



မောင်မြတ်မိုး

လူ တိုင်း အ တွက် အ လွန် အ ရေး ပါ သော

ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင် ဖြေရှင်းနည်းများ

Crucial Confrontations

Kerry Patterson, Joseph Grenny, Ron McMillan, Al Switzler



Tools for Resolving
Broken Promises,
Violated Expectations,
and Bad Behavior

မိတ်ဆက်

ကျွန်တော်၏ ပြဿနာများ ထဲမှ တစ်ခုက အရာရာတိုင်းကို ကျွန်တော်မျှသိပ်ထားခြင်း ဖြစ်သည်။ ကျွန်တော်ဒေါသထွက်မပြနိုင်ချေ။

ထိုအခါ အကြိတ်အခဲတစ်ခုကို ကြီးထွားအောင် မွေးထားမိသည်။

-(ဝူဒီအလင်)-

* * *

အလွန်အလွန်အရေးပါသော
ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းနည်းက ဘာလဲ

ပြီးတော့ ဘယ်သူက ဂရုစိုက်ရမလဲ

စတန်ဖို့ ဒ်မှ သုတေသီနှစ်ယောက်က ဝါရှင်တန်အနောက်မြောက်ရှိ
တောင်ကုန်းများကြားမှ အထပ်သားစက်ရုံတစ်ရုံရှေ့တွင် ကားကိုထိုးရ
ပ်လိုက်ကြသောအခါ အပြင်ဘက်၌ ရပ်ထားသော လူနာတင်ကားတစ်
စီးကို တွေ့မြင်ရသဖြင့် အံ့ဩသွားကြသည်။ ။ ပတ်ချာလည်နေသော သ
တိပေးမီးလုံးမှ စူးရှသော အလင်းတောက်က လပေါင်းများစွာ သုတေ
သနပြုလုပ်ရမည့် ပထမဦးဆုံးနေ့ကို နိမိတ်မကောင်းသောအသံဖြင့် အ
ချက်ပြုနေသည်။ ။

ကျွမ်းကျင်သူ သုတေသီနှစ်ဦးက အလုပ်၌ လည်းကောင်း၊ အိမ်၌ လ
ည်းကောင်း၊ ကစားခုန်စားရာ၌ လည်းကောင်း ၊ တာဝန်လစ်ဟင်းခြင်းနှ
င့် ကတိပျက်ကွက်ခြင်းကို ကိုင်တွယ်ရန် နည်းလမ်းများ လေ့လာနေကြ
သော စုံစမ်းစစ်ဆေးသူများ အသင်းမှ အဖွဲ့ဝင်များ ဖြစ်ကြသည်။ ။ ဥပမာ
အားဖြင့် အချိန်မှန်မှန် နောက်ကျနေသော အလုပ်သမားတစ်ယောက်ကို
လည်းကောင်း၊ နောက်ကွယ်တွင် သင့်ကိုမကောင်းကြောင်းပြောသော
လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက် တစ်ယောက်ကိုလည်းကောင်း၊ မိစ္ဆာနတ်ဆိုး၏ တူ၊
သားတစ်ယောက်ဖြစ်မည်ဟု သင် သံသယရှိနေသော ကောင်ကလေးတ
စ်ယောက်နှင့် ကျောင်းကပွဲကို အတူသွားမည်ဟု ပြောနေသော ဆယ်

ကျော်သက်အရွယ် သင်၏ သမီးကို လည်းကောင်း၊ သင် မည်ကဲ့သို့ ထိပ်
တိုက်ရင်ဆိုင်မည်နည်း။

ထိုနေ့က သုတေသီနှစ်ဦးသည် ကော်ပိုရေးရှင်းတာဝန်ဖြင့် မှောင်မ
ည်းသော ဝေဝါးနေသော ကမ္ဘာထဲသို့ လေ့လာရှာဖွေမှုတစ်ခု စတင်ပြု
လုပ်နေသည် ။ တာဝန်လစ်ဟင်းခြင်း၊ ကတိပျက်ကွက်ခြင်းနှင့်
စပ်လျဉ်း၍ ခေါင်းဆောင်များ စံနမူနာကျကျ မည်သို့ကိုင်တွယ်ကြမည်
ကို သူတို့ ဦးစွာစစ်ဆေးကြလိမ့်မည်။ ထို့နောက် ထိုပြဿနာများအား ထိ
ပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ရန် အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းကို ဖော်ထုတ်ပြီး
သင်ကြားပြသရန်မှာ သူတို့၏ အလုပ်ဖြစ်လိမ့်မည်။ လုံခြုံရေးစည်းကမ်း
တစ်ခုကို ဖောက်ဖျက်သော ဝန်ချီစက်မောင်းသူတစ်ယောက်ကိုလည်း
ကောင်း၊ ဒေါသထွက်လောက်အောင် အရည်အချင်းမပြည့်မီသော တွဲဖ
က်အလုပ်သမား တစ်ယောက်ကိုလည်းကောင်း၊ မည်သို့ပြောဆိုရမည်
ကို သူတို့ သိနားလည်လာကြလိမ့်မည်။

သုတေသီများက မန်နေဂျာရုံးခန်းထဲသို့ ဝင်လာကြသောအခါ တစ်
ယောက်က တုန်တုန်ယင်ယင်ဖြင့် မေးသည် ။ “လူနာတင်ကားက ဘာဖြ
စ်လို့ လဲ” မန်နေဂျာ၏ အရှက်တကွဲ အကျိုးနည်းဖြစ်ရမှုကို စဉ်းစားကြ
ည့်ပါ။ စက်ရုံ၏ ကြီးကြပ်ကွပ်ကဲရေးဆိုင်ရာ လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း အ
စီအစဉ်တစ်ခု ဖန်တီးရန်အတွက် သူငှားရမ်းထားသော ကျွမ်းကျင်သူနှစ်
ယောက် ဤနေရာကို ရောက် လာလေပြီ။ ကြီးကြပ်သူတစ်ယောက်၏ ရို
က်နှက်ခြင်းကိုခံရသော အလုပ်သမားတစ်ယောက်အား လူနာတင်ကား
က သယ်ဆောင်ကာ ခြံရှေ့ဝင်းတံခါးပေါက်မှ ထွက်သွားလေသည် ။

“ထူးဆန်းနေတော့ ခင်ဗျားတို့ မေးမှာ ပေါ့လေ” သူက ရေရွတ်ပြသ
ည် ။ “ကျွန်တော်တို့ ရဲ့ ညဆိုင်းကြီးကြပ်ရေးမှူး လီယိုပေါ့၊ သူက အ

ကောင်းဆိုးလူတစ်ယောက်ဖြစ်တယ်ဆိုတာ ကျွန်တော် ထောက်ခံချင်ပါတယ်။ ဘယ်လိုဖြစ်ဖြစ်လေ၊ အရည်အသွေးထိန်းချုပ်ခြင်း စနစ်ကို မလိုက်နာတဲ့ အလုပ်သမားတစ်ယောက်နဲ့ သူ့အခြေအတင် စကားများ ပြီး . . . အင်း . . . ဘယ်လိုတွေ ဖြစ်သွားတယ်ဆိုတာ ခင်ဗျားသိမှာ ပါ”

“တကယ်တော့ ကျွန်တော် မသိဘူး” သုတေသီက ပြောသည်။ “ကျွန်တော်တို့ ဒီကိုရောက်လာတာကလည်း အဲဒါကိုလေ့လာဖို့ ပါ”

မန်နေဂျာမျက်နှာဖြူဖပ်ဖြူရော်ဖြစ်သွားစဉ်သူက ဆက်ပြောသည်။ “ဒီအခြေအနေတစ်ခုလုံးက အတော်ကလေး စိတ်ရှုပ်စရာကောင်းနေတယ်။ လီယိုက အဲဒီလူကို လက်သီးနဲ့ ထိုးလိုက်ပုံပေါ်တယ်။ အခု အဲဒီလူဒဏ်ရာ ချုပ်ရတော့မယ်”

နောက်ထပ်မြင်ကွင်းတစ်ခုကို ကြည့်ကြပါစို့။ မိုင်ယာမီဆေးရုံမှ သူနာပြုခေါင်းဆောင်ဆာရာက မလှုပ်မယှက် ရပ်နေစဉ် ဆရာဝန်များက အသက်ကြီးသော လူနာတစ်ယောက်အား ကုသမှုအကြောင်းကို ဆွေးနွေးနေကြသည်။ ။ နှစ်များ စွာကြာခဲ့သော အတွေ့အကြုံက ဆာရာကို အချက်နှစ်ချက်လုပ်ဖို့ သတိပေးနေသည်။ ။ တစ်ချက်က လူနာသည် ရောဂါပိုးသေသော ပဋိဇီဝဆေးများ စွာကို ချက်ချင်းလိုအပ်နေနိုင်သည်။ ။ ဒုတိယအချက်က ရောဂါပိုးသေသော ပဋိဇီဝဆေးမပါဝင်သည့် ကုသမှုကို ဆရာဝန်များ ဆွေးနွေးနေကြသော်လည်း ဆာရာပါးစပ်ပိတ်နေသည်။ ။

စောစောပိုင်းနှစ်များက ကောလိပ်မှ ကျောင်းပြီးလာခါစဖြစ်သော ဆာရာက သူမအကူအညီပေးနေသော ဆရာဝန်များ နှင့် ရိုးသားစွာ အယူအဆကွဲလွဲခဲ့သည်။ ။ သူတို့ က သွားလာလုပ်ကိုင်နေရာမှ တုံ့ခနဲရပ်တန့်ပြီး သူမအားလက်ထပ်ကိတ်မုန့်ပေါ်မှ ပိုးဟပ်တစ်ကောင်အလားစိုက်ကြည့်ကြသည်။ ။ သူမ၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖ

က်များက သူမကိုအထိတ်အလန့် ကြည့်ကြသည်။ သူမ၏ စိတ်ထဲတွင် ထာဝရပူပန်စိတ်ထိခိုက်ဖွယ်အခိုက်အတန့်၌ ဥပဒေစည်းကမ်းများက ဆာရာအတွက် ဤသို့ရှင်းလင်းလာသည်။ သမားတော်တစ်ယောက်နဲ့ သဘောထားမကွဲလွဲနဲ့ ၊ ဘယ်တော့မှ မကွဲလွဲနဲ့ ။ ယခု ဆယ်စုနှစ်နှစ်စု နီးပါးကြာခဲ့၍ အသားကျနေသော အဖြစ်အပျက်များ ရာချီနေသည့် နောက်ပိုင်းတွင် သူမက ဤသို့တွေးတောလျက် ရပ်နေမိသည်။ သူတို့ ပြုလုပ်သင့်တယ်လို့ ယုံကြည်တာကို ဆရာဝန်တွေ လုပ်ပါ့မလား။ ဒါမှ မဟုတ် ငါပြောသလိုလုပ်ဖို့ ကို လွန်တော့မှ သူတို့ သိကြမလား။ ထုတ်ဖော်ပြောသင့်သလား ဆိုသည် ကို သူမမစဉ်းစားချေ။ ဆာရာ၏ မျှော်လင့်စောင့်စားမှုများက မပြည့်ဝချေ။ ထို့နောက်တွင် သူမက ဆိတ်ဆိတ်နေဖို့ ဆုံးဖြတ်လိုက်သည်။

ပြဿနာများကို မည်ကဲ့သို့ ကိုင်တွယ်မည်နည်း

လီယိုနှင့် ဆာရာတို့ က လုံးဝကွဲပြားခြားနားသော အလုပ်ကိုင်များတွင် အလုပ်လုပ်ကြသော်လည်း တူညီသော ပြဿနာကို ရင်ဆိုင်ကြရသည်။ အခြားလူများက သူတို့ လုပ်ရမည့်အရာကို မလုပ်ကြသောအခါ သင် ဘာလုပ်မလဲဟူသော ပြဿနာပင်ဖြစ်သည်။ ကတိပျက်ခြင်း၊ မျှော်လင့်ချက်မပြည့်ဝခြင်းနှင့် ဖြစ်နေကျဆိုးဝါးသော အပြုအမူစသည် တို့အပေါ်သင် မည်ကဲ့သို့ ပြုမူဆက်ဆံမည်နည်း။

လီယို၏ ကိစ္စတွင် ချိုးဖောက်ခြင်းက နားလည်လွယ်သည်။ စက်ယန္တယားမောင်းသူတစ်ယောက်က ပုံမှန်လုပ်နေကျ အရည်အသွေးထိန်းချုပ်ခြင်းစနစ်ကို လိုက်နာရန် အထပ်ထပ်အခါခါ ပျက်ကွက်ခဲ့သည်။ လီယိုကပြဿနာကို ထောက်ပြသော စကားတစ်ခွန်းက အခြားပြဿနာဆီသို့ ဦးတည်သွားကာ ယခုထိုလူမှာ ဆေးရုံကို သွားနေရလေပြီ။ ဆာရာ

၏ အမှုက ပိုမို၍ ပင် အဓိပ္ပာယ်မတိကျချေ။ ဆရာဝန်နှစ်ယောက်က ထိရောက်မှုမရှိသည့်ပြင် လုံးလုံးလျားလျား မှားယွင်းသည့် အရာကို ပြုလုပ်ကြတော့မည်။ သို့မဟုတ် ထိုသို့ပြုလုပ်တော့မည်ဟု သူမ ထင်သည် ။ သူမလုံးဝဥသုသေချာသည် တော့မဟုတ်ချေ။ သို့သော် တော်တော်ကလေးတော့ သေချာနေသည် ။ ပြီးတော့ သူမမှန်လျှင် လူနာသေနိုင်သည် ။ သမားတော်နှစ်ဦးကို သူမမည်သို့ ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မည် နည်း။ ပြီးတော့ ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်သည် နှင့် တစ်ပြိုင်နက် အလုပ်အကိုင်သစ်ကို မည်သည့်နေရာ၌ သူမရှာဖွေနိုင်မည်နည်း။

သူတို့ ၏ ဗရုတ်သုက္ခဖြစ်မှုများ ထဲတွင် လီယိုနှင့် ဆာရာနှစ်ဦးတည်းသာ ရှိကြသည် မဟုတ်ချေ။ ဥပမာအားဖြင့် အောက်ပါတို့ ကို သင်မည်သို့ ပုံစံတကျကိုင်တွယ်မည်နည်း။

*စောင်းမြောင်းခြင်းနှင့် မနာမခံခြင်းအကြား စည်းကျော်၍ ၊ စော်ကားသည့် အသံဖြင့် အလုပ်သမားတစ်ယောက်က သင့်ကို စကားပြောသည် ။ ထိုအခါ ဘာလုပ်မလဲ။

*သင်၏ အလုပ်ရှင်က သင် မပြီးစီးနိုင်ကြောင်း သိရှိနေသော နောက်ဆုံးရက်သတ်မှတ်ချက်တစ်ခုကို သင့်အား တာဝန်ယူခိုင်းနေပြီ။ ၎င်းနှင့် ပတ်သက်၍ စောဒကတက်ခြင်းကို သူမကြားချင်ကြောင်း ပညာသား သိပ်မပါဘဲ အရိပ်အမြွက် ပြနေသည် ။

*သင့်သားက သင့်ကို သွေးပေါင်ချိန်အမှတ် ၄၀လောက်တိုးသွားစေအောင် ရောင်စုံတက်တူးအရုပ်များ ထိုးလျက် တံခါးဝမှ လမ်းလျှောက်ထွက်သွားသည် ။

*စာရင်းကိုင်တစ်ယောက်က ဥပဒေချိုးဖောက်နေသော အမှုသည် (ဖောက်သည်) တစ်ယောက်အား မည်သို့ချဉ်းကပ်ရမည်ကို စဉ်းစားနေ

သည် ။

*မိသားစုဝင်များက သူတို့ ၏ အဘိုးကို သူကားမမောင်းတော့ပါဟု သော ကတိအား လိုက်နာဖို့ လိုကြောင်း မည်သို့ပြောရမည်နှင့် ပတ်သက်၍ စိတ်ပူပန်နေကြသည် ။

ကျွန်တော်တို့ အားလုံး အလွန်အရေးကြီးသော ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းမှုများ နှင့် ကြုံကြရသည် ။ ကျွန်တော်တို့ ရှင်းလင်းသော မျှော်လင့်ချက်များ ထားရှိကြသည် ။ သို့သော် အခြားသူများက ၎င်းတို့ ကို လိုက်မလုပ်ကြချေ။ ကျွန်တော်တို့ မှာ စိတ်ပျက်ကြသည် ။ ရှေ့နေများက ဤအဖြစ်အပျက်များကို ပဋိညာဏ်ချိုးဖောက်ခြင်းဟု ခေါ်ကြသည် ။ အလုပ်တွင် မူ ၎င်းတို့ ကို တာဝန်လစ်ဟင်းခြင်းဟု ကျွန်တော်တို့ အမည်ပေးကြသည် ။ သူငယ်ချင်းတစ်ယောက်နှင့်ဆိုလျှင် ကတိပျက်ခြင်း၊ ဆယ်ကျော်သက်ရွယ် သားတစ်ယောက်နှင့်ဆိုလျှင် လိုက်နာအပ်သော ဂါရဝတရား ပျက်ယွင်းခြင်း စသဖြင့်ခေါ်ဆိုကြသည် ။

ပညာရပ်ဝေါဟာရ မည်သို့ပင်ရှိစေ၊ မေးခွန်းက ဤသို့ တစ်ပုံစံတည်းရှိသည် ။ တစ်စုံတစ်ယောက်က သင့်ကို စိတ်ပျက်အောင် လုပ်လျှင် သင်ဘာလုပ်သလဲ။ လီယိုက ရွေးချယ်ချက်အမှတ်(၁) နောက်သို့လိုက်သည် ။ အကြမ်းဖက်မှုကို ရွေးချယ်သည် ။ ဆာရာက အခြားတစ်ခုကို ရွေးချယ်သည် ။ ၎င်းက ဆိတ်ဆိတ်နေခြင်းဖြစ်သည် ။ အသေအချာပင် တတိယရွေးချယ်တစ်ခုရှိသည် ။ အသေအချာပင် တိုက်ခိုက်ခြင်းနှင့် ကြောက်လန့်ခြင်းတည်းဟူသော ဖြောင့်ဖြောင့်ကြီး ဆန့်ကျင်နေသော ကမ္ဘာနှစ်ခုအကြား တစ်နေရာကို ကျရောက်နေသော နည်းလမ်းတစ်ခုရှိသည် ။ အမှန်ပင် ဤစာအုပ်က အတိအကျကို ဤကိစ္စအကြောင်းရေးသားခြင်းပင်ဖြစ်သည် ။ ကတိပျက်ခြင်း၊ စိတ်ပျက်ခြင်းနှင့် အခြား

ဆောင်ရွက်ချက်လစ်ဟာခြင်းများအား ကိုင်တွယ်ဖြေရှင်းရန် အလွန်အ
ရေးပါသော ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှုများကို ကျွန်တော်တို့
မည်သို့ချဉ်းကပ်ပြီး ထိန်းချုပ်မည်ကို ရှာဖွေကြည့်ကြမည်။ သို့သော် ပ
ထမဦးဆုံး အဓိပ္ပာယ်ဖွင့်ဆိုချက် တစ်ခုဖြင့် ကျွန်တော်တို့ စကြပါစို့။

အလွန်အရေးပါသော ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှုများ ဟူသော
စကားရပ်ဖြင့် ကျွန်တော်တို့ ဆိုလိုကြရာ

ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ခြင်း စကားလုံးကို ကျွန်တော်တို့ အသုံးပြုသောအ
ခါ အောက်ပါနည်းအတိုင်း အသုံးပြုသည် ။ ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ခြင်းသည်
တစ်စုံတစ်ယောက်ကို မျက်နှာချင်းဆိုင်၍ တာဝန်ခံရှင်းလင်းခိုင်းခြင်းဖြ
စ်သည် ။ စကားအသုံးအနှုန်းက ကြမ်းတမ်းပုံပေါ်နေသော်လည်း
၎င်းမှာ ကျွန်တော်တို့ စိတ်ထင်သလိုမဟုတ်ချေ။ အမှန်တွင် ထိပ်တိုက်ရ
င်ဆိုင်မှုများကို မှန်ကန်စွာကိုင်တွယ်သောအခါ နှစ်ဖွဲ့စလုံးက ရှင်းလင်း
စွာနှင့် ရိုးသားဖြောင့်မတ်စွာ စကားပြောကြသည် ။ နှစ်ဖွဲ့စလုံးက ပွင့်ပွ
င့်လင်းလင်းနှင့် တလေးတစားရှိကြ သည် ။ ၎င်းအပြင် ရလဒ်အဖြစ် -

*ပြဿနာများ ပြေရှင်းသွားသည် ။

*ဆက်ဆံရေးများ အကျိုးရှိလာသည် ။

ပြဿနာများကိုဖြေရှင်းပြီး ဆက်ဆံရေးများကို ပြေပြစ်စေသော န
ည်းလမ်းတစ်ခုဖြင့် ကတိပျက်ကွက်ခြင်းများကို ချဉ်းကပ်ကိုင်တွယ်ရန်
စာရေးဆရာများ မည်ကဲ့သို့ သိနားလည်ခဲ့ပုံကို ကြည့်ရှုရန် အထပ်သား
စက်ရုံဆီသို့ ပြန်သွားကြပါစို့။ သင်ခန်းမှန်းသည့်အတိုင်းပင် အထပ်သား
စက်ရုံထဲသို့ ဝင်သွားကြသော သုတေသီနှစ်ဦးက ဤစာအုပ်၏ နောက်
ကွယ်တွင် ရှိသော အသင်းမှ အဖွဲ့ဝင်များ ဖြစ်ကြသည် ။

ဩဇာအရှိန်အဝါနှင့်ပတ်သက်၍ လူ ၂၅၀၀၀က ကျွန်တော်တို့ ကို

သင်ကြားပြသသောအရာ

လီယိုက အလုပ်သမားတစ်ယောက်ကို ရိုက်နှက်ထိုးကြိတ်ခဲ့ကြောင်း သိရှိခဲ့ပြီးနောက် ကျွန်တော်တို့ က မန်နေဂျာကို ကိုယ်ထိလက်ရောက် အခိုင်အမာ အတိအလင်း တောင်းဆိုမှုနည်းသော ကြီးကြပ်ရေးမှူးများ ကို ကျွန်တော်တို့ လေ့လာ၍ ရနိုင်မလားဟု မေးသည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ စက်ရုံထဲမှ အရည်အချင်းအပြည့်မီဆုံး ခေါင်းဆောင်များကို လေ့လာဖို့ က ကျွန်တော်တို့ ၏ အလုပ်ဖြစ်သည်။ အဆိုးဆုံးမဟုတ်ဘဲ အကောင်းဆုံးဖြစ်သော ခေါင်းဆောင်များ ၏ အလေ့အကျင့်များ အပေါ် အခြေခံသော ခေါင်းဆောင်ဖြစ်လေ့ကျင့်သင်ကြားခြင်း သင်တန်းတစ်ခုကို ပုံစံဖော်ရန် ကျွန်တော်တို့ အတောင်းဆိုခံထားကြရသည်။

စက်ရုံမန်နေဂျာက ကျွန်တော်တို့ ကို သူ၏ ထိပ်သီးလုပ်ကိုင်ဆောင်ရွက်သူများ နှင့် မိတ်ဆက်ပေးရန် ကျွန်တော်တို့ ကို ကြီးကြပ်ရေးမှူးများ ရုံးခန်းသို့ ခေါ်ဆောင်သွားသောအခါ သူတို့ ၏ အမြင့်ဆုံးအဆင့်ရှိသော ရှေ့တန်းကြီးကြပ်ရေးမှူးက လုပ်ငန်းလိုင်းထဲတွင် ခဏတစ်ဖြုတ်သာ လုပ်နေသော ကိုယ်အလေးချိန် ၁၀၅ -ပေါင်ရှိသော အမျိုးသမီးအင်ဂျင်နီယာတစ်ယောက်ဖြစ်သည် ကို သိရှိနေသောအခါ ကျွန်တော်တို့ တအံ့တဩဖြစ်သွားကြသည်။ အလုပ်သမားများကို တာဝန်ယူခိုင်းရာတွင် မည်သူမှ မဲလီဆာထက်ပို၍ မကောင်းကြချေ။ အခြားခေါင်းဆောင် ၆ ယောက်နှင့်အတူ သူမ ကျွန်တော်တို့ ၏ ပထမဦးဆုံး လေ့လာစစ်ဆေးခြင်း အုပ်စု၌ ပါဝင်လိမ့်မည်။ လူများကို တာဝန်ယူခိုင်းပြီး ၎င်းတို့ လီယိုနှင့်မတူဘဲ လေးစားဖွယ်ကောင်းသော နည်းလမ်းဖြင့် ပြုလုပ်နိုင်သော အရည်အချင်းကြောင့် သူတို့ ကို ကျွန်တော်တို့ ရွေးချယ်ကြခြင်းဖြစ်သည်။

အမှန်ပင် နောက်ဆယ်စုနှစ် ၊ ၂-ခု ကြာကာလ၌ အဖွဲ့အစည်းဒါဇင် ပေါင်းများစွာထဲတွင် ကျွန်တော်တို့ လေ့လာဆန်းစစ်ကြမည့်လူ ၂၅၀၀ ဝကျော်ထဲ၌ မဲလီဆာနှင့် သူမ၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များက ပထမဦးဆုံး ပါဝင်သူများ ဖြစ်ကြလိမ့်မည်။ ခေါင်းဆောင်များ သည် ဩဇာအရှိန်အဝါကို စွဲကိုင်သူများ သာမဟုတ်ကြောင်း ကျွန်တော်တို့ အတွက် ရှင်းလင်းလာသောကြောင့် ကျွန်တော်တို့ ၏ သုတေသနလူဦးရေကို ခေါင်းဆောင်ဟု ထင်မှတ်ခံထားရသူအားလုံးကို ပါဝင်စေရန် တိုးချဲ့ကြသည် ။ အချို့က ခေါင်းဆောင်များ ဖြစ်ကြသည် ။ အချို့က ခေါင်းဆောင်များ မဟုတ်ကြချေ။ သို့သော် အားလုံးကို သူတို့ ၏ လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များက သူတို့ ၏ ကုမ္ပဏီများ တွင် စွမ်းအားအရှိဆုံးနှင့် အထိရောက်ဆုံး လူများ အဖြစ် သတ်မှတ်ကြသည် ။ သူတို့ က အကောင်းဆုံး ဆက်သွယ်ပြောဆိုနိုင်သူများ သော်လည်းကောင်း၊ လူကြိုက်အများဆုံး အလုပ်သမားများ သော်လည်းကောင်း၊ အထူးခြားဆုံး ဘွဲ့ထူးများ ရှိသည့် လူများ သော်လည်းကောင်း ဖြစ်ကြသောကြောင့် သူတို့ ကို ကျွန်တော်တို့ လေ့လာစစ်ဆေးကြခြင်းမဟုတ်ချေ။ သူတို့ သည် ဩဇာအာဏာအရှိဆုံးလူများ ဖြစ်ကြပြီး ထိုကဲ့သို့ ဖြစ်ရန်သူတို့ ကို မည်သို့ပြုလုပ်လိုက်သည် ကို ကျွန်တော်တို့ သိချင်ကြသောကြောင့် လေ့လာစစ်ဆေးကြခြင်းဖြစ်သည် ။

မဲလီဆာနှင့် ခေါင်းဆောင်ဟု ထင်မှတ်ခံရသူ အခြားလူများ နေ့စဉ် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ် အလုပ်များ လုပ်နေကြစဉ် သူတို့ နောက်ကို ကျွန်တော်တို့ နာရီပေါင်း ၁၀၀၀၀ ကြာ လိုက်ပါကြသည် ။ ကျွန်တော်တို့ ကို သူတို့ ငြီးငွေ့သွားကြပြီး နောက်ဆုံး၌ ကျွန်တော်တို့ နောက်ပြန်ဆုတ်သွားရသည် အထိ သူတို့ ဘေး၌ စုန်ချီဆန်ချီ လုပ်ကြသည် ။ သူတို့ ဆွေးနွေးပွဲများ ပြုလုပ်ကြသောအခါ ကျွန်တော်တို့ စောင့်ကြည့်ကြသည်

။ အောင်မြင်မှု အခမ်းအနားများ သူတို့ ဆင်ယင်ကျင်းပနေကြသောအခါ ကျွန်တော်တို့ တိတ်ဆိတ်စွာ ဘေး၌ ထိုင်နေကြသည် ။ သူတို့ တစ်ယောက်ကို တစ်ယောက် တာဝန်ယူခိုင်းကြသောအခါ ကျွန်တော်တို့ အသေးစိတ် မှတ်စုများ ရေးမှတ်ကြသည် ။

အဖွဲ့အစည်း ဒါဇင်ပေါင်းများ စွာအနွဲ့ လေ့လာစစ်ဆေးကြည့်ရာတွင် ခေါင်းဆောင်ဟု ထင်မှတ်ခံရသူများကို လူအုပ်စုထဲမှ မည်သည် ခွဲခြားထုတ် လိုက်သည် ကို သိနားလည်ရန် ကျွန်တော်တို့ အတွက် အချိန်သိပ် မကြာလှချေ။ ၎င်းက သူတို့ ၏ အတတ်ပညာဆိုင်ရာ ကျွမ်းကျင်မှုများ ၊ သူတို့ ၏ ဘွဲ့ထူးများ နှင့် ကြည်ညိုဖွယ်ကောင်းသော ဂုဏ်သရေကဲ့သို့ မမြင်ရသော အရာများ တို့ မဟုတ်ကြချေ။ ခေါင်းဆောင်ဟု ထင်မှတ်ခံရသူများ သည် လုပ်ဖော်ကိုင်ဖက်များ ၊ အလုပ်အတူ တွဲလုပ်သူများ နှင့် သူတို့ ၏ သူဌေးများကိုချဉ်းကပ်ရာတွင် လည်းကောင်း၊ သူတို့ ကို တာဝန်ခံခိုင်းရာတွင် လည်းကောင်း၊ အကောင်းဆုံးလူများ ဖြစ်ကြသောကြောင့် ဩဇာလွှမ်းမိုးမှုကို ဆုပ်ကိုင်နိုင်ကြခြင်း ဖြစ်သည် ။

မဲလီဆာနှင့် တန်းတူရည်တူရှိသူများက ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ခြင်းစကားလုံး၏ အဓိပ္ပာယ်ကို ကျွန်တော်တို့ အား သင်ကြားပြသကြသည် ။ သူတို့ က ကြိုးစားနေရသော အခြေအနေအောက်တွင် အခြားသူများကို မျက်နှာချင်းဆိုင်ပြီး တစ်ယောက်ကို တစ်ယောက် တာဝန်ယူခိုင်းကြသည် ။ ပြဿနာများကို သူတို့ ချဉ်းကပ်ပြီး လျင်မြန်စွာ ဖြေရှင်းရန်အမှန်တကယ်ပင် သူတို့ ၏ ဆက်ဆံရေးများကို အရည်အချင်းက လူတစ်ယောက်၏ ဩဇာအရှိန်အဝါ သုံးစွဲနိုင်မှု အရည်အချင်းဗဟိုတွင် တည်ရှိနေကြောင်း ကျွန်တော်တို့ သိနားလည်ခဲ့ပြီးနောက်၌ အရည်အချင်းမပြည့်မီခြင်း၊ မနာခံခြင်းနှင့် လူမျိုးရေးခွဲခြားခြင်းကဲ့သို့ အပြောင်းအလဲမြန်သော အကြောင်းအရာများအားခေါင်းဆောင်ဟု အထင်ခံရသူများ ကိုင်

တွယ်ရသည့် နည်းလမ်းများကို ကျွန်တော်တို့ နှစ်သက်သဘောကျလာကြသည် ။ ခေါင်းဆောင်အထင်ခံရသူ ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်တော့မည့် လူက ပိုမိုအာဏာရှိနေသောအခါ ဆိုကြပါစို့၊ ကြီးကြပ်ရေးမှူးက ၃- ဥက္ကဋ္ဌတစ်ယောက်ကို မျက်နှာချင်းဆိုင်သောအခါ ကျွန်တော်တို့ အမှန်တကယ်ကို ဖျတ်လတ်တက်ကြွလာကြသည် ။ ကတိပျက်သော လူတစ်ယောက်က ခုခံကာကွယ်ရာတွင် သို့မဟုတ် မတော်မတရား ပြုလုပ်ရာတွင် ကျော်ဇောသတင်းရှိလျှင် မည်သို့ဖြစ်လာမည်ကို ကျွန်တော်တို့ အလွန်ကြည့်ချင်လာကြသည် ။ ၎င်းတို့ ကျွန်တော်တို့ အမှန်တကယ်ကြည့်ချင်ကြသော ပြောဆိုဆက်ဆံမှုများ ဖြစ်ကြသည် ။

ကျွန်တော်တို့ စောင့်ကြည့်ကြသည် ။ ၃-ဥက္ကဋ္ဌက ကုမ္ပဏီမှ ပိုက်ဆံများကို အလွဲသုံးစားပြုလုပ်နေသည် ဟု သူယုံကြည်သော ငွေစာရင်းကိုင်ချုပ်ကို ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်သည် ။ ဆရာဝန်တစ်ယောက်က သူ၏ ဆေးဘက်ဆိုင်ရာ ဒါရိုက်တာကို အရည်အချင်းမပြည့်မီကြောင်း မကြောက်မလန့် ပြောပြသောအခါ ကျွန်တော်တို့ ကြည့်နေကြသည် ။ အလယ်အလတ်မန်နေဂျာတစ်ဦးက ၃- ဥက္ကဋ္ဌတစ်ယောက်ကို ဥပဒေချိုးဖောက်မှုနှင့် ဒေါ်လာသန်းထောင်ချီသော ကန်ထရိုက်စာချုပ်ကို အန္တရာယ်ဖြစ်အောင်ပြုလုပ်မှုအတွက် ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်သည် ကို ကျွန်တော်တို့ မျက်မြင်တွေ့ရှိကြသည် ။ ဤစကားပြောပွဲများ နှင့် ပတ်သက်၍ ကျွန်တော်တို့ ကို ချောက်ချားသွားစေသော အရာက ထိုစကားပြောပွဲများကောင်းစွာအဆင်ပြေရုံသာမဟုတ်ဘဲ စကားပြောပွဲများ ပြီးစီးသောအခါ ပြဿနာဖြေရှင်းသွားပြီး ဆက်ဆံရေးမြင့်တက်လာခြင်းပင် ဖြစ်သည် ။

ခေါင်းဆောင်ထင်မှတ်ခံရသူတိုင်း တစ်ချိန်လုံး အောင်မြင်နေကြသည် တော့ မဟုတ်ချေ။ ကျွန်တော်တို့ အား သူတို့ သင်ကြားသော ကျွမ်း

ကျင်မှုများက သင်လိုချင်သောအရာကို အမြဲတမ်းရရှိအောင် လုပ်နိုင်မည်လိမ့်ဟူ၍ လည်းကောင်း သို့မဟုတ် သင့်ပတ်ပတ်လည်မှ လူများကို လျှို့ဝှက်ဆန်းကြယ်စွာအသွင်ပြောင်းပေးနိုင်လိမ့်မည်ဟူ၍ လည်းကောင်း ကျွန်တော်တို့ ကတိမပေးနိုင်ချေ။ ကျွန်တော်တို့ တွေ့မြင်ခဲ့သောအရာက အလွန်အရေးပါသော ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ခြင်း၌ ကျွမ်းကျင်မှုဆိုသည်မှာ အကြောင်းအရာ၊ လူသို့မဟုတ် အခြေအနေကို အလေးမမူဘဲ အောင်မြင်ရန် အကောင်းဆုံး အခွင့်အရေးကို ကမ်းလှမ်းခြင်းပင် ဖြစ်သည်။ ။

သတင်းခေါင်းစဉ်များမှ အရေးကြီးသော စကားပြောပွဲများ

ဤအခြေအနေကို ရောက်သောအခါ ဤစာအုပ်က ပြောဆိုဆက်ဆံရေးအကြောင်း စာအုပ်တစ်အုပ် ဖြစ်သည် ဟု သင်သုံးသပ်ကောင်းသုံးသပ်ပေလိမ့်မည်။ မည်သို့ပင်ဖြစ်စေ အဓိက အာရုံစူးစိုက်မှုက တစ်ဦးနှင့်တစ်ဦး စကားပြောခြင်းနည်းလမ်းများ ပေါ်တွင် ရှိနေလိမ့်မည်။ သို့သော် ၎င်းမှာ ပြောဆိုဆက်ဆံမှုအကြောင်း မဟုတ်ချေ။ ထွက်ပေါ်လာသော ရလဒ်များ အကြောင်း ဖြစ်သည် ။ ပြောဆိုဆက်ဆံမှု၌ အရေးပါသော ရလဒ်များ အကြောင်း ဖြစ်သည် ။ အရေးပါသော ရလဒ်များ ဟူသော စကားဖြင့်ကျွန်တော်တို့ ဘာဆိုလိုသည် ကို သင့်အား ခံစားသိရှိစေရန်အတွက် မကြာသေးခင်က သတင်းအချက်အလက်တချို့ကို ကြည့်ကြပါစို့။

ယဉ်ကျေးသိမ်မွေ့ခြင်းက ဝမ်းနည်းကြေကွဲခြင်းဆီသို့ ဦးတည်သောအခါ

၁၉၈၂-ခုနှစ် ဇန်နဝါရီလ ၁၃-ရက်နေ့မနက်တွင် ဂျမ်ဘိုဂျက်လေယာဉ်တစ်စင်းက ဝါရှင်တန်နှင့် ဗာဂျီးနီယားပြည်နယ်အား ဆက်သွယ်ထား

သော တံတားတစ်စင်းပေါ်သို့ ထိုးဆင်းပြီး ပျက်ကျသွားသည်။ လေယာဉ်ပေါ်မှ လူ ၇၉ ယောက်တွင် ၅-ယောက်မှ လွဲ၍ အားလုံးသေဆုံးကုန်ကျသည်။ ဘာကြောင့် ဝမ်းနည်းကြေကွဲစရာ ဖြစ်ခဲ့ရသနည်း။ ဘေးဒုက္ခသည် လေယာဉ်မှူး၏ အမှားကြောင့် ဖြစ်သည် ဟု တရားဝင်သတင်းစီရင်ခံစာက ထင်မြင်ချက်ပေးသည်။ လေယာဉ်မှူးက လေယာဉ်ပျံမတက်မီ မြေပြင်ပေါ်၌ ကြာရှည်လွန်းစွာ စောင့်ဆိုင်းခဲ့ရသဖြင့် လေယာဉ်အတောင်ပံများ ပေါ်တွင် ရေခဲများ အလွန်များစွာဖုံးသွားခဲ့သည်။ သို့သော် ဆက်လက်စုံစမ်းစစ်ဆေးသောအခါ အကြောင်းရင်းနောက်ကွယ်မှ အကြောင်းခံက ဤသို့ရှိနေသည်။

လေယာဉ်မှူးက လေယာဉ်ပျံသန်းတက်ဖို့ အတွက် ပြင်ဆင်မှုပြုလုပ်နေစဉ် တွဲဖက်လေယာဉ်မှူးက အင်ဂျင်ပေါ်နှင့်တောင်ပံများ ပေါ်မှ ရေခဲများက သူမကြိုက်နှစ်သက်လောက်အောင် များပြားလှစွာ စုပုံနေသည်ကို သတိပြုမိသည်။ လေယာဉ်ပျံတက်ဖို့ အတွက် မစဉ်းစားနိုင်လောက်အောင် အန္တရာယ်ကြီးထွားနေသည် ကို သူစိုးရိမ်ပူပန်လာသည်။ သို့သော် တွဲဖက်လေယာဉ်မှူးက ၎င်းကို ပြောပြရမည့်အစား လေယာဉ်မှူးသည် မစဉ်းစားမဆင်ခြင်ဘဲ လုပ်တတ်သည်။ သို့မဟုတ် တာဝန်မဲ့စွာ ပြုလုပ်တတ်သည် ဟု တွေးမိပြီး အရိပ်အမြွက်ကိုသာ ပြောသည်။ “ဟိုနောက်ဘက်က ရေခဲတွေကို ကြည့်ပါဦးလား” (သို့မဟုတ်) “ဒီရေခဲတွေက အရည်ပျော်ကျဖို့ သိပ်လွယ်မှာ မဟုတ်ဘူး၊ လုံခြုံရေးအတွက် အန္တရာယ်ရှိမယ်ထင်တယ်”

လေယာဉ်မှူးက ပျံသန်းတက်ဖို့ အတွက် လုပ်ရိုးလုပ်စဉ်ကို ဆက်လက်ပြုလုပ်နေပြီး ယခု ပြေးလမ်းပေါ်၌ လေယာဉ်ကို လှိမ့်နေစဉ် တွဲဖက်လေယာဉ်မှူးက စိုးရိမ်စိတ်များ ဆက်လက်ကြီးထွားနေသည်။ သို့သော် နောက်တစ်ကြိမ်သွယ်ဝိုက်၍ သာ ပြောပြန်သည်။ “အဲဒါ အဆင်ပြေမ

ယ်မထင်ဘူး၊ ဟုတ်တယ် မဟုတ်လား” တွဲဖက်လေယာဉ်မှူးက ပွင့်ပွင့်လင်းလင်းဖွင့်ဟပြီး လေယာဉ်မှူးကို သို့မဟုတ် အာဏာရှိသော ပုဂ္ဂိုလ်ကို ထိပ်တိုက်ရင်မဆိုင်ချင်ပေ။ သူစည်းမကျော်ချင်ပေ။ “လေယာဉ်ပျံသန်းတက်ဖို့ မလုံခြုံဘူးလို့ ကျွန်တော် ထင်တယ်၊ ကျွန်တော်တို့ အားလုံး သေတော့မယ်လို့ ကျွန်တော်ထင်တယ်”ဟု သူမပြောချေ။ သူပြောဖို့ စဉ်းစားသည် ။ သို့သော် မပြောချေ။ ယဉ်ကျေးသိမ်မွေ့ခြင်းက ပိုမိုကောင်းလိမ့်မည်ဟု သူခံစားမိသည် ။

ထို့ကြောင့် ဝမ်းနည်းကြေကွဲဖွယ်ရာ၏ တကယ့်အကြောင်းအရင်းမှန်က ဘာလဲ၊ ပွင့်လင်းခြင်းနှင့် လေးစားခြင်း နှစ်ခုစလုံးရှိသည် ဟု သူယုံကြည်သော ပုံစံဖြင့် လေယာဉ်မှူးကို ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ဖို့ အတွက် သူတွင် နည်းစနစ်မရှိချေ။ တွဲဖက်လေယာဉ်မှူးအဖို့ မူ လေယာဉ်မှူးကို ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ခြင်းက မစဉ်းစားနိုင်စရာကောင်းသလို အပြောအဆို မတတ်ရာလည်း ကျနေလိမ့်မည်။ တိုတိုပြောရလျှင် အလွန်အရေးပါသော ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ခြင်းကို သူမည်ကဲ့သို့ ချဉ်းကပ်ပြီး ကောင်းစွာကိုင်တွယ်ရမည်ကို မသိချေ။

အာဏာပိုင်ကိုလူများ မေးခွန်းထုတ်ကြသောအခါ

သက်လတ်ပိုင်းအရွယ်ရှိသော လူတစ်ယောက်က ရိုးရိုးရှင်းရှင်း နားကိုက်သောကြောင့် ဆေးခန်းဝင်ပြပြီး သားကြောအဖြတ်ခံရသဖြင့် စိတ်ရှုပ်ထွေးလျက်ဆေးခန်းမှ ထွက်သွားသည် ။ ၎င်းက မည်ကဲ့သို့ ဖြစ်ခဲ့ရသနည်း။ အရိပ်အမြွက်က ဤသို့ဖြစ်သည် ။ ၎င်းမှာ ဖြစ်ရိုးဖြစ်စဉ်အမှားမဟုတ်ခြင်းပင် ဖြစ်လေသည် ။ ခွဲစိတ်ကုဆရာဝန်များက သူ့ကိုခွဲစိတ်ဖို့ ပြင်ဆင်နေကြစဉ် လူနာမှာ ကောင်းစွာသတိရှိနေကြောင်း ဆရာဝန်က နောက်ပိုင်း၌ ရှင်းပြသည် ။ ထိုသို့ ပြင်ဆင်ရာတွင် ရောဂါဖြစ်နေသော

နားနှင့် ဝေးလံသော ခန္ဓာကိုယ်ပေါ်မှ နေရာတွင် သူ့အား အမွှေးရိတ်ပေးခြင်း ပါဝင်သည်။ သို့လင့်ကစား သူ ဘာမှ မပြောချေ။ “ဘာဖြစ်နေတယ်ဆိုတာကို သူ မမေးတာ ကျွန်တော် စဉ်းစားလို့ မရဘူး” ဆရာဝန်က တအံ့တဩဖြင့် ပြောသည်။ ထိုလူက ဆရာဝန်များကို ရိုသေသမှုဖြင့် အလျှော့ပေးခဲ့သည်။ အာဏာပိုင်ကို သူမေးခွန်းထုတ်ဖို့ မသင်ယူခဲ့ချေ။

စကားပြောသောအခါ သင်၏ စိတ်က သင့်ကိုစွမ်းအင်မဲ့အောင် လုပ်သည်

နောက်ထပ်ပြောပြရမည့် နမူနာမှာ နာကျင်စရာကောင်းလှသည်။ ၁၉၈၆ -ခုနှစ်၊ ဇန်နဝါရီ ၂၈ ရက် အင်္ဂါနေ့၌ သင်တီဗ္ဗိကြည့်နေလျှင် အာကာသလွန်းပျံယာဉ် ချဲလင်ဂျာ တစ်စီးပေါက်ကွဲထွက်သွားစဉ် အမေရိကန် သူရဲကောင်း ၇ -ဦး ဖလော်ရီဒါကောင်းကင်ထဲ၌ ပျောက်ကွယ်သွားသောအခါ ကမ္ဘာတစ်ဝှမ်းမှ ပြည်သူများ အပေါ် လွှမ်းမိုးသွားသော ထိတ်လန့်ဖွယ်ရာ ခံစားချက်များကို သင်မည်သည့်အခါမှ မေ့မည်မဟုတ်ချေ။ ၎င်းမှာ မည်ကဲ့သို့ ဖြစ်ခဲ့သနည်း။ လူတိုင်း တွေးကြည့်ကြသည်။ ကမ္ဘာ့အကောင်းဆုံး ဦးနှောက်များက ထိုကဲ့သို့ ကြောက်မက်ဖွယ်ကောင်းသော အမှားကို မည်ကဲ့သို့ ပြုလုပ်နိုင်သနည်း။

နောက်ဆုံး၌ စုံစမ်းစစ်ဆေးသူများက (အိုရင်း) ကွင်းများကို တရားခံအဖြစ် ထောက်ပြကြသည်။ စကားပြောပွဲအများစုက ထိုနေရာ၌ ရပ်တန့်သွားကြသည်။ ပေါက်ကွဲသွားပြီးနောက် ပထမဦးဆုံးအကြိမ်အဖြစ် (အိုရင်း) ကွင်းပြဿနာကို တွေ့ရှိခဲ့လျှင် စကားပြောပွဲအားလုံးက ထိုနေရာ၌ အဆုံးသတ်ကြလိမ့်မည်။ ဝမ်းနည်းဖွယ်ကောင်းသော အဖြစ်မှန်မှ ဝမ်းနည်းကြေကွဲစရာကိစ္စမဖြစ်ခင် လအတော်ကြာက များစွာသော အင်ဂျင်နီယာများက အပူချိန်ကျဆင်းသွားလျှင်ကွင်းများ

ချို့ယွင်းသွားနိုင်ကြောင်း စိုးရိမ်စိတ်ကို ထုတ်ဖော်ပြခဲ့ခြင်းပင် ဖြစ်သည် ။ သို့သော် ထိုသတင်းအချက်အလက်ကို အထက်ဆီသို့ပို့ရန် မည်သူ သတိရှိသနည်း။

၁၇-နှစ်ကြာပြီးနောက် အာကာသလွန်းပျံယာဉ် ကိုလံဘီယာပေါက် ကွဲသောအခါ ၎င်းက ကွင်းများကြောင့် မဟုတ်ချေ။ သို့သော် ချို့ယွင်းချက်က တူညီသော ဇာစ်မြစ်အကြောင်းရင်း ရှိသည် ။ ပြည်သူများက သူတို့ ၏ စိုးရိမ်ပူပန်မှုများကို ထုတ်ဖော်ပြရန် ကြောက်ရွံ့ကြသည် ။ ဒုတိယလွန်းပျံယာဉ် ဘေးဒုက္ခဆိုးကိုလေ့လာစစ်ဆေးကြသော စုံစမ်းစစ်ဆေးသူများက နာဆာမှ အခြေအနေသည် ချုပ်ချယ်လွန်းသဖြင့် လုံခြုံရေးကိစ္စကိုတင်ပြကြသော ပုဂ္ဂိုလ်အသီးသီးမှာ အလုပ်ဖြုတ်မခံကြရသော်လည်း သူတို့ ၏ အလုပ်တာဝန်များ ပြောင်းရွှေ့ခံကြရကြောင်း၊ လူများက သူတို့ ပြောစကားကို နားမထောင်ကြကြောင်း၊ သူတို့ ထိရောက်မှုမရှိကြကြောင်း စသဖြင့် ထင်မြင်ချက်ပေးကြသည် ။ ကောင်းစွာမကိုင်တွယ်လျှင် သင်၏ အသက်မွေးဝမ်းကျောင်းကို ပျက်စီးစေနိုင်သော အလွန်အရေးပါသည့် ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှုကို သင်မည်သို့ ရင်ဆိုင်မည်နည်း။

အရေးကြီးသော ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှုများ နှင့် နေ့စဉ်ဘဝ

သတင်းစာခေါင်းစည်းများမှ နောက်ပြန်ဆုတ်ကြပြီး ပိုမိုတွေ့မြင်နေကျဖြစ်သော ရှုခင်းကို ကြည့်ကြပါစို့၊ အရေးပါသော ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှုများကို ဆုပ်ကိုင်နိုင်သော အစွမ်းအစမရှိခြင်းက သာမန်မိသားစု သို့မဟုတ် အဖွဲ့အစည်းအပေါ် မည်ကဲ့သို့ အကျိုးသက်ရောက်မှုရှိသနည်း။ ဖြစ်ပေါ်လာသည့် အတိုင်းပင် အရေးကြီးသော ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှုများက ကြာရှည်နေသော မိသားစုနှင့် အဖွဲ့အစည်း ပြဿနာအားလုံး၏ မူလအ

ရင်းခံ၌ ရှိနေကြသည် ကတိပျက်ကွက်မှုများကို ရင်ဆိုင်နေရပြီး ၎င်းတို့ကို ကောင်းစွာမကိုင်တွယ်ဘဲ နေလျက်သော်လည်းကောင်း သို့မဟုတ် ထိုပြဿနာများကို ညံ့ဖျင်းစွာ ကိုင်တွယ်လျက်သော်လည်းကောင်း တစ်ခုခု လုပ်နေကြရသည်။ ။

သင့်တွင် အလုပ်တွေနှင့် ပြည့်နေသည်

ဥပမာအားဖြင့် သင့်တွင် အလုပ်များ ပြည့်နေလျှင်တောင်မှ အလုပ်တွင် ဧရာမအလုပ်တာဝန်အသစ်တစ်ခုကို သင့်အားပေးကြသည်။ ။ အလုပ်အသစ်နှင့် လိုက်လျောညီထွေရှိရန် သင်၏ ဦးစားပေးရမှုများကို ရွှေ့ပြောင်းရခြင်းနှင့်ပတ်သက်၍ သင်၏ သူဌေးက ဘာမှ မပြောချေ။ ။ အမှန်တွင် စကားမပြောသောဆိုလိုချက်က “ဘာတွေလိုတယ်ဆိုတာ ငါ ဂရုမစိုက်ဘူး။ အဲဒါကို ဖြစ်အောင်လုပ်”ဟု ပင်ဖြစ်သည်။ ။ တာဝန်ပေးအပ်ချက်က လက်တွေ့မကျပုံ ပေါ်နေသည် ဟု သင်ထုတ်ဖော်ပြောသောအခါ သင်၏ သူဌေးက သင့်ကို “အသင်းအား ကစားသမား” တစ်ယောက်ဖြစ်ရန် ပြောသည်။ ။ အမှန်ပင် အသင်းအား ကစားသမားတစ်ယောက် မဖြစ်ခြင်းက စုပေါင်းအဖွဲ့၌ သစ္စာဖောက်ခြင်းပုံစံဖြစ်သည်။ ။ အရေးပါသော ဤထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှုအား ကိုင်တွယ်နည်းကို မည်သူသိသနည်း။

ကလေးတွေနဲ့ ပတ်သက်လို့ ကျွန်တော် စိတ်ပြောင်းလဲလိုက်ပြီ

ယခုအိမ်အတွက် နမူနာရောက် လာပြီ။ ။ အိမ်ထောင်သက် ၅-နှစ်ရှိပြီး နောက်တွင် ချာလီက သူတို့ အတွက် ပထမဦးဆုံးကလေးကို သူ့ဇနီးဘရန်ဒီ မွေးဖွားပေးဖို့ အချိန်ကျပြီဟု ဆုံးဖြတ်သည်။ ။ သူတို့ ၏ အိမ်ထောင်ရေးအစီအစဉ်ကို နှစ်ဦးသားအပြီးသတ်ရေးဆွဲကြစဉ်အခါက သူတို့ မည်သည့်အခါမှ ကလေးမယူကြရန်သဘောတူကြသည်။ ။ သို့သော် ချာလီ

က စိတ်ပြောင်းခဲ့ဟန်တူသည်။ သူ၏ နောက်ဆုံးအစီအစဉ်ကို ၎င်းက သူ၏ တစ်ခုတည်းသော ဆုံးဖြတ်ချက်ဖြစ်ဘိအလား ဘရန်ဒီအားကြေညာသည်။ သူက ၎င်းကို အမိန့်ကဲ့သို့ ထုတ်ပြန်သည်။

ဘရန်ဒီက လုံးဝအလစ်တိုက်ခိုက်ခံရလိုသကဲ့သို့ ခံစားမိသည်။ သူမက စိုးရိမ်ပူပန်မှုကို စတင်ထုတ်ဖော်ပြသသောအခါ ချာလီက သူတို့ ကလေးမယူကြလျှင် သူတို့ ၏ အိမ်ထောင်ရေး ဇာတ်သိမ်းပြီဟု ကြွေးကြော်သည်။ အတိုက်အခံပြောဖို့ မရှိတော့ချေ။ ထိုကဲ့သို့ လေးနက်သော အရေးတကြီးကိစ္စနှင့် ပတ်သက်၍ သင်၏ အိမ်ထောင်ဘက်က သင့်ကိုခြိမ်းခြောက်သောအခါ သင် ဘာပြောမလဲ။ ဤကဲ့သို့ အလွန်အရေးပါသော ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှုကို သင်မည်ကဲ့သို့ ခံယူမည်နည်း။

ပြဿနာ- အကျဉ်းချုပ်

အမျိုးသားဆိုင်ရာ ဘေးဒုက္ခတိုင်း၊ စည်းရုံးရေးဆိုင်ရာ ကျဆုံးမှုတိုင်း၊ မိသားစုပြိုကွဲတိုင်းတွင် တူညီသော အရင်းခံအကြောင်းရင်းကို သင်တွေ့မြင်ရလိမ့်မည်။ လူများက အလွန်အရေးပါသော ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ခြင်းတစ်ခုအား မျက်နှာမူ၍ ကြောင်ငေးကြည့်နေကြသည်။ သူတို့ ဘာပြောရမည်ကို မသိကြချေ။ သူတို့ သိသော အစိတ်အပိုင်းက ဤသို့ဖြစ်သည်။

-ပထမ၊ အလွန်တရာအရေးကြီးလှသော ပြဿနာတစ်ခုနှင့်ပတ်သက်၍ သူတို့ မျက်နှာချင်းဆိုင် စကားပြောဖို့ လိုအပ်သည်။

-ဒုတိယ၊ ပြဿနာကို သူတို့ ဖြေရှင်းရန် မအောင်မြင်လျှင် ရိုးရှင်းသော ပြဿနာများက ရှည်ကြာသော ပြဿနာများ အဖြစ်သို့ ကြီးထွားသွားလိမ့်မည်။

ဖြစ်လာနိုင်သော ဘေးဒုက္ခဆိုး၏ မျက်နှာကို သူတို့ စိုက်ကြည့်နေကြ

သောအခါ အချို့သောလူများက ပြင်းထန်သော နာကျင်မှုဖြင့် တိတ်ဆိတ်နေကြသည်။ လက်တစ်ကမ်း၌ ရှိနေသော ပြဿနာများ နှင့် ပတ်သက်၍ ပွင့်ပွင့်လင်းလင်း၊ စကားပြောရမည်ထက် သူတို့ အရိပ်အမြွက်သာ ပြောပြီး အကြောင်းအရာကို ပြောင်းလဲကြသည်။ ။ သို့မဟုတ် စကားပြောဆိုဆက်ဆံခြင်းမှ နောက်ဆုတ်ကြသည်။ ။ ကြောက်လန့်မှုက သူတို့ ကို ဆိတ်ဆိတ်နေခြင်းပုံစံအမျိုးမျိုးဆီသို့မောင်းပို့ပြီး သူတို့ ၏ ထင်မြင်ယူဆပုံကို မည်သည့်အခါမှ မကြားကြရချေ။ ခြွင်းချက်အဖြစ် ကောလဟာလသို့မဟုတ် အတင်းအဖျင်းပုံစံဖြင့်သာ ကြားရကောင်းကြားရနိုင်သည်။ ။

အခြားသူများကမူ ဒုက္ခဝေဒနာ ခံစားနေရသော အရေးယူဆောင်ရွက်နိုင်ခြင်းမရှိမှုမှ ရုန်းထွက်ကြပြီး အကြမ်းဖက်မှုဘက်သို့သာ ဝင်မိကြလေသည်။ ။ မကြားမည်ကို တွေးမိသောစိတ်ကြောင့် ကြောက်လန့်နေကြသူတို့ က သူတို့ ၏ အကြံအစည်စိတ်ကူးကို အခြားသူများအား လုပ်ခိုင်းရန် အတင်းအဓမ္မကြိုးစားကြသည်။ ။ လူများကို သူတို့ စကားဖြတ်တားဆီးပြီး ငြင်းခုံပြောဆိုသည်။ ။ စိတ်ကူးအကြံအစည်များကို တိုက်ခိုက်သည်။ ။ ခက်ထန်သော အချေအတင်စကားပြောနည်းများကို အသုံးပြုပြီး နောက်ဆုံး၌ ခြိမ်းခြောက်စော်ကားရန် လုပ်ကြသည်။ ။ ကြောက်လန့်မှုက သူတို့ ကို ဆွေးနွေးပွဲများအား အကြမ်းဖက်ဖို့ တွန်းအားပေးပြီး သူတို့ ၏ အကြံအစည်စိတ်ကူးများမှာ မကြာခဏ ဆန့်ကျင်တွန်းလှန်ခံကြရသည်။ ။

ထိရောက်မှုကို စိတ်နိုးဆက်သွယ်ခြင်း

ဤအရာများအားလုံး ပြောင်းလဲနိုင်သည်။ ။ နိုင်ရီဘီမှ နယူးဂျာစီအထိ လူ ၂၀၀၀၀၀ ကို ကျွန်တော်တို့ လေ့ကျင့်သင်ကြားပေးခဲ့ပြီး သူတို့

ပြောင်းလဲသွားခဲ့ကြသည်။ ။ ကျွန်တော်တို့ လေ့လာခဲ့ကြသော မဲလီဆာနှင့် အခြားခေါင်းဆောင်ထင်မှတ်ခံရသူများ စိန်အခေါ်ဆုံးဟု မှတ်ယူရသော ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှုအချို့ကို ကိုင်တွယ်ရန် အသုံးပြုကြသော အလားတူ ကျွမ်းကျင်မှုများကို သူတို့ သင်ယူခဲ့ကြသည်။ ။ အလားတူကျွမ်းကျင်မှုများကို သင်လည်း သင်ယူနိုင်သည်။ ။ သင် သင်ယူလျှင် အရိပ်ထဲမှ ထွက်လာနိုင်ပြီး စိတ်ပျက်စရာများကို ကိုင်တွယ်နိုင်လိမ့်မည်။ ။ အားလုံးထဲမှ အကောင်းဆုံးနည်းလမ်းက အနေအထားမကျသော နှုတ်ပိတ်နေမှုမှ ရှက်စရာကောင်းသော အကြမ်းဖက်မှုထဲသို့ ဆင်းသက်မိခြင်းမှ ရှောင်ရှားရန် သင် သဘောပေါက်လာလိမ့်မည်။ အမှန်ပင် အလွန်အရေးပါသော ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှုကို ထိန်းချုပ်ရန် သင်သိနားလည်လာလျှင် သင်မည်သည့်အခါမှ ကြောက်လန့်မှုကို အရှုံးပေးပြီး ပြဿနာမှ နောက်တစ်ကြိမ်ရှောင်ထွက်သွားမည် မဟုတ်ပေ။ ။ ၎င်းက သတင်းကောင်းပင်ဖြစ်သည်။ ။

သတင်းဆိုးအတွက်ကမူ အလွန်အရေးပါသော ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှုကို သင်ချဉ်းကပ်ပြီး မထိန်းချုပ်နိုင်လျှင် ဘာမှ ပိုမိုကောင်းလာမည်မဟုတ်ပေ။ ၎င်းနှင့်ပတ်သက်၍ စဉ်းစားကြည့်ပါ။ ပြုမူဆောင်ရွက်ချက် သုံးသပ်ခြင်း စနစ် သို့မဟုတ်ထိုကိစ္စအတွက် စနစ်တစ်ခုခုကို ပြောင်းလဲခြင်းဖြင့် တစ်စုံတစ်ယောက်သည် ပြုမူဆောင်ရွက်ချက်ပြဿနာများကို ဖြေရှင်းခဲ့ပါသလား။ ကျွန်တော်တို့ တွေ့ဆုံခဲ့ကြဖူးသူများ တွင် မည်သူမှ မပြောင်းလဲကြချေ။ ။ ဥပမာအားဖြင့် လမ်းညွှန်ချက်အသစ်များ ရေးဆွဲလျက် မူဝါဒများ သင်ပြောင်းလဲပြီး လိင်မှုဆိုင်ရာ အနှောင့်အယှက်ပေးမှုကို ရှင်းလင်းဖယ်ရှားခြင်းအကြောင်း သင်တန်းများ သင်ကြားပြသသည်။ ။ လူအချင်းချင်း ပေါင်းသင်းဆက်ဆံမှု အဓိပ္ပာယ်မဲ့ခြင်းများ ပျောက်ကွယ်သွားမည်လား။

ပြဿနာများ ဖြစ်လာသောအခါ အဆိုးဝါးဆုံးအသင်းအဖွဲ့များ တွင် လူများက တိတ်ဆိတ်သွားကြသည်။ သင်၏ သာမန်အသင်းအဖွဲ့တွင် လူများက တစ်စုံတစ်ရာ ပြောကြလိမ့်မည်။ သို့သော် အာဏာပိုင်များကိုသာလျှင် ပြောကြလိမ့်မည်။ အကောင်းဆုံးအသင်းအဖွဲ့များ တွင် လူများက အရေးပါသော ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ပွဲတစ်ခုကို ချက်ချင်း မျက်နှာချင်းဆိုင် ကျင်းပကြလိမ့်မည်။ ၎င်းပွဲကို ကောင်းစွာ ကျင်းပကြလိမ့်မည်။ အမှန်ပင် ၎င်းမှာ ကျွမ်းကျင်မှုလိုသည်။

ဤအချက်ကို ရှင်းလင်းကြပါစို့။ ဖိစီးနေသော ပြဿနာများအား လူများ ဖြေရှင်းနိုင်အောင် ပြုလုပ်ပေးသောအရာမှာ ကျွမ်းကျင်မှုတစ်စုံဖြစ်သည်။ ။ ပေါ်လစီတစ်ခု မဟုတ်ချေ။ ၎င်းက အရည်အသွေးဖောက်ဖျက်မှု၊ လုံခြုံရေးချိုးဖောက်မှု၊ ကုန်ကျစရိတ်ဖြတ်တောက်မှု အမှားအယွင်းများ၊ ဆေးဘက်ဆိုင်ရာ အလွဲအမှားများ၊ မနာခံသော ဆယ်ကျော်သက်များ၊ ရှောင်ဖယ်နေသော ချစ်သူများ စသည် တို့ နှင့် သက်ဆိုင်သည်။ သင်အလိုရှိသော အပြောင်းအလဲကို ဖြစ်စေရန်အတွက် အခြေခံစည်းမျဉ်းသစ်၊ စနစ်သစ် သို့မဟုတ် ပေါ်လစီအသစ်ကို ထည့်မတွက်ပါနှင့်။ ၎င်းတို့ တစ်ခုတည်းဖြင့် မရပါ။ ကျွမ်းကျင်မှုတစ်စုံဖြင့် ၎င်းတို့ ကို သင်ပေါင်းစပ်ရမည်။

ဥပမာအားဖြင့် လူသိများ သော ထုတ်လုပ်ရေးကုမ္ပဏီတစ်ခုက ပြိုင်ဘက်တစ်ယောက်၏ တော်လှန်ရေးဆန်သော ထုတ်လုပ်မှုစနစ်တစ်ခုကို ပထမလေ့လာစစ်ဆေးပြီး ၎င်းနောက်၌ ပုံတူကူးချရန်အတွက် မကြာသေးခင်က ဒေါ်လာ ၁၀ -သန်းရင်းနှီးမြှုပ်နှံသည်။ (သူတို့ ကို သင် အနိုင်မယူနိုင်လျှင် သူတို့ နှင့် ပူးပေါင်းပါ) သဘာဝအတိုင်း အလုပ်အပြောင်းအလဲများကြောင့် အလုပ်သမားများမှာ နည်းစနစ်အသစ်များကို အသုံးပြုကြရသည်။ ။ ၎င်းနောက် ထိုကဲ့သို့ အလားတူအရာများ

ပြုလုပ်ရန် ပျက်ကွက်သော တွဲဖက်အလုပ်သမားများ ဆီသို့ သူတို့ ချဉ်းကပ်ကြသည် ။ အပြောင်းအလဲ ကြိုးစားအားထုတ်မှု နှစ်နှစ်ပြုလုပ်ပြီးသောအခါ နည်းလမ်းအသစ်က အလုပ်မဖြစ်သောကြောင့် အမှုဆောင်လူကြီးများက စနစ်ဟောင်းကို ပြန်ပြောင်းကြသည် ။ နည်းလမ်းအသစ်အလုပ်မဖြစ်ခြင်းမှာ ပိုမိုမကောင်းသောကြောင့် မဟုတ်ချေ။ များစွာ ပိုမိုကောင်းမွန်သည် ။ သို့သော် အမှုဆောင်လူကြီးများ ကိုယ်တိုင်၏ စကားအရ လူတစ်ဦးချင်းနှင့် ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်နည်းကို မသိရှိကြသူများက အစီအစဉ်နှင့် လိုက်လျောညီထွေ မလုပ်နိုင်ကြသောကြောင့် ဖြစ်လေသည် ။

မူဝါဒများ ၊ စနစ်များ ၊ အစီအစဉ်များ နှင့် အပြောင်းအလဲကို အားပေးသော နည်းလမ်းအစရှိသည် တို့ သည် လွဲမှားခြင်း၊ စိတ်ပျက်ခြင်းတို့နှင့် ပတ်သက်၍ တစ်ယောက်ကိုတစ်ယောက် စကားပြောနည်း မသိသမျှကာလပတ်လုံး မည်သည့်အခါမှ အပြည့်အစုံဆောင်နိုင်လိမ့်မည် မဟုတ်ချေ။ အဖွဲ့အစည်းဆိုင်ရာ ရပ်တည်မှုက မပြတ်တမ်းပြောင်းလဲမှုကို တောင်းဆိုသည် ။ အပြောင်းအလဲက မျှော်လင့်ချက်အသစ်ကို တောင်းဆိုသည် ။ ကြိုက်သည် ဖြစ်စေ၊ မကြိုက်သည် ဖြစ်စေ၊ မျှော်လင့်ချက်အသစ်များ သည် နောက်ဆုံး၌ ချိုးဖောက်ခံရလိမ့်မည်။ ကတိကဝတ်အတိုင်း လုပ်ဆောင်ရန် ပျက်ကွက်သူများကို သင်ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်နိုင်လျှင်မည်သည့်မှတ်တမ်းစာ၊ မည်သည့်ပေါ်လစီ၊ မည်သည့်စနစ်မှ လစ်ဟာမှုအတွက်ကာမိအောင် ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်လိမ့်မည် မဟုတ်ချေ။

သတင်းကောင်းဆီသို့ ပြန်သွားကြပါစို့။ အရေးပါသော ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှုကို တတ်မြောက်စေမည့် ကျွမ်းကျင်မှုများကို သင်ယူနိုင်သည် ။ မှန်ကန်သော ကူညီမှုမျိုးဖြင့် အရေးပါသော ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ခြင်းကို ကျွမ်းကျင်အောင်အမြဲထာဝရသင်ယူနိုင်ပေသည် ။

မိမိကိုယ်ကိုယ် တန်ဖိုးဖြတ်ခြင်း

သင်ရှေ့သို့ များစွာ ဆက်မသွားခင် အရေးပါသော ထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်မှုတစ်ခုကို ရင်ဆိုင်ရသောအခါ သင်၏ ပုံမှန်ဆောင်ရွက်ချက်အဆင့်ကို သင်နားလည်အောင်ပံ့ပိုးပေးနိုင်သော တန်ဖိုးဖြတ်မှုစနစ်တစ်ခုရှိနေသည်။

ဟုတ်ကဲ့ ဟင့်အင်း

□ □ ၁။ အခြေအတင် အငြင်းအခုံလုပ်ခြင်းထက် အချို့သော ဆွေးနွေးပွဲများကို ကျွန်တော်လုပ်သင့်သည် ထက် ပိုမိုကြာကြာရွှေ့ဆိုင်းထားသည်။

□ □ ၂။ အခြားသူများက ကတိအတိုင်း မလုပ်ဆောင်ကြသောအခါ သူတို့ ကို ကျွန်တော်ပြုလုပ်သင့်သည် ထက် ပို၍ မြန်မြန် ဆုံးဖြတ်ရသော အခါများ ရှိသည်။

□ □ ၃။ တစ်ခါတစ်ရံ၌ အခြားသူများကို တရားခံပေါ်သော နည်းလမ်းဖြင့် ပြဿနာများကို ကျွန်တော် ဖော်ဆောင်တတ်သည်။

□ □ ၄။ ရိုးရိုးသားသားပြောရလျှင် လှုံ့ဆော်တိုက်တွန်း၍ မရသော ကျွန်တော် ပုံမှန်ဆက်ဆံနေရသည့်လူများ ရှိကြသည်။

□ □ ၅။ တစ်စုံတစ်ယောက်က တစ်စုံတစ်ရာ မလုပ်နိုင်သောအခါ သူတို့ အားလုံး အမှန်တကယ် လိုချင်သောအရာက သူတို့ ၏ စိတ်ကူးအကြံအစည်များကို ပြောပြရမည့် အခွင့်အရေးဖြစ်နေစဉ် ကျွန်တော်က ဝင်ရောက်အကြံပေးတတ်သည်။

□ □ ၆။ အခြားသူများကို ပြဿနာအကြောင်း ပြောပြသောအခါ တစ်ခါတစ်ရံ၌ ကျွန်တော် လမ်းလွဲကိုရောက်ပြီး မူလပြဿနာနှင့် လွဲချော်

သွားသည်။ ။

□ □ ၇။တစ်ခါတစ်ရံ ပြဿနာတစ်ခုကို ကျွန်တော်ဖြေရှင်းသည် ။
သို့သော် မည်သူက မည်သည့်အချိန်၌ ဘာလုပ်ရမည်ကို ရှင်းရှင်းလင်း
လင်း သိအောင်လုပ်ရန် မေ့လျော့သည်။ ။

အမှတ်ရရှိမှု

သင်စစ်ဆေးထားသော ဟုတ်ကဲ့အကွက်ထဲမှ
အမှတ်များကိုပေါင်းပါ။ သင်၏ စုစုပေါင်းရမှတ်များက ဘာဆိုလိုသည်
မှာ ဤကဲ့သို့ ဖြစ်သည်။ ။

၆-၇ ဤစာအုပ်ကို ချမထားပါနှင့်။

၄-၅ အကူအညီတချို့သင် အသုံးပြုနိုင်သည်။ ။ သို့သော် အနည်းဆုံး
တော့ သင်ရိုးသားဖြောင့်မတ်သည်။ ။

၂-၃သင်စွမ်းဆောင်နိုင်ပြီး အောင်မြင်နေနိုင်သည်။ ။

၀-၁ကျွန်တော်တို့ အားလုံးကို သင်တစ်ခုနှစ်ခုလောက် သင်ကြားပြ
သနိုင်သည်။ ။

ဤလက်တွေ့လေ့လာမှု၏ အဓိပ္ပာယ်အပြည့်အစုံကို နောက်ဆက်တွဲ
A တွင် တွေ့ရမည်။ www.erycialconfrontations.comကို သွားကြည့်ပါ
။ အရေးပါသောထိပ်တိုက်ရင်ဆိုင်ဖြေရှင်းနည်းများမှ ထွက်ပေါ်လာ
သော အဆိုးအကောင်းနည်းနှစ်ခုလို ပုံဖော်ပြသော ဗွီဒီယိုအပိုင်းများ နှ
င့်တစ်ပါတည်း ဤလေ့လာမှုအပေါ် လွတ်လပ်စွာ အမှတ်ပေးထားသော
အဓိပ္ပာယ်ကို တွေ့နိုင်ပါသည်။ ။

