بىر لىدېردا چوقۇم بولۇشقا تېگىشلىك 21 سۈپەت

ئەركىن سىدىق

2011- يىلى 9- ئاينىڭ 17- كۈنى

www.meripet.com

مۇندەرىجە

كىتابنىڭ ئاپتورى توغرىسىدا23
1- كىشىلىك خاراكتېر- چوڭ تاشنىڭ بىر پارچىسى بولۇش (Character).............26
2- سېھرىي كۈچ- تۇنجى قېتىم بەرگەن تەسىر ھەل قىلغۇچ رول ئوينايدۇ (Charisma) .. 35
3- سادىقلىق- ئۇ ئىش قىلغۇچىلارنى خىيالچىلاردىن پەرقلەندۈرۈپ تۇرىدۇ (Commitment) 46
4- ئالاقىلىشىش ئىقتىدارى- ئۇنىڭسىز سىز سەپەرنى يالغۇز قىلىسىز (Communication)

57 ....
5. ئورنىغا چۈشلۈق دەسمايە ــ سىز ئۈنى يېتىلدۈرسىڭىز، باشقىلار ئۆزلىگىــــــــدىن كېلىــــــــدۇ (Competence)......... 70
6. جاسارەت ــ جاسارەتلىك بىر كــشى كــۆپ كــشىلەر بــىلەن باراۋەر (Courage)....... 79
7. پەرقلەنــدۈرۈش ئىقتــدارى (سەزگۈرلۈك) ــ ھەل قىلىنمىغان ســـرلارغا خـــاتىمە بېـــرىش (Discernment)......... 87
8. مەركەزلەشتۈرۈش (Focus) 97 ....
9. مەردلىك ــ سىزدىكى شام

يەنە بىر شامنى ياندۇرغاندا
ئۆزىگە ھېچ قانداق زىيان
بولمايدۇ (Generosity)103
10. ئىجادچانلىق — ئۇنىڭسىز
سىز ئۆيىنىڭ سىرتىغا چىقالمايسىز
(Initiative).............. 112
11. ئاڭلاش — ئۆزىڭىزنى
كىشلەرنىڭ قەلبى بىلەن
تۇتاشتۇرۇش ئۇچۇن،
قۇلىقىڭىزنى ئىشلىتىڭ
(Listen).................. 121
12. يۈكسەك قىزغىنلىق
(Passion)............... 130
13. ئىجابىي پوزىتسىيە — بىر
ئىشنى قىلالايدىغانلىقىڭىزغا

ئىشەنىسىز، ئۇنى چوقۇم قىلالايسىز (Positive Attitude) 146
14. مەسىلە ھەل قىلىش— مەسىلىلەرنىڭ مەسىلە بولۇپ تۇرۇشىغا يول قويماڭ (Problem Solving) 158
15. مۇناسىۋەتتە ياخشى بولۇش— ئەگەر سىز باشقىلار بىلەن ياخشى چىقىشسىڭىز، ئۇلار سىز بىلەن ھەمكارلىشىدۇ (Relationships) 167
16. مەسئۇلىيەتچانلىق— توپنى ئۆزىڭىز كۆتۈرۈپ ماڭىسىڭىز، كوماندا ئەزالىرىنى يېتەكلەپ

ماڭالمايسىز
(Responsibility) 176
17. بىخەتەرلىك ئىشەنچى —
ھوقۇقتا چۇشلۇق دەسمايە
ھەرگىزمۇ ئۆزگە بولغان
ئىشەنچسىزلىكى تولۇقلىيالمايدۇ
(Security) 199
18. ئۆز- ئۆزىنى ئىنتىزام بىلەن
كونترول قىلىش — سىز
يېتەكلەيدىغان بىرىنچى ئادەم
سىز ئۆزىڭىز (Self-
(discipline 216
19. مالايلىق — ئالدىغا ئۆتۈش
ئۆچۈن، باشقىلارنى بىرىنچى
ئورۇنغا قويۇڭ

(Sevranthood) 231
20. ئۆگەتكىلى بولىدىغان بولۇش – داۋاملىق يېتەكلەپ مېڭىش ئۈچۈن، داۋاملىق ئۆگىنىپ تۇرۇش (Teachability) 242
21. يىراقنى كۆرەلەش – سىز پەقەت ئۆزىڭىز كۆرەلىگەن پەللىگىلا يېتەلەيسىز (Vision) 256
خۇلاسە: 21 سۈپەت تىزىملىكى 264
ئاخىرقى سۆز.............. 269

2010- يىلىدىكى بىر جۈمە كۈنى چۈشتىن كېيىن، مەن ئىشلەيدىغان ئىدارە JPL دىكى مەن قاتنىشىۋاتقان بىر پروجېكتنىڭ باشلىقى ماڭا: «ئەركىن، ئالدىمىزدىكى دۈشەنبە كۈنى بىزنىڭ پروجېكتنى كۆزدىن كەچۈرىدىغان بىر مۇھىم يىغىن بار. شۇ يىغىندا دوكلات قىلىدىغانغا ماڭا بىر قانچە « PowerPoint» بېتى كېلىدىغان نەتىجىلەر كېرەك ئىدى. سەن ئۈنى دۈشەنبىگىچە تەييارلاپ بېرەلەرسەنمۇ؟ بۇ يىغىنغا NASA نىڭ باش شتابىدىكى مۇشۇ

پروجېكتقا مەسئۇل خادىملارمۇ قاتنىشاتتى» دېدى. مەن بۇ ئىشنىڭ ناھايىتى مۇھىملىقىنى ھېس قىلىپ، ئۇنىڭغا «مەن ئەتە ئۆيدە ئىشلەپ، بۇ ئىشنى پۈتتۈرۈپ بېرەي» دەپ جاۋاب بەردىم.

ئەتىسى مەن كومپيۇتېرىمنى ئۆيدىن ئىدارىدىكى كومپيۇتېرلارغا ئۇلاپ، زۆرۈر ھېسابلاشلارنى قىلىشقا ئۇرۇنۇپ باقسام، سۈرئەتنىڭ ئاستىلىقىدىن ئىچىم ناھايىتى پۇشۇپ كەتتى. شۇنىڭ بىلەن ئاشۇ شەنبە كۈنى 45km يول يۈرۈپ ئىدارىگە بېرىپ، بىر كۈن ئىشلەپ، ئۇ ئىشلارنى پۈتتۈردۇم. دۈشەنبە

كۈنىدىكى يىغىندا بىزنىڭ پروجېكتىنىڭ 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 ئۇنچىۋالا چوڭ ئىشمۇ ئەمەس بولۇپ، باشلىقىمنىڭ مېنى بۇ يىغىندا ئالاھىدە تىلغا ئېلىشىنىڭ ھېچ قانداق ھاجىتى يوق ئىدى. لېكىن

ئۇ ۋاقىتتىنىڭ قانچىلىك قىسلىقىغا قارىماي، مېنىڭ تۆھپەمنى كۆپچىلىك ئالدىدا ئاشكارا ئېتىراپ قىلىش نۇقتىسىدا تۇرۇپ، مېنى تىلغا ئالدى. مەن ئۆزۈمنىڭ ئامېرىكىدىكى ئالىي مەكتەپ ۋە شىركەت ھاياتىمدا بۇنىداق 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 بىلىدىغانلىقىدىندۇر.

مەن ھازىرغىچە يازغان ماقالىلىرىمدە ئارزۇ، نىشان، غايە، غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش، شىركەت باشقۇرۇش، داھىي ۋە مۇۋەپپەقىيەت قاتارلىق بىر قاتار مەسىلىلەر ئۈستىدە بىر ئازدىن توختالدىم. ھازىرغىچە توختالمىغان ئىلمىي ئۇقۇملارنىڭ بىرى لىدېرلىق ئىلمىدىن ئىبارەت. ئامېرىكا قاتارلىق غەرب ئەللىرىدە بۇ ئىلىم

ناھـــايىتى كەڭــرى ئومۇملاشـقان بولۇپ، مەن ئامېرىكىدىكى بىر قانچە شـىركەتلەردە ئىنژېنېـر ۋە باشـلىق بولۇپ ئىشلەش جەريانىدا باشقۇرۇش ۋە لىدېرلىق توغرىسىدىكى مەخسۇس كۇرسلارغا بىر قانچە قېتىم قاتنىشىپ بـاقتىم. ئۆزۈمنـىڭ مۆلچەرلـىشچە، ئۇيغـۇرلار ھــازىرغىچە بـۇ ئىلـمگە ئانـچە ئېتىبـار بېرىـپ كېتەلـمىدى. شۇڭلاشـقا بـۇ ئىلمنىـڭ كۆچـىدىنمۇ ئۆنۈملـۈك پايدىلىنالـمىدى. بـىر مىللەتنىـڭ گۈللىنـىشىدە، يېتەرلـىك سـانىدىكى لـىدېرلىق بىلىملىرىنـى بىلـدىغان ھەمـدە ئۇنـى ئۈنۈملـۈك ئىشلىتەلەيدىغان كىشلەرنىڭ بۆلشى

ئىنتايىن مۇھىم رول ئوينايدۇ. ھەممەيلەننىڭ خەۋىرىدە بولغىنىدەك، ھازىر ۋەتەن ئىچى ۋە سىرتىدىكى ئۇيغۇرلار جەمئىيىتىدە لىدىرلىق بىلىمى ۋە لىدىرلىق ماھارىتىنىڭ يېتەرسىزلىكى سەۋەبىدىن يۈز بېرىۋاتقان ناچار ئەھۋاللار ئىنتايىن كۆپ. شۇڭلاشقا مەن مەزكۇر ماقالىدە جون ماكسۋېل (John C. Maxwell) نىڭ «بىر لىدىردە چوقۇم بولۇشقا تېگىشلىك 21 سۈپەت» دېگەن كىتابىدىكى مەزمۇنلارنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن. بۇ كىتابنىڭ ئىنگلىزچە ئاتىلىشى « The 21

indispensable qualities of a leader » دۇر.

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

ھەر بىر ئادەمنىڭ ئوخشىمىغان ساندىكى گۈزەل ئارزۇلىرى، نىشانلىرى ۋە غايىلىرى بار بولىدۇ. شۇنداقلا كۆپ ساندىكى كىشىلەر ئۆزىنىڭ تەپەككۇر دۇنياسىدا ئاشۇ گۈزەل ئارزۇ، نىشان ۋە غايىلەرنى

ئەمەلـگە ئاشـۇرغان ۋاقتتىكى
مەنزىربلەرنى كۆرۈپ تۇرۇشقا، ئاشۇ
چاغدىكى ئەھۋاللار توغرىسىدا خىيال
قىلىشقا مـاھىر كېلىـدۇ. ئۇنـداقتا
ئۆزىڭىـز بىلـەن سـىزنىڭ گـۈزەل
ئارزۇلىرىڭىزنىڭ ئوتتۇرىسىنى ئايرىپ
تۇرغـان نەرسـە نـېمە بىلەمـسىز؟ ئۇ
سـىزنىڭ لـىدېرلىق ئىقتىـدارىڭىز.
لـىدېرلىق ئىقتىـدارى سـىزنىڭ
باشـقىلارنى ئۇنىۇملـۇك يېـتەكلەپ
مېڭىـشىڭىز ئۈچـۈن كەم بولـسا
بولمايـدۇ. شـۇنداقلا سـىزنىڭ ئۆز
غـايىڭىزنى ئەمەلـگە ئاشۇرۇشـتا كەم
بولـسمۇ ھەم بولمايـدۇ. شۇڭلاشـقا
مەيلـى سـىز باشـقا بىـر گۇرۇپـپا

ئادەملەرنى باشقۇرىدىغان ياكى ئۇلارغا يېتەكچىلىك قىلىدىغان بىر رەسمىي باشلىق ياكى بىر رەسمىي لىدېر بولۇش- بولماسلىق، مەزكۇر ماقالىنى چوقۇم بىر قېتىم ئوقۇپ چىقىڭ.

«لىدېر» ياكى «باشلىق» دېگەن ئاتالغۇنىڭ ئۆزىدىنلا كۆرۈنۈپ تۇرغىنىدەك، بىر گۇرۇپپا ئادەملەرنى باشقۇرىدىغان ياكى ئۇلارغا يېتەكچىلىك قىلىدىغان بىر رەسمىي باشلىق ياكى بىر رەسمىي لىدېر ئۈچۈن بۇ ماقالىدە تونۇشتۇرۇلىدىغان مەزمۇن تېخىمۇ مۇھىم. بىر رەسمىي لىدېرنىڭ

لاياقەتلىك لىدېر بولالىغان-بولالمىغانلىقىنى ئۆلچەيدىغان بىر مۇھىم ئۆلچەم، باشقىلارنىڭ ئۇنىڭغا ئۆزلۈكىدىن ئەگىشىشى 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 ماقالىنى چوقۇم بىر قېتىم ئوقۇپ بېقىڭ.

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

چىقىش، ئۇلارنى تەرەققىي قىلدۇرۇش، ۋە ئۇلارنى توغرىلاش ئۇچۇن ناھايىتى زور ياردەم قىلالايدۇ.

لىدېرلىق بىلىملىرىنى بىلىش بىلەن ئۇنى ئەمەلىيەتتە قوللىنىپ، مۇۋەپپەقىيەتلىك لىدېرلىق قىلىش ئايرىم- ئايرىم ئىككى ئىش. «جەريان قانۇنىيىتى» نىڭ كۆرستىشچە، لىدېرلىق ھەرگىزمۇ بىر كۈننىڭ ئىچىدىلا يېتىلمەيدۇ، بەلكى ئۇ ھەر كۈنى ئاز- ئازدىن تەرەققىي قىلىپ يېتىلىدۇ. ئۆزىڭىزنى لىدېرلىق بىلىملىرىنى بىلىدىغان بىر ئادەمدىن رېئال دۇنيادا

مۇۋەپپەقىيەتلىك لىدېرلىق قىلالايدىغان بىرىگە ئايلاندۇرۇشتىكى ئاچقۇچ سىزنىڭ كىشىلىك خاراكتېرىڭىزدىن ئىبارەت. سىزنىڭ كىشىلىك خاراكتېرىڭىز ياكى خاراكتېر جەھەتتىكى سۈپىتىڭىز سىزنىڭ لىدېرلىق ئىقتىدارىڭىزنى ھەربىر كەلتۈرۈپ، ئۇنى كۈچ-قۇۋۋەتكە ئىگە قىلىدۇ. ياكى بولمىسا ئۇ سىزنىڭ مۇۋەپپەقىيەت يولىڭىزنى توسۇپ قويىدۇ. بىر ئادەمنىڭ ئۇنۇملۇك لىدېر بولۇش-بولالماسلىقىنى ئۇنىڭ ئىچكى جەھەتتە قانداق ئادەم ئىكەنلىكى بەلگىلەيدۇ. باشقىچە قىلىپ

ئېيتقانـــدا، لـــدېرلىق ئادەمنـــىڭ ئىچـدىن سـرتىغا قـاراپ تەرەققىي قىلىپ يېتىلىدۇ. ئەگەر سىز ئىچكى جەھەتـتە بـىر لاياقەتلـىك لـىدېر بولالايدىكەنسىز، تاشقى جەھەتتىمۇ ئۆزىڭىز ئارزۇ قىلغاندەك لىدېرلارنىڭ بىرى بولالايسىز. شۇڭلاشـقا ئەگەر سـىز لـىدېرلىق بالـدىقىنىڭ ئەڭ يـۇقىرى پەللـسىگە چىقمـاقچى بولىدىكەنسىز، چوقۇم ئۆزىڭىزدە، ياكى ئۆزىڭىزنىڭ ئىچكى دۇنياسىدا، مۇشۇ ماقالىدە تونۇشتۇرۇلىدىغان 21 سۈپەتنى يېتىلدۈرۈڭ. «ئەگەر سىز شۇنداق قىلالايدىكەنسىز، سىز بۇ دۇنيادىكى باشقا ھەر قانداق ئىشنى

قىلالايسىز».

ۋاقىت ئېتىبارى بىلەن مەن بۇ ماقالىنى بىر قانچە قىسىمغا بولۇپ تاماملايمەن.

كىتابنىڭ ئاپتورى توغرىسىدا

«بىر لىدېرده 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

چۇشەنچىنى بۇ يەرگىمۇ كىرگۈزۈپ قويدۇم. جون ماكسۋېل ئەپەندى بىر خەلقئارادا ئىپتىراپ قىلىنغان لىدېرشۇناسلىق مۇتەخەسسىسى، نۇتۇق سۆزلىگۈچى ۋە ئاپتوردۇر. ئۇ 50 پارچىدىن ئارتۇق كىتاب چىقارغان بولۇپ، ئۇلارنىڭ كوپىيىسىدىن ھازىرغىچە 16 مىليوندىن ئارتۇقى سېتىلغان. دۇنيادىكى 2 مىليوندىن ئارتۇق لىدېرلارغا تەربىيلەش 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 شىركەتلىرىنىمۇ قۇرغان. ئۇنىڭ «لىدېرلىقنىڭ ئاغدۇرۇپ تاشلىغىلى بولمايدىغان 21 قانۇنىيىتى»،

«ئۆزبېكىستاننىڭ ئېچىدىكى لىدېرلىقنى يېتىلدۈرۈش»، ۋە « بىر لىدېردە 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 جۇن ماكسۋېل ئەپەندىنىڭ كىتابىدا «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. كىرىزىس بىر ئادەمنىڭ خاراكتېرىنى يېتىلدۈرمەيدۇ، ئەمما ئۇنىڭ خاراكتېرىنىڭ قانداقلىقىنى ئاشكارىلاپ بېرىدۇ. ئادەم بىر ئوڭۇشسىزلىققا يولۇققاندا، مۇنداق ئىككى خىل يولدىن بىرىنى تاللاشقا مەجبۇرى بولىدۇ: ئەخلاقلىق بولۇش ياكى مۇرەسسە قىلىش. ھەر قېتىم

ئەخلاقلىق بولۇشنى تاللىغان ئادەم، بۇنداق تاللاش بىر سەلبىي ئاقىۋەتنى كەلتۈرۈپ چىقارغان تەقدىردىمۇ، ھەر قېتىم بۇرۇنقىدىنمۇ كۈچلۈك بولۇپ ماڭىدۇ. ئۆزىمىزدە ئېسىل پەزىلەتلەرنى يېتىلدۈرۈش ئۆزىمىزنى بىر لىدېر قىلىپ تەرەققىي قىلدۇرۇش ئۈچۈنلا ئەمەس، ئۆزىمىزنى بىر ياخشى ئىنسان قىلىپ يېتىلدۈرۈش ئۈچۈنمۇ ناھايىتى زۆرۈر.

سىزنىڭ خاراكتېرىڭىز سىزنىڭ كىم ئىكەنلىكىڭىزنى بەلگىلەيدۇ. سىزنىڭ كىم ئىكەنلىكىڭىز سىزنىڭ نېمىنى كۆرىدىغانلىقىڭىزنى بەلگىلەيدۇ. سىزنىڭ نېمىنى كۆرىدىغانلىقىڭىز

سىزنىڭ نىيمە ئىشنى قىلىدىغانلىقىڭىزنى بەلگىلەيدۇ. شۇڭلاشقا بىر لىدېرنىڭ قانداق ئىش ئېلىپ بارىدىغانلىقىنى ئۇنىڭ خاراكتېرىدىن ئايرىپ قارىغىلى بولمايدۇ. ئەگەر بىر لىدېرنىڭ نىيىتى بىلەن ھەرىكىتى داۋاملىق ئۆز- ئارا قارىمۇ- قارشى بولۇپ ماڭىدىكەن، سىز ئۇنىڭ كىشىلىك خاراكتېرىنى كۆزىتىش ئارقىلىق نىيمە 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 ئۆچۈن 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 ئەگىشىپ ماڭمىسا،

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

لىدېرلار ئۆز خاراكتېرىنىڭ چەكلىمىسىدىن ئۇستۇن تۇرىدىغان بىر پەللىگە يېتەلمەيدۇ. بەزى ناھايىتى تالانتلىق كىشىلەر مەلۇم دەرىجىدىكى مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشىپ بولۇپلا ۋەيران بولۇپ

كېتىدۇ. بۇنداق بولۇشتىكى ھالقىلىق ئامىل كىشىلىك خاراكتېردۇر. ھاۋارد ئۇنىۋېرسىتېتىنىڭ پروفېسسورى ستېۋىن بېرگلاس (”Steven Berglas“) نىڭ دېيىشىچە، ئۇنداق ئادەم تۆۋەندىكى تۆت خىل ئەھۋالدىن كەم دېگەندە بىرىنى ئۆز بېشىدىن ئۆتكۈزىدۇ: ھاكاۋۇرلۇق قىلىش، ئىنتايىن يالغۇزلۇق ھېس قىلىش، بۇزغۇنچىلىق دەرىجىسىدە تەۋەككۈلچىلىك قىلىش، ۋە زىنا قىلىش. بۇلارنىڭ ھەر بىرى ئاجىز خاراكتېرلىك كىشىلەر تۈلەيدىغان ئېغىر بەدەل بولۇپ ھېسابلىنىدۇ.

ئەگەر سىزدە يۇقىرىقىدەك تۆت

خەل ئەھۋالىنىڭ بىرى كۆرۈلسە،
چوقۇم قىلىۋاتقان ئىشىڭىزنى
توختىتىپ، بىر ئاز ئارام ئېلىڭ.
ھەمدە ئۆزىڭىز ئۆچۈن بىر چارە
تېپىڭ. ئەگەر خاراكتېردىكى
ئاجىزلىقلار ئۆز ۋاقتىدا
ئۆزگەرتىلمەيدىكەن، ۋاقتىنىڭ
ئۆتۈشىگە ئەگىشىپ ئۇنداق
ئاجىزلىق تېخىمۇ ئېغىرلىشىپ
ماڭىدۇ. سىز ئائىلىڭىزدە،
خىزمىتىڭىزدە ۋە جەمئىيەتتە
باشقىلارنى يېتەكلىگەن ۋاقتىڭىزدا،
سىز ئۆچۈن ئەڭ مۇھىم بايلىقنىڭ
كىشىلىك خاراكتېر ياكى ئېسىل
ئەخلاقىي پەزىلەت ئىكەنلىكىنى

ھەرگىزمۇ ئۇنتۇلۇپ قالماك.

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

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

دېگىنىمىز باشقىلارنى ئۆزىگە جەلپ قىلىش ئىقتىدارىدىن ئىبارەت. ئامېرىكىلىق دەن رېيلاند (Dan Reiland) مۇنداق دەيدۇ: «سىز سېھرىي كۈچكە قانداق قىلىش ئارقىلىق ئېرىشەلەيسىز؟ باشقىلارنى ئۆزلىرى توغرىسىدا ياخشى ھېسسىياتقا ئىگە قىلىشنى ئۆلارنى سىز ئۆزىڭىز توغرىسىدا ياخشى ھېسسىياتقا ئىگە قىلىشتىن ئۈستۈن ئورۇنغا قويۇش ئارقىلىق.» (ھە دېسىلا «ئىشنىڭ ھەممىسنى مەنلا قىلىۋاتىمەن. باشقىلارنىڭ بولسا بۇ ئىشلار بىلەن ئانچە كارى بولمايۋاتىدۇ» دەيدىغان ئادەم

سېھرىي كۆچكە ئىگە بولمايدۇ. ئۇنىڭ ئەكسىچە، «ئىشنى ئاساسەن پالانى- پوكۇنلار قىلدى ۋە قىلىۋاتىدۇ، مەن پەقەت سىرتتىن ئازراق ياردەمدە بولۇۋاتىمەن» دەيدىغان لىدېرلار ھەقىقىي سېھرىي كۆچكە ئىگە بولىدۇ.) سېھرىي كۆچ تۇغما بولمايدۇ. خۇددى باشقا كىشىلىك سۈپەتلەرگە ئوخشاش، سېھرىي كۆچنىمۇ يېتىلدۈرگىلى بولىدۇ.

باشقىلارنى ئۆزىگە جەلپ قىلالايدىغان، باشقىلارنى ئۆزىگە ئۆز ئىختىيارلىقى بىلەن ئەگەشتۈرەلەيدىغان بىر ئادەم

بولۇش ئۈچۈن، سىز تۆۋەندىكى ئىشلارنى قىلىشىڭىز كېرەك:

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

2.باشقىلارنىڭ ياخشى تەرىپىنىلا كۆرىدىغان بولۇش. بىر تەتقىقاتچى ئۆزلىرى تىرىشىپ مىليونېر بولغان

100 دەك ئادەمنى تەكشۈرگىنىدە، ئۇلاردىكى بىردىن- بىر ئورتاقلىق، ئۇلارنىڭ ھەممىسى باشقىلارنىڭ ياخشى تەرىپىنىلا كۆرۈش ئىكەنلىكىنى بايقىغان. ئەگەر سىز باشقىلارنىڭ ياخشى تەرىپىنى كۆرسىڭىز ياكى ئېتىراپ قىلسىڭىز، ئۇنى ئۆزلىرىگە كۆرستىپ بەرسىڭىز، ئۇلارنى ئىلھاملاندۇرۇپ تۇرسىڭىز، ھەمدە ئۇلارنىڭ ئۆزىدىكى يوشۇرۇن كۈچلەرنى تولۇق جارى قىلدۇرۇشقا ياردەم قىلسىڭىز، سىزنىڭ بۇ قىلغانلىرىڭىز ئۈچۈن ئۇلار سىزنى ئىنتايىن ياخشى كۆرىدىغان بولىدۇ. ئەنگلىيىنىڭ بۇرۇنقى باش باقنى

بېنجامىن دىسرائېلى (Benjamin Disraeli) ئەنە شۇنداق ئادەملەرنىڭ بىرى. بىر قېتىم ئۇ مۇنداق دېگەن: «سىز باشقا بىر ئادەمگە قىلىپ بېرەلەيدىغان ئەڭ چوڭ ياخشى ئىش ئۆزىڭىزنىڭ بايلىقىنى ئۇنىڭ بىلەن ئورتاقلىششىلا ئەمەس، بەلكى ئۇنىڭ بايلىقىنى ئۆزىگە تونۇتۇپ قويۇشتىن ئىبارەت.»

3.باشقىلارغا ئۈمىد ئىلىپ كېلىش.

فرانسىيىلىك گېنېرال ناپولېيون بوناپارتى (Napoleon Bonaparte) لىدېرلارغا «ئۈمىد سودىچىلىرى» دېگەن ئىنىقلىمىنى

بەرگەن. ئۇنىڭ قارىشچە، بىر ئادەمنىڭ بارلىق مال- مۈلكى ئىچىدە، ئۈمىد ھەممىدىن ئۇلۇغ مال- مۈلۈك بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. ئەگەر سىز باشقىلارغا ئۈمىد ئېلىپ كېلەلىسىڭىز، سىز ئۇلارنى ئۆزىڭىزگە يۈكسەك دەرىجىدە جەلىپ قىلالايسىز. شۇنداقلا ئۇلار سىز ئۈچۈن بىر ئۆمۈر مىننەتدار بولىدۇ.

4.باشقىلار بىلەن ئۆز ئەھۋالىنى ئورتاقلىشىش. كىشىلەر ئۆزىنىڭ ئەھۋالىنى ۋە ھايات سەپىرىنى سۆزلەپ بېرىدىغان لىدېرلارنى ناھايىتى ياخشى كۆرىدۇ. سىز باشقىلارنى يېتەكلىگەندە، ئۇلارغا

ئۆزبگىزنىڭ ئەھۋالىنى سۆزلەپ بېرىپ تۇرۇڭ. ئۆزبگىزنىڭ ئويى- پىكىرلىرىنى، ئۆزبگىزدىكى ھەر خىل تەدبىر- چارىلەرنى ۋە ئۆزبگىزنىڭ ئالاھىدە ئىشلىرىنى سۆزلەپ بېرىپ تۇرۇڭ. مەن ھازىرغىچە 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 سەرگۈزەشتلىرى، تەجرىبە-ساۋاقلىرى ۋە ھازىرغىچە ئىگىلىگەن بىلىملىرىدىن خەۋەردار قىلىپ، شۇ ئارقىلىق ئۇلارنى ئىلھاملاندۇرۇشتۇر. باشقىلارنى ئۆزىدىن ئۈستۈن قويىدىغان، ئۆزىگە كۆڭۈل بۆلۈشتىن بۇرۇن باشقىلارغا كۆڭۈل بۆلىدىغان لىدېرلاردا سېھرىي كۈچ بار بولىدۇ.

ماقالىنى ئوقۇپ مۇشۇ يەرگە كەلگەندە، سېھرىي كۈچ جەھەتتە سىز ئۆزىڭىزنى بىر قېتىم باھالاپ بېقىڭ: سىز باشقىلارنى ئۆزىڭىزگە

تەبىئىي ھالـدا جەلـپ قىلالامسىز؟ سـىزنى باشـقىلار ياخـشى كۆرەمـدۇ؟ ئەگەر بۇ سوئاللارنىڭ جاۋابى «ياق» بولسا، سىزدە چوقۇم تۆۋەندىكىدەك ئىللەتـلەر يـاكى سـېھرىي كـۈچنىـڭ تـوسـالغۇلىرى مەۋجـۇت بـۆلــشى مۇمكىن:

غـۇرۇر: ھەر ۋاقـــت ئۆزىنـــى باشـقىلاردىن ئۈسـتۈن قويـىدىغان لىدېرغا ھېچ كىم ئەگەشمەيدۇ.

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

مـجەزى ئۇسـال بولـۇش: ئەگەر كىـشىلەر سـىزدىن ئېمىنـى ئۈمىد

(expect) قىلسا بولىدىغانلىقىنى بىلەلمىسە، ئۇلار سىزدىن بىرەر نەرسىنى ئۈمىد قىلىشتىن پۈتۈنلەي توختايدۇ.

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

شەخسىيەتچىلىك: كىشىلەر باشقىلارنىڭ سەلبىي تەرىپىنى كۆرىدىغان بىرىنىڭ ئۆزلىرىگە قارىتا ھەممە يۈنىلىشلەردىن تەنقىد ياغدۇرۇشىنى ياقتۇرمايدۇ.

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

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

بۇ سۆپەت ئىنگلىزچە «commitment» دەپ ئاتىلىدىغان بولۇپ، ئۇنىڭ مەنىسى «باشلىغان ئىشىغا ئۆزىنى تولۇق ئاتاش، باشلىغان ئىشىغا باشتىن-ئاخىر تولۇق كىرىشىش، كۆزلىگەن نىشانىنى بويىلاپ باشتىن- ئاخىر

سادىقلىق بىلەن قاتتىق تىرىشىش» دېگەنگە يېقىن كېلىدۇ. ئۇيغۇرچە-ئىنگلىزچە يۇلغۇن لۇغىتىدە بۇ سۆزگە ئەڭ يېقىن كېلىدىغان سۆز «سادىقلىق» بولغاچقا، مەن بۇ يەردە شۇ سۆزنى ئىشلەتتىم.

«Ethix » شىركىتىنىڭ پرېزىدېنتى ۋە لېدېرى ستېفېن گرېگ (Stephen Gregg) مۇنداق دەيدۇ: «كىشىلەر ئۆزىنى بىر ئىشقا تولۇق ئاتىمىغان لېدېرلارغا ئەگەشمەيدۇ. سادىقلىق تۆۋەندىكى بىر قاتار ئىشلاردا ئىپادىلىنىدۇ: ھەر كۈنى قانچە سائەت ئىشلەيدىغانلىقىڭىز، ئۆزىڭىزنىڭ

ئۇقتىدارلىرىنى ياخشىلاش ئۈچۈن
قانداق تىرىشچانلىقلارنى
كۆرسىتىدىغانلىقىڭىز، ۋە ئۆز
مەنپەئەتىڭىزنى قۇربان قىلىش
بەدىلىگە ئۆز خىزمەتداشلىرىڭىزغا
نېمە ئىشلارنى قىلىپ
بېرىدىغانلىقىڭىز.»
دۇنيادا ھازىرغىچە ئۆزىنى باشلىغان
ئىشقا تولۇق ئاتىمىغان بىرەرمۇ
ئۇلۇغ داھىي كۆرۈلۈپ باققان
ئەمەس. ئامېرىكا ھاۋا ئارمىيىسىنىڭ
باشلىقى بۇ ھەقتە مۇنداق دەيدۇ:
«سادىقلىق بىزگە يېڭى كۈچ-
قۇدرەت ئاتا قىلىدۇ. كېسەل،
نامراتلىق ياكى بالايى- ئاپەتلەرنىڭ

قايىسى بىشىمىزغا كېلىشىدىن قەتئىي نەزەر، (بىزدە سادىقلىقلا بولىدىكەن) بىز كۆزىمىزنى ئۆز نىشانىمىزدىن بىر دەممۇ ئايرىمايمىز.»

سادىقلىق دېگەن نېمە؟ ھەر بىر ئادەم ئۈچۈن ئۇنىڭ ئۇخشىمىغان مەنىسى بار:

- بىر چېلىشچى ئۈچۈن، يىقىتىۋېتىلگەن قېتىم سانىدىن ئورنىدىن تۇرالىغان قېتىم سانى بىر سان كۆپرەك بولۇش.

- بىر مارافونغا (ئۇزۇنغا) يۈگۈرگۈچى ئۈچۈن، ھېچ قانداق كۈچى قالمىغاندىمۇ يەنە 10

كىلومېتىر ئارىلىقتا يۈگۈرۈش.
-بىر ئەسكەر ئۆچۈن، ئۇ تەرەپتە ئۆزىنى قانداق ئەھۋال ساقلاپ تۇرۇۋاتقانلىقىنى بىلمەي تۇرۇپمۇ بىر دۆڭنىڭ قارشى تەرىپىگە ئۆتۈش.
-بىر لىدېر ئۈچۈن يۈقىرىقىلارنىڭ ھەممىسىلا ئەمەس، ئۇنىڭدىنمۇ كۆپرەك ئىشلار، چۈنكى ئۇ يېتەكلەۋاتقان ئادەملەرنىڭ ھەممىسىنى ئۇنىڭغا تايىنىدۇ.
ئەگەر سىز بىر ئۇنۇملۇك لىدېر بولماقچى بولسىڭىز، 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

ئۆزنى تولۇق ئاتاشتىن بۇرۇن ھەممە ئىشنىڭ مۇكەممەل بۆلىشىنى ئىستەيدۇ. ئەمما، سادىقلىق نەتىجىنىڭ ئالدىدا كېلىدۇ. دۇنياغا داڭلىق ۋاسكىتبولچى مايكوۇل جوردان (Michael Jordan) مۇنداق دەيدۇ: «ياخشى ئادەملەر بىلەن ئۇلۇغ ئادەملەرنى ئايرىپ تۇرىدىغان نەرسە ئۇلارنىڭ يۈرىكىدىن ئىبارەت.» ئەگەر سىز باشقىلارنىڭ ھاياتىدا بەلگىلىك ئۆزگىرىش پەيدا قىلالايدىغان بىر لىدېر بولۇشنى ئىستىسىڭىز، ئۆزىڭىزنى تولۇق ئاتىغان-ئاتىمىغانلىقىنى بىلىش ئۈچۈن

ئۆزىڭىزنىڭ يۈركىنى تەكشۈرۈپ بېقىڭ.

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

3)سادىقلىق مۇۋەپپەقىيەتنىڭ ئىشكىنى ئاچىدۇ. بىر لىدېر بولۇش

سۇپىتىڭىز بىلەن سىز نۇرغۇن تۇسقۇنلۇق ۋە قارشىلىقلارغا دۇچ كەلدىڭىز ۋە كېلىسىز. بەزىدە سىزنى ئالغا قاراپ ئىلگىرىلىتىدىغان بىردىن- بىر نەرسە سىزنىڭ سادىقلىقىڭىزلا بولۇپ قالىدۇ. يازغۇچى ۋە نۇتۇقچى دەيۋىد مەكنەلى (David McNally) نىڭ دېيىشچە، «سادىقلىق قارشىلىقنىڭ دۈشمىنى. چۈنكى ئۇ سىزنىڭ قانچە قېتىم يىقىتىۋېتىلگەنلىكىڭىزدىن قەتئىينەزەر، سىزنىڭ ئورنىڭىزدىن قايتىدىن تۇرۇپ، توختىماي ئالغا ئىلگىرىلىشىڭىزنىڭ ھەققىي ۋەدىسى.»

سادىقلىق مەسلىسىدە كىشىلەرنى مۇنداق 4 تۈرگە ئايرىشقا بولىدۇ:

1- نىشانى يوق بولۇپ، ئۆزىنى بىر ئىشقا ئاتىمىغان كىشىلەر

2- ئۆز غايىسىنىڭ ئەمەلگە ئاشىدىغان- ئاشمايدىغانلىقىنى بىلمەي، شۇنىڭ بىلەن ئۆز غايىسىگە ئۆزىنى بېغىشلاشتىن قورقىدىغان كىشىلەر

3- بىر غايىسى ئۈچۈن ئۆزىنى بېغىشلاپ ئىش باشلاپ، ئىشلار قىيىنلاشقاندا غايىسىدىن ۋاز كېچىدىغان كىشىلەر

4- ئۆزى ئۈچۈن غايە تىكلەپ، ئۇ غايىلىرىگە ئۆزىنى تولۇق ئاتاپ،

تېگىشلىك بەدەل تۆلەش ئارقىلىق ئۆلارنى ئەمەلگە ئاشۇرىدىغان كىشلەر.

سىز قايسى خىلدىكى كىشلەرگە تەۋە؟ سىز ئۆز غايىلىرىڭىزنى ئەمەلگە ئاشۇرۇپ بولدىڭىزمۇ؟ سىز «مەن چوقۇم قىلالايمەن» دېگەن ئىشلارنىڭ ھەممىسىنى قىلالاۋاتامسىز؟ كىشلەر سىزگە ئىشىنىپ، سىزگە ئاسانلا ئەگىشەمدۇ؟ ئەگەر سىزنىڭ بۇ سوئالىنىڭ بىرەرسىگە بېرىدىغان جاۋابىڭىز «ياق» بولىدىكەن، مەسىلە سىزنىڭ ئۆزىڭىزنى قىلىۋاتقان ئىشلىرىڭىزغا قايسى دەرىجىدە

ئاتىغانلىقىدا بۆلىشى مۇمكىن.

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

بۇ سۆپەتنىڭ ئىنگلىزچىسى «Communication » بولۇپ، ئۇنىڭ ئىنگلىزچە لۇغەتتىكى مۇشۇ تىپا 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،

خەۋەرلىششش، قاتناش».
ئالاقىلىششش 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 ئالاقىلىشش ئىقتىدارى» (ئىنگلىزچە « strong oral and written

(« communication skill
دېگەن ئىبارىنىڭ بارلىقىنى بايقايسىز. كالىفورنىيە شتات ئۇنىۋېرسىتېتىدىن يىگىرمە توققۇزى (29) بار بولۇپ، بۇ مەكتەپلەرگە كىرگەن باكلاۋر ۋە ماگىستىرلىق ئوقۇغۇچىلىرىنىڭ ھەممىسى (تەبىئىي- پەن، ئىجتىمائىي- پەن، ئامېرىكىلىق، چەت ئەللىك) بىر ئىنگلىزچە ماقالە يېزىش ئىمتىھانىدىن ئۆتمىسە، باشقا دەرسلەردىكى نەتىجىسىنىڭ قانداق بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، ئۇنىۋان ئالالمايدۇ. ئۇيغۇر دىيارىنىڭ بۇ جەھەتتىكى ھازىرقى ئەھۋالىدىن مېنىڭ خەۋىرىم يوق. لېكىن مەن

ئۆزۆم چەت ئەلــــگە ئوقۇشـــــقا چىقىشتىن بۇرۇنقى ئۈيغۇر دىيارىدا ياشىغان ھاياتىم جەريانىدا، بۇنداق بىر ئىقتىدار ھەققىدە مەخسۇس بىر نەرسە كــۆرگەن يــاكى ئاڭلىغــنىم ئېسىمدە يوق. شۇڭلاشقا بۇ ئىقتىدار ھەققــــىدە يـــۇقىرىقى چۈشــەنچىنى بېرىپ قويىدۇم.

ئامېرىكىدىكى «مەملىكەتلىك يېرىم ئۆتكۈزگـــۈچ شـــىركىتى» نىــڭ پرېزىــدېنتى بولــەن لــدېرى گىلبېرت ئامېلىيـــو (Gilbert Amelio) مۇنـــداق دەيـــدۇ: «ياخـــشى ئالاقىلىشىش ئىقتىدارىنى يېتىلدۈرۈش ئۇنۇملــۇك لــدېرلىقنى ئەمەلــگە

ئاشۇرۇشتا كەم بولسا بولمايدۇ. لدېر باشقىلار بىلەن بىلىم ۋە ئىدىيە جەھەتتە ئورتاقلىشالايدىغان بولۇشى، شۇ ئارقىلىق باشقىلاردا جەددىيلىك ۋە قىزغىنلىق تۇيغۇسىنى پەيدا قىلالايدىغان بولۇشى كېرەك. ئەگەر بىر لىدېر باشقىلارغا بىر ئۇچۇرنى ئېنىق يەتكۈزۈپ، ئۇلارنى ئەمەلىي ئىش- ھەرىكەت باشلاشقا قوزغىتالمايدىكەن، ئۇنداق بىر ئۇچۇرنىڭ بولغىنىنىڭمۇ ھېچ قانداق ئەھمىيىتى قالمايدۇ.»

«تەربىيىلىگۈچىلەر بىر ئاددىي نەرسىنى مۇرەككەپلەشتۈرۈۋېتىدۇ. خەۋەرلەشكۈچىلەر بولسا بىر

مۇرەككەپ نەرسىنى ئاددىيلاشتۇرۇپ بېرىدۇ.» ــجون ماكسۋېل
ئالاقىلىشىش ئىقتىدارى يالغۇز چوڭلىدېرلار ئۈچۈنلا زۆرۈر بولۇپ قالماي، ئادەتتىكى ئادەملەر ئۈچۈنمۇ ئىنتايىن مۇھىم. سىزنىڭ ئەرخوتۇنلۇق 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 ئۇنىۋملۇك ئالاقىلەشكۈچى بولۇش ئۈچۈن، تۆۋەندىكى تۆت ھەقىقەتكە ئەمەل قىلىڭ:

1)ئۇچۇرىڭىزنى ئادديلاشتۇرۇڭ.

ئالاقىلىشىش سىزنىڭ نېمە دەيدىغانلىقىڭىزنىلا ئۆز ئىچىگە ئېلىپ قالماستىن، سىزنىڭ ئۇنى قانداق دەيدىغىنىڭىزنىمۇ ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. ئۈنىۋملۇك ئالاقىلىشىشنىڭ ئاچقۇچى ئاددىيلىقتۇر. باشقىلارنى چوڭ گەپلەر ۋە مۇرەككەپ جۈملىلەر بىلەن تەسىرلەندۈرۈشكە ئۇرۇنماڭ. ئەگەر سىز كىشىلەر بىلەن ھەقىقىي مۇناسىۋەت ئورناتماقچى

بولىدىكەنسىز، ئۇچۇرىڭىزنى ئاددىي قىلىڭ.

بىر قېتىم بىر ياش بالا بىر چوڭ گۇرۇپپا ئالدىدا تۇنجى قېتىم سۆزگە چىقماقچى بولۇپ، باشلىقىدىن قانداق تەييارلىق قىلىش توغرىسىدا مەسلىھەت سوراپتىكەن، باشلىقى ئۇنىڭغا مۇنداق دەپتۇ: «تىڭشىغۇچىلارنىڭ ھەممىسىنى ئۆزۈڭگە جەلپ قىلىدىغان، ھاياجانلىق بىلەن تولغان سۆز بەشىدىن بىرنى ياز. ئاندىن كىشىلەرنى شۇ زامانلا ھەرىكەتكە كەلتۈرۈۋېتىدىغان خۇلاسە ۋە ئاخىرقى سۆز قىسمىدىن بىرنى ياز.

ئاندىن بۇ ئىككى قىسمنى ئىمكان قەدەر بىر- بىرىگە يېقىن قويۇ (بۇ ئىككى قىسمنىڭ ئوتتۇرىسىدىكى قىسمى قانچە قىسقا بولسا شۇنچە ياخشى، دېمەكچى).»

2)ئادەمنى كۈرۈك. ئۇنۇملۇك ئالاقىلەشكۈچى زېھنىنى ئۆزى ئالاقىلىشىۋاتقان كىشىلەرگە مەركەزلەشتۈرىدۇ. تىڭشىغۇچىلارنىڭ قانداق ئادەملەر ئىكەنلىكى ھەققىدە بىر ئېنىق ئۇچۇرغا ئىگە بولماي تۇرۇپ، ئۇلار بىلەن ئۇنۇملۇك ئالاقىلىشىشنىڭ مۇمكىن ئەمەسلىكىنى بىلىدۇ. سىز باشقىلار بىلەن ئالاقىلەشكەندە، ئۇلارنىڭ بىر

شەخسى ياكى بىر گۇرۇپپا بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، ئۆزىڭىزدىن تۆۋەندىكىدەك سوئاللارنى سوراڭ:
-مېنىڭ تىڭشىغۇچىلىرىم كىملەر؟
-ئۇلارنىڭ قانداق سوئاللىرى بار؟
-بۇ نۇتۇق ئارقىلىق قولغا كەلتۈرمەكچى بولغان نەتىجە قايسىلا؟
-ماڭا بېرىلگەن ۋاقىت قانچىلىك؟
ياخشى ئالاقىلەشكۈچى بولۇش ئۈچۈن تىڭشىغۇچىلارنى ئەڭ مۇھىم ئورۇنغا قويىدىغان بولۇڭ. ئۇلۇغ ئالاقىلەشكۈچىلەر خەلقنى ئىشەنگەنلىكى ئۈچۈنلا خەلقمۇ ئۇلارغا ئىشىنىدۇ.

3)ھەقىقەتنى نامايان قىلىش.

ئىشەنچلىك بولۇش ئىناۋەتلىك (credibility) ئۇنۇملۇق ئالاقىلىشىشنىڭ ئالدىنقى شەرتى. ئۆزىڭىزنىڭ ئىشەنچلىك كىشى ئىكەنلىكىڭىزنى باشقىلارغا بىلدۈرۈشنىڭ مۇنداق ئىككى يولى بار. ئۇنىڭ بىرى ئۆزىڭىزنىڭ سۆزىگە ئالدى بىلەن ئۆزىڭىز ئىشىنىش. ئادەتتىكى ئادەملەر ئۆز- ئۆزىگە نىسبەتەن تولۇپ- تاشقان ئىشەنچكە ئىگە بولغاندىلا ئاندىن ئادەتتىن تاشقىرى دەرىجىدىكى ئالاقىلاشقۇچىلاردىن بولالايدۇ. يەنە بىرى قىلغان ۋەدىڭىزدە تۇرۇش.

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

4)ئىنكاس ئىستەڭ. سىز باشقىلار بىلەن ئالاقە قىلىشقاندا، بارلىق ئالاقىلىشىشلارنىڭ ئاخىرقى مەقستى ئەمەلىي ئىش- ھەرىكەت ئىكەنلىكىنى ھەرگىزمۇ ئۇنتۇلۇپ قالماڭ. سىزنىڭ بىر قىسىم ئۇچۇرلارنى باشقىلارغا تۆكۈپ بېرىشىڭىز ھەرگىزمۇ ئالاقىلىشىش بولمايدۇ. ھەر قېتىم باشقىلارغا سۆزلىگەندە، ئۇلار ھېس قىلىدىغان، ئۇلار ئەستە تۇتىدىغان، ۋە ئۇلار

ئش- ھەرىكەت قوللىنىدىغانغا بىرەر نەرسە قالدۇرۇڭ. سىز ئاشۇنداق قىلىشتا مۇۋەپپەقىيەتلىك بولالايدىكەنسىز، سىزنىڭ لىدېرلىق ئىقتىدارىڭىز بىر يېڭى پەللىگە كۆتۈرۈلىدۇ.

ئامېرىكىدىكى MVM شىركىتىنىڭ پرېزىدېنتى دەنتو مەنكۇۋېز (Danto Manquez) مۇنداق دېگەن: «بىر لىدېر ئىشلارنى باشقىلار ئارقىلىق ۋۇجۇدقا چىقىرىدۇ. شۇڭا ئۇ باشقىلارنى رىغبەتلەندۈرەلەيدىغان، مەقسەتلەندۈرەلەيدىغان (motivate)، يېتەكلىيەلەيدىغان، باشلىيالايدىغان، ۋە باشقىلارنىڭ

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

5 ـ ئورنىغا چۇشلۇق دەسمايە – سىز ئۇنى يېتىلدۈرسىڭىز، باشقىلار ئۆزلىگىدىن كېلىدۇ (Competence)

بىر ئادەمنىڭ سەنئەتكار، دۇنياۋى

سەۋىيلىك تەنھەرىكەتچى، ياكى مۇۋەپپەقىيەت قازانغان كارخانا لىدېرلىرى قاتارلىقلارنىڭ قايىسى بولۇشىدىن قەتئىي نەزەر، ئەگەر ئۇ ئۆزىنىڭ خىزمەت ئورنىغا چۈشلۇق يېتەرلىك دەسمايە نامايان قىلالايدىكەن، بىز ھەممىمىزنىڭ ئۇنىڭغا مەستلىكىمىز كېلىدۇ. ئەمما، بۇ يەردە مۇنداق بىر ھەقىقەت بار: ئورنىغا چۈشلۇق دەسمايىگە ئىگە (ياكى زىممىسىدىكى ئىشنىڭ ھۆددىسىدىن چىقالايدىغان) بولۇش جەھەتتە يۇقىرى پەللىگە يېتىش ئۈچۈن، سىزنىڭ بىر مەشھۇر كىشى بولۇشىڭىز شەرت ئەمەس. ئەگەر سىز

مۇشۇ سۇپەتكە ئىگە بولۇشنى ئىستىسىڭىز، تۆۋەندىكى ئىشلارنى قىلىشىڭىز كېرەك:

1)ھەر كۈنى ئوخشاش بولۇش

مەسئۇلىيەتچان كىشىلەر كۈتكەن يەردىن چىقىدۇ. ئەمما ئورنىغا چۈشلۈق دەسمايىگە ئىگە كىشىلەر ئىشنى ئۈنۈمدىنمۇ بىر دەرىجە ياخشىراق قىلىدۇ: ئۇلار ھەر كۈنى ئىش ئورنىغا بەدەن جەھەتتىن كۆرۈنۈپ قويۇپلا قالماستىن، ھەر كۈنى ئىشقا روھىي جەھەتتىنمۇ تولۇق تەييارلىق بىلەن كېلىدۇ. ئۇلارنىڭ ئۇ كۈندىكى مىجەزىنىڭ قانداقراق بولۇشى، ئۇ كۈنى قانداق

ئەھۋاللارغا يولۇقۇشى، ياكى ئۇ كۆنى ئىشلارنىڭ قانداق قىيىن بولۇشىدىن قەتئىي نەزەر، ھەر كۈنى ئۇلار ئۆز زىممىسىدىكى ئىشلارنى ئوخشاش دەرىجىدىكى ئېنېرگىيە بىلەن قىلىدۇ.

2)توختىماي ئىلگىرىلەش

مەن يېقىندا ئۆزۈمنىڭ چەت ئەلدىكى ئۇيغۇرلارغا بەرگەن «ياخشى مەغلۇپ بولۇش ئۇچۇن قانداق قىلىش كېرەك؟» دېگەن دوكلاتىمدا، مەڭگۈ ئوقۇغۇچى بولۇشنىڭ ئىنتايىن مۇھىملىقىنى چۈشەندۈرگەن ئىدىم. رىقابەت ئىقتىدارى ئىنتايىن يۇقىرى بولغان كىشىلەرنىڭ ھەممىسى داۋاملىق

ئىزدىنىپ، داۋاملىق يېڭى يول ۋە يېڭى چارىلەرنى تېپىپ، توختىماي ئۆگىنىدۇ، توختىماي ئىلگىرىلەيدۇ، ۋە ئۆز ئىقتىدارلىرىنى توختىماي ياخشىلايدۇ. ئۇلار بۇنى ئۆز-ئۆزىدىن داۋاملىق «نېمە ئۈچۈن؟» دەپ سوراش ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشۇرىدۇ. دېمىسمۇ 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 كۈچگە 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 تىرىشچانلىق، ئاقىلانە يۆنىلىش ۋە ماھارەتلىك ئىجرا قىلىشنىڭ نەتىجىسىدۇر. ئۇ نۇرغۇن تاللاشلارنىڭ ئىچىدىكى ئەڭ ئاقىلانە تاللاشقا ۋەكىللىك قىلىدۇ.»

ھەممە ئىشنى ئەڭ يۇقىرى

دەرىجىدە ياخشى قىلىش بىر تالالاش بولۇپ، ئۇ ئۆز ئارزۇسى ئارقىلىق ۋۇجۇدقا كەلگەن بىر ئىش-ھەرىكەتتىن ئىبارەت. ئەگەر بىز بىر لىدىر بولساق، قول ئاستىمىزدىكى كىشىلەردىن نۆۋەتتىكى كەلگەندە ئىشنى ئاداققىچە داۋاملاشتۇرۇشنى ئۈمىد قىلىمىز. شۇنىڭ بىلەن بىللە، بىز ئۇلارنىڭ لىدىرى بولغانلىقىمىز ئۈچۈن، ئۇلار بىزدىن ئوخشاش ئىشنى ۋە ئۇنىڭدىنمۇ كۆپرەك ئىشنى ئۈمىد قىلىدۇ.

4)باشقىلار ئۈمىد قىلغاندىنمۇ كۆپرەك نەتىجە يارىتىش

يۇقىرى دەرىجىدىكى دەسمايىگە

ئگە كشلەر ھەرگىزمۇ باشقىلارنىڭ كۆتكىنىنى قىلىپلا تۇختاپ قالمايدۇ. ئۇلار ئۆچۈن ئىشلارنى «يېتەرلىك دەرىجىدە ياخشى قىلىش» ھەرگىزمۇ يېتەرلىك ئەمەس. لىدېرلاردا «ئىشلارنى كۆچمىزنىڭ يېتىشچىلا قىلىپ ماڭايلى» دەيدىغان پوزىتسىيە بولسا بولمايدۇ. ئۇلار ھەر كۈنى زىممىسىدىكى مەسئۇلىيەتنى تەلەپتىنمۇ ياخشىراق قىلىش ئۈچۈن پۈتۈن كۈچى بىلەن تىرىشىشى كېرەك.

5)باشقىلارنى رىغبەتلەندۈرۈش

يۇقىرى دەرىجىدىكى دەسمايىگە ئىگە لىدېرلار ئىشلارنى ئۆزلىرىلا

يۇقىرى سەۋىيىدە قىلىش بىلەنلا چەكلىنىپ قالمايدۇ. ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ قول ئاستىدىكى كىشىلەرنىڭمۇ ئاشۇنداق قىلىشىغا ھەيدەكچىلىك قىلىدۇ ۋە رىغبەتلەندۈرىدۇ. بەزى كىشىلەر ئۆزىنىڭ كىشىلىك مۇناسىۋەتكە ئۇستا بولۇشتەك ماھارىتىگىلا تايىنىپ ئاران كۆن ئۆتكۈزۈپ ماڭسىمۇ، ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى لىدېرلار ئاشۇنداق ماھارەتنى ئۆزىنىڭ باشقا يۇقىرى دەرىجىلىك دەسمايىسى بىلەن بىرلەشتۈرۈپ، يۇقىرى پەللىگە يېتىش دەرىجىسى ۋە تەسىر- دائىرىسى جەھەتتە ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ

تەشكىلاتلىرىنى بىر يېڭى سەۋىيىگە كۆتۈردۇ.

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 ئۆلۈغ لىدېرلاردىمۇ بار بولىدۇ. ھەر قېتىم سىز بىر تەشكىلاتتا ئالاھىدە ئىلگىرىلەشنىڭ بولغىنىنى كۆرگەندە، ئاشۇ تەشكىلاتنىڭ لىدېرى جۈرئەتلىك قارارلارنى ئالغانلىقنى بايقايسىز. بىر لىدېرلىق ئورنى بىر كىشىگە جاسارەت ئادا قىلالمايدۇ، ئەمما جاسارەت ئۇنىڭغا بىر لىدېرلىق ئورنىنى ئېلىپ كېلەلەيدۇ.

ئىش ئۇنىۋېرسال يۇقىرى لىدېرلارنىڭ بىر ئورتاق ئالاھىدىلىكى شۇكى، ئۇلارنىڭ ھەممىسى تەۋەككۇلچىلىك قىلىشنى خالايدۇ.

سز تاللاش ناهايىتى قىيىن بولغان قارارلارنى ئېلىش ئىشىغا دۇچ كەلگەندە، جاسارەت توغرىسىدىكى تۆۋەندىكى ھەقىقەتلەردىن پايدىلىنىڭ:

1) جاسارەت ئۆزىڭىزنىڭ ئېچكى دۇنياسىغا قارىتىلغان بىر جەڭ بىلەن باشلىنىدۇ

سىز بىر لىدىر بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن يولۇققان ھەر بىر سىناق سىز ئۆزىڭىز بىلەن باشلىنىدۇ. جۈرئەتنىڭ سىنىقىمۇ ھەم شۇنداق. ئۆزىڭىزدە ۋەھىمىنىڭ بولماسلىقى جۈرئەت ھېسابلانمايدۇ. جۈرئەت دېگىنىمىز سىز ئەڭ قورققان ئىشنى

قىلىشتۇر. ئۇ سىزدە ئۆزگىچە تونۇشلۇق بولغان نەرسىلەرنى بىر ياقتا قايرىپ قويۇپ، يېڭى تېررىتورىيىلەرگە قەدەم تاشلاشقا كېتىدىغان كۈچ- قۇدرەتنى بۆلىشىدۇر.

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

كىشىلىك ھوقۇق لىدېرى مارتىن لۇسېر كىڭ (Martin Luther King Jr.) مۇنداق دېگەن ئىدى: «بىر ئەرگە باھا بېرىشتىكى ئەڭ ئاخىرقى ئۆلچەم ئۇنىڭ راھەتلىك ۋە قۇلايلىق پەيتلەردە تاللىغان

مەيدانىنىڭ قانداق بولغانلىقى ئەمەس، ئۆزگە جەڭ ئېلان قىلنىغان 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 زورۇر بولغاندا ئۆزلىرىگە خاس ئايرىم مەيدان تاللايدۇ. جۇرئەت پرىنسىپىنىڭ ئاساسىغا قۇرۇلغان بولۇپ، ئۇ باشقىلارنىڭ قانداق چۈشىنىپ قالىدىغانلىقىنى

ئاساس قىلمايدۇ. ئەگەر سىزدە قانداق ئەھۋال ئاستىدا ئۆزىڭىزگە بىر مەيدان تالىشىشىڭىز كېرەكلىكىنى قارار قىلالايدىغان قابىلىيەت ۋە شۇنداق قىلىشقا نىسبەتەن ئىشەنچ بولمايدىكەن، سىز مەڭگۈ بىر ئۈنۈملۈك لىدېر بولالمايسىز. سىزنىڭ پۇرسەتلەردىن تولۇق پايدىلىنىش ئىرادىڭىز باشقىلارنى رازى قىلىش ئىستىكىڭىزدىن يۇقىرى تۇرۇشى كېرەك.

3) بىر لىدېردىكى جاسارەت ئەگەشكۈچىلىرىدە مەجبۇرىيەت تۇيغۇسى پەيدا قىلىدۇ

ھەر قانداق بىر ئادەم ئۆزىدىكى

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

4)سىزنىڭ ھاياتىڭىز سىزنىڭ جاسارىتىڭىزگە توغرا تاناسىپ ھالدا كېڭىيىپ ماڭىدۇ

قورقۇش بىر لىدىرنى 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 تەمىنلەيلا قالماستىن، ئۇنى بىر ياخشى ئىستىقبالغىمۇ ئىگە قىلىدۇ.

بىر جاسارەتلىك ئىش- ھەرىكەت ھەمىشە بۇرۇن كۆتمىگەن ئىجابىي نەتىجىلەرنى ئېلىپ كېلىدۇ.

7 ـ پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارى (سەزگۈرلۈك) – ھەل قىلىنمىغان سىرلارغا خاتىمە بېرىش (Discernment)

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

تۆشۈكنىڭ 1ـ قائىدىسى: سىز بىر تۆشۈككە كىرىپ قالغانىدا، ئۇنى داۋاملىق كولاشنى توختىتىڭ. ــمولى ئىۋىنس (Molly Ivins)،

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

پەرقلەندۈرۈش ئۇقتىدارى ئىش ئۈنۈمنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىگە ئاپىرىشنى ئىستەيدىغان ھەر بىر لىدېرده چوقۇم بولۇشقا تېگىشلىك ئۇقتىدارلارنىڭ بىرى. بۇ ئۇقتىدار تۆۋەندىكى ئىشلاردا زور يارددەمدە بولىدۇ:

1)مەسىلىنىڭ يىلتىزى ياكى تۈپ سەۋەبىنى تېپىش

چوڭ ئىدارە ياكى چوڭ تەشكىلاتلارنىڭ لىدېرلىرى ھەر كۈنى چوڭ- چوڭ قالايمىقانچىلىق ۋە ھەر خىل مۇرەككەپ ئىشلارغا دۇچ كېلىپ تۇرىدۇ. ئۇلارنىڭ ھەر بىر ئىشنىڭ ھەممە تەرەپلىرىنى تولۇق

چۈشەندۈرۈپ بېرىدىغان ئۈچۈرلارنىڭ ھەممىسىنى تولۇق تۇرالىشى مۇمكىن ئەمەس. شۇڭلاشقا ئۇلار پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارىدىن پايدىلىنىشقا مەجبۇرى بولىدۇ. پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارى بىر لىدېرنىڭ بىر ئىشنىڭ پەقەت بىر قىسمىنىلا كۆرۈپ، بۇ ئاستا تۈيغۇغا تايىنىش ئارقىلىق كەم قالغان يەرلىرىنى تولدۇرۇپ، شۇ ئارقىلىق مەسىلىنىڭ يىلتىزىنى تېپىپ چىقىش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىدۇ.

2) مەسىلىنى ھەل قىلىش ئۇنۇمىنى يۇقىرى كۆتۈرۈش

ئەگەر سىز بىر مەسىلىنىڭ يىلتىزىنى

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

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

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

پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارىنى جارى قىلدۇرۇش دېگىنىمىز يالغۇز بىۋاستە تۇيغۇ (intuition) غا تايىنىپلا ئىش ئېلىپ بېرىش، ياكى يالغۇز ئەقىلگە تايىنىپلا ئىش ئېلىپ بېرىش دېگەنگە قارىتىلغان ئەمەس. پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارى سىزنىڭ بىۋاستە تۇيغۇڭىز

بىلەن سىزنىڭ كاللىڭىزنىڭ ھەر ئىككىسىنى ئىشقا سېلىپ، ئۆز خەلقىڭىز ۋە ئۆز تەشكىلاتىڭىز ئۈچۈن ئەڭ ياخشى تاللاشلارنى تېپىپ چىقىش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىدۇ.

4)سىزنىڭ پۇرسەتلىرىڭىزنى ھەسسىلەپ كۆپەيتىش

پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارىغا ئىگە ئەمەس كىشىلەر ئاساسەن توغرا پەيتتە توغرا ماكاندا بولالمايدۇ. ئۇلۇغ لىدېرلار بىزلەر ئۈچۈن تەلەيلىك كىشىلەردەك كۆرۈنگەن بىلەن، ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارىنى جارى

قىلىدۇرۇش، ئۆزلىرىنىڭ تەجرىبىلىرىدىن تولۇق پايدىلىنىش، ۋە ئۆزلىرىنىڭ بىۋاسىتە تۈيغۇلىرى بويىچە ئىش كۆرۈش ئارقىلىق ئۆزلىرىنىڭ تەلىيىنى ئۆزلىرى ياراتقان.

مەن ھازىرغىچە ئارىلىشىپ باققان ۋە مۇڭدىشىپ باققان ئۇيغۇر قېرىنداشلارنىڭ بىر قىسمىغا، مۇرەككەپ ئەھۋالدىمۇ ئىش ئۈنۈمىنى يۇقىرى كۆتۈرۈش ۋە ھەقىقىي نەتىجىلەرنى قولغا كەلتۈرۈشتە، مۇنداق ئىككى پرىنسىپقا ئەمەل قىلىشنىڭ ناھايىتى مۇھىملىقىنى تەكىتلەپ كەلدىم.

بىرىنچى، مەركەزلەشتۈرۈش (focus). ئىككىنچى، ئىشلارنى مۇھىم دەرىجىسىگە ئايرىش (prioritize). بۇ 2 پرىنسىپ مەيلى لىدېر بولسۇن- بولمىسۇن ھەممە ئادەمگە ماس كېلىدىغان بولۇپ، ئەگەر سىز قىلمىسىڭىز بولمايدىغان ئىشلارنى مۇھىملىق دەرىجىسىگە ئايرىپ، پۈتۈن كۈچىڭىزنى ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى ئەڭ مۇھىمىغا يىغىش ئارقىلىق ئۇلارنى بىر- بىرلەپ قىلىپ تۈگىتىپ ماڭىدىكەنسىز، ئاجايىپ يۇقىرى ئۈنۈمگە ئېرىشەلەيسىز. مەسىلەن، سىز قىلمىسىڭىز بولمايدىغان

ئىشلاردىن ئۆنى بار دەيلى. سىز ئۆلارنىڭ ئىچىدىكى ئەڭ مۇھىمنى 1- ئورۇنغا، ئەڭ مۇھىم ئەمەسنى 10- ئورۇنغا، قالغانلىرنى بولسا ئوتتۇرىدىكى ئورۇنلارغا تىزىپ چىقىڭ. ئاندىن ھازىردىن باشلاپ، سىز ئۆلارنىڭ ئىچىدىكى 1- ئىشنى ئەڭ ئالدىدا، پۈتۈن كۈچىڭىزنى شۇنىڭغا مەركەزلەشتۈرۈپ تۈرۈپ قىلىڭ. ئۇنى قىلىپ بولغاندىن كېيىن 2- ئىشنى قىلىڭ. قالغانلىرىنىمۇ مۇشۇ تەرتىقدە 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 بۇگۇندىن باشلاپ بۇ 2 پرىنسىپنى سىناپ بېقىڭ. ماقالىنىڭ مەزكۇر قىسمىدا سۆزلەنگەن پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارى، سىزنىڭ ئىشلارنى ئاشۇنداق مۇھىملىق دەرىجىسىگە ئايرىپ چىقىش ئىقتىدارىڭىز بىلەن زىچ مۇناسىۋەتلىك.

8. مەركەزلەشتۈرۈش (Focus)

ئىككى توشقاننى تەڭ قوغلىسىڭىز، ھەر ئىككىسىنى قاچۇرۇپ قويىسىز.

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

يۈكسىلىش ھاسىل قىلالمايدىغان كېلىدۇ.

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

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

ئۆزىنىڭ يوشۇرۇن كۈچىدىن تولۇق پايدىلىنالايدىغان، ئىش ئۈنۈمى

يـۇقرى لـدىرلار ۋاقتنـلـك كـۆپ قـسمنى ياخـشى قلالمايـدىغان ئـــشلرىغا ئەمەس، ياخـــشى قلالايدىغان ئىشلارغا سەرپ قلىدۇ. مۇۋەپپەقيەتلـك لـدىر بولـۇش ئۈچۈن، ۋاقتنگـز بـلەن كـۈچىڭـزنى ئۆزىگـزنـــك ئارتۇقچلقغـــا مەركەزلەشـتۈرۈپ، ئۇلارنـى تـېخمـۇ تەرەققي قلدۇرۇڭ.

2) يىگـــرمە- بەش پىرســەنت (25%) ۋاقتىڭـز بـلەن كـۈچىڭـزنى يېڭى نەرسلەرنى ئۆگىنىشكە سەرپ قلىڭ

تەرەققي قلش ئۆزگـرش بـلەن بـاراۋەر. ئەگەر سز بر جەھەتـتە

ياخشىلىنىشنى ئۈستەيدىكەنسىز، 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 تۆگەشكىنىڭىزدىن دېرەك بېرىدۇ.

3) بەش پىرسەنت (5%) ۋاقتىڭىز

بىلەن كۆچىگىزنى ئۆزىگىز ئاجىز ساھەلەرگە سەرپ قىلىڭ

ئۆزى ئاجىز بولغان ئىشلار بىلەنمۇ شۇغۇللىنىشتىن ھېچ كىم خالى بولالمايدۇ. بۇ يەردىكى مۇھىم مەسىلە ئۇنداق قىلىشنى ئىمكانىيەتنىڭ 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 بىر 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 ئۈچۈن شان-شەرەپ قازانغان ئەمەس. ئۇ پەقەت

باشــقىلارغا بەرگەنلــرى ئۆچــۆن شۆھرەت بىلەن مۇكاپاتلانغان. — كېلــۋىن كــۇلىج (Calvin Coolidge)، ســابىق ئامېرىكــا پرېزىدېنتى

باشقىلارغا نىسبەتەن ئېيتقانــدا، بىر لــدېرنىڭ مەردلىكــدىن ئۇســتۇن تۇرىــدىغان ئاۋاز يــاكى ئۇنىڭــدىن ئۇستۇن تۇرىدىغان ياخشى خــزمەت يوق. ھەقىقىي مەردلىك قىسمەن ۋاقىتلاردىلا كۆرۈلۈپ قالىدىغان ئىش ئەمەس. ئۇ يۈرەكنىــڭ چوڭقــۇر قېتىــدىن كېلــپ، بىــر لــدېرنىڭ تۇرمۇشــنىڭ ھەمــمە جەھەتلــرىگە ســىڭگەن بولــدۇ. بىــر لــدېرنىڭ

مەردلىكى ئۇنىڭ ۋاقتى، پۇلى، تالانتلىرى ۋە مال- مۈلكى قاتارلىقلارنىڭ ھەممىسىدە ئىپادىلىنىدۇ. باشقىلار ئەگىششىنى خالايدىغان ئۇنۇملۇك لىدېرلار نەرسىلەرنى ئۆزلىرى ئۈچۈنلا توپلىمايدۇ. ئۇلار نەرسىلەرنى باشقىلارغا بېرىش ئۈچۈن توپلايدۇ.

ئۆزىڭىزدە مەردلىكنى يېتىلدۈرۈش ئۈچۈن تۆۋەندىكى ئىشلارنى قىلىڭ:

1)ئۆزىڭىزدە بار نەرسىلەر ئۈچۈن مىننەتدار بولۇڭ

بىر ئادەم ئۆزىدە بار بولغان نەرسىلەرگە قانائەتلەنمەيدىغان ۋاقىتتا، ئۇنىڭ باشقىلارغا مەردلىك

قىلىشى ناھايىتى تەس. مەردلىك رازىمەنلىكتىن كېلىدىغان بولۇپ، ئۇ ھەرگىزمۇ كۆپرەك نەرسىنى قولغا كەلتۈرۈۋېلىش مەقسىتىدە 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 ئويۇنغا قويۇڭ

بىر لىدېرنىڭ ئۆلچىمى ئۇنىڭغا قانچە ئادەم خىزمەت قىلىدىغانلىقى

ئەمەس، ئۇ قانچە ئادەمگە خىزمەت قىلدىغانلىقىدۇر. مەردلىك باشقىلارنى بىرىنچى ئورۇنغا قويۇشنى تەلەپ قىلىدۇ. ئەگەر سىز شۇنداق قىلالىسىڭىز، باشقىلارغا بېرىش 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

ئېرىــــشىش ھــــازىر بىزنىـــڭ مەدەنىيىتىمىزدىكــى كىــشىلەرنىڭ پۈتۈن ۋۇجۇدىنى قاپلىۋالدىغان بىـر نەرسىگە ئايلىنىپ قالدى. ئەگەر بىز بايلىققا ئېرىشسەك، بىز ئۇنى كونترول قىلالايدىغانــدەك ھــېس قىلىمــىز. ئەگەر بىز ئۇنى كـونترول قىلالـساق، ئۇ بىزگە تېخىمۇ كۆپ شادلىق ئېلىـپ كېلىدىغانـــدەك ھــېس قىلىمــــىز. ئەمەلىيەتتە بۇ بىر خاتا چۈشەنچە.» ئەگەر سـىز ئۆز قەلبىڭىزنـى ئۆزىڭىـز كـونترول قىلمـاقچى بولىدىكەنـسىز، بايلىق ياكى مال- مۈلۈكنىڭ سىزنى كونترول قىلىۋېلىشىغا يول قويماڭ.

4) پۇلغـــا پەقەت بىـــر بـــايلىق

مەنبەسى سۇپىتىدىلا مۇئامىلە قىلىڭ

بىرەيلەن پۇلنىڭ ئىشىغا كەلگەندە ھەرگىز ئۇتتۇرلۇق بولمايدىغانلىقىنى ئېيتقان ئىكەن. ئەگەر سىز كۆچىڭىزنى پۇل تېپىشقا مەركەزلەشتۈرسىڭىز، سىز ماتېرىيالىستىك ئادەم بولۇپ قالىسىز. ئەگەر سىز پۇل تېپىشقا ئۇرۇنۇپ پۇل تاپالمىسىڭىز، سىز بىر يېڭىلگۈچى بولۇپ قالىسىز. ئەگەر سىز نۇرغۇن پۇل تاپسىڭىز ھەممە ئۇنى ساقلىسىڭىز، سىز بىر پېخسىق 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 ئىشىدا 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 چىقىپ، سىز ئۇنىڭ ئاستىغا چۈشۈپ قالىدىكەنسىز، سىز ئۇنىڭ قۇلى بولۇپ قالىسىز.»

5) باشقىلارغا بېرىش ئادىتىنى يېتىلدۈرۈڭ

مەن «غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى» دېگەن ماقالەمدە تونۇشتۇرغان ئاندرۇ كارنىگى (Andrew Carnegie) مۇنداق دەپ يازغان: بىر باينىڭ ھاياتى ئىككى دەۋرنى ئۆز ئىچىگە ئېلىشى كېرەك. ئۇنىڭ بىرى بايلىقنى قولغا كەلتۈرۈش دەۋرى،

يەنە بىرى بولسا ئۇنى قايتا تەقسىم قىلىش دەۋرى. بىر مەردلىك ھالىتىنى ساقلاشنىڭ بىردىن- بىر ئۇسۇلى باشقىلارغا ۋاقىت، زېھىن، پۇل ۋە بايلىق مەنبەسىنى بېرىشنى ئۆزىنىڭ بىر ئادىتى قىلىش. ئەگەر سىز بېخىللىق (نەپسى يامانلىق) قا قۇل بولىدىكەنسىز، باشقىلارغا لىدېرلىق قىلالمايسىز.

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

بۇ سۆز ئىنگلىزچە «Initiative» دەپ يېزىلىدىغان بولۇپ، ئۇ يۇلغۇن لۇغىتىدە «تەشەببۇسكارلىق،

ئجابىيلىق، ئاكتىپلىق، ئجادكارلىق روھى، ئجادچانلىق» دەپ چۈشەندۈرۈلگەن. بىراق، مېنىڭچە يۇقىرىقى سۆزلەرنىڭ ھېچ قايسىسى ئىنگلىزچە سۆزنىڭ ھەقىقىي مەنىسىنى ئىپادىلەپ بېرەلمەيدىغان بولۇپ، ئۇ سۆزنىڭ ئەسلى مەنىسى «ھېچ كىم ئويلاپ باقمىغان بىر يېڭى ئىشنى ئويلاپ چىقىش، بىر يېڭى ئىشنى باشلاپ بېرىش، بىر يېڭى تەدبىر ياكى بىر ئىشنى ئېلىپ بېرىشنىڭ يېڭى يولىنى ئوتتۇرىغا قويۇش ئىقتىدارى» دېگەنگە يېقىن كېلىدۇ. يەنى بۇ سۆز ئىنگلىزچىدىكى «cretiwe»،

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

لىدېرلارنىڭ ئۆزى بىلەن ئەگەشكۈچىلەرنى ئۆز- بارا باغلاپ تۇرىدىغان بىر مۇناسىۋەتنى باشلاپ بېرىش (initiate) مەجبۇرىيىتى بار. بىراق، لىدېرلار ئىجادكارلىق روھىنى نامايان قىلىشقا تىگىشلىك ساھە

ياالغۇز يۇقرىقىلارلا ئەمەس. ئۇلار ھەر ۋاقىت يېڭى پۈرسەتلەرنى ئىزدەپ تۇرۇشى، ۋە يېڭى ئىش-ھەرىكەت قوللىنىشقا تەييار تۇرۇشى كېرەك.

بىر لىدېرنىڭ ئىشلارنى ۋۇجۇدقا چىقىرالىشى ئۆچۈن زۆرۈر بولغان سۈپەتلەردىن مۇنداق تۆتى بار:

1)ئۆلار 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 ئۇنۇملۇك لىدېر بولۇشنى ئىستىسىڭىز، چوقۇم ئۆزىڭىزنىڭ نىمىنى ئىستەيدىغانلىقىڭىزنى بىلىشىڭىز كېرەك. يېڭى پۇرسەتلەرنى ئۇچراتقاندا ئۇلارنى بايقىيالايدىغان بولۇشنىڭ بىردىن- بىر ئۇسۇلى ئەنە شۇ.

2) ئۇلار ئۆزلىرىنى ئەمەلىي ئىش-ھەرىكەت قوللىنىشقا مەجبۇرلايدۇ

يېڭىلىق ياراتقۇچىلار (initiators) باشقىلارنىڭ ئۆزلىرىنى مەقسەتلەندۇرۇپ ياكى قوزغاپ قويۇشىنى كۈتۈپ تۇرمايدۇ. ئۇلار

ئۆزلىرىنىڭ راھەت رايونىنىڭ سىرتىغا چىقىپ، ئۆزلىرىنى ئەمەلىي ئىش كۆرۈشكە مەجبۇرلاش ئۆزلىرىنىڭ مەسئۇلىيىتى ئىكەنلىكىنى بىلىدۇ. ھەمىدە بۇنى ئۆزلىرى ئۈچۈن بىر ئادەت قىلىدۇ. شۇڭلاشقا سابىق ئامېرىكا پرېزىدېنتى رۇزۋېلت (Theodore Roosevelt) مۇنداق دېگەن: «مەن ئۈچۈن تۆۋەندىكى بىر ئىشتىن باشقا ئاقلانە ياكى ھەممىدىن ئۈستۈن تۇرىدىغان ئىش بولماسلىقى مۇمكىن: مەن ئۆزۈم قىلىشقا تېگىشلىك ئىشلار، دەپ ئويلىغان ئىشلارنى قىلىمەن. ھەمىدە بىر ئىشنى قىلىش توغرۇلۇق بىر قارارغا

كەلگەن هامان، ئەمەلىي ئىش باشلايمەن.»

3) ئۇلار باشقىلاردىن كۆپرەك تەۋەككۇلچىلىك قىلىدۇ

لىدېرلار ئۆزلىرىنىڭ نېمىنى ئىستەيدىغانلىقىنى بىلگەن ھامان، ئۆزلىرىنى ئەمەلىي ھەرىكەت قوللىنىشقا مەجبۇرلىيالىغان تەقدىردىمۇ، ئۇلار يەنە بىر توسۇققا دۇچ كېلىدۇ. ئۇ بولسىمۇ تەۋەككۇلچىلىك قىلىش رازىلىقىدىن ئىبارەت. بىراق، ياخشى لىدېرلار تەۋەككۇلچىلىك قىلىشقا رازى بولىدىغان سەۋەبلەرنىڭ يەنە بىرى، ئۇلارنىڭ يېڭىلىقنى باشلىمىغاندا

تۆلەيـدىغان بەدەلنىمـۇ تونـۇپ يەتكەنلىكىدۇر. ئامېرىكىنىڭ سابىق پرېزىـدېنتى جـون كېنېدى (John F. Kennedey) مۇنـداق دەپ كەسكىن ئېيتقان: «ھەر بىر ئەمەلـىي ئىش- ھەرىكەتنىڭ تەۋەككـۈلچىلىكى ۋە تۆلەيـدىغان بەدىلى بولىـدۇ، بــراق، راھەتلىــك ئىچــگە يوشـۇرۇنۇۋېلىپ ئەمەلــي ئـىش- ھەرىـكەت قوللانماسـلىقنىڭ ئۇزۇن- مۇددەتلىـك تەۋەككـۈلچىلىكى ۋە چىقىمـى بىلەن سېلىـشتۇرغاندا، ئەمەلـىي ئىش قىلغانلىـقنىڭ خەتـىرى بىلەن چىقىمى كۆپ ئاز بولىدۇ.»

4) ئۇلار باشــقىلاردىن كـــۆپرەك

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 بولىشىڭىز 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 كۆرسىتىشتىن بۇرۇن، ئۇنىڭ يۈرىكىدە نېمە بارلىقىنى بىلىشى كېرەك. ئۇنىڭ يۈرىكىدىكىنى ئۇنىڭ گېپىگە قۇلاق سېلىش ئارقىلىقلا بىلىۋالغىلى بولىدۇ.

باشقىلارنىڭ سۆزىگە قۇلاق سېلىشنى خالىماسلىق ناچار لىدېرلاردا كۆپ ئۇچرايدۇ. «ئامېرىكا باشقۇرۇش ئىلمىنىڭ ئاتىسى» دەپ ئاتالغان پېتېر دراكېر (Peter Drucker) نىڭ قارىشىچە، باشقۇرۇشتىكى ھەممە مەسىلىلەرنىڭ 60 پىرسەنتى ناتوغرا

مۇناسىۋەت ياكى ئالاقىلىشىشتىن كېلىپ چىققان. ناتوغرا ئالاقىلىشىشنىڭ كۆپىنچىسى بولسا باشقىلارنىڭ گېپىگە قۇلاق سالماسلىقتىن كېلىپ چىققان.

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

1)سىزنىڭ ئەگەشكۈچىلىرىڭىز

باشقىلار ئەگىشىشنى خالايدىغان ياخشى لىدېرلار ئەگەشكۈچىلىرى

بىلەن بىرگە بولغىنىدا، قىلىدىغان ئىشى يالغۇز بىرەر ئىشنى ھەل قىلىش بىلەنلا چەكلىنىپ قالمايدۇ. ئۇلار ھەر بىر ئادەمنىڭ قانداق ئادەم ئىكەنلىكىنى چۈشىنىۋېلىشقىمۇ مەخسۇس ۋاقىت ئاجرىتىدۇ. نۇرغۇن كىشىلەر ئۆزلىرىنىڭ سۆزىگە قۇلاق سالىدىغان لىدېرنى ئۆز تەلەپلىرىنى ئورۇنداپ بېرىدىغان، ئەمما گېپىگە قۇلاق سالمايدىغان لىدېرلاردىن ياخشىراق كۆرىدۇ. ئەگەر سىزدە پەقەت پاكىتلارغىلا قۇلاق سېلىپ، سىزگە ئاشۇ پاكىتلارنى يەتكۈزۈۋاتقان كىشىنىڭ باشقا سۆزلىرىگە قۇلاق سالمايدىغان

ئادەت بولسا، ئۆزنى ئۆزگەرتىپ، باشقىلارنىڭ سۆزىگە ھەقىقىي تۈردە 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 پۈتۈن دىققىتىنى ئۆز تەشكىلاتىغا قارىتىپ، ئۆزىنىڭ ئىشنى ئەڭ يۇقىرى پەللىگە كۆتۈرۈش ئۈچۈنلا تىرىشىپ، باشقا گۇرۇھلاردىن ئۆگىنىشنى ئۇنتۇپ قالىدۇ. ئامېرىكىدىكى دۇنياغا مەشھۇر تېلېۋىزور ۋە رادىئو باشقۇرغۇچىسى لەرى كىڭ (Larry King) مۇنداق دەيدۇ: «مەن ھەر كۈنى ئەتىگىنى

ئۆز- ئۆزۈمگە مۇنۇلارنى ئەسلىتىپ تۇرىمەن: بۈگۈن دەيدىغان گەپلىرىم ماڭا ھېچ قانداق يېڭى نەرسە ئۆگەتمەيدۇ. شۇڭا مەن يېڭى نەرسە ئۆگەنمەكچى بولىدىكەنمەن، چوقۇم باشقىلارنىڭ گېپىنى ئاڭلىشىم كېرەك.» بىر لىدىر بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن، سىز ئۆزىڭىز قىلىدىغان ئىشنى باشقىلارنىڭ نېمە ئىش قىلىۋاتقىنىغا قاراپ تاللىسىڭىز بولمايدۇ. بىراق، سىز باشقىلارنىڭ گېپىگە قۇلاق سېلىپ، ئىمكانقەدەر كۆپ نەرسىنى ئۆگىنىۋېلىپ، شۇ ئارقىلىق ئۆزىڭىزنى تېخىمۇ يۇكسەلدۈرۈشىڭىز كېرەك.

4) سىزنىڭ يېتەكلىگۈچىڭىز (Mentor)

ئامېرىكىدىكى نۇرغۇن ئىدارە-ئورۇنلاردا شۇ يەردە ئىشلەيدىغان خادىملار ئۆزلىرى ئۆچۈن بىر يېتەكلىگۈچى تاللىسا بولىدىغان مېخانىزم بار. مەن ئىشلەۋاتقان JPL دىمۇ شۇنداق بولۇپ، 2004-يىلى مۇشۇ ئىدارىگە يېڭى كەلگەندە، مەن باشقا بىر گورۇپپىنىڭ «خەمىت» ئىسىملىك باشلىقىنى ئۆزۈمگە يېتەكلىگۈچى قىلىپ تاللىدىم. ئۇ كىشى ئىرانلىق بولۇپ، بىزنىڭ ئىدارىدە ئىشلىگىلى 25 يىلدەك بولغانىكەن. دەسلەپكى بىر

ئاي ۋاقت ئىچىدە مەن ئۇ كىشىدىن بىزنىڭ ئىدارىنىڭ كەسپىي خادىملار بىلەن باشلىقلارنى ئۆستۈرۈش مېخانىزمىنىڭ قانداق ئىكەنلىكى، ئىلمىي ماقالە ئېلان قىلىش، يىغىنلارغا بېرىش قاتارلىق بىر قاتار ئىشلاردىكى بەلگىلىمىلەرنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى ئۆگەنگەن ئىدىم. قىسقىسى، ئامېرىكىدا «يېتەكلىگۈچى» (mentor) دېگەن رول ناھايىتى كەڭ ئومۇملاشقان بولۇپ، بۇنىڭدىن ھەممە كىشىلەرنىڭ خەۋىرى بار.

ئۆزىگە بىر يېتەكلىگۈچىنى لازىم قىلمايدىغان دەرىجىدە يېتىلىپ

بولغان ياكى تەجرىبلىك بولۇپ كەتكەن لىدېر بولمايدۇ. ئەگەر سىزنىڭ بىرەر يېتەكلىگۈچىڭىز بولمىسا، سىز دەرھال بىرنى تېپىڭ. ئەگەر سىزگە ئاشۇنداق بىر ئادەم تېپىش ئىمكانىيىتى بولمايدىكەن، ئۇنداقتا بۇ جەرياننى كىتاب ئوقۇشتىن باشلاڭ. بۇ يەردىكى ئەڭ مۇھىم مەسىلە، قېشىڭىزدا سىزگە يول كۆرسىتىدىغان بىر ئادەم ياكى بىر قانچە كىتاب بار بولۇشتۇر.

12. يۈكسەك قىزغىنلىق (Passion)

بۇ سۆپەتنىڭ ئىنگلىزچە ئاتىلىشى «passion» بولۇپ، يۇلغۇن

لۇغەتتىدە ئۇنىڭ مەنىسى «قايىناق ھېسسىيات، قىزغىنلىق، كۆچلۈك ھېسسىيات، مۇھەببەت» دەپ چۈشەندۈرۈلگەن. مەن ئۆزۈمنىڭ «مۇۋەپپەقىيەتنىڭ يېڭى تەڭلىمىسى » دېگەن ماقالىسىدە بۇ سۆزنى «يۈكسەك قىزغىنلىق» دەپ ئالغان بولۇپ، مېنىڭچە مۇشۇنداق ئالسا ئۇنىڭ مەنىسى ئىنگلىزچىدىكى مەنىسگە تېخىمۇ يېقىنراق كېلىدۇ. شۇنداق بولغاچقا ئۇنى بۇ يەردىمۇ «يۈكسەك قىزغىنلىق» دەپ ئالىمەن.

مۇتەخەسسىسلەر مۇۋەپپەقىيەت قازانغان كىشىلەر ئۈستىدە تەتقىقات ئېلىپ بارغاندا، ئۇلارنىڭ ئۇنۋانى،

ئەقىللىقى، ئوقۇش تارىخى ۋە باشقا ئامىللارغا نۇرغۇن كۈچ ئاجرىتىدۇ. ئەمما مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشتا يۈكسەك قىزغىنلىقنىڭ ئوينايدىغان رولى ناھايىتى زور بولىدۇ. ئەگەر سىز ئۆز خىزمىتىڭىزنى سۆيمەيدىكەنسىز ياكى ياخشى كۆرمەيدىكەنسىز، ئۇنىڭدا مۇۋەپپەقىيەتلىك بولالمايسىز. ئادەتتىكى ئادەملەرنىڭ ناھايىتى چوڭ مۇۋەپپەقىيەتلەرنى قازىنىشىدا مۇھىم رول ئوينايدىغان نەرسىلەرنىڭ بىرى يۈكسەك قىزغىنلىقتۇر. بىر لىدېرنىڭ ھاياتىدا يۈكسەك قىزغىنلىقنىڭ ئورنىنى ئالالايدىغان

باشقا نەرسە يوق.

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

1) يۈكسەك قىزغىنلىق مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشنىڭ 1-قەدىمى

سىزنىڭ ئىستىكىڭىز سىزنىڭ تەقدىرىڭىزنى بەلگىلەيدۇ. تۆۋەندىكى داھىيلەرگە قاراپ باقسىڭىز، ئۇلارنىڭ يۈكسەك قىزغىنلىقىغا ھەيران قالىسىز: گەندىنىڭ ئىستىگىنى كىشىلىك ھوقۇق، چېرچىل (Winston Churchill) نىڭ ئىستىگىنى

ئەركىنلىك، مارتىن لۇسېر كىڭ (Martin Luther King) نىڭ ئۈستىگىنى باراۋەرلىك، بىل گېيتس (Bill Gates) نىڭ ئۈستىگىنى بولسا تېخنولوگىيە. ئادەتتىكى هاياتتىن ئۈستۈن تۇرىدىغان هاياتقا ئىگە بولغان كىشىلەرنىڭ ھەممىسىدە ئۇلۇغ ئۈستەكلەر بولغان. بۇ سۆز ھەممە ساھەلەرگە ماس كېلىدۇ: ئاجىز ئۈستەك پەقەت كىچىك نەتىجىلەرنىلا ۋۇجۇدقا كەلتۈرەلەيدۇ، بۇ خۇددى كىچىك ئوت ئازراق ئۈسسىقنىلا ۋۇجۇدقا كەلتۈرەلىگەندەك ئىش. سىزنىڭ ئوتتىڭىز قانچە كۈچلۈك بولىدىكەن،

سزنىڭ ئۆستىكىگىز قانچە كۆچلۈك بولىدىكەن، سىز قولغا كەلتۈرەلەيدىغان ئۇتۇقلارمۇ شۇنچە كۆپ بولىدۇ.

2) يۈكسەك قىزغىنلىق سىزنىڭ ئىرادىڭىزنى ئۆستۈرىدۇ

ئېيتىشلارغا ئاساسلانغاندا، قىزغىنلىقى ئانچە يۇقىرى ئەمەس بىر يىگىت گرېتسىيىلىك پەيلاسوپ سوكرەتس (Socrates) نىڭ يېنىغا كېلىپ، «ئۇلۇغ سوكرەتس، مەن قېشىڭىزغا بىلىم ئېلىش ئۈچۈن كەلدىم»، دەپتۇ. بۇ پەيلاسوپ ئۇ يىگىتنى دېڭىز بويىغا ئاپىرىپ، سۇنىڭ ئىچىگە ئەكىرىپ، ئاندىن

ئۇنى بىشىدىن پەسكە بىسىپ، 30 سېكۇنت سۇنىكى ئىچىدە ساقلاپتۇ. ئۇ يىگىتنى قويۇۋېتىپ بىرىپ، ئۇ سۇنىكىنى ئۇستىگە چىقارغاندىن كېيىن، سوكرەتىس ئۇ يىگىتتىن «هازىر نېمىنى ئىستەيسەن؟» دەپ سوراپتۇ. ئۇ يىگىت «ئۇلۇغ ئۇستاز، مەن بىلىم ئىستەيمەن »، دەپ جاۋاب بىرىپتۇ. سوكرەتىس ئۇ يىگىتنى سۇغا يەنە چۆكتۈرۈپ، سۇنىكى ئىچىدە ئالدىنقى قېتىمدىنمۇ ئۇزۇنىراق ساقلاپتۇ. ھەمدە ھېلىقى سوئالنى يەنە سوراپتۇ. بۇ جەرياننى بىر قانچە قېتىم تەكرارلىغاندىن كېيىن، پەيلاسوپ ئۇ يىگىتتىن قايتىلاپ

«سەن هازىر نېمە ئىستەيسەن؟» دەپ سورىغىنىدا، ئۇ يىگىت: «هاۋا. مەن هاۋا ئىستەيمەن!» دەپ جاۋاب بېرىپتۇ. سوكرەتىس مۇنداق دەپتۇ: «ياخشى. سەن بىلمىگە خۇددى هازىر هاۋاغا تەشنا بولغانىدەك تەشنا بولساڭ، سەن ئۇنىڭغا چوقۇم ئېرىشىسەن.» يۈكسەك قىزغىنلىقنىڭ ئورنىنى ئالالايدىغان باشقا نەرسە يوق. ئۇ ئارزۇنىڭ جېنى. ئەگەر سىز بىر نەرسىگە ناهايىتى قاتتىق ئىنتىلىدىكەنسىز، سىز ئۇنىڭغا ئېرىشىش ئۈچۈن زورۇر بولغان ئىرادىنى چوقۇم تاپالايسىز. ئاشۇنداق دەرىجىدىكى بىر ئىستەككە

ئگە 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 تېخمۇ ئاتىغان، ناھايىتى ھوسۇللۇق ئادەم بولۇپ چىقالايسىز. بۇ سىزنىڭ باشقىلارغا تەسىر كۆرسىتىش كۈچىڭىزنىمۇ ئاشۇرىدۇ. ئەڭ ئاخىرىدا سىزنىڭ مىجەزىڭىزگە

قارىغانــدا ســزنىڭ يۈكســەك قىزغىنلىقىڭــز تېخمــۇ مــۇھىم رول ئوينايدۇ.

4) يۈكســەك قىزغىنلىــق مــۇمكىن ئەمەس ئىشنى بىــر مــۇمكىنچىلىككە ئايلاندۇرالايدۇ

ئىنــسانلار شــۇنداق يارىتىلغــانكى، ئەگەر بىــر نەرســە ســزنىڭ پۈتــۈن ۋۇجــۇدىڭىزنى قوزغىتــدىكەن، مۇمكىنــسىزلىك ئۆزلۈكــدىن غايىــب بولىدۇ. يۈرىكىڭىزدىكى بىــر پــارچە ئوت تۇرمۇشــڭىزدىكى ھەمــمە ئىــشلارنى ئاسانلاشــتۇرۇۋېتىدۇ. شۇڭلاشقا يۈكسەك قىزغىنلىققا ئىگە لــدېرلارنىڭ ئىش ئۇنۇمى ناھايىتى

يۇقىرى بولىدۇ. يۇكسەك قىزغىنلىققا 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 قىسمىنىڭ بېشىدا، ئاپتور ئۇنۇملۇك لىدېرلارنىڭ ھاياتىنى خۇلاسىلەپ، ئۇلارنىڭ بىر مۇقىم قېلىپقا چۈشمەيدىغانلىقىنى ئوتتۇرىغا قويغان. ھەمدە ئىنگلىزچە «500 companies» دەپ ئاتىلىدىغان، 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 بالىلار قاتارىدا ئوقۇغانلىقنى، ھەمدە 50 پىرسەنتتىن كۆپرەك مىليونېر كارخانىچىلارنىڭ ئالىي مەكتەپنى تولۇق تۈگەتمەي ئوقۇمىغانلىقنى مىسال قىلىپ چۈشەندۈرگەن. ئۇنىڭ بۇ يەردىكى دېمەكچى بولغىنى، بىر ئادەمنىڭ ئوقۇشى بەك ياخشى بولۇپ كەتمىسىمۇ، ئەگەر بىر ئىشقا نىسبەتەن ناھايىتى يۇقىرى دەرىجىدىكى قىزغىنلىقى بولىدىكەن،

ھەمـــدە ئاشـۇ ئـــشنى ۋۇجۇدقـا
چىقىرىش يولىدا تىرىشچانلىق بەدەلىنى
تۆلەيـــــدىكەن، ئۇ ئادەمنىـــــڭ
مـــۇۋەپپەقىيەت قازىنىـــشى يەنــــلا
پۈتـــۈنلەي مـــۇمكىن ئىكەنلىكـــدۇر.
مەن ئىككــــــــى بالامنىــــــــڭ
مەكتەپلىرىدىكى ھەر خىل يىغىنلارغا
بارغانــدا، مەكـتـەپ ئەمەلـدارلىرى ۋە
ئوقۇتقۇچىلارنىڭ سىنىپتا ئىگىلىگەن
بىلىم كىيىنكـــى ھاياتتــا لازىــم
بولــــــدىغان بىلىملەرنىـــڭ پەقەت
يېرىمىغىلا بـــاراۋەر كېلىـــدىغانلىقى،
قالغـــان يېـــرىم بىلىملەرنـــى بولـــسا
ئوقۇشـــتىن ســـىرتقى ھەر خـــىل
ئىجتىمائىي پائالىيەتلەرگە قاتنىشىش

ئارقىلىق ئېگىلەشكە تۇغرا كېلىدىغانلىقى ھەققىدە ئېيتقانلىرىنى كۆپ قېتىم ئاڭلىدىم. ئامېرىكىدا ئادەملەر ئۇچۇن بار بولغان پۇرسەتلەر ناھايىتى كۆپ بولۇپ، ھەممە ئادەملەر ئاشۇ پۇرسەتلەر ئالدىدىمۇ باراۋەر. شۇنداقلا ھەر بىر ياش ئۇچۇن 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.

شۇڭلاشــقا ئامېرىكــا دۇنيــادا ”پۇرسەتلەر ماكانى“، دەپ ئاتىلىدۇ. جۇڭگــو ۋە ئۇيغــۇر دىيارىــدىكى ئۇيغۇرلار ئۈچۈن ئەھۋالنىڭ قانداق ئىكەنلىكىنى بۇ يەردە تىلغا ئېلىپ ئولتۇرۇشنىڭ هاجىتى يوق. مەن 1970- يىللىرى پۈتۈن جۇڭگو بويىچە زىيالىيلار كۆرەش قىلىنىۋاتقان، «بىلمىنىڭ 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 ئۈچۈن بىر ئەقىدە قىلىپ تالىلىغان، ھەمدە قاتتىق تىرىشىپ بىلىم ئىگىلىگەن ئىدىم. مەن ۋەتەنىدىكى ياشلارنىڭ ھازىرمۇ ئاشۇنداق بىر ئەقىدە بىلەن ياششىنى ئۈمىد قىلىمەن. مەكتەپتە ياخشى ئوقۇيالمىغانلارنىڭ ئىچىدىنمۇ چوڭ- چوڭ ئىشلارنى قىلالايدىغان ئادەملەر چىقىدۇ. لېكىن چوڭ- چوڭ ئىشلارنى قىلىش ئۈچۈن مەكتەپتە ناچار ئوقۇش شەرت ئەمەس. ئۇنىڭ ئەكسىچە، ياخشى ئوقۇغانلار ئۈچۈن مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇش پۇرسىتى ناچار ئوقۇغانلارنىڭكىگە قارىغاندا

سىلــــــشتۇرغىلى بولمايـــــدىغان دەرىجىدە كۆپرەك بولىدۇ.

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

-ئادەتــتىن تاشــقىرى ئەقــىل ۋە تالانتنىــڭ 99 پىرســەنتى تەردىــن، قالغـــان بىـــر پىرســـەنتى بولـــسا ئىلھامدىن كېلىدۇ.

-بىـــز قـــولىمىزدىن كېلـــىدىغان ئىشلارنىڭ ھەممـــسىنى قىلـــدىغان بولساق، ھەقىقەتەنمۇ ئۆز- ئۆزىمىزنى ھەيران قالدۇرالايمىز (astound).

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

يۇقىرىقىلار ھەممە ئۇقۇرمەنلەرگە تونۇشلۇق بولغان، دۇنياغا داڭلىق كەشپىياتچى توماس ئېدىسون (Thomas Edison) نىڭ دېگەن گەپلىرى. ئۇ ئۇدا 65 يىلنىڭ ھەر بىرىدە كەم دېگەندە بىردىن يېڭىلىقنى كەشپ قىلغان بولۇپ، ئۆز ئۆمرىدە 1093 خىل نەرسىنى

كەشـــپ قىلغـــان. ئۇنـــڭ مۇۋەپپەقىيىتىنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرگەن نەرسىلەردىن تەر ۋە ئىلھامدىن باشقا يەنە ئەجابىي پوزىتسىيەمۇ بـار. ئۇ ئېلېكتــر لامپــۇچكىنى ئىجــات قىلىدىغانـدا، 10،000 دىـن ئارتۇق ماتېرىيـالنى سىناق قىلىـپ، ئانـدىن بىـر مۇۋاپىـق ماتېرىيـالنى تاپقـان بولـسىمۇ، ھەرگىزمـۇ «شـۇنچە كـۆپ قېـتىم مەغلـۇپ بولـدۇم» دەپ ھېسابلىمىغان. ئېدىسون ياسىغان 14 بىنـالىق تەجرىبخانـا دۇنياغـا مەشـــھۇر بولـــۇپ، ئۇ ئۇلارنـــى «كەشپىيات زاۋۇتـى» دەپ ئاتىغان. 1914- يىلـى ئېدىسون ھەممىدىن

بەك قەدىرلەيدىغان بۇ تەجرىبىخانىغا ئوت كەتكەندە، ئۇ كۆيۈۋاتقان ئوتقا قاراپ تۇرغان. ھەمدە «بالىلار، دەرھال ئاپاڭلارنى چاقىرىڭلار. ئۇلار بۇنداق ئوتنى بۇنىڭدىن كېيىن ئىككىنچى كۆرەلمەيدۇ.» دېگەن. كۆپىنچە ئادەملەر بۇنداق ھادىسىگە يولۇققاندا تۈگىشىپ كەتكەن بولاتتى. بىراق، ئېدىسون ئۇنداق قىلمىغان. ئېدىسون يۇقىرىقى ۋەقەدىن كېيىن: «مەن 67 ياشقا كىردىم، بىراق مەن ئەتە يېڭىدىن باشلىسام بولمايدىغان دەرىجىدە قېرى ئەمەس. مەن ھازىرغىچە

بۇنىڭغا ئوخشاش ئىشلارنى ئۆز بېشىمدىن نۇرغۇن قېتىم ئۆتكۈزۈپ باقتىم.» دېگەن. ئۇ 84 ياشقا كىرگەندە ۋاپات بولغان.

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

ئەگەر ئېدىسون ئاشۇنداق بىر ئۇجىبى پوزىتسىيىلىك ئادەم بولمىغان بولسا، ئۇ يۇقىرىقىدەك مۇۋەپپەقىيەتلەرگە ئېرىشەلمىگەن

بولاتتى. ئەگەر سىز ئۆز ئۆمرىدە ناھايىتى زور مۇۋەپپەقىيەتلەرگە ئېرىشكەن كىشىلەرنىڭ ھاياتىغا قاراپ باقىدىغان بولسىڭىز، ئۇلارنىڭ ھەممىسىنىڭ تۇرمۇشقا نىسبەتەن ناھايىتى ئىجابىي پوزىتسىيىدە بولىدىغانلىقىنى بايقايسىز.

ئەگەر سىز بىر ئۇنۇملۇك لىدېر بولۇشنى ئىستەيدىكەنسىز، سىزدە ئىجابىي پوزىتسىيە بولۇشى شەرت. ئۇ يالغۇز سىزنىڭ بىر ئىنسان بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن بولغان ئىشلارغا قانائەت ھاسىل قىلىش دەرىجىڭىزنى بەلگىلەپلا قالماي، يەنە باشقىلارنىڭ سىز بىلەن قايسى تەرىقىدە

مۇناسىۋەت ئېلىپ بېرىشقا 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 چۈشىنىشىچە، ئېتىراپىدىكى ئەھۋاللار ئۇلارنىڭ قانداق ئويلىشىنى بەلگىلەيدۇ. بىراق، پوزىتسىيە بىلەن ئېتىراپىدىكى ئەھۋاللارنىڭ قايسىسى ئالدىدا كېلىدۇ؟ بۇ خۇددى چۈجە بىلەن

تۇخـۇم مەسلىـسگە ئوخـشاش. ھەقىقەت شۇكى، بۇ ئىككى نەرسىنىڭ قايىسـى ئالدىـدا كېلىـدىغانلىقى مـۇھىم ئەمەس. تۇنۇگـۈن سـىزگە قانـداق ئـىش يـۈز بەرگەنلىكـىدىن قەتئىيـنەزەر، سـىزنىڭ بۈگـۈنكى پوزىتسىيىڭىز سىزنىڭ تاللىشىڭىزدىنلا ئىبارەت. پسخولوگ ۋېكتور فرانكۈل (Victor Frankl) مۇنداق دېگەن: «ئىنـسان ئەركىنلىكلىرىنىـڭ ئەڭ ئاخىرقى بىرى، ھەر قانداق شارائىت ئاستىدا ئۆزىمىزنىڭ پوزىتسىيىسنى ئۆزىمىز تاللاشتىن ئىبارەت.»

2) سىزنىڭ پوزىتسىيىڭىز سىزنىڭ ئىش- ھەرىكىتىڭىزنى بەلگىلەيدۇ

ئائىلە تۇرمۇش مۇتەخەسسىسى دېنىس ۋېيتلىي (Denis Waitley) مۇنداق دەيدۇ: «يەڭگۈچلەرنىڭ ئارتۇقچىلىقى ئۇلارنىڭ ئالاھىدە تۇغۇلغانلىقى، ئۇلارنىڭ IQ سىنىنىڭ يۇقىرى بولۇشى، ياكى ئۇلارنىڭ تالانتلىق بولۇشى ئەمەس. يەڭگۈچلەرنىڭ ئارتۇقچىلىقىنىڭ ھەممىسى ئۇلارنىڭ پوزىتسىيىسىدە بولۇپ، ئۇلارنىڭ تەبىئىي ئىقتىدارىدا ئەمەس. پوزىتسىيە مۇۋەپپەقىيەتنىڭ ئۆلچىمىدۇر.» سىزنىڭ پوزىتسىيىڭىز سىزنىڭ قانداق ئىش تۇتىدىغانلىقىڭىزنى بەلگىلەيدۇ. شۇڭلاشقا ئۇ ئىنتايىن مۇھىم.

3) سىزنىڭ ئادەملىرىڭىز سىزنىڭ پوزىتسىيىڭىزنىڭ ئەينىكىدۇر

بەزى ئادەملەر ئىنتايىن ناچار پوزىتسىيە ھالىتىدە تۇرۇپ، ئۆزىنىڭ ئادەملىرىدىن روھلۇق بولۇشىنى ئۈمىد قىلىدۇ. بىراق، «ماگنىتىزمى 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 پوزىتسىيگە 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 رېئاللىققا بولغان چۈشەنچىمىزنى ئېغىر دەرىجىدە بۇرمىلىۋېتىدۇ.» ئەگەر سىز ئۆزىڭىزدە بىر ئىجابىي پوزىتسىيە ھاسىل قىلىپ بولغان بولسىڭىز، ئۇنى ساقلاپ مېڭىڭ. ئەگەر سىز ئۆزىڭىز ۋە باشقىلاردىن ياخشىلىققا ئېرىشىشتە قىينىلىۋاتقان بولسىڭىز، ھەرگىز ئۈمىدسىزلەنمەڭ. سىز ئۆزىڭىزنىڭ پوزىتسىيىسىنى ئۆزىڭىز تاللايدىغان بولغاچقا، يۇقىرىقىدەك ئەھۋالنى ئۆزىڭىز ئۆزگەرتەلەيسىز.

ئۆزىڭىزنىڭ پوزىتسىيىسىنى ياخشىلاش ئۈچۈن، تۆۋەندىكى ئىشلارنى قىلىڭ:

ئۆزىڭىزنى «توغرا ئوزۇق» بىلەن ئۇزۇقلاندۇرۇڭ. سىزنى ئەجابىي پوزىتسىيىگە ئىگە قىلىدىغان كىتابلارنى ئوقۇڭ، ئاشۇنداق كىنولارنى كۆرۈڭ، ۋە ئاشۇنداق لېكسىيىلەرنى ئاڭلاڭ.

ھەر كۈنى ئۆزىڭىزگە بىر نىشان تىكلەپ، ئۇنى ئەمەلگە ئاشۇرۇڭ.

سىزنى ئەسلىتىپ تۇرىدىغان نەرسىلەرنى، مەسىلەن سىز ئالغان مۇكاپاتلارنى گۇۋاھنامىسىنى تېمىڭىزغا ئېسىپ قويۇڭ.

14. مەسىلە ھەل قىلىش – مەسىلىلەرنىڭ مەسىلە بولۇپ تۇرۇشىغا يول قويماڭ

(Problem Solving) ئۆنۆملۈك لىدېرلار قىيىن ئۆتكەللەرگە قارشى ئۇتتۇرىغا چىقالايدۇ. مانا بۇ يەڭگۈچلەرنى تولا قاقشايدىغان كىشىلەردىن پەرقلەندۈرۈپ تۇرىدىغان نەرسىلەرنىڭ بىرىدۇر. بىر لىدېرنىڭ قايسى ساھەگە تەۋەلىكىدىن قەتئىينەزەر، ئۇ چوقۇم مەسىلىلەرگە دۇچ كېلىدۇ. مۇنداق 3 خىل سەۋەب تۈپەيلىدىن بۇ خىل ئەھۋالدىن ساقلانغىلى بولمايدۇ. (1) بىز بىر بارغانسېرى مۇرەككەپلىشىپ ۋە رەڭدارلىشىپ كېتىۋاتقان دۇنيادا ياشاۋاتىمىز. (2) بىز كىشىلەر بىلەن

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

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

1) ئۇلار مەسىلىلەرنى ئالدىن مۆلچەرلىيەلەيدۇ

مەسىلىلەردىن ساقلانغىلى بولمىغاچقا، ياخشى لىدېرلار ئۇلارنى ئالدىن مۆلچەرلەيدۇ. يولنىڭ ئاسان بولۇشىنى ئۈمىد قىلىدىغان ئادەملەر داۋاملىق ئوڭۇشسىزلىققا ئۇچراپ تۇرىدۇ. ئەگەر سىز ئەجابىي

پوزىتسىيىگە ئىگە بولسىڭىز، ھەمدە ئەڭ ناچار ئەھۋالغا ئالدىن تەييار بولۇپ تۇرسىڭىز، ئالدىڭىزغا كەلگەن مەسىلىلەرنى ھەل قىلىشقا پايدىلىق شارائىتلارنى يارىتالايسىز.

2) ئۇلار ئەمەلىيەتنى ئەينەن قوبۇل قىلىدۇ

كىشىلەر مەسىلىلەرگە مۇنداق مۇئامىلە قىلىدۇ: بەزىلىرى مەسىلىلەرنى ئېتىراپ قىلمايدۇ. بېزىلەر مەسىلىلەرنى ئېتىراپ قىلسىمۇ، 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

تۇسالغۇنى كۆرىدۇ. ئاز ساندىكى كىشلەر بولسا مەقسەتنى چۈشىنىدۇ. تارىخ مەقسەتنى چۈشىنىدىغان كىشلەرنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىنى خاتىرلەپ، تۇسالغۇنىلا كۆرىدىغان كىشلەرنى بولسا ئەستىن چىقىرىۋېتىش مۇكاپاتى بىلەن مۇكاپاتلايدۇ.»

4) ئۇلار بىر ۋاقىتتا پەقەت بىرلا مەسىلىنى ھەل قىلىدۇ

قىيىنچىلىققا كۆپ دۇچ كېلىدىغان لىدېرلار مەسىلىلەرنىڭ كۆپلۈكىدىن نەپەس ئالالماي قېلىپ، مەسىلىنى قولىنىڭ ئۇچىدىلا ھەل قىلىشقا ئورۇنىدىغان كىشلەردۇر. ئەگەر

ئالدىڭىزدا نۇرغۇن مەسىلىلەر بولىدىكەن، سىز چوقۇم ھازىر تۇتۇش قىلغان مەسىلىنى ئالدى بىلەن ھەل قىلىپ، ئاندىن يەنە بىر يېڭى مەسىلىگە ئۆتۈڭ.

5) ئۇلار ئوڭۇشسىزلىقتا ئۇچرىغاندا ئاساسلىق نىشاندىن ۋاز كەچمەيدۇ

ئۇنۇملۇك لىدېرلار چوققىدىن چوققىغا سەكرەش پرىنسىپى (peak- to- peak principle) نى چۈشىنىدۇ. ئۇلار ئوڭۇشسىزلىققا ئۇچرىغاندا ئەمەس، ئىشلارنى ئىجابىي تەرەپكە بۇرىغان چاغدىلا چوڭ- چوڭ قارارلارنى ئالىدۇ.

ھەر بىر مەسىلە سىزنى ئۆز-

ئۆزىڭىزگە تونۇشتۇردۇ. ئۇ سىزگە ئۆزىڭىزنىڭ قانداق تەپەككۇر قىلىدىغانلىقىڭىز ۋە سىزنىڭ نېمىدىن تۈزۈلگەنلىكىڭىزنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ. مەسىلىنى ئۆنۈملۈك 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 چىقىشالىسىڭىز، ئۇلار سىز بىلەن ھەمكارلىشىدۇ (Relationships)

ـمۇۋەپپەقىيەت تەڭلىمىسىنىڭ ئەڭ مۇھىم تەركىبىي قىسمى كىشىلەر بىلەن قانداق چىقىشىشنى بىلىشتىن ئىبارەت. ـــــروسېۋېلت (Theodore Roosevelt)، ئامېرىكا پرېزىدېنتى.

–كىشلەر سىزنىڭ ئۆزلىرىگە قانچىلىك كۆڭۈل بۆلىدىغانلىقىڭىزنى بىلمىگۈچە، سىزنىڭ قانچىلىك بىلىدىغانلىقىڭىزغا پەرۋا قىلمايدۇ. ــــجون ماكسۋېل (John C. Maxwell)

ئۇنۇملۇك لىدېرلار ئۇچۇن ئېيتقاندا، كىشلەر بىلەن بىللە ئىش ئېلىپ بېرىش ۋە ئۇلار بىلەن ياخشى مۇناسىۋەت ئورنىتىش ئىقتىدارى كەم بولسا بولمايدىغان ئىقتىدارلارنىڭ بىرى. 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 ئۆچۈن ياخشى كىشىلىك مۇناسىۋەت ئىقتىدارى ئاشۇنداق مۇھىم بولسا، لىدېرلار ئۆچۈن ئۇنىڭ قانچىلىك مۇھىملىقىنى پەرەز قىلىپ بېقىڭ. كىشىلەر ھەقىقەتەنمۇ چىقىشالايدىغان

ئادەملەر بىلەن ھەمكارلىشىشنى خالايدۇ. ياخشى كىشىلىك مۇناسىۋەت ئىقتىدارىغا ئىگە ئەمەس بىر ئادەمنىڭ ياخشى لىدېر بولالىشى مۇمكىن ئەمەس.

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

1) بىر لىدېرغا خاس كاللا بولۇش— كىشىلەرنى چۈشىنىدىغان بولۇش

كىشىلىك مۇناسىۋەتكە قادىر بىر لىدېرنىڭ بىرىنچى سۈپىتى كىشىلەرنىڭ قانداق ھېس-تۇيغۇلاردا بولىدىغانلىقى ۋە قانداق

ئۈيلايدىغانلىقىنى چۈشىنىش قابىلىيىتىدىن ئىبارەت. سىز باشقىلار بىلەن بىللە ئىش ئېلىپ بارغاندا، مەيلى ئۇلار بىر لىدېر بولسۇن ياكى ئەگەشكۈچىڭىز بولسۇن، ئۇلاردا تۆۋەندىكىدەك ئورتاقلىق بارلىقىنى تونۇپ يېتىشىڭىز كېرەك:

ئۇلار ئۆزلىرىنى بىر ئۆزگىچە (special) ئادەم، دەپ ھېس قىلىشنى خالايدۇ. شۇڭا ئۇلارنى چىن كۆڭلىڭىزدىن ماختاپ تۇرۇڭ.

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

ئۇلار باشقىلارنىڭ ئۆزلىرىگە يول

كۆرستىشنى ئىستەيدۇ، شۇڭا ئۇلارغا يول باشلاڭ.

ئۇلار شەخسىيەتچى كېلىدۇ، شۇڭا ئۇلارنىڭ ئېھتىياجىنى ئالدىنقى ئورۇنغا قويۇڭ.

ئۇلارنىڭ روھىي ئاسانلا چۈشۈپ كېتىدۇ، شۇڭا ئۇلارنى ئىلھاملاندۇرۇپ تۇرۇڭ.

ئۇلار مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشنى ئىستەيدۇ، شۇڭا ئۇلارنىڭ ئۇتۇپ چىقىشىغا ياردەم قىلىڭ.

لىدېرلار يۇقىرىقى ھەقىقەتلەرنى تولۇق چۈشەنگەن ئاساستا، كىشىلەرگە ئىندىۋىدۇئال (ئايرىم-ئايرىم شەخسلەر) سۈپىتىدە

مۇئامىلە قىلالايدىغان بولۇشى كېرەك. ھەر بىر كىشىگە قاراپ، ئۇنى چۈشىنىپ، ئاندىن ئۇنىڭ بىلەن ئۆزى ئوتتۇرىسىدا بىر يېقىن باغلىنىش ھاسىل قىلىش ئىقتىدارى كىشىلىك مۇناسىۋەتتە مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشتىكى بىر مۇھىم ئامىلدۇر. بۇنداق سەزگۈرلۈكنى لىدېرلىقتىكى بىر يۇمشاق ئامىل، دەپ ئاتاشقا بولىدۇ. سىز ئۆزىڭىزنىڭ لىدېرلىق قىلىش ئۇسلۇبىنى ئۆزىڭىز لىدېرلىق قىلىۋاتقان ئادەملەرگە ماسلاشتۇرالايدىغان بولۇشىڭىز كېرەك.

2) بىر لىدېرغا خاس يۇرەك بولۇش ــ كىشىلەرنى سۆيۈش

ئەگەر سىز كىشىلەرنى سۆيمىسىڭىز، باشقىلار سىزگە ئەگىشىشنى خالايدىغان ھەقىقىي ئۇنۇملۇك لىدېردىن بىرى بولالمايسىز. 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 ئۈچۈن بىرەر مەقسەت تۇرغۇزغاندەك بولىمىز. ۋەھالەنكى، كۈنلۈك تۇرمۇش

نۇقتىسىدىن قارىغاندا، بىز ھەممىمىز مۇنداق بىر ئىشنى بىلىمىز: ھەر بىر ئادەم باشقا ئادەملەر ئۆچۈن 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 – تۈپنى ئۆزگەرتكىلى بولمايدىغان كۆتۈرۈلۈپ ماڭمىسىڭىز، كوماندا ئەزالىرىنى يېتەكلەپ ماڭالمايسىز (Responsibility)

ياخشى لىدېرلار مەسئۇلىيەتنىڭ كىمدە ۋە نەدە ئىكەنلىكىنى ئوبدان بىلىدۇ. ئۇلار ئاتا- ئانىسىنىڭ، ئېرى ياكى ئايالىنىڭ، پەرزەنتلىرىنىڭ، ھۆكۈمىتىنىڭ، باشلىقىنىڭ، ۋە خىزمەتداشلىرىنىڭ مەسئۇلىيىتى بىلەن كۆپ ھېسابلاشماي، ئۆز مەسئۇلىيىتىنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى تولۇق چۈشەنگەن بولىدۇ. ئۇلار

تۇرمۇش ئالدىغا تاشلىغان ئەھۋاللاردىن ئۆزىنى ئېلىپ قاچماي، ئۇلارغا دادىللىق بىلەن جەڭ ئېلان قىلىپ، كۆچىنىڭ بارىچە ئۆز مەسئۇلىيىتىنى ئادا قىلىدۇ. ئۇلار ئۆچۈن شۇ نەرسە ناھايىتى ئېنىقكى، ئۇلار پەقەت ئۆز مەسئۇلىيىتىنى ئادا قىلالايدىغانلىقىنى قول ئاستىدىكىلەرگە ئىسپاتلىغاندىلا، ئاندىن قول ئاستىدىكىلەرگە يېتەكچىلىك قىلىش پۇرسىتىنى قولغا كەلتۈرەلەيدۇ.

ئۆز مەسئۇلىيىتىنى ئادا قىلىدىغان كىشىلەر تۆۋەندىكىدەك خاراكتېرلەرگە ئىگە بولىدۇ:

1) ئۇلار ئىشنىڭ ھۆددىسىدىن چىقىدۇ

مەلۇم بىر ئىلمىي تەكشۈرۈشتە «سىز نېمە ئۈچۈن كۈنىگە 12 سائەتتىن 14 سائەتكىچە ئىشلەيسىز؟» دەپ سورالغان بىر مىليونېر مۇنداق دەپ جاۋاب بەرگەن: «مەن بىر چوڭ شىركەتتە 15 يىل ئىشلىگەندىن كېيىن شۇنى چۈشىنىپ يەتتىمكى، بىزنىڭ جەمئىيەتتە بىز ھەر كۈنى 8 سائەت ئىشلەپ ئېرىشىدىغىنىمىز ئۆزىمىزنى ساقلاپ قېلىشلا بولىدۇ. يەنى، ئەگەر سىز كۈنىگە 8 سائەت ئىشلىسىڭىز، سىزنىڭ ئېرىشىدىغىنىڭىز ئۆزىڭىزنى

ساقلاپ قېلىشلا بولىدۇ. ئاشۇ 8 سائەتنىڭ سىرتىدا قىلىدىغىنىڭىز سىزنىڭ كەلگۈسىڭىز ئۇچۇن سېلىنغان 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 ئۈچۈن ئىشلەيدىغان كىشىلەرنىڭكى بىلەن ئوخشاش پوزىتسىيىگە ئىگە بولىدۇ. ئەگەر سىز ئىمكانقەدەر كۆپرەك نەتىجە قازىنىپ، ئۆزىڭىزنىڭ

ئەگەشكۆچلىرىنىڭ ئىشەنچگە ئېرىشمەكچى بولىدىكەنسىز، سىزدىمۇ ئاشۇنداق روھىي ھالەت بۆلىشى كېرەك.

2) ئۇلار ئىشنى تەلەپتىن يۇقىرىراق قىلىدۇ

مەسئۇلىيەتچان كىشىلەر ھەرگىزمۇ «ئۇ مېنىڭ ئىشىم ئەمەس»، دەپ ئويلىمايدۇ. ئۇلار قانداق بەدەل تۆلەشتىن قەتئىينەزەر، ئۆز تەشكىلاتى ئېھتىياجلىق بولغان ئىشلارنىڭ ھەممىسىنى ئۆز ئىشىدەك قىلىپ تاماملايدۇ. ئەگەر سىز مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشنى ئىستەيدىكەنسىز، تەشكىلاتنى ئۆز

مەنپەئەتىگىزنىڭ ئالدىغا قويۇش روھىغا ئىگە بولۇشىڭىز كېرەك.

3) ئۈلار 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 ئۈلار ئۆزىنىڭ بارلىقىنى ئومۇم ئۈچۈن تەقدىم قىلىغاندا، چوڭ راھەتكە چىققاندەك ھېس قىلىدۇ. مۇۋەپپەقىيەت مۇتەخەسسىسى جىم

رون (Jim Rohn) مۇنداق دەيدۇ: «روھي بىسم ئۆزىڭىز قىلالايدىغان ئىشلارنى تولۇق قىلماسلىقتىن كېلىپ چىقىدۇ.» ھەممە ئىشنى يۇقىرى سۈپەت بىلەن قىلىشنى ئۆزىڭىز ئۆچۈن بىر نىشان قىلىڭ. شۇنداق قىلسىڭىز مەسئۇلىيەتچانلىق سىزگە تەبىئىي ھالدا ئاتا بولىدۇ.

4) ئۇلار ھەر قانداق ئەھۋال ئاستىدا نەتىجە يارىتىدۇ

بىر مەسئۇلىيەتچان ئادەمنىڭ ئەڭ ئالىي سۈپىتى ئۇنىڭ باشلىغان ئىشنى ئاخىرغىچە داۋاملاشتۇرۇش ئىقتىدارىدىن ئىبارەت. ئەگەر سىز باشقىلارنى بىرىتەكلىمەكچى

بولىدىكەنسىز، چوقۇم نەتىجە يارىتىشىڭىز كېرەك.

مەن ماقالىنىڭ مەزكۇر قىسمىدا چۈشەندۈرگەن مەزمۇنلارنىڭ ئىچىدە، مۇنداق ئىككى مۇھىم ئۇقۇم بار:

(1) مەسئۇلىيەتچانلىق

(2) بىر ئادەمنىڭ ھەر كۈنى 8 سائەتنىڭ سىرتىدا قىلغان ئىشى، ئاشۇ ئادەم ئۆزىنىڭ ياكى ئۆز خەلقىنىڭ كەلگۈسى ئۈچۈن سالغان مەبلەغ بولۇپ ھېسابلىنىدۇ

مەسئۇلىيەتچانلىق ئادەم خاراكتېرىنىڭ 6 تۈۋرۈكىنىڭ 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، ھەمدە 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 ئىلمىي تەتقىقاتنى قانداق ئېلىپ بارغانلىقىغا، ئىلمىي دوكلاتنى قانداق بېرىدىغانلىقىغا دىققەت قىلىپ تۇردۇم. ھەمدە مەن ئۆزىمىزنى، ياكى ئۇيغۇرلارنى، ئۇلار بىلەن

سىلىشتۇرۇپ ئويلىنىپ تۇردۇم. بىزنىڭ ئىدارىدە مەن بىلەن بىللە ئىشلەيدىغان، يېشى 70 تىن ئاشقان بىر يەھۇدىي مىللىتىدىن بولغان كىشى بار بولۇپ، ئۇ شۇنچىلىك ياشانغىنىغا قارىماي، ئىدارىمىز ئۆچۈن ھەر كۈنى 12 سائەتتىن ئارتۇق ئىشلەيتتى. ئۇنى يېقىندا بىر قېتىم يۆرەك كېسىلى تۇتۇپ، ئۆلۈپ كەتكىلى تاسلا قالغاندىن كېيىن، ئۇ ئاندىن پېنسىيىگە چىقتى. مەن بۈگۈن ماقالىنىڭ مەزكۇر قىسمىنى يېزىۋېتىپ، يۇقىرىقى ئىشلار ۋە ئۇيغۇرلار ئۈستىدە يەنە چوڭقۇر ئويلاندىم. كۆڭلۈمدىن «بىزنىڭ

ئۇلار بىلەن بولغان پەرقىمىز نېمە؟»
دېگەن سوئال زادىلا نېرى كەتمىدى.
مەن بۇ ھەقتە ئويلىغانلىرىمنى يېزىش
ئۈچۈن باشقا بىر يېڭى تېما ئاستىدا
ئايرىم ماقالىدىن كەم دېگەندە بىرنى
يېزىشىمغا توغرا كېلىدۇ. شۇنداق
بولغاچقا، مەن بۇ يەردە
«مەسئۇلىيەتچانلىق» بىلەن
«كۆڭگە 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 ئۈلۈپ كېتىپتۇ (ياتقان يېرى جەننەتتە بولغاي). لوس ئانگېلېس رايونىدا ياشاۋاتقان بىر تۈركۈم 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 ئۆيىدىن 165 كىلومېتىر يىراقلىقتا بولغاچقا، كېلىشۋالغان ۋاقتىتا ئۇنىڭ ئۆيىگە يېتىپ بېرىش ئۈچۈن، مەن ئۆيۈمدىن ئەتىگەن سائەت يەتتە يېرىمدىلا يولغا

چىقتىم. ئۇ ۋەتەندىشىمىزنىڭ ئۆيىدىن ئەتىگەن سائەت 10 لار ئەتراپىدا قايتىدىغان بولغاندا، ئاشۇ رايونغا ئامېرىكىنىڭ باشقا يېرىدىن يېڭىدىن يۆتكىلىپ كەلگەن يەنە بىر ۋەتەندىشىمىز مېھمانلارنى ئۆيىگە بېرىپ، بىر ئاز پاراڭلىشىپ ئولتۇرۇپ كېتىشكە تەكلىپ قىلدى. ئامېرىكىدا تۇرمۇش ئىنتايىن جىددىي ئۆتىدىغان بولۇپ، ئۇيغۇرلارنىڭ مۇشۇنىڭغا ئوخشاش بىر يەرگە جەم بولۇپ، پاراڭلىشىپ ئولتۇرۇش پۇرستى ئانچە كۆپ ئەمەس. ئەڭ كۆپ بولغاندىمۇ بۇنداق پۇرسەت ئايدا بىرەر قېتىم كېلىدۇ. ئۇنىڭ

ئۈستىگە بىز ئۇيغۇرلارنىڭ ئادەمگە خۇمار بولىدىغان مىجەزىمىز بار. شۇنداق بولغاچقا، مېنىڭمۇ باشقىلارغا قوشۇلۇپ، ئۇ ۋەتەندىشىمىزنىڭ ئۆيىگە بېرىپ، ۋەتەنداشلار بىلەن پاراڭلىشىپ ئولتۇرۇپ 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 بارمايۋ، ئۆز ئۆيۈمگە قايتىپ كەلدىم. ھەمدە ماقالىنىڭ مەزكۇر قىسمىنى شۇ كۈنى قولدىن چىقىرىشنى ئۆزۈمنىڭ بىر كۆڭۈللۈك نىشانى قىلىپ، ئىشقا كىرىشىپ كەتتىم.

بىر ئادەم باشقا كىشىلەرنىڭ ھۆرمىتىگە ئېرىشمەكچى بولىدىكەن، ئالدى بىلەن ئۆزىنى ئۆزى ھۆرمەتلىشى، ئۆزىنى ئۆزى قەدىرلىشى كېرەك. ئاندىن باشقىلارنىمۇ ھۆرمەتلىشى كېرەك. بۇ ھەقىقەت بىر مىللەت ئۈچۈنمۇ ئوخشاش. ئەگەر ئۇيغۇرلار باشقا مىللەتلەرنىڭ ھۆرمىتىگە، ۋە كۆزگە

ئۈلىشغا ئېرىشمەكچى بولىدىكەن، ئالدى بىلەن ئۆزىنى ئۆزى ھۆرمەتلىشى، ئۆزىنى ئۆزى كۆزگە ئىلىشى كېرەك. بۇنداق قىلىش نۇرغۇن جەھەتلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. ئۇنىڭ بىرى ئۆزىنىڭ ئانا تىلىنى كۆزگە ئىلىش، ئۆزىنىڭ ئانا تىلىغا ھۆرمەت قىلىش، ۋە ئۆزىنىڭ ئانا تىلىنى قەدىرلەشتۇر. ئانا تىلنى ھۆرمەتلەش ھەر بىر كىشىدىن يۇقىرى دەرىجىدىكى ئاڭلىقلىق ۋە ناھايىتى كۈچلۈك مەسئۇلىيەتچانلىقنى تەلەپ قىلىدۇ. مەن ئۇيغۇر تىلىدا ماقالە يازغاندا، ئۇنى ئالدى بىلەن «ئې، ئۆ، ئۇ»

ھەرپلىرنىڭ چېكىتى بىلەن كىرىم بولمىغان ھالدا ئۇيغۇر لاتىن يېزىقى (ULY) دا يېزىلمەن. ماقالە پۇتكەندىن 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 تېكستنى كۆچۈرۈپ، ئۇنى «يۇلغۇن ئىملا» ئېكرانىغا چاپلاپ، بىر قېتىم ئىملا تەكشۈرىمەن. ئىملا خاتالىقنى 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 نۇسخــــــــــسى ۋە PDF نۇسخىسىنى تەييارلاپ، ئۇلارنى تورغا چىقىرىمەن. ھازىرقــىسى مەزكــۇر ماقالىنىڭ 4- قىسمى بولۇپ، مۇشۇ 4- قـــىسىم بىــــلەن ئوخــــشاش ئۇزۇنلۇقتىكى بىــر پارچە ماقــالىنى يېزىـشنى باشلاپ، تورغــا چىقىرىــپ بولغــــۇچە 30 ســــائەتتىن 50 سائەتكىچە ۋاقىتىم كېتىـدۇ. مېنىـڭ ھەپتە ئارىلىقلىرىدا ماقـاله يېزىشقا ئاجراتقــۇدەك ۋاقــتىم بولمىغاچقــا، ئەگەر دەم ئېلىش كۈنلىرىنىڭ بىرىدە 10 سائەتتىن ئىشلىسەم، مۇشــۇنداق بىــر ماقــالىنى يېزىــپ تەييــارلاش ئۈچــۈن مېنىـــــڭ دەم ئېلىـــــش

كۈنلىرىمـدىن 3- 5 كـۈن ۋاقـتىم كېتـدۇ. بـۇ ماقـالىنى جەمئىـي 5 قـسمغا بۆلـۈپ تامامليـدىغان بولـۇپ، پۈتـۈن ماقـالىنى تەييـارلاپ چىقىش ئۈچـۈن 10 سـائەتلىك ئىشلەش كۈنىدىن (يەنـى دەم ئېلىش كۈنلۈمـدىن) 15- 25 كـۈن ۋاقـت سەرپ قىلىمەن.

مانـــا بـــۇ مېنىـــڭ «مەسـئۇلىيەتچانلىق» ۋە «بـىر ئادەمنىـڭ هەر كـۈنى 8 سـائەتنىڭ سىرتىدا قىلغـان ئىشى، ئاشـۇ ئادەم ئۆزىنىـــڭ يـاكى ئۆز خەلقىنىــڭ كەلگۈسى ئۈچـۈن سالغان مەبلـغى بولـدۇ» دېگەن ئۇقـۇم هەققىدىكى

چۈشەنچەم ۋە ئەمەلىيىتىمنىڭ بىر مەسىلى. 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 دىگەندە ئۇيغۇرلۇق غۇرۇرى بىلەن ئۇيغۇرلۇق ۋىجدانى بولۇشنى، مۇسۇلمانلىق ئىمانى بولۇشنى، ۋە ئىنسانغا

چۈشلۈق ئىنساپى بولۇشنى تەلەپ قىلىدۇ. ئۇنىڭلىق بىلەنلا چەكلىنىپ قالماي، ئۇيغۇرلار بۇنىڭدىن كېيىن ئۆزىدە كەمچىل بولغان يېڭى بىلىملەرنى ئۆزلۈكسىز ئىگىلەپ، شۇ ئارقىلىق ئۆز ساپاسىنى ئۆستۈرۈپ، شۇنىڭغا تايىنىپ ئۆز تەقدىرىنى ئۆزگەرتىش يولىدا توختاۋسىز ھالدا تىرىشمىسا بولمايدۇ. ئۇيغۇرلار ئۆچۈن بىر مىللەت سۈپىتىدە ساقلىنىپ مېڭىشتا قىلمىسا بولمايدىغان ئەڭ مۇھىم ئىشلارنىڭ بىرى ئەنە شۇ. شۇنى كەسكىن ئېيتىشقا بولىدىكى، ھازىر ئاشۇ يولدا ئۆزلۈكسىز تىرىشۋاتقان كىشىلەر،

مىللەتنىڭ ئەڭ يۇقىرى دەرىجىلىك ئالقىشلىشىشىغا سازاۋەر بولىدىغان كىشىلەردۇر.

17. بىخەتەرلىك ئېھتىياجى – ھوقۇقتا 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 سۇپەتنىڭ 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، ئىشەنچسىزلىك، ئەنسىرەش» دەپ ئىزاھلانغان.

شۇنداق بولغاچقا مەن بۇ سۆپەتنى «بخەتەرلىك ئىشەنچى» دەپ ئالدىم. مەزكۇر كىچىك تېما ئاستىدىكى مەزمۇننى تولۇق ئوقۇپ بولغاندىن كېيىن، سىز بۇ ھەقتە تېخىمۇ چوڭقۇر چۈشەنچىگە ئىگە بولىسىز.

ھازىرغىچە ئۆتكەن ئۇلۇغ لىدېرلارنىڭ ھەممىسى ئۆزى ياكى ئۆزىنىڭ ئەقىدىسى ئۈستىدە قىلچىلىكمۇ گۇمان قىلمايدىغانلاردىن بولۇپ، شۇنىڭ نەتىجىسىدە 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 «يېڭىلگۈچى» دەپ ھېسابلايدىكەن، ئۇ ئاخىرى مەلۇم يوللار بىلەن مەغلۇپ بولىدۇ. ئەگەر بىر ئادەمنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىنىڭ دەرىجىسى ئۇنىڭ ئۆز- ئۆزىگە بولغان بىخەتەرلىك ئۇشەنچىنىڭ 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 ئۇچۇن، ئۆزلىرىنىڭ ئەگەشكۈچىلىرى ئۈچۈن، ۋە ئۆزلىرى لىدېرلىق قىلىۋاتقان تەشكىلاتلار ئۈچۈن ناھايىتى خەتەرلىك كېلىدۇ. بۇنداق بولىشى، بىر لىدېرلىق ئورنى ئاشۇ ئورۇننى ئىگىلەپ تۇرغان لىدېرنىڭ نۇقسانلىرىنى ھەسسىلەپ كۆپەيتىۋېتىشىدىندۇر. سىز ئۆزىڭىزگە بىر سەلبىي يۈكنى ئارتىۋېلىپ تۇرۇپ باشقىلارغا يېتەكچىلىك قىلماقچى بولىدىكەنسىز، ئۇ يۈكنى كۆتۈرۈپ تۇرۇش بارغانسېرى تەسلىشىپ ماڭىدۇ.

ئۆز ھوقۇقىنىڭ بىخەتەرلىكىدىن ناھايىتى ئەندىشە قىلىدىغان 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 ئېشەنچى يوق كىشىلەر باشقىلارغىمۇ بىخەتەرلىك تۇيغۇسى ئاتا قىلالمايدۇ. ئۇنىڭدىن باشقا بىر ئاقىلانە لىدېر، يەنى باشقىلار ئۆزىگە ئەگىشىشنى

خالايدىغان لىدېر بولۇشنى ئىستەيدىغان كىشىلەر، چوقۇم باشقا كىشىلەردە ئاشۇ كىشىلەرنىڭ ئۆزلىرى توغرۇلۇق ياخشى تۇيغۇ پەيدا قىلىشى كېرەك.

2) ئۇلارنىڭ باشقىلاردىن ئالىدىغىنى باشقىلارغا بېرىدىغىنىدىن كۆپرەك بولىدۇ

ئۆز ھوقۇقىنىڭ بىخەتەرلىكىدىن ناھايىتى ئەندىشە قىلىدىغان كىشىلەر توختاۋسىز ھالدا ئۆزى قىلىۋاتقان ئىشلارنى باشقىلارغا تەستىقلىتىش، ئېتىراپ قىلدۇرۇش، ۋە ياخشى كۆرگۈزۈشكە ئورنىدۇ. ئاشۇنداق سەۋەب تۈپەيلىدىن، ئۇلار

پۈتـۈن زېھـىن- كـۈچنى پەقەت ئۆزلـىرىگە بىخەتەرلـىك تېپىــشقىلا قارىتىــپ، باشــقىلارغا بىخەتەرلــىك ئېلىپ كېلىش بىلەن كارى بولمايدۇ. ئۇلار ئاساسـەن پەقەت باشـقىلاردىن ئالدىغان كىشىلەر بولۇپ، ھەرگىزمۇ باشـــقىلارغا بېرىـــدىغان كـــىشىلەر بولالمايدۇ. شۇنىڭ بىلەن ھەرگىزمۇ ياخشى لىدېرلاردىن بولالمايدۇ.

3) ئۇلار داۋاملىق ئۆزلىرىنىڭ ئەڭ ياخـــشى ئادەملىرىنـــى بېـــسىپ (چەكلەپ) تۇرىدۇ

ئۆزىـــدە بىخەتەرلـــىك ئېـــشەنچى كەمچىـــل بولغـــان لىـــدېرلار ئۆز ئادەملىرىنـــــىڭ غەلىبىلىرىنـــــى

سـەمميلك بـلەن تەبرىكلىيەلمەيدۇ. ئۇنداق لىدېرلار ھەتتا ئۆز ئادەملىرىنىڭ بىرەر غەلىبىگە ئېرىشىپ قېلىشىنىڭ ئالدىنى ئېلىش يولىدا ئىش ئېلىپ بېرىشىمۇ مۇمكىن. ياكى ئۆز قوشۇنى قىلغان ئەڭ ياخشى ئىشلارنىڭ تۆھپىسىنى ئۆزىنىڭ شەخسىي تۆھپىسى قىلىۋېلىشى مۇمكىن. «ھوقۇق بېرىش قانۇنىيىتى» بويىچە قارىغاندا، پەقەت ئۆز ھوقۇقىغا نىسبەتەن ئىشەنچى بار، ياكى بىخەتەرلىك ئىشەنچى بار لىدېرلارلا باشقىلارغا ھەقىقىي تۈردە ھوقۇق ئاتا (empower) قىلىدۇ. بىراق،

ئۆزىدە بىخەتەرلىك ئېشەنچى كەمچىل بولغانلىقى ئۈچۈن، تىل ئۆگىنىش ئىقتىدارىدىكى كۆزەتكۈچ شۇنچە كۈچلۈكلىشىپ كېتىدۇ. ئۇلار ئاممىۋى سورۇنلاردا سۆز قىلىشتىن قورقىدۇ ۋە ھەدېسە خاتالىقتىن ئەنسىرەيدۇ. ئۇلار ئۆزىنىڭ ئاڭلىغانلىرىنى سۆزلىشىدىن بۇرۇن ئىچىدە قايتا-قايتا تەكشۈرۈپ ئاندىن سۆزلەيدۇ.

4) ئۇلار تەشكىلاتچانلىققا ۋە پىلانلىققا ئەھمىيەت بېرىدۇ

ئەگەر مەن ئىچ مىجەزلىك ئىنسانلارنى ئىككى سۆز بىلەن ئىپادىلىسەم، ئۇلارنى «بىر تال مىخ ۋە بىر پارچە قەغەز» دەپ ئاتايمەن.

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 ھاكاۋۇرلۇق قىلمايدۇ. ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرى بىلەن ئاجىزلىقلىرىنى ئوبدان چۈشىنىدۇ، ھەمدە ئۆز- ئۆزىگە ھۆرمەت قىلىدۇ. ئۆزىنىڭ قول ئاستىدىكى ئادەملەر

ئىشلارنى ياخشى قىلغاندا، ھەرگىزمۇ
ئۇنى ئۆزلىرى ئۆچۈن بىر تەھدىت،
دەپ ھېسابلىمايدۇ. ئۇلار ئەڭ
قابىلىيەتلىك كىشىلەرنى ئىزدەپ تېپىپ،
تولۇپلاپ، ئۇ كىشىلەرنىڭ ئۆز
قابىلىيەتلىرى بىلەن ئۆز رولىنى ئەڭ
يۇقىرى دەرىجىدە جارى قىلدۇرۇشى
ئۈچۈن مۇۋاپىق شەرت- شارائىت
ھازىرلاپ بېرىدۇ.
ئەگەشكۈچىلەردىن بىرىنىڭ ناھايىتى
ياخشى ئىدىيىسى بولىدىكەن، ئۇنى
قوللايدۇ. ئۆزىنىڭ بىخەتەرلىكىگە
ئىشەنچى بار بىر لىدېرنىڭ ئادەملىرى
مۇۋەپپەقىيەت قازانغاندا، بۇ
مۇۋەپپەقىيەت ئۇ لىدېرغىمۇ ناھايىتى

زور خۇشاللىق ئېلىپ كېلىدۇ. بۇنداق مۇۋەپپەقىيەتنى ئۆزىنىڭ لىدېرلىق قابىلىيىتى ئۈچۈن بېرىلگەن ئەڭ يۇقىرى دەرىجىلىك قۇتلۇقلاش، دەپ ھېسابلايدۇ.

لىدېرلار ئۆزلىرىنىڭ بىخەتەرلىكىگە بولغان ئىشەنچىنى بەرپا قىلىش ۋە ئاشۇنداق ئىشەنچىنى 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

قۇدرىتى يەتمىگەن لىدېرلار كەسپي خادىملارنىڭ ياردىمىگە ئېرىشىش.

يۇقىرىقىلار مەن كىتابتىن ئالغان مەزمۇنلار. بۇ مەزمۇنلارنىڭ ئۇيغۇرلارنىڭ ئەھۋالىغا نەقەدەر ئۇيغۇن كېلىدىغانلىقىنى، ئۇنىڭ ئۇيغۇرلار ئۈچۈن نەقەدەر مۇھىملىقىنى ئوقۇرمەنلەرمۇ مەندەك ھېس قىلغان بولۇشى مۇمكىن. مەن ئۆزۈمنىڭ ھازىرغىچە بولغان ئۆمرىدە، نۇرغۇن ياخشى كىشىلەرنىڭ ساناقسىز ياردىمىگە، قىزغىن ۋە سەممىي قوللاپ-قۇۋۋەتلىشىگە، ۋە توختاۋسىز ئىلھام- مەدەت بېرىشىگە سازاۋەر

بولـۇپ كەلـدىم. بۇنـداق ئەھـۋال
هـازىرمۇ ئوخـشاشلا داۋاملـشىۋاتقان
بولـۇپ، ئۇ مېنـىڭ هازىرقـدەك بـىر
هالەتكە كېلەلىشىمدە ۋە شۇ هالەتنى
ساقلاپ ماڭالىشىمدا ناھايىتى مۇھىم
رول ئويناپ كەلـدى. شۇنىڭ بىلەن
بىلــله، مەن كىچىــك ۋاقتىمــدىن
باشـلاپلا، ئۆزىـگە تولـۇق ئىـشەنچ
قىلالمايدىغان كىشىلەرنىڭ بىرسى
ۋە چەكلـىشىگىمۇ ئانـدا- مۇنـدا
ئۇچـراپ كەلـدىم. بۇنـداق ئەھـۋال
هــازىرمۇ ئازراق ســادىر بولــۇپ
تۇرۇۋاتىدۇ. سەزگۈر قېرىنداشلارنىڭ
بەزىلىرى بۇنـداق ئەھۋالغا دىققەت
قىلىــپ، ماڭــا ھېــسداشلىقنى

بلدۇرىدىغان، ۋە ماڭا ئىلھام-مەدەت بېرىدىغان ئېلخەتلەرنى يېزىۋاتىدۇ، ھەمدە شۇنداق سۆزلەرنى تېلېفوندا ياكى ئۆزۈمگە بىۋاستە دەۋاتىدۇ. مەندىن «سىزدىكى ھېلىقىدەك ھوجۇمغا 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

يـاكى ئۆزى قىلىۋاتقـان ئـىشلارغا ناھـايىتى چوڭقـۇر ئـىشەنچى ۋە مەسـئۇلىيەتچانلىقى بـار بـىر ئادەمـمەن. مېنـىڭ بۇنـداق ئـىشەنچىمنىڭ كەڭ دائىرىلىـك ئەمەلىي ئاساسى بـار. مەن «تۆمۈر ئايـال» دەپ ئاتالغـان، ئەنگلىـيگە ئۆچ قېتىم باش مىنىستىر بولغـان مارگارېـت سـاچېر (Margaret Thatcher) خـانىم ۋە شـۇنىڭغا ئوخشاش باشقا بىر قىسىم داڭلىق ئەربابلارنىڭ سەرگۈزەشتىلىرىنى ئوقۇپ باققـان. مەن بەزىبىـر تەتـۈر شـاماللارغا بەرداشلىق بېرەلەيلا قالماي، ئۇلارغا ئۆزۈمنى چېنىقتۇرۇش

پۇرسەتلىرى سوۋپىتدە مۇئامىلىمۇ قىلالايمەن. ۋاقىتلىق «پايدا ئېلىش» ياكى «ئۇتۇپ چىقىش» مۇھىم ئەمەس. مۇھىمى ۋاقىتنىڭ ئۇزۇن مۇددەتلىك سىنىقىدىن ئۆتۈش — ھەممە ئادەم ۋاقىتنىڭ سىنىقىغا دۇچ كېلىدۇ ۋە تارىخنىڭ باھاسىغا ئېرىشىدۇ.

18. ئۆز 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 ئۈچۈن تۈزۈلگەن ئىنتىزام» دېگەن مەنىنى بىلدۈرىدۇ. پېئىل بولغاندا بولسا «ئۆز- ئۆزىنى ئىنتىزام بىلەن باشقۇرۇش، ئۆز- ئۆزىنى ئىنتىزام بىلەن كونترول قىلىش» دېگەن مەنىنى بىلدۈرىدۇ (بۇ سۆزنىڭ مەنىسى بۇنىڭدىنمۇ كۆپ بولۇپ، مەن بۇ يەردە پەقەت ئۇنىڭ مۇشۇ تېمىدىكى مەنىسىنىلا چۈشەندۈردۈم).

مەن 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 ئوقۇۋاتقان 5 يىل جەريانىدا، مەكتەپنىڭ ۋالىبول كوماندىسىنىڭ باشلىقى بولۇپ ئىشلىگەن ئىدى. قىسقا 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 يۇگۇرەتتى. قەھرىتان قىش كۈنلىرىنىڭ ئەتىگىنىمۇ يۇگۇرەتتى. قاتتىق يامغۇر يېغىۋاتقاندىمۇ يۇگۇرەتتى. قاتتىق قار يېغىۋاتقاندا ياكى قاتتىق بوران چىقىۋاتقاندىمۇ يۇگۇرەتتى. ھەرگىزمۇ بىرەر قېتىملىق يۈگۈرۈش ۋەزىپىسىدىن ۋاز كەچمەيتتى. ئۇ چاغلاردا بىزنىڭ تامىقىمىز ئىنتايىن ناچار بولۇپ، ئەتىگىنى بىلەن كەچتە بىز ئاساسەن قوناق نېنىنى قايناق سۇغا ياكى قۇرۇق چايغا چىلاپ يەيتتۇق.

دىلمۇرات بەدىنىنى ئازراق بولسىمۇ 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 ئۇنى بەزىدە «دىلمۇرات ساراڭ»، دەپ مەسخىرە قىلىپ قوياتتى. دىلمۇرات ئۆز- ئۆزىنى ئاشۇنداق چېنىقتۇرۇش ئارقىلىق، 200، 400 ۋە 800 مېتىرلىق يۈگۈرۈش تۈرى بويىچە

شــــنجاڭ ئالـــــي مەكـــتەپ ئوقۇغۇچىلىرىنىڭ بىر قانچە قېتىملىق يېڭى رېكورتلىرىنى ياراتقان، ھەمـدە بىز بىللە ئوقۇغـان 5 يـىل جەريانـىدا ئاشۇ رېكـورتلارنى سـاقلىغان ئىـدى. مەن ئەيـنـى ۋاقـتـتـا دىلـمۇراتـنـىـڭ ئاشـۇنداق شـجائىتىگە، غەيـرىتىگە، ئىرادىسىگە ۋە ئاڭلىقلىقىغا ئىنتـايىن قايـــل بـــولاتتىم، ۋە ئۇنىڭـــدىن ناھايىتى تەسىرلىنەتتىم. پات- پات «ئەگەر ھەر بىر ئۇيغـۇر دىلـمۇراتتەك ئۆزىنىڭ تالانتى بار بىر ئىشتا غەيرەت قىلىپ، باشـقىلارنىڭ ئالـدىغا ئۆتـۈپ كەتسە، ئۇيغۇرلارنـىڭ كـۆنى نەقەدەر ياخشى بولۇپ كېتەر ئىدى- ھە!؟»،

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

مەن ئۆز- ئۆزۈمگە چىقارغان تۈزۈملەردىنمۇ 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 سۆپەتكە 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 بالىدىقىغا يەتكۈزۈپ، ئۆزىنىڭ لىدېرلىق ئورنىنى ئۇزۇن مۇددەت ساقلاپ مېڭىشىنى كاپالەتكە ئىگە قىلىدۇ.

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

1) ئىشلارنى مۇھىملىق دەرىجىسىگە ئايرىپ، ئۇلارنى ئەڭ مۇھىمىدىن باشلاپ قىلىپ مېڭىش ئادىتىنى يېتىلدۈرۈش

ئەگەر سىز چوقۇم قىلمىسىڭىز بولمايدىغان ئىشلارنى پەقەت كۆڭلىڭىز تارتقاندىلا ياكى سىزگە قۇلايلىق بولغاندىلا قىلماقچى بولىدىكەنسىز، سىز ھەرگىزمۇ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولالمايسىز.

كشلەرمۇ سزگە ھۆرمەت قىلمايدۇ، ھەمدە سزگە ئەگەشمەيدۇ. سز بر لىدېر بولسڭز، سزنڭ ۋاقتڭز ناھايتى قس بولدۇ. شۇڭا سزدە پىلان بولۇشى كېرەك. ئەگەر سز ھازرقى ئەڭ مۇھىم ئشنڭ قايسى ئكەنلكنى بلەلمسڭز، ئالدى بىلەن ئۆزڭزنى ئالدڭزدكى ھەممە ئشلاردن بوشۇتۇڭ. ئاندن قايسى ئشنڭ ئەڭ مۇھملقنى تېپىپ چقىڭ. بۇ ئۆز- ئۆزنى ئنتزام بلەن باشقۇرۇشتا كەم بولسا بولمايدىغان بر نەرسە.

2) ئۆز- ئۆزى ئۇچۇن تۈزۈلگەن ئنتزام بىلەن ياشاشنى ئۆز

نشانلرىنىڭ بىرى قىلىش

ئىنتىزام بىلەن ياشاشتا ئۆزىگە ئىنتايىن يۇقىرى تەلەپ قويىدىغان دىلمۇرات تۇرسۇندەك كىشىلەرنى ئۇبىدان كۆزىتىدىغان بولسىڭىز، مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشتا ئۆزىنى ئىنتىزام بىلەن باشقۇرۇش بىر قىممىتى ئىش بولۇپ قالسا بولمايدىغانلىقىنى، ئۇنى بىر ئۆمۈرلۈك ئادەت قىلىش كېرەكلىكىنى چۈشىنىپ يېتەلەيسىز. بۇ ئىشنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشنىڭ ئەڭ ياخشى ئۇسۇلى، ئۆزى ئۆچۈن بىر سىستېما ۋە كۈندىلىك ئادەت تۈزۈپ چىقىش، بولۇپمۇ ئۆزىنىڭ ئۆزۈن مۇددەتلىك

تەرەققىياتى ۋە مۇۋەپپەقىيتى 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 ئۈنۈملۈك ئىشلەشنى كۆزدە تۇتۇپ، كۈنىگە بىر سائەت ئەتراپىدا يول مېڭىپ چېنىقىشنىمۇ ئۆزۈم ئۈچۈن بىر ئىنتىزام قىلىۋالدىم.

3) ئۆزىنىڭ باھانە- سەۋەبلىرىگە قارىتا جەڭ ئېلان قىلىش

ئۆزى ئۈچۈن تۈزۈلگەن ئىنتىزام

بويىچە ياشاشنى بىر ئادەت قىلىپ يېتىلدۈرۈش ئۈچۈن، سىز قىلمىسىڭىز بولمايدىغان بىرىنچى ئىش، باھانە-سەۋەب ئىزدەش ئادىتىگە نىسبەتەن جەڭ ئېلان قىلىش ۋە ئۇنى يوقىتىش. سىزنىڭ ئۆزىڭىز ئۈچۈن تۇرغۇزۇلغان ئىنتىزام بويىچە ئىش كۆرۈشىڭىزگە توسالغۇ بولۇۋاتقان سەۋەبلەر باھانىدىن باشقا نەرسە ئەمەس بولۇپ، ئەگەر سىز لىدىر بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن يەنە بىر يۇقىرى بالداققا چىقماقچى بولىدىكەنسىز، چوقۇم ئۆزىڭىزگە باھانە- سەۋەب ئىزدەيدىغان ئادىتىڭىزنى تاشلىشىڭىز كېرەك.

4) ئــشنى تولــۇق پۈتتــۈرۈپ بولمىغۇچە ئۇنىڭ ئۆچۈن مۇكاپات ئىزدىمەسلىك

ئەگەر سىزدە ئۆزىڭىزنى ئىنتىزام بىلەن باشقۇرۇش ئىقتىدارى كەم بولىدىكەن، ئۆزىڭىزدە غەلىبە قىلماي تــۈرۈپ مۇكاپــات ئېلىــشقا ئالدىرايـــدىغان ئادەتنـــى يېتىلدۈرۈۋالىسىز.

5) زېھنىنــى نەتــجە چىقىرىــشقا مەركەزلەشتۈرۈش

ســىز ھەر قېــتىم زېھنىڭىزنــى بىــر ئــشنىڭ نەتىجىــسىگە ئەمەس، ئۇ ئــشنى قىلــشتىكى قىيىنچىلىقلارغــا قارىتىۋالىدىكەنـــسىز، ســـىز

ئۆمىدسىزلىنىپ قالسىز. بۇنداق ئەھۋالغا ئۇزۇن مۇددەت پېتىپ قالدىكەنسىز، سىز ئۆز- ئۆزىڭىزگە ئىنتىزام تۇرغۇزۇشنىڭ ئورنىغا ئۆز- ئۆزىڭىزگە پۇشايمان پەيدا قىلىۋالىسىز. سىز كېلەر قېتىم بىر چوقۇم قىلمىسىڭىز بولمايدىغان ئىشقا دۇچ كەلگەندە، قانداق قىلغاندا سىزگە قۇلايلىق بولىدىغانلىقى ئۈستىدە ئويلانماي، زېھنىڭىزنى ئۇنىڭغا بەدەل تۆلەشكە مەركەزلەشتۈرۈڭ. توغرا 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 ئۆزىڭىزنى يىراق تۇتۇڭ.

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

-ھەقىقىي لىدېر باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىدۇ. خەلق ئۈچۈن

خـــزمەت قىلــدۇ. خەلقنــىڭ ئەڭ ياخشى مەنپەئەتىنى ئۈچۈن خىزمەت قىلــدۇ. ئۇ شــۇنداق قىلغــانلىقى ئۈچۈنلا داۋاملىق ئاممىنىڭ كۆڭلىگە يېقىپ كەتمەيدۇ، ھەمدە كىشلەرنى تەسرلەندۈرەلىشمۇ بەزىدە مۇمكىن ئەمەس. بــراق ھەقىقــي لــدېرلار ئۆزىنىــــڭ شەخـــسىي شــۆھرتىنى ئەمەس، باشــقىلارنىڭ مەنپەئەتىنــى ئۆزىنىـــــڭ چىقىــــش نۇقتىـــسى قىلــدىغانلىقى ئۈچــۈن، ئۇلار بەدەل تۆلەشكە رازى بولــدۇ. ـــــ يۇجىن خـــــابېكېر (Eugene B. Habecker)، يازغۇچى.

مالايلىق توغرىسىدا گەپ بولغانـدا،

ھەرگىزمۇ ئىقتىدارسىز كىشلەر قىلىدىغان تۆۋەن دەرىجىلىك ئىشلارنى كۆز ئالدىڭىزغا ئەكەلمەڭ. ئەگەر شۇنداق قىلسىڭىز، مالايلىق توغرىسىدا خاتا چۈشەنچىگە ئىگە بولۇپ قالىسىز. مالايلىق خىزمەت ئورنى ياكى ئىقتىدار توغرىسىدىكى ئۇقۇم ئەمەس. ئۇ پوزىتسىيە توغرىسىدىكى ئۇقۇم. مەن سىزنىڭ مۇلازىمەت ساھەسىدە ئىشلەيدىغان ناچار پوزىتسىيىلىك كىشلەرنى كۆپ ئۇچرىتىپ باققىنىڭىزغا ئىشىنىمەن. بىر خىزمەتچى كىشلەرگە لايىقىدا خىزمەت قىلىشقا ئۇنىمىغان ۋاقتىتىكى ناچار ئەھۋالنى سىز

ئاسانلا بايقيالايسىز. خۇددى شۇنىڭغا ئوخشاش، بىر لىدېردە مالايلىق قەلبىنىڭ بار- يوقلۇقىنىمۇ ئاسانلا بايقىۋالغىلى بولىدۇ. ھەقىقىي لىدېرلار ئۆزى ئۈچۈن ئەمەس، باشقىلار ئۈچۈن 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 بىر ياقا قايرىپ قويۇش بىلەنمۇ ئوخشاش بولۇپ، مالايلىق قەلبىگە ئىگە بولۇش دېگىنىمىز مەقسەتلىك ھالدا ئامىمىنىڭ ئېھتىياجىدىن خەۋەردار بولۇش، ئۇلارغا ياردەم قىلىشقا تەييار تۇرۇش، ھەمدە ئۇلارنىڭ تەلەپلىرىنى مۇھىم ئىشلار قاتارىدا قوبۇل قىلالايدىغان بولۇش قاتارلىق ئىشلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ.

2) ئۆزىگە ئىشىنىدۇ

مالايلىقنى ئىشقا ئاشۇرۇشتىكى ئەڭ ھالقىلىق ئامىل ئۆزىدە بىخەتەرلىك ئىشەنچى بار بولۇش. «مەن بەك مۇھىم ئادەم بولۇپ، باشقىلار ئۈچۈن

خىزمەت قىلسام بولمايدۇ»، دەپ قارايدىغان كىشىلەرنىڭ ھەممىسى ئۆزىگە بولغان، ئۆزىنىڭ بىختەتەرلىكىگە بولغان ئىشەنچى كامىل ئەمەس كىشىلەردۇر. بىر ئادەمنىڭ باشقىلارغا قانداق مۇئامىلە قىلىدىغانلىقى ئۇنىڭ ئۆزىگە قانداق قارايدىغانلىقىنى ئەكس ئەتتۈرۈپ بېرىدۇ. پەيلاسوپ ۋە شائىر ئېرىك ھوفېر (fferEric Ho) يۇقىرىدىكى ئۇقۇمنى ناھايىتى ياخشى چۈشەندۈرۈپ بەرگەن: «دىققەت قىلىشقا ئەرزىيدىغان نەرسە شۇكى، بىز قوشنىمىزنى ئۆزىمىزنى سۆيگەندەك سۆيىمىز. بىز ئۆزىمىزگە

قانــــداق مــۇئامىلە قىلــساق، باشــقىلارغىمۇ شــۇنداق مــۇئامىلە قىلىمىـــــز. بــــز ئۆزىمىــــزگە نەپرەتلەنگەنــدە، باشــقىلارنىمۇ ئۆچ كۆرىمىز. بىز ئۆزىمىــزگە ســەۋرچانلىق قىلغاندا، باشــقىلارغىمۇ كەڭ قورساق بــولىمىز. بـــز ئۆزىمىزنـــى ئەپــۇ قىلغانــدا، باشــقىلارنىمۇ كەچــۈرىمىز. بـــۇ دۇنيـــانى ئازابلايـــدىغان مەسىلىلەرنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدىغان نەرســە ئۆز- ئۆزىمىــزگە بولغــان سۆيگۈ- مــۇھەببەت ئەمەس، ئۆز- ئۆزىمىـــزگە بولغـــان ئۆچلۈكتـــۈر.» باشـــقىلارغا ھوقـــۇق بېـــرىش (empowerment) قانۇنىيىتـــدە

ئېيتىلــــشچە، پەقەت بىخەتەرلــــك ئۈشەنچىگە ئىگە لىدېرلارلا باشقىلارغا ھوقــۇق بېرىــدۇ. خــۇددى شــۇنىڭغا ئوخـــــشاش، پەقەت بىخەتەرلـــــك ئۈشەنچىگە ئىگە لىدېرلارلا مالايلىقنى نامايان قىلالايدۇ.

3) باشــقىلارغا خــزمەت قىلــشنى ئۆزى باشلاپ بېرىدۇ

ئەگەر مەجبۇرلىنــــــــــــدىكەن، ھەرقانــداق ئادەم باشــقىلار ئۈچــۈن خىزمەت قىلىدۇ. ھەمدە بېزىلەر بىرەر كرىــزىس بولغانــدا باشــقىلار ئۈچــۈن خــــزمەت قىلــــدۇ. بــــراق ئۇلــــۇغ داھىيلار ئېھتىيــاجنى ئۆزى بايقايــدۇ، پۇرســـەتنى ئۆزى چـــاك تۇتـــدۇ،

ھەمـــدە قىلغـــان ياخـــشىلىقنى قايتۇرۇۋېلىــشنى ئازراقمــۇ ئويــلاپ قويمـــاي تـــۇرۇپ باشـــقىلار ئۈچـــۈن خىزمەت قىلىدۇ.

4) ئۆز ھوقۇقى (خىزمەت ئورنى) غا ئانچە پەرۋا قىلىپ كەتمەيدۇ

مـــالايلىق قەلـــبگە ئـــىگە يـــاكى خىزمەتچى لـىدېرلار خـىزمەت يـاكى ھوقـۇق دەرىجىـسىگە ئۇنچىـۋالا پەرۋا قىلىپ كەتمەيـدۇ. لىـدېرلىق ئورنـى ئۇلارنىـڭ ئۆز مەسئۇلىيىتىگە بولغـان سەزگۈرلۈكىنى تېخىمۇ ئاشۇرىدۇ.

ئــلاۋە: بىزنىــڭ ئىدارىــدە بىــر تــوپ ئادەملەر بىرگە ئىشلىگەن ۋاقىتىمىزدا، كىمنىڭ باشلىق كىمنىـڭ ئادەتتىكـى

خادىم ئىكەنلىكىنى ئاساسەن ئەستىن چىقىرىپ قويىمىز. كىشىلەرنىڭ خىزمەت ئورنى ياكى ھوقۇق دەرىجىسىنى ئاساسەن سەزمەيمىز. كۆپىنچە ئەھۋاللاردا تۆۋەندىكىلەر باشلىقلارغا مۇئامىلە قىلغاندىكى بىلەن سىلىشتۇرغاندا، باشلىقلار قول ئاستىدىكىلەرگە ياخشىراق مۇئامىلە قىلىدۇ. خىزمەتچىلەر باشلىققا خۇشامەت قىلىدىغان ئىشلارنى ھەرگىز كۆرگىلى بولمايدۇ. قول ئاستىدىكىلەر باشلىققا خۇشامەت قىلىدىغان ئىشلار بولۇپ قالغاندىمۇ، باشلىقلار خىزمەتچىلەرنىڭ خۇشامىتىنى

ئازراقمۇ ئېتىبارغا ئېلىپ قويمايدۇ.

5) كۆيۈمچانلىق نۇقتىسىدىن باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىدۇ

مالايلىق باشقىلاردىن پايدىلىنىۋېلىش ياكى ئۆز نامىنى ئۆستۈرۈش مەقسىتىدە 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 ئىقتىدارنى 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 ئۈچۈن، داۋاملىق ئۆگىنىپ تۇرۇڭ (Teachability)

-ئائىلاش 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.
_____گېرالد مەكجىنىس (Gerald McGinnis)، ئامېرىكىدىكى بىر شىركەتنىڭ لىدېرى
1910- ۋە 1920- يىللىرىدىكى دۇنياغا تونۇلغان كىنو ئارتىسى چارلى چەپلىن (Charlie Chaplin) نى بىلمەيدىغان كىشىلەر بولماسلىقى مۇمكىن. بىر قېتىم مۇخبىرلار ئۇنىڭ بىلەن سۆھبەت

ئۆتكۈزۈپ سوئال سورىغاندا، سوئالغا جاۋابەن مۇنداق دېگەن: «مەن تاماشىبىنلارغا قويۇپ بېرىلىشتىن بۇرۇن تاماشىبىنلارنىڭ كۈلمەيۋاتقانلىقىغا ئىنتايىن قاتتىق دىققەت قىلىمەن. مەسىلەن، بىر قانچە تاماشىبىنلار مەن كۈلكىلىك بولىدۇ، دەپ ئويلاپ كىرگۈزگەن بىر ھەرىكەتكە كۈلمىسە، مەن ئۇ ھەرىكەتنى ئىنچىكىلىك بىلەن تەكشۈرۈپ، ئۇنىڭدىكى خاتالىق ياكى ئۇنى ئىجرا قىلىشتىكى خاتالىقنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى تېپىپ چىقىشقا تىرىشىمەن. ئەگەر مەن

كۆلكىلىك بولىدۇ، دەپ ئويلىمىغان بىر ھەرىكەتكە تاماشىبىنلار ئازراق بولسىمۇ كۆلكە بىلەن ئىنكاس قايتۇرىدىكەن، مەن ئۆز- ئۆزۈمدىن ئۇ نەرسە نېمە ئۈچۈن كۆلكە پەيدا قىلىدۇ، دەپ سورايمەن.»

چەپلىندا تالانت بىلەن ئىنتايىن كۆچلۈك ئىچكى ھەرىكەتلەندۈرگۈچى 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 يۇقىرى دەرىجىدە قاتتىق تىرىشقان. ئۇ دۇنيادىكى ئەڭ داڭلىق ۋە ئەڭ يۇقىرى مائاشلىق ئارتىسقا ئايلانغان ۋاقتىتىمۇ قانائەتچانلىق ھېس قىلمىغان. ئەگەر چەپلىن ئۆزىنىڭ ئۆگەتكىلى بولىدىغان مىجەزىنىڭ ئورنىغا پوچىلىق ۋە ئۆز- ئۆزىگە بولغان قانائەتچانلىق مىجەزىنى دەسسەتكەن بولسا، ھازىر ئالىلقاچان ئۇنتۇلۇپ كەتكەن بىر ئادەتتىكى كىنو ئارتىسىغا ئايلىنىپ قالغان بولاتتى.

لىدىرلار دۇچ كېلىدىغان

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

-سىزنىڭ تەرەققىياتىڭىز سىزنىڭ كىم ئىكەنلىكىڭىزنى بەلگىلەيدۇ

-سىزنىڭ كىم ئىكەنلىكىڭىز سىزنىڭ ئۆزىڭىزگە قانداق كىشىلەرنى تارتىدىغانلىقىڭىزنى بەلگىلەيدۇ

-سىزنىڭ ئۆزىڭىزگە كىملەرنى

تارتىدىغانلىقىڭىز سىزنىڭ تەشكىلاتىڭىزنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىنى بەلگىلەيدۇ

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

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

1) ئۆزىڭىزدىكى قانائەتچانلىق كېسەللىنى 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 ئۇنۋانغا ئېرىشىش، بىر ئارزۇ قىلغان خىزمەتكە ئورۇنلىشىش، بىر ئالاھىدە مۇكاپاتقا ئېرىشىش، ياكى بىر ئىقتىسادىي سەۋىيىگە يېتىش. ئەمما ئۇنىڭلۇك لىدېرلار ئۇنداق ئويلىسا بولمايدۇ. ئۇلار تەرەققىي قىلىشنى توختاتقان كۈن، ئۇلار ئۆزىنىڭ ۋە ئۆز تەشكىلاتىنىڭ بارلىق يوشۇرۇن كۈچىدىن ئايرىلىپ قالغان كۈن

بولىدۇ. رېي كروك (Ray Kroc) مۇنداق دېگەن: «ئەگەر سىز يېشىللا تۇرسىڭىز، داۋاملىق كۆكلەيسىز. سىز پىشىپ بولغان ھامان، سېسىشقا باشلايسىز.»

2) مۇۋەپپەقىيەتتىن كېلىپ چىققان قانائەتچانلىق تۇيغۇسىنى بېسىپ چۈشۈڭ

كۆپىنچە ئەھۋالدا مۇۋەپپەقىيەت كىشىلەرنىڭ ئۆگەنكىلى بولىدىغان پوزىتسىيىسىگە توسقۇنلۇق قىلىدۇ. ئۇنۇملۇك لىدېرلار شۇنى بىلىدىكى، ئۇلارنى ھازىرقى ھوقۇقتا ئېرىشتۇرگەن نەرسە ھەرگىزمۇ ئۇلارنى ئاشۇ ئورۇندا ساقلىيالمايدۇ.

ئەگەر سىز بۇرۇن مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇپ باققان بولسىڭىز، دىققەت قىلىڭ. شۇنداقلا شۇنى ئەستە تۇتۇڭكى، ئەگەر سىز تونۇغۇن قىلغان ئىش سىز ئۆچۈن ھازىرمۇ چوڭ ئىش بولۇپ كۆرۈنىدىكەن، سىز بۈگۈن ھېچ قانچە ئىش قىلمىغان بولىسىز.

3) ئۇدۇل يوللار (shortcut) دىن قەتئىي ۋاز كېچىڭ

نانسى دورنان (Nancy Dornan) مۇنداق دېگەن: «ئىككى نۇقتا ئوتتۇرىسىدىكى ئەڭ ئۇزۇن ئارىلىق ئۇدۇل يولدىن ئىبارەت.» بۇ 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 ئالدىن ئېنىقلىۋېلىڭ؛ 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 ھۆنەر مۇتەخەسسىسى ئېلبىرت ھابارد (Elbert Hubbard) دېگىنىدەك، «بىر ئادەم ئۆز ئۆمرىدە ئۆتكۈزۈش ئېھتىماللىقى بار بولغان ئەڭ چوڭ خاتالىق ئۇنىڭ خاتالىق ئۆتكۈزۈپ قويۇشتىن داۋاملىق قورقۇپ تۇرۇشىدىن ئىبارەت.» سىز ھەم مەغرۇر ھەم ئۆگەتكىلى بولىدىغان ئادەم بولالمايسىز. سىز بىر نەرسىگە ئېرىشىش ئۈچۈن چوقۇم يەنە بىر نەرسىدىن ئايرىلىسىز. كىشىلىك تەرەققىياتنى قولغا كەلتۈرۈش

ئۆچۈن، چوقۇم مەغرۇرلىقىڭىزنى تاشلاڭ.

5) ئوخشاش خاتالىققا ئىككى قېتىم بەدەل تۆلمەڭ

تېدى رۆزېۋېلت (Teddy Roosevelt) مۇنداق دېگەن: «خاتالىق ئۆتكۈزمەيدىغان ئادەم ئالغمۇ ئىلگىرىلىمەيدۇ.» بۇ راست گەپ. بىراق ئوخشاش خاتالىقنى قايتا- قايتا تەكرارلاپ تۇرىدىغان لىدېرمۇ ئالغا ئىلگىرىلىمەيدۇ. سىز بىر ئۆگەتكىلى بولىدىغان لىدېر بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن، چوقۇم خاتالىق ئۆتكۈزىسىز. شۇنداق ئەھۋالدا خاتالىقنى ئۇنتۇپ كېتىڭ،

لېكىن ئۇ خاتالىق سىزگە ئۆگەتكەن ئىشنى مەڭگۈ ئەستە تۇتۇڭ. ئۇنداق قىلمايدىكەنسىز، سىز ئوخشاش خاتالىققا كۆپ قېتىم بەدەل تۆلەيسىز.

سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئۆگەتكىلى بولىدىغان خاراكتېرىنى ياخشىلاش ئۈچۈن، مۇنۇ ئىشلارنى قىلىڭ: (1) خاتالىق ئۆتكۈزگەندە ئۇنىڭغا قانداق مۇئامىلە قىلىدىغانلىقىڭىزنى ئوبدان كۆزىتىپ بېقىڭ. ئەگەر سىز ئۇنىڭغا ناھايىتى ناچار مۇئامىلە قىلىدىكەنسىز، ياكى زادىلا خاتالىق ئۆتكۈزمەيمەن، دەپ ئويلايدىكەنسىز، ئۆزىڭىزنىڭ

ئۆگەتكىلى بولىدىغان پوزىتسىيىسى ئۈستىدە ئازراق ئىش ئېلىپ بارمىسىڭىز بولمايدىكەن. (2) يېڭى ئىشلارنى سىناپ بېقىڭ. (3) ئۆزىڭىزنىڭ ئىقتىدارى بار بىر ساھەدە يېڭى نەرسىلەرنى ئۆگىنىڭ. لىدېرلىق ياكى ئۆزىڭىزنىڭ كەسپىي ساھەسىدە يىلىغا 6- 12 پارچە كىتاب ئوقۇڭ.

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

بۇ سۆپەتنىڭ ئىنگلىزچە ئاتىلىشى «vision» بولۇپ، يۇلغۇن لۇغىتىدە ئۇ «كۆرۈش قۇۋۋىتى، يىراقنى كۆرەرلىك، كەڭ نەزەر دائىرە، خىيال،

نەزەر، تەسەۋۋۇر، گۈزەل مەنزىرە» دەپ ئىزاھلانغان. بۇ سۆزنىڭ ئىنگلىز تىلى تۇر لۇغىتىدىكى چۈشەندۈرۈلۈشىنىڭ بىر قىسمى مۇنداق ئىكەن:

-كۆز بىلەن سېزىش ئىش-ھەرىكىتى ياكى قابىلىيىتى

-كەلگۈسىدە بولىدىغان ياكى بولۇشى مۇمكىن بولغان ئىشلارنى ئالدىن پەرەز قىلىش ئىش-ھەرىكىتى ياكى قابىلىيىتى

-بىر جانلىق ۋە خىيالىي چۈشەنچە ياكى پەرەز

مەزكۇر ماقالىدە مەن بۇ سۆپەتنى «يىراقنى كۆرەرلىك» دەپ ئالىدىغان

بولـۇپ، ئوقـۇرمەنلەردىن ئۇنىڭ مەنىسىنى «كەلگۈسىگە بولغان توغرا پەرەز» دەپمۇ چۈشىنىشنى ئۆمىد 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 ئەگىشىدىغان كىشىلەر ئۈچۈنمۇ 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 كۆرەلىگەن كىشى بولمىغاندا ئۇ دۈشمەن بولىدۇ، 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 كۆرىدىغان ئەقىلگە ئېرىشەلمەيدىكەنسىز، سىزگە ئاشۇنداق ئەقىلنى بېرەلەيدىغان بىر لىدېر بىلەن بىرلىشىڭ. ئۇنىڭغا شېرىك بولۇڭ.

2) يىراقنى كۆرۈش ئەقلى سىزنىڭ تارىخىڭىزدىن كېلىدۇ

يىراقنى كۆرەلىگەن بەزى كىشىلەر

ئۆيلىغاندەك بىر بوشلۇقتىن پەيدا بولىدىغان سىرلىق سۆپەت ئەمەس. ئۇ بىر لىدېرنىڭ ئۆتمۈشتىكى سەرگۈزەشتىلىرىدىن ۋە ئۇنىڭ ئەتراپىدىكى كىشىلەرنىڭ تارىخىدىن ۋۇجۇدقا كېلىدۇ.

3) يىراقنى كۆرەرلىك باشقىلارنىڭ ئېھتىياجىنى قاندۇرىدۇ

ھەقىقىي يىراقنى كۆرۈش ئەقلىنىڭ تەسىر دائىرىسى ئىنتايىن كەڭ بولىدۇ. ئۇ بىر شەخس يارىتالايدىغان نەتىجىلەرنىڭ چېگراسىدىن ئۆتۈپ كېتىدۇ. ھەمدە ئۇنىڭ ھەقىقىي قىممىتى بار بولىدىكەن، ئۇ پەيدا قىلىدىغان

ئۇنىڭ باشقىلارنى ئۆز ئۆچىگە ئېلىشتىنمۇ كۆپ بولىدۇ. ئۇ باشقىلار ئۈچۈنمۇ قىممەت يارىتىدۇ. ئەگەر سىزدە بىر يىراقنى كۆرۈش ئەقلى بار بولۇپ، ئۇ باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلمايدىكەن، ئۇ ئەقىل ئېھتىمال بەك كىچىك بۆلىشى مۇمكىن.

4) يىراقنى كۆرەرلىك سىزگە زورۇر شارائىتنى يارىتىپ بېرىدۇ

يىراقنى كۆرەرلىكنىڭ ئەڭ قىممەتلىك پايدىلىرىنىڭ بىرى ئۇنىڭ بىر پارچە ماگنىتتا ئوخشاش رول ئوينىشى، يەنى ئۇنىڭ باشقىلارنى ئۆزىگە تارتىشى، باشقىلارنى

جەڭگە چاقىرىشى، ۋە باشقىلارنى ئىتتىپاقلاشتۇرۇشىدىن ئىبارەت. ئۇ سىزگە ئىقتىساد ۋە باشقا مەنبەلەرنىمۇ ھەل قىلىپ بېرىدۇ. سىزنىڭ كەلگۈسگە بولغان ئەقلىڭىز قانچە چوڭ بولسا، ئۇ سىزگە شۇنچە كۆپ قابىلىيەتلىك كىشىلەرنى تارتىپ ئەكېلىپ بېرىدۇ. سىزنىڭ كەلگۈسگە 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 خاراكتېر- چوڭ تاشنىڭ بىر پارچىسى بولۇش (character)

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

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

4. ئالاقىلىشش ئىقتىدارى — ئۇنىڭسىز سەپەرنى يالغۇز قىلىسىز (communication)

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

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

7. پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارى (سەزگۈرلۈك) — ھەل قىلىنمىغان

سىرلارغا خاتىمە بېرىش (discernment)

8. مەركەزلەشتۈرۈش (focus)

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

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

11. ئاڭلاش— ئۆزىگىزنى كىشىلەرنىڭ قەلبى بىلەن تۇتاشتۇرۇش ئۇچۇن، قۇلىقىڭىزنى ئىشلىتىڭ (listen)

12. يۈكسەك قىزغىنلىق (passion)

13. ئىجابىي پوزىتسىيە— بىر

ئــــشنى قىلالايــــدىغانلىقىڭىزغا ئىشەنسىڭىز، ئۇنى چوقـۇم قىلالايسىز (positive attitude)

14. مەســـىلە ھەل قىلــــش– مەســـىلىلەرنىڭ مەســـىلە بولــۇپ تۇرۇشـىغا يـول قويمـاڭ (problem (solving

15. مۇناســــۋەتتە ياخــــشى بولۇش– ئەگەر سىز باشقىلار بىلەن ياخــشى چىقىشــسىڭىز، ئۇلار سىز بىــــلەن ھەمكارلىـــــــشىدۇ (relationships)

16. مەسئۇلىيەتچانلىق– تـوپنى ئۆزىڭىـــز كۆتـــۈرۈپ ماڭمىـــسىڭىز، كوماندىـــدا ئەزالىرىنـــى يېـــتەكلەپ

ماڭالمايسز (responsibility)

17. بخەتەرلىك ئىشەنچى— ھوقۇقتا چۇشلۇق دەسمايە ھەرگىزمۇ ئۆزگە بولغان ئىشەنچسزلكى تولۇقليالمايدۇ (security)

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

19. مالايلىق— ئالدىغا ئۆتۈش ئۇچۇن، باشقىلارنى بىرىنچى ئورۇنغا قويۇڭ (servanthood)

20. ئۆگەتكىلى بولىدىغان بولۇش— داۋاملىق يېتەكلەپ مېڭىش ئۇچۇن، داۋاملىق ئۆگىنىپ تۇرۇڭ

(teachability)

21. يىراقنى كۆرەلەيدىغان — 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

ئاتتىلائىزىم » بولۇپ، ئەگەر سىز ئۇلارنى تېخى ئوقۇپ باقمىغان بولسىڭىز، ھازىر ئۇلارنى بىر قېتىم ئوقۇپ بېقىشىڭىزنى تەشەببۇس قىلىمەن. مېنىڭ چۈشىنىشىمچە، غەرب ئەللىرىدىكى بىرەر شىركەت ياكى تەشكىلات باشقۇرۇشىنى ئۇنۇملۇك ئېلىپ ماڭالمىغان، ياكى بىرەر ئېغىر كىرىزىسكە دۇچ كەلگەن ۋاقىتتا، مۇتەخەسسىسلەرنى تەكلىپ قىلىپ، ئۆز شىركىتى ياكى تەشكىلاتىنىڭ بارلىق باشلىقلىرىغا قارىتا بىر قانچە كۈن لىدېرلىق ئىلمى ھەققىدە مەخسۇس تەربىيىلەش ئېلىپ بارىدۇ. ئاندىن يولۇققان

مەسىلىنى ھەل قىلىشقا باشتىن باشلاپ قايتا ئاتلىنىدۇ. ھەمدە مەسىلىنى شۇ ئارقىلىق ھەل قىلىپ، داۋاملىق ئالغا قاراپ ئىلگىرىلەيدۇ. مەن ھازىرغىچە كۆپ قېتىم تەكىتلىگىنىمدەك، بىر ئىشنى قىلىشتىكى ئەڭ توغرا ۋە ئەڭ ئۈنۈملۈك ئۇسۇل، ئىلمىي ئۇسۇلدىن ئىبارەت. شۇڭلاشقا ئۇيغۇر دىيارىدا شىركەت قۇرغان ۋە ئۇيغۇر شىركەتلىرىدە بىرەر باشلىقلىق رولىنى ئالغان بارلىق قېرىنداشلاردىن ئۆزلىرىنى يۇقىرىقى 21 سۇپەتنىڭ ئۆلچىمى بويىچە بىر قېتىم باھالاپ بېقىشنى ئۈمىد قىلىمەن. ئەگەر

خالىسڭىز، ئۆزىڭىزدىكى ھەر بىر سۈپەتكە 0 دىن 10 ئارىلىقىدا بىر نومۇر بېرىپ، 21 سۈپەتنىڭ ھەممىسگە بېرىلگەن نومۇرلارنى قوشۇپ، چىققان نەتىجىنى 100 گە كۆپەيتىپ، 21 گە بولۇپ كۆرۈپ بېقىڭ. بۇ سىزدە 21 سۈپەتتىن قانچە پىرسەنتى بارلىقىنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ. بىر خىزمەت ۋەزىپىسگە بىر قانچە كاندىداتلاردىن بىرىنى تاللاشتا مۇشۇ ئۇسۇلنى قوللانسا، ئۇ ناھايىتى ياخشى ئۈنۈم بېرىدۇ. ئەگەر سىزدە سۈپەتلەرنىڭ بەزىلىرى كەم ياكى 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 لىدېر بولىدۇ.

ئەگەر خالىسىڭىز، گەرچە سىز باشقىلار ئۇچۇن بىر رەسمىي لىدېر بولمىسىڭىزمۇ، يۇقىرىدىكى ئۇسۇل بويىچە ئۆزىڭىزدىكى 21 سۈپەتكە بىر قېتىم نومۇر قويۇپ، ئۆز-ئۆزىڭىزنى بىر قېتىم باھالاپ بېقىڭ. بىر ئادەمدە ئاشۇ سۈپەتلەردىن كۆپرەكى بار بولسا شۇنچە ياخشى بولىدىغانلىقى ھەممىزگە ئايان. شۇڭا بولسا ئۆزىڭىزدە كەم بولغان ياكى كەمچىل بولغان سۈپەتلەرنى تولۇقلاش يولىدىمۇ تىرىشىپ بېقىڭ. بۇ 21 سۈپەت بىلەن يۇقىرى دەرىجىلىك نەزەرىيە سەۋىيىسىدە تۇرۇپ سىستېمىلىق ھالدا تونۇشۇپ

چىقشىم مېنىڭمۇ بۇ قېتىم تۇنجى قېتىم بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. بىراق، بۇ قېتىم تونۇشتۇرغان مەزمۇنلار ياكى نەزەرىيىۋى ئۇقۇملار مەن ئۈچۈن ئانچە ياد تۇيۇلمىدى — بۇ سۆپەتلەر مېنىڭ ھازىرغىچە بولغان ھاياتىمدا ئىنتايىن ھالقىلىق رول ئوينىغان، دېسەم ئارتۇق كەتمەيدۇ.

ئۇيغۇرلار ھازىر بىر ئىنتايىن ھالقىلىق تارىخىي دەۋردە ياشاۋاتىدۇ. ئۇيغۇرلار ئۈچۈن ئۈمىدۋارلىق ۋە ئىجابىي پوزىتسىيە (optimism) نىڭ قىممىتى بارغانسېرى ئۆسۈپ مېڭىۋاتىدۇ. ئۇنىڭغا بولغان ئېھتىياج بارغانسېرى

كۆچىيەپ مېڭىۋاتىدۇ. ئۈمىد ئىنسانلاردا بار بولۇشقا تېگىشلىك ئەڭ مۇھىم ھېسسىيات. ئۈمىد بولمايدىكەن بىز ئۆز ھاياتىمىزنى ئاخىرغىچە داۋاملاشتۇرالمايمىز. ئۇيغۇرلارنىڭ ئۈمىدۋارلىقنى 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 توغرىسىدىكى خوش خەۋەرلەردىن ئۇيغۇر دىيارىدىكى خەلقىمىزنى خەۋەردار قىلىپ تۇرۇشقا ترىشىپ كەلدىم. مەن ئاشۇ ئادىتىم بويىچە، بۇ يەرگە ئۆزۈم توغرىسىدىكى يېقىنقى بىر قانچە خوش- خەۋەرنى كىرگۈزۈپ قوياي. مەن مۇشۇ ئاي (يەنى 2011- يىلى 9- ئاي) نىڭ 13- كۈنى ئامېرىكا ھاۋا قاتناش ۋە ئالەم تېخنولوگىيىسىنى باشقۇرۇش ئىدارىسى (National Aeronautics and Space Administration, NASA) نىڭ ئالاھىدە تۆھپە ۋە يېڭى كەشپىيات ئىشخانىسىدىن

ئىككى پارچە ئېلخەت تاپشۇرۇپ ئالدىم. بۇ خەتلەر ماڭا بۇ يىل ناسا نىڭ ئىككى دانە يېڭى تېخنولوگىيە مۇكاپىتى بەرگەنلىكى ھەققىدە بولۇپ، مەن ئۇ خەتلەرنى مۇشۇ ماقالىنىڭ ئاخىرىغا قوشۇپ قويدۇم. مەن بىر ئالىي دەرىجىلىك ئوپتىكا ئىنجىنېرى 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
ئۇسۇللىنىڭ نېمە بولۇشى كېرەكلىكىنى،
ھەممىدە ھەر بىر ئوپتىكىلىق
زاپچاسلارغا بولغان تېخنىكىلىق
تەلەپلەرنىڭ نېمە بولۇشى
كېرەكلىكىنى تېپىپ چىقىش. بەزى
ئەمەلىي تېخنىكىلىق مەسىلىلەرنى
ھەل قىلىش ئۈچۈن يېڭى ئۇسۇل
ياكى يېڭى تېخنولوگىيە كەشىپ
قىلىشقا توغرا كېلىدىغان بولۇپ، مەن
«پىركوپ ئىتتىرىش تېخنولوگىيىسى
تەجرىبىخانىسى» (Jet Propulsion
(Laboratory, JPL دەپ
ئاتىلىدىغان ھازىرقى ئىدارىگە

كىرگەنـدىن بۇيـان بۇ ساھەدە بىر قىسىم نەتىجىلەرنى قولغا كەلتۈردۈم (بىزنىڭ ئىدارە 1930- يىللىرى بىر راكېتـا ياسـاش تەجرىبىخانىسى سۈپىتىدە قۇرۇلغان بولۇپ، راكېتا پوركـوپ ئىتتىرىش تېخنولوگىيىسى بىلەن ئالەم بوشلۇقىغا چىقىدىغان بولغاچقـا، بىزنىڭ ئىدارىگە ھېلىقىدەك ئىسىم قويۇلغان ئىكەن. دۇنيادىكى تۇنجى راكېتانى بىزنىڭ ئىدارە ياسـاپ چىققـان. ھازىرقى ئايروپىلانلارنىڭ كۆپىنچىسىمۇ پوركوپ ئىتتىرىش تېخنولوگىيىسىنى ئىشلىتىدۇ). بۇ قېتىمقى ھېلىقى ئىككى مۇكاپات مەن ئىشلەپ

چىققــــان ئاشــۇنداق يېڭــى تېخنولـوگىيلەر ئۇچـۇن بېـرىلگەن. ئۇنىڭـدىن باشـقا، مۇشـۇ 13- ۋە 15- سـېنتەبىر كـۇنلىرى JPL مـۇ ماڭــــا يۇقىرىـــــــدىكى NSA مۇكاپاتلىرىـدىن باشـقا يەنە ئىككـى دانە ئالاھــدە تـۆھپە مۇكــاپىتى بەرگەن بولــــۇپ، ئۇلارنىـــــڭ تەغدىرنامــسىنىڭ رەســىملىرىنىمۇ مۇشـۇ ماقالىنىـڭ ئاخىرىغـا قوشـۇپ قويدۇم.

مەن مەزكۇر ماقالەمنى ئامېرىكىلىق داڭلىــق پەيلاسـوپ ۋە ۋاسـكېتبول ترېنېـرى (coach) جــون ۋۇدەن (Johm Wooden، 1910-

2010) نىڭ بىر قانچە ھېكمەتلىك سۆزلىرى بىلەن ئاخىرلاشتۇرىمەن:

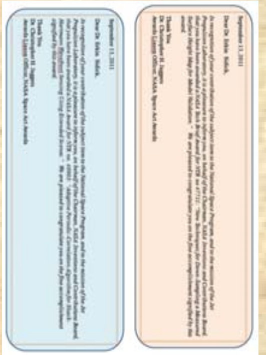
-مۇكەممەللىك: مۇكەممەللىك مۇمكىن ئەمەس، بىراق مۇكەممەللىككە يېتىش ئۈچۈن پۈتۈن كۈچى بىلەن تىرىشىش پۈتۈنلەي مۇمكىن. مۇھىمى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە تىرىشىش.

-باشقۇرۇش: يالغۇز باشقىلارنىڭ خىزمەتنى قانداق قىلىدىغانلىقىغىلا ئەمەس، ئۇلارنىڭ ئائىلىسى ۋە قىزىقىشلىرىغىمۇ چىن كۆڭلىڭىزدىن قىزىقىدىغان بولسىڭىز، سىز ياخشىراق ھەمكارلىق ۋە ياخشىراق نەتىجىلەرگە ئېرىشىسىز.

-ئۆگىنىش: مەكگۆ ياشايدىغاندەك ئۆگىنىسەك. ئەتىلا ئۆلىدىغاندەك ياشا.
-مۇۋەپپەقىيەت: ئۆز خاھىشىڭىز بويىچە ئىش كۆرۈشكە ئەمەس، ئەكسىچە ئامالنى تېپىشقا تىرىشىش.
-ئىشىنىش: باشقىلارغا بەك ئىشىنىپ كەتسىڭىز بەزىدە ئازار يەپ قالىسىز، بىراق باشقىلارغا يېتەرلىك دەرىجىدە ئىشەنمىسىڭىز ھەسرەت ئىچىدە ياشايسىز.
-شاد- خۇراملىق: ئىدېئالىزم (غايىچىلىك) بىلەن رېئالىزم (ئەمەلىيەتچانلىق) نى بىرلەشتۈرۈپ، ئۇنىڭغا قاتتىق تىرىشچانلىقنى

قوشۇڭ. شۇنداق قىلسىڭىز سىز بۇرۇن ئۈمىد قىلغانىدىن 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 دــن کەلــگەن ئککــی پــارچە

تەبرىك ئېلخېتى.
ئۇلارنىڭ ئاساسىي مەزمۇنى:
«دوكتور ئەركىن سىدىق ئەپەندى:
مەن NSA ئالاھىدە تۆھپە ۋە يېڭى كەشپىيات ئىشخانىسىنىڭ رەئىسىگە ۋاكالىتەن، سىزگە NSA يېڭى تېخنولوگىيە مۇكاپاتى بېرىلگەنلىكىنى خۇشاللىق بىلەن ئۇقتۇرىمەن. بۇ مۇكاپات سىزنىڭ 47711- نومۇرلۇق يېڭى تېخنولوگىيە دوكلاتى (New Technology Reporting, NTR) دا بايان قىلىنغان كەشپىياتىڭىز ئارقىلىق، ئامېرىكا دۆلىتىنىڭ ئالەم بوشلۇقى پروگراممىسى (تەتقىقات

خىزمىتى) گە قوشقان ئالاھىدە تۆھپىڭىز ئۈچۈن بېرىلىدى. بىز بۇ مۇكاپات ئارقىلىق، ئېتىراپ قىلىنغان ئالاھىدە مۇۋەپپەقىيىتىڭىز ئۈچۈن سىزنى قىزغىن تەبرىكلەيمىز.»

ماڭا JPL دىن بەرگەن 1- مۇكاپاتنىڭ تەقدىرنامىسى

2- رەسىم JPL دىكى ئىلمىي مۇكاپات 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

غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى:

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

مۇۋەپپەقىيەتنىڭ يېڭى تەڭلىمىسى؛

http://www.meripet.com/Sohbet1/Erkinb3.htm

ياخشى مەغلۇپ بولۇش ئۆچۈن قانداق قىلىش كېرەك؟:

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

ئادەم خاراكتېرىنىڭ 6 تۈرى:

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

«يۇلغۇن ئىملا» يۇمشاق دېتالى:

http://www.yulghun.com/imla

داھىي ۋە لىدېرلىق نەزەرىيىسى توغرىسىدا ئومۇمىي چۈشەنچە:

http://www.meripet.com/Sohbet1/Erkind3_Lider.htm

ھونلارنىڭ داھىيسى ئاتتىلا ۋە ئاتتىلائىزم:

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

(تۈگىدى)

مەنبە : مەرىپەت تورى

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