

ပိတ်ကူးချိချိအနုပညာ

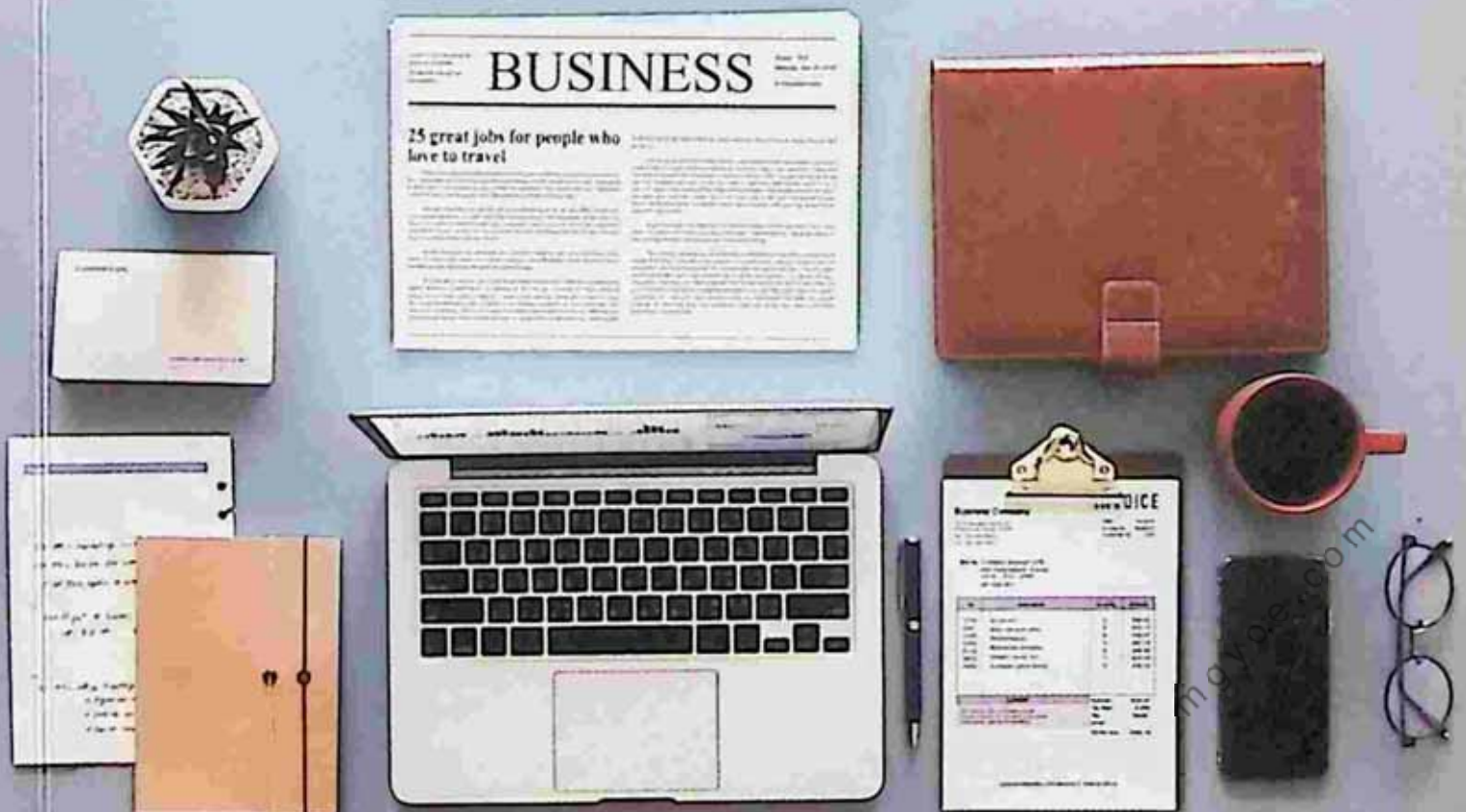
ရွှေရောင်ဥပဒေသ ဖြစ်တဲ့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်

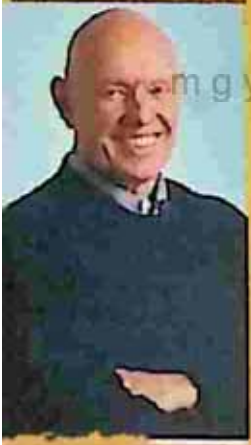
THERE'S NO SUCH THING AS BUSINESS ETHICS

John C. Maxwell

ကောင်းသာ-မြန်မာပြန်

photo&design PIXABAY





“သွေးဆောင်မယ့်၊ အာရုံနှိုးဆွမယ့် ကြီးကြီးမားမား လိုအပ်လှတဲ့ သတင်းလွှာကတော့ ဘဝရဲ့ သီးခြားအစိတ်အပိုင်းတွေ အားလုံးထဲ စုပေါင်းသဟာဇာတဖြစ်နေတဲ့ အလယ်ဗဟိုမှာ ရွှေရောင်ဥပဒေသဆိုတဲ့ ကိုယ်ကျင့်တရား ရှိလာတဲ့အချိန်ပါပဲ။ ဒီ ရွှေရောင်ဥပဒေသက မှန်ကန်ပြီး အလုပ်တွေ အဆင်ပြေပြေ ဖြစ်စေတယ်”

-ဒေါက်တာ စတီဗင်အာကိုပေး

“မြင့်မြင့်မားမား ထိရောက်တဲ့ လူတွေရဲ့ အလေ့အထ ၇ မျိုး” စာအုပ်ရေးသူ

သမိုင်းလုပ်ငန်းပိုင်း၊ အစိုးရပိုင်းနဲ့ အားကစားရေးရာက ပုံပြုအကြောင်းတွေနဲ့ ပါရမီပါတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေက ဒီထာဝရ ဥပဒေစည်းမျဉ်းတွေကို ဘယ်လို သုံးသွားကြပါသလဲ။ ခက်ခဲတဲ့ စီးပွားရေးအဆုံးအဖြတ်တွေ၊ တန်ဖိုးဖြတ်မှုတွေ၊ အမှုသည်တွေရဲ့ကိစ္စတွေ၊ ကိုယ်ကျင့်တရား အတားအဆီးတွေကို ဘယ်လို ကျော်လွှားခဲ့ကြသလဲ။

ကိုယ်ကျင့်တရား အတားအဆီးတွေ ကျော်လွှားပုံ ကျော်လွှားနည်း၊ အလျော့အတင်း အပေးအယူတွေ ကြောင်းကျိုးသင့်စွာ အလုပ်တတ်ဆုံးလူ ၅ ဦးရဲ့ အကြောင်းတွေ။ စီးပွားရေး ကိုယ်ကျင့်တရားတွေ တည်ဆောက်ရာမှာ ဒီရွှေရောင်ဥပဒေသတွေ ဘယ်လို အသုံးပြုကြောင်းနဲ့ ထုတ်လုပ်နိုင်စွမ်း တိုးတက်လာလို့ အသင်းအလုပ်တွေကို အားပေးရင်း ဝန်ထမ်းတွေ ဘက်ပြောင်းလိုမှုတွေ လျော့ကျလာစေပြီး ဖောက်သည်တွေ ကိုယ့်ဆီပြန်လာရေးကိုပါ ထိန်းထားနိုင်ပါလိမ့်မယ်။

Barcode with text: KGT0071, 1,700.00 KS

ရွှေရောင်ဥပဒေပြစ်တံ့မီးပွားရေလုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်၊ ကောင်းသား
စာမျက်နှာ ၁၃၀+ မျက်နှာ၊ ၁၆ စင်တီ x ၁၈.၅ စင်တီ

ထုတ်ဝေသူ - ဦးစန်ဦး၊ စိတ်ကူးချိုချိုစာပေ(၀၀၅၃၈)၊ ကျ၊ ၁၆၄လမ်း၊ တာမွေ၊ ရန်ကင်း၊
ပုံနှိပ်သူ - ဒေါ်ဝင်းမာ၊ စိတ်ကူးချိုချိုပုံနှိပ်တိုက်(၀၀၄၁၂)၊ ၁၁၇၉၊ မစိုးရိမ်လမ်း၊ ရန်ကင်း၊
၂၀၁၈၊ ဒီဇင်ဘာလ၊ ပထမအကြိမ်၊ အုပ်ရေ ၅၀၀၊

ရောင်းစွဲ ၁ ၇ ၀ ၀ ကျပ်

email: skccph@gmail.com ; P.O.Box: 705
www.facebook.com/SKCCMyanmarbook
www.skccmyanmarbook.com

စိတ်ကူးချိုချိုစာစုပုံ



ရွှေရောင်ဥပဒေသဖြစ်တဲ့
စီးပွားရေးလုပ်ငန်းကျင့်ဝတ်
THERE'S NO SUCH THING
AS BUSINESS ETHICS
John C. Maxwell

ကောင်းသာ

မြန်မာပြန်

မဝေမအကြိမ်၊ ၂၀၁၈

mgyc.com

mgyc.com

ဆုံးဖြတ်ချက်ချဖို့အတွက် တစ်ခုတည်းသော ဥပဒေသက
တော့ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုတဲ့ ရွှေရောင်ဥပဒေသ ပဲရှိပါ
တယ်။

mgyc.com

mgyc.com

ဒီစာအုပ်က သင့်ကို ကျင့်ဝတ်တရားနဲ့ညီတဲ့
ဘဝတစ်ခုမှာ နေထိုင်ရင်းနဲ့ ကျင့်ဝတ်တရားပြည့်တဲ့
ဆုံးဖြတ်ချက်တွေ ချမှတ်ရေးမှာ သင့်ဇောက်ချမှုအတွက်
သင့်ကို ရည်ညွှန်းပါတယ်။

စာရေးသူအကြောင်း

‘John C. Maxwell’ က အမေရိကန်မှာ ခေါင်းဆောင်မှုပညာ ကျွမ်းကျင်မှု ပါရဂူတစ်ယောက် အဖြစ်သိထားကြတယ်။ ‘INJOY Group’ ကို တည်ထောင်ခဲ့သူလည်း ဖြစ်ပါတယ်။ ဒီအုပ်စုအဖွဲ့အစည်းက လူတွေကို သူတို့ရဲ့ ခေါင်းဆောင်မှုပညာ အစွမ်းအစတွေ အမြင့်မားဆုံး ဖြစ်လာအောင် ကူညီပေးပါတယ်။

သူဟာ နယူးယော့ခ်တိုင်း သတင်းစာကြီးရဲ့ ရောင်းရအစွံဆုံး စာရေးဆရာအဖြစ် စာအုပ်ကျမ်း ၃ အုပ်ကို ပြုစုရေးသားခဲ့ပါတယ်။ အဲဒီကျမ်းတွေက.....

- ၁။ The 21 Irrefutable Laws of Leadership
- ၂။ Running With the Giants
- ၃။ Thinking for a Change

There's No Such Thing As BUSINESS ETHICS

သင့်ရဲ့စီးပွားရေးနဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဘဝ ၂ မျိုးစလုံးမှာ အဆင့်အတန်း တစ်ခုတည်းနဲ့ သုံးနိုင်တဲ့ ကျွန်တော်တို့ အားလုံး သိထားကြတာတစ်ခုက တော့ ရွှေရောင်ဥပဒေသကို ယုံကြည်ကြဖို့ပါပဲ။ ယခုရောင်းရဖွဲ့တဲ့ စာရေး ဆရာ 'ဂျွန်စီမက်စ်ဝဲလ်' က နေရာတကာ အထူးသဖြင့် စီးပွားရေး လုပ်ငန်းမှာ စံနမူနာအဖြစ် ကျင့်သုံးရမယ့် စီးပွားရေးကျင့်ဝတ်တွေကို ရွှေရောင်ဥပဒေသအဖြစ် အံ့ဩဖွယ်ရာ ဒီစာအုပ်မှာ ဖော်ပြထားပါတယ်။

- သမိုင်းလုပ်ငန်းပိုင်း၊ အစိုးရပိုင်းနဲ့ အားကစားရေးရာက ပုံပြ အကြောင်းတွေနဲ့ ပါရမီပါတဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေက ဒီထာဝရ ဥပဒေစည်းမျဉ်းတွေ ဘယ်လိုသုံးသွားကြပုံ။
- ခက်ခဲတဲ့ စီးပွားရေး အဆုံးအဖြတ်တွေ၊ တန်ဖိုးဖြတ်မှုတွေ၊ အမှုသည်တွေရဲ့ ကိစ္စတွေ၊ ကိုယ်ကျင့်တရား အတားအဆီး တွေ ကျော်လွှားကြပုံတွေရဲ့ ဥပမာသာဓက ပြချက်။
- ကိုယ်ကျင့်တရား အတားအဆီးတွေ ကျော်လွှားပုံနည်း၊ အလျော့အတင်း အပေးအယူတွေ ကြောင်းကျိုးသင့်စွာ အလုပ်တတ်ဆုံးလူ ၅ ဦးရဲ့ အကြောင်းတွေ။
- စီးပွားရေး ကိုယ်ကျင့်တရားတွေ တည်ဆောက်ရာမှာ ဒီရွှေ ရောင် ဥပဒေသတွေ ဘယ်လို အသုံးပြုကြောင်းနဲ့ ထုတ်လုပ်နိုင် စွမ်း တိုးတက်လို့ အသင်းအလုပ်တွေကို အားပေးရင်း ဝန်ထမ်းတွေ ဘက်ပြောင်းလိုမှုတွေ လျော့ကျစေပြီး

ဖောက်သည်တွေ ကိုယ့်ဆီပြန်လာရေးကို ထိန်းထားနိုင်ပါ
လိမ့်မယ်။

ရွှေရောင်ဥပဒေသက စီးပွားရေးအောင်မြင်မှုအတွက် ပြည့်ဝပြီး
ပြည့်စုံတဲ့ ပတ်ဝန်းကျင်ဖန်တီးရေးကို ‘ဂျန်စီမက်စ်ဝဲလ်’ က နည်းလမ်း
ပေါင်းများစွာ ဖွင့်လှစ်ပြရုံသာမက ကြီးမားတဲ့ ဉာဏ်ပညာ၊ နွေးထွေးမှုနဲ့
ဟာသတွေနဲ့ တင်ပြထားတယ်။ အမှားအယွင်းမရှိတဲ့ သုတေသနနဲ့
သမိုင်းရဲ့ အကောင်းဆုံးတွေ၊ တွေးခေါ်ရှင်တွေရဲ့ အယူအဆတွေနဲ့
နောက်ခံပြုရင်း ဒီစာအုပ်က တောက်ပစွာ သရုပ်ဖော်ထားတာက အားလုံး
အတွက် အနိုင်ရရေး အခြေအနေတွေ မွေးစားရေးအတွက် မှန်ကန်တဲ့
ကိစ္စတွေလုပ်နည်း၊ ဝန်ထမ်းတွေအတွက် အကောင်းမြင်ရလဒ်တွေနဲ့
ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူတွေ သင့်ကိုယ်ပိုင် စိတ်အခြေအနေမှာတောင် ဒီရလဒ်တွေ
ရှိစေတဲ့ နည်းတွေပြထားပါတယ်။ စီးပွားရေးတွေက ချောချောမွတ်မွတ်နဲ့
သိပ်လည်ပတ်နေပြီး အမြတ်အစွန်းတွေလည်း တိုးလာတယ်။ အနာဂတ်
မှာ ကြွယ်ဝတိုးတက်မှုတွေ နှစ်များတွက်ဖြစ်လာဖို့ ရေခဲမြေခဲတွေ ချမှတ်
နိုင်တာကို သင်သိနေတယ်။ ဒါတွေဟာ ကြိုးစားတာနဲ့အမျှ မှန်ကန်
နေဦးမယ့် ရွှေရောင်ဥပဒေသကိုပဲ ကျေးဇူးတင်ရမှာပါပဲ။



မာတိကာ

- အမှာစကား	က
၁။ စီးပွားရေးကျင့်ဝတ်မှာ ဘာတွေပဲဖြစ်ပျက်နေပါစေ	၁
၂။ ဘာကြောင့် ဒီဥပဒေသက ရွှေရောင်ဖြစ်နေရတာလဲ	၂၁
၃။ ရွှေရောင်ဥပဒေသက သင်နဲ့အတူ စတင်လာသော်	၄၀
၄။ ၂၄ ကာရက် ရွှေဘဝတစ်ခုမှာ နေထိုင်ခြင်း	၆၀
၅။ ရွှေရောင်ဥပဒေသကို 'မှေးမှိန်လွင့်ပြယ်' စေနိုင်တဲ့ ကဏ္ဍငါးရပ်	၇၇
၆။ သင့်ရဲ့ရွှေရောင်အခွင့်အလမ်းကို ဖမ်းဆုပ်ထားပါ	၉၆
၇။ 'မိဒါ့ဘုရင်ကြီးရဲ့ လက်ထိချက်' မျိုးကို ဘယ်လိုတိုးတက်စေမလဲ	၁၀၉

- နိဂုံး (ရွှေရောင်ဥပဒေသအတွက် ရှေ့ဆက်လျှောက်ပါလော့) ၁၂၅



အမှာစကား

လပေါင်းများစွာက နယူးယော့မှာ Aol Time Warner စာအုပ်တိုက်ရဲ့ ဥက္ကဋ္ဌနဲ့ CEO ဖြစ်သူ 'လောရင့် ဂျေခရစ်ရှ်ဘွန်း' နဲ့ အတူညီစာ စားခဲ့ရတယ်။ စကားစမြည် လက်ဆုံကျနေခိုက် တစ်နေရာရောက်တော့ သူက ကျွန်တော့်ကို စိုက်ကြည့်ပြီး ပြောလိုက်တာက "ဈွန် ရေ၊ အခု ကျွန်တော်ပြောမယ့် ကိစ္စကို လုပ်ဖို့က အသင့်တော်ဆုံး၊ အပြည့်ဝဆုံးလူက ခင်ဗျားပဲရှိတယ်လို့ ကျွန်တော်ထင်တယ်။ စီးပွားရေး ကျင့်ဝတ်တရား အကြောင်း ခင်ဗျားစာအုပ်တစ်အုပ်ရေးပါလားဗျ။ ဘယ်လိုသဘောရသလဲ" တဲ့။

"ဒါမျိုးခွဲခြားပြောလို့ မရပါဘူး" လို့ ကျွန်တော် ပြန်ပြောမိတယ်။

သူက ကျွန်တော့်မှတ်ချက်ကို အတော်အံ့ဩသွားပုံ ရတယ်။ "ဘာတဲ့၊ ခင်ဗျားက ဘာကို ဆိုလိုတာလဲ"

"စီးပွားရေးလုပ်ငန်း ကျင့်ဝတ်လို့ ခွဲပြောလို့ ရတာမျိုး မရှိဘူး လို့ပြောတာပါ။ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုတာ ဘယ်နေရာ ဖြစ်ဖြစ် တစ်ခုတည်းပဲ ရှိပါတယ်။ လူတွေဟာ သူတို့ရဲ့ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်း ဘဝအတွက် ကျင့်ဝတ်အတွဲတစ်တွဲ

သုံးဖို့ ကြိုးစားတယ်။ နောက် သူတို့ရဲ့ စိတ်ဓာတ်ရေးဘဝ အတွက် နောက်ကျင့်ဝတ်တစ်ခု၊ အိမ်က မိသားစုနဲ့ ပတ်သက်လို့ ကျင့်ဝတ်တစ်မျိုး လုပ်ချင်ကြတယ်။ အဲဒါပြဿနာတွေ ပွားတော့တာပဲ။ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုတာ ဘယ်နေရာမဆို တစ်ခုတည်းပါပဲ။ တကယ်လို့ သင်က ကိုယ်ကျင့်စာရိတ္တနဲ့ ပြည့်စေလိုတဲ့ ဆန္ဒရှိရင်တော့ ဘဝကုန်းပတ် တစ်လျှောက် အဆင့်အတန်း အဆင့်တစ်ခုတည်းနဲ့ (ကိုယ်ကျင့်တရားကောင်းသူ အဖြစ်) နေနိုင်မှာ ဖြစ်ပါတယ်”

ပညာရေးမှူးများ၊ ဒဿနဆရာကြီးများ၊ သဘောတရားရေးဆရာများ၊ ရှေ့နေများက လောကမှာ ဘာရေးပါသလဲဆိုတာကို သိပ်ရှုပ်ထွေးစွာ လုပ်ဆောင်နေမိကြတယ်။ ဒါပေမဲ့ ရှုပ်ထွေးစရာကို မလိုအပ်ပါဘူး။

တကယ်လို့ သင်ဒီစာအုပ်ထဲက စာတွေဖတ်ရရင် သင်ကိုယ်ကျင့်တရား ပြည့်ပြည့်ဝဝနဲ့ အလုပ်လုပ်သွားရင်း နေထိုင်ရတဲ့ လူတစ်ယောက်အဖြစ် ပိုင်ဆိုင်ရလိမ့်မယ်လို့ ကျွန်တော်ယုံကြည်တယ်။ ဒီစာအုပ်က ပိုကြီးမားတဲ့ အောင်မြင်မှုအားထုတ်ဖို့ နည်းလမ်းတွေရရေး သင့်ကို ကူညီပေးပါလိမ့်မယ်။



စီးပွားရေးကျင့်ဝတ်မှာ ဘာတွေပဲဖြစ်ပျက်နေပါစေ

၂၀၀၁ ခု နိုဝင်ဘာ ၈ ရက်မှာ ၉၀ ခုနှစ်တွေက အထွန်းတောက်ဆုံး၊ ဟော့အဖြစ်ဆုံး ကုမ္ပဏီတစ်ခုဖြစ်တဲ့ 'အင်ရွန်' (Enron) က သူတို့ရဲ့ စာရင်းကိုင်အလေ့အကျင့်တွေကြောင့် ငွေဖောင်းပွမှုဖြစ်ပြီး ဝင်ငွေကိန်းဂဏန်းတွေ လေးနှစ်အချိန်အတွင်း ဒေါ်လာ ၅၈၆ သန်းဖောင်းပွသွားကြောင်း ဝန်ခံလိုက်တယ်။ နောက်တစ်လအကြာ၊ Enron ဟာ အခန်း (၁၁) လူမွဲကြေညာလိုက်ရတယ်။ ၂၀၀၂ ခု စောစောပိုင်းမှာတော့၊ တရားရေးဌာနက ကုမ္ပဏီအတွင်းလုပ်ပုံ အလေ့အထတွေကို စုံစမ်းစစ်ဆေးရေး ဝင်လာတော့တယ်။ ကုမ္ပဏီရဲ့ အဆင့်အတန်းအပေါ် အမှုဆောင်တွေက ဘယ်လောက်ကောင်းကောင်း နားလည်တန်ဖိုးထားကြသလဲဆိုတာ စုံစမ်းရေးသမားတွေ သိလိုကြတယ်။ အမှုဆောင်တွေက သူတို့လက်အောက်က ဝန်ထမ်းတွေကို ကိုယ်ပိုင်တဲ့ အင်ရွန်ရဲ့ စတော့ရှယ်ယာတွေကို တိတ်တိတ်ခိုးထုတ် ရောင်းပစ်ကြတယ်။ ဒေါ်လာ ၁ ဘီလီယံဖိုး ရောင်းစားပစ်ကြတာပါ။ ကုမ္ပဏီက မိုက်ပူလာပြီး ဝန်ထမ်းတွေရဲ့ အငြိမ်းစားစုငွေတွေ ပျက်ပြယ်သွားတာ၊ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံသူတွေ စုံစုပေါင်း ဒေါ်လာ ၆၀ ဘီလီယံကျော် ဆုံးရှုံးကုန်ကြတယ်။ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံ

သူတွေ လန့်ဖျပ်တုန်လှုပ်ကုန်ကြပြီး အမေပြဿနာပေါ်လာတယ်။ ဒါတွေ ဘယ်လိုဖြစ်လို့ ဘာကြောင့်ဖြစ်ရသလဲ။ ဘယ်သူကြောင့်ဖြစ်ရသလဲ။

လအနည်းငယ်အကြာ ၂၀၀၂ ခု၊ မတ်လ ၂၇ ရက်မှာ လူတွေ အဝန်းအဝိုင်းက ကိုယ်ကျင့်တရား အကြောင်းပြောလာကြတယ်။ စတင် ကျယ်ပြန့်လာရတဲ့ အကြောင်းကတော့ နိုင်ငံရဲ့ ဆဋ္ဌမအကြီးဆုံးကေဘယ် ကုမ္ပဏီဖြစ်တဲ့ 'အဒါဖီးရား' (Adelphia) ဆက်သွယ်ရေး ကုမ္ပဏီက သူ့မှာ ငွေကြေးကိစ္စ ပြဿနာတွေ ဖြစ်နေကြောင်း ကြေညာလိုက်လို့ပါပဲ။ ကုမ္ပဏီတည်ထောင်သူ 'ဂျွန်ရီဂါစ်' နဲ့သူ့သားသုံးယောက် 'တီမိုဘီ'၊ 'မိုက်ကယ်'နဲ့ 'ဂျိမ်းစ်' တို့က ကုမ္ပဏီရဲ့ ရပိုင်ခွင့် စုပေါင်းကြွေးမြီစုစုပေါင်း ဒေါ်လာ ၃.၁ ဘီလီယံကို ပုဂ္ဂိုလ်ရေးဝယ်ခြမ်းမှုတွေနဲ့ မိသားစုရဲ့ ငွေရေးကြေးရေး ပရိဂျက်တွေမှာ အလွဲသုံးစားလုပ်ခဲ့ကြတယ်။ ရီဂါစ်ကို ထုတ်ပယ်ပြီးနောက် ဒေဝါလီ ခံသွားရတော့တယ်။ စတော့တွေ ထိုးကျသွားပြီး ၂၀၀၂ ခု၊ ဇွန်လ ၃ ရက်မှာ 'အဒါဖီးရား' ဟာ Nasdaq ရဲ့ စာရင်းက ပယ်ဖျက်ခံလိုက်ရပါတော့တယ်။ လူတွေက စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေမှာ ကိုယ်ကျင့်စာရိတ္တနဲ့ ပတ်သက်လို့ ပိုစိုးရိမ်ပူပန်လာကြတော့တယ်။ လူတွေက ဒီလိုမေးခွန်းတွေ မေးလာကြတာပေါ့။

“ဘယ်လို လူစားမျိုးတွေက ဒါမျိုးလုပ်ကြတာလဲ။ ဒါတွေက ဘယ်လို ဖြစ်ကုန်ကြတာလဲ။ ဒါမျိုးထပ်ပြီး ဖြစ်နိုင်သေးသလား။”

အလားတူစွာပဲ၊ Tyco ရဲ့ CEO ဖြစ်တဲ့ 'ဒင်းနစ် ကော့ဇာလိုးစကီး' က နယူးယော့စ်စီးတီး၊ မန်ဟက်တန်က ခရိုင်တရားရှေ့နေရုံးကနေ တရားစွဲဆိုခြင်း ခံခဲ့ရတယ်။ အနုပညာလက်ရာတွေနဲ့ အခြားအဖိုးတန်ပစ္စည်းတွေ ကိုယ်ပိုင်ဝယ်ပြီး အရောင်းခွန်ငွေပေါင်း ဒေါ်လာ ၁ သန်းရှောင်တိမ်းမှုကြောင့်ပါပဲ။ စုံစမ်းရေးသမားတွေက သူ့လုပ်ရပ်တွေထဲမှာ

ဆက်ပြီးတွေ့ရှိရတဲ့ မသမာမှုတွေက သူနဲ့အခြား Tyco ရဲ့ အမှုဆောင် နှစ်ယောက်က ကုမ္ပဏီရဲ့ ငွေတွေဒေါ်လာ ၆၀၀ သန်းလောက် သုံးထား ကြတာပါပဲ။ ပုဂ္ဂလိက ကိုယ်ကျင့်စာရိတ္တ ဖောက်ပြားမှုတွေကို လူတွေ စိုးရိမ်ပူပန်လာကြတာက အုတ်အော်သောင်းတင်းဖြစ်လာပါတော့တယ်။

အဲဒီလ နောက်ပိုင်းမှာ 'Time' မဂ္ဂဇင်းကြီးက 'နွေရာသီ မယုံ သင်္ကာမှုကြီး' လို့ အစီရင်ခံစာမှာ ထပ်ကြေညာလိုက်ပါတယ်။ တိုင်း CNN ဆန္ဒခံယူမှုအရ "အမေရိကန်အများစုရဲ့ ၇၂%ဟာ ကုမ္ပဏီပေါင်း မြောက်မြားစွာရဲ့ ကောက်ကျစ်လိမ်ညာလှည့်စားမှုတွေကို ကြောက်ရွံ့ လာကြတာဟာ ကိုယ်တစ်ယောက်တည်း မဟုတ်တော့မှန်း သိလာကြ တယ်။ WorldCom ကုမ္ပဏီကြီးက သူတို့ရဲ့ စာရင်းကိုင်မှုလုပ်ငန်းစဉ် တွေမှာ မမှန်မကန် မှားယွင်းမှုတွေ ဖြစ်နေကြောင်း ဌာနတွင်း စာရင်းစစ် အဖွဲ့က တွေ့ရှိတယ်လို့ ကြေညာရတယ်။ ၂၀၀၀ နဲ့ ၂၀၀၂ အကြားက အမြတ်ငွေတွေမှာ ဒေါ်လာ ၇.၁ ဘီလီယံဖိုး ပိုပြထားသတဲ့။ World Com ကပြောတာက ၅ ကွာတာအတွင်း ဒေါ်လာ ၃.၈ ဘီလီယံ ကုန်ကျ ငွေတွေက မမှန်မကန်ဘူးလို့ဆိုတယ်။ အကျိုးဆက်တွေ ဘာတွေဖြစ်လာ သလဲ။ အလုပ်သမားပေါင်း ၁၇၀၀၀ အလုပ်ပြုတ်သွားရတာပါပဲ။ စတော့ရှယ်ယာ ၇၅%ကျော် ထိုးကျလာတော့တာပေါ့။ လူထုကြားထဲ မေးခွန်းတွေ တိုးလာရတယ်။ ဘာကြောင့်ဒါတွေ ဖြစ်ရသလဲ။ ကုမ္ပဏီ တွေ ကိုယ်ကျင့်စာရိတ္တ ဘာလို့ဖောက်ပြန်တာလဲ။ စီးပွားရေးကျင့်ဝတ်မှာ ဘာတွေ ဖြစ်ဦးမှာလဲ။

နောက်သို့ပြန်ဆုတ်

လူတွေများစွာ အမေရိကန်နိုင်ငံအတွင်း ကိုယ်ကျင့်တရားဖောက် ပြန်လာမှုတွေကို ရွံရှာစက်ဆုပ်လာကြတယ်။ မရိုးသားမှုတွေ၊ လိမ်ညာမှု

တွေနဲ့ ဖျားနာနေကြတယ်။ UC ဘာကလေး စာရင်းကိုင်ပါမောက္ခ 'ဘရက်ထရူးမင်း' က Haas စီးပွားရေးကျောင်းမှာ သင်ကြားနေစဉ် ခုလိုမှတ်ချက်ချတယ်။ 'နေ့စဉ်တိုင်းလိုလို ဈေးကွက်တွေက ထိုးကျနေ နေတော့ ရင်းနှီးမြုပ်နှံမယ့်သူတွေဟာ ဘယ်သူ့ကို ယုံကြည်စိတ်ချရမှန်း မသိတော့ဘူး။ ဒီလိုကိစ္စတွေ ပေါ်လာတော့ တည်ဆောက်ဖို့ ဆက်လုပ် ရရုံပဲပေါ့။"

ဒီပြဿနာတွေက စီးပွားရေးလောကမှာသာ မဟုတ်တော့ဘဲ ဘာသာရေးအဖွဲ့အတွင်းတွေမှာပါ တွေ့လာရတယ်။ ကက်သလစ် ဘုရားရှိခိုးကျောင်းအတွင်း ပေါ်ပေါက်ဖွင့်ချနိုင်ခဲ့တဲ့ အံ့ဩစရာမသမာမှု အကြောင်းတွေကို လူထုတွေ သြချရတယ်။ ပူလစ်ဇာဆုတောင် ရသွားသူ သမိုင်းပါမောက္ခ 'စတီဗင်အမ်ဘရိုစ်' ကတောင် သူ့စာအုပ် 'အပြာရောင် အရိုင်းအစိုင်း' (The Wild Blue) အတွက် သမိုင်းဆရာ 'သောမတ် ချိုင်ဒါးစ်' ဆီက အချက်တွေ ခိုးချခဲ့သေးတယ်။ သူများစာတွေ ကိုယ့်စာ လိုလို ခိုးချတာလည်း ပူလစ်ဇာဆု ရသွားတယ် ဆိုတော့ ဒီစာပေဆုရဲ့ ဂုဏ်သိက္ခာထိုးကျရတော့တယ်။

ဆောက်လိုက်စီးတီးမှာ ကျင်းပတဲ့ ဆောင်းရာသီအိုလံပစ်အား ကစားရဲ့ စကိတ်စီးအလှ ပြိုင်ပွဲမှာလည်း ဂျူရီလူကြီးတွေရဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက် တွေမှာ မလျော်သြဇာနဲ့ ဘက်လိုက်ခဲ့တဲ့ မမှန်မကန်မှုတွေ ဖြစ်ခဲ့ရ တယ်။

အများမဲဆန္ဒ ကောက်ယူသူ 'ဂျော့ဘာနာ့' က အသက်မွေးဝမ်း ကျောင်းများစွာက ခေါင်းဆောင်များဆီ 'ပြည့်ဝတဲ့ ယုံကြည်ချက်' အကြောင်းနဲ့ ပတ်သက်ပြီး သဘောထား ကောက်ယူရာမှာ 'အလုပ်ရ ရေးနဲ့ ဆက်နွယ်တဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေမှာ အနီးစပ်ဆုံး ကိုယ်ကျင့်စာရိတ္တ' ရှိမရှိကြည့်ရှုလိုက်တော့ ရလဒ်တွေက အောက်ပါအတိုင်း ချောက်ကမ်း ပါးကျရတဲ့ ဘဝတွေ ရပါတော့တယ်။

ခေါင်းဆောင်အမျိုးအစား ပြည်သူတွေရဲ့ 'အပြည့်အဝယုံကြည်မှု' ရတဲ့%

- ကော်ပိုရေးရှင်းကြီးတွေရဲ့ အမှုဆောင်များ ၃%
- ရွေးချယ်ခံရတဲ့ အစိုးရအရာရှိကြီးများ ၃%
- ရုပ်ရှင်တီဗီထုတ်လုပ်သူ၊ ဒါရိုက်တာများနဲ့ စာရေးဆရာများ ၃%
- သတင်းထောက်၊ စာနယ်ဇင်းသမားများ ၅%
- လုပ်ငန်းအသေးစားပိုင်ရှင်များ ၈%
- ဘုန်းတော်ကြီး၊ ဆရာတော်၊ ဓမ္မကထိကများ ၁၁%
- ကျောင်းဆရာများ ၁၄%

ဒီစာရင်းဇယားအရ လူထုရဲ့ အယုံအကြည်ရဖို့က ကျောင်းဆရာများဖြစ်နေတယ်။ မေးတဲ့လူ ၇ ယောက်မှာ ၆ ယောက်က သူတို့ရဲ့ ပြည့်ဝတဲ့ ယုံကြည်မှုကို ပေးလိုတဲ့ ဆန္ဒမရှိကြတာတွေ့ရတယ်။

ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်း

ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့ ရွံ့ရှာစက်ဆုပ်မှုတို့က အခုဆွေးနွေးရမယ့် အလှည့်ရောက်လာပါတယ်။ လူတွေသိချင်တာက ဘာကြောင့်ကိုယ်ကျင့်တရားက ဒီလိုကြောက်စရာကောင်းတဲ့ အခြေအနေထိ ဆိုက်ရတာလဲ ဆိုတာပဲ။ ဒီမေးခွန်းမှာ ဖြစ်နိုင်ဖွယ် တုံ့ပြန်ချက်တွေ များစွာရှိကြပေမဲ့ လူတွေဟာ ဒီလို ကိုယ်ကျင့်တရားနဲ့ မညီတဲ့ရွေးချယ်မှုတွေ လုပ်ရတဲ့အခါ

ဒီမရိုးမသားတွေ လုပ်လိုက်ရတဲ့ အကြောင်းရင်းစေ့ဆော်ချက် သုံးချက်ရှိကြောင်းတွေ့ရပါတယ်။

၁။ အသက်သာဆုံး ကျွန်တော်တို့ဘာလုပ်ရမလဲ။

“ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်းတစ်ရပ်ကို ကိုယ်ကျင့်တရားစည်းမျဉ်း သို့မဟုတ် အလေ့အထနဲ့ ပတ်သက်လို့ မလျော်ကန်တဲ့

မလိုလားဖွယ်ရာ ရွေးချယ်မှုတစ်ရပ် လုပ်ရတာပဲလို့ အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုနိုင်ပါတယ်” ဒီလိုအခြေအနေမျိုးမှာ ကျွန်တော်တို့ ဘာလုပ်နိုင်သလဲ။ လွယ်တာ၊ သက်သာတာကို လုပ်မလား။ မှန်တာကိုလုပ်မလား။ ဥပမာ စာရေးတစ်ယောက်က ကိုယ့်ကို အပြောင်းအလဲတွေ များစွာပေးလာရင် ကျွန်တော်

ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်း တစ်ရပ်ကို ကိုယ်ကျင့်တရားစည်းမျဉ်း (သို့) အလေ့အထနဲ့ ပတ်သက်လို့ မလျော်ကန်တဲ့ မလိုလားဖွယ် ရွေးချယ်မှုတစ်ရပ်လုပ်ရတာပဲလို့ အဓိပ္ပာယ်ဖြင့် ဆိုနိုင်ပါတယ်။

ဘာလုပ်သင့်သလဲ။ သက်သာတာတစ်ခုက အမှားအယွင်း တစ်ခုကို ဖုံးကွယ်ထားရင် ကျွန်တော်ဘာပြောသင့်သလဲ။ အမှုသည် တစ်ယောက်ကို အောင်နိုင်ဖို့ ကျွန်တော့်ရဲ့ ကတိတွေ ဘယ်လောက် ဝေးဝေးခွာသင့်သလဲ။

လူသားတစ်ယောက်အနေနဲ့ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးကိုယ်ကျင့်တရား စမ်းသပ်မှုမှာ ကျဆုံးသွားတော့ မယောင်ထင်ရရင် ဒါမှားနေမှန်း သိသိကြီးနဲ့ ဘာကြောင့် ဒါလုပ်ရမှာလဲ။ အမိမခံနိုင်တာနဲ့ လိမ်ညာလှည့်စားမှာလား။ ထောင့်ကို ဖြတ်ဖို့ ကိုယ်တို့ဘာသာအခွင့်ပေးနေတာဟာ တစ်ကြိမ်တစ်ခါပဲလို့ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ခြွင်းချက်ပေးနေရာ ကျလို့ပါပဲ။ ဒါတွေက

ဖိအားတွေကို ရင်ဆိုင်ဖို့ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ နည်းလမ်းတွေပဲတဲ့လား။

၂။ အောင်မြင်ဖို့စောနဲ့ ကျွန်တော်တို့ လုပ်မိမှာလုပ်ရာကို လုပ်မိတာမျိုး လူအများစုလိုပဲ ကျွန်တော်လည်း ရှုံးနိမ့်ခြင်းကို မုန်းတီးပါတယ်။ အထူးသဖြင့် စီးပွားရေးသမားတွေက ရှုံးနိမ့်တာကို မလို၊ အောင်မြင်ခြင်းသာလိုချင်ကြတယ်။ လူများစွာ ကိုယ်ကျင့်တရား ကောင်းဖို့နဲ့ အောင်မြင်ဖို့ ကြားမှာ ရွေးရဖို့ ကြုံလာရင် လူများစွာ ဘယ်လမ်းလိုက်မိကြပါသလဲ။ အတ္တလန်တာ စီးပွားရေး ခရော့နီကယ်စာစောင်က အစီရင်ခံစာမှာ အတ္တလန်တာက ဦးဆောင် ကုမ္ပဏီတစ်ခုက အမှုဆောင်အုပ်စုတစ်ခုကို နိုင်ငံလုံးဆိုင်ရာ ညီလာခံခေါ်ပြီး ဦးနှောက်မှန်တိုင်းဆင်ရေး သုံးရက်ကြာ နှီးနှောပွဲတစ်ရပ်လုပ်တယ်။ အဲဒီညီလာခံကို အရောင်းဝန်ထမ်းပေါင်း ထောင်နဲ့ချီတက်ရောက်ကြတယ်။ ကဏ္ဍတွေအမျိုးမျိုး အယူအဆတွေ ဖလှယ်ကြစဉ် ကော်ပိုရေးရှင်းရဲ့ အထက်တန်း ဒု-ဥက္ကဋ္ဌ အမျိုးသမီးက စိတ်အားထက်သန်စွာ အကြံဉာဏ်တစ်ခုတင်ပြလိုက်တယ်။ “ကျွန်မတို့ ကိုယ်ကျင့်တရားကောင်းဖို့ ကိစ္စများမပြောကြဘူးလား” တဲ့။

ရုတ်တရက် ချက်ချင်း အခန်းထဲ လူတစ်ယောက်သေသွားတဲ့ အတိုင်း ဘာသံမှမကြာအောင် တိတ်ဆိတ်သွားတော့တယ်။ ခဏပဲ ကြာလိုက်ပါတယ်။ ဒု-ဥက္ကဋ္ဌ ဘာမှမပြောသလို သူမစကားကို မေ့ပျောက်ပစ်ပြီး အစည်းအဝေးက တခြားခေါင်းစဉ်တွေ ဆက်ပြောကြတယ်။ သူမလည်း တစ်ယောက်ယောက်က နောက်ကိုဆွဲထားတာ ခံရသလိုနဲ့ သူ့အယူအဆကို ချထားလိုက်တော့တယ်။

သူမက အဲဒီနေ့နောက်ပိုင်းမှာ ကုမ္ပဏီရဲ့ CEO ဆီကို ဒီအယူအဆကို ထပ်ပြောကြည့်တယ်။ ညီလာခံမှာ ကိုယ်ကျင့်တရားကို မိန့်ခွန်းပြောသင့်တယ်လို့ တင်ပြတယ်။ သဘောတူလိမ့်မယ်လို့ မျှော်လင့်မိပေမဲ့

သူက “ဒါအရေးကြီးတဲ့ ပြဿနာမှန်းတော့ လူတွေသဘောကြောမှာ သေချာသိတယ်။ အရောင်းအစည်းအဝေးက နောက်ဆုံးရသတင်းတွေနဲ့ မောင်းတင်ရတယ်။ ကိုယ်ကျင့်တရား ကိစ္စပြောတာမျိုးက အဆိုးမြင် ဘာသာရပ်ဖြစ်နေတယ်” တဲ့။ ဒါ CEO တစ်ယောက်တည်း ဒီလိုမြင် ကြတာ မဟုတ်ပါဘူး။

“လူများစွာက ကိုယ်ကျင့်တရားကို ဖွဲ့ဖက်ထားခြင်းက သူတို့ရဲ့ အယူအဆတွေ၊ သူတို့ရဲ့ အခွင့်အလမ်းတွေ၊ သူတို့ရဲ့ စီးပွားရေးမှာ အောင်မြင်အောင် လုပ်နိုင်မယ့် စွမ်းအားတွေကို ကန့်သတ်နေတယ်လို့ ယုံကြည်နေကြတယ်”။

သူတို့ရဲ့ အယူအဆတွေ၊ သူတို့ရဲ့ အခွင့်အလမ်းတွေ၊ သူတို့ရဲ့ စီးပွားရေးမှာ အောင်မြင်အောင် လုပ်နိုင်မယ့် စွမ်းအားတွေကို ကန့်သတ်နေတယ်လို့ ယုံကြည်နေကြတယ်။

ကောင်းမွန်တဲ့ လူက နောက်ဆုံးမှ အလုပ်ပြီးတဲ့လူပဲ ဆိုတဲ့ သံသယဟောင်းကြီး တစ်ခု ရှိတယ်။ သူတို့က ဟားဗတ်ကသမိုင်းပါမောက္ခ ‘ဟင်နရီအဒမ်စ်’ ရဲ့စကားကို သဘောတူကြတယ်။ “ကိုယ်ကျင့်တရားက ပုဂ္ဂလိကဆန်ပြီး တန်ဖိုးကြီးဇိမ်ခံပစ္စည်းပါပဲ” တဲ့။ သရော်စကားအဖြစ်၊ ယနေ့ ယဉ်ကျေးမှုက ကြွေးလည်ပင်းခိုက်တာနဲ့ ငါသာပထမဆုံးအသက် ရှူနေထိုင်ရသူဖြစ်နေတယ်။ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုတာ ဇိမ်ခံပစ္စည်းမျှသာ ဖြစ်နိုင်ပြီး လူတချို့က ဒါမရှိဘဲ နေထိုင်ရေးကိုသာ ရွေးချယ်လိုက် ကြတယ်။

ကျွန်တော့်မှာ ရွေးချယ်စရာ နှစ်မျိုးအဖြစ်
(၁) ကိုယ်ကျင့်တရားနဲ့ မညီရင်တောင်မှ အောင်မြင်ဖို့ရာ ဘာမဆိုလုပ် ရေးနဲ့ (၂) က ကိုယ်ကျင့်တရားနဲ့အညီနေထိုင်ပြီး အရှုံးခံရေး တို့ရှိနေရင်

ကျွန်တော်တော့ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အကျပ်အတည်းကို ရင်ဆိုင်ရပြီပဲ။ လူတွေက မရိုးမဖြောင့်နေလိုတဲ့ ဆန္ဒနဲ့ရှေ့ထွက်ကြလေတယ်။ ဒါပေမဲ့ ဘယ်သူမှတော့ မရှုံးလိုကြဘူး။

၃။ နှိုင်းရဝါဒနဲ့ ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့ ရွေးချယ်မှုတွေ အခြေအနေအရ ဆင်ခြင်ရတာမျိုး

လူများစွာက ဒီလိုအနိုင်မရတဲ့ အခြေအနေမျိုးနဲ့ ပတ်သက်ဖို့ ရွေးချယ်ကြတယ်။ အခိုက်အတန့် တစ်ခုမှာ မှန်တာကို ရွေးချယ်ဖို့ ဆုံးဖြတ်ရတာမျိုးပါပဲ။ အခြေအနေအရ ဒီလိုရွေးချယ်ရတဲ့ အယူအဆဟာ ၁၉၆၀ ပြည့်နှစ်တွေက စင်စင်နီတီ၊ အိုဟိုင်းဟိုးက စိန့်ပေါလ်ဘုရားကျောင်းက ကျောင်းအုပ်ဆရာတော် ‘ဒေါက်တာ ဂျိုးဇက်ဖလက်ချာ’ ရဲ့ စာအုပ် ‘အခြေအနေအရကျင့်ဝတ်’ ထဲကအယူအဆမျိုးနဲ့တူနေတယ်။ သူက အဲဒီစာအုပ်မှာ ပြောထားတာက မေတ္တာဓာတ်သည်သာ အမှားကနေ အမှန်ကို ဆုံးဖြတ်ရန်မြင်ရတဲ့ အဆင့်အတန်းပဲလို့ ဆိုထားတယ်။

အမှုဆောင်ခေါင်းဆောင်မှုပညာ ဖောင်ဒေးရှင်းက အောက်ပါ အတိုင်း ဖော်ပြထားတယ်။

“ဖလက်ချာရဲ့ အလိုအတိုင်း အခြေအနေအရ အမှန်ကို ဆုံးဖြတ်ရမယ်လို့ဆိုတယ်။ မေတ္တာဟာ အရာရာကို တရားမျှတအောင် လုပ်ပေးတယ်။ လိမ်ညာခြင်း၊ ခိုးယူခြင်း၊ လှည့်စားမှု၊ လူသတ်မှုကိုတောင် သည်းခံခွင့်လွှတ်ပေးတယ်။ ဒီဒဿနက ကမ္ဘာတစ်ဝန်းလုံးက ဘာသာရေးနဲ့ ပညာရေးနယ်ပယ်တွေမှာ ပျံ့နှံ့သွားတယ်။ ၁၉၆၀ ပြည့်နှစ်တွေက တည်းက အခြေအနေအရ ကိုယ်ကျင့်တရား ကောင်းရေးက လူမှုရေးအပြုအမူရဲ့ စံနမူနာဖြစ်လာတယ်။ ပညာရေး၊ ဘာသာရေး၊ အစိုးရလောကတွေတစ်လျှောက် လျင်မြန်စွာ ပျံ့နှံ့ပြီးတဲ့နောက် နယ်ပယ် အသစ်

ဖြစ်တဲ့ စီးပွားရေးလုပ်ငန်း လောကထဲကို ထိုးဖောက်ဝင်ရောက်လာတယ်။ ရလဒ်ကတော့ ယနေ့ ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ကိုယ်ကျင့်တရား အခြေအနေပါပဲ”

ရလဒ်က ကိုယ်ကျင့်တရားတွေ ဖရိုဖရဲရှုပ်ထွေးလာတာပဲ။ လူတိုင်းမှာ အခြေအနေတစ်ခုကနေ တစ်ခုကို ပြောင်းလဲသွားတဲ့ သူ့ကိုယ်ပိုင်အဆင့်နဲ့သူ ရှိနေကြတယ်။ ဒီရပ်တည်ချက်ကို အားပေးကြတယ်။

‘ကော်ပိုရိတ်စီမံခန့်ခွဲရေးရဲ့ ကိုယ်ကျင့်တရား’ ခေါင်းစဉ်နဲ့ သင်တန်းတစ်ခုကို မစ်ချီဂန်တက္ကသိုလ်က လုပ်တယ်။ အဲဒီမှာ ပြောကြားတာက “ဒီသင်တန်းက ပုဂ္ဂိုလ်ရေး ကိုယ်ကျင့်စာရိတ္တ ပြဿနာတွေ၊ ရိုးဖြောင့်သစ္စာရှိမှု၊ ယုံကြည်စိတ်ချရမှုတွေနဲ့ မသက်ဆိုင်ပါဘူး။ ဒီတက္ကသိုလ်က ကျောင်းသားတွေအနေနဲ့ “သူတို့ရဲ့ ဒီပြဿနာအပေါ် သူတို့ကိုယ်ပိုင်အဆင့်အတန်းနဲ့ ပုံဖွဲ့” ရှိကြပြီးသား ဖြစ်ကြတယ်” လို့ဆိုတယ်။

အဆင့်အတန်းလို့သုံးနှုန်းတာကို လူတိုင်းက အိုကေပဲလို့ ထင်ချင်ကြတယ်။ ကိစ္စတွေကို ဆိုးဝါးအောင် လုပ်တာဟာ လူ့သဘာဝပဲလို့ ခပ်ပေါ့ပေါ့ သဘောထားကြတာ ထုံးတမ်းစဉ်လာလို ဖြစ်လာကြတယ်။ သူတို့ကိုယ်သူတို့ သူတို့မှာ ကောင်းတဲ့ ရည်ရွယ်ချက်တွေ ရှိကြတာပဲလို့ စီရင်ဆုံးဖြတ်ထားကြတယ်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် အဆင့်အတန်းပိုမြင့်မြင့် ထားတယ်ဆိုတဲ့ စိတ်ဟန်ကိုယူပြီး ဆိုးဝါးတဲ့လုပ်ရပ်တွေအပေါ် ခွင့်လွှတ်ဆုံးဖြတ်ထားကြတော့တယ်။ ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေက ကိုယ်ကျင့်တရားအပေါ် အခြေခံတယ်ဆိုရင် အခု ကိုယ်ကျင့်တရားကလည်း ကျွန်ုပ်တို့ရဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေအပေါ် အခြေခံရမှာပဲပေါ့။ ကျွန်တော့်အတွက် ကောင်းနေရင်တော့ ကောင်းလို့ပဲဖြစ်ရမှာပဲ။ ဒီလမ်းကြောင်းက ဘယ်နေရာမှာ အဆုံးသတ်မှာပါလိမ့်။

လေထဲမှပြောင်းလဲခြင်းတစ်ရပ်

ကံကောင်းထောက်မစွာပဲ စီးပွားရေးနဲ့ပတ်သတ်တဲ့ ကိုယ်ကျင့် တရားကောင်းလိုတဲ့ ဆန္ဒတွေ တိုးတက်လာတာ တွေ့ရတယ်။ အမှု ဆောင်လောက ဖြည့်စွက်ဝင်လာတဲ့ 'ဟင်းဒရစ်' နဲ့ 'စထရက်ဂဲ' တို့က ဖော်ပြတာက "စီးပွားရေးခေတ်သစ်ကြီးတစ်ခုထဲမှာ CEO တွေက အများ သဘောတူညီမှု အသစ်တစ်ရပ်နဲ့ ရင်ဆိုင်နေရတယ်။ ဆွဲဆောင်မှု ကောင်းကောင်း ရင်ခုန်စရာတွေ ထွက်သွားကုန်ပြီ။ ကိုယ်ကျင့်တရားတွေ၊ တန်ဖိုးတွေ၊ ပန်းတိုင်တွေနဲ့ပြတဲ့ ထွင်းဖောက်အမြင်တွေပဲ ဝင်လာကြတယ်" တဲ့ ကျွန်တော့် သူငယ်ချင်း 'R. W. Dingman အတိုင်ပင်ခံလုပ်ငန်း ဥက္ကဋ္ဌ 'ဘရစ်ဒင်းမန်' က ဒါကို သဘောတူတယ်။ သူ့ရဲ့အိမ်မေးက ခုလိုပါ။

"ဈေးကွက်ထဲ ကျွန်တော်မြင်တွေ့ရသမျှတွေ ခင်ဗျားလည်း သိချင် မှာပဲ။ ကော်ပိုရိတ်တွေရဲ့ တန်ဖိုးတွေ၊ မဟာဗျူဟာတွေ ပြောင်းလဲမှုဟာ မကြာခဏ လျှောက်ထားသူတွေမှာ အမှုသည်တွေ ရှာတွေ့ချက်တွေ ကို ရောင်ပြန်ဟပ်နေပါတယ်။ သူတို့က ကုမ္ပဏီရဲ့ ငွေတွေရှာပေးနေတဲ့ အမှုဆောင်တွေ၊ ခက်ခဲတဲ့ ဆုံးဖြတ်ချက်တွေချသူ၊ အသင်းနဲ့ အံဝင်တဲ့ အမှုဆောင်တွေကို လိုချင်ကြတယ်။ အခုက ဂုဏ်သိက္ခာမှန်ကန်မှု အတွက် စိုးရိမ်စိတ်၊ အလေးအနက်ထားမှုတွေ အားကောင်းလာတယ်။ မဟာဗျူဟာအပေါ် ရေရှည်အမြင်နဲ့ကြည့်တတ်လာပြီ။ ဒီဋ္ဌကျကျ ချမှတ်လာကြတယ်။ သမားရိုးကျ ပန်းတိုင်တွေ ပိုကြည့်လာကြပါပြီ"

ချီကာဂိုက ဘဏ်ဝမ်းမှာ လုပ်နေတဲ့ 'ဂျေရမီဖားမား' က သူနဲ့ သူ့လုပ်ဖော်တွေက ကိုယ်ကျင့်တရားကို ပိုကြီးကြီးမားမား အလေးထား ရေးကို အစွမ်းအစရှိ ဝန်ထမ်းတွေရှာတဲ့အခါမှာ သုံးလာကြတယ်။ "ကျွန်တော်တို့ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ မေးခွန်းတွေ၊ အပြုအမူဆိုင်ရာ အင်တာဗျူးတွေ လုပ်ကြတယ်" လို့ ပြောသွားတယ်။

ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ယဉ်ကျေးမှုထဲမှာ ကိုယ်ကျင့်တရားနဲ့ ဆိုင်တဲ့ ပြောင်းလဲလိုတဲ့ ဆန္ဒတွေရှိလာတာ ကောင်းတယ်လို့ ဆိုရမယ်။ သတင်းဆိုးက လူအများစုက ဒီအကူးအပြောင်းကို ဘယ်လိုလုပ်ရမှန်း မသိကြတာပါပဲ။ သူတို့အခြေအနေက နှစ်များစွာ ကျွန်တော်ကြားဖူးတဲ့ သရော်တော်တော်ဟာသထဲက လေကြောင်းခရီးသည်အုပ်စု တစ်စုရဲ့အဖြစ်နဲ့ တူနေတယ်။ လေယာဉ်ပျံတက်သွားပြီး နှစ်နာရီအကြာမှာ စပီကာက အသံတစ်သံ ထွက်လာတာ ကြားကြရတယ်။ “ကျွန်တော်ပိုင်းလော့ပါ ခင်ဗျား၊ ကျွန်တော်တို့ လက်ရှိပျံသန်းနေတာ အမြင့်ပေပေါင်း ၃၅၀၀၀ အထက်မှာ အမြန်နှုန်း ၇၀၀ knots နဲ့ ပျံသန်းနေတာပါ။ ကျွန်တော်တို့ သတင်းဆိုးနဲ့ သတင်းကောင်းတွေ ရှိနေတယ်။ သတင်းဆိုးက ကျွန်တော်တို့ လမ်းပျောက်နေတာပါ။ သတင်းကောင်းကတော့ ကျွန်တော်တို့အခုမှ ထူးချွန်ပြောင်မြောက်ရေး လုပ်ရမယ့်အချိန်ကို ရောက်နေပြီဆိုတာပဲ”

လက်ရှိဈေးကွက်နေရာ ပြေရှင်းချက်တချို့

ဈေးကွက်နေရာမှာ ဘာတွေဖြစ်နေသလဲလို့ သင်ကြည့်ရင် ကျွန်တော်တို့ သစ္စာရှိမှုနဲ့ ရိုးရိုးဖြောင့်ဖြောင့်တွေ လိုလားတယ်ဆိုပေမဲ့ ဒီကိုယ်ကျင့်တရားတိုက်ပွဲမှာ အနိုင်မရနိုင်သေးဘူး။ ကျွန်တော်တို့ ယဉ်ကျေးမှုအတွင်း လူတွေဒီပြဿနာကို လက်ရှိဘယ်လို ဖော်ပြနေသလဲ ကြည့်ရအောင်။

ကိုယ်ကျင့်တရားပြုပြင်ရေး သင်ကြားခြင်း

တက္ကသိုလ်တွေက သူတို့ကျောင်းသားတွေ ရိုးရိုးအကွရာ သင်္ချာ မတွက်ရင် သင်္ချာပြုပြင်ရေး သင်တန်းတွေကို ပို့လိုက်ကြောင်း ဝန်ခံ

ပြောကြားကြတယ်။ စန်ဖရန်စစ္စကို၊ ခရော့နီကယ် စာစောင်မှာ ပင်တိုင် ဆောင်းပါးရေးနေတဲ့ 'ဂျူးရန်း' က စီးပွားရေးလောကတွေမှာလည်း အလားတူ ချဉ်းကပ်မှုမျိုးပဲ လုပ်ကြတယ်လို့ ပြောတယ်။ သူတို့က သူတို့ရဲ့ဝန်ထမ်းတွေကို ကိုယ်ကျင့်တရားတွေ ပြုပြင်ရေးကို အားပြုတွန်း လုပ်ကြတယ်။ ကုမ္ပဏီတွေက အွန်လိုင်းကိုယ်ကျင့်တရား ပြုပြင်ရေး သင်တန်းတွေနဲ့ အတိုင်ပင်ခံတွေ ငှားရမ်းကြတယ်။ ကိုယ်ကျင့်တရား ဆိုင်ရာ လုပ်ထုံးလုပ်နည်းတွေ တစ်ပုံတစ်ခေါင်း ထုတ်လုပ်ကြရာမှာ ယိုပေါက်တွေ ဖာရေး၊ ပရင့်တွေ အစုံအလင်ပါပဲ။ အားလုံးအနက် အဆိုး ဆုံးက ဒီလိုကုမ္ပဏီတွေရဲ့ ဆန္ဒက သူတို့စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေ ပိုကိုယ် ကျင့်တရားတွေ ကောင်းဖို့မလုပ်ကြတာပဲဖြစ်တယ်။ “ဒါတွေက၊ ပြစ်ဒဏ် ပေးခံရမှာ ရှောင်တိမ်းဖို့ဖြစ်ရတာပါ။ ဖက်ဒရယ် လမ်းညွှန်ချက်တွေ အောက်မှာ ကုမ္ပဏီတွေဟာ ကိုယ်ကျင့်တရား အစီအစဉ်တွေ အရည် အသွေးမြင့်မီပါမှ ဒဏ်တပ်ခံရမှုက လွတ်ကင်းမှာ ဖြစ်တယ်”

ဥပဒေအပေါ် မှီခိုခြင်း

ကုမ္ပဏီတချို့က ဘာကိုယ်ကျင့်တရားတွေတွက် ထုတ်ရမှန်း ကြိုးစားဖို့ကို လုံးဝစွန့်လွှတ်ပြီး အဲဒီအစား သူတို့ရဲ့ အဆင့်အတန်းတွေ ဆုံးဖြတ်ချက်ချဖို့အတွက်ပဲ ဥပဒေဘောင်ဝင်အောင် သုံးနေကြတယ်။ ရလဒ်ကတော့ ကိုယ်ကျင့်တရားတွေ ဒေဝါလီခံလိုက်ရတာပါပဲ။ 'Dell' ကွန်ပျူတာ ကော်ပိုရေးရှင်းရဲ့ ဥက္ကဋ္ဌ 'ကေဗင်ရီလင်းစ်' က စီးပွားရေး လောကထဲက ကိုယ်ကျင့်တရားရဲ့ အခန်းကဏ္ဍကို မေးခွန်းထုတ်ဖူးခဲ့ တယ်။ ရုရှားက လက်ဝဲဆန့်ကျင်ရေးသမားကြီး 'အဲလက်ဇန်းဒါး ဆိုဇင့်နစ်စင်' ရဲ့ စကားတစ်ခွန်း သူကပြန်ကိုးကားပြတယ်။ ဆိုးဇင့် နစ်စင်ရဲ့ စကားက ဒီလိုပါ။

“ဥပဒေတွေ ဘာမှအစိုးမရတဲ့ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုထဲမှာ ကျွန်တော့်ဘဝနေခဲ့ရတယ်။ ဒါက ကြောက်ခမန်းလိလိ ဖြစ်တည်မှုပါပဲ။ ဒါပေမဲ့ ဥပဒေတွေ အစိုးရတဲ့ လူ့အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုကို ရောက်တော့လည်း အဲဒီမှာ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ အပြုအမူတွေရဲ့ အဆင့်အတန်းကသာ အညီအမျှ ဆိုးဝါးနေတော့တယ်”

‘ရိုးလင်းစံ’က “ဆိုးဝါးစွာစင်ပြောတာက တကယ်လို့ အမေရိကန်ပြည်ထောင်စုက ကိုယ်ကျင့်တရား ထူးချွန်ပြောင်မြောက်မှုရဲ့ ဥပဒေဘောင်ဝင် အဆင့်အတန်း တစ်ခုကိုသာ အာရုံစိုက်စားရင် ကျွန်တော်တို့က အချက်အလက်တွေ လက်လွှတ်ရလိမ့်မယ်။ လူသားက ပိုကောင်းအောင် လုပ်နိုင်ပါတယ်။ ကုမ္ပဏီတွေက ကိုယ်ကျင့်တရားပေါ်မှာ သားနားတဲ့ မှတ်ချက်တစ်ခုချထားရင်တော့ “ကောင်းပြီ၊ ဥပဒေဘောင်ဝင်သွားပြီ၊ ဟန်ကျတာပဲ” လို့ ပြောနိုင်ပြီလို့ ကျွန်တော်ထင်တယ်။ ဥပဒေဘောင်ဝင်တာထက် ပိုမြင့်မားတာတစ်ခုတော့ သင်အာရုံစိုက်စားရမယ်လို့ ကျွန်တော်ယုံကြည်တယ်။ မှန်တာကို လုပ်ရေးပဲ မဟုတ်ပါလား။

ဒီအချိန်က ပုဂ္ဂိုလ်ရေးကျရာမှာပါ

ကျွန်တော်တို့ရဲ့ ပြဿနာတစ်ခုက ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုတာ စီးပွားရေးပြဿနာ၊ နိုင်ငံရေးပြဿနာ၊ လူမှုရေး ပြဿနာရယ်လို့ ဘယ်တော့မှ ခွဲပြောလို့မရတာပါပဲ။ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုတာ အမြဲတမ်း ပုဂ္ဂိုလ်ရေးပြဿနာပဲဖြစ်တယ်။ လူတွေက ကိုယ်ကျင့်တရား ပြည့်ဝရိုးဖြောင့်မှုကို လိုချင်တယ်လို့ ပြောကြတယ်။ ဒါပေမဲ့ လေ့လာချက်တွေက သရော်တော်တော် ညွှန်ပြနေတာက လူများစုဟာ အမြဲတမ်း တခြားသူဆီက သူတို့တောင့်တတဲ့ ရိုးဖြောင့်တည်ကြည်မှုမျိုးကို သူတို့ကိုယ်တိုင်က ပြုမူကြလေ့ မရှိကြတာတွေရတယ်။

ကောလိပ်ကျောင်းသားတွေရဲ့ ၈၄%က ယုံကြည်နေတာက အမေရိကန်ဟာ စီးပွားရေးအကျပ်အတည်းကို ဆိုက်ရောက်နေရတယ် ဆိုတာပဲ။ ၇၇%က ဒီကိစ္စအတွက် CEO တွေမှာ တာဝန်ရှိနေတယ်လို့ ယုံကြည်ကြတယ်။ ၅၉%က စာမေးပွဲတွေမှာ သူတို့အဖြေလွှာတွေကို လှည့်စားခံနေရတယ်လို့ ယူဆနေကြတယ်။ လုပ်ငန်းခွင်နေရာတွေမှာ ၄၃%သော လူတွေက မနှစ်က အနည်းဆုံး ကိုယ်ကျင့်တရားနဲ့ မညီတဲ့ လုပ်ရပ်တစ်ခုတော့ သူတို့ချိတ်ဆက်မိနေကြောင်း ဝန်ခံကြပါတယ်။

အလားတူ လူတွေ သူတို့အခွန်တွေ လှည့်စားခံရတဲ့ သို့မဟုတ် ရုံးပေးသွင်းမှုတွေ အခိုးခံရတဲ့ လူတွေက သူတို့စတော့ ဝယ်ထားတဲ့ ကော်ပိုရေးရှင်းတွေဆီက၊ သူတို့မဲဆန္ဒပေးရွေးထားတဲ့ နိုင်ငံရေးသမားတွေ ဆီကနဲ့ သူတို့ကိုယ်ပိုင်စီးပွားရေး လုပ်ငန်းတွေနဲ့ ပတ်သက်တဲ့ အမှုသည် တွေဆီက ရိုးသားဖြောင့်မတ်မှုနဲ့ စာရိတ္တမှန်ကန်မှုတွေ လိုချင်ကြတယ်။

ကိုယ်ကျင့်တရားအကြောင်း ဆွေးနွေးရတာ လွယ်သလိုပဲ ကိုယ် ကျင့်တရားစစ်ဆေးမှုမှာ ကျဆုံးရသူတွေကို ရွံရှာစက်ဆုပ်ဖို့က ပိုပြီးတော့ လွယ်ကူပါသေးတယ်။ အထူးသဖြင့် အခြားသူတွေရဲ့ အမှားလုပ်ခြင်း အားဖြင့် ကျွန်တော်တို့ ချိုးဖောက်ခံရတဲ့ အခါတွေမှာပေါ့။ ကျွန်တော် တို့ရဲ့ ကိုယ်ပိုင်ဘဝတွေမှာ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ရွေးချယ်မှုတွေနဲ့ ကျွန်တော်တို့ ရင်ဆိုင်ရရင် ကျွန်တော်တို့ဘာလုပ်ကြမလဲ။ ၁၉၈၀ ခုတွေက သမ္မတ ရော်နယ်ရီဂန်နုတ်ထွက်သွားရတာ စီးပွားပျက်ကပ် ဆိုက်လို့ပါပဲ။ သင့်အိမ်နီးနားချင်းတွေ အလုပ်ပြုတ်ရတာလည်း စီးပွား ပျက်ကပ်ကြောင့်ပါပဲ။ ဒါပေမယ့် သင့်ကိုယ်ပိုင်အလုပ်ပြုတ်ရတာက စိတ်ကျရောဂါကြောင့် ဖြစ်နေတယ်။ ကိုယ်ကျင့်တရားဟာလည်း အလား တူပါပဲ။ သင်က ရွေးချယ်မှုလုပ်ရမယ့် လူဖြစ်လာတဲ့အခါ အမြဲတမ်းပဲ ပိုခက်ခဲတတ်ပါတယ်။

ကိုယ်ကျင့်တရားပေါ်က အောက်ခြေအကျဆုံးလှိုင်း

“မှန်ကန်တဲ့ကိစ္စ ရည်ညွှန်းလုပ်တဲ့ ကုမ္ပဏီတွေက လူမှုတာဝန်တွေ ဇောက်ချလုပ်မယ့် ရေးသားချက်ရှိထားရင် ဒါကို တောင့်ခံပြုမှုရင် ဒါမျိုးမလုပ်တဲ့ ကုမ္ပဏီတွေထက် ပိုမြတ်စွန်းလေ့ရှိတယ်”

ကျွန်တော် ကိုယ်ကျင့်တရားကောင်းချင်တယ်။ သင်လည်း ဒီလိုပဲလို့ ကျွန်တော် ယုံကြည်တယ်။ စီးပွားရေးမှာ မှန်မှန်ကန်ကန်နဲ့ အောင်မြင်နေသမျှ ဒါတကယ် ဖြစ်လာနိုင်ကြောင်း သိနေတယ်။ ဝါရှင်တန်ဒီစီမှာရှိတဲ့ ကိုယ်ကျင့်တရား အရင်းအမြစ်ဗဟိုဌာနရဲ့ အလိုအရ “မှန်ကန်တဲ့ ကိစ္စတွေ

ရည်ညွှန်းလုပ်တဲ့ ကုမ္ပဏီတွေက လူမှုတာဝန်တွေ ဇောက်ချလုပ် မယ့် ရေးသားချက်ရှိထားရင် ဒါကိုတောင့်ခံပြုမှုရင်၊ ဒါမျိုး မလုပ်တဲ့ ကုမ္ပဏီတွေထက် ပိုမြတ်စွန်းလေ့ရှိတယ်”

‘ပျန်ဆင်နဲ့ ပျန်ဆင်’ ရဲ့ဥက္ကဋ္ဌဖြစ်သူ ‘ဂျိမ်းစ်ဘတ်စ်’ ကပြောတယ်။ “တကယ်လို့ သင်လွန်ခဲ့တဲ့ နှစ် ၃၀ လောက်က Daw Jones မှာ ဒေါ်လာ ၃၀,၀၀၀ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံခဲ့မယ်ဆိုရင် ဒီနေ့မှာ ဒေါ်လာ ၁၃၄,၀၀၀ ထိတန်နေပြီ။ ဒီလို (လူမှုရေးအရနဲ့ ကိုယ်ကျင့်တရားအရ တာဝန်ယူထားတဲ့) ကုမ္ပဏီတွေမှာချည်းပဲ ဒေါ်လာ ၃၀,၀၀၀ သင်ထည့်သွားရင် ဒါမျိုး ၁၅ နေရာမှာ ဒေါ်လာ ၂၀၀၀ စီက အခု ဒေါ်လာ ၁ သန်းတောင်ထိုက်တန်နေမှာပါပဲ။ (လေ့လာချက်ထဲမှာ)။

တကယ်လို့ သင်ကိုယ်ကျင့်တရား အပြုအမူတွေကို ပွေ့ဖက်သွားရင် အလိုအလျောက် ချမ်းသာအောင်မြင်နိုင်မလား။ မှန်တယ်၊ မအောင်မြင်သေးပါဘူး။ အောင်မြင်ဖို့ လမ်းကြောင်းကို ရောက်လာရုံပါပဲ။ လုံးလုံးလျားလျား ‘ကိုယ်ကျင့်တရား + ယှဉ်ပြိုင်နိုင်စွမ်း’ ပေါင်းထားပါမှ အောင်

နိုင်ရေးညီမျှခြင်း ဖြစ်တော့တာပါ။ ဖြတ်လမ်းတွေက ရေရှည်မှာ မစွဲကြပါဘူး။ ရာသီတစ်ခုအတွက် လူတွေကို အရူးလုပ်လို့ရချင်ရမယ်။ ရေရှည်မှာတော့ သူတို့လုပ်ရပ်တွေ ဖမ်းမိပြီး အမှန်တရား ပေါ်လာတတ်တယ်။ ရေတိုမှာ ကိုယ်ကျင့်တရားပြည့်စွာ ပြုမူတာက ဆုံးရှုံးရတတ်တာ မှန်ပါရဲ့ (ကိုယ်ကျင့်တရားဖောက်ဖျက်တဲ့ လူတစ်ယောက် ယာယီအောင်မြင်နိုင်သလိုလိုရှိမယ်) ဘယ်လိုပဲဖြစ်ဖြစ်၊ ရေရှည်မှာ ကိုယ်ကျင့်တရားကင်းမဲ့စွာနေသူတွေဟာ အမြဲတစေရှုံးနိမ့်စမြဲပါပဲ။ သင်ဖြတ်လမ်းလိုက်တဲ့ ဘဝတစ်ခုမှာ လှည့်စားမှု၊ လိမ်လည်ကောက်ကျစ်မှုတွေ လုပ်ပြီး အခြေအနေကောင်းသွားသူ တစ်ဦးတစ်ယောက်တွေ့ဖူးပါရဲ့လား။

ရှေးဟောင်းအစွရေးရဲ့ ပညာအရှိဆုံး ဘုရင်ကြီးဆော်လမွန် ပြောဖူးတဲ့ စကားတစ်ခွန်းရှိပါတယ်။

“မှန်ကန်စွာ နေထိုင်တဲ့လူတွေရဲ့ လမ်းက တောက်ပလျက်နေတယ်။ သူတို့ကြာရှည်နေလေ၊ ပိုတောက်ပလာလေလေပဲ။ သို့သော် အမှားလုပ်သူရဲ့ လမ်းကတော့ ပိုမှောင်ပြီးရင်း မှောင်မိုက်လို့ ခရီးသွားတွေက ဘာတစ်ခုမမြင်နိုင်တော့ဘဲ မှောက်ရက်သား လဲကျသွားရတော့တယ်”

အမေရိကန်လွတ်တော် ကိုယ်စားလှယ်နဲ့ ပညာရေးအခွင့်အရေး ရှေ့နေ ‘ဂျာဘက်စ်အယ်အမ်ကာရီ’ လေ့လာခဲ့တဲ့ အချက်ကဒီလိုပါ။

“ကြွယ်ဝချမ်းသာတဲ့ နိုင်ငံတစ်ခုကို ကိုယ်ကျင့်စရိုက်လက္ခဏာ ပေါ် အခြေခံပြီး တည်ဆောက်ရတယ်။ ဒီစရိုက်က အင်အားရဲ့ အခြေခံပင်မ ဖြစ်ပြီး အမြဲထာဝရ ကြွယ်ဝရေးအတွက် အာမခံချက်လည်း ဖြစ်တယ်”

စီးပွားရေးလုပ်ငန်းတွေမှာလည်း ဒီလိုပဲ ပြောနိုင်တယ်။ မိသားစု

တစ်ခုမှာ ဖြစ်ဖြစ်၊ သင်အားထုတ်ရယူချင်တဲ့ တစ်နေရာရာမှာပဲ ဖြစ်ဖြစ် ဒီလိုပဲပြောလို့ရတယ်။ ဘယ်လိုပဲ ဖြစ်စေ၊ အခြေခံအုတ်မြစ်တစ်ခုကို အဖွဲ့အစည်းတစ်ခုလုံးအနေနဲ့ မတည်ဆောက်နိုင်ပါဘူး။ အစကနဦးမှာ တစ်ဦးချင်းအနေနဲ့သာ တည်ဆောက်ရလိမ့်မယ်။ ပြီးတော့ ဒါကို အဆက်မပြတ် ဖိအားအပေါ်မှာ မှန်ကန်တဲ့ ကိစ္စတွေ လုပ်ဆောင်ရင်းနဲ့ လုပ်ရမှာ ဖြစ်ပါတယ်။

ဘာတွေက မှန်ကန်တာလဲလို့ သင်ဘယ်လိုသိရှိရမလဲ။ ဖိအားတွေ ပြည့်နှက်နေတဲ့ အခြေအနေတွေရဲ့ အခက်ခဲဆုံးကိုတောင် သင်ဘယ်လို ရေကြောင်းလမ်းညွှန်နိုင်မှာလဲ။ အခြေအနေတစ်ခုချင်းစီမှာ အလုပ်ဖြစ်စေ မယ့် အဆင့်အတန်းတစ်ခုကို သင်ဘယ်မှာရှာနိုင်မလဲ။ သင် ညညအိပ် ပျော်စေမယ့်၊ လုပ်ငန်းကြွယ်ဝစေမယ့်၊ သင်အိမ်ထောင်ရေး အဆင်ပြေပြေ တိုးတက်စေမယ့် အချိန်တိုင်းမှာ သင်လုပ်သမျှတွေမှာ ယုံကြည်ချက်ရှိ စေမယ့် လမ်းညွှန်ချက်မျိုး သင်ရှာနိုင်ပါ့မလား။ နောက်အခန်းမှာ ဒီမေးခွန်းတွေရဲ့ အဖြေတွေ အကောင်းဆုံးရလိမ့်မယ်လို့ ထင်ပါတယ်။



ဆွေးနွေးချက်မေးခွန်းများ

၁။ ကိုယ်ကျင့်တရားဘာသာရပ်အကြောင်း သင်စဉ်းစားတဲ့အခါ သင့်ရဲ့ အူအသည်းထဲက တုံ့ပြန်ချက်ကဘာလဲ။ အကောင်းမြင်လား၊ အဆိုးမြင်လား။ သင့်ဘဝအတွက် အသုံးချဖို့၊ ဆွေးနွေးဖို့၊ စဉ်းစားဖို့တွေကို သင်ရှေးရှုသွားမယ့် တစ်စုံတစ်ခုများ ရှိလေမလား။ နက်နက်တွေးပါ။ လူပုဂ္ဂိုလ်တစ်ဦးဟာ ကိုယ်ကျင့်တရားပြည့်ဝနေရင်းနဲ့ပဲအောင်မြင်နိုင်မယ်လို့ သင်ယုံကြည်နိုင်သလား။ ရှင်းပြပါ။

.....
.....
.....

၂။ သင်ဘယ်နေရာမှာလဲ၊ ဘယ်သူနဲ့လဲ၊ ဘာတွေသင်လုပ်နေသလဲ တွေ့အပေါ်အမှီပြုရင်း သင့်ဘဝနယ်ပယ်မြောက်မြားစွာအတွက် သုံးနိုင်မယ့် အပြုအမူအဆင့်အတန်းတစ်စုံကို သင်သုံးမလား။ အလုပ်ထဲမှာကော နေအိမ်မှာပါ မိသားစုအဖွဲ့ဝင်တွေ၊ အမှုသည်တွေနဲ့အတူ အလားတူ အဆင့်အတန်းကိုသုံးတဲ့ အလားတူလူမျိုးအဖြစ် သင်မရှိမဖြစ် ဖြစ်နေသလား။ ဘဝရဲ့နယ်ပယ်တိုင်းမှာ အဆင့်အတန်းတစ်မျိုးတည်းကိုပဲ သုံးသွားဖို့ ဆန္ဒဟာဖြစ်နိုင်တယ်လို့ သင်ယုံကြည်ပါသလား။ ရှင်းပြပါ။

.....
.....
.....

၃။ သင် အပြည့်အဝယုံကြည်စိတ်ချရမယ့် လူတစ်ယောက်အကြောင်း စဉ်းစားပါ။ (တကယ်လို့ တစ်ယောက်မှ စဉ်းစားလို့မရရင် ဘာ

ကြောင့် သင်လူတွေကို ယုံဖို့စိတ်ပါရသလဲဆိုတာကို စူးစမ်းရှာဖွေ
ပါ။) အခု သင်ဘာကြောင့် သူသို့မဟုတ်သူမကို ယုံကြည်ရသလဲ
ဆိုတဲ့အကြောင်း စဉ်းစားကြည့်ပါ။ ဒီပုဂ္ဂိုလ်ကို ဖော်ပြနေတဲ့
အရည်အချင်းတွေကို စာရင်းလုပ်ပါ။

.....
.....
.....
.....

၄။ ကိုယ်ကျင့်တရား ဆိုင်ရာလမ်းညွှန်ချက်တစ်ရပ်အဖြစ် လက်ရှိ
သင်အသုံးပြုနေတာက ဘာပါလဲ။ ယင်းကို ဖော်ပြသရပ်ဖော်ပါ။

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



J

ဘာကြောင့် ဒီဥပဒေသက ရွှေရောင်ဖြစ်နေရတာလဲ

ကိုယ်ကျင့်တရားဆီ ရောက်လာတိုင်း သင့်ကိုယ်သင် ဘယ်လို အမျိုးအစားထဲ ပါတယ်လို့ထင်သလဲ။ ဂျာမန်မှာ မွေးတဲ့စက်မှုဆက်ဆံရေး ကထိကနဲ့ ဓမ္မဆရာဘုန်းတော်ကြီး ‘ဝီလျံ၊ ဂျေ၊ အိပ်ချ်ဘော့ကာ’ “လူတွေက အခြားသူတွေနဲ့ မရိုးဖြောင့်နိုင်မီ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် အရင်ရိုးသားဖြောင့်မတ်နေရမယ်။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ်တောင် မရိုးသား မဖြောင့်မတ်နိုင်၊ လိပ်ပြာမလုံနိုင်ရင်တော့ မျှော်လင့်ချက်မဲ့ဖြစ်ရပ်မျိုး တင်ပြမိလိမ့်မယ်” လို့ ပြောတယ်။ လူတွေကို အောက်ပါဖော်ပြချက် ၅ မျိုးနဲ့ အမျိုးအစားခွဲနိုင်တယ်လို့ ကျွန်တော်ယုံကြည်တယ်။

- ၁။ ငါအမြဲတစေ ကိုယ်ကျင့်တရားရှိတယ်။
- ၂။ ငါအများစုအားဖြင့် ကိုယ်ကျင့်တရားရှိတယ်။
- ၃။ ငါကတစ်ခါတစ်ရံမှာ ကိုယ်ကျင့်တရားရှိတယ်။
- ၄။ ငါကရှားရှားပါးပါး ကိုယ်ကျင့်တရားရှိတယ်။
- ၅။ ငါကဘယ်တော့မှ ကိုယ်ကျင့်တရားမရှိဘူး။

ဘယ်ဟာကို အကောင်းဆုံးသင်သုံးသလဲ။ ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ဘယ်လိုစရိုက်ဖော်မလဲ။ ခဏရပ်တွေးကြည့်။ နောက်ရှေ့ဆက်ပြီး

အကောင်းဆုံး ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ဖော်ပြနိုင်မယ့် နောက်တစ်မျိုးဆီ စစ်ဆေးပါ။

ကိုယ်ကျင့်တရားကိစ္စရပ်များ

ယခု လူတွေကိုယ်ကျင့်တရားကို ဘယ်လိုမြင်၊ ဘယ်လိုသဘောထားကြောင်းကို အောက်ပါလေးမျိုးနဲ့ ဝေမျှအကဲခတ်ကြည့်လို့ရမယ်ထင်တယ်။

- ၁။ လူအများစုက ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် အထက်ပါ ၅ မျိုးထဲက ပထမနဲ့ ဒုတိယထဲတစ်ခုခုနဲ့ နေရာချတတ်ကြတယ်။ အများစုသော လူတွေက အချိန်အများစုမှာ ကိုယ်ကျင့်တရားရှိဖို့ ကြိုးစားကြတာ ချည်းပါပဲ။
- ၂။ အများစုက ကိုယ့်ကိုယ်ကိုယ် ဒုတိယအမျိုးအစားထဲ ထားကြတဲ့ အကြောင်းရင်းကတော့ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးသက်သာရာ ရချင်လို့ပါပဲ။ ပဋိပက္ခတွေ ဖြစ်ရတာ မသက်သာဘူးလေ။ စည်းကမ်းရှိဖို့ လေ့ကျင့်ရတာလည်း မသက်သာလှဘူး။ ဆုံးရှုံးခြင်းလည်း မသက်သာဘူး။ အောင်မြင်ဖို့ တန်ဖိုးမြင့်မြင့် ပေးနေရတာလည်း မသက်သာဘူး။ ဒုတိယအမျိုးအစားက လူတချို့ဟာ ဒီမသက်သာသားဖြစ်ရမှုတွေနဲ့ မပတ်သက်ချင်ကြဘူး။
- ၃။ အများစုက 'အများစုအားဖြင့် ကိုယ်ကျင့်တရားရှိရေး' က ဟန်ကျတယ်လို့ စဉ်းစားကြတယ်။ တကယ်လို့ သူတို့က တခြားလူကိုယ်ကျင့်တရားပျက်လို့ ကိုယ်ပါဆုံးရှုံးရတဲ့ တစ်ဖက်စွန်းကို မရောက်ရဘူးဆိုရင်ပေါ့။
- ၄။ 'အများစု' ကနေ 'အမြဲတစေ' ကိုရွှေ့ဖို့ ဥပဒေသတစ်ခုက ကူညီ

နိုင်ပါလိမ့်မယ်။ ပထမနဲ့ ဒုတိယကြား ကွာဟချက်ကိုလည်း ပိတ်ပေးနိုင်ပါလိမ့်မယ်။

ပညာရေးမှူးတွေ၊ ဒဿနဆရာ၊ ဓမ္မကထိကတွေ၊ ရှေ့နေတွေက ကိုယ်ကျင့်တရားကို သိပ်ရှုပ်ထွေးမှု တွေ ပိုလျှံနေတဲ့ကိစ္စလို့ ညွှန်းတတ် ကြကြောင်း အမှတ်ကားမှာ ကျွန်တော်ပြောခဲ့ပြီးပြီ။ အများစုက ‘ပါရဂူ’ ဆိုသူတွေရဲ့ ဩဇာလွှမ်း တာ ခံနေရတယ်။ ဒီအချက်ရဲ့ သက်သေအဖြစ် ကျွန်တော်ပြောမှာ ကို သင်တုံ့ပြန်မှုအပေါ် ဂရုစိုက်

“သင့်ရဲ့ ကိုယ်ကျင့်တရား ဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်အားလုံး အစိုးရတဲ့ လမ်းညွှန်ချက်တစ်ခုကို သင်သုံးလို့ရတယ်လို့ ကျွန်တော် ယုံကြည်တယ်။ အဲဒါက ရွှေရောင် ဥပဒေသအပေါ် အခြေခံပါတယ်”

ရလိမ့်မယ်။ သင့်ရဲ့ ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ဆုံးဖြတ်ချက်အားလုံးရဲ့ အစိုးရတဲ့ လမ်းညွှန်ချက်တစ်ခုကို သင်သုံးလို့ရတယ်လို့ ကျွန်တော် ယုံကြည်တယ်။ အဲဒါက ရွှေရောင်ဥပဒေသပေါ် အခြေခံပါတယ်”

သင်ဖြန့်ကြက်ကြည့်နိုင်သလား။ ကျွန်တော့်ယူဆချက်ကို ဖြုတ်ဖို့ သင်စဉ်းစားနေသလား။ စဉ်းစားနေရင်တော့ ကိုယ်ကျင့်တရားအပေါ် ခေတ်သစ်ကာလ စဉ်းစားသဘောထားတတ်ကြတဲ့ ချောက်ကမ်းပါး ထောင်ချောက်ထဲ သင်ပိတ်မိနေတော့မယ်။ ဒီစာအုပ်ရဲ့ အဓိကဆိုလိုရင်း ကို ရှင်းပြနေစဉ် ကျွန်တော်သင့်ကို အောက်ပါမေးခွန်းတစ်ခုကို အရင် မေးစမ်းကြည့်ပါရစေ။

မေးရမယ့်မေးခွန်းက “ဒီအခြေအနေကို ငါဘယ်လိုပတ်သက် ရရင်ကောင်းမလဲ” ဆိုတာပါပဲ။

အခု ကိုယ်ကျင့်တရားနဲ့ လမ်းညွှန်ရမယ့် အချိန်ရောက်လာတဲ့

အခါ ရွှေရောင်ဥပဒေသက သင့်ရဲ့ရှုထောင့်ကြယ်ဘဝကို ဘာကြောင့်ရောက်လာရသလဲဆိုတာ အကျယ်တဝင့် ရှင်းပြသွားမှာပါ။

လူတိုင်းအတွက် ဥပဒေသတစ်ခုပဲ ရှိပါတယ်

ခေါင်းဆောင်မှုပညာအကြောင်း ကျွန်တော့်ကို သင်ပေးခဲ့သူ တစ်ယောက်ကတော့ ‘ဖယ်ဒရယ်အိပ်စပရက်’ ကို တည်ထောင်ခဲ့သူ ‘ဖရက်စမစ်ဆီနီယာ’ ပါပဲ။ လွန်ခဲ့တဲ့ ၁၀ နှစ်တုန်းက နေ့လယ်စာစားပွဲ တစ်ခုမှာ ကိုယ်ကျင့်တရားအကြောင်း ပြောကြစဉ် ရွှေရောင်ဥပဒေသကို ဆွေးနွေးဖြစ်ကြတယ်။ “ရွှေရောင်ဥပဒေသဆိုတဲ့ကိစ္စက ယဉ်ကျေးမှု တိုင်းနဲ့ ပတ်သက်ပြီး တည်ရှိနေပါတယ်” လို့ပြောတယ်။

အမေရိကန်နဲ့ လက်ရှိနှိုင်းရ ယဉ်ကျေးမှုမှာ လူတိုင်းခြားနားတဲ့ အဆင့်အတန်းတွေ လိုချင်နေကြခိုက်၊ အခြေအနေတိုင်းဟာ သူ့ကိုယ်ပိုင် ဦးဆောင်ကြီးကြပ်မှု လိုအပ်နေတဲ့အခါ ယဉ်ကျေးမှုတိုင်းက လူတွေဟာ အဆင့်အတန်းတစ်ခုမှာ သဘောတူနိုင်ကြတဲ့ ကိုယ်ကျင့်တရား ကျကျ နေထိုင်လိုတဲ့ ဆန္ဒရှိမယ်လို့ မျှော်လင့်ကြတယ်။ ရွှေရောင်ဥပဒေသ တည်ရှိကြောင်း ပြကြတဲ့သုတေသနအချို့ရဲ့ ရလဒ်တွေ ဘာသာအမျိုးမျိုး မှာ ဘယ်လိုရှိသလဲ ကြည့်ကြရအောင်။

- ခရစ်ယာန်ဘာသာ။ “သင်လူတွေကို လုပ်စေချင်တာ ဘာမဆို သူတို့ကို သင်က ပြန်လုပ်ပေးလိုက်ပါ”
- ဂျူဒါဝါဒ။ “သင်မုန်းတီးတာတွေမျိုး သင် အပေါင်းအသင်း အပေါ်မှာ မလုပ်ပါနဲ့။”
- ဗုဒ္ဓဘာသာ။ “သင်ကိုယ်တိုင် ဝေဒနာခံရတာမျိုးနဲ့ အခြားသူများ ကို မနာကျင်စေပါနဲ့။”

ဟိန္ဒူဘာသာ။ “ဒါဟာ တာဝန်ဝတ္တရားတွေ စုပေါင်းထားခြင်း ပါပဲ။ အခြားသူတွေကို အချည်းနှီးဖြစ်စေမှာမျိုး သင်သူတို့အပေါ် မလုပ်သင့်ပါ”

ကွန်ဖြူးရှပ်ဝါဒ။ “သင့်ကိုယ်သင် မလုပ်ချင်တာမျိုး သူတစ်ပါး တို့ကိုလည်း မလုပ်ပါလေနဲ့။”

ယောရုဘစကားပုံ။(နိုင်ဂျီးရီးယား)။ “ငှက်ငယ်ကလေးကို တုတ်တစ်ချောင်းနဲ့ ခြောက်လှန့်တဲ့ လူတစ်ယောက်က သူ့ကိုယ်သူ ယင်းသို့သောလုပ်ရပ်မျိုးကို ဘယ်လောက်နာကျင်မှာလဲ သိရဖို့ ပထမဆုံးလုပ်သင့်တယ်”

ရွှေရောင် ဥပဒေသက ယဉ်ကျေးမှုနဲ့ ဘာသာတရားတို့ ရဲ့ နယ်နိမိတ်ဘောင်တွေ ဖြတ် ပြီး ကမ္ဘာတစ်ဝန်းလုံး အစိတ် အပိုင်း အားလုံးနီးပါးဆီက လူ တွေရဲ့ ပွေ့ဖက်ခြင်း ခံနေရတာ က ရှင်းနေပါတယ်။ ဒါက လူ တစ်ယောက် ရှာတွေ့နိုင်တဲ့ ကိုယ်ကျင့်တရားအတွက် စကြ ဝဋ္ဌာဆိုင်ရာ လမ်းညွှန်လိုင်း

“ကိုယ်ကျင့် တရားကို ရောက်လာရင် အမှန်တကယ် အရေးကြီးတဲ့အချက်က နှစ်ချက်ပဲ ရှိတယ်။ ပထမအချက်က လိုက်ပါ လုပ်ဆောင်ရမယ့် အဆင့် အတန်း တစ်ခုရှိရမယ်။ ဒုတိယ အချက်က လိုက်ပါ လုပ်ချင်စိတ် ရှိဖို့ပါပဲ”

တစ်လိုင်းကိုရောက်ဖို့ အနီးဆုံးအရာပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ “ကိုယ်ကျင့်တရားကို ရောက်လာရင် အမှန်တကယ်အရေးကြီးတဲ့အချက်က နှစ်ချက်ပဲ ရှိပါ တယ်။ ပထမအချက်က လိုက်ပါ လုပ်ဆောင်ရမယ့် အဆင့်အတန်း တစ်ခုရှိရမယ်။ ဒုတိယအချက်က လိုက်ပါလုပ်ချင်စိတ် ရှိဖို့ပါပဲ။”

ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုင်ရာ ‘ဂျိုးဇက်စင် အင်စတီကျု’ ဆိုတာ အကျိုးအမြတ်မယူတဲ့ ကိုယ်ကျင့်တရား အရည်အသွေး တိုးတက်ရေးကို ဆော်သြနေတဲ့ အဖွဲ့အစည်းကြီး ဖြစ်တယ်။ ယင်းအဖွဲ့က ပြောတာက “ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုတာ မှန်တဲ့အရာကိုလုပ်ဖို့ ကျွန်တော်တို့ ပေးချင်တာထက် ပိုတန်ဖိုးကြီးကြီး ပေးရဖို့အတွက် စိန်ခေါ်ချက်တွေနဲ့ ဘယ်လို ရင်ဆိုင်နေရတယ်ဆိုတဲ့ အကြောင်းပဲဖြစ်ပါတယ်” လို့ဆိုတယ်။ ကိုယ်ကျင့်တရားမှာ ရှုထောင့်နှစ်ခုရှိတယ်။ ပထမရှုထောင့်က အမှားကနေ အမှန်ကို၊ အဆိုးကနေ အကောင်းကို၊ မကြွယ်ဝချို့တဲ့ခြင်းကနေ ကြွယ်ဝ

“ကိုယ်ကျင့်တရားဆိုတာ မှန်တဲ့အရာကိုလုပ်ဖို့ ကျွန်တော်တို့ ပေးချင်တာထက် ပိုတန်ဖိုးကြီးကြီး ပေးရဖို့အတွက် စိန်ခေါ်ချက်တွေနဲ့ ဘယ်လိုရင်ဆိုင်နေရတယ်ဆိုတဲ့ အကြောင်းပဲဖြစ်တယ်။

ကိုယ်ကျင့်ရေးဆိုင်ရာ
ဂျိုးဇက်စင်အင်စတီကျု

တိုးတက်ခြင်းဆီကို လေးနက်စွာ လှည့်ပြောင်းလိုတဲ့ အရည်အသွေး ပါဝင်တယ်။ ဒုတိယရှုထောင့်မှာ မှန်တာ၊ ကောင်းတာနဲ့ ကြွယ်ဝတိုးတက်မှုကို လုပ်ဖို့ ဇောက်ချထားချက် ပါဝင်နေတယ်။ ကိုယ်ကျင့်တရားက လုပ်ရပ်ကို အမြီးတပ်ပေးတယ်။ ဒါက ခေါင်းစဉ်တစ်ခုသာ မဟုတ်ဘဲ ငြင်းခုံ ဆွေးနွေးဖို့လည်းဖြစ်တယ်။

သင်နဲ့ကျွန်ုပ်တို့ ဘာကြောင့်ရွှေရောင်ဥပဒေသကို မှီငြမ်းပြုသင့်တာလဲ

လူတိုင်းက ကိုယ်ကျင့်တရား ကျကျနေထိုင်ဖို့ အသုံးဝင်မယ့် လမ်းညွှန်ချက်တွေ လက်တွေ့ကျကျ ရိုးရိုးလေးပဲ ရှာနေကြတာတော့ မဟုတ်ဘူး။ တချို့က လိမ်ညာကောက်ကျစ်ဖို့၊ လှည့်ဖြားဖို့၊ အဆိုးဆုံးတွေ လုပ်ဖို့ကို ရွေးကြတယ်။ အခြားလူတွေက အယူအဆတွေ စဉ်းစား

တွေးခေါ်ဖို့ ငြင်းခုံဆွေးနွေးရင်း နေထိုင်ကြတယ်။ ဒါပေမဲ့ ကိုယ်ကျင့်တရား အပြုအမူရဲ့ ရိုးဖြောင့်တဲ့ အဆင့်အတန်းကို လိုချင်တဲ့လူတွေအတွက် ရွှေရောင်ဥပဒေသနဲ့ နေထိုင်ရေးကို ရှာတွေ့နိုင်တယ်။ ကျွန်တော် ဘာကြောင့် ဒါကို ယုံကြည်ရသလဲဆိုတာ အောက်ပါအကြောင်းရင်း လေးမျိုးကို အသေးစိတ်ရှင်းပြသွားမှာပါ။

၁။ ရွှေရောင်ဥပဒေသကို လူအများစုက လက်ခံကြပါတယ်။

ရွှေရောင်ဥပဒေသက ဖြတ်ထိုးဉာဏ်ပေါ် အခြေခံနေတယ်။ တစ်စုံ တစ်ယောက်က မင်းကို “ငါဆက်ဆံတာထက် ပိုဆိုးဝါးစွာ ငါ့ကို ပြန်ဆက်ဆံပါ” လို့များပြောထားရင် သင်ဘယ်လိုလုပ်မလဲ။ ဒါမျိုးကို တော့ ဘယ်သူမှ လိုချင်မှာမဟုတ်ပါဘူး။ ကျန်းမာရေးနဲ့မညီတဲ့ ဆက်ဆံ ရေးတွေကို လိုက်တဲ့သူတွေတောင်မှ အဖျက်အပြုအမူတွေနဲ့ မချိတ် ဆက်ချင်ပါဘူး။ ဒီဆက်ဆံရေးတွေနောက် လိုက်တဲ့သူတွေက သူ တစ်ပါးဆီက ကောင်းမြတ်တဲ့ ဆက်ဆံရေးတွေ လိုချင်တယ်ဆိုရင် ကျိုးကြောင်းမဆီလျော်ဘဲ ရှိတော့မယ်။ ဒီလို တောင့်တတယ်ဆိုရင် သိပ်များလွန်းရာကျမယ်။

လူတွေ သူတို့ပေးအပ်တာထက် ပိုကောင်းတဲ့ ဆက်ဆံရေးမျိုးကို တောင်းဆိုရာမှာ တရားမျှတဖို့သိပ်ခက်ခဲပါတယ်။ တရားသဖြင့် တောင်း ဆိုကြောင်း ဘယ်အပေါ်မှာ အခြေခံသလဲ။ ဥစ္စာနေပေါ်မှာ အခြေခံ နေကြတယ်။ ထိုဖြစ်ရပ်မျိုးမှာ တစ်နှစ်ကို ဒေါ်လာတစ်သိန်းရှာ နိုင်သူက ဒေါ်လာ ၂ သောင်းမှ ၅ ထောင်ပဲ ရှာနိုင်သူဆီက ကောင်းမွန် လေးစားစွာ ဆက်ဆံမှုကို လိုချင်ရင် တစ်နှစ်ကို ဒေါ်လာ ၅ သိန်းရှာ နိုင်သူဆီက သူ့ကို ခပ်ညံ့ညံ့ဆက်ဆံလာတာကို သဘောတူရလိမ့်မယ်။

ပါရမီပေါ်မှာ အခြေခံပြီး ဘယ်လိုဆက်ဆံမှုမျိုး လိုချင်ကြသလဲ။ လျှမ်းလျှမ်းတောက် ကျော်ကြားလှတဲ့ ကြယ်ပွင့်မျိုး အနုပညာရှင်ကို တက်သစ်စ ကလေးတွေက လေးစားကြရမှာ ဓမ္မတာပဲ။ နယ်ပယ်ချင်း ခြားနားတဲ့ နယ်ပယ်တွေမှာ ကိုယ့်နယ်နဲ့ ကိုယ်ပါရမီရင့်နေသူတွေ အချင်းချင်းကြားမှာ ဘယ်လိုဆက်ဆံရေးမျိုး အပြန်အလှန် တောင့်တကြမှာလဲ။ ဥပမာ 'တိုက်ဂါးဝုဒ်' နဲ့ 'ဘေးဂိတ်စ်' တို့ ၂ ဦးကြားမှာ ကောင်းမွန်တဲ့ ဆက်ဆံရေးနဲ့ ဘယ်သူက ထိုက်တန်နေပါသလဲ။

နိုင်ငံရေးနယ်၊ ပုဂ္ဂိုလ်ရေးနယ်တွေမှာ အမွေစား၊ အမွေခံ အဆင့် အတန်းအရန်မဲ့ကျနေတဲ့ အဖွဲ့ဝင်တွေက သင့်ရဲ့ယုံကြည်မှုတွေမှာ သဘောကွဲကြတယ်။ သူတို့ဟာ အလိုအလျောက် ခပ်ညံ့ညံ့ဆက်ဆံရမှု တွေနဲ့သာ ထိုက်တန်နေကြတယ်။

သင်စဉ်းစားနိုင်တဲ့ နယ်ပယ်၊ ဥစ္စာဓန၊ ပါရမီ၊ သဘောတရားရေး၊ လူမျိုးနဲ့ တခြားအရာတွေမှာ ယုတ္တိဗေဒအရ ထောက်ခံမှုမရနိုင်ပါဘူး။ နောက်ဆုံးတော့ ဒီပွဲက တောင်ကုန်းပေါ်တက်ရတဲ့ ပြိုင်ပွဲလို တစ်ယောက်နဲ့တစ်ယောက် အလှအယက် တောင်ထိပ်ပေါ် အရင်ဆုံးရောက် ရေး လုပ်ရသလို လမ်းတွေတဲ့ ပြိုင်ဘက်မှန်သမျှ တွန်းချပစ်ရတယ်။ ဗိုလ်အကျနိုင်ဆုံး ပထမဆုရသွားတယ်။

လူသားအချင်းချင်းကြား ဆက်ဆံရေးတွေရဲ့ ပထမဆုံး ဥပဒေသ က အခြားသူတွေနဲ့ ဘုံရေခံမြေခံရှာတွေ့ဖို့ ဖြစ်ပါတယ်။ သင်မိတ်ဆွေ ဖြစ်မှုအသစ်ကို စူးစမ်းတဲ့အခါဖြစ်ဖြစ်၊ အမှုသည်တစ်ယောက်နဲ့ တွေ့ဆုံ တဲ့အခါဖြစ်ဖြစ်၊ ကလေးသူငယ်တွေနဲ့ ချိတ်ဆက်တဲ့အခါဖြစ်ဖြစ်၊ သင့် ကြင်ဖော်နဲ့ ငြင်းခုံရတဲ့အခါ ဖြစ်ဖြစ် ကောင်းမွန်တဲ့ လမ်းညွှန်ချက် လိုင်းတစ်လိုင်းတော့ ရှိမှာပဲဖြစ်ပါတယ်။ အလားတူအတွေ့အကြုံတွေနဲ့ ရှာဖွေတွေ့ရှိထားတဲ့ ဝေမျှယုံကြည်မှုတွေကို နှိုင်းယှဉ်ခြင်းက အောင်မြင်တဲ့

“ရွှေရောင်ဥပဒေသကို ဘယ်သို့သော ကျိုးကြောင်းသင့် ပုဂ္ဂိုလ်နဲ့မဆို ဘုံရေခံမြေခံ ဖန်တီးဖို့ရာ သုံးနိုင်ပါတယ်”

ဆက်ဆံရေးတွေအတွက် လမ်းခင်းပေးနိုင်ပါတယ်။ “ရွှေရောင်ဥပဒေသကို ဘယ်ကျိုးကြောင်းသင့်တဲ့ပုဂ္ဂိုလ်နဲ့မဆို ဘုံရေခံမြေခံ ဖန်တီးဖို့ရာ သုံးနိုင်ပါတယ်”

၂။ ရွှေရောင်ဥပဒေသကို လွယ်လွယ်ကူကူ နားလည်နိုင်ကြတယ်။

‘စာပေစနေနေ့ သုံးသပ်ချက်’ ရဲ့ ယခင်အယ်ဒီတာ ‘နော်မန်ကာဆင်’ က UCLA မှာ သင်ကြားခဲ့သူဖြစ်ပြီး အောက်ပါအချက်ကိုလေ့လာပြောကြားခဲ့တယ်။

‘ပျော့ခြင်း’၊ ‘မာခြင်း’ အသုံးအနှုန်းတွေကို ဆေးပညာကျောင်းသားတွေက သူတို့ရဲ့ သင်တန်းတွေ၊ သဘာဝကို နှိုင်းယှဉ်တဲ့အခါတွေမှာ သုံးတတ်ကြတယ်။ ဘိုင်အို၊ ဓာတုဗေဒ၊ ရူပဗေဒ၊ ဆေးဝါးဗေဒ၊ အနပ်ထမီ၊ ပက်သိုလော်ဂျီ၊ သမိုင်း၊ ဆေးဆရာနဲ့ လူနာတို့ရဲ့ ဆက်ဆံရေးတို့ဟာ ‘မာခြင်း’ တွေပဲလို့ ကောင်းချီးနဖူးတို့ ခံရတဲ့ ဘာသာရပ်တွေပါပဲ။ (ဒါပေမဲ့) ဘွဲ့ရပြီး ၁၀ နှစ်၊ ၂၀ နှစ်လောက်ကြာလာတဲ့အခါ ဒါတွေက ပြောင်းလာတယ်။ မာတယ်ဆိုတာက ပျော့ပျောင်းတယ်လို့ ဆိုရတော့ မလိုရှိလာတယ်။ ပျော့တာတွေလည်း မာသလိုရှိလာတယ်။ ဆေးပညာရဲ့ဗဟုသုတ အခြေခံတွေက အဆက်မပြတ် ပြောင်းလာတယ်။ ဒါပေမဲ့ ပျော့တဲ့ဘာသာရပ်တွေ၊ အထူးသဖြင့် ထိတွေ့ကိုင်တွယ်ရခက်တာတွေက တန်ဖိုးတွေ တောင့်ခံနိုင်တဲ့အရာတွေအဖြစ် ပြောင်းလဲတယ်”

‘ကာဆင်’ ရဲ့မှတ်ချက်က ကိုယ်ကျင့်တရားနဲ့ ပြဿနာတစ်ရပ် တက်လာတာကို ဖုံးပေးတယ်။ လူတွေဟာ မကြာခဏ ဘာသာရပ်တစ်ခုခုကို ကိုင်တွယ်ထိတွေ့ရာမှာ အခက်အခဲ တွေ့ရတတ်တယ်။ ဘာ

ကြောင့်လဲဆို ကိုင်တွယ်စမှာ ထိတွေ့ကိုင်တွယ်လို့ မရအောင် ရှုပ်ထွေးကြရလို့ပါပဲ။ ရွှေရောင်ဥပဒေသနဲ့ ပတ်သက်လို့ အံ့ဩစရာကောင်းတာ တစ်ခုကတော့ သူက ကိုင်တွယ်ရခက်တာတွေကို ကိုင်တွယ်ရလွယ်တာတွေအဖြစ် ပြောင်းပေးတတ်တာပါပဲ။ သင်ဥပဒေတွေတတ်ဖို့ မလိုပါဘူး။ ဒဿနအကြောင်းတွေ ရှာဖွေတူးဖော်ဖို့လည်း မလိုပါဘူး။ သင့်ကိုယ်သင် တခြားလူရဲ့နေရာမှာဝင်ပြီး ခံစားကြည့်လိုက်ရုံပါပဲ။ စာနာမှုတရားဝင်လာရင် ကိုယ်ကျင့်တရားကောင်းရေး လမ်းစပွင့်လာနိုင်တယ်။ ဒါကို ကလေးသူငယ်တွေ ကိုင်တွယ်နိုင်ပါသေးတယ်။ ဥပဒေတွေ၊ ယိုပေါက်တွေနဲ့ ရှုပ်ထွေးနေစရာမလိုပါဘူး။

ကိုယ်ကျင့်တရား အခြေအနေတိုင်းကို ရွှေရောင်ဥပဒေသသုံးပြီး တဒင်္ဂ ဖြေရှင်းနိုင်တယ်လို့ မဆိုလိုပါဘူး။ တစ်ခါတစ်ရံ “ဒီအခြေအနေကို ငါဘယ်လိုဖြေရှင်းရမလဲ” လို့ မေးရမှာတောင် ခပ်မာမာ အပိုင်းဖြစ်နေတတ်ပါတယ်။ ဘယ်သူ့ကို ဒီအခြေအနေက ထိခိုက်သွားမလဲလို့ ခွဲခြားနေရတယ်။ ဒါပေမဲ့ ရှုပ်ထွေးတဲ့ ပြဿနာအတွက်တောင် အထွေးတချို့စဉ်းစားလိုက်တာနဲ့ အားလုံးနီးပါးတွက် ထုတ်မိလိုက်ကြတယ်။

၃။ ရွှေရောင်ဥပဒေသက ‘သူနိုင်-ကိုယ်နိုင်’ ဒဿနဖြစ်တယ်။

ကိုယ်အောင်ပွဲခံသူဖြစ်ရဖို့ အခြားသူတွေ တစ်ယောက်မကျန် ရှုံးမှဖြစ်မယ်လို့ ယုံကြည်စွဲမှတ်နေသူတစ်ယောက် သင်တွေ့ဖူးရဲ့လား။ ဒီလူမျိုးက လူတိုင်းကို သူတို့ချေမှုန်းရမယ့် ရန်သူတွေအဖြစ် မြင်ကြတယ်။ သို့မဟုတ် ကိုယ်အောင်မြင်ဖို့အရေးမှာ အခြားသူတွေရဲ့ ဒုက္ခဝေဒနာတွေကို သားကောင်လုပ်နင်းရမယ်လို့ မြင်ကြတယ်။ ဒီယူဆချက်ကို နောက်ခံပြုပြီး ၂၀၀၂ ခုနှစ်စက်တင်ဘာလ ‘Mutuals.com’ က ကမ်းလှမ်းဖွဲ့စည်းခဲ့တဲ့ အပြန်အလှန်ရန်ပုံငွေ ‘Vice Fund’ ဆိုတာကို

ထောင်ခဲ့ကြတယ်။ ဒီရန်ပုံငွေအဖွဲ့ရဲ့ မန်နေဂျာတွေက 'လူမှုရေးအရ တာဝန်မရှိတဲ့ ထုတ်ကုန်တွေထုတ်ပြီး ဝင်ငွေတွေ အငမ်းမရ ခမ်းခမ်း နားနားရှာနေကြတဲ့ ကုမ္ပဏီတွေ' မှာ ရင်းနှီးမြှုပ်နှံကြတယ်။ ဒီကုမ္ပဏီ တွေက ပင်မအားဖြင့် လောင်းကစားမှုတွေ၊ ဆေးရွက်ကြီးတွေ၊ ဆေးလိပ် နဲ့ အရက်ထုတ်လုပ်တာတွေ၊ လက်နက်ရောင်းတာတွေ စတဲ့ 'စီးပွားပျက် ကပ်သက်သေခံ' စက်မှုလုပ်ငန်းတွေဖြစ်တယ်။

ကျွမ်းကျင်သူတွေက ဒီရန်ပုံငွေလုပ်ငန်း 'ညာဉ်ဆိုးရင်းနှီးမှု' (Vice investing) တွေက 'လူမှုရေးအရ တာဝန်ယူတဲ့' ကုမ္ပဏီတွေလောက် အကျိုးအမြတ်ရှိကြကြောင်းကို တွေ့ရှိကြရတော့တယ်။

ဒီရန်ပုံငွေအဖွဲ့က သူ့နာမည် 'ညာဉ်ဆိုး' ဆိုတဲ့အတိုင်း တစ်ခု တစ်ယောက်ရဲ့ အားနည်းချက်ဆီက ငွေကြေးမြှုပ်နှံမယ်ဆိုတဲ့ အယူအဆ က ဆင်းသက်လာတယ်။ မန်နေဂျာတွေက လူတွေဟာ သူတို့ အကျိုး အမြတ်ရဖို့ တခြားလူတွေရဲ့အမှားက ခေါင်းပုံဖြတ်ယူနေကြမှန်းသာ သိသွားကြရင် ဘယ်လိုများခံစားကြရမလဲလို့ စဉ်းစားမရဘူး။ သင်ရွှေ ရောင်ဥပဒေသနဲ့သာ အသက်ရှင်နေထိုင်မယ်ဆိုရင် လူတိုင်းအောင်မြင် နိုင်ပါတယ်။ တကယ်လို့ ကျွန်တော့်ကို ဆက်ဆံစေလိုတဲ့အတိုင်း သင့်ကို ကျွန်တော်ဆက်ဆံပြရင် သင်အောင်မြင်မယ်။ တကယ်လို့ သင်ကလည်း ကျွန်တော့်လိုပဲ ဆက်ဆံလာရင် ကျွန်တော်အောင်မြင်လာမှာပါ။ ရုံးနိမ့် သူဆိုတာ ဘယ်မှာရှိပါ့မလဲ။

၄။ သင်လားရာလိုအပ်တဲ့အခါ ရွှေရောင်ဥပဒေသက လမ်းညွှန် ကွန်ပတ်ဖြစ်လာမယ်။

ရွှေရောင်ဥပဒေသက လူတွေကို အောင်ပွဲတွေထက် ပိုပေးပါ တယ်။ ဒါကလေ့ကျင့်သူ ဘယ်သူမဆို အတွင်းတန်ဖိုးတွေ ပေးတယ်။

တီဗီသတင်းမှတ်ချက်ကြေညာသူ ‘တက်ကော့ပယ်’ က ပြောခဲ့တယ်။
“ဖက်ရှင်လမ်းကြောင်းကို ဂရုမထားတဲ့လားရာ အတူတူဘက် ညွှန်ပြ
နေတဲ့ ကိုယ်ကျင့်တရား လမ်းညွှန်ကွန်ပါတစ်ခု နောက်မှာ တွေ့ရတာ
ကတော့ အတွင်းငြိမ်းချမ်းရေးနဲ့ သဟဇာတဖြစ်မှုပါပဲ”

ကမ္ဘာပေါ်မှာ မသေချာ မရေ
ရာမှုတွေ များလှပါတယ်။ လူများ
စွာ လားရာကို ရှာနေကြတယ်လို့
ကျွန်တော်ထင်တယ်။ ဒါကို
ရွှေရောင်ဥပဒေသက ဖြည့်ဆည်း
ပေးပါတယ်။ အခြေအနေတွေ
ပြောင်းရင်တောင် ယင်းက မပြောင်း
ပါဘူး။ သူ့ကို သုံးတဲ့အခါ တိုင်းမှာ
ခိုင်မာပြီး တင်ကြိုသိနိုင်တဲ့ လားရာ
ကို ပေးတယ်။ အားလုံးအနက်
အကောင်းဆုံးက အလုပ်တွေပါပဲ။

“ဖက်ရှင်လမ်းကြောင်းကို
ဂရုမထားတဲ့ လားရာအတူတူ
ဘက် ညွှန်ပြနေတဲ့ ကိုယ်ကျင့်
တရား လမ်းညွှန်ကွန်ပါတစ်ခု
နောက်မှာ တွေ့ရတာကတော့
အတွင်းငြိမ်းချမ်းရေးနဲ့ သဟဇာတ
ဖြစ်မှုတို့ပါပဲ”

ရွှေရောင်ဒေသဖြစ်ရေး

တစ်ပြည်လုံးတစ်လျှောက် ကော်ပိုရေးရှင်းတွေကို ကျွန်တော်
စကားပြောနေစဉ် စိတ်ဝင်စားဖွယ်လူတွေနဲ့ ထူးချွန်တဲ့ ခေါင်းဆောင်တွေ
များစွာ တွေ့ခဲ့ရတယ်။ ၁၉၉၈ ခုမှာ စာအုပ်တစ်အုပ်အတွက် ကျွန်တော်
ခရီးထွက်စဉ် ဒီလိုလူစား နှစ်မျိုးစလုံးအတွက် အံဝင်တဲ့ လူတစ်ဦးတွေ့ခဲ့
တယ်။ ‘ဂျင်းအလန်ချက်’ ပါပဲ။ သူက ‘Synovus Financial Corp’
ရဲ့ CEO ဖြစ်နေတယ်။ ဒီကုမ္ပဏီက ပြည်နယ် ၅ ခုမှာ ဘဏ်တိုက် ၃၈
ခုကို ကိုင်ထားတဲ့ ပေါင်းချုပ်ကုမ္ပဏီဖြစ်ပြီး၊ ၈၀% သောပိုင်ရှင်တွေက

အီလက်ထရွန်းနစ် ပေးချေမှု၊ ဝန်ဆောင်မှုတွေ ပေးတဲ့သူတွေ (TSYS) ဖြစ်ကြတယ်။ ကုမ္ပဏီရဲ့ ဝက်ပိဆိုဒ်က ဖော်ပြတဲ့စာပိုဒ်က ခုလိုဖြစ်တယ်။ 'Synergy' (စုပေါင်းစွမ်းအင်) နဲ့ 'novus' (အထက်တန်းကျအရည်အသွေး) ဆိုတဲ့ စကားလုံး ၂ လုံးပေါင်းစပ်ထားပြီး 'Synovus' ရယ်လို့ ခေါ်တဲ့ ဒီလုပ်ငန်းကြီးမှာ Synergy က ဆိုတာက သီးခြားအပြိုင်တွေ စုပေါင်းချက်ထက် ရလဒ်ဟာ ပိုနေတဲ့အပြိုင်တွေရဲ့ အပြန်အလှန်လုပ်ရပ်တွေ ပေါင်းစုထားတာဖြစ်ပြီး၊ novus ကတော့ အခြားသူတွေနဲ့ ခြားနားတဲ့ အထက်တန်းကျတဲ့ အရည်အသွေးကို ပြောတာပါ။”

'Synovus' အဖွဲ့အစည်းကြီးက ရပိုင်ခွင့်တွေ ဒေါ်လာ ၁.၈ ဘီလျံ ရှိပြီး ဝန်ထမ်းပေါင်း ၉ ထောင်ကျော် လုပ်ကြတယ်။ 'Standard Poor's 500 index' အညွှန်းရှိတယ်။

၁၉၉၈ ခုမှာ 'Fortune' မဂ္ဂဇင်းက အမေရိကန်အတွက် လုပ်သမျှ ထဲက အကောင်းဆုံးကုမ္ပဏီ ၁၀၀ စာရင်းကို ထုတ်ပြန်လိုက်တော့ ၁၉၉၉ အတွက် 'Synovus' က နံပါတ်တစ်စွဲပါတယ်။

အမေရိကန်ရဲ့ အကောင်းဆုံးကုမ္ပဏီကို ဖန်တီးရေးအတွက် 'ဂျင်း' ဘယ်လို အလုပ်လုပ်ခဲ့ရပုံတွေ ကျွန်တော်မေးကြည့်တဲ့အခါ သူက ပြောပြခဲ့ပါတယ်။ ၁၉၆၅ ခုမှာ ဥပဒေကျောင်းက ဘွဲ့ရပြီး 'ဂျင်း' ဟာ အသက် ၂၉ နှစ်မှာ 'ကိုလံဘတ်' ဘဏ်နဲ့ Trust ကုမ္ပဏီကို ခေါင်းဆောင်ဖို့ ရွေးချယ်ခြင်း ခံရတယ်။ နှစ်များစွာ လုပ်ငန်းကို ချဲ့ထွင်တည်ဆောက်ခဲ့တယ်။ ဒါပေမဲ့ ၁၉၉၀ ခုနှစ်တွေမှာ သူ့အမြဲသုံးနေကျ ကိုယ်ကျင့်တရား စည်းမျဉ်းတွေနဲ့ တန်ဖိုးတွေဟာ အဖွဲ့အစည်းချဲ့ထွင်ရေး ယဉ်ကျေးမှုရဲ့ အစိတ်အပိုင်း ဖြစ်လာကြောင်း သိနားလည်လာပါတော့တယ်။

'ကျွန်တော်တို့ (ကိုယ်ကျင့်တရားကောင်းရေး) ဒါကို ဖွဲ့စည်းဖို့ လိုတယ်။ ဒါကို အားပြုလုပ်ဖို့လိုတယ်' လို့သူက ပြောတယ်။ ဆိုလိုတာ