ئەركىن سىدىق يازمىلىرى

كىشىلىك تەرەققىيات ھەققىدىكى يازمىلار -

2- قىسىم

غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ
سىرلىق قانۇنىيىتى

tedbir
yayınları

ئەركن سدىق يازملرى

ـ كشلك تەرەققيات ـ

(2 ـ قسم)

tedbir
yayınları

ئەركىن سىدىق يازمىلىرى

- كىشىلىك تەرەققىيات ھەققىدىكى يازمىلار

2-قىسىم

يازغۇچى:
ئەركىن سىدىق (ئامېرىكا)
ئېلخەت: erkinsidiq@gmail.com

مەسئۇل مۇھەررىر: ئابدۇلئەزىز بەشتوغراق
مۇقاۋا: كامال يولداش
بەتچىك: پىداكار
مەتبەئە ۋە نەشرىيات: مۇرات يالچىنكايا Murat Yalçınkaya
Davutpaşa Cad. Güven Sanayi Sitesi. B/Blok 313-314-315 / Zeytinburnu / İstanbul

ISBN: 978-605-9078-69-6

بىرىنچى نەشرى: 2015-يىل نويابىر

تەدبىر تاشقى سودا مەسلىھەتچىلىك تەرجىمە مائارىپ خىزمەتلىرى ۋە ساياھەتچىلىك چەكلىك ھەسسىدارلىق شىركىتى

ئادرىسى:
Mecidiyeköy, Kervangeçmez sk.2,Kuzuoğlu iş merkezi, 8.kat, Ofis #70, Şişli, İstanbul, Türkiye Web: www.tedbirltd.com Tel/Fax: +90 212 347 5039 GSM: +90 537 811 2235 Email: tedbirltd@gmail.com Skype: tedbirltd

tedbir
تەدبىر نەشرىياتى

ئاپتورنىڭ مۇھىم سۆز ـ ئۇزۇندىلىرى

(1)

سىز مەيلى بىر لىدېر بولۇڭ ياكى بىر ئادەتتىكى ئادەم بولۇڭ، قىلغان ئىشىڭىزدىن ئۈنۈم ھاسىل قىلىش ئۈچۈن مۇنداق ئىككى ئالاھىدىلىككە ئىگە بولۇشىڭىز شەرت: بىرى قىلماقچى بولغان ئىشلىرىڭىزنى مۇھىملىق دەرىجىسىگە ئايرىپ چىقىپ، ئەڭ مۇھىملىرىنى ئالدىدا قىلىش. يەنە بىرى بولسا، ۋاقتىڭىزنى ۋە زېھنىي كۈچىڭىزنى ئەڭ يۈكسەك دەرىجىدە مەركەزلەشتۈرۈش. ئەگەر سىز پەقەت ئۆزىڭىز قىلىشقا تېگىشلىك مۇھىم ئىشلارنى بىلىپ، ۋاقتىڭىز بىلەن زېھنىي كۈچىڭىزنى ئۇ مۇھىم ئىشلارغا مەركەزلەشتۈرەلمىسىڭىز، سىز نېمە ئىش قىلىش كېرەكلىكىنى بىلىدىغان، ئەمما ھېچ ئىشنى ۋۇجۇدقا چىقىرالمايدىغان بىر ئادەم بولۇپ قالىسىز. ئەگەر سىز ۋاقتىڭىز بىلەن زېھنىي كۈچىڭىزنى مەركەزلەشتۈرۈشنى بىلىپ، قىلماقچى بولغان ئىشلىرىڭىزنى مۇھىملىق دەرىجىسىگە ئايرىپ چىقمىغان بولسىڭىز، سىز بىر ئالغا باسالمايدىغان مۇنەۋۋەر ئادەم بولۇپلا قالىسىز. ئەگەر سىزدە مۇشۇ ئىككى نەرسىنىڭ ھەر ئىككىسى بولىدىكەن، سىز خېلى چوڭ ـ چوڭ ئىشلارنى قىلالايسىز.

(2)

ھاياتىڭىزدا يۇقىرىغىمۇ چىقىسىز، تۆۋەنگىمۇ چۈشىسىز. چوڭ خۇشاللىققا ۋە زور نەتىجىلەرگە ئېرىشىدىغان ۋاقتىڭىز بولىدۇ، ئەمما ھازىر ياكى كەلگۈسىدە سىز مەلۇم ئوڭۇشسىزلىقلارغا دۇچ كەلمەي قالمايسىز. مەغلۇپ بولماي قالمايسىز. ھەممە ئادەم مەغلۇبىيەتكە دۇچ كېلىدۇ، ھەممە ئادەم يىقىلىپ چۈشىدۇ. ھايات چېلىشىشقا ئوخشاش. مەسىلەن، ھەر بىر ئادەم بەزىدە مۇسابىقىدە يېڭىلىپ قالىدۇ، ياكى ئىمتىھاندا ناچار نومۇر

ئېلىپ قالىدۇ. ھەر بىر ئادەم بەزى ئىشلارنى بۇزۇپ قويىدۇ. ئاشۇنداق ئىشلار يۈز بەرگەندە، سىز «ياخشى مەغلۇپ بولۇش» قا تىرىشىڭ. مەغلۇبىيەتنىڭ ئۆزى مۇھىم ئەمەس. مۇھىمى ئوڭۇشسىزلىق ياكى مەغلۇبىيەت يۈز بېرىۋاتقاندا ۋە ئۇنىڭدىن كېيىن ئۇنىڭغا قانداق مۇئامىلە قىلىش، ئۇنىڭغا قانداق تاقابىل تۇرۇش، ئۆزىڭىزنى قانداق يىغىشتۇرۇش، مۇسابىقىگە قانداق قىلىپ قايتىدىن كىرىش. ياخشى مەغلۇپ بولۇش ئىنتايىن مۇھىم، چۈنكى ئۇ سىزنىڭ نام-شەرىپىڭىزنىڭ قانداق بولۇشىنى بەلگىلەيدۇ، شۇنداقلا ئۆزىڭىزگە قانداق مۇئامىلە قىلىشىڭىزنى بەلگىلەيدۇ.

(3)

سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقى بىلەن ئاجىزلىقى، ھەمدە سىزنىڭ ئالدىڭىزدىكى پۇرسەتلەر بىلەن خىرىسلارنى چوڭقۇر ئانالىز قىلىش ئارقىلىق، زېھنىي كۈچىڭىزنى ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقىغا مەركەزلەشتۈرۈپ، ئاجىزلىقلىرىڭىزنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ئازايتىپ، سىزنىڭ پايدىلىنىشىڭىزغا تەييار بولغان پۇرسەتلەردىن بار ئىمكانىيەتنىڭ دائىرىسى ئىچىدە ئەڭ زور دەرىجىدە پايدىلىنالايسىز.

(4)

ئۇيغۇرلار ھازىر بىر ئىنتايىن ھالقىلىق تارىخىي دەۋردە ياشاۋاتىدۇ. ئۇيغۇرلار ئۈچۈن ئۈمىدۋارلىق ۋە ئىجابىي پوزىتسىيە (optimism) نىڭ قىممىتى بارغانسېرى ئۆسۈپ مېڭىۋاتىدۇ. ئۇنىڭغا بولغان ئېھتىياج بارغانسېرى كۈچىيىپ مېڭىۋاتىدۇ. ئۈمىد ئىنسانلاردا بار بولۇشقا تېگىشلىك ئەڭ مۇھىم ھېسسىيات. ئۈمىد بولمايدىكەن بىز ئۆز ھاياتىمىزنى ئاخىرغىچە داۋاملاشتۇرالمايمىز. ئۇيغۇرلارنىڭ ئۈمىدۋارلىقىنى ساقلاپ ۋە كۈچەيتىپ مېڭىشتا ھەر بىر لىدېر، ھەر بىر ئەقىل ئىگىسى، ھەر بىر بىلىم ئىگىسى، ۋە ھەر بىر تەپەككۇر ئىگىسىنىڭ باش تارتىپ بولمايدىغان مەسئۇلىيىتى ۋە مەجبۇرىيىتى بار.

(5)

ھەر بىر ئىنسان ئۈچۈن زۆرۈر تىرىشچانلىقلارنى كۆرسىتىپ، زۆرۈر بەدەللەرنى تۆلەپ، شۇ ئارقىلىق ئۆزىنىڭ يوشۇرۇن قابىلىيەتلىرىنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە جارى قىلدۇرالاش تولىمۇ مۇھىم. ئۆزىدىكى بارلىق ئىقتىدارلارنى تولۇق جارى قىلدۇرۇش ھەر بىر ئىنسانغا چەكسىز خۇشاللىق ۋە كۈچلۈك رازىمەنلىك ئېلىپ كېلىدۇ. ھەمدە بىر ئادەمنىڭ كۈندىلىك خىزمىتىنى بىر خىل ھۇزۇر ئېلىش جەريانىغا ئايلاندۇرىدۇ.

(6)

نام ـ ئاتاق تىرىشچانلىقنىڭ تۈپ مەقسىتى بولماسلىقى، بەلكى ئۇنىڭ «قوشۇمچە مەھسۇلاتى» بولۇشى كېرەك. پەقەت شۇنداق بولغاندىلا تىرىشچانلىق كىشىنى كۆزلىگەن نەتىجىگە ئېلىپ بارالايدۇ.

(7)

مەن ھەر بىر ئىنى ـ سىڭىللاردىن، ئۆز ـ ئۆزىدىن داۋاملىق ھالدا «ھاياتنىڭ مەنىسى نېمە؟ مەن قانداق قىلسام ياشىغان ھاياتىمنىڭ قىممىتى بار بولىدۇ؟ مېنى ئۆزۈم ئارزۇ قىلغان دەرىجىدە بەختلىك قىلىدىغان نەرسە نېمە؟» دەپ سوراپ تۇرۇشىنى، بۇ ئىشلارنى ئۆزىگە، ئائىلىسىگە، ئەتراپىدىكى جامائەتكە، مىللەتكە ۋە ئۆز يۇرت ـ ماكانىغا باغلاپ تەھلىل قىلىشىنى، ھەمدە ئۆزىدىكى بارلىق يوشۇرۇن ئىقتىدارلارنى تولۇق جارى قىلدۇرۇپ ياشىغان ھايات ئەڭ ئەھمىيەتلىك ۋە ئەڭ بەختلىك ھايات بولىدىغانلىقىنى ئەستىن چىقىرىپ قويماسلىقىنى ئۈمىد قىلىمەن. ئادەم تىرىشسا ھەر قانداق بىر ئىشنى قىلماسلىققا باھانە تاپالايدۇ. شۇنداقلا قاتتىق نىيەت قىلىپ ئىزدەنسە، ئۆز ئىرادىسىگە باغلىق بولغان ھەر قانداق بىر ئىشنى قىلىشقا ئامالمۇ تاپالايدۇ. بىز قانداق بىر جۈپ ئاتا ـ ئانىدىن

ياريلىشنى ئۆزىمىز تاللىيالمايمىز. قانداق بىر ئائىلىگە تۇغۇلۇشنى، قانداق بىر جەمئىيەتكە تۇغۇلۇشنى، قانداق بىر مائارىپ سىستېمىسىغا تۇغۇلۇشنى ئۆزىمىز تاللىيالمايمىز. قانداق بىر دۆلەت ئىچىدە تۇغۇلۇشنىمۇ ئۆزىمىز تاللىيالمايمىز. ئەمما بىز ئۆزىمىزنىڭ ئەقىل ـ ھوشىنى تاپقاندىن كېيىن، ۋە ئۆزىمىزنىڭ ئىشلىرى ئۈستىدە ئۆزىمىز قارار چىقىرالايدىغان بولغاندىن كېيىن، ئۆز ھاياتىمىزنى قانداق ياشاشنى ئۆزىمىز بەلگىلىيەلەيمىز. ھاياتىمىزنىڭ ھەر قانداق بىر مەزگىلىدە، ئەگەر ئۆزىمىز خالىساق ۋە ئۆزىمىز نىيەت قىلساقلا، ئۆزىمىزنى ئۆزىمىز ئۆزگەرتەلەيمىز. مەيلى سىز قانداق شارائىتتا ياكى قانداق مۇھىتتا ياشاڭ، بار شارائىت ۋە بار مۇھىتتا ئىشنى ئەڭ ياخشى ۋە ئەڭ ئاقىلانە قىلىشنى، ھەمدە پەقەت ئاقىلانە ئىشلارنىلا تاللاپ قىلىشنى ئۆزىڭىزگە بىر ئادەت قىلىۋېلىڭ. شۇنداق قىلسىڭىز ئۆزىڭىز باسقان ھەر بىر قەدەم ئۆز ئىشلىرىڭىزدا ھاسىل قىلغان بىر قەدەم ئالغا ئىلگىرىلەش بولۇپ ماڭىدۇ. ۋاقىتنىڭ ئۆتۈشى بىلەن ئاشۇ كىچىك ـ كىچىك يۈكسىلىشلەر ئۆزىڭىز بۇرۇن تەسەۋۋۇر قىلىپ باقمىغان بىر دۆۋە ئۇتۇقلارغا ئايلىنىپ، بىر خىل ئادەتتىن تاشقىرى ھاياتنى ياشىغان كىشىلەر قاتارىغا قوشۇلالايسىز. مەن سىزنىڭ ئاشۇنداق بىر قاتاردىن ئورۇن ئېلىشىڭىزغا چىن كۆڭلۈمدىن تىلەكداشلىق بىلدۈرىمەن.

بىر ئىشقا ئىنتىلىش، ۋە ئۇنىڭ ئۇچۇن ئۆزىنىڭ بارلىقىنى ئاتاپ قاتتىق تىرىشىش ھەممىدىن مۇھىم

ـ ئاپتورنىڭ كىرىش سۆزى

مەن ھازىرغىچە يېزىپ تەييارلاپ، تورلاردا ئېلان قىلغان ماقالىلەردىكى مەزمۇنلارنىڭ ئىچىدە مۇنداق ئىككى مەزمۇنمۇ بار. ئۇنىڭ بىرى، قانداق قىلغاندا بۇيرۇلغان ياردەمگە ئېرىشكىلى بولىدىغانلىقى مەسىلىسى. يەنە بىرى بولسا ئاللاھنىڭ نەزىرىدە ئىنسانلارنىڭ قايسى ئىشى ئەڭ قەدىرلىك ئىكەنلىكى مەسىلىسى.

مەن بىرىنچى مەسىلىدە ھەدىستە بايان قىلىنغان ھادىسىلەرنى ئاساس قىلىپ، ھازىر دۇنيادا ئەڭ تەرەققىي قىلغان ئەللەر بىلەن مۇسۇلمانلار دۇنياسىنى سېلىشتۇرۇپ، ئۆزۈمنىڭ كۆزىتىشى ۋە ئانالىزى ئاساسىدا يەكۈنلەپ چىققان مۇنداق بىر خۇلاسىنى ئوتتۇرىغا قويدۇم: بۇيرۇلغان ياردەمگە ئېرىشىش ئۇچۇن، چوقۇم تاشتەك ئۇيۇشۇپ، ئۆزىنىڭ بارلىقىنى ئاتاپ، قاتتىق تىرىشىش كېرەك. شۇنداق قىلغاندا ھەر قانداق بىر قوۋم مەيلى دىنى بار ياكى يوق بولسۇن، مەيلى ئېتىقادى بار بولسۇن ياكى يوق بولسۇن، مەيلى مۇسۇلمان بولسۇن ياكى بولمىسۇن، بۇيرۇلغان ياردەمگە ئېرىشەلەيدۇ.

مەن ئىككىنچى مەسىلىدە ئامېرىكىدا تۇرىدىغان، مۇسۇلمانلار دۇنياسىدا تونۇلغان ۋە كۈچلۈك تەسىرگە ئىگە دىنىي زات «ئويغان» نىڭ تۆۋەندىكىدەك كۆز قاراشلىرىنى بايان قىلدىم: مۇقەددەس كىتابىمىزدا مۇنداق دېيىلگەن: «ئىنسانلار ئۆزلىرى ئىنتىلىپ قاتتىق تىرىشچانلىق كۆرسەتكەن نەرسىلەردىن باشقا پايدىلىق نەرسىلەرگە ئېرىشەلمەيدۇ.» بۇ يەردىكى ئەڭ مۇھىم نەرسە «ئىنتىلىش» ۋە «تىرىشچانلىق» بولۇپ، ئىنسانلارنىڭ ياراتقۇچىمىز ئەڭ قەدىرلەيدىغان ئىشلىرى ئاشۇ ئىككى ئىشتىن، يەنى «ئىنتىلىش» بىلەن «تىرىشچانلىق» تىن ئىبارەت. ياراتقۇچىمىز ھەر قانداق بىر ئادەمگە ئاشۇ ئادەمنىڭ يوشۇرۇن قابىلىيىتى دائىرىسىنىڭ سىرتىدىكى ئىشلارنى يۈكلىگەن ئەمەس. شۇڭلاشقا سىزدە ئىشلارنى ھازىرقىدىن ياخشىراق قىلالايدىغان قابىلىيەتلەر بار. ئىشلارنى ھازىرقىدىن كۆپرەك قىلالايدىغان قابىلىيەتلەر بار. ياراتقۇچىمىز سىزدىن پەقەت ئۆزىڭىزدىكى يوشۇرۇن قابىلىيەتلەرنىڭ ئەڭ تۆۋەن چېكىگە چۈشلۈق ئىشلارنىلا قىلىشنى كۈتمەيدۇ، بەلكى ئۇنىڭ ئەڭ يۇقىرى چېكىگە چۈشلۈق ئىشلارنى قىلىشنى كۈتىدۇ. ئۇ سىزنى قانداق خورۇچلار بىلەن ياراتقان بولسا، سىزدىن ئاشۇ خورۇچلارنىڭ ھەممىسىنى تولۇق ئىشقا سېلىشنى تەلەپ قىلىدۇ. ھەمدە ۋاقتى كەلگەندە سىزنىڭ ئۆز رولىڭىزنى قانداقراق جارى قىلدۇرغانلىقىڭىزدىن جاۋاب ئالىدۇ.

ئىلىم-پەندىمۇ دىنىمىزدىكى «ئىنتىلىش»، «تىرىشىش»، ۋە «بۇيرۇلغان يادەمگە ئېرىشىش» دېگەن ئۇقۇملار بىلەن ئوخشاش مەنىدىكى ئۇقۇملار مەۋجۇت. ئۇ بولسىمۇ «غايە تىكلەش»، «غايە ئۈچۈن قاتتىق تىرىشىش»، ۋە «غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش» قاتارلىق ئۇقۇملاردىن ئىبارەت.

بۇ كىتاب مەن ھازىرغىچە نەشر قىلدۇرغان 2-كىتاب بولۇپ، ئۇنىڭغا كىرگۈزۈلگەن كۆپىنچە ماقالىلەر غايە تىكلەش، غايە ئۈچۈن قاتتىق تىرىشىش، ۋە غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشقا ئائىت ئىلمىي كۆز-قاراش ۋە ئىلمىي نۇقتىئىنەزەرلەرنى ئاساسىي مەزمۇن قىلغان. ئۇنىڭدا ئوتتۇرىغا قويۇلغان كۆز-قاراش ۋە نۇقتىئىنەزەرلەر ئۇزۇن مۇددەتلىك ئىلمىي تەتقىقاتلار نەتىجىسىگە ئاساسەن يەكۈنلەپ چىقىلغان، ھەمدە غەربتىكى سالاھىيەتلىك ۋە نوپۇزلۇق ئىجتىمائىي پەن زىيالىيلىرى تەرىپىدىن ئوتتۇرىغا قويۇلغان. ئەگەر سىز بۇ پەننىي ئۇقۇملارنى مەن يۇقىرىدا تىلغا

ئالغان دىنىي ئۆقۇملار بىلەن بىرلەشتۈرۈپ ئوقۇپ، تولۇق ھەزىم قىلىۋالسىڭىز، ئۆز ھاياتىڭىزنى مەنىلىك ئۆتكۈزۈش، قىلغان ئىشىڭىزنى مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشتۈرۈپ، كۆزلىگەن غايىڭىزنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش، شۇ ئارقىلىق ئۆزىڭىزنى، خەلقىمىزنى ۋە ئاللاھنى رازى قىلىش جەھەتتە زور پايدىغا ئېرىشەلەيسىز.

مەن تورلاردا ئېلان قىلغان ماقالىلەرنىڭ ۋۇجۇدقا كېلىشى ۋە بۇ كىتابنىڭ روياپقا چىقىشى ئۈچۈن ئۆزۈمدىن باشقا يەنە نۇرغۇن كىشىلەرنىڭ ئەجرى سىڭگەن بولۇپ، مەن بىر قىسىم قېرىنداشلارنىڭ تۆھپىسىنى ئۆزۈمنىڭ بىرىنچى كىتابىنىڭ «كىرىش سۆز» قىسمىدا قىسقىچە تىلغا ئالدىم. مەن ئۇ «كىرىش سۆز» نى تېخى ئوقۇپ باقمىغان ئوقۇرمەنلەردىن ئۇنى بىر قېتىم ئوقۇپ چىقىشنى سورايمەن. مېنىڭ ماقالە تەييارلىشىم ۋە كىتاب چىقىرىشىمغا ھازىرمۇ چەت ئەلدىكى خېلى كۆپ قېرىنداشلار روھىي ۋە ئەمەلىي ياردەملەرنى قىلىۋاتىدۇ. مەن بۇ يەردە ئۇلارنىڭ ھەممىسىنىڭ ئىسمىنى بىر-بىرلەپ تىلغا ئېلىپ بولالمايمەن. ئەمما ئىسمىنى چوقۇم تىلغا ئالمىسام بولمايدىغان ئىككى ئۇكىمىز بار. ئۇلارنىڭ بىرى مېنىڭ كۆپىنچە ماقالىلىرىمنى تورغا چىقىرىشتىن بۇرۇن تەھرىرلەپ بەرگەن، ۋە ئۇلارنى قايتا بىر قېتىم يۇقىرى تەلەپ بىلەن تەھرىرلەپ، كىتاب ئۈچۈن تەييار قىلغان، ۋە كىتابنىڭ ھۆججىتىنى بىر قوللۇق تەييارلاپ چىققان قەدىرلىك ئىنىم «پىداكار» دىن ئىبارەت. ئۇلارنىڭ يەنە بىرى بولسا مېنىڭ كىتابلىرىمنى باستۇرۇش ۋە تارقىتىش ئىشلىرىنىڭ ھەممىسىنى بىر قوللۇق قىلىپ بېرىۋاتقان قەدىرلىك ئىنىم ئابدۇلئەزىز بەشتوغراقتىن ئىبارەت. مەن بۇ ئىككى ئۇكىمىزغا قانچىلىك رەھمەت ئېيتساممۇ ئازلىق قىلىدۇ.

ئاخىردا مەن بۇ كىتابىمنى مىللەتنىڭ غېمىنى ئۆز مەنپەئەتىدىن ئۈستۈن ئورۇنغا قويۇپ، مىللەتنىڭ تەقدىرىنى ياخشىلاش يولىدا پاك يۈرەك بىلەن توختاۋسىز، ئۈن-تىنسىز ۋە ئۆزىنىڭ بارلىقىنى ئاتاپ تىرىشچانلىق كۆرسىتىۋاتقان بارلىق قېرىنداشلارغا بېغىشلايمەن.

ئەركىن سىدىق

ئامېرىكا كالىفورنىيە شتاتى لوس ئانژېلىس شەھىرى

2015-يىلى 17-ئۆكتەبىر

نەشرىياتتىن

ئۇيغۇرلار ئارىسىدىكى كىشىلىك تەرەققىياتقا ئائىت كىتابلار ئېھتىياجنى ھېچ قامدىيالمايۋاتىدۇ. ئىختىساسلىق خادىملارنى يېتىشتۈرۈپ چىقىرىش ئۈچۈن بۇ خىلدىكى كىتابلارنىڭ ئۈزۈلۈپ قالماي، ئىلغار سەۋىيىدە يېزىلىپ ۋە نەشر قىلىنىشىغا كۆڭۈل ئۈچ ۋاخ تامىقىمىزدىنمۇ بەكرەك ئېھتىياجىمىز بار، دەپ ئويلايمىز.

بۇ ساھەدە مول ھوسۇللۇق ئالىمىمىز دوكتور ئەركىن سىدىق ئەپەندى خەلقئارا ئىلغار سەۋىيىدىكى كىشىلىك تەرەققىيات ئۇسۇللىرىدا ئۆزىنى تەرەققىي قىلدۇرۇش بىلەن بىرلىكتە، نەزەرىيە بىلەن ئەمەلىيەتنى ئورگانىك ھالدا بىرلەشتۈرۈپ، ئەمەلىي تەجرىبىسىدىن ئۆتكۈزۈپ، قولغا كەلتۈرگەن مېۋىسىنى ئانا تىلىمىزدا ماقالە قىلىپ يېزىپ چىقىپ، ھەر پەيشەنبە ئاخشاملىرى جۇمەلىك ھەدىيە سۈپىتىدە ئۇيغۇرلارنىڭ ئەڭ ئەركىن ۋە سەرخىل مۇنبەرلىرىگە سۇنۇپ كېلىۋاتىدۇ. ئۇنىڭ كەلگۈسىمىزنىڭ ئىگىسى ئۈمىدۋار تىرىشچان ياشلىرىمىزنى يېتەكلەش مەقسىتىدە ھازىرلىغان «كىشىلىك تەرەققىيات ھەققىدىكى يازمىلار» نامىدىكى 1-كىتابى ئۇيغۇر ئاكادېمىيىسى ئورۇنلاشتۇرۇپ، ئىستانبۇلدا 2015-يىلى 10- ۋە 11-ئۆكتەبىر ئېچىلغان خەلقئارالىق ئىلمىي مۇھاكىمە يىغىنىدا نەشر قىلىنىپ، قىسقا مۇددەت ئىچىدە ھەر ساھەدىكى ئوقۇرمەنلىرىنىڭ قىزدىن ئالقىشىغا ئېرىشتى.

دوكتور ئەركىن سىدىقنىڭ قولىڭىزدىكى 2-كىتابى 1-كىتابتىكى يازمىلارنىڭ مەنتىقىي داۋامى شەكلىدە بولۇپ، ئۇنىڭدا ھېسسىياتقا بېرىلمەستىن، ئۆزىمىزنى ئوبدان دەڭسەپ، تىكلىگەن غايە ۋە نىشانلىرىمىزنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشنىڭ ئىلمىي ئۇسۇللىرى ۋە ئۈنۈملۈك مېتودلىرى بايان قىلىنغان.

مەزكۇر كىتابتىكى مەزمۇنلار ئوقۇرمەنلەرنىڭ ئۆزىگە ۋە ئەلگە نەپ بېرىدىغان خەيرلىك پىلان-لاھىيەلىرىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش جەريانىدا دۇچ

كەلگەن مۇشەققەتلەرنى غەلىبە يولىدىكى پەلەمپىيى قىلىپ، ئۈزلۈكسىز ئىزدىنىشنىڭ ئىجابىي ئېنېرگىيىسىگە ئايلاندۇرىدىغان كىچىككىنە بىر ئۇچقۇن بولالايدىغانلىقىغا ئىشىنىمىز.

ھەر كىم ۋە ھەر خەلق ئۆزىنى ئۆزگەرتمىگۈچە ئاللاھ ئۇلارنىڭ ئەھۋالىنى ئۆزگەرتمەيدىغانلىقى (سۈرە رەئد 11-ئايەت ۋە سۈرە ئەنفال 53-ئايەت) ئۆزگەرمەس قانۇنىيەت ئىكەنلىكى ھەممىمىزگە مەلۇم. شۇنداقلا ھەر كىم ئۆزىنىڭ ئەجرىگە لايىق نەتىجە ئالالايدىغانلىقىمۇ ئەڭ ئادىل مۇكاپاتتۇر.

ئۆز تەقدىرىنىڭ تۆمۈرچىسى بولغان ئىنسانىيەتنىڭ ئايرىلماس بىر قىسمى بولغان ئۇيغۇر خەلقىنىڭمۇ بۇ كىتابتىن تېگىشلىك نېسىۋىسىنى ئالالايدىغانلىقىغا ئىشىنىمىز.

2015-يىلىنى «كىتاب ئوقۇش يىلى» قىلىپ بەلگىلىگەنىدۇق. كىتاب ئوقۇش يىلىنىڭ ئاخىرقى مەزگىلىدە، نەشرىياتىمىز ھالال ئەمگەكنىڭ مېۋىسى بولغان ئۇشبۇ ئەسەرنى قەدىرلىك كىتابخانلارغا تەقدىم قىلىشقا مۇيەسسەر بولدى. بۇ مۇبارەك خىزمەتكە بىزنى ۋەسىلە قىلغان، ئەبەدى سائادەتكە ئېرىشىش يولىنى ھايات كىتابى قۇرئان بىلەن كۆرسىتىپ بەرگەن ئاللاھقا چەكسىز شۈكۈرلەر بولسۇن.

بۇ خىلدىكى كىتابلارنىڭ مېغىزىنى چېقىپ، تەمى تېخى ئېغىزىڭىزدىن كەتمەستىن 3-كىتابنى ئەقىل خۇرجۇنىڭىز بولغان كىتابلىقىڭىزغا تىزىشىمىز ئۈچۈن ھەرىكەت قىلىدىغانلىقىمىزغا ئىشىنىڭ.

كىشىلىك تەرەققىياتقا ئائىت كىتابلارنى نەشر قىلىش نەشرىياتىمىزنىڭ ئاساسلىق خىزمەت نىشانىدۇر. ھايات كىتابى قۇرئان كۈندىلىك ھايات پرىنسىپىمىزنى، دۇنيا قارىشىمىز ۋە ياشاش ئادىتىمىزنىڭ شەكىللىنىشىدە ھەل قىلغۇچ رول ئوينايدۇ. مۇستەقىل كىتاب ھېسابلىنىدىغان ئىنسان، كائىنات ۋە ھادىسىلەر ياراتقۇچىنىڭ بارلىقىنىڭ دەلىللىرىدۇر. ئۇلار ھەققىدىكى كىتابلار بولسا ئۆزىمىزنى چۈشىنىش ۋە ياراتقۇچىمىزنى تونۇشتا، پايدىلىنىشىمىز ئۈچۈن بىز ئىنسانلارغا بويسۇندۇرۇپ بېرىلگەن كائىناتنى تونۇش ۋە ئۇنىڭدىن تېخىمۇ ئۈنۈملۈك پايدىلىنىشتا ئىنتايىن مۇھىم قىممەتكە ئىگە. نەشرىياتىمىز ئاللاھ ياراتقان ھايات كىتابى قۇرئان، ئىنسان كىتابى، كائىنات ۋە ھادىسىلەر كىتابىنى توغرا چۈشىنىشىڭىزگە ياردەمدە بولىدىغان ئەسەرلەرنى نەشر قىلىپ، ھايات

مۇساپىڭىزنىڭ ئوڭۇشلۇق داۋام قىلىشى ئۈچۈن يېقىلغان شام بولۇشقا تەييار. تەدبىر نەشرىياتى سىز بىلەن كۆكلەپ ياشنىغۇسى.

هۆرمەت بىلەن، تەدبىر نەشرىياتىدىن مەسئۇل مۇھەررىر

ئابدۇلئەزىز بەشتوغراق

2015 ـ يىلى 27 ـ ئۆكتەبىر، ئىستانبۇل

مۇندەرىجە

نىشان تىكلەشتە بىلىشكە تېگىشلىك ئىشلار 1

ئارتۇقچىلىق، ئاجىزلىق، پۇرسەت، ۋە تەھدىت 19

شىركەت سۋوت ئانالىز ئۇسۇلى 39

غايە تىكلەشنىڭ 10 ئۆلچىمى 53

غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى 67

1. بۇ قانۇنىيەتنىڭ مۇھىم تۆھپىكارلىرى 69

2. ئارزۇ، نىشان ۋە غايە 75

3. ئۆزىگە تارتىش ياكى غايىنى رېئاللاشتۇرۇش قانۇنىيىتى 78

4. ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى قانداق ۋە نېمە ئۈچۈن ئۈنۈم بېرىدۇ؟ 83

5. ئىستەك ياكى ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشان 92

6. ئۆزىگە بولغان ئېتىقاد، ۋە ئادەت قانۇنىيىتى 99

7. قىزغىنلىق، ئۆز-ئۆزىنى باشقۇرۇش، ۋە قەتئىي داۋاملاشتۇرۇش 111

8. تەسەۋۋۇر ۋە چەكسىز ئەقىل.......................... 119

9. مەركەزلەشتۈرۈش ۋە ئىجادىي كۈز ئالدىغا كەلتۈرۈش 123

10. باش كۆڭۈل قانۇنىيىتى 133

11. ئالتۇن قائىدە 135

12. خۇلاسە: مەن ئۆز قەلبىمنىڭ كاپىتانى (يول باشلىغۇچىسى) ... 144

ئادەم خاراكتېرىنىڭ 6 تۈۋرۈكى 154

بىر لىدېردا چوقۇم بولۇشقا تېگىشلىك 21 سۈپەت 163

ئۆزىڭىزدىكى بارلىق تالانتلارنى بايقىۋېلىڭ 231

يېڭىلىق يارىتىش قابىلىيىتىنى ئۆستۈرۈشنىڭ 9 خىل ئۇسۇلى 284

يالغانچىلىقتا ئائىت 12 ھەقىقەت 307

بىزنى نېمە بەختلىك قىلىدۇ؟........................... 319

كىشىلىك خاراكتېرىنىڭ 7 يادرولۇق سۈپىتى 322

ئىشنى كەينىگە سوزۇش ئىللىتىگە ئائىت ئىلمىي قاراشلار........... 327

نىشان تىكلەشتە بىلىشكە تېگىشلىك ئىشلار

2010 ـ يىلى 7 ـ ئاينىڭ 9 ـ كۈنى

بۇ يىل 3 ـ ئاينىڭ ئوتتۇرىلىرىدىن باشلاپ، ئۆزۈمنىڭ كەسپىي ئىلمىي ماقالىلىرىنى تەييارلاش، بىر قانچە يىغىنلارغا قاتنىشىش ۋە تەتىل قىلىپ باشقا جايلارغا بېرىش قاتارلىق ئىشلار بىلەن يېڭى ماقالە تەييارلاش ئىشلىرىم سەل ئاقساپ قالدى. مۇشۇ جەرياندا بىر قىسىم قېرىنداشلار ماڭا ئېلخەت يېزىپ، مەندىن يېڭى ماقالە ئېلان قىلغان ـ قىلمىغانلىقىمنى سوراپ تۇردى. مەن ئالدى بىلەن ئاشۇ قېرىنداشلارغا چىن كۆڭلۈمدىن رەخمەت ئېيتىمەن.

2006 ـ يىلى 11 ـ ئايدا، ئامېرىكا مەملىكەتلىك شان ـ شەرەپ جەمئىيىتىنىڭ ئوغلۇم دىلشات ئوقۇۋاتقان تولۇق ئوتتۇرىدىكى شۆبىسى بىر قېتىم پائالىيەت ئۇيۇشتۇرۇپ، ئۇنىڭغا بۇ جەمئىيەتنىڭ ئەزاسى بولغان ئوقۇغۇچىلارنىڭ ئاتا ـ ئانىسىنىمۇ تەكلىپ قىلدى. شۇنىڭ بىلەن مەن ۋە ئايالىم ئامانگۈل ئىككىمىز ئۇ پائالىيەتكە قاتناشتۇق. پائالىيەت ئېلىپ بېرىلغان زالنىڭ بىر تېمىغا بىر چوڭ سىزىلغان رەسىم ئېسىقلىق بولۇپ، بۇ رەسىمدە بىر پۇتبولنىڭ بىر ۋاراتاغا كىرىپ كېتىۋاتقان كۆرۈنۈشى سىزىلغان ئىكەن. دەسلەپتە مەن ئۇنىڭ نېمە مەنىنى بىلدۈرىدىغانلىقىنى بىلمىگەن ئىدىم. يىغىن باشلانغاندىن كېيىن مەكتەپ تەكلىپ قىلغان بىر مۇتەخەسسىس خانىم يېرىم سائەتتەك ۋاقىت ئىچىدە «نىشان تىكلەشنىڭ ئەھمىيىتى» دېگەن تېمىدا لېكسىيە سۆزلىدى. ئىنگلىزچىدا پۇتبول ۋاراتاسىنىڭ ئاتىلىشى بىلەن «نىشان» ئوخشاش بىر سۆز، يەنى «goal» دېگەن سۆز ئىشلىتىلەتتى. ئەنە شۇ چاغدا مەن تامدىكى رەسىمنىڭ مەنىسىنى چۈشەندىم: ئۇنىڭ مەنىسى «نىشانغا يېتىش» ئىكەن. بۇ پائالىيەتنىڭ بىر مەشىقى سۈپىتىدە، بىزگە لېكسىيە بەرگەن مۇتەخەسسىس خانىم يىغىنغا كەلگەن ھەر بىر كىشىدىن تامدىكى پۇتبول ۋاراتاسى سىزىلغان چوڭ قەغەزنىڭ بوش ئورۇنلىرىغا ئۆزىمىزنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى 5 يىل ئىچىدىكى نىشانىمىزنى يېزىپ

قويۇشنى تەلەپ قىلدى. مەن «تەتقىقاتىمدا كۆپلەپ يېڭىلىقلارنى يارىتىپ، ھەر يىلى بىر پارچىدىن 3 پارچىغىچە ئىلمىي ماقالە چىقىرىمەن» دەپ يازدىم. بۇ مېنىڭ ئاشۇ چاغدا تۇرغۇزغان كېيىنكى 5 يىلدىكى نىشانىم ئىدى.

مەن ئەنە ئاشۇ ۋاقىتتىن باشلاپ، «نىشان تىكلەش» دېگەن تېما ئۈستىدە بىر ئىزدىنىپ بېقىشنى ئويلىغان ئىدىم. بۇنىڭ ئۈچۈن تېخى ئەمدى پۇرسەت تاپالىدىم. يېقىنقى بىر مەزگىل ۋاقىت ئىچىدە، مەن توردىن «نىشان تىكلەش» كە ئائىت بىر قىسىم ماتېرىياللارنى تېپىپ ئوقۇپ چىقتىم. ئۇشبۇ يازمامدا، مەن بۇ قېتىم ئىگىلىگەن بىلىملەرنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن.

غەرب ئەللىرىدە «نىشان تىكلەش» (ئىنگلىزچە «goal setting») بىر خىل پەن ھېسابلىنىدىغان بولۇپ، بۇ پەن ھەققىدە ھازىر بىر مۇكەممەل نەزەرىيە مەۋجۇت. بۇ پەن ئايرىم-ئايرىم شەخسلەر ئۈچۈنمۇ، ھەمدە مەكتەپ، ئىدارە، كارخانا قاتارلىق تەشكىلاتلار ئۈچۈنمۇ ناھايىتى پايدىلىق بولۇپ، ئامېرىكىدا بۇ بىلىم ھەققىدىكى تەلىم-تەربىيىگە ئىنتايىن ئەھمىيەت بېرىلىدۇ. يۇقىرىدا تىلغا ئالغان، ئوغلۇمنىڭ مەكتىپىدە ئېلىپ بېرىلغان پائالىيەت مانا مۇشۇنداق تەلىم-تەربىيىنىڭ بىر مىسالىدۇر. مەن ئۆز ئىدارەمدە ۋە رادىئو-تېلېۋىزورلاردا «نىشان تىكلەش» دېگەن سۆزنى داۋاملىق ئاڭلاپ تۇرىمەن. غەرب ئەللىرىدە نىشان تىكلەشنىڭ قىممىتى چوڭقۇر تونۇپ يېتىلگەن بولۇپ، ئۇ ھازىر بارلىق باشقۇرۇش سىستېمىسىنىڭ بىر مۇھىم قىسمىغا ئايلانغان.

ئىنگلىزچىدا «motivate (پېئىل)، motivation (ئىسىم) » دېگەن بىر سۆز بولۇپ، ئۇنىڭ لۇغەتتىكى مەنىسى «بىر ئادەمنى مەلۇم بىر ئىشنى قىلىشتىكى مەقسەت بىلەن تەمىنلەش، بىر ئادەمنى مەلۇم بىر ئىشنى قىلىشقا قوزغاش ياكى ھەرىكەتلەندۈرۈش» دېگەنگە يېقىن كېلىدۇ. يۇلغۇن لۇغىتىدە بۇ سۆزنىڭ ئۇيغۇرچە مەنىسى «رىغبەت، رىغبەتلەندۈرۈش» دەپ ئېلىنغان بولۇپ، بۇ سۆزلەر ئىنگلىزچىدىكى ئەسلى مەنىنى دېگەندەك تولۇق ئىپادىلەپ بېرەلمەيدۇ. شۇنداقتىمۇ ئەگەر بىز «motivation» دېگەن سۆزنىڭ مەنىسىنى «رىغبەتلەندۈرۈش» دەپ ئالساق، ھازىر نىشان تىكلەش توغرىسىدىكى پەن سانائەت ۋە تەشكىلات پسىخولوگىيىسى، ئادەم باشقۇرۇش ئىلمى ۋە تەشكىلاتتىكى كىشىلىك ئىش-ھەرىكەتلەر (ئىنگلىزچە «organizational behavior») ئىلىملىرىدىكى ئەڭ كۈچكە ئىگە ۋە ئەڭ پايدىلىق «رىغبەتلەندۈرۈش نەزەرىيىسى» (ئىنگلىزچە «motivation theory») بولۇپ ھېسابلانماقتا.

مېنىڭ پەرىزىمچە ئوقۇرمەنلەرنىڭ ھەممىسى ئوخشىمىغان دەرىجىدە ئوخشىمىغان ساندىكى نىشانلارنى تىكلەپ باققان بولۇپ، بەزىلەر تىكلىگەن نىشان ئۈنۈم بەرگەن. بەزىلەرنىڭكى بولسا ئانچە ئۈنۈم بەرمىگەن. بۇ پەرقنى نىشان تىكلەشتىكى ئىلمىي ئاساسلارنى بىلىش-بىلمەسلىك كەلتۈرۈپ چىقارغان. شۇڭلاشقا مەن ھەر بىر ئۇيغۇر ياشلىرىنىڭ، مەيلى سىز بىر ئادەم توپىغا مەسئۇل لىدېر بولۇڭ ياكى بىر ئۆز ئالدىغا ئىش ئېلىپ بېرىۋاتقان شەخس بولۇڭ، مۇشۇ يازمىنى بىر قېتىم ئەستايىدىل ئوقۇپ چىقىشىڭىزنى تەشەببۇس قىلىمەن. مېنىڭ ھازىرقىدەك بىر ھالەتكە كېلىشىمدە ئۆزۈمنىڭ توختىماي چوڭ-كىچىك نىشانلارنى تىكلەپ ماڭغانلىقىم، ھەمدە ئۇ نىشانلارنى توپلىغان تەجرىبىلىرىمگە ئاساسەن توختىماي تەڭشەپ تۇرغانلىقىم ئىنتايىن مۇھىم رول ئوينىغان. مەن ئالدى بىلەن ئەمەلىيەتنى ئۆز بېشىدىن ئۆتكۈزۈپ، ئاندىن ئۇ ئەمەلىيەتنىڭ نەزەرىيىلىرىنى ئۆگەنگەن بىر ئادەم ھېسابلىنىمەن. مېنىڭ ئاشۇنداق بولۇپ قېلىشىمنى ئەينى ۋاقىتتىكى شەرت-شارائىت بەلگىلىگەن. ئەگەر ماڭىمۇ شارائىت بولغان بولسا، مەن ئۆز ھاياتىمغا يېتەكچىلىك قىلالايدىغان ھەر خىل ئىلمىي نەزەرىيىلەرنى ئالدىدا ئۆگىنىپ، ئاندىن ئەمەلىيەتكە ئۆتكەن بولسام، بۇرۇنقىدىن ياخشىراق نەتىجىگە ئېرىشەلىگەن بولاتتىم. يولنىمۇ بۇرۇنقىدىن قىسقىراق ماڭغان بولاتتىم. مېنىڭ مۇشۇ ۋە شۇنىڭغا ئوخشاش باشقا ماقالىلىرىمنىڭ ۋەتەن ئىچى ۋە سىرتىدىكى ئۇيغۇر ياشلىرىنى مەن بۇرۇن ئېرىشەلمىگەن بەزى بىر شارائىتلار بىلەن تەمىنلەپ بېرىشىنى ئۈمىد قىلىمەن.

1. نىشان تىكلەش ئۈنۈم بېرىشنىڭ ئىلمىي ئاساسى

سىز ئۆزىڭىزنىڭ مەلۇم بىر ۋاقىت ئىچىدە يەتمەكچى بولغان نىشانىڭىزنى بىر ۋاراق قەغەزگە يېزىۋېلىپ، ئاشۇ نىشاننى ئەمەلگە ئاشۇرغان ۋاقىتتىكى ئەھۋاللارنى كۆز ئالدىڭىزغا كەلتۈرۈپ تۇرسىڭىز، ئۇنىڭدىن باشقىچىلا ئۈنۈم ھاسىل قىلىسىز. بۇ نېمە ئۈچۈن؟ ئەسلىدە بۇ ئادەم مېڭىسىنىڭ قانداق ئىشلەيدىغانلىقى بىلەن مۇناسىۋەتلىك. مەن ئۆزۈمنىڭ «ئۇيغۇرلار دۆت ئەمەس، ئەقىللىق» دېگەن ماقالىسىدە مۇنداق بىر ئابزاسنى يازغان ئىدىم:

«ئادەمنىڭ ئېڭى ئىككى خىل بولىدۇ: ئاڭ ۋە يوشۇرۇن ئاڭ (ئەسلى مەنبەدە «ئەس-ھوش، ھوش» دەپ بېرىلگەن). ئىنگلىزچىدا بۇلار « **conscious and**

«sub_conscious» دەپ ئاتىلىدۇ. ئادەمنىڭ يوشۇرۇن ئېڭى ئۇنىڭ ئاساسلىق ئېڭىنىڭ كونتروللۇقى ئاستىدا بولمايدۇ. ئادەمنىڭ يوشۇرۇن ئېڭى ئۇنىڭغا قاچىلانغان ئۇچۇرلار ئاساسىدا مۇستەقىل ھالدا ئىش ئېلىپ بارىدۇ. مانا بۇ كۆڭۈلنى پروگراممىلاشنىڭ ئاساسىدۇر. يەنى، «كۆڭۈلنى پروگراممىلاش» دېگىنىمىز، بىر ئادەمنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا مەلۇم ئۇچۇرلارنى قاچىلاپ، شۇ ئارقىلىق ئاشۇ ئادەمنىڭ ئىش ـ ھەرىكىتىنى ئۆزگەرتىش ۋە كونترول قىلىش، دېگەنلىكتىن ئىبارەتتۇر. »

نىشان تۇرۇشنىڭ ئۇنۇمى ئەمەلىيەتتە كۆڭۈلنى پروگراممىلاش ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشۇرۇلىدۇ. يەنى، ئادەم مېڭىسىدە بىر «دىققەت مەركىزى» (ئىنگلىزچە «attention center») بار بولۇپ، ئۇ پۈتۈن مېڭىنىڭ بىر قىسمىدىن تەشكىل تاپقان بولىدۇ. نۇرغۇن مۇتەخەسسىسلەر ئاشۇ دىققەت مەركىزىگە «ئادەمنى قوزغىتىش مەركىزى» ، دەپ قارايدۇ. بۇ مەركەز بىزنىڭ نېمىگە دىققەت قىلىشىمىز، نېمىگە كۆڭۈل بۆلۈشىمىز، زېھنىمىزنى نېمىگە مەركەزلەشتۈرۈشىمىز كېرەكلىكىنى بەلگىلەيدۇ. باشقىچىراق قىلىپ ئېيتقاندا، بۇ مەركەز تاشقى دۇنيا بىلەن سىزنىڭ ئويلىرىڭىز ۋە ھېسسىياتلىرىڭىز قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالغان ئىچكى دۇنيايىڭىز بىر جايغا كېلىپ ئۇچرىشىدىغان مېڭىڭىزنىڭ بىر ئالاھىدە قىسمىدىن ئىبارەتتۇر.

ئادەتتە بىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىمىز مېڭىمىزگە كىرگەن سان ـ ساناقسىز ئۇچۇرلارنى بىر ئەلگەكتە ئۇن تاسقىغاندەك تاسقاپ، «كېرەكسىز» دەپ قارىغانلىرىنى تاشلىۋېتىپ تۇرىدۇ. مېڭىمىزگە كىرىدىغان ئۇچۇرلار ھەددى ـ ھېسابسىز كۆپ بولغاچقا، يوشۇرۇن ئېڭىمىز ئۇلارنىڭ ھەممىسىگە ئېتىبار بېرىپ ئۈلگۈرەلمەيدىغان بولۇپ، «مۇھىم ئەمەس» دەپ قارىغانلىرىنىڭ ھەممىسىنى «ئارقىسىغا قايتۇرۇۋېتىدۇ» .

مەسىلەن، سىز بىر رېستوراندا تاماق يەۋاتقاندا، ياكى پويىز بېكىتىدەك ئادەملەر ناھايىتى كۆپ يىغىلغان بىر ئورۇندا تۇرغاندا، ئەتراپىڭىزدىكى كىشىلەرنىڭ نېمىلەرنى دەۋاتقانلىقى، قانداق ئىش ئۈستىدە پاراڭلىشىۋاتقانلىقى كاللىڭىزغا ئانچە كىرىپ كەتمەيدۇ. ھەمدە سىزگە قىلچە تەسىرمۇ قىلمايدۇ. لېكىن ئاشۇنداق بىر ئورۇندا بىرسى سىزنىڭ ئىسمىڭىزنى ياكى سىز ناھايىتى ياخشى بىلىدىغان بىر ئادەمنىڭ ئىسمىنى چىقارسا، سىزنىڭ دىققىتىڭىز دەرھاللا سۆزلەۋاتقان ئاشۇ كىشىگە ياكى ئاشۇ ئاۋاز چىققان يۆنىلىشكە بۇرۇلىدۇ. يەنى، سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىز بۇ ئۇچۇرنى

كاللىڭىزغا كىرگىلى قويىدۇ. مېڭىڭىزنىڭ دىققەت مەركىزى بۇ ئىسىملارنى «مۇھىم ئۇچۇرلار» تۈرىگە كىرگۈزۈپ، ئۇلارنى سىزنىڭ دىققىتىڭىزگە سۇنىدۇ.

نىشان تىكلەش دېگىنىمىز، مېڭىڭىزنىڭ دىققەت مەركىزىگە سىز ئۈچۈن نېمە ئەڭ مۇھىم ئىكەنلىكىنى بىلدۈرۈپ، شۇ ئارقىلىق سىزنىڭ مەلۇم بىر ئالاھىدە نىشاننى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن مۇھىم بولغان ئۇچۇرلارنى يوشۇرۇن ئېڭىڭىزدىن ئۆتكۈزۈپ، سىزنىڭ دىققىتىڭىزگە سۇنۇش جەريانىدىن ئىبارەتتۇر. نىشان تىكلەش كۆڭۈلنى قايتىدىن پروگراممىلاش جەريانى بولۇپ، سىز بىر نىشان تىكلىگەندە، ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا سىز تىكلىگەن نىشانغا يېتىش ئۈچۈن زۆرۈر ۋە مۇھىم بولغان نەرسىلەرگە، كىشىلەرگە، پۇرسەتلەرگە ۋە ئەھۋاللارغا ئالاھىدە دىققەت قىلىشنى بىلدۈرۈپ قويىسىز. مېڭىڭىزنىڭ دىققەت مەركىزىگە نېمىلەرگە ئالاھىدە كۆڭۈل بۆلۈش ۋە دىققەت قىلىش كېرەكلىكىنى بىلدۈرۈپ قويىسىز. شۇنىڭ بىلەن سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىز سىز تىكلىگەن نىشانغا يېتىش ئۈچۈن زۆرۈر ياكى پايدىلىق بولغان ھەممە نەرسىلەرگە ئالاھىدە كۆڭۈل بۆلۈشكە باشلاپ، ئۆزىڭىز بىلىپ-بىلمەي سىزنى ئۆز نىشانىڭىزغا يېقىنلاشتۇرىدىغان ئىشلار يۈز بېرىشكە باشلايدۇ. بۇ بەزىدە بىر سېھرى كۈچنىڭ تەسىرى بىلەن بولۇۋاتقاندەك بىلىنىدۇ. شۇنداق بولغاچقا، سىز ئالدى بىلەن ئۆزىڭىز ئۈچۈن بىر نىشان تىكلەڭ. ئاندىن ئۇ نىشانىڭىزنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش پىلانىڭىزنى تۈزۈپ چىقىڭ.

2. ئارزۇ، نىشان ۋە غايە

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

ئارزۇ: ئارزۇ دېگىنىمىز سىز ئېھتىياجلىق بولغان، ئۆزىڭىز ئىستەيدىغان، ياكى بىر كۈنى ئىگە بولۇشنى ئۈمىد قىلىدىغان، ئەمما ئۇنى قولغا كەلتۈرۈشكە ھازىرچە ھەقىقىي تۈردە بەل باغلىمىغان بارلىق نەرسىلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. ئارزۇلارنى تېپىپ چىقىش بىر ئەركىن تەپەككۇر قىلىش جەريانى بولۇپ، بۇ جەرياندا سىز ئۇلارنى قانداق ۋە قاچان ئەمەلگە ئاشۇرۇش ھەققىدە

قىلچە ئۈيلانمىسىڭىزمۇ بولۇۋېرىدۇ. مەسىلەن، مېنىڭ قانات چىقىرىپ ئۇچقۇم بار، مېنىڭ پالانى قىز بىلەن ياكى پوكۇنى يىگىت بىلەن مۇھەببەت باغلىغۇم بار، مېنىڭ 4 خىل چەت ئەل تىلىنى سۆزلىيەلەيدىغان بولغۇم بار، مېنىڭ ئالىي مەكتەپتە ئوقۇغۇم بار، مېنىڭ مىڭ كىشىلىك بىر شىركەت قۇرغۇم بار، مېنىڭ چەت ئەلگە چىقىپ ئوقۇغۇم بار، مېنىڭ مىللەت تەقدىرىنى تۈپتىن ياخشىلىغۇم بار، دېگەنلەرنىڭ ھەممىسى ئارزۇلار بولۇپ، ئۇلارنىڭ بەزىلىرىنى ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولىدۇ. بەزىلىرىنى بولسا ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولمايدۇ. سىز ئالدى بىلەن ئۆزىڭىز ئارزۇ قىلىدىغان نەرسىلەرنى بىر قەغەزگە يېزىپ تىزىپ چىقىپ، ئاندىن ئۇلارنى مۇھىملىق دەرىجىسىگە ئايرىپ، ئەڭ ئاخىرىدا ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى قايسىلىرىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن تىرىشىدىغانلىقىڭىزنى قارار قىلىسىڭىز بولىدۇ. سىز راستتىنلا ئەمەلگە ئاشۇرۇشنى ئىستەيدىغان بىر ئارزۇنى تاپقاندىن كېيىن، ئۇنى ئۆزىڭىزنىڭ غايىسى ياكى نىشانىغا ئايلاندۇرسىڭىز بولىدۇ.

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

غايە: غايە دېگىنىمىزمۇ بىر خىل پەللە بولۇپ، ئۇ سىزنىڭ ئاخىرقى ياكى ئەڭ چوڭ ئۈمىدىڭىز ياكى ئارزۇيىڭىزنى تولۇق ئەمەلگە ئاشۇرىدىغان پەللىدىن ئىبارەتتۇر. غايە نىشانغا ئوخشاش ھەر خىل چەكلىمىلەرگە ئۇچرىمايدۇ. ئۇ چوڭ بولسىمۇ، ھەمدە دەسلەپتە ئەمەلىيەتكە ئۇيغۇن كەلمەيدىغاندەك

بىلىنىسمۇ بولۇۋېرىدۇ. شۇنداقلا ئۇ نىشاندەك مەركەزلەشكەن ۋە كونكرېت بولمىسمۇ بولۇۋېرىدۇ. بەزى غايىلەر سىزنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى 5 يىلدىن 10 يىلغىچە بولغان ھاياتىڭىز بىلەن باغلانغان بولىدۇ. بەزىلىرى بولسا سىزنىڭ بىر پۈتۈن ئۆمرىڭىزگە سوزۇلغان بولىدۇ. غايە سىزنىڭ ئەڭ ئاخىرقى مەنزىلىڭىز، نىشان بولسا ئاشۇ مەنزىلگە يېتىش ئۈچۈن ئېلىپ بارغان سەپىرىڭىزنىڭ ئارىلىقتىكى توختاش نۇقتىلىرىدۇر. غايە سىز نېمىنى ئىستەيدىغانلىقىڭىز ۋە ئۇنى نېمىشقا ئىستەيدىغانلىقىڭىزغا ۋەكىللىك قىلىدۇ. نىشانلار بولسا سىزنى ئاشۇ مەنزىلگە ئېلىپ بارىدىغان پىلانلارغا ۋەكىللىك قىلىدۇ.

نىشان بىلەن غايە بىر-بىرىنى تولۇقلايدۇ. ئەگەر سىزنىڭ پەقەت غايىڭىزلا بولۇپ، ئۇنىڭغا يار-يۆلەكتە بولىدىغان نىشانلىرىڭىز بولمايدىكەن، غايىڭىزگە يېتىشنىڭ بەك تەس ئىكەنلىكىنى ئاسانلا ھېس قىلىپ قالىسىز. سىزنىڭ قىسقا مۇددەتلىك نىشانلىرىڭىز سىزنى يەتكىلى بولىدىغان ئارىلىقتىكى پەللىلەر ياكى بالداقلار بىلەن تەمىنلەپ، سىزنىڭ ئاخىرقى غايىڭىزگە يېتىشتىكى پەلەمپەيلىك رولىنى ئوينايدۇ.

ئەگەر سىزنىڭ پەقەت نىشانلىرىڭىزلا بار بولۇپ غايىڭىز بولمايدىكەن، سىز ئاسانلا پۈتۈن ۋۇجۇدىڭىزنى ئارىلىقتىكى پەلەمپەيگىلا مەركەزلەشتۈرۈپ قويۇپ، ئەڭ ئاخىرقى مەنزىلىڭىزنى كۆرەلمەيدىغان تۇيۇق يولغا كىرىپ قالىسىز. سىز بۇ نىشانلارغا يېتىش ئۈچۈن كۈرەش قىلىشنى نېمە ئۈچۈن باشلىغانلىقىڭىزنىمۇ ئۇنتۇلۇپ قېلىشىڭىز مۇمكىن. كونكرېت ياكى ئېنىق بولغان قىسقا مۇددەتلىك نىشانلارنىڭ ئۆزىلا ئادەمنى بىر كۈچلۈك ھەرىكەتلەندۈرگۈچى كۈچ بىلەنمۇ تەمىنلەپ كەتمەيدۇ. ئۇنداق نىشانلارنىڭ كۈچ-قۇدرىتى ئەمەلىيەتتە سىزنى داۋاملىق ئىلھاملاندۇرۇپ ۋە قىزىقتۇرۇپ تۇرىدىغان، ئاشۇ نىشانلار بىلەن زىچ باغلىنىشلىق بولغان بىر چوڭ ياكى ئۇلۇغ غايىدىن كېلىدۇ.

ئەگەر سىز ئۆزىڭىزنىڭ بارلىق زېھني كۈچىنى پەقەت كېيىنكى قەدەمگىلا مەركەزلەشتۈرسىڭىز، سىز ئۆزىڭىزنى كېيىنكى بىر قانچە قەدەمنى بىراقلا بېسىپ ئۆتۈش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىدىغان بىر قىسىم پۇرسەتلەرنى كۆرەلمەي قېلىشىڭىز مۇمكىن. غايە سىزنى ئاشۇنداق ئالتۇندەك پۇرسەتلەرگە دىققەت قىلىشقا ئۈندەپ تۇرىدۇ. بۇ پۇرسەتلەرنىڭ بەزىلىرى سىزنىڭ ھازىرقى نىشانلىرىڭىزنىڭ ئەمەلگە ئېشىشىغا پايدىلىق بولۇپ كەتمەسلىكى مۇمكىن.

لېكىن ئۇلار سىزنىڭ غايىڭىزنىڭ ئەمەلگە ئېشىشىغا زور دەرىجىدە پايدىلىق بولىدۇ.

غايە سىزنىڭ ئومۇمىي ئىستراتېگىيىڭىز ۋە ئۇنىڭ بىلەن زىچ باغلانغان نىشانلىرىڭىزنىڭ ئۇنۇم بېرىشىۋاتقان-بەرمەيۋاتقانلىقىنى باھالاپ تۇرۇشىڭىز ئۈچۈنمۇ ئىنتايىن پايدىلىق. سىز نىشانلىرىڭىزنى ئارقا-ئارقىدىن ئەمەلگە ئاشۇرۇپ ماڭالىشىڭىز مۇمكىن. ئەمما، ئەگەر سىزنىڭ بىر غايىڭىز بولمايدىكەن، سىز نىشانلىرىڭىزنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش بىلەنلا ئالغا ئىلگىرىلىيەلمەيسىز. ئەگەر سىز ئۆزىڭىزنىڭ زېھنىي كۈچىنى بىر قەدەمدىن يەنە بىر قەدەمگە ئىلگىرىلەشكىلا مەركەزلەشتۈرۈپ، بېشىڭىزنى كۆتۈرۈپ ئۆزىڭىزنىڭ ئاخىرقى مەنزىلىگە قاراپ باقمايدىكەنسىز، بەزىدە ئۆزىڭىزنىڭ بىر چەمبەرسىمان يولدا كېتىۋاتقانلىقىڭىزنىمۇ سەزمەي قالىسىز.

غايە بىلەن نىشاننى پىلانلاش جەريانلىرى ئۆز-ئارا ئوخشاش بولمايدۇ. ئادەتتە نىشان غايىدىن ئېنىقراق ياكى كونكرېتراق بولۇش تەلەپ قىلىنىدۇ. شۇنداقلا نىشانلار مەلۇم ئالاھىدە ۋە مەركەزلەشتۈرۈلگەن پەللىلەرگە ۋەكىللىك قىلىدىغان بولغاچقا، ئۇلار بىر غايىگە ئوخشاش يىراقنى كۆرەرلىكنى تەلەپ قىلمايدۇ.

3. نىشان تىكلەشتە بىلىشكە تېگىشلىك ئىشلار

ئەگەر سىز ئىنگلىز تىلىدا يېزىلغان نىشان تىكلەشكە ئائىت ھەر قانداق ماتېرىيالغا قاراپ باققان بولسىڭىز، ئۇلارنىڭ ھەممىسىدە «SMART goals» دېگەن سۆزنىڭ تىلغا ئېلىنغانلىقىنى بايقايسىز. بۇ سۆزلۈكنىڭ ئۇتتۇر مەنىسى «ئاقىلانە نىشانلار» دېگەنگە توغرا كېلىدىغان بولسىمۇ، بۇ يەردىكى «SMART» دېگەن سۆز نىشان تىكلەش ئۈچۈن چىقىرىلغان 5 تۈرلۈك كۆرسەتمىگە ۋەكىللىك قىلىدىغان 5 دانە ئىنگلىزچە سۆزلەرنىڭ باش ھەرپىدىن تەشكىل تاپقان. يەنى، نىشان تىكلەش نەزەرىيىسىدە مۇنداق 5 تۈرلۈك كۆرسەتمە ئوتتۇرىغا قويۇلغان:

تىكلىگەن نىشانلار

1) ئېنىق ياكى كونكرېت بولۇش (Specific)
2) ئۆلچىگىلى بولىدىغان بولۇش (Measurable)
3) ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولىدىغان بولۇش (Attainable)

4) غايە ياكى تەشكىلاتنىڭ تۈپ مەقسىتىگە توغرىلانغان بولۇش (Relevant)
5) ئەمەلگە ئاشۇرۇش ۋاقتى ئېنىق بولۇش (Time-bound)

نىشان تىكلەشتە بۇ 5 تۈرلۈك كۆرسەتمىنىڭ ھەممىسلا ئىنتايىن مۇھىم بولۇپ، ئەگەر سىز ئۇلارنىڭ بىرەرسىگە سەل قارايدىكەنسىز، سىز ئەمەلگە ئاشۇرغان نىشاننىڭ دەرىجىسى ئەسلىدىكىدىن نەچچە ھەسسە تۆۋەنلەپ كېتىدۇ. بۇنداق بولۇشىدىكى سەۋەب، خۇددى مەن يۇقىرىدا دەپ ئۆتكەندەك، سىزنى بىر نىشاننى ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا قاراپ ئىتتىرىپ ماڭىدىغان ياكى سىزنى ئارقىغا تارتىپ تۇرىدىغان كۈچ سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزدىن كېلىدۇ. يۇقىرىدىكى 5 تۈرلۈك كۆرسەتمە سىز تىكلىگەن نىشاننى سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزنىڭ قوبۇل قىلىشى ۋە ئۇنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدا سىز ئۈچۈن ئىشلىشىدىكى زۆرۈر ئۆلچەمدىن تۈزۈلگەن. ئەگەر سىزنىڭ نىشانىڭىز مۇشۇ 5 تۈرلۈك ئۆلچەم بويىچە تىكلەنمەيدىكەن، سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىز سىزنى ئۆزىڭىزنىڭ ھازىرقى «راھەت رايونى» ئىچىدە ۋە كونا ئادىتىڭىز بويىچە ساقلاشقا قاتتىق تىرىشىدۇ. تۆۋەندە مەن يۇقىرىقى 5 تۈرلۈك ئۆلچەم ئۈستىدە قىسقىچە، ئايرىم-ئايرىم توختىلىپ ئۆتىمەن.

(1) ئېنىق بولۇش
بىۋاستە تۇيغۇغا تايىنىپ ئىش ئېلىپ بارىدىغان كىشىلەر تەپەككۇرنىڭ رېئاللىقنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرىدىغانلىقىنى بىلىدۇ. بۇنداق قانۇنىيەتلەرنى ئىلمىي ئاساستا چۈشەندۈرۈپ بېرىدىغان ئىنگلىز تىلىدىكى كىتابلار خېلى كۆپ. كائىنات سىز تىلىگەن، سىز ئىستىگەن نەرسىلەرنى سىزگە بېرىدۇ. بۇ يەردىكى ئەڭ مۇھىم نەرسە سىزنىڭ نېمىنى ئىستەيدىغانلىقىڭىزنىڭ ناھايىتى ئېنىق بولۇشى. ئېنىق چۈشىنىلگەن ئىستەك ئادەمنى تۈگىمەس كۈچ ۋە جاسارەتكە ئېلىپ بارىدۇ. نىشان ئېنىق بولسا، سىز ئۆزىڭىزنىڭ نېمىگە ئېرىشمەكچى ئىكەنلىكىڭىزنى ئېنىق كۆرەلەيسىز، ھەمدە سىز يەتمەكچى بولغان پەللىگە نىسبەتەن ئېنىق ئۆلچەم تۇرغۇزالايسىز. نىشاننى ئېنىق قىلىشتىكى بىر مۇھىم ئامىل، ئۇنى بىر قەغەزگە يېزىپ چىقىش. بۇ نۇقتا نىشان تىكلەش كۆرسەتمىلىرىنىڭ ھەممىسىدە قاتتىق تەكىتلىنىدۇ.
نىشانىڭىز قانچە ئېنىق بولسا، سىزنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىڭىزمۇ رېئاللىققا

شۇنچە ئۇيغۇن بولىدۇ، ھەمدە ئاشۇ نىشانغا يېتىش يولىڭىزمۇ شۇنچە قىسقا بولىدۇ.

نىشانىڭىزنى ئېنىق ۋە كونكرېت قىلىش جەريانىدا، سىز ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزنى ئۆزىڭىز ئۈچۈن ئىشلەشكە پروگراممىلايسىز. شۇنىڭدىن كېيىن سىزنىڭ ھېسسىياتىڭىز ۋە ئىدىيىڭىز سىزگە ھەر خىل توسالغۇ ياكى باھانىلەرنى كۆرسىتىپ بېرىشنىڭ ئورنىغا سىزنى ئۆزىڭىزنىڭ نىشانىغا قاراپ يېتەكلەيدۇ. سىز ئۆزىڭىزنىڭ نىشانىنى ئېنىق قىلىش ئۈچۈن، تۆۋەندىكى «SMART» نىشان تىكلەشنىڭ قالغان تەركىبىي قىسىملىرىنىمۇ تەييارلاپ چىقىشىڭىزغا توغرا كېلىدۇ.

(2) ئۆلچىگىلى بولىدىغان بولۇش

ئىنژېنېرلىق ساھەسىدىكى كونترول نەزەرىيىسى بويىچە ئېيتقاندا، بىر نەرسىنى ئۆلچىگىلى بولغاندىلا ئاندىن ئۇنى كونترول قىلغىلى بولىدۇ. بۇنى باشقىچىراق بايان قىلساق، ئۆلچىگىلى بولمايدىغان نەرسىنى كونترول قىلغىلىمۇ بولمايدۇ. بىر نىشانىنى ئۆلچىگىلى بولىدىغان قىلىپ تۇرغۇزۇش ئۈچۈن، سىزگە ھاسىل قىلغان ئىلگىرىلەشلەرنى باھالايدىغان ئۇسۇل ۋە سىز قاچان توختىسىڭىز بولىدىغانلىقىنى دەپ بېرەلەيدىغان ئېنىق ئۆلچەم لازىم بولىدۇ. سىزنىڭ قىلىۋاتقان ئىشقا داۋاملىق قىزىقىپ ۋە قاتتىق كۈچەپ تۇرۇشىڭىز، ھەمدە نىشانىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش جەريانىدىن ھۇزۇرلىنىپ تۇرۇشىڭىز ئۈچۈن، سىزنىڭ قولغا كەلتۈرگەن ئىلگىرىلەشلەرنى ھېس قىلالىشىڭىز ئىنتايىن مۇھىم رول ئوينايدۇ.

(3) ئەمەلگە ئاشۇرالايدىغان بولۇش

سىز بىر نىشانىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن ماڭىدىغان، ئەمەلىيەتكە ئۇيغۇن كېلىدىغان يولنى ئېنىق كۆرەلىگەندىلا، بۇ نىشان ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولىدىغان نىشان بولالايدۇ. بۇ دېگەنلىك ھەرگىزمۇ پەللىنى قانچە تۆۋەنلەتسىڭىز، سىز شۇنچە مۇۋەپپەقىيەتلىك بولىسىز، دېگەنلىك ئەمەس. ھازىرغىچە بولغان ئەمەلىيەت شۇنى ئىسپاتلىدىكى، بەلگىلىك دەرىجىدىكى قىيىن ئۆتكەللەرنى ئۆز ئىچىگە ئالغان نىشانلار ئەڭ ياخشى ئۈنۈم بېرىدۇ. بۇنداق نىشانلارنىڭ قىيىنلىق دەرىجىسى مۇمكىنچىلىكنىڭ ئىچىدىكى ئەڭ يۇقىرىسى، ئەمما يەنىلا ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولىدىغان بولىدۇ. نىشانلار پەقەت

ئاشۇنداق بولغاندىلا، ئۇلار سىزنى توختىماي ئىرىشىشقا ئۈندەپ تۇرىدۇ. ھەمدە سىزگە ھەقىقىي مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشكەنلىك تۇيغۇسىنى ئېلىپ كېلىدۇ.

(4) غايە ياكى تەشكىلاتنىڭ تۈپ مەقسىتىگە توغرىلانغان بولۇش

سىزنىڭ نىشانىڭىز سىزنىڭ ئائىلە، تۇرمۇش ۋە كەسىپ قاتارلىق بىر قاتار جەھەتلەردىكى ئارزۇلىرىڭىز، ۋە 5-10 يىللىق ھەتتا ئۆمۈرلۈك غايىلىرىڭىز بىلەن باغلانغان بولۇشى، غايىلىرىڭىزنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يۆنىلىشىگە توغرىلانغان بولۇشى لازىم. سىزنىڭ مەلۇم بىر نىشانغا نېمە ئۈچۈن يەتمەكچى ئىكەنلىكىڭىز ئېنىق بولغاندىلا، ئاندىن ئۇ نىشاننىڭ قىممىتى بولىدۇ. مۇشۇ نۇقتىدىن ئېلىپ ئېيتقاندا، ئۇ نىشاننىڭ سىزنىڭ ئۆز نىشانىڭىز بولۇشى ئىنتايىن مۇھىم. ئىمكانقەدەر ھەر بىر نىشاننىڭ سەۋەبلىرى ۋە قىممەتلىرىنى بىر ۋاراق قەغەزگە يېزىپ چىقىڭ. سىزدە ئاشۇ نىشان ئەمەلگە ئاشقان ۋاقىتتا پەيدا بولىدىغان روھىي ھالەت ۋە ھېسسىياتلارنى تەسەۋۋۇر قىلىپ بېقىڭ. مۇشۇ ئارقىلىق سىز ئاشۇ نىشاننى قوغلىشىشنىڭ قىممىتى بار-يوقلۇقىنى كۆرۈۋالالايسىز. ھەر قېتىم قىزغىنلىقىڭىز ئاجىزلاپ، ئىرادىڭىز بوشىشىپ قالغاندا، ئاشۇ يېزىپ قويغان سەۋەب ۋە قىممەتلەرنى بىر قۇر كۆرۈپ چىقىڭ. بۇ قىيىن ۋاقىتلارغا توغرا تاقابىل تۇرۇپ، قىلىۋاتقان ئىشىدىن ۋاز كەچمەسلىكنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش جەھەتتە تولۇق ئىسپاتلانغان ئىنتايىن كۈچلۈك بىر ئەمەلىي ئۇسۇلدۇر.

(5) ئەمەلگە ئاشۇرۇش ۋاقتى ئېنىق بولۇش

«SMART» نىشان تۇرغۇزۇش كۆرسەتمىسىنىڭ 5-تەلىپى سىزنىڭ نىشانىڭىزنىڭ بىر ئېنىق ۋاقىت چەكلىمىسى بولۇش. بۇ نۇقتا سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزنىڭ مۇۋاپىق ئىشلىشى ئۈچۈنمۇ ئىنتايىن مۇھىم. ۋاقىت - سىز بىر نىشانغا يېتىش ئارقىلىق ئېرىشىدىغان پايدا ئۈچۈن تۆلەيدىغان بەدەل بولۇپ، سىز بىر ۋاقىت چەكلىمىسى قويۇش ئارقىلىق، مەلۇم بىر نىشان ئۈچۈن ھەددىدىن ئارتۇق بەدەل تۆلەپ كېتىشنىڭ ئالدىنى ئالالايسىز. بۇ ئۆزىڭىزنى ئىشنى ئارقىغا سوزۇۋېتىش ياكى ھەددىدىن ئارتۇق مۇكەممەللەشتۈرىۋېتىشتىن ساقلاشنىڭمۇ بىر ئۈنۈملۈك ئۇسۇلىدۇر.

مەن بۇ قېتىم ئىزدىنىش جەريانىدا، «SMART» دېگەن سۆز ۋەكىللىك

قىلغان ئىنگلىزچە 5 سۆزلەرنىڭ باشقا تۈرلىرىمۇ بارلىقىنى بايقىدىم. ئوقۇرمەنلەرنىڭ «SMART» نىشان چۈشەنچىسىدىن تولۇق مەلۇماتلىق بولۇشلىشى ئۈچۈن، تۆۋەندە مەن ئىنگلىزچە ماتېرىياللاردا ئىشلىتىلگەن سۆزلەرنىڭ ھەممىسىنى خۇلاسىلەپ چىقىمەن:

1) Specific, Significan (مۇھىم، چوڭ)

2) Measurable, Meaningful (مەنىلىك، ئەرزىيدىغان)

3) Attainable, Achievable (ئېرىشكىلى بولىدىغان)، Agreeable (ھەر ئىككى تەرەپ ماقۇل كۆرىدىغان)

4) Relevant, Rewarding (ئەرزىيدىغان)، Realistic (رېئاللىققا ئۇيغۇن كېلىدىغان)، Results－oriented (نەتىجىنى ئاساس قىلغان)

5) Timely (ۋاقىت چەكلىمىسى بار)، trackable ،time－bound, (تەكشۈرگىلى بولىدىغان)

نىشان تىكلەشنى ھەر بىر ئادەم ئۆزى ئۈچۈن ئېلىپ بېرىشىمۇ مۇمكىن، ياكى بولمىسا بىر باشلىق ئۆزىنىڭ قول ئاستىدىكى ئادەملەر ئۈچۈن ئېلىپ بېرىشىمۇ مۇمكىن. يۇقىرىدا مەن پەقەت كىشىلەر ئۆزى ئۈچۈن ئېلىپ بارىدىغان نىشان تىكلەش جەريانى ئۈستىدىلا توختالدىم. يۇقىرىدىكى 3－ئۆلچەمنىڭ ئىچىدىكى « Agreeable» دېگەن سۆز بىر باشلىق ئۆزىنىڭ قول ئاستىدىكى ئادەملەرگە نىشان تىكلەپ بېرىدىغان ئەھۋالغا مۇۋاپىق كېلىدىغان بولۇپ، قالغان سۆزلەر بولسا بىر－بىرىسگە ناھايىتى يېقىن كېلىدۇ. لېكىن، مېنىڭچە «ئېرىشكىلى بولىدىغان (Attainable) » دېگەن سۆز بىلەن «رېئاللىققا ئۇيغۇن (Realistic) » دېگەن سۆز ئوخشاش مەنىدىكى سۆزلەر بولۇپ، مەن «Realistic» دېگەن سۆزنىڭ 4－ئۆلچەمگە كىرگۈزۈلۈشى مۇۋاپىق ئەمەس، دەپ قارايمەن.

ئەسكەرتىش: مەن ئۇشبۇ ماقالىنى يازغان ۋاقتىتا، بىر ئاپتور ئۆزىنىڭ «**Smart**» ئېنىقلىمىسىدا 3－ئۆلچەمدىكى «**Attainable**» دېگەن سۆز بىلەن 4－ئۆلچەمدىكى «**Realistic**» دېگەن سۆزنى ئىشلەتكىنىنى كۆرگەن ئىدىم. شۇڭا يۇقىرىدىكى كۆز قارىشىمنى ئوتتۇرىغا قويغاندىم. مەن بۈگۈن، يەنى، 2010－يىلى 7－ئاينىڭ 15－كۈنى، كۆرگەن يېڭى بىر ماتېرىيالدا 3－ئۆلچەمدىكى «**Agreeable**» دېگەن سۆز بىلەن 4－ئۆلچەمدىكى «**Realistic**» دېگەن سۆز بىر باشلىق ئۆزىنىڭ قول ئاستىدىكى كىشىلەرگە نىشان تۈزۈپ بەرگەندە ئىشلىتىلىدىغانلىقى بايان قىلىنىپتۇ. مېنىڭچە بۇ

ئەقلگە پۇتۇنلەي مۇۋاپىق.

4. ئاخىرقى سۆز

سىز مەيلى بىر لىدېر بولۇڭ ياكى بىر ئادەتتىكى ئادەم بولۇڭ، قىلغان ئىشىڭىزدىن ئۈنۈم ھاسىل قىلىش ئۈچۈن مۇنداق ئىككى ئالاھىدىلىككە ئىگە بولۇشىڭىز شەرت: بىرسى قىلماقچى بولغان ئىشلىرىڭىزنى مۇھىملىق دەرىجىسىگە ئايرىپ چىقىپ، ئەڭ مۇھىملىرىنى ئالدىدا قىلىش. يەنە بىرسى بولسا، ۋاقتىڭىزنى ۋە زېھنىي كۈچىڭىزنى ئەڭ يۇكسەك دەرىجىدە مەركەزلەشتۈرۈش. ئەگەر سىز پەقەت ئۆزىڭىز قىلىشقا تېگىشلىك مۇھىم ئىشلارنى بىلىپ، ۋاقتىڭىز بىلەن زېھنىي كۈچىڭىزنى ئۇ مۇھىم ئىشلارغا مەركەزلەشتۈرەلمىسىڭىز، سىز نېمە ئىش قىلىش كېرەكلىكىنى بىلىدىغان، ئەمما ھېچ ئىشنى ۋۇجۇدقا چىقىرالمايدىغان بىر ئادەم بولۇپ قالىسىز. ئەگەر سىز ۋاقتىڭىز بىلەن زېھنىي كۈچىڭىزنى مەركەزلەشتۈرۈشنى بىلىپ، قىلماقچى بولغان ئىشلىرىڭىزنى مۇھىملىق دەرىجىسىگە ئايرىپ چىقمىغان بولسىڭىز، سىز بىر ئالغا باسالمايدىغان مۇنەۋۋەر ئادەم بولۇپلا قالىسىز. ئەگەر سىزدە مۇشۇ ئىككى نەرسىنىڭ ھەر ئىككىسى بولىدىكەن، سىز خېلى چوڭ-چوڭ ئىشلارنى قىلالايسىز.

مەن ئوتتۇرا مەكتەپكە چىققاندىن تارتىپ ھازىرغىچە بولغان ھاياتىمدىكى ئوخشىمىغان ۋاقىتلاردا ئوخشىمىغان غايىلەرنى تىكلەپ كەلدىم. مەسىلەن، مەن ئاقسۇ شەھىرىدە تولۇقسىزدا ئوقۇۋاتقان ۋاقتىمدا (يەنى 70-يىللارنىڭ باشلىرىدا)، ئوقۇشنى ئەڭ يۇقىرى پەللىگىچە ئوقۇش، ئىقتىسادىي تەقدىرىمنى ئۆزگەرتىش، ۋە بىر بەختلىك ئائىلە قۇرۇشتىن ئىبارەت ئۈچ ئىشنى ئۆزۈمنىڭ ئەڭ چوڭ غايىسى قىلىپ تۇرغۇزغان ئىدىم. بۇ غايىلىرىمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن ئاجايىپ قىيىن مۇساپىلەرنى باستىم. مەن ئۈچۈن ئۆزۈم قىلىدىغان ئىشلارنىڭ ھەممىسى بىر تەجرىبىخانىدا ئېلىپ بارىدىغان تەجرىبىلەر بىلەن ئوخشاش بولۇپ، بىر ئىشنى قىلىشتا بۇرۇن ئۆزۈمگە ئوخشاش ئۇيغۇرلاردىن باشقىلارنىڭ قىلىپ باققان-باقمىغانلىقىغا قارىماي، ھەممە ئىشلارغا خۇددى بىر يېڭى تەجرىبىدەك مۇئامىلە قىلدىم. شۇنىڭ بىلەن ھەر بىر ئىشنى قىلىشتا ئۆزۈم ئۈچۈن ئەڭ مۇۋاپىق، ئۆزۈمگە ئەڭ ئۈنۈم بېرىدىغان ئۇسۇلنى يەكۈنلەپ چىقىپ، ئۇنىڭدىن تولۇق پايدىلىنىپ ماڭدىم.

گەرچە يېقىنغىچە نىشان تىكلەش ساھەسىدىكى بىرەر ئىلمىي نەزەرىيىنى ئۆگىنىپ باقمىغان بولساممۇ (مەن ئوتتۇرا مەكتەپ ۋە ئالىي مەكتەپلەردە ئوقۇۋاتقان ۋاقىتلاردا، ئۇنداق ئوقۇش ماتېرىياللىرىنى تېپىش ھەرگىزمۇ مۇمكىن ئەمەس ئىدى)، ئۆزۈم ئۈچۈن نۇرغۇن چوڭ-كىچىك نىشانلارنى تۇرغۇزۇپ، ئۇلارنى مۇھىملىق دەرىجىسىگە ئايرىپ چىقىپ، بىردىن-بىردىن ئەمەلگە ئاشۇرۇپ ماڭدىم. شۇنىڭ بىلەن بىر قىسىم چوڭ غايىلىرىمدە ئۆزۈم رازى بولغۇدەك پەللىگە يەتتىم. ئەگەر سىز مېنىڭ بۇ جەھەتتىكى سەرگۈزەشتىلىرىمگە قىزىقسىڭىز، ھەممە بۇرۇن ئوقۇپ باقمىغان بولسىڭىز، مېنىڭ تەرجىمىھالىم ھەممە biliwal.com تور بېتى مەن بىلەن ئۆتكۈزگەن يازما سۆھبەت خاتىرىسىنى ئوقۇپ باقسىڭىز بولىدۇ. مەن ئۇلارنىڭ تور بەت ئادرېسىنى مۇشۇ يازمىنىڭ ئاخىرىسىغا يېزىپ قويدۇم.

مەن تىكلىگەن غايىلەردىن ئەمەلگە ئاشمىغانلىرىمۇ بار. مەسىلەن، مەن ھەممە ئوقۇشلىرىمنى تاماملاپ بولغاندىن كېيىن، يەنى 1996-يىلىدىن باشلاپ، باشقىلار بىلەن بىرلىشىپ بىر يۇقىرى تېخنولوگىيىلىك خۇسۇسىي شىركەت قۇرۇپ چىقىشنى ئۆزۈمنىڭ بىر چوڭ غايىسى قىلدىم. گەرچە ئاشۇ ئىشقا 3 قېتىم ئۇرۇنۇپ باققان بولساممۇ (يەنى شىركەت قۇرۇش ئىشىدىن ئۈچىگە قاتنىشىپ باققان بولسامۇ)، ئۇلارنىڭ بىرسىمۇ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولمىدى (شۇ چاغدا قۇرغان بىر شىركەت ھازىرمۇ مەۋجۇت بولۇپ، مەن ھازىرمۇ ئۇنىڭ قۇرغۇچىلىرىنىڭ بىرسى. ئۇنى ھازىر پەقەت بىر قانچە ئادەم ئەسلىدە چىقارماقچى بولغان مەھسۇلاتقا پۈتۈنلەي ئوخشىمايدىغان مەھسۇلات بىلەن ماڭدۇرۇۋاتىدۇ. ئۇ شىركەتنىڭ تور بەت ئادرېسى http://www.telelase.com). مەن ھازىرغىچە ئەگەر ئامېرىكىغا 30 ياشقا كىرگەندە ئەمەس، بەلكى 20 ياشلاردا ياكى ئۇنىڭدىنمۇ بۇرۇنراق كەلگەن بولسام، بۇ غايىنىمۇ ئەمەلگە ئاشۇرالىشىم مۇمكىن ئىدى، دەپ ئويلايمەن. بىر ئادەم قولغا كەلتۈرىدىغان نەتىجىلەرنىڭ ھەممىسى ئاشۇ ئادەمنىڭ ئىرادىسىگە باغلىق بولمايدۇ. ليكىن بىر ئادەمنىڭ تىرىشچانلىقىنىڭ ھەممىسى ئاشۇ ئادەمنىڭ ئۆزىنىڭ تاللىشى بولۇپ، ئۆز كونتروللۇقى ئاستىدا بولىدۇ. شۇنداق بولغاچقا، گەرچە مەن شىركەت قۇرۇش غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرالمىغان بولسامۇ، ئۆزۈمنىڭ مۇشۇ يولدا كۆرسەتكەن تىرىشچانلىقىم ۋە شۇ ئارقىلىق ئۆگىنىۋالغان بىلىملەردىن ئىنتايىن رازىمەن.

ھازىر ۋەتەندىكى ئۇيغۇر ياش-ئۆسمۈرلەرنىڭ ئارىسىدا ئۆزى ياخشى

كۆرىدىغان كەسىپ بويىچە ئالىي مەكتەپتە ئوقۇش، ئۆز ئالدىغا خۇسۇسىي شىركەت قۇرۇش، بىر ياكى بىر قانچە چەت ئەل تىلىنى ئۆگىنىش، چەت ئەلگە چىقىپ ئوقۇش، بىر مىللەتكە يارامىلىق ئادەم بولۇش دېگەنگە ئوخشاش ھەر خىل ئارزۇ ۋە غايىلىرى بار ياشلار ئىنتايىن كۆپ. ماڭا ئاشۇنداق ياشلاردىن پات-پات خەت كېلىپ تۇرىدۇ. مەن ھەر قېتىم يۇرتقا بارغاندىمۇ، بارغان يەرلىرىمنىڭ ھەممىسىدە ئاشۇنداق ياشلارنى كۆپلەپ ئۇچرىتىپ تۇردۇم. مېنىڭ ئاشۇنداق ياشلارغا دەيدىغىنىم، تىرىشچانلىق توغرا ئۇسۇل بىلەن بىرلەشمىسە ئۈنۈم بەرمەيدۇ. مېنىڭ ئۇشبۇ يازمىدا تونۇشتۇرغىنىم، يىغىنچاقلاپ ئېيتقاندا، نىشان ۋە غايە تۇرغۇزۇشنىڭ توغرا ئۇسۇلىدىن ئىبارەتتۇر. شۇنداق بولغاچقا، مەن غايىلىك ئۇيغۇر ياشلىرىنىڭ ھەممىسىنىڭ ئۇشبۇ ئۇسۇلنى مۇكەممەل ئىگىلەپ، ئۇنى ئۆزلىرىنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى ھاياتى ئۈچۈن تولۇق خىزمەت قىلدۇرۇشىنى، ئۇنىڭ كۈچىدىن تولۇق پايدىلىنىشىنى سەمىمىيلىك بىلەن ئۈمىد قىلىمەن.

مەن ئۇشبۇ ماقالەمنى ستېۋېن كوۋېي (Stephen Covey) ئەپەندىنىڭ «سەككىزىنچى ئادەت» دېگەن كىتابىدىن تاللاپ ئالغان تۆۋەندىكى مەزمۇن بىلەن ئاخىرلاشتۇرىمەن:

ھەر بىر ئادەم تۇغۇلغاندىلا بىر قىسىم سوۋغات (ئىنگلىزچە «gift») بىلەن بىللە تۇغۇلىدۇ. بۇ سوۋغاتلار تالانت، ئىقتىدار، ئىمتىياز، ئەقىل ۋە پۇرسەت قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالغان بولۇپ، ئەگەر ئۆزىڭىز ئۇلارنى ئېچىشنى قارار قىلىپ تىرىشچانلىق كۆرسەتمىسىڭىز، ئۇلار ئىچىڭىزدە يوشۇرۇنۇپ تۇرۇۋېرىدۇ. بۇ تۇغما سوغاتلارنىڭ ئەڭ مۇھىم 3 خىلى مۇنۇلاردىن ئىبارەت:

(1) ئۆز يولىڭىزنى ئۆزىڭىز تاللاش ئەركىنلىكى بىلەن ئۆزىڭىز تاللاش ھوقۇقى.

(2) تەبىئىي قانۇنىيەتلەر ياكى پرىنسىپلار بولۇپ، ئۇلار دۇنياۋى ياكى ئۇنىۋېرسال بولىدۇ، ھەمدە مەڭگۈ ئۆزگەرمەيدۇ.

(3) سىزنىڭ 4 تۈرلۈك ئەقىل-ئىقتىدارىڭىز: ماددىي-ئىقتىسادىي، ھېسسىي-ئىجتىمائىي، مەنىۋى، ۋە روھىي ئەقىل-ئىقتىدارلىرىڭىز.

ئەگەر سىز غايەت زور مۇۋەپپەقىيەتلەرگە ئېرىشكەن ئادەملەر، يەنى باشقىلارغا ئەڭ زور تەسىر كۆرسەتكەن، ناھايىتى زور تۆھپە ياراتقان، ھەمدە باشلىغان ئىشىنى بىر باشقا ئېلىپ چىقالىغان كىشىلەر ئۈستىدە تەتقىقات

ئېلىپ بارسىڭىز، ئۇلارنىڭ ھەممىسىدە بىر ئورتاقلىقنىڭ بارلىقىنى بايقايسىز. ئۇ بولسىمۇ، ئىزچىل تۈردە داۋاملاشتۇرغان تىرىشچانلىقى ۋە ئىچكى (يەنى ئۆزلىرىنىڭ روھىي دۇنياسىدىكى) كۆرەشلىرى ئارقىلىق، ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ ئىنسانلارغا خاس 4 تۈرلۈك ئەقلىنى ياكى ئىقتىدارىنى زور دەرىجىدە كېڭەيتكەن. بۇ 4 تۈرلۈك ئىقتىدار مۇنۇلاردىن ئىبارەت: مەنىۋى (mental) جەھەتتە يىراقنى كۆرەلەيدىغان دانالىق (vision)، ماددىي جەھەتتە ئۆز-ئۆزى ئۈچۈن چىقارغان تۈزۈم (discipline)، ھېسسىي جەھەتتە يۇكسەك دەرىجىدىكى قىزغىنلىق (passion)، ۋە روھىي جەھەتتە ئاڭلىقلىق (conscience). بۇ 4 تۈرلۈك نامايەندىلەر سىزنىڭ ئۆز ئىستىكىڭىزنى ئىپادىلەپ بېرىدىغان ئەڭ يۇقىرى دەرىجىلىك ۋاستىڭىزغىمۇ ۋەكىللىك قىلىدۇ. يىراقنى كۆرەلەيدىغان دانالىق، ئۆز-ئۆزى ئۈچۈن چىقارغان تۈزۈم، يۇكسەك دەرىجىدىكى قىزغىنلىق ۋە ئاڭلىقلىقتىن ئىبارەت مۇشۇ 4 سۆز ھازىرغىچە باشقىلارغا ئەڭ زور تەسىر كۆرسەتكەن كىشىلەرنىڭ ئالاھىدىلىكىنى تەسۋىرلەپ بېرىدىغان باشقا نۇرغۇن خاراكتېر ۋە خۇسۇسىيەتلەرنىمۇ ئۆز ئىچىگە ئالغان.

باشقۇرۇش ئىلمى پەيلاسوپى پېتېر كوستېنبوم (Peter Koestenbaum) مۇنداق دەيدۇ: ئەڭ ياخشى لىدېرلار مۇنداق 4 ئۆلچەم ئىچىدە ئىش ئېلىپ بارىدۇ: يىراقنى كۆرەلەيدىغان دانالىق، رېئاللىق، ئەخلاق، ۋە جۈرئەت. بۇلار 4 خىل ئەقىل، سېزىمنىڭ 4 خىل شەكلى، ھەمدە مەنىلىك ۋە ئۇزۇن مۇددەتلىك نەتىجىلەرنى قولغا كەلتۈرۈش ئۈچۈن تەلەپ قىلىنغان خەۋەرلىششىنىڭ تىلىدىن ئىبارەتتۇر. يىراقنى كۆرەلەيدىغان لىدېرلار چوڭ-چوڭ ئىشلارنى ئويلايدۇ، يېڭى-يېڭى ئىشلارنى ئويلايدۇ، ئالدىن ئويلايدۇ، ھەمدە، ھەممىدىن مۇھىمى، ئىنسانلارنىڭ ئېڭى ۋە ئىنسانلارنىڭ ئىجادچانلىقىقا تولغان يوشۇرۇن كۈچىنىڭ تۈزۈلۈشىنى ناھايىتى چوڭقۇر چۈشەنگەن بولىدۇ. سىز ئۆزىڭىزنىڭ كۆڭلىنى، ئۆزىڭىزنىڭ دۇنيا قارىشىنى، ئۆزىڭىزنىڭ نېمىگە ئەرزىيدىغانلىقىڭىز ۋە قانداق ئىشلارنى قىلالايدىغانلىقىڭىز ھەققىدىكى ئىشەنچىڭىزنى باشقۇرىدىغان نەرسىلەرنىڭ ھەممىسىنى ئۆزىڭىز كونترول قىلالايدىغان بىر ھالغا كېلىشىلىك. مانا بۇ تۈپ ئۆزگىرىشنىڭ، ئارتۇقچىلىقنىڭ ۋە كۈچ-قۇدرەتنىڭ بەلگۈيغىدۇر، ھەمدە جۈرئەتنىڭ ھەقىقىي مەنىسىدۇر.

كوۋېي ئەپەندىنىڭ كىتابىدىكى مەزمۇن مۇشۇ يەردە ئاخىرلاشتى.

يۇقىرىدىكى ئەڭ ئاخىرقى ئابزاستىكى مەزمۇن لىدېرلارغا قارىتىلغاندەك تۇيغۇ بېرىدىغان بولغاچقا، بەزى ئوقۇرمەنلەر مېنىڭ ئۇنى نېمە ئۈچۈن بۇ يەرگە كىرگۈزۈپ قويغانلىقىمنى چۈشىنەلمەي قېلىشىمۇ مۇمكىن. بىر ئادەم باشقىلارغا لىدېر بولالايدىغان بىر ھالەتكە كېلىشتىن بۇرۇن، ئالدى بىلەن ئۆز-ئۆزىگە لىدېر بولالايدىغان بىر پەللىگە يېتىشى شەرت. باشقىلارغا لىدېر بولالىغان ئادەم ئۆز-ئۆزىگىمۇ لىدېر بولالايدۇ. شۇنداق بولغاچقا يۇقىرىدىكى بىر ئابزاس مەزمۇن بىر توپ ئادەمگە لىدېر ئەمەس ئادەتتىكى ئادەملەرگىمۇ مۇۋاپىق كېلىدۇ. مۇمكىن بولسا، سىز بىر لىدېر بولمىسىڭىزمۇ بارلىق لىدېرلىق ئىقتىدارلىرى ۋە سۈپەتلىرىنى تولۇق يېتىشتۈرۈۋېلىڭ. شۇنداق قىلىشىڭ سىز ئۈچۈن پەقەت پايدىسىلا بار. ھەرگىزمۇ زىيىنى يوق.

5. قوشۇمچە

ئاخىرىدا مەن يۇقىرىدىكى يازما بىلەن ئانچە مۇناسىۋىتى يوق بىر ئىش ئۈستىدە قىسقىچە توختىلىمەن. سىزنىڭمۇ خەۋىرىڭىزدە بولغىنىدەك، ئۇيغۇرلار سودا ۋە تىجارەتچىلىكتە ئەتراپىدىكى باشقا مىللەتلەردىن خېلى ئۈستۈن تۇرىدىغان بىر مىللەت بولۇپ، بۇ جەھەتتە تاكى يېقىنقى دەۋرىگىچە مۇتلەق ئۈستۈنلۈكنى ئىگىلەپ كەلگەن ئىدى. مېنىڭ بىلىشىمچە، يېقىنقى 50 يىلدەك ۋاقىت ئىچىدە ئۇيغۇرلار ئېلىپ بارغان سودا-تىجارەتنىڭ كۆپىنچىسى سىرتنىڭ مېلىنى ئۇيغۇر دىيارىغا كىرگۈزۈپ، ئۇلارنى كۆپىنچە ھاللاردا ئۇيغۇرلارنىڭ ئۆزىگە سېتىش تەرىقىسىدە ئېلىپ بېرىلغان ئىدى. ئەمما يېقىنقى 5-10 يىلنىڭ مابەينىدە بولسا، ئۇيغۇر خەلقى، بولۇپمۇ ئۇيغۇر ياشلىرى ئارىسىدا ئۆز ئالدىغا خۇسۇسىي شىركەت قۇرۇپ، ھەر خىل مەھسۇلاتلارنى ئىشلەپ چىقىرىدىغان، ھەمدە شۇنداق مەھسۇلاتلارنى ۋە ئۇيغۇرلارنىڭ يەرلىك مەھسۇلاتلىرىنى ئۇيغۇر دىيارىنىڭ سىرتىغا يۆتكەپ ساتىدىغان سودا ئىشلىرىمۇ تەدرىجىي ھالدا كۆپىيىپ ماڭدى. ھازىر بولسا چەت ئەل بىلەن سودا قىلىشنى كۆزلەيدىغان ئۇيغۇر ياشلىرىمۇ يېتىشىپ چىقىۋاتىدۇ. يېقىندا ئاشۇنداق ياشلاردىن بىر قانچىسى مەن بىلەن ئالاقىلىشىپ، ئۇلارنىڭ چەت ئەلدىكى ئوخشاش كەسىپتىكىلەر بىلەن ئالاقە ئورنىتىش ئىشىدا ياردەم قىلىشىمنى سورىدى. بۇنداق ئىشلارنىڭ بەزىلىرىنى ھازىر يېقىندا قۇرۇلغان ئۇيغۇر ئاكادېمىيىسى ئۆز ئۈستىگە ئېلىپ قىلىۋاتىدۇ.

بىزنىڭ بۇ جەھەتتىكى كۈچىمىز ھازىر ئىنتايىن ئاجىز. شۇنداق بولغاچقا، چەت ئەلدە تۇرۇۋاتقان، ھەمدە مۇشۇنداق ئىشلاردا ياردەم قىلالايدىغان قېرىنداشلارنىڭ مەن بىلەن ئېلخەت (erkinsidiq@gmail.com) ئارقىلىق ئالاقىلىششىنى ئۆتۈنۈپ سورايمەن. ئەگەر چەت ئەلدىكى ئۇيغۇرلارنىڭ بۇ جەھەتتىكى ئادەم كۈچى يېتەرلىك بولسا، «دۇنيا ئۇيغۇر سودا بىرلەشمىسى» دېگەنگە ئوخشاش بىرەر تەشكىلاتنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈپ، شۇ ئارقىلىق ئۇيغۇرلارنىڭ خۇسۇسىي شىركەت-كارخانىلىرىنى خەلقئارالاشتۇرۇش يولىدا تىرىشچانلىق كۆرسىتىپ باقسىمۇ بولىدۇ. چەت ئەلدىكى قېرىنداشلارنىڭ بۇ ئىش ئۈستىدە ئويلىنىپ بېقىشىنى سورايمەن. مەيلى قانداق شەكىلدە بولمىسۇن، بۇ يەردىكى مۇھىم ئىش چەت ئەلدە تۇرۇپ ۋەتەندىكى تىرىشچان ياشلارنىڭ قولىنى تارتىش. رەخمەت.

بۇ يازمىدا تىلغا ئېلىنغان ئەسەرلەرنىڭ تور ئادرېسلىرى:

ئۇيغۇرلار دۆت ئەمەس، ئەقىللىق!

http://www.meripet.com/Sohbet1/Erkinc3_Eqilliq.htm

ئەركىن سىدىقنىڭ بارلىق يازمىلىرى:

http://www.meripet.com/Sohbet

ئارتۇقچىلىق، ئاجىزلىق، پۇرسەت، ۋە تەھدىت

(1 ـ قىسىم)

2010 ـ يىلى 7 ـ ئاينىڭ 22 ـ كۈنى

مەن ئالدىنقى قېتىمقى ماقالەمنىڭ ئەڭ ئاخىرىدا كوۋېي ئەپەندىنىڭ كىتابىدىن ئېلىنغان مۇنداق بىر مەزمۇننى بايان قىلغان ئىدىم: ھەر بىر ئادەم تۇغۇلغاندىلا بىر قىسىم سوۋغات (ئىنگلىزچە «gift») بىلەن بىللە تۇغۇلىدۇ. بۇ سوغاتلار تالانت، ئىقتىدار، ئىمتىياز، ئەقىل ۋە پۇرسەت قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالغان بولۇپ، ئەگەر سىز ئۆزىڭىز ئۇلارنى بايقاش، تەرەققىي قىلدۇرۇش ۋە ئىشلىتىش يولىدا تىرىشچانلىق كۆرسەتمىسىڭىز، ئۇلار ئىچىڭىزدە مەڭگۈ يوشۇرۇنۇپ تۇرۇۋېرىدۇ. بۇ تۇغما سوۋغاتلارنىڭ ئەڭ مۇھىمىدىن مۇنداق 3 خىلى بار:

(1) ئىنسانلارنىڭ ئۆز يولىنى ئۆزى تاللاش ئەركىنلىكى ۋە ھوقۇقى.

(2) تەبىئىي قانۇنىيەتلەر ياكى پرىنسىپلار بولۇپ، ئۇلار دۇنياۋى ياكى ئۇنىۋېرسال بولىدۇ، ھەمدە مەڭگۈ ئۆزگەرمەيدۇ.

(3) ئىنسانلارنىڭ 4 تۈرلۈك ئەقىل ـ ئىقتىدارلىرى: ماددىي ـ ئىقتىسادىي، ھېسسىي ـ ئىجتىمائىي، مەنىۋى، ۋە روھىي ئەقىل ـ ئىقتىدارلىرى.

مەن ھازىرغىچە تور بەتلەردە ئېلان قىلغان ماقالىلىرىمنىڭ بىر قىسمىدا، ئۇيغۇر ياشلىرىنىڭ يۇقىرىدىكى 3 خىل تۇغما سوۋغاتلىرىدىن قانداق قىلسا ئۈنۈملۈك پايدىلىنالايدىغانلىقى توغرىسىدا ئۇخشىمىغان دەرىجىدە توختالدىم. بولۇپمۇ مەن ئالدىنقى قېتىم يازغان نىشان تىكلەش ۋە ئۇنىڭ غايىگە يېتىشتىكى رولى توغرىسىدىكى ماقالەمدە، نىشان تىكلەش ئادەملەر ئۆزىنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىنى گوللاپ، ئۆز كۆڭلىنى ئۆزى ئۈچۈن ئىشلەيدىغان قىلىپ پروگراممىلاپ، شۇ ئارقىلىق ئۆزىنىڭ ئارتۇقچىلىقى، يوشۇرۇن كۈچى ۋە ئەتراپىدىكى پۇرسەتلەردىن ئۈنۈملۈك پايدىلىنىپ، ئۆزى كۆزلىگەن

مەقسەتلەرگە يېتىش جەريانى ئىكەنلىكىنى چۈشەندۈرۈپ ئۆتكەن ئىدىم. ئاشۇ مەزمۇنلارغا ناھايىتى يېقىن كېلىدىغان، غەرب ئەللىرىدە بىر ھەقىقەتەنمۇ نەپ بېرىدىغان ئۇنۇملۇك ئۇسۇل بولۇپ ئېتىراپ قىلىنىپ، كەڭ-كۆلەمدە ئومۇملاشقان، ئىستراتېگىيىلىك پىلان تۈزۈشنىڭ بىر ئۇسۇلى بار بولۇپ، ئۇ ئۇسۇل تۆۋەندىكى 4 سۆز بىلەن ئىپادىلىنىدۇ:

- ئارتۇقچىلىق - Strength
- ئاجىزلىق - Weakness
- پۇرسەت - Opportunity
- تەھدىت - Thread

يۇقىرىدىكى سۆزلەرنىڭ سول تەرىپىدىكىسى ئاشۇ سۆزلەرنىڭ ئىنگلىزچە ئاتىلىشى بولۇپ، ئەگەر ئاشۇ ئىنگلىزچە ئاتالغۇلارنىڭ باش ھەرپىنى بىرلەشتۈرۈپ بىر سۆز تۈزسەك، ئۇ «SWOT» دېگەن سۆز بولىدۇ. شۇڭلاشقا غەربلىكلەر بۇ ئۇسۇلنى «سۋوت ئانالىزى» (SWOT analysis) دەپ ئاتايدۇ. سۋوت ئانالىزىنىڭ ۋۇجۇدقا كېلىشى 1949-يىلى شىركەتنى پىلانلاشتىكى يېڭى يۈزلىنىش بىلەن باشلانغان. 1960-يىلىغا كەلگەندە، ئامېرىكىدىكى ئىنگلىزچە «Fortune 500 company» دەپ ئاتىلىدىغان ئەڭ داڭلىق 500 شىركەتلەرنىڭ ھەممىسىدە بىردىن «شىركەت پىلانلاش باشلىقى» دېگەن خىزمەت ئورنى تەسىس قىلىنغان. بۇ خىل يۈزلىنىش كۈندىن-كۈنگە كېڭىيىپ، ستانفورد تەتقىقات ئىنستىتۇتى ۋە خارۋارد ئىگىلىك ئىنستىتۇتى قاتارلىق ئورۇنلاردىكى نۇرغۇن مۇتەخەسسىسلەر ۋە تەتقىقاتچىلارنىڭ ئەمگىكىنىڭ نەتىجىسىدە 1969-يىلى سۋوت ئانالىز ئۇسۇلى رەسمىي مەيدانغا كەلگەن.

مەن بۈگۈن Google غا «Swot analysis» دەپ كىرگۈزۈپ باقسام، جەمئىي 1, 830, 000 (يەنى بىر مىليون سەككىز-يۈز ئوتتۇز مىڭ) دىن ئارتۇق نەتىجە چىقتى. يۇقىرىقى سۆزنى كىتاب ساتىدىغان دۇنياۋى تور بېتى www. amazon. com دىكى كىتاب ئىزدەيدىغان ئورۇنغا كىرگۈزۈپ ئىزدەپ باقسام، 2, 372 نەتىجە چىقتى. دېمەك، سۋوت ئانالىز ئۇسۇلى دۇنيادىكى تەرەققىي تاپقان دۆلەتلەردە ھەقىقەتەنمۇ ناھايىتى كەڭ ئومۇملىشىپ كەتكەن. مەن ئۇشبۇ يازمامدا ئاشۇ ئۇسۇلنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن.

مەن ئىنتېرنېتتىن تاپقان ئۇچۇرلارغا ئاساسلانغاندا، سۋوت ئانالىز

ئۇسۇلنى ئىشلىتىدىغان ئادەم ياكى تەشكىلاتلاردىن مۇنداقلىرى بار:

- ئايرىم-ئايرىم شەخسلەر
- شىركەت-كارخانىلار
- مەكتەپ-ئىدارىلەر
- مەبلەغ سېلىش ئىنستىتۇتلىرى
- ھۆكۈمەت ئورگانلىرى
- پايدا تاپمايدىغان ئاممۇى تەشكىلاتلار
- سىياسي پارتىيە ۋە سىياسي تەشكىلاتلار
- ۋە باشقىلار

تولۇق يازمەن دېسەم بۇ تىزىم ئۇزىراپ كېتىۋېرىدىكەن. شۇڭا ئۇنى مۇشۇ يەردە توختىتاي. سۋوت ئانالىز ئۇسۇلى ئىستراتېگىيىلىك پىلان تۈزۈشكە دۇچ كەلگەن ھەر قانداق شەخس ۋە تەشكىلات-ئىنستىتۇتلار ئۈچۈن ناھايىتىمۇ پايدىلىق بولغاچقا، ئۇنىڭ قوللىنىش دائىرىسىنىڭمۇ ناھايىتى كەڭ بولۇشىنى ئاسانلا تەسەۋۋۇر قىلىش مۇمكىن. مەن ئۇشبۇ يازمامدا بۇ ئۇسۇلنىڭ ئۆزۈم ئۇيغۇر ياشلىرى ئۈچۈن ئەڭ پايدىلىق، دەپ قارىغان قىسمىنىلا قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن. يەنى، بۇ ماقالە جەمئىي ئىككى قىسىم بولۇپ، ئۇنىڭ 1-قىسمىدا «كىشىلىك سۋوت ئانالىزى» نى، 2-قىسمىدا بولسا «شىركەت سۋوت ئانالىزى» نى تونۇشتۇرىمەن. ئۆزىنىڭ 3 تۈرلۈك تۇغما سوۋغىتىنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە قېزىش ۋە جارى قىلدۇرۇشنى ئىستەۋاتقان ئۇيغۇر ياشلىرى، بولۇپمۇ ھازىر ئوتتۇرا ياكى ئالىي مەكتەپتە ئوقۇۋاتقان ئوقۇغۇچىلار ۋە جەمئىيەتتە خىزمەت ئىزدەۋاتقان ياشلار، ھەمدە ھازىرقى ۋە كەلگۈسىدىكى ئۇيغۇر كارخانىچىلار ۋە خۇسۇسىي ئىگىلىك ئىگىلىرىنىڭ بۇ يازمىنى بىر قېتىم ئەستايىدىل ئوقۇپ چىقىشىنى تەۋسىيە قىلىمەن.

1. كىشىلىك سۋوت ئانالىزى

ئەگەر سىز ئۆز تالانتلىرىڭىزنى قانچە تولۇق ئىشلىتەلىسىڭىز، سىزنىڭ ئۆز ھاياتىڭىزدا مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇش ئېھتىماللىقىڭىزمۇ شۇنچە يۇقىرى بولىدۇ. شۇنداقلا، ئەگەر سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئاجىزلىقلىرىنى قانچە تولۇق چۈشەنسىڭىز، ھەمدە ئۇ ئاجىزلىقلىرىڭىزنىڭ سىز شۇغۇللىنىۋاتقان ئىشلارغا

بولغان تەسىرىنى قانچە زور دەرىجىدە ئازايتالىسىگىز، سىز تارتىدىغان زىيانمۇ شۇنچە ئاز بولىدۇ. سۇوت ئانالىزى ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرى بىلەن ئاجىزلىقلىرىنى تولۇق بايقاش، ھەمدە ئۇنىڭدىن كېلىپ چىقىدىغان پۇرسەت بىلەن تەھدىتلەرنى توغرا ئانالىز قىلىشىڭىزغا زور دەرىجىدە ياردەم بېرەلەيدۇ. سۇوت ئانالىزىنىڭ ئەڭ كۈچلۈك يېرى شۇكى، ئازراق ئويلىنىش ئارقىلىق، سىز ئادەتتە سەل قارايدىغان نۇرغۇن پۇرسەتلەرنى بايقىيالايسىز. شۇنىڭ بىلەن بىرگە، سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئاجىزلىقلىرىنى ئېنىق بىلىۋېلىش ئارقىلىق، سىزنىڭ ئالغا ئىلگىرىلىشىڭىزگە توسالغۇلۇق قىلىدىغان تەھدىتلەرگە يولىدا تاقابىل تۇرالايسىز ۋە ئۇلارنى يوقىتالايسىز. ئەگەر سىز ئۆزىڭىزنى سۇوت ئانالىزى ئارقىلىق باھالاپ باقسىڭىز، ئۆزىڭىزنىڭ ئەتراپىڭىزدىكىلەر بىلەن بولغان پەرقىنى تېپىپ چىقالايسىز، ھەمدە بۇنىڭدىن كېيىن ئۆزىڭىز تىكلىگەن نىشانغا قاراپ ئالغا ئىلگىرىلەش ئۈچۈن زۆرۈر بولغان ئالاھىدە تالانت بىلەن ئىقتىدارلارنى تېخىمۇ ياخشى يېتىلدۈرەلەيسىز.

ھەر بىر ئادەم ۋە ھەر بىر تەشكىلات ئۈچۈن ئېيتقاندا، ئارتۇقچىلىق بىلەن ئاجىزلىقلار ئىچكى ئامىل بولۇپ، پۇرسەت بىلەن تەھدىتلەر بولسا تاشقى ئامىللارغا مەنسۇپ بولىدۇ.

سىز ئۆزىڭىز توغرىسىدا بىر قېتىم سۇوت ئانالىزى ئېلىپ بېرىش ئۈچۈن، تۆۋەندىكى سوئاللارنىڭ جاۋابىنى يېزىپ چىقسىڭىز بولىدۇ.

ئارتۇقچىلىقلار:

- باشقىلاردا يوق، ئەمما سىزدە بار ئارتۇقچىلىقلار ياكى پايدىلىق ئامىللار (advantages) قايسىلار؟ بۇنىڭغا ماھارەت، ئوقۇش پۈتتۈرۈش گۇۋاھنامىسى، مەدەنىيەت سەۋىيىسى، ۋە كىشىلىك مۇناسىۋەتلىرى قاتارلىقلار كىرىدۇ.
- سىز قايسى ئىشلارنى باشقىلاردىن ياخشىراق قىلالايسىز؟
- سىز پايدىلانسىڭىز بولىدىغان بايلىق ۋە ۋاستە مەنبەلىرىدىن قايسىلىرى بار؟
- سىزنىڭ باشقىلار (بولۇپمۇ سىزنىڭ باشلىقىڭىز) نەزىرىدىكى ئارتۇقچىلىقلىرىڭىز قايسىلا؟
- سىز ئۆزىڭىزنىڭ قايسى نەتىجىلىرىدىن ھەممىدىن بەك پەخىرلىنىسىز؟
- باشقىلار نامايان قىلالمىغان، ئەمما سىز ئىشىنىدىغان قىممەت قاراشلىرى

قايسلا؟

- سىزدە باشقىلاردا يوق كىشىلىك مۇناسىۋەت تورلىرىدىن قانداقلىرى بار؟ سىزنىڭ تەسىر دائىرىسى چوڭ كىشىلەردىن قايسىلىرى بىلەن كىشىلىك ئالاقىڭىز بار؟

بۇ سوئاللار ئۈستىدە ئۆزىڭىزنىڭ نەزىرى (perspective) بويىچە، ھەمدە باشقىلارنىڭ نۇقتا-نەزىرى (point of view) بويىچە ئويلىنىڭ. شۇنداقلا بەك ئېھتىياتچان ياكى تارتىنچاق بولماڭ. ئىمكانقەدەر ئوبيېكتىپ بولۇڭ. ئەگەر بۇ سوئاللارنىڭ جاۋابلىرىنى تېپىشتا قىينىلىپ قالسىڭىز، ئالدى بىلەن ئۆزىڭىزنىڭ شەخسىي خاراكتېرىنى يېزىپ چىقىڭ. ئۇلارنىڭ بىر قىسمى سىزنىڭ ئارتۇقچىلىقىڭىز بولۇشى مۇمكىن. ئۆزىڭىزنى ئەتراپىڭىزدىكى كىشىلەر بىلەن سېلىشتۇرۇش ئارقىلىقمۇ ئۆزىڭىزدىكى ئارتۇقچىلىقلارنى بايقىيالايسىز. مەسىلەن، ئەگەر سىز بىر ناھايىتى كۈچلۈك ماتېماتىكچى بولۇپ، ئەتراپىڭىزدىكىلەرمۇ ماتېماتىكىدا ناھايىتى كۈچلۈك بولىدىكەن، بۇ سىزنىڭ ھازىرقى خىزمەت ئورنىڭىزدىكى ئارتۇقچىلىقىڭىز ئەمەس، بەلكى ھازىرقى خىزمەت ئورنىڭىز ئۈچۈن زۆرۈر بولغان بىر قابىلىيەت بولىدۇ.

ئاجىزلىقلار

- ئۆزىڭىزنىڭ ئىشەنچى ئاجىز بولغىنىدىن سىز ئادەتتە ئۆزىڭىزنى ئېلىپ قاچىدىغان ئىشلار قايسى؟
- سىزنىڭ ئەتراپىڭىزدىكى كىشىلەرنىڭ نەزىرىدىكى ئاجىزلىقلىرىڭىز قايسى؟
- سىزنىڭ ئوقۇشىڭىز ۋە ماھارەت يېتىشتۈرۈش كۇرسلىرىغا نىسبەتەن تولۇق ئىشەنچىڭىز بارمۇ؟ ئەگەر بولمىسا، سىز قايسى جەھەتتە ئەڭ ئاجىز؟
- سىزنىڭ سەلبىي خىزمەت ئادەتلىرىڭىز قايسى؟ مەسىلەن، سىز ئىشقا داۋاملىق كېچىكىپ كېلەمسىز، سىز رەتسىزمۇ، سىزنىڭ ئاسان ئاچچىقىڭىز كېلەمدۇ، ياكى سىز بېسىمغا يولدا تاقابىل تۇرالامسىز؟
- سىزنىڭ ئۆزىڭىزنىڭ خىزمەت دائىرىسى ئىچىدە سىزنى ئارقىغا تارتىپ تۇرىدىغان بەزى كىشىلىك خاراكتېرلىرىڭىز بارمۇ؟ مەسىلەن، ئەگەر سىز داۋاملىق يىغىن ئورۇنلاشتۇرمىسىڭىز بولمايدىغان بىرسى بولسىڭىز،

سىزنىڭ باشقىلارنىڭ ئالدىغا چىقىپ سۆزلەشتىن قورقىدىغان مىجەزىڭىز سىز ئۈچۈن بىر ئاجىزلىق بولۇپ ھېسابلىنىدۇ.

بۇ جەھەتنىمۇ خۇسۇسىي ۋە ئىچكى نۇقتا بىلەن تاشقىي نۇقتىنىڭ ھەر ئىككىسىدە تۇرۇپ تەھلىل قىلىپ بېقىڭ. سىزدە باشقىلار ھېس قىلغان، ئەمما ئۆزىڭىز سەزمىگەن ئاجىزلىقلار بارمۇ؟ سىزنىڭ خىزمەتداشلىرىڭىز مۇھىم خىزمەتلەرنى داۋاملىق سىزدىن ياخشىراق قىلامدۇ؟ سىزنىڭ جاۋابلىرىڭىز رېئاللىقتا ئۇيغۇن بولسۇن. سىز ئۆزىڭىزنى راھەتسىز ھېس قىلدۇرىدىغان ئاجىزلىقلارغا قانچە بۇرۇن تاقابىل تۇرسىڭىز شۇنچە ياخشى.

پۇرسەتلەر

- قايسى يېڭى تېخنولوگىيىلەرنىڭ سىزگە ياردىمى تېگىدۇ؟ سىز باشقىلاردىن ياكى ئىنتېرنېتتىن بەزى ياردەملەرگە ئېرىشەلەمسىز؟
- سىز شۇغۇللىنىۋاتقان ئىگىلىك تۈرى ھازىر تەرەققىي قىلىۋاتامدۇ؟ ئەگەر تەرەققىي قىلىۋاتقان بولسا، ھازىرقى بازار ئەھۋالىدىن پايدىلىنالامسىز؟
- سىزنىڭ ئۆزىڭىزگە ياردەم قىلالايدىغان ياكى سىزگە ياخشى مەسلىھەتلەرنى بېرەلەيدىغان بىر ئىستراتېگىيىلىك كىشىلىك مۇناسىۋەت تورىڭىز بارمۇ؟
- سىز ئۆز شىركىتىڭىزدىكى قانداق يېڭى يۈزلىنىشلەرنى كۆرۈۋاتىسىز؟ ئۇلاردىن قانداق پايدىلىنالايسىز؟
- سىز بىلەن رىقابەتلەشكۈچىلەر ئىچىدە بەزى مۇھىم ئىشلارنى قىلالمايۋاتقانلار بارمۇ؟ ئەگەر بار بولسا، سىز ئۇلارنىڭ خاتالىقلىرىدىن پايدىلىنالامسىز؟ (ئىزاھات: بۇ مەزمۇن مېنىڭ سۆزۈم بولماستىن، ئۇنى مەن ئۆزۈم كۆرگەن بىر ماتېرىيالدىن ئەينەن ئالدىم — ئەركىن سىدىق.)
- سىزنىڭ شىركىتىڭىز ياكى سىز شۇغۇللىنىۋاتقان سانائەت دائىرىسىدە باشقىلار تېخىچە تولدۇرمىغان بوشلۇقلار بارمۇ؟
- سىزنىڭ خېرىدارلىرىڭىز ياكى سىزنىڭ خام ئەشيا تەمىنلىگۈچىلىرىڭىز شىركىتىڭىزدىكى بەزى ئىشلارغا نارازى بولۇۋاتامدۇ؟ ئەگەر شۇنداق بولسا، سىز بىر ئامال تېپىپ چىقىش ئارقىلىق بىر يېڭى پۇرسەت يارىتالامسىز؟

بۇنىڭدىن باشقا يەنە بىر مۇھىم ئىش، سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرىنى ئوبدان تەھلىل قىلىپ، ئاشۇ ئارتۇقچىلىقلار سىز ئۈچۈن يېڭى پۇرسەتلەر يارىتالامدۇ-يوق، دەپ ئۆز-ئۆزىڭىزدىن سوراپ بېقىڭ. شۇنداقلا، سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئاجىزلىقلىرىنى تولۇق تېپىپ چىقىپ، ئەگەر ئاشۇ ئاجىزلىقلىرىڭىزنى تۈگەتسىڭىز سىزگە يېڭى پۇرسەتلەر يارىتىلامدۇ-يوق، دەپ ئوبدان ئويلىنىپ بېقىڭ.

تەھدىتلەر

- ھازىرقى خىزمەتتە سىزگە توسالغۇ بولۇۋاتقان نەرسىلەر قايسى؟
- سىزنىڭ خىزمەتداشلىرىڭىزنىڭ ئىچىدە پروجەكت ياكى خىزمەت ئورنى ئۈچۈن سىز بىلەن رىقابەتلىشىۋاتقانلار بارمۇ؟
- خىزمىتىڭىز ياكى سىز ئوينايدىغان رولغا بولغان ئېھتىياج ئۆزگىرىۋاتامدۇ؟
- تېخنولوگىيىدىكى يېڭىلىقلار سىزنىڭ خىزمەت ئورنىڭىزغا تەھدىت سېلىۋاتامدۇ؟
- سىزنىڭ ئاجىزلىقلىرىڭىزنىڭ ئىچىدە سىزگە تەھدىت پەيدا قىلىدىغانلىرىمۇ بارمۇ؟

مۇشۇنداق ئانالىزنى ئېلىپ بېرىش سىزنى ناھايىتى قىممەتلىك ئۇچۇرلار بىلەن تەمىنلەيدۇ. ئۇ سىزگە قايسى ئىشلارنى قىلىش زۆرۈرلۈكىنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ، ھەمدە ساقلىنىۋاتقان مەسىلىلەرنى توغرا چۈشەندۈرۈپ بېرىدۇ.

2. نىشان ۋە سۇۋوت ئانالىزى

مەن ئۆزۈمنىڭ ئالدىنقى «نىشان تىكلەش» ھەققىدىكى ماقالىسىدە، نىشان تىكلەشتە ئەمەل قىلىشقا تېگىشلىك مۇنداق 5 ئۆلچەمنى تونۇشتۇرغان ئىدىم: ئېنىق ياكى كونكرېت بولۇش، ئۆلچىگىلى بولىدىغان بولۇش، ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولىدىغان بولۇش، غايە ياكى تەشكىلاتنىڭ تۈپ مەقسىتىگە توغرىلانغان بولۇش، ھەمدە ئەمەلگە ئاشۇرۇش ۋاقتى ئېنىق بولۇش. سۇۋوت ئانالىزىدىن نىشان تىكلەش ئۈچۈنمۇ پايدىلانغىلى، شۇنداقلا ئۇنى بىر نىشاننى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈنمۇ خىزمەت قىلدۇرغىلى بولىدۇ.
نىشان تىكلەشتە، سۇۋوت ئانالىزى ئارقىلىق بىر نىشاننى ئەمەلگە

ئاشۇرغىلى بولىدىغان-بولمايدىغانلىقى (يەنى 3-ئۆلچەم) ھەققىدە ھۆكۈم چىقارغىلى بولىدۇ. يەنى، ئەگەر سىز ئالدى بىلەن ئۆزىڭىزنىڭ بىر نىشانىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشى بىلەن زىچ مۇناسىۋەتلىك بولغان ئارتۇقچىلىقىڭىز، ئاجىزلىقىڭىز، پۇرسەتلىرىڭىز ۋە تەھدىتلىرىڭىزنى تولۇق تېپىپ چىقسىڭىز، ئاشۇ نىشانغا يەتكىلى بولىدىغان-بولمايدىغانلىقىنى خېلى توغرا مۆلچەرلىيەلەيسىز. ئەگەر سىز مۇشۇ جەرياندا ئۆزىڭىز تىكلىگەن نىشانغا يەتكىلى بولىدىغانلىقىنى ئېنىقلىيالىسىڭىز، كېيىنكى باسقۇچ سۈپىتىدە سىز يۇقىرىقى 4 سۈوت ئېلېمېنتلىرى ئاساسىدا نىشانىڭىزنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشنىڭ ئىستراتېگىيىلىك پىلانىنى تۈزۈپ چىقىسىز. ئەگەر سىز مۇشۇ سۈوت ئانالىزى باسقۇچىدا ئەسلىدىكى نىشانىڭىزنى ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولمايدىغانلىقىنى بايقىسىڭىز، ئەسلىدىكى نىشانىڭىزدىن ۋاز كېچىسىز، ياكى ئۇنىڭ ئورنىغا باشقا بىر نىشاننى تىكلەيسىز.

بەزى نىشانلاردىن ۋاز كەچكىلى ياكى ئۇنى ئۆزگەرتكىلى بولمايدۇ. مەسىلەن، ئەگەر سىزنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى بىر قانچە يىللىق غايىڭىز بىر ئالىي مەكتەپكە قوبۇل قىلىنىش، ياكى سىزنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى يېرىم يىللىق نىشانىڭىز بىر خىزمەت تېپىش بولىدىكەن، سىز ئۇلاردىن ئاسانلىقچە ۋاز كېچەلمەيسىز، ياكى ئۇلارنى ئاسانلىقچە ئۆزگەرتەلمەيسىز. بۇنداق ئەھۋالدا، ئەگەر سىز سۈوت ئانالىزىدىن بىر ئىستراتېگىيىلىك پىلانلاش قورالى سۈپىتىدە پايدىلانسىڭىز، ناھايىتى ياخشى ئۈنۈمگە ئېرىشىسىز. يەنى، بۇنداق ئەھۋالدا سىز ئالدى بىلەن سۈوت ئانالىزى ئاساسىدا ئۆز نىشانىڭىزغا يېتىشكە پايدىلىق بولغان ئارتۇقچىلىقلىرىڭىزنى، ئۇنىڭغا زىيانلىق بولغان ئاجىزلىقلىرىڭىزنى، ئۇنىڭغا پايدىلىق بولغان تاشقى شەرت-شارائىتلارنى، ھەمدە ئۇنىڭغا دەخلى قىلىدىغان تاشقى شەرت-شارائىتلارنى تېپىپ چىقىسىز. ئۇنىڭدىن كېيىن ئۆز نىشانىڭىزغا يېتىشنىڭ ئىستراتېگىيىلىك پىلانىنى تۈزۈپ چىقىسىز. بولۇپمۇ سىز مۇشۇ باسقۇچتا ئۆزىڭىزدە كەم بولغان ئىچكى ۋە تاشقىي شەرت-شارائىتلارغا قانداق ئېرىشىش پىلانىڭىزنى تۈزۈپ چىقىسىز.

مېنىڭ كىچىكىمدە تۇرغۇزغان بىر غايەم ئوقۇشنى ئەڭ يۇقىرى پەللىگىچە ئوقۇش، مۇمكىن بولسا چەت ئەلگە چىقىپ ئوقۇش بولغاچقا، 1978-يىلى يانۋاردا شىنجاڭ ئۇنىۋېرسىتېتىغا كىرگەندىن كېيىن، «تەييارلىق باسقۇچى» دېيىلىدىغان 1-يىلى خەنزۇ تىلىنى قاتتىق ئۆگەندىم. كېيىنكى ئىككى يىل ئىچىدە ئۆزلۈكۈمدىن ئۆگىنىپ، مەكتەپنىڭ تەبىئىي پەن خەنزۇ

ئوقۇغۇچىلىرىغا 3 يىللىق دەرس قىلىپ ئۆتىلىدىغان ئىنگلىز تىلى دەرسلىكىنى ئۆگىنىپ تۈگەتتىم. ئەڭ ئاخىرقى 2 يىلدا بولسا ياپون تىلىنى ئۆگىنىپ، ئۇنىڭ پۈتۈن گراممانىكىسىنىمۇ تۈگەتتىم. گەرچە مەن ياپونىيىگە ھۆكۈمەتنىڭ ئىمتىھان ئارقىلىق تاللىشى بىلەن باشقا 16 ياش ئوقۇغۇچىلار بىلەن بىللە بارغان بولساممۇ، ئۇنىڭدىن كېيىن ئامېرىكىغا كېلەلىشىمدە ئۆزلۈكۈمدىن ئىنگلىز تىلى ئۆگەنگەنلىكىم ناھايىتى زور رول ئوينىدى. مانا بۇ يۇقىرىقى سۆۋت ئانالىزىنى بىر غايىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن ئىشلىتىشنىڭ بىر مىسالىدۇر.

توغرىلاش ۋە ئايلاندۇرۇش

سۆۋت ئانالىزىدىن ئۈنۈملۈك پايدىلىنىشنىڭ يەنە بىر ئۇسۇلى توغرىلاش (matching) ۋە ئايلاندۇرۇش (converting). توغرىلاش دېگىنىمىز، ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرىنى پايدىلىنىشقا بولىدىغان پۇرسەتلەرگە ماسلاشتۇرۇپ، شۇ ئارقىلىق رىقابەت جەھەتتىكى ئەۋزەللىكنى قولغا كەلتۈرۈشنى كۆرسىتىدۇ. ئايلاندۇرۇش دېگىنىمىز بولسا، ئۆزگەرتىش ئىستراتېگىيىسىدىن پايدىلىنىپ، ئاجىزلىق بىلەن تەھدىتنى ئارتۇقچىلىق بىلەن پۇرسەتكە ئايلاندۇرۇشنى كۆرسىتىدۇ. ئەگەر سىز ئاجىزلىق بىلەن تەھدىتنى ئارتۇقچىلىق بىلەن پۇرسەتكە ئايلاندۇرالمىسىڭىز، سىز ئۇلارنى ئىمكانىيەتنىڭ بېرىچە ئازايتىش ئۈچۈن تىرىشىشىڭىز كېرەك.

3. خىزمەت تېپىشتىكى سۆۋت ئانالىزى

خىزمەت تېپىش ھازىر ئۇيغۇر دىيارىدىكى ياشلىرىمىز ئۈچۈن ئىنتايىن قىيىن بىر ئىشقا ئايلانغان بولۇپ، مەن ھەر قېتىم يۇرتقا بارغاندا ئىشسىز يۈرگەن ۋە ئىش ئىزدەپ بىرەر نەتىجىگە ئېرىشەلمىگەن ياشلارنى ئۇچراتقىنىمدا، ئۇلار ئۈچۈن ناھايىتى ئازابلىنىپ كېتىمەن. بولۇپمۇ ئۆزۈمنىڭ تونۇش-بىلىشلىرىنىڭ باللىرى ئىچىدىكى ئۇيغۇر دىيارىدىكى ياكى ئىچكىرى ئۆلكىلەردىكى ئالىي مەكتەپلەرنى پۈتتۈرۈپ قايتىپ كېلىپ، خىزمەت تاپالماي، يېشى 25 تىن ئاشسىمۇ ئىشسىز ھالدا ئاتا-ئانىلىرى بىلەن بىرگە ياشاشقا مەجبۇرى بولغان ياشلارنىڭ مەن بىلەن كۆرۈشكەن ۋاقىتتىكى قىياپەتلىرى كۆز ئالدىمدىن خېلى ئۇزۇن بىر مەزگىلگىچە كەتمەيدۇ. ھازىر

خىزمەت تېپىشتا، ئۇيغۇرلار ئۇچۇن ئۇيغۇر دىيارىدا باشقىلار بىلەن باراۋەر ئورۇندا تۇرۇپ رىقابەتلىشىش ئىمكانىيىتى ئاساسەن يوق. مۇشۇنداق ئەھۋالدا، يەنى خىزمەتكە ئېلىش ئادىللىق ۋە باراۋەرلىك ئۇستىگە قۇرۇلغان رىقابەت ئاساسىدا ئېلىپ بېرىلمايدىغان بىر جەمئىيەتتە، سىزنىڭ مەلۇم بىر خىزمەت ئۇچۇن قانداق ئالاھىدىلىكىڭىز ۋە ئارتۇقچىلىقىڭىزنىڭ بولۇشىنىڭ ئاساسەن پايدىسى بولمايدۇ. شۇنداق بولسىمۇ، مەن ماقالىنىڭ مۇشۇ قىسمىدا، خىزمەت تېپىشقا پايدىلىق بولغان سۇۋوت ئانالىزىنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن. ئىشىنىمەنكى، خىزمەت ئىزدىگۈچىلەرنىڭ سۇۋوت ئانالىزىنى بىلىشى ئۇنى بىلمىگەنگە قارىغاندا كۆپ ياخشى بولۇپ، ئۇنى بىلىش خېلى چوڭ پايدا يەتكۈزىدۇ. تۆۋەندە مەن سۇۋوت ئانالىزىنىڭ خىزمەت ئىزدەش بىلەن مۇناسىۋەتلىك بولغان تەرەپلىرىنى قىسقىچە خۇلاسىلەپ ئۆتىمەن.

ئارتۇقچىلىقلار

بۇ سىزنىڭ ئىچكى ئىجابىي ئالاھىدىلىكىڭىز بولۇپ، ئۇلارنى ئۆزىڭىز كونترول قىلالايسىز، ھەمدە ئۇلاردىن پىلان تۈزۈشتە تولۇق پايدىلىنالايسىز. بۇنىڭغا تۆۋەندىكىدەك ئامىللار كىرىدۇ:

- خىزمەت تەجرىبىلىرى
- ھازىرغىچە تاماملىغان ئوقۇشلار ۋە ئالغان ئۇنۋان-گۇۋاھنامىلار
- ئۆزىڭىزنىڭ كەسپىي ساھەسىدىكى كۈچلۈك تېخنىكىلىق بىلىملىرىڭىز (مەسىلەن، قاتتىق دېتال، يۇمشاق دېتال ۋە كومپيۇتېر تىللىرى)
- بىر ساھەدىن باشقا بىر ساھەگە يۆتكەپ ئىشلەتكىلى بولىدىغان قابىلىيەتلەر (مەسىلەن، ناھايىتى كۈچلۈك سۆزلەش ۋە يېزىش قابىلىيىتى)
- كىشىلىك خاراكتېرىڭىز (مەسىلەن، كۈچلۈك خىزمەت ئەخلاقىڭىز، ئۆز-ئۆزىڭىزنى ياخشى تىزگىنلەش ئىقتىدارىڭىز، بېسىم ئاستىدىمۇ خىزمەتنى ياخشى قىلىش قابىلىيىتىڭىز، ئىجادچانلىقىڭىز، ئۈمىدۋارلىقىڭىز، ۋە يۇقىرى دەرىجىلىك جۇرئىتىڭىز)
- ياخشى تونۇش-بىلىشلىرىڭىز، ۋە مۇناسىۋەت تورىنى پۇختا قۇرغانلىقىڭىز
- كەسپىي ئورۇنلار بىلەن بولغان ئالاقىڭىز

ئاجىزلىقلار

بۇ ئېچكى سەلبىي ئامىللارنى كۆرسىتىدىغان بولۇپ، ئۇلارنى سىز ئۆزىڭىز كونترول قىلالايسىز، ھەمدە ئۇلارنى ئۆزىڭىز تىرىشىش ئارقىلىق ياخشىلىيالايسىز. ئۇلار تۆۋەندىكىلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ:

- خىزمەت تەجرىبىڭىزنىڭ كەم بولۇشى
- ئوقۇش نەتىجىڭىزنىڭ تۆۋەن بولۇشى، ۋە ئوقۇشتا تاللىغان كەسپىڭىزنىڭ خاتا بولۇشى
- نىشانلىرىڭىزنىڭ كەم بولۇشى، كىشىلىك بىلىمىڭىزنىڭ كەمچىل بولۇشى، كونكرېت خىزمەت بىلىمىڭىزنىڭ كەم بولۇشى
- تېخنىكىلىق بىلىمىڭىزنىڭ ئاجىز بولۇشى
- لىدېرلىق، كىشىلىك مۇناسىۋەت، خەۋەرلىشىش، ۋە باشقىلار بىلەن بىرگە ئىشلەش ماھارىتىڭىزنىڭ ئاجىز بولۇشى
- خىزمەت ئىزدەش ۋە تېپىش قابىلىيىتىڭىزنىڭ تۆۋەن بولۇشى
- سەلبىي كىشىلىك خاراكتېرلەر (مەسىلەن، خىزمەت ئەخلاقىڭىزنىڭ ناچار بولۇشى، تۈزۈمگە بويسۇنۇشىڭىزنىڭ ئاجىز بولۇشى، ئۆزلۈكىڭىزدىن ئالغا ئىنتىلىش روھىڭىزنىڭ كەمچىل بولۇشى، بىر ئىشنى ئاسانلىقچە قارار قىلالماسلىقىڭىز، تارتىنچاقلىقىڭىز، ۋە بەك ھېسسىياتچان بولۇشىڭىز)

پۇرسەتلەر

بۇ ئىجابىي تاشقىي شەرت ـ شارائىتنى كۆرسىتىدىغان بولۇپ، ئۇلارنى سىز ئۆزىڭىز كونترول قىلالمايسىز، ئەمما ئۇلاردىن پايدىلىنىش ئۈچۈن تىرىشىپ باقسىڭىز بولىدۇ. ئۇلار تۆۋەندىكىلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ:

- سىزنىڭ كەسپىي ساھەيىڭىزدىكى كۆپلىگەن يېڭى خىزمەتنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرىدىغان ئىجابىي يۈزلىنىشلەر (مەسىلەن، ئىقتىسادىي يۈكسىلىش، دۇنياۋىلاشتۇرۇش، ۋە تېخنولوگىيە جەھەتتىكى يېڭى ئىلگىرىلەشلەر)
- سىز ئۆرلەپ ئوقۇش ئارقىلىق قولغا كەلتۈرەلەيدىغان پۇرسەتلەر
- سىزنىڭ كەسپىي ماھارىتىڭىزگە ئالاھىدە ئېھتىياجى بار كەسپىي ساھەلەر
- سىز كۆپرەك كىشىلىك بىلىملەر ۋە تېخىمۇ ئېنىق خىزمەت نىشانلىرى ئارقىلىق قولغا كەلتۈرەلەيدىغان پۇرسەتلەر

- سىزنىڭ ئۆز كەسپىي ساھەيىڭىزدە ئۆسكىلى بولىدىغان پۇرسەتلەر
- سىزنىڭ ئۆز كەسپىي ساھەيىڭىزدە ئېلىپ بارغىلى بولىدىغان كەسپىي تەرەققىيات پۇرسەتلىرى
- سىزنىڭ خىزمەت جەھەتتىكى تاللىشىڭىز ئارقىلىق قولغا كەلتۈرگىلى بولىدىغان ئالاھىدە پۇرسەتلەر
- جۇغراپىيىلىك ئورۇن
- كۈچلۈك كىشىلىك مۇناسىۋەت تورى

تەھدىتلەر

بۇ سەلبىي تاشقىي شەرت-شارائىتلارنى كۆرسىتىدىغان بولۇپ، ئۇلارنى سىز ئۆزىڭىز كونترول قىلالمايسىز، ئەمما سىز ئۇنىڭ تەسىرىنى كېمەيتەلەيسىز. بۇ تۆۋەندىكىلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ:

- سىزنىڭ كەسپىي ساھەيىڭىزدىكى خىزمەت ئورنىنى ئازلىتىدىغان سەلبىي يۈزلىنىشلەر (مەسىلەن، شىركەتنىڭ ئادەم قىسقارتىشى ۋە مەھسۇلاتنىڭ شاللىنىشى قاتارلىقلار)
- سىز بىلەن ئوخشاش ۋاقىتتا ئوقۇش پۈتتۈرگەن ئوقۇغۇچىلار ۋۇجۇدقا كەلتۈرگەن رىقابەتلەر
- سىزنىڭكىدىن ئۈستۈن تۇرىدىغان ماھارىتى، تەجرىبىسى ۋە بىلىمى بار كىشىلەردىن كېلىدىغان رىقابەتلەر
- خىزمەت تېپىش قابىلىيىتى سىزنىڭكىدىن يۇقىرى بولغان كىشىلەردىن كېلىدىغان رىقابەتلەر
- سىزنىڭكىدىن ياخشىراق ئالىي مەكتەپتە ئوقۇغان كىشىلەردىن كېلىدىغان رىقابەتلەر
- سىزنىڭ يولىڭىزدىكى توسالغۇلار (مەسىلەن، سىز ئىستىگەن پۇرسەتكە ئېرىشىش ئۈچۈن زۆرۈر بولغان ئالىي دەرىجىلىك بىلىم ياكى ئۇنۋان قاتارلىقلارنىڭ يوقلۇقى)
- سىزنىڭ كەسپىي ساھەيىڭىزدىكى ئۆسۈش پۇرسىتىنىڭ ئاز بولۇشى، ۋە رىقابەتنىڭ ۋەھشىي بولۇشى
- سىزنىڭ كەسپىي ساھەيىڭىزدىكى كەسپىي تەرەققىياتنىڭ چەكلىك بولۇشى، شۇ سەۋەبتىن سىزنىڭ كەسپىي ماھارىتىڭىزگە بولغان ئېھتىياجنىڭ تۆۋەن بولۇشى

- شىركەتلەرنىڭ سىزنىڭكىدەك كەسپتىكى ياكى سىزنىڭكىدەك ئۇنۋانى بار كىشىلەرنى خىزمەتكە ئالماسلىقى

بۇلاردىن باشقا، سىز ئۆزىڭىزدىن يۇقىرىدىكى «كىشىلىك سۈوت ئانالىزى» دېگەن قىسمىدا تىزىپ چىققان سوئاللارنىمۇ بىر قېتىم سوراپ بېقىڭ. شۇ ئاساستا ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقىغا بولغان چۈشەنچىڭىزنى مۇكەممەللەشتۈرۈڭ. شۇنداقلا خىزمەتكە كىرمەكچى بولغان بىر شىركەت ياكى ئورۇننى بېكىتىپ بولغاندىن كېيىن، سىز ئۆزىڭىزنى ئاشۇ ئورۇننىڭ باشلىقى ئورنىدا قويۇپ تۇرۇپ، «مەن ئىشقا ئالماقچى بولغان ئادەمنىڭ قانداق ئالاھىدىلىكى بولۇشى كېرەك؟» ، دەپ سوراپ بېقىڭ. ساختا كەمتەرلىكتىن ساقلىنىڭ، شۇنداقلا چوقۇم راستچىل ۋە رېئالىستىك بولۇڭ. ئۆزىڭىزنى ئەڭ ياخشى تەسۋىرلەپ بېرەلەيدىغان سۆزلۈكلەرنى بىر ۋاراق قەغەزگە تىزىپ چىقىڭ. شۇنداق قىلسىڭىز، ئاشۇ سۆزلەرنىڭ كۆپىنچىسى سىزنىڭ ئارتۇقچىلىقىڭىزنى ئىپادىلەيدىغان سۆزلەر بولۇپ چىقىشى مۇمكىن.

سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئاجىزلىقلىرىنى باھالىغاندا، سىزنى خىزمەتكە ئالماقچى بولغان ئورۇن سىزدىن بۇنىڭدىن كېيىن ياخشىلاشنى تەلەپ قىلىدىغان نەرسىلەر ئۈستىدە چوڭقۇر ئويلىنىڭ. ئۆزىڭىزنىڭ ئاجىزلىقلىرىنى تۈگىتىش يولىدا ھازىردىن باشلاپلا ئىش كۆرسىڭىز، كەلگۈسىدە سىزنىڭ ئۆز كۆڭلىڭىزدىكى خىزمەتكە ئېرىشىشىڭىز ئۈچۈن زور پايدىسى تېگىدۇ. ھەر بىر ئىنسان ئۈچۈن ئۆزىنىڭ ئاجىز نۇقتىلىرىنى بايقاش ئانچە ئاسان ئىش ئەمەس. ئەمما سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئاجىزلىقلىرىنى باھالاپ كۆرۈش ئارقىلىق، بۇنىڭدىن كېيىن قايسى جەھەتتە بەكرەك تىرىشىشىڭىز كېرەكلىكىنى بايقىيالايسىز. ئەگەر سىز مەلۇم بىر ماھارەتنىڭ سىزنىڭ كەسپىي ساھەيىڭىز ئۈچۈن زۆرۈر ئىكەنلىكىنى، ئەمما ئۇ ماھارەتتە ئۆزىڭىزنىڭ ئاجىز ئىكەنلىكىنى بايقىسىڭىز، سىز ئاشۇ ماھارەتنى كۈچلەندۈرۈش ئۈچۈن ھازىردىن باشلاپ ئىش كۆرۈشىڭىز كېرەك. سىزنىڭ ئۈستىڭىزدىن ئېلىپ بېرىلغان باھالاشلار، مەكتەپتىكى ئوقۇش نەتىجىڭىز، ۋە ئوقۇتقۇچىلىرىڭىزنىڭ سىز توغرىسىدا ئېيتقانلىرىنىڭ ھەممىسى سىزنىڭ ئۆز ئاجىزلىقلىرىڭىزنى بايقىۋېلىشىڭىز ئۈچۈن زور ياردەم قىلالايدۇ.

ئەگەر سىز تېخى ئوقۇپ باقمىغان بولسىڭىز، مەن يازغان «مۇۋەپپەقىيەتنىڭ يېڭى تەڭلىمىسى» ۋە «ئۆمۈرلۈك كەسپىنى قانداق تاللاش

كېرەك؟» دېگەن ئىككى پارچە ماقالىنى بىر قېتىم ئوقۇپ بېقىڭ. بۇ ماقالىلەرنىڭ تور ئادرېسى مۇشۇ يازمىنىڭ ئاخىرىدا بار.

مەن ئامېرىكىدىكى هازىرغىچە بولغان هاياتىم جەريانىدا بىر قانچە شىركەتلەردە شىركەتكە يېڭى خادىم ئالغۇچى باشلىق بولۇپ ئىشلەپ باقتىم. شۇنداقلا كۆپ قېتىم خىزمەت ئىزدىگۈچىمۇ بولۇپ باقتىم. نۇرغۇن قېتىم هەر خىل شىركەتلەرنىڭ باشلىقلىرى بىلەن خىزمەت تېپىش ئۈستىدە ئېلىپ بېرىلغان خىزمەت كۆرۈشۈشى (ئىنگلىزچە «job interview») غا قاتنىشىپ باقتىم. شۇ چاغلاردا مەندىن چوقۇم سورالغان مۇنداق ئىككى سوئال بار: بىرسى «سىزنىڭ ئەڭ چوڭ ئارتۇقچىلىقىڭىز نېمە؟» دېگەن سوئال بولۇپ، يەنە بىرسى بولسا «سىزنىڭ ئەڭ چوڭ ئاجىزلىقىڭىز نېمە؟» دېگەن سوئال. مەن ئالدىنقىسىغا «مەن ناهايىتى ئىجادچان بولۇپ، مېنىڭ بىر ئىشنى مۇستەقىل هەل قىلىش ئىقتىدارىم ناهايىتى يۇقىرى، شۇنداقلا مەن قىيىن ئۆتكەلگە جەڭ ئېلان قىلىشنى ناهايىتى ياخشى كۆرىمەن» ، دېگەن جاۋابنى تەييارلاپ، سورىغۇچىغا هەر قېتىم ئاشۇ جاۋابنى بەردىم. كېيىنكىسىگە بولسا «مەن چەت ئەللىك، هەمدە ئىنگلىزچىنى ئۆزۈم ئۆگىنىۋالغان بولغاچقا، مېنىڭ ئىنگلىز تىلى سەۋىيەم يەرلىك ئامېرىكىلىقلاردەك ياخشى ئەمەس» دېگەن جاۋابنى بەردىم. مەن ئۇ چاغلاردىلا ئەمەس، تاكى يېقىنغىچە بۇ سوئاللاردا سورىغىنى سۋوت ئانالىزىنىڭ ئىككى مۇهىم تەركىبى قىسمى ئىكەنلىكىنى بىلمىگەن ئىدىم.

4. كىشىلىك سۋوت ئانالىزىنىڭ بىر مىسالى

كىشىلىك سۋوت ئانالىزى قانداق بولىدۇ؟ مەن ئۇشبۇ ماقالىنى يېزىش ئۈچۈن ماتېرىيال ئىزدەش جەريانىدا، كىشىلىك سۋوت ئانالىزىنىڭ بىر مىسالىنى ئۇچراتتىم. ماقالەمنىڭ ئۇشبۇ قىسمىدا مەن ئاشۇ مىسالنى بايان قىلىپ ئۆتىمەن. بۇ مىسالدا ئىشلىتىلگىنى ئامېرىكىدىكى مەلۇم بىر چوڭ شىركەتنىڭ ئېلان قىلىش بۆلۈمىگە مەسئۇل بىر كىشى بولۇپ، مەن ئۇنى ئاساسەن ئەينەن بايان قىلىمەن. بۇ مىسال سىزنىڭ ئەهۋالىغا تولۇق ئۇيغۇن كەلمەسلىكى مۇمكىن، لېكىن ئۇنىڭ سىزنى خېلى كۆپ يىپ ئۇچى بىلەن تەمىنلەيدىغانلىقىغا ئىشىنىمەن.

ئارتۇقچىلىقلار

- مەن ناھايىتى يېڭىلىق يارىتىشقا مايىل. مەن داۋاملىق ئۆز خېرىدارلىرىمنى ئۇلارنىڭ مەھسۇلاتىنىڭ ئۆزۈم بايقىغان يېڭى سېتىلىش پۇرسەتلىرى بىلەن تەسىرلەندۈرىمەن.
- مەن ئۆزۈمنىڭ خېرىدارلىرى ۋە ئۆز گۇرۇپپامدىكى خىزمەتداشلىرىم بىلەن ياخشى ئالاقىلىشالايمەن (communicate).
- مەن ھالقىلىق سوئاللارنى سوراش ئارقىلىق، بىر مەھسۇلاتنى بازارغا سېلىشنىڭ توغرا يولىنى تېپىش قابىلىيىتىگە ئىگە.
- مەن بىر خېرىدارنىڭ مەھسۇلاتىنىڭ بازارغا مۇۋەپپەقىيەتلىك سېلىنىشى ئۈچۈن تولۇق ئەقىدەم بار.

ئاجىزلىقلار

- مەن بىر ئىشنى ناھايىتى تېز قىلىپ، ئۇنى ئۆزۈمنىڭ «ۋەزىپە تىزىملىكى» دىن ئىمكانقەدەر تېز چىقىرىۋېتىشقا ئادەتلەنگەن بولۇپ، شۇنىڭ نەتىجىسىدە بەزىدە قىلغان ئىشىمنىڭ سۈپىتى تۆۋەنرەك بولۇپ قالىدۇ.
- مەن قىلمىسام بولمايدىغان ئىشلار بەك كۆپىيىپ كەتكەندە، يۇقىرىقىدەك مىجەزىم تۇيۇقسىز پەيدا بولىدۇ.
- مەن ئۆزۈمنىڭ ئويلىغانلىرىنى خېرىدارلارغا چۈشەندۈرگەندە بىرئاز جىددىيلىشىپ كېتىمەن، ھەممە مۇشۇنداق كۆپ كىشىلەرنىڭ ئالدىدا سۆزلەشتىن قورقۇش مىجەزىم تۇيۇقسىز بەزىدە مەن ئېلىپ بارغان چۈشەندۈرۈشلەر جانلىق بولماي قالىدۇ.

پۇرسەتلەر

- بىزنىڭ بىر چوڭ رىقابەتچىلىرىمىزنىڭ بىرسى كىچىكرەك خېرىدارلىرىغا ياخشى مۇئامىلە قىلماسلىق بىلەن ئۆز نامىنى بۇلغىۋالدى.
- كېلەر ھەپتە مەن بىر چوڭ بازارلاش (ئىنگلىزچە «marketing» بولۇپ، بۇ سۆز بىر شىركەتنىڭ مەھسۇلاتى توغرىسىدا ئېلان چىقىرىش، مەھسۇلاتنى سېتىش، ۋە ئۇنى خېرىدارلارغا يەتكۈزۈپ بېرىش پائالىيەتلىرىنى كۆرسىتىدۇ. بۇ يەردىكى «بازارلاش» دېگەن سۆزنى مەن ئۆزۈم ئويلاپ چىقىپ ئىشلەتتىم) يىغىنىغا قاتنىشىمەن. ئاشۇ يىغىندا

ئىستراتېگىيىلىك مۇناسىۋەت تورى بەرپا قىلالايمەن، ھەمدە بىر قىسىم تەربىيىلەش سېمىنارلىرىغا قاتنىشالايمەن.

- بىزنىڭ شىركەتنىڭ سەنئەت دىرېكتورى پات ئارىدا تۇغۇت مۇناسىۋىتى بىلەن نەچچە ئايلىق دەم ئېلىشقا چىقىدۇ. ئۇنىڭ خىزمىتىنى قىلىپ تۇرۇش مەن ئۈچۈن بىر ياخشى خىزمەتتە ئۆسۈش پۇرسىتىنى يارىتىپ بېرىدۇ.

تەھدىتلەر

- مېنىڭ بىر خىزمەتدىشىمنىڭ سۆزلەش قابىلىيىتى مەندىن جىق كۈچلۈك بولۇپ، ئۇ مەن بىلەن سەنئەت دىرېكتورى بولۇش پۇرسىتىنى تالىشىۋاتىدۇ.
- يېقىندىن بۇيان يۈز بېرىۋاتقان ئادەم يېتىشمەسلىك تۈپەيلىدىن، مەن ۋاقتىنى ئاشۇرۇپ ئىشلەشكە مەجبۇرى بولۇۋاتىمەن. شۇنىڭ بىلەن بۇ ئىش مېنىڭ يېڭىلىق يارىتىشىمغا سەلبىي تەسىر كۆرسىتىۋاتىدۇ.
- ھازىرقى ئىقتىسادىي مۇھىتنىڭ تەسىرى بىلەن بازارلاش ئىگىلىكىنىڭ ئۆسۈشى ناھايىتى ئاستىلاپ كەتتى. نۇرغۇن شىركەتلەر ئادەم قىسقارتتى. بىزنىڭ شىركەتمۇ ئىگىلىك دائىرىسىنى كىچىكلىتىشنى ئويلىشىۋاتىدۇ.

سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقى بىلەن ئاجىزلىقى، ھەمدە سىزنىڭ ئالدىڭىزدىكى پۇرسەتلەر بىلەن خىرىسلارنى بىر سۈوت ماترىسساسى ئارقىلىق ئانالىز قىلسىڭىزمۇ بولىدۇ. شۇ ئارقىلىق سىز زېھنىي كۈچىڭىزنى ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقىغا مەركەزلەشتۈرۈپ، ئاجىزلىقلىرىڭىزنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ئازايتىپ، سىزنىڭ پايدىلىنىشىڭىزغا تەييار بولغان پۇرسەتلەردىن بار ئىمكانىيەتنىڭ دائىرىسى ئىچىدە ئەڭ زور دەرىجىدە پايدىلىنالايسىز.

5. ئاخىرقى سۆز

مېنىڭ «مۇۋەپپەقىيەتنىڭ يېڭى تەڭلىمىسى» دېگەن ماقالەمنى ئوقۇپ باققان قېرىنداشلارنىڭ خەۋىرىدە بولغىنىدەك، مەن 1981ـ82 يىللىرى شىنجاڭ ئۇنىۋېرسىتېتىدا ئوقۇۋاتقان ۋاقتىمدا (يەنى مەن 23ـ24 ياشلاردىكى

ۋاقىتمدا)، مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشنىڭ مۇنداق بىر تەڭلىمىسىنى خۇلاسىلەپ چىققان ئىدىم:

مۇۋەپپەقىيەت = تالانت + تىرىشچانلىق + پۇرسەت

ئاشۇ ۋاقىتقىچە ماڭا نىشان، غايە، مۇۋەپپەقىيەت، كىشىلىك ئىستەكنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش دېگەنگە ئوخشاش پەلسەپىلىك ۋە پسىخولوگىيىلىك ئۇقۇم ياكى پەنلەر ھەققىدە بىرەر ماتېرىيالنى تېپىپ ئوقۇش ئىمكانىيىتى بولمىغان بولۇپ، بۇ تەڭلىمىنى يېزىشتا مەن پۈتۈنلەي ئۆزۈمنىڭ شۇ ۋاقىتقىچە بولغان ھاياتىمدىكى بولۇپ ئۆتكەن ئىشلارنى خۇلاسىلەشكە تايانغان ئىدىم. مەن يۇقىرىدا كىشىلىك سۈوت ئانالىزىدىن ئۆنۈملۈك پايدىلىنىشنىڭ بىر ئۇسۇلى «توغرىلاش ئۇسۇلى» ئىكەنلىكىنى، يەنى، ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرىنى پايدىلىنىشقا بولىدىغان پۇرسەتلەرگە توغرىلاپ، شۇ ئارقىلىق رىقابەت جەھەتتىكى ئەۋزەللىكنى قولغا كەلتۈرۈش ئىكەنلىكىنى ئوتتۇرىغا قويدۇم. بىر ئادەمنىڭ تالانتلىرى ئاشۇ ئادەمنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرىنىڭ بىر قىسمى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. ھەمدە تالانت بىلەن پۇرسەت ھازىرلانغان تەقدىردىمۇ، ئەگەر بىر ئادەم ئۇلاردىن پايدىلىنىپ ئەمەلىي ئىش ئېلىپ بارمايدىكەن، كۆزلىگەن غايە ياكى نىشانغا ھەرگىزمۇ يېتەلمەيدۇ. ھازىر ئويلاپ باقسام، يۇقىرىدىكى مۇۋەپپەقىيەتنىڭ تەڭلىمىسى سۈوت ئانالىزىنىڭ «توغرىلاش ئۇسۇلى» بىلەن ئاساسىي جەھەتتىن بىردەك بولۇپ، ئەمەلىيەتتە خېلى زور ئىلمىي ئاساسقا ئىگە ئىكەن.

مېنىڭ «مۇۋەپپەقىيەتنىڭ يېڭى تەڭلىمىسى» دېگەن ماقالەم بىلىك تورىغا چىقىرىلغاندىن كېيىن، «جەسۇر» دېگەن تور ئىسىملىك بىر قېرىندىشىمىز مەندىن نېمە ئۈچۈن بۇ تەڭلىمىنى تۈزۈپ چىققانلىقىمنى سورىغان بولۇپ، مەن ئۇنىڭغا 2007-يىلى 10-نويابىر كۈنى بىلىك تورىدا تۆۋەندىكى جاۋابنى بەرگەن ئىدىم:

[نەقىل] مەن 1976-يىلىدىن 78-يىلىغىچە يېزىدا قايتا تەربىيە ئېلىۋاتقاندا، ھېچ قانداق قىممىتى يوق بىر ئادەم ئىدىم. كۈنىگە 10 سائەتتىن ئارتۇق ئىشلىگەن بولساممۇ، ماڭا بىر تىيىن پۇل بەرمەيتتى. مېنىڭ ئىشلىشىم پەقەت ھەر كۈنى قوسۇقۇمنى تويغۇزۇپ، شۇ ئارقىلىق ھاياتىمنى ساقلاپ قېلىش ئۈچۈن، شۇنداقلا ئىككى يىلدىن كېيىن بىر ئىشچى ياكى خىزمەتچىلىك خىزمىتىگە ئېرىشىش ئۈچۈن ئىدى. ئۇ چاغدا بىرەر جاننىڭ ئانچە قىممىتى يوق ئىدى. ئەگەر مەن ئۆزۈم چېنىقىۋاتقان كوناشەھەر (ھازىرقى ئونسۇ)

ناھىيىسى بىلەن ئاقسۇ شەھىرى ئوتتۇرىسىدىكى 10 كىلومېتىردىن ئارتۇق يولنى پىيادە بېسىش جەريانىدا بىرەر ۋەقەگە ئۇچراپ ئۆلۈپ قالغان بولسام، ئۆز ئاتا-ئانام ۋە تۇغقانلىرىم مېنى ئىزدىگەندىن باشقا، يول بويىدا ياتقان مېنىڭ ئۆلۈكۈمنى كۆرگەن كىشىلەر مېنىڭ كىم ئىكەنلىكىمگە پەرۋامۇ قىلىپ قويمايتتى. مېنىڭ كىم ئىكەنلىكىم، نېمە سەۋەبتىن ئۆلۈپ كەتكەنلىكىم بىرەر گېزىت خەۋىرىگىمۇ يارىمايتتى.

1978-يىلى 1-ئايدا شىنجاڭ ئۇنىۋېرسىتېتىغا ئوقۇشقا كىرگەندىن كېيىن، مەن ئۆزۈم ئۈچۈن مۇنداق ئىككى پرىنسىپ تۈزدۈم. بىرىنچى، ئۆتۈلگەن دەرسلەرنى تەلەپتىن ئاشۇرۇپ ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ياخشى ئۆگىنىش. ئىككىنچى، ماڭا بېرىلگەن قوشۇمچە ۋەزىپىلەرنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ياخشى ئىشلەش. مۇشۇنداق قىلىپ ئىككى يىل ئۆتكەندىن كېيىن، مەن ئۆزۈم بۇرۇنقىدىن ئانچە ئۆزگىرىپ كەتمىگەن بولساممۇ، مېنىڭ قىممىتىم پۈتۈنلەي ئۆزگەردى. مەن ئارقا-ئارقىدىن شىنجاڭ ئۇنىۋېرسىتېتى ئوقۇغۇچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ رەئىسى، شىنجاڭ ئۇنىۋېرسىتېتى ئىتتىپاق كومىتېتىنىڭ دائىمىي ھەيئىتى، ئاپتونوم رايونلۇق ياشلار بىرلەشمىسىنىڭ مۇئاۋىن رەئىسى، ئاپتونوم رايونلۇق ئوقۇغۇچىلار بىرلەشمىسىنىڭ رەئىسى، ۋە مەملىكەتلىك ئوقۇغۇچىلار بىرلەشمىسىنىڭ مۇئاۋىن رەئىسى قاتارلىق ۋەزىپىلەرگە تەيىنلەندىم. بېيجىڭغا ئايروپىلان بىلەن يىغىنغا بارىدىغان بولدۇم. شىنجاڭ ئۇنىۋېرسىتېتى گېزىتى، شىنجاڭ گېزىتى، ئۈرۈمچى كەچلىك گېزىتى، شىنجاڭ رادىئو ئىستانسىسى، شىنجاڭ ياشلار ژۇرنىلى ۋە جۇڭگو خەلق گېزىتى قاتارلىق تەشۋىقات ئاپپاراتلىرىدا كەڭ تەشۋىق قىلىندىم. بۇ تەشۋىقاتلاردا ئېيتىلغان نەرسىلەر راست ئىدى. ئاساسەن مېنىڭ قانداق قىلىپ ئوقۇشتا ئەلا كېتىۋاتقانلىقىم، قانداق قىلىپ ئۆزلۈكۈمدىن ئىنگلىز تىلى ئۆگىنىۋاتقانلىقىم، ھەم قانداق قىلىپ ئوقۇغۇچىلار خىزمىتىنى ياخشى ئىشلەۋاتقانلىقىم توغرىسىدا ئىدى. شۇنىڭ بىلەن پۈتۈن جەمئىيەت، بولۇپمۇ شىنجاڭ ئۇنىۋېرسىتېتىدىكى ئۇيغۇر ئوقۇتقۇچى-ئوقۇغۇچىلار، ماڭا يۈكسەك دەرىجىدە ھۆرمەت قىلىدىغان، مېنى ئىنتايىن قەدىرلەيدىغان بولدى. مەن تۇرۇۋاتقان ياتاق مەكتەپ ئوقۇغۇچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئىشخانىسى بولۇپ، ئۇ ئىشخانا بىر ئوقۇش بىناسىنىڭ ئىچىدە ئىدى. مەن بەزىدە ھاجەتخانىغا بارسام، مېنىڭ كېلىۋاتقىنىمنى كۆرگەن بەزى ئۇيغۇر ئوقۇغۇچىلار مېنىڭ تېخى خېلى يىراقتا ئىكەنلىكىمگە قارىماي، ھاجەتخانىغا كىرمەي، مېنى ئالدىدا كىرسۇن، دەپ ساقلاپ تۇراتتى. مەن ئۇلارنىڭ بۇنداق قىلىپ كېتىشىنى ئازراقمۇ ياقتۇرمايتتىم. ئۇلارنىڭ بۇنداق قىلىشىنى مەن پەقەت ئۇلارنىڭ ماڭا كۆرسەتكەن ھۆرمىتى، مېنى قەدىرلىشى، دەپ چۈشىنەتتىم. داۋاملىق ھاياجان ۋە خۇشاللىق ئىچىدە ئۆتەتتىم. تۇرۇپ-تۇرۇپ كۆزۈمدىن ھاياجانلىق ياشلىرى چىقىپ تۇراتتى.

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

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

مەن كېيىنكى ماقالەمدە، يەنى ئۇشبۇ ماقالەمنىڭ 2-قىسمىدا، ۋەتەندە يېقىنقى يىللاردىن بۇيان شىركەت قۇرغان، ھازىر شىركەت قۇرۇۋاتقان، ۋە كەلگۈسىدە شىركەت قۇرماقچى بولغان ئۇيغۇر ياشلىرىغا ياردىمى بولسۇن ئۈچۈن، شىركەتلەر پايدىلىنىدىغان سۈوت ئانالىزىنى تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن.

مەن ئۇشبۇ يازمامنى مۇۋەپپەقىيەتنىڭ پرىنسىپلىرىنى ئېچىپ بېرىش بىلەن دۇنياغا تونۇلغان دوكتۇر ناپالېئون خىل (Hill Napolean) (1883-1970) نىڭ تۆۋەندىكى سۆزلىرى بىلەن ئاخىرلاشتۇرىمەن:

--ئەگەر بىر ئادەم دائىم ئەينەككە قاراپ، ئۆزىنىڭ بارلىق مەغلۇبىيەتلىرىنىڭ ھەقىقي سەۋەبلىرىنى تېپىپ چىقىپ تۇرمايدىكەن، ئۇ ئادەم ئاداققىچە بەرداشلىق بېرەلەيدىغان مۇۋەپپەقىيەتكە ھەرگىزمۇ ئېرىشەلمەيدۇ.

--ئازراق قارشىلىقتىن قورقۇپ كەتمەڭ. شۇ نەرسە ئېسىڭىزدە بولسۇنكى، مۇۋەپپەقىيەتنىڭ «لەگلىكى» ئوڭۇشسىزلىق شامىلىغا ئەگىشىپ ئۇچۇپ ئەمەس، ئۇنىڭغا قارىمۇ-قارشى ئۇچۇش ئارقىلىق يۇقىرى پەللىگە كۆتۈرۈلىدۇ.

--بىزنىڭ مەڭگۈ يۈز بەرمەيدىغان ئىشلاردىن ئەندىشە قىلىشىمىز ھەرگىزمۇ غەلىتە ئىش ئەمەس. بىز دائىم مەغلۇپ بولۇشتىن ئەنسىرەپ ئۆزىمىزنىڭ ئىجادچانلىق روھىنى بوغۇپ قويىمىز. ئەمەلىيەتتە بولسا مەغلۇبىيەت ئەڭ پايدىلىق قۇۋۋەت دورىسى بولۇپ، بىز ئۇنى ئەينەن قوبۇل قىلىشىمىز كېرەك.

--مۇشۇ دۇنياغا پايدىسى تېگىدىغان بەزى ئىشلارنى قىلىشتا مۇۋەپپەقىيەت قازانماقچى بولغان كىشىلەر ناھايىتى چوڭقۇر چۈشىنىۋېلىشقا تېگىشلىك مۇنداق ئۈچ سۆز بار: باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىش، بەدەل تۆلەش، ۋە ئۆز-ئۆزىنى تىزگىنلەش.

بۇ يازمىدا تىلغا ئېلىنغان ئەسەرلەرنىڭ تور ئادرېسلىرى:

نىشان تىكلەشتە بىلىشكە تېگىشلىك ئىشلار:

http://www.meripet.com/Sohbet1/2010a1_Goal.htm

مۇۋەپپەقىيەتنىڭ يېڭى تەڭلىمىسى:

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

ئۆمۈرلۈك كەسىپنى قانداق تاللاش كېرەك؟

http://www.meripet.com/Sohbet1/Erkinb4.htm

ئەركىن سىدىقنىڭ بارلىق يازمىلىرى:

http://www.meripet.com/Sohbet /

كىتاب ساتىدىغان تور بېتى ئامازون: http://www.amazon.com

شىركەت سۋوت ئانالىز ئۇسۇلى

2010 ـ يىلى 8 ـ ئاينىڭ 10 ـ كۈنى

مەن بۇ ماقالىنىڭ ئالدىنقى قىسمىدا، كىشىلىك سۋوت ئانالىز ئۇسۇلىنى تونۇشتۇرۇپ ئۆتتۈم. ئۇنىڭ بۇ قىسمىدا بولسا «شىركەت سۋوت ئانالىز ئۇسۇلى» نى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن.

سۋوت ئانالىز ئۇسۇلى ئەسلىدە شىركەتلەرنىڭ ئىستراتېگىيىلىك پىلان تۈزىشىنى ئاسانلاشتۇرۇش ئۈچۈن ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈلگەن بولۇپ، بۇ ھەقتە تەتقىقات باشلىنىپ ئۇنىڭ ھازىرقىدەك بىر ھالەتكە كېلىشى ئۈچۈن 1949 ـ يىلدىن 1970 ـ يىلغىچە جەمئىي 20 يىلدىن كۆپرەك ۋاقىت كەتتى. 1960 ـ يىللىرىغا كەلگۈچە ئامېرىكىدىكى شىركەت پىلانلاشلارنىڭ ھەممىسى مەغلۇپ بولدى. بولۇپمۇ شىركەتلەر دۇچ كەلگەن ئەڭ چوڭ مەسىلە قانداق قىلىپ باشلىقلار قوشۇنىغا بىر ئومۇمىيۈزلۈك ئىش ئېلىپ بېرىش پىلانىنى قوبۇل قىلدۇرۇش ۋە ئۇلارنىڭ ئاشۇ پروگراممىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا بولغان ئەقىدىسىنى قولغا كەلتۈرۈش بولۇپ قالدى. شۇنىڭ بىلەن ئامېرىكىدىكى ئىنگلىزچە «Fortune 500 companies» دەپ ئاتىلىدىغان ئەڭ داڭلىق 500 شىركەت مەخسۇس مەبلەغ ئاجرىتىپ، 1960 ـ يىلدىن 1970 ـ يىلغىچە ئامېرىكىدىكى ستانفورد ئۇنىۋېرسىتېتىدا بىر تەتقىقات پروجېكتى ئېلىپ بارغان بولۇپ، بۇ پروجېكتقا ئالبېرت خامفرېي (Albert S Humphrey, 1926 ـ 2005) رىياسەتچىلىك قىلدى. بۇ پروجېكت جەريانىدا بىر گۇرۇپپا تەتقىقاتچى ـ مۇتەخەسسىسلەر 1100 شىركەت ۋە تەشكىلاتلار بىلەن سۆھبەت ئۆتكۈزۈپ، 250 سوئال تەييارلاپ، 5000 دىن ئارتۇق شىركەت باشلىقلىرىنىڭ بۇ سوئاللارغا بەرگەن جاۋابىنى توپلىدى. شۇنىڭ نەتىجىسىدە بۇ تەتقىقات گۇرۇپپىسى شىركەتلەردىكى 1 ـ قول باشلىق چوقۇم ئەڭ يۇقىرى ئورۇندىكى پىلانلىغۇچى بولۇشى كېرەكلىكىنى، ئۇنىڭغا بىۋاستە قارايدىغان ھەر خىل روللاردىكى دىرېكتورلار بولسا ئاشۇ شىركەتنىڭ پىلانلاش قوشۇنىنىڭ ئەزالىرى

بولۇشى كېرەكلىكىنى يەكۈنلەپ چىقتى. دوكتۇر ئوتىس بەنەپە بىر «لوگىكا زەنجىرى» نى ئوتتۇرىغا قويغان بولۇپ، مۇشۇ لوگىكا زەنجىرى شىركەت باشلىقلىرىنىڭ قوللىشى ۋە ئەقىدىسىنى قولغا كەلتۈرۈشتىكى ھالقىلىق سىستېمىغا ئايلاندى. ئوتىس ئوتتۇرىغا قويغان لوگىكا زەنجىرى تۆۋەندىكىلەردىن ئىبارەت:

- باشلىقلار قوشۇنىنىڭ قىممىتى
- باھالاش
- رىغبەتلەندۈرۈش («motivation»)
- ئىزدەش
- تاللاش
- پروگرام تۈزۈش
- ئىش ئېلىپ بېرىش
- يۇقىرىقى 1 ـ ، 2 ـ ۋە 3 ـ قەدەملەرنى كۆزىتىش ۋە ئۇلارنى تەكرارلاش

ھېلىقى تەتقىقات گۇرۇپپىسىدىكىلەر باشلىقلار قوشۇنىنىڭ قىممىتىنى ئۆزگەرتەلمەيدىغانلىقىنى، ھەمدە ئۇلار ئۇچۇن نىشان (objective) تىكلەپ بېرەلمەيدىغانلىقىنى بايقىغان. شۇنىڭ بىلەن ئۇلار 1 ـ قەدەم سۈپىتىدە مەلۇم بىر شىركەت پائالىيىتىدە نېمىنىڭ ياخشى، نېمىنىڭ يامان ئىكەنلىكى ھەققىدە بىر باھالاش سوئالىنى سوراشنى باشلىغان. ئۇنىڭدىن كېيىن ئۇلار ھازىر ۋە كەلگۈسىدە نېمىنىڭ ياخشى، نېمىنىڭ يامان ئىكەنلىكىنى سورىغان. ھازىرقى ياخشى ئىشلار قانائەتلىنەرلىك (Satisfactory) ئىشلار ياكى «ئارتۇقچىلىق» لار بولۇپ، كەلگۈسىدىكى ياخشى ئىشلار بولسا «پۇرسەت» لەر بولۇپ ھېسابلىناتتى. ھازىرقى يامان ئىشلار كەمچىلىكلەر (Faults) بولۇپ، كەلگۈسىدىكى يامان ئىشلار بولسا «تەھدىت» لەر بولۇپ ھېسابلىناتتى. شۇڭلاشقا بۇ ئانالىز ئۇسۇلى SOFT (Satisfactory, Opportunity, Fault, Threat) ئانالىز ئۇسۇلى دەپ ئاتالغان. 1964 ـ يىلى شۋېتسارىيىدە ئېچىلغان بىر خەلقئارالىق ئىلمىي تەتقىقات يىغىنىدا، «كەمچىلىك» دېگەن سۆز «ئاجىزلىق» قا («Fault» دېگەن سۆز «Weakness» كە)، ۋە «قانائەتلىنەرلىك» دېگەن سۆز «ئارتۇقچىلىق» قا («Satisfactory» دېگەن سۆز «Strength» كە) ئۆزگەرتىلىپ، يۇقىرىدىكى SOFT ئانالىز ئۇسۇلى سۋوت (SWOT) ئانالىز ئۇسۇلىغا ئۆزگەرتىلگەن. شۇنىڭدىن باشلاپ سۋوت

ئانالىز ئۇسۇلى ئامېرىكا بىلەن ئەنگلىيىدە ئۆزلۈكسىز قانات يايدۇرۇلۇپ، 2004-يىلىغا كەلگەندە بۇ سىستېما تولۇق تەرەققىي قىلدۇرۇلۇپ بولۇنغان. شۇنداقلا شىركەتلەرنىڭ تاشقىي مەسلىھەتچى ئورۇنلارغا ياكى ناھايىتى قىممەتكە توختايدىغان مەخسۇس خىزمەتچى خادىملارغا تايانماي تۇرۇپ، مۇشۇ ئۇسۇلدىن پايدىلىنىپ رېئاللىققا ئۇيغۇن كېلىدىغان يىللىق پىلانلارنى تۈزۈش ھەمدە شىركەت باشلىقلىرىنىڭ ئۇ پىلانلارغا بولغان ماقۇللىغىنى قولغا كەلتۈرۈش خىزمىتىنى ئوڭۇشلۇق ئورۇنلىيالايدىغانلىقىمۇ تولۇق ئىسپاتلىنىپ بولغان.

ئامېرىكا بىلەن ئەنگلىيە 20 يىلدىن ئارتۇق ۋاقىت ۋە نۇرغۇن مەبلەغ سەرپ قىلىپ كەشىپ قىلغان سۈوت ئانالىز ئۇسۇلىنىڭ ئۇيغۇر كارخانىچىلار ئۈچۈنمۇ ناھايىتى پايدىلىق ئىكەنلىكىدە گەپ يوق. شۇنداق بولغاچقا، مەن ھازىرغىچە شىركەت قۇرۇپ بولغان، ياكى بۇنىڭدىن كېيىن شىركەت قۇرماقچى بولغان ئۇيغۇر ياشلىرىغا بۇ ماقالىنى بىر قېتىم ئەستايىدىل ئوقۇپ چىقىشىنى تەۋسىيە قىلىمەن.

ھازىر ھەممىمىز بىر شىركەت ئورمانلىقىنىڭ ئىچىدە ياشايمىز. قايسى تەرەپكە قارىساق قەد كۆتۈرۈپ تۇرغان شىركەتلەرنى كۆرىمىز. شۇنداقلا ئۆز خىزمىتىمىز ۋە خۇسۇسىي تۇرمۇشىمىزدىمۇ شىركەتلەرگە ئائىت ئۇچۇرلارنى داۋاملىق ئۇچرىتىپ تۇرىمىز. ئۇشبۇ ماقالىدا تونۇشتۇرۇلىدىغان ئۇقۇملار ھەر بىر ئادەمنىڭ ئەنە شۇنداق ئۇچۇرلاردىن ئۈنۈملۈك پايدىلىنىشى ھەمدە ئۆزىنىڭ بىلىم دائىرىسىنى كېڭەيتىشى ئۈچۈنمۇ خېلى پايدىلىق، دەپ ئويلايمەن. شۇڭلاشقا ئەگەر سىز شىركەت قۇرۇپ باقمىغان ھەمدە بۇنىڭدىن كېيىن بىر شىركەت قۇرۇش پىلانىمۇ يوق بىر ياش بولسىڭىزمۇ ئۇشبۇ ماقالىنى بىر قېتىم ئوقۇپ بېقىشىڭىزنى، ھېچ بولمىغاندا بۇ ماقالىنىڭ «ئاخىرقى سۆز» دېگەن قىسمىنى بىر قېتىم ئوقۇپ بېقىشىڭىزنى ئۈمىد قىلىمەن.

مەن ئەسلىدە بۇ ماقالىنىڭ ماۋزۇسىنى ئالدىنقى ماقالىنىڭكى بىلەن ئوخشاش ئېلىپ، بۇنى «2-قىسىم»، دەپ ئاتاشنى پىلانلىغان ئىدىم. كېيىن ئويلاپ باقسام، بۇ ماقالىنىڭ ماۋزۇسىدا «شىركەت» دېگەن سۆزنىڭ بولۇشى تولىمۇ زۆرۈر ئىكەن. شۇنىڭ بىلەن بۇ ماقالىغا ھازىرقىدەك بىر ماۋزۇنى تاللىدىم. ئوقۇرمەنلەرنىڭ بۇ ماقالىنى ئالدىنقى ماقالىنىڭ 2-قىسمى، دەپ چۈشىنىشىنى ئۈمىد قىلىمەن.

1. شركەت سۋوت ئانالىزى قانداق ئىشلارغا ئىشلىتىلىدۇ؟

تۆۋەندە مەن شىركەت سۋوت ئانالىزىنىڭ ئىشلىتىلىش ئورۇنلىرىنىڭ بىر قىسىم مىساللىرىنى كۆرسىتىپ ئۆتىمەن:

- بىر شىركەت (ئۇنىڭ بازار ئېگىلىكىدىكى ئورنى، سودىدا پۇت تىرەپ تۇرالىشى قاتارلىقلار)
- بىر سېتىش-تارقىتىش ئۇسۇلى
- بىر مەھسۇلات ياكى ئۇنىڭ بىر سورتى
- بىر يېڭى ئېگىلىك ئىدىيىسى
- بىر ئىستراتېگىيىلىك تاللاش، مەسىلەن، بىر يېڭى بازارغا كىرىش ياكى بىر يېڭى مەھسۇلات ئىشلەپ چىقىرىش
- باشقا بىر شىركەتنى سېتىۋېلىپ ئۆز شىركىتىگە قوشۇۋېلىش پائالىيىتى
- باشقا شىركەت بىلەن شېرىكلىشىشنىڭ بىر ئېھتىماللىقى
- بىر تەمىنلىگۈچى شىركەتنى ئالماشتۇرۇش
- بىر مۇلازىمەت، شىركەت خىزمىتى ياكى مەبلەغنىڭ ئىشىنى باشقا بىر شىركەتكە ئۆتكۈزۈپ بېرىش (بۇ ئىنگلىزچە «outsourcing» دېيىلىدىغان بولۇپ، مېنىڭچە ئۇنى ئۇيغۇرچىدا «سىرتلاشتۇرۇش» دەپ ئالسا مۇۋاپىق بولۇشى مۇمكىن)
- بىر مەبلەغ سېلىش پۇرسىتى

بۇ يەردىكى بىر مۇھىم نۇقتا، سۋوت ئانالىزىنىڭ ھەر بىر تېمىسى ناھايىتى ئېنىق بولۇشتىن ئىبارەتتۇر. پەقەت شۇنداق بولغاندىلا بۇ ئانالىزنىڭ تۆھپىكارلىرى ۋە ئۇنىڭ ئەڭ ئاخىرقى پۈتكەن نۇسخىسىنى كۆرىدىغان كىشىلەر بۇ سۋوت باھالىشىنىڭ مەقسىتىنى مۇۋاپىق دەرىجىدە ئېنىق چۈشىنەلەيدۇ.

2. سۋوت ئانالىزى ئۆز ئىچىگە ئالىدىغان مەزمۇنلار

تۆۋەندە مەن بىر سۋوت ئانالىزى ئەندىزىسىنى كۆرسىتىپ ئۆتىمەن.

ئارتۇقچىلىقلار:

- تەكلىپىنىڭ ئەۋزەللىكى

- ئىقتىدار
- رىقابەت جەھەتتىكى نىسبىي ئەۋزەللىك
- ئۆزگىچە سېتىش نۇقتىلىرى
- مەبلەغ، مۈلۈك، ۋە ئادەملەر
- تەجرىبىلەر، بىلىملەر، ۋە سانلىق ئۇچۇرلار
- ئىقتىسادىي زاپاسلار، سالغان مەبلەغدىن كېلىش ئېھتىماللىقى بولغان پايدىلار
- بازارلاش: خېرىدارلار دائىرىسى، تارقىلىشى، ۋە ئاڭلىتىش دائىرىسى
- يېڭىلىق يارىتىش تەرەپلىرى
- باھا، قىممەت، ۋە سۈپەت
- تەستىقلىتىش، لاياقەتلەشتۈرۈش، ۋە گۇۋاھنامىگە ئېرىشىش
- جەريان، سىستېما، ئۇچۇر تېخنولوگىيىسى، ۋە ئالاقىلىشىش ۋاستىلىرى
- مەدەنىيەت، پوزىتسىيە ۋە ئىش-ھەرىكەتتىكى ئىپادە تەرەپلىرى
- باشقۇرۇشنىڭ تولۇق ۋە ئۈزلۈكسىز بولۇشى

ئاجىزلىقلار:

- تەكلىپنىڭ پايدىسىز تەرىپى
- ئىقتىداردىكى بوشلۇقلار
- رىقابەت كۈچىنىڭ كەمچىل بولۇشى
- داڭقى، بازارغا كىرىشى ۋە تارقىلىشى جەھەتتىكى ئاجىزلىقلار
- مالىيە ئەھۋالىنىڭ ناچار بولۇشى
- ئۆزىگە بىلىنگەن، باشقىلارنىڭ پايدىلىنىۋېلىش ئېھتىماللىقى بار بولغان ئاجىزلىقلار
- ۋاقىت دائىرىسى، ۋاقىت چەكلىمىسى ۋە بېسىملار
- كۆچمە پۇل مەبلىغى بىلەن دەسلەپكى پۇل مەبلىغىنىڭ قۇرۇپ كېتىش ئەھۋالى
- ئىزچىللىسىزلىق، ۋە تەمىنلەش زەنجىرىنىڭ مۇستەھكەملىك ئەھۋالى
- مەركىزىي شىركەت مەشغۇلاتىغا بولغان تەسىر ۋە بۇزغۇنچىلىق ئەھۋالى
- سانلىق مەلۇماتلارنىڭ ئىشەنچلىك بولۇش، پىلان نەتىجىسىنى ئالدىنئالا مۆلچەرلەشكە بولۇش-بولماسلىق ئەھۋالى
- ئىرادە، سادىقلىق ۋە لىدېرلىق ئەھۋالى

- تەستىقلىتىش ئەھۋالى
- ئىشلەپچىقىرىش جەريانى ۋە سىستېمىسى ئەھۋالى
- باشقۇرۇشنىڭ تولۇق ۋە ئىزچىل بولۇش ئەھۋالى

پۇرسەتلەر:

- بازار تەرەققىياتى
- رىقابەتچىلەرنىڭ ئاجىزلىق تەرەپلىرى
- سانائەت ۋە تۇرمۇش ئۇسۇلىدىكى يېڭى يۈزلىنىشلەر
- تېخنولوگىيە تەرەققىياتى ۋە يېڭىلىق يارىتىشلار
- دۇنياۋى تەسىرلەر
- يېڭى بازارلار
- ئىگىلەنمىگەن بازارلار
- جۇغراپىيە، ئېكسپورت ۋە ئىمپورت
- يېڭى ئۆزگىچە سېتىش نۇقتىلىرى
- تاكتىكىلار، تاسادىپىي پەيدا بولغان پۇرسەتلەر، ۋە چوڭ سودا كېلىشىملىرى
- ئىگىلىك ۋە مەھسۇلات تەرەققىياتى
- ئۇچۇر ۋە تەتقىقات
- شېرىكلىشىش، ۋەكىل تېپىش، ۋە تارقىتىش
- ھەجىم، ئىشلەپچىقىرىش، ۋە ئىقتىساد
- پەسىل، ھاۋا كىلىماتى، ۋە مودا تەسىرلىرى

تەھدىتلەر:

- سىياسىي تەسىرلەر
- قانۇنىي تەسىرلەر
- مۇھىت تەسىرلىرى
- ئۇچۇر تېخنولوگىيىسىنى راۋاجلاندۇرۇش
- رىقابەتچىلەرنىڭ مەقسەتلىرى
- بازار ئېھتىياجى
- يېڭى تېخنولوگىيە، مۇلازىمەت ۋە ئىدىيىلەر
- كەم بولسا بولمايدىغان كېلىشىملەر ۋە شېرىكلەر

- ئۆزۈنغىچە ساقلاپ قالغىلى بولمايدىغان ئىچكى ئىقتىدارلار
- دۆچ كەلگەن توسقۇنلۇقلار
- يەڭگىلى بولمايدىغان ئاجىزلىقلار
- مۇھىم خىزمەتچىلەردىن ئايرىلىپ قېلىش
- مۇقىم ئىقتىسادىي ئارقا تۈۋرۈكتىن ئايرىلىپ قېلىش
- ئىچكى ۋە تاشقىي ئىقتىسادلار
- پەسىل ۋە ھاۋا كىلىماتى تەسىرلىرى

3. شىركەت سۈوت ئانالىزىنىڭ بىر مىسالى

تۆۋەندىكى شىركەت سۈوت ئانالىزىنىڭ مىسالى بىر تەسۋىرىي ئەھۋالغا ئاساسلانغان بولۇپ، ئۇنىڭدا باشقا شىركەتلەر ئۈچۈن مەھسۇلات ئىشلەپ چىقىرىدىغان، بۇرۇن ئۆز سودىسىنى باشقا تارقاتقۇچى شىركەتلەرگە تايىنىپ ئېلىپ بارغان بىر شىركەتنىڭ ئەھۋالى كۆزدە تۇتۇلغان. بۇ شىركەت ئۆزىنىڭ مەھسۇلاتلىرىنى ھازىر ئىشلىتىۋاتقان تارقاتقۇچىلىرىنىڭ دائىرىسى ئىچىدە بولمىغان يېڭى خېرىدارلارغا بىۋاستە تارقىتىدىغان بىر يېڭى تارماق شىركەت قۇرماقچى بولۇپ، ئاشۇنداق بىر پىلان ئۈستىدە سۈوت ئانالىزى ئېلىپ بارماقچى بولغان.

ئارتۇقچىلىقلار:

- بىزنىڭ مەھسۇلاتلىرىمىز بازار ئېھتىياجىغا ئۇيغۇن، ئۇلارنىڭ سۈپىتى يۇقىرى ۋە ئىشەنچلىكى كۈچلۈك
- رىقابەتچىلەرنىڭكى بىلەن سېلىشتۇرغاندا بىزنىڭ مەھسۇلاتىمىزنىڭ ئىقتىدارى يۇقىرى
- مەھسۇلاتىمىزنىڭ ھاياتى ئۇزۇن ۋە چىدامچانلىقى يۇقىرى
- ئېشىنچا ئىشلەپچىقىرىش ئىقتىدارىمىز بار
- بىر قىسىم خادىملىرىمىزنىڭ ئەڭ تۆۋەندىكى خېرىدارلارغا ئائىت تەجرىبىسى بار
- يېتەرلىك خېرىدارلار توپى بار
- بىۋاستە يەتكۈزۈپ بېرىش ئىقتىدارىمىز بار
- يېڭى مەھسۇلاتلارنى راۋاجلاندۇرۇش ئىشى ئوبدان يۈرۈشۈۋاتىدۇ

- ئىشلارنى ھازىر بار بولغان شىركەت ئورۇنلىرىدىلا قىلالايمىز
- مەھسۇلاتلىرىمىز تەستىقتىن ئۆتۈپ بولغان
- ئىش جەريانى بىلەن ئۇچۇر تېخنولوگىيىسى بىزنىڭ ئېھتىياجىمىزدىن چىقالايدۇ
- باشلىقلار بۇ ئىشقا ئۆزىنى ئاتىغان ۋە ئۇنىڭغا نىسبەتەن ئۈمىدۋار

ئاجىزلىقلار:

- تىزىملىكتىكى خېرىدارلار تېخىچە سىناقتىن ئۆتكۈزۈلمىدى
- بەزى ساھەلەردىكى خېرىدارلار توپىدا بىر قىسىم بوشلۇقلار بار
- بىز ئىگىلىگەن بازار بىر قەدەر كىچىك
- بىۋاسىتە بازارلاش تەجرىبىمىز يوق
- بىز چەت ئەلدىكى خېرىدارلارغا مال يەتكۈزۈپ بېرەلمەيمىز
- تېخىمۇ كۆپ سېتىش (sale) بىلەن شۇغۇللىنىدىغان خادىملارغا موھتاج
- ئاجراتقان پۇلىمىز يېتەرلىك ئەمەس
- تېخىچە سىناق ئېلىپ بېرىپ باقمىدۇق
- تېخىچە تەپسىلىي پىلانىمىز يوق
- مالنى يەتكۈزۈپ بېرىدىغان خادىملارنى بۇنىڭدىن كېيىن تەربىيىلەش كېرەك
- خېرىدارلار ئۇچۇن خىزمەت قىلىدىغان خادىملارنى بۇنىڭدىن كېيىن تەربىيىلەش كېرەك
- جەريان ۋە سىستېمىلارنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈش كېرەك
- باشلىقلار يېتىشمەيدۇ

پۇرسەتلەر

- يېڭى مەھسۇلات راۋاجلاندۇرالايمىز
- يەرلىك رىقابەتچىلەرنىڭ مەھسۇلاتى بىزنىڭكىگە قارىغاندىن ناچار
- مەھسۇلاتىمىزنىڭ پايدىسى ياخشى («profit margins are good»)
- ئەڭ تۆۋەندىكى خېرىدارلىرىمىز («end users») يېڭى ئىدىيىلەرگە ياخشى ماسلىشىدۇ
- شىركىتىمىزنى چەت ئەللەرگىمۇ كېڭەيتەلەيمىز
- يېڭى مۇتەخەسسىسلەردىن پايدىلىنالايمىز

- رىقابەتچىلىرىمىزنى ھەيران قالدۇرالايمىز
- بىزنىڭ قىلىدىغىنىمىز ئەڭ مۇھىم ئىگىلىكلەرنىڭ ئىقتىسادىغا بىۋاستە ياردەم قىلىدۇ
- ياخشىراق تەمىنلىگۈچى شىركەتلەرنى تاپالايمىز

تەھدىتلەر
- تۈزۈلگەن يېڭى قانۇن بىزنىڭ شىركىتىمىزگە يامان ئەھۋال ئېلىپ كېلىشى مۇمكىن
- مۇھىت تەسىرى چوڭ شىركەتلەر ئۈچۈن پايدىلىق بولۇشى مۇمكىن
- بازار ئېھتىياجى پۈتۈنلەي پەسلگە باغلىق
- مۇھىم خىزمەتچى خادىملارنى ساقلاپ قېلىش تەس
- مەركىزىي كارخانا مەشغۇلاتىمىزدىن چەتنەپ كېتىش ئېھتىماللىقى بار
- جەمئىيەتكە سەلبىي تەسىر بېرىپ قويۇشىمىز مۇمكىن
- ئاسانلا چوڭ رىقابەتچىلەرنىڭ ھۇجۇمىغا ئۇچراپ قالىمىز

سۋوت ئانالىزى بويىچە پىلانلارنى تۈزۈپ بولغاندىن كېيىن، ئۇلارنى تۆۋەندىكى 6 كاتېگورىيە بويىچە ئەمىلى ھەرىكەتكە ئايلاندۇرۇش كېرەك:
- مەھسۇلات (بىزنى نېمىنى ساتىمىز؟)
- جەريان (مەھسۇلاتلارنى قانداق ساتىمىز؟)
- خېرىدارلار (مەھسۇلاتلارنى كىمگە ساتىمىز؟)
- تارقىتىش (مەھسۇلاتلارنى خېرىدارلارغا قانداق يەتكۈزۈپ بېرىمىز؟)
- ئىقتىساد (باھا، چىقىم ۋە مەبلەغلەر)
- باشقۇرۇش (يۇقىرىقى ئىشلارنى بىز قانداق باشقۇرىمىز؟)

بۇ ماقالىنىڭ بەك ئۇزىراپ كېتىشىدىن ساقلىنىش ئۈچۈن بۇ 6 كاتېگورىيە ئۈستىدە مەن بۇنىڭدىن ئارتۇق توختالمايمەن.

4. ئاخىرقى سۆز

مەن 2009-يىلى يۇرتقا تۇغقان يوقلاشقا بارغاندا، بىر قىسىم ئۆز ئالدىغا شىركەت قۇرغان ئۇيغۇر ياشلىرى بىلەن ئۇچراشتىم. ئاشۇ ياشلارنىڭ بىرسى

دوستلىرى بىلەن بىرلىكتە قۇرغان شىركەت باشقا شىركەتلەرنىڭ باشلىقلىرىنى شىركەت باشقۇرۇشنىڭ زامانىۋى بىلىملىرى بىلەن تەربىيىلەش مۇلازىمىتىنى قىلىدىغان شىركەت ئىكەن. ئۇ ياشنىڭ دېيىشىچە، ئۇلار ھازىر مەن بۇرۇن شىركەت قۇرۇش ۋە باشقۇرۇش ھەققىدە يازغان ئىككى پارچە ماقالىدىن باشقىلارنى تەربىيىلەش دەرس ماتېرىيالى سۈپىتىدە پايدىلىنىۋېتىپتۇ. مەن بۇ سۆزنى ئاڭلاپ بىر تەرەپتىن ناھايىتى ھاياجانلاندىم ۋە ئىلھاملاندىم، يەنە بىر تەرەپتىن بولسا ھەيران بولدۇم -- مەن ئەسلىدە ئۇ ئىككى پارچە ماقالىنىڭ ئۇنچىلىك قىممىتى بولار، دەپ ھەرگىزمۇ ئويلاپ باقمىغان ئىدىم. ئاشۇ ئەھۋال مېنىڭ بۇ قېتىم ئۇشبۇ ماقالىنى يېزىشىمدا تۈرتكىلىك رول ئوينىدى. ھازىر چەت ئەلدە ئوقۇپ، ئوقۇش پۈتتۈرگەندىن كېيىن چەت ئەلدە تۇرۇپ قېلىپ، ھەر خىل كەسپىي ساھەلەردە ئىشلەۋاتقان ئۇيغۇر ياشلىرىنىڭ سانى كۈندىن-كۈنگە كۆپىيىپ مېڭىۋاتىدۇ. ئەگەر سىز ئاشۇنداق ياشلارنىڭ بىرسى بولسىڭىز، مەن سىزنى ئۆز كەسپىڭىز دائىرىسىدىكى تەرەققىي تاپقان دۆلەتلەردە ئاسانلا تېپىلىدىغان ۋە كەڭ-كۆلەمدە ئومۇملىشىپ بولغان، ئەمما ئۇيغۇر دىيارى ۋە ئۇيغۇر جەمئىيىتىگە تېخىچە يېتىپ بارمىغان ئىلمىي ئۇقۇملار ۋە ھەر خىل بىلىملەرنى ماقالە قىلىپ يېزىپ چىقىپ، تور بەتلىرىدە ئېلان قىلىپ تۇرۇشقا چاقىرىمەن. بۇنىڭ ۋەتەندىكى ئۇيغۇر ياشلىرى ئۈچۈن سىز مۆلچەرلىيەلمەيدىغان دەرىجىدە پايدىسى بار. چەت ئەلدىكى ئۇيغۇرلارنىڭ ۋەتەندىكىلەر ئۈچۈن قىلىپ بېرەلەيدىغان ئىشلىرى ناھايىتى كۆپ . يۇقىرىدىكىسى مانا شۇلارنىڭ بىرسى، ھەمدە ئەڭ ئاسانلىرىنىڭ بىرسى. بىر ئۇلۇغ ئەربابنىڭ «چوڭ-چوڭ ئىشلارنى قىلىشنى ئۆزۈڭ قىلالايدىغان كىچىك ئىشلاردىن باشلا» ، دېگىنى ئېسىمدە. مەن يۇقىرىدىكى ئىشنى چەت ئەلدىكى ئۇيغۇرلارنىڭ مۇتلەق كۆپ ساندىكىسىنىڭ ئاسانلا قىلالايدىغانلىقىغا تولۇق ئىشىنىمەن.

مەن بۇرۇن يازغان «شىركەت قۇرۇشقا قانداق ئىقتىدار كېرەك؟» دېگەن ماقالەمدە بىر بۆرە بىلەن بىر ئائىلە ئىشتىنىڭ ھېكايىسىنى سۆزلەپ بەرگەن ئىدىم. ئۆز ئالدىغا شىركەت قۇرۇپ، شۇنىڭغا تايىنىپ ياشىغان ھايات شۇ ھېكايىدىكى بۆرىنىڭ ھاياتىغا ئوخشايدۇ. باشقىلار ئۈچۈن ئىشلەپ ياشىغان ھايات بولسا ئاشۇ ھېكايىدىكى بوينى باغلانغان ئائىلە ئىشتىنىڭ ھاياتىغا ئوخشايدۇ. ۋەتەندىكى ئۇيغۇر ياشلىرى ئۈچۈن خىزمەت مەسىلىسىنى ھەل قىلىشنىڭ بىر ئامالى ئۆز ئالدىغا شىركەت قۇرۇش. روشەنكى، بۇ ئىشنى

قىلىش ئانچە ئاسان ئەمەس. ئەگەر ئاسان بولغان بولسا، ھەممە ئادەم ئاشۇ ئىشنى قىلغان بولاتتى. لېكىن، ئۇيغۇر دىيارىنىڭ يېقىنقى 10 يىلدەك ۋاقىتتىنىڭ مابەينىدىكى ئەھۋالغا قاراپ باقىدىغان بولساق، ئۇيغۇرلارنىڭ دۇنيانىڭ يېڭى تەرەققىياتىغا ئاسانلا ئەگىشىپ ماڭالايدىغانلىقىنى، خۇسۇسىي ئىگىلىك تىكلەش جەھەتتە ناھايىتى قىسقىغىنا ۋاقىت ئىچىدە ئادەمنى ھەيران قالدۇرغۇدەك ئىشلارنى قىلالايدىغانلىقىنى ۋە قىلغانلىقىنى كۆرۈۋالالايمىز. جۇڭگو مائارىپى ياشلارنى ئۆز ئالدىغا مۇستەقىل ۋە ئەركىن تەپەككۇر قىلىدىغان، يېڭىلىق يارىتىشقا ئۆزلۈكىدىن جۈرئەت قىلىدىغان، يېڭىلىق يارىتىشقا قادىر بولىدىغان، ۋە قولنى ئىشلىتىشكە ماھىر بولىدىغان قىلىپ تەربىيىلەش جەھەتتە تەرەققىي قىلغان غەرب دۆلەتلىرى بىلەن سېلىشتۇرغاندا بىر قەدەر ئارقىدا. لېكىن ئالىي مەكتەپ ئاساسىي پەن ئوقۇتۇشلىرىدا دۇنيادىكى خېلى ئالدىدىكى ئەللەرنىڭ بىرسىگە كىرىدۇ. بولۇپمۇ ئىسلام دۇنياسى بىلەن تۈرك دۇنياسىدا تېخىمۇ شۇنداق. ئاشۇنداق بولغاچقا، مەن خۇسۇسىي ئىگىلىك تىكلەشتە ئۇيغۇر ياشلىرىنىڭ ئۆز بىلىملىرى ۋە ئۆزلىرىنىڭ ھەر خىل ئىقتىدارلىرىغا سەل قارىماسلىقىنى، باشقىلار قىلالىغاننى ئۆزلىرىنىڭمۇ قىلالايدىغانلىقىغا تولۇق ئىشىنىشنى، بۇ جەھەتتە يېڭىلىق يارىتىشقا ناھايىتى ماھىر بولۇشنى ئۈمىد قىلىمەن.

مەرھۇم ئابدۇشۈكۈر مەمتىمىن مۇئەللىم ئۆزىنىڭ «ئۈچ خىل مىللەت ۋە مىللىيەتلىكتىكى ئۈچ خىل قىممەت» دېگەن ماقالىسىدە مىللەتلەرنى ئۇلارنىڭ مەلەك-كامالەت ۋە رىقابەت ئىقتىدارىغا قاراپ «ئېتنولوگىيىلىك مىللەت»، «ئىجتىمائىي مىللەت» ۋە «سىياسىي مىللەت» تىن ئىبارەت ئۈچ خىلغا بۆلگەن، ھەمدە ئۇيغۇرلارنىڭ ھازىرمۇ يەنىلا بىر «ئېتنولوگىيىلىك مىللەت» باسقۇچىدا ئىكەنلىكىنى ئوتتۇرىغا قويغان ئىدى. بىر مىللەتنىڭ ئىقتىسادىي، سىياسىي ۋە ئىجتىمائىي جەھەتلەردە قۇدرەت تېپىشىدا ئۇنىڭ ئىلىم-پەن، تېخنولوگىيە، ئىنژېنېرلىق ۋە ماتېماتىكىنى تەرەققىي قىلدۇرۇشى ۋە ئۇلارنى ئۆزىنىڭ پۈتۈن جەمئىيىتىگە ئومۇملاشتۇرۇشى ئىنتايىن مۇھىم رول ئوينايدۇ. خۇسۇسىي ئىگىلىكنى كۆپلەپ بەرپا قىلىش ۋە ئۇنى زور دەرىجىدە تەرەققىي قىلدۇرۇش بولسا ئىلىم-پەن، تېخنولوگىيە، ئىنژېنېرلىق ۋە ماتېماتىكىنى تەرەققىي قىلدۇرۇش ۋە ئۇلارنى ئومۇملاشتۇرۇش جەھەتتە ھالقىلىق رول ئوينايدۇ. شۇنداق بولغاچقا، مىللەت ئۈچۈن چوڭراق ئىش قىلىپ بېرىشنى كۆزلەۋاتقان ئۇيغۇر ياشلىرىنىڭ خۇسۇسىي شىركەت قۇرۇش ۋە ئۇنى تەرەققىي

قىلدۇرۇش ئىشلىرىغا ئالاھىدە كۆڭۈل بۆلۈشنى ئۈمىد قىلىمەن.

«باشقا بىر كۈن بار»

ئۆز ئالدىغا خۇسۇسىي شىركەت قۇرۇش كىشىلەر قىلىدىغان ئىشلارنىڭ ئىچىدىكى چوڭ ئىشلارنىڭ بىرسىگە كىرىدۇ. چوڭ ئىشلارنى قىلىش يولىنى تاللىغان ئادەملەر قازىنىدىغان نەتىجىمۇ زور بولىدۇ. شۇنداقلا ئۇلار بەزىدە ئۇچرايدىغان مەغلۇبىيەت بىلەن تارتىدىغان زىيانمۇ ناھايىتى ئېغىر ۋە ئېچىنىشلىق بولىدۇ. ئۇيغۇرلار ئۇچۇن بۇنداق مىساللار ئىنتايىن كۆپ . مەن ئۇشبۇ ماقالەمنى «ھون ئاتىلانىڭ لىدېرلىق سىرلىرى» دېگەن كىتابتىن ئېلىنغان، ئاتىلا ئۆزىنىڭ قول ئاستىدىكى قەبىلە باشلىقلىرىغا «باشقا بىر كۈن بار» دېگەن تېما ئاستىدا تەربىيە ـ نەسىھەت ئېلىپ بارغان ۋاقتىدا سۆزلىگەن سۆزلىرى بىلەن ئاخىرلاشتۇرىمەن. ئاتىلا بۇ سۆزلەرنى ھونلار 451 ـ يىلى ئېيتىيۇسنىڭ قولىدا مەغلۇپ بولۇپ، ئېغىر زىيانغا ئۇچرىغاندىن كېيىن دېگەن.
ھېچقانداق باشلىق ھەر بىر جەڭدە غەلىبە قىلىۋەرمەيدۇ. قىلىۋاتقىنىڭ تەبىقە لىدېرلىقى ياكى جەڭ مەيدانىدىكى ئۇرۇش بولۇشىدىن، قىلىۋاتقان ئىشىڭنىڭ قانچىلىك ئۇلۇغ ياكى قانچىلىك ئەرزىمەس ئىش ئىكەنلىكىدىن، ھەممىدە سەن تەييارلىقنى قانچىلىك پۇختا قىلغانلىقىڭدىن قەتئىي نەزەر، سەن بەزىدە يېڭىلىسەن.
خەۋىرىڭدە بولسۇنكى، سەن جەڭ مەيدانى ياكى كېڭەش سورۇنىدىكى مەغلۇبىيەتكە داۋاملىق يولۇقۇپ تۇرىسەن. شۇڭا ئۇنى ئىنكار قىلما. بۇنداق ئەھۋالدىن ئۆزۈڭنى ئېلىپ قاچماي، قارشى تەرەپ ئېرىشمەكچى بولغان پايدىنى ئەڭ زور دەرىجىدە كېمەيتىش ئۈچۈن دەرھال ھەرىكەتكە ئاتلان، ھەممىدە ئۆز يولۇڭنى داۋاملاشتۇر.
بىر جەڭ ياكى قولۇڭدىكى بىر ئىشنى داۋاملاشتۇرۇۋېرىش تېخىمۇ چوڭ زىيانلارنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدىغان ياكى قولۇڭدا بار نەرسىلەرنى پۈتۈنلەي قۇرۇتىۋېتىدىغان بولسا، ئۇ يولدىن چېكىنىشنىڭ ئۆزى بىر ئۇلۇغ ئىش بولىدۇ. باشقا بىر كۈنى قايتىدىن ئىش ئېلىپ بېرىش ئۈچۈن سەن بارلىق جەڭچىلەرنى ۋە ماتېرىياللارنى ساقلاپ قېلىشىڭ شەرت.
كىشىلىك مەغلۇبىيەتكە يولۇققاندا ئۆز قىممىتىنى، ئۆز ئىشەنچىنى ۋە ئۆز ئىرادىسىنى ۋاقتىنلىق يوقىتىپ قويۇش بىر خىل نورمال روھىي ھادىسە. سەن بۇ خىل كۆلپەتلەردىن ئۆزۈڭنىڭ ھونلۇق روھىيىتىڭدە چۈشكۈنلۈك پەيدا قىلمىغان ھالدا ئۆتۈپ كېتىشنى ئۆگەن. زۆرۈر بولغاندا بۇنىڭ ئۈچۈن قايغۇ ئۇرساڭ مەيلى، ئەمما ئۆزۈڭنىڭ ئۇنداق ناچار ھالەتتە بەك ئۇزۇن تۇرۇپ قالما. بولمىسا سېنىڭ قايغۇڭ سېنىڭ كەيپىياتىڭنى مەڭگۈ تىزگىنلىۋالىدۇ.

ئەگەر سەن بىر ئەقىللىق باشلىق بولساڭ، قول ئاستىڭدىكى ئادەملەرنى ئۈمىدسىزلىككە تاقابىل تۇرۇشقا تەييارلىماي تۇرۇپ، ئۇلارنى بىر مەغلۇبىيەتكە باشلاپ كىرمەيسەن.

بىر جەڭ ياكى كېڭىشىش سورۇنىغا كىرىشتىن بۇرۇن ئۇلاردىكى ھەممە ئېھتىماللىق ئۈستىدە ئويلىنىپ قويۇش ناھايىتى مۇھىم. بۇنى ئۆز كۆڭلۈڭدە كۆپ قېتىم تەكرارلىغىن. سېنىڭ ھەرىكىتىڭدىن كېلىپ چىقىش ئېھتىماللىقى بولغان ئاقىۋەتلەر ئۈستىدە ئويدان ئويلانغىن. شۇ ئارقىلىق ئۆزۈڭنى يۈز بېرىش ئېھتىماللىقى بار بولغان ئەڭ ناچار ئاقىۋەتلەرگە ئويدان تەييارلىيالايسەن.

مەغلۇبىيەتتىن ساۋاق ئالغىن. ئۆزۈڭ يېڭەلمىگەن توسقۇنلۇقلارغا يولۇققاندىن كېيىنمۇ ئۆزۈڭنىڭ لىدېرلىق قابىلىيىتىنى كۈچەيتەلمەيدىكەنسەن، سېنىڭ تەجرىبىلىرىڭ نۆلگە تەڭ بولۇپ، ئۆزۈڭ ۋە سېنىڭ قول ئاستىڭدىكى كىشىلەر ئامالسىز قالغان قۇربان بەرگۈچىلەردىن باشقا نەرسە بولالمايدۇ.

شۇ نەرسە دائىم ئېسىڭدە بولسۇنكى، سەن ئېلىپ بېرىۋاتقان ئىش قانچە زور ئەھمىيەتلىك بولىدىكەن، ئۇ شۇنچە چوڭ قارشىلىققا ئۇچرايدۇ. بۇنداق قارشىلىق ئىچكى ياردەم ۋە ساداقەتلىكنىڭ كەم بولۇشىنىمۇ ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. ئەگەر سەن بىر غەلىبىگە ئاسانلا ئېرىشكەن بولساڭ، يەتمەكچى بولغان نىشانىڭنىڭ قىممىتى ئۈستىدە قايتىدىن ئويلىنىپ باق.

بىر ئاددىي ھەقىقەت شۇكى، سېنىڭ نەتىجەڭ ۋە غەلىبەڭ قانچە زور بولىدىكەن، دۈشمىنىڭدىن كېلىدىغان قارشىلىق، ھەسرەت ۋە ئۈمىدسىزلەندۈرۈشمۇ شۇنچە كۈچلۈك بولىدۇ. شۇنداق بولىدىغىنىنى ئالدىن ئويلاپ، ئۇنىڭ قۇربانى بولۇپ قالما.

شۇنى بىلگىنكى، سېنىڭ ئەڭ ئەھمىيەتلىك تىرىشچانلىقلىرىڭ دەرىجىسى ئۆزۈڭنىڭكىدىن يۇقىرى تۇرىدىغان كىشىلەرنىڭ كەمسىتىشىگە شۇنچە بەك ئۇچرايدۇ. بۇنىڭ سەۋەبى، سەن نەتىجە قازانغاندا ئەڭ زىيان تارتىدىغانلار ئاشۇ كىشىلەر بولغىنىدىندۇر. ئەگەر سېنىڭ ھەرىكىتىڭ ۋە چوڭ نىشانلىرىڭ ئۇلارغا تەھدىت بولۇپ تۇيۇلمايدىكەن، سەن كۆزلىگەن نىشانلار ئەرزىمەس نىشانلار بولۇپ چىقىشى مۇمكىن.

بەزىدە توسقۇنلۇقلارنى يېڭىش كۈچۈڭنىڭ ئەڭ ئاخىرقى بىر قىسمىغىمۇ ئېھتىياجلىق بولۇپ قېلىشىڭ مۇمكىن. شۇڭلاشقا روھىي جەھەتتىكى جاسارىتىڭنىڭ بىر قىسمىنى ئاشۇنداق پەيتلەر ئۈچۈن ساقلاپ قوي. چېكىنىش ۋە قايتىدىن تەشكىللىنىش ئېھتىماللىقىدىن ئازراق بار بولغان ۋاقىتلاردىمۇ ھەرگىز بارلىقىڭنىڭ ھەممىسىنى نۆۋەتتىكى ئىشلار ئۈچۈن سەرپ قىلىپ تۈگىتىۋەتمە.

بىز ئەتراپىغا ئولىشىپ ئولتۇرغان بۇ دالا ئوتىمۇ خېلى كىچىكلەپ قالدى. سىلەر

مېنىڭ بۇ ئازاب ـ ئوقۇبەتلىرىمدىن ساۋاق ئېلىپ، ئۇنىڭدىن ئۆزۈڭلار ئۈچۈن پايدىلىنىڭلار. مېنىڭ يۇقىرىقى يوشۇرۇن بىلىملىرىم سىلەرنىڭ ئىرادە ئوچۇقۇڭلارغا ئوت تۇتاشتۇرىدىغان يېقىلغۇ بولۇپ، ئۆز ئىرادەڭلارنى باشقا بىر كۈنى مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش ئۈچۈن قايتىدىن تۇرغۇزۇپ چىقىشىڭلارغا تۈرتكە بولغۇسى. ھونلارنىڭ نەپسى توختاپلا قالمايدىكەن، ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ ھەممە نەرسىسىدىن ئايرىلىپ قالغان بولمايدۇ.

بۇ يازمىدا تىلغا ئېلىنغان ئەسەرلەرنىڭ تور ئادرېسلىرى:

«شىركەت قۇرۇشقا قانداق ئىقتىدار كېرەك؟»

http://www.meripet.com/Sohbet1/Erkinc1_shirket.htm

«شىركەتنى ئوڭۇشلۇق ماڭدۇرۇش ئىقتىدارى»

http://www.meripet.com/Sohbet1/Erkinc2_shirket2.htm

«ئۈچ خىل مىللەت ۋە مىللىيەتلىكتىكى ئۈچ خىل قىممەت» :

http://www.meripet.com/Academy/MAbduxukur.htm

ئەركىن سىدىقنىڭ بارلىق يازمىلىرى:

http://www.meripet.com/Sohbet

غايە تىكلەشنىڭ 10 ئۆلچىمى

2010 ـ يىلى 9 ـ ئاينىڭ 25 ـ كۈنى

مەن ئۆزۈمنىڭ 2010 ـ يىلى 9 ـ ئىيۇلدا يازغان «نىشان تىكلەشتە بىلىشكە تېگىشلىك ئىشلار» دېگەن ماقالىسىدە ئارزۇ، نىشان ۋە غايە ئوتتۇرىسىدىكى پەرقلەرنى، ھەمدە نىشاننى مۇۋاپىق تىكلەشنىڭ ئۆلچەملىرىنى تونۇشتۇرۇپ ئۆتكەن ئىدىم. ئاشۇ تېمىغا يېقىن كېلىدىغان يەنە بىر مەزمۇن بار. ئۇ بولسىمۇ قانداق قىلغاندا غايىنى مۇۋاپىق تاللىغىلى بولىدىغانلىقى مەسىلىدۇر. بۇمۇ ئۇيغۇر ياشلىرى ئەڭ كۆپ دۇچ كېلىدىغان مەسىلىلەرنىڭ بىرسى بولۇپ، مەن ۋەتەندىكى ياشلاردىن تاپشۇرۇپ ئالىدىغان ئېلخەتلەرنىڭ بىر قىسمى ئۆزلىرى تاللىغان غايىلەرنىڭ توغرا بولغان ـ بولمىغانلىقى توغرىسىدىكى سوئاللارنى ئاساسىي مەزمۇن قىلغان. مەن يېقىندا قىزىم دىلنارەنىڭ قولىدا «غايىگىزنى سىناقتىن ئۆتكۈزۈپ بېقىڭ» (Put your dream to the test) دېگەن بىر پارچە كىتابنى كۆرۈپ قالدىم. شۇنىڭ بىلەن ئۇنى قىزىمدىن ئارىيەت ئېلىپ، تېز سۈرئەتتە بىر قېتىم ۋاراقلاپ چىقتىم. بۇ كىتاب مۇقەددىمە ۋە 10 بابتىن تەركىب تاپقان بولۇپ، ئۇ 10 بابتا غايىنى سىنايدىغان 10 سىناق تەپسىلىي بايان قىلىنغان. ئۇ كىتاب جەمئىي 235 بەتلىك بولۇپ، پايدىلىنىش ماتېرىياللىرى تىزىملىكىنىڭ ئۆزىلا 8 بەت كېلىدىكەن. مەن ئۇشبۇ يازمامدا ئاشۇ كىتابنىڭ مۇقەددىمە قىسمىدىكى مەزمۇنلارنى، يەنى غايىنى مۇۋاپىق تاللاشنىڭ 10 ئۆلچىمى ياكى بىر غايىنىڭ مۇۋاپىق بولغان ـ بولمىغانلىقىنى باھالاپ كۆرۈشكە ئىشلىتىدىغان 10 سىناقنى قىسقىچە تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن.

كۆپىنچە كىشىلەرنىڭ كەم دېگەندە بىردىن غايىسى بار بولىدۇ. مېنىڭچە سىزنىڭمۇ ھەم شۇنداق. سىز چوقۇم ئۆز غايىگىزنى ئۆز ھاياتىڭىزدا ئەمەلگە ئاشۇرۇشنى ئىستەيسىز. ئەمما ھازىر سىز تاللىغان پەللىگىزنىڭ بەك ئېگىز بولۇپ كەتكەنلىكىنى ياكى بەك تۆۋەن بولۇپ قالغانلىقىنى بىلەلمەي

قىلىۋاتقان بولۇشىڭىز مۇمكىن. سىزنىڭ غايىڭىزنىڭ چوقۇم ئەمەلگە ئاشىدىغانلىقى ياكى مەغلۇپ بولىدىغانلىقىنى، قانداق قىلغاندا ئۇنى ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولىدىغانلىقىنى، ھازىر تۇرغان يېرىڭىزدىن ئۇ پەللىگە قانداق يېتىپ بارالايدىغانلىقىڭىزنى بىلەلمەي قىلىۋاتقان بولۇشىڭىز مۇمكىن. ئەگەر سىزنىڭ ھازىرقى ئەھۋالىڭىز ئەنە شۇنداق بولسا، ئۇشبۇ يازمىدا ۋە مەن كېيىن يازماقچى بولغان «ئارزۇنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ يوشۇرۇن قانۇنىيىتى» دېگەن مەزمۇندىكى يازمىلىرىمدا تونۇشتۇرۇلىدىغان ئىلمىي ئۇقۇملار سىزگە خېلىلا ياردەم قىلالايدۇ. سىز مەزكۇر يازمىدىكى بىلىملەرنى ئىگىلەش ئارقىلىق، ئۆزىڭىزدىن ئۆز غايىڭىز توغرىسىدا توغرا سوئاللارنى سوراشنى ئۆگىنىۋالىسىز. ئەگەر سىزنىڭ ئاشۇ سوئاللارغا بەرگەن جاۋابلىرىڭىز بولۇشلۇق (يەنى «راست، شۇنداق، توغرا» دېگەن) جاۋابلار بولىدىكەن، سىزنىڭ غايىڭىزنىڭ ئەمەلگە ئېشىش ئېھتىماللىقى ناھايىتى يۇقىرى بولغان بولىدۇ. شۇڭلاشقا مەن سىزنىڭ تۆۋەندىكى مەزمۇنلارنى ئەستايىدىل ئوقۇپ چىقىشىڭىزنى ئۈمىد قىلىمەن.

بۇ يەردە ئەسكەرتىپ قويۇشقا تېگىشلىك بىر نەرسە شۇكى، ئىنگلىزچىدا ئۇخلىغاندا كۆرىدىغان «چۈش» بىلەن ھازىر گېپىنى قىلىۋاتقان «غايە» ئۈچۈن ئوخشاش بىر سۆز، يەنى «dream» دېگەن سۆز، ئىشلىتىلىدۇ. شۇڭلاشقا غايە توغرىسىدىكى كىتاب-ماقالىلەردىكى بايانلاردا «dream»دېگەن سۆزنى بىر دەم «چۈش» دېگەن مەنىدە، بىر دەم «غايە» دېگەن مەنىدە ئىشلىتىدۇ. مەسىلەن، ئىنگلىزچىدىكى «daydream» دېگەن سۆزنىڭ ئوتتۇر مەنىسى «كۈندۈزدىكى چۈش» بولۇپ، ئۇ «قۇرۇق غايە» ياكى «ئەمەلگە ئاشمايدىغان غايە» دېگەن مەنىنىمۇ بىلدۈرىدۇ. ئىنگلىزچىدىكى «keep dreaming» دېگەن سۆزنى «غايىڭىزنى تەييارلاۋېرىڭ» دەپ چۈشەنسىمۇ بولىدۇ، ياكى «چۈشىڭىزنى كۆرۈۋېرىڭ» دەپ چۈشەنسىمۇ بولىدۇ.

1. كىتابنىڭ ئاپتورى توغرىسىدا

«غايىڭىزنى سىناقتىن ئۆتكۈزۈپ بېقىڭ» دېگەن كىتابنىڭ ئاپتورىنىڭ ئىسمى جون ماكسۋېل (John C. Maxwell) بولۇپ، ئۇ بىر خەلقئارادا ئېتىراپ قىلىنغان لىدېرشۇناسلىق مۇتەخەسسىسى، نۇتۇق سۆزلىگۈچى ۋە

ئاپتوردۇر. ئۇ 50 پارچىدىن ئارتۇق كىتاب چىقارغان بولۇپ، ئۇلارنىڭ كوپپيسىدىن ھازىرغىچە 16 مىليوندىن ئارتۇقى سېتىلغان. دۇنيادىكى 2 مىليوندىن ئارتۇق لىدېرلارغا تەربىيلەش سېمىنارلىرى بەرگەن. بىر قانچە مۇلازىمەت شىركەتلىرىنى قۇرغان. ئۇنىڭ «لىدېرلىقنىڭ ئاغدۇرۇپ تاشلىغىلى بولمايدىغان 21 قانۇنىيىتى» ، «ئۆزىڭىزنىڭ ئىچىدىكى لىدېرلىقنى يېتىلدۈرۈڭ» ، ۋە «بىر لىدېردا كەم بولسا بولمايدىغان 21 سۈپەت» دېگەن 3 پارچە كىتابىنىڭ ھەر بىرسى بىر مىليون نۇسخىدىن كۆپرەك سېتىلغان.

2. غايە دېگەن نېمە

دوكتۇر ماكسۋېل مۇۋەپپەقىيەت قازانغان كىشىلەر ئۈستىدە 40 يىلدىن ئارتۇق ۋاقىت ئىلمىي تەتقىقات ئېلىپ بارغان. يۈزلىگەن تەسىرى ناھايىتى كۈچلۈك، ئىنتايىن چوڭ مۇۋەپپەقىيەتلەرنى قولغا كەلتۈرگەن كىشىلەر بىلەن تونۇشقان. ئۆزىمۇ بىر قانچە چوڭ غايىلەرنى ئەمەلگە ئاشۇرغان. شۇ جەرياندا نۇرغۇن كىشىلەرنىڭ غايە توغرىسىدا خاتا چۈشەنچىگە ئىگە ئىكەنلىكىنى بايقىغان. تۆۋەندىكىسى بىر قىسىم كىشىلەر «غايە» دەپ تاللايدىغان نەرسىلەرنىڭ بىر قىسقا تىزىملىكى:

- قۇرۇق غايىلەر (كۈندۈزدىكى چۈش) — ھازىرقى خىزمىتىدىن دىققىتىنى چاچىدىغان نەرسىلەر
- ئاسماندىكى غازنىڭ شورپىسىغا نان چىلاپ يەيدىغان غايىلەر — رېئاللىقتا ئىستراتېگىيىسى ياكى ئاساسى يوق قالايمىقان ئىدىيىلەر
- ناچار غايىلەر — قايغۇ ۋە پالەچلىكنى كۆپەيتىدىغان ئەندىشىلەر
- ئىدېئالىستىك غايىلەر — پەقەت سىز ھەممىگە قادىر بولغاندىلا ئاندىن ئەمەلگە ئاشىدىغان دۇنيا
- ۋاكالەتلىك غايىلەر — پەقەت باشقىلار ئارقىلىقلا ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولىدىغان غايىلەر
- رومانتىك غايىلەر — «مېنى باشقىلار بەختلىك قىلىدۇ» دەيدىغان ئەقىدە
- خىزمەت غايىلىرى — «مېنى خىزمەتتىكى مۇۋەپپەقىيەت بەختلىك قىلىدۇ» دەيدىغان ئەقىدە
- مەنزىل غايىلىرى — «مېنى بىر خىزمەت ئورنى، بىر ھوقۇق، ياكى بىر

مۇكاپات بەختلىك قىلىدۇ» دەيدىغان ئەقىدە.

ئەگەر يۇقىرىقى غايىلەر ئورۇنلۇق غايىلەر بولمىسا، قانداقلىرى ئورۇنلۇق بولغان بولىدۇ؟ سىناقلاردىن ئۆتەلەيدىغان غايىنىڭ ئېنىقلىمىسى مۇنداق: غايە دېگىنىمىز ئادەمگە ئىلھام بېغىشلايدىغان، كەلگۈسى توغرىسىدىكى بىر گۈزەل كۆڭۈل مەنزىرىسى بولۇپ، ئۇ پۈتۈن ۋۇجۇدىڭىزغا، ئىرادىڭىزگە ۋە روھىيىتىڭىزگە كۈچ-قۇدرەت ئاتا قىلىپ، سىزنى ئۇنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدا بارلىق تىرىشچانلىقلارنى كۆرسىتىشىڭىزگە ئۈندەيدىغان ياكى چاقىرىدىغان نەرسە. بىر ئادەمنىڭ قوغلىشىشقا ئەرزىيدىغان بىر غايىسى ئاشۇ ئادەمنىڭ ياشاش مەقسىتى بىلەن يوشۇرۇن كۈچىنىڭ كۆڭۈل مەنزىرىسى ۋە يول خەرىتىسىگە ئوخشاش بىر نەرسىدۇر.

3. ئادەمنىڭ غايىسى بولۇش نېمە ئۈچۈن ئىنتايىن مۇھىم؟

غايىلەر ئىنتايىن قىممەتلىك تاۋارلار بولۇپ، ئۇلار بىزنى ئالغا قاراپ ئىتتىرىدۇ. بىزگە كۈچ-قۇدرەت ئاتا قىلىدۇ. بىزنىڭ قىلىۋاتقان ئىشىمىزغا بولغان قىزغىنلىقىمىزنى قوزغايدۇ. شۇڭلاشقا ھەر بىر ئادەمنىڭ غايىسى بولۇشى كېرەك. ئەمما، ئەگەر سىز ئۆزىڭىزدە ئەمەلگە ئاشۇرۇشنى ئىستەيدىغان غايىنىڭ بار-يوقلىغىنى ئېنىق بىلمىسىڭىز قانداق قىلىش كېرەك؟ نۇرغۇن كىشىلەر غايە تىكلەشكە رىغبەتلەندۈرۈلمىگەن بولىدۇ. يەنە نۇرغۇن كىشىلەرنىڭ غايىسى بار بولسىمۇ، ئۇلار ئۆز غايىسىگە بولغان ئۈمىدىنى يوقىتىپ، ئۇنى بىر تەرەپكە قايرىپ قويىدۇ. ئەگەر سىز ئاشۇنداق ئادەملەرنىڭ بىرسى بولۇپ قالسىڭىز، ھەرگىزمۇ ئەنسىرىمەڭ——سىز ئۆز غايىڭىزنى قايتىدىن تۇرغۇزالايسىز. غايە چوڭ بولسىمۇ، كىچىك بولسىمۇ بولۇۋېرىدۇ. پەقەت چوڭ غايىلا غايە ھېسابلىنىپ، قالغانلىرى غايە ھېسابلانمايدىغان ئىش يوق. لېكىن، سىزنىڭ غايىڭىز چوقۇم ئۆزىڭىزدىن چوڭراق بولۇشى كېرەك——كۆپىنچە ۋاقىتتا سىز پەقەت ئۆزىڭىز تاللىغان پەللە بىلەن ئوخشاش ئېگىزلىكتىكى ياكى ئۇنىڭدىن تۆۋەنرەك تۇرىدىغان بالداققىلا چىقالايسىز.

4. بەزىلەرنىڭ غايە تىكلەشتىن ۋاز كېچىشىنىڭ سەۋەبلىرى

(1) باشقىلارنىڭ يامان تەسىرى

دۇنيادا باشقىلارنىڭ غايىسىغا ھۇجۇم قىلىدىغان، باشقىلارنىڭ ئىدىيىلىرىنى ئۆلتۈرۈپ تاشلايدىغان كىشىلەر ناھايىتى كۆپ. ئۆزىنىڭ ھېچ قانداق غايىسى يوق كىشىلەر باشقىلارنىڭ غايىسى بار بولۇشىنى ئانچە خالاپ كەتمەيدۇ. ئۇنداق كىشىلەر باشقىلارنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىدىن راھەتسىزلىك ياكى بىخەتەرسىزلىك ھېس قىلىدۇ. ئېھتىمال غايە تىكلەشتە سىزمۇ ئاشۇنداق كىشىلەرنىڭ قۇربانى بولۇپ كەتكەن بولۇشىڭىز مۇمكىن. ئېھتىمال سىزنىڭ بىر غايە تىكلىشىڭىزگە باشقىلار سوغۇق سۇ سەپكەن بولۇشى مۇمكىن. سىزنىڭ يۇقىرى ئۆرلەپ، ئۆز ھاياتىڭىزدا ئالاھىدە تۆھپىلەرنى يارىتىشىڭىزغا باشقىلار قارشى تۇرۇپ باققان بولۇشىمۇ مۇمكىن. ياكى ئۇلار سىزنى بەزى ئازاب-ئوقۇبەت ياكى ئۈمىدسىزلىنىشلەردىن ساقلاپ قالماقچى بولغان بولۇشىمۇ مۇمكىن. سىزگە ئاشۇنداق ئەھۋالنىڭ قايسىسى يۈز بەرگەن بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، ئەگەر سىز بىر غايە تىكلەشتىن بېلىڭىزنى قويۇۋەتكەن بولسىڭىز، روھىڭىزنى قايتا ئۇرغۇتۇڭ. سىز ھازىردىن باشلاپ بىر غايە تىكلەپ، ئاشۇ غايە ئۈچۈن تىرىشسىڭىزمۇ ھەرگىز كېچىككەن بولمايسىز.

(2) بۇرۇنقى ئوڭۇشسىزلىق ۋە ئازابلارنىڭ تەسىرى

ئۈمىدسىزلىك ئارزۇ بىلەن رېئاللىقنىڭ ئوتتۇرىسىدىكى بوشلۇق بولۇپ، بىز ھەممىمىز ئاشۇنداق بوشلۇقنى ئۆز بېشىمىزدىن ئۆتكۈزۈپ باققان. بىز ھەممىمىز ئالدىن مۆلچەرلىمىگەن ناچار سەرگۈزەشتىلەرنى ئۆز بېشىمىزدىن ئۆتكۈزۈپ باققان. ئەمەلگە ئاشمىغان ئىستەكلەر ۋە بىتچىت بولغان ئۈمىدلەر بىلەن ياشاشقا مەجبۇرى بولۇپ باققان. بىز بەزى ئىشلارنى ياخشى قىلالمىغاندا، «ئۇنداق ئىشنى ئىككىنچى قىلمايمەن»، دەيمىز. بۇ بىر چوڭ خاتالىق، بولۇپمۇ غايىنىڭ ئىشىدا تېخىمۇ شۇنداق. مەغلۇبىيەت مۇۋەپپەقىيەت ئۈچۈن تۆلىمىسە بولمايدىغان بەدەلدۇر. بەزى كىشىلەر ئۆز غايىسىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدا ئوڭۇشلۇق قەدەملەرنى بېسىش ئۈچۈن نۇرغۇن ئوڭۇشسىزلىقلارنى ئۆز بېشىدىن ئۆتكۈزۈشكە توغرا كېلىدۇ. سابىق ئەنگلىيە باش مىنىستىرى مارگارېت ساچېر (Margaret Thatcher) خانىم

مۇنداق دېگەن: «سەن بىر جەڭنى كۆپ قېتىم ئېلىپ بارغاندىلا ئاندىن ئۇنىڭدا ئۇتۇپ چىقالايسەن.» بىز بۇ سۆزنى ئەستە چىڭ تۇتىشىمىز، ئۆز كۈرەشلىرىمىزدىن ئالدىراپ ۋاز كەچمەسلىكىمىز كېرەك.

(3) ئوتتۇراھال ئەھۋالغا قانائەتلىنىشكە ئادەتلىنىپ قېلىش

بىر غايىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش سىزدىن چەكتىن سەل ئاشۇرۇۋېتىشنى، ئوتتۇراھال دەرىجىدىن يۇقىرىراق دەرىجىدە تىرىشچانلىق كۆرسىتىشنى تەلەپ قىلىدۇ. بىر ئادەتتىكى ئادەم بولۇپ ياشاشمۇ كىشىلىك تاللاشلارنىڭ بىرسى. كىشىنى ھاياجانغا سالالايدىغان دەرىجىدىكى غايىسى يوق ئادەملەر ئاسانلا ئۆز ھاياتىنى ئىسراپ قىلىۋېتىدۇ. شۇڭلاشقا ئەگەر سىز ئۆز ھاياتىڭىزنى ئوتتۇراھال ئادەملەرنىڭكى بىلەن ئوخشاش دەرىجىدە ئۆتكۈزۈشنى خالىمىسىڭىز، ئۆزىڭىز ئۈچۈن چوقۇم بىر غايە تىكلەڭ. پەقەت بىر غايىلا سىزنى ھازىر پېتىپ قالغان پاتقاقتىن قۇتۇلدۇرۇپ چىقالايدۇ.

(4) ئۆز ـ ئۆزىگە ئىشەنچ قىلالماسلىق

غايىلىك ياشاش ئۆز ـ ئۆزىگە ئىشەنچ باغلاشنى تەلەپ قىلىدۇ. بەزىدە ئۆز ـ ئۆزىگە بولغان ئىشەنچ ئۆزى ئۈچۈن غايە تىكلەپ، ئاشۇ غايە ئۈچۈن كۈرەش قىلىدىغان كىشىلەر بىلەن ئۇنداق قىلمايدىغان كىشىلەرنى پەرقلەندۈرۈپ تۇرىدىغان بىردىن ـ بىر ئامىل بولۇپ قالىدۇ. سىزنىڭ ئۆزىڭىزگە بولغان ئىشەنچىڭىز قانچە كۈچلۈك بولىدىكەن، سىزنىڭ ئۆز ئىستىكىڭىزدىن ۋاز كەچمەي، ئاداققىچە تىرىشىش ئېھتىماللىقىڭىزمۇ شۇنچە يۇقىرى بولىدۇ. مەن ئۆز ـ ئۆزى ئۈچۈن ئىشەنچ تۇرغۇزۇش ئۇسۇلى توغرىسىدا ئۆزۈمنىڭ كېيىنكى بىر ماقالىسىدە مەخسۇس توختىلىمەن.

(5) غايە تىكلەش ئۈچۈن زۆرۈر بولغان تەسەۋۋۇرنىڭ كەمچىل بولۇشى

سىز پەقەت خىيال قىلىش، تەسەۋۋۇر قىلىش ئارقىلىقلا ئۆز غايىڭىزنى بايقىيالايسىز. بىر غايىگە ھاياتلىق ئاتا قىلىدىغان نەرسە تەسەۋۋۇردىن ئىبارەتتۇر. دۇنياغا مەشھۇر فىزىكا ئالىمى ئالبېرت ئېينشتېين (Albert Einstein, 1879 ـ 1955) مۇنداق دېگەن: «مەن ئۆزۈمنى ۋە ئۆزۈمنىڭ تەسەۋۋۇر قىلىش ئۇسۇلىنى تەكشۈرۈش ئارقىلىق شۇنداق خۇلاسىگە كەلدىمكى، مەن ئۈچۈن ئۆزۈمنىڭ فانتازىيىلىك خىياللارنى قىلىش تالانتىم ئىجابىي بىلىملەرنى

ئۆزلەشتۈرۈۋېلىش تالانتىمىدىن ئۈستۈن تۇرىدىكەن.» ئۇ ئۆز تەسەۋۋۇرىنى «مۇقەددەس ھەۋەس» ، دەپ ئاتىغان. ياراتقۇچىمىز ئۆز غايىسىنى بايقاش ۋە يېتىلدۈرۈش قابىلىيىتىنى ھەممە ئادەملەرگە ئاتا قىلغان. سىزنىڭ ئۆز غايىڭىزنى بايقاش ۋە يېتىلدۈرۈش ئىقتىدارىڭىز سىزنىڭ يوشۇرۇن قابىلىيىتىڭىزنىڭ بىرسى. غايە تىكلەشنىڭ بىر ئالدىن بېكىتىلگەن ۋاقتى يوق. سىز غايە تاللاشنى ھەر قانداق ۋاقىتتا ئېلىپ بارسىڭىز بولۇۋېرىدۇ. سىز بىر غايە تىكلەشكە ھەرگىزمۇ كېچىكىپ قالمايسىز، ۋە ھازىرمۇ كېچىككەن بولمايسىز.

5. غايە تىكلەشنىڭ 10 ئۆلچىمى

سىزنىڭ بىر غايىڭىز بار بولسۇن. ھەمدە ئۇ غايە سىزنىڭ پۈتۈن كۈچىڭىز بىلەن ئىنتىلىشىڭىزگە ياكى قوغلىشىڭىزغا ئەرزىيدىغان بولسۇن. ئۇنداقتا سىز ئاشۇ غايىڭىزنى ئەمەلگە ئاشۇرالامسىز-يوق، ئۇنى قانداق بىلەلەيسىز؟ ئۇنى بىلىشنىڭ ئامالى بار. ئۇ بولسىمۇ سىز ئۆز غايىڭىزنى تۆۋەندىكى 10 ئۆلچەم بويىچە باھالاپ بېقىش. بۇ 10 ئۆلچەم 10 سوئال شەكلىدە بايان قىلىنغان بولۇپ، ھەر بىر سوئالغا قارىتا 3 خىل ئەھۋال تەسۋىرلەنگەن. سىز ئۆز غايىڭىزنىڭ ئەھۋالىنى ئاشۇ 10 سوئالغا قارىتا تەسۋىرلەنگەن 30 خىل ئەھۋاللار بىلەن سەمىمىي ھالدا سېلىشتۇرۇپ چىقىڭ. ئەگەر سىزنىڭ ئەھۋالىڭىز ئاشۇ 30 خىل ئەھۋالنىڭ مەلۇم بىرسىگە ئۇيغۇن كەلسە، ئۇنىڭغا «توغرا» دېگەن نومۇرنى بېرىڭ. ئەگەر ئۇيغۇن كەلمىسە ئۇنىڭغا «خاتا» دېگەن نومۇرنى بېرىڭ. ئەڭ ئاخىرىدا سىز جەمئىي قانچە «توغرا» دېگەن ۋە قانچە «خاتا» دېگەن جاۋابقا ئېرىشكەنلىكىڭىزنى ھېسابلاپ چىقىڭ. ئەگەر سىز ھەممە ئەھۋالغا قارىتا «توغرا» دېگەن جاۋابقا ئېرىشسىڭىز، جەمئىي 30 دانە «توغرا» دېگەن جاۋابقا ئېرىشكەن، بىرمۇ «خاتا» دېگەن جاۋابقا ئېرىشمىگەن بولىسىز. سىز كۆپىنچە ئەھۋاللاردا «توغرا» دېگەن جاۋابقا ئېرىشكەن بولسىڭىز، سىزنىڭ غايىڭىزنىڭ ئەمەلگە ئېشىش ئېھتىماللىقى ناھايىتى يۇقىرى بولىدۇ .

ياكى بولمىسا، سىز ھەر بىر ئەھۋالغا 0 بىلەن 10 غىچە نومۇر بەرسىڭىزمۇ بولىدۇ. سىزنىڭ بىر ئەھۋالىڭىز تۆۋەندىكى ئۆلچەمدىكى بىر ئەھۋالغا تولۇق ئۇيغۇن كەلسە، ئۇنىڭغا 10 نومۇر بېرىڭ. پەقەتلا ئۇيغۇن

كەلمىسە ئۇنىڭغا 0 بىرىڭ. ئەگەر 70 پىرسەنت ئۇيغۇن كەلسە، ئۇنىڭغا 7 نومۇر بىرىڭ. ئەڭ ئاخىرىدا سىز ئېرىشكەن ھەممە نومۇرنى قوشۇپ چىقىڭ. تولۇق نومۇر جەمئىي 300 نومۇر بولۇپ، ئەگەر سىز 210 نومۇر ئالسىڭىز، سىزنىڭ ئەھۋالىڭىز تۆۋەندىكى 10 ئۆلچەمگە 70 پىرسەنت ئۇيغۇن كېلىدىغانلىقىنى كۆرسىتىدۇ.

تۆۋەندە مەن 10 سوئال ۋە ئۇلارغا ماس كېلىدىغان 30 خىل ئەھۋالنى بايان قىلىمەن.

مېنىڭ غايەم ھەقىقەتەن ئۆزۈمنىڭ غايىسىمۇ؟

A. ئەگەر مېنىڭ غايەم ئەمەلگە ئاشسا، بۇ دۇنيادا ئۇنىڭ ئۈچۈن ئەڭ خۇشال بولىدىغان ئادەم مەن ئۆزۈم.

B. مەن ئۆز غايەمنى باشقا كىشىلەر بىلەن ئوچۇق-ئاشكارا ئورتاقلاشقان بولۇپ، ئۇ كىشىلەر مەن ئەڭ سۆيىدىغان كىشىلەرنىمۇ ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ.

C. مېنىڭ غايەم باشقىلارنىڭ قارشىلىقىغا ئۇچراپ باقتى، لېكىن مەن ئۇ غايەمنى يەنىلا قوبۇل قىلىمەن.

ئىلاۋە: ئۇيغۇرلاردا مەكتەپ تاللاش، كەسىپ تاللاش، توي قىلىدىغان جۆرىسىنى تاللاش، ئۆمرىنى ئۆتكۈزىدىغان جاينى تاللاش قاتارلىق ئىشلاردا، بالىسى ئۈچۈن ئاتا-ئانا قارار چىقىرىپ بېرىدىغان ئەھۋال ئىنتايىن ئېغىر بولۇپ، ئاشۇنداق ئەھۋاللارغا ئۇچرىغان كىشىلەرنىڭ ئاساسەن ھەممىسى دېگۈدەك ئاخىرىسىدا بەختلىك بولالمايدۇ —— مەن بۇ خىل ئەھۋاللارنى ئۆزۈمگە كېلىدىغان ئېلخەتلەردە داۋاملىق ئۇچرىتىپ تۇرىمەن.

مەن ئۆز غايەمنى ناھايىتى ئېنىق چۈشىنىمەنمۇ؟

A. مەن ئۆز غايەمنىڭ ئاساسىي مەزمۇنىنى بىر جۈملە سۆز بىلەن چۈشەندۈرۈپ بېرەلەيمەن.

B. مەن ئۆز غايەم توغرىسىدىكى ھەر قانداق «نېمە؟» دېگەن سوئالغا جاۋاب بېرەلەيمەن.

C. مەن ئۆز غايەمنىڭ ئېنىق تەسۋىرىنى بىر قەغەزگە يېزىپ چىقتىم، ئۇ تەسۋىر مېنىڭ غايەمنىڭ مۇھىم ئالاھىدىلىكلىرى ياكى مەقسەتلىرىنىمۇ ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ.

ئىلاۋە: ئەگەر تېخى ئوقۇپ باقمىغان بولسىڭىز، مېنىڭ «نىشان تىكلەشتە بىلىشكە

تېگىشلىك ئىشلار» دېگەن ماقالەم بىلەن «ئارزۇنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى» دېگەن دوكلات تېكىستىمنى بىر قېتىم ئوقۇپ چىقىڭ.

مەن غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتا پەقەت ئۆزۈم كونترول قىلالايدىغان ئامىللارغىلا تايىنىمەنمۇ؟

A. مەن ئۆزۈمنىڭ ئەڭ يۇكسەك تالانتلىرىنى تولۇق چۈشىنىدىغان بولۇپ، ئۆز غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتا مەن ئاشۇ تالانتلىرىمغا ناھايىتى زور دەرىجىدە تايىنىمەن.

B. مېنىڭ ھازىرقى ئادىتىم بىلەن كۈنلۈك ئىش-ئەمەلىيىتىم غايەمنىڭ ئەمەلگە ئېشىشىغا ناھايىتى كۈچلۈك دەرىجىدە ھەسسە قوشىدۇ.

C. مۇھىم كىشىلەرنىڭ مەنىستىمەسلىكى ياكى قارشىلىقىغا ئۇچرىغان، ياكى ناھايىتى چوڭ توسالغۇغا يولۇققان تەقدىردىمۇ مېنىڭ غايەم يەنىلا ئەمەلگە ئېشىشى مۇمكىن.

ئىلاۋە: ئادەم ئۇچۇن ئۆز-ئۆزىنى تولۇق بايقاش، ئۆز-ئۆزىنى تولۇق چۈشىنىش ئىنتايىن مۇھىم بولۇپ، ئەگەر تېخى ئوقۇپ باقمىغان بولسىڭىز مېنىڭ كىشىلىك **SWOT** ئانالىز ئۇسۇلى بايان قىلىنغان «ئارتۇقچىلىق، ئاجىزلىق، پۇرسەت، ۋە تەھدىت» دېگەن ماقالەمنىڭ مۇناسىۋەتلىك مەزمۇنلىرىنى بىر قېتىم ئوقۇپ بېقىڭ.

مېنىڭ غايەم مېنى ئۇنى قوغلىشىشقا قىستامدۇ؟

A. مەن ئۆز غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدا تىرىشىشتىن باشقا ئىشلارنى قىلىشنى خالىمايمەن.

B. مەن ئۆز غايەمنى ھەر كۈنى ئويلايمەن، كۆپىنچە كۈنلەرنىڭ ئەتىگىنى ئۇنى ئويلاپ تۇرۇپ ئويغىنىمەن، ۋە ئاخشىمى ئۇنى ئويلاپ تۇرۇپ ئۇخلاپ قالىمەن.

C. بۇ غايە ماڭا باشتىن-ئاخىر بىردەك مۇھىم بولۇپ تۇيۇلغىلى كەم دېگەندە بىر يىل بولدى.

ئىلاۋە: مېنىڭ «ئارزۇنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى» دېگەن دوكلات تېكىستىمدىمۇ مۇشۇ ھەقتە مەخسۇس مەزمۇن بار.

مەندە غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئىستراتېگىيىسى بارمۇ؟

A. غايەمنى قانداق ئەمەلگە ئاشۇرۇش توغرىسىدا مېنىڭ بىر يېزىۋالغان پىلانىم بار.

B. مەن پىلانىمنى ئۆزۈم ھۆرمەت قىلىدىغان باشقا 3 كىشى بىلەن پىكىر ئېلىش ئۈچۈن ئورتاقلاشتىم.

C. مەن ئۆز پىلانىمنى ئىشقا ئاشۇرۇش يولىدا ئىش ئېلىپ بېرىش ئۈچۈن ئۆزۈم قىلىدىغان مۇھىم ئىشلار تىزىملىكىگە ۋە ئىش ئادىتىمگە ناھايىتى چوڭ ئۆزگىرىشلەرنى كىرگۈزدۈم.

مەن غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتا ياردىمىگە ئېھتىياجلىق بولىدىغان كىشىلەرنى ئۆز پىلانىمغا كىرگۈزدۈممۇ؟

A. مەن ئەتراپىمغا ماڭا ھەر ۋاقىت مەدەت بېرىپ تۇرىدىغان، مېنىڭ ئارتۇقچىلىقىم بىلەن ئاجىزلىقىم ھەققىدە ماڭا سەمىمىي پىكىرلىرىنى بېرىپ تۇرىدىغان ئادەملەرنى توپلىدىم.

B. مەن غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتا ئىقتىدار جەھەتتىن مېنىڭ ئاجىزلىقلىرىمنى تولدۇرىدىغان ئىقتىدارلىرى بار ئادەملەرنى تېپىپ قويدۇم.

C. مەن ئۆز غايەم توغرىسىدىكى ئۇلۇغۋار ئويلىرىمنى باشقىلارغا دەپ، ئۇلارنىڭ قوشۇلۇشىنىمۇ قولغا كەلتۈرۈپ بولدۇم.

مەن غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدا تېگىشلىك بەدەل تۆلەشنى خالايمەنمۇ؟

A. مەن ئۆز غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدا ئالدىقاچان تۆلەپ بولغان بەدەلنى سۆزلەپ بېرەلەيمەن.

B. مەن غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن قانداق بەدەللەرنى تۆلەيدىغانلىقىمنى ئويلىشىپ قويدۇم.

C. مەن ھەرگىزمۇ ئۆزۈمنىڭ قىممەت قارىشىغا خىلاپلىق قىلىش، سالامەتلىكىمگە زەخمە يەتكۈزۈش، ياكى ئائىلەمگە زىيان يەتكۈزۈش بەدىلىگە ئۆز غايەمنى قوغلاشمايمەن.

مەن ئۆز غايەمگە يېقىنلىشىۋاتىمەنمۇ؟

A. مەن ئۆز غايەمنى قوغلىشىش جەريانىدا يېڭىپ بولغان توسالغۇلارنى

دەپ بېرەلەيمەن.

B. مەن ھەر كۈنى مېنى غايەمگە يېقىنلاشتۇرىدىغان ئىشلارنى قىلىپ تۇرۇۋاتىمەن.

C. مەن غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن پەۋقۇلئاددە قىيىن ئىشلارنى قىلىپ ئۆسۈشنى ۋە ئۆزگىرىشنى خالايمەن.

غايەم ئۈچۈن قىلىۋاتقان ئىشلار ماڭا رازىلىق ئېلىپ كېلەمدۇ؟

A. مەن غايەمنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش ئۈچۈن ئۆز ئىدېئالىزمىدىن ۋاز كېچىشنى خالايمەن.

B. غايەم مەن ئۈچۈن ئاشۇنداق دەرىجىدە مۇھىم بولغاچقا، مەن ئۇنىڭ ئۈچۈن نەچچە يىل ياكى نەچچە ئون يىل كۈرەش قىلىشقا رازى.

C. مەن ئۆز غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدا قىلىۋاتقان ئىشلىرىمدىن شۇ دەرىجىدە ھوزۇرلىنىمەنكى، مەن ئاشۇ يولدا مەغلۇپ بولغان تەقدىردىمۇ، ئۆز ھاياتىمنى ئىنتايىن مەنىلىك ئۆتكۈزدۈم، دەپ ھېسابلايمەن.

مېنىڭ غايەم باشقىلارغىمۇ پايدا ئېلىپ كېلەمدۇ؟

A. ئەگەر مەن غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرالىسام ئۇنىڭدىن پايدا كۆرىدىغان باشقا كىشىلەرنى ئېنىق كۆرسىتىپ بېرەلەيمەن.

B. مەن غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن، ئۆزۈم بىلەن ئوخشاش ئوي-پىكىردىكى كىشىلەرنى يىغىپ بىر قوشۇن قۇرۇپ چىقىش ئۈچۈن تىرىشىۋاتىمەن.

C. مەن ئۆز غايەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن قىلىۋاتقان ئىشلار 5 يىلدىن كېيىن، 20 يىلدىن كېيىن، ياكى 100 يىلدىن كېيىن ئۆز قىممىتىنى كۆرسىتىدۇ.

يۇقىرىدىكى ئەھۋاللاردا ئۆز غايىڭىزنى ئۆزىڭىزلا سىناپ بېقىشتىن باشقا، ئەڭ ياخشىسى ئۇنى سىز ئۆزىڭىزنىڭ 3 دوستىڭىزنىڭ باھالىشىدىنمۇ ئۆتكۈزۈپ بېقىڭ. ئەگەر سىزنىڭ غايىڭىز ھەممە باھالاشلاردىن «توغرا» دېگەن جاۋاب بىلەن ئۆتەلەيدىكەن، سىزنىڭ غايىڭىز چوقۇم رېئاللىققا ئايلىنالايدۇ. ئەگەر سىزنىڭ غايىڭىز بەزى ئەھۋاللاردا «خاتا» دېگەن نومۇرغا ئېرىشىپ قالىدىكەن، سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئاشۇ ئەھۋالدا سەمىمىي بولغان-بولمىغانلىقى

ئۈستىدە، ياكى ئاشۇ ئەھۋاللار توغرىسىدا قايسى ئىشلارنى قىلسىڭىز ئۇلاردا «توغرا» دېگەن نومۇرغا ئېرىشەلەيدىغانلىقىڭىز ئۈستىدە ۋاقىت چىقىرىپ چوڭقۇر ئويلىنىپ بېقىڭ. دوستلىرىڭىزنىڭ باھاسىغىمۇ ئىنتايىن چوڭقۇر ئەھمىيەت بېرىڭ. ئەگەر ئۇلار مەلۇم بىر ئەھۋالدا سىزگە 10 نومۇر بەرمىگەن بولسا، سىز ئۇلاردىن «بۇنىڭدا مەن 10 نومۇر ئېلىش ئۈچۈن قانداق قىلىشىم كېرەك؟» دەپ سوراپ بېقىڭ. ئۇلارنىڭ دېگەنلىرىنى قۇلاق سېلىپ ئاڭلاڭ، خاتىرە قالدۇرۇڭ، ھەمدە سوئاللارنى تولۇق ئايدىڭلاشتۇرۇۋېلىڭ. ئەمما ھەرگىزمۇ ئۆزىڭىزنى ئاقلاشقا تىرىشماڭ. باشقۇرۇش ئىلمى مەسلىھەتچىسى جەك روزېنبلام (Jack Rosenblum) نىڭ ماۋۇ گېپىنى ئېسىڭىزدە ساقلاڭ: «ئەگەر بىر ئادەم ساڭا سەن بىر ئات دېسە، ئۇ ئادەم تەلۋە ئادەم بولىدۇ. ئەگەر 3 ئادەم سەن بىر ئات دېسە، بىر سۇيىقەست پىلانلىنىۋاتقان بولىدۇ. ئەگەر 10 ئادەم سەن بىر ئات دېسە، ئۇ چاغدا ساڭا بىر ئېگەر ئېلىش ۋاقتى كەلگەن بولىدۇ.»

6. ئاخىرقى سۆز

مېنىڭ تەرجىمىھالىمنى، بىلىۋال تورى بىلەن ئۆتكۈزگەن يازما سۆھبەتنىڭ خاتىرىسىنى، ۋە مېنىڭ مۇۋەپپەقىيەت بىلەن ئىش ئۈنۈمى ھەققىدىكى يازمىلىرىمنى ئوقۇپ باققان قېرىنداشلارنىڭ خەۋىرىدە بولغىنىدەك، مەن ھازىرغىچە بولغان ئۆمرۈمنىڭ ئوخشىمىغان دەۋرلىرىدە ئۆزۈم ئۈچۈن ئوخشىمىغان ئىشلارنى غايە قىلىپ تىكلەپ ماڭدىم. ھەمدە ئاشۇ غايىلەرنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش ئۈچۈن ئۆزۈمنىڭ بارلىقىنى سەرپ قىلىپ، قاتتىق تىرىشتىم. نەتىجىدە ئۆز غايەمنىڭ كۆپىنچىسىنى ئەمەلگە ئاشۇردۇم. مەسىلەن، 1985-88-يىللىرى ياپونىيىگە بېرىپ، ئاسپىرانتلىق ئوقۇغۇچى بولالمىغاندىن كېيىن، ئامېرىكىغا بېرىپ ماگىستىرلىق ۋە دوكتورلۇق ئۇنۋانلىرىنى ئېلىشنى ئۆزۈمگە غايە قىلىپ تۇرغۇزدۇم. بۇ غايە مەندىن مۇنداق ئىككى ئاساسي نەرسىنى تەلەپ قىلاتتى. بىرىنچىسى، «TOEFL» دەپ ئاتىلىدىغان ئىنگلىزچە ئىمتىھانىدا لاياقەتلىك بولۇش. ئىككىنچىسى، ئۆز-ئۆزۈمنى بېقىش ئۈچۈن يېتەرلىك ئىقتىساد بولۇش. ئۇ چاغدا ياپونىيىدىكى مەن ئوقۇغان ئالىي مەكتەپ ھەپتىسىگە 6 كۈن، كۈنىگە ئەتىگەن سائەت 9 دىن كەچ سائەت 6 گىچە 8 سائەت ئىشلەيتتى. مەن

يۇقىرىقى ئىككى شەرتنى ھازىرلاش ئۈچۈن، ياپونىيىدىكى ئاخىرقى يېرىم يىلدىن ئارتۇقراق ۋاقىت ئىچىدە، ھەر كۈنى ئەتىگەن سائەت 8 دىن بۇرۇن ئىشخانامغا كېلىپ بولدۇم. كەچ سائەت 5 تە ياتىقىمغا قايتىپ كېلىپ، 5 يېرىمغىچە كەچلىك تاماقنى يەپ، 6 گىچە يېرىم سائەت ۋېلىسىپىت مىنىپ ماتسۇشىتا (Matsushita) شىركىتىدە ئىشلىگىلى باردىم. ئۇ يەرگە پويىزدا ئولتۇرسا 6 ـ 7 مىنۇتتىلا بارغىلى بولسىمۇ، مەن پويىز كىراسىنىڭ پۇلىنى تېجەش ئۈچۈن بىر كونا ۋېلىسىپىت سېتىۋېلىپ، شۇنىڭ بىلەن قاتنىدىم. ئۇ شىركەتتە كېچە سائەت 11 گىچە ئىشلەپ، ياتاققا 11 يېرىمگىچە قايتىپ كەلدىم. ئىشقا بېرىپ ـ كەلگىچە ۋېلىسىپىتنىڭ ئۈستىدە ئىنگلىزچە ئۈنئالغۇ ئاڭلاپ مېڭىپ، ۋېلىسىپىت مىنىشكە كېتىدىغان ئۇ بىر سائەت ۋاقىتنى ئىنگلىزچە ئاڭلاشقىمۇ ئىشلەتتىم. كېچە سائەت 11 يېرىمدىن ئەتىگەن سائەت 2 گىچە ئىنگلىزچە ئۆگەندىم، ھەمدە ئەتىسى ۋېلىسىپىتتا ئاڭلايدىغان ئىنگلىزچە ئۈنئالغۇ لېنتىسىنى تەييارلاپ قويدۇم. مانا شۇنداق تىرىشىش ئارقىلىق، ياپونىيىدىن قايتىشتىن بۇرۇن ئامېرىكىغا ئوقۇشقا كېلىشنىڭ شەرتلىرىنى ھازىرلاپ، 1988 ـ يىلى كۈزدە ئامېرىكىغا ئوقۇشقا كەلدىم.

مەن ھەر بىر ئۇيغۇرنىڭ پۈتۈن كۈچى بىلەن قوغلىشىشقا ئەرزىيدىغان غايىدىن بىرنى تەسەۋۋۇر قىلىپ تاپالايدىغان يوشۇرۇن قابىلىيىتىنىڭ بارلىقىغا، ھەمدە كۆپىنچە ئادەملەرنىڭ ئاشۇنداق غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرالايدىغانلىقىغا تولۇق ئىشىنىمەن. سىزنىڭ غايىڭىز مەيلى چوڭ بولسۇن ياكى كىچىك بولسۇن، ئەگەر ئۇ يۇقىرىدا بايان قىلىنغان ئۆلچەملەرگە تولۇق چۈشسە، ئۇنى چوقۇم رېئاللىققا ئايلاندۇرغىلى بولىدىغانلىقىغا تولۇق ئىشىنىمەن.

مەن ئەسلىدە يېقىندا «ئارزۇنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى» دېگەن تېمىدىكى ماقالىلەرنى يېزىشنى باشلاشنى پىلانلىغان ئىدىم. لېكىن، يېڭى ۋەزىيەتنىڭ تەقەززاسى تۈپەيلىدىن ئالدىنقى قېتىم پىلانىمنى ئۆزگەرتتىم. كېيىنكى قېتىممۇ ھەم شۇنداق بولۇشى مۇمكىن. قانداقلا بولمىسۇن، ھەر بىر ئۇيغۇر ياشلىرى ئۈچۈن، غايە تىكلەشنىڭ 10 ئۆلچىمىنى يۇقىرىدا تىلغا ئېلىنغان «سىرلىق قانۇنىيەت» تىن بۇرۇن ئۆگىنىۋېلىش ناھايىتى پايدىلىق، دەپ ئويلايمەن. ئۇ «قانۇنىيەت» نى تونۇشتۇرىدىغان ماقالىلەرنى يېزىش پىلانىم ئۆزگىرىپ قالمىدى. خۇدايىم بۇيرۇسا ئۇنى يېقىن كەلگۈسىدە باشلايمەن.

مەن مەزكۇر ماقالىدا «ئىلاۋە» شەكلىدە ئوتتۇرىغا قويۇپ ئۆتكىنىمدەك، مۇشۇ ماقالىدىكى خېلى كۆپ ئۇقۇملار مەن بۇرۇن يازغان بىر قىسىم ماقالىلەر بىلەن زىچ مۇناسىۋەتلىك. شۇڭلاشقا ئوقۇرمەنلەرنىڭ كۆرسىتىلگەن باشقا ماقالىلەرنىمۇ كەم دېگەندە بىر قېتىم ئوقۇپ چىقىشىنى تەۋسىيە قىلىمەن. ئۇنىڭدىن باشقا، مەزكۇر ماقالىدا تونۇشتۇرۇلغان 10-ئۆلچەمدە ھەر بىر ئادەمنىڭ غايىسىنىڭ باشقىلارغىمۇ پايدا يەتكۈزىدىغان بولۇشى كېرەكلىكى تەلەپ قىلىنغان. ھازىر ئۇيغۇرلار ئۆز تارىخىدىكى بىر ئەڭ كەسكىن تەقدىرگە دۇچ كېلىۋاتىدۇ. مەن بۇ ھەقتە ئۆزۈمنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى يازمىلىرىدا ئايرىم توختىلىمەن. مېنىڭ ھازىر ئۆز غايىسىنى بايقاش ۋە تىكلەش باسقۇچىدا تۇرۇۋاتقان ھەر بىر ئۇيغۇر قېرىنداشلىرىمدىن كۈتىدىغىنىم، ئىمكانىيەتنىڭ بېرىچە سىزنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى غايىڭىز ئۇيغۇر تەقدىرىنى ياخشىلاشقا پايدا ئېلىپ كېلىدىغان بولسۇن. ھازىر ئۇنىڭغا تېخىچە پۇرسەت بار. يەنە 20-30 يىلدىن كېيىن قانداق بولىدىغانلىقى ھېچ كىمگە ئايان ئەمەس.

بۇ يازمىدا تىلغا ئېلىنغان ئەسەرلەرنىڭ تور ئادرېسلىرى:

«نىشان تىكلەشتە بىلىشكە تېگىشلىك ئىشلار»:

http://www.meripet.com/Sohbet1/2010a1_Goal.htm

«ئارزۇنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى»:

http://www.meripet.com/Sohbet1/20100910_Secret_PPT.htm

«ئارتۇقچىلىق، ئاجىزلىق، پۇرسەت، ۋە تەھدىت»:

http://www.meripet.com/Sohbet1/20100722_Swot1.htm

ئەركىن سىدىقنىڭ بارلىق يازمىلىرى :

http://www.meripet.com/Sohbet/

غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى

2010 ـ يىلى 10 ـ ئاينىڭ 18 ـ كۈنى

مەن يېقىندا «ناپالېئون خىلنىڭ چۈشەندۈرۈشىدىكى ئۆزگە تارتىشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى» دېگەن بىر ئىنگلىزچە كىتابنى ئوقۇدۇم. بۇ كىتابنىڭ ئىنگلىزچە ئاتىلىشى «The secret law of attraction as explained by Napoleon Hill» بولۇپ، ئۇنىڭدا «ئۆزگە تارتىش قانۇنىيىتى» دەپ ئاتىلىدىغان بىر قانۇنىيەت، يەنى ئىنسانلار ئۆزى ئىستەيدىغان نەرسىلەرنى قانداق قىلىپ ئۆزگە تارتىپ ئەكېلىپ، شۇ ئارقىلىق ئۆز غايىسىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرالايدىغانلىقى تەپسىلىي بايان قىلىنغان. تۆۋەندە مەن بۇ كىتابنىڭ ئىسمىنى قىسقارتىپ، «ناپالېئوننىڭ كىتابى» دەپلا ئاتايمەن. بۇ كىتابتا دېيىلىشىچە، يېقىنقى زاماندا كەڭ تارالغان مەدەنىيەتكە ئەڭ زور دەرىجىدە تەسىر كۆرسەتكەن نەرسىلەرنىڭ بىرى ئاشۇ قانۇنىيەت بولۇپ، قەدىمدىن تارتىپ تاكى هازىرقى زامانغىچە ئۆتكەن مەشهۇر ئادەملەرنىڭ هەممىسى غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ بۇ «سىرى» نى بىلىدىغان بولسىمۇ، ئۇلار باشقىلاردىن قىزغىنىپ، بۇ سىرنى ئاشكارىلىماي قوغداپ كەلگەن ئىكەن .

مەن مەزكۇر ماقالىدە، ئاشۇ كىتابتا بايان قىلىنغان «ئۆزگە تارتىش قانۇنىيىتى» نى تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن. بۇ قانۇنىيەت غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش توغرىسىدا بولغاچقا، مەن ئۇ قانۇنىيەت بىلەن «غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش قانۇنىيىتى» نى ئوخشاش مەنىدە ئىشلىتىمەن. بۇ كىتابتا جەمئىي 200 بەت، 11 باب بار بولۇپ، ئۇنىڭدىكى «ئۆزگە تارتىش قانۇنىيىتى» جەمئىي 16 قانۇنىيەتنى ئۆز ئىچىگە ئالىدىكەن. شۇنداق تۇرۇقلۇق نېمە ئۈچۈن ناپالېئون بۇ قانۇنىيەتنىڭ ئىسمىغا «قانۇنىيەتلىرى» دېگەن كۆپ سانلىقنى ئىپادىلەيدىغان سۆزنى ئىشلەتمەي، «قانۇنىيىتى» دېگەن بىرلا نەرسىنى ئىپادىلەيدىغان يالغۇز سانلىق سۆزنى ئىشلەتكەنلىكى ئايدىڭ ئەمەس. مېنىڭ پەرىزىمچە، بۇنىڭ سەۋەبى ئاشۇ 16 قانۇنىيەتلەرنىڭ

ھەممسى «غاينى رېئاللىقا ئايلاندۇرۇش قانۇنىيتى» دىن ئىبارەت بىرلا قانۇنىيەت ئۈچۈن خىزمەت قىلىدىغانلىقى، ياكى ئۇلار ئۆز-ئارا چەمبەرچاس باغلانغانلىقى ئۈچۈن بولۇشى مۇمكىن. شۇڭلاشقا مەن ئوقۇرمەنلەردىن مەزكۇر ماقالىدا تونۇشتۇرۇلىدىغان قانۇنىيەتلەرنىڭ ھەممىسنى «غاينى رېئاللىقا ئايلاندۇرۇش قانۇنىيتى» تىن ئىبارەت بىرلا ئاساسي مەزمۇننىڭ بىر قىسمى، دەپ چۈشىنىشىنى ئۈمىد قىلىمەن. مەن مەزكۇر ماقالىدا ئاشۇ 16 قانۇنىيەتلەرنىڭ ھەممىسنى ئىمكانقەدەر تولۇق تونۇشتۇرۇشقا تىرىشىمەن.

«ناپالىئون خىلنىڭ چۈشەندۈرۈشىدىكى ئۈزىگە تارتىشنىڭ سىرلىق قانۇنىيتى» دېگەن كىتاب 2008-يىلى نەشر قىلىنغان بولۇپ، ئۇ ناپالىئون خىل 1928-يىلى يازغان 8 توملۇق «مۇۋەپپەقىيەت قانۇنىيتى» (Law of Success) دېگەن كىتاب بىلەن 1937-يىلى يازغان «ئويلاپ باي بولۇش» (Think and Grow Rich) دېگەن 2 كىتابقا ئاساسەن «Highroads Media» دېگەن نەشر شىركىتى تەرىپىدىن تۈزۈلگەن. كىتابنىڭ ھەر بىر بابىدا يۇقىرىدىكى ناپالىئوننىڭ ئىككى كىتابىدىن ئەينەن ئېلىنغان ئابزاسلار بىلەن ئۇلارنىڭ ئارىسىغا نەشر قىلغۇچىلار كىرگۈزگەن چۈشەندۈرۈشلەر بار بولۇپ، ئادەم ئۇنى ئوقۇغاندا، كىتاب مەزمۇنىنىڭ تۈزىلىشى ئانچە راۋان ئەمەستەك بىر ھېسسىياتقا كېلىدىكەن. شۇڭلاشقا مەن مەزكۇر ماقالىدە بۇ كىتابتىكى ئۇقۇملارنى ئاساسەن ئەينەن ئالغان ئاساستا، مەزمۇننى رەتلىك قىلىشقا تىرىشىمەن. شۇنداقلا مەن بۇ ماقالىنى بىر قانچە قىسىمغا بۆلۈپ يېزىپ پۈتتۈرىمەن .

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

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

1. بۇ قانۇنيەتنىڭ مۇھىم تۆھپىكارلىرى

(1) ئەندرۇ كارنېگى (Andrew Carnegie, 1835 － 1919)

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

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

(2) ناپالېئون خىل (Napoleon Hill, 1883 － 1970)

ناپالېئون خىل 1883 - يىلى ئامېرىكا ۋىرگىنىيا شتاتىدىكى بىر كىچىك

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

شۇ قېتىمقى سۆھبەت جەريانىدا، ئەندرۇ ناپالېئونغا ئۆزىنىڭ باي بولۇش ۋە مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش پەلسەپىسىنى تەپسىلىي سۆزلەپ بەرگەن. ھەمدە ناپالېئوننىڭ 20 يىلدىن ئارتۇق ۋاقىت سەرپ قىلىپ، ئەڭ داڭلىق كىشىلەرنىڭ مۇۋەپپەقىيەت سىرلىرىنى تەتقىق قىلىپ، شۇ ئارقىلىق «ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى» نى مۇكەممەللەشتۈرۈپ، ئۇ قانۇنىيەتكە ئۆزىنى تولۇق ئىشەندۈرگەندىن كېيىن، مەزكۇر قانۇنىيەت توغرىسىدا ئادەتتىكى ئادەملەرمۇ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇش ئۈچۈن پايدىلىنالايدىغان ئەمەلىي ئۇسۇللارنى تەسۋىرلەيدىغان بىر كىتاب يېزىپ چىقىرىش ۋەدىسىنى ئالغان. شۇنىڭدىن كېيىن ناپالېئون بىر تەرەپتىن ئۆزىنىڭ مۇخبىرلىقىنى قىلىپ، يەنە بىر تەرەپتىن كارنېگى پروجېكتى ئۈستىدە تەتقىقات ئېلىپ بارغان. ئەندرۇنىڭ تونۇشتۇرۇشى بىلەن ناپالېئون ئەينى ۋاقىتتا ئەڭ زور دەرىجىدە مۇۋەپپەقىيەت

قازانغان 100 دىن ئارتۇق سودىگەرلەر، سانائەتچىلەر، كەشپىياتچىلار، ئالىملار، ئاپتورلار، ئارتىسلار ۋە ھەر خىل ساھەلەرنىڭ لىدېرلىرى، شۇنداقلا 16 مىڭدىن ئارتۇق ئادەتتىكى خىزمەتچىلەر، شىركەت باشلىقلىرى، ۋە كارخانىچىلار بىلەن كۆرۈشۈپ، ئۇلار بىلەن سۆھبەت ئۆتكۈزۈپ، ئۇلارنىڭ ئىش بېجىرىش ئۇسۇللىرى، ئۇچرىغان تەسىرلىرى، ۋە خۇسۇسىي تۇرمۇشلىرىنى ئۇزۇل-كېسىل تەكشۈرۈش ئىمكانىيىتىگە ئېرىشكەن. بۇ كىشىلەر ناپالىئونغا يەنە يېڭى داڭلىق ئادەملەرنى تونۇشتۇرغان بولۇپ، ئۇلارمۇ ناپالىئونغا ئۆزلىرىنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش سىرلىرىنى سۆزلەپ بەرگەن. شۇ كىشىلەرنىڭ قاتارىدا دۇنياغا داڭلىق كەشپىياتچى توماس ئېدىسون بىلەن ئامېرىكىدىكى فورد ماشىنا شىركىتىنىڭ قۇرغۇچىسى فورد قاتارلىق كىشىلەرمۇ بار بولۇپ، ناپالىئون يەنە بىر قىسىم شىركەتلەر، ھۆكۈمەت دائىرىلىرى، سىياسىيونلار ۋە ئامېرىكىنىڭ پرېزىدېنتلىرىغا مەسلىھەتچىمۇ بولغان.

شۇ تەتقىقاتنىڭ نەتىجىسىدە، ناپالىئون 1928-يىلى 8 توملۇق «مۇۋەپپەقىيەت قانۇنىيىتى» (Law of success) دېگەن كىتابنى يېزىپ ئېلان قىلغان. ئۇنىڭدىن بۇرۇن ھېچ كىم بۇنداق بىر ئەسەر توپلىمىنى كۆرۈپ باقمىغان بولۇپ، بۇ توپلامنىڭ ئېلان قىلىنىشى ئەينى ۋاقىتتا بىر چوڭ ھادىسە بولۇپ ھېسابلىنىپ، بۇ كىتابلار ئەينى زاماندىكى ئەڭ كۆپ سېتىلغان كىتابلار قاتارىدا ئورۇن ئالغان. ئۇنىڭدىن كېيىنكى 9 يىل ئىچىدە، ناپالىئون كېيىنكى بىر دەۋر كىشىلىرى ئىچىدىكى تەسىر دائىرىسى ئەڭ كۈچلۈك كىشىلەر بىلەنمۇ كۆرۈشكەن، ھەمدە ئەينى ۋاقىتتىكى ئامېرىكا پرېزىدېنتى فرانكلىن روزىۋېلتقا مەسلىھەتچى بولۇپ ئىشلىگەن. 1937-يىلغا كەلگۈچە ئۇنىڭ بىۋاسىتە سۆھبەت ئۆتكۈزگەن كىشىلىرىنىڭ سانى 25 مىڭغا يەتكەن بولۇپ، ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى 500 دىن ئارتۇق كىشى شۇ ۋاقىتتىكى ئامېرىكا بويىچە ئەڭ باي، تەسىر دائىرىسى ئەڭ كۈچلۈك، پۈتۈن ئامېرىكا جەمئىيىتىگە ياردىمى تەككەن كارخانىچىلار ۋە لىدېرلارنى ئۆز ئىچىگە ئالغان. ناپالىئون ئۆزىنىڭ تەتقىقاتىنى يىغىپ ۋە قايتىدىن رەتلەپ، 1937-يىلى «ئويلاپ باي بولۇش» (Think and grow rich) دېگەن 2-كىتابنى يېزىپ ئېلان قىلىپ، دۇنياغا يەنە بىر قېتىم تونۇلغان. ناپالىئون 1970-يىلى ۋاپات بولغان بولسىمۇ، ئۇنىڭ فوند جەمئىيىتى (ئۇنىڭ تور بەت ئادرېسى مۇشۇ ماقالىنىڭ ئاخىرىدا بېرىلدى) ھازىرمۇ مەۋجۇت بولۇپ تۇرماقتا.

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

(3) يېڭى تەپەككۇر ھەرىكىتى (1850 ـ 1930)

ناپالىئوننىڭ ئەڭ ياخشى يىللىرى بىلەن ئەندرۇنىڭ باي ۋە مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇش دەرىجىسىگە كۆتۈرۈلۈشى ئامېرىكىدا ئېلىپ بېرىلغان «يېڭى تەپەككۇر ھەرىكىتى» ئەڭ يۇقىرى پەللىگە كۆتۈرۈلگەن دەۋرگە توغرا كەلگەن. يېڭى تەپەككۇر ھەرىكىتى «ئىجابىي ئويلاشنىڭ ئىجابىي ئۆزگىرىش ئېلىپ كېلىشتىكى كۈچ ـ قۇدرىتى» دېگەن مەزمۇنغا مەركەزلەشكەن بولۇپ، ئۇ 1850 ـ يىلدىن 1930 ـ يىلىغىچە داۋام قىلغان. بۇ ھەرىكەتكە ناھايىتى زور تەسىر كۆرسەتكەن كىشىلەرنىڭ بىرسى فىنىس كۇئىمبى (Phineas Quimby) دىن ئىبارەت. فىنىس كۇئىمبى روھىي كۈچ بىلەن ئادەم داۋالايدىغان داڭلىق دوختۇر بولۇپ، ئۇ ئۆزىنىڭ باشقىلارنى داۋالىيالىشى ئۆزىنىڭ تەسىرى بىلەن ئەمەس، كېسەللەرنىڭ ئۆز كۆڭلىنىڭ كۈچى بىلەن بولغانلىقىنى بايقىغان. شۇنىڭ بىلەن ئۇ «تەپەككۇر ياكى خىيالنىڭ كۈچى رېئال دۇنيادىكى ئەمەلىي ئۆزگىرىشنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرىدۇ» دېگەن نەزەرىيىنى ئوتتۇرىغا قويغان بولۇپ، بۇ نەزەرىيە ئەينى ۋاقىتتىكى يېڭى تەپەككۇر ھەرىكىتىگە ناھايىتى زور تەسىر كۆرسەتكەن. ئاشۇ ھەرىكەت جەريانىدا، «كۆڭۈل ئىلمى»، «كۆڭۈل ئارقىلىق ئادەم داۋالاش» قاتارلىق بىر قىسىم يېڭى ئىلىمنى تەسۋىرلەيدىغان كىتابلار ئېلان قىلىنغان بولۇپ، ئۇ كىتابلارنىڭ بىر قىسمىنى كۇئىمبى داۋالاپ باققان كىشىلەر يازغان. ئاشۇ ھەرىكەتكە قاتناشقان يەنە بىر قىسىم كىشىلەر «ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى»

نىڭ يالغۇز سالامەتلىك جەھەتتىكى ئېتىقادارىلا ئەمەس، بايلىق ۋە مۇۋەپپەقىيەت يارىتىشتىكى ئېتىقادارلىرىنىمۇ تەتقىق قىلغان. بۇ ئۇقۇم ئىنگلىزچىدا «Like attracts like» دەپ ئاتىلىدىغان بولۇپ، ئۇ «كۆڭۈلدە ساقلانغان ئەجابىي ئوي (يەنى ئەجابىي خىيال، ئەجابىي ئىدىيە) رېئاللىقتىكى ئەجابىي نەتىجىلەرنى ئۆزىگە تارتىپ كېلىدۇ» دېگەننى تەشەببۇس قىلغان. شۇ چاغدا مۇشۇ «ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى» توغرىسىدا نەچچە يۈز پارچە كىتابلار يېزىلغان بولۇپ، ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى ئەڭ داڭلىق كىتاب ناپالىئون خىل نىڭ «ئويلاپ باي بولۇش» دېگەن كىتابى بولغان.

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

- چەكسىز ئەقىل (infinite intelligence) ياكى خۇدا ھەممىگە قادىر ۋە ھەممە يەرگە تارالغان بولىدۇ
- روھ (spirit) ئەڭ ئاخىرقى رېئاللىقتۇر
- ھەقىقىي ئىنسان مىجەزى مۇقەددەس بولىدۇ
- مۇقەددەسلىك بىلەن تەڭشەلگەن تەپەككۇر پايدا ئېلىپ كېلىدىغان ئەجابىي كۈچ بولىدۇ
- ھەممە كېسەللىكلەر دەسلەپتە روھىي جەھەتتىن باشلىنىدۇ
- توغرا تەپەككۇر قىلىشنىڭ كېسەلنى داۋالاش ئۈنۈمى بار

بۇ يەردە ئەسكەرتىپ قويۇشقا تېگىشلىك بىر ئىش بار. ئۇ بولسىمۇ، ناپالىئوننىڭ كىتابىدا «چەكسىز ئەقىل» دېگەن سۆز ۋە ئۇقۇم ئىنتايىن كۆپ ئىشلىتىلىدىغان بولۇپ، كىتابتا بۇ سۆز ھەرگىزمۇ «خۇدا» دېگەن مەنىدە ئىشلىتىلمىگەن. يەنى، ئەندرۇ ناپالىئون بىلەن سۆھبەتلەشكەندە، «ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى» توغرىسىدا كىتاب يازغاندا، ھەرگىزمۇ ئۇنى دىنغا چېتىشلىق قىلىپ قويماسلىقنى ناھايىتى قاتتىق تاپىلىغان ئىكەن. بۇنىڭ سەۋەبى، دىنىنىڭ بىر قانچە خىللىرى بار بولۇپ، ھەر بىر دىندىمۇ بىر قانچە مەزھەپلەر بار. ئەگەر ئۇ قانۇنىيەتنى بىرەر دىنغا ياكى خۇداغا باغلاپ تۇرۇپ چۈشەندۈرگەندە، چوقۇم بىر قىسىم كىشىلەرنى خوش قىلىپ، يەنە بىر قىسىم كىشىلەرنى نارازى قىلىدىغان ئىش كېلىپ چىقاتتى. ئەندرۇ بۇ قانۇنىيەتتىن ھەممە ئادەم پايدىلىنىدىغان بىر ئەھۋالنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈش ئۈچۈن، ئۇنى

دىندىن يىراق تۇتقان.

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

بىلدۈرۈشچە، دورا يېگۈچىلەرنىڭ ھېس-تۇيغۇسى ئۆزلىرى ئۈمىد قىلغاندىكى بىلەن تامامەن دېگۈدەك ئوخشاش بولغان. ئۇ ئۆزىنىڭ ئانقىتام (79) يېگەن ئادەمنى ئېغىر بېسىق تۇيغۇغا، بايىت تۇز كىسلاتاسى يېگەن ئادەمنى بولسا روھلانغان تۇيغۇغا كەلتۈرەلەيدىغانلىقىنى بايقىغان. ئۇ مۇنداق دەيدۇ: دورىنىڭ سېھرى كۈچى، قانداقتۇر دورىنىڭ ئۆزىدە بولماستىن بەلكى دورا ئىستېمال قىلغۇچىنىڭ قەلبىدىدۇر.»

2. ئارزۇ، نىشان ۋە غايە

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

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

تۆۋەندىكىسى مېنىڭ «نىشان» توغرىسىدىكى ماقالەمدىن ئېلىنغان مەزمۇن :

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

ئارزۇ: ئارزۇ دېگىنىمىز سىز ئېھتىياجلىق بولغان، ئۆزىڭىز ئىستەيدىغان، ياكى بىر كۈنى ئىگە بولۇشنى ئۈمىد قىلىدىغان، ئەمما ئۇنى قولغا كەلتۈرۈشكە ھازىرچە ھەقىقىي تۈردە بەل باغلىمىغان بارلىق نەرسىلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. ئارزۇلارنى تېپىپ چىقىش بىر ئەركىن تەپەككۇر قىلىش جەريانى بولۇپ، بۇ جەرياندا سىز ئۇلارنى قانداق ۋە قاچان ئەمەلگە ئاشۇرۇش ھەققىدە قىلچە ئويلانمىسىڭىزمۇ بولاۋېرىدۇ. مەسىلەن، مېنىڭ قانات چىقىرىپ ئۇچقۇم بار، مېنىڭ پالانى قىز بىلەن ياكى پوكۇنى يىگىت بىلەن مۇھەببەت باغلىغىم بار، مېنىڭ 4 خىل چەت ئەل تىلىنى سۆزلىيەلەيدىغان بولغۇم بار، مېنىڭ ئالىي مەكتەپتە ئوقۇغۇم بار، مېنىڭ مىڭ كىشىلىك بىر شىركەت قۇرغۇم بار، مېنىڭ

چەت ئەلگە چىقىپ ئوقۇغۇم بار، مېنىڭ مىللەت تەقدىرىنى تۈپتىن ياخشىلىغىم بار، دېگەنلەرنىڭ ھەممىسى ئارزۇلار بولۇپ، ئۇلارنىڭ بەزىلىرىنى ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولىدۇ. بەزىلىرىنى بولسا ئەمەلگە ئاشۇرغىلى بولمايدۇ. سىز ئالدى بىلەن ئۆزىڭىز ئارزۇ قىلىدىغان نەرسىلەرنى بىر قەغەزگە يېزىپ تىزىپ چىقىپ، ئاندىن ئۇلارنى مۇھىملىق دەرىجىسىگە ئايرىپ، ئەڭ ئاخىرىدا ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى قايسىلىرىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن تىرىشىدىغانلىقىڭىزنى قارار قىلىسىڭىز بولىدۇ. سىز راستتىنلا ئەمەلگە ئاشۇرۇشنى ئىستەيدىغان بىر ئارزۇنى تاپقاندىن كېيىن، ئۇنى ئۆزىڭىزنىڭ غايىسى ياكى نىشانىغا ئايلاندۇرسىڭىز بولىدۇ.

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

غايە: غايە دېگىنىمىزمۇ بىر خىل پەللە بولۇپ، ئۇ سىزنىڭ ئاخىرقى ياكى ئەڭ چوڭ ئۈمىدىڭىز ياكى ئارزۇيىڭىزنى تولۇق ئەمەلگە ئاشۇرىدىغان پەللىدىن ئىبارەتتۇر. غايە نىشانغا ئوخشاش ھەر خىل چەكلىمىلەرگە ئۇچرىمايدۇ. ئۇ چوڭ بولسىمۇ، ھەمدە دەسلەپتە ئەمەلىيەتكە ئۇيغۇن كەلمەيدىغاندەك بىلىنسىمۇ بولاۋېرىدۇ. شۇنداقلا ئۇ نىشاندەك مەركەزلەشكەن ۋە كونكرېت بولمىسىمۇ بولاۋېرىدۇ. بەزى غايىلەر سىزنىڭ بۈگۈندىن كېيىنكى 5 يىلدىن 10 يىلغىچە بولغان ھاياتىڭىز بىلەن باغلانغان بولىدۇ. بەزىلىرى

بولسا سىزنىڭ بىر پۈتۈن ئۆمرىڭىزگە سوزۇلغان بولىدۇ. غايە سىزنىڭ ئەڭ ئاخىرقى مەنزىلىڭىز، نىشان بولسا ئاشۇ مەنزىلگە يېتىش ئۈچۈن ئېلىپ بارغان سەپىرىڭىزنىڭ ئايرىلىقتىكى توختاش نۇقتىلىرىدۇر. غايە سىز نېمىنى ئىستەيدىغانلىقىڭىز ۋە ئۇنى نېمشقا ئىستەيدىغانلىقىڭىزغا ۋەكىللىك قىلىدۇ. نىشانلار بولسا سىزنى ئاشۇ مەنزىلگە ئېلىپ بارىدىغان پىلانغا ۋەكىللىك قىلىدۇ.

3. ئۆزىگە تارتىش ياكى غايىنى رېئاللاشتۇرۇش قانۇنىيىتى

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

ئىنگلىزچىدا «Like attracts like» دېگەن بىر ئىبارە بار بولۇپ، ئۇنىڭ مەنىسى «ھەر بىر نەرسە ئۆزىگە ئۆزى بىلەن ئوخشاش نەرسىلەرنى تارتىدۇ» دىن ئىبارەت. دۇنيادا بۇنىڭ مىساللىرى ئىنتايىن كۆپ. مەسىلەن، ئەگەر سىز بىر يەرگە بىر تال بۇغداي ئۇرۇقىنى تېرىپ، ئۇنىڭدىن 30 سانتىمېتىر يىراقلىققا بىر تال قوناق ئۇرۇقىنى تېرىسىڭىز، گەرچە ئۇلار ئوخشاش بىر يەردىن ئوزۇقلانغان بولسىمۇ، بۇغداي ئۇرۇقىدىن بىر تال

بۇغداي، قوناق ئۇرۇقىدىن بىر تال قوناق ئۆسۈپ چىقىدۇ. يەنى، ئوخشاش بىر يەردە تۇرسىمۇ، بۇغداي ئۆزىگە ئۆزى بىلەن ئوخشاش نەرسىلەرنى تارتىپ كېلىپ، بۇغداي بولۇپ ئۆسىدۇ. قوناقمۇ ھەم شۇنداق قىلىدۇ. ھەرگىزمۇ بىر تال بۇغداي ساپىقىنىڭ بىر شېخىدا بۇغداي، يەنە بىر شېخىدا بولسا ئارپا ئۆسۈپ قالمايدۇ. يەنى بۇ ئۆسۈملۈكلەر ھەرگىزمۇ خاتالىشىپ قالمايدۇ .

ئىلاۋە: ئەگەر سىز ئۆزىڭىز بىلىدىغان ئادەملەرنى ئوبدان كۆزىتىپ باقسىڭىز، مۇنداق بىر ئىشنى بايقايسىز: ئەخمەق، سەمىمىيەتسىز، ئىچى قوتۇر، ئىپلاس ۋە رەزىل ئادەملەرنىڭ ئەتراپىغا يەنە شۇ ئەخمەق، سەمىمىيەتسىز، ئىچى قوتۇر، ئىپلاس ۋە رەزىل ئادەملەر توپلانغان، ياكى بولمىسا ئۇلارنىڭ ئارىلىشىدىغان ئادەملىرى كۆپىنچە ھالدا يەنە شۇ ئۆزى بىلەن ئوخشاش خىلدىكى ئادەملەر بولغان. ئادىل، مەرد، ياخشى خىسلەتلىك، بىلىملىك ۋە ئىقتىدارلىق ئادەملەرنىڭ ئەتراپىغا بولسا ئوخشاشلا ئادىل، مەرد، ياخشى خىسلەتلىك، بىلىملىك ۋە ئىقتىدارلىق ئادەملەر توپلانغان، ياكى بولمىسا ئۇلارنىڭ ئارىلىشىدىغان ئادەملىرى كۆپىنچە ھالدا يەنە شۇ ئۆزلىرى بىلەن بىر خىلدىكى ئادەملەر بولغان .

بۇ يەردە ھەر بىر ئادەم قەتئىي ئەستە تۇتمىسا بولمايدىغان بىر مۇھىم ئىش بار. ئۇ بولسىمۇ، بۇ دۇنيادا ھېچنېمە بەرمەي تۇرۇپ، بىر نەرسىگە ئېرىشىدىغان ئىش يوق. بىر قىسىم نادان ياكى گۈدەك كىشىلەر بۇنى چۈشەنمەي، «مەن بىر نەرسىنى ناھايىتى قاتتىق ئارزۇ قىلىۋەرسەم، ياكى خۇدادىن تىلەۋەرسەم، مەن ئۇنىڭغا بىر كۈنى چوقۇم ئېرىشەلەيمەن» ، دەپ ئويلايدۇ. مەلۇم بىر نەرسىگە ئۆلگۈدەك ئېھتىياجلىق بولۇپ قالغاندا، مەڭگۈ يۈز بەرمەيدىغان ئىشقا ئۈمىد باغلاپ تۇرۇپ قالىدۇ.

بىر نەرسىگە ئارزۇ قىلىش ياكى كېچە-كۈندۈز ئويلاش ئارقىلىقلا ئېرىشكىلى بولامدۇ؟ ئەندىرۇ كارنىگى ھەقىقەتەنمۇ ئاشۇنداق نادانمۇ؟ ناپالىئون خىل ئاشۇنداق بىر ئەخمىقانە ئىش ئۈچۈن ھەقىقەتەنمۇ 30 يىل ۋاقتىنى ئىسراپ قىلغانمۇ؟

ئارزۇ قىلغان نەرسىنىڭ ئۆزلۈكىدىن رېئاللىققا ئايلىنىشى بىلەن بىر ئۇنىڭ بىر رېئاللىقنىڭ نامايەندىسىگە ئايلىنىشى ئوتتۇرىسىدا ئىنتايىن زور پەرق بار. بىر ئوي ياكى ئارزۇ يېڭىدىن ۋۇجۇدقا كەلگەن ۋاقىت بىلەن ئۇ ئەڭ ئاخىرىدا ئەمەلگە ئاشقان ۋاقىتنىڭ ئارىلىقىدا يۈز بەرمىسە بولمايدىغان

بىر تالاي ئىشلار بار (مۇشۇ يەردە مېنىڭ «نىشان» ۋە «غايە» توغرىسىدىكى ئىككى پارچە ماقالەمنى ئەسلەپ بېقىڭ). بەزى ئادەملەر بىر نەرسىنى ئىنتايىن قاتتىق ئارزۇ قىلىپ، ئۇنىڭغا ئېرىشكەندە كۆڭلى قايسى دەرىجىدە ياخشى بولىدىغانلىقى توغرىسىدا توختىماي ئۇخلىماي چۈش كۆرىدۇ، ياكى قۇرۇق خىيال قىلىدۇ. يەنە بەزى ئادەملەر بولسا بىر نەرسىنى ئىنتايىن قاتتىق ئارزۇ قىلىپ، قانداق قىلغاندا ئاشۇ نەرسىگە ئېرىشەلەيدىغانلىقى توغرىسىدا توختاۋسىز ئويلىنىدۇ ۋە ئىزدىنىدۇ. بۇ 2 خىل ئادەملەر ئوتتۇرىسىدا ناھايىتى زور پەرق بار.

ھەممە ئادەملەر ئۆز ھاياتىدا نۇرغۇن پۇل، بىر ياخشى خىزمەت ئورنى، نام-شۆھرەت ۋە يۇقىرى ئىناۋەت قاتارلىق ياخشى نەرسىلەرگە ئېرىشىشنى ئارزۇ قىلىدۇ. ئەمما، كۆپىنچە كىشىلەر ئارزۇ قىلىش باسقۇچىنىڭ نېرىسىغا ئۆتەلمەيدۇ. ئۆز ھاياتىدا ئېرىشمەكچى بولغان نەرسىلەرنى ناھايىتى ئېنىق بىلىدىغان، ھەمدە ئۇلارنى قولغا كەلتۈرۈشكە قەتئىي ئىرادە باغلىغان كىشىلەر ھەرگىزمۇ ئارزۇ قىلىش باسقۇچىدىلا توختاپ قالمايدۇ. ئۇلار ئۆز ئارزۇلىرىنى بىر كۆيۈپ تۇرغان ئىستەك دەرىجىسىگە كۆتۈرۈپ، ئۇ ئىستەكنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدا بىر مۇكەممەل پىلان تۈزۈپ، شۇ پىلان بويىچە توختاۋسىز تىرىشچانلىق كۆرسىتىدۇ. كىشىلەر ئۆز تىرىشچانلىقى ئارقىلىق ئېرىشكەن بايلىق ۋە ماددىي نەرسىلەرنىڭ ھەممىسى دەسلەپتە ئۆزى ئىستەيدىغان نەرسە توغرىسىدىكى بىر ئىنتايىن ئېنىق ۋە ئىخچام كۆڭۈل مەنزىرىسى شەكلىدە باشلىنىدۇ. بۇ كۆڭۈل مەنزىرىسى چوڭايغاندا، ياكى ئۇ مەجبۇرى ھالدا ئادەمنىڭ پۈتۈن ۋۇجۇدىنى قاپلىۋالغان بىر خىيال دەرىجىسىگە كۆتۈرۈلگەندە، ئۇنىڭ كونتروللۇقى ئادەمنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا ئۆتۈپ كېتىدۇ. مانا شۇ نۇقتىدىن باشلاپ، ئادەم ئاشۇ كۆڭۈل مەنزىرىسگە ماددىي جەھەتتىن ئېكۋىۋالېنت (تەڭداش) بولغان نەرسىگە تارتىلىدۇ، جەلپ قىلىنىدۇ، ياكى يېتەكلىنىدۇ .

سىز ئىستەيدىغان نەرسە پۇل ياكى بىر ماشىنا بولسا، سىزنىڭ ئاشۇ نەرسىلەرنى كۆز ئالدىڭىزغا كەلتۈرۈشىڭىز بىلەنلا ھەرگىزمۇ ئۇ پۇل يانچۇقىڭىزدا پەيدا بولۇپ قالمايدۇ، ياكى ئۇ ماشىنا ئىشىكىڭىزنىڭ ئالدىغا كېلىپ قالمايدۇ. سىز نۇرغۇن پۇل، بىر ماشىنا، ياكى باشقا بىر ماددىي نەرسىگە ئېرىشكەن ۋاقىتتىكى ئەھۋالنى كۆز ئالدىڭىزغا كەلتۈرگەندە، سىزنىڭ ئەمەلىيەتتە قىلغان ئىشىڭىز ئۆزىڭىزنىڭ ئاشۇ ئىشنى قىلىش قابىلىيىتىڭىزنىڭ

بارلىقىدىن ئىبارەت بىر ئەقىدىگە ئۆزىڭىزنى ئىشەندۈرۈشتىن ئىبارەت بولىدۇ. سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئىستىكى توغرىسىدىكى بىر جانلىق تەسەۋۋۇرنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرگەندە، بۇ تەسەۋۋۇر سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا قاتتىق ئورناپ كېتىدۇ. ئاندىن ئۇ سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزدىكى باشقا ئۇچۇرلار بىلەن باغلىنىدۇ، ۋە ئۇلار ئۆز-ئارا تەسىر كۆرسىتىشىدۇ. شۇنىڭ بىلەن سىز ئاپتوماتىك ھالدا يىغىپ ماشىنا ئالىدىغان پۇلنى قانداق قولغا كەلتۈرۈش ھەققىدە تېخىمۇ كۆپ ۋە تېخىمۇ ياخشىراق ئىدىيىلەرنى ئويلاپ چىقالايسىز. دېمەك، ئىستەكنىڭ ئاخىرقى نەتىجىسىنى كۆز ئالدىغا كەلتۈرۈش ھەرگىزمۇ كونكرېت نەرسىلەرنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرمەيدۇ. ئۇ پەقەت يېڭى ئىدىيە ۋە زۆرۈر پوزىتسىيىلەرنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرىدۇ. سىز شۇنىڭ تۈرتكىسى بىلەن ئۆزىڭىزنىڭ بۇرۇنقى پوزىتسىيىسى بىلەن ئىدىيىسىنى ئۆزگەرتكەندە، ئۆزىڭىزنىڭ خىيالى ئىچىدە ياشاش باسقۇچىدىن ئەمەلىي ئىش قىلىش باسقۇچىغا ئۆتىسىز. ئاندىن سىزنىڭ تەسەۋۋۇرىڭىز ئەمەس، سىز ئۆزىڭىز ھەرىكەت قوللىنىپ، كونكرېت ئىشلارنى ئەمەلگە ئاشۇرىسىز.

ئىلاۋە: مەن «ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى كىشىلەرنىڭ 7 ئادىتى» دېگەن ماقالەمدە تونۇشتۇرغان ئىككىنچى ئادەت: «ئۆز كۆڭلىدە ئىشنى ئۇنىڭ ئاخىرىسىدىن باشلاش» بولۇپ، بۇ ئادەت يۇقىرىدا سۆزلەنگەن، ئالدى بىلەن ئۆز ئىستىكىنىڭ كۆڭۈل مەنزىرىسىنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈش بىلەن پۈتۈنلەي ئوخشاش.

بۇ يازمىدا تىلغا ئېلىنغان ئەسەرلەرنىڭ تور ئادرېسلىرى :

ناپالىئون خىل فوندى جەمئىيىتى :

http://www.naphill.org/

«نىشان تىكلەشتە بىلىشكە تېگىشلىك ئىشلار» :

http://www.meripet.com/Sohbet1/2010a1_Goal.htm

«غايە تىكلەشنىڭ 10 ئۆلچىمى» :

http://www.meripet.com/Sohbet1/20100925_Ghaye.htm

«ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى كىشىلەرنىڭ 7 ئادىتى»

http://www.meripet.com/Sohbet1/Erkinb8_7adet.htm

«مۇۋەپپەقىيەتنىڭ مەنبەسى» :

http://www.bilqut.com/kutupxana/show.php?itemid=1738

غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى (2)

2010 ـ يىلى 10 ـ ئاينىڭ 27 ـ كۈنى

4. ئۆزگە تارتىش قانۇنىيىتى قانداق ۋە نېمە ئۈچۈن ئۈنۈم بېرىدۇ؟

ناپالىئوننىڭ كىتابىدا «چەكسىز ئەقىل» ئۇقۇمى ئىنتايىن كۆپ ئىشلىتىلگەن بولۇپ، بۇ ئۇقۇمنى مۇكەممەل چۈشىنىۋېلىش، مەزكۇر ماقالىنىڭ قالغان قىسمىنى توغرا ۋە تولۇق چۈشىنىۋېلىش ئۈچۈن ناھايىتىمۇ زۆرۈر. شۇڭلاشقا مەن مۇشۇ بۆلۈمدە ئاشۇ ئۇقۇم ھەققىدە قىسقىچە چۈشەنچە بېرىپ ئۆتىمەن. شۇنى ئەسكەرتىپ قويۇشۇم كېرەككى، ئۆزگە تارتىش قانۇنىيىتى كەم دېگەندىمۇ ئالىي مەكتەپ تولۇق كۇرس ئوقۇغۇچىلىرىغا ئۆتۈلىدىغان بىر دەرس بولالايدىغان ئىلىم بولۇپ، ناپالىئوننىڭ كىتابىدىكى بىر قىسىم ئۇقۇملارنى بىر قېتىم ئوقۇش بىلەنلا تولۇق چۈشىنىپ كېتىش بەزىدە مۇمكىن ئەمەس. شۇڭلاشقا ئوقۇرمەنلەرنىڭ بەزى ئۇقۇملار توغرىسىدىكى مەزمۇننى سەۋرچانلىق بىلەن بىر قانچە قېتىم ئوقۇشىنى، ئوقۇغاندا ئىشلىتىلگەن ھەر بىر سۆزگە ئالاھىدە ئەھمىيەت بېرىشىنى سورايمەن.

ئۆزگە تارتىش قانۇنىيىتى ئىككى خىل ئايرىم-ئايرىم فۇنكسىيىنىڭ بىرلەشمىسى ئارقىلىق ئۈنۈم بېرىدۇ. ئۇنىڭ بىرى «چەكسىز ئەقىل»، يەنە بىرى بولسا «كائىنات ئادەت كۈچى». سىز كۆڭلىڭىزدە ساقلىغان بىر ئوي ئۆزى بىلەن ئېكۋىۋالېنت (تەڭداش) بولغان فىزىكىلىق نەرسىنى ئۆزىگە تارتىدۇ. مۇشۇ جەرياندا كائىنات ئادەت كۈچى كۆڭلىڭىزنى ئاشۇنداق قىلىش ئۇسۇلى بىلەن تەمىنلەپ، چەكسىز ئەقىل بولسا سىزنىڭ ئويىڭىزنىڭ تارقىلىشى بىلەن ئۇنىڭغا قايتۇرۇلغان ئىنكاسىنىڭ قوبۇل قىلىنىشى ئوتتۇرىسىدىكى باغلىنىشنى تەمىنلەيدۇ.

مەن بۇ ماقالىنىڭ 1 ـ قىسمىدا تىلغا ئېلىپ ئۆتكىنىمدەك، ئەندرۇ

ناپالېئونغا پۈتۈن زېھنىنى مۇۋەپپەقىيەت پەلسەپىسىنى قانداق قوللىنىشقا مەركەزلەشتۈرۈپ، ئۇنىڭ نېمە ئۈچۈن ئۈنۈم بېرىدىغانلىقى مەسىلىسىدىن قەتئىي ساقلىنىشنى ناھايىتى قاتتىق تاپىلىغان. بۇنىڭ سەۋەبى، ئەندرۇ بۇ پەلسەپىنى ھەممە دىندىكىلەرنىڭ ئوخشاش يوسۇندا پايدىلىنىشىنى ئارزۇ قىلغان بولۇپ، ئۇنى بىرەر ئېتىقادقا باغلاپ قويغاندا، ئوقۇرمەنلەرنىڭ شۇ زامانلا نەچچىگە بۆلۈنۈپ كېتىدىغانلىقىدىن ئەنسىرىگەن. ئەمما، ناپالېئون «ئويلاپ باي بولۇش» دېگەن كىتابىنى ئېلان قىلغاندىن كېيىن، نۇرغۇن ئوقۇرمەنلەر يەنىلا خىيالنىڭ رېئاللىققا ئايلىنىشى مەلۇم بىر كۈچنىڭ تەسىرى ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشىدىكەن، دېگەن تونۇشقا كەلگەن. شۇڭلاشقا ناپالېئون ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتىنىڭ نېمە ئۈچۈن ئۈنۈم بېرىدىغانلىقىنى ئېنىق چۈشەندۈرۈش ئارقىلىق، يۈز بېرىش ئېھتىماللىقى بار بولغان خاتا چۈشەنچىلەرنىڭ ئالدىنى ئېلىشنى قارار قىلغان. شۇنىڭ بىلەن ئۆزىنىڭ «ئويلاپ باي بولۇش» دېگەن كىتابىدىن كېيىن بەرگەن لېكسىيىلىرىدە بۇ مەسىلە ئۈستىدە ئېنىق ۋە ئاشكارا چۈشەنچە بەرگەن.

(1) چەكسىز ئەقىل

ئىلىم ـ پەننىڭ ھازىرغىچە ئېنىقلىشىچە، پۈتۈن كائىنات مۇنداق تۆت نەرسىدىن تۈزۈلگەن: ۋاقىت، بوشلۇق، ماددا، ۋە ئېنېرگىيە. شۇنداقلا يەر شارى، بەدىنىڭىزدىكى مىلياردلىغان ھۈجەيرىلەرنىڭ ھەر بىرى، ھەممە جىسىملاردىكى ھەر بىر ئاتومدىنمۇ كىچىك بولغان زەررىچە قاتارلىق نەرسىلەرنىڭ ھەممىسى ئەڭ دەسلەپىدە مەلۇم بىر شەكىلدىكى ئېنېرگىيە شەكلىدە ۋۇجۇدقا كەلگەن. ئاسماندىكى ئەڭ چوڭ يۇلتۇزدىن تارتىپ ھەر بىر ئادەمگىچە بولغان ھەر بىر نەرسە ئېنېرگىيە بىلەن ماددىنىڭ بىرىكمىسى ئارقىلىق پەيدا بولغان.

ئېستەك دېگىنىمىز بىر تەپەككۇر ئىمپۇلسى (ئىلگىرى سۈرۈش كۈچى) بولۇپ، تەپەككۇر ئىمپۇلسلىرى بولسا مەلۇم شەكىللەردىكى ئېنېرگىيىدىن ئىبارەتتۇر. سىز ئېستەكنىڭ تەپەككۇر ئىمپۇلسىدىن پايدىلىنىپ، بىر پۇل تېپىش جەريانىنى باشلىغاندا، سىز ئۆزىڭىز ئۈچۈن خىزمەت قىلدۇرماقچى بولغان «نەرسە» بىلەن تەبىئەت مۇشۇ يەر شارىنى، ھەممە سىزنىڭ بەدىنىڭىز ۋە تەپەككۇر ئىمپۇلسلىرى ئىش ئېلىپ بارىدىغان مېڭىڭىزنى ئۆز ئىچىگە ئالغان كائىناتتىكى ھەر بىر شەكىلدىكى جىسىملارنى بەرپا قىلىش

ۋاقىتىدا ئىشلەتكەن «نەرسە» لەر ئوپمۇ-ئوخشاش بولىدۇ. يەنى، ئېنېرگىيە بىلەن ماددا ئوخشاش نەرسىدىن تۈزۈلگەن بولۇپ، پەقەت ئۇلارنىڭ شەكلىلا بىر-بىرىگە ئوخشىمايدۇ. كائىناتتىكى ھەر بىر نەرسە بىلەن باشقا نەرسىلەر ئوتتۇرىسىدىكى باغلىنىش «چەكسىز ئەقىل» دىن ئىبارەتتۇر.

(2) چەكسىز ئەقىل ۋە يوشۇرۇن ئاڭ

چەكسىز ئەقىلنى بىر يانفون سىستېمىسىغا ئوخشاش «سىستېما» دەپ چۈشىنىشكە بولىدىغان بولۇپ، ئۇ چاغدا يوشۇرۇن ئاڭ سىزنى ئاشۇ سىستېما بىلەن مۇناسىۋەتلەشتۈرىدىغان نەرسە بولىدۇ. يوشۇرۇن ئاڭ بۇنداق رولنى تۆۋەندىكى 3 خىل شەكىلدە ئەمەلگە ئاشۇرىدۇ:

1. سىز ئۆز تۇرمۇشىڭىزغا نېمىنى تارتىپ ئەكەلمەكچى ئىكەنلىكىڭىز توغرىسىدىكى بىر ئىدىيىنى تارقاتقان ۋاقتىڭىزدا، يوشۇرۇن ئېڭىڭىز بىر «سىگنال تارقىتىش پونكىتى» بولىدۇ.
2. چەكسىز ئەقىلدىن سىزگە قايتىپ كەلگەن ئىدىيىلەر ئۈچۈن، ئۇ سىزنىڭ «سىگنال قوبۇل قىلىش پونكىتى» ڭىز بولىدۇ.
3. شۇنداقلا ئۇ سىزنىڭ يېڭى چارىلەرنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈش ئۈچۈن ئىشلىتىدىغان بارلىق ئۇچۇر ۋە ئىدىيىلىرىڭىزنى ساقلاپ بېرىدىغان ئۇچۇر ئىسكىلاتىڭىزمۇ بولىدۇ.

تۆۋەندە مەن يوشۇرۇن ئاڭنىڭ بۇ ئۈچ خىل رولىنى قىسقىچە چۈشەندۈرۈپ ئۆتىمەن.

سىزنىڭ ئېڭىڭىز (ياكى ئاساسىي ئېڭىڭىز) ھەر خىل ئۇچۇرلارغا سىزنىڭ سىلاش، كۆرۈش، ئاڭلاش، تېتىش ۋە پۇراشتىن ئىبارەت بەش خىل سېزىمىڭىز ئارقىلىق ئېرىشىدىغان بولۇپ، ئۇلارنى بىر قېتىم سۈزگۈچتىن ئۆتكۈزۈپ ئاندىن قوبۇل قىلىدۇ. سىزنىڭ ئاساسىي ئېڭىڭىزگە كىرگەن ئۇچۇرلارنىڭ ھەممىسى يوشۇرۇن ئېڭىڭىزگىمۇ كىرىدىغان بولۇپ، يوشۇرۇن ئېڭىڭىز ئۇ ئۇچۇرلارنى سۈزگۈچتىن ئۆتكۈزمەيلا، ئۇلارنىڭ ھەممىسىنى قوبۇل قىلىپ ساقلايدۇ. سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىز ئۇ ئۇچۇرلارنىڭ قىممىتىنى باھالىمايدۇ. ئۇلارنى ياخشى ۋە ناچار دېگەن، ياكى ئىجابىي ۋە سەلبىي دېگەن تۈرلەرگە ئايرىمايدۇ. ئۇلارنىڭ ھەممىسىنى ئەينەن قوبۇل قىلىدۇ، ھەمدە ئۇلارنىڭ ھېچ قايسىسىنى ئۇنتۇپ قالمايدۇ. سىزنىڭ يوشۇرۇن

ئېڭىڭىزغا تەسىر كۆرسىتىدىغان نەرسە، ئۇنىڭغا بىر ئىدىيىنى قاچىلىغان ۋاقىتتىكى سىزنىڭ قىزغىنلىقىڭىزنىڭ دەرىجىسى بولۇپ، ئۇ ئىدىيىگە ھەمرا بولغان ھېسسىيات قانچە كۈچلۈك بولسا، ئۇ ئىدىيىمۇ كۆزگە شۇنچە ئاسان چېلىقىدىغان ياكى يوشۇرۇن ئېڭىڭىزنىڭ شۇنچە بەك ئەھمىيەت بېرىشىگە ئېرىشىدىغان بولىدۇ.

سىز ئۆز-ئۆزىڭىزگە بەرگەن ھەر قانداق تەكلىپ «ئاپتوماتىك تەكلىپ» (autosuggestion) دەپ ئاتىلىدۇ. ئەگەر سىز ئۆزىڭىزگە ئائىت مەلۇم بىر نەرسىنى ئۆزگەرتمەكچى بولسىڭىز، ئۇنى سىز ئۆز-ئۆزىڭىزگە ئويلاش ياكى ھەرىكەت قوللىنىش جەھەتتە ئاشۇنداق بىر ئۆزگىرىشنى ھاسىل قىلىشنى دەيدىغان بىر تەكلىپنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈش ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشۇرالايسىز. سىز ئۆزىڭىز ئۈچۈن ۋۇجۇدقا كەلتۈرگەن بۇ تەكلىپنى ئىجابىي ھالدا مۇئەييەنلەشتۈرۈش، ياكى ئىجادىي ھالدا ئالدىغا ئەكىلىش تەرىقىسىدە ئىچىڭىزدە قايتا-قايتا تەكرارلاش ئارقىلىق، ئۇ يېڭى ئىستەك سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا كىرگۈزۈلگەن بىر نەرسىگە ئۆزگىرىپ، ئاپتوماتىك ھالدا چەكسىز ئەقىل سىستېمىسىنىڭ بىر تەركىبى قىسمىغا ئايلىنىدۇ. شۇنداق قىلىپ سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىز سىزنىڭ تەپەككۇر دولقۇنىنى تارقىتىدىغان «تارقىتىش پونكىتى» گىز بولۇپ، ئاپتوماتىك-تەكلىپ بولسا سىزنىڭ «تارقىتىش پونكىتى» گىزنىڭ رولىنى ئەمەلگە ئاشۇرىدىغان نەرسە بولىدۇ.

سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىز سىزنىڭ «قوبۇل قىلىش پونكىتى» گىزمۇ بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزدا ساقلىنىۋاتقان ئۇچۇر بىلەن ئىدىيىلەر بىر يەرگە كېلىپ، سىزنىڭ ئىجادىي تەپەككۇرىڭىزدا ۋال-ۋۇل قىلىپ پەيدا بولۇپ قالغاندا، سىز يوشۇرۇن ئېڭىڭىزدىكى ئاشۇ ئوينى قوبۇل قىلىسىز. ئۇچۇرلارنىڭ كۆپىنچىسى سىزنىڭ ئاساسىي ئېڭىڭىز تەرىپىدىن شاللىۋېتىلگەن ۋە ئۇنتۇلغان بولىدۇ. لېكىن سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىز ئۇچۇرلارنى ھەرگىز ئۇنتۇلمايدىغان بولۇپ، ئۇچۇرلارنىڭ ھەممىسى سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزدا ساقلاقلىق تۇرىدۇ. سىزنىڭ كۆڭلىڭىز بىر ئىدىيىگە ئېھتىياجلىق ئىكەنلىكى ھەققىدە بىر سىگنال بەرگەندە، بۇ سىگنال سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزدىكى ئۇچۇرلارنى قوزغىتىپ، بىر يېڭى ئىدىيە بەرپا قىلىدۇ. بۇ يېڭى ئىدىيە سىزنىڭ كۆڭلىڭىزدە ۋال-ۋۇل قىلىپ پەيدا بولىدۇ.

كۆڭلىڭىزدە پەيدا بولغان بەزى تۇيغۇلار سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىز

ساقلىغان ئۇچۇرلاردىن كەلمەيدۇ. سىزنىڭ بەش سېزىمىڭىزدىنمۇ كەلمەيدۇ. بەلكى چەكسىز ئەقىلدىن كېلىدۇ. يەنى،

- ئىنسانلار مەلۇم بىر ئىدىيە ئۈستىدە تەپەككۇر قىلىپ، يېڭى ئىدىيىنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرگەندە، كۆڭۈل ۋە مېڭە ھەرىكىتى ئارقىلىق ئېنېرگىيە ئىمپۇلسلىرىنى پەيدا قىلىدۇ.
- بىر ئىدىيە پەيدا قىلغان بۇ ئېنېرگىيە ئىمپۇلسلىرى تەپەككۇر قىلغۇچىدىن سىرتقا قاراپ تارايدىغان دولقۇنلارنى تارقىتىدۇ. بۇ دولقۇن خۇددى بىر ئانتېننىدىن تارقالغان رادىئو دولقۇنلىرىغا ئوخشايدۇ.
- رادىئو دولقۇنلىرى ئېلېكتر-ماگنىتلىق سپېكتر نىڭ بىر قىسمى بولۇپ، ھەر ۋاقىت بىزنىڭ ئەتراپىمىزدا ۋە بىزنىڭ ئىچىمىزدە توختاۋسىز ئۇيان-بۇيان يۆتكىلىپلا تۇرىدۇ. خۇددى شۇنىڭغا ئوخشاش، تەپەككۇر دولقۇنلىرىمۇ چەكسىز ئەقىلنىڭ بىر قىسمى بولۇپ، بىزنىڭ ئەتراپىمىزدا ۋە بىزنىڭ ئىچىمىزدە ھەر ۋاقىت مەۋجۇت بولۇپ تۇرىدۇ.
- سىزنىڭ كۆڭلىڭىز بىلەن مېڭىڭىز پەيدا قىلغان ئېنېرگىيە ئىمپۇلسلىرى مەلۇم بىر چاستوتا (ياكى دولقۇن ئۇزۇنلۇقى) غا ئىگە بولىدۇ.
- باشقا بىر ئادەم چەكسىز ئەقىل ئارقىلىق تارقاتقان ئىدىيىنىڭ ئېنېرگىيە ئىمپۇلسلىرىنىڭ چاستوتىسى سىزنىڭكى بىلەن ئوخشاش بولۇپ قالسا، سىزنىڭ كۆڭلىڭىز بىلەن مېڭىڭىز ئاشۇ ئىدىيىنى چەكسىز ئەقىل ئارقىلىق قوبۇل قىلىدۇ.
- سىزنىڭ فىزىكىلىق مېڭىڭىز ئاشۇ دولقۇنلارنى قوبۇل قىلغاندا، ئاشۇ دولقۇنلارغا يۈكلەنگەن ئىدىيە بىلەن ئۇچۇرلار سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزدا ساقلىنىۋاتقان ئىدىيىلەرنىڭ بىر قىسمىغا ئايلىنىدۇ.
- سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزنىڭ ئىچىدە، ئەسلىدە بار بولغان ۋە سىرتتىن يېڭىدىن كىرگەن ئۇچۇر ۋە ئىدىيىلەر توختاۋسىز ھالدا ئۆز-ئارا باغلىنىپ ۋە گورۇپپىلىشىپ، سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزدا ئەسلىدە يوق بولغان يېڭى ئىدىيە ۋە چارىلەرنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرىدۇ.

سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا سىرتتىن كىرگەن نەرسىلەر تۇيغۇ، تەبىئىي خۇسۇسىيەت، گۇمان، ئاپىنىڭ بىۋاستە تۇيغۇسى، ئالدىن تۇيغۇ، ئورتاقلىق، بىرىنچى تەسىر، بىر كۆرۈپلا ئۈچ بولۇپ قېلىش، ۋە بىر كۆرۈپلا

كۆيۈپ قېلىش قاتارلىقلار بولۇشى مۇمكىن. ئىشقىلىپ چەكسىز ئەقىل ئارقىلىق سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا كىرىپ، كۆڭلىڭىزدە ۋال-ۋۇل قىلىپ پەيدا بولۇپ قالغان ئۇچۇر سىز ئۈچۈن بىر نورمالسىز ئىشتەك تۇيغۇ بېرىپ، سىز ئۇ ئىدىيىنى نېمىشقا ئويلاپ تاپقانلىقىڭىزنى ئانچە چۈشىنەلمەي قالىسىز. ئۇ سىز بىلىدىغان ئىشلارغا ئاساسلانغان بىر لوگىكىلىق نەتىجە ئەمەستەك ھېسسىياتقا كېلىسىز. بۇنىڭ سەۋەبى ئۇ ئىدىيە سىزنىڭ ئىدىيىڭىز ئەمەس بولۇپ، ئۇ سىزنىڭ ئۆز تەجرىبىلىرىڭىزدىن ياكى ئۆز كەچۈرمىشلىرىڭىزدىن كەلمىگەن. ئۇ ئەسلىدە چەكسىز ئەقىل ئارقىلىق تارقىلىپ يېڭى تەپەككۇر دولقۇنى بولۇپ، ئۇنىڭ چاستوتىسى سىزنىڭ كۆڭلىڭىز بىلەن مېڭىڭىز پەيدا قىلغان ئېنېرگىيە ئىمپۇلسلىرىنىڭكىگە توغرىلىنىپ قالغانلىقى ئۈچۈن، ئۇ سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزدىكى ئۇچۇرنىڭ بىر قىسمىغا ئايلىنىپ قالغان. سىزنىڭ ئاساسىي ئېڭىڭىز ئوخشاش ماھىيەتلىك ئىدىيىلەرگە مەركەزلەشكەندە، يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا سىرتتىن كىرگەن ئۇ ئىدىيە سىزنىڭ تەسەۋۋۇرىڭىزدا ۋال-ۋۇل قىلىپ پەيدا بولىدۇ.

(3) كائىنات ئادەت كۈچى

ناپالىئون ئۆزىنىڭ «ئويلاپ باي بولۇش» دېگەن كىتابىنى بېسىپ تارقىتىشتىن بۇرۇن «كائىنات ئادەت كۈچى» نى تېخى بايقىمىغان بولۇپ، ئۇنى كېيىن بايقاپ، ئۆز لېكسىيىلىرىدە ئوتتۇرىغا قويغان.

كارنىگى سىرى، ياكى غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش قانۇنىيىتى كائىناتتىكى مەلۇم بىر كۈچنىڭ تەسىرى تۈپەيلىدىن ئۈنۈم بېرىدىغان بولۇپ، ئۇ ھەرگىزمۇ بىر تاسادىپىيلىقتىن ئۈنۈم بېرىپ قالغان ئەمەس. شۇنداقلا ئۇنىڭ ئۈنۈم بېرىشى ھەرگىزمۇ بىر سىرلىق ياكى سېھرىي ئىشمۇ ئەمەس. بۇنىڭدا مۇتلەق رول ئوينىغىنى ئادەتتە «ئادەت كۈچى» دەپ ئاتىلىدىغان كۈچتىن ئىبارەت.

كائىناتتىكى ھەممە نەرسىلەرنىڭ ئۆزگىچە تەبىئىي ئادىتى بار بولىدۇ. ھەر بىر جىسىم، ھەر بىر مەخلۇق ۋە ھەر بىر كۈچ باشقا بىر نەرسە كېلىپ ئۆزگەرتمىگۈچە، ئۆزىنىڭ ئاشۇ تەبىئىي ئادىتى بويىچە ئىش ئېلىپ بارىدۇ. ئىنسان كۆڭلىنىڭمۇ ئۆزگىچە تەبىئىي ئادىتى بار. ئۇ بولسىمۇ كۆڭۈلگە پۈككەن ھەر قانداق بىر ئوي ياكى ئىستەكنى ئۇنىڭ ماددىي نۇسخىسىغا، ياكى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشقا تىرىشىش، بىر ئوينى بىر نەرسىگە ئايلاندۇرۇشتىن

ئىبارەت.

كائىنات ئادەت كۆچى بىر تەبىئەت قانۇنىيىتىدۇر. مەلۇم بىر قوزغاتقۇچى كۈچ ھەر قېتىم، تەكرار ھالدا ئوخشاش بىر نەتىجىنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرگەندە، «ماۋۇ ئىش ئاۋۇ ئىشنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرىدۇ» دېگەن جەريان بىر تەبىئەت قانۇنىيىتى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. ئۇيىنى ئەمەلىي نەرسىگە ئايلاندۇرۇش كۆڭۈلنىڭ قىلىدىغان ئىشى، ياكى كۆڭۈلنىڭ ئادىتىدۇر.

ناپالئون 30 يىلدىن ئارتۇق ۋاقىت سەرپ قىلىپ، ئەڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولغان كىشىلەردىن نەچچە مىڭنى تەتقىق قىلىپ، ئۇلارنىڭ ئەقىدىسى بىلەن ئۇلار قولغا كەلتۈرگەن مۇۋەپپەقىيەتلەر ئوتتۇرىسىدىكى مۇناسىۋەتنى ئانالىز قىلغان. نەتىجىدە ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى بىلەن غايەت زور مۇۋەپپەقىيەتلەر ئوتتۇرىسىدىكى باغلىنىشنىڭ ئىزچىل تۈردە بىر خىل بولغانلىقىنى بايقاپ، كۆڭۈلنىڭ ئۆزىگە پۈكۈلگەن بىر ئويغا كۆرسەتكەن ئىنكاسى ھەرگىزمۇ تاسادىپىيلىقتىن يۈز بەرگەن بولماستىن، بەلكى ئالدىن پەرەز قىلغىلى بولىدىغان بىر تەبىئەت قانۇنىيىتى بويىچە نەتىجىلەنگەنلىكىگە تولۇق ئىشەنگەن.

ئادەمدىن تۆۋەن تۇرىدىغان جانلىقلارنىڭ ھەممىسى بىز «تەبىئىي پرىنسىپ» دەپ ئاتايدىغان كائىنات ئادەت كۈچىنىڭ بىۋاستە تەسىرى بىلەن ياشايدۇ، كۆپىيىدۇ، ۋە دۇنيالىق ۋەزىپىلىرىنى ئادا قىلىدۇ. پەقەت ئىنسانلارغىلا تاللاش ئەركىنلىكى بىلەن ياشاش ئادىتى تەڭ ۋە ئۆز-ئارا باغلانغان ئاساستا ئاتا قىلىنغان بولۇپ، بۇ خىل ھالەتنى ئىنسان تەپەككۇرىنىڭ شەكلىنى ئۆزگەرتىش ئارقىلىق ئۆزگەرتكىلى بولىدۇ. سىز پەقەت ئۆزىڭىزنىڭ ئويىنى ئۆزىڭىز تۇرغۇزۇش ۋە ئۆزگەرتىشتىن ئىبارەت بۇ ئىمتىيازىڭىزنى ئىشقا سېلىش ئارقىلىقلا ئۆز تەقدىرىڭىزنى جاھاننى زىل-زىلىگە سالىدىغان دەرىجىدە كونترول قىلالايسىز. سىزنىڭ ئويلىرىڭىز بىر ئېنىق شەكىلگە كىرگۈزۈلگەن ھامان، ئۇنى كائىنات ئادەت كۈچى ئۆزىگە ئۆتكۈزۈۋېلىپ، بىر مەڭگۈلۈك ئادەتكە ئايلاندۇرىدۇ. ئاندىن ئۇ ئادەت باشقا كۈچلۈكرەك ئوي شەكىللىرى تەرىپىدىن سىقىپ چىقىرىلغۇچە ئۆز پېتىچە ساقلىنىپ ماڭىدۇ.

كائىنات ئادەت كۈچى بىر تەبىئەت قانۇنىيىتى بولۇپ، ئۇنىڭ كۆرسىتىشىچە، سىزنىڭ بىر ئادىتىڭىز كۆپ قېتىم تەكرارلانغاندا ئۇ سىزنىڭ بىر تەبىئىتىڭىزگە ئايلىنىدۇ. ئەگەر سىز مەلۇم ئىدىيىلەرنى ئۆز كۆڭلىڭىزدە

تەكرارلاۋېرىدىكەنسىز، ئۇلارنى كائىنات ئادەت كۈچى ئۆزىگە ئۆتكۈزۈۋېلىپ، ئۇلارنى سىزنىڭ تەبىئىتىڭىزگە ئايلاندۇرىدۇ.

ئادەت سىزگە پايدىلىق ئۇنۇممۇ بېرىدۇ، زىيانلىق ئۇنۇممۇ بېرىدۇ. سىزنىڭ كۆڭلىڭىز ئۆزىگە كەلگەن ھەر قانداق ئىدىيىنى قوبۇل قىلىپ، ئۇنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشقا تىرىشىدۇ. ئەگەر كۆڭلىڭىز مەغلۇپ بولۇش ئەندىشىسى بىلەن تولغان بولسا، كۆڭلىڭىزنىڭ ئەمەلگە ئاشۇرماقچى بولىدىغىنىمۇ دەل ئاشۇ مەغلۇبىيەت بولىدۇ. ئەمما سىز مەقسەتلىك ھالدا ئۆزىڭىزنىڭ ئوينى ئۆزگەرتىپ، كۆڭلىڭىزنى مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش ئۈمىدىگە مەركەزلەشتۈرىدىكەنسىز، كۆڭلىڭىز سىزگە مۇۋەپپەقىيەت ئادا قىلىش يولىدا تىرىشىدۇ. سىزنىڭ كۆڭلىڭىز ئۆزىگە مەيلى مەغلۇبىيەتنى تارتسۇن ياكى مۇۋەپپەقىيەتنى تارتسۇن، سىزنىڭ كۆڭلىڭىز ئوينى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشتىكى سەۋەب كائىنات ئادەت كۈچىدىن ئىبارەتتۇر.

مەزكۇر بۆلۈمنى تۆۋەندىكىدەك خۇلاسىلەش مۇمكىن:

- ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتىنىڭ دېيىشىچە، سىز بىر ماگنىتقا ئوخشاش بولۇپ، سىز ئىستىگەن ۋە كۆڭلىڭىزنى مەركەزلەشتۈرگەن ھەر قانداق بىر نەرسىنى ئۆزىڭىزگە تارتىسىز.
- كۆڭلىڭىزدىكى بىر ئوي ياكى ئىستەك ئۆزىڭىزگە سىز ئىستىگەن رېئال نەرسىنى تارتىپ ئەكىلىشتىكى سەۋەب، ئوي بىلەن رېئاللىق ئۆز-ئارا باغلانغان بولىدۇ.
- بۇنداق باغلىنىش چەكسىز ئەقىل ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشىدىغان بولۇپ، پۈتۈن كائىناتتىكى ھەممە نەرسىلەرنى ئۆز-ئارا باغلاپ تۇرىدىغان نەرسىمۇ دەل ئاشۇ چەكسىز ئەقىلدۇر.
- ھەر بىر ئىندىۋىدۇئال نەرسە ئېنېرگىيىنىڭ بىر خىل شەكلى بولغانلىقى ئۈچۈن، دۇنيادىكى ھەممە نەرسىلەر ئۆز-ئارا باغلانغان بولىدۇ. ھەر بىر جىسىم، ھەر بىر مەخلۇق، ۋە ھەر بىر كۈچ ئوخشاش بىر نەرسە —— ئېنېرگىيىنىڭ ئوخشىمىغان نۇسخىسىدىنلا ئىبارەت.
- ھەر بىر ئىندىۋىدۇئال نەرسىنىڭ بىر ئۆزىگە خاس مايىللىقى، تەبىئىي ئادىتى ياكى مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇش ھالىتى بولىدۇ. ھەر بىر مەخلۇق، جىسىم، ياكى كۈچ ئۆزىنىڭ تەبىئىي ئادىتى ياكى تەبىئىي خۇسۇسىيىتى بويىچە ئىش تۇتىدىغان بولۇپ، پەقەت باشقا بىر نەرسە كېلىپ

ئۆزگەرتكەندىلا بۇ خىل ئەھۋالمۇ ئۆزگىرىدۇ.

- ئىنسان كۆڭلىنىڭمۇ ئۆزىگە خاس تەبىئىي ئادىتى ياكى مايىللىقى بار. ئۇ بولسىمۇ ھەر قانداق بىر ئوي ياكى ئىستەكنى ئاشۇ ئوينىڭ فىزىكىلىق نۇسخىسىغا ئايلاندۇرۇش. بۇ مايىللىق كائىنات ئادەت كۈچى دەپ ئاتىلىدۇ.
- ئىنسانلار ئۆز ئوينى ئۆزى ئاڭلىق ھالدا ئۆزگەرتەلەيدىغان ئالاھىدە ئىقتىدارغا ئىگە بولۇپ، بۇ جەھەتتە ئۆزىنىڭ تەبىئىي خۇسۇسىيىتى بويىچە ئىش تۇتىدىغان باشقا نەرسىلەرگە ئوخشىمايدۇ. شۇڭلاشقا كۆڭلىڭىزنى نېمىگە مەركەزلەشتۈرۈشنى سىز ئۆزىڭىز كونترول قىلالايسىز. شۇ ئارقىلىق كائىنات ئادەت كۈچىدىن ئۆزىڭىزگە پايدىلىق ھالدا پايدىلىنالايسىز.

قىسقىسى، سىز كۆڭلىڭىزگە قايسى ئىدىيىنى تۇرغۇزۇشنى ئۆزىڭىز كونترول قىلالايدىغان بولۇپ، كۆڭلىڭىزنىڭ تەبىئىي ئادىتى كۆڭلىڭىزدىكى ئاشۇ ئوينى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشتىن ئىبارەت. شۇڭلاشقا ئەگەر سىز بىر ئوينى ئاڭلىق ھالدا كۆڭلىڭىزگە پۈكىدىكەنسىز، ئۇ ھالدا كۆڭلىڭىز ئاپتوماتىك ھالدا پايدىلىنىشقا بولىدىغان بارلىق ئامىللاردىن پايدىلىنىپ ئاشۇ ئوينى ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا تىرىشىدۇ.

غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى (3)

2010 ـ يىلى 11 ـ ئاينىڭ 5 ـ كۈنى

5. ئىستەك ياكى ئېنىق ئاساسي نىشان

خىيالنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ بىرىنچى قەدىمى سىز ئېرىشمەكچى بولغان نەرسىنىڭ نېمە ئىكەنلىكى ھەققىدە ئويلاپ چىققان ئېنىق ئىدىيە بولۇشتىن ئىبارەت. بۇنى ناپالىئون ئۆزىنىڭ 1 ـ كىتابىدا «ئېنىق ئاساسي نىشان» (ئىنگلىزچە «definite chief aim»)، دەپ ئاتاپ، ئىككىنچى كىتابىدا بولسا «ئىستەك» دەپ ئاتىغان بولۇپ، ناپالىئوننىڭ «مۇۋەپپەقىيەت قانۇنىيىتى» دېگەن كىتابىدىكى 1 ـ پرىنسىپ مانا مۇشۇ ئۇقۇمدىن ئىبارەت بولغان. «ئىستەك» دېگەن سۆز ئۇچۇن ئىشلىتىلگەن ئىنگلىزچە سۆز «desire» بولۇپ، يۇلغۇن لۇغىتىدە بۇ سۆزنىڭ مەنىسى «ئارزۇ، ئۈمىد، ئىستەك، تىلەك» دەپ ئېلىنغان. لېكىن، ئىنگلىزچىدا «ئارزۇ» ئۇچۇن «wish»، «ئۈمىد» ئۇچۇن «hope» ئىشلىتىلىدىغان بولۇپ، ناپالىئوننىڭ كىتابىدىكى «desire» دېگەن سۆز پەقەت «ئىستەك» دېگەن مەنىدىلا ئىشلىتىلگەن. بۇ سۆزنىڭ ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتىدە ئوينايدىغان رولى بەك مۇھىم بولغاچقا، مەن بۇ يەردە ئازراق ئالاھىدە ئەسكەرتىش بېرىپ قويىدۇم.

(1) كەشپىياتچى بىلەن سەرگەردان

ناپالىئون ئۆزىنىڭ كىتابلىرىدا ئۆزى كۆرۈشكەن دانلىق شەخسلەرنىڭ ھېكايىلىرىنى ناھايىتى كۆپ ئىشلەتكەن بولۇپ، ئۇنىڭ «ئىستەك» ھەققىدىكى بايانىدا ئىشلەتكىنى دۇنياغا مەشھۇر كەشپىياتچى توماس ئېدىسون بىلەن بىر سەرگەردان ئېدۋىن بارنېس ئوتتۇرىسىدىكى ھېكايە بولغان. ئۇ

مۇشۇ ھېكايە ئارقىلىق مۇنداق بىر ئىدىيىنى ئىلگىرى سۈرگەن: ئەگەر سىز مەلۇم بايلىق ياكى باشقا ماددىي نەرسىگە ئېرىشىش توغرىسىدىكى بىر خىيالىڭىزنى ئۇنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدىكى ئىنتايىن ئېنىق مەقسەت، ئىزچىللىق ۋە كۆيۈپ تۇرغان ئىستەك بىلەن بىرلەشتۈرسىڭىز، ئۇ خىيالىڭىز بىر ئەمەلىي نەرسىگە، بولۇپمۇ ئىنتايىن كۈچلۈك نەرسىگە ئايلىنىدۇ.

ئەينى ۋاقىتتا، ئېدۋىن بارنېس ئىسىملىك بىر سەرگەردان توماس ئېدىسونغا شېرىك بولۇش نىيىتىگە كېلىپتۇ. لېكىن، ئۇ دەسلەپتىلا مۇنداق ئىككى مەسىلىگە دۇچ كېلىپتۇ: بىرى، بارنېس توماس ئېدىسوننى تونۇمايدىكەن. يەنە بىرى بولسا، ئۇنىڭ پويىز بېلىتى ئېلىپ، توماس ئېدىسوننىڭ قېشىغا بارغۇدەك پۇلى يوق ئىكەن. كۆپىنچە كىشىلەر بۇنداق ئەھۋالغا يولۇققاندا ئۆز نىيىتىدىن يانغان بولاتتى. لېكىن بارنېس ئۇنداق قىلماپتۇ. ئۇ توماس ئېدىسوننىڭ شىركىتى جايلاشقان شەھەرگە يۈك پويىزىغا چۈشۈپ بېرىپتۇ. پويىزدىن چۈشكەندە، بارنېس بىر سەرگەردان تۈسىنى ئالغان بولۇپ، ئۇنىڭ خىيالى بولسا بىر پادىشاھنىڭ تۈسىنى ئالغان—ئۇنىڭ ئىستىكى بىر ئادەتتىكى ئىستەك ئەمەس، بىر ئارزۇ ئەمەس، بىر ئۈمىدمۇ ئەمەس بولۇپ، ئۇ بىر ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشان ئىدى. ئۇ بارلىقىنى ئاتا قىلىش ئارقىلىق ئۆز ئىستىكىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن قەتئىي ئىرادە باغلىغان.

بارنېس ئالدىن دېيىشىپ قويمايلا ئېدىسوننىڭ ئىشخانىسىغا كەلگەن. سېكرېتار ئۇنىڭدىن نېمىشقا كەلگەنلىكىنى سورىغاندا، بۇ ياش يىگىت ھېچ قانداق ئەيمەنمەستىنلا «مەن ئېدىسونغا شېرىك بولغىلى كەلدىم»، دەپ جاۋاب بەرگەن. بارنېس ئېدىسون بىلەن كۆرۈشۈپ، بىر سائەت سۆزلەشكەن. شۇنىڭدىن كېيىنلا ئېدىسوننىڭ زاۋۇتىدا تازىلىق ئىشچىسى بولۇپ ئىش باشلىغان. يىللار ئۆتكەن. ئەمما بارنېس ئۆزىنىڭ ئاساسىي نىشانى قىلغان نەرسىگە يېقىنمۇ كېلەلمىگەن. شۇنداقتىمۇ ئۇنىڭ كۆڭلىدە بىر ئىش توختىماي يۈز بېرىپ تۇرغان: ئۇ ئۆزىنىڭ ئېدىسونغا شېرىك بولۇش ئىستىكىنى كۈنسايىن كۈچەيتىپ ماڭغان. ئۆز ئىرادىسىدىن قىلچىمۇ يانماي، بىرەر پۇرسەتنىڭ كېلىشىنى سەۋرچانلىق بىلەن كۈتكەن، ۋە ئۇنىڭغا تەييار بولۇپ تۇرغان. ئۇ ئۆزىگە: «بۇنىڭ نېمە پايدىسى؟ مەن پىلانىمنى ئۆزگەرتىپ، بىر مال ساتقۇچى بولۇپ سىناپ باقاي»، دېمىگەن. ئۇنىڭ ئەكسىچە، «مەن بۇ يەرگە ئېدىسونغا شېرىك بولۇش ئۈچۈن كەلدىم. مۇشۇ ئىش ئۈچۈن

ئۆمرۈمنىڭ قالغان قىسمى سەرپ بولسىمۇ بولسۇنكى، مەن چوقۇم ئۆز نىشانىمنى ئەمەلگە ئاشۇرىمەن»، دېگەن. ئۇ ھەقىقەتەنمۇ قەتئىي نىيەتكە كەلگەن. بىر ئىنتايىن ئېنىق مەقسەتنى كۆڭلىدە تۇرغۇزۇپ، ئۇنى ئادەمنىڭ پۈتۈن ۋۇجۇدىنى قاپلىۋالىدىغان دەرىجىگە كەلگۈچە كۆڭلىدە ساقلاپ، ئۇنىڭغا يېتىش ئۈچۈن توختاۋسىز كۈرەش قىلغاندا، ئادەم ھەقىقەتەنمۇ كۆزلىگەن ئۈنۈمگە ئېرىشەلەيدۇ.

بارنېس ئېدىسونغا شېرىك بولۇش پۇرسىتىنى كۈتۈپ، ئېدىسوننىڭ زاۋۇتىدا جەمئىي 5 يىل تازىلىق ئىشچىسى بولغان. 1888 ـ يىلى ئېدىسون بىر ئۈنئالغۇ ماشىنىسىنى كەشىپ قىلغاندا، ئۇنىڭ شىركىتىدىكى بازارلاشقا مەسئۇل بولغان كىشىلەر «بۇ ماشىنا سېتىلمايدۇ»، دەپ قاراپ، ئۇنىڭغا ئانچە قىزىقمىغان. بارنېس بولسا «ئۇنى مەن ساتالايمەن»، دەپ ئويلاپ، بۇ خىيالىنى ئېدىسونغا ئېيتقان. ئېدىسون بولسا ئۇنىڭغا بىر پۇرسەت بېرىشنى قارار قىلغان. بارنېس ئۇ ماشىنىنى سېتىشتا ئىنتايىن مۇۋەپپەقىيەتلىك بولغاندىن كېيىن، ئۇ ماشىنىنى پۈتۈن ئامېرىكا مىقياسىدا سېتىش ۋە تارقىتىش مۇلازىمىتىنى بارنېسقا بەرگەن. شۇنداق قىلىپ بارنېس ئېدىسونغا ھەقىقەتەنمۇ شېرىك بولغان. شۇ ئارقىلىق «ئويلاپ باي بولۇش» قانۇنىيىتىنى بىر قېتىم ئىسپاتلىغان. ئۇ باي بولۇپ، 2 ـ 3 مىليون دوللار پۇلغا ئېرىشكەن بولۇپ، 20 ـ ئەسىرنىڭ بېشىدىكى بۇ 2 ـ 3 مىليون پۇل سېتىۋېلىش قىممىتى جەھەتتە 21 ـ ئەسىرنىڭ بېشىدىكى 60 مىليون دوللاردىن كۆپرەك پۇلغا توغرا كېلىدۇ. بۇ يەردە ئاشۇ پۇلدىنمۇ مۇھىمراق ئورۇندا تۇرىدىغان نەرسە، بارنېسنىڭ مۇنداق بىر ئىشنى ئىسپاتلىغىنىدىن ئىبارەت: ئىنسانلار ھازىرغىچە بايقالغان، ئىنتايىن ئېنىق بىلىملەردىن پايدىلىنىپ، بىر خىيالنى ئەمەلىي نەرسىگە ئايلاندۇرالايدۇ. بۇ بىلىم تۆۋەندە تونۇشتۇرۇلىدىغان «ئىستەك ياكى ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشان پرىنسىپى» دىن ئىبارەت.

(2) ئىستەك

سىز مەيلى بىر چوڭ نەرسىنى ئارزۇ قىلىڭ، ياكى بىر كىچىك نەرسىنى ئارزۇ قىلىڭ، ئۇنىڭ چوقۇم بىر ئاساسىي مەقستى بار بولۇپ، بۇ مەقسەت سىزنىڭ كۆڭلىڭىزدە ئىنتايىن ئېنىق ۋە كونكرېت بولۇشى كېرەك. سىزنىڭ ئىستىكىڭىز ياكى ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشانىڭىز بىر كونكرېت نىشان

بولۇشى، بىر چوڭراق ئوبيېكتىپ بولۇشى، ياكى سىزنىڭ پۈتۈن ھاياتىڭىزغا يېتەكچىلىك قىلىدىغان بىر پەلسەپىۋىلىك ھېكمەتلىك سۆز بولۇشىمۇ مۇمكىن. ئەگەر سىز ئۇنى بىر خىيالدىن رېئاللىققا ئايلاندۇرماقچى بولىدىكەنسىز، ئۇنىڭ نامايەندىسىنىڭ قانداق بولىدىغانلىقىنى چوقۇم ئىنتايىن ئېنىق بىلىشىڭىز كېرەك.

پسىخولوگىيىلىك پرىنسىپلار مۇنداق دەيدۇ:

بىرىنچى، ئىنسان بەدىنىنىڭ ھەر بىر ئىختىيارى ھەرىكىتىنى ئىنسانىنىڭ خىيالى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ، كونترول قىلىدۇ، ۋە يېتەكلەيدۇ. بۇنداق جەريان كۆڭۈلنىڭ رولى ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشۇرۇلىدۇ.

ئىككىنچى، سىزنىڭ ئېڭىڭىزدا مەلۇم بىر خىيال ياكى ئىدىيىنىڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشى شۇنىڭغا ماس كېلىدىغان بىر خىل ھېسسىياتنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈپ، سىزنى ئاشۇ ھېسسىياتنى شۇنىڭغا ماس كېلىدىغان بەدەن ھەرىكىتىگە ئايلاندۇرۇشقا قىستايدۇ. بۇ ھەرىكەت سىزنىڭ خىيالىڭىزغا تەلتۆكۈس ئۇيغۇنلاشقان بولىدۇ.

بۇ پرىنسىپنى باشقىچراق بايان قىلساق، سىز بىر ناھايىتى ئېنىق مەقسەتنى تاللاپ، ئاشۇ مەقسەتنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا قەتئىي ئىرادە باغلىسىڭىز، ئاشۇ تاللاشنى قىلغان پەيتتىن باشلاپلا، بۇ مەقسەت سىزنىڭ ئېڭىڭىزدىكى ھۆكۈمران ئورۇندا تۇرىدىغان خىيالغا ئايلىنىدۇ. شۇنىڭ بىلەن سىز ئاشۇ مەقسەتنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن زۆرۈر بولغان ھەقىقىي ئەھۋاللارغا، ئۇچۇرلارغا، ۋە بىلىملەرگە سەزگۈر بولۇپ تۇرىسىز. سىز كۆڭلىڭىزگە بىر ئىنتايىن ئېنىق مەقسەتنى ئورناتقان پەيتتىن باشلاپلا، سىزنىڭ كۆڭلىڭىز ئاڭلىق ۋە ئاڭسىز ھالدا ئاشۇ مەقسەتنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن زۆرۈر بولغان ماتېرىياللارنى يىغىدۇ، ۋە ئۇلارنى ئۆزىدە ساقلايدۇ.

ئىستەك سىزنىڭ ھاياتىڭىزنىڭ ئېنىق مەقسىتىنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى بەلگىلەيدىغان ئامىلدۇر. سىزنىڭ ئاساسىي ئىستىكىڭىزنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى باشقا ھېچ كىم بەلگىلەپ بەرمەيدۇ. ئۇنى سىز ئۆزىڭىز تاللىغان ھامان، ئۇ سىزنىڭ ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشانىڭىزغا ئايلىنىپ، ئۇ بىر رېئاللىققا ئايلىنىپ بولغۇچە سىزنىڭ كۆڭلىڭىزنىڭ دىققەت مەركىزىدە تۇرىدۇ. باشقا بىر زىددىيەتلىك ئىستەك كۆڭلىڭىزگە كىرمىگۈچە، ئەسلىدىكى ئىستەك ئۆز ئورنىنى بوشاتمايدۇ.

ئەگەر سىز ئۆز ھاياتىڭىز ئۈچۈن بىر ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشاننى تاللىمايدىكەنسىز، سىز ئۆز ئېنېرگىيىڭىز بىلەن ئۆز تەپەككۇرىڭىزنى ئىنتايىن كۆپ ئىشلارغا ۋە ھەر خىل يۆنىلىشلەرگە چېچىۋېتىپ، كۈچىڭىزنى بىر يەرگە يىغالمايسىز، ھەمدە قارارسىز ۋە ئاجىز ھالەتتە ياشايسىز. بۇ خۇددى بىر چوڭايتقۇچى ئەينەك ياكى لىنزىغا ئوخشاش. سىز كۈن نۇرىنى ئاشۇنداق بىر ئەينەك بىلەن بىر نۇقتىغا ئىنتايىن كۈچلۈك ھالدا يىغىش ئارقىلىق، بىر پەننى كۆيدۈرۈپ، ئۇنى تېشىۋېتەلەيسىز. ئىنتايىن ئېنىق مەقسەتنىڭ رولى ئەنە شۇ چوڭايتقۇچى ئەينەكنىڭكى بىلەن ئوخشاش. ئەگەر سىز ئۇ ئەينەكنى ئېلىۋېتىپ، ئوخشاش مىقداردىكى كۈن نۇرىنى ھېلىقى پەنگە بىرەر مىليون يىل چۈشۈرسىڭىزمۇ، ئۇنى ھەرگىز كۆيدۈرەلمەيسىز.

سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئىستىكىنى ئىنتايىن ئەستايىدىللىق بىلەن تاللىشىڭىز، ھەمدە ئۇنى تاللاپ بولغاندىن كېيىن، ئۇنى بىر ۋاراق قەغەزگە يېزىپ، ھەر كۈنى كەم دېگەندە بىر قېتىم كۆرۈپ تۇرالايدىغان بىر جايغا چاپلاپ قويۇشىڭىز كېرەك. بۇنداق قىلىشنىڭ پسىخولوگىيىلىك ئاساسى بار. يەنى، مۇشۇنداق قىلىشتىكى سەۋەب، بۇ مەقسەتنى ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا ئىنتايىن قاتتىق ئورنىتىپ، ئۇنى يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا بىر ئادەت ياكى بىر لايىھە سۈپىتىدە قوبۇل قىلدۇرۇپ، شۇ ئارقىلىق ئۆز ھاياتىڭىزدىكى ئىش-پائالىيەتلىرىڭىزگە ئاشۇ مەقسەت ھۆكۈمرانلىق قىلىدىغان، سىزنى ئاشۇ مەقسەتنىڭ ئىچىگە يوشۇرۇلغان نەرسىگە قەدەممۇقەدەم يېتەكلەيدىغان بىر ئەھۋالنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈشتىن ئىبارەت.

سىزنىڭ ئۆز ئىستىكىڭىزنى ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا ئىنتايىن قاتتىق ئورنىتالىشىڭىزنىڭ پسىخولوگىيىلىك پرىنسىپى «ئاپتوماتىك تەكلىپ» تىن ئىبارەت. ئۇ سىز ئۆز-ئۆزىڭىزگە قايتا-قايتا بېرىدىغان تەكلىپتۇر. ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىنى ئىلىم-پەن تولۇق ئىسپاتلىغان بولۇپ، شۇنىڭغا ئاساسلانغاندا، سىزنىڭ كۆڭلىڭىزگە ئىنتايىن چوڭقۇر ئورناپ كەتكەن بىر ئىستەك سىزنىڭ پۈتۈن بەدىنىڭىز بىلەن پۈتۈن ۋۇجۇدىڭىزنى ئۆزى بىلەن تويۇندۇرۇپ، كۆڭلىڭىزنى بىر ئىنتايىن كۈچلۈك ماگنىتقا ئايلاندۇرىدۇ. سىزنىڭ ئىستەيدىغىنىڭىز بىر ئەمەلىيەتكە ئۇيغۇن نەرسىلا بولىدىكەن، ماگنىتقا ئوخشاپ قالغان كۆڭلىڭىز سىز ئىستىگەن نەرسىلەرنى ئۆزىگە تارتىپ كېلىدۇ. توماس ئېدىسون مانا شۇ پرىنسىپتىن پايدىلىنىپ، ئۆزىنىڭ ئەسلىدىكى ئىنتايىن تۆۋەن ئورنىدىن ئامېرىكا ۋۇجۇدقا كەلتۈرگەن

تارىختىكى ئەڭ داڭلىق كەشپىياتچى بولۇش ئورنىغا كۆتۈرۈلگەن. بارنېسمۇ ئاشۇ پرىنسىپتىن پايدىلىنىپ، بىر سەرگەرداندىن بىر چوڭ بايغا ئايلانغان. ئېيبرىخام لىنكولنمۇ ئاشۇ پرىنسىپتىن پايدىلىنىپ، بىر كەمبەغەلنىڭ بالىسىدىن ئامېرىكىنىڭ ئەڭ داڭلىق پرېزىدېنتلىرىنىڭ بىرسىگە ئايلانغان.

ئىلاۋە: مېنىڭ ھازىرغىچە بولغان پۈتۈن ھاياتىمدا ئاساسىي رول ئوينىغان نەرسىمۇ دەل ئاشۇ ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىدىن ئىبارەت.

يۇقىرىدىكى ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىنى توغرا چۈشىنىش ئۈچۈن، سىزگە مۇنداق بىر مىسال كۆرسىتەي. ئەگەر سىزنىڭ ئىستەيدىغىنىڭىز بىر يېڭى ئاپتوموبىل بولسا، سىزنىڭ ئاشۇنداق بىر ئىستىكىڭىزنىڭ بولغىنى ئۈچۈنلا ئۇ ماشىنا سىزنىڭ ئۆيىڭىزنىڭ ئالدىغا كېلىپ قالمايدۇ. ئەمما سىزنىڭ ئاشۇ ماشىنىغا بىر كۈيۈپ تۇرغان ئىستىكىڭىز بار بولىدىكەن، بۇ ئىستەك سىزنى ئاشۇ ماشىنىنى ئېلىش ئۈچۈن كېتىدىغان پۇلغا ئېرىشىش يولىدا قوللىنىدىغان توغرا ھەرىكەتلەرگە يېتەكلەيدۇ.

(3) بىر ئىستەكنى ئالتۇنغا ئايلاندۇرۇشنىڭ 6 قەدەم ـ باسقۇچلىرى

ئەگەر سىزنىڭ بىر باي بولۇش ئىستىكىڭىز بولسا، ئۇنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش ئۈچۈن تۆۋەندىكى 6 ئېنىق، ئەمەلىي قەدەم-باسقۇچلارنى بېسىشىڭىز كېرەك:

1. كۆڭلىڭىزدە سىز قانچىلىك پۇل ئىستەيدىغانلىقىڭىزنى ئېنىق بەلگىلەڭ: مەسىلەن، 50 مىڭ دوللار.
2. سىز ئاشۇ پۇلنى قولغا كەلتۈرگەندىن كېيىن، ئۇنىڭ زاكىتىنى قانداق بېرىدىغانلىقىڭىزنى ئېنىق بەلگىلەڭ—بۇ دۇنيادا ھېچنېمە بەرمەي، پەقەتلا ئالىدىغان ئىش يوق.
3. ئاشۇ پۇلغا ئېرىشمەكچى بولغان ۋاقتنى ئېنىق بېكىتىڭ.
4. سىز ئۆز ئىستىكىڭىزنى قانداق ئەمەلگە ئاشۇرۇش توغرىسىدا بىر ئېنىق پىلان تۈزۈپ چىقىڭ. شۇنداقلا سىزنىڭ تەييارلىقىڭىز بولسۇن ـ بولمىسۇن، شۇ زاماتلا ئىش باشلاڭ.
5. بىر ۋاراق قەغەزگە يۇقىرىقى 4 نەرسىنى ناھايىتى ئېنىق، ناھايىتى ئىخچام قىلىپ يېزىپ چىقىڭ.

6. قەغەزگە يېزىلغان بۇ نەرسىنى ھەر كۈنى ئەتىگىنى ئورنىڭىزدىن قوپقاندىن كېيىنلا بىر قېتىم، ۋە ئاخشىمى ئۇخلاشتىن بۇرۇن بىر قېتىم ئۈنلۈك ئوقۇپ چىقىڭ. سىز ئۇنى ئوقۇۋاتقاندا، سىز «ئاشۇ پۇلغا چوقۇم ئېرىشىمەن»، دەپ ئۆز-ئۆزىڭىزگە ئىشىنىپ، ئاشۇ پۇلغا ئېرىشكەن ۋاقىتتىكى ئەھۋاللارنى كۆز ئالدىڭىزغا كەلتۈرۈپ، ئاشۇ ۋاقىتتىكى ھېسسىياتىڭىزنى بىلىپ تۇرۇڭ.

بۇ 6 قەدەمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتا «كۆيۈپ تۇرغان ئىستەك» سىزگە ئىنتايىن زور ياردەم قىلالايدۇ. ئەگەر ئاشۇ پۇلغا ئېرىشىش ئىستىكى سىزنىڭ پۈتۈن ۋۇجۇدىڭىزنى چىرمىۋالىدىكەن، سىزنىڭ ئاشۇ پۇلغا چوقۇم ئېرىشەلەيدىغانلىقىڭىز ھەققىدە ئۆز-ئۆزىڭىزنى قايىل قىلىشىڭىز ھەرگىز تەسكە توختىمايدۇ. سىزنىڭ ئۆز ئارزۇيىڭىزغا يېتىش يولىدا تىرىشىشىڭىز، سىزنىڭ بىر ئادىتىڭىزگە ئايلانسۇن. سىز ئۇ ئارزۇيىڭىزدىن ھەرگىزمۇ ئايرىلماڭ: ئۇنىڭ بىلەن بىللە ئۇخلاڭ، ئۇنىڭ بىلەن بىللە تاماق يەڭ، ئۇنىڭ بىلەن بىللە ئويناڭ، ئۇنىڭ بىلەن بىللە ئىشلەڭ، ئۇنىڭ بىلەن بىللە ياشاڭ، ۋە ئۇنىڭ بىلەن بىللە ئويلاڭ.

غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى (4)

2010 ـ يىلى 11 ـ ئاينىڭ 16 ـ كۈنى

6. ئۆزگە بولغان ئېتىقاد، ۋە ئادەت قانۇنىيىتى

ئالدىنقى بۆلۈملەردە مەن مۇنداق ئۇقۇملارنى تونۇشتۇردۇم: سىز قايتا ـ قايتا مۇئەييەنلەشتۈرۈش ئارقىلىق ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا قاتتىق ئورناتقان ھەر قانداق بىر ئىدىيە ئاپتوماتىك ھالدا بىر پىلان ياكى لايىھەگە ئايلىنىدۇ. ئۇنىڭدىن كېيىن بىر خىل كۆرۈنمەس كۈچ مۇشۇ لايىھەدىن پايدىلىنىپ، سىزنىڭ ھەرىكىتىڭىزنى ئاشۇ پىلاندىكى مەقسەتنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا توغرىلايدۇ. سىز ئۆزىڭىز تاللىغان ھەر قانداق بىر ئىدىيىنى ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا ئورنىتىشقا پايدىلىنىدىغان پرىنسىپ «ئاپتوماتىك تەكلىپ» ، دەپ ئاتىلىدىغان بولۇپ، ئۇ سىز ئۆزىڭىز ئۆز كۆڭلىڭىزگە بېرىدىغان تەكلىپتىن ئىبارەت.

خۇددى ئېلېكتر ئېنېرگىيىسى زاۋۇت ـ كارخانىلاردىكى چاقلارنى چۆرگىلىتىپ، ئىنسانىيەت ئۈچۈن مىڭلىغان ـ مىليونلىغان شەكىلدە خىزمەت قىلىدىغىنىغا، ياكى بولمىسا توغرا پايدىلانمىغاندا ھاياتنى ئاستىن ـ ئۈستۈن قىلىۋېتىدىغىنىغا ئوخشاش، ئەگەر توغرا پايدىلانسىڭىز ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىمۇ سىزنى تىنچلىق ۋە گۈللىنىشنىڭ ئېگىز چوققىلىرىغا چىقىرالايدۇ. شۇنداقلا، ئەگەر توغرا پايدىلىنالمىسىڭىز، ئۇ سىزنى ئازاب ـ ئوقۇبەت ۋە كەمبەغەللىكنىڭ چوڭقۇر ئويمىنىغا چۈشۈرىۋېتەلەيدۇ. ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىنىڭ بۇنداق رولى بىر ئىدىيىنى سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا ئورنىتىش ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشىدۇ. مەن مەزكۇر بۆلۈمدە بىر ئىدىيىنى يوشۇرۇن ئاڭغا ئورنىتىشتا كەم بولسا بولمايدىغان بىر قانچە ئېلېمېنتلارنى تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن.

(1) ئېتىقاد بىلەن مۇئەييەنلەشتۈرۈش

ھازىرقى زاماندا كۆپىنچە كىشىلەر «ئېتىقاد» دېگەن سۆزنى «دىنىي ئېتىقاد، دىنىي ئەقىدە» دېگەن سۆزلەر بىلەن ئوخشاش مەنىدە ئىشلىتىدۇ. لېكىن، ناپالېئوننىڭ كىتابىدا بۇ سۆز «سىزنىڭ مەلۇم بىر ئىشنى قىلالايدىغانلىقىڭىز توغرىسىدىكى ئۆز-ئۆزىڭىزگە بولغان ئىشەنچ، قاراش، مۇتلەق ۋە قەتئىي تەۋرەنمەس ئەقىدە» دېگەن مەنىدە ئىشلىتىلگەن.

ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىنىڭ بىر ئىستەكنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشتىكى مۇھىم رولىنى چۈشىنىشتە، ئالدى بىلەن تۆۋەندىكى باياناتنى توغرا ۋە تولۇق چۈشىنىۋېلىش ئىنتايىن مۇھىم: ئېتىقاد كۆڭۈلنىڭ بىر خىل ھالىتى بولۇپ، ئۇنى ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىدىن پايدىلىنىپ، يوشۇرۇن ئاڭغا تەكرار ئۆگىتىش ئارقىلىق ۋۇجۇدقا كەلتۈرگىلى بولىدۇ. تەكرار مۇئەييەنلەشتۈرۈش ھەرىكىتى سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا بۇيرۇق بەرگەن بىلەن ئوخشاش بولۇپ، ئۆزىڭىزدە ئېتىقاد ھېسسىياتىنى ئۆزلۈكىدىن يېتىلدۈرۈشنىڭ ھازىرغىچە بايقالغان بىردىن-بىر ئۈنۈملۈك ئۇسۇلىدۇر.

سىزنىڭ ئەقىدىڭىز، ياكى ئېتىقادىڭىز، سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزنىڭ ھەرىكىتىنى بەلگىلەيدىغان ئېلېمېنت بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. سىز ھەر قانداق بىر ئىستەكنى ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا «ئۇ چوقۇم ئەمەلگە ئاشىدۇ» دېگەن ئەقىدە بىلەن تۇرغۇزغاندا، سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىز پايدىلىنىشقا بولىدىغان ئەڭ بىۋاستە ۋە ئەڭ ئەمەلىي يوللاردىن پايدىلىنىپ ئۇنى ئۆزىنىڭ ماددىي ئېكۋىۋالېنتىغا ئايلاندۇرىدۇ. يەنى، بۇنى باشقىچىراق بايان قىلساق، سىز بىر ئىستەكنى يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا ئورناتقان ۋاقىتتا، ئۇنى چوقۇم «بۇ ئىستىكىم چوقۇم ئەمەلگە ئاشىدۇ»، دېگەن ئەقىدە ياكى ئېتىقاد بىلەن بىرلەشتۈرۈپ، ياكى ئۇ ئىستەكنى يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا ئاشۇنداق بىر ئەقىدە ياكى ئېتىقاد دەرىجىسىگە كۆتۈرۈپ تۇرۇپ ئورنىتىشىڭىز كېرەك. ئۇنداق قىلمايدىكەنسىز، ئۇ ئىستەك ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىنىڭ ھەرىكىتىنى كونترول قىلىش رولىنى ئۆتىيەلمەيدۇ.

(2) «بىتەلەيلىك» نى كىشىلەر ئۆزلىرى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ

دۇنيادا مىليونلىغان ئادەملەر باركى، ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ بىر كەمبەغەل ھالەتكە چۈشۈپ قېلىشىنى، ياكى مەغلۇپ بولۇشىنى «بىتەلەيلىك» ياكى

«تەلەيسىزلىك» دەپ ئاتىلىدىغان بىر خىل غەلىتە كۆچىنىڭ تەسىرىدىن بولغان، دەپ قارايدۇ. ھەمدە «ئۇنى بىز ئۆزىمىز كونترول قىلالمايمىز» ، دەپ ئويلايدۇ. ئەمەلىيەتتە بولسا، ئۇلارنىڭ كۆلپىتى بىلەن نەس بېسىشنى ئۇلار ئۆزلىرى كەلتۈرۈپ چىقارغان. يەنى، ئۇلارنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا «مەن بىر بىتەلەي ئادەم» ، دېگەن سەلبىي قاراش ئورناپ كەتكەن بولۇپ، يوشۇرۇن ئاڭ بىر سەلبىي ماھىيەتلىك قاراشقا خۇددى بىر ئىجابىي ماھىيەتلىك قاراشقا ئوخشاشلا مۇئامىلە قىلىدىغان بولغاچقا، ئۇلارنىڭ يوشۇرۇن ئېڭى ئاشۇ سەلبىي تونۇشنى رېئاللىققا ئايلاندۇرغان. ئەگەر سىز بىر سەلبىي ئىدىيىنى كاللىڭىزدا نۇرغۇن قېتىم تەكرارلاپ ئويلاۋېرىدىكەنسىز، يوشۇرۇن ئېڭىڭىز ئۇنى ئۆزىگە ئاخىرى قوبۇل قىلىدۇ، ھەمدە ئۇنى ئەڭ ئەمەلىي قەدەم-باسقۇچلار بىلەن رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش ئۈچۈن ھەرىكەت قوللىنىدۇ.

بىتەلەيلىك ئېڭىدىن ساقلىنىشتىن باشقا، سىز ئۆزىڭىزگە نىسبەتەن بىر ئىشەنچ تۇرغۇزغاندا، ئۇنى چوقۇم يوشۇرۇن ئاڭ دەرىجىسىدە تۇرغۇزۇشىڭىز كېرەك. ئەگەر سىز ئۆزىڭىزنىڭ مەلۇم بىر ئىشنى ۋۇجۇدقا چىقىرالايدىغان قابىلىيىتىگە نىسبەتەن كاللىڭىزنىڭ ئارقا تەرىپىدە بولسىمۇ ئازراقلا گۇماندا بولىدىكەنسىز، ياكى سىز يالغاندىن ئۆز-ئۆزىڭىزگە ئىشەنگەن بىر قىياپەتكە كىرىۋالىدىكەنسىز، قىلماقچى بولغان ئىشىڭىز ھەرگىزمۇ ئۇنۇم بەرمەيدۇ.

(3) ھېسسىيات بىلەن بىرلەشكەن تەپەككۇر

پەقەت ھېسسىياتلار بىلەن زىچ بىرلەشتۈرۈلگەن ئوي-خىياللارلا يوشۇرۇن ئاڭغا ھەقىقىي تۈردە تەسىر كۆرسىتەلەيدۇ. كۆپ ساندىكى كىشىلەر كەيپىيات ۋە ھېسسىيات تەرىپىدىن كونترول قىلىنىدۇ. شۇنداق بولغاچقا ھېسسىياتلار ئىچىدىكى ئەڭ مۇھىملىرىنى ئوبدان بىلىۋېلىش ناھايىتى زۆرۈر. ئاساسلىق ھېسسىياتلاردىن 7 ئىجابىي ۋە 7 سەلبىي ھېسسىياتلار بار بولۇپ، سەلبىي ھېسسىياتلار سىزنىڭ خىيالىڭىزغا تەبىئىي ھالدا كىرىپ، سىزنىڭ ياردىمىڭىزگە تايانمايلا توپ-توغرا سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا يېتىپ بارىدۇ. ئىجابىي ھېسسىياتلارنى بولسا، سىز ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىدىن پايدىلىنىپ، خۇددى ئوكۇل ئۇرغاندەك ئۆز كۆڭلىڭىزگە كىرگۈزمىسىڭىز بولمايدۇ. شۇنداق قىلغاندىن كېيىنلا، ئۇ ئىجابىي ھېسسىياتلار سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا يېتىپ بارالايدۇ.

بۇ ھېسسىياتلار، ياكى تۇيغۇ ئىمپۇلسلىرى، خۇددى خېمىرغا سالىدىغان خېمىرتۇرۇچقا ئوخشاش بولۇپ، خىيال ئىمپۇلسلىرىنى بىر پاسسىپ ھالەتتىن بىر ئاكتىپ ھالەتكە ئۆزگەرتىدىغان ھەرىكەت ئېلېمېنتى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. شۇڭلاشقا ھېسسىيات بىلەن ناھايىتى ياخشى بىرلەشتۈرۈلگەن خىيال ئىمپۇلسلىرى «سوغۇق سەۋەبلەر» تۈپەيلىدىن باشلانغان خىيال ئىمپۇلسلىرىغا قارىغاندا كۆپ ئاسان ئۇنۇم بېرىدۇ.

يەتتە ئاساسلىق ئىجابىي ھېسسىياتلار مۇنۇلاردىن ئىبارەت:

1. ئىستەك ھېسسىياتى
2. ئېتىقاد ھېسسىياتى
3. مۇھەببەت ھېسسىياتى
4. جىنسىي مۇناسىۋەت ھېسسىياتى
5. قىزغىنلىق ھېسسىياتى
6. رومانتىك ئىشلار ھېسسىياتى
7. ئۈمىد ھېسسىياتى

ئىجابىي ھېسسىياتلاردىن بۇلاردىن باشقىسمۇ بار بولۇپ، بۇ يەتتىسى ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى ئىجادىي تىرىشچانلىقتا كىشىلەر ئەڭ كۆپ قوللىنىدىغان ۋە ئەڭ كۈچلۈك ھېسسىياتلاردۇر.

يەتتە ئاساسلىق سەلبىي ھېسسىياتلار مۇنۇلاردىن ئىبارەت:

1. قورقۇش ھېسسىياتى
2. قىزغىنىش ھېسسىياتى
3. ئۆچمەنلىك ھېسسىياتى
4. ئىنتىقام ئېلىش ھېسسىياتى
5. ئاچ كۆزلۈك (بېخىللىق) ھېسسىياتى
6. خۇراپاتلىق ھېسسىياتى
7. ئاغرىنىش ھېسسىياتى

ئىنسان كۆڭلىدە ئىجابىي ۋە سەلبىي ھېسسىياتلار بىرلا ۋاقىتتا تەڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرالمايدۇ — چوقۇم ئۇلارنىڭ بىرسى ھۆكۈمرانلىق ئورۇندا تۇرىدۇ. ئىجابىي ھېسسىياتنى كۆڭلىڭىزدىكى ھۆكۈمران ئورۇنغا ئولتۇرغۇزۇش

سىزنىڭ مەسئۇلىيىتىڭىز بولۇپ، بۇ ئىشتا ئادەت قانۇنىيىتى سىزگە زور دەرىجىدە ياردەم قىلالايدۇ. ئىمكانىيەتىنىڭ بېرىچە ئۆزىڭىزدە ئىجابىي ھېسسىياتلارنى قوللىنىش ۋە ئۇلاردىن پايدىلىنىش ئادىتىنى يېتىلدۈرۈڭ. شۇنداق قىلىش ئارقىلىق سىز قەلبىڭىزنى ئىجابىي ھېسسىياتلار بىلەن تەلتۆكۈس تولدۇرۇپ، سەلبىي ھېسسىياتلارنى كۆڭلىڭىزگە زادىلا كىرەلمەس قىلىۋېتەلەيسىز. سىز مۇشۇ ئۇسۇلدىن ئەينەن ۋە داۋاملىق پايدىلىنىش ئارقىلىق ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىنى پۈتۈنلەي ئىزگىنلىيەلەيسىز. يوشۇرۇن ئېڭىڭىزدا بىرلا سەلبىي ھېسسىياتنىڭ مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشى سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزدىن كېلىدىغان بارلىق ئىجابىي ياردەملەرنى پۈتۈنلەي ئۈزۈپ تاشلىۋېتەلەيدۇ.

قىسقىسى، سىزنىڭ خىياللىرىڭىزنىڭ ھېسسىيات ياكى تۇيغۇ قىسمى سىزنىڭ خىياللىرىڭىزغا جۇشقۇنلۇق، ھاياتىي كۈچ ۋە ھەرىكەت ئاتا قىلىدىغان نەرسە بولۇپ، ھېس-تۇيغۇ بىرلىگەن ۋە ئېتىقاد بىلەن بىرلەشتۈرۈلگەن خىياللار شۇ ۋاقىتنىڭ ئۆزىدىلا ئۆزلىرىنىڭ ماددىي ئېكۋىۋالېنتىنى ئۆزگىرىشكە باشلايدۇ.

ئىلاۋە: ئەگەر سىزنى ئونلىغان-يۈزلىگەن كىشىلەر قوللاپ ۋە ئالقىشلاپ، پەقەت بىرلا ئادەم سىزگە تۆھمەت چاپلاپ، ئادالەتسىزلىك بىلەن ھۇجۇم قىلغان ۋە زەربە بەرگەن بولسا، سىزگە قالغان ئونلىغان-يۈزلىگەن ئادەملەرنىڭ قىلغىنىغا قارىغاندا ئاشۇ بىر ئادەمنىڭ قىلغىنى بەكرەك تەسىر قىلىدۇ. بۇ تەسىرنى كۆڭلىڭىزدىن چىقىرىۋېتىش ئۈچۈنمۇ خېلى ئۇزۇن ۋاقىت كېتىدۇ. بۇنىڭ سەۋەبى، يۇقىرىدا ئېيتىلغىنىدەك، بىر سەلبىي ھېسسىيات بىلەن بىرلەشكەن خىيال سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا ھېچ قانداق توسالغۇ يوقلا ئۇدۇل يېتىپ بارىدىغانلىقىدۇر. ھازىرقى مىسالدا، سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا كىرگەن خىيالغا ئۆچمەنلىك ۋە ئىنتىقام ئېلىش ھېسسىياتلىرى قوشۇلغان بولىدۇ.

(4) ھەر قانداق بىر تەپەككۇر ئۆزىگە ئۆزى بىلەن ئوخشاش تەپەككۇرلارنى تارتىدۇ

بىر باياناتىنىڭ راست ياكى يالغان بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، ئۇنى سىز ئۆز-ئۆزىڭىزگە قايتا-قايتا تەكرارلاپ دەۋېرىدىكەنسىز، سىز ئاخىرى ئۇنىڭغا «بۇ راست» ، دەپ ئىشىنىدىغان بولۇپ قالىسىز. بىر يالغان گەپنى ئۆزىڭىزگە قايتا-قايتىلاپ دەۋەرسىڭىز، ئەڭ ئاخىرىدا ئۇنىڭ يالغانلىقىنى ئۇنتۇپ، ئۇنى

راست، دەپ قوبۇل قىلىسىز. ھەتتا «ئۇ راست»، دەپ رەسمىي ئىشىنىسىز. سىزنىڭ ھازىرقى روھىي ھالىتىڭىزنى سىز كۆڭلىڭىزدە مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشقا يول قويغان ھۆكۈمران ئورۇندىكى خىياللار بەلگىلىگەن. سىز ئۆز كۆڭلىڭىزگە مەقسەتلىك ھالدا ئورناتقان، ئالقىشلاش تۇيغۇسى بىلەن مەدەت بەرگەن، ھەمدە بىر ياكى بىر قانچە ھېسسىياتلار بىلەن بىرلەشتۈرگەن ھەر قانداق بىر خىيال سىزنىڭ ھەر بىر ھەرىكىتىڭىز، ھەر بىر پائالىيىتىڭىز، ۋە ھەر بىر قىلىقىڭىزنى يېتەكلەيدىغان ۋە تىزگىنلەيدىغان قوزغاتقۇچ كۈچكە ئايلىنىدۇ.

ئىلاۋە: ھۆكۈمران ئورۇندىكى مىللەتلەر مەخسۇس لايىھىلەنگەن رادىئو، تېلېۋىزور، ۋە گېزىت ـ ژۇرنال تەشۋىقاتلىرى، مەخسۇس پىلانلانغان مەكتەپ تەربىيىسى ۋە سىياسىي ئۆگىنىشلەر، ۋە پۈتۈنلەي بۇرمىلانغان تارىخىي ماتېرىياللار ئاساسىدىكى تەشۋىقاتلاردىن پايدىلىنىپ، كىشىلەرگە پەقەت مەقسەتلىك ھالدا ئالدىن تاللانغان ئۇچۇرلارنىلا يەتكۈزۈپ، يۇقىرىدىكى قانۇنىيەتتىن پايدىلىنىپ، بېقىندى مىللەت خەلقلىرىنىڭ كۆڭلىنى باشقىچە پروگراممىلايدۇ، ھەمدە ئۇلارنىڭ كۆڭلىنى مۇستەملىكە قىلىدۇ. شۇ ئارقىلىق بېقىندى مىللەت خەلقلىرىنىڭ شۇ ۋاقىتتىكى ئەھۋاللارغا بولغان پوزىتسىيىسىگە تەسىر كۆرسىتىپ، ئۇلارنى ئەقلىگە تايىنىپ ئەمەس، ھېسسىياتقا تايىنىپ ئىش قىلىدىغان قىلىپ، ئۇلارنى ئاڭلىق ۋە ئاڭسىز ھالدا ھۆكۈمران ئورۇندىكى مىللەتلەرنىڭ ئىرادىسى بويىچە ئىش قىلىدىغان ئادەملەرگە ئۆزگەرتىۋېتىدۇ.

تۆۋەندىكى جۈملە بىر ھەقىقەتنىڭ ئىنتايىن مۇھىم تەسۋىرىدۇر: ھېسسىياتلارنىڭ بىرسى بىلەن بىرلەشتۈرۈلگەن بىر خىيال بىر ماگنىتلىق كۈچكە ئايلىنىپ، ئۆزىگە باشقا ئۆزى بىلەن ئوخشاش ياكى ئۆزى بىلەن مۇناسىۋەتلىك خىياللارنى تارتىدۇ.

ھېسسىياتلارنىڭ بىرى بىلەن ماگنىتلاشتۇرۇلغان بىر خىيالنى بىر دانە ئۇرۇققا ئوخشىتىشقا بولىدۇ. بۇ ئۇرۇقنى بىر مۇنبەت يەرگە تېرىسىڭىز، ئۇ بىخلىنىدۇ، چوڭىيىدۇ، ئاندىن قايتا ـ قايتا كۆپىيىدۇ. ئەسلىدىكى بىر دانە كىچىك ئۇرۇق ئوخشاش خىلدىكى سان ـ ساناقسىز، مىڭلىغان ـ مىليونلىغان دانچىلارغا ئايلىنىدۇ.

ئىنسان كۆڭلى ئۆزىدىكى ھۆكۈمران ئورۇندا تۇرىدىغان خىيالغا ماس كېلىدىغان باشقا خىيال ئىمپۇلسلىرىنى توختاۋسىز ھالدا ئۆزىگە تارتىپ تۇرىدۇ. سىز كۆڭلىڭىزدە ساقلاۋاتقان ھەر قانداق بىر خىيال، ئىدىيە، پىلان

ۋە مەقسەت ئۆزىنىڭ باشقا تۇغقانلىرىنى ئۆزىگە تارتىدۇ. بۇ تۇغقانلىرىنى ئۆزىنىڭ كۈچىگە قوشۇپ، ئۈزلۈكسىز چوڭىيىپ، ئۇ ئەڭ ئاخىرى ئەسلىدىكى خىيالنى كۆڭلىدە ساقلىغان كىشىنىڭ ئاساسىي قوزغاتقۇچى كۈچىگە ئايلىنىدۇ.

ئۇنداقتا ئەسلىدىكى ئىدىيە، پىلان، ياكى مەقسەت ئۇرۇقىنى كۆڭلىڭىزگە قانداق ئورناتقىلى بولىدۇ؟ ئۇنى ئۆز ئىچىڭىزدە قايتا-قايتا تەكرارلاش ئارقىلىق ئۆز كۆڭلىڭىزگە ئورناتقىلى بولىدۇ. شۇڭلاشقا سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئاساسىي مەقسىتى ياكى ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشانىنىڭ باياننامىسىنى ئېنىق يېزىپ چىقىپ، ئۇنى يادلىۋېلىپ، ئۇ سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا يېتىپ بارغىچە ھەر كۈنى ئۈنلۈك ئاۋاز بىلەن قايتا-قايتا ئوقۇشىڭىز كېرەك.

سىز كۆڭلىڭىزنى ئىگىلەپ تۇرۇشقا يول قويغان ھۆكۈمران ئورۇندىكى خىيال سىزنىڭ ھازىرقى روھىي ھالىتىڭىزنى بەلگىلەيدۇ. شۇنداق بولغاچقا، ئەگەر سىز شۇنداق تاللاش قىلسىڭىز، سىز بۇرۇنقى يامان ئىشلار تۆپەيلىدىن كۆڭلىڭىزگە كىرىپ قالغان ناچار تەسىرلەرنى چۆرۈپ تاشلىۋېتىپ، ئۆزىڭىزنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى ھاياتىنى ئۆزىڭىز ئارزۇ قىلغان بويىچە ئورۇنلاشتۇرالايسىز. مەسىلەن، سىز ئۆزىڭىزنىڭ مەنىۋى بايلىقلىرىنى بىر قېتىم ئېنىقلاپ چىقىش ئارقىلىق، ئۆزىڭىزنىڭ ئەڭ چوڭ ئاجىزلىقى ئۆز-ئۆزىڭىزگە بولغان ئىشەنچىنىڭ كەمچىل ئىكەنلىكىنى بايقىشىڭىز مۇمكىن. بۇنى سىز ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپى ئارقىلىق يېڭەلەيسىز، ھەمدە ئۇنى غەيرەت-جاسارەتكە ئايلاندۇرالايسىز. بۇنىڭ ئۈچۈن سىز بىر قىسىم ئىجابىي خىيال ئىمپۇلسلىرىنى ئاددىي سۆزلەر بىلەن يېزىپ چىقىپ، ئۇلارنى يادلىۋېلىڭ، ئاندىن ئۇلارنى بۇ خىياللار سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزنىڭ ئىش بېجىرىش قورالىغا ئايلانغۇچە ئۆز ئىچىڭىزدە قايتا-قايتا تەكرارلاڭ.

ئۆزىگە بولغان ئىشەنچى كەمچىل بولغان كىشىلەر تۆۋەندىكى فورمۇلىدىن پايدىلىنىپ، ئۆزىگە ئىشەنچ تۇرغۇزسا بولىدۇ.

(5) ئۆزىگە ئىشەنچ تۇرغۇزۇش فورمۇلىسى

1. مەن ئۆز ھاياتىمنىڭ ئىنتايىن ئېنىق مەقسىتىگە يېتەلەيدىغانلىقىمنى بىلىمەن. شۇنىڭ ئۈچۈن مەن ئۆز-ئۆزۈمدىن ئاشۇ مەقسەتنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش يولىدا توختاۋسىز ھالدا ئەڭ ئاخىرغىچە ھەرىكەت قوللىنىشنى تەلەپ

قىلىمەن، ۋە ئۇنىڭغا ۋەدە بېرىمەن.

2. مەن ئۆزۈمنىڭ كۆڭلىدىكى ھۆكۈمران ئورۇندا تۇرىدىغان ئويلارنىڭ ئەڭ ئاخىرىدا سىرتقا قارىتىلغان فىزىكىلىق ئىش-ھەرىكەتلەرنى بارلىققا كەلتۈرۈپ، تەدرىجىي ھالدا ئۆزلىرىنى ماددىي رېئاللىققا ئايلاندۇرىدىغانلىقىنى چۈشىنىمەن. شۇڭلاشقا مەن ھەر كۈنى 30 مىنۇت ۋاقىت چىقىرىپ خىيالىمنى بىر يەرگە يىغىپ، «مېنىڭ مۇنداق مۇنداق بىر ئادەم بولغۇم بار» دەپ ئارزۇ قىلىدىغان ئاشۇ ئادەمنى كۆز ئالدىمدا نامايان قىلىمەن. مۇشۇ ئارقىلىق مەن كۆڭلۈمدە بىر ئىنتايىن ئېنىق كۆڭۈل مەنزىرىسىنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرىمەن.

3. مەن ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپى ئارقىلىق كۆڭلۈمدە داۋاملىق ساقلىغان ئىستەكنىڭ ئەڭ ئاخىرىدا مېنىڭ مەقسىتىمنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتىكى ئەمەلىي چارىلەرنى تاپالايدىغانلىقىنى بىلىمەن. شۇڭلاشقا مەن ھەر كۈنى 10 مىنۇت ۋاقىت چىقىرىپ، ئۆزۈمدىن ئۆز-ئۆزۈمگە بولغان ئىشەنچنى يېتىلدۈرۈشنى تەلەپ قىلىمەن.

4. مەن ئۆز ھاياتىمنىڭ ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشانىنى ناھايىتى ئېنىق يېزىپ چىقتىم. مەن ئۇ نىشانىنىڭ ئەمەلگە ئاشىدىغانلىقى ھەققىدە ئۆزۈمگە نىسبەتەن يېتەرلىك ئىشەنچ تۇرغۇزۇپ بولغۇچە توختىماي تىرىشىمەن.

5. مەن ھەر قانداق بايلىق ياكى بىر خىزمەت ئورنىنىڭ پەقەت ھەقىقەت ۋە ئادالەتلىك ئۈستىگە قۇرۇلغاندىلا ئاندىن ئۇزۇن مۇددەت ساقلىنىپ تۇرالايدىغانلىقىنى تولۇق چۈشىنىمەن. شۇنىڭ ئۈچۈن، مەن پەقەت قىلغان ئىشىم بىلەن مۇناسىۋەتلىك كىشىلەرنىڭ ھەممىسىگە پايدا يەتكۈزىدىغان ئىشلارنىلا قىلىپ، باشقا ئىشلارنى ھەرگىزمۇ قىلمايمەن. مەن ئۆزۈمگە ئۆزۈم پايدىلىنىشنى ئارزۇ قىلىدىغان كۈچلەرنى جەلپ قىلىش، ۋە باشقا كىشىلەر بىلەن ھەمكارلىشىش ئارقىلىق غەلىبە قازىنىمەن. مەن ئۆزۈمنىڭ باشقىلارغا ياردەم بېرىش روھى ئارقىلىق باشقىلارنىڭ ئۆزۈمگە بولغان ياردىمىنى قولغا كەلتۈرىمەن. مەن ئۆزۈمدە پۈتۈن ئىنسانىيەتكە قارىتىلغان مۇھەببەتنى يېتىلدۈرۈش ئارقىلىق، ئۆزۈمدىكى ئۆچمەنلىك، ھەسەتخورلۇق، ئىچى تارلىق، شەخسىيەتچىلىك، ۋە كۆرەلمەسلىكنى يوقىتىمەن. چۈنكى مەن باشقىلارغا قارىتىلغان سەلبىي پوزىتسىيىنىڭ ئۆزۈمگە ھەرگىزمۇ مۇۋەپپەقىيەت ئېلىپ كەلمەيدىغانلىقىنى ئوبدان بىلىمەن. مەن باشقىلارغىمۇ ۋە ئۆزۈمگىمۇ ئىشىنىمەن، شۇڭلاشقا باشقىلارنىمۇ ئۆزۈمگە ئىشەندۈرەلەيمەن.

6. مەن بۇ فورمۇلغا ئىمزا قويۇپ، ھەمدە ئۇنى يادلىۋېلىپ، ئۇنى ھەر كۈنى بىر قېتىم تولۇق ئېتىقادىم بىلەن ئۈنلۈك ئوقۇيمەن. شۇ ئارقىلىق مەن ئۇنىڭ تەدرىجي ھالدا مېنىڭ تەپەككۇرۇمغا ۋە ئىش-ھەرىكىتىمگە تەسىر كۆرسىتىشىنى قولغا كەلتۈرۈپ، بىر ئۆز-ئۆزىگە تايىنىدىغان، مۇۋەپپەقىيەتلىك ئادەم بولۇپ چىقىمەن.

(6) ئادەت قانۇنىيىتى

سىز ئۆز ئىستىكىڭىزنى يېزىپ چىقىپ، ئۇنى كۆپ قېتىم تەكرارلىشىڭىزدىكى مەقسەت، ئۆزىڭىزنىڭ كۆڭلىڭىزدىكى ئاساسلىق ئويغا ئىشىنىشنى بىر خىل ئادەتكە ئايلاندۇرۇش. سىز بۇنى ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىدىن پايدىلىنىپ، ھۆكۈمران ئورۇندىكى خىيالىڭىزنى ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا كىرگۈزۈۋېتىش ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشۇرىسىز.

سىز خەت يېزىشنى يېڭى ئۆگەنگەن ۋاقتىڭىزدا، دەسلەپتە قەغەزدىكى ھەرپىنىڭ ئۈستىگە شۇ ھەرپنى ئۇچۇقلاش تەرىقىسىدە يازىسىز. ئاندىن ئۇ ھەرپنى بىر نەچچە قۇر، ھەتتا بىر قانچە ۋاراق تەكرارلاپ يازىسىز. شۇنداق قىلىش ئارقىلىق ئەڭ ئاخىرىدا ھەر قېتىم ئاشۇ بىر ھەرپنى يازغاندا، ئۇنى ئوخشاش شەكىلدە يازىدىغان، ئۇنى بارغانسېرى ئاسان ۋە تېز يازىدىغان بولۇپ كېتىسىز. شۇنىڭ بىلەن ئاشۇ ھەرپنى يېزىش سىزنىڭ بىر ئادىتىڭىزگە ئايلىنىدۇ.

ئادەت پرىنسىپى سىزنىڭ بەدىنىڭىزدىكى فىزىكىلىق مۇسكۇللارغا قانداق تەسىر كۆرسەتكەن بولسا، سىزنىڭ كۆڭلىڭىزدىكى ھەر خىل ئېتىقادلارنىمۇ شۇنداق تىزگىنلەيدۇ. بۇنىڭ بىر مىسالى يۇقىرىدا تونۇشتۇرۇلغان، ئۆزىدە ئۆز-ئۆزىگە بولغان ئىشەنچىنى تۇرغۇزۇش ئۇسۇلىنى ئىگىلەش ۋە ئۇنىڭدىن پايدىلىنىش جەريانىدۇر. ئۆز-ئۆزىڭىزگە تەكرار-تەكرار دېگەن بىر بايانات، ياكى نۇرغۇن قېتىم ئۆز-ئۆزىڭىزگە تەكرار دېيىش ئارقىلىق كۆڭلىڭىزنىڭ چوڭقۇر يېرىگە پۈككەن بىر ئىستەك، ئەڭ ئاخىرىدا بەدىنىڭىزنىڭ سىرتقا قاراتقان فىزىكىلىق ئىش-ھەرىكەتلىرى تەرىقىسىدە نامايان بولىدۇ.

ئادەملەرنىڭ ھەممىسى ئادەت بويىچە ئىش كۆرىدىغان جانلىقلار. ئادەت بولسا بىر تال تانىغا ئوخشاش بولۇپ، بىز ھەر كۈنى ئۇ تانىنى ئازراق-ئازراقتىن ئۆرۈپ، ئەڭ ئاخىرىدا ئۇنى ئۈزگىلى بولمايدىغان

دەرىجىدىكى بىر پىششىق نەرسىگە ئايلاندۇرىمىز.

ئادەت سىزنى ئۆزىڭىزنىڭ ئىرادىسى، ئىستىكى ۋە مايىللىقىغا قارىمۇ-قارشى كېلىدىغان ئىشلارنى قىلىشقا مەجبۇرلاپ، شۇ ئارقىلىق سىزنىڭ ئىش-ھەرىكىتىڭىز ۋە خاراكتېرىڭىزنى تىزگىنلىيەلەيدۇ. شۇنداق بولغانىكەن، سىز ئۇنى ئىگىلىيەلەيسىز، ئىدارە قىلالايسىز، ھەمدە ئۆزىڭىزگە پايدىلىق تەرەپكە باشلىيالايسىز. مىڭلىغان كىشىلەر مۇشۇ بىلىمدىن پايدىلىنىپ، ئادەت كۈچىنى يېڭى يۆنىلىشكە باشلىغان.

ئادەت بىر خىل «روھىي يول» بولۇپ، سىز قوللانغان ئىش-ھەرىكەتلەر ئاشۇ يولدا ماڭغىلى خېلى ئۇزۇن بولغان، ھەمدە ئۇ يولدا ھەر قېتىم ماڭغاندا ئۇنى تېخىمۇ چوڭ ۋە تېخىمۇ كەڭرى قىلغان بولىدۇ. سىز بىر چېدىرلىق ياكى ئورمانلىقتا ماڭغاندا، ناھايىتى تەبىئىي ھالدا ئەڭ ئوچۇق يولنى تاللاپ ماڭىسىز. ئادەمنىڭ روھىي ئىش-ھەرىكىتىمۇ دەل شۇنىڭغا ئوخشاش——ئادەمنىڭ روھىي ئىش-ھەرىكىتىمۇ توسقۇنلۇق ئەڭ ئاز بولغان سىزىقنى ۋە ئەڭ ياخشى ئېچىلغان يولنى بويلاپ ئېلىپ بېرىلىدۇ.

ئادەت تەكرارلاش ئارقىلىق ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈلىدۇ، ھەمدە بىر تەبىئىي قانۇنىيەت بويىچە شەكىللەندۈرۈلىدۇ. كونا ئادەتنى بۇزۇشنىڭ ئەڭ ياخشى ئۇسۇلى ئۇنىڭغا قارشى بىر يېڭى ئادەتنى يېتىلدۈرۈپ، ئۇنى كونا ئادەتنىڭ ئورنىغا دەسسىتىش. سىز بىر يېڭى ئادەتنى تۇرغۇزۇپ، ياكى بىر يېڭى روھىي يولنى تاللاپ، ئۇنىڭدا ھەر قېتىم ماڭغاندا، سىز ئۇنى بارغانسېرى چوڭقۇرلاشتۇرىسىز ۋە كېڭەيتىسىز. ئەڭ ئاخىرىدا ئۇنىڭدا مېڭىش ناھايىتىمۇ ئاسانلىشىپ كېتىدۇ. مۇشۇنداق روھىي يول ئېچىش ئىنتايىن مۇھىم بولۇپ، ئۇنى قانچىلىك تەكىتلىسىمۇ ئازلىق قىلىدۇ.

(7) يېڭى ئادەت يېتىلدۈرۈش قائىدىلىرى

سىز تۆۋەندىكى قائىدىلەردىن پايدىلىنىپ، ئۆزىڭىز ئىستەيدىغان يېڭى ئادەتلەرنى يېتىلدۈرەلەيسىز:

1. يېڭى ئادەت يېتىلدۈرۈشنىڭ دەسلەپكى مەزگىللىرىدە، ئۆزىڭىزگە ناھايىتى كۈچلۈك مەجبۇرلاش كۈچى ۋە ناھايىتى يۇقىرى قىزغىنلىق ئىشلىتىڭ. تەپەككۇرىڭىزدىن كېلىپ چىققان ھېس-تۇيغۇلارنى بىلىپ تۇرۇشقا تىرىشىڭ. ئېسىڭىزدە بولسۇنكى، سىز ھازىر ئۆزىڭىز ئۈچۈن بىر روھىي يول ئېچىشنىڭ بىرىنچى قەدىمىنى بېسىۋاتقان بولۇپ، بۇنداق قىلىش

دەسلىپىدە ناھايىتى قىيىنغا توختايدۇ، ئەمما تەدرىجىي ھالدا ئاسانلىشىدۇ. دەسلىپىدە ھەر بىر يولنى ئىمكانىيىتىڭىزنىڭ بېرىچە ئوچۇق ۋە چوڭقۇر ياساڭ، شۇنداق قىلسىڭىز ئۇ يولدا كېيىنكى قېتىم ماڭغاندا سىز ئۇنى ئاسانلا كۆرەلەيسىز.

2. پۈتۈن زېھنىڭىزنى مۇشۇ يېڭى-يول ياساشقا مەركەزلەشتۈرۈپ، بارلىق كونا يوللارنى پۈتۈنلەي ئۇنتۇپ كېتىڭ. سىزنىڭ كۆڭۈل بۆلىدىغىنىڭىز پەقەت سىز ھازىر ياساۋاتقان يېڭى يوللا بولسۇن.

3. يېڭى ياسىغان يولىڭىزدا ئىمكانقەدەر كۆپرەك مېڭىڭ. تەلەي ۋە پۇرسەتلەرنىڭ ئۆزلۈكىدىن كېلىشىنى ساقلاپ ئولتۇرماي، شۇنداق قىلىشقا ئۆزىڭىز پۇرسەت يارىتىڭ. يېڭى يولدا قانچە كۆپ ماڭسىڭىز، ئۇ يول شۇنچە بالدۇر ئاسانلىشىدۇ.

4. سىز بۇرۇندىن مېڭىپ كېلىۋاتقان كونا ۋە ئاسانراق يولدا مېڭىشقا بولغان قىزىقتۇرۇشقا پۈتۈنلەي قارشى تۇرۇڭ. سىز ھەر قېتىم ئاشۇنداق قىلغاندا، سىز تېخىمۇ ئىرادىلىك بولۇپ، سىزنىڭ كېيىنكى قېتىمدا كونا يولدا ماڭماسلىقىڭىز تېخىمۇ ئاسانلىشىدۇ. ئەمما ئۇنىڭ ئەكسىچە بولىدىكەن، سىز كونا يولدا مېڭىش پاتقىقىغا تېخىمۇ چوڭقۇر پېتىپ، كونا يولدىن ۋاز كېچىشىڭىز بارغانسېرى قىيىنغا توختايدۇ. بۇ بىر ئىنتايىن ھالقىلىق پەيت بولۇپ، ئىشنىڭ بېشىدىن باشلاپلا ئۆزىڭىزنىڭ يۈكسەك جاسارىتى، بىر ئىشنى ئىزچىل داۋاملاشتۇرۇش روھى ۋە تەۋرەنمەس ئىرادىسىنى ئىسپاتلاڭ.

5. سىزنىڭ ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشانىڭىز بولالايدىغان توغرا يولنى تاللاپ چىقىشقا قەتئىي كاپالەتلىك قىلىڭ. ئۇنىڭدىن كېيىن ھېچ قانداق قورقماي ۋە ھېچ قانداق ئىككىلەنمەي تاللىغان يولىڭىزنى بويلاپ ئالغا ئىلگىرىلەڭ. ئۆز نىشانىڭىزنى ئوبدان تاللاپ، ئاندىن سىزنى ئاشۇ نىشانغا ئېلىپ بارىدىغان ياخشى، چوڭقۇر ۋە كەڭرى روھىي يولنى ياساپ چىقىڭ.

ئىلاۋە: ناپالئوننىڭ كىتابىنىڭ مۇشۇ قىسمىدا ۋالتېر ۋىنتىل **(Walter D. Wintle)** **1905**-يىلى يازغان «ئويلاش» دېگەن بىر شېئىر بېرىلگەن بولۇپ، ئۇنى ئىنگلىزچىدىن ئۇيغۇرچىغا تەرجىمە قىلىشتا مەن ئۆزۈمنى سەل ئاجىز كۆردۇم. شۇڭلاشقا ئۇنى بىر ئوقۇپ بېقىشنى ئىستەيدىغان ئوقۇرمەنلەرگە ئوڭايلىق بولسۇن ئۈچۈن، مەن ئۇ شېئىرنىڭ تور ئادرېسىنى بۇ يەرگە يېزىپ قويدۇم. ئەگەر بىرەر قېرىندىشىمىز بۇ شېئىرنى ئىنگلىزچىدىن ئۇيغۇرچىغا تەرجىمە قىلىپ، ماڭا ئەۋەتىپ بەرسە، مەن ئۇنى مەزكۇر ماقالىنىڭ كېيىنكى

بۆلۇمگە كىرگۈزۈپ قويمەن. بەزى ئوقۇرمەنلەر مەندىن ناپالېئوننىڭ «مۇۋەپپەقىيەت قانۇنىيىتى» بىلەن «ئويلاپ باي بولۇش» دېگەن ئىككى كىتابىنىڭ ئىنتېرنېتتىكى نۇسخىسىنى سورىغان بولۇپ، مەن ئۇلارنىڭ تور ئادرېسلىرىنىمۇ مۇشۇ يەرگە يېزىپ قويدۇم.

1905 ـ يىلى يېزىلغان ئىنگلىزچە شېئىر «ئويلاش»:

http://oldpoetry.com/opoem/119016-Walter-D-Wintle-Thinking

ئىنگلىزچە «مۇۋەپپەقىيەت قانۇنىيىتى» دېگەن كىتاب:

http://napoleon-hill-laws-of-success.com

ئىنگلىزچە «ئويلاپ باي بولۇش» دېگەن كىتابىنىڭ ئېلكىتابى:

http://www.utopianwebstrategy.com.au/uws/wp-content/uploads/think-and-grow-rich-napoleon-hill.pdf

غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى (5)

2010 ـ يىلى 11 ـ ئاينىڭ 25 ـ كۈنى

7. قىزغىنلىق، ئۆز ـ ئۆزىنى باشقۇرۇش، ۋە قەتئىي داۋاملاشتۇرۇش

(1) قىزغىنلىق

قىزغىنلىق بىر خىل كەم بولسا بولمايدىغان كۈچ بولۇپ، ئۇنىڭ قۇدرىتىنى باشقا ھېچ قانداق نەرسىنىڭكى بىلەن سېلىشتۇرۇش مۇمكىن ئەمەس. ئەگەر سىزنىڭ بىر ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشانىڭىز بار بولىدىكەن، سىزنىڭ ھازىر ئۇنى ۋۇجۇدقا چىقىرىشقا تەييارلىنىپ بولغان ـ بولمىغانلىقىڭىزدىن قەتئىي نەزەر، سىز ئاشۇ ئاساسىي نىشانىڭىزغا نىسبەتەن چوڭقۇر قىزغىنلىق يېتىلدۈرەلەيسىز. سىز ئۆز نىشانىڭىزنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتىن ناھايىتى يىراق بولۇشىڭىز مۇمكىن، ئەمما سىز قەلبىڭىزدە قىزغىنلىق ئوتىنى تۇتاشتۇرسىڭىز، ھەمدە ئۇنى توختىتىپ قويماي كۆيدۈرۈپ تۇرسىڭىز، ھازىر سىزنىڭ يولىڭىزنى توسۇپ تۇرغان بارلىق توسالغۇلار خۇددى بىر سېھرى كۈچنىڭ تەسىرىدىن بولغاندەكلا غايىپ بولۇپ، ئۆزىڭىز بۇرۇن ھېس قىلمىغان كۈچ ـ قۇدرەتكە ئىگە ئىكەنلىكىڭىزنى ھېس قىلىسىز.

قىزغىنلىقنىڭ قوزغىتىشى بىلەن قەلبىڭىز بىر يۇقىرى تەكرارلىقتا تىترىگەندە، بۇ تىترەشنى سىزنىڭ چۆرىڭىزدىكى بەلگىلىك بىر رادىئۇس ئىچىدە تۇرغان كىشىلەر، بولۇپمۇ سىزگە يېقىن تۇرغان كىشىلەرنىڭ كۆڭلى قوبۇل قىلىدۇ. سىز بىر ئادەم توپىغا سۆزلىسىڭىز، سىزنىڭ قىزغىنلىقىڭىز تىڭشىغۇچىلارنىڭ قەلبىگە تەسىر كۆرسىتىپ، ئۇلارنىڭ قەلبىمۇ سۆزلىگۈچىنىڭ قەلبىگە ماسلاشقان ھالدا تىترەيدۇ. بىر ئادەم يەنە بىر ئادەم بىلەن سودىلاشقاندا، بەزىدە بىر سودىدا كېلىشىشنىڭ «پسىخولوگىيىلىك پەيتى» يېتىپ كەلدى، دېگەننى ھېس قىلىدۇ. ئەمەلىيەتتە بولسا بۇ چاغدا

ساتقۇچىنىڭ قىزغىنلىقى ئالغۇچىنىڭ قەلبىگە تەسىر كۆرسىتىپ، ئالغۇچىنىڭ قەلبىنى ساتقۇچىنىڭكىگە مايىل كەلتۈرگەن.

ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىدىن پايدىلىنىپ، ھەممە ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشانىنىڭ ياردىمى بىلەن، كۆڭلىڭىزگە چوقۇم مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش ئارزۇسىنى ئورنىتىپ باقىدىغان بولسىڭىز، سىزنىڭ بۇرۇنقى كەچۈرمىش-تەسىراتلىرىڭىزغا دەرھاللا جان كىرىپ، سىز ئۈچۈن خىزمەت قىلىشقا باشلايدۇ. ئەگەر سىز قەلبىڭىزگە بىر ئارزۇنى ئىنتايىن چوڭقۇر ئورناتماقچى بولسىڭىز، ئۇنى چوقۇم مەردلەرچە قىزغىنلىق بىلەن بىرلەشتۈرۈڭ. چۈنكى، قىزغىنلىق ئارزۇنىڭ تېز سۈرئەتتە ئۆسۈشىگە ۋە ئۇنىڭ مەڭگۈ ساقلىنىپ قېلىشىغا كاپالەتلىك قىلىدىغان ئوغۇتتۇر.

(2) روھىي سېزىم تېلېپاتىيە قانۇنىيىتى

تېلېپاتىيە پرىنسىپى دېگىنىمىز بەلگە، سىمۋول ياكى ئاۋازنىڭ ياردىمىگە تايانماي تۇرۇپلا تەپەككۇرنى بىر قەلبتىن باشقا بىر قەلبكە يەتكۈزۈش ھەرىكىتىنى كۆرسىتىدۇ. روھىي سېزىم تېلېپاتىيىسى تۈپەيلىدىن، سىز پەقەت ئۆز-ئۆزىڭىزگە ئىشەنگەن ۋاقىتتىلا، باشقىلارمۇ سىزگە ئىشىنىدۇ. باشقىلار ئۆزىنى سىزنىڭ تەپەككۇرىڭىزغا «تەڭشەپ»، سىز ئۆزىڭىزگە نىسبەتەن قانداق تۇيغۇدا بولسىڭىز ئۇلارمۇ سىزگە نىسبەتەن سىزنىڭكى بىلەن ئوخشاش تۇيغۇدا بولىدۇ. سىز ئۆزىڭىز توغرىسىدىكى ئويلىرىڭىزنى توختىماي سىرتقا تارقىتىدىغان بولۇپ، ئەگەر سىزدە ئۆزىڭىزگە نىسبەتەن بىر ئېتىقاد بولمايدىكەن، سىزنىڭ بۇ خىيالىڭىزنى باشقىلار قوبۇل قىلىپ، ئۇلارمۇ سىزگە ئىشەنمەس بولۇپ قالىدۇ.

(3) بىر ئوينى باشقىلارنىڭ قەلبىدە ئەكس ئەتتۈرۈش

تەكلىپ بېرىش سىزنىڭ سۆزلىرىڭىز، سىزنىڭ ئىش-ھەرىكەتلىرىڭىز ھەممە سىزنىڭ كۆڭۈل ھالىتىڭىز ئارقىلىق باشقىلارغا تەسىر كۆرسىتىش پرىنسىپى بولۇپ، ئۇ پسىخولوگىيىنىڭ ئەڭ ئۈنۈملۈك ۋە ئەڭ كۈچلۈك پرىنسىپلىرىنىڭ بىرى. سىز ئىش قىلغاندا، سۆزلىگەندە ۋە ئويلىغاندا ئاشۇ پرىنسىپتىن پايدىلىنىسىز. ئەمما، ئەگەر سىز سەلبىي تەكلىپ بىلەن ئىجابىي تەكلىپنىڭ پەرقىنى چۈشەنمەيدىكەنسىز، سىز بۇ پرىنسىپتىن ئۆزىڭىزگە غەلىبە ئېلىپ كېلىش ئۈچۈن ئەمەس، بەلكى، مەغلۇبىيەت ئېلىپ كېلىش

ئۇچۇن پايدىلىنىشىڭىز مۇمكىن.

ئىنسانلارنىڭ قەلبى بىر كىشىنى ھاڭ-تاڭ قالدۇرىدىغان ماشىنىغا ئوخشايدۇ. ئۇنىڭ گەۋدىلىك خاراكتېرلىرىنىڭ بىرى شۇكى، ئۇ تاشقى تەكلىپ ياكى ئاپتوماتىك تەكلىپ ئارقىلىق ئۆزىگە يېتىپ كەلگەن تەسىراتلارنى تەبىئەتكە ماسلاشتۇرغان ھالدا گۇرۇپپىغا ئايرىپ، سەلبىي تەسىراتلارنى مېڭىنىڭ بىر يېرىدە، ئىجابىي تەسىراتلارنى بولسا مېڭىنىڭ باشقا بىر يېرىدە ساقلايدۇ. بۇ تەسىراتلار ياكى بۇرۇنقى كەچۈرمىشلەرنىڭ بىرى ئەسلىمە پرىنسىپى ئارقىلىق ئاساسىي ئاڭغا چاقىرىپ كېلىنگەندە، ئاشۇ تەسىرات بىلەن ئوخشاش ماھىيەتلىك باشقا بارلىق تەسىراتلارمۇ ئۇنىڭ بىلەن بىللە كېلىدۇ. بۇ خۇددى زەنجىرنىڭ بىر ئۇچىنى كۆتۈرسە يەنە بىر ئۇچىمۇ ئۇنىڭ بىلەن تەڭ كۆتۈرۈلگەنگە ئوخشاش. مەسىلەن، ئادەمنىڭ كۆڭلىدىكى گۇمان تۇيغۇسى پەيدا قىلىدىغان بىر ئىش ئاشۇ ئادەمگە ئۆزىدە بۇرۇن گۇمان تۇغدۇرغان باشقا بارلىق كەچۈرمىشلەرنى ئەسلىتىدۇ. ئەگەر بىرسى سىزدىن پۇل سورىسا، شۇ زاماتلا يادىڭىزغا سىز بۇرۇن باشقىلارغا پۇل بېرىپ تۇرۇپ يولۇققان ناچار كەچۈرمىشلەر كېلىدۇ. بىرلىشىش قانۇنىيىتى (ئىنگلىزچە «law of association») گە ئاساسەن، كۆڭۈلگە يېتىپ كەلگەن بارلىق ئوخشاش ھېسسىياتلار، كەچۈرمىشلەر، ۋە سېزىم تەسىراتلىرى مېڭىنىڭ بىر جايىدا ساقلانغان بولۇپ، ئۇلارنىڭ بىرىنى ئەسلىسىڭىز، كاللىڭىزدا ئۇلارنىڭ قالغانلىرىمۇ پەيدا بولىدۇ.

بۇ پرىنسىپ ئىنسان قەلبىدىكى بارلىق سېزىم تەسىراتىغا ماس كېلىدۇ ۋە ئۇلارنى كونترول قىلىدۇ. مەسىلەن، قورقۇش تۇيغۇسىغا قاراپ باقايلى. بىز قورقۇش بىلەن مۇناسىۋەتلىك بىر ھېسسىياتنىڭ ئاساسىي ئېڭىمىزغا يېتىپ كېلىشىگە يول قويىدىغان بولساق، بۇ ھېسسىيات ئۆزى بىلەن مۇناسىۋەتلىك باشقا بارلىق يىرگىنچلىك ھېسسىياتلارنى چاقىرىپ كېلىدۇ. كۆڭۈلدە مۇشۇنداق بىر قورقۇش ھېسسىياتى مەۋجۇت بولۇپ تۇرغاندا، ئۇنىڭدا بىر جۈرئەت تۇيغۇسىنى ھاسىل قىلىش مۇمكىن ئەمەس. چوقۇم بۇ ئىككىسىنىڭ ئىچىدىكى بىرى ھۆكۈمرانلىق ئورنىدا تۇرۇشى شەرت. ئۇلار ماھىيەت جەھەتتىن پەرقلىق بولغاچقا، بىر-بىرى بىلەن بىللە تۇرالمايدۇ. ھەر بىر نەرسە ئۆزىگە ئۆزى بىلەن ئوخشاش نەرسىنى تارتىدۇ. ئاساسىي ئاڭدا تۇتۇپ تۇرغان ھەر بىر تەپەككۇر ئۆزىگە باشقا ئۆزى بىلەن ئوخشاش ماھىيەتلىك تەپەككۇرلارنى تارتىدۇ.

(4) ئۆز ـ ئۆزىنى باشقۇرۇش

بۇ سۆزنى ناپالىئون ئىنگلىزچە «self-control» دەپ ئالغان بولۇپ، ئۇنىڭ ئۇتتۇر مەنىسى «ئۆز-ئۆزىنى كونترول قىلىش» دىن ئىبارەت. لېكىن، مەن ناپالىئوننىڭ كىتابىدىكى مەزمۇنغا ئاساسلىنىپ، بۇ سۆزنى «ئۆز-ئۆزىنى باشقۇرۇش» ، دەپ ئېلىشنى بەكرەك مۇۋاپىق كۆردۈم.

ئىنسانلارغا ئۆز-ئۆزىنى باشقۇرۇش ئىقتىدارى ئاتا قىلىنغان بولۇپ، بۇ ئىقتىدار باشقا ھېچ قانداق جانلىقلارغا ئاتا قىلىنمىغان. يەنى، ئىنسانلارغا ھازىرغىچە بايقالغان، ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە رەتلەنگەن ئېنېرگىيە —— تەپەككۇر ئېنېرگىيىسىنى ئىشلىتىش ئىقتىدارى ئاتا قىلىنغان. شۇنداق ئېيتىشقىمۇ بولىدۇكى، تەپەككۇر مۇشۇ ماتېرىيال ۋە فىزىكىلىق نەرسىلەر دۇنياسى بىلەن ئىلاھىي (Divinity) دۇنيانى ئۆز-ئارا تۇتاشتۇرۇپ تۇرىدىغان ئەڭ يېقىن باغلىنىشتۇر.

سىز ئويلاش قابىلىيىتىگە ئىگە بولۇپلا قالماستىن، ئۇنىڭدىن نەچچە مىڭ ھەسسە مۇھىم بولغان ئۆزىڭىزنىڭ خىيال-تەپەككۇرىنى ئۆزىڭىز كونترول قىلىش، ۋە ئۇلارنى ئۆزىڭىز ئۈچۈن خىزمەت قىلدۇرۇش قابىلىيىتىگىمۇ ئىگە. بۇ ئۇقۇم ئىنتايىن مۇھىم بولۇپ، بۇ ئۇقۇمنى مۇۋاپىق سەۋىيىدە تۇرۇپ چۈشەندۈرەلەيدىغان كىشىلەر ئانچە كۆپ ئەمەس. سىزنىڭ مېڭىڭىز بىر دىنام ياكى گېنېراتورغا ئوخشاش بولۇپ، ئۇ «تەپەككۇر» دەپ ئاتىلىدىغان بىر سىرلىق ئېنېرگىيىنى بارلىققا كەلتۈرىدۇ، ھەممىدە ئۇنى ئىشقا سالىدۇ. سىزنىڭ مېڭىڭىزنى ئىشقا سالىدىغان قوزغاتقۇچىدىن مۇنداق ئىككىسى بار. ئۇنىڭ بىرى ئاپتوماتىك تەكلىپ، يەنە بىرى بولسا تەكلىپ. سىز بىر تەپەككۇرنى بەرپا قىلىش ئۈچۈن ئىشلىتىدىغان ماتېرىيالنى ئۆزىڭىز تاللىسىڭىز بولۇۋېرىدىغان بولۇپ، بۇ «ئاپتوماتىك تەكلىپ» ياكى «ئۆز-ئۆزىگە بېرىلگەن تەكلىپ» دەپ ئاتىلىدۇ. سىز ئۆزىڭىز بىر تەپەككۇرنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈش ئۈچۈن كېتىدىغان ماتېرىيالنى باشقىلارنىڭ تاللاپ بېرىشىگە تاپشۇرسىڭىزمۇ بولۇۋېرىدىغان بولۇپ، بۇ «تەكلىپ» ، دەپ ئاتىلىدۇ.

ئادەمنى ئۇياتلاندۇرىدىغان بىر ئەمەلىيەت شۇكى، مۇتلەق كۆپ ساندىكى تەپەككۇرلار باشقىلار تەرىپىدىن ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈلگەن. ئېتىراپ قىلمىساق بولمايدىغان تېخىمۇ بەكرەك نومۇسلۇق ئىش شۇكى، كۆپىنچىلىرىمىز ئاشۇنداق باشقىلار تەرىپىدىن ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈلگەن

تەپەككۇرلارنى ھېچ قانداق تەكشۈرۈشتىن ئۆتكۈزمەي، ياكى ئۇلارنىڭ توغرا-خاتالىقى ھەققىدە ھېچ قانداق گۇمانلانمايلا ئەينەن قوبۇل قىلىمىز. بىز كۈنلۈك گېزىتنى ئۇنىڭدا سۆزلەنگەن نەرسىلەرنىڭ ھەممىسى ھەقىقەتتەكلا ئوقۇيمىز. باشقىلارنىڭ غەيۋەتلىرىگە ۋە قۇرۇق گەپتانىلىقىغا خۇددى ھەقىقەتكە ئىشەنگەندەك ئىشىنىمىز. تەپەككۇر بىز مۇتلەق ھالدا كونترول قىلالايدىغان بىردىن-بىر نەرسە تۇرۇقلۇقمۇ، بىز باشقىلارنىڭ ئۆز كۆڭۈل سارىيىمىزغا كىرىپ، «تەكلىپ بېرىش» ئۇسۇلى ئارقىلىق ئۇ يەرگە ئۆزلىرىنىڭ چاتاقلىرىنى، قىيىن ئەھۋاللىرىنى، كېلىشمەسلىكلىرىنى، ۋە يالغان سۆزلىرىنى ئەكىرىپ قويۇشىغا يول قويۇپ، خۇددى بىزنىڭ ئىشكنى تاقاپ ئۇلارنى كىرگۈزمەسلىك قابىلىيىتىمىز يوقتەك بىر ئىشنى قىلىمىز.

سىز ئۆزىڭىزنىڭ كۆڭلىدە ھۆكۈمرانلىق ئورنىدا تۇرىدىغان تەپەككۇرنى تەشكىل قىلىدىغان ماتېرىيالنى ئۆزىڭىز تاللاش ئىقتىدارىغا ئىگە بولۇپ، ئەگەر ھۆكۈمران ئورۇندىكى ئاشۇ تەپەككۇر ئىجابىي تەپەككۇر بولىدىكەن، ئۇ سىزنى مۇۋەپپەقىيەتكە ئېلىپ بارىدۇ. ئەگەر ئۇ سەلبىي تەپەككۇر بولىدىكەن، ئۇ سىزنى مەغلۇبىيەتكە ئېلىپ بارىدۇ.

ئۆز-ئۆزىنى باشقۇرۇش دېگىنىمىز ئۆزىنىڭ تەپەككۇرىنى باشقۇرۇش، دېگەنلىكتىن ئىبارەت. بۇ جۈملىنى ئۈنلۈك ئاۋازدا قايتا-قايتا ئوقۇڭ. چۈنكى، بۇ بىر جۈملە سۆز ماقالىنىڭ مەزكۇر بۆلۈمىدىكى ئەڭ مۇھىم جۈملە.

ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىدىن پايدىلىنىپ، قەلبىڭىزدە ئۆزىڭىزنىڭ ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشانىغا ماس كېلىدىغان ئىجابىي، ئاكتىپ ۋە پايدىلىق تەپەككۇرلارنى تۇرغۇزۇڭ. شۇنداق قىلسىڭىز سىزنىڭ كۆڭلىڭىز ئاشۇ تەپەككۇرلارنى ئەمەلىيەتكە ئايلاندۇرۇپ، ئۇنى سىزگە بىر پۈتكەن مەھسۇلات تەرىقىسىدە ئەكېلىپ بېرىدۇ. مانا بۇ تەپەككۇرنى باشقۇرۇشتۇر. سىز كۆڭلىڭىزدىكى ھۆكۈمران ئورۇندا تۇرىدىغان تەپەككۇرنى مەقسەتلىك ھالدا تاللاپ، تاشقى تەكلىپلەرنى قەتئىي رەت قىلسىڭىز، ئۆز-ئۆزىنى كونترول قىلىش ئۇسۇلىدىن ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ۋە ئەڭ ئۈنۈملۈك ھالدا پايدىلانغان بولىسىز. ئىنسانلار مانا مۇشۇنداق قىلالايدىغان بىردىن-بىر جانلىقلاردۇر.

(5) تەنقىدكە ئۇچراشتىن قورقۇش يېڭى ئىدىيىلەرنى ئۆلتۈرۈپ تاشلايدۇ

سىز مەلۇم بىر چوڭ ئىشنى قىلىش ھەققىدە يېڭى ئىدىيىگە كەلگەندە،

كۆڭلىڭىزدە «باشقىلار بۇ ئىشقا قانداق قارايدىغاندۇ؟» دېگەن ئەندىشە پەيدا بولىدۇ. شۇنىڭ بىلەن بەزىدە سىز ئۇ ئىشنى قىلماسلىققا باھانە ئىزدەيسىز. ئۇبدان تەھلىل قىلىپ باقسىڭىز، سىزدە پەيدا بولغىنى تەنقىدتىن قورقۇش ھېسسىياتى بولۇپ، ئۇ كۆڭلىڭىزدىكى مۇنداق سوئاللار ئارقىلىق ئەكس ئېتىدۇ:

- -سەن ئۇنى قىلالمايسەن.
- -بۇ ئىش بەك چوڭ بولۇپ، ئۇ ناھايىتى كۆپ ۋاقىت تەلەپ قىلىدۇ.
- -بۇ ئىشقا تۇغقانلار قانداق قارار؟
- -بۇ ئىشنى قىلىپ بولغۇچە سەن جېنىڭنى قانداق باقارسەن؟
- -بۇ ئىشنى بۇرۇن باشقىلار قىلىپ باقمىغان، ئۇنى سەن قىلالايسەن، دەپ ئوتتۇرىغا چىقساڭ بولارمۇ؟
- -بۇنداق چوڭ نىشاننى تاللايدىغانغا سەن كىمتىڭ؟
- -ئۆزۈڭنىڭ بىر ئاددىي ئائىلىدە تۇغۇلغانلىقىنى ئۇنتۇپ قالما.
- -سەن بۇ ئىش توغرىسىدا قانچىلىك نەرسە بىلەتتىڭ؟
- -كىشىلەر سېنى «ساراڭ بولۇپ قاپتۇ»، دېيىشى مۇمكىن.
- -بۇ ئىشنى بۇرۇن باشقىلار نېمە ئۈچۈن قىلمىغان؟

كۆڭلىڭىزدە مۇشۇ ۋە ئۇنىڭدىن باشقا نۇرغۇن سوئاللار پەيدا بولۇپ، بىردىنلا پۈتۈن دۇنيا ئۆز دىققىتىنى سىزگە بۇراپ، سىزنى مازاق قىلىپ، سىزنى ئۆز ئىستىكىڭىزدىن ۋاز كېچىشكە دەۋەت قىلىۋاتقاندەك تۇيۇلۇشى مۇمكىن. مۇشۇنداق ۋاقىتتا، كاللىڭىزدىكى يېڭى ئىدىيە تېخى تولۇق تۇغۇلۇپ بولالمىغان بولۇپ، شۇ ۋاقىتنىڭ ئۆزىدىلا قىلىدىغان ئىشلار توغرىسىدا بىر ئىنتايىن ئېنىق پىلان تۈزۈش ئارقىلىق، بۇ ئىدىيىگە ھاياتلىق ئاتا قىلىشقا توغرا كېلىدۇ. بىر ئىدىيىنى ئوزۇقلاندۇرىدىغان ۋاقىت دەل ئاشۇ ئىدىيە يېڭىدىن تۇغۇلغان ۋاقىتتۇر. ئۇ بىر مىنۇت ھايات تۇرالايدىكەن، ئۇنىڭ ساقلىنىپ قېلىش ئېھتىماللىقمۇ شۇنچە يۇقىرى بولىدۇ. كۆپ ساندىكى ئىدىيىلەرنى ئۆلتۈرۈپ تاشلايدىغان نەرسە تەنقىدكە بولغان ئەندىشىدىن ئىبارەت بولۇپ، ئادەم تەنقىدكە ئۇچراشتىن قورقىدىكەن، بىر ئىدىيىنى پىلان تۈزۈش ۋە ئىش ئېلىپ بېرىش باسقۇچىغا ئېلىپ بارالمايدۇ.

ئۆز نىشانىغا يېتىشكە ئىشەنچى بار كىشىلەر «مۇمكىن ئەمەس» دېگەن سۆزنى ئېتىراپ قىلمايدۇ. ئۇلار ۋاقىتلىق مەغلۇبىيەتكىمۇ تەن بەرمەيدۇ.

ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ مۇۋەپپەقىيەتكە چوقۇم ئېرىشىدىغانلىقىنى بىلىدۇ. ئەگەر ئۇلارنىڭ بىر پىلانى ئۇنۇم بەرمەيدىكەن، ئۇنىڭ ئورنىغا دەرھال باشقا بىر يېڭى پىلاننى دەسسىتىدۇ. ھەر بىر مەلۇم قىممەتكە ئىگە نەتىجىلەرنىڭ ھەممىسى ئاخىرقى مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشىشتىن بۇرۇن مەلۇم دەرىجىدىكى ئوڭۇشسىزلىققا دۇچ كېلىدۇ. توماس ئېدىسون 10 مىڭ قېتىمدىن ئارتۇق تەجرىبە ئىشلەپ، ئاندىن ئۆزى ئىجات قىلغان ئۇنئالغۇ ماشىنىسىغا «مەرى خانىمنىڭ بىر پاخلانى بارتى» دېگەن ئاۋازنى مۇۋەپپەقىيەتلىك ئالدۇرغان.

(5) قەتئىي داۋاملاشتۇرۇش

سىز ھەر ۋاقىت ئېسىڭىزدە چىڭ ساقلاشقا تېگىشلىك يەنە بىر سۆز «قەتئىي داۋاملاشتۇرۇش» تىن ئىبارەت. ھەر بىر نەتىجە بەدەل تەلەپ قىلىدۇ. ھېچنېمە بەرمەي، پەقەتلا ئېلىش ھەرگىزمۇ مۇمكىن ئەمەس. بىرەر ئىشنى ئېلىپ بېرىپ، شۇ ئارقىلىق بىر نەتىجىنى قولغا كەلتۈرۈش خۇددى تەبىئەت بىلەن ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ۋە ئەڭ ئالىيجاناب شەكىلدە سودىلاشقان بىلەن ئوخشاش. تەبىئەتنى گوللىغىلى ۋە ئالدىغىلى بولمايدۇ. سىز پەقەت تەبىئەتكە تېگىشلىك بەدەل تۆلىگەندىلا، ئۇ ئاندىن سىزگە ئۆزىڭىز ئىستىگەن نەرسىنى بېرىدۇ. بۇ يەردىكى بەدەل توختاۋسىز، ئېگىلمەس، ۋە قەتئىي رەۋىشتە داۋاملاشتۇرۇلغان تىرىشچانلىقتىن ئىبارەت.

قىلىۋاتقان ئىشىنى قەتئىي داۋاملاشتۇرۇش ئادىتىنى يېتىلدۈرۈشنىڭ 4 ئاددىي قەدەم-باسقۇچلىرى بار. ئۇلار سىزدىن ناھايىتى كۆپ ئەقىل ۋە ئالاھىدە ئۇنۇۋان تەلەپ قىلمايدىغان بولۇپ، سىزدىن پەقەت ئازراق ۋاقىت بىلەن ئازراق تىرىشچانلىقلا تەلەپ قىلىدۇ. بۇ قەدەم-باسقۇچلار تۆۋەندىكىلەردىن ئىبارەت:

- بىر ئىنتايىن ئېنىق مەقسەت بىلەن ئۇنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش توغرىسىدىكى بىر كۆيۈپ تۇرغان ئىستەككە ئىگە بولۇش.
- توختاۋسىز قوللىنىدىغان ئىش-ھەرىكەتلەر ئارقىلىق ئەكس ئەتتۈرۈلگەن بىر ئىنتايىن ئېنىق پىلانى بار بولۇش.
- تۇغقانلارنىڭ، دوستلارنىڭ ۋە تونۇشلارنىڭ سەلبىي تەكلىپلىرىنى، ۋە باشقا بارلىق سەلبىي ۋە سوغۇق سۇ چېچىش خاراكتېرىدىكى تەسىرلەرنى پۈتۈنلەي چەكلەيدىغان ئىرادىگە ئىگە بولۇش.
- ئۆز پىلانىنى ئىجرا قىلىش جەريانىدا ئۆزىگە داۋاملىق مەدەت بېرىپ

تۇرىدىغان بىر ياكى بىر قانچە ھەمكارلاشقۇچىلىرى بار بولۇش.

بىر ئىشنى قەتئىي داۋاملاشتۇرالايدىغان كىشىلەردە ھەر خىل قىيىنچىلىقلارنى يېڭەلەيدىغان بىرەر سىرلىق قابىلىيەت بار بولامدۇ؟ بىر ئىشنى قەتئىي داۋاملاشتۇرالايدىغان كىشىلىك سۈپەت سىزنىڭ قەلبىڭىزدە مەلۇم شەكىلدىكى روھىي، مەنىۋى، ياكى خىمىيىلىك ھەرىكەتنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈپ، شۇ ئارقىلىق سىزگە بەزى تەبىئەتتىن تاشقىرى كۈچلەرنى ئاتا قىلامدۇ؟ ناپالىئوننىڭ خەنري فورد بىلەن توماس ئېدىسون ئۈستىدە ئېلىپ بارغان ئۇزۇن مۇددەتلىك ئانالىزىنىڭ كۆرسىتىشىچە، ئۇلارنىڭ ئاشۇنداق كىشىنى ھەيران قالدۇرىدىغان مۇۋەپپەقىيەتلەرنى قولغا كەلتۈرۈشىدە ئاساسلىق رول ئوينىغان نەرسە، ئۇلارنىڭ قىلىۋاتقان ئىشنى قەتئىي داۋاملاشتۇرۇش ئادىتىدىنلا ئىبارەت. ئەگەر سىز پەيغەمبەرلەر، پەيلاسوپلار ۋە دىنىي لىدېرلار ئۈستىدە ئادىل تەتقىقات ئېلىپ بارىدىغان بولسىڭىز، ئۇلار قولغا كەلتۈرگەن مۇۋەپپەقىيەتلەرنىڭ ئاساسىي مەنبەلىرى ئۇلارنىڭ قىلغان ئىشنى قەتئىي داۋاملاشتۇرۇش، تىرىشچانلىقنى بىر نۇقتىغا مەركەزلەشتۈرۈش، ۋە ئىنتايىن ئېنىق مەقسەتكە ئىگە بولۇش ئالاھىدىلىكلىرى ئىكەن، دېگەن مۇقەررەر خۇلاسىگە كېلىسىز.

غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى (6)

2010 - يىلى 12 - ئاينىڭ 6 - كۈنى

8. تەسەۋۋۇر ۋە چەكسىز ئەقىل

تەسەۋۋۇر ئادەم قەلبىنىڭ ئىش بېجىرىش ئورنى بولۇپ، ئۇ يەردە كونا ئىدىيىلەر ۋە جەزملەشكەن پاكىتلار قايتىدىن تۈرلەرگە ئايرىۋېلىنىدۇ، ۋە ئۇلار يېڭى مەقسەتلەر ئۈچۈن ئىشقا سېلىنىدۇ. سىزنىڭ ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشانىڭىزنى تەشكىل قىلىدىغان ماتېرىياللارمۇ سىزنىڭ تەسەۋۋۇرىڭىزدا قۇراشتۇرۇلىدۇ ۋە بىرلەشتۈرۈلىدۇ. سىز ئۆز-ئۆزىڭىزگە بولغان ئىشەنچىڭىزنى، يېڭى ئىدىيىلىرىڭىزنى، ۋە لىدېرلىقىڭىزنىمۇ ئالدى بىلەن ئۆز تەسەۋۋۇرىڭىزدا بارلىققا كەلتۈرۈپ، ئاندىن ئۇلارنى رېئاللىققا ئايلاندۇرىسىز. سىز ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىنى ئۆزىڭىزنىڭ تەسەۋۋۇرىدا ئىشقا سېلىپ، ئېنىق نىشان، ئۆز-ئۆزىڭىزگە بولغان ئىشەنچ، يېڭى ئىدىيە ۋە لىدېرلىق قابىلىيىتى قاتارلىق زۆرۈر بولغان سۈپەتلەرنى بەرپا قىلىسىز. خۇددى بىر قۇشقاچنىڭ پەيدا بولۇپ، ئۆسۈپ يېتىلىشى تۇخۇمدىكى مىكرو ئورگانىزمدىن باشلىنىدىغىنىغا ئوخشاش، سىزنىڭ ماددىي نەتىجىلىرىڭىزمۇ سىز ئۆز تەسەۋۋۇرىڭىزدا ۋۇجۇدقا كەلتۈرىدىغان، ناھايىتى ياخشى ئورۇنلاشتۇرۇلغان پىلانىڭىزدىن تەرەققىي قىلىپ ئەمەلگە ئاشىدۇ. تەسەۋۋۇر ئەڭ ئاۋۋال پەيدا بولىدۇ. ئاندىن ئۇ تەسەۋۋۇر ئىدىيە ۋە پىلانغا ئۆزگەرتىلىدۇ. ئەڭ ئاخىرىدا ئۇ پىلانلار رېئاللاشتۇرىلىدۇ. بۇ جەريان سىزنىڭ تەسەۋۋۇرىڭىزدىن باشلىنىدۇ. بەزىلەرنىڭ دېيىشىچە، سىز تەسەۋۋۇر قىلالىغان ھەر قانداق ئىشنى ئەمەلگە ئاشۇرالايسىز.

ئادەملەرنىڭ تەسەۋۋۇر قىلىش قابىلىيىتىنىڭ ئىككى خىل شەكلى بار. ئۇنىڭ بىرى «ياسالما تەسەۋۋۇر» (synthetic imagination) بولۇپ، يەنە بىرى بولسا «ئىجادچان تەسەۋۋۇر» (creative imagination) دىن ئىبارەت.

(1) ياسالما تەسەۋۋۇر

مۇشۇ قابىلىيەتتىن پايدىلىنىپ، سىز كونا ئۇقۇم، كونا ئىدىيە ۋە كونا پىلانلارنى يېڭى بىرىكمە بويىچە ئورۇنلاشتۇرىسىز. ياسالما تەسەۋۋۇر بۇرۇنقى كەچۈرمىش، بىلىم ۋە كۆزەتمە ماتېرىياللاردىن پايدىلىنىپ ئىش ئېلىپ بارىدۇ. دۇنيادىكى ئەڭ ئىجادچان كىشىلەر كۆپىنچە ۋاقىتلاردا ياسالما تەسەۋۋۇردىن پايدىلىنىپ يېڭى ئىدىيەلەرنى ئويلاپ چىقىدۇ. سىز ياسالما تەسەۋۋۇرىڭىزدىن پايدىلىنىپ، كاللىڭىزدىكى ئۇچۇرلارنى ياخشى رەتلەپ، ئۆزىڭىز بىلىدىغان نەرسىلەرنىڭ ھەممىسىنى بىر يەرگە يىغىپ، شۇ ئارقىلىق بىر ئىدىيە ياكى بىر مەسىلىنى ھەل قىلىدىغان ئۇسۇلنى ئويلاپ چىقىسىز. بۇ يەردىكى «ياساش» دېگەن سۆزنىڭ مەنىسى مۇۋاپىق ياكى مۇناسىۋەتلىك نەرسىلەرنى توغرا ئۇسۇل بىلەن بىر يەرگە ئەكېلىپ قۇراشتۇرۇش، دېگەندىن ئىبارەت بولۇپ، ئۇ ئىجادچانلىقنىڭ دەرىجىسى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. ئالىملار، ئاشپەزلەر، كەشپىياتچىلار، رېمونتچىلار، يازغۇچىلار، ساتقۇچىلار، ئوقۇغۇچىلار، شىركەت باشلىقلىرى، ھەمدە باشقا ھەر بىر ئادەمنىڭ كاللىسىنى ئىشقا سېلىپ، ئۆز قابىلىيەتلىرىنى ئەڭ يۇكسەك دەرىجىدە جارى قىلدۇرغاندا قىلىدىغان ئىشى دەل ئاشۇ «ياساش» تىن ئىبارەتتۇر.

(2) ئىجادچان تەسەۋۋۇر

ئىنسانلارنىڭ چەكلىك قەلبى چەكسىز ئەقىل بىلەن بىۋاستە ئالاقىلىشىشتا، يېڭى ھېس-تۇيغۇ ۋە يېڭى ئىلھاملارغا ئېرىشىشتە پايدىلىنىدىغان قابىلىيەت ئىجادچان تەسەۋۋۇردىن ئىبارەت. سىز ئىجادچان تەسەۋۋۇر ئارقىلىق كۆڭلىڭىزدە ھازىرغىچە يوق بولغان، ئەمما ئاقىۋىتى توغرا بولۇپ چىقىدىغان يېڭى ئۇچۇر ۋە يېڭى ئىدىيەلەرنى تاپىسىز. سىز بىر يېڭى خىيال ياكى يېڭى ئىلھامغا تاسادىپىي ئىگە بولغاندا، ئاشۇ ئىجادچان تەسەۋۋۇردىن پايدىلىنىسىز. ئالىملار ۋە كەشپىياتچىلار بۇرۇن تېخى بايقالمىغان نەرسىلەرنى بايقاش ياكى بەرپا قىلىشتا پايدىلىنىدىغان قابىلىيەتمۇ دەل ئاشۇ ئىجادچان تەسەۋۋۇردىن ئىبارەت.

ئىنسان كۆڭلى ئىجادچان تەسەۋۋۇر ئارقىلىق چەكسىز ئەقىل بىلەن ئالاقىلىشىدىغان بولغاچقا، تەسەۋۋۇر ئۇقۇمى كارىنگىنىڭ سىرى بىلەن ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتىنىڭ تەتقىقاتىغا كىرگۈزۈلگەن.

ئىلاۋە: ناپالئونىڭ كىتابىدىكى بەزى جايلاردا «ئىجادچان تەسەۋۋۇر» نىڭ ئورنىدا «ئىجادچان تەپەككۇر» (ئىنگلىزچە «creative thought») مۇ ئىشلىتىلگەن.

(3) ئىجادچان تەسەۋۋۇردىن ئۈنۈملۈك پايدىلىنىش

كارخانا، سانائەت ۋە ئىقتىسادنىڭ ئۇلۇغ لىدېرلىرى، ھەممە ئۇلۇغ ئارتىسلار، مۇزىكانتلار، شائىرلار ۋە يازغۇچىلارنىڭ ئۇلۇغ بولالىشىدىكى بىردىن-بىر سەۋەب، ئۇلارنىڭ ئۆزلىرىدە ئىجادىي تەسەۋۋۇر قىلىش قابىلىيىتىنى يېتىلدۈرگەنلىكىدۇر.

ئوتتۇراھال كىشىلەر كۆرۈش، ئاڭلاش، تۇيۇش، پۇراش ۋە تېتىشتىن ئىبارەت 5 خىل فىزىكىلىق سېزىمنىڭ ياردىمى ئارقىلىق چۈشەنگىلى بولمايدىغان بىر نەرسىگە دۇچ كەلگەن ھامان، ئۇ نەرسىنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى ھەرگىزمۇ ئاڭقىرالمايدۇ. چەكسىز ئەقىل بۇ 5 خىل سېزىم ئارقىلىق ئىش كۆرمەيدىغان بولۇپ، سىز ئاشۇ 5 تۈرلۈك تۇيغۇ ئارقىلىق چەكسىز ئەقىلنىڭ ياردىمىنىمۇ قولغا كەلتۈرەلمەيسىز. چەكسىز ئەقىلنىڭ كۈچ-قۇدرىتىدىن پايدىلىنىشنىڭ بىردىن-بىر يولى ئىجادچان تەپەككۇرنى ئىشقا سېلىشتىن ئىبارەت.

ئىنسانلارنىڭ 6-سېزىمى ئۇلارنىڭ ئىجادچان تەسەۋۋۇردىن ئىبارەت. ئۇ ئىنسانلارنىڭ چەكلىك كۆڭلى بىلەن چەكسىز ئەقلىنى ئۆز-ئارا تۇتاشتۇرىدىغان ئالاقە لىنىيىسى بولۇپ، كەشپىيات ساھەسىدىكى ئاساسىي ياكى يېڭى پرىنسىپلىق ئاشكارىلىنىش ۋە بايقاشلارنىڭ ھەممىسى ئىجادچان تەسەۋۋۇر قابىلىيىتى ئارقىلىق بارلىققا كېلىدۇ.

يېڭى ئىدىيە، يېڭى ئۇقۇم، ۋە يېڭى تۇيغۇ تۆۋەندىكى 4 مەنبەنىڭ بىرسىدىن كېلىدۇ:

1. باشقا بىر ئادەمنىڭ بىلىپ تۇرۇپ سىزگە ئاشكارىلىشى.
2. سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىز. ئۇ سىزنىڭ 5 خىل سېزىمىڭىز ئارقىلىق مېڭىڭىزگە يېتىپ كەلگەن ھەممە ئوي ۋە تەسىراتلارنى ساقلاپ تۇرىدۇ.
3. باشقا بىر ئادەمنىڭ يوشۇرۇن ئاڭ ئىسكىلاتى.
4. چەكسىز ئەقىل.

ناپالېئوننىڭ قارىشىچە «مۆجىزە» دېگەن نەرسە مەۋجۇت ئەمەس بولۇپ، ئۇ سىزنىڭ ئۆز ئارزۇيىڭىزنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشىڭىزغا ياردەم قىلالمايدۇ. تەبىئەت ئۆزىنىڭ جەزملەشكەن قانۇنىيەتلىرىدىن ھەرگىزمۇ چەتنەپ كەتمەيدۇ. ئەمما، تەبىئەتنىڭ بەزى قانۇنىيەتلىرىنى چۈشىنىش مۇمكىن ئەمەس بولۇپ، ئۇلار خۇددى بىر «مۆجىزە» دەك كۆرۈنىدۇ. ئىنسانلارنىڭ ئىجادچان تەسەۋۋۇردىن ئىبارەت 6-سېزىمنى مانا ئاشۇنداق مۆجىزىگە ئەڭ يېقىن كېلىدىغان بىر نەرسە، دەپ قاراشقا بولىدۇ.

سىز ئۆز نىشانىڭىزنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتا ھەرگىزمۇ مۆجىزىگە تايانماي، چەكسىز ئەقلىنىڭ سىزنى تەبىئىي يوللار ۋە تەبىئىي قانۇنىيەتلەرنىڭ ياردىمى بىلەن يېتەكلىشىگە تايىنىڭ. ھەرگىزمۇ «چەكسىز ئەقىل مەن نىشانلىغان نەرسىنى ماڭا ئەكېلىپ بېرىدۇ»، دەپ ئويلاپ قالماڭ. ئۇنىڭ ئورنىغا، «چەكسىز ئەقىل مېنى ئۆزۈم تىكلىگەن نىشانغا يېتەكلەپ ماڭىدۇ»، دەپ ئويلاڭ.

ئىجادچان تەپەككۇر سىزدىن ھەر ۋاقىت «مەن ئۆز غايەمنى چوقۇم ئەمەلگە ئاشۇرالايمەن»، دېگەن ئويدا بولۇشنى، ئۆز غايىڭىزنى توغرا يول ۋە توغرا تەرتىپ بويىچە ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا نىسبەتەن ئۆزىڭىزدە كۈچلۈك ئىشەنچ ۋە تولۇق ئىشەنچ بولۇشنى تەلەپ قىلىدۇ. سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئىجادىي قابىلىيىتىنى قانچە كۆپ ئىشلەتسىڭىز، ئۇ سىزنىڭ ئاڭلىق ۋۇجۇدىڭىزنىڭ سىرتىدا باشلانغان ئامىللارغا شۇنچە سەزگۈر بولىدۇ،ھەمدە ئۇ ئامىللارنى شۇنچە ئاسان قوبۇل قىلىدىغان بولىدۇ. شۇنداقلا سىز بۇ ئىجادىي قابىلىيىتىڭىزنى قانچە كۆپ ئىشلەتسىڭىز، يېڭى تەپەككۇر ۋە يېڭى ئىدىيە يارىتىشتا سىز ئۇنىڭغا شۇنچە كۆپ تايىنىدىغان بولىسىز. بۇ قابىلىيەتنى سىز پەقەت ئەمەلىيەتتە ئىشلىتىش ئارقىلىقلا يېتىلدۈرەلەيسىز ۋە تەرەققىي قىلدۇرالايسىز.

ئىلاۋە: بىر ئۇيغۇر ياشنىڭ ماڭا دەپ بېرىشىچە، ناپالېئوننىڭ «مۇۋەپپەقىيەت قانۇنىيىتى» دېگەن كىتابى مىللەتلەر نەشرىياتى تەرىپىدىن «مۇۋەپپەقىيەت دەستۇرى» دېگەن ئىسىم بىلەن 2 قىسىم قىلىپ نەشر قىلىنغان بولۇپ، ئۇلارنى ئالما تور كىتابخانىسى http://book.alma.cn دىن سېتىۋالغىلى بولىدىكەن.

غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى (7)

2010 ـ يىلى 12 ـ ئاينىڭ 20 ـ كۈنى

9. مەركەزلەشتۈرۈش ۋە ئىجادىي كۆز ئالدىغا كەلتۈرۈش

«مەركەزلەشتۈرۈش» دېگەن سۆز ئىنگلىزچە «concentration» دەپ ئاتىلىدىغان بولۇپ، «ئىجادىي كۆز ئالدىغا كەلتۈرۈش» بولسا ئىنگلىزچە «creative visualization» دەپ ئاتىلىدۇ. مەركەزلەشتۈرۈش دېگەن سۆز ناپالېئوننىڭ كىتابىدا «بىر ئىستەكنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشنىڭ يوللىرى بىلەن ۋاستىلىرىنى تېپىپ چىقىپ، ئۇلارنى رەسمىي ئىشقا سالغىچە بولغان ۋاقىت ئىچىدە، زېھىن ۋە ئىش ـ پائالىيەتنى ئاشۇ ئىستەككە مەركەزلەشتۈرۈش ھەرىكىتى» دېگەن مەنىدە ئىشلىتىلگەن. زېھىن ۋە ئىش ـ پائالىيەتنى مەلۇم بىر ئىستەككە مەركەزلەشتۈرۈشتە مۇنداق ئىككى قانۇنىيەت مۇھىم رول ئوينايدۇ: بىرى ئاپتوماتىك تەكلىپ قانۇنىيىتى، يەنە بىرى بولسا ئادەت قانۇنىيىتى.

ئادەت مۇھىتنىڭ ئىچىدە يېتىلىدۇ. ئۇ سىزنىڭ كۆرۈش، ئاڭلاش، پۇراش، تېتىش ۋە تۇيۇشتىن ئىبارەت 5 سېزىمىڭىز ئارقىلىق سىزگە تەسىر كۆرسەتكەن ھەممە مەنبەلەر ئارقىلىق، ئوخشاش ئىشنى ئوخشاش ئۇسۇلدا قايتا ـ قايتا قىلىش ئارقىلىق، ئوخشاش خىيالنى قايتا ـ قايتىلاپ تەكرار قىلىش ئارقىلىق يېتىلىدۇ.

ئىنسانلارنىڭ قەلبى مەلۇم بىر ئىدىيىنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈش ئۈچۈن زۆرۈر بولغان ماتېرىياللارنى ئۆزىنىڭ ئەتراپىدىكى مۇھىتتىن يىغىدۇ. ئادەت بۇ ئىدىيىنى بىر مۇقىم قۇرۇلما شەكلىدە ئۇيۇتۇپ، يوشۇرۇن ئاڭنىڭ ئىچىگە تۇرگە ئايرىپ ئەكىرىپ قويىدۇ. ئۇنىڭدىن كېيىن بۇ ئىدىيە سىزنىڭ مىجەزىڭىزنىڭ كەم بولسا بولمايدىغان بىر قىسمىغا ئايلىنىپ، سىزنىڭ ئىش ـ ھەرىكىتىڭىزگە جىمجىت ھالدا تەسىر كۆرسىتىدۇ، سىزنىڭ بىر

تەرەپلىمە ۋە ئاغما كۆز ـ قاراشلىرىڭىزنى شەكىللەندۈرىدۇ، ھەمدە سىزنىڭ پىكرىڭىزنى كونترول قىلىدۇ. شۇڭلاشقا سىزنىڭ ئۆزىڭىزگە تەسىر كۆرسىتىدىغان مۇھىتنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدىكى ئېھتىياتچانلىق بىلەن تاللىشىڭىز ئىنتايىن مۇھىم. چۈنكى، مۇھىت سىزنىڭ كاللىڭىزغا كىرىدىغان ئوزۇقنى تەمىنلەيدىغان مەنۋى ماكاندىن ئىبارەتتۇر.

(1) «مۇۋەپپەقىيەتنىڭ مەنبەسى» دېگەن ماقالىدىن بىر ئۈزۈندە

مەن مەزكۇر ماقالىنىڭ 1 ـ بۆلۈمدە تىلغا ئالغان «مۇۋەپپەقىيەتنىڭ مەنبەسى» دېگەن ماقالىنى ناپالىئوننىڭ كىتابىدىكى مۇناسىۋەتلىك مەزمۇنلار بىلەن سېلىشتۇرۇپ، ناپالىئوننىڭ كىتابىدىكى مەزمۇن ئۇ ماقالىدىكىدىن جىق ئەتراپلىق ۋە تولۇق ئىكەنلىكىنى ھېس قىلغان ئىدىم. شۇنداق بولسىمۇ، ئۇ ماقالىدىكى ئەقىدە بىلەن مۇھىتنىڭ مۇناسىۋىتى توغرىسىدىكى مەزمۇن يۇقىرىدىكى ئادەت بىلەن مۇھىتنىڭ مۇناسىۋىتى توغرىسىدىكى مەزمۇن بىلەن ئوخشىشىپ كېتىدىغان بولۇپ، ئۇنى بىر ئاز كېڭەيتىپ بېرىدىغان بولغاچقا، ئۇ ماقالىنىڭ ئەقىدە بىلەن مۇھىت ئوتتۇرىسىدىكى مۇناسىۋەت ھەققىدىكى قىسمىنى بۇ يەرگە بىر نەقىل شەكلىدە قىستۇرۇپ قويۇشنى مۇۋاپىق كۆردۈم. تۆۋەندىكىسى «مۇۋەپپەقىيەتنىڭ مەنبەسى» دېگەن ماقالىنىڭ بىر قىسمى:

ئەمدى بىز قايتا ئەسلەپ كۆرەيلى، ئەقىدە دېگەن نېمە؟ ئەقىدە بولسا ئالدىن تەشكىللەپ قويۇلغان، بىزنى ئۆز ـ ئۆزىمىز بىلەن ئالماشتۇرۇش قىلىشقا ئۈزلۈكسىز ھالدا يېتەكلەيدىغان بىر خىل ھېس ـ تۇيغۇ ئۇسۇلىدىن ئىبارەتتۇر. ئۇنداقتا، ئەقىدە قەيەردىن كېلىدۇ؟ نېمە ئۈچۈن بەزى كىشىلەرنىڭ ئەقىدىسى ئۇلارنىڭ مۇۋەپپەقىيەت مەنزىلىگە قاراپ قەدەم تاشلىشىغا تۈرتكە بولسا، يەنە بەزى كىشىلەرنىڭ ئەقىدىسى ئۇلارنى مەغلۇبىيەتكە ئۈچرىتىدۇ؟ ئەگەر بىز مۇۋەپپەقىيەتنى ئىلگىرى سۈرىدىغان ئەقىدىلەرگە تەقلىد قىلماقچى بولساق، ئۇ چاغدا ئالدى بىلەن ئاشۇ خىل ئەقىدىلەرنىڭ قەيەردىن كەلگەنلىكىنى ئايدىڭلاشتۇرۇشىمىزغا توغرا كېلىدۇ.

بىرىنچى كېلىش مەنبەسى مۇھىتتۇر. قازانغا يولۇقساڭ قارىسى يۇقار، يامانغا يولۇقساڭ يارىسى، دەيدىغان گەپ بار. بۇ رەھىمسىز ئەمەلىيەتلەر تەرىپىدىن ئىسپاتلانغان ھەقىقەتتۇر. تۇرمۇشتىكى ئادەمنى ئەڭ بىزار قىلىدىغان نەرسە پەرىشانلىق ۋە بېسىمغا ئۇچراش تۇيغۇسى ئەمەس، ئادەملەر بۇلارنى تامامەن يېڭىپ كېتەلەيدۇ. تۇرمۇشتىكى ھەقىقي قورقۇنچلۇق نەرسە

بولسا مۇھەتنىڭ ئەقىدە ۋە ئارزۇغا كۆرسىتىدىغان تەسىرىدىن ئىبارەتتۇر. ئەگەر سىزنىڭ ئۆز ئەتراپىڭىزدا كۆرگەنلىرىڭىزنىڭ ھەممىسى مەغلۇبىيەت ۋە ئۈمىدسىزلىكتىن ئىبارەت بولغان بولسا، ئۇ چاغدا سىزنىڭ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشىڭىزغا ياردىمى بولىدىغان ئىچكى تەسەۋۋۇرلارنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈشىڭىز ناھايىتى تەسكە توختايدۇ. ئالدىنقى بىر بابتا ئېيتىپ ئۆتكىنىمىزدەك، كۆپچىلىكنىڭ ھەممىسى توختاۋسىز ھالدا تەقلىد قىلىشنى ئويلايدۇ. ئەگەر سىز باي ھەم مۇۋەپپەقىيەتلىك مۇھىت ئىچىدە ئۆسۈپ يېتىلگەن بولسىڭىز، ئۇ چاغدا سىز ناھايىتى ئاسانلا بايلىق ۋە مۇۋەپپەقىيەتكە تەقلىد قىلىسىز. ئەگەر سىز نامراتلىق ۋە ئۈمىدسىزلىك ئىچىدە ئۆسۈپ يېتىلگەن بولسىڭىز، ئۇ چاغدا سىزدە ناھايىتى ئاسانلا نامراتلىق ۋە ئۈمىدسىزلىنىش ئەقىدىسى شەكىللىنىدۇ. ئالبىرت ئېينىشتېين مۇنداق دەيدۇ: ئۆزى تۇرۇۋاتقان ئىجتىمائىي مۇھىتقا ئوخشىمايدىغان نۇقتىئىنەزەرنى ئوتتۇرىغا قويالايدىغان كىشىلەر ناھايىتى ئاز چىقىدۇ. كۆپ قىسىم ئادەملەر بۇنداق نۇقتىئىنەزەرلەرنى شەكىللەندۈرەلمەيدۇ.

[بۇ يەردىكى ئىككى ئابزاس مەزمۇن قىسقارتىلدى.]

چىكاكو ئۇنىۋېرسىتېتىدىكى بىنجامىن بىراند دېگەن كىشى زور مۇۋەپپەقىيەتلەرنى قولغا كەلتۈرگەن يۈز نەپەر ياش تەنھەرىكەتچى، مۇزىكانت ۋە ئالىمغا قارىتا تەتقىقات ئېلىپ بارغان بولۇپ، ئۇ بۇ جەرياندا بۇ تالانت ئىگىلىرىنىڭ باشتىن باشلاپلا مۇۋەپپەقىيەت قازانغان ئەمەسلىكىنى بايقىغان. ئەكسىچە، ئۇلارنىڭ كۆپ قىسمى باشقىلارنىڭ يېتەكلىشى ۋە قوللىشىغا ئېرىشكەندىن كېيىن ئاندىن ئالغا ئىلگىرىلىگەنلەر ئىكەن. ئۇلارنىڭ ھەرقانداقىنىڭ تالانت ئالامىتى پەقەت ئۇلاردا مەن تالانت ئىگىسى بولالايمەن دەيدىغان ئەقىدە پەيدا بولغاندىن كېيىنلا ئاندىن نامايان بولغان ئىكەن.

مۇھىت بەلكىم ئەقىدىنىڭ ئەڭ كۈچلۈك قوزغاتقۇچىسى بولۇشى مۇمكىن، لېكىن، ئۇ ئەقىدىنىڭ بىردىن-بىر قوزغاتقۇچىسى ئەمەس، ئەگەر ئۇ بىردىنبىر قوزغاتقۇچ بولىدىغان بولسا، ئۇ چاغدا بىز مەڭگۈ ئۆزگەرمەس مۇھىت ئىچىدە ياشىغان بولاتتۇق. باي باللار پەقەت باي مۇھىتنىلا بىلگەن، نامرات باللار بولسا پەقەت نامراتلىقنىلا بىلگەن بولاتتى. ئەكسىچە، باشقا خىل كەچۈرمىش ۋە ئۆگىنىش ئۇسۇللىرىمۇ ئەقىدىنىڭ كېلىش مەنبەسى بولالايدۇ.

تۇرمۇشتىكى چوڭ - كىچىك ئىشلارنىڭ ھەممىسى ئەقىدە پەيدا قىلالايدۇ. ئادەمنىڭ ھاياتىدا، بەزى ئىشلار مەڭگۈ ئۇنتۇلمايدۇ. جون. ف. كىنىدى قەستكە ئۇچرىغان شۇ كۈنى ئەسلىيەلەيدىغان بولسىڭىز، ئۆزىڭىزنىڭ شۇ كۈنى قەيەردە ئىكەنلىكىنىمۇ چوقۇم بىلەلەيسىز. نۇرغۇن ئادەملەرگە نىسبەتەن ئېيتقاندا، بۇ ئۇلارنىڭ دۇنيا قارىشى مەڭگۈگە ئۆزگەرگەن بىر كۈن بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. ئوخشاشلا، كۆپ قىسىم ئادەملەر مەڭگۈ ئۇنتۇلمايدىغان كەچۈرمىشلەرنى ئۆز بېشىدىن كەچۈرگەن بولىدۇ. بۇنداق كەچۈرمىشلەرنىڭ بىزگە كۆرسىتىدىغان تەسىرى دەل مۇشۇنداق كەچۈرمىشلەر تەقدىرىمىزنى ئۆزگەرتەلەيدىغان ئەقىدىلەرنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرىدۇ.

مەن 13 ياش ۋاقتىمدىلا ئۆزۈمنىڭ نېمە قىلىشىم كېرەكلىكى توغرىسىدا ئويلاندىم. ھەم تەنتەربىيە مەخسۇس سەھىپىسىنىڭ يازغۇچىسى ياكى تەنتەربىيە پروگراممىسىنىڭ دىكتورى بولۇشنى قارار قىلدىم. مەلۇم بىر كۈنى، مەن گېزىتتىن خوخاد كىسارنىڭ مەلۇم بىر كىتابخانىدا ئۆزىنىڭ يېڭى كىتابلىرىنى ئىمزا قويۇپ سېتىش پائالىيىتى ئۆتكۈزمەكچى ئىكەنلىكى توغرىسىدا خەۋەر كۆردۈم، شۇنىڭ بىلەن مەن، ئەگەر مەن تەنتەربىيە مەخسۇس سەھىپىسى يازغۇچىسى ياكى تەنتەربىيە پروگراممىسى دىكتورى بولۇشنى ئويلايدىكەنمەن، ئالدى بىلەن چوقۇم زىيارەت قىلىشنى ئۆگىنىۋېلىشىم كېرەك، دېگەنلەرنى ئويلىدىم. ھەم ئىشنى مۇشۇ يەردىنلا باشلاشنى قارار قىلدىم. شۇنىڭ بىلەن مەن مەكتەپتىن ئايرىلىپ، كىچىك ئۈنئالغۇدىن بىرنى ئارىيەت ئالدىم، ئاپام مېنى پىكاپى بىلەن ھېلىقى كىتابخانىغا ئاپىرىپ قويدى. مەن ئۇ يەرگە يېتىپ بارغان ۋاقىتتا، كىسار ئەپەندىم كېتىشكە تەمشىلىپ تۇرغان ئىكەن. مەن بىر ئاز قورقتۇم. بىر توپ مۇخبىرلار ئۇنى ئورىۋېلىپ، ئۇنىڭدىن توختىماي سوئال سوراۋاتاتتى. مەن بىر ئامالللارنى قىلىپ، بىر قانچە مۇخبىرلارنىڭ قولتۇقلىرى ئاستىدىن ئۆتۈپ كىسار ئەپەندىمنىڭ ئالدىغا باردىم. مەن دەرھال ئۇنىڭغا ئۆزۈمنىڭ ئۇنى ئاددىيغىنا ئۈنئالغۇ زىيارىتى قىلغۇم بارلىقىنى ئېيتتىم. ئۇ ھېلىقى بىر توپ مۇخبىرلارنى توختىتىپ قويۇپ، ماڭا شەخسەن زىيارەت قىلىش پۇرسىتى يارىتىپ بەردى. ئۇ كەچۈرمىش مېنىڭ ئەقىدەمنى ئۆزگەرتتى، ماڭا نىيىتىمنىڭ مۇمكىن بولىدىغانلىقىنى، تۇرمۇشتا كىملەرگە يېقىنلاشقىلى بولىدىغانلىقى ۋە ئۆزۈم

ئېرىشمەكچى بولغان نەرسىگە ئىنتىلىشىنىڭ جاۋابىنىڭ قانداق بولىدىغانلىقى قاتارلىقلارنى بىلدۈردى. كېيىن مەن كىسار ئەپەندىمنىڭ شۇ قېتىملىق ئىلھاملاندۇرۇشى سەۋەبىدىن، مەلۇم بىر گېزىتكە توختىماي ماقالە ئەۋەتتىم. بۇ مېنى مۇشۇ ساھەدە ئۇنتۇلغۇسىز كەچۈرمىشكە ئىگە قىلدى.

(2) مۇۋەپپەقىيەتنىڭ سېھرىي ئاچقۇچى

ناپالېئون مەركەزلەشتۈرۈش بىلەن بىۋاستە ۋە ۋاستىلىك شەكىلدە مۇناسىۋەتلىك بولغان پرىنسىپلارنى ئىشلىتىش ئۇسۇلىنى «مۇۋەپپەقىيەتنىڭ سېھرىي ئاچقۇچى» دەپ ئاتىغان. بۇرۇنقى كىشىلەر مۇشۇ سېھرىي ئاچقۇچنىڭ ياردىمى بىلەن دۇنيادىكى بارلىق ئۇلۇغ كەشپىياتلارنىڭ مەخپىي ئىشىكىنى ئاچقان. ھەمدە بۇرۇنقى بارلىق ئەقىل-پاراسەت ۋە تالانتلارنىڭ ھەممىسى مۇشۇ ئاچقۇچنىڭ سېھرىي كۈچىدىن پايدىلىنىپ يېتىلدۈرۈلگەن ۋە تەرەققىي قىلدۇرۇلغان.

مەركەزلەشتۈرۈش دېگىنىمىز سىزنىڭ مۇقىم ئادەت ۋە ئەمەلىيەتتىن پايدىلىنىپ، مەلۇم بىر نەرسىنى تەلتۆكۈس چۈشىنىپ ۋە ئىگىلەپ بولغۇچە، كۆڭلىڭىزنى ئاشۇ نەرسىگە يىغىپ تۇرۇش قابىلىيىتىڭىزنى كۆرسىتىدۇ. ئۇ سىزنىڭ ئۆز دىققىتىڭىز ۋە زېھنىڭىزنى تىزگىنلەپ، ئۇلارنى مەلۇم بىر مەسىلىگە ئاشۇ مەسىلىنى ھەل قىلىپ بولغۇچە مەركەزلەشتۈرۈپ تۇرۇش قابىلىيىتىڭىزنى كۆرسىتىدۇ. ئۇ سىزنىڭ ئۆزىڭىز تاشلىۋېتىشنى ئىستەيدىغان ئادەتلەرنىڭ تەسىرىنى بىر ياققا قايرىپ قويۇش ئىقتىدارىڭىز بىلەن يېڭى ئادەتلەرنى يېتىلدۈرۈش كۈچ-قابىلىيىتىڭىزنى كۆرسىتىدۇ. ئۇ سىزنىڭ ئۆز-ئۆزىڭىزنى تەلتۆكۈس تىزگىنلەش قابىلىيىتىڭىزنى كۆرسىتىدۇ.

مەركەزلەشتۈرۈش دېگىنىمىز سىزنىڭ ئۆزىڭىز ئارزۇ قىلغاندەك ئويلاش ئىقتىدارىنى، ئۆزىڭىزنىڭ ئوي-تەپەككۇرىنى كونترول قىلىپ، ئۇنى بىر ناھايىتى ئېنىق مەقسەتكە توغرىلاش ئىقتىدارىنى، ۋە ئۆزىڭىزنىڭ بىلىملىرىنى بىر ساغلام ۋە ئەمەلىي ئىش-ھەرىكەت پىلانى قىلىپ تەشكىللەش ئىقتىدارىنى كۆرسىتىدۇ.

سىز ئۆزىڭىزنىڭ كۆڭلىنى ئۆزىڭىزنىڭ ئۈمۈرلۈك ئىستىكىڭىزگە مەركەزلەشتۈرۈشتە، ئۆز-ئارا ئارىلىشىپ كەتكەن ۋە بىر-بىرى بىلەن ناھايىتى زىچ باغلانغان باشقا نۇرغۇن ئىشلار ئۈستىدىمۇ باش قاتۇرۇپ، زېھنىڭىزنى مەركەزلەشتۈرمەكچى بولغان ئاساسىي نەرسىنى تاماملىشىڭىز

كېرەك. چوڭ پىلان (ئىنگلىزچە «ambition») بىلەن ئىستەك ئوخشىمىسىمۇ، مەركەزلەشتۈرۈش جەريانىنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈشتە كەم بولسا بولمايدىغان ئىككى ئاساسىي ئامىلدۇر. بۇ ئامىللار بولمايدىكەن، سېھرىي ئاچقۇچمۇ ئۈنۈم بەرمەيدۇ. بۇ ئاچقۇچتىن پايدىلىنىدىغان كىشىلەرنىڭ ئىنتايىن ئاز بولۇشىدىكى سەۋەب، كۆپىنچە كىشىلەرنىڭ چوڭ پىلانى يوق بولۇپ، ھاياتىدا بىرەر ئالاھىدە نەرسىنىمۇ ئىستىمەيدۇ.

سىز ئۆزىڭىز ئارزۇ قىلالايدىغان ھەر قانداق نەرسىنى ئۆزىڭىز ئۈچۈن ئىستەك قىلىپ تاللىسىڭىز بولۇۋېرىدۇ. ئەگەر سىزنىڭ ئىستىكىڭىز ئەمەلىيەتكە ئۇيغۇن ۋە يېتەرلىك دەرىجىدە كۈچلۈك بولىدىكەن، مەركەزلەشتۈرۈشتىن ئىبارەت سېھرىي ئاچقۇچ ئۇ ئىستەكنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا ياردەم قىلىدۇ. نۇرغۇن ئالىم ۋە پسىخولوگىيە تەتقىقاتچىلىرىنىڭ قارىشىچە، تىلاۋەت قىلغۇچىلارنىڭ دۇئاسىنىڭ كۈچى قەلبىدە چوڭقۇر ئورۇن ئالغان بىر ئىستەكنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتىكى مەركەزلەشتۈرۈش پرىنسىپى ئارقىلىق ئۈنۈم بېرىدۇ.

ئىنسانلار بەرپا قىلغان نەرسىلەرنىڭ ھەممىسى ئەڭ ئالدى بىلەن ئىستەك ئارقىلىق تەسەۋۋۇردا ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈلۈپ، ئاندىن مەركەزلەشتۈرۈش ئارقىلىق رېئاللىققا ئايلاندۇرۇلغان.

مەركەزلەشتۈرۈش سېھرىي ئاچقۇچىدىن پايدىلىنىشتا، سىز ئالدى بىلەن كۆڭلىڭىزدىكى گۇمانىي قاراش ۋە ئىشەنمەسلىكنى پۈتۈنلەي يوقىتىشىڭىز كېرەك. ھازىرغىچە بۇ ئاچقۇچتىن ئوخشۇشلۇق پايدىلىنالىغان كىشىلەرنىڭ ئىچىدە ئۇنىڭغا ئىشەنمەسلىك ئىدىيىسىدە بولغانلاردىن بىرسىمۇ يوق.

تۆۋەندە بىز بۇ سېھرىي ئاچقۇچنى بىر مۇقىم فورمۇلا ئارقىلىق سىناپ باقايلى. سىزنىڭ غايىڭىز بىر داڭلىق ئاممىۋى نۇتۇق سۆزلىگۈچى بولۇش، دەپ پەرەز قىلايلى. ئۇنداقتا سىز بىر ۋاراق قەغەزگە تۆۋەندىكى ۋەدىنى يېزىڭ:

مېنىڭ بىر ناھايىتى قابىلىيەتلىك ئاممىۋى نۇتۇق سۆزلىگۈچى بولغۇم بار. چۈنكى مەن شۇ ئارقىلىق دۇنياغا زۆرۈر بولغان خىزمەتلەردىن بىرىنى قىلىپ بېرەلەيمەن، ھەمدە شۇ ئارقىلىق مەن ئۆز تۇرمۇشۇمغا زۆرۈر بولغان ماددىي نەرسىلەرگە ئىگە بولالايدىغان ئىقتىسادىي كىرىمگە ئېرىشەلەيمەن.

مەن ئۆز كۆڭلۈمنى ھەر كۈنى ئاخشىمى ئۇخلاشتىن بۇرۇن 10 مىنۇت، ۋە ئەتىگىنى ئورنۇمدىن ئەمدىلا تۇرغاندا 10 مىنۇت مۇشۇ ئىستەككە مەركەزلەشتۈرۈپ، شۇ

ئارقىلىق ئاشۇ ئىستەكنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش ئۈچۈن قانداق ئىش ـ ھەرىكەتلەرنى قوللىنىش كېرەكلىكىنى تېپىپ چىقىمەن.

مەن ئۆزۈمنىڭ بىر ئىنتايىن قابىلىيەتلىك ۋە ئىنتايىن جەلپ قىلارلىق ئاممىۋى نۇتۇق سۆزلىگۈچى بولالايدىغانلىقىمغا ئىشىنىمەن. شۇڭلاشقا مەن ھەر قانداق نەرسىنىڭ مېنىڭ مۇشۇ يولدىكى ئىرىشچانلىقىمغا دەخلى قىلىشىغا يول قويمايمەن. ئىمزا:-------

سىز مۇشۇ ۋەدىگە ئىمزا قويغاندىن كېيىن، ئۇنىڭدا دېيىلگەن بويىچە ئىش تۇتۇڭ. ھەمدە سىز ئىستىگەن نەتىجىگە ئېرىشىپ بولغۇچە ھەرگىزمۇ بوشىشىپ قالماڭ.

سىز مەركەزلەشتۈرۈش ئۇسۇلىنى قوللانغاندا، بىر يىل، ئۈچ يىل، بەش يىل، ۋە ھەتتا ئون يىلدىن كېيىنكى ئەھۋالغا نەزەر سېلىپ، ئۆزىڭىزنىڭ ئاشۇ دەۋردىكى ئەڭ داڭلىق ئاممىۋى نۇتۇق سۆزلىگۈچى بولغاندىكى ئەھۋالنى كۆز ئالدىڭىزغا ئەكېلىڭ. ئۆز تەسەۋۋۇرىڭىزدا ئۆزىڭىزنىڭ مۇۋاپىق كىرىمگە ئېرىشكەنلىكىنى كۆز ئالدىڭىزغا ئەكېلىڭ. سىز نۇتۇق سۆزلەش ئارقىلىق ئېرىشكەن كىرىم بىلەن ئالغان ئۆيىڭىزدە تۇرغان ۋاقىتتىكى ئەھۋالنى كۆز ئالدىڭىزغا كەلتۈرۈڭ. سىزنىڭ نۇتۇقلارنى ئىنتايىن ياخشى سۆزلەش ئارقىلىق بىر تەسىرى ئىنتايىن كۈچلۈك ئادەمگە ئايلانغان ۋاقىتتىكى ئەھۋالنى كۆز ئالدىڭىزغا كەلتۈرۈڭ. سىز ئۆزىڭىزنىڭ تەسەۋۋۇر قىلىش ئىقتىدارىدىن پايدىلىنىپ، مۇشۇنداق بىر كۆڭۈل مەنزىرىسىنى ناھايىتى ئېنىق سىزىپ چىقىڭ. شۇنداق قىلسىڭىز ئۇ سىزنىڭ كۆڭلىڭىزدە ئىنتايىن چوڭقۇر ئورۇن ئالغان ئىستەكنىڭ بىر گۈزەل سۈرىتىگە ئايلىنىدۇ.

سىز مەركەزلەشتۈرۈشنىڭ قانداق قىلىپ بىر سېھرىي ئاچقۇچلۇق رولنى ئوينايدىغانلىقىنى ئەمدى چۈشەنگەن بولۇشىڭىز مۇمكىن. بۇ ئاچقۇچ سىزگە بىر سىرلىق ساندۇقنىڭ ئىچىدە يېتىپ كەلمىگەنلىكى، ياكى ئۇنىڭ ھەر بىر ئادەم چۈشىنەلەيدىغان ئاددىي سۆزلەر بىلەن بايان قىلىنغانلىقى ئۈچۈنلا ھەرگىزمۇ ئۇنىڭ كۈچ ـ قۇدرىتىنى تۆۋەن چاغلاپ سالماڭ. بارلىق ئۇلۇغ ھەقىقەتلەرنىڭ ھەممىسى ئەڭ ئاخىرقى ئانالىزدا ئاددىي نەرسىلەرگە، ئاسانلا چۈشەنگىلى بولىدىغان نەرسىلەرگە ئايلىنىدۇ. ئەگەر ئۇنداق بولمايدىكەن، ئۇلار ھەرگىزمۇ ئۇلۇغ ھەقىقەتلەر بولالمايدۇ.

بۇ سېھرىي ئاچقۇچنى ئاقىلانە ئىشلىتىڭ. ئۇنى پەقەت قىممىتى بار مەقسەتلەرنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشقىلا ئىشلىتىڭ. شۇنداق قىلسىڭىز ئۇ سىزگە

بەخت ۋە مۇۋەپپەقىيەت ئادا قىلىدۇ.

بۇرۇن ئۆتكۈزگەن خاتالىقلارنى ۋە بۇرۇن ئۇچرىغان مەغلۇبىيەتلەرنى ئۇنتۇپ كېتىڭ. ئۆتۈپ كەتكەن زامانلاردا ياشاشنى توختىتىڭ، چۈنكى ئۇ زامانلار ھەرگىزمۇ قايتىپ كەلمەيدۇ. سىزنىڭ بۇرۇنقى تىرىشچانلىقلىرىڭىز سىزگە ياخشى نەتىجىلەرنى ئېلىپ كېلەلمىگەن بولسا، ئىشنى قايتىدىن باشلاپ، سىزنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى ۋاقتىڭىزنى مۇۋەپپەقىيەت ھېكايىلىرى بىلەن تولغان مەزگىلگە ئايلاندۇرۇڭ. چوڭ پىلان، ئۇلۇغ ئىستەك ۋە مەركەزلەشتۈرۈلگەن تىرىشچانلىق ئارقىلىق ئۆزىڭىز ئۈچۈن بىر ئۇلۇغ نام يارىتىڭ، ھەممە دۇنيا ئۈچۈنمۇ ئۇلۇغ خىزمەتلەرنى كۆرسىتىڭ. ئەگەر ئۆزىڭىزگە ئىشەنسىڭىز، بۇ ئىشلارنى چوقۇم قىلالايسىز.

(3) مەركەزلەشتۈرۈش ئۇسۇلىنى ئىشقا سېلىش

مەزكۇر ماقالىنىڭ 3-بۆلۈمىدە «بىر ئىستەكنى ئالتۇنغا ئايلاندۇرۇشنىڭ ئالتە قەدەم-باسقۇچلىرى» تونۇشتۇرۇلغان ئىدى. يەنى، بىر ئىستەكنى ئالتۇنغا ئايلاندۇرۇشنىڭ ئالتە قەدەم-باسقۇچى:

1. كۆڭلىڭىزدە سىز قانچىلىك پۇل ئىستەيدىغانلىقىڭىزنى ئېنىق بەلگىلەڭ: مەسىلەن، 50 مىڭ دوللار.
2. سىز ئاشۇ پۇلنى قولغا كەلتۈرگەندىن كېيىن، ئۇنىڭ زاكىتىنى قانداق بېرىدىغانلىقىڭىزنى ئېنىق بەلگىلەڭ — بۇ دۇنيادا ھېچنېمە بەرمەي، پەقەتلا ئالىدىغان ئىش يوق.
3. ئاشۇ پۇلغا ئېرىشمەكچى بولغان ۋاقىتنى ئېنىق بېكىتىڭ.
4. سىز ئۆز ئىستىكىڭىزنى قانداق ئەمەلگە ئاشۇرۇش توغرىسىدا بىر ئېنىق پىلان تۈزۈپ چىقىڭ. شۇنداقلا سىزنىڭ تەييارلىقىڭىز بولسۇن-بولمىسۇن، شۇ زاماتلا ئىش باشلاڭ.
5. بىر ۋاراق قەغەزگە يۇقىرىقى 4 نەرسىنى ناھايىتى ئېنىق، ناھايىتى ئىخچام قىلىپ يېزىپ چىقىڭ.
6. قەغەزگە يېزىلغان بۇ نەرسىنى ھەر كۈنى ئەتىگىنى ئورنىڭىزدىن قوپقاندىن كېيىنلا بىر قېتىم، ۋە ئاخشىمى ئۇخلاشتىن بۇرۇن بىر قېتىم ئۈنلۈك ئوقۇپ چىقىڭ. سىز ئۇنى ئوقۇۋاتقاندا، سىز «ئاشۇ پۇلغا چوقۇم ئېرىشىمەن»، دەپ ئۆز-ئۆزىڭىزگە ئىشىنىپ، ئاشۇ پۇلغا ئېرىشكەن ۋاقىتتىكى ئەھۋاللارنى كۆز ئالدىڭىزغا كەلتۈرۈپ، ئاشۇ ۋاقىتتىكى

ھېسسىياتىڭىزنى بىلىپ تۇرۇڭ.

ئەگەر بۇ كۆرسەتمىلەرنى ھازىرقى پرىنسىپ بىلەن بىرلەشتۈرسەك، تۆۋەندىكىدەك خۇلاسىگە كېلىمىز:

1) باشقىلارنىڭ دەخلى قىلىشىغا ئۇچرىمايدىغان بىر جىمجىت يەرگە بېرىڭ. كۆزىڭىزنى يۇمۇپ، سىز يىغماقچى بولغان پۇل ھەققىدىكى يازما باياناتنى ئۆزىڭىز ئاڭلىيالىغۇدەك ئۈنلۈك ئاۋازدا قايتا-قايتا ئوقۇڭ (ئىلاۋە: ناپالئىوننىڭ كىتابىنىڭ كۆپىنچە جايلىرىدا پۇل تېپىش بىلەن مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش ئوخشاش مەنىدە ئىشلىتىلگەن. ناپالئىوننىڭ ئىككىنچى كىتابى 1937-يىلى ئېلان قىلىنغان بولۇپ، ئەھۋالدىن قارىغاندا ئاشۇ زامانلاردا كۆپىنچە كىشىلەر بىر ئادەمنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولغان-بولمىغانلىقىنى ئاشۇ ئادەم تاپقان پۇل بىلەن ئۆلچىگەن ئوخشايدۇ. ئۇيغۇر دىيارىنىڭ ئەھۋالى غەرب ئەللىرىنىڭ ئەھۋالىغا زادىلا ئوخشىمايدىغان بولۇپ، ئۇيغۇرلار غەربلىكلەردەك ۋە جۇڭگودىكى باشقا مىللەتلەردەك پۇل تېپىش ۋە بىرەر ئىشتا مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش پۇرسىتىگە ئىگە ئەمەس. شۇڭلاشقا ئوقۇرمەنلەردىن بۇ يەردىكى مەزمۇنلاردىن جانلىق پايدىلىنىشنى ئۈمىد قىلىمەن). ئاشۇ پۇلنى يىغىپ بولىدىغان ۋاقىتنى، ھەمدە ئۇ پۇلنى سىز قانداق خىزمەتلەرنى قىلىش ئارقىلىق تاپىدىغانلىقىڭىزنى ئېنىق بەلگىلەڭ. مۇشۇ يەردە كۆرسىتىلگەن يول بويىچە ئىش ئېلىپ بارغاندا، سىز ئاشۇ پۇلغا ئېرىشىپ بولغان ۋاقىتتىكى ئەھۋالنى كۆز ئالدىڭىزغا كەلتۈرۈپ تۇرۇڭ.

2) سىز ئۆزىڭىز يىغماقچى بولغان ئاشۇ پۇلنى ئۆزىڭىزنىڭ تەسەۋۋۇرىدا كۆرەلەيدىغان بولغۇچە، يۇقىرىدىكى 1-قەدەمنى ھەر كۈنى ئەتىگىنى بىلەن ھەر كۈنى ئاخشىمى بىر قېتىمدىن تەكرارلاڭ.

3) سىز بىر ۋاراق قەغەزگە يېزىلغان پىلانىڭىزنى ھەر كۈنى ئەتىگەندە ۋە ھەر كۈنى كەچتە كۆرەلەيدىغان بىر يەرگە قويۇپ قويۇڭ، ھەمدە ئۇنى ھەر كۈنى ئاخشىمى ئۇخلاشتىن بۇرۇن ۋە ھەر كۈنى ئەتىگىنى ئورنىڭىزدىن تۇرغاندىن كېيىن بىر قېتىم ئوقۇپ، ئۇنى تولۇق يادلىۋېلىڭ.

ئېسىڭىزدە بولسۇنكى، سىز يۇقىرىدىكى تەلىم بويىچە ئىش كۆرگەندە سىزنىڭ قىلغىنىڭىز ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىنى ئىشقا سېلىش بولىدۇ. بۇنداق قىلىشتىكى مەقسەت ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا بۇيرۇق بېرىشتىن ئىبارەت. سىز ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا بىر تەلەپنى يوللىغاندا، ئۇ تەلەپ

مەلۇم ھېسسىيات ۋە قىزغىنلىق تۇيغۇسى بىلەن بىرلەشكەن چاغدىلا سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىز ئۇنى قوبۇل قىلىدۇ. ئەقىدە بولسا بارلىق ھېسسىياتلارنىڭ ئىچىدىكى ئەڭ كۈچلۈك ۋە ئەڭ ئۈنۈم بېرىدىغان بىرىدۇر.

يۇقىرىدا كۆرستىلگەن ئىشلار دەسلەپتە ناھايىتى ئابستراكت بولۇپ تۇيۇلۇشى مۇمكىن. بۇ سىزگە دەخلى قىلمىسۇن. ئۇ ئىشلار قانچىلىك ئابستراكت ياكى ئەمەلىيەتكە قانچىلىك ئۇيغۇن ئەمەستەك تۇيۇلۇشىدىن قەتئىينەزەر، ئۇلارنى قىلىۋېرىڭ. ئەگەر سىز روھىي ۋە ھەرىكەت جەھەتنىڭ ھەر ئىككىسىدە يۇقىرىدا كۆرستىلگەن بويىچە ئىش كۆرسىڭىز، بىردەمدىلا سىزنىڭ ئالدىڭىزدا بىر يېڭى ھاياتىي كۈچ پەيدا بولىدۇ.

بارلىق يېڭى ئىدىيىلەرگە قارىتا گۇمانخورلۇقنىڭ پەيدا بولۇشى ھەممە ئىنسانلارنىڭ ئورتاق خاراكتېرى. ئەگەر سىز يۇقىرىدىكى كۆرسەتمە بويىچە ئىش كۆرسىڭىز، سىزنىڭ گۇمانىڭىزنىڭ ئورنىنى بىر ئەقىدە ئىگىلەپ، ئۇ ئەقىدە بىر مۇتلەق ئېتىقات بولۇپ ئۇيۇيدۇ.

نۇرغۇن پەيلاسوپلار «ئادەم ئۆزىنىڭ مۇقەددەس تەقدىرىنىڭ خوجايىنى»، دېگەننى ئوتتۇرىغا قويغان. ئەمما ئۇلار نېمىشقا شۇنداق ئىكەنلىكىنى چۈشەندۈرمىگەن. بىر ئادەمنىڭ ئۆز-ئۆزىگە ۋە ئۆزىنىڭ مۇھىتىغا خوجايىن بولالىشىدىكى سەۋەب، ئۇنىڭ ئۆز-ئۆزىنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا تەسىر كۆرستىدىغان قابىلىيەتكە ئىگە ئىكەنلىكىدىن ئىبارەتتۇر.

ئىستەكنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ ئەمەلىي جەريانى ئاپتوماتىك تەكلىپ ئارقىلىق ئىشقا ئاشۇرۇلىدۇ. مانا بۇ سىزنىڭ ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىنىڭ ئىچىگە كىرىپ، ئۇنىڭغا تەسىر كۆرستىش پرىنسىپىدىن ئىبارەت بولۇپ، قالغان پرىنسىپلار بولسا ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىنى قوللىنىشتىكى قوراللاردىنلا ئىبارەت، خالاس.

غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى (8)

2011 ـ يىلى 1 ـ ئاينىڭ 2 ـ كۈنى

10. باش كۆڭۈل قانۇنىيىتى

ناپولېئون خىل تۇنجى قېتىم ئاندرۇ كارنىگى بىلەن ئۆتكۈزگەن سۆھبەت جەريانىدا ئاندرۇنىڭ ئاشۇنداق مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشىدىكى سىرنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى سورىغاندا، ئاندرۇ ئۇنىڭغا ئۆز شىركىتىدە بىر «باش كۆڭۈل» نىڭ مەۋجۇت ئىكەنلىكىنى ئېيتىپ بەرگەن. شۇنىڭدىن كېيىن ناپولېئون نۇرغۇن يىل تەتقىقات ئېلىپ بېرىپ، «باش كۆڭۈل» دېگەن بىر پسىخولوگىيە پرىنسىپىنى بايقىغان.

بۇ پرىنسىپنىڭ ئىنگلىزچە ئاتىلىشى «Master Mind» بولۇپ، بۇ يەردىكى «master» دېگەن سۆز يۇلغۇن لۇغىتىدە «ئىگە، خوجايىن، يالىغۇچى ، باشقۇرغۇچى، مۇئەللىم، ئۇستاز، ئۇستا، پىر، بەگزادە، مۇدىر» دەپ تەرىپلەنگەن. لېكىن مەن ناپولېئوننىڭ كىتابىدىكى مەزمۇنغا ئاساسەن، بۇ ئۇقۇمنى ئۇيغۇرچە «باش كۆڭۈل» ، دەپ ئاتاشنى مۇۋاپىق كۆردۈم.

باش كۆڭۈل دېگەن ئۇقۇمغا «بىر ئېنىق مەقسەتنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن، ئۆز-ئارا ماسلىشىش روھى بىلەن، ئىككى ياكى ئۇنىڭدىن كۆپ كىشىلەر ئارىسىدا بىلىم ۋە تىرىشچانلىقنى ماسلاشتۇرۇش» ، دەپ ئېنىقلىما بېرىشكە بولىدۇ.

ئاندرۇ كارنىگىنىڭ ئادەملىرى ئاشۇنداق بىر باش كۆڭۈلنى شەكىللەندۈرگەن بولۇپ، ئۇ كۆڭۈل ئىنتايىن ياخشى تەشكىللەنگەن، ۋە ئىنتايىن ياخشى ماسلاشقان، شۇنىڭ بىلەن ئۇ بىر ھەممىگە قادىر كۈچكە ئايلانغان بولۇپ، ئۇلار پولات سانائىتىدىن باشقا ھەر قانداق سانائەت بىلەن شۇغۇللانغان بولسىمۇ، خۇددى پولات سانائىتىدىكىسى بىلەن ئوخشاش دەرىجىدە مۇۋەپپەقىيەتلىك بولغان بولار ئىدى.

يۇقىرىقى قۇرلارنى بىرىنچى قېتىم ئوقۇغاندا، نۇرغۇن كىشىلەر باش كۆڭۈلنىڭ بېرىدىغان پايدىسى بىر توپ كىشىلەرنىڭ ئۆز-ئارا ماسلىشىپ، ۋە كۈچنى بىر يەرگە توپلاپ بىللە ئىشلىگەندە ئېرىشكىلى بولىدىغان پايدىدىن ئانچە پەرقى يوقتەك ھېسسىياتتا بولۇشى مۇمكىن. ئەمەلىيەتتە باش كۆڭۈلنىڭ يەتكۈزىدىغان پايدىسى ئۇنىڭدىن كۆپ بولۇپ، ئۇنىڭ بۇنداق ئالاھىدىلىكى ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى بىلەن زىچ مۇناسىۋەتلىك.

سىزنىڭ خەۋىرىڭىزدە بولغىنىدەك، سىز كۆڭلىڭىزنى مەلۇم بىر ئىدىيىگە يىغسىڭىز، ئۇ ئىدىيە خۇددى بىر ماگنىتتەك رول ئويناپ، ئۆزىگە باشقا ئوخشاش ماھىيەتلىك ئىدىيىلەرنى جەلپ قىلىدۇ. بىر باش كۆڭۈل ئىككى ياكى ئۇنىڭدىن كۆپ كىشىلەر بىر يەرگە كېلىپ، كۆڭلىنى ئوخشاش بىر نەرسىگە مەركەزلەشتۈرگەندە ئاندىن بارلىققا كېلىدىغان بولۇپ، كۆڭۈللەرنىڭ بىرلەشمىسى ئىجادىي ئىدىيىلەرنى ئۆزىگە جەلپ قىلىدۇ. باش كۆڭۈلنىڭ ئېنىقلىمىسى بويىچە، باش كۆڭۈلنىڭ ئەزالىرى ئۆزلىرىنى ئوخشاش بىر پەلسەپىگە ئاتىغان بولىدۇ، كۆپ ساندىكى كىشىلەرنىڭ قەلبى بىر ئورتاق، ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشانغا مەركەزلەشكەن بولىدۇ، ھەممە بارلىق ئەزالار ئايرىم-ئايرىم شەخسلەرنىڭكى بىلەن سېلىشتۇرغاندا كەڭرەك ۋە چوڭقۇرراق چەكسىز ئەقىل مەنبەلىرىگە ئىگە بولغان بولىدۇ. بۇ بىرلەشكەن كۆڭۈل ھەر بىر شەخسلەر ئۆز ئالدىغا ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈش قەتئىي مۇمكىن بولمايدىغان يېڭى بىلىم ۋە يېڭى ئىدىيىلەرنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرىدۇ.

ئىنسانلارنىڭ كۆڭلى بىر خىل شەكىلدىكى ئېنېرگىيە بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. ئىككى ئادەمنىڭ كۆڭلى بىر-بىرىگە تەڭكەش بولۇش روھى بىلەن ماسلاشقاندا، ھەر بىر كۆڭۈلنىڭ ئېنېرگىيىسى ئۆزىگە يەنە بىر كۆڭۈلنىڭ ئېنېرگىيىسىنى قوشۇۋالىدۇ.

ئىنسان مېڭىسىنى بىر ئېلېكتر باتارېيىسىگە ئوخشىتىشقا بولىدۇ. كۆپ ساندىكى باتارېينى بىرلەشتۈرگەندە ئۇنىڭدىن چىقىدىغان ئېنېرگىيىنىڭ بىر ئايرىم باتارېيىنىڭكىگە قارىغاندا كۆپ بولىدۇ. شۇنداقلا ھەر بىر باتارېيە چىقىرىدىغان ئېنېرگىيىنىڭ ئاز-كۆپلۈكىنى ئۇنىڭدىكى تارماق باتارېيىنىڭ سانى بەلگىلەيدۇ. ئىنسان مېڭىسمۇ شۇنىڭغا ئوخشاش ئىشلەيدۇ. يەنى، بىر قىسىم مېڭىنىڭ ئىش ئۈنۈمى يەنە بىر قىسىم مېڭىنىڭكىگە قارىغاندا ئۈستۈنرەك بولىدۇ. بىر توپ مېڭىنى ئۆز-ئارا تەڭكەش بولۇش روھى بىلەن ماسلاشتۇرغاندا، ئۇلار ھاسىل قىلىدىغان تەپەككۇر بىلەن ئېنېرگىيە بىر ئايرىم

مېڭىنىڭكىگە قارىغاندا زور بولىدۇ. يەنى، باش كۆڭۈل سىزنىڭ ئىجادچانلىقىڭىزنى ئاشۇرىدۇ.

ئىككى ياكى ئۇنىڭدىن كۆپ ئادەملەر ئارىسىدا بىر بىرلىكسەپ ھاسىل قىلىپ، شۇ ئارقىلىق بىر باش كۆڭۈل ئىتتىپاقداشلىقىنى ھاسىل قىلىشتىكى مەقسەت، مەركەزلەشتۈرۈش قانۇنىيىتىنى تېخىمۇ ئۈنۈملۈك قوللىنىشتىن ئىبارەت. يەنى، باش كۆڭۈل پرىنسىپى بىر توپ ئادەم كۆڭلىنىڭ كۈچ-قۇۋۋىتىنى ئىشقا ئاشۇرماقچى بولغان ئاساسىي مەقسەتكە توپلاشتىن باشقا نەرسە ئەمەس.

11. ئالتۇن قائىدە

تۆت مىڭ يىلدىن ئارتۇق ۋاقىتتىن بۇيان، كىشىلەر بىر «ئالتۇن قائىدە» نى باشقىلارغا مۇئامىلە قىلىشتىكى ئەڭ مۇۋاپىق قائىدە، دەپ تەلىم بېرىپ كەلدى. ئەمما، گەرچە كىشىلەر بۇ پەلسەپىنى ئەخلاقلىق ئىش-ھەرىكەتنىڭ بىر توغرا قائىدىسى، دەپ قوبۇل قىلغان بولسىمۇ، ئۇنىڭ روھىنىڭ نېمە ئىكەنلىكى ياكى ئۇنىڭ قانداق بىر قانۇنىيەتكە ئاساسلانغانلىقىنى چۈشەنمەي كەلدى. بۇ ئالتۇن قائىدىنىڭ مەزمۇنى تۆۋەندىكىدىن ئىبارەت:

- سىز باشقىلاردىن ئۆزىڭىزگە قانداق ئىشلارنى قىلىپ بېرىشنى ئارزۇ قىلسىڭىز، سىزمۇ باشقىلارغا شۇنداق ئىشلارنى قىلىپ بېرىڭ.
- سىز باشقىلاردىن ئۆزىڭىز توغرىسىدا قانداق سۆزلەرنى ئاڭلاشنى ئارزۇ قىلسىڭىز، سىزمۇ باشقىلارغا ئاشۇنداق سۆزلەرنى قىلىڭ.
- سىز باشقىلاردىن ئۆزىڭىز توغرىسىدا قانداق ئويلاشنى ئارزۇ قىلسىڭىز، سىزمۇ باشقىلار توغرىسىدا ئاشۇنداق ئويلاڭ.

ئەگەر سىز مەزكۇر ماقالىنىڭ ئالدىنقى بۆلۈملىرىدە بايان قىلىنغان مەزمۇنلارنى، يەنى، بىر ئادەمنىڭ ئوي-خىيالى ئاشۇ ئوي-خىيالنىڭ ماھىيىتى بويىچە رېئاللىققا ئايلىنىدىغانلىقىنى تولۇق چۈشەنگەن بولسىڭىز، يۇقىرىقى ئالتۇن قائىدىگە ئاساس بولىدىغان قانۇنىيەتنى ئاسانلا ئاڭقىرالايسىز. يەنى، سىز باشقىلار ئۈچۈن بىرەر ئىش قىلىپ بېرىش ئۈچۈن، ئالدى بىلەن ئاشۇ ئىش توغرىسىدا ئويلىنىشىڭىز ياكى تەپەككۇر يۈرگۈزۈشىڭىز

كېرەك. شۇڭلاشقا سىزنىڭ باشقىلارغا بىرەر ئىشنى قىلىپ بېرىپ، شۇ ئارقىلىق ئۇلارنىڭ سىزگىمۇ ئوخشاش بىر ئىشنى قىلىپ بېرىشىنى قولغا كەلتۈرۈشكىز ئارزۇنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ بىر ئىنتايىن ياخشى مىسالىدۇر. يەنى ئالتۇن قائىدە بىلەن ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى ئەمەلىيەتتە ئوخشاش بىر نەرسىدىن ئىبارەت. سىز يۇقىرىقى ئالتۇن قائىدىنى ئۆزگەرتەلمەيسىز، ئەمما ئۇنىڭدىن بىر رەت قىلغىلى بولمايدىغان كۈچ سۈپىتىدە پايدىلىنىپ، ئۇنىڭسىز ئېرىشكىلى بولمايدىغان يېڭى مۇۋەپپەقىيەتلەرگە ئېرىشەلەيسىز.

باشقىلارغا ئادالەتسىزلىك بىلەن مۇئامىلە قىلىش سىزنىڭ ئالاھىدە ھوقۇقلىرىڭىزنىڭ بىرى. ئەمما سىز مەزكۇر قائىدىنى چۈشەنسىڭىز، ئاخىرىدا باشقىلارمۇ سىزگە ئادالەتسىزلىك بىلەن مۇئامىلە قىلىدىغانلىقىنى بىلىسىز. بۇ قانۇنىيەت سىزنىڭ باشقىلارغا قىلغان ئادالەتسىزلىكلەر بىلەن رەزىللىكلەرنىڭ ئۆزىڭىزگە قايتىپ كېلىشى بىلەنلا توختاپ قالماي، سىزگە ئۇنىڭدىنمۇ ئېغىر، ۋە ئۇنىڭدىنمۇ كۆپ ئېغىر زىيانلارنى ئېلىپ كېلىدۇ. يەنى ئۇ سىز بۇرۇن قىلغان ئوي-خىياللارنىڭ ھەممىسىنىڭ نەتىجىسىنى سىزگە ئېلىپ كېلىدۇ. شۇنداق بولغاچقا، سىز باشقىلارغا ئۇلارنىڭ ئۆزىڭىزگە قىلىشىنى ئارزۇ قىلغان ئىشلارنىلا قىلىپ قالماي، سىز باشقىلارنىڭ ئۆزىڭىزنى قانداق ئويلىشىنى ئارزۇ قىلسىڭىز، سىزمۇ باشقىلارنى ئاشۇنداق ئويلىشىڭىز كېرەك.

سىز باشقىلارغا قارىتا بىرەر ئىشنى قىلىشتىن بۇرۇن، ئالدى بىلەن ئاشۇ ئىشنىڭ ماھىيىتىنى ئۆز تەپەككۇرىڭىزدا ھاسىل قىلىسىز. ھەمدە ئاشۇ ئىشنىڭ يىغىندىسى، ئاساسى ۋە ماھىيىتىنى ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا كىرگۈزۈپ بولغاندىن كېيىن، ئاندىن ئاشۇ ئىش توغرىسىدىكى تەپەككۇرىڭىزنى سىرتقا تارقىتىسىز. سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا كىرگەن ئۇ نەرسىلەر سىزنىڭ ئۆز خاراكتېرىڭىزنىڭ بىر قىسمىغا ئايلىنىپ، سىزنىڭ ئىش-ھەرىكىتىڭىز ياكى تەپەككۇرىڭىزنىڭ ماھىيىتىگە ئۇيغۇن كەلگەن ھالدا ئۆزگىرىدۇ.

مۇشۇ ئاددىي پرىنسىپنى بىلىۋالغاندىن كېيىن، سىز نېمە ئۈچۈن باشقا بىر ئادەمنى ئۆچ كۆرسىڭىز ياكى ئۇنىڭغا ھەسەتخورلۇق قىلسىڭىز بولمايدىغانلىقىنى، سىز نېمە ئۈچۈن ئۆزىڭىزگە ئادالەتسىزلىك قىلغان كىشىلەردىن ئۆچ ئالسىڭىز بولمايدىغانلىقىنى، شۇنداقلا نېمە ئۈچۈن «يامانلىققا ياخشىلىق قىلىش» كېرەكلىكىنىمۇ چۈشىنەلەيسىز.

ئەگەر سىز ئالتۇن قائىدىگە ئاساس بولىدىغان قانۇنىيەتنى تولۇق

چۈشەنسىڭىز، پۈتۈن ئىنسانىيەتنى بىرلا دوستلۇق رىشتىسى بىلەن ئەبەدىي باغلاپ تۇرىدىغان قانۇنىيەتنىمۇ چۈشىنىپ، مەيلى تەپەككۇر جەھەتتە بولسۇن ياكى ئەمەلىي ئىش-ھەرىكەت جەھەتتە بولسۇن، ئالدى بىلەن ئۆزىڭىزنى زەخىملەندۈرمەي تۇرۇپ باشقا بىر ئادەمنى زەخىملەندۈرىشىڭىز قەتئىي مۇمكىن بولمايدىغانلىقىنى تولۇق چۈشىنىپ يېتىسىز. خۇددى شۇنىڭغا ئوخشاش، سىز پۈتۈن ئىشتىياقىڭىز بىلەن قىلغان ھەر بىر تەپەككۇر ۋە ھەر بىر ئىش-ھەرىكەت سىزنىڭ ئۆز خاراكتېرىڭىزگە پايدىلىق يوسۇندا قوشۇلىدۇ.

بۇ قانۇنىيەتنى چۈشەنسىڭىز سىز قىلچىلىكمۇ گۇمانلانماي تۇرۇپ شۇنىمۇ بىلىسىزكى، باشقىلارغا قىلغان ھەر بىر يامانلىقىڭىز ئارقىلىق سىز ئۆزىڭىزنىمۇ جازالايسىز، شۇنداقلا باشقىلارغا قىلغان ھەر بىر ياخشىلىقىڭىز ئارقىلىق سىز ئۆزىڭىزگىمۇ پايدا يەتكۈزىسىز.

(1) باشقىلاردىن ئىستىگەن ئىشنى باشقىلارغا قىلىش

باشقىلارغا ياخشىلىق قىلىپ، ياكى ئۇلارنىڭ ياخشىلىقىغا ئېرىشەلمىگەن، ياكى ئۇلارنىڭ رەھمىتىگىمۇ ئېرىشەلمىگەن ئەھۋال ھەممىمىزنىڭ بېشىدىن ئۆتۈپ باققان. بۇنداق ئىشلار بۇنىڭدىن كېيىنمۇ داۋاملىق يۈز بېرىپ تۇرىدۇ. ئاشۇنداق ئىشلارنى ئۆز بېشىدىن ئۆتكۈزۈپ باققان كىشىلەرنىڭ بەزىلىرى «ئالتۇن قائىدە پەلسەپىسى پەقەت بىر نەزەرىيىدىنلا ئىبارەت بولۇپ، ئۇ بىرەر ئۆزگەرمەس قانۇنىيەت بىلەن باغلانغان ئەمەس»، دەپ قارىشى مۇمكىن. سىزمۇ ھەرگىز ئاشۇنداق قاراشتا بولۇپ، بۇنىڭدىن كېيىن باشقىلارغا ياخشىلىق قىلىشنى توختىتىپ قويماڭ. بۇنىڭ سەۋەبى مۇنداق:

باشقىلارغا بىرەر ياخشىلىق قىلغاندا، سىز ئۆز تىرىشچانلىقىڭىزنىڭ تەسىرىنى ئۆزىڭىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا قاچىلاپ قويىسىز. بۇ خۇددى بىر باتارېيىگە توك قاچىلىغان بىلەن ئوخشاش. سىز چىن كۆڭلىڭىز ۋە پۈتۈن ئىشتىياقىڭىز بىلەن باشقىلارغا يېتەرلىك ساندا ياخشىلىق قىلسىڭىز، سىز ئۆزىڭىزدە بىر خىل ئىجابىي ۋە روھلۇق خاراكتېرنى يېتىلدۈرۈپ، ئۆزىڭىزگە سىزنىڭكى بىلەن ئوخشاش خاراكتېردىكى ياكى سىزگە ھەممە جەھەتلەردە تەڭكەش بولالايدىغان كىشىلەرنى تارتىسىز. مانا ئاشۇ كىشىلەر سىزگە بۇرۇن باشقىلارغا قىلغان ياخشىلىقلىرىڭىزنى قايتۇرىدۇ. «تۆلەپ بېرىش قانۇنىيىتى» مۇشۇ تەرىقىدە سىز ئۈچۈن ئادالەتلىكنى تەڭپۇڭلاشتۇرۇپ، سىز

بىر مەنبە ئارقىلىق قىلغان ياخشىلىقلارنى پۈتۈنلەي ئوخشىمايدىغان باشقا بىر مەنبە ئارقىلىق سىزگە قايتۇرۇپ بېرىدۇ.

سىز خۇددى بىر ماگنىتقا ئوخشاش بولۇپ، خاراكتېر جەھەتتىن ئۆزىڭىزگە ناھايىتى ئوخشايدىغان كىشىلەرنى ئۆزىڭىزگە تارتىپ، خاراكتېر جەھەتتىن سىزگە تەگكەش بولالمايدىغان كىشىلەرنى بولسا ئۆزىڭىزدىن يىراققا ئىتتىرىسىز. بۇ ماگنىتنى ياسىغۇچى سىز ئۆزىڭىز بولۇپ، سىز ئۇنىڭ ماھىيىتىنى ئۆزىڭىز بوي سۇنماقچى بولغان بىر ئىدىيىگە ماسلىشىدىغان قىلىپ ئۆزگەرتەلەيسىز. ئېسىڭىزدە بولسۇنكى، بۇ بارلىق ئۆزگىرىشلەر سىزنىڭ تەپەككۇرىڭىز ئارقىلىق ھاسىل بولىدۇ. سىزنىڭ خاراكتېرىڭىز سىزنىڭ بارلىق تەپەككۇرىڭىز بىلەن سىزنىڭ بارلىق ئىش-ئىزلىرىڭىزنىڭ يىغىندىسىدىنلا ئىبارەت، خالاس.

مۇشۇنداق بىر ھەقىقەتنىڭ بولغىنىدىن، سىز ئۆزىڭىزگىمۇ پايدا يەتكۈزمەي تۇرۇپ باشقىلارغا ياخشىلىق قىلالمايسىز. خۇددى شۇنىڭغا ئوخشاشلا، ئۆزىڭىز ئوخشاش دەرىجىدە زىيان تارتماي تۇرۇپ باشقىلارغا تەپەككۇر ۋە ئەمەلىي ئىش-ھەرىكەت جەھەتتە يامانلىقمۇ قىلالمايسىز. دېمەك، ئالتۇن قائىدە پەلسەپىسىنى قوللىنىپ، باشقىلارغا ياخشىلىق قىلسىڭىز، سىز باشقىلارغا بىر مەنبە ئارقىلىق مەنپەئەت بېرىپ، ئۆزىڭىز باشقا بىر مەنبە ئارقىلىق مەنپەئەت ئالىسىز. ئېسىڭىزدە بولسۇنكى، سىزنىڭ ياخشى نامىڭىزنى باشقىلار يارىتىدىغان بولۇپ، سىزنىڭ خاراكتېرىڭىزنى بولسا سىز ئۆزىڭىز يېتىلدۈرىسىز.

(2) ئۆچ ئېلىش قانۇنىيىتى

«ئۆچ ئېلىش» نىڭ ئادەتتىكى مەنىسى «يامانلىققا يامانلىق قايتۇرۇش» تىن ئىبارەت. لېكىن، ناپولېئوننىڭ كىتابىدا بۇ سۆز «ھەر بىر نەرسە ياكى ئىش ئۈچۈن شۇنىڭغا ئوخشاش نەرسە ياكى ئىش قايتۇرۇش» دېگەن مەنىدە ئىشلىتىلگەن.

ئەگەر مەن سىزنى زەخىملەندۈرسەم، سىز بىرىنچى پۇرسەتتىن پايدىلىنىپ مەندىن ئۆچ ئالىسىز. ئەگەر مەن سىز توغرىسىدا ئادالەتسىز گەپلەرنى قىلسام، سىز شۇنىڭغا ئوخشاش، ھەتتا ئۇنىڭدىنمۇ يۇقىرى دەرىجىدە مەندىن ئۆچ ئالىسىز. يەنە بىر تەرەپتىن، ئەگەر مەن سىزگە ياخشىلىق قىلسام، سىز ئىمكانىيەتنىڭ بارىچە مېنىڭ ياخشىلىقىمنى مېنىڭ

قىلغىنىمدىن ئاشۇرۇپ قايتۇرىسىز.

مەن مۇشۇ قانۇنىيەتتىن مۇۋاپىق پايدىلانسام، سىزنى ئۆزۈمگە ئىستەيدىغان ھەر قانداق ئىشنى قىلدۇرالايمەن. ئەگەر مەن سىزنى ئۆزۈمگە ئۆچ قىلدۇرماقچى بولسام، مەن سىزگە قوپال ۋە ئادالەتسىزلىك بىلەن مۇئامىلە قىلىپ، سىزنى ئۆچ ئېلىشقا قىستاش ئارقىلىق سىزنى ئاشۇنداق قىلدۇرالايمەن.

ئەگەر مەن سىزدىن ھۆرمەت، دوستلۇق ۋە ھەمكارلىق ئىستىسەم، مەن ئۇلارغا سىزگە ھۆرمەت بىلدۈرۈش ۋە سىز بىلەن ماسلىشىش ئارقىلىق ئېرىشەلەيمەن.

ئەگەر سىز يۇقىرىقى بايانلارنى ئۆزىڭىزنىڭ كەچۈرمىشلىرى بىلەن سېلىشتۇرۇپ كۆرىدىغان بولسىڭىز، ئۇلارنىڭ بىر-بىرى بىلەن ناھايىتى ئوخشىشىپ كېتىدىغانلىقىنى بايقايسىز.

سىز بەزىدە بىر ئادەمگە قارىتا «بۇ ئادەمنىڭ مىجەزى نېمە دېگەن ئېسىل؟» دەيسىز. «مېنىڭ مىجەزىممۇ ئاشۇ ئادەمنىڭكىدەك بولغان بولسا، نېمە دېگەن ياخشى بولاتتى؟» دەپ ئويلايدىغان كىشىلەرنى داۋاملىق ئۇچرىتىپ تۇرىسىز. ئۆزىنىڭ ئېسىل مىجەزى ئارقىلىق سىزنى ئۆزىگە جەلپ قىلىۋاتقان كىشىلەر ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى بىلەن، ياكى بولمىسا ئۆچ ئېلىش قانۇنىيىتى بىلەن ئاشۇنداق قىلىدىغان بولۇپ، ئەگەر ئوبدان ئانالىز قىلىپ كۆرىدىغان بولسىڭىز، بۇ قانۇنىيەتلەرنىڭ ھەر ئىككىسى «ھەر بىر نەرسە ئۆزىگە ئۆزى بىلەن ئوخشاش نەرسىنى تارتىدۇ» دېگەن مەنىنى بىلدۈرىدىغانلىقىنى بايقايسىز.

بۇ قانۇنىيەتنى پۇختا ئىگىلەشتە ئالدىغان بىرىنچى ۋە ھەممىدىن مۇھىم قەدەم ئۆز-ئۆزىنى تولۇق تىزگىنلەشتىن ئىبارەت. سىز ئۆچ ئالماي تۇرۇپ ھەممە خىلدىكى جازا ۋە خارلاشلارنى قوبۇل قىلالايدىغان بولۇشىڭىز كېرەك. مانا بۇ سىز ئۆچ ئېلىش قانۇنىيىتىنى ئىگىلەش ئۈچۈن تۆلىمىسىڭىز بولمايدىغان بەدەلدۇر.

ئاچچىقلىنىپ قالغان بىر ئادەم سىزگە مۇۋاپىق ياكى نامۇۋاپىق ھالدا تۆھمەت چاپلىغان ۋە سىزنى خارلىغان ۋاقىتتا، ئەگەر سىز ئۇ ئادەمدىن ئوخشاش تەرىقىدە ئۆچ ئالسىڭىز، سىز ئۆزىڭىزنى ئاشۇ ئادەمنىڭكى بىلەن ئوخشاش دەرىجىدىكى روھىي ھالەتتە چۈشۈرۈپ قويۇپ، ئۇ ئادەم سىزدىن ئۈستۈن ئورۇنغا ئۆتۈپ قالىدۇ. يەنە بىر تەرەپتىن، ئەگەر سىز ئۇنىڭ قىلغىنىغا

ئاچچىقلانماي، ئۆزىڭىزنى بېسىۋېلىپ، جىمجىت ۋە بەخىرامان تۇرسىڭىز، سىز ئۇ كىشىنى ھەيران قالدۇرىسىز. سىز ئۇ كىشىدىن ئۆزىگە ناتونۇش بولغان بىر خىل قورال بىلەن ئۈچ ئالىسىز، شۇنىڭ بىلەن سىز ئۇنىڭكىدىن ئۈستۈن ئورۇنغا ئۆتۈۋالىسىز. راستىنى ئېيتقاندا، سىز كۆرۈشكەن ھەر بىر ئادەم سىز ئۈچۈن بىر روھىي ئەينەك بولۇپ، ئۇنىڭدا سىز ئۆزىڭىزنىڭ روھىي پوزىتسىيىسىنى كۆرەلەيسىز.

ئۈچ ئېلىش پرىنسىپىدىن پايدىلىنىپ، سىز دۈشمىنىڭىزنى دوستىڭىزغا ئايلاندۇرالايسىز. ئەگەر سىز بويىنىڭىزغا ئېسىقلىق تۇرغان «غۇرۇر» ياكى «جاھىللىق» دەپ ئاتىلىدىغان خەتەرلىك تاشنى ئۈنتۈلۈپ كېتەلەيدىكەنسىز، بىر دۈشمىنىڭىزنى بىر دوستىڭىزغا ئايلاندۇرۇش ئارقىلىق يۇقىرىقى بايانىنى ئىسپاتلىيالايسىز. سىز ئاشۇ دۈشمىنىڭىزگە ئادەتتىن تاشقىرى كەمتەرلىك بىلەن سۆز قىلىشنى ئۆزىڭىزگە ئادەت قىلىڭ. ئىمكانلا بولىدىكەن، ھەممە ئىشتا ئۇنى ئالدىنقى ئورۇنغا قويۇڭ ياكى ئۇنىڭغا يول بېرىڭ. ئۇ كىشىنى ئۆزگەرتىش دەسلىپىدە خېلى تەستەك كۆرۈنىدۇ، لېكىن تەدرىجىي ھالدا ئۇ كىشى سىزنىڭ تەسىرىڭىزدە ئېرىپ، سىزدىن «ياخشىلىق بىلەن ئۈچ ئالىدۇ».

بەزىدە كىچىككە كىچىك بىلەن تاقابىل تۇرۇپ، قارشى تەرەپنى كىچىك سېلىشتۇرمىسىدا پۈتۈنلەي بېسىپ چۈشۈش زۆرۈر بولۇپ قالىدۇ. ئەمما، ئۇلار ئاجىز كېلىپ قالغان ۋاقىت ئۇلارغا ياردەم قولىمىزنى سۇنۇش ئارقىلىق «ئۈچ ئېلىش» نى ئەمەلگە ئاشۇرۇپ، ئۇلارغا زىددىيەتنى ھەل قىلىشنىڭ ياخشىراق يولىنى كۆرسىتىپ قويۇشنىڭ ئەڭ ياخشى پەيتتىمۇ بولۇپ ھېسابلىنىدۇ.

باشقىلار سىزگە قىلىپ بېرىدىغان ئىشلارنى سىز ئۆزىڭىز بەلگىلەيسىز، شۇنداقلا ئۈچ ئېلىش قانۇنىيىتى ئارقىلىق ئاشۇ ئىشلارنى باشقىلارغا سىز ئۆزىڭىز قىلغۇزالايسىز.

(3) ھەسسىلەپ قايتۇرۇش قانۇنىيىتى

بىر دېھقان تۇپراقنى ئوبدان تەييارلاپ، ئۇنىڭغا بۇغداي ئۇرۇقىنى چېچىپ قويسا، «ھەسسىلەپ قايتۇرۇش قانۇنىيىتى» بويىچە ئۇ تۇپراق كۈزدە يالغۇز دېھقان چاچقان ئۇرۇقنىڭ ئۆزىنىلا ئەمەس، ئۇرۇقنىڭ سانىدىن نەچچە ھەسسە كۆپ ساندىكى بۇغداينى قايتۇرىدۇ.

ئەگەر ھەسسىلەپ قايتۇرۇش قانۇنىيىتى بولمىغان بولسا، يەر

شاربدىكى تۇپراق ئىنسانلار ئۈچۈن يېتەرلىك مىقداردىكى يېمەكلىكلەرنى ئىشلەپ چىقىرىپ بېرەلمەي، پۈتۈن ئىنسانىيەت غايىب بولغان بولاتتى. ئەگەر تۇپراق چاچقان ئۇرۇقنى كۆپەيتىپ قايتۇرۇپ بەرمىگەن بولسا، يەرگە ئۇرۇق سېلىشنىڭ ھېچ بىر ئەھمىيىتى قالمىغان بولاتتى.

يۇقىرىدىكىسى تەبىئەتتىن كەلگەن «ھەسسىلەپ قايتۇرۇش قانۇنىيىتى» توغرىسىدىكى بىر «يىپ ئۇچى» دۇر. ئەمدى بىز ئاشۇ قانۇنىيەت بويىچە، باشقىلارغا قىلغان ياخشىلىقىمىزنىڭ قانداق قىلىپ ھەسسىلەپ قايتىپ كېلىدىغانلىقىغا قاراپ باقايلى.

ئەينى ۋاقىتتا، ناپولېئون ئامېرىكىنىڭ ئايۋا (Iowa) شتاتىدىكى بىر مەكتەپكە بېرىپ، بىر قېتىم سېمىنار بېرىپتۇ. مەكتەپ ئۇنىڭ بارلىق يول كىراسى قاتارلىق چىقىملىرىنى كۆتۈرگەندىن باشقا، ئۇنىڭغا يەنە 100 دوللار نۇتۇق ھەققى بەرمەكچى بولۇپتۇ. لېكىن، ناپولېئون ئۇ مەكتەپتە ئۇ يەردىكىلەرنىڭ ئىنتايىن قىزغىن كۈتۈۋېلىشىغا ئېرىشىپ، نۇرغۇن مۇھىم كىشىلەر بىلەن ئۇچرىشىپ، خېلى كۆپ يېڭى بىلىملەرگە ۋە ئۇنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى خىزمىتىگە پايدىلىق بولغان نۇرغۇن پاكىتلارغا ئېرىشىپتۇ. شۇنىڭ بىلەن ناپولېئون ئۇ مەكتەپتىكىلەرگە «مەن بۇ يەردە تۇرۇش جەريانىدا ئۆگىنىۋالغان نەرسىلەر ئارقىلىق، ئۆزۈم سۆزلىگەن نۇتۇق ئۈچۈن نەچچە ھەسسە كۆپ ئىش ھەققىگە ئېرىشىپ بولدۇم»، دەپ جاۋاب بېرىپ، ئۇ 100 دوللار پۇلنى ئېلىشنى رەت قىلىپ، قايتىپ كېتىپتۇ. بۇنىڭ ئەتىسى ئەتىگەندە، مەكتەپنىڭ مۇدىرى 2000 ئوقۇغۇچىلارنىڭ ئالدىدا ناپولېئوننىڭ دېگەن سۆزىنى دەپ، يەنە مۇنداق دەپتۇ: «مۇشۇ مەكتەپنى باشقۇرۇپ كەلگەن 20 يىل ۋاقىت ئىچىدە، مەن نۇرغۇن كىشىلەرنى تەكلىپ قىلىپ لېكسىيە بەرگۈزدۈم. لېكىن، بۇ قېتىم 1 ـ قېتىم ئۆزىنىڭ نۇتۇق ھەققىگە باشقا يوللار ئارقىلىق ئېرىشىپ بولغانلىقىنى ئېيتىپ، بىز بەرگەن نۇتۇق ھەققىنى رەت قىلغان كىشىنى ئۇچراتتىم. بۇ كىشى بىر مەملىكەتلىك ژۇرنالنىڭ مۇھەررىرى بولۇپ، مەن سىلەرنىڭ ھەممىڭلارغا ئاشۇ ژۇرنالغا مۇشتەرى بولۇشۇڭلارنى تەۋسىيە قىلىمەن. چۈنكى ئۇنىڭغا ئوخشاش بىر ئادەمنىڭ سىلەرنىڭ ھەر بىرىڭلارغا ئۆگىتىپ قويىدىغان، سىلەرنىڭ مەكتەپتىن چىققاندىن كېيىنكى ھاياتىڭلار ئۈچۈن ئىنتايىن زۆرۈر بولغان نۇرغۇن نەرسىلىرى چوقۇم بار.» بۇ ئىشتىن كېيىنكى بىر ھەپتە ئىچىدە ناپولېئوننىڭ ژۇرنىلىغا يېڭىدىن مۇشتەرى بولغانلارنىڭ مۇشتىرلىق ھەققى

6000 دوللاردىن ئېشىپتۇ. ئۇنىڭدىن كېيىن ئىككى يىل ئىچىدە بولسا بۇ سان 50 مىڭ دوللارغا كۆپىيىپتۇ. ئەگەر ناپولېئون ئاشۇ 100 دوللار پۇلنى باشقا بىر ئىش ئۈچۈن مەبلەغ قىلىپ سالغان بولسا، يۇقىرىقىدەك پايدا ئېلىشى ھەرگىزمۇ مۇمكىن بولمىغان بولاتتى.

ھەسسىلەپ قايتۇرۇش قانۇنىيىتىنى ناپولېئون ئىجاد قىلغان ئەمەس بولۇپ، «ئالغان ئىش ھەققىدىن كۆپرەك ئىش قىلىپ بېرىش پرىنسىپى» نىمۇ ئۇ بايقىمىغان ئىكەن. ئەمما ئۇ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشتا رول ئوينايدىغان كۈچلەر ئۈستىدە ئۇزۇن يىللار تەتقىقات ئېلىپ بېرىپ، يۇقىرىقى قانۇنىيەتلەرنى يېڭىچە چۈشەندۈرۈپ بەرگەن. ئەگەر ئۇ قانۇنىيەتلەرنىڭ قانچىلىك مۇھىم ئىكەنلىكىنى سىزمۇ تولۇق چۈشەنسىڭىز، سىزمۇ ئۇلاردىن ئۈنۈملۈك پايدىلىنالايسىز. سىزنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىڭىز ئېگىلەپ تۇرۇشقا تېگىشلىك ئورۇننى ھازىر بىر تاغ ئېگىلەپ تۇرۇۋاتقان بولۇشى مۇمكىن. بۇ تاغ قانداق تاغ؟ ئۇ بولسىمۇ سىزدىكى «ئەگەر مەن قىلغان ئىشقا ئىش ھەققى ئالمىسام، مەن ئالدانغان بولىمەن» ، دېگەن تۇيغۇدىن ئىبارەت. ھازىر ئاشۇ تۇيغۇ ئاگىسىز ھالدا ئۆزىنى نامايان قىلىپ، سىز تېخى ھېس قىلمىغان ھەر خىل يوللار بىلەن سىزنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىڭىزنىڭ ئاساسىنى يىمىرىۋاتقان بولۇشى مۇمكىن. بۇ خىل تۇيغۇنىڭ سىرتقا نامايان بولىدىغان ئەڭ ئاددىي شەكلى مۇنداق بولىدۇ: «مەن بۇ ئىش ئۈچۈن ئىش ھەققى ئالمايمەن، شۇڭا ئەگەر ئۇنى قىلسام، مەن ئالدانغان بولىمەن.»

سىز مۇۋەپپەقىيەتنى خۇددى يەر شارىنىڭ تارتىش كۈچى قانۇنىيىتىگە ئوخشاش ئۆزگەرمەس قانۇنىيەتلەرنى چۈشىنىش ۋە ئۇلارنى قوللىنىش ئارقىلىق ئۆزىڭىزگە تارتىپ كېلىشىڭىز كېرەك. ھەسسىلەپ قايتۇرۇش قانۇنىيىتىدىن ئىبارەت بۇ ئىنتايىن مۇھىم قانۇنىيەتنى تولۇق چۈشىنىۋېلىشىڭىز ئۈچۈن، سىز تۆۋەندىكى تەجرىبىنى ئىشلەپ بېقىڭ:

بۈگۈندىن كېيىنكى 6 ئاي ۋاقىت ئىچىدە، ھەر كۈنى بىر ئادەمگە ياخشىلىق قىلىشنى ئۆزىڭىزنىڭ كۈندىلىك خىزمىتى قىلىڭ. ئۇ ئادەمدىن ياخشىلىقنى قايتۇرۇۋېلىشنى ھەرگىزمۇ ئويلىماڭ، ھەمدە قىلغان ئىشىڭىز ئۈچۈن ھەق بەرىسىمۇ ئالماڭ. بۇ ئىشنى «ئۇ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشنىڭ ئەڭ كۈچلۈك قانۇنىيەتلىرىنىڭ بىرىنى ئېچىپ بېرىدۇ» ، دېگەن ئېتىقاد بىلەن قىلىڭ. شۇنداق قىلسىڭىز ھەرگىزمۇ ئۈمىدسىزلەنمەيسىز. بۇ ياخشىلىق قانداق شەكىل ئالسا بولۇۋېرىدۇ. مەسىلەن، ئۇ ياخشىلىقنى سىز ئۆزىڭىز بىلىدىغان

بىر ياكى بىر قانچە شەخسلەرگە قىلسىڭىزمۇ بولىدۇ. ياكى سىز ھەر كۈنى ئۆز ئىدارىڭىز ياكى ئۆز شىركىتىڭىز ئۈچۈن بىر سائەتتىن ئارتۇق ئىشلەپ بەرسىڭىزمۇ بولىدۇ. ياكى بولمىسا سىز تونۇمايدىغان، ھەمدە بۇنىڭدىن كېيىن ئىككىنچى كۆرمەيدىغان بىر ئادەمگە قىلسىڭىزمۇ بولىدۇ. ئۇ ياخشىلىقنى كىمگە قىلىشتىن قەتئىينەزەر، ئۇنى سىز چىن كۆڭلىڭىزدىن ۋە تولۇق رازى بولغان ھالدا پەقەت باشقىلارغا پايدا يەتكۈزۈش ئۈچۈنلا قىلسىڭىز بولىدۇ.

ئەگەر سىز بۇ تەجرىبىنى مۇۋاپىق پوزىتسىيە بىلەن ئۆتكۈزىدىكەنسىز، مەزكۇر قانۇنىيەتنى چۈشىنىدىغان باشقا بارلىق كىشىلەر بايقىغان بىر نەرسىنى سىزمۇ بايقىيالايسىز. ئۇ بولسىمۇ، باشقىلارغا قىلغان ياخشىلىقىڭىز چوقۇم ئۆزىڭىزگە قايتىپ كېلىدۇ؛ باشقىلارغا ياخشىلىق قىلماي تۇرۇپ، ياخشىلىق قىلىش ئارقىلىق ئېرىشەلەيدىغان پايدىنىمۇ ھەرگىز ئېرىشەلمەيسىز——بۇ جەريانىنى سىز ھەرگىزمۇ ئۆزگەرتەلمەيسىز.

يۇقىرىدىكىسى بىر ئۇلۇغ پرىنسىپ بولۇپ، ئۇ پسىخولوگىيە ئىلمىنىڭ ئەڭ مۇھىم پرىنسىپى بولۇشىمۇ مۇمكىن. يەنى، بىز باشقىلارغا قاراتقان تەپەككۇر بىلەن ئىش-ھەرىكەتلەر بىر ماگنىتقا ئوخشاش بولۇپ، ئۇلار بىزگە ئۆزلىرى بىلەن ئوخشاش تىپتىكى تەپەككۇر بىلەن ئوخشاش تىپتىكى ئىش-ھەرىكەتلەرنى تارتىپ كېلىدۇ. ئىنسان كۆڭلى ئۆزى تاپشۇرۇپ ئالغان تەپەككۇر تەسىراتلىرىنىڭ ھەممىسىگە ئوخشاش تىپتىكى تەپەككۇر بىلەن ئىنكاس قايتۇرىدۇ. ئىنسان كۆڭلى ئانا تۇپراققا ئوخشاپ كېتىدىغان بولۇپ، ئۇ ئۆزىدە تۇرغۇزۇلغان سەزگۈ جەھەتتىكى تەسىرگە ئوخشاش تىپتىكى ئىش-ھەرىكىتى بىلەن ئىنكاس قايتۇرىدۇ. ئاق كۆڭۈللۈك ئاق كۆڭۈللۈكنى پەيدا قىلىدۇ، شۇنداقلا قارا كۆڭۈللۈك بىلەن ئادالەتسىزلىك قارا كۆڭۈللۈك بىلەن ئادالەتسىزلىكنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرىدۇ.

بىز باشقىلارغا قىلغان ئاق كۆڭۈللۈك، قارا كۆڭۈللۈك، ئادالەتلىك ۋە ئادالەتسىزلىك قاتارلىق ئىشلارنىڭ ھەممىسى ئۆزىمىزگە تېخىمۇ چوڭراق مىقداردا قايتىپ كېلىدۇ. ئىنسان كۆڭلى ئۆزى تاپشۇرۇپ ئالغان سەزگۈ جەھەتتىكى تەسىرلەرنىڭ ھەممىسگە ئوخشاش تىپتىكى ئىش-ھەرىكەت ئارقىلىق ئىنكاس قايتۇرىدۇ. مۇشۇ قانۇنىيەتتىن پايدىلىنىپ، بىز باشقىلارغا ئۆزىمىز ئىستىگەن ئىشنى قىلدۇرالايمىز. ئۈچ ئېلىش قانۇنىيىتىدىن ئىجابىي يوسۇندا پايدىلىنىشىمىز ئۈچۈن، بىز ئالدى بىلەن ئۆزىمىزدىكى غۇرۇر بىلەن جاھىللىقنى بىر ياققا قايرىپ قويۇپ تۇرۇشىمىز كېرەك.

غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى (9)

2011-يىلى 1-ئاينىڭ 15-كۈنى

12. خۇلاسە: مەن ئۆز قەلبىمنىڭ كاپىتانى (يول باشلىغۇچىسى)

ھازىرغىچە بايقالغان ئىشلارنىڭ ئىچىدە مۇنداق بىر ئىش بار: ئىنسان بەدىنى مىليونلىغان جانلىق، ئەقىللىق، ۋە ئايرىم-ئايرىم ھۈجەيرىلەردىن تەركىب تاپقان بولۇپ، ئۇلار ئىنتايىن ئېنىق ۋە ناھايىتى ياخشى ئورۇنلاشتۇرۇلغان ۋەزىپىلەرنى ئۆتەيدۇ. بۇ ۋەزىپىلەر ئادەم بەدىنىنى قۇرۇپ چىقىش، ئۇنى تەرەققىي قىلدۇرۇش ۋە ئۇنى ساقلاش قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. بۇ ھۈجەيرىلەر ئىنساننىڭ كۆڭلى ئۆزىنىڭ ئاپتوماتىك ئىش-ھەرىكىتى ئارقىلىق ھەر خىل ئىشلارغا سالىدۇ. ئادەم كۆڭلىنىڭ تۆۋەنكى قىسمى (ياكى يوشۇرۇن ئاڭ) نى ئادەمنىڭ ئاڭلىق كۆڭلى كونترول قىلىدۇ ۋە يېتەكلەيدۇ. بىر ئادەم تەكرارلاش ئۇسۇلى ئارقىلىق كۆڭلىگە سىڭدۈرگەن ۋە ئۇ يەردە ساقلىغان ھەر قانداق بىر ئىدىيە ياكى ئوي-خىيال ئاشۇ ئادەمنىڭ جىسمانىي بەدىنىنى يېتەكلەپ، ھېلىقى ئىدىيە ياكى ئوي-خىيالنى ئۆزىنىڭ ماددىي ئېكۋىۋالېنتىغا (تەڭداش نەرسىسىگە) ئايلاندۇرۇشقا يۈزلىنىدۇ. ئاپتوماتىك تەكلىپ قانۇنىيىتى ئارقىلىق كۆڭۈلنىڭ تۆۋەنكى قىسمىغا يەتكۈزۈلگەن ھەر قانداق بۇيرۇق، ئەگەر باشقا بىر كۈچلۈكرەك بۇيرۇقنىڭ تەسىرىگە ئۇچراپلا قالمايدىكەن، شۇ بويىچە ئىجرا قىلىنىدۇ. يوشۇرۇن ئاڭ بۇيرۇقنىڭ قەيەردىن كەلگەنلىكىنى ۋە ئۇنىڭ توغرا-خاتالىقىنى سۈرۈشتۈرمەيدۇ، بەلكى بەدەننى ئاشۇ بۇيرۇقنى شۇ پېتى ئىجرا قىلىشقا يېتەكلەيدۇ.

بۇ ئەھۋال بىزنىڭ قانداق تەكلىپلەرنى قوبۇل قىلىشىمىز، ۋە تەكلىپلەرنى قايسى مەنبەلەردىن قوبۇل قىلىشىمىزنى ئىنتايىن پۇختا كونترول قىلىشىمىزنىڭ ناھايىتىمۇ زۆرۈر ئىكەنلىكىنى چۈشەندۈرۈپ بېرىدۇ. شۇ

نەرسە ئىنتايىن ئېنىقكى، بىز قاچان ۋە قانداق ۋاستىلەر ئارقىلىق باشقىلارنىڭ تەسىرىگە جىمجىت ھالدا ئۇچراۋاتقانلىقىمىزنى ئۆزىمىز سەزمەي قېلىشىمىز مۇمكىن.

ئىنسان بەدىنى ئاڭلىق كۆڭۈل ياكى تۆۋەنكى كۆڭۈل (يوشۇرۇن ئاڭ) دىن ىبرسىنىڭ كونتروللۇقى ئاستىدا بولۇپ، كۆڭۈلنىڭ ئاشۇ ئىككى قىسمىنىڭ ىبرسىدىن بۇيرۇق ئالمىغۇچە، ئادەمنىڭ مۇسكۇللىرى ھەرگىزمۇ ھەرىكەت قىلمايدۇ.

بىز بىر ئىدىيە ياكى خىيالنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈپ، ئۇنى يوشۇرۇن ئېڭىمىز ئۆزىگە تولۇق ئۆتكۈزۈۋالغۇچە ئۆز كۆڭلىمىزدە ساقلىساق، يوشۇرۇن ئېڭىمىز ئۇ ئىدىيە ياكى خىيالنى ئۆزىنىڭ ماددىي ئېكۋىۋالېنتىغا ئايلاندۇرۇش يولىدا ئىش باشلايدۇ. بىز مۇشۇ پرىنسىپنى تولۇق چۈشەنگەندە، مەركەزلەشتۈرۈش قانۇنىيىتىنىڭ ئەمەلىي ئۇنۇم بېرىدىغان تەلىمگە ئېرىشكەن بولىمىز.

(1) بىر ئاساسىي نىشان تۇرغۇزۇشنىڭ قىممىتى

بىز مەزكۇر ماقالىدە بىر ئېنىق ئاساسىي نىشان ياكى ئىستەكنى تۇرغۇزۇشتىكى ھەقىقىي مەقسەت بىلەن ئاشۇنداق مەقسەتنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشنىڭ پرىنسىپلىرىنى ئاددىي سۆزلەر بىلەن تەسۋىرلەپ ئۆتتۇق.

سىز ئالدى بىلەن كۆڭلىڭىزنىڭ تەسەۋۋۇر قىلىش ئىقتىدارىدىن پايدىلىنىپ سىز كۆرسىتىۋاتقان قاتتىق تىرىشچانلىقنىڭ ئوبيېكتىپىنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈڭ، ئاندىن بىر ۋاراق قەغەزگە بۇ ئوبيېكتىپنىڭ ئاساسىي مەزمۇنىنى بىر ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشاننىڭ ماھىيىتىنى ئېنىق ئىپادىلىگەن ئاساستا يېزىپ چىقىڭ. سىز بۇ قەغەزگە يېزىلغان بايانىنى ھەر كۈنى كۆرۈپ تۇرۇش ئارقىلىق، ئۇنىڭدا ئىپادىلەنگەن ئىدىيە ياكى نىشاننى يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا سىڭدۈرىسىز. شۇنىڭ بىلەن سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىز سىزنىڭ بەدىنىڭىزنىڭ ئېنېرگىيىسىنى ئاشۇ ئىستەكنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشقا قاراپ يېتەكلەيدۇ.

(2) ئىستەك

كۈچلۈك، چوڭقۇر يىلتىز تارتقان ئىستەك بارلىق مۇۋەپپەقىيەتلەرنىڭ باشلىنىش نۇقتىسى ۋە ئۇرۇقى. ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشان دېگىنىمىز

ئىستەكنىڭ يەنە بىر ئاتىلىشىدۇر. ئەگەر بىر نىشان ئاشۇ نىشانىنىڭ ئوبيېكتىغا بولغان ئىنتايىن كۈچلۈك ئىستەكنىڭ ئۇستىگە قۇرۇلمايدىكەن، ئۇنىڭ ھېچ بىر مەنىسى بولمايدۇ. كۆپلىگەن كىشىلەر نۇرغۇن نەرسىلەرنى ئارزۇ قىلىدۇ، ئەمما ئارزۇ بىلەن كۈچلۈك ئىستەك بىر-بىرىگە ئوخشىمايدىغان نەرسىلەر بولۇپ، ئەگەر ئارزۇ ئىنتايىن ئېنىق شەكىلدىكى ئىستەك دەرىجىسىگە كۆتۈرۈلمەيدىكەن، ئۇنىڭ ھېچ بىر قىممىتى بولمايدۇ.

بارلىق ئېنېرگىيىلەر بىلەن ھەممە جىسىملار ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتىگە ئىنكاس قايتۇرىدۇ، ھەمدە ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى تەرىپىدىن كونترول قىلىنىدۇ. ھەر بىر نەرسە ئۆزىگە تارتىش قانۇنىيىتى بويىچە ئۆزىدىكى بىر مەركەزگە ئۆزى بىلەن ئوخشاش ماھىيەتلىك ئېلېمېنتلار بىلەن كۈچلەرنى توپلايدۇ. خۇددى شۇنىڭغا ئوخشاش، ھەر بىر مۇقىم، چوڭقۇر يىلتىز تارتقان ئىستەك ئىستىگەن نەرسىنىڭ ماددىي ئېكۋىۋالېنتىنى، ياكى بولمىسا ئاشۇ ماددىي ئېكۋىۋالېنتىغا ئېرىشىشنىڭ ۋاستىلىرىنى ئۆزىگە تارتىدۇ.

(3) تەكلىپ ۋە ئاپتوماتىك تەكلىپ

بىر ئادەمنىڭ مۇھىتى، ياكى باشقا ئادەملەرنىڭ بايانلىرى ياكى ئىش-پائالىيەتلىرىدىن كېلىپ چىققان تۇيغۇ-ھېسسىيات تەسىراتلىرى تەكلىپ، دەپ ئاتىلىدۇ. بىز ئۆز كۆڭلىمىزگە سىڭدۈرىدىغان تۇيغۇ-ھېسسىيات تەسىرلىرىنى ئۆز كۆڭلىمىزگە ئاپتوماتىك تەكلىپ ياكى ئۆز-ئۆزىگە بەرگەن تەكلىپ ئارقىلىق كىرگۈزىمىز.

باشقىلاردىن ياكى تاشقى مۇھىتتىن كەلگەن تەكلىپلەرنىڭ ھەممىسى بىز ئۇلارنى قوبۇل قىلىپ، ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپى ئارقىلىق يوشۇرۇن ئېڭىمىزغا كىرگۈزگەندىن كېيىنلا ئاندىن بىزگە تەسىر كۆرسىتىدۇ. دېمەك، بىر تەكلىپ ئۇنى تاپشۇرۇپ ئالغۇچى كىشىنىڭ كۆڭلىگە تەسىر كۆرسىتىشتىن بۇرۇن چوقۇم بىر ئاپتوماتىك تەكلىپكە ئۆزگىرىشى كېرەك. باشقىچە قىلىپ ئېيتساق، بىر ئادەمنىڭ يەنە بىر ئادەمگە تەسىر كۆرسىتىشى ئاپتوماتىك تەكلىپنىڭ كۈچ-قۇدرىتى ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشىدىغان بولغاچقا، تەسىرگە ئۇچرىغۇچى كىشىنىڭ ماقۇللۇقىنى ئالماي تۇرۇپ باشقىلار ئۇنىڭغا تەسىر كۆرسىتەلمەيدۇ.

بىر ئادەم ئويغاق ۋاقتىدا، ئۇنىڭ ئاڭلىق كۆڭلى بىر قاراۋۇللۇق رولىنى

ئويناپ، ئۇ ئادەمنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىنى قوغدايدۇ ۋە ئۇنى سىرتتىن كەلگەن بارلىق تەكلىپلەردىن ساقلايدۇ. ئادەمنىڭ ئاڭلىق كۆڭلى سىرتتىن كەلگەن تەكلىپلەرنى تەكشۈرۈپ تەستىقتىن ئۆتكۈزگەندىن كېيىنلا، ئاندىن ئۇلارنىڭ يوشۇرۇن ئاڭغا كىرىشىگە يول قويىدۇ. بۇ تەبىئەتنىڭ ئىنسانلارنى ئوغرىلىقچە بۆسۈپ كىرگۈچىلەردىن قوغداش ئۇسۇلى بولۇپ، ئەگەر مۇشۇنداق بىر جەريان مەۋجۇت بولمىغان بولسا، بۆسۈپ كىرگۈچىلەر باشقىلارنىڭ كۆڭلىنى ئۆزى خالىغانچە كونترول قىلىۋالىدىغان بولاتتى. شۇڭلاشقا بۇ بىر دانا ئورۇنلاشتۇرۇش بولۇپ ھېسابلىنىدۇ.

(4) ئاپتوماتىك تەكلىپنىڭ بىر ئىستەكنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتىكى قىممىتى

سىز ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىنىڭ كۈچ-قۇدرىتىنى سىزنىڭ ئۆز ھاياتىڭىزدىكى ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشانىڭىزنى ئىشقا ئاشۇرۇشىڭىزغا قارىتىش ئارقىلىق، بۇ پرىنسىپتىن ئىنتايىن زور دەرىجىدە پايدىلىنالايسىز. بۇ ئىشنى قىلىش ئىنتايىن ئاسان بولۇپ، سىز مەزكۇر ماقالىنىڭ ئالدىنقى بۆلۈملىرىدە بايان قىلىنغان فورمۇلا بويىچە ئىش كۆرسىڭىزلا كۇپايە. شۇنداق بولسىمۇ، بىز بۇ يەردە مەزكۇر فورمۇلىغا ئاساس بولىدىغان پرىنسىپلارنى قىسقىچە خۇلاسىلەپ ئۆتىمىز.

سىز بۇنىڭدىن كېيىنكى مەلۇم مۇددەت ئىچىدە، مەسىلەن، بەش يىل ۋاقىت ئىچىدە، ئۆزىڭىزنىڭ ئىنتايىن ئېنىق ئاساسىي نىشانى سۈپىتىدە ئېرىشمەكچى بولغان نەرسىنى ئېنىق ۋە ئاددىي قىلىپ يېزىپ چىقىڭ. ھەمدە ئۇ يازمىنى كەم دېگەندە ئىككى نۇسخا قىلىپ، ئۇنىڭ بىر نۇسخىسىنى كۈندۈزى خىزمەت جەريانىدا بىر قانچە قېتىم كۆرەلەيدىغان يەرگە چاپلاپ، يەنە بىر نۇسخىسىنى سىز ھەر كۈنى ئاخشىمى ئۇخلاشتىن بۇرۇن ۋە ھەر كۈنى ئەتىگىنى ئەمدىلا ئورنىڭىزدىن تۇرغاندا بىر قانچە قېتىم كۆرەلەيدىغان يەرگە چاپلاپ قويۇڭ.

گەرچە دەسلەپىدە ئەمەلىيەتكە ئۇيغۇن ئەمەستەك كۆرۈنسىمۇ، بۇ رەسمىيەتنىڭ تەكلىپ بېرىش تەسىرى سىزنىڭ ئاساسىي نىشانىڭىزنىڭ مەقسىتىنى سىزنىڭ يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا سىڭدۈرىدۇ. بىر ئىنتايىن قىسقا مۇددەتنىڭ ئىچىدە، سىز ئۆزىڭىزنى ئۆز نىشانىڭىزغا بارغانسېرى يېقىنلاشتۇرىدىغان ئىشلارنىڭ يۈز بېرىۋاتقانلىقىنى كۆرىسىز.

سىز ئۆز ھاياتىڭىزدا قاتتىق ئىستەيدىغان نەرسە، شەرت-شارائىت، ياكى

ئورۇن ھەققىدە ئۆز كۆڭلىڭىزدە بىر ئېنىق قارارغا كەلگەن كۈندىن باشلاپ، ئەگەر سىز كىتاب، گېزىت ۋە ژۇرنال ئوقۇسىڭىز، سىزنىڭ دىققىتىڭىز ئۇلاردىكى سىزنىڭ ئاساسىي نىشانىڭىزنىڭ مەقسىتى بىلەن مۇناسىۋەتلىك بولغان خەۋەر ۋە ئۇچۇرلارغا چۈشۈشكە باشلايدۇ. شۇنىڭ بىلەن بىللە، سىز ئۆزىڭىزگە سىزنى ئۆز ئىستىكىڭىزگە بارغانسېرى يېقىنلاشتۇرىدىغان يېڭى پۇرسەتلەرمۇ ھازىرلىنىۋاتقانلىقىنى بىلەلەيسىز.

پسىخولوگىيە كەسپىنىڭ ئوقۇغۇچىسى ئەمەس بىر ئادەم ئۈچۈن بۇ ئىشلار دەسلىپىدە ھەقىقەتەنمۇ مۇمكىن ئەمەستەك ۋە ئەمەلىيەتكە ئۇيغۇن ئەمەستەك كۆرۈنىدۇ. ئەمما، ھەر بىر ئادەم ئۈچۈن قىلىشقا تېگىشلىك ئەڭ مۇھىم ئىش، ئۇنىڭ ئەمەلىيەتكە ئۇيغۇنلۇقىنى تولۇق ئىسپاتلاپ چىققۇچە، بۇ پرىنسىپنى تەكرار تەجرىبە قىلىشتىن ئىبارەت.

ئىنسانىيەتنىڭ بۇرۇنقى تارىخىدىكى ھەر قانداق مەزگىل بىلەن سېلىشتۇرغاندا، «مۇمكىن ئەمەس» دېگەن سۆزنىڭ كۈچى ھازىر ئەڭ زور دەرىجىدە ئاجىزلاشتى. بىر قىسىم كىشىلەر بىز تەسەۋۋۇر قىلالىغان ۋە قىلالايدىغانلىقىمىزغا ئىشەنگەن ھەر قانداق ئىشنى بىز چوقۇم قىلالايمىز، دەپ ئويلاپ، «مۇمكىن ئەمەس» دېگەن سۆزنى ئۆزىنىڭ سۆز-ئىبارىلەر جۇغلانمىسىدىن چىقىرىۋەتتى.

كائىنات ماددا بىلەن ئېنېرگىيىدىن تەركىب تاپقان. سەۋرچانلىق بىلەن ئېلىپ بارغان ئىلمىي تەتقىقاتلاردىن بىز شۇنى بايقىدۇقكى، ھازىر بىر ماددا تۈسىنى ئالغان ۋە بۇرۇن بىر ماددا تۈسىنى ئېلىپ باققان ھەر بىر نەرسىنى ئۇنىڭ ئەڭ كىچىك نۇقتىسىغىچە تەھلىل قىلسا، ئۇ بىر خىل شەكىلدىكى ئېنېرگىيىدىن باشقا نەرسە بولۇپ چىقمايدۇ. يەنە بىر تەرەپتىن، ئىنسانلار بەرپا قىلغان ماددىي نەرسىلەرنىڭ ھەممىسى بىر خىل ئېنېرگىيە شەكلىدە، ئىنسان كۆڭلىنىڭ تەسەۋۋۇر قىلىش ئىقتىدارىدىن چىققان بىر ئىدىيە ئارقىلىق باشلانغان. يەنى، ھەر بىر ماددىي نەرسە بىر خىل ئېنېرگىيە شەكلىدە باشلانغان بولۇپ، ئوخشاشلا بىر خىل ئېنېرگىيە شەكلىدە ئاخىرلىشىدۇ.

بارلىق جىسىملار مەلۇم بىر خىل ئېنېرگىيىنىڭ قوماندانلىقىغا بوي سۇنىدۇ. ھازىرغىچە بايقالغان ئەڭ يۇقىرى دەرىجىلىك ئېنېرگىيە ئىنسان كۆڭلى بولۇپ رول ئۆتەيدىغان ئېنېرگىيىدىن ئىبارەت. شۇڭلاشقا ئىنسانلار ياراتقان ھەر بىر نەرسىنىڭ يېتەكلىگۈچى كۈچى ئىنسان كۆڭلىدىن ئىبارەت

بولۇپ، ئىنسانلار بۇنىڭدىن كېيىن ئاشۇ كۈچتىن پايدىلىنىپ بەرپا قىلالايدىغان نەرسىلەر بىلەن سېلىشتۇرغاندا، بۇرۇن ۋۇجۇدقا كەلتۈرگەن نەرسىلەر كىچىك ۋە ئەرزىمەس نەرسىلەرگە ئايلىنىپ قالىدۇ.

بىز ھازىرغىچە شۇنى ئېنىق بىلىپ بولدۇقكى، كۆڭۈلگە سىڭدۈرۈپ، شۇ يەردە ساقلىغان ھەر قانداق بىر ئىدىيە، نىشان، ياكى مەقسەت بىلەن ئۇنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش ئىرادىسى يەڭگىلى بولمايدىغان كۈچلەرنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرىدۇ ۋە ئۇلارنى ئىشقا سالىدۇ. رېئاللىققا ئايلاندۇرماقچى بولغان كۈچلۈك ئىستەكنى يوشۇرۇن ئاڭغا سىڭدۈرۈشنى ئۇنى يوشۇرۇن ئاڭ ئۆزىگە تولۇق ئۆتكۈزۈۋالغۇچە داۋاملاشتۇرۇش كېرەك. بۇ ئىشنى بىر قانچە سائەت ياكى بىر قانچە ھەپتە ئېلىپ بېرىش كۇپايە قىلمايدۇ. قىلچە بوشاشماسلىق ئىرادىسى بىلەن ئىستەكنى كۆڭۈلدە ھاسىل قىلىپ، ئۇنى يوشۇرۇن ئاڭ ئۆزىگە ئۆتكۈزۈۋالغۇچە ئۆز كۆڭلىدە ساقلاش كېرەك. مۇشۇ نۇقتىغىچە، سىز ئىستەكنىڭ كەينىدە تۇرۇپ، ئۇنى يوشۇرۇن ئاڭغا قارىتىپ ئىتتىرىشىڭىز كېرەك. بۇ نۇقتىدىن كېيىن بولسا ئىستەك سىزنىڭ ئارقىڭىزدا تۇرۇپ، سىزنى ئۆزىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا قاراپ ئىتتىرىدۇ.

قەتئىي داۋاملاشتۇرۇش خۇددى ئەڭ قاتتىق تاشلاردىن بىرسىنىڭ ئۈستىگە سۇ تېمىتىپ، ئەڭ ئاخىرىدا ئاشۇ تاشنى ئۇپرىتىپ يوقاتقانلىق بىلەن باراۋەر. سىز ئۆزىڭىزنىڭ ھايات داستانىنىڭ ئەڭ ئاخىرقى بىر سەھىپىسىنى پۈتتۈرگەندە، سىز ئۆزىڭىزدە بىر ئىشنى ئاخىرغىچە ئىزچىل داۋاملاشتۇرۇش خاراكتېرىنىڭ بولغانلىقى ياكى ئۇنىڭ كەمچىل بولغانلىقى، سىزنىڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشىڭىزدا ياكى مەغلۇپ بولۇشىڭىزدا ئىنتايىن مۇھىم رول ئوينىغانلىقىنى بايقايسىز.

تەپەككۇر بىر نەرسىدۇر. نۇرغۇن كىشىلەرنىڭ قارىشىچە، ھەر بىر پىشقان تەپەككۇر بىر مەڭگۈ توختىماس دولقۇننى بارلىققا كەلتۈرىدىغان بولۇپ، بۇ دولقۇننى تارقاتقان كىشى كېيىنكى كۈنلەرنىڭ بىرىدە ئاشۇ دولقۇن بىلەن كۆرەش قىلىشقا مەجبۇرى بولىدۇ. شۇنداقلا ئادەم چەكسىز ئەقىل تەرىپىدىن ھەرىكەتكە قويۇلغان تەپەككۇرنىڭ جىسمانىي نامايەندىسىدىن باشقا نەرسە ئەمەس.

ھەممە تەپەككۇر ئىجادىي بولىدۇ. ئەمما، تەپەككۇرلارنىڭ ھەممىسى ئىجابىي ياكى پايدىلىق بولمايدۇ. ئەگەر سىز ئازاب-ئوقۇبەتنى ۋە نامراتلىقنى تەپەككۇر قىلىپ، ئۇلاردىن ساقلىنىش مۇمكىن ئەمەسلىكىنى ھېس قىلسىڭىز،

سىزنىڭ تەپەككۇرلىرىڭىز دەل ئاشۇنداق ئەھۋالنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرىدۇ. لېكىن سىز بۇنىڭ تەرتىپىنى ئالماشتۇرۇپ، ئىجابىي ۋە ئۈمىدۋار ماھىيەتلىك خىياللارنى تەپەككۇر قىلسىڭىز، سىزنىڭ تەپەككۇرلىرىڭىز دەل ئاشۇنداق شەرت-شارائىتنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرىدۇ.

سىزنىڭ تەپەككۇرلىرىڭىز سىزنىڭ مىجەزىڭىزگە تەسىر كۆرسىتىپ، سىزگە ئۆز تەپەككۇرلىرىڭىزنىڭ ماھىيىتىگە ئۇيغۇنلاشقان ماددىي نەرسىلەرنى تارتىپ ئەكېلىدۇ. كۆڭۈل ئىلمىنى ئۆگىنىشنى يېڭىدىن باشلىغان كىشىلەرنىڭ ھەممىسى دېگۈدەك بۇ ئاساسىي ھەقىقەتكە سەل قارايدۇ.

سىز يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا بىر ئېنىق ئىستەكنى تەكلىپ قىلغاندا، سىز خۇددى ئۇ ئىستەكنى ئەمەلگە ئاشۇرۇپ بولغان ۋاقىتتىكى بىلەن ئوخشاش دەرىجىدىكى ئېتىقاد ۋە ئىشەنچ بىلەن شۇنداق قىلىڭ. سىز ئۇنى يوشۇرۇن ئېڭىڭىزغا تەكلىپ قىلغان پەيتتىن باشلاپلا، سىز خۇددى ئۆز ئىستىكىڭىزنى ئەلەمگە ئاشۇرۇپ بولغاندەك ئويلاڭ. سىز ئۆز ئىستىكىڭىزنى «ئۇنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتا، ماڭا چەكسىز ئەقىل ياردەم قىلىدۇ» دېگەن ئەقىدە بىلەن كۈچلەندۈرۈڭ. ئەگەر سىزدە مۇشۇنداق دەرىجىدىكى ئەقىدە بولمايدىكەن، كېيىنچە ئۈمىدسىزلىنىپ قالىسىز.

ئاپتوماتىك تەكلىپ پرىنسىپىنىڭ ئۈنۈم بېرىش-بەرمەسلىكىدىن ھەرگىزمۇ گۇمانلانماڭ. ئۆز ئارزۇيىڭىز بويىچە تەپەككۇر قىلىش ئىقتىدارى سىز ئۆزىڭىز مۇتلەق كونترول قىلالايدىغان بىردىن-بىر ئىقتىداردۇر. (ئىلاۋە: مەن ئۆزۈمنىڭ بۇرۇنقى بىر ماقالىسىدە، ياراتقۇچى ئىنسانلارغا تۇغۇلغاندىلا ئاتا قىلغان بىرىنچى نەرسە جان، ئىككىنچى نەرسە بولسا ئۆزىنىڭ يولنى ئۆزى تاللاش ئەركىنلىكى ئىكەنلىكىنى ئوتتۇرىغا قويغان ئىدىم. بۇ ئۇقۇم يۇقىرىدىكى بايان بىلەن ئوخشاش.)

يۇقىرىقى جۈملە ھەرگىز ئېسىڭىزدىن چىقمىسۇن. ئۆز تەپەككۇرىڭىزنى كونترول قىلىش كۈچ-قۇدرىتى ئۆزىڭىزدە بولغانىكەن، سىزنىڭ تەپەككۇرىڭىزنىڭ ئىجابىي ياكى سەلبىي بولۇش مەسئۇلىيىتى سىزنىڭ زىممىڭىزدە بولىدۇ. «سىز ئۆز تەقدىرىڭىزنىڭ خوجايىنى. سىز ئۆز قەلبىڭىزنىڭ كاپىتانى.» بۇنداق بولۇشىدىكى سەۋەب، تەپەككۇرىڭىزنى سىز ئۆزىڭىز كونترول قىلىسىز. سىز ئۆز تەپەككۇرىڭىزنىڭ ياردىمى بىلەن، ئۆزىڭىز ئىستىگەن ھەر قانداق نەرسىنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرەلەيسىز. ناپالىئوننىڭ كىتابىنىڭ ئەڭ ئاخىرىدا يۇقىرىقى مەزمۇن بىلەن مۇناسىۋەتلىك، ئەنگلىيە

شائىرى ۋىلىيام خېنلىي (William Ernest Henley, 1849ـ1903) يازغان «يېڭىلمەس» دېگەن بىر ئىنگلىزچە شېئىر بار بولۇپ، ئىنگلىزچە بىلىدىغان ئوقۇرمەنلەر ئۈچۈن ئۇنى بۇ يەرگە كىرگۈزۈپ قويدۇم:

Invictus

Out of the night that covers me ,
Black as the Pit from pole to pole ,
I thank whatever gods may be
For my unconquerable soul .

In the fell clutch of circumstance
I have not winced nor cried aloud .
Under the bludgeonings of chance
My head is bloody, but unbowed .

Beyond this place of wrath and tears
Looms but the Horror of the shade ,
And yet the menace of the years
Finds, and shall find, me unafraid .

It matters not how strait the gate ,
How charged with punishments the scroll .
I am the master of my fate :
I am the captain of my soul .

William Ernest Henley

13. ئاخىرقى سۆز

مەن 2008ـيىلى يازغان «ۋاقىتنى مۇۋاپىق باشقۇرۇش» دېگەن

تېمىدىكى ماقالىمىدە ئۇيغۇرلار بۈگۈنكى كۈندە قۇدرەت تېپىش ئۈچۈن قىلىشقا تېگىشلىك ئەڭ مۇھىم ئىشلىرى تۆۋەندىكىلەردىن ئىبارەت ئىكەنلىكىنى ئوتتۇرىغا قويغان ئىدىم:

مىللىي ساپانى ئۆستۈرۈش، مىللىي روھنى ۋە مىللىي ئاڭنى ئەسلىگە كەلتۈرۈش ۋە ئۇرغۇتۇش، ۋە مىللىي كىملىكنى ساقلاپ قېلىش

مەن يېقىندىن بۇيان «بىز بۈگۈنكى كۈندە قانداق قىلىشىمىز كېرەك؟» دېگەن سوئالغا بارغانسېرى كۆپ دۇچ كەلگەنسېرى، يۇقىرىقى ئۈچ ئىش ھازىر ئۇيغۇرلارنىڭ ئالدىغا قويۇلغان ئەڭ مۇھىم ئىشلار ئىكەنلىكىنى، ئۇلارنىڭ قىسقا مۇددەتلىك، ئوتتۇرا مۇددەتلىك ۋە ئۇزۇن مۇددەتلىك ۋەزىپىلەرنىڭ ھەممىسىنى ئۆز ئىچىگە ئالىدىغانلىقىنى، ھەمدە بۇ نۇقتىنى چۈشەنمەيدىغان، ياكى چۈشىنىشنى خالىمايدىغان كىشىلەر مەيلى ۋەتەندە بولسۇن ياكى چەت ئەللەردە بولسۇن يەنىلا ناھايىتى كۆپ ئىكەنلىكىنى بارغانسېرى چوڭقۇر ھېس قىلىۋاتىمەن. مېنىڭچە بۇ ۋەزىپىلەرنى ئوگۇشلۇق ئورۇنلاشتا، مەزكۇر ماقالىدە تونۇشتۇرۇلغان غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى ناھايىتى زور ياردەمدە بولالايدۇ. بىرىنچىدىن، بۇ قانۇنىيەت يېقىنقى زامان غەرب دۇنياسىنىڭ ئەڭ ئومۇملاشقان مەدەنىيىتىگە ئىنتايىن كۈچلۈك تەسىر كۆرسەتكەن نەرسىلەرنىڭ بىرى بولۇپ، ئۇيغۇرلارنىڭ ئۇنىڭدىن خەۋەردار بولۇشى ئۆزىنىڭ مىللىي ساپاسىنى ئۆستۈرۈشى ئۈچۈن كەم بولسا بولمايدىغان ئامىللاردىن بىرى. مۇتلەق كۆپ ساندىكى ئۇيغۇرلارنىڭ ئارزۇسى، نىشانى ۋە غايىسى بار بولۇپ، ئۇلار بۇ ئىستەكلىرىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشنى، ئۆز ھاياتىدىكى كۆزلىگەن مەقسىتىدە ۋە قىلغان ئىشىدا مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشنى ئۈمىد قىلىدۇ. شۇڭلاشقا مەزكۇر ماقالىدا تونۇشتۇرۇلغان بىلىملەردىن خەۋەردار بولۇش ئۇلار قىلمىسا بولمايدىغان ئىشلارنىڭ بىرىدۇر. ئىككىنچىدىن، كۆڭۈلنىڭ مۇستەملىكە بولۇپ كېتىشىنىڭ ئالدىنى ئېلىش، كۆڭۈلنىڭ باشقىچە پروگراممىلىنىپ قېلىشىدىن ساقلىنىش، مىللىي روھنى ئۇرغۇتۇش، ۋە شۇ ئارقىلىق مىللىي كىملىكنى ساقلاپ قېلىش، ھەر بىر ئادەمدىن مەزكۇر ماقالىدە تونۇشتۇرۇلغان ئۆز تەپەككۇرىنى ئۆزى كونترول قىلىش، ئۆز قەلبىگە ئۆزى كاپىتان بولۇش بىلىملىرىدىن تولۇق خەۋەردار بولۇشنى، ھەمدە ئۇنىڭدىن ئۈنۈملۈك پايدىلىنىش ماھارىتىنى تولۇق يېتىلدۈرۈۋېلىشنى تەلەپ قىلىدۇ. مانا بۇ ئۆزۈمنىڭ نېمىشقا ئۇيغۇرلار ئۈچۈن

ئىنتايىن ھالقىلىق تارىخىي پەيت بولغان بۈگۈنكىدەك كۈندە مۇشۇنداق بىر تېمىنى تاللىغانلىقىمنىڭ سەۋەبىدۇر.

ھازىر بىز ئۆز تەقدىرىمىزنىڭ خوجايىنى. ھازىرقى بىر ئەۋلاد ئۇيغۇرلىرىنىڭ ئالدىغا قويۇلغان يۇقىرىقى ئۈچ مۇھىم ۋەزىپىلەر ئاسانلا ئورۇنلىغىلى بولىدىغان ئىشلار ئەمەس. لېكىن بۇ ۋەزىپىلەر بۈگۈنكى دەۋر ئۇيغۇرلىرىنىڭ ئالاھىدىلىكلىرى ۋە قابىلىيەتلىرىنىڭ ئۈستىدىمۇ ئەمەس. ئۇلارنىڭ ئازابلىرى بىلەن جاپالىرى بىزنىڭ بەرداشلىق بېرىش چېكىمىزنىڭ سىرتىدىمۇ ئەمەس. بىزنىڭ پەقەت بۇ ۋەزىپىلەرگە نىسبەتەن ئېتىقادىمىزلا بولىدىكەن، ھەمدە ھېچ نېمىگە باش ئەگمەيدىغان ئىرادە-جاسارىتىمىزلا بار بولىدىكەن، بىزنىڭ يولىمىزنى ھېچ قانداق نەرسە توسۇپ قالالمايدۇ — يۇقىرىدا ئېيتىلغىنىدەك، ھازىر «مۇمكىن ئەمەس» دېگەن سۆز ئۆز قىممىتىنى يوقاتتى.

مىلادىدىن بۇرۇنقى 384-322 يىللىرى ياشىغان گرېتسىيىلىك تەنقىدچى، پەيلاسوپ، فىزىك، ۋە زوئولوگ ئارستوتىل (Aristotle) مۇنداق دەيدۇ: «بىز ئۆزىمىز قايتا-قايتا قىلىدىغان ئىشلارنىڭ مەھسۇلى. ئۇنداق بولىدىكەن، مۇنەۋۋەرلىك بىر خىل ئىش-پائالىيەت ئەمەس، بەلكى بىر ئادەت.»

(We are what we repeatedly do. Excellence then, is not an act, but a habit.)

مەزكۇر ماقالىدە تونۇشتۇرۇلغىنىدەك، بىز ھەر قانداق كونا ئادىتىمىزنى يوقىتىپ، ئۇنىڭ ئورنىغا ھەر قانداق يېڭى ئادەتلەرنى يېتىلدۈرەلەيمىز. ئۇيغۇرلار ئۈچۈن بۇنىڭدىن كېيىن ھەر قانداق يەر ۋە ھەر قانداق ۋاقىتتا، قىلىدىغان ھەر بىر ئىشىدا ئۆز تەپەككۇرىنى ئۆزى كونترول قىلىش، ياراتقۇچى بەرگەن ئىنسان كۆڭلىنىڭ بۇ ئىقتىدارىدىن ئىجابىي يوسۇندا پايدىلىنىشنى ئۆزىنىڭ ئەڭ قىممەتلىك ئادىتى قىلىۋېلىش ئىنتايىن مۇھىم. بۇ نۇقتىنى مەن قانچىلىك تەكىتلىسەممۇ ئازلىق قىلىدۇ.

مەن بارلىق قېرىنداشلاردىن مەزكۇر ماقالىنى كەم دېگەندە بىر قېتىم ئوقۇپ چىقىشنى، ئاندىن ئۇنىڭدا ئۆگىتىلگەن بىلىملەردىن پايدىلىنىپ، مەن يۇقىرىدا قايتا تىلغا ئالغان «ئۇيغۇرلارنىڭ بۇنىڭدىن كېيىنكى ئۈچ مۇھىم ۋەزىپىسى» نى ئورۇنلاش يولىدا تەشەببۇسكارلىق بىلەن تىرىشچانلىق كۆرسىتىپ، تېگىشلىك تۆھپە قوشۇشىنى سەمىمىيلىك بىلەن ئۈمىد قىلىمەن.

ئادەم خاراكتېرىنىڭ 6 تۈۋرۈكى

2011 ـ يىلى 4 ـ ئاينىڭ 2 ـ كۈنى

بۈنىڭدىن نەچچە ئاي ئىلگىرى ئۇيغۇر دىيارىدىكى بىر ئوقۇتقۇچى ماڭا ئېلخەت يېزىپ، مەكتەپ ئوقۇغۇچىلىرىغا قارىتىلغان ئەخلاق تەربىيىسىنى قانداق ئېلىپ بارغاندا ئۈنۈم قازانغىلى بولىدىغانلىقىنى سورىغان ئىدى. ئۇيغۇر دىيارىدىن ئايرىلغىلى 20 نەچچە يىل بولغان مەندەك بىر ئادەم ئۈچۈن ئۇ يەردىكى مەكتەپلەردە ئەخلاق تەربىيىسىنى قانداق ئېلىپ بېرىش ئۈستىدە توغرا ياكى مۇۋاپىق تەكلىپ بېرىش ئاساسەن مۇمكىن ئەمەس. بۇ ئۇ ھەقتە ھېچ نېمىنى بىلمەيدىغانلىقتىن ئەمەس، بەلكى ئۇنداق ئىشلارنى ئېلىپ بېرىش ئۇيغۇرلارنىڭ ئۆز ئىلكىدىكى ئىش بولمىغانلىقى ئۈچۈن، غەرب ئەللىرى يولغا قويۇۋاتقان نۇرغۇن ياخشى ۋە ئۈنۈملۈك ئۇسۇل ـ تەدبىرلەرنى ئۇيغۇر دىيارىدا قوللىنىش مۇمكىن ئەمەسلىكىدىندۇر. مەن بەزى ئۇيغۇر زىيالىيلىرىنىڭ ئەسەرلىرىنى ئوقۇغاندا، ئۇلاردا ئەخلاق ھەققىدىكى ئۇيغۇرلارغا خاس ھالدا بايان قىلىنغان، ئىلمىيلىقى يۇقىرى ۋە ئەھمىيىتى زور مەزمۇنلارنىڭ بارلىقىنى بايقىدىم. مەن ئاشۇ مەزمۇنلارنى كۆرگەندە، ئىچىمدە «ئەگەر ئۇيغۇر دىيارىدىكى مەكتەپلەردە مۇشۇنداق ماتېرىياللارنى خۇددى سىياسىي ئۆگىنىشتەك بىر شەكىلدە ئۆگىنىدىغان بولسا، ئۇيغۇرلارنىڭ قىياپىتىدە نەقەدەر زور ئۆزگىرىشلەر بولۇپ كېتەتتى ـ ھە؟» دەپ ئويلىدىم. ئەمدى يۇقىرىقى ئوقۇتقۇچىغا كەلسەك، مەن گەرچە ئۇنىڭ سورىغىنىغا ئۇدۇللا جاۋاب بېرىشنى مۇۋاپىق كۆرمىگەن بولساممۇ، كاللامدا «ۋەتەندىكىلەرنى بۇ ھەقتىكى بەزى پايدىلىق ئۇچۇرلار بىلەن تەمىنلىگىلى بولارمۇ؟» دەپ ئويلاپ كەلگەن ئىدىم. يېقىندا ئىنگلىزچە تور بەتلىرىنى ئاختۇرۇۋېتىپ، «ئادەم خاراكتېرىنىڭ 6 تۈۋرۈكى» دېگەن مەزمۇننى ئۇچۇرتۇپ قالدىم. مەن مەزكۇر ماقالىدە ئاشۇ مەزمۇننى بايان قىلىپ ئۆتىمەن.

مەن رەسمىي مەزمۇننى باشلاشتىن بۇرۇن، بۇ «6 تۈۋرۈك» نى

تەييارلىغان شىركەت ھەققىدە قىسقىچە چۈشەنچە بېرىپ ئۆتۈشنى مۇۋاپىق كۆردۈم. ئامېرىكىدىكى مەكتەپ يېشىدىكى بالىلارنىڭ ئەخلاق تەربىيىسمۇ ئاساسىي جەھەتتىن باشقا ئەللەرنىڭكىگە ئوخشاپ كېتىدۇ. يەنى، بۇ تەربىيە مەكتەپ، ئاتا-ئانا، دىنىي ئورۇنلار (مەسىلەن چېركاۋلار ۋە مەسچىتلەر) ۋە جەمئىيەتتىكى تەشۋىقات ۋاستىلىرى ئارقىلىق ئېلىپ بېرىلىدۇ. مەن ھازىرغىچە كۆرگەن بىر قىسىم ماتېرىياللاردا كۆرسىتىلىشىچە، ئەخلاق تەربىيىسى بىلەن دىنىي تەربىيە ئىنتايىن يۇقىرى دەرىجىدە بىرلىشىپ كەتكەن بولۇپ، نۇرغۇن ئاتا-ئانىلار بالىلىرىنىڭ ئەخلاق تەربىيىسىنى دىنىي تەربىيە ئارقىلىق ئىشقا ئاشۇرىدۇ. ئامېرىكا نوپۇسىنىڭ 76.5 پىرسەنتى خرىستىئانلار بولۇپ (http://www.adherents.com/adh_dem.html)، مېنىڭ كۆزىتىشىمچە بۇ خرىستىئانلارنىڭ كۆپىنچىسى ھەر شەنبە ياكى يەكشەنبە كۈنلىرى ئۆز چېركاۋلىرىغا بېرىپ، دىنىي تەربىيە ئاڭلاپ كېلىدۇ. بۇلاردىن باشقا، ئامېرىكىدا يەنە ھۆكۈمەت ئەمەلدارلىرى، شىركەت باشلىقلىرى، شىركەت خادىملىرى، ۋە مەكتەپ ئوقۇغۇچىلىرىغا ھەر خىل تەربىيە (training) ئېلىپ بارىدىغان كەسپىي شىركەتلەرمۇ بار بولۇپ، ئۇلارنىڭ كۆپىنچىلىرى «مەسلىھەت بېرىش شىركەتلىرى» (consulting company) دەپ ئاتىلىدۇ. مەن مەزكۇر ماقالىدە تونۇشتۇرماقچى بولغان «ئادەم خاراكتېرىنىڭ 6 تۈۋرۈكى» نى ئەنە ئاشۇنداق، «يوسىپوغلى ئىنستىتۇتى» (ئىنگلىزچە Josephson Institute، http://charactercounts.org) دەپ ئاتىلىدىغان بىر شىركەتنىڭ تور بېتىدىن تاپتىم. بۇ شىركەت ھېلىقى «6 تۈۋرۈك» نى كەڭلىكى بىر مېتىر، ئېگىزلىكى بىر يېرىم مېتىر كېلىدىغان قەغەز تەشۋىقات تاختىسى قىلىپ ئىشلەپ چىققان بولۇپ، ئۇلار قىلىدىغان ئىشلارنىڭ بىرى «ئادەم خاراكتېرىنى يېتىلدۈرۈش كۇرسى» (Character development seminar) نى ئېلىپ بېرىش ئىكەن. ئۇلار ئېھتىياجلىق ئورۇنلارنى ئادەم خاراكتېرىگە ئائىت تەلىم-تەربىيە ماتېرىيالى ۋە ئۇسۇل-چارىلىرى بىلەنمۇ تەمىنلەيدىكەن (http://charactercounts.org/resources/index.html).

بۇ يەردە مەن يوسىپوغلى ئىنستىتۇتىنىڭ قىلغان ئىشىدىن بىر مىسال كۆرسىتىپ ئۆتەي. بۇ شىركەتنىڭ قۇرغۇچىسى مايكول يوسىپوغلى (Michael Josephson) نىڭ دېيىشىچە، 90-يىللارنىڭ بىرىدە كالىفورنىيە شتاتىنىڭ ئەمەلدارلىرىنىڭ ئىچىدە 3 كىشى خىزمەت ئەخلاقى جەھەتتە خاتالىشىپ،

قانۇن جەھەتتىن جازالىنىپتۇ. شۇنىڭ بىلەن كالىفورنىيەدىكى بىر قېتىملىق ئومۇمىي سايلام ئارقىلىق، كالىفورنىيەدىكى قانۇنچىلار ئۈچۈن مەجبۇرى ئېلىپ بېرىلىدىغان خىزمەت ئىستىلى پرىنسىپلىرى ھەققىدىكى تەلىم-تەربىيە توغرىسىدا بىر قانۇن ماقۇللىنىپتۇ. شۇنىڭ نەتىجىسىدە كالىفورنىيە ھۆكۈمىتى مايكۇل نى تەكلىپ قىلىپ، شتات ئەمەلدارلىرىغا بىر كۈن ئەخلاق تەربىيىسى سېمىنارى (كۇرسى) ئېلىپ بېرىپتۇ. ئامېرىكىدا سىياسىي ئۆگىنىش مەۋجۇت ئەمەس بولۇپ، يۇقىرىقى سېمىنارنى ئامېرىكىدىكى ئىدارە-كارخانا-مەكتەپلەردىكى خادىملار مەجبۇرى قاتناشتۇرۇلىدىغان ئىشلارنىڭ بىرى، دېيىشكە بولىدۇ.

ئاساسىي مەزمۇن

ئادەم خاراكتېرى ھەققىدىكى تەلىم-تەربىيە ھەممە ئادەملەرگە قارىتىلغان بولۇپ، يوسېپوغلى ئىنستىتۇتى ئادەم خاراكتېرى تەربىيىسى پروگراممىسى بىلەن ماتېرىياللىرىنى ھەممە ئادەملەر ئېتىراپ قىلىدىغان 6 خىل قىممەت ئاساسىدا تەييارلىغان. بۇ قىممەتلەر سىياسىي ياكى دىنىي قىممەتلەر ئەمەس بولۇپ، مەدەنىيەت جەھەتتىنمۇ مەلۇم بىر كىشىلەر توپىغا قارىتىلمىغان. شۇڭا تەربىيىلىگۈچىلەر تۆۋەندىكى نۇقتىلار ئاساسىدا 6 تۈۋرۈكنى ياش-ئۆسمۈرلەرگە چۈشەندۈرسە بولىدۇ. يۇقىرىقى شىركەتنىڭ تور بېتىدە ياش-ئۆسمۈرلەرنىڭ بۇ 6 تۈۋرۈكنى يادلىۋېلىشى ئۈچۈن رەڭلىك خەتلەر بىلەن تەييارلانغان بىر كىچىك رامكىمۇ بار بولۇپ، مەن ئۇنىڭ رەسىمىنى مەزكۇر ماقالىنىڭ ئاخىرىغا كىرگۈزۈپ قويدۇم. تۆۋەندىكىسى ئادەم خاراكتېرىنىڭ 6 تۈۋرۈكى ئۆز ئىچىگە ئالىدىغان نۇقتىلاردىن ئىبارەت .

ئىشەنچلىك بولۇش (Trustworthiness)

- سەمىمىي بولۇڭ
- باشقىلارنى ئالدىماڭ، كۆچۈرمىكەشلىك ياكى ئوغرىلىق قىلماڭ
- ئىشەنچلىك (reliable) بولۇڭ — قىلغان گېپىڭىزدە تۇرۇڭ
- توغرا ئىشنى قىلىش غەيرىتىگە ئىگە بولۇڭ
- بىر ياخشى ئابرۇي تىكلەڭ
- ساداقەتمەن بولۇڭ — ئائىلىڭىز، دوستلىرىڭىز ۋە ۋەتىنىڭىز بىلەن

ھەر نەپەس بولۇش

باشقىلارغا ھۆرمەت قىلىش (Respect)

- باشقىلارغا ھۆرمەت بىلەن مۇئامىلە قىلىش
- ئالتۇن قائىدىگە ئەمەل قىلىش (ئالتۇن قائىدە: سىز باشقىلاردىن قانداق مۇئامىلىگە ئېرىشىشنى ئارزۇ قىلسىڭىز، سىزمۇ باشقىلارغا شۇنداق مۇئامىلە قىلىش)
- باشقىلارغا سەۋرچان بولۇش، ئوخشىمىغان ئادەملەردىكى پەرقلەرنى قوبۇل قىلىش
- ئىش-ھەرىكەتتە ياخشى بولۇش، ناچار سۆزلەرنى ئىشلەتمەسلىك
- باشقىلارنىڭ ھېسسىيات-تۇيغۇلىرىغا ئەھمىيەت بېرىش
- باشقىلارغا تەھدىت سالماسلىق، باشقىلارنى ئۇرماسلىق ياكى زەخىملەندۈرمەسلىك
- باشقىلار سىزگە ئاچچىقلانغاندا، سىزنى ھاقارەتلىگەندە، ۋە سىزنىڭ پىكرىڭىزگە قوشۇلمىغاندا، ئۇلارغا تىنچلىق بىلەن مۇئامىلە قىلىش

مەسئۇلىيەتچانلىق (Responsibility)

- سىز قىلىشقا تېگىشلىك ئىشلارنىڭ ھەممىسىنى تولۇق قىلىش
- ئالدىن پىلانلاش
- قەتئىي داۋاملاشتۇرۇش: توختاۋسىز تىرىشىش
- ھەر ۋاقىت كۈچىڭىزنىڭ يېتىشىچە (ئەڭ يۇقىرى چەككىچە) تىرىشىش
- ئۆزىڭىزنى تۇتىۋېلىش
- ئۆز-ئۆزىڭىزگە ئىنتىزامچان بولۇش(Be self-disciplined)
- بىر ئىشنى باشلاشتىن بۇرۇن ياخشى ئويلىنىش—ئۇ ئىشنىڭ ئاقىۋىتىنى ئويلاش
- ئۆزىڭىزنىڭ سۆزى، ئىش-ھەرىكىتى ۋە پوزىتسىيىسىگە مەسئۇل بولۇش
- باشقىلار ئۈچۈن بىر ياخشى ئۈلگە يارىتىش

ئادىللىق (Fairness)

- قائىدە بويىچە ئىش قىلىش
- باشقىلار بىلەن نۆۋەتلىشىش ۋە باشقىلار بىلەن تەڭ پايدىلىنىش
- ئوچۇق كۆڭۈللۈك بولۇش، باشقىلارنىڭ سۆزىگە قۇلاق سېلىش
- باشقىلاردىن پايدىلىنىۋالماسلىق
- ئىشنى بىغەملىك بىلەن باشقىلارغا دۆڭگىمەسلىك
- ھەممە كىشىلەرگە ئادىللىق بىلەن مۇئامىلە قىلىش

كۆڭۈل بۆلۈش (Caring)

- ئاق كۆڭۈل بولۇش
- باشقىلارغا ھېسداشلىق ۋە خەيرخاھلىق قىلىدىغان بولۇش، ھەمدە باشقىلارغا كۆڭۈل بولۇش
- مىننەتدارلىقىڭىزنى بىلدۈرۈش
- باشقىلارنى ئەپۇ قىلىش
- ھاجەتمەنلەرگە ياردەم قىلىش

گىراجدانلىق بۇرچىنى ئادا قىلىش (Citizenship)

- مەكتىپىڭىز ۋە جەمئىيىتىڭىزنى ياخشىلاش ئۈچۈن بىر كىشىلىك تۆھپىڭىزنى قوشۇش
- باشقىلار بىلەن ھەمكارلىشىش
- جەمئىيىتىڭىزنىڭ پائالىيەتلىرىگە قاتنىشىش
- ئەتراپىڭىزدىكى ئىشلاردىن خەۋەردار بولۇپ تۇرۇش
- سايلامغا قاتنىشىپ بېلەت تاشلاش
- بىر ياخشى قوشنا بولۇش
- قانۇن-قائىدىلەرگە ئەمەل قىلىش
- ھوقۇققا ھۆرمەت قىلىش
- مۇھىتنى قوغداش
- پىدائىي (ياكى سەيياره) ئىشلارغا قاتنىشىش(Volunteer)

ئاخىرقى سۆز

ھەممىمىزنىڭ خەۋىرىدە بولغىنىدەك، بىر ئورۇندا بىللە ئىشلەيدىغان، بىر جايدا بىللە ياشايدىغان، ياكى بىر مىللەتتىن كېلىپ چىققان ئادەملەر توپىدىكىلەرنى ياخشى ئادەم، ئوتتۇراھال ئادەم، ۋە ناچار ئادەم، دەپ 3 چوڭ تۈرگە ئايرىغىلى بولىدۇ. چىراي-تۇرقىنىڭ قانداق بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، ياخشىلارنىڭ ئىچىدىكى بىر قىسىم كىشىلەر ئۆزىنىڭ ئادەم توپى ئىچىدە ئالاھىدە يۇقىرى ھۆرمەتكە ۋە يۇقىرى ئابرۇيغا ئىگە بولىدۇ. مەزكۇر ماقالىنى ئوقۇپ مۇشۇ يەرگە كەلگەندە، سىز ئۆزىڭىز بىلىدىغان ئاشۇنداق يۇقىرى ھۆرمەت ۋە ئابرۇيغا ئىگە كىشىلەرنى يۇقىرىدىكى ئادەم خاراكتېرىنىڭ 6 تۈۋرۈكى بىلەن سېلىشتۇرۇپ بېقىڭ. شۇنداقلا ئۆزىڭىزنىمۇ ئاشۇ 6 تۈۋرۈك بويىچە بىر قېتىم باھالاپ بېقىڭ. شۇ ئارقىلىق سىز نېمىنى بايقىدىڭىز؟ مەن يۇقىرى ھۆرمەتلىك ۋە يۇقىرى ئابرۇي-ئىناۋەتلىك كىشىلەردە ئاشۇ 6 تۈۋرۈكتە ئىپادىلەنگەن كىشىلىك خاراكتېرنىڭ كۆپىنچىسى تېپىلىدىغانلىقىنى بايقىدىم.

مەن ئىزچىل تۈردە مىللىي ساپانى ئۆستۈرۈش ئۇيغۇرلار ئۈچۈن نۆۋەتتىكى ئەڭ مۇھىم ۋەزىپىلەرنىڭ بىرى ئىكەنلىكىنى تەكىتلەپ كەلدىم. مەن مەزكۇر ماقالىنى تەييارلاۋاتقاندا كۆز ئالدىمغا ياپونىيىلىكلەر كەلدى. مەن ياپونىيىدە 2 يېرىم يىل ياشاپ باققاچقا، ياپون مىللىتىنى خېلى ياخشى چۈشىنىپ قالغان ئىدىم. ئوتتۇرا دەۋر ۋە ھازىرقى دەۋرنىڭ دەسلەپكى مەزگىللىرىدىكى سىياسىي قۇرۇلمىلار، ئىسپانىيە ئىمپېرىيىسى، ۋە ئەنگلىيە ئىمپېرىيىسى قاتارلىقلارنىڭ تولۇق قۇدرەت تېپىشى ئۈچۈن نەچچە ئەسىر ۋاقىت كەتكەنىدى. لېكىن ياپونىيە پەقەت 80 يىلدەك ۋاقىت سەرپ قىلىپ، دۇنيادىكى ئەڭ قۇدرەتلىك دۆلەتلەرنىڭ بىرى بولالىدى. بۇ قېتىم ياپونىيە قاتتىق يەر تەۋرەش ئاپىتى، دېڭىز كەلكۈنى ئاپىتى، ۋە يادرو رادىئاتسىيىسىنىڭ تارقىلىپ كېتىش ئاپىتى قاتارلىق 3 چوڭ تەبىئىي ئاپەتكە يولۇققاندا، ياپون خەلقى ئىپادىلىگەن مىللىي ئىپتىخارلىق، مىللىي روھ ۋە مىللىي ساپا پۈتۈن دۇنيانى ھەيران قالدۇردى. مېنىڭ ئاڭلىشىمچە، ياپونىيىدە يەر تەۋرىگەندە ھېلىقى پارتلاپ كەتكەن يادرو ئېلېكتر ئىستانسىسىدا ئىشلەيدىغان بىر بوۋاينىڭ پېنسىيىگە چىققىنىغا ئەمدىلا 3 كۈن بولغانىكەن. ئۆزى ئىشلىگەن يادرو ئېلېكتر ئىستانسىسىدا ۋەقە چىققاندىن كېيىن، ئۇ

ئۆزىنىڭ ئۆلۈپ كېتىدىغىنى ئېنىق بىلىپ تۇرۇپ، «ھازىر مېنىڭ ۋەتىنىم ئۈچۈن ئۆزۈمنى قۇربان قىلىدىغان ۋاقتىم كەلدى»، دەپ ئويلاپ، ئائىلىسىدىكىلەر بىلەن خوشلىشىپ، ھېچ كىمگە ئۇقتۇرماي، پارتلاپ كەتكەن يادرو قازىنى بار بىناغا كىرىپ كېتىپتۇ. بىر كۈنى ئەنگلىيە BBC تېلېۋىزورى توكيودا ياشايدىغان 50 ياشلاردىن ئاشقان بىر ئايالنى زىيارەت قىلىپ، «سەن يادرو رادىئاتسىيىسىدىن قورقتۇڭمۇ؟ توكيودىن باشقا بىر جايغا كېتىشنى ئويلىدىڭمۇ؟» دەپ سورىغانىدى، ئۇ ئايال «بۇ مېنىڭ ۋەتىنىم. ۋەتىنىم بالا-قازاغا يولۇققاندا مەن ھەرگىزمۇ ئۇنى تاشلاپ باشقا يەرگە كەتمەيمەن. مەن ئۆلسەممۇ مۇشۇ يەردە تۇرۇپ ئۆلىمەن» دەپ جاۋاب بەردى. ھازىر خەلقئارادىكى نۇرغۇن كىشىلەر ياپون خەلقىنىڭ بۇ قېتىم ئاپەتكە ئۇچرىغان قۇرۇلمىلارنى قايتا ياساپ چىقىش ئىشىدا يەنە بىر يېڭى دۇنيا مۆجىزىسى يارىتىدىغانلىقىنى تىلغا ئېلىشماقتا. ياپونىيىلىكلەر نېمە ئۈچۈن شۇنداق قىلالايدۇ؟ مەن ئادەم خاراكتېرىنىڭ 6 تۈۋرۈكىنى يېزىۋېتىپ، ياپونىيىلىكلەر ئىچىدە بۇ 6 تۈۋرۈككە ئىگە بولۇپ بولغان كىشىلەرنىڭ نىسبىتىنىڭ ئىنتايىن يۇقىرى ئىكەنلىكىنى ھېس قىلدىم. بۇ جەھەتتە ئۇيغۇرلارنىڭ بۇنىڭدىن كېيىن قىلىشقا تېگىشلىك ئىشلىرى ناھايىتى كۆپ. پەقەت «مەسئۇلىيەتچانلىق» دېگەن بىرلا تۈۋرۈككە قاراپ باقىدىغان بولساق، بىز بىر مىللەت سۈپىتىدە بۇنىڭدىن كېيىن خېلىلا تىرىشمىساق بولمايدىغانلىقىنى ھېس قىلىمىز.

مېنىڭ پەرىزىمچە، ئادەم خاراكتېرىنىڭ بۇ 6 تۈۋرۈكى پەقەت بىر خىللا مىللىتى بار، ھەممە ئۆزىگە ئۆزى ئىگىدارچىلىق قىلىپ ياشاۋاتقان ياپونىيەلىككە ئوخشاش مىللەتلەر ئارىسىدا، شۇنداقلا ئۆز دۆلىتىدىكى بىر مىللەت يەنە بىر مىللەتكە زۇلۇم سالىدىغان ئىشلار مەۋجۇت بولمىغان ئامېرىكىدەك ئەللەردە ۋۇجۇدقا كەلگەن. باشقا خىل ئەھۋاللار ئاستىدا ياشاۋاتقان كىشىلەر ئادەم خاراكتېرىنىڭ بۇ 6 تۈۋرۈكىدىن جانلىق ھالدا پايدىلىنىشقا توغرا كېلىدىغانلىقى ھەققىدە بۇنىڭدىن كۆپ سۆزلەشنىڭ ھاجىتى يوق.

ئابدۇرېھىم ئۆتكۈر ئەپەندىنىڭ تۆۋەندىكى رۇبائىيسىنى مەزكۇر ماقالىنى ئوقۇغان بىر ئۇكىمىز تېخى بۇگۈنلا ماڭا ماڭدۇرۇپتۇ (ئۇ ئۇكىمىزغا رەھمەت) :

تۆمۈر زەنجىر كىشەننىڭ سۈرى بەك يامان،
قورقىدۇ ئۇ لېكىن بازغاندىن ھامان .
ئەگەر روھتا بولسا قۇللۇق كىشەنى،
بازغانمۇ كار قىلماس ئاڭا ھېچ زامان.

Six Pillar Mnemonics

Help young people remember the Pillars by using these creative devices.

COLOR SCHEME

Trustworthiness : blue
Think "true blue"
Respect : yellow/gold
Think The Golden Rule
Responsibility : green
Think being responsible for a garden or finances; or as in being solid and reliable like an oak
Fairness : orange
Think of dividing an orange into equal sections to share fairly with friends
Caring : red
Think of a heart
Citizenship : purple
Think regal purple as representing the state

T R R F C C
Students can use this acronym to help them remember that people with good character are *terrific*:
T rustworthiness
R espect
R esponsibility
F airness
C aring
C itizenship

«ئادەم خاراكتېرىنىڭ 6 تۈۋرۈكى» ئەستە قالدۇرۇش جەدۋىلى.

بۇ يازمىدا تىلغا ئېلىنغان ماقالىلەرنىڭ تور ئادرېسلىرى :

ئامېرىكا نوپۇسىنىڭ تۈزۈلۈشى :

http://www.adherents.com/adh_dem.html

يوسۇپوغلى ئىنستىتۇتى :

http://charactercounts.org

يوسۇپوغلى ئىنستىتۇتىنىڭ ئادەم خاراكتېرىگە ئائىت تەلىم-تەربىيە ماتېرىيالى ۋە ئۇسۇل-چارىلىرى :

http://charactercounts.org/resources/index.html

ئالتۇن قائىدە :

http://www.meripet.com/Sohbet1/20110102_Qanuniyet8.htm

بىر لىدىردا چوقۇم بولۇشقا تېگىشلىك 21 سۈپەت

2011 ـ يىلى 9 ـ ئاينىڭ 17 ـ كۈنى

2010 ـ 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 ئۇنى 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 ئورۇنۇپ باقسام، سۈرئەتنىڭ ئاستىلىقىدىن ئىچىم ناھايىتى پۇشۇپ كەتتى. شۇنىڭ بىلەن ئاشۇ شەنبە كۈنى 45km يول يۈرۈپ ئىدارىگە بېرىپ، بىر كۈن ئىشلەپ، ئۇ ئىشلارنى پۈتتۈردۈم. دۈشەنبە كۈنىدىكى يىغىندا بىزنىڭ پروجېكتنىڭ باشلىقى مەن تەييارلىغان مەزمۇنلارنى دوكلات قىلىشتىن بۇرۇن، «مەن ھازىر دوكلات قىلىدىغان مەزمۇنلارنى ئەركىن سىدىق شەنبە كۈنى ئارام ئالماي ئىشلەش ئارقىلىق تەييارلاپ بەردى. شۇڭا ئالدى بىلەن مەن ئۇنىڭغا رەخمەت ئېيتىمەن» دېدى. بۇ قېتىمقى يىغىننىڭ مۇھىملىقى بىلەن سېلىشتۇرغاندا، مېنىڭ قىلغىنىم بىر ئۇنچىۋالا چوڭ ئىشمۇ ئەمەس بولۇپ، باشلىقىمنىڭ مېنى بۇ يىغىندا ئالاھىدە تىلغا ئېلىشىنىڭ ھېچ قانداق ھاجىتى يوق ئىدى. لېكىن ئۇ ۋاقىتنىڭ قانچىلىك قىسلىقىغا قارىماي، مېنىڭ تۆھپەمنى كۆپچىلىك ئالدىدا ئاشكارە ئېتىراپ قىلىش نۇقتىسىدا تۇرۇپ، مېنى تىلغا ئالدى. مەن ئۆزەمنىڭ ئامېرىكىدىكى ئالىي مەكتەپ ۋە شىركەت ھاياتىمدا بۇنداق ئىشلارنى كۆپ قېتىم ئۇچراتتىم — باشلىقلار

ئۆزىنىڭ قول ئاستىدىكى كىشىلەرنىڭ تۆھپىسىنى ئايرىم ۋە كۆپچىلىك ئالدىدا ئاشكارە ئېتىراپ (acknowledge) قىلىدۇ. بۇ نېمە ئۈچۈن بىلەمسىز؟ بۇنىڭ سەۋەبى، بۇ باشلىقلار ياكى لىدېرلارنىڭ ھەممىسى لىدېرلىق ئىلمىدە مەخسۇس تەربىيە كۆرگەنلەر بولۇپ، يۇقىرىقىدەك قىلىشنىڭ ئىنسان پسىخولوگىيىسىدە ئىنتايىن مۇھىملىقىنى ئۇلارنىڭ ھەممىسى ئوخشاش دەرىجىدە بىلىدىغانلىقىدىندۇر.

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

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

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

ۋاقىتتىكى مەنزىرىلەرنى كۆرۈپ تۇرۇشقا، ئاشۇ چاغدىكى ئەھۋاللار توغرىسىدا خىيال قىلىشقا ماھىر كېلىدۇ. ئۇنداقتا ئۆزىڭىز بىلەن سىزنىڭ گۈزەل ئارزۇلىرىڭىزنىڭ ئوتتۇرىسىنى ئايرىپ تۇرغان نەرسە نېمە بىلەمسىز؟ ئۇ سىزنىڭ لىدېرلىق ئىقتىدارىڭىز. لىدېرلىق ئىقتىدارى سىزنىڭ باشقىلارنى ئۈنۈملۈك يېتەكلەپ مېڭىشىڭىز ئۈچۈن كەم بولسا بولمايدۇ. شۇنداقلا سىزنىڭ ئۆز غايىڭىزنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتا كەم بولسىمۇ ھەم بولمايدۇ. شۇڭلاشقا مەيلى سىز باشقا بىر گۇرۇپپا ئادەملەرنى باشقۇرىدىغان ياكى ئۇلارغا يېتەكچىلىك قىلىدىغان بىر رەسمىي باشلىق ياكى بىر رەسمىي لىدېر بولۇڭ ـ بولماڭ، مەزكۇر ماقالىنى چوقۇم بىر قېتىم ئوقۇپ چىقىڭ.

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

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

لىدېرلىق بىلىملىرىنى بىلىش بىلەن ئۇنى ئەمەلىيەتتە قوللىنىپ، مۇۋەپپەقىيەتلىك لىدېرلىق قىلىش ئايرىم ـ ئايرىم ئىككى ئىش. «جەريان

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

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

كىتابنىڭ ئاپتورى توغرىسىدا

«بىر لىدېردە چوقۇم بولۇشقا تېگىشلىك 21 سۈپەت» دېگەن كىتابنىڭ ئاپتورىنىڭ ئىسمى جون ماكسۋېل (John C. Maxwell) بولۇپ، مەن ئۇ ئاپتور ھەققىدە ئۆزەمنىڭ «غايە تىكلەشنىڭ 10 ئۆلچىمى» دېگەن ماقالىسىدىمۇ ئازراق چۈشەنچە بەرگەن ئىدىم. ماقالىنىڭ تولۇق بولۇشىغا كاپالەتلىك قىلىش ئۈچۈن ئوخشاش چۈشەنچىنى بۇ يەرگىمۇ كىرگۈزۈپ قويىدۇم. جون ماكسۋېل ئەپەندى بىر خەلقئارادا ئېتىراپ قىلىنغان لىدېرشۇناسلىق مۇتەخەسسىسى، نوتۇق سۆزلىگۈچى ۋە ئاپتوردۇر. ئۇ 50 پارچىدىن ئارتۇق كىتاب چىقارغان بولۇپ، ئۇلارنىڭ كوپىيىسىدىن ھازىرغىچە 16 مىليوندىن ئارتۇقى سېتىلغان. دۇنيادىكى 2 مىليوندىن ئارتۇق لىدېرلەرگە

تەربىيلەش سېمىنارلىرى بەرگەن. ئۇ لىدېرلار تەۋە ئورۇنلاردىن دۇنيادىكى ئەڭ مۇۋەپپەقىيەتلىك «Fortune 500» تىزىملىكىدىكى شىركەتلەر، ھەر قايسى ئەللەرنىڭ ھۆكۈمەتلىرى، ئامېرىكىنىڭ ھەربىي ئاكادېمىيىسى، ئامېرىكىنىڭ مەملىكەتلىك ئىسپورت بىرلەشمىلىرى ۋە ب د ت نى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ («Fortune 500» شىركەتلىرىنى دۇنيادا ناھايىتى نوپۇزلۇق بولغان «Fortune» 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»، «ئۆزىڭىزنىڭ ئىچىدىكى لىدېرلىقنى يېتىلدۈرۈڭ»، ۋە «بىر لىدېردە چوقۇم بولۇشقا تېگىشلىك 21 سۈپەت» دېگەن 3 پارچە كىتابىنىڭ ھەر بىرسى بىر مىليون نۇسخىدىن كۆپرەك سېتىلغان.

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

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

بۇ ھەقتە ئىشلىتىلگەن ئىنگلىزچە سۆز «Character» بولۇپ، ئۇنىڭ يۇلغۇن لۇغىتىدىكى مەنىسى «خاراكتېر، مىجەز، خۇسۇسىيەت، ئەخلاق، پەزىلەت، ئالاھىدىلىك، ئۆزگىچىلىك، پېرسوناژ، بەلگە» ئىكەن. يەنى، بۇ سۆز جون 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، سەمىمىي بولۇش ۋە جۈرئەتلىك بولۇش قاتارلىق كىشىلىك سۈپىتىگە قارىتىلغان. بىر لىدېرنىڭ ھاياتىدىكى ھەر خىل ئەھۋاللارغا قانداق مۇئامىلە قىلىدىغانلىقى ئۇنىڭ كىشىلىك خاراكتېرى ياكى پەزىلىتىنىڭ قانداق ئىكەنلىكىنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ. كرىزىس بىر ئادەمنىڭ خاراكتېرىنى يېتىلدۈرمەيدۇ، ئەمما ئۇنىڭ خاراكتېرىنىڭ قانداقلىقىنى ئاشكارىلاپ بېرىدۇ. ئادەم بىر ئوڭۇشسىزلىققا يولۇققاندا، مۇنداق ئىككى خىل يولدىن بىرىنى

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

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

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

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

لىدېرلار ئۆز خاراكتېرىنىڭ چەكلىمىسىدىن ئۈستۈن تۇرىدىغان بىر پەللىگە يېتەلمەيدۇ. بەزى ناھايىتى تالانتلىق كىشىلەر مەلۇم دەرىجىدىكى مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشىپ بولۇپلا ۋەيران بولۇپ كېتىدۇ. بۇنداق بولۇشتىكى ھالقىلىق ئامىل كىشىلىك خاراكتېردۇر. ھاۋارد ئۇنىۋېرسىتېتىنىڭ پروفېسسورى

ستىۋېن بېرگلاس (Steven Berglas) نىڭ دېيىشىچە، ئۇنداق ئادەم تۆۋەندىكى تۆت خىل ئەھۋالدىن كام دېگەندە بىرسىنى ئۆز بېشىدىن ئۆتكۈزىدۇ: ھاكاۋۇرلۇق قىلىش، ئىنتايىن يالغۇزلۇق ھېس قىلىش، بۇزغۇنچىلىق دەرىجىسىدە تەۋەككۈلچىلىك قىلىش، ۋە زىنا قىلىش. بۇلارنىڭ ھەر بىرسى ئاجىز خاراكتېرلىك كىشىلەر تۆلەيدىغان ئېغىر بەدەل بولۇپ ھېسابلىنىدۇ.

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

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

سېھرىي كۈچنى ئىنگلىزچىدە «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 جەلب قىلىش ئىقتىدارىدىن ئىبارەت. ئامېرىكىلىق دەن رېيلاند (Dan Reiland) مۇنداق دەيدۇ: «سىز سېھرىي كۈچكە قانداق قىلىش ئارقىلىق ئېرىشەلەيسىز؟ باشقىلارنى ئۆزلىرى توغرىسىدا ياخشى ھېسسىياتقا ئىگە قىلىشنى ئۇلارنى سىز ئۆزىڭىز توغرىسىدا ياخشى ھېسسىياتقا ئىگە قىلىشتىن ئۈستۈن ئورۇنغا قويۇش ئارقىلىق.» (ھە دېسىلا «ئىشنىڭ ھەممىسىنى مەنلا قىلىۋاتىمەن. باشقىلارنىڭ بولسا بۇ ئىشلار بىلەن ئانچە كارى بولمايۋاتىدۇ» دەيدىغان ئادەم سېھرىي كۈچكە ئىگە بولمايدۇ. ئۇنىڭ ئەكسىچە، «ئىشنى ئاساسەن پۈكۈ-پۈكۈنىلار قىلدى ۋە قىلىۋاتىدۇ، مەن پەقەت سىرتتىن ئازراق ياردەمدە بولۇۋاتىمەن» دەيدىغان لىدېرلار ھەقىقىي سېھرىي كۈچكە ئىگە بولىدۇ.) سېھرىي كۈچ

توغما بولمايدۇ. خۇددى باشقا كىشىلىك سۈپەتلەرگە ئوخشاش، سېھرىي كۈچنىمۇ يېتىلدۈرگىلى بولىدۇ.

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

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

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

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

بولىدۇ.

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

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

- **غۇرۇر:** ھەر ۋاقىت ئۆزىنى باشقىلاردىن ئۈستۈن قويىدىغان لىدېرغا ھېچ كىم ئەگەشمەيدۇ.
- **ئەندىشىلىك:** ئەگەر سىز ئۆزىڭىزنى ئانچە ياخشى كۆرۈپ كەتمىسىڭىز، سىزنى باشقىلارمۇ ياخشى كۆرمەيدۇ.
- **مىجەزى ئوسال بولۇش:** ئەگەر كىشىلەر سىزدىن نېمىنى ئۈمىد (expect) قىلىسا بولىدىغانلىقىنى بىلەلمىسە، ئۇلار سىزدىن بىرەر نەرسىنى ئۈمىد قىلىشتىن پۈتۈنلەي توختايدۇ.
- **مۇكەممەللىك:** كىشىلەر بىرسىنىڭ كامالەتكە يېتىش ئارزۇسىغا ھۆرمەت قىلىدۇ، ئەمما ئۇنىڭ رېئاللىققا ئۇيغۇن كەلمەيدىغان ئۈمىدى

(expectation) دىن قاتتىق ئەندىشە قىلىدۇ.

- **شەخسىيەتچىلىك:** كىشىلەر باشقىلارنىڭ سەلبىي تەرىپىنىلا كۆرىدىغان بىرسىنىڭ ئۆزلىرىگە قارىتا ھەممە يۈنىلىشلەردىن تەنقىد ياغدۇرۇشىنى ياقتۇرمايدۇ.

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

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

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

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

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

سادىقلىق دېگەن نېمە؟ ھەر بىر ئادەم ئۈچۈن ئۇنىڭ ئوخشىمىغان 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 ئارىلىققا يۈگۈرۈش.
- -بىر ئەسكەر ئۈچۈن، ئۇ تەرەپتە ئۆزىنى قانداق ئەھۋال ساقلاپ تۇرۇۋاتقانلىقىنى بىلمەي تۇرۇپمۇ بىر دۈشمەنلىك قارشى تەرىپىگە ئۆتۈش.
- -بىر لىدېر ئۈچۈن يۇقىرىقىلارنىڭ ھەممىسىلا ئەمەس، ئۇنىڭدىنمۇ كۆپرەك ئىشلار، چۈنكى ئۇ يېتەكلەۋاتقان ئادەملەرنىڭ ھەممىسىنى ئۇنىڭغا تايىنىدۇ.

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

سادىقلىقنىڭ ھەقىقىي ماھىيىتى نېمە؟ تۆۋەندىكى ئۈچ نەرسىگە قاراپ بېقىڭ:

1) سادىقلىق سىزنىڭ يۈرىكىڭىزدىن باشلىنىدۇ. بەزى كىشىلەر بىر ئىشقا ئۆزىنى تولۇق ئاتاشتىن بۇرۇن ھەممە ئىشنىڭ مۇكەممەل بولۇشىنى ئىستەيدۇ. ئەمما، سادىقلىق نەتىجىنىڭ ئالدىدا كېلىدۇ. دۇنياغا داڭلىق ۋاسكېتبولچى مايكۇل جوردان (Michael Jordan) مۇنداق دەيدۇ: «ياخشى ئادەملەر بىلەن ئۇلۇغ ئادەملەرنى ئايرىپ تۇرىدىغان نەرسە ئۇلارنىڭ يۈرىكىدىن ئىبارەت.» ئەگەر سىز باشقىلارنىڭ ھاياتىدا بەلگىلىك ئۆزگىرىش پەيدا قىلالايدىغان بىر لىدېر بولۇشنى ئىستىسىڭىز، ئۆزىڭىزنى تولۇق ئاتىغان-ئاتىمىغانلىقىنى بىلىش ئۈچۈن ئۆزىڭىزنىڭ يۈرىكىنى تەكشۈرۈپ بېقىڭ.

2) سادىقلىق ئەمەلىي ھەرىكەت ئارقىلىق سىنىلىدۇ. سادىقلىق توغرىسىدا سۆزلەش بىر ئىش. ئۇ توغرىسىدا ئەمەلىي ئىش قىلىش يەنە بىر ئىش. سادىقلىقنىڭ ھەقىقىي ئۆلچىمى ئەمەلىيەتتىن ئىبارەت. يازغۇچى

گوردون مۇنداق دەيدۇ: «سۆزدىن ئاسان ئىش يوق. قىلغان سۆزنى كۆڭۈلدىكى ئىش-ھەرىكەتتىن ئايرىلىق ئەمەلگە ئاشۇرۇشتىن تەس ئىش يوق.»

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

سادىقلىق مەسىلىسىدە كىشىلەرنى مۇنداق 4 تۈرگە ئايرىشقا بولىدۇ:

1. نىشانى يوق بولۇپ، ئۆزىنى بىر ئىشقا ئاتىمىغان كىشىلەر

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

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

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

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

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

بۇ سۈپەتنىڭ ئىنگلىزچىسى «Communication» بولۇپ، ئۇنىڭ ئىنگلىزچە لۇغەتتىكى مۇشۇ تېما بىلەن مۇناسىۋەتلىك مەنىسى «نۇتۇق، يازما

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

ئامېرىكىدىكى «مەملىكەتلىك يېرىم ئۆتكۈزگۈچ شىركىتى» نىڭ پرېزىدېنتى بىلەن لىدېرى گىلبېرت ئامېلىيو (Gilbert Amelio) مۇنداق دەيدۇ: «ياخشى ئالاقىلىشىش ئىقتىدارىنى يېتىلدۈرۈش ئۈنۈملۈك لىدېرلىقنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتا كام بولسا بولمايدۇ. لىدېر باشقىلار بىلەن بىلىم ۋە ئىدىيە جەھەتتە ئورتاقلىشالايدىغان بولۇشى، شۇ ئارقىلىق باشقىلاردا جىددىيلىك ۋە قىزغىنلىق تۇيغۇسىنى پەيدا قىلالايدىغان بولۇشى كېرەك. ئەگەر بىر لىدېر باشقىلارغا بىر ئۇچۇرنى ئېنىق يەتكۈزۈپ، ئۇلارنى ئەمەلىي ئىش-ھەرىكەت باشلاشقا قوزغىيالمايدىكەن، ئۇنداق بىر ئۇچۇرنىڭ بولغىنىنىڭمۇ ھېچ قانداق ئەھمىيىتى قالمايدۇ.»

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

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

بىر ئۇنۇملۇك ئالاقىلاشقۇچى بولۇش ئۈچۈن، تۆۋەندىكى تۆت ھەققەتكە ئەمەل قىلىڭ:

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

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

2) ئادەمنى كۆرۈڭ. ئۈنۈملۈك ئالاقىلاشقۇچى زېھنىنى ئۆزى ئالاقىلىشىۋاتقان كىشىلەرگە مەركەزلەشتۈرىدۇ. تىڭشىغۇچىلارنىڭ قانداق ئادەملەر ئىكەنلىكى ھەققىدە بىر ئېنىق ئۇچۇرغا ئىگە بولماي تۇرۇپ، ئۇلار بىلەن ئۈنۈملۈك ئالاقىلىشىشنىڭ مۇمكىن ئەمەسلىكىنى بىلىدۇ. سىز باشقىلار بىلەن ئالاقىلاشقاندا، ئۇلارنىڭ بىر شەخسى ياكى بىر گۇرۇپپا بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، ئۆزىڭىزدىن تۆۋەندىكىدەك سوئاللارنى سوراڭ:

- ـ مېنىڭ تىڭشىغۇچىلىرىم كىملەر؟
- ـ ئۇلارنىڭ قانداق سوئاللىرى بار؟
- ـ بۇ نۇتۇق ئارقىلىق قولغا كەلتۈرمەكچى بولغان نەتىجە قايسىلار؟
- ـ ماڭا بېرىلگەن ۋاقىت قانچىلىك؟

ياخشى ئاڭلىغۇچى بولۇش ئۇچۇن تىڭشىغۇچىلارنى ئەڭ مۇھىم ئورۇنغا قويىدىغان بولۇڭ. ئۇلۇغ ئالاقىلاشقۇچىلار خەلققە ئىشەنگەنلىكى ئۈچۈنلا خەلقمۇ ئۇلارغا ئىشىنىدۇ.

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

4) ئىنكاس ئىستەڭ. سىز باشقىلار بىلەن ئالاقە قىلىشقاندا، بارلىق ئالاقىلىشىشلارنىڭ ئاخىرقى مەقسىتى ئەمەلىي ئىش ـ ھەرىكەت ئىكەنلىكىنى ھەرگىزمۇ ئۇنتۇلۇپ قالماڭ. سىزنىڭ بىر قىسىم ئۇچۇرلارنى باشقىلارغا تۆكۈپ بېرىشىڭىز ھەرگىزمۇ ئالاقىلىشىش بولمايدۇ. ھەر قېتىم باشقىلارغا سۆزلىگەندە، ئۇلار ھېس قىلىدىغان، ئۇلار ئەستە تۇتىدىغان، ۋە ئۇلار ئىش ـ 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 ۋۇجۇتقا 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 ئىقتىدارى ئارقىلىقلا ئۆزىنىڭ مەقستى بىلەن يىراقنى كۆرەرلىك ئىدىيىسىنى باشقىلارنىڭ ئىچكى نەرسىسگە ئايلاندۇرۇپ، ئۇنى شۇ ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشۇرالايدۇ.»

5. ئورنىغا چۈشلۈق دەسمايە — سىز ئۇنى يېتىلدۈرسىڭىز، باشقىلار ئۆزلىگىدىن كېلىدۇ (Competence)

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

1) ھەر كۈنى ئوخشاش بولۇش

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

2) توختىماي ئىلگىرىلەش

مەن يېقىندا ئۆزەمنىڭ چەت ئەلدىكى ئۇيغۇرلارغا بەرگەن «ياخشى مەغلۇپ بولۇش ئۈچۈن قانداق قىلىش كېرەك؟» دېگەن 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. دېمىسىمۇ ئىشنى قانداق قىلىشنى بىلىدىغانلار خىزمەتسىز قالمايدۇ، ئەمما ئىشلارنىڭ نېمە ئۈچۈن ئاشۇنداق بولىدىغانلىقىنى بىلىدىغانلار بولسا ھەمىشە باشلىق بولىدۇ.

3) ئىشنى ئاداققىچە ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ياخشى قىلىش

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

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

4) باشقىلار ئۈمىد قىلغاندىنمۇ كۆپرەك نەتىجە يارىتىش

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

5) باشقىلارنى رىغبەتلەندۈرۈش

يۇقىرى دەرىجىدىكى دەسمايىغا ئىگە لىدېرلار ئىشلارنى ئۆزلىرىلا يۇقىرى

سەۋىيىدە قىلىش بىلەنلا چەكلىنىپ قالمايدۇ. ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ قول ئاستىدىكى كىشىلەرنىڭمۇ ئاشۇنداق قىلىشىغا ھەيدەكچىلىك قىلىدۇ ۋە رىغبەتلەندۈرىدۇ. بەزى كىشىلەر ئۆزىنىڭ كىشىلىك مۇناسىۋەتكە ئۇستا بولۇشتەك ماھارىتىگىلا تايىنىپ ئاران 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 كۆتۈرىدۇ.

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

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

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

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

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

1) جاسارەت ئۆزىڭىزنىڭ ئىچكى دۇنياسىغا قارىتىلغان بىر جەڭ بىلەن باشلىنىدۇ

سىز بىر لىدېر بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن يولۇققان ھەر بىر سىناق سىز ئۆزىڭىز بىلەن باشلىنىدۇ. جۈرئەتنىڭ سىنىقىمۇ ھەم شۇنداق. ئۆزىڭىزدە ۋەھىمىنىڭ بولماسلىقى جۈرئەت ھېسابلانمايدۇ. جۈرئەت دېگىنىمىز سىز ئەڭ قورققان ئىشنى قىلىشتۇر. ئۇ سىزدە ئۆزىڭىزگە تونۇشلۇق بولغان نەرسىلەرنى

بىر ياققا قايرىپ قويۇپ، يېڭى تېررىتورىيىلەرگە قەدەم تاشلاشقا كېتىدىغان كۈچ ـ قۇدرەتنىڭ بولۇشىدۇر.

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

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

3) بىر لىدېردىكى جاسارەت ئەگەشكۈچىلىرىدە مەجبۇرىيەت تۇيغۇسى پەيدا قىلىدۇ

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

4) سىزنىڭ ھاياتىڭىز سىزنىڭ جاسارىتىڭىزگە توغرا تاناسىپ ھالدا كېڭىيىپ ماڭىدۇ

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

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

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

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

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

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

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

1) مەسىلىنىڭ يىلتىزى ياكى تۈپ سەۋەبىنى تېپىش

چوڭ ئىدارە ياكى چوڭ تەشكىلاتلارنىڭ لىدېرلىرى ھەر كۈنى چوڭ-چوڭ

قالايمىقانچىلىق ۋە ھەر خىل مۇرەككەپ ئىشلارغا دۇچ كېلىپ تۇرىدۇ. ئۇلارنىڭ ھەر بىر ئىشنىڭ ھەممە تەرەپلىرىنى تولۇق چۈشەندۈرۈپ بېرىدىغان ئۇچۇرلارنىڭ ھەممىسىنى توپلاپ تۇرالىشى مۇمكىن ئەمەس. شۇڭلاشقا ئۇلار پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارىدىن پايدىلىنىشقا مەجبۇرى بولىدۇ. پەرقلەندۈرۈش ئىقتىدارى بىر لىدېرنىڭ بىر ئىشنىڭ پەقەت بىر قىسمىنىلا كۆرۈپ، بىۋاستە تۇيغۇغا تايىنىش ئارقىلىق كەم قالغان يەرلىرىنى تولدۇرۇپ، شۇ ئارقىلىق مەسىلىنىڭ يىلتىزىنى تېپىپ چىقىش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىدۇ.

2) مەسىلىنى ھەل قىلىش ئۈنۈمىنى يۇقىرى كۆتۈرۈش

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

مەن ئۆزەمنىڭ كېيىن يازىدىغان، ئادەملەرنىڭ ئۆز ئارتۇقچىلىقلىرىنى بايقاش ئۇسۇلى توغرىسىدىكى بىر ماقالەمدە، بۇ ئۇقۇم 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 پۈرسەتلىرىڭىزنى ھەسسىلەپ كۆپەيتىش

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

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

8. مەركەزلەشتۈرۈش (Focus)

ئىككى توشقاننى تەڭ قوغلىسىڭىز، ھەر ئىككىسىنى قاچۇرۇپ قويىسىز.

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

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

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

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

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

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

3) بەش پىرسەنت (5%) ۋاقتىڭىز بىلەن كۆچىڭىزنى ئۆزىڭىز ئاجىز ساھەلەرگە سەرپ قىلىڭ

ئۆزى ئاجىز بولغان ئىشلار بىلەنمۇ شۇغۇللىنىشتىن ھېچ كىم خالى بولالمايدۇ. بۇ يەردىكى مۇھىم مەسىلە ئۇنداق قىلىشنى ئىمكانىيەتنىڭ بېرىچە ئازايتىش بولۇپ، بۇ ئىشنى لىدېرلەر ئۆزى ياخشى قىلالمايدىغان ئىشلارنى ياخشى قىلالايدىغان كىشىلەرگە ئۆتكۈزۈپ بېرىش ياكى ئۇلارغا ۋەزىپە قىلىپ بېرىش ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشۇرالايدۇ.

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

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

ھېچ قانداق بىر كىشى باشقىلاردىن ئالغان بىر نەرسىسى ئۈچۈن شان-شەرەپ قازانغان ئەمەس. ئۇ پەقەت باشقىلارغا بەرگەنلىرى ئۈچۈن شۆھرەت بىلەن مۇكاپاتلانغان.

-- كېلۋىن كۇلىج (Calvin Coolidge)، سابىق ئامېرىكا پرېزىدېنتى

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

ئۆزىڭىزدە مەردلىكنى يېتىلدۈرۈش ئۈچۈن تۆۋەندىكى ئىشلارنى قىلىڭ:

1) ئۆزىڭىزدە بار نەرسىلەر ئۈچۈن مىننەتدار بولۇڭ

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

2) باشقىلارنى بىرىنچى ئورۇنغا قويۇڭ

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

3) كۆپكە ئېرىشىش ئىستىكىنىڭ سىزنى كونترول قىلىۋېلىشىغا يول قويماڭ

ھازىر كۆپرەك نەرسىگە ئېرىشىش ئىستىكىگە قۇل بولۇپ قېلىۋاتقان كىشىلەرنىڭ سانى بارغانسېرى كۆپىيىپ مېڭىۋاتىدۇ. يازغۇچى رىچارد فوستېر (Richard Foster) مۇنداق دەيدۇ: «بايلىققا ئېرىشىش ھازىر بىزنىڭ مەدەنىيىتىمىزدىكى كىشىلەرنىڭ پۈتۈن ۋۇجۇدىنى قاپلىۋالىدىغان بىر نەرسىگە ئايلىنىپ قالدى. ئەگەر بىز بايلىققا ئېرىشسەك، بىز ئۇنى كونترول قىلالايدىغاندەك ھېس قىلىمىز. ئەگەر بىز ئۇنى كونترول قىلالىساق، ئۇ بىزگە تېخىمۇ كۆپ شاتلىق ئېلىپ كېلىدىغاندەك ھېس قىلىمىز. ئەمەلىيەتتە بۇ بىر خاتا چۈشەنچە.» ئەگەر سىز ئۆز قەلبىڭىزنى ئۆزىڭىز كونترول قىلماقچى بولىدىكەنسىز، بايلىق ياكى مال-مۈلۈكنىڭ سىزنى كونترول قىلىۋېلىشىغا يول قويماڭ.

4) پۇلغا پەقەت بىر بايلىق مەنبەسى سۈپىتىدىلا مۇئامىلە قىلىڭ

بىرەيلەن پۇلنىڭ ئىشقا كەلگەندە ھەرگىز ئۇتقىلى بولمايدىغانلىقىنى ئېيتقان ئىكەن. ئەگەر سىز كۈچىڭىزنى پۇل تېپىشقا مەركەزلەشتۈرسىڭىز، سىز ماتېرىيالىستىك ئادەم بولۇپ قالىسىز. ئەگەر سىز پۇل تېپىشقا ئۇرۇنۇپ

پۇل تاپالمىسىڭىز، سىز بىر يېڭىلگۈچى بولۇپ قالىسىز. ئەگەر سىز نۇرغۇن پۇل تاپسىڭىز ھەمدە ئۇنى ساقلىسىڭىز، سىز بىر پىخسىق ئادەم بولۇپ قالىسىز. ئەگەر سىز پۇل تېپىپ ئۇنى خەجلىۋەتسىڭىز، پۇلنى قالايمىقان خەجلەيدىغان ئادەم بولۇپ قالىسىز. ئەگەر سىز پۇل تېپىشقا ھېچ قانداق كۆڭۈل قويمىسىڭىز، سىز بىر ئىرادىسىز ئادەم بولۇپ قالىسىز. ئەگەر سىز نۇرغۇن پۇل تېپىپ، ئۇنى ئۆلگىچە خەجلىمەي ساقلىسىڭىز، سىز پۇلىڭىزنى گورىغا ئۆزىڭىز بىلەن بىللە ئېلىپ كەتمەكچى بولغان بىر ھاماقەت بولىسىز. پۇلنىڭ ئىشىدا ئۇتتۇپ چىقىشنىڭ بىردىن-بىر يولى، ئۇنى بەك چىڭ تۇتۇۋالماسلىق، ھەمدە ئۇنى ئەھمىيەتلىك ئىشلارغا ئىشلىتىش جەھەتتە مەردلىك قىلىش. ستەنلېي جونز (E. Stanley Jones) مۇنداق دېگەن: «پۇل بىر ناھايىتى ئېسىل خىزمەتچى، ئەمما ئۇ بىر قورقۇنچلۇق خوجايىن. ئەگەر ئۇ ئۈستۈنلۈككە چىقىپ، سىز ئۇنىڭ ئاستىغا چۈشۈپ قالىدىكەنسىز، سىز ئۇنىڭ قۇلى بولۇپ قالىسىز.»

5) باشقىلارغا بېرىش ئادىتىنى يېتىلدۈرۈڭ

مەن «غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى» دېگەن ماقالىمدە 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 ئۆيىڭىزنىڭ سىرتىغا چىقالمايسىز (Initiative)

بۇ سۆز ئىنگلىزچە «initiative» دەپ يېزىلىدىغان بولۇپ، ئۇ يۇلغۇن لۇغىتىدە «تەشەببۇسكارلىق، ئىجابىيلىق، ئاكتىپلىق، ئىجادكارلىق روھى، ئىجادچانلىق» دەپ چۈشەندۈرۈلگەن. بىراق، مېنىڭچە يۇقىرىقى سۆزلەرنىڭ ھېچ قايسىسى ئىنگلىزچە سۆزنىڭ ھەقىقىي 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 «creative» ، ئۇيغۇرچىدىكى يېڭى نەرسىنى ئىجاد قىلىش ۋە يېڭى نەرسىنى كەشىپ قىلىشقا قارىتىلغان «ئىجادكارلىق روھى، ئىجادچانلىق» بىلەن تولۇپتىن ئوخشىمايدۇ. شۇنداق بولسىمۇ مەن باشقا بىر ئاددىي سۆز تاپالماي، بۇ سۆپەت ئۈچۈن يەنىلا «ئىجادچانلىق» دېگەن سۆزنى ئىشلىتىشكە مەجبۇرى بولدۇم.

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

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

1) ئۇلار ئۆزلىرى نېمىنى ئىستەيدىغانلىقىنى بىلىدۇ

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

2) ئۇلار ئۆزلىرىنى ئەمەلىي ئىش-ھەرىكەت قوللىنىشقا مەجبۇرلايدۇ

يېڭىلىق ياراتقۇچىلار (initiators) باشقىلارنىڭ ئۆزلىرىنى مەقسەتلەندۈرۈپ ياكى قوزغاپ قويۇشىنى كۈتۈپ تۇرمايدۇ. ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ راھەت رايونىنىڭ سىرتىغا چىقىپ، ئۆزلىرىنى ئەمەلىي ئىش كۆرۈشكە مەجبۇرلاش ئۆزلىرىنىڭ مەسئۇلىيىتى ئىكەنلىكىنى بىلىدۇ. ھەمدە بۇنى ئۆزلىرى ئۈچۈن بىر ئادەت قىلىدۇ. شۇڭلاشقا سابىق ئامېرىكا پرېزىدېنتى روزېۋېلت (Theodore Roosevelt) مۇنداق دېگەن: «مەن ئۈچۈن تۆۋەندىكى بىر ئىشتىن باشقا ئاقىلانە ياكى ھەممىدىن ئۈستۈن تۇرىدىغان ئىش

بولماسلىقى مۇمكىن: مەن ئۆزەم قىلىشقا تېگىشلىك ئىشلار، دەپ ئويلىغان ئىشلارنى قىلىمەن. ھەمدە بىر ئىشنى قىلىش توغرۇلۇق بىر قارارغا كەلگەن ھامان، ئەمەلىي ئىش باشلايمەن.»

3) ئۇلار باشقىلاردىن كۆپرەك تەۋەككۇلچىلىك قىلىدۇ

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

4) ئۇلار باشقىلاردىن كۆپرەك خاتالىق ئۆتكۈزىدۇ

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

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

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

باشقىلارنىڭ سۆزىگە قۇلاق سېلىشنى خالىماسلىق ناچار لىدېرلەردە 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 لىدېرلەر ئەگەشكۈچىلىرى بىلەن بىرگە بولغاندا، قىلىدىغان ئىشى يالغۇز بىرەر ئىشنى ھەل قىلىش بىلەنلا چەكلىنىپ قالمايدۇ. ئۇلار ھەر بىر ئادەمنىڭ قانداق ئادەم ئىكەنلىكىنى چۈشىنىۋېلىشقىمۇ مەخسۇس ۋاقىت ئاجرىتىدۇ. نۇرغۇن كىشىلەر ئۆزلىرىنىڭ سۆزىگە قۇلاق سالىدىغان لىدېرنى ئۆز تەلەپلىرىنى ئورۇنداپ بېرىدىغان، ئەمما گېپىگە قۇلاق سالمايدىغان لىدېرلەردىن ياخشىراق كۆرىدۇ. ئەگەر سىزدە پەقەت پاكىتلارغىلا قۇلاق سېلىپ، سىزگە ئاشۇ پاكىتلارنى يەتكۈزۈۋاتقان كىشىنىڭ باشقا سۆزلىرىگە قۇلاق سالمايدىغان ئادەت بولسا، ئۇنى ئۆزگەرتىپ، باشقىلارنىڭ سۆزىگە ھەقىقي تۈردە قۇلاق سېلىڭ.

2) سىزنىڭ خېرىدارلىرىڭىز

بەزى لىدېرلەر ئۆز ئىدىيىسى بىلەنلا بولۇپ كېتىپ، خېرىدارلارنىڭ ئەندىشىسى، نارازىلىقى ۋە تەكلىپلىرىنى ئاڭلىمايدۇ. مىكروسوفت

شىركىتىنىڭ لىدېرى بىل گېيتىس (Bill Gates) مۇنداق دەيدۇ: «نارازى بولغان خېرىدارلار ھەر ۋاقىت بىر مەسىلە. شۇنداقلا ئۇلار سىزنىڭ ئەڭ چوڭ پۇرسىتىڭىز.» ئۇلۇغ لىدېرلەر ئۆزى خىزمەت قىلىۋاتقان كىشىلەر بىلەن يېقىن مۇناسىۋەت ساقلاشنى ئۆزلىرىنىڭ ئەڭ مۇھىم ئىشلىرىنىڭ بىرى قىلىدۇ.

3) سىزنىڭ رىقابەتچىلىرىڭىز

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

4) سىزنىڭ يېتەكلىگۈچىڭىز (Mentor)

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

كىشىلەرنىڭ خەۋىرى بار.

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

12. يۈكسەك قىزغىنلىق (Passion)

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

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

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

1) يۈكسەك قىزغىنلىق مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشنىڭ 1 ـ قەدىمى

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

نىڭ ئىستىگىنى ئەركىنلىك، مارتىن لۇسېر كىڭ (Martin Luther King) نىڭ ئىستىگىنى باراۋەرلىك، بىل گېيتىس (Bill Gates) نىڭ ئىستىگىنى بولسا تېخنولوگىيە. ئادەتتىكى ھاياتتىن ئۈستۈن تۇرىدىغان ھاياتقا ئىگە بولغان كىشىلەرنىڭ ھەممىسىدە ئۇلۇغ ئىستەكلەر بولغان. بۇ سۆز ھەممە ساھەلەرگە ماس كېلىدۇ: ئاجىز ئىستەك پەقەت كىچىك نەتىجىلەرنىلا ۋۇجۇتقا كەلتۈرەلەيدۇ — بۇ خۇددى كىچىك ئوت ئازراق ئىسسىقنىلا ۋۇجۇتقا كەلتۈرەلىگەندەك ئىش. سىزنىڭ ئوتىڭىز قانچە كۈچلۈك بولىدىكەن، سىزنىڭ ئىستىكىڭىز قانچە كۈچلۈك بولىدىكەن، سىز قولغا كەلتۈرەلەيدىغان ئۇتۇقلارمۇ شۇنچە كۆپ بولىدۇ.

2) يۈكسەك قىزغىنلىق سىزنىڭ ئىرادىڭىزنى ئۆستۈرىدۇ

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

3) يۈكسەك قىزغىنلىق سىزنى ئۆزگەرتىدۇ

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

4) يۈكسەك قىزغىنلىق مۇمكىن ئەمەس ئىشنى بىر مۇمكىنچىلىككە ئايلاندۇرالايدۇ

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ئېلىپ بېرىشىغا تەسىر كۆرسىتىدۇ. ئىجابىي پوزىتسىيە بولۇش جەھەتتە تۆۋەندىكى ئىشلارنى بىلىشىڭىز كېرەك:

1) سىزنىڭ پوزىتسىيىڭىز بىر خىل تاللاشتۇر

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

2) سىزنىڭ پوزىتسىيىڭىز سىزنىڭ ئىش ـ ھەرىكىتىڭىزنى بەلگىلەيدۇ

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

3) سىزنىڭ ئادەملىرىڭىز سىزنىڭ پوزىتسىيىڭىزنىڭ ئەينىكىدۇر

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

نەرسىنى تارتىدۇ.)

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

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

ئۆزىڭىزنىڭ پوزىتسىيىسىنى ياخشىلاش ئۈچۈن، تۆۋەندىكى ئىشلارنى قىلىڭ:

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

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

ئۇنۇملۇك لىدېرلەر قىيىن ئۆتكەللەرگە قارشى ئوتتۇرىغا چىقالايدۇ. مانا بۇ يەڭگۈچىلەرنى تولا قاخشايدىغان كىشىلەردىن پەرقلەندۈرۈپ تۇرىدىغان نەرسىلەرنىڭ بىرىدۇر. بىر لىدېرنىڭ قايسى ساھەگە تەۋەلىكىدىن قەتئىينەزەر، ئۇ چوقۇم مەسىلىلەرگە دۇچ كېلىدۇ. مۇنداق 3 خىل سەۋەب

تۆپەيلىدىن بۇ خىل ئەھۋالدىن ساقلانغىلى بولمايدۇ. (1) بىز بىر بارغانسېرى مۇرەككەپلىشىپ ۋە رەڭدارلىشىپ كېتىۋاتقان دۇنيادا ياشاۋاتىمىز. (2) بىز كىشىلەر بىلەن مۇناسىۋەتلىشىپ تۇرىمىز. (3) بىز دۇچ كەلگەن ئەھۋاللارنىڭ ھەممىسىنى بىز ئۆزىمىز كونترول قىلالمايمىز.

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

1) ئۇلار مەسىلىلەرنى ئالدىن مۆلچەرلىيەلەيدۇ

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

2) ئۇلار ئەمەلىيەتنى ئەينەن قوبۇل قىلىدۇ

كىشىلەر مەسىلىلەرگە مۇنداق مۇئامىلە قىلىدۇ: بەزىلىرى مەسىلىلەرنى ئېتىراپ قىلمايدۇ. بەزىلەر مەسىلىلەرنى ئېتىراپ قىلسىمۇ، ئۇلارنى بىر ياققا تاشلاپ قويىدۇ. يەنە بەزىلەر بولسا مەسىلىلەرنى ئېتىراپ قىلىدۇ، ھەمدە ئەھۋالنى ياخشىلاش يولىدا تىرىشىدۇ. لىدېرلەر ھەر ۋاقىت يۇقىرىقى 3 ـ يولنى تاللىشى كېرەك.

3) ئۇلار ئومۇمىي مەنزىرىنى كۆرىدۇ

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

مۇكاپىتى بىلەن مۇكاپاتلايدۇ.»

4) ئۇلار بىر ۋاقىتتا پەقەت بىرلا مەسىلىنى ھەل قىلىدۇ

قىيىنچىلىقتا كۆپ دۇچ كېلىدىغان لىدېرلەر مەسىلىلەرنىڭ كۆپلىكىدىن نەپەس ئالالماي قېلىپ، مەسىلىنى قولىنىڭ ئۇچىدىلا ھەل قىلىشقا ئۇرىنىدىغان كىشىلەردۇر. ئەگەر ئالدىڭىزدا نۇرغۇن مەسىلىلەر بولىدىكەن، سىز چوقۇم ھازىر تۇتۇش قىلغان مەسىلىنى ئالدى بىلەن ھەل قىلىپ، ئاندىن يەنە بىر يېڭى مەسىلىگە ئۆتۈڭ.

5) ئۇلار ئوڭۇشسىزلىقتا ئۇچرىغاندا ئاساسلىق نىشاندىن ۋاز كەچمەيدۇ

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

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

مەسىلىلەرنى ھەل قىلىش ئىقتىدارىڭىزنى ئۆستۈرۈش ئۈچۈن، مۇنۇ ئىشلارنى قىلىڭ:

- چاتاق ئىزدەڭ. ئەگەر سىز ھازىرغىچە مەسىلىلەردىن ئۆزىڭىزنى قاچۇرۇپ كەلگەن بولسىڭىز، ئەمدى چاتاقلارنى ئىزدەپ تېپىپ، ئۇلارنى ھەل قىلىڭ.
- مەسىلە ھەل قىلىشنىڭ توغرا ئۇسۇلىنى تېپىپ چىقىڭ.
- ئەتراپىڭىزغا مەسىلە ھەل قىلالايدىغان ياكى قولىدىن ئىش كېلىدىغان

ئادەملەرنى توپلاڭ. ئەگەر سىز مەسىلە ھەل قىلىشقا ماھىر بولمىسىڭىز، قوشۇنىڭىزغا قولىدىن ئىش كېلىدىغان ئادەملەرنى كىرگۈزۈپ، ئۇلارنى ئىشقا سېلىڭ.

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

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

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

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

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

1) بىر لىدېرغا خاس كاللا بولۇش — كىشىلەرنى چۈشىنىدىغان بولۇش

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

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

- ئۇلار ئۆزلىرىنى بىر ئۆزگىچە (special) ئادەم، دەپ ھېس قىلىشنى خالايدۇ. شۇڭا ئۇلارنى چىن كۆڭلىڭىزدىن ماختاپ تۇرۇڭ.
- ئۇلار ئەتىنىڭ بۈگۈندىن ياخشىراق بولۇشىنى ئىستەيدۇ، شۇڭا ئۇلارغا ئۈمىد ئاتا قىلىڭ.
- ئۇلار باشقىلارنىڭ ئۆزلىرىگە يول كۆرسىتىشىنى ئىستەيدۇ، شۇڭا ئۇلارغا يول باشلاڭ.
- ئۇلار شەخسىيەتچى كېلىدۇ، شۇڭا ئۇلارنىڭ ئېھتىياجىنى ئالدىنقى ئورۇنغا قويۇڭ.
- ئۇلارنىڭ روھىي ئاسانلا چۈشۈپ كېتىدۇ، شۇڭا ئۇلارنى ئىلھاملاندۇرۇپ تۇرۇڭ.
- ئۇلار مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشنى ئىستەيدۇ، شۇڭا ئۇلارنىڭ ئۇتۇپ چىقىشىغا ياردەم قىلىڭ.

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

2) بىر لىدېرغا خاس يۈرەك بولۇش — كىشىلەرنى سۆيۈش

ئەگەر سىز كىشىلەرنى سۆيمىسىڭىز، باشقىلار سىزگە ئەگىشىشنى خالايدىغان ھەقىقىي ئۈنۈملۈك لىدېردىن بىرى بولالمايسىز. داڭلىق فىزىكا ئالىمى ئېينىشتېيىن مۇنداق دېگەن: «بىزنىڭ يەر شارى ئۈستىدىكى ئەھۋالىمىز بىر ئاز غەلىتە. ھەر بىرىمىز بىر قىسقا زىيارەتكە كېلىمىز، نېمىشقا

شۇنداق قىلىدىغانلىقىمىزنى بىلمەيمىز، بىراق بەزىدە ئۆزىمىز ئۈچۈن بىرەر مەقسەت تۇرغۇزغاندەك بولىمىز. ۋاھالەنكى، كۆنلۈك تۇرمۇش نۇقتىسىدىن قارىغاندا، بىز ھەممىمىز مۇنداق بىر ئىشنى بىلىمىز: ھەر بىر ئادەم باشقا ئادەملەر ئۈچۈن يارالغان.»

3) لىدېرلىق قولىنى سۇنۇش — كىشىلەرگە ياردەم قىلىش

كىشىلەر ئۆزلىرىنىڭ مەنپەئەتىنى نەزىرىدىن ئايرىمايدىغان لىدېرلەرگە ھۆرمەت قىلىدۇ. ئەگەر سىزنىڭ مەركىزىي نۇقتىڭىز باشقىلارغا نېمە بېرەلەيدىغانلىقىڭىز بولۇپ، باشقىلاردىن نېمە ئالالايدىغانلىقىڭىز ئەمەس بولسا، ئۇلار سىزنى سۆيىدۇ ۋە ھۆرمەتلەيدۇ. ھەمدە بۇ ئۇلار بىلەن ياخشى مۇناسىۋەت ئورنىتىشنىڭ پۇختا ئۇلىنى سالىدۇ.

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

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

ئۆز مەسئۇلىيىتىنى ئادا قىلىدىغان كىشىلەر تۆۋەندىكىدەك خاراكتېرلەرگە ئىگە بولىدۇ:

1) ئۇلار ئىشنىڭ ھۆددىسىدىن چىقىدۇ

مەلۇم بىر ئىلمىي تەكشۈرۈشتە «سىز نېمە ئۈچۈن كۈنىگە 12 سائەتتىن 14 سائەتكىچە ئىشلەيسىز؟» دەپ سورالغان بىر مىليونېر مۇنداق دەپ جاۋاب بەرگەن: «مەن بىر چوڭ شىركەتتە 15 يىل ئىشلىگەندىن كېيىن شۇنى چۈشىنىپ يەتتىمكى، بىزنىڭ جەمئىيەتتە بىز ھەر كۈنى 8 سائەت ئىشلەپ

ئېرىشىدىغىنىمىز ئۆزىمىزنى ساقلاپ قېلىشلا بولىدۇ. يەنى، ئەگەر سىز كۈنگە 8 سائەت ئىشلىسىڭىز، سىزنىڭ ئېرىشىدىغىنىڭىز ئۆزىڭىزنى ساقلاپ قېلىشلا بولىدۇ. ئاشۇ 8 سائەتنىڭ سىرتىدا قىلىدىغىنىڭىز سىزنىڭ كەلگۈسىڭىز ئۈچۈن سېلىنغان مەبلەغ بولۇپ ھېسابلىنىدۇ.» بىر ئادەمنىڭ ئەڭ ئاز تىرىشچانلىق بىلەن ئەڭ زور مۇۋەپپەقىيەتلەرگە ئېرىشەلىشى مۇمكىن ئەمەس. قىلغان ئىشنى ۋۇجۇتقا چىقىرالايدىغان كىشىلەرنىڭ ھەممىسى ئۆزىنىڭ خۇسۇسىي شىركىتى بار بولۇپ، ئۆز شىركىتى ئۈچۈن ئىشلەيدىغان كىشىلەرنىڭكى بىلەن ئوخشاش پوزىتسىيىگە ئىگە بولىدۇ. ئەگەر سىز ئىمكانقەدەر كۆپرەك نەتىجە قازىنىپ، ئۆزىڭىزنىڭ ئەگەشكۈچىلىرىنىڭ ئىشەنچىسىگە ئېرىشمەكچى بولىدىكەنسىز، سىزدىمۇ ئاشۇنداق روھىي ھالەت بولۇشى كېرەك.

2) ئۇلار ئىشنى تەلەپتىن يۇقىرىراق قىلىدۇ

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

3) ئۇلار ھەر ۋاقىت نەمۇنىلىكنى ئىستەيدۇ

نەمۇنە بولۇش ئىستىكى ئادەمنى ئىلھاملاندۇرىدىغان كۈچلۈك قوزغاتقۇچى كۈچ. نەمۇنىلىكنى ئىستەيدىغان ۋە ئۇنىڭغا ئېرىشىش ئۈچۈن قاتتىق تىرىشىدىغان كىشىلەرنىڭ ھەممىسى داۋاملىق مەسئۇلىيەتچان كېلىدۇ. ھەممە ئۇلار ئۆزىنىڭ بارلىقىنى ئومۇم ئۈچۈن تەقدىم قىلغاندا، چوڭ راھەتكە چىققاندەك ھېس قىلىدۇ. مۇۋەپپەقىيەت مۇتەخەسسىسى جىم رون (Jim Rohn) مۇنداق دەيدۇ: «روھىي بېسىم ئۆزىڭىز قىلالايدىغان ئىشلارنى تولۇق قىلماسلىقتىن كېلىپ چىقىدۇ.» ھەممە ئىشنى يۇقىرى سۈپەت بىلەن قىلىشنى ئۆزىڭىز ئۈچۈن بىر نىشان قىلىڭ. شۇنداق قىلسىڭىز مەسئۇلىيەتچانلىق سىزگە تەبىئىي ھالدا ئاتا بولىدۇ.

4) ئۇلار ھەر قانداق ئەھۋال ئاستىدا نەتىجە يارىتىدۇ

بىر مەسئۇلىيەتچان ئادەمنىڭ ئەڭ ئالىي سۈپىتى ئۇنىڭ باشلىغان ئىشنى ئاخىرغىچە داۋاملاشتۇرۇش ئىقتىدارىدىن ئىبارەت. ئەگەر سىز باشقىلارنى يېتەكلىمەكچى بولىدىكەنسىز، چوقۇم نەتىجە يارىتىشىڭىز كېرەك.

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

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 تۈۋرۈكىنىڭمۇ بىرى بولۇپ، مەن بۇ ھەقتە ئۆزەمنىڭ «ئادەم خاراكتېرىنىڭ 6 تۈۋرۈكى» دېگەن ماقالىسىدىمۇ بىر ئاز توختالغان ئىدىم. مەن بۇ يىل 7-ئايدا كانادانىڭ تورونتو شەھىرىگە بېرىپ، ئامېرىكا ئوپتىكا جەمئىيىتى تەرىپىدىن ئورۇنلاشتۇرۇلغان بىر 5 كۈنلۈك خەلقئارالىق ئىلمىي تەتقىقات يىغىنىغا قاتناشتىم، ھەمدە ئۆزەمنىڭ كەسپىي ساھەسىدە بىر ئىلمىي دوكلات بەردىم. بۇ يىل 8-ئايدا ئامېرىكىنىڭ سان دىيېگو (San Diego, California) شەھىرىگە بېرىپ، خەلقئارا ئوپتىكا ئىنژېنېرلىرى جەمئىيىتى تەرىپىدىن ئورۇنلاشتۇرۇلغان بىر ھەپتىلىك خەلقئارالىق ئىلمىي تەتقىقات يىغىنىغا قاتناشتىم، ھەمدە ئۇ يەردىمۇ ئۆزەمنىڭ كەسپىي ساھەسىدە ئىككىنچى بىر تېمىدا ئىلمىي دوكلات بەردىم. ئۆز ئادىتىم بويىچە، بۇ يىغىنلاردا دوكلات بەرگۈچىلەرنىڭ دوكلاتىنى ئاڭلاش بىلەن بىرگە، ئۇلارنىڭ قايسى دۆلەتتىن كەلگەنلىكىگە، نېمە مىللەت ئىكەنلىكىگە، ئۇلارنىڭ ئىلمىي تەتقىقاتىنى قانداق ئېلىپ بارغانلىقىغا، ئىلمىي دوكلاتنى قانداق بېرىدىغانلىقىغا دىققەت قىلىپ تۇردۇم. ھەمدە مەن ئۆزىمىزنى، ياكى ئۇيغۇرلارنى، ئۇلار بىلەن سېلىشتۇرۇپ ئويلىنىپ تۇردۇم. بىزنىڭ ئىدارىدە مەن بىلەن بىللە ئىشلەيدىغان، يېشى 70 تىن ئاشقان بىر يەھۇدى مىللىتىدىن بولغان كىشى بار بولۇپ، ئۇ شۇنچىلىك ياشانغىنىغا قارىماي، ئىدارىمىز ئۈچۈن ھەر كۈنى 12 سائەتتىن ئارتۇق ئىشلەيتتى. ئۇنى يېقىندا بىر قېتىم يۈرەك كېسىلى تۇتۇپ، ئۆلۈپ كەتكىلى تاسلا قالغاندىن كېيىن، ئۇ ئاندىن پېنسىيىگە چىقتى. مەن بۈگۈن ماقالىنىڭ مەزكۇر قىسمىنى يېزىۋېتىپ، يۇقىرىقى ئىشلار ۋە ئۇيغۇرلار ئۈستىدە

يەنە چوڭقۇر ئويلاندىم. كۆڭلۈمدىن «بىزنىڭ ئۇلار بىلەن بولغان پەرقىمىز نېمە؟» دېگەن سوئال زادىلا نېرى كەتمىدى. مەن بۇ ھەقتە ئويلىغانلىرىمنى يېزىش ئۈچۈن باشقا بىر يېڭى تېما ئاستىدا ئايرىم ماقالىدىن كام دېگەندە بىرنى يېزىشمغا توغرا كېلىدۇ. شۇنداق بولغاچقا، مەن بۇ يەردە «مەسئۇلىيەتچانلىق» بىلەن «كۈنىگە 8 سائەتتىن ئارتۇق ئىشلەپ، ئۆزىنىڭ ۋە ئۆز خەلقىنىڭ كەلگۈسى ئۈچۈن مەبلەغ سېلىش» نىڭ قانداق بولىدىغانلىقى ھەققىدە ئۆزەمنىڭ ئەھۋالىدىن قىسقىچە سۆزلەپ بېرەي.

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

بىر ئادەم باشقا كىشىلەرنىڭ ھۆرمىتىگە ئېرىشمەكچى بولىدىكەن، ئالدى بىلەن ئۆزىنى ئۆزى ھۆرمەتلىشى، ئۆزىنى ئۆزى قەدىرلىشى كېرەك. ئاندىن باشقىلارنىمۇ ھۆرمەتلىشى كېرەك. بۇ ھەقىقەت بىر مىللەت ئۈچۈنمۇ ئوخشاش. ئەگەر ئۇيغۇرلار باشقا مىللەتلەرنىڭ ھۆرمىتىگە، ۋە كۆزگە ئىلىنىشىغا ئېرىشمەكچى بولىدىكەن، ئالدى بىلەن ئۆزىنى ئۆزى ھۆرمەتلىشى، ئۆزىنى ئۆزى كۆزگە ئىلىشى كېرەك. بۇنداق قىلىش نۇرغۇن جەھەتلەرنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. ئۇنىڭ بىرى ئۆزىنىڭ ئانا تىلىنى كۆزگە ئىلىش، ئۆزىنىڭ ئانا تىلىغا ھۆرمەت قىلىش، ۋە ئۆزىنىڭ ئانا تىلىنى قەدىرلەشتۇر. ئانا تىلنى ھۆرمەتلەش ھەر بىر كىشىدىن يۇقىرى دەرىجىدىكى ئاڭلىقلىق ۋە ناھايىتى كۈچلۈك مەسئۇلىيەتچانلىقنى تەلەپ قىلىدۇ. مەن ئۇيغۇر تىلىدا ماقالە يازغاندا، ئۇنى ئالدى بىلەن «ئې، ئۆ، ئۈ» ھەرپلىرىنىڭ چېكىتى بىلەن كارىم بولمىغان ھالدا ئۇيغۇر لاتىن يېزىقى (ULY) دا يازىمەن. ماقالە پۈتكەندىن كېيىن، ئۇنى بىر قېتىم ئالدىرىماي ئوقۇپ، ئۇنى بىر قېتىم ئەستايىدىل تەھرىرلەپ چىقىمەن. ئۇنىڭدىن كېيىن ماقالىنى باشتىن يەنە بىر قېتىم ئوقۇپ، «ئې، ئۆ، ئۈ» ھەرپلىرىنىڭ ئۈستىدىكى چېكىت-بەلگىلەرنى بىر-بىرلەپ قويۇپ چىقىمەن. ئۇ ئىشتىن كېيىن ماقالىنى كىچىك-كىچىك بۆلەكلەرگە بۆلۈپ (ئادەتتە بىر ماقالىنى 15-30 بۆلەكلەرگە بۆلىمەن)، ئۇنىڭ بىر بۆلىكىنى «يۇلغۇن يۇمشاق دېتالى» ئارقىلىق ULY دىن ئۇيغۇر ئەرەبچە يېزىقى (UEY) غا ئۆزگەرتىمەن. يۇلغۇندىكى بۇ UEY يېزىقتىكى تېكىستنى كۆچۈرۈپ، ئۇنى «يۇلغۇن ئىملا» ئېكرانىغا چاپلاپ، بىر قېتىم ئىملا تەكشۈرىمەن. ئىملا خاتالىقنى مۇشۇنداق ئۇسۇل بىلەن تاپقاندىن كېيىن، ھەر بىر خاتالىقنى ماقالىنىڭ ULY نۇسخىسىدا بىۋاستە ئۆزگەرتىمەن. بىر بۆلەكنى مۇشۇنداق تۈزىتىپ چىققاندىن كېيىن، كېيىنكى بۆلەككە ئۆتىمەن. ھەممە بۆلەكنى مۇشۇنداق تۈزىتىپ بولغاندىن كېيىن، تور بەت ھۆججىتىنىڭ ULY نۇسخىسى، UEY نۇسخىسى ۋە PDF نۇسخىسىنى تەييارلاپ، ئۇلارنى تورغا چىقىرىمەن. ھازىرقىسى مەزكۇر ماقالىنىڭ 4-قىسمى بولۇپ، مۇشۇ 4-قىسىم بىلەن ئوخشاش ئۇزۇنلۇقتىكى بىر پارچە ماقالىنى يېزىشنى باشلاپ، تورغا چىقىرىپ بولغىچە 30 سائەتتىن 50 سائەتكىچە ۋاقىت كېتىدۇ. مېنىڭ ھەپتە ئارىلىقلىرىدا ماقالە يېزىشقا ئاجراتقىدەك ۋاقتىم بولمىغاچقا، ئەگەر دەم ئېلىش كۈنلىرىنىڭ بىرىدە 10 سائەتتىن ئىشلىسەم، مۇشۇنداق بىر ماقالىنى يېزىپ تەييارلاش ئۈچۈن مېنىڭ دەم ئېلىش كۈنلىرىمدىن 3-5 كۈن ۋاقتىم

كېتىدۇ. بۇ ماقالىنى جەمئىي 5 قىسىمغا بۆلۈپ تاماملايدىغان بولۇپ، پۈتۈن ماقالىنى تەييارلاپ چىقىش ئۈچۈن 10 سائەتلىك ئىشلەش كۈنىدىن (يەنى دەم ئېلىش كۈنۈمدىن) 15 ـ 25 كۈن ۋاقىت سەرپ قىلىمەن.

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

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

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

بۇ سۈپەتنىڭ ئىنگلىزچە ئاتىلىشى «security» بولۇپ، يۇلغۇن لۇغىتىدە ئۇنىڭ مەنىسى «بىخەتەرلىك، خەۋپسىزلىك، ئامانلىق، كاپالەت» دەپ چۈشەندۈرۈلگەن. لېكىن، ئىنگلىزچە سۆزنىڭ بۇ يەردىكى مەنىسى مېنىڭچە «بىخەتەرلىك ئىشەنچىسى» دېگەنگە تېخىمۇ يېقىن كېلىدۇ.

مەسلەن، «security» دېگەن سۆزنىڭ قارىمۇ-قارشى مەنىدىكى سۆز «insecurity» بولۇپ، ئۇ يۇلغۇن لۇغىتىدە «خەتەر، خەۋپ، ئۆزىگە ئىشەنمەسلىك، ئىشەنچسىزلىك، ئەنسىرەش» دەپ ئىزاھلانغان. شۇنداق بولغاچقا مەن بۇ سۇپەتنى «بىخەتەرلىك ئىشەنچىسى» دەپ ئالدىم. مەزكۇر كىچىك تېما ئاستىدىكى مەزمۇننى تولۇق ئوقۇپ بولغاندىن كېيىن، سىز بۇ ھەقتە تېخىمۇ چوڭقۇر چۈشەنچىگە ئىگە بولىسىز.

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

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

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

1) ئۇلار باشقىلارغا بىخەتەرلىك ئېلىپ كېلەلمەيدۇ

سىز ئۆزىڭىزدە يوق نەرسىنى باشقىلارغا بېرەلمەيسىز. قابىلىيەتسىز كىشىلەرنىڭ باشقىلاردا قابىلىيەت يېتىلدۈرەلمىگەنلىكىگە ئوخشاشلا، ئۆزىگە نىسبەتەن بىخەتەرلىك ئىشەنچىسى يوق كىشىلەر باشقىلارغىمۇ بىخەتەرلىك

تۇيغۇسى ئاتا قىلالمايدۇ. ئۇنۇملۇك لىدېر، يەنى باشقىلار ئۆزىگە ئەگىشىشنى خالايدىغان لىدېر بولۇشنى ئىستەيدىغان كىشىلەر، چوقۇم باشقا كىشىلەردە ئاشۇ كىشىلەرنىڭ ئۆزلىرى توغرۇلۇق ياخشى تۇيغۇ پەيدا قىلىشى كېرەك.

2) ئۇلار ئىنىڭ باشقىلاردىن ئالىدىغىنى باشقىلارغا بېرىدىغىنىدىن كۆپرەك بولىدۇ

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

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

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

4) ئۇلار تەشكىلاتنىمۇ داۋاملىق چەكلەپ تۇرىدۇ

ئەگەشكۇچىلەر ئاجىزلاشتۇرۇلغان ۋە قىلغان ئىشلىرى ئۈچۈن ھېچ قانداق تۆھپە ياكى ئېتىراپ قىلىنىشقا ئېرىشەلمىگەن ئەھۋال ئاستىدا، ئۇلارنىڭ قىزغىنلىقىغا سوغاق سۇ سېپىلىپ، ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ يوشۇرۇن كۈچلىرىنى ئەڭ زور دەرىجىدە جارى قىلدۇرۇپ ئىشلەشتىن توختايدۇ. مۇشۇنداق ئىش يۈز بەرگەندە بولسا، پۈتۈن تەشكىلات زىيان تارتىدۇ. بۇنىڭ ئەكسىچە، بىختەرلىك ئىشەنچىسىگە ئىگە لىدېرلەر ئۆزلىرىگىمۇ باشقىلارغىمۇ ئىشىنىدۇ. ئۇلار ھاكاۋۇرلۇق قىلمايدۇ. ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرى بىلەن ئاجىزلىقلىرىنى ئوبدان چۈشىنىدۇ، ھەمدە ئۆز-ئۆزىگە ھۆرمەت قىلىدۇ. ئۆزىنىڭ قول ئاستىدىكى ئادەملەر ئىشلارنى ياخشى قىلغاندا، ھەرگىزمۇ ئۇنى ئۆزلىرى ئۈچۈن بىر تەھدىت، دەپ ھېسابلىمايدۇ. ئۇلار ئەڭ قابىلىيەتلىك كىشىلەرنى ئەتىراپىغا توپلاپ، ئۇ كىشىلەرنىڭ ئۆز قابىلىيەتلىرى بىلەن ئۆز رولىنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە جارى قىلدۇرۇشى ئۈچۈن مۇۋاپىق شەرت-شارائىت ھازىرلاپ بېرىدۇ. ئەگەشكۇچىلەردىن بىرىنىڭ ناھايىتى ياخشى ئىدىيىسى بولىدىكەن، ئۇنى قوللايدۇ. ئۆزىنىڭ بىختەرلىكىگە ئىشەنچىسى بار بىر لىدېرنىڭ ئادەملىرى مۇۋەپپەقىيەت قازانغاندا، بۇ مۇۋەپپەقىيەت ئۇ لىدېرغىمۇ ناھايىتى زور خوشاللىق ئېلىپ كېلىدۇ. بۇنداق مۇۋەپپەقىيەتنى ئۆزىنىڭ لىدېرلىق قابىلىيىتى ئۈچۈن بېرىلگەن ئەڭ يۇقىرى دەرىجىلىك قۇتلۇقلاش، دەپ ھېسابلايدۇ.

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

يۇقىرىقىلار مەن كىتابتىن ئالغان مەزمۇنلار. بۇ مەزمۇنلارنىڭ ئۇيغۇرلارنىڭ ئەھۋالىغا نەقەدەر ئۇيغۇن كېلىدىغانلىقىنى، ئۇنىڭ ئۇيغۇرلار ئۈچۈن نەقەدەر مۇھىملىقىنى ئوقۇرمەنلەرمۇ مەندەك ھېس قىلغان بولۇشى مۇمكىن. مەن ئۆزەمنىڭ ھازىرغىچە بولغان ئۆمرىدە، نۇرغۇن ياخشى كىشىلەرنىڭ ساناقسىز ياردىمىگە، قىزغىن ۋە سەمىمىي قوللاپ-قۇۋۋەتلىشىگە، ۋە توختاۋسىز ئىلھام-مەدەت بېرىشىگە سازاۋەر بولۇپ كەلدىم. بۇنداق ئەھۋال ھازىرمۇ ئوخشاشلا داۋاملىشىۋاتقان بولۇپ، ئۇ مېنىڭ

ھازىرقىدەك بىر ھالەتكە كېلەلىشىمدە ۋە شۇ ھالەتنى ساقلاپ ماڭالىشىمدا ناھايىتى مۇھىم رول ئوينىغان ئوپ كەلدى. شۇنىڭ بىلەن بىللە، مەن كىچىك ۋاقتىمدىن باشلاپلا، ئۆزىگە تولۇق ئىشەنچ قىلالمايدىغان كىشىلەرنىڭ بېسىمى ۋە چەكلىشىگىمۇ ئاندا ـ مۇندا ئۇچراپ كەلدىم. بۇنداق ئەھۋال ھازىرمۇ ئازراق سادىر بولۇپ تۇرىۋاتىدۇ. سەزگۈر قېرىنداشلارنىڭ بەزىلىرى بۇنداق ئەھۋالغا دىققەت قىلىپ، ماڭا ھېسداشلىقنى بىلدۈرىدىغان، ۋە ماڭا ئىلھام ـ مەدەت بېرىدىغان ئېلخەتلەرنى يېزىۋاتىدۇ، ھەمدە شۇنداق سۆزلەرنى تېلېفوندا ياكى ئۆزۈمگە بىۋاستە دەۋاتىدۇ. مەندىن «سىزدىكى ھېلىقىدەك ھۇجۇمغا باش ئەگمەيدىغان ئىرادە نەدىن كەلگەن؟» دەپ سورايدىغانلارمۇ بار. مەن مۇشۇ پۇرسەتتىن پايدىلىنىپ، ئۇ دوستلارنىڭ ھەممىسىگە چىن كۆڭلۈمدىن رەھمەت ئېيتىمەن. شۇنىڭ بىلەن بىرگە، ئۇلارنىڭ مەندىن خاتىرجەم بولۇشىنى ئۈمىد قىلىمەن. مەن ئۆزىگە، ئۆز ئەقىدىسىگە، ئۆزى تۇتقان يولغا ياكى ئۆزى قىلىۋاتقان ئىشلارغا ناھايىتى چوڭقۇر ئىشەنچىسى ۋە مەسئۇلىيەتچانلىقى بار بىر ئادەممەن. مېنىڭ بۇنداق ئىشەنچەمنىڭ كەڭ دائىرىلىك ئەمەلىي ئاساسى بار. مەن «تۆمۈر ئايال» دەپ ئاتالغان، ئەنگلىيىگە ئۈچ قېتىم باش مىنىستىر بولغان مارگارېت ساچېر (Margaret Thatcher) خانىم ۋە شۇنىڭغا ئوخشاش باشقا بىر قىسىم داڭلىق ئەربابلارنىڭ سەرگۈزەشتىلىرىنى ئوقۇپ باققان. مەن بەزىبىر تەتۈر شاماللارغا بەرداشلىق بېرەلەيلا قالماي، ئۇلارغا ئۆزەمنى چېنىقتۇرۇش پۇرسەتلىرى سۈپىتىدە مۇئامىلىمۇ قىلالايمەن. ۋاقىتلىق «پايدا ئېلىش» ياكى «ئۇتۇپ چىقىش» مۇھىم ئەمەس. مۇھىمى ۋاقىتنىڭ ئۇزۇن مۇددەتلىك سىنىقىدىن ئۆتۈش — ھەممە ئادەم ۋاقىتنىڭ سىنىقىغا دۇچ كېلىدۇ ۋە تارىخنىڭ باھاسىغا ئېرىشىدۇ.

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

بۇ سۆپەتنىڭ ئىنگلىزچە ئاتىلىشى «self ـ discipline» بولۇپ، بۇ سۆز غەرب ئەللىرىدە ئىنتايىن كەڭ دائىرىدە قوللىنىلىدۇ. بۇ سۆز ھەم پېئىل، ھەم ئىسىم بولۇپ، ئىسىم بولغاندا «ئۆز ـ ئۆزى ئۈچۈن تۈزۈلگەن ئىنتىزام» دېگەن مەنىنى بىلدۈرىدۇ. پېئىل بولغاندا بولسا «ئۆز ـ ئۆزىنى ئىنتىزام بىلەن باشقۇرۇش، ئۆز ـ ئۆزىنى ئىنتىزام بىلەن كونترول قىلىش» دېگەن مەنىنى بىلدۈرىدۇ (بۇ سۆزنىڭ مەنىسى بۇنىڭدىنمۇ كۆپ بولۇپ، مەن بۇ يەردە پەقەت

ئۇنىڭ مۇشۇ تېمىدىكى مەنىسىنىلا چۈشەندۈردۇم).

مەن ئۈرۈمچىدە ئالىي مەكتەپتە ئوقۇۋاتقان ۋاقتىمدا، مېنىڭ بىر دىلمۇرات تۇرسۇن دېگەن ساۋاقدىشىم ۋە دوستۇم بار ئىدى. ئۇ قىسقا ئارىلىقتا يۈگۈرۈش بىلەن ۋالىبولغا ئىنتايىن قىزىقىدىغان بولۇپ، شىنجاڭ ئۇنىۋېرسىتېتىدە ئوقۇغان 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 يۈگۈرەيتتى. قەھرىتان قىش كۈنلىرىنىڭ ئەتىگىنىمۇ يۈگۈرەيتتى. قاتتىق يامغۇر يېغىۋاتقاندىمۇ يۈگۈرەيتتى. قاتتىق قار يېغىۋاتقاندا ياكى قاتتىق بوران چىقىۋاتقاندىمۇ يۈگۈرەيتتى. ھەرگىزمۇ بىرەر قېتىملىق يۈگۈرۈش ۋەزىپىسىدىن ۋاز كەچمەيتى. ئۇ چاغلاردا بىزنىڭ تامىقىمىز ئىنتايىن ناچار بولۇپ، ئەتىگىنى بىلەن كەچتە بىز ئاساسەن قوناق نېنىنى قايناق سۇغا ياكى قۇرۇق چايغا چىلاپ يەيتتۇق. دىلمۇرات بەدىنىنى ئازراق بولسىمۇ كۈچلەندۈرۈش ئۈچۈن نان چىلىغان قايناق سۇغا بىر ئوچۇم شېكەر بىلەن بىر سىقىم تۇزنى تەڭلا سالاتتى. ئۆز-ئۆزىنى ئاشۇنداق قاتتىق ئىنتىزام بىلەن باشقۇرۇۋاتقان، ھەر قانداق ۋاقىتتا ئاشۇنداق ئۆز-ئۆزى ئۈچۈن چىقارغان تۈزۈم بويىچە ئىش كۆرۈۋاتقان دىلمۇراتنى چۈشەنمىگەن بەزى ئوقۇغۇچىلار ئۇنى بەزىدە «دىلمۇرات ساراڭ»، دەپ مەسخىرە قىلىپ قوياتتى. دىلمۇرات ئۆز-ئۆزىنى ئاشۇنداق چېنىقتۇرۇش ئارقىلىق، 200، 400 ۋە 800 مېتىرلىق يۈگۈرۈش تۈرى بويىچە شىنجاڭ ئالىي مەكتەپ ئوقۇغۇچىلىرىنىڭ بىر قانچە قېتىملىق يېڭى رېكوردلىرىنى ياراتقان، ھەمدە بىز بىللە ئوقۇغان 5 يىل جەريانىدا ئاشۇ رېكوردلارنى ساقلىغان ئىدى. مەن ئەينى ۋاقىتتا دىلمۇراتنىڭ ئاشۇنداق شىجائىتىگە، غەيرىتىگە، ئىرادىسىگە ۋە ئاڭلىقلىقىغا ئىنتايىن قايىل بولاتتىم، ۋە ئۇنىڭدىن ناھايىتى تەسىرلىنەتتىم. پات-پات «ئەگەر ھەر بىر ئۇيغۇر دىلمۇراتتەك ئۆزىنىڭ تالانتى بار بىر ئىشتا غەيرەت قىلىپ، باشقىلارنىڭ ئالدىغا ئۆتۈپ كەتسە، ئۇيغۇرلارنىڭ كۈنى نەقەدەر ياخشى بولۇپ كېتەر ئىدى-ھە!؟»، دەپ ئويلايتتىم. مەن ھازىرمۇ شۇنداق ئويلايمەن. دىلمۇرات ھازىرمۇ كۆڭلۈمدە مەن ئەڭ قايىل بولىدىغان ئېسىل ئۇيغۇرلارنىڭ بىرى.

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

دىلمۇرات تۇرسۇن ئۆز-ئۆزىنى ئىنتىزام بىلەن باشقۇرۇشنىڭ كۈچ-قۇدرىتىنى نامايان قىلغان كىشىلەرنىڭ بىر مىسالى. بۇ 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 بالدىقىغا يەتكۈزۈپ، ئۆزىنىڭ لىدېرلىق ئورنىنى ئۇزۇن مۇددەت ساقلاپ مېڭىشىنى كاپالەتكە ئىگە قىلىدۇ.

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

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

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

2) ئۆز-ئۆزى ئۈچۈن تۈزۈلگەن ئىنتىزام بىلەن ياشاشنى ئۆز نىشانلىرىنىڭ بىرى قىلىش

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

3) ئۆزىنىڭ باھانە-سەۋەبلىرىگە قارىتا جەڭ ئېلان قىلىش

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

4) ئىشنى تولۇق پۈتتۈرۈپ بولمىغىچە ئۇنىڭ ئۈچۈن مۇكاپات ئىزدىمەسلىك

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

5) زېھنىنى نەتىجە چىقىرىشقا مەركەزلەشتۈرۈش

سىز ھەر قېتىم زېھنىڭىزنى بىر ئىشنىڭ نەتىجىسىگە ئەمەس، ئۇ ئىشنى

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

ئۆز-ئۆزىڭىزنى ئىنتىزام بىلەن كونترول قىلىش ئىقتىدارىنى يېتىلدۈرۈش ئۈچۈن، تۆۋەندىكىدەك ئىشلارنى قىلىڭ: (1) ئىشلارنى مۇھىملىق 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 خىزمەت قىلىدۇ. خەلقنىڭ ئەڭ ياخشى مەنپەئەتى ئۈچۈن خىزمەت قىلىدۇ. ئۇ شۇنداق قىلغانلىقى ئۈچۈنلا داۋاملىق ئاممىنىڭ كۆڭلىگە يېقىپ كەتمەيدۇ، ھەمدە كىشىلەرنى تەسىرلەندۈرەلىشىمۇ بەزىدە مۇمكىن ئەمەس. بىراق ھەقىقىي لىدېرلەر ئۆزىنىڭ شەخسىي شۆھرىتىنى ئەمەس، باشقىلارنىڭ مەنپەئەتىنى ئۆزىنىڭ چىقىش نۇقتىسى قىلىدىغانلىقى ئۈچۈن، ئۇلار بەدەل تۆلەشكە رازى بولىدۇ. يۇجىن خابېكېر (Eugene B. Habecker)، يازغۇچى.

مالايلىق توغرىسىدا گەپ بولغاندا، ھەرگىزمۇ ئىقتىدارسىز كىشىلەر قىلىدىغان تۆۋەن دەرىجىلىك ئىشلارنى كۆز ئالدىڭىزغا ئەكەلمەڭ. ئەگەر شۇنداق قىلسىڭىز، مالايلىق توغرىسىدا خاتا چۈشەنچىگە ئىگە بولۇپ قالىسىز. مالايلىق خىزمەت ئورنى ياكى ئىقتىدار توغرىسىدىكى ئۇقۇم ئەمەس. ئۇ پوزىتسىيە توغرىسىدىكى ئۇقۇم. مەن سىزنىڭ مۇلازىمەت ساھەسىدە ئىشلەيدىغان ناچار پوزىتسىيىلىك كىشىلەرنى كۆپ ئۇچرىتىپ باققىنىڭىزغا ئىشىنىمەن. بىر خىزمەتچى كىشىلەرگە لايىقىدا خىزمەت قىلىشقا ئۇنىمىغان ۋاقىتتىكى ناچار ئەھۋالنى سىز ئاسانلا بايقىيالايسىز. خۇددى شۇنىڭغا

ئوخشاش، بىر لىدېردە مالايلىق قەلبىنىڭ بار-يوقلىقىنىمۇ ئاسانلا بايقىۋالغىلى بولىدۇ. ھەقىقىي لىدېرلەر ئۆزى ئۈچۈن ئەمەس، باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىشنى ئىستەيدۇ.

مالايلىق پوزىتسىيىسىگە ئىگە لىدېرلەردە تۆۋەندىكىدەك ئالاھىدىلىكلەر بار بولىدۇ:

1) باشقىلارنىڭ مەنپەئەتىنى ئۆز مەنپەئەتىنىڭ ئالدىغا قويىدۇ

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

2) ئۆزىگە ئىشىنىدۇ

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

ئىشەنچىسىگە ئىگە لىدېرلەرلا باشقىلارغا ھوقۇق بېرىدۇ. خۇددى شۇنىڭغا ئوخشاش، پەقەت بىخەتەرلىك ئىشەنچىسىگە ئىگە لىدېرلەرلا مالايىلىقنى نامايان قىلالايدۇ.

3) باشقىلارغا خىزمەت قىلىشنى ئۆزى باشلاپ بېرىدۇ

ئەگەر مەجبۇرلىنىدىكەن، ھەرقانداق ئادەم باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىدۇ. ھەمدە بەزىلەر بىرەر كرىزىس بولغاندا باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىدۇ. بىراق ئۇلۇغ داھىيلار ئېھتىياجنى ئۆزى بايقايدۇ، پۇرسەتنى ئۆزى چىڭ تۇتىدۇ، ھەمدە قىلغان ياخشىلىقنى قايتۇرۇۋېلىشنى ئازراقمۇ ئويلاپ قويماي تۇرۇپ باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىدۇ.

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

مالايىلىق قەلبىگە ئىگە ياكى خىزمەتچى لىدېرلەر خىزمەت ياكى ھوقۇق دەرىجىسىگە ئۇنچىۋالا پەرۋا قىلىپ كەتمەيدۇ. لىدېرلىق ئورنى ئۇلارنىڭ ئۆز مەسئۇلىيىتىگە بولغان سەزگۈرلۈكىنى تېخىمۇ ئاشۇرىدۇ.

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

5) كۆيۈمچانلىق نۇقتىسىدىن باشقىلار ئۈچۈن خىزمەت قىلىدۇ

مالايىلىق باشقىلاردىن پايدىلىنىۋېلىش ياكى ئۆز نامىنى ئۆستۈرۈش مەقسىتىدە ۋۇجۇتقا كەلمەيدۇ. ئۇ باشقىلارغا بولغان كۆيۈمچانلىقتىن كېلىپ چىقىدۇ. سىزنىڭ تەسىر دائىرىڭىزنىڭ ئەڭ ئاخىرىدا قانچىلىك كەڭ بولىدىغانلىقىنى سىزنىڭ باشقىلارغا قانچىلىك كۆيۈنىدىغانلىقىڭىز بەلگىلەيدۇ. شۇنىڭ ئۈچۈن لىدېرلەرنىڭ ئۆزى خالاپ تۇرۇپ باشقىلار ئۈچۈن

خىزمەت قىلىشى ناھايىتىمۇ مۇھىم.

مالايىلىق ئىقتىدارىنى ئۆستۈرۈش ئۈچۈن، مۇنداق ئىشلارنى قىلىڭ:

(1) باشقىلارغا كىچىك-كىچىك ياخشىلىقلارنى قىلىپ تۇرۇڭ.
(2) ئەتراپىڭىزدىكى ۋە يېڭىدىن ئۇچراشقان كىشىلەرگە يېقىنلىق قىلىڭ.
(3) مالايىلىق قىلىش يولىدا ئەمەلىي ئىش-ھەرىكەت قوللىنىڭ.

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

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

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

چاپلىندا تالانت بىلەن ئىنتايىن كۈچلۈك 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 ئارتىسكە ئايلانغان ۋاقتىتىمۇ قانائەتچانلىق ھېس قىلمىغان. ئەگەر چەپلىن ئۆزىنىڭ ئۆگەتكىلى بولىدىغان مىجەزىنىڭ ئورنىغا پوچىلىق ۋە ئۆز-ئۆزىگە بولغان قانائەتچانلىق مىجەزىنى دەسسەتكەن بولسا، ھازىر ئاللاقاچان ئۇنتۇلۇپ كەتكەن بىر ئادەتتىكى كىنو ئارتىسىغا ئايلىنىپ قالغان بولاتتى.

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

- -سىزنىڭ تەرەققىياتىڭىز سىزنىڭ كىم ئىكەنلىكىڭىزنى بەلگىلەيدۇ
- -سىزنىڭ كىم ئىكەنلىكىڭىز سىزنىڭ ئۆزىڭىزگە قانداق كىشىلەرنى تارتىدىغانلىقىڭىزنى بەلگىلەيدۇ
- -سىزنىڭ ئۆزىڭىزگە كىملەرنى تارتىدىغانلىقىڭىز سىزنىڭ تەشكىلاتىڭىزنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىنى بەلگىلەيدۇ

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

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

1) ئۆزىڭىزدىكى قانائەتچانلىق كېسىلىنى ساقايتىڭ

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

يېشلىلا تۇرسىڭىز، داۋاملىق كۆكلەيسىز. سىز پىشىپ بولغان ھامان، سېسىشقا باشلايسىز.»

2) مۇۋەپپەقىيەتتىن كېلىپ چىققان قانائەتچانلىق تۇيغۇسىنى بېسىپ چۈشۈش

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

3) ئۇدۇل يوللار (shortcut) دىن قەتئىي ۋاز كېچىش

نانسى دورنان (Nancy Dornan) مۇنداق دېگەن: «ئىككى نۇقتا ئوتتۇرىسىدىكى ئەڭ ئۇزۇن ئارىلىق ئۇدۇل يولدىن ئىبارەت.» بۇ ھەقىقەتەنمۇ توغرا گەپ. ھاياتتىكى مەلۇم قىممەتكە ئىگە نەرسىلەرنىڭ ھەممىسىگە سىز مەلۇم قىممەتتىكى بەدەل تۆلەيسىز. ئەگەر سىز مەلۇم بىر ساھەدە تەرەققىي قىلماقچى بولىدىكەنسىز، ئۇنىڭغا قانچىلىك ئىش كېتىدىغانلىقى ۋە قانچىلىك بەدەل تۆلىمىسە بولمايدىغانلىقىنى ئاڭقىرتىۋېلىڭ، ئاندىن ئۇ بەدەلنى تۆلەشكە قەتئىي بەل باغلاڭ.

4) مەغرۇرلۇقنى تاشلىۋېتىڭ

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

نەرسىدىن ئايرىلىسىز. كىشىلىك تەرەققىياتنى قولغا كەلتۈرۈش ئۈچۈن، چوقۇم مەغرۇرلىقىڭىزنى تاشلاڭ.

5) ئوخشاش خاتالىققا ئىككى قېتىم بەدەل تۆلىمەڭ

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

سىز ئۆزىڭىزنىڭ ئۈگەتكىلى 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 ئۈگەتكىلى 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 كىتاپ ئوقۇڭ.

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

بۇ سۈپەتنىڭ ئىنگلىزچە ئاتىلىشى «vision» بولۇپ، يۇلغۇن لۇغىتىدە ئۇ «كۆرۈش قۇۋۋىتى، يىراقنى كۆرەرلىك، كەڭ نەزەر دائىرە، خىيال، نەزەر، تەسەۋۋۇر، گۈزەل مەنزىرە» دەپ ئىزاھلانغان. بۇ سۆزنىڭ ئىنگلىز تىلى تور لۇغىتىدىكى چۈشەندۈرىلىشىنىڭ بىر قىسمى مۇنداق ئىكەن:

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

- -بىر جانلىق ۋە خىيالىي چۈشەنچە ياكى پەرەز

مەزكۇر ماقالىدە مەن بۇ سۆپەتنى «يىراقنى كۆرەرلىك» دەپ ئالدىغان بولۇپ، ئوقۇرمەنلەردىن ئۇنىڭ مەنىسىنى «كەلگۈسىگە بولغان توغرا پەرەز» دەپمۇ چۈشىنىشنى ئۈمىد قىلىمەن.

يىراقنى كۆرەرلىك بىر لىدېر ئۈچۈن ئەڭ مۇھىم نەرسە. لىدېرلەردە ئۇ كام 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 يۈرۈيدۇ.

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

1) يىراقنى كۆرەرلىك ئادەمنىڭ ئىچكى دۇنياسىدىن باشلىنىدۇ

يىراقنى كۆرەرلىكنى سىز سېتىپ ئالالمايسىز، تىلەپ ئالالمايسىز، ياكى ئارىيەتكە ئالالمايسىز. ئۇ ئادەمنىڭ ئىچكى دۇنياسىدىن كېلىشى كېرەك. ئەگەر سىزدە يىراقنى كۆرەرلىك كەمچىل بولىدىكەن، ئۆزىڭىزنىڭ ئىچكى دۇنياسىنى تەكشۈرۈپ كۆرۈڭ. ئۆزىڭىزنىڭ تەبىئىي تالانتلىرى بىلەن ئىستىكىگە قاراپ بېقىڭ. سىزنى چاقىرىۋاتقان ئىچكى ئاۋازغا قۇلاق سېلىپ بېقىڭ. ئەگەر سىز شۇنداق قىلىپمۇ بىر يىراقنى كۆرىدىغان ئەقىلگە ئېرىشەلمەيدىكەنسىز، سىزگە ئاشۇنداق ئەقىلنى بېرەلەيدىغان بىر لىدېر بىلەن بىرلىشىڭ. ئۇنىڭغا شېرىك بولۇڭ.

2) يىراقنى كۆرۈش ئەقلى سىزنىڭ تارىخىڭىزدىن كېلىدۇ

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

3) يىراقنى كۆرەرلىك باشقىلارنىڭ ئېھتىياجىنى قاندۇرىدۇ

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

4) يىراقنى كۆرەرلىك سىزگە زۆرۈر شارائىتنى يارىتىپ بېرىدۇ

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

خۇلاسە: 21 سۈپەت تىزىملىكى

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

21 سۈپەت جەدۋىلى

1. كىشىلىك خاراكتېر — چوڭ تاشنىڭ بىر پارچىسى بولۇش (character)

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

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

4. ئالاقىلىشىش ئىقتىدارى — ئۇنىڭسىز سىز سەپەرنى يالغۇز قىلىسىز (communication)

5. 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 ئۆزىگە ھېچ قانداق زىيان بولمايدۇ (generosity)

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

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

12. يۈكسەك قىزغىنلىق (passion)

13. ئىجابىي پوزىتسىيە — بىر ئىشنى قىلالايدىغانلىقىڭىزغا ئىشەنسىڭىز، ئۇنى چوقۇم قىلالايسىز (positive attitude)

14. مەسىلە ھەل قىلىش — مەسىلىلەرنىڭ مەسىلە بولۇپ تۇرىشىغا يول قويماڭ (problem solving)

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

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

17. بىخەتەرلىك ئىشەنچىسى — ھوقۇقتا چۇشلۇق دەسمايە ھەرگىزمۇ ئۆزىگە بولغان ئىشەنچسىزلىكنى تولۇقلىيالمايدۇ (security)

18. ئۆز-ئۆزىنى ئىنتىزام بىلەن كونترول قىلىش — سىز يېتەكلەيدىغان

بىرىنچى ئادەم سىز ئۆزىڭىز (self_discipline)

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

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

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

ئاخىرقى سۆز

شۇنداق قىلىپ بىر لىدېردە كام بولسا بولمايدىغان 21 سۈپەتنىڭ تونۇشتۇرۇلۇشى مۇشۇ يەردە ئاخىرلاشتى. مەن ھازىرغىچە يازغان داھىي ۋە لىدېرلەر توغرىسىدىكى ماقالىلەردىن يەنە ئىككىسى بار. ئۇلارنىڭ بىرى «داھىي ۋە لىدېرلىق نەزەرىيىسى توغرىسىدا ئومۇمىي چۈشەنچە » ، يەنە بىرى بولسا «ھونلارنىڭ داھىيسى ئاتتىلا ۋە ئاتتىلائىزم» بولۇپ، ئەگەر سىز ئۇلارنى تېخى ئوقۇپ باقمىغان بولسىڭىز، ھازىر ئۇلارنى بىر قېتىم ئوقۇپ بېقىشىڭىزنى تەشەببۇس قىلىمەن.

مېنىڭ چۈشىنىشىمچە، غەرب ئەللىرىدىكى بىرەر شىركەت ياكى تەشكىلات باشقۇرۇشنى ئۆگىنىۋاتقان ئوقۇغۇچىلارنى دەسلەپكى مەزگىلدە ، ياكى بىرەر ئېغىر كىرىزىسكە دۇچ كەلگەن ۋاقىتتا، مۇتەخەسسىسلەرنى تەكلىپ قىلىپ، ئۆز شىركىتى ياكى تەشكىلاتىنىڭ بارلىق باشلىقلىرىغا قارىتا بىر قانچە كۈن لىدېرلىق ئىلمى ھەققىدە مەخسۇس تەربىيىلەش ئېلىپ بارىدۇ. ئاندىن يولۇققان مەسىلىنى ھەل قىلىشقا باشتىن باشلاپ قايتا ئاتلىنىدۇ. ھەمدە مەسىلىنى شۇ ئارقىلىق ھەل قىلىپ، داۋاملىق ئالغا قاراپ ئىلگىرىلەيدۇ. مەن ھازىرغىچە كۆپ قېتىم تەكىتلىگىنىمدەك، بىر ئىشنى قىلىشتىكى ئەڭ توغرا ۋە ئەڭ ئۈنۈملۈك ئۇسۇل، ئىلمىي ئۇسۇلدىن ئىبارەت. شۇڭلاشقا ئۇيغۇر دىيارىدا شىركەت قۇرغان ۋە ئۇيغۇر شىركەتلىرىدە بىرەر باشلىقلىق رولىنى ئالغان بارلىق قېرىنداشلاردىن ئۆزلىرىنى يۇقىرىقى 21 سۈپەتنىڭ ئۆلچىمى بويىچە بىر قېتىم باھالاپ بېقىشنى ئۈمىد قىلىمەن. ئەگەر خالىسىڭىز، ئۆزىڭىزدىكى ھەر بىر سۈپەتكە 0 دىن 10 ئارىلىقىدا بىر نومۇر بېرىپ، 21 سۈپەتنىڭ ھەممىسىگە بېرىلگەن نومۇرلارنى قوشۇپ، چىققان نەتىجىنى 100 گە كۆپەيتىپ، 21 گە بولۇپ كۆرۈپ بېقىڭ.

بۇ سىزدە 21 سۇپەتتىن قانچە پىرسەنتى بارلىقىنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ. بىر خىزمەت ۋەزىپىسىگە بىر قانچە كاندىداتلاردىن بىرىنى تاللاشتا مۇشۇ ئۇسۇلنى قوللانسا، ئۇ ناھايىتى ياخشى ئۈنۈم بېرىدۇ. ئەگەر سىزدە سۇپەتلەرنىڭ بەزىلىرى كام 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 ئۈچۈن بىر رەسمىي لىدېر بولمىسىڭىزمۇ، يۇقىرىدىكى ئۇسۇل بويىچە ئۆزىڭىزدىكى 21 سۇپەتكە بىر قېتىم نومۇر قويۇپ، ئۆز-ئۆزىڭىزنى بىر قېتىم باھالاپ بېقىڭ. بىر ئادەمدە ئاشۇ سۇپەتلەردىن كۆپرەكى بار بولسا شۇنچە ياخشى بولىدىغانلىقى ھەممىمىزگە ئايان. شۇڭا بولسا ئۆزىڭىزدە كام بولغان ياكى كەمچىل بولغان سۇپەتلەرنى تولۇقلاش يولىدىمۇ تىرىشىپ بېقىڭ. بۇ 21 سۇپەت بىلەن يۇقىرى دەرىجىلىك نەزەرىيە سەۋىيىسىدە تۇرۇپ سىستېمىلىق ھالدا تونۇشۇپ چىقىشىم مېنىڭمۇ بۇ قېتىم تۇنجى قېتىم بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. بىراق، بۇ قېتىم تونۇشتۇرغان مەزمۇنلار ياكى نەزەرىيىۋى ئۇقۇملار مەن ئۈچۈن ئانچە ياد تۇيۇلمىدى — بۇ سۇپەتلەر مېنىڭ ھازىرغىچە بولغان ھاياتىمدا ئىنتايىن ھالقىلىق رول ئوينىغان، دېسەم ئارتۇق كەتمەيدۇ.

ئۇيغۇرلار ھازىر بىر ئىنتايىن ھالقىلىق تارىخىي دەۋردە ياشاۋاتىدۇ. ئۇيغۇرلار ئۈچۈن ئۈمىدۋارلىق ۋە ئىجابىي پوزىتسىيە (optimism) نىڭ قىممىتى بارغانسېرى ئۆسۈپ مېڭىۋاتىدۇ. ئۇنىڭغا بولغان ئېھتىياج بارغانسېرى كۈچىيىپ مېڭىۋاتىدۇ. ئۈمىد ئىنسانلاردا بار بولۇشقا تېگىشلىك ئەڭ مۇھىم ھېسسىيات. ئۈمىد بولمايدىكەن بىز ئۆز ھاياتىمىزنى ئاخىرغىچە داۋاملاشتۇرالمايمىز. ئۇيغۇرلارنىڭ ئۈمىدۋارلىقىنى ساقلاپ ۋە كۈچەيتىپ مېڭىشتا ھەر بىر لىدېر، ھەر بىر ئەقىل ئىگىسى، ھەر بىر بىلىم ئىگىسى، ۋە ھەر بىر تەپەككۇر ئىگىسىنىڭ باش تارتىپ بولمايدىغان مەسئۇلىيىتى ۋە مەجبۇرىيىتى بار.

مەن مەزكۇر ماقالەمنى ئامېرىكىلىق داڭلىق پەيلاسوپ ۋە ۋاسكېتبول تىرېنېرى (coach) جون ۋۇدەن (Johm Wooden، 2010ـ1910) نىڭ بىر قانچە ھېكمەتلىك سۆزلىرى بىلەن ئاخىرلاشتۇرىمەن:

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

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

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

ــ مۇۋەپپەقىيەت: ئۆز خاھىشىڭىز بويىچە ئىش كۆرۈشكە ئەمەس، ئەڭ ياخشى ئامالنى تېپىشقا تىرىشىڭ.

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

ــ شاد ـ خۇراملىق: ئىدېئالىزم (غايىچىلىك) بىلەن رېئالىزم (ئەمەلىيەتچانلىق) نى بىرلەشتۈرۈپ، ئۇنىڭغا قاتتىق تىرىشچانلىقنى قوشۇڭ. شۇنداق قىلسىڭىز سىز بۇرۇن ئۈمىد قىلغاندىن كۆپ ياخشى نەتىجىلەرگە ئېرىشىسىز.

ــ ئۇتۇش: ئەگەر مۇۋاپىق تەييارلىق قىلسىڭىز، باشقىلاردىن تۆۋەنرەك نومۇر ئېلىپ قالسىڭىزمۇ مۇسابىقىدە ھەرگىز ئۇتتۇرۇپ قويمايسىز. ئەگەر ئۆز قابىلىيىتىڭىزنىڭ ھەممىسىنى ئىشقا سېلىش يولىدا ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە تىرىشچانلىق كۆرسەتسىڭىز، سىز مۇسابىقىدە ھەر دائىم ئۇتۇپ چىقىسىز.

بۇ ماقالىدە تىلغا ئېلىنغان باشقا ماقالىلارنىڭ تور ئادرېسلىرى:

ئۆمۈرلۈك كەسپىنى قانداق تاللاش كېرەك

http://www.meripet.com/Sohbet1/Erkinb4.htm

ئارتۇقچىلىق، ئاجىزلىق، پۇرسەت، ۋە تەھدىت

http://www.meripet.com/Sohbet1/20100722_Swot1.htm

غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى

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

مۇۋەپپەقىيەتنىڭ يېڭى تەڭلىمىسى

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

ياخشى مەغلۇپ بولۇش ئۈچۈن قانداق قىلىش كېرەك؟

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

ئادەم خاراكتېرىنىڭ 6 تۈۋرۈكى

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

«يۇلغۇن ئىملا» يۇمشاق دېتالى:

http://www.yulghun.com/imla

داھىي ۋە لىدېرلىق نەزەرىيىسى توغرىسىدا ئومۇمىي چۈشەنچە

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

ھونلارنىڭ داھىيسى ئاتتىلا ۋە ئاتتىلائىزم

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

ئۆزىڭىزدىكى بارلىق تالانتلارنى بايقىۋېلىڭ

2011 - يىلى 11 - ئاينىڭ 28 - كۈنى

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

ماڭا ۋەتەندىن ھازىرغا قەدەر مەسلىھەت سوراپ خەت يازغان ياشلارنىڭ ئىچىدە، كەسپىنى قانداق تاللاش توغرىسىدىكى خەتلەر ئەڭ كۆپ. دېمىسىمۇ ھازىر ئوتتۇرا مەكتەپتە ئوقۇۋاتقان ياش - ئۆسمۈرلەر ئالىي مەكتەپتىكى كەسپىنى قانداق تاللاش مەسىلىسىگە دۇچ كېلىدۇ. ئالىي مەكتەپتە ئوقۇماي، بىر خىزمەت تېپىپ، ئۆزىنىڭ كىشىلىك ھايات سەپىرىنى باشلىماقچى بولغانلارمۇ، ئۆزى ئۈچۈن قايسى كەسپنى قىلىش ئەڭ مۇۋاپىق كېلىدىغانلىقى ھەققىدە بېشى قاتىدۇ. ھەقىقەتەنمۇ ھازىر ئۇيغۇر ياشلىرى ئۈچۈن ئۆزىگە مۇۋاپىق كېلىدىغان خىزمەتنى تېپىش پۇرسىتى ئىنتايىن ئاز. شۇنداق بولسىمۇ، ئەگەر ھەممە ئىش كۆڭۈلدىكىدەك، ھەممە ئىش ئۆزى ئارزۇ قىلغاندىكىدەك بولغاندا، كەسپىنى نېمىگە ئاساسلىنىپ تاللاش كېرەكلىكىنى بىلىۋېلىش يەنىلا ئىنتايىن مۇھىم. ھازىر ئالىي مەكتەپتە ئوقۇۋاتقان، كەلگۈسىدە ئاسپىرانتلىقتا ئوقۇماقچى بولغانلار، ئاسپىرانتلىق ئوقۇشىدىكى

ئۆگىنىش ۋە تەتقىقات يۈنىلىشىنى قانداق تاللاش مەسىلىسىگە دۇچ كېلىدۇ. ئوتتۇرا مەكتەپ ياكى ئالىي مەكتەپكە كىرىش ئالدىدىكى پەرزەنتلىرى بار ئاتا-ئانىلار بولسا باللىرىنىڭ كەسىپ تاللاش ئىشىغا ياردەم قىلىشتا بېشى قاتىدۇ. ئالىقاچان ئىشقا ئورۇنلىشىپ، ھازىر بىر ئورۇندا خىزمەت قىلىۋاتقان كىشىلەرمۇ، ھازىر ئۆزى شۇغۇللىنىۋاتقان خىزمەت ياكى كەسىپ ئۆزى ئۈچۈن ئەڭ مۇۋاپىق خىزمەت ياكى كەسىپمۇ-ئەمەسمۇ، دېگەننى بىلىۋالغۇسى كېلىدۇ. ئۇنداقتا سىز كەسىپنى نېمىگە ئاساسەن تاللىسىڭىز ئەڭ مۇۋاپىق بولىدۇ؟ ئۆزىڭىزگە قايسى خىزمەت ياكى كەسىپنىڭ ئەڭ مۇۋاپىق ئىكەنلىكىنى قانداق قىلغاندا توغرا ئۆلچىيەلەيسىز؟ مەن مەزكۇر ماقالىدا ئاشۇنداق قىلىشنىڭ ئۇسۇلىنى تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن.

بەزىلەر يۇقىرىدىكى بايانلارنى ئوقۇغاندىن كېيىن، «مېنىڭ خىزمىتىم ياكى كەسپىم ئۆزەمنىڭ تۇغما تالانتلىرىغا توغرىلانمىسا نېمە بوپتۇ؟» دەپ سورىشى مۇمكىن. ئەگەر سىز ئۆز ئۆمرىڭىزدە ئۆزىڭىزنىڭ بارلىق يوشۇرۇن كۈچىنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە جارى قىلدۇرۇپ، ئۆزىڭىز ئېرىشەلەيدىغان نەتىجە-مۇۋەپپەقىيەتلەرنىڭ ھەممىسىگە ئېرىشىشنى ئىستەيدىكەنسىز، سىز چوقۇم ئۆزىڭىزنىڭ كەسپى ياكى خىزمىتىنى ئۆزىڭىزدىكى تۇغما تالانتلارغا توغرىلىشىڭىز كېرەك. ئەگەر سىز ئۆز كەسپىڭىز ياكى خىزمىتىڭىزنى ئۆزىڭىزنىڭ ئەڭ ھۇزۇرلىنىدىغان بىر ئىشىغا ئايلاندۇراي دەيدىكەنسىز، سىز چوقۇم ئۆزىڭىز ئەڭ قىزىقىدىغان ئىشنى ئۆزىڭىزنىڭ كەسپى ياكى خىزمىتى قىلىپ تاللىشىڭىز كېرەك. ئامېرىكا ۋە غەرب ئەللىرىدە ھەممە كىشىلەر ئۈچۈن ئۆزى قىزىقىدىغان ۋە ئۆزىنىڭ تۇغما تالانتىغا توغرىلانغان ئىشنى كەسىپ قىلىپ تاللاش ئىمكانىيىتى بار بولۇپ، ئۇ يەردىكى مۇتلەق كۆپ ساندىكى كىشىلەر ئۆز ئۆمرىنى ئەنە ئاشۇنداق ئۆتكۈزىدۇ. ئۇيغۇرلار ئۈچۈن بۇنداق ئىمكانىيەتلەر ئىنتايىن چەكلىك. شۇنداق بولسىمۇ قىزىقىش ۋە تۇغما تالانتلارنىڭ كەسىپ تاللاشتىكى ئورنى، ۋە ئۇلارنىڭ سىزنىڭ ئۆز ئۆمرىڭىزنىڭ قانداق بولىدىغانلىقىغا كۆرسىتىدىغان تەسىرىنى ئىلمىي ئاساستا چۈشىنىۋېلىش، ھەر بىر ئۇيغۇر ئۈچۈن ئىنتايىن مۇھىم، دەپ قارايمەن.

مەن بۇرۇنقى بىر يازمامدا ئۆزەمنىڭ ھايات تەجرىبىلىرىنىڭ بىرى سۈپىتىدە مۇنداق دېگەن ئىدىم: «ئۆز-ئۆزىنى بايقاش ئۆمۈرلۈك ئىش. سىز بىر ئىشنى ياخشى قىلالىغان بىلەن، يەنە بىر ئىشنى ياخشى قىلالماسلىقىڭىز مۇمكىن. شۇڭا سىز ئۆز ئالاھىدىلىكىڭىزنى تولۇق بايقاپ، ئۇنى ئەڭ يۇقىرى

دەرىجىدە جارى قىلدۇرۇشقا تىرىشىڭ.» كەسىپ تاللاش مەسىلىسى ھەققىدە مەن ئۆزەمنىڭ 2007-يىلى يازغان «ئۆمۈرلۈك كەسپىنى قانداق تاللاش كېرەك» دېگەن ماقالىسىدىمۇ بىر ئاز توختالغان ئىدىم. يېقىندا بىر تونۇشۇمنىڭ تەۋسىيە قىلىشى بىلەن ئىنگلىزچە «Strength Finder 2.0» دېگەن، ئۇيغۇرچە «ئارتۇقچىلىقلارنى تاپقۇچى 2.0» دېگەن مەنىدىكى توم رەس (Tom Rath) نىڭ كىتابىنى سېتىۋېلىپ، ئۇنى تەپسىلىي ئوقۇپ چىقتىم. بۇ كىتاب ئامېرىكىدىكى بىر دۇنياغا داڭلىق چوڭ تەتقىقات ئورگىنىنىڭ 40 نەچچە يىللىق تەتقىقات نەتىجىلىرىگە ئاساسەن يېزىلغان بولۇپ، ئۇ تۆۋەندىكىدەك مەزمۇنلارنى ئۆز ئىچىگە ئالغان:

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

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

3. ئاشۇ تالانتلارنىڭ ھەر بىرىگە بىر قانچە مىسال كەلتۈرگەن

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

5. ھەر بىر تالانتقا نىسبەتەن، ئوخشاش تالانتقا ئىگە كىشىلەر قانداق شەكىلدە ھەمكارلاشسا بولىدىغانلىقى ھەققىدىكى ئۆز تەكلىپلىرىنى ئوتتۇرىغا قويغان

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

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

1. «ئارتۇقچىلىق» (Strength) دېگەن سۆز ھەققىدە

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

بولۇپ، ئۇ «كەمچىلىك» كە قارىمۇ-قارشى مەنىدىمۇ، ھەمدە «ئاجىزلىق» قا قارىمۇ-قارشى مەنىدىمۇ ئىشلىتىلىدىكەن، دېگەن خۇلاسىغا كەلدىم. مەن ئوقۇرمەنلەرنىڭمۇ ئاشۇنداق دەپ چۈشىنىشىنى سورايمەن. يەنى يۇقىرىدىكى كىتابتا ۋە مەزكۇر ماقالىدا كۆزدە تۇتۇلغىنى ئادەملەرنىڭ تۇغما تالانتلىرى ۋە كۈچلۈك قابىلىيەتلىرىنى ئۆز ئىچىگە ئالغان «كۈچلۈكلۈكلىرى»، ياكى بولمىسا «ئاجىزلىق» قا قارىمۇ-قارشى بولغان ھالەتلەر بولۇپ، ئۇنى مەزكۇر ماقالىدا «ئارتۇقچىلىقلار» دەپ ئالىمەن.

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

2. «ئارتۇقچىلىقلارنى تاپقۇچى» قانداق ۋۇجۇتقا كەلگەن

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

بۇ شىركەتتىكى بىر توپ ئالىم ۋە مۇتەخەسسىسلەر كىشىلەرنىڭ تۇغما تالانتلىرى ئۈستىدە 40 يىلدىن ئارتۇق ئىلمىي تەتقىقات ئېلىپ بارغان. بۇ جەرياندا 10 مىليوندىن ئارتۇق ئادەمنى تەكشۈرۈپ تەتقىق قىلغان. 100, 000 قېتىمدىن كۆپرەك تالانت ھەققىدە سۆھبەت ئېلىپ بارغان. كىشىلىك ئارتۇقچىلىقلار تۈرىدىن 5, 000 دىن كۆپرەكىنى تاپقان. نەتىجىدە ئۇلار ئەگەر

كىشىلەر ئۆز ئېنېرگىيىسىنى ئۆزىنىڭ ئاجىزلىقلىرىنى تولدۇرۇشقا ئەمەس، ئۆزىنىڭ تالانتى ۋە كۈچلۈك قابىلىيەتلىرىنى تېخىمۇ تەرەققىي قىلدۇرۇشقا ئاجرىتىدىكەن، ئۇلارنىڭ يۇقىرىلاپ ئۆسۈش ۋە مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇش ئېھتىماللىقى نەچچە ھەسسە ئاشىدىغانلىقىنى بايقىغان. ئىنسانلارنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرى ھەققىدە 40 يىلدىن ئارتۇق ئىلمىي تەتقىقات ئېلىپ بېرىش نەتىجىسىدە، گاللۇپ تەشكىلاتىدىكىلەر ئىنسانلاردا ئەڭ كۆپ ئۇچرايدىغان تالانتلارنى 34 تۈرگە ئايرىپ، «كلىفتون ئارتۇقچىلىقلارنى تاپقۇچى» نى ئىشلەپ چىققان. بۇ يەردىكى «كلىفتون» ئارتۇقچىلىقلار پسىخولوگىيىسىنىڭ ئاتىسى دەپ ئاتالغان دونالد كلىفتون (Donald O. Clifton) نىڭ ئىسىم-فامىلىسىدۇر. گاللۇپ تەشكىلاتى «كلىفتون ئارتۇقچىلىقلارنى تاپقۇچى» نى 2001-يىلى «ھازىر ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرىنى بايقىۋېلىڭ» (Now, discover your strengths) دېگەن كىتابقا كىرگۈزگەن. شۇنىڭدىن كېيىن ئۇ 20 دىن ئارتۇق تىلغا تەرجىمە قىلىنىپ، 100 دىن ئارتۇق ئەللەردىكى شىركەت، مەكتەپ ۋە ئاممىۋي تەشكىلاتلاردا قوللىنىلىشقا باشلىغان. ھازىرقى كىتابتا بايان قىلىنغىنى «ئارتۇقچىلىقلارنى تاپقۇچى» نىڭ 2-نۇسخىسىدۇر. بۇ كىتابنى گاللۇپ تەشكىلاتى ھازىرمۇ ھەر خىل شىركەت، مەكتەپ، ۋە ئىدارە-ئورگانلارنىڭ خادىملىرىنى تەربىيىلەشكە ئىشلىتىۋاتقان بولۇپ، بۇ كىتابتىن باشقا ئۇلارنىڭ يەنە مەخسۇس تەييارلانغان بىر تور بېتى، توغما تالانتلارنى باھالاش يۇمشاق دېتالى، ۋە ئارتۇقچىلىقلارنى يېتىلدۈرۈش قوللانمىسى قاتارلىقلارمۇ بار ئىكەن.

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

ماڭا مەزكۇر كىتابنى تەۋسىيە قىلغان تونۇشۇممۇ مەلۇم بىر چوڭ شىركەتنىڭ خادىمى بولۇپ، ئۇلارنىڭ شىركىتى ئۆز تارمىقىدىكى ھەممە كەسپىي خادىملارنى ئۆزىنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرىنى تېپىش ھەققىدىكى بىر قانچە كۈنلۈك مەخسۇس كۇرسقا قاتناشتۇرۇپ، ئۇ كۇرستا بىر مۇتەخەسسىسنىڭ يېتەكلىشىدە ئۆزلىرىدىكى توغما تالانتلارنى باھالاتقۇزغان. ھەمدە مەزكۇر كىتابنى ھەممە تەربىيىلەنگۈچىلەرگە بىردىن تارقىتىپ بەرگەن. بىر شىركەت ئۆزىنىڭ ئەڭ مۇھىم خادىملىرىنى بىر قانچە كۈن ئىشتىن ئايرىپ، مۇشۇنداق

بىر ئىشنى ئېلىپ بېرىش ئۈچۈن قانچىلىك ئىقتىسادىي چىقىم تارتىدىغانلىقىنى مۆلچەرلەش ئانچە قىيىن ئەمەس. ئۇلار پەقەت مۇشۇ ئىشنى قىلىش ئارقىلىق ئاخىرىدا ناھايىتى زور ئىقتىسادىي ئۈنۈمگە ئېرىشىدىغانلىقىنى بىلگەنلىكى ئۈچۈنلا مۇشۇنداق قىلىدۇ. شۇڭلاشقا مەن ھەر بىر ئۇيغۇر قېرىنداشلاردىن بۇنداق بىلىملەرگە ھەرگىزمۇ سەل قارىماسلىقىنى، كىشىلىك تەرەققىيات ساھەسىدىكى مۇشۇنىڭغا ئوخشاش ھازىرقى زامان بىلىملىرىدىن ئۆزلىرىنى تولۇق قوراللاندۇرىشىنى ئۈمىد قىلىمەن. شىركەت قۇرغان ئۇيغۇر قېرىنداشلار ئۈچۈن بۇ بىلىملەر تېخىمۇ مۇھىم. شىركەت خادىملىرىنى مۇشۇنداق بىلىملەر بىلەن تەربىيىلەش شىركەتنىڭ تەرەققىياتى ئۈچۈن سېلىنغان بىر قىممەتلىك مەبلەغ بولۇپ، بۇنداق ئىش ئۇزۇنغىچە ناھايىتى يۇقىرى ئىقتىسادىي ئۈنۈم بېرىدۇ. شۇڭلاشقا شىركەت قۇرغان ئۇيغۇر قېرىنداشلارنىڭ بۇ ئىشقا ھەرگىز سەل قارىماسلىقىنى ئۈمىد قىلىمەن.

3. تۇغما تالانتلارنى كۈچلەندۈرۈش ئاجىزلىقلارنى تولدۇرۇشتىن مىڭ ئەلا

«ئەگەر سىز يېتەرلىك دەرىجىدە تىرىشسىڭىز، ئۆزىڭىز ئارزۇ قىلغاندەك ھەر قانداق بىر ئادەم بولۇپ چىقالايسىز» دېگەن ھېكمەتلىك سۆز ھەممەيلەنگە ئايان. نۇرغۇن ئاتا-ئانىلار ئاشۇ ھېكمەتلىك سۆزگە ئىشىنىپ، ئۆز پەرزەنتىنىڭ تەبىئىي ياكى تۇغما تالانتلىرىغا ھېچ قانداق ئېتىبار بەرمىگەن ھالدا، ئۇلار ئۈچۈن مەكتەپ ۋە كەسىپ تاللاپ بېرىدۇ. مەن ئوقۇتقۇچىلىقتا ئازراقمۇ قىزىقمايدىغان ياشلارنىڭ ئېچكىرىدىكى بىر پېداگوگىكا ئۇنىۋېرسىتېتىگە كىرىپ قالغانلىقىنى كۆردۈم. تەبىئىي پەنگە ۋە ئىنژېنېرلىققا (قولى بىلەن بىر نەرسە ياساشقا) ناھايىتى قىزىقىدىغان ۋە ئۇنى ياخشى قىلالايدىغان ياشلارنىڭ بىر تېببىي ئۇنىۋېرسىتېتىغا ياكى تىل-ئەدەبىيات كەسپىگە كىرىپ قالغانلىقىنى كۆردۈم. ئىجتىمائىي پەنگە قىزىقىدىغان ياشلاردىن تەبىئىي پەنگە كىرىپ قالغانلىرىنى كۆردۈم. نۇرغۇن ياش ئۆسمۈرلەرمۇ ئۆزىدىكى تەبىئىي ياكى تۇغما تالانتلارنى ھېچ قانداق چۈشەنمىگەن، چۈشەنسىمۇ ئۇنىڭغا ھېچ قانداق ئېتىبار بەرمىگەن ھالدا، مەلۇم بىر كەسىپنى تاللاپ، ئاشۇ كەسىپتە مۇۋەپپەقىيەتلىك بولماقچى بولىدۇ. يېشى خېلە بىر يەرگە بېرىپ، كەسىپ ئۆزگەرتىش ئىمكانىيىتى يوق بىر ئالىي مەكتەپكە كىرىپ بولغاندىن كېيىن، ياكى بولمىسا خىزمەت ئالمىشىش

ئىمكانىيىتى يوق بىر خىزمەتكە چۈشۈپ بولغاندىن كېيىن، ئاندىن ئۆزىنىڭ ئۇ كەسپكە قىلچە قىزىقمايدىغانلىقىنى، ياكى بولمىسا ئۇ كەسپنى ھەرگىزمۇ ياخشى قىلالمايدىغانلىقىنى بايقايدۇ. ئۇنىڭدىن كېيىن ھەر بىر كۈننى ھەسرەت ئىچىدە ئۆتكۈزۈشكە مەجبۇرى بولىدۇ. ماڭا ئاشۇنداق تەقدىرگە دۇچ كەلگەن ياشلاردىن نۇرغۇنلىرىدىن خەت كەلدى. ئۇلارنىڭ ئىچىدە ئاتا-ئانىسىغا قاتتىق نارازى بولغانلارمۇ ئاز ئەمەس. ئەمما، گاللۇپ تەشكىلاتىنىڭ تەتقىقات نەتىجىسىنىڭ كۆرسىتىشىچە، ھەر بىر ئادەم ئۇچۇن مۇۋەپپەقىيەتلىك بولالايدىغان مەلۇم بىر ساھە بار بولۇپ، كىشىلىك تەرەققىياتنىڭ ئاچقۇچى ئۆزىنىڭ كەسپىي ساھەسىنى ئۆزىنىڭ تەبىئىي ياكى تۇغما تالانتلىرىغا توغرىلاپ تۇرۇپ تاللاشتىن ئىبارەت. شۇڭلاشقا يۇقىرىدىكى ھېكمەتلىك سۆزنىڭ توغرىسى مۇنداق بولۇشى كېرەك: «سىز ئۆزىڭىز ئارزۇ قىلغان ھەر قانداق بىر ئادەمگە ئايلىنالمايسىز، ئەمما سىز ئۆزۈڭىزدىكى تۇغما تالانتلار ئاساسىدا ھازىرقىدىن كۆپ كۈچلۈك بىر ئادەم بولالايسىز

(You cannot be anything you want to be — but you can be a lot more of who you already are).

4. تۇغما تالانتلار ئادەملەرنىڭ كىچىك يېشىدىلا نامايان بولىدۇ

ھەقىقەتەنمۇ، ۋاقىتنىڭ ئۆتۈشى بىلەن ئادەملەر ئۆزگىرىدۇ. بىزنىڭ مىجەزىمىز ئەتراپىمىزدىكى مۇھىتقا ماسلىشىشقا قاراپ ئۆزگىرىدۇ. ئەمما، ئالىملارنىڭ بايقىشىچە، ئادەم مىجەزىدىكى يادرولۇق ئورۇندا تۇرىدىغان ئالاھىدىلىكلەر، ئادەمنىڭ يۈكسەك قىزغىنلىقى ۋە قىزىقىشى ئۆسۈپ يېتىلىش جەريانىدا ئانچە كۆپ ئۆزگىرىپ كەتمەيدۇ. بىر ئادەمنىڭ كىشىلىك مىجەزىنىڭ يىلتىزلىرى ئىنتايىن كىچىك يېشىدىلا نامايان بولۇشقا باشلايدۇ. يېڭى زېلاندىيىدە 1،000 نەپەر باللار ئۈستىدە ئۇدا 23 يىل ئىلمىي تەتقىقات ئېلىپ بېرىلغان بولۇپ، بۇ باللار ئۈچ ياشقا كىرگەندە ئىپادىلىگەن خۇلقى-مىجەزلەر بىلەن ئۇلار 26 ياشقا كىرگەندىكى خۇلقى-مىجەزلىرى ئوتتۇرىسىدا ناھايىتى يۇقىرى دەرىجىدىكى ئوخشاشلىق بايقالغان. شۇڭلاشقا، «ئارتۇقچىلىقلارنى تاپقۇچى» كىشىلەرنىڭ ئۆزگىرىش ئېھتىماللىقى ناھايىتى تۆۋەن بولغان كىشىلىك مىجەز ئېلېمېنتلىرىنى، يەنى تۇغما تالانتلىرىنى، ئۆلچەيدىغان قىلىپ تەييارلانغان.

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

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

تۆۋەندىكىسى ئەسلىدىكى كىتابتا بايان قىلىنغان ئارتۇقچىلىق تەڭلىمىسىدۇر:

(تالانت) × (مەبلەغ) = ئارتۇقچىلىق

تالانت: تەپەككۇر قىلىش، تۇيۇش ۋە ئىش-ھەرىكەت ئېلىپ بېرىشنىڭ

تەبىئىي شەكلى ياكى ئۇسۇلى

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

ئارتۇقچىلىق: قىلغان ئىشىڭىزنى دائىم ئاساسىي جەھەتتىن مۇكەممەللىككە يەتكۈزۈش قابىلىيىتىڭىز

5. 34 تۈرلۈك تالانت

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

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

(1) نەتىجە چىقارغۇچى (Achiever)

سىزدىكى قىلغان ئىشتىن نەتىجە چىقىرىش تالانتى سىزدىكى

ھەرىكەتلەندۈرگۈچى كۈچنى چۈشەندۈرۈپ بېرىدۇ. نەتىجە چىقارغۇچى نەتىجىگە بولغان بىر ئۆزلۈكسىز ئېھتىياجنى نامايان قىلىدۇ. ئەگەر سىز بىر نەتىجە چىقارغۇچى بولىدىكەنسىز، سىز ھەر بىر كۈن نۆلدىن باشلىنىدىغاندەك ھېسسىياتتا بولىسىز. ھەر بىر كۈن ئۆتۈپ بولغاندا، سىز پەقەت مەلۇم ئۆلچىگىلى بولىدىغان نەتىجىگە ئېرىشكەندىلا ئاندىن ئۆزىڭىز توغرىسىدا بىر ياخشى تۇيغۇغا كېلەلەيسىز. بۇ يەردىكى «ھەر بىر كۈن» دېگىنىمىز خىزمەت كۈنلىرى، دەم ئېلىش كۈنلىرى، ۋە تەتىل قاتارلىقلارنىڭ ھەممىسىنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. سىز بىر كۈن دەم ئېلىشقا قانچىلىك دەرىجىدە ھوقۇقلۇق بولۇشىڭىزدىن قەتئىينەزەر، ئەگەر مەلۇم بىر كۈننىڭ ئىچىدە سىز مەيلى چوڭ بولسۇن ياكى كىچىك بولسۇن ئازراق نەتىجىگە ئېرىشمەيدىكەنسىز، سىز ئۆز-ئۆزىڭىزگە رازى بولمايسىز. بىر ئىچكى ئوت سىزنىڭ ئىچىڭىزدە داۋاملىق كۆيۈپ تۇرىدۇ. ئۇ سىزنى تېخىمۇ كۆپرەك ئىش قىلىشقا، تېخىمۇ كۆپرەك نەتىجە يارىتىشقا ئۈندەيدۇ. ھەر بىر نەتىجىگە ئېرىشكەندىن كېيىن، بۇ ئوت بىر ئاز پەسلەيدۇ. ئەمما بىر دەمدىن كېيىنلا ئۇ ئوت يەنە كۈچىيىپ، سىزنى كېيىنكى نەتىجىگە ئۈندەيدۇ. سىزنىڭ نەتىجىگە بولغان قاتتىق ئېھتىياجىڭىز لوگىكىلىق بولماسلىقى مۇمكىن. ئۇ ھەتتا مەركەزلەشكەن بولماسلىقىمۇ مۇمكىن. لېكىن ئۇ ھەر ۋاقىت سىزدە مەۋجۇت بولۇپ تۇرىدۇ. سىز بىر نەتىجە چىقارغۇچى بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن، ئاشۇ نارازىلىق ياكى رازى بولماسلىق ئاۋازى بىلەن بىللە ياشاشقا كۆنمىسىڭىز بولمايدۇ. ئۇنىڭ سىزگە كۆپ پايدىسى بار. ئۇ سىزنى ھارغىنلىق ھېس قىلماي تۇرۇپ ھەر كۈنى 8 سائەتتىن كۆپ ئىشلەشكە كېتىدىغان ئېنېرگىيە بىلەن تەمىنلەيدۇ. ھەر دائىم سىزنى يېڭى ۋەزىپە ۋە يېڭى قىيىن ئۆتكەللەرنى ئۆز ئۈستىڭىزگە ئېلىشقا ئۈندەيدۇ. سىزنى ئىش قىلىش سۈرئىتىڭىز بىلەن خىزمەت ئۈنۈمىڭىزنى بەلگىلەيدىغان ئېنېرگىيە بىلەن تەمىن ئېتىدۇ. ئۇ سىزنى توختىماي ئالغا ئىلگىرىلىتىدىغان تالانتتۇر.

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

يېڭى نىشانلارنى تىكلەپ، ئېرىشىدىغان نەتىجىلەرنى ئەڭ يۇقىرى چەككە يەتكۈزەلەيسىز.

(2) قوزغاتقۇچى (Activator)

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

سىزنىڭ نېمە دېگەنلىكىڭىزگە، ۋە نېمىنى ئويلىغانلىقىڭىزغا قاراپ باھا بەرمەيدۇ، بەلكى سىزنىڭ نېمە ئىشنى قىلالىغانلىقىڭىزغا قاراپ باھا بېرىدۇ. بۇ خىل ئەھۋال ھەرگىزمۇ سىزنى قورقۇتالمايدۇ، ئۇنىڭ ئەكسىچە، ئۇ سىزنى شاتلاندۇرىدۇ.

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

(3) ماسلىششچانلىق (Adaptability)

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

ھەممە ئىشنى بىر مۇقىم شەكىل ئىچىدە ئېلىپ بارىدىغان خىزمەتتىن ساقلىنىڭ. ئۇنداق خىزمەت ئورنى سىزنى تېزلا زېرىكتۈرۈپ قويىدۇ، سىزنى ئۇ ئورۇنغا مۇۋاپىق ئەمەستەك ھېس قىلدۇرىدۇ، ھەمدە سىزنىڭ ئەركىنلىكىڭىزنى بوغۇپ قويىدۇ. مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇش-بولماسلىق توختىماي ئۆزگىرىپ تۇرىدىغان ئەھۋاللارغا ئىنتايىن ياخشى ماسلىششقا باغلىق بولغان بىر ئورۇندا ئىشلەڭ. ئاخباراتچىلىق، نەق مەيدان تېلېۋىزور

پروگراممىلىرىنى ئىشلەش، جىددىي كېسەللەر بۆلۈمى، ۋە خەۋەردارلار مۇلازىمىتى قاتارلىق ساھەلەردىكى كەسپتىن بىرىنى ئويلىشىڭ. مۇشۇنداق بىر ئورۇندا، ئەڭ كۈچلۈك ئادەم ئەڭ تېز ئىنكاس قايتۇرالايدۇ، ھەمدە جىددىيلەشمەي ئېغىر-بېسىقلىق بىلەن ئىش ئېلىپ بارالايدۇ.

(4) ئانالىتىك (Analytical)

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

ئۇچۇرلارنى ئانالىز قىلىدىغان، ئەندىزىلەرنى تېپىپ چىقىدىغان، ۋە ھەر خىل ئىدىيىلەرنى رەتلەپ چىقىدىغان بىر خىزمەت ئورنىنى ئىزدەڭ.

مەسىلەن، سىز مەھسۇلاتلارنى بازارلاش، ئىقتىساد، تېببىي تەتقىقات، ئۇچۇر ئامبىرىنى باشقۇرۇش، تەھرىرلەش، ياكى خەتەرلىكلەرنى بىر تەرەپ قىلىشقا ئوخشاش ئورۇنغا سىز ئەڭ مۇۋاپىق كېلىشىڭىز مۇمكىن.

(5) ئورۇنلاشتۇرغۇچى (Arranger)

ئىنگلىزچە «Arrange» دېگەن سۆزنىڭ يۇلغۇن لۇغەتىدىكى مەنىسى «رەتلىمەك، تەرتىپكە سالماق، ئورۇنلاشتۇرماق، تەييارلىق كۆرمەك، تۈزەشتۈرمەك» بولۇپ، بۇ يەردە مەن «Arranger» (ئاشۇ ئىشنى قىلغۇچى ئادەم) نى «ئورۇنلاشتۇرغۇچى» دەپ ئالدىم. ئەگەر سىزدە مەزكۇر تالانت بار بولىدىكەن، سىز بىر دىرىژور (conductor) بولۇپ ھېسابلىنىسىز. نۇرغۇن ئامىللارغا چېتىشلىق بولغان بىر مۇرەككەپ ئەھۋالغا دۇچ كەلگەندە، سىز ھەممە ئۆزگىرىشچان ئامىللارنى ياخشى باشقۇرۇپ، ئۇلارنى ئەڭ ئۈنۈم بېرىدىغان شەكىلدە ئورۇنلاشتۇرۇپ بولغىچە ئۇلارنى رەتلەپ بىر تەرەپ قىلىشنى توختاتمايسىز. كۆڭلىڭىزدە سىز قىلىۋاتقان بۇ ئىشلار ئۇنچىۋالا ئالاھىدە ئىشلارمۇ ئەمەس. سىزنىڭ قىلىۋاتقىنىڭىز پەقەتلا ئاشۇ ئىشلارنى قىلىشنىڭ ئەڭ ياخشى ئۇسۇلىنى تېپىپ چىقىشتىنلا ئىبارەت. بۇ تالانتقا ئىگە ئەمەس باشقا كىشىلەر بولسا، سىزنىڭ بۇ تالانتىڭىزدىن ھېيىقىدۇ. ئۇلار سىزدىن «سىز بىرلا ۋاقىتتا بۇنچىۋالا كۆپ ئىشلارنى كاللىڭىزدا قانداقمۇ ساقلاپ بولالايسىز؟» ، دەپ سورايدۇ. بىراق، سىز ئۈچۈن ئىش قىلىشنىڭ بۇنىڭدىن باشقا يولى يوق. ئاددىي ئىشلاردىن تارتىپ مۇرەككەپ ئىشلارغىچە سىز چوقۇم ئەڭ مۇكەممەل قۇرۇلمىنى ئىزدەيسىز. دىنامىكىلىق (ھەرىكەتچان، ئۆزگىرىشچان) ئەھۋاللاردا سىز ئۆز قابىلىيىتىڭىزنى ئەڭ ياخشى جارى قىلدۇرالايسىز. كۈتۈلمىگەن ئەھۋاللارغا دۇچ كەلگەندە، بەزىلەر بۇرۇن تۈزۈپ چىققان پىلانلارنى ئۆزگەرتىشكە بولمايدۇ، دەپ قارايدۇ. يەنە بەزىلەر بولسا ھازىر مەۋجۇت بولغان قائىدە ياكى رەسمىيەتلەرنىڭ ئىچىدىلا ئىش ئېلىپ بارىدۇ. ئەمما سىز ئۇنداق قىلمايسىز. سىز قالايمىقانچىلىقنىڭ ئىچىگە كىرىپ، يېڭى چارىلەرنى ئويلاپ چىقىپ، قارشىلىق ئەڭ كىچىك بولغان يولنى ئىزدەپ، يېڭى ھەمكارلىقنى بارلىققا كەلتۈرىسىز. چۈنكى، سىز ئۈچۈن، ئىش بېجىرىشنىڭ چوقۇم بىر ياخشىراق ئۇسۇلى بار. سىز ئەترابىڭىزدىكىلەرنىڭ تالانتلىرى، ماھارەتلىرى ۋە بىلىملىرىنى ئوبدان بىلىسىز. شۇڭلاشقا ئۇلارنى مۇۋاپىق ئىشقا قويالايسىز.

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

(6) ئېتىقاد (Belief)

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

ئەگەر سىزدە مۇشۇ تالانت بار بولسا، سىز ئاكتىپلىق بىلەن ئۆزىڭىز ئۈچۈن ئۆزىڭىزنىڭ قىممەت قارىشىغا ماس كېلىدىغان روللارنى تاللاڭ.

بولۇپمۇ ئۆزىنىڭ مەقسىتىنى جەمئىيەتكە قوشىدىغان تۆھپىسىگە ئاساسەن بېكىتىدىغان بىر ئورۇندا ئىشلەشكە تىرىشىڭ. ۋاقتىڭىزنى خىزمىتىڭىزنىڭ تەلەپلىرى بىلەن ئۆزىڭىزنىڭ خۇسۇسىي تۇرمۇشىڭىزنىڭ تەكۈپۈگلىقىغا كاپالەتلىك قىلالايدىغان ھالەتتە ئورۇنلاشتۇرۇڭ. سىزنىڭ ئۆزىڭىزنى ئۆز كەسپىڭىزگە بېغىشلىشىڭىز ئۆز ئائىلىڭىزگە بولغان كۆچلۈك مەجبۇرىيەتلەرنى قۇربان قىلىش بەدىلىگە كەلمىسۇن.

(7) قوماندانلىق قىلىش (Command)

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

بىرەر تەشكىلاتنىڭ باشلىقى بولۇشقا، سىزنىڭ نېمە ئىشلارنى قىلىش كېرەكلىكى توغرىسىدا ناھايىتى ئېنىق ئىدىيىلىرىڭىز بار بولۇپ، ئەتراپىڭىزدىكى كىشىلەرنىڭ سىزگە ئەگىشىشىگە تەبىئىي ھالدا تەسىر

كۆرستەلەيسىز. سىزدىن باشقىلارنى قايىل قىلدىغان ئىشلارنى قىلىشنى تەلەپ قىلىدىغان رولنى ئالسىڭىزمۇ بولىدۇ. مەسىلەن، بىر شىركەتنىڭ ماللىرىنى خېرىدار ئورۇنلارغا تونۇشتۇرۇش ۋە ئۇلارغا سېتىش.

(8) ئالاقىلىشىش (Communication)

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

سىز باشقىلار بىر نەرسىنى چۈشەندۈرۈشنى، تەسۋىرلەشنى، يىغىلىشلارنى باشقۇرۇشنى، ئاممىۋى سورۇنلاردا نۇتۇق سۆزلەشنى، ھەمدە يېزىشنى ياخشى كۆرىسىز. سىزنىڭ مۇشۇنداق ۋاقىتلاردا ئىشقا سالىدىغىنىڭىز

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

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

(9) رىقابەت (Competetion)

رىقابەتنىڭ يىلتىزى سېلىشتۇرۇشتۇر. سىز دۇنياغا نەزەر تاشلىغىنىڭىزدا، باشقىلارنىڭ ئىشلارنى قانداق بېجىرىدىغانلىقىنى تەبىئىي ھالدىلا بىلىۋالالايسىز. ئۇلارنىڭ ئىش ئۈنۈمى سىزگە ئەڭ ئاخىرقى ئۆلچەم

بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. سىزنىڭ قانچىلىك تىرىشقانلىقىڭىز، ۋە سىزنىڭ مەقسىتىڭىزنىڭ قانچىلىك يارامىلىق بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، ئەگەر سىز ئۆز نىشانىڭىزغا يەتكەن ئەمما تەڭتۇشلىرىڭىزنىڭ ئالدىغا ئۆتەلمىگەن بولسىڭىز، سىز ئېرىشكەن نەتىجىلەر سىز ئۈچۈن ئىچى قۇرۇق نەرسە بولۇپ تۇيۇلىدۇ. بارلىق رىقابەتچىلەرگە ئوخشاش، سىز باشقا كىشىلەرگە ئېھتىياجلىق بولىسىز. سېلىشتۇرۇشقا ئېھتىياجلىق بولىسىز. ئەگەر سىز سېلىشتۇرالىسىڭىز، سىز رىقابەتلىشەلەيسىز. ئەگەر سىز رىقابەتلەشسىڭىز، سىز ئۇتالايسىز. سىز ئۆلچەشنى ياخشى كۆرىسىز، چۈنكى ئۇ سېلىشتۇرۇشنى ئىلگىرى سۈرىدۇ. سىز باشقا رىقابەتچىلەرنى ياخشى كۆرىسىز، چۈنكى ئۇلار سىزنى روھلاندۇرىدۇ. سىز مۇسابىقىلەرنى ياخشى كۆرىسىز، چۈنكى ئۇلاردا چوقۇم بىر يەڭگۈچى بارلىققا كېلىدۇ. سىز بولۇپمۇ ئۆزىڭىز چوقۇم ئۇتۇپ چىقالايدىغانلىقىڭىزنى بىلىدىغان مۇسابىقىلەرنى بەكراق ياخشى كۆرىسىز. گەرچە سىز ئۆزىڭىزنىڭ رىقابەتچىلىرىگە مېھرىبانلىق كۆرسەتسىڭىزمۇ ھەمدە يېڭىلگەندە سەۋرچان بولسىڭىزمۇ، سىز پەقەت خوشاللىق ئۈچۈنلا رىقابەتلەشمەيسىز. سىز ئۇتۇش ئۈچۈن رىقابەتلىشىسىز. ۋاقىتنىڭ ئۆتۈشى بىلەن سىزنىڭ ئۇتۇپ چىقىش ئېھتىماللىقى يوق بولغان مۇسابىقىلەردىن ئۆزىڭىزنى ئېلىپ قاچىدىغان بولۇپ قالىسىز.

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

(10) باغلىنىشلىق (Connectedness)

ھەممە ئىشلار مەلۇم بىر سەۋەب تۈپەيلىدىن يۈز بېرىدۇ. سىز بۇنى ئوبدان بىلىسىز. چۈنكى، سىزنىڭ كۆڭلىڭىزدە بىز ھەممىمىز ئۆز-ئارا باغلانغان بولىمىز. توغرا، بىز ھەممىمىز ئىندىۋىدۇئاللار (ئايرىم-ئايرىم ئادەملەر)، ئۆزىمىزنىڭ ھۆكۈمىگە ئۆزىمىز مەسئۇل بولىمىز، ئۆزىمىزنىڭ ئەركىن ئارزۇسىنى ئۆزىمىزنىڭ قولىدا تۇتىمىز. بىراق، بىز ھەممىمىز بىر چوڭراق نەرسىنىڭ بىر قىسمى. بەزىلەر ئۇنى كوللېكتىپ ئاڭسىزلىق (collective unconscious)، دەپ ئاتىشى مۇمكىن. باشقىلار ئۇنى روھ ياكى

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

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

(11) بىردەكلىك (Consistency)

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

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

(12) ئارقا كۆرۈنۈش (Context)

سىز بۇرۇنقى ئىشلارغا قارايسىز، چۈنكى، نۇرغۇن سوئاللارنىڭ جاۋابلىرى بۇرۇن بولۇپ ئۆتكەن ئىشلاردىن تېپىلىدۇ. سىز بۈگۈننى چۈشىنىش ئۈچۈن، ئۆتمۈشكە قارايسىز. سىزنىڭ نەزىرىڭىزدە، ھازىر مۇقىم ئەمەس بولۇپ، ئۇ ھەر خىل رىقابەتلەشكۈچى ئاۋازلارنىڭ قالايمىقان

ۋارقىراش-جاقىراشلىرىدىنلا ئىبارەت. كۆڭلىڭىزنى بۇرۇنقى بىر ۋاقىتقا، مەسىلەن پىلانلار تۈزۈلگەن ۋاقىتقا بۇرىغان ۋاقىتتىلا، ھازىرقى ئەھۋاللار سەل مۇقىملىشىدۇ. بۇرۇنقى ۋاقىتلار ئاددىي-ساددا ۋاقىتلار ھېسابلىنىدۇ. لاھىيلەش ۋاقتى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. سىز بۇرۇنقى ۋاقىتلارغا نەزەر سالغىنىڭىزدا، ئاشۇ لاھىيلەر ئوتتۇرىغا چىقىشقا باشلايدۇ. ئەسلىدىكى مەقسەتنىڭ نېمە ئىكەنلىكىنى چۈشىنىۋالالايسىز. ئاشۇ لاھىيلەر ياكى مەقسەتلەر كېيىنچە باشقىچە پەردازلىنىپ كېتىپ، تونۇغۇلى بولمايدىغان بولۇپ قالغان. ئەمما سىزدىكى ئارقا كۆرۈنۈش تالانتى ئەمدى ئۇلارنى قايتىدىن ئېچىپ بېرىدۇ. مۇشۇنداق چۈشىنىش سىزدە ئىشەنچ پەيدا قىلىدۇ. سىز ئاساسىي قۇرۇلمىنى چۈشەنگەنلىكىڭىز ئۈچۈن، چۈشەنچىدە قالايمىقانلاشماي، ياخشىراق قارارلارنى ئالالايسىز. خىزمەتداشلىرىڭىزنىڭ ئۆتمۈشنى ياخشى چۈشەنگەنلىكىڭىز ئۈچۈن، ئۇلار بىلەن ياخشى ھەمكارلىشالايسىز. ئۆتمۈشنى ياخشى چۈشەنگەنلىكىڭىز ئۈچۈن، كەلگۈسى توغرىسىدا تېخىمۇ توغرىراق ھۆكۈم چىقىرالايسىز. يېڭى ئادەملەر ۋە يېڭى ئەھۋاللارغا دۇچ كەلگەندە، سىزنىڭ ئۇلارغا ئۆزىڭىزنى توغرىلىشىڭىز ئۈچۈن بىر ئاز ۋاقىت كېتىدۇ، ئەمما سىز ئۆزىڭىز ئۈچۈن بۇ ۋاقىتنى چوقۇم ئاجرىتىشىڭىز كېرەك. سىز چوقۇم بۇرۇنقى ئادىتىڭىز بويىچە سوئال سوراپ، ئەسلىدىكى پىلاننىڭ ئوتتۇرىغا چىقىشنى قولغا كەلتۈرىسىز، چۈنكى، ئەھۋالنىڭ قانداق ئەھۋال ئىكەنلىكىدىن قەتئىينەزەر، ئەگەر سىز ئەسلىدىكى لاھىيە-پىلانلارنى كۆرمىگەن بولسىڭىز، ئۆزىڭىز چىقارغان قارارلارغا تولۇق ئىشەنچ قىلالمايسىز.

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

(13) مۇلاھىزە قىلىش ياكى سالماقلىق (Deliberative)

سىز ئېھتىياتچان ۋە سەگەك كېلىسىز، ھەمدە كىشىلەرگە ئانچە سىر بەرمەيسىز. سىزنىڭ قارىشىڭىزچە، بۇ دۇنيا بىر ئالدىن پەرەز قىلغىلى

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

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

(14) تەرەققىي قىلدۇرغۇچى (Developer)

باشقىلاردىكى يوشۇرۇن كۈچلەرنى كۆرەلەيسىز. ئەمەلىيەتتە، كۆپىنچە ۋاقىتلاردا سىزنىڭ باشقىلاردا كۆرىدىغىنىڭىز ئۇلارنىڭ يوشۇرۇن كۈچىدىنلا ئىبارەت بولىدۇ. سىزنىڭ نەزىرىڭىزدە، ھېچ كىم تولۇق شەكىللىنىپ بولغان

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

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

(15) ئىنتىزامچانلىق (Discipline)

سىزنىڭ ھەممە ئىشىڭىز ئالدىن پەرەز قىلغىلى بولىدىغان بولۇشى كېرەك. ئۇلار رەتلىك تىزىلىشى ۋە پىلانلىنىشى كېرەك. شۇڭلاشقا سىزنىڭ ھەممە ئىشلىرىڭىز تەبىئىي ھالدا بىر قۇرۇلمىنىڭ ئىچىگە ئورۇنلاشتۇرۇلغان بولىدۇ. سىز ۋەزىپىلەرنىڭ ۋاقىت جەدۋىلى ۋە ئۇلارنى ئورۇنداپ بولۇش ۋاقتىغا ئالاھىدە دىققەت قىلىسىز. سىز ھەر بىر ئۇزۇن مۇددەتلىك پروجېكت (قۇرۇلۇش، ۋەزىپە ياكى تەتقىقات تۈرى) نى بىر قانچە كىچىك پىلانلارغا

بولۇپ، ھەر بىر پىلاننى ئىجتىھات بىلەن ئىشقا ئاشۇرىسىز. سىزنىڭ رەتلىك ۋە پاكىز بولۇشىڭىز ناتايىن، بىراق ئىشنى ناھايىتى يۇقىرى دەرىجىلىك توغرىلىق بىلەن قىلىسىز. تۇرمۇشنىڭ ئەسلىدىن بار بولغان قالايمىقانچىلىقلىرىغا يولۇققاندا، ئۇلارنى ئۆزىڭىز كونترول قىلىۋاتقان تۈيغۇدا بولۇشنى ئىستەيسىز. مەزكۇر تالانتى يوق كىشىلەر بەزىدە سىزنىڭ ھەممە ئىشنى تەرتىپلىك ئېلىپ بېرىش ئېھتىياجىڭىزغا نارازى بولۇشى مۇمكىن. لېكىن سىزنىڭ ئېھتىياجىڭىز بىلەن ئۇلارنىڭ نارازىلىقى ئوتتۇرىسىدا ھېچ قانداق ئىختىلاپ يوق. ھەممە ئادەملەرنىڭ سىزنىڭ ئالدىن پەرەز قىلالايدىغان بولۇش ئېھتىياجىڭىزنى تونۇپ يېتەلەيدىغان بولۇشى ناتايىن بولۇپ، ئۇلارنىڭ ئىش بېجىرىشتە ئۆزىگە چۇشلۇق باشقا ئۇسۇللىرى بار بولىدۇ، شۇڭا سىز بۇ نۇقتىنى توغرا چۈشىنىشىڭىز كېرەك. شۇنىڭ بىلەن بىللە، سىز ئۇلارنىڭ ئۆزىڭىزنىڭ بىر قۇرۇلمىغا بولغان ئېھتىياجىڭىزنى چۈشىنىۋېلىشىغا ۋە ئۇنى قەدىرلىشىگە ياردەم قىلىسىڭىز بولىدۇ. سىزنىڭ تاسادىپىي ۋەقەلەرنى ياخشى كۆرمەسلىكىڭىز، خاتالىقلارغا بولغان تاقەتسىزلىكىڭىز، تەرتىپلىك بولۇشىڭىز، ۋە ھەر بىر ئىشنىڭ تەپسىلاتىغا ئالاھىدە دىققەت قىلىشىڭىز باشقىلار تەرىپىدىن «كىشىلەرنى بىر ساندۇققا سولاپ، ئۇلارنىڭ بارلىق ئىش-ھەرىكىتىنى كونترول قىلىش» دەپ خاتا چۈشىنىلمىسىمۇ بولىدۇ. ئۇنىڭ ئەكسىچە، سىزنىڭ يۇقىرىقىدەك مىجەزىڭىز، ئادەمنىڭ دىققىتىنى چاچىدىغان ئىشلار ناھايىتى كۆپ يۈز بېرىۋاتقان بىر دۇنيادا، ئۆزىڭىزنىڭ توختىماي ئالغا ئىلگىرىلىشىڭىزنى ۋە ئىشىڭىزنى ئۈنۈملۈك قىلىشىڭىزنى كاپالەتكە ئىگە قىلىدىغان تەبىئىي مېتودىڭىز بولۇپ، كىشىلەر ئۇنى مۇشۇ بويىچە چۈشىنىشى كېرەك.

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

(16) ئورتاقلىق (Empathy)

ئەتراپىڭىزدىكى كىشىلەرنىڭ روھىي ھالىتىنى تۇيالايسىز. خۇددى

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

باشقىلارغا سىرداشچى ۋە ئۇستاز بولۇشنى ئويلىشىپ بېقىڭ. باشقىلارنىڭ سىزگە بولغان ئىشەنچىسى سىز ئۈچۈن ئەڭ مۇھىم نەرسە بولغاچقا، كىشىلەر بىرەر ئېھتىياج بىلەن تارتىنمايلا سىزنى ئىزدەپ كېلەلەيدۇ. ئۇلار سىزنىڭ ھەر دائىم باشقىلارغا سەمىمىيەتلىك بىلەن ياردەم قىلىش ئىستىكىڭىزنى ناھايىتى يۇقىرى دەرىجىدە قەدىرلىنىدۇ.

(17) زېھنىنى مەركەزلەشتۈرۈش — فوكۇس (Focus)

ئۆز-ئۆزىڭىزدىن «مەن نەگە كېتىۋاتىمەن» دەپ ھەر كۈنى سوراپ تۇرىسىز. زېھنىنى مەركەزلەشتۈرۈش تالانتىڭىزنىڭ تۈرتكىسىدە، ئۆزىڭىزگە چوقۇم بىر ئېنىق نىشان تۇرغۇزىسىز. ئەگەر سىزدە ئېنىق نىشان بولمايدىكەن، سىزنىڭ تۇرمۇشىڭىز ۋە خىزمىتىڭىز بىر دەمدىلا زېرىكىشلىك بولۇپ قالىدۇ. شۇڭلاشقا سىز ھەر ھەپتە، ھەر ئاي ۋە ھەر يىلدا ئۆزىڭىز ئۈچۈن نىشان تۇرغۇزىسىز. بۇ نىشانلار سىز ئۈچۈن بىر كومپاسلىق رولىنى ئوينايدۇ. ئۇلار سىزنىڭ ئىشلىرىڭىزنى مۇھىملىق دەرىجىسى بويىچە تىزىپ چىقىشىڭىز ۋە يولدىن چەتنەپ كەتمەسلىك ئۈچۈن زۆرۈر بولغان ئۆزگەرتىشلەرنى ئېلىپ

بېرىشىڭىزغا ياردەم قىلىدۇ. سىزنىڭ فوكۇسىڭىز ناھايىتى كۈچلۈك بولۇپ، ئۇ سىزنى قىلىدىغان ئىشلارنى سۈزگۈچتىن ئۆتكۈزۈشكە قىستايدۇ. ئۆزىڭىزنىڭ بىۋاستە تۈيغۇسىغا تايىنىپ، مەلۇم بىر ئىشنىڭ سىزنى ئۆز نىشانىڭىزغا يېقىنلاشتۇرىدىغان ياكى يېقىنلاشتۇرمايدىغانلىقىنى باھالاپ چىقىشقا قىستايدۇ. شۇنىڭ بىلەن سىز ئۆزىڭىزگە پايدىلىق بولمىغان ئىشلاردىن ۋاز كېچىسىز. سىزنىڭ فوكۇسىڭىز يەنە سىزنى ئىشلارنى ئۈنۈملۈك قىلىشقا مەجبۇرلايدۇ. شۇنىڭ بىلەن سىز تەبىئىي ھالدا كېچىكىش، توسقۇنلۇق ۋە تۇيۇقسىز ئۆزگىرىشلەرگە تاقەت قىلالمايدىغان بولۇپ قالىسىز. بۇ خىل ئەھۋال سىزنىڭ بىر توپ ئادەملەر بىلەن ناھايىتى ياخشى ھەمكارلىشىپ ئىشلىيەلەيدىغان ئىنتايىن قەدىرلىك بىر ئادەم بولۇشىڭىزغا ئېلىپ بارىدۇ. باشقىلار توغرا يولدىن چەتنەپ كەتكەندە، سىز ئۇلارنى ئىزىغا چۈشۈرۈپ قويىسىز. ئەگەر بىر ئىش باشقىلارنى ئۆز نىشانىغا قاراپ ئىلگىرلەتمەيدىكەن، سىزنىڭ فوكۇسىڭىز ئۇلارغا ئۇ ئىشنىڭ مۇھىم ئەمەسلىكىنى ، ئەگەر ئۇ ئىش مۇھىم بولمىسا ، ئۇلارنىڭ ئۇ ئىش ئۈچۈن ۋاقىت ئىسراپ قىلىشىنىڭ ھاجىتى يوقلۇقىنى ئەسلىتىپ تۇرىدۇ. سىز ھەر بىر ئادەمنى توغرا يولغا قايتۇرۇپ كېلىپ تۇرىسىز.

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

(18) خىيالچان (Futuristic)

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

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

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

(19) قوشۇلۇش (Harmony)

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

سىز باشقىلار بىلەن بىردەك بولالايدىغان ساھەلەرنى ئىزدەيسىز. سىزنىڭ نەزىرىڭىزدە توقۇنۇش ۋە سۈركىلىش ئانچە پايدا ئېلىپ كەلمەيدۇ، شۇڭا سىز ئۇلارنى ئىمكانقەدەر ئازايتىشقا تىرىشىسىز. ئەتراپىڭىزدىكى كىشىلەرنىڭ سىزنىڭكىگە ئوخشىمايدىغان ئىدىيىسى بارلىقىنى بىلگەندە، سىز بىر - بىرىنىڭكىگە ئوخشاپ كېتىدىغان ئىدىيىلەرنى تېپىشقا تىرىشىسىز. سىز

ئۇلارنى توقۇنۇشتىن يىراقلاشتۇرۇش ۋە ئۆز-ئارا قوشۇلۇشقا يېقىنلاشتۇرۇش يولىنى تۇتىسىز. ئەمەلىيەتتە، قوشۇلۇش سىزنىڭ يېتەكچى ئورۇندىكى قىممەت قاراشلىرىڭىزنىڭ بىرسى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. سىز كىشىلەرنىڭ ئۆز ئىدىيىلىرىنى باشقىلارغا تېڭىش ئۈچۈن ناھايىتى كۆپ ۋاقتىنى ئىسراپ قىلىدىغانلىقىغا ئىشىنەلمەي قالىسىز. بىز ھەممىمىز ئۆز ئىدىيىلىرىمىزنى باشقىلارغا تاڭماي، ئۇنىڭ ئورنىغا ئورتاقلىقنى ئىزدىسەك، ھەمدە بىر-بىرىمىزنى قوللىساق تېخىمۇ بەك ئۈنۈملۈك ئادەملەردىن بولالمايمىزمۇ؟ سىز ئۈچۈن بۇ سوئالنىڭ جاۋابى «شۇنداق» بولۇپ، سىز ئاشۇنداق بىر ئېتىقاد بىلەن ياشايسىز. باشقىلار ئۆزلىرىنىڭ نىشانلىرى، تەشەببۇسلىرى ۋە مۇستەھكەم پىكىرلىرىنى كۆككە كۆتۈرۈپ يۈرگەندە، سىز ئۆزىڭىزنىڭ جىم-جىتلىقىنى ساقلايسىز. باشقىلار مەلۇم بىر يۆنىلىشكە قاراپ يولغا چىققاندا، ئۇلارنىڭ قىممەت قارىشىنىڭ سىزنىڭكى بىلەن توقۇنۇشۇپ قالماسلىقى شەرتى ھەمدە ئۆز رازىلىقىڭىز بىلەن، بىرلىكنى ساقلاش روھى ئاستىدا، ئۆزىڭىزنىڭ نىشانىنى ئۇلارنىڭكى بىلەن بىرلەشتۈرەلەيدىغان قىلىپ ئۆزگەرتىسىز . باشقىلار ئۆزلىرىنىڭ نەزەرىيىسى ياكى ئۇقۇمى توغرىسىدا بىر مەيدان مۇنازىرە باشلىماقچى بولغاندا، سىز ئۆزىڭىزنى مۇنازىرىدىن يىراق تۇتۇپ، ئۆز-ئارا بىرلىككە كېلەلەيدىغان ئەمەلىي ئىشلار ئۈستىدە سۆزلىشىشنى ياخشى كۆرىسىز. سىزنىڭ نەزىرىڭىزدە بىز ھەممىمىز ئوخشاش بىر سەپتىكى كىشىلەر بولۇپ، ئۆز نىشانىمىزنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن مۇشۇ سەپنى ساغلام تۇتىشىمىز كېرەك. بۇ سەپ ناھايىتى قىممەتلىك. سىزنىڭ «مەن قىلسام سەن نېمە قىلالايتىڭ» دېگەننى بىر كۆرسىتىپ قويۇش ئۈچۈنلا بۇ سەپنى ۋەيران قىلىشىڭىزنىڭ ھاجىتى يوق.

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

(20) ئىدىيەخۇمار (Ideation)

سىز ھەر خىل ئىدىيىلەرگە مەستانە بولىسىز. ئىدىيە دېگەن نېمە؟ ئىدىيە دېگەن بىر ئۇقۇم، كۆپۈنچە ئىشلارنىڭ ئەڭ ياخشى چۈشەندۈرۈلۈشى. سىز بىر مۇرەككەپ تاشقى كۆرۈنۈشنىڭ ئاستىغا يوشۇرۇلغان ھادىسىلەرنى

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

سىزنىڭ ئىدىيىلىرىڭىزنى ئىپتىراپ قىلىدىغان ۋە ئۇلارغا ھەق بېرىدىغان بىر خىزمەت ئورنىنى تېپىڭ. مەسىلەن، مەھسۇلاتلارنى بازارلاش (يېڭى مەھسۇلاتلارنى خېرىدارلارغا تونۇشتۇرۇش)، ئېلانچىلىق، ئاخباراتچىلىق، لاھىيىلەش، ياكى يېڭى مەھسۇلاتلارنى تەرەققىي قىلدۇرۇش قاتارلىقلار. سىز بىر تەتقىقات ۋە تەرەققىيات خىزمەت ئورنىغا تەبىئىي ھالدا ئەڭ مۇۋاپىق كېلىسىز.

(21) ئىچىگە ئالغۇچى (Includer)

«چەمبىرەكنى چوڭراق قىلىڭ.» مانا بۇ سىزنىڭ ھايات پەلسەپىڭىز. سىز كىشىلەرنى ئۆزىڭىزگە قوشۇۋېلىپ، ئۇلارنى سىزنىڭ گۇرۇپپىڭىزنىڭ بىر ئەزاسىدەك تۇيغۇغا ئىگە قىلىشنى ئىستەيسىز. سىز باشقىلارنى ئۆز ئىچىگە قاتمايدىغان گۇرۇپپىلاردىن يىراق تۇرىسىز. سىز ئۆزىڭىزنىڭ گۇرۇپپىسىنىڭ ياردىمىدىن ئىمكانقەدەر كۆپرەك كىشىلەرنىڭ پايدىلىنىشىنى قولغا كەلتۈرۈش ئۈچۈن، ئۆز گۇرۇپپىڭىزنى كېڭەيتىپ مېڭىشنى ئىستەيسىز. سىز گۇرۇپپىنىڭ

سىرتىدا تۇرۇپ، گۇرۇپپىنىڭ ئىچىدىكىلەرگە باھا بېرىشنى ئۆچ كۆرىسىز. ئۇلارنى گۇرۇپپىنىڭ ئىچىگە ئەكىرىپ، ئۇلارنىڭ گۇرۇپپىنىڭ ئىچىدىكى ئىللىقلىقنى بىۋاستە ھېس قىلىشىنى ئىستەيسىز. سىز باشقىلارنى تەبىئىي ھالدا قوبۇل قىلىدىغان بىر ئادەم. باشقىلارنىڭ مىللىتى، جىنسى، مىجەزى ياكى ئېتىقادىنىڭ نېمە بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، سىز ئۇلار ئۈستىدىن ھۆكۈم چىقارمايسىز. باشقىلار توغرىسىدا چىقىرىلغان ھۆكۈم ئۇلارنىڭ ھېسسىياتىنى زەخىملەندۈرۈپ قويىدۇ. ئەگەر سىز مەجبۇرلانمىسىڭىز نېمە ئۈچۈن ئۇنداق قىلىسىز؟ سىزنىڭ باشقىلارنى ئەينەن قوبۇل قىلىش تەبىئىتىڭىز، كىشىلەرنىڭ بىر-بىرىدىن پەرقلىق بولىدىغانلىقى، ھەمدە بىزنىڭ ئاشۇنداق ئوخشىماسلىقتا ھۆرمەت قىلىشىمىز كېرەكلىكى ھەققىدىكى چۈشەنچىگە ئاساسلانغان بولماسلىقى مۇمكىن. ئۇنىڭ ئەكسىچە، تۈپ نۇقتىدىن ئېلىپ ئېيتقاندا، ھەممە ئادەملەر ئۆز-ئارا باراۋەر، دېگەن ھەقىقەتكە بولغان قايىللىقىڭىزدىن كېلىپ چىققان. بىز ھەممىمىز ئوخشاش دەرىجىدە مۇھىم. شۇڭلاشقا، ھېچ قانداق بىر ئادەم ئېتىبارسىز قارالماسلىقى كېرەك. ھەر بىر ئادەمنى ئۆز ئىچىمىزگە ئېلىشىمىز كېرەك. بۇ ھەممىمىز ئېرىشەلەيدىغان بىر نەرسە بولۇشى كېرەك.

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

(22) خاسلىقنى ساقلاپ قېلىش (Individualization)

سىزنىڭ خاسلىقنى ساقلاپ قېلىش ياكى ئۆزگىچە ئالاھىدىلىكنى نامايان قىلىش تالانتىڭىز تۈپەيلىدىن، سىز ھەر بىر ئادەمنىڭ ئۆزگىچە سۈپەتلىرىگە ھەيران قالىسىز. ئادەملەرنى بىر تاياقتا ھەيدەش ياكى ئۇلارنى تۈرگە ئايرىشنى ياقتۇرمايسىز، چۈنكى سىز ھەر ئادەمنىڭ ئۆزگىچە

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

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

(23) كىرگۈزۈش (Input)

سىز ھەممە ئىشنى بىلگۈسى كېلىدىغان ئادەم. سىز ھەممە نەرسىلەرنى يىغىسىز. سۆزلەر، پاكىتلار، كىتابلار ۋە ھېكمەتلىك سۆزلەر قاتارلىق ئۇچۇرلارنى يىغىشىڭىز مۇمكىن. ياكى بولمىسا كېپىنەك، قورچاق ياكى قېنىق قوڭۇر رەڭلىك رەسىملەر قاتارلىق ئەمەلىي نەرسىلەرنى يىغىشىڭىز مۇمكىن.

سىزنىڭ نېمىلەرنى يىغىشقىزدىن قەتئىينەزەر، ئۇلار سىزنى قىزىقتۇرىدىغانلىقى ئۈچۈن سىز ئۇلارنى يىغىسىز. سىزدىكى كۆڭۈل شۇنچە كۆپ نەرسىلەر سىزنى قىزىقتۇرىدىغان كۆڭۈلدۇر. دۇنيانىڭ چەكسىز رەڭدار بولۇشى ۋە مۇرەككەپ بولۇشى دەل سىزنى ھاياجانغا سالىدىغان نەرسىلەردۇر. سىزنىڭ كىتابنى كۆپ ئوقۇشىڭىز ئۆز نەزەرىيىلىرىڭىزنى ئۆزگەرتىش ئۈچۈن بولماستىن، ئۆز ئىسكىلاتىڭىزغا تېخىمۇ كۆپ ئۇچۇرلارنى يىغىش ئۈچۈن بولۇشىمۇ مۇمكىن. ئەگەر سىز ساياھەت قىلىشنى ياخشى كۆرسىڭىز، ئۇ ھەر بىر يېڭى جاينىڭ سىزنى نۇرغۇنلىغان ئاسار ئەتىقە ۋە يېڭى نەرسىلەر بىلەن تەمىن ئېتىدىغانلىقىدىندۇر. بۇ نەرسىلەر سېتىۋېلىپ ساقلاپ قويغىلى بولىدىغان نەرسىلەردۇر. ئۇلارنى ساقلاپ قويۇشنىڭ نېمە قىممىتى بار؟ ئۇلارغا يېڭى ئېرىشكەندە، بۇ نەرسىلەرنىڭ قاچان ۋە نېمىگە لازىم بولىدىغانلىقى ئانچە ئېنىق بولماسلىقى مۇمكىن. لېكىن ئۇلار بىر كۈنى لازىم بولۇپ قالسا ئەجەب ئەمەس. ئاشۇنداق ئېھتىماللىقلارنى كۆزدە تۇتۇپ، سىز ئۇلارنى تاشلىۋېتىشنى زادىلا خالىمايسىز. ھەمدە ھەر خىل نەرسىلەرنى سېتىۋېلىش، رەتلەپ چىقىش ۋە ساقلاپ قويۇشنى داۋاملاشتۇرىسىز. بۇ سىز ئۈچۈن ناھايىتى قىزىقارلىق ئىش. ئۇ كۆڭلىڭىزنى يېپيېڭى ساقلايدۇ. شۇنداقلا بىر كۈنى ئۇلارنىڭ بىر قىسمى سىزگە لازىم بولۇپ قالىدۇ.

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

(24) ئەقلىي پائالىيەتچانلىق (Intellection)

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

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

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

(25) ئۆگەنگۈچى (Learner)

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

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

(26) ئەڭ يۇقىرى چەككە يەتكۈزگۈچى (Maximizer)

ئىنگلىزچىدە ناھايىتى كۆپ ئىشلىتىلىدىغان «Maximize» ۋە

«Minimize» دېگەن ئىككى سۆز بار بولۇپ، مەن ھازىرغىچە ئۇيغۇرچىدە بۇ سۆزلەر بىلەن مەنىداش قىسقا سۆزلەرنى ئۇچرىتىپ باقمىدىم. ئىنگلىزچە «Maximize» دېگەن سۆزنىڭ مەنىسى «ئىمكانىيەتنىڭ ئەڭ يۇقىرى چېكىگىچە ئۆستۈرۈش ياكى چوڭايتىش» بولۇپ، «Minimize » نىڭ مەنىسى بولسا «ئىمكانىيەتنىڭ ئەڭ يۇقىرى چېكىگىچە كىچىكلىتىش ياكى ئازايتىش» تىن ئىبارەت. مەسىلەن، «ئۈنۈمنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ئۆستۈرۈش» دېگەننى ئىنگلىزچىدە «Maximize Efficieny» دەيدۇ.

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

تېخىمۇ كۆڭۈللۈك ئىش، تېخىمۇ ئۈنۈملۈك ئىش، ۋە تېخىمۇ يۇقىرى تەلەپ قويىدىغان ئىش.

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

(27) ئىجابىيلىق (Positivity)

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

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

(28) مۇناسىۋەتلەشكۈچى (Relator)

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

دوستلۇقنى تەشەببۇس قىلىدىغان بىر خىزمەت ئورنىنى تېپىڭ. سىز تۈزۈلمىسى ھەددىدىن تاشقىرى قاتتىق بولغان ئورۇندا ئانچە ياخشى ئىشلىيەلمەيسىز. سىز خىزمەتكە ئېلىش كۆرۈشۈشكە بارغاندا، شىركەتنىڭ ئىش بېجىرىش ئۇسۇلى ۋە شىركەت مەدەنىيىتىنى سوراپ بېقىڭ. خىزمەتداشلىرىڭىزغا باشقىلارنىڭ خىزمەت ئورنى ياكى ھوقۇقىغا قارىغاندا،

ئۇلارنىڭ كىشىلىك خاراكتېرى ۋە مىجەزىگە بەكراق قىزىقىدىغانلىقىڭىزنى بىلدۈرۈپ قويۇڭ. بۇ سىزنىڭ ئەڭ ئۇلۇغ تالانتىڭىز بولۇپ، ئۇ باشقىلار ئۈچۈن ئۈلگە بولۇپ قېلىشى مۇمكىن.

(29) مەسئۇلىيەتچانلىق (Responsibility)

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

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

بىلدۈرۈپ قويۇڭ.

(30) ئەسلىگە كەلتۈرگۈچى (Restorative)

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

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

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

ئۆز-ئۆزىگە كاپالەتلىك بېرىش تالانتى بىلەن ئۆز-ئۆزىگە بولغان ئىشەنچ ئوخشىشىپ كېتىدۇ. يۈرىكىڭىزنىڭ چوڭقۇر قاتلىمىدا ئۆزىڭىزنىڭ ئارتۇقچىلىقلىرىغا نىسبەتەن بىر خىل ئېتىقاد بار بولىدۇ. ئۆزىڭىزنىڭ قولىدىن ئىش كېلىدىغانلىقىنى بىلىسىز—تەۋەككۈلچىلىك قىلالايسىز، يېڭى قىيىن ئۆتكەللەرگە جەڭ ئېلان قىلالايسىز، ھەممىدە ئەڭ مۇھىمى ۋەزىپىلەرنى ئورۇنلىيالايسىز. ئەمما، ئۆز-ئۆزىگە بولغان كاپالەتلىكنىڭ مەنىسى ئۆز-ئۆزىگە بولغان ئىشەنچىدىن چوڭقۇرراق بولىدۇ. سىزدە ئۆز-ئۆزىگە كاپالەتلىك بېرىش تالانتى بار بولسا، سىز ئۆز قابىلىيەتلىرىڭىزگىلا ئىشىنىپلا قالماي، ئۆزىڭىزنىڭ ھۆكۈم چىقىرىش ئىقتىدارىغىمۇ ئىشىنىسىز. دۇنياغا نەزەر تاشلىغىنىڭىزدا، ئۆزىڭىزنىڭ كۆز-قاراشلىرىنىڭ ئۆزگىچە ۋە بىردىن-بىر ئىكەنلىكىنى بىلىسىز. شۇنداقلا ھېچ كىم شەيئىلەرنى سىز كۆزەتكەندەك كۆزىتەلمەيدىغان بولغاچقا، ھېچ كىم سىز ئۈچۈن قارار چىقىرىپ بېرەلمەيدىغانلىقىنىمۇ بىلىسىز. ھېچ كىم سىزگە نېمىنى ئويلاشنى دەپ بېرەلمەيدۇ. ئۇلار پەقەت سىزگە يول كۆرسىتەلەيدۇ. پەقەت تەكلىپ بېرەلەيدۇ. بىراق، يەكۈن چىقىرىش، قارار ئېلىش ۋە ئىش-ھەرىكەت ئېلىپ بېرىش ھوقۇقى پەقەت ئۆزىڭىزنىڭلا قولىدا بولىدۇ. سىزنىڭ ئۆز ھاياتىڭىزنى قانداق ياشاش توغرىسىدىكى بۇ ھوقۇق ۋە ئەڭ ئاخىرقى مەسئۇلىيەتچانلىق سىزنى ئازراقمۇ قورقۇتالمايدۇ. ئۇنىڭ ئەكسىچە، سىز بۇنى بىر تەبىئىي ئەھۋال، دەپ ئويلايسىز. ئەھۋالنىڭ نېمە ئەھۋال ئىكەنلىكىدىن قەتئىينەزەر، سىز توغرا قارارنى بىلىدىغاندەكلا قىلىسىز. بۇ تالانت سىزدە ھەر ۋاقىت بىر خىل جەزىملەشكەن ئىش كەيپىياتىنى پەيدا قىلىپ تۇرىدۇ. باشقا نۇرغۇن كىشىلەر بىلەن ئوخشىمىغان ھالدا، ئۇنىڭ قانچىلىك قايىل قىلارلىق ئىكەنلىكىدىن قەتئىينەزەر، سىز باشقا بىر ئادەمنىڭ گېپى بىلەن تەۋرەپ قالمايسىز. بۇ ئۆز-ئۆزىگە كاپالەتلىك بېرىش تالانتى جىم-جىت نامايان قىلىنىشىمۇ مۇمكىن، ياكى چوڭ ئاۋاز بىلەن نامايان قىلىنىشىمۇ مۇمكىن. بۇ سىزنىڭ قالغان تالانتلىرىڭىزغا باغلىق. بىراق، ئۇ ناھايىتى پۇختا بولىدۇ. ئۇ نۇرغۇن ئوخشىمىغان بېسىملارغا بەرداشلىق بېرىپ، سىزنى ئۆزىڭىزنىڭ توغرا يولىدا ساقلايدۇ.

يېڭى قۇرۇلغان، قائىدە-تۈزۈملىرى تېخىچە تولۇق تۈرغۈزۈلۈپ بولالمىغان بىر شىركەتنى ئىزدەڭ. سىز ئۆزىڭىزدىن كۆپلىگەن قارارلارنى

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

(32) مۇھىملىق (Significance)

باشقىلارنىڭ نەزىرىدە ئىنتايىن مۇھىم بىر ئادەم بولۇشنى ئىستەيسىز. ئەڭ توغرا سۆز بىلەن ئېيتقاندا، سىز ئېتىراپ قىلىنىشنى، ئاۋازىڭىزنىڭ ئاڭلىنىشنى، باشقىلاردىن ئۈستۈن تۇرۇشنى، ۋە داڭلىق بولۇشنى ئويلايسىز. بولۇپمۇ ئۆزىڭىزدىكى ئۆزگىچە ئارتۇقچىلىقلارغا ئاساسەن داڭلىق بولۇشنى ۋە قەدىرلىنىشنى ئىستەيسىز. بىر ئىشەنچلىك، كەسپىي ئالاھىدىلىككە ئىگە، ۋە مۇۋەپپەقىيەت قازانغان ئادەم قاتارىدا ئېتىراپ قىلىنىشقا ھاجەتمەن بولىسىز. شۇنىڭغا ئوخشاشلا، باشقا ئىشەنچلىك، كەسپىي ئالاھىدىلىككە ئىگە، ۋە مۇۋەپپەقىيەت قازانغان كىشىلەر بىلەن ئارىلىشىشنى ئىستەيسىز. ئەگەر ئۇلار ئۇنداق ئادەملەردىن بولمىسا، سىز ئۇلارنى ئاشۇنداق ئادەملەردىن بولۇپ چىقىشقا رىغبەتلەندۈرىسىز. ياكى ئۇلاردىن ئايرىلىپ، ئۆز يولىڭىزغا ماڭىسىز. خىزمەتتىمۇ باشلىقىڭىزنىڭ ھەممە ئىشنى ئۆزىڭىزنىڭ خاھىشى بويىچە قىلىشقا يول قويۇشنى ئىستەيسىز. سىزنىڭ ئاشۇنداق ئەھۋالغا بولغان تەشنالىقىڭىز ئىنتايىن كۈچلۈك بولۇپ، سىز ئۇ تەشنالىققا ھۆرمەت قىلىسىز. شۇڭلاشقا سىزنىڭ ھاياتىڭىز سىز تەشنا بولغان نىشان، نەتىجە، ياكى سالاھىيەتلەر بىلەن لىق تولغان بولىدۇ. سىزنىڭ فوكۇسىڭىزنىڭ ياكى مەركىزىي نىشانىڭىزنىڭ نېمە بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، سىزنىڭ مۇھىملىق تالانتىڭىز سىزنى داۋاملىق تۆردە ئادەتتىكى ئادەم بولۇشقا ئەمەس، ئالاھىدە ئادەم بولۇشقا قاراپ يۇقىرىغا ئۆرلىتىدۇ. بۇ سىزنى توختىماي يېڭى پەللىگە يەتكۈزىدىغان تالانتتۇر.

ۋەزىپە ۋە ئىش-ھەرىكەتنى ئۆزىڭىز تاللايدىغان بىر خىزمەت ئورنىنى ئىزدەڭ. سىز مۇستەقىللىق ئاتا قىلىدىغان شەرت-شارائىتتىن ناھايىتى ياخشى

هوزۇرلىنىسىز. قىلغان ئىشىڭىزنى باشقىلار كۆرەلەيدىغان بىر مۇھىتتا ئىشلارنى ئەڭ ياخشى قىلىسىز. شۇڭا سىزنى مەركەز قىلىدىغان پۇرسەتلەرنى ئىزدەڭ. نامسىز ئىش قىلىشقا مەجبۇرى بولىدىغان ئىشلاردىن ئۆزىڭىزنى تارتىڭ.

(33) ئىستراتېگىيىلىك بولۇش (Strategic)

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

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

كۆرستىپ بېرىش ئارقىلىق، ئۇلارنى مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشتۈرەلەيسىز.

(34) باشقىلارنىڭ قوللىشىغا ئېرىشىش (Woo)

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

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

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

6. 34 تۈرلۈك تالانت تىزىملىكى

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

2. قوزغاتقۇچى: كىشىلەرنى ھەرىكەتكە كەلتۈرۈش (Activator)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

15. ئىنتىزامچانلىق: پىلانلىق ۋە تۈزۈملۈك ئىش ئېلىپ بېرىش،

ئىشلارنى ناھايىتى يۇقىرى دەرىجىدىكى توغۇرلۇق بىلەن قىلىش (Discipline)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

29. مەسئۇلىيەتچانلىق: ئۆز ئىشىغا باشتىن-ئاخىر ئىگە بولۇش

(Responsibility)

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

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

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

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

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

7. ئاخىرقى سۆز

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

مۇۋەپپەقىيەت = تالانت + تىرىشچانلىق + پۇرسەت

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

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

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

نەقىل:

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

1978 ـ يىلى 1 ـ ئايدا شىنجاڭ ئۇنىۋېرسىتېتىغا ئوقۇشقا كىرگەندىن كېيىن، مەن ئۆزۈم ئۈچۈن مۇنداق ئىككى پرىنسىپ تۈزدۈم. بىرىنچى، ئۆتۈلگەن دەرسلەرنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ياخشى ئۆگىنىش. ئىككىنچى، ماڭا بېرىلگەن قوشۇمچە ۋەزىپىلەرنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە ياخشى ئىشلەش. مۇشۇنداق قىلىپ ئىككى يىل ئۆتكەندىن كېيىن، مەن ئۆزۈم بۇرۇنقىدىن ئانچە ئۆزگىرىپ كەتمىگەن بولساممۇ، مېنىڭ قىممىتىم پۈتۈنلەي ئۆزگەردى. مەن ئارقا ـ ئارقىدىن شىنجاڭ ئۇنىۋېرسىتېتى ئوقۇغۇچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ رەئىسى، شىنجاڭ ئۇنىۋېرسىتېتى ئىتتىپاق كومىتېتىنىڭ دائىمىي ھەيئىتى، ئاپتونوم رايونلۇق ياشلار بىرلەشمىسىنىڭ مۇئاۋىن رەئىسى، ئاپتونوم رايونلۇق

ئوقۇغۇچىلار بىرلەشمىسىنىڭ رەئىسى، ۋە مەملىكەتلىك ئوقۇغۇچىلار بىرلەشمىسىنىڭ مۇئاۋىن رەئىسى قاتارلىق ۋەزىپىلەرگە تەيىنلەندىم. بېيجىڭگە ئايروپىلان بىلەن يىغىنغا بارىدىغان بولدۇم. شىنجاڭ ئۇنىۋېرسىتېتى گېزىتى، شىنجاڭ گېزىتى، ئۈرۈمچى كەچلىك گېزىتى، شىنجاڭ رادىئو ئىستانسىسى، شىنجاڭ ياشلار جورنىلى ۋە جۇڭگو خەلق گېزىتى قاتارلىق تەشۋىقات ئاپپاراتلىرىدا كەڭ تەشۋىق قىلىندىم. بۇ تەشۋىقلەردە ئېيتىلغان نەرسىلەر راس ئىدى. ئاساسەن مېنىڭ قانداق قىلىپ ئوقۇشتا ئەلا كېتىۋاتقانلىقىم، قانداق قىلىپ ئۆزلىكىمدىن ئىنگلىز تىلى ئۆگىنىۋاتقانلىقىم، ھەم قانداق قىلىپ ئوقۇغۇچىلار خىزمىتىنى ياخشى ئىشلەۋاتقانلىقىم توغرىسىدا ئىدى. شۇنىڭ بىلەن پۈتۈن جەمئىيەت، بولۇپمۇ شىنجاڭ ئۇنىۋېرسىتېتىدىكى ئۇيغۇر ئوقۇتقۇچى ـ ئوقۇغۇچىلار، ماڭا يۇكسەك دەرىجىدە ھۆرمەت قىلدى. مېنى ئىنتايىن قەدىرلىدى. مەن تۇرىۋاتقان ياتاق مەكتەپ ئوقۇغۇچىلار ئۇيۇشمىسىنىڭ ئىشخانىسى بولۇپ، ئۇ ئىشخانا بىر ئوقۇش بىناسىنىڭ ئىچىدە ئىدى. مەن بەزىدە ھاجەتخانىغا بارسام، مېنىڭ كېلىۋاتقىنىمنى كۆرگەن بەزى ئۇيغۇر ئوقۇغۇچىلار مېنىڭ تېخى خېلى يىراقتا ئىكەنلىكىمگە قارىماي، ھاجەتخانىغا كىرمەي، مېنى ئالدىدا كىرسۇن، دەپ ساقلاپ تۇراتتى. مەن ئۇلارنىڭ بۇنداق قىلىپ كېتىشىنى قىلچىمۇ ياقتۇرمايتتىم. ئۇلارنىڭ بۇنداق قىلىشىنى مەن پەقەت ئۇلارنىڭ ماڭا كۆرسەتكەن ھۆرمىتى، مېنى قەدىرلىشى، دەپ چۈشىنەتتىم. داۋاملىق ھاياجان ۋە خوشاللىق ئىچىدە ئۆتەتتىم. تۇرۇپ ـ تۇرۇپ كۆزۈمدىن تەسىرلىنىش ياشلىرى چىقىپ تۇراتتى.

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

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

2007 ـ يىلىدىن كېيىن مۇۋەپپەقىيەت ، نىشان ۋە غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇش ھەققىدە بىر قانچە پارچە داڭلىق كىتابلارنى ئوقۇدۇم، ھەمدە ئۇلارنى ماقالە قىلىپ يېزىپ، ئۇيغۇر ئوقۇرمەنلەرگە تونۇشتۇردۇم. مەن ئىگىلىگەن يېڭى بىلىملەر ئاساسىدا يۇقىرىدىكى ئىككى تەڭلىمىنى قايتا تەكشۈرگىنىمدە، ئۇلارنىڭ خېلە يۇقىرى ئىلمي ئاساسقا ئىگە ئىكەنلىكىنى

ھېس قىلىمەن. ئىككىنچى تەكلىمدىكى «تەلەي» نى كۆپلىگەن مۇۋەپپەقىيەتشۇناسلىق مۇتەخەسسىسلىرى ئانچە ئېتىراپ قىلىپ كەتمەيدىكەن. لېكىن، ئامېرىكىدىكى ھەر خىل مۇكاپاتلاش مۇراسىملىرىدا مۇكاپات ئېلىش ئۈچۈن سەھنىگە چىقىپ، سۆز قىلغانلارنىڭ مۇتلەق كۆپ قىسمىنىڭ «مەن باشقىلارغا قارىغاندا تەلەيلىك» دېگىنىنى ئاڭلاپ تۇرۇۋاتىمەن. مەزكۇر ماقالىدا «تالانت، ئىقتىدار، يۈكسەك قىزغىنلىق ياكى قىزىقىش» دېگەن ئۇقۇملار ئۈستىدىمۇ بەلگىلىك دەرىجىدە توختالدىم. مېنىڭ يۇقىرىدىكى مۇۋەپپەقىيەت تەكلىملىرىنى تۈزۈپ چىقىشىمدىكى سەۋەب، سىزگە ئاشۇ تەكلىمە بويىچە ئىش كۆرۈشنى تەشەببۇس قىلىش ئۈچۈن ئەمەس. پەقەت سىزگە، ۋە مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشنى ئويلايدىغان باشقا بارلىق ياشلارغا قايسى شەرتلەرنى ھازىرلاش كېرەكلىكىنى تەكلىپ شەكلىدە بىلدۈرۈپ قويۇش ئۈچۈندۇر. روشەنكى، بۇ تەكلىملەردە ئوتتۇرىغا قويۇلغان شەرتلەر ھەرگىزمۇ مۇتلەق ئەمەس. لېكىن، ئومۇملاشتۇرۇپ ئېيتقاندا، مۇۋەپپەقىيەتلىك بولغان خېلە كۆپ كىشىلەرنى مۇۋەپپەقىيەتلىك قىلغان ئامىللارنى ئاشۇ ئىككى تەكلىمدە كۆرسىتىلگەن ئامىللارغا يىغىنچاقلاش مۇمكىن. ئۇنى مەزكۇر ماقالىدا تونۇشتۇرۇلغان، «ئارتۇقچىلىقلارنى تاپقۇچى» دېگەن كىتابتىكى ئىلمىي قاراشلاردىنمۇ تولۇق كۆرۈۋالغىلى بولىدۇ.

مېنىڭ قىسقىچە تەرجىمالىمنى ئوقۇپ باققان ئوقۇرمەنلەرنىڭ خەۋىرىدە بولغىنىدەك، مەن ھازىرغىچە ئىنتايىن كۆپ ئىسسىق-سوغۇقلۇقنى ئۆز بېشىمدىن ئۆتكۈزۈپ باقتىم. بىر كەمبەغەل بالا، دېھقان، ئىشچى، ئوقۇغۇچىلار كادىرى، ئالىي مەكتەپ ئوقۇتقۇچىسى، تەتقىقاتچى، ئىنژېنېر ۋە مۇتەخەسسىس قاتارلىق نۇرغۇن روللارنى ئېلىپ باقتىم. شۇنداق بولغاچقا، بۇ قېتىم مەن ئۈچۈن «ئارتۇقچىلىقلارنى تاپقۇچى» دېگەن كىتابنى ئوقۇپ چۈشىنىش، ھەممە 34 تۈرلۈك تالانتنى ئۆزۈمگە باغلاپ، مەندە ئۇلاردىن قايسىلىرى بار، قايسىلىرى يوق ئىكەنلىكىنى بايقىۋېلىش ئانچە تەسكە توختىمىدى. لېكىن، ئەگەر سىز ئوتتۇرا ياكى ئالىي مەكتەپتە ئوقۇۋاتقان بىر ئوقۇغۇچى بولسىڭىز، مەزكۇر ماقالىنى بىر قېتىم ئوقۇش بىلەنلا ئۆزىڭىزدىكى تالانتلارنى تولۇق ۋە توغرا بايقىۋېلىشىڭىز ئانچە ئاسانغا توختىماسلىقى مۇمكىن. سىز ئۈچۈن ئۆزىڭىزنى بىر مەزگىل كۈزىتىش، تەكشۈرۈش ۋە تەھلىل قىلىشقا توغرا كېلىشى مۇمكىن. شۇڭلاشقا ئەگەر سىز بىر قىسقا ۋاقىت

ئىچىدە ئۆزىڭىز ئۈچۈن بىرەر كەسىپ تاللىيالمىسىڭىز ھەرگىزمۇ ئۆزىڭىزنى ئەقىلسىز چاغلىماڭ. ئامېرىكىدىكى ئالىي مەكتەپلەر مانا مۇشۇنداق ئەھۋالنى كۆزدە تۇتۇپ، يېڭى قوبۇل قىلىنغان ئوقۇغۇچىلارغا «ئۆز كەسپىنى جاكارلىمىغان ئوقۇغۇچى» دېگەن بىر كاتېگورىيىسىنى چىقارغان. يەنى، سىز پەقەت مەكتەپنىلا تاللاپ، كەسپىنى بېكىتمەي تۇرۇپلا بىر ئالىي مەكتەپكە كىرەلەيسىز. مەكتەپكە كىرىپ، دەسلەپكى 2 يىل ئومۇمىي دەرسلەرنى ئوقۇش جەريانىدا سىز ئوخشىمىغان كەسپلەرنىڭ دەرسلىرىنى ئاڭلاپ بېقىپ، ئۆزىڭىزنىڭ نېمىگە قىزىقىدىغانلىقىڭىز، ۋە ئۆزىڭىزدە قانداق تالانتلارنىڭ بارلىقىنى بايقايسىز. ئاندىن دەسلەپكى 2 يىللىق ئوقۇشنىڭ ئاخىرىدا ئۆزىڭىزگە بىر كەسپىنى تاللاپ، ئالىي مەكتەپتىكى قالغان ئىككى يىل ۋاقتىتا ئاشۇ كەسپتە ئوقۇيسىز. گەرچە مۇشۇنداق بىر جەريانىنى تاللايدىغانلار ئالىي مەكتەپكە يېڭىدىن كىرگەن ئوقۇغۇچىلارنىڭ پەقەت تەخمىنەن 10 ـ 20 پىرسەنتىنى تەشكىل قىلسىمۇ (بۇ مېنىڭ شەخسىي پەرىزى)، ئامېرىكىدىكى ياشلار ئۈچۈن مانا ئاشۇنداق بىر تاللاش مەۋجۇت. ئۇيغۇر دىيارىدىكى ئۇيغۇر ئوقۇغۇچىلار ئۈچۈن بۇنداق تاللاش پۇرسەتلىرى يوق. شۇنداق بولسىمۇ مەن يۇقىرىقى ئەھۋاللارنى بۇ يەردە تىلغا ئېلىپ ئۆتۈشنى مۇۋاپىق كۆردۈم. يەنى، تەرەققىي قىلغان ئەللەردىكى ياشلار ئۈچۈنمۇ ئۆزىنىڭ قىزىقىشى بىلەن ئۆزىدىكى تالانتلارنى بايقاش ئۈچۈن مەلۇم جەريان كېتىدۇ.

سىز مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇش ئۈچۈن، ئۆزىڭىزنىڭ تۇغما تالانتلىرىغا تولغىلاپ، ئۆزىڭىز قىزىقىدىغان بىر كەسپىنى تاللىشىڭىز كېرەك. مەلۇم مىقداردىكى كىرىمگە ئېرىشىپ، جېنىڭىزنى بېقىپ ياشىشىڭىز، ياكى بولمىسا باي بولۇشىڭىز ئۈچۈن پۇل تاپقىلى بولىدىغان بىر كەسپىنى تاللىشىڭىز كېرەك. ئۆز مىللىتىڭىزگە تۆھپە قوشۇپ، شۇ ئارقىلىق ئۆمرىڭىزنى مەنىلىك ئۆتكۈزۈش ئۈچۈن بىر قىممىتى بار كەسپىنى تاللىشىڭىز كېرەك. بىر قىممىتى بار كەسپىنى تاللاشتا سىزنىڭ ئېتىقاد تالانتىڭىزنىڭ رولى بەك چوڭ بولۇپ، ھازىر ئۇيغۇرلار بۇ تالانتقا ئىنتايىن قاتتىق ئېھتىياجلىق. بۇلاردىن باشقا، مەن ئەسكەرتىپ قويۇشنى مۇۋاپىق كۆرگەن يەنە بىر ئىش شۇكى، مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇش بىلەن بەختلىك بولۇش بىر ئىش ئەمەس. بىز ئامېرىكىدا كەسپتە ناھايىتى مۇۋەپپەقىيەتلىك بولغان، ئەمما تۇرمۇشتا ۋەيران بولۇپ، ئازراقمۇ بەختلىك بولالمىغان كىنو ئارتىسلىرى ۋە ناخشىچىلارنىڭ ھېكايىلىرىنى داۋاملىق ئاڭلاپ تۇرىمىز. شۇڭلاشقا ئاتا-ئانىلار پەرزەنتىنىڭ

مۇۋەپپەقىيەتلىك بولۇشنى كۆزلەپ، ئۇنىڭغا بىرەر كەسپنى تەكلىپ قىلغان ياكى مەجبۇرلىغان ۋاقتىدا، «بالام مۇشۇ كەسپ بىلەن ئۆزىنى بەختلىك ھېس قىلالارمۇ؟» دېگەن سوئالنىمۇ سوراپ قويغىنى ياخشى. مەن ئۇيغۇر ياشلىرىنىڭ يۇقىرىدىكى كەسپكە ئائىت ھەر خىل مۇناسىۋەتلەرنى توغرا بىر تەرەپ قىلىشىدا مەزكۇر ماقالىنىڭ بەلگىلىك ياردىمى بولۇشىنى ناھايىتىمۇ ئۈمىد قىلىمەن.

بۇ يازمىدا تىلغا ئېلىنغان ئەسەرلەرنىڭ تور ئادرېسلىرى:

مۇۋەپپەقىيەتنىڭ يېڭى تەڭلىمىسى:

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

ئۆمۈرلۈك كەسپنى قانداق تاللاش كېرەك:

http://www.meripet.com/Sohbet1/Erkinb4.htm

نىشان تىكلەشتە بىلىشكە تېگىشلىك ئىشلار:

http://www.meripet.com/Sohbet1/2010a1_Goal.htm

غايە تىكلەشنىڭ 10 ئۆلچىمى:

http://www.meripet.com/Sohbet1/20100925_Ghaye.htm

غايىنى رېئاللىققا ئايلاندۇرۇشنىڭ سىرلىق قانۇنىيىتى :

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

بۇ ماقالە 2011-يىلى 12-ئاينىڭ 24-كۈنى تاماملاندى.

يېڭىلىق يارىتىش قابىلىيىتىنى ئۆستۈرۈشنىڭ 9 خىل ئۇسۇلى

2014 ـ يىلى 12 ـ ئاينىڭ 12 ـ كۈنى

مەن ئۆزۈمنىڭ ئالدىنقى بىر يازمىسىدا ئابدۇشۈكۈر مۇھەممەتئىمىن مۇئەللىمنىڭ 1986 ـ يىلى ياپونىيەدە ساياھەت قىلىش ۋە ياپونلۇق مۇتەخەسسىسلەر بىلەن بىللە تاماق يېيىش جەريانىدىمۇ قولىدىن بىر خاتىرە دەپتىرى بىلەن بىر دانە قەلەمنى چۈشۈرمەي، تۇيۇقسىز ئېسىگە كېلىپ قالغان نەرسىلەرنى خاتىرىسىگە يېزىۋېلىپ، ھەمدە ئىجادىيەت بىلەن شۇغۇللىنىپ يۈرگەنلىكىنى تىلغا ئالدىم [1]. ئۇنىڭدىن كېيىنكى گېرمانلارنىڭ 7 خىل كىشىلىك خاراكتېرى ھەققىدىكى ماقالەمدە، گېرمانلارنىڭ ئاساسلىق كىشىلىك خاراكتېرىنىڭ بىرى يېڭىلىق يارىتىشقا قادىر بولۇش ئىكەنلىكىنى بايان قىلدىم [2]، شۇنداقلا مەن ئۆزۈمنىڭ ئىككى ھەپتە ئالدىدا تورلارغا قايتا چىقارغان «ئوڭ مېڭە بىلەن سول مېڭە» دېگەن ماقالىسىدە ئىنسان مېڭىسىنىڭ تۈزۈلۈشى ۋە ئۇنىڭدىن ئۈنۈملۈك پايدىلىنىش ھەققىدىكى بىر قىسىم ئىلمىي نەزەرىيىلەرنى تونۇشتۇرۇپ ئۆتتۈم [3]. ئۆزۈمنىڭ ئالدىنقى ھەپتە تورلارغا چىقارغان «ئالەم بوشلۇقىدىكى سەپەر ۋە نىسپىيلىك نەزەرىيىسى» دېگەن ماقالىسىدە بولسا «تەسەۋۋۇر ئىنژېنېرلىقى» دېگەن بىر يېڭى پەن ئۈستىدە ئازراق توختالدىم [4]. ئاشۇ مەزمۇنلارنىڭ ھەممىسى ئۆز ـ ئارا باغلىنىشلىق بولۇپ، ئۇلارنىڭ ھەممىسى كىشىلەرنىڭ ئۆز مېڭىسىدىن ئۈنۈملۈك پايدىلىنىپ، ئاللاھ ئاتا قىلغان يېڭىلىق يارىتىش قابىلىيىتىنى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە تولۇق جارى قىلدۇرۇش مەسىلىسىگە بېرىپ تاقىلىدۇ. ئىنسانلارنىڭ يېڭىلىق يارىتىش قابىلىيىتىنىڭ قانداق ۋۇجۇدقا كېلىدىغانلىقى ئالىملار ناھايىتى ئۇزۇن مۇددەت تەتقىق قىلغان تېمىلارنىڭ بىرى بولۇپ، مېنىڭ بىلىشىمچە بۇ جەھەتتىكى تەتقىقاتلار ھازىرمۇ ئوخشاشلا داۋام

قىلىۋاتىدۇ.

مەن يېقىندا تورلاردىن ئىنسانلارنىڭ يېڭىلىق يارىتىش قابىلىيىتى ھەققىدىكى ماتېرىياللارنى ئىزدەۋاتقاندا، «يېڭىلىق يارىتىش قابىلىيىتىنى ئۆستۈرۈشنىڭ 9 ئۇسۇلى» دېگەن بىر پارچە ماقالىنى ئۇچرىتىپ قالدىم [5]. بۇ ماقالە غەربتىكى تەتقىقاتچىلار ۋە مۇتەخەسسىسلەرنىڭ يېقىنقى بىر مەزگىللىك ئىلمىي تەتقىقات نەتىجىلىرىگە ئاساسەن يېزىلغان بولۇپ، مەن ئۇنىڭدىكى مەزمۇنلارنى ناھايىتىمۇ ياخشى كۆردۈم. ئۇنداق بولۇشىدىكى سەۋەب، ئۇنىڭدا تونۇشتۇرۇلغان ئۇسۇللار ناھايىتى ئەمەلىي بولۇپ، ئۇنى كۆپىنچە كىشىلەر ئۆز ئەمەلىيىتىدە ئاسانلا قوللىنالايدىكەن. شۇنداقلا بۇ ئۇسۇللار مەن يۇقىرىدا تىلغا ئالغان ئۆزۈمنىڭ 4 پارچە ماقالىسىدىكى مەزمۇنلار بىلەن باغلىنىشلىق بولۇپ، ئۇلارنىڭ بىر قىسمى مەن ھازىرغىچە قوللىنىپ كېلىۋاتقان خىزمەت ۋە تۇرمۇشتىكى بەزى ئىش قىلىش ئۇسۇلۇمغىمۇ ئوخشاپ كېتىدىكەن. تېخىمۇ كۆپ ياشلارنىڭ پايدىلىنىشى ئۈچۈن، مەن مەزكۇر ماقالىدا ئالدى بىلەن يېڭىلىق يارىتىش قابىلىيىتىنى ئۆستۈرۈشنىڭ ئاشۇ 9 ئۇسۇلىنى تونۇشتۇرۇپ ئۆتىمەن. ئاندىن ئۆزۈمنىڭ ئەھۋالىنى ئازراق سۆزلەپ بېرىمەن.

1. يېڭىلىق يارىتىش قابىلىيىتىنى ئۆستۈرۈشنىڭ 9 ئۇسۇلى

ئىنگلىزچىدا ناھايىتى كۆپ ئىشلىتىلىدىغان بىر سۆز بار. ئۇ بولسىمۇ «Think outside the box» دېگەن ئىبارەت. بۇ سۆزنىڭ ئۇتتۇر مەنىسى «ساندۇقنىڭ تېشىغا چىقىپ ئويلاش» بولۇپ، ئەمەلىيەتتە بولسا ئۇ «يېڭىچە ئويلاش»، «ئادەتتىكىگە ئوخشىمايدىغان ئۇسۇل بىلەن ئويلاش»، «بىر يېڭى نۇقتىدا تۇرۇپ ئويلاش»، ۋە «يېڭىلىق يارىتىش تەرىقىسىدە ئويلاش» دېگەندەك مەنىلەرنى بىلدۈرىدۇ. مەن مۇشۇ يەردە ئوقۇرمەنلەرگە «Think outside the box» دېگەن سۆزگە ماس كېلىدىغان بىر ياخشى ئۇيغۇرچە سۆز تېپىپ چىقىشنى تەۋسىيە قىلىمەن. مەن ھازىرچە ئۇ سۆزنى ئۇيغۇرچە «ساندۇقنىڭ سىرتىدا ئويلاش» دەپ ئېلىپ تۇرىمەن.

يۇقىرىدىكى سۆزنى ئوقۇغاندا ئادەمنىڭ كاللىسىغا ئەڭ دەسلەپتە «ساندۇقنىڭ سىرتىدا ئويلاش دېگىنىمىز، مەخسۇس ۋاقىت ئاجرىتىپ، مەلۇم بىر ئىش ئۈستىدە قاتتىق ئويلىنىش ئوخشايدۇ، مېنىڭ ئۇنىڭغا ۋاقتىم بولمىسا

قانداق قىلارمەن؟» دېگەن خىيال كېلىشى مۇمكىن. ئەمەلىيەتتە بولسا مەخسۇس «ئويلاش ۋاقتى» تېپىشنىڭ ياكى «ئويلاش ۋاقتى» ئاجرىتىشنىڭ ھاجىتى يوق. يېقىنقى بىر قىسىم ئىلمىي تەتقىقات نەتىجىلىرى مۇنداق بىر ئەھۋالنى ئىسپاتلىغان: كىشىلەرنىڭ كۆڭۈل تولۇپارى ئۇ ياق بۇ ياقلارغا ناھايىتى ئەركىن ھالدا چېپىپ يۈرەلەيدىغان بىر خىل ھالەت شەكىللەنگەندە، ئۇلار ئۆزلىرىنىڭ يېڭىلىق يارىتىش قابىلىيىتىنى ئەڭ ئۈنۈملۈك ھالدا جارى قىلدۇرالايدۇ. مۇشۇنىڭدىن سىز نېمە ئۈچۈن سىز مۇنچىدا يۇيۇنۇۋاتقاندا كاللىڭىزدا ناھايىتى ياخشى يېڭى ئىدىيىلەر ۋۇجۇدقا كېلىدىغانلىقىنى بىلەلەيسىز.

1 ـ رەسىم

تۆۋەندىكىسى سىزنىڭ يېڭىلىق يارىتىش قابىلىيىتىڭىزنى ئۆستۈرۈشنىڭ 9 ئۇسۇلىدۇر.

(1) تەنەپپۇس قىلىش

تەنەپپۇس قىلغاندا قىلىدىغان ئىشلار سىز ئۆزىڭىز قاتنىشىدىغان، ئەمما ئادەمنى ناھايىتى قاتتىق جەلپ قىلىۋالمايدىغان ئىشلار بولۇشى كېرەك. مەسىلەن، يول مېڭىش، ۋە ھويلىدا باغۋەنچىلىك ياكى كۆكتاتچىلىق قىلىش دېگەندەك.

2-رەسىم: ئۆيىمىزنىڭ قېشىدىكى تاغنىڭ ئېچىدە.

(2) كىچىككىنە كۆز يۇمۇۋېلىش

سىز ئازراق ئۇخلىۋالغاندىن كېيىن بۇرۇنقىغا قارىغاندا ئىش ئۈنۈمىڭىز تېخىمۇ يۇقىرى ۋە يېڭىلىق يارىتىشىڭىز تېخىمۇ ياخشى بولۇپ كېتىدۇ. سىز چۈش كۆرگەندە تەپەككۇر تۇلپىرىڭىز ھەر تەرەپكە چېپىپ يۈرۈيدۇ. شۇنداق بولغاچقا سىز كىچىككىنە كۆز يۇمۇۋېلىش ئارقىلىق پۈتۈنلەي ئويغاق تۇرغاندا ھەل قىلالمايدىغان بەزى مەسىلىلەرنى ھەل قىلالايسىز.

3-رەسىم

(3) چوڭقۇر ئويلىنىش

قىلىۋاتقان ئىشىڭىزنى توختىتىپ، دىققىتىڭىزنى ئۆزىڭىزنىڭ نەپىسىڭىزگە مەركەزلەشتۈرۈپ، بىرەر نەرسىگە يۆلەنمەي جىمجىت ئولتۇرۇڭ. شۇ ئارقىلىق كۆڭلىڭىزنى تىنچلاندۇرۇڭ. شۇنداق قىلسىڭىز ئۆزىڭىزدىكى يېڭىلىق يارىتىدىغان تەپەككۇرلارنى قوزغىتالايسىز.

4-رەسىم

(4) ئازراق ۋاراڭ-چۇرۇڭ پەيدا قىلىش

ئازراق ۋاراڭ-چۇرۇڭلارنىڭ ئىچىدە ئىشلىسىڭىز قىلغان ئىشىڭىز تېخىمۇ ئۈنۈملۈك بولۇپ، يېڭىلىق يارىتىشىڭىز تېخىمۇ ئاسانلىشىدۇ. مەسىلەن، بۇ جەھەتتە چايخانا ياكى قەھۋەخانا بىر ئەڭ مۇۋاپىق ئورۇن بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. ئەگەر سىزگە بىرەر چايخانىدا ئىشلەش ئىمكانىيىتى بولمىسا، ئىشخانىڭىزنىڭ ئىشىكىنى ئېچىپ قويۇپ، سىرتتىكى ۋاراڭ-چۇرۇڭلار ئىشخانىڭىزغا ئازراق كىرىپ تۇرىدىغان بىر خىل شارائىتنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرسىڭىزمۇ بولىدۇ.

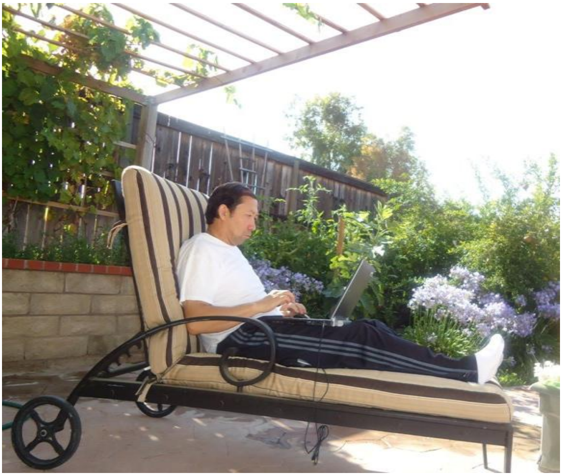
5 ـ رەسىم

ئىلاۋە: ئەگەر ئامېرىكىدىكى قەھۋەخانىلارغا كىرسىڭىز، ئۇ يەردە نۇرغۇن ئادەملەرنىڭ بىر تەرەپتىن قەھۋە ئىچىپ، بىر تەرەپتىن خاتىرە كومپيۇتېرلاردا ئىشلەۋاتقانلىقىنى، ياكى كىتاب ئوقۇۋاتقانلىقىنى كۆرىسىز. ئامېرىكىنىڭ ئالىي مەكتەپلىرىدىمۇ ئوقۇتۇش بىنالىرىنىڭ كارىدورلىرىدا نۇرغۇن ئوقۇغۇچىلار يەردە ئولتۇرۇپ تاپشۇرۇق ئىشلەۋاتقانلىقىنى كۆرىسىز. كارىدوردا ئۇياقتىن بۇياققا مېڭىپ يۈرگەن ئوقۇغۇچىلار ۋە ئۇلارنىڭ ئۈنلۈك ئاۋازدا پاراڭلىشىشلىرى تاپشۇرۇق ئىشلەۋاتقان ئوقۇغۇچىلارغا ئازراقمۇ تەسىر قىلمايدۇ. مەن يېقىندا مىسرانىم توربىدا «ئۈرۈمچىدە بىر چايخانىغا لىققىدە كىتابلار تىزىلدى» دېگەن بىر پارچە يازمىنى ئوقۇپ، ئىنتايىن خۇشال بولدۇم [6]. مېنىڭ خۇشال بولۇشۇمدا مۇنداق ئىككى سەۋەب بار: (1) بۇ ئۇيغۇرلارنىڭ كىتابقا ئېتىبار بېرىش روھىنىڭ بىر يېڭى پەللىگە كۆتۈرۈلگىنىدىن دېرەك بېرىدۇ. (2) چايخانىدا كىتاب ئوقۇغاندا، خۇددى مەزكۇر ماقالىدا دېيىلگىنىدەك، باشقا ۋاقىتلاردا ئېرىشكىلى بولمايدىغان يۇقىرى ئۈنۈمگە ئېرىشكىلى بولىدۇ.

(5) يېشىللىقتا يۈزلىنىش

ئادەم يېشىل رەڭلىك نەرسىلەرگە قارىسا، ئۇنىڭ ئىجادىي تەپەككۇرى كۈچلىنىدۇ. بىزنىڭ مېڭىمىز رەڭنى تەبىئەت ۋە ئۆسۈش بىلەن باغلايدىغان بولۇپ، شۇ ئارقىلىق يېڭىلىق يارىتىدىغان تەپەككۇرلارنىڭ ۋۇجۇدقا

كېلىشنى ئىلگىرى سۈرىدۇ. بەزىدە مۇشۇنداق ئۇنۇمگە ئېرىشىش ئۈچۈن بىر يېشىل ئۆسۈملۈككە ئىككى سېكۇنت قارىسىڭىزلا كۇپايە قىلىدۇ. شۇڭلاشقا پات ـ پات يېشىل ئۆسۈملۈككە قاراپ بېرىڭ.



6 ـ رەسىم: ئارقا هويلىمىزدا.

(6) ماشىنا هەيدەش

كۆپلىگەن كىشىلەر ئۈچۈن خىزمەتكە ماشىنا هەيدەپ بېرىش بىر جاپالىق ئىش. ئەمما ئاشۇ «يامان ئىش» نىڭ ياخشى تەرەپلىرىمۇ بار. ئۇ بولسىمۇ سىزنىڭ ماشىنا هەيدەۋاتقان ۋاقتىڭىز كاللىڭىزدا يېڭى ئىدىيىلەر شەكىللىنىشىنىڭ بىر ئەڭ ياخشى ۋاقتى ئىكەنلىكىدىن ئىبارەت. بولۇپمۇ ئەگەر سىز ئىشقا يۇقىرى سۈرئەتلىك يولدا ماشىنا هەيدەپ بارسىڭىز، ئۇنداق يوللاردا سىزگە چۈشىدىغان بېسىم يېنىكرەك بولغاچقا، كاللىڭىزغا يېڭى ئىدىيىلەر ئاسانراق كېلىدۇ.

7 ـ رەسىم

(7) بەزىدە كومپيۇتېردىن يىراق تۇرۇش

سىز ئىنتېرنېتتا يۈرگەن ياكى كومپيۇتېردا ئېلېكترونلۇق ئويۇن مۇسابىقىلىرىگە قاتناشقاندا، سىزنىڭ كۆڭلىڭىز يېڭىلىق يارىتىشقا زۆرۈر بولغان دەرىجىدە ئارام تاپالمايدۇ. شۇڭا يېڭىلىق يارىتىش ئۈچۈن، بەزىدە كومپيۇتېرغا يېقىن كەلمەي، رەسىم سىزىش ياكى «قەغەزگە چىجىلاش» قا ئوخشاش ئىشلار بىلەن شۇغۇللىنىڭ.

8 ـ رەسىم

(8) بىر ئاز خىيال سۈرۈش

كۆزىڭىزنى يۇمۇپ، ئۆزىڭىزنىڭ كەلگۈسىنى تەسەۋۋۇر قىلىڭ. بۇ ئىشنى داۋاملىق قىلىپ بەرسىڭىز، ئۇنىڭ سىزنىڭ يېڭىلىق يارىتىشىڭىزغا زور پايدىسى بار. سىز ئۆزىڭىز يىراق كەلگۈسىدە ئېرىشىدىغان ئەھۋاللارغا نەزەر تاشلايدىكەنسىز، بۇ ئىش سىزنى بىر دۇنياۋى دائىرە ئىچىدە تەپەككۇر قىلىش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىپ، ئۇنىڭ سىزگە باشقىچە ياردىمى تېگىدۇ. ئەگەر سىز ئەتە چۈشلۈك تاماق ئۈچۈن نىمە يەيدىغانلىقىڭىز ھەققىدە ئويلانسىڭىز، ئۇنىڭ سىزگە ھېچ بىر ياردىمى بولمايدۇ. ئۇنىڭ ئورنىغا، 5 يىل ۋە ئۇنىڭدىنمۇ كېيىنكى ئىشلارنى تەسەۋۋۇر قىلىڭ. شۇنداق قىلسىڭىز ئەڭ ياخشى نەتىجىگە ئېرىشىسىز.

9 ـ رەسىم

ئىلاۋە: مەن 2008 ـ يىلى تەييارلىغان «ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى كىشىلەرنىڭ 7 ئادىتى» دېگەن ماقالىدە بايان قىلىنغان 2 ـ ئادەت «ئۆز كۆڭلىدە ئىشنى ئۇنىڭ ئاخىرسىدىن باشلاش» بولۇپ، ئاشۇ ئادەت بىلەن يۇقىرىدا بايان قىلىنغان 8 ـ ئۇسۇل ناھايىتى ئوخشىشىپ كېتىدۇ. مەن تېخى ئوقۇپ باقمىغان قېرىنداشلارغا «ئىش ئۈنۈمى يۇقىرى كىشىلەرنىڭ 7 ئادىتى» دېگەن ماقالىنى بىر قېتىم ئوقۇپ بېقىشنى تەۋسىيە قىلىمەن.

(9) ئازراق ئىچىپ قويۇش

ئازراق ھاراق ئىچىۋالغاندا ئادەم پۈتۈن دىققىتىنى پەقەت بىرلا ئىشقا مەركەزلەشتۈرۈۋېلىشتىن خالىي بولۇپ، ئادەمنىڭ ئىجادىي تەپەككۇر قىلىشى ئاسانلىشىدۇ. شۇنىڭ بىلەن ئادەم سۆزلەر بىلەن مۇناسىۋەتلىك مەسىلىلەرنى ياخشىراق ھەل قىلالايدۇ.

ئىلاۋە: يۇقىرىدىكى 9 ـ ئۇسۇل ئەسلىدىكى ماقالىنىڭ بىر قىسمى بولۇپ، ئەگەر مەن ئۇنى مەزكۇر ماقالىغا كىرگۈزمىسەم، ئىلمگە ۋە ئەسلىدىكى ماقالىنىڭ ئاپتورلىرىغا ھۆرمەت قىلمىغان بولىمەن. شۇڭلاشقا مەن ئۇنى مەزكۇر ماقالىگە ئەينەن كىرگۈزۈپ قويدۇم. ئوقۇرمەنلەرنىڭ توغرا چۈشىنىشىنى ئۈمىد قىلىمەن.

بەشىنچى مەنبەدە بايان قىلىنغان، يېڭىلىق يارىتىش قابىلىيىتىنى ئۆستۈرۈشنىڭ 9 ئۇسۇلى مۇشۇ يەردە ئاخىرلاشتى.

2. ئۆزۈم ھەققىدىكى بىر قانچە ئىشلار

كۆپىنچە قېرىنداشلارنىڭ خەۋىرىدە بولغىنىدەك، مەن 1985 ـ يىلى ياپونىيىگە بىلىم ئاشۇرۇشقا ئەۋەتىلگەندىن باشلاپ، ئۆزۈمنىڭ ئىلمىي تەتقىقات ھاياتىمنى باشلىدىم. 1996 ـ يىلى دوكتور ئاشتىلىقنى تاماملاپ، يۇقىرى تېخنولوگىيە شىركەتلىرىدە ئىشلەشنى باشلىغاندىن كېيىن، يالغۇز ئىلمىي تەتقىقات بىلەن شۇغۇللىنىپلا قالماي، تېخنىكىلىق ئىقتىدارى جەھەتتىن دۇنيادا ئەڭ ئالدىنقى قاتاردا تۇرىدىغان، لازېر نۇرى ۋە ئوپتىكىلىق خەۋەرلىشىش تېخنولوگىيىسى ئۈچۈن ئىشلىتىلىدىغان ئوپتىكىلىق زاپچاسلارنى ياساپ چىقىش ئىشلىرى بىلەن شۇغۇللاندىم. بىر تەرەپتىن ئۆزۈم بىر ئىنژېنېر بولۇپ ئىشلەپ، يەنە بىر تەرەپتىن بىر گۇرۇپپا ئىنژېنېرلارنىڭ ئىشلىرىغا يېتەكچىلىك قىلدىم. 1995 ـ يىلى دوكتورلۇق ئۇنۋانىغا ئېرىشكەندىن كېيىن ئامېرىكا ئوپتىكا جەمئىيىتى تەرىپىدىن چىقىرىلىدىغان بىر قانچە خىل ئىلمىي ماقالە ژۇرناللىرىغا «باھالىغۇچى مۇتەخەسسىس» (reviewer) بولۇپ ئىشلەپ بېرىشنى باشلىغان بولۇپ، ئۇنى بۈگۈنگىچە داۋاملاشتۇرۇپ كېلىۋاتىمەن. ئۇ ژۇرناللار ئوپتىكا ساھەسىدە دۇنيادىكى ئەڭ يۇقىرى دەرىجىلىك ژۇرناللارنىڭ

بىر قىسمى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. مەن 2000-يىلىدىن 2004-يىلىغىچە ئامېرىكىنىڭ دۇنياغا داڭلىق يۇقىرى تېخنولوگىيە شىركەتلىرى بازىسى بولغان «كىرىمنىي جىلغىسى» (Silicon Valley) دىكى بىر شىركەتتە تېخنىكىلىق لايىھىلىگۈچى (technical architect) بولۇپ ئىشلىدىم. شۇنىڭ بىلەن بىللە، مەن ئاشۇ شىركەتتىكى تېخنىكىلىق خادىملار ۋۇجۇدقا كەلتۈرگەن پاتېنتلارنى باھالاپ تەستىقلاپ بېرىش خىزمىتىنىمۇ قوشۇمچە قىلدىم. 2004-يىلىدىن باشلاپ NASA مەركىزى JPL غا ئىشقا چۈشۈپ، شۇنىڭدىن كېيىن يەنە داۋاملىق يېڭى نەرسىلەرنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرۈش ئىشلىرى بىلەن شۇغۇللىنىۋاتىمەن. قىسقىسى، مەن يېڭىلىق يارىتىش بىلەن شۇغۇللىنىۋاتقىلى 29 يىلدىن ئاشتى. بۇ جەرياندا نۇرغۇن نەتىجىلەرنى قولغا كەلتۈردۈم. ئاشۇ نەتىجىلەرنىڭ نامايەندىسى سۈپىتىدە مەن ئالغان مۇكاپاتلار ۋە ھازىرغىچە ئېلان قىلغان ئىلمىي ماقالىلەرنى تىلغا ئېلىش مۇمكىن. مەسىلەن، مەن 1995-يىلى كالىفورنىيە ئۇنىۋېرسىتېتى دەيۋىس (Davis) شۆبىسىنىڭ ئېلېكتر ئىنژېنېرلىقى ۋە كومپيۇتېر ئىلمى فاكۇلتېتىدا دوكتورلۇق ئۇنۋانىغا ئېرىشكەندە، شۇ يىلى مەن بىلەن تەڭ ئوقۇش پۈتتۈرگەن 15 نەپەر ئەتراپىدىكى دوكتور ئوقۇغۇچىلىرىدىن پەقەت بىر كىشىگىلا بېرىلىدىغان «ئەڭ ياخشى دوكتورلۇق دىسسېرتاتسىيىسى مۇكاپاتى» (The Best PhD Dissertation Award) غا ئېرىشتىم. NASA دا بولسا بىر قانچە قېتىم «يېڭى كەشپىيات ۋە ئالاھىدە تۆھپە مۇكاپاتى» غا ئېرىشتىم. ئوپتىكا ساھەسىدىكى خەلقئارالىق ئىلمىي ژۇرناللاردا ئېلان قىلىنغان ماقالىلەر، يېڭى تەتقىقات نەتىجىلىرى ئاساسىدا نەشر قىلىنغان كىتابلارغا كىرگۈزۈلگەن ئىلمىي ماقالىلەر (book chapter)، ۋە ھەر خىل خەلقئارالىق ئىلمىي دوكلات يىغىنلىرىدا ئېلان قىلغان ئىلمىي ماقالىلەر بولۇپ، ھازىرغىچە جەمئىي 82 پارچە ئىلمىي ماقالىگە يالغۇز ئاپتور، 1-ئاپتور ياكى قوشۇمچە ئاپتور بولدۇم. جەمئىي 3 دانە ئامېرىكا پاتېنتى بىلەن 12 دانە NASA پاتېنتىغا ئېرىشتىم. مەن قىلغان يېڭىلىقلار 6 قېتىم «NASA يېڭى تېخنولوگىيە خەۋەرلىرى» ژۇرنىلىدا خەۋەر قىلىندى. ئاشۇ ئىشلارنىڭ ھەممىسى مەندىن بەلگىلىك دەرىجىدىكى يېڭىلىق يارىتىش ئىقتىدارىنى تەلەپ قىلغان بولۇپ، مەن بۇ قېتىم يۇقىرىدا بايان قىلىنغان يېڭىلىق يارىتىش ئىقتىدارىنى ئۆستۈرۈشنىڭ 9 ئۇسۇلىنى كۆرگەندە، ئۇلارنىڭ كۆپىنچىسى ماڭا ناھايىتىمۇ تونۇش بىلىندى.

مەسىلەن، ھازىرقى ئىدارەمدە ھەر قېتىم بىر تېخنىكىلىق قىيىن ئۆتكەلگە

چارە تېپىش ۋەزىپىسىنى تاپشۇرۇپ ئالغاندا، مەن بىرەر ھەپتىدەك ۋاقىت ئىچىدە كېچىسى ئانچە ياخشى ئۇخلىيالمايمەن. مەن ئاخشىمى سائەت 11:30 لەردە كۆزۈمنى يۇمۇپ، ئەتىگىنى 5:25 تە ئورنۇمدىن تۇرىدىغان بولۇپ، بەزىدە يېرىم ئۇخلاپ، يېرىم ئويغاق تۇرغاندا كاللامدا بىرەر مۇھىم مەسىلىنى ھەل قىلىۋېتىمەن. شۇنداق ۋاقىتلاردا يېرىم كېچە سائەت 1:00 لەردە ئورنۇمدىن تۇرۇپ، كومپيۇتېرنى ئىدارەمگە ئۇلاپ ئىشلەپ، سائەت 3:00 بولغاندا قايتا يېتىپ، يەنە ئەتىگەن سائەت 5:25 بولغاندا ئورنۇمدىن تۇرۇپ ئىشقا بارىدىغان ئىشلار ماڭا يىلدا بىر قانچە قېتىم بولۇپ تۇرىدۇ. ئىدارەمدە بىرەر قىيىن مەسىلە ئۇستىدە ئالغا ئىلگىرىلىيەلمەي، بىر تامغا ئۇسۇپ توختاپ قالغاندا، قىلىۋاتقان ئىشمنى توختىتىپ، ئورۇندۇقۇمنىڭ يۆلەنچىسىگە بېشىمنى قويۇپ (يۇقىرىدىكى 3-رەسىمگە ئوخشاش)، كۆزۈمنى يۇمۇپ، بىر دەم ئويلىنىمەن. بەزىدە بىر قانچە مىنۇت ئۇخلىۋالىمەن (بىزنىڭ ئىدارە ئامېرىكىدا ئىشلەنگەن ئەڭ ئېسىل ئورۇندۇقلاردىن 20 دەك ئورۇندۇقنى ئەكېلىپ، بىزنىڭ قايسىنى ياخشى كۆرىدىغانلىقىمىزنى ئۆزىمىزگە تاللىغۇزۇپ، ئاندىن شۇنى بۇيرۇتۇپ ئەكېلىپ بېرىدىغان بولۇپ، مېنىڭ ئورۇندۇقۇم 650 دوللارغا سېتىۋېلىنغان ئورۇندۇق). يەنە بەزىدە بولسا تالاغا چىقىپ، ئىدارىمىزنىڭ ئەتراپىنى قورشاپ تۇرغان، ئېگىزلىكى بىر قانچە يۈز مېتىرغىچە كېلىدىغان ئورمانلىق تاغلارغا قاراپ 5-10 مىنۇت يول مېڭىپ، خىيال سۈرۈپ كىرىمەن. شۇنىڭدىن كېيىن كاللامدا يېڭى ئىدىيىلەر پەيدا بولۇپ، بۇنىڭدىن سەل بۇرۇن ھەل قىلالمىغان مەسىلىنى ھەل قىلىۋېتىمەن. مەن ئىدارىمىزنىڭ 14 كىشىلىك بىر كىچىك ئاپتوبۇسىدا ئىشقا بېرىپ كېلىدىغان بولۇپ، ئىشقا بېرىشقا بىر سائەت، ئىشتىن ئۆيگە قايتىپ كېلىشكە يەنە بىر سائەت ۋاقىت كېتىدۇ. مەن ئاپتوبۇسقا چىقىپلا كۆزۈمنى يۇمۇۋالىمەن، ھەمدە بەزىدە يانفون ئارقىلىق ياسىر قازىنىڭ لېكسىيىسىگە ئوخشاش نەرسىلەرنى ئاڭلاپ ماڭىمەن. بەزىدە بولسا چالا ئۇيقۇ ئىچىدە شۇ كۈنى يولۇققان بىر قىيىن مەسىلە ئۇستىدە ئويلىنىمەن. ئاشۇ تەرىقىدە يول ئۇستىدە ئىدارەمدە يولۇققان بەزى قىيىن مەسىلىلەرنى ھەل قىلىۋېتىدىغان، ياكى بولمىسا يېزىۋاتقان ماقالەم ئۈچۈن ناھايىتى ياخشى مەزمۇنلارنى ئويلاپ چىقىدىغان ۋاقىتلىرىم خېلى كۆپ. ئىدارىنىڭ ئاپتوبۇسىدا داۋاملىق ئولتۇرىدە بىر قانچە ئادەم پاراڭلىشىپ ماڭىدىغان بولۇپ، ئۇ پاراڭلار مېنى يۇقىرىدا بايان قىلىنغان «ۋاراڭ-چۇرۇڭ» بىلەن تەمىنلەيدۇ.

مېنىڭ ئىشخانامنىڭ بىر تېمى پۈتۈنلەي دېرىزە بولۇپ، مەن كومپيۇتېردىن بېشىمنى كۆتۈرسەملا سىرتنى كۆرىمەن. شۇڭلاشقا دېرىزەمنىڭ ئۈتتۈرىدىكى يېشىل دەرەخلەرگە پات-پات قاراپ قويىمەن. بىرەر مەسىلە ئۈستىدە ئويلانغاندا، دېرىزىدىن سىرتتىكى يېشىللىققا قاراپ تۇرۇپ ئويلىنىمەن.

مەن ھەر كۈنى كەچلىك تاماقتىن كېيىن چېنىقىش ئۈچۈن يېرىم سائەتتىن كۆپرەك مەھەللىمىزنىڭ كوچىلىرىدا يول ماڭىدىغان بولۇپ، ئۇ ۋاقىتتىنمۇ خۇددى ئىدارىنىڭ ئاپتوبۇسىدىكىگە ئوخشاشلا پايدىلىنىمەن. مەن ھەر كۈنى ئەتىگىنى ئىشقا مېڭىشتىن بۇرۇن مۇنچىدا يۇيۇنىدىغان بولۇپ، شۇ چاغدا كاللامدا يېڭى ئىدىيە پەيدا بولىدىغان ئىشلار خېلى كۆپ. ئۆيىمىزگە مېھمانلار كېلىدىغان شەنبە ياكى يەكشەنبە كۈنلىرى ئۆيدە تەييارلىق قىلىۋاتقان ۋاقىتتا، بەزىدە كاللامدا ئىنتايىن ياخشى ماقالە مەزمۇنلىرى پەيدا بولىدۇ، بەزىدە بولسا ئىدارەمدىكى ئىشىمدا دۇچ كەلگەن بىر قىيىن مەسىلىگە ئامال تېپىلىدۇ. ئاشۇنداق ۋاقىتلاردا مەن ئايالىم ئامانگۈلگە يالۋۇرۇپ، 5-10 مىنۇت كومپيۇتېرنى قۇچىقىمغا ئېلىپ ئىشلىۋېتىپ، ئاندىن يەنە بۇرۇنقى مېھمانلارغا تەييارلىق قىلىش ئىشىمنى داۋاملاشتۇرىمەن.

بىزنىڭ ئۆيىمىزنىڭ بىر كىچىك ئالدى ھويلىسى بىلەن بىر كىچىك ئارقا ھويلىسى بار بولۇپ، مەن ئۇ يەردە ھەم باغۋەنچىلىك، ھەم كۆكتاتچىلىق، ھەم گۈل بېقىش ئىشلىرىنى قىلىمەن. ئىشتىن قايتىپ كەلگەندە قاراڭغۇ چۈشۈپ كەتمەيدىغان ۋاقىتلارنىڭ ھەممىسىدە، ئۆيگە قايتىپ كەلگەندىن كېيىن گۈل ۋە كۆكتاتلارغا سۇ قۇيىمەن، ياكى ياۋا ئوتلارنى ئوتايمەن. بەزىدە باشقا ئىش قىلمىسامۇ «كۆكتاتلار قانچىلىك چوڭ بولغاندۇ، كۆكتاتلار قانچىلىك چوڭايغاندۇ، گۈللەر قانداقراق ئېچىلغاندۇ»، دەپ، ھويلامدىكى ھەممە ئۆسۈملۈكلەرگە بىر قېتىم ناھايىتى ئىنچىكىلىك بىلەن سەپسېلىپ چىقىمەن. ئارقا ھويلامدا 5 تۈپ ئانار، بىر تۈپ ئەنجۈر، بىر تۈپ لىمون، بىر تۈپ ئاپېلسىن، ۋە ئازراق ئۈزۈم قاتارلىق يېمىش دەرەخلىرى بار بولۇپ، ئۇلاردىن ھەر يىلى مەلۇم مىقداردا ھوسۇل ئېلىپ تۇرىمىز. ھەر يىلنىڭ ياز كۈنلىرى پەمىدۇر، ئاچچىق مۇچ (لازا)، بېدە (ئاش كۆكى)، رەيھان، ۋە كەرەپشە (چىڭسەي) قاتارلىق كۆكتاتلاردا ئۆز-ئۆزىمىزنى تەمىنلەيمىز. مەن كىچىكىمدىلا دېھقانچىلىق بىلەن شۇغۇللىنىپ چوڭ بولغانلىقىم ئۈچۈن، مېنىڭ مېۋە دەرەخلىرى، ئۆسۈملۈكلەر ۋە ئۆي ھايۋانلىرىغا نىسبەتەن ناھايىتى

چوڭقۇر مېھرىم بار. ھازىر ئىدارەمدە بىر كوْن كومپيۇتېرغا تىكىلىپ قاراپ قاتتىق ئىشلەپ كەلگەندىن كېيىن، ھويلامدا يۇقىرىقىدەك ئىشلار بىلەن بىر قانچە 10 مىنۇت شۇغۇللىنىش مەن ئۈچۈن بىر ناھايىتى ياخشى ھۇزۇرلىنىش بولىدۇ. شۇنداقلا ئاشۇ ۋاقىتلاردىمۇ كاللامدا بەزى يېڭى ئىدىيىلەر پەيدا بولىدىغان ئىشلار خېلى كۆپ ئۇچرايدۇ.

10 ـ رەسىم: ئارقا ھويلىمىزنىڭ بىر كۆرۈنۈشى. بۇ رەسىمنى بىر قانچە ھەپتىنىڭ ئالدىدا تارتقان. بۇ ئۆينى ئالغاندا ئۇنىڭ ئارقا ھويلىسى قۇرۇق توپىلاڭ بولۇپ، بۇ ھويلىدىكى ھەممە نەرسىنى مەن ئۆزۈم لايىھىلىگەن. سېمونت سۇپا ۋە ئوتلۇقلارنىمۇ مەن بىر مېخانىكىلىق نەرسىلەرنى لايىھىلەيدىغان يۇمشاق دېتال بىلەن كومپيۇتېردا ئۆزۈم لايىھىلىگەن.

11 ـ رەسىم: ئارقا ھويلىمىزدىكى بىر تۈپ ئانار. بۇ رەسىمنىمۇ بىر قانچە ھەپتىنىڭ ئالدىدا تارتقان.

مەن ئۆزۈمنىڭ ھازىرغىچە بولغان ئەمەلىيىتىدە، ئادەمنىڭ كۆڭلى غەم-قايغۇ، ئەندىشە، ئاغرىنىش، ۋە بېسىم قاتارلىق نەرسىلەردىن ئەڭ خالىي بولغان ۋاقىت، ئادەمنىڭ يېڭىلىق يارىتىش قابىلىيىتىمۇ ئەڭ يۇقىرى پەللىگە كۆتۈرۈلىدىغان ۋاقىت بولىدىغانلىقىنى چوڭقۇر ھېس قىلدىم.

بۇنىڭدىن بىرەر يىل ئىلگىرى بىر ئۇكىمىز ماڭا ئېلخەت يېزىپ، مەندىن «ئەركىن ئاكا، ياراتقۇچىمىزنىڭ بارلىقىنى قانداق ئىسپاتلىغىلى بولىدۇ؟» دەپ سورىغىنىدا، مەن ئۇنىڭغا «بۇ ئىشنى ئىسپاتلاشنىڭ ھېچ بىر ھاجىتى يوق، پەقەت ئەتراپىڭىزغا قاتتىق سەپسېلىپ قاراپ باقسىڭىزلا كۇپايە قىلىدۇ»، دەپ جاۋاب بەرگەن ئىدىم. مەن مەزكۇر ماقالىنىڭ ئاخىرسىغا بۇ يىلنىڭ ئىچىدە ئۆيىمىزنىڭ ئالدى-ھويلىسى بىلەن ئارقا-ھويلىسىدا رەسىمگە ئېلىۋالغان ئۆسۈملۈكلەرنىڭ كۆرۈنۈشلىرىنى چىقىرىپ قويدۇم. ئۇ رەسىملەر ئەسلىدە مەن فېيسبۇك (Facebook) قا چىقارغان رەسىملەر بولۇپ، بۇ يەردىكى رەسىمنى ئاشۇ فېيسبۇك ئېكرانىدىن كېسىپ ئالدىم. خۇددى ئاشۇ رەسىملەردىنمۇ كۆرۈۋالغىلى بولغىنىدەك، مەن ياراتقۇچىمىزنىڭ ئالامەتلىرىنى ئۆز ئۆيىمىزنىڭ ئالدى-ئارقا ھويلىسىنىڭ ئىچىدىلا ھەر كۈنى كۆرۈپ تۇرىمەن.

3. ئوك مېڭە بىلەن سول مېڭە

مەن بىر ھەپتە بۇرۇن تورلارغا ئۆزۈمنىڭ «ئوڭ مېڭە بىلەن سول مېڭە» دېگەن تېمىدىكى بىر ماقالىسىنى قايتا چىقىرىپ قويدۇم [3]. مەزكۇر ماقالىدا تونۇشتۇرۇلغان 9 خىل ئۇسۇل بىلەن يۇقىرىقى ماقالىدىكى مەزمۇنلار ئۆز-ئارا زىچ باغلانغان بولۇپ، مەن ئۇ ماقالىنى تېخى ئوقۇپ باقمىغان قېرىنداشلارغا ئۇنى بىر قېتىم ئوقۇپ چىقىشنى تەۋسىيە قىلىمەن.

4. كۆڭۈلنى پروگراممىلاش

بۇ مەزمۇن مەن 2008-يىلى 1-نويابىر كۈنى يېزىپ پۈتتۈرگەن «ئۇيغۇرلار دۆت ئەمەس، ئەقىللىق» دېگەن ماقالىنىڭ بىر بۆلۈمى بولۇپ، ئۇ مەزكۇر ماقالىنىڭ مەزمۇنىنى تولۇقلايدىغان بولغاچقا، مەن ئۇنى بۇ يەرگە

كۆچۈرۈپ قويدۇم.

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

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

ئىشىك» 1 ـ ئورۇندا تۇرامدۇ ياكى «كۆڭۈلنى پروگراممىلاش»مۇ؟ بۇ سوئالغا ئۆزىڭىز جاۋاب بېرىپ بېقىڭ.)

ئادەمنىڭ ئەس ـ ھوشى ئىككى خىل بولىدۇ: ئاساسلىق ھوش ۋە قوشۇمچە ھوش. ئىنگلىزچىدا بۇلار «conscious and sub ـ conscious» دەپ ئاتىلىدۇ. ئادەمنىڭ قوشۇمچە ھوشى ئۇنىڭ ئاساسلىق ھوشىنىڭ كونتروللۇقى ئاستىدا بولمايدۇ. ئادەمنىڭ قوشۇمچە ھوشى ئۇنىڭغا قاچىلانغان ئۇچۇرلار ئاساسىدا مۇستەقىل ھالدا ئىش ئېلىپ بارىدۇ. مانا بۇ كۆڭۈلنى پروگراممىلاشنىڭ ئاساسىدۇر. يەنى، «كۆڭۈلنى پروگراممىلاش» دېگىنىمىز، بىر ئادەمنىڭ قوشۇمچە ئەس ـ ھوشىغا مەلۇم ئۇچۇرلارنى قاچىلاپ، شۇ ئارقىلىق ئاشۇ ئادەمنىڭ ئىش ـ ھەرىكىتىنى ئۆزگەرتىش ۋە كونترول قىلىش، دېگەنلىكتىن ئىبارەتتۇر.

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

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

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

كېلىدىغان يامان ئاقىۋەتنى بىر تەسەۋۋۇر قىلىپ بېقىڭ.

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

5. ئاخىرقى سۆز

مەن ئۆزۈمنىڭ ئالدىنقى ھەپتە تورلارغا چىقارغان «ئالەم بوشلۇقىدىكى سەپەر ۋە نىسپىيلىك نەزەرىيىسى» دېگەن ماقالىسىدە رۇزىمۇھەممەد تۇردى ئارتۇچ مۇئەللىمنىڭ 2015-يىلىنى ئۇيغۇرلارنىڭ «كىتاب ئوقۇش يىلى» قىلىش ھەققىدىكى تەشەببۇسىنى تىلغا ئېلىپ، ئۇنى ئۆزۈمنىڭ پۈتۈن كۈچى بىلەن قوللايدىغانلىقىنى بايان قىلغان ئىدىم. ئۇنىڭدىن كېيىن رۇزىمۇھەممەد مۇئەللىم تورلارغا «2015-يىلى بىز ئۇچۇن نېمە يىلى بولۇشى كېرەك» دېگەن يەنە بىر ماقالىنى يوللاپ [8]، ئۆزىنىڭ يۇقىرىدىكى تەشەببۇسىنى قايتا تەكىتلىدى. ئۇنىڭدىن كېيىن تور ئىسمى «86» بولغان يەنە بىر قېرىندىشىمىز تورلارغا «(مۇراجىئەت) 2015-يىلى بىزنىڭ ‹كىتاب ئوقۇش يىلى› مىز بولسۇن» دېگەن تېمىدا بىر ماقالە يوللاپ، 2015-يىلىنى كىتاب ئوقۇش يىلى قىلىشنىڭ بىر قىسىم كونكرېت تەدبىرلىرى ھەققىدە قىممەتلىك تەكلىپلەرنى بەردى [9]. شۇنداقلا تور ئىسمى «مائارىپ» بولغان يەنە بىر قېرىندىشىمىز تورلارغا «2015-يىلىدا مۇنداق كىتابلارنى ئوقۇڭ» دېگەن تېمىنى يوللاپ، ئوقۇرمەنلەرگە بىر قىسىم ياخشى كىتابلارنى تەۋسىيە قىلدى [10]. مۇشۇ ئىشلار بولۇۋاتقاندا تورلارغا مەن يۇقىرىدا تىلغا ئالغان «ئۈرۈمچىدە بىر چايخانىغا لىققىدە كىتابلار تىزىلدى» دېگەن يەنە بىر خەۋەر چىقىپ [6]، ۋەتەن ئىچى ۋە سىرتىدىكى نۇرغۇن تورداشلارنى خۇشاللىققا چۆمدۈردى. بۇ چاقىرىق، تەشەببۇس ۋە تەكلىپلەردىن، ھەممىدە نۇرغۇن

توراشلارنىڭ بۇ ئىشنى قوللايدىغانلىقىنى ئىپادىلەپ يازغان ئىجابىي ئىنكاسلىرىدىن مەن ئىنتايىن خۇشال بولۇۋاتىمەن. مېنىڭچە بۇ بىر ئىنتايىن ياخشى يۈزلىنىش بولۇپ، خەلقىمىز مۇشۇنداق تىرىشچانلىقلارنىڭ نەتىجىسىنى 5 يىل، 10 يىل، 20 يىل، ۋە ئۇنىڭدىنمۇ ئۇزۇنراق بولغان ۋاقىتلاردا چوقۇم كۆرىدۇ. مەن مۇشۇ پۇرسەتتىن پايدىلىنىپ، بارلىق قېرىنداشلاردىن بۇ ئىشنى پۈتۈن كۈچى بىلەن قوللاپ بېرىشنى يەنە بىر قېتىم ئۈمىد قىلىمەن، ھەممە بۇ ئىشقا ئاۋاز قوشقان بارلىق قېرىنداشلارغا چىن كۆڭلۈمدىن مىننەتدارلىق بىلدۈرىمەن.

مەن باشلانغۇچ مەكتەپتە ئوقۇۋاتقان مەزگىلدىكى تەتىللەردە داۋاملىق يېزىغا بېرىپ، تۇغقانلارنىڭ ئورنىغا ئىشقا چىقىپ، ياكى ئۆزۈم بىر ئايرىم ئەمگەكچى بولۇپ ئىشلەپ، تۇغقانلىرىمغا ياردەم قىلغان ئىدىم. مەن قىش كۈنلىرى قىلغان ئەمگەكلەرنىڭ بىرى كالا ھارۋىسى (يەنى ھەممە يېرى ياغاچتىن ياسالغان يارىيا ھارۋا) بىلەن ئېتىزلىقلارغا ئوغۇت ياكى توپا توشۇش بولغان ئىدى. گەرچە مەن شەھەردىكى بالىلار ئىچىدە قولىدىن ئەڭ ئىش كېلىدىغان بالىلارنىڭ بىرى ھېسابلىنىدىغان بولساممۇ، يېزىدا بەزىدە مېنىڭ ھارۋام بۇزۇلۇپ قالسا مەن ئۇنى ئوڭشىيالماي، مەن بىلەن ئوخشاش ياشتىكى دېھقان بالىلار مېنىڭ ھارۋامنى ئوڭشاپ بەرگەن ئىدى. ھەر قېتىم مۇشۇنداق ئىش يۈز بەرگەندە، ئۇلار بىلەن سېلىشتۇرغاندا ئۆزۈمنىڭ ناھايىتى دۆت ئىكەنلىكىمگە يۈزۈم قىزارغان ئىدى. مەن چەت ئەلگە چىقىپ كەتكەندىن كېيىن، يۇرتقا بېرىشقا يول قويۇلغان ۋە يۇرتقا بارغان ۋاقىتلىرىمدا ئەنە ئاشۇ بۇرۇنقى يېزىلارغىمۇ باردىم، ھەممە دېھقان تۇغقانلىرىمىزنىڭ ئۆيىدە ئۆزۈم ئۇچرىتالىغان بالىلارنى كۈچۈمنىڭ بارىچە گەپكە سالدىم. شۇ چاغدىمۇ ئۇ بالىلارنىڭ ناھايىتى ئەقىللىق ئىكەنلىكىنى، ئەگەر ئۇلاردىمۇ شەھەرلىك بالىلاردا بار بولغان شارائىتلار بار بولغان بولسا، ئۇلارنىڭمۇ چوڭ بولغاندا چوڭ-چوڭ ئىشلارنى قىلالايدىغان ئادەملەردىن بولۇپ چىقالايدىغانلىقىنى چوڭقۇر ھېس قىلدىم.

يېقىنقى بىرەر ئاينىڭ مابەينىدە مېنىڭ ماقالىلىرىمنىڭ ئاستىغا بەزى ئۇكىلار ھازىر يېزىلاردىكى بالىلارنىڭ ئوقۇشقا زادىلا قىزىقمايدىغانلىقى، ئاشۇنداق ئەھۋاللارنى ئۆزگەرتىش ھەققىدە مېنىڭ مەسلىھەت بېرىشىمگە موھتاج ئىكەنلىكى ھەققىدە ئىنكاس يازدى. يېزىدىكى بالىلارنىڭ ئوقۇشقا قىزىقماسلىقىدا نۇرغۇن سەۋەبلەر بار بولۇپ، مېنىڭچە ئاساسلىق سەۋەبلەرنىڭ

ئىچىدە مۇنداق ئىككى سەۋەبمۇ بار: (1) ئوقۇغاننىڭ پايدىسىنى كۆرەلمەسلىك. (2) بىلىمنىڭ نەدە ۋە قانداق تەرىقىدە ئىشلىتىلىدىغانلىقىنى بىلمەسلىك. بۇ يەردىكى 1-مەسىلىنى ھەل قىلىش ھەققىدە مەن بىر نەرسە دېيەلمەيمەن. ئەمما 2-مەسىلىنى ھەل قىلىشقا ئۇيغۇرلاردا ھازىر بىر قىسىم ئىمكانىيەتلەر بار. ئۇ بولسىمۇ يېزىلاردىكى بالىلارنى شەھەرلەردىكى زامانىۋى شىركەت-كارخانىلارغا ئاپىرىپ، ئۇلارنى مۇددەتلىك ھالدا ئېكسكۇرسىيە قىلدۇرۇپ تۇرۇش. يېزىلاردىكى بالىلارغا قارىغاندا شەھەردىكى بالىلارنىڭ ئوقۇش قىزغىنلىقى ئۈستۈنرەك بولىدۇ، ھەمدە يېڭىلىق يارىتىش قابىلىيىتىمۇ كۈچلۈكرەك بولىدۇ. ئۇنداق بولۇشىدىكى بىر سەۋەب، شەھەردىكى بالىلارنىڭ كۆپنى كۆرۈش پۇرسىتى يېزىلاردىكى بالىلارنىڭكىدىن ئاسمان-زېمىن پەرقلىنىدۇ. يەنى، كۆپنى كۆرگەن كىشىنىڭ تەپەككۇر قىلىش ۋە يېڭىلىق يارىتىش ئىقتىدارى كۆپنى كۆرمىگەن كىشىگە قارىغاندا جىق ئۈستۈن بولىدۇ. ئۇنىڭدىن باشقا، يېزىلاردىكى بالىلارنى بىلىمنىڭ قانداق يەرلەردە قانداق شەكىلدە ئىشلىتىلىدىغانلىقىنى بىلدۈرۈش ئارقىلىق، ئۇلارنىڭ ئۆگىنىش قىزغىنلىقىنىمۇ زور دەرىجىدە ئۈستۈرگىلى بولىدۇ. شۇڭلاشقا مەن يېزىلاردىكى مائارىپچىلارنىڭ بۇ تەكلىپ ئۈستىدە ئويلىنىپ بېقىشىنى ئۈمىد قىلىمەن. قەشقەرنىڭ يېزىلىرىدىكى بالىلارنى ئۈرۈمچىدىكى شىركەت-كارخانىلارنى ئېكسكۇرسىيە قىلىشقا ئورۇنلاشتۇرۇش ھازىرقى شارائىتتا ئاساسەن مۇمكىن بولماسلىقى مۇمكىن. ئەمما ئۇلارنى قەشقەر شەھىرىدىكى ۋە قەشقەرنىڭ ناھىيە بازارلىرى ئەتراپىدىكى شىركەت-كارخانىلارغا ئاپىرىپ ئېكسكۇرسىيە قىلدۇرۇش پۈتۈنلەي مۇمكىن. مەن بىزنىڭ ئىدارىدە ھەر ھەپتىنىڭ ئىچىدە ئېكسكۇرسىيىگە كەلگەن نەچچە توپ باشلانغۇچ ۋە ئوتتۇرا مەكتەپ ئوقۇغۇچىلىرىنى داۋاملىق ئۇچرىتىمەن. ھەر قېتىم ئۇلارنى كۆرگەندە، ئۇيغۇر يېزىلىرىدىكى بالىلارنى ئويلاپ، ھەسرەتلىنىمەن. ھازىر ئۇيغۇر مائارىپى دۇچ كەلگەن مەسىلىلەر يېنىك مەسىلىلەر ئەمەس، ئاز مەسىلىلەرمۇ ئەمەس. ئەمما ئەھۋالنىڭ ياخشىلىنىشىنى ساقلاپ ئولتۇرغاندا، ئۆتۈپ كەتكەن ۋاقىتنىڭ زىيىنىنى تولدۇرغىلى بولمايدۇ. ئۇنىڭغا قارىغاندا قىلغىلى بولىدىغان ئىشلارنىڭ ھەممىسىنى قىلىپ ياشىغان ياخشى. مېنىڭچە يېزىدىكى بالىلارنى كۆپلەپ كىتاب ئوقۇشقا ئىلھاملاندۇرۇشتىن قالسىلا يۇقىرىدا تەكلىپ قىلىنغان ئىش، يەنى ئۇلارنى شەھەردىكى زامانىۋى شىركەت-كارخانىلارنى زىيارەت قىلدۇرۇپ تۇرۇش ئىشى ئۇلارنىڭ ئوقۇش قىزغىنلىقىنى يۇقىرى كۆتۈرۈشتە

ئىنتايىن مۇھىم رول ئوينايدۇ. مەن شارائىتى بار مەكتەپلەرنىڭ ئاشۇنداق پائالىيەتلەرنى ئويلىشىپ بېقىشنى تولىمۇ ئۈمىد قىلىمەن.

پايدىلىنىش ماتېرىياللىرى:

[1] بىلىمخۇمار: «ئابدۇشۈكۈر مۇھەممەتئىمىن مۇئەللىم بىلەن ياپوندا بىللە بولغان ۋاقىتلار»

http://bbs.izdinix.com/thread-60825-1-1.html

[2] بىلىمخۇمار: «گېرمانلارنىڭ 7 خىل كىشىلىك خاراكتېرى»

http://bbs.izdinix.com/thread-60947-1-1.html

[3] بىلىمخۇمار: «ئوڭ مېڭە بىلەن سول مېڭە»

http://bbs.izdinix.com/thread-60965-1-1.html

[4] بىلىمخۇمار: «ئالەم بوشلۇقىدىكى سەپەر ۋە نىسپىيلىك نەزەرىيىسى»

http://bbs.izdinix.com/thread-61063-1-1.html

[5] Nine Ways To Be More Creative

http://www.prevention.com/mind-body/emotional-health/9-ways-be-more-creative

[6] «ئۈرۈمچىدە بىر چايخانىغا لىققىدە كىتابلار تىزىلدى»

http://bbs.misranim.com/thread-132251-1-1.html

[7] قەيسەر مىجىت: «ئامېرىكىدىكى دوختۇر ئۇيغۇرلار»

http://bbs.izdinix.com/thread-60964-1-1.html

[8] 2015-يىلى بىز ئۈچۈن نېمە يىلى بولۇشى كېرەك

http://bbs.bagdax.cn/thread-27206-1-1.html

[9] (مۇراجىئەت) 2015-يىلى بىزنىڭ «كىتاب ئوقۇش يىلى» مىز بولسۇن
http://bbs.izdinix.com/thread-61090-1-1.html

[10] «2015-يىلىدا مۇنداق كىتابلارنى ئوقۇڭ»
http://bbs.bagdax.cn/thread-27272-1-1.html

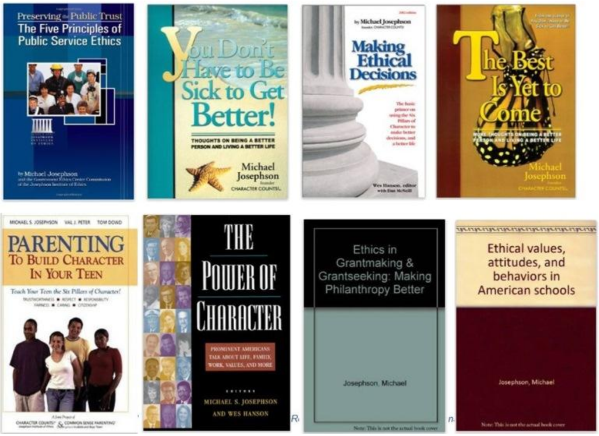
تۆۋەندىكىسى مەن بۇ يىل (يەنى 2014-يىلى) نىڭ ئىچىدە ئۆيىمىزنىڭ ئالدى-ھويلىسى بىلەن ئارقا-ھويلىسىدا رەسىمگە ئېلىنغان ئۆسۈملۈكلەرنىڭ كۆرۈنۈشلىرى. بۇ رەسىملەر مەن ئەسلىدە فېيسبۇك (Facebook) قا چىقارغان رەسىملەر بولۇپ، بۇ يەردىكى رەسىملەرنىڭ كۆپىنچىسىنى ئاشۇ فېيسبۇك ئېكرانىدىن كېسىپ ئالدىم.

ياۋغانچىلىقتا ئائىت 12 ھەقىقەت

2014 ـ يىلى 12 ـ ئاينىڭ 26 ـ كۈنى

ئامېرىكىدا مايكول جوسېفسون (Michael Josephson) ئىسىملىك بىر ئەخلاق مۇتەخەسسىسى بار. ئۇنىڭ «جوسېفسون ئەخلاق ئىنستىتۇتى» دەپ ئاتىلىدىغان بىر شىركىتى بار بولۇپ، ئۇ قىلغان مۇھىم ئىشلارنىڭ بىرى «ئەخلاق مۇھىم» (Character Counts) دېگەن پروجېكتتىن ئىبارەت. ئۇ نۇرغۇن چوڭ سورۇنلاردا ئالاھىدە تەكلىپ قىلىنغان مۇتەخەسسىس سۈپىتىدە نۇتۇق سۆزلىگەن، ھەمدە ھۆكۈمەت، شىركەت ـ كارخانا، مائارىپ، تەنتەربىيە، ساقچى ئىدارىلىرى، ئاخبارات ئورۇنلىرى، قانۇن، ۋە ھەربىي ئورۇنلارنىڭ ئەمەلدارلىرى بولۇپ جەمئىي 100000 دىن ئارتۇق كىشىگە مەسلىھەتچىلىك خىزمىتى قىلىپ بەرگەن. ئۇ لوس ئانژېلىس رايونىنىڭ «KNX ـ 1070» دېگەن رادىئوسىدا «ئەخلاق مۇھىم» دېگەن تېمىدا ئوبزور سۆزلىگىلى 15 يىلدەك بولغان بولۇپ، مەنمۇ ئۇنىڭ خېلى كۆپ ئوبزورلىرىنى ئاڭلىغان، ھەمدە ئۇنى شۇ ئارقىلىق تونۇغان. ئۇ ھازىرغىچە ئەخلاق مەسىلىرىگە ئائىت كىتابلاردىنمۇ خېلى كۆپ كىتاب چىقارغان بولۇپ، تۆۋەندىكى 2 ـ رەسىمدە مەن ئۇنىڭ 8 پارچە كىتابىنىڭ رەسىمىنى كۆرسىتىپ قويدۇم. مېنىڭ ئۇنداق قىلىشتىكى مەقسىتىم، ئوقۇرمەنلەرگە «ئامېرىكىدا ئەخلاق ھەققىدە مۇنداق كىتابلارمۇ بار ئىكەن»، دېگەننى بىلدۈرۈپ قويۇشتۇر. ئەلۋەتتە بۇ پەقەت بىرلا ئاپتورنىڭ كىتابلىرى بولۇپ، بۇنىڭدىن ئەخلاقنى تېما قىلغان ئىنگلىزچە كىتابلارنىڭ نەقەدەر كۆپلۈكىنى تەسەۋۋۇر قىلىش قىيىن ئەمەس.

1-رەسىم: مايكۇل جوسېفسوننىڭ رەسىمى



2-رەسىم: مايكۇل جوسېفسون چىقارغان 8 پارچە كىتابىنىڭ رەسىمى. مەن بۇ كىتابلارنى www.amazon.com دېگەن تور بەتتىن تاپتىم.

يۇقىرىدىكى كىتابلارنىڭ ماۋزۇسىنىڭ ئۇيغۇرچىسى تۆۋەندىكىلەرگە يېقىن كېلىدۇ:

(1) ئاممىۋى خىزمەت ئەخلاقىنىڭ بەش پرىنسىپى

(2) سالامەتلىكتە ياخشىراق بولۇش ئۈچۈن ئالدى بىلەن كېسەل

بولۇشىنىڭ ھاجىتى يوق

(3) ئەخلاقىي قارار ئېلىش ھەققىدە

(4) ياخشى كۆڭۈلەر تېخى ئالدىڭىزدا

(5) ئاتا-ئانىلارنىڭ ئون نەچچە ياشلىق بالىسىدا ياخشى ئەخلاق يېتىلدۈرۈشى

(6) ياخشى ئەخلاقنىڭ كۈچى

(7) ھەر خىل تۈرلەرگە پۇل ئاجرىتىش ۋە ھەر خىل تۈرلەرگە پۇل ئېلىشتىكى ئەخلاق: ساخاۋەتنى ياخشىلاش

(8) ئامېرىكا مەكتەپلىرىدىكى ئەخلاقىي قىممەت، ئەخلاقىي پوزىتسىيە ۋە ئەخلاقىي ئىپادىلەر

مەن مايكۇل تەييارلىغان يېڭى نەرسىلەر ماڭا ئېلخەت ئارقىلىق ئاپتوماتىك ھالدا كېلىدىغان قىلىپ تىزىملىتىپ قويغان ئىدىم، بىر قانچە كۈننىڭ ئالدىدا ئۇنىڭدىن «يالغانچىلىقتا ئالتە 12 ھەقىقەت» دېگەن بىر تام گېزىتىنىڭ تېكىستى كەلدى [1]. مەن ئۇنى ناھايىتى ياخشى كۆردۇم. شۇنىڭ بىلەن ئۇنىڭ مەزمۇنىنى ئۇيغۇر ياشلارغا تونۇشتۇرۇپ قويۇش مەقسىتىدە مەزكۇر يازمىنى تەييارلىدىم.

1. يالغانچىلىقتا ئالتە 12 ھەقىقەت

مايكۇل تەييارلىغان «يالغانچىلىقتا ئالتە 12 ھەقىقەت» دېگەن تام گېزىتى تۆۋەندىكى 3-رەسىمدە كۆرسىتىلدى. مەن ئۇنى ئۇيغۇرچىغا تۆۋەندىكىدەك تەرجىمە قىلدىم:

(1) راستچىللىق ھەر قېتىم پايدا ئېلىپ كەلمەسلىكى مۇمكىن، ئەمما يالغانچىلىق ھەر قېتىم زىيان ئېلىپ كېلىدۇ.

(2) بىر ئادەمگە بولغان ئىشەنچ تاشلارنى بىر-بىرىنىڭ ئۈستىگە قويۇپ قوپۇرۇلغان مۇنار بولۇپ، يالغانچىلىق ئاشۇ تاشلارنى ئەڭ ئاستىدىن باشلاپ سۇغۇرۇپ ئېلىپ كېتىدۇ.

(3) مەخپىيلىك سىزنى قوغداپ قالالمايدۇ؛ پاش بولۇپ قالغان يالغانچىلىق بولسا بىر تەييار بولغان مىناغا ئوخشايدۇ.

(4) يالغانچىلىق ئۆزىنى قوغداش ئۈچۈن يېڭى يالغانچىلىقلاردىن

تەشكىل تاپقان قوغدىغۇچىلارنى تۇغدۇ.

(5) يالغانچىلىق ئاشۇ يالغانچىلىقنى قىلغان ئادەم بىلەن ئاشۇ يالغانچىلىقنىڭ ئوبيېكتى بولغان ئادەمگە ئۆز-ئارا قەتئىي ئوخشاشمايدىغان شەكىلدە كۆرۈنىدۇ.

(6) بىر يالغانچىلىققا سەۋەب تېپىپ بېرىش، ئۇنى ئاقلاش، ياكى ئۇنى كىچىكلىتىش ئۈچۈن ئېلىپ بېرىلغان ئىشلار پەقەت كىشىلەرنىڭ ئاشۇ يالغانچىغا بولغان ئىشەنمەسلىكنى تېخىمۇ چوڭقۇرلاشتۇرىدۇ.

(7) ئەگەر بىرسى بىزگە يالغان سۆزلىسە، بىز «بۇ ئادەم بۇرۇن ماڭا يەنە قانداق يالغانچىلىقلارنى قىلغان بولغىيتتى؟» دەپ ئويلايمىز.

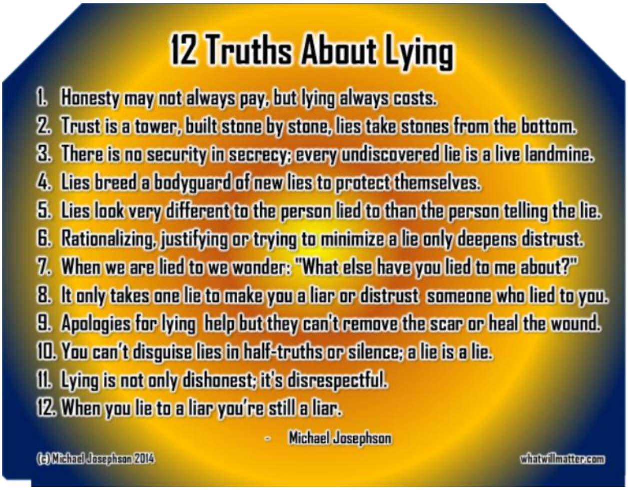
(8) بىرلا يالغانچىلىق سىزنى بىر «يالغانچى» قىلىپ قويىدۇ، ياكى سىزنى ئاشۇ يالغانچىلىق قىلغان كىشىگە ئىشەنمەس قىلىپ قويىدۇ.

(9) يالغانچىلىق قىلىپ قويۇپ ئۇنىڭ ئۈچۈن ئەپۇ سورىسىڭىز، ئۇنىڭ ئازراق پايدىسى بولىدۇ، ئەمما ئۇ ئەپۇ سوراش يارىنى ساقايتالمايدۇ.

(10) يېرىم راستچىللىق ياكى سۈكۈت قىلىپ تۇرۇش بىلەن يالغانچىلىقلارنى نىقابلىيالمايسىز؛ يالغانچىلىق دېگەن يەنىلا بىر يالغانچىلىق.

(11) يالغانچىلىق يالغۇز ساختىپەزلىكلا ئەمەس؛ ئۇ يەنە ھۆرمەتسىزلىك.

(12) سىز باشقا بىر يالغانچىغا يالغانچىلىق قىلسىڭىز، سىز يەنىلا بىر يالغانچى بولۇپ تۇرۇۋېرىسىز.



3-رەسىم: مايكۈل تەييارلىغان «يالغانچىلىققا ئائىت 12 ھەقىقەت» دېگەن تام گېزىتى.

2. ئىشەنچنىڭ مۇھىملىقى

مېنىڭ بىلىشىمچە ئۇيغۇرچىدا ئۆز-ئۆزىگە بولغان ئىشەنچ، ئۆزىنىڭ غايىسىگە بولغان ئىشەنچىسى، ۋە ئۆزىنىڭ ئىرادىسىگە بولغان ئىشەنچىسى بىلەن ئۆزىنىڭ بىر دوستىغا بولغان ئىشەنچى ۋە ئۇ دوستىنىڭ ئۆزىگە بولغان ئىشەنچى قاتارلىقلارنىڭ ھەممىسىگە «ئىشەنچ» دېگەن بىرلا سۆز ئىشلىتىلىدۇ. لېكىن، ئىنگلىزچىدا ئۇنداق ئەمەس. ئىنگلىزچىدا بىر ئادەمنىڭ ئالدىنقى 3 نەرسىگە بولغان ئىشەنچى «confidence» دەپ ئاتىلىدۇ. ئاخىرقى ئىككى نەرسىگە بولغان ئىشەنچ بولسا «trust» دەپ ئاتىلىدۇ. يەنى، «trust» دېگەن سۆز «ئىشىنىشكە بولىدىغانلىقى» نى ئىپادىلەيدىغان بولۇپ، ئۇ ئاساسەن ئادەملەرگە ئىشلىتىلىدۇ. مەزكۇر تېما كىشىلەرنىڭ راستچىللىقى بىلەن يالغانچىلىقى ھەققىدە بولۇپ، يۇقىرىدىكى ئىككىنچى كىچىك تېمىدىكى «ئىشەنچ» دېگەن سۆز «ئۆز-ئۆزىگە بولغان ئىشەنچ» تىكى سۆز بولماستىن، بەلكى «ئىشىنىشكە بولىدىغانلىقى» نى ئىپادىلەيدىغان «ئىشەنچ» تۇر. ئىنگلىزچىدا بىر ئادەمنىڭ راستچىللىقى، ئۇنىڭ گېپىدە تۇرىدىغانلىقى، ۋە ئۇنىڭغا ئىشىنىشكە بولىدىغانلىقى توغرىسىدىكى سۈپەتلىرىنى بىرلەشتۈرۈپ ئىپادىلەيدىغان يەنە بىر سۆز بار. ئۇ بولسىمۇ «credibility» دېگەن سۆز بولۇپ، مەن داۋاملىق بۇ سۆزگە ماس كېلىدىغان ئۇيغۇرچە سۆزنى تېپىشتا قىينىلىمەن. ھازىرمۇ شۇنداق بولۇۋاتىمەن. يەنى ئىنگلىزچىدا «trust, credibility» دېگەن سۆزنى بىرلا ۋاقىتتا بىرلا كىشىگە ئىشلەتسە بولۇۋېرىدۇ. ئۇنى ئۇيغۇرچىدا نېمە دەيمىز؟ بۇ يەردە «trust» دېگەن سۆز «ئىشىنىشكە بولىدىغانلىقى» نى كۆرسىتىدۇ، «credibility» بولسا «بۇ ئادەمنىڭ ئۇزۇن مۇددەتلىك ۋاقىت ئىچىدە ئىسپاتلاپ بولغان ئىشىنىشكە بولىدىغانلىقى، گېپىدە تۇرىدىغانلىقى، ۋە راستچىللىقى ھەققىدىكى نامى» دېگەنلەرگە ۋەكىللىك قىلىدۇ. تۆۋەندە مەن «credibility» دېگەن سۆزنى ئۇيغۇرچە «راستچىللىق نامى» دەپ ئالىمەن.

مايكول يۇقىرىدىكى «يالغانچىلىقا ئائىت 12 ھەقىقەت» نى يېزىپ چىقىش بىلەن بىللە، 2014-يىلى 3-دېكابىر كۈنى كىشىلەر ئوتتۇرىسىدىكى ئىشەنچنىڭ مۇھىملىقى ھەققىدە بىر پارچە قىسقا يازما ئېلان قىلدى. مەن تۆۋەندە ئاشۇ يازمىنىڭ مەزمۇنىنى تونۇشتۇرىمەن.

راستچىللىق ھەر قېتىم پايدا ئېلىپ كەلمەسلىكى مۇمكىن، ئەمما يالغانچىلىق ھەر قېتىم زىيان ئېلىپ كېلىدۇ.

ئىناۋەت، ئىشىنىشكە بولىدىغانلىقى ۋە راستچىللىق نامى بىر تەشكىلات يوقىتىپ قويسا قەتئىي بولمايدىغان ئىنتايىن مۇھىم بايلىق بولۇپ، ئۇلاردىن ئايرىلىپ قېلىشنىڭ ئەڭ ئىشەنچلىك ئۇسۇلى يالغانچىلىق قىلىشتىن ئىبارەت.

ئىلاۋە: بۇ يەردە ئىنگلىزچە «**organization**» دېگەن سۆز ئىشلىتىلگەن بولۇپ، ئۇنىڭ ئۇيغۇرچىدىكى ئۇتتۇر مەنىسى «تەشكىلات» تىن ئىبارەت. ئەمما ئىنگلىزچىدا ئىدارە، مەكتەپ، شىركەت، كارخانا، ھەر خىل تەشكىلاتلار ۋە ھۆكۈمەت ئورۇنلىرى قاتارلىق نەرسىلەرنىڭ ھەممىسىنىڭ ئورتاق نامى ئۈچۈن «تەشكىلات» دېگەن سۆز ئىشلىتىلىدۇ.

باشقىلارنىڭ ئۆزىگە بولغان ئىشەنچىنى تۇرغۇزۇش خۇددى تاشلارنى بىر-بىرىنىڭ ئۈستىگە قويۇپ، بىر مۇنار ياسىغانغا ئوخشايدۇ. ئەمما بۇ مۇنار قانچە ئېگىز ۋە قانچىلىك پۇختا كۆرۈنسۇن، ئەگەر سىز ئۇنىڭ ئەڭ ئاستىدىكى بىر دانە تاشنى ئېلىۋەتسىڭىز، بۇ مۇنار چوقۇم ئۆرۈلۈپ چۈشىدۇ. يالغانچىلىق كەلتۈرۈپ چىقىرىدىغان ئاقىۋەتمۇ شۇنىڭغا ئوخشاش. ئۇ كىشىلەرنىڭ سىزگە بولغان ئىشەنچىسىنىڭ ئاساسىنى يوق قىلىۋېتىدۇ.

يالغانچىلىق قىسقا مۇددەت ئىچىدە بىزنى بەزى پايدىلىق شارائىت بىلەن تەمىنلەيدۇ، ھەمدە پاش بولۇپ قالمىغان يالغانچىلىق بىزگە بەزى قىسقا مۇددەتلىك پايدىلارنىمۇ ئېلىپ كېلەلەيدۇ. ئەمما يالغانچىلىقنى مەڭگۈ مەخپىي ساقلاپ قالغىلى بولمايدۇ. پاش بولۇپ قالمىغان ھەر بىر يالغانچىلىق، مەيلى ئۇ قانچىلىك كىچىك بولسۇن، كىشىلەرنىڭ ئۆزىڭىزگە بولغان ئىشەنچىنى ۋەيران قىلىۋېتەلەيدىغان بىر مىناغا ئوخشايدۇ.

يالغانچىلىق ئۆزىنى قوغداش ئۈچۈن باشقا يېڭى يالغانچىلىقلارنى ۋۇجۇدقا كەلتۈرىدۇ. ئەنگلىيەنىڭ دۇنياغا داڭلىق باش مىنىستىرى ۋىنستون چېرچىل (Winston Churchill, 1874 ـ 1965) مۇنداق دېگەن ئىدى: ھەر بىر يالغانچىلىق ئۆزىنى قوغداش ئۈچۈن يالغانچىلىقتىن تەركىب تاپقان بىر قوغدىغۇچىغا ئېھتىياجلىق بولىدۇ. ياخشى نىيەت بىلەن ۋۇجۇدقا كەلگەن يالغانچىلىقلارنى بىز «ئاق يالغانچىلىقلار» (white lies) دەپ ئاتايمىز. ئاشۇنداق ئاق يالغانچىلىقتىن بىرسى پاش بولۇپ قالغان ھامان، بىزنىڭ

ئىناۋىتىمىز تۆۋەنلەيدۇ. يالغانچىلىق قىلغان كىشىنىڭ ئاشۇ يالغانچىلىققا بولغان قارىشى يالغانچىلىق قىلىنغان كىشىنىڭ قارىشىغا زادىلا ئوخشىمايدۇ. «مەن ئۈچۈن پايدىلىق، دەپ قارىغان ۋاقتىڭىزدا سىز ماڭا يالغانچىلىق قىلىۋېرىڭ» دەيدىغان كىشىلەردىن قانچىسى بار؟

بىز ئۆزىمىزنىڭ قوبۇل قىلىشى ئاسانراق بولسۇن ئۈچۈن ئۆزىمىزنىڭ يالغانچىلىقىغا باھانە تاپساق، ئۆزىمىزنىڭ يالغانچىلىقىنى ئاقلىساق، ياكى ئۆزىمىزنىڭ يالغانچىلىقىنى كىچىكلەشتۈرسەك بولۇۋېرىدۇ. ئەمما ئاشۇنداق ئۆزىمىزنىڭ يالغانچىلىقىنى قوغدايدىغان ئىش-ھەرىكەتلەر يارىمىزنى ئېغىرلاشتۇرىدۇ، ھەمدە باشقىلارنىڭ ئۆزىمىزگە ئىشەنمەسلىكىنى چوڭقۇرلاشتۇرىدۇ. سىز بىر «يالغانچى» دەپ ئاتىلىپ قېلىشتىن بۇرۇن يالغانچىلىقتىن قانچىنى قىلالايسىز؟ سىز باشقا بىر ئادەمگە ئىشەنمەس بولۇپ قېلىشتىن بۇرۇن ئۇنىڭ قانچە قېتىملىق يالغانچىلىقىنى قوبۇل قىلالايسىز؟ بىز باشقا بىر ئادەمنىڭ ئۆزىمىزگە يالغانچىلىق قىلغانلىقىنى بايقىغان ھامان، بىز ئۇنىڭ بىلەن بۇرۇن قىلىشقان پاراڭلارنى ئەسلەپ، «ئۇ بۇرۇن ماڭا يەنە قانداق يالغان گەپلەرنى قىلغان بولغىيتتى؟» دەپ ئويلايمىز. سىز باشقا بىر يالغانچىغا يالغانچىلىق قىلىپ، ئۆزىڭىز بىر «يالغانچى» بولۇپ قېلىشتىن ساقلىنالامسىز؟

بىز سادىر قىلغان يالغانچىلىقىمىزغا باشقىلاردىن ئەيىپ سورىشىمىز، ئۆزىمىزنى كەچۈرۈۋېتىشنى ئۆتۈنۈشىمىز، ھەمدە ئىككىنچى يالغان سۆزلىمەيدىغانلىقىمىز توغرۇلۇق ئۇنىڭغا ۋەدە بېرىشىمىز مۇمكىن. ئەمما بىز بۇ ئارقىلىق ئۆزىمىزنىڭ بۇرۇنقى يالغانچىلىقى كەلتۈرۈپ چىقارغان تارتۇقنى ئۆزگەرتەلمەيمىز، ياكى بولمىسا پەيدا قىلغان يارىنى تولۇق ساقايتالمايمىز.

بىز يېرىم راستچىللىق قىلىش ياكى پۈتۈنلەي يوشۇرۇش ئارقىلىق ئۆزىمىزنىڭ يالغانچىلىقىنى نىقابلاشقا ئۇرۇنۇشىمىز مۇمكىن. ئاشۇنداق قىلىقىمىزنى تەسۋىرلەش ئۈچۈن بىز گوللاش، شەكلىنى ئۆزگەرتىش، خاتا ئىپادىلەپ قويۇش، ۋە ياسالمىلىق قىلىش دېگەندەك سۆزلەرنى ئىشلىتىشىمىز مۇمكىن. ئەمما بىزنىڭ قانداق سۆزنى ئىشلىتىشىمىز مۇھىم ئەمەس. ئۇنىڭ تۈپ يىلتىزىدىن قارىغاندا، يالغانچىلىق مەقسەتلىك ھالدا سەمىمىيەتسىزلىك قىلىش، ۋە بىر ئادەمنى راست ئەمەس بىر نەرسىگە قەستەن ئىشەندۈرۈشتىن ئىبارەت بولىدۇ. شۇڭلاشقا ئۇ يالغۇز سەمىمىيەتسىزلىكلا ئەمەس، بەلكى ئەدەپسىزلىك ياكى ھۆرمەتسىزلىكمۇ بولۇپ ھېسابلىنىدۇ.

مايكۇلنىڭ قىسقا يازمىسىنىڭ مەزمۇنى مۇشۇ يەردە ئاخىرلاشتى.

3. راستچىللىق ۋە يالغانچىلىق ھەققىدىكى دىنىي قاراشلار

ياسىر قازى ئۆزىنىڭ «مۇھەممەد پەيغەمبىرىمىزنىڭ تەرجىمىھالى» (Seerah of Prophet Muhammad) دېگەن ئالىي مەكتەپ لېكسىيىسىنىڭ 86- ۋە 87-قىسىملىرىدا «تەبۇك ئۇرۇشى» (Battle of Tabouk) نى سۆزلىدى. بۇ ئۇرۇش 630-يىلى ئۆكتەبىر ئېيىدا مۇھەممەد ئەلەيھىسسالامنىڭ يېتەكچىلىكىدە ئەرەبىستاننىڭ غەربىي شىمالىي قىسمىغا جايلاشقان «تەبۇك» دېگەن جايدا ۋىزانتىيە (Byzantine) ئارمىيىسىگە قارشى ئېلىپ بېرىلغان بولۇپ، ئۇنىڭغا 30000 مۇسۇلمانلار قاتنىشىدۇ [3]. ياسىر قازىنىڭ دېيىشىچە قۇرئاندىكى سۇرە تەۋبە (9-سۇرە) ئاساسەن ئاشۇ ئۇرۇش ئۈچۈن ۋەھيي قىلىنغان ئىكەن. ئاشۇ ئىككى لېكسىيىدىن كېيىن، يەنى 88-لېكسىيىدە، ياسىر قازى كاب مالىك (Ka’b b Malik) ھەدىسىنى سۆزلەپ، ئۇنىڭدىن كۆپلىگەن ھېكمەتلەر (benefit) نى خۇلاسىلەيدۇ [4]. مەن تۆۋەندىكى قىسقا مەزمۇننى ياسىر قازىنىڭ ئاشۇ 88-لېكسىيىسىدىكى سۆزلىرىگە ئاساسەن تەييارلىدىم.

كاب مالىك ھېكايىسىدىكى ئەڭ مۇھىم مەزمۇن راستچىللىقنىڭ مۇھىملىقىدىن ئىبارەت بولۇپ، بۇ نۇقتىنى تولۇق چۈشەندۈرۈش كەم دېگەندە بىر خۇتبە لېكسىيىسىنى تەلەپ قىلىدۇ. ھەدىس بۇخارىدا خاتىرىلىنىشىچە، مۇھەممەد پەيغەمبىرىمىز ساھابىلەرگە مۇنداق دېگەن: مەن سىلەرنى ھەممە ۋاقىتتا راست گەپ قىلىشقا بۇيرۇيمەن. چۈنكى، ھەقىقەتنى سۆزلەش تەقۋادارلىققا ۋەكىللىك قىلىدىغان سۈپەت (diety) بولۇپ، بۇ سۈپەت ئادەمنى جەننەتكە باشلايدۇ. ھەمدە بىر ئادەم ئىزچىل تۈردە ھەقىقەتنى سۆزلەشنى داۋاملاشتۇرسا، ۋە ئاڭلىق ھالدا ھەقىقەتنى سۆزلىسە، ئاللاھ ئەڭ ئاخىرىدا ئۇنى «سىددىق» دەپ تىزىملايدۇ (And a man continues to speak the truth, consciously speaks the truth, until the Allah writes him as a Siddiq). «سىددىق» دېگىنىمىز راستچىللار ئېرىشەلەيدىغان ئەڭ ئۈستۈن سالاھىيەتتۇر. مەن سىلەرنى يالغان گەپ قىلماسلىققا ئاگاھلاندۇرىمەن. چۈنكى، يالغانچىلىق رەزىللىك (فۇجۇر) كە ئېلىپ بارىدۇ. ئاندىن رەزىللىك

ئادەمنى جەھەننەمگە باشلايدۇ. دېمەك، پەيغەمبىرىمىز راستچىللىقنى بىۋاستە جەننەتكە باغلايدۇ، ھەمدە يالغانچىلىقنى بىۋاستە دوزاخقا باغلايدۇ.

ئىلاۋە: مېنىڭ چۈشىنىشىمچە ئىنگلىزچە ۋە ئەرەبچىدە «**Siddiq**» دەپ يېزىلىدىغان سۆز بىلەن ئۇيغۇرچە «سىدىق» دەپ يېزىلىدىغان سۆز ئوخشاش بىر سۆز ئىكەن. مەن تاكى يېقىنغىچە ئۇيغۇر ئىسىملىرىغا ئىشلىتىلىدىغان «سىدىق» دېگەن سۆزنىڭ مەنىسىنى بىلمەيتتىم. ياسىر قازى لېكسىيىلىرىنى ئاڭلىغاندىن كېيىن ئۇنىڭ مەنىسىنى بىلدىم. ئۇ ئىسلامدا بىر قىسىم كىشىلەرگە بېرىلگەن بىر شەرەپلىك نام بولۇپ، ئۇنىڭ مەنىسى «راستچىل» ئىكەن. بۇ نام ئاياللارغا ئىشلىتىلگەندە «سىددىقە» (**Siddiqah**) دەپ يېزىلىدىكەن. بۇ ئىسىمنى مۇھەممەد ئەلەيھىسسالاممۇ بەزى كىشىلەرگە شەرەپلىك نام سۈپىتىدە بەرگەن ئىكەن [5]. ئاشۇ كىشىلەرنىڭ بىرى تۇنجى قېتىم خەلىپە بولغان ھەزرىتى ئەبۇ بەكرىدۇر. بۇ سۆزنى ئۇيغۇرلاردىن باشقا مىللەتلەرمۇ كىشىلەرنىڭ ئىسمى ئۈچۈن ئىشلىتەمدۇ-يوق، مەن ئۇنى ياخشى بىلمەيدىكەنمەن. تورلارنى ئىزدەپمۇ بۇ ھەقتە بىرەر ياخشى ئۇچۇر تاپالمىدىم. ئەمما ئۇيغۇرلار ئىسىم قىلىپ ئىشلىتىدىغان ئىشلارنىڭ كۆپ ئىكەنلىكىنى ھەممىمىز بىلىمىز. مەسىلەن، مېنىڭ دادامنىڭ ئىسمى سىدىق مەمەت بولۇپ، مېنىڭ ئاقسۇ 1-ئوتتۇرىدىكى سىنىپ مۇدىرىمنىڭ ئىسمى مەمەت سىدىق (بۇ مۇئەللىم ھازىرمۇ ھايات، ئاللاھ ئۇنىڭ ئۆمرىنى ئۇزۇن قىلغاي).

مۇھەممەد ئەلەيھىسسالام راستچىللىق جەھەتتىمۇ پۈتۈن ئىنسانلارنىڭ ئەڭ ياخشى ئۈلگىسى بولۇپ، ئۇ چاقچاق قىلغاندىمۇ راست گەپ قىلغان. مەسىلەن، ھەدىستىكى بىر رىۋايەتتە دېيىلىشىچە، بىر موماي مۇھەممەد ئەلەيھىسسالامنىڭ قېشىغا كېلىپ، «ئاللاھتىن مېنى جەننەتكە كىرگۈزۈپ قويۇشنى تىلەپ، ماڭا بىر دۇئا قىلىپ قويغان بولسىڭىز»، دەيدۇ. مۇھەممەد ئەلەيھىسسالام بولسا «چوڭ ئانا، قېرى مومايلارنىڭ جەننەتكە كىرمەيدىغانلىقىنى بىلمەمسىز؟» دەپ ئۇنىڭغا چاقچاق قىلىدۇ. شۇنىڭ بىلەن ئۇ موماي «ۋاي خۇدا، قانداق قىلارمەن» دەپ يىغلاشقا باشلايدۇ. شۇنىڭ بىلەن مۇھەممەد ئەلەيھىسسالام ئۇنىڭغا «ئاللاھ ئالدى بىلەن سىزنى بىر ياش قىزغا ئايلاندۇرۇپ، ئاندىن جەننەتكە كىرگۈزىدۇ»، دەيدۇ. مۇھەممەد ئەلەيھىسسالام ئۆز ئۆمرىدە بىرەر قېتىممۇ يالغان گەپ قىلىپ باققان ئەمەس.

ھەممە يەردە راستچىل بولۇش ئاسان ئىش ئەمەس. ئېقىمغا ئەگەشمەي،

راست گەپ قىلىش ئاسان ئىش ئەمەس. بۇ ھەدىس بىزگە ئاشۇنداق قىيىن پەيتلەردە قانداق قىلىشنى ئۆگىتىدۇ.

بىز كاب مالىكىنىڭ ھېكايىسىدىن بىلەلەيدىغان يەنە بىر ھېكمەت شۇكى، ئەگەر بىر ئادەم سىزگە يالغان سۆزلەپ، ئاندىن سىزگە «مەن يالغان گەپ قىلمىدىم» دېسە، سىز ئۇنىڭ سۆزىنى شۇ بويىچە قوبۇل قىلىپ، ئۇنىڭ كۆڭلىگە يوشۇرۇنغان نەرسىلەرنى بىر تەرەپ قىلىشنى ئاللاھقا قويۇپ بېرىسىز. بولۇپمۇ ئەگەر بىرسى ئاللاھنىڭ نامىنى ئېغىزىغا ئېلىپ تۇرۇپ «مەن ئۇنداق قىلمىدىم» دەيدىكەن، سىز ئۇ قىلغان ھەقىقىي ئىش بىلەن ئۇنىڭ ئىچىگە يوشۇرۇنغان نەرسىلەرنى قانداق بىر تەرەپ قىلىشنى ئاللاھقا قويۇپ بېرىسىز.

ئەگەر بىر ئادەم يالغانچىلىقتا ئۆزى ئۇچۇن بىر يامان نامنى تۇرغۇزغان بولۇپ، سىزنىڭ كۆڭلىڭىزدە ئۇ كىشىگە نىسبەتەن بىر قىسىم چۈشەنچە شەكىللەنگەن بولسا، سىز پەقەت ئۆز چۈشەنچىڭىزنى سۆز بىلەن ئىپادىلەپ باشقىلارغا دەپ يۈرمىسىڭىزلا، بۇ ئىسلامغا خىلاپلىق قىلغانلىق بولمايدۇ.

4. ئاخىرقى سۆز

ماڭا خېلى كۆپ ياش دادا ۋە ياش ئانىلار خەت يېزىپ، مەندىن باللاردا ياخشى ئەخلاق يېتىلدۈرۈشنىڭ ئۇسۇلى ھەققىدە بىر نەرسە يېزىپ بېرىشىمنى تەلەپ قىلدى. ئامېرىكا ۋە شۇنىڭغا ئوخشاش تەرەققىي تاپقان ئەللەرنىڭ ھەممىسىدە ئائىلە، جەمئىيەت ۋە مەكتەپلەرنىڭ ھەممىسى باللارنىڭ ئەخلاقىغا يۈكسەك دەرىجىدە كۆڭۈل بۆلىدۇ. ئائىلە بىلەن مەكتەپلەردە باللارنىڭ ئەخلاق تەربىيىسى ناھايىتى سىستېمىلىق ئېلىپ بېرىلىدۇ. بولۇپمۇ ئائىلىلەردە باللار ئانچە-مۇنچە گەپ چۈشىنىدىغان بولغان ۋاقتتىن باشلاپلا، ئاتا-ئانىلار بالىنىڭ ھەر بىر سۆز-ھەرىكىتىنى ئىنچىكىلىك بىلەن كۆزىتىپ، بالىغا ھەر بىر كىچىك ئىشتىن باشلاپ چوڭ ئىشلارغىچە نېمىنىڭ توغرا، نېمىنىڭ خاتا ئىكەنلىكىنى، ۋە مەدەنىي ئەدەپ-ئەخلاقلارنى ئۆگىتىدۇ. ئومۇمىيلاشتۇرۇپ ئېيتقاندا، جەمئىيەتتە چوڭلارنىڭ كىچىكلەرنى ئەخلاقسىزلىق ئىشلىرىغا باشلايدىغان ئەھۋاللار ئاساسەن يوق بولۇپ، چوڭلار كىچىكلەرنىڭ ئەخلاقسىزلىق قىلغانلىقىنى كۆرگەندە، ئۇنى ھەر ۋاقىت ۋە ھەممە يەردە توسىدۇ. بۇنىڭدىن باشقا، بىر قوۋمنى ناھايىتى يۇقىرى سۈپەتلىك ئەخلاقىي ئۆلچەمگە يەتكۈزۈشتە مۇنداق ئىككى نەرسە ئىنتايىن

مۇھىم رول ئوينايدۇ. بىرى قانۇن، يەنە بىرى دىن. ئۇيغۇرلار ياشاۋاتقان جەمئىيەتتە بۇ ئىككى نەرسىنىڭ ئەھۋالى قانداق ئىكەنلىكى ھەممەيلەنگە مەلۇم. قانۇندا ئادالەتسىزلىك يامراپ كەتكەن بىر جەمئىيەتتە بالىلارغا ئادالەتپەرۋەرلىكنى ئۆگىتىش ئانچە ئاسان ئىش ئەمەس. ئەمما ئائىلە ئىچىدىكى مۇناسىۋەت ۋە دوستلىرىغا قانداق مۇئامىلە قىلىشقا ئوخشاش بىر قىسىم ئىشلاردا ئائىلە تەربىيىسى ۋە دىنىي تەربىيە ئارقىلىق بالىلارغا نۇرغۇن گۈزەل ئەخلاقلارنى ئۆگەتكىلى بولىدۇ. بولۇپمۇ ئىسلام دىنىدا گۈزەل ئەخلاق ۋە مۇسۇلمانلار ئائىلىسىدىكى بالا تەربىيىسى ھەققىدە بىر قاتار ئىلغار ۋە مۇكەممەل ئىدىيىلەر بار بولۇپ، مەن ئۇ جەھەتلەردە بىر قىسىم ياخشى ماتېرىياللارنى توپلىدىم. ئەمما ھازىرقى ۋەزىيەت ئۇنداق نەرسىلەرنى يېزىشقا ماس كەلمەيدىغان بولغاچقا، مەن ئۇنداق مەزمۇنلارنى يېزىپ تونۇشتۇرۇشنى كېيىنگە قالدۇردۇم. ئاللاھ خالىسا مەن كېيىنچە ئۇلارنىمۇ تونۇشتۇرۇشقا تىرىشىمەن.

2015-يىلىنى ئۇيغۇرلارنىڭ «كىتاب ئوقۇش يىلى» قىلىش تەشەببۇسى ئاستىدا كىشىنى خۇشال قىلىدىغان يەنە بىر قىسىم يېڭى ئىدىيىلەر ئوتتۇرىغا چىقىۋاتىدۇ. بۇنىڭ مىساللىرى سۈپىتىدە مەن توررداشلارغا تۆۋەندىكىلەرنى بىر ئوقۇپ بېقىشنى تەۋسىيە قىلىمەن:

(1) 2015-يىلى كىتاب ئوقۇش يىلى ئۈچۈن بىر قىزنىڭ تەكلىپى

http://bbs.bozqir.net/forum.php?mod=viewthread&tid=5860&extra=&page=1

(2) (كىتاب ئوقۇش يىلى) كىتاب توپ تارقىتىدىغانلار بارمۇ؟

http://bbs.izdinix.com/forum.php?mod=viewthread&tid=61374#lastpost

پايدىلىنىش ماتېرىياللىرى:

[1] Twelve Truths About Lying
http://whatwillmatter.com/2014/12/p0ster-12-truths-lies/

[2] Importance of Trust and the Insidiousness of Lying in Business and Life

http://josephsoninstitute.org/business/blog/2014/12/importance-of-trust-and-the-insidiousness-of-lying-in-business-and-life/

[3] Battle of Tabouk
http://en.wikipedia.org/wiki/Battle_of_Tabouk

[4] Seerah of Prophet Muhammad 88 - Story of Ka'b b. Malik, Dr. Yasir Qadhi. 3rd September 2014
https://www.youtube.com/watch?v=h8S98oEMDqY

[5] Siddiq
http://en.wikipedia.org/wiki/Siddiq

بىزنى نېمە بەختلىك قىلىدۇ؟

2015-يىلى 1-ئاينىڭ 23-كۈنى

مەن يېقىندا ئۆزۈمنىڭ «يالغانچىلىققا ئائىت 12 ھەقىقەت» دېگەن يازمىسىدا ئامېرىكىدىكى «مايكول جوسېفسون» (Michael Josephson) ئىسىملىك بىر تونۇلغان ئەخلاق مۇتەخەسسىسىنى قىسقىچە تونۇشتۇرغان ئىدىم. 2015-يىلى 14-يانۋار كۈنى مايكول ئۆزىنىڭ تور بېتىدە «بىزنى نېمە بەختلىك قىلىدۇ؟» دېگەن تېمىدا بىر قىسقا يازمىسىنى ئېلان قىلدى. تۆۋەندىكىسى ئاشۇ يازمىنىڭ تولۇق مەزمۇنى [1].

ھازىر بەختلىك بولۇشنىڭ ماھىيىتى ۋە سەۋەبلىرى توغرىسىدىكى بىلىملەر كۈنسايىن كۆپىيىپ مېڭىۋاتىدۇ.

ھەممىگە ئايان بولغان بىر نۇقتا شۇكى، بەختلىك بولۇش بىر خىل ھېسسىيات بولۇپ، ئۇ ھەرگىزمۇ بىر خىل ئەھۋال ئەمەس. بەخت خۇشاللىقتىن كۆپرەك نەرسىنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. ئۇ ئۇزۇن مۇددەت داۋاملىشالايدىغان راھەتلىك، ساغلاملىق ياكى خۇشاللىق تۇيغۇسىدىن ئىبارەت.

بىزنىڭ بەختلىك بولۇشىمىزنى ئۆزىمىزگە نېمە ئىش يۈز بەرگەنلىكى بەلگىلىمەيدۇ، بەلكى ئۆزىمىزنىڭ ئىچىدە نېمە ئىش يۈز بەرگەنلىكى بەلگىلەيدۇ. باشقىچە قىلىپ ئېيتقاندا، بەخت دېگىنىمىز، ئۆز ھاياتىمىزغا باھا بېرىشتە ئۆزىمىز تاللىغان ئۇسۇلدىن ئىبارەت. ئابې لىنكولىن (Abe Lincoln) مۇنداق دېگەن: «كىشىلەر قانچىلىك بەختلىك بولۇشنى خالىسا، ئادەتتە شۇنچىلىك بەختلىك بولىدۇ.» بىر بۇددا دىنى ماقال-تەمسىلى بىزگە مۇنداق دەيدۇ: ئاغرىقتىن ساقلانغىلى بولمايدۇ، ئەمما ئاغرىقنىڭ ئازابىنى تارتىش-تارتماسلىق ئۆزىمىزگە باغلىق.

ئۇنداقتا، بەختلىك كىشىلەرنىڭ ئەڭ ئورتاق خۇسۇسىيىتى نېمە؟ ئۇ پۇل ئەمەس، ئۇ نام-شۆھرەت ئەمەس، ياكى ئۇ چىرايىنىڭ چىرايلىقلىقىمۇ ئەمەس. ئۇ بىر ئادەمنىڭ ئەقلىمۇ ئەمەس، ياكى تالانتىمۇ ئەمەس. بەلكى، بەختلىك

بولۇشتىكى ئەڭ مۇھىم ئىككى ئامىل رازىمەنلىك، ۋە قانائەتلىنەرلىك كىشىلىك مۇناسىۋەتلەردىن ئىبارەت.

بەختنىڭ فورمۇلاسى ناھايىتىمۇ ئاددىي: ئاللاھ ئاتا قىلغان نېمەتلەرنى ساناپ، ئائىلىسى بىلەن دوستلىرىدىن ئوبدان ھۇزۇرلىنىش.

ئېچىنىشلىق بولغىنى شۇكى، ئاددىي ئىش داۋاملىق ئاسان ئىش بولۇپ كەلمەيدۇ.

تەبىئىي خاراكتېرى ئۆز كۆڭلىدە بىر قاراڭغۇ كېلەچەك ۋە ئۈمىدسىزلىكنىلا پەيدا قىلىدىغان كىشىلەر ئۆز كۆڭلىنى قايتىدىن تەربىيەلىمىسە بولمايدۇ. «بەختلىك بولۇش دېگىنىمىز ئۆزى ئىستىگەن نەرسىلەرگە ئېرىشىش ئەمەس، بەلكى ئۆزى ئېرىشەلەيدىغان نەرسىلەرنى ئىستەش» دېيىش بىر ئىش، ئۆزى ئېرىشكەن نەرسىلەر بىلەن ھەقىقىي تۈردە قانائەت ھاسىل قىلىش بولسا باشقا بىر ئىش.

نۇرغۇن كىشىلەر ئىجابىي تەپەككۇر قىلىش ئادىتىنى يېتىلدۈرۈش ئۈچۈن، ئۆزى ئۈچۈن بىر قاتار قاتتىق تۈزۈملەرنى تۈزۈپ چىقمىسا، ھەمدە ئاشۇ تۈزۈملەرگە قاتتىق ئەمەل قىلىشنى ئوبدان مەشىق قىلمىسا بولمايدۇ.

بەزىدە بىر ئادەم مەلۇم بىر مەسىلىگە نىسپەتەن قاراش نۇقتىسىنى ئۆزگەرتىپ، ئۇنىڭ ئۈمىدسىزلىككە تولغان يۈزىنىلا ئەمەس، بەلكى ئۇنىڭ ئۈمىدكە تولغان ئىچكى قىسمىنى كۆرۈپ، يېرىمىدا سۇ بار يېرىمى قۇرۇق ئىستاكاننىڭ قۇرۇق يېرىمىنى ئەمەس، بەلكى سۇ بار يېرىمىنى كۆرسىلا، ئۇ ئادەم بەختلىك بولالايدۇ. يەنە بەزىدە بىر ئادەم ئۆزىنى ئازاب، ئۈمىدسىزلىك ياكى ھەسەتنىڭ پاتقىقىغا پاتۇرۇپ قويماي، ئۆزىنىڭ كۆڭلىنى ياخشى ئوي-پىكىر تەرەپكە، ۋە ئۆزى مىننەتدار بولۇشقا تېگىشلىك نەرسىلەرگە مەجبۇرى ھالدا بۇرىسىلا، ئۇ ئادەم بەختلىك بولالايدۇ.

بىر ئادەمنىڭ ھەر بىر ئىشنىڭ ياخشى تەرىپىنى كۆرۈش ۋە ئىجابىي پوزىتسىيەلىك بولۇش قابىلىيىتى باشقىلار بىلەن ئەھمىيەتلىك مۇناسىۋەتلەرنى ئورنىتىش ۋە ساقلاش ئۈچۈنمۇ ئىنتايىن مۇھىم.

1ـ رەسىم: خۇشال پەيتلەر. 2013ـ يىلى 18ـ ئۆكتەبىر كۆنى ئىتالىيەنىڭ ۋېنىس (Venice) شەھىرىدە تارتىلغان.

پايدىلىنىش ماتېرىيالى:

[1] So, What Makes Us Happy?
http://whatwillmatter.com/2013/12/commentary-783-4-so-what-makes-us-happy/

كىشىلىك خاراكتېرىنىڭ 7 يادرولۇق سۈپىتى

2015 ـ يىلى 2 ـ ئاينىڭ 6 ـ كۈنى

مەن يېقىندا ئۆزۈمنىڭ «يالغانچىلىققا ئائىت 12 ھەقىقەت» دېگەن يازمىسىدا ئامېرىكىدىكى «مايكول جوسېفسون» (Michael Josephson) ئىسىملىك بىر تونۇلغان ئەخلاق مۇتەخەسسىسىنى قىسقىچە تونۇشتۇرغان ئىدىم [1]. ئوقۇرمەنلەرگە قولايلىق بولسۇن ئۈچۈن بۇ زات ھەققىدىكى قىسقىچە تونۇشتۇرۇشنى مەزكۇر ماقالىنىڭ ئاستىغىمۇ قوشۇپ قويدۇم. 2015 ـ يىلى 15 ـ يانۋار كۈنى مايكول ئۆزىنىڭ تور بېتىدە «كىشىلىك خاراكتېرىنىڭ 7 يادرولۇق سۈپىتى» نى قىسقىچە بايان قىلىپ ئۆتتى. مايكول بۇ قېتىم تىلغا ئالغان 7 سۈپەتنىڭ ھەممىسى ئىنگلىزچە بىردىن سۆز بىلەن ئىپادىلەنگەن بولۇپ، ئۇ سۆزلەرنىڭ ھەممىسى ئىنگلىزچىدىكى «C» ھەرپى بىلەن باشلانغان. شۇڭلاشقا مايكول بۇ يازمىسىغا «كىشىلىك خاراكتېرىنىڭ يەتتە C سى» ، دەپ ماۋزۇ قويغان [2].

تۆۋەندىكىسى ئاشۇ يازمىنىڭ تولۇق مەزمۇنى.

ھازىر سىز ئۆزىڭىز ئۈچۈن يېڭى يىللىق بىر نىشان تۈزۈۋاتقان ۋاقىتتا، مەن سىزدىن ئۆزىڭىزنىڭ كىشىلىك خاراكتېرى ئۈستىدىمۇ بەزى ئىشلارنى قىلىشنى ئويلىنىپ بېقىشىڭىزنى ئۈمىد قىلىمەن. مەن سىزنى ناھايىتى ياشىنىپ قالغان بىرسى، دەپ ئويلىمايمەن، ھەمدە يۇقىرىدىكى سۆزلىرىم ئارقىلىق مەن سىزنى بىر يامان ئادەم، دېمەكچىمۇ ئەمەس. ئەمەلىيەتتە، بىر ياخشى ئادەمنى تېخىمۇ ياخشىراق ئادەمگە ئۆزگەرتىش، بىر يامان ئادەمنى ياخشى ئادەمگە ئۆزگەرتىشكە قارىغاندا كۆپ ئاسان. بىزنىڭ بىر ياخشىراق ئادەم بولۇش يولىدىكى كۈرىشىمىز بىزنىڭ ھەر بىر كۈندىكى كىشىلىك تاللاشلىرىمىز ئارقىلىق ئىپادىلىنىدۇ.

بىر قىسىم كىشىلەر پەۋقۇلئاددە ئېسىل كىشىلىك خاراكتېرلەرگە ئىگە بولىدۇ. ئۇلارنىڭ باشقىلاردىن پەرقلىنىدىغان يېرى، ئۇلار ئۆزلىرىدە توغرا

ئىشلارنى بىلىش، ۋە شۇنداقلا توغرا ئىشلارنى قىلىش ئەقىل-پاراستى (wisdom) ۋە ئارتۇقچىلىقى (strength) نى يېتىلدۈرگەن بولىدۇ. بۇنداق كىشىلەر باشقىلارنىڭ بېسىمىغا ئۇچراۋاتقان، ھەمدە باشقىلار تەرىپىدىن باشقىچە يول تۇتۇشقا قايمۇقتۇرۇلىۋاتقان ئەھۋال ئاستىدىمۇ، يەنىلا توغرا ئىشلارنى بىلىدۇ ۋە توغرا ئىشلارنى قىلىدۇ.

كىشىلىك خاراكتېرنىڭ 7 يادرولۇق سۈپىتى بار. مەن ئۇلارنى «كىشىلىك خاراكتېرنىڭ يەتتە C سى» ، دەپ ئاتايمەن. ئۇلار تۆۋەندىكىلەردىن ئىبارەت:

1. ۋىجدان ياكى ئىنساب (Conscience): سىزنىڭ ۋىجدانىڭىز سىزنىڭ ئەخلاقىي كومپاسىڭىز بولۇپ ھېسابلىنىدۇ. ئۇنى ئاسراڭ، ئۇنى ئىشلىتىڭ، ۋە ئۇنىڭغا ئىشىنىڭ.

2. باشقىلارغا ھېسداشلىق قىلىش ياكى ئىچ ئاغرىتىش (Compassion): باشقىلارغا كۆڭۈل بۆلۈڭ، ئۆز ئىمكانىيىتىڭىزنىڭ يار بېرىشىچە باشقىلارغا ئىئانە ۋە ياردەم قىلىڭ، ئۆزىڭىز قىلالايدىغان ھەممە ئىشلاردا ۋە ھەممە ۋاقىتلاردا باشقىلارغا ياردەم قىلىش ئارقىلىق ھېسداشلىقنى يېتىلدۈرۈڭ، نامايان قىلىڭ، ۋە ئىسپاتلاڭ.

3. باشقىلارنىڭ ھالىغا ياكى دەردىگە يېتىش، ياكى باشقىلارنى ئويلاش (Consideration): باشقىلارنى چۈشىنىدىغان بولۇڭ. سىزنىڭ سۆزلىرىڭىز ۋە ئىش-ھەرىكەتلىرىڭىزنىڭ باشقىلارغا قانداق تەسىر كۆرسىتىدىغانلىقىنى ھەر ۋاقىت بىلىپ تۇرۇپ، شۇ ئارقىلىق باشقىلارغا زىيان يەتكۈزىدىغان ئىشلارنى ئازايتىپ، باشقىلارغا ياخشىلىق ئېلىپ كېلىدىغان ئىشلارنى كۆپەيتىڭ.

4. ئۆز-ئۆزىگە بولغان ئىشەنچ (Confidence): ھەر بىر پۇرسەتنى ئۇچراتقاندا ۋە ھەر بىر قىيىن ئۆتكەلگە دۇچ كەلگەندە، سىز ئۆزىڭىزنى ئاشۇ پۇرسەتكە ئەرزىيدىغان، ۋە ئاشۇ قىيىن ئۆتكەلنى يېڭىپ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشقا ئىقتىدارىڭىز يېتىدىغان ئادەم ھېسابلاپ، ئۇ پۇرسەت بىلەن قىيىن ئۆتكەلنى ئۆزىڭىزگە ئىشەنگەن ئاساستا قوبۇل قىلىڭ. باشقىلارنىڭ قايمۇقتۇرۇشى، قىيىنچىلىقلار ۋە كېلىشمەسلىكلەر ئۈستىدىن غالىب كېلەلەيدىغان ئىچكى قابىلىيىتىڭىزدىن قىلچىلىكمۇ گۇمانلانماڭ.

5. جۈرئەت، جاسارەت ياكى غەيرەت (Courage): ئۆزىڭىزنىڭ كىملىكى ۋە ئۆزىڭىزنىڭ ئېتىقادىنى قوغداشقا جۈرئەت قىلىڭ. ئۆزىڭىزنىڭ تەشۋىشلىرىنى تولۇق چۈشىنىڭ، ھەمدە ئۆزىڭىز توغرا دەپ قارىغان ئىشلارنىڭ ھەممىسىنى قىلىشقا جۈرئەت قىلىش ئارقىلىق، ئۆزىڭىزدە بار

بولغان بارلىق ئېسىل پەزىلەتلەر (integrity) نى ساقلاپ قېلىش. بۇ ئىشلارنى قىلىشتا تۆلەيدىغان بەدەللەر ئۆزىڭىز تۆلەشنى خالايدىغان مىقداردىن ئېشىپ كېتىدىغان ئەھۋال ئاستىدىمۇ شۇنداق قىلىش.

ئىلاۋە: ئىنگلىزچىدە كىشلەرنىڭ ئىنسانلىق سۈپەتلىرىنىڭ جۇغلانمىسىغا ئىشلىتىلىدىغان «integrity» دېگەن بىر سۆز بار بولۇپ، ئۇنىڭ ئىنگلىزچە لۇغەتتىكى ئىزاھاتى مۇنداق: «كىشلەرنىڭ ئىنسانلىق ئەخلاقى ۋە خىزمەت ئەخلاقى پىرىنسىپلىرىدا چىڭ تۇرۇش سۈپىتى؛ ئەخلاقىي خاراكتېرنىڭ ساغلاملىقى؛ سەممىيەتلىك». بۇ سۆز يۇلغۇن لۇغىتىدە «پۈتۈنلۈك، تولۇقلۇق، توغرىلىق، ئادىللىق، ھەققانىيلىق، ئوچۇق ئاشكارىلىق» دەپ ئىزاھلىنىپتۇ. مېنىڭچە بۇ ئىككى خىل ئىزاھاتتا خېلى چوڭ پەرق بار. بولۇپمۇ «integrity» دېگەن سۆزنى كىشلەرنىڭ ئەخلاقىي سۈپىتىگە ئىشلەتكەندە، يۇلغۇن لۇغىتى كۆرسەتكەن يۇقىرىدىكى سۆزلەر ئانچە ماس كېلىپ كەتمەيدۇ. بولسا ئۇيغۇر تىلشۇناسلار «integrity» دېگەن سۆزگە ماس كېلىدىغان بىر ئۇيغۇرچە سۆزنى تەۋسىيە قىلغان بولسا. مەن ھەر قېتىم «integrity» دېگەن سۆزنى ئۇچراتقاندا، ئۇنى ئۇيغۇرچە توغرا ۋە تولۇق ئىپادىلەشتە قىينىلىمەن.

6. ئۆز-ئۆزىنى تىزگىنلەش (Control): ئۆزىڭىزنى چۈشۈرىدىغان، شەنىڭىزگە داغ كەلتۈرىدىغان، ياكى سىزنىڭ كەلگۈسى ئىستىقبالىڭىزنى نابۇت قىلىدىغان ھېسسىياتلىرىڭىزنى، تەشناليقىڭىزنى ۋە نەپسىڭىزنى قاتتىق كونترول قىلىش.

7. ئېرىشكەن خىزمەت ئورنىغا لايىق بىلىم ۋە قابىلىيەت جەھەتتىكى سالاھىيىتى (Competence): ئۆزىڭىزنىڭ مەسلىلەرنى ئەخلاقلىق ۋە ئۈنۈملۈك ھالدا ھەل قىلىشتىكى سالاھىيىتىڭىز، بىلىمىڭىز، قابىلىيىتىڭىز ۋە ئىقتىدارىڭىزنى داۋاملىق يېتىلدۈرۈش.

1 ـ رەسىم: « كىشىلىك خاراكتېرنىڭ 7 يادرولۇق سۈپىتى» نىڭ ئىنگلىزچە تام گېزىتى.

2 ـ رەسىم: ۋەتەندىكى ئوقۇغۇچىلار بىلەن بىللە بولغان ۋاقىتلاردىن بىر كۆرۈنۈش (2009 ـ يىلى تارتىلغان).

3 ـ رەسىم: باشقىلارغا ياردەم قىلىش.

پايدىلىنىش ماتېرىياللىرى:

[1] بىلىمخۇمار: يالغانچىلىققا ئائىت 12 ھەقىقەت
http://bbs.izdinix.com/thread-61490-1-1.html

[2] The Seven Cs of Character
http://whatwillmatter.com/2013/12/commentary-808-4-the-seven-cs-of-character/

ئىشنى كەينىگە سوزۇش ئىللىتىگە ئائىت ئىلمىي قاراشلار

2015 ـ يىلى 7 ـ ئاينىڭ 3 ـ كۈنى

ماڭا يېقىندا «ئابدۇخالىق ئابلىز» ئىسىملىك بىر ئۇكىمىزدىن بىر پارچە ئېلخەت كەلدى. ئۇ خېتىدە مۇنداق دەپتۇ:

(نەقىل) ئەركىن ئاكا، بولسا «بىر ئىشنى كەينىگە سوزۇش كېسەللىكى»، «كەينىگە سوزۇش كېسەللىكى»، دېگەندەك تېمىلار توغرىسىدا بىر پارچە ماقالە تەييارلاپ بىزلەرگە سۇنغان بولسىڭىز. مەسىلەن، ئۇنىڭ زىيانلىرى، قانداق قىلىش ئارقىلىق ئۇنى تۈزەتكىلى بولىدىغانلىقى، قانداق بىر ئەھۋالدا ئادەم مۇشۇ كېسەلگە مۇپتىلا بولىدىغانلىقى توغرىسىدا. مەندىمۇ مۇشۇنداق بىر ئەھۋال ئانچە ـ مۇنچە سادىر بولۇۋاتىدۇ. بۇنىڭ زىيىنىنىڭ تولىمۇ ئېغىر ئىكەنلىكىنى تونۇپ يەتتىم. ئەڭ مۇھىمى، كۆپ ساندىكى ئۇيغۇر قېرىنداشلىرىمىزدا بۇ خىل كېسەللىك باردەك ھېس قىلدىم. ۋە بەزىلىرىگە شاھىت بولدۇم. مەن سىزنىڭ ماقالىڭىز ئارقىلىق كىشىلەرنىڭ ھەر بىر ئىشنى ئۆز ۋاقتىدا قىلىشنىڭ نەقەدەر زۆرۈر ئىكەنلىكىنى، كەينىگە تارتىشنىڭ ناچار بىر ئادەت ئىكەنلىكىنى تەپسىلى، ئېنىق، ئىلمىي ۋە پاكىتلىق چۈشىنىۋالساق دېگەن ئۈمىدتە. سىزگە ھەققىي بەخت ۋە سالامەتلىك تىلەپ، سىزدىن مەڭگۈ پەخىرلىنىپ ياشايدىغان بىر ئىنىڭىز.» (نەقىل تۈگىدى)

مەن يۇقىرىدىكى ئېلخەتنى تاپشۇرۇپ ئالغاندىن كېيىن، بىر ئاز ئويلاندىم. ھەممە بىر ئاز ئىزدەندىم. نەتىجىدە مەخسۇس «ئىشنى كەينىگە سوزۇش» (كېچىكتۈرمىچىلىك، ئەرتەلەمەچىلىك، سۆرەلمىلىك) ئىللىتى ئۈستىدە توختالغان، بىر قىسىم خەلقئارادا تونۇلغان ئىلىم ئەھلى ۋە مۇتەخەسسىسلەرنىڭ تەتقىقات نەتىجىلىرى ۋە كۆز ـ قاراشلىرى بايان قىلىنغان بىر پارچە ئىلمىي ماقالىنى ئۇچرىتىپ قالدىم. مەن مەزكۇر يازمىدا ئاشۇ ماقالىنىڭ ئاساسىي مەزمۇنىنى تونۇشتۇرىمەن.

ئامېرىكىدا 1892 ـ يىلى «ئامېرىكا پسىخولوگىيە بىرلەشمىسى» دەپ

ئاتىلىدىغان بىر جەمئىيەت قۇرۇلغان بولۇپ، يېقىنقى زامانغا كەلگەندە بۇ جەمئىيەت دۇنيانىڭ پسىخولوگىيە ئىلمى ساھەسىدىكى ئېھتىياجىنى قاندۇرالماي قالغان. شۇنىڭ بىلەن 1988-يىلى بۇ جەمئىيەت بىر خەلقئارالىق تەشكىلاتقا ئۆزگەرتىلىپ، ئۇنىڭ ئىسمىمۇ «پسىخولوگىيە ئىلمى بىرلەشمىسى» (Association for Psychological Science) گە ئۆزگەرتىلگەن [1]. بۇ جەمئىيەت چىقىرىدىغان ئىلمىي تەتقىقات ژۇرناللىرى پسىخولوگىيە ساھەسىدە دۇنيادىكى ئەڭ نوپۇزلۇق ژۇرناللار قاتارىدىن ئورۇن ئالغان بولۇپ، ئۇلار چىقىرىدىغان بىر ژۇرنال «كۈزەتكۈچى» (Observer) دەپ ئاتىلىدۇ. مەن بۇ قېتىم تونۇشتۇرىدىغان ئىلمىي ماقالە ئاشۇ «كۈزەتكۈچى» دېگەن ژۇرنالنىڭ 2013-يىلى 4-ئايلىق سانىغا بېسىلغان بولۇپ، ئاپتورىنىڭ ئىسمى ئېرىك جافى (Eric Jaffe) ئىكەن [2]. مەزكۇر ئىلمىي ماقالىدە پايدىلىنىلغان باشقا ئىلمىي ماقالىنىڭ سانى 13 پارچە ئىكەن.

ئەمدى مەن رەسمىي مەزمۇننى باشلايمەن.

ئىشنى كەينىگە سۈرۈش (procrastination) ئىنتېرنېت دەۋرىدە پەيدا بولغان يېڭى ئادەت ئەمەس. ئۇ ئىنسانلارنىڭ مەدەنىيەتلىشىش تارىخىنىڭ دەسلەپكى تارتىپلا مەۋجۇت بولۇپ كەلگەن. مىلادىدىن بۇرۇنقى 800-يىللاردا ياشىغان گرېتسىيە شائىرى خېسيود (Hesiod) «ئىشنى ئەتىگە ۋە ئۆگۈنلۈككە كېچىكتۈرمە» دەپ ئاگاھلاندۇرغان ئىدى. رىم ئىمپېرىيەسى مەسلىھەتچىسى سىسېرو (Cicero) مۇ ھۆكۈمەت خىزمەتلىرىدىكى ئىشنى كەينىگە سۈرۈشنى «نەپرەتلىنەرلىك ئىش» دەپ ئاتىغان ئىدى. بۇ پەقەت قەدىمقى ۋاقىتلاردا يۈز بەرگەن ۋە خاتىرىلەنگەن تارىختىكى بىر قانچە مىسالدىنلا ئىبارەت.

سىسېرو دەۋرىدىن كېيىن ئېنىق بولدىكى، ئىشنى كەينىگە سۈرۈش يالغۇز «نەپرەتلىنىدىغان ئىش» بولۇپلا قالماستىن، ئۇ ناھايىتىمۇ زىيانلىق ئىش. ئىلمىي تەتقىقات ساھەسىدە ئىشنى كەينىگە سۈرىدىغان كىشىلەر دۇچ كېلىدىغان روھىي بېسىملارنىڭ دەرىجىسى ئادەتتىكى كىشىلەرنىڭكىدىن يۇقىرى بولۇپ، ئۇلارنىڭ سالامەتلىكى بولسا نورمال كىشىلەرنىڭكىدىن ناچارراق بولىدۇ.

ئالدىنقى 20 يىلدەك ۋاقىتنىڭ مابەينىدە، ئىشنى كەينىگە سۈرۈشتىن ئىبارەت بۇ غەلىتە ئادەت ئىلمىي تەجرىبىدىن ئۆتكۈزۈپ يەكۈن چىقىرىدىغان تەتقىقاتچىلارنىڭ ناھايىتى كۈچلۈك قىزغىنلىقىنى قوزغىدى. پسىخولوگىيە

تەتقىقاتچىلىرىنىڭ بايقىشىچە، ئىشنى كەينىگە سوزۇش ئىللىتى پەقەت بىر ئىشنى ئەتىگە كېچىكتۈرۈشتەك بىر ئاددىي ئىش بولۇپلا قالماستىن، ئۇ يەنە ناھايىتى كۆپ ئامىللار بىلەن مۇناسىۋەتلىك بولىدۇ. ئىشنى ھەقىقىي تۈردە كەينىگە سۈرۈش ئۆز-ئۆزىنى باشقۇرۇشتىكى بىر مۇرەككەپ مەغلۇبىيەتتىن ئىبارەت بولۇپ، ئۇنىڭغا مۇتەخەسسىسلەر مۇنداق دەپ ئەنىقلىما بەرىدۇ: بىر ئادەم ئىشنى كەينىگە سوزسا ئېغىر زىيانلارنى تارتىدىغانلىقىنى بىلىپ تۇرۇپ، قىلماقچى بولغان مۇھىم ئىشنى ئۆز رازىلىقى بىلەن كەينىگە سوزۇش ھادىسىسى. بىر ئادەمنىڭ ۋاقتقا بولغان تونۇشىنىڭ ناچارلىقى مەسىلىنى بىر ئاز ئېغىرلاشتۇرىۋېتىشى مۇمكىن، ئەمما ئۇ ئادەمنىڭ ئىشنى كەينىگە سوزۇشىدىكى ئاساسىي سەۋەب ئۇنىڭ ئۆز كەيپىياتىنى كونترول قىلىش قابىلىيىتىگە ئىگە ئەمەسلىكىدىن كېلىپ چىقىدۇ.

«پسىخولوگىيە ئىلمى بىرلەشمىسى» نىڭ ئالىي دەرىجىلىك ئەزاسى ۋە دېپول (DePaul) ئۇنىۋېرسىتېتىنىڭ پروفېسسورى جوسېف فېررارى (Joseph Ferrari) نىڭ قارىشىچە، ئىشنى كەينىگە سوزۇش ئەھۋالىنى ھەممە ئادەم سادىر قىلىدۇ، ئەمما ھەممە ئادەم ئىشنى كەينىگە سوزغۇچىلاردىن ئەمەس. ئۇ مەزكۇر ساھەدىكى ھازىرقى زامان تەتقىقاتلىرىنىڭ باشلامچىسى بولۇپ، ئۇ ھەر بىر جەمئىيەتتىكى ئۇزۇن مۇددەتلىك ئىشنى كەينىگە سوزۇش كېسىلىگە گىرىپتار بولغانلارنىڭ سانى 20 پىرسەنتكە يېتىپ بارىدىغانلىقىنى بايقىغان. ئۇنىڭ قارىشىچە، ئىشنى كەينىگە سوزۇش ۋاقىتنى مۇۋاپىق باشقۇرۇش بىلەن مۇناسىۋەتسىز بولۇپ، ئىشنى كەينىگە سۇزۇش كېسىلى بار كىشىلەرگە «ھەي، ئاشۇ ئىشنى بىر جاققىدە قىلىۋەتكىنە!» دېيىش، خۇددى بىر روھىي چۈشكۈنلۈك كېسىلىگە گىرىپتار بولۇپ قالغان ئادەمگە «ھەي، روھلۇق بولغىنە!» دېگەن بىلەن ئوخشاش.

1. كۆپرەك ئازاپلىنىپ، ئىشنى تېخىمۇ ناچار قىلىش

كۆپىنچە كىشىلەر «ئىشنى كەينىگە سوزۇش ئەڭ يامان بولغاندىمۇ بىر خىل زىيانسىز ئادەت بولۇپ، ئۇ ئەڭ ياخشى بولغاندا بىزگە پايدىلىق بولۇشى مۇمكىن»، دەپ قارايدۇ. ئىشنى كەينىگە سوزۇش ئىللىتىنى ياقلايدىغانلار «بىر ئىشنى قاچان پۈتتۈرۈش مۇھىم ئەمەس؛ ئۇنى بىر كۈنى پۈتتۈرسىلا بولدى»، دەپ قارايدۇ. بەزىلەر ھەتتا «مەن بېسىم بار ۋاقىتتا ئىشنى ئەڭ

ياخشى قىلالايمەن» ، دەپ ئويلايدۇ. ئامېرىكا ستانفورد ئۇنىۋېرسىتېتىدىكى پەيلاسوپ، «ئىشنى كەينىگە سوزۇش سەنئىتى» دېگەن كىتابنىڭ ئاپتورى جون پەرري (John Perry) نىڭ قارىشىچە، كىشىلەر قولىدىكى ئىشلارنىڭ مۇھىملىق تەرتىپىنى قايتىدىن تىزىپ چىقىپ، ھەر دائىم قىممىتى بار نەتىجىلەردىن ئازراقتىن قولغا كەلتۈرۈپ تۇرۇش ئارقىلىق لاغايلاپ يۈرۈش ھالىتىنى ئۆزگە پايدىلىق بىر ھالەتكە ئۆزگەرتەلەيدۇ.

ئەمما، باشقا پسىخولوگىيە ئالىملىرىنىڭ قارىشىچە يۇقىرىدىكى كۆز-قاراشتا ئېغىر مەسىلىلەر بار. ئۇلارنىڭ قارىشىچە ئىشنى كەينىگە سوزىدىغان كىشىلەر ئۆزلىرىنىڭ ئاشۇنداق زىيانلىق ۋە ئۆز-ئۆزىنى ھالاك قىلىدىغان ئىللەتى بىلەن ئۆزلىرىدىكى پايدىلىق ۋە تەشەببۇسكارلىق روھىنى زىيانغا ئۇچرىتىدۇ. بۇ جەھەتتە زىيانغا ئۇچرايدىغان ياخشى تەرەپلەردىن مەسىلىنى ھەل قىلىش، ۋە قىلماقچى بولغان ئىشلارنى بىر مۇۋاپىق مۇھىملىق دەرىجىسىگە ئايرىپ چىقىش قاتارلىقلار بار. ئەگەر بىر ۋەزىپىنى ئورۇنلاشتا پايدىلىنىشقا بولىدىغان ئۇسۇللاردىن بىر قانچىسى بار بولىدىكەن، «ئىشنى كەينىگە سوزۇش» ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى ھېچ قانداق ئۈنۈم بەرمەيدىغان بىرسىگە تەۋە بولىدۇ. «فېرراري» ئىسىملىك پسىخولوگىيە ئالىمىنىڭ دېيىشىچە، ئىشنى كەينىگە سوزىدىغان بىر ئادەمنىڭ قولىدا 12 ئىش بار بولسا، ئۇ ئاشۇ ئىشلارنىڭ ئىچىدىكى بىر-ئىككىسىنى قىلىدۇ. ئاندىن قالغان 10 ئىشنىڭ رەت تەرتىپىنى قايتىدىن يېزىپ چىقىدۇ. ئاندىن ئۇلارنىڭ تەرتىپىنى پۈتۈنلەي قالايمىقانلاشتۇرۇپ، ئاندىن يەنە قايتىدىن تىزىپ چىقىدۇ. ئاندىن بۇ تىزىملىكنىڭ بىر زاپاس نۇسخىسىنى تەييارلاپ چىقىدۇ. مانا بۇ ئىشنى كەينىگە سوزۇشتۇر.

ئىشنى كەينىگە سوزۇش ئىللىتىنىڭ ماھىيىتى ھەققىدە ئەڭ دەسلەپتە ئېلان قىلىنغان ئىلمىي ماقالىلەرنىڭ بىرى 1997-يىلى ئامېرىكىدا چىقىدىغان «پسىخولوگىيە ئىلمى» دېگەن ژۇرنالدا ئېلان قىلىنغان. ئۇ ماقالىنى ئامېرىكىدىكى «Case Western Reserve University» دېگەن ئالىي مەكتەپتىكى ئىككى تەتقىقاتچى يازغان. ئۇلار دەسلەپىدە بىر توپ ئوقۇغۇچىلارنى ئىشنى كەينىگە سوزۇش ئىللىتى بويىچە ئوخشىمىغان دەرىجىگە ئايرىپ چىققان. ئاندىن ئۇلارنىڭ ئوقۇش نەتىجىسى، روھىي بېسىمى ۋە سالامەتلىك ئەھۋالىنى بىر مەۋسۇم ئىنچىكىلىك بىلەن كۆزەتكەن ۋە خاتىرىلىگەن. دەسلىۋىدە ئىشنى كەينىگە سوزۇش ئىللىتى پايدىلىقتەك

كۆرۈنگەن. يەنى، ئاشۇنداق ئىللىتى بار ئوقۇغۇچىلار ئۆزىنىڭ ئوقۇش ۋەزىپىلىرىنى كەينىگە سۈرۈپ، كۆڭۈل ئېچىش ئىشلىرىغا بەكراق بېرىلىپ، باشقىلارغا قارىغاندا روھىي بېسىمغا ئازراق ئۇچرىغان. ئەمما مەۋسۇم ئاخىرىغا كەلگەندە، ئىشنى كەينىگە سوزۇش ئىللىتىنىڭ زىيىنى ئۇنىڭ ۋاقىتلىق پايدىسىدىن كۆپ ئېشىپ كەتكەن. ئىشنى كەينىگە سوزۇش ئىللىتى بار ئوقۇغۇچىلارنىڭ ئوقۇش نەتىجىسى قالغانلارنىڭكىدىن تۆۋەن بولۇپ، ئۇلارنىڭ جۇغلانما روھىي بېسىمى ۋە كېسەل بولۇش ئەھۋالى قالغان ئوقۇغۇچىلارنىڭدىكىدىن ئېغىرراق بولغان. ئىشنى كەينىگە سوزىدىغان ئوقۇغۇچىلار ۋەزىپىلەرنى كېچىكتۈرۈپ ئورۇنلاپلا قالماي، قىلغان ئىشىنىڭ سۈپىتىمۇ تۆۋەن بولۇپ، سالامەتلىكىمۇ ناچارراق بولغان.

ئامېرىكا فلورىدا شتات ئۇنىۋېرسىتېتىنىڭ ئىككى پروفېسسورى ئىككى گۇرۇپپا ئوقۇغۇچىلار ئۈستىدە مۇنداق بىر سىناقنى ئېلىپ بارغان: ئۇلارغا سىنىپتا ئورۇنلايدىغانغا ئوخشاش بىر تاپشۇرۇقنى بەرگەن. ئەمما 1-گۇرۇپپىغا «بىز بۇ تاپشۇرۇق ئارقىلىق سىلەرنىڭ ئەقلىي قۇۋۋىتىڭلارنى سىنايمىز، شۇڭلاشقا بۇ تاپشۇرۇق ناھايىتى مۇھىم»، دېگەن. ئىككىنچى گۇرۇپپىغا بولسا «بۇ تاپشۇرۇقنى سىلەر پەقەت كۆڭۈل ئېچىش ئۈچۈنلا ئىشلەيدىغان بولۇپ، ئۇنىڭ ئانچە قىممىتى يوق»، دېگەن. ئوقۇغۇچىلارغا ئازراق تەييارلىق ۋاقتى بېرىپ، ئاندىن ئۇلاردىن سىناق ئالسا، 1-گۇرۇپپىدىكى ئىشنى كەينىگە سوزۇش ئىللىتى بار ئوقۇغۇچىلار بۇ سىناققا زادىلا تەييارلىق قىلمىغانلىقى، ئەمما 2-گۇرۇپپىدىكى ئىشنى كەينىگە سوزۇش ئىللىتى بار ئوقۇغۇچىلار بىلەن باشقا ئوقۇغۇچىلار ئاساسەن ئوخشاش دەرىجىدە تەييارلىق قىلغانلىقى بايقالغان. بۇ بايقاش ئامېرىكىدا چىقىدىغان «كىشىلىك مىجەز تەتقىقاتى ژۇرنىلى» نىڭ 2000-يىلىدىكى بىر سانىدا ئېلان قىلىنغان بولۇپ، ئۇنىڭدا ھېلىقى ئىككى پروفېسسور ئىشنى كەينىگە سوزۇش ھەقىقەتەنمۇ ئۆز-ئۆزىنى ھالاك قىلىش ئىللىتى ئىكەنلىكىنى، ئاشۇنداق ئىللىتى بار كىشىلەر بىر ئىشقا ئەڭ يۇقىرى دەرىجىدە تىرىشچانلىق كۆرسىتەلمەيدىغانلىقىنى يەكۈنلەپ چىققان. ئۇلارنىڭ دېيىشىچە ئىشنى كەينىگە سوزۇش كېسىلىگە گىرىپتار بولغان كىشىلەر باشقىلارنىڭ ئۆزلىرىگە «قابىلىيەتسىز» دەپ قارىماي، «ياخشى تىرىشمايدۇ» دەپ قارىشىنى ياخشى كۆرىدىكەن.

2. نىيەت بىلەن ئىش-ھەرىكەت ئوتتۇرىسىدىكى پەرق

ئىشنى كەينىگە سوزغۇچى كىشىلەردىن پەقەت بىر خىلىلا مەۋجۇت ئەمەس بولۇپ، ئۇزۇن مۇددەتلىك تەتقىقات جەريانىدا بۇنداق كىشىلەر بىر قانچە تۈرلەرگە بۆلىنىدىغانلىقى بايقالدى. ئىشنى كەينىگە سوزۇش كېسىلىگە گىرىپتار بولغان كىشىلەر ۋەزىپىلەرنى ئۆز ۋاقتىدا ئورۇنلىيالماسلىق ئەھۋالىنى ئارقا-ئارقىدىن سادىر قىلىدۇ. ئەمما ئىشنى ئەھۋالغا قاراپ كېچىكتۈرىدىغانلار ئىشنى كەينىگە سوزۇشنى ۋەزىپىنىڭ ئۆزىگە قاراپ سادىر قىلىدۇ. كانادا كارلېتون (Carleton) ئۇنىۋېرسىتېتىدىكى تىموسى پىكىل (Timothy Pychyl) نىڭ قارىشىچە، ئىشنى كەينىگە سوزۇشنىڭ ئاساسىي سەۋەبى ئۆز-ئۆزىنى ئىدارە قىلالماسلىقتىن ئىبارەت بولۇپ، ئىشنى كەينىگە سوزۇش ئىللىتى بار كىشىلەر ئۆزىنىڭ نېمە ئىش قىلىشى كېرەكلىكىنى بىلىدۇ، ئەمما ئۆزىنى ئاشۇ ئىشنى قىلىشقا مەجبۇرلىيالمايدۇ. شۇڭلاشقا ئىشنى كەينىگە سوزۇش نىيەت بىلەن ئىش-ھەرىكەت ئوتتۇرىسىدىكى پەرقتىن ئىبارەت.

بۇنداق پەرقنى ۋاقىتنى باشقۇرۇشتىكى ئىقتىدارسىزلىق كەلتۈرۈپ چىقارغانمۇ، ياكى كۆڭۈل ۋە كەيپىياتنى تىزگىنلەشتىكى ئىقتىدارسىزلىق كەلتۈرۈپ چىقارغانمۇ دېگەن مەسىلىدە جەمئىيەتشۇناسلار ئارىسىدا بىرلىككە كەلگەن كۆز-قاراش مەۋجۇت ئەمەس. ئومۇملاشتۇرۇپ ئېيتقاندا، ئىقتىسادشۇناسلار ئۇنى ۋاقىتنى باشقۇرۇشتىكى قابىلىيەتسىزلىك كەلتۈرۈپ چىقارغان، دەپ قارايدۇ. ئەمما، پسىخولوگىيە مۇتەخەسسىسلىرى ئۇنداق كۆز-قاراشنىڭ يېتەرسىزلىكى بار دەپ قارايدۇ. بىر قىسىم تەتقىقات نەتىجىلىرىنىڭ كۆرسىتىشىچە، ئىشنى كەينىگە سوزىدىغان كىشىلەر ئۆزىنى گۇناھ ئۆتكۈزگەن ياكى نومۇسسىز ئىش قىلىپ قويغان كىشى، دەپ ھېسابلايدۇ. ياكى ئۇلاردا مەلۇم خىلدىكى ئەندىشە تۇيغۇسى بار بولىدۇ. بۇ ئەھۋال ئىشنى كەينىگە سوزۇش ۋاقىتنى مۇۋاپىق باشقۇرۇشتىن باشقا ئامىللارنىمۇ ئۆز ئىچىگە ئالىدىغانلىقىنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ. يەنى، ئىشنى كەينىگە سوزىدىغانلار ئۇنداق قىلىشنىڭ شۇ پەيتتە كەلتۈرۈپ چىقىرىدىغان زىيانلىرىنى تونۇپ يەتكەن بولىدۇ، ئەمما ئۆز كەيپىياتىنىڭ ۋەزىپىنى ۋاقتىدا ئورۇنلىماسلىققا ئۇندىشى ئۇستىدىنمۇ غالىپ كېلەلمەيدۇ.

نورمال ئەھۋالدا كىشىلەر ئۆزى سادىر قىلغان خاتالىقلاردىن تەجرىبە-ساۋاقلارنى يەكۈنلەپ، كېلەر قېتىم ئوخشاش ئەھۋالغا دۇچ

كەلگەندە يېڭىچە يول تۇتۇشقا ئۇرىنىدۇ. ئەمما ئىشنى كەينىگە سوزۇش كېسىلىگە گىرىپتار بولغان كىشىلەردە ئۇنداق بىر جەريان مەۋجۇت بولمايدۇ. ئۇنداق كىشىلەر ئۇچۇن بۇ قېتىم ئىشنى كېچىكتۈرۈپ قويۇش تۇپەيلىدىن تارتقان زىيانلار ئۇلارنىڭ كېلەر قېتىم ۋەزىپە ئورۇنلاشنى بالدۇرراق باشلىشىغا تۈرتكە بولالمايدۇ. بۇنداق ئەھۋالنىڭ كېلىپ چىقىشى يۇقىرىدا بايان قىلىنغان كەيپىيات جەھەتتىكى ئامىل بىلەن مۇناسىۋەتلىك.

3. ئىشنى كەينىگە سوزۇش كېسىلىنىڭ نېرۋا پسىخولوگىيەسى

يېقىنقى ۋاقىتلاردىن بۇيان تەتقىقاتچىلار كىشىلىك ئىش-ھەرىكەتنى تەتقىق قىلىشتا چۈشىنىش، كەيپىيات ۋە كىشىلىك مىجەز ساھەلىرى بىلەنلا چەكلىنىپ قالماي، ئۇ تەتقىقاتنى يەنە نېرۋا-پسىخولوگىيەسى (neuropsychology) ساھەسى بىلەنمۇ بىرلەشتۈرۈشكە باشلىدى. مېڭىنىڭ ئالدىنقى قىسمى قىلىدىغان ئىشلارنىڭ بىرى ئۆز-ئۆزىنى باشقۇرۇش بولۇپ، ئاشۇنداق باشقۇرۇش مەسىلە ھەل قىلىش، پىلانلاش، ۋە ئۆز-ئۆزىنى كونترول قىلىش قاتارلىقلار بىلەن مۇناسىۋەتلىك ئىشلار ئۈستىدە بولىدۇ. مېڭىنىڭ مۇشۇنداق فۇنكسىيەسى «ئىجرا قىلغۇچى فۇنكسىيەسى» (executive functioning) دەپ ئاتىلىدۇ. مېڭىنىڭ ئاشۇ قىسمى بىلەن ئىشنى كەينىگە سوزۇش كېسىلى ئوتتۇرىسىدىكى باغلىنىش ھەققىدە بۇرۇن ھېچ قانداق تەتقىقاتلار ئېلىپ بېرىلمىغان بولۇپ، ئامېرىكا برۇكلىن ئىنستىتۇتى (Brooklyn College) دىكى لورا رابىن (Laura Rabin) قاتارلىق تەتقىقاتچىلار تېخى يېقىندا بۇ ساھەدىكى يېڭى تەتقىقاتلارنى باشلىغان. ئۇلار 212 نەپەر ئوقۇغۇچىنى تاللاپ، ئالدى بىلەن ئۇلارنى ئىشنى كەينىگە سوزۇش ئىللىتىنىڭ دەرىجىسى بويىچە باھالىغان. ئاندىن كېيىن ئۇلارنى مېڭىنىڭ «ئىجرا قىلغۇچى فۇنكسىيەسى» نىڭ تۆۋەندىكى 9 كىچىك ئۆلچىمى بويىچە باھالاپ چىققان:

- -ئۆزىنى تۇتالماسلىق
- -ئۆز-ئۆزى ئۈستىدىن نازارەتچىلىك قىلىش
- -پىلانلاش ۋە تەشكىللەش
- -پائالىيەت يۆتكەش
- -ئۆزلىكىدىن يېڭى ۋەزىپە باشلاش

- -ۋەزىپىنى نازارەت قىلىش
- -ئۆز كەيپىياتىنى كونترول قىلىش
- -ئاكتىپ ئەستە تۇتۇش قابىلىيىتى
- -ئادەتتىكى ئىشلاردىكى رەتلىكلىكى

بۇ تەتقىقات گۇرۇپپىسى ئۆزىنىڭ بىر قىسىم بايقاشلىرىنى «كلىنىكىلىق ۋە تەجرىبىلىك نېرۋا-پسىخولوگىيەسى ژۇرنىلى» نىڭ 2011-يىلىدىكى بىر سانىدا ئېلان قىلغان. ئەمما ئۇلار ئېرىشكەن يەكۈن تېخى يېتەرلىك ئەمەس بولۇپ، ئۇلار بۇ ساھەدىكى تەتقىقاتنى بۇنىڭدىن كېيىنمۇ داۋاملاشتۇرىدىكەن.

4. ئىشنى كەينىگە سوزۇش ئىللىتىنى ئۆزگەرتىش ئۇسۇللىرى

ئىشنى كەينىگە سوزۇش كېسىلى ھەققىدىكى چۈشەنچىلەرنىڭ چوڭقۇرلىشىشىغا ئەگىشىپ، كۆپلىگەن تەتقىقاتچىلار بۇ كېسەلنى داۋالاش ئۇسۇللىرىنى تېپىپ چىقىشنى ئۈمىد قىلىۋاتىدۇ. رابىننىڭ مېڭىنىڭ «ئىجرا قىلغۇچى فۇنكسىيەسى» ھەققىدىكى تەتقىقات نەتىجىلىرى، شۇنداقلا باشقا بىر قىسىم تەتقىقاتچىلارنىڭ تەتقىقات نەتىجىلىرى كىشىلەرگە مۇنداق ئۇسۇللارنى تەۋسىيە قىلىدۇ:

(1) بىر چوڭ ۋەزىپىنى كۆپلىگەن كىچىك قىسىملارغا بۆلۈپ، ئاندىن ئۇلارنى بىر-بىرلەپ ئورۇنلاش.

(2) كەسپىي خادىملاردىن مەسلىھەت ئېلىپ، ئۆزلىرى ئېرىشكەن ۋاقىتلىق خوشاللىق بىلەن ئۆزلىرىنىڭ ئۇزۇن-مۇددەتلىك نىشانىنى قۇربان قىلىۋاتقانلىقىنى تونۇپ يېتىش.

(3) ئۆزى ئۈچۈن ھەر بىر ۋەزىپىنى ئورۇنلاپ بولۇش ۋاقىت چەكلىمىسىنى بېكىتىپ چىقىش. ئۆز-ئۆزىگە چىقارغان ۋاقىت چەكلىمىسى سىرتقى بېسىمدەك ئۈنۈم بەرمىسىمۇ، ئۇ يەنىلا يوقتىن كۆپ ياخشى.

(4) كەيپىيات بىلەن باغلانغان سەۋەبلەرنى يېڭىش بىر ئاز قىيىنراق. شۇنداق بولسىمۇ ئىشنى ۋاقتىدا تۈگىتىشكە توسقۇنلۇق قىلىۋاتقان بەزى نەرسىلەردىن ئۆزىنى ئازاد قىلىش مەلۇم دەرىجىدە ئۈنۈم بېرىدۇ. مەسىلەن، ئۆيدىكى تېلېۋىزورنى يوق قىلىۋېتىش دېگەندەك.

(5) ئۇستىدىكى ۋەزىپىنىڭ ئىجابىي ياكى قىممىتى بار تەرەپلىرىنى

تېپىپ چىقىش ياكى تونۇپ يېتىش.

(6) مەدەنىيەت جەھەتتىكى ئۆزگىرىش: ئىشنى كەينىگە سوزغانلارنى جازالاشنى ۋەزىپىلەرنى بالدۇر ئورۇنلاپ بولغانلارنى مۇكاپاتلاشقا ئۆزگەرتىش.

(7) كىشىلىك مۇناسىۋەتتە ۋەزىپىنى كەينىگە سوزغانلارغا ياردەم قىلماسلىق. «پىسخولوگىيە ئىلمى» دېگەن ژۇرنالغا 2011-يىلى بېسىلغان بىر پارچە ئىلمىي ماقالىدە كۆرسىتىلىشىچە، «دوستۇم بۇ ۋەزىپىنى ئورۇنلاشتا ماڭا ياردەم قىلىدۇ»، دەپ قارايدىغان كىشىلەردە ئىشنى كەينىگە سوزۇش ھادىسىسىمۇ كۆپرەك كۆرىلىدىكەن.

(8) ئۆز-ئۆزىنى ئەپۇ قىلىۋېتىش. «كىشىلىك مىجەز ۋە كىشىلەر ئوتتۇرىسىدىكى پەرقلەر» دېگەن ژۇرنالنىڭ 2010-يىلىدىكى بىر سانىغا بېسىلغان بىر پارچە ئىلمىي ماقالىدە كۆرسىتىلىشىچە، بىرىنچى قېتىملىق ئىمتىھانىدا ئىشنى كېچىكتۈرۈپ قويۇپ، ئۆز-ئۆزىنى ئەپۇ قىلىۋەتكەن ئوقۇغۇچىلارنىڭ ئىككىنچى قېتىملىق ئىمتىھانىدىمۇ شۇنداق قىلىش ئېھتىماللىقى جىق تۆۋەن بولىدىغانلىقى بايان قىلىنغان.

5. خۇلاسە

يۇقىرىدىكى مەزمۇنلاردىن مۇنداق بىر قانچە مۇھىم نۇقتىلارنى كۆرىۋالالايمىز:

- -ئىشنى كەينىگە سوزۇش ۋاقىتنى مۇۋاپىق باشقۇرالماسلىقتىن ئەمەس، بەلكى كەيپىياتنى مۇۋاپىق كونترول قىلالماسلىقتىن كېلىپ چىقىدۇ.

- -ھەر بىر جەمئىيەتتە ئۇزۇن مۇددەتلىك ئىشنى كەينىگە سوزۇش كېسىلىگە مۇپتىلا بولغانلارنىڭ سانى 20 پىرسەنتكە يېتىپ بارىدۇ.

- -ئىشنى كەينىگە سوزىدىغانلار كۆپرەك ئازاپلىنىدۇ، ۋە ئىشلارنىمۇ ناچارراق قىلىدۇ.

- -ئىشنى كەينىگە سوزىدىغان كىشىلەرنىڭ بىر قانچە خىلى بار. ئۇلارنىڭ بىرى ھەممە ئىشنى كەينىگە سوزىدۇ. يەنە بىرى بولسا پەقەت ئۆزلىرى «ئانچە قىممىتى يوق ئىش»، دەپ قارىغان ئىشلارنىلا كەينىگە سوزىدۇ.

- -ئىشنى كەينىگە سوزۇش نىيەت بىلەن ئىش-ھەرىكەت ئوتتۇرىسىدىكى پەرقتىن ئىبارەت بولۇپ، ئۇ كىشىلەرنىڭ ئۆز-ئۆزىنى ئىدارە

قىلالماسلىقىدىن كېلىپ چىقىدۇ.

--ئىشنى كەيىنگە سوزىدىغان كىشىلەر ئۆتكۈزگەن خاتالىقتىن تەجرىبە-ساۋاق يەكۈنلەش ئىقتىدارىغا ئىگە بولمايدۇ.

--ئىشنى كەيىنگە سوزۇش كېسەللىكىنىڭ نېرۋا-پسىخولوگىيىسى ھەققىدىكى ئىلمىي تەتقىقاتلار ئەمدىلا يېڭىدىن باشلانغان بولۇپ، بۇ جەھەتتە ھازىرچە بىرەر مۇكەممەل ئىلمىي يەكۈن ۋۇجۇتقا كەلمىدى.

--ئىلمىي تەتقىقات ساھەسىدە ئىشنى كەيىنگە سوزۇش ئىللىتىنى ئۆزگەرتىشنىڭ بىر قىسىم ئۇسۇللىرى تەۋسىيە قىلىنغان بولۇپ، ئۇ ئۇسۇللار مەزكۇر ماقالىنىڭ 4-قىسمىدا خۇلاسىلەندى.

6. ئاخىرقى سۆز

تورداشلارنىڭ خەۋىرىدە بولغىنىدەك، مەن تورلارغا ھەر ھەپتىسى بىر پارچىدىن ماقالە چىقىرىۋاتقىلى خېلى ئۇزۇن بولدى. مەن شۇ جەريانىدا بىر قانچە قېتىم سەپەرگە چىقتىم. بەك چارچاپ كېتىپ، بىر قانچە قېتىم ئاغرىپ قېلىپ، ھەر قېتىم بىر-ئىككى كۈن خىزمەتكە بارالمىغان ۋاقىتلىرىممۇ بولدى. ئەمما مەن شۇ مەزگىللەردە ھەپتىدە بىر پارچە ماقالە تەييارلاشنى ئۈزۈپ قويمىدىم. ھەر ھەپتىدە بىر پارچە ماقالە تەييارلاشنى كەيىنگە سوزۇپ قويمىدىم. بۇنداق قىلىشتىكى سەۋەب، مەن بىر تەرەپتىن ئۆزۈم قىلىۋاتقان بۇ ئىشنىڭ بەلگىلىك قىممىتى بار، دەپ قارايمەن. يەنە بىر تەرەپتىن مەن جۇمە كۈنى مېنىڭ يېڭى ماقالەمنى ئوقۇش ئۈچۈن تورغا كىرىدىغان تورداشلارنى ئۈمىدسىزلەندۈرۈپ قويۇشنى خالىمايمەن. مەن ئۇچراشقان ئۇيغۇر قېرىنداشلار مەندىن ئەڭ كۆپ سورايدىغان سۇئاللارنىڭ بىرى «سىز ۋاقتىنى قانداق يەتكۈزىسىز؟»، «سىز ۋاقتىتىن قانداق پايدىلىنىسىز؟» دېگەندىن ئىبارەت بولۇپ، يەنە خېلى كۆپ تونۇشلۇرۇم ماڭا «مەن سىزنىڭ ماقالىڭىزنى ئوقۇپ مېڭىشقىمۇ يېتىشەلمەيۋاتىمەن. سىز ئۇلارنى قانداقمۇ يېزىپ بولالايدىغانسىز؟»، دەيدۇ. ناھايىتى كونسېرۋاتىپ ھالدا بايان قىلغاندىمۇ، مېنىڭ بوش ۋاقتىم ئوتتۇراھال كىشىلەرنىڭ ۋاقتىدىن كۆپ ئەمەس. ئەمما مەن پىلانلىغان ئىشلىرىمنى ۋاقتىدا ئورۇنلاپ مېڭىش ئۈچۈن، ياشقا ئانچە كىچىك بولمىساممۇ، ئۇيقۇنى ئاز ئۇخلايمەن. ھەمدە ئۆزۈم چوقۇم قىلىشقا بەل باغلىغان ئىشلارنىڭ سىرتىدىكى نۇرغۇن ئىشلاردىن ۋاز كېچىمەن.

مەن ھەر كۈنى ئەتىگەندە شۇ كۈنى قىلمىسام بولمايدىغان ئىشلارنى مۇھىملىق دەرىجىسى بويىچە تىزىپ چىقىمەن. ھەر كۈنى ئاخشىمى ئۇخلاشتىن بۇرۇن شۇ كۈنى بىر كۈن ئىچىدە قىلغان ئىشلىرىمنى بىر قېتىم خۇلاسىلاپ چىقىمەن. شۇنداق قىلىش ۋاقتىدا مەن ئۆز-ئۆزۈمدىن «بۈگۈن قانچىلىك كۆڭۈل ئاچتىم؟»، «بۈگۈن قانچىلىك تېلېۋىزور كۆردۈم؟» دەپ ئەمەس، «بۈگۈن قانچىلىك ئىشنى قىلىپ تۈگەتتىم؟»، «بۈگۈن قانچىلىك يېڭى نەرسە ئۆگەندىم؟» دەپ سورايمەن. مېنىڭ ھازىرمۇ شەنبە-يەكشەنبە دەم ئېلىش كۈنلىرىنىڭ ئەتىگىنى سائەت 6 دە ئورنۇمدىن تۇرۇپ، ئىش باشلايدىغان ۋاقىتلىرىم كۆپ. ئەمەلىيەتتە مەن «نەتىجىلىك ئۇيغۇرلار» دېگەن تېما ئاستىدا ھازىرغىچە تونۇشتۇرغان 43 نەپەر قېرىنداشىمىز، شۇنداقلا ئۆز ھاياتىنى ناھايىتى مەنىلىك ئۆتكۈزۈپ، چوڭ-چوڭ نەتىجىلەرنى يارىتىۋاتقان باشقا بارلىق قېرىنداشلىرىمىزنىڭ ھەممىسىمۇ تىرىشىش، ۋاقىتتىن ناھايىتى ئۈنۈملۈك پايدىلىنىش، ۋە ئىشنى كىچىكتۈرمەسلىك جەھەتتە ماڭا ئاساسەن ئوخشاپ كېتىدۇ. كۆپىنچە ۋاقىتلاردا ئادەم چوڭ-چوڭ نەتىجىلەرنى قولغا كەلتۈرۈش ئۈچۈن بىر قىسىم ئىشلارنى سەل چېكىدىن ئاشۇرۇۋېتىشكە توغرا كېلىدۇ. پۈتۈن كۈچىنى بىر قانچە مۇھىم ئىشقا يىغىشتا چەكتىن ئاشۇرۇۋېتىشكە توغرا كەلىدۇ. قاتتىق ئىشلەشنى چەكتىن ئاشۇرۇۋېتىشكە توغرا كېلىدۇ. ۋاقىتتىن تولۇق پايدىلىنىشنى چەكتىن ئاشۇرۇۋېتىشكە توغرا كېلىدۇ. ئاز ئۇخلاشنى چەكتىن ئاشۇرۇۋېتىشكە توغرا كېلىدۇ. چوڭ ئىشلارغا پۈتلىكاشاڭ بولىدىغان كۆپلىگەن كىچىك ئىشلاردىن ۋاز كېچىشنى چەكتىن ئاشۇرۇۋېتىشكە توغرا كېلىدۇ. نەتىجە قازىنىشتا باشقىلاردىن ئۈستۈنرەك تۇرۇش ئۈچۈن، چوقۇم تىرىشىشتا باشقىلاردىن ئۈستۈنراق تۇرۇش كېرەك. پىلاننى چوقۇم ئۆز ۋاقتىدا ئەمەلگە ئاشۇرۇش كېرەك. مەن مۇشۇنداق قىلىش جەھەتتە قىينىلىۋاتقان قېرىنداشلارغا يۇقىرىدىكى مەزمۇنلارنىڭ بىر ئاز ياردىمى بولۇشىنى ئۈمىد قىلىمەن.

پايدىلىنىش ماتېرىياللىرى:

[1] Association for Psychological Science
http://en.wikipedia.org/wiki/Association_for_Psychological_Science

ئەركىن سىدىقنىڭ قىسقىچە ئوقۇش ۋە خىزمەت تارىخى

- 1958: ئاقسۇدا تۇغۇلغان
- 1965 ـ 1971: ئاقسۇ شەھەرلىك 4 ـ باشلانغۇچتا ئوقۇغان
- 1971 ـ 1976: ئاقسۇ ۋىلايەتلىك 1 ـ ئوتتۇرا مەكتەپتە ئوقۇغان
- 1976 ـ 1978: ئونسۇ ناھىيىسىدە «قايتا تەربىيە» ئالغان
- 1978 ـ 1983: شىنجاڭ ئۇنىۋېرسىتېتىدا باكلاۋۇرلۇقتا ئوقۇغان
- 1983 ـ 1984: شاڭخەي قاتناش ئۇنىۋېرسىتېتىدا بىلىم ئاشۇرغان
- 1984 ـ 1985: شىنجاڭ ئۇنىۋېرسىتېتىدا ئوقۇتقۇچى بولغان
- 1985 ـ 1988: ياپونىيەدە ئوقۇپ، تەتقىقات ئېلىپ بارغان
- 1988 ـ 1990: ئامېرىكا كالىفورنىيە شتاتى ئۇنىۋېرسىتېتىدا ماگىستىرلىقتا ئوقۇغان
- 1990 ـ 1995: كالىفورنىيە ئۇنىۋېرسىتېتى (Davis) تە دوكتورلۇقتا ئوقۇغان
- 1995 ـ 1997: كالىفورنىيەدىكى «ساندىئا دۆلەت تەجرىبىخانىسى» دا دوكتور ـ ئاشتى بولغان
- 1997 ـ 2004: كالىفورنىيە كىرىمنىي جىلغىسىدىكى ئۈچ شىركەتتە ئىشلىگەن
- 2004 ـ ھازىرغىچە: كالىفورنىيە لوس ئانژېلىس رايونىدىكى NASA مەركىزى JPL دە ئىشلەۋاتىدۇ

ERKİN SİDİQ YAZILARI
KİŞİSEL GELİŞİM YAZILARI 2. KİTAP

ERKİN SİDİQ (AMERİKA)
erkinsidiq@gmail.com

Editör: Abdulaziz BEŞTOĞRAK
Kapak & Mizanpaj: Kemal Yoldash & Pidakar

Baskı ve Mücellit: Murat Yalçınkaya
Davutpaşa Cad. Güven Sanayi Sitesi. B/Blok
313-314-315 / Zeytinburnu / İstanbul

ISBN: 978-605-9078-69-6

1 Baskı: Kasım, 2015

Tedbir Dış Ticaret Danışmanlık
Tercüme Eğitim Hizmetleri ve Turizm Limited Şirketi

Mecidiyeköy, Kervangeçmez sk.2,
Kuzuoğlu iş merkezi, 8.kat, Ofis #70, Şişli, İstanbul, Türkiye
Web: www.tedbirltd.com
Tel/Fax: +90 212 347 5039
GSM: +90 537 811 2235
Email: tedbirltd@gmail.com
Skype: tedbirltd

مەن بۇ كىتابنى مىللىتىمنىڭ غېمىنى ئۆز مەنپەئەتىدىن ئۈستۈن ئورۇنغا قويۇپ، مىللىتىمنىڭ تەقدىرىنى ياخشىلاش يولىدا پاك يۈرەك بىلەن توختاۋسىز، ئۈن-تىنسىز ۋە ئۆزىنىڭ بارلىقىنى ئاتاپ تەرىشچانلىق كۆرسىتىۋاتقان بارلىق قېرىنداشلارغا بېغىشلايمەن.

ئەركىن سىدىق
ئامېرىكا كالىفورنىيە شتاتى لوس ئانژېلېس شەھىرى

tedbir yayınları
ISBN 978-605-9078-69-6
9 786059 078696