

መጽሐፍ ቅዱሳዊ ሥራ እመራር

ከሚሮን ራሽ
ትርጉም ግርማዊ ቡሽ



ሬዕይ አሳታሚ
አዲስ አበባ 2000 ዓ.ም.

መጽሐፍ ቅዱሳዊ

ሥራ ከመራር

ይህ መጽሐፍ የተተረጎመው

Management: A Biblical Approach

ከሚለው መጽሐፍ ነው።

Myron Rush

Foreword by Lorne Sanny

**ይህንን መጽሐፍ ያስ አሳታሚው ፈቃድ ማባዛት ወይም
እንደገና ማሳተም በሕግ የተከለከለ ነው።**

**ራዕይ አሳታሚ
የፖ. ሳ. ቁ 2332
አዲስ አበባ**

RPTR-27 2M

የዚህ መጽሐፍ ዐላማ

ይህ መጽሐፍ የተዘጋጀው በመጽሐፍ ቅዱስ ውስጥ የሚገኝ ትን የሥራ አመራር (ማኔጅመንት) መርሆች ለማሳየት ነው። በተጨማሪም፣ እነዚህን የሥራ መርሆች በተግባር ፍሬያማ ለማድረግ የሚያስችሉትን የመሪነትና የሥራ አመራር መመሪያዎች ያቀርባል። እግዚአብሔር ሥራውን በሰዎች አማካይነት ለመፈጸም በወሰነ ጊዜ፣ ሰዎች ሥራውን ለማከናወን መደራጀት እንደሚኖርባቸው ያውቅ ነበር። ስለ ሆነም በመጽሐፍ ቅዱስ ውስጥ የሥራ አመራርና የአደረጃጀት ፍልስፍናዎችንና መርሆችን አስፍሯል። እነዚህ መርሆች ለክርስቲያን ድርጅቶች ብቻ ሳይሆን፣ በየትኛውም ድርጅት ውስጥ ለሚገኝ ሥራ አመራር ያገለግላሉ።

ማውጫ

መግቢያ

መቅደም

1. የሥራ አመራር መጽሐፍ ቅዱሳዊ ፍልስፍና
2. ከሁሉ የሚልቅ የሀብት ምንጭ
3. ምርታማ የሥራ አካባቢ
4. የቡድን መንፈስ
5. መልካም የሥራ ግንኙነቶች
6. ዕቅድና መርሐ ግብር ማውጣት
7. ውሳኔ ለጭነትና ችግር ፈቺነት
8. ለኬታማ የተግባቦት ብቃት
9. ውክልና መቼና እንዴት እንደሚለጥ?
10. ጊዜን በአግባብ የመጠቀምና የማብቃቃት አመራር
11. አመለካከትና አፈጻጸም
12. የሥራ ብቃት ግምገማ
13. ውስጣዊ ድርጅታዊ ግጭቶችን ማስወገድ
14. ውጤታማ የአመራር ብልጎት
15. የክርስቲያን ሥራ አስኪያጅ ሚና በኅብረተሰብ ውስጥ

7
14
25
39
53
67
83
97
111
129
146
154
173
184
200

መግቢያ

ለው ብቻውን በማይቋቋማቸው የሕይወት ጫናዎች ተከቦ የሚኖር ፍጡር ነው። ይህም በመሆኑ ከሌሎች ለዎች፣ ከአካባቢው፣ ከአምላኩ ጋር . . . የመዛመድ ግዴታ አለበት።

ይህ ደግሞ በበኩሉ የሚያስከትላቸው ችግሮች የትየለሌ ናቸው። ለዚህም ነው የሥራ አመራር የመሪነት፣ የተግባቦት (የኮሚዩኒኬሽን) . . . ክርሶች በዩኒቨርሲቲ ደረጃ የሚለጡት።

ለአገራችን የኢኮኖሚው ድቀት በመሪነት ከሚጠቀሱ ዐበይት ችግሮች አንዱ ዘመናዊ የሥራ አመራርና የመሪነት ዕውቀት አለመቀለሙ ነው። በ1992 ዓ.ም. በተከሠተው የመብራት ጎይል ዕጥረት ከተሞቻችን በጨለማ ተውጠው ሳሉ የመብራት ጎይል ባለሥልጣናት ዝናብ በወቅቱ አለመዝነቡን በመንሥዴነት አቅርበው፣ የመሹሰኪያ ቀዳዳ በሚፈልጉበት ለዓት የአገሪቱን የሥራ አመራርና አስተዳደር (የማኔጅመንት) ችግር ለማስገንዘብ የሞክሩ አርቲስቶች የአባይን ወንዝ አለመልከተው ካርቱን ሥዕሎችን እንደ ሠሩ የምናስታውለው ነው። ግብጽና ሱዳን በአባይ ወንዝ ተጠቅመው ሕዝባቸውን አየመገቡ፣ እኛ በውሃ ዕጥረት መብራት ማጣታችንን በተለያዩ መልኮች በማሳየት አንኳሩን የብልጽግና ፀር እንደ ነካኩት ግልጽ ነው።

ቤተ ክርስቲያንም ብትሆን ከሥራ አመራርና ከመሪነት አፈጻጸም ረገድ ከመንግሥታዊ የሥራ አፈጻጸም አሻላለሁ ልትል እንደማትችል የታወቀ ነው። አብያተ ክርስቲያናት ለክርስቶስ ካላቸው ፍቅር የተነሣ ያቋቋሟቸውን የበጎ እድራጎት ድርጅቶቻቸውን በአግባቡ ለማራመድ የማይችሉባቸው ሁኔታዎች በስፋት የሚታዩ ሆነዋል። ቤተ ክርስቲያን የፍሬያማ ሥራ አመራርና መሪነትን አቅጣጫ ተከትላ ቢሆን ኖሮ፣ ዛሬ ከተማችንን ያጣበቡ ጉዳና ተዳዳሪዎች እንደ ማንኛውም ሰው በሥራ ላይ ተለማርተው ራሳቸውን የሚያስተዳድሩበት ሁኔታ ይፈጠር እንደ ነበር አይታለንም። ይህ እንኳ ቢቀር ክርስቲያናዊ ድርጅቶችም ሆኑ በዓለማዊ ድርጅቶች ውስጥ የሚሠሩ ክርስቲያን ሥራ አስኪያጆችና መሪዎች ለሕዝቡ ሕይወት መሻሻል ከፍተኛ አስተዋፅኦ ያደርጉ ነበር። ራሱ በቤተ ክርስቲያን ውስጥ በመሪዎችና በምእመናኑ መካከል ያለው ግንኙነት ቃለ አግዚአብሔር በሚያዘው መጽሐፍ ቅዱሳዊ ፍልስፍና ላይ ያልተመሠረተ መሆኑ ግልጽ ነው። ለዚህ ነው ይህን ለረዥም ዓመታት የሥራ አመራርና አስተዳደር አማካሪ (ኮንሳልታንት) ሆነው የሠሩትን ምሁር መጽሐፍ ለአገራችን ሥራ አስኪያጆችና መሪዎች ተርጉሜ ያቀረብሁት።

መጽሐፉን በምተረጎምበት ጊዜ፤ ከመሠረታዊው የእንግሊዝኛ መጽሐፍ ጠቃሚ ነው ብዬ ያመንሁት የትኛውንም ነጥብ አላስቀረሁም። ነገር ግን ለኢትዮጵያዊ ዐውድ ብዙም ጠቃሚዎች ሆነው ያላገኘኳቸውን ምሳሌዎችና አሰልፎ ደግግሞሽ ይፈጥራሉ በማለት የፈራረጋቸውን ሐሳቦች አስወግጃለሁ።

አኒህ የሥራ አማካሪ (ኮንሳልታንት) ባብዛኛው ሥራ አመራርንና መሪነትን አንድ ላይ አጣምረው አቅርበዋል። ይህም ለአጠቃላይ ድርጅታዊ አሠራር ጠቃሚ መሆኑ ይታመናል። ይሁንና፤ ሁለቱም ፍጹም አንድ አስመሆናቸውን ለማሳየት የቀድሞው ቪዥን ፕሬዚዳንት የነበሩት ዶ/ር ቴድ ደብልዩ ኢንግሊትሮም ያቀርቡትን ማንጻጻሪያ እንደሚከተለው አስፍራለሁ።

መሪነት (ሊደርሺፕ) አመለካከትንና ተግባር አጣምሮ የያዘ በመሆኑ ከሥራ አመራር (ኮማንድመንት) ይለያል። በሁለቱም መካከል አንዳንድ የተግባር ተመሳሳይነት ቢኖርም፤ አመራር ልዩ ባሕርያት አሉት። ብዙውን ጊዜ የአደረጃጀትን ፍልስፍና ለማዳበርና የድርጅቶችን የበላይ አስተዳዳሪዎች ለማሠልጠን በሚካሄድበት ተግባራት ለአነዚህ መለያ ባሕርያት ትኩረት አለመስጠቱ አሳዛኝ ነው። ከአነዚህ መለያ ባሕርያት አንዳንዶቹ የሚከተሉት ናቸው፡-

1. መሪነት (ሊደርሺፕ) ብቃት ሲሆን ሥራ አመራር (ማንጃመንት) ሳይንስና አርት ነው።
2. መሪነት ራስዬን ሲሰጥ፤ ሥራ አመራር አውነታዊ አይታወቅን ያቀርባል።
3. መሪነት ፅንሰ ሐሳቦችን ሲያስተናግድ፤ ሥራ አመራር ግን ሥራን ይመሰክታል።
4. መሪነት ለፍሬያማነት ሲጥር፤ ሥራ አመራር ለብቃት ይታትራል።
5. መሪነት እምነት ሲኖረው፤ ሥራ አመራር ሐቆችን ያለባስባል።
6. መሪነት ዕምቅ ጎይሎችን ለበጎ ተግባር ሲያነሣ፤ ሥራ አመራር ያሉትን ሀብቶች አስተባብሮ ለላቀ ውጤት ያቀናጃል።
7. መሪነት አቅጣጫ ጠቋሚ ሲሆን፤ ሥራ አመራር ስለ ቊጥጥር ይጨነቃል።
8. መሪነት በር ለማግኘት ሲጥር፤ ሥራ አመራር ለተግባራዊ አፈጻጸም ይሸቀዳደማል።¹

Ed, Engstrom, The Making of a Christian Leader, Zondervan Publishing House, 1976, p. 23)

1 የሥራ አመራር መዘመን ቅዱሳዊ ፍልስፍና

በአውሮፕላን ስንጓዝ ከአንድ የካሊፎርኒያ መጋቢ ጋር ተገናኘሁ። በጭውውታችንም መሀል መጋቢው ከማኔጅመንት ጋር የተያያዙትን ችግሮች አንሥቶ የሚሸተሰውን አወጋኝ፤ “እያደገ የሚሄድ የሕዝብ ቊጥር ያለበትን ቤተ ክርስቲያን በመጋቢነት ማገልገሉ በጣም አስፈሪ ሲሆን ይችላል። በድኖሚኔሽናችን (ቤተ እምነት) አገዝ እድገት ለማምጣትና አዳዲስ ፕሮግራሞችን ለመቀየስ መጋቢው በማያቋርጥ ውጥረት ይሠቃያል። ቤተ ክርስቲያን እያደገች ስትመጣ ደግሞ መጋቢው የመምራት ዐቅም በማጣት ተስፋ ይቆርጣል። አብዛኞቹ መጋቢያን ግዙፍና ጎይሶች ድርጅት ለማስተዳደር አልሠለጠነም።”

በመጨረሻም፤ “አብዛኞቹ መጋቢያን መንፈሳዊ አመራር ለመስጠት እንደሚችሉ ቢያስቡም፤ አንድን ድርጅት ለማስተዳደር ብቃት አንዳላቸው አይሰማቸውም” ሲል ተናግሯል።

ላለፉት አያሌ ዓመታት ከበርካታ መጋቢያንና ክርስቲያን መሪዎች ተመሳሳይ አሳቦችን ለምቻለሁ። እንደ ሌሎች ብዙ ድርጅቶች በክርስቲያን ድርጅቶች አብዛኛዎቹ ሥራ አስኪያጆችና መሪዎች ሥልጠና የወሰዱ ናቸው። ነገር ግን ከሌሎች ድርጅቶች የማኔጅመንት ቡድን የሰሚናሪ ወይም የመጽሐፍ ቅዱስ ኮሌጅ ትምህርት ብቻ ተከታትለው ይሆናል። በነዚህ ተቋሞች ደግሞ ትኩረት የሚለጠው እንደ ስብከት፤ ቤተ ክርስቲያን፤ የመጨረሻው ዘመን፤ የመጽሐፍ ቅዱስ ትንተና፤ ደገንነት፤ የመጽሐፍ ቅዱስ አተረጓጎም፤ ግሪክና ዕብራይስጥ ቋንቋ ለመሳሰሉት ዘርፎች ነው።

አነዚህ ትምህርቶች ሰቀኖናዊ አስተምህሮ አስፈላጊዎች ቢሆኑም፤ አንድን ድርጅት ወይም ቡድን ለማስተዳደርም ሆነ ለመምራት ብዙም አስተዋፅኦ አይኖራቸውም። የትኛውም ድርጅት ያለ ውጤታማ ማኔጅመንት እጅግ የተዋጣ አገልግሎት ሊያበረክት ስለማይችል ክርስቲያን ድርጅቶች ለአመራርና ማኔጅመንት ሥልጠና ትኩረት ሊሰጡ ይገባል።

የመጽሐፍ ቅዱሳዊ ሥራ እመራር አስፈላጊነት አብዛኛው ክርስቲያን ማገበረ ሰብ የማይገኝበት ፍልስፍናውንና መርሐዎችን ያገኘው ከዓለማዊው የቢዝነስ ዓለም ነው። የሚያሳዝነው ዓለማዊ የሥራ እመራር ፍልስፍና ባብዛኛው ሰብአዊነትና ቊላዊነት ያመዘነበት መሆኑ ነው። በዚህ ፍልስፍና ጎይልና ሥልጣን ሰዎችን በመሣሪያነት ለመጠቀምና ለመቁጣጠር የሚያገለግሉ መሣሪያዎች ናቸው።

አብዛኞቹ የሥራ እመራር የመማሪያ መጻሕፍት፣ የዩኒቨርሲቲ መምህራን፣ የማይገኝበት አሠልጣኞችና አማካሪዎች ሥራ እመራር (ማይገኝበት) ማለት በሌሎች ሰዎች አማካይነት ሥራውን ማከናወን እንደ ሆነ ያስረዳሉ። ይህ የተለመደ አካሄድ ነው። እንዲህ ዓይነቱ ፅንሰ ሐሳብ ሥራ እስኪያጀችና መሪዎች ከእነርሱ በታች የሚሠሩትን ሰዎች ለመቁጣጠርና ለመበዝበዝ “መብት” የሚለጣቸው በመሆኑ ለሰዎች የጎጢአት ተፈጥሮ በጣም ተስማሚ ነው።

ብዙ ክርስቲያን ድርጅቶች የዓለምን የሥራ እመራር ፍልስፍና መቀበላቸው አሳዛኝ ነገር ነው። ከመጽሐፍ ቅዱሳዊ መርሐዎች ጋር በቀጥታ የሚቀረን ፍልስፍና በመጠቀም የእግዚአብሔርን ሥራ ለማካሄድ ይጥራሉ። እስኪ ይህንን ምንባብ እስተውለህ አንብብ።

“... ኢየሱስ ግን ወደ አርሱ ጠርቶ እንዲህ አላቸው፡- የእሕዛብ አለቆች እንዲገዙአቸው ታላላቆቹም በላያቸው እንዲሠሉጥኑ ታውቃላችሁ። በእናንተስ እንዲህ አይደለም። ነገር ግን ማንም ከእናንተ ታላቅ ሊሆን የሚወድ የእናንተ አገልጋይ ይሁን። ከእናንተም ማንም ፊተኛ ሊሆን የሚወድ የእናንተ ባሪያ ይሁን። እንዲሁም የሰው ልጅ ሊያገለግል፣ ነፍሱንም ሰብዙዎች ቤዛ ሊለጥ እንጂ እንዲያገለግሉት አልመጣም (ማቴ 20፥20-28)።

ይህ ምንባብ በዓለማዊውና በክርስቲያናዊ የሥራ እመራር ፍልስፍናዎች መካከል ያለውን ግልጽ ልዩነት ያሳያል። ብዙውን ጊዜ የዓለማዊ ዘይቤ የሥራ መሪዎች ጎይላቸውንና ሥልጣናቸውን በመጠቀም የበታችቻቸውን ይገዛሉ። ኢየሱስ ክርስቶስ ግን ክርስቲያን የዚህ ዓይነት ባሕርይ ሊኖረው እንደማይገባ ገልጸዋል።

ክርስቲያን መሪ ከሥራ ያሉት ሰዎች ወደላቀ ውጤታማነት እንዲደርሱ በመርዳት ሊያገለግላቸው ይገባል። የለውየው የመሪነት

ደረጃ ከፍ፣ እያስ በሄደ ቊጥር አገልግሎቱም በዚያው ልክ ማደግ አለበት። እንዲያውም የደርጅቱ ዋና ጎላፊ ክሥሩ ያሉትን ሙሉ ስሙሉ ማገልገል አለበት-ልክ ባሪያ ጌታውን እንደሚያገለግል።

መጽሐፍ ቅዱስ ስለ አንድ መሪ ግሩም የሆነ ምሳሌያዊ ጥናት ያቀርባል። ሮብንም የእግዚአብሔርን የሥራ እመራር ስልት አግልሎ በሕዝቡ ላይ በጌትነት ሊሠየም ሞከረ። “ለዚህ ሕዝብ እሁን ባሪያ ብትሆን ብትገዛላቸውም፣ መልስህንም በገር ብትነግራቸውም፣ በዘመኑ ሁሉ ባሪያዎች ይሆኑልሃል” የሚለውን የሽማግሌዎች መንፈሳዊ ምክር ትቶ ሕዝቡን ለመጠቀምና ለመቁጣጠር የራሱን ጎይልና ሥልጣን መጠቀም ጀመረ (1ኛ ነገ 12፥7)። በዚህም ምክንያት ሕዝባዊ ዐመፅ ተካሂዶበት አብዛኛው ሕዝብ ከሱ አገዛዝ እፈንግጦአል።

እምባገነናዊ የሥራ እመራር አቅጣጫ በሕዝቡ ውስጥ አለመርካትን ሥጋትንና በመሪነት ላይ አሉታዊ እመለካከቶችን ያበቅላል። ላለፉት እያሌ ዓመታት የእሜሪካ “የማይገኝበት ትሬይንግ ሲስተምስ” የሥራ እመራር ፍልስፍና በምርታማነት ላይ ያለውን ተጽዕኖ ለማወቅ ምርምሮችን ሲያካሂዱ ቈይቷል። ለበርካታ ክርስቲያናዊና ዓለማዊ ድርጅቶች ሠራተኞች የሚከተለው ጥያቄ ቀረበላቸው፤

“በሌሎች ሰዎች አማካይነት ሥራውን ማከናወን ነው የሚለው የሥራ እመራር ብያኔ፣ የሥራ እመራር በሠራተኛው ላይ ስላለው እመለካከት ምን መልእክት ያስተላልፍልሃል?” ተብሎ ለቀረበው ጥያቄ በብዛት ተደጋግመው የተሰጡት ምላሾች የሚከተሉት ነበሩ፡-

- “የእመራሩ ክፍል ሥራውን ለማከናወን ሰዎችን እንደ መሣሪያ ይመለከታል።”
- “አለቃዬ የሚፈልገው ጭንቅላቴን ሳይሆን ጡንቻዬን ነው።”
- “የሚከፈለኝ በጉልበቴ እንደሠራ እንጂ እንዳስብ አይደለም።”
- “እኔ በምሠራው ሥራ እስኪያጅ ይመለከገናል።”

- “ሰምሠራላቸው ሥራ እንጂ ለእኔ ሰብአዊ ማንነት አይጨነቁም”
- “አመራሩ አርሱ ውሳኔ ሰጭ፤ እኔ የውሳኔዎቼ አሰራጻሚ እንድሆን ይሻል።”

ዓለማዊ የሥራ አመራር አካሄድ የግንኙነት ችግሮችን በመፍጠር ምርታማነትን እንደሚቀንስ ክርስቶስ ያውቅ ነበር። ለቀደ መዛሙርቱ የዓለምን ዘይቤ ተከትለው ሥልጣናቸውንና ጎይላቸውን በመጠቀም ለዎችን እንዳይቆጣጠሩና የሥራ ጫና እንዳይፈጥሩ ነግሯቸዋል። ስለሆነም መጽሐፍ ቅዱሳዊ የሥራ አመራር አስተሳሰብ፤ “ለዎች ተግባራቸውን በሚያከናውኑበት ጊዜ ፍላጎታቸውን ማሟላት” እንደ ሆነ መግለጽ ይቻላል።

ሥራ አስኪያጁ ከሥሩ ያሉትን ለዎች ፍላጎት ለማሟላት በሚያገለግልበት ጊዜ ከአስደላች ግኝት ላይ ይደርሳል። ለዎች በምላሹ በፈቃዳቸው በጉጉትና ባለማቋረጥ የራሱን ፍላጎቶች ያሟሉለታል (1ኛ ነገ 12፥7 ተመልከት)።

የክርስቲያን መሪ አመለካከት ምን ዐይነት መሆን እንዳለበት ለማወቅ ከፈለግህ ፊልጶስፎስ 2፥5-5 አንብብ፤ “በክርስቶስ ኢየሱስ የነበረ ይህ ሐሳብ በእናንተ ዘንድ ደግሞ ይሁን። አርሱ በእግዚአብሔር መልክ ሲኖር ሳለ ከእግዚአብሔር ጋር መተካከልን መቀማት እንደሚገባ ነገር አልቆጠረውም። ነገር ግን የባሪያን መልክ ይዞ በሰውም ምሳሌ ሆኖ ራሱን ባዶ አደረገ።”

በዌስት ኮስት ክርስቲያን መሪ የሆኑት ሊ ብሬስ በቅርቡ “በመሪነት ሰፍራ ላይ ያለን ለዎች ብዙውን ጊዜ ሌሎችን ማገልገል የሚለውን ሐሳብ ለመረዳት አንቸገራለን። ወደ ላይ የሚወጣበትን መንገድ የቀየለን አኛ በመሆናችን መገልገል ያለብን አኛው ነን ብለን እናስባለን። ያን መብት አግኝተናል ብለን የምናስብ ይመስለናል” ሲሉ ገልጸውልኛል።

ላለፉት 15 ዓመታት ለዎችን ለመሪነት ያሠለጥኑ አንደ ነበረ በመግለጽ ብሬስ የሚከተለውን አክሉልኝ፤ “አንድን ሰው ስታሠሰጥን አንተኑ እንደሚመስል ተገንዝቤአለሁ። ካገለገልኸው ግን ለውየው ከለማይ ይደርሳል። ይኸው ሐሳብ ከእኔ የበለጠ ችሎታ ያላቸውን ለዎች እንዳገለግል ነጻ አውጥቶኛል።”

አንድ ክርስቲያናዊ ድርጅት እግዚአብሔር ያስነሣውን ዐላማ ከግቡ ማድረስ ካለበት ከዓለማዊው ይልቅ በመጽሐፍ ቅዱስ ውስጥ የተገለጹትን የሥራ አመራር መርሆች መከተል አለበት።

የውጤታማ ድርጅት ቁፅፍ ቁምነገሮች

የአንድ ዓለም አቀፍ የቤተ ክርስቲያን ድጋፍ ለጭ ድርጅት የበላይ ንሳፊ፤ “በዓለም ዙሪያ ብዙ ሠራተኞችን እያፈራን በሄድን ቊጥር ውጤታማ ለመሆን የምንችለው አሠራራችንን እንደገና በማደራጀት ነው” ብለዋል።

የዚያው ድርጅት ሌላ ሥራ አስኪያጅ ደግሞ፤ “በሚቀጥሉት ዓመታት ውጤታማ ለመሆን ከፈለግን አገልግሎታችንን ማስፋት አለብን። በዚህ ማኅበረ ሰብ ውስጥ ብዙ ለዎችን ለመድረስ የምንችለው አዳዲስ ቊሳዊ ሀብቶችን በማሟላት ነው” ብለዋል።

አንድ ክርስቲያን የመጽሐፍት መደብር ባለቤትም “ወደ ሌላ ቦታ ብቁየር የተሻለ ትርፍ አገኝ ነበር” ሲል ተናግሯል።

የሚድዌስተር ኮሌጅ ፕሬዝዳንት “ለማደግ እንድንችል የገንዘብ መሠረታችንን ማስፋት አስብን” ብለዋል።

ከላይ የቀረቡት ጉዳዮች ለእያንዳንዱ ድርጅት አስፈላጊዎች ሊሆኑ ቢችሉም፤ የትኞቹም የውጤታማ ድርጅት ቊልፍ ቁምነገሮች አይደሉም። መጽሐፍ ቅዱስ እስከ ዛሬ ከተጻፉት ምርጥ ድርጅታዊ ጥናቶች አንዱ በሆነው በዘፍጥርት 11፥1-9 እነዚህን ነገሮች ጠቅሶአቸዋል።

የባቢሎን ግንብ ግንባታ ታሪክ ለአንድ ውጤታማ ድርጅት የሚያስፈልጉትን አራት ዋና ዋና ቁምነገሮች ያሳያል፡-

- ለታለመለት ዐላማ ራስን መሰጠት (ቊ. 3-4)፤
- የሕዝቡ አንድነት (ቊ. 6)፤
- ውጤታማ የተግባቦት መዋቅር (ቊ. 1፥6)፤
- የእግዚአብሔርን ፈቃድ መፈጸም (ቊ. 7-9 ይህን አዳላደረጉ ያሳያል)።

እነዚህ አራት ዋናኛ ነገሮች ያሉት ድርጅት ሁሉ ፍሬያማ ይሆናል። አንድ አንድ ሰው ሆነው አንድ ቋንቋ በመናገር ይህንን

ማድረግ ከጀመሩ ያለቡትን ሁሉ ለመሥራት የሚከለክላቸው የለም (ዘፍ 11+6)።

ለዎች ለአንድ ዐላማ ራሳቸውን ከለጡ፣ አንድነትና ጥሩ የተግባቦት መዋቅር (ሥርዐት) ካላቸው ከሰኬት የሚመልሳቸው ነገር አንደሌለ አግዚአብሔር ራሱ ተናግሮአል። አግዚአብሔር አስካላቆማቸው ድረስ ያለቡትን ከመፈጸም አይመለሱም። አግዚአብሔር የባቢሎን ግንባታ ቁልፍ ድርጅታዊ ቁምነገሮችን ያካተተ እንደ መሆኑ፣ ከፍጻሜ እንደሚደርስ ስላረጋገጠ ሲያስቆማቸው ወርዶአል። ሥራቸው የእርሱ ፈቃድ የሌለበት በመሆኑ ብቻ ነበር ማስቆም ያስፈለገው።

የተጀመረውን የሥራ እንቅስቃሴ ያስቆመው አንዴት ነበር? “ኑ. እንደራራ . . . ቋንቋቸውን በዚያ እንደባልቀው” (ቀ. 7)። የተግባቦት መዋቅራቸውን አበላሸ። በዚህ ጊዜ ለሥራው ክንዋኔ የነበራቸው መለጠትና የቡድን አንድነታቸው ተበላሽቶ ጠቅላላው ሥራ ውድቅ ሆነ። በዚህ ዐይነት ሁኔታ አግዚአብሔር የፈቀደውን የሥራ ንድፍ መሥራት ጀምረው ቢሆን ኖሮ፣ ለውጤታማነታቸው ምንም ጥርጥር የለውም።

የሥራ አመራር አማካሪ በመሆኔ ከክርስቲያናዊም ሆነ ከዓለማዊ ድርጅቶች ጋር አሠራለሁ። ከዓመታት ልምዴ እንደ ተረዳሁት ድርጅታዊ ችግሮች በሙሉ በሦስት ቡድኖች ይጠቃለላሉ፤ በግልጽ ስተቀመጠው ዐላማ መሳካት የሕዝቡ ልብ አለመስጠት በሥራ ክፍሎች መካከልና ከግለ ሰቦችም ጋር አንድነት ለመፍጠር አለመቻልና ደካማ ተግባቦት። የተግባቦት ችግር የተቀሩትን ሁለት ችግሮች ሲፈጥር ብዙ ጊዜ ታዝቤአለሁ።

ከግዕ ሕይወት ጋር ማዛመድ

1. እንደ መሪ ወይም እንደ ሥራ አስኪያጅ ያሉህን ደካማና ጠንካራ ጉኖች ዘርዝር። ይህን መጽሐፍ በምታጠናበት ጊዜ የሥራ አመራር ችሎታህን ለማሻሻል የሚረዱትን መርሆችና መሣሪያዎች አስተውል።

2. ማቴዎስ 20+20-28 እና 1ኛነገ 12+1-20 አንብብ።

ሀ. ከአንተ ጋር ወይም ለአንተ በሚሠሩት ሰዎች ላይ ምናልባት በኔትነት የተጫነሃቸው እንዴት ይሆን?

ለ. ይህንን ለማሻሻል ምን ርምጃ ልትወስድ ትችላለህ?

3. በተለያዩ ሁለት ወረቀቶች ላይ፣ “ሥራ አመራር ማለት በሌሎች ሰዎች አማካይነት አንድን ሥራ ማከናወን ነው” የሚል ዓለማዊ አመለካከትና “ሥራ አመራር ማለት ሰዎች አንድን ዐላማ ለማሳካት በሚሠሩበት ጊዜ ፍላጎታቸውን ማሟላት ነው” የሚለውን መጽሐፍ ቅዱሳዊ አመለካከት ጻፍ። አብረውህ የሚሠሩት የተለያዩ ሰዎች እያንዳንዱ አመለካከት ለሠራተኛው ምን ዐይነት ግንዛቤ እንደሚሰጠው እንዲነግሩህ ጠይቃቸው።

4. ዘፍጥረት 11+1-9 አጥና። ድርጅትህ ከሚከተሉት አንጻር ደካማ የሚመስለው በየትኛው አካባቢ ነው?

ሀ. ግልጽ ሆኖ የተቀመጠን ዐላማ ተከትሎ ለመሥራት ራስን መስጠት።

ለ. በሰዎች ወይም በሥራ ክፍሎች መካከል ያለው አንድነት።

ሐ. ውጤታማ የተግባቦት ሥርዐት።

መ. በአግዚአብሔር ፈቃድ ላይ ማተኮር።

ከሁሉም የሚሰቀው የሀብት ምንድን

በቅርቡ አንድ የማዕድን ማውጫ ክብንያ የአስተዳደር ኅላፊ፤ “ሥራዬ አሰልቼ ነው። ዐዳዲስ ሰዎችን ሰዎችን በምቀጥርበት ጊዜ ባብዛኛው አብረውን ለመሥራት ፈቃደኞች ናቸው። በጥቂት ሰዎች ታት ጊዜ ውስጥ ግን ብዙዎቹ ሥራውን ለመልቀቅ ይዘጋጃሉ” ብለውኛል።

መንሥኤውንም አስመልክተው ሲናገሩ፤ “አንደሚመስለኝ፤ በሠራተኞቻችን አመለካከት ሥራ አስኪያጆቻችን ከሠራተኞቹ ይልቅ ሰውድ የማዕድን ማውጫ መሣሪያዎች የሚጨነቁ መስሉ ይሰማቸዋል” ብለዋል።

ከአንድ ረዳት መጋቢ ጋር ስንወያይ ደግሞ፤ “ከረዳት መጋቢነት ተብሎ አገልግሎቴ ለመልቀቅ አፈልጋለሁ” አለኝ። ምክንያቱን ሲያስሰረዳ፤ “ማኅተም ከመምታት፤ ወንበሮችን ከማስተካከልና የቤተ ክርስቲያኒቱን ደብዳቤ ከማሸግ የተሰየ ላበረክት የምችል ይመስለኛል” ብሏል።

ይኸው አገልጋይ ከጥቂት ወራት በኋላ በጸፈልኝ ደብዳቤ የክርስቲያናዊ ኮሌጅ የተማሪዎች መቀበያ ዳይሬክተር ሆኖ ወደሚሠራበት ድርጅት እንደተዛወረ ገለጸልኝ። “ቤተ ክርስቲያኒቱ ትናፍቀኛለች፤ ይሁንና፤ ቢያንስ እዚህ የተፈሰሰሁና ለሰዎች ጥቅም እንደምሰጥ ይሰማኛል” ሲል አስፍሯል።

ሰዎች ለአንድ ድርጅት ከፍተኛ የሀብት ምንጭ ናቸው። ይህም ሆኖ፤ በዓለማዊም ሆነ ክርስቲያናዊ ድርጅቶች ለሰዎች የሚሰጠው ትኩረት አርኪ አይደለም።

አንድ ድርጅት፤ ያለ ሰዎች፤ በወረቀት ላይ ከሰፈረ ድርጅታዊ መዋቅር የተሰየ ትርጉም የለውም።

የሥራ አጠራር መሠረታዊ ክፍሎች

የሥራ አመራር ተግባር በሁለት መሠረታዊ ክፍሎች ሊገለጽ ይችላል፤ ይኸውም የተጨባጭ ነገሮችና የሐሳቦች አመራር። እንዳለመታደል ሆኖ ሰዎች በነገሮች ክፍል ውስጥ ይካተታሉ።

ነገሮች ተጨባጭነት ያላቸው በመሆናቸው ከሐሳቦች በላይ ለአመራር ይቀላሉ። በነገሮች ክፍል ውስጥ ከሚውሉት መካከል በጀቶች፤ ሕንጻዎች፤ የቢሮ ዕቃዎችና አቅርቦቶች ይገኙባቸዋል። ነገሮችን ቁጥሮ በዝርዝር ማስቀመጥና በቀላሉ መቁጣጠር ይቻላል።

ሐሳቦች ግን የማይታዩ በመሆናቸው ለመገምገም ያስቸግራሉ። አንዳንድ ጊዜም ለማብራራት ይከብዳሉ። በመሆኑም በቀላሉ ችላ ሊበሉ የሚችሉ ስለ ሆኑ፤ ብዙውን ጊዜ ሥራ አመራሩ አያውቃቸውም። አብዛኛዎቹ ሥራ አስኪያጆች ብዙ ጊዜያቸውን የሚያጠፉት ነገሮችን በመቁጣጠርና የሐሳቦችን መኖር በመዘንጋት ነው።

ይህም ሆኖ፤ ነገሮች ሁሉ በአንድ ሰው አእምሮ ውስጥ በሐሳብነት ተፀንሰው የተወለዱ ናቸው። እሁን ያሰውም ሆነ በአንድ ወቅት የኖረው ሰው ሠራሽ ነገር ሁሉ ከሰው አእምሮ የፈለቀ ሐሳብ ነው። የነገ ነገሮችም ዛሬ ሐሳቦች ናቸው። ስለ ሆነም ለአድገት ወይም ለድርጅቱ የነገ ሀልውና የሚገደው መሪ የሐሳቦችን አመራር በቀዳሚነት ሲያከናውነው ይገባል። የአንድ ድርጅት የነገ ሁኔታ የሚወሰነው ዛሬ የሰዎችን አስተሳሰብ ተቀብሎ ምን ያህል በሚገባ ያስተናግዳል የሚለው መስፈርት ነው።

የሚያሳዝነው ብዙ ሥራ አስኪያጆች ሰዎችን የሚያዩት የድርጅቱን ሥራ ለማካሄድ እንደሚያስፈልጉ ነገሮች ነው። ብዙዎቹ ራሳቸውን ብቸኛ የሐሳቦች ምንጭ አድርገው ስለሚመለከቱ፤ ሰዎች የድርጅቱ ወሳኝ ሀብቶች መሆናቸውን ይዘንጋሉ። ምንም እንኳ ለነገሮች መከሠት በምንጭነት ያገለገሉት ሰዎች ቢሆኑም፤ እንደ ሕንጻ፤ በጀትና የቢሮ ዕቃ ላሉት የበለጠ ትኩረት መስጠቱ ይቀላቸዋል።

የባለገደብ የሰዎች ፈጠራ

ፈጠራ ምንድን ነው? ለአንድ ድርጅት ለምን ያስፈልጋል? ፈጠራ አንድን ዐዲስ ነገር መፍጠር ወይም አሮጌውን ነገር መልሶ በዐዲስ መልክ የማደራጀት ተግባር እንደ ሆነ መግለጽ ይቻላል።

ከዚህ አመለካከት ስንነሳ፣ ብቸኞቹ የፈጠራ ምንጮች እግዚአብሔርና ሰው መሆናቸውን እንረዳለን።

በቅርብ ጊዜ በዩናይትድ ስቴትስ በተደረገው የአእምሮ ምርምር የሰው ልጅ አእምሮ የፈጠራ ችሎታ የማይደረስበት መሆኑን ዘግቧል። ይኸ መቼም ሊያስገርመን አይገባም። ከ4000 ዓመታት በፊት እግዚአብሔር ሰዎች ያስቡትን መፈጸም እንደማይሳናቸው ገልጸዋል (ዘፍ 11፡16)። እግዚአብሔር ሰው ያልተገደበ የፈጠራ እምቅ ንይል እንዳለው መግለጽ ነበር። ዛሬ ሳይንስ እግዚአብሔር ከረዥም ጊዜ በፊት የተናገረው ሐሳብ ላይ ደርሶ ሰው ከፍተኛ የፈጠራ ችሎታ እንዳለው አረጋግጧል።

እግዚአብሔር ሰውን ለመፍጠር በሚዘጋጅበት ወቅት ሰውን በመልካችን እንደ ምሳሌአችን እንፍጠር ነበር ያለው (ዘፍ 1፡26)። ሰው ከፍጥረታት ሁሉ የእግዚአብሔርን የማሰብ ባሕርይ የተቀበለ በመሆኑ ልዩ ነው። ሰው ለማሰብና ለመወሰን የሚችል አመክንዮአዊ ፍጡር ነው። ይህም የሰው አእምሮ የአንድ ድርጅት የላቀ ሀብት እንደ ሆነ ያመለክታል።

ፈጠራን ለድርጅት መጠቀም

ሰዎች ሁሉ የፈጠረ ችሎታ አላቸው። አንድ ሰው የፈጠራ ችሎታ አለው የሚባለው እዳስ ነገር የመፍጠር ወይም አሮጌውን የማስተካከል ብቃት ሊኖረው እንጂ መዘቀፍ ወይም ሠዓሊ ስለ ሆነ ብቻ አይደለም።

ኢየሱስ ክርስቶስ ስለ መክሊት በተናገረው ምሳሌ የምርታማነትን አስፈላጊነት አብራርቷል። በዚህ ታሪክ ምርታማዎቹ ሠራተኞች ሲሸለሙ ምርታማ ያልሆኑቱ ተቀጥተዋል።

የመክሊት ምሳሌ ለመጽሐፍ ቅዱሳዊ የሥራ አመራርና አሠራር አያሌ መርሐዎችን ያቀርባል። ከአነዚህም መካከል ሁለቱን እንደማይተላለፉ እንመለከታለን። በመጀመሪያ፣ እግዚአብሔር የግለሰቦች ችሎታና ፈጠራ ከግልጋሎት ላይ እንዲውል ይፈልጋል። ሁለተኛ፣ አንድ ግለሰብ አስተዋፅኦ በሚያደርግበት ጊዜ ለጥረቱ ዕውቅና ሊሰጠው ይገባል። ስለ ሆነም ግለሰባዊና ድርጅታዊ ምርታማነትን ለማሳደግ ክርስቲያን መሪዎች ከሥራቸው የሚገኙ ግለሰቦች ፈጠራቸውንና ችሎታቸውን እንዲጠቀሙ ማድረግ

አለባቸው። ምርታማነትን ላሳደጉት ደግሞ ዕውቅና ሊሰጣቸው ይገባል።

በሁለተኛው የዓለም ጦርነት ወቅት የስፖርታ ኤርክራፍት ካምፓኒ የቦምብ ጣይ ሄሊኮፕተሮችን አካላት በኮንትራት እንዲያመርት ተጠየቀ። ይሁንና፣ የተፈለገውን ሥራ ለማከናወን በጣም ረዥም ጊዜ የሚወስድ መሆኑ በባለሙያዎች ተገለጸ። በዚህን ጊዜ የካምፓኒው ባለቤቶች ከጠቅላላው ሠራተኛ ጋር ምክክር ተቀመጠ። የሠራተኞቹን ሐሳብ በመጠቀም ካምፓኒው በዐጭር ጊዜ ውስጥ ተግባሩን ሊያከናውን ችሏል።

አንድ ቀን፣ የ“ማይል ሃይ ሊድ ካምፓኒ” ባለቤት የሆነው ጂም ኤንደርሰን ስልክ ደወለልኝና ችግር ገጥሞኛል። በየቀኑ 75 ሣጥን የእትክልት ችግኞችን እንድናቀርብ ተጠይቀናል፤ እና ግን ልናቀርብ የምንችለው 35 ሣጥኖች ብቻ ነው። ሌላ ችግሩን ገለጸልኝ። ጂም በመቀጠል ከሥራው ከፈሉን በማሸኖች በማከናወን ችግሩን ለመቅረፍ ቢጥሩም፣ በቢዝነስ ዓለም ረዥም ዘመን ባለመቆየታቸው የሚያስፈልገውን የ500000 ዶላር ገንዘብ ባንክ እንደማይሰጣቸው ነገረኝ።

እኔም እብረውት ከሚሠሩት ግለሰቦች ጋር በመነጋገር ሐሳባቸውን ተቀብሎ ችግሩን እንዲፈታ አሳስብሁት። ጂም ጉዳዩ የራሱ እንደ ሆነና ሰዎቹ መቸገር እንደሌለባቸው በማሰብ ምክሬን ብብዙም አልወደደውም። ይሁንና፣ ትንሽ ከገፋፋሁት በኋላ ችግሩን ወደ ሠራተኞቹ ለመውሰድ ተስማማ።

ጂም በአበቦችና በእትክልት ችግኞች ክፍል ውስጥ የሚሠሩትን ዘጠኝ ሰዎች በማስባስብ ሁኔታውን ገለጸላቸው። ችግሩን ለማቃለል የሚያስችል ሐሳብ ካላችሁ ለመስማት ዝግጁ ነኝ ሲል ተናገረ። በቀጣዩ ስኞ ጠዋት ከዲፓርትሜንቱ ሠራተኞች አንዱ የሠራተኞቹን ሐሳብ ይዞ ጂም ቢሮ ገባ። ጂም ሐሳቡን ካጠና በኋላ ሊሠራ ይችላል ብሎ ገመተ።

ከሦስት ወራት በኋላ ስልክ ደወለልኝና ከሠራተኞቹ በመነጨው ሐሳብ አማካይነት በየዕለቱ 75 ሣጥን ችግኞች አሸገው በመላክ ላይ መሆናቸውን ገለጸልኝ።

ታሪኩ በዚህ አያበቃም። በቀጣዩ የዕዲስ ዓመት ዋዜማ ጂምና ባለቤቱ ወደ ቤቱ መጥተው በሠራተኞቹ ሐሳብ ተጠቅመው በየቀኑ 105 ሣጥን ችግኞች በመላክ ላይ መሆናቸውን በፈገግታ ጭምር

ገለጹልኝ። በቅርቡ ደግሞ በየዕለቱ የሚላኩት ሣጥኖች ቁጥር 145 መድረሱን ተረድቻለሁ።

እያንዳንዱ ክርስቲያን መሪና ሥራ አስኪያጅ ድርጅቱን በተቻለ መጠን ምርታማ ለማድረግ መጣር አለበት። በተጨማሪም አግዚአብሔር ለፈጠራና ለመፍትሔ አምጭነት ለለዎች ያልተወሰነችሉታ- እንደ ሰጣቸው መንገዝብ አለበት። ለሰ ሆነም፣ መሪው ምርትን ለማሳደግ የለዎችን ፈጠራ ከመጠቀሙ ላይ ማተኮር ይኖርበታል።

ፈጠራን የመጠቀም ተጨማሪ ውጤቶች

ፈጠራ ለድርጅታዊ ችግሮች መፍትሔዎችን ያመጣል። አግዚአብሔር ለዎች የወጡትን ሐሳብ ከመፈጸም የሚያግዳቸው ነገር እንደሌለ ሊናገር (ዘፍ 11፡6)፣ ለሁሉም ድርጅታዊ ችግሮች መፍትሔ የሚገኘው በከፊል የለዎችን ሐሳቦች ከመጠየቅና ከመጠቀም ነው።

በአንድ ወቅት በዓለም አጅግ ሀብታም እንደ ሆነ የተነገረለት ጂ.ፖል ጌቲ ባብዛኛው የዘይት ቢዝነስ ተጠቃሚ ነበር። በመጀመሪያዎቹ የሥራ ዓመታት በካሊፎርኒያ ውስጥ የሚገኝ “ሊል ቢች” የዘይት መስክ 72 ካሬ ሜትር የሚሆን እነስተኛ ንብረት ነበረው።

በዚያን ጊዜ የዘይት ማውጫ መሣሪያዎች ትላልቅ በመሆናቸው፣ ከትንሽ መሬት ላይ ለማሳረፍ አይቻልም ነበር። የጌቲ የሥራ ዓደኞችም በትንሽ መሬቱ እየተሣሣቁ፣ “ኩርማን የአትክልት መደብ” እንዳለው ይናገሩ ጀመር። የጌቲ ቦታ በዘይት በበለጸገ አካባቢ መካከል የሚገኝ የማይረባ መሬት ተደርጎ ተቈጥሮ ነበር።

ጌቲ ግን የዘይት ማውጫ መሣሪያውን የሚተክልበት ዘዴ ለመፈለግ ቁረጠ። አንድ ቀን ከዘይት እውጪው ቡድን ጋር ተገኝቶ ሁኔታውን ከገለጸላቸው በኋላ ሐሳብ ካላቸው ለመስማት መዘጋጀቱን ተናገረ። ብዙም ሳይቆይ ሠራተኞቹ ከኩርማኑ መሬት ላይ ሊገጠም የሚችል እነስተኛ የዘይት ማውጫ መሣሪያ መጠቀም እንደሚቻል ገለጹ። ነገር ግን ከመንገዱ ወደ ትንሿ ቦታ የሚያስገባው መንገድ የ4-ሜትር ስፋት ስለ ነበረው የዘይት ማውጫውን መሣሪያ ለማስገባት የማያስችል መስሎ ተገኘ።

እጅ ሳይለጡ አእምሯቸውን በማሠራት ላይ ሳሉ አንድ ለው የዘይት ማውጫውን በ4-ሜትር መንገድ ለማሳለፍ የሚችል የባቡር ሐዲዲ መሥራት እንደሚቻል ተናገረ። ሐሳቡ ተግባራዊ ተደርጎ ለዓመታት በሺዎች የሚቈጠር በርሜል ዘይት ለማምረት ተችሏል።

ጌቲ በሕይወት ዘመኑ መሪዎች ከሕዝቦች የፈጠራ ሐሳቦችን ተቀብለው ተግባራዊ ካደረጉ ድርጅታዊ ችግሮች ሊቀረፉ እንደሚችሉ በተደጋጋሚ አሳይቷል።

ፈጠራ አንድን ሥራ ለማካሄድ አዲስና የተሻለ መንገዶችን ያመጣል። ፈጠራ እድገትንና መሻሻልን ያነሣል። የትኛውም ተግባር፣ ፕሮግራም ወይም ሥራ የለዎችን የፈጠራ ሐሳቦች በመጠቀም ሊሻሻል ይችላል።

በሕዝብ ብዛት እያደገች ያለችው ቤተ ክርስቲያን እስተባባሪ የሆኑት ስቲቭ ፎስተር የዐዋቂዎች የሰንበት ትምህርት ቤት ለምን እንደማያድግ ለማወቅ ሊጥሩ አያሌ ወራትን እሳልፈዋል። በሁለት ዓመት ጊዜ ውስጥ የቤተ ክርስቲያን እባላት ቁጥጭ በዕጥፍ ያህል ያደገ ቢሆንም፣ ዐዋቂዎች ግን ከአምልኮ ፕሮግራም ውጭ ወደ ሰንበት ትምህርት ክፍል እምብዛም አይገቡም ነበር።

ስቲቭ ከሰንበት ትምህርት ቤቱ ያገኙዋቸውን ተምክሮዎች ሁሉ ተጠቅመው ሁኔታውን ለማሻሻል ጥረት አደረጉ። ለዎችን በዕድሜያቸው በመመደብ፣ የተለያዩ ማቴሪያሎች በመጠቀም፣ የክፍሎችን አቀማመጥና አስተማሪዎችን በመቀየር ለውጥ ለማምጣት ቢሞክሩም ብዙ ውጤት ሊያስመዘግቡ አልቻሉም።

በመጨረሻው ስቲቭ ችግሩን ወደ ጉልማሶቹ ለመውለድ ወለነ። ከመምህራኑ ጋር በመሆን ጉልማሶቹ ለአራትና የትምህርት ክፍሎቹን እንዴት ማሻሻል እንደሚቻል ለመምክር ማምሻውን እዲለባለቡ ጋበዙዋቸው። በውይይቱ ወቅት አንድ ጉልማሳ በዕድሜ እቅድ ሰዎች ከማጉር ይልቅ እያንዳንዱ ለው የሚፈልገውን ትምህርት እንዲማር የመምረጥ ዕድል እንዲሰጥ አሳለበ። ሌላው ትምህርቶች በፍጥነት እንደሚቀየሩ ገለጸ። ሌላው ሊጨመሩ ይገባል ያላቸውን ሌሎች ትምህርቶችን አከለ።

በዚህ መሠረት የጉልማሶች የሰንበት ትምህርት ቤት በለዎች ምርጫ ወደሚካሄድበት ሁኔታ ተሰወጠ። በተደጋጋሚ ዐዳዲስ ትምህርቶች እንዲለጡና ግለሰቦች የፈለጉትን ትምህርት እንዲመርጡ ተደረገ። በዐጭር ጊዜ ውስጥ የጉልማሶች ክፍሎች

በማደጋቸው ተጨማሪ ክፍሎችንና አስተማሪዎችን ይፈልጉ ጀመር።

ስቲቭ በኋላ ሲናገሩ፤ “የእኔ ሥራ እንደ መሪ የምመራቸውን ሰዎች ችግሮችን መለየትና እነዚያን ችግሮች እንዴት ከሁሉም በተሻለ ሁኔታ መቅረፍ እንደሚቻል የሕዝቡን ሐሳብ መጠቀም እንደ ሆነ ከዚያ ገጠመኝ ተምራክሰህ” ብለዋል።

ፈጠራ ወጪ አያስወጣም። አስመጠቀሙ ግን ከማይዘለቅ ኪሳራ ውስጥ ሊከት ይችላል። ፈጠራን በመጠቀም የስቲቭ ፎስተር ቤተ ክርስቲያን ጉልማሶች ፍሬያማና አያደገ የሚሄድ የሰንበት ትምህርት ቤት መሥርተዋል። የሶፓርታ ኤርክራፍት ኩባንያ የማምረቻ ጊዜውን አሳጥሯል። የጂም ኤንደርስን ሠራተኞች ችግኝ አሸንፎ የመላክ ዐቅማቸውን ከ35 ወደ 145 ሣጥኖች አሳድገዋል። ይህ ሁሉ የተከናወነው ተጨማሪ ሠራተኞች ሳይቀጠሩ፤ ውድ መሣሪያዎች ሳይገዙ ወይም የድርጅቱ ባጀት ሳይጨመር ነበር።

አንድ ሰው በአንድ ወቅት ስለ ፈጠራ፤ “ካልተጠቀምኸው ታጣቀሰህ” ሲል ተናግሯል። ዕጦቱም በማምረት ሂደቱ ላይ የሚያስከትለው ጉዳት ቀላል አይሆንም። የሠራተኞቻቸውን ፈጠራ የማይጠቀሙ መሪዎች በመጨረሻ ላይ ሠራተኞችንም ያጣሉ።

የሰዎች ተፈላጊነት

በመጽሐፍ ቅዱሳዊ የሥራ አመራር መርሐዎች ላይ ስሜናር ተዘጋጅቶ ነበርና አንድ ምሽት በ20ዎቹ የዕድሜ ክልል ውስጥ የምትገኝ ወጣት ወደኔ ቀረብ ብላ፤ “የዛሬ ማታ ክፍለ ጊዜው ስንት ሰዓት ላይ እንደሚያበቃ ታውቃለህ ወይ?” ስትል ጠየቀችኝ።

ከምሽቱ ሦስት ሰዓት አካባቢ እንደሚጠናቀቅ ስገልጽላት፤ “መልካም፤ የምኖረው ከዚህ 20 ማይሎች ርቆ በሚገኝ ሌላ ከተማ ውስጥ ነው። ብቻዬን አየነዳሁ ስለምሄድ እንዳይመሽብኝ ብዬ ነው” አሰኝኝ።

እየተጫወትን ስንወጣ፤ ወጣቷ ያላገባች፤ የሁለተኛ ደረጃ ትምህርት ቤት መምህርትና የዚህ አጥቢያ ቤተ ክርስቲያን አባል መሆኗን ተገነዘበሁ። እሷ ባለችበት ከተማ ውስጥ አያሌ አብያተ ክርስቲያናት እንዳሉ ዐውቅ ነበርና ለምን ይህን ያህል ርቆ ቤተ ክርስቲያን አባል መሆን እንዳስፈለጋት ጠየቅኳት።

እንደ ማፈር ብላ “ከመጀመሪያው ቤተ ክርስቲያን ቤቴ አንድ ማይል ያህል ብቻ ይርቅ ነበር” ስትል ጀመረች፤ “አዚያ በመደበኛ ነት አካፊል ነበር። ግን የሰንበት ትምህርት ቤት አስተማሪዎችን የሚፈልጉ ስላልመሰሰኝ አዚህ ርዳታ ወደሚፈልጉት መጣሁ” በማለትም ቀጠለች።

ወደ ቦታዋ ተመልሳ ስትሄድ፤ ሠራተኞችን በተሰይሞ የሰንበት ትምህርት ቤት መምህራንን የማይፈልግ ቤተ ክርስቲያን እንደሌለና ብዙ አብያተ ክርስቲያናት ግን ይህንን የመግለጽ ድክመት እንዳሰባቸው ዐሰብሁ።

ሰዎች ተፈላጊዎች መሆናቸውን ማወቅ አሰባቸው። ሐሳቦችና መፍትሔዎች ስላሏቸው የበኩላቸውን አስተዋፅኦ ሊያበረክቱ ይሻሉ። የአንድ ሰው አብዛኛው የተፈላጊነት ግንባታ የሚመነጨው ለቡድኑ ወይም ለድርጅቱ ከሚያረክተው አስተዋፅኦ ነው።

እንዳስመታደል ሆኖ ብዙ መሪዎችና ድርጅቶች የሠራተኞቻቸውን ያልተወሰነ ዕምቅ ጎይል ለመጠቀም ይሰንፋሉ። ይልቁንም የድርጅቱን ተግባራት ከሕዝብ ጋር ሳይሆን ለሕዝብ ለማከናወን በሚጥሩበት ወቅት በሚያጋጥሟቸው ችግሮችና ጎሳፊነቶች ብዙውን ጊዜ ተዳክመውና የሥጋት ሰለባዎች ሆነው ይገኛሉ። መልካም መሪ ሰዎች የተፈላጊነት ስሜት ሊያደርባቸው እንደሚገባ ብቻ ሳይሆን፤ በቡድኑ ወይም በድርጅቱ ውስጥ የሚገኙ ግለሰቦች ሁሉ ችሎታዎቻቸውን፤ ዘዴዎቻቸውንና ፈጠራዎቻቸውን የመጠቀም ዕድል ማግኘት እንዳሰባቸው ይገነዘባል።

ኢየሱስ ክርስቶስ ይህንን መርሕ በሚገባ ያውቅ ነበር። የመጣበት ዐላማ ሕይወቱን ለሕዝቡና ስለ ሕዝቡ ለመስጠት ነበር። ሕዝቡ የሥራው ተካፋይ ይሆን ዘንድ በማሠልጠንና በማበረታታት ብዙ ጊዜ አሳልፎአል። ለምሳሌ፤ ለሰምዖን ጴጥሮስና ለወንድሙ፤ በኋላዬ ኑና ሰዎችን አጥማጅ እንድትሆኑ አደርጋችኋለሁ ብሏል (ማቴ 419)።

ደቀ መዛሙርቱ ኢየሱስ ክርስቶስ የሚሰጣቸውን ተግባር እሴት፤ ጠቀሜታና ጎይል ተገንዝበዋል። እርሱ የሚሠራውን ተመሳሳይ ተግባር ለማከናወን ችሎታቸውንና ፈጠራቸውን ለመጠቀም የሚፈልግ መሪ መሆኑን ዐውቀዋል። ለእንዲህ ዐይነቱ ግብዣ የሰጡት ምላሽ መረቦቻቸውን ትተው መከተል ነበር (ቍ 20)።

ብዙ መሪዎች ግን ለሰዎቻቸው፤ “ተከተሉኝና እኔ የማልፈልገውን ሥራ ትሠራላችሁ” የሚሉ ይመስላሉ። ክርስቶስ የሰውን ልጅ ፈጠራ፤ ዕምቅ ንይልና እሴት የተሰጠበት መገንዘብ ብቻ ሳይሆን፤ ለተከታዮቹ ሥልጠናና ችሎታቸውን በአግባቡ የሚጠቀሙበትን ዕድል ለጥቷቸዋል። ይህ የሰው ንይል ሀብት አጠቃቀም መሪነትና ሥራ አስኪያጅነት ምልክት ነው።

ፈጠራን ለመጠቀም ተስቆ መስናክሰ

ድርጅታዊ ባህል የፈጠራን አጠቃቀም ይወስናል። አንድ ድርጅት የሰውን ሕይወት በሚመስል የሕይወት ዑደት ይጓዛል። ሁሉም ሰው ሠራሽ ድርጅቶች ይወለዳሉ - በልጅነት ውስጥ ያልፋሉ - ይጉለጃሉ - ያረጃሉ - በመጨረሻም ይሞታሉ።

ገና በልደትና በልጅነት ጊዜ፤ አንድ ድርጅት በቂ የአሠራር ልማዶች አይኖሩትም። በዚህ አስደሳች ድርጅታዊ እድገት ወቅት፤ ለዎች በተቻለ መጠን የፈጠራ ተግባር እንዲያከናውኑ ይበረታታሉ። ምክረው - ሊሠራ ይችላል! የሚል አጠቃላይ አመለካከት ይንጸባረቃል።

በመሆኑም፤ ድርጅቱ በስኬትና በውድቀት ታሪክ ውስጥ ያልፋል። መሪዎቹና ሥራ አስኪያጆቹ ጠቃሚዎቹን ዘዴዎች ይዘው በተደጋጋሚ ሲሠሩ፤ ጠቃሚ ሆነው ያልተገኙትን ያስወግዳሉ። ቀስ በቀስ ጠቃሚዎች ሆነው የተገኙት ዘዴዎች የድርጅቱ ፓሊሲዎች፤ የአሠራር ስልቶች፤ ዘዴዎችና ደንቦች አካላት እየሆኑ ይሄዳሉ። ይህም የድርጅቱን የብስሰት ጅማራ ያሳያል።

ብዙ ነገሮች ባለማቋረጥ ሲሠሩ ብዙ ልማዶች ይመሠርታሉ። ችግሩ ብዙ ልማዶች እየተመሠረቱ ሲሄዱ ድርጅቶችና መሪዎቻቸው ፈጠራንና እድገትን ይቃወማሉ። ልማድ በራሱ ክፉ አይደለም። ለድርጅቱ ክፉና አደገኛ የሚሆነው ለፈጠራ መለኪያ በሚሆንበት ጊዜ ነው። ለዎች ልማዳዊ ዘዴዎችን ለማሻሻል በግልጽነት አስከሚሠሩበት ጊዜ ድረስ ልማድ በድርጅት ውስጥ ጠቃሚ ሚና ሲጫወት ይችላል።

አንድ ድርጅት እየቁየ ሲሄድ የአሠራር ዘዴዎች ወደ ዐላማነት የመቀየር አዝማሚያ ይታይባቸዋል። ይህም የድርጅቱን የእርጅና ሂደት ያፋጥናል።

በድርጅታዊ ሕይወት የእርጅና ዘመን የፈጠራ ተግባራት ሁሉ ይቆማሉ። ድርጅቱ ሙሉ ለሙሉ ቀደም ሲል ባስመዘገበው ፍሬያማነት ላይ ያርፋል። የድርጅቱ ጉልበት የሚውለው ልማዶችን በመጠበቁና በመንከባከቡ ላይ ይሆናል። ለድርጅቱ ውጤታማነት ንላፊነት የነበራቸው በመሆኑ ልማዶች ትኩረት ያገኛሉ።

ዐዳዲስ ሐሳቦች ሲቀርቡ የሚከተሉት ዐይነት የመግደያ መርዞች ይረጭባቸዋል።

- ከዚህ በፊት በዚህ መንገድ ሠርተን እናውቅም።
- አታደናቅፉን።
- ይህ መቼም ቢሆን አይሠራም።
- የሚሠራውን ብልገት እያወቅን ጥሩ አቋማችንና ስማችንን ለምን እናጉድፋለን?

ፊንድ ድርጅት እዚህ ደረጃ ላይ በሚደርስበት ጊዜ ዐዳዲስ ሐሳቦችና ጉዳዮችን ስለማያስተናግድ መሞት ይጀምራል። ፈጠራ የእንደ ድርጅት ሕይወት ነው። ልማድ ፈጠራን ሲገድል ጠቅላላው ድርጅት መበሰበስ ይጀምራል።

የሚገርመው ብዙ ድርጅቶች ሞተው ላሉ መሞታቸውን የሚረዳ ሰው አለመኖሩ ነው። ሕንጻው በቦታ እያለ፤ ስልኮቹ አሁንም እያቃጨሉና ምላሽ እያገኙ ድርጅቱ ሊሞት ይችላል። ነገር ግን ከረዥም ጊዜ በፊት ለድርጅቱ ስኬት ያመጣው የፈጠራ ሕይወት ዐልፎአል። የቀረው ነገር ቢኖር እየተለወጠ የሚሄደውን የለዎች ፍላጎት የማያስተናግደው መዋቅር ብቻ ነው።

ስለ ሆነም፤ እያንዳንዱ መሪና ሥራ አስኪያጅ ልማዶችን በመመርመር ስዎች የድርጅቱን ተግባራት፤ ፕሮግራሞችና ዕላማዎች ለማሳካት ዐዳዲስ ሐሳቦችንና የተሻሉ መንገዶችን ለማቅረብ መበረታታቸውን ማረጋገጥ ይኖርበታል።

ተዛምዶ

1. ከፍተኛ ትኩረት ስትለጥ የኖርኸው ቊላዊ ነገሮችን ወይስ ሐሳቦችን በመምራትና በማካሄድ እንደ ሆነ መርምር።
2. በቅርቡ እየተጋፈጥህ ያለኸውን ድርጅታዊ ችግሮች ዘርዝርና ለመፍትሔው ሕዝቡን እሳትፍ።

3. ሕዝቡ የተሻሉ ሐሳቦችን አንዲለጡ ጠይቅና እነዚህን ሐሳቦች ተግባራዊ አድርግ።
4. ሕዝቡ በእሁኑ ወቅት ፈጠራን እያነቁ ያሉትን ልማዳዊ አሠራሮች ለይተው እንዲያወጡ ጠይቃቸው። ችግሩን ለመቅረፍ ምን ማድረግ እንደሚገባ ከሕዝቡ ጋር ተወያይ።
5. በማቴዎስ 25፥14-30 ያለውን ክፍል አጥናና ምን ያህል የመሪነትና የሥራ አስኪያጅነት መርሆች እንዳሉት አጠን።

ምርታማ የሥራ ሁኔታን መፍጠር

አንድ ጊዜ አንድ የሥራ ጎሳ፤ “ለዎችን ወደ ሥራ አመራር ሰሚናሮች መላኩ ተስፋ እያስቈረጠኝ ነው። ብዙዎች ስለ ተማሩት ነገር እያወሩ ይመጣሉ አንጂ ተግባራዊ ሲያደርጉት አይታይም” ብሎኛል።

“ቃሉን የምታደርጉ ሁኑ እንጂ ራሳችሁን እያሳታችሁ የምትሰሙ ብቻ አትሁኑ” (ያዕ 1፥22)።

ወደ ተግባር የማይሸጋገር ከሆነ መጽሐፍ ቅዱሳዊ የሥነ አመራር ፍልስፍናን መገንባቱ ፋይዳ የለውም። ዐውቆ ተግባራዊ አለማድረጉ ካለማወቅ የከፋ ነው።

ሰዎች ከፍተኛ የፈጠራ ችሎታ እንዳላቸውና የድርጅቱ እጅግ ጠቃሚ ሀብቶች እንደ ሆኑ እያወቁ፤ እነዚህን ሀብቶች ተግባራዊ ማድረግ የሚችሉበትን መንገድ የማያውቁ መሪዎች አሉ። በዚህ ምዕራፍ የሕዝቡን እጅግ ከፍተኛ የፈጠራ ጎይል ለመጠቀም አንድ መሪ ወይም ሥራ አስኪያጅ ምን ዐይነት የሥራ ሁኔታ መፍጠር እንዳለበት እንመለከታለን።

መሬት ወይም ሥራ አስኪያጁ የሥራን ከመቼ ሁኔታ ይፈጥራል

አመቺ የሥራ ሁኔታ በግለሰቡ ምርታማነት ላይ ያለውን ተጽዕኖ እንዲሰተራይል ሳይከላከልባቸው፤ ሶሻል ሳይንቲስቶችና ብዙዎች የሥራ አመራር ምሁራን የሚገነዘቡት ነው። በመሆኑም እንዳንድ ታላላቅ እንዲሰተራይዎች በቅርቡ ምርታማነትን የሚያጉለብቱ ሥራ አስኪያጆችን በመቅጠር ላይ ናቸው። እነዚህ የምርታማነት ሥራ አስኪያጆችና ተቈጣጣሪዎች ምርታማነትን የሚያነሳሳ የብቁ ሠራተኛነት መንፈስ በመፍጠሩ ላይ እንዲያተኩሩ የሚያደርጉ ናቸው።

- አንድ መሪ ለቡድኑ የሥራ አካባቢ ጎሳፊነት አለበት። መሪው፤
- ለቡድኑ ፍላጎት መሟላት ያለው አቀባበል

- ለሕዝቡና ለሥራው ያለው አመለካከት
- የሥልጣን አጠቃቀም
- ለሰሕተቶችና ለውድቀቶች የሚለጠው ምላሽ
- ለቡድኑ ሥራ አፈጻጸም የሚለጠው ዋጋ

ለሥራ መንፈስ ፈጠራ ሁኔታዎች ወሳኞች ናቸው። መጽሐፍ ቅዱሳዊ የሥራ አመራር ፍልስፍናዎችን ተግባራዊ ለማድረግና የሕዝቡን ወለን የለሽ የፈጠራ ችሎታ ለመጠቀም የሚፈልግ መሪ ወይም ሥራ አስኪያጅ የሚከተሉትን ማከናወን ይኖርበታል፡-

- በራሱና በቡድኑ መካከል የመተማመን ግንኙነት መመሥረት
- በቡድኑ ውስጥ ለሚገኙ ግለሰቦች በሙሉ የውሳኔ ሰጭነት ንይል ማጥናጸፍ
- ስሕተቶችንና ውድቀቶችን ወደ ቡድኑ አዎንታዊ መማሪያነት መለወጥ
- ባለማቋረጥ ለቡድኑ የሥራ ክንዋኔ ዕውቅና መስጠት

ፍሬያማ የሥራ መንፈስ ለመፍጠር እነዚህን ሁሉ ባለማቋረጥ ተግባራዊ ማድረግ ወሳኝ ነው። ለምሳሌ፣ አንድ መሪ ለሕዝቡ የውሳኔ ሰጭነትን ንይል ሳይሰጥ እንደሚያምናቸው ቢናገር ዋጋ የለውም። እንዲሁም ደግሞ ውሳኔ እንዲያስተላልፉ ፈቅዶ ሲያበቃ ስሕተቶችንና ውድቀቶችን ወደ አዎንታዊ የመማሪያ ገጠመኝነት ለመለዋወጥ የማይፈልግ መሪ ሕዝቡ ውሳኔ ለመስጠት ፈቃደኛ እንዳይሆን ማዕቀብ ያደርግበታል።

የመተማመን ግንኙነት መመሥረት

ምርታማ የሥራ ሁኔታዎችን ለመፍጠርና ለማቆየት መተማመን አጅግ አስፈላጊ ነገር ነው። መተማመን ዋስትናና ልቦ መሰሉነትን ይፈጥራል። እነዚህ ሁለቱ የፈጠራ ቅድመ ሁኔታዎች ናቸው። በሌላ በኩል፣ አለመተማመን ተስፋ መቀረጥን፣ ዋስትና ማጣትንና ፍርሃትን ይፈጥራል። እነዚህ ደግሞ ለፈጠራ ሐሳብና ተግባር ዋነኛ መሰናክሎች ናቸው።

የሚሸን ድርጅት ሥራ አስኪያጅ የሆነችው ሜሪ ተርነር ለልክ ደውላ፣ “አለቃህ እንድ ነገር ማድረግ እንደምትችል አየተናገረ

እንድታደርግ ሳይፈቅድልህ ሲቀር ምን ታደርጋለህ?” ስትል ጠየቀች። ከመመለሱ በፊት፣ “ይህ ሥራ አየሰለቸኝ ነው። ባለፈው ሳምንት አለቃዬ ለቢሮው ሌላ ሴት መቅጠር እንደምችል ነገረኝ። ለብዙ ሰዎች ቃለ መጠየቅ እቅርቤ ትናንት ለአንዲት ልጅ ሥራውን ሰጠኳት። ዛሬ አለቃዬ ሐሳቡን ቀየረ። ምክንያቱን እንኳን ሳይናገር ማንንም ልቀጥር እንደማልችል ገለጸልኝ” ስትል አከለች። ንግግሯ አየረዘመ ሲሄድ ሐዘኗም ያንኑ ያህል ይገር ጀመር፤ “ለልጅቱ ደውሎ ሥራውን እንደማታገኝ የሚነግራት ማን ይመስልሃል?” ስትል ተቈጣችና፣ “እንደ ፈረደብኝ እኔው አኮ ነኝ!” አለች።

ለሰ አለቃዋ ትንሽ ከተናገረች በኋላ፣ “ከእንግዲህ እንድ ነገር ከማድረግ በፊት የጽሑፍ መልእክት እንዲሰጠኝ እጠይቀዋለሁ። እንዲህ ዐይነቱን ሰው ማመን አይቻልም” ስትል ደመደመች።

የሜሪ አለቃዋን አለማመን ወደ ተስፋ መቀረጥ፣ ወደ መንፈስ ደካማነት፣ ወደ ዝቅተኛ እምራችነትና በመጨረሻም ከሥራው ወደ መሰናበት አድርጋታል። ከጥቂት ሳምንታት በኋላ ከዐዲሱ ሥራዋ ስትመለስ “ድርጅቱን ለመልቀቅ አልፈለግሁም ነበር። ነገር ግን ለራሴም ሆነ ለሥራው ታማኝ ከማልሆንበት ደረጃ ላይ ደረሰሁ። የማታምነው አለቃ እያለ ከሁሉም የተሻለ ተግባር ልታከናውን አትችልም” አለች።

መተማመን የሚጀምረው ከመሪው ወይም ከሥራ አስኪያጁ ነው። ባለፈው የክረምት ወቅት ወጣቶች በሚገኙበት ሰፊ ዕርሻ ውስጥ ለሁለት ቀናት ቁይቼ ነበር። በዚያ የነበሩት ወጣቶች የሰርቆት ወንጀል በመፈጸማቸው በችግር ውስጥ ነበሩ።

የዕርሻው ባለቤት “በዚህ ሥራ ላይ ከ30 ዓመታት በላይ ስለ ቁየሁ፣ እኒዘህ ልጆች መጀመሪያውኑ እንደምታምናቸው ካወቁ ታማኞች እንደሚሆኑ ተገንዝቤአለሁ። ችግሩ ብዙዎቹ ሰዎች እነዚህን ልጆች ለለማያምኗቸው መስረቅ የሚኖርባቸው ይመስላቸዋል። ተመልሰውም በዚህ ተግባራቸው ይወነጅላሉ” ሲል ተናገሩ።

የዚህን አስተዋይ ለው ንግግር አየሰማሁ ላለ ባዘጋጀሁት የሥራ አመራር ሰሚናር ላይ የተገኘው ፓል የሚባል ሰው ታወለኝ። የአመኔታን ጠቃሚነት የተነጋገርንበት ከፍል ጊዜ ካበቃ በኋላ፣ ፓል ወደ እኔ መጥቶ፣ “እንተ የእኔን ሠራተኞች አታውቃቸውም።

አንድ ላምናት የማልችል ሠራተኛ አለችኝ። እሷም ይህን ታውቃለች” አለች።

ራሱን ወዘወዘና ንግግሩን በመቀጠል፣ “እኔ በሌለሁበት ሦስት ወይም አራት ጊዜ ሻይ ለመጠጣት ትወጣለች። የምሳ ሰዓት ከመድረሱ በፊት ትወጣና ሳትመለስ ደግሞ አርፍዳ ትገባለች። የተሰጣትን ሥራ ግማሹን እንኳ ሳትሠራ ነው የምትውለው” አለች።

በስድስት ሳምንታት ጊዜ ውስጥ ለተጨማሪ የሥልጠና ክፍለ ጊዜ ለመገናኘት ዕቅድ ስለ ነበር፣ “ለዚህች ሠራተኛህ በግልጽ እንደምታምናት አሳይተሃት ምንም ዐይነት ለውጥ ባታመጣ ዛሬ ስለ ማመን ጠቃሚነት የተናገርሁትን አስተካክላለሁ” አልሁት።

አይጥ ውጦ እንደ ተነሣ ድመት ፈገግታ አሳየና፣ “ራስህን አጣብቂኝ ውስጥ ከተሃል” አለች።

ከስድስት ሳምንታት በኋላ ለሚናሩ ወደማካሄድበት ከባንያ የመኪና መቆሚያ ስጠጋ ስለ ማመን ጠቃሚነት ቀደም ብሎ የተናገርሁትን ማስተባበል ይኖርብኝ እንደ ሆነ በማለብ አጨነቅ ጀመር። ነገር ግን ስብሰባው ከመጀመሩ በፊት ፖል ፊቱን አፍክቶ ወደ እኔ ቀረበና፣ “ታውቃለህ? ያችልጅ ምን ዓይነት ለውጥ እያመጣች እንደ ሆነ ማመን ይቸግረኛል” አለች።

በቢሮው አካባቢ በአካውንቲንግ የማስተርስ ድግሪ ያላት እሷው ብቻ በመሆኗ ለዐዳዲሶቹ ሠራተኞች ዐጫጭር የአካውንቲንግ ኮርሶችን እንድትለጥ እያደረገ መሆኑን ገለጸልኝ። ሦስት ሠራተኞችን በማስተማር የተጀመረው የዚህች ሴት ክፍለ ጊዜ ሌሎች ሥራ አስኪያጆች በመሳተፋቸው ዐሥራ ሁለት ግለ ሰቦችን ለማሠልጠን እንደ ቻለ አብራራልኝ።

“አመለካከቷ በጣም እንደ ተቀየረ ልነግርህ አፈልጋለሁ። ለምሳሌ በዚህ ሳምንት ሥራዋን ለማጠናቀቅ ሁለት ቀናት አምሽታ ሠርታለች - ምንም ባታጎረመርም” አለች።

እያንዳንዱ መሪ ወጣቶች የሚገኙበት የዕርሻ ባለቤትና ፓል የተረዳውን ነገር ሊማሩ ይገባል። መተማመን የሚጀምረው ከመረው ስለ ሆነ፣ ሰዎች የሚታመኑ እንዲሆኑ መጀመሪያ መሪው ይህንኑ ባሕርይ ሊያሳይ ይገባል።

መተማመን ልበ መሰሉትን በመገንባት ምርታማነትን ይፈጥራል። በመተማመን ላይ የተመሠረተ የሥራ መንፈስ ለሠራተኞቹ ፈጠራቸውን ለመጠቀም የሚያስችል ልበ መሰሉትንና ዋስትናን ይለጣል። ፈጠራ አደጋ ያለበት ሥራ ነው። መሪዎቹን ለማመን የማይችል ሰው ዐዳዲስና የተሻሉ ዘዴዎችን የመሞከሩን አደጋ ሊጋፈጥ አይችልም። መተማመን ፈጠራን ሊያስከትል፣ አለመተማመን ግን ባለብት መርገጥ ያስከትላል።

የአንድ ኢንዱስትሪ የቅርንጫፍ ጎሳፊ የሆነው ካርል ዊልያምስ ቊርስ ጋበዘኝና፣ “ከሥራዬ የምባረር ስለ መለሱ ላማከርህ ፈልጌአለሁ” አለች። በቅርቡ የሥራ አመራር የሥልጠና ሰሚናር ባዘጋጀሁበት ወቅት አያሌ የሥራ ተቈጣጣሪዎች ስለ ካርል የሥራ አመራር ችሎታ አያነሡ ሊነጋገሩ ሰምቼ ነበርና ንግግሩ አስደነገጠኝ።

“ምን ተከሠተ?” ስል ጠየቅሁት።

“በዚህ ዓመት ሥራዎቼን ለመቈጣጠር አልቻልሁም። ከዚህም የተነሣ እኔ የምመራው ቅርንጫፍ ብዙ ሺህ ዶላሮች ከሸሯል”። ሐዘን ልቡን ለቅዞ ስለ ነበር በሰፊው ተንፍሶ፣ “ትናንት ፕሬዚዳንቱ ደውሎ ሲያገኘኝ እንደሚፈልግ ነገረኝ። ነገ ወደ ዋናው ቢሮ እሄዳለሁ - ለመባረር ይመስለኛል” ሲል ደመደመ።

የምችለውን ያህል የማበረታቻ ቃል ለካርል ሰጠሁትና የሚለማማው ዐይነት ሥራ ካገኘሁ እንደምደውልለት ገለጽሁለት።

ከሦስት ቀናት በኋላ ካርል ደወለልኝና፣ “ሌላ ሥራ እንደማያስፈልገኝ ልነግርህ የሚገባኝ ይመስለኛል። ፕሬዚዳንቱ የፈለገኝ አሁንም ቅርንጫፉን ለማስተዳደር እንደምችል የሚተማመንብኝ መሆኑን ሊያረጋግጡልኝ እንደ ሆነ ገልጸውልኛል። ላሳለፍሁት አሳዛኝ የሥራ ገጠመኝ እንዳንድ ማበረታቻዎች እንደሚያስፈልጉኝ ዐስቦ ነበር” አለች። ካርል በመጨረሻም፣ “አንድ የተረጋገጠ ነገር ይታየኛል። አለቃዬን ላሳፍረው አልፈልግም። ሥራዬን ላከናውን እንደምችል ዐስቦአል። ውሳኔው ትክክል መሆኑን አረጋግጥለታለሁ” ሲል በቈራጥነት ተናገረ።

በቀጣዩ ዓመት ከጠቅላላው የኮርፖሬሽኑ ቅርንጫፎች ካርል የሚመራውን ያህል በትርፋማነት የደረሰ አልነበረም። ከዚያን ጊዜ ጀምሮ ከካርል ጋር ብዙ ጊዜ ተወያይተናል። አለቃው

እንደሚተማመንበት ማወቁ ልበ መሰሉት እንዳገናደፈውና ወደር የሌላቸውን አምራች ሠራተኞች ለማፍራት እንዳነሣው በውይይታችን ሁሉ ሲጠቅስ ስምቻለሁ።

ይህን የሚቃረን ሌላ ገጠመኛም ዐውቃለሁ። ለእንድ ክርስቲያናዊ ትምህርት ቤት ስለ ድርጅታዊ ግምገማ ሥልጠና በማዘጋጀት ወቅት ከንበረት ጎሳፊዎች አንዱ የሆነው ጀክ ፒተርሰን፤ “እዚህ አካባቢ የሰዎች ስሜትና ምርታማነት ዝቅተኛ ነው” አለኝ።

“ለምን” አልሁት።

“ዐዲሱ አለቃችን ከመጣ ወዲህ ሰዎች ያለበቁ ምክንያት ይባረራሉ። እዚህ ሰብዙ ዓመታት ቁይቻለሁ። አሁን ግን ሌላ ሥራ እየፈለግሁ ነኝ። ማን ያውቃል? ቀጣዩ ተባራሪ እኔ ልሆን እችላለሁ” አለኝ።

ለካርል ዊልያምስ አለቃው እንደሚተማመንበት ማወቁ የቅርንጫፉን ምርታማነት በከፍተኛ ደረጃ እንዲያሳድግ ልበ መሰሉነትንና ቁራጥነትን ሰጥቶታል። በሌላ በኩል፤ ጀክ ፒተርሰን አለቃውን ለማመን ባለመቻሉ ሌላ ሥራ መፈለግ ጀምሮአል። መተማመን በእንድ ግሰ ስብ ልበ መሰሉነት ግላዊ ምርታማነት ላይ ለሚያለከትለው ተጽዕኖ እነዚህ ሕያዋን ምሳሌዎች ናቸው።

በሕዝቡ የውሳኔ ሰጭነትን ሥዕጣን ስጉናዩዩ

ምርታማ የሥራ ሁኔታን ለመፍጠር የሚያስችል ሁለተኛው ደረጃ ለሕዝቡ የውሳኔ ሰጭነት ሥልጣን ወይም መብት መስጠት ነው። ከጥንታዊ የሥልጣኔ ዘመን ጀምሮ ሰዎች ድርጅቶችን ሲመሠረቱ ቁይተዋል። ይህም ሆኖ የትኞቹም የጊዜን ፈተና አልተቋቋሙም። በመሆኑም ስዚህ የሚያበቃቸው ባብዛኛው እየተለወጠ የሚሄደውን ማኅበረ ሰብ ፍላጎቶች አስማሟላታቸው ነው። በሌላ አገላለጽ፤ ድርጅቱ ሰዎች ፈጠራቸውንና ሐሳባቸውን በመጠቀም ከጊዜው ጋር እየተለወጠ የሚሄደውን ፍላጎት እንዲያሟሉ ማድረግ ይላነዋል። ይህም የሠራተኞቹንና የአገልግሎት ተጠቃሚዎቹን ፍላጎት የሚመሰከት ነው።

እስከ ዛሬ በዓለም ከታዩት ግለ ሰቦች ሁሉ ኢየሱስ ክርስቶስ በሥራ አስኪያጅነትና በሰብአዊ ሀብቶች አሳዳጊነቱ ወደር የለውም። ባሠለጠናቸው ደቀ መዛሙርት ቤተ ክርስቲያን ስመመሥረት

የሚያስችል ግሩም የሥራ ሁኔታ ፈጥሮላቸዋል። በእነዚህ ግለ ሰቦች የተመሠረተችው ቤተ ክርስቲያን እጅግ በፍጥነት በሚለዋወጥ የሰው ልጅ የእንዱስትሪ፤ የፖለቲካና የኅብረተሰብ እድገት አካባቢዎች መካከል እነሆ፤ ለሁለት ሺህ ዓመታት ቀጥላለች። ስለሆነም፤ ውጤታማ የሥራ ሁኔታ ለመፍጠር የሚፈልግ መሪ ወይም ሥራ አስኪያጅ የክርስቶስን መርሆች መከተል አለበት። ከእነዚህ መርሆች እጅግ አስፈላጊ የሆኑት ሁለቱ መተማመንን ማሳየትና የውሳኔ ሰጭነትን መብት መስጠት ነው። መሪው የራሱን የውሳኔ ሰጭነት መብት ለሌላው አሳልፎ መስጠቱ ራሱ የመተማመን ከፍተኛው መግለጫ ነው። ይህም መተማመንን ማሳደግ ብቻ ሳይሆን ሰዎች ፈጠራቸውን እንዲጠቀሙ ከሁሉም የበለጠ ዕድል ይሰጣቸዋል።

ውሳኔ የማስተላለፍ መብት እንድ ሰው የፈጠራ ሐላቦቹን ከሥራ ላይ የሚያውልበትን ነጻነት ያላብላል። የውሳኔ ሰጭነት መብት የትኛው ተግባር እንደሚካሄድ የመቀረጥ መብት ነው የሚል ብያኔ ሊሰጠው ይችላል። ኢየሱስ ክርስቶስ ሰደቀ መዛሙርቱ፤ “ወደ ዓለም ሁሉ ሂዱ። ወንጌልንም ሰፍጥረት ሁሉ ሰበኩ” ብሎአቸዋል (ማር 16+5)። በዚህ ስፍራ ክርስቶስ ዐላማውያን የገለጸ ሊሆን፤ ዐላማው ስለሚላካበት መንገድ ውሳኔ ሰጭነቱን ሰደቀ መዛሙርቱ ትቷል። ይህም ዐላማውን ለማሳካት የሚያስችሏቸውን ዕቅዶች ለመወጣት የራሳቸውን ፈጠራ እንዲጠቀሙ አድርጓቸዋል።

ኢየሱስ ክርስቶስ ደቀ መዛሙርቱ ወንጌሉን ሰዓሰም ለማዳረስ የሚያስችሏቸውን ዘዴዎች እንዲከተሉ የውሳኔ ሰጭነት ሥልጣን የመስጠቱ ውጤት ከጥቂት ዓመታት በኋላ ጳውሎስና ሲላስ ዓለምን እንደ ገሰገበጡ በተገለጸበት ሁኔታ ውስጥ ተመልክቷል (የሐዋ 17+6)።

የውሳኔ ሰጭነት መብት እንድ ድርጅት ወይም የሕዝብ ቡድን በውስጥም ሆነ በውጭ ላሉት ሰዎች ፍላጎቶች የተሻለ ምላሽ እንዲሰጥ መንገድ ይጠርጋል። የለውጥ ቀዳዳ ስለሚከፍት የእንድን ግለሰብ ያልተወሰነ ኃይል ለማውጣትና እንድ ዐላማ ወደሚላካበት አቅጣጫ ለማፍሰስ ከሁሉም የበለጠ ውጤታማ ዘዴ ነው።

ውድቀትን ወደ አምነታዊ የመማማሪያ ገጠመኝነት መሰጠጥ

ሥራ አስኪያጆችና መሪዎች የውሳኔ ስጭነቱን መብት ለሌሎች አሳልፈው የማይስጡት ውድቀትን ስለሚፈሩ ነው። ነገር ግን በቡድኑ ምርታማ የሥራ መንፈስ ለመፍጠር የሚፈልግ ሰው የተወሰነ ውድቀት ለመቀበል መፍቀጅ አለበት። እንዲሁም ደግሞ ያንን ውድቀት ወደ አምነታዊ የመማማሪያ ገጠመኝ መመለስ አለበት።

ውድቀትን መፍራት ፈጠራን በማቀብ ምርታማነትን ይቀንሳል። ኢየሱስ ክርስቶስ በተናገረው የመክሊት ምሳሌ ውስጥ አንድ መክሊት የተቀበለው ሰውዬ “ጌታ ሆይ፤ ካልዘራሀባት የምታጭድ፤ ካልተበተነህባትም የምትሰበሰብ ጨካኝ ሰው መሆንህን ዐውቃለሁ። ፈራሁም ሄጄም መክሊትህን በምድር ቀበርሁት” ነበር ያለው (ማቴ 25፥24-25)። ሰውየውን መፍራቱ ምንም ነገር እንዳያደርግ ሽብቦ ስለ ያዘው ምንም ነገር አላመረተም። የቀድሞው የአሜሪካ ማኔጅመንት አሰሪዎችን ፕሬዚዳንት ሎሬንስ አፕላይ የውድቀት ፍርሀት በሰዎች ላይ የሚያስከትለውን አስከፊ ውጤት በመገንዘባቸው፤ አንድ ጊዜ ንግግር ሊያደረጉ እንዲህ ብለው ነበር፤ “መሳሳት ክፋቱ ምን ላይ ነው? የምንማረው ከስሕተታችን ስለ ሆነ ያለ ስሕተት እድገት ሊኖር አይችልም። እሳሳታለሁ ብሎ መፍራቱ ብዙ ሰዎች በሥራ አመራር ውስጥ የፈጠራ ሥራ እንዳይጀምሩ ሽባ አድርጓቸዋል። ይኸው ፍርሀት ነው ሰዎች ስሕተት እንዳይፈጽሙ ለመቁጣጠር ብዙ ገንዘብ እንዲወጣ የሚያደርገው። ስሕተቱ ቢፈጸም ግን የቁጥጥሩን ያህል ወጪ አያወጣም ነበር። የጎሳፊነትንና የሥልጣንን ማእከላዊነት ያቀበው ይኸው ስሕተትን አለመታገሥ ነው። የዚህ ዐይነቱ አላስተዋይነት ነው ችሎታ ያላቸው ሰዎች እጃቸውን አጣጥፈው እንዲቀመጡ ያደረገው።”

የውድቀት ፍርሀት ለአደጋ የመጋለጥን ፈቃደኝነት ይቀንሳል። አደጋ አንድን ሰው ለጉዳት ወይም ለጥፋት የሚዳርግ ሁኔታ ነው ብሎ መግለጽ ይቻላል። ሁልጊዜም የፈጠራ ሐሳብ ሊወድቅና ቡድኑ ወይም ድርጅቱ ሊጉዳ የሚችልበት ሁኔታ ይኖራል። ይኸው ፍርሃት ቀደም ሲል ተፈትኖ በተረጋገጠው መንገድ የመወሰንን ፈተና ያስከትላል።

በምርታማነትና ውጤታማነት ውስጥ ለአደጋ ፈቃደኛ መሆን የሚጫወተውን ሚና የመክሊቱ ምሳሌ በግልጽ ያሳያል። ሁለቱ ሠራተኞች ለስኬታማነት እየሠሩ ውድቀት ቢመጣ እንኳ ለመቀበል

ፈቃደኞች ሆነዋል። በሌላ በኩል፤ አደጋን የፈራጡ ሰውዬ ለውድቀት ተዳርጓል።

ጄ.ሲ.ፔኒ ቀደም ሲል በመደብር ውስጥ ተቀጥሮ ይሠራ ነበር። ሆኖም ብዙ ጊዜ አንድ ቀን የራሱ መደብር እንደሚኖረው ተስፋ ያደርግ ነበር። ከሃያ አምስት ዓመታት በኋላ የራሱን ጄ.ሲ.ፔኒ ካምፓኒ መሥርቶ ሲያበቃ ብዙ ሥልጠና ወዳገኝነት መደብር ተመልሶ የቀድሞው ሱፐርቫይዘርን እዚያው በማግኘቱ ተደነቀ። ፔኒ ለምን የራሱን መደብር እንዳልገዛ ሲጠይቀው ተወ! “ብዙ አደጋ አለው። አዚህ ጥሩ ሥራና ዋስትና አለኝ። የራሴን መደብር ከገዛሁ ግን ልከስር እችላለሁ” ሲል መለሰለት።

ብዙ መሪዎች ውድቀትንና ፍርሀትን በመፍራት ተመሳሳይ የሥራ አካባቢ ይፈጥራሉ። ከፍተኛ ምርታማነት ያለው የሠራተኛ ነት መንፈስ ለመፍጠር የሚሻ ሥራ አስኪያጅ ፈጠራንና ሰውጥን ሊያበረታታና አደጋውን ለመጋፈጥ ሊፈቅድ ይችላል። ሰዎች መሰሉ ጎይላቸውን ለመጠቀም እንዲችሉ ከተፈለገ ስሕተቶችን እንዲፈጽሙ ሊፈቀድላቸው ይገባል።

ጄኒየር የኮሌጅ ተማሪ በነበርኩበት ጊዜ፤ የቅርጫት ኳስ እጫወት ነበር። በክልል ግጥሚያ ወቅት አሠልጣኝ በመጀመሪያው አጋማሽ ብዙ ኳሶች ስለ ባክኑ ወረደብን። ከዚያም፤ “አንድ ሰው ወርውሮ ቢስት መጀመሪያ አግዳሚ ወንበር ላይ እንደማስቀምጠው ይወቅ!” ሲል አስጠነቀቀን። ከፊታችን ቆሞ ጽምጹን ከፍ አድርጎ እንደ እንሶስላ የቀላ ፊቱን እያኩሳተረ፤ “ግልጽ ነው?” ሲል ጠየቀ።

ነገሩ ግልጽ ነበርና ሁላችንም በሁለተኛው አጋማሽ “ወርውራ ለመሳት የመጀመሪያው መሆን አልፈልግም” ብለን እያስብን ወደ ሜዳው ተመለስን። በመሆኑም፤ ኳስ ወደ ቅርጫቱ የሚወረውር ሰው ጠፋ በከፍተኛ ውጤት ተቀደምን። አሠልጣኛችን ስሕተቱን በመገንዘብ ለጊዜው ጨዋታው እንዲቋረጥ አድርጎ አስቀድሞ የተናገረውን ረስተን የምንችለውን ጥረት አንድናደርግ አሳስባን። በመጨረሻም በሁለት ወይም በሦስት ነጥቦች በልጠን አሸነፍን።

መዘዙን በመፍራታችን ኳስ ወርውረን ከአደጋ ውስጥ እንዳንገባ አስፈራን። ያ ፍርሀት እስካልተወገደ ድረስ በኋሊት እየተጉተትን ነበር። ነገር ግን አሠልጣኛችን አንድንምከር ባበረታታን ጊዜ፤ ብንስትም እንኳ ለመወርወር ፈቃደኞች ነበርን።

በዚያን ምሽት ሰመውደት ነጻ ስለ መሆን የተማርሁትን አልዘነጋም። የሚያሳዝነው ብዙ ሥራ አስኪያጆችና መሪዎች፤ ስሕተትን የሚጋብዝ እንኳ ቢሆን፤ ሰዎች መሞከራቸውን እንዲቀጥሉ የሚያደፋፍሩ አይደሉም።

ወድቀት አዎንታዊ የመማሪያ ገጠመኝ ሊሆን ይችላል። ማንም ሰው ወድቀት በገጠመው ሰው ላይ የትችት ሰይፍ መምዘዝ የተለመደ ነው። ነገር ግን ውጤታማ መሪዎችና ሥራ አስኪያጆች ከሰዎች ጋር በመሥራት ውድቀታቸውን ወደ አዎንታዊ የመማሪያ ዕድል ለመስወጥ ይጥራሉ። የትኛውም መሪ የበታቹን ስለ ጉድለቱ ሊቀጣው ይችላል። ይህንና፤ አንድ ሰው ስሕተቱን እንዲያውቅ፤ ከስሕተቱ እንዲማርና አሁንም ለመሞከር እንዲነቃቃ ለማድረግ ከፍተኛ የመሪነት ችሎታን ይጠይቃል።

አንድ ግለሰብ ወይም ቡድን ከፍተኛ ስሕተት በፈጸመ ጊዜ መሪው የሚከተሉትን ርምጃዎች መውሰድ ይኖርበታል፡-

1. በስሕተቱ ውስጥ ከነበሩት ሰዎች ጋር በመገናኘት መንስኤውን መሰየት፤
2. ከግለሰቡ ወይም ከቡድኑ ጋር በመሆን ስሕተቱን ለማስወገድ ምን ሊደረግ ይቻላል እንደ ነበርና አሁንም ለዕርማት ወደ ፊት ምን ሊደረግ እንደሚገባ መወሰን፤
3. የተሳሳተው ግለ ሰብ ወይም ቡድን ለዚያው ሥራ ተገቢውን ማስተካከያ የሚያደርግበትን ዕድል እንደ ገና መስጠት።

መሪው ስሕተቶችን ለማስወገድ በሚሞክርበት ጊዜ፤ ሥራው በቡድኑ ወይም በድርጅቱ ውስጥ የሚገኙትን ሰዎች ከሥራ ጋር ለተያያዙ ችግሮች መፍትሔ መሻት እንደ ሆነ ሊያስተውል ይገባል። ስለ ሆነም፤ አንድ ስሕተት በሚፈጽምበት ጊዜ መሪው ስግለ ሰቦቹ የሚያስፈልጉትን ነገሮች ባለማሟላቱ ሰውድቀቱ አስተዋፅኦ አድርጎ እንደ ሆነ ማረጋገጥ እስባት።

አላይ የተጠቀሰውን ተራ ቊጥር እንድን ተግባራዊ ለማድረግ መሪው ከውድቀቱ የትኛውም ገጽታ ከሥራው ጋር የተያያዙ ፍላጎቶች ካለማሟላታቸው የመነጨ መሆን አለመሆኑን ማረጋገጥ አለበት። ይህ መሪው ከወቀሣው የተወሰነውን ለመካፈል መፍቀዱን ስለሚያሳይ ከስሕተቱ ለመማር የሚፈልግ መሆኑን ያመለክታል። ብዙውን ጊዜ መሪው ወይም ሥራ አስኪያጁ አደጋውን ለመቀነስ

ለግለ ሰቡ ወይም ለቡድኑ ሊያደርግ የሚገባው ነገር እንደ ነበር ይገነዘባል።

ተራ ቊጥር ሁለት ሠራተኞቹ ስሕተቱን እንዲያርሙና ከስሕተቱ እንዲማሩ ግሩም የልምድ ማክበቻ አጋጣሚ ይፈጥርበታል። ይሁንና፤ ብዙ መሪዎች በራሳቸው መፍትሔ ሊያመጡ ይሻሉ። ይህ ግን ሰዎች መሪው እንዳልተማመነባቸው ወይም ችግሮቹን ለማቃለል እንደማይችሉ በማሳየት ልቦ መሰነታቸውን ይፈታተናል።

ተራ ቊጥር ሦስት ውድቀትን ከስሕተት የመማሪያ አዎንታዊ አጋጣሚ የሚያደርግ ነው። መሪው ችግሩን በራሱ ለመፍታት ሊጥር ይችላል፤ ወይም ጭም ሥራውን ስለአንድ ሰው ሊመደብ ይችላል። እነዚህ ሁለቱም ተቀባይነት ያላቸው አሠራሮች አይደሉም። ስሕተቱ ወይም ውድቀቱ ስተሳታፊዎቹ አዎንታዊ የመማሪያ ገጠመኝ እንዲሆን ከተፈለገ ሰዎቹ መፍትሔ የማቅረብ ብቻ ሳይሆን በተግባር የመፈጸም ዕድል ሊኖራቸው ይገባል። እንዲህ ዐይነቱን ዕድል አስመስጠቱ መሪው ወይም ሥራ አስኪያጁ የሳቱትን ሰዎች እንደማያምን ያሳያል። በመሆኑም፤ ወደ ፊት ዐዳዲስ የአሠራር መንገዶች ለመጠቀም ፈቃደኞች አይሆኑም።

ክርስቶስ እነዚህን ሦስት መንገዶች በመጠቀም የሰዎችን ስሕተቶች ወደ አዎንታዊ የመማሪያ ገጠመኝ በመሰወጥ ወደር የለውም። ለምሳሌ ያህል፤ ደቀ መዛሙርቱ እምስት ሺህ ሰዎች እንጀራ በበሰብት (ማቴ 15+32-39) እና አንድን ልጅ ለመፈወስ በከንቱ በጣሩበት ወቅት (ማቴ 17+14-21) የአምነታቸውንና የብስሰታቸውን ጉድለት አሳይተዋል። ክርስቶስ ግን ወደ ዓለም ሁሉ እንዲሄዱና ወንጌልን እንዲሰብኩ በመናገር (ማር 16+15) ሥራውን ለደቀ መዛሙርቱ መስጠቱን ቀጠለ።

ደቀ መዛሙርቱ በተደጋጋሚ ቢወድቁም፤ ክርስቶስ ለሕዝቡ የማገልገሉን ሥራ ስለነበሩ ከመስጠት አልታቀበም። ከቶውንም፤ “ያለፈውን ሥራ ስለባለሻችሁ፤ ከእንግዲህ ደቀ መዛሙርቱ ለመሆን ብቁ አይደላችሁም። በሌሎች መተካት አለባችሁ” አላላቸውም። ይልቁንም ደቀ መዛሙርቱ እንዲወድቁ፤ ገጠመኝ እንዲማሩና ደግሞ እንዲሞክሩ ነበር ያደረገው። በመሆኑም በአንድ ወቅት የታመመ ልጅ ለመፈወስ ቢያቅታቸውም (ማቴ 17+14-21)፤ በኋላ ሽባን ለመተርተር የቻሉት አገልጋዮች አፍርቷል (የሐዋ 31+10)።

ምንም እንኳን ጴጥሮስ ክርስቶስን ቢክድም፤ የኋላ ኋላ ሰክርስቶስ ሰመሞት የሚያስችል እምነት ተላብሷል (የሐዋ 5+17-42)።

ሰዎች ስሕተቶቻቸውን ዐርመው እንዲቀጥሉ ዕድል ከተሰጣቸው፤ ውድቀት ከሕይወት ዋነኛ መምህራን እንዲሆኑ ይችላል። በሌላ በኩል፤ መሪው ሠራተኛውን በአግባቡ ካልያዘ፤ ውድቀት ግሰ ስቡ ሰራሱ የሚኖረውን ግምት፤ ትጋትና ምርታማነት ሊያሳጣው ይችላል።

ተገቢውን ዕውቅና መስጠት

በመጽሐፍ ቅዱስ ውስጥ እግዚአብሔር ሰሚገባቸው ሰዎች ዕውቅና የመስጠቱን አስፈላጊነት በእጽንዖት ገልጾአል። በመክሊቱ ምሳሌ ውስጥ እንደምንመስክተው፤ ለእያንዳንዱ ምርታማ ባሪያ ጌታው “ታምነሃል፤ በብዙ አሾምሃለሁ። ወደ ጌታህ ደስታ ግባ” ብሎአል (ማቴ 25+21)።

ዕውቅና መስጠቱ ምንም አይጉዳም። አንድ ድርጅታዊ ግምገማ በማካሄድ ላይ ሳለን ክሠራተኞቹ እንዲፈሩ፤ “እዚህ እካቢሊ እንድ ስው እንዴት እየሠራሁ እንደ ሆነ እንኳ ቢነግረኝ ደስ ይለኝ ነበር። እዚህ ሁለት ዓመታት የሠራሁ ስሆን፤ ጥሩ ልሥራ መጥፎ የማውቀው ነገር የለኝም። እንዳንድ ጊዜ እዚህ መሥራቴን እንኳ የሚያውቁት አይመስለኝም” ሲል ተናገረ።

የሥራ አመራር አማካሪ እንደ መሆኔ የዚህ ዐይነቱን ቅሬታ ከክርስቲያንና ከዓለማዊ ድርጅቶች ከመቶ ጊዜ በላይ ስምቻለሁ። አብዛኛዎቹ መሪዎችና ሥራ አስኪያጆች ዕውቅና የመስጠቱን ጠቀሜታ ቢያውቁም ተግባራዊ የሚያደርጉት ጥቂቶቹ ናቸው።

ዕውቅና መስጠት የሰዎችን አስተዋፅኦ እንደምትፈልግና እንደምታደንቅ ያሳያል። የሰዎችን አስተዋፅኦ የማያደንቅ መሪ አይገኝም። ነገር ግን ብዙዎቹ አድናቆታቸውን በተግባር ስለማይገልጹ ለሠራተኞቹ የሚያስተላልፉት መልእክት ተቃራኒ ሆኖ ይተረጉማል።

በቅርቡ ዓመታት ወደሚያመልክበት ቤተ ክርስቲያን አብራው ሄጀ ሁለት ሴቶች ወደ ምእመናኑ ልብ የሚሠርጽ ግሩም መዝሙር ሲዘምሩ ሰማሁ። ከዚያም መጋቢው ወደ ምስባኩ ተጠግቶ፤ “በጋዜጣው ላይ ስላሉት ማስታወቂያዎች እንዳንድ እጽንዖት ስመስጠት እፈልጋለሁ” ሲል ተናገረ።

እኔም ወደ ዓደኛዬ ዞር ብዬ፤ “ይህ መጋቢ ስለእዚህ ወጣት ሴቶች ችሎታ ዕውቅና ባስመስጠቱ በቤተ ክርስቲያን ውስጥ መጠቀም የሚገባው ጥሩ ዕድል አምልጦታል” አልሁት።

ዓደኛዬም በሐሳቤ በመስማማት፤ “እውነትህን ነው። እዚህ አካባቢ በፈቃደኛነት የሚሠሩ ሰዎች ከማይገኙባቸው ምክንያቶች አንዱ ይህ ሊሆን ይችላል” አለኝ።

ሰዎች እንደ ተፈሰጉ መስሎ ሊሰማቸው ይገባል። ዕውቅና መስጠቱ ይኼንን ችግር ያቃልላል። በመክሊቱ ምሳሌ ውስጥ የሚገኘው ጌታ፤ መልካም፤ አንተ በጎ ታማኝ ባሪያ በጥቂቱ ታምነሃል፤ በብዙ አሾምሃለሁ። ወደ ጌታህ ደስታ ግባ (ማቴ 25+21) ሲል አስተዋፅኦቸውን እንደሚፈልግና እንደሚያደንቅ ለባሪያዎቹ መግለጹ ነበር። ምርታማ የሥራ ሁኔታ ለመፍጠር የሚሻ መሪ ወይም ሥራ አስኪያጅ ይህንን ባለማቋረጥ ሊያደርግ ይገባል።

ዕውቅና መስጠት ሰዎች በፈቃደኛነት እገልግሎታቸውን እንዲያበረክቱ ያደርጋል። አንድ ቀን የክርስቲያናዊ ትምህርት ዳይሬክተር “ተጨማሪ የስንበት ትምህርት ቤት መምህራን ከፈለጋችሁ፤ አሁን ካሉዎችሁ ውስጥ እርአያ መሆን የሚችሉትን አብቅሱ” ሲሉ ስምቻለሁ። ሰዎች ለአስተዋፅኦቻቸውና ለእገልግሎታቸው በይፋ ዕውቅና ሊሰጣቸው፤ ሌሎችም ተመሳሳይ መስተንግዶ እንደሚደረግላቸው በመጠባበቅ ወደዚያው ስፍራ ይላባሉ። በስውር ወይም በይፋ ለሕዝቡ ዕውቅና እየሰጠ የሰዎችን ዕገዛ የተነፈገ መሪ ወይም ሥራ አስኪያጅ እጋጥሞኝ እያውቅም ዕውቅና መስጠት ሰዎች የቡድኑን ወይም የድርጅቱን ዐላማዎች ለመፈጸም ፈጠራቸውን እንዲጠቀሙ ያበረታታቸዋል። ነገር ግን ተገቢውን ዕውቅና የማይሰጥ መሪ የቡድኑን ዐላማ ለማሳካት ብቃታቸውን፤ ችሎታቸውንና ስጦታቸውን የሚጠቀሙ ሰዎች ለማግኘት መቸገሩ እይቀሬ ነው።

1. በሥራ ቡድን ውስጥ ካለው ከእያንዳንዱ ሰው ጋር ያለህን ግንኙነት ገምግሙ። የመተማመን ግንኙነታችሁን ለማሳደግ ምን ልታደርግ ትችላላህ?
2. በቅርቡ በቡድን ወይም በሥራ ክፍል ውስጥ ለሚገኙት ሰዎች እየተሰጠ ያለውን የውሳኔ ሰጭነት መብት ገምግሙ። የፈጠራ ችሎታቸውን እንዲጠቀሙ የበለጠ ምቹ ሁኔታ ለመፍጠር ምን ታደርጋለህ?
3. በቅርቡ በቡድን ውስጥ የተፈጸመውን ስሕተትና እንዴት እንዳስተካከልህ ዐስብ። ስሕተቶቹን ወደ አዎንታዊ የመማሪያ ገጠመኝነት ለመሰወጥ ምን ሊደረግ ይችል ነበር?
4. ለሕዝብህ በግልና በይፋ ይበልጥ ዕውቅና ለመስጠት ዕቅድ አውግ። ዕውቅና መስጠቱ በቡድኑ ላይ ያስከተለውን ውጤት ተከታተል።

“ቡድን” ሲባል ሁለት ወይም ከዚያ የሚበልጡ ሰዎች አንድ ዐላማ ለማሳካት የሚንቀሳቀሱበት ኅብረት እንደ ሆነ መግለጽ ይቻላል። ከዚህ ሁኔታ አያሌ ነጥቦችን እንመለከታለን። በመጀመሪያ ደረጃ፣ በአንድ ቡድን ውስጥ ሁለት ወይም ከዚያ የሚበዙ ሰዎች ይኖራሉ። ሁለተኛ፣ በቡድኑ አባላት መካከል መስተጋብር ወይም ተግባራት ይኖራል። ሦስተኛ፣ ቡድኑ የጋራ ዐላማ ይኖረዋል። እነዚህ ሦስት ነጥቦች ካልተካተቱበት የቡድን ፅንሰ ሐሳብ ሊኖር አይችልም።

ሁለት ወይም ከዚያ የሚበዙ ሰዎች በተመሳሳይ ፕሮጀክት ላይ እየሠሩ ግንኙነት የማያደርጉ ከሆነ አንድ ቡድን አይደለም። አብረው እየሠሩና ግንኙነት እያደረጉ አንድ ዐይነት ዐላማ ከሌላቸውም አንድ ቡድን አይደለም። አንድ ቡድን እንዲኖር ከተፈለገ ሁለት ወይም ከዚያ የሚበዙ ሰዎች በመግባባት ለተመሳሳይ ዐላማ መሥራት ይኖርባቸዋል። በዚህ ምዕራፍ እነዚህ የቡድን ጠቃሚ መርሆች በዝርዝር ይቀርባሉ።

የቡድን ዐላማ

ቡድን ሰዎች በየግላቸው በመሥራት ከሚያከናውኑት የበለጠ ተግባር እንዲፈጽሙ ይረዳቸዋል። ሁለት ሰዎች ለየብቻቸው ከሚሠሩት ይልቅ እንደ ቡድን ከፍተኛ አፈጻጸም ይኖራቸዋል። ይህ መርሐ በመከብብ 4፡9-13 በግልጽ ተመልክቷል።

“ድካማቸው መልካም ዋጋ አለውና አንድ ብቻ ከመሆን ሁለት መሆን ይሻላል። ቢወድቁ አንዱ ሁለተኛውን ያነሣዋልና፤ አንዱ ብቻውን ሆኖ በወደቀ ጊዜ ግን የሚያነሣው ሁለተኛ የለውምና ወደላት። ሁለቱም በእንድነት ቢተኙ ይሞቃቸዋል፤ አንድ ብቻውን ግን እንዴት ይሞቃዋል? አንዱም አንዱን ቢያሸንፍ ሁለቱ በፊቱ ይቆማሉ፤ በሦስተም የተገመደ ገመድ ፈጥኖ አይበጥስም”።

ከዚህ ምንባብ እንደምንረዳው፣ አንድ ሰው የውጤታማ ቡድን አባል በሚሆንበት ጊዜ የሥራው ብዛትና ጥራት ይጨምራል።

ክርስቶስ ይህንን መርሕ በመገንዘብ ባለማፈረጥ ተጠቅሞበታል። ወደ ሰማይ ከተመለሰ በኋላ ሥራውን ይቀጥሉ ዘንድ 12 አባላት የሚገኙበትን ቡድን አሠልጥኗል። ክርስቶስ 12 አባላት የሚገኙበትን ቡድን 2 አባላት ለሚገኙባቸው 6 ቡድኖች ከፋፍሎ ወንጌሉን እንዲሰብኩ፣ በሽተኞችን እንዲፈውሉና አጋንንትን እንዲያወጡ እንደ ላካቸው በማርቆስ 6፥7-13 ተገልጿል። ክርስቶስ ከ12 ግለሰቦች ይልቅ 2 አባላት የሚገኙባቸውን 6 ቡድኖች የላከው ለምንድነው? ምክንያቱም በመክብብ 4፥9 እንደ ተገለጸው፣ የቡድንን ውጤታማነት መርሕ ስለ ተገንዘበ ነው። ይኸውም ግለ ሰቦች በቡድን መሥራትን ከተማሩ ለየብቻ ከሚሠሩት የበለጠ ውጤት እንደሚያስመዘግቡ ስላወቀ ነው። ስለ ሆነም፣ በቡድን እንዲሠሩ አስተምሮ እቸዋል።

ቡድን ሰዎች ችሎታቸውን፣ ስጦታቸውንና ብቃታቸውን በተሻለ ውጤታማነት እንዲጠቀሙ ይረዳል። እያንዳንዱ ሰው የራሱ የሆኑ ደካማና ጠንካራ ጉኖች አሉት። ደካማ ጉኖቹ ውጤታማነቱን ይቀንሳሉ። ለምሳሌ፣ ግሩም የቀረጥ እማካሪ የሆነው ቢል ክሕዝብ ጋር በመገናኘቱ ረገድ ደካማ ነው አንበል። ምንም እንኳን ቢል የቀረጥ አሰባስብ ጉዳይ ላይ የመጠቀሚያ ዕውቀት ቢኖረውም፣ ለመሰብሰብ ከሞከረ ክደንበኞች ጋር የመግባባት ችሎታ ስለሌለው ሥራው ሊክሰር ይችላል።

ቢል ጠንካራ ጉኑን ለማግለጸትና ደካማ ጉኑን ለማካካስ ክሕዝብ ጋር የመሥራት ብቃት ካለው ሰው ጋር መባደን አለበት። ለምሳሌ፣ ቢል ስለ ቀረጥ ብዙም ዕውቀት ሳይኖራት ዳሩ ግን ክሕዝብ ጋር ተግባብቶ የመሥራት ችሎታ ያላት ቤቲን ቀጠራት እንበል። ቢልና ቤቲ እንደ አንድ ቡድን እብረው በመሥራት ፍሬያማ ውጤት ሊያስመዘግቡ ይችላሉ።

ስለ ሆነም፣ ከቡድን ዐላማዎች እንዲሁ ሰዎች በየራሳቸው ስጦታዎች፣ ችሎታዎችና ብቃቶች ላይ በማተኮር እንዳቸው የሌለውን ድክመት እንዲያካክሱ መርዳት ነው።

ክርስቶስ የቤተ ክርስቲያን አገልግሎት ያዋቀረው በዚህ የቡድን አሠራር ነው።

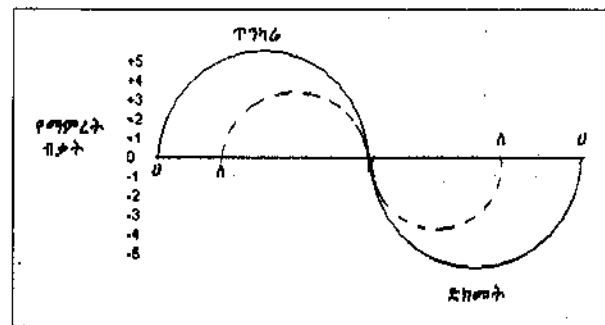
“እርሱም እንዳንዶቹ ሐዋርያት፣ ሌሎችም ነቢያት፣ ሌሎችም ወንጌልን ሰባዚዎች፣ ሌሎችም እረኞችና እስተማሪዎች እንዲሆኑ ሰጠ፤ ሁላችን የእግዚአብሔርን ልጅ በማመንና በማወቅ ወደሚገኝ

አንድነት፣ መላውም ወደ መሆን፣ የክርስቶስም መላቱ፣ ወደሚሆን ወደ መላቱ ልክ እስክንደርስ ድረስ፣ ቅዱሳን እገልግሎት ለመሥራት ለክርስቶስ አካል ሕንጻ ፍጹማን ይሆኑ ዘንድ” (ኡፌ 4፥11)።

ግለ-ሰቦች የተለያዩ ስጦታዎችና ጥንካሬዎች እንዲሟሟ ከዚህ ምንባብ እንረዳለን። እነዚህም ቡድኑ ዐላማውን ለማሳካት በሚጥርበት ጊዜ እርስ በርሳቸው ይረዳሉ። በዚህ ክፍል የተመለከተው ቤተ ክርስቲያንን ማነጽና መንፈሳዊ ብስለት ማምጣት ነው።

እግዚአብሔር እንደ ግለሰብ በሁሉም አቅጣጫ ጠንካራ እንዲሆን አይጠበቅም። እያንዳንዱ ሰው ልዩ ስጦታዎች፣ ችሎታዎችና የፈጠራ ብቃቶች ብሎም ድክመቶች ተሰጥተውታል። ብዙ መሪዎች ወይም ሥራ አስኪያጆች ትልቁ ዐላማቸው የሰዎችን ደካማ ጉኖች ማስወገድ ወይም መቀነስ እንደ ሆነ ማሰባቸው አሳዛኝ ነገር ነው።

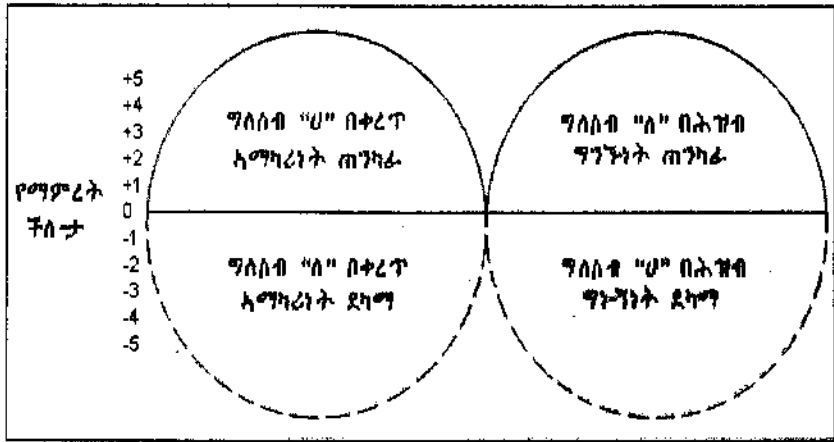
በሥዕል 1 የሰዎች ተፈጥሮአዊ ጥንካሬዎችና ድክመቶች በ“ህ” ተመልክተዋል። አንድ መሪ ብዙ ጊዜ፣ ገንዘብና ጉልበት አፍስሶ የሥልጣን ተግባር በማካሄድ ሰውየው ድክመቱን እንዲያስወግድ ሊጥር ይችላል። ነገር ግን የዚህ ዐይነቱ ዕርምጃ ከተወሰደ በመስመር “ለ” እንደ ተመለከተው ጥንካሬም ጥቅም ላይ ባለመዋሉ ምክንያት ይቀንሳል። ይህ ማለት ግን ድክመትን ለማስወገድ መጣሩ ትክክል አይደለም ማለት አይደለም። ሆኖም በአንድ ሰው ድክመት ላይ ከፍተኛ ትኩረት ማድረግ ብርታቱን ላለመጠቀም መሰናክል እንደሚሆን ለማመልከት ነው።



ሥዕል 1 :- አንድ ሰው ደካማና ጠንካራ ጎኖች አሉት። ደካማ ጎኖቹን በማስወገዱ ላይ የሚገባው በላይ ከተከረበት ጠንካራ ጎኑም ምርታማነቱን ይቀንሳል።

ለሰሆነም፤ የለዎችን ችሎታዎች፤ ስጦታዎችና ብቃቶች ተጠቅሞ ምርታማነትን ለማሳደግ የሚፈልግ ሰው ከጥንካሬያቸው ላይ ሊያተኩር ይገባል። ግለሰቦች ብርቱና ጠንካራ ጎኖች ስላሏቸው መሪው ወይም ሥራ አስኪያጁ የአንዱ ጥንካሬ የሌለውን ድክመት በሚያካክስበት መልኩ ሊያደራጁባቸው ይገባል (ሥዕል 27 ተመልከት)።

የዚህ ዐይነቱ የቡድን ግንባታ ለሕዝቡ ከፍተኛ የሥራ ርካታን፤ ፈጠራቸውን የሚጠቀሙበትን ዕድል፤ የበለጠ መነሣሣትንና ከፍተኛ ምርታማነትን ያገኛጽፋቸዋል። ሰዎች ሁልጊዜም የሚችሉትንና ደስ የሚላቸውን ተግባር ሊያከናውኑ በይበልጥ ጥሩ መንፈስና ምርታማነት ይታይባቸዋል። ይህ ማለት ሰዎች ድክመታቸውን ችላ ብለው ዐዳዲስ ብቃት የሚላበሱባቸውን ዕድሎች ማበላሸት አለባቸው ማለት አይደለም። አያንዳንዱ ሰው የራሱን ችሎታ በማዳበርና ብቃቱን ለማሻሻል መጣር ይኖርበታል። ነገር ግን መሪዎችና ሥራ አስኪያጆች ሰዎች በሚወዱትና በጠንካራ ጎናቸው በኩል አስተዋፅኦ በማበርከት ለሌሎቹ ድክመቶች ማካካላቸውን ማረጋገጥ ይኖርባቸዋል። መሪዎች ሰዎቹ በጠንካራ ጎናቸው በሥራ ላይ መስማራታቸውን ለማረጋገጥ የበለጠ ጊዜ ካጠፉና በድክመታቸው ላይ እነስተኛ ጊዜ ካላለፉ፤ ራሳቸውን ጨምሮ በሥራው ላይ የተሰማሩት ሁሉ በደስታ ይሰለፋሉ።



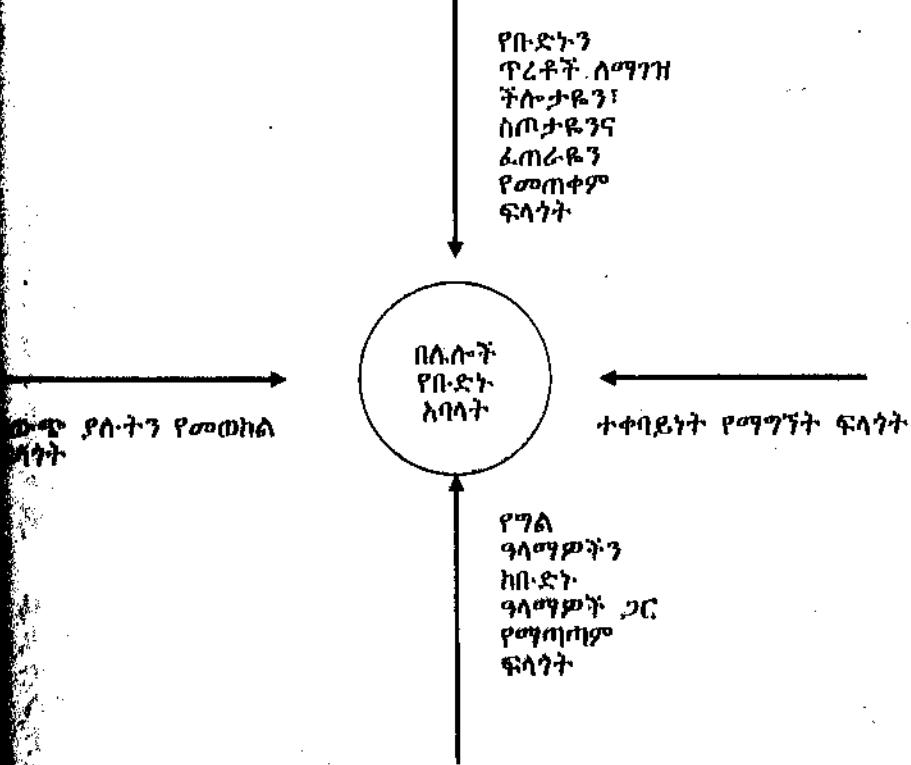
ሥዕል 27- የአንዱ ጥንካሬ የሌለውን ድክመት እንዲያካክስ በማድረግ ቡድኑን ለከፍተኛ ውጤታማነት ማብቃት ይቻላል።

ከባላት ወደ ቡድኑ የሚያመጧቸው ፍላጎቶች

አያንዳንዱ አባል ወደ ቡድኑ የሚያመጣቸው በርካታ ልዩ ልዩ ፍላጎቶች አንዳሉ የታወቀ ነው። ይሁንና፤ የቡድኑ አባላትን የጋራ ፍላጎቶች በአራት አጠቃላይ ክፍሎች ከፋፍለን እንመለከታለን።

እነዚህ ፍላጎቶች ካልተሟሉ ግለ ሰቡ በቡድኑ ውስጥ ምርታማ አካል ሊሆን አይችልም። መሪው እነዚህን ፍላጎቶች በመገንዘብ እርሱና ሌሎች የቡድኑ አባላት ፍላጎቶቹን ማሟላታቸውን ማረጋገጥ ይኖርበታል። እነዚህ አራት ወላኝ የፍላጎት ዐይነቶች እንደሚከተለው በሥዕል 3 ተመልከተዋል።

የራስን ችሎታና ስጦታ የቡድኑን ጥረቶች ለማገዝ የመጠቀም ፍላጎት። በምዕራቡ ዓለም ከምርጥተኞችና የኤሌክትሮኒክስ መሣሪያዎች ሰዎችን ተክተው በመሥራት ላይ ይገኛሉ።



ሥዕል 31- አያንዳንዱ የቡድኑ አባል ወደ ቡድኑ የሚያመጧቸው እነዚህ ፍላጎቶች ለሌሎች የአባላቱ አስተዋፅኦ ውስን ይሆናል።

ቀደም ሲል የሰው ልጅ ሊከራባቸው የኖሩት መያዞች እነዚህ የቴክኖሎጂ ውጤቶች ተሰጥተዋል። ከዚህም በላይ ባብዛኛው ኮምፒውተሮችና የኤሌክትሮኒክስ መሣሪያዎች ከሰው በተሻለ ፍጥነትና ጥራት የመሥራት ዐቅም አላቸው። በመሆኑም ብዙ ምዕራባውያን፣ “እኔ ማንኛ? በሕይወት ውስጥ ድርሻዬ ምንድን ነው? በማህበረሰቡ ውስጥ ያለኝ ስፍራ የት ነው? እያሉ ራሳቸውን በመጠየቅ ይብክኑክናሉ”።

በቅርቡ አንድ አንዱ ስትሪያል ሳይኮሎጂስት፣ መሪዎችና ሥራ አስኪያጆች ሰዎች ችሎታቸውን በውጤታማ ፕሮጀክቶች ላይ እንዲያውሉ የማድረጋቸው አስፈላጊነት ይበልጥ አየጉላ መጥቷል። ሰው ሰራሱ ያለው አመለካከት ሰውጤታማ ሥራ ከሚያበረክተው አስተዋፅኦና እሴት ጋር የተያያዘ ነው ብሰውኛል። የዚህን አስተሳሰብ እውነተኛነት በመገንዘብ መሪው እያንዳንዱ የቡድን አባል ሰቡድኑ ዐላማዎች መላካት ችሎታውንና ስጦታውን የሚጠቀምበትን ሁኔታ ማመቻቸት ይኖርበታል።

ሎረን በአንድ ሥራ አስኪያጅ ቢሮ ውስጥ የሚሠሩ የስክራቴሪዎች ቡድን ከፍተኛ ችሎታ ያላት አባል ነች። የሥራ አስኪያጅ ስክራቴሪ፣ የቢሮ አስተዳደርና የሒሳብ መዝገብ ያዥ በመሆን ቀደም ሲል ከፍተኛ የሥራ ልምድ አካብታለች። በተጨማሪም ሰዐዲስ ሠራተኞች ብዙ ስክራቴሪያል ሳይንስ ኮርሶችን ስጥታለች። ነገር ግን በዚህኛው ሥራ ውስጥ ዐዲስ ተቀጣሪ በመሆኗ ፋይል ማድረግ፣ ደብዳቤ መስየትና ፓስታ ውስጥ መጨመር የመሳሰሉትን ሌሎች ስክራቴሪዎች የማይፈልጓቸውን ተግባራት እንድታከናውን ተደረገ። ይህም ችሎታዋ ከጥቅም ላይ እንዳይውል ተጽዕኖ አሳደረ። ሥራዋ ተስፋ አስቆረጣት። ለሌሎች ሴቶችም ጥላቻ አደረባት። በራስ የመተማመን መንፈሷ እየቀነሰ መጥቶ ከተቀጠረች ገና ስድስት ወር ሳይሞላ ሥራውን ሰቃ ወጣች። ሎረን ሥራውን የሰቀቀችው ስለ ከበዳት ሳይሆን ችሎታዋ በእግባቡ ሥራ ላይ ሊውል ስላልቻለ ነበር።

በሌሎች የቡድኑ አባላት ተቀባይነት የማግኘት ፍላጎት። ይህ የዐዳዲስ የቡድን አባላት ችግር መሆኑ በተደጋጋሚ ታይቷል። ኬቲ ዎልተር በቅርቡ በአንድ ክርስቲያናዊ ድጋፍ ሰጭ ድርጅት (ፓራቸርች) ውስጥ ከቢሮ ሥራ አስኪያጅነት ወደ የሰው ገይል አጠቃቀም ሥራ መሪነት ተቀይራለች። ዐዲሱ የሥራ ገላፊነቷ ለፕሬዚዳንቱ የዕቅድ አውጪ ቡድን መሀል ጨመራት። የዚያ

ቡድን አባል ሆና ሰአራት ወራት ከሠራች በኋላ ነበር በሥራ አመራር ሰሚናር የሻይ ሰዓት ላይ የሚከተለውን የገለጸችልች።

“ሌሎች የቡድኑ አባላት የእነርሱ አካል እንዳልሆንህ አድርገው ወደ ዳር እየገፉህ እንዴት በቡድን ውስጥ ልትሠራ ትችላለህ? በዕቅድ አውጪው ቡድን ውስጥ የተጉለትሁት የእኔ ሐሳቦች ተቀባይነት እንደሌላቸው አየተሰማኝ ነው። ይህን የሚያደርጉት ሴት በመሆኔ ምክንያት ይሁን ወይም ጠረኔን ስላልወደዱት አላውቅም። ነገር ግን ርዳታን ካልፈለጉ በራሴ የሥራ ክፍል ውስጥ የማከናወኑው ሌላ በቂ ሥራ አለኝ!” ስትል በምራት ተናገረች።

አንድ ሰው በቡድኑ አባላት ተቀባይነት እንዳላገኘ ሆኖ የሚሰማው ከሆነ፣ ብዙውን ጊዜ ሰቡድኑ ዐላማዎች መላካት አስተዋፅኦ ሰማበርክት ፈቃደኛ አይሆንም። ስለ ሆነም፣ እያንዳንዱ የቡድን አባል ለሌሎች አባላት ልቡን ሊከፍት ይገባል። ይህ ማለት ግን የቡድን አባላት ሁልጊዜም መስማማት አስባቸው ማለት አይደለም። ዳሩ ግን የቡድን አባላት የሌላውን አባል ሐሳብና አስተዋፅኦ፣ ህልውናንም ችላ ማለት የሰባቸውም ሰማለት ነው።

የቡድኑን ዐላማዎች ከግል ዐላማዎች ጋር የማጣጣም ፍላጎት። አንድ አባል የግሉ ዐላማዎች ከቡድኑ ዐላማዎች ጋር ካልተጣጣሙበት ሰረዥም ጊዜ አብሮ ሊቄይ አይችልም። ስለ ሆነም፣ መሪው ወይም ሥራ አስኪያጁ በአንድ ቡድን ውስጥ የሚያካትታቸው ሰዎች የቡድኑን ዐላማዎች በማሟላታቸው ርካታ የሚያገኙ ግለ ሰቦች ሊሆኑ ይገባል።

የግለ ሰቡ ዐላማዎች ከቡድኑ ዐላማዎች ጋር ከተጣጣሙ ጊዜውን፣ ጉልበቱንና ችሎታውን በማበርከት ዐላማዎቹን ለመፈጸም ይጥራል። በሌላ በኩል፣ የግለ ሰቡ ዐላማዎች ከቡድኑ ዐላማዎች ጋር የሚጋጩ ከሆነ በግሉ ዐላማዎች ላይ ትኩረት ሰማድረግና የቡድኑን ችላ ሰማለት ይፈተናል።

ብዙ ሥራ አስኪያጆች የቡድን አባላትን በሚመለከቱበት ጊዜ የግለ ሰቦችን ችሎታና ብቃት ብቻ እየተመለከቱ ዐላማዎቻቸውን ሳያገናዝቡ በመቅረት ስሕተት ይፈጽማሉ። ሰቡድኑ የሚያስፈልግ ችሎታ መያዙ ግለ ሰቡ በቡድኑ ውስጥ እንደሚገለግል ዋስትና አይሰጥም።

ኤሪክ ሮቢንሰን በቤቶች ግንባታ የረዥም ዓመታት ልምድ ነበረው። በመሆኑም የቤተ ክርስቲያኒቱን የጥገና ተግባር

ለማያከናውነው ኮሚቴ ፍጹም ተስማሚ አባል መስሎ ተገኘ። ብዙ ጊዜ በተደጋጋሚ ከተጠየቀ በኋላ ኤሪክ እያመነታ ተለማማ።

የኤሪክ ፍላጎት ግን ዐዳዲስ ሕንጻዎችን መሥራት እንጂ አርጌዎችን ማደስ አልነበረም። ስለ ሆነም፣ ሕንጻውን ለማደስ ዕገዛ እንደያደርግ በተጠየቀ ጊዜ ሁሉ ቤተ ክርስቲያኒቱ አርጌ ሕንጻ በማደስ ገንዘቧን ከምታባክን ለዐዲስ ግንባታ እንድትነሣሣ ሐሳብ ማቅረቡን ተያያዘ። የሱና የቡድኑ ሐሳብ የማይጣጣም ሆኖ በመገኘቱ የኋላ ኋላ ኤሪክ ከቡድኑ ተለየ።

የኤሪክ ዐላማና ፍላጎት ከቡድኑ ዐላማ ጋር መጣጣሙን መሪዎቹ ለማረጋገጥ አልሞከሩም ነበር። ችሎታውን ብቻ ነበር የተመለከቱት። ይህም ውጤት ሊያመጣ አልቻለም።

ከቡድኑ ውጭ ያሉትን ሰዎችና ቡድኖች የመወከል አስፈላጊነት። እያንዳንዱ አባል ወደ ቡድኑ የሚመጣው “ፖለቲካዊ” አቅጣጫና ፍላጎት ይዞ ነው። እያንዳንዱ አባል ለቡድኑ ዐላማዎች የበኩሉን አስተዋፅኦ በሚያደርግበት ጊዜ ዐውቆም ሆነ ሳያውቅ ጓደኞቹን፣ አቻዎቹን፣ የሚወዳቸውን ቡድኖችና የእሴት ዘይቤዎች መወከሉ የማይቀር ነው።

ለምሳሌ፣ የአንድ የቤተ ክርስቲያን ድጋፍ ለጭ (ፓራቸርች) ድርጅት የዳይሬክተሮች ቦርድ፣ አንድ የንግድ ሥራ ባለሙያ፣ የተልእኮ ሥራ (የሚሸንሰ) ጎሳፊ (ተጠሪ)፣ አንድ የለሚናሪ ፕሮፌሰርና ሌሎችም ባለሙያዎችን ያካትታል። እነዚህ ግለሰቦች የሚገኙበት ቡድን በቅርቡ ስለ ፓሊሲ አወጣጥ ባካሄደው ስብሰባ ላይ የንግድ ሥራ ባለሙያው ፓሊሲው በነጋዴው ጎብረተሰብ ዘንድ ምን ዓይነት ትርጓሜ እንደሚለጠውና ይህም በገንዘብ አሳባብ ሂደት ውስጥ ምን ዓይነት ተጽዕኖ እንደሚኖረው አጽንኦት ለጥቶ ተናግሯል። የሚሸንሰ ተወካዩ በበኩሉ የተለያዩ ባሕሎች ላሏቸው የውጭ አገር ክርስቲያናዊ ማኅበረሰቦች ዐዲሱ ፓሊሲ ምን ዓይነት ስሜት እንደሚፈጥር አሳለቦአል። የለሚናሪ ፕሮፌሰሩ ሥነ መለኮታዊ አንድምታዎችን በማንሣት የተለያዩ የሃይማኖት ቡድኖች ምን ዓይነት አመለካከት እንደሚኖራቸው አስረድቷል።

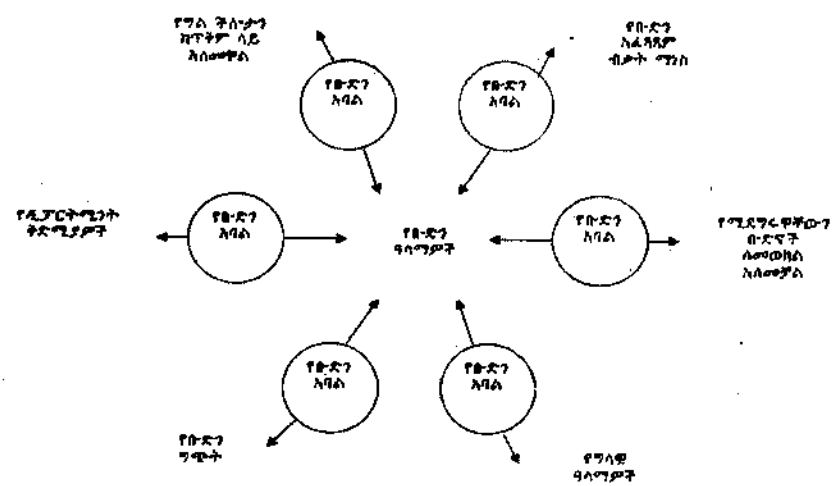
አንድ አባል ተገቢውን አስተዋፅኦ እያደረገ መሆኑን እንዲያሰብ ከተፈለገ የቡድኑ ውሳኔዎችና ተግባራት እሱ የሚወክላቸውን ግለሰቦችና ቡድኖች አስተሳሰብና እሴት ማንጸባረቅ ይኖርባቸዋል። በቦርዱ ላይ የተቀመጠው የንግድ ሥራ ባለሙያ ቡድኑ ለንግዱ ማኅበረ ሰብ ግድ እንደሌለው ሆኖ ከተሰማው ግላዊ ውድቀት

እንደደረሰበት ይለማዋል። ስለ ሆነም፣ ለአንድ መሪ ለውየው የሚወክላቸው ቡድኖች አስተሳሰብ በሚገባ እንደማያስተናገድ እያወቀ ለቡድን አባልነት መጠየቁ ትክክል አይሆንም።

ውጤታማ ቡድን ስመገንባት የሚያስችሏቸው ውጤቶች

ለዎች ድርጅቶችን የሚመሠርቱት ለአንድ ግለ ሰብ የማይገፋትን ፕሮጀክቶችና ዐላማዎች ገቢራዊ ለማድረግ ነው። ድርጅቶች ደግሞ በግለ ሰቦች ሊቆሃድ የማይችሉትን ተግባራት ለማከናወን ቡድኖችን ያቋቁማሉ። ስለ ሆነም ውጤታማ ቡድኖችን ማደራጀት አንድ ድርጅት በጀቱን ወይም ካፒታሉን ሳይጨምር ምርታማነቱን እንዲያሳድግ ይረዳዋል።

ምርታማ ቡድን ለማደራጀትና በውጤታማነት እንዲቀጥል የሚያስችለው ዋነኛ የቡድኑ ዐላማ ወይም ተልእኮ ነው። ምርታማ ቡድን ለማደራጀት የሚፈልግ መሪ ወይም ሥራ አስኪያጅ የቡድኑን ዐላማ ለማዋቀር ወይም ለማሻሻል የቡድኑን አባላት ማሳተፍ ይኖርበታል። እንዲህ ዐይነቱ ተሳትፎ ለቡድኑ የዐላማን ባለቤትነት በማግኘትና ለአፈጻጸሙ መለጠትን ያነሣሣል። አንድ ቡድን ሌላ ሰው ካዘጋጀው ይልቅ ራሱ የነደፈውን ዐላማ ለማሳካት የበለጠ ጥረት እንደሚያደርግ አይጠረጠርም።



ሥዕል 4 - የሚጋጩ ጉዳዮችና ያልተሟሉ ፍላጎቶች አባላትን ከቡድኑ ያርቃሉ

ሥዕል 4 አንደሚያሳየው፣ አንድ የቡድን አባል አንድም ወደ ቡድኑና ወደ ሌሎች የቡድኑ አባላት ይበልጥ እየተጠጋ ይመጣል፤ አላዚያ በሚጋጩ ጉዳዮችና ባልተሟሉ ፍላጎቶች ሳቢያ ከቡድኑ ይርቃል።

የቡድኑ አባላት ዐላማውን በመቅረብ ወይም በማሻሻሉ ላይ ከተሳተፉ ግጭት የሚፈጥሩ ጉዳዮችና ያልተሟሉ ፍላጎቶች እምብዛም አሳሳቢዎች አይሆኑም። በሌላ በኩል፣ የቡድኑ ዐላማ ሙሉ ለሙሉ ከቡድኑ ውጭ ባለ አካል ከተቀረጸ ችግሮች መከሰታቸው የማይቀር ነው።

ስለ ሆነም፣ አያንዳንዱ ሥራ አስኪያጅ ወይም መሪ የቡድኑ አባላት ዐላማቸውን አንዲቀርቁ በመርዳት መጣር አለበት። ይህንንም በማድረግ ቡድኑ የበለጠ ፍሬያማ ተግባር እንዲያከናውንና ከውጥረት የጸዳ የሥራ መንፈስ እንዲከሰት ሊያደርግ ይችላል።

የቡድኑ አባላት ሚና

ለቡድኑ ስኬት ወይም ውድቀት የቡድኑ አባላት ከፍተኛ ሚና ይጫወታሉ። አያንዳንዱ አባል በቡድኑ ውስጥ የሚጫወተው አሉታዊ ወይም አዎንታዊ ሚና አለው። በአዎንታዊ ገጽታው የምርታማነትና የእንክብካቤ ሚና፣ በአሉታዊ ገጽታው ደግሞ የፀረ ቡድን ሚና ይካሄዳል። የምርታማነት ሚናዎች በሥራው ላይ ሲያተኩሩ፣ የእንክብካቤ ሚናዎች ደግሞ በቡድኑ ውስጥ ባሉት ሌሎች አባላት ላይ ያተኩራሉ፤ ፀረ ቡድን ሚናዎች ደግሞ በራስ ላይ ያተኩራሉ።

የምርታማነት ሚናዎች በሥራው ላይ ያተኩራሉ። ለቡድኑ ምርታማነት አስተዋፅኦ የሚያደርግ ሰው በአጠቃላይ ከሚከተሉት ሚናዎች አንዱን ይጫወታል።

- አደራጅ - ሥራዎችንና ተግባራትን ለመለየት፣ ለመመደብና የሥራ አፈጻጸም ትልም በማውጣት ይሠራል።
- ቀለቃሽ - ለቡድኑ ርምጃ የሚወሰድበትን ሐሳቦችንና ድጋፎችን ያቀርባል።
- መረጃ ሰብሳቢ - የቡድኑን ሥራ ለማገዝ የሚያስችሉትን ሐቆች፣ አጋዞችና ሌሎችንም መረጃዎች ይሰበስባል።

- እግባቢ - ቡድኑ ግቡን እንዲመታ የሚያስፈልጉትን የግንኙነት መስመሮች ያመቻቻል።

- ገምጋሚ - ውጤቶችን በማጥናት መለወጥ የሚገባቸውን ነገሮች ያሳያል።

የእንክብካቤ ሚናዎች በቡድኑ ውስጥ የሚገኙትን ሌሎች ግለ ሰቦች ያግዛሉ - አያንዳንዱ ግለ ሰብም የሚከተሉትን ሚናዎች መጫወት አለበት፡-

- አበረታታች - በቡድኑ አባላት ውስጥ አዎንታዊ የመንፈስ ጥንካሬ በመገንባት የሌሎችን አሳቦችና ተግባራት ያገዝፋል።
- ተከታታይ - በተቻለ ጊዜ ሁሉ ሌሎች የመሪነትን ሚና እንዲጫወቱና ችሎታቸውን እንዲጠቀሙ ይፈቅዳል።
- አደራዳሪ - ግጭት ሲፈጠር ለዎችን ያቀራርባል፤ ይሸመግላል። ለቡድኑ ጥቅም ሲባልም የግል ጉዳዮቹንና አመለካከቶቹን በሚመለከት ለማመቻመቻ ፈቃደኛ ይሆናል።
- ጠባቂ - የቡድኑን አባላት ከውስጣዊና ከውጫዊ ጣልቃ ገብነቶች በመጠበቅ የቡድኑን ዐላማ ከግቡ ለማድረስ ይጥራል።
- አገልጋይ - ቡድኑ በተለያዩ ፕሮጀክቶች ላይ በሚሠራበት ጊዜ የአያንዳንዱን አባል ፍላጎት ለማሟላት የሚችለውን ጥረት ያደርጋል።

ፀረ ቡድን ሚናዎች በራስ ላይ የሚያተኩሩ ናቸው። የሚከተሉት ሚናዎች የቡድኑን ውጤታማነት የሚያደናቅፉ ስለ ሆኑ፣ አያንዳንዱ የቡድኑ አባል ከዚህ ርምጃ መታቀብ ይኖርበታል።

- አምባገነን - የቡድኑን ሐሳቦች፣ ተግባሮችና ውይይቶችን ለመቁጣጠር ይጥራል።
- አደናቃፊ - በማዘግየት፣ አቅጣጫ በማሳት ወይም በመገደብ የቡድኑን እድገት ይፈታተናል።
- ትኩረት ሳቢ - ለዎች ባለማቋረጥ በሉ ላይ እንዲያተኩሩና ለጀብደኛነቱ እንዲያደንቁት ይፈልጋል።

- ገለልተኛነት - የቡድኑን ጉዳዮች፣ ሐቆችና የግል ግዴታዎች መጋፈጥ አይፈልግም፡፡

መሪው ወይም ሥራ አስኪያጁ አንድን ቡድን ሊመሠርትና ከተመሠረተ በኋላም በየጊዜው የቡድኑን ዐላማዎች በማብራራት አባላት በምርታማና በእንክብካቤ ሚናዎች ላይ እንዲተኩሩ ሊያበረታታቸው ይገባል። ፀረ ቡድን ሚናዎች በሚከሰቱበት ጊዜ (መከላከያዎች ስማዊቀር)፣ ሌሎች የቡድኑ አባላት “በደላኛውን” ግለሰብ ሊጋፍጡትና ወደ ምርታማና ተንከባካቢ ሚናዎች እንዲመለስ ሊረዱት ይገባል።

የቡድኑ አባላት ሁሉ አርሶ በርሳቸውና ከአንድ ቡድን ጋር የሚያሳዩትን ግንኙነት ለመለየት የመለያ ቅጽ (ሥዕል 5) መጠቀም ይቻላል።

አባላት

[illegible][illegible]

ሥልጣን 5 በቡድን ሰብሰባዎች ጊዜ የአባላቱን ሚናዎች ለመወሰን ይህንን ቅጽ መጠቀም ይቻላል። በቡድን ከሚጫወተው ሚና አጠገብ (የራሱን ጭምር) ምልክት እድርግ።

1. መክብብ 4÷9-13ን አጠነው።

ሀ. ሰዎች በግላቸው ከሚሠሩት ይልቅ በቡድን ሊሠሩ የበለጠ ውጤት የሚያስመዘግቡት ለምንድነው?

ለ. ለቡድን ሥራ የበለጠ ዕድል ለመስጠት ምን ማድረግ ይገባል?

2. ኤፌሶን 4÷11-12ን እጥና።

ሀ. ሕዝቡን ለአገልግሎት በበለጠ ለማስታጠቅ እንተና በድርጅትህ ውስጥ የሚገኙ ሌሎች መሪዎች ምን ልታደርጉ ይገባል?

ለ. ይህ በተሸሻለ የቡድን ሥራ ብቃት ሊያስገኝ ይችላል?

3. ሥዕል 1 እና 2ን እንደገና አጠነው። የቡድን አባላት በጠንካራ ጐኖቻቸው ላይ እንዲያተኩሩና እንዳቸው የሌላውን ድክመት እንዲያካክሉ ለመርዳት ምን ማድረግ ይገባል?

4. ሥዕል 3ን አጥና። ከቡድንህ ጋር ተገናኝና እነዚህ አራት ዋነኛ ፍላጎቶች እየተሟሉ እንደሆነ ጠይቅ። ካልሆነ ለማሻሻያ የሚሰጡትን ሐሳብ ተቀበልና አስተናግድ።

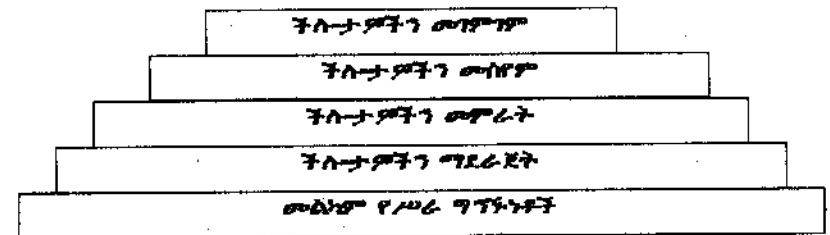
5. ከቡድንህ ጋር ተገናኝና ዐላማዎቻችሁን ገምግማችሁ እንዴት እንደሚሻሻሉ ወስኑ።

6. ሰዎች ስለሚጫወቷቸው የተለያዩ ማናዎች ከቡድንህ ጋር ተወያዩ። በሥዕል 5 መሠረት አባላት እርስ በርሳቸው እንዲገማገሙና ለተሻለ የሥራ ግንኙነት ምን ዐይነት መሻሻል ማድረግ እንደሚኖርባቸው አድርግ።

መጽሐፍ ቅዱስ በሁለት ዐበይት ጭብጦች ላይ ያተኩራል፤ እነዚህም ሰው ከእግዚአብሔር ጋር ያለው ግንኙነትና ሰው ከሰው ጋር የሚኖረው ግንኙነት ናቸው። ከዐሥርቱ ትእዛዛት የመጀመሪያዎቹ እራቱ ሰው ከእግዚአብሔር ጋር በሚኖረው ግንኙነት ላይ ሲያተኩሩ የቀሩት ስድስቱ ሰው ከሌሎች ሰዎች ጋር በሚኖረው ግንኙነት ላይ ያተኩራሉ። እነዚህ ግንኙነቶች ትክክል መሆን እንደሚገባቸው የሚያሳስቡ ምንባቦች ከዘፍጥረት እስከ ራዕይ ባለማጽረጥ ተካተው ቀርበዋል።

በዚህ ምዕራፍ የምንመለከተው ሰው ከሰው ጋር የሚኖረውን ግንኙነት ነው። መዝሙረኛው፣ ወንድሞች በኅብረት ሲቀመጡ እንዴት መልካም ነው! ሲል ተቀኝቷል (መዝ 133÷1)። ጳውሎስ፣ ወንድሞች ሆይ፤ ሁላችሁ እንድንገግር እንድትናገሩ በአንድ ልብና በአንድ ሐሳብም የተባበራችሁ እንድትሆኑ እንጂ መለያየት በመካከላችሁ እንዳይሆን በጌታችን በኢየሱስ ክርስቶስ ስም እለምናችኋለሁ ብሎአል (1ኛ ቆሮ 1÷10)።

ከዚህ የመጽሐፍ ቅዱስ መልእክት እንጸር፤ መጽሐፍ ቅዱሳዊ የሥራ እመራር መርሐዎችን ተግባራዊ ለማድረግ የሚሻ መሪ ከቡድኑ ወይም ከድርጅቱ ጋር መልካም የሥራ ግንኙነት ለመፍጠርና ለመጠበቅ ሊጥር ይገባል።



ሥዕል 6 ፡ ጥሩ የሥራ ግንኙነት የሥራ እመራር ብቃት ሁሉ መሠረት ነው።

ሥዕል 6 እንደሚያሳየው፣ የመልካም የሥራ ግንኙነት መሠረት እንደ ዕቅድ፣ አደረጃጀት፣ እመራር የሠራተኛ እመዳደብና አገማገም የመሳሰሉት የሥራ እመራርና የመሪነት ችሎታዎች ናቸው። የሚያሳዝነው ግን እነዚህ ነገሮች ባብዛኛው ደካሞች ሆነው ይገኛሉ። መሪው መልካም የሥራ ግንኙነቶችን ለመፍጠርና ለመጠበቅ ካልቻለ በማቀድ፣ በማደራጀት፣ በመምራት፣ ሠራተኞችን በመመደብና በመገምገም የሚባክነው ጊዜና ጉልበት ፍሬያማ ሊሆን እንደማይችል መገንዘብ ተገቢ ነው። አንድ የሠራተኛ አቀጣጠርና አስተዳደር ዳይሬክተር እንደ ነገሩን በካምፓኒያቸው ውስጥ 90 በመቶ የሚሆነው የሠራተኞች ብጥብጥ የተነሣው በእርሱ በርሱ ግንኙነት ችግር የመጣ ነበር።

የሌላው ኢንዱስትሪ የሰው ንይል ሥራ አስኪያጅ ደግሞ፣ “ባብዛኛው ሥራ አስኪያጆቻችን በሙያ የተካኑ ናቸው። ችግሩ በዲፓርትመንቶቻቸው ውስጥ መልካም የሥራ ግንኙነቶችን ለመገንባት የሚችሉት ጥቂቶቹ ብቻ መሆናቸው ነው።” ብላለች። ከዚያም፣ “በእኔና በአለቃዬ መካከል አለመግባባት ካለ ሌላ ሥራ ለመፈለግ መነሣቴ የማይቀር ነው።” ስትል አክላለች።

መጀመሪያ የሥራ እመራር እማካሪነትና አሠልጣኝነት ሥራ እንደ ጀመርሁኝ፣ የመልካም ዕቅዶችን፣ አደረጃጀቶችንና የሠራተኛ እመዳደብን አጉልቼ አስተምር ነበር። ልምድ እያጉለበትሁ ለመጣ ግን የሥራ አስኪያጁ ዋነው አስፈላጊ ነገር ከበታቸቹ፣ ከእኩዮቹና ከላይ ተቈጣጣሪዎች ጋር እንዴት ያለ ግንኙነት መፍጠር እንዳለበት መረዳቱ እንደ ሆነ ተገዝቤአለሁ።

የሰብአዊ ግንኙነቶች መርሆዎች

በዓለማዊ አሠራር እኔነት ሲጉላ እናያለን። የእሁኑ ዘመን ትኩረት ደግሞ ለዎች ፍላጎቶችህን ያሟሉልህ ዘንድ ግንኙነቱን ለራስ ጥቅም ማዋል ሆኗል። ከዚህ በተቃራኒ፣ መጽሐፍ ቅዱሳዊ እቀራረብ የሌሎችን ፍላጎቶች በማሟላቱ ላይ ያተኩራል።

ግንኙነቶች ሁሉ በግላዊ ፍላጎቶች ዙሪያ ይሸከረከራሉ። እያንዳንዱ ሰው ከሌሎች ግለ ሰቦች ጋር ግንኙነቶችን በመመሥረት ብቻ የሚሟሉ ፍላጎቶች አሉት። ምንም እንኳ እዳም በውብ የዔድን መልክእምድራዊ እቀማመጥና ከፈጣሪ እምላኩ ጋር በሚደረግ ፍጹም መንፈሳዊ ግንኙነት እየተደለተ ቢኖርም፣ እግዚአብሔር ሰው ብቻውን ሊሆን አንደማይገባ ተናግሯል (ዘፍ 2+18)። እዳም

ከሌላ ሰው ጋር ግንኙነት በመመሥረት ብቻ ሊሟሉ የሚችሉ ፍላጎቶች ስለ ነበሩት ይህ አባባል እላስደነቀውም።

መሪው ለዎች ሌሎች ለዎችን እንደሚፈልጉና የግንኙነቱም ተግባር የፍላጎቶች መሟላት እንደ ሆነ ልብ ሊል ይገባዋል። መሪዎች ይህንን መሠረታዊ መርሕ ባለመረዳታቸው በቡድኖቻቸው ወይም በድርጅቶቻቸው ውስጥ የግንኙነት ችግሮች ተከሥተዋል።

አንድ ጊዜ አንድ የክርስቲያናዊ ድርጅት ፕሬዚዳንት፣ ከለዎች ይልቅ ከቍጥሮች ጋር መዛመዱ ይቀለጥል። ቍጥሮችን ከላትሁ የማደርገው ነገር ቢኖር ላጺሌን ማንሣት ነው። ከለዎች ጋር በማደርገው ግንኙነት ብላላት ምን እንደማደርግ አላውቅም ሲል አጫውቶኛል።

ከዚህ ሰው ሠራተኞች ጋር ከተደረገው ንግግር የሰውየውን ስሜት ለመገንዘብ ተችሏል። ጸሐፊው “ትጉ ሠራተኛና ለዐላማው የተሰጠ ሰው ነው። ነገር ግን እኛም ፍላጎቶች እንዳሉን የሚገነዘብ እይመስልም” ብላለች።

ለዎች ግንኙነቶችን ለመመሥረት የሚፈልጉት በሌሎች ለዎች ብቻ የሚሟሉ ፍላጎቶች ስላሏቸው ነው። ለምሳሌ የጠቀሰነው ፕሬዚዳንት ጸሐፊ እንደሚፈልግና ጸሐፊም ሥራ እንደምትፈልግ በመስማማታቸው የሥራ ግንኙነት ይጀምራሉ። ነገር ግን መልካም የሥራ ግንኙነት ለማድረግ ፕሬዚዳንቱም ሆነ ጸሐፊዋ ሌላ ሰው እንደሚያስፈልጋቸው መገንዘብ አለባቸው። እርሱ የእርሷን ችሎታ፣ እርሷ ደግሞ የእርሱን ድጋፍ ትፈልጋለች።

የፍላጎቶች መሟላት ግንኙነቶችን ይገነባል። መልካም የሥራ ግንኙነቶችን ለመመሥረትና ለማቆየት የሌሎችን ፍላጎቶች ማሟላቱ ወሳኝ ቁም ነገር ነው። መጽሐፍ ቅዱሳዊ የመሪነትና የሥራ እመራር መርሆዎች ለዎች ሥራዎቻቸውን በሚያከናውኑበት ጊዜ ፍላጎቶቻቸውን በማሟላቱ ላይ ያተኩራሉ። ክርስቲያን መሪ ይህንን ማድረግ ካልቻለ በግንኙነት ችግሮች ይሠቃያል።

የፍላጎቶች አለመሟላት ግንኙነቶችን ይሸረሸራል። የትዳር ጓደኛ ዋ ፍላጎቷን ከሚገባው በላይ በማሟላቱ ምክንያት ወደ ፍቺ ችሎታ የምታመራ ሌት የለችም። ባብዛኛው ችግሩ የሚከሠተው በፍላጎቶች አለመሟላት ነው። በድርጅቶችም ውስጥ ሁኔታው ተመሳሳይ ነው።

ሠራተኞች ከበላይ ተቈጣጣሪዎች ጋር የሚጣሉት ፍላጎቶቻቸው ስለማይሟሉላቸው ነው።

“ማኔጅመንቱ (ሥራ አመራሩ) ከሚገባው በላይ ፍላጎቶቻችንን እያሟላ ስለ ሆነ የሠራተኛ ማኅበር ማቋቋም አለብን!” ብሎ ስለ ተናገረ ሠራተኛ ለምሳሌ ታውቃለህ? የሠራተኛ ማኅበራት የሚቋቋሙት የካምፓኒዎቹ አመራር ፍላጎቶቻቸውን ለማሟላት እንደማይፈቅድ በማለባቸው ነው። የፍላጎቶች አለመሟላት ሁልጊዜም ተስፋ መቀረጥንና ጥላቻን ያስከትላል። በተቃራኒው የፍላጎቶች መሟላት ርካታን ያመጣል።

በድርጅቶች ውስጥ የሚገኙ የግንኙነት ዐደነቶች

በድርጅቶች፣ በጋብቻዎቻችን ሆነ በንደኝነቶች ውስጥ የሚገኙ ለብዛዊ ግንኙነቶች በአራት መሠረታዊ መልኮች ሲከፈሉ ይችላሉ - ትብብር - ብቃት - ጭቁና - መገለል። ብዙውን ጊዜ ሁሉም ግንኙነቶች ከትብብር ጀምረው ፍላጎቶች እስከተሟሉበት ጊዜ ድረስ እዚያው ይቆያሉ። ያልተሟሉ ፍላጎቶች ሲከሰቱ ግንኙነቱ ወደ በቀል ያመራል። በዚህ ጊዜ ሰውየው ወይም ቡድኑ ፍላጎቶችን ለማሟላት ሌላኛውን ለመቁጣጠር ይሻል። እንዲሁም ሌላውን ሲያሸንፍ የተለየ የግንኙነት ዐይነት ይበቅላል - ጭቁና። በዚህ የግንኙነት ስታይል ጨቋኙ ሌሎችን ለራሱ ፍላጎቶች ማሟያ ይጠቀማል። የተጨቋነው ወገን ፍላጎቶቹ የሚሟሉበት መንገድ እንደሌለ ሲገነዘብ ወደ መገለል የግንኙነት ዐይነት ያመራል። ይህም ግንኙነቱ ወዲያውኑ ወደሚያቆምበት የመለየት አቅጣጫ የሚመራ ይሆናል።

የትብብር ግንኙነቶች ገደቦች

አንድ ግንኙነት በሚጀምርበት ጊዜ በሚከተሉት ገጽታዎች በሚገለጹ የትብብር መልክ ይሠራል፡-

- የሌላኛውን ሰው ፍላጎቶች ለማሟላት የሚካሄድ የጋራ መስጠት
- ከራስ በላይ ለሌላው ሰው ትኩረት መስጠት
- የጋራ መከባበርና መተማመን
- ስጦታዎችን፣ ችሎታዎችንና ፈጠራን በጋራ መጠቀም
- ለችግሮች በጋራ መፍትሔን መሻት

- በግንኙነት ላይ ምርታማነት መጨመር
- ለግንኙነቱ በየገል መለጠት
- ግንኙነትን በቀጣይነት ማጠናከር

የሌላኛውን ሰው ፍላጎቶች ለማሟላት የሚካሄድ የጋራ መስጠት። በትብብር ላይ የተመሠረተ ግንኙነት ዐይነትና ባሕርይው በፊጽልስዩስ 2፥3-4 ላይ የተገለጸው ነው። “ለወገኔ ይጠቅማል በማለት ወይም በከንቱ ውዳሌ ምክንያት እንድ እንኳ አታድርጉ፤ ነገር ግን እያንዳንዱ ባልንጀራው ከራሱ ይልቅ እንዲሻል በትሕትና ይቀጠር፤ እያንዳንዱ ለራሱ የሚጠቅመውን አይመልከት፤ ለባልንጀራው እንጂ። የራሱ ወዳድነት ሐሳቦችንና ተግባራትን ለማስወገድ የሌሎችን ፍላጎቶች በማሟላት ተግባር ላይ ማተኮር አለበት።

ከራስ በላይ ለሌላው ትኩረት መስጠት። የትብብር ትኩረት በሌሎችና በፍላጎቶቻቸው ላይ ነው። ይህም ማለት የግንኙነቱ ዐላማ ፍላጎቶቻቸውን በማሟላት ሌሎችን ማገልገል ነው። በግንኙነቱ ውስጥ የሚገኘው ሰው ሁሉ ፊጽልስ 2፥3-4ን በተግባር የሚፈጽም ከሆነ፣ የእያንዳንዱ ሰው ፍላጎት ይሟላል።

በጋራ መከባበርና መተማመን። ሰዎች ፍላጎቶቻቸውን ለሚያሟሉላቸው ሰዎች አከብሮት ይሰጣሉ፤ ይተማመኑባቸዋልም። ስለ ሆነም፣ በትብብር ግንኙነት የሚሠሩ ሰዎች ለምምነት አላቸው። አንዱ በሌላው መኖር ደስ የሚለኝ ሲሆን ድብቅ ዐላማ ይኖረዋል ተብሎ የሚፈራ ሰው እስከዚህም በመካከላቸው አይኖርም።

ስጦታዎችን፣ ችሎታዎችንና ፈጠራን በጋራ መጠቀም። በትብብር ግንኙነት ከሥራ ጋር በተዛመዱ የሌሎች ፍላጎቶች ላይ ማተኮር ብቻ ሳይሆን፣ ሌሎች ሰዎች በግንኙነቱ ውስጥ ላሉት ተግባራት ችሎታቸውን፣ ስጦታቸውንና ፈጠራቸውን እንዲጠቀሙ ያስችላል። ሰዎች በትብብር ግንኙነት ውስጥ ከፍተኛ ተሳትፎ ስለሚኖራቸው የመገለል ስሜት አይጫናቸውም።

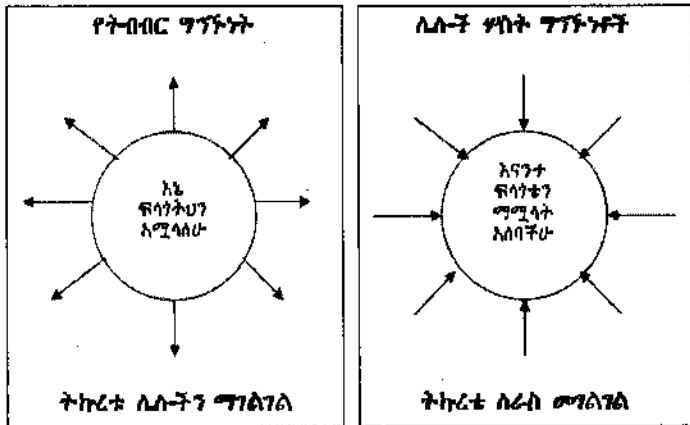
ለችግሮች የጋራ መፍትሔዎችን ማዘጋጀት። ችግሮች በሚከሰቱበት ጊዜ የግንኙነቱ ተሳታፊዎች ሁሉ መፍትሔዎችን በመፈለጉ ተግባር ውስጥ ይሳተፋሉ። የግንኙነቱ ተሳታፊዎች

የሌሎችን ፍላጎቶች በማሟላት ላይ ስለሚያተኩሩ ከሁሉም የተሻለ መፍትሔ ማምጣት ይቻላል።

በግንኙነት ላይ ምርታማነት መጨመር። የትብብር ግንኙነት ጤናማና ምርታማ ነው። እዚህ በግል ጥቅሞች ላይ የሚካሄድ ፀብ ስለሌለ፣ ብዙም ውጥረት አይኖርም። ጉልበት ሁሉ ፍላጎቶችን ለማሟላት ተግባር ይውላል። በመሆኑም፣ ሰዎች ግንኙነቱን በመጠበቅ ከፍተኛ ርካታን ያገኛሉ።

ለግንኙነቱ በየግል መስጠት። በጋራ መከባበርና መተማመን፣ የሰጠታዎችና ችሎታዎች አጠቃቀም፣ ብሉም የአፈጻጸም ለሜት ጉልቶ ስለሚታይ፣ ሰዎች ለግንኙነቱ ከፍተኛ በግል መስጠት ይኖራቸዋል። ይህም ማለት ግንኙነቱ በትብብር መልክ ለረዥም ጊዜ በቀጠለ መጠን ይበልጥ እየተጠናከረ ይሄዳል ማለት ነው።

የትብብር ግንኙነት ሌሎች እንዲያገለግሉን ከመሻት ይልቅ ሌሎችን በማገልገሉ ላይ ያተኩራል። ነገር ግን ሰዎች ሁልጊዜም በትብብር ግንኙነት አይኖሩም። አንድ ሰው ከተወሰነ ደረጃ ላይ ሲደርስ፣ “እሁን መሟላት የሚገባው ካንተ ይልቅ የእኔ ፍላጎት ነው” የሚል ሐሳብ ማስተናገዱ የማይቀር ነው። ይህ ከሌሎች ይልቅ የራሱን ፍላጎቶች የማስተናገዱ ርምጃ ለበቀል ግንኙነት መንገድ ይጠርጋል።



ሥዕል 7:- የትብብር ግንኙነት ብቻ በሌሎች ፍላጎቶች ላይ ሲያተኩር፣ የተቀሩት ሦስት በግል ፍላጎቶች ላይ ያተኩራሉ።

የብቀላ ግንኙነት ገዢዎች

የብቀላ ግንኙነት የሚጀምረው ራስ ወዳድነት ሌሎችን የማገልገል ባሕርይን በልጦ ሲሸሸረረው ነው። ሁላችንም የሌሎችን ፍላጎቶች ከማሟላት ይልቅ የራሳችንን ፍላጎቶች ለማሟላት (የራሳችንን መንገዶች ለመሻት) በመጣር በዚህ ግንኙነት ውስጥ እንዘፈቃለን።

ብዙውን ጊዜ እንደ ሰው ከትብብር ወደ ብቀላ የሚጓዘው ሰው በሆነ መንገድ ነው። በብቀላ ግንኙነት ውስጥ የሚከተሉት ነጥቦች ይካተታሉ፡-

- ሌሎች ለፍላጎትህ እንዲገዙ ለማድረግ መሞከር
- በሌሎች ላይ ጠንካራ ርምጃዎችን መውሰድ
- ሌላውን ሰው የራሱ ፍላጎቶች እንዳሉት ግለ ሰብ ሳይሆን፣ በመንገድህ ላይ እንደ ተጋረጠ መሰናክል መመልከት
- ለመጨቁን መጣር
- የማያቋርጥ ግጭት
- የኋላ ኋላ አሸናፊና ተሸናፊ

ሌሎች ለፍላጎትህ እንዲገዙ ለማድረግ መሞከር። በመጀመሪያዎቹ የብቀላ ግንኙነት ጊዜያት ሌሎች ለፍላጎትህ እንዲገዙ የማድረግ ሰው ጥረት ታካሂዳለህ። የተመኘኸውን ካላገኘ ህ ይበልጥ ጠንካራ ያሉ ርምጃዎች ትወስዳለህ።

በሌሎች ላይ ጠንካራ ርምጃዎችን መውሰድ። ወደዚህ ግንኙነት የገባ ሰው ይበልጥ ራስ ወዳድና ግልጽ እየሆነ በመምጣት ሌሎች ፍላጎቱን ያሟሰራት ዘንድ ጠንካራ ያሉ ርምጃዎችን ይወስዳል። ብዙውን ጊዜ መሪዎች የተመኙትን ለማግኘት የሥልጣናቸው በሕዝብ ላይ ጫና ያሳድራሉ።

በሌላውን ሰው ላይ የራሱ ፍላጎቶች እንዳሉት ግለ ሰብ ሳይሆን፣ በመንገድህ ላይ እንደ ተጋረጠ በመንገድህ ላይ መሰናክል መመልከት። እንደ ሰው ወደ ብቀላ ግንኙነት እየጠለቀ ሲገባ፣ የራስ ወዳድነቱ መጠን እያየለ ይሄዳል። በመጨረሻም ከእርሱ ጋር የማይስማማ ወይም ከምኞቱ ጋር የማይወግን ሰው ሁሉ እንደ

መሰናክል ይቈጠራል። በዚህ ጊዜ ለሌሎች ፍላጎቶች ግድ የለሽ አየህን ይመጣል።

ለመጨቁን መጣር። አንድ ሰው አንድ ጊዜ ሌሎችን ለፍላጎቶቹ መሟላት መሰናክል አድርጎ ከተመለከተ፣ በግንኙነቱ ውስጥ ያሉትን ሁሉ ለመቆጣጠርና ለመጨቁን ይጥራል። አዚህ ደረጃ ላይ ሲደርስ የሱ ፍላጎቶች ሐሳቦችና ሰሜቶች ከሁሉም በላይ አስፈላጊዎች መሆናቸውን ስለሚያምን ሌሎችን ለመጨቁን መጣሩ ፍትሐዊ አንደ ሆነ ያስባል። “ለእኔ ከሁሉም የተሻለው ለእናንተም ከሁሉም በላይ መልካም ነው” ወደሚለው አመለካከት ያመራል።

የማያቋርጥ ግጭት። ጭቁና አንድ ጊዜ ከተጀመረ የግጭት ወቅት ይከተላል። በዚህ ደረጃ ላይ በግንኙነቱ ውስጥ የሚገኙትን ለመቆጣጠር የሚሻ ሰው ተልእኮውን ለማሳካት መውተርተሩን ይቀጥላል፤ ሌሎችንም በመቆጣጠር ፍላጎቶቹን ለማሟላት ይፈልጋል።

የኋላ ኋላ አሸናፊና ተሸናፊ። በአንድ ወቅት ላይ አንድ ሰው በግንኙነቱ ውስጥ ጨቋኝ ጎይል ሆኖ ይወጣና የተቀሩት ሁሉ የእርሱን ፍላጎቶች እንዲያሟሉ ያደርጋል። በዚህ ጊዜ ግንኙነቱ ዐዲስ መልክ ይኖረዋል።

ኢየሱስ ብቀላን እንደሚከተለው ተቃውሟል፡-

“ዐይን ስለ ዐይን፣ ጥርለም ስለ ጥርስ እንደ ተባለ ለምታችኋል። እኔ ግን እላችኋለሁ፤ ከፋውን አትቃወሙ። ዳሩ ግን ቀኝ ጉንጭህን በጥፊ ለሚመታህ ሁሉ ሁለተኛውን ደግሞ አዘርለት። እንዲከሰህም እጆ ጠባብህም እንዲወስድ ሰሚወድ መጉናጸፊያህን ደግሞ ተውለት። ማንም ሰው አንድ ምዕራፍ ትሄድ ዘንድ ቢያስገድድህ፣ ሁለተኛውን ከእርሱ ጋር ሂድ። ለሚለምንህ ሰጥ። ከእንተም ይበደር ዘንድ ከሚወደው ፈቀቅ አትበል” (ማቴ 5+38-42)። ኢየሱስ፣ ሰዎች በአንተ መጉዳት ሲጠቀሙና አላግባብ ሲበዘብዙህ እንኳ ማገልገልህን ቀጥል! የሚል ይመስላል። ይህንን መርሕ ገቢራዊ አለማድረግ ወደ ብቀላና የኋላ ኋላም ወደ ጭቁና ይመራል።

የጭቁና ግንኙነት ገዢዎች

- አሸናፊው ተሸናፊውን ይቆጣጠራል
- የተሸናፊው ሰብእና ይታፈናል

- በጋራ መከባበር አይኖርም
- የተሸናፊው ፈጠራና ሌላውም ብቃቱ ጥቅም ላይ አይውልም
- ተሸናፊው ሌሎች በራሱ መንገድ እንዲመሩ ጥረት ወደማድረግ ይመለሳል
- ተሸናፊው የኋላ ኋላ የሁኔታውን ከንቱነት በመረዳት፣ ፍላጎቶቹን ለማሟላት ከመጣር ይታቀባል

አሸናፊው ተሸናፊውን ይቆጣጠራል። በጭቁና ግንኙነት ውስጥ ተቆጣጠሪ ለመሆን የታገለውና ያሸነፈው ውሳኔ ለጭ ይሆናል። በግንኙነቱ ውስጥ የሚገኙ ሌሎች ሠራተኞች ለጨቋኝ ግለሰብ ፍላጎቶችና ሐሳቦች ተገዢዎች እንዲሆኑ ይገደዳሉ።

የተሸናፊው ሰብእና ይታፈናል። የጭቁና ግንኙነት እያደገ ሲሄድ ጨቋኝ በግንኙነቱ ውስጥ የሚገኙ ሁሉ እርሱ እንደሚፈልገው ይሆኑለት ዘንድ ያስገድዳል። የሌሎችን አስተሳሰብ፣ ተግባርና ፈቃድ ለመቆጣጠር ከመሸቀዳደም በቀር ከእርሱ የሚቃረኑትን ሐሳቦች አይቀበልም። በመጨረሻም የተጨቁኑ ወገኖች የራሳቸውን ማንነት ትተው ጨቋኝ እንዲኖራቸው የሚፈልገውን ሰብእና ለመሳበስ ይገደዳሉ።

ጋራ መከባበር አይኖርም። ጨቋኝ የሚቆጣጠራቸውን ወገኖች ለለማያከብር እነርሱም አያከብሩትም። በዚህ ጊዜ አንዱ ለሌላው ፍላጎቶች አይጨነቅም።

የተሸናፊው ፈጠራና ችሎታ አያገለግልም። ጨቋኝ በግንኙነቱ ውስጥ ያሉትን ሰዎች ማክበሩን ሲያቆም፣ ስለ ፈጠራቸውና ችሎታቸው ባለማሰብ የራሱን ችሎታዎችና ፈጠራዎች ብቻ ያስፋፋል። እርሱንና ችሎታውን የማያራምደውን ሐሳብ ወይም ተግባር አይቀበልም።

የተሸናፊው ፍላጎቶቹ በራሱ መንገድ ብቻ እንዲመሩ በሌሎች ላይ ጫና የሚፈጥር ይሆናል። ይህ ግን አይሠራም። ይልቁንም በጨቋኝ ስተጨቋኞቹ መካከል ያለውን ችግር ያባብሳል። ብዙውን ጊዜ ጨቋኝ ተጨማሪ የተቃውም ጥረቶችን ለመከላከል በተጨቋኞቹ ላይ አንዳንድ ቅጣቶችን ይጥላል።

የተሸናፊው የኋላ ኋላ የሁኔታውን ከንቱነት በመረዳት፣ ፍላጎቶቹን ለማሟላት ከመጣር ይታቃባል። በዚህ ጊዜ ተጨቋኞቹ

የማይፈለጉ መሆናቸውን ተረድተው ይገለጻሉ። ሁልጊዜም ወደዚህ በዳሰ የግንኙነት መልክ የሚገቡት የተጨቁኑት ናቸው።

የመገሰጠ ግንኙነት ገጽታዎች

- ጨቋኝን በሐሳብ ማግለል
- የተግባቦት መቋረጥ
- የመተማመን መጥፋት
- የችግሮች አለመፈታት
- የፍላጎቶች አለማሟላት
- የአንዱ ለሌላው አለመጨነቅ
- የምርታማነት በከፍተኛ ደረጃ መቀነስ
- የግንኙነት መቋረጥ

ጨቋኝን በሐሳብ ማግለል። ይህ የመለየት ግንኙነት የመጀመሪያው ገጽታ ነው። የተጨቁኑ ወገኖች በሐሳባቸው ጨቋኝን ስለሚያገሉ የመለየት ግንኙነት ይጀመራል።

የተግባቦት መቋረጥ። ለዎች እርስ በርሳቸው በሐሳብ መገለል ከጀመሩ ተግባቦት ሊኖር አይችልም።

የመተማመን መጥፋት። የተግባቦት መቋረጥ አስተሳሰቦችን ከጥያቄ ውስጥ በመከተት ጥላቻን ይጨምራል። በዚህ ጊዜ እያንዳንዱ ጣቱን ወደ ሌላው እየጠቁመ መሟገት ይጀምራል።

የችግሮች አለመፈታት። ለችግሮቹ ኅላፊነት የሚወስድ ወገን ባለመኖሩ፣ የመፍትሔ ሐሳቦች ቢቀርብ እንኳ ተቀባይነት አያገኝም።

የፍላጎቶች አለመሟላት። የፍላጎቶች አለመሟላት ግለ ሰቦች ይበልጥ ለራሳቸው እንዲያስቡና ተስፋ እንዲቈርጡ ያደርጋል።

የአንዱ ለሌላው አለመጨነቅ። ለዎች ራስ ወዳድ እየሆኑ ሲመጡ ለሌሎች ለዎች ፍላጎቶች ግድ አይኖራቸውም። ግንኙነቱ እየፈራረሰ ሲሄድ እያንዳንዱ ግለ ሰብ ለራሱና ላልተሟሉት ፍላጎቶቹ በመጨነቅ የሌሎችን ጉዳይ ይዘነጋል። ግለ ሰቡ በራሱ ላይ

ስለሚያተኩር ራስ ወዳድነቱ በግንኙነቱ ውስጥ የሚገኙትን ወገኖች እየጉዳ መሆኑን ሊመለከት አይችልም።

የምርታማነት በከፍተኛ ደረጃ መቀነስ። ይህ ፍላጎቶች የማይሟሉበትና ተግባቦት የተቋረጠበት ወቅት በመሆኑ ምርታማነት በከፍተኛ ደረጃ ይቀነስና ጭንቀት ስፍራውን ይተካል።

የግንኙነት መቋረጥ። በጋራ መስጠት የሌለውን ፍላጎቶች ለማሟላት ታስቦ የተጀመረው ግንኙነት ራስ ወዳድነት የግለ ሰቦችን አመለካከት በሚቈጣጠርበት ጊዜ ለመቋረጥ መቻሉ አላዛኝ ነገር ነው። በሌላው ጉዳት የራስን ፍላጎቶች ለማሟላት መፈለግ ዋነኛ የግንኙነቶች ገዳይ ነው። የትብብርን ግንኙነት ገጽታዎች ከመገለል ግንኙነት ገጽታዎች ጋር በማነጻጸር የመጨረሻውን ውጤት መመልከት ይቻላል።

ግንኙነቶችን ወደ ተብብር መመለስ

የግንኙነት ችግሮች በማንም ሕይወት ውስጥ ይከሰታሉ። ስለ ሆነም የእነዚህን ችግሮች መነሻዎች ተረድቶ ወደ ተብብር እንዴት መመለስ እንደሚቻል ማወቁ አስፈላጊ ነው። ብዙ ክርስቲያኖች መንፈሳዊ ለው የግንኙነት ችግሮች አያጋጥሙትም ብለው በማሰብ ይሳሳታሉ። አንድ ለው እንደዚህ ባለ ችግር ውስጥ ከገባ በላል ክርስቲያን አይደለሁም ብሎ እንዲጨነቅ የሚያደርግ በመሆኑ የዚህ ዐይነቱ አስተሳሰብ አደገኛ ነው።

ብዙውን ጊዜ ክርስቲያኖች ችግሮቻቸውን በግልጽ አውጥተው መፍትሔ ከመፈለግ ይልቅ አምቀው ለማቁየት ይሞክራሉ። ነገር ግን ከችግሩ በላይ ችግሩን ማመቁና ይህ የሚያስከትላቸውን ውጤቶች አለመገንዘብ የአለመብሰል ውጤቶች መሆናቸውን ማወቅ ጠቃሚ ነው። በላል ለው ችግሮች ሊያጋጥሙት በመጋፈጥ መፍትሔ ለማግኘት ይጥራል። በሌላ በኩል፣ ያልበሰለ ለው ችግሮችን ቸል ለማለትና መፍትሔ ላለመሻት ይሞክራል።

ይህ መንፈሳዊ ርምጃ አይደለም። ክርስቶስ፣ “መባህን በመሠዊያ ላይ ብታቀርብ፤ በዚያም ወንድምህ አንዳች በአንተ ላይ እንዳለው ብታስብ፤ በዚያ በመሠዊያው ፊት መባህን ትተህ ሂድ፤ አስቀድመህም ከወንድምህ ጋር ታረቅ፤ በኋላም መጥተህ መባህን አቀርብ ብሏል” (ማቴ 5+23-24)።

በለሆነም፤ ግንኙነቱ ከትብብር መልክ ፈቀቅ ባለበት ቅጽበት የሚከተሉትን ርምጃዎች መውሰዱ አስፈላጊ ነው፡-

- በጊዜው ያለህን የግንኙነት ዐይነት አምኑ ተቀበል (ያዕ 5+16)
- ራስ ወዳድነትህ ኅጢአት መሆኑን በመገንዘብ እግዚአብሔርና የጉዳዩ ተሳታፊዎች ይቅር እንዲሉህ ጠይቅ (ቄላ 3+13፤ ማቴ 6+14-15)፡፡
- የትብብርን ግንኙነት ለመመሥረት ወሰን (ፊልጶ 2+3-4)፡፡
- ተግባርህን በፍቅር መሥራት ጀምር (1ቆሮ 13+4-7)፡፡
- በግንኙነቱ ውስጥ ሰላሉት ሰዎች እግዚአብሔርን ማመስገን ጀምር (1ተሰ 5+18፤ ያዕ 1+2-4)፡፡

እነዚህን ርምጃዎች መውሰዱ ብዙም አይቀልም፡፡ ይሁንና፤ እግዚአብሔር ግንኙነቶችን ወደ ትብብርና ምርታማ ደረጃ ለመመለስ እነዚህን መርሆዎች እንደ ለጠን መገንዘብ ተገቢ ነው፡፡

በጊዜው ያለህን የግንኙነት ዐይነት አምኑ ተቀበል፡፡ እርስ በርሳችሁ በኅጢአታችሁ ተናዘዙ (ያዕ 5+16)፡፡ ግንኙነቶችን ለማደስ ይህ የመነሻ ነጥብ ነው፡፡ አንድ ሰው ለችግሩ ያበረከተውን አስተዋፅኦ በመገንዘብ ለሕተቱን አምኖ ካልተቀበለ ግንኙነቱን ማሻሻል አይቻልም፡፡

ችግሩ ብዙውን ጊዜ የሚቀለን የራሳችንን ባይሆን የሌሎችን ድክመት ማየቱ ነው፡፡ ኢየሱስ፤ “እንዳይፈረድባችሁ አትፍረዱ፡፡ በምትፈርዱበት ፍርድ ይፈረድባችኋል፤ በምትሰፍሩበትም መሰፈሪያ ይሰፈረባችኋል፡፡ በወንድምህ ዐይን ያለውን ጉድፍ ስለምን ታያለህ? ወይም ወንድምህን፡- ከዐይንህ ጉድፍ ላውጣ ፍቀድልኝ እንዴትስ ትለዋለህ? እነሆም፤ በዐይንህ ምስሶ አለ፡፡ አንተ ግብዝ፤ አስቀድመህ ከዐይንህ ምስሶውን አውጣ፤ ከዚያም በኋላ ከወንድምህ ዐይን ጉድፍን ታወጣ ዘንድ አጥርተህ ታያለህ” ብሏል (ማቴ 7+1-4)፡፡

በዚህ ምንባብ ክርስቶስ ሌሎችን ከመተቸት ይልቅ የራሳችንን ለሕተቶችና ድክመቶች በአጽንኦት እንድንመለከት በግልጽ ቋንቋ

መክርናል፡፡ ወደ ትብብር ግንኙነት ለመመለስ ይህ የመጀመሪያው ርምጃ ነው፡፡

ራስ ወዳድነትህ ኅጢአት መሆኑን ተገንዝቦ! እግዚአብሔርና የጉዳዩ ተሳታፊዎች ይቅር እንዲሉህ ጠይቅ፡፡ በቄላስይስ 3+13 እና በማቴዎስ 6+14-15 እርስ በርሳችን ይቅር እንድንባባል ተነግሮናል፡፡ ሌሎችን ይቅር ልንልና ይቅርታም ልንጠይቅ ያሻል፡፡ የሚያሳዝነው ነገር ይቅርታ መጠየቅ አጅግ ከባድ ከሆኑት ነገሮች አንዱ መሆኑ ነው፤ በተለይም እኛ ትክክል ነን ብለን የምናስብ ከሆነ ያለችግራል፡፡

የትብብር ግንኙነት ለመመሥረት ወሰን፡፡ መጀመሪያ ስለ ትብብር ግንኙነት ለገነጋገር ፊልጶስይስ 2+3-4ን ጠቅለናል፡፡ የትብብር ግንኙነትን የሚያፈርሰው የዚህ ጥቅስ ሐሳብ መጣስ እንደሆነ መገንዘብ አስፈላጊ ነው፡፡ ግንኙነቱን ወደ ትብብር የሚመልሰውም የዚህ መርሕ ተግባራዊ መሆን ነው፡፡

1ቆሮንቶስ 13+4-7ን ተግባራዊ ማድረግ ጀምር፡፡ ይህ ምንባብ ተግባራዊ ፍቅርን በመግለጽ፤ ከራስ ይልቅ በሌሎች ላይ ማተኩርን ያበረታታል፡፡ ተግባርህ ካልተለወጠ ተጸጽቻለህ ማለቱ ብቻ አይበቃም፡፡ ይህ ምንባብ ለሌሎች ሊኖረን የሚገባውን አመለካከት ያሳያል፡፡ ታጋሽና ቸር መሆን እንጂ ቀናተኛነትና ምቀኝነት፤ ጉረኛና ዕቡይ፤ እብሪተኝነት ወይም ራስ ወዳድነት ወይም ብልግና ማሳየት አይገባንም፡፡

በግንኙነቱ ውስጥ ሰላሉት ሰዎች እግዚአብሔርን ማመስገን ጀምር፡፡ ከሰዎች ጋር ዘወትር ተለማምቶ መኖር ቀላል አይደለም፡፡ በተደጋጋሚ ለለሚያበላጩን ገለል ማለቱን እንመርጣለን፡፡ ይሁንና ብረት ብረትን እንደሚለል ለውም ለሰው አስፈላጊ መሆኑን መገንዘብ ይኖርብናል (ምላሌ 27+17)፡፡ ብለጭቱ የራሳችንን የባሕርይ ችግሮች ሊያመለክት እንደሚችል ልብ ማለቱ ጠቃሚ ነው፡፡ መከራ ወደ ፍጹምነት ለለሚወስድ መጠላት የላባትም (ያዕ 1+2-4)፡፡ ስለ ሆነም፤ የግንኙነት ችግሮች ቢኖሩም እንኳ፤ ስለ ሰዎች እግዚአብሔርን ማመስገን ይቻላል፡፡

በመጨረሻም ግንኙነት የሚረዱ መርሆች

የትብብር ግንኙነትን ይዞ ለመቀጠል የሚከተሉትን መርሆች ተግባራዊ ማድረግ ጠቃሚ ነው፡-

ሰውየውን ሳይሆን ችግሩን ተቃወም። ለዎች ፍላጎታችንን ሳያሟሉ ሲቀሩ ከችግሩ ይልቅ ለዎቹን ወደ መቃወሙ እናዘነብላለን። ከችግሩ ይልቅ ለዎችን ከተቃወምህ (ካጠቃህ) ግንኙነቱን ከትብብር ወደ ብቀላ ትገፋፋዋለህ።

ለሜቶችህን በተግባራት ሳይሆን በቃላት ግለጽ። የሚለማህን በትክክል ሳትገልጽ ለሜቶችህን በሁኔታዎች ካንጸባረቅህ ለዎች በተሳሳተ መንገድ ሊረዱህና ተጨማሪ የስሜት መጉዳት ሊያደርሱብህ ይችላሉ።

ከመፍረድ ይልቅ ይቅር በል። ቂም ከመያዝ ይልቅ የበደሉህን ይቅር በል።

ከምትወስድ ይልቅ ለመስጠት ራሱን አስለምድ። ይህ ለትብብር ግንኙነት ዋነኛና ወሳኝ ነው። የሌሎችን ፍላጎት በማሟላቱ ላይ ካተኩርህ እነርሱም የእንተን ፍላጎት ያሟላሉ።

በመጨረሻም፣ በሮሜ 12፡9-21 ላይ ያለው ምክር ከሰብእዊ ግንኙነቶች እንፃር ለክርስቲያናዊ ባሕርይ አርአያነት ያለው መሆኑን ማጤኑ መልካም ነው። በዚህ ክፍል ፍቅር እውነተኛ መሆን እንዳለበት ተገልጾልኝ። ክርስቲያኖች የሰዎችን ፍላጎቶች ሊያሟሉ እንደሚገባና ሲለደዱ እንኳ መበቀል እንደሌለባቸው ተመልከቷል።

ተዛምዶ

1. በዚህ ምዕራፍ ውስጥ የቀረቡትን አራት የግንኙነት ዓይነቶች ከልሰና በአሁኑ ጊዜ ምን ዐይነት ግንኙነት እንዳለህ ገምግም።
2. ፊልጵስፎስ 2፡3-4ን አሰላለል። በሥራ በታ፣ በቤት፣ በቤተ ክርስቲያንና በጎረቤት የሰዎችን ፍላጎቶች ይበልጥ የምታሟላባቸውን መንገዶች ዘርዝር።
3. ከሰዎች ጋር ባለህ ግንኙነት ደካማ ጉኖችህን ለይተህ ከተረዳህ በኋላ በዚህ ምዕራፍ ወደ ትብብር ግንኙነት ለመመለስ የቀረቡትን ርምጃዎች ተግባራዊ አድርግ።

“የእሳት አደጋ ማጥፊያ ድርጅት ምክትል ፕሬዚዳንት ነኝ። ጊዜውን የማሳልፈው በድርጅቱ ውስጥ እየተራራጥሁ የእሳት አደጋ በመከላከል ነው። ይህ እኛ የምናቅደው ሳይሆን በድንገት የሚከሰት ነው ሲል እንዱ የሚሲዮን ድርጅት ረዳት ፕሬዚዳንት ለለ ሥራው ገለጻ አደረገልኝ።

የመጨረሻው አረፍተ ነገር በጣም እውነት ነው፤ ምክንያቱም ያልታቀዱ ነገሮች በድንገት ይከሰታሉ። ችግሩ እነዚህ በድንገት የሚከሰቱ ነገሮች ለድርጅቱ ጉጂዎች ሆነው መገኘታቸው ነው።

ተገቢውን ዕቅድ አለመከተሉ ለግለሰቦችና ለድርጅቶች መጓተት ከፍተኛ አስተዋፅኦ እለው። እንደ ሚሲዮን ድርጅቱ ረዳት ፕሬዚዳንት ሁሉ ለዎች ቀደም ሲል የታቀደውን ተግባር ማከናወን ሳይችሉ በየጊዜው የሚከሰቱትን ችግሮች ለማስወገድ ሊጥሩ ይኖራሉ።

መጽሐፍ ቅዱስ ግን እንዲህ ይላል፤ “ቤት (ድርጅት) በጥበብ ይሠራል፤ በማስተዋልም ይጻናል፤ በዕውቀት ከከበረውና ካማረው ሀብት ሁሉ ጓዳዎች ይሞላሉ” (ምላ 24፡3-4)።

እንድ የሚሲዮን ድርጅት በግልጽ የተቀመጠ ተግባር እለው። ክርስቶስ፣ “ወደ ዓለም ሁሉ ሂዱ፤ ወንጌልንም ለፍጥረት ሁሉ ከበኩ ብሏል (ማር 16፡15)። ከ2000 ዓ.ም. በኋላ በዓለም ሁሉ 7 ቢሊዮን ሰዎች ይኖራሉ ተብሎ ይገመታል። በመሆኑም በየዓመቱ ለሺኑት ሚሊዮን ሰዎች ወንጌል ሊመለከርላቸው እንደሚገባ መገንዘብ ይቻላል።

እንዲህ ዐይነቱ ጉዳይ የድርጅቱን ጉዳዮች እንደ እመጣጣቸው በማስተናገድ (እሳት በማጥፋት) ብቻ ሲከናወን አይችልም። ክርስቲያናዊ ድርጅቶች መሪዎች ዓለምን በወንጌል ለመድረስ ውጤታማ የዕቅድ ስልቶች መጠቀም ይኖርባቸዋል።

መጽሐፍ ቅዱስ ስለ ዕቅድ ብዙ የሚለው አለው። ዕቅድ እንዴት ተግባራዊ እንደሚሆንም ብዙ መርሐዎችን ይለጣል። ስለ ሆነም፤

ክርስቲያን መሪ ወይም ሥራ አስኪያጅ ፕሮጀክቶችንና የእግዚአብሔርን ተግባራት ለማክናወን የሚረዳውን መርሕ ለማግኘት ወደ እግዚአብሔር ቃል ሲመለስ ያሻል።

የዕቅድ ትርጉም

ዕቅድ የአንድን ፕሮጀክት አጠቃላይ ዐላማ፣ የሚከናወኑት ተግባራት፣ ቅደም ተከተላቸውንና ለአፈጻጸም የሚያስፈልጉትን ገንዘብ፣ ቁሳቁስና የሰው ንግድ ሰይፍ ማወቅንና ለአፈጻጸማቸው መርሕ ግብርን ማውጣት ያካትታል። ከእነዚህ መካከል አንዱ ቢጉድል የዕቅዱ ፍሬያማነት አጠራጣሪ ይሆናል።

መነሻ ነጥብ፤ እግዚአብሔር ስንት ዐላማ ስለው

የአንድ ክርስቲያን መሪ የዕቅድ ሂደት እግዚአብሔር ለሕዝቡና ለክርስቲያናዊ ድርጅቶች ዐላማ እንዳለው ክመገንዘብ የሚነሣ በመሆኑ የተለየ ነው። “ለእናንተ የማስባትን ሐሳብ እኔ አውቃለሁ። ፍጻሜና ተስፋ አሰጣችሁ ዘንድ የሰላም ሐሳብ ነው እንጂ የክፉ ነገር አይደለም” (ኤር 29+11)። “አስተምርሃለሁ። በምትሄድበትም መንገድ አመራሃለሁ፤ ዐይኖቼን በእንተ ላይ አጠናለሁ” (መዝ 32+8)። “በሆድህ ሳልሠራህ ዐውቁሃለሁ፤ ከማሕፀንም ሳትወጣ ቀድሼሃለሁ” (ኤር 1+5)። ከእነዚህና ከሌሎችም ምንባቦች እንደምንመለከተው እግዚአብሔር ለሕዝቡ ዕቅድ አለው። ስለሆነም፣ በዕቅድ ውስጥ የመጀመሪያው ርምጃ ይህንኑ አውነት ማወቅና የእግዚአብሔርን ምሪት መሻት ነው።

አንዳንድ ግሰ ሰዎች እግዚአብሔር ለሰዎችና ለድርጅቶች ዕቅድ ያለው የመሆኑን አውነታ ምክንያት በማድረግ ከማቀድ የሚሰንፉባቸውም አጋጣሚዎች አሉ። የአንድ ቤተ ክርስቲያን የቦርድ ሲቀ መንበር ማቀድ ገጢነት መሆኑን ነግሮኛል። ለምን ዐቅዳለሁ? እግዚአብሔር ሁሉን እንደሚቁጣጠር ስለማውቅ ዝም ብሎ አምነዋለሁ ሲል ሐሳቡን ገልጾልኛል። የእኔ ጥያቄ ደግሞ፣ ምኑን ነው የምናምነው? የሚል ነው።

በሌላ በኩል፣ አንዳንድ ክርስቲያን መሪዎች ሁሉንም ነገር እነርሱው ማድረግ ያለባቸው ይመስላቸዋል። እያንዳንዱን ዝርዝር ጉዳይ ከማቀድ ዐልፈው ውጤቶችንም ለማምጣት ይጥራሉ። በክርስቲያናዊ ድርጅቶች እንዲህ ዐይነት አስተሳሰብ ብዙም ጠቃሚ አይደለም። ጳውሎስ፣ “እኔ ተከልሁ፤ አጽሎስም አጠጣ፤ ነገር ግን

እግዚአብሔር ያሳድግ ነበር” (1ኛቆሮ 3+6) ሲል ሁኔታውን በግልጽ አስቀምጦአል።

አንድ ክርስቲያን መሪ ድርሻው እግዚአብሔር የሚፈልገውን ተግባር መፈጸምና ሰውጤቶቹ እርሱን መተማመን እንደ ሆነ ሲገነዘብ ያሻል። መጽሐፍ ቅዱስ እንደሚለው፣ በሰው ልብ ብዙ ሐሳብ አለ፤ የእግዚአብሔር ምክር ግን እርሱ ይጻናል (ምሳሌ 19+21)።

ዕቅዶችን ለመረዳም የሚያስችል የእግዚአብሔር ኅዳዕ ነው

ክርስቲያኑ መሪ እግዚአብሔር ዐላማ እንዳለው ከተገነዘበ በኋላ፣ ቀጣዩ ርምጃ ዕቅዱን ለመፈጸም እግዚአብሔር የገይሱ ምንጭ መሆኑን ማወቁ ነው። ይህ መርሕ በዕብራውያን 11+32-34 ተንጸባርቆአል። “ስለ ጌዴዎንና ስለ ባርቅ፣ ስለ ሳምሶንና ስለ ዮፍታሔም፣ ስለ ዳዊትና ስለ ሳሙኤልም፣ ስለ ነቢያት እንዳልተርክ ጊዜ ያጥርብኛል። እነርሱ በእምነት መንግሥታትን ድል ነሡ፤ ጽድቅን አደረጉ፤ የተሰጠውን የተስፋ ቃል አገኙ፤ የአንበሶችን አፍ ዘጉ፤ የአሳትን ንግድ አጠፉ፤ ከሰይፍ ስለት አመለሙ፤ ከድካማቸው በረቱ፤ በጦርነት ንግዳቸው ሆኑ፤ የባዕድ ጭፍሮችን አባረሩ”።

ብዙዎች ዕቅዶች እላይ በተጠቀሱት በውጤቶቹ ላይ አተኩረው እንደነበር አያጠራጥርም። ከዚህ ምንባብ እንደምንረዳው ግን ዕቅዶች የተመሠረቱት እግዚአብሔር ውጤቶችን እንደሚያመጣ በማመን ነበር። “የሰው ልብ መንገዱን ያዘጋጃል። እግዚአብሔር ግን አካሄዱን ያቀናሰታል” ምሳሌ 16+9። ስለሆነም፣ ክርስቲያን መሪ እግዚአብሔር ዕቅድ እንዳለው በመገንዘብ በጸሎት መሻት አለበት። ዕቅዱ ተግባራዊ ሲሆን ደግሞ ሰውጤቶቹ በእግዚአብሔር መታመን ይኖርበታል።

ዕቅድ ዐላማውን ለይቶ ከመቅረጽ ይጀምራል

ቀደም ሲል ዕቅድ የአንድን ፕሮጀክት አጠቃላይ ዐላማ፣ የሚከናወኑትን ተግባራት፣ ቅደም ተከተላቸውንና ለአፈጻጸም የሚያስፈልጉትን የገንዘብና የሰው ንግድ ሰይፍ ማወቅን እንደሚያካትት ተገልጿል። የዚህ ትርጉም የመጀመሪያው ክፍል ዐላማውን ለይቶ ማወቅ ሲሆን፣ ዕቅዱ የሚንደረደረው ከዚህ ተነሥቶ ነው።

ዐላማ “ለምን” በሚል ጥያቄ ላይ ያተኩራሉ።

- ለምን ያስፈልጋል?
- ለምን በዚህ ኅላፊነት ውስጥ እንባለሁ?
- እነዚህ ነገሮች እንዲከናወኑ ለምን እንፈልጋለን?
- ይህ ከሁሉ ነገር ቅድሚያ የሚለጠው ለምን ሆነ?

ዐላማን መግለጹ ለዎች ለትብብር እንዲነሣሁ ያደርጋል። ኢየሱስ ሁልጊዜ ለዎችን ያነሣ የነበረው ለሥራ ወይም ለዕቅድ ሳይሆን ለዐላማ ወይም ለተለየ ግብ ነበር። ለምሳሌ ኢየሱስ አገልግሎቱን የጀመረው ደቀ መዛሙርቱ እንዲሆኑ ለጠራቸው፤ “በኋላዬ ኑና ሰዎችን እጥማጀች እንድትሆኑ አደርጋችኋለሁ” በማለት ነበር (ማቴ 4+19)።

ኢየሱስ ለሚከተሉት ሰዎች ዐላማውን በግልጽ ተናግሯል። አገልግሎቱን የፈጸመው ዐላማው እንዴት መፈጸም እንዳለበት እንዳንድ ዝርዝር ጉዳዮችን በመግለጽ ነበር፤ “ሂዱ እሕዝብን ሁሉ ደቀ መዛሙርት አድርጓቸው” (ማቴ 28+19)። ነህም ለሥራ ተባባሪዎቼ የኢየሩሳሌምን ቅጥር የመሥራቱን ዐላማ ገልጻላቸዋል። “እኔም፡- እኛ ያለንበትን ጉስቁልና፤ ኢየሩሳሌም እንደ ፈረሰች፤ በሮችዋም በእሳት እንደ ተቃጠሉ ታያላችሁ፤ እሁንም ከእንግዲህ ወዲህ መሣለቂያ እንዳንሆን ኑና የኢየሩሳሌምን ቅጥር እንሥራ አልጓቸው” (ነህ 2+17)።

እግዚአብሔር ኖኅ መርከብ እንዲሠራ በነገረው ጊዜ ዐላማውን ገልጸለታል (ዘፍ 6+9-22 እንብብ)። በሌላ አገላለጽ፤ ለምን? የሚሉትን የኖኅን ጥያቄዎች መልሶአል። ይህ መርሕ በመጽሐፍ ቅዱስ ውስጥ ከዳር እስከ ዳር ተመልክቶአል። ይሁንና፤ እንደ ጠቃሚ የዕቅድ ሂደት የተወለደበት ጊዜ እምብዛም ነው።

ዕቅድ ከባድ ሥራ ስለ ሆነ ተስፋ ሊያስቁርጥ ይችላል። ለዚህም ነው የሥራውን ወይም የፕሮጀክቱን አጠቃላይ ዐላማ በመለየት የዕቅዱን ሂደት መጀመር የሚያስፈልገው። ከፍተኛ የዐላማ ጽናት ለዕቅድ ራሳችንን እንድንለጥ ያደርገናል። ዐላማው ግልጽ ግንዛቤ ካላገኘ የሥራው ተሳታፊዎች “ትርፉ ድካም ነው” ብለው ሊያስቡ ይችላሉ።

እንደ ጊዜ እንደ የቤተ ክርስቲያን ቦርድ አባል ስለ ዓመታዊ የዕቅድ ስብሰባዎች የሚከተለውን ብሏል፤ “ለምን እንደምንለባለብ አይገባኝም። የምናደርገው ነገር ቢኖር ስናከናውን የቁየነውን ተግባር መወለን ብቻ ነው። ችግሩ ይህን ሁሉ ፕሮግራም ቀድሞውኑ ለምን እንደ ጀመርን የሚያውቅ ሰው የለም”።

የሚያሳዝነው ብዙ የዕቅድ እውጪ ስብሰባዎች ዐላማዎቻቸውን በግልጽ እያስቀምጡም። የእንደ ተግባር ዐላማ በግልጽ ካልተቀመጠ ደግሞ ሥራው ሳይታወቅ የሚካሄድ ልማዳዊ ድግግሞሽ ይሆናል። ስለሆነም፤ እያንዳንዱ የዕቅድ እውጪ ስብሰባ፤ “ይህንን የማደርገው ለምንድን ነው?” የሚለውን ጥያቄ ከመመለስ ሊነሣ ይገባል። ዐላማው ለዚህ ጥያቄ የሚለጠው ምላሽ ነው። ዐላማው ትክክለኛ ፍላጎት የሚያሟላ ከሆነ ሰዎች ለሥራው ይተባበራሉ።

የተፈጸመውን ዕቅድህን (ትዕምህን) የሚያሳዩ ራስዎ ይነርዙ

ራስዎ፤ ይኸውም የተፈጸመው ዕቅድ ምናባዊ ሥዕል፤ ተግባርንና ፈጠራን ያነሣሃል። እንደ ዐላማው ሁሉ ራስዎም ለዎች ለፕሮጀክቱ ተግባራዊነት ራሳቸውን እንዲለጡ ያነሣሃል። በተጨማሪም የቡድን እንድንትና ግላዊ ግንዛቤ በማሳደግ ዐላማውን ለማሳካት የሚፈለገውን ሀብትና የሰው ኀይል ፍትሐዊ ያደርጋል።

ዳዊት ኅልያድን ከመግጠሙ በፊት ውጤቱን ተገንዘቦ ነበር። “እንተ ለይፍና ጦር፤ ጭሬም ይዘህ ትወጣብኛለህ፤ እኔ ዛሬ በተገዳደርኸው በእስራኤል ጭፍሮች አምላክ ስም በሰራዊት ጌታ በእግዚአብሔር ስም እመጣብሃለሁ። እግዚአብሔር ዛሬ እንተን በእጄ አሳልፎ ይለጣል፤ ራስህንም ከአንተ እነሣዋለሁ፤ የፍልስጥኤማውያንን ሰራዊት ራሶች ለሰማይ ወፎችና ለምድር አራዊት ዛሬ እስጣለሁ። ይኸውም ምድር ሁሉ በእስራኤል ዘንድ አምላክ እንዳለ ታውቅ ዘንድ . . . ነው” (1ኛ ሳሙ 17+45-46)።

ዳዊት ወደ ጦርነቱ ከመግባቱ በፊት የመጨረሻ ውጤቱን በምናብ መመልከቱ በኅልያድ ላይ ጥቃቱን ለመለንዘር እንዲያቅድና ዕቅዱን ተግባራዊ ለማድረግ የሚያስፈልጉትን ደረጃዎች እንዲወስን ረድቶታል።

የተጨማሪም፤ ዳዊት ከኅልያድ ጋር የሚያደርገውን ጦርነት ዐላማ እንደሚያውቅ አመልክቷል፤ “ይህም ጉባኤ (እስራኤል) ሁሉ እግዚአብሔር በለይፍና በጦር የሚያድን እንዳይደለ ያውቅ ዘንድ

ነው” (ቍ 47)። የጦርነቱን ዐላማ ማወቁ ዳዊትን ለተግባር እነሣሥቶታል። ምንም እንኳን የዕቅዱን ርምጃዎች የሚወስደው ዳዊት ቢሆንም ለውጤቱ በእግዚአብሔር እንደ ተማመነ ግልጽ ነው።

ተጨማሪ ሊሆኑ የሚችሉ ተግባራትን ንደዩ

በዕቅድ ሂደት ቀጣዩ ርምጃ ተጨባጭ ሊሆኑ የሚችሉ ተግባራትን መንደፍ ነው። ይህም በተጨባጭ ምን እንደሚሠራ፣ ምን ያህል እንደሚሠራና መቼ እንደሚፈጸም ይነግረናል። እንደ ተጨባጭ ተግባር ለአሠራር ያመች ዘንድ ሊለካ የሚችል መሆኑን ማረጋገጡ አስፈላጊ ነው።

የኢየሩሳሌም ቅጥር ዳግም ግንባታ ከመጀመሩ በፊት ንጉሥ አርጤክስስ ነህምያን የጠየቃቸው ሁለት ጥያቄዎች ዐላማውን ለመቅረጽ አስፈላጊዎች ነበሩ፤ ምን ትለምነኛለህ? (ነህ 2+4)። መንገድህ አስከ መቼ ድረስ ይሆናል? (ቍ 6)። እነዚህ ጥያቄዎች ተጨባጭ ተግባሩን ምን? ምን ያህል? መቼ? በሚሉ ጥያቄዎች ዙሪያ ለመግለጽ አገልግለዋል። ይህም ማለት ዕቅዱ ሊለካ የሚችልበት አቅጣጫ መያዙን ያሳያል።

ሊለኩ የሚችሉ ተጨባጭ ተግባራት ከሌሉ አንድ ድርጅት አፈጻጸሙን የሚገመግምበት መንገድ አይኖረውም። ለምሳሌ፤ ቤተ ክርስቲያን የሚከተለውን ተጨባጭ ተግባር ነድፋለች እንበል፡- “ለወንጌል ሥርጭት ተጨማሪ ገንዘብ እናለባለባለን።” ይህ በተገዢው መንገድ ሊገመገም ለሰማይቻል በጥሩ ሁኔታ የተገለጸ ተጨባጭ ተግባር አይደለም። ተጨባጭ ተግባሩ ገንዘብ ስለ ማስባለብ ይነግረናል፤ ምን ያህል ገንዘብ፣ መቼ እንደሚለበለብ ግን አያሳይም።

ተጨባጭ ተግባሩን የሚለካ ለማድረግ እንደሚከተለው ማስቀመጥ ይቻላል፤ በዚህ ዓመት መቼ፣ ካለፈው ዓመት በ20 በመቶ የሚበልጥ (ምን ያህል)፣ ገንዘብ (ምን) ለወንጌል ሥርጭት እናለባለባለን። አሁን ድርጅቱ ምን ያህል ገንዘብ ለምን ያህል ጊዜ ለወንጌል አገልግሎት እንደሚለበለብ ለሰሚያውቅ አድገቱን በበለጠ ውጤታማነት ሊገመግም ይችላል።

የተጨማሪ ተግባር ዕቅድ ጥቅም

ተጨባጭ ተግባራት ለእምነት ትርጉም ይሰጣሉ። ተጨባጭ ተግባራት ከሌሉ ሰዎች በአጠቃላይ መልኩ ከመነጋገርና ከማቀድ የተሻለ ተግባር አያከናውኑም። እግዚአብሔር እንደሚመራቸው ቢናገሩም ወዴት እየሄዱ እንዳሉና መቼ እንደሚደርሱ አያውቁም። በሌላ በኩል ተጨባጭ ተግባራት እግዚአብሔር እንዲያከናውንልን ከምንሻው ጉዳይ ላይ በማተኮር፣ ምን ያህል በእግዚአብሔር እንደምንተማመንና መቼ እንደሚፈጸም ያሳያሉ። ተጨባጭ ተግባራት ለእምነት ትርጉም ዕውቅና በመስጠት ገሃድ ያወጡታል።

ተጨባጭ ተግባራት ሰዎች ለምን ጉዳይ መጸለይ እንዳለባቸው ያሳውቃሉ። በአንድ የሥራ አመራር ሰሚናር ላይ ዊል ሼቨርስ የተባለ የካናዳ የንግድ ባለሙያ ተጨባጭ ተግባራት እንዴት ለጸሎቱ ትርጉም እንደ ሰጡት ገልጸዋል።

“ተጨባጭ ተግባራትን ከመንደፊ በፊት፣ እግዚአብሔር ሆይ፤ ሥራዬን ባርክልኝ ብዬ አጸልይ ነበር። አሁን ግን እነዚህ ንድፎች ስላሉኝ ከእግዚአብሔር ምን እና ምን ያህል እንደምጠይቅና መቼ ውጤቶቼን እንደምጠብቅ ዐውቃለሁ” ብሏል።

“እግዚአብሔር ሆይ፤ ሥራዬን ባርክ” የተባለው ጸሎት መቼ እንደ ተመለሰ ማወቁ አስቸጋሪ ነው። ነገር ግን ተጨባጭ ተግባራትን ለመንደፍ ጊዜ ከወሰንን፣ ጸሎታችንን እግዚአብሔር ምን? ምን ያህልና መቼ እንዲፈጸምልን እንደምንፈልግ በሚያሳየው ተጨባጭ ተግባር ላይ ማተኮር ይጀምራሉ።

ጥሩ የተግባር ውጥኖችን ወንደዩ

ጥሩ የተግባር ውጥን ሊከናወን የሚችል ነው። ሰዎች አንድ ዐላማ በተወሰነው ጊዜ የማይሳካ መሰሉ ከተለማቸው ተስፋ በመቀረጥ ፍላጎታቸውንና መስጠታቸውን ይቀንሳሉ። ስለ ሆነም ተጨባጭ መመዘኛዎችን በምትነድፍበት ጊዜ፣ ሁልጊዜም በተግባር የሚቻሉ መሆናቸውን ማረጋገጥ ይኖርብሃል።

ጥሩ የተግባር ውጥን ሁልጊዜም ተጨባጭ ነው። ለምሳሌ፤ አንድ ድርጅት ግንባታውን በማሳደግ የሚከናወን ተግባር ሊተልም ይችላል። ነገር ግን ይህንኑ ተግባር ለማከናወን ከፍተኛ ወጪና የባንክ ብድር የሚያስከትል ከሆነ የተግባር ውጥኑ ጥሩ አይደለም።

ጥሩ የተግባር ውጥን ከሌሎች ድርጅታዊ ዐላማዎች ጋር ይስማማል። በእንደ ድርጅት ውስጥ የሚገኝ እያንዳንዱ የተግባር ውጥን ለአጠቃላይ ዐላማ አስተዋፅኦ ሊያበረክት ይገባል። ስምሳሌ፣ የእንደ ዲፓርትመንት የተግባር ውጥን ለድርጅቱ የዐላማ መመዘኛዎች ዕገዛ የማያደርግ ከሆነ ተመጣጣኝነት የላቸውም ማለት ነው። ለጋራ ዐላማ ዕገዛ የማያደርግ ስለሆነ ግጭት ይፈጠራል።

ጥሩ የተግባር ውጥኖች ሁልጊዜም የሥራ ፍላጎትንና መስጠትን ያነሳሳሉ። ጥሩ የተግባር ውጥኖች ሰዎችን ለተግባር በማነሳሳት የሥራ ፍላጎት ይሰኩሳሉ። ይህ ካልሆነ ዕቅዶቹ ብዙም የፍሬያማነት ዕድል እይኖራቸውም፤ ሰዎች ሊሳተፉ በማይፈልጉት ነገር ውስጥ ለመግባት ፈቃደኞች አይሆኑምና።

ተግባራዊ ውጥኑን በማሳካት የሚያስችሉ ስንቅሳቃሲዎችን በደተህ ተረዳ

ቀደም ሲል እንደ ተገለጸው፣ ዐላማው ዕቅዱ ስምን እንዳስፈለገ ያሳያል። ተግባራዊ ውጥኑ ምን መቼ እንደሚደረግ ያስረዳል። ርምጃዎቹ ደግሞ ዕቅዱ እውን በሚሆንበት መንገድ ላይ ያተኩራሉ።

መልካም ተግባራትን ለማጥልበት ወሳኙ ነገር ተሳትፎ ነው። የሥራው ተሳታፊ የሆኑት ግለ ሰቦች በእንቅስቃሴው ውስጥ ድርሻ ሊኖራቸው ይገባል። ምክንያቱም ሥራው እንዴት መካሄድ እንዳለበት የበሰጠ የሚያውቁት እነርሱ በመሆናቸው ነው። በዚህ የዕቅድ ሂደት ምዕራፍ ላይ የቡድኑን ተግባራት ለማሳካት የሚያስችል ሐሳብ ከእያንዳንዱ እባል መዋጣቱን መሪው ሊያጤን ይገባል።

ተሳትፎ ለዎች የዕቅዶቹ ባለቤት እንዲሆኑ ያደርጋቸዋል። በዕቅዱ ውስጥ ተሳታፊነት ሳይኖራቸው ለተግባራዊነቱ የሚጋበዙ ለዎች በቂ መነሣሣትና መስጠት እይኖራቸውም። በሌላ በኩል፣ በዕቅድ ማውጣቱ ውስጥ ተሳትፎ የነበራቸው ሰዎች በሥራቸው የልቦ መሉኑን ባሕርይ ያሳያሉ። ይህም የራሳቸው የሆኑትን ዕቅዶች ከፍጻሜ ለማድረስ ተግተው እንዲሠሩ ያነሳሳቸዋል።

ተግባራት በሚወጡበት ጊዜ ፈጠራ ሊበረታታ ይገባል። መሪው ወይም ሥራ አስኪያጁ ዐላማውን ለማሳካት ከሥሩ የሚንቀሳቀሱ ወገኖች ከሁሉም በላይ ውጤታማ የተግባር እማራጮችን እንዲያቀርቡ መጠየቅ ይኖርበታል።

በሁለተኛው የዓለም ጦርነት ወቅት ጃፓን የሚገኘው የሶኪር ሆንዳ ንግድ በአሜሪካ በምቦች ሙሉ ለሙሉ ወድሞአል። ጦርነቱ ከበቃ በኋላ ሆንዳ ሞተር ሳይክሎችን በማምረት ሥራውን ጀመረና ቀጥሎም እቶሞቢሎችን አስከተለ። ብዙም ሳይቆይ የሆንዳ ካምፓኒ በጃፓን ከሚገኙት የመኪና እምራች ድርጅቶች ቀዳሚውን ስፍራ ያዘ። የሠራተኞቹም ብዛት 50000 ደረሰ።

እንዴት ይህን ፍሬያማ ካምፓኒ እንዳሳደገ ሊጠየቅ ሶኪር ሆንዳ፣ “የኮርፕሬሽኑ ሐሳብ የተዋቀረው በሁሉም ሰው ነው፤ እያንዳንዱን ተግባር የሚያከናውን ሠራተኛ ተሳትፎበታል” ሊል መልሶአል። ሆንዳ የሠራተኞቹን የፈጠራ ሐሳቦች ለፍሬያማ ዕቅዶችና ውጤታማ ምርቶች ተጠቅሟል።

ተግባራትን ተገቢ ቅደም ተከተሷ ስለዳሳቸው

በተሳሳተ ሰዓት የተሠራ ትክክለኛ ተግባር የተሳሳተውን ተግባር ያህል እውዳሚ ሊሆን ይችላል። ተግባራትን መለየቱ ዕቅዱ እንዴት ሥራ ላይ እንደሚውል የሚያመለክት ሊሆን፣ ተግባራቱን በተገቢው ቅደም ተከተል ማስቀመጡ በተከታታይ ክስተቶች ውስጥ የት ቦታ በትክክል እንደሚገኘው ያሳያል።

በቅዱን በማሳካት የሚያስፈልጉትን ገንዘብ፣ ንብረትና የሰው ኀዳዊ ወሰን

በዕቅዱ ተግባራዊነት የሚያስፈልጉ መሠረታዊያን ነገሮች አስካልተወሰኑ ድረስ የዕቅዱ ሂደት እንዳልተጠናቀቀ ይቆጠራል። ሊያስብ እንደ ፕሮጀክት በሚታቀድበት ጊዜ መሠረታዊያን አስፈላጊ ነገሮችን መወሰን የግድ መሆኑን ገልጾአል፤ መሠረታዊያን አስፈላጊ ነገሮች በሚታቀዱበት ጊዜ ሊነሡ የሚገባቸውንም ሁለት ጥያቄዎች መልሶአል፤ “ከእናንተ ግንብ ሊሠራ የሚወድ ለመደምደሚያ የሚበቃ ያለው እንደ ሆነ አስቀድሞ ተቀምጦ ኪሳራውን የማይቆጥር ማን ነው? ወይም ሌላውን ንጉሥ በጦርነት ሊጋጠም የሚሄድ፣ ከሁለት አልፍ ጋር የሚመጣበትን በእንደ አልፍ ሊገናኝ የሚችል እንደ ሆነ እስቀድሞ ተቀምጦ የማያስብ ንጉሥ ማን ነው?” (ሱቃ 14+28-31)።

ለእንደ ዕቅድ አስፈላጊ መንቀሳቀሻ በምንመድብበት ጊዜ ልብ ልንላቸው የሚገቡ 6 ወሳኝ ነገሮች አሉ፤ እነዚህም፡- ለዎች፣ ቦታ፣ ዕቃዎች (እንደ የቢሮ ዕቃዎች)፣ እቅርቦቶች፣ ጊዜ እና ገንዘብ ናቸው።

ዕቅዱን ለማሳካት ሰዎችን እንደ እጅግ አስፈላጊ ሀብቶች እየተመለከትህ ነው? በምዕራፍ 2 እንደ ተመለከተው፣ ሰዎች የአንድ ድርጅት እጅግ አስፈላጊ ሀብቶች ናቸው። ስለ ሆነም አንድን ዕቅድ ለማሳካት መሠረታዊውን አስፈላጊ ነገሮች በሚመደቡበት ጊዜ፣ ሰዎች በመጀመሪያ ደረጃ ሊታሰቡ ይገባል። አስፈላጊዎቹን ሰዎች ለመወሰን የሚከተሉትን ጥያቄዎች መመለሱ አስፈላጊ ነው፡-

- እያንዳንዱን ተግባር ለማከናወን የሚያስፈልጉት ችሎታዎች፣ ስጦታዎችና ብቃቶች ምን ምንድን ናቸው?
- በድርጅታችን ውስጥ እነዚህን ችሎታዎች የሚሉ ሰዎች አሉ?
- አስፈላጊዎቹን ችሎታዎች ለማሳደግ የሚፈልጉ ሰዎች አሉ?
- እነዚህን ችሎታዎች ለመፈለግ ከድርጅታችን ውጭ መሄድ ካለብን፣ ይህንኑ የምናካሂደው እንዴት ነው?

ተግባሩን ለማከናወን የሚያስችሉን ምቹ ሁኔታዎች (ነገሮች) እና የቦታ መጠን ምን ዓይነት ናቸው? ዕቅድን ከመፈጸም እኳያ ያሉን ምቹ ነገሮችና ቦታ ወሳኝ ሚና ይጫወታሉ። ብዙውን ጊዜ ዕቅድ ሊወጣ ግን እነዚህ ነገሮች ከግንዛቤ ውስጥ አይገቡም። ነገር ግን በዕቅድ ውስጥ በጣም አስፈላጊ መሆናቸው መዘንጋት የለበትም። ለማናቸውም ተግባሮች እነዚህ መሠረታዊውን ነገሮች ናቸው። ይህ ካልሆነ ግን ዕቅዱ በጣም የተዋጣለት ቢሆን እንኳ ሊተገበር አይችልም።

ተግባሩን ለማከናወን የሚያስፈልገው ትጥቅ (ዝግጅት) ምንድነው? ይህስ አለ ወይ? ዕቅድን ተግባራዊ ለማድረግ እንደመጀመሪያው ጉዳይ ይህም አስፈላጊ (ጠቃሚ) ሚና ይጫወታል። እያንዳንዱ ተግባር ሁልጊዜ የተለያየ ዝግጅት ይጠይቃል። ስለዚህ አስፈላጊውን ትጥቅ (ዝግጅት) በሚያስፈልግበት ጊዜ ለመጠቀም እንዲቻል የእያንዳንዱን ተግባር የአፈፃፀም ቅደም ተከተል በትክክል ማቀድ ይገባል።

ተግባሩን ለማከናወን የሚያስፈልጉ እቅርቦቶች ምንና ምንስ ያህል ናቸው? ዕቅድን ተግባራዊ በማድረግ ረገድ አብዛኛዎቹ የምርት ሥራ አስኪያጆች የእቅርቦትን ጠቃሚነት ያውቃሉ። እቅርቦትን መያዝም ሆነ ማከፋፈል ሰፊ ጊዜ የሚጠይቅ በመሆኑ ሁልጊዜ

ተፈላጊው እቅርቦት በተፈለገው መጠን እንዲኖር በቂ ትኩረት ማድረግን ይጠይቃል።

ለዝግጅትና እያንዳንዱን ተግባር ለመፈጸም ምን ያህል ጊዜ ያስፈልጋል? ዕቅዱ ሙሉ ለሙሉ የሚፈጸምበት ጊዜ ለዝግጅቱና እያንዳንዱን ተግባር ለመፈጸም በሚወስደው ጊዜ መጠን ይወሰናል። እያንዳንዱ ተግባር ደግሞ ምን ያህል ጊዜ እንደሚወስድ ለተግባሩ የተሰጠው ትኩረት (ለሰዎች ብዛት፣ ቦታ፣ ትጥቅ (ዝግጅት)፣ እቅርቦት ይወሰነዋል።

እያንዳንዱን ተግባር በቅደም ተከተል ለመፈጸም ምን ያህል ገንዘብ ያስፈልጋል? የሚፈለገው የገንዘብ መጠን፣ በጥቅም ላይ እንዲውል በሚፈለገው የሀብት ብዛትና ዓይነት ይወሰናል። እንዲሁም ምን መግዛት እንደምንችል (የመግዛት አቅማችን) ባለን የገንዘብ መጠን ይወሰናል።

ሰይጣን ሁልጊዜ ክርስቲያን መሪን ወይም ሥራ አስኪያጅን፣ ሥራውን ለመፈጸም በቂ ሀብት እንደሌለ ለማሳመን ይጥራል። የተዘጋጀው ዕቅድ፣ ለግለሰብ ይሁን ለድርጅት፣ ለአግዚአብሔር ፈቃድ አስከሆነ ድረስ ዕቅዱን ለመተግበርና ለማጠናቀቅ የሚያስችለውን ሀብት አርሱ እንደሚለጥ ዕቅድ አውጪዎች መዘንጋት የለባቸውም።

የዕቅድ ሂደት ማጠቃለያ

ቀደም ብለን እንደ ተመለከትነው፣ በዕቅድ ሂደት ውስጥ ለድለት ደረጃዎች አሉ።

ቅድመ ዕቅድ - የዕቅድ ሂደቱን ከመጀመርህ በፊት፣

ሀ. አግዚአብሔር ለአንተና ለድርጅትህ ዕቅድ እንዳለው ተገንዝብ።

ለ. ዕቅዱን ለማሳካት አግዚአብሔር የጎይል ምንጭ እንደ ሆነ አስተውል።

ደረጃ አንድ - የፕሮጀክቱን ወይም የሥራውን ዐላማ ለይተህ ዕወቅ።

ሀ. ዐላማው የዕቅዱን አስፈላጊነት ይገልጻል።

ለ. ዐላማው ለዕቅዱ ግንዛቤንና መሰጠትን ያሳድጋል።

ደረጃ ሁለት - የተፈጸመውን ዕቅድ በምናብህ ተመልከት።

ሀ. የተፈጸመውን ዕቅድ በምናብ መመልከቱ ለፕሮጀክቱና ለዐላማው ልብ መሰጠትንና እምነትን ያጉናጽፋል።

ለ. የዕቅድ ሂደቱን ያፈጥናል።

ደረጃ ሦስት - ተጨባጭ የተግባር ውጥኖችን አዘጋጅ።

ሀ. የተግባር ውጥኖች የሚፈጸመውን ነገር ያሳያሉ።

ለ. የተግባር ውጥኖች ምን ያህሉ መቼ እንደሚፈጸም ያሳያል።

ደረጃ አራት - ውጥኖቹን ለማሳካት የሚያስፈልጉትን ርምጃዎች ሰይ።

ሀ. ተግባራት ዐላማዎቹ እንዴት እንደሚሳኩ ያሳያሉ።

ለ. ይህ የዕቅድ ሂደት በተሳትፎና በፈጠራ ላይ ማተኩር አለበት።

ደረጃ አምስት - ተግባራቱን በተገቢው ቅደም ተከተል ደርድር። ይህ ደረጃ እያንዳንዱ ተግባር በአጠቃላይ ዕቅዱ ውስጥ የት እንደሚገኘው ያሳያል።

ደረጃ ስድስት - ዕቅዱን ለማሳካት የሚያስፈልጉትን መሠረታዊ ያን ነገሮች ወሰን።

ሀ. አሰራሳጊ መሠረታዊ ያን ነገሮችን በምትወሰንበት ጊዜ ለዎችን፣ በታን፣ ዕቃዎችን፣ አቀርቦቶችን፣ ጊዜንና ገንዘብን ማገናዘብ ይኖርብሃል።

ለ. አሰራሳጊው መሠረታዊ ነገር ወደ ፊት በሚወሩ ተግባራትና በቅደም ተከተላቸው ላይ ይመሠረታል።

የዕቅዳች ዝርዝር ተግባራት ማሳያ ሰሌዳ (ስትራቴጂክ) ግፊት የሚቀጽ መሣሪያ ነው

የዕቅዱ አባላት በሚዋቁሩበት ጊዜ በዓይነ ገሊና ለመመልከት ስለሚረዱ ስቶሪዎች (ሥዕል 8) ግሩም የሚቀጽ መሣሪያ ነው። መጀመሪያ ያገለገለው በፊልም ኢንዱስትሪ የፊልም ትእይንቶችን ቅደም ተከተል ለማመልከት ነበር። ስቶሪዎች አሁን በሆቴሎች፣ በሬስቶራንቶች፣ በተለያዩ ኮርፖሬሽኖች፣ ትምህርታዊ ተቋማትና

ዓለም ዐቀፍ ክርስቲያናዊ ድርጅቶች ውስጥ በማገልገል ላይ ይገኛል።

ስቶሪዎች በማቀድ ሂደት ውስጥ በሚከተሉት መንገዶች ያገለግላል፡-

- ሐሳብ በማፍለቅ ሂደት ያግዛል
- በቀረበው የመወያያ ርእሰ ጉዳይ ላይ ትኩረትን ያሳርፋል።
- ተግባራትን በተገቢው ቅደም ተከተል ለማድረግ ያገለግላል።
- ሰፈጠራ ያነሣሳል።

ዕቅድ ሐሳቦችን የማመንጨትና የማድረግ ተግባር ነው። ስቶሪዎች ሐሳቦችን የማመንጨት ተግባር በማገዝ በተፈለገው ቅደም ተከተል ለማድረግና ለማሳየት ያገለግላል። ሰዎች እየታቀደ ባለው ርእሰ ላይ እንዲያተኩሩ ያደርጋል። የተለያዩ አካላት ሲገነቡና በተገቢው ስፍራቸው ሲቀመጡ የዕቅዱን ምናባዊ ምስል ይከሥታል። በሌላ አነጋገር፣ የዕቅዱን ታሪክ ይናገራል።

**የዐቢይ
ርእሰ
ካርድ**

**የርእሰ
ካርድ**

**የርእሰ
ካርድ**

**የርእሰ
ካርድ**

ንኡስ
ነጥብ

ንኡስ
ነጥብ

ንኡስ
ነጥብ

ንኡስ
ነጥብ

ንኡስ
ነጥብ

ንኡስ
ነጥብ

ንኡስ
ነጥብ

ንኡስ
ነጥብ

ንኡስ
ነጥብ

ንኡስ
ነጥብ

ንኡስ
ነጥብ

ንኡስ
ነጥብ

ንኡስ
ነጥብ

ንኡስ
ነጥብ

ንኡስ
ነጥብ

ንኡስ
ነጥብ

ንኡስ
ነጥብ

ንኡስ
ነጥብ

ንኡስ
ነጥብ

ሥዕል 8:- ስቶሪበርድ ሥራቱ የማስታወቂያ ስሌዳን ይመስላል። ውይይት የሚደረግባቸውን ወይም የሚታቀዱት ርእሶች የያዙ ካርዶች ይሰጡታል። የርእሰ ካርዶች ውይይት የሚደረግባቸውን ዐበይት ክፍሎች ሲያመለክቱ የንኡስ ነጥብ በአያንዳንዱ ተግባር ሥር የሚገኙትን ልዩ ልዩ አንቅስቃሴዎች ያሳያሉ።

ስቶሪበርድን ለዕቅድ ሂደት እንዲት መጠቀም እንደሚችል

በሥዕል 8 እንደ ተመለከተው ስቶሪበርድ የማስታወቂያ ስሌዳን ይመስላል። ስፒልን ከመቀበል ከሚያስችል ከማንኛውም ዐይነት ማቴሪያል ሊሠራ ይችላል። መጠነ-ም የተፈለገውን ያህል ሊሆን ይችላል። ተለቅ ቢል ግን ይመረጣል።

ስቶሪበርድ ለመጠቀም ሦስት መሠረታዊ የካርድ መጠኖች ያስፈልጋሉ። ለዐቢይ ርእሰ ካርድ የሚያገለግለው ከሁሉም የሚተልቀው ካርድ ስምንት ተኩል ኢንች በዐሥራ አንድ ኢንች የሆነ ካርድ ነው። ቀጣዩ ካርድ የርእሰ ካርድ የሚቀመጥበት ሲሆን፣ በግምት አምስት ኢንች በለባት ኢንች ሆኖ ይሠራል። ከሁሉም አነስተኛው ካርድ የሚያገለግለው ንኡሳን የመወያያ ሐሳቦች የሚለፍሩበት የንኡስ ነጥብ ካርድ ነው፤ መጠነ-ም ሦስት በአምስት ኢንች ያህል ነው።

ሐሳብ የማፍለቅ ሂደት። ይህ ሐሳቦችን ለስቶሪበርድ ለማመንጨት የሚያገለግል ነው። የሐሳብ ማስባለቡ ዐላማ በተቻለ መጠን ከሚታቀደው ጉዳይ ጋር ተዛማጅነት ያላቸውን ሐሳቦች ማግኘት ነው። ሐሳቦች በሚመነጩበት ወቅት ከአያንዳንዱ ግለ ሰብ የሚፈልቁ ሐሳቦች በተገቢው ካርድ (የዐቢይ ርእሰ ካርድ፣ የርእሰ ካርድ የንኡስ ነጥብ ካርድ) ላይ ይጻፉና በሥዕሉ እንደ ተመለከተው በስቶሪበርድ ላይ ይደረጋሉ። ስለ ጥቅማቸው ጥያቄ ሳይነሣ የፈለቁት ሐሳቦች ሁሉ ይጻፉ።

የሐሳቦች ግምገማ። ሐሳብ የማስባለቡ ተግባር እንዳበቃ እያንዳንዱን ሐሳብ ከጥቅሙ፣ ከቅደም ተከተሉና በዕቅዱ ውስጥ ካለው ስፍራ እንጻር በማንሣት የመገምገሙ ሂደት ይቀጥላል። አላስፈላጊነታቸው የታመነባቸው ሐሳቦች ከስቶሪበርድ ይነሣሉ። የሌሎቹ አቀማመጥ በአጠቃላይ ዕቅዱ ውስጥ ካላቸው አግባብነት እንጻር ይስተካከላል።

የኮሎራዶ የኮንስትራክሽን ካምፓኒ ባለቤት ስቶሪበርድ ለዕቅዱ ያለውን ጠቀሜታ ከተገነዘቡ በኋላ፣ ስቶሪበርድ መጠቀሙ ጠቅላላውን ዕቅድ ከዳር እስከ ዳር ለመመልከት ያስችለናል። ተንቀሳቃሾቹ ካርዶች ዕቅዱን የማደራጀቱን ተግባር በማቃለል ጠቅላላውን ዕቅድ እንደ ገና መሥራት ሳያስፈልግ የፕሮግራም ለውጦችን ለማድረግ አመቺ ሁኔታዎችን ይፈጥራሉ ብለዋል።

ለቶሪርድ ሰዎችን በዕቅድ ሂደት ውስጥ ለማሳተፍና በዐጭር ጊዜ ከፍተኛ ውጤት ለማምጣት የላቀ አስተዋፅኦ የሚያደርግ በመሆኑ፤ ፍሬያማ ዕቅድ ለማውጣት የሚሻ መሪ ይህንን ተግባር ሊያከናውን ይገባል።

ተዛምዶ

1. በቀጣዩ ዕቅድህ ባለ ስድስቱን ደረጃ ሂደት ለመከተል ሞክር።
2. ለቶሪርድን በማቀጃ መሣሪያነት መጠቀምን ተለማመድ።

ውሳኔ ሰዎችና ችግር ፈቺነት

ማቀድና ውሳኔ ለጭነት ጉን ለጉን ይሄዳሉ። የዕቅድ ሂደት አንድ መሪ ወይም ሥራ አስኪያጅ የሚወስዳቸውን እጅግ አለፈላጊ ውሳኔዎች ያካትታል። የዕቅድ ሂደት ራሱ በርካታ ተያያዥ ውሳኔዎች የሚለጡበት ነው። የማንኛውም ዕቅድ ጥራት የሚመሠረተው ዕቅዶቹ በተገነቡባቸው ውሳኔዎች ጥራት ላይ ነው።

በመሪነት ለፍራ ላይ የሚገኙ ሰዎች ሁሉ አንድ የጋራ ባሕርይ አላቸው። ይኸውም ራሳቸውንም ሆነ ሌሎችን የሚነኩ ውሳኔዎችን ባለማቋረጥ የሚለጡ መሆናቸው ነው። የምዕራቡ ዓለም የቢዝነስ ኮርፖሬሽኖች ከሁሉም የተሻሉ ውሳኔዎች ለማስተላለፍ ይረዱናል የሚሏቸውን መረጃዎች ለማለባለብ በመቶ ሺህ ዶላሮች የሚቈጠር ገንዘብ ያወጣሉ። ይሁንና፤ ታላላቅ ኮርፖሬሽኖች እንኳ የተሳሳቱ ውሳኔዎችን ሊያስተላልፍ እንደሚችሉ የፎርድ ሞተር ካምፓኒ በምሳሌነት አሳይቷል።

ትልቁ ጥያቄ እንግዲህ፤ “እንዴት ትክክለኛ ውሳኔ መስጠት ይቻላል?” የሚል ነው። መጽሐፍ ቅዱስ ምላሽ አለው። “እግዚአብሔርን የሚፈራ ለው ማነው? እግዚአብሔር እንዴት ከሁሉ የሚሻለውን እንደሚመርጥ ያስተምረዋል” (መዝ 25፥12)። እግዚአብሔር ሕዝቡ እንዴት ትክክለኛውን ውሳኔ በትክክለኛው ለዓት እንደሚለጥ ሊያስተምር ይፈልጋል።

የእግዚአብሔርን ፈቃድ ማወቅ በውሳኔ ሰዎች መሠረት

የክርስቲያን መሪ የውሳኔ ለጭነት ሂደት እግዚአብሔር ራሱ የተለየ ዕቅድ አንዳለውና ያም ዕቅድ ሊታወቅ የሚችል እንደ ሆነ በመገንዘብ ላይ የተመሠረተ በመሆኑ፤ ከሌሎች ልዩ ነው። ለሰዎችም ትክክለኛ ውሳኔ ለማስተላለፍ ክርስቲያን መሪ ወይም ሥራ አስኪያጅ የእግዚአብሔርን ፈቃድ ማወቅ አለበት።

ብዙ ክርስቲያን መሪዎችና የንግዱ ዓለም ሰዎች እግዚአብሔር ስለነርሱና ለድርጅታቸው ምን ፈቃድ አንዳለው ባለማወቃቸው