىمۇ ئاسانلا بايقىۋالغىلى بولىدۇ. ھەقىقىي لىدېرلار ئۆزى ئۈچۈن

ئەمەس، باشقىلار ئۆچۈن خىزمەت قىلىشنى ئىستەيدۇ.

مالايلىق پوزىتسىيىسىگە ئىگە لىدېرلاردا تۆۋەندىكىدەك ئالاھىدىلىكلەر بار بولىدۇ:

1)باشقىلارنىڭ مەنپەئەتىنى ئۆز مەنپەئەتىنىڭ ئالدىغا قويىدۇ

مالايلىق قەلبىنىڭ بىرىنچى ئىپادىسى باشقىلارنى ئۆزىنىڭ ئالدىغا قويۇشتىن ئىبارەت. بۇ ئۆزىنىڭ خۇسۇسىي ئىستەكلىرىنى

بر ياقتا قايرىپ قويۇش بىلەنمۇ
ئوخشاش بولۇپ، مالايلىق قەلبگە
ئىگە بولۇش دېگىنىمىز مەقسەتلىك
ھالدا ئاممىنىڭ ئېھتىياجىدىن
خەۋەردار بولۇش، ئۇلارغا ياردەم
قىلىشقا تەييار تۇرۇش، ھەمدە
ئۇلارنىڭ تەلەپلىرىنى مۇھىم ئىشلار
قاتارىدا قوبۇل قىلالايدىغان بولۇش
قاتارلىق ئىشلارنى ئۆز ئىچىگە
ئالىدۇ.

2) ئۆزىگە ئىشىنىدۇ

مالايلقنى ئىشقا ئاشۇرۇشتىكى
ئەڭ ھالقىلىق ئامىل ئۆزىدە
بىخەتەرلىك ئىشەنچى بار بولۇش.
«مەن بەك مۇھىم ئادەم بولۇپ،
باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلسام
بولمايدۇ»، دەپ قارايدىغان
كىشلەرنىڭ ھەممىسى ئۆزىگە
بولغان، ئۆزىنىڭ بىخەتەرلىكىگە
بولغان ئىشەنچى 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 قوشنىمىزنى ئۆزىمىزنى سۆيگەندەك سۆيىمىز. بىز ئۆزىمىزگە قانداق مۇئامىلە قىلساق، باشقىلارغىمۇ شۇنداق

مۇئامىلە قىلىمىز. بىز ئۆزىمىزگە نەپرەتلەنگەندە، باشقىلارنىمۇ ئۆچ كۆرىمىز. بىز ئۆزىمىزگە سەۋرچانلىق قىلغاندا، باشقىلارغىمۇ كەڭ قورساق بولىمىز. بىز ئۆزىمىزنى ئەپۇ قىلغاندا، باشقىلارنىمۇ كەچۈرىمىز. بۇ دۇنيانى ئازابلايدىغان مەسىلەلەرنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدىغان نەرسە ئۆز- ئۆزىمىزگە بولغان سۆيگۈ- مۇھەببەت ئەمەس، ئۆز-

ئۆزىمىزگە بولغان ئۆچلۈكتۇر.» باشقىلارغا ھوقۇق بېرىش (empowerment) قانۇنىيىتىدە ئېيتىلىشىچە، پەقەت بخەتەرلىك ئىشەنچىگە ئىگە لىدېرلارلا باشقىلارغا ھوقۇق بېرىدۇ. خۇددى شۇنىڭغا ئوخشاش، پەقەت بخەتەرلىك ئىشەنچىگە ئىگە لىدېرلارلا مالايلىقنى نامايان قىلالايدۇ.

3) باشقىلارغا خىزمەت قىلىشنى

ئۆزى باشلاپ بېرىدۇ

ئەگەر مەجبۇرلىنىدىكەن، ھەرقانداق ئادەم باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىدۇ. ھەمدە بېزىلەر 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 لىدېرلار خىزمەت ياكى ھوقۇق دەرىجىسىگە ئۇنچىۋالا پەرۋا قىلىپ كەتمەيدۇ. لىدېرلىق ئورنى ئۇلارنىڭ ئۆز مەسئۇلىيىتىگە بولغان سەزگۈرلۈكىنى تېخىمۇ ئاشۇرىدۇ.

ئۈلگە: بىزنىڭ ئىداردە بىر توپ ئادەملەر بىرگە ئىشلىگەن

ۋاقتىمىزدا، كىمنىڭ باشلىق كىمنىڭ ئادەتتىكى خادىم ئىكەنلىكىنى ئاساسەن ئەستىن چىقىرىپ قويىمىز. كىشلەرنىڭ خىزمەت ئورنى ياكى ھوقۇق دەرىجىسىنى ئاساسەن سەزمەيمىز. كۆپىنچە ئەھۋالدا تۆۋەندىكىلەر باشلىقلارغا مۇئامىلە قىلغاندىكى بىلەن سىپلىشتۇرغاندا، باشلىقلار قول ئاستىدىكىلەرگە ياخشىراق مۇئامىلە قىلىدۇ. خىزمەتچىلەر

باشلىقلىقا خۇشامەت قىلىدىغان
ئىشلارنى ھەرگىز كۆرگىلى
بولمايدۇ. قول ئاستىدىكىلەر
باشلىقلىقا خۇشامەت قىلىدىغان
ئىشلار بولۇپ قالغاندىمۇ، باشلىقلار
خىزمەتچىلەرنىڭ خۇشامىتىنى
ئازراقمۇ ئېتىبارغا ئېلىپ قويمايدۇ.
5) كۆيۈمچانلىق نۇقتىسىدىن
باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىدۇ
مالايلىق باشقىلاردىن
پايدىلىنىشنى ياكى ئۆز نامىنى

ئۆستۈرۈش مەقستىدە ۋۇجۇدقا كەلمەيدۇ. ئۇ باشقىلارغا بولغان كۆيۈمچانلىقتىن كېلىپ چىقىدۇ. سىزنىڭ تەسىر دائىرىڭىزنىڭ ئەڭ ئاخىرىدا قانچىلىك كەڭ بولىدىغانلىقىنى سىزنىڭ باشقىلارغا قانچىلىك كۆيۈنىدىغانلىقىڭىز بەلگىلەيدۇ. شۇنىڭ ئۈچۈن لىدېرلارنىڭ ئۆزى خالاپ تۇرۇپ باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىشى ناھايىتىمۇ مۇھىم.

مالايلىق ئىقتىدارىنى ئۆستۈرۈش ئۈچۈن، مۇنداق ئىشلارنى قىلىڭ: ❶ باشقىلارغا كىچىك- كىچىك ياخشىلىقلارنى قىلىپ تۇرۇڭ. ❷ ئەتراپىڭىزدىكى ۋە يېڭىدىن ئۇچراشقان كىشىلەرگە يېقىنلىق قىلىڭ. ❸ مالايلىق قىلىش يولىدا ئەمەلىي ئىش- ھەرىكەت قوللىنىڭ.

20. ئۆگەتكىلى بولىدىغان بولۇش – داۋاملىق يېتەكلەپ

مېڭىش ئۇچۇن، داۋاملىق ئۆگىنىپ تۇرۇڭ
(Teachability)

-ئاڭلاش ۋاقتىڭىز بىلەن ئوقۇش ۋاقتىڭىزنى سۆزلەش ۋاقتىڭىزغا قارىغاندا تەخمىنەن 10 ھەسسە بەكرەك قەدىرلەڭ. بۇ سىزنىڭ توختاۋسىز ئۆگىنىشىڭىز ۋە ئۆز-ئۆزىڭىزنى توختاۋسىز ياخشىلاپ مېڭىشىڭىزنى كاپالەتكە ئىگە قىلىدۇ. ـــــ گېرالد مەكجىنس

(Gerald McGinnis)، ئامېرىكىدىكى بىر شىركەتنىڭ لىدېرى 1910- ۋە 1920- يىللىرىدىكى دۇنياغا تونۇلغان كىنو ئارتىسى چارلى چەپلىن (Charlie Chaplin) نى بىلمەيدىغان كىشلەر بولماسلىقى مۇمكىن. بىر قېتىم مۇخبىرلار ئۇنىڭ بىلەن سۆھبەت ئۆتكۈزۈپ سوئال سورىغاندا، سوئالغا

جاۋابەن مۇنداق دېگەن: «مەن تاماشىبىنلارغا قويۇپ بېرىلىۋاتقان كىنولىرىمدىن بىرىنى كۆرۈۋاتقاندا، تاماشىبىنلارنىڭ نېمىگە كۆلمەيۋاتقانلىقىغا 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 ئەجرا قىلىشتىكى خاتالىقنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى تېپىپ چىقىشقا تىرىشىمەن. ئەگەر مەن كۆلكىلىك بولىدۇ، دەپ ئويلىمىغان بىر ھەرىكەتكە تاماشىبىنلار ئازراق بولسىمۇ كۈلكە بىلەن ئىنكاس قايتۇرىدىكەن، مەن ئۆز- ئۆزۈمدىن ئۇ نەرسە نېمە ئۈچۈن كۈلكە پەيدا قىلىدۇ، دەپ سورايمەن.»

چەپلىندا تالانت بىلەن ئىنتايىن

كۆچلۈك ئىچكى
ھەربىكەتلەندۈرگۈچى كۈچ بار
بولغانلىقى ئۈچۈن، ئۇ
مۇۋەپپەقىيەتلىك بولغان. بىراق،
ئۇنىڭ بۇنداق ئىقتىدارىغا ئوزۇق
بولۇپ بەرگەن نەرسە ئۇنىڭ
ئۆگەتكىلى بولىدىغان
خاراكتېرىدۇر. ئۇ تەرەققىي
قىلىش، ئۆگىنىش، ۋە ئۆز
ماھارىتىنى كامالەتكە يەتكۈزۈش
يولىدا توختاۋسىز ھالدا ئەڭ

يـۇقرى دەرىجـىـدە قـاتتىق تىرىـشقان. ئۇ دۇنيـادىكى ئەڭ داغلىـق ۋە ئەڭ يـۇقرى مائاشلىق ئارتـىـسقا ئايلانغـان ۋاقتتىمـۇ قانائەتچـانلىق ھـېس قىلمـىغـان. ئەگەر چەپلىن ئۆزىنىڭ ئۆگەتكىلى بولـىدىغان مىجەزىنىـڭ ئورنىغـا پوچىلـىق ۋە ئۆز- ئۆزىـگە بولغـان قانائەتچــانلىق مىجەزىـنى دەسـسـەتكەن بولـسا، ھـازىر ئاللىقاچان ئۇنتۇلۇپ كەتكەن بىر

ئادەتتىكى كىنو ئارتىسغا ئايلىنىپ قالغان بولاتتى.
لىدېرلار دۆچ 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 كىشلەرنى 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 قىلىشنىڭ ھاجىتى يوق، دەپ قارايدۇ. بۇنداق ئەھۋال يۈز بېرىش ئېھتىماللىقى بار ئىشلار ناھايىتى كۆپ، مەسىلەن، بىر ئۇنىۋېرسىتېتقا ئېرىشىش، بىر ئارزۇ قىلغان

خــــزمەتكە ئورۇنلـــــشش، بـــــر ئالاھەدە مۇكاپاتقا ئېرىشىش، ياكى بىر ئەقتىسادىي سەۋىيىگە يېتىش. ئەمما ئۇنىۋملۇك لىدېرلار ئۇنــداق ئويلىسا بولمايدۇ. ئۇلار تەرەققىي قىلىشنى توختاتقـان كـۇن، ئۇلار ئۆزىنىــــڭ ۋە ئۆز تەشــكىلاتىنىڭ بــــارلىق يوشــۇرۇن كۈچـــدىن ئايرىلىپ قالغان كۈن بولىدۇ. رېي كـــروك (Ray Kroc) مۇنــــداق دېــگەن: «ئەگەر ســز يېـــشىللا

تۇرسىڭىز، داۋاملىق كۆكلەيسىز. سىز پىششىپ بولغان ھامان، سېسىشقا باشلايسىز.»

2) مۇۋەپپەقىيەتتىن كېلىپ چىققان قانائەتچانلىق تۇيغۇسىنى بىسىپ چۈشۈڭ

كۆپىنچە ئەھۋالدا مۇۋەپپەقىيەت كىشىلەرنىڭ ئۆگەتكىلى بولىدىغان پوزىتسىيىسىگە توسقۇنلۇق قىلىدۇ. ئۆلۈملۈك لىدىرلار شۇنى بىلىدىكى، ئۇلارنى ھازىرقى ھوقۇقتا

ئېرىشتۈرگەن نەرسە ھەرگىزمۇ ئۇلارنى ئاشۇ ئورۇندا ساقلىيالمايدۇ. ئەگەر سىز بۇرۇن مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇپ باققان بولسىڭىز، دىققەت قىلىڭ. شۇنداقلا شۇنى ئەستە تۇتۇڭكى، ئەگەر سىز تونۇگۇن قىلغان ئىش سىز ئۈچۈن ھازىرمۇ چوڭ ئىش بولۇپ كۆرۈنسىدىكەن، سىز بۈگۈن ھېچ قانچە ئىش قىلمىغان بولىسىز.

3) ئۇدۇل يوللار (shortcut)

دىن قەتئىي ۋاز كېچلەڭ

نانسى دورنان (Nancy Dornan) مۇنداق دېگەن: «ئىككى نۇقتا ئوتتۇرسىدىكى ئەڭ ئۇزۇن ئارىلىق ئۇدۇل يولدىن ئىبارەت.» بۇ ھەقىقەتنىمۇ 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 تۆلىسە بولمايدىغانلىقىنى ئاڭقىرتىۋېلىڭ، ئاندىن ئۇ بەدەلنى تۆلەشكە قەتئىي بەل باغلاڭ.

4) مەغرۇرلۇقنى تاشلىۋېتىڭ

ئۆگەتكىلى بولىدىغان پوزىتسىيە بىزدىن بىزنىڭ ھەممە نەرسىنى بىلىپ بولالمىغانلىقىمىزنى ئېتىراپ قىلىشنى تەلەپ قىلىدۇ. ئۇنىڭدىن باشقا، ئەگەر بىز داۋاملىق ئۆگىنىپ

ماڭساق، بىز داۋاملىق خاتالىق ئۆتكۈزۈپمۇ تۇرىمىز. بىراق يازغۇچى ۋە قول ھۈنەر مۇتەخەسسىسى ئېلبېرت ھابارد (Elbert Hubbard) دېگەندەك، «بىر ئادەم ئۆز ئۆمرىدە ئۆتكۈزۈش ئېھتىماللىقى بار بولغان ئەڭ چوڭ خاتالىق ئۇنىڭ خاتالىق ئۆتكۈزۈپ قويۇشتىن داۋاملىق قورقۇپ تۇرۇشىدىن ئىبارەت.» بىز ھەم

مەغرۇر ھەم ئۆگەتكىلى بولىدىغان ئادەم بولالمايسىز. سىز بىر نەرسىگە ئېرىشىش ئۈچۈن چوقۇم يەنە بىر نەرسىدىن ئايرىلىسىز. كىشىلىك تەرەققىياتنى قولغا كەلتۈرۈش ئۈچۈن، چوقۇم مەغرۇرلۇقىڭىزنى تاشلاڭ.

5) ئوخشاش خاتالىققا ئىككى قېتىم بەدەل تۆلمەڭ

تېدى رۇزۋېلت (Teddy Roosevelt) مۇنداق دېگەن:

«خاتالىق ئۆتكۈزمەيدىغان ئادەم ئالغىمۇ ئىلگىرىلىمەيدۇ.» بۇ راست گەپ. بىراق ئۇخشاش 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 مەڭگۇ ئەستە

تۇتۇڭ. ئۇنداق قىلمايدىكەنسىز، سىز ئوخشاش خاتالىققا كۆپ قېتىم بەدەل تۆلەيسىز.

سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئۆگەتكىلى بولىدىغان خاراكتېرىنى ياخشىلاش ئۈچۈن، مۇنۇ ئىشلارنى قىلىڭ: (1) خاتالىق ئۆتكۈزگەندە ئۇنىڭغا قانداق مۇئامىلە قىلىدىغانلىقىڭىزنى ئويدان كۆزىتىپ بېقىڭ. ئەگەر سىز ئۇنىڭغا ناھايىتى ناچار مۇئامىلە

قىلىدىكەنسىز، ياكى زادىلا خاتالىق ئۆتكۈزمەيمەن، دەپ ئويلايدىكەنسىز، ئۆزىڭىزنىڭ ئۆگەتكىلى بولىدىغان پوزىتسىيىسى ئۆستىدە ئازراق ئىش ئېلىپ بارمىسىڭىز بولمايدىكەن.
(2) يېڭى ئىشلارنى سىناپ بېقىڭ.
(3) ئۆزىڭىزنىڭ ئىقتىدارى بار بىر ساھەدە يېڭى نەرسىلەرنى ئۆگىنىڭ. لىدېرلىق ياكى ئۆزىڭىزنىڭ كەسپىي ساھەسىدە

يىلغا 6- 12 پارچە كىتاب ئوقۇدۇق.

21. يىراقنى كۆرەلەيدىغان - سىز پەقەت ئۆزىڭىز كۆرەلىگەن پەللىگىلا يېتەلەيسىز (Vision)

بۇ سۆيپەتنىڭ ئىنگلىزچە ئاتىلىشى «vision» بولۇپ، يۇلغۇن لۇغىتىدە ئۇ «كۆرۈش قۇۋۋىتى، يىراقنى كۆرەلەيدىغان، 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

ـبىر جانلىق ۋە خىيالىي چۆشەنچە ياكى پەرەز
مەزكۇر ماقالىدە مەن بۇ سۆپەتنى «يىراقتىكى كۆرەرلىك» دەپ ئالدىغان بولۇپ، ئوقۇرمەنلەردىن ئۇنىڭ مەنىسىنى «كەلگۈسىگە بولغان تۇغرا پەرەز» دەپمۇ چۈشىنىشنى ئۈمىد قىلىمەن.
يىراقنى كۆرەرلىك بىر لىدېر ئۈچۈن ئەڭ مۇھىم نەرسە. لىدېرلاردا ئۇ كەم بولسا قەتئىي

بولمايدۇ. بۇنداق بولۇشىدىكى سەۋەب، يىراقنى كۆرەرلىك لىدېرنى يېتەكلەيدۇ. نىشاننى كۆرسىتىپ بېرىدۇ. ئۇ ئادەمنىڭ ئىچىدىكى ئوتنى تۇتاشتۇرىدۇ ۋە ئۇنى يېقىلغۇ بىلەن تەمىنلەيدۇ، ھەمدە ئادەمنى ئالغا قاراپ تارتىدۇ. ئۇ بىر لىدېرغا ئەگەشىدىغان كىشىلەر ئۆچۈنمۇ بىر ئوت تۇتاشتۇرغۇچى. يىراقنى كۆرەلمەيدىغان لىدېر ھەرگىزمۇ ئالغا ئىلگىرىلىيەلمەيدۇ.

ئۇ ئەڭ كۆپ بولغاندىمۇ پەقەت بىر چەمبىرەكنى بويلاپ ئايلىنىپ يۈرىدۇ.
بىر لىدېر يىراقنى كۆرەلەيدىغان ئىقتىدارغا ئىگە بولۇشتا، تۆۋەندىكى ئىشلارنى بىلىشى كېرەك:
1) يىراقنى كۆرەلىك ئادەمنىڭ ئىچكى دۇنياسىدىن باشلىنىدۇ
يىراقنى كۆرەلىكنى سىز سېتىپ ئالالمايسىز، تىلەپ ئالالمايسىز،

ياكى ئارىيەتكە ئالالمايسىز. ئۇ
ئادەمنىڭ ئىچكى دۇنياسىدىن
كېلىشى كېرەك. ئەگەر سىزدە
يىراقنى كۆرەلىك كەمچىل
بولىدىكەن، ئۆزىڭىزنىڭ ئىچكى
دۇنياسىنى تەكشۈرۈپ كۆرۈڭ.
ئۆزىڭىزنىڭ تەبىئىي تالانتلىرى
بىلەن ئىستىكىگە قاراپ بېقىڭ.
سىزنى چاقىرىۋاتقان ئىچكى ئاۋازغا
قۇلاق سېلىپ بېقىڭ. ئەگەر سىز
شۇنداق قىلىپمۇ بىر يىراقنى

كۆرــــــدىغان ئەقلــــگە ئېرىشەلمەيدىكەنــسىز، ســىزگە ئاشۇنداق ئەقلنى بېرەلەيدىغان بىر لىدېر بىلەن بىرلىشىڭ. ئۇنىڭغا شېرىك بولۇڭ.

2) يىراقنى كۆرۈش ئەقلى سىزنىڭ تارىخىڭىزدىن كېلىدۇ

يىراقنى كۆرەرلىك بەزى كىشىلەر ئۈيلىغاندەك بىر بوشلۇقتىن پەيدا بولىدىغان سىرلىق سوۋغات ئەمەس. ئۇ بىر لىدېرنىڭ ئۆتمۈشتىكى

سەرگۇزەشتىلىرىدىن ۋە ئۇنىڭ ئەتراپىدىكى كىشىلەرنىڭ تارىخىدىن ۋۇجۇدقا كېلىدۇ.

3) يىراقنى كۆرەلىك باشقىلارنىڭ ئېھتىياجىنى قاندۇرىدۇ

ھەقىقىي يىراقنى كۆرۈش ئەقلىنىڭ تەسىر دائىرىسى ئىنتايىن كەڭ بولىدۇ. ئۇ بىر شەخس يارىتالايدىغان نەتىجىلەرنىڭ چېگراسىدىن ئۆتۈپ كېتىدۇ. ھەممە ئۇنىڭ ھەقىقىي قىممىتى بار

بولىدىكەن، ئۇ پەيدا قىلىدىغان ئۆتۈنۈم باشقىلارنى ئۆز ئىچىگە ئېلىشتىنمۇ كۆپ بولىدۇ. ئۇ باشقىلار ئۆتۈنمۇ قىممەت يارىتىدۇ. ئەگەر سىزدە بىر يېراقنى كۆرۈش ئەقلى بار بولۇپ، ئۇ باشقىلار ئۆچۈن خىزمەت قىلمايدىكەن، ئۇ ئەقىل ئېھتىمال بەك كىچىك بۆلشى مۇمكىن.

4) يىراقنى كۆرەرلىك سىزگە زۆرۈر شارائىتنى يارىتىپ بېرىدۇ

يىراقنى كۆرەلىكنىڭ ئەڭ قىممەتلىك پايدىلىرىنىڭ بىرى ئۇنىڭ بىر پارچە ماگنىتتا ئوخشاش رول ئوينىشى، يەنى ئۇنىڭ باشقىلارنى ئۆزىگە تارتىشى، باشقىلارنى جەلپ قىلىشى، ۋە باشقىلارنى ئىتتىپاقلاشتۇرۇشىدىن ئىبارەت. ئۇ سىزگە ئىقتىساد ۋە باشقا مەنبەلەرنى ھەل قىلىپ بېرىدۇ. سىزنىڭ كەلگۈسىگە بولغان

ئەقلىڭىز قانچە چوڭ بولسا، ئۇ سىزگە شۇنچە كۆپ قابىلىيەتلىك كىشىلەرنى تارتىپ ئەكېلىپ بېرىدۇ. سىزنىڭ كەلگۈسىگە بولغان پىلانىڭىز قانچە قىيىن بولسا، سىزنىڭ ئادەملىرىڭىز ئۇنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدا شۇنچە قاتتىق كۈرەش قىلىدۇ.

خۇلاسە: 21 سۈپەت تېزىملىكى

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

21 سۈپەت جەدۋىلى

1. كىشىلىك خاراكتېرى — چوڭ تاشىنىڭ بىر پارچىسى بولۇش (character)

2. سېھرىي كۈچ — تۇنجى قېتىم بەرگەن تەسىر ھەل قىلغۇچ رول ئوينايدۇ (charisma)

3. سادىقلىق — ئۇ ئىش قىلغۇچىلارنى خىيالپەرەسلەردىن پەرقلەندۈرۈپ تۇرىدۇ (commitment)

4. ئالاقىلىشىش ئىقتىدارى —

ئۇنىڭسىز سىز سەپەرنى يالغۇز قىلىسىز (communication)

5. ھوقۇقتا چۇشلۇق دەسمايەــ سىز ئۇنى يېتىلدۈرسىڭىز، باشقىلار ئۆزلىگىدىن كېلىدۇ (competence)

6. جاسارەتــ جاسارەتلىك بىر كىشى كۆپ كىشىلەر بىلەن باراۋەر (courage)

7. پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارى (سەزگۈرلۈك)ــ ھەل قىلىنمىغان سىرلارغا خاتىمە بېرىش

(discernment)

8. مەركەزلەشتۇرۇش (focus)

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

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

11. ئاكىلاش— ئۆزىڭىزنى كىشلەرنىڭ قەلبى بىلەن

تۇتاشتۇرۇش ئۇچۇن، قۇلىقىڭىزنى 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 تۇرۇشىغا يول قويماڭ (problem

(solving

15. مۇناسـۋەتتە ياخـشى بولـۇش– ئەگەر سىز باشـقىلار بىلەن ياخشى چىقىشسىڭىز، ئۇلار سىز بىلـەن ھەمكارلىـشىدۇ (relationships

16. مەسئۇلىيەتچانلىق– تـوپنى ئۆزىڭىز كۆتۈرۈپ ماڭمىسىڭىز، كوماندىدا ئەزالىرىنى يېتەكلەپ ماڭالمايسىز (responsibility

17. بىخەتەرلىك ئىشەنچى–

ھوقۇققا چۇشلۇق دەسمايە ھەرگىزمۇ ئۆزىگە بولغان ئىشەنچسىزلىكى تولۇقلىيالمايدۇ (security)

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

19. مالايلىق- ئالدىغا ئۆتۈش ئۆچۈن، باشقىلارنى بىرىنچى ئورۇنغا قويۇڭ (servanthood)

20. ئۆگەتكىلى بولىدىغان بولۇش- داۋاملىق يېتەكلەپ مېڭىش ئۇچۇن، داۋاملىق ئۆگىنىپ تۇرۇش (teachability)

21. يىراقنى كۆرەلەش- سىز پەقەت ئۆزىڭىز كۆرەلىگەن پەللىگىلا يېتەلەيسىز (vision)

ئاخىرقى سۆز

شۇنداق قىلىپ بىر لىدېردە كەم بولسا بولمايدىغان 21 سۈپەتنىڭ

تونۇشتۇرۇلۇشى مۇشۇ يەردە ئاخىرلاشتى. مەن ھازىرغىچە يازغان داھىي ۋە لىدېرلار توغرىسىدىكى ماقالىلەردىن يەنە ئىككىسى بار. ئۇلارنىڭ بىرى «داھىي ۋە لىدېرلىق نەزەرىيىسى توغرىسىدا ئومۇمىي چۈشەنچە »، يەنە بىرى بولسا «ھونلارنىڭ داھىيسى ئاتتىلا ۋە ئاتتىلائىزم » بولۇپ، ئەگەر سىز ئۇلارنى تېخى ئوقۇپ باقمىغان بولسىڭىز، ھازىر

ئۇلارنــى بــر قېــتم ئوقــۇپ
بېقىشىڭىزنى تەشەببۇس قىلىمەن.
مېنىــڭ چۈشىنــشىمچە، غەرب
ئەللىرىدىكى بىرەر شىركەت ياكى
تەشكىلات باشقۇرۇشنى ئۆگىنىۋىلىۋىك
ئۆلىپ ماڭالمىغان، ياكى بىرەر
ئۆغىــر كىرىزىــسكە دۇچ كەلــگەن
ۋاقىتتــا، مۇتەخەســسىسلەرنى
تەكلىپ قىلىپ، ئۆز شىركىتى ياكى
تەشكىلاتىنىڭ بارلىق باشلىقلىرىغا
قارىتا بىــر قــانچە كــۈن لــدېرلىق

ئىلمى ھەققىدە مەخسۇس تەربىيلەش ئېلىپ باردۇ. ئاندىن يولۇققان مەسلىنى ھەل قىلىشقا باشتىن باشلاپ قايتا ئاتلىندۇ. ھەمدە مەسلىنى شۇ ئارقىلىق ھەل قىلىپ، داۋاملىق ئالغا قاراپ ئىلگىرىلەيدۇ. مەن ھازىرغىچە كۆپ قېتىم تەكىتلىگىنىمدەك، بىر ئىشنى قىلىشتىكى ئەڭ توغرا ۋە ئەڭ ئۈنۈملۈك ئۇسۇل، ئىلمى ئۇسۇلدىن ئىبارەت. شۇڭلاشقا

ئۇيغۇر دىيارىدا شىركەت قۇرغان ۋە ئۇيغۇر شىركەتلىرىدە بىرەر باشلىقلىق رولىنى ئالغان بارلىق قېرىنداشلاردىن ئۆزلىرىنى يۇقىرىقى 21 سوئالغا ئۆلچىمى بويىچە بىر قېتىم باھالاپ بېقىشىنى ئۈمىد قىلىمەن. ئەگەر خالىسىڭىز، ئۆزىڭىزدىكى ھەر بىر سوئالغا 0 دىن 10 ئارىلىقىدا بىر نومۇر بېرىپ، 21 سوئالنىڭ ھەممىسىگە بېرىلگەن نومۇرلارنى قوشۇپ،

چىققــان نەتىجىنــى 100 گە كۆپەيتسەك، 21 گە بولۇپ كۆرۈپ بېقىڭ. بۇ سىزدە 21 سۆپەتتىن قــانچە پىرســەنتى بــارلىقنى كۆرستىپ بېرىدۇ. بىر خىزمەت ۋەزىپىســىگە بىــر قــانچە كاندىداتلاردىن بىرىنى تاللاشتا مۇشــۇ ئۇســۇلنى قوللانســا، ئۇ ناھايىتى ياخشى ئۈنۈم بېرىدۇ. ئەگەر ســىزدە ســۈپەتلەرنىڭ بەزىلىرى كەم يــاكى يېتەرلىك

ئەمەس بولسا، ئۇلارنى ھازىردىن باشلاپ يېتىلدۈرۈش ياكى سىزدە بارلىرىنى «قۇتقۇزۇپ قېلىش» مۇمكىنمۇ؟ بۇ ھەقتىمۇ ئويلىنىپ بېقىڭ. ئۇيغۇر شىركەتلىرى بۇ 21 سۇپەتنىڭ 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 بېشىدا تىلغا ئالغىنىمدەك، ھەر بىر ئادەم ئالدى بىلەن ئۆزى ئۈچۈن لىدىر بولىدۇ. ئەگەر خالىسىڭىز، گەرچە سىز باشقىلار ئۈچۈن بىر رەسمىي لىدىر بولمىسىڭىزمۇ، يۇقىرىدىكى ئۇسۇل بويىچە ئۆزىڭىزدىكى 21 سۈپەتكە بىر قېتىم نومۇر قويۇپ، ئۆز- ئۆزىڭىزنى بىر قېتىم باھالاپ

بېقىتى. بىر ئادەمدە ئاشۇ سۈپەتلەردىن كۆپرەكى بار بولسا شۇنچە ياخشى بولىدىغانلىقى ھەممىمىزگە ئايان. شۇڭا بولسا ئۆزىنگىزدە كەم 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 نەزەرىيۋى ئۇقۇملار مەن ئۆچۈن ئانچە ياد تۇيۇلمىدى ــ بۇ سۆيەتلەر مېنىڭ ھازىرغىچە بولغان ھاياتىمدا ئىنتايىن ھالقىلىق رول ئوينىغان، دېسەم ئارتۇق كەتمەيدۇ.

ئۇيغۇرلار ھازىر بىر ئىنتايىن ھالقىلىق تارىخىي دەۋردە

ياشاۋاتىدۇ. ئۇيغۇرلار ئۇچۇن
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

ئۆمۈدۋارلىقنى ساقلاپ ۋە كۆچەيتىپ مېڭىشتا ھەر بىر لىدېر، ھەر بىر ئەقىل ئىگىسى، ھەر بىر بىلىم ئىگىسى، ۋە ھەر بىر تەپەككۇر ئىگىسىنىڭ باش تارتىپ بولمايدىغان مەسئۇلىيىتى ۋە مەجبۇرىيىتى بار. مەن ئاشۇنداق بىر چۈشەنچە ئاستىدا، ھازىرغىچە ئۆزۈم ئېرىشكەن چوڭ- چوڭ نەتىجىلەرنى ئۇيغۇر مىللىتىنىڭ نەتىجىسى ھېسابلاپ، ئۆزۈم

تۇغرىسىدىكى خوش خەۋەرلەردىن ئۈيغۇر دىيارىدىكى خەلقمىزنى خەۋەردار قىلىپ تۇرۇشقا تىرىشىپ كەلدىم. مەن ئاشۇ ئادىتىم بويىچە، بۇ يەرگە ئۆزۈم تۇغرىسىدىكى يېقىنقى بىر قانچە خوش- خەۋەرنى كىرگۈزۈپ قويay. مەن مۇشۇ ئاي (يەنى 2011- يىلى 9- ئاي) نىڭ 13- كۈنى ئامېرىكا ھاۋا قاتناش ۋە ئالەم تېخنولوگىيىسىنى باشقۇرۇش

ئىدارىسى (National Aeronautics and Space Administration, NASA) نىڭ ئالاھىدە تەكلىپى بىلەن ياسالغان پۇت ئالىمى بولغان ئۆزىم ئۇلارنىڭ ئۈستىدە كىتاب ئاتالمىش ئۆزىمنى يەنە ئۈستىدە ماشىنا ساپ ئىنتايىن يولغا قويۇپ، مەن ئۇ كىتابلارنى بىر ئالىي دەرىجىلىك

ئوپتىكا ئىنجېنېرى بولۇپ، ھازىر 3 خىل ئالەم تېلېسكوپىنىڭ ئىشلىرى بىلەن شۇغۇللىنىۋاتىمەن. مېنىڭ ئاساسلىق ئىشىم تېلېسكوپلارنىڭ ئوپتىكىلىق لاھىيىلىرىنى كومپيۇتېر ئارقىلىق تەھلىل قىلىپ باھالاپ، كۆتكەن ئىشنى قىلىش ئۈچۈن قايسى لاھىيەنى تاللاش كېرەكلىكىنى، يولۇقىدىغان ئەمەلىي مەسىلىلەرنى ھەل قىلىش ئۈچۈن قوللىنىدىغان ئۇسۇلنىڭ

نېمە بولۇشى كېرەكلىكىنى، ھەمدە
ھەر بىر ئوپتىكىلىق زاپچاسلارغا
بولغان تېخنىكىلىق تەلەپلەرنىڭ
نېمە بولۇشى كېرەكلىكىنى تېپىپ
چىقىش. بەزى ئەمەلىي
تېخنىكىلىق مەسىلىلەرنى ھەل
قىلىش ئۇچۇن يېڭى ئۇسۇل ياكى
يېڭى تېخنولوگىيە كەشپ قىلىشقا
توغرا كېلىدىغان بولۇپ، مەن
«پۇركۇپ ئىتتىرىش
تېخنولوگىيىسى تەجرىبىخانىسى»

Jet Propulsion Laboratory,)
JPL) دەپ ئاتىلىدىغان ھازىرقى
ئىدارىگە كىرگەندىن بۇيان بۇ
ساھەدە بىر قىسىم نەتىجىلەرنى
قولغا كەلتۈردۈم (بىزنىڭ ئىدارە
1930- يىللىرى بىر راكېتا ياساش
تەجرىبىخانىسى سۈپىتىدە
قۇرۇلغان بولۇپ، راكېتا پۇركۈپ
ئىتتىرىش تېخنولوگىيىسى بىلەن
ئالەم بوشلۇقىغا چىقىدىغان
بولغاچقا، بىزنىڭ ئىدارىگە

ھېلىقىدەك ئىسىم قويۇلغان ئىكەن. دۇنيادىكى تۇنجى راكېتانى بىزنىڭ ئىدارە ياساپ چىققان. ھازىرقى ئايروپىلانلارنىڭ كۆپۈنچىسىمۇ پۈركۈپ ئىتتىرىش تېخنولوگىيىسىنى ئىشلىتىدۇ). بۇ قېتىمقى ھېلىقى ئىككى مۇكاپات مەن ئىشلەپ چىققان ئاشۇنداق يېڭى تېخنولوگىيىلەر ئۈچۈن بېرىلگەن. ئۇنىڭدىن باشقا، مۇشۇ 13- ۋە 15- سېنتەبىر كۈنلىرى

JPL مۇ ماڭا يۇقىرىدىكى NSA مۇكاپاتلىرىدىن باشقا يەنە ئىككى دانە ئالاھىدە تۆھپە مۇكاپىتى بەرگەن بولۇپ، ئۇلارنىڭ تەغدىرنامىسىنىڭ رەسىملىرىنىمۇ مۇشۇ ماقالىنىڭ ئاخىرىغا قوشۇپ قويىدۇم.

مەن مەزكۇر ماقالەمنى ئامېرىكىلىق داڭلىق پەيلاسوپ ۋە ۋاسكېتبول ترېنېرى (coach) جون ۋۇدەن (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، ئۆلارنىڭ ئائىلىسى ۋە قىزنىقشلىرىغىمۇ چىن كۆڭلىڭىزدىن قىزنىقىدىغان بولسىڭىز، سىز ياخشىراق ھەمكارلىق ۋە ياخشىراق نەتىجىلەرگە ئېرىشىسىز.

—ئۆگىنىش: مەڭگۈ ياشايدىغاندەك ئۆگىنىڭ. ئەتىلا ئۆلۈپ كېتىدىغاندەك ياشاڭ.

—مۇۋەپپەقىيەت: ئۆز خاھىشىڭىز بويىچە ئىش كۆرۈشكە ئەمەس، ئەڭ ياخشى ئامالنى تېپىشقا

تىرىشىڭ.

-ئىشىنىش: باشقىلارغا بەك ئىشىنىپ كەتسىڭىز بەزىدە ئازار يەپ قالىسىز، بىراق باشقىلارغا يېتەرلىك دەرىجىدە ئىشەنمىسىڭىز ھەسرەت ئىچىدە ياشايسىز.

-شاد- خۇراملىق: ئىدىيىلىزىم (غايىچىلىك) بىلەن رېئالىزىم (ئەمەلىيەتچانلىق) نى بىرلەشتۈرۈپ، ئۇنىڭغا قاتتىق تىرىشچانلىقنى قوشۇڭ. شۇنداق

قىلسىڭىز سىز بۇرۇن ئۆمىد 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.

NSA دىن كەلگەن ئىككى پارچە تەبرىك ئېلخېتى.

September 13, 2011

Dear Dr. Erkin Sidick,

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

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

September 13, 2011

Dear Dr. Erkin Sidick,

In recognition of your contribution of the subject item to the National Space Program, and to the mission of the Jet Propulsion Laboratory, it is a pleasure to inform you, on behalf of the Chairman, NASA Inventions and Contribution Board, that you have been awarded a NASA award for NTR no. 49063: "Adaptive Periodic-Correlation Algorithm for Shack-Hartmann Wavefront Sensing Using Extended Scenes." We are pleased to congratulate you on the fine accomplishment signified by this award.

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

ئۇلارنىڭ ئاساسىي مەزمۇنى:
«دوكتور ئەركىن سدىق ئەپەندى:
مەن NSA ئالاھىدە تۆھپە ۋە يىڭى كەشپىيات ئىشخانىسىنىڭ رەئىسگە ۋاكالىتەن، سىزگە NSA يىڭى تىخنولوگىيە مۇكاپاتى بېرىلگەنلىكىنى خۇشاللىق بىلەن ئۇقتۇرىمەن. بۇ مۇكاپات سىزنىڭ 47711- نومۇرلۇق يىڭى تېخنولوگىيە دوكلاتى (New (Technology Reporting, NTR

دا بايان قىلىنغان كەشپىياتىمىز ئارقىلىق، ئامېرىكا دۆلەتلىك ئالەم بوشلۇقى پروگراممىسى (تەتقىقات خىزمىتى) گە قوشقان ئالاھىدە تۆھپىمىز ئۈچۈن بېرىلدى. بىز بۇ مۇكاپات ئارقىلىق، ئىپتىراپ قىلىنغان ئالاھىدە مۇۋەپپەقىيىتىمىز ئۈچۈن سىزنى قىزغىن تەبرىكلەيمىز.»

ماشا JPL دىن بەرگەن 1- مۇكاپاتنىڭ تەقدىرنامىسى

JPL

Certificate of Appreciation

This Team Bonus Award is presented to

Erkin Sidick

for outstanding contributions to the

Technology Demonstration Team

ماڤــا JPL دـــن بەرگەن 2-417

مۇكاپاتنىڭ تەقدىرنامىسى

بۇ ماقالىدە تىلغا ئېلىنغان باشقا ماقالىلەرنىڭ 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

غـايىنى رىئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى:

http://www.meripet.com/Sohbet1/20101018_Qanuniyet1.htm

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

ياخشى مەغلۇپ بولۇش ئۈچۈن قانداق قىلىش كېرەك؟:

http://www.meripet.com/PDF/20110617_FailWell.pdf

ئادەم خاراكتېرىنىڭ 6 تۈۋرۈكى:

http://www.meripet.com/Sohbet1/20110402_Xarakter.htm

«يۇلغۇن ئىملا» يۇمشاق دېتالى:

http://www.yulghun.com/imla

داھىي ۋە لىدېرلىق نەزەرىيىسى

تونۇرسىدا ئومۇمىي چۈشەنچە:

http://www.meripet.com/Soh

bet1/Erkind3_Lider.htm

هونلارنىڭ داھىيسى ئاتتىلا ۋە ئاتتىلائىزم:

http://www.meripet.com/Sohbet1/2010a0_Attila.htm

(تۈگىدى)

مەنبە : مەرپەت تورى

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

قىلسىڭىز بولۋېرىدۇ.