

TOM RAT,
DONALD KLIFTON

NIKBINLIYIN GÜCÜ
Pozitiv İnsanlar Niyə Çox Yaşayırlar

Annnotasiya

Dünya obyektiv reallıq kimi mövcud deyildir. O bizim ona bəslədiyimiz münasibətdən asılı olaraq gözəl və ya eybəcər ola bilər. Kitabın müəllifləri həyatda çox böyük çətinliklərlə üzləşiblər, lakin onlar nikbinlik və ruh yüksəkliklərini saxlayıblar, uzun və xoşbəxt ömür sürüblər.

Real həyatda optimist insan istənilən vəziyyətdə yaxşı nəşə axtarır. İşdə və dostlarınızla münasibətdə pozitiv əhval-ruhiyyədə olmağınız, eyni zamanda nikahınızı möhkəmləndirə və öz doğma uşaqlarınızın arasında nüfuzunuzu qaldıra bilər. Tom Rat və Don Kliftonun kitabında istənilən həyat şəraitində pozitiv emosiyalar yaşamağınza kömək edən beş strategiyadan bəhs edilir.

Emosiyaların sizin həyatınıza və sağlamlığınıza nə dərəcədə ciddi təsir etməsini bilmək istəyirsinizsə, bu kitabı oxuyun. Çoxsaylı tədqiqatlar göstərir ki, pozitiv köklənmiş insanlar daha uzun ömür sürürlər. Bu kitab da sizə həyata pozitiv münasibət bəsləməyə kömək edəcək.

Kitab geniş auditoriya üçün nəzərdə tutulub.

Tom Rath And Donald O. Clifton, PH.D.

HOW FULL IS YOUR BUCKET?

Tom Rat, Donald Klifton

NİKBİNLIYİN GÜCÜ

Qanun Nəşriyyatı

Bakı, AZ 1102, Tbilisi pros., 76

Tel: (+994 12) 431-16-62; 431-38-18

Mobil: (+994 55) 212 42 37

ISBN 978-9952-26-952-9

Ön Söz

Mənim babam, həmmüəllif və müəllimim Don Kliftonun
(1924-2003) xatirəsinə həsr olunur.

Nebraska Universitetində psixologiyadan dərslər deyən babam Don Klifton əllinci illərin əvvəllərində belə bir qənaətə gəlir ki, müasir psixologiya, əsasən, insanın neqativ cəhətlərini öyrənir, guya “adamlarda nəşə qaydasında deyil”.

O düşünür: adamlarda yaxşı xüsusiyyətləri axtarıb tapmaq düz olmazdı mı?

Sonrakı yarım əsr ərzində Don və onun həmkarları diqqəti həyatın pis tərəflərinə deyil, yaxşı cəhətlərinə yönəldərək, milyonlarla insan arasında sorğu keçirdilər.

Don olduqca tez bir zamanda aşkar etdi ki, bizim həyatımız başqa adamlarla qarşılıqlı münasibətdə formalaşır. İstənilən qarşılıqlı əlaqənin – biz dostumuzla ürək söhbəti aparırıq, ya da restoranda nahar sifariş edirik – öz çəkisi vardır. Bizim görüşlərimiz çox az halda təsirsiz ötüşür, görüşün nəticəsində, demək olar ki, həmişə ya müsbət, ya da -mənfi enerjiyə yüklənirik. Hərçənd biz bu cür qarşılıqlı əlaqələrə adi hal kimi baxırıq, lakin bu, heç də belə deyildir. Bu yüklər toplanaraq bizim həyatımıza təsir etmək gücünə malik olur.

Don Kliftonun bu araşdırması 1990-cı illərin əvvəllərində “Pozitiv psixologiya” 1 adlanan, diqqəti “adamlarda hər şey yaxşıdır” fikrinə yönəldən elmin yaranmasına təkan verdi. Bu gün dünyanın bir çox tanınmış tədqiqatçıları müsbət emosiyaların insanların psixikasına təsirini öyrənməklə məşğuldurlar.

2002-ci ildə Donun tədqiqatları Amerika psixologiya assosiasiyası tərəfindən yüksək qiymətləndirilib, müəllif isə pozitiv psixologiyanın və “Mənlik psixologiyası”nın yaradıcısı hesab edilib.

Elə həmin il də həkimlər babamda xərçəng xəstəliyi aşkar etdilər. Qarşısızalmaz xəstəlik sürətlə onun bədəninə yayılmışdı. Çox tezliklə həyatla vidalaşacağını anlayan Don, ömrünün son günlərini də hər şeydən yaxşı bildiyi və onun tanıyan adamların ondan gözlədiyi işə həsr etdi – o, başqalarına diqqətlərini pozitivə cəmləməyə kömək etdi.

1. Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. American Psychologist, 55, 514.

Bunacan Donun bir neçə kitabı1, o cümlədən “Now, Discover Your Strengths” (“Öz güclü -cəhətlərini -aşkar et”) bestselleri işıq üzü görsə də, o, daha bir kitab yazmağı qərara almışdı. Özünün sonuncu kitabını. Don məndən xahiş etdi ki, onun bu son, əsasını hələ 1960-cı ildə yaratdığı nəzəriyyə təşkil edən əsərinin hazırlanmasında ona kömək edim. Bir neçə onilliklər ərzində Don belə bir kitabın yazılması ilə bağlı xahişlər ünvanlanmış məktublar alırdı. Onun nəzəriyyəsi olduqca məşhur idi; qırx ildən artıq bir müddətdə 5000-dən çox təşkilat və milyondan çox adam bu nəzəriyyəni tətbiq etmişdi. Bu bilgi dostlara, həmkarlara dostlara, yaxın adamlara ötürülürdü.

Don, ibtidai “vedrə və parç” metaforasını əsas götürüb, bütün həyatını həsr etdiyi işin məğzini təşkil edən dərin mənalı fikri sadələşdirməyi bacardı və başqalarına çatdıra bildi.

Bu yer üzündə babama ayrılmış son ayları biz çiyin-çiyinə çalışır, onun əlliillik fəaliyyəti dövründə gəldiyi ən inandırıcı və təkzibedilməz nəticələri bir yerə yığıb, dinclik bilmədən təhlil edirdik. Hərçənd Don kimya və şüa müalicəsi kursu keçirdi, lakin o, kitabla məşğul olmağa özündə güc tapırdı. Biz onun topladığı faktları saatlarla araşdırır, statistikanı öyrənir, insanların həyatlarından, bizim fikrimizcə, sizin də laqeyd qalmayacağınız əhvalatları təhlil edirdik. Donun gücü getdikcə zəiflədiyindən, mən gələcək kitabdan fəsilləri onun üçün oxuyur, onun əlavə və düzəlişlərini səhifənin kənarına qeyd edirdim.

O, hər dəfə yeni-yeni düzəlişlər edir, hər bir əhvalatın və şəraitin təhlilinin adamların ürəyinə yol tapmasına çalışırdı.

Donun tərəfdaşı olmağım şəxsən mənim üçün böyük şərəf idi. O, həmişə mənim ustadım, müəllimim, idealım və ostum olub. Biz son dərəcədə yaxın idik və mən birgə keçirdiyimiz vaxtları əziz tutaraq, heç vaxt unutmuram. Don bilirdi ki, mən bütün həyatım boyu onun “vedrə və parç” nəzəriyyəsi ilə maraqlanmışam, mənim özüm də xərçəng şiši ilə mübarizə aparanda (bu barədə IV fəsildə daha ətraflı danışacağıq), bəlkə də, məhz bu nəzəriyyə məni xilas elədi.

1. Clifton, D.O. (1966). The mystery of the dipper and the bucket. [Brochure]. Lincoln, NE: King's Food Host. Food Host USA, Inc.

Keçmişə nəzər salanda, mən başa düşürəm ki, Donun axır günlərində bu iş ona enerji verirdi. O öz həyatını hər bir adam üçün bu dünyanı yaxşı eləməyə həsr etmişdi. Çatdırıb bu kitabı bitirmək onun üçün çox vacib idi.

2003-cü ilin sentyabrında, Donun vəfat etməsinə bir neçə həftə qalmış, kitabın qaralama variantı artıq hazır idi.

Don 79 illik ömrü boyu kitabları, mühazirələri, yaratdığı işi ilə milyonlarla insanın həyatına təsir göstərmiş. Belə bir auditoriyanı qazanması onun adamlara diqqətlərini yaxşılaşdırmağa cəmləməkdə kömək etmək lazım olduğuna böyük inamı sayəsində mümkün olmuşdu. Ümid edirik ki, bu kitabı oxuyaraq, siz özünüzdə öz şəxsi həyatınızı mənalı etmək bacarığı aşkarlayacaqsınız.

Tom Rat

“Vedrə Və Parç” Nəzəriyyəsi

Bizim hər birimiz özümüzdə bir daxili “qab” – “vedrə”, “kasa”, istənilən analogiya yarayar – daşıyıyıq. O, gözdən uzaqdır, onun içindəki daim dəyişir. Adamlar bir-birlərlə qarşılıqlı münasibətdə olarkən onu doldura, ya da boşalda bilirlər. Əgər bu gözəgörünməz qab doludursa – biz xoşbəxtik, əks halda ümitsizliyə qapılıyıq.

Bizim hər birimizə, həmçinin daxili “parç” verilib. Onun köməkliyi biz başqa adamları “doldura” bilirik. Bunun üçün, sadəcə olaraq,

ətrafımızda olanlara müsbət emosiyalar bəxş edən hərəkətlər edir, ya da onlara xoş sözlər söyləyirik. Başqalarına hər hansı bir yaxşılığı etməklə, biz, həm də öz “vedrə”mizin həyatverici ehtiyatını artırırıq.

Bunun əksi də doğrudur: əgər biz hər hansı bir adama qeyri-səmimi münasibət bəsləyiriksə və bizim hərəkətlərimiz onda neqativ reaksiya doğurursa, biz həm onu, həm də özümüzü yeyib məhv edirik.

“Vedrə”miz ağzınacan dolu olduqda, bizdə həyat eşqi aşırı daşır, dünyaya nikbin baxırıq. Hər yeni damcı ilə biz daha güclü və həyatsevər oluruq.

Boş “vedrə” bizim həyatımızı zəhərləməyə, perspektivlərimizin üstündən xətt çəkməyə, güc və enerjimizi almağa, iradəmizi zəiflətməyə qadirdir. Bax, elə buna görə də, bizim “vedrə”mizdən götürməklə adamlar bizi mənəvi cəhətdən sarsıda bilirlər.

Biz daim seçim qarşısında qalırıq: kiminsə “qab”ını doldurum, yoxsa onunkundan götürüm? İnanın, bu çox vacib bir seçimdir və sizin qarşılıqlı münasibətlərinizə, sağlamlıq durumunuza, işdəki uğurlarınıza, adi insan xoşbəxtliyini hiss etməyinizə birbaşa təsir göstərir.

I Fəsil

Neqativ Öldürür

Biz kitab üzərində işə başlayanda, mən babamdan əvvəlcə onun yaxşıdan yapışaraq irəli getmək fikrinə necə gəlməyi barədə soruşdum. Cavab özünü çox gözlətmədi. Don mənə bir hadisə barədə danışdı. Bu hadisənin təhlili onun bütün həyat prioritetlərini dəyişmişdi. Özü də, bu hadisəni pozitiv və ya ilhamverici adlandırmaq mümkün deyil.

Koreya müharibəsi bitəndən sonra Uilyam Meyer (sonralar Amerika ordusunun baş psixoloqu) Şimali Koreyada əsirlikdə olan minlərlə amerikan hərbiçisinin qəziyyələri ilə tanış olub¹. Tarixdə psixoloji silah tətbiqinin yönləndirildiyi adamlara olduqca dağıdıcı təsir göstərən ən radikal və son dərəcə effektiv hallarının analizi onu daha ox maraqlandırır.

Amerika əsgərlərinin saxlanıldığı Koreya düşərgələrindəki şəraiti çox sərt və görülməmiş -dərəcədə antiinsani adlandırmaq olmazdı. Əsirlərə babat yemək, lazımı qədər su verilirdi, başlarının üstündə dam vardı. Onlara işgəncə vermirdilər, dırnaqlarının altına iynə batırmırdılar. Bundan əlavə, faktlar göstərir ki, Şimali Koreya tarixində başqa ciddi konfliktlər vaxtı hərbi əsir düşərgələrində baş verənlərin statistikasını ilə müqayisədə xeyli az fiziki təsir halları qeydə alınmışdı.

Lakin məhz Şimali Koreyada əsirlikdə çox böyük sayda amerikalı hərbiçi həlak olmuşdu. Niyə? Axı düşərgə, hətta tikanlı məftillərlə belə çəpərlənməmişdi. Silahlı keşikçilər ərazidə var-gəl etməkdilər. Bununla belə, əsirlərdən heç kim qaçmağa cəhd də göstərməmişdi. Bundan əlavə, çoxları

özləri kimi bəxti gətirməyən bədbəxt yoldaşlarından üz döndərir, onlarla düşmənçilik edirdi və hətta həbsxana gözetçilərinə işləyirdi. Sağ qalaraq, Yaponiya Qızıl Xaç təşkilatının vasitəsilə azadlığa çıxanlara yaxınlarına zəng edib özləri haqqında məlumat çatdırmalarına icazə veriləndə belə, yalnız az bir qisim bu imkandan istifadə etdi.

1. Mind control, the ultimate weapon.

<http://store.yahoo.com/realityzone/mindcontrol.html>.

Vətənə qayıtdıqdan sonra, vaxtilə baraklarda qonşu olanlar bir-birlərilə heç bir əlaqə saxlamadılar. Meyerin sözlərinə görə, onların hər biri öz psixikalarının qurduğu barmaqlıqlarsız və betonsuz kameralara həbs olmuşdu.

Meyer hərbi əsir düşərgələri üçün xarakterik olan yeni xəstəlik növü tapmışdı – ifrat ümitsizlik sindromu. Bunun tipik mənzərəsi belədir: əsir düşmüş əsgər azad olmaq üçün azacıq belə, cəhd göstərmədən öz barakının bir küncündən o biri küncünə var-gəl edir. O, bir küncdə otura, ədyalı başına çəkib xəlvətə çəkilə və bir neçə gününü beləcə keçirib ölə bilər.

Əsgərlər bunu ümitsizlik adlandırırlar. Həkimlər isə belə bir ad fikirləşiblər – mirasmus (müasir adı: emaciation – tükənmə), başqa sözlə desək, “həyatdan üzülmə”.

Əgər əsirləri döysəydilər, onları təhqir edib alçaltsaydılar, bu onlarda əks reaksiya doğuracaq və qəzəb onlara yaşamaq üçün güc verəcəkdə. Lakin bütün bunların heç biri olmurdu, əsgərlər də, hətta heç bir tibbi səbəb olmadan, ölürdülər. Şimali Koreyanın hərbi əsir düşərgələrində ölüm halları (38%) Amerikanın bütün hərbi tarixi üçün görünməmiş hadisə sayılır. Həbs olunanların, demək olar ki, yarısı, yalnız ona görə ölürdü ki, onlar tam olaraq – həm mənəvi, həm də fiziki cəhətdən təslim olmuşdular.

Bunun səbəbi, yalnız şimali koreyalıların fəal şəkildə tətbiq etdiyi şəxsiyyətə ruhi təzyiqləndirici metodları araşdırıldıqdan sonra tapılmışdı. Meyer bu taktikanı “mütləq silah” adlandırmışdı.

Mütləq silah

Meyer yazırdı ki, Şimali Koreya hərbiçilərinin məqsədi qarşılıqlı insani münasibətləri yaradan emosional qidalanmadan adamları məhrum etmək idi. Bunun üçün dörd əsas taktikadan istifadə edilirdi:

xəbərçiliyə həvəsləndirmə;

özünə əziyyət verməyə meyl;

vətənpərvərlik hisslərinin öldürülməsi;

istənilən növ pozitiv emosional dəstəyə yol verilməməsi.

Öz yoldaşından xəbərçilik edən əsgər nəzarətçidən kiçik bir mükafat alırdı, məsələn, ona bir qutu siqaret verilirdi. Bu zaman nə xəbərçilik edən, nə də qaydanı pozan cəzalandırılırdı. Bu taktika əsirlər arasındakı insani münasibətləri pozub dağıtmaq, onları qəzəbləndirib bir-birilərinə qarşı qoymaq məqsədi daşıyırdı. Həbsxana nəzarətçiləri yaxşı anlayırdılar ki, əsgərlər bir-birilərinin enerjisini alıb, əvəzində heç nə vermirlər və nəticədə xortdana çevrilib bir-birilərini məhv edirlər.

Əsirləri 10-12 nəfərlik qruplara bölərək, onlar üçün “seans”lar təşkil edirdilər. Meyer bu cür “seans”ları “qrup psixoterapiyasının təhrifi” adlandırırdı. Hər bir iştirakçı qrup qarşısında etdiyi bütün pis, çirkin hərəkətləri etiraf etməli idi. Ya da, əksinə, insan həyatı boyu etmək istədiyi, lakin bacarmadığı yaxşı bir şey haqqında danışmalı idi.

Bu taktikanın əsas ideyası ondan ibarət idi ki, əsgər “öz günahları ilə bağlı tövbəni” türmə nəzarətçilərinə deyil, onunla eyni taleyi bölüşən yoldaşlarına etməli idi. Etimad, qarşılıqlı dəstək, hörmət, ictimai tanınma cürcütlərini məharətlə məhv etməklə, koreyalı zabitlər elə bir mühit yaratmışdılar ki, xeyirxahlıqdan heç bir əsər-ələmət qalmamışdı.

Düşərgə nəzarətçilərinin üçüncü əsas taktikası əsir əsgərlərin antivətənpərvərlik hisslərinin stimullaşdırılmasına və onların öz komandanlıqlarına inamlarını sarsıtmağa yönəlmişdi. Şimali koreyalılar, əsasən, buna eyni düşərgəyə düşmüş komandirlərin və onların tabeçiliyində olanların bir-birlərilə qarşılıqlı münasibətlərini tədricən və ardıcıl şəkildə dağıtmaqla nail olurdular. Nəticələr dəhşətli idi.

Bir dəfə polkovnik öz əsgərinə düyü əkilmiş sahədən su içməyi qadağan etməyə cəhd göstərmişdi, çünki bilirdi ki, suda öldürücü

bakteriyalar qaynaşır. Əsir əsgər öz keçmiş komandirinə həqarətlə baxaraq demişdi: “Dostum, artıq sənin mənim üzərimdə hökmün yoxdur. Sən də mənim kimi qotur dustaqsan. Öz məsləhətlərini özün üçün saxla, mən isə bir yolla öz qayğıma qalaram”. Bir neçə gündən sonra bədbəxt dizenteriyadan ölmüşdü.

Başqa bir halda, nəzarətçinin ağır xəstə olan üç əsgəri barakdan bayıra atmasını, yerdə ölümcül vəziyyətdə saxlamasını 40 dustaq durub biganə-biganə seyr edib. Niyə görə heç kim qarışmayıb? Onların hər biri, sadəcə, hesab edib ki, bu onun işi deyil. İnsani münasibətlər tamamilə dağılmışdı. Adamlar bir-birilərinin üzlərinə tüpürmək belə, istəmirdilər.

Dördüncü taktika – əsgərləri müsbət emosional qidalanmadan məhrum etməkdən və bunun əvəzinə onları neqativizmə yuvarlandırmaqdan ibarət idi.

Bu da “həyat qabının” boşalmasına, həyat eşqinin özünün ən ağır formasında itməsinə gətirib çıxarırdı. Bütün məktublar ciddi senzuraya məruz qalırdı. Xoş xəbərlər ünvanına çatmırdı, bəd xəbərlər isə – yaxın qohumunun ölümü ilə bağlı məlumat, ya da arvadın ərinin müharibədən qayıtmasını gözləməkdən yorulduğunu və öz həyatını başqası ilə bağlamaq istədiyini etiraf etdiyi məktub – yiyəsini tez tapırdı.

Hətta ödəmələrin gecikdirilməsi ilə bağlı vergi yığımı agentliyindən bildirişlər də – özü də göndərildiyi tarixdən heç iki həftə keçməmiş – gəlirdi. Effekt dəhşətli olurdu. Əsirlər yaşamağın mənasını görmürdülər, özlərinin bütün həyat oriyentirlərindən imtina edirdilər. Onlar, artıq nə özlərinə, nə də yaxınlarına inanırdılar, Tanrıya, vətənə inamdansa danışmağa belə, dəyməzdi. Meyerin yazdığına görə, “koreyalılar məhbusları elə bir emosional və psixoloji təcrid şəraitində saxlayırdılar ki, belə bir şeyi dünya heç vaxt görməmişdi”.

Pozitivi öyrənirik

Bu dəhşətli qəddarlıqdan sarsılan və bu bədbəxtlərin unudulmasını istəməyən Don Klifton və onun həmkarları tənliyin ikinci tərəfini öyrənməyə başladılar. Onlar özlərinə belə bir sual verdilər: “Əgər daimi neqativ təsir şəxsiyyəti tamamilə məhv etməyə -qadirdirsə, onda ekvivalent gücün pozitiv yükü insanı ruhlandırma və mümkün olan ən böyük dərəcədə mənəvi yüksəlişi təmin edə bilərmi?”¹.

Başqa sözlə, onlar “pozitiv emosiyaların neqativ emosiyalardan daha böyük gücə malik olub-olmamasını” müəyyən etməyi qərara aldılar.

Bu sualın sonrakı araşdırması “vedrə və parç” formulunun kəşf olunmasına gətirib çıxardı.

Bizim hər birimiz özümüzdə bir daxili “qab” – “vedrə” daşıyıyıq. Əgər bu gözəgörünməz qab doludursa – biz xoşbəxtik, əks halda ümitsizliyə qapılıyıq.

Hər bir adama daxili “parç” verilib, biz onun köməyi ilə qarşılıqlı münasibətlər zamanı başqa adamların “qab”ını “doldura” və ya “boşalda” -bilərik.

Kiminsə həyat ehtiyatını artırmaqla, biz öz ehtiyatımızı da artırmış oluruq.

Son yarım əsrdə bu, heç də çətin olmayan formulu bütün dünyada milyonlarla adam öyrənib, təcrübədə həyata keçirib və daim istifadə etmək üçün qəbul edib. Onun haqqında eşidən hər kəs, onu çox faydalı və gündəlik həyatda asan tətbiq oluna bilən hesab edir.

Ən əsası odur ki, siz elə indidən öz həyatınızı yaxşılığa doğru dəyişə bilərsiniz!

Biz sizə bəhs edəcəyik:

başqa adamlarla ünsiyyət qurmaq üçün mənimsənilməsi lazım olan və heç də çətin olmayan dildən;

bizim gündəlik həyatda sizə lazım ola biləcək tədqiqatlarımızdan və gəldiyimiz nəticələrdən;

“vedrə və parç” təcrübəsindəki real əhvalatlardan;

işdə və həyatda neqativdən qorunmağın üsullarından;

müsbət emosiyaların axınını gücləndirmək üçün lazım olan beş sınaqdan keçmiş strategiyadan.

1 Clifton, D.O., Hollingsworth, F.H., & Hall, W.E. (1952, May). A projective technique for measuring positive and negative attitudes towards people in a real-life situation. *The Journal of Educational Psychology*, 273-283.

II Fəsil

Müsbət Və Mənfi Emosiyaların Məhsuldarlığa Təsiri

Sizin əksəriyyətiniz amerikalı əsirlərin çəkdiklərinə oxşar, inkişaf etmiş psixoloji işgəncələrlə, çətin ki haçansa üzləşəsiniz. Lakin biz hər gün bizim əhval-ruhiyyəməizə və davranışımıza təsir edən həm müsbət, həm də mənfi emosiyaları hiss edirik. Başqa adamlarla qarşılıqlı əlaqələr, əksərən, adət etdiyimiz və gözlədiyimiz kimi olsa da, onların əhəmiyyətsiz olduğunu qətiyyənlə demək olmaz. Onların hamısı vacibdir. Əlbəttə, bizim üçün xoş olmayan təmasların çoxu, çətin ki bizi fiziki cəhətdən yox etməyə adir olsun. Lakin mənfi emosiyalar bizim fəravan həyatımızı və məhsuldarlığımızı tədricən sarsıdıb məhv edə bilər. Xoşbəxtlikdən, “bizim daxili qabımızı dolduran” müsbət təsirlər daha böyük gücə malikdirlər.

İşdə pozitiv əxz edirik?

“Vedre və parç” nəzəriyyəsi, sözsüz ki, “nüfuz” və “tərif” anlayışlarının hüdudlarından çox kənara çıxır. Lakin, əgər biz şirkətdə müsbət emosiyaların yaradılmasından danışırsaq, bu iki söz – açar sözlərdir. Biz bu məsələ ilə bağlı bütün dünyada dörd milyondan çox qulluqçunun fikrini öyrənmişik. 30 biznes sahəsini əhatə edən 10 000-dən yuxarı təşkilatda apardığımız tədqiqatların

nəticələrinə görə, nüfuz sahibi olduqlarını hiss edən və vaxtaşırı olaraq öz ünvanlarına tərif eşidən əməkdaşlar:

çox böyük əzmlə çalışırlar;

daha məsuliyyətlidirlər;

şirkətlərinə sadıqdirlər;

müştərilərdən daha tez-tez xoş sözlər eşidirlər;

texniki təhlükəsizlik üzrə yaxşı statistikaya və iş yerində bədbəxt hadisələrin sayı cəhətdən aşağı göstəriciyə malikdirlər².

Bunu öz şəxsi təcrübəniz baxımından anlamaq üçün sizin işinizdən daha çox razı qalınan günü yadınıza salın. Siz, yəqin öz doğma şirkətinizə dərin minnətdarlıq hiss etmişiniz, sizdə daha böyük əzmlə işləmək həvəsi yaranıb. Və tək bir adam var ki, bütün kollektivdə ruh yüksəkliyi və müsbət -emosiyalar yarada bilər. Bunun üçün ona “vedrə”ni daha tez-tez “doldurmaq” lazımdır. Tədqiqatlar göstərir ki, əgər rəhbər pozitiv saçırsa, onun tabeçiliyində olanlar məmnuniyyətlə və razılıq hissi ilə özlərini işə verirlər, onlar daha məsuliyyətli olur və son nəticədə daha yaxşı göstəricilər əldə edirlər³.

Bir rəhbər, onu Ken adlandıraraq, hesab edir ki, “qabı doldurmaq” bacarığı bir lider kimi onun “gizli silah”ıdır. O, rəhbərlik etdiyi iri şirkətdə pozitiv emosiyaların səviyyəsini qaldırmağın çox sadə, lakin hədəfə dəqiq vuran üsulunu tapıb. Ken ezamiyyətdə və səyahətdə olanda hökmən öz şirkətinin yerli nümayəndəliyinə gedir. Özü də bunu, heç də kimisə iş vaxtı nə üstündəsə yaxalamaq, ya da əməkdaşları və yerli rəhbərliyi güdmək məqsədilə etmir, yalnız adamları həvəsləndirmək və hər bir iş yerində ruh yüksəkliyi yaratmaqdan ötrü bu addımı atır.

Vizitə hazırlaşarkən, həmin o nümayəndəliyin əməkdaşlarının son bir neçə ayda eşitməli olduğu gurlarını bir-bir yadına salır. O, çatan kimi, fərqlənmiş hər bir əməkdaşın yanına gedir, yaxşı işinə görə ona öz təşəkkürünü bildirir.

Ken, klerkə – kantor xidmətçisinə yaxınlarda toyu olduğuna, yaxud uşağı dünyaya gəldiyinə görə mükafat yaza, ya da təqdim etmə mərasimini yaxşı təşkil etdiyi üçün, sadəcə, təşəkkür edə bilər. Onun sevdiyi bir ifadə var: “Mən eşitmişəm, sizin haqqınızda çox yaxşı sözlər danışılırlar”.

Ken ötürdüyü pozitivin ”qiymətli reaksiya”sını müşahidə etməyi çox xoşlayır: ”Müsbət yükü ötürən kimi, enerji, dərhal bütün məkanı bürüyür”. Cəmi bir neçə, lakin çox ruhlandırıcı replikaların köməyi ilə bütün şöbənin həyat ehtiyatını “artıra” bilmək bacarığını özündə hiss etmək ona olduqca xoşdur.

“Mən anladım ki, insanları pozitivlə “doldurmaq” liderin qeyri-adi güclü strategiyasıdır” – Ken etiraf edir. Bu cür yanaşmanın nəticəsində o, çoxsaylı işçiləri tərəfindən sevilir, onların arasında böyük hörmətə malikdir.

Məhsuldarlığı necə öldürürlər

Əlbəttə, bu effektin əks tərəfi də var. Əsil həqiqətdə bizim əksəriyyətimiz lazım olan tərifə tam həcmdə almırıq, yaxud da demirik. Nəticədə biz olduqca aşağı məhsuldarlıqla işləyir, bəzən də, sadəcə, iş saatlarını, necə deyərlər, yola veririk.

ABŞ Əmək nazirliyinin məlumatına görə, “adamların öz işlərinin lazımınca qiymətləndirildiyini hiss etməmələri” öz xahişi ilə işdən azad olunmanın əsas səbəbidir⁴.

Lakin bu, problemin yalnız bir hissəsidir. Tibb işçilərinin sağlamlıq durumu ilə bağlı araşdırmalarda göstərildiyi kimi, xoşlamadığı rəhbərin tabeçiliyi altında işləyənlərdə qan təzyiqi bir qayda olaraq yüksək olur⁵. Britaniyalı alim, psixoloq və psixoterapevt Core Fildman hesab edir ki, əməkdaşlarda rəhbərin ucbatından mövcud olan hipertoniya ürək xəstəliklərinin və insultun yaranma ehtimalını üçdə bir dəfə artırır.

“Biz öz rəhbərlərinə xoş münasibət bəsləməyən əməkdaşlarda qan təzyiqinin statistik və klinik olaraq əhəmiyyətli dərəcədə artımını müşahidə etdik. Həyatlarının bir neçə ilini bu cür şəraitdə işləyən əməkdaşlar, uzun müddət qan təzyiqinin yuxarı qalxması səbəbindən başqaları ilə müqayisədə ürək xəstəliklərinə daha çox tutulurlar”, – Fildman təsdiq edir.

Məhsuldarlıq nöqtəyi-nəzərindən, təşkilat üçün neqativ yayan əməkdaşları kandan içəri buraxmamaq daha yaxşıdır. Axı onlar məhsuldarlığa əksdirlər. Yəqin, sizin hər birinizin belə kolleqalarınız olub: onlar günlərlə məqsədsiz şəkildə boş-boş gəzir, ya da öz şikayətləri,

həyatdan narazılıqları, bəzən də paranoidal sayıqlamaları ilə başqalarının zəhlələrini tökürlər.

Təkcə Birləşmiş Ştatlarda 22 mln xidmətçini olduqca neqativ (şəxsiyyət), ya da “fəal olmayan” işçi adlandırmaq olar. Ofisdəki neqativ təkcə enerjini deyil, pulları da sovurur. Məhsuldarlığın aşağı düşməsi hər il ABŞ iqtisadiyyatına 250-300 mlrd dollar ziyan vurur! İş yerində bədbəxt hadisələrlə, əməkdaşların xəstələnmələri, işçi axını, işə çıxmama, dələduzluqla bağlı məsrəfləri bura əlavə etsəniz, siz 1 mlrd dollardan böyük – ABŞ-ın Texniki problemi aradan qaldırdılar, deyəsən, davam etmək olardı... Lakin an əldən verilmişdi. Özümə inamsızlığım artdı. Bəlkə, onlara əvvəlcədən elə cansıxıcı olub ki, heç bir təklifi eşitmək istəmirlər? Yoxsa, mən o qədər yazıq görünürəm ki, heç kim məni ciddiyyə almır?

Məndə nəyinsə qaydasında olmadığını görən müdirim bu sözləri deməkdən yaxşı bir şey tapmadı: “Görünür, bizim əhatəmizdə Lora özünü elə də rahat hiss etmir. Gəlin hər bir halda ona qulaq asağ”. Doğrudan da, bəzən susmaq – qızıldır. Özümü tamam itirdim və təqdim etmə mərasimi ümitsizcəsinə pozuldu.

Yəqin, hər birimiz, bəzən elə vəziyyətə düşürük ki, həyatımızın alınmadığını düşünürük. Bəlkə də, belə günlərdə sizə elə gəlir ki, hər kəs sizi incitməyə, xətrinizə dəyməyə çalışır, çünki siz diqqətinizi öz şəxsi qayğı və problemlərinizə həddindən artıq cəmləyirsiniz. Əgər sizin daxili “qabınız” boşalıbsa, yer ayağınızın altından qaçmağa başlayır.

Lakin siz uçuruma təkbaşına yuvarlanmırsınız, yolüstü “vedrə”lərinə “götürdüyünüz” başqa adamları da öz ardınızca aparırsınız. Bu dövrdə sizinlə qarşılaşan və sizin vəziyyətinizi gözəl başa düşən hər kəs sizin yaydığınız neqativin təsiri altına düşür. Bundan yayınmaq çətindir. Mənfi emosiyalar keçicidir.

Bütün ofisin havasını zəhərləmək üçün bir-iki “yoluxmuş” əməkdaş bəs edir. Kadrların yerlərini dəyişdirmə yolu ilə vəziyyəti düzəltməyə çalışan menecerlər də anlamalıdırlar ki, rieltorların qızıl qaydası (“Yer, yer və bir daha yer!”) burda işləmir! Onlar hara getmələrindən asılı olmayaraq, neqativ enerjini də öz ardınca aparacaqlar.

Neqativə köklənmiş əməkdaşlar öz qabağına çıxan hər şeyi dağdan qasırğaya bənzəyirlər.

Müştərilərdən canını necə qurtarmalı

“Boşalmış” əməkdaşların məhsuldarlığı olduqca azdır, onlar şirkətin gəlirlərinin azalmasına səbəb olurlar. Onların müştəriləri daim narazı qalırlar, işlərinin keyfiyyəti olduqca aşağıdır, belə kollektivdə kadrların istehsalatdan axını və iş yerlərində bədbəxt hadisələrin statistikasını yüksək olur. Bu da təəccüblü deyil. Neqativ yayan işçilər alıcıları qaçırdılar⁷.

Hər hansı bir firmanın müştəri xidmətinə zəng edəndə nəzakətsizliklə rastlaşmısınızmi? Təbii ki, növbəti dəfə siz bu şirkətlə iş görmək istəməzsiniz. Siz həddindən artıq narazı qalırsınızsa, böyük ehtimalla, dost-tanışlarınızı da bu təşkilatla işbirliyindən çəkəndirməyə çalışacaqsınız. Özü də, siz yalnız bir nəfərlə, hələ bircə nəfərlə ünsiyyətdə olmusunuz!

Biz bir tanınmış telekommunikasiya şirkətinin nümayəndəliyindəki müştəri xidmətinin 4583 işçisi ilə bağlı məlumatları araşdırıb öyrəndik. Biz bir gün ərzində onlara müraciət edən bütün müştəriləri öz şirkətlərindən birdəfəlik üz döndərməyə məcbur edən üç klerki aşkar etdik.

Əgər əməkdaşlarınız sizin müştərilərin “vedrə”lərindən “götürməyə” başlayırlarsa – bu ciddi problemdir.

Şirkətə bu üç əməkdaşa məcburi iş buraxmağa görə haqq ödəmək, onları müştərinin yanına buraxmaqdan ucuz başa gəlir.

Bizə bir gün ərzində onlara müraciət edən bütün müştəriləri maraqlandıran və cəlb edən yeddi adamı tapmaq xoşbəxtliyi nəsib oldu. Siz, mümkündür ki, sizi diqqətlə dinləyən, sizə lazımı məsləhətlər verən, sizin onu başa düşdüyünüzə əmin olmağa çalışan, probleminizi tez həll edən, onu bir insan kimi maraqlandırdığınızı hiss etdirən bir peşəkarla rastlaşmısınız. Ola bilməz ki, bu cür əla xidmətlə bağlı təəssüratlarınızı dostlarınızla bölüşməyəsiniz. Yeri gəlmişkən, siz, artıq bu şirkətin daimi müştərisi olmusunuz, hə?

Təşəkkür çatışmazlığı

Menecerlər, yadda saxlayın, tərif – az hallarda olur, o, qızıla bərbərdir. Sorğulardan biri diqqətçəkən nəticə verdi: amerikalıların 65%-i etiraf etdi ki, onlar il ərzində öz işlərinə görə heç bir təşəkkür almayıblar! Biz bir adam belə tapa bilmədik ki, onu çox təriflədiklərindən şikayət etsin! Təəccüblü deyil ki, insanlar öz işlərini qiymətləndirmirlər. Haqqımızın tanınması və tərif bizim hər birimiz üçün vacibdir, lakin biz bunu layiq olduğumuz dərəcədə almırıq, bundan isə, həm də təşkilatlar ziyan çəkir.

Çox vaxt şirkətlər formal mükafatlandırma proqramları ilə kifayətlənir, nədir-nədir, haçansa boslardan birinin ağına gəlib ki, ilin, ya da rübün yekununa görə yaxşı əməkdaşlara mükafatların verilməsi onlarda, necə deyərlər, döyüş ruhunu qaldırır. Pis səsələnmiş, bəs “ayın əməkdaşı”nın seçilməsi kimi köhnə gözəl seçkilər necə oldu?

İlk bir neçə ayda bu proqram, doğrudan da, yaxşı işləyir. İstənilən şirkətdə bir qrup xüsusilə fərqlənən əməkdaş tapılar, ilk əvvəl tərif yağışı onların üstünə yağır. Artıq yaxşılardan ən yaxşılarını diqqətlə əhatə olunduqda, istər-istəməz, sual meydana çıxır: “Növbəti kimdir?” “Yuxarılar” məsləhətləşib növbəti “xoşbəxti” seçirlər, xüsusi təyin olunmuş menecer onu hamının qarşısında təbrik etməli, onun haqqında bir neçə xoş söz deməlidir, çox vaxt da bu elə də səmimi səsələnmiş. Mərasim məzhəkəyə çevrilir, hamı zorla öz sifətinə dərin razılıq ifadəsi verir.

Nəhayətdə, bütün əməkdaşlar, şirkət qarşısında xidmətlərindən asılı olmayaraq, bu təriflənmə prosedurunun keçirlər. Şərəf lövhəsi başdan-başa “ayın əməkdaşı” seçilənlərin fotosəkilləri ilə bəzədilir. Bu adın formal olması heç kimə sirr olmasa da, tapın görək, bütün şirkətdə kim özünü təhqir edilmiş, incidilmiş sayır? Əlbəttə ki, bu şərəfə axırıncı nail olan. Soruşa bilərsiniz, niyə? Ona görə ki, rəhbərliyin onun cəhdlərini bir ildən sonra, bəlkə bir az da gec görüb qiymətləndirməsi onun pisinə gəlir. O, özünü idman dərində komandaya sonuncu, özü də, yalnız say xətrinə daxil edilən şagird kimi hiss edir.

Sözsüz ki, bəzi şirkətlər yaxşı işə görə öz minnətdarlığını bildirmək üçün üsullar arayıb tapır və bunu elə edir ki, heç kimdə bunun “personalla iş” qrafasına sadəcə növbəti quş qoymaq üçün lazım olması fikri yaranmasın.

(VI fəsildə biz sizin təşkilatın da bunu necə edə biləcəyi ilə bağlı mülahizələrimizi bölüşəcəyik)

İşçiləri müsbət emosiyalarla səmimi və əsaslandırılmış şəkildə yükləmək istənilən təşkilatda ruh yüksəkliyi yaradır. Hətta, böyük miqdarda olmasa da, müsbət enerji açan menecerlər və sınavi əməkdaşlar bunun faydasını, dərhal hiss edəcəklər. Və bu üstünlük heç bir xərc tələb eləmir, sizə, sadəcə, havayı başa gəlir. Bunun üçün yalnız fəhm və təşəbbüs lazımdır.

2 Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Killham, E.A. (2003). Employee engagement, satisfaction, and business-unit-level outcomes: a meta-analysis. Washington, D.C; The Gallup Organization.

3 George, J.M. (1995). Leader positive mood and group performance: The case of customer service. *Journal of Applied Social Psychology*, 25, 9, 778-794.

4 Theisen, T. (2003, March 25). Recognizing all staff members is an important task. *Lincoln Journal Star*, p. 4A

5 Bhattacharya, S. Unfair bosses make blood pressure soar. (2003, June). *NewScientist.com*. Retrieved August 20, 2003, <http://www.newscientist.com/news/news.jsp?id=ns99993863>.

6 Post 9/11, Compassionate companies had highly engaged employees, reports GMY. (2002, March). *Gallup Management Journal*. Retrieved August 20, 2003, <http://gmj.gallup.com/contents/default.asp?ci=478>.

7 Harter, J.K., Schmidt, F.L., & Killham, E.A. (2003)/ Employee engagement, satisfaction, and business-unit-level outcomes: a meta-

analysis. Washington, D.C.: The Gallup Organization; Cameron, K.S., Bright, D., & Caza, A. (in press). Exploring the relationships between organizational virtuousness and performance. *American Behavioral Scientist*.

III Fəsil

Hər Anın Əhəmiyyəti Var

Biz başqa adamlarla gündəlik qısa təmasların bizim həyatımıza necə təsir etməsi barədə az hallarda düşünürük. Halbuki gün ərzində bizi yüzlərlə dönüş anları gözləyir. Bu da bir qadının həyatından tipik nümunə. Tammi tək anadır, üç uşaq tərbiyə edir.

Gün, adəti üzrə, qaç-qovdan başlayır. Mən mənzildə var-gəl edib işə hazırlaşdığım müddətdə uşaqlar stolun arxasında çığır-bağır salırlar. Böyüklər – 8 yaşlı oğlum və 11 yaşlı qızım – səhər yeməyinə bir boşqab qarğıdalı lопасından tam razıdırlar, balacası – 6 yaşlı qızım – inadkarlıqla bananla və yerfindığı yağıyla buterbrod tələb edir. Ən sonda mən təslim oluram və o, istədiyini alır. Balaca qız bir dişləm götürüb öz səhər yeməyini əlindən buraxır. Mən, sanki sürəti azaldılmış lentdə buterbrodun stoldan sürüşüb yağ olan üzü ilə döşəməyə düşdüyünə baxıram. Qardaşı onun üstünə qışqırır: “Sən buranı zibilxanaya döndərmisən!”, böyük bacısı da ondan geri qalmır: “İndi bunu axıracan ye, səfeh qızcığaz!” Axırda mən qarışıram və ta qədimdən həmişə deyiləni söyləyirəm: “Bir də belə eləmə”.

Uşağın nə hiss etdiyini özünüz təsəvvür edin. Və fikirləşin, əgər Tammi özünü saxlasaydı və qızını etdiyi diqqətsizliyə görə növbəti dəfə danlamaq əvəzinə, hər şeyi zarafata çevirsə idi, vəziyyət necə -dəyişəcəkdi.

Bununla belə gün davam edir.

Nəhayət ki, mən hamını yola saldım. Uşaqlar məktəbə, mən isə işə getdim. Həmişə tamamilə dolu olan park yerinə yaxınlaşanda, gözlərimə inanmadım, ilk cərgədə tutulmamış yer vardı. Mən yaxında park etmək istəyənləri qabaqlamaq üçün sürəti bir qədər artırırım. Əlbəttə, məqsədimə çatmağa bir saniyə qalmış anlayıram ki, bu ideya başqasının da ağına gələ bilər. Hətta tam əmin olsam da ki, mən boş yeri daha tez görmüşəm və onu tutmağa bütün şanslarım var, mən ani duyğuya təslim oluram, güzəştə gedirəm, maşınımı dayanacağına uzaq bir küncündə saxlayıram. Sonra baş verənlər məni son dərəcə təəccübləndirir. Həmin qadın məni qapının girişində gözləyir, mənim üçün qapını tutub saxlayır. O özünü təqdim edir və göstərdiyim xeyirxahlığa görə öz təşəkkürünü bildirir. Biz, hətta bir qədər söhbət də edirik.

İbrət dərsi: biri-birinizə qarşı mehriban olun və “yaxşı əhval-ruhiyyə sizi heç vaxt tərk etməyəcək”.

Mən öz otağıma girirəm və təqvimə baxıram. 10.00-da məni görülmüş işlərlə bağlı hesabat vermək üçün rəhbərliyin yanına çağırırlar. Dalağım

sancır. Xəstə olduğumu deyib evə qaçmaq istəyirəm. Mən küləyin hardan əsdiyini çox yaxşı bilirəm. Çox ehtimal ki, Billin işidir – mənim rəisimin – o, bu ərəfədə “bir əməkdaş kimi mənim perspektivliliyim”lə bağlı işçilər arasında sorğu keçirmişdi. Dəqiqdir. O, səkkiz layihədən ibarət siyahı hazırlayıb, növbəti yarım ildə onlarla məşğul olmalıyam. Bill mənim işdəki uğurlarım barədə bir kəlmə belə, xatırlamadı, halbuki əsas layihəni vaxtında başa çatdırmaq üçün ötən həftə 70 saat başımı qaldırmadan onun üstündə oturmuşdum. Qurtarmaq bilməyən iş günündən sonra ofisdən çıxıram. Əhval-ruhiyyəmə çox pisdir. Öz-özümü danlayıb soruşuram ki, mənin burda nə itim azıb.

Beləcə, Bill “iş qaydası” ilə Tamminin “qabını” tamamilə qurutmuşdu.

Bir müddət sonra dəhlizdə top-menecer Karenlə rastlaşırım. Biz xatırladığım böyük layihə üzərində iş zamanı qarşılaşmışdıq. Və qəfildən heç gözləmədiyim sözləri eşidirəm: “Salam, Tammi. Çox sağ ol, sən keçən həftə bizim layihənin yekun hissəsini çox yaxşı yerinə yetirmisən”. Qulaqlarıma inanmıram. Mən əmin idim ki, Karen, heç mənim adıma da yadında saxlamayıb. Mənimlə işləyən adamların əksəriyyəti məni tam adımla – Tamara – çağırır, bu isə mənim heç xoşuma gəlmir.

Olsun ki, Karen, sadəcə olaraq, deyərdi: “Salam, Tammi!” və bunun özü də tam kifayət edərdi. Lakin onun Tamminin üzünə layiq olduğu tərifi söyləməsi bir anda günü tamam yaxşı tərəfə döndərdi. Bir neçə saniyə ərzində onun “qabı” ağzınacan doldu. Özü də, çox güman ki, Karen əməkdaşı sözarası tərifləyəndə, heç ağına da gətirmirdi ki, onun nə dərəcədə müsbət yükü var.

Neqativ mədəniyyəti

Bizim hamımız həyatda daha çox müsbət emosiyalar almaq istəyirik. Biz özümüzü, mümkün olduğu qədər tez-tez, Karenlə görüşdən sonrakı Tammi kimi hiss etməli və rəisin yanına getdikdən sonra onda yaranan emosiyaları isə imkan olduğu qədər az-az hallarda yaşamalıyıq. 100 adamdan 99-u pozitiv əhval-ruhiyyəli insanların əhatəsində olmağa üstünlük verdiyini etiraf edir. Pozitiv köklənmiş kollektivdə çalışan 10 işçidən 9-u böyük məhsuldarlıq göstərir.

Təəssüf ki, tək istək burada azdır. Bizim əksəriyyətimiz adamların çatışmazlıqlarının gözə soxulduğu, layiqli cəhətlərinin isə xatırlanmadığı mühitdə böyümüşük. Hərçənd, mümkündür ki, belə neqativ mədəniyyətinin yaranması öz-özünə baş verib, ancaq yenə də bizim cəmiyyətin bütün təbəqələrinə bərk sirayət edib.

“Nəsə elə deyil?”ə əsaslanmaq vərđişi bizim məktəb illərindəki qarşılıqlı münasibətlərimizdə özünü daha parlaq göstərir. Əksər valideynlər uşaqlarının nədəsə nadir keyfiyyətə malik olmalarına sevinmək əvəzinə, çalışırlar ki, “hər yerə başlarını soxmamaq” və “hamı kimi olmaq” üçün onları hamı tərəfindən qəbul olunmuş normalar çərçivəsinə salsınlar. Çoxbilmiş valideynlər bunu xoş niyyətdən etsələr də, uşaqda fərdiyyəti və şəxsiyyəti boğurlar, onu hamı ilə bir tuturlar. Əksər Amerika məktəblərində tədris prosesini core curricula-nı8 nəzərə almaqla təşkil etdiklərindən, bu yanaşmanı bir az da möhkəmləndirirlər. Bütün oxuyanlar, maraqlarından, təbii istedadlarından asılı olmayaraq, eyni biliklər toplusuna yiyələnmişdirlər.

Şagird hər hansı bir fənn üzrə əla nəticələr göstərəndə nə baş verir? Bu sahə üzrə uşağın bacarığını qiymətləndirib onu inkişaf elətdirmək əvəzinə, müəllim və valideynlər bu fənn üzrə nailiyyəti diqqətdən kənar saxlayır, bütün güclərini müvəffəqiyyət cədvəlindəki aşağı qiymətlərin yaxşılaşmasına cəmləyirlər. Və çətin ki, yalnız hər hansı bir elm üzrə əldə etdiyi nailiyyətləri müzakirə etmək üçün şagirdi direktorun kabinetinə çağırırlar.

Gellapın bu yaxınlarda keçirdiyi sorğulardan biri müxtəlif ölkələrə və mədəniyyətlərə məxsus valideynlərin öz uşaqlarının dərstdə müvəffəqiyyət dərəcəsinə münasibətlərinin öyrənilməsinə həsr olunmuşdu.

Respondentlərə belə bir sual verilmişdi: “Sizin uşağınız qiymət cədvəlini evə gətirib: ingilis dili – əla; ictimai elmlər – əla; biologiya – kafi; cəbr – qeyri-kafi. Hansı fənnə siz daha çox fikir verməlisiniz?” Valideynlərin böyük əksəriyyəti diqqətlərini “iki”lərin üstünə yönəldiblər.

Ölkə

“Beş”lərə diqqət, %

“İki”lərə diqqət, %

İngiltərə

22

52

Yaponiya

18

43

Çin

8

56

Fransa

7

87

ABŞ

7

77

Kanada

6

83

Təəssüf ki, valideynləri uşaqlarının nə ilə məşğul olmaq istəmələri deyil, daha çox onları kollecə düzəltmək maraqlandırır. Biz heç də valideynləri cəbrdən “iki”yə əhəmiyyət verməməyə çağırıyıq. Bəlkə əvvəlcə şagirdin uğurlarını pozitiv şəkildə qeyd etmək, sonra isə “iki”lərin düzəldilməsi üçün strategiyaları hazırlamaq lazımdır? Əgər valideynlər bu söhbəti müsbət notlar üzərində qura bilsələr, daha səmərəli və məhsuldar dialoqa keçməyə imkan yaranacaqdır.

Diplom müdafiə etdikdən sonra dünənki tələbələr böyüklərin dünyasına düşürlər və onlar üçün imkan yaranır ki, əsil həqiqətdə nə istədiklərinə qərar versinlər, məgər belə deyil? Adama elə gəlir ki, özünü öz arzularına həsr etməyin əsil vaxtıdır. Təəssüf ki, yalnız çox az bir qisim belə

edir. Gənc mütəxəssislərin əksəriyyəti ilk dəfə işə düzələrkən, heç də öz təbii istedadlarını və arzularını nəzərə almırlar.

Öz karyeranızın lap başlanğıcını yadınıza salın, aşağıdakı ssenari sizə tanış gəlmirmi?

Sizi işə götürüblər! Və əlbəttə, ümid edirlər ki, tutduğunuz vəzifəyə tam layiq olmaq üçün təkmilləşəcəksiniz. Əgər siz lazımınca səy göstərməyəcəksinizsə, sizə qarşı “ixtisasartırma” proqramı tətbiq ediləcək.

“Çatışmazlıqların axtarışı” göstərişi sizi bütün həyatınız boyu, məktəb partasından öz şəxsi iş otağınıza qədər müşayiət edir.

Onlar bunu ötürüblər!

70 il bundan qabaq çox vacib bir araşdırma aparılıb, lakin, təəssüf ki, təhsil və psixologiya sahəsindəki peşəkarlar buna lazımınca diqqət yetirməyiblər, halbuki onun nəticələri sosial təhqiqlərin aksentini kökündən dəyişə bilərdi və hökmən də dəyişməli idi. İstisna deyil ki, indiyəcən bizim hamımız, məhz bu korafəhmlik üzündən əziyyət çəkirik.

1925-ci ildə professor Elizabet Harlok riyaziyyat təmayüllü dördüncü və altıncı sinif şagirdlərinin iştirakı ilə eksperiment keçirib. O, əvvəlki nəticələrə görə şagirdlərin ünvanına söylənilən fikirlərin növbəti testin nəticələrinə necə təsir edəcəyini öyrənmək istəyib. Elizabetin məqsədi hansı təsir vasitəsinin

– şagirdin ünvanına tərifin, tənqidin, yoxsa onun nailiyyətlərinə əhəmiyyət verilməməsinin – daha effektiv olduğunu aydınlaşdırmaq olub.

İlk testdən sonrakı ikinci, üçüncü, dördüncü və beşinci gündə sınağa cəlb edilənlərin onlara ayrılmış vaxt ərzində həll etməli olduqları riyazi tapşırıqların sayı yerindəcə müəyyən olunurdu.

Birinci qrupda olan şagirdləri adbaad qeyd edib, bütün sinif qarşısında onları birinci imtahan vaxtı əla işlədiklərinə görə təriflədilər. İkinci qrupdakı məktəbliləri də adbaad qeyd etdilər, lakin birinci qrupdakılardan fərqli olaraq, pis nəticələrə görə onların ünvanına tənqid səsləndirdilər. onları məzəmmət etdilər. Üçüncü qrupda olan şagirdlərə, ümumiyyətlə, heç bir əhəmiyyət verilmədi, halbuki onlar əvvəlki iki qrupla

söhbətdə iştirak edirdilər, onların necə tərifləndiklərini və ya danlandıqlarını eşidirdilər. Dördüncü (yoxlama) qrupda iştirak edənləri ilk testdən dərhal sonra başqa auditoriyaya keçirdilər. Bu qrupun üzvləri də əvvəlki üç qrupa verilən tapşırıqları almışdılar, lakin onların ilk testləri ilə bağlı heç bir izahat verilmədi.

“Təriflənən” və “danlanan” qrupların şagirdləri ikinci gün eyni yüksək nəticəni göstərdilər.

Sonra onların göstəricilərinin qrafikləri diametral şəkildə – tamamilə ayrıldı. Eksperimentdə iştirak edib, öz ünvanlarına tənqid eşidən qrup üçüncü və dördüncü günlərdə heyvət doğuracaq dərəcədə aşağı nəticələr göstərdi. Həmin günlərdə onların həll etdikləri məsələlərin sayı “etinasızlıq göstərilən” qrupun şagirdlərinin nəticələri ilə eyni idi. Təriflənən qrup isə, əksinə, testin ikinci günündən sonra daha yüksək nəticələr əldə etdi və bu uğuru eksperimentin axıracan saxladı. Eksperimentin beşinci günündə məktəblilərin təriflənən qrupu bütün başqa qruplardan sözsüz güclü olduğunu bir daha göstərdi.

Qruplar üzrə yaxşılaşma faizi belə oldu:

Təriflənənlər –71%

Tənqid olunanlar –19%

Əhəmiyyət verilməyənlər – 5%

Elə düşünmək olardı ki, bu tədqiqat pedaqoqların və psixoloqların düşərgəsində əsil çaxnaşma -yaradacaq. Lakin bu baş vermədi. Son zamanlaracan elmi ictimaiyyətin maraqları insan həyatının mənfi və zədəli anlarının öyrənilməsi ilə yekunlaşırdı. Nəhayət ki, vəziyyət dəyişməyə başlayıb.

Pozitiv psixologiyanın yaranması

Pozitiv psixologiyanın – “adamlarda hər şeyin qaydasında olması ilə bağlı elmin” – meydana çıxması ilə bir çox alimlər onun tərəfinə keçdilər, özlərini müsbət emosiyaların insan həyatına təsirini öyrənməyə həsr etdilər

Mütəxəssislərin başqa bir qrupu, kolleqalarının çoxillik dərin elmi araşdırmalarına hörmət göstərməməkdə günahlandırılmaları ilə risk edərək, bütün bələlərin mənbəyini neqativ yanaşmada gördü. Qrupun son araşdırmaları sübut edir ki, neqativ yanaşma təkcə sağlamlıq üçün deyil, həm də həyat üçün ölümcül təhlükədir.

Neqativ yüklənmiş bir əməkdaş bütün kollektivi dağıda bilər, mənfi emosiyalar, həm də dostluq münasibətlərini, ailəni, karyerani məhv etmək gücünə malikdir.

Digər tərəfdən, tədqiqatlar göstərir ki, müsbət emosiyalar insanın həyatı vacib gündəlik tələbatlarından biridir. Pozitiv, nəinki bizim fiziki və ruhi sağlamlığımızı möhkəmləndirir, həm də depressiyaya və xəstəliklərə qarşı immunitetimizi artırır.

Gündə minlərlə mikrohadisə olur

Nobel mükafatı laureatı, elm adamı Denirl Kaneman hesablayıb ki, bir gün ərzində biz 20 000 mikrohadisə yaşayırıq¹¹. Hərəsi bir neçə saniyə çəkir. Əgər siz hər hansı bir möhkəm xatirəni – pozitiv, ya neqativ – yadınıza salmağa çalışsanız, aşkar edəcəksiniz ki, fikirlər və obrazlar sizin konkret dövrü qavramağınızla müəyyən edilir. Neytral təəssüratlar sizin yaddaşınızda olduqca az hallarda “çöküb qalır”, bir qayda olaraq, onlar bu və ya digər emosional çalarlı yükün daşıyıcılarıdır. Bəzən bir təəssürat sizin həyatınızı kökündən dəyişə bilər.

“Today” səhər teleşousunun buraxılışlarından birinə aparıcı Ket Kurik, Brayan Bennet adlı bir gənci dəvət etmişdi¹². Brayan pis, necə deyərlər, arzu olunmayan mühitdə böyümüş birisiydi. O, çətinliklə oxumuşdu, yaşlıları həmişə ona gülmüşdülər. Studiyaya isə uğurlu və təmkinli bir adam daxil oldu. Bu cür, heyrət doğuracaq dərəcədə dəyişməyə nə təkan verdiyini ondan soruşanda, Brayan düşünmədən cavab verdi. Hər şey onun ilk müəllimi ona “mənəmə səndən xoşum gəlir, mən sənə inanıram” – deyəndə dəyişməyə başlamışdı. Kiçik bir cümlə möcüzə -yaratmışdı.

Növbəti verilişin iştirakçısı Kristin adlı idarəetmə məsələləri üzrə məsləhətçi idi. Ket ondan hansı minnətdarlıq sözlərini daha çox xatırladığını soruşdu. Cavab özünü çox gözlətmədi: “Elektron poçtla göndərilən üç söz”. Məlum oldu ki, bir neçə il bundan qabaq, Kristinin anası vəfat edəndə, onun üçün örnək və müəllimi olan şefi, ona yazılı şəkildə başsağlığı göndərib. Təsəlli məktubu aşağıdakı cümlə ilə bitirmiş: “Sizin ananız da sizinlə mənəmə tək -qürrelənirdi”.

25 il sonra, eyni şirkətdə işlədiyi bu günün özündə də belə sözlər onun üçün bütün təmtəraqlı təriflərdən üstündür.

Sehrli nisbət

Əlbəttə, çox az anlar bizim həyatımıza belə güclü təsir edə bilər. Eyni zamanda, az yadda qalan təəssüratları da hesabdən silmək lazım deyil. Pozitiv psixologiya sahəsi üzrə mütəxəssislər əmindirlər ki, pozitiv emosiyaların tezliyi həlledici əhəmiyyətə malikdir. Ailə problemləri sahəsində tanınmış tədqiqatçılardan biri olan Con Qotman müsbət və mənfi emosiyaların sehrli nisbətini tapmışdır: 5:1. Qotman aşkar etmişdir ki, beş pozitiv emosiya bir neqativ emosiya düşəndə evliliyin uzun sürmək ehtimalı böyükdür. 1:1 nisbətində nigah uğursuzluğa məhkumdur¹³.

Öz modelinin düzliyinə əmin olmaq üçün Qottman iki riyaziyyatçı çağırır. Maraqlı tədqiqatın başlanğıcı 1992-ci ildə qoyulur. 700 gənc cütlük testdən keçirilir, hər cütlüklə bağlı ərlə arvad arasında olan dialoqdan 15 dəqiqəlik videoçəkiliş edirlər, sonra isə onların bir-birlərinə göndərdikləri pozitiv və neqativ impulsların sayını hesablayırlar. Sehrli nisbətdən çıxış edərək, tədqiqatçılar, ailə həyatının uzun və xoşbəxt olub olmayacağını müəyyən etməyə çalışırlar.

On ildən sonra alimlər öz fərziyyələrini yoxlamaq üçün eksperimentdə iştirak edən hər bir kəslə əlaqə saxlayırlar¹⁴. Nəticə son dərəcə heyvətləndirici olur: 15 dəqiqəlik replikalara istinad edərək, yeni yaradılan ailənin taleyini 94% dəqiqliklə demək mümkün imiş!

Bu nisbəti işçi kollektivinə də tətbiq etmək düzgün olar. Son tədqiqatlara görə, qarşılıqlı pozitiv əlaqələrin neqativ əlaqələri 3:1 nisbətində üstələdiyi şirkət əməkdaşlarından ibarət komanda bu göstəricinin əldə olunmadığı komanda ilə müqayisədə daha yüksək məhsuldarlıq göstərir¹⁵. Bununla bərabər, Barbara Fredriksonun və İzabel Losadın riyazi modelləri yuxarı həddi də müəyyən edib: əgər pozitivlə neqativin qarşılıqlı münasibətləri 13:1 nisbətindən yuxarıdırsa, vəziyyət pisləşir¹⁶.

Buna görə də, bizim kitabımız, ilk növbədə, “həyatı pozitiv doldurmaq” üçün üsulların axtarışına həsr olursa da, biz neqativ emosiyalara əhəmiyyət verməyə, insanın zəifliklərini və çatışmazlıqlarını nəzərə almaya bilmərik. Optimizm reallıqdan təcrid olunmamalıdır!

İstənilən neqativə etinasızlıq göstərən “Polianna”¹⁷ yanaşması da qüsurludur, çünki heç bir səbəb olmadan, süni nikbinlik yaradır, bu da, hər şeydən əlavə, adamları bərk qıcıqlandırır. Məqamlar olur ki, -səhvləri düzəltmək, ya da çatışmazlıqları aradan qaldırmaq üçün biz tənqiddə ehtiyac duyuruq.

Hər halda, yuxarı həddə olduqca az rast gəlindiyindən, buna görə ciddi narahat olmağa dəyməz. Əksər şirkətlərdə sehrlı nisbət təkmilləşmək üçün, həqiqətən də geniş imkanlar açır.

Necə çox yaşamal

Neqativ emosiyalar ciddi problemlərə səbəb ola bilər. Stresin, qəzəbin, düşmənçiliyin insan orqanizminə dağıdıcı təsiri bir çox elmi araşdırmalarda öz təsdiqini tapıb¹⁸. Pozitiv əhval-ruhiyyə və xoş, xeyirxah münasibətlərsə, əksinə, xəstəlik və depressiyalara qarşı etibarlı siperdir. Onlar aldığı zədədən və düçar olduğun xəstəlikdən sonra daha tez dirçəlməyinə kömək edir, mənəvi yaraları sağaldır. Pozitiv əhval-ruhiyyəyə köklənmək həqiqətən də ömrü uzadır.

Mayo klinikasında¹⁹ 839 xəstəlik tarixinin səylə öyrənilməsi göstərdi ki, peripetiyaya – gözlənilməz hadisələrə nikbinliklə yanaşmağa vərmiş etmiş pasiyentlər qocalıb əldən düşənə kimi yaşayırlar²⁰.

Katolik monastırında yaşa dolmuş 180 rahibənin iştirakı ilə aparılan bir araşdırma da diqqətçəkəndir. Onun nəticələrinə görə, öz andlarına dinməzcə, ürək rahatlığı ilə əməl edən rahibələr, buna ağır bir yük kimi baxanlarla müqayisədə xeyli çox yaşayıblar. Psixoloqlar bu qadınların gənclikdə tutduqları gündəlikləri oxuyub tədqiq ediblər və onların 20 yaşlarında olarkən apardıqları qeydlərdə müsbət emosiyaların tezliyini hesablayıblar. Bu və ya digər yaşantıların da tezliyi öyrənilib və bu məlumatlar 75-95 yaş arasında ölən rahibələrin ölüm kağızlarındakı qeydlərlə tutuşdurulub²¹.

Nəticələr heyrətətamiz olub. Optimist qadınlar orta hesabla 10 il çox yaşayıblar. Bir fakt alimləri mat qoyub: tədqiqat aparılan müddətdə, qaşqabaq tökməkləri ilə seçilən 25 rahibə dünyasını dəyişib, “ümidini kəsməyən” qrupdan isə 10 rahibə vəfat edib.

Hər şey müqayisədə bilinir. Tütünə meyillilik, məlum olduğu kimi, kişilərin ömrünü orta hesabla 5,5, qadınların ömrünü isə 7 il azaldır. Yəni neqativ emosiyalar insanın ömrünü nikotindən daha çox kəsir²². Səhiyyə Nazirliyi isə neqativin ölümcül təhlükəliliyi barədə “xəbərdarlıq etməyə” hələlik tələsmir, amma əsil vaxtıdır.

Sağlam bədəndə sağlam ruh olur

Pozitiv emosiyalar ömrü uzadır, onlar bizim fiziki və ruhi durumumuzu hər gün yaxşılaşdırır. Harvardın məzunları arasında aparılan araşdırmalarda insanın gənclik illərində həyat çətinliklərini hansı əhval-ruhiyyədə – optimist, yoxsa pessimist – qarşılamağı ilə ahıl yaşlarındakı sağlamlıq durumu arasında əlaqə olduğunu aşkarlayıblar. Heç şübhəsiz, gənc yaşınızda nikbinlik – ahıl vaxtınızda sağlamlıq deməkdir²³.

Pozitiv əhval-ruhiyyə həтта adi soyuqdəymə xəstəliyi zamanı da sağalmağımıza kömək edir.

Klinik tədqiqatların nəticələrinə əsasən, optimistlərin qanında helper adlandırılan T-limfositlər – orqanizmi infeksiyadan qoruyan təbii müdafiəçilər çoxluq təşkil edir²⁴. Əgər optimistlər il ərzində bir dəfə həkimə müraciət edirlərsə, pessimistlər bundan 3,5 dəfə çox müraciət edirlər. Beləliklə, müsbət emosiyaların çoxluğu, tam mümkündür ki, sizin həkimə çəkdiyiniz xərcləri azaltsın.

Heç şübhəsiz, müsbət emosiyalar insanın fiziki sağlamlığına birbaşa təsir göstərir. Bəs ruhi durumla və qarşılıqlı şəxsi münasibətlərlə bağlı məsələ nə -yerdədir? Miçiqaan Universitetinin pozitiv emosiyalar və psixofiziologiya laboratoriyasının rəhbəri Barbara Fredrikson bu məsələni tam öyrəndikdən sonra belə bir nəticəyə gəlib ki, pozitiv emosiyalar tək-cə rahat həyatın rəhni deyil²⁵. O daha böyük məna kəsb edir. Çünki insanın tarazlığını bərpa edə, onda öz emosiyalarını idarə etmək və rifahın özünü formalaşdırmaq qabiliyyətini üzə çıxara bilər. Özü də bu effekt indiki, xoş məqamla məhdudlaşmır, uzun müddət davam edə bilər.

Pozitiv emosiyalar – cah-calal deyil, ilkin tələbat -predmetidir.

Pozitiv emosiyalar :

mənfi təsirlərdən qoruyur;

insanları yaxşı cəhətdən dəyişdirir, şəxsiyyətə lazım olan müvazinəti və çevikliyi əldə etməyə kömək edir;

bizim beynimizin imkanlarını genişləndirir, yeni üfüqlər, düşüncə və hərəkət üsulları açır;

irqi maneələri dağıdır;

bizi geniş fiziki, intellektual, sosial və psixoloji resurslarla təmin edir, “qara gün” üçün əvəzedilməz ehtiyat formalaşdırır;

təşkilatın və ayrı-ayrı əməkdaşların optimal fəaliyyəti üçün şərait yaradır;

komandanın işinin effektivliyini artırır (bir şərtlə ki, lider pozitiv saçsın) .

Görünür, alimlər, nəhayət ki, məsələnin ciddi və ardıcıl şəkildə öyrənilməsinin vacibliyini dərk ediblər. Ruhi nasazlıqlar axtarışından sonra, nəhayət ki, ruhi sağlamlığın öyrənilməsinə də başlanılıb.

8 Əsas tədris planı; bir də open curriculum – azad tədris planı mövcuddur.

9 Hurlock, E.B. (1925). An evaluation of certain incentives used in school work. *Journal of Educational Psychology*, 16, 145-159

10 Seligman, M.E.P.& Csikszentmihalyi, M (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55, 514.

11 Kahneman, D. (2002). A day in the lives of 1,000 working women in Texas. Presented at the First International Positive Psychology Summit, Washington, D.C.

http://www.gallup.hu/pps/kahneman_long.htm.

12 Touchet, T. (2003, November 11). Today. New York: HB

13 Gottman, John. (1994). Way marriages succeed or fail...and how you can make yours last. New York: Fireside.

14 Cooke, R. (2004, february 17). Researchers say they can predict divorces. The Boston Globe Online. Retrieved February 20, 2004, http://www.boston.com/news/globe/health_science/articles/2004/02/17/researchers_say_they_can_predikt_divorces/.

15 Losada, M. (1999). The complex dynamics of high performance teams. Mathematical and Computer Modeling, 30, 179-192.

16 Fredrickson, B. (2003, October). Positive emotions and upward spirals in organizations. Presented at The Gallup Organization World Conference, Omaha, Ne.

17 Polianna – Elinor Porterin klassik uşaq ədəbiyyatı kolleksiyasına daxil olan eyniadlı kitabının (1912) qəhrəmanıdır, islahedilməz nikbin qızıdır (“the glad girl”), istənilən vəziyyətdə sevinməyə səbəb tapır.

18 Witvliet, C.V.O., Ludwig, T.e., & Vander Laan, K.L. (2001). Granting forgiveness or harboring grudges: Implications for emotion, physiology, and health. Psychological Science, 12, 117-123; Seligman, M.E.P. (2002). Authentic happiness. New York: The Free Press; Snyder, S.R., Rand, K.L., & Sigmon, D.R. (2001). Hope theory: a member of the positive psychology family. Handbook of Positive Psychology, pp. 257-268. New York: Oxford University Press.

19 Minnesota ştatında, Roçesterdə dünyanın ən müasir avadanlıqlarla təchiz edilmiş iri tibb mərkəzlərindən biridir. 1889-cu ildə U. Mayonun Müqəddəs Mariya təcili yardım xəstəxanasının əsasında həkimlərin könüllü assosiasiyası kimi yaradılmışdır.

20 Maruta, T., Colligan, R.C., Malinchoc, M., & Offord, K.P. (2000). Optimists vs. pessimists: survival rate among medical patients over a 30-year period. Mayo Clinic Proceedings, 75, 140-143.

21 Danner D., Snowdon, D., & Friesen, W. (2001). Positive emotions in early life and longevity: findings from the nun study (Electronic version). Journal of Personality and Social Psychology, 80, 804-813.

22 Smoking hits women hard. (1999, January 12). BBC News\ BBC Online Network. Retrieved August 20, 2003, from <http://news.bbc.co.uk/1/hi/health/253627.stm>.

23 Peterson, C, Seligman, M.E.P.,&Valiant, G.E.(1988). Pessimistic explanatory style iz a risk faktor for physical illness: a thirty-five year longitudinal study. *Journal of Personality Social Psychology*, 55, 13-27

24 24.Peterson, C. & Bossio, L.M. (1991). *Healt and optimism*. New York: The Free Press.

25 Fredrickson, B.L. Leading with positive emotions. Retrieved August 20, 2003, from University of Michigan Business School, Faculty and Research Web site:
<http://bus.umich.edu/FacultyResearch/Research/TryingTimes/PositiveEmotions.htm>

IV Fəsil

“Dolmuş Vedrə” Haqqında Əhvalat

Bu kitabla tanış olarkən, yəqin, ağılınıza belə bir sual gəlib: “bəyəm pozitiv və neqativ əhval-ruhiyyə genetik səviyyədə müəyyən olunmur?” Əgər qısa deyilsə, bəli, olunur. Rastımıza elə adamlar çıxır ki, elə bilirsən, “bəlkə də lap elədir”, onlar dünyaya narazı sifətlə gəlirlər və əvvəlcədən bütün dünyanı top-tüfəngə tuturlar. Və əlbəttə, elə adamlarla da rastlaşırıq ki, anadangəlmə sarsılmaz optimizmə -malikdirlər.

Elmi ictimaiyyətdə bu məsələ ilə bağlı vahid fikir yoxdur. Bir çox tədqiqatçılar bu fikirdən yapışırlar ki, dünyanın pozitiv və neqativ qavranılması insanın təbiəti və xarakteri ilə bağlıdır. Bəziləri də tərbiyənin xeyrinə dəlillər gətirirlər. Hazırda isə hər iki yanaşmanı özündə birləşdirən nəzəriyyə daha çox qəbul olunur: insanın həm anadangəlmə təbiəti, həm də sonradan aldığı tərbiyə arakterin formalaşmasında əhəmiyyətli və çox güman ki, bərabər səviyyədə rol oynayır.

Tanınmış psixoloq Ed Diner insanın müsbət emosiyalar “hopdurmaq” bacarığını nüfuzla müqayisə edir və belə bir nəticəyə gəlir ki, bizim “xoşbəxt olmaq” bacarığımızın da müəyyən baza səviyyəsi vardır²⁶. Bu ona oxşayır ki, bəzi adamlar əvvəlcədən köklüyə meyilli olmur, nə qədər yediklərindən aslı olmayaraq, elə arıq qalırlar. Və ya elə adamlar var ki, anadangəlmə özlərini başqa adamlardan xoşbəxt hiss edirlər. Bununla belə, bizim pozitivin səviyyəsi əhəmiyyətli dərəcədə həyatımızda baş verən hadisələrdən aslı olur. Və əlbəttə ki, əksəriyyətimizə “pozitiv” diyetada oturmaq və imkan daxilində mənfi emosiyaları rasiondan çıxartmaq pis olmazdı.

Təbiət tərəfindən müəyyən olunmuş başlanğıc səviyyədən aslı olmayaraq, insanın “vedrəsinin” ardıcıl olaraq dolması onun “pozitiv ehtiyatını” əhəmiyyətli dərəcədə artırır bilər.

Deyilənlərə misal olaraq, biz çox şəxsi bir hadisəni sizinlə bölüşmək qərarına gəldik.

Ad gününə hədiyyə

Biz iş üzərində ciddi şəkildə oturub çalışarkən, qəfil yadıma düşdü ki, Donun ad gününə çox -qalmayıb. Mənim sevimli babam üçün ən yaxşı hədiyyə nə olar bilərdi?

Biz pozitiv düşüncənin gücü barədə kitab yazmaq fikrinə təzə-təzə gələndə, mən şəxsi həyatımda “vedrənin dolmasının” nə mənə kəsb etdiyini Donla bölüşmək istəyirdim. Mən qərara aldım ki, ona öz təcrübəm barədə ətraflı bir məktub yazım. Bu onun üçün istənilən digər hədiyyədən daha qiymətli olar və onu sevindirərdi. Don həmin vaxt ölümcül xəstəliklə son mübarizəsini aparırdı və bu, mənə çox əziz olan insana öz dərin minnətdarlığımı bildirmək üçün ən əlverişli məqam idi.

Mən balaca oğlan olanda Don təkidlə deyirdi: nə qədər hamı yaxındadır, hamı sağdır, biz hər birimizin xidmətlərini ayrı-ayrılıqda qeyd etmək üçün tez-tez bir yerə toplaşmalıyıq. Dəfn mərasimində iştirak edərkən, o, həmişə əsəbiləşərdi. Anlaya bilmirdi ki, niyə görə sən insana öz sevgi və minnətdarlığını hökmən qəbiristanlıqda bildirməlisən. Niyə görə, hələ sağ ikən “onun vedrəsini doldurmayasan”?

Qısaı, babamın səksən illiyinə bir il qalmış mən ona məktub yazdım, məktubun təsirindən babamın gözləri dolmuşdu. Sonradan o bu əhvalatın bizim kitaba daxil edilməsi üçün razılıq istədi. Onun fikrincə, bu, pozitivlə dolu olan insanın nələrə qadir olması barədə ən yaxşı nümunə olar. Əlbəttə, mən -razılaşdım.

İstedadlar axtarıyıq

Mənə böyük və mehriban bir ailədə ilk nəvə ollmaq və öz üzərimdə unikal tərbiyə metodunu hiss etmək xoşbəxtliyi nəsib olub. Bu həmin dövrün hamı tərəfindən qəbul olunmuş pedaqoji üsulları ilə daban-dabana zidd idi. Anadan olduğum ilk gündən bizim mehriban ailənin hər bir üzvü məndə hər şeydən daha yaxşı alınan işlərdə mənə kömək etməyə çalışırdı. Mən həmişə onların dəstəyini hiss edirdim.

Dörd yaşım tamam olanda anam və nənəm mənim kitablara olan marağımı duymuşdular. Onlar güc və vaxtlarını əsirgəmədən məni öyrətməyə başladılar. Onların bu səyləri özünü yüz qat doğrultdu. Elə gün olmurdu ki, evdəkilərdən kimsə maraqlı nə oxuduğumla maraqlanmasın, məndən vaxtımı necə keçirdiyimi soruşmasın. İndi mən anlayıram ki, onlar

mənim təbii qabiliyyətlərimin və istedadlarımla cüvətilərini axtarırdılar. Mənim bütün maraqlarım hər cür həvəsləndirilirdi, valideynlərim təriflə xəsislik etmədilər və hər bir kiçik uğurumu yüksək qiymətləndirirdilər.

Mənim səkkiz-doqquz yaşım olanda, bütün bu illər ərzində “qabımı” səxavətlə dolduran valideynlərim mənə sahibkarlıq bacarığının cüvətilərini gördülər və bildirdilər ki, yaşdırlarını təşkil etmək mənə yaxşı alınır. Mənim doqquz yaşım tamam olanda, Don mənə öz şəxsi işimi açmağı təklif etdi. Bu ideya mənə qanadlandırdı, mən öz seçimimi çibsi və ya popkorn satmaq üçün xırda alver köşkünə cəmlədim. Həmişə olduğu kimi, bütün ailə mənim yeni layihəmin ətrafında birləşdi.

Müəyyən müddətdən sonra bizim kiçik müəssisəmiz gəlir verməyə başladı. Bir qədər də keçdikdən sonra “Biz Kidz” (“İşgüzar uşaqlar”) o qədər inkişaf etdi ki, yaxındakı topdansatış bazasından mal götürməkdən imtina etmək qərarına gəldik, çünki iri distribüter şirkəti bizə topdansatış qiymətinə konfet və şirni verməyə, malı da birbaşa yerinə çatdırmağa razılaşmışdı. Vaxt keçdikcə, biz qida məhsullarının satışını dayandırdıq, geyim mallarının və hər cür xırdaavatın ticarəti ilə məşğul olmağa başladıq. On iki yaşında mən artıq iyirmidən çox sinif yoldaşıma rəhbərlik edirdim, əldə etdiyim bir neçə min təmiz gəliri hamının arasında bərabər bölüşdürürdüm. Bir neçə ildən sonra bizim biznes qurmaq əhvalatımız yerli qəzetin birinci səhifəsinə düşdü, sonra isə milli informasiya agentlikləri bizimlə maraqlanmağa başladılar²⁷.

Mənim həyatımda başlıca rolu, sözsüz ki, məndən öz diqqət və dəstəklərini əsirgəməyən, mənə hər cür qayğı ilə əhatə edən yaxınlarımla oynayıblar, onların sayəsində mənim daxili “qabım” həmişə ağzınacan dolu olub. Mən də öz növbəmdə mənə əhatə edənlərlə bunu bölüşməyə çalışmışam. Hər ayın axırında mən layihənin iştirakçılara, satışın nəticəsindən asılı olaraq, mükafat verirdim. Mən açıq-aşkar məmnuniyyət hissi ilə “qabımın” dolmasını və bu zaman başqa adamların “qabını” doldurmasını, mənim dostlarımla, doğmalarımla, gənc köməkçilərimin əhval-ruhiyyələrinin yüksəlməsini müşahidə edirdim.

Bu dəstək və pozitivə köklənmə mənə bütün məktəb illəri boyu müşayiət edib. Valideynlərim heç vaxt mənim sevimli fənlərimlə və gündəlik fakültativlərimlə maraqlanmağı yaddan çıxartmırdılar. Onlar musiqi və ya

təsviri incəsənət sahəsindəki babat uğurlarıma görə mənə qınayıb “vedrəmi” “boşaltmaq” əvəzinə, xoşladığım fənlərlə böyük məmnuniyyətlə məşğul olduğumu görüb daha da -ruhlandırıldılar.

Onlar məndə analitik təfəkkür tərzinin formalaşdığını, mənim hesabdən asanlıqla baş çıxardığımı, ictimai həyatla möhkəm maraqlandığımı görüb, mənə riyaziyyata və ictimai elmlərə daha çox vaxt ayırmağı məsləhət gördülər. Hərçənd, onsuz da, praktiki olaraq hərtərəfli əlaçı idim, valideynlərim təkid edirdilər ki, mən səylərimi azaltmayım, vaxtımın əksər hissəsini təbiətə meyilli olduğum sahələrə həsr edim.

Əksər müəllimlərdən və mənim dostlarımdan valideynlərimdən fərqli olaraq, valideynlərim məndən vunderkind yaratmağa can atmırdılar. Hələ anadan olarkən mənim qulağımda problem vardı və mənim ritm qabiliyyətimin olmadığını görəndə, onlar məndən görkəmli maestro alınmayacağımı, “donuza oxumaq öyrətmək lazım olmadığını, yalnız vaxt itirəcəklərini və heyvanı qəzəbləndirəcəklərini” anlamışdılar. Mənə bütün uca zirvələri fəth etməyə can atmaq lazım deyildi. Bunun əvəzinə mən, təbiət tərəfindən mənə verilmiş istedadlarımı ardıcıl olaraq inkişaf etdirirdim.

Mənim mehriban, qonaqpərvər evim

Öz sinif yoldaşlarımdan evinə qonaq gələndə, hər evdə bir cür qarşılanmağımız mənə çox təəccübləndirirdi. Biz dərindən qayıdarkən uşaq həvəsi ilə və məktəb təəssüratları ilə qapıya qaçardıq. Astanada isə təxminən aşağıdakılarla qarşılaşdıq.

Bəyəm mən sənə kimisə evə gətirməyə icazə vermişəm?

Yenə də məktəbdə hoqqa çıxartmışsan?

Yaxşı olardı, bu cür həvəslə yoxlama işinə hazırlaşaydın.

Bu tənbehlərin nə qədər yerində edildiyini artıq xatırlamıram. Amma onu bilirəm ki, bu gizlədilməyən neqativ hər dəfə məndə təəccüb doğururdu.

Mənim digər sinif yoldaşım olan bir qız hər dəfə evə gələndə, çarpayısının üstündə anasının məzəmmət dolu məktubunu görərdi. Məsələn, belə bir məzmununda: “sənə öz davranışın haqqında fikirləşmək lazımdır”. Bu, heç də qonaqpərvərlik deyil, düzdür? Xüsusən də, ona görə ki, mənim dostlarım bizim evə gələndə tamam başqa sözlər eşidirdilər.

Gün necə keçdi?

Axşama nə kimi planların var?

Bu gün məktəbdə nə ilə məşğul olmusuz?

İdman dərində basketbol (bizim sevimli oyunumuz) oynamısınız?
Kim uddu?

Əvvəlcə mən fikirləşirdim ki, mənim dostlarımın ailə sarıdan bəxtləri gətirməyib, lakin vaxt keçdikcə bu cür vəziyyətin adi hal və istisna deyil, daha çox bir qayda olduğunu anladım. Yəqin ona görə də, çox vaxt bizdə yığışardıq. Bizim evdə bizi görməyə həmişə şad idilər. O bizi sarsıdıcı neqativ reallığa qayıtmamışdan qabaq müsbət emosiyalarla yükləyən “əsas baza” idi²⁸.

Taleyin çağırışını qəbul etdim

Mənim on altı yaşım tamam olanda qayğısız həyatım da bitdi. Mən sol gözümlə zəif görməyə -başladım və hansısa anda, öz həyatımda ilk dəfə olaraq, ciddi maneə ilə üz-üzə qaldım.

Həkimlər məndə görmə ilə bağlı ciddi problemlər aşkar etdilər. Bir sıra əməliyyatlar apardılar, bir neçə ildən sonra bir gözüm tamamilə kor oldu. Sonrakı müayinələr məndə bütün orqanizmə şişlərin yayılmasına səbəb ola biləcək anadangəlmə anomaliya aşkara çıxardı. DNT testinin nəticələri məndə çox az rast gəlinən xəstəliyin – Hipel-Lindau sindromunun əlamətləri olduğunu təsdiq etdi. İstənilən anda və bədənimin istənilən yerində, özü də, əvvəlcədən heç bir əlaməti bilinmədən, ilkin siqnallar olmadan şiş yarana bilərdi: mədəaltı vəzdə, böyrəklərdə və böyrəküstü vəzdə, qulaq pərdələrində, baş və onurğa beynində.

Diaqnozumu eşidəndə, əvvəlcə, təbii ki, bərk həyəcanlandım. Lakin tezliklə təəccüb içində aşkar etdim ki, bu yenilik, böyük hesabla, mənim əhval-ruhiyyəmə elə də təsir etməyib. İlk gündən mənim doğmalarım bu nadir xəstəliyin təzahürlərinə qarşı boş yerə enerji sərf etmək əvəzinə, diqqətlərini mənim xəstəliyimin öhdəsindən gəlməyim üçün nə etmək lazım olduğuna cəmlədilər.

Hərçənd mən tez-tez özümü pis hiss edirdim, bununla belə, bir dəfə də olsun, depressiyaya düşmürdüm. Ən çətin anlarımda bu səmimi dəstək və möhkəm pozitiv əhval-ruhiyyə həlledici rol oynayırdı.

Diaqnozum haqqında eşitdikdən sonrakı bir həftədə mən, bundan sonra onunla necə yaşayacağım, xəstəliyi necə idarə edəcəyim barədə fikirləşirdim. Dostlarım mənə sol gözümün kor olması ilə bağlı təskinlik verəndə, mən nikbinliklə bildirirdim ki, əvəzində sağ gözüm ikiqat yaxşı görür. Ötənlərə nəzər salanda, mən başa düşürəm ki, öz diaqnozumu heç vaxt ölüm hökmü və “ümidlərimin puç olması” kimi qəbul etməmişəm. Əksinə, mən bunu məni fəal və formada olmağa həvəsləndirən bir çağırış hesab etmişəm.

Öz xəstəliyim barədə məlumat toplayarkən mən başa düşdüm ki, bu şişlərin əksəriyyəti idarə olunandır və vaxtında aşkar olunduqda müalicə oluna bilir. Mən həkimlərin nəzarəti altında və müntəzəm müayinə olunanda özümdə irəliləyişin olduğunu hiss etdim. Mənim məktəb, ictimai və idman həyatım, azca da olsa, dəyişmədi. Sonrakı bir neçə ildə mən öz xəstəliyimi, yalnız yarım ildə bir dəfə planlı tibbi müayinədən keçəndə yadıma salırdım. Əlbəttə, tomoqrafiyanın nəticələrini gözləyəndə, ürəyim az qala dayanırdı. Lakin üzdən sakit görünməyə çalışırdım. Bir çox səbəblərdən, mən özümü əvvəlkinə nisbətən daha güclü və inamlı hiss edirdim.

Çətin ki, mən öz hərəkətlərimin mənasını tam dərk edirdim, lakin mən xəstəliyə məni sındırmağa imkan vermədim. On ildən sonra dostlarım mənə görə necə həyəcanlandıklarını, narahat olduqlarını və mənim dözümlə fəxr etdiklərini danışdırlar. Kənardan elə görünürdü ki, gündəlik qayğıların əhatəsində mən öz vəziyyətimlə maraqlanmıram. Mən həmin dövrümü xatırlayanda, bunu ətrafdakılar üçün tamamilə aydın olmayan psixoloji immunitetin xüsusi forması hesab edirəm.

Eyni zamanda, bunun cavabı çox sadədir: bir çox illər ərzində mənim daxili “vedrəm” dostlarım və doğmalarım tərəfindən gündən-günə daha çox doldurulurdu və nəticədə həyat ehtiyatım o qədər böyük oldu ki, o ən çətin vaxtlarımda gücümü saxlamağa bəs etdi.

İstənilən vəziyyətdə ən əsası – müsbət məqamı tapmaqdır

Valideynlərim yuxarı siniflərdə də mənim bütün təşəbbüslərimi dəstəkləyirdilər, bu da, təbii ki, mənim ambisiya və prioritetlərimin sahəsinin formalaşmasına öz müsbət təsirini göstərirdi. Məktəbi bitirməmişdən bir neçə il əvvəl mən, artıq psixologiya ilə məşğul olmağı qərara almışdım. Mən həmişə insanların təbiətini, onların davranış və hərəkətlərinin nədən qaynaqlandığını öyrənməyə çalışmışam.

Müxtəlif ştatlarda psixologiyanın öyrədilməsi proqramları ilə ətraflı tanış olduqdan, bütün vacib olan məlumatları topladıqdan sonra, bir neçə kollec seçdim. Valideynlərim mənə sənədləri hazırlamaqda kömək edir, gələcək təhsil ocağımı seçmək üçün mənimlə birgə hər yerə gedirdilər.

Yeni tələbə mühitinə asanlıqla uyğunlaşmaqda onların psixoloji dəstəyi mənə çox kömək edirdi. İndi bizi ayıran min mil məsafəyə baxmayaraq, onlar yenə də məni pozitivlə yükləyirdilər. İlk üç il bir gün kimi keçdi. Təəssüf ki, məni qarşıda yeni sınaqlar gözləyirdi.

Sonuncu kursda tibb komissiyası yeni şiş tapdı, bu dəfə böyrəküstü vəzdə. Beş ildən sonra böyrəyimdə bədxassəli şiş peyda oldu. Mən bu kitabın üzərində işlədiyim müddətdə, yeni yaranmış şişlər mədəaltı vəzi, böyrəküstü vəzi və onurğa beynini zədələyirdi. Lakin özümü tez ələ alır, bədxassəli şişlər vaxtında aşkarlandığına və metastaz verməyə hələ imkan tapmadığına görə, mən özümdə sevinməyə güc tapırdım. Mənim sayıqlığım və səhhətimə məsuliyyətli münasibətim öz bəhrəsini verirdi. Mən öz xəstəliyimi idarə edə bilirdim: cərrahiyyə əməliyyatlarının köməyi ilə yeni şiş ocaqlarını aradan qaldırmaq olurdu. Mən əldə edə bildiyim bütün ədəbiyyatı oxuyur, öz perspektivlərimi görür və hər bir cərrahiyyə əməliyyatından sonra nə kimi əlavə effektlərin ola biləcəyini rahat təsəvvür edirdim. Mənim bütün enerjimi eləmək mümkün olanlara cəmlənmişdi. Mən, artıq özümə baş verənlərə görə sarsılmağa

imkan vermir və ya nəyəsə təsir etmə gücünə malik olmadığıma görə narahat olmurdu.

Bu günəcən heç vaxt özümə “niyə görə bütün bunlar məhz mənim başıma gəlib” sualını verib əlimi işdən-gücdən soyutmamışam. Mən vəziyyəti qəbul etmişəm. Mən pərişan olurdum, lakin heç vaxt taleyimi qarğımırdım. İki böyük fərq də, məhz elə bunda idi. Mən öz başıma kül töküüb, əllərimi aşağı salıb öz ölümümə vaxtımdan əvvəl ağlamağa hazırlaşmırdım. Bu, sonu olmayan yoldur. Bundan əlavə, mən qəmginləşsəydim, onda öz fiziki və mənəvi gücümü boş yerə sərf etmiş olardım. Hərçənd ölüm istənilən vaxt gələ bilərdi. Mən ölüm gətirən rəqibimi qabaqlamaq üçün bacardığım və hökmən görməli olduğum işə başqa alternativ tanımırdım. Düzünə qalsa, bu davranış xəttini tutub yaşamağım mənim üçün günü-gündən daha asan olur.

Siz soruşa bilərsiniz: “Niyə?” Cavab sadədir: mən həyatım boyu elə bir günü xatırlamıram ki, mənim yaxınlarım və doğmalarım daxili “qabımdan” bir damcı belə əskik olmasına imkan versinlər. Mənim əhvalatım, güman edirəm ki, tam doldurulmuş vedrəyə onun ekstremal, ən yüksək formasında nümunə götürülə bilər. Mən yazdıqlarımı ilk dəfə oxuyanda, bu, mənim özümə də bir o qədər real görünürdü. Lakin tam məsuliyyətimlə sizi əmin edirəm ki, -mənim əhvalatımın hər bir sözü tam həqiqətdir. Xəstəlik getmədi. O, davam edir. Lakin mənim “tam dolu vedrəm” məni etibarlı müdafiə və xilas edir.

Bizim hər birimiz həyatın sınaqları ilə üz-üzə qalırıq. Çox vaxt elə görünür ki, taleyimiz bizə qarşı düz iş görmür. Fəlakətlərin sizə üstün gəlməsinə imkan verməyin. Bizim həyat acılarını nə qədər şərəflə qarşılamağımız böyük əhəmiyyət kəsb edir. Pozitiv əhval-ruhiyyə və gücümüzün konstruktiv cəmlənməsi neqativin bizi boşaltmasına və tapdalamasına imkan verməyəcək. Yaranmış vəziyyətlərdə nə etmək lazım olduğunu başa düşməyimiz bizə, təkcə yaşamağa kömək etməyəcək, həm də bizi daha güclü edəcək.

26 Diener, E. (2003, October). Positive psychology. Presented at The Gallup Organization World Conference, Omaha, NE.

27 Switzer, Gerri. (1985, April 9). Business is elementary for these school children. Lincoln Journal-Star, pp. 1,8.

V Fəsil

Şəxsiyyətlərə Keçin

Mənim əhvalatımı tamamilə adi qəziyyə adlandırmaq olmaz. Lakin ətrafa boylananda çoxlu sayda adam görərsiniz ki, onların “vedrə”lərini tez-tez doldurmaqla, həyatlarını daha mənalı və məhsuldar etmək olar. Hər gün istənilən iş yerində yüzlərlə belə nümunələrə rast gələrsiniz. İkinci fəsildə haqqında danışdığımız, müştərilərlə iş aparan mütəxəssisi – siz ona müraciət etdiyiniz anda, sizin bütün problemlərinizi sehrli şəkildə həll edən adamı yadınıza salın. Gəlin, sonrakı vəziyyətin belə bir modelini hazırlayaq. Təsəvvür edin ki, sizə göstərilən xidmət sizi bərk məmnun etdiyindən, siz bu ki, onun adı Teddir. Zənn edək ki, siz öz minnətdarlığınızı bildirmək üçün onun rəhbərinə zəng etməyi qərara almısınız. Siz, Tedin öz xoş danışığının və vəziyyəti idarə etmə bacarığının sizi necə valeh etdiyini danışdıqca, həmsöhbətiniz hər bir sözünüzü qeyd edir. Növbəti qəzəblənmiş müştərini Ted özünə cəlb edib sakitləşdirdiyi yarım saatdan sonra, onun elektron poçtuna bosdan məktub gəlir.

Ted görür ki, məktubun surətləri onun bir neçə yaxın iş yoldaşına da göndərilib. Məktubun başlığı təxminən belədir: “Siz bu gün dünyanı bir qədər yaxşılaşdırdınız”. Ted sizin xoş rəyinizin ifadə olunduğu məktubu oxuyur.

Göndərişdə sizin Tedlə telefon danışığınızdan bir neçə sitat yer alıb. Və məktub belə bir qeydlə bitir ki, Ted, nəinki müştərinin problemini həll edib, həm də ona “xoş gün” yaşadıb. Ted öz təbəssümünü gizlətməyə çalışmır da. Gün ərzində müştərilərinin şıltaqlıqlarından yorulub əldən düşmüş Ted özündə ruh yüksəkliyi hiss edir. Ona elə gəlir ki, dağları aşırmağa hazırdır. Tək bircə məktub, görün nəyə qadirdir.

Tedin bosu, necə deyərlər, “vedrənin savadlı doldurulması” barədə müəyyən bilgilərə malikdir. Təşəkkür layiqincə qiymətləndiriləcək, əgər o:

şəxsidirsə;

konkretdirsə;

layiqlidirsə.

Boss, sözsüz ki, anlayırdı:bu məktub və onun surətinin Tedin iş yoldaşlarına göndərilməsi, Tedin “vedrəsini” ağzınacan dolduracaq. Hər şeydən əvvəl, yəqin, bosa o da məlumdur ki, bu cür yanaşma başqa əməkdaşlarla bağlı işləməyə də bilər. Kimsə sakitcə deyilmiş bir “çox sağ ol”a, ya da əksinə, ümumi yığıncaqda güclü tərifə üstünlük verir.

Bunun mənası ondadır ki, on bir adamın “vedrə”sini doldurmaq üçün hər birinə fərdi yanaşma lazımdır – yəqin, onların arasında elə variantlar da olacaq ki, ilk baxışdan tam mümkünsüz görünər. Burada hamıya eyni cür yanaşma, eləcə də uzun-uzadı və yalançı təşəkkür keçmir.

Bəzən sizə təşəkkür kimi görünən bir nəsnə, başqası tərəfindən az qala təhqir kimi qəbul oluna bilər.

Uğursuz ssenari

Müştərilərlə iş üzrə şöbənin meneceri Syuzanın və onun ən yaxşı işçisi Mettin əhvalatını sizin diqqətinizə çatdırırıq. Təsvir edilən hadisə Gellap institutunun 1980-ci ildə məsləhətçisi olduğu iri sığorta şirkətlərinin birində baş verib. Syuzan şöbə müdiri vəzifəsini tutduqdan az sonra anlayır ki, bir rəhbər kimi onun uğuru öz komandasını yeni zirvələr fəth etməyə ruhlandırmaq bacarığından çox asılıdır.

Syuzanın özü də haçansa müştərilərə xidmət edirdi və sözün düzünə qalsa, şefin onun ünvanına söylədiyi xoş sözlərdən, aldığı təşəkkürnamədən sonra iş yoldaşlarının alqışlaması onun xoşuna gəlirdi. İndinin özündə də, onun nəzərləri kabinetini bəzəyən hansısa fəxri fərmanın və ya medalın üzərində dayanıb qalanda, Syuzan mükafat alarkən keçirdiyi qürur hissini və xoş həyəcanı yenidən yaşayırdı. Bu da onun işinə təsir edən güclü stimuldü.

Syuzanın ağına belə bir ideya gəlir ki, ona tapşırılan şöbədə xüsusi fərqlənmiş əməkdaşlar üçün təntənəli mükafatlandırma mərasimi təşkil etsin. Banketi şəhərin dəbdəbəli otellərindən birində keçirmək qərarına gəlirlər. Bütün əməkdaşlara və onların ailələrinə dəvətnamələr verilir, aparıcılıq etmək üçün bir neçə məşhur aktyor da tapılır. Bayram şənliyinin son akkordu ilin nəticələrinə görə ən yaxşı işçilərin mükafatlandırılması olmalı idi. Mettin – satışın nəticələrinə görə şəriksiz liderin xidmətlərini xüsusi qeyd etmək üçün Syuzana qərara alır ki, onun mükafatlandırılmasını proqramın ən əsas məqamı etsin. Podiumun mərkəzində qoyulan, örtülüb bükülmüş mükafat burda olanları bütün gecə boyu maraqlandırır. Syuzan çox istəyirdi ki, mükafatlandırma mərasimi Mettin yadında uzun müddət qalsın və onu doğma şirkətdə illərlə işləməyə ruhlandırınsın. İlin nəticələrinə görə lideri bütün hörmət-izzəti ilə təqdim sadaladı, onun haqqında xeyli xoş sözlər söylədi. Sonra bir sehrbaz jesti ilə prizin örtüyünü açdı və hamının görməsi üçün onu başının üzərinə qaldırdı. O, bütün son həftələr ərzində bu anın intizarını çəkmiş, işçilərinin üzünü hökmən şəfəqləndirəcək sevinci dəfələrlə təsəvvür etmişdi.

Lakin Mett özünü tamamilə ağlagəlməz bir şəkildə apararaq, Syuzanın böyük təəccübünə səbəb oldu. Mett qəzəblənmişdi! Əyilmiş sifəti onun halını istənilən sözdən daha yaxşı ifadə edirdi. Hər halda, Mett mikrofonu götürdü və acıqlı şəkildə bildirdi ki, bu cür çax-çax oyunaqdan (bu işə üstündə ad həkk olunmuş lövhə idi) onun evində üstlərini toz basmış vəziyyətdə onlardır, onun daha birinə ehtiyacı -yoxdur.

Bu, Syuzanın həyatında ən pis gecə idi. Məsələ onda deyildi ki, onun nüfuzuna ziyan dəymişdi, ən pisi o idi ki, komandanın, necə deyərlər, döyüş ruhu sarsıdılmışdı. Ən yaxşı əməkdaşının rəğbətini yenidən qazanmaq üçün üsullar tapmaq lazım idi. Keçirdiyi şokdan özünə gələndən sonra, Syuzan buraxdığı səhvi düzəltmək üçün baş sındırmalı olur.

Syuzan işə Mettin maraq və meyilləri barədə məlumat toplamaqdan başlayır. O aydınlaşdırır ki, Mettin həyatının əsas mənası, sevinci – onun iki gözəl qızıdır.

Hər dəfə o, qızları haqqında danışanda, üzü daxildən gələn bir işıqla parıldayırdı. O heç vaxt -qızlarının fotosəkillərini kolleqalarına göstərmək imkanını əldən qaçırmırdı.

Bir il keçdi, Mett yenə də ən yaxşı əməkdaşların sırasında idi. Bu dəfə Syuzan hərtərəfli hazırlaşmışdı. Bayram tədbirinə az qalmış, o, şəhərin ən yaxşı fotoqrafı ilə danışmışdı, Mettin arvadına zəng edib ondan qızlarını fotosessiyaya aparmağı xahiş etmişdi, özü də bildirmişdi ki, bu barədə ərinə heç nə deməsin.

Təyin olunmuş gecədə hər şey hazır idi. Syuzan mərasimi bir gözəl insan barədə danışmaqla açdı. O, həmin adamın təkə işinin səmərəsi ilə seçilən bir əməkdaş deyil, həm də gözəl bir ata və ailə başçısı olmasından danışdı. Sonra Syuzan iki yaraşığı qız uşağının çox gözəl portretini yığışanlara göstərdi. Bu məqamda Mett səhnəyə atıldı, heç bir söz demədən Syuzanı bağrına basdı. Onun gözlərində yaş vardı. Zal mütəəssir halda susmuşdu və birdən alqışlar qopdu. Syuzanın ağıllı hərəkəti Metti həmişəlik onun ən sadıq əməkdaşına çevirdi.

Hər bir insan fərdi yanaşma tələb edir

Hekayənin əxlaqi nəticəsi, ibrət dərsi sadədir. Əgər sizə vacib olan adamlara öz minnətdarlığınızı bildirmək və onun müstəsna xidmətlərini qiymətləndirdiyinizi göstərmək istəyirsinizsə, hər adama yanaşmanın xüsusi üsulunu tapmalısınız.

Siz hər bir əməkdaşın “vedrəsini” “fərdi” doldurmaqla, sözsüz ki, onların effektivliyini artırırırsınız, eyni zamanda, siz, təkə öz qarşılıqlı münasibətlərinizi deyil, həm də təmsil etdiyiniz şirkətə adamların münasibətini möhkəmləndirirsiniz.

VI Fəsil

Pozitiv Təfəkkürün Beş Strategiyası

Özünüzdən və yaxınlarınızın əhval-ruhiyyəsini qaldırmaq, həyatınızı yaxşılaşdırmaq istəyirsinizsə, onu müsbət emosiyalarla doldurun. Bu hamıya məlum olan həqiqətdir, lakin indi dəqiq bilirik ki, məhz bunun sayəsində biz başqa adamlarla qarşılıqlı münasibətlərdə, karyerada, ümumiyyətlə, bütövlükdə həyatda uğur qazana bilirik. Sadəcə, bizdən çıxan müsbət emosiyalar axınını bir qədər gücləndirmək lazımdır.

Lakin bilmək hələ bacarmaq deyildir. Bütün başqa həyat məqsədləri kimi, bu məqsəd də arzuları reallığa çevirmək üçün düşünülmüş və planlaşdırılmış hərəkətlər tələb edir. Biz bizi maraqlandıran mövzu ilə bağlı 400-dən yuxarı anket və müsahibəni araşdırdıq. Bizim işin kvintessensiyası – əsas mahiyyəti, cövhəri beş strategiya oldu.

Beş strategiya

Birinci strategiya

Öz “vedrə”nizin boşalmasına imkan verməyin

İkinci strategiya

Pozitiv – ilk plana

Üçüncü strategiya

Yaxşı dostlar çox olmalıdır

Dördüncü strategiya

Sürprizlər edin

Beşinci strategiya

“Əksinə” qızıl qaydası

Birinci strategiya

Öz “vedrə”nizin boşalmasına imkan verməyin

Əgər siz var-dövlət yığmaq istəyirsinizsə, əvvəlcə borclarınızı qaytarın. Bunda da belədir: “vedrə”ni tam doldurmamışdan qabaq, onu tükənməkdən qoruyun. Bir nəfər “vedrə və parç” nəzəriyyəsi ilə tanış olduqdan sonra, onu təcrübədə yoxlamaq qərarına gəlir. Onun qarşıya qoyduğu məqsəd öz şəxsi “vedrə”sinin boşalmasına imkan verməmək idi. O, sadə bir qaydanı əsas götürdü: özünün başqa adamlarla hər bir təmasını təhlil etmək və öz-özündən soruşmaq: “Mən öz parçımdan bu dəfə necə istifadə elədim, başqasının “vedrə”sindən nəşə götürdüm, yoxsa onun ehtiyatını artırdım?” O, etiraf etdi ki, əvvəlcə özünü idarə etmək çətin olur, lakin tədricən bu cür davranış vərdişə çevrilir və o anlayır ki, bu nəzəriyyə işləyir. Kiminsə ünvanına dilinin ucunda olan pis sözü deməkdən özünü saxlamaqla, hətta, bəzən bunun əvəzinə xoş söz söyləməklə, bizim dostumuz tezliklə görür ki,

həm o özü, həm də ətrafındakı adamlar özlərini xeyli yaxşı hiss etməyə başlayıblar.

Bu qaydanı özünüz üçün əsas götürün. Başlanğıc üçün çalışın öz “parç”ınızı kiminsə “qab”ına salan anda özünüzü ələ alınız, sonra – başqasının “vedrə”sinə müdaxilə etməkdən, sadəcə, özünüzü saxlayınız.

Özünüzün yaxın vaxtlarda olmuş -görüşlərinizi yadınıza salın. Bəlkə, siz kiməsə lağ etmişiniz, kiməsə eybini kəskin şəkildə bildirməklə onun xətrinə dəymisiniz? Əgər bu belədirsə, növbəti dəfə dayanmağı bacarın.

Siz öz şəxsi “parç”ınızın, necə deyərlər, qabağını ala bilsəniz, bu cür dəyişikliyi sizi əhatə edən adamlarda da görəcəksiniz. Əgər siz öz həmkarlarınızda, ya da sinif yoldaşlarınızda kiməsə gülmək, kiminsə qeybətini qırmaq, yığışb bir yerdə onun “vedrə”sini “boşaltmaq” halları görsəniz, heyvani hisslərə təslim olmayın. Çalışın başqalarını inandırarsınız ki, azadlığa buraxılan neqativ, yalnız hamıya ziyan gətirər.

Çox təəssüf, reallıq belədir ki, sizin xoş niyyətinizə baxmayaraq, çoxları, ümumiyyətlə, dəyişmək istəmirlər. Onların “parç”ları, belə demək mümkünsə, hər yerə çatır və onlar durmadan bu “parç”la başqalarının “vedrə”lərini boşaldırlar. Əgər onlar sizi anlamaq istəmirlərsə, bir çıxış yolu var – ruhi və fiziki xəstəliyə tutulmamaq üçün belə adamlardan uzaq durmaq lazımdır.

Öz “vedrə”nizi idarə etməyi öyrəndikdən dərhal sonra, öz uğurlarınızın hesabatını aparmaqla özünüzü stimullaşdırın. Yaxın vaxtlarda kiminləsə apardığınız söhbətləri saf-çürük edin: Hər bir dialoq pozitiv, yoxsa neqativ yüklü olub? Öz yaddaşıınıza, ya da əgər sizə rahatdırsa, bloknotunuza “+” və ya “-” işarələrini qeyd edin. Bizim www.bucketbook.com saytımızda bu cür təmrinlər üçün xüsusi vərəq var. Bir müddətdən sonra müsbət və mənfiləri hesablayın. Hansı çoxdur? İndi, sizə yaxın olan adamların və kolleqalarınızın “vedrə”lərini necə doldurmaq barədə düşünüb, yenə də özünüə sual verin: “Mən nə etməliyəm ki, “sehrli nisbəti” – bir neqativə beş pozitiv impulsu – yarada bilim?”

İkinci strategiya

Pozitiv – ilk plana

İnsanlarla istənilən ünsiyyət bizə pozitivi ilk plana keçirməyə, “vedrə”ni doldurmağa imkan verir.

Bizim tanıdığımız bir qadın bu yaxınlarda köhnə “pozitiv ilk plana” yanaşmasının yeni istifadə üsulunu tapıb. Onun ilk nikahı alınmayıb, əri ilə münasibətlərini aydınlaşdırmaq cəhdləri anlaşılmazlıq səbəbindən daşa dirənib. Bu qadın özünə qarşı pis münasibətdən giley-güzara başlamaq istəyəndə, əri möhkəm müdafiə olunurdu. Onun bütün addımları vəziyyəti bir az da qəlizləşdirir, ərinin növbəti bəhanələrinə imkan yaradır və son nəticədə dava-dalaşa səbəb olurdu. Artıq itirməyə bir şey qalmamışdı və qadın taktikanı kökündən dəyişmək qərarına gəlir. O, ilk plana ərində olan bütün cəlbədicə, müsbət cəhətləri gətirdi, o yaxşı bir iş görəndə, ərini tərifləməyi unutmadı. Qadın bu təşəbbüsünün uğuruna elə də inanmırdı, lakin, siz necə düşünürsünüz, sonda nə baş verdi?

Bir neçə gündən sonra əri evə olduqca yaxşı əhval-ruhiyyədə qayıtmağa, onunla məmnuniyyətlə söhbət etməyə başladı. Son nəticədə sevən ərin diqqət və qayğısı onun “vedrə”sini ağzınacan doldurdu. Öz diqqətini “neqativ”ə cəmləmək əvəzinə, yalnız “pozitiv”ə kökləməklə qadının özünü çox xoşbəxt hiss etməsi onun üçün tamamilə gözlənilməz idi. Yaxşıya doğru dəyişikliklər təkcə bu ailə ilə məhdudlaşmadı, dostlarla, iş yoldaşları ilə ünsiyyət də xeyli xoş oldu.

Başqasına pozitiv ötürməyin uzunmüddətli effektini xüsusilə qeyd etmək lazımdır. Barbara Fredriksonun sözlərinə görə, pozitiv emosiyalar “şəxsiyyətlərarası impulsların zəncirvari həlqəsini” yaradır, bunun da “uzunmüddətli” effekti, sizin onu hiss edib etməməyinizdən asılı olmayaraq, çox kəsərli olur²⁹. Hər dəfə, başqalarını pozitivlə yükləyəndə, siz onlara impuls verirsiniz.

Bax bu barədə fikirləşin: əgər siz bir gündə cəmi iki nəfəri yükləyə bilsəniz, bu adamlar müsbət impulsların təsiri altında, daha iki nəfərin “vedrə”sini dolduracaqlar, ədədi silsiləyə görə 10 günə mindən yuxarı adamı xoşbəxt etmək olar! Əgər bu iki adamın pozitiv enerjisi iki deyil, deyək ki, beş tanışına bəs eləyर्सə, onda həmin müddət ərzində 19 milyonun həyatını rəvləndirmək olar!

Analogiyaya uyğun olaraq, əgər siz kiminsə “vedrə”nizi doldurduğunu hiss edirsinizsə, bu bəxşişi minnətdarlıqla qəbul edin, imtina etməyin və bu insanın hərəkətinin əhəmiyyətini kiçiltməyin. Cavabında onun “vedrə”sini doldurun, sadəcə “çox sağ ol” deyin, imkan verin anlasın ki, siz komplimenti və etirafı qiymətləndirirsiniz. Siz də, öz növbənizdə, çox böyük ehtimalla, aldığınız pozitiv enerjini başqaları ilə bölüşəcəksiniz.

Bizim “yüklənmiş” enerjimizin nə qədər güclü olması ilə maraqlananlara “pozitiv təsiri yoxlamaq üçün test” hazırlamışıq. Çətin olmayan 15 suala cavab verib nəticələri hesablamaqla, siz ətrafınızdakılara öz pozitiv təsirinizin dərəcəsini qiymətləndirə bilərsiniz. Bizim saytda testdən keçib öz göstəricilərinizi Gellapın sorğusuna cavab verən başqa adamların nəticələri ilə tutuşdurun. Əgər ilk dəfədən çoxlu xal qazana bilməsəniz, narahat olmayın, bizim əsas məqsədimiz – sizin daima təkmilləşməyə kömək etməkdir. Suallar sonrakı inkişaf üçün lazım olan əsas sahələri əhatə edir. Əgər siz “vedrə” doldurmaq sənəti”nə mükəmməl yiyələnmək -istəyirsinizsə, təklif edirik ki, testin suallarını özünüz üçün çıxarasınız və vaxtaşırı, daha bir neçə kərə onlara cavab verəsiniz.

Əgər sizə nəticələrinizi dostlarınızın cavabları ilə tutuşdurmaq maraqlıdırsa, istinadlarınızı onlarla bölüşün. Ailənizdə, şirkətinizdə, dostlarınızın arasında “vedrə” doldurmaq üzrə ən yaxşı usta”nı müəyyən etmək, bəlkə də maraqlı görünər. İndi bu testdən keçin və bir neçə aydan sonra bir də təkrar edin. Nəticələr sizi yaxşı cəhətdən heyrləndirə bilər.

Pozitiv təsiri yoxlamaq üçün test

Mən ötən günlərdə kiməsə kömək etdim.

Mən olduqca nəzakətli və qanacaqlı adamam.

Pozitiv köklənmiş adamların arasında olmaq mənim xoşuma gəlir.

Mən ötən günlərdə kimisə təriflədim.

Mən başqalarının əhval-ruhiyyəsini qaldırmağı bacarıram.

Pozitiv köklənmiş adamların əhatəsində mən daha məhsuldar işləyirəm.

Ötən günlərdə kiməsə anlamağa imkan verdim ki, mən onun qayğısına qalırım.

Yeni insanlarla tanış olmaq mənə maraqlıdır.

Mənə xoş söz deyiləndə, mən də cavabını eyni ilə, elə o cür qaytarmaq istəyirəm.

Axırncı həftədə mən kiminsə öz həyat oriyentirləri və məqsədləri barədə danışdıqlarına qulaq asmışam.

Mən qəmgin adamı güldürə bilərəm.

Mən kolleqalarımın hər birini, onların özlərinin xoşladığı adlarla çağırmağa çalışıram.

Mən kolleqalarımın, məndən fərqli olaraq, onlarda yaxşı alınan hər şeyi öyrənirəm.

Mən həmişə rastlaşdığım adamlara gülüm-səyirəm.

Mən adamları hər fürsət düşəndə tərif-ləyirəm.

Üçüncü strategiya

Yaxşı dostlar çox olmalıdır

Məktəb illərində uşaqlar böyük məmnuniyyətlə müxtəlif dərnək və fakültativlərdə, idman sekiyalarında, musiqi qruplarında iştirak etməyə çalışırlar. Özü də, onlar çox vaxt onların maraqlarına tam cavab verməyən məşğələlərə də gedirlər. Əgər uşaqları buna valideynləri məcbur etmərsə və xüsusi uğurları da yoxdursa, onlar ora niyə gedirlər? Bəlkə, təsəvvürlərində idealdan uzaq olan təşkilatlarına -sədaqətlərini göstərən əməkdaşlara da həmin səbəblər təsir göstərir? Onların, yəqin, yaxşı dostları var.

Çox vaxt biz hansısa dəstəyə, komandaya, təşkilata ona görə qoşuluruq ki, ən yaxşı dostlarımızın yanında olmaq istəyirik. Siz haçansa bu barədə düşünmüsünüzmü? Biz bilərəkdən “ən yaxşı dostlar” ifadəsini işlədirik, çünki bizim tədqiqatlar göstərir ki, iş yoldaşlarının arasında

dostların, yaxşı dostların, hətta yaxın dostların olması, ən yaxın dostunun səninlə, sənin yanında işləməsi ilə eyni deyildir. Ən yaxşı dostu ilə çiyin-çiyinə çalışan adamlar dəfələrlə yüksək məhsuldarlıq göstərirlər, onların istehsalat zədəsi almaq riskləri azdır, müştərilərdən daha tez-tez minnətdarlıq alırlar.

Hətta, “ən yaxşı dost” anlayışı bəzi müstəsnaqları bildirsə də, yalnız bir “ən,ən yaxın dost”la kifayətlənmək heç də vacib deyildir. Öz iş yoldaşlarınızın və işdən sonra oturub-durduğunuz adamların arasında “ən yaxın dostlar”ın olması elə də pis deyil. İsti, səmimi, etibarlı münasibətlər bütövlükdə həyatdan razılıq hissini əhəmiyyətli dərəcədə artırır. Psixoloq Ed Diner hesab edir ki, “xoşbəxt adamlar daha keyfiyyətli sosial münasibətlərə qabildirlər”, tənhalıqdan əziyyət çəkən adamlar isə, əksinə, psixoloji nöqteyi-nəzərdən zərərliyərlər³⁰.

Sizin ən yaxın dostlarınızla münasibətlərin necə yaranmasını yadınıza salın. Çox güman ki, əvvəlcə siz bir-birinizdə xeyli xoş təəssürat yaratmışınız. Əgər kiminləsə ünsiyyətdən sizdə əvvəlcədən ağır təəssürat qalıbsa, sonradan sizin möhkəm dostlaşmağınız az ehtimal olunandır. Yeni adamlarla tanış olarkən bunu yaddan çıxartmayın.

Əvvəlcə siz, müntəzəm görüşdüyünüz adamların adlarını yadınızda saxlamağı öyrənin və onlarla məhz onların istədikləri kimi davranmağa vərmiş edin. İnanın, məhz bu xırdalıq başlıca təəssürat oyada bilər. Adamın adını bilmədikdə, onunla münasibət qurmaq da çox çətin olur, özü də, hər yeni tanışlığın gələcəkdə dostluğa çevrilmək şansı var.

İnsanın daxili “vedrə”sini doldurmaq – dost olmağın ən yaxşı üsuludur. Və sizin çoxlu dost istəməyiniz, ya da sizin ətrafınızda cəmi bir neçə, lakin olduqca etibarlı dostun olmasından rahatlıq hiss etməyiniz elə də əhəmiyyətli deyil. Bu, yeni münasibətlər qurmağın və etibarlılığı möhkəmləndirməyiniz ən yaxşı üsuludur. Düzünü desək, əgər siz bir-birinizi “qidalandırmırsınızsa”, bu dostluq, çətin ki uzun sürsün.

Yaxın ətrafınızdan başlayın. Bu adamları niyə dəyərləndirdiyinizdən, qarşılıqlı münasibətlərinizdə daha çox nəyi qiymətləndirdiyinizdən danışın. Hətta onlar bunu, sizsiz belə, yaxşı bilsələr də, yenə də xoş sözlər eşitmək ürəklərindən olacaq. Onların -maraqlarının bir hissəsi olmağa çalışın, daha möhkəm, pozitiv, etibarlı münasibətlərin qurulması üçün katalizator rolunu oynayın.

Öz dostlarınızı səmimi diqqət və hörmətlə dinləyin, öz yaxın adamlarınızı məqsədlərinə çatmaq üçün ruhlandırın, onlara dayaq olun. İstənilən halda öz təcrübənizi onlarla bölüşməyə hazır olun, yaxşı, dəyərli məsləhətlər almaq üçün sizə həmişə müraciət etmək olsun.

Öz münasibətlərinizi təkcə dostlarınızla və ailə üzvlərinizlə məhdudlaşdırmayın. İş yerində də kolleqalarınızın uğurlarını qeyd etməyi unutmayın. Yanaşı işlədiyiniz və ya xidməti borcunuza görə təmasda olduğunuz hər bir adam haqqında yaxşı nələrisə öyrənməyə çalışın. Yeni tanışlarınızla və hətta tanış olmadığınız adamlarla belə ünsiyyəti pozitiv notlar üzərində qurun. Çox tezliklə görəcəksiniz ki, xeyli sayda insan sizlə münasibətdə olmaq istəyir, sizin mühitinizi arzulayır.

Dördüncü strategiya

Sürprizlər edin

Üçüncü fəsildə biz sizə “Today” verilişinin qəhrəmanlarından biri olan Brayan Bennet haqqında danışmışdıq. Məktəb müəlliməsinin cəmi bir xoş sözü onun həyatını kökündən dəyişmişdi. Aparıcı Ketü Kuriq səhər efirində, yalnız, keçmiş “problemlü uşaqla” müsahibə ilə kifayətlənməmişdi, o, Brayan üçün bir neçə sürpriz də hazırlamışdı. O öz əhvalatını danışb qurtaran kimi, tanınmış aparıcı qadın həmin ibtidai məktəb müəlliməsinü studiyaya dəvət etdi. Keçmiş şagirdin üzü sevincdən və təəccübdən işıqlandı: müəllimə studiyaya öz əri ilə daxil oldu. Onun əri də Brayanın sevimli müəllimlərinə biri idi, ona yuxarı siniflərdə dərs keçmişdi.

Məlum oldu ki, bu istedadlı müəllim cütlüyü – Barbara və Mark Bledsoular NFL (amerika futbolunun yüksək liqası) ulduzu Dryu Bledsounun valideynləridir. Sürprizlər bununla bitmədi. Onlar bir-iki söz deməyi ancaq çatdırmışdılar ki, studiyaya Dryunun özü daxil oldu. O, Brayanın əlini sıxdı və ona öz komandasının futbol topunu verdi. Brayan birdən-birə ona nəsb olan xoşbəxtlikdən az qala -ağlayacaqdı. Sorğulardan birinə görə, insanlar söz verilmiş hədiyyədənə, gözlənilməz hədiyyədən daha çox sevinirlər. Çoxdan gözlənilən hədiyyə, sözsüz ki, kiminsə qabını doldurmaq üçün effektiv üsuldür. Lakin xoş sürpriz, hər halda, daha çox şeyə qadirdir. Və bu gözlənilməz hədiyyə hökm deyildir ki, böyük və bahalı olsun. Tanınmış Saks Fifth Avenue mağazalar şəbəkəsi eksperiment keçirib.

Eksperiment zamanı mağazanın xidmətlərindən az hallarda istifadə edən alıcılara satıcılar tərəfindən kiçik hədiyyələr – sürprizlər verilib. Hədiyyələr tam simvolik – müştərinin inamına görə mağaza sahiblərinin minnətdarlıq nişanı – idi, lakin bu prosedurdan həm alıcılar, həm də satıcılar sevinc içində idilər. Eksperiment şirkətin biznesinə çox yaxşı təsir göstərdi. Xeyli sayda təsadüfi alıcı mağazanın daimi müştərisinə çevrildi³¹.

Gözlənilməz hədiyyənin maddi olması, heç də hökm deyil. Kiməsə göstərdiyin inam və etibar, həqiqətən, qiymətsiz hədiyyədir. Dostunuzla ən şəxsi bir sirtinizi bölüşün və onun “vedrə”si sizin etibarınızın istisi ilə dolacaqdır.

Çalışın gündəlik iş-gücünüzdə xoş sürprizlər üçün, lap bir dəqiqə də olsa, vaxt tapın: kiməsə bağışlanan oyun-oyuncaq, nə iləsə təbrik eləmək, nahar fasiləsi zamanı bir fincan qəhvəyə dəvət etmək – insanın əhval-ruhiyyəsini qaldırmaq üçün əla üsuldür. Bəli, adi bir gülüş də gözlənilməz və arzulanan hədiyyə ola bilər. Düşünün, bəlkə sizdə elə bir yeni xəbər, məqalə və ya kitab var ki, onu dostunuzla bölüşsəniz, bütün gününü xoş etmiş olarsınız.

Yadınızda saxlayın, siz gözlənilən və ya söz verilən hədiyyəni verəndə, ya da mükafatı təqdim edəndə, onlarda xoş gözlənilməzlik elementləri yoxdur. Onları alarkən keçirilən sevinc hissləri onları öncədən bilməklə məhdudlaşır. Yəni, əgər insan gözlədiyi hədiyyəni hansısa səbəbdən almırsa, o özünü məyus hiss edir. Bəlkə elə buna görə də, xoş sürpriz sizin “vedrə”nizi effektiv şəkildə doldurur.

Beşinci strategiya

“Əksinə” qızıl qayda

“İnsanlarla, onların səninlə necə davranmalarını istədiyini kimi davran” – bu müdrik kəlam yadınızdadırmı? Əgər “vedrə və parç” nəzəriyyəsinin kateqoriyaları ilə düşünsən, bunu həyata keçirmək mümkün deyil. Gəlin, qədim ifadəni bir qədər dəyişdirək: “Başqaları ilə onların sizdən gözlədikləri kimi davranın”. Bu barədə beşinci fəsildə ətraflı danışılıb. Bununla belə, bir daha xatırladıyıq: əgər sizin məqsədiniz başqa adamı “doldurmaqdırsa”, onda “fərdiləşdirmə” – əsas anlayışdır. Buna görə də, əgər siz kiminsə “vedrə”sini “doldurmağa” hazırlayırsınızsa, məşhur “qızıl qayda” haqqında bir də düşünün.

Müştərilərlə iş üzrə şöbədə çalışan, hədiyyə kimi qızlarının portretini alan Mettin əhvalatına -qayıdın. Bizə seçilmiş olduğumuzu hiss etdirən nəsnə, məhz elə bizim “vedrə”mizin daha effektiv doldurma üsulunu müəyyən edir, ya da tam əksinə. Çətin ki eyni bir üsul hər adam üçün keçərli olsun. Hər şeyə fərdi yanaşma tələb olunur. Kimsə qiymətli hədiyyəni üstün tutur, kimini də camaat qarşısında elan edilən təşəkkür sevindirir. Bəziləri böyük kütlə qarşısında şərafləndirilməyi xoşlayırlar, digərləri isə sevdikləri və hörmət etdikləri adamdan tərif və ya komplimenti heç bir şahid olmadan almağa üstünlük verirlər.

Fərdiləşdirmə anlayışına aid olan daha bir məqam: başqalarında qiymətləndirdiyimiz və hörmətlə yanaşdığımız nəsnə də, öz növbəsində, onların özlərinə müstəsnaqlarını təkmilləşdirməyə, öz ustalıqlarını və şəxsi keyfiyyətlərini daha da cilalamağa kömək edir. Məhz elə buna görə də, “vedrəni doldurma” üsulu hər adam üçün fərdir.

Sadədən başlayın: sizi maraqlandıran adamlara tətbiq edilə bilən bir neçə sualın cavabına aydınlıq gətirməyə çalışın. Bir qədər sonra onlardan bəzilərinin siyahısını verəcəyik. Bu üsulu əvvəlcə öz dostlarınızın üzərində yoxlayın. Əgər siz rəhbər vəzifə tutursunuzsa, öz tabeçiliyinizdə olanlara suallar verin. Sorğu keçirin, sonra isə aldığınız məlumatlara əsasən hərəkət edin.

Əlavə məlumatları siz bizim saytda tapa bilərsiniz.

“Vedre və parç” anketi

Sizə necə müraciət edilməsini üstün tutursunuz?

Siz nəyə həvəs və maraq göstərirsiniz?

Sizin əhval-ruhiyyənizi nə qaldırır?

Kimin tərif və qiymətləndirməsi sizin üçün daha vacib və xoşdur?

Siz öz xidmətlərinizin qiymətləndirilməsinin hansı üsuluna üstünlük verirsiniz: hamının yanında, camaatın içində təriflənməyə, yazılı, yoxsa şifahi formada ifadə olunmuş fərdi təşəkkürə və ya başqa nəyə?

Siz təşəkkürü hansı formada almağa üstünlük verirsiniz?
Xoşladığınız mağazaya hədiyyə sertifikatı? Kubok və şərəf lenti?
Təşəkkürnamə? Başqa nəşə?

Layiq görüldüyünüz təltiflərdən hansı daha çox yadınızda qalıb?

Sizin qiymətləndirməniz konkret adama yönəlsə və onun üstünlük verdiklərindən qaynaqlansa, daha böyük əhəmiyyət kəsb edəcək. Təşəkkürü isti, səmimi sözlərlə ifadə edib ənənəvi, ya da elektron məktubla bildirmək – bax bu, çox gözəl üsuldür. Yazılı təşəkkür – təşəkkürnamə bir də o cəhətdən yaxşıdır ki, onu alan şəxs dönə-dönə o məktuba müraciət edə bilir və hər dəfə o məktubu oxuyub sizin sözlərinizin üzərində düşündükcə, xoş anlar yaşayır.

Bizim saytımıza girməklə düzəldə, tərtibata sala, çap edə, ya da sizə yaxın olan insanların “vedrə”lərini doldurmaq üçün bizim tərəfimizdən ən sadə və çevik üsul kimi düşünülmüş xüsusi “damcı”ları elektron poçtla göndərə bilərsiniz. Təklif olunmuş sistemdən sərbəst şəkildə istifadə edin, ya da özünüz nəşə düşünüb tapın. Sizin üçün əhəmiyyət daşıyan hər bir kəşə əgər fərdi yanaşma üsulunu tapmağı bacarırsınızsa, bütün vasitələr məqbul və yaxşıdır.

Adamlar bu “damcı”lardan artıq üç onillikdir ki, şirkətlərdə, məktəblərdə, dini təşkilatlarda gen-bol istifadə edirlər. Milyonlarla adam öz həyatında bu “damcı”lardan yararlanıb. Kimlərsə aldıkları məktubları, haçansa kim üçünsə gördükləri vacib bir işin xatirəsi kimi, uzun illər saxlayırlar.

Biz, bu ideyadan istifadə edən adamlardan aldığımız bir neçə şərhini sizinlə bölüşmək istərdik.

“Damcı” – bir növ komplimentdir, kimisə fərqli bir iş gördüyünə görə onunla mükafatlandırırırsınız, ya da, sadəcə, deyirsiniz: “hər şeyə görə çox sağ ol”.

“Damcı” tamamilə heç nədən pozitiv dalğası yaradır.

“Damcı” – bu elə bir şeydir ki, onu istənilən adam istənilən adama göndərə bilər. O, çinindən və rütbəsindən asılı olmayaraq hamıya gedib çatır. Siz belə bir “damcı”nı öz tabeliyinizdə olan işçiyə göndərə bilərsiniz və bu, heç də təkəbbürlə “siz çox yaxşı işləmişiniz, ümid edirik ki, qazanılanlarla kifayətlənib durmayacaqsınız” deyib “baş sığallamağa” bənzəməz.

Kimsə sizə kömək edib? Öz təşəkkürünüzü və minnətdarlığınızı bildirmək üçün ona “damcı” göndərin. Mənə elə gəlir ki, zamanın müəyyən anını “yaddaşa həkk etməyin” və həmin adama “sənin mənə etdiklərin mənim üçün çox əhəmiyyətlidir, istəyirəm ki, sən bunu biləsən” deməyin çox yaxşı bir üsuludur.

Yoxlayın və bunu tətbiq edin. Yazın və “damcı”ları səpin, öz dostlarınızı da bunu etməyə həvəsləndirin. Başlamaq üçün, onların gücünü sizin ətrafınızda olan adamların məhdud dairəsində yoxlayın və baxın, görün nə alınır. Mən düşünürəm ki, adamlar bu ideyanı məmnuniyyətlə dəstəkləyəcəklər.

“Damcı”, mənə, bax bu şəkildə də ola bilər. Bu məktubu mən 11 yaşım olanda babama yazmışam, əla ideyasına görə ona öz təşəkkürümü bildirmişəm. Biz bu barədə IV fəsildə danışmışıq.

Sizin qabınıza tökülən damcı

4 noyabr 1982-ci il

Əziz Don!

Əla ideyaya və mənim ilk biznesimin açılmasında göstərdiyin köməyə görə çox sağ ol. Əgər sənin parlaq zəkan olmasaydı, “Biz Kids” heç vaxt belə uğur qazana bilməzdi.

Sevgi ilə, Tom

Sizə bir dənə də tapşırıq vermək istəyirik: “damcı”ların köməyi və ya digər istənilən bir üsulla hər ay ən azı beş nəfərə təşəkkür etməyi qarşınıza məqsəd qoyun. Bizim saytımızda siz kiminsə “qab”ını doldurmağın vacibliyi barədə xəbərdarlıq qoya bilərsiniz. Xəbərdaretmə faylı yarada bilərsiniz.

Mətni düşünüb “damcı”da yazandan sonra, onu əlbəəl verə, poçtla, ya da e-maillə göndərə və yaxud da camaat arasında ucadan oxuya bilərsiniz. Sizi kiminsə “qab”ını ağzınacan doldurmağa imkan verən düzgün yolla gedin.

29 Fredrickson, B. (2003, October). Positive emotions and upward spirals in organizations/ Presented at the Gallup Organization World Conference, Omaha, NE.

30 Diener, E. (2003, October). Positive psechology/ Presented at The Gallup Organization World Conference, Omaha, NE.

31 Suffes, S. (2004, January). How Saks Welcomes New Customers. Gallup Management Journal. Retrieved March 4, 2004, from <http://gmj.gallup.com/content/default.asp?ci=10093>.

Epiloq

Təsəvvür edin ki, əgər siz imkan olan hər yerə pozitiv yaymaq qaydasından yapışsanız, sizin dünyanız necə dəyişə bilər. Biz hesab edirik ki, siz aşağıdakıların baş verəcəyini tam şəkildə gözləyə bilərsiniz:

Sizin işiniz özünüzü məmnuniyyətlə və maksimum səmərəli şəkildə realizə edə biləcəyiniz yerə çevriləcək.

Sizin çoxlu dostlarınız olacaq.

Sizin müştəriləriniz və kolleqalarınız məhz sizinlə
işlədiklərinə görə xoşbəxt olacaqlar.

Siz öz nikahınızı möhkəmləndirəcəksiniz.

Siz dostlarınız və yaxın adamlarınızla ünsiyyətin
sevincindən həddindən artıq həzz alacaqsınız.

Siz özünüzü fiziki, psixi və hətta maddi cəhətdən gümrəh
hiss edəcəksiniz.

Biz, həyatımızda “vedrəni doldurmaq” bacarığının olduqca vacib olduğunu təsdiq edən xeyli sayda elmi və həvəskar mülahizələrlə tanış olduq. Müsbət emosiyaları ətrafdakılarla bölüşmək üçün hər imkandan istifadə edin. Siz fərqi çox tezliklə hiss edəcəksiniz. Bəlkə də, siz, hətta dünyanı dəyişmək gücünə malik olacaqsınız. Bir dəqiqə də vaxt itirməyin və işə, artıq indidən başlayın.

Siz bizim internet səhifəmizdə:

pozitiv təsir testindən keçə bilərsiniz;

“parç və vedrə” anketini yükləyib çap edə bilərsiniz;

elektron “pozitiv damcısını” yarada, çap edə və göndərə
bilərsiniz;

“yaddaş” yarada bilərsiniz;

başqaları ilə öz uğurlarınızı bölüşə bilərsiniz;

“vedrəni doldurmaq” məharəti haqqında bilərsiniz;

“Clifton StrengthsFinder”in köməyi ilə özünüzün beş əsas istedadınız
barədə öyrənə bilərsiniz.

Öz Əhvalatınızı Danışın

Siz özünüzü dağın başında hiss etdiyiniz və “qab”ınızın ağzınacan olduğu məqamları yadınıza salın.

Başqaları ilə təmasda olarkən, pozitivin yayılmasının hansı strategiyasından siz daha uğurla istifadə edirsiniz?

Əgər kitab xoşunuza gəlibsə, xahiş edirəm, öz təəssüratlarınızı, qeydlərinizi və məsləhətlərinizi tom@gallup.com ünvanı vasitəsilə mənimlə bölüşün.

Qeyd

Kitab üzərində işləyərkən, biz xeyli sayda tədqiqat əsəri və məqalələri oxuyub öyrəndik. Onlardan bəziləri kitabın səhifələrində öz əksini tapıb, lakin əksəriyyəti “yüngül oxu” formatın uyğun gəlmirdi. Burada yalnız o mənbələr göstərilib ki, onlar, bizim fikrimizcə, oxucu üçün daha böyük maraq kəsb edəcək.

Tövsiyə Olunan Ədəbiyyat

Бакингом М., Коффман К. Сначала нарушьте все правила! Что лучшие в мире менеджеры делают по-другому?; Пер, с англ. М.: Альпина Бизнес Букс, 2008.

Clifton, D.O. & Anderson, E. (2002). StrengthsQuest^ Discover and develop your strengths in academics, career, and beyond. Washington, D.C.: The Gallup Organization.

- Clifton, D.O. & Nelson, P. (1992). *Soar with your strengths*. New York: Delacorte Press.
- Coffman, C. & Gonzales-Molina, G. (2002). *Follow this path: How the world's greatest organizations drive growth by unleashing human potential*. New York: Warner Books.
- Curry, L.A., Snyder, C.R., Cook, D.L., Ruby, B.C., & Rehm, M. (1977). Role of hope academic and sport achievement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73, 1257-1267.
- Dodge, G.W. & Clifton, D.O. (1956). Teacher-pupil rapport and student teacher characteristics/ *the Journal of Educational Psychology*, 47, 364-371.
- Fitzgibbons, R.P. (1986). The cognitive and emotive uses of forgiveness in the treatment of anger. *Psychotherapy*, 23, 629-633.
- Fredrickson, B.L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: the broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56, 218-226.
- Fredrickson, B.L. & Joiner, T. (2002). Positive emotions trigger upward spirals toward emotional well-being. *Psychological Science*, 13, 172-175.
- Fredrickson, B.L., Tugade, M.M., Waugh, C.E., & Larkin, G.R. (2003). What good are positive emotions in crises? A prospective study of resilience and emotions following the terrorist attacks on the United States on September 11th, 2001. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84, 365-376.
- Holges, T.D. & Clifton, D.O. (in press). *Strengths-based development in practice*. Positive psychology in practice. New Jersey: John Wiley and Sons, Inc.
- Hope, D. (1987). The healing paradox of forgiveness. *Psychotherapy*, 24, 240-244.
- Smith, B. & Rutigliano, T. (2003). *Discover your sales strengths: How the world's greatest salespeople develop winning careers*. New York: Warner Books.

Snyder, C.R. (2000). The past and possible futures of hope. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 19, 17-28.

Tucker, K.A. & Allman, V. (2004). *Animals, Inc.* New York: Warner Books.

Winseman, A.L., Clifton, D.O. & Liesveld, C. (2003). *Living your strengths: Discover your God-given talents, and inspire your congregation and community.* Washington, D.C: The Gallup Organization.

Təşəkkürlər

Don Kliftonun və şəxsən öz adımdan bu kitabın ərsəyə gəlməsində köməyi olan hər bir kəsə ürəkdən “çox sağ ol” demək istəyirəm. Mənim babam onun işıq üzü görməsini gözləmədi, lakin mən əminəm ki, o, hər bir kəsə öz minnətdarlığını bildirmək imkanından böyük məmnuniyyətlə, sevinclə

istifadə edərdi. Bu kitab – əgər minlərlə olmasa da, yüzlərlə böyük zəka sahibinin birgə əməyinin nəticəsidir.

İlk növbədə, Şirli Kliftonu – öz nənəmi – uşaqların çox mahir tərbiyəçisini səmimi qəlbdən təbrik etmək istərdim. Dördüncü fəsildə mən böyüdüyüm müddət ərzində məndən öz qayğılarını bir an da olsa əsirgəməyən doğmalarım haqqında danışmışdım. Şirli mənə həyatı öyrədən sevimli müəllim və mənim fəxrlə ən yaxşı dostum adlandırdığım bir insan olub. Məhz nənən həmişə böyük həvəslə bizə tərbiyə verib, bizi oxudub, böyüdüb və inkişaf etdirib.

Şirli – bizim bütün gözəl ailəmizin cazibə mərkəzi olub, o, bu gün də məhz elə qalır. Babamla 58 il bir yerdə yaşayan nənəm, onun ən sadıq dayağı və ən yaxın dostu idi. Mən onların münasibətlərindən səmimi qürur duyurdum və bu gözəl ər-arvad münasibətinin analoqunu bugünədək tanımıram. Don öz həyatını “yaxşını” öyrənməyə həsr etmişdi və bunda onun arvadı ilə münasibəti böyük rol oynamışdı.

Mən, təkcə bu kitabın yazılmasında göstərdikləri dəstəyə və köməyə görə deyil, həm də mənim və babamın həyatında olduqlarına görə, bütün ailə üzvlərimə öz təşəkkürümü bildirmək istəyirəm.

Konn Ratın, Cim Kliftonun, Mer Rekmeyerin və Ceyn Millerin köməyi olmadan bu kitabın ərsəyə gəlməsini təsəvvür etmək belə, mümkün deyil.

Peşəkarlıq baxımından kitabın yaranmasına bir neçə adam məsul idi. “Pozitiv strategiya”lar təkcə iki müəllif tərəfindən düşünülməmişdi, bu kitab – Gellap İnstitutunda, akademiya və ondan kənarında çiyin-çiyinə çalışdığımız insanların birgə söylərinin məhsuludur.

Bizim fikirlərimizin həyata keçməsi üçün gecə-gündüz çalışan iki adamın adını xüsusilə çəkmək istərdim. Çox gözəl redaktor və əsil söz xiridarı olan Ceff Brüer və Petrik Yujkeviç hər bir fəslin dəqiq və tutumlu olması üçün yorulmadan çalışıblar. Əslində, həmmüəllif kimi yazılmağa haqları olan bu adamlar bizim gözəl dostlarımız və tərəfdaşlarımızdır.

Larri Edmondun rəhbərlik bacarığı, heç şübhəsiz ki, kitabın işıq üzü görməsində, dünyaya çıxmasında əsas rol oynayıb. O, intuisiyanın möcüzəsini və mənzərəsini tam şəkildə görmək qabiliyyətini nümayiş etdirib. Tonya Fredstrom, Tom Hatton, Toska Li və Syuzan Saffes gələcək kitabın çoxsaylı qaralamaları üzərində işləməklə bizə böyük köməklik

göstəriblər. Kelli Henri, Poll Petters və Barb Cenford korrektə və redaktə işlərini görüblər, faktları tutuşdurublar. Molli Hardin, Kim Cimeon və Kim Qoldberq kitabı səhifələyiblər, Kristofer Pyördi isə dizayn edib. Bret Bikel və Mett Conson, Kori Keq, Suoti Ceyn və Tiberius Osburndan ibarət peşəkarlar komandası veb-saytı işləyib hazırlayıblar.

Biz, həmçinin öz bilik və ideyalarını həvəslə bizimlə bölüşən böyük psixoloq və alimlər Mixay Çixsentmixaya, Ed Dinerə, Barbara Fredriksona, Deniel Kanemana, Kristofer Petersenə və Martin Celiqmana öz minnətdarlığımızı bildiririk.

Biz gələcək kitabı təkmilləşdirərkən aşağıda adları çəkilən insanların hər biri onun ərsəyə gəlməsinə öz əvəzsiz töhfələrini veriblər: Vandana Ollman, Çip Anderson, Debbi Anstin, Rakşa Arora, Kelli Eylyord, Şeril Bimer, Ayrin Börkland, Ceyson Karr, Deb Kristenson, Culiya Klement, Kurt Koffman, Barri Konçi, Yon Konradt, Kristin Kurvill, Kork Koks, Ctiv Krebtri, Kaykl Kyudbek, Bet Körd, Larri Körd, Tim Din, Reney Dey, Den Drous, Eldin Erlix, Şerri Erlix, Minda Feyt, Piter Fleyd, Qabriel Qonsales-Molina, Cendi Qraff, Trişa Holl, Cim Harter, Tay Hartmen, Sonni Hill, Brayen Hittlet, Tim Hoces, Elison Hanter, Mark Con, Todd Conson, Emili Kille, Cim Kriqer, Cerri Kriqer, Aaron Lemski, Culia Lemski, Stiv Liçl, Kurt Lisveld, Rozanna Lisveld, Şeron Luts, Yan Meyns, Cekki Merritt, Yan Miller, Bred Mladıy, Endi Monnix, Pem Morrison, Qeyl Müller, Syu Mann, Jak Mörfi, Qrant Massmen, Ron Nyumen, Erik Hilsen, Terri Noel, Mett Norkvist, Meri Lu Novak, Stiv O'Brayen, Erik Olsen, Deyvid Osbori, Eşli Peyc, Rod Penner, Mark Poq, Adam Pressman, Syuzan Raff, Cillen Reymniç, Con Reymniç, Ceyson Rod, Pem Rulman, Qerri Rassel, Robin Cilc, Şeril Siqman, Qeylin Skoroxod, Co Ctre, Ross Tomson, Rozmari Trevis, Sara Van Alen, Martin Uolş Ceyson Veber, Krist Veydenfeld, Con Vud, Ol Vudc və Uoppen Rayt.

Sonda isə, biz dünyanın gözəl olduğuna inanan, öz həyatlarını onu daha da yaxşı etməyə həsr edən Gellap İnstitutundakı minlərlə tərəfdaş və dostlarımıza öz təşəkkürümüzü bildirmək istəyirik. Donun adından və şəxsən öz adımdan köməyə görə səmimi qəlbdən çox sağ olun deyirəm.

“Gallup Press”in maarifçilik missiyası yer üzünün altı milyardlıq sakinini idarə edənləri, öyrədənleri və yönəldənləri lazım olan informasiyalarla təmin etməkdən ibarətdir. Gellap İnstitutunun buraxdığı

kitablar elmi yanaşma və şərəf, borc və müstəqillik prinsiplərinə uyğunluqları ilə seçilirlər.

Müəlliflər Haqqında

Tom Rat – Gellap İnstitutunun qlobal praktika rəhbəridir.

Peşəkar inkişafı ilə bağlı qiymətləndirmədə, kitab və proqramların yaradılmasında ekspert qismində çıxış edir. Babası Donald Kliftonla birgə yazdığı “Now, Discover Your Strengths” bestsellerinin -müəllifidir.

Tom – Miçigan Universitetinin məzunudur. Cons Hopkins Universitetində ikinci təhsil alır.

Donald Kliftonu (1924-2003) Amerika Psixoloji Assosiasiyası insan mədəniyyəti psixologiyasının atası və pozitiv psixologiyanın babası adlandırır. O, Gellap İnstitutunun direktorlar şurasının sədri olub. Onun yaratdığı qiymət şkalası (Clifton StrengthFinder) sayəsində minlərlə adam özündə olan istedadı açmağı və öz gücünə inanmağı bacarıb. Bir çox kitabların, o cümlədən “Now, Discover Your Strengths” bestsellerinin həmmüəllifidir.

Əgər hər bir kəs bu kitabı oxusa, dünya daha da yaxşı ola bilər.

Ceyms Rayt,

ABŞ nümayəndələr palatasının keçmiş spikeri

Klifton və Rat amerika şirkətlərində hökmranlıq edən müasir neqativ tendensiyaların qarşısını almaq üçün yoxlanılmış üsul təklif edirlər. Kitabda verilən ibrət dərsləri sizə öz iş yerinizin pozitivin və məhsuldarlığın yenilməz istehkamına çevrilməsi yolunda vacib olan addımları atmağa kömək edəcəkdir.

“Selling Rower” jurnalı

Bu kitabda nə qədər ağıllı fikirlər və lazımlı mülahizələr gizlənilib!
Həyatının maraqlı və səmərəli, kolleqaları ilə münasibətdə xoş və harmonik
olmasını istəyən hər kəsə onu oxumağı tövsiyə edirəm.

Dipak Çopra,

həkim və yazıçı, bir sıra bestsellerlərin müəllifi

Bu kitab maraqlı və yaddaqalandır. O, pozitivlik mədəniyyətini
yaratmağa can atan istənilən şirkətin məcburi tədris planının bir hissəsinə
çevrilməlidir.

Val Cey Halamandaris,

“National Association for Home Care”nin -prezidenti

İfadənin sadəliyi, qoy sizi aldatmasın. Bu, çox ciddi kitabdır.

“USA TODAY”