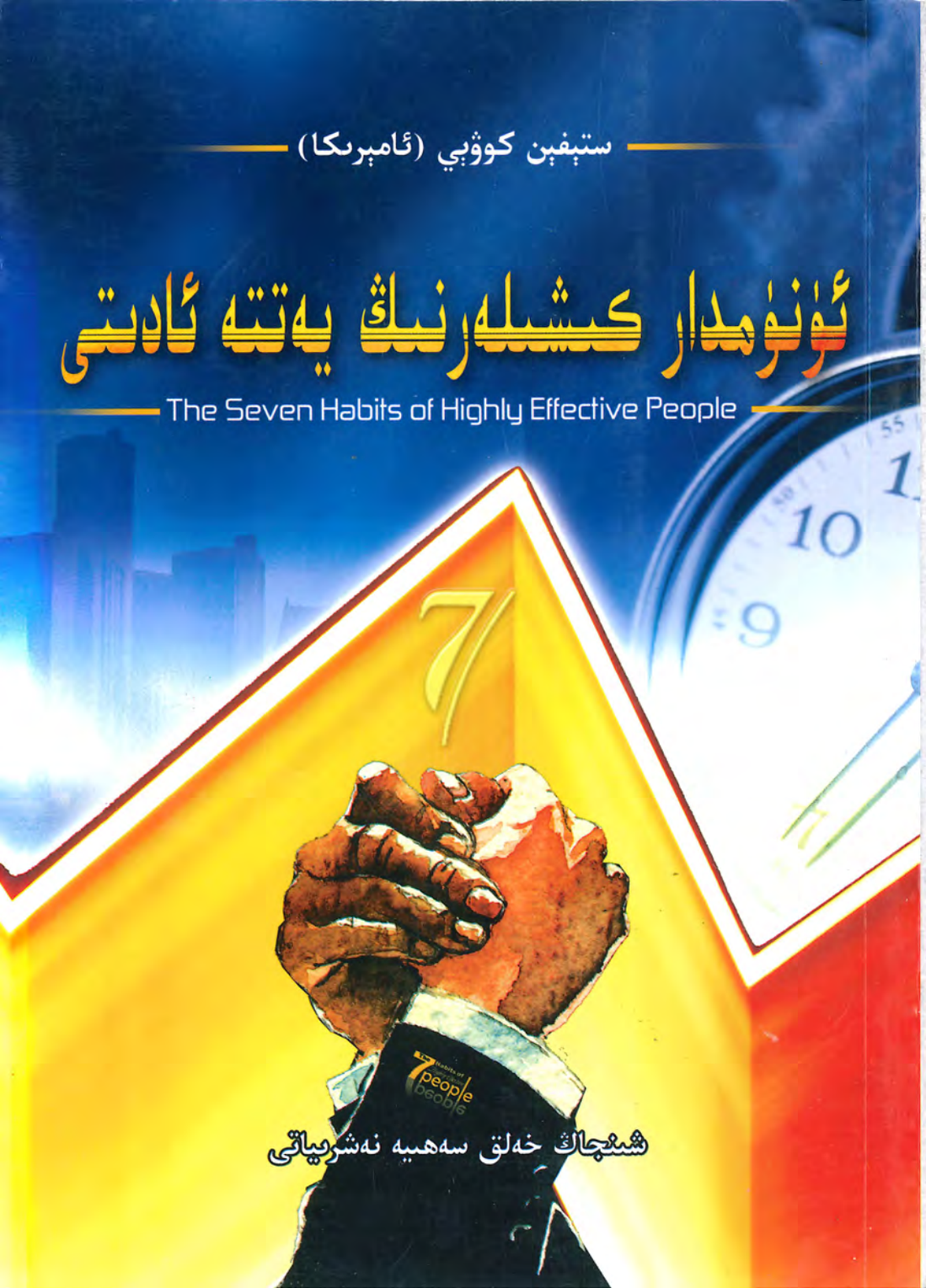
ستېفېن كوۋېي (ئامېرىكا)

ئۈنۈمدار كىشىلەرنىڭ يەتتە ئادىتى

The Seven Habits of Highly Effective People



ئۈنۈمدار كىشىلەرنىڭ يەتتە ئادىتى

شىنجاڭ خەلق سەھىيە نەشرىياتى

The 7 Habits of Highly Effective people

ئىش ئۈنۈمنى ئۆستۈرۈشتە ھېچقانداق بىر ئوقۇتقۇچى ياكى ئۇسۇل ماڭا بۇ كىتابچىلىك تەسىر كۆرسەتلىگەن ئەمەس. بۇ كىتاب ستېفېن كوۋېي ھاياتلىق پەلسەپىسىنىڭ جەۋھىرىدۇر.

— جون بوپ (P&G شىركىتىنىڭ باش لىدېرى)

كوۋېي بىزگە ئائىلە، كارخانا ۋە جەمئىيەتتىكى ئىجتىمائىي مۇناسىۋەتلەرنى بىرتەرەپ قىلىشتىكى ئەڭ سەرخىل پىرىنسىپلارنى كۆرسىتىپ بېرىپ، بىزنى ئېقىپ يۈرگەن بىر قىسىم پاخال كىتابلارنىڭ زەھىرىدىن ساقلاپ قالدى. بىز بۇ كاتتا ئەسەرنى رەسىم كۆرگەندەك كۆز يۈگۈرتۈپلا تاشلاپ قويماستىن، ئۇنىڭغا بىر چوڭ قۇرۇلۇش سۈپىتىدە مۇئامىلە قىلىشىمىز كېرەك. كوۋېي ھەرقانداق ئادەم ئۆز - ئۆزىنى ئۆزگەرتىدىغان ئالتۇن قورۇقنى ئېچىشقا قادىردۇر، دەيدۇ. كىتاب قا «ئۈنۈمدار كىشىلەرنىڭ يەتتە ئادىتى» دەپ ئىسىم قويۇلۇپتۇ، لېكىن سىزنىڭ كىتابتىن ئالىدىغان غەنىمىتىڭىز يەتتىدىن نەچچە ھەسسە ئارتۇقتۇر.

— ستېفېن لابېنزى، خەلقئارا رادىيو - تېلېۋىزىيە ئىجرائىيە كېڭىشىنىڭ ئەزاسى

خەير - خوش، دالى كارنىگ! ستېفېن كوۋېينىڭ تەلىماتلىرى ھاياتىمغا مىسلىسىز تەسىر كۆرسەتتى. بۇ ھەقىقەتەن قايىل قىلارلىق پىرىنسىپلار ئىكەن. بۇ كىتابنى تۇزۇك ئوقۇڭ. كىتابتىكى پىرىنسىپلارنى تەتبىقلىيالسىڭىز ھاياتىڭىز تېخىمۇ نۇرغا تولغۇسى.

— روبېرت ئېبرىن، دۇنياغا داڭلىق مالىيە باشقۇرۇش ئۇستازى، بازارلىق كىتاب «قىلغىلى بولمايدىغان ئىش يوق» ۋە «بىر مىنۇتتا زەردارلاردىن بولۇڭ»نىڭ ئاپتورى

ISBN 978-7-5372-4535-7

9 787537 245357

ئۇيغۇر كىتاب توربېكىتى
ئۇيغۇرچە كىتابلارنىڭ يېڭى تورىسى
www.uyghurkitap.com





ئۇيغۇر كتاب تور بېكىتى
ئۇيغۇرچە كىتابلارنىڭ بېكى بارلىرسى
www.uyghurkitap.com

ستېفېن كوۋېي (ئامېرىكا)

ئۈنۈملۈك كىشىلەرنىڭ يەتتە ئادىتى

The Seven Habits of Highly Effective People

تەرجىمە قىلغۇچىلار: نۇرمۇھەممەد ئۆمەر ئۇچقۇن
روزىتوختى نايىپ

شىنجاڭ خەلق سەھىيە نەشرىياتى

图书在版编目(CIP)数据

高效能人士的七个习惯 /（美）柯维编；
王亦兵，葛雪蕾汉译；努尔买买提·艾买尔维译．一 乌鲁
木齐：新疆人民卫生出版社，2009.2
ISBN 978-7-5372-4535-7

Ⅰ.①高… Ⅱ.①柯…②王…③葛…④努… Ⅲ.成功心理
学-通俗读物 一 维吾尔语(中国少数民族语言) Ⅳ.
① B848.4-49

中国版本图书馆 CIP 数据核字（2009）第 023155 号

书　　名　高效能人士的七个习惯
策　　划　艾明书业
译　　者　努尔买买提·艾买尔　如子托合提·纳伊夫
责任编辑　亚力坤·阿不都萨拉木
责任校对　早热古丽·司地克
封面设计　努尔买买提·艾买尔
出　　版　新疆人民卫生出版社
地　　址　乌鲁木齐市龙泉街 196 号
网　　址　http://www.xjpsp.com
印　　刷　新疆新华印刷厂
发　　行　新疆新华书店
版　　次　2009 年 2 月第 1 版
印　　次　2012 年 5 月第 1 次印刷
开　　本　880×1230 毫米　1/32 开本
印　　张　14
书　　号　ISBN 978-7-5372-4535-7
印　　数　1—20000
定　　价　32.00 元

发行科联系电话：（0991）2823055　邮编：830001



مۇندەرىجە

كىرىش سۆز 1
بۇ كىتابتىن قانداق پايدىلىنىمىز؟ 12
يەتتە ئادەتنىڭ قىسقىچە ئېنىقلىمىسى 17

بىرىنچى بۆلۈم ئۆزلۈكنى قايتىدىن ئىزدەش

بىرىنچى باب باتىندىن زاھىرغا: ئۆزىنى تەلتۆكۈس ئۆزگەرتىش 23
ئىككىنچى باب يەتتە ئادەت ھەققىدە ئومۇمىي بايان 68

ئىككىنچى بۆلۈم يەككە دائىرىسىدىكى مۇۋەپپەقىيەت: تايىنىشتىن مۇستەقىللىققىچە

ئۈچىنچى باب بىرىنچى ئادەت: ئاكتىپ، تەشەببۇسكار بول 91
تۆتىنچى باب ئىككىنچى ئادەت: نىشانلىق ئىش باشلا 133
بەشىنچى باب ئۈچىنچى ئادەت: مۇھىمىم ئىشنى باشتا قىل ... 195

ئۈچىنچى بۆلۈم كوللېكتىپ دائىرىسىدىكى مۇۋەپپەقىيەت: مۇستەقىللىقتىن ھەمكارلىققىچە

ئالتىنچى باب كىشىلىك مۇناسىۋەتنىڭ ماھىيىتى 241
يەتتىنچى باب تۆتىنچى ئادەت: تەڭ نەپلەن 266

سەككىزىنچى باب بەشىنچى ئادەت: ئاۋۋال چۈشەن ئاندىن چۈشىنىلمىشنى ئىستە..... 311
توققۇزىنچى باب ئالتىنچى ئادەت: ياخشى ھەمكارلاش..... 338

تۆتىنچى بۆلۈم
ئۆزىنى يۈكسەلدۈرۈش ۋە ياخشىلاش

ئونىنچى باب يەتتىنچى ئادەت: ھەرىنى بىلەپ تۇر..... 371
ئون بىرىنچى باب يەنە شۇ گەپ: باتىندىن زاھىرغا يارات ئۆزۈكنى..... 402

قوشۇمچە

قوشۇمچە I سىز قايسى تىپتىكى ئادەم..... 418
قوشۇمچە II تۆتىنچى ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرۇش ئۇسۇلى..... 422
قوشۇمچە III ئوقۇرمەنلەرنىڭ سوئاللىرىغا جاۋاب..... 433

ئۇيغۇر كتاب تورى

7

كىرىش سۆز

ئۆزگىرىشچان دۇنيا، ئۆزگەرمەس پىرىنسىپ

«ئۇنۇمدار كىشلەرنىڭ يەتتە ئادىتى» يېزىلغاندىن بېرى، دۇنيا جىق ئۆزگەردى، تۇرمۇش رېتىمى ئىلگىرىكىدىن تېخىمۇ تېز ۋە كەسكىنلەشتى، تۇرمۇشنىڭ كىشىلەرگە قويغان تەلىپى تېخىمۇ يۇقىرىلىدى. ئىنسانىيەت سانائەت دەۋرىدىن ئۇچۇر، بىلىم ئىگىلىكى دەۋرىگە قەدەم قويۇپ، نۇرغۇن ئىجتىمائىي ئۆزگىرىشلەرنى باشتىن كەچۈردى. ئەلۋەتتە، بۇ ئۆزگىرىشلەر كەڭلىك ۋە چوڭقۇرلۇق جەھەتتە باشقا دەۋرلەردىكىدىن روشەن پەرقە ئىگە بولدى. نەتىجىدە كىشىلەر بۇنىڭدىن 10 يىل، 20 يىل، 50 يىل ھەتتا يۈز يىل ئۆتكەندىن كېيىنمۇ «ئۇنۇمدار كىشىلەرنىڭ يەتتە ئادىتى» يەنە ئەسقىتارمۇ دەپ سورايدىغانلار جىقلاپ كەتتى. مېنىڭ جاۋابىم شۇكى، ئۆزگىرىش ۋە رىقابەت قانچىلىك ئۇزۇل ـ كېسىل ۋە كەسكىن بولغانسېرى بۇ يەتتە ئادەتنىڭ مۇھىملىقى شۇنچە گەۋدىلىنىدۇ. چۈنكى تۇرمۇشىمىزدىكى تۇرلۇك ـ تۇمەن مەسىلە ۋە باش ئاغرىقلىرى ئومۇميۈزلۈك مەۋجۇت ۋە بارغانسېرى كەسكىنلەشمەكتە. «يەتتە ئادەت» تەۋسىيە قىلغان چارە ـ تەدبىرلەر ئومۇمىي، مەڭگۈلۈك ۋە شۇبھىسىز پىرىنسىپلار ئۈستىگە قۇرۇلغان بولۇپ، بۇ قائىدىلەر ئىنسانىيەت تارىخىدىكى ھەر بىر جەمئىيەتنىڭ ئەمەلىي

سىنىقىدىن ئۆتۈپ، تاۋلانغان. مەن بۇ قائىدە ـ پىرىنسىپلارنى قېنىپ، رەتلەپ ھۆزۈرۈڭلارغا سۇندۇم، خالاس.

ئۆز ئارزۇيۇمنى ئىشقا ئاشۇرۇش ۋە تۇرمۇشتىكى قىيىن ئۆتكەللەر ئۈستىدىن غالىب كېلىشكە تىرىشىش مېنىڭ ھاياتتىن ئىزدەيدىغان ئەڭ چوڭ نىشانىمدۇر. ئەلۋەتتە، ھاياتتا كۆزلىگەن نىشانغا يېتىش ئۇچۇن، مۇۋەپپەقىيىتىمىزگە تەسىر كۆرسىتىدىغان مۇئەييەن قائىدە ـ پىرىنسىپلارغا مۇراجىئەت قىلىشىمىزغا توغرا كېلىدۇ، ئەلۋەتتە قانداق پىرىنسىپ قوللىنىش كىشىلەر-نىڭ ئۆزىگە خاس ئارتۇقچىلىقى، تۇغما تالانتى ۋە ئىجادچانلىقىغا قاراپ ئوخشىمايدۇ، ئەمما مۇھىمى، ھەرقانداق مۇۋەپپەقىيەت مۇ-ئەييەن پىرىنسىپتىن ماھىرلىق بىلەن پايدىلىنىش ئارقىلىق قولغا كېلىدۇ، شۇنداقلا پىرىنسىپ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشتا كەم بولسا ئەسلا بولمايدۇ. ۋاھالەنكى، نۇرغۇن ئادەم بۇ نۇقتىغا ئانچە ئىرەن قىلىپ كەتمەيدۇ، ياكى بۇنىڭدىن ئۆزىنى قاچۇرماقچى بو-لىدۇ. دېمىسىمۇ، قائىدە ئاساسىدا مەسىلە ھەل قىلىشتا ھەمە-دىن بەك تەكىتلەيدىغان بۇ ئۇسۇل، قىلىق بىزدىكى كۇندىلىك ئا-دەت ۋە تەپەككۇر شەكلىگە ئوخشىمايدۇ.

تۆۋەندە مەن ئىنسانىيەت دۇچ كەلگەن ئەڭ ئومۇمىيلىققا ئە-گە بىر قانچە مەسىلىنى مىسال قىلىپ تۇرۇپ، بۇلار ئارىسىدىكى پەرقنى چۈشەندۇرۇپ ئۆتەي.

ۋەھىمە ۋە ئەنسىزلىك تۇيغۇسى

ئەتراپىمىزدا نۇرغۇن ئادەم ۋەھىمە، ۋە ئەنسىزلىك تۇيغۇسى-نىڭ ئازابىدا تولغىنىماقتا. كەلگۈسىدىن، ئىشسىزلىقتىن، ئائىلە-سىنى باقالماي قېلىشتىن ئىبارەت ۋەھىمە ئۇلارنى قىينىماقتا. بۇنداق ۋەھىمە تۇيغۇسى كىشىلەردە خىزمەتتە ياكى ئائىلىدە بولـ-سۇن، تىنچ ـ خاتىرجەم تۇرمۇشقا ئىنتىلىدىغان، باشقىلار بىلەن ھەمكارلىشىشتىن ئۆزىنى قاچۇرىدىغان كەيپىياتنى شەكىللەندۇ-

روپ قويماقتا. يەنە كېلىپ، ياشاۋاتقان جەمئىيەت ھەمىشە كىشىلەرنى مۇستەقىللىققە، ئۆزىگىلا تايىنىشقا، ئۆزلۇكىنى ساقلاشقا، ئۆزىگە، ئۆز تەئەللۇقاتلىرىغىلا كۆڭۈل بۆلۈشكە، باش چۆكۈرۈپ ئىشلەشكىلا، تىرىشىپ خىزمەت قىلىشقا، ئىشلەش ئىقتىدارىنى بەختىنىڭ قەنتىنى چېقىشقىلا ئۆگىتىپ كەلدى. ئەلۋەتتە، مۇستەقىللىق مۇھىم، يەنە كېلىپ ئۇ ھەل قىلغۇچ رولغا ئىگە قىلىمەت قارىشى ۋە مۇۋەپپەقىيەت چۈشەنچىسىدۇر. بىراق بىز ئۆزئارا ھەمكارلىق ئۇستىگە قۇرۇلغان جەمئىيەتتە ياشاۋاتىمىز. يەككىنىڭ كۈچى بىلەن چوڭ ئىش تەۋرىتىش مۇمكىن ئەمەس، ئۆزئارا تايىنىش ۋە ھەمكارلىق ئاساسىدىلا مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش مۇمكىن.

مەن ھازىرلا ئېرىشىم دەيمەن

«پۇلۇم بولسا، داچا سالسام؛ ئېسىل ماشىنا ئالسام؛ ھەشەمەتلىك بەزمىخانام بولسا؛ توققۇزۇم تەل بولسا.» كۆرۈنۈپ تۇرۇپتۇكى، كىشىلەر ئېرىشىشنى ئارزۇلايدىغان نەرسىلەر كۆپ ھەم تەخىرسىز بوپكەتتى.

گەرچە «ئىناۋەت كارتىسى» ئىشلارنى ئاسانلاشتۇرۇۋەتكەن بولسىمۇ، چۆنتەكتىكى ئاقچا بىلەن نەپسى ـ ئېھتىياجنى قاندۇرۇپ بولغىلى بولمايدۇ. ھالىغا باقماي پايدا قوغلىشىش كىشىنى قانلىق بەدەل تۆلەشكە ئېلىپ بارماي قالمايدۇ.

بۈگۈن تىرىشىپ ئىشلەشنىڭ ئۆزىلا يېتەرلىك بولماي قالدى، چۈنكى بازار ۋە تېخنىكىنىڭ يەر شارىلىشىشى ئارقىسىدا رىقابەت كۈنسايىن كەسكىنلەشمەكتە، پەن ـ تېخنىكا ساھەسىدىكى تەرەققىيات ھەيران قالارلىق دەرىجىدە تېز بولماقتا. شۇڭلاشقا بىزنىڭ مەكتەپ مائارىپى بىلەنلا قانائەتلىنىپ قالماي، ئۆزىمىزنى تەربىيەلىشىمىز ۋە يېڭىلاپ تۇرۇشىمىزغا، رىقابەت ئىقتىدارىمىزنى تېخىمۇ تاۋلاپ، جەمئىيەتنىڭ شالىلۇېتىشىدىن ساقلىنىشىمىزغا توغرا كېلىۋاتىدۇ. قارىساق غوجايىنلار ئۈنى ـ بۈنى باھانە قىلىپ

خىزمەتچىلەردىن ئۇنۇمنى ئۆستۈرۈشنىلا تەلەپ قىلمىدۇ، رىقابەت رەھىمسىز، مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇش تولىمۇ مۇشكۈل بولۇپ كەتتى. بۇگۈن، بۇگۈنگە تۇشلۇق ھوسۇل - ھاسىلات بولمىسا بولمايدىغان بولۇپ قالدى. مانا بۇ بۇگۈنىنىڭ رىئاللىقى، شۇنداقلا بايلىقنىڭ ئېھتىياجى، بەلكىم سىز پەسىللىك (ۋاقىتلىق) نىشانىڭ ئىزنى ئاسانلا ئىشقا ئاشۇرۇشىڭىز مۇمكىن. بىراق مەسىلىنىڭ نېگىزى: سىزدە بۇنىڭدىن كېيىنكى بىر يىل، بەش يىل، ھەتتا ئون يىلدىمۇ بۇ مۇۋەپپەقىيەتنى ئىزچىل ساقلاش، يېڭىلاش ئۈچۈن كېرەكلىك سېلىنما ۋە تەييارلىقلار ھازىرمۇ؟ شۇبھىسىزكى، يوشۇرۇن كۈچكە ئىگە، ئۇزاققىچە بەرداشلىق بىرەلەيدىغان ۋە تەرەققىي قىلالايدىغان مۇۋەپپەقىيەتنىلا مۇۋەپپەقىيەت دېسە ئەرزىيدۇ. جەمئىيىتىمىز، جۈملىدىن ۋال ستريت كوچىسىدىكىلەرنىڭ بارلىق كەسىپ (ساھەلەر)نىڭ تۆت كۆز بىلەن كۈتىدىغىنى: بۇگۈنىنىڭ ئۇنۇمى، بۇگۈنىنىڭ مۇۋەپپەقىيىتى. ئەلۋەتتە بۇنىڭلىق بىلەن بىز تەڭپۇڭلۇق پىرىنسىپىنى نەزەردىن ساقىت قىلالمايمىز. بىز ھازىر ۋە كەلگۈسىدىن ئىبارەت ئىككى ئېھتىياجنى تەڭپۇڭلاشتۇرۇشىمىزغا تولىمۇ ئېھتىياجلىق. «ھازىر» بۇگۈنىنىڭ ئېھتىياجىنى قامدايدۇ، «كەلگۈسى» بولسا رىقابەت ئىقتىدارىمىزنى ئاشۇرۇپ، كەلگۈسىدىكى ئۇزاق مەزگىللىك مۇۋەپپەقىيەتنى قولغا كەلتۈرۈشىمىزگە تۈرتكە بولىدۇ. تەڭپۇڭلۇق پىرىنسىپىنى ساغلاملىق، ئائىلە، نىكاھ ئىشلىرى، ھەتتا سىز تۇرۇشلۇق مەھەللىنىڭ ئارزۇ - ئېھتىياجى ئۈچۈنمۇ تەتبىقلاشقا بولىدۇ.

ئەيىبلەش ۋە ئاغرىنىش

كىشىلەر ئادەتتە بىرەر باش ئاغرىقىغا يولۇقۇپ بولغۇچە جەمئىيەتنى دەستەك قىلىپ ئاغرىنىشقا خۇشتار. «ئەگەر غوجايىنىم ئۆزىنىڭكىنىلا راست دەيدىغان تەرسا بولمىغان بولسا ... مەن تۇنجىلىك ئائىلىدىن كېلىپچىققان بولسام ... دادامنىڭ ناچار مە-

جەزى ئىرسىيەت بولۇپ قالمىغان بولسا ... مۇبادا بالىلار ئۇنچىلىك تۇزكور بولمىغان بولسا ! ... ناۋادا ھېيلىقى ئۆيى كۆنىبويى قالايمىقان تۇرمىغان بولسا ... مۇبادا كىشىلەر مۇنداق جانىباقتى، جاھانساز بولۇۋالمىغان بولسا ... ناۋادا ئايالىم ماڭا تېخىمۇ كۆڭۈل بۆلگەن بولسا! ئەگەر ... مۇبادا ...». پىشكەلچىلىككە دۇچ كەلگەندە، كىملەردىندۇر ياكى قايسىبىر ئىشلاردىن ئاغرىنىپ، زارلىنىش گويا كى بىر خىل ئادەتكە، يوشۇرۇن قانۇنىيەتكە ئايلىنىپ قالغان. بۇ ئارقىلىق قارىماققا مەسىلىدىن ۋاقتىلىق ئۆزىنى ئېلىپ قاچقىلى بولغاندەك قىلسىمۇ، لېكىن ماھىيەتتە بىز مەسىلىنى ھەل قىلىشنىڭ چارىسىنى تاپالمايلا قالماستىن، شۇ مەسىلىگە تېخىمۇ ئېغىر ھالدا چۈمكىلىپ قالىمىز. مەسىلىھەتىم شۇكى، سىز پەۋقۇلئادە دە كەمتەر ئادەمدىن بىرنى تېپىڭ، ئۇنىڭدا ئەتراپتىكى مۇھىتنى نەزەرگە ئالىدىغان ۋە مەسئۇل بولالايدىغان روھ، يېتەرلىك جاسارەت ۋە زۆرۈر بولغان ئىجادچانلىق بولسۇن ھەمدە ئۆزگىچە يول ئارقىلىق يولۇققان قىيىنچىلىقلارنىڭ ھەل قىلىش چارىسىنى تېپىپ چىقالايدىغان بولسۇن. مۇبادا شۇنداق ئادەمنى تاپالمىساڭلا، مەن سىزگە تەڭداشسىز كۇچ ـ قۇۋۋەت توغرۇلۇق ئېيتىپ بېرىمەن، قانداق تاللاشنى ئۆگىتىپ قويىمەن.

ئۇمىدسىزلىك ۋە بىقۇللۇق

ئەتراپىدىكى ئادەم ۋە ئىشلاردىن ئاغرىنىش كىشىنى ئۇمىدسىزلىك ۋە چۈشكۈنلۈككە ئېلىپ بارىدۇ. بىز تەقدىرگە باش ئېگىپ، ئۆزىمىزنى مۇھىتنىڭ قۇربانلىرى، دەپ قارىغان، تەقدىر چىلىك پەيدا قىلغان كۈلپەتلەرگە تىز پۈككىنىمىزدە، ئارزۇ ـ ئۇمىد ۋە غايىلىرىمىزدىن مەھرۇم قالىمىز ـ دە، ھەممىنى تەقدىردىن كۆرىدىغان قاششاقلىقىمىز پاتىمىز، «مەن خەستەڭ ئەرزىمەس، لاتىدىنمۇ قەدىرسىز ئادەممەن، قانداق قىلاي، دەپ بېرىڭ!» خىلى مەن ـ مەن دېگەن كىشىلەرمۇ مۇنداق روھىي دوقالىرىغا دۇچ

كەلگەن، تۇرلۇك ئوخشاشسىزلىق پەيدا قىلغان چوشكۇنلۇك زەربىلىرىنى تېتىغان بولۇشى مۇمكىن. جاھانساز جاھاندارچىلار «تۇرمۇشتىن بەك كۆپ نەرسە كۈتۈپ كەتمە، شۇندىلا ئۆپچۈرەڭدىكى ئىش ۋە ئادەملەردىن كۆڭلۈڭ قالمايدۇ» دېگەندەك لۆم- لۆم ھاياتلىق يولىنى تەۋسىيە قىلىشىمۇ، ئەمما تارتىتىن بېرىقى كىشىگە ئىلھام، ئۈمىد، ئىرادە بېغىشلايدىغان پىرىنسىپلارنىڭ تەۋسىيەسى شۇكى: «ھاياتىمنىڭ ئىختىراچىسى مەندۇرمەن».

كىشىلىك ھاياتتىكى تەڭپۇڭسىزلىق

ئۇچۇر ئالاقە ئىشلىرىنىڭ ئۇچقاندەك تەرەققىي قىلىشى، تۇر- مۇشنىڭ كۈنسېرى مۇرەككەپ، كۆپ مەنبەلىشىشى ياشاشنى تېخىمۇ ئېغىر، شەپقەتسىز قىلىۋەتتى. نەتىجىدە كىشىلەر جىسمانىي ۋە رو- ھىي جەھەتتىن تېخىمۇ ئېغىر ھارغىنلىق ۋە جىددىيلىك ھېس قى- لىدىغان بوپكەتتى. گەرچە بىز شۇنچە كۆپ بەدەل تۆلەپ، ۋاقىت ۋە زامانىۋى پەن- تېخنىكىدىن ئۈنۈملۈك پايدىلىنىپ، جان تىكىپ ئىشلەپ، ئىش ئۈنۈمىمزنى ئۈزلۈكسىز يۇقىرى كۆتۈرۈۋاتقاندەك قىلساقمۇ، بىراق ئادەمنىڭ ئەقلى يەتمەيدىغان يېرى، بارغانسېرى ئەرزىمەس ئىشلارنىڭ ئىسكەنجىسىگە چۈشۈپ قېلىۋاتىمىز؛ ساغلاملىق، ئائىلە، ئەخلاقىي پەزىلەت كەبى مۇھىم ئىشلىرىمىز بولسا خىزمەتنىڭ توپاڭ تومانىدا كۆمۈلۈپ قېلىۋاتىدۇ، ئەرزىمەس ئىشلار مۇھىم ئىشلارنىڭ ئورنىنى ئىگىلىۋېلىپ باردۇ. بۇ يەردىكى مەسىلە خىزمەت ياكى جەمئىيەتنىڭ مۇرەككەپ، ئۆزگىرىشچانلىقى- دىن ئەمەس، بەلكى جاھانساز مەدەنىيەتنىڭ «بالدۇر كەل، كېيىن قايت؛ يۇقىرى ئۇنۇم قازان، بولۇشچە قۇربان بەر» دېگەندەك تەشەب- بۇسلىرىدىن كېلىپچىققان. ئەمەلىيەتتە كۆڭۈلنىڭ خاتىرجەملىكى مۇنداق تېخنىكا- ماھارەتلەر تەرىپىدىن ئەمەس، بەلكى كىشىلەرنىڭ ئىشلارنىڭ مۇھىم، جىددىيلىرىنى بايقاپ، تونۇشى ۋە تۇرمۇشتىكى مۇھىم تەرەپلەرگە رېئال يۇزلىنىشى تەرىپىدىن بەلگىلىنىدۇ.

www.uygurkitap.com

مېنىڭ ئورنۇم قەيەردە؟

بىزنىڭ جەمئىيىتىمىز «ھاياتتا ئۇنۇم قازىنالى دېسەڭ، بەد-گىنى سەن ئال» دېگەننى تەشەببۇس قىلىپ كەلدى. يەنى «ھايات گويا كىر مەيدان ئويۇن، مۇسابىقىگە ئوخشايدۇ، سەن جەرمەن ئۇتۇشۇڭ كېرەك، ساۋاقداش، خىزمەتداش ھەتتا ئائىلەڭدىكىلەرنى مۇ ئۆزئارا رىقابەتچىدۇر. ئەتراپىڭدىكىلەرنىڭ ئالدىغىنى كۆپ بولغانسېرى، سېنىڭ نېسىۋەڭ شۇنچە ئازلايدۇ». ئەلۋەتتە، كۆرۈ-نۈشتە شۇنچە كەڭ قورساق، باشقىلارنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىدىن سۆ-يۈنگەندەك قىلساقمۇ، بىراق كۆڭلىمىزنىڭ پىنھان بىر يەرلىرىدە باشقىلارنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىگە چىدىمايدىغان ئۇھ تارتىمىز. ئىنسانە-يەت مەدەنىيەت تارىخىدىكى نۇرغۇنلىغان كۆزگە كۆرۈنگەن مۇۋەپ-پەقىيەت ۋە مۇھىم ۋەقەلەر ھەمىشە مەلۇم بىر كۇچلۇك ھۆ-كۈمراننىڭ قەتئىي ئىرادىسى ئارقىلىق ئەمەلگە ئاشقان. لېكىن بىلىم ئىگىلىكى دەۋرىدە كەم تېپىلىدىغان پۇرسەت ۋە مۇۋەپپە-قىيەتلەر ھەمىشە «بىز»نىڭ ھەقىقىي مەنىسىنى چۈشىنىپ يېتە-لىگەن، ئۇيۇشۇش روھىغا ئىگە كىشىلەرگە مەنسۇپ. ھەقىقىي مە-نىدىكى ئۇلۇغ ئىشلار ھەمىشە تەپەككۇرى ئوچۇق، ئاقىل، پازىل كىشىلەرنىڭ ئۆزىنى ئۇنتۇغان ھالدىكى ھەمكارلىق روھى ئارقە-لىق، يەنى ئۆزئارا ھۆرمەتلەش ۋە ھەر ئىككى تەرەپ تەڭ نەپلىنىش پىرىنسىپى ئاساسىدىلا قولغا كېلىدۇ.

چۈشىنىشنى ئارزۇلاش

ئىنسانىنىڭ كۆڭلىدە باشقىلارنىڭ چۈشىنىشىگە ئېرىشىشنى ئارزۇلاشتىن كۈچلۈكرەك ئېھتىياج بولمىسا كېرەك. ئىنسان گەپ ـ سۆزلىرىگە باشقىلارنىڭ زەن سېلىشى، ئېتىبارغا ئېلى-شى، ئەھمىيەت بېرىشىنى، شۇنىڭدەك ئۆزىنىڭ باشقىلارغا تەسىر كۆرسىتەلىشىنى ئارزۇلايدۇ.

نۇرغۇن ئادەم باشقىلارغا تەسىر كۆرسىتىشتىكى ئەڭ مۇھىم ئا-
مىلنى ئۆزىنىڭ نۇقتىئىنەزەرلىرىنى قارشى تەرەپكە خاتاسىز بايان
قىلىش، گەپ - سۆزى پاكىتلىق بولۇش، دەپ قارىشىدۇ؛ ئەمەلىيەت-
تە، سەللا دەققەت قىلسىڭىز، باشقىلار سۆزلەۋاتقاندا ئۆزىڭىزنىڭ
ئۇلارنىڭ سۆزلىرىگە زەن قويۇش، قارشى تەرەپنى چۈشىنىش غەرە-
زىدە بولماستىن، بەلكى ھە دېسىلا، قارشى تەرەپ سۆزلەشتىن توخ-
تىغاندىن كېيىن نېمىلەرنى دېيىش ھەققىدە كاللا قاتۇرۇپ كەتكەن-
لىكىڭىزنى بايقايسىز. لېكىن ئېسىڭىزدە بولسۇنكى، باشقىلارغا تە-
سىر قىلىشتا، ئالدى بىلەن باشقىلار سىزنىڭ ئۆزىنىڭ تەسىرىگە
ئۇچراۋاتقانلىقىڭىزنى ھېس قىلسۇن، قارشى تەرەپ پۈتۈن ئىخلاس-
ىڭىز بىلەن ئۇنىڭ گەپ- سۆزىنى ئاڭلاۋاتقانلىقىڭىزنى، ئۇنى چۈ-
شەنگەنلىكىڭىزنى ھېس قىلغىنىدا، ئاندىن ئۆزىنىڭ تەسىر كۈچى
بارلىقىنى بىلىپ يېتەلەيدۇ، بىراق كۆپىنچە ئادەمنىڭ دەققىتى ئاسان
چېچىلىدۇ، قارشى تەرەپكە زېھىن قويمايدۇ. نەتىجىدە ئۆزىنىڭ گەپ-
لىرىنى يورغىلاتماي تۇرۇپ، قارشى تەرەپنىڭ ئوي - خىيالىنى ئاڭلاي
دېمەيدۇ، قارشى تەرەپنى چۈشەنمەيدۇ، بىزنىڭ جەمئىيىتىمىز بۇ
خىل چۈشىنىش ۋە تەسىر كۈچىگە تولمۇ ئېھتىياجلىق. تەسىر كۈ-
چى ئۆزئارا چۈشىنىشنى ئالدىنقى شەرت قىلىدۇ، ئۆزئارا چۈشە-
نىش — ھەر ئىككى تەرەپتىن پۈتۈن كۈچى بىلەن زەنسېلىپ ئاڭلاي-
دىغان ئىخلاسمەنلىكنى، ھېچبولمىغاندا سۆھبەتلەشكۈچى بىر تەرەپ
ئالدى بىلەن زېھىن قويۇپ ئاڭلاشنى ئۆگىنىۋېلىشنى تەلەپ قىلىدۇ.

توقۇنۇش ۋە ئىختىلاپ

كىشىلەر شۇ قەدەر ئوخشاش ۋە شۇنداق پەرقلىق. كىشىلەرنىڭ تەپەككۇر شەكلى، قىممەت قارىشى، مۇددىئاسى، نىشانى ھەر خىل، ھەتتا بەزىدە زىددىيەتلىك. ئېنىقكى، بۇ پەرق (ئىختىلاپ)لار ئوخشىمىغان سۇركىلىشلەرنى پەيدا قىلىدۇ. بۇ خىل ئىختىلاپ ۋە توقۇنۇشلارنى جەمئىيىتىمىز رىقابەت شەكلى

ئارقىلىق ھەل قىلىشقا ئامراق ۋە ھەمىشە «يۇتۇن كۈچ بىلەن غەلىبىنى قولغا كەلتۈرۈش»نى تەشەببۇس قىلىدۇ. گەرچە «تەڭشەش»ئارقىلىق بەلگىلىك ئۇنۇمگە ئېرىشكىلى بولسىمۇ، نىشانغا يېتىش داۋامىدا ھەر ئىككى تەرەپ قوبۇل قىلالايدىغان ھالەتتە مۇرەسسە قىلىشقان تەقدىردىمۇ، لېكىن ئىككىلا تەرەپنىڭ رازى قىلىش ھامان مۇمكىن ئەمەس، بۇ خىل ئىختىلاپ ئىككى تەرەپنى مېخانىك، مەجبۇرىي ھالدا ئورتاقلىققا قوبۇل قىلىشقا مەجبۇر قىلىدۇ. بۇ بەۋدە ئورۇنۇشتۇر. بۇنىڭلىق بىلەنمۇ، ئىككى تەرەپ ھەمكارلىقتىن ئۇنۇملۇك پايدىلىنىپ، ئەسلىدىكىدىن ياخشىراق ئامال - چارىنمۇ تېپىپ چىقالمايدۇ. بۇ تېخنىمۇ چوڭ ئىسراپچىلىق، ئەلۋەتتە.

شەخسىتكى تۈرغۇنلۇق

ئىنساننىڭ ماھىيىتى تەن، روھ، ئەقىل، ئىجتىمائىيەت (ھېسسىيات)تىن ئىبارەت تۆت تەرەپتىن تەشكىل تاپىدۇ. تۆۋەندىكى ئىككى خىل مەسىلە ھەل قىلىش ئۇسۇلىنىڭ (ھازىرقى مەدەنىيەت خاھىشى ۋە پىرىنسىپىغا ئاساسلىنىدۇ) پەرقى ۋە ئۇنۇمىنى سېلىشتۇرۇپ كۆرۈڭ:

سېلىشتۇرۇش جەريانىدا ئىنسانىيەتكە ئورتاق بولغان قايغۇ - ئازابلارنى ھەمدە ئۆزىڭىزنىڭ رېئال ئېھتىياجىڭىز ۋە كۈلپەتلىرىڭىزنى ئەستە ساقلاڭ. شۇندىلا ئۇزاق مۇددەتلىك ھەل قىلىش ئۇسۇلىنى تاپالايسىز، تۈرمۇش نىشانىڭىزنى بىلىپ يېتەلەيسىز. ھەمدە زامانىمىز مەدەنىيىتى تەشەببۇس قىلىدىغان ئۇسۇللار بىلەن نەچچە مىڭ يىللىق تارىخىي تەرەققىيات جەريانىدا شەكىللەنگەن، مەڭگۈ ھاياتىي كۈچىنى يوقاتمايدىغان، پىرىنسىپاللىقى كۈچلۈك ئۇسۇللار ئارىسىدىكى پەرقنىڭ بارغانسېرى چوڭايغانلىقىنى بايقايسىز.

ئاخىرىدا مەن ئوقۇ - ئوقۇتۇش ئەمەلىيىتى داۋامىدا ھەمىشە

	تەن	مېڭە	يۈرەك	روھ
مەدەنىيەت	ھازىرقى تۇرمۇش شەكلىنى ساقلاپ قېلىش، گۈپىراۋ- سىيە، دوراۋ- ئوكۇل ئارقىلىق ساغلاملىق مەسلىسىنى ھەل قىلىش.	«تېلېۋىزور كۆرۈپ، ئۆز ئۆزىنى خۇش قىلىش».	باشقىلار بىلەن بولغان مۇناسىۋەتتىن پايدىلىنىشقا، سۆيىكتىپ ئارزۇ- ھەۋەس ۋە قىزغىنلىرنى ئىپادىلەش ۋە ئۇنىڭدىن بەھرلىنىشكە ماھىر بولۇش.	كۇنسېرى ئەۋج ئېلىۋاتقان شۇبھىلىك ۋە ھاياسىزلىق بىلەن مۇرەسسە قىلىش.
پىرىنسىپ	ھازىرقى تۇرمۇش شەكلىنى تەڭشەش، ھەرقايسى ئەل كىشىلىرىنىڭ ئىتىراپىغا ۋە ئومۇمىيۈزلۈك قوبۇل قىلىشقا ئېرىشكەن ساغلاملىق پىرىنسىپلىرىدىن مۇۋاپىق پايدىلىنىش ئارقىلىق كېسەللىك ۋە باشقا ساغلاملىق مەسىلىلىرىنى ھەل قىلىش.	ئۆگىنىشنى يەنمۇ كەڭلىك ۋە چوڭقۇر- لۇقىغا يېتەكلەپ، ئومۇر- لۇك تەربىيە- لىنىشنى قولغا كەلتۈ- رۈش.	قارشى تەرەپنى ھۆرمەتلەش، سۆزىنى بېرىلىپ ئاڭلاش، باشقىلار ئوچۇن غەرەزسىز قۇربان بېرىش ئارقىلىق كۆچلۈك قائىدە بەخت تۇيۇغۇسىغا ئېرىشىش.	ئېسىگىزدە چىڭ تۇتۇڭ،بۇ پىرىنسىپلار بىزنىڭ كۈچ- قۇۋۋىتىمىز- نىڭ مەنبەسى. بۇ تەبىئىي قائىدە-قانۇنىيەتلەر، مەنىڭ قارىشىمدا ئىلاھىي ئىرادىلەر بولۇپ، ھاياتنىڭ مەنىسى ھەققىدىكى ئىز- دىنىشلىرىمىز داۋاملىرى- مىزنى قانداق بولۇپ ھەمدە ھاياتنىڭ گۈزەللىكى ھەققىدىكى ئىزدىنىشىمىزگە تۈرتكە بولىدۇ.

تىلغا ئېلىنمىدىغان مۇنداق بىر مەسىلىنى تەكىتلەپ ئۆتەي: سەكراتتا ياتقانلار ئىچىدىن ۋاقىتنى خىزمەت ياكى تېلېۋىزور كۆرۈشكە سەرپ قىلىشنى خالايدىغانلاردىن قانچىلىك چىقار؟ سۆزسىزكى ھېچكىم يوق. بۇ چاغدا كىشىلەرنىڭ ئەسلەيدىغىنى جورىسى، قان - قېرىنداشلىرى ۋە ئۆزى ئۆچۈن قەدىرلىك كىشىلىرىدۇر.

ئۇلۇغ پىسخولوگ ئابراھام ماسلوۋ ھاياتنىڭ ئاخىرقى كۈنلىرىدە بەخت تۇيغۇسى، مۇۋاپىقىيەت تۇيغۇسى ۋە كېيىنكىلەر ئۈچۈن بەخت يارىتىشنى «ئۆز - ئۆزىنى رېئاللاشتۇرۇش» (بۇ ئۇنىڭ مەشھۇر «ئېھتىياج قاتلام نەزەريىسى»دىكى ئەڭ يۇقىرى دەرىجە)تىن يۇقىرى ئورۇنغا قويغان ۋە ئۇنى «ئۆزىدىن ھالقىش» دەپ شەرھلىگەن.

كىتابتا تىلغا ئېلىنمىدىغان يەتتە ئادەت ۋە قائىدە - قانۇنىيەتلەر ھەققىدە مەنى ئەڭ خۇش قىلمىدىغىنى بالا -

چاقلىرىمنىڭ بۇ ئادەت - پىرىنسىپلارنى تۇرمۇشىغا ھەقىقىي تەتبىقلاپ ھاياتىنى داۋام قىلدۇراتقىنىدۇر.

بالىلىرىمىز ئاللىقاچان ئۆيلۈك - ئوچاقلىق بولدى، ئۇلار ھازىر جۇپتى ھالاللىرى بىلەن بىرلىكتە بۇ پىرىنسىپلار ئاساسىدا باشقىلار ئۈچۈن نەپ يەتكۈزۈشنى ئاساس قىلغان كىشىلىك ھايات ئەندىزىسىنى تەدرىجىي شەكىللەندۈرۈۋاتىدۇ. بالىلىرىمىزنىڭ مۇشۇنداق ھايات مۇساپىسىگە قەدەم باسقانلىقىنى كۆرگىنىمىزدە، زور ئىپتىخار ۋە بەخت تۇيغۇسىغا چۆمىمىز.

مەن يۇرەكلىك ھالدا شۇنداق دېيەلەيمەنكى، سىز «ئىش ئۇنۇمدار كىشىلەرنىڭ يەتتە ئادىتى»نى ئوقۇۋاتقىنىڭىزدا كىشىنى ھاياجانغا سالىدىغان پىشىپ يېتىلىش مۇساپىسىنى باشلىغان بولىسىز. كىتابتىن ئالغان ھاسىلاتلىرىڭىزدىن قەدىناسلىرىڭىز بىلەن ئورتاق بەھرىلىنىدىغان ئەڭ مۇھىمى ئۇنى ھەرىكەتكە، ئەملىيەتكە ئايلاندۇرۇڭ، بۇلاردىن ئۇنۇملۇك پايدىلىنىڭ. ئېسىڭىزدە بولسۇنكى، ئۆگىنىلىرىنى ئىشلەتمەسلىك ئۆگەنمىگەنگە، بىلىش، ئەمما ئىشلەتمەسلىك بىلمىگەنگە باراۋەر.

ئۆزۈمنى ئېلىپ ئېيتسام، بۇ يەتتە ئادەتنى ئۆز ئەملىيىتىمدىن ئۆتكۈزۈش ئۈزۈكسىز تىركىشىش جەريانى بولدى. سەۋەب: بىرەر مەسىلىنى قانچىكى ياخشى بىر تەرەپ قىلغانسېرى، سىز يۈزلەنگەن شۇ مەسىلىنىڭ بارغانسېرى مۇرەككەپ ۋە چىگىش بولۇپ كېتىۋاتقانلىقىنى بايقايدىكەنسىز. بۇ خۇددى قار تېپىلىش، گولف توپ، تېنىس توپ ياكى باشقا تەنھەرىكەت تۈرلىرىنىڭ تەرتىپى قائىدىلىرىگە ئوخشىشىپ كېتىدۇ. مەن كۈندىلىك خىزمەتلىرىمنى تىرىشىپ ئىشلەش جەريانىدا، پۈتۈن ئىشتىياقىم بىلەن بۇ يەتتە پىرىنسىپ ئۆز ئىچىگە ئالغان ھەقىقەتلەرنى ئەملىيەتتىن ئۆتكۈزىمەن، شۇڭىمۇ كىشىنى ھاياجانلاندۇرىدىغان بۇ پىشىپ يېتىلىش مۇساپىسىنى سىز بىلەن بىللە داۋام ئېتىشنى چىن كۆڭلۈمدىن ئىستەيمەن.

— ستېفىن كوۋېي



7

بۇ كىتابتىن قانداق پايدىلىنىمىز؟

«ئۇنۇمدار كىشىلەرنىڭ يەتتە ئادىتى» ھەققىدە رەسمىي مۇلاھىزە يۈرگۈزۈشتىن ئىلگىرى ئوقۇرمەنلەر تۆۋەندىكىدەك ئىككى پىكىر قاراش تىكلىۋالغاي، بۇنداق بولغاندا كىتابتىن ئېرىشىدىغان ھاسىلاتلىرىڭىز تېخىمۇ كۆپ بولغۇسى.

ئالدى بىلەن بۇ كىتابقا ئېتىبارسىز قارىماسلىقىڭىزنى، ئوقۇپ بولۇپلا بىر ياققا چۆرۈۋەتمەسلىكىڭىزنى ئۈمىد قىلىمەن. ئەلۋەتتە، باشتىن ـ ئاخىر كۆز يۈگۈرتىپلا كىتابنىڭ ئومۇمىي مەزمۇنىدىن ۋاقىپ بولالايسىز، بىراق مەن ئۆزىڭىزنى تەرەققىي قىلدۇرۇپ باردىغان پىشىپ يېتىلىش جەريانىدا بۇ كىتابنىڭ سىزگە داۋاملىق ھەمراھ بولۇشىنى تىلەيمەن، كىتاب مەزمۇنى تەدرىجىي چوڭقۇرلاپ باردىغان بىر قانچە باب ـ پاراگرافلارغا بۆلۈنگەن بولۇپ، ئوقۇرمەنلەرنىڭ ھەر ۋاقىت پايدىلىنىشى ۋە ھەرىكىتىگە تەتبىقلىشىغا قولايلىق. كىتابتىكى پىرىنسىپ، نۇقتىلىنىۋاتقان مەزمۇنلار سىزگە تولۇق ئۆزلىشىپ كەتكەن تەقدىردىمۇ، كىتابنى پات ـ پات ۋاراقلاپ تۇرسىڭىز، تېخىمۇ كۆپ تەسىرات ۋە ھاسىلاتلارغا ئېرىشەلەيسىز.

يەنە بىرى، كىتابنى ئوقۇتقۇچى ھالىتىدە، كىتابتىكى مەزمۇننى ئۆزلەشتۈرۈپ، قايتا بايان قىلالايدىغان سۈپەتتە ئوقۇڭ. ئوقۇغاندا پىسخىك تەييارلىق بولسۇن، 48 سائەت ئىچىدە كىتابتىن ئالغان تەسىراتلىرىڭىزنى باشقىلار بىلەن

ئورتاقلىشىش، بىرلىكتە مۇلاھىزە قىلىش، كىشىلەردىكى پىسخىكىلىق كەيپىيات ئوخشىمىغاندەك، ئوقۇرمەنلىكىمۇ پەرقلىق بولىدۇ.

ئالايلۇق، سىز 48 سائەت ئىچىدە كىتابتا تىلغا ئېلىنغان ئۇنۇم / ئىقتىدار تەڭپۇڭلۇق پىرىنسىپىنى باشقىلارغا بايان قىلىپ بەرگىنىڭىزدە، ئۇنىڭ ئۇنۇمىنىڭ باشقىچە بولغانلىقىنى بايقايسىز، بۇنىڭدىن باشقا يەنە مۇڭاپىق پۇرسەت چىقىرىپ خاتىرىڭىز ياخشى ۋاقىتتا، مۇشۇ بابنىڭ ئەڭ ئاخىرقى بىر پاراگرافىدا بايان قىلىنغان ئاساسىي مەزمۇنىنى ئائىلىڭىزدىكىلەرگە، دوستلىرىڭىزغا، خىزمەتداشلىرىڭىزغا سۆزلەپ بېرىڭ. ئاندىن سېلىشتۇرۇپ كۆرسىڭىز، قانداق پەرقلەرنىڭ مەۋجۇتلۇقىنى بايقايسىز. ھۆددە قىلالايمەنكى، بۇ خىل ئوقۇش ئۇسۇلى كىتاب مەزمۇنىنى ئەستە ساقلىشىڭىزغا، تەسىراتىڭىزنى چوڭقۇرلاشتۇرۇشىڭىزغا، نەزەر دائىرىڭىزنى كېڭەيتىشىڭىزگە، كىتابتا بايان قىلىنغان پىرىنسىپلاردىن تېخىمۇ جانلىق پايدىلىنىشىڭىزغا تۈرتكە بولغۇسى، ئۇنىڭدىن باشقا، كىتابتىن ئالغان تەسىراتلىرىڭىزنى باشقىلار بىلەن ئورتاقلىشىش، بۇنىڭ باشقىلارنىڭ نەزىرىدىكى ئوبرازىڭىزنى ئۆزگەرتىپ، دوستلۇققا ئېرىشەلىشىڭىزگە پايدىسى بار. بۇ يەتتە ئادەتنى ھاياتىغا تەتبىقلاۋاتقان بىر توپ ھەقەمسايىغا ئېرىشىپ قالامسىز تېخى.

مەن نېمىلەرگە ئېرىشمەكچى؟

ئامېرىكىلىق يازغۇچى مارلىن فرگوسوننىڭ تۆۋەندىكى سۆزىنى سىزگە سۇنايلى:

«ھېچكىم باشقىلارنى ئۆزگەرتىشكە قادىر ئەمەس، چۈنكى ھەممىمىز پەقەت ئىچىدىنلا ئېچىلىدىغان ‹ئۆزگىرىش قوۋۇقى›دىن بىرنى مۇھاپىزەت قىلىپ ياتىمىز. مەيلى ھېسسىي ياكى ئەقلىي يول بىلەن بولسۇن، بۇ ‹قوۋۇقنى باشقىلارغا ۋاكالىتەن ئېچىپ بېرىش مۇمكىن ئەمەس›».

مۇبادا سىز بۇ «ئۆزگىرىش قوۋۇقى»نى ئېچىپ، مەزكۇر كىتابتا بايان قىلىنغان نۇقتىئىنەزەرلەرنى قوبۇل قىلىشنى ئىرادە قىلغان بولسىڭىز، كاپالەت بېرىمەنكى، سىز تۆۋەندىكىدەك ھاسىلاتلارغا ئېرىشكەيسىز: گەرچە پىشىپ يېتىلىشىڭىز دەممۇ - دەم بولسىمۇ، بىراق ۋۇجۇدىڭىزدا ئىنقىلاب خاراكتېرلىك يۈكسىلىش بولىدۇ. ئۇنۇم / ئىقتىدار تەڭپۇڭلۇق پىرىنسىپىدىن ئۇنۇملۇك پايدىلىنىلسا، شەخس ۋە كارخانىلاردا زور ئۆزگىرىش بولىدىغانلىقىنى تونۇپ يېتەلەيسىز. بۇ يەتتە ئادەتنىڭ ئالدىنقى ئۇچى شەخسنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىگە مۇناسىۋەتلىك بولۇپ، ئۆزىڭىزگە بولغان ئىشەنچىڭىزنى زور دەرىجىدە ئاشۇرىدۇ، ئۆز ماھىيىتىڭىزنى، قەلبىڭىزنىڭ تەگ قاتلىمىدىكى قىممەت قارىشىڭىزنى، شۇنىڭدەك ئۆزىڭىزگە خاس ئىقتىدار - ماھارەتلىرىڭىزنى تېخىمۇ ئېنىق تونۇيالايسىز. ئۆز ئەقىدە - ئېتىقادى ئاساسىدا ياشىغاندىلا، ئۆزىنىڭ ئىززەت - ھۆرمىتىنى ساقلاپ، كۆڭۈل خاتىرجەم ياشاش مۇمكىن.

ئۆزىڭىزگە ئۆچ-ئۆرىڭىزدىكىلەرنىڭ ياخشى - يامانلىقىغا قاراپ ياكى باشقىلار بىلەن سېلىشتۇرۇپ ئەمەس، بەلكى ئۆز قىممەت ئۆلچىمىڭىز ئاساسىدا باھا بېرەلەيسىز. شۇنداقلا ئىشلارنىڭ توغرا - خاتالىقىنىڭ باشقىلار بىلەن مۇناسىۋەتلىك ياكى ئەمەسلىكىنى بايقايسىز. باشقىلارنىڭ سىزگە ئەسلا كۆڭۈلىشىمەيدىغانلىقىنى، ئۆزىگە، ئۆزى تۇرۇۋاتقان مۇھىتقا، شۇنداقلا سىز بىلەن بولغان مۇناسىۋىتىگە بەكرەك كۆڭۈل بۆلىدىغانلىقىنى ھەيرانلىق ئىلكىدە بايقايسىز؛ بىر قىسىم ئۆزگەرمەس ئىچكى ئامىللارنىڭ تۇۋرۇكلۈك رول ئويناشى نەتىجىسىدە كەيپىياتىڭىز باشقىلارنىڭ تەسىرىگە ئۇچراپ كەتمەيدۇ، ئۆزگىرىشنى ئاكتىپ قوبۇل قىلالايسىز.

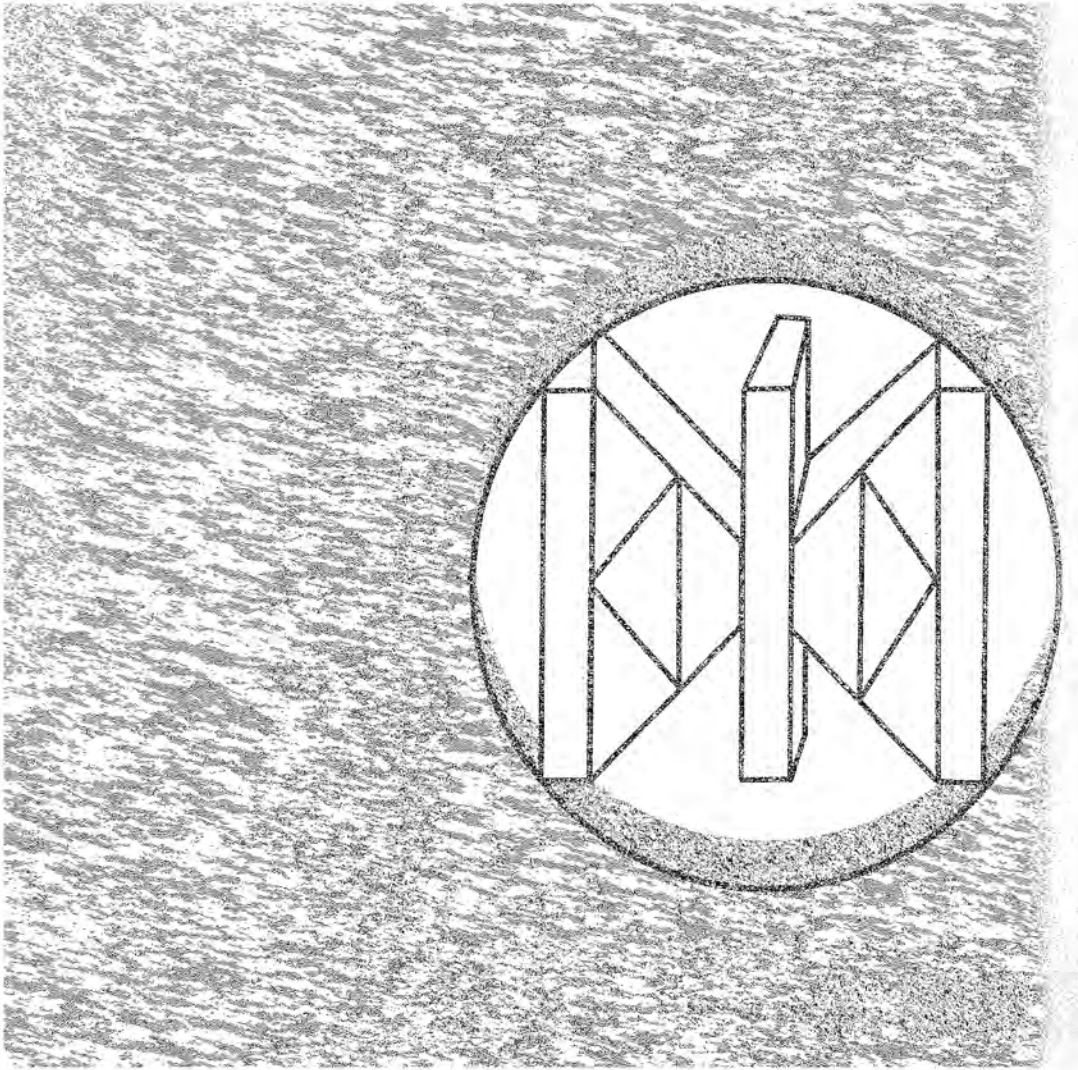
كوللېكتىپنى مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشتۇرىدىغان ئۈچ خىل ئادەت سىزنىڭ ناچارلىشىشقا قاراپ يۈزلەنگەن ياكى ئۇزۇلۇش گىرداۋىغا بېرىپ قالغان كىشىلىك مۇناسىۋىتىڭىزنى ئەسلىگە

كەلتۇرۇۋېلىشىڭىزغا ياردەم بېرىدۇ. دوستلۇق رىشتىڭىزنى يەنمۇ چىڭىتىدۇ.

يەتتىنچى ئادەت بولسا، ئالدىنقى ئالتە ئادەتنى يەنمۇ مۇستەھكەملەپ، ھەقىقىي مۇستەقىللىققە ۋە مۇۋەپپەقىيەتكە يېتەكلەيدۇ.

ھازىرقى ئەھۋالىڭىزنىڭ قانداق بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، سىز بىلەن ئادەت باشقا - باشقا ئىككى ئىش. ئىشىنىڭ، ناچار ئادەتلىرىڭىزنى ئۆزگەرتىپ، يۇقىرى ئۇنۇم، بەخت - سائادەت ۋە ئىشەنچلىك كىشىلىك مۇناسىۋەتتىن ئىبارەت يېڭىچە ئادەتلەرنى ۋۇجۇدىڭىزدا ئۆزلەشتۈرۈشكە تامامەن قادىرسىز.

مەن سىزنىڭ «ئۆزگىرىش قوۋۇقى»نى ئۆز قولىڭىز بىلەن ئېچىپ، بۇ ئادەتلەر ئارقىلىق ئۇزۇكسىز پىشىپ يېتىلىشىڭىزنى ۋە ئالغا ئىلگىرىلىشىڭىزنى چىن دىلىمدىن ئۈمىد قىلىمەن. سەمىڭىزدە بولسۇن، پىشىپ - يېتىلىش جەريانى ناھايىتى ئۇزۇنغۇزار، نازۇك جەريان، شۇنىڭدەك ھاياتتا ئەڭ كۆپ كۈچ سەرپ قىلىنىدىغان جەريان. شۇڭلاشقا پىشىپ يېتىلىشكە سىزدە سەۋر - تاقەت بولسۇن. گەرچە بۇ جەريانغا ۋاقىت جىق كەتسىمۇ، لېكىن كىشىنى زوقلاندۇرىدىغان مەنپەئەتكە ئېرىشىڭىزدە گەپ يوق. خۇددى ئامېرىكا قۇرۇلغان دەسلەپكى مەزگىللەردە ياشاپ ئۆتكەن سىياسىيون توماس پېين ئېيتقىنىدەك: «ئاسان قولغا كەلگەن نەرسىنىڭ قەدرى بولمايدۇ، قان - تەر بەدىلىگە قولغا كەلگەن نەرسە قىممەتلىك بولىدۇ. تەڭرى ئۆزى ياراتقان شەيئىلەرگە قانداق باھا قويۇشنى ھەممىدىن ئوبدان بىلگۈچىدۇر.»



www.uyghurkitap.com

يەتتە ئادەتنىڭ قىسقىچە ئېنىقلىمىسى

بىرىنچى ئادەت: ئاكتىپ ـ تەشەببۇسكار بولۇش

ئاكتىپ ـ تەشەببۇسكار بولۇش ـ «تەشەببۇسكارلىق بىلىمى ئۆزلىشىڭ ئۇنىمى، ھازىرى ۋە كەلگۈسىڭە مەسئۇل بولۇش، ئاساسىي مۇھىمى ياكى ھەسسىيات ئاساسلىق ئاساسىدا ئەمەس، بەلكى پىرىنسىپ ۋە قىممەت قارىشلار ئاساسىدا قارار چىقارىش» دېگەنلىكتۇر.

ئاكتىپ ـ تەشەببۇسكار ئادەملەر ئۆزگىرىشنى نورمالىنكۇچىلەردۇر. ئۇلار پاسسىپ دەردمەنلىكنى چۈرۈۋەتكەن، ئاشقىلاردىن ۋاپاسىزلىدۇ؛ ئىستاناغا خاس بولغان ئاك، يېرىلىت، تەمەئۈزۈر ۋە ئىرادىسىز ئىمارەتتە تۇرۇپ تەبىئىي ئىقتىدارىنىڭ رولىنى تولۇق جارى قىلدۇرالايدۇ؛ باشقىلاردىن رامىرغىچە ئۆزگىرىش ياساپ، بارلىق ئىشلارغا ئاكتىپلىق بىلەن يولىنىدۇ؛ ئۆزىنىڭ ھاياتىنى بارىدۇ. بۇ ئالۋەتتە ھەربىر ئادەم ئۇچۇن زۆرۈر بولغان ئەھلىي قارارەۋر

ئىككىنچى ئادەت: نىشانلىق ئىش باشلا

بارلىق ھەيئەلەر ئىككى قېتىم يارىتىلىدۇ. يەنى ئاۋۋال مېڭىدە، ئاندىن رېئاللىقتا يارىتىلىدۇ. شەخس، ئائىلە، كوللېكتىپ ۋە تەشكىلاتلار ھەرقانداق بىر پىلانىنى ئورۇنداشتا ئاۋۋال بەتەكچى بولغان نىشان ۋە غايىنى تۇرغۇزمدۇ، ئاندىن تۇرغۇزۇلغان نىشان ۋە غايىگە ئاساسەن ئۆزلىرى تەك تەھمىيەت بېرىدىغان پرىنسىپ، قىممەت قاراش، مۇناسىۋەت ئاساسىدا پۈتۈن كۈچى بىلەن پىلانىنى ئىشقا ئاشۇرۇشقا كىرىشىدۇ. شەخس، ئائىلە ياكى جەمئىيەت گۈچۈن ئېلىپ ئېيتقاندا، بۇرچ

خىتابنامىسى غايىنىڭ ئەڭ ئالىي شەكلى بولۇپ، باشقا بارلىق قارار- يەكۈنلەرگە ھەل قىلغۇچ تەسىر كۆرسىتىدۇ. رەھبەرلىك خىزمىتىنىڭ يادروسى ئورتاق ۋەزىپە، نىشان ۋە قىممەت قاراش ئاساسىدا بىر خىل مەدەنىيەت يارىتىشتۇر.

ئۈچىنچى ئادەت: مۇھىم ئىشنى باشتا قىل

مۇھىم ئىشنى باشتا قىل دېگەنلىك، رېئاللىقتا يارىتىش يەنى، ئارزۇ - خىيالالار (نىشان، غايە، قىممەت قارىشى ۋە مۇھىم ئىشلارنى بىر تەرەپ قىلىشتىكى تەرتىپ قانۇنلۇقلۇق)نىڭ تەشكىللىنىشى ۋە رېئاللىشىشىدۇر. ئىككىلەمچى ئىشلارنى باشقا تىزىۋالماسلىق، مۇھىم ئىشنى كەينىگە قويۇۋالماسلىق لازىم. ئىشلارنىڭ جىددىيلىك دەرىجىسىنىڭ قانداق بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، شەخس ۋە كوللېكتىپ دىققەت - ئېتىبارىنى بىردەك مۇھىم ئىشقا قارىتىشى، مۇھىم ئىشنى ئەڭ باشتا بىر تەرەپ قىلىشى كېرەك.

تۆتىنچى ئادەت: تەڭ نەپلەن

تەڭ نەپلىنىش دېگەنلىك، ئۆزئارا ھۆرمەت، ئۆزئارا مەنپەئەت يەتكۈزۈشنى مەقسەت قىلغان تەپەككۇر رامكىسى ۋە كۆڭۈل خاھىشى بولۇپ، تېخىمۇ كۆپ پۇرسەت، بايلىق ۋە بايلىق مەنبەسىگە ئېرىشىش مەقسىتىدە دوستانە رىقابەتلىشىشنى كۆرسىتىدۇ. تەڭ نەپلىنىش يەنە ئۆز مەنپەئىتىنى دەپ باشقىلارنى زىيانغا ئۇچراتماسلىق (يېڭىش - يېڭىلىش)، باشقىلارنىڭ مەنپەئىتىنى دەپ ئۆزى زىيان تارتماسلىق (يېڭىلىش - يېڭىش) دېگەنلىكتۇر. ھەر ئىككى تەرەپ تەڭ نەپلىنىش ئۇچۇن خىزمەتداشلار ۋە ئائىلە ئەزالىرى مەسىلىلەرگە ئۆزئارا تاينىش نۇقتىئىنەزىرىدە تۇرۇپ پىكىر يۈرگۈزۈشى كېرەك (يەنى «مەن»نى ئەمەس، «بىز»نى مەركەز قىلىشى كېرەك).

تەڭ نەپلىنىش پىرىنسىپى بىزنىڭ مەسىلىلەرنى ھەل

قىلىشىمىزغا ئىلھام بېرىدۇ. شۇنىڭدەك كىشىلەرنىڭ ئوچۇق، كۆڭ، ئېتىراپ ۋە تاپاۋەت قاتارلىقلاردىن ئىبارەت ياخشى پەزىلىتىنى تۇرتكە بولۇپ، ئۆزئارا مەنپەئەت يەتكۈزۈپ مەسئۇلىيەت قىلىدىغان ئۇنۇملۇك ئۇسۇلنى تېپىۋېلىشىغا يارىدەم بېرىدۇ.

بەشىنچى ئادەت: چۈشەن، ئاندىن چۈشىنىلىشىنى ئىستە

جاۋاب بېرىش ئىستىكىدىن ۋاز كېچىپ، چۈشىنىش ئىستىكىدە پاشقىلارنىڭ سۆزلىرىگە قۇلاق سالغىنىمىزدا مۇناسىۋەتنى ياخشىلىغىلى، ئالاقىنى ئىلگىرى سۈرگىلى بولىدۇ. قارشى تەرەپ چۈشىنىشىمىزگە ئېرىشكەندىن كېيىن، ھۆرمەت ۋە ئېتىراپقا سازاۋەر بولغاندەك ھېس قىلىدۇ ـ دە، قەلب مۇداپىئەسىنى بوشىتىپ، ناھايىتى تەبىئىي رەۋىشتە پاراڭلىشىدۇ. نەتىجىدە ئۆزئارا چۈشىنىش تېخىمۇ تەبىئىي راۋانلىشىدۇ. بىراۋنى چۈشىنىشتە مېھرىبانلىق، ئۆزىنى چۈشىنىشكە ھەيرەت، شىجائەت كېرەك. ئىككى تەرەپ باراۋەرلەشكەندە، ئالاقىنىڭ ئۇنۇمى تېخىمۇ يۇقىرى كۆتۈرۈلىدۇ.

ئالتىنچى ئادەت: ياخشى ھەمكارلاش

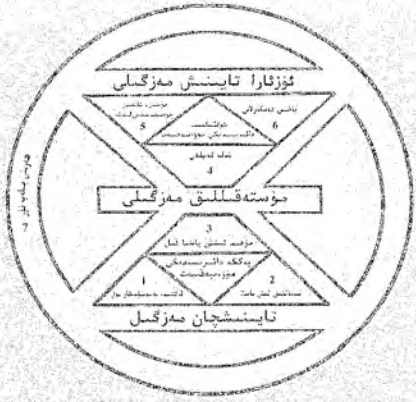
«ياخشى ھەمكارلىشىش» ــ ئۇچىنچى بول، يەنى ئۇنىڭسىمۇ ئەمەس، بۇنىڭسىمۇ ئەمەس، بەلكى يەككىنىڭ خۇسۇسىي قاراش چۈشەنچىسىدىن ھالقىغان ئۇچىنچى بول ئۇستىدە ئىزدىنىشنى كۆرسىتىدۇ. ئۇ ئۆزئارا ھۆرمەتنىڭ نەتىجىسى بولۇپ، ئۆزئارا چۈشىنىشنىلا ئەمەس، ئاردىدىكى پەرقلەر يول قويۇشنى، قارشى تەرەپنىڭ مەسىلە ھەل قىلىش ئۇسۇلىدىن بەھرىلىنىش ھەمدە پۈرسەت ئىگىلەش ئۇسۇلىنى كۆرسىتىدۇ شەخس (يەككە) نىڭ كوچى كوللېكتىپ ۋە ئائىلىۋى ھەمكارلىقنىڭ ئاساسى بولۇپ، بۇنداق ھەمكارلىق (2>1+1) دەك ئۇنۇم يارىتالايدۇ.

ياخشى ھەمكارلىق ئاساسىدىكى كىشىلىك مۇناسىۋەت ۋە

ئويۇشۇشنى ئىشقا ئاشۇرالمىغانلار دۇشمەنلىشىش پوزىتسىيەسىدىن (1+1=1/2) قول ئۈزۈپ ، مۇرەسسەچىلىكنى (1/2 1+1=1) نىشان قىلىۋالماي، نوقۇل ھەمكارلىق (1=1+2) بىلەنلا چەكلىنىپ قالمايدۇ، ئۇلارنىڭ نىشانى ئىجادىي ھەمكارلىق (1+1>2)نى قولغا كەلتۈرۈشتۇر.

يەتتىنچى ئادەت: ھەرنى بىلەپ تۇر

ھەرنى بىلەپ تۇرۇش دېگەنلىك، ئىنسانىنىڭ ھاياتتىكى تۆت ئاساسىي تەرەپتىن (تەن، روھ، ئەقىل، ئىجتىمائىيەت ھېسسىيات) ئۈزۈكسىز يېڭىلاپ تۇرۇشنى كۆزىستىدۇ. بۇ ئادەت باشقا ئالتە خىل ئادەتنىڭ ئونۇمىنى يۇقىرى كۆتۈرىدۇ. كوللېكتىپقا نىسبەتەن ئېيتقاندا، «ھەرنى بىلەپ تۇرۇش» — كوللېكتىپنى نىشان، يېڭىلىق ۋە يۇنىلىش بىلەن تەمىن ئېتىپ، ئۇلارنىڭ زەئىپلىشىش ۋە ھالسىرىشىنىڭ ئالدىنى ئالىدۇ — دە، ئۇلارنى تېخىمۇ كۈچەيتىدۇ. ئائىلىگە نىسبەتەن، بۇ ئادەت شەخس ۋە ئائىلىنىڭ كۈندىلىك پائالىيەتلىرىگە تەتبىقلانسا، ئائىلىنىڭ رولىنى كۈچەيتىپ، ئۇنى يېپىيېڭى قىياپەتكە كەلتۈرىدۇ.



ئۇيغۇر كتاب تور بېكىتى
ئۇيغۇرچە كتابلارنىڭ بىرىگى بىلەن تەمىنلەش
www.uyghurkitap.com

بىرىنچى بۆلۈم

ئۆزلۈكنى قايتىدىن ئىزدەش



ئۇيغۇر كتاب تور بېكىتى
ئۇيغۇرچە كتابلارنىڭ يېڭى تارقىتىش
www.uyghurkitap.com

بەشىنچى باب

باشقىدىن راھەرخان:
ئۆزىنى ئەلئۆگۈنۈن ئۆرگەدىمىن

ئېتىكا مۇۋەپپەقىيەت نەزەريەسى كىشىلەرگە يۇقىرى ئۇنۇملۇك تۇرمۇشتا مۇئەييەن پەرىسىپ مەۋجۇتلۇقىنى، بۇ پەرىسىپلارنى ئىگىلەپ ۋە ئۇنى ئۆزلىرىنىڭ ئادەت ـ ئەخلاقىغا ئەتىبقىلىيالىغاندىلا، ھەققىي مۇۋەپپەقىيەت ۋە بەختكە ئېرىشكىلى بولىدىغانلىقىنى ئەسكەرتىدۇ.

توغرا تۇرمۇش ئۇسۇلى بولمسا، ھەقىقىي مەنىلىك ھاياتتىن سۆز ئېچىش مۇمكىن ئەمەس.

ــ داۋىد سىتار جوردان

(ئامېرىكىلىق بىيولوگ ۋە مائارىپچى)

سىز كامىل ھاياتتىن قانچىلىك يىراقلىقتا؟ سىزدە تۆۋەندىكىدەك گاڭگىراش ۋە باش قېتىنچىلىقلىرى بارمۇ؟

◉ ئەشلىرىم ناھايىتى ئۇتۇقلۇق، بىراق بۇنىڭ ئۈچۈن ئۆز تۇرمۇشۇم ۋە ئائىلىۋى ھاياتىمنى قۇربان قىلدىم. خوتۇن-بالىلىرىم بىلەن ئازلىقىم يىراقلاپ كەتتى، ئۆزۈمنىمۇ تۇزۇك چۈشەنمەيمەن، ھاياتمىدىكى ئەڭ مۇھىم نەرسە نېمە؟ بۇنىڭغىمۇ كېسىپ بىر نەرسە دېيەلمەيمەن.

◉ مەن ئېيتقۇسىز دەرىجىدە ئالدىراش، بىراق شۇ ئالدىراشچىلىقنىڭ نېمە قىممىتى بارلىقىنى بەزىدە ئۆزۈمۇمۇ ئۇقمايمەن. مەن ھاياتنى مەنىلىك ئۆتكۈزۈشنى، دۇنياغا ئازدۇر-كۆپتۇر تۆھپە قوشۇشنى ئۇمىد قىلاتتىم.

◉ مەن ئۇنۇملۇك باشقۇرۇشقا دائىر نۇرغۇن دەرسكە قاتنىشىپ باقتىم. خىزمەتچىلەرگە قويىدىغان تەلىپىم ناھايىتى يۇقىرى، مۇمكىنقەدەر ئۇلارغا ياخشى مۇئامىلە قىلىشنى ئىستەيمەن؛ لېكىن ئۇلارنىڭ ساداقىتىنى ھېس قىلالمايمەن. بىر كۈنلەردە ئاغرىپ يېتىپ قالسام، ئۇلار چوقۇم قېتىغمۇ ئالماي، قۇرۇق پاراڭ سېلىشىپ كۈن ئۆتكۈزەرمىكىن دەيمەن. نېمىشقا ئۇلاردا مۇستەقىل، مەسئۇلىيەتچان روھ يېتىلدۇرەلمەيمەن؟ نېمىشقا بۇنداق خىزمەتچىلەر ماڭا نىسىپ بولمايدۇ؟

كتاب تورى يۈكلەش

◉ قەلبىدىكى ئىشلىرىم زىيادە كۆپ. ھەمىشە يېتىشەلمەيۋاتقاندەك بېسىم ھېس قىلىپ، كۆڭلۈمنى يالاقلاپلا يۈرىمەن. بۇ باش قېتىنچىلىقىنى ھەل قىلىش ئۈچۈن ۋاقىت باشقۇرۇش ئۇسۇلى ھەققىدىكى كۇرسلارغا قاتنىشىپ باقتىم، يەنە ھەرخىل ۋاقىت، سۈرئەت پىلانلىرىدىن پايدىلىنىپ كۆردۈم، قارىماققا بۇلارنىڭ ئانچە ـ مۇنچە ئۇنۇمى كۆرۈلگەندەك قىلسىمۇ، لېكىن مەن ئۆزۈم ئارزۇ قىلغاندەك خۇشال ـ خۇرام، مەنىلىك، تىنچ تۇرمۇشقا ئېرىشەلمىدىم.

◉ باشقىلارنىڭ بەلگىلىك نەتىجە ياكى ئېتىراپقا ئېرىشكەنلىكىنى كۆرگىنىمدە، ئۇلارنى چىن كۆڭلۈمدىن تەبرىكلىگەندەك قىلسامۇ، بىراق ئىچىم بىئارام بولىدۇ، نېمىشقا مەندە بۇنداق ھېس ـ تۇيغۇ پەيدا بولىدۇ؟

◉ خاراكتېرىم بەك كۆچلۈك. ھەرقانداق ئالاقىدە، ئاساسەن ئىشلارنىڭ نەتىجىسىنى تىزگىنلىيەلەيمەن. ھەتتا بىر ئامالالارنى قىلىپ، باشقىلارنى مېنىڭ ئىرادەم بويىچە قارار چىقارغۇزالايمەن. ئىشلارنى زىيادە ئىنچىكە ئويلايمەن. شۇڭلاشقا بەرگەن تەكلىپلىرىمنىڭ كۆپچىلىك ئۈچۈن پايدىلىق ئىكەنلىگىگە شەكسىز ئىشىنىمەن. بىراق يەنىلا خاتىرجەم ئەمەسمەن. باشقىلارنىڭ شەخسىيىتىم ۋە تەكلىپ ـ پىكىرلىرىمگە قارىتا قانداق پوزىتسىيەدە بولىدىغانلىقىنى بىلگۈم كېلىپلا تۇرىدۇ.

◉ نىكاھ ئىشىم مەززىسىز بىر ھالغا كېلىپ قالدى. ئۆزئارا سەت تىللاشقان ياكى مۇشت كۆتۈرۈشكەن ئىشلارغۇ يوق، لېكىن بىر ـ بىرىمىزدىن كۆڭلىمىز قالدى. نىكاھ مەسلىھەتچىلىرىدىن تەلىم ئېلىپمۇ كۆردۇق، قىلمىغىنىمىز قالمىدى. ئەپسۇسكى، بىر چاغلاردىكى مۇھەببەت يالقۇنى ئەمدى قايتا كۆرۈلمەيدىغان ئوخشايدۇ ...

◉ ھېلىقى ئون ياشلارغا كىرىپ قالغان ئوغلۇم پەقەتلا گەپ ئاڭلىمايدۇ، ھەدىسىلا باشقىلار بىلەن ئۇرۇشىدۇ. قىلمىغان ئىشىم قالمىدى، لېكىن ئۇنى گېپىمگە كىرگۈزەلمىدىم. قانداق

قىلسام بولار؟

◉ تەربىيە كۆرگەن بالىلار ئەمگەكنىڭ قىممىتىنى بىلىشى كېرەك ئىدى. بىراق ھەر قېتىم بالىلارنى بىرەر ئىشقا بۇيرۇسام، بېشىدىلا نازارەتچىلىك قىلمىسام، ھەتتا غوتۇلداشلىرىغا چىدىمسام بولمىغان. بەزىدە يەنىلا ئۆزۈم قول تىقمىسام بولمىغان. بۇ گۇيلار نېمىشقا ئۆزىنى بىلىپ ئۆز ئىشىنى ئۆزى جۆندىيەلمەيدىغاندۇ...

◉ بۇ، بۇ يىلقى بەشىنچى قېتىملىق تاماق ئازايتىشىم، سەمرىپ كەتكەنلىكىم ئۆزۈمگە ئايان. ئورۇقلاشقا ئائىت ئەڭ يېڭى ماتېرىيالىلارنىڭ ھەممىسىنى دېگۈدەك ئوقۇدۇم. بۇ ھەقتە ئاكتىپلىق بىلەن نىشانلىق ئىش قىلىپ باقاي دېدىم. لېكىن قىلالمىدىم، بىر نەچچە ھەپتىدىلا مەغلۇپ بولدۇم. قارىغاندا مەن ئورۇقلىيالمايدىغان ئوخشايمەن.

يۇقىرىقىلار ئۇقۇتقۇچىلىق قىلغاندا، ئۇچرانقان قاتلاملىق ۋە ئابستراكتلىققا ئىگە ئومۇمىيۈزلۈك مەۋجۇت مەسىلىلەر بولۇپ، بۇلارنى بىر - ئىككى كۈن ئىچىدىلا ھەل قىلىۋېتىش ئەسلا مۇمكىن ئەمەس.

بىر نەچچە يىل ئىلگىرى، يۇقىرىدىكىگە ئوخشاپ كېتىدىغان بىر مەسىلە ساندىرا ئەر - خوتۇن ئىككىيلەنىنىڭ بېشىنى تازا قاتۇرغانىدى. ئوغلىمىزنىڭ ئۆگىنىش نەتىجىسى ھېچ ياخشىلىنىماي دېمەيتتى. ھەتتا ئىمتىھان سوئالىدىكى مەسىلىلەرنىمۇ چۈشەنەلمەيتتى. ساۋاقداشلىرى بىلەن بولغان ئالاقىدىمۇ خام بولۇپ، ھەمىشە ئەتراپتىكىلەرنى تەئەججۇپلەندۈرۈپ قويياتتى، جۈغى كىچىك ھەم ئورۇق بولغاچقا ھەرىكەتلىرىمۇ كالامپاي ئىدى. كالتەك توپ ئوينىسا قارشى تەرەپ توپ ئۇرماستىلا قولىدىكى كالتەكنى چۆرۈپ قويۇپ، باشقىلارنىڭ مەسخىرىسىگە قالاتتى.

ساندىرا ئىككىمىز: «بالىدىن مۇكەممەللىك تەلەپ قىلىشتىن ئاۋۋال ئاتا - ئانا مۇكەممەل بولۇشى كېرەك» دەپ ئويلىدۇق

ھەمدە تەشەببۇسكارلىق بىلەن ئۇنىڭ ئۆزىگە بولغان ئىشەنچىسىنى ئۇرغۇتماقچى بولدۇق. «غەيرەت قىل، بالام! ئىشىنىمىز، سەن چوقۇم قىلالايسەن! قولۇڭنى ئېگىزلەتكىن، توپقا قارا، توپ ئالدىڭغا كېلەي دەپ قالغاندا ئاندىن كالتەكنى چۆرىگىن» دەپ رىغبەتلەندۈردۇق. ئۇ ئازراقلا ئىلگىرىلىسە، «ئوبدان ئوينىدىڭ، بالام. قېنى يەنە داۋاملاشتۇر!» دېگەندەك ئۇنىڭ ئىشەنچىسىنى ئاشۇرىدىغان مەدەت سۆزلىرى ئارقىلىق ماختىدۇق. بىز شۇنچىلىك تىرىشچانلىق كۆرسەتسەكمۇ، ئۇ يەنىلا باشقىلارنىڭ كۈلكىسىگە قالاتتى. بۇنداق چاغلاردا ئەترапتىكىلەرگە: «بالىنى خىجىل قىلماڭلار، ئۇ تېخى ئۆگىنىۋاتىدىغۇ» دەپ تەنبىھ بېرەتتۇق. بۇنداق چاغدا ئوغلىمىز: «مەن توپ ئوينىشىنى ئۆگىنەلمەيدىكەنمەن، مەن كالتەك توپقا ھۆ» دېگىنىچە يىغلاپ كېتەتتى...

شۇنداق قىلىپ بارلىق تىرىشچانلىقلىرىمىز يوققا چىقتى. بىزمۇ نېمە قىلارىمىزنى بىلەلمەي قالدۇق. كۆرۈنۈپ تۇرۇپتىكى، بىزنىڭ تىرىشچانلىقلىرىمىز ئوغلىمىزنىڭ ئۆزىگە بولغان ئىشەنچىسىنى ئاشۇرۇشتىن كۆرە، ئۇنىڭ غۇرۇرىغا تەگكەن ئىدى. دەسلىپىدە ئۇنى كۈچەپ رىغبەتلەندۈرگەن، ياردەم بەرگەن بولساقمۇ، بىراق يەنىلا مەغلۇپ بولدۇق. شۇنىڭ بىلەن بىز بۇ ئۇسۇلدىن ۋاز كېچىپ، مەسلىنى باشقىچە يول بىلەن ھەل قىلىشقا مەجبۇر بولدۇق.

كېيىن ئالاقە ۋە بىلىشكە دائىر دەرسلەرنى ئاڭلاش داۋامىدا تەپەككۇر فورمىسىنىڭ شەكىللىنىشى، تەپەككۇر شەكلىنىڭ كۆز قاراشقا بولغان تەسىرى، كۆز قاراشنىڭ پائالىيەتكە بولغان تەسىرى قاتارلىق مەسىلىلەرگە قارىتا مەندە قىزىقىش پەيدا بولدى. ئۇمىد - ئارزۇ نەزەرىيەسى، ئۆزى كەلگۈسىنى رېئاللاشتۇرۇش ھۆكمى ۋە پىگمالىئون ئېففېكتى (بۇ نەزەرىيە 1968- يىلى پىسخولوگ روسېنتال ۋە ياكوبسۇن تەرىپىدىن ئوتتۇرىغا قويۇلغان بولۇپ، كىشىلەرگە قويۇلغان ئۇمىد -

ئارزۇنىڭ شۇ كىشىگە بېرىدىغان ئاكتىپ تەسىرىنى كۆرسىتىدۇ. مەسىلەن: ئوقۇتقۇچىنىڭ ئوقۇغۇچىدىن كۈتكەن ئۈمىد - ئارزۇسىنىڭ ئوقۇغۇچىنىڭ ئۆگىنىش نەتىجىسىگە بولغان تەسىرى دېگەندەك ــ ت.) قاتارلىقلار ھەقىقىدە يەنىمۇ ئىلگىرىلىگەن ھالدا تەتقىقات ئېلىپ باردىم. چۈشەندىمكى، ئىنساننىڭ تەپەككۇر - پىكرىنىڭ يېتىلىزى ناھايىتى چوڭقۇر ئىدى. بىراۋنىڭ تەپەككۇر ئۇسۇلىنى چۈشىنىشتە دۇنيانى تەتقىق قىلىشلا كۈپايە قىلمايتتى، دۇنيانى كۆزىتىشتە بىز ھەمىشە تاقىۋالىدىغان «ئەينەك» (يەنى تەپەككۇر شەكلى)نى تەتقىق قىلىش كېرەك ئىدى. مانا شۇ «ئەينەك» (تەپەككۇر شەكلى) بىزنىڭ دۇنيانى كۆزىتىشىمىزنى بەلگىلەيتتى.

ساندىرا ئىككىمىز، كاللىمىزدىكى غەمنى تەھلىل قىلىش ئارقىلىق ئوغلىمىزغا ئىزچىل راست گەپ قىلمىغانلىقىمىزنى، كۆڭلىمىزنىڭ بىر يېرلىرىدە ئوغلىمىزنى بەزى جەھەتلەردە «نورمال ئادەملەر»گە يەتمەيدىغاندەك ئويلايدىغانلىقىمىزنى، شۇ سەۋەبتىن پوزىتسىيە ۋە مۇئامىلىمىزدە شۇنچىلىك دەققەت قىلغان بولساقمۇ، كۆرسەتكەن تىرىشچانلىقىمىزنىڭ دېگەندەك ئۈنۈم بېرەلمىگەنلىكىنى بايقىدۇق. يۇقىرىقى يۇزەكى ئۇرۇنۇشلىرىمىز ئەھمىيەتتە «سەن يارامسىز، ئاتا - ئاناڭنىڭ قوغدىشىغا موھتاجسەن» دېگەن يوشۇرۇن ئۇچۇرنى ئاشكارىلاپ قويغان ئىدى.

ئويلاپ شۇ يەرگە كەلگەندە، بىز ئوغلىمىزنىڭ ھازىرقى ئەھۋالىنى ئۆزگەرتىش ئۈچۈن ئالدى بىلەن ئۆزىمىزنى ئۆزگەرتىشىمىز كېرەكلىكىنى، ئۆزىمىزنى ئۆزگەرتىشتە ئاۋۋال مەسىلىرگە بولغان كۆزقارىشىمىزنى ئۆزگەرتىشىمىز كېرەكلىكىنى تونۇپ يەتتۇق.

ئەخلاق ۋە جەزبىدارلىقنىڭ قايىسىسى مۇھىم؟

ئۇ چاغلاردا مەن 1776 - يىلىدىن كېيىن ئامېرىكىدا يېزىل-

www.uyghurkitap.com

غان مۇۋەپپەقىيەت تېمىسىدىكى جىق كىتاب ـ ماتېرىياللارنى تەتقىق قىلىپ دېگۈدەك كۆرۈۋاتقانىدىم. ئۇلارنى مۇكەممەللەشتۈرۈش، ئاۋام پسىخولوگىيەسى ۋە ئۆزگە يازغۇچىلارنىڭ تارلىق نۇرغۇن مەسىلىلەر تەھلىل قىلىنغان يۈز پارچىدەك ماتېرىيالنى سەرنى ئوقۇپ، ئەركىنلىك ۋە دېموكراتىيەگە خۇشتار ئامېرىكىلىقلارنىڭ ئومۇميۈزلۈك ئېتىراپىغا ئېرىشكەن، مۇۋەپپەقىيەتكە تەسىر كۆرسىتىدىغان ئامىللارنى ئىلغاپ پۈختا ئىگىلىدىم.

200 يىلدىن بۇيان يېزىلغان بۇ ئەسەرلەرنى ئوقۇش داۋامىدا كىشىنى ھەيران قالدۇرىدىغان مۇنداق بىر يۇزلىنىش دىققىتىمنى تارتتى: ئاۋۋالقى 150 يىل ئىچىدە يېزىلغان ئەسەرلەردە سەمىمىيەت، كەمتەرلىك، ساداقەت، پەرھىزكارلىق، جاسارەت، ئادىللىق، سەۋر، ئىجتىھات، ئاددىي ـ سادىدىلىق كەبى «ئۆزگەرمەس ئەقىدە» دەرىجىسىگە كۆتۈرۈلگەن بىر بۆلەك ئەخلاقىي مىزانلار مۇۋەپپەقىيەتنىڭ ئاساسى قىلىپ كۆرسىتىلىپتۇ. بىنجامىن فرانكلىننىڭ تەرجىمھالى مۇشۇ مەزگىلگە قىلىدىغان ئەسەر بولۇپ، ئەسەردە ئاساسلىقى ئادەم قانداق تىرىشچانلىقلارنى كۆرسەتسە ئەخلاقىي جەھەتتىن قانداق يۈكسىلىدىغانلىقىنى ئىشقا ئاشۇرالايدىغانلىقى بايان قىلىنىپتۇ.

ھالبۇكى، بىرىنچى دۇنيا ئۇرۇشى ئاخىرلىشىپ ئۇزاق ئۆتمەيلا كىشىلەرنىڭ مۇۋەپپەقىيەتكە بولغان تونۇشى ئۆزگەردى. كىشىلەرنىڭ دىققىتى ئېتىبارى «ئەخلاق»تىن «كىشىلىك جەزبە»(Personality Ethic)نى تەكىتلەشكە يۆتكەلدى. بۇ ھال مۇۋەپپەقىيەت «ئەخلاق»تىن كۆرە، خاراكتېر، ئىجتىمائىي ئوبراز، پائالىيەت پوزىتسىيەسى، كىشىلىك مۇناسىۋەت، شۇنىڭدەك بىر قىسىم ئۇنۇملۇك ماھارەتلەر تەرىپىدىن بەلگىلىنىدۇ ـ قانداق؟ دېگەن نۇقتىدا گەۋدىلەندى. بۇ خىل پىكىر ئېقىمى ئاساسلىقى تۆۋەندىكىدەك ئىككى خىل يۆنىلىش بويىچە تەرەققىي قىلدى:

بىرى، كىشىلىك مۇناسىۋەت ۋە ئاممىۋى مۇناسىۋەت

ماهارىتىگە ئەھمىيەت بېرىش؛ يەنە بىرى، پائال ئالغا ئىلگىرىلەيدىغان پىسخىكىلىق روھىي ھالەتنى تەكتىلەش. مۇشۇلار ئاساسىدا بارلىققا كەلگەن «پوزىتسىيە ئاقتۇەتنى بەلگىلەيدۇ»، «ھومايغاندىن، ھىجايساك، دوستۇك ئاۋۇغاي»، «ئىرادىلىكلەرنىڭ ئىشى ھامان ئوڭ» دېگەندەك ئوخشىغان بىر قىسىم ئادەت ـ قاراشلار ھەققەتەنمۇ قىممەتلىك. ۋاھالەنكى، يەنە بەزى ئادەت قاراشلار ئادەم كولدۇرلىتىش، ھەتتا ئالدامچىلىقتىن باشقا نەرسە ئەمەس ئىدى: ئۇستاتىلىق قىلىپ، باشقىلارنىڭ كۆزىگە ئۇز كۆرۈنۈش؛ باشقىلارغا قىزىققان ھالەتكە كىرىۋېلىپ ئۇچۇر ئىگىلەش؛ تېرە تاراقشىتىش، تەھدىت سېلىپ ئۆز مەقسىتىگە يېتىش قاتارلىقلار شۇلارنىڭ جۇملىسىدىندۇر.

شۇ سەۋەبتىن، يېقىنقى 50 يىل مابەينىدە يېزىلىغان، مۇۋەپپەقىيەتسۇناسلىققا ئائىت ئەسەرلەرنىڭ مەزمۇنى يۇزەكى بولغانلىقى ئۇستىگە مۇلاھىزە تېمىسى ئاساسەن ئىجتىمائىي ئوبرازنى قانداق تىكلەش، مۇۋەپپەقىيەت يولىنى قانداق تېپىش قاتارلىقلارغا مەركەزلەشكەن ئىدى. بىراق بۇ «ئاسپىرىن» ياكى «بارماق چاپلىقى» بىلەن «قەلب زېدىسى»نى داۋالاش بولۇپ، قارىماققا قەيەر ئاغرىسا شۇ يەرنى داۋالىغاندەك كۆرۈنسىمۇ، بىراق بۇ «كېسەل»نى يىلتىزىدىن ساقايتىدىغان ئۇنۇملۇك تەدبىر ئەمەس، بەلكى ۋاقتىلىق چارە ئىدى، خالاس! بەزى ھاللاردا بۇ خىل ئۇسۇل ئارقىلىق ۋاقتىلىق ئۇنۇمگە ئېرىشكىلى بولسىمۇ، لېكىن مەسىلىنى يىلتىزىدىن ھەل قىلىپ كەتكىلى بولمايدۇ، مەسىلىنىڭ تەكرار زاھىر بولۇشىدىن ساقلانغىلى بولمايدۇ.

كېيىن شۇنى چۈشىنىپ يەتتىمكى، ئىلگىرى ساندىرا ئىككىمىز بىلىپ ـ بىلمەي «يەڭگىلتەك» قاراشلارنىڭ تەسىرىدە، ئوغلىمىزغا يۇقىرىقىدەك ئۇسۇلنى قوللانغان ئىكەنمىز. كۆڭلىمىزدە: «نەمۇنىلىك ئاتا ـ ئانا بولۇش، ياخشى ئوبراز تىكلەش، ئەڭ مۇھىمى ئوغلىمىزغا كۆڭۈل بۆلۈش ئارقىلىق ئۇنى ئابرۇيلۇق بالا قىلىپ چىقىمىز» دەپ قارىغان ئىكەنمىز، بۇ خىل

روھـي ھالەت ئـۆز نـۆۋەتـتـده يـەنه ئـوغـلـمـزغـا بولغـان كـۆز قـارىشـمـزغـمـۇ تەسـر كـۆرسەتكـەن. ئـەلـۋەتتە، بـز مەسـلـگە يـۈزلـنـىش ۋە ئـۇنى بـر تەرەپ قـلـش ئـۇسـلـۇرلـرىـدـن ئـۇشـشاق ئـامـللارغا دـقـقەت ـ نەزـرـىـمـزنـى ئـاغـدورۇپـتـىـمـزغـا ئەكسـچه بالـمـزنـك بەخت ـ ئـقـبالى ۋە خـۇشاللـقـغا سـەل قاراپتـۇق. ھه دېسـلا يـۈز ـ ئـابرـۇي قـوغـلـشـپـتـمـزيـۇ، لـېكـن ئـۇنـڭغا خـۇسـۇسـي غەرەز ئـارىلاشـتـۇرـۇۋاپـتـمـز، شـۇ سەۋەبلـك، ئـوغـلـمـزدا ئـۆزـنـى يـارامسـز چاغـلايـدـغان چـۈشكـۈن روھـي ھالەت شەكـلـلـنـىـپ قاپـتـۇ. شـۇڭـلاشـقـا بـز نـوقـۇل ھالدا بـر قـسـم ماھارەتـلەرگه ئـېسـلـىۋالـمـاي، كـۆڭـلـمـزدـكـى مـۇددـئـا ۋە بالـغـا بولغان كـۆز قاراشـلـرـىـمـزنـى تەڭـشەشكه ئـېتـبـار بـېـرـىش قارارىغـا كـەلـدـۇق. بـر ئـامـاللارنـى قـلـىـپ ئـۇنـى ئـۆزگـەرتـىش غەرـىـزـىـده ئەمـەس، ئەكـسـچه ئـۇنـڭ ئـالاھـىـدـلـكـى، خاسـلـقـى ۋە قەدـر ـ قـىـمـەتـىـنـى بايقاش ۋە چـۈشـىـنـىشكه كـىـرىشـتـۇق. بـۇنـڭـدـن باشـقـا، بـز يـەنه مـۇددـئـايـمـزنـى ئـاڭـلـىـق رەۋـىشـتـه ئـۆزگـەرتـتـۇق. دېـلـىـغـۇللـقـىـمـزنـى تـۇگـەتـتـۇق، بالـمـزنـڭ ئـىپادـىـسـگه قـاراپ، ئـۆزـىـمـزگه باھا بـېـرىشـتـىـن ساقلاندـۇق.

ئـىلگـىـرىكى قاتـمال كـۆز قاراشـلـرـىـمـزدـن قـول ئـۈزـۈپ، قـىـمـەت قاراش ئـۇسـتـىگه قـۇرـۇلغان مـۇددـئا ئاسـاسـىدا بالـمـزغـا يـۈزلـەنگـىـنـىـمـزده، بـر خـىل يـېڭـچه ئەھـۋالـنـى، يـەنى، بالـمـزنـى ئـەتراپـتـىكى ئادەمـلەر بـىلەن سـېلـىشـتـۇرـۇپ يـۇرـۇشـنـڭ، قـېلـىپلاشقان ئـىجتـىمـائـي ئـەندـىزلـەرنى ئـۇنـڭ ئـۇسـتـىگه يـۈكلەشـنـڭ تامـامـەن ئـورـۇنسـىزلـىقـىنى بايقـىدـۇق. شـۇنـدـلا ئـوغـلـمـزنـڭ ئارتـۇقچـىلـقـلـرى كـۆزـىـمـزگه چـېلـىقـمـشقا باشـلـىدى. بـزده «ئـوغـلـمـز ھـاياتـىـنـڭ سـىناقـلـرـىغا بەرداشـلـىق بـېـرىش ئـىقـتـىدارـىغا ئـىگـه» دېگەن تـونـۇش شەكـلـلەندى، ئـۇنى باشقـىلارنـڭ مازاق ـ مەسخـرـىلـرـىدـن قـوغداش ھەققـىده كاللا قاتـۇرـۇپ كەتمەيدـغان بولدـۇق.

ۋاھالەنكى، ئـوغـلـمـز ئاللـقاچان قـوغداشقا كـۆنـۈككەن بـولـغاچقا، توخـۇ يـۇرەك ئـىدى. بـرەر ئـىش قـىلـماقچى بـولـۇپ بـزدـىـن

ياردەم سورىسا، بىز ئەستايىدىل ئاڭلىدۇق، ئەمما قول تىقىپ يار-دەم بەرمىدۇق. بۇ ھال ئۇنىڭغا: «ئاتا - ئاناڭ ياردەم بەرمىسىمۇ، ئۆزۈڭ قىلالايسەن» دېگەن سىگنالنى يەتكۈزەتتى.

ئاربىدىن بىر نەچچە ئاي ئۆتتى. بۇ جەريانىدا ئۇ ئۆز قىممەت-لىك مۇئەييەنلەشتۈرۈشكە باشلىدى. ئۆزىگە ئىشىنىدىغان، ئۆزىنىڭ يوشۇرۇن ئىقتىدارىنى جارى قىلدۇرالايدىغان بولدى. ئۇنىڭ، تەنتەربىيە، ئىجتىمائىي ئالاقە سورۇنلىرىدا خېلى كۆزگە چېلىق-قىشقا باشلىدى. يۇقىرىقى ئۆزگىرىشلەر شۇنچىلىك تېز سۈرئەتتە ئىشقا ئاشتىكى، ھەتتا ئاتالمىش «تەبىئىي تەرەققىيات» سۈرئىتى-دىنمۇ ئېشىپ كەتتى. كېيىنكى كۈنلەردە ئۇ ئوقۇغۇچىلار ئىجتىمائىي تەشكىلاتىنىڭ يېتەكچىسى، ئىشتىرات تەنھەرىكەتچىسى بولدى، ھەرقايسى جەھەتلەردىكى ئىپادىسىمۇ ياخشىلىنىپ كەتتى. يەنە كېلىپ بارغانسېرى قىزغىن، سەمىمىيلىشىپ ھەرقانداق مۇھىتتا باشقىلار بىلەن ئېجىل - ئىناق ئۆتەلەيدىغان بولدى.

سانىدىرا ئىككىنچى بالىمىزدىكى «ھەيران قالارلىق» ئۆزگىرىشلەرگە تاشقى ئاممىلاردىن كۆرە، ئۆزلۈك ئاملىنىڭ كۆپرەك تەسىر كۆرسەتكەنلىكىگە ئىشەنىدۇق. بۇ بىزگە نىسبەتەن ئۆزگىچە تەجرىبە - ساۋاق، پەرزەنت تەربىيەسى ۋە باشقا ئىشلارغا تۈرتكە بولدى. بىز ئەخلاق ئارقىلىق مۇۋاپىقىيەت قازىنىش بىلەن يەككىنىڭ جەزبىسىگە تايىنىپ مۇۋاپىقىيەت قازىنىش ئارىسىدىكى غايەت زور پەرقنى ھېس قىلدۇق.

قەسىدىلەردە ياخشى ئېيتىلغانىكەن:

ئۆز قەلبىڭنى تىرىشىپ قازغىن،
ئۇ تۈرمۇشنىڭ مەنبەسى بىلگىن.

ماھارەتنىڭ بولۇشىلا كۇپايە قىلمايدۇ

ئوغلۇمنى تەربىيەلەش جەريانىدىكى تەجرىبە - ساۋاقلىرىمنى يەكۈنلەش، كىشىلەرنىڭ دۇنيانى بىلىش جەريانىنى تەتقىق قى-

لمش، شۇنىڭدەك مۇۋەپپەقىيەتسىزلىككە ئۇچرىغان ئەسەرلەرنى ئو-قۇش داۋامىدا، مەن ئەخلاقنىڭ غايەت زور كۈچىنى ھېس قىلدىم. قەلبىمدە كىچىكمىدىن باشلاپ چوڭقۇر يىلتىز تارتقان قىممەت قارىشى تېخىمۇ روشەنلەشتى. ئەمەلىيەتتە بۇ خىل قىممەت قاراشنىڭ ھازىر مودا بولۇۋاتقان، چىغىر يول بىلەن مەنزىلگە يې-تىشنى قوغلىشىدىغان تەلىماتلار بىلەن ناھايىتى زور پەرقى بار ئىدى. يەنە كېلىپ، بۇ خىل پەرقلە ھەمىشە قەستەن سەل قارىلاتتى. كۆپ يىللاردىن بېرى، مەن كىشىلەرگە يەتتە ئادەتنى تەرغىب قىلىپ كەلدىم. بۇلارنىڭ ئىچىدە ئۆزىگە ئىشىنىش تەرغىباتى ناھايىتى زور رول ئوينىدى. مەن ھەمىشە بۇ ئادەتلەر بىلەن ھازىر كەڭ تار-قالغان قاراشلار ئارىسىدا پەرق بارلىقىنى، ھەتتا بۇلارنىڭ بىر-بىرىگە زىت ئىكەنلىكىنى بايقايتتىم. ھازىر ھەر ھالدا بۇنىڭدىكى سەۋەبلەرنى چوڭقۇرلاپ بىلۈۋالدىم.

مەن كىشىلىك جەزبە نەزەرىيەسىدە تەكىتلەنگەن ئامىللار ئۇنۇمسىز دېمەكچى ئەمەسمەن. مەسىلەن: شەخسىنىڭ ئۆسۈپ يې-تىلىش، پىكىر ئالماشتۇرۇش ماھارىتى جەھەتتىكى مەشىقلەر، ئىجابىي تەپەككۇر ۋە تەسىر كۈچى قاتارلىق جەھەتلەردىكى تەربې-يەلىنىشلەر بەزى ھاللاردا ھەقىقەتەنمۇ مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشتە-كى مۇھىم ئامىللاردۇر. بىراق بۇلار مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشتىكى ھەل قىلغۇچ ئامىل ئەمەس، بەلكى ئىككىلەمچى ئامىلدۇر. بەلكىم بىز ئالدىنقىلارنىڭ تەجرىبىلىرى ئاساسىدا ئۆز ئىقتىدارىمىزنى جارى قىلدۇرغان ۋاقتىمىزدا، ھە دېسىلا ئۆزىمىزنى تەربىيەلەشكە ئېسىلىۋېلىپ، ئالدىنقىلار ئەھمىيەت بەرگەن بەزى تەرەپلەرگە سەل قارىغان بولۇشىمىز مۇمكىن، ۋەياكى تەييارغا ھەييار بو-لۇشقا ئادەتلىنىپ كەتكەنلىكتىن، تەر ئاققۇزۇشنىڭ زۆرۈرىيىتى ئېسىمىزدىن كۆتۈرۈلگەن بولۇشىمۇ مۇمكىن.

گەپدانلىقتىن پايدىلىنىپ، باشقىلارنى رايىمغا باقمىغان، مەن ئۇچۇن كەتمەن چاپمىغان، ھالىمغا يېتىمىغان قىلالىشىم مۇمكىن. بىراق مەندە يالغانچىلىق، ساختىپەزلىك كۆرۈلسە،

كۆزلىگەن نىشانغا يېتەلمەسلىكىم مۇمكىن. چۈنكى يالغانچىلىق ئاسانلا باشقىلارنىڭ گۇمانىنى قوزغايدۇ. نەتىجىدە كىشىلەرگە ھەرقانداق ئىش ـ ھەرىكىتىمىزگە باشقىچە غەرەز يوشۇرۇنغاندەك تەسىر بېرىپ قويىمىز، بۇ ۋاقىتتا ھەتتا ئاتالمىش كىشىلىك مۇناسىۋەت سەنئىتى دېگەندەك نەرسىلەرمۇ ھېچ نەرسىگە ئەسقاتماي قالىدۇ. مەيلى سىز قانچىلىك سۆزمەن بولۇپ كېتىڭ ۋە ياكى نىيەت ـ ئىقبالىڭىز قانچىلىك ئالىيجاناب بولسۇن، مۇبادا باشقىلاردا سىزگە قارىتا ئىشەنچ بولمىسا، ئەڭ ياخشىسى مۇۋاپىقىيەت ھەققىدە ئېغىز ئاچماڭ. پەقەت ئاق كۆڭۈل ئادەملەرگىلا كىشىلىك مۇئامىلە سەنئىتىدىن ئۇنۇملۇك پايدىلىنىش نېسىپ بولىدۇ.

ماھارەت (سەنئەت)كىلا ئېسىلۇېلىش خۇددى ئىمتىھان ئالدىدا تەڭرىگە تېۋىنغاندەك ئىش بولۇپ، گاھىدا ئۆتكەلدىن ئۆتۈۋالغىلى، ھەتتا بەزىدە يامان ئەمەس ئۇنۇمگە ئېرىشكىلى بولسىمۇ، لېكىن ئۇ ئۆگىنىپ بولغىلى بولمىدىغان ئىش ئەمەس.

تەسەۋۋۇر قىلىپ باقايلى: تېرىقچىلىق قىلغاندا ئۆزىمىز ھەرىكەت قىلماي، تەڭرىگە سېغىنغانىڭ نېمە پايدىسى؟ ئەتىيازدا ئۇرۇق چاچماي، يازدا ئويناساق، كۈزدە ھوسۇلنى كىم قويۇپتۇ؟ ئېنىقكى، تېرىقچىلىق قانۇنىيەتلىك جەريان. ئۇ بىزدىن قان ـ تەر ئاققۇزۇشنى، تېرىمنىڭ تەرتىپىنى بىر ـ بىرلەپ تۈگىتىشنى تەلەپ قىلىدۇ. «ئىشلىسەڭ چىشلەيسەن!» تېرىقچىلىقتا باشقا يول يوق.

ئىنسانىيەت دۇنياسىدىكى تۈرلۈك ئىش ـ پائالىيەت ۋە كىشىلىك مۇناسىۋەتلەرمۇ خۇددى ھوسۇل ئېلىش قانۇنىيىتى ئۇستىگە قۇرۇلغان تەبىئىي سىستېمىنىڭ تىمسالىدۇر.

قىسقا مەزگىللىك كىشىلىك ئالاقە داۋامىدا بەلكىم سىز تۈرلۈك «سۇنئىي» قانۇنىيەتلەردىن پايدىلىنىپ، «قائىدە» بويىچە ئىش بېجىرىپ، كۆز بويامچىلىق قىلىپ، ئۆتكەلدىن ۋاقىتنىچە ئۆتۈۋېلىشىڭىز مۇمكىن؛ جەلپكارلىقىڭىزغا تايىنىپ، باشقىلارنىڭ

سەردىشىغا ئايلىنالمىشىڭىز، بەزى ماھارەتلەرنى ئىشقا سېلىپ، بىراۋلارنىڭ ياخشى كۆرۈشىگە نائىل بولالمىشىڭىز مۇمكىن. بىراق ئۇزاق مەزگىللىك كىشىلىك ئالاقە داۋامىدا بۇ خىل «ئىككىلەمچى ئارتۇقچىلىق»لىرىڭىزنىڭ داۋاملىق ئەسقاتىشى ناتايىن. مەيلىدا قەلبىڭىزدە چوڭقۇر يىلتىز تارتقان سەمىمىيەت ۋە پەزىلەت مۇ جۇت بولمىسا، تۇرمۇشتىكى تۇرلۇك سىناقلار سىزنىڭ ھەقىقىي ماھىيىتىڭىزنى ئوڭايلا ئاشكارىلاپ قويىدۇ ـ دە، بىر مەھەللىك مۇڭەپپەقىيىتىڭىزنىڭ ئورنىغا دەسسەيدىغىنى ـــ كىشىلىك مۇ ناسۇەتتىكى يىمىرىلىش بولۇپ قالىدۇ.

نۇرغۇن ئادەم يۇقىرىقىدەك ئىككىلەمچى «ئەۋزەللىك»لەرنى ھازىرلاپ، جەمئىيەتنىڭ ئېتىراپىغا ئېرىشكەن ئىختىساس ئىگىسىگە ئايلانسىمۇ، بىراق ئۇلاردا نېگىزلىك ئەخلاقىي پەزىلەتنىڭ تايىنى بولمىغانلىقتىن، خىزمەتداشلىرى، دوستلىرى، جورىسى ياكى بالىلىرى بىلەن بولغان ئالاقىدىن ھامان چاتاق چىقماي قالمايدۇ. خۇددى ئېمېرسۇن ئېيتقاندەك: «قۇرۇق گەپ قۇلاققا ياقمايدۇ». شۇڭلاشقا ئېيتىمىزكى، ئەخلاقىي پەزىلەت كىشىلىك ئالاقە داۋامىدىكى ئەڭ ئاقىلانە «ۋاستە»دۇر.

دەرۋەقە، يەنە ئەخلاقتا يېتىلگەن، بىراق ئالاقە ماھارىتىنىڭ تايىنى يوق ئادەملەرمۇ بار. گەرچە بۇنداق ئادەملەر ئىجتىمائىي ئالاقە داۋامىدا بەلگىلىك قىينىچىلىققا ئۇچرىسىمۇ، بىراق ئۇلاردىكى ئەخلاقىي پەزىلەت بۇنىڭ ئورنىنى تامامەن تولدۇرۇپ كېتەلەيدۇ.

تېگى ـ تەكتىدىن ئېيتقاندا، تەبىئىتىمىز (ماھىيىتىمىز) گەپ ـ سۆزىمىزگە قارىغاندا بەكرەك قايىل قىلىش كۈچىگە ئىگە. بۇ نۇقتا ھەممەيلەنگە ئايدىڭ. بەزىلەرنىڭ پەزىلىتى بىزگە ئايان. شۇ سەۋەبتىن، ئۇلارنىڭ گەپ ـ سۆز ۋە ئالاقىگە ماھىر بولۇش ـ بولماسلىقىدىن قەتئىينەزەر، ئۇلارغا سۆزسىز ئىشىنىمىز ھەمدە ئۇلار بىلەن ئۇنۇملۇك ھەمكارلىشالايمىز. ۋىلىيام جورجى جوردان شۇنداق ئېيتقاندى: «ئىنسانىنىڭ تەبىئىتى

ياخشى بولۇشىمۇ، ياماڭ بولۇشىمۇ مۇمكىن، ئۇ ئۇنىسىز ھالدا ھاياتىمىزغا تەسىر كۆرسىتىپ تۇرىدۇ ھەمدە بىزنىڭ ھەقىقىي ئۆزلۈكىمىزنى ئەينەن ئەكس ئەتتۈرۈپ بېرىدۇ.»

تەپەككۇر ئەندىزىسىنىڭ كۈچى

كىتابىمىزدا ئىنسانىيەتكە پايدىلىق نۇرغۇن نېگىزلىك پىرىنسىپلار بايان قىلىنغان بولۇپ، بۇ مەڭگۈلۈك مۇۋەپپەقىيەت ۋە ئەبەدىيلىك بەخت ـ سائادەت ئەكەلگەي، ھەممىگە خوپ كەلگەي. ئەمما بۇ يەتتە ئادەتنى ماھىيىتىدىن چۈشىنىمىز دەيدىكەنمىز، ئالدى بىلەن ئىنسانلارنىڭ تەپەككۇر شەكلى ۋە تەپەككۇر شەكلىنىڭ ئۆزگىرىشى ھەققىدە چۈشەنچە ھاسىل قىلىۋېلىشىمىزغا توغرا كېلىدۇ.

ئالدىدا تىلغا ئېلىنغان ئۆتكەن ئەخلاق ـ مۇۋەپپەقىيەت نەزەرىيەسى تىپىك ئىككى خىل تەپەككۇر شەكلىدۇر. «تەپەككۇر ئەندىزىسى» دېگەن بۇ ئاتالغۇ گىرىك تىلىدىن كىرگەن بولۇپ، دەسلەپتە بىر خىل ئىلىم ـ پەن ئاتالغۇسى ئىدا ئىستېمال قىلىنغان. ھازىر كۆپىنچە مەلۇم بىر خىل نەزەرىيە، شەكىل، تونۇش، قىياس ياكى پايدىلىنىش رامكىسى دېگەندەك مەنىلەرنى بېرىدۇ. «تەپەككۇر ئەندىزىسى» دېگەن بۇ ئاتالغۇ كەك مەنىدىن ئالغاندا، بىزنىڭ دۇنياغا «نەزەر سېلىش»نىمىزدىكى ئۇسۇلنى كۆرسىتىدۇ. بۇ خىل «نەزەر سېلىش»نىڭ كۆرۈش سەزگۈسى بىلەن ئەسلا مۇناسىۋىتى يوق بولۇپ، ئاساسلىقى بىزنىڭ ئىدراك، چۈشىنىش، چۈشەندۈرۈش (ئىزاھلاش) ئىقتىدارىمىزنى كۆرسىتىدۇ. ئۇ ئادەملەرنىڭ دۇنياغا بولغان مۇئامىلىسى بولۇپ، گاھىدا رېئاللىققا ماس كېلىشى ناتايىن. ئۇ ھەربىر ئادەمنىڭ ئۆسۈپ يېتىلىش ئارقا كۆرۈنۈشى، تەجرىبىسى ۋە تاللىشى ئاساسىدا شەكىللىنىدىغان، يېتىلىش تۈپرىقى ئىنسان ۋۇجۇدىدا بولىدىغان بىر خىل «خەرىتە» بولۇپ، بىز مۇشۇ «خەرىتە» ئاساسىدا دۇنيانى كۆزىتىمىز.

چۈشىنىشكە ئاسان بولسۇن. ئۇچۇن، بىز تەپەككۇر ئەندىزىسىنى خەرىتىگە سىلىشتۇرۇپ مۇھاكىمە قىلىمىز. ھەممەيلەنگە ئايانكى، خەرىتە يەر- جايغا ۋەكىللىك قىلالمايدۇ، بەلكى يەر- جاي ھەققىدە مەلۇم چۈشەنچە بېرىدۇ، جالاس تەپەككۇر شەكلىمۇ ھەم شۇنداق. ئۇمۇ شەيئىلەر ھەققىدىكى نەزەريە، ئىزاھات ياكى شەكىل (ئەندىزە)دىن ئىبارەتتۇر.

ئەگەر سىز چىكاگو مەركىزىي رايونىدىكى مەلۇم بىر جايغا بارماقچى بولسىڭىز، خەرىتە سىزگە باردىغان جايىنى كۆرسىتىپ بېرەلەيدۇ. بىراق باسما سۈپىتىدىكى مەسىلە سەۋەبلىك، گاھىدا سىز «چىكاگو»نىڭ ئورنىغا «دېترويىت» دەپ يېزىلىپ قالغان خەرىتىگە ئېرىشىپ قېلىشىڭىز مۇمكىن. كۆزلىگەن نىشانىڭىزغا يېتىپ بارالمىغان چاغدىكى ئاشۇ چۈشكۈن ۋە چارىسىز ھالىتىڭىزنى تەسەۋۋۇر قىلالامسىز؟

سىز ئىش- ھەرىكىتىڭىزنى ئۆزگەرتەلەيسىز. يەنى، ئىش- ھەرىكەتتە تېخىمۇ تېز ۋە ئىجتىھاتلىق بولالايسىز. بىراق بۇ خىل تىرىشچانلىق سىزنى ناھايىتى تېزلا خاتا بىر نىشانغا (نۇقتا) ئېلىپ بېرىشىمۇ مۇمكىن. سىز يەنە پوزىتسىيەڭىزنى ئۆزگەرتەلەيسىز. يەنى، تېخىمۇ ئاكتىپ بىكىر قىلالايدىغان بولالايسىز. بىراق يەنىلا ئەسلىي نىشانغا يېتىپ بارالماسلىقىڭىز مۇمكىن. ياكى سىز يۇقىرىقىلارنىڭ ھېچقايسىسىغا پەرۋا قىلماي، نەگىلا بارماڭ، نېمىلا قىلماڭ خۇشال - خۇرام يۈرەلەيسىز. بىراق سىز يەنىلا خاتا يول ماڭغان بولۇشىڭىز مۇمكىن. بۇ يەردىكى تۇپكى مەسىلە، ھەرىكەت ۋە پوزىتسىيەدە ئەمەس، بەلكى دەل خاتا «خەرىتە»دىدۇر.

ئادەمنىڭ كاللىسىدا نۇرغۇن «خەرىتە» مەۋجۇت. بۇلارنى ئۇمۇمەن تۆۋەندىكىدەك ئىككى تۈرگە ئايرىش مۇمكىن: بىرى، دۇنياڭ ئەسلىي قىياپىتىگە ئاساسەن سىزىلغان خەرىتە بولۇپ، رېئال ئەھۋالنى ئەكس ئەتتۈرىدۇ؛ يەنە بىرى، تەپەككۇر ئەندىزىسىگە ئاساسەن سىزىلغان بولۇپ، ئۇ شەخسنىڭ قىممەت قارىشىنى

ئەكس ئەتتۇرىدۇ. بىز بۇ خەرىتە ئاساسىدا بارلىق تەجرىبىلەرنى شەرھلەيمىز، بۇ جەريانىدا خەرىتىنىڭ توغرىلىقىدىن قىلچە شۈبھىلەنمەسلىكىمىز، ھەتتا گاھىدا ئۇنىڭ مەۋجۇتلۇقىمۇ ئېسىمىزدىن كۆتۈرۈلۈپ كېتىشى مۇمكىن.

بىز ئەلۋەتتە كۆرگەن ۋە ئاڭلىغانلىرىمىزنىڭ ھەممىسىنى رېئال، ھەقىقىي، بارلىق دەپ ئويلىۋالمىمىز. بۇ خىل قىياس دەل بىزنىڭ پوزىتسىيە ۋە ھەرىكەتلىرىمىزنىڭ مەنبەسىدۇر. شۇنىڭدەك، شەيئىلەرگە بولغان كۆز قارىشىمىز ئىدىيە ۋە ھەرىكەتلىرىمىزنى بەلگىلەيدۇ.

ئەمدى بىز ئەقىل ۋە سەزگۈ ھەققىدە بىر كىچىك تەجرىبە ئىشلەپ كۆرەيلى:

بىر نەچچە مىنۇت ۋاقىتنىڭ سەرپ قىلىپ 1.1- رەسىم ۋە 2.1- رەسىمنى كۆزىتىڭ. ھەمدە كۆرگەن ئوبراز (سىيما) ھەققىدە ھېس قىلغانلىرىڭىزنى تەپسىلىي بايان قىلىڭ.

سىز بىر خانمنى كۆردىڭىزمۇ؟ سىزنىڭچە ئۇ قانچە ياشلاردا بولۇشى مۇمكىن؟ تەق - تۇرقى قانداقراقتۇ؟ كىيىم - كېچەك ۋە سالاھىيىتىچۇ؟

بەلكىم سىز بۇ ئايالنى تەق - تۇرقى كېلىشكەن، لاتاپەتلىك، ئوماققىنە مودىل قىز دېيىشىڭىز مۇمكىن.

ئەگەر مەن سىزگە: «يېڭىلىشتىڭىز، ئۇ ئاللىقاچان ئاتمىش - يەتمىشلەرگە بارغان، غەمكىن بىر ئايال. مۇبادا يولدا ئۇچراپ قالسا، يۆلىۋالمىسىڭىز مانا مەن» دېسەم، بۇنىڭغا نېمە دەرسىز؟

ئەگەر بىز روبىرو ئولتۇرۇپ مۇلاھىزە يۈرگۈزۈش ئىمكانىيىتىگە ئېرىشەلىگەن بولساق، ئۇ سۈرەتتىكى ئوبراز ھەققىدە راۋرۇس ئورتاقلىشالايتتۇق.

ۋاھالەنكى بۇنىڭغا ئىمكان يوق. شۇڭلاشقا بىز 3.1- رەسىمنى كۆزىتەيلى، ھەمدە ئۇنى 2.1- رەسىم بىلەن سېلىشتۇرۇپ كۆرەيلى. سۈرەتتىكى ياشىنىپ قالغان ئايالنى كۆردىڭىزمۇ؟ تەپسىلىي كۆزىتىڭ، بۇ يۇقىرىقى تەجرىبە مەزمۇنىنى چۈشىنىشتە ناھايىتى

ئۇيغۇر كتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com
ئۇيغۇرچە كتابلارنىڭ بىرىنچى تورلۇقى



1 . 1 ـ رەسىم

مۇھىم. ئەمدى تۆۋەندىكى قۇرلارغا نەزەر تىكىڭ:

كۆپ يىللار ئىلگىرى مەن خارۋارد ئىنستىتۇتىدا ئوقۇۋاتقان مەزگىلىمدە، تۇنجى قېتىم بۇ تەجرىبە بىلەن ئۇچراشقان. ئەينى ۋاقىتتا بىزگە دەرس ئۆتىدىغان بىر پروفېسسور يۇقىرىقى تەجرىبىدىن پايدىلىنىپ، ئوخشىمىغان ئادەملەرنىڭ بىر خىل شەيئىگە قارىتا ھەر خىل كۆز قاراشتا بولىدىغانلىقىنى ئىلمىي يوسۇندا شەرھلىگەن ئىدى. بۇ لوگىكا كاتېگورىيەسىدىكى ئەمەس، بەلكى پسىخىكىلىق مەسىلە ئىدى.



2.1- رەسم

شۇ قېتىمقى تەجرىبىدە، پىروفېسسور ئالدى بىلەن دەرسخا-نىنىڭ ئىككى يان رېتىدە ئولتۇرغان ئوقۇغۇچىلارغا ئىككى تىزىق كارتا تارقىتىپ بەردى. كارتىنىڭ بىر تەرىپىدە 1.1- رەسىم، يە-نە بىر تەرىپىدە 3.1 - رەسىم بولۇپ، ئۇ بىزگە كارتىدىكى رە-سىمنى 10 سېكۇنت ئەتراپىدا تەپسىلىي كۆزەتكۈزگەندىن كې-يىن يىغىۋېلىپ، يۇقىرىقى ئىككى پارچە رەسىمدىكى ئورتاق ئالاھىدىلىكلەر مۇجەسسەملەنگەن يەنە بىر رەسىم — 2.1 - رە-سىمنى كۆرسىتىپ تۇرۇپ، پۈتۈن سىنىپتىكىلەردىن بۇ رە-سىمنى بىر- بىرلەپ تەسۋىرلەپ چىقىشنى تەلەپ قىلدى. 2.1 -

ئۇيغۇر كتاب توربېكىتى
www.uyghurkitap.com
ئۇيغۇرچە كىتابلارنىڭ بىرىنچى تورى



3.1- رەسىم

رەسىمنى كۆرۈشىنىڭ ئالدىدا 1.1 ـ رەسىمنى كۆرگەنلەر بىر-دەك: «بۇ بىر ياش ئايال» دەپ جەزملەشتۈردى. ئەكسىچە ئالدىدا 1.1 ـ رەسىمنى كۆرگەنلەر: «بۇ ھېلىقى ياشانغان ئايال شۇ!» دېيىشتى.

شۇنىڭ بىلەن پىروفېسسور ئىككى رەتتىكى ئوقۇغۇچىلارنى كۆرگەنلىرىنى ئۆزئارا پاكىتلىق ئاساستا بايان قىلىشقا تەشكىللىدى.

ـــ چاقچاق قىلما، مېنىڭچە ئۇ تېخى يىگىرمە ياش

ئۆپچۆرىسىدە، ئۇ قانداقسىگە قېرى ئايال بولسۇن؟

ــ ئۆزۈڭ چاقچاق قىلىۋاتسەن، ئۇ كەم دېگەندىمۇ 70 لەردە تۇرمامدۇ.

ــ ئۇ شۇنچىلىك ياش، چىرايلىق ، ئوماق تۇرسا، ئۇنىڭ بىلەن ھەتتا ئۇچرىشىپ باققۇسى كېلىدۇ جۇمۇ.

ــ چىرايلىق؟ ئۇ بىر بەتبەشىرە خوتۇنغۇ..

ئۇ ئۇنى، بۇ بۇنى دەپ، ئىككى تەرەپنىڭ بەس ـ مۇنازىرىسى پەقەتلا بېسىقمىدى. قارىماققا ھېچكىم ـ ھېچكىمگە قايىل بولىدىغاندەك ئەمەس ئىدى. مۇتلەق كۆپ ساندىكى ئوقۇغۇچىلار يەنە بىر خىل ئېھتىماللىقنىڭ بارلىقىنى بىلىپ تۇرسىمۇ، بىراق بۇنى ئېتىراپ قىلىشنى خالىمايتتى. پەقەت ئاز بىر ساندىكى ئوقۇغۇچىلارلا بۇ رەسمنى باشقىچە نۇقتىنى چىقىش قىلىپ تۇرۇپ، كۆزىتىشكە باشلىغان ئىدى.

بەس ـ مۇنازىرە تازا قىزىۋاتقاندا، بىر ساۋاقدىشىمىز رەسىمدىكى بىر تال سىزىقنى كۆرسىتىپ: «بۇ قىزلار تاقىۋالىدىغان مارجان» دېۋىدى. يەنە بىرەيلەن دەرھال رەددىيە بېرىپ: «ياق، بۇ ياشانغان ئايالنىڭ ئېغىزى» دېدى. شۇنداق قىلىپ، كۆپچىلىك رەسمدىكى ھەربىر كىچىك تەپسىلاتلارغىچە مۇلاھىزە قىلىشقا باشلىدى. بەس ـ مۇنازىرە داۋامىدا ساۋاقداشلار تەدرىجىي ھالدا قارشى تەرەپنىڭ كۆزىتىش نۇقتىسىنى بىلىشكە باشلىدى. بىراق ئۇلار دىققەت ـ نەزىرىنى بىردەم باشقا ياققا ئاغدۇرۇپ، رەسىمگە قايتىدىن كۆز يۈگۈرتۈشكەنلىرىدە: «رەسمدىكىسى بىز دەسلىپىدە 10 سېكۇنت ئەتراپىدا تەپسىلىي كۆزەتكەن سىيما شۇ » دېيىشەتتى.

كېيىن خىزمەت داۋامىدا، مەن ئىزچىل تۇردە ئىنسان سەزگۈسىگە مۇناسىۋەتلىك بۇ تەجرىبىدىن پايدىلىنىپ كەلدىم. چۈنكى مەزكۇر تەجرىبە بىزنى ئىنسان ۋە كىشىلىك مۇناسىۋەتنىڭ ماھىيىتى ھەققىدە تېخىمۇ مۇكەممەل تونۇشقا ئىگە قىلالايتتى، بۇ تەجرىبە ئالدى بىلەن بىزگە شارائىتىنىڭ

ئىنسانلىق تونۇشى ۋە تەپەككۇر شەكىلىگە بولغان غايەت زور تەسىرىنى چۈشەندۈرۈپ بېرىدۇ. 10 سېكونتلۇق كۆرۈش شۇنچىلىك تەسىر پەيدا قىلالىغان يەردە، ئومۇر بويى بىر چىرمىشىپ ياشايدىغان شارائىتنىڭ رولى قانچىلىك بولار؟

مەلۇمكى، ئائىلە، مەكتەپ، چېركاۋ، ئىدارە، دوست-بۇرادەر، خىزمەتداش، شۇنىڭدەك كەڭ تارقالغان پىكىر ئېقىمى (مەسىلەن: شەخس جەزبە قارىشى) قاتارلىقلار بىزنىڭ تەپەككۇر شەكلىمىز («خەرىتە»مىز) گە بىلىپ ـ بىلمەي تەسىر كۆرسىتىپ تۇرىدۇ.

ئونىڭدىن باشقا، بۇ تەجرىبە يەنە تەپەككۇر ئەندىزىسىنىڭ ھەرىكەت ۋە پوزىتسىيەنىڭ مەنبەسى ئىكەنلىكىنى، بۇ مەنبەدىن ئايرىلغان سۆز ـ ھەرىكەتنە راستچىللىق ۋە سەمىمىيەت بولمايدىغانلىقىنى چۈشەندۈرۈپ بېرىدۇ.

مەسىلەن: مۇبادا سىز 2.1 ـ رەسىمدىكى ئايالنى ياش ئايال، دەپ قارىسىڭىز، ئۇ ھالدا بۇ خىل قاراشنىڭ تەسىرىدە يولدىن ئۆتكەندە ئۇنى يۆلۈپلىشنى خىيالىڭىزغا كەلتۈرمەيسىز، چۈنكى سىزدىكى «ياش ئايال» دېگەن قاراش پوزىتسىيە ۋە ھەرىكىتىڭىزنى بەلگىلەپ قويىدۇ.

يۇقىرىقىلار جەزبە نەزەرىيەسىنىڭ بىر ئاساسىي كەمچىلىكىنى، يەنى يۈزەكى ھالدا ھەرىكەت ۋە پوزىتسىيەنى ئۆزگەرتىشكە ئېسىلىۋېلىپ، ئىش ـ ھەرىكەتنىڭ مەنبەسى بولمىش تەپەككۇر شەكلىگە سەل قارىلىشى، دېگەندەك ئونۇم ھاسىل قىلغىلى بولمايدىغانلىقىنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ.

بۇ تەجرىبە بىزگە يەنە تەپەككۇر شەكلىنىڭ كىشىلىك ئالاقىگە بولغان تەسىرىنى چۈشەندۈرۈپ بېرىدۇ. ئىلگىرى ئۆزىمىزنىلا شەيئىلەرنىڭ ماھىيىتىنى ئېنىق ۋە ئوبيېكتىپ ھالدا كۆرەلەيمىز، دەپ چاغلايتىتۇق. بىراق مەزكۇر تەجرىبە بىزگە باشقىلارنىڭ قارىشى گەرچە بىزنىڭكى بىلەن پەرقلىق بولسىمۇ، لېكىن ئونىڭمۇ ئاساسى بارلىقىنى، مەۋقەنىڭ

نۇقتىئىنەزەرنى بەلگىلەيدىغانلىقىنى چۈشەندۈرىدۇ.

يۇقىرىدا ئېيتىپ ئۆتكەنلىرىمىز ھەرگىز تۆتىرۇقسىز گەپلەر ئەمەس. تەجرىبە داۋامىدا دەسلەپىدە ئوخشىمىغان ئوبرازنى كۆرگەنلەر 2.1 ـ رەسىمنى كۆزەتكەندە، ئوخشاشلا بىر خىل ئاق تەگلىك قارا سىزىقنى كۆرگەن، بۇ ھەممەيلەن ئېتىراپ قىلغان ئەمەلىيەت. بىراق رەسىمنى كۆزەتكۈچىلەرنىڭ تەجرىبىسى ئوخشاش بولمىغانلىقتىن، رەسىمدىكى ئوبرازنى شەرھلەشمۇ پەرقلىق. شەرھلەشتىن ئايرىلمىدىكەن، پاكىتمۇ ئەھمىيىتىنى يوقىتىدۇ.

تەپەككۇر شەكلى، خەرىتە، قىياس، شۇنىڭدەك تەجرىبىنىڭ پائالىيەتلىرىمىزگە بولغان تەسىرىنى قانچىكى چوڭقۇر تونۇپ يەتسەك تەپەككۇر ئۇسۇلىمىزغا شۇنچە ئىگە بولالايمىز ھەمدە ئەمەلىيەت داۋامىدا ئۇنى كۆزىتىپ، تەكشۈرۈپ تۇرالايمىز. شۇنداقلا باشقىلارنىڭ كۆز قاراشلىرىنى بىرلىپ ئاڭلاپ، خۇشاللىق بىلەن قوبۇل قىلالايمىز، نەزەر دائىرىمىزنى تېخىمۇ كېڭەيتىپ، تېخىمۇ ئەمەلىي كۆز قاراش يېتىلدۈرەلەيمىز.

تەپەككۇرنى ئۆزگەرتىشنىڭ ئەھمىيىتى

بەلكىم يۇقىرىقى تەجرىبىدىن ئېرىشىدىغان ئەڭ زور نەپ ــ تەپەككۇرنىڭ ئۆزگىرىشى، يەنى مەلۇم بىر ئادەمنىڭ ئوخشىمىغان نۇقتىدىن چىقىپ، مەسىلىگە يۇزلەنگەندىكى كاللىسىنىڭ ئېچىلىشى، يېڭىچە ھېس ـ تۇيغۇغا چۆمۈلۈشى بولۇشى مۇمكىن. تۇنجى تەسىر قانچە زور بولسا، ئۇنىڭ زىلزىلىسىمۇ شۇنچە زور بولىدۇ.

«تەپەككۇرنىڭ ئۆزگىرىشى» دېگەن بۇ ئاتالغۇ ئەڭ دەسلەپتە تۇماس كۇئىننىڭ «ئىلىم ـ پەن ئىنقىلابىنىڭ قۇرۇلمىسى» ناملىق مەشھۇر ئەسىرىدە تىلغا ئېلىنغان. كۇئىن مەزكۇر ئەسىرىدە «تەپەككۇرنىڭ ئۆزگىرىشى» دېگەن بۇ ئاتالغۇنى

شەرھلەپ شۇنداق دەيدۇ: «ئىلىم - پەن تەتقىقاتىدىكى ھەرقانداق زور نەتىجە (بۆسۇش) ئەنئەنىۋى، كونىچە تەپەككۇر، ئەندىزىنى پاچاقلاپ تاشلاش ئاساسىدا ۋۇجۇدقا چىقىدۇ.»

◉ قەدىمكى مىسىرنىڭ ئاستىرونومى تولىمى «يەر شارى ئالەمنىڭ مەركىزى» دەپ قارىغان، كوپىرنىك «قۇياش ئالەمنىڭ مەركىزى» دېگەننى ئوتتۇرىغا قويدى. كۆز قاراشتىكى بۇ خىل پەرق تەپەككۇرنىڭ ئۆزگىرىشىنى كەلتۈرۈپ چىقاردى، گەرچە كوپىرنىكنىڭ «قۇياش مەركەز» تەلىماتى كىشىلەرنىڭ كۆچلۈك قارشىلىقى ۋە زەربىسىگە ئۇچرىغان بولسىمۇ، بىراق ئۇزۇنغا بارماي ئىنسانىيەتنىڭ ئالەمدىكى بارلىق شەيئىلەرگە بولغان تونۇشىدا ئالەمشۇمۇل ئۆزگىرىشلەر مەيدانغا كەلدى.

◉ نىيۇتون ئوتتۇرىغا قويغان فىزىكىلىق قانۇنىيەتلەر تاھازىرغىچە زامانىۋى قۇرۇلۇش ئىلمىگە ئاساس بولۇپ كەلگەن بولسىمۇ، بىراق ئۇ ئەسلا ئىلىم - پەننىڭ ئاداققى چېگراسى ئەمەس ئىدى. ئېينىشتېيننىڭ نىسپىيلىك نەزەريەسىنىڭ ئوتتۇرىغا قويۇلۇشى ئىلىم - پەن ساھەسىگە يەنە بىر قېتىملىق ئىنقىلاب ئېلىپ كەلدى.

◉ باكتېرىيەگە مۇناسىۋەتلىك نەزەريەلەر بارلىققا كېلىشى. مىن بۇرۇن نۇرغۇن ئالىملار تۇغۇت سەۋەبلىك، بىھىسىاب جەڭچى جاراھەت ۋە كېسەل سەۋەبلىك ئۆلۈپ كېتەتتى. باكتېرىيە نەزەرىيەسىدىكى يېڭى كۆز قاراشلار بۇگۈنكى دەۋر مېدىتسىناسىنى تەرەققىيات ئىمكانىيىتى بىلەن تەمىن ئەتتى.

◉ بۇگۈنكى ئامېرىكىمۇ تەپەككۇر ئۆزگىرىشىنىڭ نەتىجىسىدۇر. ئەنئەنىۋى ئىلاھىي ھاكىمىيەتچىلىك، مۇستەبىت پادىشاھلىق ئىدىيەسىنىڭ ئورنىنى دېموكراتىيە، خەلقچىللىق نۇقتىئىنەزەرلىرى ئىگىلەپ، دېموكراتىك قانۇن - تۈزۈمگە ئىگە ئەركىن، بايلىقات ئامېرىكا جەمئىيىتى مەيدانغا كەلدى.

بىراق بارلىق تەپەككۇر ئۆزگىرىشىنىڭ ھەممىسىلا ئىجابىي بولىۋەرمەيدۇ. مەسىلەن: تەپەككۇرىمىز ئالدىدا تىلغا ئېلىنىپ ئۆتكەن ئەخلاقىي پەزىلەتنى تەكىتلەش ئارقىلىق مۇئەپپەقىيەتكە ئېرىشىشتىن كىشىلىك جەزبىنى تەكىتلەش ئارقىلىق مۇئەپپەقىيەتكە ئېرىشىشكە ئۆزگەرسە، ئۇ ھالدا تەپەككۇرىمىزدىكى بۇ خىل ئۆزگىرىش بىزنى مۇئەپپەقىيەت ۋە بەخت ـ سائادەت يولىدىن يىراقلاشتۇرۇپ قويىدۇ.

تەپەككۇر ئۆزگىرىشىنىڭ ئىجابىي نەتىجە ئېلىپ كېلىش ـ كەلمەسلىكى، ئۆزگىرىش جەريانىدا ئىلگىرىلەش بولۇش ـ بولماسلىقىدىن قەتئىينەزەر، قىممەت قارىشىمىز ھامان ئۆزگىرىۋېرىدۇ، ھەتتا بەزىدە كىشىنى ھەيران قالدۇرغۇدەك ئاسمان ـ زېمىن ئۆزگىرىدۇ. تەپەككۇر ئۇسۇلىمىز مەيلى تۇغرا ۋە ياكى خاتا بولسۇن، يەنىلا ھەرىكەت ۋە پوزىتسىيەمىزنى بەلگىلەيدۇ، شۇنىڭدەك كىشىلىك مۇناسىۋىتىمىزگە تەسىر كۆرسىتىدۇ.

ئىلگىرى مەن بىر قېتىملىق تەپەككۇر ئۆزگىرىش جەريانىنى باشتىن كەچۈرگەن. ئۇ يەكشەنبە ئەتىگىنى، نىيۇيوركتىكى مېترو ـ رودا ئىدىم. كىشىلەر تىنچ ئولتۇرۇپ، گېزىت ئوقۇش، خىيال سۈرۈش، ئارام ئېلىش دېگەندەك ئىشلار بىلەن بەند بولۇپ، مېترو ئىچى بەئەينى گۈرىستاندەك جىمجىت ئىدى. بۇ ۋاقىتتا بىر ئەر بىر نەچچە بالىنى ئەگەشتۈرۈپ، مېتروغا چىقىپ قېشىمدا ئولتۇردى. بالىلارنىڭ ۋاراڭ ـ چۇرۇڭ، قىيا ـ چىيالىرى بىردەمدىلا جىمجىتلىقنى بۇزدى. ئەمما ئۇ ھېچ ئىش بولمىغاندەك پەرۋاسىز ئىدى. بۇ ھال ھەممەيلەننىڭ ئوغىسىنى قاينىتىۋەتتى. مېتروداكىلەرنىڭ ھەممىسى نارازى بولۇۋاتقاندەك كۆرۈنەتتى. ئاخىر مەن چىدىيالماي: «ئەپەندىم، بەكلا قىيا ـ چىيا قىلىپ كەتتى، خاپا بولماي ئۇلارغا ئىككى ئېغىز گەپ قىلىپ قويسىڭىز بوپتىكەن سېلىشىپ كەتتى، ئۇلارنى باشقۇرۇپ قويسىڭىز بوپتىكەن!» دېدىم تاقەتسىزلەنگەن ھالدا. ھېلىقى ئەر خودىدى چۈشتىن ئويغانغاندەك بېشىنى كۆتۈردى ۋە پەس ئاۋازدا: «كەچۈرسىز، گەپ قىلماپتىمەن، بالىلار

نىڭ ئاپىسى بىر سائەتنىڭ ئالدىدا رەھىمسىلىك بولۇپ كەتتى. دوخ-تۇرخاندىن قايتىپ كېلىشىمىز ئىدى. ئەس-ھوشۇم جايىدا ئە-مەس، بەلكى بالىلارمۇ ...» دېدى.

مېنىڭ شۇ ۋاقىتتىكى كەيپىياتىمنى تەسەۋۋۇر قىلالمىسىڭ ئەرنىڭ سۆزىنى ئاڭلىغاندىن كېيىن تەپەككۇرۇمدا، بۇ ئىشقا بولغان قاراش، ئوي - خىيال، ھېس - تۇيغۇ ۋە ھەرىكىتىم بىراقلا ئۆزگىرىپ، بايا تىنچى ئاچچىقىم نەلەرگىدۇر غايىب بولدى. پوزىتسىيە ۋە ھەرىكىتىم تامامەن ئۆزگەردى. ئۇنىڭ قايغۇسى ۋۇجۇدۇمدا ھېسداشلىق ۋە ئىچ ئاغرىتىش تۇيغۇسى پەيدا قىلغان ئىدى. «ئەسلىدە خانىمىڭىز ھېلىلا كۆز يۇمغان ئىكەنده؟ تولىمۇ خىجىلمەن! پاراڭلىشىشقا تاۋىڭىز بارمىكىن؟ سىزگە بىرەر ياردىمىم كېرەكمۇ؟...» شۇنداق قىلىپ تەپەككۇرۇم تۇپتىن ئۆزگەردى.

نۇرغۇن ئادەم ھايات - ماماتلىق پەيتىلەردە بىردىنلا ئويغىنىپ، ھاياتتىكى مۇھىم ۋە ئەرزىمەس ئىشلارنى پېكىباشتىن دەكسەپ چىقىدۇ، بۇ ھال كىشىلەرگە ئەر، خوتۇن، ئاتا- ئانا، باشقۇرغۇچى ياكى رەھبەر بولۇش دېگەندەك بىرەر يېڭى ۋەزىپە يۈكلەنگەن چاغدىمۇ يۈز بېرىشى مۇمكىن.

مۇبادا تۇرمۇشىمىز نىسپىي ياكى كىچىككىنە بولسىمۇ ئۆزگەرسىكەن دېسەك، ئۇ ھالدا ئۆزىمىزنىڭ پوزىتسىيە ۋە ھەرىكىتىمىزگە كۆڭۈل بۆلسەكلا كۇپايە. بىراق تۇرمۇشتىكى ماھىيەتلىك ئۆزگىرىشلەر يەنىلا تەپەككۇر ئۇسۇلىنى ئۆزگەرتىش ئاساسىدا رويابقا چىقىدۇ.

سورئو شۇنداق دېگەن: «بىر يارامسىز دەرەخنىڭ مىڭلاپ شاخ - پۇتقىنى كەسكەندىن كۆرە، ئوق يىلتىزىغا بىر پالتا ئۇرغان تۇزۇك!». ھەرىكەت ۋە پوزىتسىيە گويا كى شاخ-يوپۇرماققا، تەپەككۇر ئۇسۇلى بولسا يىلتىزغا ئوخشايدۇ. «يىلتىز»نى تۇتقا قىلساق، تۇرمۇشىمىزدا ماھىيەتلىك ئىلگىرىلەشلەر رويابقا چىققۇسى.

پىرىنسىپنى مەركەز قىلغان تەپەككۇر ئەندىزىسى

ئەخلاق ـ مۇۋەپپەقىيەت نەزەرىيەسى ـــ «ئادەمنىڭ ئىش ئۇنۇمى پىرىنسىپنىڭ يېتەكچىلىكىگە موھتاج» دېگەن ئىدىيەۋى ئاساس ئۈستىگە قۇرۇلغان، بۇ ھەممە ئېتىراپ قىلىدىغان ھەقىقەت، خۇددى فىزىكا ئىلمىدىكى «بارلىق شەيئىلەردە تارتىش كۈچى مەۋجۇت» دېگەن قانۇنىيەتكە ئوخشاشلا گۇمانلىنىشقا، سەل قاراشقا بولمايدىغان تەبىئىي قانۇنىيەتتۇر.

بىز ئاساسلانماقچى بولغان پىرىنسىپلارنىڭ چىنلىق دەرىجىسى ۋە تەسىر كۈچى قانچىلىك بولۇشى مۇمكىن دېگەن مەسىلىگە قارىتا، فرانسىك كوكىنىڭ دېڭىز ئارمىيە ئىنستىتۇتىنىڭ «جەريان» ژۇرنىلىدا ئېلان قىلغان تەپەككۇر ئۆزگىرىشى ھەققىدىكى سەزگۈزەشتىلىك ئەسىرىدىن تۆۋەندىكى قۇرلارغا كۆز يۈگۈرتسەكلا، جاۋاب تاپالايمىز:

ھاۋا تۇتۇق كۈنلەرنىڭ بىرىدە ئىككى ھەربىي مانېۋىر پاراخوتىدا بىرنەچچە كۈن يۈرۈش قىلدۇق. مەن ئالدىدا ماڭغان يېتەكچى پاراخوتنا نۆۋەتچىلىك قىلىۋاتاتتىم. ئەينى ۋاقىتتا بەك كەچ بولۇپ كەتكەن ئىدى. پاراخوت سۇپىسىدا تۇرۇپ يىراقتا نەزەر تاشلىدىم، قويۇق تۈمان سەۋەبلىك جىق نەرسىنى ئىلغا قىلغىلى بولمايتتى. شۇڭمۇ كاپىتانىمۇ مەن بىلەن بىللە كۆزەتچىلىك قىلىۋاتاتتى. ئۇزاق ئۆتمەيلا، كۆزەتچى خادىم تۇيۇقسىز: «پاراخوتنىڭ ئوڭ يان تەرىپىدىن چىراغ يۈرىقى كېلىۋاتىدۇ» دەپ دوكلات قىلدى. كاپىتان ئۇنىڭدىن نۇرنىڭ يۆتكىلىش يۆنىلىشىنى سورىۋېدى، ئۇ جاۋابەن: «بىز تەرەپكە قىستاپ كېلىۋاتىدۇ» دېدى. بۇ بىزنىڭ ئۆزىمىزا سوقۇلۇپ كېتىش

مۇمكىنچىلىكىمىزدىن دېرەك بېرەتتى. مۇبادا شۇنداق بولسا ئاقىۋەتنى تەسەۋۋۇر قىلىش قىيىن ئىدى. كاپىتان سىگنالچىغا: «بىز قارشى تەرىپىڭلاردىن كېلىۋاتقان، يۈنلىشىنى 20 گرادۇس ئۆزگەرتىڭلار دەپ يەتكۈز» دېدى. قارشى تەرەپ: «سىز يۈنلىشىنى 20 گرادۇس ئۆزگەرتىڭلار» دەپ جاۋاب قايتۇردى.

كاپىتان: «ئۇلارغا مېنىڭ پولكوۋنىك ئىكەنلىكىمنى، يۈنلىشىنى 20 گرادۇس ئۆزگەرتىشكە بۇيرۇق قىلىدىغانلىقىمنى يەتكۈزۈڭ!» دېدى. قارشى تەرەپ بۇنىڭغا قارىتا: «مەن ئىككىنچى دەرىجىلىك ماتروس، ئاڭ ياخشىسى سىلەر يۈنلىشىنى 20 گرادۇس ئۆزگەرتىڭلار» دەپ سىگنال يوللىدى.

بۇ چاغدا كاپىتان دەرغەزەپ بولۇپ: «ئۇلارغا بۇنىڭ ھەربىي پاراخوت ئىكەنلىكىنى ئېيتا! ئۇلار يۈنلىشىنى 20 گرادۇس ئۆزگەرتسۇن» دەپ ۋارقىرىدى.

ئوزاق ئۆتمەيلا قارشى تەرەپتىن: «بىز دېگەن مايماق» دېگەن سىگنال كەلدى. شۇنىڭ بىلەن بىز يۈنلىشىمىزنى ئۆزگەرتىشكە مەجبۇر بولدۇق.

شۇنداق قىلىپ، كاپىتان بىلەن بىرلىكتە بىر قېتىملىق تەپەككۇر ئۆزگىرىش جەريانىنى باشتىن كەچۈردۇق، پۈتكۈل ئەھۋالدا ئۆزگىرىش بولدى. كاپىتان قويۇق تۇمان سەۋەبلىك رېئاللىقنى كۆرۈپ يېتەلمىگەن ئىدى، رېئاللىقنى ئېنىق كۆرۈش — كوندىلىك تۇرمۇشىمىزدىكى ئاڭ مۇھىم ھالقا.

پىرىنسىپ گويا كى مايماق كەبى ئاسان تەۋرەنمەيدىغان تەبىئىي قانۇنىيەتتۇر. خۇددى سىسىل. B. دىمىل رېژىسسورلۇق قىلغان «ئون پەرھىز» ناملىق فىلىمدە كۆرسەتلىگىنىدەك: «بىز قانۇنىيەتنى بۇزالمايمىز. مۇبادا قانۇنىيەتكە خىلاپ ئىش كۆرسەك، ھالاك بولغىنىمىز شۇ.»

بىراۋ ئۆز تەجرىبىسىگە ئاساسەن تەپەككۇر ئۇسۇلىنى تۇرغۇزالايدۇ ياكى «خەرىتە» سىزالايدۇ ھەمدە شۇ ئاساستا ئۆزىنىڭ

تۇرمۇشى ۋە كىشىلىك مۇناسىۋىتىنى كۆزىتىلەيدۇ. بىراق «خەرىتە» بىر خىل مەۋھۇم دۇنيا، سۇبيېكتىپ ئەمەلىيەت بولۇپ، ئۇ مەلۇم بىر جاينىڭ يەر- جاي تەسۋىرىدۇر.

ئىنسانىيەتنىڭ پىشىپ يېتىلىشى ۋە بەخت - سائادىتىگە «مايماك» كەبى يېتەكچىلىك قىلالايدىغان پىرىنسىپلار «ئوبيېكتىپ ئەمەلىيەت»نى ئەكس ئەتتۇرگەن «خەرىتە»دۇر. بۇ پىرىنسىپلار تا- رىختىكى بارلىق جەمئىيەتلەرگە سىڭىپ كىرىپ، ئائىلە ۋە كوللېكتىپلارنىڭ گۈللەپ ياشنىشىدىكى ئاساسقا ئايلانغان.

ئىنسانىيەت تارىخىنىڭ گۈللىنىشى ۋە خارابلىشىشىنىڭ دەۋرىيلىكىنىڭ تەكتىگە يەتكەن چۈشەنگەن ھەرقانداق ئادەم بۇ پىرىنسىپلارنىڭ تارىخىنىڭ بوران - چاپقۇنلىرىدىمۇ تەۋرەنمەيدىغانلىقىنى ئوبدان بىلىدۇ. تارىختىن بۇيان نۇرغۇن دۆلەت ۋە جەمئىيەتلەرنىڭ ھايات- ماماتى، گۈللىنىش ياكى زاۋاللىققا يۈز تۇتۇشى ھەمىشە بۇ پىرىنسىپلارغا رىئايە قىلىش - قىلماسلىقى تەرىپىدىن بەلگىلەنگەن.

مەن تەكىتلىگەن بۇ پىرىنسىپلار چوڭقۇر مەزمۇنلۇق دىنىي تەلىماتلار ئەمەس، ۋەياكى ئاللىقانداق دىن، ئېتىقاد كاتېگورىيە- سىگىمۇ تەۋە ئەمەس. ۋاھالەنكى، دۇنيادىكى ئاساسلىق دىن ۋە مىللەتلەرنىڭ ئېتىكا - ئەخلاق قاراشلىرى بۇ پىرىنسىپلارنى دې- گۈدەك ئۆز ئىچىگە ئالغان. بۇ خۇددى ئىنسانىيەت جەمئىيىتىدە مىللەت، ئېرىق ھالقىغان، ھەممىگە ئورتاق، تۇغما قابىلىيەتلەر مەۋجۇت بولغان كەبى سۆزسىز ھەقىقەت بولۇپ، ھەرقانداق ئادەم بۇ پىرىنسىپلارنىڭ تەكتىگە يېتەلەيدۇ، گەرچە بۇ پىرىنسىپلار بەزى ئۆرپ - ئادەت ۋە شەخسلەرنىڭ ئىنكار قىلىشى تۇپەيلى بىر مەھەل خىرەلىشىپ قالغاندەك قىلسىمۇ، بىراق يەنىلا ئومۇمىيۈز- لۈك مەۋجۇتتۇر.

«ئادالەت» پىرىنسىپىنى ئېلىپ ئېيتساق، باراۋەرلىك ۋە ھەققانىيەت ئۇقۇمى مۇشۇ پىرىنسىپ ئاساسىدا شاخلاپ چىققان. گەرچە ھەرقايسى جەمئىيەتلەرنىڭ ئادالەت ئۇقۇمى ۋە ئادالەتنى

قانداق داۋام ئەتتۈرۈش ھەققىدىكى كۆز قاراشلىرى بەرقىلىق بولـ
سىمۇ، بىراق ئۇلار بۇ پىرىنسىپنىڭ مەۋجۇتلۇقىنى بىرەك ئېـ
تىراپ قىلىدۇ.

«سەمىمىيەت» ۋە «ھەققانىيلىق» پىرىنسىپى ئىنسانلارنىڭ ئۆزئارا ئىشەنچ تۈرغۇزۇشىدىكى ئاساستۇر. ئىشەنچ بولغاندا ھەمكارلاشقىلى، شەخس ۋە كوللېكتىپنى قىرانىغا يەتكۈزگىلى بولىدۇ.

«مۇلازىمەت» پىرىنسىپى — ئۆزىنى پىدا قىلىش، «پەزىلەتكە ئەھمىيەت بېرىش» ياكى «ئۆزگىچىلىكنى قوغلىشىش»تىن ئىبارەتتۇر.

«يوشۇرۇن ئىقتىدار» پىرىنسىپى دېگەندە، ئىنسانلارنىڭ ئۇـ زۇكسىز تاۋلىنىش، ئالغا ئىلگىرىلەش، يوشۇرۇن ئىقتىدارىنى ئېچىش، تالانتىنى جارى قىلدۇرۇش جەريانىنى كۆرسىتىدۇ.

بۇ پىرىنسىپقا مۇناسىۋەتلىك يەنە بىر پىرىنسىپ «پىشـ پىتىلىش» پىرىنسىپى بولۇپ، ئۇ يوشۇرۇن ئىقتىدار ۋە تالانتىنى ئېچىش، جارى قىلدۇرۇش جەريانىدۇر. بۇ جەريانىنى «چىدام»، «تەلىم»، «ئىلھام » قاتارلىق پىرىنسىپلارنى ماسلاشتۇرۇش ئارقىلىق ئەملگە ئاشۇرۇش مۇمكىن.

پىرىنسىپ ئەملگە ئوخشىمايدۇ. ئەمەل بىر خىل ئالاھىدە ھەرىكەت ياكى پائالىيەت بولۇپ، ئادەتتە مەلۇم ئەھۋالغا ماس كەلگەن ئەملىنىڭ باشقا بىر خىل ئەھۋالغا ماس كېلىشى ناتايىن. بۇ خۇددى ئاتا ـ ئانىلارنىڭ تۇنجى پەرزەنتىنى تەربىيەلەشتە ئەمەل قىلغان ئۇسۇلىنىڭ ئىككىنچى پەرزەنتىنى تەربىيەلەشكە ماس كەلمىگىنىدەكلا بىر ئىش.

ئەمەل (ئىجرا) ئايرىمىلىق ۋە كونكرېتلىققا ئىگە. پىرىنسىپ بولسا چوڭقۇرلۇق، ئاممىۋىلىق ۋە ئومۇمىيلىققا ئىگە. ئادەتتە پىرىنسىپنى شەخس، نىكاھ، ئائىلە ئىشلىرى، تۇرلۇك ئاپىراتلارنىڭ خىزمەتلىرىگە تەتبىقلاشقا بولىدۇ. مۇبادا پىرىنسىپنى كۈندىلىك ئادەتىمىزگە ئايلاندۇرالساق، ھەرقانداق

ئىشقا ئاقابىل تۇرالايمىز.

پىرىنسىپ قىممەت قارىشى دېگەنلىك ئەمەس. بىر تۇپ قاراقچى ئوخشاش قىممەت قاراشقا ئىگە بولۇشى مۇمكىن، لېكىن ئۇلار رەھىمدىللىك پىرىنسىپىدا ئوخشىمايدۇ. مۇبادا پىرىنسىپ «يەر- جاي» دېيىلسە، ئۇ ھالدا قىممەت قارىشى «خەرىتە» تىمسالىدۇر. توغرا پىرىنسىپقا ھۆرمەت قىلغاندا، ھەقىقىي ئەھۋالنى ئېنىق پەرق ئەتكىلى بولىدۇ.

پىرىنسىپ تەجرىبە - ساۋاقلارنى يەكۈنلەش، تارىخنىڭ بوران - چاپقۇنلىرىدا تاۋلىنىش ئاساسىدا بارلىققا كەلگەن، پا- كىت تەلەپ قىلمايدىغان ھەقىقەت بولۇپ، ئىنسانىيەت ئىش - پا- ئالىيىتىنىڭ «كومپاسى»دۇر. پىرىنسىپنىڭ ماھىيىتىگە يېتىش- نىڭ ئەڭ ئاددىي ئۇسۇلى بۇ پىرىنسىپلارغا قارشى يول تۇتقاندىكى ئاقىۋەتنى تەسەۋۋۇر قىلىشتۇر. ھېچكىم ئالدامچىلىق، ئادالەت- سىزلىك، پەسكەشلىك، ئىقتىدارسىزلىق، چۈشكۈنلۈك قاتار- لىقلارغا تايىنىپ بەخت - سائادەت ۋە مۇۋەپپەقىيەتنى قولغا كەل- تۈرگىلى بولىدۇ، دەپ ئويلىمىسا كېرەك.

بىر ئادەمنىڭ تەپەككۇر ئەندىزىسى يا كى «خەرىتە»سى پىرىن- سىپ ۋە تەبىئىي قانۇنىيەتلەرگە قانچىكى ماس كەلسە، ئۇ ئادەم شۇنچىكى ئىلمىي، يۇقىرى ئۇنۇملۇك تۇرمۇش كەچۈرەلەيدۇ. پو- زىتسىيە ۋە ھەرىكەتنى ئۆزگەرتىش ئۈچۈن كۆرسەتكەن تىرىشچاڭ- لىققا قارىغاندا، توغرا «خەرىتە»نىڭ شەخس ۋە كىشىلىك مۇناسە- ۋەتكە بولغان تەسىرى تېخىمۇ زوردۇر

پىشىپ يېتىلىش ۋە ئۆزگىرىش
پىرىنسىپى

كىشىلىك جەزبە نەزەريەسى كىشىلەرنى شەيئىلەرنىڭ ئۆسۈپ يېتىلىش جەريانىدىكى تەبىئىي قانۇنىيەتتىن ھالقىپ ئۆز رولىنى جارى قىلدۇرالايدىغانلىقىغا، كۆڭۈلدىكىدەك

كىشىلىك مۇناسىۋەت بەرپا قىلالايدىغانلىقىغا ئىشەنمەيدۇرۇپ يۈرۈپ، كىشىلەرنىڭ قىزىقىشىنى قوزغىغان.

بۇ «بەختكىنىڭ خىيالى» كەبى «ئېتى ئولۇغ، سۈيرىسى قۇرۇق» سەپسەتە، كىشىلەرنى «ئىشلىمەي چىشىمەيدىغان» قىزىقتۇرغاندەكلا بىر ئىش بولۇپ، بۇ ئارقىلىق ئېرىشكەن ئاتالمىش مۇۋەپپەقىيەت ھەرگىز ئۇزاققىچە داۋام ئېتەلمەيدۇ!

كىشىلىك جەزبە نەزەريەسى ئادەمنى بىر خىل خاتا سېزىم ۋە خام خىيالغا باشلاپ، بىراقلا يوقىرى مەرتىۋىگە ئېرىشىشكە قىزىقتۇرىدۇ. بۇ خۇددى قولىدا دېترويىتنىڭ خەرىتىسىنى كۆتۈرۈۋېلىپ، چىكاگوغا بارماقچى بولغاندەكلا بىر ئىش.

ئېرىخ فروم كىشىلىك جەزبە نەزەريەسىنىڭ مەنبەسى ۋە ئۇنۇمىنى چوڭقۇر تونۇپ يەتكەن. ئۇ شۇنداق دەيدۇ: «ھازىر شۇنداق ئادەملەر بارکى، ئۇلار تىرىكتاپىلارچە تۇرمۇش كەچۈرىدۇ، ئىززىتىنى ساقلىمايدۇ، ئەتىدىن ـ كەچكىچە باشقىلاردا ياخشى تەسىر قالدۇرۇشنىلا ئويلايدۇ. ئۇلارنىڭ ئالاقە ماھارىتى، سەممىي تەبەسسۇمى ھەتتا ئازاب تۈيغۇسىمۇ قۇرۇق سەپسەتە، ساختا كۈلكە، چۈشكۈنلۈككە ئورۇن بوشاتقان. قىسقىسى، ئۇلار خاراكتېرى ۋە خاسلىقىنى يوقاتقان كىشىلەر بولۇپ، قۇنتۇزۇۋېلىش تەس، ئۇلارنىڭ باشقا ئادەملەردىن ماھىيەتلىك پەرقى ئەسلا يوق.»

ئىنسانىنىڭ ھاياتى ئوخشىمىغان يېتىلىش ۋە يۈكسىلىش باسقۇچلىرىنى ئۆز ئىچىگە ئالغان بولۇپ، ئۇ تەدرىجىي ئىشقا ئاشىدۇ. بالا ئالدى بىلەن ئۆرۈلۈشنى، ئولتۇرۇشنى، ئۆمىلەشنى، ئۇنىڭدىن كېيىن مېڭىشنى، يۈگۈرۈشنى ئۆگىنىدۇ، بۇ باسقۇچلارنىڭ ھەممىسى ناھايىتى مۇھىم، يەنە كېلىپ بەلگىلىك ۋاقىتقا موھتاج. بۇ باسقۇچلارنىڭ ھېچقايسىسىدىن خالىغانچە ئاتلاپ ئۆتۈپ كەتكىلى بولمايدۇ.

كىشىلەرنىڭ يېتىلىش جەريانى، ئاددىيسى ئىسكىرىپكا چېلىشنى ئۆگىنىشتىن تارتىپ، خىزمەتداشلار ئارا مۇناسىۋەتكىچە،

شەخس، ئائىلە، نىكاھ ئىشلىرىدىن تارتىپ، جەمئىيەت ئىشلىرى-غىچە يۇقىرىقى پىرىنسىپقا بويسۇنىدۇ.

ئادەتتە ماددىي ساھەدە «ئاز - ئازدىن كۆپىيىش» پىرىنسىپىنى قوبۇل قىلالمىغىنىمىز بىلەن، روھىي جەھەتتە، يەنى كىشىلىك مۇناسىۋەت، ئەخلاقىي پەزىلەت قاتارلىق جەھەتلەردە بۇ پىرىنسىپقا دېگەندەك ئەمەل قىلىپ كېتەلمىشىمىز ناتايىن. بۇنى چۈشەنگەن تەقدىردىمۇ قوبۇل قىلىشنى ياكى رېئاللىققا تەتبىقلاشنى خالاپ كەتمەسلىكىمىز مۇمكىن. شۇ سەۋەبلىك، ئەتراپىمىزدا سۈرئەت قوغلىشىشقا ئۇرۇنىدىغان، ھالقىلىق قەدەم - باسقۇچلاردىن ھالقىپ، مەنزىلگە يېتىشنىڭ خىيالىنى قىلىدىغان ئادەملەر ساماندەك.

مۇبادا تەبىئىي يېتىلىش، يۈكسىلىش جەريانىنى قىسقارتىمىز دېسەك قانداق ئاقىۋەت كېلىپچىقار؟

ئويلاپ باقايلى: تور توپ ئويناش ماھارىتىگىز ئادەتتىكىچە بولسا، ئۆزىگىزنى دەڭسىمەي، داڭلىق ماھىرلار بىلەن كۈچ سىنىشىپ باشقىلارنى ھاڭ - تاڭ قالدۇرىمەن دېسىڭىز، بۇنىڭدىن قانداق نەتىجە چىقار؟ كۆچلۈك ئىرادىگە تايىنىپلا، رەقىبىڭىزنى مەغلۇپ قىلالارسىزمۇ؟ يەنە سىزنىڭ ئىسكىرىپكا چېلىش ماھارىتىگىز ئادەتتىكىچە بولسا، بىراق دوستلىرىڭىزغا: «كېچىلىك ئۆتكۈزگۈدەك تالانتىم بار» دەپ لاپ ئۇرۇپ يۈرسىڭىز، ھامان بىر كۈنى باشقىلارنىڭ ئالدىدا رەسۋايى ئەزىم بولماي قالارسىزمۇ؟

تەبىئىي يېتىلىش پىرىنسىپىغا قارشى يول تۇتقىلى، سەل قارىغىلى، يېتىلىش جەريانىنى قىسقارتقىلى بولمايدۇ. بۇنداق قىلىمىز دەيدىكەنمىز، ئېرىشىدىغىنىمىز ئۈمىدسىزلىك ۋە مەغلۇبىيەت تۈيغۇسى بولىدۇ، خالاس!

مۇبادا ئۆلۈچەم ئون نومۇر بولسا، لېكىن مەن ھەرقايسى تۈرلەردە پەقەت ئىككى نومۇرغىلا ئېرىشسەم، ئۇ ھالدا بەش نومۇرغا ئېرىشىش ئۈچۈن ئالدى بىلەن ئۈچ نومۇرنى نىشانلاپ

www.uyghurkitap.com

ھەربىرىدە قىلىشىمغا توغرا كېلىدۇ. «نەچچە مىڭ چاقىرىملىق ئۇزۇن سەپەرمۇ تۇنجى قەدەمدىن باشلىنىدۇ» دېيىلگىنىدەك، ئاز ـ ئازدىن ئىش كۆرۈشۈم كېرەك بولىدۇ.

مۇبادا ئوقۇغۇچى سوئال سورىمىسا، ئۆزىنىڭ بىلمەيدىغان يەرلىرىنى تەشەببۇسكارلىق بىلەن ئوقۇتقۇچىسىغا ئېيتىپ ئۆزىنىڭ ھەقىقىي سەۋىيەسىنى ئاشكارىلىمىسا، ھېچنېمە ئۆگىنەلمەيدۇ، ئالغا باسالمايدۇ، بۇ خۇددى «كېسىلىنى يوشۇرسا ئۆلۈمى ئاشكارا» بولغاندەكلا بىر ئىش.

ئۆزىنىڭ بىلمەيدىغىنىنى ئېتىراپ قىلىش ــ بىلىم ئېلىشتىكى تۇنجى دەمدۇر. بۇ ھەقتە سورىئو شۇنداق دەيدۇ: «مۇبادا بىز ھە دېسىلا ئۆزىمىزنىڭ بىلمىنى كۆز ـ كۆز قىلىش بىلەن بولۇپ كەتسەك، يېتىلىش داۋامىدىكى نادانلىقتىن قانداقمۇ قول ئۈزەلەيمىز؟»

ئېسىمدە قېلىشچە، بىر قېتىم دوستۇمنىڭ ئىككى قىزى ئاتا ـ ئانىسىنىڭ بەك قاتتىق قوللۇقىدىن ئۆزلىرىنىڭ ھالىغا يەتمەيدىغانلىقىدىن يىغلاپ تۇرۇپ شىكايەت قىلدى. ئۇلار ئاتا ـ ئانىسىغا ئۆزلىرىنىڭ ئۇلارنىڭ مېھىر ـ مۇھەببىتىگە، كۆيۈنۈشىگە، يېتەكلىشىگە موھتاج ئىكەنلىكىنى ئېيتىشقا پېتىنالماغانىدى.

شۇنىڭ بىلەن مەن دوستۇمنى ئىزدەپ بېرىپ پاراڭلاشتىم. پاراڭ ئاربلىقىدا ئۇ ئۆزىنىڭ مەجەزىنىڭ ياخشى ئەمەسلىكىنى ئېتىراپ قىلدىيۇ، بالىلىرىغا قارىتا مەسئۇلىيەتچان بولالمىغانلىقىنى، يېتەرلىك كۆيۈنەلمىگەنلىكىنى ئېتىراپ قىلىشنى خالىمىدى. ئېنىقكى، ئاتالمىش غۇرۇر ئۇنى ئۆزىنى ئۆزگەرتىش يولىدىكى بىرىنچى قەدەمدىن چەكلەپ قويغانىدى.

جورا، پەرزەنت، دوست ـ يارەن ۋە خىزمەتداشلار بىلەن بولغان ئالاقە داۋامىدا جەزمەن ئۇلارنىڭ سۆزلىرىنى زەن سېلىپ ئاڭلاش كېرەك، بۇ ھېسسىيات ئاممىلىنىڭ قوللىشىغا موھتاج. بېرىلىپ ئاڭلاش ئۈچۈن سەۋرچان، سەممىي بولۇش، قارشى

تەرەپنىڭ ئارزۇ ـ ئارمانلىرىنى چۈشىنىش كېرەك. بۇ ئەخلاقىي پەزىلەتنىڭ ئالىي كاتېگورىيەسىگە تەۋە پەزىلەتتۇر.

ئازغىنا ھېسسىيات ئارقىلىق «قىممەتلىك» تەكلىپكە ئېرىشىش ئەلۋەتتە ئاقىلانە تاللاشتۇر.

توپ ئويناش ۋە ئىسكىرىپكا چېلىش ماھارىتىگە باھا بېرىش ئاسان ئىش، بىراق ئەخلاق ۋە ھېسسىيات مەسىلىسىگە باھا بېرىش بۇنىڭغا ئوخشىمايدۇ. ناتونۇش ئادەملەر ۋە خىزمەتداشلار ئالدىدا بىز ساختا قىياپەتكە كىرىۋېلىپ، ۋاقتىنچە ئۆتكەلدىن ئۆتۈپ كېتەلىشىمىز مۇمكىن. بىراق ئۆزىمىزنىڭ ھالى ـ بارى ئۆزىمىزگە بەش قولدەك ئايان، ئۆپچۆرىمىزدىكىلەرمۇ بىزنىڭ خالتىمىزدا نېمە بارلىقىنى بىلىپ قالىدۇ.

كارخانا ساھەسىدە پۇرسەتپەرەسلىككە ئائىت مىساللارنى تالاي كۆرگەنمەن. بىر قىسىم باشقۇرغۇچىلار دەبدەبىلىك نۇتقى، خۇش تەبەسسۇمى، باشقا كارخانىلارغا قوشۇلۇش، قوشۇۋېلىش، بىرلەشىپ سېتىۋېلىش ياكى غەرەزلىك سېتىۋېلىش قاتارلىق يوللار ئارقىلىق بىر خىل ئۆزگىچە «كارخانا مەدەنىيىتى» يارىتىپ، ئىشلەپچىقىرىش، سۈپەت، ئەخلاق، مۇلازىمەت سەۋىيەسىنى ئۆسۈتۈرۈش مەقسىتىگە يەتمەكچى بولىدۇ، بىراق ئۇلار ھىيلە ـ مىكىر ئىشلەتسە باشقىلارنىڭ ئۆزىگە بولغان ئىشەنچىسىدىن مەھرۇم قالىدىغانلىقىنى ئىبارەت رېئاللىققا سەل قارىشىدۇ. ئۇلار بۇ ئۇسۇللارنىڭ دېگەندەك ئۇنۇم بېرەلمىگىنىنى بايقاپلا قالسا، دىققەتنى دەرھال كىشىلىك جەزبە نەزەريەسى ئاساسىدىكى باشقا ماھارەتلەرگە ئاغدۇرىدۇ. ئەمما ئۇلارنىڭ بۇ ۋاقىتتىمۇ يۈكسەك دەرىجىدە ئۆزئارا ئىشىنىشتىن ئىبارەت كارخانا مەدەنىيىتىنىڭ ئاساسى بولمىش تەبىئىي پىرىنسىپ ۋە يېتىلىش قانۇنىيىتىگە ئەمەل قىلالمىشى ناتايىن.

كۆپ يىللار ئىلگىرى مەنمۇ يۇقىرىقىغا ئوخشىشىپ كېتىدىغان بىر خاتالىق سادىر قىلغان ئىدىم. بىر كۈنى قىزىمنىڭ تۇ-

غولغان كونىنى ئۆتكۈزۈپ بېرىش ئۈچۈن ئۆيگە قايتقانىدىم. ئەشكىتىن كىرسەم، قىزىم باشقىلار بەرگەن سوۋغاتلارنى دوستلىرىغا تۇتقۇزماي چىقىپ قوچاقلىۋېلىپ، مېھمانخانىنىڭ بۇرىلىرىغا تىقىلىۋاپتۇ. قىزىمنىڭ مېھمانلار ئالدىدىكى مونداق شەخسىيەتچىلىكى مېنى تولىمۇ ئوڭايسىزلاندۇرۇۋەتتى. ئۆزۈمنىڭ ئالىي مەكتەپتە كىشىلىك مۇناسىۋەت ھەققىدە دەرس سۆزلەيدىغىنىمنى ئەسلىسەم، ۋۇجۇدۇمدىكى بۇ خىل خجىللىق تېخىمۇ كۈچەيەتتى. مېھمانلارنىڭ نېمىلەرنى ئويلاۋاتقانلىقى كۆڭلۈمگە ئايان ئىدى.

كەيپىيات ناھايىتى جىددىي ئىدى، بالىلار قىزىمنى ئورىۋېلىپ، ئويۇنچۇقلارغا قوللىرىنى سوزۇشاتتى. بىراق قىزىم ئويۇنچۇقلارنى تۇتقۇزمايۋاتاتتى. بۇ ۋاقىتتا كاللامغا: قىزىمغا «ئورتاق بەھرىلىنىش» ھەققىدە چۈشەنچە بېرەي، بۇ ئەڭ ئەقەللىي قىممەت قاراش دېگەنلەر كەلدى- دە، بۇ ھەقتە ئېغىز ئاچتىم:

— قوزام، دوستلىرىڭ بەرگەن سوۋغاتلارنى ئۆلار بىلەن بىللە ئوينامسەن، ماقۇلمۇ؟

— ياق! — ئۇ ناھايىتى كەسكىن تەلەپپۇزدا رەت قىلدى.

شۇنىڭ بىلەن مەن قائىدە سۆزلەشكە ئۆتتۈم:

— سۆيۈملۈكۈم، بۈگۈن ئويۇنچۇقلىرىڭنى دوستلىرىڭنى بىلەن بىللە ئوينىمسىڭ، ئۇلارنىڭ ئۆيگە بارسىڭ ئۇلارمۇ ئويۇنچۇقلىرىنى سىزگە ئوينىغىلى بېرىدۇ.

ئۇ يەنىلا «ياق» دېدى قەتئىيلىك بىلەن.

مەن تېخىمۇ ئوڭايسىزلىنىپ كەتتىم. ئېنىقكى، قىزىمغا گېپىمنى ئۆتكۈزەلمەيۋاتاتتىم. بىراق يەنىلا ئۇچىنچى تەدبىرنى سىناپ كۆرمەكچى بولدۇم - دە، پەس ئاۋازدا:

— قوزام، ئويۇنچۇقلىرىڭنى دوستلىرىڭنى بىلەن بىللە ئويناسىڭ، سىزنى بىر تال سېغىز بىلەن مۇكاپاتلايمەن، — دېدىم.

— ياق، لازىم ئەمەس! - دەپ ۋارقىرىدى ئۇ بار كۈچى بىلەن.

سەۋر قاچام توشتى، ئەمدى تەھدىت سېلىشقا ئۆتتۈم:
ــ يەنە جاھىللىق قىلىدىغان بولساڭ كۆرگۈلۈكسۈزنى كۆرسىتىمەن.
قەزىم يىغلاپ يەنىلا جەھلى بىلەن:
ـ كارىم يوق، بەرمەيمەن، ـ دەپ ۋارقىرايتتى.
مەن ئامالسىز، ئۇنىڭ قولىدىكى ئويۇنچۇقلاردىن بىر نەچچىنى يۇلۇپ تارتىۋالدىم ـ دە، بالىلارغا ئويناشقا بەردىم.

بەلكىم قەزىم «ئىگىدارچىلىق» جەريانىنى باشتىن كەچۈرۈشكە موھتاجدۇر، شۇنداقلا ئۇ «ئاتا قىلىش» ئۇقۇمىنى چۈشىنەلىشى مۇمكىن. (ئەمەلىيەتتىمۇ، ئۆزىدە يوق نەرسىنى قانداقمۇ باشقىلارغا تەقدىم قىلغىلى بولسۇن؟) بەلكىم ئۇ مەندەك ھېسسىيات جەھەتتە پىشىپ يېتىلگەن ئاتىسىنىڭ ۋۇجۇدىدىن بۇ خىل كەچۈرمىشكە ئېرىشىشنى ئارزۇ قىلمىغاندۇ.

ئەينى ۋاقىتتا مەن مېھمانلارنىڭ ماڭا بولغان قارىشىغا بەكرەك ئەھمىيەت بېرىپ، بالامنىڭ پىشىپ يېتىلىشى، ئاتا ـ بالىلىق مۇناسىۋىتى دېگەنلەرگە سەل قارىغان ئىكەنمەن. ئىشىنىڭ بېشىدىلا ئۆزۈمنىڭ قارىشىنى توغرا دەپ تونۇۋېلىپ، «ئۇ جەزمەن باشقىلار بىلەن تەڭ بەھرىلىنىشنى ئۆگىنىشى كېرەك، ئۇنىڭ قىلغىنى خاتا» دەپ ئويلاپتىكەنمەن.

تۇرمۇش تەجرىبەمنىڭ ئازلىقىدىنمۇ، قەزىمغا بەك يۇقىرى تەلەپ قويۇۋېلىپ، ئۇنى چۈشىنىشكە، ئىش ـ ھەرىكەتلىرىگە قارىتا سەۋرچان بولۇشقا سەل قارىغان؛ يەڭگىلتەكلىك بىلەن ئۇنىڭدىن بەزىبىر بەدەللەرنى تۆلەشنى تەلەپ قىلغان؛ يېتەرسىزلىكىمنى يۆگەش مەقسىتىدە، سالاھىيەت ۋە نوپۇزۇمنى پەش قىلىپ ئۇنى بويسۇندۇرۇشقا ئۇرۇنغانكەنمەن.

بۇ تەنتەكلىك جىق نەرسىگە زىيان سالدى. تاشقى ئامىلنىڭ ياردىمىدە مەقسىتىمگە يەتتىم، ئەمما قەزىمنىڭ ئۆسۈپ يېتىلىش، مۇستەقىل پىكىر قىلىش ۋە ئۆزىنى كونترول قىلىش

ئىقتىدارى توسالغۇغا ئۇچرىدى، ئاتا ـ بالىلىق مۇناسىۋىتىمىزگە سەل-پەل دەز كەتتى. ئۆزئارا ھەمكارلىقنىڭ ئورنىنى ۋەھىمە، قورقۇنچ ئىگىلەپ، ئۆز پىكرىمىزدە تېخىمۇ جاھىللارچە چىڭ تۇرىدىغان، بىر-بىرىمىزدىن زىيادە ئېھتىيات قىلىدىغان ھالەت شەكىللىنىپ قالدى.

مۇبادا كۇچ ـ قۇۋۋىتىڭىزنىڭ مەنبەسى بولغان قەددى-قامەت، كۇچ ـ ماغدۇر، خىزمەت، نوپۇز، ئوقۇش تارىخى، مەرتىۋە، سالاھىيەت، سىرتقى قىياپەت ياكى ئۆتمۈشتىكى مۇۋەپپەقىيەت قاتارلىقلاردا ئۆزگىرىش بولسا ۋەياكى بۇلاردىن بىراقلا مەھرۇم قالسىڭىز قانداق قىلىسىز؟

ئەينى چاغدا تۇرمۇش تەجرىبەم يېتەرلىك بولغان بولسا ئىدى، ئورتاق بەھرىلىنىش، پىشىپ يېتىلىش ھەققىدىكى چۈشەنچەم، ئاتىلىق مېھىر ـ مۇھەببىتىم ۋە پەرزەنت تەربىيەلەش ئىقتىدارىمغا تايىنىپ، قىزىمنىڭ ئويۇنچۇقنى بالىلار بىلەن بىرلىكتە ئويناش ـ ئويىنىماسلىقىنى ئۆز مەيلىچە قارار چىقىرىشقا يول قويغان بولار ئىدىم. بەلكىم قىزىمغا قائىدە سۆزلەپ ئۇنۇمىنى كۆرەلمىگىنىمدە، بالىلارنى باشقا قىزىقارلىق ئۇيۇنلارغا باشلاپ كىرىپ، ئۇلارنىڭ دىققىتىنى بۇراش ئارقىلىق قىزىمدىكى پىسخىك بېسىمنى يېنىكلىتىشىم مۇمكىن ئىدى. ھازىر شۇنى ھېس قىلىپ يەتتىمكى، بالىلار ھەقىقىي ئېھتىشىش تۇيغۇسىنىڭ تەمىنى تېتىپ يەتكەندە، باشقىلار بىلەن ئورتاق بەھرىلىنىشنى خالايدىغان بولىدىكەن.

تەجرىبە ـ ساۋاقلىرىم ماڭا پەرزەنت تەربىيەسىدە ۋاقىت ۋە شەرت ـ شارائىتقا قاراپ ئىش كۆرۈش لازىملىقىنى تونۇتتى. مۇناسىۋەت ۋە كەيپىيات جىددىي ۋاقىتتا ئېلىپ بېرىلغان تەلىم-تەربىيە باھا بېرىش، ئىنكار قىلىش خاراكتېرىگە ئىگە بولىدىكەن، بالىلار مۇۋاپىق شارائىتتا ماھىرلىق بىلەن يېتەكلەنسە، تەربىيەنىڭ ئۇنۇمى يۇقىرى بولىدىكەن. ئەپسۇسلىنارلىقى، ئەينى يىللىرى سەۋرچانلىق ۋە ئۆزۈمنى

كونترول قىلىش ئىقتىدارىم يۇقىرىقىلارنى ئىشقا ئاشۇرالايدىغان دەرىجىدە پىشىپ يېتىلمىگەن ئىكەن.

ئېھتىمال ئېرىشىش جەريانىنى ئۆز بېشىدىن ئۆتكۈزگەن كىشىلەرلا ئورتاق بەھرىلىنىشنىڭ نېمىلىكىنى ھېس قىلىپ يېتەلىشى مۇمكىن. نۇرغۇن كىشىلەر ئائىلە ۋە نىكاھ ئىشلىرىدا قارىغۇلارچە بەدەل تۆلىشىدۇ ۋە ياكى بەدەل تۆلەش، ئورتاق بەھرىلىنىشتىن باش تارتىدۇ. بۇ بەلكىم ئۇلارنىڭ ئېرىشىش جەريانىنى باشتىن كەچۈرمىگەنلىكى، ئۆزىنى ئېتىراپ قىلىش، ئىززەت - ھۆرمىتىنى ساقلاش تۇيغۇسىنىڭ كەمچىلىكىدىن كېلىپچىققان بولۇشى مۇمكىن. شۇڭلاشقا پەرزەنت تەربىيەسىدە بالىلارغا سەۋر - چانلىق بىلەن ئېرىشىش تۇيغۇسىنىڭ نېمىلىكىنى ھېس قىلدۇ - رۇش بىلەن بىرگە، بەدەل تۆلەشنىڭ قىممىتىنى ئىلمىي يوسۇندا تونۇتۇشىمىز ، ئۆز ئەمەلىيىتىمىز ئارقىلىق ئۇلارغا ئۇلگە بولۇ - شىمىز كېرەك.

چاناق يىلتىزىدىن ھەل قىلماسلىقتا

كىشىلەر ئادەتتە ئۇتۇق قازانغان ئادەم، ئائىلە، كوللېكـ تىپلارغا ناھايىتى ھەۋەس قىلىشىدۇ. ئۇلارنىڭ ھەۋەس قىلىدىغا - نى — ئىقتىدار، تەجرىبە-ساۋاق، دوستانە ھەمكارلىق، تەشـ كىلاتلاردىكى ئۈيۇشۇش روھى قاتارلىقلاردەك كۆرۈنسىمۇ، ئەمما ئەڭ قىزىقىدىغىنى، يەنىلا مۇۋەپپەقىيەتنىڭ كەينىگە يوشۇرۇنغان سىر — مۇۋەپپەقىيەتنى بىلىشتۇر. ئۇلار مۇۋەپپەقىيەت ساھىبـ لىرىدىن تېز ئۇنۇم بېرىدىغان، يولۇققان قىيىنچىلىقلارنى تېز سۈرئەتتە ھەل قىلغىلى بولىدىغان چارە- تەدبىرلەر ھەققىدە تە - لىم ئېلىشنى ئىستەيدۇ. بۇنداق ئارزۇ- ئىستەكتىكى كىشىلەر بار يەردە، ئۇلارغا كۆڭۈلدىكىدەك جاۋاب بېرىدىغان ئادەملەرمۇ چىقىدۇ، ئەلۋەتتە!

گاھىدا تېز ئۇنۇم بېرىدىغان ئۇسۇللار جانغا ئەسقاتسىمۇ،

بىراق ئۇ بىر قىسىم يۇزەكى مەسىلىلەرنى ۋاقىتلىق ھەل قىلىشقىلا يارايدۇ، خالاس! لېكىن ماھىيەتلىك مەسىلە ساقلىنىپ قېلىۋېرىدۇ ـ دە، ۋاقىتنىڭ ئۆتۈشىگە ئەگىشىپ، مەسىلە يەنە قايتىدىن زاھىر بولۇشقا باشلايدۇ. «ئۇنۇملۇك ئۇسۇل»غا قانچىلىك مۇراجىئەت قىلغانسېرى، مەسىلە شۇنچىلىك ئۇزۇنغا سوزۇلىدۇ، تېخىمۇ مۇرەككەپلىشىپ بارىدۇ. پىكرىمىزنى پاكىتلىق بايان قىلىش ئۈچۈن، بىز بۇ يەردە مۇشۇ بابنىڭ باش قىسمىدا تىلغا ئېلىنغان بىر قىسىم مەزمۇن ۋە شەخس جەزبىدارلىقى نەزەريەسىنىڭ تەسىرىگە ئائىت بايانلارنى يەنە بىر قېتىم تىلغا ئېلىپ ئۆتىمىز:

● مەن ئۇنۇملۇك باشقۇرۇشقا دائىر نۇرغۇن دەرسلىكە قاتنىشىپ باقتىم. خىزمەتچىلەرگە قويىدىغان تەلىپىم ناھايىتى يۇقىرى، مۇمكىنقەدەر ئۇلارغا ياخشى مۇئامىلە قىلىشنى ئىستەيمەن، ئۇلارنىڭ ساداقەتمەنلىكى ھېس قىلالايمەن. بىر كۈنلەردە ئاغرىپ يېتىپ قالسام، ئۇلار چوقۇم قېتىنغىمۇ ئالماي، قۇرۇق پاراڭ سېلىشىپ كۈن ئۆتكۈزەرمىكىن دەيمەن. نېمىشقا ئۇلاردا مۇستەقىللىيەتچان روھ يېتىلدۈرمەيمەن؟ نېمىشقا بۇنداق خىزمەتچىلەر ماڭا نىسىپ بولمايدۇ؟

شەخس جەزبىسە نەزەريەسى ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنى تىزگىنلەشكە ئامالسىز قالغان دىرېكتورغا قاتتىق ۋاستە قوللىنىپ، ئىشلارنى قايتىدىن ئىزىغا سېلىپ، ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنى كۆڭۈل قويۇپ ئىشلەيدىغان ھالغا ئەكېلىشنى ۋەياكى خىزمەتچىلەرنى مۇناسىپ تەربىيەلەپ، ئۇلارنىڭ خىزمەت قىزغىنلىقىنى ئاشۇرۇشنى، زۆرۈر تېپىلغاندا جەمئىيەتتىن كەسىپلەشكەن خادىملارنى قوبۇل قىلىشنى تەۋسىيە قىلىدۇ.

قارىماققا ئىنتائەتچان كۆرۈنسىمۇ، ئاستىرتىن تۇزۇمگە خىلاپلىق قىلىدىغان خادىملار كۆڭلىدە غوجايىنىنىڭ ئۆزلىرى.

گه كۆڭۈل بۆلمىدىغان ـ بۆلمەيدىغانلىقى، ئادەم قاتاردا كۆرۈ-
نىدىغان ـ كۆرمەيدىغانلىقى ھەققىدە ھەر خىل گۇمانلارنى قى-
لىشىدۇ. خادىملاردىكى بۇ خىل گۇمانىي قاراشلار سەۋەبىسىزلا
شەكىللىنىپ قالمايدۇ، ئەلۋەتتە.

مۇبادا غوجايىن خىزمەتچى خادىملارغا كۆڭۈل بۆلمىسە،
ئۇلارنى ماشىنا قاتاردا كۆرسە، بۇ ئۇلارنىڭ باشقۇرۇش
پوزىتسىيەسىنىڭ قاتمالىلىقىدىن، باشقۇرۇش سەنئىتىنىڭ
تۆۋەنلىكىدىن دېرەك بېرىدۇ.

*◉ قىلىدىغان ئىشلىرىم زىيادە كۆپ. ھەمىشە
يېتىشەلمەيۋاتقاندەك بېسىم ھېس قىلىپ كۇنىۋىي پالاقلاپلا
يۇرىمەن. بۇ باش قېتىنچىلىقىنى ھەل قىلىش ئۈچۈن ۋاقىت
باشقۇرۇش ئۇسۇلى ھەققىدىكى كۇرسلارغا قاتنىشىپ باقتىم، يەنە
ھەرخىل ۋاقىت، سۇرئەت پىلانلىرىدىن پايدىلىنىپ كۆردۇم.
قارىماققا بۇلارنىڭ ئانچە ـ مۇنچە ئۇنۇمى كۆرۈلگەندەك قىلسىمۇ،
لېكىن ئۆزۈم ئارزۇ قىلغاندەك خۇشال ـ خۇرام، مەنىلىك، تىنچ
تۇرمۇشقا ئېرىشەلمىدىم.*

شەخس جەزبە نەزەريەسى تېخىمۇ ئۇنۇملۇك ئۇسۇللار
(يېڭىچە پىلان ياكى تەربىيەلەش سىنىپى دېگەندەك) دىن
پايدىلىنىپ، بۇ مەسىلىلەرنى ھەل قىلىش كېرەك، دەپ قارايدۇ.

بىراق بۇ مەسىلىلەرنىڭ زادى ئۇسۇل بىلەن مۇناسىۋىتى
بارمۇ ـ يوق؟ قىسقا ۋاقىت ئىچىدە نۇرغۇن ئىشنى تامامىلاش
راستلا پايدىلىقمۇ؟ ياكى بۇ ئۇسۇللار ئادەمنى تۇرمۇش قاينىمىغا
چۆكۈپ كەتكەن، ئادەم ۋە مۇھىتقا قارىتا تېخىمۇ تېز ئىنكاس
قايتۇرالايدىغان ھالغا كەلتۈرەمدۇ؟

ۋاقىت، ھاياتلىق ۋە ئۆزلۈك ھەققىدىكى كۆز
قاراشلىرىمىزغا تەسىر كۆرسىتىپ تۇرىدىغان تەپەككۇر
ئەندىزىمىزنى تېخىمۇ چوڭقۇر ۋە ئەتراپلىق تەتقىق قىلىشىمىز

www.uyghurkitap.com

كېرەكمۇ- قانداق؟

نىكاھ ئىشىم مەززىسىز بىر ھالغا سېلىپ قالدى. ئۆزىمىزنى سەت تىللاشقان ياكى مۇشت كۆتۈرۈشكەن ئىشلار غۇۋا ئويغا كېلىپ بىر - بىرىمىزدىن كۆڭلىمىز قالدى. نىكاھ مەسلىھەتچىلىرىدىن تەلىم ئېلىپمۇ كۆردۇق، قىلمىغان ئىشىمىز قالمىدى. ئەپسۇسكى، بىر چاغلاردىكى مۇھەببەت يالقۇنى ئەمدى قايتا كۆرۈلمەيدىغان ئوخشايدۇ...

شەخس جەزبە نەزەريەسى بۇ مەسىلىنى ھەل قىلىشتا بىر قىسىم يېڭى كىتاب ۋە دەرسلىكلەردىن پايدىلىنىپ، ئەر - خوتۇنلارنىڭ ھېسسىيات ئىپادىلەش ئىقتىدارىنى ئاشۇرۇش كېرەك، شۇندىلا ئايالالار ئېرىنى تېخىمۇ چۈشىنىدىغان بولىدۇ، مۇبادا بۇنىڭ ئۇنۇمى بولمىسا، ئەڭ ياخشىسى تۇرمۇشنى يېڭىدىن باشلاش كېرەك، دېگەنلەرنى تەۋسىيە قىلىدۇ.

بىراق مەسىلە ئايالالار بىلەنلا مۇناسىۋەتلىكمۇ؟ ئەر تەرەپ ھە دېسە ئايالىنىڭ كەمچىلىكىگىلا كۆز تىكىۋېلىپ، ئۆز - ئۆزىگە باش قېتىنچىلىقى تېپىۋالغانمۇ - يوق؟ ئۇنىڭ جورا، نىكاھ، مۇھەببەت ھەققىدىكى تەپەككۇر ئەندىزىسى بۇ مەسىلىلەرنى كەلتۈرۈپ چىقارغانمۇ - يوق؟ دېگەندەك مەسىلىلەر ھەققىدە كاللا قاتۇرۇش ئار - تۇقچە بولمىسا كېرەك.

سىز ھازىر بەلكىم شەخس جەزبە نەزەريەسىنىڭ كىشىلەر - نىڭ تەپەككۇر ئەندىزىسى ۋە مەسىلىنى كۆزىتىش ئۇسۇلىغا قانچىلىك چوڭقۇر تەسىر كۆرسىتىدىغانلىقىنى ھېس قىلىپ يەتتىڭىزغۇ، دەيمەن.

ھازىر نۇرغۇن ئادەم شەخس جەزبە نەزەريەسىنىڭ قۇرۇق ۋەدىلىرىگە بۇرۇنقىدەك قارىغۇلارچە ئىشىنىپ، خام خىيال سۈرۈپ ئولتۇرمايدىغان بولدى.

ئامېرىكىدىكى خېلى جىق تەشكىلاتلار بىلەن ھەمكارلىشىش

داۋامىدا، نۇرغۇن يىراقنى كۆرەر باشقۇرغۇچىلارنىڭ ئالىملىقاچان «روھلاندۇرۇش» خاراكتېرىدىكى ھېكايە، نۇتۇقلاردىن قول ئۈز-گەنلىكىنى بايقىدىم. ئۇلار «ئاسپىرىن» ۋە ياكى «بارماق چاپلىقى» كەبى ئىككىلەمچى ئامىللارغا ئەمەس، بەلكى ماھىيەتلىك مەسىلە-لەرگە، جەريانغا ئەھمىيەت بېرىشىدۇ. شۇ سەۋەبتىن ئۇلار ھەر ۋاقىت مەسىلىلەرنى يىلتىزىدىن ھەل قىلالايدىغان، ئۇزاققىچە ئۇ-نۇم بېرىدىغان پىرىنسىپلارغا ئېرىشىشنى ئىستەيدۇ.

يېڭىچە ئىدىيەۋى ساپا

ئالبېرت ئېينىشتېين شۇنداق دەيدۇ: «قىيىنچىلىقنى يولۇقماندا، ھەمىشە ئۆزىمىزدە بار ئىدىيەۋى ساپاغا تايىنىپلا مەسىلىنى ھەل قىلغىلى بولمايدۇ.»

ئۆزىمىزنى ئوبدان دەڭسەپ باقساقلا، شەخس جەزبە نەزەريەسىنىڭ تەسىرى ئارقىسىدا شەكىللەنگەن بىر قاتار مەسىلىلەرنىڭ قان ـ قېينىمىزغا سىڭىپ كەتكەنلىكىنى، بۇ مەسىلىلەرنى بىر قىسىم يۇزەكى ئۇسۇللارغا تايىنىپلا ھەل قىلىپ كەتكىلى بولمايدىغانلىقىنى بايقايمىز.

بىز يېڭىچە ئىدىيە ۋە پىرىنسىپ ئۇستىگە قۇرۇلغان تېخنىكا چوڭقۇر تەپەككۇر ئەندىزىسىگە موھتاج. بۇ خىل ئەندىزە بىزنى يۇقىرى ئىش ئۈنۈمىنى قولغا كەلتۈرۈش، كىشىلىك مۇناسىۋەتنى ياخشىلاش، ماھىيەتلىك مەسىلىلەرنى ھەل قىلىشقا يېتەكلىيەلەيدىغان بولۇشى كېرەك.

دەل شۇ خىلدىكى يېڭىچە ئىدىيەلەرنى بايان قىلىدۇ. مەزكۇر كىتابتا بايان قىلىنغان. كىتابتىكى مەزمۇنلار پىرىنسىپنى مەر-كەز، ئەخلاقىي پەزىلەتنى ئۆلچەم قىلىش ئاساسىدا شەخس ۋە كە-شىلىك مۇناسىۋەتنىڭ ئۈنۈمىنى (ئىچىدىن سىرتىغا) قولغا كەل-تۈرۈشنى تەكىتلەيدۇ.

«ئىچىدىن سىرتىغا» دېگەنلىك ئىشنى ئۆز ۋۇجۇدىدىن

باشلاش، يەنمۇ ئېنىقراق قىلىپ ئېيتقاندا، ئۆز قەلبىدىن باشلاش دېگەنلىك بولۇپ، ئالدى بىلەن ئۆزىنىڭ يەككە ئۇسۇلى، دىيانىتى ۋە مۇددىئاسىنى ئۆزگەرتىشنى كۆرسىتىدۇ.

مۇبادا سىز كۆڭۈلدىكىدەك ئائىلىۋى تۇرمۇشتىن بەھرىمەن بولۇشنى ئىستىسىڭىز، جورىڭىزغا ياردەم قىلىدىغان ھامىي بولۇڭكى، ھەرگىزمۇ پۈتلىكاشاڭ بولماڭ، ئۇنىڭغا بەك يۇقىرى تەلەپ قويۇۋالماڭ. مۇبادا سىز ياشلىق باھارى ئۇرغۇپ تۇرۇۋاتقان پەرزەنتلىرىڭىزنى تېخىمۇ ئىتائەتچان، پەزىلەتلىك بولسۇن دېسىڭىز، ئالدى بىلەن سۆز ـ ھەرىكىتىڭىز بىردەك، كۆيۈمچان، بالىلارنىڭ ھالىغا يېتىدىغان، كۆيۈمچان ئاتا ـ ئانىلاردىن بولۇڭ! مۇبادا سىز خىزمەتتە تېخىمۇ ئەركىن ـ ئازادىلىككە ئېرىشەي دېسىڭىز، مەسئۇلىيەتچان خادىم بولۇڭ. مۇبادا سىز ئىقتىدارىم كۆمۈلۈپ قالمىسۇن دېسىڭىز، ئۆزىڭىزنى نېگىزلىك ئەخلاقىي پەزىلەتلەر بىلەن قورالاندۇرۇڭ!

«ئىچىدىن سىرتقا» نۇقتىسىنەزىرى «شەخس دائىرىسىدىكى مۇڭەپپەقىيەتنى ئاممىۋى مۇڭەپپەقىيەتتىن بۇرۇن ئىشقا ئاشۇرۇغۇلۇق؛ كىشى ئۆز ئەھدىسىگە ئەمەل قىلالىغاندىلا، ئاندىن باشقىلارغا بەرگەن ۋەدىنىڭ ھۆددىسىدىن چىقالايدۇ؛ شەخس جەزبىدارلىقىنى ئەخلاقىي ـ پەزىلەتتىن ئۇستۇن كۆرۈش، ئۆزىنى مۇكەممەللەشتۈرۈشتىن ئاۋۋال كىشىلىك مۇناسىۋەتنى مۇكەممەللەشتۈرۈشكە ئۇرۇنۇش مەغلۇبىيەت بىلەن خاراكتېرلىنىدۇ» دەپ قارايدۇ.

«ئىچىدىن سىرتقا» نۇقتىسىنەزىرى بىر خىل ئۆزۈكسىز يېڭىلىنىش جەريانى بولۇپ، ئۇ ئىنسانىڭ تەرەققىي قىلىش، يېتىلىش جەريانىدا ئاساسلىنىدىغان تەبىئىي قانۇنىيەتلەر ئاساسىدا، تەدرىجىي ئىلگىرىلەشنى تەشەببۇس قىلىدۇ. بۇ نۇقتىنەزەر بىزنى ئۈزۈكسىز ئالغا ئىلگىرىلىتىپ، ئۆز كۈچىمىزگە تايىنىپ قۇدرەت تاپالايدىغان، باشقىلار بىلەن ئۇنۇملۇك ھەمكارلىشالايدىغان ھالغا كەلتۈرىدۇ.

خىزمەت داۋامىدا ئاجايىپ ئىقتىدارلىق تالانت ئىگىلىرى بىلەن بىرگە ئىشلەش شەرىپىگە ئېرىشكەنمەن. ئۇلارنىڭ ئىچىدە كارخانا باشقۇرغۇچىلارمۇ، ئالىي مەكتەپ ئوقۇغۇچىلىرىمۇ، دىنىي، ئىمامۋۇي تەشكىلاتلاردا ئىشلەيدىغانلارمۇ، ئائىلە تاۋابئاتلارمۇ، ئەر - خوتۇنلارمۇ بار. ئۇلار ھەر ۋاقىت بەخت ۋە مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشىش ئىستىكىدە توختىماي ئىزدىنىۋاتقان ۋە ياكى مۇشۇ يولدا ئۇزۇكسىز جەبر - جاپا تارتىۋاتقانلاردۇر.

تەجرىبە - ساۋاقلىرىم ماڭا «سىرتىدىن ئىچىگە» نۇقتىئىنەزىرى ئاساسىدا ئېرىشكەن ھەل قىلىش ئۇسۇلىنىڭ مۇۋەپپەقىيەت ۋە بەختىنىڭ ئاداققى كاپالىتى بولالمايدىغانلىقىنى ھېس قىلدۇردى. بۇ خىل تەپەككۇر ئەندىزىسى ئادەمنى بىر ئىزدا توختاپ قالدىغان بىچارە ھالغا كەلتۈرۈپ قويمىدۇ ھەمدە بارلىق ئاقىۋەتنى مۇھىت ۋە ئاللىكىملەر كەلتۈرۈپ چىقارغان، دەپ كۆرسىتىدۇ.

مەن ئائىلىۋى تۇرمۇشىدا جېدەل ئۆكسىمەيدىغان بىر قىسىم ئەر- خوتۇنلارنى ئۇچرىتقانمەن. ئۇلار ھەدىسىلا جورىسىنىڭ «گۇناھ»لىرىنى دەستەك قىلىۋېلىپ ، قارشى تەرەپنى «ئەل قىلىش» غەرىزىدە بولىدۇ. غوجايىنلار بىلەن ئىشلەمچىلەر ئارىسىدىكى ئەمگەك ماجىرالىرىمۇ ماڭا جىق ئۇچرايدۇ. ماجىرا يۈز بېرىشىنىڭ ئالدىدا ئىككى تەرەپ ھە دېسىلا نۇرغۇن ۋاقىتى ۋە زېھنىنى قائىدە - تۈزۈم تۈزۈشكە قارىتىشىدۇ، خۇددى شۇنداق قىلسىلا ئىشەنچ ئاساسى تۈرغۇزالايدىغاندەك.

دۇنيادىكى ئەڭ كەسكىن توقۇنۇش بولۇۋاتقان جەنۇبىي ئافرىقا، ئىسرائىلىيە، ئىرلاندىيە قاتارلىق رايونلاردىكى توقۇنۇشنىڭ تۈپكى سەۋەبى دەل جەمئىيەتتە ئېقىپ يۈرگەن «سىرتىدىن ئىچىگە» نۇقتىئىنەزىرى ئاساسىدىكى تەپەككۇر ئەندىزىسىدۇر. ھەرقايسى تەرەپلەر ھەمىشە مەسىلىنى «قارشى تەرەپ»تە دەپ قارىشىدۇ، مۇبادا قايسىبىر تەرەپ «پاكىتقا ھۆرمەت قىلىپ»، ئىختىلاپ مەيداندىن ئۆزلۈكىدىن چېكىنىپ چىقسا،

مەسىلە شۇ زامات ھەل بولاتتى.

شەخس جەزىبە نەزەريىەسى جەمئىيەتتە ئومۇملاشقان تەپەككۇر ئەندىزىسىگە ئايلانغانلىقى، يەنە كېلىپ تەسىرى ناھايىتى چوڭقۇر بولغانلىقى سەۋەبلىك، نۇرغۇن ئادەمنىڭ دەماللىققا «ئىچىدىن سىرتىغا» نۇقتىئىنەزىرى ئاساسىدىكى تەپەككۇر ئەندىزىسىنى قوبۇل قىلالماسلىقى مۇمكىن. شەخسىي كەچۈرمىش، تەجرىبە ـ ساۋاق ۋە تارىختىكى مۇۋەپپەقىيەت قازانغان شەخس، جەمئىيەتلەر ھەققىدە ئېلىپ بارغان مۇلاھىزىلىرىمگە ئاساسلىنىپ، شۇنداق دېيەلەيمەنكى، بۇ يەتتە ئادەت ئىچىدىكى نۇرغۇن پىرىنسىپلار ئاللىقاچان قەلبىمىزگە، كۈندىلىك پائالىيەتلىرىمىزگە سىڭىپ تەسىر كۈرسىتىپ كەلمەكتە. ۋاھالەنكى، بۇ پىرىنسىپلاردىن ئۇنۇملۇك پايدىلىنىشتا نۇقتىئىنەزەرنى ئۆزگەرتىش، يەنى تەپەككۇر ئەندىزىسىنى «ئىچىدىن سىرتىغا» نۇقتىئىنەزىرى ئاساسىدىكى تەپەككۇر ئۇسلۇبىغا ئۆزگەرتىش زۆرۈر.

بۇ پىرىنسىپلارنىڭ چوڭقۇر مەنىسىگە يېتىپ، تۇرمۇشىمىزغا تەتبىقلايدىغانلا بولساق، ئىشىنىمەنكى ئىلىۋۇت ئېيتقان تۆۋەندىكى سۆزلەرنى تېخىمۇ ئوبدان چۈشىنەلەيمىز: «ئىزدىنىشنى توختاتماڭ قويمايلى. شۇبھىسىزكى، بارلىق ئىزدىنىشلەرنىڭ ئاداققى مەنزىلى ــ دەسلەپكى باشلىنىش نۇقتىسىغا قايتىش، يەنە كېلىپ، باشلىنىش نۇقتىسىغا قارىتا ئېلىپ دەسلەپكى چۈشەنچىنى ساقلاپ قېلىشتۇر.»

ئىككىنچى باب

ئەنسە ئادەت ھەققىدە
تومۇمىي بايان

ئادەتنىڭ تۈرمۇشىمىزغا كۈرسەتكەن تەسىرى مىسلىسىزدۇر، ئۇ ھەر ۋاقىت ئۇنىمىز ھالدا ئەخلاقىي پەزىلىتىمىزگە، مۇڭۇپىقىيىتىمىزگە تەسىر كۆرسىتىپ، بىزنىڭ تەسلىي ماھىيىتىمىزنى ئاشكارىلايدۇ.

www.uyghurkitap.com
ئۇيغۇر كتاب توربېكىتى
ئۇيغۇرچە كتابلارنىڭ بىرىنچى تورلۇق

ئىنسانىنىڭ پائالىيىتى توختاۋسىز تاكامۇللىنىپ تۇرىدۇ. ھالقىش ئاددىي ھەرىكەتتە ئەمەس، بەلكى ئادەتتىدۇر.

ــ ئارىستوتېل (قەدىمكى گرېتسىيەلىك پەيلاسوپ، ئەدەبىيات ــ سەنئەت نەزەرىيەچىسى)

ئەخلاق ــ پەزىلەت ھەر خىل ئادەتتىن تەشكىل تاپىدۇ. خۇددى ماقال ــ تەمسىللەردە ئېيتىلغىنىدەك: «ئىدىيە ھەرىكەتنى، ھەرىكەت ئادەتنى، ئادەت ئەخلاق ــ پەزىلەتنى، ئەخلاق ــ پەزىلەت ئىنسانىنىڭ تەقدىرىنى بەلگىلەيدۇ». ئادەتنىڭ تۇرمۇشىمىزغا كۆرسىتىدىغان تەسىرى مىسلىسىز بولۇپ، ئۇ ھەر ۋاقىت ئۇنسىز ھالدا ئەخلاقىي- پەزىلىتىمىزگە، مۇۋەپپەقىيەت ــ مەغلۇبىيىتىمىزگە تەسىر كۆرسىتىپ، بىزنىڭ ئەسلىي ماھىيىتىمىزنى ئاشكارىلايدۇ.

داڭلىق پېداگوگ خۇراس مېن شۇنداق دېگەن: «ئادەت خۇددى ئارغامچىغا ئوخشايدۇ. بىز ھەر كۈنى ئۇنىڭغا يېڭى- يېڭى تۈگۈنچە- لەرنى قوشىمىز، نەتىجىدە ئۇ ناھايىتى تېزلا يەشكۈسىز دەرىجىدە توقۇناقلىشىپ كېتىدۇ». مەن بۇ جۈملىنىڭ ئاخىرقى قىسمىدىكى پىكىرگە قوشۇلمايمەن. مېنىڭچە ئادەتنى ئۆزگەرتكىلى بولىدۇ. مۇ- ئەييەن ۋاقىت ۋە تىرىشچانلىقنى تەلەپ قىلىدۇ، ئەلۋەتتە!

«ئاپوللو11» نامىلىق ئالەم كېمىسىنىڭ ئاي شارى سەپىرى بىزگە ئىنسانلارنىڭ تۇنجى قېتىملىق ئايدىكى يۈرۈشىنى ئايان قىلىپ بەردى ۋە بىزنى ھەيرانۇھەس قالدۇردى. ئەلۋەتتە بۇنىڭ ئالدىنقى شەرتى ــ ئالەم كېمىسى جەزمەن يەر شارىنىڭ غايەت زور تارتىش كۈچىدىن قۇتۇلۇشى كېرەك. بۇنىڭ ئۈچۈن ئالەم

كېمىسىنىڭ ئالدىم بوشلۇقىغا قويۇپ بېرىلىپ، بوشلۇققا ئۆرلەش داۋامىدىكى دەسلەپكى نەچچە كىلومېتىرلىق مۇساپىنى بېسىشى ئۈچۈن كېيىنكى نەچچە كۈنلۈك ھەتتا نەچچە يۈزمىڭ كىلومېتىرلىق مۇساپىنى بېسىشقا كېتىدىغان ئېنېرگىيەنى سەرپ قىلىشىغا توغرا كېلىدۇ.

ئادەتتىمۇ ئوخشاشلا غايەت زور تارتىش كۈچىگە ئىگە، ئەمما نۇرغۇن كىشىلەر بۇنى ھېس قىلالمايدۇ ۋەياكى ئېتىراپ قىلىشنى خالىمايدۇ. مەسىلەرنى بىر تەرەپ قىلىش داۋامىدىكى ئېزىلەڭگۈلۈك، ئالدىراڭغۇلۇق، شەخسىيەتچىلىك، تىرناق ئاستىدىن كىر ئىزدەش كەبى ۋۇجۇدىمىزغا يىلتىز تارتىپ كەتكەن ئادەتلەرنى تەلتۆكۈس تۈگىتىش ئۈچۈن ئازغىنا غەيرەت-شىجائەت، تىرىشچانلىق كۆرسىتىپ قويۇش يەتمەيدۇ، ئەلۋەتتە.

«ئۇچۇش» ئۈچۈن زور تىرىشچانلىق كۆرسىتىشكە توغرا كېلىدۇ. تارتىش كۈچىنىڭ قارشىلىقىدىن قۇتۇلغاندىلا، پايانسىز كۆكتە ئەركىن پەرۋاز قىلغىلى بولىدۇ. خۇددى شۇنىڭغا ئوخشاش يۇقىرى ئۇنۇملۈك تۇرمۇش بەرپا قىلىشقىمۇ بەلگىلىك ئۇيۇشۇش كۈچى ۋە تەرتىپ كېرەك.

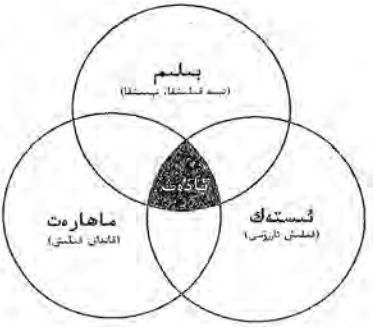
«ئادەت» كە ئېنىقلىما

كىتابىمىزدىكى «ئادەت» سۆزىگە بىلىم، ماھارەت، ئىستەكنىڭ بىرىكمە نەتىجىسى، دەپ ئېنىقلىما بېرىش مۇمكىن.

بىلىم نەزەرىيەۋى كاتېگورىيە بولۇپ، ئۇ بىزگە «نېمە قىلىش» ۋە «نېمە ئۈچۈن قىلىش» كېرەكلىكىنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ. «ماھارەت» بولسا «قانداق قىلىش»نى ئۆگىتىدۇ. ئىستەك «مەلۇم ئىشنى قىلىشنى ئويلاش»قا تۇرتكە بولىدۇ. ھەرقانداق بىر ئادەتنى يېتىلدۈرۈشتە بۇ ئۈچىنىڭ بىرى كەم بولسا بولمايدۇ. (1.2 ـ رەسىمگە قارىڭ).

مۇبادا خىزمەتدىشىم، جورام ياكى بالىلىرىم بىلەن بولغان

مۇناسىۋەتنىم يېرىكلىشىپ قالسا، بۇ مېنىڭ ھەر دىسلا ئۆز گېپىمنى يورغىلىتىپ، قارشى تەرەپكە ئېتىبار بېرمىگەنلىكىمنىڭ نەتىجىسى بولۇپ ئەھۋالدا كىشىلىك ئالاقىنىڭ توغرا پىرىنسىپلىرىغا مۇراجىئەت قىلمىسام، باشقىلارغا زېھىن قويۇشنىڭ ئەھمىيىتىنى ئەسلا ھېس قىلىپ يېتەلمەسلىكىم مۇمكىن.



1.2 ـ رەسىم. يۇقىرى ئۇنۇم ئادىتى
(ئىچكى پىرىنسىپ ۋە ھەرىكەت شەكلى)

گاھىدا زېھىن قويۇشنىڭ زۆرۈرلۈكىنى ھېس قىلىپ يېتەلمىگەن تەقدىردىمۇ، باشقىلارنىڭ سۆزىگە قانداق زەن سېلىشنى، ئاڭلاشنى، بۇ جەھەتتىكى ماھارەتنى قانداق ئۆستۈرۈشنى تۈزۈك ئاڭقىرالماي قېلىشىمىز مۇمكىن.

ۋاھالەنكى، زېھىن قويۇشنىڭ زۆرۈرلۈكىنى ھېس قىلىش، قانداق بېرىلىپ ئاڭلاشنى بىلىشلا كۇپايە قىلمايدۇ. بىزدە يەنە زېھىن قويۇش خاھىشى بولۇشى كېرەك. شۇنداقلا «ئادەت يېتىلدۇرۇش»تىن ئېغىز ئاچقىلى بولىدۇ. ئادەت يېتىلدۇرۇشتە يۇقىرىقى ئۇچىلى تەرەپتىن كۇچەشكە توغرا كېلىدۇ.

پەزىلەت ۋە قاراشنىڭ ئۆزگىرىشى — بۇرمىسىمان ئۆرلەش جەريانى بولۇپ، پەزىلەت نۇقتىئىنەزەرنى ئۆزگەرتىدۇ، كۆز قاراشمۇ ئۆز نۆۋىتىدە پەزىلەتكە تەسىر كۆرسىتىدۇ. بۇ ئىككىسى بىر ـ بىرىگە ئايلىنىش جەريانىدا تەدرىجىي يوسۇندا پىشىپ يېتىلىدۇ. بىز بىلىم، ماھارەت، خاھىش قاتارلىق تەرەپلەرگە كۇچ چىش ئارقىلىق تەپەككۇر ئەندىزىمىزنى چۇشەپ قويۇۋاتقان «ساختا قەلئە»لەرنى پاچاقلاپ تاشلاپ، شەخس ۋە كىشىلىك مۇناسىۋەتنىڭ ئۇنۇمىنى يەنمۇ بىر بالداق يۇقىرى كۆتۈرەلەيمىز.

ئادەتنى ئۆزگەرتىش مۇشكۇل جەريان بولسىمۇ، بىراق

كىشىنى ئىزتىراپقا سالىدىغان ئىشمۇ ئەمەس. ئۆمۈرلۈك بەخت ۋە مۇۋاپىقىيەتنى قولغا كەلتۈرۈش ئۈچۈن كۆز ئالدىدىكى راھەت ـ پاراغەت ۋە مەنپەئەتلەردىن ۋاقتىنچە ۋاز كېچىشكە تامامەن ئەرزىيدۇ! بىر مەھەل تىرىشچانلىق كۆرسىتىش ۋە قۇربانلىق بېرىش بەدىلىگە قولغا كەلتۈرۈلگەن نەتىجىلەر ـ تەھقىقكى، تېخىمۇ قەدىرلىكتۇر.

يېتىلىش ئىسخېمىسى

«ئۇنۇمدار كىشىلەرنىڭ يەتتە ئادىتى» ھەرگىز پارچە ـ پۈرات، چېچىلاڭغۇ پىسخىك زاكۇن ئەمەس. بۇ ئادەتلەر ئىنسانىنىڭ يېتىلىش مەنتىقىسىگە ئۇيغۇن بولۇپ، بىزنى شەخسىنىڭ تەرەققىياتى ۋە كىشىلىك مۇناسىۋەتنىڭ ئۇنۇمىنى قولغا كەلتۈرۈشتىكى زۆرۈر ئۇسۇللار بىلەن تەمىن ئېتىدۇ.

بۇ يەتتە ئادەت يەنە بىزنىڭ باشقىلارغا تايىنىش ← مۇستەقىللىق ← ئۆزئارا تايىنىشتىن ئىبارەت «يېتىلىش» ئىسخېمىسى ئاساسىدا توختاۋسىز تەرەققىي قىلىشىمىزغا تۈرتكە بولىدۇ.

ئۆسۈمۈرلۈك دەۋرىمىزدە ئاساسەن باشقىلارغا تايىنىمىز. يەنى، ھەر ۋاقىت باشقىلارنىڭ يېتەكلىشى، تەربىيەلىشى ۋە قامدىشىغا موھتاج بولىمىز. مۇبادا تايانچتىن مەھرۇم قالساق، ھاياتىمىز نەچچە سائەت ياكى بىر نەچچە كۈندىلا خاتىمىلىنىشى مۇمكىن. ۋاقىتنىڭ ئۆتۈشىگە ئەگىشىپ جىسمانىيەت، ئەقىل، ھېسسىيات، ئېتىقاد قاتارلىق جەھەتلەردە تەدرىجىي قېلىپلىشىپ بارىمىز. كېيىنچە، ھاجىتىمىزدىن تەلتۆكۈس چىقالايدىغان، ئۆزىمىزنى كونترول قىلالايدىغان، ئۆز كۈچىمىزگە تايىنىپ ئىش كۆرەلەيدىغان بولىمىز.

ئۆسۈش ۋە پىشىپ يېتىلىش داۋامىدا بىز تەبىئەت دۇنياسىدىكى ئۆزئارا تايىنىش مۇناسىۋىتىنى تەدرىجىي چۈشىنىپ يېتە-

مىز؛ ئېكولوگىيەنىڭ تەبىئەت دۇنياسىغىلا ئەمەس، ئىنسانىيەت جەمئىيىتىگىمۇ زور تەسىر كۆرسىتىدىغانلىقىنى بايقايمىز؛ ئادەمىيلىكنىڭ يۇقىرى قاتلىمىنىڭ كىشىلىك مۇناسىۋىتى ئاساسىدا گەۋدىلىنىدىغانلىقىنى، كىشىلىك مۇناسىۋەتنىڭمۇ ئۆزئارا تالىشىش ئۇستىگە قۇرۇلىدىغانلىقىنى ھېس قىلىمىز.

ئادەملەر ئانا سۈتىگە ئۆمتۈلگەن ۋاقتىدىن تارتىپ قۇرامىغا يەتكۈچە تۈرلۈك قائىدە ـ قانۇنىيەتلەرگە بويسۇنىدۇ، يەنە كېلىپ يېتىلىشنى ھەر تەرەپتىن ئۆلچەشكە توغرا كېلىدۇ. فىزىيولوگىيەلىك يېتىلىش ئەقلىي ئىقتىدارى ۋە ھېسسىياتىنىڭمۇ پىشىپ يېتىلگەنلىكىدىن دېرەك بېرىدۇ. ئوخشاشلا فىزىيولوگىيەلىك كەمتۈكلۈكمۇ ئەقلىي ئىقتىدار ۋە ھېسسىيات جەھەتتىكى ئاجىزلىقنىڭ ئىپادىسى ئەمەس.

«يېتىلىش ئىسخېمىسى» بىزگە ئىنسانلارنىڭ ئۆسۈپ يېتىلىش جەريانىدىكى تاينىنىش دەۋرى ← مۇستەقىللىق دەۋرى ← ئۆزئارا تاينىنىش دەۋرىدىن ئىبارەت ئۈچ باسقۇچنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ.

تاينىنىش دەۋرى «سىز»نى يادرو قىلىدىغان، «سىز» ماڭا كۆڭۈل بۆلىدىغان ۋە يارلىق ئىشلىرىمغا مەسئۇل بولىدىغان دەۋردۇر.

مۇستەقىللىق دەۋرى «مەن»نى مەركەز قىلىدىغان دەۋر بولۇپ، بۇ مەزگىلدە «مەن» مەلۇم ئىشلارنى قىلىش، مەسئۇل بولۇش، ئۆزىگە تاينىش، تالاش ئىمكانىيىتىگە ئىگە بولىدۇ.

ئۆزئارا تاينىنىش دەۋرى «بىز»نى يادرو قىلىدىغان دەۋر بولۇپ، بۇ ۋاقىتتا «بىز» ئىشلارنى بىرلىكتە قىلالايدىغان، ئۆزئارا ھەمكارلىشالايدىغان، ئەقىل-پاراسەت ۋە ئىقتىدارىمىزغا تاينىپ بىرلىكتە كەلگۈسىمىزنى يارىتالايدىغان ھالەتكە يېتىمىز.

تاينىنىش دەۋرىدە تۇرۇۋاتقان ئادەم ئارزۇ ـ ئىستەكلىرىنى

بىراۋلارغا تايىنىپ ئىشقا ئاشۇرىدۇ؛ مۇستەقىللىق دەۋرىدە تۇ-رۇۋاتقان ئادەم ئۆز كۈچىگە تايىنىپ ئىگىلىك تىكلىيەلەيدۇ؛ ئۆز-ئارا تايىنىش دەۋرىدە تۇرۇۋاتقان ئادەم كۆپچىلىكنىڭ كۈچ- قۇۋۋ-ۋىتى ۋە ئەقىل - پاراسىتىنىڭ تۇرتكىسىدە كاتتا نەتىجىلەرنى قولغا كەلتۈرەلەيدۇ.

فىزىيولوگىيە جەھەتتە كىمتۇك ئادەم (پالەچ ياكى مېيىپ) لەر باشقىلارنىڭ ياردىمىگە موھتاج بولىدۇ. ھېسسىيات جەھەتتە كىمتۇك ئادەملەر خاتىرجەملىك ۋە قىممەت قاراشقا باشقىلارنىڭ كۆز قاراشلىرى ئاساسىدا ئېرىشىدۇ. شۇ سەۋەبتىن، بۇنداق كىشىلەر بىر مەھەل بۇ خىل ئىمكانىيەتتىن ئايرىلىپ قالسا، ناھايىتى چۈشكۈنلىشىپ كېتىدۇ. ئەقلىي جەھەتتە كىمتۇك ئادەملەر تۇرمۇشتىكى چوڭ - كىچىك مەسىلىلەرنى ھەل قىلىشتا باشقىلارنىڭ تەپەككۇرى ۋە ھەل قىلىش ئۇسۇلىغا تايىنىدۇ.

بۇلارنىڭ ئەكسىچە، فىزىيولوگىيە جەھەتتە بېجىرىم ئادەملەر ئۆزىگە خاس ئىدىيە، تەسەۋۋۇر، تەپەككۇر، ئىجادىيلىق، تەھلىل قىلىش، تەشكىللەش ياكى ئىپادىلەش ئىقتىدارىغا ئىگە بولالايدۇ. ھېسسىيات جەھەتتە بېجىرىم ئادەملەرنىڭ ئۆزىگە بولغان ئىشەنچىسى ئۇرغۇپ تۇرىدۇ، ئۆز - ئۆزىنى كونترول قىلالايدۇ، ئۆز قىممىتىگە مۇستەقىل ھالدا باھا بېرەلەيدۇ.

كۆرۈنۈپ تۇرۇپتۇكى، مۇستەقىللىق تايىنىشقا سېلىشتۇرغاندا خېلىلا پىشىپ يېتىلگەنلىكنىڭ ئىپادىسى بولۇپ، ئۇنى كىشىلىك ھاياتتىكى زور مۇۋەپپەقىيەت، دەپ ئېيتىش مۇمكىن (بىراق ھەرگىز كىشىلىك ھاياتتىكى ئەڭ بۈيۈك مۇۋەپپەقىيەت ئەمەس.) شۇنداق بولۇشىغا قارىماي، بۇگۈنكى جەمئىيىتىمىز شەخسنىڭ مۇستەقىللىقىنى ناھايىتى چوڭ بىلىدۇ. ھەتتا نۇرغۇن شەخس ۋە تەشكىلاتلارمۇ ئوچۇق - ئاشكارا ھالدا بۇنى ئۆزلىرىگە قىبلىنامە قىلىۋالىدۇ. بىر قىسىم خېلى نوپۇزلۇق گېزىت - ژۇرناللارمۇ خۇددى كىشىلەر ئارا ئالاقە ۋە

كوللېكتىۋىزملىق روھ ئەسلا مەۋھۇم ئەمەستەك، ئەتەي مۇستەقىللىقنى داۋاڭ قىلىشىدۇ. ئەمەلىيەتتە بۇلار كۆپىنچە باشقىلارنىڭ كونترولىغا، باشقۇرۇشىغا، پايدىلىنىشىغا چۈشۈپ كېتىشتىن ساقلىنىش مەقسىتىدە تايىنىش ئۇقۇمىنى قەستەن چۈشۈرۈپ تەشۋىق قىلىدۇ.

ئۆزئارا تايىنىش ئۇقۇمىغا كەلسەك، كىشىلەر ھە دېسىلا ئۇنى باشقىلارغا تايىنىش ئۇقۇمى بىلەن ئالماشتۇرۇۋېتىدۇ. شۇ سەۋەبتىن، بىز ھەمىشە شەخسىي غەرەز تۈپەيلى خوتۇن ـ بالىلىرىنى تاشلىۋەتكەن تۇرۇقلۇق، يەنە تېخى بۇنى مۇستەقىللىق، ئەركىنلىك ئۇقۇمى بىلەن پەردازلاپ، ئىجتىمائىي مەسئۇلىيەتتىن ئۆزىنى قاچۇرىدىغان كىشىلەرنى ئۇچرىتىپ تۇرىمىز.

ھە دېسىلا «بويۇنتۇرۇقتىن قۇتۇلۇش»، «ھۆرلۈكنى قوغلىشىش»، «ئۆزلۈكتە چىڭ تۇرۇش»، «ئۆز ئىشىنى ئۆزى قىلىش»نى كۆككە كۆتۈرۈپ جار سالىدىغان كىشىلەر باشقىلار كۆڭلۈمگە ئازار بەردى دەپ ۋە ياكى ئارىلىشىش دائىرىمىڭ سىرتىدىكى ئادەملەر ۋە مۇناسىۋەتسىز ئىشلار باش ئاغرىقى تېپىپ بېرىدۇ دەپ قارىغاچقا، بىلىپ-بىلمەي ئۆزىدىكى تايىنىش پىسخىكىسىنى ئاشكارىلاپ قويىدۇ. بۇ بىر خىل ئىچكى روھىي ھالەت بولغاچقا، بۇ خىلدىكى كىشىلەرنىڭ تايىنىش پىسخىكىسىدىن قول ئۈزۈشى بەك قىيىندۇر.

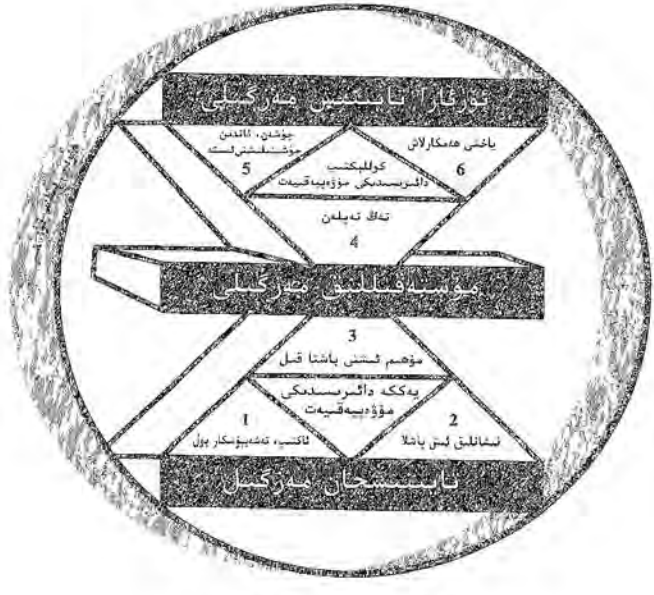
دەرۋەقە، بىز تۇرۇۋاتقان مۇھىت ھەقىقەتەنمۇ ئۆزگىرىشكە موھتاج. بىراق تايىنىش مەسلىسى شەخسنىڭ يېتىلىش دەرىجىسىگە باغلىق بولۇپ، ئۇنىڭ مۇھىت بىلەن قىلچىلىك مۇناسىۋىتى يوق. بەلكىم ياخشى مۇھىت ئىچىدە تۇرۇۋاتقانلار ئىچىدىنمۇ نانقىپىلار چىقىپ قېلىشى مۇمكىن.

ھەقىقىي مەنىدىكى مۇستەقىللىق بىزنى ئىش ـ ھەرىكەتتە تەشەببۇسكار قىلىش بىلەن بىرگە، مۇھىت ۋە باشقىلارغا تايىنىۋېلىش پىسخىكىسىدىن قۇتۇلدۇرىدۇ. شۇ سەۋەبلىك، ئۇنى ئەركىنلىككە ئېرىشىشنىڭ نىشانى قىلىشقا بولسىمۇ، يۇقىرى ئۇ-

نۇمۇك تۇرمۇشىنىڭ ئاداققى مەقسىتى قىلىۋېلىشقا بولمايدۇ.

مۇستەقىللىققىلا ئەھمىيەت بېرىش ــ ئۆزئارا تايىنىش ئاساسىدىكى تۇرمۇش مەنتىقىسىگە ماس كەلمەيدۇ. مۇستەقىللىق قىلا ئېسىلۋېلىپ، ئۆزئارا تايىنىشقا سەل قارايدىغان كىشىلەر بەلكىم يەككە تىپتىكى «ئىشلەپچىقىرىش نەمۇنىچىسى» بولالىشى مۇمكىن. بىراق ئۇلار ئەسلا «مۇنەۋۋەر باشقۇرغۇچى» ياكى «ئەڭ ياخشى ھەمكارلاشقۇچى» بولالمايدۇ. ئۇلارنىڭ كۆڭۈلدىكىدەك ئاىلە، نىكاھ ياكى كوللېكتىپ تۇرمۇشقا ئېرىشىشمۇ تەسكە توختايدۇ.

كىشىلىك ھايات ئەسلىدىنلا يۇكسەك دەرىجىدىكى ئۆزئارا تايىنىش ئۇستىگە قۇرۇلغان بولغاچقا، يەككىنىڭ مۇستەقىل ھالدا زور نەتىجىلەرنى قولغا كەلتۈرەلىشى ئەسلا مۇمكىن ئەمەس.



2.2 ـ رەسىم ئادەت ئىسخېمىسى

www.uyghurkitap.com

«ئۇنۇم»گە ئېنىقلىما

كىتابىمىزدا بايان قىلىنغان بۇ يەتتە ئادەتنىڭ ھەممىسى يۇقىرى ئۇنۇم يارىتالايدۇ. بۇ ئادەتلەر پىرىنسىپ ئۇستىگە قۇرۇلغانلىقى، ئۇزاققىچە ئەھمىيىتىنى يوقاتمايدىغانلىقى ئەخلاقىي - پەزىلەتنى ئاساس قىلغانلىقى سەۋەبلىك، مەسىلىلەرنى ئۇنۇملۇك ھەل قىلىشىمىزدا، پۇرسەتكە ئېرىشىشىمىزدە، شۇنىڭدەك توختاۋسىز ئۆگىنىش ۋە باشقا پىرىنسىپلارغا تايىنىش ئاساسىدا، بۇرمىسىمان تەرەققىي قىلىپ باردىغان ئۆسۈپ يېتىلىش جەريانىنى ئىشقا ئاشۇرۇشىمىزدا ھەل قىلغۇچ رول ئويناىدۇ.

بۇلاردىن باشقا، بۇ يەتتە ئادەت تەبىئىي قانۇنىيەتلەرگە ئۇيغۇن كېلىدىغان تەپەككۇر ئەندىزىسىنىڭ ئاساسىدۇر. بۇ يەردە تىلغا ئېلىنغان تەبىئىي قانۇنىيەت «ئۇنۇم - ئىقتىدار تەڭپۇڭلۇق پىرىنسىپى»نى كۆرسىتىدۇ.

ئىزوپ مەسەللىرى ئىچىدىكى «ئالتۇن تۇخۇم تۇغىدىغان غاز» ھەققىدىكى تۆۋەندىكى قىسقا ھېكايە بىزگە تەبىئىي قانۇنىيەتلەرگە خىلاپلىق قىلىشنىڭ ئاقىۋىتىنى ئوبرازلىق ھالدا ئېچىپ بېرىدۇ:

بىر دېھقان تۈيۇقسىز ئالتۇن تۇخۇم تۇغىدىغان بىر غازنى بايقاپ قاپتۇ. ئۇزۇن ئۆتمەي ئۇ ناھايىتى بېيىپ كېتىپتۇ، بىراق بۇ بايلىقلار ئۇنى بارغانسېرى ئاچ كۆز ۋە تاقەتسىز قىلىۋېتىپتۇ، ئۇ ھەتتا كۈنلۈكى بىرتال ئالتۇن تۇخۇمغىمۇ قانائەت قىلمايدىغان دەرىجىگە بېرىپتۇ. شۇنىڭ بىلەن ئۇ غازنىڭ قارنىنى يېرىپ، بارلىق تۇخۇملارنى بىراقلا ئېلىۋېلىش غەرىزىدە غازنى بوغۇزلاپتۇ. قارىغۇدەك بولسا غازنىڭ قورسىقىدا بىر تالمۇ ئالتۇن تۇخۇم يوق تۇرغۇدەك. شۇنداق قىلىپ غاز ئۆلۈپ كېتىپتۇ، ھېلىقى ئاچ كۆز دېھقان شۇنىڭدىن ئېتىبارەن ئالتۇن تۇخۇمدىن

مەھرۇم قاپتۇ.

بۇ مەسەل بىزگە بىر تەبىئىي قانۇنىيەتنى، يەنى ئۇنۇمنىڭ ئاساسىي ئېنىقلىمىسىنى ئېيتىپ بېرىدۇ. نۇرغۇن ئادەملەر ئۇنۇمگە «ئالتۇن تۇخۇم» ئەندىزىسى بويىچە مۇئامىلە قىلىشىدۇ، ئولار ھاسىلات قانچە كۆپ بولسا، ئۇنۇممۇ شۇنچە يۇقىرى بولىدۇ، دەپ قارايدۇ. ۋاھالەنكى، ھەقىقىي مەنىدىكى ئۇنۇم تۆۋەندىكى ئىككى ئامىلنى ئۆزىدە مۇجەسسەملىشى كېرەك: بىرى، «ھاسىلات» يەنى «تۇخۇم». يەنە بىرى، «ئىشلەپچىقىرىش ئىقتىدارى» يەنى «ئالتۇن تۇخۇم تۇغىدىغان غاز».

تۇرمۇشتا يۇقىرىقى دېمەقانغا ئوخشاش «تۇخۇمنى غازدىن چوڭ كۆرىدىغان» كىشىلەر ھامان بىر كۈنى ئالتۇن تۇخۇمنىڭ مەنبەسى بولمىش غازدىن مەھرۇم قالىدۇ. «غازنى تۇخۇمدىن چوڭ كۆرىدىغان» كىشىلەر ئۆزىنىمۇ، غازنىمۇ ئاچلىقتىن ئۆلتۈرىدۇ.

شۇڭلاشقا ئېيتمىزكى، ئۇنۇم ــ ھاسىلات ۋە ئىقتىدار ئارىسىدىكى مۇۋازىنەت ئاساسىدا مەيدانغا كېلىدۇ. كىتابىمىزدا P ھەرپى ھاسىلات، يەنى «تۇخۇم»غا، PC بولسا ئىقتىدار، يەنى «تۇخۇم» ئىشلەپچىقىرىدىغان مەنبە ياكى ئىقتىدارغا ۋەكىللىك قىلىدۇ.

ئۈچ خىل بايلىق

ئىنسانىيەت ئىگە بولغان بايلىقلار ئومۇمەن ماددىي بايلىق، ئىقتىسادىي بايلىق ۋە ئادەم كۈچى بايلىقىدىن ئىبارەت ئۈچ چوڭ تۈرگە بۆلۈنىدۇ. تۆۋەندە بىز بۇلارنى بىر-بىرلەپ تەھلىل قىلىمىز:

بىر نەچچە يىل ئىلگىرى مەن موتورلۇق چۆپ ئورۇش ماشىنىسى (ماددىي بايلىق)دىن بىرنى سېتىۋالغان ئىدىم. ماشىنىنى ئىشلىتىشنىلا بىلىپ، ئاسراشقا سەل قاراپتىمەن.

دەسلەپكى ئىككى پەسلىدە ئۇ جېنىمغا بىر ئوندانلا ئەسقاتتى، بىراق ئۇچىنچى پەسلىگە كەلگەندە ماشىنىدا كاشىلا كۆرۈلۈشكە باشلىدى. شۇنىڭ بىلەن ئۇنى رېمونت قىلىشقا تۇتۇندۇم. رېمونت قىلىش داۋامىدا بۇ چۆپ ئورۇش ماشىنىسىنىڭ ئات كۈچىنىڭ يېرىمىدىن كۆپرەكىنىڭ ئاللىقاچان خوراپ تۈگىگەنلىكىنى، تۆمۈر- تەسەكتىن ھېچ پەرقى قالمىغانلىقىنى بايقىدىم.

مۇبادا مەن دەسلىپىدىلا ئىشلەپچىقىرىش ئىقتىدارىنى (چۆپ ئورۇش ماشىنىسىنى) قوغداش جەھەتتە بەلگىلىك كۈچ سەرپ قىلغان بولسام، بەلكىم ھازىرمۇ ماشىنىنىڭ ھاسلاتىدىن پايدىلانغان بۇلار ئىدىم، چىملىرىم ۋاقتىدا قىرقىلىپ، كۆركەم تۇرغان بۇلار ئىدى. ئەپسۇسكى يۇقىرىقى سەۋەنلىكىم تۈپەيلىدىن، تېخىمۇ جىق ۋاقىت ۋە پۇل چىقىرىپ يېڭى ماشىنا سېتىۋېلىشقا توغرا كەلدى. بۇ ئۇنۇم پىرىنسىپىنىڭ روھىغا زىت قىلمىش، ئەلۋەتتە.

كۆز ئالدىدىكى مەنپەئەتنىلا ئويلاش قىممەتلىك ماددىي بايلىقلارنى خاراب قىلىۋېتىدۇ. ھاسىلات ۋە ئىقتىدار ئارىسىدىكى مۇۋازىنەتنى ساقلىيالمىغىنىمىزدا، ماددىي بايلىقلاردىن تېخىمۇ ئۇنۇملۇك پايدىلىنالايمىز.

ئىقتىسادىي بايلىقتىن ئۇنۇملۇك پايدىلىنىشىمۇ شۇنىڭغا ئوخشاپ كېتىدۇ. ئارىمىزدا دەسمايە بىلەن ئۆسۈمنى پەرقلەندۈرمەيدىغان ۋە ياكى تۇرمۇش سەۋىيەسىنى ياخشىلاش مەقسىتىدە (تېخىمۇ كۆپ ھاسىلاتقا ئېرىشىش ئۈچۈن) دەسمايىنى يۆتكەپ ئىشلىتىدىغانلارمۇ خېلى بار. دەسمايە بىلەن ئۆسۈم خۇددى ئىشلەپچىقىرىش ئىقتىدارى بىلەن ھاسىلاتقا ئوخشايدۇ. دەسمايە ئازايسا (كېمەيسە) ئۆسۈم نىسبىتىمۇ تۆۋەنلەيدۇ، ئاخىر پۇل-مال كۆپۈكە ئايلىنىپ، تۇرمۇشنىڭ ئەقەللىي ھاجەتلىرىدىنمۇ چىقالمايدىغان ھالغا قالىدىغان گەپ.

بىزنىڭ ئەڭ قىممەتلىك ئىقتىسادىي بايلىقىمىز — پۇل تېپىش ئىقتىدارىمىزدۇر. مۇبادا توختاۋسىز مەبلەغ سېلىش

ئارقىلىق ئىشلەپچىقىرىش ئىقتىدارىمىزنى ئۆستۈرۈپ تۇرمىساق، ئۇزۇنغا بارمايلا پۈت - قوللىمىز قاملىپ ئىش ئورنىمىزنى ساقلاپ قېلىشىمىزمۇ تەسكە توختايدۇ، كۈنلىرىمىز ئالدىراش - تېنەشلىك ئىچىدە قالىدۇ، ھەدىسىلا غوجايىن ئالدىدىكى ئوبرازىمىزنىڭ ياخشى بولماي قېلىشىدىن ۋەھىمە يەيمىز. ئىقتىسادىي جەھەتتىن چەكلىمىگە ئۇچراپ قالماي، يەنە ئىش ئورنىمىزمۇ كاپالەتكە ئىگە بولالمايدۇ. بۇلارمۇ ئوخشاشلا ئۇنۇم پىرىنسىپىنىڭ روھىغا ئۇيغۇن كەلمەيدۇ.

ئادەم كۈچى بايلىقىغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، ھاسىلات ۋە ئىقتىدار ئارىسىدىكى مۇۋازىنەت تېخىمۇ مۇھىم. بۇخىل مۇھىملىق ئىنسانلارنىڭ ماددىي بايلىق ۋە ئىقتىسادىي بايلىقنى كونترول قىلىدىغانلىقى تەرىپىدىن بەلگىلەنگەن.

مۇبادا ئەر- خوتۇنلار پەقەت نەپكە ئېرىشىش، ھوقۇقتىن بەھرىمەن بولۇشنىلا كۆزلەپ، ھوقۇق ۋە مەنپەئەتنىڭ مەنبەسى بولغان ھېسسىيات بەلبېغىنى قوغداشقا سەل قارىسا، تۇرمۇشتا كۆيۈنۈش، قىزغىنلىق دېگەنلەردىن ئەسەر قالمايدۇ. بىلىش كېرەككى، كىچىككىنە كۆيۈنۈش ۋە غەمخورلۇقمۇ ئەر- خوتۇنلارنىڭ بىر- بىرىگە بولغان ھېسسىياتىنى ساقلاپ قالالايدۇ. ئەر- خوتۇن ھەدىسىلا ھەر خىل چارىلەردىن پايدىلىنىپ، جورىسىنى ئۆزىگە قارىتىشنى، ھاجىتىنى راۋان قىلىشنى ئويلىسا، ياكى ئالىلىقانداقتۇر دەلىل - ئىسپاتلارنى دەستەك قىلىپ، جورىسىنىڭ خاتالىقىنى ئىسپاتلاشقا ئۇرۇنسا، ئۇ ھالدا مۇھەببەت، قىزغىنلىق، مۇلايىملىق دېگەنلەر سۇسلاپ كېتىدۇ، - دە، ئاخىردا مۇرىدىدىن پەرقسىز ئاجىز تەندىن باشقا نەرسە قالمايدۇ.

ئەمدى ئاتا- بالىلىق مۇناسىۋىتە ھەققىدە توختىلىپ ئۆتەيلى:

بالىلارنىڭ كىچىك چاغدىكى تايىنىش پىسخىكىسى ناھايىتى كۈچلۈك ھەم نازۇك بولىدۇ. بۇ مەزگىلدە كۆپىنچە ئاتا - ئانىلار

بالىلىرىنى تەربىيەلەش، ئۇلار بىلەن بىكار ئالماشتۇرۇش، سۆزلىرىنى دىققەت بىلەن ئاڭلاشقا ئوخشاش ئىقتىدار تەربىيەسىگە سەل قاراپ، نوقۇل ھالدا ئۆزىنىڭ ئاتا ـ ئانىلىق ئىمتىيازىدىن پايدىلىنىپ، بالىلىرىدىن كۆنگەن ئارزۇ ئارمانلىرىنى ئەمەلگە ئاشۇرماقچى بولىدۇ.

كۆپىنچە ئاتا ـ ئانا بالىلىرىنىڭ قاۋۇل ھەم ئەقىللىق بولۇشىنى، قىلغان ئىشىنىڭ ھەرقاچان توغرا بولۇشىنى ئويلايدۇ. شۇ سەۋەبتىن، گاھىدا بالىلارغا نېمە قىلىش كېرەكلىكىنى بۇيرۇستە ئەسكەرتىدۇ، ھەتتا زۇرۇر تېپىلسا ھەتتا ۋارقىراش، قورقۇتۇش، تەھدىت سېلىش قاتارلىق ۋاستىلەرنى قوللىنىپ، ئۆز ئىرادىسىنى ئىشقا ئاشۇرىدۇ.

يەنە بىرقىسىم ئاتا ـ ئانىلار بالىلىرىنىڭ رايىغا بېقىپ، ئۇلارنىڭ ئىززەت ـ ھۆرمىتىگە، ياخشى باھاسىغا نائىل بولغاندەك قىلىسىمۇ، بىراق بۇ بالىلار ئۆزىنى تىزگىنلەش ئىقتىدارى، مەسئۇلىيەت تۇيغۇسى، شۇنىڭدەك ئىشلارغا قويىدىغان ئۆلچەم شەكىللەندۈرەلمەيدۇ.

مەيلى نوپۇزغا تايىنىش شەكلىدىكى تەربىيەلەش ئۇسۇلى بولسۇن ۋەياكى ئۆز مەيلىگە قويۇۋېتىش شەكلىدىكى تەربىيەلەش ئۇسۇلى بولسۇن، ئوخشاشلا قارىغۇلارچە ئۇنۇم قوغلىشىشتىن كېلىپچىققان. بۇخىل پىسخىكىدىكى ئاتا ـ ئانىلار بالىلىرىنى ئۆز پىلانى بويىچە ئىش قىلىشقا قىستايدۇ ياكى بولمىسا بالىلىرىنىڭ كۆڭلىنى ئوتۇشنى ئىستەيدۇ. بىراق بالىلاردا كېيىنكى ھاياتىدا دۇچ كېلىدىغان زور تاللاش ۋە مۇھىم نىشانلارنى ئىشقا ئاشۇرۇشتا زۇرۇر بولغان مەسئۇلىيەت تۇيغۇسى، ئۆزىنى كونترول قىلىش ئىقتىدارى ۋە ئۆزىگە بولغان ئىشەنچىنى يېتىلدۈرۈشكە سەل قارايدۇ. بۇنداق ئاتا ـ بالىلىق مۇناسىۋەتنى قانداق شەرھلەش مۇمكىن؟ بالىلار ئون نەچچە ياشقا كىرگەندە، ئۇلارنىڭ سۆزلىرىگە ئەستايىدىل قۇلاق سالمىغانلىقىڭىزنى، چىن دىلىڭىزدىن ئۇلارنى

ھۆرمەتلەيدىغانلىقىڭىزنى، كۆيۈنىدىغانلىقىڭىزنى، ئىشىنىدىغانلىقىڭىزنى ھېس قىلىپ يېتەلەمسىز؟ مۇناسىۋەتكىلار ئۇلارغا يېقىنلىشىشىڭىزغا، ئالاقە قىلىشىڭىزغا ئىمكان بېرەمدۇ؟

مۇبادا ئۆيىڭىزنىڭ پاكىز تۇرۇشىنى ئويلاپ قىزىڭىزغا ئۆيلەرنى رەتلەتكۈزسىڭىز، ئۇھالدا پاكىزلىق ھاسىلات (يەنى ئالتۇن تۇخۇم) قىزىڭىز ئىشلەپچىقىرىش مەنبەسى (يەنى ئالتۇن تۇخۇم تۇغدىغان غاز) بولىدۇ.

ھاسىلات ۋە ئىقتىدار ئارىسىدىكى مۇۋازىنەت ئىشقا ئاشقان ئەھۋال ئاستىدا، باشقىلار سۆيلىمىسىمۇ، قىزىڭىز ئۆزى خالاپ ئۆيلەرنى رەتلەيدۇ. قىزىڭىز بۇ ۋاقىتتا بىر خىل قىممەتلىك بايلىققا، يەنى، ئالتۇن تۇخۇم تۇغدىغان غاز (بايلىق مەنبەسى)نىكە ئايلىنىدۇ. مۇبادا سىز ئۆينىڭ پاكىز، رەتلىك بولۇشىدىن ئىبارەت ھاسىلاتقىلا ئېتىبار بېرىپ، ھەدىسىلا چالۇاقاش، قورقۇتۇش، ۋارقىراش ئارقىلىق ئۇنۇمگە ئېرىشىمەن دەيدىكەن، ئۇ ھالدا غازنىڭ (قىزىڭىزنىڭ) قىلىقى ۋە بەختىنى ۋەيران قىلىسىز، خالاس!

كومپيۇتېرنىڭ ئىشلەپچىقىرىش ئىقتىدارى

ئىلمىي، توغرا پىرىنسىپلارنىڭ قىممەتلىك يېرى ئۇنىڭ ئۇنۇمچانلىق ۋە قوللىنىشچانلىقىدۇر. كىتابىمىزدا قەيت قىلىنغان پىرىنسىپلار شەخسكىلا ئەمەس، ئائىلىنى ئۆز ئىچىگە ئالغان كومپيۇتېرلارغىمۇ ئوخشاشلا ماس كېلىدۇ.

مۇبادا مەلۇم كومپيۇتېر ئەزالىرى ماددىي بايلىقلاردىن پايدىلانغان ۋاقىتتا ھاسىلات ـ ئىقتىدار ـ مۇۋازىنەت پىرىنسىپىغا ئەمەل قىلمىسا، پۈتۈن كومپيۇتېرنىڭ ئىش ئۇنۇمى تۆۋەنلەپ كېتىدۇ. ئاخىرىدا خۇددى ھېلىقى مەسىلدە بايان قىلىنغىنىدەك، «غاز»نىڭ ئۆلۈپ كېتىشىنى كەلتۈرۈپ چىقىرىشى مۇمكىن.

مەسىلەن: جۇش ئۇرۇپ راۋاجلىنىۋاتقان بىر شىركەتتىكى مەلۇم بىر ئوسكۇنىنى باشقۇرۇشقا مەسئۇل خادىم باشلىقىغا ياخشىچاق بولۇش ئىستىكىدە مەزكۇر ئوسكۇنىنى توزۇك ئاسرىماي، كېچە ـ كۇندۇز توختىماي مەشغۇلات ئېلىپ بارسا بەلكىم زاۋۇتنىڭ مەشغۇلات مىقدارى زور دەرىجىدە ئېشىشى، تەننەرخ تۆۋەنلىشى، پايدا كۆپىيىشى مۇمكىن ، يەنە تېخى باشقۇرغۇچىنىڭ دەرىجىسى ئۆسۈپ، خېلى جىق نەپكە ئېرىشىشى مۇمكىن. بىراق ئوزاق ئۆتمەي كۇنلەردە مەزكۇر باشقۇرغۇچىنىڭ ۋەزىپىسىنى تاپشۇرۇۋالىدىغان كىشىنىڭ ئېرىشىدىغىنى ــ ئاسرىمسا، رېمونت قىلمىسا ئەسلا بولمايدىغان كاردىن چىققان ئوسكۇنە «كېسەلمەن غاز» بولىدۇ. ئوسكۇنىدىكى چاتاق سەۋەبلىك، مەھسۇلاتقا سېلىنىدىغان دەسمايە شىددەت بىلەن ئۆرلىشى، پايدا زور نىسبەتتە كېمىيىشى مۇمكىن. بۇ زىيانلار ئوسكۇنىنى بۇزۇپ قويغان ھېلىقى كىشىنىڭ زىممىسىگە ئەمەس، بەلكى كېيىنكى كىشىنىڭ ھېساباتىغا پوتۇلىدۇ، چۇنكى بوغالتىرنىڭ ھېسابات دەپتىردىن تېپىلىدىغىنى مەھسۇلات مىقدارى، دەسمايە، پايدا دېگەندەك نەرسىلەردۇر.

ھاسىلات ـ ئىقتىدار پىرىنسىپى كوللېكتىپنىڭ ئادەم بايلىقى (خېرىدار ۋە خىزمەتچىلەر)دىن پايدىلىنىشىدا تېخىمۇ مۇھىم ئەھمىيەتكە ئىگە.

سەدەپ قۇلۇلىسى شورپىسى چىقىرىشنى ئاساس قىلىدىغان بىر رېستوران ھەر كۇنى چۈشلۈك غىزا ۋاقتىدا خېرىدار بىلەن توشۇپ كېتىدىكەن، كېيىن بۇ رېستورانىنىڭ غوجايىنى ئالمىشىپتۇ. يەقەت پايدىنلا كۆزلەيدىغان يېڭى غوجايىن شورپىغا سۇ قوشۇشقا باشلاپتۇ. دەسلەپتە شورپىنىڭ تەمىدە سەل ـ پەل ئۆزگىرىش بولغان بولسىمۇ، لېكىن رېستورانىنىڭ سودىسى ئاۋۋالقىدەكلا ياخشى بولۇۋېرىپتۇ، خېرىدار ئازلاپ كەتمەپتۇ، بىراق ۋاقىت ئۆتكەنسىرى خېرىدار ئاستا-ئاستا توزۇشقا

باشلاپتۇ، خەۋپىدارلارنىڭ ئىشەنچىسىدىن ئايرىلىپ قالغان رېستوران ئاخىرىدا تاقىلىش گىردابىغا بېرىپ قاپتۇ. بۇ ۋاقىتتا غوجايىن بارچە ئامالىلارنى ئىشقا سېلىپ ئىلگىرىكى قاينىق سودىسىنى ئەسلىگە كەلتۈرۈشكە ئۇرۇنۇپ كۆرگەن بولسىمۇ، ھېچقانداق پايدىسى بولمايتۇ.

بەزى شىركەتلەر «خېرىدار ھەممىدىن ئەلا» دېگەننى ئېغىزىدىن چۈشۈرمەيدۇ، لېكىن خېرىدار ئۈچۈن ئەلا مۇلازىمەت قىلىدىغان خىزمەتچى تەربىيەلەشكە سەل قارايدۇ. ھاسىلات ـ ئىقتىدار مۇۋازىنەت پىرىنسىپى بىزگە: «خىزمەتچى خادىملىرىڭنىڭ خېرىدارلارغا قانداق مۇئامىلە قىلىشىنى ئويلىساڭ، ئۆزۈڭمۇ ئۇلارغا شۇنداق مۇئامىلە قىل» دېگەننى ئەسكەرتىدۇ.

بىز خىزمەتچى خادىملارنىڭ ئەگەكچان بىر جۈپ قولىنى سېتىۋېلىشقا قادىر بولالىغىنىمىز بىلەن، ساداقەت ۋە قىزغىنلىقنىڭ مەنبەسى بولغان قەلبىنى سېتىۋېلىشقا قۇربىمىز يەتمەيدۇ؛ جىسمىنى سېتىۋېلىشقا قادىر بولالىغىنىمىز بىلەن، ئىجاد ۋە ئەقىل ـ پاراسەتنىڭ مەنبەسى بولغان مېڭىسىنى سېتىۋېلىشقا قادىر ئەمەسمىز.

بىر قېتىملىق كوللېكتىپ پائالىيەتتە بىرەيلەن مەندىن: «خىزمەتنىڭ ھۆددىسىدىن چىقالمايدىغان، ئېزىلەڭگۈ خىزمەتچىلەرگە قارىتا قانداق تەدبىر قوللىنىش كېرەك؟» دەپ سوراپ قالدى. بۇنىڭغا قارىتا بىر مۆھتەرەم دوستۇم: «ئۇلارنى ئوبدان سەگىتىپ قويغۇلۇق» دېدى. يەنە بىر قانچەيلەنمۇ ئۇنىڭغا دوست تارتىشىپ: «خىزمەتنى ياخشى ئىشلىمىسە ئىشتىن بوشاتقۇلۇق» دېيىشتى. ئارقىدىنلا يەنە بىرەيلەن سورىدى:

ــ كېلىپچىققان يامان ئاقىۋەتكە كىم مەسئۇل؟

ــ بۇنىڭدىن ھېچقانداق يامان ئاقىۋەت كېلىپچىقمايدۇ.

www.uyghurkitap.com

— ئۇنداقتا سىز نېمىشقا مال سېتىۋالمايدىغان خېرىدارلارنى قوغلىۋەتمەيسىز؟

— ئۇلارنى نېمىشقا قوغلىۋەتكۈدەكمەن؟

— ئۇنداقتا خىزمەتچى خادىملارغا مۇشۇنداق مۇئامىلە قىلسىڭىز بولىدىكەندە؟!

— ئۇلارنى مەن يالاپ ئىشلەتكەن، شۇڭا ...

— ئەسلىدە مۇنداقكەندە! سوراپ باقاي: خىزمەتچى خادىملىرىڭىز سىزگە سادىقمۇ؟ ئۇلار تىرىشىپ ئىشلەشنى خالامدۇ؟ ئۇلارنىڭ ئېچىدىن باشقا ئورۇنلارغا يۆتكىلىشكە تەرەددۇت قىلىۋاتقانلار قانچىلىك؟

— نېمىلەرنى دەپ يۈرىدىغانسىز؟ مەن ھازىر كارغا كەلگۈدەك يارەمچىمۇ تاپالمايۋاتىمەن، خىزمەتچىلەر ھەدىسلا رۇخسەت سورايدۇ، كەسىپ ئالمىشىشقا، سىرتتىن قوشۇمچە ئىش تېپىپ ئىشلەش كويىدا يۈرۈۋاتقانلار سامانداك. ئۇلارنىڭ نەزىرىدە شىركەت ئەسلا مەۋجۇت ئەمەس.

يۇقىرىقىغا ئوخشاش پەقەت ھاسىلاتنىلا تەكىتلەيدىغان تەپەككۇر ئەندىزىسى خىزمەتچى خادىملارنىڭ قىزغىنلىقىنى ئۇرغۇتۇش، يوشۇرۇن ئىقتىدارىنى ئېچىشكە ئەسقاتمايدۇ. قىسقا مۇددەتتە كۆپ پايدىغا ئېرىشىش ياخشى ئىش، بىراق ئۇنى قىبلىنامە قىلىۋېلىشقا بولمايدۇ.

ئۇنۇم — تەڭپۇڭلۇقتا. قارىغۇلارچە ئۇنۇم قوغلىشىش تەنناڭ كاردىن چىقىشىنى، ماشىنا ـ ئۈسكۈنىنىڭ بىمەھەل ئۈپرىشىنى، بانكا ئامانىتىنىڭ خورىشىنى، ياكى كىشىلىك مۇناسىۋەتنىڭ بۇزۇلۇشىنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ. ئەكسىچە ئىشلەپچىقىرىش ئىقتىدارىنى زىيادە ئاسراش ـ خۇددى كۈنگە ئوچ ـ تۆت سائەت ئۈزۈنغا يۈگۈرۈش ئارقىلىق بىر نەچچە ئون يىل ئۈرۈن ئۆمۈر كۆرىدىغان، لېكىن ئالتۇندەك قىممەتلىك ۋاقىتنى يۈگۈرۈش داۋامىدا بىھۇدە خورىتىۋېتىدىغان ئادەملەرنىڭ

مسالىغا ۋەياكى كىتاب ئوقۇشنىلا بىلىپ، ئەمگەك قىلىشنى خالىمايدىغان، باشقىلارنىڭ ئەمگەك مېۋىسىدىن بەھرىلىنىشنىلا ئويلايدىغان، رېئاللىققا يۈزلىنىشنى خالىمايدىغان كىشىلەرنىڭ مىسالىغا ئوخشايدۇ.

«تۇخۇم» (ھاسىلات) ۋە «غاز» (ئىشلەپچىقىرىش ئىقتىدارى)نىڭ ساغلاملىقى، بىخەتەرلىكى ئارىسىدىكى مۇۋازىنەت ئىشقا ئاشقاندىلا، ئاندىن ھەقىقىي ئۇنۇمنى قولغا كەلتۈرۈش مۇمكىن. بەلكىم سىز بۇلارنى ئىشقا ئاشۇرۇش داۋامىدا ئىككى خىل قىيىن تاللاشقا دۇچ كېلىشىڭىز مۇمكىن. بىراق سەمىڭىزدە بولسۇنكى، ئۇنۇم پىرىنسىپىنىڭ ھاياتىي كۈچى دەل تەڭپۇڭلۇقتا.

ھەقىقىي مەنىدىكى ئۇنۇم قىسقا مۇددەتلىك پايدا ۋە ئۇزۇن مەزگىللىك نىشان ئارىسىدىكى مۇۋازىنەت؛ كۆرسەتكۈچ سان ۋە تىرىشچانلىق ئارىسىدىكى مۇۋازىنەت؛ ئىللىق ئائىلە ۋە ئىناق ئاتا ـ بالىلىق مۇناسىۋەت ئارىسىدىكى مۇۋازىنەت ئاساسىدا ئۆز ئىپادىسىنى تاپىدۇ.

كۇندىلىك تۇرمۇشتا نورمىدىن كۆپ ھاسىلاتقا ئېرىشىش ئىستىكىدە خىزمەتكە باشچىلاپ كىرىپ كېتىپ، ئاخىر زىيادە چارچاش تۇپەيلى نورمال خىزمىتىڭىزنىمۇ داۋاملاشتۇرۇشقا ئامالسىز قالغان چاغلىرىڭىز بارمۇ؟ ئەمەلىيەتتە نورمال دەم ئېلىپ، ئىككىنچى كۇندىكى خىزمەتلەرگە يېپىيېڭى روھىي قىياپەتتە كىرىشسەك، خىزمەت ۋەزىپىسىنى تېخىمۇ ياخشى ئورۇندىساق، يولۇققان قىينىچىلىقلارنى تېخىمۇ ياخشى ھەل قىلالايمىز.

باشقىلارنى ئۆز ئىرادىڭىز بويىچە ئىش قىلىشقا مەجبۇرلىسىڭىز، مۇناسىۋىتىڭىزنىڭ يىرىكلىشىپ قالغانلىقىنى بايقايسىز. ئەكسىچە بەلگىلىك ۋاقىت ۋە زېھنىڭىزنى سەرپ قىلىپ، كىشىلىك مۇناسىۋەت ھەققىدە ئىزدەنسىڭىز ئۆزئارا ئىشەنچ ۋە ھەمكارلىقنى قولغا كەلتۈرەلىشىڭىزدە، ئالاقىڭىزنىڭ

راۋانلىشىشىدا گەپ يوق.

هاسىلات ـ ئىقتىدار مۇۋازىنەت پىرىنسىپى ئۇنۇم ئۇقۇمىنىڭ جەۋھىرى، ھەر ئىقلىمغا ماس كېلىدىغان تەدبىرنى قانۇنىيەت. ھاياتلىق يولىنى يورۇتىدىغان مايا كتور. سوبيلى ئەمەل قىلىڭ ـ قىلماڭ، ئۇ بەربىر مەۋجۇتتۇر. بۇ پىرىنسىپ ئۇنۇمنىڭ ئېنىقلىمىسى ۋە ئەندىزىسى بولۇپ، كىتابىمىزدا تونۇشتۇرۇلغان يەتتە ئادەتنىڭ ئاساسىدۇر.



ئۇيغۇر كتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com
ئۇيغۇرچە كتابلارنىڭ بىرگى نۇقتىسى

ئىككىنچى بۆلۈم

يەككە دائىر سىدىكى مۇڭۇپەپەقىيەت

(تاپىنىشتىن مۇستەقىللىققىچە)

7


ئۇرۇنلاشتۇرۇش مەزگىلى
باشقۇرۇش خادىملىرى
6
كوللېكتىپ
خىزمەت ئۈنۈمىنى باھالاش
جۇڭخۇا تاماقنى مۇقىملاشتۇرۇش
5
تەكلىپ بېرىش
4
مۇستەقىللىق مەزگىلى
3
مۇھىم ئىشنى باشتا قىل
2
ئىشلەپچىقىرىش باھالا
1
تالانت، تەشەببۇسكار بول
تاپشۇرۇقچان مەزگىل

ئۇيغۇر كتاب تور بېكىتى
ئۇيغۇرچە كتابلارنىڭ يېڭى تارقىتىش
www.uyghurkitap.com

ئۇچىنچى باب

بىرىنچى ئادەت: ئاكتىپ، پەسەيمەيدىغان بولۇڭ

ئىنسان تەبىئىتى پاسسىپلىققا مايىلدۇر. ئىنسان بەگلىلىك شارائىتتا تاشقى دۇنياغا قارىتا ئىنكاس قايتۇرۇپىلا قالماستىن، يەنە تەشەببۇسكارلىق بىلەن پايدىلىق پۇرسەت، شارائىت يارىتىش ئىقتىدارىغىمۇ ئىگە.

تەشەببۇسكار بولۇش - تەلۈملۈك، قارامىلىق قىلىش ياكى ئىغۋاگەرچىلىك قىلغانلىق ئەمەس، بەلكى پۇرسەت يارىتىشتا ئۆزىنىڭ مەسئۇلىيىتى بارلىقىنى تونۇپ يېتىشتۇر.


ئۆزئارا تايىنىش مەزگىلى
پاختى ھەكارلاش
6
كوللېكتىپ
دائىرىسىدىكى مۇڭپىقىيەت
5
تاق تەبدىن
4
مۇستەقىللىق مەزگىلى
3
بوھىم لىشتى باشتا قىل
2
تەتقىق ئىش باشلا
تايىنىشچان مەزگىل

www.uyghurkitap.com
ئۇيغۇر كتاب يۇرتى

ئىنسانىيەت جەمئىيىتىگە نىسبەتەن توختاۋسىز ئىزدىنىپ، ھاياتنىڭ قىممىتىنى يوكسەلدۈرۈشتىن ئارتۇق خۇشاللىق بولمسا كېرەك.

— ھېنرىي داۋىد سورۇئو
(ئامېرىكىلىق ئەدىب، پەيلاسوپ)

ئۇشبۇ كىتابنى ئوقۇغان ۋاقتىڭىزدا كاللىڭىزنى چۈلغىۋالغان تۈرلۈك رامكىلاردىن قۇتۇلۇپ، دىققىتىڭىزنى ئۆيىڭىزدىكى مەلۇم بىر نۇقتىغا مەركەزلەشتۈرۈڭ. ئاندىن تۆۋەندىكى مەسىلىلەرنى مۇلاھىزە قىلغاچ ئۆزىڭىزگە ئوبيېكتىپ باھا بېرىپ بېقىڭ:

ئەتراپىڭىزدىكىلەرنىڭ نەزىرى بىلەن ئۆزىڭىزنى كۆزىتىلەمسىز؟ ھازىرقى روھىي ھالەت ۋە كەيپىياتىڭىزنى تەسۋىرلەپ بېرەلەمسىز؟ ئۆپچۆرىڭىزدىكى ئىشلارغا ئىنكاسىڭىز قانداقراق؟ مېڭىڭىز قانداق خىزمەت قىلىدۇ؟ ئىنكاسىڭىز تېزمۇ؟ بۇ پىسخىك سىناقنىڭ مەقسىتىدىن گاڭگىراۋاتامسىز؟

يۇقىرىقىلار ئىنسانىيەتكە خاس بولغان روھىي پائالىيەتلەردۇر. ھايۋانلاردا بۇ خىل ئۆزىنى تونۇش ئىقتىدارى مەۋجۇت بولمايدۇ. ئىنسانلارنىڭ بارلىق مەۋجۇداتلارنىڭ غوجىسىغا ئايلىنالىشى، ئەۋلادمۇ ئەۋلاد تەرەققىي قىلالىشىنىڭ سەۋەبى دەل مۇشۇ يەردە. بۇ ئىقتىدار يەنە ئۆزىمىز ۋە ئۆزگىلەرنىڭ تەجرىبە ـ ساۋاقلىرىنى يەكۈنلەش ئاساسىدا، ئۆز-ئۆزىمىزنى تەربىيەلىشىمىزنىڭ ئاساسىدۇر.

ئۆزلۈك ئېڭىمىزغا ئاساسەن، ئۆزىمىزگە قانداق قارايدىغانلىقىمىزغا، مۇناسىۋەتچە ئېيتقاندا، «ئۆزلۈك

تەپەككۇر»نىڭ ئوبيېكتىپ باھا بېرەلەيمىز. ئىلمىي، پايدىلىق كۆزقاراشلارنىڭ ھەممىسى «ئۆزلۈك تەپەككۇر»نى ئاساس قىلىدۇ. بۇخىل تەپەككۇر ھەرىكەت پوزىتسىيەيىمىز ۋە مۇئامىلە سەنئىتىمىزگە تەسىر كۆرسىتىدۇ. شۇڭلاشقا ئۇنى ئىنسانىنىڭ ماھىيىتىنى كۆرسىتىپ بېرەلەيدىغان «خەرىتە» دەپ ئېيتىش مۇمكىن. مۇنداق ئۆزلۈك تەپەككۇرى قەلبىتىن قەلبكە يول ئاچىدۇ ـ دە، باشقىلارنى چۈشىنىشىمىز ئاسانغا توختايدۇ. بۇنداق بولمىغاندا، باشقىلارنىڭ كۆڭلىدىكىنى ئۆز خاھىشىمىز بويىچە مۆلچەرلەپ قويۇپ، تۇرلۈك ئۇقۇشماسلىقلارنى پەيدا قىلىشىمىز مۇمكىن.

ئۆزلۈك ئالۋ «ئىنساندىكى ئۆزلۈك تەپەككۇرىنىڭ مەنبەسى ئىچكى ئاممىلاردىمۇ ياكى جەمئىيەتنىڭ چەكلىمىسى ۋە مۇھىتنىڭ تەسىرى دېگەندەك تاشقى ئاممىلاردىمۇ» دېگەن مەسىلىنى ئايدىڭلاشتۇرۇۋېلىشىمىزدا تۈرتكىلىك رول ئوينايدۇ.

ئىجتىمائىي كۆرگۈ

مۇبادا بىز «ئىجتىمائىي كۆرگۈ»(Social Mirror) ئاساسىدا، يەنى نۆۋەتتە ئەۋج ئېلىۋاتقان ئەتراپىمىزدىكى كىشىلەرنىڭ ئوي- پىكىر، چۈشەنچە، تەپەككۇرى ئەندىزىسى ئاساسىدا ئۆزىمىزگە باھا بېرىدىكەنمىز، بۇ گويا شەيتان ئەينەك (شەكلىنى ئۆزگەرتىپ كۆرسىتىدىغان ئەينەك)تە ئۆز ئەكسىمىزنى كۆرگەندەكلا بىر ئىش بولىدۇ.

ـــ سىز زادى ۋاقىتقا رىئايە قىلمايسىز!

ـــ سىز نېمىشقا ھەدىسە نەرسە ـ كېرەكلەرنى قالايمىقان قىلمۇۋېتىسىز؟

ـــ سىز جەزمەن بىر سەنئەتكار.

ـــ ئىشتىھايىڭىز راستلا ياخشىكەن.

ـــ ئوتۇق قازىنالىشىڭىزغا ئىشەنمەيمەن.

www.uyghurkitap.com

ـــ شۇنچىلىك ئاددىي ئىشنىمۇ چۈشەنمەيدىغىزما؟

يۇقىرىقىغا ئوخشاش پارچە-پۈرات باھا سۆزلىرى ھەققىي مەنىدىكى «سىز»گە ۋەكىللىك قىلالمايدۇ. يەنى بۇنى ئوبيېكتىغا بېرىلگەن باھا دېگەندىن كۆرە، سايىمۇزغا بېرىلگەن باھا دېگەن تۇزۇك! شۇنىڭدەك، يۇقىرىقى باھالار سۆزلىگۈچىنىڭ كۆزقاراش ۋە خاراكتېر ئاجىزلىقىنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ.

نۆۋەتتە مودا بولۇۋاتقان ئىجتىمائىي چۈشەنچىلەردە مۇھىت ۋە شارائىت ھەل قىلغۇچ رول ئويناپدۇ. ئەلۋەتتە، بىز مۇھىت ئامىلىنىڭ غايەت زور تەسىرىنى ئىنكار قىلالمايمىز، بەزى ھاللاردا ئۇ ھەتتا تەقدىرىمىزنىمۇ بەلگىلەپ قويۇشى مۇمكىن. بىراق بۇ ھەرگىزمۇ مۇھىت ئامىلى ھەممىدىن ئۈستۈن تۇرىدۇ، دېگەنلىك ئەمەس.

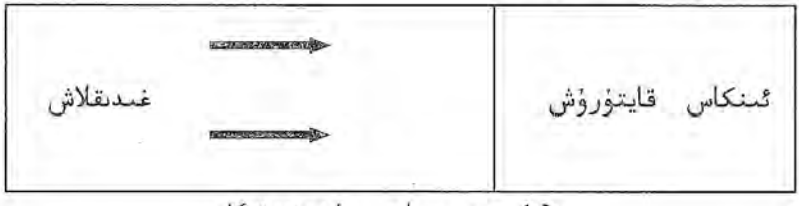
بۇخىل مودا كۆزقاراش ئاساسىدا سىزلىپ، جەمئىيەتنىڭ ئومۇميۈزلۈك ئېتىراپ قىلىشىغا ئېرىشكەن ئىجتىمائىي «خەرىتە» ئومۇمەن ئۇچ تۈرگە بۆلۈنىدۇ. بۇلار ئىنسان تەبىئىتىنى شەرھلەپ بېرىدىغان ئۇچ خىل بەلگىلەمچىلىك (دېتېرمىنىزم) (تەبىئەت ۋە جەمئىيەتتىكى بارلىق ھادىسىلەرنىڭ، جۈملىدىن كىشى ئىرادىسى ۋە خۇلق ـ مىجەزنىڭ قانۇنىيەتلىك ئىكەنلىكىنى ھەمدە ئۇلارنىڭ بىر-بىرىگە سەۋەب بولىدىغانلىقىنى تەكتىلەيدىغان تەلىمات ـــ ت) بولۇپ، گاھىدا يەككە، گاھىدا ئۆزئارا ئالماشتۇرۇلۇپ تەتبىقلىنىدۇ.

ئىرسىيەت بەلگىلەمچىلىكى: بۇ نەزەرىيەنىڭ قارىشىچە، ئادەمنىڭ تەبىئىتى (مىجەز- خۇلقى) ئاتا- بوۋىلىرىدىن ئىرسىيەت قالىدۇ. مۇبادا بىر ئادەمنىڭ مىجەزى ئوسال بولسا، ئۇھالدا بۇ كىشىنىڭ ئاتا ـ بوۋىسىنىڭ DNA سىدا چوقۇمكى ناچار خۇلق ـ مىجەز تەركىبلىرى مەۋجۇت، ھەمدە بۇ خىل ئامىل ئىرسىيەت شەكىللەرگە ئەۋلادىمۇ ـ ئەۋلاد تەدىسىقلىنىدۇ.

پىسخىك بەلگىلەمچىلىك: بۇ قاراشتا ئىنسانىنىڭ تەبىئىتى ئاتا ـ ئانىسىنىڭ گەپ ـ سۆز، ئىش ـ ھەرىكەتلىرى تەرىپىدىن

بەلگىلىنىدۇ، دەپ قارىلىدۇ. مەسىلەن، مۇبادا سىز جۇرئەتسىز، تارتىنچاق، بىرەر خاتالىق سادىر قىلىشتىن ئۆزۈنغىچە ئۆكۈنۈپ يۈرىيدىغان ئادەم بولسىڭىز، ئۇ ھالدا بۇ ئاتا ـ ئانىڭىزنىڭ تەربىيەلەش ئۇسۇلى ۋە بالىلىق سەرگۈزەشتىلىرىڭىز بىلەن زىچ مۇناسىۋەتلىك. سىز ئاجىز ۋە گۆدەك ھېسابلىنىدىغان تاينىش دەۋرىدە ئۇچرىغان قەلب زىدىسى، ئىپادىڭىزنىڭ ناچار بولۇشى سەۋەبلىك يولۇققان جازا، چەتكە قېقىشلار، شۇنىڭدەك باشقىلار بىلەن سېلىشتۇرۇلغان چاغدىكى ئازابلىق ھېس ـ تۇيغۇلار ئۇنتۇلماي سىزگە بېسىم پەيدا قىلغان بولۇشى مۇمكىن، دەپ قارىلىدۇ.

مۇھىت بەلگىلەمچىلىكى: بۇ نەزەرىيەدە ئىنسان تەبىئىتىنىڭ مۇھىت ئامىلى تەرىپىدىن بەلگىلىنىدىغانلىقى تەكىتلىنىدۇ. ئەتراپىتىكى ئادەم ۋە ئىشلار مەسىلەن: غوجايىن، جورا، ۋاپاسىز پەرزەنت، ئىقتىسادىي ئەھۋال، دۆلەت سىياسىتى دېگەنلەرنىڭ ھەممىسى ئادەمگە تەسىر كۆرسىتىدىغان ئامىللار سانىلىدۇ (1.3 ـ رەسىمگە قارىڭ).



1.3 ـ رەسىم پاسسىپ ئەندىزە شەكلى

بۇ ئوچ خىل «خەرىتە» «غىدىقلاش ـ ئىنكاس قايتۇرۇش نەزەرىيەسى» ئۇستىگە قورۇلغان بولۇپ، تەبىئىي رەۋىشتە پاۋلوۋنىڭ (1849 ~ 1936) ئىت ھەققىدە ئېلىپ بارغان تەجرىبىسىنى ئېسىمىزگە سالىدۇ. مەزكۇر تەجرىبىدە ئىتنى سىناق قىلىش ئارقىلىق ئادەمنىڭ شارائىتىنىڭ تەسىرىگە ئۇچرايدىغانلىقى، شۇنىڭدەك ئالاھىدە ئىنكاس قايتۇرۇش شەكلى ئارقىلىق تورلۇك غىدىقلاشلارغا قارىتا ئىنكاس قايتۇرىدىغانلىقى

www.uyghurkitap.com

دەللىلەنگەن.

ئۇنداقتا ئويلاپ باقايلى، يۇقىرىدا تىلغا ئېلىنغان بەلگىلەمچىل خەرىتىلەرنىڭ توغرىلىق دەرىجىسى، ۋەزىپىلى قانچىلىكتۇ؟ بۇ خەرىتىلەردە ئىنسانلارنىڭ ئەسلىي تەبىئىي روشەن گەۋدىلەنگەنمۇ ـ يوق؟ ئىچكى پىرىنسىپ ئاساس قىلىنغانمۇ ياكى قۇرۇق گەپ ساتقانمۇ؟

تاللاش ئەركىنلىكى:
غىدىقلاش ۋە ئىنكاس قايتۇرۇش ئارىسىدا

ۋېكتور فرانكىل (1905 ~ 1997، ئاۋستىرىيەدە تۇغۇلغان، ئا-مېرىكا نېرۋا ۋە روھىي كېسەللىكلەر ئىلمى پىروفېسسورى) نىڭ تەسىرلىك ئىش ـ ئىزلىرى يۇقىرىقى گۇماني قاراشلىرىمىزغا ئىلمىي جاۋاب بېرىشىمىزدە بىزنى ئاساس بىلەن تەمىنلەيدۇ.

فرانكىل فىرئۇد پسىخولوگىيەسىنىڭ چوڭقۇر تەسىرىگە ئۇچرىغان بەلگىلەمچىلىك قارىشىنىڭ ياقلىغۇچىسى بولۇپ، بۇ ئېقىمدىكىلەر بىر ئادەمنىڭ بالىلىق دەۋرىدىكى سەزگۈزەشتى ئۇنىڭ ئەخلاق ـ پەزىلىتى ۋە خاراكتېرىنى يارىتىدۇ ھەمدە ئۇنىڭ پۈتكۈل ھاياتىغا تەسىر كۆرسىتىدۇ، دەپ قارايدۇ.

يەھۇدي قان سىستېمىسىدىن بولغان فرانكىل «ئىككىنچى دۇنيا ئۇرۇشى» مەزگىلىدە ناتسىستلار گېرمانىيەسىنىڭ جازا لاگېرىغا قامىلىدۇ. ئاتا ـ ئانىسى، ئايالى ۋە قېرىنداشلىرى ناتسىستلارنىڭ ئىبلىس چاڭگىلىدا جان ئۈزۈپ، بىر سىڭلىسى ئامان قالىدۇ. ئۆزىمۇ يەتكۈچە خورلۇق تارتىپ، قاتتىق قىيناشقا ئۇچرايدۇ ھەمدە ئۆمىدسىزلىك ئىچىدە ھاياتىنى داۋام ئېتىدۇ.

بىر كۈنى ئۇ ناھايىتى تار بىر سولاقخانىغا يالغۇز قامىلىدۇ. بۇ چاغدا ئۇنىڭ ۋۇجۇدىدا تويۇقسىز بىر خىل يېڭىچە تۇيغۇ پەيدا بولىدۇ. كېيىن ئۇ بۇ خىل تۇيغۇنى «ئىنسانىنىڭ ئاداقىي

ئەركىنلىكى» دەپ ئاتايدۇ. گەرچە ناتىپىستلار ئۇنىڭ ياشاش مۇھىتىنى كونترول قىلىۋالغان، جىسمىنى نابۇت قىلغان بولسىمۇ، بىراق ئۇ ۋۇجۇدىدىكى ئۆزلۈك ئېڭىنىڭ ياردىمىدە تۇرلۇك روھىي ئاسارەت ئۇستىدىن غالىب كېلىپ، بىر كۆزەتكۈچى سالاھىيىتىدە ئۆز قىسمەتلىرى ھەققىدە پىكىر يۈرگۈزىدۇ. سىرتقى غىدىقلاشنىڭ ئۆزىگە بولغان تەسىرىنى مۆلچەرلەيدۇ ھەمدە ئۆزىدە قىسمەت (غىدىقلاش) ۋە قىسمەتكە قارىتا ئىنكاس قايتۇرۇش شەكلىنى تاللاش ئەركىنلىكى ۋە ئىقتىدارىنى يېتىلدۈرۈشكە باشلايدۇ.

بۇ جەريانداا ئۇ ئوخشىمىغان ھالەتلەرنى تەسەۋۋۇر قىلىپ باقىدۇ. ئالايلۇق: جازا لاگېرىدىن قۇتۇلغاندىن كېيىن ئوقۇتۇش مۇنبىرىدە ئوقۇغۇچىلىرىغا ئۆزىنىڭ ئازاب ـ ئوقۇبەتلىك قىسمەتلىرى داۋامىدا يەكۈنلىگەن قىممەتلىك تەجرىبە ـ ساۋاقلىرىنى سۆزلەپ بېرىشنى، ئۇلارغا ئۆزىنىڭ سەرگۈزەشتىلىرىگە قارىتا ئەقىل كۆزى بىلەن نەزەر سېلىشى لازىملىقىنى دېيىشنى خىيال قىلىدۇ.

ئۇ يەنە تەسەۋۋۇر ۋە خاتىرىسىگە تايىنىپ قەلب، ئەقىل، پەزىلەت جەھەتتە ئۆزىنى كونترول قىلىش ئىقتىدارىنى ئۈزۈكسىز ئۆستۈرۈپ باردۇ. ۋۇجۇدىدىكى ئەركىنلىك ئېلىمېنتلىرىنى كۈنسېرى تاۋلاپ، ناتىسىستلارنىڭ زۇلۇم ـ كىشەنلىرىدىن غالىب كېلەلەيدىغان روھ يېتىلدۈرىدۇ. ماددىي مۇھىت جەھەتتە ناتىسىستلار قارار قىلىش ھوقۇقى ۋە ئەركىنلىكىگە ئىگە بولسىمۇ، بىراق فىرانكېل تېخىمۇ كاتتا ئەركىنلىككە، يەنى ئۆز تالىشىنى ئىشقا ئاشۇرۇشقا ئىمكان بېرىدىغان، ناتىسىستلارنىڭ زۇلۇم ـ كىشەنلىرىدىن قۇتۇلۇشقا يارىدەم بېرىدىغان روھنى ھازىرلايدۇ. بۇ كۈچ باشقا مەھبۇسلارغىمۇ زور تەسىر كۆرسىتىدۇ. ھەتتا زىندان قاراۋۇلىمۇ مەھبۇسلارنىڭ مۇشۇنداق جاپالىق شارائىتتىمۇ ھاياتنىڭ قىممىتى ھەققىدە ئىزدىنىپ، ئۆزلىرىنىڭ ئىززەت ـ

www.uyghurkitap.com

هۆرمىتىنى قايتىدىن تىكلەش يولىدىكى تىرىشچانلىقىغا ياردەم قىلىدۇ.

فرانكىل ئەڭ جاپالىق شارائىتتىمۇ ئىنسانىيەتكە خاس ئۆزلۈك ئېڭىنى ئىشقا سېلىپ، غىدىقلاش ۋە ئىنكاس قايتۇرۇشنى ئارىسىدا ئىنسان ھامان تاللاش پۇرسىتىگە ئىگە ئىكەنلىكىدىن ئىبارەت مۇھىم زاكۇننى قېزىپ چىققان.

تاللاش ئەركىنلىكى ئىنسانىنىڭ ئۆزىنى تونۇش ئىقتىدارىدىن باشقا نۆۋەتتىكى مەۋجۇت رېئاللىقتىن ھالقىپ ئۆتۈپ، مېڭىمىزدە يېڭىچە ئوبراز يارىتىش ئىقتىدارىغا ئىگە «تەتەسەۋۇر كۈچى» پىرىنسىپتا چىڭ تۇرۇپ، ئىدىيە، سۆز- ھەرىكىتىمىزنىڭ توغرا - خاتالىقىغا ھۆكۈم قىلىش، ھەق - ناھەقنى پەرق ئېتىش ئىقتىدارىدىن ئىبارەت «تۇغما بىلىم» شۇنداقلا ھېچقانداق تاشقى ئامىلنىڭ تەسىرىگە ئۇچرىماستىن، ئۆزىمىزگە خاس ئاڭ - مەۋقەدە چىڭ تۇرالايدىغان «مۇستەقىل ئىرادە» دىن ئىبارەت تۆت خىل تۇغما ئىقتىدارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ.

باشقا جانلىقلار ئەقلىي ئىقتىدار جەھەتتە ھەرقانچە تەرەققىي قىلغان ھالەتتىمۇ يۇقىرىقى تۇغما ئىقتىدارلارغا ئىگە بولالىشى ئەسلا مۇمكىن ئەمەس. كومپيۇتېر پىروگراممىسىنى نەقىل قىلىپ ئويلاپ باقايلى: ھايۋانلارنىڭ پىروگراممىسى تەبىئىي تۇيغۇ ۋە مەشىقلەندۇرۇش ئاساسىدا شەكىللىنىدۇ. مەشىق قىلدۇرۇش ئارقىلىق ئۇلارنى ئىنكاس قايتۇرالايدىغان ھالەتكە كەلتۈرگىلى بولسىمۇ، بىراق ئۇلار مەشىققە مەسئۇل بولالمايدۇ. باشقىچە قىلىپ ئېيتقاندا، ھايۋانلار مەشىق جەريانىغا يېتەكچىلىك قىلىشقا، پىروگراممىنى ئۆزگەرتىشكە قادىر ئەمەس، ھەتتا بۇلارنى ھېس قىلىپ يېتەلمەيدۇ. ئەكسىچە ئىنسان پىروگراممىنى ئۆزى تۈزىدۇ. بۇ جەريانىدا تەبىئىي تۇيغۇ ۋە مەشىقنىڭ چەكلىمىسىگە ئۇچرىمايدۇ. شۇ سەۋەبلىك ھايۋانلارنىڭ ئىقتىدارى چەكلىمىلىككە ئىگە، ئىنسانلارنىڭ بولسا چەكلىمىسىزدۇر.

مۇبادا ئىنسان هايۋانلارغا ئوخشاش تەبىئىي تۇيغۇ ۋە مۇھىتنىڭ تەسىرىگە ئۇچرىسا ئىدى، ئۇ هالدا تەرەققىيات پۇرسىتى ناهايىتى چەكلىك بولغان بولاتتى. هېلىمۇ ياخشى بىز بۇنداق چەكلىمىگە ئۇچرىمايمىز، شۇڭلاشقا ئۆزىمىزنى قېزىش ۋە تەرەققىي قىلدۇرۇشقا ئەھمىيەت بېرىدىغانلا بولساق، تۇرلۇك يوشۇرۇن ئىقتىدارلىرىمىزنى جارى قىلدۇرالايمىز.

غىدىقلاش ۋە غىدىقلاشقا قارىتا ئىنكاس قايتۇرۇش داۋاملىدىكى تالاش ئىختىيارىمىز بىزنىڭ ئەڭ زور ئىقتىدارىمىزدۇر.

«ئاكتىپ، تەشەببۇسكار بولۇش» قا ئېنىقلىما

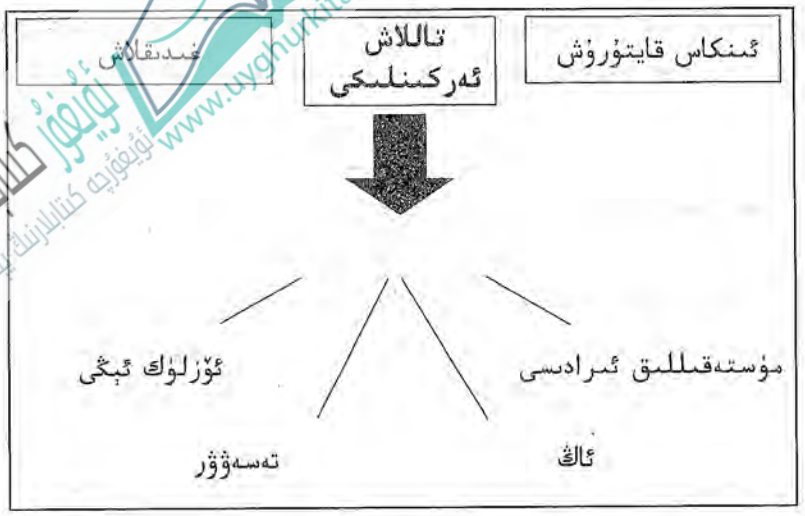
فرانكېل تۇرمىدىكى ۋاقتىدا ئىنسان تەبىئىتىگە مۇناسىۋەتلىك بۇ ئىنتايىن مۇھىم بىر پىرىنسىپنى بايقىغان هەمدە ئۇنى تۆۋەندىكى ئىسخېما ئارقىلىق ئىپادىلىگەن. (2.3 ـ رەسىمگە قارالسۇن). بىز مۇشۇ پىرىنسىپ ئاساسىدا ئىش ئۇنۇمى يۇقىرى كىشىلەر چوقۇم هازىرلىشى زۆرۈر بولغان ئادەت ـــ ئاكتىپ، تەشەببۇسكار بولۇشنى شەرهلەيمىز.

ئاكتىپ، تەشەببۇسكار بولۇش ـــ بىر ئادەمنىڭ ئىش-هەرىكەت پوزىتسىيەسىگىلا ئەمەس، يەنە ئۆز هاياتىغىمۇ مەسئۇل بولۇشى لازىملىقىدىن دېرەك بېرىدىغان ئۇقۇمدۇر.

شەخسنىڭ ئىش ـ پائالىيىتى تاشقى مۇهىت ئامىلىدىن مۇستەسنا هالدا ئۇنىڭ ئىختىيارىي تاللىشى ئاساسىدا ۋۇجۇدقا چىقىدۇ. ئادەمدە پايدىلىق تاشقى مۇهىت يارىتىشقا ئىنتىلىدىغان ئاكتىپلىق ۋە مەسئۇلىيەت بولۇشى كېرەك.

مەسئۇلىيەتچانلىق (Responsible) سۆزى تۇزۇلۇش شەكلىدىن قارىغاندا، ئىنكاس قايتۇرالايدىغان بولۇش، دېگەن مەنىنى بېرىدۇ.

ئۇيغۇر كىتاب بۇربىكتى
www.uyghurkitap.com



2.3 ـ رەسىم ئاكتىپ، تەشەببۇسكارلىق ئېنىقلىمىسى

ئاكتىپ، تەشەببۇسكار كىشىلەر ئۆزلىرىنىڭ ئىش ـ ھەرىكىتىنى قانداقتۇر مۇھىت، تاشقى شارائىت ياكى باشقىلارنىڭ تەسىر ـ ئاسارىتىگە چۈشەپ قويمايدۇ. مۇئامىلە سەنئىتى جەھەتتە ئۇلار تاشقى ئامىل ياكى بىرەملىك ھېس ـ ھاياجان ئاساسىدا ئەمەس، بەلكى قىممەت قاراش ئاساسىدا ئىش كۆرىدۇ.

ئاكتىپ، تەشەببۇسكار بولۇش ئىنسانىنىڭ تۇغما تەبىئىتى. ھاياتىمىزنىڭ تاشقى شارائىتىنىڭ چەكلىمىسىگە ئۇچراپ كېتىشى بىزنىڭ ئاڭلىق ياكى ئاڭسىز رەۋىشتە تاشقى شارائىتنىڭ كونتروللۇقىنى تاللىغانلىقىمىزدىندۇر، بۇ خىل تاللاش پاسسىپلىق دېيىلىدۇ. پاسسىپ ئادەملەر ھاۋا رايىنىڭ تەسىرىگە ئۇچرايدۇ. ھاۋا ئوچۇق كۈنلەردە ئۇلارنىڭ كەيپىياتى ساز بولىدۇ، ھاۋا تۇتۇق كۈنلىرى بۇنداق ئادەملەر ئاسان روھسىزلىنىدۇ. ئاكتىپ، تەشەببۇسكار كىشىلەرنىڭ قەلبىدە بىر خىل روھىي ھازىرلىق بولغاچقا، ھاۋا رايىدىكى ھەرقانداق ئۆزگىرىش ئۇلارنىڭ روھىيىتىگە تەسىر كۆرسىتەلمەيدۇ. ئۇلارغا نىسبەتەن قىممەت قاراش ھالقىلىق ئامىلدۇر. ئۇلار خىزمەت ھەممىدىن مۇھىم، دەپ

قارايدىكەن، ھاۋا رايىنىڭ قانچىلىك ناچارلىشىپ كېتىشىدىن قەتئىينەزەر، ئۇلارنىڭ كەسپىنى قەدىرلەش روھىدا قىلچىلىك ئۆزگىرىش بولمايدۇ.

پاسسىپ كىشىلەر «ئىجتىمائىي كىلىمات» نىڭمۇ تەسىرىگە ئۇچرايدۇ. باشقىلار ئىززەت ـ ھۆرمەت بىلەن مۇئامىلە قىلسا، ئۇلارمۇ كىشىلەرگە ئىللىق چىراي ئاچىدۇ. ئەكسىچە بولسا روھىي مۇداپىئە ھالىتىگە ئۆتۈۋالىدۇ. كەيپىياتىنىڭ ياخشى ـ يامان بولۇشىنى باشقىلارنىڭ سۆزـ ھەرىكىتىدىن كۆرىدۇ. ھە دېسىلا باشقىلارنىڭ كەمچىلىكى ئارقىلىق ئۆز ـ ئۆزىنى چۈشەپ قويىدۇ.

ئاكتىپ، تەشەببۇسكار كىشىلەرنىڭ ئەقىل ـ پاراسىتى ھېس ـ ھاياجىنى ئۇستىدىن غالىب كېلىدۇ. ئۇلار تەپەككۇرىغا تايىنىپ ئۆزلىرىنىڭ قىممەت قارىشىنى بەلگىلەيدۇ ھەمدە ئۇنى ئۆز ئىش ـ ھەرىكىتىنىڭ ئىچكى ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچىگە ئايلاندۇرالايدۇ. پاسسىپ كىشىلەر تامامەن بۇنىڭ ئەكسىچە، ئۇلار ھېسسىيات بىلەن ئىش كۆرىدۇ، ئاسانلا مۇھىت ۋە شارائىتنىڭ تەسىرىگە ئۇچرايدۇ. بىراق بۇنداق دېگەنلىك ھەرگىزمۇ تاشقى غىدىغلىغۇچى ئامىللار، تەشەببۇسكار كىشىلەرگە قىلچىلىك تەسىر كۆرسىتەلمەيدۇ، دېگەنلىك ئەمەس. ئۇلارمۇ بىلىپ- بىلمەي ئۆزلىرىنىڭ دۇنيا قارىشى ئاساسىدا، تاشقى دۇنيادىن كەلگەن ماددى، ئىجتىمائىي، پىسخىك غىدىقلاشلارغا قارىتا ئىنكاس قايتۇرۇش شەكلىنى تاللايدۇ.

ئېلنو روزۋېلت (ئامېرىكىنىڭ سابىق زۇڭتۇڭى، كىچىك روزۋېلتنىڭ خانىمى.) مۇنداق دېگەن: «ئۆزۈڭ خالىمىغۇچە ھېچكىم ساڭا زىيانكەشلىك قىلالمايدۇ». ماھاتما گەندىمۇ شۇنىڭغا ئوخشاپراق كېتىدىغان «ئۆزئارا يول قويۇشساق ئىززەت- ھۆرمەتنىمىزنى ھېچكىم تارتىۋالالمايدۇ» دېگەن بىر گەپنى ئېيتقان. كۆرۈنۈپ تۇرۇپتۇكى، ئەڭ زور قاباھەت پاجىئەنىڭ ۋۇجۇدىمىزدا يوز بېرىشى ئەمەس، بەلكى پاجىئەنىڭ ۋۇجۇدىمىزدا

يۇز بېرىشىگە يول قويۇشمىزدۇر.

ھېسسىيات نۇقتىسىدىن ئېيتقاندا، بۇرخىل كۆز قاراشنى قوبۇل قىلىش دەمالىلىقتا تەسكە توختايدۇ. ھەممىدىن قاقشاپ يۇرۇيدىغان ئادەملەر ئۈچۈن تېخىمۇ شۇنداق. «تۇنۇگۈنكى تالاش بۈگۈنۈمنى بەلگىلەيدۇ» دەيدىغان ئاڭنى ھەققىي قوبۇل قىلالمىغان كىشىلەرلا «مەندە باشقىچە تاللاش ئىمكانىيىتىمۇ بار ئىدى» دېيەلىشى مۇمكىن.

بىر قېتىم مەن «ئاكتىپ، تەشەببۇسكار بولۇش» تېمىسىدا نۇتۇق سۆزلىدىم. نۇتۇق يېرىملاشقاندا، بىر ئايال ئورنىدىن تۇرۇپ بىر نېمىلەرنى دەپ چالۋاقاپ، كىشىلەرنىڭ دىققىتىنى چېچىۋەتتى. بىردەمدىن كېيىن ئۆزى خىجىللىق ھېس قىلىپ قالدىمۇ ـ قانداق، ئەيتاۋۇر ئولتۇرۇۋالدى. بىراق ئۇ يەنە ئەتراپتىكىلەر بىلەن بىر نېمىلەرنى مۇلاھىزە قىلىپ، ھېچبىر توختايدىغاندەك قىلمايتتى. روھىي ھالىتىدىن خۇشاللىقى چىقىپ تۇراتتى. مەن بۇنىڭ ۋەجىنى بىلىپ بېقىش مەقسىتىدە ئۇنىڭدىن تەسىراتىنى كۆچىلىك بىلەن ئورتاقلىشىشنى خالايدىغان ـ خالىمايدىغانلىقىنى سورىدىم. ئۇ خالايدىغانلىقىنى بىلدۇرۇپ ئېغىز ئاچتى:

ـ سىلەر مېنىڭ سەزگۈزەشتىلىرىمنى ھەرگىزمۇ تەسەۋۋۇر قىلالمايسىلەر! مەن بىر سېھىرا. ئىلگىرى ناھايىتى پىتىنخور، ھالىدىن خەۋەر ئېلىش قىيىن بىر بىمارغا قارىغانىدىم. ھېچ ئىشىم ئۇنىڭغا يارىمايتتى، رەھمەت ئېيتىش ئۇياقتا تۇرسۇن، ھە دېسىلا قۇسۇر ئىزدەپ، مەن بىلەن زاكۇنلىشاتتى. كۇنلىرىم شۇنداق زەردىگۆشلۈك ئىچىدە ئۆتىدىغان، بارا ـ بارا ئاچچىقىمنى ئۆيدىكىلەردىن چىقىرىدىغان بولۇپ قالدىم. باشقا سېھىرالارمۇ مەن بىلەن ئوخشاش ھېسسىياتتا ئىدى. بىز ھەممىمىز ئۇنىڭدىن تېزرەك قۇتۇلۇشنى تىلەيتتۇق.

ـ بىراق بايا سىز ئاكتىپ، تەشەببۇسكار بولۇش ھەققىدە

سۆزلىگەندە «ئۆزىمىز خالىمىغۇچە ھېچكىممۇ بىزگە زىيان سالالمايدۇ؛ ئازاب ـ ئوقۇبەتنىڭ مەنبەسى ئۆزىمىز» دېگەندەك گەپلەرنى قىلىۋېدىڭىز، دەسلەپىدە يۇقىرىقى ئازاب ـ ئوقۇبەتلەرنى ئۆزۈم تېپىۋاپتىكەنمەندە؟ دەپ ئويلاپ ھۆكمىڭىزنى پەقەتلا قوبۇل قىلالمىغانىدىم. تۇرۇپ قايتا ـ قايتا مۇلاھىزە قىلىپ كۆردۈم. ئۆز ـ ئۆزۈمدىن: «مەندە راستىنلا ئىنكاس قايتۇرۇش ئۇسۇلىنى تاللاش ئىقتىدارى بارمىتى؟» دەپ سوراپ كۆردۈم.

نەتىجىدە ئۆزۈمدە بۇ ئىقتىدارنىڭ بارلىقىنى بايقىدىم. بىردىنلا ئەينى ۋاقىتتا ھەقىقەتەنمۇ ئازاب ـ ئوقۇبەتكە ئېلىپ بارىدىغان ئىنكاس قايتۇرۇش ئۇسۇلىنى تاللىغانلىقىمنى، بۇنى رەت قىلىش ئىمكانىيىتىمنىڭمۇ مەۋجۇتلۇقىنى ئېتىراپ قىلدىم.

ـــ شۇنىڭ ئىختىيارسىز ئورنۇمدىن تۇرۇپ كەتتىم. ئۆزۈمنى خۇددى خاتالىقتىن قول ئۈزۈپ، يېڭىچە ئادەم بولغاندەك ھېس قىلدىم. كىشىلەرگە: «مەن ئەركىنلىككە ئېرىشتىم. قەپەستىن قۇتۇلدۇم، ئەمدى ھەرگىز باشقىلارنىڭ مۇئامىلىسىنىڭ زىيانكەشلىكىگە ئۇچرىمايمەن» دەپ نىدا قىلغۇم كەلدى!

بىزگە زىيان سالىدىغىنى پاجىئەنىڭ ئۆزى ئەمەس، بەلكى پاجىئەگە قارىتا قوللانغان نامۇۋاپىق ئىنكاس قايتۇرۇش ئۇسۇلىمىزدۇر. گەرچە بۇ ئىشلار بىزنى جىسمانىي، روھىي، ئىقتىسادى جەھەتتىن زىيانغا ئۇچراتسىمۇ، بىراق ئەخلاق پەزىلەت ۋە تەبىئىتىمىزنى زىياندىن ساقلاپ قېلىشىمىز تامامەن مۇمكىن. ئەمەلىيەتتە ئادەم قانچىكى جاپالىق سەزگۈزەشتىلەرنى باشتىن كەچۈرسە، ئىرادىسى شۇنچە تاۋلىنىدۇ، يوشۇرۇن ئىقتىدارى تېخىمۇ قېزىلىپ، قىيىنچىلىققا قارشى تۇرۇش ئىقتىدارى يەنىمۇ ئۆسىدۇ، بەلكىم باشقىلارنى ئەركىن، مۇستەقىل بولۇشقا رىغبەتلەندۈرۈشىمۇ مۇمكىن.

بىز باشتا تىلغا ئېلىپ ئۆتكەن فرانكېل ئوكۇشسىز شارائىتتىمۇ مەنىۋى ئەركىنلىكنى قولغا كەلتۈرۈش ئۈچۈن تىرىشىپ كۈرەش قىلغان ھەمدە شۇ تىرىشچانلىق ئارقىلىق نۇرغۇن ئادەمگە ئىلھام ئاتا قىلغان كىشىدۇر. بۇلاردىن باشقا ۋېيىتنام ئۇرۇش ئەسىرلىرىدىن نۇرغۇنلىرىنىڭ تەرجىمھالىمۇ بىزگە ئاداققى ئەركىنلىكنىڭ چەكسىز كۈچ ـ قۇدرىتىنى نامايان قىلىپ بېرىدۇ. ئەركىنلىك ئۈستىگە قۇرۇلغان بۇ خىل ئاكتىپ ئىنكاس قايتۇرۇش ئۇسۇلى تا ھازىرغىچە لاگېر مەدەنىيىتى ۋە ئۇرۇش ئەسىرلىرىگە تەسىر كۆرسىتىپ كەلمەكتە.

ئېغىر كېسەلگە مۇپتىلا بولغان ياكى مېيىپ تۇرۇقلۇق، گۇلدەك ياشاۋاتقان ئادەملەرنى ئۇچراتقىنىڭىزدا قايىللىقىڭىز قوزغىلىپ، چوڭقۇر ئويلارغا پاتقان بولۇشىڭىز مۇمكىن. بۇنداق ئادەملەر جاپا ـ مۇشەققەت ۋە مۇھىتنىڭ تەسىرىدىن ھالقىپ ئۆتۈپ، ھاياتقا تېخىمۇ نۇرانە قىممەت بەخش ئېتىش ئارقىلىق ۋۇجۇدىنى لەرزىگە سېلىپ، نۇرغۇن ئادەمگە تەسىر كۆرسىتەلەيدۇ.

فرانكېل كىشىلىك ھاياتتا ئاساسلىقى ئۈچ خىل قىممەت قاراش مەۋجۇت بولىدىغانلىقىنى قەيت قىلىپ ئۆتكەن:

بىرىنچىسى، تەجرىبە ـ ساۋاق قىممەت قارىشى. بۇ خىل قىممەت قاراش ھەر ئىنسانىنىڭ ئۆز سەزگۈزەشتلىرى ئاساسىدا شەكىللىنىدۇ.

ئىككىنچىسى، ئىجادچانلىق قىممەت قارىشى: بۇ خىل قىممەت قاراش شەخسنىڭ ئىجادچانلىقى ئاساسىدا بارلىققا كېلىدۇ.

ئۈچىنچىسى، پوزىتسىيە قىممەت قارىشى: بۇ خىل قىممەت قاراش كىشىلەرنىڭ ساقايماس كېسەل كەبى قىينىچىلىققا يولۇققاندىكى ئىنكاس قايتۇرۇش ئۇسۇلىنى كۆرسىتىدۇ. بۇ ئۈچ خىل قىممەت قارىشى ئىچىدە دەرىجىسى ئەڭ يۇقىرى بولغىنى پوزىتسىيە قىممەت قارىشىدۇر. كۆپ يىللىق

تەجرىبىلىرىمگە ئاساسلانغاندىمۇ، يۇقىرىقى يەكۈننىڭ ئاساسى بار.

ئوخشاشسىز شارائىت تەپەككۇرنىڭ ئۆزگىرىشىنى كەلتۈرۈپ چىقىرىپ، كىشىلەرنىڭ يېڭىچە قاراش ئاساسىدا دۇنياغا، ئۆزىگە، ئۆزگىلەرگە يۇزلىنىشىگە تۈرتكە بولىدۇ؛ ئىنسانىنى ھاياتنىڭ قىممىتى ھەققىدە ئويلاندۇرالايدۇ ھەمدە تۇرلۇك غىدىقلاشلارغا قارىتا قانداق ئىنكاس قايتۇرۇشنى ئۆگىتىدۇ. بۇ خىل يېڭىچە نۇقتىئىنەزەر يەنە كىشىلەرنىڭ پوزىتسىيە قىممەت قارىشىنى يۇكسەلدۇرىدۇ.

تەشەببۇسكار بولۇش

ئىنسانىنىڭ ماھىيىتى — تەشەببۇسكارلىقتا. ئىنسانلار مۇئەييەن شارائىتتىكى غىدىقلاشلارغا قارىتا ئىنكاس قايتۇرۇش ئىقتىدارىغا ئىگە بولۇپلا قالماي، يەنە تەشەببۇسكارلىق بىلەن پايدىلىق شارائىت يارىتىش ئىمكانىيىتىگىمۇ ئىگە. بىراق بۇ تەلۈلەرچە ئىش كۆرۈش، جېدەل تېرىش ياكى ئىغۋاگەرچىلىك قىلىش دېگەنلىك ئەمەس، بەلكى ئىنساندا ئۆزىنىڭ شارائىت پۇرسەت يارىتىش مەسئۇلىيىتى بارلىقىنى تونۇتۇش دېگەنلىكتۇر.

مەن خىزمىتىدىن ئىستېپا بەرمەكچى بولغانلارغا تېخىمۇ تەشەببۇسكار، ئۆز قىزىقىشى ۋە ئىقتىدارىغا ئائىت سىناقلارنى ئىشلەپ بېقىشنى، كۆڭلىدىكى خىزمەتنىڭ ھازىرقى ھالىتىنى تەتقىق قىلىپ بېقىشنى، ئۆزى ئىشلەش ئىستىكىدە بولۇۋاتقان ئورۇن دۇچ كېلىۋاتقان قىينىچىلىقلارنى مۇلاھىزە قىلىپ كۆرۈشنى ئۈمىد قىلىمەن، زۆرۈر تېپىلسا يەنە مۇڭاپىق ئۇسۇلدا قارشى تەرەپكە ئۆزىنىڭ ئۇلار دۇچ كەلگەن مەسىلىنى ھەل قىلىشقا ياردەم قىلالايدىغانلىقىنى ئېيتىشنى تەۋسىيە قىلىمەن. مانا بۇ «ھەل قىلىش لايىھەسى شەكلىدىكى (ئۆزىنى) نامايان قىلىش» بولۇپ، مۇڭەپپەقىيەت قازىنىشتىكى مۇھىم

مەخپىيەتلىكنىڭ بىر بۆلىكى.

مەسىلەت سوراشقا كەلگەن كىشىلەر ئادەتتە بۇ خىل ئۇسۇلنىڭ خىزمىتى ئىزدەش ۋە ئۆستۈرۈلۈشتە ئەسقاتىدىغانلىقىنى ئېتىراپ قىلىشىدىيۇ، بىراق ئۇنى ئۆز ئەمەلىيىتىگە تەتبىقلاشنى خالاپ كەتمەيدۇ.

— قىزىقىش ۋە ئىقتىدار سىنىقىنى نەدە ئىشلەتكىنى بىلەلمەيۋاتىمەن.

— مەلۇم ساھە ياكى شىركەت يولۇققان قىيىنچىلىقلارنى قانداق بىلگىلى بولىدۇ؟ بۇ جەھەتتە كىم ماڭا كۆرسەتمە بېرەلەيدۇ؟

— كۆز قاراشلىرىمنى قانداق ئوتتۇرىغا قويۇشنى بىلمەيۋاتىمەن.

نۇرغۇن ئادەم تەقدىرگە تېۋىنىش ياكى كىملەرنىڭدۇ ياردىمىگە تەلمۈرۈش بىلەن ئاۋارە. ئەمەلىيەتتە كۆڭۈلدىكىدەك خىزمەت ھەر كىمنىڭ ئۆز تىرىشچانلىقى ئاساسىدا قولغا كېلىدۇ.

ئۆيدە ھېچكىمنىڭ مەسئۇلىيەتتىن ئۆزىنى قاچۇرۇشىغا يول قويمايمەن. ئۇلارغا ھەرقانداق قىيىنچىلىققا يولۇققۇشتىن قەتئىينەزەر ئۆزلىرى ئامال تېپىپ بىر تەرەپ قىلىشنى تەكتىلەيمەن. گەرچە بالىلىرىمنىڭ يېشى كىچىك بولسىمۇ، ئوخشاشلا «ئۆزۈڭلار بىر ئامال قىلىڭلار» دەيمەن. بالىلارمۇ بۇنىڭغا ئادەتلەندى.

مەسئۇلىيەتچانلىقنى تەكتىلەش ھەرگىزمۇ بىراۋنىڭ پۇت ـ قولىنى چۈشەپ قويغانلىق ئەمەس. ئاكتىپ، تەشەببۇسكار بولۇش ئىنسانىنىڭ تۇغما تەبىئىتى. بۇ خىل تەبىئەتكە ھۆرمەت قىلىشتا، ئەڭ بولالمىغاندىمۇ قارشى تەرەپنى بىر دانە « ئەينەك» بىلەن تەمىنلەپ، ئۆزىنى كەم ـ كۈتسىز، ئەسلىي ھالىتىدە كۆرۈش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىش كېرەك.

كىشىلەرنىڭ پىشىپ ـ يېتىلىش دەرىجىسى ئوخشاش بولمىغانلىقتىن تاينىش باسقۇچىدا تۇرىۋاتقان ئادەملەرگە

نسبەتەن زىيادە يۇقىرى تەلەپ قويۇۋېلىش مۇۋاپىق ئەمەس. ئۇلارغا پايدىلىق شارائىت يارىتىپ بېرىپ، ئۇلاردا ئاستا ـ ئاستا يېتىلىپ مەسئۇلىيەتچان روھ يېتىلدۇرۇشكە توغرا كېلىدۇ.

پاسسىپلىقتىن ئاكتىپلىققا ئۆتۈش

ئاكتىپ ـ تەشەببۇسكار بولۇش بىلەن پاسسىپلىق ئارىسىدا ئاسمان- زېمىن پەرق بار. ئەقىل بىلەن زەن سالساق، بۇلار ئارىسىدىكى پەرقنىڭ زورلىقى تېخىمۇ ئايان بولىدۇ.

تەشەببۇسكار بولۇش ــ كىشىلىك ھاياتتىكى ئىقتىدار ۋە ھاسىلات ئارىسىدىكى مۇۋازىنەتنى ئىشقا ئاشۇرۇشنىڭ مۇھىم شەرتى بولۇپ، يەتتە ئادەتنى يېتىلدۇرۇشمىزدە كەم بولسا بولمايدۇ. كىتابىمىزدا بايان قىلىنغان باشقا ئالتە ئادەتنىڭ ھەممىسى ئاكتىپ، تەشەببۇسكار بولۇشنى ئۆزىگە مەنبە قىلغان. بۇ ئادەتلەرمۇ ئۆز نۆۋىتىدە يەنە بىزنى ئاكتىپ، تەشەببۇسكار بولۇشقا ئۇندەيدۇ.

مۇبادا سىز پاسسىپ ھالەتكە ئۆتۈۋالسىڭىز، ئاسانلا باشقىلارنىڭ ئىلكىگە ئۆتۈپ كېتىسىز ـ دە، ئويلاپ باقمىغان قىسمەتلەرگە دۇچ كېلىسىز.

بىر چاغلاردا مەن مەلۇم بىر شىركەتنىڭ پەسىللىك ئىشلەپچىقىرىش ئەھۋالى ھەققىدىكى مۇھاكىمە يىغىنىغا قاتنىشىپ قالدىم. ئەينى ۋاقىتتا ئۇلارنىڭ ئىقتىسادى چېكىنىشكە باشلاپ، بۇ ئۇلارغا ناھايىتى قاتتىق زەربە بولغان ئىكەن. شۇ سەۋەبتىن يىغىن مەيدانىنى بىر خىل روھىي سۇلغۇنلۇق قاپلاپ كەتكەنىدى.

يىغىننىڭ بىرىنچى كۈنى كارخانىنىڭ ھازىرقى ئەھۋالى تونۇشتۇرۇلدى. كۆپچىلىك بىردەك بىر قىسىم خادىملارنى

قىسقارتىش ئارقىلىق كارخانىنىڭ مەۋجۇتلۇقىنى ساقلاپ قېلىش تەشەببۇسىنى ئوتتۇرىغا قويۇشتى. نەتىجىدە يىغىندىن كېيىن كىشىلەرنىڭ دېمى تېخىمۇ ئىچىگە چۈشۈپلا كەتكەنىدى.

ئىككىنچى كۈنى كارخانىنىڭ كەلگۈسى، شۇنىڭدەك يۇقىرى كېيىنكى تەرەققىياتىغا تەسىر كۆرسىتىدىغان ئاساسلارنى چۆرىدىگەن ھالدا مۇھاكىمە ئېلىپ بارىدۇق. يىغىن ئاخىرلاشقاندا كىشىلەردىكى سۈلغۇنلۇق تېخىمۇ كۈچەيىپ كەتتى. كۆپچىلىك بىر دەك كارخانىنىڭ ئىشلىرى تېخىمۇ خاراب‌لىشىدىغان بولدى، دېگەن ئويدا ئىدى.

ئۇچىنچى كۈنىگە كەلگەندە، كۆپچىلىك مەسىلىنى باشقىچە نۇقتىدىن چىقىپ ھەل قىلىشنى ئويلاشتى. ئۇلار: «نۆۋەتتىكى ۋەزىيەتكە قانداق تاقابىل تۇرۇش كېرەك؟ مەسىلىنى ھەل قىلىشنىڭ قانداق چارە-تەدبىرلىرى بار؟ قانداق قىلغاندا ئىشلارغا تەشەببۇسكارلىق بىلەن يۈزلەنگىلى بولىدۇ؟» دېگەندەك ئاكتىپ، تەشەببۇسكار بولۇشقا ئىلھاملاندۇرىدىغان ئۇسۇلنى سىناپ بېقىش ئويىغا كەلىشتى. شۇنداق قىلىپ، ئۇلار چۈشتىن بۇرۇن باشقۇرۇشنى كۈچەيتىش ۋە تەننەرخنى تۆۋەنلىتىش ھەققىدە، چۈشتىن كېيىن بازارنى قانداق ئېچىش ھەققىدە مۇھاكىمە ئېلىپ بارىدى.

ئۇلار يەنە ئەقلىي مۇلاھىزە يۈرگۈزۈش ئارقىلىق كارخانىنىڭ ھازىرقى ھالىتىنى ئۆزگەرتىشكە مۇناسىۋەتلىك بىر نەچچە خىل ئەھلىي، ئونۇملۇك چارە ئۇسۇلىنى ئىزدىنىپ، مۇھاكىمىنى تېخىمۇ چوڭقۇرلاشتۇردى. ئۇچ كۈنلۈك يىغىن ئاخىرلاشقاندا يىغىن ئەھلىنىڭ روھىي كەيپىياتى كۆتۈرۈلۈپ، ئۆز - ئۆزىگە بولغان ئىشەنچى زور دەرىجىدە ئاشقان ئىدى.

بۇ قېتىمقى يىغىن ئارقىلىق ئۇلار تۆۋەندىكىدەك يەكۈن چىقىرىشتى:

1. كارخانىمىزنىڭ ھازىرقى ئەھۋالى دېگەندەك ياخشى ئەمەس، بەلكىم قىسقا مۇددەت ئىچىدە تېخىمۇ ناچارلىشىپ

كېتىشى مۇمكىن.

2. ئىلمىي چارە - تەدبىرلەرنى قوللىنىپ، باشقۇرۇش ئۈسۈلىمىزنى ئىسلاھ قىلىش ئاساسىدا تەننەرخنى تۆۋەنلىتىپ، *بازار ئىگىلەش نىسبىتىمىزنى يۇقىرى كۆتۈرەلەيمىز.*

3. كارخانىنىڭ ھازىرقى ھالىتىنى ئىلگىرىكىدىنمۇ ياخشى ھالەتكە كەلتۈرۈشكە ئىمكان بار.

پائال ھەرىكەت قىلىش بىلەن ئاكتىپ پىكىر قىلىشنىڭ پەرقى بار. بىز بۇگۈنگىلا ئەمەس، كەلگۈسىگىمۇ يۈزلەنمىسەك بولمايدۇ. ئەمەلىيەتتە، بىز ئاكتىپ پوزىتسىيەدە ھازىر ۋە كەلگۈسىگە تامامەن يۈزلىنەلەيمىز. مۇبادا بۇ خىل رېئاللىقتىن ئۆزىمىزنى قاچۇرىدىكەنمىز، ئۇ مۇھىت ۋە شارائىت ھەممىنى بەلگىلەيدۇ دەيدىغان پاسسىپ قىسمەتكە چۈشۈپ قالىمىز.

كارخانا، ئائىلە ۋە تۈرلۈك ئىجتىمائىي كوللېكتىپلارنى ئۆز ئىچىگە ئالغان ھەرقانداق بىر تەشكىلات تەشەببۇسكارلىق بىلەن ئىجادچانلىقنى زىچ بىرلەشتۈرۈپ، ئاكتىپ، تەشەببۇسكارلىقنى مىزان قىلغان كارخانا مەدەنىيىتى بەرپا قىلىشى كېرەك. ھەر دېسىلا تەڭرىگە تېۋىنىپ ئولتۇرماستىن، كۆپچىلىكنىڭ ئەقىل - پاراسىتىگە تايىنىپ، ئورتاق قىممەت قاراش ۋە نىشانىنى مۇستەھكەملەپ بېرىش كېرەك.

قەلبىڭىزگە قۇلاق سېلىڭ

بىز ئۆزلۈك ئېڭىمىز ئاساسىدا ئىدىيە كۆزقاراشلىرىمىزغا باھا بېرەلەيمىز. بىر ئادەمنىڭ گەپ-سۆزى ئۇنىڭ مۇھىتقا تۇتقان پوزىتسىيەسىنى ئەكس ئەتتۈرۈپ بېرەلەيدۇ. پاسسىپ ئادەمنىڭ گەپ - سۆزلىرىدە ھەمىشە مەسئۇلىيەتتىن ئۆزىنى قاچۇرۇش خاھىشى زاھىر بولۇپ تۇرىدۇ.

— ئەزەلدىن مۇشۇنداق ئىش قىلمىدىغان ئادەممەن (مەن

تۇغۇلۇشۇمدىنلا مۇشۇنداق، بۇنى بىر ئۆمۈر ئۆزگەرتەلمەيمەن).

— ئۇ مېنى تېرىكتۇرۇپ، سارائ قىلىپ قويايلا دېدى (مەسئۇلىيەت مەندە ئەمەس، كەيپىياتىمنى بەلگىلىگۈچى ئامىل)

— مېنىڭ پەقەت ۋاقتىم يوق.

(ۋاقىت، يەنى تاشقى ئامىلنىڭ قىسمىقىغا چۈشۈپ قالدىم.)

— مۇبادا ئايالىم تېخىمۇ سەۋرچان بولالىغان بولسا ـ ھەي! (باشقىلارنىڭ ئىش ـ ھەرىكىتى مېنىڭ ئىش ئۇنۇمىمگە تەسىر كۆرسىتىدۇ.)

پاسسىپ ئادەملەر مۇنداق دەيدۇ	ئاكتىپ ئادەم مۇنداق دەيدۇ
ھېچ ئىلاجىم قالمىدى مەن ئەزەلدىن مۇشۇنداق ئۇ مېنى تېرىكتۇرۇپ، سارائ قىلىپ قويايلا دېدى ئۇلار قوشۇلمايدۇ مېنىڭ قولۇمدىن كېلىدىغىنى مۇشۇنچىلىك قىلالمايمەن ئامالسىزمەن مۇبادا... ياخشى بولاتتى	باشقا ئېھتىماللىق بارمۇ-يوق؟ سىناپ باقاي! باشقىچە يول تۇتسام بولىدىغۇ ئۇنۇملۇك ئىپادىلەش ئۇسۇلىنى تاپالايمەن مۇڭاپىق ئىنكاس قايتۇرالايمەن مەن تېخىمۇ مۇڭاپىق ئىنكاسنى تاللىيالايمەن مەن تاللايمەن... مەن خالايمەن... مەن پىلانلاۋاتىمەن ...

1.3 ـ جەدۋەل

يۇقىرىقى جەدۋەلدىكى گەپ ـ سۆزلەر بەلگىلەمچىلىك نەزەريەسىدە قەيت قىلىنغان تەپەككۇر ئەندىزىسىنى مەنبە قىلغان بولۇپ، ئۇنىڭ ماھىيىتى مەسئۇلىيەتنى باشقىلارغا ئىتتىرىپ قويۇشتىن باشقا نەرسە ئەمەس. بۇ خىلدىكى كىشىلەر «مەن مەسئۇل بولالمايمەن، مېنىڭ ئىنكاس قايتۇرۇش شەكلىنى تاللاش ئىمكانىيىتىم يوق» دەپ قارايدۇ.

ئىلگىرى بىر ئوقۇغۇچۇم مەندىن مۇنداق شەكىلدە رۇخسەت سورىغانىدى:

— مەن رۇخسەت سوراي دېگەنىدىم! تېنىس توپ ئەترىتىدىكىلەر بىلەن باشقا جايدا ئۆتكۈزۈلىدىغان مۇسابىقىگە

قاتناشمىسام بولمايتتى.

— بۇ مۇسابىقىگە ئۆزۈڭ خالاپ قاتناشماقچىمۇ ياكى ئامالسىزلىقتىن قاتنىشاي دەۋاتامسەن؟

— ئامالسىزلىقتىن قاتناشماقچى!

— قاتناشمىساڭ نېمە بولماقچى؟

— مېنى مەكتەپ تېنىس توپ ئەترىتىدىن چىقىرىۋېتىدۇ.

— ئەترەتتىن چىقىپ كەتكۈڭ يوق، شۇنداقمۇ؟

— شۇنداق چىقىپ كەتكۈم يوق.

— مۇنداقچە ئېيتقاندا، تېنىس توپ ئەترىتىدىكى ئەزالىق سالاھىيىتىڭنى ساقلاپ قېلىش ئۈچۈن رۇخسەت سورىماقچى، شۇنداقمۇ؟ ئۇنداقتا قېپقالغان دەرسلىرىڭنى قانداق قىلماقچىسەن؟

— بىلمەيمەن.

— ئوبدانراق ئويلىنىپ كۆر، دەرس قالدۇرساڭ نېمە بولىدۇ؟

— مەكتەپتىن ھەيدىۋەتمەيدىغانسىز؟

— بۇ ئۆزۈڭگە باغلىق، تېنىس توپ ئەترىتىدىن چىقىرىۋەتسە ئۇينالمايدىغىنىڭ توپ. دەرستىن قالساڭ ئاخىرى نېمە؟

— ئايرىلىدىغىنىم مەكتەپ!

— ھەببەللى! دېمەك يەنىلا سالماقلىق بىلەن ئويلىنىپ باق. سېنىڭ ئورنۇڭدا مەن بولغان بولسام، بەلكىم مەنمۇ مۇسابىقىگە قاتنىشىشنى تاللىغان بولار ئىدىم. بىراق بۇ خىل تالاش ھەرگىزمۇ ساڭا ئوخشاش ئامالسىزلىقتىن بولمايتتى!

كېيىن بۇ ئوقۇغۇچۇم يەنىلا مۇسابىقىگە قاتناشتى، لېكىن پۈتۈنلەي ئۆزىنىڭ خاھىشى بويىچە.

مەسئۇلىيەتنى باشقىلارغا ئىتتىرىپ قويۇش تۇسىدىكى گەپ ـ سۆزلەر تەقدىرچىلىك خاھىشىنى كۈچەيتىۋېتىدۇ. بۇنداق خاھىشتىكى كىشىلەرنىڭ ئىدىيەسى تۇراقسىز بولىدۇ؛ ئۇلار ھە

دېسلا خاتالىقلىرىغا ئاھ ئۇرۇپ، زارلىنىدۇ، مۇھتتىن شارائىتتىن، كىملەردىندۇ ئاغرىنىدۇ، ھەتتا يۇلتۇز تۇرکۈملىرىنىمۇ ئۆز قىسمەتلىرىگە باغلىۋالىدۇ.

ئىلگىرى مۇنداق بىر ئادەمنى ئۇچراتقانىدىم. ئۇ ئاۋۇ سۆزلىگەنلىرىڭىز ناھايىتى ئورۇنلۇق، بىراق كىشىلەرنىڭ ئەھۋالى ئوخشىمايدۇ. ئۆزۈمنى ئالسام، تۇرمۇشۇمنى ئويلىساملا غەمگە پاتىمەن. ئەر ـ خوتۇن ئىككىيلەنىنىڭ ئىلگىرىكى ھېسسىياتى يوقىدى. ئارىدا ياخشى كۆرۈش دەيدىغان نەرسە قالمىدى. سىزنىڭچە قانداق قىلاي؟ ـــ دېدى.

ـــ ئۇنى ياخشى كۆرۈڭ، ـــ دېدىم ئۇنىڭغا جاۋابەن.

ـــ ئېيتىممۇ، ئارىمىزدا ھېسسىيات قالمىدى.

ـــ ھېسسىيات بولمىغانلىقى ئۈچۈن، ئۇنى ياخشى كۆرۈڭ دەۋاتىمەن.

ـــ گېپىمنى چۈشەنمەيۋاتىسىز! ھازىر مەندە ئۇنى ياخشى كۆرۈش دېگەندىن ئەسەرمۇ يوق.

ـــ دەل ئۇنى ياخشى كۆرمىگەنلىكىڭىز ئۈچۈن ئۇنى ياخشى كۆرۈڭ دەۋاتىمەن.

ـــ بىراق مەندە ئۇنىڭغا نىسبەتەن ھېچبىر قىزىقىش دەيدىغان نەرسە قالمىغان تۇرسا، ئۇنى قانداق ياخشى كۆرەلەيمەن؟

ـــ بۇرادەر، «ياخشى كۆرۈش» دېگەن بۇ سۆز بىر خىل ھەرىكەتنى ئىپادىلەيدىغان ئىبارە. بىلىشىڭىز كېرەككى، ياخشى كۆرۈش ھېسسىياتى دەل ياخشى كۆرۈش پائالىيىتىنىڭ نەتىجىسىدۇر. شۇنداق بولغانكەن، سىز ئۇنى ياخشى كۆرۈڭ، ئۇنىڭ خىزمىتىدە بولۇڭ، ئۇنىڭ ئۈچۈن قۇربان بېرىڭ، ئۇنىڭ قەلب سۆزلىرىگە قۇلاق سېلىڭ، ئۇنىڭ ھالىغا يېتىڭ، ئۇنىڭدىن ھۇزۇرلىنىڭ، ئۇنى مۇئەييەنلەشتۈرۈڭ، شۇندىلا ھېسسىيات پەيدا بولىدۇ، ئۇنى سۆيەلەيسىز.

تەرەققىي قىلغان ئەللەردە «ياخشى كۆرۈش» دېگەن بۇ ئىبارە ئەمەلىي ھەرىكەتنى كۆرسىتىدۇ، بىراق پاسسىپ كىشىلەر ھە دېسىلا ئۇنى بىر خىل تۇيغۇ، دەپ قارىۋالىدۇ. ھوللىۋۇدچە فىلىملاردا ھەمىشە «مۇھەببەت بىر خىل تۇيغۇ، بۇ تۇيغۇ بولمايدىكەن، مۇھەببەتمۇ بولمايدۇ» دېگەندەك قاراشلار ئالغا سۈرۈلۈپ، مۇھەببەتكە قارىتا مەسئۇلىيەتسىزلىك تەرغىب قىلىنىدۇ. ئەمەلىيەتتە يۇقىرىقىغا ئوخشاش «ھەرىكەت (مۇھەببەت) ھېس - تۇيغۇ تەرىپىدىن بەلگىلىنىدۇ» دەپ قاراشنىڭ ئۆزى ئېغىر مەسئۇلىيەتسىزلىكتۇر.

ئاكتىپ، تەشەببۇسكار كىشىلەر ئەمەلىي ھەرىكىتى ئارقىلىق مېھىر- مۇھەببىتىنى ئىپادە قىلىشىدۇ. خۇددى ئانىلار يېڭى ھاياتلىقنى دۇنياغا ئاپىرىدە قىلىش داۋامىدا ئاچچىق تولغاق ئازابىغا بەرداشلىق بەرگىنىدەك، مۇھەببەتمۇ غەرەزسىز قۇربان بېرىشنى ئۆزىگە شەرت قىلىدۇ.

ئاتا - ئانىلارنىڭ پەرزەنتلىرىگە ھەر جەھەتتىن ئەتراپلىق كۆيۈنۈشى — مۇھەببەتنىڭ ئەمەلىي ھەرىكەت ئاساسىدا ژۇجۇدقا كېلىدىغانلىقى، ياخشى كۆرۈش تويغۇسىنىڭ مۇشۇ خىل ھەرىكەت ئاساسىدا ئىشقا ئاشىدىغانلىقىغا يارقىن دەلىل بولالايدۇ.

دىققەت چەمبىرىكى ۋە تەسىر چەمبىرىكى

بىر ئادەمنىڭ ۋاقتى ۋە زېھنىنى قانداق ئىشلارغا سەرپ قىلغانلىقىغا قاراپ تۇرۇپمۇ ئۇنىڭ تەشەببۇسكار ياكى ئەمەسلىكىگە ھۆكۈم قىلىش مۇمكىن.

ھەرقانداق پەرزەنت، كەسىپ، خىزمەت، دۆلەت قەرزى، يادرو ئۇرۇشى... دېگەندەك ئالاھىدە كۆڭۈل بۆلىدىغان ئىشلىرى بولىدۇ. يۇقىرىقىلارنىڭ ھەممىسى «دىققەت چەمبىرىكى» دائىرىسىگە تەۋە ئىشلار بولۇپ، بۇلار ئادەم ئۆزى ئانچە

ئۇيغۇر كتاب نەشرىياتى
www.uyghurkitap.com

قىزىقمايدىغان، ئېرەنشىمەيدىغان ئىشلاردىن پەرقلىنىدۇ (3.3 ـ رەسىمگە قارالسۇن).



3.3 ـ رەسىم

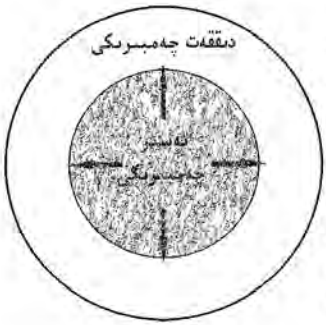
«دىققەت چەمبىرىكى» ئىچىدىكى ئىشلارنىڭ بەزىسى ئىنسانىنىڭ كونترول دائىرىسىدە بولىدۇ. بەزىلىرى ئىنسانىنىڭ كونترول دائىرىسىدىن هالقىپ كەتكەن بولىدۇ. ئىنسان كونترول قىلالايدىغان دائىرىدىكى شەيئىلەردىن تۆۋەندىكى 4.3 ـ رەسىمدە كۆرسىتىلگەندەك نىسبەتەن كىچىك تەسىر چەمبىرىكى شەكىللەنىدۇ.



4.3 ـ رەسىم

بىر ئادەمنىڭ ۋاقتى ۋە زېھنىنىڭ قايسى «چەمبەر» گە مەركەزلەشكەنلىكىنى كۆزىتىش ئارقىلىق ئۇنىڭ تەشەببۇسكار ياكى ئەمەسلىكىگە هۆكۈم قىلىش مۇمكىن.

ئاكتىپ، تەشەببۇسكار كىشىلەر دىققىتىنى «تەسىر چەمبىرىكى» دائىرىسىگە قارىتىدۇ، چامىسى يېتىدىغان ئىشلارنى بېرىلىپ ئىشلەيدۇ. ئۇلار ئىچكى هەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچ (تەشەببۇسكارلىق) يارىدىمىدە «تەسىر چەمبىرىكى»نى توختاۋسىز تۇرده كېڭەيتىپ بارىدۇ (5.3 ـ رەسىمگە قارالسۇن).



5.3ـ رەسىم

ئەكسىچە، پاسسىپ كىشىلەر پۈتۈن زېھنىنى «دىققەت چەمبىرىكى» گە قارىتىۋالىدۇ، هەدىسىلا باشقىلارنىڭ كەمچىلىكى، مۇهىت

مەسىلىسى ۋەياكى ئۆزىنىڭ قۇربىتى يېتىدىغان دائىرىسىدىن ھالقىپ كەتكەن ئىشلارغا ئېسىلىۋالىدۇ. تاشقى ئامىللاردىن (ئىمكانىيىتى يەتمەيدىغان) ئاغرىنىپ، ئۆزلىرىدىكى پاسسىپلىقتا باھانە ـ سەۋەب ئىزدەيدۇ. نەتىجىدە خاتا نۇقتىئىنەزەر پاسسىپلىقتا ئېلىپ بارىدۇ. بۇنىڭغا يەنە ئۆز ئىمكانىيەت دائىرىسىدىكى ئىشلارغا سەل قاراش قوشۇلۇپ، «تەسىر چەمبىرىكى»نىڭ كۇنسېرى تارىيىشىنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدۇ (6.3 ـ رەسىمگە قارالسۇن).



6.3 ـ رەسىم

دىققەت چەمبىرىكىنى مەركەز قىلىساق، تاشقى ئامىللارنىڭ (شارائىتلارنىڭ) قاپقىنىغا چۈشۈپ قالىمىز ـ دە، ئىجابىي ئۆزگىرىش ياسىيالمايمىز.

كىتابنىڭ باش قىسمىدا ئوغلۇمنىڭ مەكتەپتە باشقىلارنىڭ مەسخىرىسىگە قالغانلىقىنى سۆزلەپ ئۆتكەنىدىم. ئەينى ۋاقىتتا ساندىرا ئىككىمىز ئوغلىمىزنىڭ كەمچىلىكى تۈپەيلى سەۋەبلىك، باشقىلارنىڭ ئۇنى مەنسىتمەي قويۇشىدىن ئەنسىرىگەن ئىكەنمىز. كېيىن بۇلارنىڭ ھەممىسىنىڭ دىققەت چەمبىرىكى دائىرىسىدىكى مەسىلىلەر ئىكەنلىكىنى، «چەمبىرەك»نى مەركەز قىلغانلىقىمىز تۈپەيلى مەسىلىنى ھەل قىلالمايلا قالماي، ئەكسىچە ئۆزىمىزگە تېخىمۇ كۆپ بېسىم پەيدا قىلۋېلىپ، ئوغلىمىزنىڭ تايىنىش پىسخىكىسىنى زىيادە كۈچەيتىۋەتكەنلىكىمىزنى بايقىدۇق. شۇنىڭ بىلەن نەزىرىمىزنى تەسىر چەمبىرىكىگە قارىتىپ، تەپەككۇر رامكىمىز ھەققىدە پىكىر يۈرگۈزدۇق، بۇنىڭ دەرۋەقە ئۇنۇمى بولدى. بىز تاشقى ئامىللاردىن غەم ـ ئەندىشە قىلىپ ئولتۇرماي، ئىشنى ئۆزىمىزدىن باشلىيالىساقلا، تۇرلۇك توسالغۇلارنى يېڭەلەيدىغانلىقىمىزنى تونۇپ يەتتۇق.

ئادەم بىلەن ئادەمنىڭ مەرتىۋىسى، بايلىقى، رولى، كىشىلىك

مۇناسىۋەتنى ئوخشىمايدۇ. شۇ سەۋەبلىك مەلۇم ئەھۋالدا بىر ئادەمنىڭ دىققەت چەمبىرىكى تەسىر چەمبىرىكىدىن كىچىك بولۇپ قالىدىغان ئەھۋاللارمۇ كۆرۈلىدۇ. (7.3 - رەسىمگە قارا.)



7.3 - رەسىم

ئەلۋەتتە بۇ شۇ ئادەمنىڭ ھۆكۈم قىلىش ئىقتىدارى ئاجىز، يىراقنى كۆرەلمەيدىغان، پاسسىپ، شەخسىيەتچىلىكى تۈپەيلى سەۋەبلىك، نەزىرىنى دىققەت چەمبىرىكى ئىچىگە قارىتىۋالغانلىقىنىڭ نەتىجىسىدۇر.

ئاكتىپ، تەشەببۇسكار كىشىلەر ئۆزلىرىنىڭ تەسىر كۆچىگە كۆڭۈلسىزلىك، لېكىن دىققەت چەمبىرىكىگە تېخىمۇ بەك ئەھمىيەت بېرىدۇ - دە، ئۆزىنىڭ تەسىر كۆچىنى تېخىمۇ جارى قىلدۇرالايدۇ.

بۇۋاستە كونترول قىلىش، ۋاستىلىك كونترول قىلىش ۋە كونترول قىلالماسلىق

بىز دۇچ كېلىدىغان مەسىلىلەرنى ئومۇمەن تۆۋەندىكىدەك ئۈچ تۈرگە ئايرىش مۇمكىن: **بۇۋاستە كونترول قىلغىلى بولمىدىغان** (ئۆزىمىزنىڭ ھەرىكىتىگە مۇناسىۋەتلىك) مەسىلىلەر. **ۋاستىلىك كونترول قىلغىلى بولمىدىغان** (باشقىلارنىڭ ھەرىكىتىگە مۇناسىۋەتلىك) مەسىلىلەر ۋە **كونترول قىلغىلى بولمايدىغان** (ئۆتمۈش ۋە ربئاللىق كەبى قۇربىمىز يەتمەيدىغان ھادىسىلەر). ئاكتىپ، تەشەببۇسكار كىشىلەر بۇ مەسىلىلەرنى تەسىر چەمبىرىكىنى مەركەز قىلغان ئاساستا ھەل قىلىدۇ.

بۇۋاستە كونترول قىلغىلى بولمىدىغان ئىشلار: بۇنداق ئىشلارنى توغرا ئادەت يېتىلدۈرۈش ئارقىلىق ھەل قىلغىلى

بولىدۇ. بۇ تەسىر چەمبىرىكى دائىرىسىگە تەۋەدۇر. كىتابىمىزنىڭ «يەككە دائىرىسىدىكى مۇۋەپپەقىيەت» دېگەن 2 ـ بۆلۈكىدە مۇھاكىمە قىلىنىدىغان 1ـ، 2ـ، 3ـ ئادەت بىۋاستە كونترول قىلغىلى بولىدىغان مەسىلىلەر قاتارىغا كىرىدۇ.

ۋاستىلىك كونترول قىلىنىدىغان ئىشلار: بۇ تىغمۇ تىغ تىركىشىش ئەمەس، ئۆزئارا چۈشىنىش، گەپ ئويىنتىش ئەمەس، ئەمەلىي ئۇلگە بولۇش دېگەندەك تەسىر كۆرسىتىش ئۇسۇلىنى ئۆزگەرتىش ئارقىلىق ھەل قىلغىلى بولىدىغان ئىشلار جۇملىسىدىندۇر. بۇ مەزمۇن 3 ـ بۆلەك «كوللېكتىپ دائىرىسىدىكى مۇۋەپپەقىيەت» تىكى 4ـ، 5ـ، 6ـ ئادەتلەردە بايان قىلىنغان.

كونترول قىلغىلى بولمايدىغان مەسىلىلەر: يەنى ئىنسانىنىڭ قۇربى ئېقتىدارى يەتمەيدىغان ئىشلار بولۇپ، بۇنداق مەسىلىلەر ئالدىدا بىزنىڭ قۇلىمىزدىن كېلىدىغىنى ــ قىسمەن كەمچىلىكلەرنى تۈزىتىپ، تەبەسسۇم، سەمىمىيلىك، مۇلايىملىق بىلەن رېئاللىقنى قوبۇل قىلىشتۇر. رېئاللىق كۆڭلىمىزگە ياقمىسىمۇ، تەمكىن مۇئامىلە قىلىشنى ئۆگىنىۋېلىشىمىز كېرەك. شۇنداقلا قۇربىمىز يەتمەيدىغان ئىشلارنىڭ بىزنى ئىگەللىۋېلىشىدىن، پاراكەندە قىلىۋېتىشىدىن ساقلىنالايمىز. ھاراق تاشلاشنى تەرغىب قىلىدىغان مەلۇم تەشكىلاتنىڭ ئۆز ئەزالىرىنى ئىلھاملاندۇرۇش ئىلتىجاسى تۆۋەندىكىدەك ئىكەن:

ئى تەڭرىم! ئۆزگەرتىشكە قۇربىمىز يەتمەيدىغان رېئاللىقنى خاتىرجەملىك بىلەن قوبۇل قىلىشقا نىسىپ قىلغىن! ئۆزگەرتىشكە قۇربىمىز يېتىدىغان ئىشلاردا بىزگە شىجائەت ئاتا قىلغىن! بىزگە بۇلارنى پەرقلەندۈرە-لەيدىغان پاراسەتلىك قەلب بەرگىن!

مەيلى بىۋاستە كونترول قىلغىلى بولىدىغان مەسىلىلەر

بولسۇن ياكى ۋاستىلىك كونترول قىلىنمىغان مەسىلىلەر بولسۇن ۋەياكى كونترول قىلغىلى بولمايدىغان مەسىلىلەر بولسۇن، بۇلارنى ھەل قىلىشنىڭ تۇنجى قەدىمىدىلا ئىمكانىيىتىمىز دائىرىسىدىدۇر. يەنى بىز ئادەتتە، تەدبىر كۆزقاراش قاتارلىق تەسىر چەمبىرىكى دائىرىسىدىكى مەسىلىلەرنى ئۆزگەرتىشكە تامامەن قادىرمىز.

تەسىر چەمبىرىكى دائىرىسىنى كېڭەيتىش

ياخشى يېرى، بىز مۇھىتقا قارىتا مۇۋاپىق ئىنكاس قايتۇرۇش شەكلىنى تاللىغىنىمىزدا، ئوخشاشلا مۇھىتقا بولغان تەسىر كۆچىمىزنىمۇ ئاشۇرۇپ بارالايمىز. بۇ خۇددى بىر خىمىيىلىك تەڭلىمىگە ئوخشايدۇ: تەڭلىمىدە مەلۇم تەركىب ئۆزگەرسە، تەڭلىمە نەتىجىسىدىمۇ ماس قەدەمدە ئۆزگىرىش بولىدۇ.

بىر نەچچە يىل ئىلگىرى مەن مەلۇم شىركەت ئۈچۈن مۇلازىملىق قىلدىم. شىركەتنىڭ باش لىدېرى ئاۋامنىڭ ئېتىراپىغا ئېرىشكەن، زېھنىي ئۆتكۈر، ئۆز ساھەسىنىڭ تەرەققىيات يۆنىلىشىنى توغرا مۆلچەرلىيەلەيدىغان ئىستىبدات ئىگىسى ئىدى. بىراق باشقۇرۇشتا هەددىدىن زىيادە ئۆز بېشىمچى ئىدى، قول ئاستىدىكىلەرگە خۇددى دەلتىگە مۇئامىلە قىلغاندەك تەكەببۇرلۇق بىلەن مۇئامىلە قىلاتتى.

ئۇنىڭ بۇنداق مۇئامىلىسى باشقۇرغۇچى خادىملارنىڭ رايىنى سوۋۇتۇۋەتكەنىدى. ئۇلار پۈرسەت تاپسىلا كارىدورغا يىغىلىپ، بۇ توغرۇلۇق قاقشىشاتتى. ئاڭلىماققا ئۇلارنىڭ گەپ ـ سۆزلىرى ناھايىتى يوللۇقتەك، كىشىگە شىركەتنىڭ مەنپەئىتى ئۈچۈن كاللا قاتۇرۇۋاتقاندەك تەسىر بەرسىمۇ، ئەمەلىيەتتە ئۇلارنىڭ ئايىغى چىقماس ئاغرىنىشلىرى رەھبەرلىكنىڭ كەمچىلىكىنى

ئۆزلىرىنى مەسئۇلىيەتتىن قاچۇرۇشنىڭ دەستىكى قىلىۋېلىشتىن باشقا نەرسە ئەمەس ئىدى.

بىر باشقۇرغۇچى ماڭا مۇنداق دېدى:

— بىر كۈنى ئەمدىلا ئىشلارنى ئورۇنلاشتۇرۇپ بولۇپ تۇراتتىم. ئۇ تۇيۇقسىزلا يېنىمدا پەيدا بولۇپ، مېنىڭ ئورۇنلاشتۇرۇشىمغا پۈتۈنلەي زىت كۆرسەتمە بەردى. ئۇنىڭ بىر نەچچە ئېغىز گېپى بىلەن نەچچە ئايلىق تىرىشچانلىقىم نۆلگە تەڭ بولدى. مەن نېمە قىلارىمنى بىلەلمەيلا قالدىم: ئۇھ...! ئۇ قاچانمۇ دەم ئېلىشقا چىقاركىن؟

يەنە بىرى

— ئۇ ئەمدىلا 59 ياشقا كىردى، يەنە ئالتە يىلغىچە چىدىيالامسىز؟ — دېدى.

— بىلمەيمەن، مېنىڭچە بۇنداق ئادەملەر تەشەببۇسكارلىق بىلەن دەم ئېلىشقا چىقاي دېمەيدۇ.

ئەكسىچە يەنە بىر باشقۇرغۇچى بۇ خىل مۇھىتقا ئەسلا باش ئەگمەپتۇ. گەرچە ئۇ باش لىدېرنىڭ كەمچىلىكىنى ئېنىق بىلىپ تۇرسىمۇ، ئىنكار قىلىش پوزىتسىيەسىدە بولماي، بىر ئامالالارنى قىلىپ ئۇنىڭ ئورنىنى تولدۇرۇشقا تىرىشىپتۇ. باش لىدېر ئۇنىڭغا قانچىلىك تەكەببۇرلۇق بىلەن مۇئامىلە قىلىشىدىن قەتئىينەزەر، ئۇ قول ئاستىدىكىلەرگە ناھايىتى ئىللىق مۇئامىلە قىلىپ، ئۇلار-نىڭ خىزمەت بېسىمىنى يېنىكلىتىپتۇ. يەنە تېخى باش لىدېرغا ماسلىشىپ، ئۆزىنىڭ قۇربى يېتىدىغان دائىرىدە تىرىشچانلىق كۆرسىتىپتۇ.

بىر كۈنى مەن مەسلىھەتچى سالاھىيىتىدە ھېلىقى باش لىدېر بىلەن سۆھبەتلەشتىم، ئۇ مەزكۇر باشقۇرغۇچىنى ناھايىتى ماختاپ كەتتى. كېيىن يەنىمۇ ئېچىلغان ۋاقىتتا ئۇ باشقا باشقۇرغۇچىلارغا ئىلگىرىكىگە ئوخشاشلا خىزمەت ئورۇنلاشتۇردى. پەقەت ھېلىقى تەشەببۇسكار باشقۇرغۇچىدىن «ئورۇنلاشتۇرۇشقا قارىتا باشقىچە پىكرىڭىز بارمۇ؟» دەپ سورىدى. كۆرۈۋېلىش تەس

ئەمەسكى، ئۇنىڭ تەسىر چەمبىرىكى خېلىلا كېچەيگەنىدى.

باش لەدىرنىڭ بۇ خىل پەرقلىنىش مۇئامىلىسى ئىشخانىدىكىلەرگە بولۇپ بەردى. پەقەت ئاغرىنىشنىلا بىلىدىغان بۇ ئادەملەر مانا ئەمدى ھۇجۇم قىلىدىغانغا يەنە بىر يېڭى نىشان تېپىۋېلىشقان ئىدى. ئۇلارغا نىسبەتەن، مەسئۇلىيەتتىن قۇرۇنۇش قاچۇرۇش پۈت تىرەپ تۇرۇشنىڭ بىردىنبىر چارىسى ئىدى.

مەسئۇلىيەتچانلىق ــ مەغلۇپ بولۇشتىن قورقماسلىقنى تەلەپ قىلىدۇ. بەزى كىشىلەر بىرەر خاتالىق كۆرۈلگەن ھامان، مەسئۇلىيەتتىن ئۆزىنى قاچۇرۇپ، باشقىلارغا دۆڭگەپ قويۇشقا كۆنۈككەن. مۇنداق كىشىلەر باشقىلارنىڭ قىسمەن خاتالىقلىرىنى دەستەك قىلىۋېلىپ، «مەندە گۇناھ يوق» دېگەننى ئىسپاتلاشقا ئۇرۇنىدۇ.

ھېلىمۇ ياخشى بۇ ئاكتىپ، تەشەببۇسكار باشقۇرغۇچى خىز-مەتداشلىرىنىڭ تەنقىدلىرىنى قېتىنغا ئالماي، ناھايىتى نورمال رو-ھىي ھالەتنى ساقلىيالايتتى. ۋاقىت ئۇزارغانسېرى، ئۇنىڭ خىز-مەتداشلىرىغا بولغان تەسىرىمۇ زورىيىپتۇ. كېيىن ئۇ شىركەتتە-كى مۇھىم قارارلارغا قاتناشتۇرۇلمىدىغان، ئۇنىڭ تەكلىپ ــ پىكرى ھەر ۋاقىت ئېتىبارغا ئېلىنمىدىغان ھالەت شەكىللىنىپتۇ. باش لە-دىر ئۇنى تېخىمۇ ئەتىۋارلايدىغان بوپتۇ. ئۇنىڭ تەشەببۇسكار خىز-مەت ئىپادىسىدىن ھېچقانداق تەھدىت ھېس قىلماپتۇ. شۇنداق قە-لىپ بۇ ئىككىلەن بىر ــ بىرىنىڭ ئارتۇقچىلىقىنى قوبۇل قە-لىپ، كەمچىلىكنى تولۇقلاپ، ھەمكارلىشىپ كۆڭۈلدىكىدەك ئۇ-نۇمگە ئېرىشىپتۇ.

شۇبھىسىزكى، بۇ باشقۇرغۇچى ئوبيېكتىپ شارائىتقا تايىنىپ مۇۋەپپەقىيەت قازانغان ئەمەس، ئۇنى مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشتۇر-گىنى دەل توغرا بولغان ئىنكاس قايتۇرۇش ئۇسۇلىدۇر. نۇرغۇن كىشىلەرنىڭ ئەھۋالى مەزكۇر باشقۇرغۇچىنىڭكىگە ئوخشاپ كې-تىدۇ. ۋاھالەنكى، ھەممە ئادەمنىڭ ئۇنىڭغا ئوخشاش تەسىر چەم-بىرىكىنى كېچەيتىشكە مۇۋەپپەق بولالىشى ناتايىن.

بەزى كىشىلەر «ئاكتىپ، تەشەببۇسكار بولۇش»نى ئۆز بېشىمچىلىق قىلغانلىق، كۆرەڭلەپ كەتكەنلىك، ئىغۋاگەرچىلىك قىلغانلىق، دەپ قارىشىدۇ. ئەمەلىيەتتە ئۇنداق ئەمەس. ئاكتىپ، تەشەببۇسكار كىشىلەر ـ باشقىلارغا قارىغاندا قىممەت قاراشقا تېخىمۇ ئەھمىيەت بېرىدىغان، ئوبيېكتىپ شارائىتقا ياخشى ماسلىشالايدىغان، مەسئۇلىيەتچان (ئىللەت، چاتاق) ھەققىي مەنبەسىنى بايقىيالايدىغان، سەزگۈر كىشىلەردۇر.

ماخاتما گەندى ئەينى چاغدا ئەنگلىيەنىڭ ھىندىستان خەلقىگە قارىتىلغان مۇستەملىكە سىياسىتىگە ئېتىراز بىلدۈرۈشكە ئاۋاز قوشمىدى دەپ پارلامېنتىكىلەرنىڭ ئەيىبلىشىگە ئۇچرىغان بولسىمۇ، ئەمما ئۇ يېزىغا قايتىپ، دېھقانلار بىلەن ئىچقۇيۇن ـ تاشقۇيۇن بولۇپ، كەڭ خەلق ئارىسىدىكى تەسىر دائىرىسىنى كېڭەيتىپ، ئاخىرىدا پۈتۈن مەملىكەت خەلقىنىڭ قوللىشى ۋە ئېتىراپ قىلىشىغا ئېرىشىدۇ. ئۇ ناھايىتى ئاددىي ـ سادىدا، ئەمما تولۇپ ـ تاشقان قىزغىنلىق ۋە جاسارەتكە ئىگە ئىدى. كېيىنكى كۈنلەردە ئۇ ئامما بىلەن بىرلىكتە ئاچلىق ئېلان قىلىش، ئەخلاق ئارقىلىق قايىل قىلىش قاتارلىق يوللار بىلەن ئەنگلىيەلىكلەرنى تىز پۈكتۈرۈپ قايىل قىلىپ، 300 مىليون خەلقنى مۇستەملىكىچىلەرنىڭ ھۆكۈمرانلىقىدىن قۇتۇلدۇرۇپ، ئۆزىنىڭ تەسىر كۈچى (تەسىر چەمبىرىكى)نى مىسلىسىز دەرىجىدە كېڭەيتتى.

«مۇبادا» ۋە «مەن قىلالايمەن»

بىراۋنىڭ دىققەت چەمبىرىكى ۋە تەسىر چەمبىرىكىنى ئۇنىڭ گەپ ـ سۆزلىرىدىن كۆرۈۋالغىلى بولىدۇ. دىققەت چەمبىرىكىگە مۇناسىۋەتلىك گەپ ـ سۆزنىڭ تەڭدىن تولىسى پەرەز، قىياس خاراكتېرىنى ئالغان بولىدۇ.

www.uyhurkitap.com
ئۇيغۇرچە كىتاب نۇر بۇلۇتى
ئۇيغۇرچە كىتابلارنىڭ بىرىنچى تور بېكىتى

ـــ مۇبادا ئۆي ـ مۈلۈك قەرزىمنى تۆلەپ بولغان بولسام، بۇنچىلىك غەمگە پېتىپ قالماس ئىدىم.

ـــ مۇبادا غوجايىنىم بۇنچىلىك ئۆز بېشىمچە بولمىغان بولسا ئىدى...

ـــ مۇبادا بالام گەپ يېگەن بولسا...

ـــ ناۋادا ئوقۇش تاپالمىغان بولسا...

ـــ ئۇزۇمگە تەۋە ۋاقتىم كۆپ بولغان بولسىغۇ...

ئەكسىچە، تەسىر چەمبىرىكىگە مۇناسىۋەتلىك گەپ ـ سۆزلەردە شۇ كىشىنىڭ ئەخلاق ـ پەزىلەت جەھەتتىكى تەربىيەلىنىشى ئەكس ئېتىدۇ. مەسىلەن: «مەن تېخىمۇ سەۋرچان بولالايمەن، تېخىمۇ ئاقىلانە يول تۇتالايمەن. تېخىمۇ كۆيۈنەلەيمەن...» دېگەندەك.

دىققەت چەمبىرىكىنى مەركەز قىلغان كىشىلەرنىڭ تاشقى ئامىللارنى مەسئۇلىيەتچانلىق (چاتاق، ئىللەت) مەنبەسى، دەپ قارىشى سېپى ئۆزىدىن خاتالىق. بۇ يەردىكى مەسىلە ئۇلار تاشقى ئامىلغا (مۇھىتقا) ئۆزىنى كونترول قىلىش هوقۇقىنى بېرىپ قويغان. بۇ خىل «سىرتىدىن ئىچىگە» نۇقتىئىنەزىرى ئاساسىدىكى تەپەككۇر ئەندىزىسى «تاشقى ئامىلنىڭ ئۆزگىرىشى شەخسنىڭ ئۆزگىرىشىدىكى ئالدىنقى شەرت» دەپ قارىۋالىدۇ.

ئاقىلانە چارە ـــ «ئىچىدىن سىرتىغا» نۇقتىئىنەزىرى ئاساسىدىكى تەپەككۇر ئەندىزىسى بولۇپ، بۇ خىل ئۇسۇلدا شەخسنىڭ ئۆز خۇلقىنى ئۆزگەرتىش ئاساسىدا ئۆزىنى تېخىمۇ مۇكەممەل ۋە ئىجادچان قىلىشى، تەسىر كۆچىنى تەدرىجىي زورايتىپ، مۇھىتنى ئۆزگەرتىشى تەشەببۇس قىلىنىدۇ.

«تەۋرات»تا يۇسۇفكە مۇناسىۋەتلىك مۇنداق بىر قىسسە بايان قىلىنىدۇ:

يۇسۇف ئەمدى ئاق - قارىنى ئۇقار - ئۇقمايلا قېرىنداشلىرىنىڭ زىيانكەشلىكىگە ئۇچراپ فىرئەۋنىنىڭ مۇھاپىزەتچىلەر باشلىقى پوتىفارنىڭ قۇلىغا ئايلىنىدۇ. بۇنداق قىسمەتكە يولۇققان ھەرقانداق ئادەمنىڭ قەلبى ئۆزىنى ساتقان ۋە قۇل قىلىۋاتقان كىشىلەرگە قارىتا كۆچلۈك غەزەپ - نەپرەتكە تولۇشى مۇقەررەر. بىراق يۇسۇف بۇنىڭ ئەكسىچە ھاياتقا ئۇمىد بىلەن باقىدۇ ۋە ئۆزىنى تاۋلايدۇ. نەتىجىدە ئۇزۇنغا قالماي غوجايىنىنىڭ ئىشەنچىسىگە ئېرىشىپ، روزغار باشقۇرىدىغان غوجدارغا ئايلىنىدۇ. كېيىن ئۇ باشقىلارنىڭ تۆھمىتىگە ئۇچراپ، 13 يىل زىندانda ياتىدۇ. زىندانىدىكى جاپالىق شارائىت ئاستىدىمۇ ئۇنىڭدىكى ئاكتىپ پوزىتسىيە قىلچىلىك سۇسلاشمايدۇ. ئۇ ھەمىشە ئۆزىگە «مەن قىلالايمەن» دېگەننى خىتاب قىلىپ تۇرىدۇ. «مۇبادا..» دېگەنلەرنى خىيال قىلىپمۇ قويمايدۇ. غەم - قايغۇ ۋە غەزەپ - نەپرىتىنى ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچكە ئايلاندۇرىدۇ. ئۇزۇن ئۆتمەي ئۇ زىنداندىكى يېتەكچىگە ئايلىنىدۇ. كېيىن يەنە پۈتۈن مىسىرنىڭ ھۆكۈمرانىغا، كاتتا شانۇ - شەۋكەت ئىگىسىگە ئايلىنىدۇ.

تەپەككۇر ئەندىزىسىنى يۇقىرىقىدەك ئۇنۇملۇك ئۆزگەرتىش ھەرقانداق ئادەمنىڭ قولىدىن كېلىۋېرىدىغان ئىش ئەمەس. بۇنىڭغا قارىغاندا سەۋەبىنى تاشقى شارائىت ۋە ئاللىكىملەرگە يۈكلەپ قويۇش كۆپ ئاسان، ئەلۋەتتە! ۋاھالەنكى، ئادەم ئۆز ھاياتىغا مەسئۇل بولۇشى، ئۆزى ئۈچۈن پايدىلىق شارائىت يارىتىشى كېرەككى، ھەرگىزمۇ ھە دېسىلا ئۆز ئىدىيەسىنىڭ بويۇنتۇرۇقىغا چۈشۈپ قالماسلىقى كېرەك.

نىكاھ مۇناسىۋىتىمىزگە دەز كەتكەندە قارشى تەرەپنىڭ سەۋەنلىكىگىلا ئېسىلىۋالمىز، مەسىلىنى ھەرگىز ھەل قىلالمايسىز. «خاتالىق مەندە ئەمەس» دېگەننى تەرغىب قىلىدىغان بۇ خىل ئۇسۇل سىزنىڭ باشقىلار تۈگۈل ئۆزىڭىزنىمۇ قوغداشقا

قادىر بولالمايدىغان بىچارە بايقۇش ئىكەنلىكىڭىزنى ئىسپاتلاپ قويىدۇ. بىراۋنى توختىماي ئەيىبلىسەڭىز، قارشى تەرەپ خاتالىقىنى تۈزىتىش ئۈياقتا تۇرسۇن، ئەكسىچە سىز بىلەن تېخىمۇ قارشىلىشىدۇ.

ئەر- خوتۇنلۇق مۇناسىۋەتنى ياخشىلاشتىكى ئەڭ ئۇنۇملۇك ئۇسۇل — قۇربىڭىز يېتىدىغان ئىشلارغا قول تىقىشتۇرۇپ مۇنداقچە ئېيتقاندا، جورىڭىزنىڭ ئىنكاسىنىڭ قانداق بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، ئۆز خاتالىقىڭىزنى تۈزىتىپ ياخشى ئەر، ژاپادار خوتۇن بولۇشقا تىرىشىڭىز، قارشى تەرەپنى غەرەزسىز سۆيىشىڭىز ۋە قوللىشىڭىز كېرەك.

كۆيۈمچان ئەر، ژاپادار خوتۇن بولغاندىن سىرت، بىز يەنە ياخشى ئوقۇغۇچى ۋە ياكى ئۆلگىلىك خىزمەتچى بولۇشقا ئۇرۇنۇپ كۆرسەك ھېچ زەرەرى يوق، ھېچ ئىش قولىمىزدىن كەلمەيدىغان ھالغا چۈشۈپ قالغان (ئەركىنلىكىمىزنى يوقاتقان) تەقدىردىمۇ، ئۈمىدۋار روھىي ھالەتنى ساقلىشىمىز، مەسىلىلەرگە ئاكتىپ، تەشەببۇسكارلىق بىلەن يۈزلىنىشىمىز كېرەك. مانا بۇ ئەڭ ئاقىلانە تاللاشتۇر. ئېسىڭىزدە بولسۇن، بەزى ئىشلار ئىنسانىيەتنىڭ قۇربى يېتىدىغان دائىرىدىن ھالقىپ كەتكەندۇر (مەسىلەن: ھاۋا رايى دېگەندەك). بۇلارغا قارىتا ئوخشاشلا كۆتۈرەڭگۈ روھىي ھالەتنى ساقلىشىمىز كېرەك. قۇربىمىز يەتمەيدىغان ئىشلارغا ئېسىلۋالماي، ئىمكانىيەت دائىرىمىزدىكى ئىشلارغا پۈتۈن ۋۇجۇدىمىز بىلەن كىرىشىمىز زۆرۈردۇر.

مەسىلىنىڭ يەنە بىر تەرىپى — مۇقەررەر نەتىجە

تۇرمۇش مەركىزىنى دىققەت چەمبىرىكىدىن تەسىر چەمبىرىكىگە يۆتكەشتىن ئاۋۋال دىققەت چەمبىرىكى دائىرىسىدىكى ئىككى خىل مەسىلە — يەنى ئىختىيارىي تاللاشنىڭ ئاقىۋىتى ۋە

بۇ جەريانداا يۈز بېرىش ئېھتىماللىقى بولغان خاتالىقلار ھەققىدە مۇلاھىزە يۈرگۈزۈش كېرەك.

ئىنسان ئىش - پائالىيەت ۋە ئىنكاس قايتۇرۇشتا ئىختىيارلىقنى ئىگە. لېكىن ئىشلارنىڭ نەتىجىسى بەزىدە يەنىلا ئىنسانىڭ قۇربى يەتمەيدىغان بىر قىسىم تەبىئىي قانۇنىيەتلەر تەرىپىدىن بەلگىلىنىدۇ. مەسىلەن: بىز ئۇچقاندەك كېلىۋاتقان پويىزنىڭ ئالدىدىن سەكرەپ ئۆتۈۋالالايمىز. لېكىن پويىزنىڭ سوقۇلۇشىدىن كېلىپچىقىقان ئېغىر ئاقىۋەتنى تەسىر چەمبىرىكمىزنىڭ ئىچىگە ئەكىرەلمەيمىز. يەنە ئالساق، بىر قىسىم تىجارەتچىلەر «ھۇنەر» ئىشلىتىش، كۆز بويامچىلىق قىلىشقا ھېرىسمەن. بىراق بۇنىڭدىن كېلىپچىقىقان ئىجتىمائىي ئاقىۋەتنى ئۇلارنىڭ «ھۇنىرى» نىڭ پاش بولۇپ قېلىش - قالماسلىقى بەلگىلەيدۇ.

پىرىنسىپ ئىش - ھەرىكىتىمىزنى تىزگىنلەپ تۇرىدۇ. پىرىنسىپ بويىچە ئىش كۆرۈش ياخشى نەتىجىگە، مۇخالىپەتچىلىك قىلىش يامان نەتىجىگە ئاپىرىدۇ. شۇڭلاشقا بىزنىڭ تاللاش ئىختىيارلىقىدىن بەھرىمەن بولۇش بىلەن بىرگە، كېلىپچىقىقان ئاقىۋەتكىمۇ مەسئۇل بولۇشىمىزغا توغرا كېلىدۇ. چۈنكى ياخشىلىق يامانلىققا قوشكىزەك، تاياقنىڭ بىر ئۇچىنى كۆتۈرسەڭ يەنە بىر ئۇچىمۇ تەڭ كۆتۈرۈلىدۇ.

كىشىلىك ھاياتتا خاتا تاللاشتىن ساقلىنىش تەس. خاتا تاللاشتىن كېلىپچىقىقان ئاقىۋەت گاھىدا بىزنى قاتتىق پۇشايمانغا سالىدۇ. ۋاھالەنكى، پۇشايمانىنىڭ پايدىسى يوق. «يەنە بىر قېتىم پۇرسەت نېسىپ بوپقالسا، باشقىچە يول تۇتۇش كېرەكمۇ - قانداقلىقى ھەققىدە ئويلىنىشلا ئەسقاتمىدىغان ئىش؟»

ئاكتىپ، تەشەببۇسكار كىشىلەر ئۆزگەرتىش ئىمكانىيىتى يوق خاتالىقلارغا ئاھ ئۇرۇپ ئولتۇرمايدۇ. ئۇلار بۇ خاتالىقلارنىڭ ئاللىقاچان دەققەت چەمبىرىكىگە ئۆتۈپ كەتكەنلىكىنى، ئۇنىڭغا

بەندىدە سۈكۈتتىن، مۇقەررەر ئاقىۋەتنى قوبۇل قىلىشتىن ئۆزگە ئامال يوقلۇقىنى ئېتىراپ قىلىدۇ.

كىچىك ئوغلۇم مەكتەپ زەيتۇن توپ كومانداسىنىڭ نومۇرلۇق قوغدىغۇچىسى ئىدى، ئۇ ئۆتكەن خاتالىقلارغا خوش دېيىشنى ئۆگىنىۋالدى. ئۆزى ياكى كوماندا ئەزالىرى بىرەر سەۋەنلىك سادىر قىلغان چاغدا، ئۇ ھەمىشە سائىتىنىڭ بىغىنى «تاراسسىدە» ئېچىپ، ئاندىن يەنە ئېتىۋېتەتتى ۋە بۇ ئارقىلىق ئۆتكەنگە سالىۋات دەۋەتكەنلىكىنى بىلدۈرەتتى، ئاندىن كېيىن مەيدانغا قايتىپ كېلەتتى ـ دە، مەزكۇر خاتالىقنىڭ كېيىنكى تاكتىكا ۋە مۇسابىقىگە تەسىر يەتكۈزمەسلىكىگە كۈچەيتتى.

خاتالىقنى مۇئامىلە قىلىشتىكى ئاكتىپ پوزىتسىيە ـــ دەرھال ئېتىراپ قىلىش، ئۆزگەرتىش ۋە تەجرىبە- ساۋاق يەكۈنلەشتۈر. شۇنداق بولغاندىلا «مەغلۇبىيەت ـــ مۇۋەپپەقىيەتنىڭ ئانىسى» دېگەن بويىچە، مەغلۇبىيەتنى مۇۋەپپەقىيەتكە ئايلاندۇرغىلى بولىدۇ.

مۇبادا خاتالىق سادىر قىلغان تۇرۇقلۇق ئېتىراپ قىلمىساق، ئۆزگەرتمىسەك، خاتالىقتىن تەجرىبە ـ ساۋاق يەكۈنلىمىسەك، ئۇ ھالدا خاتالىقىمىز ھەسسىلەپ ئېغىرلايدۇ. بۇ ئۆزىمىزنىمۇ، ئۆزگىلەرنىمۇ ئالدىغانلىقتۇر.

ئۆز خاتالىقىنى يوشۇرۇش، يولسىز تاكالىششىش خاتالىق ئۈستىگە خاتالىق سادىر قىلغانغا باراۋەر، بۇ ھال ئۇزۇكسىز داۋاملاشسا، كىشىنى تېخىمۇ كۆپ زىيانلارغا ئېلىپ بارىدۇ.

ئەمەلىيەتتە بىزگە ئەڭ زور زىيان سالىدىغىنى باشقىلارنىڭ سەۋەنلىكىمۇ، ئۆز خاتالىقىمىزمۇ ئەمەس، بەلكى بىزنىڭ خاتالىققا قارىتا قوللانغان ئىنكاسىمىزدۇر. بۇ خۇددى يىلان چېقىۋالغاندا ئالدىراپ ـ تېنەپ يىلاننى تۈتۈشقا تەرەددۇت قىلغاندىن كۆرە، زەھەرنى قايتۇرۇشقا توتۇش قىلىشنىڭ ئەۋزەل

بولغىنىدەك بىر ئىش.

ھەرقانداق بىر خاتا ئىنكاس بىر مەزگىلدىن كېيىن يۇز بېرىدىغان ئىشلارغا بەلگىلىك تەسىر كۆرسىتىدۇ. شۇنىڭ ئۈچۈن خاتالىقنى ئېتىراپ قىلىپ ۋە تۈزىتىپ، تېخىمۇ ئېغىر خاتالىقنىڭ ئالدىنى ئېلىشىمىز كېرەك. شۇندىلا كۈچ - مادارىمىزمۇ ئەسلىگە قايتىدۇ.

ئەھدە قىلىش ۋە ئەھدىدە تۇرۇش

تەسىر چەمبىرىكىنىڭ يادروسى — ئەھدە قىلىش ۋە ئەھدىسىدە چىڭ تۇرۇش ئىقتىدارىدۇر. ئاكتىپ، تەشەببۇسكار بولۇشنىڭ ماھىيىتى ۋە ئەڭ روشەن ئىپادىسى — ئۆزىگە ۋە ئۆزگىلەرگە بەرگەن ۋەدىسىگە ئەمەل قىلىشتۇر.

ئەھدە قىلىش پىشىپ يېتىلمىشتىكى جەۋھەردۇر. ئۆزلۈك ئېڭى ۋە ۋىجدان ئۆزگەرتىشكە تېگىشلىك مەسىلىلەرنى، جارى قىلدۇرۇشقا تېگىشلىك يوشۇرۇن ئىقتىدارلارنى، تۈزىتىشكە تېگىشلىك كەمچىلىكلەرنى بايقىۋېلىشىمىزدا تۈرتكىلىك رول ئوينىسا، تەسەۋۋۇر ۋە ئىرادە ئۆزلۈك ئېڭى بىلەن زىچ ماسلىشىپ، ئەھدە، نىشان تۇرغۇزۇش، ئىرادە باغلاش قاتارلىق ئىشلىرىمىزغا يېقىندىن ھەمدەمدە بولىدۇ.

يۇقىرىقىلار ئاساسىدا بىز ئەھدە قىلىش، ئەھدىنى ئادا قىلىش؛ نىشان تۇرغۇزۇش ۋە ئۇنى ئىشقا ئاشۇرۇشتىن ئىبارەت كىشىلىك ھاياتنى بىۋاستە تىزگىنلەيدىغان ئىككى ئەپچىل يولغا ئېرىشەلەيمىز.

ئەھدە قىلىش كىچىك ئىشتەك كۆرۈنىدۇ، لېكىن مۇشۇ تۇنجى قەدەمنىڭ ئوڭۇشلۇق بېسىلىشى سەممىيەت يېتىلدۇرۇشكە ئىنتايىن پايدىلىقتۇر. بۇ بىزدە ئۆز - ئۆزىمىزنى تىزگىنلەش ئىقتىدارى، غەيرەت - شىجائەت ۋە ئەمەلىي كۈچ بارلىقىدىن دېرەك بېرىدۇ. ئەھدە قىلىش، ۋەدىسىدە تۇرۇش

ئارقىسىدىلا ئىناۋەت تىكلەپ شەرەپ قۇچالايمىز.

ئەھدە قىلىش ۋە بەرگەن ئەھدىسىگە ئەمەل قىلىش يۇقىرى ئۇنۇملۇك ئادەت يېتىلدۇرۇشنىڭ ئاساسىدۇر. بىلىم، ماھارەت، ئارزۇ-ئىستەك قاتارلىقلار تەسىر چەمبىرىكى دائىرىسىدىكى ئۇقۇملار بولۇپ، بۇلارنىڭ قايسىبىرىدە يۈكسىلىش بولسا، بۇلار ئارىسىدىكى مۇۋازىنەتمۇ ماس قەدەمدە تەڭپۇڭلىشىپ بارىدۇ، بىر - بىرىگە سىڭىشىشى تېزلىشىدۇ. ئادەت ۋە پىرىنسىپلارنى قانچىكى ئۆزلەشتۈرسەك، كامىل ئەخلاقىي پەزىلەت ئارقىلىق تەڭپۇڭ ۋە يۇقىرى ئۇنۇملۇك تۇرمۇش يارىتىش قەدىمىمىز شۇنچە تېزلىشىدۇ.

ئاكتىپ، نەشەبىۋسكار بولۇشقا ئائىت ئايلىق تەجرىبە

فرانكېلغا ئوخشاش جازا لاگېرىدا ئېچىنىشلىق قىسمەت ئار-قىلىق ئاكتىپ، تەشەببۇسكار روھنى يېتىلدۇرۇش بىھاجەت. كۈندىلىك تۇرمۇشتىكى ئۇششاق - چۈششەك ئىشلارمۇ ئوخشاشلا ئاكتىپ، تەشەببۇسكار ئادەت يېتىلدۇرۇشىمىزگە، كىشىلىك ھا-ياتتىكى زور بېسىملارغا تاقابىل تۇرۇشىمىزغا ئىمكان بېرىدۇ. كونكرېت قىلىپ ئېيتقاندا، كۈندىلىك تۇرمۇشتىكى ئەھدە قىلىش ۋە ۋەدىنى قانداق ئىشقا ئاشۇرۇش، قاتناش توسۇلۇپ قېلىشقا قانداق مۇئامىلە قىلىش، خېرىدارلارنىڭ يولسىز تەلەپلىرىگە ياكى پەرزەنتلەرنىڭ تۆزكورلۇقىغا قانداق تاقابىل تۇرۇش، مەسىلەر-گە قانداق يۇزلىنىش، زېھنىنى قانداق ئىشلارغا مەركەزلەشتۈ-رۇش، سۆزلىگۈچىگە قانداق ئىنكاس قايتۇرۇش قاتارلىق ئىشلارنىڭ ھەممىسى ئاكتىپ، تەشەببۇسكار روھ يېتىلدۇرۇش-كە كۈپايىدۇر.

كۆپچىلىككە ئاكتىپ، تەشەببۇسكار بولۇش پىرىنسىپىنى ئۆز ۋۇجۇدىدا 30 كۈن سىناق قىلىپ، ئۇنۇمىنى كۆزىتىشنى

تەۋسىيە قىلىمەن. سىناق داۋامىدا پۈتۈن زېھنىڭىزنى تەسىر چەمبىرىكى دائىرىسىگە قارىتىپ، كىچىك ئىشلاردىن باشلاپ، ئۆزىڭىزگە ۋەدە بېرىپ ئەمەلىيلەشتۈرۈڭ.

باشقىلارنىڭ ھاياتلىق يولىنى يورۇتقۇچى مايىاك بولۇڭكى، توغرا ـ خاتانى ئايرىيدىغان سوتچى بوپقالماڭ؛ ئۆز ئەمەلىيىتى ئارقىلىق ئۇلگە تىكلەيدىغانلاردىن بولۇڭكى، قۇسۇرچى پۈتاق-چىلاردىن بوپقالماڭ؛ مەسىلە ھەل قىلغۇچى بولۇڭكى، ماجىرا تۇغدۇرغۇچىلاردىن بوپقالماڭ!

تۇرمۇش، ئائىلە، خىزمەتتىكى ئىشلارنىڭ ھەممىسىگە مەزكۇر پىرىنسىپنى تەتبىقلاڭ.

ھە دېسىلا باشقىلاردىن ئاغرىنماڭ ياكى ئۆز خاتالىقىڭىزنى يوشۇرماڭ؛ خاتالىق سادىر قىلىڭىز دەرھال بوينىڭىزغا ئېلىپ تۈزىتىڭ ھەمدە تەجرىبە ـ ساۋاق يەكۈنلەڭ؛ بارلىق كۈچىڭىزنى تەسىر چەمبىرىكىڭىز دائىرىسىدىكى ئىشلارغا قارىتىپ، ئىشنى ئۆزىڭىزدىن باشلاڭ!

باشقىلارنىڭ كەمچىلىكىنى قارىغۇلارچە ئەيىبلەۋەرمەڭ. باشقىلارنىڭ ئۆز مەسئۇلىيىتىنى ئادا قىلىش ـ قىلماسلىقى مۇھىم ئەمەس، مۇھىمى سىزنىڭ پوزىتسىيەيىڭىزدۇر. مۇبادا ھەمىشە «چاتاقنىڭ بېشى سىرتقى ئاملىدا» دەپ قاراپ كەلگەن بولسىڭىز، ئۇنداقتا بۇنداق قاراشتىن دەرھال قول ئۈزۈڭ، چۈنكى بۇ شەكسىز خاتا قاراشتۇر.

تاللاش ئىمكانىيىتى بولمىسلا ھەر زامان پايدىلىنىڭ. بىلىشىڭىز كېرەككى، تاللاش ئىمكانىيىتى كېڭىيىشىمۇ، تارىيىپ كېتىشىمۇ مۇمكىن. ھەتتا بەزىدە سىزنى پاسسىپ ئورۇنغا چۈشۈرۈپ قويۇشىمۇ ھەم مۇمكىن. بۇنداق ئەھۋالدىمۇ ئوخشاشلا «ئاتا ـ ئانا، خىزمەتداش، جەمئىيەت ئۈچۈن بولسىمۇ ياشىشىم كېرەك» دېگەن ئىرادىدە ھاياتىڭىزنى داۋام ئېتىڭ!

تۇغما ئىقتىدارىمىزدىن ماھىرلىق بىلەن پايدىلىنىش ئاساسىدا ئىش ئۇنۇمىمىزگە، بەختىمىزگە، شارائىتىمىزغا مەسئۇل

بولۇشىمىز لازىم. بۇ خىل مەسئۇلىيەتچانلىق ئۆز نۆۋىتىدە باشقا ئادەتلەرنىڭمۇ ئاساسىدۇر.

سېموئىل جونسون (ئەنگلىيەلىك لۇغەتشۇناس، يازغۇچى) شۇنداق دېگەنىكەن: «قانائەتنىڭ مەنبەسى قەلبتۇر. ئىنسانىي خۇلقىنى چۈشەنمەيدىغان بەزى ئادەملەر ھەممىشە ھاجەتسىز راۋا قىلىش، ئېھتىياجىنى قاندۇرۇش بەخت دەپ چۈشىنىپ ئۆزىنى ئۇنىڭغا ئۇرۇنىشىدۇ. نەتىجىدە بۇنداق ئۇرۇنۇش مەغلۇبىيەت بىلەن ئاخىرلىشىپلا قالماستىن، قۇتۇلۇشنى ئويلاپ كەلگەن غەم ـ غۇسسىلىرى تېخىمۇ كۆپىيىپ كېتىدۇ.»

پايدىلىق كۆرسەتمىلەر

1 . بىر كۈن ۋاقتىڭىزنى سەرپ قىلىپ ئۆزىڭىز ۋە ئەتراپىڭىزدىكىلەرنىڭ گەپ ـ سۆزلىرىگە دىققەت قىلىپ كۆرۈڭ. پاراڭ ئارىلىقىدا «ئەگەر... »، «... قىلالمايمەن...»، «... چارىسىزمەن ...» دېگەنگە ئوخشاش پاسسىپلىققا مايىل سۆزـ ئىبارىلەر چېلىقامدۇ ـ يوق؟

2 . يېقىندىن بۇيان ئىلگىرىكى بىر قىسىم ئادەتلىرىڭىزنىڭ تەسىرى تۈپەيلى ئىشلارغا پاسسىپ مۇئامىلە قىلىدىغان سەۋەنلىك سادىر قىلدىڭىزمۇ ـ يوق؟ بۇ ئادەتلەر سىزنىڭ تەسىر چەمبىرىكىڭىز دائىرىسىدىمۇ ـ قانداق؟ بۇ ئادەتلەرنى ئاكتىپ، تەشەببۇسكار بولۇش پىرىنسىپى ئارقىلىق قانداق ئۆزگەرتەلەيسىز؟ (كۆڭلىڭىزدە بۇنىڭغا قارىتا بىر لايىھە ئويلاپ چىقىڭ) غىدىقلاش ۋە ئىنكاس قايتۇرۇش ئارىسىدىكى بوشلۇققا دىققەت قىلىپ كۆرۈڭ. ئىنكاس قايتۇرۇش ئۇسۇلىنى تالاش ھەققىدە ئۆزىڭىزگە ئەھدە قىلىڭ!

3 . خىزمەت ۋە تۇرمۇش ئەمەلىيىتى داۋامىدا يولۇققان، ئۆزىڭىز ئوڭۇشسىزلىق، دەپ قارىغان مەسىلىدىن بىرىنى تېپىپ

چىقىش ھەمدە بۇ مەسىلىنىڭ بېۋاستە كونترول قىلغىلى بولىدىغان، ۋاستىلىك كونترول قىلىنىدىغان ياكى كونترول قىلغىلى بولمايدىغان ئىشلارنىڭ قايسىبىرىگە تەۋە ئىكەنلىكىنى ئايرىڭ. تەسىر چەمبىرىكىڭىز دائىرىسىدىن مەزكۇر مەسىلىنى ھەل قىلىشنىڭ تۇنجى قەدىمىنى تېپىپ چىقىڭ ھەمدە ئۇنى ئىجرا قىلىپ بېقىڭ.

4 . ئاكتىپ، تەشەببۇسكار بولۇش پىرىنسىپىنى بىر ئاي سىناق قىلىپ كۆرۈڭ. بۇ جەريانداً تەسىر چەمبىرىكىڭىزدە قانداق ئۆزگىرىش بولىدىغانلىقىغا دىققەت قىلىڭ.

ئۇيغۇر كتاب تور بېكىتى
www.uyghurkitap.com
ئۇيغۇرچە كتابلارنىڭ بېكى تارقىسى

تۆتىنچى باب

تەكشۈرۈش، تەھلىل قىلىش ۋاسىتىلار ـ ئۇسۇللىرى ھەققىدىكى ئۇقۇملار

نۇرغۇن ئادەم مۇۋەپپەقىيەت قازانغاندىن كېيىن، مەسئۇلىيەتسىزلىك ھېس قىلىدۇ. نام ـ ئابرۇي قازانغاندىن كېيىن، ئېچىۋىلۇق ئىلكىدە ئۆزى ئۈچۈن ئەڭ قىممەتلىك نەرسىلەرنى يوقاتقانلىقىنى بايقايدۇ. شۇ سەۋەبلىك ھىز ئالدى بىلەن ئۇلۇغۋار غايە تۈرغۇزۇشىمىز ھەمدە مۇشۇ غايە يولىدا توختاۋسىز ئىلگىرىلەشىمىز كېرەك. شۇندىلا تۈرمۇشىمىز پەيدىن ـ پەي مەنىلەرگە تولغۇس.


ئۈزئارا تاينىش مەزگىلى
پۇشتن، ئالدىن
ياغلى ھەمكارلاش
5
كوللېكتىپ
6
تەلە تەيلەن
4
مۇستەقىللىق مەزگىلى
3
مۇھىم ئىشنى باشتا قىل
يەككە دائىرىسىدىكى
1
تاينىششچان مەزگىل

www.uyghurkitap.com
ئۇيغۇر كتاب تور بېكىتى
ئۇيغۇرچە كىتابلارنىڭ بىرىنچى تورلىشى

ئىچكى كۈچ بىلەن سېلىشتۇرغاندا تاشقى ئەيىبلەر ھېچنېمىگە ئەرزىمەيدۇ.

— ئۇلۇغ ئىنىدىل ھولمس

(ئامېرىكا ئالىي سوتىنىڭ سابىق سودىيەسى)

بىرەر خىلۋەت جايىنى تېپىپ تۆۋەندىكىلەرنى ئوقۇڭ، كاللىڭىزدىكى بارلىق ئوي - خىيالالارنى ۋاقىتلىق تەرك ئېتىپ، كۆڭۈل - كۆكسىڭىزنى كەڭ تۇتۇپ، تۆۋەندىكىدەك قەلب سەپىرىگە ئاتلىنىپ كۆرۈڭ:

سىزنى مەلۇم بىر ئۇرۇق - تۇغقىنىڭىزنىڭ دەپنە مۇراسىمىغا قاتنىشىش ئۈچۈن كېتىۋاتىسىز، دەپ پەرەز قىلايلى. دەپنە ئىدارىسىغا يېتىپ بارغاندىن كېيىن، كۆزىڭىزگە چېلىقمىدىغىنى بەلكىم ئۇرۇق - تۇغقان، دوست - بۇرادەرلىرىڭىزنىڭ ھېلىقى توغقىنىڭىز بىلەن مەڭگۈلۈك ۋىدالىشىشقا تەرەددۇت قىلىۋاتقان كۆرۈنۈشى بولۇشى مۇمكىن. تۆت - بەش يىل ياكى ئۇنىڭدىن ئۇزۇنراق ۋاقىتتىن كېيىن ئۇرۇغ - تۇغقان، دوست-يارەن، خىزمەتداش ياكى ئىجتىمائىي تەشكىلاتلاردىكى ھەمراھلىرىڭىز يەنە مۇشۇ يەرگە جەم بولۇپ، بەلكى سىزنىڭ ھاياتىڭىزغىمۇ باھا بېرىپ چىقار.

ئەمدى جاۋاب بېرىڭ: شۇ چاغدا سىز كىشىلەرنىڭ ئۆزىڭىز - گە ۋە ھاياتىڭىزغا قانداق باھا بېرىشىنى ئۈمىد قىلىسىز؟ ئۇلار سىزنى لاياقەتلىك ئەر (ياكى خوتۇن)، ئاتا - ئانا، پەرزەنت ياكى ئورۇق - توغقان قاتارىدا سانارمۇ؟ سىز باشقىلارنىڭ ياد ئېتىشە- گە ئەرزىيدىغان خىزمەتداش، ھەمراھ بولالارسىزمۇ؟ كىشىلەرنىڭ

ئادەمىيلىكىڭىزگە قانداق باھالارنى بېرىشىنى ئارزۇ قىلىسىز؟ كىشىلەرنىڭ قايسى خىل مۇۋەپپەقىيەت ۋە تۆھپىلىرىڭىزنى ئەسلەپ تۇرۇشىنى ئۈمىد قىلىسىز؟ ئۆچۈرۈڭىزدىكىلەرگە قانداق تەسىر قالدۇرۇشنى ئويلايسىز؟

كىتابنىڭ داۋامىنى ئوقۇشقا كىرىشىشتىن بۇرۇن يۇقىرىقى سوئاللارغا بەرگەن جاۋابىڭىز ۋە بۇ ھەقتىكى ھېس - تۇيغۇلىرىڭىزنى ئېسىڭىزدە چىڭ تۇتۇڭ. شۇندىلا ئىككىنچى ئادەتنى چۈشىنىۋېلىشىڭىز ئاسانغا توختايدۇ.

«نىشانلىق ئىش باشلاش»قا ئېنىقلىما

مۇبادا سىز يۇقىرىقى قەلب سەپىرىنى تاماملاپ بولغان بولسىڭىز، ئۇ ھالدا قەلبىڭىزنىڭ چوڭقۇر قاتلىمىدىكى بىر قىسىم نېگىزلىك قىممەت قاراش ۋە تەسىر چەمبىرىكىڭىزنىڭ يادرولۇق قىسمىدىن ئورۇن ئالغان ئىچكى كونترول سىستېمىسى بىلەن مۇئەييەن ئالاقە ئورناتقان بولىسىز.

ئالدى بىلەن جوسېف ئىدسوننىڭ تۆۋەندىكى سۆزلىرىنى مۇلاھىزە قىلىپ كۆرۈڭ:

ئۇلۇغ كىشىلەرنىڭ قەبرىسىگە يۇزلەنگىنىمىدە قەلبىمدە ھەسەت دېگەنلەردىن ئەسەرمۇ قالمايدۇ؛ تارىختىكى سۇلالىلەر تەرىپىدىن تىكلەنگەن ئابىدە پۈتۈكلىرىنى ئوقۇغىنىمدا قەلبىمدىكى نەپسانىيەتچىلىك تۇيغۇلىرى نەلەرگىدۇر يوقاپ كېتىدۇ؛ قەبرە يېنىدا ياش تۆكۈۋاتقان ئانىلارنى كۆرگىنىمدە ئىختىيارسىز ئازاب لىنىمەن؛ ئاتا - ئانامنىڭ قەبرىسىگە يۇزلەنگىنىمدە، ئىنسانىي ئازاب - ئوقۇبەتلەردىن قۇتۇلغاندەك تۇيغۇغا كېلىمەن؛ پادىشاھلار، ئەمەل - مەنسەپتىن قالغان ھۆكۈمدارلار، ھايات ۋاقتىدا ئوخشىمىغان دۇنيا قاراش سەۋەبلىك كەسكىن دەتالاش قىلىشقان ئەدىبلەرنىڭ قەبرىلىرىنىڭ بىر - بىرىگە سۈكۈتسىپ قەد كۆتۈ-

www.uygurkitap.com

رۇپ تۇرغانلىقىنى كۆرگىنىمىدە، ئىختىيارسىز رەنجىتىپ ئېچىكى نىزا، مەزھەپ ئۇرۇشى، ھەق - ناھەقچىلىك دېگەنلەرنىڭ بىر تەرىپىنىمۇ ئەرزىمەيدىغانلىقىنى ھېس قىلىمەن؛ قەبرە تاشلىرىغا پۈتۈلگەن كىشىلەر جان تەسەددۇق قىلغان ۋاقىتقا يۇزلىنىپ، بەزىلەرنىڭ تېخى تۇنۇگۈنلا، يەنە بەزىلەرنىڭ بۈگۈن يىللار ئىلگىرى باقىيغا سەپەر قىلغانلىقىنى كۆرگىنىمىدە، تۇيغۇلىرىم مەڭگۈ بىردىنلا تەڭرى ھەممە بەندىلەرنىڭ نام - ئەمەلگە قاراپ ھۆكۈم چىقىرىدىغان مەھشەر كۈنى ھەققىدىكى ئوي - خىياللارغا باشلايدۇ.

گەرچە ئىككىنچى ئادەت ئوخشىمىغان مۇھىت ۋە تۇرمۇش قائىلىمىغا بىر دەك ماس كەلسىمۇ، بىراق يەنىلا سىزنىڭ كىشىلىك ھايات نىشانىڭىزنى ئۆلچەم قىلغان ئاساستا جەمئىي پائالىيەتلىرىڭىزدە مەزكۇر پىرىنسىپقا رىئايە قىلىشىڭىز دا؛ ئۆزىڭىزنىڭ ئەڭ ئالىي ئارزۇ ۋە قىممەت قاراشلىرىڭىز ئاساسىدا بارلىق ئىشلىرىڭىزنى تەرتىپكە سېلىشىڭىز دا كونكرېتلىشىدۇ. ئېنىق نىشان ۋە بۇرچ تۇيغۇسىغا ئىگە كىشىلەر كۈندىلىك پائالىيەتلىرىدە مەزكۇر لىنىيە (نىشان ۋە بۇرچ)نى بويلاپ مېڭىشنىڭ زۆرۈرلۈكىنى، بۇ جەھەتتە قىلچە بوشاڭلىق قىلىشقا بولمايدىغانلىقىنى بىلىدۇ.

نىشانلىق ئىش باشلاش دېگەنلىك: ھەرقانداق بىر ئىشقا كىرىشىشتىن بۇرۇن ئېنىق نىشان تۇرغۇزۇۋېلىش دېگەنلىكتۇر. بۇنداق بولغاندا شارائىتنى ئوبدان مۆلچەرلىگىلى، نىشانغا يېتىش داۋامىدا ئاچا يوللارغا كىرىپ قېلىپ، كۆچمەنزىنى بېھۇدە خورىتىشتىن ساقلانغىلى بولىدۇ.

مەلۇمكى، كىشىلىك ھاياتتا تارماق يوللارمۇ ناھايىتى كۆپ، سەللا بىخەستىلىك قىلسا ئادەم مۇشەققەت يولىغا كىرىپ قالىدىغان گەپ. نۇرغۇن ئادەم ئىجتىھات بىلەن تىركىشىدۇ - يۇ، مەلۇم مەزگىلگە كەلگەندە مۇۋەپپەقىيەت «شوتا»سىنى «تام»غا خاتا قويۇۋالغانلىقىنى بايقىشىدۇ. بىراق بۇ ۋاقىتتا ئۇلار ئاللىقاچان

كېچىككەن بولىدۇ. «ئالدىرىغان يولدا قالار» دېگەن شۇ ـ دە!

يەنە نۇرغۇن ئادەم مۇۋەپپەقىيەت قازانغاندىن كېيىن، تولىمۇ قىممەتلىك نەرسىلىرىدىن ئايرىلىپ قالغانلىقىنى ئۆكۈنۈش ئىچىدە ھېس قىلىشىدۇ. بەگ ـ غوجامىلاردىن، باي ـ زەردارلارغىچە، ئاۋام ـ پۇقرادىن ئادەتتىكى كىشىلەرگىچە تېخىمۇ كۆپ مال ـ دۇنيا، ھوقۇق ياكى نام ـ ئاتاقنا ئېرىشىشنى ئارزۇلىمايدىغانلاردىن بىرەرسىمۇ بولمىسا كېرەك. ۋاھالەنكى، ئۇلارنىڭ ئەخلاقىي ـ پەزىلىتى ھەمىشە نام ـ ئابرۇيغا «يەم» بولۇپ كېتىدۇ، مۇۋەپپەقىيەتكە ئېرىشىش يولىدا ئۇلار نۇرغۇن قىممەتلىك نەرسىلىرىنى يوقىتىدۇ. شۇڭلاشقا بىرەر ئىشقا كىرىشىشتىن بۇرۇن ئېنىق نىشان تۇرغۇزۇۋېلىپ، ئاندىن كېيىن مەزكۇر نىشانىنى بويلاپ ئېغىشماي ئالغا ئىلگىرىلىسەك، كۆزلىگەن مەنزىلگە يېتەلەيمىز.

باقىيغا سەپەر قىلغاندا ئېرىشىشنى ئارزۇلايدىغان باھا دەل بىز قوغلىشىشقا ئەرزىيدىغان مۇۋەپپەقىيەتتۇر. مۇشۇ نۇقتىنى چىقىش قىلىپ قارىغاندا، بىز ئىنتىلگەن ئاتالمىش نام ـ ئابرۇي، مۇۋەپپەقىيەت ۋە بايلىقلار بەلكىم بىز ئەڭ ئېھتىياجلىق نەرسىلەر بولماسلىقى مۇمكىن. ئېنىق نىشان تۇرغۇزۇۋالسىڭىز پەرق ئېتىش ئىقتىدارىڭىز زور دەرىجىدە يۇكسىلىدۇ. بۇ ھەقتە مۇنداق بىر قىسقا ھېكايەتنى سۆزلەش كۇپايە:

دەپنە مۇراسىمىدا بىرەيلەن مەرھۇمنىڭ دوستىدىن: «ئۇ ئائىلىسىدىكىلەرگە قانچىلىك مىراس قالدۇردى؟» دەپ سوراپتۇ.

مەرھۇمنىڭ دوستى جاۋابەن: «ئۇ ھېچ نەرسىنى ئېلىپ كەتمىدى!» دەپتۇ.

ھەر شەيئى ئىككى رەت يارىتىلىشقا موھتاج

«نىشانلىق باشلاش»نىڭ پىرىنسىپ ئاساسى «ھەربىر

مەۋجۇدات ئىككى رەت يارىتىلىدۇ» دېگەندىن ئىبارەتتۇر. كونكرېت قىلىپ ئېيتقاندا، ھەرقانداق ئىشقا كىرىشىشتىن ئاۋۋال شۇ ئىش ھەققىدە مېڭىمىزدە پىكىر يۈرگۈزۈلىدۇ، ئەقلىي يارىتىش جەريانى ياكى دەسلەپكى يارىتىش جەريانى دېيىلىدۇ. ئۇنىڭدىن كېيىن مېڭىمىزدە پەيدا بولغان ئىش ياكى شەيئىنى رېئاللاشتۇرىمىز. بۇ جىسمانىي يارىتىش جەريانى ياكى ئىككىنچى قېتىملىق يارىتىش دېيىلىدۇ.

قۇرۇلۇش سېلىشنى ئېلىپ ئېيتساق، ئىشقا كىرىشىشتىن بۇرۇن قولىمىزدا بىر پارچە تەپسىلىي لايىھە (چىرتيوژ) بولۇشى كېرەك. بۇنىڭ ئۈچۈن لايىھە سىزىشتىن بۇرۇن قۇرۇلۇشقا مۇناسىۋەتلىك چوڭ ـ كىچىك ھالقىلار كاللامىزدا ئايدىڭ بولۇشى كېرەك. لايىھە بولغاندىلا قۇرۇلۇش پىلانى تۈزگىلى ھەمدە شۇ ئاساستا بارلىق ئىش ھالقىلىرىنى مۇۋاپىقلىيەتلىك تاماملاپ، قۇرۇلۇشنى پۈتكۈزگىلى بولىدۇ. مۇبادا قۇرۇلۇش لايىھەسىدە ئازراقلا خاتالىق كۆرۈلسە، قۇرۇلۇش داۋامىدا نەچچە ئۇلۇش كۈچ ئارتۇق كېتىشى مۇمكىن. قۇرۇلۇش لايىھەسى نىشانغا ۋەكىللىك قىلىدۇ. پۈتكۈل مەشغۇلات داۋامىدا مەزكۇر «نىشان» ئۆلچەم قىلىنىدۇ. شۇنىڭ ئۈچۈن ئىش باشلاشتىن ئىلگىرى لايىھە (چىرتيوژ)نى ئەتراپلىق تۈزۈپ، بىھۇدە زىيانىڭ ئالدىنى ئېلىش كېرەك.

شىركەت قۇرۇشمۇ مۇشۇنىڭغا ئوخشايدۇ. بۇ جەھەتتە ئۇتۇق قازىنىشنى ئويلايدىكەنسىز، ئالدى بىلەن ئېنىق نىشان تۇرغۇزۇڭ. لىشىڭىز ھەمدە شۇ نىشان ئاساسىدا كارخانىڭىز ئىشلەپچىقىرىدى. غان مەھسۇلات ۋە تەمىنلەيدىغان مۇلازىمەت تۈرلىرىنى بېكىتىشى. ڭىز كېرەك. ئۇنىڭدىن كېيىن، مەبلەغ، تەتقىقات ـ ئېچىش تۈرلى. رى، ئىشلەپچىقىرىش، سېتىش، كادىرلار مەسىلىسى، زاۋۇت بىنا. سى، ئەسلىھە قاتارلىق جەھەتلەردىكى شارائىتنى چىقىش قىلغان ئاساستا بەلگىلەنگەن نىشاننى كۆزلەپ ئالغا ئىلگىرىلەشكە توغرا كېلىدۇ. «نىشانلىق باشلاش» كارخانىڭ مۇۋاپىقىيەت قازىنى.

شىدىكى ھالقىلىق ئامىلدۇر. نۇرغۇن كارخانىلار تۇنجى قەدەمدىلا مەغلۇپ بولغانلىقى، يەنى كارخانا قۇرۇشتىن ئىلگىرى ئېنىق نىشان تۇرغۇزۇۋالمىغانلىقى سەۋەبلىك مەبلەغ يېتىشمەسلىك، پىلانى ئەتراپلىق بولماسلىق، بازار ئەھۋالىنى چۈشىنەلمەسلىك دېگەندەك بىر قاتارلىق مەسىلىلەرگە يولۇقىدۇ.

پەرزەنت تەربىيەسىدىمۇ ئالدى بىلەن ئېنىق نىشان تۇرغۇزۇلۇشى كېرەك. شۇندىلا بالىلارنى ئاڭلىق، مەسئۇلىيەتچان قىلىپ تەربىيەلىگىلى بولىدۇ، كۇندىلىك ئالاقە داۋامىدا نىشانىنى ئېسىمىزدە چىڭ ساقلاپ، بالىلارنىڭ ئېڭى ۋە غۇرۇرىنى زىيانغا ئۇچرىتىدىغان ھەرقانداق ئىش ـ پائالىيەتتىن ئاڭلىق رەۋىشتە ساقلانغىلى بولىدۇ.

ئومۇمەن «نىشانلىق باشلاش» پىرىنسىپىنىڭ قوللىنىش دائىرىسى ناھايىتى كەڭدۇر. ئىككى قېتىم يارىتىش پىرىنسىپىنى ئىلمىي چۈشىنىپ، نىشان تۇرغۇزۇشنى ئەمەلىي قول تېقىپ ئىشلەشكە ئوخشاشلا ئىنتايىن مۇھىم ئىش، دەپ قارىساق، تەسىر چەمبىرىكىمىز كۇنسېرى كېڭىيىپ بارىدۇ. ئەكسىچە بولسا بارغانسېرى تارىيىدۇ.

ئاكتىپ لايىھەلىگۈچى بولامسىز ياكى پاسسىپ قوبۇل قىلغۇچمۇ؟

«ھەربىر مەۋجۇدات ئىككى رەت يارىتىلىشقا موھتاج» دېگەن قاراش ھەقىقەتەن ئوبيېكتىپ يەكۈندۇر. بىراق «تۇنجى يارىتىش»نىڭ ھەممىسىنىڭ ئاڭلىق رەۋىشتە ئېلىپ بېرىلىشى ناتايىن. بەزى كىشىلەرنىڭ ئۆزلۈك ئېڭى ئاجىز بولغاچقا، تەشەببۇسكارلىق بىلەن ئۆز تۇرمۇشىنى لايىھەلەشنى خالاپ كەتمەيدۇ. نەتىجىدە ئاسانلا تەسىر چەمبىرىكى سىرتىدىكى كىشىلەرنىڭ كونترولىغا چۈشۈپ قالىدۇ ـ دە، تۇرمۇشتا ئائىلە، خىزمەتداش، دوست ـ بۇرادەر ياكى مۇھىتنىڭ بېسىمىغا

ئۇچرايدۇ. مۇبادا كىشىلىك ھايات بىر مەيدان ئويۇنغا ئوخشىتىلسا، ئۇ ھالدا بۇ خىلدىكى كىشىلەرنىڭ كىشىلىك ھايات «سىنارىيە»سى بۇرۇنقى كەچۈرمىشى، قوبۇل قىلغان تەلىم-تەربىيەسى ياكى تاشقى مۇھىتنىڭ چەكلىمىسى قاتارلىقلار ئاساسىدا يېزىلىدۇ.

بۇ خىلدىكى «سىنارىيە»لەرنىڭ كۆپ قىسمى شەخسنىڭ قىزىقىشىنى ئۆزىگە مەنبە قىلغان بولۇپ، ئوبيېكتىپ پىرىنسىپ روھىغا ئۇيغۇن كەلمەيدۇ. بۇ «سىنارىيە»لەر بىر قىسىم مەنئۇيىتى ئاجىز، تايىنىش پىسخىكىسى كۈچلۈك، ھەمىشە مەلۇم ئورۇنغا قوبۇل قىلىنىشنى ۋەياكى مەلۇم تەۋەلىككە ئۆتۈشنىلا ئويلايدىغان، باشقىلارنىڭ كۆڭۈل بۆلۈشى ۋە ئاسرىشىنى ئارزۇلايدىغان، ئۆزىنىڭ قەدىر-قىممىتىنى باشقىلار ئارقىلىق مۇئەييەنلەشتۈرىدىغانلارنىڭ ياقتۇرۇشىغا مەنزۇردۇر.

تۈرمۇشنىڭ بارچە قاتلاملىرىدا بىرىنچى قېتىملىق يارىتىش جەريانى مەۋجۇت. ئادەمنىڭ كىشىلىك ھاياتى ماھىيەتتە ئىككىنچى قېتىملىق يارىتىش جەريانى بولۇپ، بەزى كىشىلەر بۇنى ئۆزلىرى تەشەببۇسكارلىق بىلەن لايىھەلىسە، بەزىلەر تاشقى مۇھىت، باشقىلارنىڭ ئورۇنلاشتۇرۇشى، ئەنئەنىۋى ئادەتلەرنىڭ تەسىرى دېگەنلەر ئاساسىدا بېكىتىدۇ.

ئۆزلۈك ئېڭى، ياخشى پەزىلەت، تەسەۋۋۇر كۈچى قاتارلىق ئىنسانلارغا خاس بولغان تۈغما ئىقتىدارلار ئارقىلىق تۈرلۈك بىرىنچى قېتىملىق يارىتىش جەريانلىرىنى تەھقىقلەش مۇمكىن ھەم ئۆزىمىزگە مەنسۇپ «ھاياتلىق سىنارىيەسى»نى يېزىپ چىقىش مۇمكىن.

يىغىپ ئېيتقاندا، بىرىنچى ئادەتتە «ئۆزۈڭ ياراتقۇچىسەن» دېگەن قاراش تەكتىلەنسە، ئىككىنچى ئادەتتە «بىرىنچى قېتىملىق يارىتىش» تەكتىلىنىدۇ.

رەھبەرلىك ۋە باشقۇرۇش: ئىككى قېتىملىق يارىتىش

«نىشانلىق باشلاش»نىڭ يەنە بىر پىرىنسىپ ئاساسى ئۆز-ئۆزىگە رەھبەرلىك قىلىشتۇر. بىراق رەھبەرلىك قىلىش (Leadership) بىلەن باشقۇرۇش (Managment) بىر- بىرىدىن پەرقلىنىدۇ. رەھبەرلىك قىلىش بىرىنچى قېتىملىق يارىتىش جەريانىغا تەۋە ئۇقۇم بولۇپ، «باشقۇرۇش» ئۇقۇمىدىن ئاۋۋالدۇر. باشقۇرۇش ئىككىنچى قېتىملىق يارىتىش جەريانىغا تەۋە ئۇقۇم بولۇپ، بۇ ھەقتە كىتابىمىزنىڭ ئۇچىنچى ئادەتكە مۇناسىۋەتلىك قىسمىدا تەپسىلىي توختىلىپ ئۆتىمىز.

رەھبەرلىك قىلىش ۋە باشقۇرۇش گويا كى ئىدىيە ۋە ھەرىكەتنىڭ تىمسالىدۇر. «باشقۇرۇش» نېگىزلىك قاتلامغا، يەنى «قانداق قىلغاندا ئۇنۇملۇك ئىش بېجىرگىلى بولىدۇ؟» دېگەن مەسىلىگە، رەھبەرلىك قىلىش يۇقىرى قاتلامغا، يەنى «مەن قايسى ساھەدە مۇۋەپپەقىيەت قازىنالايمەن؟» دېگەن مەسىلىگە كۆڭۈل بۆلىدۇ.

پېتىر دروكېر (Peter Drucker) ۋە ۋارىرېن بىنىس (Warren Bnneies) نىڭ سۆزى بويىچە ئېيتقاندا: «باشقۇرۇش — ئىشنى توغرا قىلىش، رەھبەرلىك قىلىش — توغرا ئىشنى قىلىش» دېگەنلىكتۇر. باشقۇرۇش — «مۇۋەپپەقىيەت شوتىسى»غا يامىشىپ يۇقىرى ئۆرلەشكە مىسال قىلىنسا، ئۇ ھالدا رەھبەرلىك قىلىش — بۇ «شوتا»نىڭ قويۇشقا تېگىشلىك «تام»غا قويۇلغان - قويۇلمىغانلىقىغا ھۆكۈم قىلىدىغان «ھۆكۈمدار»نىڭ تىمسالىدۇر.

بۇ ئىككىسى ئارىسىدىكى پەرقنى چۈشىنىش ئۈنچۈالا قىيىن ئەمەس. بۇلار ئارىسىدىكى پەرقنى چۈشىنىشكە ئاسان بولسۇن ئۈچۈن تۆۋەندىكىدەك كۆرۈنۈشنى تەسەۋۋۇر قىلىپ باقايلى:

بىر توپ ئىشچىنى ئورمانلىقتا چاتقال تازىلاۋاتىدۇ دەيلى،

ئۇلار ئىشلەپچىقارغۇچىلار بولۇپ، باشقۇرغۇچىلار بىر چەتتە تۇرۇپ تەدبىر بەلگىلەش، تېخنىكا بىر گۇرۇش، ئىش يۈرۈشتۈرۈش لايىھەسى ۋە تولۇقلىما بېرىش ياللانى نۇرۇش قاتارلىق ئىشلار بىلەن مەشغۇل بولغان بولىدۇ. رەھبەرلىك قىلغۇچىلار ئېگىز دەرەخنىڭ ئۇستىگە چىقىپ، ئىشنى بىر قۇر كۆزەتكەندىن كېيىن، «تازىلايدىغان ئورمانلىق بۇ ئەمەسكەن» دەپ ۋارقىرىسا، ئالدىراش ئىشلەۋاتقان ئىشچىلار ۋە باشقۇرغۇچىلار بۇنىڭغا قارىتا قانداق جاۋاب قايتۇرار؟ «بولدى ۋارقىرمايلا! بىز ناھايىتى بېرىلىپ ئىشلەۋاتىمىز» دېيىشىدۇ.

نۇرغۇن شەخس، كوللېكتىپ ياكى كارخانىنىڭ ئەھۋالى يۇقىرىقى مىسالدىكىگە ئوخشىشىپ كېتىدۇ، گەرچە ئۇلار باش چۆكۈرۈپ ئىشلەشنى بىلسىمۇ، بىراق ئۆزلىرى پائالىيەت ئېلىپ بارىدىغان «ئورمانلىق»نى توغرا تاللىيالمايدۇ. كۇنسېرى يېڭىلىنىپ تۇرۇۋاتقان بۇگۈنكى دۇنيادا مەيلى سىز مۇستەقىللىق دەۋرىدە تۇرۇۋاتقان بولۇڭ ۋەياكى ئۆزگارا تايىنىش دەۋرىدە تۇرۇۋاتقان بولۇڭ، ئۇنۇملۇك رەھبەرلىك قىلىشنىڭ مۇھىملىقى بارغانسېرى گەۋدىلىنىپ بارماقتا. يول لىنىيە ئىسخېمىسىدىن كۆرە بىز بىر خىل ئۇلۇغۋار نىشان (مەنزىل) ياكى يول كۆرسەتكۈچى كومپاسقا (بىر يۈرۈش پىرىنسىپ ياكى يېتەكچى فاكتېن)غا بەكرەك ئېھتىياجلىقمىز. دۇنيانىڭ ئىشلىرىغا بىر نېمە دېمەك تەس، ھېچكىممۇ كەلگۈسىگە ئالدىن بىر نېمە دېيەلمەيدۇ. ئىنسان ھەممىدىن بەك ئۆزىنىڭ ھۆكمىگە تايىنىدۇ، قەلبىتىكى «كومپاس» ئىنسانىنى توغرا ھۆكۈم بىلەن تەمىنلەيدۇ.

مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش، جاھاندارچىلىق قىلىشتا ئەڭ ھالقىلىق مەسىلە ــ سىزنىڭ قانچىلىك قان ـ تەر ئاققۇزۇشىڭىز ئەمەس، بەلكى تىرىشىش نىشانىڭىزنىڭ توغرا بولۇش ـ بولماسلىقىدۇر. شۇنىڭ ئۈچۈن ھەرقانداق ساھەدە رەھبەرلىك قىلىش باشقۇرۇشتىن ئۈستۈن ئورۇندا تۇرىدۇ. كارخانىغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، بازار رىقابىتى ناھايىتى

رەھمسىزدۇر. تەشەببۇسكار رەھبەرلىك قىلغۇچىلار ھەمىشە نەزىرىنى سودا ساھەسىدىكى ئۆزگىرىشلەرگە تىكىدۇ. بولۇپمۇ ئۇلار ئىستېمالچىلارنىڭ مال سېتىۋېلىش ئادىتى، پىسخىكىسى، خىزمەتچى خادىملار قوشۇنىدىكى ئۆزگىرىش دېگەنلەرگە يېقىندىن دىققەت قىلغان ئاساستا كارخانىنىڭ بايلىق مەنبەسىنى مۇۋاپىق تەڭشەيدۇ ھەمدە مۇشۇ ئاساستا كارخانىنىڭ تەرەققىيات يۆنىلىشىنى بەلگىلەيدۇ. يۇقىرى ئۇنۇملۇك باشقۇرۇش ئۇسۇلى قوللىنىلغان تەقدىردىمۇ رەھبەرلىك قىلىش سەنئىتى ئەتراپلىق بولمىسا خۇددى «تېتانىكىتا كارۋات قويۇپ ياتقاندەك» ھاڭغا ئاغقىنىمىز ئاغقان. ھەرقانچە ئۇنۇملۇك باشقۇرۇش ئۇسۇلىمۇ رەھبەرلىك قىلغۇچىنىڭ مەغلۇبىيىتىنى ياپالمايدۇ. رەھبەرلىك سەنئىتىنىڭ قىممىتى نۇقتىسى ــ باشقۇرۇشقىلا ئۇرۇنىدىغان تەپەككۇر زەنجىرىگە قامىلىپ قېلىپ، ئۇنىڭدىن قۇتۇلۇپ چىقالماسلىقتۇر.

ئېسىمدە قېلىشچە، ئىلگىرى سېئاتىلدا بىر يىللىق مۇددەتتىكى «باشقۇرغۇچىلارنى تەربىيەلەش دەرسى»نى ئۆتتۈم. ئەڭ ئاخىرقى دەرستە مەلۇم بىر نېفىت شىركىتىنىڭ لىدېرى ئۆزىنىڭ ئۆگىنىش پائالىيىتى داۋامىدىكى تەسىراتىنى بايان قىلغان ئاساستا مۇنۇلارنى ئېيتقان ئىدى:

ــ ستېفېن، بۇ قېتىملىق تەربىيەلەش پائالىيىتىنىڭ ئىككىنچى ئېيىدا سىز رەھبەرلىك قىلىش ۋە باشقۇرۇش ئارىسىدىكى پەرقنى كۆرسىتىپ ئۆتكەندىن كېيىن، بۇلارنى دەرھال ئۆزۈمگە تەتبىقلاپ كۆردۈم. نەتىجىدە خىزمەت داۋامىدا رەھبەرلىك قىلغۇچىلىق سالاھىيىتىدە ئەمەس، بەلكى باشقۇرغۇچىلىق سالاھىيىتىدە ئوتتۇرىغا چىققانلىقىم سەۋەبلىك نۇرغۇن زىيان تارتقانلىقىمنى ھېس قىلدىم ۋە باشقۇرۇش خىزمىتىنى باشقىلارغا تاپشۇرۇپ بېرىپ، بارلىق زېھنىمنى شىركەتنىڭ تەرەققىيات يۆزلىنىشىگە قارىتىش قارارىغا كەلدىم.

— بۇلارنى ئىشقا ئاشۇرۇش ئاسانغا توختىمىدى. شىركەتتە كى كۈندىلىك زۆرۈر خىزمەتلەردىن قول ئۈزگەن ھەسسىلەپ كۆپەيدى. گىلدە ناھايىتى بىئارام بولدۇم. چۈنكى شىركەتنىڭ موھىم ئىشلارنى ھەل قىلىش ماڭا بىرخىل مۇۋەپپەقىيەت تۇيغۇسى ئاتا قىلاتتى. بۇرۇنقىغا سېلىشتۇرۇپ كۆرگىنىمدە، شىركەتكە قانداق يېتەكچىلىك قىلىش، كارخانا مەدەنىيىتىنى قانداق بەرپا قىلىش، پۇرسەتنى قانداق تۇتۇش، يولۇققان مەسىلىلەرنى چوڭقۇرلاپ تەھلىل قىلىش دېگەندەك كىشىنى خېلى ھالسىرىتىدىغان مەسىلىلەرگە قول ئاستىدىكىلەرمۇ دېگەندەك ماسلىشالمايۋاتاتتى. چۈنكى ئۇلار قىيىن مەسىلىلەرگە يولۇققاندا ئىلگىرىكىدەك مېنىڭ زىممەمگە ئىتتىرىپ قويالمايۋاتاتتى. قانداقلا بولمىسۇن، مەن ئاخىرغىچە بەرداشلىق بېرىش نىيىتىگە كەلدىم. چۈنكى مەن رەھبەرلىك قىلغۇچى بولۇش يولىنى تاللىغان ئىدىم. بۇگۈنكى كۈنگە كەلگەندە ئارزۇيۇم ئەمەلگە ئېشىپ، ئاخىر رەھبەرلىك قىلغۇچىغا ئايلاندىم. پۈتۈن شىركەت باشقىچە تۈسكە كىردى. بىز تېخىمۇ ياخشى ماسلىشالايدىغان بولدۇق. شىركەتنىڭ تىجارەت سوممىسى ئىلگىرىكىدىن بىر ھەسسە ئاشتى. ساپ پايدا نىسبىتىمۇ تۆت ھەسسە كۆپەيدى. يۇقىرىقىلار ماڭا رەھبەرلىك قىلىشنىڭ كۈچ-قۇدرىتىنى چوڭقۇر ھېس قىلدۇردى.

كىشىلەرنىڭ ئېڭىدا «رەھبەرلىك قىلىش» تونۇشى تولىمۇ يېتەرسىز. نۇرغۇن ئادەم ئۆزىنىڭ قىممەت قارىشىنىڭ نېمىلىكىنى بىلمەي تۇرۇپ، ئۇنۇمنى يۇقىرى كۆتۈرۈش، نىشان بەلگىلەش، ۋەزىپىنى تاماملاش دېگەندەك ئىشلارغا كىرىشىپ كېتىدۇ.

مېنىڭچە بىر قىسىم ئاتا-ئانىلارمۇ ھەدىسىلا قائىدە-يوسۇن، ئۇنۇم، تىزگىنلەش دېگەنلەرگە ئېتىبار بېرىپ، مەقسەت، نىشان، ئاتا-بالىلىق ھېسسىيات دېگەندەك ئۇقۇملارغا سەل قاراپ باشقۇرۇشنىڭ ئېزىتقۇ قەسىرىدە تېنەپ يۈرمەكتە.

هايات سېنارىيەسىنى قايىتىدىن يېزىش: ئۆزىگىزنىڭ تۇنجى يارىتقۇچىسى بولۇڭ

ئىلگىرى بايان قىلىپ ئۆتكىنىمىزدەك، ئۆزلۈك ئېڭى جاھاندارچىلىق قىلىشىمىزنىڭ ئاساسى ھېسابلانسا، تەسەۋۋۇر كۈچى ۋە ياخشى پەزىلەتتىن ئىبارەت ئىككى خىل تەبىئىي ئىقتىدار ھاياتتا ئاكتىپ روھىي ھالەتنى جارى قىلدۇرۇش ئارقىلىق ئۆزىمىزگە رەھبەرلىك قىلىشىمىزنىڭ ئاساسى بولۇپ ھېسابلىنىدۇ.

تەسەۋۋۇر كۈچى ۋۇجۇدىمىزدىكى يوشۇرۇن ئىقتىدارلارنى قېزىشىمىزدا، ياخشى پەزىلەت تەبىئىي قانۇنىيەت ۋە پىرىنسىپلارغا ئەمەل قىلىشىمىزدا، ئەقىل ـ پاراسىتىمىزنى جارى قىلدۇرۇپ، مۇۋاپىق تۆھپە قوشۇش ئۇسۇلىنى تاللىشىمىزدا، ئۆزىمىز ئۈچۈن يېڭى تەكچى ئىدىيە تورغۇزۇشىمىزدا تۈرتكىلىك رول ئويناپىدۇ. تەسەۋۋۇر، ياخشى پەزىلەت، ئۆزلۈك ئېڭى قاتارلىقلارنىڭ بىر دەكلىكى ئاساسدا ھايات «سېنارىيە»مىزنى قايتا يېزىپ چىقالايمىز.

كىشىلەر ئۆسۈپ يېتىلىش داۋامىدا باشقىلار تەرىپىدىن يېزىلغان ھايات «سېنارىيە»لىرىگە ۋارىسلىق قىلىدۇ. تېخىمۇ تۇغرىسىنى ئېيتقاندا، بىز «سېنارىيە» يازغۇچىلار ئەمەس، بەلكى «سېنارىيە»گە ئىجادىي ۋارىسلىق قىلغۇچىلارمىز، مەۋجۇت تەپەككۇر ئەندىزىسىگە قىسمەن ئۆزگەرتىش كىرگۈزگۈچىلەرمىز، خالاس!

بىز ۋارىسلىق قىلىۋاتقان كىشىلىك هايات «سېنارىيە»سىنىڭ كۆڭۈلدىكىدەك يېزىلمىغانلىقىنى، تەپەككۇر ئەندىزىسىنىڭ دېگەندەك ئۇنۇم بېرەلمەيۋاتقانلىقىنى بايقىغىنىمىزدا، «سېنارىيە»نى ئۆزگەرتىپ يېزىشقا تۇتۇش قىلىشقا توغرا كېلىدۇ.

مىسرنىڭ مەرھۇم زۇڭتۇنى ئەتىۋار ساداتنىڭ تەرجىمھالىدا كىشىلىك ھايات «سېنارىيە»سىنى ئۆزگەرتىپ «يېزىش»قا ئائىت ئىلھاملاندۇرۇش خاراكتېرىدىكى مۇتلاق بىر ھېكايەت بار:

سادات ئىسرائىلىيەلىكلەردىن نەپرەتلىنىدىغان مۇھىت ئىدى. چوڭ بولغان. ئۇ بىر مەھەل ئىسرائىلىيەلىكلەرگە نەپرەتلىنىش يولى بىلەن خەلق ئاممىسىنىڭ ئىرادىسىنى ئۇرغۇتۇپ كۆرگەن. گەرچە بۇ «سېنارىيە» كۆچلۈك مۇستەقىللىق ۋە قوپۇق دېموكراتىك پۇراققا ئىگە بولسىمۇ، ئۇنىڭدا بۈگۈنكى دۇنيادىكى ئۆزئارا تاپىنىپ ياشاشتىن ئىبارەت رېئال پاكىتقا سەل قارالغاز لىقتىن، ئاخىرىدا يەنىلا نەتىجىسىزلىك بىلەن خاراكتېرلەنگەن. بۇ نۇقتىنى چوڭقۇر ھېس قىلىپ يەتكەن سادات ئۆزىنىڭ كىشىلىك ھايات «سېنارىيە»سىنى ئۆزگەرتىپ يېزىش ئىرادىسىگە كەلگەن. كېيىن پادىشاھ فەررۇخنى ئاغدۇرۇش پائالىيىتىگە چېتىلىپ قالغانلىقى ئۈچۈن قولغا ئېلىنغان.

تۇرمىدە ئۇ بىر كۆزەتكۈچى سالاھىيىتىدە ئۆز ۋۇجۇدىغا نەزەر سالغان، ئۆزى ھەققىدە چوڭقۇر ئويلانغان ۋە ئۆزىنى ئۆزگەرتكەن.

كېيىن مىسرغا زۇڭتۇڭ بولغان مەزگىلدە ئۆزىنىڭ ئىسرائىلىيەگە بولغان پوزىتسىيەسىنى ئۆزگەرتكەن. ئىروسالىمدىكى ئىسرائىلىيە دۆلەت مەجلىسىنى زىيارەت قىلىپ، دۇنيا تارىخىدا نەمۇنە بولغۇدەك تىنچلىق ھەرىكىتىنى قوزغىغان.

سادات ئۆزلۈك ئېڭى، تەسەۋۋۇر ۋە ئاڭ ـ ئىدراكتىن ئۇنۇملۇك پايدىلىنىپ، ئۆز ـ ئۆزىگە يېتەكچىلىك قىلىشنى تولۇق ئىشقا ئاشۇرۇپ، ئۆزىنىڭ كىشىلىك ھايات «سېنارىيە»سىنى ئۆزگەرتىپ يېزىپ چىقىپ، مىليونلىغان كىشىلەرنىڭ تۇرمۇشىغا تەسىر كۆرسەتكەن.

بىز ۋاربسلىق قىلىۋاتقان «كىشىلىك ھايات سىنارىيە» سى تۇرمۇش نىشانىمىزغا قانچىكى ماس كەلسە، ئۇ ھالدا تەسەۋۋۇر ۋە ئىختىرا قىلىش ئىقتىدارىمىزدىن پايدىلىنىپ، قىممەت قارىشىمىزغا ئۇيغۇن كېلىدىغان يېڭى «سىنارىيە» يېزىپ چىقىشقا تېخىمۇ مۇۋاپىق بولالايمىز.

مۇبادا مەن بىر قاتتىق قول دادا بولسام، بالىلىرىم زىتىمغا ياقمايدىغان ئىش قىلىپ سالسا، پەرزەنت تەربىيەلەشتىكى ئەسلىي مۇددىئانى بىر ياقتا چۆرۈۋېتىپ، دەرغەزەپ بولۇشۇم ھەتتاكى ئاتىلىق ئىمتىيازىمدىن پايدىلىنىپ، ئۇلارنى ئىتائەت قىلدۇرۇشقا ئۇرۇنۇشۇم، مەزكۇر «توقۇنۇش»تا شەكسىز غەلىبە قىلىشىم مۇمكىن. بىراق مۇشۇ سەۋەبلىك ئاتا-بالىلىق مۇناسىۋىتىمىزگە دەز كېتىشى تۇرغانلا گەپ. بالىلار قارىماققا ئىتائەت قىلغاندەك كۆرۈنسىمۇ، كۆڭلىدە قايىل بولمايدۇ، پىسخىكا جەھەتتە بەزىبىر توسالغۇلارغا ئۇچرايدۇ، كېيىنچە باشقىچە ئەھۋال يۈز بېرىشى ھەم مۇمكىن.

بىز ئەمدى بۇ بابنىڭ باش قىسمىدا بايان قىلىنغان ھېلىقى تەجرىبىگە قايتايلى:

دەپنە مۇراسىمىدا بالا - چاقىلىرىمنىڭ ئىلگىرىكى دىل يارىسىنى تىلغا ئېلىپ يۇرمەستىن، تەربىيە كۆرگەن بالىلاردەك ئاتىلىق ئىززىتىمنى قىلىشىنى، قەلبىدە ئىلگىرىكى كۇنلەردىكى گۈزەل ئەسلىمىلەرنىڭ زاھىر بولۇشىنى، دادىسىنىڭ ئۇلار بىلەن جاپا ۋە ھالاۋەتتە بىرگە بولغانلىقىنى ئەسكە ئېلىشىنى ئۈمىد قىلىمەن. بۇ بەلكىم بالىلىرىمنى ئىززەتلىگەنلىكىمدىن، ئۇلارنى قوغدىغانلىقىمدىن، ئۇلارنىڭ دادىسى بولغانلىقىمدىن پەخىرلەنگەنلىكىمدىن بولسا كېرەك.

بىراق رېئال تۇرمۇشتا بۇلارنى ھەر ۋاقىت ئەستە ساقلىيالمىشىم ناتايىن. نۇرغۇن چىگىش مەسىلىلەر مېنى ئەسلىي يۆنىلىشتىن بۇرۇۋېتىشى، گاھىدا بالىلارغا تۇتقان پوزىتسىيەم قەلبىمدىكى ھەقىقىي ھېسسىياتىمغا ماس كەلمەسلىكى مۇمكىن.

ۋاھالەنكى، بۇ ئۆزگەرتكىلى بولمايدىغان نۇقسان ئەمەس. بىز ئۇيغۇن كەلمەيدىغان تاشقى قاراش ۋە باشقا چەكلىمىلەرنى ۋۇجۇدىمىزدىن سۇپۇرۇپ تاشلاپ، بۇلارنىڭ ئورنىغا ئۆز قىممەت قاراش ۋە نىشانىمىزنى تۇرغۇزۇپ، ھاياتقا بولغان مەسئۇلىيەتچانلىق روھ بىلەن كىشىلىك ھايات «سىنارىيە»مىزنى قايتىدىن يېزىپ چىقىپ، ھاياتىمىزنى كۆڭۈلدىكىدەك ياشاش ئىمكانىيىتىگە ئىگىمىز.

«نىشانلىق بولۇش پىرىنسىپى» ئېنىق نىشان ۋە قىممەت قاراش ئاساسىدا ئۆزىمىزنىڭ ئائىلىۋى رول ياكى باشقا ئىجتىمائىي رولىمىزنى جارى قىلدۇرۇشىمىزنى، كىشىلىك ھاياتىمىزدىكى تۇنجى يارىتىش جەريانىغا مەسئۇل بولۇشىمىزنى، ئىش ـ ھەرىكەت ۋە پوزىتسىيە جەھەتتىكى تەپەككۇر ئەندىزىمىزنى ئۆز قىممەت قاراش ۋە ئىلمىي پىرىنسىپلارغا ماسلاشتۇرغان ھالدا بېكىتىشىمىزنى ئەسكەرتمەيدۇ.

بۇ پىرىنسىپ يەنە كۈندىلىك پائالىيەتلىرىمىزدە ئۆز قىممەت قارىشىمىزنى مەھكەم ساقلىشىمىزنى تەكىتلەيدۇ. چۈنكى بىز قىممەت قاراشنىڭ ياردىمىدە ئاكتىپ، تەشەببۇسكار روھىي ھالەتنى ساقلىيالايمىز ھەمدە ئۇنى ھەرىكەت مىزانىمىزغا ئايلاندۇرالايمىز، تۇرمۇشىمىزدا تاسادىپىي ئۆزگىرىشلەر يۈز بەرگەن تەقدىردىمۇ، كەيپىيات ۋە تاشقى مۇھىتنىڭ تەسىرىدىن مۇستەسنا ھالدا ئۆز قىممەت قارىشىمىز ئاساسىدا ھەل قىلىپ كېتىلەيمىز.

شەخسىي بۇرچ خىتابنامىسى

ئەڭ ئۇنۇملۇك ئۇسۇل ــ شەخسىي بۇرچ خىتابنامىسى يېزىش، يەنى كىشىلىك ھايات پەلسەپىسى ياكى ئاساسىي ئېتىقاد تۇرغۇزۇشتىن ئىبارەت. خىتابنامىگە ئاساسلىقى قانداق ئادەم بولۇش (ئەخلاقىي پەزىلەت)، قانداق ئىشلاردا

مۇۋەپپەقىيەت قازىنىش (تۆھپە ۋە نەتىجە) شۇنىڭدەك يۇقىرىقى نىشاننى ئىشقا ئاشۇرۇشتا زۆرۈر بولغان قىممەت قاراش ۋە پىرىنسىپلار يېزىلىدۇ. مەزمۇن ۋە شەكىل جەھەتتە خىتابنامىنىڭ مۇئەييەن قېلىپى يوق. تۆۋەندە مەن دوستۇم رولف كىرنىڭ (Rolf Keer)خىتابنامىسىنى مىسال سۈپىتىدە كۆپچىلىككە سۇنىمەن:

- ئائىلە ھەممىدىن مۇھىم.
- دىنىنىڭ كۈچىدىن پايدىلانغۇلۇق .
- سەممىيەت مەسلىسىدە قىلچە مۇرەسسە قىلماسلىق .
- مۇناسىۋەتلىك ھەربىر ئادەمنى نەزەرگە ئېلىش.
- قارىمۇ قارشى تەرەپلەرنىڭ پىكرىنى ئاڭلىماي تۇرۇپ، قالايمىقان ھۆكۈم چىقارماسلىق.
- باشقىلارنىڭ پىكرىنى ئېلىش.
- ئۆز مەۋقەسىدە بولمىغان كىشىلەرنىمۇ قوغداش.
- سەممىي، ئەمما مەيدانى مۇستەھكەم بولۇش.
- ھەر يىلى بىر خىل يېڭى تېخنىكا ئىگىلەش.
- ئەتىكى خىزمەتنى بۈگۈن پىلانلاش.
- ئادەم ساقلىغان چاغدىكى بوش ۋاقىتتىن پايدىلىنىش.
- پوزىتسىيەسى ئاكتىپ بولۇش.
- يۇمۇرىستىك تۇيغۇنى ساقلاش.
- خىزمەت ۋە تۇرمۇشتا تەرتىپلىك بولۇش.
- خاتالىق سادىر قىلىشتىن قورقماسلىق، خاتالىقتىن تەجرىبە- ساۋاق يەكۈنلەشكە ئەھمىيەت بېرىش.
- باشقىلاردىن كۆپرەك تەلەم ئېلىش .
- دىققەت ـ ئېتىبارىنى نۆۋەتتىكى خىزمەتكە قارىتىش، كېيىنكى قېتىملىق ۋەزىپە ياكى ئۆستۇرۇلۇش دېگەنلەر ھەققىدە ئارتۇقچە غەم يېمەسلىك .

ئائىلە ۋە كەسىپكە تەڭ ئەھمىيەت بېرىدىغان يەنە بىر

ئايالنىڭ بۇرچ خىتابنامىسى تۆۋەندىكىدەك:

◆ ئۆز كەسپىم ۋە ئائىلەمگە تەڭلا ئەھمىيەت بېرىمەن، چۈنكى ماڭا نىسبەتەن ھەر ئىككىلىسى ئوخشاشلا مۇھىم.

◆ ئائىلە خاتىرجەملىك، ئاسايىشلىق ۋە بەخت ساغادەتنىڭ مەنبەسى. ئەقىل ـ پاراسىتىمگە تايىنىپ پاكىز، ئىللىق ئائىلە مۇھىتى يارىتىمەن. كىيىم ـ كېچەك، ئوزۇق ـ تۇلۇك، تۇرار جاي، يۇرۇش ـ تۇرۇش قاتارلىق جەھەتتىكى ئىشلارنى مۇۋاپىق ئورۇنلاشتۇرىمەن. پەرزەنتلىرىمنى ئاق كۆڭۈل، پېكىلىقغا ئىنتىلىدىغان، ئۇمىدۋار قىلىپ تەربىيەلەيمەن. ئۇلاردا خاسلىق پېتىلدۇرۇشكە ئەھمىيەت بېرىمەن.

◆ دېموكراتىك جەمئىيەتتىكى ھوقۇق ۋە ئەركىنلىكىمنى قەدىرلەيمەن، مەجبۇرىيىتىمنى ئادا قىلىمەن. جەمئىيەتكە كۆڭۈل بۆلىدىغان شەھەر پۇقراسى بولىمەن. سىياسىي پائالىيەتلەرگە، سايلام ئىشلىرىغا قاتنىشىپ ئۆز پىكرىمنى بايان قىلىمەن.

◆ ئۆزۇمنى ھەر جەھەتتىن تاكامۇللاشتۇرۇپ، ئاكتىپلىق بىلەن ياشاپ، كىشىلىك ھايات نىشانىمنى ئىشقا ئاشۇرۇش ئۈچۈن پائال تىرىشچانلىق كۆرسىتىمەن. پۇرسەتنى چىڭ تۇتۇپ، تاشقى مۇھىتقا ئاكتىپلىق بىلەن تاقابىل تۇرىمەن.

◆ ناچار ئادەتلەرنى يۇقتۇرۇۋېلىشتىن ساقلىنىپ، ئۆزۇمنى مۇكەممەللەشتۇرۇپ بارىمەن، ئىقتىدارىمنى تىرىشىپ يۇقىرى كۆتۇرىمەن.

◆ «پۇل قولنىڭ كىرى» دەپ بىلىمەن. تەدرىجىي يوسۇندا ئىقتىسادىي مۇستەقىللىقنى ئىشقا ئاشۇرىمەن. كىرىمگە قاراپ چىقىم قىلىمەن. ماشىنا، ئۆي سېتىۋېلىش ئۈچۈن قەرز بېجىرگەنىڭ سىرتىدا كۇندىلىك تۇرمۇش ئىستېمالىم ئۈچۈن قەرز ئالمايمەن. قەرەللىك ئامانەت ياكى بىر قىسىم كىرىمىمدىن پايدىلىنىپ مەلۇم ساھەگە مەبلەغ سالىمەن.

❖ *پىدائىيلىق مۇلازىمەتنى بىلەن شۇغۇللىنىپ، خەير ـ ساخاۋەت ئىشلىرىغا پۇل ئىئانە قىلىمەن. ئەقىل ـ پاراسەت ۋە پۇل ـ مېلىمنى سەرپ قىلىپ، باشقىلارنىڭ تۇرمۇشىنى ياخشىلايمەن.*

شەخسىي بۇرچ خىتابنامىسىنى شەخسنىڭ «ئاساسىي قانۇنى»دەپ ئاتىساقمۇ ئارتۇقچە كەتمەيدۇ. شەخسكە نىسبەتەن ئېيتقاندا، تۇغرا پىرىنسىپ ئۇستىگە قۇرۇلغان بۇرچ خىتابنامىسى بارچە ئىشلارغا باھا بېرىشنىڭ ئۆلچىمى بولۇپلا قالماي، يەنە تۇرلۇك ـ تۇمەن ئۆزگىرىشلەرگە تاقابىل تۇرۇشتىكى كۈچ ـ قۇۋۋىتى مەنبەسىدۇر. ئۇ يەنە تۇرمۇشتىكى ھالقىلىق تاللاشلىرىمىزنىڭلا ئەمەس، ئۆزگىرىشچان مۇھىت ۋە كەيپىيات ئاستىدىكى ئاددىي قارارلارنى چىقىرىشىمىزنىڭمۇ ئاساسىدۇر.

قەلبىمىز ھەقىقەتنىڭ كونترولىلۇقىغا ئۆتسە، ئۆزگىرىشچان مۇھىت ئىچىدىمۇ پۈت تىرەپ تۇرالايمىز. چۈنكى ئادەمنىڭ تۇرلۇك تۇمەن ئۆزگىرىشلەرگە تاقابىل تۇرۇش ئىقتىدارى ئۆزىنىڭ مىجەز ـ خاراكتېرى، كىشىلىك ھايات نىشانى، قىممەت قاراشقا بولغان ئۆزگەرمەس ئېتىقادى تەرىپىدىن بەلگىلىنىدۇ.

بۇرچ خىتابنامىسى تۇرغۇزۇۋالغاندىن كېيىن، تۇرلۇك ۋەقە ـ ھادىسىلەرنى ئاساسسىز، بىر تەرەپلىمە كۆز قاراشلارغا تايىنىپ ئەمەس، بەلكى ئەمەلى ئەھۋالغا قاراپ جانلىق بىر تەرەپ قىلالايدىغان بولىمىز. شەيئىلەرنىڭ خاراكتېرىنى بېكىتىش، تۇرگە ئايرىش جەھەتتە كونىچە ئۇسۇللاردىن ئاڭلىق رەۋىشتە ساقلىنالايمىز، نەتىجىدە، ۋۇجۇدىمىزنى خاتىرجەملىك تۇيغۇسى قاپلايدۇ.

شەخسىي تۇرمۇشىمىزدا مىسلىسىز ئۆزگىرىشلەر بولىۋاتىدۇ. لېكىن نۇرغۇن ئادەم بۇ ئۆزگىرىشلەرگە

ماسلىشالمىغانلىقتىن بېشىنى ئېچىگە تىقىۋېلىش، ۋاز كېچىش، ئامەت كۆتۈپ ئولتۇرۇش كەبى پاسسىپ پوزىتسىيەلەردە بولۇۋاتىدۇ.

ئەمەلىيەتتە بۇنداق قىلىشنىڭ زۆرۈرىيىتى يوق. ئۇنىڭ ناتسىستلارنىڭ جازا لاگېرىدا ئاكتىپ، تەشەببۇسكار بولۇش پرىنسىپىنى تونۇپ يېتىش بىلەن بىرگە، ئادەم ئۆچۈن نىشان ۋە ئىنسانىي قىممەتنىڭ نەقەدەر مۇھىملىقىنى چوڭقۇر ھېس قىلغان. كېيىن ئۇ بىرخىل «بەلگە قويۇپ داۋالاش ئۇسۇلى»نى تەشەببۇس قىلغان. بۇ خىل ئوسۇلنىڭ ئاساسلىق پرىنسىپى: تۇرلۇك روھىي ۋە پىسخىك كېسەللىكلەر كۆپىنچە ئۇمىدسىزلىك ياكى مەنىسىز ھېس قىلىش سەۋەبىدىن كېلىپچىقىدۇ. «بەلگە قويۇپ داۋالاش ئۇسۇلى» بىمارلارنىڭ ھاياتىنىڭ قىممىتى ۋە بۇرچ تۇيغۇسىنى تېپىۋېلىشىغا ياردەم بېرىدۇ، ئۇمىدسىزلىك، مەنىسىز ھېس قىلىشتەك تۇيغۇلارنى دەپئى قىلىشدا تۇرتكىلىك رول ئويناپدۇ.

ۋۇجۇدىمىزدا بۇرچ تۇيغۇسى قارار تاپسا، تەشەببۇسكارلىق بىلەن تۇرمۇشىمىزدىكى ئۇلۇغۋار نىشان ۋە قىممەت قاراشلارنى، قىسقا مۇددەتلىك نىشان ھەمدە توغرا يۆنىلىشنى بەلگىلىيەلەيمىز. بۇرچ تۇيغۇسى بىزنى يەنە ئىلمىي پرىنسىپلار ئۈستىگە قۇرۇلغان يازما «ئاساسىي قانۇن» (بۇرچ خىتابنامىسى) بىلەن تەمىن ئېتىپ، ۋاقىت، زېھنىي كۈچ ۋە ئىقتىدارىمىزدىن ئۈنۈملۈك پايدىلىنىش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىدۇ.

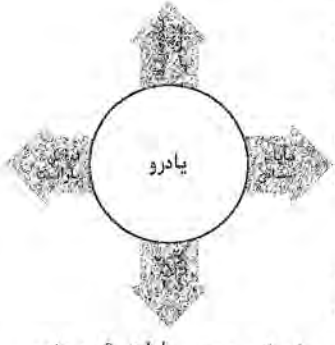
مەركىزىي رايون

بۇرچ خىتابنامىسى تۈزۈشتە ئىشنى تەسىر چەمبىرىكىنىڭ يادروسىدىن باشلاش كېرەك. بۇ ئاساسلىق تەپەككۇر ئەندىزىسى بولۇش بىلەن بىرگە، دۇنيانى كۆزىتىشىمىزدىكى «جاھاننامە ئەينەك»تۇر.

بىز بۇ يەردە ئۆزىمىزگە نىشان ۋە قىممەت قاراش تۇرغۇزىمىز؛ ئۆزلۇك تونۇشىمىزدىن پايدىلىنىپ، «خەرىتە» ۋە تەپەككۇر ئەندىزىمىزنىڭ رېئاللىققا ئۇيغۇن ياكى ئەمەسلىكىنى، ئىلمىي پىرىنسىپ ئۇستىگە قۇرۇلغان ـ قۇرۇلمىغانلىقىنى تەكشۈرۈپ چىقىمىز؛ تۇرلۇك تۈغما ئىقتىدارىمىزنى «كومپاس» قىلىپ، ئەقىل ـ پاراسەت ۋە تۆھپە يارىتىش ئۇسۇلىمىزنى كۆزىتىمىز؛ تەسەۋۋۇر ئىقتىدارىمىزدىن پايدىلىنىپ، كىشىلىك ھايات نىشانىمىزنى تۇرغۇزۇپ، تىرىشىش نىشانى ۋە مەقسەت ـ مۇددىئالارنى بېكىتىپ، بۇرچ خىتابنامىسىغا كىرەكلىك خام ماتېرىياللارنى توپلايمىز.

دىققەت ـ ئېتىبارىمىزنى مەزكۇر يادروغا قارىتىپ، ئۇنۇمنى كۆرگەن ۋاقتىمىزدا، تەسىر چەمبىرىكىمىز كېڭىيىشكە باشلايدۇ. بۇ بىر خىل يۇقىرى سەۋىيەدىكى ئىشلەپچىقىرىش ئىقتىدارى بولۇپ، ئىش ئۇنۇمنى يۇقىرى كۆتۈرۈشىمىزدە تۇرتكىلىك رول ئوينايدۇ.

بۇ يادرو يەنە بىخەتەرلىك تۇيغۇسى، كىشىلىك نىشان، ئەقىل ـ پاراسەت ۋە كۈچ ـ قۇۋۋەتنىڭ مەنبەسىدۇر (1.4 ـ رەسىمگە قارالسۇن).



1.4 ـ رەسىم بارلىق ئىدىيەۋى ئۇقتۇرۇشنەزەرلەرنىڭ مەنبەسى

بىخەتەرلىك تۇيغۇسى ـــ كىشىلەرنىڭ قىممەت قاراش، تونۇش، ھېسسىيات تەۋەلىكى، ئىززەت ـ ھۆرمەت قاتارلىقلارغا ئىگە بولۇش جەريانىدىكى ئاساسلىق ئىقتىدارىنى كۆرسىتىدۇ.

كىشىلىك ھايات نىشانى ـــ «خەرىتە» ۋە ئىچكى مىزان بولۇپ، كىشىلەر مۇشۇ ئاساستا شەيئىلەرنىڭ ماھىيىتى، قارار ۋە ئىش ـ ھەرىكەتلەرنىڭ پىرىنسىپى، ئىچكى ئۆلچىمى قاتارلىقلارنى

چۈشەندۈرىدۇ.

ئەقىل - پاراسەت ئىنسانىنىڭ ھاياتقا بولغان تونۇشى، تەڭپۇڭلۇققا قارىتا ئىدراكى، شەيئىلەر ئارىسىدىكى مۇناسىۋەتكە بولغان چۈشەنچىسى (ھۆكۈم قىلىش، كۆزىتىش، چۈشىنىش ئىقتىدارلىرىنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ) قاتارلىقلارنىڭ ئورتاق گەۋدىسىدۇر.

كۆچ- قۇۋۋەت ئىنسانلارنىڭ ھەرىكەتكە تايىنىپ، نىشانغا يېتىش ئىقتىدارىنى كۆرسىتىدۇ. ئۇ تاللاش داۋامىدىكى ھەل قىلغۇچ ئامىل بولۇپ، ئىنسانلارنىڭ ئۇنۇملۇك ئادەت يېتىلدۈرۈش ئاساسىدا، كونىچە ئادەتلەرنى ئۆزگەرتىش ئىقتىدارىنمۇ ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ.

يۇقىرىقىلار ئۆزئارا ماسلىشىدۇ ۋە بىر - بىرىنى تولۇقلايدۇ. بىخەتەرلىك تۇيغۇسى ۋە كىشىلىك ھايات نىشانى كىشىلەرنى ئەقىل - پاراسەتكە ئىگە قىلىدۇ. ئەقىل - پاراسەت ھەرىكەت (كۆچ - قۇۋۋەت)كە ئۇندەيدۇ. مۇبادا بۇ تۆت ئامىل ئۆزئارا ماس قەدەمدە تەرەققىي قىلدۇرۇلسا، ئالىيجاناب ئىنسانىي پەزىلەت، سالماق مىجەز - خاراكتېر، مۇكەممەل ئىنسانىي ۋۇجۇدقا ئىگە شەخس بارلىققا كېلىدۇ.

بىر ئادەمنىڭ بىخەتەرلىك تۇيغۇسى زىيادە خەۋپسىرەش ياكى ئەمىنلىك ئارىسىدا بولىدۇ. ئالدىنقىسى تۇرمۇشىڭىزنىڭ ھەمىشە ئۆزگىرىشچان سىرتقى مۇھىتنىڭ تەسىرىگە ئۇچراۋاتقانلىقىدىن دېرەك بەرسە، كېيىنكىسى كىشىلىك قەدىر- قىممىتىڭىزگە قارىتا ئېنىق، مۇپەسسەل چۈشەنچىگە ئىگە ئىكەنلىكىڭىزدىن دېرەك بېرىدۇ.

كىشىلىك ھايات نىشانى ئىككى قۇتۇپلۇققا ئىگە: بىر جەھەتتىن ئۇ «جەمئىيەت كۆزنىكى» ۋە باشقا تۈرلۈك ئۆزگىرىشچان ئاملىلارنى ئاساس قىلسا، يەنە بىر جەھەتتىن مۇستەھكەم ئىچكى يۆنىلىشنى ئاساس قىلىدۇ.

ئەقىل - پاراسەتمۇ ئىككى ياقلىمىلىققا ئىگە: گاھىدا ئۇ

هەقىقەتنى پۈتۈنلەي بۇرمىلاپ، خاتا «خەرىتە» لايىھىلەپ قۇيۇشى مۇمكىن، گاھىدا بارلىق شەيئى ۋە پىرىنسىپلارغا ئورتاق ماس كېلىدىغان توغرا، ئىلمىي «خەرىتە»نى ۋۇجۇدقا چىقىرىشى مۇمكىن.

ئەمدى كۇچ- قۇۋۋەتكە كەلسەك، ئۇنىڭ ئەڭ تۆۋەن قاتلىمى باشقىلارنىڭ دېپىغا ئۇسسۇل ئويناش، ھەممىدە باشقىلارنىڭ كۆرسەتمىسى بويىچە ئىش كۆرۈش بولسا، ئەڭ يۇقىرى قاتلىمى سىرتقى كۇچ ۋە سىرتقى تەسىرلەردىن مۇستەسنا ھالدا پۈتۈنلەي ئۆز قىممەت قارىشى ئاساسىدا ئىش كۆرۈشتۇر .

يۇقىرىقى تۆت ئاملىنىڭ پىشىپ يېتىلىش دەرىجىسى، ئۇلار ئارىسىدىكى تەڭپۇڭلۇق، ھەمكارلىق، ماسلىق ۋە ئۇلار ئارىسىدىكى مۇناسىۋەت شۇنىڭدەك ئۇلارنىڭ تۇرمۇشنىڭ ھەر قايسى ساھەلىرىگە بولغان ئاكتىپ تەسىرى قاتارلىقلار سىزنىڭ تەپەككۇر ئەندىزىڭىز تەرىپىدىن بەلگىلىنىدۇ.

خىلمۇخىل تۇرمۇش مەركەزلىرى

شۇبھىسىزكى، ھەر ئادەمنىڭ ئۆزىگە تۇشلۇق تۇرمۇش مەركىزى بار. بۇ «مەركەز» كىشىلىك تۇرمۇشنىڭ ھەرقايسى ساھەلىرىگە ناھايىتى زور تەسىر كۆرسىتىدۇ.

تۆۋەندىكى بىر قانچە خىل تۇرمۇش مەركىزى بىزنىڭ يۇقىرىقى تۆت ئامىل ۋە ئۇنىڭ تۇرمۇشىمىزغا بولغان تەسىرىنى چۈشىنىۋېلىشىمىزدا بەلگىلىك رول ئويناىدۇ.

جورا مەركەزچىلىكى: نىكاھ ئەھدىسىنى ئەڭ گۈزەل ۋە قىممەتلىك، ئۇزاققىچە بەرداشلىق بېرەلەيدىغان ئالاھىدە يېقىن كىشىلىك مۇناسىۋەت، دەپ تەرىپلەش مۇمكىن. شۇ سەۋەبلىك ئېرى ياكى ئايالىنى تۇرمۇش مەركىزى قىلىش ناھايىتى نورمال ئىش ھېسابلىنىدۇ.

ۋاھالەنكى، ئۇزاق مەزگىل نىكاھ ئىشلىرى مەسلىھەتچىسى

بولۇش داۋامىدا توپلىغان تەجرىبىلىرىمگە ئاساسلانغىنىمدا، جورىسىنى تۇرمۇش مەركىزى قىلىدىغان نىكاھ مۇناسىۋىتىدە كۆپىنچە ھاللاردا ھېسسىيات جەھەتتە بىر-بىرىگە زىيادە تايىنىۋېلىش ئەھۋالى كۆرۈلىدۇ. نىكاھ ئەھدىسىگە ھەددىدىن زىيادە ئەھمىيەت بېرىش ئادەمنى ھېسسىيات جەھەتتە پەۋقۇلئادە ئاجىزلاشتۇرۇۋېتىدۇ. ئاقىۋەت ئادەم تۇرمۇشتىكى بەزىبىر بېسىملارغا بەرداشلىق بېرەلمەيدىغان، ھەتتا تۇرلۇك يېڭىلىق، ئىقتىسادىي قىيىنچىلىق دېگەندەك ئىجتىمائىي ئۆزگىرىشلەرگە دادىل يۈزلىنەلمەيدىغان دەرىجىدە ئاجىزلىشىپ كېتىدۇ.

نىكاھ ئەھدىسى ئادەمگە زور مەسئۇلىيەت ۋە بېسىملارنى ئېلىپ كېلىدۇ. ئادەتتىكى كىشىلەر بۇلارغا ئىلگىرىكى بىلىمى ئاساسىدا يۈزلىنىدۇ. كېلىپ چىقىشى ئوخشاش بولمىغان ئىككى ئادەمنىڭ ئىدىيەسىدە روشەن پەرقلەر مەۋجۇت بولىدىغانلىقى ئۈچۈن، ئىقتىساد باشقۇرۇش، پەرزەنت تەربىيەسى، قېيىنئاتا ياكى قېيىنئاتىغا مۇناسىۋەتلىك مەسىلىلەردە ئوخشىمىغان پىكىر ئىختىلاپلىرى كۆرۈلۈشى تەبىئىي. مۇبادا ئىككى تەرەپنىڭ قايسىبىرىدە ھېسسىيات جەھەتتە تايىنىش پىسخىكىسى زىيادە كۈچلۈك بولسا، ئۇ ھالدا بۇنداق نىكاھقا ئاسانلا دەز كېتىدۇ.

مۇبادا ھېسسىيات جەھەتتە قارشى تەرەپكە زىيادە تايىنىۋالساق، ئۇلار بىلەن توختىماي زىددىيەتلەشسەك، ئۇ ھالدا ئاسانلا مۇھەببەت ـ نەپرەت چىگىشلىرىگە باغلىنىپ، زىددىيەت پاتقىقىغا چۈشۈپ قالىمىز. بۇ ئەھۋالدا بەلكىم ئۆزىمىزنى قوغداش مەقسىتىدە چېكىنىپ تۇرۇپ مۇداپىئە كۆرۈشىمىز، ھەتتا قارشى تەرەپنى چەتكە قېقىشىمىز مۇمكىن، ئاقىۋەت ئەقىل پادىشاھىنىڭ ئورنىنى ھېسسىيات شاھى ئىگىلەپ، نىشاندىن ئادىشىش، ئەقىل ـ پاراسەت ۋە كۈچ ـ قۇۋۋەت بىھۇدە خوراش دېگەندەك ئەھۋاللار كۆرۈلىدۇ ـ دە، قارىماققا كىشىلەر بىخەتەرلىك تۇيغۇسىغا ئېرىشكەندەك قىلسىمۇ، ئەمەلىيەتتە ئۇنداق بولمايدۇ.

ئائىلە مەركەزچىلىكى: ئائىلىنى تۇرمۇش مەركىزى

قىلىدىغان ئەھۋالنۇ ناھايىتى كۆپ كۆرۈلىدۇ. يەنە كېلىپ، بۇ كىشىلەرگە جەزمەن شۇنداق بولۇشقا تېگىشلىك ئىشتەك بىلىنىدۇ. دەرھەقىقەت، ئائىلە ھەقىقەتەنمۇ كىشىلەرگە تەۋەلىك، سۆيۈش ـ سۆيۈلۈش، جاپادىمۇ، ھالاۋەتتىمۇ بىرگە بولۇش تۈيغۇ بەخش ئېتىدۇ. ۋاھالەنكى، ئائىلىگە ھەددىدىن زىيادە ئەھمىيەت بېرىش ـ ئەكسىچە ئائىلىۋى تۇرمۇشقا زىيانلىقتۇر.

ئائىلىگە زىيادە تايىنىۋېلىش كىشىگە بىخەتەرلىك ۋە قەدىر-قىممەت تۇيغۇسى ئاتا قىلىدۇ، جەمەتىنىڭ ئەنئەنىسى ۋە شان ـ شەرىپىگە زىيادە ئېسىلىۋالمىدىغان پىسخىكا، ئۇنىڭ ئۆزگىرىشى، يېڭىلىنىشىنى قوبۇل قىلالمايدۇ. ئائىلىنى تۇرمۇش مەركىزى قىلغان ئاتا ـ ئانىلار بالىلىرىنىڭ ھەقىقىي بەخت ـ ئىقبالىنى كۆزلىمەيدۇ. ئۇلارنىڭ ئاتا ـ ئانىلىق مېھرى ھەمىشە شەرتلىك بولىدۇ، ئاقىۋەت، بىر بولسا بالىلارنىڭ تايىنىش پىسخىكىسى تېخىمۇ كۈچىيىپ كېتىدۇ؛ يەنە بىر بولسا ئۇلاردا قارشىلىشىش پىسخىكىسى كۈچىيىپ كېتىدۇ.

پۇل مەركەزچىلىكى: ھېچكىم پۇلنىڭ مۇھىملىقىنى ئىنكار قىلمايدۇ. ئىقتىسادىي جەھەتتىكى خاتىرجەملىك ئىنسانلارنىڭ ئەڭ ئەقەللىي ئېھتىياجلىرىنىڭ بىرىدۇر. شۇ سەۋەبتىن، بايلىق قوغلىشىشنى ئەيىبلەپ كەتكىلى بولمايدۇ. ۋاھالەنكى، ھەممىدە پۇل ـ مەنپەئەت قوغلىشىش ئادەمنى مەغلۇبىيەتكە ئېلىپ بارماي قالمايدۇ.

ئەگەر بىر ئادەمنىڭ بىخەتەرلىك تۇيغۇسى ۋە قىممەت قارىشى پۈتۈنلەي پۇل ـ مال ئوستىگە قۇرۇلسا، ئۇھالدا بۇنداق كىشىلەرنىڭ خاتىرجەملىككە ئېرىشىشى ناتايىن. چۈنكى بايلىققا تەسىر كۆرسىتىدىغان ئامىللار ناھايىتى كۆپ، گاھىدا كۈتۈلمىگەن بىرەر پىشكەللىكمۇ ئادەمنى ئېغىر زىيانلارغا ئېلىپ بېرىشى مۇمكىن. بايلىق كىشىلەرگە ئەقىل ۋە ھاياتلىق يولى ئاتا قىلالمايدۇ، پەقەت چەكلىك دائىرىدىكى كۈچ ـ قۇۋۋەت ۋە بىخەتەرلىك تۇيغۇسى تەمىن ئېتىدۇ، خالاس!

بەزىلەر پايدىنىلا كۆزلەپ، ئائىلىسى ۋە باشقا مۇھىم ئىشلىرىنى بىر ياققا قايرىپ قويىدۇ ھەمدە باشقىلارمۇ مەندەك قىلىشى مۇمكىن، دېگەنلەرنى خىيال قىلىدۇ. مەن ھۆرمەتكە سازاۋەر بولۇپ دادىنى تونۇيمەن. بىر قېتىم ئۇ بالىلىرىنى ساياھەتكە ئېلىپ بېرىشقا تەييارلىنىۋاتقاندا، تۇيۇقسىز شىركەتنىڭ ئىسمىنا قوشۇپ ئىشلەش توغرىسىدىكى تېلېفوننىنى تاپشۇرۇۋاپتۇ. بۇ ۋاقىتتا ئۇ كۆڭلىدە «خىزمەتنى بۇنىڭدىن كېيىن قىلىۋالغىلى بولىدۇ، بىراق بالىلىق ئادەمگە پەقەت بىرلا قېتىم نەسىپ بولىدۇ» دەپ قاراپ، شىركەتنىڭ تەلىپىنى رەت قىلىپتۇ. بۇ ھال بالىلىرىغا قاتتىق تەسىر قىلىپتۇ. ئاتىسىنىڭ بۇيۇك سىمىاسى ئۇلارنىڭ قەلب تۆرىدىن مەڭگۈلۈك ئورۇن ئاپتۇ.

خىزمەت مەركەزچىلىكى: پەقەت باش چۆكۈرۈپ ئىشلەشنىلا بىلىدىغان «خىزمەت تەلۋىلىرى» ساغلاملىق، نىكاھ، ئائىلە، كىشىلىك مۇناسىۋەت دېگەنلەرنى قۇربان قىلىۋېتىشكە ھەرقاچان تەييار. ئۇلار ئۆز قىممىتىنى كەسپى ياكى خىزمىتى (دوختۇرلۇق، يازغۇچىلىق، ئارتىسلىق دېگەندەك) دىن ئىزدەشكە كۆنۈككەن.

ئۇلارنىڭ ئۆز ـ ئۆزىنى مۇئەييەنلەشتۈرۈشى ۋە ئۆزلۈك قىممەت قارىشى پۈتۈنلەي خىزمەت ئۈستىگە قۇرۇلغان بولغاچقا، كۈنلەرنىڭ بىرىدە ئۇشتۇمتۇت خىزمەتتىدىن ئايرىلىپ قالسا، گويا تۇرمۇشنىڭ ھېچقانداق مەززىسى قالمىغاندەك بىلىنىدۇ. خىزمەتكە تەسىر يەتكۈزىدىغان ئامىللارنىڭ ھەممىسى دېگۈدەك ئۇلارنىڭ بىخەتەرلىك تۇيغۇسىغا تەسىر كۆرسىتىدۇ. ئۇلارنىڭ ھاياتلىق نىشانى خىزمەت ئېھتىياجى تەرىپىدىن بەلگىلىنىدۇ. بۇلاردىن باشقا، ئۇلارنىڭ ئەقىل ـ پاراسىتى ۋە كۈچ ـ قۇۋۋىتى ئۆزلىرىنىڭ خىزمەت دائىرىسىگىلا مەركەزلىشىپ قالغاچقا، تۇرمۇشنىڭ باشقا ساھەلىرىدە دېگۈدەك قىممىتىنى تاپالمايدۇ.

نام ـ شۆھرەت مەركەزچىلىكى: نۇرغۇن كىشىلەر نام ـ شۆھرەتكە تولىمۇ قىزىقىدۇ. ئۇلار ماشىنا، ھەشەمەتلىك داچا، سا ـ

ياھەت كېمىسى، ئۇنچە ـ مەرۋايىت، ئېسىل كىيىم ـ كېچەك كە ـ بى ماددىي مەنپەئەتلەرگە ئېرىشىشنى ئارزۇلاپلا قالماي، يەنە نام ـ ئاتاق، شان ـ شەرەپ، ئورۇن ـ مەرتىۋە دېگەندەك شەكىلسىز مەنپەئەتلەرنىمۇ قولدىن بەرگۈسى كەلمەيدۇ. ۋاھالەنكى، كۆپىنچە ئادەم ئۆز كەچمىشى ئارقىلىق نام ـ مەنپەئەتكە ئېرىشكىلى بولماي دىغانلىقىنى، ئۇنىڭ ھامان قولدىن چىقىپ كېتىدىغانلىقىنى، يەنە كېلىپ، نۇرغۇن ئىچكى ـ تاشقى ئامىللارنىڭ تەسىرىگە ئۇچرايدىغانلىقىنى كۆرسىتىپ ئۆتكەن.

ئېرىشكەن نام ـ ئاتاق ۋە ماددىي بايلىقلار ئاساسىدا ئۆز ـ ئۆزىنى مۇئەييەنلەشتۇرىدىغان كىشىلەر ھامان بىر كۈنى پايدا ـ زىيانسىزلا غېمىنى يەيدىغان، ئابرۇيلۇق، مەرتىۋىلىك كىشىلەر ئالدىدا ئۆزىنى چېنىپ قالغاندەك ھېس قىلىپ خۇدۇكسىرەيدىغان بولۇپ قالىدۇ، ئەكسىچە ئادەتتىكى كىشىلەر ئالدىدا ھەدەپ غادا ـ يىۋالىدۇ. ئۇلارنىڭ ئۆز ـ ئۆزىگە بولغان باھاسى ۋە ئۆز ـ ئۆزى ـ نى مۇئەييەنلەشتۇرۇشى مانا مۇشۇنداق تۇراقسىز بولىدۇ، تۇخ ـ تاۋسىز داۋالغۇپ تۇرىدۇ. ئەھۋال شۇنداق تۇرۇقلۇق، ئۇلار مال ـ مۇلكى، ئاكسىيەسى، ئىجتىمائىي ئورنى ۋە نام ـ ئابرۇيىنى جان ـ جەھلى بىلەن قوغدايدۇ. شۇ سەۋەبتىن بەزىلەرنىڭ پاي چېپىك بازا ـ رى ياكى سىياسىي ساھەلەردە مەغلۇپ بولغاندىن كېيىن ئۆزىنى ئۆلتۈرۈۋېلىشى ئەجەبلىنەرلىك ئىش ئەمەس.

كەيپ ـ ساپا مەركەزچىلىكى: نام ـ مەنپەئەت بىلەن زىچ باغلىنىشلىق بولغان كەيپ ـ ساپامۇ تۇرمۇش مەركىزى بولۇپ قېلىشى مۇمكىن. ئەيش ـ ئىشرەت شامىلىنىڭ يامراپ كېتىشىنىڭ ھەم ھەيران قالغۇچىلىكى يوق. تېلېۋىزور ۋە كىنولاردىكى بىر بۆلەك كىشىلەرنىڭ باي ـ بايقۇش، راھەت ـ پاراغەتلىك تۇرمۇش كارتىنىسى كىشىلەردە راھەت قوغلىشىش ئىستىكى پەيدا قىلىدۇ. ۋاھالەنكى، ئېكراندا تەسۋىرلىنىۋاتقان بۇ خىل كۆرۈنۈشلەرنىڭ كىشىلىك قەدىر ـ قىممەت، ئۇنۇم، كىشىلىك مۇناسىۋەت قاتارلىقلارغا بولغان تەسىرىنى ئىجابىي

دېگىلى بولمايدۇ.

مۇۋاپىق دەرىجىدىكى كۆڭۈل ئېچىش، ئادەمنى سەرخۇش قىلىدۇ. ئائىلە ۋە باشقا كىشىلىك مۇناسىۋەتلەرنى ياخشىلايدۇ. ۋاھالەنكى، بىر دەملىك كۆڭۈل خۇشلۇقى ۋە ھېس ـ ھاياجان ئادەمگە ئاداقىي خۇشاللىق ۋە قانائەت تۇيغۇسى ئاتا قىلالمايدۇ. كەيپ ـ ساپاغا بېرىلىپ كەتكەن كىشىلەرنىڭ ھازىرقى تۇرمۇشتىن ئاسانلا كۆڭلى سوۋۇپ كېتىدۇ ـ دە، تېخىمۇ مەئىشەتلىك تۇرمۇشقا ئىنتىلىدۇ. بۇ ھال بىر مەزگىل داۋاملاشسا، ھەممە ئىشقا راھەت ـ پاراغەتنى ئۆلچەم قىلىش دەرىجىسىگە يېتىپ بېرىشى مۇمكىن.

ئۇزاق مەزگىل دەم ئېلىش، تېلېۋىزورنى كۆپ كۆرۈش، ئېلېكترونلۇق ئويۇنچۇق ئوينىاش، ئىشسىز لاغايلاپ يۈرۈش قاتارلىقلارنىڭ ھەممىسى ھاياتنى بىھۇدە ئىسراپ قىلغانلىق، ئۇنىڭ ئەقىل ـ پاراسىتىنى تاۋلاش، يوشۇرۇن قابىلىيەتنى ئېچىش، بىخەتەرلىك تۇيغۇسىنى مۇستەھكەملەش، كىشىلىك ھايات يولىنى كۆرسىتىشتە ھېچقانداق ئەھمىيىتى يوق. پەقەتلا ئادەمدە نۇرغۇن تۇتۇرۇقسىز خىياللارنى پەيدا قىلىدۇ، خالاس!

مالكوم ماگىرىج «20 ـ ئەسىرگە گۇۋاھلىق» ناملىق كىتابىدا مۇنداق يازىدۇ:

ئۆتمۈشنى ئەسلىگىنىمدە، مېنى ئەڭ ئويلاندۇرغىنى ـــ ئەينى ۋاقىتتا ئاجايىپ مەنىلىك، قىزىقارلىق بىلىنگەن ئىشلارنىڭ ھالا بۇگۈنگە كەلگەندە تىلغا ئالغۇچىلىكى يوق تۇتۇرۇقسىز بولۇپ قېلىشىدۇر.

كۆزنى قاماشتۇرىدىغان نەتىجە، نام ـ ئابرۇي، مەدھىيىلەر؛ پۇل ۋە ساھىبجامالغا ئېرىشكەندىن كېيىنكى ھېس ـ ھاياجانلار؛ شەيتانغا ئوخشاش جاھانىڭ ھەممە بۇرجىكىنى كېزىپ يۈرۈش، «نام ـ مەنپەئەت قەسىرى» دىكى بارچە مەئىشەتلەردىن بەھرلىنىش... دېگەندەك ئارزۇ ـ ھەۋەسلەر بىر كۈنلەر كەلگەندە ھېچنېمىگە ئەرزىمەي قالىدىكەن.

شۇنداق! ھازىر بۇ ئىشلارنى كۆز ئالدىمغا كەلتۈرسەم، بۇلار خۇددى بايا‌ۋاندىكى ئالۋۇنغا ۋە ياكى تاتلىق چۈشكە ئوخشايدۇ.

دوست ـ دۇشمەن مەركەزچىلىكى: ياشلار ـ ئۆسمۈرلەر دوستلۇققا تولىمۇ ئەھمىيەت بېرىشىدۇ. ئۇلار قۇرداشلار توپلاشقان تەشكىلاتلارغا كىرىش ئۈچۈن ھەرقانداق بەدەل تۆلەشكىمۇ رازى. تەشكىلات ئىچىدە كەڭ تارقالغان كۆز قاراشلارنى شۇ پېتى قوبۇل قىلىۋېرىدۇ. تەشكىلاتقا بولغان زىيادە ھېرىسمەنلىك ئۇلارنى ئاسانلا باشقىلارنىڭ ھېس ـ تۇيغۇ، پوزىتسىيە، ھەرىكەت ۋە كەيپىياتىنىڭ قۇلى قىلىۋېتىدۇ.

دوستلۇقنى مەركەز قىلىش بىلەن جورىسىنى مەركەز قىلىش قارىماققا ئوخشىشىپ كېتىدۇ. ھەر ئىككىلىسىدە ھېسسىيات جەھەتتە مەلۇم بىر تەرەپكە زىيادە تايىنىۋېلىش ئەھۋالى مەۋجۇت بولغانلىقتىن، ئېھتىياج ۋە توقۇنۇش ئارىسىدا سەلبىي ئايلىنىش ئەھۋالى كۆرۈلۈپ، ناچار ئاقىۋەتكە ئاپىرىدۇ.

ئېھتىمال «دۇشمەننى مەركەز قىلىش» دېگەن بۇ ئىبارىنى ئاڭلاپ باقمىغان بولۇشىڭىز مۇمكىن. ئەمەلىيەتتە بۇمۇ ھەقىقىي كەڭ ئومۇملاشقان ھادىسە بولۇپ، بەلكىم دىققەت قىلمىغان بولۇشىڭىز مۇمكىن. مۇبادا بىراۋ مەلۇم بىر جەمئىيەت ياكى ھېسسىيات قاتلىمىدا ئىنتايىن مۇھىم بولغان بىر شەخس (مەسىلەن: باشقۇرغۇچى)نىڭ ئادالەتسىز مۇئامىلىسىگە ئۇچرىسا، تەبىئىيلا بۇ ئىشنى كۆڭلىگە پۈكۈپ قويىدۇ ھەمدە ھەممىلا يەردە ئۇنىڭ بىلەن قارشىلىشىدۇ. مانا بۇ دەل دۇشمەننى مەركەز قىلغان تۇرمۇش شەكلىدۇر.

ئالىي مەكتەپتە ئۇقۇتقۇچىلىق قىلىدىغان بىر دوستۇم بولىدىغان، ئۇنىڭ مەلۇم بىر مەمۇرىي باشقۇرغۇچى بىلەن بولغان مۇناسىۋىتى دېگەندەك ياخشى بولمىغاچقا، قارشى تەرەپنى ھەر ۋاقىت ئۆزىنىڭ دۇشمىنى دەپ قارايتتى. بۇ ئىش ئۇنىڭ تۇرمۇش

ۋە خىزمەتىگە زور دەرىجىدە تەسىر يەتكۈزگەنلىكى، ئۇ ئاخىرى بۇ يەردىكى خىزمەتتىدىن ئىستېپا بېرىپ كەسىپ ئالماشتۇرىۋەتتى.

مەن ئۇنىڭدىن:

ــ ئەگەردە ھېلىقى «ئەبلەخ» بولمىغان بولسا، ئۇ يەردە ئىشلەۋېرىشنى خالايتتىڭ، شۇنداقمۇ؟ ــ دەپ سورىسام، ئۇنىڭ:

ــ شۇنداق، ئۇ يېنىمدا بىر كۈن بولمىدىكەن، ماڭا ئارام يوق. شۇ سەۋەبتىن مەكتەپتىكى خىزمەتتىن ئىستېپا بەردىم، ــ دېدى.

ــ نېمىشقا ئۇنى تۇرمۇش مەركىزى قىلمۇالدىڭ؟

پاكىت ئالدىدا ئۇنىڭ تىلى تۇتۇلۇپلا قالدى. دېمىسىمۇ ئۇ بۇ رېئاللىقنى ئىنكار قىلالمايتتى. مەن ئۇنىڭغا باشقىلاردىن ئاغرىنىپ ئۆز تۇرمۇشىنى چۈشەپ قويغانلىقىنى، ئۆزىگە بولغان ئىشەنچسىزلىكى بوشىشىپ كەتكەنلىكىنى، شۇنىڭدەك ئۆزىنىڭ مۇھىم كىشىلىك مۇناسىۋەتلىرىنى بۇزۇپ قويغانلىقىنى كۆرسىتىپ ئۆتتۈم.

دوستۇم ئاخىر ھېلىقى مەمۇرىي باشقۇرغۇچىنىڭ ئۆز تۇرمۇشىغا قاتتىق تەسىر كۆرسەتكەنلىكىنى ئېتىراپ قىلدىيۇ، ئەمما ئۆز خاتالىقىنى ئىنكار قىلىپ، مەسئۇلىيەتنىڭ ھەممىسىنى ھېلىقى مەمۇرىي باشقۇرغۇچىغا يۈكلەپ، «خاتالىق پۈتۈنلەي قارشى تەرەپتە» دەپ، ئۆزىنى ئاقلاشقا چۈشتى.

لېكىن يەنىمۇ چوڭقۇرلاپ سۆھبەتلىشىش ئارقىسىدا، ئۇ ئاخىر بۇ ئىشتا ئۆزىدىمۇ سەۋەنلىك بارلىقىنى ئېتىراپ قىلدى.

ئاجرىشىپ كەتكەن بەزىلەر ئىلگىرىكى جورىسى بىلەن بىللە ئۆتكۈزگەن ھېيىت ـ بايراملارنى پەقەتلا ئۇنتۇپ كېتەلمەيدۇ. لېكىنزە، جورىسىغا بولغان غەزەپ ـ نەپرىتىنى يۇتۇۋېتەلمەيدۇ. ئۇلار ھەدىسىلا قارشى تەرەپنىڭ كەمچىلىكىنى كۆككە كۆتۈرۈش ئارقىلىق ئۆزىنىڭ گۇناھسىزلىقىنى ئىسپاتلاشقا ئورۇنىدۇ.

بەزى بالىلار بالاغەتكە يەتكەندىن كېيىن ئاتا ـ ئانىسىنىڭ

ئەينى ۋاقىتتا ئۆزىگە ئېتىبارسىز قارىغانلىقىغا، ئادىل بولمىغانلىقىغا، ئاھانەت قىلغانلىقىغا ئاشكارا ياكى يوشۇرۇن غۇم ساقلاپ يۈرىدۇ. «بۇگۈنكى بەختسىز تۇرمۇشۇمنىڭ سەۋەبكارى ئۆيدىكىلەر» دەپ قاراپ، ئۇلاردىن ئاغرىنىدۇ. مانا بۇلارنىڭ ھەممىسى دۇشمەننى مەركەز قىلغان تۇرمۇش ئەندىزىسىنىڭ ئىپادىلىرىدۇر.

دوست ياكى دۇشمەننى مەركەز قىلغان كىشىلەردە روھىي خاتىرجەملىك بولمايدۇ، ئۇلار ئۆز قىممىتىنى دەڭسىيەلمەيدۇ، ئاسانلا باشقىلارنىڭ كەيپىيات ۋە ھەرىكىتىنىڭ تەسىرىگە ئۇچرايدۇ، كىشىلىك ھايات نىشانىنىمۇ باشقىلارنىڭ ئۆزلىرىگە قايتۇرغان ئىنكاسى ئاساسىدا بەلگىلەيدۇ، ھەرۋاقىت بىراۋلارغا قايتارما زەربە بېرىش ھەققىدە ئويلىنىدۇ، ئۇلارنىڭ ئەقىل-پاراسىتى دۇشمەننى مەركەز قىلغان جاھىل پىسخىك ھالەتنىڭ چوڭقۇر تەسىرىگە ئۇچرايدۇ.

ئومۇمەن، ئۇلاردا ھېچقانداق ئەملىي كۈچ بولمايدۇ، ھەمىشە باشقىلارنىڭ يېتەكلىشى ئارقىسىدا ئىش كۆرىدۇ.

ئۆز مەركەزچىلىكى: ھازىر كۆزىمىزگە ئېڭ كۆپ چېلىقىدىغىنى ئېھتىمال ئۆزىنى مەركەز قىلىدىغان كىشىلەر بولسا كېرەك. ئۇلارنىڭ ئېڭ روشەن ئالاھىدىلىكى شەخسىيەتچىلىك. ئۇلارنىڭ قىممەت قارىشى ئاۋامنىڭ قىممەت لوگىكىسىغا زىت.

كىشىلەرنىڭ ياقتۇرۇشىغا ئېرىشكەن مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشقا دائىر ماھارەتلەرنىڭ ھېچقايسىسى ئۆزىنى مەركەز قىلىش ئاساسىدا شەكىللەنمىگەن. ھەدىسلا بەھرىمەن بولۇش ئىستىكىدە بولۇپ، بەدەل تۆلەشتىن قاچىدىغان بۇنداق تار مەندىكى ئۆزىنى مەركەز قىلىش قارىشى كىشىلەرنىڭ بىخەتەرلىك تۇيغۇسىنى تۆۋەنلىتىپ، ئاسانلا نىشاندىن بۇرۇۋېتىدۇ؛ كىشىنىڭ ئەقىل-پاراسىتى ۋە كۈچ - قۇۋۋىتىنى زەئىپلەشتۇرۇۋېتىدۇ - دە، كىشى ئۆلۈك دېڭىزغا ئوخشاپ قالىدۇ (دېڭىزدىكى سۇ ئېقىپ

چىقالمىغاچقا، سۇيى تۇزلۇق، بەتتەم ھالغا كېلىپ قالغان). ئېيتىمىزكى، پەقەت ئاۋامغا بەخت يارىتىشنى، خالسانە تۆھپە قوشۇشنى ئۆزىمىزنىڭ ھاياتلىق نىشانى قىلغىنىمىزدىلا، ئاندىن بەختەرلىك تۇيغۇسى، كىشىلىك ھايات نىشانى، ئەقىل ـ پاراسەت كۇچ ـ قۇۋۋىتە جەھەتتە تاكامۇللىشالايمىز.

تۇرمۇش مەركىزىگىزنى چۇشىنىڭ

ھازىر ئەھۋالىگىز قانداقراق؟ تۇرمۇش مەركىزىگىز نېمە؟ يۇقىرىقى سوئاللارغا جاۋاب بېرىش ئاسانغا توختىمايدۇ. بۇلارغا جاۋاب بېرىشتىكى ئەڭ ياخشى ئۇسۇل بەلكىم كىشىلىك تۇرمۇشتا ئۆزىگىز تايىنىۋاتقان ئامىللارنى ئىنچىكىلىك بىلەن كۆزىتىپ چىقىش بولسا كېرەك. تۆۋەندىكى جەدۋەلدە كۆرسىتىلگەن مەزمۇنلار ئىچىدىن ئۆزىگىز زىگىزدە مەۋجۇت بىر ياكى بىرقانچە خىل مەسىلىنى ئىلغاپ چىقالىسىگىز، ئۇ ھالدا بۇ مەسىلىلەرنى كەلتۈرۈپ چىقارغان تۇرمۇش مەركىزىنى، يەنى ئىش ئۇنۇمىگىزنى چۇشەپ قويۇۋاتقان تۇرمۇش مەركىزىنى تېپىپ چىقالايسىز.

ئومۇمەن، تۇرمۇش مەركىزىمىز يۇقىرىدا بايان قىلىپ ئۆتكەن بىر قانچە خىل تۇرمۇش مەركىزىنىڭ بىرىككەن گەۋدىسى بولۇپ، مۇھىتىنىڭ ئۆزگىرىشىگە قاراپ ئۆزگىرىپ تۇرىدۇ. كىشىلەرنىڭ تۇرمۇشى ئۇزۇكسىز تۇردە ھەر خىل ئامىللارنىڭ تەسىرىگە ئۇچراپ تۇرغانلىقتىن، بۇگۈن دوستىنى مەركەز قىلغان بولسا، بەلكىم ئەتە جورا مەركەزچىلىكىگە يۆتكىلىشى مۇمكىن.

تۇرمۇش مەركىزى مانا شۇنداق داۋالغۇپ تۇرىدۇ. شۇ سەۋەبتىن كەيپىياتىمىز تۇراقسىز كېلىدۇ، يەنى، بىردە كۆتۈرەڭگۇ، روھلۇق بولساق، بىردە روھىمىز چىقىپ بوشىشىپلا كېتىمىز؛ بىردە جەڭگىۋار بولساق، بىردە موھتاجلىقتىن مۇردىدەك زەئىپ ھالغا چۇشۇپ قالىمىز. ئېنىقكى، تەۋرەنمەس كىشىلىك تۇرمۇش نىشانى بولمىسا ۋۇجۇدىمىزدىكى ئەقىل ـ پاراسەت

4 . 1 - جەدۋەل ھەر خىل تۇرمۇش مەركەزلىرىنىڭ ئالاھىدىلىكلىرى

تۇرمۇش مەركەزلىرى	بىخەتەرلىك تۈيغۇسى	تۇرمۇش نىشانى	ئەقىل- پاراسەت	كۆچ - قۇۋۋەت
جورىگىنى مەركىز قىلغان بولسىگىز	ھېسسىيات ۋە بىخەتەرلىك تۈيغۇڭىز جورىگىنىڭ سىزگە بولغان پوزىتسىيەسى ئۈستىگە قۇرۇلىدۇ. جورىگىز بىلەن پىكرىگىز بىر يەردىن چىقمىغاندا ياكى قارشى تەرەپ ئارزۇيىگىزنى قانائەتلەندۈرەلمىگەندە، ئۈمىدسىزلىنىپ كېتىسىز. كۆڭلىگىز سوۋۇيدۇ ياكى ئارىدا ئىختىلاپ پەيدا بولىدۇ. ئومۇمەن، نىكاھ مۇناسىۋىتىگىزگە پايدىسىز ئىشلارنى بىرەۋنىڭ تەھدىت ھېسابلايسىز.	ئۆزىگىز ۋە جورىگىزنىڭ ئىستىقبالى ئۈچۈن ياخشى بولغان ئاساسىي قىلغان ئاساستا، تۇرمۇش نىشانىڭىزنى بەلگىلەيسىز. ئىشلارنى باھالاش- تا تۇرمۇشىڭىزغا (پايدىلىقمۇ - ئەمەسمۇ، جورام ياقتۇرامدۇ - يوقمۇ؟ دېگەندەك مەسىلىلەرنى چىقىش قىلىسىز.	ئەتراپىتىكى ئىشلارغا بولغان كۆز قارىشىڭىز تۇرمۇشىڭىز ياكى جورىڭىزغا پايدىلىق بولۇش- بولماسلىقىنى چىقىش قىلىدۇ.	ئىش - ھەرىكەتىڭىز ئۆزىگىز ياكى جورىگىزنىڭ ئاجىزلىقى تۈپەيلىدىن چەكلىمىگە ئۇچرايدۇ.
ئائىلىنى مەركەز قىلغان بولۇسىگىز	بىخەتەرلىك تۈيغۇڭىز ئائىلىڭىزدىكىلەرنىڭ قوبۇل قىلىشى، ئائىلە ئەزالىرىڭىزنىڭ ئۇمىد - ئارزۇلىرىنىڭ ئىشقا ئېشىشىنى شەرت قىلىدۇ. بىخەتەرلىك تۈيغۇڭىز ئائىلىڭىزدىكى ئۆزگىرىشلەرگە ئەگىشىپ ئۆزگىرىپ تۇرىدۇ. ئائىلىۋى ئارزۇ قىممەت قارىشىڭىزنى بەلگىلەيدۇ	ھەرىكەت ۋۇجۇدىڭىزنىڭ پوزىتسىيە جەھەتتىكى كۆز قاراشلىرىڭىز ئائىلىڭىزدىن كېلىدۇ. پىلان - تەدبىرلىرىڭىز جەمئىيەتتىن ئەمەس، بەلكى ئائىلىڭىزدىكىلەرگە ياكى ئائىلىڭىزدىكىلەرنىڭ مەنپەئىتىنى چىقىش قىلىدۇ.	ھەممە ئىشقا ئائىلىنى چىقىش قىلىپ تۇرۇپ يۈزلىنىسىز، بۇ ھال نەزەر دائىرىڭىزنى تارلاشتۇرۇپ، دىققەت نەزىرىڭىزنى ئائىلىڭىزگىلا بۇرىدۇ.	ئىش - ھەرىكەتىڭىز جەمئىيەتنىڭ ئەندىزىسى ياكى ئائىلىۋى ئەنئەنىسىنىڭ چەكلىمىسىگە ئۇچرايدۇ.
پۈتۈنى مەركەز قىلغان بولسىگىز	كىشىلىك قەدىر - قىممىتىڭىز پۈتۈنلەي باشقىلارنىڭ تەرىپىدىن بەلگىلىنىدۇ. ئىقتىسادىڭىزغا زىيان سېلىش ئېھتىماللىقى بار ھەر قانداق ئىشتىن ھەزەر ئەيلەيسىز	بارلىق ئۆلچەملىرىڭىزنىڭ ئاساسى «پايدا - مەنپەئەت»تۇر.	«پايدىغا ئېرىشىشنى ھاياتلىقنىڭ بىردىنبىر ئۆلچىمى قىلىسىز.»	باشقا كۈچ- قۇۋۋەتلەرنىڭ چەكلىمىگە ئۇچرىتىدۇ. كۆز قارىشىڭىزنى تارايتىۋېتىدۇ.
خىزمىتىنى مەركەز قىلغان بولسىگىز	كەسىپتىكى رولىڭىزغا ئاساسەن ئۆزلۈك قىممىتىڭىزگە باھا بېرىسىز. خىزمەت قىلغان ۋاقتىتلا ئۆزىڭىزنى ئەركىن - ئازادە ھېس قىلىسىز.	خىزمەت ئېھتىياجى ۋە خىزمەت تەلەپلىرى مۇۋاپىق ئىشلەيدۇ، دەپ ئويلايسىز.	خىزمەتكە مۇناسىۋەتلىك رولىنىلا ئىپادىلىشىنى خالايسىز. خىزمەتنى خۇددى ئۆز ھاياتىڭىزدەك چوڭ بىلىسىز.	ئىش- ھەرىكىتىڭىز خىزمەت ئەندىزىسى، كەسىپىي سالاھىيەتكى پۈرسەت، تەشكىلىي چەكلىمە، غوجايىنىڭىزنىڭ ئوي - خىيالى، قابىلىيىتىڭىزنىڭ چولتىلىقى قاتارلىق ئامىللار- نىڭ تەسىرىگە ئۇچرايدۇ.

تۈرمۇش مەركەزلىرى	بىخەتەرلىك تۈيغۇسى	تۈرمۇش نىشانى	ئەقىل- پاراسەت، كۆچ- قۇۋۋەت
نام- مەنپەئەتنى مەركەز قىلغان بولسىڭىز	بىخەتەرلىك تۈيغۇڭىز شەخسىي نام - ئابرۇيڭىز، ئىجتىمائىي ئورنىڭىز ياكى مال - مۈلكىڭىز تەرىپىدىن بەلگىلىنىدۇ. ياخشى تەرەپلىرىڭىزنى باشقىلار بىلەن سېلىشتۇرۇپ رۇشقا ھېرىسمەن بولۇپ قالىسىز.	مال - مۈلكىڭىزنى ئېشىپ بېرىشنى بارلىق ئىشلارنىڭ ئۆلچىمى قىلىسىز.	ئىقتىسادىي كۈچ ئەھمىيىتى ۋە ئىجتىمائىي مۇناسىۋەتلەرنى سېلىشتۇرۇش ئاساسىدا دۇنيا- غا يۈزلىنىسىز. ئىش ھەرىكىتىڭىز سەۋەبىنى چۈشىنىدىغان ئەھۋالدىكى كۆچ- قۇۋۋىتىڭىزنى تەسەۋۋۇر قىلىسىز.
دوستانە مۇناسىۋەت قىلغان بولسىڭىز	بىخەتەرلىك تۈيغۇڭىز يۇقىرىلىقى «جەمئىيەت كۆزنىكى»دىن كۆرىنىدۇ. باشقىلارنىڭ يېكىرگە زىيادە تايىنىۋالمىسىز.	پىلان- تەدبىر تۈرۈشتە «باشقىلار قانداق ئويلايدۇ» دېگەننى چىقىش قىلىسىز. ھەمىشە خەجلىچىلىق ھېس قىلىسىز.	جەمئىيەتتىكى ئومۇملاشقان نۇقتىنەزەر- لەر ئاساسىدا دۇنياغا يۈزلىنىسىز. ئىش ھەرىكىتىڭىز ئۈزۈكسىز ئىزچىل مائىي ئالاقە دائىرىڭىز ئىچىدىلا چەكلىنىدۇ.
دۈشمەنلىك مەركەز قىلغان بولسىڭىز	بىخەتەرلىك تۈيغۇڭىز تۈراقسىز بولىدۇ، ھەمىشە دۈشمىنىڭىزنىڭ ھەرىكىتىگە قاراپ ئۆزگىرىپ تۇرىدۇ. دۈشمىنىڭىزنىڭ ئىش- ھەرىكىتىگە قارىتا ھەر ۋاقىت ھوشيار ھالەتتە تۇرىسىز. «بىر نىيەت - بىر مەقسەت»تىكى كىشىلەرنىڭ ئېتىراپ قىلىشىغا ئېرىشىشىنى ئويلايسىز.	ئاساسلا دۈشمىنىڭىز ئىش - ھەرىكىتىنىڭ تەسىر ئاستىدا ئۆزگىرىپ تۇرىدىغان ئادەم.	كۆز قاراشلىرىڭىز ئۈزۈكسىز ھۆكۈم قىلىش ئىقتىدارىڭىزدا مەسىلە بار. ئۆزگىرىشنى قوغداشقا تولۇ- مۇ ئەھمىيەت بېرىسىز. ئىشلارداتەرسالىق قىلىپلا يۈرىسىز. كۆچ- قۇۋۋىتىڭىز چەكلىك بولىدۇ. ھەرەپ- لىنىش، ھەسەت قىلىش، نەپرەتلىنىش ۋە روھىي جەھەتتە ئۆچ ئىلىش كويىدىلا يۈرىسىز.
ئۆزىڭىزنى مەركەز قىلغان بولسىڭىز	بىخەتەرلىك تۈيغۇڭىز ئۆزگىرىشچان، تۈراقسىز بولىدۇ.	بارلىق ئىشلاردا ئۆزگىرىشنىڭ ئارزۇ، تەلەپ، ھېسسىيات ۋە مەنپەئىتىگىزنى چىقىش قىلىسىز.	پەقەت تاشقى ئامىللارغىلا، يەنى- مۇھىت ياكى پىلان- تەدبىر دېگەن- لەرگىلا ئەھمىيەت بېرىسىز. ئۆز كۆچ- ئىزگىلا تايىنىپ ئىش قىلىشنى ئويلايسىز. باشقىلار بىلەن ھەمكارلىشىشقا ئامالسىز قالىسىز.

ئۇزاقتىچە داۋام ئېتەلمەيدۇ. كۆچ - قۇۋۋەت، ئۆزىنى دەڭسەش دېگەنلەردىن ئېغىز ئېچىش تېخىمۇ مۇمكىن بولماي قالىدۇ.

شۇڭلاشقا بىز ئۇچۇن ئەڭ زۆرۈر بولغىنى يەنىلا ئېنىق، روشەن تۈرمۇش مەركىزى تۈرغۇزۇۋېلىشتۇر. شۇندىلا ۋۇجۇدىمىزدا يۈكسەك دەرىجىدىكى بىخەتەرلىك تۈيغۇسى، كىشىلىك تۈرمۇش نىشانى، ئەقىل - پاراسەت ۋە كۆچ - قۇۋۋەت پەيدا بولىدۇ - دە، تۈرمۇ-

شمىز تېخمۇ تاكامۇللىشىشقا قاراپ يۈزلىنىدۇ.

پىرىنسىپنى مەركەز قىل

توغرا پىرىنسىپنى تۈرمۇش مەركىزى قىلساق، ئاۋۋال تىلغا ئالغان كىشىلىك تۈرمۇشتىكى تۆت تايانچ ئامىلنى مۇستەھكەملەشكە پۈختا ئاساس سالالايمىز. بۇ بىزدە تەبىئىي رەۋىشتە بىخەتەرلىك تۇيغۇسى شەكىللەندۈرىدۇ.

پىرىنسىپ تۈراقلىق بولىدۇ، باشقا تۈرمۇش مەركەزلىرىگە ئوخشاش ئۆزگىرىپ تۇرمايدۇ. شۇڭا ئىشىنىشكە بولىدۇ. ئۇ بىزگە يۈكسەك بىخەتەرلىك تۇيغۇسى ئاتا قىلالايدۇ؛ پىرىنسىپ ئەقىلىلىككە تەۋە ئۇقۇمدۇر، شۇ سەۋەبتىن بىزنى تولۇپ تاشقان ئىشەنچكە ئىگە قىلالايدۇ. جورىمىز ياكى يېقىن دوستىمىز بىزنى تاشلاپ كېتىپ قېلىشى مۇمكىن، لېكىن پىرىنسىپ ئۇنداق قىلمايدۇ. پىرىنسىپ بىزنى پۈرسەتپەرەسلىك، تەييارتاپلىققا ئۇندىمەيدۇ. ئۇنىڭ قىممىتى مۇھىت، باشقىلارنىڭ ئىش-ھەرىكىتى ياكى «جەمئىيەتتىكى مودا ئېقىم» كەبى تاشقى ئامىللار تەرىپىدىن بەلگىلەنمەيدۇ. پىرىنسىپ ئەزەلىيدۇر. ئۇنى ئوت ئاپىتى، يەر تەۋرەش ياكى ئوغرىلىقتەك تەبىئىي ئاپەتلەر گۇمران قىلالمايدۇ. بۇگۈن بۇ يەرگە، ئەتە ئۇ يەرگە سوكۇلدىمايدۇ.

پىرىنسىپ چىن، ئەملىي، ئۆلمەس، پۈتۈن ئىنسانىيەتكە تەئەللۇق ھەقىقىي بايلىقتۇر. ئۇ ھەقىقىي، مۇكەممەل، كىشىنى قايىل قىلىدىغان قۇدرەتكە ئىگە بولۇپ، تۈرمۇشىمىزنىڭ بارچە قاتلاملىرىغا سىڭگەن.

مەلۇم ماكان ـ زاماندا بىراۋلارنىڭ پىرىنسىپنى پايخان قىلىشىدىن تەشۋىشلىنىشنىڭ ئورنى يوق. چۈنكى پىرىنسىپ زامان ـ ماكان چەكلىمىسىدىن ھالقىغان. نەچچە مىڭ يىللىق تارىخ پىرىنسىپنىڭ بۇ جەھەتتىكى غەلىبىسىگە گۇۋاھ. ئەڭ مۇھىمى بىز رېئال تۈرمۇش تەجرىبىلىرىمىز ئاساسىدا بۇ

تۈرمۇش مەركەزلىرى	بىخەتەرلىك تۈيغۇسى	تۈرمۇش نىشانى	ئەقىل ـ پاراسەت	كۆچ ـ قۇۋۋەت
پىرىنسىپنى مەركەز قىلغان بولسۇن	•بىخەتەرلىك تۈيغۇسى ئۆزىگە پىرىنسىپقا باغلىق بولىدۇ، مۇھىتقا ئەگىشىپ ئۆزگەرمەيدۇ. •پىرىنسىپنىڭ رېئال تۈرمۇش داۋامىدا ئىسپاتلاش، غانىغانلىغىنى تەن ئالسۇن. پىرىنسىپ چىن، ئۆزگەرمەس، مۇكەممەل ۋە ئۇنۇملۇك بولۇپ، ئۇزۇن ئۆمرىنى ئۆزگەرتىش تىكى پايدىلىق قورالدۇر. •توغرا پىرىنسىپ سىزنىڭ پىشىپ يېتىلىشىڭىزگە پاردەم بېرىپ ئىشەنچىڭىزنى ئاشۇرىدۇ، ئىشەنچ بولسا ئۈنىيەكتىپ دۇنياغا بولغان چوڭ ئىشەنچە ۋە تونۇشىڭىزنى ئۆستۈرىدۇ. •بۇ خىل بىخەتەرلىك تۈيغۇسى سىزنى ئۆزگەرمەس مەۋقە بىلەن تەمىنلەپ، سىزگە ۋەزىيەتتىكى ئۆزگىرىشنى ھەدەپ يۈرسەتمەي چاققان تۇتۇپ ئۇنۇم قازىنىشىڭىز لازىملىقىنى تونۇتىدۇ.	•قەلبىڭىزدە نىشان ۋە نىشانىنى ئەملىگە ئاشۇرۇش تىكى ئوسۇلنى كۆرسىتىپ بېرىدىغان كومپاس بار. •توغرا ماتېرىيالغا ئاساسەن تېخنىكا ئەھمىيەتلىك، ئاسان تەدبىرلەرنى تۈپ چىقالايسىز. •كەيپىيات ۋە مۇھىتنىڭ ئاساسىدىن قوتقۇزىلمەسلىكىڭىز ئۈبىيەكتىپ سوغۇققانلىق بىلەن كۆزىتىپ، ھەقانداق ئىشتا قەتئىي ۋە ئۇزاق مەزگىللىك نەزەر ئالدىغا ئىشان ۋە باشقا ئامىللارنى تولۇق نەزەرگە ئالىدىغان بولىسىز. •ھەرقانداق ئەھۋالدا پىرىنسىپ بويىچە ئاڭلىق، ئاكتىپ، تەشەببۇسكار ھالدا ئۇنۇملۇك يول ئوستىدە ئىزدىنىسىز.	•ئۇزاق مەزگىللىك نەتىجە، نىشان ۋە ھەرقايسى تەرەپلەرگە تەڭ ئېتىبار بەرگەن ئاساسىدا ھۆكۈم چىقىرىسىز. •پاسسىپ كىشىلەرگە سېلىشتۇرغاندا، ئۇلار بىلەن پىكرىڭىز بىر يەردىن چىقمايدۇ، تەدبىرە ۋە ھەرىكەت جەھەتتىكى ئۆزگىچىلىككە ئىگە بولىسىز. •تەپەككۇر شەكلىڭىزدە ئۇنۇملۇك ئۆزگىرىش بولىدۇ. •ئاۋامغا بەخت يارىتىپ، جەمئىيەتكە تۆھپە قوشۇش جاھاندارچىلىق قارىشىڭىزغا ئايلىنىدۇ. •تەشەببۇسكارلىق بىلەن باشقىلارغا تۆھپە يارىتالايسىز. •تۈرمۇشتىن ئۆگىنىسىز، تۈرمۇشنى ئۆگىنىدىغان، ئۆزىنى بېغىشلايدىغان دەرسخانا ھېسابلايسىز.	•سىزنىڭ چەكلىمىڭىز تەبىئىي قانۇنىيەت ۋە توغرا پىرىنسىپقا بولغان چوڭقۇر ئىشەنچىڭىزدۇر، كۈچىگىزنى چەكلەپ قويىدىغىنىمۇ پىرىنسىپ ئاساسىدا چەقىدىغان ئاقۇۋەتتۇر. •سىزدىكى كۈچ ـ قۇۋۋەت ئۆزىڭىزنىڭ ئىدىيەسى، بىلىمى ۋە ئاكتىپ روھىي ھالىتىڭىزدىن كېلىدۇ، شۇڭا مۇھىت ھەمدە باشقا كىشىلەرنىڭ پوزىتسىيەسى ۋە قىلمىشىڭىز چەكلىمىسىگە ئۇچرىمايسىز. •سىزنىڭ ھەرىكەت ئىقتىدارىڭىز ئۆزىڭىزگە مەنبەدىن ھالقىپ كەتكەن، بۇ سىزنىڭ تېخىمۇ يۇقىرى سەك، ئۆزئارا تايىنىش باسقۇچىغا يېتىپ بېرىشىڭىزغا ياردەم بېرىدۇ. •سىزنىڭ تاللىشىڭىز ۋە ھەرىكىتىڭىز نۆۋەتتىكى ئىقتىسادىي ئەھۋال ياكى باشقا شارائىتلارنىڭ تەسىرىگە ئۇچرىمايدۇ، باشقىلار بىلەن ھەمكارلىشىش ئەركىنلىكىڭىز بار.

پىرىنسىپلارنىڭ ھەقلىقلىقىنى ئىسپاتلاپ چىقالايمىز.

ئەلۋەتتە بىز ھەممىنى بىلمىدىغان دانىشمەنلەردىن ئەمەسمىز. شۇ سەۋەبتىن پىرىنسىپقا بولغان تونۇش ـ چۈشەنچىمىز ئۆزىمىز ۋە دۇنيانىڭ ماھىيىتىگە بولغان بىلىشىڭىڭ چەكلىمىسىگە، جەمئىيەتتە ئېقىپ يۈرگەن، مەزكۇر پىرىنسىپلارنىڭ روھىغا زىت تەلىم ـ قاراشلارنىڭ تەسىرىگە ئۇچرايدۇ. لېكىن بۇ تەلىم ـ قاراشلار

نۇرغۇن «بۇيۇك» نەزەريەلەرگە ئوخشاشلا بىر مەھەل دەۋر سۈرسە- مۇ، لېكىن ئۇرنى ھامان پەگادىدۇر. چۈنكى ئۇلار ئاساسەن قۇرۇق سەپسەتە ئاساسىغا قۇرۇلغان.

ئىنساندىكى ئاجىزلىقنى تۇگىتىپ، تولۇقلاپ كەتكىلى بولە- دۇ. ئۆسۈپ يېتىلىش پىرىنسىپى ئۇستىدە ئىزدىنىش ئۆزىمىزگە بولغان ئىشەنچىمىزنى ئاشۇرىدۇ، بىلىدىغانلىرىمىز كۆپەيگەنسې- رى، توغرا چۈشەنچە ئاساسىدا دۇنيانى تېخىمۇ ئەتراپلىق كۆزىتە- لەيمىز. پىرىنسىپ ئۆزگەرمەيدۇ، ۋاھالەنكى، بىزنىڭ پىرىنسىپقا بولغان تونۇشىمىزدا ئۆزگىرىش بولۇپ تۇرىدۇ.

ئەقىل - پاراسەت ۋە ھاياتلىقتىكى كىشىلىك غايىنىڭ مەنبەسى توغرا «خەرىتە»دۇر. پىرىنسىپنىڭ تۇرمۇش مەركىزىگە ئايلىنىشى بىزنى توغرا خەرىتە بىلەن تەمىنلەپ، ئىشلارنىڭ ماھىيىتىنى ئايان قىلىپ بېرىدۇ. توغرا «خەرىتە» بىزگە نىشان ۋە نىشانغا يېتىدىغان يولنى ئېنىق كۆرسىتىپ بېرىدۇ، بىزنى ئىلمىي ماتېرىياللار ئاساسىدا ئەھمىيەتلىك، ئۇنۇملۇك تەدبىرنى تۇزۇپ چىقىش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىدۇ.

كۇچ - قۇۋۋەت — ئۆزلۇك ئاڭ، بىلىم، ئاكتىپ روھىي ھالەت ئاساسىدا بارلىققا كېلىدۇ. شۇ سەۋەبتىن ئۇ باشقىلارنىڭ پوزىتسىيەسى، ھەرىكىتى ۋە تاشقى مۇھىتنىڭ چەكلىمىسىگە ئۇچرىمايدۇ.

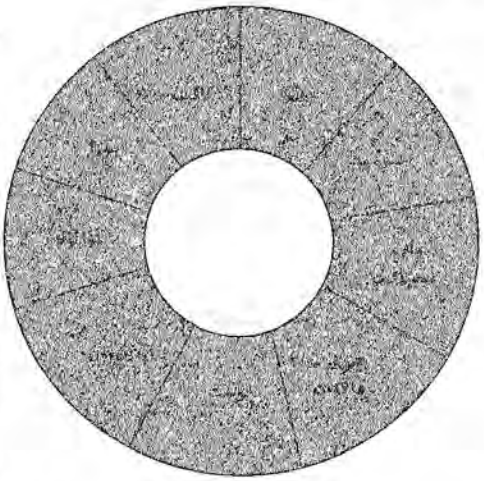
ئادەمنىڭ كۇچ - قۇدرىتىنى بىردىنبىر چەكلىيەلەيدىغىنى پىرىنسىپنىڭ ئۆزىدىكى مۇقەررەر ئاقىۋەتتۇر، خۇددى باشتا ئېيتقىنىمىزدەك بىز ھەرىكەتنى تاللىيالايمىز، لېكىن ھەرىكەتنىڭ نەتىجىسىنى تاللاشقا ئامالسىزمىز. بۇ خۇددى تاياقنىڭ بىر ئۇچىنى كۆتۈرسەك، يەنە بىر ئۇچىمۇ كۆتۈرۈلگەندەك ئىش.

ھەرقانداق پىرىنسىپنىڭ مۇقەررەر نەتىجىسى بولىدۇ، پې- رىنسىپقا ئەمەل قىلىنسا، ياخشى نەتىجە كېلىپچىقىدۇ؛ ئەكسىچە پىرىنسىپ پايخان قىلىنسا، يامان ئاقىۋەت ياغىدۇ. پىرىنسىپ

www.uyghurkitap.com

ھەممە يەردە ئاقىدۇ، شۇنداقلا ئۇنىڭدىكى چەكلىمە، توسۇق ھەم ھەممىگە ئومۇميۈزلۈك مەۋجۇتتۇر، توغرا پىرىنسىپنى قاتچىكى چوڭقۇر چۈشەنگەنسېرى، ئىنسان بەھرىلىنىدىغان ۋە پائالىيەت قىلىدىغان بوشلۇق شۇنچە كېڭىيىدۇ.

مەڭگۈ ئۆزگەرمەس پىرىنسىپلارنى تۈرمۇش مەركىزى قىلغاندا، يۇقىرى ئۇنۇملۇك تەپەككۇر شەكلىنى تۈرغۇزغىلى، شۇنداقلا باشقا بارلىق تۈرمۇش مەركەزلىرىگە توغرا باھا بەرگىلى بولىدۇ(4. 2- رەسىمگە قارالسۇن).



2.4- رەسىم پىرىنسىپنى تۈرمۇش مەركىزى قىلىش

بىر ئادەمنىڭ تەپەككۇر شەكلى شۇ ئادەمنىڭ پوزىتسىيەسى ۋە ھەرىكىتىنى بەلگىلەيدۇ، بۇ خۇددى «لىنىزا»نىڭ بىر ئادەمنىڭ دۇنيانى كۆزىتىشىگە تەسىر كۆرسىتكىنىگە ئوخشايدۇ. تۈرمۇش مەركىزى ئوخشاش بولمىغان كىشىلەرنىڭ كۆز قارىشىمۇ ئوخشاش بولمايدۇ، كىتابسىزنىڭ ئىلاۋە قىسمىدا بۇ ھەقتە ئېنىق چۈشەنچە بېرىلگەن، كۆپچىلىكنىڭ بۇ نۇقتىنى تېخىمۇ ئوبدانراق چۈشىنىشى ئۈچۈن، ئالدى بىلەن تۆۋەندىكى بىر ئەمەلىي مىسال ئارقىلىق ئوخشىمىغان تەپەككۇر شەكلى (تۈرمۇش مەركىزى)نىڭ بىزدە قانداق ئوخشىمىغان ئىنكاس پەيدا قىلىدىغانلىقىنى كۆرۈپ ئۆتەيلى:

كەچتە جورىنىز بىلەن بىرلىكتە مۇزىكا كېچىلىكىگە بېرىش

ئۇچۇن بىلەت سېتىۋالدىڭىز دەيلى، جورنىڭىز بۇنىڭدىن قاتتىق تەسىرلەندى ھەمدە بالدۇرراق كەچ كىرسەكەن دەپ تۆت كۆزى بىلەن كۈتۈۋاتىدۇ.

لېكىن كەچ سائەت 4 تە، غوجايىنىڭىز تۇيۇقسىز تېلېفون قىلىپ، ئەتە ئەتىگەن سائەت 9 دا مۇھىم بىر يىغىن ئېچىلىدىغانلىقىنى شۇڭا ئىسمېنا قوشۇپ ئىشلىشىڭىز كېرەكلىكىنى ئۇقتۇردى.

◆ ئائىلە ياكى جورنىسىنى تۇرمۇش مەركىزى قىلىۋالغان كىشىلەر، ئەلۋەتتە ئالدى بىلەن جورنىسىنىڭ ھېسسىياتىنى چىقىش قىلىدۇ، جورنىسىگە ئازار بەرمەسلىك ئۈچۈن، ئېھتىمال غوجايىنىنىڭ تەلىپىنى سىپايىلىك بىلەن رەت قىلىدۇ، خىزمىتىنى ساقلاپ قېلىش مەقسىتىدە نائىلاج بارغان تەقدىردىمۇ، كۆڭلى بىئارام بولىدۇ، خوتۇنىنىڭ ئۆزىنى نېمە دەپ قېلىشىدىن ئەنسىرەيدۇ، بىرەر باھانە ـ كۆرسىتىپ جورنىسىدىكى ئۇمىدسىزلىك ۋە نارازىلىقىنى بېسىقتۇرۇشنى ئويلايدۇ.

◆ پۇلنى تۇرمۇش مەركىزى قىلىۋالغان كىشىلەر بولسا ئىسمېنا قوشۇپ ئىشلەش ھەققى ياكى غوجايىنىنىڭ ئىسمېنا قوشۇپ ئىشلىگەنلەرنىڭ ئىش ھەققىنى ئۆستۈرۈپ بېرىش بەلگىلىمىسىنىڭ تەسىرىدە، جورنىسىغا مەردانە ھالدا ئۆزىنىڭ كەچلىك ئىسمېناغا باردىغانلىقىنى ئېيتىدۇ ھەمدە قارشى تەرەپنى بۇنى توغرا چۈشىنىشى كېرەك، پۇل ھەممىدىن مۇھىم، دەپ ئويلايدۇ.

◆ خىزمەتنى تۇرمۇش مەركىزى قىلغان كىشىلەر بولسا بۇنى ياخشى ئىش قارايدۇ، چۈنكى ئۇلارنىڭ نىسبەتەن ئېيتقاندا بۇ خىزمەت تەجرىبىسىنى ئاشۇرىدىغان، بولۇپمۇ ئۆزىنى كۆرسىتىدىغان ئەڭ ياخشى پۇرسەت ھېسابلىنىدۇ، ئۇلار يەنە بۇنى ئۆسۈشنىڭ پايدىلىق پۇرسىتى، دەپ قارايدۇ، تەلەپ قىلىنىشىچە ـ قىلىنماسلىقىدىن قەتئىينەزەر، ئۆزلۈكىدىن ئىسمېنا ۋاقتىنى ئۇزارتىپ ئىشلەيدۇ، بۇ ئىشتىن خۇش بولىدۇ. مۇنداق كىچىككىنە ۋەدىسىدە تۇرالمىغانغا ھېچنېمە بولمايدۇ، دەپ

ئويلايدۇ.

◆ نام ـ مەنپەئەتنى تۇرمۇش مەركىزى قىلىۋالغان كىشىلەر بولسا ئىسىمبنا پۇلى ئارقىلىق نېمىلەرنى سېتىۋالغىلى بولىدىغان ـ لىقىنى خامچوت قىلىدۇ ياكى ئىسىمبنانىڭ ئۆز ئوبرازىغا قانداق پايدىسى بارلىقىنى، مەسىلەن: خىزمەت بەدىلىگە قانداق نام ـ ئابـ ـرۇيلارغا سازاۋەر بوپكېتىدىغانلىقى ھەققىدە ئېغىزىنى تاتلىق قىـ ـلىدۇ.

◆ كەيپ ـ ساپانى تۇرمۇش مەركىزى قىلغان كىشىلەر، جورىسى كۆڭلىگە ئالمىغان ھالەتتىمۇ خىزمەتنى تاشلاپ قويۇپ، ۋەدىلەشكەن جايغا بېرىپ ھۇزۇر ـ ھالاۋەت سۈرۈشنى ئويلايدۇ.

◆ دوستلۇقنى تۇرمۇش مەركىزى قىلىۋالغان كىشىلەر، كەسپداشلار ياكى باشقا خىزمەتداشلار ئىسىمبنادا بارمۇ ـ يوق دېـ ـگەننى ئاساس قىلىپ تۇرۇپ، ئاندىن ئىسىمبنا قۇشۇشنى قارار قىـ ـلىدۇ.

◆ دۇشمەنلىشىشنى مەركەز قىلىۋالغان كىشىلەر ئىسىمبنا قوشۇپ ئىشلەشنى خۇشاللىق بىلەن قوبۇل قىلىدۇ، چۈنكى ئۇلار بۇنى رەقىبىگە زەربە بېرىشتىكى ئەڭ ياخشى پۇرسەت، دەپ بىلىدۇ، رەقىبى لاغايلاپ يۈرگەن ۋاقىتتا جېنىنىڭ بارچە ئىشلەپ، ئۇ (رەـ ـقىبى)نىڭ ۋەزىپىسىنىمۇ بىر ئاقلا ئورۇندىپ، ئۆزىنىڭ بىر دەملىك ۋاقتىنى قۇربان قىلىش بەدىلىگە شىركەتكە قوشقان تۆھپىسىنىڭ رەقىبىنىڭكىگە قارىغاندا ئارتۇق ئىكەنلىكىنى ئىسپاتلىماقچى بو ـ لىدۇ.

◆ ئۆزىنى تۇرمۇش مەركىزى قىلىۋالغان كىشىلەر، پەقەت قايىسىنىڭ ئۆزىگە پايدىسى ئەڭ چوڭلۇقىنى، مۇزىكا ئاڭلىغىنىم ياخشىمۇ ياكى غوجايىنىڭ كۆڭلىنى خۇش قىلغىنىم ياخشىمۇ؟ ماڭا قايىسىنىڭ پايدىسى زور؟ دېگەنلەرنى مۇلاھىزە قىلىدۇ.

پىرىنسىپنى مەركەز قىلغان كىشىلەر مەسىلىگە قارىتا

سوغۇققان پوزىتسىيە تۇتىدۇ، يەنى ئۇلار كەيپىيات ۋە باشقا ئاممىلارنىڭ توسقۇنلۇقىغا ئۇچرىمايدۇ، ئومۇمىي ۋەزىيەتنى — خىزمەت ئېھتىياجى، ئائىلە ئېھتىياجى، شۇنىڭدەك باشقا مۇناسىۋەتلىك ئامىللاردىن چىقىش ئېھتىماللىقى بولغان ئاقىۋەتنى ئەتراپلىق كۆزىتىپ، چوڭقۇر مۇلاھىزە قىلغاندىن كېيىن قارار چىقىرىدۇ.

باشقا ئامىللارنى تۇرمۇش مەركىزى قىلغان كىشىلەر بەلكىم پىرىنسىپنى مەركەز قىلغان كىشىلەرنىڭ تالىشىغا ئوخشاش ۋەدە قىلغان جايغا بېرىشى ياكى ئىسمېنا قوشۇپ ئىشلىشى مۇمكىن، لېكىن پىرىنسىپنى مەركەز قىلغان كىشىلەرنىڭ تالىشىدا تۆۋەندىكىدەك بىر قانچە خىل ئالاھىدىلىك بولۇشى مۇمكىن:

بىرىنچىدىن، بۇ بىر خىل ئاكتىپ تالاش بولىدۇ، مۇھىت ياكى باشقىلارنىڭ تەسىرىگە ئۇچرىمايدۇ، ھەر تەرەپلىمە مۇلاھىزىدىن كېيىن، ئەڭ ياخشى لايىھەنى تالايدۇ، ئېنىقكى، بۇ ئاكتىق ھالدىكى ئاقىلانە تالاشتۇر.

ئىككىنچىدىن، بۇ ئەڭ ئۇنۇملۇك تالاش، چۈنكى ئۇ پىرىنسىپ ئۈستىگە قۇرۇلغان بولغاچقا، يىراق مەزگىللىك نەتىجىنى كۆزدە تۇتۇش مۇمكىن.

ئۇچىنچىدىن، بۇ پىرىنسىپقا ئاساسەن ئېلىپ بېرىلغان تالاش بولغاچقا، بۇ ئارقىلىق ئۆز قىممەت قارىشىنى يۇقىرى كۆتۈرگىلى بولىدۇ. باشقىلاردىن ئۆچ ئېلىش ئۈچۈن ئىسمېنا قوشۇپ ئىشلەش ياكى شىركەتنىڭ مەنپەئىتى ئۈچۈن ئىسمېنا قوشۇپ ئىشلەشنىڭ نەتىجىسى ئوخشاش بولسىمۇ، بىراق مەنا جەھەتتە خېلى زور پەرققە ئىگە. ئىشنىڭ جەريانىنى بۇنداق ئومۇمىيۈزلۈك ئانالىز قىلىش تۇرمۇشىڭىزنىڭ مەنە ـ سۇپىتىنى تېخىمۇ يۇكسەلدۇرىدۇ.

تۆتىنچىدىن، مۇبادا جورىڭىز ۋە غوجايىنىڭىز بىلەن بولغان مۇناسىۋىتىڭىز، ياخشى بولسا، مەيلى قانداق قارار چىقىرىڭ، سەۋەبىنى چۈشەندۈرۈشىڭىز تەسكە توختىمايدۇ، ئەيىبلىنىپمۇ

يۇرمەيسىز. چۈنكى سىز مۇستەقىللىققە ئېرىشكەن ئادەمسىز، ئۇنۇملۇك ھەمكارلىق ئالىقاچان ئىلكىڭىزدىدۇر، باشقىلارغا قىسمەن ۋەزىپىنى ھاۋالە قىلىپ قويۇپ، قالغىنىنى ئەتىسى تاڭ سەھەردە تۇتۇشۇۋېتىڭىز تامامەن بولىدۇ.

ئاخىرىدا، ئۆز تالىشىڭىز ئۈستىدە كۆڭلىڭىزدە مەلۇم سۇئال بولىدۇ، نەتىجىنىڭ قانداق بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، بۇنىڭغا پۇتۇن ۋۇجۇدىڭىز بىلەن كېرىشەلەيسىز، ئارتۇقچە تەشۋىشلەردىن خالىي بولالايسىز.

پېرىنسىپنى تۇرمۇش مەركىزى قىلغان كىشىلەرنىڭ پىكرى چوڭقۇر، ئىدىيە ۋە ئىش ـ ھەرىكىتىمۇ جانلىق بولىدۇ. ئۇ تەۋرەنمەس، مۇقىم ئىچكى يادرو ئۇلارغا زور بىخەتەرلىك تۇيغۇسى، ھاياتلىق نىشانى، ئەقىل ـ پاراسەت ۋە كۈچ ئاتا قىلىپ، ئۇلارنى ئاكتىپ، مەنىلىك ياشاش شارائېتىگە ئېرىشتۇرىدۇ.

بۇرچ خىتابنامىسى يېزىش ۋە ئۇنى ئىجرا قىلىش

فرانكېل: «بىز كىشىلىك بۇرچىمىزنى يارىتىۋېلىلار ئەمەس، بەلكى بايقىغۇچىلارمىز» دەيدۇ. بۇ سۆز تولىمۇ جايىدا ئېيتىلغان. ئومۇمەن ھەرقانداق بىر جاندا ئەقىل بولىدىكەن، بۇ شۇ ئادەمنىڭ ئۆز ئالاھىدىلىكى ۋە بۇرچىنى بايقاشقا يېتەرلىكتۇر.

بىز بۇ نىشاننى ئەملىگە ئاشۇرۇشتا، ئاكتىپ، تەشەببۇسكارلىق بىلەن تەسىر چەمبىرىكىنىڭ مۇھىملىقىغا ئەھمىيەت بېرىشنىڭ زۆرۈرلۈكىنى قايتىدىن ھېس قىلىمىز. ئوي ـ خىيال ـ لىرىمىزنى ئۆزىمىزنىڭ دىققەت چەمبىرىكىگىلا قارىتىۋېلىش، ھاياتنىڭ ئابستراكت ئەھمىيىتىنى قوغلىشىشقىلا بېرىلىپ كېتىش، ئۆز مەسئۇلىيىتىمىزدىن ۋاز كېچىش، تەقدىرىمىزنى مۇھىت ياكى كىملەرنىڭدۇر ئىگىدارچىلىقىغا تاشلاپ بەرگەنلىكىگە باراۋەر.

فرانكېل توغرا ئېيتقان: «ھەربىر ئادەمنىڭ ئۆزىگە تۇشلۇق مەسئۇلىيىتى ياكى بۇرچى بولىدۇ، بىراۋنىڭ ئۇنى ۋاكالىتەن بېجىرىپ قويۇشى ئەسلا مۇمكىن ئەمەس. ھايات بىر قېتىملا كەلگەنكەن، ھاياتلىق نىشانىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشمۇ ئىنسانغا بىر قېتىملا نېسىپ بولىدۇ. تېگى ـ تەكتىدىن ئالغاندا، سىز ھاياتنىڭ مەنىسى ئەھمىيىتىنىڭ نەدە ئىكەنلىكىنى سۈرۈشتۇرمەيسىز، بەلكى ھايات سىزنى ياشاشنىڭ مەنىسى ھەققىدە سوراقلاپ تۇرىدۇ. بۇ مەندىن ئالغاندا ئىنسان چوقۇم ئۆز ھاياتىغا مەسئۇل بولۇشى كېرەك.»

كومپيۇتېرغا تەققاسلىغىنىمىزدا، باشتا ئېيتقىنىمىزدەك، ئىنسان ئۆز ھايات پىروگراممىسىنىڭ لايىھىلىگۈچىسىدۇر. بۇ باب سىزدىن ھايات پىروگراممىڭىزنى يەنى ئۆز بۇرچ خىتابنامىڭىزنى يېزىپ چىقىشنى تەلەپ قىلىدۇ.

ئەلۋەتتە، بۇ بىراقلا قىيامىغا يەتكۈزىدىغان ئىش ئەمەس، ئەتراپلىق مۇلاھىزە، قايتا ـ قايتا ئۆزگەرتىش ئارقىسىدا ئاندىن دەسلەپكى لايىھە تۈرىۈزۈش مۇمكىن، بۇنىڭغا بەلكىم بىر نەچچە ھەپتە، ھەتتا بىر نەچچە ئاي كېتىشىمۇ مۇمكىن، لايىھە تۈرىۈزۈلغان تەقدىردىمۇ، يەنە ئارىلاپ ئۆزگەرتىش ۋە تۈزىتىش كېرەك بولىدۇ. ئۇنىڭ ئۈستىگە ۋاقىتنىڭ ئۆتۈشىگە ئەگىشىپ، ئوي ـ پىكىرمۇ ئۆزگىرىپ بارىدۇ.

مەيلى قانداق بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، بۇرچ خىتابى كىشىلەرگە ئاساسىي قانۇن، نېگىزلىك كىشىلىك قاراش، بارلىق پايدا ـ زىيان، ئېرىشىش ۋە يوقىتىشتىكى ئاساسىي مىزاندىن دېرەك بېرىدۇ. بۇرچ خىتابنامىسىنى يېزىش جەريانىنىڭ مۇھىملىق دەرىجىسى ئۇ ئېلىپ بارىدىغان ئاقۇۋەتتىن قېلىشمايدۇ. يېزىق قىلىپ پۈتۈش ئۈچۈن، ئۆزىڭىزنىڭ ھەقىقىي غايىڭىزنى، يەنى ئەڭ ئالىي ھاياتلىق نىشانىڭىزنى تەھقىقلەڭ. ئەقىلىڭىز ئايدەك سۈزۈلۈپ، مەنىۋىيىتىڭىزنىڭ يۇكسىلىشىگە ئەگىشىپ، يېپىيېڭى، ئۆزگىچە

www.uyghurkitap.com

مېڭە ئىشلىتىشكە ماھىر بولۇڭ

ئۆزلۈك ئېڭى ئاساسىدا ئىدىيەمىزنى تەكشۈرۈپ تۇرۇش بۇرچ خىتابى يېزىشقا ئوخشاشلا پايدىلىق. بۇنى يېزىش داۋامىدا بىز ئوڭ مېڭىنىڭ ئاساسلىق فۇنكسىيەسى ھېسابلىنىدىغان تەسەۋۋۇر كۈچى ۋە ئاڭدىن ئىبارەت ئىككى خىل تۈغما ئىقتىدارنىڭ رولىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇشىمىزغا تۇغرا كېلىدۇ. ئوڭ مېڭىنىڭ ئىقتىدارىدىن قانداق پايدىلىنىشنى بىلىش ھاياتنى پىلانلاش ئىقتىدارىمىزنى يۇقىرى كۆتۈرىدۇ.

تەتقىقات نەتىجىلىرىدە كۆرسىتىلىشىچە، ئادەمنىڭ مېڭىسى ـ ئوڭ ۋە سول ئىككى قىسمىغا بۆلۈنىدۇ، سول مېڭىنىڭ ئاساسلىق فۇنكسىيىسى لوگىكىلىق تەپەككۇر ۋە تىل ئىقتىدارىنى بىر تەرەپ قىلىش؛ ئوڭ مېڭە بولسا ئادەمنىڭ ئىجادچانلىق ئىقتىدارى ۋە بۈتۈن سېزىمنى ئىدارە قىلىدۇ. سول مېڭە يېزىقىنى، ئوڭ مېڭە سۈرەتنى بىر تەرەپ قىلىدۇ؛ سول مېڭە قىسمەنلىك ياكى تەھلىلگە ئەھمىيەت بېرىدۇ، ئوڭ مېڭە بىر پۈتۈنلۈك ۋە بىر لىككە ئەھمىيەت بېرىدۇ.

ئوڭ ـ سول مېڭىنى تەڭپۇڭ تەرەققىي قىلدۇرۇش ھەمدە خالىغان ۋاقىتتا ئۆزئارا ئالماشتۇرۇش ئەڭ ئاقىلانىلىكتۇر. بۇنداق بولغاندا مەسىلىلەرگە ھۆكۈم قىلىشتا، قايسى يېرىم مېڭە ئىنكاس قايتۇرۇشقا تېگىشلىك بولسا، شۇ مېڭىدىن پايدىلىنالمىسلا كۈپايە. لېكىن، ھەرقانداق ئادەمنىڭ چوڭ مېڭىسىنىڭ مەلۇم بىر تەرىپى بەكرەك تەرەققىي قىلغان بولىدۇ. شۇ سەۋەبتىن مەسىلىلەرگە دۇچ كەلگەندە بىر قەدەر تەرەققىي قىلغان تەرەپنىڭ فۇنكسىيەسى ئارقىلىق ئىنكاس قايتۇرۇلىدۇ.

ئابراھام. ماسلوۋ (ئامېرىكىلىق پسىخولوگ) ئۆز سۆزىدە مۇنداق دەيدۇ: «بولقا ئىشلىتىشكە ماھىر كىشىلەر جىق نەرسىنى

مىخ دەپ قارايدۇ». كىتابىمىزنىڭ بېشىدا تىلغا ئالغان ياش چوكان - قېرى خوتۇن ھەققىدىكى ئوخشىمىغان پىكىرنىڭ ۋەجى شۇدۇر. ئوك مېڭىنى ئىشلىتىشكە ماھىر كىشىلەر بىلەن سول مېڭىنى ئىشلىتىشكە ماھىر كىشىلەرنىڭ شەيئىلەرگە بولغان قارىشى كۆپىنچە ئوخشمايدۇ.

ۋاھالەنكى، بۇگۈن بىز سول مېڭىنىڭ ئىقتىدارى كۈچەپ تەكتلىنىۋاتقان دەۋردە ياشاۋاتىمىز. تىل - يېزىق ئىقتىدارى، لوگىكىلىق ئەقلىي يەكۈن، بىۋاستە سېزىم، سەنئەت تالانتى قاتارلىق ئىقتىدارلار ئانچە ئېتىبارغا ئېرىشەلمەيۋاتىدۇ. شۇڭمۇ ئوك مېڭىنىڭ فۇنكسىيەسىنى جارى قىلدۇرۇشقا كۈچەيدىغان كىشىلەرنىڭ ئازلاپ كېتىشىنىڭ ئەجەبلەنگۈچىلىكى بولمىسا كېرەك.

ئوك مېڭىنى تەرەققىي قىلدۇرۇشنىڭ ئىككى خىل يولى

ئوك - سول مېڭىنىڭ ئىككى خىل ئىش تەقسىماتىنى ئايدىڭلاشتۇرۇۋالغاندىن كېيىن ئوك مېڭىدىكى ئىجادچانلىقنىڭ 1 - قېتىملىق يارىتىشنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىگە كۆرسىتىدىغان تەسىرىنىڭ چوڭلۇقى ئۆزلۈكىدىن ئايان بولىدۇ. بىز ئوك مېڭىنىڭ ئىقتىدارىنى قانچە ئاچقانسېرى، زېھنىمىز شۇنچە كۈچىيىدۇ ۋە ئۇنىۋېرسال ئىقتىدارىمىز شۇنچە ئاشىدۇ. زامان - ماكان توسالغۇلىرىدىن ھالقىپ، ھاياتلىق نىشانىمىزنى تېخىمۇ ئوبدان دەڭسىيەلەيمىز، پىكىر يولىنى كېڭەيتىش ۋە زېھنىنى مەشىقلەندۈرۈش — ئوك مېڭىنى تەرەققىي قىلدۇرۇشتىكى ئىككى خىل يول ھېسابلىنىدۇ.

پىكىر يولىنى كېڭەيتىش: بەزىدە تاسادىپىي زەربە تۈپەيلى كىشىلەردە كۆزنى يۇمۇپ - ئاچقۇچە سول مېڭىدىكى تەپەككۇر ئوك مېڭىگە يۆتكىلىپ قالىدىغان ئەھۋاللار كۆرۈلىدۇ. مەسىلەن: يېڭى

قىن تۇغقانلار قازا قىلغان، ئېغىر كېسەلگە گىرىپتار بولغان، ئىقتىسادىي كىرىزىسقا ئۇچرىغان ياكى موشكۇل ئەھۋالدا قالغاندا بىز باشنى قاماللىغىنىمىزچە ئۆز - ئۆزىمىزگە «مەن نۆچۈن نېمە مۇھىم؟ بۇ ھاياتتا قوغلىشىدىغىنىم نېمە؟» دەپ سوئال قويۇشىمىز تەبىئىي.

ئاكتېپ، تەشەببۇسكار كىشىلەر بۇنداق ئەندىكمەيدۇ، بەلكى پىكىر يولىنى كېڭەيتىش ئارقىلىق تەپەككۇر ئۇسۇلىنى ئاڭلىق ئۆزگەرتەلەيدۇ.

بۇنى ئۆزگەرتىشنىڭ يولى ناھايىتى كۆپ، مەسىلەن: بۇ بابنىڭ مۇقەددىمە قىسمىدا توختىلىپ ئۆتكەن ئۆزىنىڭ ئاخىرەتلىكىگە قاتنىشىشنى تەسەۋۋۇر قىلىش بۇنىڭ بىر ئەمەلىي مىسالىدۇر. قېنى ھازىر ئۆزىڭىزنىڭ تەزىيە نۇتقىنى يېزىپ سىناپ بېقىڭ، قانچە تەپسىلىي بولسا شۇنچە ياخشى. كۆموش توي ۋە ئالتۇن توي خاتىرە كۇنىلىرىڭىزنى تەسەۋۋۇر قىلىپ بېقىڭ، جورىڭىزمۇ ماسلاشسۇن. ئۇنىڭ بىلەن نىكاھ مۇناسىۋىتىڭلارنىڭ قانداق بولۇشىنى ئارزۇ قىلىدىغانلىقىڭلارنى ۋە ئۇنى قانداق ئىشقا ئاشۇرۇش كېرەكلىكى ھەققىدە ئەركىن پىكىر ئالماشتۇرۇپ بېقىڭلار.

دەم ئېلىشقا چىققاندىن كېيىنكى ھالىتىڭىزنىمۇ تەسەۋۋۇر قىلىپ بېقىڭ، ئۇ چاغقىچە جەمئىيەتكە قانداق تۆھپە - نەتىجىلەرنى قالدۇرۇشنى ئويلىسىز؟ دەم ئېلىشقا چىققاندىن كېيىنكى تۇرمۇش ھەققىدە يەنە قانداق پىلانلىرىڭىز بار؟ ئىككىنچى قېتىم ئىگىلىك تىكلەشنى ئويلاپ كۆردىڭىزمۇ؟

پۈتۈن زېھنىڭىز بىلەن يۇقىرىقى مەسىلىلەرنى ئىنچىكىلەپ ئويلىنىپ بېقىڭ!

مەن ئۇنۇتۇلماس ئۇقۇرمەنلىرىمغا: «ناۋادا سىلەرنىڭ بىر مەۋسۇملۇق ۋاقىتلىرىڭلار قالدى دەپ پەرەز قىلساق، ئۇنداقتا سىلەر بۇ ئەڭ ئاخىرقى ئۆگىنىش پۇرسىتىنى قانداق تۇتاتتىڭلار؟ بۇ

مەۋسۇمنى قانداق ئۆتكۈزىدىغانلىقىڭلارنى تەسەۋۋۇر قىلىپ بېقىڭلار؟» ــ دېدىم.

پىكىر يولى تۈيۇقسىز ئۆزگەرگەندىن كېيىن، ئوقۇغۇچىلار يېڭى قاراشلارنى بايقاپ يەتتى.

مەن ئۇلارغا بىر ھەپتە ۋاقىت ئىچىدە مۇشۇ خىل پىكىر يولى ئاساسىدا ئۆزىنى دەڭسەپ كۆرۈشنى ھەمدە ھەركۈنى تەسىرات يېزىشنى ئورۇنلاشتۇردۇم.

ئوقۇغۇچىلارنىڭ بەزىلىرى ئاتا ـ ئانىسىغا خەت يېزىپ، ئۆزلىرىنىڭ ئۇلارغا بولغان ۋاپادارلىقى ۋە مەدھىيەلىرىنى ئىپادىلىدى؛ بەزىلىرى مۇناسىۋەتتى يېرىكلىشىپ قالغان قېرىنداشلىرى ياكى دوستلىرى بىلەن قايتىدىن يارىشىۋالدى. بۇلار كىشىنى چوڭقۇر ئويغا سالىدۇ، ئەلۋەتتە.

ئوقۇغۇچىلارنىڭ پائالىيەت مىزانى كۆيۈنۈشتۇر. كۈنلەرنىڭ بىرىدە پەقەت قىسقىغىنە بىر نەچچە ئاي ئۆمرىڭىز قالغانلىقىنى ھېس قىلغىنىڭىزدا جېدەل ـ ماجىرا، ئۆچ ـ ئاداۋەت، ئىزا ـ ئاھانەت، تاپا ـ تەنىلەرنىڭ ھېچنېمىگە ئەرزىمەيدىغانلىقىنى تونۇپ يېتىسىز! پىرىنسىپ ۋە قىممەت قارىشىڭىزدا مۇسلىسىز يۇكسىلىش بولىدۇ.

كىشىلەر تەسەۋۋۇر ئارقىلىق قەلبىدىكى ھەقىقىي قىممەت قارىشىنى قېزىپ چىقالايدۇ، گەرچە ئوخشىمىغان تەسەۋۋۇرغا تايانسىمۇ، ئەمما ئۇنىۋم بىر ــ ھەقىقىي ئۆزىنى تېپىشتۇر. كۆڭۈل قويۇپ ھاياتلىق نىشانىڭىز ھەقىقىدە ئىزدىنىشىنى خالىسىڭىزلا، ھاياتقا سەممى قەلبى بىلەن مۇئامىلە قىلالايسىز، تەپەككۇر يولىڭىزنى كېڭەيتىپ، يىراقلارغا نەزەر تاشلىيالايسىز.

قەلبىنى مەشغۇلەندۇرۇش ۋە مۇئەييەنلەشتۇرۇش: ئۆز ـ ئۆزىنى يېتەكلەش پەقەت بىر پارچە بۇرچ خىتابنامىسى پۈتۈپ قويۇش بىلەنلا ئىشقا ئاشمايدۇ. ئۇ بىرخىل ئۇلۇغۋار نىشان ۋە قىممەت قاراش تىكلەش، شۇنداقلا ئۆز تۇرمۇشىنى پىرىنسىپ ئارقىلىق رەتلەش جەريانىدۇر. ئوڭ مېڭە بۇ جەريانىدا قەلبىنى

مەشقلەندۇرۇشكە يارەم بېرىدۇ. ھەمدە توغرا ئىش - پائالىيەتلىرىنى مۇئەييەنلەشتۇرىدۇ، بۇ ئارقىلىق تۇرمۇشىنى بۇرچ خىتابنامىسىغا تېخىمۇ ماسلاشتۇرىدۇ. بۇ «نىشانلىق باشلاش»نىڭ باشقىچە بىر خىل قوللىنىش شەكلىدۇر.

مۇئەييەنلەشتۇرۇش، شەخس، ئاكتىپلىق، قەتئىلىك، رېئال كۆرۈنۈش، تۇيغۇ قاتارلىق بەش ئاساسىي ئامىلنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. مەسىلەن: «پەرزەنتلىرىمنىڭ نامۇۋاپىق قىلمىشلىرىنى بايقىغان ۋاقتىمدا، مەن(شەخس)ئەقىل - پاراسىتىم، كۆيۈمچانلىقىم، مۇستەھكەم مەيدانىم ۋە تىزگىنلەش رولۇم (ئاكتىپلىق) ئارقىلىق ۋاقتىدا ئىنكاس قايتۇرىمەن (قەتئىيلىك)، نەتىجىدە كۆڭلۈم تەسكىن تاپىدۇ.»

بۇ كۆز بىلەن كۆرگىلى بولىدىغان رېئال جەريان بولۇپ، زېھنىنى مەشغۇلەندۇرگىلى بولىدۇ. مەن ھەر كۈنى بىرقانچە مىنۇت ۋاقىت چىقىرىپ، يەڭگىل روھىي ھالەتتە بالىلارنىڭ قىلىش ئېھتىماللىقى بولغان تۇرلۇك نامۇۋاپىق قىلىقلىرى ھەمدە ئۆزۈمنىڭ ئۇنى تۇزەتكۈزۈش ئۇسۇللىرىنى خىيال قىلىمەن. مۇمكىنقەدەر ھەربىر ئىنچىكە ھالقىلارغىچە تەسەۋۋۇر قىلىمەن، تەسەۋۋۇرۇم قانچىكى جانلىق بولسا، كالىلامدىكى بۇ كۆرۈنۈشمۇ شۇنچە روشەن بولىدۇ، شۇنداقلا بۇ خىل تۇيغۇنى خۇددى ئۆز بېشىمدىن كەچۈرۈۋاتقاندەك سېزىمەن.

ئىلگىرى ئۇ خوتۇنۇمنىڭ بولمىغۇر قىلىقلىرىنى كۆرسەم، يۈرەك رىتىمىم قالايمىقانلىشىپ، ئاچچىقتىن يېرىلغۇدەك بولۇپ كېتەتتىم، لېكىن ھازىر مېھرىبانلىق ۋە ئۆزۈمنى تىزگىنلەش ئىقتىدارىمنىڭ تەسىرى ئارقىسىدا توغرا ئىنكاس قايتۇرالايدىغان بولدۇم. ھازىر قىممەت قارىشىم ۋە بۇرچ خىتابنامەمگە ئاساسەن «پىروگرامما» تۈزۈپ ھاياتلىق «سېناريە»مىنى قايتىدىن يازالايدىغان بولدۇم.

مۇبادا ھەرۋاقىت مۇشۇنداق قىلالىسام ئىش- ھەرىكىتىم تەدرىجىي ھالدا ئۆزگىرىپ باردۇ. ھەتتا كەيپىياتىمنى پۈتۈنلەي

كونترول قىلالايدىغان، سوغۇققانلىق بىلەن ۋەزىيەتكە ماسلىشالايدىغان ھالغا يېتىشىم مۇمكىن. شۇڭاقمۇ تاشقى مۇھىتنىڭ تەسىرىگە ئۆچرىمىغان، ئۆزۈمنىڭ قىممەت قارىشىنى ئاساس قىلغان ھاياتلىق سىنارىيەم پۈتۈپ چىقىدۇ.

ئوغلۇم شورېن تولۇق ئوتتۇرا مەكتەپنىڭ زېيتۇن توپ ئەتىرىتىنىڭ كۆزارتىرىبىكى ئىدى، مەن ئۇنىڭغا ئۆزىنى «مۇئەييەنلەشتۈرۈش» ئۇسۇلىنى تا ئۇ ئۆزىگە ئۆزى تەتبىقلىيالمىغۇدەك بولغانغا قەدەر ئۆگەتكەن ئىدىم.

دەسلەپتە ئۇنىڭغا چوڭقۇر نەپەس ئېلىش ۋە مۇسكۇللارنى بوشىتىش ئۇسۇلى ئارقىلىق ئۆزىنى يەڭگىللىتىشنى، ئۇنىڭدىن كېيىن قىينىلىق دەرىجىسى يۇقىرى مۇسابىقىلەرگە قاتناق روھىي ھازىرلىق كۆرۈش لازىملىقىنى ئۆگەتتىم.

بىر قېتىم ئۇ مۇسابىقە ۋاقتىدا جىددىيلىشىپ قالغانلىقىدىن زارلاندى. ئىنچىكە پىكىرلەشكەندىن كېيىن، ئۇنىڭ كاللىسىدا خەتەر ئۇستىدە تۇرۇۋاتقانىدەك بىر ھالەتنىڭ شەكىللىنىۋالغانلىقىنى بايقىدىم. شۇنىڭ بىلەن ئۇنىڭغا قاتتىق بېسىمغا ئۇچرىغان ۋاقىتتا قەلبىنى قانداق مەشىقلەندۈرۈش ئارقىلىق ئۆزىنى يەڭگىلەتكىلى، خاتىرجەم، ئېغىر- بېسىق روھىي ھالەتنى ساقلىغىلى بولىدىغانلىقىنى ئۆگەتتىم. بىز قەلبىنى مەشىقلەندۈرۈش مەزمۇنىنىڭ توغرا - خاتالىقىنىڭ تولىمۇ مۇھىملىقىنى، مەشىق خاتا بولسا ئېرىشكەن نەتىجىمۇ ئوخشاشلا خاتا بولىدىغانلىقىنى بايقىدۇق.

دوكتور چارلىز كارفېلىت تەنھەرىكەت ۋە كارخانا ساھەسىدىكى نۇرغۇن داڭلىق كىشىلەر ئۇستىدە تەتقىقات ئېلىپ بارغان، ھەتتا ئالەم ئۇچقۇچىلىرىنىڭ ئۇچۇشتىن ئىلگىرى يەر يۈزىدە ئېلىپ بارىدىغان تەقلىدىي مەشىقلىرى ئۇستىدىمۇ تەتقىقات ئېلىپ بارغان. نەتىجىدە ئۇ ئۇلارنىڭ ئىچىدىكى نۇرغۇنلىرى (مۇ-

نەۋۋەر تەنھەرىكەتچىلەرنىمۇ ئۆز ئىچىگە ئالىدىغان بۇ خىل قەلبىنى مەشغۇلەندۇرۇش ماھارىتىنى ئوبدان ئىگىلىگەنلىكىنى بايقىغان. سودا ئۇستىدىكى مۇنازىرە، سەھنىدە نومۇر كۆرسىتىش، ئادەتتىكى مۇسابىقىلەرگە قاتنىشىش ياكى قىيىنچىلىقنى ئۇچراشتىن ئىلگىرى يۈقىرىقىدەك مەشغۇلەرنى كۆپرەك ئېلىپ بېرىش كېرەك، بۇخىل مەشغۇلنى تاكى ھېچنېمىدىن قورقمايدىغان ھالەت شەكىللەنگەنگە قەدەر داۋاملاشتۇرۇش كېرەك.

بۇرچ خىتابنامىسىنى يېزىش ۋە ئەمەلىيەتتىن ئۆتكۈزۈشتە، ئىجادچانلىق ۋە بىۋاستە سېزىمنى ئىدارە قىلىدىغان ئوڭ مېڭە بىزنىڭ ئەڭ ياخشى بايلىقىمىز ھېسابلىنىدۇ.

ئەمەلىيەتتە، ئۆزىنى ئۇنۇملۇك يېتەكلەش، قەلبىنى مەشغۇلەندۇرۇش ۋە مۇئەييەنلەشتۇرۇش ئۇسۇللىرىنىڭ ھەممىسى ھاياتلىق نىشانى ۋە ئاساسىي پىرىنسىپلار ھەققىدە چوڭقۇر ئويلىنىش ئاساسىدا بارلىققا كېلىدۇ ھەمدە ئۆز ھايات «لايىھە»مىزنى تۇرغۇزۇشتا، نىشان ۋە پىرىنسىپلارنى چۈشىنىشىمىزدە زور رول ئوينايدۇ. تارىخنىڭ سىنىقىدىن ئۆتكەن ھەرقانداق دىنىي تەلىماتلارمۇ بۇ خىل پىرىنسىپ ۋە ئەمەللەر بىلەن ئۇزەكداشتۇر. گەرچە ئاتلىشىدا قىسمەن پەرق بولسىمۇ، ماھىيەتتە بۇلارنىڭ ھەممىسى ئاڭ ـ ئىدراك ۋە تەسەۋۋۇر كۆچى بىلەن زىچ مۇناسىۋەتلىك.

قەلبىنى مەشغۇلەندۇرۇش ئەھمىيەتلىك ئىش بولسىمۇ، لېكىن ئۇنى چوقۇم ئەخلاق ـ پەزىلەت ۋە پىرىنسىپ ئۇستىگە قۇرۇش لازىم، بولمىسا خاتا ياكى قالايمىقان ئىشلىتىلىشى، بولۇپمۇ ئاسانلا شەخسىي نام ـ شەرەپ قۇچۇش ئۈچۈن تەتبىقلىنىشى مۇمكىن.

قەلبىنى مەشغۇلەندۇرۇش ۋە مۇئەييەنلەشتۇرۇش كىشىلىك ھاياتنى لايىھەلەشتىكى بىر خىل ۋاستە. ئۇ ھەرگىز تۇرمۇش مەركىزىگە خىلاپ بولماسلىقى، بولۇپمۇ پۇل ـ مال، ئۆزۈمچىلىك ياكى ناتوغرا پىرىنسىپ ئۇستىگە قۇرۇلغان تۇرمۇش مەركەزلىرى.

نى مەنبە قىلىۋالماسلىقى لازىم.

تەسەۋۋۇر كۆچى كىشىلەرنىڭ نام ـ مەنپەئەتكە ئېرىشىش ئارزۇسىغا يېتىشىگە ياردەم بېرەلەيدۇ، ئەمما بۇ ھال ئۇزاققىچە داۋام ئېتەلمەيدۇ. ئىشىنىمەنكى، مول تەسەۋۋۇر بىلەن بىللە، ئاڭ ـ ئىدراكنىڭ رولى ئورتاق جارى قىلدۇرۇلسا، ئۆزىدىن ھالقىپ، ئۆزىگە خاس نىشان ۋە پىرىنسىپ ئۈستىگە قۇرۇلغان يۇقىرى ئۇنۇملۇك تۇرمۇشنى بەرپا قىلىش تامامەن مۇمكىن.

ئۆز رولى ۋە نىشانىنى مۇئەييەنلەشتۈرۈش

ئادەم ھاياتىدا ئاتا ـ ئانا، ئەر ياكى خوتۇن، باشقۇرغۇچى، خىزمەتچى، ئۇرۇق ـ تۇغقان ۋە دوست ـ بۇرادەرلىك دېگەندەك روللارنى ئالىدۇ، شۇنداقلا ئوخشىمىغان مەسئۇلىيەتلەرنى ئۆتەپ چىقىدۇ، بەزىدە ئۇنى دەپ بۇنىڭدىن قۇرۇق قالىدىغان ئىشلار تەبىئىي يۈز بېرىپ تۇرىدۇ.

بۇرچ خىتابنامىسى يازغاندا بۇ نۇقتىنى نەزەردىن ساقىت قىلماسلىقىمىز، ئوخشىمىغان رول، سالاھىيەتلەرنىڭ دائىر بىسىنى ئايرىپ، ئېنىق نىشان تۇرغۇزۇۋېلىشىمىز كېرەك. كەسىپتە بەلكىم مۇلازىمەتچى، باشقۇرغۇچى، بازار ئاچقۇچى دېگەندەك روللارنى ئېلىشىمىز، تۇرمۇشتا بەلكىم ئايال، ئاتا ـ ئانا، قوشنا دوستلارنىڭ رولىنى ئېلىشىمىز، ئۇنىڭدىن باشقا، سىياسىي، ئىقتىسادىي جەھەتتىمۇ ئوخشىمىغان روللارنى ئويناپ، ئوخشاش بولمىغان ئارزۇ ۋە قىممەت ئۆلچىمى بويىچە ھەرىكەت قىلىشىمىز مۇمكىن.

تۆۋەندە بىر كارخانا باشقۇرغۇچىنىڭ ئۆزىنىڭ رولى ۋە نىشانىغا قارىتا تۇرغۇزغان بۇرچ خىتابنامىسىغا نەزىرىمىزنى ئاغدۇرۇپ كۆرەيلى:

مېنىڭ نىشانىم توغرا ياشاش، باشقىلارغا بەلگىلىك دەرىجىدە تەسىر كۆرسىتىش، جەمئىيەتكە ئازدۇر- كۆپتۇر تۆھپە قوشۇش.

يۇقىرىقى بۇرچۇمنى ئورۇنداش ئۈچۈن، ئۇنۇمگە تۆۋەندىكىچە تەلەپ قويىمەن:

مېھىر - مۇرۇۋۋەتلىك بولىمەن ــ ئاۋامغا يېقىنلاشىپ، يۇقىرى - تۆۋەن ئايرىمايمەن، ھەممەيلەننى قىزغىن سۆيىمەن.

بەدەل تۆلەشتىن قاچمايمەن ــ نىشانىمغا يېتىش ئۈچۈن ۋاقىت، ئەقىل - پاراسەت ۋە مۇلكۈمنى سەرپ قىلىمەن.

باشقىلارنى ئىلھاملاندۇرىمەن ــ باشقىلارغا ئۈلگە بولىمەن، ئىنسانىنىڭ جىسمى مەۋجۇداتتىن ئۈستۈن تۇرىدىغانلىقىنى، ھەرقانداق قىيىنچىلىقنى يېڭىپ كېتەلەيدىغانلىقىنى ئەملىيىتىم ئارقىلىق ئىسپاتلايمەن.

باشقىلارغا تەسىر كۆرسىتىمەن ــ ئەملىي ھەرىكىتىم بىلەن باشقىلارنىڭ تۇرمۇشىنى ياخشىلايمەن.

هاياتلىق بۇرچۇمنى ئادا قىلىشتا تۆۋەندىكى رولالارنى ئالدىن ئويلىشىمەن:

ئەرلىكتە ــ خوتۇنۇمنى هاياتىمدىكى ئەڭ مۇھىم ئادەم، دەپ بىلىمەن، جاپادىمۇ، ھالاۋەتتىمۇ بىرگە بولىمەن، قول تۇتۇشۇپ ئالغا ئىلگىرىلەيمەن.

ئاتىلىقتا ــ پەرزەنتلىرىمگە كىشىلىك هاياتىنىڭ ئۆكسىمەس خۇشاللىقلىرىنى هېس قىلدۇرىمەن.

ئوغۇللۇقتا ــ ئاتا - ئانا، ئاكا - ئۇكا قېرىنداشلىرىمنىڭ مېھىر - مۇھەببىتىنى، ئۇلارغا هەر ۋاقىت هەمقام بولىمەن.

تەقۋادارلىقتا ــ ئىمانىمدا چىڭ تۇرۇمەن، ئەهلى قوۋمىنىڭ خىزمىتىدە بولىمەن.

قوشنىدارچىلىقتا ــ ئۆپچۆرەمدىكىلەرگە قولۇمدىن كېلىشچە ياخشى مۇئامىلىدە بولىمەن.

ئۆزگەرتكۈچى بولىمەن ــ كوللېكتىپتىكىلەرنىڭ ئۆز رولىنى جارى قىلدۇرۇشىغا ئىلھام - مەدەت بېرىمەن.

ئۆگىنىشتە ــ ھەر كۈنى بەلگىلىك يېڭى بىلىم ئىگىلەيمەن.

ھاياتتىكى رولىڭىزنى مۇقىملاشتۇرسىڭىز ھاياتىڭىز تېخىمۇ نۇرلانغۇسى. بۇنداقتا ئۆزىڭىز ئالدىغان ھەربىر رولىدىكى ئۇزاق مۇددەتلىك نىشانىنى بەلگىلىيەلەيسىز، بۇ نىشانلار سىزنىڭ ھەقىقىي قىممەت قارىشىڭىزنى، شۇنىڭدەك ئۆزىڭىزگە خاس قابىلىيەت ۋە بۇرچ تۇيغۇڭىزنى تېخىمۇ ياخشى نامايان قىلىپ بېرىدۇ.

رول ۋە نىشان بىزگە ھاياتنىڭ مۇكەممەل قۇرۇلمىسى ۋە يۆنىلىشىنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ، ناۋادا سىز ئۆزىڭىزدە بۇرچ خىتابنى كەمچىل، دەپ قارىسىڭىز، ئۇنى ھازىرلا يېزىشنى باشلاڭ.

ئائىلىنىڭ بۇرچ خىتابنامىسى

شەخسىتىن باشقا، ئائىلىدىمۇ ئورتاق نىشان ئاساسىدا بىر نىيەت بىر مەقسەتتىكى دەرگاھ قىلىپ قۇرۇپ چىقىش تامامەن مۇمكىن. نۇرغۇن ئائىلىلەردە كىشىلىك مۇناسىۋەتلەرنى بىر تەرەپ قىلىدىغان مۇقىم پىرىنسىپ يوق، كۆپىنچىسى ئۆتكۈنچى قىزىقىش ياكى ئۆز خاھىشى بويىچە ئىش كۆرۈشكە ئادەتلەنگەن، ئۇزاق مۇددەتلىك پىلاندىن ئېغىز ئېچىش تېخىمۇ مۇمكىن ئەمەس. شۇ سەۋەبتىن، ئازراقلا بېسىم پەيدا بوپقالسا ھەممىنىڭ ئارامى بۇزۇلىدۇ ــ دە، ئۆزئارا تاپا ــ تەنە، مەسخىرە ياكى ئۆزىنى قاچۇرۇشقا چۈشىدۇ. بۇ خىل مۇھىتتا ئۆسكەن بالىلار بىرەر ئىشقا دۇچ كېلىپ قالسا يا جاڭجاللىشىپ غوۋغا كۆتۈرىدۇ ياكى بېشىنى ئېچىگە تىقىۋېلىپلا ئۆزىنى قاچۇرۇشقا ئۇرۇنىدۇ.

ئەمەلىيەتتە، ھەربىر ئائىلىدە بىر ئېغىرلىق مەركىزى ــ ئورتاق قىممەت قاراش ۋە ئىدىيە مەۋجۇت بولىدۇ. ئائىلە خىتابنامىسى تۇرغۇزۇش، بۇ ئېغىرلىق مەركىزىنى تېخىمۇ

گەۋدىلەندۈرۈش دېگەنلىكتۇر، ئائىلىۋى بۇرچ خىتابنامىسى ئاساسىي قانۇنغا ئوخشاش، بارلىق پايدا-زىيانىنى ئۆلچەش، مۇھىم قارارلارنى چىقىرىش، شۇنداقلا ئائىلىدىكىلەرنى ئورتاق نىشان ئاساسىدا ئىتتىپاقلاشتۇرۇشتا تەڭشەكلىك رول ئويناپدۇ.

ئائىلىۋى بۇرچ خىتابنامىسى يېزىشتا، جەريان بىلەن نەتىجىگە تەڭ ئەھمىيەت بېرىش كېرەك. ئۇنى پۈتۈن ئائىلىدىكىلەر ئورتاق مۇزاكىرىلىشىش ئاساسىدا يېزىش ۋە قەرەللىك تۈزىتىپ تۈرۈش كېرەك، بۇنداق بولغاندا ئائىلە ئەزالىرى ئارىسىدىكى چۈشەنچىنى تېخىمۇ كۈچەيتكىلى، شۇنىڭدەك ئائىلە ئەزالىرىنىڭ ئەملىگە ئاشۇرۇش ئىشەنچىنى تېخىمۇ ئاشۇرغىلى بولىدۇ. كىرىزىس يۈز بەرگەندە، ئائىلە بۇرچ خىتابنامىسى پۈتۈن ئائىلىدىكىلەرنىڭ ئورتاق نىشان ئاساسىدا، ئۆتكەلدىن ئۆتۈپ كېتىشىگە يارەم بېرىدۇ.

بىزنىڭ ئۆيدە تامغا بىر پارچە ئائىلە خىتابنامىسى چاپلاپ قويۇلغان، ئۇنىڭدا ھەممىمىز بىرلىكتە تۈزۈپ چىققان ئۆزئارا ھەمكارلىشىش، پاكىزلىقنى ساقلاش، تىل ئارقىلىق ھېسسىياتنى ئىپادىلەش، ئىختىساسلىقلارنى يېتىشتۇرۇش، ئائىلىدىكىلەرنىڭ تالانتىدىن زوقلىنىش قاتارلىق پىرىنسىپلار خاتىرىلەنگەن، ھەر يىلى كونا ئوقۇش يىلى ئاخىرلاشقاندىن 6 ـ ئاي ۋە يېڭى ئوقۇش يىلى باشلانغاندىن 9 ـ ئايدا ھەممىمىز بىرلىكتە تۈزىتىش كىرگۈزۈپ، ئۇنى ئەھۋالىمىزغا تېخىمۇ ئۇيغۇنلاشتۇرىمىز.

كوللېكتىپنىڭ بۇرچ خىتابنامىسى

مۇڭۇپپەقىيەت قازانغان بىر كارخانىغا نىسبەتەن ئېلىپ ئېيتقاندا، بۇرچ خىتابنامىسى ئوخشاشلا ئىنتايىن مۇھىم. غوللۇق كارخانا مەسلىھەتچىسى بولۇش سۈپىتىم بىلەن، ئاساسلىق قىلىدىغان ئىشىمنىڭ بىرى، كارخانىلار بىلەن ھەمكارلىشىپ، كارخانىنىڭ

ئۇزاق مەزگىللىك نىشانىنى تۇزۇپ چىقىشتۇر. بۇ خىل نىشان چو - قۇم كارخانىدىكى بارلىق خادىملار تەرىپىدىن تۇزۇلۇشى كېرەك، نىشان تۇرغۇزۇش ئاز سانىدىكى كىشىلەرنىڭ ئىمتىيازىغا ئايلىنىپ قالسا بولمايدۇ. بۇ يەردە يەنە شۇنى قايتا تەكىتلەيمىزكى، نىشان تۇرغۇزۇشقا قانتىشىش بىلەن يازما ھاسىلاتنى كۆرۈش ئوخشاشلا ناھايىتى مۇھىم، يەنە كېلىپ بۇلار خىتابنامىنى رېئاللاشتۇرۇش - تىكى تۈپ ھالقىدۇر.

ھەر قېتىم MBI شىركىتىنىڭ ئىشچى - خىزمەتچىلىرىنى تەربىيەلەشكە بارغىنىمدا تولىمۇ ھاياجانلىنىمەن. MBI شىركىتىنىڭ ئاساسلىق باشقۇرغۇچىسى ھەرۋاقىت ئىشچى - خىزمەتچىلەرگە شىركەتنىڭ، يەنى شەخسنىڭ قەدىر - قىممىتى، كاملىق ۋە مۇلازىمەتتىن ئىبارەت ئۈچ چوڭ پىرىنسىپىنى تەكىتلەشنى ئۇنتۇمايدۇ.

يۇقىرىقى ئۈچ پىرىنسىپ MBI دىكى ھەرقانداق خىزمەت قىلىنمىسىدۇر، مەيلى قانداق ئۆزگىرىش بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، شىركەت خادىملىرىنىڭ ھەممىسى باشتىن - ئاخىر بۇ پىرىنسىپقا ئەمەل قىلىدۇ.

ئېسىمدە قېلىشچە، نيۇيوركتا MBI شىركىتىنىڭ بىر بۆلەك ئىشچى - خىزمەتچىلىرىگە قارىتا تەربىيەلەش ئېلىپ بېرىلدى، كۇرسانتلارنىڭ سانى كۆپ ئەمەس، تەخمىنەن 20 ئەتراپىدا ئىدى. كۇتۇلمىگەندە كالفورنىيە ئىشتاتىدىن كەلگەن بىرەيلەن جەنىدي كىسىلدىن يىقىلدى. تەربىيەلەشكە مەسئۇل خادىم ئەسلىدە ئۇنى يېقىن ئەتراپتىكى دوختۇرخانىغا ئورۇنلاشتۇرۇشنى ئويلىدى، لېكىن ئۇنىڭغا يەنىلا ئائىلىسىدىكىلەر قارىسا تېخىمۇ ياخشى بولاتتى. نۆۋەتچى ئايروپىلانغا ساقلىسا بىمارنىڭ ھاياتىغا خەۋپ يېتىش ئېھتىماللىقى بار ئىدى، شۇنىڭ بىلەن شىركەت مەخسۇس تېك ئۇچار ئايروپىلان يالداپ، بىمارنى ئايرودۇمغا، ئۇيەردىن يەنە بىر

ئايروپىلاننى كۆتۈرە ئېلىپ، كالفورنىيە شىتاتىغا يولغا سالدى.

قانچىلىك پۇل كەتكىنىنى بىلمەيمەن، بىراق مىڭ ئامېرىكا دوللىرى كەتكەندۇ. كىشىلىك قەدىر- قىممەت پىرىنسىپى بويىچە، MBI شىركىتى بۇنچىلىك بەدەل تۆلەشنى خالىدى. ئۆز نۆۋىتىدە بۇ يەنە شىركەت خادىملىرىنى تەربىيەلەشتىكى ياخشى پۇرسەت ئىدى. كىشىلىك قەدىر- قىممەت ھەققىدىكى بۇ تەسىرلىك ئەمەلىي مىسال ھېلىھەم ئېسىمدىن چىقمايدۇ.

يەنە بىر زەنجىرسىمان مېھمانخانىنىڭ مۇلازىمەت پۈزىتسىيەسىنى ئوخشاشلا ھېلىھەم ئېسىمدە، بۇ ھەرگىزمۇ ئۇلاردىكى ئۇستاتلىق بولماستىن، بەلكى پۈتۈن ئىشچى - خىزمەتچىلەرنىڭ ۋۇجۇدىغا سىڭىپ كەتكەن ئاڭلىق خىزمەت ئىپادىسى ئىدى.

ئەينى ۋاقىتتا مەن بۇ مېھمانخانىغا بىر قېتىملىق مۇھاكىمە يىغىنىغا رىياسەتچىلىك قىلغىلى كەلگەن ئىدىم، كېچىكىپ كەلگەچكە، تاماق تۈگەپ كەتكەن ئىكەن. مۇلازىمەت سۈپىسىدىكى خادىم ئاشخانىغا بېرىپ بېقىشىمنى ئېيتتى ۋە يەنە تەشەببۇسكارلىق بىلەن: «ئالدى بىلەن يىغىن زالىنى كۆرۈپ باقامسىز؟ سىزگە بىر نەرسە لازىممۇ؟» دەپ سورىدى، ماڭا بۇلارنى دەۋاتقان ۋاقىتتا يېنىمىزدا ھېچقانداق باشقۇرغۇچى خادىم يوق ئىدى.

ئىككىنچى كۈنى مۇھاكىمە باشلانغاندا، توساتتىن قەلەم ئېلىشىنى ئۇنتۇپ قالغانلىقىمنى ئېسىمگە ئېلىپ، يىغىن ئارىلىقىدىكى ۋاقىتتا بىر مۇلازىمەتچىگە بۇ ئەھۋالنى ئېيتتىم.

مۇلازىمەتچى ئىسىم كارتامغا بىر قۇر كۆز يۈگۈرتكەندىن كېيىن «كەچۈرۈم ئەپەندى، بۇ ئىشنى ماڭا تاپشۇرۇڭ» دېدى.

ئۇ ھەرگىز «باشقىلاردىن سوراپ باقارسىز؟» ياكى «مۇلازىمەت سۈپىسىدىكىلەردىن سوراپ بېقىڭ» دېمىدى، بەلكى ئېغىزىمدىن چىقىپ بولغۇچە، باشقىلارغا مۇلازىملىق قىلىشنى شەرەپ دەپ بىلىدىغان بىر خىل خۇشاللىق ئىلكىدە ماڭا قول ئۇزاتتى.

شۇ ئىشتىن كېيىنمۇ مەن ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنىڭ مۇلازىمەت قىزغىنلىقىغا ئائىت نۇرغۇن مىساللارنى ئۇچراتتىم. بۇ ئىشلار ماڭا ناھايىتى چوڭقۇر تەسىر قىلدى. ئۇلار قانداقسىگە خېرىدارلارنى ھەممىدىن ئۈستۈن كۆرۈنگا قويۇپ ئەلا مۇلازىمەت قىلىشنى ئۆز پېرىنسىپى قىلالىغان؟ مەن ھەرقايسى قاتلامدىكى ئوخشىمىغان خىزمەتچىلەرنى زىيارەت قىلىش ئارقىلىق ئۇلارنىڭ پەزىلىتىنىڭ تولىمۇ ئېسىل، پوزىتسىيەسىنىڭ ئاكتىپلىقىنى بايقىدىم. شۇنىڭ بىلەن مەندە دىرېكتور بىلەن ئەھۋاللىشىپ بېقىش ئىستىكى تۇغۇلدى.

ئۇ ماڭا مېھمانخانىنىڭ بۇرچ ختابنامىسىنى كۆرسەتتى.

مەن ختابنامىنى كۆرۈپ «ختابنامەدىكى ھەقىقەتەنمۇ ئۆزگىچە ئىكەن، نۇرغۇن شىركەتلەر ئاجايىپ ئۇلۇغ نىشان تۇرغۇزۇۋالغان بىلەن، ئۇنى ئەملىگە ئاشۇرالايدىغىنى بەك ئاز» دېدىم. دىرېكتور ماڭا يەنە شىركەتنىڭ سېتىش نىشانىنى كۆرسەتتى، بۇ شىركەتنىڭ مال سېتىشقا ئائىت ختابنامىسى ئىدى.

ـــ بۇ شىركەتنىڭ ئۆز ئەھۋالىمىزغا ئاساسەن تۈزۈپ چىقىلغان يېتەكچى پىرىنسىپى.

ـــ بۇنى كىم تۈزگەن؟

ـــ بارلىق خىزمەتچىلەر.

ـــ تازىلىق ئىشچىلىرى، ئايال كۈتكۈچىلەر، خەت ـ چەك ئىشلىرىغا مەسئۇل كادىرلارمۇ قاتناشتىمۇ؟

ـــ ئەلۋەتتە، شۇنداق بولىدۇ ـ دە.

بۇ ئىككى يۈرۈش ختابنامىدە پۈتۈن مېھمانخانىنىڭ خىزمەت نىشانى ئەكس ئەتتۈرۈلگەن ئىدى. ئۇلارنىڭ بۇنچىلا زور نەتىجىلەرگە ئېرىشىشى ھەقىقەتەن ئەجەبلىنەرلىك ئەمەس ئىدى.

ختابنامە ئىشچى ـ خىزمەتچىلەر بىلەن خېرىدارلار، ئىشچى ـ خىزمەتچىلەر ئارا ئۆزئارا مۇناسىۋەتنى ياخشىلاشقا پايدىلىق بولۇپلا قالماي، يەنە باشقۇرغۇچىلارنىڭ رەھبەرلىك ئۇسۇلى، ھەتتا ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنى تەشكىللەش، تەربىيەلەش ۋە ئىش

www.uyghurkitap.com

هەققىنى ئۆستۈرۈش قاتارلىق پاراۋانلىق ئىشلىرىغىمۇ تەسىر كۆرسىتەتتى.

كېيىن مەن يەنە مۇشۇنىڭغا ئوخشاپ كېتىدىغان باشقا بىر مېھمانخانىغا چۈشتۈم، ئۇ يەرنىڭ مۇلازىمەت سەۋىيەسىمۇ ناھايىتى يۇقىرى ئىدى. مەن كۈتكۈچىدىن سۇدانىڭ قەيەردىلىكىنى سورىۋېدىم. ئۇ مېنى ئۆزى باشلاپ ئاپىرىپ قويدى.

ئادەمنى ئەڭ ھاياجانلاندۇرىدىغىنى، بۇ يەردىكى ئىشچى-خىزمەتچىلەر بىرەر خاتالىق سادىر قىلىپ قويسا باشقۇرغۇچىلارغا تەشەببۇسكارلىق بىلەن دوكلات قىلىدىكەن. مەن مېھمانخانىغا چۈشۈپ 2 ـ كۈنى مېھمانخانا دىرېكتورى ئۆزى ئالايىتەن تېلېفون قىلىپ مۇلازىمەتنىڭ دېگەندەك ئەترапلىق بولالمىغانلىقىنى ئېيتىپ كەچۈرۈم سورىدى، يەنە تېخى بىزنى ناشتىلىق بىلەن كۈتۈۋالدى. ياتاق كۈتكۈچىسى ئىچىملىك سۇ ئەكىرگەندە بەلگىلەنگەن ۋاقىتتىن 15 مىنۇت كېچىكىپ قالغانىدى، مەنغۇ بۇنىڭغا پىسەنت قىلىپ كەتمىگەن، ئۇ بۇ ئىشنى ئۆزى دوكلات قىلىپ چىقمىسا بۇ ئىشنى ھېچكىم ئۇقمايتتى. لېكىن ئۇ ئۆز خاتالىقىنى ئېتىراپ قىلىپ، خېرىدارلارنى تېخىمۇ ئەتراپلىق مۇلازىمەت بىلەن تەمىنلەشكە تىرىشقانىدى.

بۇ بىزگە قانداق كارخانا مەدەنىيىتىنى چۈشەندۈرۈپ بېرىدۇ؟

ئالدىنقى مېھمانخانىنىڭ دىرېكتورىغا ئېيتقىنىمدەك، نۇرغۇن شىركەتلەردە ئاجايىپ ئۇلۇغۋار يۈكسەك نىشانلار بار، گەرچە بۇلارنىڭ ھەممىسى ئوخشاشلا بۇرچ خىتابنامىسى بولسىمۇ، بىراق، بارلىق خىزمەتچى خادىملار بىرلىكتە تۈزۈپ چىققان بۇرچ خىتابنامىسى بىلەن ئاز ساندىكى خىزمەتچىلەر تۈزۈپ چىققان خىتابنامە ئاربىسىدا ئەلۋەتتە ئاسمان ـ زېمىن پەرق بار.

ئىشتىراك قىلمىسا ئايان بولماس

ئائىلىنى ئۆز ئىچىگە ئالغان كوللېكتىپلارنىڭ ھەممىسىدە ئەزالارنىڭ نىشانىنى چۈشەنمەسلىكىدىن ئىبارەت نېگىزلىك مەسىلە مەۋجۇت. مەن ھەمىشە ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنىڭ شەخسىي نىشانى بىلەن كارخانا نىشانىنىڭ بىر ـ بىرىگە ئۇيغۇن كەلمەيۋاتقانلىقىنى، يەنە نۇرغۇن كارخانىلارنىڭ مائاش تۈزۈمى بىلەن ئېغىزىغا بىر ئېلىپ كۆككە كۆتۈرۈۋاتقان نىشانىنىڭ ئۆزئارا ماس كەلمەيۋاتقانلىقىنى كۆرۈپ تۇرىمەن.

شۇڭلاشقا بىرەر كارخانىنىڭ بۇرچ خىتابنامىسىنى كۆزدىن كەچۈرىدىغان ۋاقىتتا خىزمەتچىلەردىن: «قانچىلىك ئادىمىڭلار بۇرچ خىتابنامەڭلارنىڭ بارلىقىنى بىلمىدۇ؟ قانچىلىك ئادەم ئۇنىڭ مەزمۇنىنى بىلمىدۇ؟ بۇرچ خىتابنامىنى تۈزۈشكە قانچىلىك ئادەم قاتناشقان؟ قانچىلىك ئادەم بۇنىڭ ھەققىي مەنىسىگە يېتىپ قارار چىقىرىش داۋامىدا ئۇنىڭغا ئاساسلىنالمدى؟» دەپ سورايمەن.

قاتنىشىش ـ تونۇش ھاسىل قىلىشنىڭ ئاساسى، بۇ قايتا ـ قايتا تەكىتلەشكە ئەرزىيدىغان پىرىنسىپتۇر.

كىچىك بالىلار ياكى كارخانىغا يېڭىدىن كىرگەنلەر ئائىلە، كارخانىنىڭ خىتابنامىلىرىنى ئويلاشمايلا قوبۇل قىلىۋالىدۇ، لېكىن چوڭ بولغاندا پىشىپ يېتىلگەندە ياكى مۇھىتقا ئۆزلەشكەندە ئۆزلىرىدە مۇستەقىل ئىرادە تىكلەپ خىتابنامە تۈزۈشكە قاتنىشىشنى تەلەپ قىلمىدۇ. مۇبادا خىتابنامە تۈزۈشكە ئەزالارنىڭ ھەممىسى قاتناشمىسا خادىملارنىڭ قىزغىنلىقى ۋە غەيرەت ـ شىجائىتىنى قوزغاش قىيىنغا توختايدۇ. مەن تەشكىل چوقۇم سەممىيلىك بىلەن ئاۋارىچىلىكتىن قورقماي كەڭ پىكىر توپلاپ، كوللېكتىپقا ئورتاق بۇرچ خىتابنامىسى تۈزۈپ

چىقىشى كېرەك، دەپ قارايمەن.

ھەممەيلەننىڭ ئورتاق ئارزۇسى ۋە قىممەت قارىشىغا ھەقىقىي ئۇيغۇن بۇرچ خىتابنامىسى، ئۇلارنىڭ ئىجادچانلىق كۈچى ۋە ئۆزىنى بېغىشلاش روھىنى ئۇرغۇتىدۇ، بۈگۈنكى ئادەملەرنى ئەتراپىدىكىلەرنىڭ يېتەكلىشى، نازارەت قىلىشى ۋە تەنقىد قىلىشى بىھاجەت. چۈنكى ئۇلار ئاللىقاچان ئۆزگەرمەس يادرولۇق پىرىنسىپ ۋە كارخانىنىڭ ئورتاق نىشانىنى ئۆز ۋۇجۇدىدا ئۆزلەشتۈرۈپ بولغان بولىدۇ.

پائىدىلىق كۆرسەتمىلەر

1 . بۇ بابنىڭ مۇقەددىمىسىدە بايان قىلىنغان دەپنە مۇراسىمىنى كۆز ئالدىڭىزغا كەلتۈرۈپ، ئۆزىڭىزنى سىنىغان پەيتتىكى تەسىراتىڭىزنى بىر قۇر رەتلەپ چىقىڭ.

2 . نۆۋەتتىكى چۈشەنچىڭىز ئاساسىدا، ھاياتىڭىزدا ئۆزىڭىز ئۆتىيەلەيدىغان روللارنى يېزىپ چىقىڭ. ھازىرقى ئۆتەۋاتقان رولىڭىز ۋە تۇرمۇشىڭىزدىن رازى ياكى ئەمەسلىكىڭىزنى تەكشۈرۈپ كۆرۈڭ.

3 . ھەر كۈنى ۋاقىت چىقىرىپ ئۆزىڭىزنىڭ بۇرچ خىتابنامىڭىزنى تولۇقلاڭ.

4 . بۇ بابتا بايان قىلىنغان ھەر خىل تۇرمۇش مەركەزلىرى ئاساسىدا ئىش ـ ھەرىكىتىڭىزنىڭ قايسىسىغا ماس كېلىدىغانلىقىنى تەكشۈرۈڭ، سىز بۇنىڭدىن رازىمۇ؟

5 . بۇرچ خىتابنامىڭىزنى يېزىش ئۈچۈن كېرەكلىك خاتىرە، نەقىل، ئوي ـ پىكىر ھەمدە ئىشلىتىلىش ئېھتىماللىقى بولغان ھەر خىل ماتېرىياللارنى توپلاڭ.

6 . يېقىنقى بىر مەزگىل ئىچىدە شۇغۇللىنىش ئېھتىماللىـ

قىڭىز بولغان مەلۇم بىر ئىشنى ئويلاڭ ۋە ئىجادچانلىق پىرىنسىپىدىن پايدىلىنىپ، ئۆزىڭىز ئېرىشمەكچى بولغان نەتىجە ۋە تېگىشلىك قەدەم - باسقۇچلارنى يېزىپ چىقىڭ.

7. ئائىلىڭىزدىكىلەر ۋە خىزمەتداشلىرىڭىزغا بۇ بابتىكى مۇھىم مەزمۇنلارنى سۆزلەپ بېرىڭ ھەمدە كۆپچىلىككە ئائىلە ياكى كوللېكتىپىڭ بۇرچ خىتابنامىسىنى ئورتاق تۈزۈپ چىقىش تەكلىپىنى بېرىڭ.

ئۇيغۇر كتاب توربېكىتى
ئۇيغۇرچە كتابلارنىڭ يېڭى تارقىتىش بېكىتى
www.uyghurkitap.com

بەشىنچى باب

ئۇچىنچى ئادەت: مۇھىم ئىشنى باشلاشتا قىل-قۇرئىنى باشقۇرۇش ئىستراتېگىيىسى

ئۇنۇملۇك باشقۇرۇش — مۇھىم ئۇقۇشنى ئىگىلەش ۋە كىلىدىكى باشقۇرۇش بولۇپ، ئۇ مۇھىم ئىشنى باشقا قويۇشنى تەكىتلەيدۇ. باشقۇرغۇچى خادىملار نېمىنىڭ مۇھىملىقىنى پىكىتكەندىن كېيىن، ئۆزىنى قاتتىق تىرگىنلىشى، ھېس- تۇيغۇ، كەيپىيات ۋە ھاياجانلىنىش قاتارلىقلارنىڭ تەسىرىدىن مۇستەسنا ھالدا پۈتۈن كۈچىنى مۇھىم ئۇقۇشقا قارىتىشى لازىم.

7


ئۆزگارا تاپىنىش مەزگىلى
چۈشەن، گاندىن
5
كوللېكتىپ
دائىرىسىدىكى مۇۋەپپەقىيەت
ياخشى ھەمكارلاش
6
تەڭ تېپىلدۇن
4
مۇستەقىللىق مەزگىلى
3
يەككە دائىرىسىدىكى
مۇۋەپپەقىيەت
1
2
تاپىنىشچان مەزگىل

www.uyghurkitap.com
ئۇيغۇر كتاب تور بېكىتى

مۇھىم ئىشلار ئۇششاق-چۈششەك ئىشلار تەرىپىدىن چۈشەپ قويۇلماسلىقى كېرەك.
ـــ گىيوتې(گېرمانىيەلىك شائىر)

قەلەم ـ قەغەز ئېلىپ، ئازراق ۋاقىت چىقىرىپ، تۆۋەندىكى ئىككى سوئالغا جاۋاب يېزىڭ، جاۋابىڭىز 3 ـ ئادەتنى تەكشۈرۈش ۋە مۇھاكىمە قىلىشىمىزدا مۇھىم رول ئوينايدۇ.

◆ *ھاياتىڭىزغا ئۆمۈرلۈك تەسىر كۆرسەتەلەيدىغان، ئەمما تا ھازىرغىچە قولىڭىزغا ئېلىپ باقمىغان ئىشلاردىن قايسىلىرى بار؟*

◆ *نۆۋەتتىكى خىزمىتىڭىزگە ئۇزۇل ـ كېسىل تەسىر كۆرسىتەلەيدىغان، بىراق ھازىرغىچە كىرىشىپ باقمىغان ئىشلاردىن قايسىلىرى بار؟*

بىز بۇ ئىككى مەسىلىنى سەل تۇرۇپ قايتا مۇھاكىمە قىلىمىز، ئالدى بىلەن 3 ـ ئادەتنىڭ كونكرېت مەزمۇنى ئۈستىدە *توختىلايلى*.

3 ـ ئادەت 1 ـ ۋە 2 ـ ئادەتنىڭ كونكرېت ئەمەلىيەتتىن ئۆتكۈزۈلۈشى بولۇپ، كىشىلەرنى غايەت زور ئەمەلىي نەپكە ئىگە قىلىدۇ.

1 ـ ئادەت سىزگە: «سەن كىشىلىك ھاياتىڭ ئىجادچىسى» دەپ تەلىم بېرىدۇ. بۇ ئادەت ئىنسانلارنىڭ ۋۇجۇدىدا ئەزەلى بار بولغان تەسەۋۋۇر كۈچى، ئاڭ ـ ئىدراك، مۇستەقىللىق ئىرادىسى، شۇنىڭ-دەك ئۆز ـ ئۆزىنى تونۇشتىن ئىبارەت ھەممىدىن مۇھىم تۆت تۈۋ-

ما تالانت ئاساسىغا قۇرۇلغاندۇر. بۇ ئادەت بىزنى: «گەرچە مەن كىچىكىمدىن باشلاپ شۇنىڭغا ئادەتلەنگەن، ھەتتا پۈتكۈل جەمئىيەت مۇشۇنداق ھالەتتە بولغان تەقدىردىمۇ، مەن بۇنداق ھېچقانداق پايدىسى يوق ئۇسۇلنى چۆرۈپ تاشلاپ، مەن بۇنى چوقۇم ئۆزگەرتىمەن» دېگۈزىدۇ.

2 ـ ئادەت بولسا بىرىنچى قېتىملىق يارىتىش ياكى ئەقلىي يارىتىشقا مۇناسىۋەتلىك ئادەت بولۇپ، ئۇنىڭ پىرىنسىپ ئاساسى ـــ تەسەۋۋۇر كۈچى ۋە ئاڭ. ئىدراكتىن ئىبارەت ئىككى تۈغما تالانتتۇر. تەسەۋۋۇر كۈچى ئىدراكتىن ھالقىغان ئىقتىدار بولۇپ، ئۇ بىزگە كۆز بىلەن كۆرگىلى بولمايدىغان يوشۇرۇن كۈچ ۋە ئىجادچانلىقنى تونۇتىدۇ، ئاڭ بولسا ھەربىر ئادەمنىڭ ۋۇجۇدىغا يوشۇرۇنغان ئۆزىگە خاس ئىقتىدارلارنى قېزىپ چىقىدۇ، ئاڭ ئېتىكا ـ ئەخلاق جەھەتتە پېتەكچىلىك قىلىدۇ. 2 ـ ئادەت ئاساسلىقى تەپەككۇر شەكلىمىز، قىممەت قارىشىمىز ھەمدە ئارزۇ ـ ئارمانلىرىمىز بىلەن زىچ مۇناسىۋەتلىكتۇر.

3 ـ ئادەت ئىككىنچى قېتىملىق يارىتىش ياكى جىسمانىي ئىختىراغا مۇناسىۋەتلىك ئادەت شەكلى بولۇپ، ئالدىدا ئېيتىپ ئۆتكەن ئىككى ئادەتنىڭ رېئاللاشتۇرۇلۇشى، ئىجرا قىلىنىشى ۋە ئەكس ئەتتۈرۈلۈشىدۇر. ئۇ بىزدىن مۇستەقىل ئىرادە ئاساسىدا كۆزلىگەن نىشانىنى يەنى، پىرىنسىپ ئاساسىدا ھاياتىمىزنى ئورۇنلاشتۇرۇشنى تەلەپ قىلىدۇ.

4 ـ ئادەتكە نىسبەتەن ئېيتقاندا، ئالدىنقى ئىككى ئادەت كەم بولسا بولمايدۇ. بىراق پەقەت ئاساسىنىڭ بولۇشىلا كۇپايە قىلمايدۇ، ئۆزىمىزگە بولغان باشقۇرۇشنى ھەر ۋاقىت كۈچەيتىش ئارقىلىق 3 ـ ئادەتنى رېئاللاشتۇرۇشىمىزغا توغرا كېلىدۇ.

باشقۇرۇش بىلەن پېتەكچىلىكنىڭ تامامەن ئوخشىمايدىغانلىغىنى ئېسىڭىزدە چىڭ ساقلاڭ. پېتەكچىلىك يۇقىرى دەرىجىلىك پائالىيەت بولۇپ، ئۇنى كىشىلەر پەلسەپىۋى سەنئەت، دەپ قاراشماقتا. ئەگەر ئۆزىڭىزنى پېتەكلەش جەھەتتە تۇلۇقلايدىغان جايلىرىڭىز

بولسا ، ئالدى بىلەن ئۆزىڭىزگە ھاياتلىقنىڭ ئاڭ ماھىيەتلىك مەسىلىلەرنى ئەسكەرتىپ تۇرۇڭ.

ھاياتلىق نىشانىڭىزنى مۇئەييەنلەشتۇرىسىڭىز ، ئۆزىڭىزنى ئىلمىي باشقۇرالايسىز - دە، تۇرمۇش غايىڭىزگە ئۈنۈملۈك تۇرالايسىز. ئۆز - ئۆزىنى ئۇنۇملۇك باشقۇرۇش ئاساسەن چوشقىدۇرۇش، تەھلىل قىلىش، تەرتىپلەش، ئەمەلىي قوللىنىش ھەمدە بەلگىلەنگەن ۋاقىت ئىچىدە ۋەزىپىنى ئورۇندىغان دېگەندەك سول مېڭىنىڭ فۇنكسىيەسىگە ئالاقىدار پائالىيەتلەردۇر. شەخسىنىڭ ئىش ئۇنۇمىنى يۇقىرى كۆتۈرۈشتە مېنىڭ خۇلاسەم شۇكى، سول مېڭە باشقۇرسۇن، ئوڭ مېڭە يېتەكلىسۇن (رەھبەرلىك قىلسۇن).

مۇستەقىللىق ئىرادىسى ــ ئۇنۇملۇك باشقۇرۇشنىڭ ئالدىنقى شەرتى

ئۆزىمىزنى ھەقىقىي تىزگىنلەپ باشقۇرايلى دەيدىكەنمىز، ئۆزلۇك ئېڭى، تەسەۋۋۇر كۈچى ۋە ئاڭ - ئىدراك، مۇستەقىللىق ئىرادىسى قاتارلىق ئىنساندىكى تۆت تۈغما قابىلىيەتنى تولۇق جارى قىلدۇرۇشىمىز كېرەك. مۇستەقىللىق ئىرادىسى ــ قارار چىقىرىش، ئاكتىپ تالالاش ھەمدە بۇ قارار ۋە تالالاشلارغا ئاساسەن، كونكرېت ھەرىكەت قىلىش ئىقتىدارىنى كۆرسىتىدۇ. مۇستەقىللىق ئىرادىسىنى قولىمىزغا ئالالىساق، بۇيرۇقلا پاسسىپ بويسۇنغۇچى ئەمەس، ئاكتىپ، تەشەببۇسكار ئىش بېجىرگۈچىگە ئايلىنالايمىز. ئۇنىڭدىن باشقا، ئۈچ چوڭ تەبىئىي تالانت ئاساسىدا پىلان تۈزەلەيمىز ھەمدە بۇ پىلاننى ئىشقا ئاشۇرالايمىز.

ئىنساندىكى ئىرادە ھەيران قالارلىق قۇدرەتكە ئىگە، كىشىلەرنىڭ ئۆز تەقدىرى ئۈستىدىن غالىب كېلىشى بۇنىڭ دەللىدۇر. دۇنياداغى نۇرغۇن ئادەم كارۇن كادىغا ئوخشاش ئۆز تەقدىرى ئۈستىدىن غالىب كېلىپ، مۇستەقىللىق ئىرادىسىنىڭ

رولى ۋە يوشۇرۇن كۈچىنى ئۆز ئەمەلىيىتى ئارقىلىق ئىسپاتلىغان.

لېكىن، بۇ خىل تەبىئىي ئىقتىدارنى ئۆزىمىزنى ئۇنۇملۇك كونترول قىلىشتىن ئىبارەت چوڭ مۇھىت ئىچىگە قويۇپ تۇرۇپ مۇھاكىمە قىلغىنىمىزدا، بۇ ئىقتىدارلارنىڭ ئادەتتە دەمالىققا ئۇنۇم بېرەلمەيدىغانلىقى، ئاسان قولغا كەلگەن مۇۋەپپەقىيەتنىڭ بىردەملىك بولىدىغانلىقى، ئۆزىمىزگە تايىنىپلا ئاداقىنى مۇۋەپپەقىيەتنى قولغا كەلتۈرۈشنىڭ تېخىمۇ مۇمكىن ئەمەسلىكى ئايان بولىدۇ. بىزنىڭ قولىمىزدىن كېلىدىغىنى، ھەرقانداق چاغدا مۇستەقىللىق ئىرادىسىگە مۇراجىئەت قىلىپ تۇرۇپ قارار چىقىرىشتۇر.

كۈندىلىك تۇرمۇشتا، يەككىنىڭ ئەخلاقى ئۇنىڭ مۇستەقىللىق ئىرادىسىنى تېخىمۇ كۈچەيتىدۇ. سەممىي ئىنسانىيلىق ــ بىر ئادەمنىڭ قىممىتىنى ئەكس ئەتتۈرىدۇ ۋە ۋەدىگە ۋاپا قىلىش، راستچىللىق قاتارلىق شەكىللەردە ئىپادىلىنىدۇ. بۇ ئۆز نۆۋىتىدە يەنە شۇ ئادەمنىڭ ئۆزىگە بولغان ھۆرمىتى بولۇپ، ئەخلاقنىڭ مۇھىم تەشكىلىي قىسمى، شۇنداقلا يېتىلىشتىكى يادرولۇق مەزمۇن ھېسابلىنىدۇ.

ئۇنۇملۇك باشقۇرۇش ــ مۇھىم ئىشنى ئالدىنقى ئورۇنغا قۇيۇپ، زۆرۈرىنى باشتا قىلىشنى كۆرسىتىدۇ. رەھبەرلىك قىلغۇچىلارنىڭ ئەڭ ئاۋۋال ئويلىشىدىغىنى قايسى ئىشنىڭ مۇھىملىقىدۇر. باشقۇرغۇچىلار بولسا، بۇ قارارغا ئاساسەن مۇھىم ئىشلارنى باشتا ئورۇنلاشتۇرىدۇ. بۇ مەندىن ئېلىپ ئېيتقاندا، ئۆزىنى باشقۇرۇشنىڭ نېگىزى ــ ئۆزىنى تىزگىنلەش ۋە تەرتىپلەشتىن ئىبارەت بولۇپ، نىشانىنىڭ رېئاللاشتۇرۇلۇشىنى كۆرسىتىدۇ.

ئىنگلىز تىلىنىڭ سۆز ئېتىمولوگىيەسىگە ئاساسلانغاندا «ئىنتىزام (ئۆزىنى تىزگىنلەش)» سۆزى «مۇخلىس» سۆزىدىن تۇرلىنىپ چىققان بولۇپ، ئادەتتە «مۇخلىس» سۆزى مەلۇم بىر خىل پەلسەپىۋى تەلىمات، پىرىنسىپال قىممەت سىستېمىسىغا

ئىشىنىدىغان كىشىلەرنى سۈپەتلەشكە ئىشلىتىلىدۇ. «مۇخلىس» سۆزى يەنە مەلۇم بىر ئۇلۇغۋار قىممەت ياكى بۇ قىممەتكە ۋەكىللىك قىلغۇچى كىشىلەرنى كۆرسىتىدۇ.

مۇبادا سىز ئۆزىڭىزنى ئۇنۇملۇك تىزگىنلىيەلەيدىغان ئادەم بولسىڭىز، ئۇنداقتا ئۆزىڭىزنى تەرتىپلىشىڭىز ئىچىڭىزدىن قايناپ چىققان مۇستەقىللىق ئىرادىڭىزنىڭ كونكرېت ئىپادىلىنىشى بولۇپ، سىزنىڭ ئىشىنىدىغان ۋەگىشىدىغىنىڭىز دەل ئۆزىڭىزنىڭ قىممەت قارىشى بۇ ئاساستا شەكىللەنگەن ھاياتلىق پروگراممىسىدۇر. ۋۇجۇدىڭىزدا مۇستەقىل ئىرادە ۋە سەمىمىي ئىنسانىي پەزىلەت شەكىللەندۈرگەن بولسىڭىز، ھېس ھاياجىنىڭىزنى كونترول قىلالايسىز ۋە ئۆز قىممەت قارىشىڭىزغا ئاڭلىق ئەگىشىسىز.

«مۇۋاپىقىيەتتىكى ئومۇمىي ئورتاقلىق» دېگەن ئەسەرنىڭ ئاپتورى گىراي مۇۋاپىقىيەت قازانغان كىشىلەرنىڭ ۋۇجۇدىدىكى ئورتاقلىقنى تەتقىق قىلغان. ئۇ مۇۋاپىقىيەتنى بەلگىلىگۈچى ئامىلنىڭ پەقەت تىرىشىپ خىزمەت قىلىش، بەخت ـ تەلەي، ئەخلاقىي پەزىلەتلا ئەمەسلىكىنى، بۈلار بىر ئادەمنىڭ مۇۋاپىقىيەت قازىنىشىدا ھەل قىلغۇچ رول ئوينىسىمۇ، ئەمما ئۇ يەنە بىر مۇھىم ئامىلغا، يەنى دەل بىز دەۋاتقان 3 ـ ئادەتتىكى «مۇھىم ئىشنى باشتا قىلىش»قا يەتمەيدىغانلىقىنى بايقىغان.

بۇ خىل روھىي ھالەتكە يېتىشتە، ئالدى بىلەن بىزدە ئېنىق نىشان ۋە مەسئۇلىيەت تۇيغۇسى بولۇش، شۇنداقلا 2 ـ ئادەتتە تىلغا ئېلىپ ئۆتكەن ئۆمۈرلۈك نىشان، قىممەت قارىشى بولۇش، قەلبىتە قىزغىن ھاياجان بولۇش، ئۆزى بىلەن مۇناسىۋەتسىز ھەرقانداق ئىشقا «ياق» دېيەلەيدىغان، بۇ خىل ھالەتنى تېخىمۇ مۇھىمى مۇستەقىللىق ئىرادىسى بولۇشى لازىم. ئۆزىڭىز قىلىشنى خالاپ كەتمەيدىغان ئىشلارنىمۇ ئىمكانقەدەر ئۆز قىممەت قارىشىڭىز ئاساسىدا قىلىشىڭىز كېرەك. شۇنداق قىلالىسىڭىزلا تېخىمۇ سەمىمىي، ئىجادچان

ئادەم بولالايسىز.

تۆت ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرۇش
نەزەريەسىنىڭ تەدرىجىي تەرەققىياتى

3 ـ ئادەتتە تىلغا ئېلىنغان ھاياتلىق ۋە ۋاقىتنى باشقۇرۇش مەسىلىسىگە قارىتا، مېنىڭ كۆپ يىللىق تەسىراتىم شۇكى، ئىشنىڭ جەددىي ۋە مۇھىملىق دەرىجىسىنى پەرق ئېتىش ۋە تەشكىللەش ئىقتىدارىنى يېتىلدۈرۈش ۋاقىت باشقۇرۇشنىڭ مېغىزىدۇر.

ۋاقىت باشقۇرۇشقا ئائىت تەتقىقاتلارنىڭ ئېلىپ بېرىلىۋاتقىنىغا خېلى يىللار بولدى، ئىنسانىيەت جەمئىيىتى يېزا ئىگىلىك دەۋرىدىن تەرەققىي قىلىپ سانائەت دەۋرىگە ئۆتۈپ، ئۇنىڭدىن يەنە ئۇچۇر ـ ئالاقە دەۋرلىرىگە ئۆتكىنىگە ئوخشاش، ۋاقىت باشقۇرۇش نەزەريەسىمۇ تۆت ئەۋلاد تەرەققىيات باسقۇچىنى باشتىن كەچۈردى.

◆ *بىرىنچى ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرۇش نەزەريەسى ئاساسلىقى خەت ـ چەك ۋە پۇتۇكتىن پايدىلىنىپ، ئالدىراشچىلىق ئىچىدە ۋاقىت ۋە زېھنى كۈچىنى مۇۋاپىق ئورۇنلاشتۇرۇشنى تەكىتلىگەن.*

◆ *ئىككىنچى ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرۇش نەزەريەسى پائالىيەت پىلانى ياكى كۈن تەرتىپ جەدۋىلى تۈزۈشنى، ۋاقىت باشقۇرۇشتا يېراقنى ئويلاشنىڭ مۇھىملىقىنى تەكىتلىگەن.*

◆ *ئۈچىنچى ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرۇش نەزەريەسى ئىشنىڭ جەددىيلىك ۋە مۇھىملىق دەرىجىسىگە ئاساسەن قىسقا، ئوتتۇرا، ئۇزاق مەزگىللىك نىشان تۈرغۇزۇپ، يەتمەكچى بولغان نىشانىنىڭ پىلانىنى باسقۇچلۇق تۈزۈپ چىقىش، چەكلىك ۋاقىت ۋە زېھىنىنى يەنمۇ تەقسىملەپ، ئەڭ يۇقىرى ئۈنۈمنى قولغا كەلتۈرۈشنى تەكىتلەيدۇ.*

بۇ خىل ئۇسۇلنىڭمۇ ئۆزىگە لايىق ئەۋزەللىكى بار. لېكىن ئۇنۇمنى ھەددىدىن زىيادە تەكىتلەش، ۋاقىتنى بىھۇدە خورىتىۋېتىشى، ھەتتا كىشىلەر ئارا ئىنسانىي تۇيغۇلارنى كۆچەيتىدىغان تۇرلۇك ئېھتىياجلارنى قاندۇرىدىغان يېقىن تاسادىپىي خۇشاللىقلاردىن بەھرىمەن بولىدىغان پۇرسەتلەردىن مەھرۇم قىلىۋېتىشى مۇمكىن. شۇڭىمۇ نۇرغۇن كىشىنىڭ بۇ خىل قاتمال ۋاقىت باشقۇرۇش ئۇسۇلىدىن ئاسانلا رايى قايتىدۇ - دە، ئالدىنقى ئىككى ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرۇش ئۇسۇلىغا قايتىپ نورمال تۇرمۇش مۇۋازىنىتىنى ساقلاشقا چۈشىدۇ.

ھازىر تۇنجى ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرۇش نەزەريەسى *مەيدانغا چىقتى*. ئۇنىڭ بۇرۇنقى ۋاقىت باشقۇرۇش نەزەريەلىرى بىلەن تۇپتىن ئوخشىمايدىغان يېڭى، ئۇ «ۋاقىت باشقۇرۇش»تىن ئىبارەت بۇ ئاتالغۇنى تۇپتىن ئىنكار قىلىدۇ، مۇھىمنىڭ ۋاقىت باشقۇرۇش ئەمەس، بەلكى ئۆز- ئۆزىنى باشقۇرۇش ئىكەنلىكىنى، ۋاقىت ۋە ئىشلارنى ئورۇنلاشتۇرۇشقا ئەھمىيەت بەرگەندىن كۆرە، دىققەت مەركىزىنى ھاسىلات ۋە ئىقتىدارنىڭ تەڭپۇڭلۇقىنى ساقلاشقا قارىتىشنىڭ تېخىمۇ ئەھمىيەتلىك ئىكەنلىكىنى تەكىتلەيدۇ

ئۇششاق ئىشلارغا باشبېغىڭىزنى تۇتقۇزۇپ قويماڭ

تۆۋەندىكى جەدۋەلدە تۇنجى ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرۇش ئۇسۇلىنىڭ مۇھىم نۇقتىسى بايان قىلىنغان. ماھىيەتتىن ئالغاندا، بىزنىڭ ۋاقىت ئىشلىتىش ئۇسۇلىمىز تۆۋەندىكىدەك تۇت خىل بولىدۇ:

جەدۋەلدىكى جىددىي ئىشلار دەرھال بىر تەرەپ قىلىش كېرەكلىكىدىن دېرەك بېرىدۇ، مەسىلەن: تېلېفون كەلسە ھەرقانچە ئالدىراش بولسىڭىزمۇ، قولىڭىزدىكى ئىشنى قۇيۇپ ئۇنى قوبۇل قىلىشىڭىزغا توغرا كېلىدۇ. تېلېفون قوبۇل قىلىش ھەمىشە بە-

	جىددىي	جىددىي ئەمەس
مۇھىم	I كىرىزىس جىددىي مەسىلىلەر چەكلىك مۇددەت ئىچىدە ئورۇنداشقا تېگىشلىك ۋەزىپە	II ئالدىنى ئېلىشقا ئائىت تەدبىرلەر مۇناسىۋەت ئورنىتىش يېڭى تەرەققىيات پۈرسىتىنى ئايدىڭلاشتۇرۇش پىلان تۈزۈش ۋە ئارام ئېلىش
مۇھىم ئەمەس	III زىيارەتچى مېھمان ۋە تېلېفونلارنى قوبۇل قىلىش خەت ـ چەكلەر يىغىنلار جىددىي ھەل قىلىشقا تېگىشلىك ئىشلار ئاممىۋى پائالىيەتلەر	IV ئۇششاق ـ چۈششەك ئالدىراش ئىشلار خەت ـ چەكلەر تېلېفونلار ۋاقىت ئوتكۈزۈش خاراكتېرىدىكى پائالىيەتلەر كىشىنى خوشال قىلىدىغان پائالىيەتلەر

5. 1- جەدۋەل ۋاقىت باشقۇرۇش ماترىسىسى

جىرىلمۇاتقان ئىشنى بىر تەرەپكە قويۇپ قويۇشقا مەجبۇر قىلىدۇ. تېلېفون ئۇرغۇچىلار بەلكىم قارشى تەرەپنىڭ تەڭقىسلىقىنى ھېس قىلالماسلىقى مۇمكىن، ئەمما تېلېفون قوبۇل قىلغۇچى قارشى تەرەپنىڭ ئۇزۇندىن ـ ئۇزۇنغا سوزۇلغان سۆزىگە چىداپ ئاخىر ـ غىچە ئاڭلىمىسا بولمايدۇ.

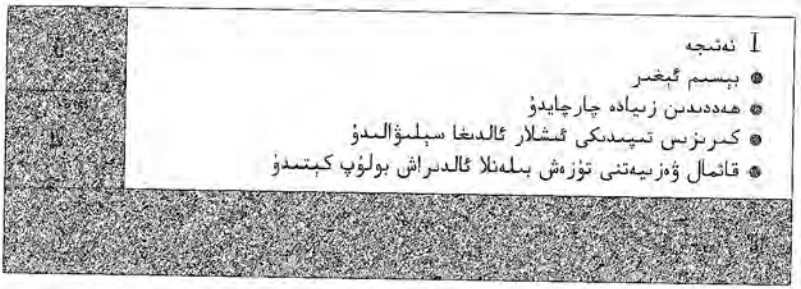
جىددىي ئىش بىزگە ئەڭ كۆپ يولۇقىدۇ، ئۇنىڭغا باھانە كۆرسىتىشكە بولمايدۇ؛ بۇ بەلكىم ئادەمگەرچىلىك بولۇشى ياكى مەنىلىكرەك ئىش بولۇشىمۇ مۇمكىن، لېكىن ئىنتايىن مۇھىم ئىش بولۇشى ناتايىن.

ئىشلارنىڭ مۇھىملىق دەرىجىسى نىشان بىلەن مۇناسىۋەتلىك. ئومۇمەن ھاياتلىق نىشانىڭزنى ئەمەلگە ئاشۇرۇشتا قىممىتى، پايدىسىلا بولىدىكەن، ئۇ مۇھىمدۇر. ئادەتتىكى كىشىلەر پەۋقۇلئاددە جىددىي ئىشلارغا دەرھال ئىنكاس قايتۇرغان بىلەن، ئۆز يولىدىكى جىددىي ئىشلارغا ئانچە ئىرەن قىلىپ كەتمەيدۇ. شۇڭا ئۆزىمىزنى قاتتىق تەرتىپلىمەي بولمايدۇ. مۇھىمنى چوقۇم مۇھىم دەپ بىلىش كېرەك.

ۋاقىت باشقۇرۇش ماتېرىياسىدىكى 1 - تۈرلۈك ئىشلار جىددىي ھەم مۇھىم ئىشلار بولۇپ، دەرھال بىر تەرەپ قىلىش زۆرۈر. ئادەتتە بىز ئۇلارنى دائىم «كىرىزىس» يا كى «مەسىلە» دەپ ئاتايمىز. بەزىلەرگە نىسبەتەن ئېيتقاندا، بۇنداق ئىشلار بولارنىڭ نۇرغۇن ۋاقتى ۋە زېھنىنى خورىتىۋېتىدۇ، چۈنكى ئۇلار كۈنبويى كىرىزىس بىلەن ئېيتىشىدۇ، كاللىسىدا لىپمۇلىق مەسىلە-ئىش؛ كۈنبويى تۈرلۈك جىددىيچىلىكلەرنى ھەل قىلىش بىلەن ھەلەك.

ناۋادا سىز 1 - تۈردىكى ئىشلارغا ھەددىدىن زىيادە ئەھمىيەت بېرىپ كەتسىڭىز، ئۇنداقتا ئۇنىڭ دائىرىسى ئۇزۇكسىز كېڭىيىپ كېتىپ، سىزنىڭ پۈتۈن ۋاقتىڭىز ۋە زېھنىڭىز شۇنىڭغىلا يەم بوپكېتىشى مۇمكىن. بۇ خۇددى دولقۇندا ئۈستىدە تېيىلىشقا ئوخشايدۇ، زور دولقۇندىن بىرسى يوپۇرۇلۇپ كېلىپ سىزنى تېيىلىش تاختىسىدىن ئاغدۇرۇپ تاشلايدۇ، سىز قايتا يامىشىپ چىقىشىڭىز بىلەن تېخىمۇ زور بىر دولقۇنغا يولۇقىسىز - دە، يەنە تەكرار موللاق ئاتىسىز.

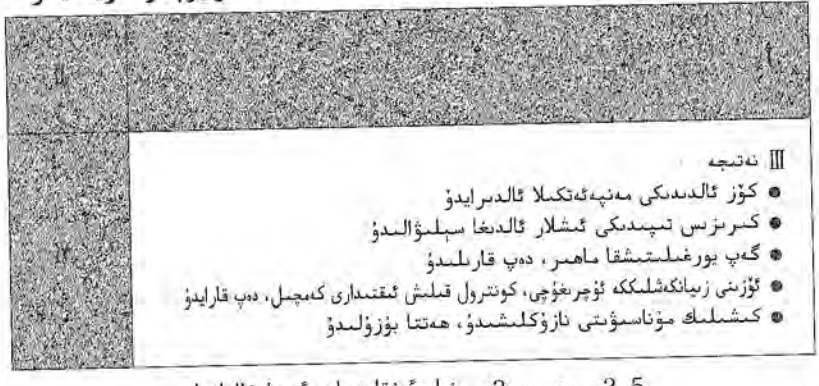
بەزىلەر بىرلا ۋاقىتتا نۇرغۇن مەسىلىگە ئېسىلۋېلىپ ئۆزىنى چارچىتىۋېتىدۇ. شۇڭا 4 - تۈردىكى مۇھىم ھەم جىددىي ئەمەس ئىشلار ئارقىلىق ئۆزىنى رېئاللىقتىن ئېلىپ قاچماقچى، تېنىۋال-ماقچى بولىدۇ. بۇنداق كىشىلەر 90% ۋاقتىنى 1 - تۈردىكى ئىشلارغا سەرپ قىلىدۇ، قېپقالغان 10% ۋاقتىنىڭ كۆپ قىسمىنى



1.5 - رەسىم 1- خىل ئىشقا زىيادە بېرىلىپ كەتكەندە

4 - تۇردىكى ئىشلارغا سەرپ قىلىدۇ - دە، 2 - ۋە 3 - تۇردىكى ئىشلارغا تۇزۇك ۋاقىت چىقىرالمايدۇ. بۇ دەل كۆپ قىسىم ۋاقىتنى كىرىزىس خاراكتېرىدىكى مەسىلىلەرنى بىر تەرەپ قىلىشقا سەرپ قىلىدىغان كىشىلەرنىڭ تۇرمۇش كارتېنىسىدۇر.

يەنە بىر قىسىم كىشىلەر ئۆزلىرىنىڭ كۆپ ۋاقىتنى جىددىي لېكىن مۇھىم بولمىغان 3 - تۇردىكى ئىشلارغا سەرپ قىلىۋېتىدۇ. لېكىن ئۆزلىرىچە پۈتۈن كۈچۈمنى 1 - تۇردىكى ئىشلارغا قاراشتىم، دەپ قارايدۇ، ئۇلار كۈنبويى ئۆزى ئىنتايىن مۇھىم دەپ قارىۋالغان ئىشلار بىلەن پالاقشىپ يۈرىدۇ، ئەمما بۇنىڭ باشقىلار ئۈچۈن زۆرۈر ئىش بولغان بىلەن ئۆزى ئۈچۈن ئەھمىيەتسىز ئىش ئىكەنلىكىنى خىيالىغا كەلتۈرۈپمۇ قويمايدۇ.



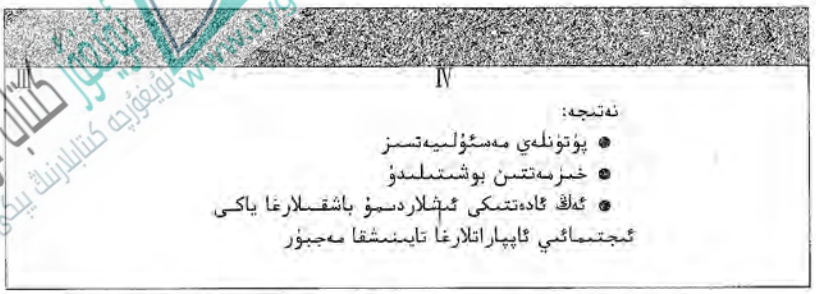
2.5 - رەسىم 3 - خىل ئىشقا زىيادە ئېسىلىۋالغاندا

بەزىلەر كۆپ قىسىم ۋاقىت ۋە زېھنىنى 3 - ۋە 4 - تۇردىكى ئىشلارغا سەرپ قىلىۋېتىدۇ، ئۇلارنىڭ ھاياتىنى مەنىسىز، مەسئۇلىيەتسىز ھايات دېيىشكە ھەقلىمىز.

ئىش ئۇنۇمى يۇقىرى كىشىلەر 3 - ۋە 4 - تۇردىكى ئىشلارغا بىرلىپ كەتمەيدۇ، چۈنكى جىددىي بولۇش - بولماسلىقىدىن قەتئىينەزەر، بۇ ئىشلار ھېچقايسىسى مۇھىم ئەمەس، ئۇلار يەنە كۆپ قىسىم ۋاقىتنى 2 - تۇردىكى ئىشلارغا سەرپ قىلىش ئارقىلىق 1 - تۇردىكى ئىشنىڭ مىقدارىنى

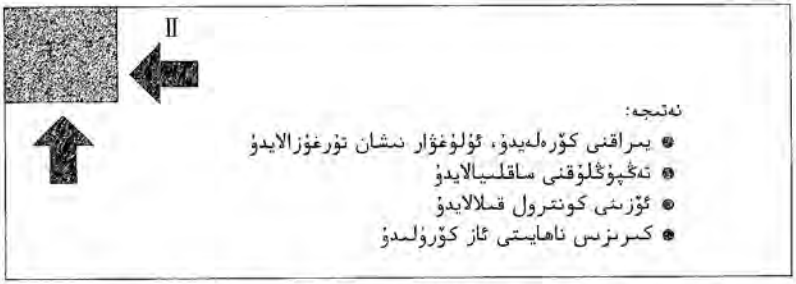
www.uyghurkitap.com

بەلگىلىك نىسبەتتە ئازايتىدۇ.



3.5 - رەسىم 3 - ۋە 4 - خىل ئىشقا زىيادە كۈچەپ كەتكەندە

2 - تۈردىكى ئىشلار مۇناسىۋەت ئورنىتىش، بۇرچ خىتابنامىسى يېزىش، ئۇزاق مۇددەتلىك نىشان تۈرغۇزۇش، تۈيۇقسىز يۈز بېرىدىغان كەلگۈلۈكلەرنى بىرتەرەپ قىلىش قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ. ھەممە ئادەم بۇ ئىشلارنىڭ مۇھىم ئىكەنلىگىنى بىلىدۇ، لېكىن بەزىدە دىققىتىنى جىددىي ئەمەس ئىشلارغا قارىتىۋالىدۇ - دە، ئىشلار ئۆز يولىدىن چىقىپ كېتىدۇ.



4.5 - رەسىم 2 - خىل ئىشقا زىيادە كىرىشىپ كەتكەندە

پېتىر دۇككېرنىڭ قارىشىغا ئاساسلانغاندا، ئىش ئۇنۇمى يۇقىرى كىشىلەرنىڭ مېڭىسىگە قاچىلانغىنى مەسىلە ئەمەس، بەلكى پۈرسەتتۇر. ئۇلار تۈرلۈك ئىشلاردا ئۆزىنىڭ ۋاقتى ۋە زېھنىنى ئىسراپ قىلمايدۇ، ئۇلارنىڭ تەپەككۇر ئۇسۇلى ئالدىنى ئېلىش خاراكتېرىگە ئىگە بولۇپ، ھەمىشە كۈتۈلمىگەن ئاپەتنىڭ

ئالدىنى ئالالايدۇ. ئەلۋەتتە ئۇلارنىڭمۇ جەددىي بىر تەرەپ قىلمىسا بولمايدىغان كىرىزىس تېپىدىكى جەددىي مەسىلىلىرى بار، لېكىن ئۇلار بۇنداق ئىشلارنىڭ نىسبىتىنى ئازايتالايدۇ؛ ئۇلار ھاسىلات ۋە ئىقتىدار ئارىسىدىكى مۇناسىۋەتنى تەڭپۇڭلاشتۇرۇپ، زېھنى ۋە ۋاقتىنى مۇھىم، لېكىن تەخىرسىز بولمىغان ئىشلار ئۈستىگە مەركەزلەشتۈرىدۇ ـ دە، ئىش بېجىرىش ئىقتىدارىنى يۇقىرى كۆتۈرىدۇ.

ئەمدى، بۇ بابنىڭ باش قىسمىدا ئوتتۇرىغا قويۇلغان 2 ـ مەسىلىگە قايتايلى، جاۋابكارنىڭ قايسى تۈرگە تەۋە ئىكەنلىكىنى تەكشۈرۈپ كۆرۈڭ. پەرىزىمچە، كۆپىنچە كىشىلەرنىڭ جاۋابى ئىككىنچى تۈرگە تەۋە چىقىدۇ. چۈنكى، ئۇ مۇھىم، شۇڭا تۈرمۇشتا غايەت زور ئۆزگىرىش پەيدا قىلالايدۇ، ئەمما ئۇنچىۋالا جەددىي ئەمەس، شۇڭا ئاسانلا سەل قارىلىپ قالىدۇ. ئەمما قول تىقساقلا ئىشلاردا ئىلگىرىلەش بولۇشىدا گەپ يوق.

مەن مال سېتىش ئورنىنىڭ دىرېكتورلىرىدىن شۇنىڭغا ئوخشاپ كېتىدىغان مەسىلىنى سورىغىنىمدا، ئۇلارنىڭ ھەممىسى سېتىش مەركىزىدىكى دۇكانلار غوجايىنلىرى بىلەن ياخشى مۇناسىۋەت ئورنىتىشنىڭ مال سېتىشقا غايەت زور پايدىسى بارلىقىنى ئېيتىشتى، بۇ 2 ـ تۈرگە تەۋە ئىش ئەلۋەتتە.

تەكشۈرۈش ئارقىلىق شۇنى بايقىدىمكى، ئۇلار بۇ ئىشقا 5% كە يەتمىگەن ۋاقتىنى سەرپ قىلىدىكەن. بۇمۇ ئەجەبلىنەرلىك ئەمەس، چۈنكى يېغىن ئېچىش، دوكلات يېزىش، تېلېفون ئۇرۇش قاتارلىق ئىشلار ئۇلارنىڭ ناھايىتى كۆپ ۋاقتىنى ئېلىپ، چارچىتىپ ھالىنى قويمىغاچقا، دۇكان غوجايىنلىرى بىلەن پىكىرلىشىش، پىكىرنى جۇغلاش، ئىش ھەققىنى مۇزاكىرە قىلىش دېگەندەك ئىشلار توخۇ تۇكى ئىشلار قاتاردا تاشلىنىپ قالغان.

دۇكاندارلارنىڭ كۆڭلىدە بولسا باشقىچە ئوي، ئۇلار سېتىش مەركىزىدىكى باشقۇرغۇچىلارنىڭ ئۆزىگە چاتاق تېپىپ بېرىشىنى

ئەمەس، بەلكى ئۆزلىرىگە يارەملىشىپ قىينىچىلىقنى ھەل قىلىپ بېرىشنى ئارزۇ قىلىشىدۇ.

كېيىن سېتىش مەركىزىدىكى خادىملار پەدىنى ئۆزگەرتىپ، تىجارەت نىشانىنى ۋە نۆۋەتتىكى ئەڭ جىددىي ئېھتىياجنى ئايدىڭلاشتۇرۇۋالغاندىن كېيىن، ئۇچتىن بىر قىسىم ۋاقتىنى دۇكان غوجايىنلىرى بىلەن بولغان مۇناسىۋەتنى ياخشىلاشقا سەرپ قىلىپتۇ. مۇشۇ بويىچە بىر يېرىم يىل ئەتراپىدا ۋاقىت ئۆتكەندىن كېيىن سودا ئەسلىدىكىدىن تۆت ھەسسە ياخشىلىنىپتۇ، باشقۇرغۇچى خادىملار دۇكان غوجايىنلىرىنىڭ نازارەتچىسىگە ياكى ساقچىسىغا ئەمەس، بەلكى ئۇلارنىڭ قەلب سادالىرىغا يېقىندىن قۇلاق سالغۇچىلارغا، ئۇلارنى تەربىيەلىگۈچىگە، مەسلىھەتچىگە ئايلىنىپتۇ.

مەيلى ئالىي مەكتەپ ئوقۇغۇچىلىرى ياكى كارخانا مەسئۇللىرى بولسۇن، پەقەت ئۆزىنىڭ 2 - تۈردىكى ئىشلىرىنى ئايدىڭلاشتۇرۇۋالسا ھەم ئۇنى دەرھال ھەل قىلىشقا ئالدىرىسىلا، ئىشنىڭ ئۇنۇمى نەچچە ھەسسە قاتلانغۇسى. 20% كۈچ سەرپ قىلىپ، 80% ئۇنۇمنى قولغا كەلتۈرگىلى بولىدىغان بۇ ئۇسۇل ۋاقىت باشقۇرۇش ساھەسىدە ئاددىي قىلىپ «پارىتو پرىنسىپى»(pareto principle) دەپ ئاتىلىدۇ.

«ياق» دېيەلەيدىغان بولۇڭ

مۇبادا زېھنىڭىزنى ئەڭ مۇھىم ئىشلارغا قارىتالىسىڭىز، ئىككىلەمچى ئىشلارنىڭ ئاسارىتىدىن قۇتۇلالايسىز. سىز ئەمدى «ياق» دېيەلەيدىغان جاسارەتكە موھتاج.

ھەممە ئادەمدە ئىرادە بولىدۇ، شۇنداقلا ھەممىسىنىڭ ئۆزىگە تۇشلۇق مۇھىم بولىدۇ. زۆرۈر تېپىلغاندا، ئىككىلەنمەي «ياق» دېيەلەيدىغان، باشقىلارنى رەت قىلالايدىغان، زۆرۈر، مۇھىم

ئىشلارنى تاللىيالايدىغان بولۇش كېرەك.

مەن بىر چاغدا ئۇنىۋېرسىتېتتا ئوقۇتقۇچى- ئوقۇغۇچىلار مۇناسىۋىتى بۆلۈمىنىڭ مۇدىرى بولۇپ ئىشلىگەنىدىم، مەكتەپكە تالانتلىق ھەم مۇستەقىللىق ئاھايىتى كۈچلۈك تەربىيەچى خادىمدىن بىرنى قوبۇل قىلدۇق. بىر كۈنى، ئۇنىڭغا بىر مۇھىم ئىشنى ھاۋالە قىلىشقا توغرا كەلدى. ئۇ:

— سىز مېنى نېمە قىل دېسىڭىز مەيلى، بىراق نۆۋەتتىكى ۋەزىيەتنى چۈشىنىڭ، — دېگىنىچە تامدىكى خىزمەت پىلانىنى كۆرسەتتى، — ھازىر 20 دىن ئارتۇق پىلان ئۈستىدە ئىشلەۋاتىمىز، بۇنى سىزمۇ بىلىسىز، بۇ مۇھىم ئىشكەن، بىر تەرەپ قىلىشقا ئەڭ ئاز دېگەندىمۇ بىر نەچچە كۈن كېتىدۇ، سىزنىڭچە بۇ 20 پىلان ئىچىدىن قايسىبىرىنى تاشلاپ قويۇپ ياكى ئەمەلدىن قالدۇرۇۋېتىپ بۇيرۇتمىڭىزغا ۋاقىت چىقىرای.

ئۇنىڭ خىزمەت ئۇنۇمى ھەممىدىن يۇقىرى ئىدى، شۇڭا بۇ مۇھىم ئىشنى ئۇنىڭغا ھاۋالە قىلىشنى ئويلىغان ئىدىم. لېكىن ئۇنىڭ قولىدىكى قىلىۋاتقان ئىشىنى تاشلاتقۇزۇشقا ھەددىم يوق ئىدى، بۇ ئىككىسىنى سېلىشتۇرغاندىمۇ ئىشلەۋاتقىنىمىزنىڭ مۇھىملىقىغا گەپ كەتمەيتتى، شۇنىڭ بىلەن ئىشنى باشقىچە يول بىلەن بىر تەرەپ قىلماقچى بولدۇم.

مەن تەربىيەلەشلەردە ئىشىنىڭ جىددىي ۋە مۇھىملىق دەرىجىسىنى ئايرىش ھەمدە شۇ بويىچە ئىش قىلىشنى بەك تەكىتلەيمەن. مېنىڭ تەربىيەلەنگۈچىلەردىن دائىم سورايدىغىنىم: سىلەرنىڭ كەمچىلىكىڭلار:

◆ ئىشلارنىڭ مۇھىملىق دەرىجىسىنى ئايرىيالماسلىقىڭلاردىمۇ؟

◆ تەرتىپلىك ئىش بېجىرىشكە ئاجىز كەلدىڭلارمۇ ياكى

ئۇنى خالىمامسىلەر؟

◆ يۇقىرىقى پىرىنسىپلار ئاساسىدا ئوقۇغۇچىلارنى تىزگىنلەش ئىقتىدارىڭلار كەمىمۇ؟

تەربىيەلەنگۈچىلەرنىڭ كۆپ قىسمى ئۆزىمىزنى تىزگىنلەش ئىقتىدارى كەمچىل دېيىشىدۇ، بىراق مەن ئۇنداق قارىمايمەن، مېنىڭچە ئۇلار تېخى نىشان تۇرغۇزغۇدەك مەنىۋى ساپا ھازىرلىمىغان، ئۇلاردا ئىشلار مۇھىممۇ- پۈچەكمۇ بولىدۇ، دېگەن ئاڭ تېخىمۇ مەۋجۇت ئەمەس. نەتىجىدە بوسۇغىدىن ئاتلىمايلا ھېرىپ قالىدۇ.

ئەتراپىمىزدا ئىشلارنىڭ دان ـ سامانىنى ئايرىيالايدىغان، ئۆزىنىمۇ بىر ئوبدان كونترول قىلالايدىغان، ئەمما تۇرمۇشى پىرىنسىپال ئەمەس، ھاياتلىق نىشانى تۇرغۇزۇلمىغان كىشىلەر سامانىدەك تولا. ئۇلار نىشانسىز سەپەرگە چىقىدۇ ـ دە، ھەممە يەردە تېنەپ ـ تەمتىرەپ يۈرىدۇ.

جورىسى ياكى پۇل ـ مال، دوستلۇق، كەيپ ـ ساپالارنى مەركەز قىلغان كىشىلەر ئاسانلا 1 ـ ۋە 3 ـ تۇردىكى ئىشلارنىڭ ئاسارىتىگە چۈشۈپ قالىدۇ. ئۆزىنى مەركەز قىلغۇچىلار ئاسانلا كەيپىياتنىڭ ئازدۇرۇشىغا ئۇچراپ كېتىپ، كىشىنى قايمۇقتۇرىدىغان ئىشلارغا بېرىلىپ كېتىدۇ ھەمدە 4 ـ تۇردىكى ئىشلاردىن ئۆزلىرىنى قاچۇرىدۇ. بۇ خىل قايمۇقۇشلارنى ھەرگىزمۇ مۇستەقىل ئىرادە كۈچى بىلەن تۇگەتكىلى بولمايدۇ، پەقەت سەممىي ئىشەنچ ۋە نىشان تۇرغۇزۇلغاندىلا مۇنداق ئېزىتقۇ پۈچەك ئىشلارغا جاراڭلىق ئاۋازدا «ياق» دېيەلەيمىز...

مۇكەممەل ۋاقىت باشقۇرۇش نەزەرىيەسى

بىرىنچى ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرۇش نەزەرىيەسىدە «مۇھىم» دېگەن ئۇقۇم مەۋجۇت ئەمەس. ئەسلەتمىگە پۈتۈلگەن ھەرقانداق

ئىش ئورۇندالسا، بۇنداق ئادەم مۇۋەپپەقىيەت تۇيغۇسىغا چۆمىدۇ، لېكىن بۇ مۇۋەپپەقىيەتنىڭ ھاياتلىق نىشانىغا چوقۇم ئۇيغۇن بولۇشى ناتايىن. شۇڭلاشقا ئاقىۋەتتە ئورۇندالغىنى پەقەت زۆرۈر، لېكىن مۇھىم ھېسابلانمايدىغان ئىشلار بولۇپ چىقىشى مۇمكىن.

شۇنداق كىشىلەرمۇ باركى، تۇرمۇشتا غايە ـ ئېتىقادى يوق، ھېسابتا باش قېتىنچىلىق، بېسىممۇ يوق دېيەرلىك، ھە دېسىلا باشقىلارنىڭ تەلەپ ـ ئارزۇسى بويىچە ئىش قىلىدۇ. شۇ تۈپەيلى مەسئۇلىيەتتىن ئاسان قۇتۇلالايدىغاندەك كۆرۈنىدۇ، لېكىن بۇنداق باشقۇرغۇچىدىن ئۇنۇم، ئۆز ـ ئۆزىنى ئىدارە قىلىش، قەدىر ـ قىممەت تۇيغۇسى كۈتۈش ئارتۇقچە.

ئىككىنچى ئەۋلاد باشقۇرغۇچىلارنىڭ ئۆزىنى ئىدارە قىلىش ئىقتىدارى يۇقىرى كېلىدۇ، سۇ كەلگۈچە تۇغان سالالايدۇ، جاھاننىڭ رەپتارىغا كىرىۋالمايدۇ، لېكىن ئىشنىڭ جىددىي ۋە مۇھىملىق دەرىجىسىنى دېگەندەك ئايرىپ كەتمەيدۇ.

ئۇچىنچى ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرغۇچىلار بىر قەدەر ياخشىراق كېلىدۇ، ئۇلار قىممەت قارىشى ۋە كىشىلىك ھايات نىشانىنى ئېنىق تۇرغۇزۇشقا كۈچەيدۇ. ئەپسۇسكى، ئۇلار كۆندىلىك پىلانىنىڭ سىرتىغا چىقالمايدۇ، نەزەر ـ دائىرىسى تار كېلىدۇ، ئوڭايلا تۈگىمىنى دەپ تۈگىدىن قۇرۇق قالىدۇ. 1 ـ ۋە 3 ـ خىلدىكى ئىشلار ئۇلارنىڭ بارلىق ۋاقتىنى ئىگىلەپ كېتىدۇ، بۇ3ـ ئەۋلاد نەزەرىيەنىڭ ئەجەللىك ئاجىزلىقىدۇر.

بىراق يۇقىرىقى ئۈچ ئەۋلاد نەزەرىيە يەنىلا مۇئەييەن پايدىلىنىش قىممىتىگە ئىگە، 4 ـ ئەۋلاد نەزەرىيە بۇرۇنقى قاراشلار ئاساسىدا يېڭىچە تۈستە مەيدانغا كەلگەن. پىرىنسىپنى مەركەز قىلغاندا، ھاياتلىق نىشانىغا ماسلاشقىلى، جىددىيلىك ۋە مۇھىملىقنى تەڭ ئېتىبار بەرگىلى؛ ئۇنۇم بىلەن ئىقتىدارنىڭ مۇۋازىنەتلىك تەرەققىياتىنى ساقلىغىلى؛ زېھنىنى 2 ـ تۈردىكى ئىشلارغا مەركەزلىك قاراتقىلى بولىدۇ.

www.uyghurkitap.com

باشقۇرۇش ئۇسۇلىنىڭ ئالتە ئۆلچىمى

2 ـ تۈردىكى ئىشلارنى تۈرمۇش مەركىزى قىلغان ۋاقىت باشقۇرۇش ئۇسۇلىنىڭ نىشانى بىرلا، يەنى تۈرمۇشنى ئۇنۇملۇك ئىدارە قىلىش. بۇ بىزدىن مۇكەممەل پىرىنسىپ بولۇش، كىشىلىك بۇرچقا قارىتا ئېنىق تونۇش ھازىرلاش، مۇھىم ۋە جىددىي ئىشلارغا تەڭ ئەھمىيەت بېرىش، ئۇنۇم بىلەن ئىقتىدار ئوتتۇرىسىدىكى مۇناسىۋەتنى تەڭپۇڭلاشتۇرۇشنى تەلەپ قىلىدۇ.

2 ـ تۈردىكى ئىشلارنى تۈرمۇش مەركىزى قىلىشتا قوللانغان تەدبىرلەر چوقۇم تۆۋەندىكى ئالتە ئۆلچەمنى قانائەتلەندۈرەلىشى كېرەك:

بىردەك ماس بولۇش غايە بىلەن بۇرچ، رول بىلەن نىشان، ئىشنىڭ مۇھىم نۇقتىسى بىلەن پىلان، ئارزۇ بىلەن ئۆزىنى ئىدارە قىلىش ماس بولۇشى كېرەك.

تەڭپۇڭ بولۇش ئۇنۇملۇك باشقۇرۇش ئۇسۇلى تۈرمۇشنىڭ مۇۋازىنەتلىك داۋاملىشىشىغا، مەيلى قانداق رول ئالمايلى ئائىلە ۋە شەخسنىڭ تەرەققىياتى قاتارلىق ھاياتتىكى مۇھىم ھالقىلارنى تەڭپۇڭ ئېلىپ مېڭىشقا ماس كېلىشى كېرەك. بەزىلەر مەلۇم تەرەپتىكى نەتىجە ئارقىلىق يەنە بىر تەرەپتىكى بوشلۇقنى تولدۇرغىلى بولىدۇ، دەپ ئويلايدۇ، بۇ ئوسۇرۇق گەپ. كەسىپتىكى مۇۋەپپەقىيەت ئارقىلىق بۇزۇلغان نىكاھنى، زەئىپلەشكەن تېنىڭنى ياكى خاراكتېردىكى ئاجىزلىقنى تولدۇرۇش مۇمكىنمۇ؟

مەرگەزنى چۆرىدەش كۆڭۈلدىكىدەك باشقۇرۇش ئۇسۇلى مۇھىم ۋە پۈچەك ئىشلارنى ئايرىپ مۇئامىلە قىلىشىڭنى تەكىتلەيدۇ ھەم سېزنى شۇنىڭغا رىغبەتلەندۈرىدۇ. مېنىڭچە بۇنىڭدا ھەپتىلىك پىلان ئەڭ ئاقىل چارە. يەتتە كۈنلۈك پىلان ئاساسىي جەھەتتىن بىر گەۋدە بولۇشى، ئۆزئارا ماسلاشقان

بولۇشى كېرەك. تۇرمۇشقا مۇشۇ بويىچە قارىغاندا، مۇھىم ھالقا ھەرگىزمۇ كۆنتەرتىپنىڭ مۇھىملىق تەرتىپىدە ئەمەس، بەلكى بېجىرىلىدىغان ئىشنىڭ مۇھىملىق دەرىجىسى بويىچە ئورۇنلاشتۇرۇش ۋە رەتلەشتىدۇر.

ئادەمنى ئاساس قىلىش كىشىلىك ھاياتتىكى مۇھىم نۇقتا ئادەم، ھەرگىزمۇ ئىش ئەمەس. ئىش بېجىرىشتە ئەلۋەتتە ئۇنۇمگە ئەھمىيەت بېرىشكە توغرا كېلىدۇ، لېكىن پىرىنسىپنى تۇرمۇش مەركىزى قىلغان كىشىلەر كىشىلىك ئالاقىدىكى پايدا - زىيانغا تېخىمۇ ئەھمىيەت بېرىدۇ. بەزىدە ئۇنۇمنى قۇربان قىلىپ، كىشىلەرنىڭ رايىغا بېقىشقا توغرا كېلىدۇ. مەيلى قانداقلا بولمىسۇن، كۆنتەرتىپ جەدۋىلىنىڭ مەقسىتى خىزمەت يۈرۈشتۇرۇش، ھەرگىزمۇ كىشىگە ئازار بېرىپ ئۆكۈندۈرۈش ئەمەس.

جانلىق قوللىنىش باشقۇرۇش ئۇسۇلى ئۆزگەرمەس نەرسە ئەمەس، كىشىلەرنىڭ ئىستىلى ۋە ئېھتىياجىغا قاراپ تەڭشەپ تۇرۇش كېرەك.

ئەپلىك بولۇش باشقۇرۇش چارىسى چوقۇم ئېلىپ يۈرۈشكە قولاي، خالىغان ۋاقىتتا پايدىلانغىلى ۋە تۇزەتكىلى بولىدىغان بولۇشى كېرەك.

2 - تۇردىكى ئىشلار ئۆزىمىزنى ئۇنۇملۇك ئىدارە قىلىشىمىزدىكى يادرودۇر، شۇڭا سىز تۇرمۇش مەركىزىڭىزنى 2 - تۇردىكى ئىشلارغا قارىتىشتا ئۇنۇملۇك قورالغا موھتاجسىز، مەن يۇقىرىقى ئۆلچەملەرگە ئاساسەن تۆتىنچى ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرۇش ئۇسۇلىنى رېئاللاشتۇرىدىغان بىر ئۇنۇملۇك ئۇسۇلنى لايىھەلەپ چىقتىم. ئەلۋەتتە، ئۇچىنچى ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرۇش نەزەريىسىمۇ تىلغا ئېلىنىدىغان ۋاقىت باشقۇرۇش ئۇسۇللىرىمۇ ئەسقاتىدۇ، ئازراق ئۆزگەرتىش كىرگۈزسەك يەنىلا پايدىلانغىلى بولىدۇ. چۈنكى پىرىنسىپ دېگەن ئاممىباب نەرسە، ئوخشىمايدىغىنى پىرىنسىپنى قانداق قوللىنىشتا.

www.uyghurkitap.com

ئۆزىنى ئىدارە قىلىشنىڭ تۆت باسقۇچى

گەرچە ئاساسلىق ئىشىم يۇقىرى ئۇنۇملۇك پىرىنسىپال بىلەن سىلىلەر ھەققىدە دەرس ئۆتۈش بولسىمۇ، ئادەتتە كونكرېت بولغا قويۇش پىلانى ئۈستىدە توختىلىپ كەتمىسەممۇ، لېكىن مېنىڭچە، ئىشلىرىمىزدا پىرىنسىپنى ئاساس، 2 ـ تۈردىكى ئىشلارنى تۈرمۇش مەركىزى قىلالىساق، بىر ھەپتە ئىچىدىكى ئىشلارنى كونكرېت ئورۇنلاشتۇرۇۋالساق، ئۇ ھالدا بۇ بىزنىڭ تۆتىنچى ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرۇش ئۇسۇلى توغرىسىدىكى پىرىنسىپنى ۋە ئۇنىڭ غايىت يوشۇرۇن كۈچىنى چۈشىنىۋېلىشىمىزدا زور رول ئويناپىدۇ.

2 ـ تۈردىكى ئىشلارنى تۈرمۇش مەركىزى قىلغان كۈنتەرتىپنى تۆۋەندىكى تۆت تۈرلۈك قەدەم باسقۇچ بويىچە ئورۇنلاشتۇرۇشقا بولىدۇ.

رولنى مۇقىملاشتۇرۇش ئالدى بىلەن ئۆزىڭىزنىڭ، ئەڭ مۇھىم رول، سالاھىيىتىڭىزنى بېزىپ چىقىڭ. ناۋادا سىز بۇ ھەقتە تېخىچە تۇرۇك ئويلانمىغان بولسىڭىز، ئەمدى ئويلىنىپ بېزىپ چىقسىڭىزمۇ بولىدۇ. بىر تىرىك جان بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن، سىز ھەر خىل رول، سالاھىيەت بىلەن ياشايسىز. ئاۋۋال ئائىلىدىكى ئورنىڭىزنى يازسىڭىزمۇ بولىدۇ؛ ئەر ياكى ئايال، دادا ياكى ئانا، ئوغۇل ياكى قىز، بوۋا ـ موما، تاغا، ھامما ياكى بىر نەۋرە تۇغقان دېگەندەك. ئاندىن كېيىن ئۆزىڭىزنىڭ خىزمەتتىكى رولىڭىزنى، ئۆزىڭىز ۋاقىت ۋە زېھنىڭىزنى سەرپ قىلىپ داۋاملاشتۇرماقچى بولۇۋاتقان ئىشنى مىسال قىلىپ يازسىڭىزمۇ ۋە ياكى ئۆزىڭىزنىڭ مەلۇم تەشكىلات ياكى جەمئىيەتتە ئويناپىدىغان رولىڭىزنى يېزىپ چىقسىڭىزمۇ بولىدۇ.

بەك مۇرەككەپمۇ ئويلىنىۋالماڭ، ئۇمۇرلۈك غايە ھەققىدە ئويلانغاندەك ئومۇمىيراق بولسىمۇ بولىۋېرىدۇ. ئاندىن كەلگۈسى

بىر ھەپتە ئىچىدە ئويناپدىغان رولىڭىزنى، قىلىدىغان ئىشلىرىڭىزنى رەتلەپ چىقىڭ.

مەن تۆۋەندە ئوخشىمىغان كەسىپ، ساھەگە ئائىت رولالار ھەققىدە ئىككى مىسال كۆرسىتەي:

A	B
1. يەككە	1. يېتىلگەن شەخس
2. جورا، ئاتا ـ ئانا	2. جورا
3. يېڭى مەھسۇلات دىرېكتورى	3. ئاتا ـ ئانا
4. تەتقىقات دىرېكتورى	4. ئۆي ـ مۇلۇك شىركىتى خادىمى
5. خىزمەتچىلەرنى تەربىيەلىگۈچى دىرېكتور	5. مەھەللە مۇلازىمەتچىسى
6. مەمۇرىي باشقۇرغۇچى	6. سىمفونىيە ئوركېستىرىنىڭ باشقۇرغۇچىسى
7. بىرلەشمە تاشيول شىركىتىنىڭ رەئىسى	

نىشان تالالاش 2 ـ قەدەمدە كېيىنكى بىر ھەپتىلىك پىلانىڭ ھەربىر ۋەزىپە ئىستونىدىكى سىز قىلماقچى بولغان بىر ـ ئىككى مۇھىم ئىش ئۈستىدە پىكىر يۈرگۈزۈڭ ھەمدە ئۇنى ئۆزىڭىزگە نىشان قىلىپ بەلگىلەڭ (5. 5 ـ رەسىمگە قارالا)

بۇ نىشانلار ئىچىدە چوقۇم 2 ـ تۇردىكى ئىشلاردىن بىر نەچچىسى بولسۇن ھەمدە بۇ قىسقا مەزگىللىك نىشانىڭىز بۇرچ خىتابىدىكى ئۇزاق مەزگىللىك نىشانىڭىزغا ماس بولسۇن. بۇرچ خىتابنامىڭىزنى يازمىغان بولسىڭىزمۇ، تۇيغۇڭىزغا ئاساسەن ھەربىر رولدىكى قايسى ئىشلارنىڭ بىر قەدەر مۇھىم ئىكەنلىكىگە ھۆكۈم قىلىڭ ھەمدە ھەربىر رولغا قارىتا بىر ـ ئىككى نىشان تۇرغۇزۇڭ.

سۈرئەت ئورۇنلاشتۇرۇش 3 ـ قەدەمدە ھەربىر تۇردىكى نىشان ئۈچۈن ئىجرا ۋاقتى بەلگىلەڭ. ناۋادا نىشانىڭىز ئۆزىڭىزنىڭ شەخسىي بۇرچ خىتابنامىسىنى تۇزۇش بوپقالسا، يەكشەنبە كۈنىدىكى دەم ئېلىش ۋاقتىدا ئىككى سائەت ۋاقىت ئاجراتسىڭىز ئورۇنسىز بولماس. ئادەتتە يەكشەنبە كۈنى (ئېتىقادىڭىز، تۇرمۇش شەكلىڭىز، خىزمەت ۋاقتىڭىزغا ئاساسەن باشقا مۇۋاپىق ۋاقىتنى تاللىسىڭىزمۇ بولىدۇ) ئۆزىڭىز ھەققىدە ئويلىنىدىغان ۋە ئۆزىڭىز

www.uyghurkitap.com

كۆزنى مۇستەھكەملەش پىلانى (ھەپتىلىك پىلانىمۇ ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ) تۈزىدىغان كۆڭۈلدىكىدەك ۋاقىت، چۈنكى بۇ چاغدا سىز پىكىر يۈرگۈزىدىغان، خاتالىقىڭىز ھەققىدە ئويلىنىدىغان، ئۆزىڭىز ھەققىدە ئىزدىنىدىغان ھەمدە تۈرلۈك پىرىنسىپ ۋە قىممەت قاراشلار ئاساسىدا ئۆز تۈرمۇشىڭىزغا باھا يازىدىغان يېتەرلىك ۋاقىتقا ئېرىشەلەيسىز.

ئەگەر سىز چېنىقىش ئارقىلىق بەدەن سۈپىتىڭىزنى ياخشىلاشنى ئۆزىڭىزگە نىشان قىلغان بولسىڭىز، ھەپتىدە ئۈچ - تۆت كۈن، كۈنلۈكى بىر سائەت چېنىقىسىڭىزمۇ ياكى ھەپتىدىكى بەتتە كۈننىڭ ھەممىسىدە بىر سائەتتىن چېنىقىسىڭىزمۇ بولىدۇ. بەزى نىشانلارنى خىزمەت ۋاقتىدا يەتكىلى بولىدۇ، بەزىلىرىنى بالىلار ئۇيقىدە يىغىلىدىغان شەنبە كۈنىدە ئىشقا ئاشۇرۇش مۇمكىن. ھەپتىلىك پىلانىنى كۈندىلىك پىلانىدىن ياخشى دېيىشىمىڭ سەۋەبىنى ئەمدى چۈشەنگەنسىز؟

ئۆز رولىڭىزنى مۇئەييەنلەشتۈرۈپ ھەمدە نىشان تۈزۈپ بولغاندىن كېيىن، سىز ھەربىر ئىش ئۈچۈن ھەپتە ئىچىدىكى مەلۇم بىر مۇۋاپىق ۋاقىتنى ئاجراتسىڭىز بولىدۇ ياكى ئۇنى مۇھىم بىر پائالىيەت ۋە ياكى بىر ئالاھىدە ئۇچرىشىش قاتارغا قويۇپ بېجىرىسىڭىزمۇ، ئۆزىڭىزنىڭ يىللىق ۋە ئايلىق كالېندار پىلانىڭىزنى كۆزىتىپ، ئالدىنئالا بەلگىلەپ قويغان ئۇچرىشىشنىڭ بار - يوقلۇقىغا، ئۇچرىشىشنىڭ مۇھىم ياكى ئەھمىيەتسىزلىكىگە قاراپ ئورۇنلاشتۇرىسىڭىزمۇ بولىدۇ. ئەگەر ئۇچرىشىشنى مۇھىم بىلمىسىڭىز، ئۇنداقتا ئۇنىڭغا كونكرېت ۋاقىت بېكىتمىسىڭىز، ئەگەر سىزچە ئۇنچىۋالا ئەھمىيەتلى بولمىسا، ئۇنداقتا ئۇنى ئەملدىن قالدۇرۇۋەتسىڭىزمۇ بولىدۇ.

2.5 - جەدۋەلدىكى ھەپتىلىك پىلاندىكى 19 مۇھىم نىشانىڭ كۆپىنچىسى2 - تۈردىكى ئىشلارغا تەۋە، ئۇلارنىڭ ۋاقىت ئورۇنلاشتۇرۇلۇشى ۋە كونكرېت بېجىرىلىش لايىھەسىنى ئىنچىكە كۆزىتىڭ. ئۇنىڭدىن باشقا، جەدۋەلدىكى «ئۆزۈكسىز



5.5 - رەسىم ھەپتىلىك پىلاندىكى 19 مۇھىم نىشان

يېڭىلاش» رامكىسىغا دىققەت قىلىڭ، بۇ يەردە مىسال قىلىنغانلارنىڭ ھەممىسى قانداق قىلغاندا تۆت ئاساسىي قائىدە ئاساسىدا ئۆزىمىزنى تۇزەتكىلى، تولۇقلىغىلى ۋە ئىشلارنى ھەل قىلغىلى بولىدۇ، دېگەن مەسىلە بولۇپ، بۇ ھەقتە 2- ئادەتتە بارغاندا تېخىمۇ تەپسىلىي توختىلىمىز.

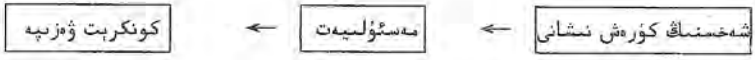
گەرچە 19 مۇھىم نىشاننىڭ ھەربىرىگە قارىتا كونكرېت ۋاقىت ئورۇنلاشتۇرۇلغان بولسىمۇ، كۆنتەرتىپ جەدۋىلىنىڭ ئوڭ تەرىپىدىكى ئاق كاتەكچىلەر سىزنىڭ يەنە باشقا ئىشلىرىڭىزنى ئورۇنلاشتۇرۇشىڭىزغا قالدۇرۇلغان، بۇ، ھەپتىنى بىرلىك، 2- تۇردىكى ئىشلارنى مەركەز قىلغان كۆنتەرتىپ جەدۋىلى سىزنىڭ «مۇھىم ئىشنى باشتا قىلىش»ىڭىزغا يارىدەم بېرىپلا قالماي، يەنە تۈيۇقسىز يۈز بەرگەن ئىشلارنى جانلىق، ئەركىن بىرتەرەپ قىلىشىڭىزغا، زۆرۈر تېپىلغاندا يەنە ئۇچرىشىش ۋاقتىڭىزنى ئۆزگەرتىپ، سىزنىڭ بەزى ئىنسانىي بېرىش ـ كېلىشىلەر ئارقىلىق شاد ـ خۇرام ياشىشىڭىزغا ئىمكان بېرىدۇ. ھەپتىلىك مۇھىم ئىشلىرىڭىزنى لايىقىدا ئورۇنلاشتۇرالىغىنىڭىزدىن كۆڭۈلىڭىزمۇ سۆيۈنۈپ قالىدۇ.

كۈندىلىك تەڭشەش بۇ 2 ـ تۇردىكى ئىشلارنى مەركەز قىلغان ھەپتىلىك پىلاندىن پايدىلانغان ۋاقتىڭىزدا، ئەسلىدىكى پىلانىنى بەزىدە كۈندە تەڭشەپ ئۆزگەرتىپ تۇرمىسا بولمايدىغانلىقىنى بىلدۇرىدۇ، يەنى؛ تۈيۇقسىز يۈز بەرگەن ئىشلار، كىشىلىك مۇناسىۋەتتىكى تاسادىپىي ئۆزگىرىشلەر ياكى يېڭى پۇرسەت قاتارلىقلار سەۋەبىدىن كۈندىلىك پىلانغا قارىتا مۇۋاپىق تەڭشەش ئېلىپ بېرىش زۆرۈر بوپقالىدۇ.

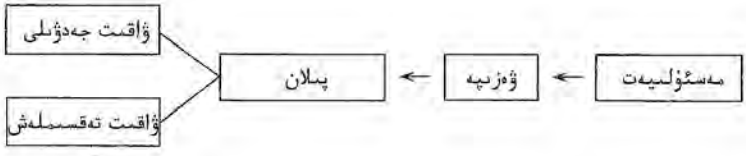
سىز ھەر كۈنى ئەتىگەندە تەۋرەنمەس مەنىۋى مۇۋازىنەت بىلەن ئۆزىڭىزنىڭ كۈنلۈك ئورۇنلاشتۇرۇشىڭىزغا كۆز يۈگۈرتكىنىڭىزدە، خىزمەت ۋە تۇرمۇشقا ئالاقىدار رول ۋە نىشانىڭىزغا قارىتا ئاللىقاچان تەرتىپ تۇرغۇزۇپ بولغىنىڭىزنى ھېس قىلىسىز. بۇ، ئوڭ مېڭىنىڭ فۇنكسىيەسى ئاساسىدا رويابقا

چىقىقان كۇنتەرتىپنىڭ ئورۇنلاشتۇرۇلۇشى ناھايىتى جانلىق بولۇپ، ئۆز بۇرچىمىزغا بولغان تونۇش ئۇستىگە قۇرۇلغان.

ئۇچىنچى ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرۇش ئۇسۇلىدىكىگە ئوخشاش



6.5- رەسىم ئۆزاق مۇددەتلىك نىشانىنى پىلانلاش



7.5- رەسىم ھەپتىلىك نىشانىنى پىلانلاش

A، B، C ياكى 1، 2، 3 لەر ئارقىلىق كۇندىلىك ئىشلىرىڭىزنى رەتكە تۇرغۇزۇۋالسىڭىزمۇ بولىدۇ. ھەپتىلىك پىلان رامكىسىدا، مۇنداق مۇھىملىق دەرىجىسىگە قاراپ رەتكە تىزىش ئۇسۇلى كۇندىلىك ئىشلارنى ئورۇنلاشتۇرۇشىمىزدا خېلى ئەسقاتىدۇ.

ناۋادا بۇ ئىشلارنى رەتكە تۇرغۇزۇشتىن ئىلگىرى كونكرېت ئىش بىلەن كىشىلىك بۇرچ ئوتتۇرىسىدىكى مۇناسىۋەتنى، قىلماقچى بولغان ئىشلىرىڭىزنىڭ كىشىلىك ھاياتتىكى ھەرقايسى ساھەلەر بىلەن بولغان تەڭپۇڭلۇقىنى ئايدىڭلاشتۇرالمىسىڭىز، ئۇ ھالدا مۇھىملىق تەرتىپى ھېچقانداق ئەھمىيىتى يوق قۇرۇق نەرسىگە ئايلىنىپ قالىدۇ.

يۇقىرىقى مىساللار ئارقىلىق بۇ ئۇسۇلنىڭ ئەۋزەللىك تەرىپىنى ھېس قىلالىدىڭىز مىكىن؟ ئۆز تەسىراتىمغا، شۇنداقلا باشقىلارنىڭ تەسىراتىغا ئاساسلانغاندا، بۇ ئۇسۇل ھەقىقەتەن ئۇنۇملۇكتۇر.

هەپتىلىك ئورۇنلاشتۇرۇش	
رول	نىشان
بۇرچ خىزمەتلىرىنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ①	
مۇھاكىمە يىغىنىغا قىزغىنلىق كۆرسىتىش ②	
دوختۇرخانىغا بېرىپ قارىتىپ بوقلاش ③	
مۇزىكا كېچىلىكىنىڭ پىلانىنى بېكىتىۋېتىش ④	
ئوقۇغۇچىلار ئىچىدە تەشەببۇسكارلىق كۆرسىتىش ⑤	
قىزغىنلىق ۋە ئىلھام بېغىشلاش ⑥	
بازار تەكشۈرۈش ⑦	
يارمەسىي ئىشلەتمەلىرىنى بۇرچقا تەمىنلەش ⑧	
ئىستېمالچىلارنى تەكشۈرۈش ئوكالىتىنى تەشكىل قىلىش ⑨	
تالانت قىياپىتىگە ئىگە بولۇش ⑩	
مۇنازىرىلىشىش ئەپچىللىقىنى ھاسىل قىلىش ⑪	
كۆڭۈل ئېچىش پىلانىنى تۈزۈپ تالاقلاشتۇرۇش ⑫	
يېڭى يىلدىن مەمنۇنلىيەت تۇيغۇسىنى مۇھاكىمە قىلىپ يېتىش ⑬	
ياپونىيە تارىخىنى چۈشەندۈرۈش ⑭	
تالىش ئوكالەت ⑮	
باتارىيە تەكشۈرۈش ئوكالىتى ⑯	
يىغىن كۇنتروتىنى تۈزۈش ⑰	
كونكېلىن يىلدىن بولغان ئاسىيى ياۋالىيەت ⑱	
كىملەر يىللىق يىلانتى بولغا قويۇش ⑲	

تۈزۈكسىز پىكىلمىنىش

بەدەن

ئەقىل

روھ

ئىجتىمائىيەت / ھېسسىيات

بۇ ھەپتىدىكى مۇھىم ئىش	بۇگۈنكى مۇھىم ئىش	دۈشەنبە
	⑪	

سەيشەنبە	چارشەنبە	پەيشەنبە	جۈمە	شەنبە
بۈگۈنكى مۇھىم ئىش				
②	⑫		⑭	
②	⑫			
ئۇچرىشىش / ۋەزىپە				
8	8	8	8	8 ④
9	9 ⑦	9 ⑪	9 ⑩	9
10	10 ⑦	10 ⑪	10 ⑩	10
11	11	11	11 ⑱	11
12	12	12	12 ⑱	12
1 ⑨	1	1	1	1
2 ⑨	2	2	2	2
3	3	3 ⑬	3 ⑮	3
4	4	4 ⑬	4	4
5	5	5	5	5
6 ⑤	6	6 ⑰	6	6
7	7	7 ⑰	7	7
8	8	8 ⑲	8	8
كەچ	كەچ	كەچ	كەچ	كەچ 7:00 تىياتىر - خانا: يۇلەنتىاق مۇزىكا كېچىلىكى

www.uyghurkitap.com

ئەمەلىيەتتىن ئۆتكۈر ئوش

3 ـ خىل ئىجرا قىلىش ھەممىدىن مۇھىم بولۇ خوددى پروگراممىر لايىھىلىگەن پروگراممىنى كومپيوتېر بىرلەپ بىرلەپ ئىجرا قىلغانغا ئوخشايدۇ.

باشقىلارنىڭ ئىرادىسىگە ئەگىشىپ، ئۇلارنىڭ نەزىرىدىكى مۇھىم ئىشلارنى ئورۇنداپلا يۈرۈش ياكى مۇھىم- پۇچەك ئىشلارنى ئايرىماستىنلا شاپاشلاپ يۈرۈپ خۇشلۇق، مەنە تېپىش مۇمكىنمۇ؟ پىرىنسىپ ئاساسىدا لايىھەلەپ چىققان پروگراممىلىرىنى ئىجرا قىلىشقا مەيلى قانچىلىك كۈچ، بەدەل تۆلەڭ، قايتىماڭ، سەمىمىيەت ئاساسىدا ماھارەت ۋە ئىرادە يېتىلدۈرۈڭ.

ئەلۋەتتە «ئاسمانغا بوران ـ چاپقۇن، ئىنسانغا بالا- قازا ھەر- دەم ھەمراھ». زۆرۈر تېپىلغاندا كۈنتەرتىپنى مۇۋاپىق تەڭشىسەڭ تامامەن بولىدۇ. پىرىنسىپقىلا تايىنىدىكەنمىز، ھەرقانداق تەڭ- شەش، ئۆزگەرتىشتىن ئەنسىرەشنىڭ ئورنى يوق.

ئۇنۇمنى ئادەمگە ئەمەس، ئىشقا كەلگەندە تەكتىلەيمىز. ئىنسانغا يۈزلەنگەندە ئىزدەيدىغىنىمىز، ئۇنىڭ ھەربىرىت ـ ئەمەلنىڭ ئۇنۇملۇك ياكى ئەمەسلىكىدۇر.

ئاتا ـ ئانا، بولۇپمۇ ئانا كۆپ قىسىم ۋاقىتنى بالىغا سەرپ قىلىپ ھېچ ئىشنى ۋۇجۇدقا چىقىرالمىدىم، دەپ مەيۈسلىنىدۇ، ئەلۋەتتە بۇ تۈيغۇ ئۇلارنىڭ قەلبىدىكى ئارزۇ ـ ئىستەكتىن شاخلانغان. ۋاھالەنكى، ئۇلاردىكى ئارزۇ ـ ئىستەك ھەرگىز ئۆزىنىڭ ئىچكى قىممىتى ئەمەس، قانداقتۇر جەمئىيەتتىكى كىملەرنىڭدۇر ئېتىراپىنى ئۆلچەم قىلىۋالغان. مۇنداق تاشقى قىممەت ئۆلچىمىنى ئاساس قىلغان ئۆكۈنۈش تۈيغۇسىنى دەپئى قىلىشتا 2 ـ ئادەت ـــ «نىشانلىق ئىش باشلاش»قا مۇراجىئەت قىلماي بولمايدۇ.

تۆتىنچى ئەۋلاد ئۆزىنى باشقۇرۇش نەزەريىسىنىڭ ئالاھىدىلىكى، ئىنسانىنىڭ ئىشتىن مۇھىملىقىنى ئېتىراپ

قىلىشتۇر. ئۇنىڭ بارلىق مەۋجۇدات ئىچىدە ئالدى بىلەن كۆڭۈل بۆلىدىغىنى يەنىلا ئادەمنىڭ ئۆزىدۇر. ئۇنىڭ 3 - ئەۋلاد نەزەريىيەگە سېلىشتۇرغاندىكى ئەۋزەللىكى: پىرىنسىپنى مەركەز، ئاڭ - ئىدراكنى يېتەكچى ئىدىيە قىلىدۇ، كىشىلەرنىڭ ھاياتتا ئالدىغان تۇرلۇك روللىرىنى تەڭپۇڭ تەرەققىي قىلدۇرىدۇ ھەمدە كۇندىلىك تۇرمۇشنى ئومۇمىيۈزلۈك پىلانلايدۇ.

تۆتىنچى ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرۇش ئۇسۇلىنىڭ ئەۋزەللىكى

كىشىلەر تۇرمۇشنىڭ قاتمال، جانسىز، مەنسىزلىشىپ قېلىشىنى خالىمىغانلىقتىن 3 - ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرۇش ئۇسۇلىنى قوللىنىشنى خالىمايدۇ. چۈنكى ئۇ تۇرۇلگەن كۇنتەرتىپكە جاھىللىق بىلەن ئېسىلۋېلىپ، ھاياتتىكى سەل قاراشقا ئەسلا بولمايدىغان پىرىنسىپقا يەنى ئىنسانىڭ جىمى مەۋجۇداتتىن ئەۋزەللىكىنى ئۇنچۇالا ئېتىبارغا ئېلىپ كەتمەيدۇ.

تۆتىنچى ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرۇش ئۇسۇلى پىرىنسىپقا تولۇق ئەھمىيەت بېرىدۇ، ئۇنىۋم مەسىلىسىدە ئادەمنى تەكىتلەيدۇ، ۋاقىتنى 2 - تۇردىكى ئىشلارغا سەرپ قىلىشقا ئۇندەيدۇ، تۇرمۇشنى پىرىنسىپ ئاساسىدا تونۇشنى، نىشان ۋە قىممەت قاراشنى ئېنىق ئايدىڭلاشتۇرۇشنى ھەمدە ئۇنى ھەر قانداق ئىش، قارارغا يېتەكچى قىلىشنى تەۋسىيە قىلىدۇ.

تۆتىنچى ئەۋلاد ئۆز- ئۆزىنى ئىدارە قىلىش ئۇسۇلى ئالدىنقى ئۇچىگە سېلىشتۇرغاندا تۆۋەندىكىدەك بەش تەرەپتىن ئەۋزەللىككە ئىگە:

بىرىنچىدىن، ئۇ پىرىنسىپنى ئاساس قىلىپ، ھەقىقىي يادرولۇق ئەندىزە شەكىللەندۇرىدۇ، سىزنى تېخىمۇ كەڭ دائىرە ئىچىدە ۋاقىتنى تەقسىملەپ، سىزگە نېمىنىڭ ھەقىقىي مۇھىم ۋە ئەھمىيەتلىك ئىكەنلىكىنى ھېس قىلدۇرىدۇ.

ئىككىنچىدىن، سىزگە ئوّز ۋۇجۇدىڭىزدىكى ئاڭ، قاراشنىڭ يېتەكچىلىكىنى قوبۇل قىلدۇرىدۇ ـ دە، تۇرمۇشىڭىزنى تېخىمۇ ياخشى ئورۇنلاشتۇرغۇزىدۇ ھەمدە ئۇنى ئوّز قىممەت قارىشىڭىز ئاساسىدا ئەڭ يۇقىرى چەكتە ماسلاشتۇرىدۇ. سىزنى تېخىمۇ ئەركىن، يوللۇق پىلانلىغان بەزى ئىشلىرىنى قورقۇپ قىلىۋەتكەندىمۇ ئاھ ئۇرۇپ يۇرمەستىن، ئوّز قىممەت قارىشىغا رايىشلىق بىلەن ئىتائەت قىلالايدىغان تەمكىن بەندىگە ئايلاندۇرىدۇ.

ئۇچىنچىدىن، ئۇ سىزنىڭ كىشىلىك بۇرچىڭىزنى، قىممەت قارىشىڭىزنى ۋە ئۇزاق مەزگىللىك نىشانىڭىزنى مۇقىملاشتۇرىدۇ. ھەربىر كۇنىڭىز ئېنىق نىشان ۋە يوّنىلىشتە داۋام قىلىدۇ.

تۆتىنچىدىن، ئۇ كىشىلىك ھاياتتىكى رولىڭىزنى ئايدىڭلاشتۇرۇشىڭىزغا، تۇرمۇشىڭىزنىڭ ھەرقايسى تەرەپلىرىنى ماس تەڭشەپ مېڭىشىڭىزغا ياردەم بېرىدۇ. بۇ ئارقىلىق ھەپتىلىك ھالقىلىق رولىڭىزنىڭ نىشانىنى ھەمدە كونكرېت ھەرىكەت لايىھەسىنى تۇزۇپ چىقالايسىز.

بەشىنچىدىن، بۇ ئۇسۇلدا ھەپتىنى بىرلىك قىلىپ تۇرمۇشىڭىزنى پىلانلىيالايسىز (زوّرۇر تېپىلغاندا كۇندىلىك ئورۇنلاشتۇرۇشلارغا قارىتا مۇۋاپىق تەڭشەش ئېلىپ بارالايسىز)، بۇ نەزەر ـ دائىرىڭىزنى كېڭەيتىپ، سىزنى كۇنلۇك ۋاقىتنىڭ چەكلىمىسىگە چۇشۇپ قېلىشتىن ساقلايدۇ. ئۇنىڭدىن باشقا، سىز يەنە بۇ خىل ئۇسۇلنىڭ ياردىمىدە ئوّز رولىڭىزنى ھەر ۋاقىت سەگەكلىك بىلەن تەكشۇرۇپ تۇرالايسىز، قەلبىڭىزدىكى قىممەت قارىشىڭىزنى ھەر ۋاقىت ئەسلەپ تۇرالايسىز.

كىشىلىك مۇناسىۋەت ۋە ئۇنۇمنى 1 ـ ئورۇنغا قويۇش، ۋاقىتنى 2 ـ ئورۇنغا قويۇشتىن ئىبارەت بىر يىپ بۇ بەش مەزمۇننى بىر ـ بىرىگە چىڭ باغلاپ تۇرىدۇ.

يۇقىرى ئۇنۇمنىڭ سىرى ــ
هوقۇق بېرىش

هوقۇق بېرىش ــ ئىش ئۇنۇمىنى يۇقىرى كۆتۈرۈشتىكى مەخپىيەتلىكنىڭ بىرى. ۋاھالەنكى، كۆپىنچە ئادەم هوقۇقنى چىڭ چاڭگاللاپ يېتىۋالىدۇ، هەممىگە ئۆزۈم قول تىقسام تېخىمۇ ئىشەنچلىك دەپ قارايدۇ.

ئەمەلىيەتتە ۋەزىپىنى كەسىپتە پىشقان باشقا مەلىكىلىك ئىشچىلارغا تەقسىملەپ بەرگەندە، ئۇنۇملۇك، ئەھمىيەتلىك ئىشلارغا تېخىمۇ كۆپ ۋاقىت چىقىرىش مۇمكىن. شۇڭا هوقۇق بېرىش ــ تەرەققىي قىلىشتىن، يەككە ئادەمنىڭلا ئەمەس، بەلكى پۈتۈن كوللېكتىپنىڭ تەرەققىي قىلىشىدىن دېرەك بېرىدۇ. داڭلىق كارخانىچى پەننى ئۆمرىدىكى ئەڭ ئاقىلانە تەدبىرنى «هوقۇقنى باشقىلارغا تەقسىملەپ بېرىش» دەپ خۇلاسىلەيدۇ. ئۇ چوڭ-چوڭ سودىنى ئۆزى يالغۇز كونترول قىلالمايدىغانلىقىنى هېس قىلغاندا، ئاقىلانىلىك بىلەن هوقۇقنى باشقىلارغا تەقسىملەپ بەرگەن، نەتىجىدە ئۆزىمۇ دۆكىنىمۇ غايەت زور تەرەققىي قىلغان.

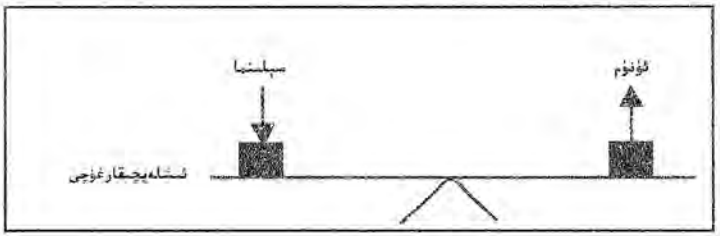
بۇنىڭدىن شۇنى كۆرۈۋېلىشقا بولىدۇكى، هوقۇق بېرىش كوللېكتىپنىڭ مۇۋاپىقىيىتى بىلەن زىچ باغلىنىشلىق، بۇ هەقتە 6 - بابتا تېخىمۇ چوڭقۇر مۇھاكىمە ئېلىپ بارىمىز. بىز بۇيەردە پەقەت هوقۇق بېرىش بىلەن ئۆزىنى ئىدارە قىلىش ماھارىتىنىڭ مۇناسىۋىتى توغرىسىدا توختىلىمىز.

هوقۇق بېرىش ــ هەممە ئىشقا ئۆزى قول تىقىش بىلەن باشقۇرۇش ئوتتۇرىسىدىكى پاسىل. هەممە ئىشقا چات كىرىگۈچىلەر باشقىلار قىلغان ئىشقا ئىشەنمەيدۇ، بالىلىرىغا ئىشەنمەي قازان - قومۇچىنى ئۆزى يۇيىدىغان ئاتا- ئانىلار هەممىنى ئۆزۈملا لايىھەلەيمەن دەيدىغان ئىنژېنېر، خەتنىمۇ ئۆزى ئۇرىدىغان كاتىپلار دەل مۇشۇ جۈملىلەندىندۇر.

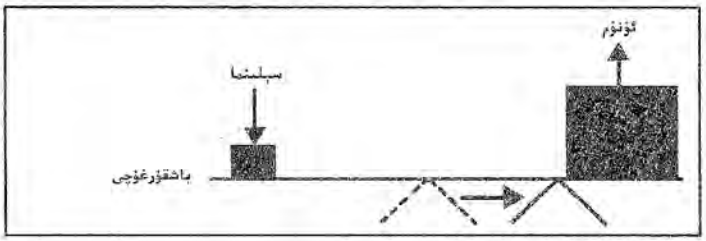
ۋاھالەنكى، باشقۇرغۇچى دېگەن تۇزۇم تۇزىدۇ ۋە باشقىلارنىڭ كۈچى ئارقىلىق ئىشنى تۈگىتىدۇ. مەسىلەن: مالىلىرىغا قاچا - قۇچىنى ئۈلەشتۈرۈپ بېرىپ يۇغۇزىدىغان ئاتا - ئانىلار، بىر توپ لايىھىلىگۈچىگە يېتەكچىلىك قىلىدىغان ئىنژېنېر، باشقا كاتتا ۋە مەمۇرلارنى نازارەت قىلىدىغان ئىجرائىيە كاتىپلار بۇنىڭ جۈملىسىدىندۇر.

ھەممە ئىشقا چاڭگال سالغۇچىلارنى بىر سائەتتە بىر ئۈلۈش نەتىجە يارىتالايدۇ، دەپ پەرەز قىلساق (8.5 - رەسىمگە قارىڭ) ئۇنۇملۇك باشقۇرغۇچىلار ھوقۇق بېرىش ئۈسۈلى ئارقىلىق بىر سائەتتە 10 ھەسسە، 50 ھەسسە، ھەتتا 100 ھەسسە ئۇنۇمگە ئېرىشەلەيدۇ.

ھوقۇق بېرىشنى بۈيرۇق شەكلىدىكى ھوقۇق بېرىش ۋە مەسئۇلىيەت شەكلىدىكى ھوقۇق بېرىش دەپ ئىككى تۈرگە ئايرىش مۇمكىن.



8.5 - رەسىم



8.5 - رەسىم

بۇيرۇق شەكلىدىكى ھوقۇق بېرىش

بۇيرۇق شەكلىدىكى ھوقۇق بېرىش باشقىلارنى «سەن بۇنى قىل، سەن ئۇنى قىل، تۇگىگەندە ماڭا دوكلات قىل» دېگەندەك ئورۇنلاشتۇرۇش شەكلىدىكى ھوقۇق بېرىشتۇر. كۆپ قىسىم ئىشلەپچىقارغۇچىلار بۇ خىل بۇيرۇق شەكلىدىكى ھوقۇق بېرىش ئەندىزىسىدىن پايدىلىنىدۇ. ئورمانلىقتا دەرەخ كېسىۋاتقان ھېلىقى ئادەملەر ھېلىمۇ ئېسىڭىزدىمۇ؟ ئۇلار تېپىك ئىشلەپچىقارغۇچىلاردۇر، ئۇلار يەڭ شىمايلاپ كۇچەپ ئىشلەيدۇ. ئۇلارنى نازارەتچى سايلاپ قويغان تەقدىردىمۇ، ئۇلار يەنىلا ئەسلىدىكى تەپەككۇر ئۇسۇلى بويىچە ھەممە ئىشنى ئۆزى قول تىقىپ ئىشلەيدۇ، ئۇلار بېرىلگەن ھوقۇقنى قانداق تەقسىملەشنى، باشقىلارنى مەسئۇل قىلىش ئارقىلىق بەلگىلەنگەن ۋەزىپىنى ئورۇندىشىنى بىلمەيدۇ. چۈنكى ئۇلارنىڭ ئەھمىيەت بېرىدىغىنى ئۇسۇل، شۇنداق قىلىپ ئەڭ ئاخىرقى نەتىجىگە يەنىلا ئۆزلىرى مەسئۇل بولىدۇ.

بىر قېتىم بىز ئائىلە بويىچە سۇ تېيىلىشقا چىقتۇق. سۇدا تېيىلىشقا ماھىر ئوغلۇم مېنى كېمە ھەيدەشكە، ئانىسىنى ئۆزىنىڭ تېيىلىۋاتقاندىكى كۆرۈنۈشلىرىنى سۈرەتكە ئېلىشقا مەسئۇل قىلىپ قويدى. باشتا، ئايالىمغا كۆرۈنۈشنى ئېھتىيات بىلەن تاللاشنى قايتا ـ قايتا تاپىلىدىم، چۈنكى نېگاتىپ كۆپ ئەمەس ئىدى. كېيىن بايقىدىمكى ئۇ ئاپپاراتنى تۇزۇك ئىشلىتەلمەيدىكەن، ئۇنىڭغا كۈن نۇرى كېمىنىڭ ئالدى تەرىپىگە چۈشكەنگە قەدەر ساقلاشنى ھەمدە ئوغلىمىزنىڭ ھەرىكىتى ئەڭ چىرايلىق چىققاندا ئاندىن ئاپپاراتنىڭ راتۇرىنى بېسىشنى قايتا ـ قايتا تاپىلىدىم.

نېگاتىپنى يەتمەي قالامدىكى، ئايالىمنى تۇزۇك تارتالمامدىكى

www.uyghurkitap.com

دەپ ئەنسىرىگەنسىرى ئۇنىڭ سۈرەتلارتىشىغا چىداپ تۇرالمىدىم. ئاخىرى پوزىتسىيەمنى ئۆزگەرتىپ، رەسىم تارتىشنىڭ تازا پەيتى كەلگەندە «باس» دەپ توۋلاشقا باشلىدىم.

بۇ، دەل تىپىك بۇيرۇق چۈشۈرۈش شەكلىدىكى ھوقۇق بېرىش بولۇپ، ھەربىر ھالقىدا تەپسىلىي كۆرسەتمە بېرىشكە توغرا كېلىدۇ. نۇرغۇن كىشى مۇشۇنداق قىلىشقا موھتاج. لېكىن بۇنداق ئىشلەنگەن خىزمەتنىڭ نەتىجىسى قانداق بولماقچى؟ ناۋادا چوڭ ـ كىچىك ئىشنىڭ ھەممىسى بىر ئادەمنىڭ زىممىسىگە يۈكلىنىپ قالسا، بۇنىڭ ھۆددىسىدىن كىممۇ چىقالىسۇن؟

يەنە بىر خىل ئۇسۇل بۇنىڭدىن ياخشىراق، ئۇنۇمىمۇ بۇنىڭدىن يۇقىرى. بۇ ئۇسۇل باشقىلارنىڭ ئۆزلۈكى، تەسەۋۋۇرى، ئالغا ـ ئىدراكى شۇنداقلا مۇستەقىللىقىغە تولۇق ھۆرمەت قىلىدىغان، ھەقىقىي مەنىدىكى ھوقۇق بېرىشتۇر.

مەسئۇلىيەت شەكلىدىكى ھوقۇق بېرىش

مەسئۇلىيەت شەكلىدىكى ھوقۇق بېرىشنىڭ كۆڭۈل بۆلىدىغىنى ئەڭ ئاخىرقى نەتىجە. ئۇ كىشىلەرگە ئىش قىلىشنىڭ كونكرېت ئۇسۇلىنى ئۆز ئىختىيارى بويىچە تاللاش ئىمتىيازى بېرىدۇ ھەمدە ئاخىرقى نەتىجىگە مەسئۇل بولۇشنى تەلەپ قىلىدۇ، دەسلەپتە بۇ خىل ھوقۇق بېرىش شەكلى ۋاقىت ۋە كۈچنى سەل ئىسراپ قىلغۇتكەندەك قىلسىمۇ، لېكىن بۇ ئەرزىيدىغان بەدەلدۇر.

بۇ خىل ھوقۇق بېرىش شەكلى ھەر ئىككى تەرەپتىن تۆۋەندىكى بەش جەھەتتە ئورتاق تونۇش ھاسىل قىلىش ھەمدە مەسئۇل بولۇشنى تەلەپ قىلىدۇ.

نەتىجىنى مۆلچەرلەش ئىككى تەرەپ ئېرىشمەكچى بولغان

ئەڭ ئاخىرقى نەتىجىنى ئېنىق ھەم تولۇق چۈشىنىشى، «ئۇسۇل»نى ئەمەس، «نەتىجە»نى مەركەز قىلىشى؛ ئاخىرقى نەتىجىنىڭ تەپسىلاتى، كونكرېت كۆنتەرتىپى، ۋاقىت چېكى توغرۇلۇق قىياس، تەلەپ ئېنىق بولۇشى كېرەك.

پېتەكچى ئىدىيە مۇڭاپىق باھالاش ئۆلچىمى بىكىتىلىشى، ھەمدە بۇيرۇق شەكلىدىكى ھوقۇق بېرىشتىن ساقلىنىش كېرەك، لېكىن چوقۇم مەلۇم دەرىجىدە تىزگىنلەش خاراكتېرلىك بەلگىلىمە بولۇشى كېرەك.

ئىشتىن ئىلگىرى قارشى تەرەپكە يۇز بېرىش ئېھتىماللىقى بولغان قىينىچىلىق ۋە تۇسالغۇلارنى ئەسكەرتىپ، ئۇلارنىڭ تەمتىرەپ قېلىشىنىڭ ئالدىنى ئېلىش، ئەمما ئۇلارغا نېمە قىلىش كېرەكلىكىنى بەلگىلەپ بەرمەسلىك كېرەك، پېتەكچى پىرىنسىپ بەلگىلەپ بېرىپ، قالغان ئىشنى ئۇلارنىڭ ئىختىيارىغا قويۇپ بەرسەك بولمۇيدۇ.

پايدىلىنىش مەنبەسى ئۇلارغا قايسى ئادەم، مەبلەغ، تېخنىكا ياكى تەشكىلاتلارنىڭ رولىدىن پايدىلانسا بولىدىغانلىقىنى دەپ بېرىش كېرەك.

مەسئۇلىيەت تەۋەلىكى خىزمەت نەتىجىسىنى باھالاشقا ئېنىق ئۆلچەم بېكىتىش ھەم شۇ ئۆلچەم ئاساسىدا ئاخىرقى نەتىجىنى باھالاش كېرەك. كونكرېت ۋاقىت جەدۋىلى تۈزۈلۈشى، خىزمەت نەتىجىسىنى دوكلات قىلىدىغانلىقى ۋە قاچان تەكشۈرۈپ باھالىنىدىغانلىقى ئېنىق ئەسكەرتىلىشى كېرەك.

مۇكاپات ـ جازا ئېنىق بولۇش باھالاشتىن چىقىدىغان ياخشى ـ يامان ئاقىۋەتلەر تولۇق ئەسكەرتىلىشى كېرەك، بۇنىڭغا ماددىي، مەنىۋى مۇكاپات، ۋەزىپە تەڭشەش ھەمدە بۇ خىزمەتنىڭ مەزكۇر كوللېكتىپ ياكى تەشكىلاتقا بولغان تەسىرى قاتارلىقلار ئېنىق ئەسكەرتىلىشى كېرەك.

بۇنى يەنىلا ئائىلەمنى مىسال قىلىپ چۈشەندۈرەي. بىر يىلى

بىز ئائىلە يىغىنى ئاچتۇق، ئورتاق ئائىلە ئىشانى ھەمدە خىزمەت تەقسىماتىنى مۇزاكىرە قىلدۇق. بالىلار كىچىك بولغاچقا، ئايالىم بىلەن ئىككىمىز ئىشىنىڭ جىقراقىنى ئۈستىمىزگە ئالدۇق. بۇ چاغدا يەتتە ياشقا كىرىپ خېلى ئىش ئۇققان ستېۋېن ئۆزىنى خالاپ ھويلىغا قارىماقچى بولدى، شۇنىڭ بىلەن مەن ئۇنىڭغا ياخشى باغۋەن بولۇشنىڭ يوللىرىنى ئۆگىتىشكە كىرىشتىم.

ئۇنىڭغا قوشنىمىزنىڭ ھويلىسىنى كۆرسىتىپ «ھويلىمىز مۇشۇنىڭدەك بولسا دەيمەن. سىرلىمايسەن، ئەمما ھويلىنى يېشىل-لىققا پۈركە، سۇغۇرۇشقا تېغرا كەلسە چېلەك، تۇرۇبا، چەينەك ھەممە نېمىدىن پايدىلان»، — دېدىم، ۋە ئۇنىڭغا ئاسان بولسۇن ئۈچۈن ئىككىمىز ھويلىنىڭ يېرىمىنى رەتلەپ چىقتۇق، بۇ ئىش ئۇنىڭغا خېلى چوڭقۇر تەسىر قىلدى.

ئىككى ھەپتىلىك سىناپ كۆرۈش قىلىش ئارقىلىق ستېۋېن ئاخىر بۇ ۋەزىپىنى تاپشۇرۇۋالدى. ھەممە ئىشقا ئۇ مەسئۇل بولىدىغان، پەقەت ۋاقتىم چىققاندا ئۇنىڭغا ياردەملىشىدىغان بولۇپ كېلىشتۇق. ئۇنىڭدىن باشقا، ئۇ ھەر ھەپتىدە ئىككى قېتىم مېنى باشلاپ ھويلىنى تەكشۈرىدىغان، نەتىجىسىنى چۈشەندۈرىدىغان ھەمدە ئۆز نەتىجىسىگە ئۆزى باھا بېرىدىغان بولدى.

ئەينى ۋاقىتتا، بىز پارچە خىراجەت مەسىلىسى ئۈستىدە ھېچنېمە دېيىشمىگەنىدۇق، لېكىن مەن پۇل خەجلەشكە رازى ئىدىم. يەتتە ياشلىق ئوغلۇمدا مەسئۇلىيەت تۇيغۇسى شەكىللەنگەن، بۇ ئىشنى زىممىسىگە ئالغۇدەك بولغانىدى. بۇنىڭدىن مەمنۇن ئىدىم. بىز بۇ ئىشلارنى شەنبە كۈنى قارار قىلدۇق. ئەمما ئاردىدىن ئۈچ كۈن ئۆتسىمۇ، ئۇ ھېچ ئىش قىلغاندەك ئەمەس. يەكشەنبە، دۈشەنبىلەرمۇ شۇ تەرزدە ئۆتۈپ كەتتى. سەيشەنبىگە كەلگەندە چىداپ تۇرالمىدىم. ئىشتىن چۈشۈپ قايتىپ كەلسەم ھويلا قالايمىقان، ھەممە يەر ئەخلەتكە تولۇپ كېتىپتۇ، ستېۋېن كوچىنىڭ ئۇ قېتىدىكى باغچىدا قېيغىتىپ،

سەكرەپ يۈرەتتى.

مەن ئۇمىدسىزلەندىم، ئاچچىقىمدا ئۇنى چاقىرىپ ھويلىنى رەتلىتىشنىمۇ ئويلىدىم. ئەمما بۇنداق قىلسام دەرھال ئۇنۇمىنى كۆرگەندەك قىلغان بىلەن، ئۇنىڭ مەسئۇلىيەتتىن ئۆزىنى ئېلىپ قېچىشىغا باھانە تېپىلاتتى. ئۆزۈمنى ئاران ـ ئاران تۇتۇۋالدىم، كەچلىك تاماقتا ئۇنىڭغا «نەچچە كۈن ئاۋۇال كېلىشكىنىمىز بويىچە، مېنى ھويلىغا باشلاپ چىق، خىزمەت نەتىجەڭنى كۆرۈپ باقايلى» دېدىم.

ئۇ ئىشكتىن چىقىپلا بېشىنى ئەگكىنىچە خىتلىداپ يىغىنى باشلىدى.

ـــ دادا، بۇ بەك تەس ئىشكەن.

«تەس؟ سەن تېخى ھېچ ئىش قىلمىدىڭغۇ. مەيلى سېنى چۈشەنىمەن، بۇ ئىش تەس ئەمەس، ئەڭ تەس كېلىدىغىنى ئۆزۈڭنى قوزغىتىش» دەپ ئويلىدىم ئىچىمدە ۋە ئۇنىڭدىن:

ـــ ياردىمىم كېرەكمۇ؟ ـــ دەپ سورىدىم.

ـــ ياردەم بېرىشنى خالامسەن، دادا؟

ـــ مەن ساڭا نېمە دەپ ۋەدە قىلغان؟

ـــ بوش ۋاقىتتا ياردەملىشىمەن دېگەن.

ـــ ھازىر مېنىڭ بوش ۋاقتىم بار.

ئۇ يۈگۈرگىنىچە ئويگە كىرىپ ئىككى چوڭ خالتا ئېلىپ چىقىپ بىرنى ماڭا ئۇزاتتى ھەمدە بىر دۆۋە ئەخلەتنى كۆرسىتىپ: ئۇنى تېرىشىپ بېرىڭ، ـــ دېدى.

مەن خۇشاللىق بىلەن ئۇنىڭغا ئەگەشتىم، چۈنكى ئۇ مەسئۇلىيەتنى ئۈستىگە ئېلىشقا باشلىغان ئىدى.

شۇ يىلى يازلىق تەتىلدە ئۇنىڭغا يەنە ئىككى ـ ئۈچ قېتىمدەك ياردەملەشتىم، كېيىن ئۇ ئۆز ئىشىنى مۇستەقىل ئادا قىلالايدىغان، ھەممىنى ئەستايىدىل بېجىرىدىغان بولدى. ھەتتا ئاكا ـ ئاچىلىرى قەغەز پارچىسى تاشلىسىمۇ شۇ ھامان تەنبىھ بېرىدىغان بولدى. شۇنداق قىلىپ ئۇ ھويلىنى مەندىنمۇ ياخشى

www.uyghurkitap.com

باشقۇرىدىغان بولۇپ كەتتى.

ئىشەنچ ــ ئادەمنى ئالغا باستۇرىدىغان ھەرىكەتلەندۈرگۈچى كۈچ، چۈنكى ئىشەنچ ــ كىشىلەرنىڭ ئەڭ ياخشى ئەرەپلىرىنى گەۋدىلەندۈرىدۇ. لېكىن بۇ بەلگىلىك ۋاقىت ۋە تاقەتكە موھتاج. بەزىلەرنى ئىشەنچكە ماسلاشتۇرۇش ئۈچۈن زۆرۈر تەربىيەلەشلەرنى ئېلىپ بېرىشقا توغرا كېلىشمۇ مۇمكىن. شۇنىڭغا قەتئىي ئىشىنىمەنكى، ئۇسۇل مۇۋاپىق بولسىلا، مەسئۇلىيەت تېپىدىكى ھوقۇق بېرىش ھەر ئىككى تەرەپنى زور مەنپەئەتكە ئىگە قىلىدۇ. تېخىمۇ مۇھىمى ھوقۇقنى تەقسىملىگۈچى ئاز ۋاقىتتا نۇرغۇن ئىشنى بېجىرەلەيدۇ.

بۇنى بالىلارغا ئۆي تازىلاتقۇزۇشقا تەققاسلايلى، مۇبادا سىزگە بىر ئېغىز ئۆينى تازىلاشقا توغرا كەلسە بىر دەمدىلا پاك ـ پاكىز قىلىۋېتەلەيسىز، لېكىن مەسىلىنىڭ ھالقىلىق يېرى دەل ھوقۇقنى بالىلارغا بېرىپ ئىشنى شۇلارغا قىلدۇرۇش. ئەلۋەتتە بۇنىڭغا ۋاقىت، جەريان كېرەك. ۋاقىت ۋە زېھنىڭىزنى سەرپ قىلىپ بالىلارنى تەربىيەلىشىڭىزگە توغرا كېلىدۇ، لېكىن ئاخىرىدا بۇنداق قىلىشنىڭ ۋاقىت، زېھىن سەرپ قىلىشقا ھەقىقەتەن ئەرزىيدىغانلىقىنى ھېس قىلىسىز.

بۇ ھوقۇق بېرىشكە ئائىت يېپىيېڭى تەپەككۇر شەكلى بولۇپ، كىشىلىك مۇناسىۋەتنىڭ خاراكتېرىنى ئۆزگەرتەلەيدۇ. چۈنكى خىزمەت تەقسىمى قىلىنغان كىشى ئۆزىنىڭ غوجايىنىغا ئايلىنىدۇ. ئۆزىنى ئاڭلىق يېتەكلەش ئارقىسىدا ئۆز ۋەدىسىنى، بەلگىلەنگەن نىشانىنى ئىشقا ئاشۇرۇش ئۈچۈن تىرىشىدۇ. بۇ ئۇسۇل يەنە خىزمەتچىلەرنىڭ ئىجادچانلىقىنى يۇقىرى كۆتۈرۈپ، پىرىنسىپ ئاساسىدا بارلىق ئامالالارنى ئىشقا سېلىپ نىشانغا يېتىشىگە ئىلھام بېرىدۇ.

ھوقۇق بېرىشتە چوڭ پىرىنسىپ ئۆزگەرمەيدۇ، لېكىن ئادەمگە قاراپ بېرىلمىدىغان ھوقۇقنىڭ چېكى ئوخشىمايدۇ. پىشمەن

غان كىشىلەرگە نىسبەتەن، نىشاننى بەك يۇقىرى بەلگىلەپ بەر-
مەسلىك، كۆرسەتمە ئېنىق بولۇشى، پايدىلىنىش كۇچى تولۇق تە-
مىنلىنىشى، تەكشۈرۈش، نازارەت قىلىش ئىنچىكە، مۇكاپات -
جازامۇ ئېنىق، بىۋاستە بولۇشى كېرەك. پىشقان كىشىلەرگە قە-
يىنلىق دەرىجىسى يۇقىرى ۋەزىپىلەرنى تەقسىملەپ، پەقەت نې-
گىزلىك كۆرسەتمە بىلەنلا چەكلەنسەكمۇ، باھالاش قېتىم سانىنى
ئازايتىپ، باھالاش ئۆلچىمىنى بىر قەدەر ئابستراكتىراق بېكىت-
سەكمۇ بولىۋېرىدۇ.

ئۇنۇملۇك ھوقۇق بېرىش ئېھتىمال ئۇنۇملۇك باشقۇرۇشنىڭ ئەڭ ياخشى چارىسى بولۇشى مۇمكىن. چۈنكى مەيلى شەخس ياكى كوللېكتىپلار ئۈچۈن بولسۇن، بۇ ئۇلارنىڭ تەرەققىياتىنى تېزلىتىدىغان ئەڭ ئاساسلىق ئامىلدۇر.

مۇھىم ئىشنى مەركەز قىلغان تەپەككۇر شەكلى

ئۆز - ئۆزىنى ئۇنۇملۇك ئىدارە قىلىش ياكى ھوقۇق بېرىش ئارقىلىق باشقىلارنى مۇۋاپىقلاشتۇرۇش ئىدارە قىلىشتىكى مۇھىم ھالقا ماھارەت، قورال ياكى باشقا تاشقى ئامىللاردا ئەمەس، بەلكى ئىچكى قىسمدا بولۇپ، بۇ دەل 2 - تۈردىكى ئىشلارنى مەركەز قىلغان تەپەككۇر شەكلىدىن ئىبارەتتۇر. بۇ خىل تەپەككۇر شەكلى سىزنى جىددىيلىك دەرىجىسى بويىچە ئەمەس، مۇھىملىق دەرىجىسى بويىچە ئىشلارنى كۆزىتىشكە ئېلىپ بارىدۇ.

كىتابىمىزدا «4 - ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرۇش ئۇسۇلى — يۇقىرى ئۇنۇملۇك كىشىلەرنىڭ بىر كۈنى» تېمىسىدا بىر مەشىق قوشۇمچە قىلىپ بېرىلدى. بۇ مەشىق ئارقىلىق سىز بۇ خىل تەپەككۇر شەكلىنىڭ سودا ساھەسىدىكى غايەت زور ئەھمىيىتىنى ھېس قىلىپ يېتەلەيسىز.

2 - تۈردىكى ئىشلارنى مەركەز قىلغان تەپەككۇر شەكلى

تۇرغۇزۇلسا، تۇرمۇشنى ئورۇنلاشتۇرۇش ئىقتىدارى يۇقىرى كۆتۈرۈلۈپ، مۇھىم ئىشنى باشتا قىلغىلى، ئەھمىيەتسىز قىلغىلى، ئۆز ئىشلىرىنى جايىدا قىلغىلى بولىدۇ. كىملەرگىدۇر يېلىنىشىنىڭ ھېچقانداق ھاجىتى قالمايدۇ.

قىزىقارلىقى، مەن ئوتتۇرىغا قويغان ئىش ئۇنۇمى يۇقىرى كىشىلەرنىڭ يەتتە ئادىتىنىڭ ھەممىسى دېگۈدەك 2 - تۇردىكى ئىشلارغا تەۋە پائالىيەتلەر بولۇپ، ھەربىر ئادەت تۇرمۇشىمىزدىكى ئەڭ ئاساسلىق، ئەڭ مۇھىم ئىشلارنى بىرتەرەپ قىلىشقا قارىتىلغان. ناۋادا بۇ ئادەتلەرنى كۈندىلىك تۇرمۇشىمىزدا رېئاللاشتۇرالىسىڭىز، شۇبھىسىزكى، تۇرمۇشىڭىزدا غايەت زور ئۆزگىرىشلەر روي بەرگۈسى.

پايدىلىق كۆرسەتمىلەر

1 . سەل قاراپ تاشلىنىپ قالغان، بىراق ھاياتىڭىزغا زور تەسىر كۆرسىتىدىغان 2 - تۇردىكى ئىشتىن بىرنى تېپىپ چىقىڭ، شەخسىي تۇرمۇشىڭىزغا ئائىت ئىشلار بولسىمۇ ياكى خىزمەتكە ئائىت ئىش بولسىمۇ بولىۋېرىدۇ.

2 . ۋاقىت ماتېرىياسىدىن بىرنى سىزىپ چىقىپ، ۋاقىتنى ھەربىر تۇردىكى ئىشقا يۆزلۈك نىسبەت بويىچە تەقسىملەپ چىقىڭ. ئاندىن 15 مىنۇتنى بىرلىك قىلىپ،ئۆزىڭىزنىڭ ھەر ئۇچ كۈنلۈك پائالىيىتىنى خاتىرىلەپ، ئۆزىڭىزنىڭ پىلانى بىلەن سېلىشتۇرۇپ، چوڭ پەرق بار - يوقلۇقىنى كۆزىتىپ بېقىڭ. ئۆزىڭىزنىڭ بۇ ۋاقىت تەقسىماتىدىن رازىمۇ سىز؟ سىزنىڭچە ئۆزگىرىشكە تېگىشلىك قانداق جايلار بار؟

3 . ھوقۇق بېرىش شەكلى ئارقىلىق باشقىلارغا قىلدۇرغىلى بولىدۇ، دەپ قارىغان ئىشلىرىڭىزنى بىر پارچە قەغەزگە خاتىرىلەڭ، ئاندىن كېيىن مۇشۇ ئىشلارنى قىلالايدىغان نامزاتلار ياكى

تەربىيەلىسەك مۇشۇ ئىشنىڭ ھۆددىسىدىن چىقالايدۇ، دەپ قارىغان كىشىلەرنى تاللاپ چىقىڭ. قانداق ھوقۇق بېرىش ياكى قانداق تەربىيەلەش ھەققىدە مۇلاھىزە قىلىپ كۆرۈڭ.

4 . كېيىنكى ھەپتىلىك پائالىيەتكۈزنى پىلانلاڭ. ئالدى بىلەن ئۆزىگىزنىڭ كېيىنكى بىر ھەپتە ئىچىدىكى نىشانىگىزنى يېزىپ چىقىڭ، ئاندىن بۇنى ئۆزىگىزنىڭ كونكرېت ھەرىكەت پىلانىگىزغا ئايلاندۇرۇپ، ھەپتە ئاخىرىدا، پىلانىگىزنىڭ ھاياتلىق نىشانىگىز ۋە قىممەت ئۆلچىمىگىزگە ئۇيغۇن بولغان - بولمىغانلىقىغا، قىممەت قاراش ۋە نىشاندا چىڭ تۇرالىغان - تۇرالمىغانلىقىگىزغا قاراپ بېقىڭ.

5 . ھەر ھەپتىدە بىردىن ھەپتىلىك پىلان تۈزۈڭ ھەمدە كونكرېت ۋاقىت، قىلماقچى بولغان ئىشنى ئېنىق بەلگىلەڭ.

6 . نۆۋەتتە ئىشلىتىۋاتقان پىلان لايىھەيىگىزنى 4 - ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرۇش لايىھەسىگە ئۆزگەرتىڭ ياكى مۇشۇنداق بىر لايىھىنى تۈزۈپ چىقىڭ.

7 . «4 - ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرۇش ئۇسۇلى — يۇقىرى ئۈنۈملۈك كىشىلەرنىڭ بىر كۈنى» (قوشۇمچە II)نى ئوقۇپ چىقىڭ ۋە 2 - تۈردىكى ئىشلارنى مەركەز قىلغان تەپەككۇر ئۇسۇلىنىڭ تەسىرىنى ئانالىز قىلىڭ.

www.uyghurkitap.com
ئۇيغۇرچە كىتابلارنىڭ يېڭى ئالىمى
ئۇيغۇر كىتاب تورى

هەپتىلىك ئورۇنلاشتۇرۇش	
رول	نىشان

ئۆزۈكسىز يېڭىلاش

بەدەن
ئەقىل
روھ
ئىجتىمائىيەت / ھېسسىيات

بۈگۈنكى مۇھىم ئىش	بۈگۈنكى مۇھىم ئىش	يەكشەنبە	دۈشەنبە
			بۇ ھەپتىدىن پايدىلىنىش كۈن

ئۇچرىشىش / ۋەزىپە

	شەخسىي ۋاقىت	8
	9	9
	10	10
	11	11
	12	12
	1	1
	2	2
	3	3
	4	4
	5	5
	6	6
	7	7
	8	8
	كەچ	كەچ

سەیشەنبە	چارشەنبە	پەیشەنبە	جۇمە	شەنبە
بۇگۈنكى مۇھىم ئىش				
②	⑫		⑭	
②	⑫			
ئۇچرىشىش / ۋەزىپە				
8	8	8	8	8
9	9	9	9	9
10	10	10	10	10
11	11	11	11	11
12	12	12	12	12
1 ⑨	1	1	1	1
2 ⑨	2	2	2	2
3	3	3	3	3
4	4	4	4	4
5	5	5	5	5
6 ⑤	6	6	6	6
7	7	7	7	7
8	8	8	8	8
كەچ	كەچ	كەچ	كەچ	كەچ 7:00 تىياتىر - خانا: بۇلەنىنىڭ مۇزىكا كېچىلىكى

www.uyghurkitap.com
ئۇيغۇر كىتاب يۇرتى

ئۇچىنچى بۆلۈم

كوللېكتىپ دائىر نىسبەتكى مۇئامىلە قىلىش

(مۇستەقىللىقتىن ھەمكارلىققىچە)


ئۆزئارا تاپىنىش مەزگىلى
پۈتۈن، تاماملاش
5
باشقا همكارلاش
6
تەك تەپلەن
4
مۇستەقىللىق مەزگىلى
3
مۇھىم ئىشنى باشتا قىل
يەككە دائىرىسىدىكى
مۇۋەپپەقىيەت
1
2
تاپىنىشچان مەزگىل

www.uyghurkitap.com

2-باب

كىشىلىك مۇناسىۋىتىنىڭ ماھىيىتى

«ئىشەنچ» ئامانەت قويۇلىدىغان ئاتالمىش ھېسسىيات ئىچىدىكى باشقىلار بىلەن ئېچىل ـ ئىناق ئۆتۈشتە، كىشىلىك مۇناسىۋەتتە كەم بولسا بولمايدىغان «بەختىرلىك تۇيغۇسى»دىن ئىبارەتتۇر.

ھېسسىيات ئىچىدىكى ئامانەتنى كۆپەيتىدىغىنى ئەدەپ، سەمىيلىك، مېھر ـ شەپقەت ۋە ئىشەنچتىن ئىبارەت.

قوپاللىق، مۇغمبىرلىك، تەھدىت، پوپوزا ۋە يالغانچىلىق قاتارلىقلار ھېسسىيات ئىچىدىكى قالدۇقنى ئازايتىۋېتىدۇ، ھەتتا قىزىل رەقىمگە ئۆتكۈزۈۋېتىدۇ ـ دە، سىزنى كىشىلىرىنىڭ ئىشەنچىسىدىن مەھرۇم قالدۇرىدۇ.

ئىشەنچ بولمىسا دوستلۇقتىن، سەمىمىيلىك
بولمىسا ئىشەنچتىن سۆز ئېچىش مۇمكىن ئەمەس.
— ساموئېل جونسۇن
(ئەنگلىيەلىك لۇغەتشۇناس، ئەدىب)

يەككىنىڭ مۇستەقىللىقى ھەققىي مۇڭەپپەقىيەتكە ۋەكىللىك قىلالمايدۇ، كامىل ھايات كوللېكتىپ مۇڭەپپەقىيەت ئاساسىدا رويابقا چىقىدۇ، كوللېكتىپنىڭ ھەمكارلىقى شەخسنىڭ ھەققىي مەنىدىكى مۇستەقىللىقىنى ئالدىنقى شەرت قىلىدۇ، بۇنىڭدىن ھالقىپ ئۆتۈش ئەسلا مۇمكىن ئەمەس.

بىر قانچە يىل ئىلگىرى، ئورنىمىزدىكى ئىشتاتنىڭ مەلۇم دېڭىز بويى رايونىغا بىر يىغىنغا رىياسەتچىلىك قىلغىلى باردىم، ئۇ يەردە بىرسى ماڭا: «ستېۋېن، مېنىڭ مۇشۇنداق يىغىن بىلەن زادى خۇشۇم يوق» دېدى. بۇ گەپ سەل دەققىتىمنى تارتتى.

ئۇ كەينىدىن: «قارىڭ، بۇ يەرنىڭ دېڭىز مەنزىرىسىگە، كىشىنى شۇنداق مەپتۇن قىلىدۇ، ئاۋۇ ئادەملەرگە قارىڭ، شۇنچىلىك خۇشال، لېكىن مەنچۇ، مۇشۇ يەردە ھاڭۇېقىپ ئولتۇرىمەن، غېمىم كەچتە ئايالىمنىڭ تېلېفونىدىكى سۈرۈشتۇرۇشلىرىگە قانداق جاۋاب بېرىش.»

ھەر قېتىم كامانىروپكىغا چىقسام، ئايالىم كەچلىك تاماقنى نەدە يېيىڭ؟ يېنىڭدا كىملەر بار؟ چۈشتىن بۇرۇن يىغىنغا تولۇق قاتناشتىڭمۇ؟ چۈشلۈك تاماقنى قاچان، نەدە يەيسىلەر؟ تاماق ۋاقتىدا نېمە ئىش قىلىدىڭ؟ چۈشتىن كېيىنكى ۋاقتىنى قانداق ئۆتكۈزدۈڭ؟ كەچتىكى كۆڭۈل ئېچىش پائالىيەت قانداقراق

بولدى؟ كىم بىلەن بىللە بولدۇڭ؟ نېمىلەرنى ئېيتىشتىڭلار؟ دېگەندەك توخۇ تۇكى ئىشلارنى سوراپ تۇيخۇرۇپتۇ. بىزارلىقتىن چىدىغۇچىلىكىم قالمىدى.

ــ ئەمەلىيەتتە ئۇ باشقىلارغا تېلېفون قىلىپ راست يالغانلىقىنى تەكشۈرۈپ كۆرسىمۇ بولىدۇ، لېكىن يا بۇنداق قىلمايدۇ. ھەر قېتىم كاماندىروپكىغا مېڭىشتىن ئاۋۋال سەۋەبىنى سۈرۈشتۈرۈپ بىرمۇنچە كوتۇلدايدۇ، شۇڭىمۇ بۇنداق ئۆگىنىش، مۇھاكىمە يىغىنلىرىغا رايىم يوق.

ئۇ ئىنتايىن ئازابلىنىۋاتقاندەك ئىدى. بىز بىردەم پاراڭلاشتۇق.

مەن ئۇنىڭغا «مەسىلىنى بىراقلا ھەل قىلغۇڭىز بارمۇ» دېدىم.

ــ قانداق؟ ــ دېدى ئۇ.

ــ بۇ ئاچچىقىڭىزدا ئەتۈركە بىلەن ئايالىڭىزنىڭ مېڭىسىنى چۈۋۈپلا ئېچىدىكى سىم يوللىرىنى قايتا رەتلەپ، پىكىر ـ خىياللىرىنى ئۆزگەرتىۋەتكۈڭىز كېلىدىغاندۇ؟

ــ كۆڭلۈمدىكىنى تاپتىڭىز، ئۇنى ئۆزگەرتكۈم بار. ئۇنىڭ مېنى مۇنداق سوتلاپ يۈرۈشىنىڭ ئورنى يوقتە.

ــ بۇنى سىزنىڭ ھەربىيلىرىڭىز كەلتۈرۈپ چىقارغان، دوستۇم بۇنى پاراڭلىشىش ئارقىلىقلا ھەل قىلغىلى بولمايدۇ، ــ دېدىم ئۇنىڭغا.

ياخشى كىشىلىك مۇناسىۋەتنىڭ ئاساسى ــ ئۆزىنى ئىدارە قىلىش ۋە چۈشىنىش. بىرەيلەن باشقىلارنى سۆيۈشتىن ئىلگىرى، چوقۇم ئالدى بىلەن ئۆزۈڭنى سۆي دېگەنىكەن. بۇ جايدا ئېيتىلغان گەپ، لېكىن مەن قىممىتىڭنى تېخىمۇ چۈشەن دەيمەن. ئۆزىنى توغرا چۈشەنگەندىلا ئاندىن ئۆزىنى ھەقىقىي سۆيگىلى بولىدۇ.

مۇستەقىللىق ــ ھەمكارلىقنىڭ ئاساسى، سىزدە مۇستەقىل

خاراكتېر يېتەرلىك بولمايدىكەن، كىشىلىك مۇناسىۋەتتە كۆز بويىاپ، ئەپلەپ ـ سەپلەپ جان باقمىنىڭىز بىلەن تەلىيىڭىز ھەمىشە ئوڭدىن كېلىۋېرىشى ناتايىن. كۈنلەرنىڭ بىرىدە ئوڭۇشسىزلىققا دۇچ كەلسىڭىز، بۇنداق ماھارەت ھېچنېمىگە ئەسقاتماي قالىدۇ.

كىشىلەر ئارا ئىنسانىي دوستلۇقنى ساقلاشتا مۇھىمى گەپ ـ سۆز ياكى ئىش ـ ھەرىكەت ئەمەس، بەلكى سىزنىڭ ماھىيىتىڭىزدۇر. يالغانچىلىق، كۆز بويامچىلىق دېگەندەك ياسالما قىلىقلار ئاسانلا بايقىلىپ قالىدۇ. بۇنداقتا قانداقمۇ رازى بولغۇدەك ھەمكارلىق ئورناتقىلى بولسۇن؟

ئۆزىنى كامالەتكە يەتكۈزۈش ــ ئاممىۋى مۇڭەپپەقىيەتنىڭ ئاساسى. بۇ خىل ماھارەتنى ئىگىلەپ بولغاندىن كېيىن كۆزئالدىڭىزدا يەنە بىر يېپىيېڭى ساھە نامايان بولىدۇ. ياخشى ھەمكارلىق كىشىلەرنى قويۇق ۋە چوڭقۇر ھېسسىيات ئۈزۈكسىز تاكامۇللىشىپ ۋە جەمئىيەت ئۇچۇن تۆھپە قوشۇش پۇرسىتىدىن بەھرىمەن قىلىدۇ.

بىراق، بۇ ئادەمگە ئاسانلا قايغۇ ـ ھەسرەت ۋە ئوڭۇشسىزلىق ئېلىپ كېلىدىغان، ھەتتا تۇغمەس توسالغۇلار كىشىنى چارچىتىۋېتىدىغان ساھەدۇر. كىشىلىك تۇرمۇشتىكى بىخۇدلۇق، نىشانسىزلىق قاتارلىق ئاجىزلىقلار ئوڭايلا سىزنى ئالاقزەدە قىلىۋېتىشى، ھەرقانچە روھلۇق بولۇشنى ئويلىسىڭىزمۇ ھەتتا پالاكەتچىلىكلەر دىققىتىڭىزنى قاشايتىپ پەرۋاسىز بولۇپ كېتىشىڭىز مۇمكىن.

كىشىلىك مۇناسىۋەتتىكى ئوڭۇشسىزلىق دەرۋەقە ئاددىي ئەمەس. ئۇ ئېلىپ كەلگەن غەم ـ قايغۇ ئېغىر بولغاچقا، ئادەم ئۆزىنى قاچۇرۇپمۇ قاچۇرۇپ بولالمايدۇ. شۇڭىمۇ ھەر خىل مۇڭەپپەقىيەت تەلىماتلىرىنىڭ بازار تېپىپ كېتىشى ئەجەبلىنەرلىك ئەمەس، بىراق بۇخىل تاشقى ماھارەت تاكتىكىلىرى پەقەتلا ۋاقىتلىق، ئۇ ھەرگىز مەسلىنى

يىلتىزىدىن ھەل قىلالمايدۇ. كىشىلىك مۇناسىۋەتتىكى ئېرىشىش-يوقىتىش ئەھمىلىيەتتە تېخىمۇ چوڭقۇر قاتلاملىق ئامىللارغا باغلىق بولىدۇ.

غازىنىڭ ئالتۇن تۇخۇم تۇغۇشىنى نەقىل كەلتۈرگەن مۇھاكىمىزنى داۋاملاشتۇرۇپ باقايلى. غاز (ياخشى ھەمكارلىق)، ئالتۇن تۇخۇم (كوللېكتىپ ھەمكارلىق، سەمىمىي ئاشكارىلىق، بىر-بىرىگە ئاكتىپ تەسىر كۆرسىتىش ھەمدە يۇقىرى ئۇنۇم) تۇغۇپ بېرىدۇ. غازنى توختاۋسىز تۇخۇم تۇغدۇرۇش ئۇچۇن، ئۇنىڭغا پۈتۈن زېھنىڭنى بېغىشلاشقا، يەنى، بۇنىڭدا 4-، 5-، 6- ئادەتلەرگە مۇراجىئەت قىلىشقا توغرا كېلىدۇ. ئۇنىڭدىن قالسا، بىز ئەمدى «ھېسسىيات ئىسچوتى»غا سېلىشتۇرۇش ئاساسىدا، كىشىلىك مۇناسىۋەتتىكى ئۇنۇم - ئىقتىدار تەڭپۇڭلۇق پىرىنسىپىنى چۈشەندۈرىمىز.

ھېسسىيات ئىسچوتى

بىز ھەممىمىز بانكا ئىسچوتى (ھېسابى)نىڭ كۈتۈلمىگەن ھاجەتلەردىن چىقىش ئۈچۈن قويۇلىدىغان بىر خىل ئامانەت پۇلى ئىكەنلىكىنى بىلىمىز، ھېسسىيات ئىسچوتىدىكى ئامانەت كىشىلىك مۇناسىۋەتتە كەم بولسا بولمايدىغان ئىشەنچ، شۇنداقلا ئۆزئارا ئالاقە داۋامىدىكى بىخەتەرلىك تۇيغۇسىدىن ئىبارەت.

ھېسسىيات ئىسچوتىدىكى ئامانەتنى كۆپەيتىپ بارىدىغىنى ــ ئەدەپ - ئەخلاق، سەمىمىيلىك، مېھىر - شەپقەت ۋە ئىشەنچتىن ئىبارەت. بۇ خىل ئامانەت باشقىلارغا بولغان ئىشەنچنى كۈچەيتىپ زۆرۈر تېپىلغاندا ئىشلىرىمىزدا مۇناسىپ رول ئوينىيالايدۇ، ھەتتا خاتالىق ئۆتكۈزگىنىمىزدە ئەيىب - نۇقسانلىرىمىزنى يېپىپ قالالايدۇ، باشقىلارنىڭ ئىشەنچىسىگە ئېرىشىلىسەك گەپ - سۆزدە كەتكۈزۈپ قويغان ھالەتتىمۇ، قارشى تەرەپ ئۇنى بەك ئەيىب ساناپ كەتمەس، بىزدىن رەنجىپ قالماس، نىيىتىمىزنى

خاتا چۇشەنمەس، شۇڭلاشقا ئىشەنچ بىزنى يەڭگىللەشتۇرىدۇ، ئالاقىنى راۋانلاشتۇرىدۇ.

ئەكسىچە قوپاللىق، مۇغەمبەرلىك پوپوزا ۋە يالغانچىلىق قاتارلىق ئىللەتلەر ھېسسىيات ئىسچوتىدىكى قالدۇقنى ئازايتىۋېتىدۇ، ھەتتا ئاخىرىدا قىزىل رەقەمگە ئۆتكۈزۈۋېتىدۇ ـ دە، سىزنى كىشىلىك ئالاقىدىكى ئىشەنچتىن مەھرۇم قالدۇرىدۇ.

بۇ خۇددى نېپىز مۇز ئۈستىدە تۇرغانغا ئوخشايدۇ، ئاۋايلاپ دەسسىمىسىڭىز، ھەربىر ھەرىكىتىڭىزدە ئېھتىياتەن ئىش كۆرمىسىڭىز بولمايدۇ. ئەتراپ سەزگۈرلىشىپ كېتىدۇ، ھەر ۋاقىت ھوشيار بولۇشقا، ھەر تەرەپتىن مۇداپىئە كۆرۈشكە توغرا كېلىدۇ. ئەمەلىيەتتە نۇرغۇن كوللېكتىپ، ئائىلە، نىكاھلار مۇنداق جىددىي، ۋەھىمىلىك كەيپىيات بىلەن قاپلانغان.

ناۋادا ھېسسىيات ئىسچوتىغا «ئامانەت» قويماي تۇرۇپ يۇقىرى ئىشەنچنى ساقلايمەن دېسىڭىز، مۇقەررەركى نىكاھ يامانلىشىشقا قاراپ يۈز تۇتىدۇ، يەڭگىلرەك بولغاندا ئوي ـ خىيال بىرىەردىن چىقمايدىغان، نىكاھنى تاشنى تاياقتا تاڭغاندەك داۋاملاشتۇرۇش، ئېغىر بولغاندا تىل ـ ئاھانەت، جەڭگى ـ جېدەل ئۆكسىمەيدىغان، ھەتتا ئاجرىشىش قاتارلىق ئاقىۋەتلەر كېلىپچىقىدۇ.

مۇناسىۋەت قانچە داۋام ئەتسە، «ئامانەت»نى شۇنچە ئۇزۇلدۇرمەي قويۇشقا توغرا كېلىدۇ، ھەر ئىككى تەرەپنىڭ ئارزۇ ـ ھەۋىسى ئوخشىمىغاچقا، ئەسلىدىكى ئىشەنچ ئاسانلا سۇسلاپ كېتىشى مۇمكىن. تۆۋەندىكىدەك ئىش سىزدىمۇ سادىر بولغانمۇ، ئويلاپ بېقىڭ. كۆرۈشمىگىلى ئۇزۇن بولغان كونا ساۋاقداشلىرىڭىز بىلەن ئۇچرىشىپ قالسىڭىز، بىر چاغلاردىكى دوستلۇق رىشتىسى سىلەرنى ھېچقانداق ياتسىراتمايدۇ، سەۋەب ئاراڭلاردا يەنىلا جۇغلانما ھېسسىيات مەۋجۇت. لېكىن داۋاملىق كۆرۈشۈپ تۇرىدىغان كىشىلەرگە چوقۇم ھەر ۋاقىت ھېسسىيات مەبلىغى سالماي بولمايدۇ، بولمىسا ھېسسىيات ئىسچوتىدا «قىزىل رەقەم» كۆرۈلۈپ، مۇناسىۋەتكە ئاسانلا تەسىر يېتىشى مۇمكىن.

بۇ خىل ئەھۋال ياشلىق دەۋرىگە قەدەم قويغان قىز-ئوغۇللاردا كۆپرەك كۆزگە چېلىقىدۇ. مۇبادا ئوغلىڭىزغا دەيدىغانلىرىڭىز «ئۆينى تازىلىۋەت، كۆڭلىكىڭنىڭ توگمىسىنى ئەت، تىرىشىپ ئوقۇ، ئۇنىڭالغۇنى پەسرەك قوي، ئەخلەت تۆكۈشنى ئۇنتۇپ قالما» دېگەندەك بۇيرۇق تەلەپپۇزىدىكى گەپ-سۆزلەر بىلەن چەكلىنىپ قالسا، ھېسسىيات ئىسچوتىكىزدا ئاسانلا «قىزىل رەقەم» كۆرۈلۈشى تۇرغانلا گەپ. شۇنىڭ بىلەن ئوغلىڭىز چوڭ- چوڭ تاللاشلارغا دۇچ كەلگەن ۋاقىتتا، تەكلىپىڭىزنى خۇشاللىق بىلەن قوبۇل قىلمايدۇ، چۈنكى سىزنىڭ ئۇنىڭغا بەرگەن ئىشەنچىڭىز بەك تۆۋەن، ئىككىلارنىڭ ئوتتۇرىسىدىكى پىكىر ئالماشتۇرۇش يېپىق، ئۆلۈك ھالەتتە بولغاچقا، سىز ھەرقانچە دانا - بىلىملىك، ئۇنىڭغا قولىڭىزدىن كېلىشچە ياردەم قىلغان بولسىڭىزمۇ، «ھېسسىيات ئىسچوتىڭىز»دىكى «ئامانەت» زىيادە تۆۋەن بولغاچقا، قىسقا مۇددەتلىك ھېسسىيات سېلىنمىسى ئارقىلىق مۇناسىۋىتىڭلاردا يۈكسىلىش پەيدا قىلالمايسىز. ئېھتىمال سەلبىي تەسىر ساقلىنىشى مۇمكىن.

تەسەۋۋۇر قىلىپ بېقىڭ، ناۋادا دەسلەپىدىن باشلاپلا ھېسسىيات ئىسچوتىڭىزغا «ئامانەت» قويۇشنى داۋاملاشتۇرغان بولسىڭىز، نەتىجىسى قانداق بولار ئىدى؟ ئەمەلىيەتتەئوغلىڭىز بىلەن بولغان مۇناسىۋەتنى ياخشىلاشنىڭ پۈرسىتى ناھايىتى كۆپ. مەسىلەن: ئۇنىڭ تېيىلىشقا قىزىقىۋاتقانلىقىنى بايقىغىنىڭىزدا تېيىلىشقا مۇناسىۋەتلىك ژۇرنالدىن بىرنى سېتىۋېلىپ ئۇنىڭغا ئالغاچ بارسىڭىز، ياكى ئۇ ئىشلەۋاتقان ۋاقىتتا يېنىغا بېرىپ ياردەم لازىم ئەمەسلىكىنى سوراپ قويسىڭىز، ياكى ئۇنى كىنو كۆرگىلى ئاپارسىڭىز ياكى ماروژنى ئېلىپ بەرسىڭىز دېگەندەك ئىشلارنىڭ ھەممىسى ئارىدا ناھايىتى زور ئىشەنچ، ھېسسىيات پەيدا قىلىدىغان ئۇششاق ئىشلاردۇر. ئۇ گەپ قىلىۋاتقاندا ئۆز ھۆكمىڭىزنى تاڭمىسىڭىز، ھە دېسىلا كونا خامانىنى سورىمىسىڭىز، سۆزىگە قۇلاق سېلىپ بېرىلىپ ئاڭلاپ

ئۇنى چۈشىنىپ قويسىڭىز، ئۆزىڭىزنىڭ ئۇنىڭغا ئېتىبار بېرىدىغانلىقىڭىزنى، ئۇنى ھۆرمەتلەيدىغانلىقىڭىزنى ھېس قىلدۇرۇشىڭىز تېخىمۇ ياخشى بولغاي.

ئېھتىمال بالىلار بۇلارغا قارىتا ئېھتىمال دەرھال ئىنكاس قايتۇرالماسلىقى، بەلكىم كۆڭلىدە دەرگۇمان بولۇپ: «دادام يەنە نېمە ئويلاۋاتقاندۇ؟ ئاپام بۇ قېتىم يەنە قانداق نەيرەڭ ئىشلىتىۋاتقاندۇ؟» دېگەندەك ئويلاردا بولۇشى مۇمكىن، لېكىن بۇنى قەتئىي داۋاملاشتۇرغانداء، «ئامانەت» بارغانسېرى كۆپىيىپ، «قىزىل رەقەم» بارا ـ بارا يوقايدۇ.

ئېسىڭىزدە بولسۇنكى، ئۇنۇمدە سۈرئەت قوغلىشىش ئاقىلانە ئىش ئەمەس. مۇناسىۋەت ئورنىتىش، ئۇنى سىجىل داۋاملاشتۇرۇشقا ۋاقىت كېتىدۇ. ناۋادا ئۇنىڭ سوغۇق مۇئامىلىسىگە ياكى پەرۋاسىزلىقىغا قاراپلا بولدى قىلىۋەتسىڭىز، ئەجرىڭىز بىكار كېتىدۇ. ئۇنى ھەرگىز «سەن ئۈچۈن نېمىلەرنى قىلمىدۇق، قانچىلىك قۇربانلارنى بەرمىدۇق، سەندە نېمىشقا ئىنساپ يوق، بىز ساڭا ياخشى بولسۇن دېدۇققۇ، قارىغىنا پوزىتسىيەڭگە، قاملاشمىغىلى تۇردۇڭغۇ!» دېگەندەك گەپلەر بىلەن ئەيىبلىمەسلىك كېرەك.

ئەلۋەتتە، سەۋرچان بولۇش قىيىن ئىش، بۇنىڭ ئۈچۈن ئاكتىپ پوزىتسىيە، تەسىر چەمبىرىكى دائىرىسىدىكى ئىشلارغا بولغان ئەھمىيەت، قەدەممۇ قەدەم ئىلگىرىلەيدىغان ئادەت بولۇشى، مۇناسىۋەتنى يامانلاشتىپ قويۇشتىن ئېھتىيات قىلىش كېرەك.

ئەمەلىيەتتە قىسقا مۇددەتتە ئۇنۇمنى قولغا كەلتۈرگىلى بولىدىغان ئۇسۇل ئەسلا مەۋجۇت ئەمەس، كىشىلەر ئارا مۇناسىۋەت ئورنىتىش ۋە ئۇنى داۋاملاشتۇرۇش بىر خىل ئۇزاق مۇددەتلىك مەبلەغ سېلىش جەريانىدۇر.

www.uyghurkitap.com
ئۇيغۇر كىتاب بوربكتى
ئۇيغۇرچە كىتابلارنىڭ بىرىنچى تورلۇق ئىزدەش

هېسسىيات ئىسچوتىغا مەبلەغ سېلىشنىڭ ئالتە خىل شەكلى

بۇ يەردە هېسسىيات ئىسچوتىغا مەبلەغ سېلىشتىكى ئالتە خىل ئاساسىي ئۇسۇل تونۇشتۇرۇلىدۇ.

باشقىلارنى چۈشىنىش

باشقىلارنى چۈشىنىش بارلىق هېسسىياتنىڭ ئاساسى. ئادەمـلەرنىڭ مىجەز ـ خاراكتېر، قىزىقىشلىرى هەر خىل بولىدۇ. ئوخشاش بىر ئىش A ئادەمنى تەسىرلەندۈرسە، ئېهتىمال B ئادەمنى نەپرەتلەندۈرۈشى مۇمكىن. شۇڭا قارشى تەرەپنى ياخشى چۈشەنگەندە ۋە ئۇنى ئۆزلەشتۈرگەندىلا، مۇناسىۋەتنى ياخشىلىغىلى بولىدۇ. ئالايلى، ئالتە ياشلىق بالىڭىز تازا ئالدىراش ۋاقتىڭىزدا كىچىككىنە بىر ئىش ئۈچۈن سىزنى ئاۋارە قىلدى. سىز چە بۇ بەلكىم هېچنېمىگە ئەرزىمەيدىغان ئىش، بەلكى ئۇنىڭچە ئەڭ مۇهىم ئىش سانىلىشى مۇمكىن. بۇ ۋاقىتتا سىز 2 ـ ئادەت ئاساسىدا ئۇنىڭ چۈشەنچە ۋە قىممەت قارىشىنى دەڭسەپ؛ 3 ـ ئادەت ئاساسىدا قارشى تەرەپنىڭ ئېهتىياجىنى ئالدىن ئويلاشسىڭىز، ئۇنىڭغا ماسلاشسىڭىز بولىدۇ.

مېنىڭ ئۇنىۋېرسىتېتتا پروفېسسور دوستۇمدىن بىرى بار، ئۇنىڭ ئون نەچچە ياشقا كىرگەن بىر ئوغلى بار ئىدى؛ ئىككىسىنىڭ مۇناسىۋىتى دېگەندەك ياخشى ئەمەس ئىدى. دوستۇمنىڭ كۆپ قېـسىم ۋاقتى پەن ـ تەتقىقات ئىشلىرى بىلەن ئۆتەتتى، ئۇ ئوغلىنى ئىش قىلغاندا كالىلا ئىشلەتمەيدۇ، ۋاقىت ئىسراپ قىلىدۇ، دەپ قارايتتى، شۇ سەۋەبتىنمۇ ئوغلىمۇ دادىسىغا ئىرەنشىپ كەتمەيتـتى. ئۇ مۇناسىۋەتنى ياخشىلاشقا خېلى ئۇرۇنۇپ كۆرگەن بولسىمـۇ ئاقمىدى. ئوغلى دادىسىنى پەدىنى ئۆزگەرتىپ كېلىپ مېنى يەنىلا ئىنكار قىلىۋاتىدۇ، كىملەرگىدۇر سېلىشتۇرۇپ باھالاۋاتىدۇ، دەپ

قارىۋالغاندى. ھەقمقەتەنمۇ ئۇلارنىڭ «ھېسسىيات ئىسچوتى» قۇ-رۇقدىلىپ قالغان، مۇناسىۋەتنى بارغانسېرى قاتمالىشىپ، ئاتا بولغۇچىنىڭ كۆڭلىنى غەش قىلىۋەتكەنىدى

بىر كۈنى مەن ئۇنىڭ بىلەن «ناۋادا بىرەرسىگە كۆڭۈل بۆلەي دېسەڭ، ئۇنىڭ كۆڭۈل بۆلىدىغان ئىشىغىمۇ ئوخشاشلا كۆڭۈل قوي» دېگەن پىرىنسىپ ھەققىدە پاراڭلاشتىم. ئۇنىڭغا بۇ گەپلىرىم تەسىر قىلمىتۇ. ئۇيگە قايتقاندىن كېيىن، بالىسى بىلەن بىللە ئۆيىنىڭ قېشىغا كىچىك سېپىل ياسىماقچى بولىتۇ، بۇ ناھايىتى كۈچ كېتىدىغان ئىش ئىدى. ئاتا - بالا ئىككىسى بىر ياقىدىن باش بىر يەڭدىن قول چىقىرىپ، بىر يېرىم يىل ۋاقىت سەرپ قىلىپ بۇ قۇرۇلۇشنى بىرلىكتە تاماملايتۇ.

شۇ قېتىمقى ھەمكارلىشىشتىن كېيىن، ئوغلى بارا-بارا ئۆزگىرىپتۇ، بارغانسېرى كاللىسىمۇ ئېچىلىپتۇ. مۇھىمى ئاتا-بالا ئوتتۇرىسىدىكى مۇناسىۋەت ياخشىلىنىپتۇ، ئاتا - بالىلىق ئۇلار ئۈچۈن غەم - قايغۇ زەردابى ئەمەس، خۇشاللىق ۋە ھۇزۇر بېغىشلىغۇچى تۈگىمەس بۇلاققا ئايلىنىپتۇ.

نۇرغۇن ئادەم باشقىلارنىڭ ئوي - پىكىر ۋە ئېھتىياجىغا سۈبيېكتىپ ھالدا باھا بېرىشكە كۆنۈككەن. ئۇلار كۆڭلىدە مەنىدە يېتەرلىك ھېسسىيات جۇغلانمىسى بار، چوقۇم باشقىلارغا ماسلىشىپ كېتەلەيمەن، دەپ ئويلايدۇ. ئەمما نەتىجە ئۆزى ئويلىغاندەك چىقماي قالسىلا، ئوي - خىيالىرى بەرباد بولغاندەك، ئۇنى ئىچىگە چۈشۈپلا كېتىدۇ.

«باشقىلاردىن قانداق مۇئامىلە ئىستىسەڭ، ئۆزۈڭمۇ باشقىلارغا شۇنداق مۇئامىلە قىل» دەيدىغان گەپ بار. قارىماققا بۇ، خەقكە قىلساڭ ئۆزۈڭگە دېگەنلىكتەك كۆرۈنىدۇ. ئەمما مېنىڭچە، بۇ مۇبادا سەن ئېھتىياجمىنى باشقىلار چۈشەنسىكەن دەپ ئويلىساڭ، ئالدى بىلەن باشقىلارنىڭ ئېھتىياجىنى چۈشەن، ئاندىن چۈشەنگىنىڭ ئاساسىدا ئۇلارغا ياردەم بەر، ئۇلارنى قوللا دېگەنە-

لىكتۇر. بۇ خۇددى بىر قانچە بالىنى ناھايىتى مۇڭدىيە قىيەتلىك قاتارغا قوشقان بىر ئاتىنىڭ «يەرقىلىق مۇئامىلا باراۋەر سۆيۈش-تۇر» دېگىنىگە ئوخشايدۇ.

ئۇششاق ھالقىلارغا دىققەت قىلىش

ئەدەپ ـ ئەخلاققا سەل قاراش، تولا كوتۇلداش دېگەندەك قارىماقتا مۇھىم ئەمەستەك كۆرۈنىدىغان ئۇششاق ھالقىلار، «ھېسسىيات ئىسچوتى»دىكى «ئامانەت»نى ئاسانلا خورىتىۋېتىدۇ. ئەمەلىيەتتە كىشىلىك مۇناسىۋەتتە ئەڭ مۇھىمى دەل مۇشۇنىڭغا ئوخشاش ئۇششاق ئىشلاردۇر.

ئېسىمدە قېلىشچە، بىر قانچە يىل ئىلگىرى ھەر كۈنى كەچقۇرۇنلۇقى ئىككى ئوغلۇم بىلەن سىرتلارغا چىقىپ، ئايلىنىپ كىرەتتۇق. مۇسابىقە كۆرۈش، قىيمىلىق بولكا يېيىش، مېۋە سۈيى ئىچىش ۋە كىنو كۆرۈش دېگەندەك ئىشلار بىلەن مەشغۇل بولاتتۇق.

بىر كۈنى ئادەتتىمىز بويىچە كىنو كۆرگىلى باردۇق، كىنو يېرىملاشقاندا، تۆت ياشلىق ئوغلۇم شورىن ئۇخلاپ قالدى، ئالتە ياشلىق ستىۋىن ئۇخلىمىغان ئىدى، كىنونى ئىككىمىز بىرلىكتە تۇگەتتۇق. كىنو تۇگىگەندىن كېيىن، مەن شورىننى كۆتۈرۈپ ئاچىقىپ ماشىنىنىڭ ئارقا ئورۇندۇقىغا ياتقۇزدۇم ۋە ھاۋا سوغۇق بولغاچقا، چاپىنىمنى سېلىپ يۆگەپ قويدۇم.

ئۆيگە كەلگەندىن كېيىن، شورىننى ياتقۇزۇپ بولۇپ، ئاندىن ستىۋىننى ئۇخلىتىشقا تەرەددۇت قىلدىم. ئىككىيلەن كارىۋاتقا يېتىپ، شۇ كۈنى كەچتىكى قىزىقارلىق ئىشلار توغرىسىدا پاراڭلاشتۇق.

بۇنداق چاغدا ئۇ خۇشلۇقتىن قىن ـ قىنىغا پاتماي چۆڭۈلداپ كېتەتتى، ئۇ كۈنى ئۇ بەك چارچاپ كەتتىمۇ ئەيتاۋۇر ئادەتتىن تاشقىرى جىم بولىۋېلىپ، ھېچقانداق ئىنكاس قايتۇرمىدى، مەن

بۇنىڭدىن سەل ـ پەل غەيرىيلىك ھېس قىلىپ تۇراتتىم. ستېۋېن تۇيۇقسىز يېنىچە بولۇپ، تامغا قاراپ يېتىۋالدى. ئۆرۈلۈپ قارىسام كۆز چاناقلىرى لىق ياشقا تولۇپ كېتىپتۇ.

ـــ نېمە بولىدۇڭ؟ ئوغلۇم، مەن بىرەر ئىشنى خاتا قىلىپ سالدىممۇ؟ ـــ سورىدىم جىددىيلىشىپ.

ئۇ جاۋابەن:

ـــ دادا، ناۋادا مەنمۇ توڭلاپ كەتسەم، مېنىمۇ چاپىنىڭدا يۆگەپ قويامسەن؟»

ئۇ كۈنى بىز بىرلىكتە شۇنچە جىق ئىشلارنى قىلغان ئىدۇق، لېكىن ئۇنىڭ كاللىسىغا ئەڭ تەسىر قىلغىنى مېنىڭ ئۆكسىگا يەتكۈزگەن ئاتلىق مېھرىم بوپتۇ.

بۇ ئىش ماڭا چوڭقۇر ساۋاق بولدى. ياش، خىزمەت، ئىستاژ دېگەنلەرگە باقمىغان ھالدا تولىمۇ يۇمشاق ۋە سەزگۈر كېلىدۇ. ئەڭ قەيسەر ۋە جىمغۇر قىياپەتنىڭ كەينىگە كۆپىنچە نازۇك بىر قەلب يوشۇرۇنغان بولىدۇ.

ۋەدىدە تۇرۇش

ۋەدىدە تۇرۇش ـــ ھېسسىيات ئىسچوتىغا زور سوممىلىق «ئامانەت» قويغانلىق؛ لەۋزىدە تۇرماسلىق ـــ ئىسچوتتىكى «ئامانەت»نى زور دەرىجىدە كېمەيتىۋەتكەنلىك بولۇپ، بۇنىڭ بەدىلى ھەرقانداق يوقىتىشتىنمۇ ئېغىپ چۈشىدۇ. بىر قېتىملىق ئىشەنچتىن مەھرۇم قېلىش ئادەمنىڭ ئابرۇيىنى تۆكۈۋېتىدۇ ـ دە، ئۇنى قايتىدىن تىكلەپ، خەق بىلەن يارىشىۋېلىش ناھايىتى قىيىنغا توختايدۇ.

مەن بىر دادا بولۇش سۈپىتىم بىلەن، باشتىن ـ ئاخىر مۇنداق بىر پىرىنسىپتا چىڭ تۇرۇپ كەلدىم: ئاسان ۋەدە بەرمەيمەن، ۋەدە بەرگەن ئىكەنمەن جەزمەن ئەمەل قىلىمەن. شۇڭا بالىلىرىمغا ئەھدە قىلىشتىن ئىلگىرى ھەمىشە قايتا ـ قايتا

ئويلىنىپ، ئېھتىياتچانلىق بىلەن ئىش كۆرۈنمەن، بارلىق ئېھتىماللىقلارنى نەزەرگە ئېلىپ، بەزى كۆتۈلمىگەن ئىشلارنىڭ ۋەدىنى سۇغا چىلاشتۇرۇپ قويۇشىدىن ساقلىنىشقا تىرىشىمەن.

ئەلۋەتتە بەزىدە بەزىبىر تاسادىپىيلىقلاردىن ساقلىنىش قىيىن. مۇنداق چاغدا ۋەدىدە تۇرۇش تەسكە چۈشۈشى مۇمكىن، بۇنداق ئەھۋالدا ۋەزىيەتنى دەڭسەپ كۆرۈپ، ئۇنى ئىشقا ئاشۇرۇش ئۈچۈن جەھلىم بىلەن تىرىشچانلىق كۆرسىتىمەن، ياكى بولمىسا ۋەدە بەرگەن كىشىگە ۋەدەمنى ئىشقا ئاشۇرالماسلىقىمنىڭ سەۋەبىنى ئۇنىڭ كاللىسىدىن ئۆتكەنگە قەدەر ئېنىق چۈشەندۈرىمەن.

ۋەدىسىدە تۇرالايدىغان ئادەتنى يېتىلدۈرەلىسىڭىزلا، ئاتا ـ بالا ئارىسىدا شەكىللىنىپ قالغان «ھاڭ»غا كۆۋرۈك سالغان بولىسىز، ئۇ چاغدا بالىڭىز سىز رازى بولمايدىغان مەلۇم بىر ئىشلارنى قىلماقچى بولۇپ، رەت قىلىشىڭىزغا ئۈچرىسىمۇ، قېيداپ، باتناپ يۈرمەيدۇ، بەلكى سىزنىڭ ئىشەنچىڭىز ۋە ئەھدىڭىز شاراپىتىدە، سىز كۆرسەتكەن يولغا ئىتائەتمەنلىك بىلەن ئەگىشىدۇ.

ئارزۇ ئېنىق بولۇش

غوجايىنىڭىز بىلەن ئوتتۇرىڭىزدا خىزمەت مەسئۇلىيىتىنى كىم تۇرغۇزۇش توغرۇلۇق تالاش ـ تارتىش بولىدى دەپ پەرەز قىلىپ باقايلى:

سىز سورايسىز: خىزمەت مەسئۇلىيىتىمنى قاچان دەپ بېرىسىز؟

ئۇ دەيدۇ: مەنمۇ سىزنىڭ شۇنى تاپشۇرۇشىڭىزنى ساقلاۋاتىمەن، مۇزاكىرە قىلىۋەتسەك بولاتتى..

ـــ مەسئۇلىيەتنى سىز بېكىتمەيدىغانسىز..

ـــ ئۇنداق ئەمەس، مەن باشتىلا خىزمەتنى قانداق قىلىشنى

تامامەن ئۆزىڭىز بەلگىلەيسىز دېمىگەنمىدىم؟

ــ سىزنىڭ دېگىنىڭىز خىزمەت سۈپىتىغۇ، بىراق مەن...

ئارزۇ ـ نىشان ئېنىق تۇرغۇزۇلمىسا ئالاقە ۋە ئىشەنچىكە دەز كېتىدۇ.

ــ مەن بۇ ئىشنى تاپىلىغىنىڭىز بويىچە بېجىرىمەن، مانا بۇ ھەقتىكى دوكلاتىم.

ــ ماڭا بۇ لازىم ئەمەس. ماڭا سىزنىڭ قانداق قىلىش ھەققىدىكى ئانالىز دوكلاتىڭىز ئەمەس، تاماملىغان ئىشىڭىز كېرەك.

ــ مەن ئاۋۋال ئىشنى ئېنىق ئانالىز قىلىۋېلىپ، ئاندىن بىرەرىگە قىلدۇرارمىزمىكىن دەپ ئويلاپتىمەن.

سىز بەلكىم مۇشۇنىڭغا ئوخشاش تالاش ـ تارتىشلارغا جىق يولۇققان بولۇشىڭىز مۇمكىن.

ــ سىز مۇنداق دېگەنغۇ...

ــ ياق خاتالاشتىڭىز. مېنىڭ دېگىنىم...

ــ ئۇنداق ئەمەس! سىز ھېچقاچان ماڭا بۇنداق قىل دېمىدىڭىز.

ــ دېدىم، ناھايىتى ئېنىق قىلىپ.

ــ ياق ئۇنداق گەپنى تىلغا ئېلىپمۇ باقمىدىڭىز.

ــ توۋا، مەن...

كىشىلەر ئارا مۇناسىۋەتنىڭ توسالغۇغا ئۇچرىشىدىكى ئاساسلىق سەۋەب ــ دەل رول ۋە نىشان ھەققىدىكى ئۇمۇمىي ـ ئارزۇنىڭ ئېنىق بولماسلىقى ياكى پىكىرنىڭ بىردەك بولماسلىقىدۇر.

بىز قايسى ئىشنى كىمنىڭ قىلىشىنى ئېنىق بەلگىلىشىمىز كېرەك. مەسىلەن: قىزىڭىزغا ئۆيىنى رەتلەتمەكچى بولسىڭىز ئۇنىڭغا نېمىلەرنى دېيىشىڭىز مۇمكىن؟ بېلىق بېقىشقا كىمنى، ئەخلەت تۆكۈشكە كىمنى ئورۇنلاشتۇرىسىز؟ ئۇمۇمىي ـ ئارزۇنىڭ

ئېنىق بولماسلىقى ئاسانلا خاتا چۈشەنچە، ئۈمىدسىزلىك ۋە ئىشەنمەسلىك پەيدا قىلىپ قويىدۇ.

نۇرغۇن ئۈمىد ـ ئارزۇ يوشۇرۇن ساقلىنىدۇ، ئىشلەر روشەن بىر- بىرلەپ ئېنىق شەرھلەپ ئولتۇرمىسىمۇ، بىلگىلى چۈشەنگىلى، ھېس قىلغىلى بولمىدىغۇ، دەپ قارىۋالىدۇ. ئەمەلىيەتتە ئۇنداق ئەمەس. ئارزۇ ـ ئۈمىد ئېنىق ئوتتۇرىغا قويۇلمىسا، كىشىلەر ئۇنىڭغا ئاسانلا ھېسسىياتنى ئارىلاشتۇرۇۋالىدۇ ـ دە، كىچىككىنە خاتا چۈشىنىشمۇ بارا- بارا مۇرەككەپلىشىپ گاھىدا ئېغىر ئىختىلاپ ۋە ئازارلىق پەيدا قىلىدۇ، ھەتتا مۇناسىۋەتكە دەز كەتكۈزۈۋېتىدۇ.

شۇڭا ئەڭ ياخشىسى ئىشنىڭ بېشىدىلا مۇراد ـ مەقسەت ئېنىق ئوتتۇرىغا قويۇلۇشى، بۇنى ھەممە ئادەمنىڭ كاللىسىغا قۇيۇۋېتىش كېرەك. بۇنىڭغا بىرمۇنچە كۈچ ۋە زېھىن كەتسىمۇ مەيلى. بولمىسا بىرمۇنچە ئاۋارىچىلىك ۋە ئارازلىققا قالىدىغان گەپ.

توغرا، سەممىي بولۇش

توغرا، سەممىي بولۇش ئىشەنچ پەيدا قىلىدۇ، شۇنداقلا ئۇ باشقا ھېسسىيات سېلىنمىلىرىنىڭ ئاساسى ھېسابلىنىدۇ. سەممىي بولۇش لەۋزىدە تۇرۇش، بىرنى بىر دېيىش، ئەھدە قىلىپ ئۇنى ئەملەدە كۆرسىتىشنى كۆرسىتىدۇ. بىراۋلارنى قەستلىمەسلىك ئېسىل پەزىلەتنىڭ ئەڭ يارقىن ئىپادىسىدۇر. سىز سورۇنىدا يوق كىشىلەرنىڭمۇ ھۆرمىتىنى قىلالىسىڭىز، سورۇندىكىلەر چوقۇمكى سىزنىڭ ھۆرمىتىڭىزنى ئاشۇرۇپ قىلىدۇ. سورۇندا ھازىر بولمىغانلارنىڭ ئىززىتىنى قوغدىسىڭىز سورۇندىكىلەرنىڭ سىزگە بولغان ئىشەنچىسى تېخىمۇ ئاشىدۇ. ئىشەنچىنىڭ تۆۋەن بولۇشى ــ ھېسسىيات سېلىنمىسىنى زور دەرىجىدە ئازايتىۋېتىدۇ. كىشىنىڭ ئالدىدا بىر خىل، كەينىدە بىر خىل يۈرىدىغان ئىككى يۈزلىمە ئادەم باشقىلارنى چۈشەنگەن، ئىشلارغا ئېھتىيات بىلەن مۇئامىلە قىلغان، ۋەدىسىدە تۇرغان،

باشقىلارنىڭ كۆتكەن يېرىدىن چىقالىغان تەقدىردىمۇ يەنىلا باشقىلارنىڭ ئىشەنچىسىگە ئېرىشەلمەيدۇ. ئىككىمىزنى بىرلىكتە باشلىغىنى پۈتلىدۇق دەيلى، كۈنلەرنىڭ بىرىدە مۇناسىۋىتىمىز يىرىكلىشىپ قالسا، چوقۇمكى سىز مېنى ئەينى چاغدا باشقىلارنى پۈتلىغاندەكلا مېنىمۇ كەينىمدىن سېسىتىدۇ، دەپ ئويلىشىڭىز مۇمكىن. چۈنكى سىز مېنىڭ ھېيلىگەر، كاززاپلىقىمنى، سۇخەنچىلىكىمنى بىلمىسىز - دە، شۇنداق تۇرۇقلۇق ماڭا قانداقمۇ ئىشىنىسىز؟

ناۋادا سىز باشلىغىنى تەنقىد قىلماقچى بولسىڭىز، مەن تاما- مەن قوشۇلمىدىغانلىقىمنى بىلدۈرۈپ، ئۇنىڭ بىلەن كۆرۈشۈشكە، بىرلىكتە بېرىپ، ئىشلارنى ياخشىلاش ئۈستىدە ئورتاق مەسلىھەت- لىشىش تەكلىپىنى بەرسەم، ئۇ ھالدا باشقىلار ئالدىمدا سىزنى تەنقىد قىلىپ قالسا مېنىڭ ئوخشاشلا مۇشۇنداق بىر تەرەپ قە- لىدىغانلىقىمغا ئىشەنچ قىلالايسىز.

يەنە ئالايلى، ناۋادا مەن ئىشەنچىڭىزگە ئېرىشىش مەقسىتىدە، باشقىلارنىڭ شەخسىيىتىنى سىزگە يېيىپ بولۇپ «ئەسلىدە بۇ ئىش- نى دېمىسەم بولاتتى، يېقىن بولغاندىكىن...» دەپ خوش- خوش قىل- سام، مۇنداق ساتقىنلىق بەدىلىگە سىزنىڭ ئىشەنچىڭىزگە ئېرىشە- لەمدىم؟ مۆلچەرىمچە، سىز بۇ ئىپلاس مېنىڭ گەپ- سۆزلىرىمنىمۇ باشقىلارغا ساتمىدىكەندە دەپ ئويلىشىڭىز تۇرغانلا گەپ.

بۇنىڭدىن شۇنى كۆرۈۋېلىشقا بولىدۇكى، باشقىلارنىڭ گېپىنى سىزگە يەتكۈزگەن كىشى دەل سۇخەنچىدۇر، باشقىلارنى كەينىدىن سېتىش ياكى باشقىلارنىڭ مەخپىيىتىنى سىرتقا يېيىۋېتىش بەلكىم سىزنى بىر مەھەل ئالتۇن تۇخۇم تېپىۋالغاندەك خۇشاللىققا چۆمدۈرۈشى مۇمكىن، ۋاھالەنكى، بۇ ۋاقىتتا سىز بىلىپ - بىلمەي ئالتۇن تۇخۇم تۇغمىدىغان «غاز»نى ئۆلتۈرۈپ بولغان بولىسىز. باشقىلار بىلەن بولغان دوستلۇقىڭىز ئىلگىرىكىدەك شاد - خۇرام داۋاملىشالمايدۇ، ئەكسىچە يىرىكلىشىشكە قاراپ يۈز تۇتمىدۇ.

www.uyghurkitap.com

ھەمكارلىق ئىچىدىكى سەممىيلىك ھەممە كىشىگە باراۋەر مۇئامىلە قىلىشنى كۆرسىتىدۇ. شۇنداق قىلالمىغىنىڭ كىشىلەر ئاستا ـ ئاستا سىزگە ئىشىنىدىغان بولىدۇ، بەلكىم كىشىلەر مۇمكىن، چۈنكى باشقىلارنىڭ كەينىدىن غەيۋەت قىلىش كىشىلەردىكى ئورتاق مەنىۋى كېسەللىك؛ بىر قازاندا قايناۋاتقانلارنىڭمۇ بېشى بەزىدە قازانغا سىغمايدۇ، ئات يولدا، ئادەم ۋاقىتتا سىنىلىدۇ، ئۇزاققا بەرداشلىق بېرەلەيدىغان سەممىيلىكلا كىشىلەرنى ئىشەنچكە ئېرىشتۈرىدۇ.

ئوغلۇم جۇشا كىچىك ۋاقتىدا دائىم مېنى ئويغا سالىدىغان مۇنداق ئىشنى قىلاتتى، يەنى كىملەرگىدۇر چېچىلىپ ئۆزۈمنى تۇتالماي قالغاندا، ئۇ كۆزۈمگە مىختەك قادىلىپ تۇرۇپ، «دادا، ماڭا ئامراقمۇ سەن» دەپ تۇرۇۋالاتتى. ئۇنىڭ مېنىڭ ئۆزىگە مۇشۇنداق قوپال مۇئامىلە قىلىدىغان ـ قىلمايدىغانلىقىمنى بىلگۈسى بارەدەك قىلاتتى.

ئوقۇنقۇچى ھەم ئاتا بولۇش سۈپىتىم بىلەن شۇنى بايقاپ يەتتىمكى، 99 ئادەمنى بويسۇندۇرۇشتىن ئاۋۋال چوقۇم ئالدى بىلەن بىر ئادەمنى بويسۇندۇرۇش كېرەك ئىكەن، ئۇ سەۋر ـ تاقەتلىك ـ نى ۋە ياخشى خۇي ـ پەيلىگىزنى سىناشقا ماھىر كىشى بولسۇن. قالغان 99 ئادەم بۇ بىر ئادەمگە قىلغان مۇئامىلىگىز ئارقىلىق ئۆزلىرى دۇچ كېلىدىغان مۇئامىلىنى ئەلۋەتتە ھېس قىلالايدۇ، چۈنكى ئىنسانىنىڭ تەبىئىتى تۈپ ماھىيەتتىن ئوخشاپ كېتىدۇ.

سەممىيلىك ـــ ئالدامچىلىق، ساختىپەزلىك قىلماسلىق، باشقىلارنىڭ زىتىغا تەگمەسلىكتىن دېرەك بېرىدۇ. «يالغان سۆز» باشقىلارنى ئالداش مۇددىئاسىدىكى «گەپ» دېمەكتۇر. شۇڭا سەممىيلىكنى ساقلاشتا، مەيلى گەپ ـ سۆز ياكى ئىش ـ ھەرىكەتتە بولسۇن ئالا كۆڭۈللۈكتىن ساقلىنىش كېرەك.

دادىل گەپچۈرۈم سوراش

ھېسسىيات ئىچوتتىدىن ئازراق چىقىم قىلىپ قارىشى

تەرەپتىن سەمسىي كەچۈرۈم سورىساق ئىسچوتمىزدىكى ئامانەت سومىسى تېخىمۇ ئاشىدۇ.

ـــ مەن خاتا قىپتىمەن.

ـــ ئەسلىي بۇنداق قىلماقچى ئەمەس ئىدىم.

ـــ دوستۇمنىڭ ئالدىدا سەت بولدى، قاملاشمىغان ئىش قىلىپ قويدۇم، كەچۈرۈڭ.

بۇنداق جۈرئەت ھەممىلا ئادەمدىن تېپىلىۋەرمەيدۇ، پەقەت ئۆزىنى تۇتۇۋالالىغان، ئۆزىگە قاتتىق ئىشىنىدىغان ئادەملا شۇنداق قىلالايدۇ. ئۆزىگە ئىشەنچىسى يوق كىشى باشقىلاردىن كەچۈرۈم سورىسا ئورنى، ئابرۇيى چۈشۈپ كەتكەندەك، ئۆزىگە زىيان سېلىۋاتقاندەك، باشقىلار بولسا بۇنىڭ بىلەن ئۆزىدىن ئۆتۈپ كەتكەندەك تۇيغۇدا بوپقالىدۇ. شۇنىڭ بىلەن خاتالىقنى باشقىلارغا دۆڭگەپ قويۇپلا ئۆزىنى مەسئۇلىيەتتىن ئېپقاچماقچى بولىدۇ.

غەربتە «ئەڭ ئاخىرقى بىر تېمىنىمۇ تولۇق قايتۇرۇۋەت» دەيدىغان ھېكمەت بار. كەچۈرۈم سورىشنى ھېسسىيات سېلىنمىسىغا ئايلاندۇرماقچى بولساق، بىزدە چوقۇم سەممىيەت بولۇشى، قارشى تەرەپكە بىزدىكى سەممىيەتنى ھېس قىلدۇرالىشىمىز كېرەك.

لوۋ روسكىن: «ئاجىزلار شەپقەتسىز، كۈچلۈكلەر مېھرىبان كېلىدۇ» دېگەنىكەن.

بىر كۈنى چۈشتىن كېيىن، ئۆيدە سەۋر ـ تاقەت ھەققىدە ماقالە يېزىۋاتاتتىم، بالىلار كارىدوردا تۇيۇقسىز ئۇياق ـ بۇياق يۈگۈرۈشۈپ مېنى چىدىغۇسىز دەرىجىدە خاپا قىلىۋەتتى.

تۇساتتىن داۋى ئوغلۇم مۇنچىنىڭ ئىشىكىنى قاتتىق مۇشتلاپ كانىيى يېرىلغۇدەك يۇقىرى ئاۋازدا «ئىشىكنى ئاچ! مەن كىرىۋالاي!» دەپ ۋاقىراشقا باشلىدى.

مەن كىتابخانىدىن ئېتىلىپ چىقىپ: «داۋى، مېنى ئارامخۇدا بىر ئىش قىلغىلى قويامسەن ـ يوق؟ زېھنىنى يىغىپ بىر نەرسە

يېنىش شۇنچە ئاسانمۇ؟ تېزدىن ھوجرائىغا كىرىپ كەت، ئۆزۈڭنى سەل ـ پەل تۇتالىغۇدەك بولغاندا ئاندىن چىقىپ ئويناڭ» دېدىم، ۋارقىراپ. ئۇ نارازىلىق بىلەن ئالىيىپ قويۇپ ھوجرىسىغا كىرىپ، ئىشىكنى جالاقىدە ئېتىۋەتتى. ئۆرۈلۈپ قارىسام ئىش باشقىچە. ئەسلىي بالىلار كاردىوردا زەيتۇن توپ ئوينىغان ئىكەن، بىر بالىنىڭ يۈزىگە توپ تېگىپ كېتىپ، ئاغزى ـ بۇرنى قانغا مىلەنگەن ھالدا يەردە ياتقان ئىكەن. شۇندىلا مەن داۋىنىڭ مۇنچە ـ غا كىرىپ لۆڭگە ئېلىپ چىقماقچى بولغانلىقىنى، لېكىن ئاچىسى مۇنچىدا يۇيۇنۇۋاتقاچقا، ئۇنىڭ كىرەلمەي ئىشىك قاقىغانلىقىنى بىلدىم. شۇندىلا قىلغانلىرىمنىڭ ئېشىپ كەتكەنلىكىنى سەزدىم ۋە داۋىنىڭ ھوجرىسىغا كىرىپ ئۇنىڭدىن كەچۈرۈم سورىماقچى بولدۇم.

ئۇنىڭ ھوجرىسىغا كىرىشىمگىلا، ئۇ ماڭا چەكچىيىپ تۇرۇپ:

ـــ سېنى كەچۈرمەيمەن، ھەرگىز كەچۈرمەيمەن، ـــ دېدى، مەن ئېغىز ئېچىپ بولغۇچە.

ـــ نېمىشقا، قوزام؟ كەچۈرگىن، مەن ئەھۋالنى بىلمەي تۇرۇپلا قوپالىق قىپتىمەن. ئېيتە، مېنى نېمىشقا كەچۈرمەيسەن؟

ـــ سەن ئالدىنقى ھەپتىمۇ شۇنداق قىلغانىدىڭ، بەك ئاشۇ ـ رۇۋەتتىڭ دادا، كەچۈرۈم سوراش ئارقىلىقلا ئۇ پەيدا قىلغان جاراھەتنى يوقىتالامسەن؟

سەممىي كەچۈرۈم سوراش ھېسسىيات ئىچوتىغا سېلىنغان «مەبلەغ» دۇر، بىراق تەكرار ـ تەكرار كەچۈرۈم سوراش سەممە ـ يەتتىن دېرەك بەرمەيدۇ، ئەكسىچە ئىشەنچنى تۆۋەنلىتىپ كىشى ـ لىك مۇناسىۋەتكە تەسىر يەتكۈزىدۇ. كىشىلەر سەۋەنلىكنى كەچۈ ـ رىدۇ، چۈنكى ئۇ غەرەزسىز كېلىدۇ. لېكىن مەقسەتلىك سەممە ـ يەتسىزلىك قىلسىڭىز ياكى خاتالىقىڭىزنى غەرەزلىك يوشۇرۇشقا ئۇرۇنسىڭىز، ھېچكىم كەچۈرمەس.

شەرتسىز كۆيۈنۈش

شەرتسىز كۆيۈنۈش كىشىلەرگە خاتىرجەملىك ۋە ئىشەنچ ئاتا قىلىدۇ، ئۇ كىشىلەرنىڭ ئۆز-ئۆزىنى مۇئەييەنلەشتۈرۈشىگە ئىلھام بېرىپ، ئۇلارنى تاكامۇللاشتۇرىدۇ، ئۇنىڭدا ھېچقانداق شەرت بولمىغانلىقتىن، چەكلىمىمۇ بولمايدۇ، كۆيگۈچى تەرەپمۇ ئۆز ئەركى بويىچە ھاياتنىڭ، ياشاشنىڭ لەززىتىدىن بەھرە ئالىدۇ. شەرتسىز بېغىشلاش ئەلۋەتتە ئاجىزلىقتىن دېرەك بەرمەيدۇ. بىز پىرىنسىپ، بەلگىلىك چەك، ئۆلچەمگە تايىنىمىز، ئازار، زەخمەتسىز كۆيمىز شۇ.

شەرتلىك كۆيۈنۈش كۆپىنچە كۆيۈلگۈچى تەرەپتە پىسخىكىلىق قارشىلىق پەيدا قىلىدۇ، ھەتتا ئۆزىنىڭمۇ مۇستەقىل بىر تىرىك جان ئىكەنلىكىنى ئىسپاتلاش ئۈچۈن قارشى تۇرۇشتىن يانمايدۇ. ئەمەلىيەتتە مۇنداق شەرتلىك كۆيۈنۈش خاراكتېردىكى ئاجىزلىق، خاملىقنىڭ ئىپادىسى بولۇپ، سىزنىڭ يەنىلا نېمىلەرنىڭدۇر ئاسارىتىدىن قۇتۇلالمىغانلىقىڭىزنى بىلدۈرىدۇ.

بىر داڭلىق مەكتەپنىڭ مۇدىرلىقىنى ئۆتەيدىغان دوستۇم بار ئىدى، ئۇ بالىسىنى مۇشۇ مەكتەپتە ئوقۇتۇش ئۈچۈن، قىلمىغىنى قالمىغانىدى. ئويلىمىغان يەردىن ئوغلى ئۇ يەردە ئوقۇشنى رەت قىلىپ، ئۇنى پۈسكايىتىۋەتتى.

ئوغلى داڭلىق مەكتەپتە ئوقۇسا ئەلۋەتتە ئىستىقبالى پارلاق بولاتتى، ئۇنىڭ ئۈستىگە ئۇلارنىڭ ئائىلىسىدىكىلەردىن ئۈچ ئەۋلاد كىشى ھەممىسى دېگۈدەك مۇشۇ مەكتەپتە ئوقۇپ چىققانىدى. شۇڭمۇ دوستۇم بار كۈچى بىلەن ئوغلىنى گەپكە كىرگۈزۈشكە ئۇرۇناتتى.

ۋاھالەنكى، ئوغلى ئۇنىمىدى. ئۇ دادىسى ئۈچۈن ئوقۇپ بېرىشنى خالىمايتتى. دادىسىنىڭ نەزىرىدە داڭلىق مەكتەپكە

كىرىش ئوغلىدىنمۇ مۇھىم ئىدى، مانا بۇ ئەل شۆرتلىك كۆيۈنۈشتۇر. شۇڭا بالا ئۆز خاھىشىنى قوغداش ئۈچۈن مۇنداق كۆيۈنۈشنى كەسكىن رەت قىلىدۇ.

ھېلىمۇ ياخشى، دوستۇم ئاخىر ئوغلىنىڭ پىكرىگە ھۆرمەت قىلدى. ئۆزىنىڭ خاھىشىغا قارشى چىققىنىنى بىلىپ تۇرسىمۇ، ئەر- خوتۇن ئىككىسى ئوغلى مەيلى نېمە قىلسۇن ئۇنى شەرتسىز قوللىماقچى بولدى. نەچچە يىل تۆلىگەن بەدىلىنىڭ بىر تېيىنلىق ئېتىبارى قالمىغاندەك كۆرۈنسىمۇ، ئەمما بىلگەن ئادەم ئۈچۈن بۇ ئۇلۇغ تاللاشتۇر. ئۇلار قارار چىقىرىش ھوقۇقىنى پۈتۈنلەي بالىسىنىڭ ئىختىيارىغا بەرگەنلىكىنى، يالغان ئاڭلىق بولۇۋالمىغانلىقىنى، بالىسىنىڭ ئىشلىرىغا ئەمدى چات كىرىۋالمايدىغانلىقىنى ئېنىق بىلدۇردى.

ئويلىمىغان يەردىن، ئوغۇل ئاتا- ئانىسىنىڭ بېسىمىدىن قۇتۇلغاندىن كېيىن، ئۆزى ھەققىدە قايتا - قايتا ئويلانغان ۋە ياخشى ئوقۇيمەن دېسە يەنىلا دادىسىنىڭ مەكتىپىگە كىرسە ياخشى بولىدىغانلىقىنى تونۇپ يېتىپتۇ. دوستۇم بۇنى ئاڭلاپ خۇشلۇقتىن قىلغىلى قىلىق تاپالماي قاپتۇ. بۇ خۇشاللىق ھەرگىزمۇ بالىسىنىڭ تاللىشى ئاخىر ئۆزىنىڭ قىنىغا كىرگەنلىكىدىن ئەمەس، ئەلۋەتتە. بىر ئاتا بولۇش سۈپىتى بىلەن ئۇ بالىلىرىدىكى ئاڭلىق يۈكسىلىشتىن مەمنۇن ئىدى. مانا بۇنى شەرتسىز كۆيۈش دېگۈلۈك.

دەرقەم ئالاقە

بىرلەشكەن دۆلەتلەر تەشكىلاتىنىڭ سابىق باش كاتىپى خامارس جولد كىشىنى چوڭقۇر ئويلاندۇرىدىغان مۇنداق بىر سۆزنى ئېيتقان: «بىر ئادەم ئۈچۈن ئۆزىنى بېغىشلاش پۈتكۈل دۇنيانى قۇتقۇزۇش يولىدا جانپىدالىق كۆرسەتكىنىمۇ ئەۋزەلدۇر.»

«تاشقى ئىشلار»دا قالتىس بىر ئادەمنىڭ خوتۇن - بالىلىرى

ياكى خىزمەتداشلىرى بىلەن كەم - كوتسىز، ئەپ - ئىجىل ئۆتەلمىشى ناتايىن. چۈنكى ئاۋام ئۈچۈن خىزمەت قىلىۋاتقان ئادەمگە شەخسىي مۇناسىۋەت ئورنىتىشتىكىدەك جىق ماھارەت لازىم بولۇشى ناتايىن.

يۇقىرى رەھبەرلىك قاتلىمىدىكى كىشىلەرنىڭ ئەپ ئۆتەلمەسلىك ھادىسىسى كۆزىمىزگە كۆپ چېلىقىدۇ. مەسىلەن: شېرىكلىرى بىلەن پۈت تېپىشىش، باش لىدىر بىلەن دىرېكتورنىڭ بىر - بىرىگە ئورا كولىشى ... دېگەندەك.

خىزمەتتە ھەرقانچە كاتتا نەتىجە قازىنىۋەتكەن بىلەن ئۆزۈڭنىڭ ئىچى نۇقسان، مەسىلەر بىلەن لىق تولغان. كۆرۈۋېلىشقا بولىدۇكى، كىشىلەر ئارا مۇناسىۋەت قانچە قويۇقلاشقانسېرى، ئۇنى قوغداش شۇنچە تەسكە توختايدۇ.

يۇقىرقى گەپنى تۇنجى قېتىم ئاڭلىغان ۋاقتىم دەل قابىل يارەمچىم بىلەن ئىككىمىز قىيىن ئەھۋالغا چۈشۈپ قالغان مەزگىل ئىدى. بىراق مەندە ئۇنىڭ بىلەن ئىككىلەنىڭ رولى، نىشانى، قىممىتى، بولۇپمۇ باشقۇرۇش ئۇسۇلىمىزدىكى پەرق قاتارلىق مەسىلەر توغرىسىدا پىكىرلەشكۈدەك جۈرئەت يوق ئىدى. باشقىلارنى رەنجىتىپ قويۇشتىن قورقاتتىم، يادرولۇق مەسىلەرگە يۈزلىنىشكە جۈرئەت قىلالمايتتىم، توقۇنۇش، ئىختىلاپ يۈز بېرىشتىن ئەنسىرەيتتىم. ئارىمىزدىكى مەسىلە بارغانسېرى چوڭقۇرلاپ بارماقتا ئىدى.

كېيىن يۇقىرقى ھېكمەتلىك سۆز ئارىمىزدىكى مۇناسىۋەتنى ياخشىلاش ئۈچۈن ئامال تېپىشىمغا تۈرتكە بولدى. مەن بارلىق زېھنىمنى ئىشقا سېلىپ ئوي - پىكرىمنى مۇستەھكەملىدىم، چۈنكى بۇ بەكلا قىيىن ئىش ئىدى. ئۇنىڭ بىلەن تەپسىلىي پاراڭلىشىش ئۈچۈن ئىشخانىدىن چىقىنىمدا جىددىيلەشكەنلىكتىن پۈتۈن بەدىنىمنىڭ تىترەپ كەتكىنى ھېلىمۇ ئېسىمدە. شۇ چاغدا ئۇ ماڭا ناھايىتى كۇچلۇك ھەم جاھىل ئادەمدەك تۇيۇلۇپ كەتكەنىدى، مەن

ئۇنىڭدىكى قابىلىيەت ۋە غەيرەتكە بەكلا مۇھتاج كېدىم، شۇڭىمۇ ئۇنىڭ چىشىغا تېگىپ قويۇشتىن، بۇنداق ياخشى يارەمچىدىن ئايرىلىپ قېلىشتىن قورقاتتىم.

ئەچمەدە قايتا ـ قايتا مەشىق قىلىش ئارقىلىق بىر قانچە پىرىنسىپنى ئۆزلەشتۈرۈۋالدىم ۋە روھىي كەيپىياتىمنى تەڭپۇڭلاشتۇرۇۋالدىم. شۇندىلا ۋۇجۇدۇم بىردىنلا غەيرەت ـ شىجائەتكە تولغاندەك بولدى. رەسمىي سۆھبەتلەشكەندە ئۇنىڭمۇ مەندەك قىينالغانلىقىنى، مەن بىلەن سەممىي سۆھبەتلىشىش ئارزۇسىنىڭ بارلىقىنى سەزدىم، چىرايىدىن ھەم كەمتەرلىكى مانا مەن دەپ چىقىپ تۇراتتى.

ئىككىمىزنىڭ پۇتۇنلەي ئوخشىمايدىغان باشقۇرۇش ئىستىلىمىز شىركەتتىكى خادىملارنىمۇ گاڭگىرتىپ قويغان ئىدى، سۆھبەت ئارقىلىق بىز ئاخىر بۇ مەسىلىنىڭ مەۋجۇتلۇقىنى تۇنۇپ يەتتۇق ۋە بىر نەچچە رەت پىكىر ئالماشتۇرۇش ئارقىلىق ساقلانغان مەسىلىلەرنى تېپىپ، بۇ ھەقتە مۇزاكىرىلىشىپ چىقتۇق ھەم بۇ مەسىلىلەرنى بىر-بىرلەپ ھەل قىلدۇق. بۇ ئىشتىن كېيىن ئۆزئارا چۈشىنىشىمىز چوڭقۇرلاپ، ھەمكارلىقىمىز تېخىمۇ مۇستەھكەملەندى.

بۇنىڭدىن شۇنى كۆرۈۋېلىشقا بولىدۇكى، بىرگە بىر مۇناسىۋەت كىشىلىك ھاياتتىكى ئەڭ ئاساسىي شەكىل بولۇپ، ئۇنى يۈكسەك ئىنسانىي پەزىلەت باغلاپ تۇرىدۇ. دەيمىزكى، پەقەت ئاممىۋى ئىشلارنى باشقۇرۇش ماھارىتىنىڭ بولۇشىلا كۇپايە قىلمايدۇ.

مەسىلىنىڭ يامان تەرىپى دەل ئۇنى ھەل قىلىشتىكى ئاچقۇچتۇر

بۇ قېتىمقى تەجرىبە ماڭا يەنە بىر مۇھىم قاراشنى، يەنى

مەسىلىگە قانداق يۇزلىنىش كېرەكلىكىنى ئۆگەتتى. ئىلگىرى مەسىلە، توقۇنۇشتىن ساقلىنىش ئۈچۈن، نەچچە ئاي ۋاقىتمىنى بىكارغا ئىسراپ قىلىۋەتكەن ئىكەنمەن. بىراق ئەمەلىيەت ئىسپاتلىدىكى، مەسىلە (خاتالىق، سەۋەنلىك) دەل ئىناقلىقنىڭ دەرۋازىسىنى ئاچىدىغان ئاچقۇچ ئىكەن.

مەن يەنە شۇنداق قارايمەنكى، ھەمكارلىق مۇناسىۋىتىدە مەسىلە دەل پۇرسەتكە، ھېسسىيات ئىسچوتىدىكى «ئامانەت»نى كۆپەيتىدىغان پۇرسەتكە ۋەكىللىك قىلىدىكەن.

ناۋادا، ئاتا ـ ئانا بولغۇچى بالىلىرىدا كۆرۈلگەن مەسىلىنى ئاۋارىچىلىق، يۈك دەپ قارىماستىن ئۆزئارا مېھىر ـ مۇھەببەتنى كۈچەيتىدىغان ياخشى پۇرسەت دەپ بىلسە بالىلىرىنى تېخىمۇ چۈشىنەلەيدۇ ۋە ئۇلارنىڭ تاكامۇللىشىشىغا تېخىمۇ ياردەم بېرەلەيدۇ. ئۇلار ئارىسىدىكى مۇناسىۋەتتە زور دەرىجىدە ياخشىلىنىش بولىدۇ.

بالىلىرى بىرەر مەسىلىگە يولۇقۇپ ئاتا ـ ئانىسىدىن ياردەم سورىسا، ئۇلار «ۋاي خۇدا، يەنە نېمە بولدى؟» دەپ چالۋاقماس-تىن، كۆڭلىدە: «مانا، يەنە بالىلىرىمغا ياردەم بېرىدىغان پۇرسەت كەپتۇ، مۇناسىۋىتىمىزدە يەنە ئىلگىرىلەش بولىدىغان بولدى» دەپ ئويلىيالىسا، مەسىلە ئالاقە ھېسسىياتىنى كۈچەيتىدىغان ئەپچىل قورالغا ئايلىنىدۇ، بۇ ھەرگىز سەل قارايدىغان ئىش ئەمەس. باـلىلار ئۆزلىرىنىڭ ئېتىبارغا ئېلىنىۋاتقانلىقىنى سەزسە، پەرزەنت بىلەن ئاتا ـ ئانا ئارىسىدا كۆيۈش ۋە ئىشەنچىتىن ئىبارەت مۇستەھكەم كۆۋرۈك سېلىنىدۇ.

بۇ خىل ئەندىزە سودا ساھەسىدىمۇ ئوخشاشلا مۇھىم. بىر تۈرلۈك مالىلار ماگىزىنى مۇشۇ خىل ئۇسۇلدا ياخشى نام تىكلىگەن. خېرىدارلار بىرەر مەسىلە ھەققىدە ئەرز ـ شىكايەت قىلىپ كەلسىلا، قانداق مەسىلە بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، خىزمەتچى خادىملار بۇنى خېرىدارلار بىلەن ئالاقە ئورنىتىشنىڭ ياخشى پۇرسىتى دەپ قاراپ، خېرىدارلار رازى بولغانغا قەدەر

ئاكتىپ ۋە قىزغىنلىق بىلەن مەسلىنى ھەل قىلىش ئۈستىدە ئىزدەنگەن. ئۇلارنىڭ ئەدەپلىك ۋە ئەتراپلىق مۇلازىمىتى خېرىدارلارنىڭ ئېتىراپ قىلىشىغا ئېرىشىپ، ئۇلار كۆپسىنىڭ ئىناۋەت تاپقان.

ئۇنۇم بىلەن ئىقتىدار ئارىسىدىكى مۇۋازىنەتنى ئۇنۇم يارىتىشتىكى مۇھىم ئامىل، دەپ تونۇيدىكەنمىز، ئۇ ھالدا ساقلانغان مەسىلە ئىقتىدارنى يۇقىرى كۆتۈرۈشتىكى تېپىلماس پۇرسەتكە ئايلىنىدۇ.

1-قىسىملىق مۇناسىۋەتنىڭ رەھبەرلىك پىرىنسىپى

HABIT 1

نۇرغۇن ئادەم تۇرمۇشتىكى مەسىلىلەرگە كۆچلۈك بولىماسلىق ئاجىز بولىسەن، غەلبە قىلىماسلىق مەغلۇپ بولىسەن، دەپ قارىۋالىدۇ. ئەمەلىيەتتە بۇنداق قاراشنىڭ ئاساسى يوق، چۈنكى ئۇ پىرىنسىپنى ئەمەس، كۆچ ۋە ئورۇننى ئاساسىي ئۆلچەم قىلىدۇ. ئەمەلىيەتتە شۇنچىۋالا كىشى دۇنيادا ھەممە ئادەمگە پۈتۈن تىرەپ تۇرىدىغان يېتەرلىك بوشلۇق چىقىدۇ. شۇڭلاشقا بىراۋنىڭ ئېرىشكىنىگە قارىماڭ، مەن يوقاتتىم دېيىش ئاقىلانىلىك ئەمەس.

ئۇيغۇر كتاب توربېكتى
ئۇيغۇرچە كتابلارنىڭ يېڭى تارىخى
www.uyghurkitap.com

7



نۇرغۇن ئۆزگەرمەس قائىدە ـ پرىنسىپلار مەڭگۈزگە ئورناپ كەتتى، ئەمدى ئۇلارغا ئەمەل قىلىدىغان چاغ كەلدى.

ـــ ئېدۋۇن ماكھام (ئامېرىكىلىق شائىر)

بىر قېتىم مەن تەكلىپكە بىنائەن مەلۇم بىر شىركەتكە ئىشـ چى ـ خىزمەتچىلەردىكى ھەمكارلىق روھىنىڭ كەمچىل بولۇش مەسىلىسىنى ھەل قىلىش ئۈچۈن باردىم.

باش دىرېكتور ماڭا: چاتاق ـــ ئۇلار بەكلا شەخسىيەتچى، ھەمكارلىشىشنى خالىمايدۇ، بولمىسا ئىش ئۇنۇمى زور دەرىجىدە يۇقىرى كۆتۈرۈلگەن بولاتتى. سىز بۇ مەسىلىنى ھەل قىلىشنىڭ بىرەر لايىھەسىنى تېپىپ بېرەلەرسىزمۇ؟ ـــ دېدى.

مەن ئۇنىڭدىن:

ـــ بۇ زادى خىزمەتچى خادىملاردا ساقلانغان مەسىلىمۇ ياكى خىزمەت ئەندىزىسىدىكى مەسىلىمۇ؟ ـــ دەپ سورىدىم.

ـــ ئۆزىڭىز كۆزىتىپ بېقىڭ ـــ دېدى ئۇ.

كۆزىتىش ئارقىلىق مەن ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنىڭ ھەقىقەتەن بۇ شەخسىيەتچىلىكىنى، ھەمكارلىشىشنى خالاپ كەتمەيدىغانلىقىنى، بۇيرۇقتا بويسۇنمايدىغانلىقىنى، ئالاقىدە مۇتەئەسسىپلىكىنى، شۇسەۋەبتىن كارخانىدا ئاللىقاچان ئۆزئارا ئىشەنچ سۇسلاپ كەتكەنلىكىنى بايقىدىم.

مەن باش دىرېكتوردىن:

ـــ ئىشچى ـ خىزمەتچىلەر نېمىشقا ھەمكارلىشىشنى خالىمايدۇ؟ ئەجەبا ھەمكارلاشمىغانلارنى مۇكاپاتلامسىلەر؟ ـــ دەپ سورىدىم.

www.uyghurkitap.com

— ئەلۋەتتە ئۇنداق ئەمەس، — دېدى ئۇ قەتئىيلىك بىلەن، — ئەكسىچە بىز ھەمكارلاشقانلارنى مۇكاپاتلايمىز.

ئۇ ئىشخانىدىكى تامغا ئېسىلغان بىر پارچە ئارغامچاقنىڭ رەسىمىنى كۆرسەتتى، ھەربىر يۇگۇرۇش يولىدىكى ئات بىر دېرىكتورغا ۋەكىللىك قىلىدىكەن، ئۇلارنىڭ چىققانلار گۇرۇپپىرمۇدا تاقىم ئارلىنىش سانىغا قىلىش پۇرسىتى بىلەن مۇكاپاتلىنىدىكەن. ئۇ ھەر ھەپتە بارلىق باشقۇرغۇچىلارنى يىغىپ، ھەمكارلىقنىڭ مۇھىملىقىنى تەكىتلىگەچ، ئۇلارنى بىرمۇدا تاقىم ئارلىدىكى سانىغا قىزىقتۇرىدىكەن. مۇنداقچە ئېيتقاندا، باش دېرىكتور ئاغزىدا ئۆزئارا ھەمكارلىقنى تەكىتلىگەندەك قىلسىمۇ، ماھىيەتتە ئۇلارنى ئۆزئارا بەيگىگە سېلىپ، ئارىسىدىن پەقەت ۋە پەقەت بىرىنىڭ ئۇتۇپ چىقىشىنىلا تەلەپ قىلىدىكەن.

گەپنى يىغىنچاقلىغاندا، شىركەتتىكى مەسىلە دەل ئەندىزىدە بولۇپ، بۇنداق ئەندىزە سودا ـ سېتىق، ئائىلە ۋە باشقا مۇناسىۋەتلەردە كۆپ ئۇچرايدۇ. بۇ باش دېرىكتور رىقابەت ئەندىزىسى ئارقىلىق ھەمكارلىقنى ئاشۇرماقچى بولغان، بىراق ئەسقاتمىغاندىن كېيىن باشقا بەزىبىر ئۇسۇل، پىلان چارە ـ تەدبىرلەرگە مۇراجىئەت قىلىشقا مەجبۇر بولغان.

بۇنداق ۋاقىتلىق چارە مەسىلىنى تۈپتىن ھەل قىلالمايدۇ. پەقەت پوزىتسىيە ۋە ھەربىرىنىڭ كۆڭۈل بۆلۈش خۇددى بېشى قېچىشسا پۇتىنى تاتىلىغانغا ئوخشاشلا بىر ئىش. مەسىلىنى ھەل قىلىشتىكى ئەڭ مۇھىم ھالقا دەل ئالاھىدە ھەمكارلىقنىڭ قىممىتىنى گەۋدىلەندۈرۈپ بېرەلەيدىغان مۇكاپاتلاش مېخانىزمى تۈرغۇزۇش ئارقىلىق كىشىلەرنى تېخىمۇ ياخشى نەتىجە يارىتىشقا ئىلھاملاندۇرۇشتۇر.

سىز مەيلى باش دېرىكتور ياكى قاراۋۇل بولۇڭ، مۇستەقىل، ئۆزىڭىزنىلا بىلىدىغان مۇستەقىللىقتىن ئۆزئارا تايىنىش

باسقۇچىغا ئۆتەلىگەن بولسىڭىز، ئۇھالدا رەھبەرلىك رولىنى ئېلىپ، باشقىلارغا تەسىر كۆرسىتەلەيسىز. ئۇنۇملۇك رەھبەرلىك، يېتەكچىلىكتىكى ئەڭ ياخشى ئادەت ــ تەڭ نەپلىنىش ئىدىيەسى تۇرغۇزۇشتۇر.

كىشىلىك ئالاقىدىكى ئالتە ئەندىزە

تەڭ نەپلىنىش ئىدىيەسى قانداقتۇر ماھارەت ئەمەس، بەلكى بىر خىل كىشىلىك ئالاقە پەلسەپىسى بولۇپ، بۇ ئالتە ئەندىزە تۆۋەندىكىچە:

◉ ھەر ئىككى تەرەپ تەڭ نەپلىنىش(تەڭ ئۇتۇش) ◉ باشقىلارغا زىيان سېلىپ ئۆزى پايدا ئېلىش (يېڭىش-يېڭىلىش) ◉ تەڭ زىيان تارتىش (يېڭىلىش-يېڭىلىش)	◉ باشقىلار ئۈچۈن ئۆزىنى قۇربان قىلىش(يېڭىلىش-يېڭىش) ◉ ئۆز مەنپەئىتىنىلا ئويلاش(يېڭىش) ◉ ھەمكارلاشماسلىق(يېڭىشمۇ، يېڭىلىشمۇ مۇجۇت ئەمەس)

ھەر ئىككى تەرەپ تەڭ نەپلىنىش (تەڭ ئۇتۇش)

بۇ ئەندىزە كىشىلەر بىلەن بولغان ئالاقىدە ھەر ئىككى تەرەپنى تەڭ نەپكە ئىگە قىلىشنى كۆرسىتىدۇ. تەڭ نەپلىنىش تەڭ ھالاۋەت كۆرۈش، كۆپچىلىك خۇشاللىقتىن ئورتاق بەھرىلىنىش دېگەنلىك بولۇپ، بۇنداق ئەندىزە ھەممەيلەنگە قارار، لايىھەلەرنى خۇشاللىق بىلەن قوبۇل قىلدۇرىدۇ. تەڭ نەپلەنگۈچىلەر تۇرمۇشنى رىقابەت مەيدانى ئەمەس، بەلكى ھەمكارلىق سەھنىسى دەپ بىلىدۇ، ۋاھالەنكى، نۇرغۇن ئادەم تۇرمۇشتىكى مەسىلىلەرگە كۆچلۈك بولمىسالىق ئاجىز بولىسەن، غەلىبە قىلمىسالىق مەغلۇپ بولىسەن، دەپ قارىۋالىدۇ. ئەمەلىيەتتە بۇنداق قاراشنىڭ ئاساسى يوق، چۈنكى ئۇ پىرىنسىپنى ئەمەس، كۆچ ۋە ئورۇننى ئاساسىي ئۆلچەم قىلىدۇ. ئەمەلىيەتتە شۇنچىۋالا كىشى دۇنيادا ھەممە ئادەمگە پۈت تىرەپ تۇرىدىغان يېتەرلىك بوشلۇق چىقىدۇ. شۇڭلاشقا بىراۋنىڭ ئېرىشكىنىگە قارىلا، مەن يوقاتتىم دېيىش ئاقىلانىلىك ئەمەس.

www.uyghurkitap.com

باشقىلارغا زىيان سېلىپ ئۆزى پايدا ئېلىش (يېڭىش ـ يېڭىلىش)

باشقىلارغا زىيان سېلىپ ئۆزى پايدا ئېلىش ھەرىكىتى تەرەپ تەڭ نەپلىنىشكە زىت ئەندىزە بولۇپ، بىز ئالدىدا تىلغا ئېلىپ ئۆتكەن بېرمۇدا تاقىم ئارىلى ئۇچۇن بەسلىشىش دەل مۇشۇ خىل ئەندىزىگە تەۋە، بۇ «مەن يەڭسەم سەن يېڭىلىسەن» دېگەنلىكتۇر. بۇ خىل ئەقىدىكى كىشى ئورۇن، مەرتىۋە، ھوقۇق، پۇل ـ مال، ئىمتىياز ياكى ئۆز خاسلىقىغا تايىنىپ مەقسىتىگە يېتىشكە ئادەتلىنىپ قالىدۇ.

نۇرغۇن ئادەم كىچىكىدىنلا بۇ ئەندىزىنىڭ تەسىرىگە ئۇچرىغان. ئۇيلىرىدە چوڭلار ھەمىشە بالىلارنى ئۆزئارا سېلىشتۇرۇشنى، بەسلەشتۇرۇشنى ياخشى كۆرىدۇ، ياخشى بالا باشقا بالىلارغا قارىغاندا تېخىمۇ كۆپرەك كۆيۈنۈش، چۈشىنىش ۋە ئېتىبارغا ئېرىشەلەيدۇ. بۇنداق ئادەت دەل يېڭىش ـ يېڭىلىش ئەندىزىسىنى پەيدا قىلىدۇ. كۆيۈنۈشكە شەرت بېكىتىلىدىكەن، بالىلار ئۆز قىممىتىنى پەقەت سېلىشتۇرۇش ۋە رىقابەت ئارقىلىقلا نامايان بولىدۇ، دەپ چۈشىنىۋالىدۇ.

ـــ ناۋادا مەن ئاكامدىن ياخشى قىلالىغان بولسام، ئاتا ـ ئانام ماڭا تېخىمۇ كۆيۈنگەن بولاتتى.

ـــ ئاتا ـ ئانام يەنىلا سىڭلىمغا ئامراق، مەن ئۇنىڭچىلىك بولالمايمەن.

تەڭ ياشلىقلار ئارىسىدىمۇ بۇ خىل ئەندىزە ئاسان شەكىللىنىپ قالىدۇ. بالىلار ئالدى بىلەن ئاتا ـ ئانىسى، ئاندىن كېيىن مەيلى قېرىنداشلىرى، ئاچا ـ سىڭىللىرى ياكى دوستلىرى بولسۇن، تەڭتۇشلار تەرىپىدىن ئېتىراپ قىلىنىشنى ئويلايدۇ. تەڭتۇشلار بەزىدە بىراۋغا يېقىنلىشىش ياكى ئۇنىڭدىن يىراقلىشىشنى پۈتۈنلەي ئۆز ئارزۇسى ۋە ئۆلچىمىگە ئاساسەن بېكىتىدۇ ـ دە، بۇ خىل يېڭىش ـ يېڭىلىش ئەندىزىسىنى

تېخىمۇ چوڭقۇر يىلتىز تارتقۇزىدۇ.

مەكتەپ يېڭىش ـ يېڭىلىش شەكلىنى بىخلاندۇرىدىغان يەنە بىر «ئىللىق ماكان». «مۇسبەت شەكىلدە تارقالغان ئەگرى سىزىق»نىڭ ئاساسلىق ئىزاھاتى شۇكى، سىز A غا ئېرىشكەنلىكتىن، باشقىلار C غا ئېرىشىدۇ. يەنى بىر ئادەمنىڭ قىممىتى ئۆزىنى باشقىلارغا سېلىشتۇرۇش ئارقىلىق ئاندىن گەۋدىلىنىدۇ، بۇ يەردە ئىچكى قىممەتنىڭ ئەھمىيىتى يوق، تاشقى قىممەت ئەڭ مۇھىم ئامىل سانىلىدۇ.

مەكتەپنىڭ دەرىجە تۈزۈمى ھەدىسىلا رىقابەت ۋە سېلىشتۇرۇشنى تەكتىلەپ، ئوقۇغۇچىنىڭ يوشۇرۇن ئىقتىدارى ۋە تۇغما تالانتىغا سەل قارايدۇ، بۇ دەرىجە ئايرىمىسى ئىجتىمائىي قىممەتنىڭ يەنە بىر كۆرۈنۈشى بولۇپ، گاھىدا يولۇققۇزنى راۋان قىلسا، گاھىدا ھەممىلا يەردە سىزنى پۈتلايدۇ. مائارىپنىڭ يادروسى ھەمكارلىق ئەمەس، بەلكى رىقابەتكە ئايلىنىپ قالغان بولۇپ، گاھىدا ھەمكارلىقنى تەكتىلىگەندەك قىلسىمۇ، بۇ بىر شەكىلۋازلىق خالاس.

تەنھەرىكەت مۇسابىقىلىرىمۇ رىقابەت چۈشەنچىسىنى كۈچەيتىدۇ، تەنھەرىكەت تاماشىبىنلارغىمۇ، ماھىر لارغىمۇ ھاياتلىقنىڭ بىر مەيدان رەھىمسىز مۇسابىقىگە ئوخشايدىغانلىقى، چوقۇم يېڭىش ـ يېڭىلىشنى ئايرىش كېرەكلىكى، يەنە كېلىپ باشقىلارنى يېقىتقاندىلا غەلىبە قازانغىلى بولىدىغانلىقىنى توختاۋسىز جاكارلاپ تۇرىدۇ.

قانۇن بولسا كىشىلەرنى ئاسانلا قارىمۇقارشى ئىككى تەرەپكە ئايرىپ قويىدۇ، دەۋا بىرنى ئاق، بىرنى قارا قىلىپ چىقىدىغان سەھنە. ھېلىمۇ ياخشى ئەدلىيە ساھەسى يېقىندا كىشىلەرنى سوت سىرتىدا مۇرەسسەلىشىشكە ئىلھاملاندۇرۇۋاتىدۇ، بۇ تەڭ نەپلىنىش ئىدىيەسىنىڭ بارا ـ بارا ئېتىبارغا ئېلىنىۋاتقانلىقىنىڭ ئىـ پادىسىدۇر.

ئەلۋەتتە، رىقابەت كەسكىن، ئەمما ئىشەنچ ئاجىز مۇھىتتا،

بىز يېڭىش - يېڭىلىش ئەندىزىسىگە موھتاج. لېكىن ھاياتتا رىقابەتلىشىدىغان، بەس تالىشىدىغان ئىش ئونچىۋالا ئىچىق ئەمەس. خىزمەتداش، قولۇم - قوشنا، دوست - بۇرادەرلەر بىلەن رىقابەتلىشىپ يۇرۇشنىڭ ئورنى يوق، «خوتۇنۇڭنىڭ (ئېرىڭنىڭ) گېپى گەپمۇ ياكى سېنىڭ؟» بۇ تولىمۇ بىمەنە سوئال، ئاۋادا ھېچكىم يەڭمىسە، ھەر ئىككى تەرەپ يېڭىلگەن بولامدۇ؟

رېئال تۇرمۇش يالغۇز باشقا ئەمەس، بەلكى ئۆزئارا تايىنىشقا موھتاج، نۇرغۇن غايىلەر باشقىلار بىلەن ھەمكارلاشقاندىلا ئىشقا ئاشىدۇ، ۋاھالەنكى، يېڭىش- يېڭىلىش ئەندىزىسى بۇ خىل ھەمكارلىققا ئەڭ چوڭ پۇتلىكاشاڭدۇر.

باشقىلار ئۈچۈن ئۆزىنى قۇربان قىلىش (يېڭىلىش - يېڭىش)

بەزىلەر يۇقىرىقىلارنىڭ ئەكسىچە، يېڭىلىش - يېڭىش ئەندىزىسىگە ئەمەل قىلىدۇ.

— مەن ئۇتتۇردۇم، سەن يەڭدىڭ.

— شۇنداق بولسۇن، سېنىڭ گېپىڭنى ئاڭلاي.

— مەن دېگەن ئىش ساربىي، باشقىلار تىنجىيدىغان بولسا، بولدى نېمە قىلسام قىلاي.

بۇ خىل كىشىلەردە ئۆلچەم، تەلەپ، ئارزۇ، شۇنداقلا كەلگۈسى دېگەنلەر بولمايدۇ. ئۇلار ھەمىشە باشقىلارنىڭ كۆڭلىنى ئېلىش، باشقىلارنى مۇراد - مەقسىتىگە يەتكۈزۈشنى ئويلايدۇ. باشقىلار ئېتىراپ قىلسا ۋە قوبۇل قىلسا ئۇلار شۇنىڭدىن كۈچ تاپقاندەك ھېس قىلىدۇ، ئۇلاردا ئۆزلىرىنىڭ ھېسسىياتى ۋە ئەقىدىسىنى ئىپادىلەيدىغان جۈرئەت بولمايدۇ، ھەمىشە باشقىلارنىڭ ئىرادىسىگە بېقىنىپ ياشايدۇ.

باشقىلار بىلەن سۆھبەتلەشكەندە،ئۇلار ھەمىشە ئۆز پىكرىدىن ۋاز كېچىدۇ ياكى باشقىلارغا يول قويىدۇ، ناۋادا رەھبەر بولۇپ قالسا قول ئاستىدىكىلەرگە بويسۇنىدۇ. يېڭىش - يېڭىلىش ئەندىزىسى كىشىنى ياخشى ئادەم بولۇشقا دەۋەت قىلىدۇ،

ۋاھالەنكى، بۇنداق «ياخشى ئادەمنىڭ ئۆمرى كوتادۇر.»

يېڭىلىش - يېڭىش ئەندىزىسى مەلۇم مەندىن ئېيتقاندا، يېڭىش - يېڭىلىش ئەندىزىسىگە قول باغلاپ ئىتائەت بىلدۈرىدۇ، چۈنكى ئالدىنقىسى كېيىنكىسىنىڭ مەۋجۇتلۇق ئاساسى، ئالدىنقىسىنىڭ ئاجىزلىقى دەل كېيىنكىسىنىڭ ئەۋزەللىكى ۋە كۈچ - قۇۋۋىتى مەنبەسىدۇر.

لېكىن «ئىتائەت» ئاستىدىكى مۇنداق ھېسسىيات مەڭگۈ شۇنداق تۇرىۋەرمەيدۇ، يىغىلىپ مەلۇم باسقۇچقا بارغاندا، يىرگىنىچلىك ھالدا «پارتلاپ» چىقىدۇ، بەزى روھىي كېسەللەر مانا شۇنىڭدىن كېلىپچىققان.

ناۋادا بۇ خىل ھېسسىيات ئىزچىل سىقىلىشقا ئۇچراپ غەزەپ دەرىجىسىگە كۆتۈرۈلەلمىسە، كىشىنىڭ ئۆزىگە بولغان باھاسى كۈندىن - كۈنگە تۆۋەنلەيدۇ - دە، كىشىنى ئاخىر باشقىلار بىلەنمۇ تۇزۇك ئالاقە قىلالماس دەرىجىدە ھالاك قىلىۋېتىدۇ.

يېڭىش - يېڭىلىش ۋە يېڭىلىش - يېڭىش ئەندىزىسى كىشىلەردە ساقلانغان بىر خىل مەنىۋى نۇقسان. يېڭىش - يېڭىلىش ئەندىزىسىنىڭ ۋاقتىنچە ئۈنۈمى بولۇشى مۇمكىن، چۈنكى يېڭىش - يېڭىلىش ئۇلار دائىم ئىقتىدار ۋە ئەقىل - پاراسەتتە باشقىلاردىن ئۈستۈن كىشىلەرگە تالىق، لېكىن يېڭىلىش - يېڭىش ئەندىزىسىدىكى كىشىلەر باشتىن - ئاخىر ناھايىتى زەئىپ ھالەتتە ياتمايدۇ.

كۆپىنچە باشقۇرغۇچى، دىرېكتور ۋە ئائىلە باشلىقلىرى كۆپىنچە مانا شۇ ئىككى ئەندىزە ئارىسىدا پايپاسلاپ يۈرۈشىدۇ، ئۇلار تەرتىپسىزلىك، نىشانسىزلىق، ئىنتىزامسىزلىق قاتارلىق ھالەتلەرگە بەرداشلىق بېرەلمىگەن ۋاقىتتا يېڭىش - يېڭىلىش ئەندىزىسىنى ئىشقا سالىدۇ، بۇنىڭدىن ئۆكۈنسە، يېڭىلىش - يېڭىش ئەندىزىسىگە مۇراجىئەت قىلىدۇ، لېكىن ئۇنىڭغا سوغۇدشىپلا كېلىدىغان غەزەپ ۋە مەغلۇبىيەت تۇيغۇسى ئۇلارنى يەنە قايتا يېڭىش - يېڭىلىش ئەندىزىسىگە سۆرەپ بارىدۇ.

www.uyghurkitap.com

تەڭ زىيان تارتىش (پىڭلىش ـ پىڭلىش)

باشقىلارنى ئوڭدا قويۇپ ئۆزى پايدا كۆرىدىغان ئىككى تەرەپ مۇئامىلە قىلسا، ھەر ئىككىسى ئۆزىنىلا مەركەز قىلىدىغان، بەپ ئىلىشنىلا، قىساس ئىلىشنىلا كۆزلەيدىغان قايتىماس جاھىللاردىن بولغاچقا، ھەر ئىككىسى يەتكىچە زىيان تارتىدۇ. چۈنكى قارشىلىق ئۆچ ئىلىشقا ئاپىرىدۇ. قىساس تۈيغۇسى قوش بىسلىق خەنجەر. ئۆچ ئىلىش ئۆزىنىمۇ ئۆلتۈرگەنگە باراۋەر.

مەن بىر جۈپ ئەر ـ خوتۇننى تونۇيتتىم، ئۇلار ئاجراشقاندا سوت ئۇنىڭدىن بارلىق مال ـ مۈلكىنى سېتىپ يېرىمنى ئايالىغا بېرىشنى تەلەپ قىلدى، شۇنىڭ بىلەن ئۇ قىممىتى ئون مىڭ ئا ـ مېرىكا دوللىرىلىق قىممەتتىكى ماشىنىسىنى 50 ئامېرىكا دولـ لىرىغا سېتىپ، بۇنىڭ 25 دوللىرىنى ئايالىغا بەردى، ئايالى بۇ ـ نىڭغا قارىتا نارازىلىق ئەرزى سۇنغاندىن كېيىن، سوت ئەرنىڭ بارلىق مال ـ مۈلكىنى ئەرزان باھادا ساتتۇرۇۋەتتى.

پەقەت، ھاياتلىق نىشانىنى قولىغا ئالالمىغان بوشاڭ كىشىلا ئەرزىمەيدۇ ـ ئەرزىمەيدۇ پەرۋايى پەلەك ھالدا ئۆچ ئىلىش ئۈچۈن ئۆزىنى، ئۆز مەنپەئىتىنى قۇربان قىلىدۇ.

تايىنىش پىسخىكىسى ئېغىر كىشىلەرمۇ ئاسانلا تەڭ زىيان تارتىش ئەندىزىسىگە ئېغىپ كېتىدۇ، ئۇلارنىڭ مۇقىم ھاياتلىق نىشانى بولمىغاچقا، تۇرمۇشى جاپا ـ مۇشەققەت، ئوڭۇشسىزلىق پاتقىقىغا پېتىپ كەتكەچكە، باشقىلارنىڭ پايدا كۆرۈشىنىمۇ راۋا كۆرمەيدۇ، باشقىلارمۇ مۇنداق تۇرمۇشنىڭ تەمىنى تېتىپ باقسۇن، دەپ ئويلايدۇ.

ئۆز مەنپەئىتىنىلا ئويلاش (پىڭىش)

يەنە بىر خىل كۆپ كۈرۈلىدىغان ئەندىزە مەنپەئىتىنىلا

ئويلاش بولۇپ، بۇنداقلار: باشقىلار يېڭىلسۇن - يېڭىلمىسۇن ماڭا بەربىر، مېنىڭ قونجۇم تولسىلا بولدى، دەپ قارىشىدۇ.

رىقابەت ۋە قارشىلىشىش ئانچە كەسكىن بولمىغان ئەھۋال ئاستىدا، نۇرغۇن ئادەم ئۆزىنىلا ئويلاش ئەندىزىسىگە تايىنىدۇ، ئۇلار ئۆز مەنپەئىتىنىڭ زىيانغا ئۇچرىماسلىقىغىلا ئەھمىيەت بېرىدۇ، باشقىلارمۇ ئۆزىنى ئۆزى قوغدىسۇن، دەپ قارايدۇ.

قايسى ئەندىزە ئەڭ ياخشى؟

ئەگەر يېڭىش بەك كۆپ ۋاقىت ۋە زېھنىي كۈچ سەرپ قىلسا، ئۇ ھالدا پايدا زىيانىنىڭ ئورنىنى تولدۇرالمايدۇ. بۇنداق ئەھۋالدا يەنىلا «ئارقىغا بىر قەدەم چېكىنىش» ئاقىلانىلىكتۇر. بىراق بەزىدە ئەھۋال ئوخشىمايلا قالىدۇ. مەسىلەن: بالىڭىزنىڭ ھاياتى خەۋپ ئاستىدا قالغاندا، سىزگە نىسبەتەن ئۇنى قۇتقۇزۇش ھەممىدىن مۇھىم. ھەرقانچە زور بەدەل كەتسىمۇ.

شۇڭلاشقا ئەڭ ياخشىسى قايسىنى تاللاشنى، ئەھۋالغا قاراپ بېكىتىش كېرەك، مەلۇم بىر ئەندىزىگە دوگمىلارچە يۆلىنىۋالغىلى بولمايدۇ.

ئەمەلىيەتتە، كۆپ ھاللاردا بىز ئۆزئارا تايىنىش، ئۆزئارا ھەمكارلىشىش مۇھىتىدا تۇرىمىز. شۇڭا تەڭ نەپلىنىش ئەندىزىسىلا ھەممىگە باب كېلىدىغان بىردىنبىر ئۇسۇل ھېسابلىنىدۇ.

يېڭىلىش - يېڭىش ۋە يېڭىش - يېڭىلىش ئەندىزىسى مۇۋاپىق ئەمەس، چۈنكى بۇ خىل ئەندىزىدە پەقەت بىر تەرەپلا نەپكە ئېرىشكەنلىكتىن، يەنە بىر تەرەپنىڭ پوزىتسىيەسى، ھېسسىياتى ۋە ئىككى تەرەپ ئارىسىدىكى مۇناسىۋەتكە چوقۇم دەز كېتىدۇ. ئالايلى، مەن سىلەرنىڭ شىركىتىنى مال بىلەن تەمىنلىگۈچى بولاي، بىر قېتىملىق سودىدا سىلەرنى قاراپ تۇرغۇزۇپ ئازراق قويۇۋالاي (جىقراق پايدا ئېلىۋالاي)، شۇ

ئىشتىن كېيىن سىز يەنە داۋاملىق مېنىڭ ھۇزۇرۇمغا قەدەم تەشرىپ قىلارسىزمۇ؟ يىراقنى ئويلىغاندا بىر تەرەپنى كۆڭدا قويۇش بەدىلىگە يەنە بىر تەرەپنى كۆكلىتىدىغان مۇنداق ئەندىزە ئاخىر بىرىپ ھەر ئىككى تەرەپنى ئېغىر زىيان تارتقۇزىدۇ.

ناۋادا مەن پەقەت ئۆزۈمنىلا ئويلاپ، سىز بىلەن قىلچە كارىم بولمىسا، ئۆزئارا ھەمكارلىقنى ئورنىتىش ئەسلا مۇمكىن ئەمەس.

ئۇزاقنى ئويلىغاندا ئىككىلا تەرەپ تەڭ نەپلەنمەيدىكەن، ئۇنداقتا چوقۇم ھەر ئىككى تەرەپ مەلۇم جەھەتتىن زىيان تارتىدۇ. شۇڭا بىز پەقەت ھەر ئىككى تەرەپ تەڭ نەپلىنىدىغان ئەندىزىنىلا ھەمكارلىقتىكى بىردىنبىر قوللىنىشقا بولىدىغان ئەندىزىسى دەيمىز.

مېنىڭ بىر خېرىدارىم بولىدىغان، ئۇ بىر چوڭ زەنجىرسىمان دۇكانىنىڭ باش دىرېكتورى ئىدى. ئۇ ماڭا: «تەڭ نەپلىنىش» ئەندىزىسى ھەقتەتەن بولىدىكەن، بىراق بەك غايىبانەمۇ قانداق، سودا دېگەن رەھىمسىز، رىقابەتلەشمىسەك شاللىنىدىغان گەپ، ــ دېدى.

مەن ئۇنىڭغا:

ــ شۇنداقمۇ؟ ئۇنداقتا ئۆزىڭىز نەپكە ئېرىشىپ، باشقىلارنى زىيانغا ئۇچراتسىڭىز مۇۋاپىق بولىدىكەنسىدە؟ ــ دېدىم.

ــ ئەلۋەتتە بولمايدۇ، ئۇنداق قىلسام بارلىق خېرىدارلىرىمدىن ئايرىلىپ قالمامدىم؟ ــ دېدى ئۇ.

ــ ئۇنداقتا سىز ئۆزىڭىز زىيان تارتىدىغان سودىنى قىلىشنى خالامسىز؟

ــ ياق، پايدا چىقمىسا بۇنى سودا دېگىلى بولمايدۇ ــ دە.

بىز باشقا تالاشلارنى مۇلاھىزە قىلىپ باقتۇق، لېكىن ئاخىردا يەنىلا تەڭ نەپلىنىش ئەندىزىسىنىڭ بىردىنبىر قوللىنىشقا ئەرزىيدىغان ئەندىزە ئىكەنلىكىنى تونۇپ يەتتۇق.

ئۇ ئاخىر ئېتىراپ قىلغان تەلەپپۇزدا:

ــ ئېھتىمال خېرىدارلار بىلەن بولغان مۇناسىۋەتتە شۇنداق

قىلساق قاملىشار، لېكىن مال بىلەن تەمىنلىگۈچىلەر بىلەن ھەرگىز مۇناسىۋەتلىك بولماسمىكىن، ــ دېدى.

مەن ئۇنىڭ سەمىگە سىلىپ:

ــ مال تەمىنلىگۈچىگە نىسبەتەن سىز خېرىدار ئەمەسمۇ؟ بۇ - نىڭ قائىدىسى ئوخشاش ئەمەسمۇ؟ ــ دېدىم.

ــ بىز يېقىندا سودا سارايىدىكى تىجارەتچىلەر ۋە غوجايىنلار بىلەن يېڭى ئىجارە توختىمى ئىمزالايدىغان ۋاقتىتا تەڭ نەپلىنىشنى ئويلاشقان ئىدۇق. بىز سەممىي، ھەققانىي ئىش قىلدۇق، دەپ قارىغان بىلەن، لېكىن ئۇلار بىزنى پەمسىز، نادان، ئاجىز كۆرۈپ، بوزەك بىلىپتۇ، يەنە تېخى بىزنى ئوڭدا قويۇۋىنىڭ چوتىنى سوقۇپتۇ...

ــ سىلەر نېمىشقا يېڭىلىش - يېڭىش ئەندىزىسىنى تاللىدىڭلار؟

ــ ئۇنداق ئەمەس، بىز تەڭ نەپلىنىش ئەندىزىسىنى ئويلاشتۇق.

ــ لېكىن سىز بايانىن ئۇلار بىزگە نەپ بەرمەسلىكنى پىلانلاپتۇ دېدىڭىزغۇ؟

ــ شۇنداق.

ــ دېمەك، گەپنىڭ ئوچۇقىنى قىلغاندا، سىلەر يېڭىلىپسىلەر.

ــ شۇنداق!

ــ ئۇلار يېڭىپتۇ.

ــ ھەئە.

ــ مانا بۇ سېپى ئۆزىدىن يېڭىلىش - يېڭىش ئەندىزىسى ئىكەنغۇ؟

ئۇ ئۆزى ئويلىغان ئاتالمىش تەڭ نەپلىنىش ئەندىزىسىنىڭ ئەمەلىيەتتە يېڭىلىش - يېڭىش ئەندىزىسى ئىكەنلىكىنى تونۇپ يەتكەندە چۆچۈپ كەتتى.

ناۋادا ئۇ ھەقىقەتەنمۇ تەڭ نەپلىنىشكە ئېنتىلگەن بولسىدى، غوجايىنلار بىلەن كۆپرەك پىكىر ئالماشتۇرۇپ، ئۇلارنىڭ ساداسىنى ئاڭلىغان ھەمدە ئۆزىنىڭ كۆز قارىشىنى دادىل ئوتتۇرىغا قويغان تاكى ھەر ئىككى تەرەپ رازى بولغانغا قەدەر بۇ ھەقتە كېڭەشكەن بولاتتى، شۇندىلا بۇ «ئوچ يول»دىن شەكسىلەنگەن ھەمكارلىقنىڭ ئۇنۇمى ھەر ئىككى تەرەپنى تاڭ قالدۇرغان بولار ئىدى.

تەڭ نەپلەنگىلى بولمىسا، ھەمكارلاشمىغان تۈزۈك

ناۋادا ئورتاق تونۇش ھاسىل قىلغىلى ۋە ھەر ئىككىلا تەرەپ تەڭ نەپلەنگىلى بولمىسا، ئۇ ھالدا ھەمكارلاشمىغان (سودىنى بىكار قىلغان) تۈزۈك.

بۇ يەردە تىلغا ئېلىنغان «ھەمكارلاشماسلىق» دېگەن سۆزنىڭ مەنىسى ــ ناۋادا پايدىدىن تەڭ بەھرىلەنگىلى بولمىسا، ئۇ ھالدا بۇنداق سودىدىن ۋاز كېچىش كېرەك دېگەنلىكتۇر. ئېنىقكى، تۇتقان يول ئوخشاش بولمىسا، كۆزقاراش، نۇقتىئىنەزەرلەرمۇ پەرقلىق بولىدۇ، بۇنداق ئەھۋالدا ئىككى تەرەپ ئارىسىدا ئورتاق ئارزۇ، ئەھدە، يالاش ـ يالىنىش ۋە ھەمكارلىق مۇناسىۋىتى شەكىللىنەلمەيدۇ.

كۆڭلىگىزدە چېكىنىش يولى قالسۇن، ھەرقانداق ۋاستە ـ بېسىم ئارقىلىق قارشى تەرەپنى باش ئەگكۈزمەن دېمەك، سەممىي ھال ـ مۇڭ بولۇش ھەل قىلماقچى بولغان مەسىلەرنى قېزىپ چىقىشقا پايدىلىق. سودا ـ سېتىق كۆڭۈلدىكىدەك بولمىغان تەقدىردىمۇ، سەممىيەت بولسىلا، كېيىن يەنە ھەمكارلىشىش مۇمكىن.

بىر كىچىك تېپتىكى كومپيۇتېر شىركىتىنىڭ مەسئۇلى

بۇنداق ئىشنى باشتىن كەچۈرگەن. ئۇ مەن تەكتىلىگەن تەلىپلىنىش ئەندىزىسىنى قوبۇل قىلغان ھەمدە ئۇنى ئۆز تۇرمۇشىغا تەتبىقلىغاندى. ئۇ دەيدۇ:

ــ شىركىتىمىز مەلۇم بىر بانكىنىڭ بىر يۇرۇش يۇمشاق دېتالىنى لايىھەلەپ بېرىشنى ئۈستىگە ئالغاندى، توختام مۇددىتى بەش يىل قىلىپ بېكىتىلدى، ئويلىمىغان يەردىن بىر ئايدىن كېيىن بانكىنىڭ لىدېرى ئالماشتى. يېڭى لىدېرنىڭ بىز ئىشلىگەن دېتالغا پىكرى چىقتى، كارخانىدىكى ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرمۇ بۇ يېڭى يۇمشاق دېتالغا تازا ماسلىشالمايۋاتقانلىقىنى ئېيتىپ، توختامنى ئۆزگەرتىشنى تەلەپ قىلىپ تۇرۇۋاپتۇ.

بۇ چاغدا شىركىتىمىزنىڭ ئەھۋالى دېگەندەك ياخشى ئەمەس ئىدى، داۋاملىق پۇت تىرەپ تۇرىمىز دەيدىكەنمىز توختامنى ساقلاپ قالمىساق بولمايتتى. لېكىن بۇ قاراپ تۇرۇپ قارشى تەرەپكە زىيان سېلىش ئىدى، بىزمۇ پايدا ئالالمايتتۇق ئەلۋەتتە. مەسئۇلات خېرىدارنى رازى قىلالمىغاچقا، مەن توختامنى بۇزۇپ بەلگىلەنگەن سوممىنى قايتۇرۇشقا قوشۇلدۇم ۋە قارشى تەرەپ كېيىنچە يەنە يۇمشاق دېتالغا ئېھتىياجلىق بولسا، شىركىتىمىزنى ئىزدىسە قىزغىن قارشى ئالمدىغانلىقىمىزنى بىلدۈردۇم.

شۇنداق قىلىپ 48 مىڭ ئامېرىكا دوللىرىنىڭ سودىدىن قۇرۇق قالدۇق، پۇتۇن ئىقتىسادىي مەنبەيىمىزدىن ئايرىلىپ قالغاندەك ئىش بولدى. بىراق مەن پىرىنسىپتا چىڭ تۇرساقلا ھامان بىر كۈنى ئۇنىڭ نەتىجىسىنى كۆرىدىغانلىقىمىزغا ئىشىنەتتىم.

دېگەندەك ئۇچ ئايدىن كېيىن، ھېلىقى يېڭى لىدېر ماڭا تېلېفون قىلىپ بىزنى ئومۇمىي قىممىتى 240 مىڭ ئامېرىكا دوللىرىنىڭ سودا پۇرسىتى بىلەن تەمىنلىدى.

هەمكارلىق مۇھىتىدا، ھەر ئىككى تەرەپ نەپكە ئېرىشەلمەيدىغان ھەرقانداق ھەل قىلىش لايىھەسىنىڭ ياخشى بولۇشى ناتايىن، چۈنكى يىراقنى ئويلىغاندا بۇنداق لايىھىلەر ئۇنداق ياكى مۇنداق پايدىسىز ئەھۋالنى كەلتۈرۈپ چىقىرىشى مۇمكىن، بۇلارنى چوقۇم نەزەرگە ئالماي بولمايدۇ. مۇبادا قارشى تەرەپ تەڭ نەپلىنىش پىرىنسىپى بويىچە ھەمكارلىشىشقا قوشۇلمىسا، ھەمكارلىقتىن ۋاز كەچكىنىڭىز ئەۋزەل.

ئائىلىدە «ئىككى تەرەپ تەڭ نەپلىنەلمىسە، دەرھال ۋاز كېچىش»تىن ئىبارەت بۇ پىرىنسىپ كۆپچىلىكنى زور يەڭگىللەشتۈرىدۇ. ئائىلە ئەزالىرى ئارىسىدا قايسى كىنونى كۆرۈش توغرىسىدا ئىختىلاپ يۈز بەرسە، ئۇنداقتا كىنو كۆرۈشتىن ۋاز كېچىپ، باشقا ئىشلار بىلەن مەشغۇل بولغان تۈزۈك، چۈنكى بۇ ھەر ھالدا بەزىلەرنى خۇشال قىلىپ، بەزىلەرنى خاپىلىققا سالغاندىن كۆپ ياخشى.

بىر دوستۇم بار، ئۇلار بىر ئائىلە كىشىلىرى نەچچە يىلدىن بېرى كونسېرتلارغا قاتنىشىپ نومۇر ئورۇنداپ كېلىۋاتىدۇ. بالىلىرى كىچىك ۋاقتىدا، ئۇلار نومۇر ئورۇنلاشتۇرۇش، سەھنە كىيىملىرىنى لايىھەلەش، پىيانىنو تەڭكەش قىلىش ھەم رېژىسسورلۇق دېگەندەك ئىشلارغا يارەملىشەتتى.

ۋاقىتنىڭ ئۆزىرىشىغا ئەگىشىپ، بالىلارنىڭ مۇزىكا سېزىمى ئۆسۈپ، مۇزىكا ئورۇنداش، ياسىنىش قاتارلىق جەھەتلەردە ئۆز ئالدىغا ئىش كۆرەلەيدىغان، مەسلىھەت ئالمايدىغان بولدى.

دوستۇمنىڭ نومۇر قويۇش تەجرىبىسى مول ئىدى، تاماشىبىنلارنىڭ قانداق نومۇرلارغا قىزىقىدىغانلىقىنى ئوبدان دەڭسىيەلەيتتى. ئۇ بالىلىرىنىڭ تەكلىپ - پىكىرلىرىنى مۇۋاپىق كۆرمىسىمۇ، لېكىن بالىلىرىنىڭ پىكىر قاتناشتۇرغىنىنى دەپ بولسىمۇ ئۇلارنىڭ پىكرىنى قوبۇل قىلاتتى.

لېكىن ئۇ ئاخىر «تەك-نەپكە ئېرىشكىلى بولمىسا دەرھال ۋاز كېچىش» پىرىنسىپىنى تالىلاپ، بالىلىرىغا بۇ پائالىيەتتىن ھەمەيلەن رازى بولالمىساق داۋاملاشتۇرايلى، ئۇنداق بولمايدىكەن «ھەممىمىز ئۆز ئىقتىدارىمىزنى جارى قىلدۇرالايدىغان ساھەگە يۇرۇش قىلايلى» دېگەن. بەلگىلەنگەن نىشان ئىشقا ئاشسۇن - ئاشمىسۇن، ھەر ھالدا كۆپچىلىك بۇ ھەقتە ئورتاق تونۇش ھاسىل قىلىۋالغان.

تىجارەتتە ياكى كارخانا يېڭىدىن قۇرۇلغان ۋاقىتتا، بۇنداق «تەك نەپلەنگىلى بولمىسا دەرھال ۋاز كېچىش» ئەندىزىسىنى قوللىنىش ئەك مۇۋاپىقتۇر، لېكىن سىجىل داۋاملىشىپ كېلىۋاتقان، بولۇپمۇ جەمئىت خاراكتېرىدىكى ياكى دوستلۇق ئۇستىگە قۇرۇلغان تىجارەتكە نىسبەتەن ئېيتقاندا ۋاز كېچىشكە بولمايدۇ، ۋاز كەچسىلا ئىنتايىن ئېغىر ئاقىۋەت پەيدا قىلىشى مۇمكىن.

مۇناسىۋەتنى ساقلاپ قېلىش مەقسىتىدە، بەزىلەر بەزىدە بىر- بىرىگە يول قويۇش ھەققىدە مۇرەسسە قىلىشىدۇ - يۇ، ئېغىزدا تەك نەپلىنىشنى تەكىتلىگەن بىلەن، كاللىسىدا يېڭىش- يېڭىلىش ياكى يېڭىلىش- يېڭىشنى ئويلايدۇ، نەتىجىدە بىرمۇنچە باش ئاغرىقى پەيدا قىلىدۇ، ناۋادا رىقابەت تەك نەپلىنىش ياكى ئۆزئارا ھەمكارلىشىش ئۇستىگە قۇرۇلسا، ئەلۋەتتە بۇنداق ئاقىۋەت كېلىپچىقمايدۇ.

ناۋادا «ۋاز كېچىش»كە مۇمكىن بولمىسا، نۇرغۇن سودا سۇغا چىلىشىدۇ، ۋەيران بولمىغان تەقدىردىمۇ باشقىلارنىڭ يۇتۇۋېلىشىغا ئۇچراپ كېتىدۇ. تەجرىبىلەر شۇنى ئىسپاتلىغانكى، جەمئىت ياكى دوستلۇق ئاساسىغا قۇرۇلغان سودىغا كىرىشىشتىن بۇرۇن، ئەك ياخشىسى «تەك نەپلەنگىلى بولمىسا ھەمكارلاشماسلىق»تىن ئىبارەت بۇ نۇقتىدا كېلىشىم ھاسىل قىلىۋېلىش كېرەك، بۇنداق سودا ئاسانلىقچە ۋەيران بولمايدۇ.

ئەلۋەتتە، بەزىدە بۇ ئەندىزىمۇ مۇۋاپىق كەلمەسلىكى مۇمكىن. ئۆزۈمنى ئالسام، خوتۇن ـ بالىلىرىمدىن ھەرگىز ۋاز كېچەلمەيمەن (مۇبادا زۆرۈر تېپىلسا مۇرەسسە قىلىۋالۇق، بۇ ھەر ئىككى تەرەپ تەڭ نەپلىنىش پىرىنسىپىنىڭ بىر خىل شەكلى) لېكىن كۆپىنچە ھاللاردا يەنىلا «ھەر ئىككى تەرەپ تەڭ نەپلەنگىلى بولمىسا ھەمكارلاشماسلىق» ئەندىزىسىنى ئويلاشساق مۇۋاپىق بولىدۇ. چۈنكى بۇ خىل ئەندىزە ئەركىنلىك، خاتىرجەملىكتىن دېرەك بېرىدۇ.

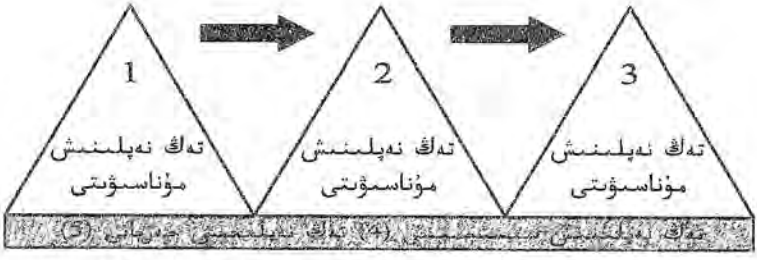
تەڭ نەپلىنىش ئىدىيەسىدىكى بەش نۇقتا

تەڭ نەپلىنىش ئىدىيەسى ھەر ئىككى تەرەپنى ئۆزئارا ئۆگىنىش، ئۆزئارا تەسىر قىلىش ھەمدە ئورتاق مەنپەئەتكە ئېرىشىش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىدۇ. ئۆزئارا مەنپەئەت يەتكۈزۈش پايانىغا يەتمەكچى بولسىڭىز، سىزدە يېتەرلىك جاسارەت ۋە ئىزگۈ نىيەت بىلەن باشقىلارغا ياردەم بېرەلەيدىغان كەڭ قورساقلىق بولۇشى لازىم، بولۇپمۇ باشقىلارغا زىيان سېلىش بەدىلىگە ئۆزى پايدا ئالىدىغان كىشىلەر بىلەن مۇلاقات بولغاندا تېخىمۇ شۇنداق بولۇشىڭىز كېرەك. بۇ جەھەتتە تەربىيەلىنىش ئۇچۇن، سىزدە باشقىلارغا نىسبەتەن چوڭقۇر چۈشەنچە، ئاكتىپ، قىزغىن روھ بولۇشى، بىخەتەرلىك تۇيغۇسى، ھاياتلىق نىشانى، ئەقىل ـ پاراسەت ۋە كۈچىڭىزنى ئاساس قىلىشىڭىز كېرەك.

تەڭ نەپلىنىش ئىدىيەسى بارلىق كىشىلىك ئالاقىنىڭ ئاساسى بولۇپ، ئۇ تۆۋەندىكىدەك بەش ئاساسىي نۇقتىنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ: «تەڭ نەپلىنىش ئەخلاقى» ئاساسىدا تەڭ نەپلىنىش مۇناسىۋىتى ئورنىتىمىز، بۇنىڭدىن «تەڭ نەپلىنىش كېلىشىمى»

شەكىللىنىدۇ، بۇ «تەك نەپلىنىش سىستېمىسى(قۇرۇلمىسى)»دىن ئىبارەت مۇھىتقا موھتاج، بۇنى «تەك نەپلىنىش جەريانى» ئارقىلىق تاماملايمىز، يېڭىش - يېڭىلىش ياكى يېڭىلىش- يېڭىش ۋاستىسى ئارقىلىق «تەك نەپلىنىش» مەقسىتىگە يېتىش مۇمكىن ئەمەس.

1.7 - رەسىم تەك نەپلىنىش ئىدىيەسىدىكى بەش ئاساسىي نۇقتىنىڭ ئۆزئارا باغلىنىشلىق ئىكىنلىكىنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ.



1.7 - رەسىم تەك نەپلىنىش ئىدىيەسىدىكى بەش ئاساسى نۇقتا

تۆۋەندە بىز يۇقىرىقى تەرتىپ بويىچە بۇ بەش ئاساسىي نۇقتا ھەققىدە بىر- بىرلەپ توختىلىمىز.

تەك نەپلىنىش ئەخلاقى

تەك نەپلىنىش ئەخلاقىنىڭ ئاساسلىق تۆۋەندىكىدەك ئۈچ ئالاھىدىلىكى بار:

سەممىيلىك بىز سەممىيلىككە ئۆز قىممەت قارىشىمىز دەپ تەبىر بېرەلەيمىز. 1 -، 2 -، 3 - خىل ئادەتلەر ۋۇجۇدىمىزدا سەممىي پەزىلەت يېتىلدۈرۈشىمىزگە يارىدەم بېرىدۇ. مۇبادا بىز كۈندىلىك تۇرمۇشتا ئېنىق قىممەت قاراشقا ئىگە بولالىساق ھەمدە تۇرلۇك پائالىيەتلىرىمىزنى ئاكتىپ ھالدا قىممەت قاراشنى يادرو قىلغان ئاساستا ئورۇنلاشتۇرالىساق، ۋەدىمىزگە ۋاپا قىلالىساق، ئۇ ھالدا تەدرىجىي ھالدا ئۆزلۈك

ئېڭىمىز ۋە مۇستەقىللىق قارىشىمىزنى يېتىلدۇرەلەيمىز.

ناۋادا بىز «ئۇنۇم» سۆزىنىڭ ھەقىقىي مەنىسىنى ھەددە ئۇنىڭ قىممەت قارىشىمىز بىلەن بىردەكلىككە ئىگە ئىكەنلىكىنى چۈشەنمىسەك، «ئۇنۇم»دىن ئېغىز ئېچىشقا ئامالسىز قالىمىز. سەمىمىيلىكتىن ئىبارەت ئاساس بولمىسا، تەك نەپلىنىش ئەھمىيەتسىز، يۈزەكى ئۇرۇنۇشقىلا ئايلىنىپ قالىدۇ، خالاس.

پىشىپ يېتىلىش بۇ، جۇرئەتلىك بولۇش بىلەن باشقىلارنى چۈشىنىشكە ماھىر بولۇش ئارىسىدىكى ھالەتتۇر. پىشىپ يېتىلىش — ئۆزىنىڭ ھېسسىياتى ۋە ئەقىدە-ئېتىقادىنى ئىپادىلەش بىلەن بىر ۋاقىتتا يەنە باشقىلارنىڭ ئوي - پىكىر ۋە تەسىراتىنى چۈشىنەلەيدىغان بولۇشنى كۆرسىتىدۇ. بۇ خىراتىد ساكسون پىروفېسسورنىڭ ئۇزۇن يىللىق تەتقىقات ئاساسىدا خۇلاسىلەپ چىققان يەكۈندۇر.

ناۋادا سىز خىزمەتچى قوبۇل قىلىش، ۋەزىپىسىنى ئۆستۇ-رۇش، تەربىيەلەش قاتارلىقلارغا ئائىت پىسخىكىلىق سىناقلار ھەققىدە ئىزدىنىپ كۆرسىڭىز، مەيلى ئۇنىڭ تەشەببۇس قىلىد-غىنى ئۆزىنى كۆچەيتىش بىلەن كەيپىياتىنى تۇراقلاشتۇرۇش ئا-رىسىدىكى ياكى ئۆزىگە ئىشىنىش بىلەن باشقىلارنى ھۆرمەتلەش ئوتتۇرىسىدىكى ۋە ياكى باشقىلارغا كۆڭۈل بۆلۈش بىلەن خىز-مەتكە ئەھمىيەت بېرىش ئوتتۇرىسىدىكى تەڭپۇڭلۇقنى سىناش بولسۇن، ھەممىسىنىڭ مەقسىتى ئادەمنىڭ پىشىپ يېتىلىش دە-رىجىسىنى سىناش ئىكەنلىكىنى بايقايسىز. كىشىلىك ئالاقە تەھ-لىلى ۋە ۋاقىت باشقۇرۇشقا ئائىت سىناق باھالىرىمۇ ئادەمنىڭ جۇرئىتى بىلەن باشقىلارنى چۈشىنىش دەرىجىسى ئوتتۇرىسىدىكى تەڭپۇڭلۇقنى ساقلاش ئىقتىدارىنى ئۆلچەيدۇ.

بۇ خىل ئىقتىدار كىشىلىك ئالاقە، باشقۇرۇش ۋە رەھبەرلىك ئىقتىدارىنىڭ جەۋھىرى بولۇپ، ئۇنۇم/ ئىقتىدار ئارىسىدىكى تەڭپۇڭلۇقنىڭ يارقىن ئىپادىسىدۇر. جۇرئەتلىك بولۇشتىكى مەقسەت ئالتۇن «تۇخۇم»نى قولغا كىرگۈزۈش، لېكىن باشقىلارنى

چۇشىنىشكە ماھىر بولۇش باشقا «پاي چېكلار»نىڭ ئۇزاق مۇددەتلىك مەنپەئىتىنى كاپالەتكە ئىگە قىلىدۇ، رەھبەرنىڭ تۈپ ۋەزىپىسىمۇ ئەمەلىيەتتە بارلىق «پايچېكلار»نىڭ تۇرمۇش سەۋىيەسىنى ۋە تۇرمۇش سۈپىتىنى ئۆستۈرۈشتۇر.

نۇرغۇن كىشى مەسىلىەرگە «ئاق بولمىسا قارا» دېگەندەك ئىككى ياقلىمىلىق نۇقتىئىنەزەردە قارايدۇ، ئۇلارچە مۇلايىم ئادەم قەيسەر بولۇشى ناتايىن، ۋاھالەنكى، مۇلايىملىق بىلەن قەيسەرلىك، مېھىر بىلەن قەھرنىڭ بىرلىكى بولغاندىلا ئاندىن تەڭ نەپكە ئېرىشكىلى بولىدۇ. بۇ خىل قەيسەرلىكنىڭ ئۇنۇمى بەلكىم يېڭىش ـ يېڭىلىش ئەندىزىسىنىڭكىدىن ئىككى ھەسسە ئېشىپ كېتىشى مۇمكىن. تەڭ نەپلىنىش ئەندىزىسى سىزدىن مېھىر ـ مۇرۇۋۋەتلىك، شۇنداقلا قەيسەر بولۇشىڭىزنى، باشقىلارنى چۇشىنىشكە ماھىر بولۇش بىلەن بىرگە يەنە ئۆزىڭىزگە ئىشىنىش، جەسۇر ـ قورقماس بولۇشىڭىزنى تەلەپ قىلىدۇ. بۇنى ئىشقا ئاشۇرالمىساڭز تەڭ نەپلىنىشنىڭ نىشانى بولمىش «پىشىپ يېتىلىش» مەقامىغا يەتكەن بولمىسىز.

مەندە يېتەرلىك جاسارەت بولۇپ، بىراق باشقىلارنىڭ ھالىغا يېتىشنى بىلمىسەم، ئۇ ھالدا مېنىڭ ئالاقە ئەندىزەم دەل (يەنى مەن قەيسەر ھەم شەخسىيەتچى بولغاچقا، ھە دېسىلا ئۆزۈمنىڭكىنى راستقا چىقىرىپ ئەتراپىمدىكىلەرگە سەل قارايمەن) يېڭىش ـ يېڭىلىش بولىدۇ.

ناۋادا مەن روھىي جەھەتتە پىشىپ يېتىلمىگەن نازۇك ئادەم بولسام، بۇ بوشلۇقنى تولدۇرۇش ئۈچۈن، بەلكىم ئورۇن، تەسىر كۈچ، دىپلوم، خىزمەت ئىستاژى ۋە مۇناسىۋەت قاتارلىقلارنى ئىشقا سېلىشىم مۇمكىن.

مۇبادا مەن كۆڭۈلچەك، جۇرئەتسىز بولسام، ئۇ ھالدا مېنىڭ ئالاقە ئەندىزەم دەل يېڭىلىش ـ يېڭىش بولىدۇ. مەن ھەممە ئىشتا باشقىلارنىڭ پىكرى ۋە ئارزۇسىنى ئالدىن ئويلىشىمەن، ئۆز ئوي ـ پىكىر ۋە ئارزۇلىرىمنى ئىپادىلەش ۋە ئىشقا ئاشۇرۇشتىن

ئويلىمەن.

دادىل، جۇرئەتلىك بولۇش ۋە باشقىلارنى چۈشىنىشكە ماھىر بولۇش تەڭ نەپكە ئېرىشىشتىكى زۆرۈر شەرت، بۇلار ئاردىسىدىكى تەڭپۇڭلۇق بولسا پىشىپ يېتىلىشنىڭ مۇھىم بەلگىسىدۇر. ناۋادا مەن تولۇق پىشىپ يېتىلگەن بولسام، باشقىلارنىڭ سۆزلىرىنى بېرىلىپ ئاڭلىيالايمەن، ئالاقىگە ماھىر كېلىمەن، تۇرمۇشقا دادىللىق بىلەن يۈزلىنەلەيمەن.



2.7 - رەسىم ئوخشاش بولمىغان كىشىلىك قاراشنىڭ يېتىلىش دەرىجىسى

قانائەت ھاسىل قىلىش يەنى ئەتراپىمىزدا ھەممىمىز بەھرىلىنىشكە يېتەرلىك بايلىق بارلىقىغا ئىشىنىش.

ئادەتتە كىشىلەر ھاياتنى رەھىمسىز جەڭگاھقا، دۇنيانى بىر پارچە گۆشنانغا ئوخشايدۇ، ئۇنىڭدىن بەھرىلىنىش ھەممە ئادەمگە نىسىپ بولۇۋرمەيدۇ، دەپ ئويلۇۋالىدۇ ۋە بىرەيلەن جىقراق ئالسا، ماڭا ئەمدى نىسىۋە قالمىدىمكىن دەپ غەم يەپ، ئاھ ئۇرۇپ كېتىدۇ. خۇددى ئەقلىيەتلەردە دېيىلگەندەك «ئۇلار باشقىلارنىڭ ياخشىلىقىنى كۆزىگە سىغدۇرالمايدۇ، ھەتتا ئۆزىنىڭ ئەڭ يېقىن ئورۇق - تۇغقان ۋە دوست - بۇرادەرلىرىنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىگىمۇ كۆز قىزارتىدۇ». بۇ سېپى ئۆزىدىن ئەيىبناق «پىسخىكا»دۇر. بۇنداق پىسخىكىدىكى كىشىلەر ھەتتا ئۆزلىرى بىلەن پايدا - زىيان مۇناسىۋىتىگە ئىگە كىشىلەرگە پات - پات چوڭ - كىچىك بالا - قازالارنىڭ كېلىپ تۇرۇشىنى، ئۇلارنىڭ بۇ كەلگۈلۈكلەرگە تاقابىل تۇرۇپ بولالماي ھالىدىن كېتىشىنى، رىقابەتلەشكۈدەك ھالىنىڭ قالماسلىقىنى تىلەيدۇ، دائىم باشقىلار بىلەن ئۆزىنى سېلىشتۇرىدۇ، باشقىلارنىڭ نەتىجىسىنى مۇئەييەنلەشتۈرۈشنى

ئۆزىنى مەغلۇپ قاتارغا چىقارغانلىق ھېسابلايدۇ؛ ئېغىزىدا ماختىغاندەك قىلغان بىلەن كۆڭلىدە قارشى تەرەپكە ھەسەت قىلىدۇ، ھەمىشە قارشى تەرەپنىڭ ئۆزىنى مۇئەييەنلەشتۇرۇشىنى ئىستەيدۇ؛ ئەتراپىدىكى كىشىلەرنىڭ ئۆزىگە ئىتائەت قىلىشىنى ئارزۇ قىلىدۇ، ئۆزىنىڭ ئوي ـ پىكرىگە زىت قاراشلارنى ساتقىنلىق، بىدئەتچىلىك، دەپ بىلىدۇ. مەلۇمكى قانائەت پەسخىكىسى قىممەت قاراش ۋە بىخەتەرلىك تۇيغۇسى ئاساسىدا شەكىللىنىدۇ. قانائەت تۇيغۇسىغا ئىگە كىشىلەر دۇنيانىڭ ھەممە بەھرىلىنىشكە يېتەرلىك بايلىق مەنبەسى بىلەن تولغانلىقىغا ئىشىنىدۇ ـ دە، باشقىلار بىلەن نام ـ ئابرۇي ۋە بايلىق تالاشمايدۇ. ھەمدە بۇ خىل تۇيغۇنىڭ شاراپىتىدە تېخىمۇ چەكسىز ئىمكانىيەتلەرگە ئېرىشىپ، ئۆزىنىڭ ئالىيجانابلىقىنى جارى قىلدۇرالايدۇ.

كوللېكتىپ دائىرىسىدىكى مۇۋەپپەقىيەتنىڭ مەنىسى ھەرگىز ئەتراپىتكىلەرنىڭ پۇت ـ قولىنى چۈشەپ قويۇش ئەمەس، بەلكى ئۇنۇملۇك ھەمكارلىق ئارقىلىق بارلىق ھەمكارلاشقۇچىلارنى ئەمەلىي نەپكە ئىگە قىلىش، كۆپچىلىك بىرلىكتە ئىشلەش، مۇزاكىرە قىلىش ئارقىلىق يالغۇز ئىشقا ئاشۇرۇش تەس غايىلەرنى بىرلىكتە ئىشقا ئاشۇرۇش دېمەكتۇر. ئەلۋەتتە بۇ خىل ھەمكارلىق قانائەت تۇيغۇسى ئۇستىگە قۇرۇلىدۇ.

سەممىي، پىشقان، قانائەتچان كىشىلەر كىشىلىك ئالاقە داۋامىدا قانداقتۇر ماھارەت دېگەندەك نەرسىلەرگە ئەسلا موھتاج بولمايدۇ.

يېڭىش ـ يېڭىلىش ئەندىزىسىگە ئېسىلىۋالغان كىشىلەر تەڭ نەپكە ئېرىشمەكچى بولسا، ئەڭ ياخشىسى ئىشلىرىدا تەڭ نەپلىنىشنى ئۆلچەم قىلغان بىرەرنى ئۆزىگە ئۇلگە قىلىشى ياكى مەسلىھەتچى قىلىشى كېرەك، ئەتراپىمىزدا غەيرىي تەڭ نەپلىنىش ئەندىزىسىدىكى كىشىلەر نىسبەتەن كۆپ، ئۇلار تەڭ نەپلىنىش

ئەندىزىسىنى ھەقىقىي چۈشەنمەيدۇ. شۇڭلاشقا، كۆپچىلىككە ئەدەبىي ئەسەرلەرنى كۆپرەك ئوقۇشنى تەۋسىيە قىلىمەن. مەسىلەن: مىسرنىڭ سابىق زۇڭتۇڭى ئەنۋەر ساداتنىڭ تەرجىمھالى ئاساسىدا يېزىلغان «ئۆزىنى ئىزدەپ» ناملىق كىتابنى، ئۇنىڭدىن باشقا يەنە كىشىگە ئىلھام بېرىدىغان گېنو فىلىملىرىنى كۆپرەك كۆرۈش كېرەك. مەسىلەن: «شىددەتلىك جەڭ ماشىنىسى»، «پاجىئەلىك دۇنيا» دېگەندەك.

مۇھىت، پوزىتسىيە ۋە ھەرىكەت دائىرىسىدىن ھالقىپ، نەزىرىمىزنى ئۆز قەلبىمىزگە ئاغدۇرغىنىمىزدا، تەڭ نەپلىنىش ئەندىزىسى ۋە باشقا نۇرغۇن ئىلمىي پىرىنسىپلارغا ئوخشاشلا قانائەت تۇيغۇسىنىڭمۇ تۇرمۇشىمىزدا نەقەدەر چوڭقۇر يىلتىز تارتقانلىقىنى بايقايمىز.

تەڭ نەپلىنىش مۇناسىۋىتى

تەڭ نەپلىنىش ئەخلاقنى ئاساس قىلغىنىمىزدا، ئاندىن تەڭ نەپلىنىش مۇناسىۋىتىنى تۇرغۇزالايمىز ۋە قوغدىيالايمىز. تەڭ نەپلىنىش ئەندىزىسىنىڭ جەۋھىرى ــ ئىشەنچ يەنى ھېسسىيات ئىسچوتمدۇر. ئىشەنچ بولمىسا، بىز كۆپىنچە ھاللاردا مۇرەسسەگە چۈشۈپ قالىمىز؛ ئىشەنچ يېتەرلىك بولمىسا، سەمىمىيتىمىزنىمۇ ئىپادىلەشكە، ئۆزئارا ئۆگىنىش، پىكىر ئالماشتۇرۇش ئىجادچانلىقىمىزنىمۇ جارى قىلدۇرۇشقا ئامالسىز قالىمىز.

ناۋادا ھېسسىيات ئىسچوتىدىكى ئامانەت يېتەرلىك بولسا، ئىشەنچ ھەقىدە ئەنسىرەپ ئولتۇرۇشنىڭ ھاجىتى يوق، ھېسسىيات ئىسچوتمىزدىكى سېلىنما بىزنى ئۆزئارا چۈشىنىش ۋە ھۆرمەتلەش ئىمكانىيىتىگە ئىگە قىلىدۇ، شۇنىڭ بىلەن بىز پۈتۈن زېھنىمىزنى خاراكتېر ياكى باشقا مەيدانغا ئەمەس، بەلكى مەسىلىنىڭ ئۆزىگە قارىتالايمىز.

بىر ـ بىرىمىزگە ئىشەنگەندىلا كۆز قاراش ئوخشىمىسىمۇ،

سەممي ھال - مۇڭ بولۇش، قايسىبىر تەرەپ قانداق قاراش ئوتتۇرىغا قويۇشىدىن قەتئىينەزەر كۆڭۈل قويۇپ ئاڭلاش ھەمدە ئۆزئارا چۈشىنىش ئاساسىدا 3 - خىل يول ھەقىقىدە بىرلىكتە ئىزدىنىش، مەسىلىنى بۇ خىل ھەمكارلىق ئارقىلىق ھەل قىلىپ، ھەر ئىككى تەرەپنى تەڭ نەپكە ئېرىشتۇرۇش مۇمكىن.

ھېسسىيات ئىسچوتىدىكى يېتەرلىك ئامانەت ۋە تەڭ نەپلىنىش ئەندىزىسى ھەققىدىكى ئورتاق تونۇش كۆڭۈلدىكىدەك ھەمكارلىشىشنىڭ (ئالتىنچى ئادەت) ئۇنۇملۇك يولىدۇر. بۇ خىل مۇناسىۋەت مەسىلىنى غايىۋىلەشتۈرۈۋەتمەيدۇ ھەم ئاجىزلاشتۇرمايدۇ، كۆز قاراشتىكى ئىختىلاپلارنىمۇ يوققا چىقىرىۋەتمەيدۇ، بىراق خاراكتېر ۋە كۆز قاراش پەرقىگە زىيادە ئېسىلمۇۋېلىشتەك ئادەمنىڭ زېھنىنى خورىتىدىغان پاسسىپ ئامىللارنى چىقىرىپ تاشلاپ، تەڭ نەپلىنىش ئەندىزىسى ئاساسىدا مەسىلىلەرگە يۈزلىنىدىغان ۋە ئۇنى ھەل قىلىشقا تىرىشىدىغان ئاكتىپ ھەمكارلىق مۇھىتىنى بارلىققا كەلتۈرىدۇ.

ناۋادا بۇنداق مۇناسىۋەت مەۋجۇت بولمىسىچۇ؟ سىز ھەمكارلىشىدىغان ئوبيېكت تەڭ نەپلىنىش ئەندىزىسىنى ھەتتا ئاڭلاپمۇ باقمىغان، ئەكسىچە يېڭىش - يېڭىلىش ياكى باشقا ئەندىزىلەرنىڭ تەسىرىگە ئېغىر ئۇچرىغان كىشى بولسىچۇ؟

يېڭىش - يېڭىلىش ئەندىزىسىدىكى كىشىلەر بىلەن مۇناسىۋەت قىلىش تەڭ نەپلىنىش ئەندىزىسىنى سىنايدىغان ئەڭ چوڭ سىناق. تەڭ نەپلىنىش ئاسان ئىشقا ئاشمايدۇ، ئۇ ھەر ۋاقىت مۇرەككەپ مەسىلە ۋە ماھىيەتلىك پەرقلەرنى ھەل قىلىشقا موھتاج. لېكىن ھەر ئىككى تەرەپ بۇ نۇقتىنى تونۇپ يەتسە ۋە ئۇنى ئەملىگە ئاشۇرۇش ئۈچۈن ئورتاق تىرىشچانلىق كۆرسەتسە، ئىشەنچ يېتەرلىك بولسىلا، تامامەن تەڭ نەپكە ئېرىشىش مۇمكىن.

يېڭىش - يېڭىلىش ئەندىزىسىدىكى كىشىلەر بىلەن ئالاقە قىلغاندا، مۇناسىۋەت بەك مۇھىم. يەنى تەسىر چەمبىرىكىنى

مەركەز قىلىپ ئۇلارغا ئەدەپ بىلەن مۇئامىلە قىلىشكىز، قارشى تەرەپنى ھۆرمەت قىلىشكىز، ئوخشىمىغان يوللار ئارقىلىق ئۆزئارا ئىشەنچنى ئاشۇرۇپ تۇرۇشكىز كېرەك. شۇنىدىلا ئاندىن تەرەپ ئارىسىدىكى مۇناسىۋەت ئۆزۈنغىچە داۋاملىشالايدۇ. قارشى تەرەپنىڭ ئوي ـ خىيالىنى بىرىلىپ ئاڭلاش ئارقىلىق چۈشىنىش ئىمكانىيىتىگە ئېرىشەلەيسىز، ئۆزىڭىزنىمۇ يەتكىچە گەۋدىلەندۇرەلەيسىز، ئالاقىدە پاسسىپ ئورۇنغا چۈشۈپ قالمايسىز، ۋۇجۇدىڭىزدىكى يوشۇرۇن قابىلىيەت ۋە ئاكتىپچانلىق روھى ئۇرغۇيدۇ. تىرىشچانلىقىڭىز ئارقىلىق قارشى تەرەپنىڭ ئىشەنچىسىگە ئېرىشەلەيسىز. ئەلۋەتتە، بۇ جەريانلارنىڭ ئۆزىلا ئالاقىدىكى ئەڭ ياخشى سەرمايىدۇر.

سىزنىڭ تەڭ نەپلىنىش ئەندىزىسىگە بولغان پوزىتسىيەڭىز قانچە قەتئىي، سەممىي، ئاكتىپ، سىلىنمىڭىز قانچە كۆپ بولسا، باشقىلارغا بېرىدىغان تەسىرىڭىزمۇ شۇنچە زور بولىدۇ. بۇ رەھبەرلىك ئىقتىدارىغا نىسبەتەن ناھايىتى چوڭ سىناقتۇر، ئۇ سودا شەكلىدىكى رەھبەرلىك كاتېگورىيەسىدىن ھالقىپ ئۆتۈپ، ئالماشتۇرۇش شەكلىدىكى رەھبەرلىك قاتلىمىغا ئۆسۈش جەريانى بولۇپ، شەخس ۋە كىشىلىك مۇناسىۋەتتە ئۆزگىرىش پەيدا قىلالايدۇ.

تەڭ نەپلىنىش ئەندىزىسى كىشىلەر ئۆز تۇرمۇشى ئاساسىدا يەكۈنلەپ چىققان پىرىنسىپ، تېخنىمۇ كۆپ كىشىگە بۇ پىرىنسىپنىڭ ئەھمىيىتىنى ھېس قىلدۇرۇڭ، ھەر ئىككى تەرەپنى مەنپەئەتكە ئېرىشتۇرۇش ئۈچۈن تىرىشچانلىق كۆرسەتسىڭىز تېخنىمۇ كۆپ نەپكە ئېرىشەلەيسىز. ئەلۋەتتە يېڭىش ـ يېڭىلىش ئەندىزىسىگە دۇم چۈشكەن، تەڭ نەپلىنىش ئەندىزىسىنى رەت قىلىدىغان كىشىلەرمۇ بولىدۇ، ئۇنداق كىشىلەرگە دۇچ كەلسىڭىز سەمىڭىزدە بولسۇنكى، ۋاز كېچىشمۇ بىر خىل تالاش يولى. ئۇنىڭدىن باشقا يەنە تەڭ نەپلىنىش ئەندىزىسىنىڭ ئەڭ تۆۋەن شەكلى ھېسابلىنىدىغان مۇرەسسە يولىنى تاللىسىڭىزمۇ

بولىۋېردىڭ.

بارلىق قارارنىڭ ھەممىسىنىڭ جەزمەن تەڭ نەپلىنىشىنى چىقىش قىلىشى ناتايىن، بۇ بىر نۇقتىنى تونۇپ يېتىش تولىمۇ مۇھىم. يەنە بىر قېتىم تەكىتلەي، مۇناسىۋەت بەك مۇھىم. مەسىلەن: ئىككىمىزنى ئىشداش دەيلى، سىز ماڭا بىلىمەن، سەن بۇ قارارنى قوللىمايسەن، لېكىن بۇ ئىشنى ساڭا چۈشەندۈرۈشكە ۋاقتىم يوق، بۇ ئىشقا قاتنىشىش - قاتناشماسلىقىڭدىن قەتئىينەزەر مېنى قوللىيالامسەن؟ دېسىڭىز، ئىلگىرى مېنىڭ ھېسسىيات ئىسچوتىمدا يېتەرلىك «ئامانەت» قالدۇرغان بولسىڭىز، مەن ئەلۋەتتە قوللايمەن، ھەتتا ئۆزۈمنىڭ قاراشلىرىنىڭ خاتا، سىزنىڭ توغرا بولۇشىنى ئارزۇ قىلىمەن، سىزنىڭ قارارىڭىزنى ئىجرا قىلىش ئۈچۈن تىرىشچانلىق كۆرسىتىمەن.

ناۋادا ئارىمىزدا ھېسسىيات ئىسچوتى بولمىسا، مەن قارشى تۇرىمەن، سىزنى قوللىمايمەن ياكى ئېغىزىمدا قوشۇلغانداك قىلغىنىم بىلەن، كۆڭلۈمدە قارارىڭىزنى ئىجرا قىلىشقا ھېچقانداق قىزغىن بولماسلىقىم، ھەتتا سىزگە «ئاقمايدىغان ئىشقا مېنى شېرىك قىلىپ نېمە قىلىدىغانسىز» — دېيىشىم مۇمكىن.

ناۋادا مەن كەسكىن ئادەم بولسام، سىزنىڭ قارارىڭىزغا بۇزغۇنچىلىق قىلىشىم، ھەتتا باشقىلارنىمۇ كۆشكۈرتۈشۈم ۋە بەلكىم سىزگە «يامان غەرەزدە بويسۇنۇشۇم مۇمكىن» (يەنى سىزنىڭ كۆرسەتمىڭىزگە بويسۇنسامۇ، جىق ئىش قىلمايمەن، مەسئۇلىيەتتىن قاچمەن).

مۇبادا تەڭ نەپلىنىش ئەخلاقى ۋە تەڭ نەپلىنىش مۇناسىۋىتى تىرەك بولمىسا، يازما كېلىشىم «ئېقى قەغەز، قارىسى سىياھ» قۇرۇق نەرسىگە ئايلىنىپ قالىدۇ. پەقەت سەممىي ھېسسىيات، چوڭقۇر ئىشەنچ ئارقىلىقلا، ئىككى تەرەپ تەڭ نەپكە ئېرىشكىلى بولىدۇ.

www.uyghurkitap.com

تەڭ نەپلىنىش كېلىشمى

تەڭ نەپلىنىش مۇناسىۋىتى شەكىللەنگەندىن كېيىن بىز تەڭ نەپلىنىشنىڭ ئېنىقلىمىسى ۋە يۆنىلىشىنى يازما كېلىشىك ئارقىلىق شەرھلەشكە ئېھتىياجلىق بولمىز، بۇ كېلىشىم يەنە «ئۇنۇم كېلىشىمى» ياكى «ھەمكارلىق كېلىشىمى» دەپمۇ ئاتىلىدۇ. ئۇ تەك يۆنىلىشلىك ئالاقىنى گورىزونتال يۆنىلىشتىكى ئالاقىگە، تەۋەلىك مۇناسىۋىتىنى ھەمكارلىق مۇناسىۋىتىگە، يۇقىرىنىڭ نازارەتچىلىكىنى ئۆز- ئۆزىگە بولغان نازارەتچىلىككە ئۆزگەرتىدۇ.

بۇ كېلىشىمنىڭ ئۆزئارا ھەمكارلىق مۇناسىۋىتىدىكى قوللىنىشچانلىقى نىسبەتەن كەڭ. 3 ـ خىل ئادەت ھەققىدە توختالغاندا مەن تىلغا ئېلىپ ئۆتكەن ئوغلۇمنىڭ ھويلا تازىلىشىغا ياردەملىشىشىم ھەققىدىكى ھېكايە مۇشۇنىڭ جۈملىسىدىندۇر، باشتا بىز تىلغا ئالغان بەش ئاساسلىق مۇھىم ئامىل، بارلىق ئۆزئارا تاينىش ئاساسىدىكى ھەمكارلىق مۇناسىۋىتىگە ماس كېلىدۇ. مەسىلەن: يالالىغۇچى بىلەن يالالانغۇچى، شەخس بىلەن شەخس، كوللېكتىپ بىلەن كوللېكتىپ، كارخانا بىلەن تەمىنلىگۈچى غۇجايىن (سودىگەر) قاتارلىقلار. بەش مۇھىم ئامىل كىشىلەرنىڭ بىر- بىرىدىن كۈتىدىغان ئارزۇ ـ ئۈمىدلىرىنى ئايدىڭلاشتۇرۇش ۋە تەڭشىشىگە ياردەم بېرىدۇ.

تەڭ نەپلىنىش كېلىشىمىدە، تۆۋەندىكى بەش مۇھىم ئامىلغا قارىتا ئېنىق بەلگىلىمە بولۇشى كېرەك:

قىياسىي نەتىجە: نىشان ۋە مۇددەت بەلگىلىنىدۇ، ئۈسۈل نەزەردىن ساقىت قىلىنىدۇ.

يېتەكچى پىرىنسىپ: نىشاننى ئىشقا ئاشۇرۇشتىكى پىرىنسىپ، قائىدە- قانۇن، ھەربىرىت ئۆلچىمى بەلگىلىنىدۇ.

پايدىلىنىدىغان مەنبەلەر: بۇ ئادەم كۈچى، مالىيە كۈچى،

تېخنىكا ياكى تەشكىلات قاتارلىقلارنى ئۆز ئىچىگە ئالىدۇ.

ۋەزىپىنى تەكشۈرۈپ باھالاش: خىزمەت نەتىجىسىنى باھالاش ئۆلچىمى ۋە ۋاقتى تۇرغۇزۇلىدۇ.

مۇكاپات- جازا تۈزۈمى: باھالاپ تەكشۈرۈش نەتىجىسىگە ئاساسەن مۇكاپاتلاش ياكى جازالاش تۈزۈمى يۈرگۈزۈلىدۇ.

بۇ بەش مۇھىم ئامىل تەڭ نەپلىنىش كېلىشىمىگە ھاياتىي كۈچ ئاتا قىلىدۇ، بۇلارغا بولغان چۈشەنچە ۋە ئېتىراپ، كىشىلەرنىڭ ئۆز نەتىجىسىنى ئۆلچىشىدە ئاساس بولالايدۇ.

ئەنئەنىۋى نوپۇزلۇق نازارەتچىلىكمۇ يېڭىش - يېڭىلىش ئەندىزىسىنى ئۆزىگە دەستەك قىلىدۇ. بۇ كىشىلەر ئارىسىدا ئىشەنچىنىڭ تايىنى قالمىغانلىقىنىڭ نەتىجىسىدۇر. ئۇلاردا قىياسىي نەتىجىگە نىسبەتەن ئىشەنچ ۋە ئورتاق تونۇش بولمىغانلىقتىن، تەكشۈرۈش ۋە كۆرسەتمە بېرىش زۆرۈرىيىتى بارەڭ ھېس قىلىدۇ، ئىشەنچ قىلالمىغانلىقتىن ھەرۋاقىت قول ئاستىدىكىلەرنى تىزگىنلەپ تۇرۇشنى ئويلايدۇ.

ناۋادا ئىشەنچ بولسا قانداق قىلىشىڭىز مۇمكىن؟ ئىشەنچ چوڭقۇر بولسا ئىش باشلاشتىن ئاۋۋال ئۇلار بىلەن كېلىشىم تۈزۈۋۈپلىپ، قارشى تەرەپكە ئۆزىڭىزنىڭ ئارزۇسىنى بىلدۈرسىڭىز، ۋاقتى كەلگەندە يارەملىشىدىغان ۋە تەكشۈرىدىغان ئىشنى قىلسىڭىزلا كۇپايە.

ئۆز- ئۆزىنى باھالاش ئادەمنى ئالغا بېسىشقا ئىلھاملاندۇرىدۇ. يۇكسەك ئىشەنچ ئاساسىدىكى مەدەنىي كەيپىياتتا كىشىنىڭ ئۆزىگە بولغان باھاسى تېخىمۇ توغرا بولىدۇ. چۈنكى ئۇ باشقىلارغا قارىغاندا ئەمەلىي ئەھۋالنى تېخىمۇ ئېنىق چۈشىنىدۇ، شۇڭا ئۇنىڭ ئۆز- ئۆزىنى تەكشۈرۈشى، باشقىلارنىڭ كۆزىتىش، تەكشۈرۈشىدىن كۆپ توغرا بولىدۇ.

تەڭ نەپلىنىشنى باشقۇرۇش تەربىيەسى

بىر قانچە يىل ئىلگىرى مەن بىر چوڭ پۇل مۇئامىلە

ئاپپاراتنىڭ مەسلىھەتچىلىك تۇرگە قاتناشتىم. بۇ شىركەتنىڭ ئون نەچچە تارماق شۆبە ئاپپاراتى بار ئىدى، ئۇلار بىردىن شىركەتنىڭ باشقۇرۇش جەھەتتىكى تەرىبىيەلەش پىلانىغا قاتناشا باھا بېرىش ھەمدە ئۆزگەرتىش لايىھەسى تۈزۈپ چىقىشنى تەلەپ قىلدى. بۇ 750 مىڭ ئامېرىكا دوللىرى سەرپ قىلىنىدىغان بىر يىللىق چوڭ تېپتىكى تەرىبىيەلەش پىلانى بولۇپ، ئالىي مەكتەپنى پۈتكۈزگەن ئوقۇغۇچىلاردىن خىزمەتچى قوبۇل قىلىپ، ئاندىن ئۇلارنى ئالتە ئايدا 12 ئۇرۇندا ھەربىر ئورۇندا ئىككى ھەپتىدىن پىراكتىكا قىلدۇرۇش ئارقىلىق، ئۇلارنى پۈتۈن شىركەتنىڭ خىزمەتلىرى توغرىسىدا ئومۇمىي چۈشەنچىگە ئىگە قىلىش كېرەك ئىدى. تەرىبىيەلەش تۈگىگەندىن كېيىن، ئۇلار تارماق ئاپپاراتلارغا بېرىپ، يارەمچى دىرېكتورلۇق ۋەزىپىسىنى ئۈستىگە ئالاتتى.

※※

شىركەتنىڭ ئىلگىرىكى تەرىبىيەلەش پىلانىدا پەقەت ئۈسۈلغىلا ئەھمىيەت بېرىلگەن، ئاخىرقى نەتىجىگە سەل قارالغان ئىدى. شۇنىڭ بىلەن بىز ئۇلارغا ياشقا بىر خىل ئەندىزىنى تەۋسىيە قىلدۇق، بۇنىڭدا تەرىبىيەلەش پىلانى سىناق نۇقتىسى تەسىس قىلىنىپ، ئاۋۋال تەرىبىيەلەنگۈچىلەرگە كونكرېت تەرىبىيەلىنىش جەريانى ئىگەللىتىلەتتى (بۇنى «تەرىبىيەلەنگۈچىلەر كونترولLۇقىدىكى تەرىبىيەلەش» دەپ ئاتىساقمۇ بولىدۇ.) بۇ دەل تەڭ نەيلىنىش كېلىشىمى بولۇپ، ئالدى بىلەن چوقۇم تەرىبىيەلەش نىشانى ۋە ئۆلچىمىنى بېكىتىش زۆرۈر ئىدى، شۇنداقلا ياشقۇرغۇچى خادىملار بۇ نىشان ۋە ئۆلچەملەر ئاساسىدا تەرىبىيەلەنگۈچىلەرنىڭ نەتىجىسىگە باھا بېرەلەيتتى. ياشقۇرغۇچى خادىملار يەنە بىتەكچى پىرىنسىپ، پايدىلىنىدىغان مەنبە، ئۇسۇل باھالاپ تەكشۈرۈش ۋە مۇكاپات ـ جازا تۈزۈمى قاتارلىقلارنى ئېنىق بېكىتىۋېلىشى زۆرۈر ئىدى. بۇ ئالاھىدە تەرىبىيەلەش تۈرگە نىسبەتەن ئېيتقاندا، ئەڭ ئاخىرقى مۇكاپات ئۇلارنى يارەمچى دىرېكتورلۇققا تەيىنلەش ئىدى، ئۇلار يەنە ئۇش

ئورنىدىمۇ تەربىيەلىنىش ئىمكانىيىتىگە ئىگە بولالايتتى، ماڭاش تەمىناتىمۇ ماس قەدەمدە ئۆسەتتى.

بىز باشقۇرغۇچىلاردىن: ئۇلارنى قايسى جەھەتلەردىن تەربىيەلىمەكچى ئىكەنلىكىنى سوراپ يۇرۇپ، ئاخىر ئۇزۇن بىر تىزىملىككە ئېرىشتۇق، تىزىملىكتە 100 نەچچە خىل كونكرېت تەربىيەلەش پىلانى بار ئىدى. بىز تىزىملىكتىكى تەربىيەلەش پىلانلىرىنى ئاددىيلاشتۇرۇش، قىسقارتىش ۋە ئىلغاش ئارقىلىق، ئاخىرىدا 39 تۈرنى تاللاپ مۇقىمداپ چىقتۇق، ئەلۋەتتە ھەربىر تۈرنىڭ ئارقىسىدا مۇناسىپ باھالاش ئۆلچىمى بار.

تەربىيەلەنگۈچى خادىملار ھەقىقەتەن غەيرەتلىك ئىدى، ئۇلار تېزرەك نىشانغا يەتسە ئىش ھەققىنىڭ ئۆستۈرۈلىدىغانلىقىنى تونۇپ يەتكەنىدى. ئۇلارغا نىسبەتەن ئېيتقاندا، ئىش ھەققىنىڭ ئۆستۈرۈلۈشى مۇۋاپىقىيەت ھېسابلانسا، شىركەت ئۈچۈن ئالغاندا، ئۇلارنىڭ ياخشى تەربىيەلىنىپ چىقىپ 12 ئورۇننىڭ تايانچ خادىملىرىغا، قابىل يارەمچى دىرېكتورلىرىغا ئايلىنىشىنىڭ ئۆزىلا كاتتا مۇۋاپىقىيەت ھېسابلىناتتى.

بىز تەربىيەلەنگۈچىلەرگە نىسبەتەن تەربىيەلەنگۈچىلەر كونتروللۇقىدىكى تەربىيەلەش، نىسبەتەن باشقۇرغۇچى خادىملار كونتروللۇقىدىكى تەربىيەلەش ئىكەنلىكىنى ھەمدە بۇلار ئارىسىدىكى پەرقنى ئېنىق چۈشەندۈردۇق، ھەمدە «بۇ بىز يېغىنچاقلاپ چىققان نىشان ۋە ئۆلچەم، بۇنىڭدىن كېيىن پايدىلىنىشلار، ئۆزئارا ئۆگىنىشلار. قېنى ئەمدى ئۆز ئىشىڭلارغا كىرىشسەڭلار بولىدۇ. بەلگىلەنگەن نىشانغا يەتسەڭلارلا، يارەمچى دىرېكتورلۇق سىلەرنىڭ» — دېدۇق.

نەتىجىدە ئۇلار ئۆچ يېرىم ھەپتىدىلا بۇ قېتىملىق تەربىيەلەشنى تامامليدى. ئۆزگەرتىش كىرگۈزۈلگەن تەربىيەلەش ئەندىزىسى ئارقىلىق ئۇلار ئۆز ۋۇجۇدىدىكى يوشۇرۇن قابىلىيەت ۋە ئىجادىي تەپەككۇرىنى جارى قىلدۇرۇش ئىمكانىيىتىگە ئېرىشتى.

باشقا ئۆزگىرىش جەريانلىرىغا ئوخشاشلا بۇ قېتىممۇ بىز نۇرغۇن توسالغۇلارغا يولۇقتۇق. دەسلىپىدە يۇقىرى قاتلامدىكى باشقۇرغۇچى خادىملار بىز ئوتتۇرىغا قويغان لايىھىنىڭ ئۇيغۇرچە دېگەندەك ئىشىنىپ كېتەلمىدى. كېيىن تەربىيەلەنگۈچى خادىملارنىڭ شۇنچە تېزلا بەلگىلەنگەن تەلەپكە يەتكەنلىكىنى كۆرۈپ: «بۇلار دا تەجرىبە، چىنىقىش كەمچىل. يار دەمچى دىرېكتورلار دا ئەھۋالغا قاراپ ئىش كۆرەلەيدىغان قابىلىيەت بولۇشى كېرەك. لېكىن ئۇلار دا بۇ خىل قابىلىيەت يېتىلمىدى» — دەپ تۇرۇۋالدى.

سۆھبەت داۋامىدا، بايقىدۇقكى، ئۇلار ئەسلىدە: «بىز ھەممىز ئاشۇنداق جەريانلارنى باشتىن كەچۈرۈپ پىشىپ يېتىلگەن، نېمىشقا بۇ يېڭى كەلگۈندىلەرنى بۇنداق تەربىيەلىمەيلا قويۇۋېتىدىكەنمىز» دېمەكچى ئىكەن. ئەلۋەتتە بۇنى ئۇلار ئوچۇق - ئاشكارا دېيەلمەيتتى، بەلكى «ئۇلار تۇزۇك چىنىقمىدى» دېگەندەك ياپىتا گەپلەر ئارقىلىق ئىپادىلەۋاتاتتى.

ئۇنىڭدىن باشقا ، بۇ ئىش، ئەمگەك كادىرلار تارمىقىدىكىلەر-نىڭمۇ دىققىنى تارتا يېقىپ كەتمىدى (ئالتە ئايلىق تەربىيەلەش پىلانىغا مۇلچەرلەنگەن 750 مىڭ ئامېرىكا دوللىرىلىق خامچوت ئەلۋەتتە بۇنىڭ ئىچىدىكى ئىنتايىن مۇھىم سەۋەب).

— ئۇنداقتا بىز يەنە بىر نەچچە نىشان ۋە مۇناسىپ باھالاش ئۆلچىمىنى كۆپەيتەيلى. چوقۇم تەربىيەلىنىش جەريانى تەربىيەلەنگۈچىلەرنىڭ ئۆز كونترول‌لۇقىدا بولىدۇ».

شۇنداق قىلىپ بىز يەنە سەككىز تۈرلۈك تەربىيەلەش نىشانى ھەم مۇناسىپ باھالاش ئۆلچىمىنى كۆپەيتىتۇق. جانابى كاتتىلار شۇنداللا خاتىرجەم بولدى. چۈنكى يېڭىدىن كۆپەيتىلگەن بۇ نىشان ۋە ئۆلچەملەر تەربىيەلەنگۈچىلەرنى تېخىمۇ ئەتراپلىق يېتىلدۈرۈپ، ئۇلار يار دەمچى دىرېكتورلۇقىنىڭ ھۆددىسىدىن بىمالال چىقالايدىغان قىلاتتى. يۇقىرى قاتلامدىكى باشقۇرغۇچىلاردىن بىر نەچچىسى نەچچە قېتىملىق ئۆلچەم تۈزۈش مۇزاكىرە يىغىنىغا قاتناشقاندىن كېيىن، ئۇلارمۇ ئەگەر تەربىيەلىنىۋاتقانلار بۇ قاتـ

تىق تەلەپلەرگە يېتەلمسە، ئۇنداقتا ئىلگىرى ئالتە ئايلىق تەربىيەلەش پىلانى بويىچە تەربىيەلەنگەن ھەرقانداق يارەمچى دىرېكتورلاردىن ئېشىپ كېتىدىغانلىقىنى بىلدۈرۈشتى.

بىز تەربىيەلەنگۈچىلەرگە بۇ قېتىمقى تەربىيەلەشنىڭ ھەدىگەندىلا ئوڭۇشلۇق بولۇپ كېتەلمەسلىكى مۇمكىنلىكىنى، بەلكىم مەلۇم توسالغۇلارغا ئۇچرىشىمىز مۇمكىنلىكىنى پۈرتىمپ قويغانىدۇق. بىز كۆپەيتىلگەن نىشان ۋە تەلەپنى ئوتتۇرىغا قويۇپ ئۇلارغا: «باشتا پەرەز قىلغىنىمىزدەك بولدى، باشقۇرۇش قاتلىمىدىكىلەر سىلەرنىڭ قىينىلىق دەرىجىسى يۇقىرى بۇ تەلەپكە يېتىشىڭلارنى سوراۋاتىدۇ. بۇ تەلەپكە يېتەلمىسەڭلار، سىلەرنى يارەمچى دىرېكتورلۇققا تەينىلەشكە كاپالەت بەردى» دەپ ئەھۋالنى چۈشەندۈردۇق.

ئۇلار ئاكتىپچانلىقىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇپ پۈتۈن كۈچى بىلەن تىرىشتى. مەسىلەن: ئۇلار مالىيە بۆلۈمىدىكى مەمۇرىي باشقۇرغۇچى خادىملارنى بىۋاستە ئىزدەپ بېرىپ، سەممىيلىك بىلەن: «سالام ئەپەندىم! مەن شىركەتنىڭ تەربىيەلەنگۈچىلەر كونترول‌لۇقىدىكى تەربىيەلەش پائالىيىتىدە تەربىيەلىنىۋاتقان خادىم، سىزمۇ بۇ پىلان - تەلەپلەرنى بىكىتىشكە قاتنىشىپتىكەنسىز، مەن بەلگىلەنگەن ئالتە تۈرلۈك تەلەپنى ئورۇنداپ بولدۇم، ھازىر پەقەت ئەڭ ئاخىرقى بىرلا قالدى، بىلمىدىم سىز ياكى باشقا كەسىپداشلارنىڭ بۇ ھەقتە ماڭا تەلىم بېرىشىكە ۋاقتى بارمىكىن» دەپ سوراشتى. نەتىجىدە ئۇلار بۇ بۆلۈمدە ئىرۇندىلىدىغان تۈرلەرنى ئىككى ھەپتىدە ئەمەس، بەلكى بىر كۈندىلا تۈگەتتى.

تەربىيەلەنگۈچىلەر ئۆزئارا يارەملىشىش، بىر- بىرىگە مەدەت بېرىش ئاساسىدا ھەمكارلىشىش ئارقىلىق پەقەت بىر يېرىم ھەپتە ۋاقىت ئىچىدىلا يېڭىدىن كۆپەيتىلگەن تۈرلەرنى تاماملاپ بولدى. شىركەتنىڭ ئالتە ئايلىق تەربىيەلەش پىلانى قىسقىغىنە بەش ھەپتىدىلا تۈگىدى، تەربىيەلەنگۈچىلەرنىڭ ساپاسى بۇرۇنقىلاردىن

نەچچە ھەسسە يۇقىرى بولدى.

كىشىلەر ئەستايىدىل ئويلىنىپ، تەڭ نەپكە ئىرىشىشنى قولغا كەلتۈرۈشنى ئاخىرقى نىشان قىلسا، مەيلى كەسىپتە ياكى تۇرمۇشتىكى ئىشلاردا بولسۇن چوقۇم چوڭ ئىشلارنى ۋۇجۇدقا چىقىرالايدۇ. مەن مەلۇم ئادەم ياكى كوللېكتىپنىڭ ئىش ئۇنۇمىدە ئاكتىپ ئۆزگىرىش بولغانلىقىنى بايقىسام ناھايىتى خۇش بولىمەن. رەھبەر، سەركە بولغۇچىنىڭ قىلىدىغىنى ھەممە ئىشقا چات كىرىۋېلىش ئەمەس، بەلكى مەسئۇلىيەتچان، قابىل، ئۆز- ئۆزىنى بىلەلەيدىغان كىشىلەرگە ۋەزىپىنى خاتىرجەم تاپشۇرۇۋېتىپ، نەتىجىنى ساقلاشتۇر.

تەڭ نەپلىك خىزمەت كېلىشىمى

تەڭ نەپلىك خىزمەت كېلىشىمىنىڭ ئالدىنقى شەرتى ئەندىزىنى ئالماشتۇرۇش، يەنى دىققەت - ئېتىبارىنى ئۇسۇلغا ئەمەس، بەلكى نەتىجىگە قويۇشتىدۇر، ۋاھالەنكى، كىشى ھەدىسلا ئۇسۇلغا ئەھمىيەت بېرىپ، نەتىجىگە سەل قارايدۇ. 3 - ئادەت ئۇستىدە توختالغاندا، تىلغا ئېلىنغان بۇيرۇق شەكلىدىكى ھوقۇق بېرىش (ساندىراغا سۇ تېيىلمۇاتقان ئوغلۇمنى سۇرەتكە تارتمىقا بۇيرۇشۇم) دەل بۇنىڭ مىسالى. تەڭ نەپلىك خىزمەت كېلىشىمىنىڭ ئەھمىيەت بېرىدىغىنى دەل نەتىجە، ئۇنىڭ ئۈچۈن يوشۇرۇن قابىلىيەتنى جارى قىلدۇرۇش، ئەڭ زور دەرىجىدە ھەمكارلىشىش، ئۇنۇم بىلەن ئىقتىدارغا تەڭ ئەھمىيەت بېرىش كېرەك.

كىشىلەر تەڭ نەپ ئۆلچىمى ئاساسىدا ئۆز- ئۆزىنى باھالىسا بولىدۇ. ئەنئەنىۋى باھالاش شەكلىنى ئىشلىتىش قولايسىز ھەم ئۇنىڭ ئۇستىگە ئۇ ئادەمنىڭ زېھنىنى خورىتىۋېتىدۇ، تەڭ نەپ كېلىشىمىدە ھەرىكىم بىكىتىلگەن ئۆلچەمگە ئاساسەن ئۆز- ئۆزىنى باھالايدۇ. ئۇسۇل مۇۋاپىق بولسىلا، نەتىجە ئىشەنچلىك

چىقىدۇ. تەك نەپ كېلىشمىدىن يەتتە ياشلىق بالا پايدىلانسا، ئۆزىنىڭ هويلىنى قانداق تازىلىغانلىقىنى باهالاپ چىقالايدۇ.

باشقۇرۇش پەيلاسوپى ۋە مەسلىھەتچىسى پېتېر دوككېر دىرېكتور بىلەن ئىشچى ـ خىزمەتچىلەر ئارىسىدا «دىرېكتورغا خەت يېزىش» شەكلى ئارقىلىق تەك نەپ كېلىشمىنىڭ مۇھىم نۇقتىلىرى تۇرغۇزۇلسا بولىدۇ، دەيدۇ. ئۇنىڭچە، ئالدى بىلەن قىياسىي نەتىجە، يېتەكچى فاكتېر ۋە پايدىلىنىش مەنبەلىرى تەكشۈرۈلسە ۋە بۇ ھەقتە مۇھاكىمە ئېلىپ بېرىلسا ھەمدە كوللېكتىپنىڭ ئومۇمىي نىشانى بىلەن بىردەك بولسا، ئاندىن كېيىن ئۇنۇم پىلانى ۋە مۇزاكىرە ۋاقتى ئۇستىدە ئۆز تەكلىپىنى ئوتتۇرىغا قويسا بولىدۇ.

بۇ خىل تەك نەپلىك خىزمەت كېلىشىمى باشقۇرۇشنىڭ يادرولۇق مەزمۇنى. مۇشۇنداق بىر كېلىشىم بولغاندىلا، ئىشچى ـ خىزمەتچىلەر كېلىشىمدىكى بەلگىلىمە ئارقىلىق ئۆزىنى ئۇنۇملۇك كونترول قىلالايدۇ، باشقۇرغۇچى بۇ يەردە خۇددى يۇگۇرۇش مەيدانىدىكى يول باشلىغۇچى ماشىنىغا ئوخشايدۇ، ھەممە ئىش ئوڭۇشلۇق ئىزغا چۈشۈپ بولغاندىن كېيىن، ئۇ سەپتىن چېكىنىپ چىقىپ، ئارقا سەپ خىزمىتىنى ئىشلەيدۇ. باشقۇرغۇچى قول ئاستىدىكىلەرنىڭ قابىل يارەمچىسىگە ئايلىنالمسا، ئۇلارنىڭ كونترول قىلىش دائىرىسى تېخىمۇ كېڭىيىپ بارىدۇ ـ دە، قاتلاملىق باشقۇرۇش، چەكلىمە قويۇش دېگەندەك ئۇسۇللارنىڭ زۇرۇرىيىتى قالمايدۇ. بۇنداق چاغدا ئۇ باشقۇرالايدىغان ئادەم ئىككى توك ـ توك، ئالتە ـ يەتتە ئادەم بولماستىن، بەلكى 20، 30، 50، ھەتتا ئۇنىڭدىنمۇ نەچچە ھەسسە كۆپ بولىدۇ.

تەك نەپلىنىش كېلىشىمىدە خىزمەت نەتىجىسىنى بېكىتىش، مۇكاپاتلاشتا باشقۇرغۇچىنىڭ دېگىنى ئەمەس، بەلكى شەخسنىڭ ئۆز تىرىشچانلىقى ھېسابتۇر.

باشقۇرغۇچىلار ياكى ئائىلە باشلىقلىرى كۆپ قوللىنىدىغان

مۇكاپاتلاش ئۇسۇللىرى تۆۋەندىكىدەك تۆت تۈرلۈك بولىدۇ: بۇلار پۇل ئارقىلىق مۇكاپاتلاش - جازالاش، مەنسۇي جەھەتتىن مۇكاپاتلاش - جازالاش ، پۇرسەت بىلەن مۇكاپاتلاش - جازالاش، ۋە مەسئۇلىيەت دائىرىسىدىن مۇكاپاتلاش - جازالاش قاتارلىقلاردۇر. پۇل ئارقىلىق مۇكاپاتلاش - جازالاش — ئىش ھەققى، پاي چېكى، تولۇقلىما قاتارلىقلارنى ئۆستۈرۈش - كېمەيتىشنى كۆرسىتىدۇ؛ مەنسۇي جەھەتتىن مۇكاپاتلاش - جازالاش — ئېتىراپ قىلىش، ماختاش، ئەتىۋارلاش، ئىشىنىش قاتارلىقلارنى كۆرسىتىدۇ؛ پۇرسەت بىلەن مۇكاپاتلاش - جازالاش— تەربىيەلەش، بىلىم ئاشۇرۇشقا ئەۋەتىش قاتارلىقلارنى كۆرسىتىدۇ؛ مەسئۇلىيەت دائىرىسىدىن مۇكاپاتلاش - جازالاش— ۋەزىپە بىلەن مۇناسىۋەتلىك. مەسىلەن: ۋەزىپىسىنى ئۆستۈرۈش ياكى ۋەزىپىسىنى تۆۋەنلىتىش دېگەندەك. تەڭ نەپلىنىش كېلىشىمى ئالاقىدار تەرەپلەرنى ئىش باشلاشتىن ئىلگىرى ئېنىق بەلگىلىمە بىلەن تەمىنلەيدۇ، چۈنكى بۇ ھەرگىزمۇ يېپىق ھالەتتىكى مەشغۇلات بولماستىن، بەلكى پۈتۈنلەي ئوچۇق - ئاشكارا مەشغۇلاتتۇر.

ئۇنىڭدىن باشقا، شەخسنىڭ كوللېكتىپقا بولغان تەسىرىمۇ ناھايىتى زور بولىدۇ. مەسىلەن: ئىشقا كېچىكىش، ئىشتىن بالدۇر چۈشۈش، ھەمكارلاشقىلى ئۇنىماسلىق، كېلىشىمگە خىلاپلىق قىلىش، قول ئاستىدىكىلەرنى بېسىش، مۇكاپات ۋە جازا ئېنىق بولماسلىق قاتارلىقلارنىڭ ھەممىسى كوللېكتىپقا ئېغىر زىيان ئەكېلىدۇ.

قىزىم 16 ياشقا كىرگەن يىلى بىز ئائىلىدىكى ماشىنىنى ئىشلىتىش ھەققىدە بىر پارچە تەڭ نەپلىك كېلىشىم ئىمزالاشتۇق. كېلىشىمدە ئۇنىڭ چوقۇم قاتناش قائىدىسىگە رىئايە قىلىشى؛ ماشىنىنى پاكىز تۇتۇشى ۋە ئاسرىشى؛ بىر يەرگە بېرىشتىن ئىلگىرى بىزنىڭ رۇخسىتىمىزنى ئېلىشى، لازىم بولغاندا بىزگە شوپۇرلۇق قىلىشى قاتارلىقلار ئېنىق بېكىتىلدى،

بۇ بىزگە خېلى كۆپ پايدا ئېلىپ كەلدى.

ماشىنا، بېنزىن ۋە سۇغۇرتا دېگەندەك مەبلەغلەرنى تەمىنلەشكە مەن مەسئۇل بولدۇم. بىز ھەپتىدە بىر قېتىم يەكشەنبە چۈشتىن كېيىن يىغىلىپ ئۇنىڭ ھەپتىلىك ئىپادىسىنى باھالايتتۇق. ئەمەلىيەت بۇ خىل ئۇسۇلنىڭ تولىمۇ توغرىلىقىنى ئىسپاتلىدى. ئۇ پەقەت كېلىشىمدە بەلگىلەنگەن ۋەزىپىنى تولۇق ئورۇندىيالمىسا، ماشىنىنى ھەيدەشكە ئىزنى بېرىلەتتى. ناۋادا ئورۇندىيالمىسا، ماشىنىنى ئىشلىتىش ھوقۇقىدىن مەھرۇم بولاتتى.

كېلىشىم يولغا قويۇلغاندىن باشلاپلا ھەر ئىككى تەرەپنىڭ ئارزۇسى ئېنىق بېكىتىلدى. ماشىنىنى ئىشلەتسە ئۇ قاتناش ئېھتىياجىنى قاندۇرالايتتى. ساندىرا ئىككىمىز ماشىنىنىڭ پاكىزلىقى ۋە ئۇنى ئاسراش جەھەتتە ئارتۇقچە باش قاتۇرمىساقمۇ بولاتتى، ئۇ يەر بۇ يەرگە بېرىپ ـ كېلىشتىنمۇ غەم قىلمايتتۇق. قىزىمنىڭ سەممي، ئاق كۆڭۈل مىجەزى ۋە ئۆز ـ ئۆزىنى بىلىدىغان، ئىدارە قىلالايدىغان ئاڭلىقلىقى بىزنى ھەر جەھەتتىن خاتىرجەم قىلاتتى. بىزنىڭ ئۇنى ھەر ۋاقىت نازارەت قىلىشىمىزنىڭ تېخىمۇ ھاجىتى يوق ئىدى. ئارزۇ ـ ئۇمىد، چەك ـ ئۆلچەملىرى ناھايىتى ئېنىق كېلىشىم ھەممىمىزنى ئارتۇقچە غەم ـ غۇسسىدىن خاتىرجەم قىلغانىدى.

تەڭ نەپ كېلىشىمى ئەركىنلىكتىن دېرەك بېرىدۇ، لېكىن چوقۇم سەمىمىيلىكنى تاپىنىش نۇقتىسى قىلىش كېرەك، ئۇنداق بولمايدىكەن ئىمزالىنىپ بولغان كېلىشىمۇ يېرىم يولدا توختاپ قېلىشى مۇمكىن.

ھەقىقىي تەڭ نەپ كېلىشىمى ـــ تەڭ نەپ ئەندىزىسى، تەڭ نەپ ئەخلاقى ۋە تەڭ نەپ مۇناسىۋىتىنىڭ ھاسىلاتى بولۇپ، ئۇ ئۆزئارا تاپىنىش ئاساسىدىكى كىشىلىك مۇناسىۋەتكە يېتىشنى نىشان قىلىدۇ ھەمدە ئۇنى قېلىپلاشتۇرۇش، يېتەكلەش رولىنى ئويناىدۇ.

www.uyghurkitap.com

تەڭ نەپ قۇرۇلمىسى (سىستېمىسى)

تەڭ نەپ قۇرۇلمىسى ساغلام بولغان تەشكىلىي ئاپپارات تارلاردىلا مەۋجۇت بولىدۇ. ناۋادا ئېغىزدا تەڭ نەپلىنىشنى تەشەببۇس قىلىپ قويۇپ، ئەمەلىيەتتە يېڭىش ـ يېڭىلىش ئەندىزىسىنى خوپ ھۆر سەك، ئۇھالدا بۇنىڭ نەتىجىسى چوقۇمكى مەغلۇبىيەتتۇر.

ئومۇمەن، نېمىگە رىغبىتىڭىز بولسا شۇنىڭغا ئېرىشىسىز. بەلگىلەنگەن نىشاننى ئىشقا ئاشۇرماقچى بولسىڭىز، چوقۇم ئالدى بىلەن بىر يۇرۇش مۇكاپات ـ جازا سىستېمىسى تۇرغۇزۇۋېلىڭ، لېكىن بۇ سىستېما ۋە يەتمەكچى بولغان نىشان ھېلىقى خۇددى ئېغىزدا «تەڭ نەپلىنىش ئەندىزىسى» تەۋسىيە قىلىپ قويۇپ، ئەمەلىيەتتە بېرمۇدا تاقىم ئارىلى ساياھىتى ئارقىلىق باشقىلارنى بەس ـ بەسكە سالغاندەك بىر ـ بىرىگە زىت بولسا، مۇقەررەركى ئارزۇغا يېتىش مۇمكىن ئەمەس.

مەن بۇرۇن ئوتتۇرا شەرقتە چوڭ تىپتىكى بىر ئۆي مۇلۇك شىركىتىدە ئىشلىگەنىدىم، مېنىڭ ئۇ يەرگە تۇنجى بارغان ۋاقتىم دەل ئۇلارنىڭ يىللىق تەقدىرلەش يىغىنى ئېچىلىۋاتقان ۋاقتى ئىكەن، يىغىنغا 800 دىن ئارتۇق مال ساتقۇچى قاتناشقانىدى. يە ـ غىن مەيدانى قاينام ـ تاشقىنلىققا چۆمگەن، مۇزىكا ئەترىتى كە ـ پىياتنى باشقىچە جانلاندۇرۇۋەتكەن بولۇپ، ھەممەيلەننىڭ كەيپى ناھايىتى چاغ ئىدى.

يىغىنغا قاتناشقان 800 دىن ئارتۇق خىزمەتچىنىڭ ئىچىدىن نەتىجىسى گەۋدىلىك بولغان 40 نەچچە خادىم مۇكاپاتلاندى. مۇكاپات تۇرلىرى ئاساسەن «ئەڭ كۆپ مال ساتقۇچى»، «ئەڭ كۆپ كىرىم قىلغۇچى»، «ئەڭ كۆپ كىشىلىشىۋېرىش ھەققى تاپقۇچى» دېگەنلەر ئىدى، ئەمەلىيەتتە ئالقىش ياڭرىتىلىۋاتقان بۇ 40 خادىمنى غالىبلار، قالغان 760 ئادەمنى بولسا مەغلۇبىيەتنىڭ تەمىنى تېتىۋاتقۇچىلار دېيىش مۇمكىن ئىدى.

بىز دەرھال تەك نەپكە ئېرىشىشنى ئاساسىي نىشان قىلغان سىستېما تۈزۈشكە كىرىشتۇق ھەم بارلىق ئىشچى - خىزمەتچىلەرنى قاتناشتۇرۇپ ئۇلارنىڭ پىكرىنى ئالدۇق، شۇنىڭدەك ئۇلارنى ئۆزلىرى تۈزۈپ چىققان كېلىشىمگە ئاساسەن، ھەمكارلىشىپ نىشانغا يېتىشكە ئىلھاملاندۇردۇق.

بىر يىلدىن كېيىنكى تەقدىرلەش يىغىنىغا مىڭدىن ئارتۇق مال ساتقۇچى قاتناشتى، مۇكاپاتقا ئېرىشكۈچىلەر 800 ئادەمگە يەتتى. گەرچە بەزى مۇكاپات تۇرلىرىدە ئاۋۋالقىغا ئوخشاشلا سېلىشتۇرۇش ئاساس قىلىنغان بولسىمۇ، ئەمما نۇرغۇن شەخس ۋە كوللېكتىپلار ئۆزى بېكىتكەن نىشانغا يېتىش ئارقىلىق بۇ مۇكاپاتقا نائىل بولدى. بۇ قېتىمقى يىغىنغا مۇزىكا ئەترىتى تەكلىپ قىلىنمىدىيۇ، لېكىن ئالدىنقى يىللاردىكىدىنمۇ داغدۇغىلىق ئېلىپ بېرىلدى، ھەممە ئادەم بىر- بىرىنىڭ خۇشاللىقىدىن تەڭ بەھرىمەن بولدى. مۇكاپات سۇپىتىدە تەسىس قىلىنغان سايامەت بىر كوللېكتىپ پائالىيەتكە ئايلىنىپ كەتتى.

ئەڭ مۇھىمى شۇكى، مۇكاپاتلانغان خادىملار ئىچىدىكى ھەر بىرىنىڭ خىزمەت نەتىجىسى ۋە ياراتقان پايدىسى ئالدىنقى يىلى مۇكاپاتلانغان 40 نەپەر خادىمنىڭكىگە ئوخشاشلا كۆپ ئىدى. تەڭ نەپ روھى ھەم ئالتۇن تۇخۇم (ھاسىلات) مىقدارىنى ئاشۇردى ھەم ئالتۇن تۇخۇم تۇغدىغان غاز (ئىشلەپچىقىرىش ئىقتىدارى)نى قوغداپ قالدى. خىزمەتچى خادىملارنىڭ يوشۇرۇن ئىقتىدارى ۋە ئەقىل- پاراسىتى زور دەرىجىدە جارى قىلدۇرۇلغاچقا، ئۇلارنىڭ ھەممىسى بۇ خىل ھەمكارلىقنىڭ ئۇنۇمىدىن ھەيرەت خۇشاللىقىغا چۆمۈشتى.

بازاردا رىقابەت كەم بولسا بولمايدۇ، يىللىق خىزمەت نەتىجىسى ئۆزئارا سېلىشتۇرۇلسا بولىدۇ، ھەتتا ئۆزئارا مۇناسىۋەتسىز ئورۇن ۋە شەخسلەر ئۆزئارا رىقابەتلەشسىمۇ بولىدۇ، لېكىن ئىش قىلىش ئىقتىدارىنى ئۆستۇرۇشتە ھەمكارلىق رىقابەتكە ئوخشاشلا ئىنتايىن

مۇھىم. تەڭ نەپ روھى ھەممە ئۆز كۆمىچىگە چوڭ تارتىدىغان مۇ-ھىتتا ئەسلا مەۋجۇت بولۇپ تۇرالمايدۇ.

تەڭ نەپكە ئېرىشىشتە چوقۇم تەربىيەلەش، پالاكەت، خامچوت، ئۇچۇر، ئىش ھەققى دېگەندەك تايىنىدىغان كاسالەت بولۇشى، يەنە كېلىپ بۇلار تەڭ نەپ پىرىنسىپى ئوستىگە قۇرۇلۇشى كېرەك.

يەنە بىر شىركەت مېنى كىشىلىك مۇناسىۋەت بويىچە تەربىيەلەشكە تەكلىپ قىلغاندى، ئۇلارنىڭ گېپىنىڭ ئۇرانىدىن قارىغاندا، شىركەتتىكى مەسىلە خادىملاردا ئىدى.

باش دىرېكتور ماڭا:

— ھەممىسى ئوخشاش، نېمە سوربىسىڭىز شۇنىڭغىلا جاۋاب بېرىدۇ، قىزغىنلىق، تەشەببۇسكارلىق دەيدىغان نەرسە يوق، خېرىدار جەلىب قىلىش دېگەننىمۇ ئەسلا بىلمەيدۇ. دۇكاندىكى مالالارنىمۇ تۇزۇك بىلمەيدۇ، سېتىش بىلىمى چولتا، سېتىش ماھارىتىمۇ يوقنىڭ ئورنىدا، ئالىدىغان ئادەمگىمۇ قانداق سېتىشنى بىلمەيدۇ، — دېدى بىر ھازا قاقشاپ.

شۇنىڭ بىلەن مەن بىرقانچە دۇكاننى ئارىلاپ كۆزىتىپ باقتىم، دەرۋەقە ئۇنىڭ دېگەنلىرى راست ئىدى، لېكىن سەۋەبى نەدە؟

— مەن دۇكان مەسئۇللىرىدىن قول ئاستىدىكى خادىملارغا ئۆزى ئولگە بولۇشنى، 2/3 قىسىم ۋاقتىنى مال سېتىشقا، 1/3 قىسىم ۋاقتىنى باشقۇرۇشقا سەرپ قىلىشنى تەلەپ قىلغانىدىم، ئۇلارنىڭ خىزمەت نەتىجىسى قول ئاستىدىكىلەرنىڭكىدىن ياخشىلانىدى، ئەمدى دۇكاندىكى خىزمەتچىلەرنى تەربىيەلىمەي بولمىدى.

باش دىرېكتورنىڭ بۇ گېپىدىن نېمىلەرنىدۇر چۈشەنگەندەك بولدۇم ھەمدە ئۇنىڭغا:

— مەن يەنە كۆزىتىپ باقاي، — دېدىم.

ئۇ خۇددى مەسىلىنىڭ «تۇگۇن»نى بىلمىدىغاندەك گەپلىرىنى ئانچە پەرۋايىغا ئالماي، دەرھال تەربىيەلەشنى باشلاش كېرەكلىكىنى ئوتتۇرىغا قويدى. مەن يەنىلا تەكشۈرۈپ بېقىشتا چىڭ تۇردۇم، دەرۋەقە كېسەلنىڭ مەنبەسى ئىككى كۈندىلا ئېنىقلاندى. مەسىلە دەل ئۇلارنىڭ خىزمەت تەقسىماتى ۋە مائاش قۇرۇلمىسىدا ئىكەن. دۇكان مەسئۇللىرى دۇكاندىكى خادىملاردىن ئۇستۇن ئورۇندا تۇرۇۋالغان، پۇكەيدىن كىرىدىغان ھوسۇلنىڭ ھەممىسىنى ئۆزىگە تەۋە قىلىۋالغاندى. دۇكان دېگەن بەزىدە چۆلدەرەپ، بەزىدە باس - باس بولۇپ تۇرىدىغان جاي. دۇكان مەسئۇلى ئامبار ساقلاش، مال سەپلەش، دۇكان تازىلاش دېگەندەك ئۆزى ئېغىر، ئەمما ھېسابقا ئۆتمەيدىغان ئۇششاق ئىشلارنىڭ ھەممىسىگە دۇكان خىزمەتچىلىرىنى بۇيرۇپ، ئۆزى بولسا پۇل ئېلىش پۇكىيىدە تۇرۇۋالغان - دە، باشقا خادىملاردىن خىزمەت نەتىجىسى گەۋدىلىك ھېسابلانغان.

شۇنىڭ بىلەن بىز مائاش قۇرۇلمىسىنى تەڭشەپ چىقتۇق، نەتىجىدە مەسىلە تېز ۋە ئوڭايلا ھەل بولدى. يېڭى مائاش قۇرۇلمىسىنىڭ يادرولۇق مەزمۇنى: «دۇكاندىكى خادىملار پۇل تاپالمىغاندىلا ئاندىن دۇكان مەسئۇللىرى پۇل يىغالايدۇ» دېگەندىن ئىبارەت ئىدى. دۇكان مەسئۇللىرىنىڭ تەلىپى ۋە نىشانىنى دۇكاندىكى خادىملارنىڭكى بىلەن بىرلەشتۇرۇۋېدۇق، كېيىن، كىشىلىك مۇناسىۋەت بويىچە تەربىيەلەشمۇ ئاخىرلاشقان بولدى. بۇ يەردىكى ھال-قا دەل تەڭ نەپ ئاساسىدىكى مۇكاپات سىستېمىسىنىڭ تۇرغۇزۇلۇشى ئىدى.

ئادەتتە، چاتاق ئادەمدە ئەمەس، بەلكى قۇرۇلمىدا بولىدۇ. ھەرقانچە ئىقتىدارلىق كىشىمۇ چاكىنا قۇرۇلمىغا قاپسىلىپ قالسا، نەتىجە قازىنالمايدۇ. گۇلدىن ھۇزۇرلىنىش ئۈچۈن ئۇنىڭغا سۇ قۇيۇش كېرەك.

تەڭ نەپ ئىدىيەسىنى ئىگىلىۋالغان ئادەم مۇناسىپ

قۇرۇلمىنى تۇرغۇزالايدۇ ۋە ئۇنىڭغا ئەمەل قىلالايدۇ، رىقابەتنى ھەمكارلىققا ئۆزگەرتىپ، ئۇنۇم بىلەن ئىقتىدارنىڭ مۇۋازىنىتىنى ساقلىيالايدۇ ـ دە، خىزمەت ئۈنۈمىنى زور دەرىجىدە يۇقىرى كۆتۈرەلەيدۇ.

كارخانىدا باشقۇرغۇچىلار قۇرۇلمىنى تەڭشەپ، يۇقىرى ئۈنۈملۈك كوللېكتىپ بەرپا قىلىپ، رەقىبلىرى بىلەن رىقابەتلەشسە بولىدۇ، مەكتەپلەردە ئوقۇتقۇچىلار ئوقۇغۇچىنىڭ ئەمەلىي ئەھۋالى ۋە ئىپادىسىنى چىقىش قىلغان ئاساستا نومۇر قويۇش سىستېمىسى تۇرغۇزۇپ، ئوقۇغۇچىلارنى ھەمكارلىشىپ ئىلگىرىلەشكە ئىلھاملاندۇرسا بولىدۇ؛ ئائىلىدە ئائىلە باشلىقلىرى بالىلىرىنىڭ ھەمكارلىق ئېڭىنىڭ يېتىلىشىگە ياردەم بەرسە، ياكى تەڭ نەپ كېلىشىمى بويىچە ئائىلە ئىشلىرىنى ئۆلەشسىمۇ بولىدۇ، بۇنداق بولغاندا كۆپچىلىك ئارىسىدا قورساق كۆپۈكى پەيدا بولمايدۇ، ئائىلە باشلىقى زېھنىنى قىلمىسا بولمايدىغان مۇھىم ئىشلارغا قارىتالايدۇ.

بىر دوستۇم ماڭا بىر كارتون فىلىم ھەققىدىكى تەسىراتىنى سۆزلەپ بەرگەن ئىدى. ئۇنىڭ دېيىشىچە فىلىمدىكى بىر بالا يەنە بىرىگە: «ئاپام بىزنى ئويغىتىۋەتمىگەن بولسا، دەرسكە كېچىكىپ قالاركەنمىز» دېگەن. بالىلارنىڭ يۇقىرىقى سۆزى دوستۇمنى قاتتىق ئويلاندۇرغان. ئۇ بىر ئائىلىدە تەڭ نەپ كېلىشىمى ئائىلە باشقۇرۇشنىڭ ئاساسى قىلىنمىسا، بۇنداق مەسىلەر ئۇزۇلمەي چىقىدىغانلىقىنى تونۇپ يېتىپتۇ.

تەڭ نەپ ئەندىزىسى كىشىلەرگە ئېنىق نىشان تۇرغۇزۇپ بېرىدۇ. قىياسىي نەتىجە، يېتەكچى پىرىنسىپ ۋە پايدىلىنىش مەنبەسىنى ئىزاھلاپ بېرىدۇ، كىشىلەرگە قىلغان ئىشنىڭ نېگە بولۇشىنى تەكىتلەيدۇ، ئۆزىگە سەمىمىي باھا بېرىشنى ئەسكەرتىدۇ. تەڭ نەپ سىستېمىسى تەڭ نەپلىنىش جەريانى ئۈچۈن

پايدىلىق مۇھىت يارىتىدۇ.

تەڭ نەپلىنىش جەريانى

يېڭىش - يېڭىلىش ئەندىزىسى بىزنى تەڭ نەپكە ئېرىشتۇرەلمەيدۇ. سىز ئۇچرىغانلا ئادەمگە تەڭ نەپلىنىشنى ئويلا دەپ بولالمايسىز. بۇ يەردىكى ھالقىلىق مەسىلە دەل تەڭ نەپكە ئېرىشىش لايىھەسىنى قانداق تېپىپ چىقىشتا.

خارۋارد قانۇن ئىنستىتۇتىنىڭ پروفېسسورى روگېر فىشېر ۋە ۋىللىيام ئۇرى بىرلىشىپ يازغان «ئورتاق تونۇشقا قەدەم» دېگەن ئەسەر ئىككى تەرەپ سۆھبەتلەشكەندە «مەيدان»نى ئەمەس، «پىرىنسىپ»تا چىڭ تۇرۇشنى بەكرەك تەكىتلەيدۇ. گەرچە ئۇلار بۇ يەردە «تەڭ نەپ» ئاتالغۇسىنى ئىشلەتمىگەن بولسىمۇ، ئەمما ئۇلارنىڭ تەشەببۇس قىلغىنى ئاساسەن بىزنىڭ قاراشلىرىمىز بىلەن بىردەكلىككە ئىگە.

ئۇلار پىرىنسىپال سۆھبەتنىڭ مۇھىم ھالقىسىنى — ئادەم بىلەن مەسىلىنى ئايرىش؛ مەيدانغا ئەمەس، بەلكى مەنپەئەتكە ئەھمىيەت بېرىش؛ ھەر ئىككى تەرەپ ئورتاق نەپكە ئېرىشىدىغان ئۇسۇلنى بەرپا قىلىش، دەپ قارايدۇ ھەمدە ئىككى تەرەپ ماقۇللىغان پىرىنسىپ ۋە ئۆلچەمگە قەتئىي خىيانەت قىلماسلىقنى تەكىتلەيدۇ.

مەن مەيلى قانداق ئادەم ياكى كوللېكتىپ بولسۇن، تەڭ نەپكە ئېرىشىش جەريانىدا تۆۋەندىكىدەك تۆت باسقۇچقا ئەھمىيەت بەرسىكەن دەيمەن:

بىرىنچىدىن، مەسىلىگە قارشى تەرەپنىڭ نەزىرى بىلەن قاراش. يەنى قارشى تەرەپنىڭ ئوي - پىكىر، ئېھتىياجى ۋە غەم - ئەندىشىسىنى ھەقىقىي چۈشىنىش، ھەتتا قارشى تەرەپتىنمۇ ئىنچىكە چۈشىنىش.

ئىككىنچىدىن، ساقلانغان ئاساسلىق مەسىلە ۋە غەم -

ئەندىشىنى ئېنىق تونۇش (مەيداننى ئەمەس).

ئۇچىنچىدىن، ھەممەيلەن قوبۇل قىلالايدىغان نەتىجىنى مۇقىمداش(بېكىتىش.)

تۆتىنچىدىن، بۇ نەتىجىگە يەتكۈزىدىغان تۈرلۈك ئىمكانىيەت يوللارنى ئويلاش.

5 ـ، 6 ـ ئادەت دەل بۇنىڭ ئىچىدىكى ئىككى نۇقتىنى قانداق بىر تەرەپ قىلىشقا مۇناسىۋەتلىك بولۇپ، كېيىنكى ئىككى بابتا بۇ ھەقتە تەپسىلىي توختىلىمىز.

كۆرسىتىپ ئۆتۈشكە تېگىشلىكى، تەڭ نەپلىنىش جەريانى بىلەن تەڭ نەپلىنىشنىڭ نەتىجىسى ئۆزئارا مۇناسىۋەتلىك بولۇپ، ئۇلارنى ئايرىۋېتىشكە بولمايدۇ، تەڭ نەپلىنىش جەريانىنى تامامىلىغاندىلا ئاندىن تەڭ نەپكە ئېرىشكىلى بولىدۇ، بۇ يەردىكى نىشان ۋە ۋاستە بىردەكلىككە ئىگە.

تەڭ نەپ ئەندىزىسى قانداقتۇر بىر خىل سېھىرلىك ماھاـ رەت ئەمەس، بەلكى كىشىلەرنىڭ كۈندىلىك ئالاقە داۋامىدىكى بىر خىل ئەندىزە شەكلىدۇر. تەڭ نەپ سەممىيلىك، پىشـ پېتىلىش، ئىنسانىي پەزىلەت ۋە يۈكسەك دەرىجىدىكى ئۆزئارا ئىشەنچ ئاساسىدا بارلىققا كېلىدۇ، ئۇ كىشىلەرنىڭ ئارزۇسى ۋە مۇۋاپىقىيەت كېلىشىمىنى ئۇنۇملۇك شەرھلەش ۋە باشقۇـ رۇشتا ئىپادىلىنىدۇ؛ تەڭ نەپلىنىش قورۇلمىسى ئىچىدە گۈلـ لەپ ياشنايدۇ؛ تەڭ نەپلىنىش جەريانى ئارقىلىق ئىشقا ئاشىدۇ. 5 ـ، 6 ـ ئادەتتە بۇ جەريان ھەققىدە تېخىمۇ تەپسىلىي توخـ تىلىمىز.

پايدىلىق كۆرسەتمىلەر

1 . يېقىندا ئالاقە قىلماقچى بولغان ئادەم ياكى ھەل قىلماقچى بولغان مەسىلە ھەققىدە ئويلىنىپ كۆرۈڭ، جۈرئەتلىك بولۇش ۋە باشقىلارنى چۈشىنىشكە ماھىر بولۇش ئارىسىدىكى

تەڭپۇڭلۇقنى تېپىپ چىقىڭ.

2 . تەڭ نەپلىنىش ئەندىزىسىگە توسالغۇ بولمىغان ئاملىلارنى تېپىپ چىقىڭ ھەمدە ئۇنىڭ تەسىرىنى چىقىرىپ تاشلاش ھەققىدە ئويلىنىپ كۆرۈڭ .

3 . تەڭ نەپلىنىش كېلىشىمى ئىمزالىغىلى بولمىغان كىشىلىك مۇناسىۋەتتىن بىرنى تاللاپ چىقىڭ؛ ئامال بار ئۆزىڭىزنى باشقىلارنىڭ ئورنىدا قويۇپ تۇرۇپ ئۇنىڭ خىيالىنى قىلىپ بېقىڭ، قارشى تەرەپ قوبۇل قىلالايدۇ، دەپ قارىغان نەتىجىنى ئويلاڭ، ئاندىن ئۆز نۇقتىئىنەزىرىڭىزنى چىقىش قىلىپ، ئۆزىڭىزگە پايدىلىق نەتىجە ھەققىدە ئويلىنىڭ؛ قارشى تەرەپتىن بۇ مەسىلە ھەققىدە پىكىر ئالماشتۇرۇشنى خالايدىغان ـ خالىمايدىغانلىقىنى سوراپ، ھەر ئىككى تەرەپكە پايدىلىق تەدبىر ئۇستىدە بىرلىكتە مۇھاكىمە يۈرگۈزۈڭ.

4 . تۇرمۇشىڭىزدا مۇھىم ئورۇن تۇتىدىغان ئۇچ خىل كىشىلىك مۇناسىۋەتنى تېپىپ چىقىپ، بۇ كىشىلەر بىلەن ئارىڭىزدىكى ھېسسىيات ئامانىتى (يەنى ئىشەنچ)نىڭ قانچىلىك ئىكەنلىكىنى مۆلچەرلەپ بېقىڭ، ئىسچوتىڭىزدىكى «ئامانەت»نىڭ ئېشىشىغا يارىدىمى بولىدىغان ھېسسىيات سېلىنمىلىرىنى خاتىرىلەڭ.

5 . ئالاقە ئەندىزىڭىز ھەققىدە ئويلىنىپ كۆرۈڭ. تاللىۋالغىنىڭىز يېڭىش ـ يېڭىلىش ئەندىزىسىمۇ؟ بۇ خىل ئەندىزە ئۆزىڭىز ۋە باشقىلارنىڭ مۇناسىۋىتىگە قانداق تەسىرلەرنى كۆرسەتتى؟ بۇ خىل ئەندىزىنىڭ شەكىللىنىپ قېلىشىدىكى ئاساسلىق سەۋەب نېمە؟ ئۇنىڭ سىزگە قانداق پايدىسى بولدى؟

6 . تەڭ نەپلىنىش ئەندىزىسىگە ئولگە بولالايدىغان ۋەكىللىك تىپتىن بىرنى تېپىپ چىقىڭ. مۇشكۇل ئەھۋالدىمۇ تەڭ نەپكە ئېرىشكۈچىلەرنى تەتقىق قىلىڭ ھەم ئۇلاردىن ئۆگىنىڭ.

www.uyghurkitap.com
ئۇيغۇر كىتاب توربېكىتى

بەشىنچى تادەت: ئاۋۋال چۈشەن، ئاندىن چۈشىنىشنى ئىسمە — كونكرېتلىق ئالاقە ئىزچىللىقى

ئەگەر كىشىلىك مۇناسىۋەت جەھەتتە تۇرغۇنلۇق ئېلىپ مۇھىم پىرىنسىپنى بىرجۈملە سۆزگە يىغىنچاقلىساق، ئۇ بولسىمۇ: ئاۋۋال چۈشەن، ئاندىن چۈشىنىلىشنى ئىسمە — ئاۋۋال قارشى تەرەپنى چۈشىنىپ، ئاندىن قارشى تەرەپنىڭ چۈشىنىشىنى قولغا كەلتۈرۈش. بۇ پىرىنسىپ كىشىلىك ئالاقىنىڭ ئۈنۈملۈك بولۇشىدىكى ئاچقۇچتۇر.


ئۆزئارا تاپىنىش مەزگىلى
باشقى ھەمكارلاش
6
كوللېكتىپ
داغدىسلىمكى مۇۋەپپەقىيەت
تەڭ ئەپلەن
4
مۇستەقىللىق مەزگىلى
3
مۇھىم ئىشنى باشتا ئىل
يەككە داغدىسلىمكى
مۇۋەپپەقىيەت
1
كاكتىپ، تەدبىرىكار بول
2
ئىشانلىق ئىش باشلا
تاپىنىشچان مەزگىل

HABIT 5

ئۇيغۇر كتاب بۇلۇتى
www.uyghurktaip.com

روھىي دۇنيانىڭ ئەقىل تەكتىگە يېتىپ بولالمايدىغان ئۆزىگە خاس قانۇنىيەتلىرى بار.
ــ پاسكال (فرانسىيەلىك ماتېماتىك، فىزىك)

كۆزىڭىز بىئارام بولۇپ، دوختۇرخانىغا باردىڭىز. ۋاھالەنكى، دوختۇر گەپ- سۆزىڭىزگە قۇلاق سالماستىنلا كۆزەينەكنى ئېلىپ سىزگە تۇتقۇزسۇن.

ــ تاقاپ بېقىڭ، ئون يىلدىن بېرى تاقاپ كېلىۋاتىمەن. قالتىس ياخشى كۆزئەينەك. ئۆيۈمدە يەنە بىرى بار، بۇنى سىزگىلا بېرىۋېتەي.

ــ ئەپسۇس بۇنى تاقاپ بىرەر نەرسىنى ئىلغا قىلالمغان بولسام كاشكى.

بۇ... بولمايدىكەنغۇ، ــ غودۇڭشىيىسىز، ــ ھېچنېمىنى كۆرەلمىدىمغۇ.

ــ قانداقسىگە ئۇنداق بولىدۇ؟ مەن بىر ئوبدان تاقاپ كېلىۋاتقان، قايتا بىر تاقاپ سىناپ بېقىڭ بولمىسا.

ــ تاقاپ باقتىمغۇ، كۆز ئالدىم ئىمىر- چىمىر.

ــ ھەي، قانداق ئادەمسىز؟ ئىشلارنى يامىنىغا تارتمىسىڭىز قانداق؟

ــ ماقۇل، ئاڭلاپ تۇرۇڭ! يەنە بىر دەي جېنىم دوختۇر، ھېچنېمىنى كۆرەلمىدىم، ھېچنېمىنى.

دوختۇر تېخىمۇ چېچىلىپ، غودۇڭشىسۇن.

ــ ياخشىلىقنى بىلمەيدىغان قانداق ئادەمسىز؟ مەنمۇ سىزگە ياخشى بولسۇن دېدىمغۇ...

بۇ بىر پەرەز خالاس. خوش، بىمارنىڭ كېسىلىگە ئەمەس، ئۆ- زىنىڭ كۆڭۈل خاھىشىغا قاراپ رېتسىپ يېزىشقا ئۇرۇنىدىغان مۇنداق دوختۇرنىڭ ئالدىغا سىز يەنە بىر رەت بېرىشنى خالا- مسىز؟ چوقۇمكى، ياق! ئۇ ھالەنكى، كىشىلىك ئالاقە جەريانىدا بىز كۆپىنچە ئاق- قارىنى ئېنىق ئايدىڭلاشتۇرماي تۇرۇپلا ئالاق- ۋۇلۇق گەپ ئۇزۇپ، ئۆز گېپىمىزنى يورغىلىتىشقا چۈشۈپ كېتىمىز.

ـــ *بالام، كۆڭلۈڭدىكىنى دېگىن، قۇربىم يېتىشچە ھەمدە- دە بولاي.*

ـــ *قانداق دېيىشنى بىلەلمەيۋاتىمەن، ئاپا ... مەن ... دېسەم چوقۇمكى مېنى ساراڭغا چىقىرىۋېتىسەن.*

ـــ *قورقما، دەۋەر بالام، بۇ ئالەمدە ئاپاڭدىنمۇ كۆيۈملۈك كىمىڭ بار؟ سەن غەمدىن خالاس بولساڭ، بىزگە خۇشلۇق دېگەن شۇ، ئېيتقىن ...*

ـــ *مەن ... راستىنى دېسەم ئاپا، ئوقۇغۇم يوق.*

ـــ *نېمە؟ ـــ قۇيقا چېچىڭىز تىك بولغان ھالدا ۋارقىرايسىز: ئوقۇغۇم يوق؟ ئاغزىڭغا قانداق پاتتى بۇ گەپ؟ سېنى ئوقۇتمىز دەپ قانچىلىك بەدەل تۆلەۋاتىمىز، بىلەمسەن؟ ئوقۇماي تۇرۇپ بىر نەرسە دېيەلەمتىڭ؟ قارا، ئاچاڭغا ئوخشاش تىرىشساڭلا نەتىجەڭمۇ ئۆرلەيدۇ، ئوقۇشقىمۇ- ئۆگىنىشكىمۇ بېرىلىپ كېتىمسەن. بىز ساڭا تىرىش، تىرىش، كۆڭۈل قويۇپ ئۆگەن دەپ نەچچە رەت دېدۇق ـ ھە؟! سەن تامامەن ئۆگىنىپ كېتەلەيسەن... لېكىن شۇ زېھىن قويمايۋاتسەن. بىر سۆكۈت.*

ـــ *ئېيتە زادى قانداق قىلسەن؟*

بىز ئالدىراپ- تېنەپلا ھۆكۈم چىقىرىشقا، ھاپىلا ـ شاپىلا مەسىلە ھەل قىلىشقا ئۇرۇنۇشقا ئامراق. ۋاقىت، زېھىن چىقىرىپ مەسىلىگە قارىتا ئىنچىكە دىياگنوز قويۇپ، چۈشىنىشكە ئانچە ئەھمىيەت بېرىپ كەتمەيمىز.

مۇبادا مېنى كىشىلىك ئالاقىدىكى ئەڭ مۇھىم پىرىنسىپتىن بىرىنى قىسقىلا دەپ بەر، دەپ قالسىڭىز مېنىڭ دەيدىغىنىم: ئاۋۋال چۈشەن، ئاندىن چۈشىنىلىشىنى ئىستە. بۇ ئىنسانىي كىشىلىك ئالاقىنىڭ ئاچقۇچىدۇر.

راست چۈشەندىڭىزمۇ؟

ئوقۇش، سۆزلەش، ئاڭلاش، يېزىش ئەڭ ئەھمىيەتلىك ئالاقە شەكلى، شۇنداقلا تۇرمۇش ئېھتىياجى. بىز ھەممىمىز ئوقۇش-يېزىش تەربىيەسىنى جىقراق ئالدۇق. سۆزلەش تەربىيەسىمۇ بار-يۇ، لېكىن بىزگە ھېچكىم قانداق ئاڭلاشنى ئۆگىتىپ باققىنى يوق. ۋاھالەنكى، باشقىلارنىڭ گەپ - سۆزىنى ئاڭلاپ چۈشىنىش، بولۇپمۇ سۆزلىگۈچىنىڭ مەيدانىدا تۇرۇپ ئىشلارغا زەن قويۇش ئاسان ئىش ئەمەس.

مۇبادا مەن بىلەن باردى - كەلدى قىلماقچى، ھەتتا ماڭا گېپىڭىزنى ئۆتكۈزمەكچى بولىدىكەنسىز، ئاۋۋال مېنى چۈشىنىشىڭىز كېرەك. ئەلۋەتتە بۇ سىزدىن ھېيلە - ھۇنەر تەلەپ قىلىدىغان ئىش ئەمەس. ئەگەر مەن سىزنىڭ قانداقتۇر ھۇنەر، مىكرىگە تايىنىۋاتقىنىڭىزنى بايقاپلا قالىدىكەنمەن، ئۇ ھالدا مەندە قىلتاقتىن ئېھتىيات قىلىش تۈيغۇسىنىڭ پەيدا بولۇپ قېلىشى تەبىئىي. سىزنىڭ مۇددىئا - مەقسىتىڭىزنى بىلەلمىگەن تەقدىردىمۇ، مەندە سىزگە قارىتا خەۋپسىرەش تۈيغۇسى پەيدا بولۇپ قالىدۇ - دە، سىزگە ئىللىق قۇچاق ئېچىپ، قول ئۇزىتالمايمەن.

ئۇلگە ۋە باشلامچىلىق ئىقتىدارى سىزنىڭ تەسىر كۈچىڭىز-دۇر. ئۇ سىزنىڭ پەزىلىتىڭىز ۋە ھەقىقىي ئۆزلۈكىڭىزدىن كېلىدۇ. باشقىلارنىڭ باھاسى ياكى سىزنىڭ باشقىلاردىن قانداق باھالىرىغا ئېرىشىشىنى ئارزۇلىشىڭىز ئەمەلىيەتتە پۈت باسماسلا بىر گەپ. مەن ئالاقە ئارقىلىقلا سىزنى چۈشىنىمەن، سىزگە ئىشىنىمەن.

تەسىر كۈچى تارقىتىدىغىنى، شۇنداقلا ھەمدە ئالاقە رولىنى

ئۆتەيدۇ. ۋاقىتنىڭ ئۆتۈشىگە ئەگىشىپ مەندە چىن تەبئىي تۇيغۇ ئاساسىدا سىزگە ۋە ماڭا قىلغان ـ ئەتكەنلىرىڭىزگە ئىشىنىشكە ياكى ئۇنىڭدىن شۇبھىلىنىشكە باشلايمەن.

مېنىڭ تەسىرىمنى قوبۇل قىلمىغۇچە سىزنىڭ پىكىر ـ تەكلىپىڭىزگە دېگەندەك پەرۋا قىلىپ كەتمىگەنلىكىم مۇمكىن. شۇڭا ئۇنۇملۇك ئادەتنى يېتىلدۈرەي دېسىڭىز، يالغۇز ماھارەت، ھۇنەرگىلا تايىنىپ قالماڭ. سىزدە باشقىلارنىڭ ئىشەنچىسىنى قوزغىيالايدىغان، ئۇلارنى قۇچاق ئاچۇرالايدىغان پەزىلەت بولسۇن. مۇشۇ ئاساستا ئاڭلاش ئادىتىنى يېتىلدۈرۈڭ ـ دە، نىيەت بىرلىكى ئارقىلىق قەلبىڭ ـ قەلبىكە يول سېلىڭ.

زەن قويۇڭ

ئۆزگىنى چۈشىنىش: ئالاقە سەنئىتىدىكى بۇيۇك بۇرۇلۇش-تۇر. چۈنكى بىز ھە دېسىلا باشقىلارنىڭ بىزنى چۈشىنىشىنى مۇھىم ئورۇنغا قويۇۋالىمىز، باشقىلار سۆزلەۋاتقاندا ئۇنى چۈشىنىش ئۈچۈن ئەمەس، بەلكى ئۇنىڭ پارىڭىغا قوشۇق سېلىش ئۈچۈن قۇلاق تۈتۈپ ئولتۇرىمىز، قوشۇق سالغىنىمىز سالغان ۋە ياكى گەپنى بۆلۈشكە چىشىمىزنى بىلەپ تۇرغىنىمىز تۇرغان؛ ئۆز غەلبىمىز بويىچە ھەممىنى تاسقاپ، ئۆز كەچمىشىمىز بىلەن خەقنىڭ تۇرمۇشىنى چۈشىنىشكە ئورۇنغىنىمىز ئورۇنغان.

ـــ راستىنى ئېيتقاندا سىزنىڭ شۇ تاپتىكى ھېسسىياتىڭىز ماڭا ئايان.

ـــ مەنمۇ مۇشۇنىڭغا ئوخشاش بىر ئىشنى بېشىمدىن كەچۈرگەن...

ئۇلار ھە دېسىلا، ئۆزىنىڭ كەچمىشىنى باشقىلارغا تاڭىدۇ. ئۆز كۆزەينىكى بىلەن باشقىلارنىڭ كۆزىنى داۋالىماقچى بولىدۇ.

مۇبادا بالا ـ چاقىلىرى ياكى خىزمەتداشلىرى ئارىسىدا بىرەر مەسىلە كۆرۈلۈپلا قالسا، ئۇلارنىڭ ئىنكاسى: «ئۇ مېنى

چۈشەنمەيدۇ».

بىرەيلەن ماڭا: «ئوغلۇم نېمە ئويلايدۇ زادى بىلەلمەيلا قالدىم، ئۇ گېپىمنى ئاڭلىسا كىمنىڭ دەردى» دەپ قاقشىغانىدى.

مەن:

— سىز ئوغلىڭىزنى چۈشەنمەيسىز، سەۋەبى ئۇ گېپىڭىزگە قۇلاق سالمايدۇ. شۇنداقمۇ، — دېدىم قايتىلاپ.

— ھەئە، توپتوغرا.

— بالىڭىز سۆزىڭىزگە قۇلاق سالمايدۇ، شۇڭا سىز ئۇنى چۈشەنمەيسىز، شۇنداقمۇ؟

— ھەئە! — قايتىلىدى ئۇ.

مەن ئەسكەرتتىم:

— بىراۋنى چۈشەنمەكچى بولسىڭىز، ئالدى بىلەن سىز ئۇنىڭغا قۇلاق سېلىشىڭىز كېرەكقۇ.

ئۇ بىردەم ھاڭۋاقاندەك تۇرغاندىن كېيىن نېمىنىڭدۇر تېگىگە يەتكەندەك: «توغرا، توغرا! لېكىن مەن دېگەن ئۇنىڭ دادىسى، ئۇنى بەش قولدەك بىلىمەن. كاللامدىن ئۆتمەيدىغىنى نېمىشقا ئۇ بالا تۇرۇپ دادىسىنىڭ گېپىگە قۇلاق سالمايدۇ؟»

ئەمەلىيەتتە ئۆزىنىڭ ئوي ـ خىيالى بويىچىلا كۆللى ئالەمنى زىكىرلايدىغان بۇ دادىنىڭ ئوغلىنى ۋە ئۇنىڭ ئارزۇ ـ ئىستەكلىرىنى چۈشىنىشى ئەسلا مۇمكىن ئەمەس.

ئەمەلىيەتتە كۆپىنچىمىز ئۆزىنىڭكىنىلا ھەق دەپ ئويلايدىغانلاردىن. ئاڭلاش ـ قۇلاق سېلىش بىرقانچە خىل بولىدۇ. بىرىنچى: قۇلىقىنى يوپۇرۇۋېلىش، باشقىلارنىڭ گېپىگە ئەسلا قۇلاق سالماسلىق؛ ئىككىنچى، ئاڭلىغان ـ قۇلاق سالغان قىياپەتكە كىرىۋېلىش: «شۇنداقمۇ؟ ھە، توغرا، شۇ» دەپ قويۇش؛ ئۈچىنچى، تاقلاپ ئاڭلاش، يەنى بىر قىسمىنىلا ئاڭلاش، قالغىنىدا خىيالىنى سۈرۈپ چىقىش ؛ تۆتىنچى، پۈتۈن زېھنىنى يىغىپ ھەربىر ھەرپ،

زىر - زىۋەرگىچە بىرىلىپ ئاڭلاشقا تىرىشىش؛ بەشىنچى، ئاڭلاشنىڭ ئەڭ يۇقىرى باسقۇچى زەن سېلىپ ئاڭلاش. لېكىن ناھايىتى ئاز ساندىكى كىشىلەرلا شۇنداق قىلالايدۇ.

تەشەببۇسكار ئاڭلاش، ئىنكاسچان ئاڭلاش بىر خىل ئاڭلاش ماھارىتى بولۇپ، ئۆز - ئۆزىنى مەركەز قىلىش بىلەن ماھىيەتلەنمەيدۇ. گەرچە ئەملىيەتتە ئىپادىلەنمىسىمۇ، لېكىن غەرىزى ناھايىتى ئېنىق، يەنى سۆزلىگۈچىنى ئۇياتقا قالدۇرۇش، ئىنكاسچان ئاڭلاشنىڭ مەقسىتى ئىنكاس قايتۇرۇش، قارشى تەرەپنى كونترول قىلىشتۇر.

زەن سېلىپ ئاڭلاشتا چۈشىنىش ئاساس. ئاڭلىغۇچىدىن سۆزلىگۈچىنىڭ مەيدانىدا تۇرۇپ ئۇنىڭ تەپەككۇر قۇرۇلمىسى ۋە ھېسسىياتىنى چۈشىنىشنى تەلەپ قىلىدىغان ئاڭلاش ماھارىتىدۇر. زەن سېلىش ھېسداشلىققا ئوخشىمايدۇ. ھېسداشلىق بىر خىل تونۇش ۋە ھۆكۈم شەكىلىدۇر. ئۇ ھېس - تۇيغۇنى ئىپادەلەشتىن كۆرە، ئىنكاس قايتۇرۇشقا بەكرەك مايىل كېلىدۇ. ئەمما ئوڭايلا قارشى تەرەپكە تاپىنىپ قالىدۇ. زەن سېلىشنىڭ ماھىيىتى ھەرگىز قارشى تەرەپنى قوللاپ، ئۇنىڭغا ھېسداشلىق قىلىش ئەمەس، بەلكى ئەقىل - ھېسسىيات جەھەتتىن قارشى تەرەپنى تولۇق چۈشىنىشتۇر.

زەن سېلىش قارشى تەرەپنىڭ ئىككى - ئۈچ ئېغىز گېپىنىڭ تەكتىگە يېتىش ئەمەس. مۇتەخەسسىسلەرنىڭ قارىشىچە، كىشىلىك ئالاقىنىڭ 10% بىلا تىل بىلەن ئېلىپ بېرىلىدىكەن، 30% ى ئاۋاز - ئاھاڭغا، قالغان 60% ى بەدەن تىلىغا باغلىق ئىكەن. زەن سېلىش قۇلاق ئارقىلىق ئاڭلاشلا ئەمەس، كۆز - قەلب ئارقىلىق كۆزىتىش، ھېس قىلىش، چۈشىنىش جەريانى بولۇپ، ئۇ بىزنى ئەڭ توغرا ۋە جانلىق ئۇچۇر بىلەن تەمىنلەيدۇ. كۆزىتىزنى ئۆلچەم قىلىپ تۇرۇپ، باشقىلارغا باھا بېرىشتىزنىڭ تۇرلۇك پەرەز، گۇمانلارنى قىلىپ، ھەسرەت تارتىپ يۇرۇشتىزنىڭ ھاجىتى يوق. زەن قويۇش — چۈشىنىش ئۇچۇن، قەلب بىلەن قەلبنىڭ

ئالاقىسى ئۇچۇنغۇ ئاخىر.

زەن سېلىپ ئاڭلاشنى ھېسسىيات مەبلەغنىڭ ئاچقۇچى دېيىش مۇمكىن. قارشى تەرەپ سىزنى تونۇغاندىلا، مەبلەغنىڭ ئەھمىيىتى كۆرۈلىدىغان گەپ، بولمىسا ھەممە تىرىشچانلىقىڭىز بىر تىيىن بولىدىغان، قارشى تەرەپمۇ سىزنىڭ ئۇرۇنۇشلىرىڭىزنى بىر خىل تەزگىن، توساق، شەخسىيەتچىلىك، ئازارى ـ تەھدىت ھېس قىلىپ قېلىشى، نەتىجىدە ئالاقىدە كاساتچىلىق كۆرۈلۈشى ھەم مۇمكىن.

پىسخىك ھاۋا

زەن سېلىپ ئاڭلاشنى بىر خىل غايەت زور ھېسسىيات مەبلەغى دېدۇق، ئۇ كىشىگە ئۇنۇمى ئاجايىپ زور بولغان پىسخىك ھاۋا ئاتا قىلىدۇ.

سىز تۇرۇۋاتقان ئۆيدىكى ھاۋا ـ ئوكسىگېن بىراقلا تارتىپ چىقىرىۋېتىلسە، ھايات قېلىش سىزنىڭ بىردىنبىر ئىستىكىڭىزگە ئايلىنىدۇ ـ دە، ئوقۇۋاتقان كىتابقا بولغان زوقىڭىز ئىشتىياقىڭىزمۇ نەلەرگىدۇر غايىب بولىدۇ. ئىنسانىڭ ماددىي ئېھتىياجىدىن باشقا ئەڭ چوڭ تەقەززاسى پىسخىكىسىدىن، يەنى ـــ باشقىلارنىڭ چۈشىنىش، ئېتىراپ قىلىش، مۇئەيىنلەشتۈرۈش، قايىللىقىغا ئېرىشىشتىن كېلىدۇ.

قارشى تەرەپكە زەن قويۇشىڭىز ئۇنىڭغا ئارامبەخش پىسخىك ھاۋا بەخش ئەتكىنىڭىزگە باراۋەر. ئۇنىڭ ئەڭ تۈپ ئېھتىياجىنى قاندۇرغىنىڭىزدىن كېيىن، تەسىرىڭىزنى زورايتىپ مەسىلە ھەل قىلالايسىز. ھەرقانداق كىشىلىك ئالاقىدا مۇنداق پىسخىك ھاۋا ئېھتىياجى زور تەسىر كۆرسىتىدۇ.

مەن چىكاگودىكى بىر قېتىملىق مۇھاكىمە يىغىنىدا بۇ ئۇقۇم ھەققىدە توختالغان ھەمدە يىغىن ئەھلىگە كەچلىكى زەن سېـ

لىپ ئاڭلاشنى سىناپ بېقىشنى تەۋسىيە قىلغانىدىم. ئەتىسى ئەتىگەن بىرەيلەن ھاياجانلانغان ھالدا قېشىمغا يۈگۈرۈپ كەپتۇ.

— مەن بۇ قېتىم چىكاگوغا بىر ئۆي - زېمىن سودىسى بىلەن كەلگەنىدىم. تۇنۇگۈن يەر غوجايىنى ھەم ئۇنىڭ ئادۋوكاتى بىلەن كۆرۈشتۇم. كۆرۈشۈشكە تېخى يەنە بىر ئۆي - زېمىن ۋاكالەتچىسى - مۇ ئۆزلىرىنىڭ سېتىۋېلىش لايىھەسىنى كۆتۈرۈپ كەپتۇ. مەن مۇشۇ تۇرنى دەپلا بار- يوق دەسمايەمنىڭ ھەممىسىنى تەۋەككۈلگە تاشلىغان ھەمدە ئالتە ئايدىن بېرى شۇنىڭ كەينىدىن چېپىپ يۈرگەرگەنىدىم. لېكىن ئەھۋال بارغانسېرى ماڭا پايدىسىز تەرەپكە قاراپ يۈزلەنمەكتە ئىدى. ھەتتا ئۇلارمۇ مۇنچە ئۈزۈن سۆزلىشىپ - تارتىشىپ يۈرۈشتىن زېرىكىشكە باشلىغانىدى. شۇنداڭ سىزنىڭ ئاۋۇال ئۆزگىنى چۈشىنىش، ئاندىن چۈشىنىلىشىنى ئىستەش ھەققىدىكى بايانىڭىزنى ئاڭلاپ قالدىم ۋە نېمىلا بولمىسۇن، سىناپ كۆرۈش قارارىغا كەلدىم:

— ئاۋۇال مەن سىزنىڭ مەيدانىڭىزنى ۋە مېنىڭ لايىھەمگە بولغان ئەندىشە - تەشۋىشىڭىزنى ھەقىقىي چۈشەنىدىمۇ يوق ئاڭلاپ بېقىڭ، ئاندىن لايىھەمنىڭ مۇۋاپىق ياكى ئەمەسلىكىگە قارارىڭ!

مەن ئۇنىڭ ئەندىشىسىنى، لايىھەنىڭ نەتىجىسىگە بولغان تەسەۋۋۇرىنى سەزدىم ھەم ئۇنى ئۆزۈم ئوتتۇرىغا قويدۇم. مەن سۆزلىگەنسېرى ئۇ شۇنچە سەممىي، مۇلايىملىشىشقا باشلىدى. شۇنداق قىلىپ لايىھەنىڭ يېرىمىنى مۇلاھىزە قىلا - قىلمايلا ئۇ ئورنىدىن تۇرۇپ تېلېفون بوتكىسىنىڭ قېشىغا باردى. خانىمنىڭ تېلېفون نومۇرىنى بېسىپ بولۇپ، تۇرۇپكىنى تۇتۇۋېلىپ تۇرۇپ ماڭا: «بولدى، تۇر سىزنىڭ بولدى» دېدى.

ئۇ يەر غوجايىنىغا يېتەرلىك «پىسخىك ھاۋا» بېرەلىگەن، ئىككىيلەن ئارىسىدىكى ھېسسىيات ھېساباتىغا زور سوممىلىق ئامانەت قويالىغانىدى. بۇنىڭدىن كۆرۈۋېلىشقا بولىدۇكى، بەشەرى

ئامىل تېخنىكىلىق ئامىلدىن مىڭ ھەسسە ئەلا.

باشقىلارنى چۈشىنىپ دىياگنوز قويۇپ، ئاندىن رېتسېپ يېزىش ئۇنچىۋالا ئاسان ئىش ئەمەس. قانىمىقا كۆزنىگە كۆپ يىل ئەسقاتقان كۆزئەينەكنى باشقىلارغىمۇ تاقاتقۇزۇش ئاقىلانىلىكتەك كۆرۈنىدۇ. لېكىن يىراقنى ئويلاشقاندا، بۇنداق قىلىش ئۇنۇم بىلەن ئىقتىدارنى زور دەرىجىدە ئاجىزلاشتۇرۇۋېتىدۇ. قارشى تەرەپنىڭ ئەھۋالىنى توغرا چۈشەنمىگەندە، ئۆزئارا تاپىنىشنىڭ ئۇنۇمگە كاپالەتلىك قىلغىلى بولمايدۇ. قارشى تەرەپ سىزنىڭ ئۆزىنى ھەقىقىي چۈشەنگەنلىكىڭىزنى ھېس قىلالمىسا، ئالاقە ئىقتىدارىنى ھازىرلىمىغان، يەنى، يۇقىرى سوممىلىق ھېسسىيات ھېساباتىنى ئاچمىغان بولۇپ قالىسىز.

زەن سېلىپ ئاڭلاشنىڭ خەتىرىمۇ بار. سىز قارشى تەرەپتىن زەرەتلىنىشكە تەييارلانغان ۋاقىتىڭىزدىلا ئاندىن زەن سېلىپ ئاڭلاش باسقۇچىغا كىرەلەيسىز. لېكىن سىز بۇ چاغدا ئاللىقاچان تولىمۇ ئاجىز، نازۇك ھالەتكە ئۆتكەن بولىسىز، شۇڭا يېتەرلىك بىخەتەرلىك تۇيغۇسى بولمىسا بولمايدۇ. مۇنداقچە ئېيتقاندا، بۇ بىر زىددىيەتلىك جەريان، يەنى، سىز قارشى تەرەپكە تەسىر كۆرسىتىشتىن ئاۋۋال قارشى تەرەپنىڭ تەسىرىنى قوبۇل قىلىشىڭىز، ئۇنى چۈشىنىشىڭىز كېرەك. شۇڭا دېمىزكى، بىرىنچى، ئىككىنچى، ئۈچىنچى ئادەتلەر ئاساستۇر. ئۇ سىزنىڭ مەيدانىڭىزدىن قايماي، پىرىنسىپنى مەركەز قىلىپ چىڭ تۇرۇپ، تەمكىن، سالماقلىق بىلەن باشقىلارنىڭ ئاجىزلىقىغا تاقابىل تۇرۇشىڭىزغا يارىدەم بېرىدۇ.

ئاۋۋال دىياگنوز، ئاندىن رېتسېپ

قىيىن ياكى خەتەرلىك بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، ئاۋۋال دىياگنوز قويۇپ ئاندىن رېتسېپ يېزىش ئەمەلىيەتتىن ئۆتكەن توغرا پىرىنسىپ، پىشىپ يېتىلگەنلىكىنىڭ نامايەندىسىدۇر. كۆز

دوختۇرى ياكى ئىچكى كېسەللىكلەر دوختۇرى بولسۇن، ھەممسى ئۇچۇن بۇ رېتسېپ بەك مۇھىم. دوختۇرنىڭ دىياگنوزىغا ئىشەنگەندىلا، ئۇنىڭ رېتسېپىغا كۆڭۈل توختىتىش مۇمكىن.

قىزىم جېننى ئەمدى ئىككى ئايلىق بولغان كۇنلەرنىڭ بىرىدە توساتتىن ئاغرىپ قالدى. بۇ شەنبە كۇنى بىز تۇرۇشلۇق رايوندا ناھايىتى ھالقىلىق بىر مەيدان كالتەك توپ مۇسابىقىسى ئۆتكۈزۈلمەكچى ئىدى. ھەممەيلەننىڭ ئەس ـ خىيالى شۇ مۇسابىقىدە ئىدى. ساندىرا بىلەن مەنمۇ شۇ مۇسابىقىن تۆت كۆز بىلەن كۇتۇپ كەلگەنىدۇق. لېكىن جېننىنى بۇ ھالدا تاشلاپ قويۇپ مېڭىش مۇمكىن ئەمەس ئىدى.

جېننىنىڭ ئەھۋالى بارغانسېرى يامانلىشىپ كەتكەنلىكتىن، مۇسابىقە دوختۇرىدىن مەسلىھەت سورىماقچى بولدۇق. گەرچە ئۇ بىزنىڭ خۇسۇسىي دوختۇرىمىز بولمىسىمۇ، لازىم چاغدا خالىغانچە مەسلىھەت سورىغىلى بولاتتى. ساندىرا تەنتەربىيە مەيدانىغا تېلېفون قىلىپ دوختۇرنى چاقىرتىپتۇ. قارىغاندا مۇسابىقە ئىنتايىن ھالقىلىق مەزگىلگە كېلىپ قالغان بولسا كېرەك، دوختۇر جىددىي جاۋاب قايتۇردى.

ـــ نېمە گەپ؟

ساندىرا جېننىنىڭ كېسەللىك ئەھۋالىنى قىسقىلا چۈشەندۈردى. دوختۇر دەرھال دورا بۇيرۇپلا تېلېفوننى قويۇۋەتتى، لېكىن ساندىرا ئالدىراشچىلىقتا ئەھۋالنى تولۇق چۈشەندۈرەلمىگەنلىكتىن دەرگۇماندا ئىدى.

ـــ سىزنىڭچە دوختۇر جېننىنىڭ ئەمدىلا تۇغۇلغان بوۋاقلىقىنى ھېس قىلالىغانمىدۇ؟

ـــ ھېس قىلغاندۇ.

ـــ ياق، ئۇ بىزنىڭ خۇسۇسىي دوختۇرىمىز ئەمەس، ئۇ جېننىنى داۋالاپ باقمىغان.

ـــ مېنىڭچە ئۇ بىلىدى.

ئۇيغۇر كتاب خۇرسەتلىرى
ئۇيغۇرچە كتابلارنىڭ بىر كۆرۈنۈشى
www.uyghurkitap.com

ـــ جەزم قىلماي تۇرۇپ، بۇ دوررنى بەرمەيلى.
ساندىرا جىمىپ قالدى.
ـــ ئەمسە قانداق قىلىمىز؟
ـــ قايتا تېلېفون بېرىپ سوراڭ.
ـــ سىز قىلىڭ، ـــ ئۇ تەتۈر قارىۋالدى.
مەن تەنتەربىيە مەيدانىغا تېلېفون بېرىپ، بايىقى دوختۇرنى يەنە چاقىرتىپ چىقتىم ۋە بايىقى كۆرسەتمە بەرگەن دوررنىڭ ئەمدىلا ئىككى ئايلىق بولغان بوۋاقنا ماس كېلىدىغان ـ كەلمەيدىغانلىقىنى سورىدىم.
ـــ ھەا! ـــ ئۇ چۆچۈپ كەتتى:
ـــ مەن بۇنىڭغا دىققەت قىلماپتىمەن. ھەنىمە بولسا تېلېفون قىلىپسىز، ئىككى ئايلىق بولسا باشقا دورا يېسۇن.

※※

دىياگنوزغا ئىشەنمىسىڭىز، رېنتگېنقا كۆكۈل توختىتالمايسىز. سودا ـ سېتىقتىمۇ ھەم شۇنداق. ماھىر سېتىقچى ئىستېمالچىلارنىڭ ئېھتىياجى، قىزىقىشى ۋە ھال ـ ئەھۋالىنى چۈشىنىشى مۇھىم بولىدۇ. ئىش ئۇقماسلار پەقەت مالىلا ساتىدۇ، لېكىن قابىل سېتىقچىلار ئېھتىياج قاندۇرىدىغان، مەسىلە تەھلىل قىلىدىغان چارە ساتىدۇ. ئۇلار قانداق دىياگنوز قويۇش، چۈشىنىش، كىشىلەرنىڭ ئېھتىياجىنى قانداق قاندۇرۇشنى بىلىدۇ. ھەتتا مۇلازىمىتى خېرىدارلارنىڭ ئېھتىياجىغا ماس كەلمىسە، راستچىللىق بىلەن دېيەلەيدۇ، تەن ئالالايدۇ.

ئادۋوكات دېلو بېجىرىش ئالدىدا بارلىق ماتېرىياللارنى جەملەپ، دېلونى ئەستايىدىل ئانالىز قىلىشى، ئاندىن سوتقا يوللىشى ھەتتا قارشى تەرەپنىڭ ئادۋوكاتلىرى قوللىنىشى مۇمكىن بولغان تەدبىرلەرنى تولۇق نەزەرگە ئېلىشى، مەھسۇلات ئۇرالمىسى لايىھىلىنىشتىن ئىلگىرى بازار ئوبدان تەكشۈرۈلۈشى، كۆڭۈرۈك لايىھىلىنىشتىن ئىلگىرى كېلىدىغان ئېڭ چوڭ بېسىم كۈچى نەزەرگە ئېلىنىشى، ئوقۇتقۇچى دەرستىن ئاۋۋال ئوقۇغۇچىلارنىڭ قوبۇل

قىلىش دەرىجىسىنى مۆلچەرلىشى كېرەك.

ئالدى بىلەن ئۆزگىنى چۈشىنىش تۈرمۇشتا ئەڭ كۆپ ئىشلىتىدىغان، ئىجتىمائىي ئالاقىدە رولى ئىنتايىن زور بولغان ئەھمىيەتلىك رېتسېپتۇر.

تۆت خىل ئىنكاس

بىز باشقىلارنىڭ پارىڭىغا قۇلاق سېلىۋاتقىنىمىزدا، ھەممىسىنى ئۆز كەچمىشىمىزگە باغلىۋالىمىز. شۇڭا ئۆزىنىڭكىنىلا راست ھېسابلايدىغان كىشىلەردە كۆپىنچە تۆت خىل «ئۆز كەچمىشىگە ئاساسەن ئىنكاس قايتۇرۇش» خاھىشى كۆرۈلىدۇ.

قىممىتىگە ھۆكۈم قىلىش: قارشى تەرەپنىڭ پىكرىنى قوبۇل قىلىدۇ ياكى قىلمايدۇ؛

تېگى ـ تەكتىنى سۈرۈشتۈرۈش: ئۆز قىممەت قارىشىغا ئاساسەن، باشقىلارنىڭ شەخسىيىتىنى تەكشۈرىدۇ؛

ئۇستاتلىق قىلىش: ئۆز تەجرىبىسىگە ئاساسەن، باشقىلارغا ئەقىل ئۆگىتىدۇ، تەنبىھ بېرىدۇ؛

ئۆز گېپىنىلا يورغىلىتىش: ئۆز ھەرىكەت مۇددىئاسىغا ئاساسەن قارشى تەرەپنىڭ ھەرىكەت مۇددىئاسىغا باھا بېرىدۇ؛

ھە دېسىلا قارشى تەرەپنىڭ ئىش ـ ھەرىكىتىدىن قۇسۇر تېپىش ياكى گۇمانىي نەزەردە قاراش كىشىلىك ئالاقىنى بوغىدىغان سىرتماق، بولۇپمۇ ئاتا ـ بالا مۇناسىۋىتىگە نىسبەتەن چوڭ توسالغۇ.

ياشلارنىڭ بەزىلىرى ئۆز ئارا كۈنلەپ پاراڭ سوقۇشسىمۇ گېپى تۈگىمەيدۇ، ئاتا ـ ئانىلار بىلەن قىلارغا گېپى يوق، ئۆيىنى يېپ ـ ئېچىپ، ئۇخلاپ قوپىدىغان دەڭ، سارايىنىڭ ئورنىدىلا كۆرۈڭلىدۇ. بۇ نېمە ئۈچۈن؟ ئاتا بالىغا دەشنام، تاپا ـ تەنبىھ بېرىپلا يۈرسە بالا قانداقمۇ كۆڭلىدىكىنى ئېيتالىسۇن.

ئۇرغۇن ئىلمىي سورۇنلاردا مەن تالاي ئادەملەر بىلەن مۇشۇ

تېمىدا سۆھبەتلەشتىم. قارىسام ئۇلارنىڭ ھەممىسى ئۆز گېپىنىلا راستقا چىقىرىپ، گەپ يورغىلىتىدىغانلاردىن پاكىز گېپىزى بېسىقماي كۆتۈلدايدىغانلاردىن، ھەتتا نۇرغۇنلىرى يەرمىدە ئۆزلىرىدىكى بۇ خىل ئومۇمىي كېسەللىكنىڭ مەۋجۇتلۇقىنى بايقاپمۇ قېلىشىدۇ. كېسەلنى مۇقىملاشتۇرالغاندىن كېيىنلا ئۇنى داۋالاش تەس گەپ ئەمەس.

بىز تۆۋەندىكى دىيالوگقا ۋە ئۇنىڭدىكى دادىنىڭ پوزىتسىيەسىگە قاراپ باقايلى.

بالا: ئوقۇشنىڭ راستلا مەززىسى قالمىدى.

دادا: نېمە بولدى ئەمدى؟ (سۇرۇشتۇرۇۋاتىدۇ)

بالا: ئۆگىتىدىغىنى ساپلا كىرەككە كەلمەس نەرسىلەر.

دادا: مەنمۇ سەندەك چېغىمدا شۇنداق ئويلىغان، لېكىن ھازىر قارىسام ئاشۇلار بەك مۇھىم بىلىملەر ئىكەن. يەنىلا چىداپ كەت. (ئۇستاتلىق قىلىش)

بالا: ھېلىمۇ ئون يىل بولدى. ئۆگەنگەن x + g نىڭ رېمونتچىلىققا پايدىسى بولسا كاشكى.

دادا: رېمونت؟ چاقچاق قىلما.

بالا: چاقچاق قىلمىدىم. قارا دادا! جۇڭنى ئوقۇشنى تاشلاپ رېمونتچىلىق قىلسۇبدى، مانا ھازىر ئايدا تاپىدىغىنى پالان پۇل. مانا بۇنى ئەسقاتمىدىغان بىلىم دەيمىز.

دادا: قاراپ تۇر، ھازىر ياخشىدەك قىلغان بىلەن ھامان بىر كۈنى پۇشايمان قىلىدۇ، جۇمۇ. رېمونتچىلىق دېگەن نېمە ئۇ؟ ياق. تۇرمايسەن، ياخشى ئوقۇسالا ئوبدان ئىش، خىزمەت تاپالىشىڭدا گەپ يوق. (ئۇستاتلىق قىلىش)

بالا: لېكىن جۇڭنمۇ تۇزۇك بىر ئىشنىڭ پېشىنى تۇتۇۋالدىغۇ مانا.

دادا: قارا بالام، سەن ئوبدان ئوقۇ. پۇتۇن كۇچۇك بىلەن بەلەن تىرىش! (قىممەتكە ھۆكۈم قىلىش، ئۇستاتلىق قىلىش)

بالا: تىرىشتىم دادا، ئىككى يىل تازا كۆچىدىم، لېكىن ھەممىسى بىھۇدە ئىش بولۇپ چىقتى، شۇ!

دادا: ئۇ نۇقتىلىق مەكتەپ بالام، ماڭا ئىشەن! (ئۇستاتلىق قىلىش)

بالا: مەنلا ئەمەس، باشقا ساۋاقداشلىرىممۇ شۇ ئويدا، دادا.

دادا: بىز سېنى بېقىپ شۇنچىلىك قىلغۇچە قانچىلىك جاپا تارتتۇق بىلەمسەن؟ تولۇق ئوتتۇرىنىڭ ئىككىنچى يىللىقىغا چىقتىڭ، يېرىم يولدا بەل قويۇۋەتسەڭ بولمايدۇ. (قىممەتكە ھۆكۈم)

بالا: مەن ئۇچۇن ئاققۇزغان قان- تەرنىڭلار ماڭا ئايان، لېكىن ...

دادا: ئويۇننى ئاز ئويناپ ئوبدانراق ئوقۇ، (قىممەتكە ھۆكۈم، ئۇستاتلىق قىلىش)

بالا: دادا... بولدىلا، بۇ گەپنى دېيىشمەيلى.

ناھايىتى ئېنىقكى، بۇ دادا ئاق كۆڭۈل، ياخشى نىيەتلىك. ۋاھالەنكى، ئۇ تېخى ئوغلىنى تۇزۇك چۈشەنمەيدۇ. دادا سۆزىگە ئىنكاس قايتۇرغان چاغدا ئوغلى كۆڭلىدە نېمىلەرنى دەپ تۇرىدۇ، بىز ئەمدى بۇنىڭغا قۇلاق سېلىپ باقايلى:

بالا: ئوقۇشنىڭ راستلا مەززىسى قالمىدى (دادامنىڭ دىققىتىنى تارتسام، ئۇنىڭ بىلەن كۆڭلۈمدىكىنى ئورتاقلاشسام بولاتتى).

دادا: نېمە بولدى ئەمدى؟ (دادامنىڭ ئاڭلىغۇسى بارەك قىلمىدۇ. ياخشى بولدى).

بالا: ئۆگىتىدىغىنى ساپلا كېرەككە كەلمەس نەرسىلەر (مەكتەپتىن زېرىكتىم، ئوقۇشتىن رايىم يانىدى).

دادا: مەنمۇ سەندەك چېغىمدا شۇنداق ئويلىغان (يەنە شۇ گەپ، يەنە شۇ ئۆزىنىڭ ئۆتمۈشى. ئۇنىڭ ئۆتمۈش- كەچمىشىنى مېنىڭ تىڭشىغۇم يوق. ئۇنىڭ تارتقان دەردى، كۈلپىتىنى كىمىنىڭ ئاڭلىغۇسى بارکەن. مېنىڭ ئەس- يادىم ئۆزۈمنىڭ ئىشىدا)،

لېكسن هازىر قارىسام ئاشۇلار بەك مۇھىم بىلىملەر ئىكەن. يەنىلا چىداپ كەت (مېنىڭ ئىشىمنى ۋاقىت ھەل قىلالمايدۇ، مېنىڭ ئۇنى ساڭا دېگۈم، سەن بىلەن شۇ ھەقتە پاراڭلاشقۇم بار).

بالا: ھېلىمۇ ئون يىل بولدى، ئۆگەنگەن x+g نىڭ رېمونتىنى چىلىققا پايدىسى بولسا كاشكى.

دادا: رېمونتچىلىق؟ چاقچاق قىلما (ئۇ مېنىڭ رېمونچى بولۇپ قېلىشىمنى، ئوقۇشتىن توختىشىمنى خالىمايدىكەن. ئۇنىڭغا نە-زەرىيەۋى ئاساس كۆرسىتىشىم كېرەك ئوخشايدۇ).

بالا: چاقچاق قىلمىدىم. جوۋنىغا قارا، دادا! ئوقۇشنى تاشلاپ رېمونتچىلىق قىلىۋالدى. مانا ھازىر ئايدا تاپىدىغىنى پالان پۇل، مانا بۇنى ئەسقاتمىدىغان بىلىم دەيمىز.

دادا: قاراپ تۇر، ھازىر ياخشىدەك قىلغان بىلەن ھامان بىر كۈنى پۇشايمان قىلىدۇ (ئەستا، يەنە تەنبىھ بېرىشكە چۈشتى) رې-مونتچىلىق دېگەن نېمە ئۇ (سەن مېنىڭ ئويلىغىنى بىلەمتىڭ؟) ياخشى ئوقۇساڭ ئوبدان ئىش تاپالىشىڭدا گەپ يوق، (گې-پىنىڭچە مەن ياخشى ئوقۇمايۋاتىپتىمەن ـ، دە، يەنە شۇ تەنبىھ)

بالا: لېكسن جوۋنىمۇ تۈزۈك بىر ئىشنىڭ پېشىنى تۈتۈۋالدى-غۇ مانا (ئۇ تولۇق ئوتتۇرىنى پۈتكۈزمەيمۇ بىر ئوبدان ئۆتۈۋاتىدى-غۇ).

دادا: قارا بالام، ئوبدان ئوقۇ پۈتۈن كۈچۈڭنى بىلەن تىرىش(يە-نە ئۇيان ئاپىرىپ-بۇيان ئاپىرىپ گەپنى ئۆز مۇقامىدا يورغىلاتقى-لى تۇردى. ئۆتۈنۈپ قالاي دادا، گېپىمگە قۇلاق سال، ساڭا دەيدى-غان گېپىم بار).

بالا: تىرىشتىم دادا، ئىككى يىل بولدى تازا كۈچىدىم، لېكسن ب ھەممىسى بىھۇدە ئىش بولۇپ چىقتى.

دادا: ئۇ نۇقتىلىق مەكتەپ بالام، ماڭا ئىشەن! (ئەستا، يەنە شۇ گەپ، ئاڭلا دادا، مېنىڭ ئويۇمنىمۇ تېڭىپ قوي).

بالا: مەنىلا ئەمەس، باشقا ساۋاقداشلىرىمۇ شۇ ئويدا دادا. (يالغان دېمىدىم، ئاساسىم بار).

دادا: بىز سېنى بېقىپ شۇنچىلىك قىلغۇچە قانچىلىك جاپا تارتتۇق، بىلەمسەن؟ (يەنە شۇ گەپ، مېنى خجىل قىلمىشنىڭلا، ماڭا بېسىم ھېس قىلدۇرۇشنىڭلا ئويىدا. مەكتەپ نۇقتىلىق، داڭلىق. سىلەر بەك قالتىس، مەنلا كارغا كەلمەس ياغاچ پىچاق!) تولۇق ئوت-تۇرنىڭ ئىككىنچى يىللىقىغا چىقتىڭ تېخى، يېرىم يولدا بەل قو-يۇۋەتسەڭ بولمايدۇ. (يەنە شۇ نەتىجە)

دادا: مەن ئۇچۇن ئاققۇزغان قان- تەرنىڭلار ماڭا ئايان، لېكىن ... (سىلەر مېنى چۈشىنەرسىلەرمۇ).

دادا: ئويۇننى ئاز ئويناپ، ئوبدان ئوقۇ، (مەسىلە بۇ يەردە ئە-مەس، دادا، سەن ھەققەتەن چۈشەنمىدىڭ. يەنە دېسەممۇ پايدىسى يوق. بۇ ئەسلىدىلا ئېغىز ئاچمايدىغان ئىش ئىكەنتۇق)

بالا: دادا، بولدىلا ... پايدىسى يوق گەپنى دېيىشمەيلى...

ئۇنۇملۇك ئالاقە

يۇقىرىقى مىسال بىزگە ئۇنۇملۇك ئالاقىنىڭ ئۇنچۇالا ئاسان جەريان ئەمەسلىكىنى، ئاۋۇال باشقىلارنى چۈشىنىشنىڭ ئىنتايىن مۇھىملىقىنى كۆرسىتىپ بېرىدۇ. ئۇنۇملۇك ئالاقە دەل زەن سېـ-لىپ ئاڭلاشتىن كېلىدۇ، ئۇ كەم بولغاندىمۇ مۇنداق تۆت باسقۇچ-تىن تەشكىل تاپىدۇ.

بىرىنچى باسقۇچ: قايتۇرما بايان، بۇ ھېچبولمىغاندا بىزنى زەن سالدۇرىدۇ.

بالا: ئوقۇشنىڭ راستلا مەززىسى قالمىدى.

دادا: زېرىكتىڭ، رايىڭ قايتىپ كەتتى شۇنداقمۇ؟

ئىككىنچى باسقۇچ: باشقىچە ئۇسۇل بىلەن قايتىلاپ چۈشەن-دۇرۇش، يەنى سول مېڭىڭىز، لوگىكىلىق تەپەككۇرىڭىز ئارقىلىق مۇلاھىزە قىلىڭ.

دادا: ئوقۇغۇڭ يوق، شۇنداقمۇ؟

ئۈچىنچى باسقۇچ: ئۆز ھېسسىياتىنى قېتىش. ئوڭ مېڭە-

كۆزنى، ھېسسىي تەپەككۇرىڭىزنى ئىشقا سېلىڭ، قارشى تەرەپنىڭ گەپ ئۇرامىنى ئەمەس، بەلكى ھېس - تۇيغۇسىنىمۇ چۈشىنىڭ.

دادا: ئوخشۇشسىزلىققا ئۇچرىغاندەك ھېس قىلىۋاتامسەن؟

تۆتىنچى باسقۇچ: ئوڭ - سول مېڭىنىڭ ھەر ئىككىسىنى ئىشقا سېلىڭ. ھەم ئەقىل، ھەم ھېسسىيات ئارىلاشقان ھالدا چۈشەندۈرۈڭ.

دادا: ئوقۇشتىن بەكلا ئوخشۇشسىزلىق، بىزارلىق تۇيغۇسىغا كەپ قالدىڭمۇ؟

تۆتىنچى باسقۇچ قارشى تەرەپنى چۈشىنىشلا بولۇپ قالماستىن، قارشى تەرەپنىڭ ئۆزىنى تونۇشى ۋە مەسىلىسىنى ئاشكارا ئوتتۇرىغا قويۇشىغا پايدىلىق ئالاقە ئۇسۇلىدۇر. شۇ بويىچە ئالدىنقى مىسالغا قايتا قاراپ باقايلى:

بالا: ئوقۇشىڭ راستلا مەززىسى قالمىدى. (دادامنىڭ دەققىتىنى تارتسام ئۇنىڭ بىلەن كۆڭۈلدىكىنى ئورتاقلاشسام بولاتتى.)

دادا: ئوقۇشتىن رايىڭ قايتتى، ئوخشۇشسىزلىق تۇيغۇسىغا پاتتىڭ، شۇنداقمۇ؟ (دەل شۇنداق)

بالا: ھەئە، ئۆگىنىۋاتقىنىمىز ساپلا ئەسقاتماس نەرسىلەر. سىنىڭچە ئوقۇغانىڭ زادى پايدىسى يوقمۇ؟ (مەن نەدە ئۇنداق دېدىم...).

بالا: شۇنداق، مەكتەپتە ئۆگەنگەن نەرسىلەرنىڭ ماڭا كېيىنچە ئەسقېتمىشى ناتايىن. جۇڭنىڭ قارا، ئۇنىڭ رېمونتچىلىق تېخنىكىسى شۇنداق ياخشى، مانا بۇ جانغا ئەسقاتمىدىغان ئىش.

دادا: سېنىڭچە ئۇنىڭ تاللىشى توغرىمۇ؟ (ھمم...)

بالا: بەزى نۇقتىدىن ئويلاشقاندا شۇنداقراق. ھازىر ئۇنىڭ كىرىمى بىر ئوبدان، بىر قانچە يىللاردىن كېيىن پۇشايمان يەپ قالمىسلا.

دادا: سېنىڭچە ئۇ كېيىنچە خاتا تاللىغاندەك تۇيغۇغا كېلىپ قالارمۇ؟

بالا: مېنىڭچە، ھازىر ياخشى تەربىيەلەنمەسە، كېيىنچە ۋاي ئىست دەيدىغان جەمئىيەت بوپكەتتىغۇ مانا.

دادا: ئوقۇش، تەربىيەلىنىش دەرۋەقە مۇھىم.

بالا: شۇ، تولۇق ئوتتۇرىنىمۇ پۈتكۈزمىسە، نەدە تۇرۇپتۇ ئۇ خىزمەت. ئالىي مەكتەپتىمۇ ئوقۇيالمايدىغان گەپ. دادا بىر ئىشتىن بەكلا ئەنسىرەپ قېلىۋاتىمەن، ئاپامغا دېمەيدىغانسەن؟

دادا: ئاناڭنىڭ بىلىپ قېلىشىنى خالىمايدىكەنسەنده؟

بالا: ياق، ئۇ بىلسىغۇ ھېچ گەپ يوق، ھامان ئۇقىدىغۇ ئاخىر. بۈگۈن مەكتەپتە ئوقۇش ماھارەت سىنىقى ئالغانىدى. ئۆزۈم تولۇق ئوتتۇرىنىڭ ئىككىنچى يىللىقىدا بولغان بىلەن سەۋىيەم باشلانغۇچ مەكتەپنىڭكىدە چىقىپتۇ.

بالا ئاخىر راست گېپىنى دەۋەتتى. ئەسلىدە ئۇنىڭ ئەنسىرەۋاتقىنى، ئۇنى قىيناۋاتقىنى مۇشۇ ئىش ئىكەندە! ئاتىنىڭ تەسىر كۆچىنى ئىشلىتىپ پىكىر بېرىدىغان پەيتى مانا ئەمدى كەلدى. لېكىن باشتىن - ئاخىر يەنىلا بالىنىڭ گەپ - سۆزى يەتكۈزۈۋاتقان ئېچكى ئۇچۇرلارغا زەن سېلىش كېرەك. ئىنكاس تەبىئىي بولىۋەرسىمۇ، كەيپىياتچىل ئىنكاسلار كۆرۈلگەندە ئالاھىدە زەن سېلىش كېرەك.

دادا: مېنىڭچە تولۇقلاش سىنىپىغا قاتنىشىپ ئوقۇش ئىقتىدارىڭنى ئاشۇرساڭ بولامدۇ، نېمە؟

بالا: سۇرۇشتۇرۇپ باقتىم، ھەر ھەپتە نەچچە ئاخشامنى بىكار قىلىدىغان ئىشكەن.

دادا بۇنىڭ كەيپىياتچىل ئىنكاسلىقىنى بايقىدى-دە، زەن سېلىپ ئاڭلاش ھالىتىگە ئۆتتى.

بالا: تەكرار پۇلى بەك يۇقىرىكەن.

بالا: ھە راست دادا، مەن يەنە ئالتىنچى يىللىقتىكى بالىلارغا تېرىنېر بولۇپ بېرىدىغان بولدۇم.

دادا: دېگىنىڭنى قىلىدىغانسەن.

بالا: تەكرارنىڭ راستلا ئۇنۇمى بولىدىغان بولسا تىرىشىرلىقىنى باشقا بىرىگە ئۆتۈنۈپ بېرىپ، تەكرارغا قاتنىشىمەن دادا.

دادا: قارىسام راستلا كۆچىگۈك بارەدەك قىلىدۇ، تەكرارنىڭ ئۇنۇمى بولارمۇ ـ بولماسمۇ، دەپ دەر گۇماندا قاپسەن ـ ھە!

بالا: سېنىڭچە پايدىسى بولارمۇ، دادا؟

بالا ئاخىر ئۆز ئەقلىنى تاپتى. ئۇنۇملۇك ئالاقە ئارقىلىق دادا يېتەكچى ئوقۇتقۇچىلىق رولىنى مۇۋەپپەقىيەتلىك ئورۇنلاپ چىقتى.

لازىم چاغدا سىرداش بولغۇلۇق

كەيپىيات ناچارلاشقاندا ئادەم ئۆزىگە ھال ـ مۇڭ بولالىغۇدەك سىرداشقا بەكبەك موھتاج بولىدۇ. مۇبادا سىز لازىم چاغدا ئا ـ شۇنداق مۇڭداشقا ئايلىنالمىسىڭىز، قارشى تەرەپ ئۇچۇن كاتتا ئىش قىلىپ بەرگەن بولىسىز. لېكىن سىز چوقۇمكى شەخسىيەتسىز، سەممىي پوزىتسىيەدە بولمىقىڭىز لازىم. ھەتتا بەزى ھاللاردا سىزنىڭ گەپ ـ سۆز، ھەرىكىتىڭىزنىڭمۇ كېرىكى يوق، قارشى تەرەپكە كېرىكى سىزنىڭ سەممىي كۆڭلىڭىز، خالاس.

مۇناسىۋەتتى يېقىن كىشىلەر بىلەن تەجرىبە ئالماشتۇرۇشىنىڭ ئالاقىگە زور پايدىسى بار: «بۇ كىتابنى ئوقۇپ شۇنى بايقىدىمكى، مەن بۇرۇن گەپلىرىڭىزنى زەن سېلىپ ئاڭلاپ باقماپتىكەنمەن. لېكىن بۇنىڭدىن كېيىن تىرىشىمەن، باشلىنىشىدا بەلكىم ئۇنچىۋالا ئۇنۇملۇك بولۇپ كېتەلمەس، ھەمدەم بولغايسىز.»

بەزىلەرنىڭ بۇ خىل زەن سېلىپ ئاڭلاشنى ۋاقىت ئىسراپچىلىقى دەپ قول سىلكىشى تۇرغانلا گەپ. باشلىنىشىدا شۇنداق بولۇشى مۇمكىن، لېكىن بىر كىرىشۋالسىڭىزلا، ئۇنىڭ كەم بولسا زىنھار بولمايدىغانلىقىنى ھېس قىلىسىز. دوختۇر ھەرقاچان

چە ئالدىراش بولسىمۇ تەكشۈرمەستىن رېتسېپ يازمايدۇ. شۇنىڭغا ئوخشاشلا ئالاقىسىمۇ ۋاقىت، زېھىن كېرەك، ئەلۋەتتە!

ئىنسان سىرداشقا موھتاج. ھال ـ مۇڭ ئۇچۇن كۇچ چىقىرىش ئەرزىيدىغان ئىش، ئۇ بىزنىڭ مەسىلە، چاتاقنى جايىدا بايقاپ، ئارىمىزدىكى كۆيۈم ـ سۆيۈمنى ئاشۇرۇشىمىزغا يارىدەم بەرگۈسى.

ئۆزىنى نامايان قىلىشقىمۇ ماھارەت كېرەك

ئۆز ـ ئۆزىنى نامايان قىلىش كىشىلىك ئالاقىنىڭ كەم بولسا بولمايدىغان تەرىپى. باشقىلارنى چۈشىنىش مۇھىم، لېكىن باشقىلارغا ئۆزىنى چۈشەندۈرۈش تېخىمۇ مۇھىم. بۇ كىشىدىن خېلىلا ماھارەت ۋە جۇرئەت تەلەپ قىلىدىغان ئىش.

قەدىمكى گىرېتسىيەلىكلەر ئەخلاق بىرىنچى؛ ھېسسىيات ئىككىنچى؛ ئەقىل ئۈچىنچى ئورۇندا تۇرىدۇ دەپ بىلىدىكەنتۇق. مېنىڭچە بۇ ئۇچ كەلىمىگە باشقىلارنىڭ ئۆزىنى چۈشىنىشى ۋە ئۆزىنى باشقىلارغا چۈشەندۈرۈشنىڭ جەۋھىرى مۇجەسسەملەنگەن.

ئەخلاق سىزنىڭ ئىشەنچلىك دەرىجىڭىزنى، يەنى كىشىلەرنىڭ لەۋزىڭىز، ئىقتىدارىڭىزغا بولغان ئىشەنچ، ئېتىراپنى كۆرسىتىدۇ. ھېسسىيات بولسا سىزنىڭ غەمخورلۇق، كۆيۈنۈش سەۋىيەڭىز، يەنى كۈندىلىك ئالاقە ئارقىلىق باشقىلارنىڭ ھېس ـ تۇيغۇسىنى چۈشىنىش ئىقتىدارىڭىزنى كۆرسىتىدۇ. ئەقىل بولسا سىزنىڭ لوگىكىلىق ئىقتىدارىڭىزغا، يەنى ئۆزىڭىزنى مۇۋاپىق ئىپادىلەش ئىقتىدارىڭىزغا قارىتىلغان.

تەرتىپ ئېسىڭىزدە بولسۇن: ئەخلاق، ھېسسىيات، ئەقىل. ئالدىدا كېلىدىغىنى سىزنىڭ ئەخلاق ـ پەزىلىتىڭىز، ئاندىن باشقىلار بىلەن بولغان مۇناسىۋىتىڭىز، ئاخىرىدا ئۆزىڭىزنى ئىپادىلەش، نامايان قىلىش ئىقتىدارىڭىزدۇر. كۆپىنچە ئادەم سول مېڭىنىڭ لوگىكىلىق ئىقتىدارىغا تايىنىپلا ئۆزىنى ئىپادىلەش،

باشقىلارنى ئۆزىگە قول قويدۇرۇشقا كۈچەيدۇ. تېخىلاقنىڭ ئۇل، ھېسسىياتنىڭ تىرەك ـ تايانچ ئىكەنلىكىنى خىيالىغا كەلتۈرۈپمۇ قويمايدۇ.

بىر دوستۇم باشقۇرغۇچىسىغا باشقۇرۇش ئۇسۇلىنى ئېيتىپ شىلاش ھەققىدە بىر نەچچە قېتىم ئەسكەرتمە بەرگەن بولسىمۇ، ئۇنىڭ ئېغىزىدىن قىلمىغانلىقى ھەققىدە زارلاپ بەردى.

ـــ ئۇ مۆھتەرەم زات ئۆزىنىڭ كەتكۈزۈپ قويۇۋاتقانلىقىنى بىلمەيدۇ ئەمەس، بەش قولدەك بىلىدۇ. لېكىن نېمىشقا زادىلا ئېتىراپ قىلغۇسى كەلمەيدىغاندۇ؟

ـــ سىزنىڭچە دەۋاتقانلىرىڭىز قايىل قىلارلىقمۇ؟

ـــ مەن خېلىلا كۆچىدىم.

ـــ راستمۇ؟ نەدىمۇ مال ساتالمىسا خېرىدارنى ئۆزىنى تەكـ شۈرگۈزىدىغان ئىش بار ئىكەن؟ ساتارمەن بىر ئامالىلارنى قىلىپ سودا ئۇسۇلىنى ياخشىلىشى كېرەككۇ، سىز ئۆزىڭىزنى ئۇنىڭ ئورنىغا قويۇپ ئويلاپ باقتىڭىزمۇ؟ تېخىمۇ پۇختا تەييارلىق قىلىپ، ئۇنى تېخىمۇ قايىل قىلىدىغان ئۇسۇلدا چۈشەندۈرۈپ باقتىڭىزمۇ؟ مۇشۇنداق كۈچ چىقىرىشقا تەييارمۇ سىز؟

ـــ نېمە دەپ ئۇنداق زورۇقۇپ يۈرگۈدەكمەن؟

ـــ ئۇنى ئۆزگەرتىشنى خالايسىزىۇ، ئۆزىڭىز تەر چىقىرىشنى خالىمايسىز؟

ئۇ بۇنچىۋالا كۈچەشكە ئەرزىمەيدىغاندەك ھېس قىلىپ قالدى.

ئۆزىنى ئىپادىلەش ھەرگىزمۇ ئۆزىنى ماختاپ ئۇچۇرۇش ئەمەس، بەلكى باشقىلارنىڭ چۈشەنچىسىگە ئاساسەن ئۆز پىكرىنى ئوتتۇرىغا قويۇش، ھەتتا دەسلەپكى ئوي ـ خىيالىلارنى تۈپتىن ئۆزگەرتىشتۇر. چۈنكى باشقىلارنى چۈشىنىش جەريانى سىزدىمۇ يېڭى پىكىر ـ ئىدىيىلەرنى تۇغدۇرىدۇ..

دەرقەم ئالاقە

بەشىنچى ئادەت بەك مۇھىم، چۈنكى ئۇ تەسىر چەمبىرىكىنىڭ مەركىزىدە تۇرىدۇ. ئۆزئارا تايىنىش مۇھىتىدىكى نۇرغۇن ئامىللار سىزنىڭ دىققەت دائىرىڭىزدە بولىدۇ. مەسىلەن: مەسىلە، ئىخ-تىلاپ، مۇھىت، باشقىلارنىڭ قىلىق ـ ئادىتى دېگەندەك... پۈتۈن ئەس ـ يادىڭىز مۇشۇنىڭدىلا بولۇپ قالسا، ناھايىتى ئوڭايلا ھېرىپ جۇلقىڭىز چىقىپ كېتىدۇ، ھەم ھېچنېمىگە ئېرىشەلمەيسىز. ھەر ۋاقىت ئالدى بىلەن باشقىلارنى چۈشىنىشكە كۈچەك، بۇ تامامەن قۇرىڭىز يېتىدىغان ئىش. زېھنىڭىزنى ئۆز تەسىر دائىرىڭىزگە قويىسىڭىزلا قارشى تەرەپنى ھەقىقىي چۈشىنەلەيسىز، ئەك توغرا ئۇچۇرغا ئېرىشىپ، ئىشلارنىڭ ماھىيەتلىك نېگىزىنى ئاڭقىرالايسىز ھەمدە ئورتاق كۆيۈم ـ سۆيۈم ھاسىل قىلىپ، قارشى تەرەپكە مۇۋاپىقىيەتلىك ھەمكارلىققا زۆرۈر پىسخىك ھاۋا، پىسخىك كەيپىيات ئاتا قىلالايسىز.

بۇ ئىچىدىن تېشىغا يۈزلەنگەن ھەربىكەت شەكىلىدۇر. ئۇ تەسىر چەمبىرىكىگە قانداق ئۆزگىرىش ئېلىپ كېلىدۇ؟ ئەستايىدىل زەن سېلىپ ئاڭلاش تەسىر چەمبىرىكىڭىزنى پەيدىنپەي كېڭەيتىدۇ، دىققەت چەمبىرىكى ئىچىدە تېخىمۇ ئۇنۇملۇك ھالدا ئۆز رولىڭىزنى جارى قىلدۇرالايسىز.

زەن سېلىپ بېقىڭ، ئۆزىڭىزدە قانداق ئۆزگىرىشلەر يۈز بېرەر؟

باشقىلارنى تېخىمۇ چۈشىنىدىغان، ئۇلاردىن زوقلىنىدىغان، شۇنداقلا ئۇلارنى تېخىمۇ ھۆرمەتلەيدىغان بولىسىز، قارشى تەرەپ-نىڭ قەلبىگە تەسىر قىلىش كارامەت ئىش.

بەشىنچى ئادەتنى سىناق قىلىڭ، ئەمدى باشقىلار بىلەن بار-دى ـ كەلدى قىلغاندا بۇرۇنقى كونا ئادەتلىرىڭىزنى چۆرۈپ تاشلاپ، قارشى تەرەپنى ھەقىقىي چۈشىنىشكە تىرىشىڭ. ئۇلار

دەرد ـ مۇسىبەتلىرىنى ئېيتىشنى خالىمىسا مۇمكىن، كۆڭلـ-
ىگىزنى، مېھرىگىزنى بېرىڭ.

ئۇلارنىڭ قەلب سادالىرىغا زەن سېلىڭ، ئۇلار يولۇققان ئازابلارغا ھەمدەم بولۇڭ، «بۇگۈن كەيپىياتىگىز ياخشى ئەمەسقەـ» دەيدىغان كۆيۈملۈك سادا ھەممە يېرىگىزدىن بالقىپ تۇرسۇن. ئۇلار بەلكىم جىمىپ كېتەر، مەيلى ئۇلارغا بولغان چۇشەنچىگىزـ ھۆرمىتىگىزنى ئىپادىلىسىگىزلا بولدى.

ئالدىراقسانلىق قىلماڭ، تاقەتلىك، قارشى تەرەپكە ھۆرمەتـ-لىك بولۇڭ، كىشىلەرگە ئويداش ـ كويداش بولمىغۇچە، ئۇلار سىزگە ئېچـ قارىنىنى يايماس. ئۇلارنىڭ يۈرۈش ـ تۇرۇشىغا زېـ-ھىن قويۇشىگىز، شۇنداقلا ئۇلارنى چۈشىنىدىغانلىقىگىزنى ئىپا-دىلەپ تۇرۇشىگىز كېرەك. چېچەن، تۈيغۇن، سەگەك بولۇڭ، ئۆز كەچمىشلىرىگىز نېرى تۇرسۇن.

ئىشنى ھازىردىن باشلاڭ، مەيلى ئىشخانا ياكى ئائىلىدە بۇلـ-سۇن، كۆكسى ـ قارنىگىزنى كەڭ، زېھىن، قۇلاقلىرىگىزنى دائ تۈتۈڭ، يىراقنى كۆزلەڭ. دەماللىققا نەپكە ئېرىشەلمىسىگىز مەيـ-لى، ھەرگىز بەل قويۇۋەتمەڭ.

ئۆزۈمنى ئالسام ھەر كۈنى ئايالىم ساندىرا بىلەن پاراڭلـ-شىپ، بىر ـ بىرىمىزنىڭ ئوي-خىيالىنى بىلىپ، چۈشىنىپ تۇرىمىز. ھەتتا ئائىلىدە يۈز بېرىش مۇمكىنچىلىكى بولغان سۇر-كىلىشلەرنى دوراپ، زەن سېلىپ ئاڭلاش ئارقىلىق ئۇنۇملۇك ھەل قىلىش ئۇسۇللىرىنى سىناق قىلىمىز. مەن كۆپىنچە بالىلارنىڭ رولىنى ئالسام، ساندىرا ئانىنىڭ رولىنى ئالىدۇ. مۇنداق ئۇسۇل ئارقىلىق ئىشلارنىڭ ھەقىقىي ماھىيىتىنى ئايدىڭلاشتۇرۇۋېلىپلا قالماستىن يەنە نۇرغۇن ئىشلارنى بايقاش، ئۆگىنىش، تېخىمۇ ئۇلگىلىك ئاتا ـ ئانا بولۇپ، بالىلارغا توغرا ئۇسۇل پىرىنسىپلار-نى ئۆگىتىش مۇمكىن ئىدى. ئويناپ چىقىش ئارقىلىق ئويلىمـ-غان نەپ ـ نەتىجىگە ئېرىشىش مۇمكىن ئىدى.

بىراۋنى ھەقمەتەن ياخشى كۆرسىڭىز، ۋاقىت، زېھىن سەرپ

قىلىپ ئۇنى چۈشىنىڭ، بۇنىڭ بۇنىڭدىن كېيىن ئېچىل - ئىناق ئۆتۈشىڭىزگە تېخىمۇ ياردىمى تېگىدۇ. بۇنداق قىلىش ئارقىلىق ئائىلە ۋە نىكاھنى چىرماپ تۇرغان نۇرغۇن مەسىلە - چاتاقلارنى بىخ ھالىتىدىلا يوقىتىش، ئۇنىڭ يوغىناپ كېتىشىنىڭ ئالدىنى ئېلىش تامامەن مۇمكىن ھەم ئۆزئارا مېھىر - مۇھەببەتنى چىڭىتىپ، ئاردىكى نىزا - جېدەلنىمۇ تۈگىتىش مۇمكىن.

سودا - تىجارەتتە خىزمەتچىلىرىڭىز بىلەن يۈزمۇيۈز ئۇچرىشىپ تۇرىدىغان ۋاقىت چېقىرىك، ئۇلارغا زەن سېلىڭ، چۈشىنىڭ، ئادەم كۆچى بايلىقى ياكى پاي چېكى ئۇچۇرلىرى سىستېمىسى بەرپا قىلىپ خېرىدارلار، مال تەمىنلىگۈچىلەر ۋە خىزمەتكارلار ئارىسىدىن توغرا ئىنكاس - ئۇچۇرغا ئېرىشىپ تۇرۇڭ.

ئاۋۋال ئۆزگىنى چۈشىنىڭ، مەسىلە كۆرۈلۈشتىن، مەسىلىگە ھۆكۈم - دىياگنوز قويۇشتىن، ئۆز پىكىر قارىشىڭىزنى ئوتتۇرىغا قويۇشتىن ئىلگىرى باشقىلارنى چۈشىنىڭ. بۇ ئۇنۇملۇك، ئۆزئارا تاينىنىشچان مۇناسىۋەت بەرپا قىلىشتا جانغا ئەسقاتمىدىغان ئېسىل ئادەت. بىز بىر - بىرىمىزنى ھەقىقىي چۈشەنگەن چېغىمىزدا، مەسىلىنى ئىجادىي ھەل قىلىدىغان ۋە ئۇچىنچى يولغا بارىدىغان ئالتۇن دەرۋازىنى ئاچقان بولىمىز. ئارىمىزدىكى سۈركىلىش ئەمدى ئالاقە ۋە ئىلگىرىلەشكە توسالغۇ ئەمەس، بەلكى ھەمكارلىق ئاساسىدا ئىلگىرىلەشكە ئېلىپ بارىدىغان ئالتۇن شوتىغا ئايلانغۇسى.

پايدىلىق كۆرسەتمىلەر

1 . ئاراڭلاردا سۈركىلىش، نىزا كۆرۈلگەن بىراۋنى تالىلاپ، شۇنىڭ مەيدانىدا تۇرۇپ ئۇنى چۈشىنىپ بېقىڭ ھەم ئۇنىڭ ھالىتىنى خاتىرىلەڭ. كېيىن كۆرۈشكەندە زەن سېلىپ ئاڭلاشقا، ئۇنى

چۈشىنىشكە تىرىشىڭ ھەمدە ئاڭلىغانلىرىڭىز بىلەن خاتىرە-لىۋالغىنىڭىزنى سېلىشتۇرۇڭ. سىزنىڭ ئۇنىڭغا بولغان قارىشىڭىز توغرىمىكەن؟ ئۇنىڭ مەيدانىنى ۋە كۆز قارىشىنى راستلا چۈشىنەمدىكەنسىز؟

2 . يېقىن ئۆتمىشىمىزدىكى بىرىگە زەن سېلىپ ئاڭلاشنىڭ نېمە-لىكىنى چۈشەندۈرۈڭ ھەمدە ئۇنىڭغا ئۆزىڭىزنىڭ ھەقىقەتەن زەن سېلىپ ئاڭلاشقا كۈچەۋاتقانلىقىڭىزنى ئېيتىڭ، ھەپتىدىن كېيىن ئۇ ئۆز تەسىراتىنى دەپ باقسۇن. سىز ئالاقىدە پۈتۈن زېھنىڭىزنى ئىشقا سالالاپسىزمۇ؟ ئۇ قانداق ھېس قىلىپتۇ؟

3 . باشقىلارنىڭ باردى - كەلدىسىگە شاھىت بولۇپ تۇرغىنىڭىزدا، قۇلىقىڭىزنى ئېتىۋېلىپ، كۆزىڭىز بىلەنلا قاراپ بېقىڭ. قانداق ھېس - تۇيغۇلار تىلىنىڭ ياردىمىسىزلا ئىپادىلىنىۋېرىدىكەن؟

4 . ئالاقىدە يەنە نامۇۋاپىق ھالدا ئۆز كەچۈرمىشىڭىزگە ئاساسەن ئىنكاس (ھۆكۈم قىلىش، تەكشۈرۈش، ئۇستاتلىق قىلىش، ئۆز گېپىنىلا يورغىلىتىش) قايتۇرۇۋاتقىنىڭىزنى ھېس قىلالىسىڭىز، دەررۇ ئېتىراپ قىلىڭ، كەچۈرۈم سوراڭ ھەمدە ئالاقىدىكى ھېسسىياتنىڭ سىزدىن چىقىشىنى قارشى تەرەپتىن چىقىشقا ئۆزگەرتىڭ.

5 . ئەمدى ئۆز كۆز قارىشىڭىزنى ئىپادىلىگەندە ئاۋۋال زەن سېلىڭ، يەنى قارشى تەرەپنىڭ نۇقتىئىنەزىرىنى ئۇنىڭ ھەمكارىدەك بايان قىلغۇدەك بولۇڭ، ئاندىن قارشى تەرەپنىڭ مەيدانىغا ئۆتۈپ، ئۇنىڭ چۈشىنىشىنى قولغا كەلتۈرۈڭ.

يۇقتۇرمىچى ئاب

ئالىنچى ئادەت: ياخشى ھەمكارلاش ــ ئۆزگىچە ھەمكارلىق پىرىنسىپى

CHABUTO

ئەگەر مېنىڭ كىشىلىك مۇناسىۋىتىم جەھەتتە ئۆگىنىدىغان ئەڭ مۇھىم پىرىنسىپىنى بىرجۈملە سۆزگە يىغىنچاقلىساق، ئۇ بولسىمۇ: ئاۋۋال چۈشىنىش، ئاندىن چۈشىنىلىشىنى ئىستە ــ ئاۋۋال قارشى تەرەپنى چۈشىنىپ، ئاندىن قارشى تەرەپنىڭ چۈشىنىشىنى قولغا كەلتۈرۈش. بۇ بىر پىرىنسىپ كىشىلىك ئالاقىنىڭ ئۈنۈملۈك بولۇشىدىكى ئاچقۇچ.

ئۇيغۇر كتاب توربېكتى
ئۇيغۇرچە كتابلارنىڭ يېڭى تارىخى
www.uyghurkitap.com

7



ـ ئۆزۈمنى دانالارنىڭ ئىستىكىدە رىغبەتلەندۈرىمەن: ھەل قىلغۇچ ئىشلاردا ئىتتىپاقلىشىمەن، مۇھىم ئىشلاردا جانلىق ئىش قىلىمەن، ھەمە ئىشتا كەڭ قورساق بولىمەن.

ـ جورجى بوش (ۋەزىپىگە ئولتۇرۇش نۇتقىدىن)

ئەنگلىيەنىڭ سابىق باش ۋەزىرى ۋىنستون چېرچىل پۈتۈن ئەنگلىيە خەلقىنى تاشقى دۈشمەننىڭ تاجاۋۇزىغا قارشى تۇرۇشقا سەپەرۋەر قىلغاندا « پۈتكۈل ئۆمرۈم مۇشۇ دەقىقە ئۈچۈن قىلىنغان تەييارلىقتۇر» دېگەنىكەن. ئوخشاشلا باشقا ئادەتلەرنىڭمۇ ھەممىسى دەل مۇشۇ «ھەمكارلىق» ئۈچۈن قىلىنغان تەييارلىقتۇر.

ھەمكارلىق ـ چوڭ گەۋدە بولۇپ، ئۇششاق بۆلەكلەرنىڭ يىغىندىسىدىن چوڭ بۇنداق دېگەنلىك ھەرقايسى بۆلەكلەر ئارىسىدىكى مۇناسىۋەت چوڭ توپنىڭ بىر تەشكىلىي قىسمى، ئەمما ھەرگىزمۇ ئارانلا بىر تەشكىلى قىسمى ئەمەس، بەلكى قوزغىتىش، تەقسىملەش، ماسلاشتۇرۇش، رىغبەتلەندۈرۈش رولىنىڭ بىر قىسمى دېگەنلىكتۇر. ھەمكارلىق پۈتكۈل ئىنسانىي پائالىيەتلەرنىڭ ئەڭ يۇقىرى پەللىسى، باشقا ئادەتلەرنىڭ ھەممىسىنى مەركەزلىك ئىپادىلەپ بېرىدىغان، تاۋلايدىغان پىچ. ئۇ ئەڭ قالتىس ئىقتىدار، ئالدىنقى بەش ئادەتنىڭ ئومۇملاشتۇرۇپ ئىپادىلىنىشى ۋە ھەقىقىي سىناق ئۆتكىلى. ئىنساندىكى تۆت خىل ئالاھىدە ئىقتىدارغا، شۇنداقلا ئورتاق نەپلىنىش، سەممىي ئالاقە سەنئىتىگە ئىگە ئادەملا ھەمكارلىقتىن ئىبارەت بۇ يۈكسەك پەللىگە يېتەلەيدۇ. ئۇ مۆجىزە يارىتىپلا قالماستىن، كۆز ئالدىمىزدا

يېپىيېڭى سۆھبەت ئەنجۈمەنى تۈزۈپ، كىشىلەرنىڭ ئەڭ يۇقىرى ئىقتىدارىنى جارى قىلدۇرۇشىغا تۈرتكە بولىدۇ. شۇنداقلا كىشىلەرنى ھەرقانداق چوڭ سىناق ئالدىدىمۇ تىز پۈكمەس دەرىجىدە قەتئىيلەشتۈرۈۋېتىدۇ.

تەبىئەت ھەمكارلىقتىن پۈتكەن بىرلىكتۇر. سىز ھەممىلا جايدىن ئۇنىڭ كامالى ـ قۇدرىتىنى ھېس قىلىپ يېتەلەيسىز، ئىككى تۈپ دەرەخ يېقىن تىكىلسە، يىلتىزلىرى بىر ـ بىرىگە ئىرمىشىپ چىرمىشىپ بوپكېتىدۇ، تۈپراق تېز مۇنبەتلىشىدۇ، دەرەخلەرمۇ يالغۇز تىكىلگىنىدىن پەرقلىق ھالدا تېخىمۇ بەردەم ئۆسىدۇ. جېپسىلاپ قويۇلغان ئىككى پارچە تاختاينىڭ بەرداشلىق بېرىش كۈچى يالغۇز تاختاينىڭكىدىن ھەسسىلەپ كۈپ. شۇنداق! بىرگە بىرنى قوشسا، بەزىدە ئۈچكە تەڭ، ھەتتا ئۈچتىنمۇ چوڭ بوپقالىدۇ.

مەسىلە دەل كۇللى كائىناتتىكى مۆجىزىلەرچە ھەمكارلىق ھېكمىتىنى ئىجتىمائىي ئالاقىگە قانداق تەتبىقلاشتا. ئائىلىۋى تۇرمۇش ھەمكارلىقنىڭ پۈتمەس ـ تۈگىمەس ھېكمىتىنى كۆزىتىدىغان ئەقەللىي بىر كۆزنەك ، پەرزەنتلىك بولۇش ۋە ئۇنى تەربىيەلەش تېخىمۇ شۇنداق.

ھەمكارلىقنىڭ مېغىزى دەل پەرققە ھۆكۈم، ھۆرمەت قىلىش ۋە ئارتۇقچىلىقتىن پايدىلىنىپ، كەمچىلىكنى تولۇقلاشتۇر. ئەر ـ خوتۇنلار ۋە ئەر ـ خوتۇن ئارىسىدىكى فىزىيولوگىيەلىك پەرقنىڭ ئېنىقلا، لېكىن ئىجتىمائىي ئىدراك، ھېسسىي جەھەتتىكى پەرقلەرچۇ؟ بۇلار يېڭىچە تۇرمۇش شەكلى ۋە مۇھىتى بەرپا قىلالامدۇ- يوق؟ بۇلارنىڭ كىشىلەرنىڭ ئۆز نىيىتىنى ئەملگە ئاشۇرۇش، ئىززەت ـ ھۆرمىتىنى كۈچەيتىش، تايىنىشچانلىقتىن مۇستەقىللىققە ۋە ئۇنىڭدىن ئۆزئارا تايىنىشچانلىققىچە بولغان پىشىپ يېتىلىش جەريانىدا بىرەر رولى بارمۇ ـ يوق؟ ئۆزئارا تايىنىشچان مۇھىتتا يېتىلىدىغان كەلگۈسى ئەۋلادلاردا كۆيۈنۈش ۋە بېغىشلاش روھى يېتىلدۇرىدىغىنى دەل شۇ ھەمكارلىق

ئەمەسمۇ؟ ئۇلاردا بىر - بىرىگە بولغان ئۆچمەنلىك، تىغمۇ تىغ تىركىشىش، شەخسىيەتچىلىك ئازلىسۇن. سەممىي - ساداقەتمەنلىك، ئىجىل - ئىناقلىق، ھەمكارلىق، ئىشەنچ، مەرد - سېخىيلىق ئاۋۇسۇن. بېكىنمىچىلىك، ئۆز- ئۆزىدىن ئۈركۈش، ھېيلە- مىكىر، نەيرەڭ‌ئازلىق ئازلىسۇن. مېھىر- شەپقەت، غەمخورلۇق كۆپەيسۇن، ئىگىلەش ئىستىكى ۋە خالىغانچە ھۆكۈم چىقىرىش ئازلىسۇن. ھەمكارلىق ھەممىگە قىبلە بولسۇن.

كۆكسى - قارنىڭىز كەڭ بولسۇن

بىز دەۋاتقان ھەمكارلىق ئاساسىدىكى ئالاقە كۆكسى - قارنىنى كەڭ تۇتۇپ، بارلىق پايدىلىق ئوي - پىكىرلەرنى قوبۇل قىلىش بىلەن بىر ۋاقىتتا ئۆزىنىڭ يۈزەكى قاراشلىرىنىمۇ تەڭ ئوتتۇرىغا قويۇشنى كۆرسىتىدۇ. قارىماققا بۇ ئىككىنچى ئادەت بولمىش «نىشانلىق ئىش باشلاش» نى چەتكە قاقىدىغاندەك كۆرۈنىدۇ، ئەمەلىيەتتە ھەرگىز ئۇنداق ئەمەس، بەلكى ئۇنى تېخىمۇ كۈچەيتىدۇ. ئالاقىنىڭ باشلانمىسىدا ھېچكىمنىڭ ئىشلارنىڭ نەگە بېرىپ، نەدە توختايدىغانلىقىغا ئېنىق ھۆكۈم قىلالمايدۇ. پەقەت ئىشەنچ ۋە بەختەرلىك تۇيغۇسىلا سىزنى ھەممە ئىشنىڭ خەيرلىك بولىدىغانلىقىغا ئىشەندۈرۈپ تۇرىدۇ. مانا بۇ سىزنىڭ كۆڭلىڭىزدىكى ئايۇڭ نىشان.

ئائىلىڭىز تۇرمۇش ياكى باشقا ئىجتىمائىي ئالاقىدە كوللېكتىپ ھەمكارلىقىنىڭ لەززىتىنى تېتىپ باقمانلار كۆپ ئەمەس، كۆپىنچە كىشىلەر گۇمان ۋە بېكىك تۇرمۇش ئادەتلىرى قورشاۋىدا ياشايدۇ. بۇ ھال ئەمەلىيەتتە ناھايىتى زور يوشۇرۇن كۈچ ۋە ئىجادىي ئىقتىدارنىڭ بەھۇدە خوراپ تۈگىتىشىنى كەلتۈرۈپ چىقىرىدىغان زور پاجىئەدۇر.

«بىرلەشكەن ئۇزار، ئۇيۇشقان ئۇتار» دېگەن ھېكمەتنى تەجرىبىدىن ئۆتكۈزۈپ باقمانلار بولسا كىچىرەك. بىر مەيدان

مۇسابىقىدىكى كوللېكتىپ روھىنىڭ قوزغىلىشى، قىيىنچىلىق ئىچىدىكى كىشىنى ھەيرەتتە قويىدىغان ئۈيۇشۇش كۈچى، مەلۇم بىر ئاۋنى ئۆلۈم گىردابىدىن قۇتقۇزۇش جەريانىدىكى شىجائەتنى ئويلاڭ. بۇلار كۆپىنچە ئالاھىدە جەريان، مۆجىزە دەپ قارىلىدۇ. ھەرگىز تۇرمۇشتىكى نورمالليق، دەپ قارالمايدۇ. ۋاھالەنكى، مۇنداق مۆجىزىنى دائىم ھەتتا ھەر كۈنى يارىتىپ تۇرۇش مۇمكىن. شەرت ــ كاللا ئوچۇق، مېڭە سەگەك، شۇنداقلا تەۋەككۇل قىلالايدىغان، كۆپىنىڭ ئەقلىدىن پايدىلىنالايدىغان بولماق كېرەك.

مەسئۇلىيەتتىن، مەغلۇبىيەتتىن، قايتا ـ قايتا سەۋەنلىك ئۆتكۈزۈپ قېلىشتىن قورقمىغاندىلا يېڭىلىق يارىتىش مۇمكىن. ئۆز مەيدانىدىن تەۋرەنمەي كۈرەش قىلالايدىغان ئادەملا مۇنداق جەبر ـ جاپالاردىن ئېگىلمەي، پۈكۈلمەي غالىبلارچە ئۆتۈپ كېتەلەيدۇ.

دەرسخانىدىكى ھەمكارلىق

كۆپ يىللىق ئوقۇتۇش تەجرىبىسىدىن شۇنى ھېس قىلدىمكى، مۇۋەپپەقىيەتلىك تەلىم ـ تەربىيە ئىسمى ـ جىسمىغا لايىق ئەبجەش جەريان، شۇنداقلا ئوقۇتقۇچى بىلەن ئوقۇغۇچىنىڭ ھەمكارلىق ئىقتىدارىنى سىنايدىغان مۇھىم جەريان‌دۇر.

ئالىي مەكتەپتە «رەھبەرلىك پەلسەپىسى ۋە ئىستىلى» دېگەن بىر دەرسنى ئۆتكەن چاغدىكى كۆرۈنۈشلەر زادىلا ئېسىمدىن چىقمايدۇ. ئوقۇش باشلىنىپ ئۇچ ھەپتە بولغان چاغقۇ دەيمەن، بىر ئوقۇغۇچى ئۆز بېشىدىن ئۆتكۈزگەن تەسىرلىك، شۇنداقلا كىشىنى ئويغا سالىدىغان بىر ئىشنى سۆزلەپ ئۆتتى. ئۇنىڭ سۆزىدىن سىنىپتىكى ھەممەيلەن تەسىرلەندى ھەم ئۇنىڭ جاسارىتىگە قول قويۇشتى. بۇنىڭ بىلەن باشقا ساۋاقداشلارمۇ ئىلھاملىنىپ كەتتى، ئۇلارمۇ ئەندىشە، تەشۋىشلىرىنى تۆكۈشكە

باشلىدى. ئىشەنچلىك ۋە خاتىرجەم مۇھىت ئۇلارنى ئويلاپ باقمىغان ئوچۇق ـ يورۇقلۇققا ئېلىپ بارغاندى. ھەممەيلەن ئالدىن تەييارلىشىۋالغان دوكلاتلىرىنى بىر چەتكە تاشلاپ قويۇپ، بەس ـ بەستە، ئېچىلىپ ـ يېيىلىپ ئىچ ـ قارنىنى تۆكۈشۈپ كەتتى.

مەنمۇ ئۆزۈمنى ئۇنتۇغان ھالدا ئۇلارنىڭ سۆھبىتىگە كىرىشىپ كېتىپتىمەن. ئەسلىدىكى ئوقۇتۇش پىلانىنى بىر چەتكە سۈرۈپ قويۇشقا مەجبۇر بولدۇم. ئەمەلىيەتتە ئوخشىمىغان ئوقۇتۇش ئۇسۇلى تولىمۇ پايدىلىق. بۇ ئاسماندىن چۈشكەندەكلا پەيدا بوپقالغان ئوي ئەمەس، بەلكى كىشىگە خاتىرجەملىك، ئازادلىك بېغىشلايدىغان بىر خىل ئىزگۈ تۇيغۇ ئىدى.

كۆپچىلىك ئاخىر دەرسلىك، سۈرئەتلىك پىلان، ئاغزاكى دوكلات دېگەنلەرنى بىر چەتكە قايرىپ قويۇپ، بېگىباشتىن ئوقۇتۇش نىشانى، تاپشۇرۇق بېكىتىپ چىقىشنى تاپتى ۋە ھەممىسى قىزغىن تالاش ـ تارتىش قىلىپ، پۈتكۈل دەرسلىك مەزمۇنىنى قايتىدىن پىلانلاپ چىقىشتى. ئالاھەزەل ئۇچ ھەپتىلەر ئۆتكەندە، ئۇلار بۇ مەزگىللىك ئۆگىنىش ھاسىلاتلىرىنى توپلاپ كىتابچە قىلىپ تارقىتىشنى خىيال قىلىشتى ۋە يەنە يېڭىدىن پىلان ـ لايىھە تۈزۈپ، گۇرۇپلارغا بۆلۈنۈپ ئىشقا كىرىشىپ كەتتى.

ھەممەيلەن ئەسلىدىكىدىن نەچچە ھەسسە تىرىشچان، يەنە كېلىپ ھەربىر ئوخشىمىغان نىشان ئۇچۇن يەڭ تۇرۇگلۇك ئىدى. بۇ جەريان ئۇلاردا كەم كۆرۈلىدىغان غايە ۋە كىملىك تۇيغۇسىنى يېتىلدۈرگەندى. شۇ مەۋسۇم ئاخىرلاشقاندىمۇ ئۇلاردىكى بۇ خىل روھ ئۆچمىدى. كېيىنچە بۇ سىنىپتىكى ساۋاقداشلار قەرەللىك يېغىلىش ئۆتكۈزۈپ تۇردى. مانا تا ھازىرغىچە بېشىمىز بىر يەرگە كەلسىلا، ھەممىنىڭ ئاغزىدا شۇ مەۋسۇملۇق قايغىنام ـ تاشقىنلىق مىنۇتلارنىڭ ھاياجىنى.

مەن بۇ بالىلارنىڭ قىسقىل ۋاقىت ئىچىدە ئىنچىكە ـ ئىناق بويكەتكىنىگە ھەيران؟ مەن، ئۇلار ئاللىقاچان ئالدى مەكتەپنىڭ تۆت تىنچى يىللىقىغا چىققان، خاراكتېرى يېتىلگەن بالىلار بولۇاچقا. ھەرقانچە بەلەن دەرسىمۇ ئۇلارغا ئۆزگىچە تۇيۇلمايدۇ، مەنىلىك، يېڭىچە ئورۇنۇش ئۇلارنى تېز جەلب قىلىدۇ. شۇڭىمۇ شۇ سائەتلىك دەرستىكى بۇرۇلۇش ئۇلارنىڭ تازا چاڭقىغان يېرىگە بارغان.

بۇلاردىن باشقا، مەنمۇ ئۇلارغا لايىقىدا كاتالىزاتور بولۇپ بەردىم. مېنىڭچە، ئۇلۇغ قۇرۇق گەپلەر نەق ئىشنىڭ ئالدىدا بىر تىيىن. باشقىلار ئاچقان يولدا ماڭغاندىن كۆرە، ئۆزى يېڭى بىر قەدەم سالغان ئەۋزەل. توغرا مېنىڭمۇ ھەمكارلىشىشتىن مەغلۇپ بولغان چاغلىرىم بولغان، بۇ ھەم ھەممەيلەن بېشىدىن كەچۈرۈپ باققان ئىش. يامىنى بەزىلەر بىر قېتىم بۇرنىغا سۇ كىرسىلا، ھە دېسە شۇنى دەستەك قىلىۋېلىپ، ئىككىنچى قېتىم قەدەم ئېلىشقا جۈرئەت قىلالمايدۇ. بەزى باشقۇرغۇچىلار بىرنىڭ كاساپىتىنى مىڭغا يەتكۈزۈپ، قائىدە ـ تۈزۈملەرنى كۆچەيتىمەن دەپلا تېخىمۇ كۆپ ئادەمنىڭ ئەركىنلىكى ۋە تەرەققىياتىنى بوغىدۇ. يەنە بەزى كارخانىلار شېرىكلىككە كۆڭۈل توختىتالماي، پۈختا قانۇنىي ئاساسلار بىلەن ئۆزىنى قوغداشقىلا كۈچەپ كېتىدۇ ـ دە، سەممىي ھەمكارلىقنى يوق قىلىدۇ.

نەچچە يىللىق مەسلىھەتچىلىك ۋە ئوقۇتۇش تەجرىبەمگە ئاساسلانغاندا، ھەمكارلىقنىڭ مۇقەددىمىسى سەمىمىيلىكتۇر. سىز قانچىكى سەممىي، ئوچۇق ـ يورۇق، لەۋزى ھالال بولغانسېرى ئەتراپىڭىزدىكىلەر تېخىمۇ ئىشەنچلىك، سەممىي، سادىق بولىدۇ. گەپ ـ سۆزنىڭ قولىشىش ـ قولاشماسلىقى، ئوي ـ پىكىرلەرنىڭ قانداقلىقى ھەمكارلىق، ئالاقىنىڭ توسالغۇسى بولالمايدۇ، مۇھىمى سەممىي، قىزغىن، جۈرئەتلىك بولۇشتۇر. گەرچە بۇ ھەممىنى ھەل قىلىۋېتىدىغان خاسىيەتلىك كۈچ بولمىسىمۇ، لېكىن ئۇنىڭ رولىغا سەل قاراشقا ئەسلا بولمايدۇ.

سودىدىكى ھەمكارلىق

بىز بىر قېتىم شىركەتتىكى بارلىق خادىملار بىلەن بىرلىكتە شىركەت ئەھدىنامىسى تۈزمەكچى بولدۇق. باشلىنىشىدا ھەممەيلەن سىلى ـ ئۆزلىرى بىلەن گەپ قېتىپ ئولتۇرغاندى. لېكىن بەزى ئىمكانىيەت، پۇرسەت ۋە مۇمكىنچىلىككە دائىر مەسىلىلەرگە كەلگەندە، ھەممىسى سىپايىگەرلىكىنى بىر يانغا يىغىشتۇرۇپ قويۇپ، بەس ـ بەس بىلەن تالىشىپ، قىزىشىپ مۇنازىرىلىشىشكە ئۆتتى. ئەمما ھەممىسىلا شۇنچە سەمىمىي، قىزغىن ۋە دادىل ئىدى، ھەممەيلەن ئۇنسىز باش لىڭشىتىشتىن جانلىق ھەمكارلىق ئالاقىسىگە ئۆتتى. قىزغىن، سالماق مۇلاھىزە ـ مۇنازىرە ئارقىلىق ئورتاق تونۇش ھاسىل قىلدۇق ۋە ئەھدىنامىسىنى تۆۋەندىكىچە بېكىتتۇق:

شىركىتىمىزنىڭ نىشانى: شەخس ۋە كارخانىلارنىڭ ئىقتىدارىنى زور دەرىجىدە يۇقىرى كۆتۈرۈپ، پىرىنسىپال رەھبەرلىك ئۇسۇلىنىڭ تۇغرىلىقىنى ئېتىراپ قىلىش ۋە ئۇنى ئىجرا قىلىش.

يەنە بىر قېتىم مەن بىر سۇغۇرتا شىركىتىنىڭ تەكلىپىگە بىنائەن، ئۇلارنىڭ يىللىق پىلان يىغىنىغا باشچىلىق قىلدىم. ھەيئەتلەر بىلەن سۆھبەتلىشىش ئارقىلىق بىلدىمكى، ئۇلار بۇرۇن سوئال ـ جاۋابلىق تەكشۈرۈش يېكى سۆھبەت ئارقىلىق 4 ~5 تېمىنى ئېنىقلاپ چىقىدىكەن، ئاخىرىدا يىغىن ھەيئىتى كۆز قارىشىنى ئوتتۇرىغا قويۇپ ئۆتىدىكەن. مۇنداقتا يىغىن ئەھلى بىلەن پىكىر ئالماشتۇرۇش گاھى ـ گاھىدا كۆرۈلۈپ قالغان بىلەن، بەربىر يېكىلىش خاراكتېرىدىكى تالاش ـ تارتىشلارنى ھېسابقا ئالمىغاندا، ھەممە ئىش تۈزۈت ـ ئىلتىپات،

ئىززەت ـ ئېكرام ئىچىدە سېيىلىرچە تاماملىنىدىكەن. ھېچقانداق مەنە، ئەھمىيىتى، ئۆزگىچىلىكىمۇ يوقكەن، باشلانماستىنلا كىشىلەر نەتىجىنىڭ قانداق بولۇشىنى بىلىپ بولىدىكەن. مەن ئورتاق ھەمكارلىقنىڭ پايدىسىنى ئىزچىل چۈشەندۈرۈپ يۈرۈپ، ئۇلارنى بۇ قېتىم يېغىننى باشقىچە ئېچىشقا كۆندۈردۇم (گەرچە ئۇلار سەل ـ پەل ئەنسىرەپ تۇرسىمۇ). ئالدى بىلەن ھەرقايسى مەسئۇللار مۇھىم مەسىلىلەرگە قارىتا نامسىز پىكىر ـ دوكلات يازدى، ئۇنى يىغىپ ـ توپلاپ، مەسئۇللارنىڭ بارلىق مەسىلە ۋە ئوخشاش بولمىغان پىكىر ـ قاراشلارنى ئەستايىدىل كۆرۈپ چىقىشنى تەلەپ قىلدۇق. بۇنداق بولغاندا، ئۇلار يىغىندا يەنە ئىزىپ ـ چاپناپ چۈشەندۈرمىسىمۇ، زەن سېلىپ ئاڭلىسىلا، بارلىق زېھنىنى ئۆزىنىڭكىنى ئۆزى تىڭشاپ چۈشەندۈرۈشتىن ئجادىيلىقىغا، ھەمكارلىققا قاراتسىلا بولاتتى.

بىز يېرىم كۈن ۋاقىت سەرپ قىلىپ تۆتىنچى، بەشىنچى ۋە ئالتىنچى ئادەتلەرنى ھەممەيلەنگە چۈشەندۈردۇق ۋە ئۇلارنى سىناقتىن ئۆزدۇق. قالغان ۋاقىت ئۇنۇملۇك ھەمكارلىق مەشىقى بىلەن ئۆتتى.

مۇبادا ئادەمنىڭ ئجادىي كۈچى ئۇرغۇپ چىقىدىكەن، كىشى ئەقلى لال بولغۇدەك مۆجىزىلەرنى رويابقا چىقىرالايدىكەن. ئۇنداق سۆكۈتنىڭ ئورنىنى قىزغىن ھاياجان ئالدى. ھەممەيلەن كەڭ قورساق، ئوچۇق پىكىرلىك بىلەن باشقىلارنىڭ كۆز قارىشىنى قوبۇل قىلىشقا مايىل يېڭى ئىدىيە، يېڭى لايىھە ئۇستىدە ئىزدەندى. يىغىن ئاخىرلىشاي دېگەندە، ھەممەيلەن شىركەت دۆڭ كېڭىشۋاتقان كىرىزىسنى پۈتۈنلەي چۈشەندى. يازما تەكلىپ لايىھىلەش بىر ياندا قېلىپ، پىكىر ئىختىلاپلارغا ئالاھىدە ئېتىبار بېرىلدى. شۇنداق قىلىپ يېڭى ئومۇمىي تونۇش تىكلىنىشكە باشلىدى.

ھەقىقىي ھەمكارلىقنىڭ تەمىنى تېتىپ باققان ئادەم يېڭىدىن ئىمانغا كىرگەنگە ئوخشايدۇ، ئۇ كىچىكىنە تېخىمۇ كۆپ قېتىم

مەتلىك پۈرسەتلەر بىلەن تولغانلىقىنى كۆرەلەيدۇ.

كىشىلەر بەزىدە بەزىبىر ھەمكارلىقنى يېڭىباشتىن ئېلىپ بارماقچى بولىدۇ. لېكىن چۈۋۈلغان چىتلاقنىڭ قوراشمىقى بەك تەس. ۋاھالەنكى، بۇ خىل ئۇرۇنۇشنىڭ كەينىدىكى تۈپ مەقسەت تولىمۇ قىممەتلىك. شەرق دانالىرىدا شۇنداق ھېكمەت بولىدىغان: «*ھوللامنىڭ ئولتۇرۇپ قوپۇشىنىلا ئەمەس، بەلكى ئىمان - ئېتىقادىنى قوغلاش*»، بەرھەق! بىزنىڭ قىلىدىغىنىمىز تەققاسلاش ئەمەس، بەلكى يارىتىش، ئىختىرالاش.

ئالاقىدىكى ئۇچ قاتلام

ھەمكارلىق، ئۇنۇم، ئىختىرا كىشىنىڭ غەيرىتىنى ئۇرغۇتسا، سەمىمىي ئالاقىنىڭ ئۇنۇمى كىشىنى ھەيرەتتە قويغۇدەك زور بولىدۇ. گەرچە سەمىمىيلىك، راستچىللىق خەۋپ - خەتەرگە يېقىن بولسىمۇ، لېكىن ئۇ تولىمۇ قىممەتلىك. چۈنكى ئۇنىڭسىز مۇۋەپپەقىيەت، يۈكسىلىش مۇمكىن ئەمەس.

ئىككىنچى دۇنيا ئۇرۇشىدىن كېيىن، ئامېرىكا ھۆكۈمىتى داۋىد لېلىنسىلنى ئاتوم ئېنېرگىيە ھەيئىتىنىڭ باشلىقلىقىغا تەينىلىدى. ئۇ بىر تۈركۈم تەسىر دائىرىسى زور نوپۇزلۇق ئىجتىمائىي ئەربابلار بىلەن ئىش باشلىدى. كېلىپچىقىشى ھەر خىل بولغان بۇ كىشىلەرنىڭ ئىرادە - ئېتىقادى، ھەر كۈنلۈك خىزمەت تەرتىپىگە بولغان ئىخلاسى ناھايىتى كۈچلۈك بولۇپ، دەرھال ئىش باشلاشقا تولىمۇ تەقەززا ئىدى. ئاخبارات ۋاستىلىرى ھەم توختىماستىن بېسىم پەيدا قىلماقتا ئىدى.

ۋاھالەنكى لېلىنسىل ئالدىرىمىدى، ئۇ نەچچە ھەپتىنى ئورتاق ھېسسىيات بىرلىكى ھاسىل قىلىش بىلەن ئوتكۈزدى. ئۇ بۇلاردىن ئۆزئارا چۈشىنىش ھاسىل قىلىشنى، مەسىلەن: بىر-بىرىنىڭ قىزىقىش، ئارزۇ - نىيەت، غەم - تەشۋىش، غايە - نىشان،

كىلىش - كېتىش دېگەندەكلەر بىلەن تونۇشۇپ چىقىشنى تەلەپ قىلدى. بۇنىڭغا بىلەن ئۇ ۋاقتىنى بىھۇدە ئىسراپ قىلدى دەپ، نۇرغۇن تەنە - مالامەتكىمۇ قالدى. ياخشى يېرى، قىسقىغىنا پىكىر - قاراشتا ئۇنچىۋالا بىردەكلىكى يوق بۇ كىشىلەر بىر - بىرىگە سەممىي، ساداقەتمەن، ئىززەت - ئېكراملىق، ئىجتىل - ئىتتىپاق، بىر - بىرىنىڭ ھالىغا يېتىدىغان بولۇپ كەتتى - دە، ئىزدەپمۇ تاپقىلى بولماس كوللېكتىپ روھنى ۋۇجۇدقا كەلتۈردى.

1.9 رەسىم بىزگە ئىشەنچ دەرىجە بىلەن ئالاقە قاتلىمى ئارىسىدىكى باغلىنىشنى چۈشەندۈرۈپ بېرىدۇ.



1.9 - رەسىم ئالاقە- سۆھبەت سەۋىيىسى قاتلىمى

سۆھبەتنىڭ تۆۋەن سەۋىيەلىك بولۇشى ئىشنىش دەرىجىسىنىڭ تۆۋەنلىكىدىن كېلىدۇ. يەنى ھەر ئىككى تەرەپ بىر - بىرىدىن پەخەس قىلىدۇ، ھەربىر قەدەمنى ئەندىشە ئېھتىيات ئىچىدە باسىدۇ. ھەدىسىلا قانۇننى پەش قىلىدۇ، ئەھۋال يامانلىشىپ قالسىچۇ دېگەنىلا ئويلايدۇ. نەتىجىدە بىر - بىرىنى يېڭىدۇ ياكى يېڭىلىدۇ. يەنە كېلىپ، يوق دېيەرلىك ھوسۇل (يەنى

ئۇنۇم) بىلەن ئىقتىدار ماسلىشالمايدۇ. كىشىگە تېخنىۋ ئېھتىياتچان ۋە ھوشيار بولۇش كېرەكلىكىدىن تەسرات بېرىدۇ، خالاس.

ئوتتۇرا سەۋىيەدىكى ئالاقە ـ سۆھبەت بىر- بىرىنى ھۆرمەت- لەش ئاساسىدىكى ئالاقە ـ سۆھبەت شەكلى بولۇپ، بۇ يېتىلگەن ئاقىللارنىڭلا قولىدىن كېلىدىغان ئىش. ۋاھالەنكى، ئىختىلاپتىن ساقلىنىش ئۈچۈن ھەر ئىككى تەرەپ يەنىلا كەسكىن تەۋەززۇدا تۇرمىقى لازىم، لېكىن بۇنداقتا ھېچكىم قارشى تەرەپنىڭ پايدا- سىنى ئويلىمايدۇ، قارشى تەرەپنىڭ غەرىزىنى چۈشەنگەن تەقدىر- دىمۇ، ئۇنىڭ كەينىدىكى ھەقىقىي سەۋەب ـ مەقسەتنى چۈشىنىشى، ئادىل، ئوچۇق ـ يورۇق بولۇشى ۋە كۆڭلىدىكى بەزىبىر ئوي- پىلانلارنى قارشى تەرەپكە يۈزتۇرا دېيىشى ھەم ناتايىن.

بۇ خىل ئالاقە فورمىسى مۇستەقىل، ھەتتا ئۆزئارا تايىنىشچان مۇھىت ئىچىدە مەۋجۇت بولۇپ تۇرىدۇ، لېكىن ئۇنۇمى دېگەندەك بولمايدۇ. ئۆزئارا تايىنىشچان مۇھىت ئىچىدە، ئەڭ كۆپ ئۈچرايدىغان پوزىتسىيە ــ مۇرەسسەدۇر. بۇ $1+1=1\frac{1}{2}$ دېگەنلىك بولۇپ، ھەر ئىككى تەرەپتە مەھرۇمىيەتمۇ، مۇيەسسەرىيەتمۇ بولغۇسى. بۇ خىل ئالاقە فورمىسىدا ئارتۇقچە ئېھتىياج، پەخەس يوق، شۇنداقلا غەزەپمۇ، قارشى تەرەپنى تىزگىنلەۋېلىشمۇ يوق. بىزنىڭ كۆرىدىغىنىمىز سەمىمىيەت، راستچىللىق، ھۆرمەتلا بولىدۇ. لېكىن ئۇنىڭدا ئىجادىيلىق ۋە ياكى ئورتاق ھەمكارلىق ئىقتىدارى دەيدىغان نەرسە مەۋجۇت ئەمەس، ئېرىشىدىغىنىمىز تۆۋەن دەرىجىدىكى تەڭ تەپلىنىش، خالاس.

ئورتاق ھەمكارلىق 1+1 نىڭ نەتىجىسىنى 8 گە، 16 گە ۋە ھەتتا 1600 گىمۇ ئاپىرىدۇ. مۇستەھكەم ئىشەنچ ئاساسىغا قۇرۇلغان ئورتاق ھەمكارلىق ئەڭ ياخشى چارە بولۇپ، ئۇ ئۇنۇمنىڭ كاپالىتىدۇر. ھەربىر قاتناشقۇچى بۇنى تولۇق ھېس قىلالايدۇ ۋە بارلىق ئەقىدە ئىخلاسىنى ئۇنىڭغا بېغىشلايدۇ، مۇنداق

قىزغىن مەدەنىي مۇھىتتىن چىققان ئۇنىۋېرسال ئاش پىشمىدىن كېيىن ئەمەس، شۇ چاغنىڭ ئۆزىدىلا ئىقتىدار بىلەن ئۇنۇمنىڭ نسبىتىنى تەكشەپ، تەسىرىنى كۆرسىتەلەيدۇ.

ياكى ھەمكارلاشقىلى ياكى ئادا ـ جۇدا بولغىلى بولمايدىغان ئەھۋال ئاستىدىمۇ ئىخلاسمەن بىلەن تىرىشىپ ـ تىرماشساقلا، ئۇنۇملۇك مۇرەسسە يولى تېپىش تامامەن مۇمكىن.

ئۈچىنچى يول ئىزدەپ

تۆۋەندىكى مىسال بىزگە ئوخشىمىغان قاتلامدىكى ئالاقىنىڭ ئۆزئارا تەيىنىشچان مۇناسىۋەتكە قانداق تەسىر كۆرسىتىدىغانلىقىنى ئېنىق چۈشەندۈرۈپ بېرىدۇ.

بىر ئاتا دەم ئېلىش ۋاقتىدىن پايدىلىنىپ، ئائىلىسىدىكىلەر بىلەن بىلىق تۇتۇشقا بارماقچى بوپتۇ. ئۇ ئۇزاق ئويلىنىپ، پۈختا تەييارلىق كۆرۈپتۇ. بالىلىرىمۇ خۇشاللىقىدىن قىنىغا پاتماي قاپتۇ. ئەپسۇسكى، خوتۇنى مىڭ تەسلىكتە كەلگەن بۇ دەم ئېلىش پۇرسىتىدىن پايدىلىنىپ، ئۇزاقتىن بېرى كېسەل ياتقان ئانىسىغا ھەمراھ بولماقچى ئىكەن. بۇنىڭ بىلەن ئائىلىدە جاڭجال چىقىپتۇ.

ـــ بىز بۇ كۈننى بىر يىل تەقەززالىق بىلەن كۈتتۇق. بالىلار مومىسىنىڭ ئۆيىگە بارغان تەقدىردىمۇ ۋاقىراپ ـ جارقىراپ ھەممىنى جاق تويغۇزۇشتىن باشقىنى قىلمايدۇ. يەنە كېلىپ ئاياغنىڭ ئەھۋالىمۇ ئونچۇالا ئېغىر ئەمەس، سىڭلىڭ كېلىپ ـ كېتىپ قاراپ قويسىمۇ بولىدىغۇ!ـــ دەيىتتى ئەر.

ـــ ئۇ دېگەن مېنىڭ ئانام ـــ دەيىتتى ئايال، ـــ ئۇنىڭ يەنە نەچچە كۈنلۈكلا قالدى، قالغىنى خۇدايىمغا ئامانەت، بىر كۈن بولسىمۇ ئۇنىڭغا ھەمراھ بولمىسام بولمايدۇ.

ـــ كۈندە تېلېفون قىلىپ تۇرساق، روزدىسىتۇا بايرىمىنى ئۇنىڭ بىلەن بىرگە ئۆتكۈزسەك بولىدىغۇ.

ـــ ئۇنىڭغا يەنە نەچچە ئاي بار، ئاڭغىچە ئاپام بارمۇ - يوق، كىم بىلىدۇ؟ ئاپام بىلىق تۇتۇشتىن مۇھىمۇ؟
ـــ ئەر ۋە بالا ئاندىنمۇ مۇھىم.

بۇنداق تالاش - تارتىش داۋاملىشىۋېرىدىكەن، تەھقىقكى ئاخىرى خەيرلىك بولمايدۇ. يەنى خوتۇنى يالغۇز ئانىسىغا قاراشقا كېتىدۇ، ئەر بالىلىرىنى ئېلىپ دەم ئېلىشقا. ئېھتىمالكى ئەرنىڭمۇ، ئايالىنىڭمۇ ئۆڭۈلى غەش، بالىلار تېخىمۇ بىسەرەمجان. ئەر مۇرەسسەگە كەلدى دېگەندىمۇ، مەجبۇرىيەت يۇزىسىدىنلا ھە دەيدۇ، لېكىن، قىرچە خوتۇنىنى خاتاغا چىقىرىپ، غوتۇلداپ تۇرۇشى مۇمكىن. ئەكسىچە بولسىچۇ؟ خوتۇنى ئېرىگە بويسۇنۇپ ساياھەتكە بارۇر، زىنھار قاپىقى ئېچىلماس. ئەگەر مۇشۇنداق چاغدا تاسادىپىي مومايى بىر نېمە بولۇپ قالىدىغان بولسا ئىشنىڭ ئوخشىغىنى تېخىمۇ شۇ. خوتۇن ئېرىنى، ئەر ئۆزىنى ئەيىبلەپ بىر بولىشىدۇ.

مەيلى قانداق مۇرەسسە بولسۇن، ھامان ئەر- خوتۇن ئارىسىدا ئازارى - نىزادۇر. ئېنىقكى، ھەر ئىككىسى بىر- بىرىنى ئەيىب- لىشىدۇ، خاتالىغىنى تەن ئېلىشمايدۇ. بەش - ئالتە ئاي ئۆتۈپمۇ شۇ كونا خامانىنى سورۇپ، گەپ تەگمىشىدۇ. ھەتتا ئائىلىنى ۋەيران قىلىشىمۇ مۇمكىن. كۆپىنچە ئائىلە دەسلەپتە چىرايلىق سىلى - ئۆزلە بىلەن ئۆتسە، ئاخىرىدا بېرىپ پاجىئەگە پىلتە بولىدىغىنى ئەرزىمەسلا بىر ئىش.

ئەر- خوتۇن ئىككى تەرەپنىڭ پىكرى ئارىسىدا قېلىن بىر قەۋەت تام پەيدا قىلىشمۇ ۋە ھەتتا ئىككىسىنى تېخىمۇ ئېجىل - ئىناق قىلىۋېتىشمۇ مۇمكىن. ھەر ئىككىيلەن ئۆزئارا تاينىنىشچان مۇناسىۋەت ئادىتى يېتىلدۇرۇش، ئارىسىدىكى پىكىر پەرقىگە تامامەن يېڭىچە نەزەردە قارىيالايدۇ. ئالاقىسىمۇ تېخىمۇ يۇقىرى قاتلامغا ئۆرلەيدۇ. بۇنىڭ ئۈچۈن ئۇلار ئارىسىدىكى چۈشىنىش ھېسسىياتىنى تېخىمۇ چوڭقۇرلاشتۇرۇپ، بىر-

بىرىگە تولۇق ئىشىنىشى، ئوچۇق - يورۇق ئالاقە قىلىشى، ئورتاق نەپلىنىش ئاساسىدا ھەر ئىككى تەرەپ تەڭ بەھرىمەن بولالايدىغان ئۇچىنچى يولنىڭ مەۋجۇتلۇقىغا ئىشىنىشى، شۇنداقلا ھەرقانداق قارار چىقىرىشتىن ئىلگىرى قارشى تەرەپكە ئوبدان رەسىملىك ئۇ كۆڭۈلشۈاتقان، شۇنداقلا تەشۋىشلىنىۋاتقان مەسىلىلەرنى تەلتۆكۈس چۈشىنىشى كېرەك.

ھېسسىياتنى چوڭقۇرلاشتۇرۇش، ئورتاق نەپلىنىش، ئاۋۋال باشقىلارنى چۈشىنىش، مانا بۇلارنىڭ ھەممىسى ئۇنۇملۇك ھەمكارلىشىشنى قولغا كەلتۈرۈشنىڭ زۆرۈر شەرتلىرىدۇر.

سەممىي ئالاقە ئارقىلىقلا ئەر خوتۇننىڭ ئانىسىغا ھەمراھ بولۇش، ئىزچىل ئاپىسىغا قاراپ كېلىۋاتقان سىڭلىسىنىڭ يۈكىنى يېنىكلىتىش ئارزۇسىنى چۈشىنەلەيدۇ ھەم ئۆزىنىڭ مومايىنىڭ قېيقالغان ئۆمرىنىڭ بېلىق تۇتۇشتىن نەچچە ھەسسە قىممەتلىك ئىكەنلىكىنى ئويلاشمىغانلىقىنى تونۇۋالالايدۇ. خوتۇنىمۇ ئېرىنىڭ ئائىلىدىكىلەر جەم بولسىكەن، بالىلار بەھۇزۇر يايرىۋالسىكەن دەۋاتقىنىنى، ھەتتا مۇشۇنى دەپلا كۆرسىتىپ قاتنىشىپ، لازىمەتلىكلەرنى تەقلەپ، ئائىلىسىدىكىلەردە ئەستىن چىقماس گۈزەل ئەستىلىك قالدۇرۇش خىيالىدا يۈرگەنلىكىنى ھېس قىلالايدۇ.

شۇنداقلا ئۇلار ئۇچىنچى يول ئۈستىدە ئىزدىنەلەيدۇ.

ئەر دەر: بولمىسا بۇ ئايال بىرەر ھەپتە ۋاقىت چىقىرايلى، ئۆيى ئىشلىرىغا ئادەم سالايلى، قالغان ئىشلارغا مەن قارايمەن. سىز بېرىپ ئاپىڭىزغا ھەمراھ بولۇڭ، يا بولمىسا ئاپىڭىز تۇرۇۋاتقان يەرگە يېقىنراق جايلارغا بېرىپ بېلىق تۇتساقمۇ بولۇۋېرىدۇ! يېقىن - يورۇقلاردىن بىر نەچچىسىنى چاقىرىۋالساق تېخىمۇ ئوبدان بولىدۇ، تېخى!

بۇنىڭدا ئۇلار ھەر ئىككى تەرەپنى تېخىمۇ رازى قىلىدىغان ئۇسۇل ئۈستىدە ئىزدىنەر، بۇ ئەلۋەتتە ئەسلىدىكى پىلان ياكى مۇرەسسەدىن كۆپ ئەۋزەل.

بۇ سودا ئەمەس، بەلكى يېڭىلاش، ئۆزگەرتىشتۇر، ھەر ئىككى تەرەپنى مەمنۇن، قايىل قىلىدىغان، ھېسسىياتنى يەنىمۇ بىر بالداق يۇقىرى كۆتۈرىدىغان سەمەرلىك يولدۇر.

پاسسىپ ھەمدەملىك ئۇنۇمنى يەيدۇ

ئۇچىنچى يول ئۇستىدە ئىزدىنىش باشقىلارنىڭ ئوي - خىيالىدىن چىقىپ تۇرۇپ، ئىشلاردا مۇھىم بۇرۇلۇش ھاسىل قىلىش ئارقىلىق ئۇنۇم پەرقىگە ئېرىشىشنى تەلەپ قىلىدۇ.

ئۆزئارا تايىنىشچان مۇھىت ئىچىدە كىشىلەر مەسىلە ھەل قىلغان ياكى قارار چىقارغان ۋاقىتلارنىڭ كۆپىنچىسىدە زېھىن كۈچىنى ھىيلە - نەيرەڭ، تالاش - تارتىش، بىر - بىرىدىن ئېھتىيات قىلىش، ئۇستۇنلۇك تالىشىش ياكى باشقىلارنىڭ يولىغا قىلتاق قۇرۇش دېگەندەك ئەھمىيەتسىز ئىشلارغا سەرپ قىلىۋېتىدۇ. ئەمەلىيەتتە بۇ بىر پۈتتا مايغا يەنە بىر پۈتتا تورمۇزغا دەسسەپ تۇرۇپ ماشىنا ھەيدەيمەن دېيىشتىن باشقا ئىش ئەمەس. ۋاھالەنكى، خېلى نۇرغۇن كىشى ئەھلىلىرىمۇ پۈتىنى تورمۇز تەپكىسىدىن كۆتۈرمەي تۇرۇپ ماينى تېخىمۇ كۈچەپ، چىڭقاپ دەسسەشكە، يەنى قۇۋۇلۇق ۋە دەلىل - ئىسپات ئارقىلىق ئۆز ئۆرنىنى پۇختىلاشقا خۇشتار.

چاتاق دەل ئۆزئارا تايىنىشچان مۇھىتتىكى مۇستەقىل گەۋدە - لەرنىڭ مۇۋاپىقىيەت قازىنىش ئىستىكىدىلا ياكى ھوقۇق كۈچىنى دەستەك قىلىپ، يېڭىش - يېڭىلىش ئەندىزىسىنى رويابقا چىقىرىشقا ۋەياكى ياخشىچاقلىق قىلىپ ھەممىلا ئادەمنىڭ يېڭىش ياكى يېڭىلىشىنى ئارزۇلىشىدا. بەلكىم ئۇلار ئېغىزىدا ھەممەيلەن تەڭ نەپكە ئېرىشىشىمىز كېرەك دېيىشى مۇمكىن. ئەمەلىيەتتە ئۇلارنىڭ زەن سالىدىغىنى بۇ ئەمەس، بەلكى ئىلاجىنىڭ بارىچە باشقىلارنى تىزگىنگە ئېلىش. بۇنداق مۇھىتتا ھەملىك - ھەمكارلىقنى ئەمەل -

گه ئاشۇرۇش ئەسلا مۇمكىن ئەمەس.

ئەمىلىك تۇيغۇسى ئاجىز كىشىلا ھەممىنى ئۆز زاكىسىغا سېلىشتا ئورۇندۇ. ئۇلارنىڭ ئويلايدىغىنى باشقىلارنى ئۆز ئىدىيە، يەسى بويىچە ئۆزگەرتىش، كىلوناش. ئۇلار ئىنسانىي ئالاقىدىكى ئەڭ قىممەتلىك تەرەپنىڭ ئوخشىمىغان ئەندىزە - قاراشلارنىڭ دە- ئالوگلىشىپ تۇرۇشى ئىكەنلىكىنى چۈشەنمەيدۇ. ئەمەلىيەتتە ئوخشاشلىق ھەرگىزمۇ بىر دەكلىك ئەمەس، بىر دەكلىك ھەم ئىتتە- پاقلىقتىن دېرەك ئەمەس. بىر دەكلىك ۋە ئىتتىپاقلىق بىر- بىر- گە نىسبەتەن تولۇقلىمىكى، ھەرگىز ئوخشاشلىق ئەمەس، ئوخشاش- لىق ئىجادىيلىقتىن يىراق، مەنسىزلىككە يېقىندۇر.

ھەمكارلىقنىڭ مېغىزى دەل پەرققە ھۆرمەت قىلىشتىدۇر. كىشىلىك ئالاقىدىكى ھەمكارلىق ئالدى بىلەن شەخسنىڭ ھەمكار- لىشىش ئېڭى ۋە ئىقتىدارىدىن كېلىدۇ. ئالدىنقى ئۇچ ئادەتنىڭ ھەممىسىدە شەخسنىڭ ھەمكارلىق ئېڭى ئۆزۈكسىز ئىپادىلىنىپ تۇرىدۇ. بۇ خىل ھەمكارلىق پىرىنسىپى كىشىگە يېتەرلىك بىخە- تەرلىك تۇيغۇسى ئاتا قىلىپ، ئۇنى ئوچۇق - يورۇق، سەممىي، جۇرئەتلىك قىلىدۇ. بۇ خىل پىرىنسىپ ھەقىقىي رەۋىشتە ئىنچە- كىلەشكەندىلا، بىز تەڭ تەپلىنىش ئۇچۇن كېرەكلىك بولغان قانائەت پىسخىكىسىغا ئېرىشەلەيمىز ۋە بىر- بىرىمىزنى ھەقىقىي چۈشە- نىپ يېتەلەيمىز.

پىرىنسىپ مەركەزچىلىكى بىزنى ھەقىقىي كاملىققا مەقا- مىغا يېتەكلەيدۇ. تىل ۋە لوگىكىغا بەكرەك ئەھمىيەت بېرىدىغان، يەنى سول مېڭىنىڭ تەپەككۇرىنى كۆپ ئىشلىتىپ ئادەتلەنگەن بىر ئادەم كۇچلۇك ئىجادىيلىق تەلەپ قىلىدىغان مەسىلە ئالدىدا كۆپىنچە تەڭقىسلىقتا قالىدۇ ۋە شۇ چاغدىلا ئەقىل - ھوشىنى تېپىپ سول مېڭىسىنى قوزغىتىشقا باشلايدۇ. ئۇلاردا ئەسلىدە ئوڭ مېڭە يوق ئەمەس بار، لېكىن ئۇيقۇدا. نىرۋا ھۈجەيرىلىرى مەۋجۇت، لېكىن يىگلىگەن. كىچىكىدىن باشلاپلا سول مېڭىنىڭ تەرەققىياتىغىلا بەكرەك ئەھمىيەت بېرىدىغان مائارىپ ۋە ئىجتە-

مائي تەلەم ـ تەربىيە مۇھىتى تەبىئي ھالدا ئۇنىڭ ئوڭ مېڭىـ سىنىڭ يېتىلىشىنى بوغۇپ قويغان.

ئوڭ مېڭە بىۋاستە تۇيغۇ، ئىجادىيلىق ۋە ئوبرازغا، سول مېڭە لوگىكا، ئانالىز، تىل ئىقتىدارىغا مەسئۇل. ھەر ئىككىسىنى ماس ئىشلىتىش ئارقىلىقلا پۈتكۈل مېڭىنىڭ رولىنى تولۇق جارى قىلدۇرۇش مۇمكىن. مۇنداقچە ئېيتقاندا، ئوڭ ـ سول مېڭىمىز ھەمكارلىققا موھتاج. چوڭ مېڭىنىڭ بۇ خىل قۇرۇلمىسى ئىجتىمائي تۇرمۇشقىمۇ ئاجايىپ ئاقىلانىلىك بىلەن ماس يارىتىلغان، چۈنكى تۇرمۇشمۇ ھېسسىيات ھەم ئىدراك بىلەن تولغان.

مەن بىر قېتىم «سول مېڭە باشقۇرۇشقا، ئوڭ مېڭە يېتەكچىلىككە مەسئۇل» دېگەن تېمىدا بىر شىركەتكە لېكسىيە ئۇيۇشتۇرۇپ بەردىم. ئارىلىقتىكى دەم ئېلىشتا شىركەتنىڭ باش دىرېكتورى ماڭا: «لېكسىيە ھەقىقەتەن ئەھمىيەتلىك بولدى، لېكىن مېنىڭ باشتىن ـ ئاخىر ئويلاپ ئولتۇرغىنىم بۇنى سودىغا ئەمەس، بەلكى نىكاھ مۇناسىۋىتىگە قانداق تەتبىقلاي دېگەن مەسىلە بولدى» دېدى ۋە چۈشلۈك تاماقنى ئائىلىسىدىكىلەر بىلەن بىرگە يېيىشكە تەكلىپ قىلدى.

كېيىن ئۇ ئايالىغا :

ـــ خوتۇن، ماڭا ئايان، سەن مېنى تېخىمۇ ئىنچىكە ۋە كۆيۈمچان بولسىكەن دەيسەن. سېنىڭچە مەن قايسى جەھەتلەردىن دىققەت قىلاي، ئېنىقراق بىر نەرسە دەپ باقمامسەن؟ ـــ دېدى.

بۇ بىر جۇپ ئەر ـ خوتۇننىڭ سول مېڭىسى نۇرغۇن ئىش ـ كۆش، سان ـ ساناق ۋە تەپسىلاتقا موھتاج دەك قىلاتتى.

ـــ دېدىمغۇ! بۇ مەلۇم بىر كونكرېت ئىش ئەمەس، لېكىن ئىشقىلىپ مەندە پەيدا بولغان بىر ئومۇمىي تۇيغۇ شۇ.

ئايالىنىڭ ئوڭ مېڭىسى ھېس ـ تۇيغۇ ۋە ئومۇمىي ھاسىلات يوللاۋاتاتتى.

— ئومۇمىي تۈيغۇ دېگەن نېمە گەپ ئەمەس؟ ساڭا زادى نېمە قىلىپ بېرەي؟

— ئىشقىلىپ بىر خىل تۈيغۇ، — ئايالىنىڭ ئاۋازى مۇڭلۇق پەقەت تەسىرات ۋە بىۋاستە تۈيغۇ قوبۇل قىلىۋاتاتتى.

— ئىشقىلىپ ئارىمىزدىكى نىكاھ سەن ئېيتقاندەك ئۇنداق مۇھىم تۈيۇلمايدۇ ماڭا.

— قانداق قىلسام مۇھىم تۈيۇلىدۇ؟ نېمە قىلاي، ئېنىقراق دېمەمسەن؟

— دېيىش تەس، ئۇ بىر خىل ناھايىتىمۇ كۈچلۈك تۈيغۇ.

— قەدىرلىكىم مانا بۇ سەندىكى چاتاق، مۇنداق ئىللەت ئاپاڭدىمۇ بار ئىكەنتۇق. ئەمەلىيەتتىغۇ، مەن ئۇچراتقانلىكى ئايال جىنسىنىڭ ھەممىسى مۇشۇنداق غەلىتە.

ئۇ ئۇلاپلا ئايالدىن سوراقچىدەك تەلەپپۇزدا سوربغىلى تۇردى:

— كۆڭلۈڭ خالىغان يەردە تۇرۇۋاتقانسەن؟

— مەن بۇنى دېمەدىم، — ئۇ ئۇھسىنىدى، — مېنىڭ دەۋاتقىنىم ھەرگىز بۇ ئەمەس،

— بىلدىم، — دىرېكتور داۋاملاشتۇردى، — سەن سەۋەبىنىڭ ۋەجىنى ئېنىق ئېيتالمىغانكەنسەن، ئالدى بىلەن چاتاقنىڭ نەدە ئىكەنلىكىنى بىلەي، شۇندىلا مەسىلىنىڭ نەدىلىكىمۇ ئايدىڭلىشىدۇ. تۇرۇۋاتقان يېرىڭگە رازىمۇ سەن؟

— مېنىڭچە رازى.

— مېنىڭچە ـ سېنىڭچە دەيدىغانىنى قويۇپ يا ھە، يا ياق، تۇرۇۋاتقان يېرىڭدىن رازىمۇسەن؟

— رازى.

— خوپ، دېمەك بۇ گەپ ئايدىڭلاشتى. كۆڭلۈڭ تارتىدىغان نەرسىگە ئېرىشتىڭمۇ؟

— ئېرىشتىم.

— خالىغىنىڭنى قىلالىدىڭمۇ؟

ئۇلار شۇ تەرزدە سوئال ـ جاۋابلاشقىلى تۇردى. قارىسام ئول ـ تۇرغىنىمنىڭ ھېچنېمىگە پايدىسى يوقتەك. رەللە بولۇپ گەپ قاتتىم:

ـــ ئىككىڭلار ھەر كۈنى مۇشۇنداقمۇ؟

ـــ ھەئە، ـــ دېدى دىرېكتور.

ئايالىمۇ خۇرسىنىپ: «بىزدىكى نىكاھنىڭ بولغىنى مۇشۇ» دەپ قويدى. ئۇلارغا قاردىم، كاللامدىن: «بىرگە ياشايدىغان ئىككى تەن، ئەمما يېرىم كاللىلىق» دېگەنلەر ئۆتتى. بالا بار ـ يوقلۇقىنى سوردىم.

ـــ بار، ئىككى.

ـــ ئىككى؟ ـــ ئىشەنمەيلا قالدىم، ـــ قانداق قىلىپ بۇ يەرگىچە كەلدىڭلار؟

ـــ ئەمدى بۇ نېمە دېگىنىڭىز؟

ـــ سىلەر ئىجىل ـ ئىناق، ھەمقامۇ؟ ئادەتتە بىرگە بىرنى قوشسا ئىككى بولىدىغان، لېكىن سىلەر تۆت چىقىرىپسىلەرغۇ، بىر پۈتۈن گەۋدىنىڭ بۆلەكلەر يىغىندىسىدىن چوڭ بولۇشى دەل ھەمكارلىقنىڭ نەتىجىسىغۇ. بۇ تۇرمۇشقا قانداق يېتىڭلار؟

ـــ بىزنىڭ قانداق قىلغىنىمىز سىزگە ئايانغۇ، دوكتور، ـــ دېدى دىرېكتور مەنىلىك.

ـــ چوقۇمكى پەرقىگە ھۆرمەت قىپسىلەر، ـــ دېدىم مەن ئۇنلۇك جاراڭلىق ئاۋازدا.

پەرقىگە ھۆرمەت قىلىڭ

كىشىلەر بىلەن ئۇنۇملۇك ھەمكارلىشىشتىكى ئەڭ مۇھىم ئامىل ھەممەيلەننىڭ ئۆزىگە خاس پىسخىكىسىغا، كەيپىياتىغا، مىجەزىگە، ئەقىل ـ پاراسىتىگە، شۇنداقلا ئوخشىمىغان كۆزىتىش ئىقتىدارىغا ئەھمىيەت بېرىشتىن ئىبارەت.

ئۆزىنىڭكىنىلا راست دەيدىغان ئادەم دائىم ئۆزىنىڭكىنىلا

www.uyghurkitap.com

هەقلىق دەپ تۇرۇۋېلىپ، باشقىلارغا بىر تەرەپلىمە قاراشتا قارىۋالىدۇ ـ دە، تار دائىرىگە قامىلىپ قالىدۇ. كەمتەر ئادەم بولسا ئۆزىنىڭمۇ ناباب جايلىرىنىڭ بارلىقىنى تەن ئالىدۇ ھەمدە باردى ـ كەلدى جەريانىدا باشقىلارنىڭ مول بىلىم تەجرىبىلىرىنى خۇشاللىق بىلەن قوبۇل قىلىدۇ، ئوخشىمىغان قاراشلارغا ئەھمىيەت بېرىدۇ. نەزەر دائىرىسىنى كېڭەيتىدۇ.

بىر ـ بىرىگە تۆپتىن قارىمۇ قارشى ئىككى خىل پىكىرنىڭ بىرلا ۋاقىتتا مەۋجۇت بولۇپ تۇرۇشى سىزنىڭچە لوگىكىغا ئۇيغۇنمۇ؟ ئەمەلىيەتتە بۇ يەردە گەپ لوگىكىدا ئەمەس، بەلكى روھتا، پىسخىكىدا. بەزى زىددىيەتلەر ھەقىقەتەنمۇ بىرگە مەۋجۇت بولۇپ تۇرالايدۇ. كىتابىمىزنىڭ باش قىسمىدا بىر ئايالنىڭ پورترېتىغا مۇناسىۋەتلىك سىناقنى *بايان* قىلىپ ئۆتكەنىدۇق. ئوخشاش بىر پارچە رەسىم ئوخشىمىغان، بىر ـ بىرىگە زىت تەسىراتنى مەيدانغا چىقاردى، يەنە كېلىپ ھەممىسىنىڭ ئۆزىگە تۇشلۇق لوگىكىلىق ئاساسى ھەم بار.

ئىككى ئادەمنىڭ پىكىر ـ ئىدىيەسى ئوپمۇ ئوخشاش بوپقالمىدىكەن، دېمەككى ئاردىدىكى بىرەيلەن ئاللىقاچان ئارتۇقچە ئادەمگە ئايلىنىپ قالغان بولىدۇ. كۆز قارىشى قېلىپتا قۇيغاندەك ئوخشاش ئادەملەر بىلەن ئالاقە قىلىشنىڭ ھېچقانداق پايدىسى يوق. ئادەم پىكىر ئىختىلاپى ئارقىلىقلا نەپكە ئېرىشىش مۇمكىن.

پېداگوگ رېۋس(R.H.Reeves)نىڭ داڭلىق مەسىلى «ھايۋانلار مەكتىپى»دىن پەرق، خاسلىقىنىڭ نەقەدەر مۇھىملىقىنى ئېنىق كۆرۈۋالالايمىز!

بىر كۈنى بارلىق جانداRلار مەسلىھەتلىشىپ، بىر مەكتەپ قۇرماقچى ۋە ئۇنىڭدا ئەۋلادلارنى كەلگۈسى خەۋپكە تاقابىل تۇرالايدىغان قىلىپ تەربىيەلەپ چىقماقچى بوپتۇ. مەكتەپتە ئۇچۇش، يۈگۈرۈش، سۇ ئۈزۈش، دەرەخقە يامىشىش قاتارلىق دەرسلەر تەسىس قىلىنىپتۇ ھەم باشقۇرۇشقا قولايلىق بولسۇن ئۈچۈن ھەممە

هايۋانلىق بارلىق دەرس تۇرلىرىگە تولۇق قاتنىشىشى تەلەپ قىلىنىپتۇ.

غازنىڭ سۇ ئۈزۈش ماھارىتى ئەڭ ئالدىدا چىقىپتۇ. ئۇچۇش دەرسلىكىدىكى نەتىجىسىمۇ ھەرھالدا يامان ئەمەس ئىكەن، ئەمما يۇگۇرۇشتە ئۇنىڭ سامىنى چارغا چىقىپتۇ.

يۇگۇرۇشنى پىششىقلايمەن دەپ غاز سۇ ئۈزۈشنىمۇ تاشلاپ مەشىق قىلىشقا كىرىشىپتۇ. كۇچەپتۇ، كۇچەپتۇ، تاكى پۇت - تاپانلىرى قاپىرىپ كاردىن چىققۇچە مەشىق قىپتۇ، سۇ ئۈزۈش نەتىجىسىمۇ ئادەتتىكىچە ھالغا چۈشۈپ قاپتۇ. مەكتەپكە ئوتتۇرا ھال نەتىجە بولسا بولۇۋېرەتتى. شۇڭا ھېچكىم بۇنىڭغا پەرۋا قىلىپ كەتمەپتۇ، ئەمما غازنىڭ بەكلا دېمى ئىچىگە چۈشۈپ كېتىپتۇ.

توشقان يۇگۇرۇش دەرسىدە ئالدىدا ئىكەن، لېكىن سۇ ئۈزۈشنى ھەرقانچە قىلىپمۇ ئۆگىنەلمەپتۇ. ھەتتا پۇتۇنلەي روھى چۈشۈپ كېتىپتۇ. تېيىن دەرەخقە يامىشىشتا پىر ئىكەن، لېكىن ئۇچۇش دەرسى مۇئەللىمى ئۇنى دەرەختىن سەكرىمەسلىك، يەردىن ئۇچۇش توغرۇلۇق تەنبىھ بېرىۋېرىپ، جىددىيلەشتۇرۇپ پۇت - قولىنى تارتىشتۇرۇپ قويۇپتۇ. نەتىجىدە دەرەخقە چىقىشتا ئۇچىنچى، يۇگۇرۇشتە تۆتىنچى ئورۇنغا چۈشۈپ قاپتۇ.

بۇركۇت چاتاقچى مەخلۇق بولغاچقا، ئۇنى قاتتىق تۇتماي بولمايدىكەن. دەرەخقە يامىشىش دەرسىدە ئۇ شاخنىڭ ئۇچىغا ھەممىدىن ئاۋۋال چىققان بىلەن، باشقۇرغۇچىنىڭ بۇيرۇقىغا بويسۇنماي ئۆزى بىلگەن سەنەمگە دەسسەپ تۇرۇۋاپتۇ.

مەۋسۇم ئاخىرىغا كەلگەندە، غەيرىي مەخلۇق — يىلانبېلىق دەرىجىدىن تاشقىرى ئۈزۈش ماھارىتى، يۇگۇرەلەيدىغان، يامىشالايدىغان ۋە ئازراق بولسىمۇ ئۇچالايدىغان ئالاھىدىلىكى بىلەن ھەممىدىن يۇقىرى نومۇرغا ئېرىشىپتۇ. ھەتتا ئوقۇش پۇتكۈزگۈچىلەرنىڭ نەمۇنىلىك ۋەكىلى بولۇپ سايلىنىپتۇ.

چاشقانلار مەكتەپنىڭ دەرسلىك پروگراممىسىغا يەر

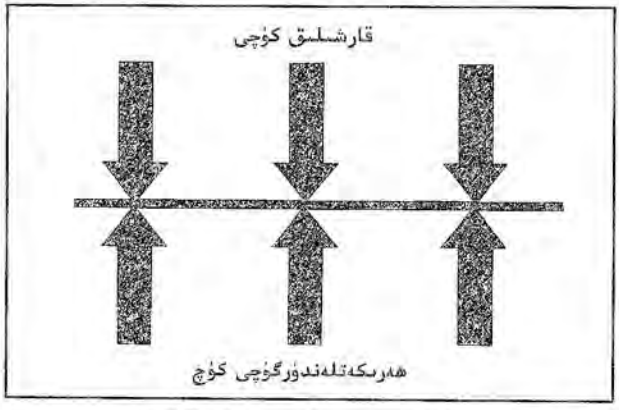
كولاشنىڭ كىرگۈزۈلمىگەنلىكىگە نارازى بولۇپ، كوللېكتىپ قارشى چىقىپتۇ. ئۇلار بالىلىرىنى شاگىرتلىققا بېرىپ، ھۈنەر ئۆگىتىپتۇ ۋە بارلىق چاشقان ئائىلىسىدىكىلەرنى بىرلىشىپ، ئايرىم مەكتەپ قۇرۇپ چىقىپتۇ.

توسالغۇنى ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچكە ئايلاندۇرۇش

ئۆزئارا تايىنىشچان مۇناسىۋەتتە ئۇنۇملۇك ھەمكارلىشىش، يۇكسىلىش ۋە ئۆزگىرىشنىڭ پۈتلىكاشاڭلىرىغا تاقابىل تۇرۇش-تىكى ئەڭ ياخشى ۋاستىدۇر. جەمئىيەتشۇناس كۇرت لېۋىن (Kurt Lewin) «كۈچ مەيدانى ئانالىزى» ئارقىلىق رىغبەتلەندۈر-گۈچى كۈچ بىلەن توسقۇنلۇق قىلغۇچى كۈچنى قانداق قىلىپ تەڭپۇڭلاشتۇرغىلى ياكى بىر-بىرىنىڭ قوزغاتقۇچىسىغا ئايلاندۇرغىلى بولىدىغانلىقىنى ئىزاھلاپ ئۆتكەنىدى.

ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچ ئادەتتە ئاكتىپ، مۇۋاپىق، ئاڭلىق، ئىقتىسادىي ئۇنۇمگە ماس كۈچتۇر. توسقۇن كۈچكە بولسا ئەكسىچە پاسسىپ، ئەكس، نامۇۋاپىق، ئاڭسىز، ھېسسىي، ئىجتىمائىي ۋە پىسخىك كەيپىيات ئارىلاشقان بولىدۇ. بۇ ناھايىتىمۇ ئەملىي ئىككى خىل كۈچ سىلىشتۇرمىسى بولۇپ، ھەربىر ئۆزگىرىشكىمۇ ئەستايىدىل مۇئامىلە قىلماي بولمايدۇ (2.9 ـ رەسىمگە قارا‌ڭ).

مىسالەن، ھەرقانداق بىر ئۆيدە بىر خىل ئائىلىۋى كەيپىيات بولىدۇ. بىز مۇشۇ ئائىلىۋى كەيپىيات ئارقىلىق ئائىلە ئەزالىرى ئارىسىدىكى ئالاقىنىڭ ئاكتىپ ياكى پاسسىپلىق دەرىجىسىگە، ئۆزلىرىنىڭ ئوي ـ خىيال، غەم ـ ئەندىشىلىرىنى كۆڭۈل ئازادە-لىكى بىلەن بىر-بىرىگە ئېيتىدىغان ـ ئېيتالمايدىغانلىقىغا، بىر-بىرىنى ھۆرمەتلەيدىغان ـ ھۆرمەتلىمەيدىغانلىقىغا باھا بې-رەلەيمىز.



2.9 - رەسىم كۈچ مەيدان ئانالىزى

بەلكىم سىز بۇ ئائىلىۋى مۇھىتقا تېخىمۇ ئاكتىپ ئامىللار-نىڭ قېتىلىپ، ئۇلارنىڭ بىر- بىرىنى تېخىمۇ ھۆرمەتلەيدىغان ۋە ئۆزئارا ئىشىنىدىغان، ئوچۇق - يورۇق، سەممىي، قىزغىن قېرىنداشلارغا ئايلىنىشىنى ئۈمىد قىلىدىغانسىز. مۇشۇنداق ئويىنىڭ بولۇشىنىڭ ئۆزىمۇ بىر ئائىلىۋى مۇھىتنىڭ ياخشىلىنىشىغا پايدىلىق ھەربىرتەندۈرگۈچى كۈچتۇر.

ھەربىرتەندۈرگۈچى كۈچىنىڭ بولۇشى ياخشى، لېكىن ئۇنىڭ بولۇشىلا يېتەرلىك ئەمەس، ئىتتىرىش كۈچىلا بولۇپ، توسقۇن كۈچ چىقىرىۋېتىلمىگەندە كۆزلىگەن مەقسەتكە يەتكىلى بولمايلا قالماستىن، ئەكسىچە ئۇنۇم پەيدا قىلىشىمۇ مۇمكىن. پۈرژىننىڭ قارشى تەرەپتىن ئىتتىرىپ تۇرىدىغان كۈچىنى يوقاتمىغاندا، مەيلى ئۇنىڭغا قانچىلىك بېسىم چۈشۈرمەڭ، چوقۇمكى بىر چاغ ئۇ ھامان كەينىگە تېپىدۇ.

ۋاھالەنكى، ئۇنۇملۇك ھەمكارلىشىش ئۇسۇلىغا مۇراجىئەت قىلىپ، تۆتىنچى ئادەتنى نىشان، بەشىنچى ئادەتنى تاكتىكا، ئالتىنچى ئادەتنى ئالاقە ئۇسۇلى قىلىپ قارشىلىق كۈچىنى تاقابىل تۇرسىڭىز، ئائىلىدە زوق - شوخ، ئوچۇق - يورۇق، قىزغىن كەيپىيات يارىتالايسىز - دە، ھەممەيلەن تولىمۇ قىزغىن، ئەركىن، ھەمپىكىرلەرگە ئايلىنىدۇ. توسالغۇ تەبىئىي

هالدىلا پايدىلىق ھەرىكەتلەندۈرگۈچ كۈچكە ئايلىنىدۇ. بولۇققان مەسىلە، قىينىچىلىقىڭىزنى ئۆيدىكىلەرگە ئېيتىڭىز، ئۇلارمۇ ئۇنى ئۆزلىرىنىڭ غېمى ـ ئەندىشىسى قاتارىدا كۆرۈپ ئۇنى ھەل قىلىش چارىسى ئۈستىدە ئىزدىنىدۇ. يېپىيېڭى ۋە ئورتاق نىشان مانا مۇشۇنداق تىكلىنىدۇ. پىلان ئۆز يولىدا ماڭىدۇ. نەتىجىمۇ كۆڭۈلدىكىدەك چىقىدۇ. ئەگەر قىممەتلىكى بۇ جەريانغا سىڭگەن ئويغاتقۇچى كەيپىيات تېخىمۇ ئۆزگىچە مەدەنىيەت مۇھىتى يارىتىپ، ھەممە بىر ـ بىرىنىڭ ئىززەت ـ ھۆرمىتىدىن بەھرىمەن بولىدۇ ۋە مۇنداق ئۆزگىچە كەيپىيات، پۇرسەتنە تېخىمۇ يېڭى ئىدىيە ـ تەپەككۇرغا ئېرىشەلەيدۇ.

مەن ھەر ئىككى تەرەپ قالقان ـ پىچاقلىرىنى بىلەپ، ئادۇوكات ئارقىلىق بىر ـ بىرىنى مات قىلىشقا تەييارلىنىپ ئوت، سۇ بولۇشقان سۆھبەتلەردىن نەچچىسىگە ئىشتىراك قىلغانمەن. قانۇنىي تەرتىپنىڭ ئارىغا سۆرەپ كىرىلىشى، مۇناسىۋەتنىڭ يېرىكلىشىپ چېكىگە يەتكەنلىكىنىڭ ئالامىتى. ئۇ مەسىلىنى تېخىمۇ چىگىشلەشتۇرۇۋېتىدۇ، لېكىن ئاردىدا ئىشەنچ قالمىغاندا ئۇنىڭدىن باشقىمۇ ئامال يوق.

ـــ ھەر ئىككى تەرەپكە مۇۋاپىق ھەل قىلىش چارىسى تېپىپ ئەپلىشىپ قالساڭلار بولماسمۇ؟ مەن ئارىغا چۈشەتتىم.

ھەر ئىككى تەرەپ شۇنداق بولسىغۇ ئوبدان ئىش بولىدىغىنىنى ئېتىراپ قىلاتتى، بىراق كۆپىنچەيلەن ئۇنىڭ مۇمكىنچىلىكىدىن شۈبھىلىنەتتى.

ـــ قارشى تەرەپ شۇنداق بولسىغۇ ئوبدان ئىش بولىدىغىنىنى دەپتۇ. بولمىسا يەنە بىر سۆھبەتلىشىپ باقامسىلەر ـ يا؟

ئۇلارنىڭ بۇنىڭغا بىرىدىغان جاۋابى كۆپىنچە ماقۇل دەپ باش لىڭشىتىش بولاتتى.

ھەربىر سوتتا سۆھبەتنىڭ نەتىجىسى ئادەمنى ھەيران قالدۇرماي قويمايتتى. ئەملىيەتتە سوتتا ياكى روھىي جەھەتتە

كىشىنى نەچچە ئاي پاراكەندە قىلىدىغان ئىشنى نەچچە سائەت ۋە ياكى نەچچە كۈندىلا چىرايلىقچە ھەل قىلىش تامامەن مۇمكىن. ئىختىلاپقا قانۇنىنى ئارىلاشتۇرسا مۇناسىۋەتنى تېخىمۇ يامانلاشتۇرۇۋېتىشى ئېنىق. مۇۋاپىق چارە تېپىپ چىقىش قانۇنىي ۋاستە ئارقىلىق مەسىلە ھەل قىلىشتىن نەچچە ھەسسە ياخشى نەتىجە ئېلىپ كېلىدۇ. ئىككى ياقنىڭ مۇناسىۋىتى مەيلى قانچىلىك ئوسال، بىر- بىرىگە بولغان ئىشەنچى مەيلى قانچىلىك تاينىنسىز بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، ئورتاق سۆھبەت ۋە ھەمكارلىق ئاساسىدا ئىختىلاپنى تۈگەتكەندىن كېيىن ئالاقە، باردى - كەلدى تېخىمۇ قويۇقلىشىپ ياخشىلىنىپ كېتىدۇ.

بىر كۈنى تاڭ سەھەردە بىر يەر - زېمىن ئېچىش تەرەققىيات شىركىتىنىڭ مەسئۇلى يارەم سوراپ تېلېفون قىپتۇ. ئۇنىڭ ئېيتىشچە، بانكىدىن ئالغان قەرزنى ۋاقتىدا قايتۇرالمىغاچقا، بانكا تەرەپ ئۇنىڭ رەنگە قويغان يېرىنى مۇسادىرە قىلماقچى ئىكەن، شۇ سەۋەبتىن ئۇ بانكىدىكىلەر بىلەن تاكاللىشىپ قاپتۇ. ئۇ تېخى- مۇ كۆپ مەبلەغ ئارقىلىق قۇرۇلۇشنى تاماملاپ ۋە سېتىپ قەرز تۆ- لەشنى ئويلايدىكەن، بانكا بولسا كونا قەرزنىڭ ئۇزمىسىڭ ساڭا يەنە قەرز بېرەلمەيمىز دەيدىكەن. ئۇنىڭ ئۇستىگە قۇرۇلۇش سۈرئىتى زىيادە ئاستا بولغانلىقتىن ئەتراپتىكى ئاھالىلەرنىڭ نارازىلىقىمۇ يۇقىرى پەللىگە يېتىپتۇ. شەھەرلىك ھۆكۈمەتمۇ تەكشۈرۈپ قاپ- تۇ. زىددىيەت چىڭىغا چىققان مۇشۇنداق چاغدا بانكىمۇ، ماڭا تېلې- فون قىلغۇچى ئۆي - زېمىن سودىگىرىمۇ بىر پاتمان پۇل تۆلەپ، بىر- بىرىنىڭ ئۇستىدىن ئەرز قىلىشىپتۇ، سوت ئېچىلىشقا نەچ- چە ئايلا قاپتۇ.

تېلېفوندا بىر ھازا ۋەز سېتىپ يۈرۈپ مېڭ بالادا ئۇنى تۆتىنە- چى، بەشىنچى، ئالتىنچى ئادەتلەر ئاساسىدا بانكا تەرەپ بىلەن سۆھ- بەتلىشىشكە كۆندۈردۈم. سۆھبەت باشلانمايلا ئىككى تەرەپ ئاق ئىت - كۆك ئىت بولۇپ كېتىشتى. قارشى تەرەپنىڭ ئادۋوكاتى

كېيىنچە دەۋاگەرنىڭ ئورنىغا دەخلى يەتمەسلىكى مۇمكىن، ئېيتاۋۇر بانكا تەرەپ ۋەكىلىنى سۆزلىگىلىمۇ قويماي، بىر ئۆزى ئېغىزى بالا - لىق قىلغىلى تۇردى.

دەسلەپكى بىر سائەت تەڭ نەپلىنىش، ئۆزىنىمۇ، ئۇرۇنباسارنى چۈشىنىش، ئۇنۇملۇك ھەمكارلىشىش دېگەندەك ئۇقۇم، تەپەككۇر ئۇسۇللىرىنى ئېزىپ چۈشەندۈرۈش بىلەن ئۆتتى. ئاندىن كېيىن دەسلەپكى چۈشەنچە ئاساسىدا مەن بانكا تەرەپنىڭ غەم - ئەندىشىلىرىنى بىر - بىرلەپ دوسكىغا يېزىشقا باشلىدىم، دەسلىپىدە ھېچقانداق ئىنكاس بولمىدى، ئەمما بارغانچە ئۇلار سەگەكلىشىشكە، كاللىسى سۈزۈلۈشكە باشلىدى. شۇنداق قىلىپ ھەر ئىككى تەرەپ سەممىي، تۈزلۈك بىلەن پىكىرلىشىشكە، بىر- بىرىنى چۈشىنىشكە، بىر - بىرىنىڭ پىكىر - مەيدانىدىن ھاياجانلىنىشقا ئۆتتى. ھەتتا بانكا تەرەپنىڭ سۆھبەت ۋەكىلى ئادۋوكاتنىڭ توسۇشلىرىنى قېتىغىمۇ ئېلىپ قويماستىن، ناھايىتى قىزغىن، زوق - شوخ بىلەن گەپ قىلىشقا باشلىدى.

ھەر ئىككى تەرەپنىڭ مەيدانى ئۆزگەرمىدى، لېكىن ئىككى تەرەپ ئۆزىنى ئاقلايمەن دەپلا تاتىرىپ - تىتىرەپ قاپناپ - تاشمىدى. قارشى تەرەپنىڭ ئوي - پىكرىگە قۇلاق سالغۇدەك بولدى. مەن شۇندىلا يەر - زىمىن شىركىتى مەسئۇلىنىڭ پىكرىنى دوسكىغا يېزىشقا ئۆتتۈم.

بارا - بارا ئىككىلا تەرەپ چۈشىنىشىنىڭ يېتەرسىز بولۇشى تۈپەيلى چوڭ ئۇقۇشماسلىق كېلىپچىقىنلىقىنى بايقاشتى، قەلب دەرۋازىلىرى ئېچىلغان، نەپلىشىش پەيتلىرى يېتىپ كېلەيلا دەپ قالغانىدى.

چۈشلۈك تاماق ۋاقتى، يەنى قائىدە بويىچە يېغىن ئاخىرلىشىشى كېرەك بولغان ۋاقىتتا، يېغىن زالى يەنىلا قىزغىن بەس - مۇنازىرە ۋە ئۆي - زىمىن سودىگىرىنىڭ تەكلىپىگە بولغان ئىنكاسلار بىلەن تولغانىدى. ئۇنى قېتىپ، بۇنى چىقىرىپ دېگەندەك قىلىپ يۇرۇپ سائەت 12 دىن 45 مىنۇت ئۆتكەندە ھەر ئىككى تەرەپ دەسلەپكى كېلىشىم ھاسىل قىلىشتى. گەرچە بۇ

سۆھبەت كېيىنمۇ خېلىغىچە سوزۇلغان بولسىمۇ، لېكىن دەۋا قايتۇرۇۋېلىندى. ھېلىقى يەردە ئاخىرقى ھېسابتا بىر يۇرۇش ئۆي قەد كۆتۈرگەن بولدى.

مەن ھەرگىزمۇ قانۇنغا مۇراجىئەت قىلمايلى دېمەكچى ئەمەسمەن، بەزىدە قانۇنىي ۋاستە زۆرۈرىيەتكە ئايلىنىپ قالىدۇ. لېكىن ئۇ ئىش زادى ئەپلەشمىگەندە ئاندىن ئىشقا سالىدىغان كوزىر، ھەرگىزمۇ مەسىلە كۆرۈلە - كۆرۈلمەستىن كۆتۈرۈپ داۋراڭلىتىپ كېلىدىغان كالتەك ئەمەس. چاتاق چىقار - چىقمايلا ئۇنىڭغا ئېسىلۈۋېلىش ۋەھمە پىسخىكىسى پەيدا قىلىش بىلەن بىرگە، قانۇنىي تەرتىپلەرنىڭ ھەمكارلىق ئۇنۇمىنى چەكلەپ قويۇش، تۆۋەنلىتۈۋېتىش مۇمكىن.

ھەمكارلىقنىڭ كاتتا ئۆرنىكى — تەبىئەت دۇنياسى

تەبىئەت— ھەمكارلىقنىڭ كاتتا ئۆرنىكى بولغان ئېكولوگىيە ئىلمى بىزگە تەبىئەت دۇنياسىغا يوشۇرۇنغان مۆجىزىۋى ھەمكار - لىقنى ناھايىتى ئوبدان شەرھلەپ بېرىدۇ. كائىناتتىكى ھەممە مەۋ - جۇدات بىر- بىرىگە زىچ مۇناسىۋەتلىك، بۇنداق مۇناسىۋەت تەڭداش - سىز قۇدرەتلىك كۈچنى رويابقا چىقارغان. كىتابىمىزدا قەيت قە - لىنغان يەتتە ئادەتتىكى ھەقىقىي كۈچى دەل ئۇلارنىڭ ئۆزئارا مۇنا - سىۋىتىدە، ھەرگىزمۇ يەككە - تاق ئادەتتى ئېچىدە ئەمەس.

قىسمەن بۆلەكلەر ئارىسىدىكى مۇناسىۋەت تەبىئەتتىلا ئە - مەس، ئائىلە، ئىشخانا، شىركەتلەردىمۇ ھەمقام مەدەنىيەت يارىتىد - غان كۈچتۇر. قانچىكى چوڭقۇر چۆككەنسېرى كىشىنىڭ مەسلىنى ئانالىز قىلىش ۋە ھەل قىلىشقا كىرىشىشى شۇنچە كۆپ، چىقىرد - ىغان ئىجادىي كۈچى شۇنچە چوڭ، ئاخىرقى نەتىجىگە بولغان مەس - ئۇلىيەت ئېغىر شۇنچە كۈچلۈك بولىدۇ. مەنچە ياپونلارنىڭ سودا مۇ -

ۋەپەقىيەتسىزلىكى مەخپىيەت دەل مۇشۇ يەردە، ئۇلار مانا شۇنداق قىلىپ يۇرۇپ خەلقئارا بازارنى ئۆزگەرتتى.

ھەمكارلىشىش ئۇنۇملۇك، شۇنداقلا ئاقىلانە بىر سىستېما، ئۇنىڭ ئۇنۇمى ئالدىنقى بارلىقى ئادەتتىكىدىن ئېشىپ چۈشىدۇ. ھەمكارلىق ئۆزئارا تاينىنىشچان مۇھىتتىكى ئەڭ يۇقىرى ئۇنۇمگە تېمىسالدۇر. كوللېكتىپ ھەمكارلىق ئورتاق قۇرۇش روھىغا تەققاس، توپتىكى ھەربىرەيلەننى ھەمكارلىق ئارقىلىق مۇۋەپپەقىيەتكە يېتەكلەيدىغان ئالتۇن شوتىدۇر.

گەرچە سىز ئۆزئارا تاينىنىشچان ئالاقىدە شۇنداقلا ھەمكارلىق جەريانىدا باشقىلارنىڭ ھەرىكەت ئادىتىنى كونترول قىلالمىسىڭىزمۇ، لېكىن سىزنىڭ تەسىر چەمبىرىكىڭىزدە يەنە نۇرغۇن نەرسە مەۋجۇت. تەن ـ جىسمىڭىزغا مۇجەسسەملەنگەن ھەمكارلىقنىڭ ئۆزىلا تەسىر چەمبىرىكىڭىزگە مۇتلەق تەئەللۇق نەرسىدۇر. ئۆزىڭىزنىڭ تەھلىل ـ ئانالىزغا ماھىر، ئىختىراغا باي تەرىپىڭىزنى قەدىرلەڭ. باشقىلار بىلەن بولغان پەرقلە ھۆرمەت قىلىشنىڭ ئىجادىي كۈچىڭىزنى خوراتماستىن تېخىمۇ ئۇرغۇتىدىغانلىقىغا ئىشىنىڭ.

پايدىسىز ئەھۋالدا قالغىنىڭىزدىمۇ ھەمكارلىقتىن ۋاز كەچمەڭ. باشقىلارنىڭ تاپتىن چىققان قىلمىشلىرى بىلەن كارىڭىز بولمىسۇن. پاسسىپ ئامىللاردىن نېرى تۇرۇڭ، باشقىلارنىڭ ئەۋزەللىكىنى بايقاشنى ۋە ئۇنىڭدىن پايدىلىنىشنى بىلىڭ. تونۇشىڭىزنى ئۆستۈرۈڭ، نەزەر دائىرىڭىزنى كېڭەيتىڭ. ئۆزئارا تاينىنىشچان مۇھىتتا ئۆز كۆزقارىشىڭىز، ھېسسىياتىڭىز ۋە تەجرىبىلىرىڭىزنى دادىللىق، سەمىمىيلىك بىلەن بايان قىلىپ، باشقىلارنىڭمۇ قىزغىن، سەمىمىي، ئوچۇق ـ يورۇق بولۇشىغا ئىلھام بېرىڭ.

كىشىلەر ئارىسىدىكى پەرقلە ھۆرمەت قىلىڭ. بىراۋنىڭ ئوي ـ پىكرىنىڭ سىز بىلەن ئوخشىمايدىغىنىنى سەزگىنىڭىزدە، ئۇلارغا: «قارىشىڭىز مېنىڭكىدىن ئۆزگىچە ئىكەن، بۇ بەك بەلەن

بولدى» دەك. ئۇلارنى قوللىمىسىڭىزمۇ، مۇئەييەنلەشتۇرۇڭ. چۈشىنىشكە ئۇرۇنۇپ بېقىڭ.

مۇبادا ئوخشىمايدىغان ئىككى خىل ئۇسۇل ياكى ھەل قىلىش چارىسىگە يولۇقۇپ قالسىڭىز ئادەتتىكى ئەھۋالدا مەۋجۇت بولۇشى تامامەن مۇمكىن بولغان ئۇنۇملۇك، ئورتاق ھەمكارلىشىشتىن ئىبارەت ئۇچىنچى يول ئۇستىدە ئىزدىنىپ بېقىڭ. ئورتاق نەپلىنىشتە چىڭ تۇرۇپ، قارشى تەرەپنى ھەقىقىي چۈشىنىشنى خالايدىكەنسىز، ھەممەيلەننى ياخشى نەپكە ئېرىشتۈرىدىغان تېخنىكا ياخشى، تېخنىكا كۆپ ھەل قىلىش چارىسىنى تاپالىشىڭىز دا گەپ يوق.

پايدىلىق كۆرسەتمىلەر

1 . كىم بىلەن ھەدىسە پىكىرىدە ئىختىلاپلىشىپ قالىدىغانلىقىڭىز ۋە قانداق قىلسىڭىز بۇ خىل پەرقنى ئۇچىنچى خىل يول — ھەمكارلىققا يېتەكلەيدىغان پەلەمپەيگە ئايلاندۇرغىلى بولىدىغانلىقىنى ئويلاپ بېقىڭ. مەلۇم تۇر ياكى مەسىلىدە ئۇنىڭ مەسلىھەتىنى ئېلىپ كۆرۈڭ.

2 . خۇشىڭىز يوق ئادەملەرنى تىزىپ بېقىڭ، مۇبادا بىخەتەر - لىك تۈيغۇسىدا بولۇپ، پەرققە ھۆرمەت قىلغۇدەك بولغىنىڭىزدا، بۇ ئادەملەرنى ئوخشىمىغان پىكىر ۋەكىللىرى قاتاردا كۆرۈپ، ئۇلار بىلەن ھەمكارلىشالامسىز؟

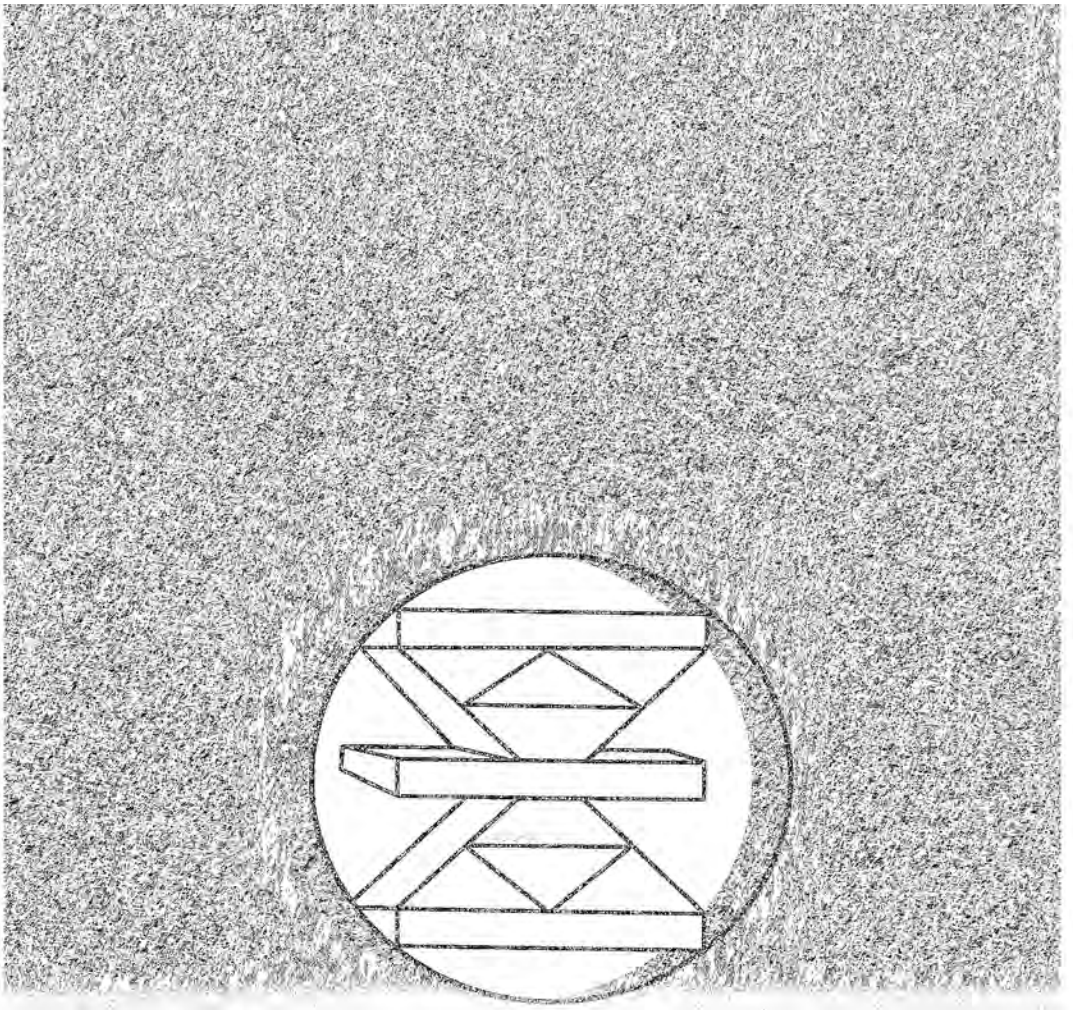
3 . قانداق ۋاقىتتا ھەمكارلىققا تېخنىكا موھتاجسىز؟ ھەم - كارلىق قانداق شارائىتلارغا باغلىق؟ بۇ شارائىتلارنى قانداق يارا - تىش مۇمكىن؟

4 . ئەمدى بىراۋ بىلەن ئىختىلاپلىشىپ قالسىڭىز، ئۇنىڭ مەيدانى ۋە ئوي - پىكرىنى چۈشىنىشكە، شۇنداقلا مەسىلىنى ئور - تاق مەنپەئەت يەتكۈزۈش ئاساسىدا ئىجادىي ھەل قىلىشقا تىرىشىپ بېقىڭ.

www.uyghurkitap.com

تۆتىنچى بۆلۈم

ئۆزىنى يوقسىلدۇرۇش ۋە ياخشىلاش



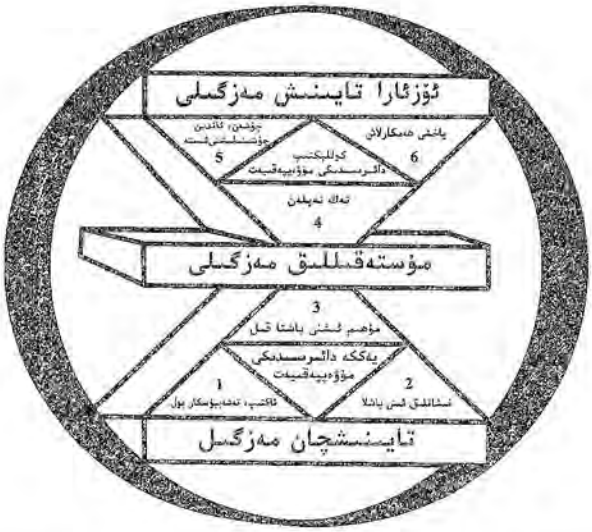
www.ughurklap.com

يەتتىنچى ئادەت: ھەرىنى بىلەپ تۇر
— ئۆزىنى تىكلاش پىرىنسىپى

HABIT 7

كىشىلىك ھاياتتا مەلۇم مەقسەتكە ئېرىشىشنى دەل ئۆزىنى چىنقىتۇرۇش، چۈنكى تۇرمۇش ۋە ئالاقىدە تامامەن ئۆزىگە تايىنىشقا توغرا كېلىدۇ، بۇ ئىنتايىن قىيىنچىلىك چاقە.

خىزمەت ئىقتىسادىي جەھەتتىن بىخەتەرلىك تۇيغۇسى يارىتالايدۇ، بىرقەدەر ياخشى پىكىر قىلىش، ئۆگىنىش، ئىجادىيەت يارىتىش ۋە ماسلىشىش ئىقتىدارىنى ھازىرلىغاندىلا، غالىبلىق مەقامىغا ئېرىشكىلى بولىدۇ. بايلىققا ئېرىشكەنلىك ئىقتىسادىي جەھەتتىن مۇستەقىل بولغانلىققا ئېرەك ئىمەس، بايلىق يارىتىش ئىقتىدارىلا ھەقىقىي ئىشەنچلىك تايانچتۇر.


ئۈزئارا تاپىنىش مەزگىلى
يانغىن ھەمكارلاش
6
گرۇپپىلىكتىن
دائىرىدىكى مۇۋەپپەقىيەت
5
تەك تەپلەش
4
مۇستەقىللىق مەزگىلى
3
مۇھىم ئىشنى باشتا قىل
يەككە دائىرىدىكى
مۇۋەپپەقىيەت
2
1
تاپىنىشچان مەزگىل

www.uyghurkitap.com

بەزىدە بۇيۇك ئىشلارنىڭمۇ ئەسلىدە كىچىك ئىشلاردىن باشلانغىنىنى ئويلىسام، جاھانغا كىچىك ئىش يوق دېگۈم كېلىدۇ.

— بروس بارتون (ئامېرىكىنىڭ سابىق ئاۋام پالاتا ئەزاسى، ئېلانچىك)

ئورمانلىقتا دەرەخ كېسىۋاتقان بىر ئىشچى بىلەن دوقۇرۇشۇپ قالدىڭىز دەپ قىياس قىلايلى، بەش سائەتتىن بېرى بىر تۇپ دەرەخنى كېسىمەن دەپ جۇلقى چىقىپ، ھالى قالمىغان ياغاچ كەسكۈچىگە:

— ھەرىگىزنى بىلەپ ئاندىن كەسسىگىز بولمامدۇ؟ دېيىشىگىز مۇمكىن.

— ياغاچ ھەرىدەپ بولالماي قالغاندا، ھەرىنى بىلەپ ئولتۇرىدىغانغا نەدە چول؟

بەلكىم، ئۇ شۇنداق دەپ جاۋاب بېرەر.

ئۆز- ئۆزىنى يۇكسەلدۈرۈش ۋە ياخشىلاشنىڭ تۆت قائىدىسى

يەتتىنچى ئادەت شەخسنىڭ ئىقتىدارىغا قارىتىلغان. ئۇ سىزگە تەئەللۇق ئەڭ مۇھىم بايلىق بولۇپ، سىزنى قوغدايدۇ ۋە ئەلالاشتۇرىدۇ. ئۇ تۆت جەھەتتىن سىزنىڭ تەبىئىي خاسلىقىڭىزنى يەنى بەدەن، روھ، ئەقىل، ھېسسىيات (ئىجتىمائىيەت)ىڭىزنى يېڭىلايدۇ.

مۇنداقچە ئېيتقاندا، «ھەرىنى بىلەپ تۇرۇش» بۇ تۆت

ئاملىنىڭ ھەممىسىنىڭ يىغىندىسىغا تەڭ بولۇپ، ھەممىگە تەڭ ئېتىبار بېرىپ، سىزگە بەخشەندە قىلغان بۇ تۆت قاتلامدىن ئۇنۇملۇك پايدىلىنىشىمىزنى كۆرسىتىدۇ.



1.10 - رەسىم تۆت قاتلاملىق ئۆزىنى تەرەققىي قىلدۇرۇش

تىرىكچىلىك قىلىشىمىز ۋە ياكى تۆھپە - ئىنئام قوشۇشىمىزنىڭ بىردىنبىر ئاساسى بولغان بەدىنىمىزگە سېلىنغان مەبلەغ ئۆزىمىزدىكى ئەڭ نەپ بېرىدىغان مەبلەغدۇر. مۇۋەپپەقىيەت قازىنىشىمىزدىكى قورال دەل ئۆزىمىز. ئىش ئۇنۇمىمىزنى ئۆستۈرىمىز دەيدىكەنمىز، ۋاقىت چىقىرىپ تىغنى، يەنى ئۆزىمىزنى بىلەپ، چاغلاپ تۇرۇشىمىز كېرەكلىكىنى بىلىشىمىز كېرەك.

تەن قانلىمى

تەن قانلىمى بەدىنىمىزنى ئۇنۇملۇك ئاسراش، قوغداشقا يەنى ساغلام ئوزۇقلىنىش، يېتەرلىك دەم ئېلىش، شۇنداقلا قەرەللىك چېنىقىپ تۇرۇشقا قارىتىلغان. چېنىقىش ئەسلىدە ئىككىلەمچى ئىشلار قاتارىدا تۇرىدىغان نەرسە، ۋاھالەنكى، ئۇ تەخىرسىز سانالمىغاچقا، ئوڭايلا سەل قارىلىپ قالىدۇ. نەتىجىدە جىق ئادەم مەشىقنى ئىزچىل داۋاملاشتۇرالماي ساقلىقىدىن ئوڭايلا چاتاق چىقىدۇ - دە، ئەسلىدە ئۇنچىۋالا جىددىي سانايدىغان ئىككىلەمچى ئىش بىردىنلا ھەممىدىن مۇھىم ئىشقا ئايلىنىپ قالىدۇ.

نۇرغۇن ئادەم بەدەن چېنىقتۇرىدىغانغا ۋاقتىم يوق، دەپ ئويلايدۇ. مانا بۇ ئەجەللىك خاتا قاراش. ئەجەبا بەدەن

چېنىقتۇرىدىغانغا ۋاقتىمىز يوقمۇ؟ ھەپتىدە ئۈچ سائەتتىن ئالتە سائەتكىچە، كۈنىگە 30 مىنۇت ۋاقتىمىزمۇ چىقماسمۇ؟

بىر ھەپتىدە يەنە قېپقالىدىغان 160 ـ 165 سائەت ۋاقتىڭىزنىڭ بىھىساب پايدىسىنى ئويلىغىنىڭىزدا مۇنچىلىك ۋاقىت ھېچقانچە نەرسە ئەمەس.

بەدەن چېنىقتۇرۇش ئۈچۈن مەخسۇس سايمان ـ ئۈسكۈنىلەرنىڭ بولۇشى ھاجەتسىز. ئەلۋەتتە سىز چېنىقىش سارىيى ياكى مەخسۇس چېنىقىش ئەسۋابلىرىنى ئىشلىتىمەن ياكى تېنىس توپ، چويلا توپ دېگەندەك تېخنىكىلىق ھەرىكەتلەر بىلەن شوغۇللىنىمەن دېسىڭىز بۇ ئايرىم گەپ. لېكىن مېنىڭچە بۇ «ھەرىنى بىلەپ تۇرۇش»نىڭ بىردىنبىر زۆرۈر شەرتلىرىدىن ئەمەس.

ئائىلىدىمۇ مۇۋاپىق چېنىقىش ئۈسۈللىرى ئارقىلىق چىدامچانلىق، ماسلىشىشچانلىق، كۈچ مەشىقىنى ئېلىپ بېرىش تامامەن مۇمكىن.

چىدامچانلىق ئايروبىك (ئوكسىگېنلىق يەنى بەدەننىڭ ئوكسىگېن يەتكۈزگۈچى ئەزالىرىنى كۆرسىتىدۇ) ھەرىكەتنى مەنبە قىلىدىغان بولۇپ، يۈرەك قان تومۇرلىرىنىڭ بەدەنگە قان يەتكۈزۈش ئىقتىدارى ئاساسىدا ئىشقا ئاشىدۇ.

يۈرەك مۇسكۇلدۇر، لېكىن ئۇنى بۇاستە چېنىقتۇرۇش تەس. پەقەت چوڭ مۇسكۇل توقۇلمىلىرىنى چېنىقتۇرۇش، يەنى تېز مېڭىش، يۈگۈرۈش، ۋېلىسىپىت مىنىش، سۇ ئۈزۈش، دالا پا ـ ئالىيىتى، قار تېيىلىش، ئاستا يۈگۈرۈش قاتارلىق ھەرىكەتلەر ئارقىلىق يۈرەكنى چېنىقتۇرۇش مۇمكىن.

يۈرىكىڭىزنىڭ سوقۇش رېتىمىنى مىنۇتىغا 100 دىن تۆۋەن ھالەتتە 30 مىنۇت ساقلىيالىسىڭىز، سىزنى ئاساسەن ساغلام دېگۈلۈك.

تومۇرنىڭ ئەڭ يۇقىرى سوقۇش رېتىمىنى 60% كە يەتكۈزۈشكە تىرىشالىسىڭىز تېخىمۇ ياخشى. تومۇرنىڭ ئەڭ

يۇقىرى سوقۇش رېتىمى دەل يۈرەكنىڭ سوقۇش رېتىمىنىڭ ئەڭ يۇقىرى سۈرئىتىدۇر. نورمال ئەھۋالدا 220 دىن يېشىڭىزنى چىقىرىۋەتسەك بىلگىلى بولىدۇ. مىسالەن: سىزنى 40 ياش دەيلى، ئۇنداقتا مەشىق جەريانىدا يۈرەك رېتىمىنى 108 دىن تۆۋەن ھالەتكە يەتكۈزۈشكە تىرىشىشىڭىز كېرەك، دېگەن گەپ. (220-40=180; 180×0.6=108) كۆپىنچە مەشىق ئۇنۇمىدە يۈرەكنىڭ ئەڭ يۇقىرى سوقۇش رېتىمى 72%~87% ئارىلىقىدا بولسا مۇۋاپىق، دەپ قارىلىدۇ.

ئەۋرىشىملىك بۇ ئادەتتە ئېلاستىكلىقمۇ دېيىلىدۇ، سوزۇلۇش ھەرىكىتىنى ئاساس قىلىدۇ. كۆپىنچە مۇتەخەسسىسلەر ئايروبىك چېنىقىشىنىڭ ئالدى - كەينىدە «ئالدىن بەدەن قىزىتىش» ۋە ئاستا توختاش (سوزۇلۇش) قا دىققەت قىلىشنى ئەسكەرتىدۇ. ئالدىن بەدەن قىزىتىشنىڭ مۇسكۇللارنى بوشىتىپ، ئىسسىقلىقنى ئاشۇرۇش، چېنىقىشقا تەييارلىنىشقا پايدىسى بار.

ئاستا توختاش لاكتىك كىسلاتانىڭ ئاجىزلىشىشىغا ياردەم بېرىپ، مۇسكۇللارنىڭ ئاغرىشى، ئۇيۇشۇپ قېلىشىنى باسىدۇ.

كۈچ مەشىقى ئاددىي، يۇمشاق گىمناستىكا تۈرلىرى، يەر بىغىرلاش، قورساق قاتلاش، ئولتۇرۇپ - قوپۇش، ئېغىرلىق كۆتۈرۈش دېگەندەك ئۇزاققا سوزۇلىدىغان مۇسكۇل مەشىقلىرىنى كۆرسىتىدۇ. كۈچ مەشىقىنى ئادەتكە قاراپ ھەر خىل ئىشلەش مۇمكىن. مۇبادا سىز جىسمانىي ئەمگەك ياكى تەنتەربىيە بىلەن شوغۇللانغۇچى بولسىڭىز، كۈچىڭىزنى ئاشۇرۇش، ئىقتىدارىڭىزنى يۇقىرى كۆتۈرۈشكە ئەسقېتىپ قالار. ئەگەر ئەقلىي ئەمگەك قىلغۇچى، ئۇزۇن ئولتۇرۇپ ئىشلىگۈچى، ھەرىكىتى ئاز ئادەم بولسىڭىز ئايروبىك چېنىقىش، سوزۇلۇش مەشىقىدىن باشقا كۈچ مەشىقىنىمۇ قوشۇمچە قىلمىسىڭىز بولمايدۇ.

مەن بىر قېتىم مەشىق فىزىيولوگىيەسىدە دوكتورلۇق ئۇنۋانى - نىنى ئالغان بىر دوستۇم بىلەن مەشىق ساربىيىغا بارغانىدىم. ئۇنىڭ

مەقستى كۈچ مەشقى قىلىپ كۈچىنى ئاشۇرۇش ئىدى. ئۇ ماڭا بەلگىلىك پەيتتە ئىشتانكىنى قولىدىن ئېلىۋېتىشنى تاپىلاپ مەشققە چۈشۈپ كەتتى.

مەن بىر چەتتە قارىغاچ ساقلاپ تۇرىمەن. ئىشتانكا كۆتۈرۈلىدۇ، چۈشىدۇ. ئۇ ماڭا بارغانسېرى ئېغىرلىشىپ كېتىۋاتقاندەك، دوستۇمۇ بەرداشلىق بېرەلمەيۋاتقاندەك تۇيۇلۇپ كېتىۋاتاتتى. لېكىن ئۇ چىداپ داۋاملاشتۇرۇۋاتتى. كۈچەشتىن ئۇنىڭ يۈز تېرىلىرى تارتىشىپ تومۇرلىرى كۆبجۈپ چىققانىدى. ئەمدىغۇ چاقىرىپ «ئال بۇنى» دە دەيتتىم، تىتىلداپ تۇرۇپ. ئۇ ئەس ـ هوشىنى يوقىتىپ، نېمە قىلىۋاتقىنىنىمۇ ئاڭقىرالمايۋاتامدۇ ـ يا، دەپ قالاتتىم بەزىدە. لېكىن ئۇ مېنى هەيران قالدۇرۇپ، ئىشتانكىنى خاتىرجەم قويىاتتى ۋە يەنە كۆتۈرۈشكە باشلايتتى.

ئۇھ، ئۇ ئاخىر مەندىن ئىشتانكىنى ئېلىۋېتىشنى ئۆتۈندى.

ـــ نېمىدەپ، مۇنچە ئۇزۇن كۈچەيسەن؟

ـــ ستېۋېن، مەشقىنىڭ نەپ بېرىدىغان يېرى، ئەڭ ئاخىرىدا. كۈچۈمنى ئاشۇرىمەن دەيدىكەنمەن، مۇسكۇل تالالىرى يېرىلغۇچە، نېرۋا تالالىرىم ئاغرىپ چىدىيالمىغۇچە كۈچىشىم كېرەك. شۇندىلا تەبىئىي كۈچۈم تېخىمۇ تولۇقلىنىدۇ. 84 سائەت ئىچىدە بەدەندىكى توقۇلما ـ تالالار تېخىمۇ كۈچىيىپ چىڭىيىدۇ.

ئۇنىڭ دېمەكچى بولغىنىنى ئاڭقىرىپ يەتتىم. بىزدىكى هېسسىيى مۇسكۇللارمۇ (سەۋر ـ تاقەت دېگەندەك) شۇنىڭغا ئوخشاشلا بىرگەپ ئىدى. چىدامچانلىق مەشقى ئالدىنقى قېتىملىق چەكتىنمۇ ئېشىپ چۈشكەندىلا، هېسسىيات تالالىرى يېرىلىدۇ ـ دە، تېخىمۇ مۇستەهكەم هالەتتە تولۇقلىنىدۇ.

دوستۇم كۈچىنى ئاشۇرماقچى ئىدى ۋە ئۇنىڭ ئېيتقىنى ئوبدانلا چۈشەنگەنىدى. توغرا، هەممىزنىڭ ئۇنىڭدەك كۈچ مەشقى قىلىشىمىزنىڭ هاجىتى يوق. ئەمما بىز تەن قاتلىمىمىز ـ

نى يېڭىلاپ تۇرۇشىمىز، يەنى ھەرىمىزنى بىلەپ تۇرۇش ئارقىلىق ئۇنىڭ خىزمىتى ئۇنۇمىنى ياخشىلىشىمىز، ئوبدان ساقلىشىمىز كېرەك. مەشىق ئەقىل بىلەن بولغىنى ئەۋزەل. كۆپىنچىيلەن ئۇزاق مەزگىل ئىزچىل مەشىق قىلالمايدۇ. قىلغىنىدا بولسا چەكتىن ئاشۇرۇۋېتىدۇ ـ دە، بەۋجۇدە ئاغرىق، زەخىم، يارىلىنىش پەيدا قىلىپ قويىدۇ. مەشىقنىڭ نورمال، ئاستا باشلانغىنى خوپ. يەنە كېلىپ، مەشىقنىڭ ئەڭ يېڭى تەتقىقات نەتىجىلىرى، دوخ-تۇرنىڭ تەۋسىيەسى ۋە ئۆزىڭىزنىڭ ئارزۇ-ئىرادىڭىز بىلەن ماس بولغىنى تېخىمۇ ئەۋزەلدۇر.

دەسلەپتە بەلكىم مەشىققە دېگەندەك ماسلىشىپ كېتەلمەس-سىز، ھەتتا ھەپتە ئون كۈندىلا خۇشياقمايمۇ قالار. لېكىن شۇنداقتىمۇ چىداڭ، ئاكتىپ بولۇڭ. يۈگۈرۈشنى پىلانلىغان بول-سىڭىز، يامغۇر ياغسىمۇ مەيلى، توختۇمالماڭ. يامغۇر يېغىپ ئە-جەب ياخشى بولىدى، بەدىنىمىلا ئەمەس، ئىرادەمنىمۇ چىنىقتۇ-رۇۋالىدىغان بولىدۇم، دېگەنلەرنى ئويلاڭ.

يۈرەك نەپەس سىستېمىسىنىڭ ئىقتىدارىنىمۇ ئېشىشىغا ئەگىشىپ ۋېنا تومۇرىڭىزنىڭ سوقۇش رېتىمى ئاستىلايدۇ. بەدىنىڭىز زور كۈچ تەلەپ قىلىدىغان ھەرىكەتلەرگە ماسلىشىدۇ، كۆپ ھەرىكەت قىلسىڭىزمۇ چارچىماي، يەڭگىل ھېس قىلىدىغان بولىسىز. چۈش-كەچلىكلىرىمۇ ھەرقانداق خىزمەتكە روھىڭىز كۆتۈرەڭگۈ، كەيپىياتىڭىز جۇشقۇن ھالدا كىرىشەلەيسىز. چېنىقمىغان چاغدىكى ھارغىن تۇيغۇ سىزدە قايتا كۆرۈلمەيدۇ.

سىزدە بىرىنچى ئادەتتىكىگە ئوخشاش ئاكتىپ، تەشەببۇسكار مۇسكۇل يېتىلدۇرۇش چېنىقىشىنىڭ ئەڭ چوڭ پايدىسى بولۇشى مۇمكىن. چېنىقىشىڭىزغا توسقۇن بولىدىغان پاسسىپ ئامىللار بىلەن ھەپىلىشىپ يۈرۈشنى ئەمەس، ساغلام بەدەننى قوغلىشىشنى تۇپ مەقسەت قىلىپ تۇرۇپ بوشاشماي چېنىقىپ بېرىڭىزلا، ئۆزلۈك باھا، قەدىر-قىممەت، ھۆرمەت، ئىشەنچ تۇيغۇڭىزنىڭ ھەسسىلەپ ئېشىپ بېرىشىدا گەپ يوق.

www.uyghurkitap.com

مەنسۇبىيەت قاتلىمى

مەنسۇي جەھەتتىن ئۆزىنى يېڭىلاپ تۇرۇش ئىككىنچى ئادەت بىلەن زىچ باغلىنىشلىق بولۇپ، ئۇ سىزنى ئىنسانىيلىققا تېخىمۇ يېقىنلاشتۇرىدۇ.

مەنسۇي ساپا ئىنساننىڭ ماھىيىتى، يادروسى شۇنداقلا قىممەت سىستېمىسىغا بولغان قەتئىيلىكى بولۇپ، ئۇ ھەم خۇسۇسىي ھەم ئىنتايىن مۇھىم ساھە. ئۇ بەدەندىكى ئىلھام - رىغبەت رولىنى ئويىنىغۇچى مەنبەلەرنى قوزغىتالايدۇ ۋە سىزنى ئىنسانىيەتنىڭ مەڭگۈلۈك ھەقىقەتلىرى بىلەن چىڭ باغلاپ تۇرىدۇ. بۇ نۇقتا كىشىلەر ئارا ھەر خىل تۈستە مەيدانغا چىقىدۇ، ئەلۋەتتە.

بەزىلەر مۇنەۋۋەر ئەدەبىي ئەسەرلەردىن ياكى مۇزىكىلاردىن بىرەك ھۇزۇرلىنىش ئارقىلىق ئۆزىنىڭ مەنسۇي سۈپىتىنى يېڭىلاپ تۇرسا، يەنە بەزىلەر تەبىئەت بىلەن ئالاقە ئىشتىسى ئورنىتىش ئارقىلىق بۇ مەقسەتكە يېتىدۇ. مەن بولسام ھەر كۈنى پۈتۈن زېھنىم بىلەن مۇقەددەس كالامنى ئوقۇش ۋە ئۇ ھەقتە پىكىر يۈرگۈزۈش ئارقىلىق ئۆزۈمنى يېڭىلاپ تۇرىمەن. چۈنكى ئۇ مېنىڭ قىممەت قارىشىمنى ئايان قىلىپ بېرىدۇ. ئۇنىڭغا ھەر بىر يۈزلەنگىنىمدە، قايتىدىن تۇغۇلغاندەك روھىم كۆتۈرۈلۈپ، ئىشەنچ - ئېتىقادىم مۇستەھكەملىنىپ، كىشىلەر ئوچۇن ئۆزۈمنى بېغىشلاش ئىرادەم قايتىدىن چىڭىپ كېتىدۇ. تەبىئەتكە زەن قويۇش ئارقىلىق مەنسۇيەتنى يېڭىلاپ تۇرۇشمۇ كارامەت ئىش. كۇللى كائىنات ئۆزىگە زەن قويغۇچىلارغا ھىدايەت بەخش ئەتكۈچىدۇر. شەھەرنىڭ ۋاراڭ - چۇرۇڭ، شاۋقۇن - سۇرەنلىرىدىن ئۇزاپ، تەبىئەت ئۆزىگە مۇجەسسەملەپ ياتقان ھەمدەملىك رىتىمىغا قۇلاق سالغىنىمىزدا ۋۇجۇدىمىز پاك - پاكىز چايقىلىپ كېتىدۇ. تاشقى دۇنيانىڭ قالايمىقان ۋاراڭ - چۇرۇڭلىرى قەلبىڭنىڭ تىنچ - ئەمىنلىكىگە قايتىدىن

باستۇرۇپ كىرمىگۈچە، ھېچقانداق بىر نەرسە سېتىۋېلىنمايدۇ.

يازغۇچى ئارتېر گوردون (Arther Gordon) ئۆزىنىڭ مەنىۋى يېتىلىنىش جەريانىنى بايان قىلغان ئاساستا مۇنۇلارنى يازغان ئىدى:

بىر مەزگىل ئۇ ھاياتنى شۇنچىۋالا مەنىسىز ھېس قىلىپ ئۇزۇل ـ كېسىل چۈشكۈنلىشىپ كېتىدۇ. ھەتتا بارا ـ بارا ئەھۋالى يامانلىشىپ دوختۇرغا كۆرۈنمىسە بولمايدىغان دەرىجىگە يېرىپ يېتىدۇ. تەكشۈرتسە ھەممە يېرى ساق ـ ساغلام. شۇنىڭ بىلەن دوختۇر ئۇنىڭغا بالىلىقىدا ئېڭ ياقتۇرىدىغان جايدا بىر كۈن تۇرۇشتىن ئىبارەت «مەنىۋى سەپەر»نى تەۋسىيە قىلىپتۇ ۋە تاماق يېسە بولىدىغان، ئەمما گەپ قىلىش، ئوقۇش، يېزىش، رادىيو ئاڭلاشقا بولمايدىغانلىقىنى ئەسكەرتىپتۇ ھەمدە بىرىنى سائەت 9 دا، قالغانلىرىنى ئايرىم ـ ئايرىم ھالدا سائەت 12 دە، چۈشتىن كېيىن سائەت 3 ۋە 6 دە ئىچىشنى تاپىلاپ، تۆت رېتسېپ يېزىپ يولغا سالىپتۇ.

ئەتىسى گوردون بالىلىقىدا بېرىشنى ئېڭ ياقتۇرىدىغان دېڭىز ساھىلىغا كېلىپ، بىرىنچى رېتسېپىنى ئېچىپتۇ. قەغەزگە «زەن سېلىپ ئاڭلاڭ» دېگەن خەتلا كىرگۈزۈلگەن ئىكەن. ئېلىشىپ قالمىغاندۇ بۇ دوختۇر؟ مۇشۇ پېتىم ئۆيگە سائەت تۇرامدىم بۇ يەردە؟ ئۇنىڭ تۇنجى ئىنكاسى شۇ بولىتۇ. لېكىن دوختۇرنىڭ جېكىلىشى بويىچە قىلىپ باقماقچى بولۇپ ئەتراپتىن كېلىۋاتقان ھەر خىل تەۋرىش، سادالارغا قۇلاق سالىتۇ. دېڭىزنىڭ شاۋقۇنى، قۇشلارنىڭ سايرىشى. ئۇزۇن ئۆتمەي ئۇ دەسلىپىدە ئانچە زەن سېلىپ قويمىغان باشقا نۇرغۇن ئاۋازلارنى ئاڭلاشقا باشلاپتۇ. ئۇ ئاۋاز، ھەر خىل تەۋرىش ـ سادالارغا قۇلاق سالغاچ بالىلىقىدىكى دېڭىز ئۇنىڭغا ئۆگەتكەن سەۋر ـ تاقەت، ئىززەت ـ ھۆرمەتنى شۇنداقلا ھەممە مەۋجۇداتنىڭ بىر جان، بىر تەنلىكى ھەققىدىكى

تەسىراتلارنى يادىغا ئاپتۇ. تونۇش ئاۋازلار، جىمجىتلىقنىڭ ساداسى ئۇنىڭ سەزگۈ نېرۋىلىرىنى ئاستا ـ ئاستا ئۇيقۇلاندۇرۇشقا باشلاپتۇ.

چۈشلۈكى، ئۇ ئىككىنچى رېتسىپ قەغەزنى ئېچىپتۇ. «ئۆتكەن كۈنلەرگە قايتا!». نېمىگە قايتىمەن؟ بالىلىقىمغۇ ياكى ئۆتۈپ كەتكەن گۈزەل دەقىقىلەرگىمۇ؟ ئۇ ئېسىدە قالغان كۆڭۈل لۈك ئىشلارنى ھەربىر تەپسىلاتلىرىغا قەدەر ئەسلەشكە تىرىشىپ. تۇ. قەلبى بارا ـ بارا ئاللىقانداق تاتلىق تۇيغۇدىن ئىلىشقا باشلاپتۇ.

چۈشتىن كېيىن سائەت ئۈچ بولغاندا ئۇ ئۈچىنچى ۋاراق رېتسىپ قەغەزنى ئېچىپتۇ. ئالدىنقى ئىككىسى قىلىش ئاسان ئىش بولغان بىلەن «مۇددىئايىڭنى تەھقىقلە» دەپ يېزىلغان مۇنۇسىنى قىلىش ئۇنچىۋالا ئاسان ئەمەس ئىدى. دەسلەپىدە ئۇ ئۆزىنىڭ قىلمىش ـ ئەتمىشلىرىنى ئاقلاپتۇ. مۇڭەپپەقىيەت ۋە باشقىلارنىڭ ئېتىراپىغا ئېرىشىش، تىنچ ـ ئەمىنلىكىنى قولغا كەلتۈرۈش ئۈچۈن مىدىرلىماي بولمايدۇ ـ دە! يەنە بىر تۈرۈپ ئويلىسا، قىلغانلىرىنىڭ قانداقتۇر بىر ـ يېرى توغرا ئەمەستەك. بەلكىم ئۇنى چۈشكۈنلەشتۈرگىنى دەل مۇشۇ ئامىلدۇر. ئۆتۈپ كەتكەن خۇشال ـ رازىمەن تۇرمۇشىنى بىر رەت كۆز ئالدىدىن ئۆتكۈزگەندىن كېيىن، ئۇ ئاخىر تۈگۈنىنىڭ يېشىمىنى تاپقاندەك بوپتۇ ـ دە، مۇنۇلارنى يېزىپتۇ:

مەن تۈيۈقسىزلا ناتونۇغرا مۇددىئانىڭ تۈگىمەس خاتالىقلارغا ئېلىپ بارىدىغىنىنى بايقاپ يەتتىم. مەيلى پوچتىكەش، ساتىراش، سۈغۇرتا خادىمى ياكى ئائىلە ئايالى بول، باشقىلار ئۈچۈن خالىس تەر تۆكۈۋاتىمەن دەيدىغانلا ئويدا بولىدىكەنسەن، ئىشىڭ ياخشى بولغاي. ناۋادا ئۆز نەپسىڭنىڭ غېمىدىلا چاپىدىكەنسەن، ھېچ ئىشىڭ بىر باشقا چىقمايدۇ.

سائەت ئالتىدە ئۇ تۆتىنچى رېتسىپ قەغەزنى ئېچىپتۇ. «غەم ـ غۇسسىلىرىڭنى قۇمغا يازا!» ئۇ ساھىلغا تىزلىنىپ

ئولتۇرۇپ، قۇلۇلە قېپىنىڭ پۇچۇقى بىلەن بىر نېمىلەرنى يېزىپتۇ ۋە قويۇنىچە قايتىپ كېتىپتۇ. ئارقىسىغا بۇرۇلۇپمۇ قويماپتۇ. چۈنكى ئۇنىڭغا شۇ نەرسە ئايانكى، ئۇزۇن ئۆتمەيلا شىددەتلىك دېڭىز دولقۇنلىرى يوپۇرۇلۇپ كېلىدۇ ـ دە، ئۇنىڭ قۇمغا يېزىلغان ھەممە ـ ھەممە غەم ـ غۇسسىلىرىنى پاك ـ پاكىز سۈپۈرۈپ تاشلايدۇ.

مەنمۇ جەھەتتىن يېڭىلىنىشقا ۋاقىت كېرەك. لېكىن بىز ئۇنى بۇ ئىككىلەمچى ئىش، ساناپ، كۆڭۈلسىزشكە ۋاقىت چىقارمايمىز.

ئۇلۇغ ئىسلاھاتچى مارتىن لىيۇتېرنىڭ مۇنداق مەشھۇر سۆزى بار: «بۈگۈن قىلىدىغان ئىشىم بەك جىق، شۇڭا بىر سائەت ئارتۇق ئىلتىجا قىلىمەن». ئۇنىڭچە ئىبادەت رەسمىيەت ئەمەس، بەلكى ھۆرلۈك ۋە كۈچ ـ قۇۋۋەتنى ئاشۇرىدىغان سۈزۈك بۇلاق ئىدى.

ھەرقانداق بېسىم ـ قىيىنچىلىق ئاستىدىمۇ ئۆزىنىڭ مەردانە قىياپىتىنى قىلچە ئۆزگەرتمەستىن ياشاپ ئۆتكەن يىراق شەرقلىق بىر ئىخلاسمەن زاھىتتىن بىرەيلەن سوراپتۇ:

ـــ بۇنداق ئەمىن ـ ئارامىلقىنى قانداق ساقلاپ كەلدىڭىز؟

ئۇ زات مۇنداق جاۋاب بېرىپتۇ:

ـــ چۈنكى مەن ئىستىقامەت سۈپىسىدىن ئايرىلىپ باققان بەندە ئەمەسمەن.

ئۇنىڭ قەلبى، ۋۇجۇدى ئىستىقامەت سۈپىسىغا، ئىستىقامەتتىكى تىنچ ـ ئەمىن، ئارامخۇدالىققا چەمبەرچاس باغلىنىپ كەتكەنىدى. ھېچقانداق ۋاقىت ۋە ھېچقانداق ئىش ئۇنىڭ ئىستىقامەتكە بېرىلگەن قەلبىگە سۇقۇنۇپ كىرەلمىگەنىدى.

بۇنىڭدىن كۆرۈۋېلىشقا بولىدۇكى، بىز ھاياتلىق مەنزىلىمىز ۋە تۇرمۇش مەنتىقىمىزنى ھەقىقىي تونۇپ يېتىدىكەنمىز، ئۇ خۇددى ھەممىنى بىر يەرگە جەملىگۈچى سايىۋەنلىككە ئوخشاش،

بىزنى توختاۋسىز يېڭىلاپ، كۈچلەندۈرۈپ، كۈچمىزنى مەركەزلەشتۈرۈپ تۇرىدۇ. ھاياتتىن ئېرىشىدىغان نەپ - نەتىجىمىز تېخىمۇ كۆرۈنەرلىك بولىدۇ. شۇڭلاشقىمۇ ئادەمنىڭ مەجبۇرىيىتە ئەھدىنامىسىنى بەك مۇھىم بىلىمىز. تۇرمۇشنىڭ يادروسى ۋە نىشانىنى ئايدىڭلاشتۇرۇش — بىزنى ئۇزۇكسىز تەپەككۇرغا، تەمكىنلىككە يېتەكلەيدۇ. روھى جەھەتتىن ئۆزىمىزنى ئىسلاھ قىلىپ تۇرۇش جەريانىدا ئىرادە-ئېتىقادىمىز چىڭىپ، ھەربىر كۈنلۈك ئىش - ئەھۋالىمىزنى مەجبۇرىيەت بۇرچىدا تامامىلاشقا كۈچەيدىغان بولىمىز.

داۋىد. ماكاي(David O. Mckay): «ئىنسانىنىڭ قەلبىدە چوڭقۇر ھەر كۈنى ناھايىتى شىددەتلىك جەڭ بولۇپ تۇرىدۇ» دېگەنىكەن. بۇ جەڭدە غالىب كېلەلىسىڭىز، قەلبىڭىزدىكى زىددىيەت - توقۇنۇش پەسكويغا چۈشۈپ، ئەمىنلىك ۋە ھاياتنىڭ ھەقىقىتىنى ھېس قىلالايدىغان سەگەك ئاڭ سىزنىڭ بولغاي. ھەمقام - ھەمكارلىق، مېھىر - شەپقەت، باشقىلارنىڭ كۈلكە - شادلىقىغا ھەمشېرىك بولالايدىغان مەمنۇنىيەت تۇيغۇلىرى قوشۇلغان ئاممىنىڭ ئېتىراپى ھەم سىزگە ئەگەشكەي!

ئەقلىي قاتلام

بىزنىڭ ئەقلىي تەرەققىياتىمىز ۋە ئۆگىنىش ئادىتىمىز مۇنتىزىم مائارىپنىڭ مەسئۇلى بولۇپ، مەكتەپنىڭ تەلىم - تەربىيىدىن ئايرىلسىلا، نۇرغۇنلىرىمىزنىڭ كاللىسى قاتمالللىشىپ كېتىدۇ. كىتاب ئوقۇش خۇشياقمايدىغان، تاشقى دۇنيانىڭ يېڭىلىقلىرى ھەققىدە ئىزدەنمەيدىغان، باش قاتۇرۇپ پىكىر يۈرگۈزمەيدىغان، بىر نەرسە يېزىشقا تىرىشمايدىغان، كۆڭۈل ئېگىلىرى يېزىپ تاشلاپ قويغانلىرىنىمۇ ۋاراقلاپ قويمايدىغان، ئۆزىمىزنى ئىپادىلەشنىڭ توغرا، تاۋلانغان، ئىلمىي ئۇسۇلىغا قارىتا تەكشۈرۈش ئېلىپ بارمايدىغان بوپكېتىمىز. ۋاقتىمىزنىڭ

تېلېۋىزورنىڭ ئالدىدا خوراپ تۇگىگىنى تۇگىگەن.

ئۇزاق مەزگىللىك تەتقىقات نەتىجىسىدە كۆرسىتىلىشىچە، نۇرغۇن ئائىلىلەردە تېلېۋىزورنىڭ ئوچۇق تۇرۇش ۋاقتى ھەپتىسىگە 35 ~ 45 سائەتكىچە بولىدىكەن. بۇ نۇرغۇنلىرىمىزنىڭ خىزمەت ۋاقتىغا تەڭلىشىپ قالسا، يەنە نۇرغۇنلىرىمىزنىڭ ئوقۇش ۋاقتىدىنمۇ ئېشىپ كېتىدۇ. مانا بۇ تېلېۋىزورنىڭ جەمئىيەتكە كۆرسىتىدىغان كۆچلۈك تەسىرى، ئۇنىڭدىنمۇ ئېشىپ چۈشىدىغىنى تېلېۋىزىيەدە تەرغىب قىلىنىۋاتقان قىممەت قاراشلار تۈيدۇرماستىن ئىدىيەيىمىزنى ئۆزگەرتىۋېتىدۇ.

ئائىلىدە بىز ھەپتىلىك تېلېۋىزىيە كۆرۈش ۋاقتىنى يەتتە سائەت، يەنى كۈنگە بىر سائەتتىن بېكىتىۋالغانمىز. ئائىلىۋى سۆھبەتتە بىز تېلېۋىزىيەنىڭ ئائىلىگە ئېلىپ كېلىدىغان ياخشى ـ يامان تەسىرىنى مۇلاھىزە قىلىساق، مۇبادا ھەممىمىز مۇداپىئەدە تۇرۇش ۋە رىقابەت كەيپىياتىمىزنى تاشلاپ، ئوبدان سەپسالساقلا ماغزاپ تىياتىر ياكى ئاللىقانداق پىروگراممىلارغا مەستۇمۇستەغرۇق بولۇپ كېتىشىنىڭ سەپى ئۆزىدىن بىنورمال تاينىۋېلىش ئىكەنلىكىنى بايقىۋالالايمىز.

توغرا، تېلېۋىزىيە تۇرمۇشنى رەڭگارەڭلەشتۈردى. ۋاھالەنكى، نۇرغۇن تېلېۋىزىيە پىروگراممىلىرىنىڭ ۋاقتىمىز، زېھنىمىزنى بىھۇدە خۇراتقانلىقىنى ئۇستىگە ئاجايىپ زور پاسسىپ تەسىرلەرنى ئېلىپ كەلگىنىمۇ ھەم راست.

تېلېۋىزىيە پىروگراممىلىرىنى ئاقىلانە تاللاشتا ئۇچىنچى ئادەتكە مۇراجىئەت قىلغان تۇزۇك. ئۇ بىزنىڭ مۇددىئايىمىز ۋە ئاڭ ـ ئىدىيەيىمىزگە ئۇيغۇن كېلىدىغان ئۇچۇر، كىشىنى ئويلىنىشقا يېتەكلەيدىغان نادىر پىروگراممىلارنى پەرقلەندۇرۇش ۋە تاللىشىمىزغا ياردەم بەرگۈسى. ئەقلىي جەھەتتىن يېڭىلىنىش ـ ئۆزۈكسىز ئىلىم ئىگىلەش نەزەر دائىرىسىنى كېڭەيتىپ تۇرۇشقا باغلىق. ھەتتا بەزىدە كۆچەيتىش

سىنىپلىرىغا، سىستېمىلىق ئۆگىنىشكە مۇراجىئەت قىلمايمۇ بولمايدۇ. لېكىن ئادەتتىكى ئەھۋالدا مۇنداق قىلىشنىڭ زۆرۈرىيىتى يوق. ئاكتېپ، جۇشقۇن ئادەم ئوچۇق ئۆرپىنى تەربىيەلەپ، ئىسلاھ قىلىپ تۇرۇشنىڭ ئۇسۇل - چارىلىرى دېگەن كۆرمەك.

مۇنەۋۋەر ئەدەبىي ئەسەرلەرنى ئوقۇپ تۇرۇش تەپەككۇرنى كېڭەيتىدىغان ئەك ياخشى ئۇسۇل. سىز بۇ ئارقىلىق تارىختىكى ۋە زامانىڭىزدىكى ئەك ئىلغار ئىدىيەلەر بىلەن ئۇچرىشىپ تۇرالايسىز. مەن ھەممەيلەننى ئەك بولمىغاندا ئايدا بىر كىتاب، مۇمكىن بولسا ئىككى ھەپتىدە بىر كىتاب، تېخىمۇ ياخشىسى ھەپتىدە بىر كىتاب ئوقۇشقا كۆچەپ تەۋسىيە قىلغۇچىلاردىن. كىتاب ئوقۇمىغانىنىڭ قارىغۇدىن پەرقى يوق.

مەشھۇر ئەدەبىي ئەسەرلەر، خارۋارد تەۋەررۇكلىرى، مەشھۇر شەخسلەرنىڭ تەرجىمھالى، دۆلەت جۇغراپىيەسى دېگەندەك ئوقۇشلۇقلار مەدەنىيەت چۈشەنچىمىزنى موللاشتۇرغۇچى ئەك ياخشى ئەسەرلەردۇر. ئوخشىمىغان ئۇسلۇبتىكى ئەسەرلەر تەپەككۇرىمىزنى ئېچىپ، بىلىم قۇرۇلمىمىزنى يۈكسەلدۈرۈپ، ئەقىل تېغىمىزنى تېخىمۇ بىلەيدۇ. ئوقۇغاندا بەشىنچى ئادەتتىكى پىرىنسىپ بويىچە ئۆز تەسىراتىمىزنى قوشۇۋالماستىن، ئالدى بىلەن ئاپتورنىڭ نېمە دېمەكچى ئىكەنلىكىنى ئاڭقىرىشقا كۆچەپ ئوقۇساق، بۇنىڭ پايدىسى تېخىمۇ ياخشى بولغۇسى. ئاپتورنىڭ بايان مۇددىئاسىنى بىر چەتكە قايرىپ قويۇپ ئۆز كەچمىش - يەتمىشلىرىمىزگە باغلاپ ھۆكۈم چىقىرىمىز دەيدىكەنمىز، ئوقۇشنىڭ ئۇنۇمى نەچچە ھەسسە تۆۋەنلەپ كېتىدۇ.

ئەقىل شەمشىرىنى بىلەپ تۇرۇشنىڭ يەنە بىر ئۇنۇملۇك ئۇسۇلى يېزىشتۇر. ئۆزىنىڭ ئوي - خىيال، كەچمىشلىرى، چۈشەنچە، ھاسىلاتلىرىنى يېزىپ مېڭىش تەپەككۇرنى تېخىمۇ ئۆتكۈر، ئېنىق ۋە ئىزچىللىققا ئىگە قىلىدۇ. يازغاندا ئىشلارنىڭ

هادىسىۋى قاتلىمىدىلا توختاپ قالماستىن، باشقىلارنىڭ ئىدىيە، تەسىرات، چۈشەنچىلىرى ئۈستىدىمۇ مۇلاھىزە يۈرگۈزەلىسەك، ئۇ ھالدا بۇنىڭ تەپەككۇر قىلىش، ئەقلىي خۇلاسە چىقىرىش، باشقىلارنىڭ ئوي ـ خىيالىدىن پايدىلىنىش ئىقتىدارىمىزنى ئۆستۈرۈشىمىزدە پايدىسى زور بولىدۇ.

تەشكىللەش ۋە پىلانلاش ئىككىنچى، ئۈچىنچى ئادەتلەر بىلەن زىچ مۇناسىۋەتلىك بولغان ئەقلىنى ئۆتكۈرلەشتۈرۈش ئۈسۇللىرىدۇر. يەنى پىلانلىق ئىش باشلاش، ئەقلىنى ئۆتكۈرلەشتۈرۈش ئۈچۈن باشقا ئىشلارنى ئورۇنلاشتۇرۇش جەريانىدا مېڭىنىڭ تەسەۋۋۇر ۋە تەپەككۇر ئىقتىدارىدىن پايدىلىنىپ، ئىش باشلاشتىن ئاۋۋال پۈتكۈل جەريان ھەمدە نەتىجىگە قارىتا كۆڭلىدە ئېنىق سان تۇرغۇزۇۋېلىش، كونكرېت قەدەم ـ باسقۇچلارغا قارىتا كەسكىن ھۆكۈم چىقىرالمىغان تەقدىردىمۇ، ئاساسلىق باسىدىغان يول، مەنزىللەر ھەققىدە كاللىسىدا سان بولۇش كېرەك. «جەڭنىڭ غەلىبىسى قوماندانىنىڭ تاكتىكىسىغا باغلىق» دەيدىغان گەپ بار. باشتا دەپ ئۆتكەن تەن، روھ، ئەقلىدىن ئىبارەت ئۈچ تېغىنىڭ بىلىنىشى ئەمەلىيەتتە «غالىبلارچە ئۆتۈن ھەر كۈنۈم» دېگەننى رېئاللاشتۇرۇش جەريانىدىن ئىبارەت، خالاس. تەۋسىيەم ھەر كۈنى تېغىڭىزنى بىر سائەت بىلەك، قالدۇرماستىن، بوشاشماستىن، قېپقالغان ئۆمرىڭىز ئۈچۈن بولسۇن.

ئىجتىمائىي ھېسسىي قانىلام

تەن، روھ، ئەقلىي قاتلاملار 1 ـ، 2 ـ، 3 ـ ئادەتلەر بىلەن زىچ باغلىنىشلىق بولۇپ، ئاساسەن شەخسىنىڭ ئارزۇ ـ تىلەكى، ئۆز ـ ئۆزىنى ئىدارە قىلىشى ۋە باشقۇرۇش پىرىنسىپلىرىنى چۆرىدەيدۇ. لېكىن ئىجتىمائىي ھېسسىي قاتلامنىڭ مۇھىم نۇقتىسى ئادەت 4 ـ، 5 ـ، 6 ـ ئادەتلەرگە مۇجەسسەملەشكەن

بولۇپ، كىشىلەر ئارا باشلامچىلىق، سەمىمىي ئالاقە، ئىجادىي ھەمكارلىق پىرىنسىپلىرىنى مەركەز قىلغان.

بىزنىڭ ھېسسىيات تۇرمۇشىمىز بىلەنلا چەكلەنمەيدۇ، بەلكى كۆپىنچە باشقىلار بىلەن ئالاقە، بارىدى-كەلدىدە ئىپادىلىنىدۇ. شۇڭىمۇ ئىجتىمائىي قاتلام بىلەن ھېسسىيات قاتلىمى چەمبەرچاس باغلىنىشلىق مۇناسىۋەت قۇرۇلمىسى ھاسىل قىلغان.

ئىجتىمائىي ھېسسىي قاتلامدىكى يېڭىلاش (بىلەش) باشقا قاتلاملارغا ئوخشاش ئۇنچىۋالا كۆپ ۋاقىت تەلەپ قىلمايدۇ، بىز ئۇنى كۈندىلىك بارىدى - كەلدى جەريانىدىلا تاماملىيالايمىز. لېكىن يەنىلا مەشىق قىلىشقا توغرا كېلىدۇ. ئۇنىڭ ئۈستىگە كۆپىنچىمىز تېخىچە ئامېرىكا ساھەدە مۇۋەپپەقىيەت قازىنالمىغان، بۇنىڭ ئۈچۈن زۆرۈر بولغان 4 - ، 5 - ، 6 - ئادەتلەردىن بىخەۋەر بەندىلەر بولغاچقا، ئۆز - ئۆزىمىزنى رىغبەتلەندۈرۈپ، قامچىلاپ تۇرۇشىمىز تېخىمۇ زۆرۈر.

مىسالەن: سىزنى مەن ئۈچۈن تولىمۇ ھالقىلىق ئادەم، دەپ پەرەز قىلايلى، سىزنى چوقۇم غوجايىنىم ياكى چاكىرىم، خىزمەتدىشىم ياكى دوستۇم، قوشنام، بالا - چاقام ئىشقىلىپ مەن بىلەن بارىدى - كەلدىسى قويۇق مۇھىم بىرەيلەن، دەپ ئويلايلى. بىز قويۇق ئالاقە قىلمىز ياكى بىرگە ئىشلەيمىز ۋە ياكى مۇھىم بىر ئىشنى كېڭىشىۋاتىمىز ۋە ياكى مەلۇم بىر ۋەزىپىنى بىرگە تاماملىماقچى. ۋاھالەنكى، ئارىمىزدا ئىختىلاپ، پىكىر دە پەرق بار، خۇددى سىزنىڭ كۆرگىنىڭىز ياش قىز، مېنىڭ كۆرگىنىم موماي بولغىنىدەكلا.

شۇ زامات مەن 4 - ئادەتنى سىناپ كۆرەي. يەنى سىزگە دەي: «ئىككىمىزنىڭ بۇ مەسىلىدىكى قارىشىمىزنىڭ ئوخشاش ئەمەسلىكى ماڭا ئايان. بولمىسا ھەر ئىككەيلەننى رازى بولغۇدەك چارە تاپقۇچە پىكىرلىشىپ باقايلى، بولامدۇ؟» مېنىڭچە كۆپىنچەيلەنىڭ ماقۇلغا باش لىڭشىتىشىدا گەپ يوق. ئەمدى مەن 5 - ئادەت-

كـه، يەنى ـــ ئالـدى بىلەن ئۆزگـىنى چـۈشـىنـىشكە ئـۆتـەي، زەن سالاي، مەقسىتىم ھەرگىزمۇ ئىنكاس قايتۇرۇش ئەمەس، بەلكى سىزنىڭ ئوي ـ كويىڭىزنى تەلتۆكـۈس چۈشـىنـىش بولسـۇن، دې. مەكچى بولغانلىرىڭىزنى سىنىڭدەك ئېنىق يېشىپ، چۈشەندۈرۈپ بولغاندىن كېيىن، ئەمدى مېنىڭ مەيدانىمنى تەپسىلىي، چۈشـەنىشلىك شەرھلەپ، مېنىڭ نۇقتىئىنەزىرىمنى سىزگە بىلدۈرەي.

ھەر ئىككىسىز ئۇنۇملۇك ھەل قىلىش چارىسى ئۈستىدە ئىزدەنگەن ھەم بىر ـ بىرىمىزنىڭ كۆڭلىدىكىنى چوڭقۇر چۈ. شەنگەندىن كېيىن، ئەمدى 6 ـ ئادەتكە ئۆتىمىز. يەنى ئاردىكى نىزانى تۈگىتىدىغان ئۇچىنچى خىل لايىھە ئۈستىدە ئىزدىنىمىز ۋە بۇنىڭ ھەر ئىككىسىز دەسلىپىدە ئوتتۇرىغا قويغان لايىھەدىن كۆپ ئەۋزەل ئىكەنلىكىنى ئېتىراپ قىلىمىز.

مانا بۇنىڭدىن كۆرۈۋېلىشقا بولىدۇكى، 4 ـ، 5 ـ، 6 ـ، ئادەتلەردىكى مۇۋەپپەقىيەت ھەرگىزمۇ ئەقىل بىلەن ئەمەس، بەلكى ھېسسىيات بىلەن، ئارىمىزدىكى بىخەتەرلىك، ئىشەنچ تۇيغۇسى بىلەن مۇناسىۋەتلىكتۇر.

ئادەمنىڭ بىخەتەرلىك تۇيغۇسىنى ئاشۇرىدىغان ئۇسۇللاردىن مۇنۇلارنى كۆرسىتىش مۇمكىن: پىرىنسىپتا چىڭ تۇرۇش، ئۆز ـ ئۆزىنى مۇئەييەنلەشتۈرۈش، باشقىلارغا ياخشىلىق ئويلاش، ھاياتتا يېڭىش ـ يېڭىلىشتىن ئىبارەت ئىككىلا تالاش ئەمەس، تەڭ نەپلىنىشتىن ئىبارەت ئۇچىنچى خىل مۇمكىنچىلىكنىڭمۇ بارلىقىغا ئىشىنىش، كىشىلەرگە شاپائەت، خەير ـ ئېھسان قىلىشنى خۇشاللىق بىلىش؛ ئۆزى كۆيۈپ كۈل بولسىمۇ باشقىلارغا نۇر بېغىشلاش...

قىلىۋاتقىنىڭىزنى بىرخىل مېھنەت بېغىشلاش، دەپ بىلىڭىز، ئاددىي ئىشمۇ ئۇلۇغۋارلىشىپ كېتىدۇ.

ئەنگلىيەلىك ئەدىب بېرنارد شاۋ مۇنداق دېگەنىدى:

«ئۆزۈڭ ئەھمىيەتلىك دەپ قارىغان ئىش بىلەن مەشغۇل

بولۇشنىڭ ئۆزى بىر خۇشاللىقتۇر. تەبىئەتنىڭ كۆچىگە ئايلان، ھەرگىزمۇ ئەسەبىيلىك، شەخسىيەتچىلىك، روھىي بىنورمالىلىق ۋە ياكى ھەممىلا يەردە پاراكەندىچىلىك تۇغدۇرغۇچى ئەخمەقتىنىڭ گوماشتىسىغا ئەمەس، مېنىڭ جان - تېنىم پۈتكۈل جەمئىيەتكە تەئەللۇق، تېنىمدە جانلا بولىدىكەن، ئۇنىڭ ئۈچۈن قولۇمدىن كېلىدىغانلىنىڭ ھەممىسىنى بېغىشلاشقا رازىمەن، مانا بۇ مېنىڭ بەخت - شەرىپىم. تىنىقمىدىن قالغاندىمۇ ئۆزۈمنىڭ بارلىقىنى جەمئىيەتكە سەرپ قىلسام دەيمەن، چۈنكى مەن قانچىكى تىرىشىپ ئىشلىگەنسېرى شۇنچە ئۇزۇن ياشايمەن، تۇرمۇشنىڭ ئۆزىدىن شۇنچە خۇشاللىق سېزىمەن. مېنىڭچە تۇرمۇش ھەرگىزمۇ قىسقىلا يېنىپ ئۆچىدىغان شام ئەمەس، بەلكى يالقۇنلۇق مەشئەلدۇر. مەن ئۇنى ھازىر ئۇچۇنلا كۆتۈرمەيمەن، بەلكى كەلگۈسى ئەۋلادلارغا يەتكۈزۈپ بېرىشتىن ئاۋۋال ئۇنى تېخىمۇ نۇرانە يالقۇنجىتىش ئۈچۈن تىرىشىمەن.»

ئېلدۇن تانىېر (N.Eldon.Tanner) «بېغىشلاش بىزنىڭ مۇشۇ زېمىندا ياشىشىمىز ئۈچۈن بېرىلگەن ئىمتىيازغا تۆلىگەن بەدىلىمىز» دېگەنىدى. بېغىشلاش ھەر خىل بولىدۇ. مەيلى بىز نەدە، نەگە مەنسۇپ بولايلى، كۇنلا ئۆتىدىكەن، پۈتكۈل ۋۇجۇدىمىز بىلەن كۆيەيلى، سۆيەيلى، ھېچبولمىغاندا بىر ئادەم ئۈچۈن بولسىمۇ...

باشقىلارنى ئۆزگەرتىش

مۇزىكىلىق تىياتىر «چۈشتىكى چەۋەندار»دا كىشى قەلبىنى لەرزىگە سالىدىغان مۇنداق تەسىرلىك ۋەقە بايان قىلىنىدۇ: ئوتتۇرا ئەسىردە بىر چەۋەندار سېپىق نامى ھەمىگە پۇر كەتكەن پاھىشىدىن بىرنى ئۇچرىتىپ قالىدۇ. لېكىن بۇ شائىرانە تۇيغۇغا باي چەۋەندار بۇ ئايالنىڭ

جسمىدىن ئۆزگىچە گۈزەللىك ۋە لاتاپەتنى كۆرۈپ يېتىدۇ ھەمدە ئۇنىڭ بۇلغانغان تېنىنىڭ چوڭقۇر قاتلىمىدا كۆمۈلۈپ قالغان گۈزەل خۇلۇق - پەزىلەتكە بارا - بارا چىنپۇتۇپ، ئۇنىڭ يېڭى قىياپىتىگە سىڭۈل قىلىپ «دۇلسنيا» دەپ يېڭى ئىسىم قويۇۋالىدۇ.

باشتا ئايال ئۇنى كەسكىن رەت قىلىدۇ. ئاچچىق كەچمىشلەر ئۇنىڭ قەلبىدە ئۇنتۇلماس جاراھەتلەرنى قالدۇرغانىدى. شۇڭىمۇ ئۇ چەۋەندازنى ئۇچىغا چىققان ئالجىغان ئەخمەققە چىقىرىۋېتىدۇ. لېكىن چەۋەنداز بەل قويۇۋەتمەستىن، ئۆزىنىڭ ئوتلۇق مۇھەببىتىنى ئىزھار قىلىۋېرىدۇ. توسۇش تەس بولغان مۇھەببەت يالقۇنى ئاستا - ئاستا ئايالنىڭ قېتىپ قالغان قەلب دىۋارىدىن ئۆتۈپ، ئۇنىڭ ھەقىقىي ئاياللىق نازاكىتىنى ۋە خۇلقىنى ئويغىتىشقا باشلايدۇ. ئۇ ئاستا - ئاستا تۇرمۇشدىنى، ئۆزىنى ئۆزگەرتىشكە كىرىشىدۇ ھەمدە ھەممىنى ھەيرانۇ-ھەس قالدۇرۇپ يېپيېڭى تۇرمۇشقا قەدەم باسىدۇ...

ئەپسۇس كېيىنچە ئايال يەنە كونا سەنىمگە دەسسەشكە چۈشىدۇ. سەكراتتا ياتقان چەۋەنداز ئايالىنى چاقىرتىپ كېلىپ، كىشىنىڭ يۈرەك باغرىنى ئېزىدىغان «ئەمەلگە ئاشمىغان ئارزۇ» دېگەن ناخشىنى ئىنجىقلاپ تۇرۇپ ئېيتىدۇ ھەمدە ئايالنىڭ كۆزىگە تىكىلىپ تۇرۇپ ھاياتىنىڭ ئەڭ ئاخىرقى تىنىقلىرى بىلەن بوش پىچىرلايدۇ: «ھەرگىز ئۇنتۇمايمەن، سىز دېگەن دۇلسنيا».

ھەربىر ئادەم جەمئىيەت ئەينىكىنىڭ بىر پارچىسى، ئۇ ئەتراپىتىكىلەرنىڭ ئوي - خىيال، قاراش، باھالىرىنى ئەكس ئەتتۈرىدۇ. بىز ئاشۇ ئەينەكتىن ئەتراپىمىزدىكىلەرنىڭ نەزىرىدىكى ئۆزىمىزنىڭ ئەكسىنى كۆرەلەيمىز. ۋاھالەنكى، جەمئىيەتتىن ئىبارەت بۇ كۆرگۈ كىشىلەرنىڭ پىكرى، قارىشى، تونۇش ۋە تەپەككۇر ئۇسۇلى تەرىپىدىن بەلگىلىنىدۇ. ئۆزئارا

تاپىنىشچان مۇناسىۋەتنىڭ بىر ھالقىسى بولمىش نىزدە كۆپىنچە «مەن دېگەن جەمئىيەتتىن ئىبارەت چوڭ ئەينەكنىڭ بىر قىسمى» دەيدىغان يوشۇرۇن ئاڭ ساقلانغان بولىدۇ.

بىز ئۆز ئەينەكىمىزدە باشقىلارنىڭ ئەكسىنى كۆرسەتسەك، ھەقىقىي كۆرسەتكەن بولىمىز. ئەمما ئۇلارنىڭ ئاكتىپ مەسئۇلىيەتچانلىقىغا قول قويۇپ، ئۇلارنىڭ ھەربىر ئادىتىنى ئۆزگەرتىشكە، ئۇلارنىڭ تېخىمۇ پىرىنسىپال، ئاقىل، مۇستەقىل، كارغا كېلىدىغان كىشىلەرگە ئايلىنىشىغا ياردەم بېرىشكە، ئۇلارنىڭ ھەقىقىي قىيافىتىنى كۆرسىتىپ بېرىشكە تامامەن قادىرمىز. ئاقىلانە ئاڭغا ئىگە كىشىلەر بىلىدۇكى، باشقىلارنىڭ ھەقىقىي قىيافىتىنى نامايان قىلىپ بېرىش ھەرگىزمۇ بىزنى پەسلەشتۈرمەيدۇ. بەلكى بىزنى تېخىمۇ كۈچلۈك قىلىدۇ. چۈنكى مۇنداق ساغلام ئاڭ تەشەببۇسكار كىشىلەر ئارىسىدىكى ئۇنۇملۇك ئالاقىنى كۆپەيتىدۇ.

بەزىدە ئۆزىڭىزگە ئۆزىڭىزمۇ ئىشەنچ قىلالمىغىنىڭىزدا، باشقا بىراۋ سىزگە ئەقىدە باغلايدۇ ـ دە، سىزنىڭ ئۆزگىرىشىڭىزگە سەۋەب بولۇپ قالىدۇ. مانا بۇ ھاياتتىكى بۈيۈك بۇرۇلۇشتۇر.

ئوخشاشلا سىزمۇ باشقىلارنىڭ ھەقىقىي ئەكسىنى كۆرسىتىش ۋە ئۇنىڭ يولىنى قوللاش، مۇئەييەنلەشتۈرۈشكە قادىرسىز. بىراۋ كىشىلەرنىڭ نەزىرىدىكى ئىجتىمائىي ئەينەكلەرنىڭ زەربىسىدە كۈنسېرى چۈشكۈنلىشىپ، خارابلىشىپ كېتىۋاتقىنىدا، سىز ئۇنىڭغا ئىشەنچ نەزىرىڭىزنى تىكسىڭىز، ئۇنىڭ ھال ـ مۇڭىغا قۇلاق سالسىڭىز، ئۇنىڭ ئۈچۈن غەم يېسىڭىز ۋە ئۇنى بۇرچ ـ مەسئۇلىيەتتىن قايتۇرماستىن ئەكسىچە ئۇنىڭغا ئىلھام ـ رىغبەت بەرسىڭىز، چوقۇمكى، ئۇ ئورنىدىن دەس تۇرۇپ كېتىدۇ.

«كەلگۈسىگە ئالدىن باھا بېرىش»نىڭ ئۇنۇمىگە ئائىت مۇنداق بىر ۋەقەگە نەزىرىمىزنى ئاغدۇرۇپ كۆرەيلى:

ئەنگلىيەدىكى بىر مەكتەپنىڭ كومپيۇتېرىدىن توساتتىنلا سىستېما چاتىقى چىقىپ، ئوقۇغۇچىلارنىڭ نەتىجىسىنى خاتىرىلىگەندە ئەلاچى ئوقۇغۇچىلار سىنىپى ناچار، ناچار ئوقۇغۇچىلار سىنىپى ئەكسىچە ئەلاچى قاتاردا تىزىملىنىپ قاپتۇ. ئادەتتە مۇشۇ دوكلاتقا ئاساسەن ئوقۇتقۇچىلارغا قانداق مۇئامىلە قىلىش، دەرسنى قانداق ئۆتۈش لايىھەلىرى بېكىتىلىدىكەن.

مەكتەپ بەش ئايدىن كېيىن بۇ چاتاقنى بايقاپتۇ ھەمدە بۇنى قەتئىي مەخپىي تۇتۇشنى قارار قىلىپ، بۇ بالىلارغا قارىتا قايتىدىن باھالاش سىنىقى ئېلىپ بارماقچى بوپتۇ. نەتىجە كىشىنى ھەيران قالدۇرغۇدەك نەتىجە ئايان بوپتۇ. يەنى ناچار دەپ قارىلىپ قالغان «ئەلاچى ئوقۇغۇچىلار»نى باشقىلار كاللىسى ئىشلىمەس، چاتاقچى، كەپسىز بالىلار، دەپ قارىغاچقا، بالىلارنىڭ ئەقىل بۆلۈنمىسى كۆرۈنەرلىك تۆۋەنلەپ كەتكەن. يەنى ئوقۇتقۇچىلارنىڭ ئالدىن بەرگەن باھاسى ئۇلارنىڭ چېكىنىشىنى كەلتۈرۈپ چىقارغان. لېكىن خاتا ھالدا ئەلاچى قارىلىپ قالغان «ناچار» ئوقۇغۇچىلارنىڭ نەتىجىسى زور دەرىجىدە يۇقىرى كۆتۈرۈلگەن. چۈنكى ئۇلار ئەقىللىق بالىلارغا قويۇلىدىغان مۇئامىلىگە، ئوقۇتقۇچىلارنىڭ كۆيۈنۈشى، قىزغىنلىقى، ئىشەنچىسى، ئۈمىدۋار رىغبەتلەندۈرۈشىگە ئېرىشكەن بولۇپ، ئوقۇغۇچىلارغا بولغان زور ئۈمىد، يۇقىرى باھا ئەكس ئېتىلگەن.

مەكتەپ ئوقۇتقۇچىلاردىن بۇ ئوقۇغۇچىلارنىڭ ئوقۇش باشلانغان دەسلەپكى ھەپتىلەردىكى ئەھۋالىنى سورىغاندا، ئوقۇتقۇچىلار مۇنداق جاۋاب بەرگەن: «نېمە ئىشلىقىنى بىزمۇ بىلمىدۇق، دەسلەپىدە ھەرقانچە تىرىشساقمۇ ئانچە ئۈنۈمى كۆرۈلمىدى. ئامالسىز ئوقۇتۇش ئۇسۇلىنى ئۆزگەرتىشكە مەجبۇر بولدۇق». دېمىسىمۇ كومپيۇتېر بۇ ئوقۇغۇچىلارنى «ئەقىللىق» دەپ كۆرسىتىپ تۇرسا! ئۇلاردا ئىلگىرىلەشنىڭ بولماسلىقى

چوقۇمكى، ئوقۇتۇش ئۇسۇلىدىكى چاتاق دەپ قارىلىشى مۇقەررەر ئىدى. شۇنىڭ بىلەن ئوقۇتقۇچىلار ئوزمىنىڭ قوللىدىن كېلىدىغانلىكى تىرىشچانلىقىنى كۆرسىتىپ، ئوقۇتۇش ئۇسۇلىنى ئۆزگەرتكەن، ياخشىلىغان. بۇنىڭدىن كۆرۈۋېلىشقا بولىدۇكى، ئوقۇغۇچىدىكى بىلىمسىلىك ئوقۇتقۇچىنىڭ قاتمال ئوقۇتۇش ئۇسۇلى كەلتۈرۈپ چىقارغان ئاقىۋەتتىن باشقا نەرسە ئەمەس.

بىز ئۆز ئەينىكىمىزدە باشقىلارنى قانداق كۆرسىتىمىز؟ بۇ كۆرۈنۈش تۇرمۇشقا قانچىلىك تەسىر قىلىدۇ؟ بىزدە باشقىلارغا ھېسسىيات سېلىنمىسى سالغۇدەك «بايلىق» بار. بىز باشقىلارنىڭ يوشۇرۇن كۈچىنى قانچىكى قازالىساق، خوتۇن، بالا ـ چاقىلىرىمىز، خىزمەتداش، ھەقمسايىلىرىمىزنىڭ قەلبىدە مۇنداقلا ئەسلىمە ـ خاتىرە ئەمەس، بەلكى ئۆزىمىزنىڭ ئۇنتۇلماس ئوبرازىمىزنى قالدۇرالايمىز. ئۇلارغا مۇنداقلا ئەستىلىك بەلگە چاپلاپ قويمايلى، بەلكى ئۇلار بىلەن بىرگە ئۆتكەن ھەربىر دەقىقىدە ئۇلارنى ئوخشىمىغان نۇقتىلاردىن كۆزىتەيلى ھەمدە ئۇلارنىڭ ئىشلارداۋامىستەقىل، ئۆز پىكرىلىك بولۇشىغا ياردەم بېرىپ، گۈزەل، مەنىلىك، ئۇنۇملۇك مۇناسىۋەت چەمبىرىكى تىكلەپ چىقايلى.

گېيئوتى (Goethe) شۇنداق دەيدۇ: «بىر ئادەمگە يۈزەكى، پاسسىپ نۇقتىدىن قارىساڭ، ئۇنىڭدا ئىلگىرىلەش بولۇشى ناتايىن. لېكىن ئۇنىڭغا ئىقتىدارى ۋە تالانتى نۇقتىسىدىن باھا بەرسەك، ئۇ چوقۇمكى تېخىمۇ قايىل ۋە شىجائەتچان بولۇپ كېتىدۇ.»

تەڭپۇڭلۇقنى يېڭىلاش

ئۆز ـ ئۆزىنى يۈكسەلدۈرۈش ۋە ياخشىلاشتا چوقۇمكى تەن، روھ، ئەقىل، ئىجتىمائىيەت (ھېسسىيات)تىن ئىبارەت ئىنسانىنىڭ تۆت خىل تۈغما خاسلىقىغا تەڭ ئېتىبار بېرىلىشى كېرەك.

ھەممىسىنى تەڭپۈڭ يېڭىلاش بەك مۇھىم، ھەممىسىنى تەڭپۈڭ تەرەققىي قىلدۇرۇش ئارقىلىقلا كۆڭۈلدىكىدەك ئۇنۇمگە ئېرىشكىلى بولىدۇ. قايسىبىرىگە سەل قارىلىدىكەن، باشقا قاتلاملارغا پاسسىپ تەسىر ئېلىپ كېلىدۇ.

كارخانىلار ئارىسىدىكى رىقابەتمۇ بۇنىڭغا ئوخشاشىپ كېتىدۇ. مالىيە ئەھۋالى ــ كارخانىنىڭ ماھىيىتى، ئىختىساسلىق خادىملارنى بايقاش، يېتىشتۇرۇش، تەربىيەلەش ۋە ئىشلىتىش؛ ئەقىل ــ پاراسەت، خىزمەتچى خادىملارغا بولغان مۇئامىلە، ئىجتىمائىي ھېسسىي قاتلام، تۈپ نىشان، يېتەكچى پىرىنسىپلارنى نامايان قىلىپ تۇرۇش بولسا كارخانىنىڭ روھىدۇر. كارخانىنىڭ مەۋجۇتلۇقى مانا شۇ تۆت خىل ئامىلنىڭ تەڭپۇڭ تەرەققىياتىغا باغلىق. تەڭپۇڭلۇق بۇزۇلىدىكەن، ئەسلىي بار ئەۋزەللىكىمۇ پۈتلىكاشاڭغا ئايلىنىپ قېلىشى مۇمكىن.

نەپ، پايدىنىلا كۆزلەيدىغان شۇنداق كارخانىلارمۇ بارکى، ئېغىزىدا ئالىيجانابلىق داۋرىڭىنى سالغان بىلەن، كىچىك ــ كۆنىدۈز ئويلايدىغىنى يانچۇق تومىلاش. مۇنداق كارخانىلاردا ئېغىر دەرىجىدىكى پېتىشماسلىق ئەھۋالى ساقلانغان بولىدۇ، يەنى ئوخشىمىغان تارماق بۆلۈملەر ئۆزلىرىنىڭكىنىلا ھەققە چىقىرىپ، بىر-بىرىگە ئورا كولىشىدۇ، ئاستىرتتىن بىر-بىرىنى پۈتلايدۇ. توغرا، پايدا قوغلىشىش ــ ھەرقانداق سودا، كارخانىنىڭ ئاساسىي مەقسىتى، لېكىن ئۇ بىر كارخانىنىڭ مەۋجۇتلۇقىنىڭ بىردىنبىر مۇددىئاسى بولۇپ قالسا بولمايدۇ. ياشاش ئۈچۈن يېمىزغۇ، ھەرگىزمۇ يېيىش ئۈچۈنلا ياشىمايمىز.

يەنە بەزىلەر ئىجتىمائىي ھېسسىي تەرەپكىلا بەك كۆچەپ، ئېغىپ كېتىدۇ. مەلۇم مەنىدىن ئالغاندا، بۇنداقلار جەمئىيەتنىڭ تەجرىبە بۇيۇملىرى خالاس، ئۇلاردا ئۆزىنىڭ قەدىر ــ قىممىتىگە نىسبەتەن ئېنىق ئىقتىسادىي ئۆلچەم يوق. ئۇنۇمنىڭ يۇقىرى ــ تۆۋەنلىكىنى ئۆلچەپ تۇرىدىغان ئۆلچەم تارازىسىنىڭ تاينى يوق. نەتىجىدە ھېچنېمىگە ئېرىشمەيلا قالماي، بازاردا مەۋجۇت بولۇپ

تۇرۇش ئىقتىدارىدىنمۇ مەھرۇم قالىدۇ.

يەنە بەزىلەر بارکى، ئۇلاردا بەلگىلىك مۇلازىمەت، ئىقتىساد ۋە ئالاقە ئۆلچىمى بار. يەنى ئوچ قاتلامنى تەرەققىي قىلدۇرۇشقا ئەھمىيەت بېرىدۇ - يۇ، لېكىن خىزمەتچىلەرنىڭ ئىقتىدارىنى بايقاش، تەربىيەلەش، ئىشلىتىشكە سەل قارايدۇ. نەتىجىدە بۇ خىل كەمچىلىك ئوڭايلا رەھبەرلىك شەكلىنى سىپايە ھاكىممۇتلەقلىققە ئايلاندۇرۇپ قويىدۇ. كارخانىلار ھەرخىل شەكىلدىكى كوللېكتىپ تىركىشىش، ئۆزئارا پۇت تېپىشىش، سەرخىللار ئېقىپ كېتىشتەك ئەجەللىك پاتقاققا پېتىپ قالىدۇ.

مەيلى شەخس ياكى كوللېكتىپ بولۇشىدىن قەتئىينەزەر، يۇقىرى ئۇنۇم قازىنىمەنلا دەيدىكەن، بارلىق ھالقىلارنى تەڭپۇڭ تەرەققىي قىلدۇرۇش — «بىلەش» كە توغرا كېلىدۇ. قانداقلىكى ھالقىغا سەل قارىلىدىكەن، ئۇ باشقا ھالقىلارنىڭ ئۇنۇمىگە ۋە ئىقتىدارىنىڭ جارى بولۇشىغا پاسسىپ تەسىر كۆرسەتمەي قالمايدۇ. شەخس، كوللېكتىپلار بېكىتىلگەن مەسئۇلىيەت ئەھدىنامىسىغا تۆت قاتلامدىكى مەزمۇنلارنىڭ ھەممىسىنى كىرگۈزەلىسە، تەڭپۇڭ «بىلەش»، يېڭىلاشقا مۇقىم رامكا بېكىتىلگەن بولىدۇ. بۇ خىل ھالقىنى ئۆزۈكسىز بىلەپ تۇرۇش — «ئومۇمىيۈزلۈك سۈپەت، باشقۇرۇش ھەرىكىتى»نىڭ ئالاھىدىلىكى. مۇناقىچە ئېيتقاندا، ياپونىيە ئىقتىسادىنىڭ ئۇچقاندەك ئېشىشىنىڭ تۈگۈنىدۇر.

يېڭىلاشتىكى ھەمكارلىق

ئىنساندىكى تۆت قاتلام خۇسۇسىيەت بىر- بىرى بىلەن زىچ مۇناسىۋەتلىك: تەننىڭ بېجىرىلىكى ئەقلىي تەرەققىياتقا مەدەت، روھىي يۈكسىلىش باردى - كەلدىنىڭ مۇۋاپىقلىشىتىگە كېپىل. دېمەككى، تەڭپۇڭ تەرەققىياتلا ئەڭ كامىل ۋە سەرخىل ئۇنۇمگە ھامىلدارلىق قىلالايدۇر.

كىتابىمىزدا قەيت قىلىنغان يەتتە خىل ئادەتمۇ جىسمانىي،

روھىي تەڭپۇڭلۇق ئاستىدىلا ئەڭ ئوبدان ئۇنۇمنى كۆرسىتىدۇ. چۈنكى ھەربىر ئادەت ئارىسىدا ئايرىلغۇسىز مۇناسىۋەت مەۋجۇت.

قانچىكى ئاكتىپ، تەشەببۇسكار بولغانسېرى (1 ـ ئادەت) تۇرمۇشتا ئۆز ـ ئۆزىنى يېتەكلەپ مېڭىش (2 ـ ئادەت) ۋە ئۇنۇملۇك باشقۇرۇشنى (3 ـ ئادەت) ئىشقا ئاشۇرغىلى؛ ئۆز ـ ئۆزىنى ئۇنۇملۇك باشقۇرغانسېرى(3 ـ ئادەت)، يېڭىلاش، بىلەش پائالىيىتى بىلەن تېخىمۇ ئۇنۇملۇك شۇغۇللانغىلى (7 ـ ئادەت)؛ باشقىلارنى چۈشىنىشكە ئىنتىلگەنسېرى (5 ـ ئادەت)، ھەمكارلىق ئاساسىدىكى قوش ئۇنۇم ئەندىزىسىنى بەرپا قىلغىلى (4 ـ، 6 ـ ئادەتلەر)؛ مۇستەقىل ئىش بېجىرىش ئادىتىنى يېتىلدۈرگەنسېرى (1 ـ، 2 ـ، 3 ـ ئادەتلەر)، ئۆز ئارا تاينىنىشچان مۇھىتتا تېخىمۇ يۇقىرى ئۇنۇمگە ئېرىشكىلى (4 ـ، 5 ـ، 6 ـ ئادەتلەر)بولىدۇ. ئۆز ـ ئۆزىنى يېڭىلاپ بىلەپ تۇرۇش بولسا بارلىق ئادەتلەرنى تېخىمۇ كۈچەيتىش جەريانىدۇر.

تەن ساپاسىنى ياخشىلاپ تۇرۇش كىشىلىك غايىسىنى چىڭىتىش (1 ـ ئادەت) قا تەڭ. ئۇ ئۆز ئاكتىپلىقىمىزنى، ئۆزلۈك تۇيغۇمىزنى، مۇستەقىللىق ئىرادىمىزنى، كۈچەيتىشىمىزگە يارىدەم بېرىپ، بىزگە ئۆزىمىزنىڭ كىملەرنىڭدۇر قىلىش ـ ئەتمىشلىرىنىڭ قالدى ـ قاتتىسىغا قاراپ تۇرىدىغان پاسسىپ ئادەم ئەمەس، بەلكى ئەركىن، ئىجادچان ئادەم ئىكەنلىكىمىزنى بىلدۈرىدۇ. مانا بۇ بەدەن چىنىقتۇرۇشنىڭ ئەڭ چوڭ پايدىسى.

روھىيىتىمىزنى بىلەپ تۇرۇش ئۆز ـ ئۆزىمىزنى يېتەكلەش ئېڭىمىزنى (2 ـ ئادەت) كۈچەيتكەنگە باراۋەر. ئۇ بىزنىڭ تەسەۋۋۇر ۋە ۋىجدانىمىزغا بىنائەن (ھەرگىزمۇ يالغۇز ئەسلىمىگە تايىنىپلا ئەمەس) ئىش قىلىشىمىزغا يارىدەم بېرىپ، ئىدىيە، قىممەت قارىشىمىزغا بولغان تونۇشىمىزنى چوڭقۇرلاشتۇرىدۇ. تۇرمۇشىمىزغا ساغلام، تۇپ پىرىنسىپ بېكىتىشىمىزگە، مەسئۇلىيىتىمىزنى تونۇشىمىزغا، تەپەككۇر، ھەرىكەت شەكلىمىزنى ئىسلاھ قىلىشىمىزغا، توغرا پىرىنسىپتا چىڭ تۇرۇپ، ئۆز ئەۋزەللىكىمىزدىن تولۇق

پايدىلىنىشىمىزغا ھەمدەم بولىدۇ. مەنىۋى يۈكسىلىش كىشىنىڭ تۇرمۇشىنى تېخىمۇ مول مەنىگە ئىگە قىلىدۇ.

ئەقلىي ساپانىڭ ئېشىشى ئۆز-ئۆزىنى ئىدارە قىلىش (ئادەت) ئېڭىنىڭ كۈچىيىشىدىن دالالەتتۇر. ئۇ سىزنىڭ مەلۇم پىلان، لايىھە تۈزگىنىڭىزدە مۇھىم ئىش، مۇھىم باسقۇچلارنى ۋاقتىڭىز ۋە زېھنىڭىزنى ئەڭ ئاۋۇال سەرپ قىلىشىڭىز كېرەك بولغان نىشان بەلگىلۈىلىپ، ئاندىن شۇنى چۆرىدەپ ھەرىكەتلەنىشىڭىزگە ياردەم بېرىدۇ. ئۇرۇكسىز ئۆگىنىپ تەربىيەلىنىپ تۇرۇش سىزنىڭ بىلىمىڭىزنى تېخىمۇ پۇختىلاپ تاللاش ئىمكانىيىتىڭىزنى كۆپەيتىدۇ. مۇقىم ئىقتىسادىي كاپالەت ھەرگىزمۇ سىز قىلىۋاتقان ئەمگەكتىن كەلمەيدۇ، بەلكى سىزنىڭ ئەمەلىي ئىقتىدارىڭىز (تەپەككۇر، ئۆگىنىش، ئىختىرا، تەڭشەش قابىلىيىتىڭىز) دىن كېلىدۇ. ھەقىقىي ئىقتىسادىي مۇستەقىللىق مال-دۇنيانىڭ كۆپلۈكىگە ئەمەس، بەلكى سىزنىڭ بايلىق يارىتىش ئىقتىدارىڭىزغا، ئىچكى مەنىۋى ساپايىڭىزغا قارىتىلغان.

«سىزگە تالىق كۈنلۈك غەنىيمەت» (ھەر كۈنى ئەڭ ئاز بولغاندا بىر سائەت سەرپ قىلىپ تەن، روھ، ئەقلىي تىڭشىنى بىلەش) يەتتە ئادەتنى يېتىلدۈرۈشنىڭ ئاچقۇچى بولۇپ، ئۇ تامامەن سىزنىڭ خۇسۇسىي تەسىر چەمبىرىڭىز دائىرىسىدىكى ئىشلار جۈملىسىدىندۇر. ئۇ زېھنىڭىزنى بارلىق ئادەتلەرنى تۈرمۇشقا مەركەزلەشتۈرۈشكە يېغىپ، پىرىنسىپال تۇرمۇش كەچۈرۈشىڭىزگە ياردەم بېرىدۇ.

بۇ ھەم «ئاممىۋى ساھەدىكى كۈنلۈك غەنىيمەت»نىڭ ئاساسى شۇنداقلا ئىجتىمائىي، ھېسسىي جەھەتتىن ئۆزىڭىزنى يېڭىلاپ تۇرۇشىڭىزدا زۆرۈر بولغان بىخەتەرلىك تۈيغۇسىنىڭ كېلىش مەنبەسىدۇر. ئۇ سىزگە كۈچ ـ قۇۋۋەت ئاتا قىلىپ، ئۆزئارا ھەمكارلىق مۇناسىۋىتى ئىچىدە ئۆز تەسىر دائىرىڭىزگە ئەھمىيەت بېرىش، باشقىلارغا ئىنسان بىلەن مۇئامىلە قىلىش، ئاددىدىكى پەرقلە سەممىي ھۆرمەت قىلىش، باشقىلارنىڭ مۇۋەپپەقىيىتىدىن

مەنۇن بولۇشنى ئۆگىتىدۇ. ئۇ ھەقىقىي چۈشەنچە ۋە ئورتاق ھەمكارلىق ئاساسىدا، ئورتاق نەپلىنىشنى ئىشقا ئاشۇرۇشنىڭ ئۇنۇملۇك يولى بولۇش بىلەن بىرگە، ئۆزئارا تايىنىشچان مۇھىتتا 4 ـ، 5 ـ، 6 ـ ئادەتلەرنى ئەملگە ئاشۇرۇشنىڭ ئاساسىدۇر.

بۇرمىسمان ئۆرلەش

ئۆز ـ ئۆزىنى يۈكسەلدۈرۈش ۋە ياخشىلاش بىر خىل پىرىنسىپ ھەم بىر خىل جەريان، يەنى يۇقىرى ئۆرلەش بىلەن بۇرۇلۇش ئارىسىدا بۇرمىسمان يۇقىرى كۆتۈرۈلۈش، ئۇزۇكسىز تاكامۇللىشىش جەريانىدۇر.

بۇ جەريانداً توختاۋسىز ئالغا باسمەن، يۇقىرى ئۆرلەيمەن دەيدىكەنمىز، ئىنسانغىلا خاس بولغان ئالاھىدە نېمەت ـ ۋىجدانىنى ئويلاشماي بولمايدۇ. چۈنكى ئەنە شۇ ۋىجدان بىزنى ھەقىقىي ئالغا باستۇرىدىغان يېتەكچىدۇر. ستىل خانىمنىڭ (Madame de Stael) سۆزى بويىچە ئېيتقاندا: «ۋىجدانىنىڭ ئاۋازى شۇنچىلىك ئاجىزكى، ئۇنى ئاسانلا بېسىۋېتىش مۇمكىن، لېكىن ئۇ شۇنچىلىك روشەنكى، ئۇنى خاتا شەرھلەش مۇمكىن ئەمەس.»

ۋىجدان بىزنىڭ توغرا پىرىنسىپ ـ مىزانلاردىن ئادىشىپ كەتتىممۇ ـ يوق، دېگەن مەسىلىگە ھۆكۈم قىلىشىمىزغا يارىدەم بەرگۈچى، شۇنداقلا بىزنى توغرا مەنزىلگە يېتەكلىگۈچى بۇيۇك ھەقىقەتتۇر.

نېرۋا ـ مۇسكۇللىرىنى چېنىقتۇرۇش تەنھەرىكەتچىگە، زېھنىنى تاۋلاپ تۇرۇشنىڭ ئىلىم ئەھلىگە جاندەك زۆرۈر بولغىنىدەك، ۋىجدانىنى تازىلاپ تۇرۇشمۇ ھاياتتىن مەنە ـ ئەھمىيەت، ئۇنۇم ـ غەنىيمەت ئىزدەپ ياشاۋاتقان كىشىلەر ئۈچۈن بەكلا زۆرۈر.

ۋىجدان يېتىلدۈرۈش كىشىدىن ئاجايىپ زور مەنىۋى ئويلىنىش ۋە ئومۇمىيۈزلۈك مەشىق، نىشان تەلەپ قىلىدىغان

جەريان. سەن ھاياتقا ئۇزۇل ـ كېسىل سەممىيلىك بىلەن بېقىشىڭ، مۇنەۋۋەر ئەسەرلەر ئارقىلىق ھەممىيەتكۈنى سۇغۇرۇشۇڭ، ئۆزۈڭدە ئېسىل پەزىلەت يېتىلدۈرۈشىڭە تىرىشىشىڭ كېرەك. بولۇپمۇ ۋىجدانىڭ تېخى پىشىپ يېتىلمىگەن دەقىقىلەردە ئۇنىڭغا تېخىمۇ يېپىشىشىڭ كېرەك.

يېمەكلىك ۋە مەشقىتىكى بوشاڭلىق تەنھەرىكەتچىنىڭ تەن ساپاسىنى ئوڭايلا كاردىن چىقىرىۋەتكەنگە ئوخشاش، شەھۋانىي، قوپال، بىھايا نەرسىلەرمۇ ئوڭايلا روھىيىتىمىزنى خۇنۇكلەشتۈرۈپ، ئەقلىي قابىلىيىتىمىزنى ئاجىزلاشتۇرۇپ، بىزنى ھەق ـ ناھەققە پەرۋاسىز (بۇ ۋىجدان قانچىلىك تەبئىي ۋە بۈيۈك ئىدى ـ ھە؟)، ئۆزىمىزنىڭ خەقنىڭ ئېغىزىغا چىقىپ قالماسلىقىدىنلا ئەنسىرەيدىغان زەيپانە بەندىگە ئايلاندۇرۇپ قويىدۇ.

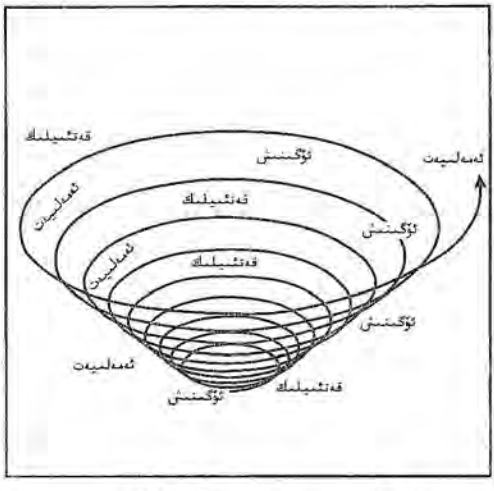
خامارژولد (Dag Hammarskjold) مۇنداق دېگەنىدى:

«ھايۋانغا ئايلانماي تۇرۇپ ھېچكىم ھايۋان بىلەن ئوينىشى قىلماس؛ ھەق نۇرىدىن مەھرۇم بولماي تۇرۇپ ھېچكىم ئالدامچىلىق بىلەن كۈن ئۆتكۈزمەس؛ كاللىسىدىن ئاڭ ـ ئوي، قەلبىدىن ۋىجدان كەتمىگۈچە ھەم ھېچكىم ياۋۇزلۇق، زورلۇق ـ زومبۇلۇققا قول ئۇزاتماس؛ بېغىنى پاكىز تۇتاي دەيدىغان ئادەم بېغىدا ياۋا ئوتنىڭ باش كۆتۈرۈشىگە زىنھار يول قويماس.»

ئۆزلۈك ھەققىدە ئويلىنىشقا باشلىغان دەقىقىنىڭ ئۆزىدە بىز ئېنىق نىشان ـ مىزانغا موھتاج بولىمىز. ئۇ يوق بولىدىكەن، ھەقىقىي بوشلۇق ئاستا ـ ئاستا تىنىپ كەتكەندەكلا، ئۆزلۈك ئېڭى مىزىنىڭ مەۋجۇتلۇق بوشلۇقىمۇ بارا ـ بارا تارىيىپ ھەتتا يوقاپ كېتىدۇ. بىزنىڭمۇ ياشاش، ئەۋلاد قالدۇرۇش ئۈچۈنلا مىدىراپ يۈرگەن تىرىك مۇرىدىن ھېچقانچە پەرقىمىز قالمايدۇ. مۇنداق ئادەمنى تىرىك دېيىش مۇمكىن، لېكىن «ياشاۋاتىدۇ» دېيىشكە كىشىنىڭ تىلى كۆيىدۇ. مۇنداق پاسسىپ ھالەت كىشىنى ئۆزىدە ئېچىلىشىنى

كۆتۈپ ياتقان بىباھا بايلىق، ئۆزگىچە تالانت ـ ئىقتىدارلىرىڭ بارلىقىنىمۇ ھېس قىلالماس دەرىجىدە ئاڭقاۋۇل قىلىپ قويىدۇ.

ئۆز- ئۆزىنى يۈكسەلدۈرۈشتە ئاسان يول يوق. نېمە تېرىسىڭ شۇنى، قانچىلىك ئەجىر قىلساڭ شۇنچىلىك نېسىۋە ئالىسەن. دۇنيانىڭ ئادالەت تارازىسى ھامان ئاقىلانە تەڭشەشتە، ھەقىقە قانچىلىك يېقىن تۇرساڭ، ھۆكۈمىڭ ئېنىق، تەپەككۇرۇڭ شۇنچە



2.10 - رەسىم بۇرمىسىمان ئۆرلەش

سۈزۈك بولىدۇ.

«بۇرمىسىمان ئۆرلەش» يولى بويىچە ئۆزىمىزنى يېتەكلەۋاتقىنىمىزدا، چوقۇمكى چىدامچان، قەتئىي بولۇشىمىز، ۋىجدانىمىزغا ئەگىشىشىمىز ۋە ئۇنى پەرۋىش قىلىشىمىز كېرەك. ئۇ بىزنى ئەركىن، بىخەتەر، ئەقىل ۋە كۆچكە تولغان مەنزىلگە يېتەكلەيدۇ.

بۇ خىل ئۇنۇملۇك ئايلىنىش - ئۆرلەشنى رويابقا چىقىرىش ئۈچۈن توختىماي ئۆگەنمەي، قەتئىي بولماي، ئۆگەنگىنىمىزنى ئەمەلىيەتتىن ئۆتكۈزمەي بولمايدۇ. بولۇپمۇ قانچىكى يۇقىرى ئۆرلىگەنسېرى، ئەمەلىيەتتىن ئۆتكۈزۈش سالمىقىنى شۇنچە

كۇچەيتىش كېرەك. بىر ئايلىنىپلا ئۆگەتتىم دېسەڭىز، بۇ ئۆزىڭىزنى ئالداشتىن باشقا ئىش بولمايدۇ. توختاۋسىز ئىلگىرىلەيمىز دەيدىكەنمىز، ئۆگىنىشىمىز، قەنئىي داۋاملاشتۇرۇشىمىز، ئەمەلىيەتتىن ئۆتكۈزۈشىمىز ۋە يەنە ئۆگىنىشنى، چىدامچانلىقنى، ئۆگەنگىنىمىزنى ئەمەلىيەتكە تەتبىقلاشنى داۋاملاشتۇرۇشىمىز كېرەك.

پايدىلىق كۆرسەتمىلەر

1 . ساغلام تۇرمۇشىڭىزغا پايدىلىق، تۇرمۇش شەكلىڭىزگە ماس، سىزگە خۇشاللىق بېغىشلىيالايدىغان پائالىيەتلەرنىڭ تىزىملىكىنى تۈرغۇزۇڭ.

2 . بۇلار ئارىسىدىن بىرنى تاللاپ، مۇشۇ ھەپتىلىك پائالىيىتىڭىزنىڭ نىشانى قىلىڭ. ھەپتە توشقاندا، ئۆزىڭىزنى باھالاپ بېقىڭ. نىشانغا يېتەلمىگەن بولسىڭىز، سەۋەبىنى ئېنىقلاڭ. ئۇنىڭدىنمۇ يۇقىرى قىممەت قاراشقا مەھلىيا بوپقالدىڭىزمۇ ياكى ئۆز قىممەت قارىشىڭىز بويىچە ئىش كۆرەلمەي قالدىڭىزمۇ؟

3 . بىزنى روھىي ۋە ئەقلىي جەھەتتىن يۇقىرىلدۇرىدىغان پائالىيەتلەرنى، ئىجتىمائىي، ھېسسىي تەرەپلەردە ياخشىلاشنى خالايدىغان ئالاقە مۇناسىۋىتىڭىزنى، شۇنداقلا ئامما ئېتىراپىغا تايىنىپ ئۇنۇمنى ئۆزگەرتكىڭىز بار كونكرېت ئىشلارنى تىزىپ چىقىڭ. ھەربىر قاتلامغا ئائىت بىر پائالىيەت تالالاڭ ھەمدە ئۇنى ھەپتىلىك نىشان قىلىڭ ۋە ئەمەلىيەشتۇرۇڭ، ئاخىرىدا باھالاپ كۆرۈڭ.

4 . ھەر ھەپتىدە «تۆت تەڭ»ىڭىزنى بىلەش ئەھۋالىڭىزنى خاتىرىلەپ، ئىپادىڭىز ۋە ئۇنۇمنى كۆرۈپ بېقىڭ.

ئون بىرىنچى باب

يەنە شۇ گەپ: باشتىن زاھىرغا يارات ئۆزۈڭنى

Inside Out Again

يەتتە ئادەتتىكى پېتىلدۇرىدىغان ئېچىشى، ئېچى گۈزەل، ئېك تاتلىق مېۋىسى — ئۆزى، خوتۇنى، دوستى ۋە خىزمەتداشلىرى ئارا يۇكسەك روھىي بىرلىكنى ئىشقا ئاشۇرۇشتىن ئىبارەت.

www.uyghurkitap.com

هەق باتمندىن زاهىرغا قاراپ ئىش كۆرىدۇ، دۇنيالىقنىڭ ئىشلىرى بولسا زاهىردىن باتىنغا قاراپ بولىدۇ. دۇنيا ئىنسانىنى موهتاجلىقتىن قۇتۇل دەيدۇ، ئىنسانىنى ئالدى بىلەن مەنىۋى نامراتلىقتىن قۇتۇل، ئاندىن قالدى - قاتتى موهتاجلىقنىڭ ئاسارىتىدىن قۇتۇلايسەن دەيدۇ. دۇنيا مۇهتىنى ئۆزگەرتىش ئارقىلىق ئادەمنى يېتىلدۇرىدۇ. هەق بولسا ئادەمنى ئۆزگەرتىش ئارقىلىق مۇهىت يارىتىمەن دەيدۇ، دۇنيا ئادەمدە ئادەت يېتىلدۇرىدۇ، هەق بولسا ئىنسانىنىڭ خۇلق، مىجەز، ماهىيىتىنى يارىتىدۇ.

— ئېزارا تافت بېنسون (Ezra Taft Benson، ئامېرىكىنىڭ سابىق پېزا ئىگىلىك مىنىستىرى)

بىشىمدىن ئۆتكەن مۇنداق بىر ئىشنى دەپ بەرگۈم كېلىۋاتىدۇ:

ئەلۋەتتە ئۇنىڭغا بۇ كىتابنىڭ جەۋهىرى مۇجەسسەملەنگەن، كۆپچىلىك ئۇنى كىتابتىكى ئاساسىي پىرىنسىپلار بىلەن باغلاپ چۈشەنسە تېخى ياخشى.

نەچچە يىلنىڭ ئالدىدا مەن ئارامخۇدا يېزىقچىلىق قىلىش مەقسىتىدە ئۇنۇڤېرسىتېتتىكى خىزمىتىمدىن ۋاقىتلىق ئاجراپ، ئائىلەمدىكىلەرنى ئېلىپ هاۋايىدىكى ئوئاهۇنىڭ شىمالىي دېڭىز قىرغىقىغا جايلاشقان لايى دېگەن جايىدا بىر يىل تۇردۇم.

هەر كۈنى ئەتىگەن ساهىلدا يۈگۈرۈپ بولغاندىن كېيىن ئىككى بالام يالاڭ ئاياق، كالتە ئىشتان بىلەن مەكتەپكە ماڭاتتى. مەن شەكەر قومۇشلۇقىنىڭ قېشىدىكى خىلۋەت كۇلىبىگە بىر نەرسە يېزىش

ئۇچۇن شۇڭغۇيتتۇم. تېلېفونمۇ، يەغىن ئاچىدىغان ئىشمۇ يوق، جىمجىت، خىلۋەت، گۈزەل ...

مەن يېزىقچىلىق قىلىدىغان ئۆينىڭ سەل نېرىسىدا بىر ئىنستىتۇت بار ئىدى. بىر كۈنى ئىنستىتۇتنىڭ كۈتۈپخانىسىنى ئارىلىۋېتىپ، توساتتىن بىر كىتاب دىقىتىمنى تارتىپ قالدى. بولۇپمۇ كىتابتىكى بىر بۆلەك گەپ مېنىڭ كېيىنكى ھاياتىمنى ئۆزگۈل ـ كېسىل ئۆزگەرتىپ تاشلىدى. مەن ئاشۇ بىر جۈملە سۆزنى تەكرار ـ تەكرار ئوقۇدۇم. ئۇنىڭدا بايان قىلىنغىنى قارىماققا ئاددىيلا گەپ ئىدى: «غىدىقلاش ۋە ئىنكاس قايتۇرۇش ئارىسىدا مەلۇم ئارىلىق مەۋجۇت، يېتىلمىش ۋە بەختىنىڭ ئاچقۇچى دەل بىزنىڭ مۇشۇ ئارىلىقتىن قانداق پايدىلىنىشىمىزدا». بۇ گەپنىڭ كاللامدا پەيدا قىلغان زىلزىلە- تەسىرىنى تىل بىلەن ئىپادىلەش مۇمكىن ئەمەس ئىدى. گەرچە مەن ئىزچىل «ئۆزى قارار چىقىرىش» تەلىماتىغا ئەگىشىپ كەلگەن بولسامۇ، «غىدىقلاش ۋە ئىنكاس ئارىسىدا مەلۇم ئارىلىق مەۋجۇت» دېگەن بۇ گەپ ماڭا ئۆمرۈمدە تۇنجى ئۇچراشقان يېڭى شەيئىدەك تۇيۇلۇپ قەلبىمدە بېسىپ بولغۇسىز غەلىيان قوزغىۋەتتى.

قايتا ـ قايتا ئويلاندىم، بارا ـ بارا بۇ گەپ مېنىڭ پۈتكۈل تۇرمۇشۇمغا تەسىر كۆرسىتىشكە باشلىدى. مەن ئەسلىي سالاھىيىتىمدىن يۇلقۇنۇپ چىقىپ، بىر كۆزەتكۈچى سىياقىدا، ئاشۇ ئارىلىقتا تۇرۇپ سىرتقى دۇنيادىن كېلىۋاتقان تۇرلۇك ـ تۇمەن غىدىقلاشلارنى كۆزىتىشكە باشلىدىم. مەن ئەمدى ئىنكاس قايتۇرۇش ئۇسۇلۇمنى تاللىيالايتتىم ياكى ئۆزگەرتەلەيتتىم، سىرتتىن كەلگەن غىدىقلاشلارنمۇ تاللىيالايتتىم ياكى ئۇنىڭدىن ئەڭ زور دەرىجىدە ئۆزۈمنى قاچۇرالايتتىم. مۇندأق مەنىۋى ھۆرلۈك مېنى ئېيتقۇسىز خۇش قىلىۋەتتى.

بۇ خىل ئىنقىلاب خاراكتېرلىك ئىدىيەنىڭ مەلۇم تەسىرىدىن كېيىن، ئايالىم ساندىرا بىلەن ئارىمىزدىكى ئالاقە ئىختىيارسىز كۈچىيىپ، چوڭقۇرلىشىپ كەتتى.

بىر كۈنى چۈش بولاي دېگەندە موتوسىكلىت بىلەن ئۇنى ئالا-غىلى باردىم. ئاندىن بىر بالىمىزنى ئوتتۇرىمىزدا، يەنە بىرسىنى تىزىمغا ئولتۇرغۇزۇپ، شېكەر قومۇشلۇقنى ئارىلاپ موتوسىكلىتنى ھەيدەشكە باشلىدىم. ئاستا كېتىۋاتىمىز، ئېغىزىمدا توختىماي گەپ، يولدا قاتناش ئاز، موتوسىكلىتنىڭ ئاۋازىمۇ يوقىس، بىر-بىرىمىزنىڭ گەپ-سۆزى بولسا ناھايىتى ئېنىق ئاڭلىنىپ تۇرىدۇ. بىز شۇنداق مېڭىپ ساھىلىنىڭ ئىنسى - جىنىنىڭ قارا-سىمۇ كۆرۈنمەيدىغان يېرىگە كەلدۇق ۋە ئولتۇرۇپ غىزالاندۇق. ساھىل ۋە ئارالدىكى كىچىك ئېرىقچىلار بالىلارنى ئەمەك قىلىۋالغاندى، ساندىرا بىلەن ئىككىمىز دەخلىسىز پاراڭغا چۈشۈپ كەتتۇق.

بىز كۈندە ئەڭ ئاز دېگەندە ئىككى سائەت ۋاقىت چىقىرىپ پاراڭلىشاتتۇق، ئارىدىن بىر يىل ئۆتۈپ ئارىمىزدىكى ئىشەنچ ۋە چۈشەنچە زور دەرىجىدە چوڭقۇرلاشتى ۋە كۈچەيدى.

دەسلىپىدە بىز ئەتراپىمىزدىكى ئادەم، ئىشلار، قاراشلار، بالا-چاقا، ئۆيدىكىلەر، يېزىقچىلىق ئىشلىرىم، كەلگۈسىدىكى پىلانى-مىز توغرۇلۇق قىزىق گەپلەرنى قىلىشتۇق. ئالاقىمىزنىڭ چوڭ-قۇرلىشىشىغا ئەگىشىپ، بارغانسېرى مەنىۋى دۇنيايىمىز — يەنى ئۆسۈپ يېتىلىشىمىز، كەچمىشلىرىمىز، ھەرىكەت ئادەتلىرىمىز، تەسىرات، ئۆز-ئۆزىمىزگە بولغان ئىشەنمەسلىك، گۇمان دېگەن-دەك روھىي مەسىلىلەرگە چوڭقۇرلاشقا باشلىدۇق. پۈتۈن زېھنى-مىز بىلەن سۆھبەتكە چۈشكەچ، سۆھبەت ئەھۋالى ۋە بىر - بى-رىمىزنىڭ كەيپىيات ئىپادىمىزگىمۇ دىققەت قىلالايدىغان بولدۇق. بىز يېڭى، شۇنداقلا قىزىقارلىق ئۇسۇلدا غىدىقلاش بىلەن ئىنكاس ئارىسىدىكى ئارىلىقتىن پايدىلىنىشقا، قانداق قىلىپ بۇگۈنكى ھالغا كەلگەن ۋە بۇ جەريانداا قانداق دۇنيا قاراش تىكلىگەنلىكى-مىز ھەققىدە تەپەككۇر يۈرگۈزۈشكە تىرىشاتتۇق. بىز روھىي دۇنيايىمىزنى قىدىرىپ يۈرۈپ بايقايتتۇقكى، روھىي ئېكسپېدىتى-سىيەنىڭ غىدىقلاش دەرىجىسى زاھىرىي دۇنيادىكى ھەرقانداق ئې-

كىسىپىدىتسىيەدىن زور دەرىجىدە ئارتۇق، ئېسىل، مەنىلىك، كىشىنى جەلپ قىلارلىق، شۇنداقلا ئىلھام ۋە بايقاشقا تولغان بولاتتى.

توغرا، بۇ جەريانىنىڭ ھەممىسى شېرىن - شېكەر، خۇشكەيپىلىك ئىچىدە ئۆتمىدى. بىزنىڭ بەزىدە سەزگۈر نۇقتىلارغا چېقىلىپ قويغان، ئارازلاشقان، گاڭگىرىغان، ئۆز - ئۆزىمىز ھەققىدە چوڭقۇر ئويلانغان چاغلىرىمىزمۇ بولدى. كۆكسى - قارنىمىزنىڭ كەڭ ئېچىلىشى بەزىدە بىزنى ئوڭايلا زەخمىگە ئۇچرىتاتتى. لېكىن ھەر ئىككىمىز ئاشۇ كۆڭۈلسىزلىكلەر ھەققىدە ئوبدانراق پاراڭلاشساق ھەتتا ئەڭ سەزگۈر مەسىلىنىمۇ ئىككى باشنى بىر يەرگە ئەكېلىپ ئەستايىدىل ھال - مۇڭ بولۇشساقلا تامامەن تۈگىتىپ، دىل يارلىرىمىزنى ساقايتىۋالغىلى بولىدىغانلىقىمىزنى تەن ئالدۇق.

بېشىدا ھەر ئىككىمىز بىر - بىرىمىزنى قوللىدۇق، رىغبەتلەندۈردۇق، بىر - بىرىمىزنىڭ ھالىغا يەتتۇق، بۇ ھال بىزنى بىر - بىرىمىزنىڭ ئىچكى دۇنياسىغا تېخىمۇ چوڭقۇرلاپ كىرىشىنى ئىستەيدىغان قىلدى. رىشتىمىزنى چىڭىتتى.

بىر - بىرىمىزنىڭ ھالىغا يېتىش داۋامىدا ئوبدانلا ئىككى خىل پىرىنسىپنى يەكۈنلىۋالدۇق. بىرى، بەكلا زىغىرلىماسلىق ئىدى. مەيلى قايسىمىزنىڭ نازۇك جايلىرى ئاشكارلىنىپ قالمىسۇن، يەنە بىرەيلەن ئۇنى زىغىرلاپ كوچىلاشتىن ساقلاندۇق. بەلكى ئامال بار ئۇنىڭدىن ئۆزىمىزنى تارتتۇق. زىغىرلاش زومىگەرلىك قىلىش ياكى ئاشۇرۇۋېتىشتىن باشقا نەرسە ئەمەس ئىدى.

گەرچە بىز قارشى تەرەپنى تەلتۆكۈس چۈشىنىشكە شۇنچىلىك تەقەززا بولساقمۇ، لېكىن ئالدىراپ تاتىلاشنىڭ بىھاجەتلىكىنى، مۇڭاپىق پەيتى كەلگەندە ھامان ئۇنىڭ ئوتتۇرىغا تۆكۈلىدىغانلىقىنى تونۇپ يەتكەنىدۇق.

يەنە بىرى، پاراڭ سەل چىڭىغا چىقىپ، ئۆتكۈرلىشىپ قالغاندا دەرھال توختىۋېلىپ، كېيىنرەك ياكى ئەتىسى ۋە ياكى ھەر ئىككىيلەنىڭ شۇ ھەقتە قايتا ئېغىز ئېچىشقا مەيلى - رايى

كەلگەندە ئاندىن دېيمىشى. بۇ خىل سۆھبەتنىڭ كىشىنى ئەڭ قىينايدىغان، شۇنداقلا ئەڭ ئۇنۇملۇك جايى دەل ئىككىيلەننىڭ ئاجىزلىقى ئۇچراشقان ۋاقىتتۇر. بۇنداق چاغدا كۆپىنچە ئەندىقلاش بىلەن ئىنكاس ئارىسىدىكى ئارىلىق غايىب بولغاندەك تۇيۇلغا كېلىپ، غەمناك بوپقېلىشىمىز ۋە مۇناسىۋىتىمىزنى ئورگەن جايىدىن باشلاپ قايتا باشلاپ تاكى كۆڭلىمىزدىكى تۈگۈن يېشىلگەنگە قەدەر شۇ مەسىلىگە يېقىنلاشتىن يۈزلىنىپ بېقىشتىن ئىبارەت ئورتاق ئارزۇ - تىلەكنىڭ ئارىمىزدا باش كۆتۈرۈشى تۇرغانلا گەپ.

ئەلۋەتتە مۇنداق تەڭقىسلىقنىڭ پەيدا بولۇشى خاراكتېرىمىز بىلەن زىچ مۇناسىۋەتلىك. دادام مەجەزى ئېغىر، كىشىلەرگە ئانچە ئارىلىشىپ كەتمەيدىغان ئېھتىياتچان ئادەم، ئاپام بولسا مەجەزى ئوچۇق - يورۇق، سەممىي ئايال ئىدى. مەن بەزىدە ئۆزۈمدە بىرلا ۋاقىتتا ئاشۇ ئىككى خىل ھالەتنىڭ مەۋجۇتلۇقىنى بايقاپ قالىمەن. سەل ئەنسىزلىك باسقاندا دادامغا ئوخشاش كىشىلەردىن ئۆزۈمنى ئېلىپ قاچىدىغان، سىرتقى دۇنياغا ئەندىكىش بىلەن قارايدىغان بولۇپ كېتىمەن.

ساندىرا ئانامغا ئوخشاش ئالاقىگە ماھىر، ئوچۇق - يورۇق، سەممىي. نەچچە يىلدىن بېرى، مەن ئۇنىڭ ئوچۇق - يورۇقلۇقىنى ئىزچىل قاملاشمىغانلىق دەپ قاراپ كەلگەنىدىم، ئۇ بولسا مېنىڭ ئېھتىياتچانلىقىمنى ۋە باشقىلارغا نىسبەتەن بېپەرۋا مۇئامىلە قىلىشىمنى ئۆزۈم ۋە ئىجتىمائىي ئالاقەمگە نىسبەتەن بىر خىل «فۇنكسىيەلىك توسالغۇ» دەيتتى. ئۆزئارا چۈشىنىشنى چوڭقۇرلاشتۇرۇش جەريانىدا، بىز بۇ مەسىلىلەرنى ھەم باشقا ئىشلارنى ئالدىرىماي مۇلاھىزە قىلىپ چىقىشتۇق. مەن ھەقىقەتەنمۇ ساندىرانىڭ ئەقىل - پاراسىتى ۋە كۆزىتىش ئىقتىدارىدىن زوقلىنىشقا، ئۇنىڭ قەدىرىگە يېتىشكە باشلىدىم. ئۇ مېنىڭ تېخىمۇ ئوچۇق - يورۇق، سەممىي، زېھنى ئۆتكۈر، بېغىشلاش روھى ۋە ئالاقىگە ماھىر ئادەم بولۇپ چىقىشىمغا تۇرتكە بولدى.

مېنى نەچچە يىللاردىن بېرى بىئارام قىلىپ كېلىۋاتقان ئىشلارنىڭ بىرى ساندىرانىڭ فرىجىدايىر ماركىلىق ئېلېكترون مەھسۇلاتلىرىغا بولغان جاھىللارچە ئامراقلىقى ئىدى. ئۇ ئەزەلدىن خىيالىغا باشقا ماركىدىكى ئېلېكترون مەھسۇلاتلىرىنى ئەكېلىپ قويمايتتى. ئېنىپ - تېنىپمۇ ھەتتا بۇگۈننى ئەتىگە مىڭ تەستە ئۇلاپ يۇرگەن شۇ غۇربەت كۈنلەردىمۇ ئېلېكترون بۇيۇمى سېتىۋېلىشقا توغرا كەلدىمۇ، ئۇ ئالمىسا ئالمايتتىكى 50 چاقىرىم-غىچە يول يۇرۇپ بولسىمۇ، شەھەرگە كىرىپ شۇ خىل ماركىدىكى مەھسۇلاتنى ئالمىغۇچە ھەرگىز بولدى قىلمايتتى.

بۇ ئىش بەكلا ئوغامنى قاينىتاتتى. ئېلېكترون بۇيۇملىرى ئالىدىغان ئىش چىقتىمۇ - بولدى، زەردەم قاينىپ قوپاتتى. «غىدىقلىنىش» پەيدا بولسا ماس ھالدىكى «ئىنكاس» تېپىپ چىقاتتى. خۇددىي پىلتىدەك ئاشۇ كىچىككىنە ئىش نۇرغۇن خاپىچىلىققا ئوت ياقاتتى.

مەن ئىلاجىمىنىڭ بارىچە بۇ توقۇناق - بالاغا ئۇچراپ قېلىشتىن ئۆزۈمنى قاچۇراتتىم - دە، «فۇنكسىيەلىك توسالغۇ» خاراكتېرىدىكى باشقىلاردىن ئۆزۈمنى قاچۇرۇپ يۇرۇشنى سادىر قىلاتتىم. مېنىڭچە، بۇ نەس بالادىن قۇتۇلۇشنىڭ بىردىنبىر چارىسى ئۇنى قويۇپ تۇرۇش ئىدى. بولمايدىكەن چېچىلىشىم، ئېغىزىمنى يىغالماي قېلىشىم تۇرغانلا گەپ ئىدى. ئېغىزىم ئېچىلدىمۇ، ئۇ ئاخىر مېنى يەنە كەچۈرۈم سوراشقا ئېلىپ بارماي قويمايتتى.

مېنىڭ جەھلىمنى چىقىرىدىغىنى ئۇنىڭ بۇ ماركىلىق مەھسۇلاتقا بولغان ئامراقلىقى ئەمەس، بەلكى ئۇنى ئاقلاپ، كۆككە ئۆچۈرۈشتا توقۇپ چىقىرىدىغان ئەقىلگە سىغماس باھانە - سەۋەبلىرى ئىدى. ئۇ ئۆز تاللىشىنىڭ ئەقلىيلىكتىن چەتنەپ ھېسسىياتقىلا بېرىلىپ كەتكەنلىكىنى ئىقرار قىلغان بولسىغۇ مەيلىتى، چىدىسام چىدايتتىم، لېكىن بىر ئاقلىغىلى چۈشىدىغان بولسا ئىمانىم كەر بالاغا ئۇچاتتى.

باھار كۈنلىرىنىڭ بىرىدە، بىز ئاخىر بۇ يېرىگىنىڭ قاقچىنى تاتىلىدۇق. ئالدىمىزدا بولۇپ ئۆتكەن بىر قاتار سۆھبەتلەر ئەمدى تەبىئىي ھالدا بۇ نازۇك تېمىنى تەشكەنىدى. كاللىمىزدا سان ئېنىق ئىدى: زىغىرلاشمايمىز؛ يەنە بىر ئاي بىرىمىز ياكى ھەر ئىككىمىز ئۆپكىدەپ قالىدىغان بوپقالساق بولدى قىلىمىز.

ئاشۇ كۈنى ھازىرمۇ ئېسىمدىن چىقمايدۇ. دېگىز ساھىلىغا بارماي، شېكەر قومۇشلۇقتا ئايلىنىپ مېگىۋاتىمىز. بۇ ئىش ئارىمىزدا نۇرغۇن كۆڭۈلسىزلىك، ئىچ پۇشىقىغا سەۋەب بولغانلىقتىنمۇ ئەتەي بىر - بىرىمىزنىڭ چىرايىغا قارىماسلىققا تىرىشاتتۇق. گەرچە بۇ ئىختىلاپ يوشۇرۇن يىرىكلاۋاتقىلى ئۇزۇن بولغان بولسىمۇ، لېكىن مۇناسىۋىتىمىزنى بۇزۇش دەرىجىسىدە ئەمەس ئىدى. ئىناق، گۈزەل نىكاھ مۇناسىۋىتى بەرپا قىلىش ئۈچۈن تىرىشىۋاتقان ئۇشبۇ دەقىقىلەردە مۇناسىۋىتىمىزگە يىرىكچىلىك ئەكېلىدىغان ھەرقانداق ئىشقا سەل قارىساق ھەم بولمايتتى.

شۇ قېتىملىق سۆھبەتنى مەن كىشىنى ھەيران قالدۇرارلىق ھاسىلات ئېپكەلگەن ھەقىقىي بۇرۇلۇش، دەپ قارايمەن. ساندىرا ئۆزىنىڭ بۇ مەھسۇلاتقا سەۋدايىلارچە باغلىنىپ قالغىنىنىڭ سەۋەبىنى تۇنجى قېتىم ھېس قىلىۋاتقاندەك قىلاتتى. ئۇنىڭ دېيىشچە، ئوتتۇرا مەكتەپتە ئۇزۇن يىل تارىخ ئوقۇتقۇچىسى بولغان دادىسى ئۆيدىكىلەرنى باقمەن دەپ ئوقۇتقۇچىلىقنى تاشلاپ ئائىلە ئىشلىكتىن سودىسىغا كىرىشىدۇ. لېكىن ئىقتىسادىي چېكىنىش ئۇنى ناھايىتى مۇشكۈل ئەھۋالغا چۈشۈرۈپ قويىدۇ. ئۇزۇل - كېسىل ۋەيران بولغىلى قىل قالغان ئاشۇ ئىغىر كۈندە دەل ئاشۇ فىرىجىدايىر شىركىتى ئۇنىڭغا نىسى مال بېرىپ تۇرۇپ، ئۇنى قۇتۇلدۇرۇپ قالىدۇ.

ساندىرا دادىسىغا شۇ قەدەر ئامراق ئىدى. ھېرىپ ھالدىن كەتكەن دادىسى ئۆينىڭ بوسۇغىسىدىن ئاتلاپلا ئۆزىنى كىرىسلوغا

تاشلاپ ئولگۇرىدىكەن. ساندىرا ئۇنىڭ پۇت ـ قوللىرىنى ئۇۋۇلاپ، قىزىق گەپلەرنى قىلىپ ئۇنىڭ ھاردۇقىنى چىقىرىپ، روھىنى كۆتۈرىدىكەن. ئىككىيلەن ئەنە شۇنداق ئېغىر، لېكىن ئەستىن چىقماس گۈزەل كۈنلەرنى بىرلىكتە ئۆتكۈزۈپتۇ. دادىسىنىڭ ئېغىزىدىن دائىم ئېغىر قىينىچىلىقتىن ئاشۇ شىركەتنىڭ ساختاۋەتلىك ياردىمى ئارقىلىقلا قۇتۇلۇپ قالغانلىقى ۋە ئۇ شىركەتكە بولغان تۈگمەس مىننەتدارلىقى چۈشمەيدىكەن.

ئاتا ـ بالا ئارىسىدىكى مۇناسىۋەت ئۇنتۇلغۇسىز كەچمىشنىڭ تەسىرىنىڭ قانچىلىك چوڭقۇر بولىدىغانلىقىنى تەسەۋۋۇر قىلىش تەس ئەمەس، ئەلۋەتتە بۇنىڭدىن تەسىرلەنمەيمەن دېيىشمۇ مۇمكىن ئەمەس. دادىسىنىڭ ھەربىر گېپى ساندىرانىڭ يوشۇرۇن ئېڭىغا چوڭقۇر سىڭىپ كەتكەنىدى. ئۇ ئاللىقاچان بۇلارنى ئۇنتۇپ كەتكەن. لېكىن ئۆزىمىزنى قويۇۋېتىپ پاراڭلىشىش بىلىپ ـ بىلمەي ئاشۇ ئەستىلىكىلەرنى ئاستا ـ ئاستا ئايان قىلىشقا باشلىدى.

ساندىرانىڭ گەپلىرىدىن ئۇنىڭ جاھىللارچە چاپلىشىپ تۇرغىنىنىڭ قانداقتۇر «فرىجىدايىر» ئەمەس، بەلكى دادىسىغا بولغان مېھىر ـ مۇھەببەت ۋە ساداقەتمەنلىك ئىكەنلىكىنى ھېس قىلىپ يەتتىم.

ھەر ئىككىلىمىزنىڭ قەلبى، كۆزى لىپمۇلىق ياشقا تولغاندى. قانداقتۇر بۇلارنى بايقاپ يېتىۋالغانلىقىمىز ئەمەس، بەلكى بىر ـ بىرىمىزنى ئاخىر چۈشىنىپ يەتكەنلىكىمىز بىزنى يەڭگىل، مەسۇم ۋە مېھرىبان قىلىپ قويغانىدى. بىز قارىماققا ئەرزىمەسلا كۆرۈنگەن ئۇششاق ـ چۈششەك ئىشلارنىڭمۇ ناھايىتى چوڭقۇر ھېسسىيات ئالمىگە يىلتىز سوزغىنىنى ھېس قىلىپ يەتتۇق. ئىشلارنىڭ ھادىسىۋى تاشقى پوستىنىلا كۆرۈپ ھەقىقىي ماھىيەتلىك مەسىلىنى قېزىپ چىقالمىغاندا، قارشى تەرەپنىڭ قەلبىدىكى مۇقەددەس ئورۇندا تۇرالايمەن دېيىش قورۇق گەپ بوپقالاتتى.

هاۋايدا ئۆتكەن ئاشۇ كۈنلەردە ئېرىشكىنىمىز بەك كۆپ، ئالا-قىمىز تولمۇ ئۇنۇملۇك بولدى. بىز بىر - بىرىمىزنىڭ ئۇيغۇر خىيالىنىڭ تېگىگە يېتەلەيدىغان بولدۇق. ئۇ يەردىن ئايرىلىدىغان چاغدا بۇنى ئاخىرىغىچە داۋاملاشتۇرۇشقا كېلىشتۇق. مانا ئاردىدىن نۇرغۇن يىللار ئۆتۈپ كەتتى. بىز ھېلىھەم ۋېلىسىپىتلىق، ھاۋا ناچار كۈنلىرى ماشىنىلىق ئايلىنىپ تۇرىمىز. مەقسىتىمىز پەقەتلا بىر: پىكىر ئالماشتۇرۇش. بىزنىڭچە مۇھەببەت گۈلخانلىرىنى لاۋۇلدىتىپ تۇرۇشنىڭ سىرى — ئالاقە ۋە پىكىر ئالماشتۇرۇشتا، بولۇپمۇ بىر - بىرىمىزنىڭ تۇيغۇ - تەسىراتلىرىنى تەلقىن قىلىپ تۇرۇشتا. بىز ھەر كۈنى نەچچە رەت پىكىر ئالماشتۇرۇشقا تىرىشىمىز، ھەتتا سىرتلاردا ئالدىراش چېچىپ يۈرگەندىمۇ ھەم شۇنداق. ئۇ بىزنى شاد - خۇرام، بەختەر، قەدىر - قىممەتلىك ھەرقاچان ئاڭلىدىكىدەك مېھرىلىك تۇيغۇغا چۆمدۈرىدۇ.

ئەجداداتىن ئەۋلادقا

بىز ئاشۇ بەختلىك بىر يىل ئىچىدە، غىدىقلىنىش بىلەن ئىنكاس قايتۇرۇش ئارىسىدىكى ئارىلىقتىن ۋە ئىنسانغا بەخشىندە قىلىپ بېرىلگەن تۆت خىل ئالاھىدە نېمەتتىن ئاقىلانىلىك بىلەن پايدىلىنالماسلا باتىندىن زاھىرغا قاراپ تېپىپ تۇرىدىغان ھەقىقىي كۈچ - قۇۋۋەتكە گەپ يوق ئېرىشەلەيدىغانلىقىمىزنى چوڭقۇر تونۇپ يەتتۇق.

بىز زاھىردىن باتىنىمىزغا يۈزلەنگەن ھەربىر ھەرىكەت فورمۇلالىرىنى جىق سىناپ باقتۇق. بىر - بىرىمىزنى ياخشى كۆرىمىز، شۇڭىمۇ ئۆزىمىزنىڭ مۇئامىلە، ھەربىر ئادەتلىرىنى تىزگىنلەپ تۇرۇپ، ئارىدىكى ئىختىلاپ - نىزالارنى توغەتمەكچى بولدۇق. لېكىن بۇ ئۇنۇمىنىڭ تايىنى يوق ۋاقىتلىق تەدبىر ئىدى.

باتىنىيلىقتىن زاھىرىيلىققا، ماھىيەتتىن ھادىسىگە قارىتا

ئېلىپ بېرىلغان تەرىشچانلىق ئارىمىزدىكى مۇناسىۋەتنى تېخىمۇ ئىشەنچ ۋە سەمىمىيەتكە تولدۇردى ھەمدە ئاستا - ئاستا بىز قېيىنلىپ كەتكەن بىر قاتار «فۇنكسىيەلىك توسالغۇ» ئىختىلاپلارنى پاك - پاكىز سۇپۇرۇپ تاشلىۋەتتى. ئەلۋەتتە زاھىردىن باتىنغا قارالغان ئادەت شەكلى ئارقىلىق بۇ مەقسەتكە يېتىش مۇمكىن ئەمەس ئىدى. ۋاقىت چىقىرىپ ئۆزئارا تەسىرات - تۇيغۇلىرىمىزنى تەلقىن قىلىشىپ، پىلان - لايىھەلىرىمىزگە قايتىدىن قاراپ چىقالىساق ۋە ھەربىرىمىزنى ئۆزگەرتىپ، تۇرمۇش ئۇسۇلىمىزنى تەڭشەپلا قالماستىن، ھەر ئىككىمىز زور نەپكە ئېرىشىپ، بىر - بىرىمىزنى تېخىمۇ چوڭقۇر چۈشىنىپ ۋە بىر - بىرىمىزگە تېخىمۇ ماسلىشىپ ھەمقان بولۇپ كېتەتتۇق. بۇ بەئەينى كۆچەت تىكىپ مېۋىسىنى تېتىغاندەكلا گەپ ئىدى.

بايقىشىمىزچە ئۇنۇم بۇنىڭ بىلەنلا چەكلەنمەيتتى، يەنى بىز ئاتا - ئانىلىرىمىزنىڭ چوڭقۇر تەسىرىگە ئۇچرىغىنىمىزغا ئوخشاشلا، ھەربىرىمىزنىڭ ئۆزگىرىشى بالىلىرىمىزغىمۇ ئاجايىپ زور تەسىر كۆرسەتتى. بۇ نۇقتىنى چۈشەنگەندىن كېيىن، ئۆزىمىز ئۇلۇغ بولۇپ، كەلگۈسى ئەۋلادلىرىمىزغا توغرا پىرىنسىپ ئۇستىگە قۇرۇلغان مەنىۋى مىراس قالدۇرماسلىق بولماي-دىغانلىقىنى تېخىمۇ كۈچلۈك تونۇپ يەتتۇق.

مەن بۇ كىتابتا بەزى ناچار ئادەتلەرنىڭ بىزگە ئاتا - بوۋىلىرىمىزدىن ئىرسىيەت شەكلى بىلەن داۋاملىشىپ كەلگەنلىكىنى، لېكىن بىزنىڭ بۇنى ئۆزگەرتىشكە تامامەن قادىرلىقىمىزنى ئالاھىدە تەكىتلەپ ئۆتتۈم. نۇرغۇن ئادەملەر ئۆزىنىڭ ھەربىر ئادىتىگە سەپسالسا بەلكىم ئۇنى توغرىغۇ، جەزمەن شۇنداق بولۇشى كېرەك-تۇ، دەپ ئويلىشى مۇمكىن. لېكىن ئىقرار قىلىشىمىز كېرەككى، ئاتا - بوۋىلىمىزدىن مىراس - ئەنئەنە سۈپىتىدە داۋاملىشىپ كەلگەنلىكى ئۈچۈنلا بىز نۇرغۇن نەرسىنى مۇشۇ راست، توغرا، دەپ قارىغۇلارچە ئەگىشىۋالىمىز. ھەقىقىي ئۆزلۈك ئېڭى بىزنى بۇ خىل ئادەت رامكىلىرىنى توغرا تونۇۋېلىشقا، پىرىنسىپال تۇرمۇش مۇ-

www.uyghurkitap.com

هەتتى ئۇچىدە بىزنى تەربىيەلەپ قاتارغا قوشۇشقا، بىزنىڭ قانداق ئادەمگە ئايلانغانلىقىمىزنى ۋە يەنە كەلگۈسىدە كىملەرگە ئايلىنىدىغانلىقىمىزنى ئاڭقىرىپ ياشىغۇدەك تەربىيەلىگەن ئاتا ـ بوۋىلىرىدىن مىزغا چوڭقۇر مىننەتدارلىق بىلدۈرۈشكە يېتەكلەيدۇ.

جەمئەت ئېڭى كۈچلۈك ئائىلىدە تەبىئىيلىكتىن ھالقىغان ناھايىتى زور يوشۇرۇن كۈچ ساقلانغان بولىدۇ. قېرىنداشلار ئارا مۇستەھكەم ھەمقاملىق ئۇستىگە قۇرۇلغان ئائىلە ئائىلىدىكىلەر ـ گە ئۆزىنى، ئەجدادلىرىنىڭ كەلمىش ـ كەچمىشىنى، شۇنداقلا مۇستەھكەم ئەقىدە ـ پىرىنسىپلارنى ئوڭاي، چوڭقۇر ھېس قىلىدۇرۇشتەك ئەۋزەل قۇۋۋەتكە ئىگە.

بالىلار مەيلى مەملىكەتنىڭ قايسى جايلىرىدا چېچىلىپ ياشىمىسۇن، ئۆز ئائىلىسىنى ئوڭايلا سېغىنىدۇ، نۇرغۇن كىشىلەرنىڭ ئۆزىگە غەمخورلۇق قىلۇاتقانلىقىنى ھېس قىلىدۇ. بۇ ئەلۋەتتە ئۆز ئائىلىڭىزنى ياخشىلاش، مۇستەھكەملەشكە پايدىلىق كاتتا ئىش.

جەمئەت ئېڭى كۈچلۈك ئائىلىدە ئۆز ـ ئۆزىنى تونۇشقا يارىدەم بېرىدىغان ئاجايىپ زور كۈچ ساقلانغان، بالىلار مۇنداق «توپ» ئىچىدە ئۆزىنىڭ كىملىكىنى ئوڭاي تاپىدۇ. دائىم مېھىر ئىچىدە ياشايدۇ. ھاياتنىڭ مەلۇم بىر ئالاھىدە پەيتلىرىدە بالىڭىز قىينىچىلىقتا قېلىپ، بۇنى دەماللىققا سىزگە ئېيتالمىسا بەلكىم كەلگۈسىدە ئۇنىڭ ھاياتىدا يەنە بىر كۆيۈنگۈچى ئاتا ـ ئانا، ئۇستاز ياكى يۆلەنچۈكلۈك رولىنى ئۆتۈپ قېلىشى مۇمكىن بولغان باشقا ئاكا ـ ئىنى، ئاچا ـ سىڭىل قېرىنداشلىرىڭىزغا تارتىنماي دېيەلىشى مۇمكىن. بوۋا ـ مومىلارنىڭ نەۋرىلەرگە بولغان كۆيۈم ـ سۆيۈمىنى بۇ ئالەمدىكى ئەڭ تەۋەررۈك مېھىر ۋە ئەڭ سۈزۈك ئىجتىمائىي كۆرگۈ دېيىش مۇمكىن. ئانام دەل شۇنداق، گەرچە يىللار ئۇنىڭ قەددىنى پۈككەن بولسىمۇ، لېكىن ئۇنىڭ نەۋرىلىرگە بولغان مېھرى، ئامراقلىقى ھېلىھەم لاۋۇلداپ تۇرۇپتۇ. بىر قېتىم ئايرو ـ پىلاندا ئانامدىن كەلگەن بىر پارچە خەتنى ئوقۇۋېتىپ ئۆزۈمنى تۇ ـ

تالماي يىغلاپ سالغىنىم ئېسىمده. هەر قېتىم ئۇنىڭغا تېلېفون قىلسام ئۇنىڭ دەيدىغىنى: «بالام، مېنىڭ ساڭا نەقەدەر ئامراقلىقىمنى ئېسىڭدىن چىقارما. سەن تولىمۇ كۆيۈملۈك بالا بولدۇڭ»، ئۇ بۇنى توختىماي تەكرارلايدۇ.

نۇرغۇن ئادەم مۇھىملىقىنى چوڭقۇر ھېس قىلغاندەك، جەمئىيەت ئېڭى كۈچلۈك ئائىلىدە ناھايىتى مۇستەھكەم ۋە مۆلچەرلىگۈسىز ئۇنۇمگە ئىگە ھەمقام مۇناسىۋەت چەمبىرىكى مەۋجۇت. تېلېۋىزىيە تىياتىرى «يىلتىز»نىڭ بىزنى قانچىلىك مەپتۇن قىلغانلىقىنى ئويلاپ بېقىڭ. ئەمەلىيەتتە ھەممىمىزنىڭ يىلتىزى، شۇنداقلا يىلتىزىغا، ئەجدادىغا قايتىشىنى ئىستەيدىغان مەيلىمىز بار.

بۇنداق قىلىشتىكى ئەڭ تۈپ مەقسەت ئۆزىمىز ئۈچۈنلا ئەمەس، بەلكى كەلگۈسى ئەۋلادلىرىمىز، پۈتكۈل ئىنسانىيەتنىڭ كەلگۈسى ئۈچۈندۇر. خۇددى بىرەيلەن دەپ ئۆتكەندەك: «بىزنىڭ ئەۋلادلىرىمىزغا قالدۇرالايدىغان مىراسىمىز ئىككى خىللا، ئۇ بولسىمۇ يىلتىز ۋە قانات.»

ئىسلاھ قىلغۇچىلاردىن بولۇڭ

ئەۋلادلارغا «قانات» بېرىش ئۈلارغا نىسبەتەن ئەجدادلاردىن قېپىقالغان بەزىبىر پاسسىپ ئادەت رامكىلاردىن قۇتۇلۇپ چىقىشتىن، دوكتور تېررى ۋورنېر (Dr. Terry Warner) دەپ ئۆتكەندەك «ئىسلاھ قىلغۇچى»لارغا ئايلىنىش ئەركىنلىكىدىن دېرەك بېرىدۇ. بىز ئۆزىمىزنىڭ ئادەتلىرىمىزنى تىرىشىپ ئىسلاھ قىلىشىمىز، ئۇنى مۇشۇنداقلا كېيىنكىلەرگە ئۇزىتىپ بەرمەستىن، بەلكى كىشىلىك ئالاقىگە تېخىمۇ پايدىلىق ھالدا ياخشىلىشىمىز كېرەك.

بالىلىقىدا ئاتا ـ ئانىسىنىڭ خورلىشىغا ئۇچرىغانلارنىڭ بالىسىغا ئەسكى مۇئامىلە قىلىشى ناتايىن. گەرچە تەتقىقاتلار ئادەمنىڭ تولا ھاللاردا ئاتا ـ ئانىسىنىڭ ھەربىر ئادىتىنى

چۆرىدەپ ياشايدىغانلىقىنى كۆرسەتكەن بولسىمۇ، لېكىن ئاكتىپ، تەشەببۇسكار بولسىلا، بۇنى ئۆزگەرتىش تامامەن مۇمكىن. ئەلۋەتتە پەرزەنتلىرىگىزگە مېھىر- مۇھەببەت، شەپقەت بىلەن مۇئامىلە قىلىش ۋە ئۇلارنى رىغبەتلەندۈرۈش ئاساسىدا تەربىيەلەپ چىقىش تامامەن سىزنىڭ تاللىشىڭىزغا باغلىق ئىش.

بۇلارنى سىز ئۆز ئەھدىنامىڭىزگە يېزىپ، ھەر كۈنى قولىڭىز كەلتۈرۈشكە تېگىشلىك غەنىيمەتلىرىڭىز قاتارىدا ئەمەلگە ئاشۇرۇشقا تىرىشىڭىز، ئاستا - ئاستا ئاتا - ئانىڭىزنى تېخىمۇ سۆيىدىغان، بەزى جايلىرىنى ئەپۇ قىلىدىغان بولىسىز، ھەتتا ئۇلار ئۆز قارىشىدا جاھىللارچە چىڭ تۇرۇۋالغان تەقدىردىمۇ ئۆزئارا چۈشەنچىسىنى چوڭقۇرلاشتۇرۇش ئارقىلىق ئارىدا ئاكتىپ، قىزغىن مۇناسىۋەت تىكلىيەلەيسىز. جەمەتىڭىزدە نەچچە ئەۋلادتىن بېرى داۋاملىشىپ كەلگەن بەزىبىر ئادەت - خاھىشلارغا بەلكىم سىز چېكىت قويۇۋېتەرسىز. چۈنكى سىز ئۆتمۈش بىلەن كەلگۈسىنى باغلاپ تۇرغان ئۇچۇشۇچىلاردىن بولۇڭ. سىزدىكى ئۆزگىرىش بەلكىم نەچچە ئەۋلاد ئۇچۇشلىشقا سەۋەب بولۇشى مۇمكىن.

ئەنۋەر سادات 20 - ئەسىردىكى بۈيۈك ئىسلاھاتچىلارنىڭ بىرى. ئۇ بىزگە ئۆزگىرىش - بۇرۇلۇشنىڭ قانداق بولىدىغانلىقىنى كۆرسىتىپ بەردى. ئەنۋەر ساداتنىڭ قارىشىچە، ئۆتمۈش ــ ئەرەبلەر بىلەن يەھۇدىيلار ئارىسىدا رەشك، ۋەھىمە، ئۆچمەنلىك، خاتا چۈشىنىشتىن قوپۇرۇلغان كۆز يېتىمەس ئېگىز تامدىن، كەلگۈسى بولسا ساقلىنىش تەس توقۇنۇش ۋە بۆلگۈنچىلىكتىن دېرەك بېرەتتى. كېڭىشىشنىڭ شەكلى، تەرتىپى تۇغرۇلۇق ئورتاق تونۇش يوق، ھەتتا كېڭەش لايىھەسىدىكى ئەرزىمەس چېكىت، پەشلەر ئۇچۇنمۇ ھە دېسە جېدەل قاينىپ تۇراتتى.

باشقىلار شەكلەن يارىشۇرۇپ ئاردىدىكى توگۈننى يېشىشكە

كۆچەۋاتقاندا، سادات تۇرمەندىكى كۈنلىرىنى خۇلاسىلەپ، مەسلىنىڭ نېگىزىدىن قول سېلىپ مىليونلىغان كىشىنىڭ ھاياتىنى بۈيۈك بۇرۇلۇشقا باشلىدى. ئۇ تەرجىمھالىدا شۇنداق يازغانىدى: «ئەينى چاغدا، قاھىرە مەركىزىي تۇرمىسىنىڭ 54 ـ نومۇرلۇق كامىرىدا خۇلاسىلەپ چىققان ئىسلاھات پىلانىمنى ئاڭسىز قوللىنىۋاتقان ۋە ئۇنى ئۆزۈمچە تالانت ـ ئىقتىدار، دەپ قارىغانىدىم. كېيىن قارىسام دۇچ كەلگىنىمىز مۆلچەرلىگۈسىز مۇرەككەپ ۋەزىيەت ئىكەن، يېتەرلىك مەنىۋى ساپا ۋە پاراسەتكە تايانماي تۇرۇپ ۋەزىيەتنى ئوڭشاش مۇمكىن ئەمەس ئىدى. سولاقخانىدا مەن كىشىلىك ھايات ۋە ئىنسانىنىڭ تۇغما ئالاھىدىلىكلىرى ھەققىدە كۆپ ئويلاندىم، ئاخىر تونۇپ يەتتىمكى، بىر ئادەم ئۆز ئىدىيەسىنى ئۆزگەرتمەي تۇرۇپ، رېئاللىقنى ئۆزگەرتەلىشى، ئالغا باسالىشى مەڭگۈ مۇمكىن ئەمەسكەن.»

ھەقىقەتەنمۇ ئامىل (Amiel) ئېيتقاندەك: «ھەقىقىي ئۆزگىرىش ئىچتىن سىرتقا قاراپ بولىدۇ. خاراكتېرىمىزدىكى ئۆزگىچە تەرەپلەرنىلا كۆرسىتىپ قويىدىغان ياكى پوزىتسىيە ئادىتىمىزدىكى شەكىلگە ئاز ـ تولا رەڭ بېرىپ قويغان بىلەن بولمايدۇ. بىزنىڭ ئادەت ۋە دۇنيا قارىشىمىزنى بەلگىلەپ تۇرغۇچى ئىدىيەمىز ۋە ھەربىكەت فورمىمىزنى تۇپ يىلتىزىدىن ئۆزگەرتىپ چىقىشىمىز كېرەك.»

يەتتە ئادەت يېتىشتۇرۇپ چىقىدىغان ئەڭ ئېسىل، ئەڭ شېرىن، شۇنداقلا ئەڭ سەرخىل مېۋە دەل بىر ياقىدىن باش چىقىرىش، ئۆزى، جورىسى، دوست ـ بۇرادەر، خىزمەتداشلىرى بىلەن ھەمكارلىشىش، بىر مەيداندا چىڭ تۇرۇشتۇر. بىر يەڭدىن قول، بىر ياقىدىن باش چىقىرىشنىڭ شېرىن تەمىنى، شۇنداقلا پۈت تېپىشىپ دۇشمەنلىشىشنىڭ ئاچچىق تەمىنى تېتىپ باققانلار نۇرغۇن. ھەممىسىنىڭ تەسىراتى شۇكى، ھەمكارلىق شۇ قەدەر قىممەتلىك، بۈيۈك ۋە ھەم شۇقەدەر نازۇك، ئاجىز. مۇتلەق

سەممىي پەزىلەت يېتىلدۇرۇش، شۇنداقلا مۇھەببەت ۋە بىغىشلاشنى تۇرمۇشنىڭ مەزمۇنى قىلىشنىڭ بىر ياقىدىن باش، بىر يەڭدىن قول چىقىرىپ ھەمكارلىشىشقا پائىدىسى بىلەن زور. لېكىن ئۇمۇ قىلىمەن دەپلا قىلىپ كەتكىلى بولمىدىغان ياكى كۆز بويىپلا ئۆتكۈزۈۋەتكىلى بولمىدىغان ئىش ئەمەس. لېكىن ئەملىگە ئاشۇرغىلى بولمايدىغانمۇ ئىش ئەمەس. شەرت: پىرىنسىپال تۇرمۇشنى ئاساس قىلىشىمىز، باشقا قالدى ـ قاتتى ئامىللارنى تۇرمۇشنىڭ مەركىزى قىلمۇالمىدىغان ئاقماس ئادەتلەرنى تاشلىشىمىز، شۇنداقلا ناچار ئادەتلەرنىڭ «غەپلەتلىك ئىسسىق يوتقىنى»دىن سۇغۇرۇلۇپ چىقىشىمىز كېرەك.

خاتالىق ئۆتكۈزۈپ ئىسەنكىرەپ قالمىدىغان چاغلارمۇ بوپقالمدۇ. لېكىن ھەر كۈنلۈك خۇسۇسىي مۇڭەپپەقىيىتىمىزنى تولۇق قولغا كەلتۈرۈشكە كۈچەپ، باتىنمىزدىن زاھىرىمىزغىچە تىرىشساقلا ھامان كۆڭۈلدىكىدەك ھاسىلاتقا ئېرىشەلەيمىز. ئۇرۇق سېلىش، ئوتاش، سۇغۇرۇش، پەرۋىشلەشتىن ئىبارەت بۇ جەريان بىزگە ئۆسۈپ يېتىلىشنىڭ، گۈزەل تۇرمۇشنىڭ، شۇنداقلا شېرىن ھوسۇلنىڭ تەمىنى تېتىتىدۇ.

بۇ يەردە ئېمىرسونىنىڭ مۇنۇ مەشھۇر سۆزىنى قىستۇرۇپ ئۆتكۈم كېلىۋاتىدۇ: «بىزنى گاڭگىرىتىپ تۇرغان بەزى چىگىش ئىشلارنىڭ بىردىنلا يۇرۇشۇپ كېتىشى ھەرگىز ئىشنىڭ ماھىيىتىدە ئۆزگىرىش بولغانلىقىدىن ئەمەس، بەلكى ئىقتىدارىمىزنىڭ كۈچەيگەنلىكىدىن». تۇرمۇشتىكى توغرا پىرىنسىپلاردا چىڭ تۇرۇپ، ئىش بېجىرىش ئەملىيىتى بىلەن ئىش بېجىرىش ئىقتىدارى ئارىسىدىن مۇۋاپىق تەڭپۇڭلۇق تاپالىساقلا، ئۆزىمىز ۋە كەلگۈسى ئەۋلادلار ئۈچۈن ئۇنۇملۇك مەنە، ئەھمىيەتكە ۋە بەخت ـ سائادەتكە تولغان ھايات بەرپا قىلالىشىمىزدا گەپ يوق.

سىز قايسى تىپتىكى ئادەم؟
— تۇرمۇش مەركىزىنىڭ ھەرقايسى تەرەپلەر بىلەن بولغان مۇناسىۋىتى

تۇرمۇش مەركىزىدىكى	سىزنىڭ تۇرمۇشتىكى باشقا ساھەلەرگە بولغان قارىشىڭىز				
	جورا	ئائىلە	پۇل	خىزمەت	بايلىق
جورا	● ئېھتىياجىنى قاندۇرىدىغان ئاساسىي مەنبەسى	● ھازىرقى ھالىتىنى ساقلاش ● ئانچە مۇھىم ئەمەس ● ئەر- خوتۇن ئورتاق قوغدايدۇ	● جورىنىڭ يېمەك - ئىچمەك، كىيىم - كېچەك غېمى ئۈچۈن زۆرۈر	● پۇل تېپىپ جورىسىنىڭ ئېھتىياجىنى قامدايدۇ	● جورىدىكى كۆيۈنۈش ئۇنى تەسىرلەندۈرۈش، گەدەنلىشىنىڭ ۋاستىسى
ئائىلە	● ئائىلىنىڭ بىر قىسمى	● مۇھىمىنىڭ مۇھىمى	● ئائىلە ئىقتىسادىنىڭ تۈۋرۈكى	● مەلۇم مەقسەتكە يېتىشىنىڭ ۋاستىسى	● ئائىلىگە تىنچ- ئەمىنلىك ۋە ياخشى شارائىت ئەكېلىدۇ
پۇل	● پۇل تېپىشتىكى سەرمايە ياكى يۈك	● ئىقتىسادىي يۈك	● بىخەتەرلىك ۋە قانائەت تۈيغۇسىنىڭ مەنبەسى	● پۇل تېپىشتىكى زۆرۈر ۋاستە	● ئىقتىسادىي مۇۋاپىقلىقنىڭ ئىسپاتى
خىزمەت	● خىزمەتكە يارەملىق قىلىدۇ ياكى دەخلى قىلىدۇ ● ئائىلىدىكىلەرنىڭ كەسپى ھۈنەر سۆيۈش روھىنىڭ پەرۋىش- كارى	● ئانچە مۇھىم ئەمەس، تىرىشىپ ئىشلىگەنلىكنىڭ ئىسپاتى	● قانائەت ۋە نەتىجە تۈيغۇسىنىڭ مەنبەسى ● مۇھىمنىڭ مۇھىمى	● خىزمەتنى ئۈنۈملۈك ئۆستۈرۈشتىكى ۋاستە ● تەجرىبىنىڭ مېۋىسى ۋە دەللىلى
بايلىق	● مۇھىم بايلىق ● بايلىقىقا ئېرىشىشتىكى يارەمچى	● ئىشلىتىش، پايدىلىنىش، قامداش، ئىزدىنىش، تىزگىنىش بولىدىغان بايلىق ● كۆز- كۆز قورالى	● بايلىق ئاشۇرۇشنىڭ ئاچقۇچى ● ماختىنىشقا بولىدىغان بايلىق	● مەرتىۋە، ئىمتىياز ۋە ئېتىراپقا ئېرىشىدىغان پۇرسەت	● ئورۇن مەرتىۋىنىڭ بەلگىسى

www.uygurkitap.com

تۈرمۇش مەركىزى	سىزنىڭ تۆرمۇشتىكى باشقا ساھەلەرگە بولغان قارىشىڭىز			
	جورا	ئائىلە	پۇل	خىزمەت	بايلىق
خۇشاللىق	● خۇشال- لىمقتىن بەھرىمەن بولىدىغان ھەمراھ ياكى توسالغۇ	● يۈك ياكى توسالغۇ	● خۇشاللىق پۇرسىتىنى كۆپەيتىدىغان ۋاستە	● مەقسەتكە يېتىشتىكى ۋاستە ● شۇغۇللىنىشنى خالايدىغان مەنىلىك خىزمەت	● ھۆزۈرلۈك تۇيغۇسى ● تىخىمۇ كۆپ خۇشاللىققا ئېرىشىش ئۈچۈن ۋاستە
دوست	● ئېھتىياجلىق چاغدا ياردەم بېرىدىغان ● ھەمراھ ● ئىشەنچ قىلىدىغان ئادەم	● دوست ياكى دوستلۇق ئورنىتىشتىكى توسالغۇ ● جەمئىيەتتىكى ئورۇنلىشىش سەۋۋىلى	● ئىقتىسادىي ۋە ئىجتىمائىي ئەھۋالىنى ياخشىلاش- تىكى مەنبە	● ئىجتىمائىي پۇرسەت	● دوستلۇقنى سېتىۋالىدىغان ۋاستە ● ئىچ پۇشۇقنى چىقىرىدىغان ياكى ئىجتىمائىي ئالاقىنى خۇشال- لىققا ئىگە قىلىدىغان ۋاستە
دۇشمەن	● ھېسداش ياكى قۇربانلىق	● باشپاناھ (ھېسسىيات تىرەك) ياكى قۇربانلىق	● قارشى تۇرۇش ياكى باشقىلار بىلەن تەڭلىكىنى ئىسپاتلايدىغان ۋاستە	● ئۆزىنى قاچۇرۇش شەكلى ياكى كەيپىيات ياتىنى تۇراقلاشتۇ- رۇش پۇرسىتى	● جەڭ قورالى ● ئىنتىپاقلىقنى قولغا كەلتۈرىدىغان ۋاستە ● ئۆزىنى قاچۇ- رۇش، باشپاناھ ئىزدەش
ئۆزلۈك	● بايلىق ● ئۆزىنى قانائەتلەن- دۈرۈش ۋە خۇشاللىق	● بايلىق ● ئېھتىياجنى قامداشتىكى ۋاستە	● ئېھتىياجنى قاند- ۇرۇشنىڭ مەنبەسى	● ئۆز ھېشىمچىلىق قىلىدىغان پۇرسەت	● ئۆز دائىرىسى، قوغداش ۋە يوقا- رى كۆتۈرۈشنىڭ مەنبەسى
پىرىنسىپ	● ئۆزىگە ئىشەنچ ● ھەمراھلىق ● ئىشەنچ	● دوست ھۆرمەت، توھپە ۋە نەتىجە پۇرسىتى ● نەچچە ئەۋلادنىڭ ھەرىكەت شەكلى ۋە ئۆزگىرىش پۇرسىتى	● ۋەزنە- پىنى ۋە مۇھىم نىشانىنى گۇرۇنداش بايلىقى	● مول ۋە ئۇنۇملۇك ئۇسۇللار ئارقىلىق تالانتلىق ۋە ئىقتىدارلىق بولۇش پۇرسىتى ● ئىقتىسادىي باي- لىققا ئېرىشىش ۋاسىتىسى ● باشقا ۋاقىتلار- دىكى كىرىشىش بە- لەن تەڭپۇڭ، تۇر- مۇشتىكى مۇھىم ۋەزنە ۋە قىممەت قارىشى بىلەن بىر- دەك	● پايدىلىنىشقا بولىدىغان بايلىق ● مۇۋاپىق ئېتىبار بارغا ئېرىشىشتىكى مەسئۇلىيەت ● باشقىلار بىلەن سېلىشتۇرغاندا ئىككىلەمچى

تۈرمۇش مەركىزى- نۇقتا	سىزنىڭ تۈرمۇشتىكى باشقا ساھەلەرگە بولغان قارىشىڭىز				
	خۇشاللىق	دوست	دۇشمەن	ئۆزلۈك	پىرىنسىپ
جورا	● ھەمرا- ھېسسىز ياكى بولمىسمۇ بولىدىغان بىرى	● جورا دېگەن ئاق ياخشى، شۇنداقلا بىر- دىنبىر دوست ● «بىزنىڭ دوستىمىز»لا دوست	● جورا مەنپەئەتىنى قوغدايدىغان ياكى ئورناق دۇشمەن نىكاھسىزنى چىڭىتىدۇ	● ئۆزلۈك قىممەتىم جورام تەرىپىدىن بەلگىلەنىدۇ ● ئاسانلا جوراسىنىڭ پوزىتسىيەسى ياكى قىلىقلىرىنىڭ تەسىرىگە ئۇچرايمەن	● جورا بىلەن مۇناسىۋەت باغلاش ۋە ئۇنىڭ ئاسراش مىزانى
ئائىلە	● ئائىلە پائالىيىتى ياكى ئانچە مۇھىم ئەمەس	● ئائىلىنىڭ دوستى ياكى جەدەل چىقىرىدىغان مەنبە ● مۇستەھكەم ئائىلىۋى تۈرمۇشنىڭ تەھدىتى	● ئائىلە بەلگىلەيدۇ ● ئائىلىنىڭ ئېچىل- ئىناقلىقىنىڭ مەنبەسى ● ئائىلىنىڭ مۇستەھكەم- لىكىگە بولغان تەھدىت	● ئائىلىنىڭ مۇھىم تەركىبىي قىسمى، لېكىن ئائىلىدىن كېيىن تۇرىدۇ	● ئائىلىنىڭ ئېچىل- ئىناقلىقىنىڭ مىزانى، ئائىلىدىن تۇڭۇن تۇرىدۇ
پۇل	● پۇل تېپىش، روزغار باشقۇ- رۇشتىكى ئۇنۇم- لۇك ئۇسۇل	● ئىقتىسا- دىي رىقابەتچى ● ئىقتىسا- دىي ئاراما- خۇدالىقنىڭ كۇشەندىسى	● ئۆزلۈك ئېڭى ئىگىلىكىدىكى مال- مۇلۈك تەرە- پىدىن بەلگىلىنە- دۇ	● پۇل تېپىش، روزغار باشقۇ- رۇشتىكى ئۇنۇم- لۇك ئۇسۇل	
خىزمەت	● ۋاقىت ئىسراپچى- لىقى ● خىزمەتكە توسالغۇ	● خىزمەت ئورنى ۋە قىزىقىشىغا قاراپ ئارە- لىشىمىز ● ئاساسەن زۆرۈرىيەتى يوق	● خىزمەت ئۇنۇمىگە توسالغۇ	● خىزمەتتە جارى قىلدۇرالىغان ئىقتىدارىغا قاراپ تۇرغۇزۇلىدۇ	● خىزمەتتە مۇۋاپىقىيەتكە ئېرىشتۇرىدىغان غايە ● خىزمەت مۇ- ھىتىغا ماسلە- شىشتىكى زۆرۈر ئامىل
بايلىق	● بازار چۆرگىلەش، ئۇنى- بۇنى ئېلىش، كۆڭۈل ئېچىش سورۇنلىرىدا يايراش	● خۇسۇسىي بايلىق ● پايدىلا- غىلى بولىدۇ	● بۇلاڭچى، قاراقچى ● تېخىمۇ كۆپ بايلىق ۋە ئابرۇيغا ئىنتىلگۈچى	● بايلىق، ئورۇن، مەرتىۋەم تەرە- پىدىن بەلگىلە- نىدۇ	● سىزنى بايلىققا ئېرىشتۇرىدىغان ۋە ئۇنى تېخىمۇ كۆپەيتىدىغان ئۇقۇم

www.yurthuvutap.com

تۇرمۇش مەركىزى	سىزنىڭ تۇرمۇشتىكى باشقا ساھەلەرگە بولغان قارىشىڭىز				
	خۇشاللىق	دوست	دۇشمەن	تۇرلۇك	پىرىنسىپ
ئويۇن-تاماشا	● ھاياتتىكى ئەڭ يوكسەك نىشان ● قانائەت تۇيغۇسىنىڭ ئاساسىي مەنبەسى	● ئويۇنداش پەيزىنى سۇ-رۇشۇپ ببرد-دىغان ھەمسايە	● كىشىنى تۇرمۇشقا ئاستا-يىدىل مۇئامىلە قىلغۇزىدۇ ● گۇناھ تۇيغۇسىنى ئېلىپ كېلىدىغان بۇزغۇنچى	● ئويناپ يايراش قورالى	● جەزمەن ئېد-ىشىش كېرەك بولغان رازىمەندلىك تۇيغۇسىنىڭ قوزغاتقۇچىسى ۋە تەبىئىي مەيدان
دوست	● دوستلار بىلەن بىرگە بولسام بەك خۇشمەن	● خۇشلۇقۇم بىلەن مۇنا-سىۋەتتى زور ● تەۋەللىك تۇيغۇسى، قوبۇل قىلىش ۋە قوللاشقا ئېھتىياجلىق مۇھىم	● ئالاقە دائىرىسىنىڭ سىرتىدا قالغان ● ئورتاق دۇشمەن دوستلۇقنى چىڭىتىدۇ	● جەمئىيەت بەلگىلەيدۇ ● قورقمەن ياكى چەتكە قېقىلمەن	● باشقىلار بىلەن ئېچىل-ئىناق، ھەمقام ئۆتۈشنىڭ ئاساسىي پىرىنسىپى
دۇشمەن	● ئويناپ-دىغان چېچىم، رەقىبىم بىلەن تۇتۇ-شۇشنىڭ ئالدىدىكى ئارام ئېلىش	● ھېسسىيات جەھەتتىكى قوللىغۇچى ● ئورتاق دۇشمەن تۇپەيلى رىشتىمىز چىڭىيدۇ	● ئۆچمەنلىك ئۇبيېكتى ● باش ئاغرىتىنىڭ مەنبەسى ● ئاقىلاش تۇيغۇسىنى پەيدا قىلغۇچى	● زىيانلاز-خۇچى ● دۇشمەندىن ئازار يېگۈچى	● دۇشمەننىڭ ئەيىبلەيدىغان سەۋەب ● دۇشمەنتىنىڭ خاتالىشىش مەنبەسى
تۇرلۇك	● ئېرىدە-شىشكە تېگىشلىك فىزىيولوگىيەلىك لەززەت ● ھوقۇقۇم ● ئېھتىياجمۇ	● «مەن»نىڭ قوللىغۇچىلىرى ۋە تەنىسىناتچىلىرى	● تۇرمۇش مۇ-ھىملىقىنى ئەيىبلەشتۇرۇش ۋە ئاقىلاشنى كەلتۈرۈپ چىقارغۇچى	● باشقىلاردىن ئەلا، ئاقىل، دۇرۇس ● ئەسلىي-ۋەسىلىنى يىغىپ ئېھتىياجىنى قامداشقا كۈچەيدۇ	● ئۆزىنى ئاقلاشنىڭ مەز-مۇنى ● ئۆز پايدىسى ئۈچۈنلا چېپىش، ياخشى گەپنى ئېھتىياجىنىڭ ئوخشىماسلىقىغا قارىماي تەڭشىلمەسلىك
پىرىنسىپ	● ئەركىنلىك، تەبىئىي قانۇنىيەت، خىلاپلىق قىلىنمىسلا جازاسىنى تارتىدىغان گەپ ● ئىزىزىتىنى قوغدىسىلا ھەقىقىي كامالەت ۋە بەختىگە ئېرىشىش مۇمكىن	● تاپىنىشچان تۇرمۇشتىكى ھەمراھ ● سىرداش ھەمراھلار ئۆزئارا ھال-مۇڭ بولىدىغان، يارەم بېرىدىغان، قوللايدىغان كۈچلەر	● تۇرمۇشتا ھەقىقىي دۇشمەن مەۋجۇت ئەمەس، پەقەت تەپەككۇر ئۇسۇلى ۋە ئىدىيەسى ئوخشىمايدىغان كىشىلەر مەۋجۇت، بۇنىڭغا چۈشىنىش ۋە ھۆرمەت كېرەك	● تالانتلىق، ئىجادىي ئىقتىدارغا ياي، ئۆزگىچە كىشىلىرىنىڭ ئىچىدىكى بىرى ئۆ-مۈستەقىلمۇ، ھەمكارلەشىمۇ بۇيۇك ئىشلارنى رويابقا چىقىرالايدۇ	● ئەركىنلىي قانۇنىيەت، خىلاپلىق قىلىنمىسلا جازاسىنى تارتىدىغان گەپ ● ئىزىزىتىنى قوغدىسىلا ھەقىقىي كامالەت ۋە بەختىگە ئېرىشىش مۇمكىن

قوشۇمچە II

تۆتىنچى ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرۇش ئۇسۇلى
— ئۇنۇمدار كىشىلەرنىڭ بىر كۈنى

تۆۋەندىكى مەشق ۋە ئانالىز سىزنىڭ ئىككىلەمچى ئىشلارنى مەركەز قىلغان تەپەككۇر ئۇسۇلىنىڭ كارخانىدا ئۈنۈمىدىغان ئەھمىيەت رولىنى چۈشىنىۋېلىشىڭىزغا ياردەم بەرگۈسى.

سىزنى بىر چوڭ كارخانىنىڭ بازار ئېچىش بۆلۈمىنىڭ مەسئۇلى دەيلى، سىز ئىشخانىڭىزدا نورمال بىر كۈنلۈك خىزمىتىڭىزنى باشلىغان بولۇڭ. بىر كۈنلۈك پائالىيەت ئورۇنلاشتۇرۇشنى كۆرۈپ، ھەربىر ئىش ئۈچۈن كېتىدىغان ۋاقىتنى مۆلچەرلەپ بېقىڭ.

بۇ ئىشلار تۆۋەندىكىچە: (ئەسكەرتىش: ئىشلارنىڭ تىزىلىشى مۇھىملىق دەرىجىسى بويىچە ئەمەس.)

1 . باش دىرېكتور بىلەن چۈشلۈك تاماقنى بىرگە يېمەكچى (1 ~1.5 سائەت).

2 . ئالدىنقى كۈنى كېلەر يىللىق ئىلان خامچوتىنى تۇرغۇزۇپ چىقىش كۆرسەتمىسىنى تاپشۇرۇۋالغانتىڭىز.(2 ~3 سائەت).

3. بىر تەرەپ قىلىشىڭىزنى كۈتۈپ تۇرغان، بىر پاتمان ماتېرىياللار. (1 ~1.5 سائەت).

4 . سېتىش بۆلۈمىنىڭ دىرېكتورى بىلەن سۆھبەتلىشىسىز، ئۇنىڭ ئىشخانىسى كارىدورنىڭ يەنە بىر بېشىدا(تۆت سائەت).

5 . كاتىپ بەك مۇھىم دەپ جېكىلىگەن خەت-چەكلەرنى بىر تەرەپ قىلىسىز.(بىر سائەت)

6 . ئۇستىلىڭىزدە دۆۋىلىنىپ تۇرغان تېببىي ژۇرناللارنى

ۋاراقلاپ كۆرمەكچىسىز(0.5 سائەت).

7 . كېلەر ئايدا ئېچىلماقچى بولغان سېتىش مۇھاكىمە يىغىنىنىڭ نۇتۇقىغا تەييارلىق قىلمىسىڭىز بولمايدۇ(0.5 سائەت).

8 . ئاڭلاشلارغا قاتناشدا، بىر تۈركۈم x مەھسۇلات سۈپىتى ئۈستىدە شۇرۇشتىن ئۆتىلمەپتۇ.

9 . بىمەكلىك دورا باشقۇرۇش ئىدارىسىدىكىلەر سىزنى x مەھسۇلاتنىڭ چاتىقى توغرۇلۇق سۆھبەتلىشىشكە تېلېفون قىلىشۇن دەپتۇ(0.5 سائەت).

10 . كونتەرتىپى نائېنىق، لېكىن چۈشتىن كېيىن سائەت ئىككىدە بۆلۈم مەسئۇللىرىغا يىغىن بارلىقى ئېنىق(بىر سائەت).

ئەمدى ئازراق ۋاقىتىڭىزنى چىقىرىپ، 1ـ، 2 ـ، 3 ـ ئادەتلەردە ئۆگىنىپ ئۆتكەن جانغا ئەسقاتمىدىغان مەزمۇنلاردىن پايدىلىنىپ، بۇ بىر كۈنلۈك پائالىيىتىڭىزنى ئۈنۈملۈك ئورۇنلاشتۇرۇپ بېقىڭ. مەن سىزدىن مۇشۇ بىر كۈنلۈك پائالىيەت ئورۇنلاشتۇرۇشىڭىزنىلا تەلەپ قىلدىم (تۆتىنچى ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرۇش ئۇسۇلى ئۈچۈن ئەڭ مۇھىم سانىلىدىغان، ھەپتىلىك مۇرەككەپ ئارقا ـ كۆرۈنۈشنى نەزەردىن ساقىت قىلسىڭىزمۇ بولىۋېرىدۇ). لېكىن سىز مۇشۇ توققۇز سائەتلىك رامكا ئاستىدىمۇ پىرىنسىپنى ئاساس، ئىككىلەمچى ئىشلارنى مەركەز قىلغان تەپەككۇر ئۇسۇلىنىڭ غايەت زور رولىنى ھېس قىلىپ يېتەلەيسىز. كۆرۈنۈپ تۇرۇپتىكى، تىزىملىكتىكىنىڭ كۆپىنچىسى ئالدىنقى قاتاردا تۇرىدىغان مۇھىم ئىشلار، يەنى ئالتىنچىسىنى (تېببىي ژۇرنالارنى ۋاراقلاپ بېقىش) ھېسابقا ئالمىغاندا، قالغانلىرىنىڭ ھەممىسى جىددىي.

مۇبادا سىز ئۈچىنچى ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرغۇچىلاردىن بولسىڭىز، مەقسەت ۋە قىممەت قارىشىڭىز ئاساسەن ئىشلارغا A،B، C بويىچە ئەن سېلىپ ۋە ئۇنى يەنە 1، 2، 3، لەر بويىچە تىزىپ، ئىلگىرى ـ كېيىنلىك دەرىجىسىنى تۇرغۇزۇپ چىقىشىڭىز ھەمدە مۇناسىۋەتلىك كىشىلەرنىڭ ۋاقتى بارمۇ ـ يوق، چۈشلۈك تاماق ئۈچۈن قانچىلىك ۋاقىت كېتەر دېگەنلەرنى ئويلىشىڭىز، ئاخىرىدا يۇقىرىدا

بايان قىلىنغان ئامىللارغا ئاساسەن، بىر كۈنلۈك خىزمەت ئورۇنلاش-تۇرۇشىڭىزنى تىزىپ چىقىشىڭىز مۇمكىن.

ئۇچىنچى ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرغۇچىلارنىڭ كۆپىنچىسى مۇ-شۇنداق قىلىدۇ. ئۇلار تىزىملىكتە قايسى چاغدا نېمە ئىش قىلىشنى، نېمىگە ئاساسلىنىشنى تۇرغۇزۇپ چىقىدۇ ۋە بۇلارنى شۇ كۈن ئې-چىدە تۈگىتىش ئۈچۈن ئەڭ زور دەرىجىدە تىرىشچانلىق كۆرسىتىدۇ. تۈگىمەي قالسا ئەتىگە ياكى باشقا ۋاقىتقا قالدۇرۇپ قويىدۇ.

كۆپىنچە ئادەم تىزىملىككە ئەتىگەن سائەت سەككىزدىن توققۇز-غىچە بۆلۈم مەسئۇللىرى يىغىنىنىڭ كونكرېت مەزمۇنىنى سۈرۈشتۈ-رۈپ، شۇنىڭغا تەييارلىق قىلىپ قويۇش، ئاندىن باش دىرېكتور بىلەن چۈشلۈك تاماقنىڭ ۋاقتىنى بېكىتىپ قويۇش، ئاندىن يېمەكلىك ۋە دورا باشقۇرۇش ئىدارىسىگە تېلېفون قىلىش، ئاندىن بىر ـ ئىككى سا-ئەت ۋاقىت چىقىرىپ سېتىش بۆلۈم دىرېكتورى بىلەن پاراڭلىشىش، مۇھىم ۋە جىددىي خەت ـ چەكلەرنى بىر تەرەپ قىلىۋېتىش، xمەھ-سۇلاتنىڭ سۈپەت تەكشۈرۈشتىن ئۆتەلمىگەنلىكى ھەققىدە تارقىلىپ يۈرگەن گەپلەرنى ئېنىقلاش، ئېشىپ قالغان ۋاقىتنى چۈشلۈك تاماقنا-باش دىرېكتور بىلەن قىلىشىدىغان گەپلەرگە ياكى ئىككىدە ئېچىلىدى-غان يىغىنغا تەييارلىق قىلىش ۋەياكى x مەھسۇلاتنىڭ دائىر مەسىلىنى ياكى ئالدىنقى ئايلىق مال سېتىش جەريانىدا كۆرۈلگەن مەسىلىلەرنى بىر تەرەپ قىلىش دېگەنلەرنى تىزىپ چىقىشى مۇمكىن.

چۈشتىن كېيىنكى ۋاقىتنى بولسا چۈشتىن بۇرۇن ئېشىپ قالغان ئىشلارنى تۈگىتۈۋېتىش، يەنە باشقا جىددىي خەت-چەكلەرنى بىر تەرەپ قىلىش، «بىر تەرەپ قىلىشنى كۈتۈپ تۇرغان ھۆججەتلەر»گە قاراپ چىقىشى، شۇنداقلا شۇ كۈنى كۆرۈلۈپ قېلىشى مۇمكىن بولغان باشقا مۇھىم ئىشلارنى بىر تەرەپ قىلىشقا ئاجرىتىشنى ئويلىشىشى مۇمكىن.

كۆپىنچە ئادەم كېلەر يىللىق ئېلان خامچوتىنى تۇرغۇزۇش ۋە كې-لەر ئايدا ئېچىلىدىغان سېتىش مۇھاكىمە يىغىنىنىڭ نۇقتىغا تەييارلىق قىلىش دېگەندەك ئىشلارنى مۇھىم ئىشلار بىسىقاندىراق دېيىشسەكمۇ

ئۇلگۇرىمىز، دەپ ئويلىشى مۇمكىن، ھەقىقەتەنمۇ بۇ ئىككىسى ئىككىلەمچى ئىشلار دائىرىسىدىكى خېلى كېيىنكى مەزگىللىك پىلان ۋە تەپەككۇرغا مۇناسىۋەتلىك مەسىلىلەردۇر. تېببىي ژۇرناللارنى كۆرۈپ قويۇش بولسا بايا تىلغا ئېلىنغان ئىككىلەمچى ئىشلار قاتارىدىن.

مانا بۇ ئۇچىنچى ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرغۇچىلارنىڭ تەپەككۇر ئۇسۇلى(گەرچە ئۇلارنىڭ كونكرېت پائالىيەت كۇنتەرتىپىدە ئاز ـ تولا پەرق بولسىمۇ، تەپەككۇر ئۇسۇلى يەنىلا ئوخشاش).

سىز بۇ پائالىيەتلەرنى قانداق ئورۇنلاشتۇرىدىكىز؟ ئۇچىنچى ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرغۇچىلارنىڭ تەپەككۇر ئۇسۇلى بىلەن ئوخشاشمۇ ئەمەسمۇ؟ ئىككىلەمچى ئىشلارنى مەركەز قىلىپ، تۆتىنچى ئەۋلاد ۋاقىت باشقۇرۇش ئۇسۇلىنى قوللانمىزمۇ ـ يوق؟ «ۋاقىت باشقۇرۇش ماترىسىسى» غا قارا!

مۇھىم ئىشنى بىرىنچى ئورۇنغا قويۇش، ئاز كۈچ سەرپ قىلىپ مول نەتىجىگە ئېرىشىش

بىز تۆۋەندە ئىككىلەمچى ئىشنى مەركەز قىلىش ئۇسۇلى بويىچە يۇقىرىقى مەزمۇنلارنى ئانالىز قىلىپ باقايلى. بۇنى ئىككىلەمچى ئىشلارنى مەركەز قىلىشتەك تەپەككۇر ئۇسۇلىغا ماس يەنە باشقا لايىھەلەر بىلەنمۇ ئانالىز قىلىش ھەم مۇمكىن. مېنىڭچە تۆۋەندىكىلەر تەپەككۇر ئالاھىدىلىكىنىڭ خاسلىقىنى خېلى ياخشى ئەكس ئەتتۈرۈپ بېرەلەيدۇ.

ئىككىلەمچى ئىشلارنىڭ غۇجىسى بولغانىكەنسىز، كاللىڭىزدا ئېنىق بولسۇنكى، «ھوسۇل»غا مۇناسىۋەتلىك پائالىيەتلەرنىڭ كۆپىنچىسى بىرلەمچى ئىشلار كاتېگورىيەسىگە، «ئىقتىدار»غا مۇناسىۋەتلىك پائالىيەتلەر بولسا ئىككىلەمچى ئىشلار كاتېگورىيەسىگە كىرىدۇ. بىرلەمچى، مۇھىم ئىشلارنى ئۇنۇملۇك بېجىرىشنىڭ ئەڭ ياخشى يولى ـــ ئىككى

لەمچى ئىشلارغا ئەھمىيەت بېرىش، يەنى ــ سۇ كەلگۈچە تۇغان سېلىش ۋە پۇرسەتنى چىڭ تۇتۇش بىلەن بىرگە ئۇچىنچى، تۆتىنچى خىلدىكى ئىشلارنى يۈرەكلىك رەت قىلىشنى بىلىشتۇر.

چۈشتىن كېيىن سائەت ئىككىدىكى بۆلۈم مەسئۇللىرى يىغىنى: يىغىنىڭ كۈنتەرتىپى ناۋېنىق ياكى يىغىن باشلانغاندىن كېيىن يىغىندا نېمىلەرنىڭ مۇھاكىمە قىلىنىدىغىنىنى بىلىسىز. بۇنداق ئەھۋاللار تولا ئۇچراپ تۇرىدۇ. بۇنداق يىغىنغا ھېچكىمنىڭ تەييارلىق قىلىپ ئولتۇرمايدۇ. ئېغىزىغا كەلگەننى جۆيلۈپ چىقىدۇ. بۇنداق يىغىنلار ئاساسەن قالايمىقانچىلىق ئىچىدە، يەنى پەقەت بىرلەمچى (مۇھىم ۋە جىددىي) ئىشلارنىلا تەلقىنلەش ئىچىدە تۇگەيدۇ. ۋاھالەنكى، ھېچكىمنىڭ كاللىسىدا ئېنىق سان بولمىغاچقا يىغىن يىغىن ئەمەس، قارار قارارغا ئوخشىمىغان ھالدا قۇيرۇقى بوغۇلىدۇ. مەسئۇللارنىڭ كۆڭلى ئازـ تولا ئەمىن تاپمىدۇ، شۇ.

كۆپىنچە ئىككىلەمچى ئىشلار «مۇناسىۋەتسىز ئىش» قاتاردا قېپقالىدۇ. پاركىنسون قانۇنى بويىچە بولغاندا «قانچىلىك ۋاقىت بولسا، شۇنچىلىك ئىش ئورۇنلاشتۇرۇلۇپ»، مۇناسىۋەتسىز ئىشلارنى تىلغا ئالغۇدەك ۋاقىتمۇ قالمايدۇ. ۋاقىت بولغان تەقدىردىمۇ يىغىن ئەھلىگە ھاردۇق بېتىپ، بۇلارنى تىلغا ئېلىش خۇشياقماس بوپقالىدۇ.

ئىككىلەمچى ئىشلارغا ئۆتىمەن دېسىڭىز، ئۇنى يىغىن تەرتىپىگە كىرگۈزۈپ، بۆلۈم مەسئۇللىرىنىڭ يىغىنىڭ ئەھمىيىتىنى كۆچىتىشى توغرۇلۇق پىكىر قىلسىڭىز تامامەن بولىدۇ. بۇنىڭغا تەييارلىق قىلىشقا بىر ـ ئىككى سائەت سەرپ قىلىۋەتسىڭىزمۇ كارايىتى چاغلىق. بىر نەچچە مىنۇت گەپ قىلسىڭىزمۇ كۆپاپە، سۆزىڭىز يىغىن ئەھلىنىڭ قىزىقىشىنى قوزغىيالىسلا بولدى. كېيىنچە تېخىمۇ ئېنىق شەرھلىۋېلىش مۇمكىن. سۆزىڭىزدە يىغىندا ئېنىق نىشان بولۇشىنى، كۈنتەرتىپلىرىنىڭ مۇكەممەللەشتۈرۈلۈشىنى، ھەممەيلەننىڭ پىكىر ـ تەكلىپ قاتناشتۇرۇشىنى، يىغىنىڭ مۇھىم نۇقتىسىنىڭ مېخانىكا ھالدا بىرلەمچى ئىشلاردا لاپ ئۇرۇش بولۇپ قالماسلىقى، ئىجادىي، ئىككىلەمچى ئىشلارغا كۆپرەك نەزەر ئاغدۇرۇلۇشى كېرەكلىكىنى تە-

كىتلىسىڭىز، يىغىندىن كېيىنلا ھەر خىل يىغىن جاتىرىسى تارقىتىپ كونكرېت ۋەزىپە ۋە ۋەزىپىنى تاماملاشنىڭ ئېنىق چېكى بەلگىلىنىشى، تاماملانغان ئىشلار كېلەر قېتىملىق يىغىن مەزمۇنىغا كىرگۈزۈلۈپ ھەممىسىنىڭ تەكشۈرۈپ قاراپ چىقىشىغا سۈنۈلۇشى ھەمدە لەنىڭ ياخشى تەييارلىق قىلىپ كېلىشى ئۈچۈن يىغىنىڭ مەقسەت-مۇددىئاسى ئالدىن ئۇقتۇرۇش كېرەكلىكى... دېگەنلەرنى تىلغا ئالسىڭىز بولىۋېرىدۇ.

مانا بۇ ئىككىلەمچى ئىشلارنى مەركەز قىلىشتەك تەپەككۇر ئۇسۇلى ئۈچۈن قوللىنىش زۆرۈر تەدبىر. ئۇ بىزگە ئەڭ زور دەرىجىدە تەشەببۇسكار ۋە ئادەتتىلەنگەن رامكىلارغا جەڭ ئېلان قىلالىغۇدەك دادىل بولۇشىمىزنى، يىغىندا تەمتىرەپ قالماسلىق ئۈچۈن ئوبدان ئويلىنىۋېلىشىمىز كېرەكلىكىنى ئەسكەرتىدۇ. ئەلۋەتتە بۇ كۈندىلىك خىزمەت تەرتىپىڭىزگە ئورۇنلاشتۇرغۇدەك ئىش ئەمەس.

يىمەكلىك ۋە دورا باشقۇرۇش ئىدارىسىگە بېرىدىغان تېلېفونىڭ سىرتىدىكى باشقا ئىشلارنىڭ كۆپىنچىسىنى مۇشۇ ئىككىلەمچى ئىشلارنى مەركەز قىلىشتەك تەپەككۇر ئۇسۇلى بويىچە بىر تەرەپ قىلىڭىز بولىۋېرىدۇ.

يىمەكلىك ۋە دورا باشقۇرۇش ئىدارىسىنىڭ مەسئۇلىغا تېلېفون بېرىش مۇناسىۋەتكە تەسىر يەتكۈزمەسلىك ئۈچۈن ئەڭ ياخشىسى چۈشتىن بۇرۇن تېلېفون بەرگىنىڭىز تۈزۈك. بۇنىڭدا بەزىبىر تاسادىپىي ئىشلار كۆرۈلۈپ قالسا ھەل قىلىشقىمۇ ئۇلگۈرەلەيسىز. چۈنكى بۇ ھۆكۈم قىلىش تەس ئىش، سىز ئالاقىلەشمەكچى بولغان يەر ناھايىتى مۇھىم ئورگان، يەنە كېلىپ ئۇلار بەلكىم سىز بىلەن بىۋاستە سۆھبەتلىشىشىمۇ مۇمكىن.

بۆلۈم مەسئۇلى بولۇش سۈپىتىڭىز بىلەن بەلكىم سىزنىڭ تەسىر كۈچىڭىز ئۆز تەۋەسىدىكىلەرگە گەپ يوق ئۆتىدۇ، لېكىن ئۇ يىمەكلىك ۋە دورا باشقۇرۇش ئىدارىسىنىڭ نوپۇزى ئالدىدا ھېچ نەرسە ئەمەس. شۇڭا ئامال بار ئۇلارنىڭ تەلىپىنى قاندۇرماي بولمايدۇ. مۇبادا سۆزلىشىش ئارقىلىق چاتاقنىڭ بىخلانغىنىغا خىلى ئۇزۇن بولۇپ قالغانلىقى

قى، تېخمۇ چوڭ پېشكەللچىلىك تېرىلىش ئېھتىماللىقى بارلىقى ئايان بولسا، ئۇنىڭغا ئىككىلەمچى ئىشلارنى مەركەز قىلىش ئۈسۈلى بويىچە تاقابىل تۇرۇپ، قايتا تەكرارلىنىپ قېلىشنىڭ ئالدىنى ئېلىشىڭىز غا، تەشەببۇسكارلىق بىلەن سۇ كەلگۈچە توغان سېلىپ، مەسىلىنى لايىقىدا ھەل قىلىپ، يېمەكلىك ۋە دورا باشقۇرۇش ئىدارىسى بىلەن بولغان مۇناسىۋەتنى ياخشىلىشىڭىز غا توغرا كېلىدۇ.

باش دوختۇر بىلەن چۈشلۈك تاماقنى بىرگە يېيىش سىزمۇ بايقاپ يەتكەن بولۇشىڭىز مۇمكىن، بۇ ئەركىن ـ ئازادە ئۇلتۇرۇپ ئىككىلەمچى ئىشلارنى سۆزلىشىۋالىدىغان ئەپلىك پەيت. چۈشتىن بۇرۇن يېرىم سائەتتىن بىر سائەتكىچە ۋاقىت چىقىرىپ ئاز ـ تولا تەييارلىق قىلىۋالسىڭىزمۇ، ھەتتا ئۇنى بىر قېتىملىق ئىجتىمائىي ئالاقە پائالىيىتى، دەپ قارىسىڭىزمۇ بولىدۇ. زەن سېلىپ ئاڭلىسىڭىزلا بولدى، كونكرېت پىلاننىڭ ھاجىتى يوق. قانداقلا بولمىسۇن، بۇ باش دوختۇر بىلەن مۇناسىۋەت ئورنىتىشنىڭ ياخشى پۇرسىتى.

ئېلان خامچوتنى تۇرغۇزۇپ چىقىش سىز بۇنىڭغا بۇ ئىشقا بېۋاستە مۇناسىۋەتلىك تارماقلارنىڭ كونكرېت كەسپىي لايىھەسىنى ئوتتۇرىغا قويۇشنى تەلەپ قىلىپ، ئاندىن مۇۋاپىق بىرىنى تاللاپ قول قويۇۋەتسىڭىز بولىۋېرىدۇ. دەسلەپكى ئۇنۇم، لايىھە، پايدىلىنىشقا بولغان مەنبە، مەسئۇلىيەت تەۋەلىكى ۋە ئۇنۇم قاتارلىقلارنى تەھلىل قىلىپ، چۈشەنچە بېرىپ، قايىل قىلغۇچە بىر سائەت، ھەتتا بۇرۇن مۇنداق قىلىپ ئادەتلەنمىگەن بولسىڭىز، مۇنداق «كەسپىي لايىھە»نىڭ نېمىلىكىنى، ئىختىلاپتىن قانداق قىلىپ ھەمكارلىق يولى تېپىش، باشقا لايىھەلەر ۋە ئۇلارنىڭ ئارتۇقچىلىق ـ كەمچىلىكى دېگەنلەرنى چۈشەندۈرۈپ بولغىچە ئۇنىڭدىن سەل ئارتۇقراق ۋاقىت كېتىشىمۇ مۇمكىن.

بىر تەرەپ قىلىشنى كۈتۈپ تۇرغان خەت ـ چەك، ھۆججەتلەر بىر تەرەپ قىلىنمىغان ماتېرىياللارغا باش قاشلاپ مۇكچىيىپ ئولتۇرغىچە ئەڭ ياخشىسى ئاز ـ تولا ۋاقىت چىقىرىپ (بىرەر ـ يېرىم سائەت ۋاقتىڭىزنى ئالار شۇ) كاتىپىڭىزغا بۇلارنى بىر تەرەپ قىلىشنى ئۆگـ

تىك. تاكى ئۇ ئۇسۇلنى ئەمەس، بەلكى ئەنئەنىسىنى كاللا قاتۇرۇشنىڭ نېگىزى قىلغانغا قەدەر (بەلكىم بىر ھەپتە ياكى بىر نەچچە ئاي كېتەر) ئۇنى يېتەكلەڭ، ئۇ تەربىيەلەنگەندىن كېيىن، بارلىق ھوججەت، خەت ـ چەكلەرگە قاراپ چىقىپ، ئانالىز قىلالايدىغان ۋە ئۆز ئالدىغا بىر تەرەپ قىلالايدىغان بولىدۇ. ئۆزى بىر تەرەپ قىلالمىسا، ئەستايىدىل رەتلەپ سىزنىڭ بېكىتىشىڭىزگە سۇنغۇدەك قىلسىمۇ چوڭ ئىش. مۇنداق قىلىپ بىر نەچچە ئاي داۋاملاشتۇرسىڭىز، كاتېگورىيارلىق ياكى يارىمچىگىز 90% ~ 80% كىچە خەت ـ چەك، ھۆججەتلەرنى سىز بىر تەرەپ قىلغاندىنمۇ ياخشىراق بىر تەرەپ قىلالايدۇ. چۈنكى سىزنىڭ باش قاتۇرىدىغىنىڭىز بىرلەمچى ئىشلار ئەمەس، بەلكى ئىككىلەمچى ئىشلاردۇر.

سېتىش بۆلۈم دىرېكتورى بىلەن ئالدىنقى ئايلىق مال سېتىش ئەھۋالى توغرۇلۇق سۆھبەتلىشىش بۇنى مۇنداق بېجىرسىڭىز بولىدۇ: يەنى سېتىش بۆلۈم دىرېكتورى بىلەن مۇناسىۋەتلىك ئىش، مەسىلە ـ ھالقىلارنى تەھلىل قىلغاچ، ئۇ ئىككىلەمچى ئىشلارنى مەركەز قىلىش ئۈسۇلىنى قوللانىدىمۇ ـ يوق، بۇنى كۆزىتىڭ. بۇ خىل سىناق ھەرگىزمۇ سىزنىڭ سېتىش بۆلۈم دىرېكتورى بىلەن نېمىلەرنى دېيىشىشىڭىزنى كۆرسەتمەيدۇ، بەلكى بىرلەمچى ـ مۇھىم ئىشلارنى بايقاپ قالسىڭىز «ئىككىلەمچى ئىشلارنى مەركەز قىلىش» ئۈسۇلىنى قوللىنىپ، سوزۇلما خاراكتېرلىك يوشۇرۇن مەسىلەرنى ھەل قىلىشىڭىز ۋە بىرلەمچى ئىشلار ئۈسۇلىدىن پايدىلىنىپ، كۆز ئالدىڭىزدىكى مەسىلىنى بىر تەرەپ قىلىشىڭىزنى كۆرسىتىدۇ.

«ئىككىلەمچى ئىشلارنى مەركەز قىلىش» پىرىنسىپى بويىچە كاتېگورىنى سېتىش بۆلۈمى بىلەن ئالاقىلىشىپ تۇرۇش، مۇھىم ئىش چىققاندا سىزگە خەۋەر بېرىش بويىچە تەربىيەلىۋالسىڭىزمۇ بولىدۇ. سېتىش بۆلۈم دىرېكتورى، شۇنداقلا خىزمەتچىلەرگە ئۆزىڭىزنىڭ باشقۇرغۇچى ئەمەس، بەلكى رەھبەر، ياشلامچى ئىكەنلىكىڭىزنى بىلدۈرۈپ قويۇڭ. شۇنىڭ بىلەن ئۇلارمۇ ئاستا-ئاستا كاتېپ بىلەن ئالاقىلىشىشنى ئۆگىنىۋالىدۇ. ئەمەلىيەتتە بۇ ئارقىلىق مەسىلىنى تېخىمۇ

مۇ ئۇنۇملۇك ھەل قىلىش مۇمكىن، سىزنىڭمۇ قولىڭىز يەڭگىللەپ قالىدۇ ـ دە، ئىككىلەمچى ئىشلارغا تېخىمۇ بەك باش قاتۇرالايسىز.

تېببىي ژۇرناللارنى كۆرۈش بۇ، ئەلۋەتتە قويۇپ تۇرسىڭىزمۇ بو. لىدىغان ئىككىلەمچى ئىشتەك كۆرۈنىدۇ، لېكىن سىز دەل مانا مۇ. شۇنداق ژۇرناللارنى ۋاراقلاش، كۆرۈش ئارقىلىقلا كەسپىي ساپايىڭىزنى ۋە ئىشەنچىڭىزنى ساقلاپ قالالايسىز. شۇڭا كېلەر قېتىملىق بۆلۈملەر يىغىندا بارلىق ئىشچى ـ خىزمەتچىلەرنىڭ تېببىي ژۇرناللارنى كۆرۈپ تۇرۇش تۇزۇمى ئورنىتىپ، يىغىندا كىتاب ئوقۇش تەسراتلىرىنى ئالماشتۇرۇش، مۇھىم ماقالە، بۆلەكلەرنى تەۋسىيە قىلىش ئادىتىنى يېتىلدۈرۈشنى ئوتتۇرىغا قويىسىڭىز بولىدۇ.

كېلەر ئايلىق سېتىش مۇھاكىمە يىغىنىغا تەييارلىق قىلىش ئىككىلەمچى ئىشلارنى مەركەز قىلىش بويىچە بىر تۈركۈم يارەمچىلەرنى يېتىشتۈرۈپ، ئۇلارنى ساتقۇچىلار بىلەن يۈزتۇرا كۆرۈشۈپ، ھەپتە ئون كۈنلۈك ئىچىدە بىر پارچە «كەسپىي لايىھە» يوللاپ، كۆرۈپ پايدىلىنىشىڭىزغا سۇنۇشنى تەلەپ قىلىڭ. ئۇلار ھەربىر ساتقۇچى بىلەن كۆرۈشۈپ، غەم ـ تەشۋىش، ئارزۇ ـ ئېھتىياجىنى ئىگىلىسە ياكى نۇسخا ئېلىپ تەكشۈرسە ۋە ياكى يىغىن مەزگىلىدە ئوتتۇرىغا قويۇپ، مال ساتقۇچىلار ئىدىيەۋى تەييارلىق قىلىۋالغاندىن كېيىن مۇۋاپىق شەكىلدە ئۇلارنىڭ ئارىسىغا چۆكسىمۇ بولىۋېرىدۇ.

بۇ ئىشقا ئۆزىڭىزنىڭ قول تىقىشىڭىز ھاجەتسىز. بۇنى ئوخشىمىغان يېكىرىدىكى ياكى ئوخشىمىغان تەجرىبىگە ئىگە بىر نەچچەيلەنگە تارقىتىپ بېرىپ، ئۇلارنىڭ مەسلىھەت قارارىدىن ئۆتكەن ئەڭ ئاخىرقى تەكلىپىنى ئۆزىڭىزگە يوللاپ بېرىشنى سورىسىڭىزمۇ بولىدۇ. ئۇلار مۇنداق قىلىپ ئادەتلەنمىگەن بولسا، يىغىنلاردا بۇنداق قىلىشنىڭ ئەھمىيىتى، بولۇپمۇ ئۇلارغا بولغان پايدىسىنى چۈشەندۈرۈپ تەربىيەلەڭ، يەنى ئۇلارنى تېخىمۇ يىراقنى نەزەر سالالايدىغان، تاپشۇرغان ئىشلارغا مەسئۇلىيەت بىلەن قارايدىغان، ئىشلاردا ھەمكارلىشالايدىغان، شۇنداقلا بەلگىلەنگەن ۋاقىتتا، ئەڭ ياخشى سۈپەتتە ۋەزىپىنى تاماملىيالايدىغان قىلىپ تەربىيەلەپ چىقىڭ.

www.uyghurbilimukitap.com

مەھسۇلاتنىڭ سۈپەت تەكشۈرۈش ئىشى ئەمدى بىز سەككىز زىنچى تۈرلۈك ئىش، x مەھسۇلاتنىڭ سۈپەت تەكشۈرۈشتىن ئۆتەلمىگەنلىكىنى ئانالىز قىلىپ باقايلى. ئىككىلەمچى ئىشلارنى مەركەزلەشتۈرۈل ـ كېسىل تەكشۈرۈپ، چاتاقنىڭ ئورۇندىن بېرى مەۋجۇت ياكى ئەمەسلىكىنى ئېنىقلاپ چىقىشنى تەلەپ قىلىدۇ. ئەگەر چاتاقنىڭ ئورۇندىن بېرى مەۋجۇت ئىكەنلىكى بىلىنسە، مەخسۇس ئادەم ئەۋەتىپ، تەكشۈرۈپ ھەل قىلىش چارىسى ئوتتۇرىغا قويۇشنى ئېيتىسىگىزمۇ ياكى ئەھۋالغا قاراپ دەرھال ھەل قىلىش، ئاخىردا ئۆزىگىزگە دوكلات قىلىش ھوقۇقىنى بەرسىگىزمۇ بولىدۇ.

«ئىككىلەمچى ئىشلارنى مەركەز قىلىش» ئۇسۇلى بويىچە كۈندىتەرتىپ ئورۇنلاشتۇرغاندا بايقايسىزكى، تولىراق ۋاقتىگىز ھوقۇق بېرىش، تەربىيەلەش، بۆلۈم مەسئۇللىرى يىغىندىكى نۇتۇققا تەييارلىق قىلىش، تېلېفون قىلىش ۋە بەھۇزۇر ئولتۇرۇپ چۈشلۈك غىزا يېيىش بىلەن تۇگەللىنىدۇ. ئىقتىدار يېتىلدۈرۈشكە ئەھمىيەت بەرسىگىزلا نەچچە ھەپتە ياكى ئايى ئۆتسە، ئىشلىرىگىزنىڭ خېلىلا بېسىقىپ، يەڭگىللەپ قالغىنىگىزنى بايقايسىز.

بەلكىم ئىشلارنى زىيادە غايىۋىلەشتۇرۇپ ئويلاپ كەتكەندىمەن. لېكىن كىتابنىڭ مەقسىتى ھەرگىزمۇ تۆۋەن ئۇنۇملۇك كىشىلەرنىڭ ئادىتى ئەمەس، بەلكى يۇقىرى ئۇنۇملۇك كىشىلەرنىڭ ئادىتىنى چىقىش قىلىش. مۇنداق يۇقىرى ئۇنۇم ئەلۋەتتە يۇكسەك غايە بىلەن بوشاشماي تىرىشچانلىقنى تەلەپ قىلىدۇ.

بەزىدە نۇرغۇن زېھنىگىز، ۋاقتىگىز بىرلەمچى جىددىي ئىشلارغىلا سەرپ بولۇپ كېتىپ، ناھايىتى مۇھىم بولغان ئىككىلەمچى ئىشلارغا سەل قاراپ قېلىشىگىز مۇمكىن. يۇقىرىقىدەك ئۇسۇل ئارقىلىق بىرلەمچى ئىشلارنىڭ كۆرۈلۈش نىسبىتىنى ئازايتىپ، بېجىرىشكە ئاسانلاشتۇرۇشى مۇمكىن، بۇنىڭ بىلەن ھە دېسىلا ھەددىدىن زىيادە بېسىم، كىرىزىس ئىچىگە قاپسىلىپ قېلىشتىن، ئەقلى ۋە جىسمانىي جەھەتتىن چارچاپ كېتىشتىن ساقلىنالايسىز.

بۇ ئەلۋەتتە سىزدىن غايەت زور سەۋر ـ تاقەت ۋە ئىرادە تەلەپ

قىلىدۇ. سىز دەماللىقتا ئىشلىرىڭىزنى، ھەتتا مۇتلەق كۆپ قىسىم پا-ئالىيەتلىرىڭىزنى «ئىككىلەمچى ئىشلارنى مەركەز قىلىش» چەمبىر-كىگە سۆرەپ كىرىپ بولالمايسىز. لېكىن بىر نەچچىسىدە بولسىمۇ ئۇ-تۇق قازىنىپ، بۇ خىل تەپەككۇر ئۇسۇلىنىڭ ئەۋزەللىكىنى ھېس قىلغانسېرى، چوقۇمكى كىشى ھەيران قالدۇرىدىغان قالتىس ئۇنۇمگە ئېرىشەلەيسىز.

بەلكىم ھوقۇق بېرىش ئائىلە ۋە كارخانىلاردا ئۇنچىۋالا ئەھمىيەتلىك كەتمەسلىكى مۇمكىن، بۇنى مەنمۇ ئېتىراپ قىلىمەن. لېكىن بۇ ھەر-گىزمۇ «ئىككىلەمچى ئىشلارنى مەركەز قىلىش» تىن ئىبارەت تەپەككۇر ئۇسۇلىنى ئىنكار قىلغانلىق ئەمەس. ئۇ يەنىلا سىزنىڭ ئۆز تەسىر دائىرىڭىزدىكى ئىشلاردا ئۆزگىچە يول ئېچىپ، بىرلەمچى ئىشلارنىڭ بېسىمىنى ئازايتىش ـ يەڭگىللىتىشىڭىزگە باب ئۇسۇل ـ چارىلەرنى تېپىپ چىقىشىڭىزغا ھەمدەم بولغۇسى.

ئۇيغۇر كىتاب تور بېكىتى
www.uyghurktap.com

ئوقۇرمەنلەرنىڭ سوئالىغا جاۋاب

راست گەپنى قىلسام، بەزى سوئاللار مېنى ئىزچىل ئوڭايسىزلاندۇرۇپ كەلگەنىدى. لېكىن بۇنى كۆپ ئادەم سوراپ كەتتى. شۇڭا يەنىلا بۇ يەرگە قوشۇمچە ئورۇندا قېتىپ قويۇشنى توغرا تاپتىم.

سوئال: «ئۇنۇمدار كىشىلەرنىڭ يەتتە ئادىتى» ناملىق مەزكۇر كىتابىڭىز نەشر قىلىنغاندىن كېيىن نېمىلەرنى ھېس قىلىپ يەتتىڭىز؟

كىتاب نەشر قىلىنغاندىن كېيىن مەن يەنە جىق نەرسىلەرنى ھېس قىلدىم. بۇنى تۆۋەندىكى 10 مەزمۇنغا يىغىنچاقلاش مۇمكىن:

1. پىرىنسىپ ۋە قىممەت قاراشنىڭ پەرقىنى چۈشىنىش بەكلا مۇھىم. پىرىنسىپ ــ سىرتقى تەسىرگە قارىماي، ئاخىر بېرىپ بىزنىڭ قىلمىشىمىز ـ ئەتىمىزنى باشقۇرىدۇ. قىممەت قاراش بولسا ئىچكى، سۇبېيېكتىپ، بىزنى ھەربىرىمىزنى بىتەكەللەيدىغان ئەڭ كۈچلۈك تۈيغۇ. مەن پىرىنسىپقا بەكرەك ئەھمىيەت بېرىشنى تەكىتلەيمەن. شۇنداق بىز كۆز ئالدىمىزدىكى نىشانىمىزنى رېئاللاشتۇرۇش بىلەن بىر ۋاقىتتا، كەلگۈسىدە تېخىمۇ زور ئۇنۇمگە ئېرىشىشكە ئاساس سالالايمىز. مانا بۇ مېنىڭ «ئۇنۇم»گە بېرىدىغان تەسىرىم. ھەربىر ئادەمدە ھەتتا ئەڭ ئىپلاس جىنايەتچىدىمۇ قىممەت قاراش بولىدۇ. قىممەت قاراش كىشىلەرنىڭ ھەرىكىتىگە بىتەكچىلىك قىلىدۇ، پىرىنسىپ بولسا ھەربىرىمىزنىڭ ئاقۇشىتىگە. مەيلى بىز ئۇنى تونۇيلى ـ تونۇمايلى، قوبۇل قىلايلى ـ قىلمايلى، ياقتۇرايلى ـ ياقتۇرمايلى، ئىشىنەيلى ـ ئىشەنمەيلى، ئەگىشەيلى ـ ئەگەشمەيلى، پىرىنسىپ بىزنىڭ ئىرادەـ خاھىشىمىزدىن خالىي، مۇستەقىل ھالدا مەۋجۇت بولۇپ تۇرىۋېرىدۇ ۋە ئۆز رولىنى ئويناۋېرىدۇ. مەن بارغانسېرى چوڭقۇر تونۇپ يەتتىمكى، كەمتەرلىك بارلىق پەزلۇ ـ كە-

رەمنىڭ يىلتىزى ئىكەن، ئۇ بىزگە بىزنىڭ ھېچقانداق نەرسىنى كونترول قىلىشقا قۇربىمىز يەتمەيدىغانلىقىنى، لېكىن پىرىنسىپىنىڭلا بۇنىڭغا قادىرلىقىنى تونۇتالايدىكەن. شۇڭا مەنچە ئۇنۇم پىرىنسىپىغا رەئايە قىلىش كېرەك. مۇغەمبەرلىك بىزنى «سەن ۋەزىيەتنى كونترول قىلىشقا قادىرسەن» دەپ قۇتراتپ تۇرىدىكەن. نەتىجىدە، بىزنىڭ ھەرىكىتىمىزگە قىممەت قاراش ھۆكۈمرانلىق قىلىۋالىدىكەن ـ دە، مەيلى مىز خالىغان يەرلەرگە سوكۇلداپ كېتىپ قالىدىكەنمىز. بۇ بولمىغىنى، بىزنىڭ قىلمىشىـ ئەتمىشلىرىمىزنىڭ ئاقىۋىتى قىممەت قاراشقا ئەمەس، بەلكى پىرىنسىپقا باغلىق. ئەگەر ياخشىسى پىرىنسىپقا تىزلانغىنىمىز تۇزۇك.

2. دۇنيانىڭ ھەرقايسى جايلىرىدىكى ئۇقۇرمەنلەرنىڭ تەجرىبە ـ تەسىراتىدىن بۇ كىتابتىكى ئاساسىي پىرىنسىپلارنىڭ ئومۇمىيۈزلۈك مەۋجۇتلۇقىنى كۆرۈپ يەتتىم. مەدەنىيەت پەرقى تۇپەيلىدىن بەزى ئىشلار ۋە ئۇنى بېجىرىش ئۇسۇلىدا پەرق بولۇشى مۇمكىن، لېكىن پىرىنسىپتا پەرق يوق. مەن يەتتە ئادەتكە مۇجەسسەملەنگەن پىرىنسىپلارنىڭ دۇنيادىكى ئاساسلىق ئالتە چوڭ دىنىنىڭ ھەممىسىدە مەۋجۇتلۇقىنى بايقىدىم. ئامېرىكىدىكى يەرلىك مىللەتلەرلا ئەمەس، ئوتتۇرا شەرق، ھىندىستان، ئاسىيا، ئاۋستىرالىيە، جەنۇبىي تىنچ ئوكيان، جەنۇبىي ئامېرىكا، ياۋروپا، شىمالىي ئامېرىكا، ئافرىقىلاردىكى قانداقلىكى بىر مەدەنىيەت مۇھىتىدىن مىسال ئالايلى، ئۇ ھەممىسىگىلا ماس كېلىدۇ. قېرى ـ ياش، چوڭ ـ كىچىك، ئەر ـ ئايال، ھەممىسى ئوخشاش مەسىلە، ئوخشاش تەقەززادا.

ھەممەيلەننىڭ قەلبىنىڭ چوڭقۇر قاتلىمىدىن تۇپ پىرىنسىپلارغا مايىللىق بار ئىكەن. بىز ئادىللىق ۋە تەڭ نەپلىنىش پىرىنسىپى، شۇنداقلا مەسئۇلىيەت، مەقسەت، ھەققانىيلىق، ھۆرمەت، ھەمكارلىق، چۈشىنىش، ئۆز ـ ئۆزىنى يېڭىلاش پىرىنسىپلىرىنىڭ مۇھىملىقىنى ھېس قىلىپ يېتىپتىمىز. بۇ پىرىنسىپلار ئومۇمىيۈزلۈك مەۋجۇت ئىدى. مۇھىتقا ۋە ئوخشىمىغان مەدەنىيەتنىڭ بۇ پىرىنسىپنى ئىپادىلەش ئۇسۇلىنىڭ ئوخشىماسلىقىغا قاراپ، پەقەتلا شەكلى ئوخشاش

مايتتى، خالاس.

3. ئادەتتە كوللېكتىپ ئىچىدە ئادەت بولمايدۇ، دەپ قارىلىدۇ. لېكىن مەن يەتتە ئادەتنىڭ توپ ۋە كوللېكتىپقىمۇ ئەسقاتمىغانلىقىنى تونۇپ يەتتىم. كوللېكتىپ ئىچىدە قائىدە، ئۆلچەم ۋە ئىجتىمائىي مىزان بولىدۇ. ئەمەلىيەتتە بۇلارمۇ ئادەتكە تەڭ. قېلىپلاشقان سىستېما، تەرتىپ، قەدەم ـ باسقۇچلارمۇ ھەم ئادەتتىن ئىبارەت. تېخنىكا ئېنىق ئېيتساق، بارلىق تەشكىلىي كوللېكتىپ، ھەربىر كىشىلىك ھەمىسى گەرچە ئۇ كوللېكتىپ ھەربىر كىشىنىڭ بىر قىسمىدەك، باشقۇرۇش تارماقلىرى بېكىتكەن كوللېكتىپ قۇرۇلما، سىستېما، تەرتىپ ـ قائىدىلەر بويىچە ھەربىر كىشىنى قىلىۋاتقاندەك كۆرۈنسىمۇ، ئەمەلىيەتتە شەخسنىڭ ھەربىر كىشىنى ئادەتلەندۈرىدىن ئىبارەت. بىز ھەر ساھەدىكى نەچچە مىڭلىغان تەشكىلاتلار بىلەن ھەمكارلىشىپ ئىشلەش جەريانىدا، يەتتە ئادەت ئۆزىگە مۇجەسسەملىگەن پىرىنسىپلارنىڭ كارخانىلاردىكى «ئۇنۇم»نى شەرھلەشكە تامامەن ماس كېلىدىغانلىقىنى بايقىدۇق.

4. سىز يەتتە ئادەتنىڭ ئىچىدىكى خالىغان بىرىنى باشلانما قىلىپ تۇرۇپ، قالغان ئالتىنى باغلاپ تارتىپ چىقىرالايسىز. ئىستېرېئولۇق رەسىمگە (hologram) ئوخشاش پۈتۈن گەۋدە بۆلەكلەرگە ئومۇمىيۈزلۈك سىڭگەن.

5. گەرچە يەتتە ئادەت «باتىندىن زاھىرغا» يۈزلەنگەن ھەربىر كىشىنىڭ فورمىسى بولسىمۇ، لېكىن ئۇ تاشقى دۇنيانى ئىزدەش تاۋلاش ئوبيېكتى قىلىپ تۇرۇپ، ئاندىن باتىندىن زاھىرغا يۈزلەنگەندىلا ئەڭ ياخشى ئۇنۇم ھاسىل قىلالايدۇ. ئالايلى، سىز كىشىلىك ئالاقىدە ئوڭۇشسىزلىققا يولۇققۇڭ ئىشەنچىڭىزنى يوقاتتىڭىز، ئۇ ھالدا سىز «باتىندىن زاھىرغا» ئۇسۇلى بويىچە ئالدى بىلەن«خۇسۇسىي ساھەدىكى مۇڭدىشىپ پەقەتنى قولغا كەلتۈرۈڭ، ئاندىن ئاممىۋى ساھەدىكى مۇڭدىشىپ قېلىپتۇ»كە ئېرىشىش ئۈچۈن تىرىشىسىڭىز بولىدى. مانا بۇ مېنىڭ ئاۋۋال 4 ـ، 5 ـ، 6ـ ئادەتلەرنى سۆزلەپ بولۇپ، ئاندىن 1 ـ، 2 ـ، 3 ـ ئادەتلەرنى سۆزلىشىمنىڭ سەۋەبى.

6. ئۆزئارا تاياننىش مۇستەقىللىقتىن نەچچە ئون ھەسسە تەس.

قارشى تەرەپ ئۆز نېپىنىلا كۆزلەۋاتقاندا (مەن يېگىمەن، سەن ئۇنتىۇ-رسەن)، تەڭ نەپلىنىشتە چىڭ تۇرۇش؛ چۈشىنىشكە ئىنتىزار بولۇپ تۇرغاندا ئاۋۋال باشقىلارنى چۈشىنىشكە كۈچەش؛ مۇرەسسەلىشىش ئاسان چاغدىمۇ تېخىمۇ ئۇنۇملۇك ئۇچىنچى خىل يول ئۇستىدە ئىز-دىنىش كىشىدىن ھەقىقەتەنمۇ ئاجايىپ زور روھ ۋە ھېسسىيات جە-ھەتتىكى مۇستەقىللىقنى تەلەپ قىلىدۇ. يەنى ئىجادىي ھەمكارلىق شەكلىدە باشقىلار بىلەن مۇۋاپىقىيەتلىك ھەمكارلىشىش ئادەمدىن كۈچلۈك مۇستەقىللىق، ئۆز-ئۆزىنى تىزگىنلەش ئىقتىدارى، روھىي تەمكىنلىك تەلەپ قىلىدىغان ئىش. ئۇنداق بولمىغاندا ئاتالمىش ئۆز ئارا تايىنىش تىركىشىشكە، ئۆزىنىڭ مۇستەقىللىقى ياكى ئورتاق ھەمكارلىققا تايىنىپ، قارشى تەرەپنىڭ ئاجىزلىقىدىن پايدىلىنىپ ئۆز-زىنىڭ ئېھتىياجىنى قاندۇرىدىغان ياكى ئۆز ئاجىزلىقىنى ئاقلاشقا چۈشىدىغان ئاجىزلىققا ئايلىنىپ قېلىشى مۇمكىن.

7. ئالدىنقى ئۇچ ئادەتنى «ئەھدە تۇرغۇزۇش، ۋەدىگە ئەمەل قى-لىش» دېگەن سۆز بىلەن خۇلاسىلەيمىز، كېيىنكى ئۇچ ئادەتنى «كۆپچىلىك ئورتاق ئىش قۇشۇپ، ھەل قىلىش چارىسىنى بىرلىكتە تېپىپ چىقىش»قا يىغىنچاقلاش مۇمكىن.

8. قارىماققا يەتتە ئادەت ئاددىيلا سان ـ ساناقتەك كۆرۈنىدۇ. لې-كىن ئۇ بىر خىل سىپىر ـ كود شەكلىدىكى يېگىچە تىل. ئۇ ئاددىي ئۇسۇل بىلەن مول مەزمۇننى ئىپادىلەپ بېرىدۇ. باشقىلاردىن سوراپ كۆرۈڭ: «بۇ پۇل ئېلىشمۇ ياكى ئامانەتكە پۇل قويۇشمىكەن؟ پاسسىپ ھالەتمىكەن ياكى ئاكتىپ، تەشەبۇسكارلىقمىكەن؟ ئۇزۇل ـ كېسىل ھەمكارلىقمىكەن ياكى مادارا ـ مۇرەسسەمىكەن؟ تەڭ نەپ ئېلىشمىكەن ياكى بىر ـ بىرىنى ئوڭدا قويىدىغان ئىشمىكەن؟ مۇھىم ئىشنى ئالدى بىلەن قىلىشمىكەن ياكى چاكا ـ چوككا ئىشلار بىلەن كۈن ئۆتكۈزۈش-مىكەن مەقسەت ئۇچۇن تىرىشىشمىكەن ياكى ۋاستە ئۇچۇن پالاقشىش-مىكەن؟» مەن مۇشۇ ئالاھىدە كود ـ سىپىرلار ئەكس ئەتتۈرگەن پې-رىنسىپ ـ ئۇقۇملارنى چوڭقۇر چۈشەنگەن، ئەمەل قىلغان ۋە جانلىق تەتبىقلانغانلارنىڭ زور بۇرۇلۇش ياسىغانلىقىغا ئۆز كۆچۈم بىلەن

گۇۋاھ بولغانمەن.

9. دۇرۇسلۇق سەممىي ـ ساداقەتمەنلىكتىمۇ ئەلا قىممەت قاراشـ تۇر. ئېنىقىنى دېگەندە، دۇرۇسلۇق سەممىيلىكنىڭ ئەڭ يۇقىرى شەكـ لى، ئۇ ئادەمنى، كوللېكتىپ ياكى ئائىلىنى ئەمەس، بەلكى پۈتۈنسۈپـ مەركەز قىلىشتىن دېرەك بېرىدۇ. بايقايسىزكى، سىز، بىزنىڭ بىر تەرەپ قىلىشىمىزنى كۈتۈپ تۇرغان مەسىلىلەرنىڭ نۇرغۇنىنىڭ يىلتىـزى «مۇنداق قىلسام خەقلەر نېمە دەر، ياكى توغرىمۇ؟» دېگەن مەسىلىگە تۇـ تىشىدۇ. مۇبادا مەلۇم بىراۋ ياكى مەلۇم تەشكىلات گۇرۇھنىڭ ئارزۇـئىرا ـدىسىگە بولغان ساداقەتمەنلىكنى ھەقىقەتتىن ئەۋزەل كۆرسىگىز، ئۇ ھالدا دۇرۇسلۇقتىن ـ ھەققانىيلىقتىن مەھرۇم قالىسىز. بەلكىم بىز بىر مەزگىللىك ئالقىش ـ ئېتىراپقا ئېرىشەرمىز. لېكىن ئاشۇ بىر مەزگىل ئۆـ تۈپ كەتتىمۇ ـ ھەققانىيلىق ئۇستىگە قۇرۇلغان مۇنداق مۇناسىۋەت چو ـقۇمكى گۇم بولىدۇ. بۇ خۇددى كىملەرنىڭدۇر يامان گېپىنى قىلىپ، كىم ـلەردۇر بىرى بىلەن ئېغىز ـ بۇرۇن يالىشىپ، بىر مەزگىلنى ئۆتكۈزگەنـ ـدىن كېيىن، ئۇخشىمىغان شارائىتتا ياكى بىسىم ئاستىدا يەنە بۇنىڭ شىكايىتىنى قىلىشقا ئۆتكەنگە ئوخشايدۇ. مەلۇم مەنىدىن ئېيتقاندا، ئاـل ـدىنقى ئۇچ ئادەت ھەققانىيلىق، دۇرۇسلۇقتىن دېرەك بەرسە، كېيىنكى ئۇچى سەممىي ساداقەتتىن دېرەك بېرىدۇ. ۋاھالەنكى، ئۇلار بىر ـ بىرىـ گە مۇتلەق تايىنىدۇ. ۋاقىت ئۆتكەنسېرى ھەققانىيلىق ساداقەتنى يارىتـ ـدۇ. تەتۈرسىگە يول تۇتۇپ، ئاۋۋال ساداقەتمەن بولاي دېسىگىز، ئوگايلا ھەقىقەتنى دەپسەندە قىلىۋېتىسىز ياكى ئۇنىڭدىن يىراقلىشىپ كېتـ ـسىز. ئەڭ ياخشى ئامال باشقىلارغا ياخشى كۆرۈنۈشكە تىرىشماي، ئەـ ـشەنچلىك بولۇشقا تىرىشىڭ. ئىشەنچ ـ ھۆرمەتنىڭ ئاخىر ئېلىپ كېلىـ ـدىغىنى مۇھەببەتتۇر.

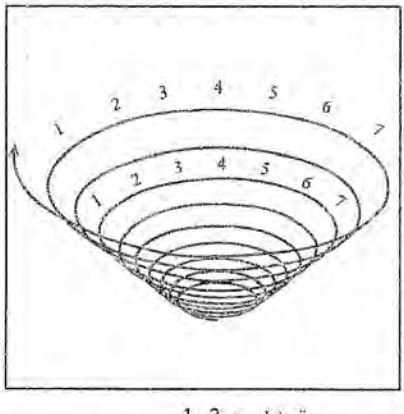
10. يەتتە ئادەتنى ئەمەلگە ئاشۇرۇش ئۈزاق مۇددەتلىك كۇرەش. ھەرقانداق ئادەم يەتتە ئادەتنىڭ بىرىدە ياكى بەزىدە بىرلا ۋاقىتتا ھەمـ ـمىسىدىلا ئېزىپ ـ تېزىپ، ئېرى ـ بېرى دەسسەپ سېلىشى تامامەن مۇمكىن. ھەقىقەتەنمۇ بۇ يەتتە ئادەتنى چۈشىنىش ئاسان، لېكىن ئۇلارـ نى تەڭپۇڭ، ئىزچىل ئېلىپ مېڭىش تولىمۇ قىيىن. ئۇلار ناھايىتى ئەـ

قىلگە ئۇيغۇن، ۋاھالەنكى، چاتاق يېرى ئەقىلگە ئۇيغۇنلىكى نەرسىنى ھەممىلا ئادەمنىڭ قىلىپ كېتىشى ناتايىن.

سوئال: سىزنىڭچە قايسى ئادەتنى يېتىلدۇرۇش ۋە ئەمەل قىلىش ئەڭ تەس؟

جاۋاب: بەشىنچى ئادەتنى. ھېرىپ ـ چارچىغان ۋە ئۆزۈمگە بەكلا ئىشىنىپ كەتكەن چاغلىرىمدا باشقىلارنىڭ سۆزىگە زەن سالاي دەپمۇ زەن سالالمايمەن، يالغاندىن قۇلاق سېلىۋاتقان قىياپەتكە كىرىۋالمەن. ئەمەلىيەتتە ئۆتكۈزۈۋاتقان خاتالىقىم ئۆزۈم دەپ ئۆتكەن قارشى تەرەپنى چۈشىنىش ئۈچۈن ئەمەس، بەلكى ئىنكاس قايتۇرۇش ئۈچۈن قۇلاق سېلىشتۇر. ئەمەلىيەتتە مەن ھەر كۈنى دېگۈدەك يەتتە ئادەتنىڭ ھەممىسىنى مەشىق قىلىشقا نۇرغۇن ۋاقىت ئاجرىتىپ كەلدىم. لېكىن بىرىنىمۇ ھەقىقىي بويسۇندۇرالمىدىم. بۇلارغا قانچىكى يېقىنلاشقانسېرى، ئۇلاردىن شۈنچە يىراقلىشىپ كېتىۋاتقاندەك ھېس قىلىپ قالىمىز. بۇ خۇددى سىز قانچە كۆپ بىلگەنسېرى، بىلمەيدىغىنىڭىزنىڭ تېخىمۇ كۆپلۈكىنى ھېس قىلغىنىڭىزدەكلا بىر گەپ.

شۇڭىمۇ ئۇنىۋېرسىتېتتا ئوقۇغۇچىلاردىن سىناق ئالغاندا 50 نومۇرلۇق سوئال قويۇش ساپاسىغا، 50 نومۇرلۇق جاۋاب بېرىش ساپاسىغا مۇناسىۋەتلىك سوئال چىقىرالمىدىم. شۇندىلا، ئۇلارنىڭ ھەقىقىي بىلىم ساپاسى ئەكس ئېتەتتى. ئوخشاشلا يەتتە ئادەتنىڭ ئەكس ئەتتۈرىدىغىنىمۇ بىر خىل بۇرمىسىمان يۇقىرى ئۆرلەش ھالىتىدۇر (1.3ـ رەسىم). تۆۋەن سەۋىيەلىك ئادەت بىلەن يۇقىرى سەۋىيەلىك ئادەت ئارىسىدا ئاسمان ـ زېمىن پەرق بار. دەسلەپكى مەزگىلدىكى ئاكتىپ تەشەببۇسكارلىق پەقەت غىدىقلاش.



قوشۇمچە 1.3ـ رەسىم
بۇرمىسىمان ئۆرلەش

بىرىنچى باسقۇچ غىدىقلاش

بىلەن ئىنكاس ئارىسىدىكى ئارىلىققا ئەھمىيەت بېرىشنى كۆرسەتسە؛ بىر بالداق يۇكسەلگەن ئىككىنچى باسقۇچ تاللاشقا (مەسىلەن: ئۆچمەنلىكتىن ساقلىنىش دېگەندەك) مۇناسىۋەتلىك؛ يەنە بىر بالداق ئوخشىمىغاندىكى ئۈچىنچى باسقۇچ ئىنكاس قايتۇرۇش؛ تۆتىنچى باسقۇچتا ئەينى قىلىشنى ئۆگىنىش؛ بەشىنچى باسقۇچتا قارشى تەرەپكە كەڭ قورساق بولۇش؛ ئالتىنچى باسقۇچتا ئاتا ـ ئانىلارغا ئەپۇچان، رەھىمدىل بولۇش؛ يەتتىنچى باسقۇچتا ئۆتكەن ئاتا ـ بوۋىلارغا مەغپىرەت تىلەش؛ سەككىزىنچى باسقۇچتا، قەتئىي چېچىلماسلىق قاتارلىقلار تەلەپ قىلىنىدۇ.

سوئال: يەتتە شۇنچىۋالا مۇقەددەسمۇ؟ بۇ ئادەتلەر نېمىشقا ئالتە ياكى سەككىز، توققۇز ۋە ياكى 10،15 ئەمەس، يەتتە؟

جاۋاب: بۇ ھەرگىزمۇ يەتتىنىڭ مۇقەددەسلىكى ئەمەس. شەخسىي ساھەدىكى مۇۋەپپەقىيەتكە دائىر ئۇچ ئادەت (تاللاش ئەركىنلىكى، تۇر ئەركىنلىكى ۋە ھەربىكەت ئەركىنلىكى) ئاممىۋى ساھەدىكى مۇۋەپپەقىيەتكە دائىر ئۇچ ئادەت (ھۆرمەت، چۇشىنىش، ئىختىرا ھەم ئاخىرىدىكى تولۇقلىما خاراكتېرلىك بىر ئادەت) قوشۇلۇپ دەل يەتتە بولىدۇ.

بۇ سوئالنى باشقىلارمۇ سورىغان. يەنە باشقىلارنىمۇ قېتىش توغرا كەلسە، مېنىڭچە ئۇنى ئىككىنچى ئادەتنىڭ تەركىبىگە تەقسىم، ئىرىشىدىغان قىممەت قارىشىڭىزنىڭ تەييارلىقى قىلىۋالسىڭىزلا كۇپايە. مەسىلەن: سىز ۋاقىتقا رىئايە قىلىشنى ئادەت تۇرغىگە كىرگۈزۈش خىيالىغا كېلىپ قالسىڭىز، ئۇنى 2 ـ ئادەتتىكى قىممەت قاراشلىرىڭىزنىڭ بىرى قىلىپ قويسىڭىزلا بولدى. مەيلى يەنە باشقا قانداق ئېھتىماللىقنى ئويلاشىڭىز، ھەممىسىنى ئەنە شۇ رامكىغا تەقسىم قويۇش مۇمكىن، 1 ـ ئادەت سىزنىڭ مەلۇم بىر قىممەت قاراش سىستېمىسىغا ئىگە بولۇش، تاللىشىڭىزغا قارىتىلغان بولسا؛ 2 ـ ئادەت ئەنە شۇ قىممەت قاراش سىستېمىسىنىڭ تۇر ۋە كونكرېت مەزمۇنىغا قارىتىلغان. 3 ـ ئادەت بولسا بۇ خىل قىممەت قارىشىغا بويسۇنۇش، ئەگىشىشكە قارىتىلغان. شۇڭىمۇ ئۇلار كەڭ ئاساسقا، ئومۇمىيۈزلۈك ۋە ئورتاق باغلىنىشقا ئىگە.

كىتابنىڭ يېڭى نەشرىگە بۇ مەزمۇنلارنى يېزىۋاتقان دەقىقىلەردە

مەن يەنە ــ بىر يېڭى كىتابىم: «يۇقىرى ئۇنۇملۇك كىشىلەرنىڭ سەككىزىنچى ئادىتى ئۇنۇمىدىن بۇيۇكلۇككىچە»نى يېزىپ تاماملىدىم. بەزىلەر «8 ـ ئادەت» نى مېنىڭ مەيدانىمغا خىلاپ ياكى ئەسلىدىكى قارىشىدىن يانغان بولسا كېرەك دېيىشى مۇمكىن، لېكىن ئۇشبۇ كىتابىمنىڭ بېشىدا دەپ ئۆتكىنىمدەك، بۇ كىتاب نەشر قىلىنغاندىن بېرى دۇنيادا ئالەمشۇمۇل ئۆزگىرىشلەر بولدى. كىشىلىك هايات ۋە مۇناسىۋەتلا ئەمەس، ئائىلە، كەسىپ، كوللېكتىپ قۇرۇلمىلارمۇ يېڭىچە رىقابەتلەرگە يۈزلەندى، ئىشلارنىڭ مۇھىملىق تەرتىپىمۇ ئۆزگىرىش بولدى. بۇگۈنكى دۇنيادا يۇقىرى ئۇنۇملۇك شەخس ياكى كوللېكتىپقا ئايلىنىش ئاللىقاچان بىر خىل تاللاش ئەمەس، بەلكى مۇقەررەرلىك ۋە هەتتا مەۋجۇتلۇق رىقابىتىگە قاتنىشىش ئۈچۈن تۆلەش كېرەك بولغان زۆرۈر بەدەلگە ئايلاندى. يېڭى مۇهىتتا پۈتەسسەپ تۇراي، تەرەققىي قىلاي دېسىڭىز، تەرەققىي قىلاي، يېڭىلىناي، باش كۆتۈرۈپ باشقىلاردىن ئېشىپ چۈشەي دەيدىغانلىكى ئاددەمگە ئىش ئۇنۇمىنى ئۆستۈرۈش زۆرۈرىيىتىكە ئايلاندى. يېڭى دەۋرنىڭ تەلەپ ـ ساداسى ئەمەلىي ئىشلەش، ئەلالاشتۇرۇش، بۇيۇك مۇۋەپپەقىيەت ۋە ئۇلۇغ ئىشلارنى قولغىشىش بولۇپ قالدى. مۇهىملىق بىلەن مۇۋەپپەقىيەت ئايرىم ـ ئايرىم ئىش بولغىنىدەكلا، بۇلارمۇ ئەلۋەتتە ئوخشىمىغان تۈر ۋە كاتېگورىيەگە مەنسۇپ ئىشلاردۇر. لېكىن بىر نەرسە ئېنىقكى، تېخىمۇ كۆچلۈك ئارزۇ ـ ئىستەك ۋە تالانت ئوردىسىغا قەدەم باسماي دەيدىغان هەرقانداق بىر ئادەم يېڭىچە تەپەككۇر، ماهارەت ۋە ۋاستە بىلەن قورالانمىقى، يېڭى ئادەت يېتىلدۈرمىكى بەرهەق زۆرۈردۇر.

سەككىزىنچى ئادەت هەرگىزمۇ يەتتىنچى ئادەتنىڭ كەينىگە تىرەپ قويۇلغان يانداش ئادەت ئەمەس، بەلكى نېمىشقىدۇر ئوڭايلا ئۇنتۇلۇپ قالىدىغان، لېكىن يەتتە ئادەتنى چۈشىنىش ۋە چىڭ تۇتۇشتا كەم بولسا ئەسلا بولمايدىغان، بىلىم دەۋرى ئېلىپ كەلگەن، يېڭى يادرولۇق رىقابەتلەرگە تاقابىل تۇرالايدىغان ئۇچىنچى خىل كۈچتۇر.

ئۇيغۇر كتاب ئوقۇرمەنلىكى
ئۇيغۇرچە كتابلارنىڭ بىسىق ئاساسى
www.uyghurkitap.com



قوشۇمچە 3- 2 - رەسىم. يەتتە ئادەتنىڭ بىكىچە رېئاللاشتۇرۇلۇشى ـــ سەككىزىنچى ئادەت

سوئال: نام چىقىرىش سىزگە قانداق تەسىر ئەكەلدى؟

جاۋاب: ئۇنىڭ تەسىرى ئوخشىمىغان نۇقتىلاردىن بولدى. ئۆزلۈك نۇقتىسىدىن ئالغاندا، ئۇ مېنى خۇش قىلدى. ئوقۇتۇش جەھەتتىن ئالغاندا، ئۇ مېنى تېخىمۇ كەمتەر، كىچىك پېئىل قىلىۋەتتى. لېكىن تەن ئالىمەن، بۇ پىرىنسىپلارنى مەن ئىجاد قىلغان ئەمەس، شۇڭا بۇنىڭدىن مەمنۇن، مەغرۇر بولىكىتىشكە ھەققىم يوق. بۇ ھەرگىزمۇ كەمتىرانە تەكەللۇپ ئەمەس، راست گېپىم. مەنمۇ سىلەرگە ئوخشاشلا ھەقىقەت ۋە چۈشەنچە ئىزدىگۈچىمەن، ھەرگىزمۇ پىر ئۇستاز ئەمەسمەن. باشقىلارنىڭ شۇنداق چاقىرىشىدىن ھەم بىزارمەن. مەن شاگىرت ئالمايمەن، بەلكى كىشىلەرنى ئۆز قەلبىدە ئاللىقاچان مەۋجۇت پىرىنسىپلارنى بەجا كەلتۈرۈشكە، يەنى ئۆز ۋىجدانىنىڭ پەرز - پىرىنسىپلىرىغا ساداقەتمەنلىك كۆرسىتىشكە يېتەكلەش ئۈچۈن تىرىشچانلىق كۆرسەتسەم دەيمەن.

سوئال: ھەممە بىكىدىن باشلىنىپ سودىگەر بولقالسىڭىز، قايسى ئىشلاردا باشقىچە تەدبىر قوللىناتتىڭىز؟

جاۋاب: تېخىمۇ ئىستراتېگىيەلىك ۋە ئاكتىپ، تەشەببۇسكار ئۇسۇلدا خىزمەتچى تەكلىپ قىلغان، تاللىغان بولاتتىم. ئىشلارنىڭ ئالدىراشچىلىقىدا باش تارتىلىغۇدەكمۇ بوشىنالمىغان دەملەردە بىر

ئىشلارنىڭ ھۆددىسىدىن چىقالايدىغۇ، دەپ قارىغان بىرسىنى مۇھىم ئىشقا قويسىڭىز، ئۇ بۇلارنىڭ ئارقا كۆرۈنۈشى ۋە ئىش بېجىرىش ئۇسۇلىنى تەرتىپ چۈشەنمەي، ئىگىلەي دېمىسە، ئاز ـ تولا كۆچ، تەرتىپچانلىق چىقارمىسا، بېجىرىدىغان كونكرېت ۋەزىپە ۋە ئۇنى تاماملاشقا كېرەكلىك زۆرۈر ئۆلچەملەرنىڭمۇ تايىنى بولمىسا بۇنى نېمە دېگۈلۈك؟ ئىشىنىمەنكى، ئۆتكۈر نەزەر بىلەن خىزمەتچى تاللاپ قويۇل قىلغاندا، يەنى ھەرگىزمۇ كۆز ئالدىدىكى بېسىمنى دەپ پالاق ـ پۇلۇقلا ئاللىكىملەرنى سۆرەپ كىرىپ ئىشقا سالمای، يىراقنى كۆرىدىغان كۆز، ئاكتىپ، تەشەببۇسكار پوزىتسىيەگە ئاساسلانغاندا، تېخىمۇ كۆپ ۋە ئۇزاقىقچە نەپ بېرىدىغان ئۇنۇمگە ئېرىشكىلى بولىدۇ. بىرەيلەن شۇنداق دەپتىكەن: «قانچە ئىنتىزار بولغانسېرى، شۇنچە يەڭگىلتەك بولۇپ كېتىمىز». بىزدە چوقۇم خاراكتېر ۋە ئىقتىدارغا قارىتا ئېنىق چۈشەنچە بولۇشى كېرەك. چۈنكى ۋاقىت ئۆتكەنسېرى قايسىبىر دە ئاجىزلىق كۆرۈلسە، ھەر ئىككىلىسىگە تېپىپ چىقىدۇ. تەربىيەلەش، يېتىشتۇرۇشنىڭ مۇھىملىقىدا گەپ يوق. لېكىن تاللاش، قويۇل قىلىش تېخىمۇ مۇھىم.

سوئال: ھەممىنى يېڭىدىن باشلاش مۇمكىن بولسا، ئائىلە باشلىقلىق سالاھىيىتىڭىزدە نېمىلەرنى باشقىچىرەك بېجىرەتتىڭىز؟

جاۋاب: تېخىمۇ كۆپ ۋاقىت چىقىرىپ، ھەربىر بالامنىڭ ئوخشىمىغان يېتىلىش مەزگىللىرىگە ئىللىق، شۇنداقلا سەممىي، تەڭ نەپلىنىش ئەھدىنامىسى بېكىتىپ چىقاتتىم. سودا ۋە كامانداروپكا سەۋەبلىك باللارنى ئۆز مەيلىگە قويۇۋېتىپ ئۆگىتىپ قويدۇم. كۆپ ھاللاردا يېڭىش ـ يېڭىلىش، بويسۇنۇش، بويسۇندۇرۇش مۇناسىۋىتىدە بوپكەلدۇق. ئۇلارنىڭ يېتىلىش جەريانىغا كۆپرەك ئەجر سىڭدۈرۈپ ھەقىقىي ھالدىكى ئورتاق، ئومۇميۈزلۈك ۋە ئەقلىگە ئۇيغۇن، تەڭ بەھرىلىنىش ئادىتىنى يېتىلدۈرەلمىدىم.

سوئال: تېخنىكا كەلگۈسىدىكى كارخانىلارغا قانداق ئۆزگىرىش ئەكېلىشى مۇمكىن؟

جاۋاب: ستان داۋس (Stan Davis) نىڭ «ئۇل تەۋرىسە، ھەممە تىترەيدۇ» دېگىنى دۇرۇس.

مېنىڭچە تېخنىكا ئاساسى ھەممىنىڭ ئاچقۇچى، ئۇ ياخشى ياكى يامان ئاقىۋەتنىڭ ھەممىنى كەلتۈرۈپ چىقىرالايدۇ. شۇنداق بولغاچقا ئادەم ئامىلى تېخىمۇ مۇھىم، دېگەن گەپ. تۆۋەن سەۋىيەدىكى يۇقىرى تېخنىكىنىڭ پايدىسى يوق، تېخنىكا قانچىكى يۇقىرى، ئەۋزەل بولغانسېرى بۇ خىل تېخنىكىنى باشقۇرۇپ، ئىشلىتىدىغان ئادەم ئامىلىنىڭ مۇھىملىقى تېخىمۇ كۈچەيدۇ. بولۇپمۇ تېخنىكا قوللىنىۋاتقان جەريانىدا ئۆلچەمگە نىسبەتەن تەكپۈك، تۇرغۇن مەيدان ساقلىيالايدىغان مەدەنىيەت مۇھىتى يارىتىش بەكلا مۇھىم.

سوئال: بۇ كىتاب دۆلەت، مىللەت، مەدەنىيەت، ياش، جىنس ھالقىغان ھالدا پۈتكۈل يەر شارىدا قالتىس ئالقىشقا ئېرىشتى. بۇ سىزنى ھەيران قالدۇردىمۇ؟

جاۋاب: ھەيران قالدىم دېسەمۇ، ھەيران قالمىدىم دېسەمۇ بولىدۇ. ھەيران قېلىشىم، بۇ كىتابنىڭ ئۇنچىۋالا بازارلىق بوپكېتىشى ھەتتا ئامېرىكا مەدەنىيىتىنىڭ بىر قىسمىغا ئايلىنىپ كېتىشىنى ئويلاپمۇ باقمىغانىدىم. ھەيران قالمىدىم دېيىشىمنىڭ سەۋەبى، بۇ كىتابتىكى مەزمۇنلار ئاللىقاچان 25 يىللىق تەكشۈرۈش ئارقىلىق سىناقتىن ئۆتكەن. ئۇنىڭ ئەسقاتمىغىنى قارشى ئېلىنمىغانلىقىنى بىلەتتىم. چۈنكى، ئۇ پىرىنسىپنى مەركەز قىلغان. يەنە بىرى بۇ پىرىنسىپلار مېنىڭ ئىجاد قىلغان نەرسەم ئەمەس، مەغرۇرلىنىش، مەمنۇن بوپكېتىشكە ھەققىم يوق.

سوئال: سىزنىڭچە بۇ يەتتە ئادەتنى باللارغا قانداق ئۆگەتسەك مۇۋاپىقراق؟

جاۋاب: مەن ئالبېرت شۋېتزېر (Albert Schweitzer) تەۋسىيە قىلغان بالا تەربىيەلەشتىكى بىرىنچى، ئۆزى ئۈلگە بولۇش؛ ئىككىنچى، ئۆزى ئۈلگە بولۇش؛ ئۈچىنچى ھەم ئۆزى ئۈلگە بولۇشتىن ئىبارەت ئۈچ قائىدىگە بەكلا ئەمەل قىلسام دەيمەن. لېكىن سەۋىيەگە يېتىش تەس. مېنىڭچە بىرىنچى ئۆزى ئۈلگە بولۇش،

ئىككىنچى، ئۆزئارا كۆيۈنۈش ۋە زوقمەنلىكىكە تولغان مۇناسىۋەت ئورنىتىش، ئۇچىنچىسى، باللارنىڭ تىلى بىلەن بۇ ئادەتلەر ئۆز ئىچىگە ئالغان مەنىنى ئاددىي چۈشەندۈرۈپ قويۇش باللارنىڭ يەتتە ئادەتتىكى ئاساسىي مەنە ۋە ئاچقۇچلۇق سۆزلەرنى ئېسىدە تۇتۇۋېلىشىغا ياردەم بېرىدۇ. ئۇلارغا قانداق قىلىپ بېشىدىن ئۆتكەنلىرىنى پىرىنسىپقا سېلىپ تەھلىل قىلىشنى دەپ بەرسىڭىز، ئۇلارغا تۇرمۇشتا ئۇچراپ تۇرىدىغان ھەر خىل ئادەت ۋە پىرىنسىپلارنى پەرقلەندۈرۈشنى ئۆگىتىپ قويسىڭىز بولىدۇ.

سوئال: مېنىڭ غوجايىنىم ياكى جورا، بالا ـ چاقا، دوستلىرىم ھەققەتەن مۇشۇ يەتتە ئادەتكە موھتاج، ئۇلارغا بۇ كىتابنى ئوقۇشنى قانداق تەۋسىيە قىلسام بولار؟

جاۋاب: ئۇلار سىزنىڭ ئۆزىگە قانچىلىك كۆيۈنىدىغانلىقىڭىزنى ھېس قىلىپ يەتكەنلىرىدە، ئاندىن سىزنىڭ قانچىلىك نېمە بىلىدىغانلىقىڭىزغا دىققەت قىلىدۇ. ئالدى بىلەن گۈزەل خۇلقىڭىز ئاساسىدا ئۇلار بىلەن ئىشەنچلىك، سەمىمىي مۇناسىۋەت ئورنىتىڭ، ئاندىن يەتتە ئادەتنىڭ سىزگە كۆرسەتكەن پايدىسىنى ئۇلار بىلەن ئورتاقلىشىڭ، ئۇلارغا تۇرمۇشىڭىزدىكى يەتتە ئادەتنىڭ جانلىق ئەكسىنى بايان قىلىڭ، ئاندىن مۇۋاپىق پۇرسەتتە ئۇلارغا كىتابتىن بىرەر پارچە سۆزنى قىلىڭ ياكى مەلۇم بىر ئادەت تۇرىدىكى تەربىيەلەش سىنىپلىرىغا قاتنىشىشنى تەۋسىيە قىلىڭ ۋە ياكى ئۇلارغا مەلۇم بىر پىرىنسىپنى چۈشەندۈرۈپ قويۇڭ.

سوئال: سىزنىڭ كېلىپچىقىشىڭىز قانداق؟ قانداقسىگە بۇ كىتابنى يېزىش خىيالىغا كەپقالغانتىڭىز؟

جاۋاب: كۆپىنچەيلەن مېنى دادىسىنىڭ ئىزىنى بېسىپ سودىغا كىرىشكەن، دەپ قارىشىدۇ. لېكىن سودىغا قارىغاندا مەن ئوقۇتقۇچىلىقنى، رەھبەر باشلامچىلارنى تەربىيەلەشنى بەكرەك ياقتۇرىمەن. ناۋادار سودا ئىنستىتۇتىدا ئوقۇۋاتقىنىمدا كوللېكتىپ ئىچىدىكى ئادەمدىن ئىبارەت بۇ قاتلامغا بەكلا قىزىقىپ قالغان ۋە مۇناسىۋەتلىك تەتقىقاتقا كىرىشكەنىدىم. كېيىن بىرھام ياشلار ئۇنىۋېرسىتېتىدا سودا

دەرسى بەردىم ھەم بىر نەچچە يىل قوشۇمچە مەسلىھەتچىلىك، تەربىيە-لەش دېگەندەك ئىشلارنى قىلىپ يۈردۇم، ئاشۇ چاغلاردا بىر يۇرۇش سىستېمىلىق ۋە تەڭپۇڭ پىرىنسىپنى چۆرىدىگەن ھالدا رەھبەرلىك ۋە باشقۇرۇش ئىقتىدارىنى يېتىلدۈرىدىغان ئۇنۇۋېرسال تەربىيەلەش نو-رىدىن بىرنى تۇرغۇزۇپ چىقىش ئويى كاللامغا كىرىۋالغانىدى. كېيىنچە ئۇ يەتتە ئادەتنى توپ - كوللېكتىپقا تەتبىقلاش جەريانىدا ئۇنۇۋېرسى-تېتتىن ئايرىلىپ، مەخسۇس ھەر دەرىجىلىك تەشكىلاتلارنىڭ يۇقىرى دەرىجىلىك باشقۇرغۇچى خادىملىرىنى تەربىيەلەش قارارىغا كەلدىم ۋە ئەستايىدىل پىلان - لايىھە تۈزۈپ چىقتىم. باشلاپ بىر يىلدىن كېيىن، بىر كارخانا قۇرۇۋالدۇق ۋە ئاخىر پۈتۈن دۇنياغا قىلۋاتقىنىمىزنىڭ نې-مە ئىش ئىكەنلىكىنى بىلگەن بولدۇق.

سوئال: بەزىلەر ئۆزىچە مۇۋەپپەقىيەتنىڭ ھەققىي مەخپىيىتىنى ئىگىلىدىم، دەپ جار سېلىشىدۇ. بۇنىڭغا قانداق قارايسىز؟

جاۋاب: مۇبادا ئۇلارنىڭ دەۋاتقىنى پىرىنسىپنى ياكى تەبىئىي قانۇنىيەتنى ئاساس قىلغان بولسا ئۇلاردىن تەلىم ئېلىشقا ھەرقاچان تەييارمەن ھەم مەنمۇ كۆچەپ تەۋسىيە قىلىشىپ بېرىمەن. يەنە بىرى بىز بەلكىم ئوخشاشمىغان ئۇسۇل، سۆز - ئىبارىلەر بىلەن ئوخشاش بىر پىرىنسىپ ياكى تەبىئىي قانۇنىيەتنى شەرھىلەۋاتقاندىمىز.

سوئال: سىز راستلا پاينەكباشمۇ ياكى ۋاقىت تېجەيمەن دەپلا ئايپاكباش بولۇۋالغانمۇ؟

جاۋاب: ۋاھ! ئاڭلاڭ، سىز چاچ - پاچلىرىڭىزنى كۆز - كۆز قىلىپ، سىيلاپ - تاراپ ئولتۇرغىنىڭىزدا مەن خېرىدارلار ئۈچۈن مۇلازىمەت قىلىۋاتقان بولىمەن. «تازمۇ گۈزەل» دېگەن شۇ گەپنى تۇنجى قېتىم ئاڭلىغىنىمدا، قانچىلىك سەرخۇش بوپكەتكىنىمنى سىز بىلمەيسىز.

بۇ كىتاب جۇڭگو ياشلار نەشرىياتى تەرىپىدىن 2008 ـ يىلى 5 ـ ئايدا نەشر قىلىنغان 8 ـ نەشرى، 36 ـ باسمىسىغا ئاساسەن تەرجىمە ۋە نەشر قىلىندى.

ئۇنۇمدار كىشىلەرنىڭ يەتتە ئادىتى

ئاپتورى: ستېفېن كوۋېي (ئامېرىكا)
پىلانلىغۇچى: ئەمىن كىتابچىلىقى
تەرجىمە قىلغۇچى: نۇرمۇھەممەد ئۆمەر ئۇچقۇن
روزىتوختى نايىپ
مەسئۇل مۇھەررىرى: يالقۇن ئابدۇسالام
مەسئۇل كوررېكتورى: زۆھرەگۈل سىدىق
مۇقاۋىنى لايىھەلىگۈچى: نۇرمۇھەممەد ئۆمەر ئۇچقۇن
نەشر قىلغۇچى: شىنجاڭ خەلق سەھىيە نەشرىياتى
نەشرىيات ئادرېسى: ئۈرۈمچى شەھىرى بۇلاقبېشى كوچىسى 196 ـ قورۇ
تور ئادرېسى: http://www.xjpsp.com
باسقۇچى: شىنجاڭ شىنخۇا باسما زاۋۇتى
تارقاتقۇچى: شىنجاڭ شىنخۇا كىتابخانىسى
نەشرى: 2009 ـ يىلى 2 ـ ئاي 1 ـ نەشرى
بېسىلىشى: 2012 ـ يىلى 4 ـ ئاي 1 ـ قېتىم بېسىلىشى
فورماتى: 1230×880 مىللىمېتىر 1/32 كەسلەم
باسما تاۋىقى: 14
باسما سانى: 1—20000
كىتاب نومۇرى: ISBN 978-7-5372-4535-7
باھاسى: 32.00 يۈەن

تارقىتىش بۆلۈمى تېلېفون نومۇرى: 2823055 (0991) پوچتا نومۇرى: 830001