

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

ተዛምዶ

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

ውሳኔ ሰዋነትና ችግር ፈቺነት

ማቀድና ውሳኔ ሰጭነት ጉን ለጉን ይሄዳሉ። የዕቅድ ሂደት አንድ መሪ ወይም ሥራ አስኪያጅ የሚወስዳቸውን እጅግ አስፈላጊ 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 የሚቁጠር 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 ሰው ማነው? እግዚአብሔር እንዴት ከሁሉ የሚሻለውን እንደሚመርጥ ያስተምረዋል” (መዝ 25+12)። እግዚአብሔር ሕዝቡ እንዴት ትክክለኛውን ውሳኔ በትክክለኛው ሰዓት እንደሚሰጥ ሊያስተምር ይፈልጋል።

የእግዚአብሔርን ፈቃድ ማወቅ በውሳኔ ሰዋነት መሠረት

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

ብዙ ክርስቲያን መሪዎችና የንግዱ ዓለም ሰዎች እግዚአብሔር ለእነርሱና ለድርጅታቸው ምን ፈቃድ እንዳለው ባለማወቃቸው

ይጨነቃሉ። የእግዚአብሔርን ፈቃድ ባውቅ ኖሮ በደስታ እፈጽመው ነበር ሲሉ ይደመጣሉ።

በቅርቡ አንድ ክርስቲያን ነጋዴ፤ እግዚአብሔር ከእኔ ጋር ድብብቆኝ የሚጫወት ይመስለኛል። ፈቃዱን ላደርግ አፈልጋለሁ። እርሱ ግን አይነግረኝም ብሎኛል። እግዚአብሔር ፈቃዱን ካልነገረኝ እርሱ የሚፈልገውን እንዴት ላደርግ አችላለሁ? ሲል ራሱን ነቀነቀ።

የእግዚአብሔርን ፈቃድ የማወቅ ሂደት

እግዚአብሔር ፈቃዱን በተመለከተ ከእኛ ጋር ድብብቆኝ አይጫወትም። መጽሐፍ ቅዱስ ስለ እግዚአብሔር ፈቃድ የሚሰጠው ዐጭር ሂደት ነው። ነገር ግን የእግዚአብሔርን ቃል በማጥናት በቂ ጊዜ ስለማንወስድ ፈቃዱን አናውቅም።

ብዙዎቻችን እግዚአብሔርን ስለማናዳምጥ የሚናገረውን አንስማም። ስዎች እግዚአብሔር እንደ መሰከታዊ ድምጽ፤ ልዩ ራዕይ ወይም የቀይ ባሕር መከፈልን በመላላሉት ልዕስ ተፈጥሮአዊ መንገዶች ፈቃዱን እንደሚገለጽ ያስባሉ። ምንም እንኳ እግዚአብሔር በተሰየ መንገድ ፈቃዱን የገለጸባቸው ጊዜያት እንዳሉ ቢታወቅም፤ ከዚህ ውጭ አይሠራም ብሎ መደምደሙ ትክክል አይሆንም። ክርስቶስ ልዩ ምልክት ከሚፈልጉ ፈሪሳውያንና ሰዱቃውያን ጋር በተነጋገሩበት ወቅት ይህንኑ በግልጽ አስታውቋቸዋል (ማቴ 12፥38-39 አንብብ)።

ኤልያስም እግዚአብሔር ፈቃዱን ለመግለጽ የግድ ልዕስ ተፈጥሮአዊ መንገድ እንደሚያስፈልገው ተረድቷል። በ1ኛ ነገሥት 19፥11-12፤ “እነሆም እግዚአብሔር አሰፈ፤ በእግዚአብሔርም ፊት ትልቅና ብርቱ ነፋስ ተራሮችን ሰነጠቀ፤ ዓለቶችንም ሰባበረ፤ እግዚአብሔር ግን በነፋሱ ውስጥ አልነበረም። ከነፋሱም በኋላ የምድር መናወጥ ሆነ፤ እግዚአብሔር ግን በምድር መናወጥ ውስጥ አልነበረም። ከምድር መናወጥ በኋላ እሳት ሆነ። እግዚአብሔር ግን በእሳቱ ውስጥ አልነበረም። ከእሳቱም በኋላ ትንሽ የዝምታ ድምጽ ሆነ። ኤልያስ እግዚአብሔር በዝምታ ውስጥ እንደሚናገር ተረድቶአል።

የእግዚአብሔር ፈቃድ ለማወቅ ከፈለግህ ፈቃዱን ለመፈጸም ወስን። እግዚአብሔር የሚያስተላልፈውን ውሳኔ በትክክል የገሰጠሰት ዓላማዊ ሰው አጋጥሞኝ አያውቅም። እግዚአብሔር

ፈቃዱን ለማድረግ ለማይፈልግ ሰው በመግለጽ የሚያጠፋው ጊዜ የሰውም። ይህ በሮሜ 12፥1-2 ተገልጿል፤

“እንግዲህ ወንድሞች ሆይ፤ ሰውነታችሁን እግዚአብሔርን ደስ የሚያሰኝና ሕያው ቅዱሳም መሥዋዕት አድርጋችሁ ታቀርቡ ዘንድ በእግዚአብሔር ርኅራኄ እለምናችኋለሁ፤ እርሱም ለእእምሮ የሚመች አገልግሎታችሁ ነው። የእግዚአብሔር ፈቃድ እርሱም በጎና ደስ የሚያሰኝ ፍጹምም የሆነው ነገር ምን እንደ ሆነ ፈትናችሁ ታውቁ ዘንድ በልባችሁ መታደስ ተሰወጡ እንጂ ይህን ዓለም አትምሰሱ።”

በዚህ ምንባብ ውስጥ ጳውሎስ የእግዚአብሔርን ፈቃድ የምናውቀው ለመፈጸም ከቈረጥን በኋላ ብቻ መሆኑን ያስተምራል። በተጨማሪም የእግዚአብሔር ፈቃድ በጎና ደስ የሚያሰኝ ፍጹምም እንደ ሆነ ይነግረናል። ጳውሎስ የእግዚአብሔርን በጎ፤ ደስ የሚያሰኝና ፍጹም ፈቃድ ለማወቅ የሚያስፈልግ ልባዊ መስጠት ስለ ነበረው ትክክለኛ ውሳኔዎችን ሊያስተላልፍና ታላላቅ ነገሮችን ሊያከናውን ችሏል።

እግዚአብሔር ለአንተና ለድርጅትህ ፍጹም የተወሰነ ዕቅድ እንዳለው ተገንዝቡ። “ለአንተ የማስባትን ሐሳብ እኔ ዐውቃለሁ፤ ፍጻሜና ተስፋ አስጣችሁ ዘንድ የሰላም ሐሳብ ነው እንጂ የክፉ ነገር አይደለም (ኤር 29፥11)። “አስተምርሃለሁ፤ በምትሄድበትም መንገድ እመራሃለሁ፤ ዐይኖቼን በአንተ ላይ አጠናለሁ” (መዝ 3፥28)። ራሳችንን ለእግዚአብሔር ከሰጠን እርሱም ፈቃዱን ይገልጽልናል። ትልቁ ጥያቄ፤ “ይህንኑ እንዴት ይገልጽልናል?” የሚሰው ነው።

እግዚአብሔር እንዲከናወን የሚፈልገውን ተግባር እንድንፈጽም መሻቱን በልባችን በማሳደር ፈቃዱን ይገልጽልናል። “ስለ በጎ ፈቃዱ መፈለግንም ማድረግንም በእናንተ የሚሠራ እግዚአብሔር ነውና” (ፊልጶ 2፥13)። እግዚአብሔር ፈቃዱን በእኛ ውስጥ ሊያስቀምጥና ከዚያ በኋላ ለአፈጻጸም የሚያስፈልገውን ገይል ወይም የአስፈላጊ ነገሮችን ምንጭ ለመስጠት ቃል ገብቶልናል። መጀመሪያ ይህን ጥቅስ ላገኝ፤ “እግዚአብሔር ፈቃዱን በእኔ ውስጥ የሚያስቀምጠው እንዴት ነው?” ስል ጠይቄአለሁ።

አንድ ነገር የማድረግ ፈቃድ ካላች የፍላጎት ዐይነት መሆኑን ተገንዝብሁ። ይህም የእግዚአብሔርን የተስፋ ቃል አስታወሰኝ፤

“በእግዚአብሔር ደስ ይበልህ፤ የልብህን መሻት ይሰጥሃል” (መዝ 3፥74)።

ለእግዚአብሔርና ለፈቃዱ ራሳችንን ከሰጠን የልባችንን መሻት እንደሚሰጠን ከዚህ ጥቅስ እንረዳለን። ስለ ሆነም፤ የእግዚአብሔርን ፈቃድ ለማድረግ የወሰነ ሰው የልቡን መሻት መመርመር ይኖርበታል።

የልባችን መሻት የእግዚአብሔር ፈቃድ ከሆነ ስናደርገው ሰላም ይሰማናል፤ ለመፈጸምም ገይልን እናገኛለን። ብዙ ሰዎች “መሻቶችህ ከእግዚአብሔር እንደ ሆኑ እምነህ ልትቀበል አትችልም። ስይጣን በክፉ መሻቶች ስለሚፈትነን ከእግዚአብሔር ይምጡ ወይም ከሰይጣን ልታውቅ አትችልም” ይሉናል። መጽሐፍ ቅዱስ እግዚአብሔር የልባችንን ፍላጎት ሁሉ እንደሚሰጠን አልተናገረም። የተስፋ ቃሉ ቅድመ ሁኔታን የተንተራሰ ነው። ሙሉ ለሙሉ ለእግዚአብሔርና ለእኛ ላለው ፈቃዱ ራሳችንን የመስጠቱን ቅድመ ሁኔታ ካሟላን፤ እንደ ፊልጵስዩስ 2፥13 አገላለጽ እግዚአብሔር የልባችንን መሻት ይሰጠናል።

ከልባችን ውስጥ የተቆሰቆሰው ፍላጎት ከእግዚአብሔር ዘንድ ከሆነ፤ እግዚአብሔር ይህንኑ ለመፈጸም እንደሚተጋም ልንገነዘብ ይገባል። እንድ ፍላጎት በልባችን ውስጥ እየተጉላላ ለአፈጻጸም የሚያስፈልገውን መንገድ ወይም መሠረታዊ ነገር ካጣን ፍላጎቱ ከእግዚአብሔር እንዳልሆነ ልናስብ እንችላለን።

ነገር ግን ፍላጎቱና ለፍላጎቱ አፈጻጸም የሚያስፈልገው ሁኔታ ተሟልቶ ሳለም የእግዚአብሔር ፈቃድ ላይኖርበት ይችላል። ኢሳይያስ 26፥3 የሚያስፈልገን ለዚህ ዐይነቱ ሁኔታ ነው፤ “በእንተ ላይ ታምናለችና በእንተ ለምትደገፍ ነፍስ ፈጽመህ በሰላም ትጠብቃታለህ”። እግዚአብሔር በፈቃዱ ክልል ውስጥ አስካለን ድረስ ሰላሙን ሊሰጠን ቃል ገብቶአል። መሻቱና ለአፈጻጸም የሚያስፈልገው ነገር ሁሉ እያለ ልንወስን ስንል ሰላም የሚነሣን ከሆነ እግዚአብሔር እንደሌለበት ርግጠኞች ልንሆን እንችላለን።

የእግዚአብሔር ፈቃድ መሆን ስለመሆኑን ማረጋገጫዎች

ለውሳኔ አሰጣጥ የእግዚአብሔርን ፈቃድ ለማወቅ የሚያገለግሉ አራት ወሳኝ ጥያቄዎች እሱ፡-

- በዚህ ሁኔታ ውስጥ የእግዚአብሔርን ፈቃድ ለማድረግ ራሴን ሰጥቻለሁ? (ሮሜ 12፥1-2)።
- የልቤ መሻት ሁሉ በዚህ አቅጣጫ እንድሄድ ይገፋፋኛል? (መዝ 37፥4)።
- እግዚአብሔር መሻቴን ለመፈጸም የሚያስፈልገውን ገይልና ሀብት ሰጥቶኛል? (ፊል 2፥13)
- በፕሮጀክቱ መሥራቴን እንድቀጥልና ለአፈጻጸሙ አስፈላጊውን ውሳኔ እንዳደርግ እግዚአብሔር ሰላሙን ሰጥቶኛል? (ኢሳ 26፥3)።

ከእነዚህ ጥያቄዎች የአንዱም መልስ አሉታዊ ከሆነ በጉዳዩ መግፋት እንደሌለብህ ልትወስን ትችላለህ። ነገር ግን የሁሉም ጥያቄዎች መልስ አዎንታዊ ከሆነ የእግዚአብሔር ፈቃድ እንዳለበት ተረድተህ ልትወስን ትችላለህ።

በውሳኔ ሰዋነት ሂደት ስምስቱ የመዘመዱ ቅዱስ ርምጃዎች

ርምጃ አንድ - ጉዳዩን በትክክል መርምር። ጉዳዩ ወይም ችግሩ በሚገባ ካልተመረመረ ውሳኔው በተሳሳተ ግምት ላይ ስለሚመሠረት የተሳሳተ ይሆናል። ይህ መርሕ ሙሴ 12 ሰላዮችን በላክበት ሁኔታ ውስጥ ተንጸባርቆአል።

እግዚአብሔር ቀድሞውኑ ለሕዝበ እስራኤል ከነፃንን እንደሚሰጥ ቃል ገብቶአል (ዘጉ 13፥12 አንብብ)። የስለላው ዐላማ ምን ዐይነት ሰዎች፣ ከተሞች፣ መሬትና ምርቶች በዚያ እንዳሉ ማወቅ ነበር (ቍ 17-20)። ይሁንና፤ አብዛኞቹ ሰላዮች ጉዳዩን በተሳሳተ መንገድ ገመገሙት። መሬቱን ሲሰልሉ የራሳቸውን ዐቅም ገመገሙ። ይህ ግን ትክክል አልነበረም። እግዚአብሔር ለእስራኤላውያን ምድሪቱን እንደሚሰጣቸው ቀደም ብሎ ተናግሮአል። ከሰላዮቹ የተሳሳተ እተረጎም የተነሣ በተቀጠረች ከተማ ውስጥ የሚኖሩትን ጎያላን ሰዎች እሸንፈው ምድሪቱን ሊወርሱ እንደማይችሉ ወሰነ። ጉዳዩን በተሳሳተ መንገድ በመመርመር አብዛኞቹ ሰላዮች ከተሳሳተ ውሳኔ ላይ ደረሱ።

ርምጃ ሁለት - ሐቆችን አሰባስበህ ገምግም። “ቤት (ድርጅት) በጥበብ ይሠራል፤ በማስተዋልም ይጻናል፤ በፅውቀት ከከበረውና ካማረው ሀብት ሁሉ ጓዳዎች ይሞላሉ” (ምሳሌ 24፥3-4)።

መረጃዎችን አሰባሰቦ መገምገም በውሳኔ ሰጭነት ውስጥ ከፍተኛ ሚና ይጫወታል።

መረጃዎች ተሰብስበው በሚገመገሙበት ወቅት የሚከተሉት ጥያቄዎች ሊመለሱ ይገባል፡-

- መጽሐፍ ቅዱስ ስለጉዳዩ ምን ይላል? የእግዚአብሔርን ቃል ዐውቆ ተግባራዊ ማድረጉ ከፍተኛ ጠቀሜታ አለው። “የዚህ ሕግ መጽሐፍ ከአፍሀ አይለይ፤ ነገር ግን የተጻፈበትን ሁሉ ትጠብቅና ታደርግ ዘንድ በቀንም በሌሊትም አለበው። የዚያን ጊዜም መንገድህ ይቃናልሃል፤ ይከናወንልሃልም” (ኢያሱ 1፥8)።
- በምጽልይበት ጊዜ እግዚአብሔር የሚለኝ ምንድነው? “ወደ እኔ ጩኸ፤ እኔም እመልስልሃለሁ፤ እንተም የማታውቀውን ታላቅና ገይለኛ ነገርን አሳይሃለሁ” (ኤር 33፥3)።
- በዚህ ሁኔታ ውስጥ የእግዚአብሔርን ፈቃድ ለመፈጸም ራሴን ሰጥቻለሁ? (ሮሜ 12፥2)
- በዚህ ሁኔታ ውስጥ የእኔ ፍላጎት ምንድነው? (መዝ 37፥4)።
- ሰዎች የሚሰጡኝ ምክር ምንድነው? (ምሳሌ 11፥14)።
- የሁኔታዎች ጥቂማ ምን ይመስልሃል?

አማራጮችን ከማዘጋጀቱ በፊት ክርስቲያን መሪ እነዚህን ስድስት ወሳኝ ጥያቄዎች መመለስ ይኖርበታል።

ርምጃ ሦስት - አማራጮችን ማዘጋጀት። አያሌ አማራጮች ሳይቀርቡ በፊት አስፈላጊ ውሳኔዎችን ማሳለፉ ተገቢ አይሆንም። የመጀመሪያው ምርጫ ከሁሉም የተሻለ ምርጫ ሳይሆን ይችላል።

አማራጮችን ማዘጋጀቱ መሪው መረጃዎቹን ሁሉ ገምግሞ ትክክለኛውን ውሳኔ የሚያስተላልፍበትን ዕድል ይፈጥራል። በተጨማሪም የጥድፈያ ውሳኔዎችን ከመስጠቱ ፊተና ይጠብቀዋል። ይህ የብዙ መሪዎች የውሳኔ አሰጣጥ ድክመት ነው። “ነፍስ ያለ ዕውቀት ትሆን ዘንድ መልካም አይደለም። አግሩንም የሚያፈጥን ከመንገድ ይሰታል” (ምሳሌ 19፥2)።

ርምጃ አራት - የአማራጮችን ጠቀሜታና ጉጂነት ገምግም። በሉቃስ 14፥31-32 ኢየሱስ የተናገረው ምሳሌ ለዚህ መርሕ ተግባራዊነት የሚያስገልግል ነው። እንደ መሪ የአማራጮችን አዎንታዊና አሉታዊ ገጽታዎች መለየት ይኖርበታል። አሉታዊ ገምገማ ውሳኔ ሊሰጥበት የሚይቻል ሲሆን፤ አዎንታዊ ገምገማ ግን ውሳኔ ሊሰጥበት የሚችል አማራጭ ይሆናል።

ርምጃ አምስት - ከአዎንታዊ አማራጮች መካከል ትክክለኛቸውን ምረጥ። ይህ ቀጣዩ ምክንያት ያለው ርምጃ በመስልም ብዙውን ጊዜ እጅግ አስቸጋሪ ነው። ብዙ መሪዎች የትኛው ከሁሉም የተሻለ እንደሚሆን ሰለማያውቁ ውሳኔ ከመስጠት ያፈገፍጋሉ። አንድ ክርስቲያን ሥራ አስኪያጅ፤ “ውሳኔ የምሰጥበት ጊዜ ሊደርስ ብዙውን ጊዜ ላለመወሰን የመወሰን ፈተና ያስቸግረኛል” ብሏል።

ውሳኔዎች የሚሰጡበትን ሁኔታ መገንዘብ

ሁልጊዜም በውሳኔ ሰጭነት ሂደት ዙሪያ የተወሰነ ሁኔታ ይኖራል። እያንዳንዱ ሥራ አስኪያጅ የዚህን ሁኔታ አካላት ሊገነዘብና በውሳኔ ሰጭነት ሂደት ውስጥ ያላቸውን ተጽዕኖ ሊያጤን ይችላል። የዚህ ውሳኔ ሰጭነት ሁኔታ አካላት የሚከተሉት ናቸው፡-

- የተግባር አስፈላጊነት
- ተግባር ሲዘገይ ሁኔታዎች እየከፉ እንደሚሄዱ
- የበቂ መረጃ አለመኖር
- ስደጋ
- የውድቀት መዘዞች
- የሰኬት ፍሬዎች
- ሊሠሩ የሚችሉ ከአንድ በላይ መፍትሔዎች መኖራቸው

የተግባር አስፈላጊነት። ውሳኔዎች የሚመነጩት ተግባራዊ እርምጃ መውሰድ ከሚያስፈልግበት ሁኔታ ነው። አንድ መሪ በውሳኔ ሰጭነት ሂደት ውስጥ በሚያልፍበት ጊዜ “አሁን ተግባራዊ እርምጃ መውሰድ ይኖርብኛል ወይ?” ብሎ ራሱን መጠየቅ አለበት። መልሱ

አዎንታዊ ከሆነ ውሳኔ መስጠቱ አስፈላጊ ነው ማለት ነው። በሌላ በኩል፣ መልሱ አሉታዊ ከሆነ ውሳኔ የሚሰጥበት ጊዜ ገና አልደረሰም ማለት ነው።

ተግባራዊ ርምጃ ሲዘገይ ሁኔታዎች እየከፉ ይሄዳሉ። ተግባራዊ ርምጃ መውሰዱ በሚያስፈልግበት ጊዜ ውሳኔ ካልተሰጠ ሁኔታዎች እየከፉ ይሄዳሉ። ሁኔታዎች እየከፉ በሚሄዱበት ጊዜ መሪው ውሳኔ ለመስጠት የበለጠ ይወጣል። ውጥረቱ እየባሰ ሲሄድ ትክክለኛ ውሳኔ የመስጠት ብቃቱ ይቀንሳል። ስለ ሆነም ጥሩ ውሳኔዎች በተገቢው ጊዜ ተግባራዊ ሲሆኑ ይገባል።

የበቂ መረጃ አለመኖር። ውሳኔዎች ለሚሰጡበት ጊዜ መረጃዎችን በሙሉ ከአጄ አስገብቻለሁ ብሎ የሚዝናና ሰው አይኖርም። ስለ ሆነም ካላቸው መረጃ ባሻገር ብዙ መሪዎችና ሥራ አስኪያጆች ገና የሚቀሩን መረጃዎች አሉ። በሚል ውሳኔዎችን ከማስተላለፉ ይታቀባሉ። ስለ ሆነም፣ በውሳኔ ሰጭነት ሂደት የመረጃ ጥናቱ ሚዛናዊነት መጠበቅ አለበት። የበቂ መረጃዎች ወጥመድ ውሳኔዎችን በማዘግየት የውሳኔ አሰጣጡን ሂደት ሊያጓትትና ወደ ተሳሳተ አቅጣጫ ሲመራ ይችላል።

አደጋ። አንድ መሪ የውሳኔዎችን ውጤቶች በትክክል ሲያውቅ አይችልም። ይህም በእያንዳንዱ ውሳኔ ውስጥ አደጋ ሊከሰት እንደሚችል ያሳያል። አንዳንድ መሪዎች አደጋውን በመፍራት ውሳኔ ላለመስጠት ያመነታሉ። ጥሩ ውሳኔ ሰጭ አደጋዎችን አስልቶ በውሳኔ ሰጭነቱ ሂደት ውስጥ ይጠቀማል።

አማራጮችን በሚገመግምበት ጊዜ መሪው በእያንዳንዱ ውሳኔ ውስጥ የሚገኙትን አደጋዎች መመርመር አለበት። ይሁንና፣ አደጋውን ሁሉ ለማስወገድ መጣር የለበትም። ከሁሉም የሚልቀው ውሳኔ የግድ ከሁሉም ያነሰ አደጋ ያለበት አይደለም። እንደ አጠቃላይ መርሕ፣ ሐቆችና መረጃዎች ሲጨምሩ አደጋዎች ይቀንሳሉ።

የውድቀት መዘዞች። የውድቀት መዘዞች ሊበዙ የአደጋ ለሜት ይገራል። ማንም ለመውደቅ አይፈልግም። የውድቀት ፍርሀት የውሳኔ ሰጭነቱን ሂደት በከፍተኛ ደረጃ ይከላከላል። ስለ ሆነም፣ አንድ መሪ ውሳኔ እንዲሰጥ ለሚያስገድድ ሁኔታ ከተጋፈጠ ለውድቀት መዘዞች ሰፍራ አይሰጥም። ሁልጊዜም ውድቀት ሊኖር እንደሚችል ሲገነዘብ፣ ጻፋ ግን በሚሰጣቸው ውሳኔዎች ውስጥ ጉልቶ አለመታየቱን ሲመረምር ይገባል።

የስኬት ፍሬዎች። እያንዳንዱ መሪ፣ ሥራ አስኪያጅ ወይም የንግድ ሰው ስኬቱ መልካም ውሳኔ በመስጠት ብቃቱ ላይ እንደሚደገፍ ያውቃል። የተሳሳተ ውሳኔ የከፉ መዘዞችን ሊያስከትል እንደሚችል ሁሉ ትክክለኛ ውሳኔም ከፍተኛ ሽልማት ሊያመጣ ይችላል። ስኬት በድንገት የሚመጣ ነገር አይደለም። ሁልጊዜም በትክክለኛው ሰዓት ትክክለኛ ውሳኔ የማስተላለፍ ውጤት ነው። በመሆኑም በእያንዳንዱ የውሳኔ ሰጭነት ሂደት ስኬት ለሚተላለፈው ውሳኔ የማነቃቂያ ገይል በመሆን ያገለግላል።

ሊሠሩ የሚችሉ ከአንድ በላይ መፍትሔዎች መኖራቸው። ባብዛኛው ከአንድ የበለጠ አማራጮች መጠቀም ውጤት ያስገኛል። ብዙ መሪዎች ግን ትክክለኛውን አንድ አማራጭ ለማግኘት ይጥራሉ። በተግባር ሲታይ፣ በተገቢው መንገድ ሥራ ላይ ካልዋለው ጥሩ ውሳኔ በላይ በአግባቡ ሥራ ላይ የዋለው ደካማ ውሳኔ የተሻለ ውጤት ያስገኛል። ስለ ሆነም፣ ጥሩ መሪ አማራጮችን ለመምረጥ የሚያደርገውን ያህል ጥረት ለተግባራዊነቱም ሊያደርግ ይገባል።

ጠቃሚ ገደቦች

ውሳኔ ሰጭነት ከአማራጮች መካከል መምረጥ ነው የሚል ትርጉም ሊሰጠው ይችላል። መፍትሔ ሰጭነት ግን ችግርን ለማስወገድ የተግባር ዕቅድ ማዋቀርና ሥራ ላይ ማዋል ነው። ሁልጊዜ መፍትሔ ሰጭነት ውሳኔ ማሳለፍን ያካትታል። ይሁንና፣ ውሳኔ ማስተላለፍ ብቻ ችግሩን ሳይቀርፈው ይችላል።

መፍትሔ ሰጭነትን ከውሳኔ ሰጭነት ጋር አንድ ማድረግ የተሳሳተ ግምት ነው። ሥራ አስኪያጆች አንድ ውሳኔ ካስተላለፉ በኋላ፣ ይኼ ችግሩን ይቀርፈዋል ሲሉ እንሰማለን።

“ውሳኔ ብታስተላልፍም የግድ ችግሩን ቀረፍኸው ማለት አይደለም” የሚል ምላሽ እሰጣቸዋለሁ። ውሳኔ ሰጭነት አእምሮአዊ ሂደት ሊሆን፣ መፍትሔ አቅራቢነት ግን ችግሮችን ለማስወገድ የሚያስችሉትን ተግባራት ማካሄድና ውሳኔዎችን ሥራ ላይ ማዋልን ይጠይቃል።

በተጨማሪም፣ በችግሮችና በሁኔታዎች መካከል ያለውን ልዩነት መገንዘብ ተገቢ ነው። አንድ ችግር በዐጭር ጊዜ ሊፈታ ይችላል። በሌላ በኩል፣ አንድ ሁኔታ ከውጭ የሚመጣና ለመቁጣጠር የማይቻል ክሥተት ነው። ሁኔታዎችን በሚገባ ለመለወጥ በቂ ጊዜን ይጠይቃል።

ሁኔታዎችን እንደ ችግሮች መቀጠሩ ተስፋ መቀረጥን፣ ግራ መጋባትንና የሰሜት ውድቀትን ያስከትላል። በቅርቡ እንደ የአሜሪካን ፌዴራል ኤጀንሲን ሳማክር ኮንግራሱ ሠራተኛ እንዳይቀጥር ማዕቀብ እንደ ጣለበት ነገሩን። በዚህ ላይ ኤጀንሲው ምርታማነትን በዕጥፍ እንዲያሳድግ መታዘዙንም አስረዱን።

የፕሮጀክት ሥራ አስኪያጁ “ችግራችን ተጨማሪውን የሥራ ሚና የሚወጣ ሠራተኛ አለመኖሩ ነው” ሲሉ አስተያየታቸውን ለነበሩ።

“አኔም፣ ችግሩ ያ ሳይሆን ችግሩን ያስከተለው ሁኔታ ነው” ስል መለስሁላቸው።

ለውየው ግራ በመጋባታቸው፣ ኮንግራሱ ይህንን ሁኔታ በድርጅቱ ላይ ስላስከተለና ጉዳዩም ከእነርሱ ቁጥጥር ውጭ ስለሆነ ለጊዜው አብረውት ሲኖሩ የሚገባ ሁኔታ መሆኑን ገለጽሁላቸው። በተጨማሪም፣ ሁኔታው ሊፈቱ የሚችሉትን አያሌ ችግሮች እንዳስከተለ አስረደኋቸው። ኮንግራሱ ሠራተኛ እንዳይቀጥሩ የጣለባቸውን ማዕቀብ አስካላነሣ ሁኔታው ሊለወጥ ስለማይችል መፍጨርጨሩ ዋጋ አይኖረውም።

እንደ መሪ ሁኔታውን እንደ ችግር ከወሰደው ሲቈጣጠር የማይቻለውን ጉዳይ ለማስወገድ ሲጥር መኖሩ ነው። ይህም ጊዜውን፣ ጉልበቱንና ጥረቱን ሁሉ አሟጦ ውጤት እንዳያገኝ ስለማያደርግ ግራ መጋባትን፣ ተስፋ መቀረጥንና ጭንቀትን ያስከትላል። ስለዚህ መሪው መወጣት የማይቻለውን ሁኔታ ከመታገል ይልቅ፣ በሁኔታው የተፈጠሩትን ችግሮች ለይቶ በማወቅ መፍትሔ ለማግኘት ሲጥር ይገባል። ቀደም ብሎ እንደ ተገለጸው፣ ችግሮች በቀላሉ መፍትሔ ሊያገኙ ሲችሉ፣ ሁኔታዎች ከመሪው ውጭ ካሉት ገደላት ጫና የመጡና ከመሪው ቁጥጥር ውጭ በመሆናቸው ባብዛኛው ቀለ በቀለ የሚወገዱ ናቸው።

የችግር ስፊታት ሂደት

ችግር አፈታትና ውሳኔ ለጭነት ጉን ለጉን ይሄዳሉ። የችግር አፈታት ችግሩን የማስወገድን ዘዴ ይጠይቃል። ቀጣዩ የችግር አፈታት ሂደት ደግሞ የተለያዩ ድርጅቶች በተለያዩ ሁኔታዎች ውስጥ በስፋት የሚጠቀሙበት ውጤታማ ዘዴ ነው።

- መጀመሪያ፣ ነገሩ ችግር ወይም ሁኔታ መሆኑን ለይተህ ተረዳ።
- ችግሩን በግልጽ አስቀምጥ።
- ችግሩን በመፍታት የሚገኘውን ጥቅም ወይም የሚታጣውን ነገር ወስን።
- አማራጭ ዘዴዎችንና መፍትሔዎችን ለይ።
- የአያንዳንዱን አማራጭ ዋጋ ተምን
- ከአማራጮቹ አንጻሪህ ምረጥ።
- ተግባራዊ ርምጃዎችን ውለድ።
- እድገቱን ገምግም።

መጀመሪያ፣ ነገሩ ችግር ወይም ሁኔታ መሆኑን ለይተህ ተረዳ። ነገሩ ሁኔታ ከሆነ በሁኔታው የተፈጠሩትን ችግሮች ለይና የችግር አፈታትን ሂደት ተከተል።

ችግሩን በግልጽ አስቀምጥ። ብዙ ችግሮች በትክክል ትርጉም ስላልተሰጣቸው መፍትሔ ሊያገኙ አልቻሉም። ችግሩን በትክክል ያወቀ ሰው መፍትሔ በማምጣቱ መስመር ላይ እንዳለ ግልጽ ነው። (በሽታው ከታወቀ መድኃኒቱ አይጠፋም)። የውሸት ግምቶች የተሳሳቱ ድምዳሜዎችን ያስከትላሉ። የተሳሳቱ ድምዳሜዎች ደግሞ ባብዛኛው ግዙፍ ችግሮች ይፈጥራሉ። ስለዚህ መሪው የችግሩን መነሻ በሚገባ ለመረዳት የተቻለውን ጥረት ማድረግ አለበት። በተለይም መሪው በችግሩ ውስጥ ለሜታዊ ተሳትፎ ካደረገ ይህ በጣም አስፈላጊ ነው። ምክንያቱም ለሜት እውነታን የማደፍረስ ባሕርይ አለው። መሪው ይበልጥ ለሜታዊ ተሳትፎ ባደረገ መጠን እውነተኛውን ችግር ለማወቅ የሚያስፈልገው ውጫዊ ዕገዛ ወሳኝ ይሆናል።

ችግሩን በመፍታት የሚገኘውን ጥቅም ወይም የሚታጣውን ነገር ወስን። ለምሳሌ፣ ችግሩን መፍታቱ የተሻለ የሥራ መንፈስ፣ የበለጠ ምርታማነት፣ የሠራተኞች የሞራል ግንባታ ያስከትል ይሆን? ችግሩን መፍታቱ ሁኔታውን ያባብስ ይሆን?

አማራጭ ዘዴዎችንና መፍትሔዎችን ለይ። ከአንድ በላይ ሲሠሩ የሚችሉ ውሳኔዎች የመኖራቸውን ያህል፣ ችግሮችንም

ለመፍታት ከአንድ የበለጡ መንገዶች አሉ። ይህ በችግር አፈታት ውስጥ ወላጅ ጉዳይ በመሆኑ ከፍተኛ ጥረትን ይጠይቃል። እንደ አጠቃላይ መርሕ ችግሩ ያጠቃቸው ሰዎች ሁሉ በዚህ የችግር አፈታት ሂደት ደረጃ ውስጥ ሊሳተፉ ይገባል። በተጨማሪም፣ ከችግሩና ከአማራጭ መፍትሔዎቹ ጋር የሚዛመድ ዕውቀት ያላቸው ግሰ ሰዎች በዚህ የችግር አፈታት ደረጃ የበኩላቸውን አስተዋፅኦ እንዲያደርጉ ሊጠየቁ ይገባል። “መልካም ምክር ከሌለ ዘንድ ሕዝብ ይወድቃል፤ በመካሮች ብዛት ግን ደኅንነት ይሆናል” (ምሳሌ 11፡14)። ይህ መርሕ ሰንግድ ሥራም ሆነ ሰብሔራዊ መመሪያ ይሠራል።

የእያንዳንዱን አማራጭ ዋጋ ተምን። የግድ በብር ወይም በሳንቲም ላይሆን ቢችልም፣ እያንዳንዱ አማራጭ የሚያስከፍለው ዋጋ አለው። በጊዜ፣ በጉልበት፣ በአመሰካከትና በሕዝብ ሐላብ የሚያስወጣውን ዋጋ መተመኑ ተገቢ ነው።

ከአማራጮቹ አንዱን ምረጥ። ይህ የችግር አፈታት ሂደት ብዙውን ጊዜ ማመቻመችን ይጠይቃል። የዋጋ ተመን ከተካሄደ ወዲያ ከሁሉም በላይ ውጤታማው መፍትሔ ከሁሉም የተሻለው ላይሆን ይችላል። የችግር አፈታት ባብዛኛው የመስጠትና የመቀበል ጉዳይ ነው። አንዱ እንደ መፍትሔ የሚያየውን ሌላው ላይቀበል ስለሚችል መሪው የሚከተሉትን ጉዳዮች ማገናዘብ ይኖርበታል፡-

- ይህ መፍትሔ የመጽሐፍ ቅዱስን እውነት ወይም መርሕ ይጥላል?
- ይህ መፍትሔ የጉዳዩን ተሳታፊዎች ፍላጎት ያሟላል?
- ለዎች የዚህን መፍትሔ ተግባራዊነት ይደግፋሉ?
- ይህ መፍትሔ ሌሎች ችግሮችን ያስከትል ይሆን?
- ይህ መፍትሔ ወደ ፊት ሌሎችን ችግሮች ለማስወገድ ይረዳ ይሆን?
- ከሌሎቹ ያልቅ ይህኛው መፍትሔ የሚመረጠው ለምንድነው?

ተግባራዊ ርምጃዎችን ውሰድ። ችግሩ የሚወገደው ውሳኔ በመስጠት ሳይሆን የተፈለገውን ሰውጥ የሚያመጡትን ርምጃዎች በመውሰድ ነው።

እድገቱን ገምግም። ተግባራዊ ርምጃ ሲጀምር እያንዳንዱ የተግባር ደረጃ ሲገመገምና ለችግሩ መፍትሔ አስተዋፅኦ እያደረገ መሆኑ ሊጠን ይገባል። ብዙውን ጊዜ ወረቀት ላይ ሲለፍር ጥሩ የሚመስል መፍትሔ ሥራ ላይ ሊውል የተፈለገውን ያህል ውጤት አያመጣም። እንዲህ ያለ ሁኔታ በሚያጋጥምበት ጊዜ ማሻሻያዎች ወይም በዳዲስ አማራጮች ሊቀርቡ፣ ሥራ ላይ ሊውሉና ሊገመገሙ ይገባል፤ ይህም ችግሩ ተወግዶ የተፈለገው ውጤት አስኪገኝ ደረሰ መሆኑን ይኖርበታል።

የአሜሪካ የማኔጅመንት ትሬንግ ሊሰተምስ ካካሄዳቸው ጥናቶች ለመረዳት እንደ ተቻለው ከሥራ አስኪያጆች የሥራ ጊዜያት ውስጥ 95% ችግሮችን ለመፍታት በሚደረግ ጥረት ላይ ይውላል። በቅርቡ አንድ የዓለም አቀፍ ክርስቲያናዊ ድርጅት ሥራ አስኪያጅ፣ “ጠቅላላ ጊዜዬን ሌሎች ለዎች ሊፈቱዋቸው ያልቻሏቸውን ችግሮች ለመፍታት ለጥር እገኛለሁ። ይህ ደግሞ በጣም አድካሞኛል። ለድርጅታችን አስደሳች ተልእኮ ባልል ኖሮ፣ ከረዥም ጊዜ በፊት ሥራዬን በሰቀቅሁ ነበር” ብሎኛል።

የክርስቲያን መሪ ተግባር ከሥሩ ያሉትን ለዎች ከሥራ ጋር የተያያዙ ፍላጎቶች ማሟላት ነው። ይህንንም የሚያደርገው ሰዎቹ የራሳቸውን ችግሮች እንዲፈቱ በማስቻል ነው። መሴም ያደረገው ይህንኑ ነበር፤ “የክብዳቸውንም ነገር ወደ መሴ አመጡ፤ ታናሹን ነገር ሁሉ ግን እነርሱ ፈረዱ” (ዘፀ 18፡16)። መሴ የሕዝቡ ችግር ፈቺ ነበር። የእርሱ ሥራ በችሎታው ሌሎችን ማገልገል ነበር።

ፍሬያማ ክርስቲያናዊ መሪ ከሥሩ ላሉት ሰዎች ችግሮቻቸውን እንዲፈቱ ለመርዳት ራሱን ይሰጣል። ስዚህም ውጤታማ የውሳኔ አሰጣጥና የችግር አፈታት ችሎታ ሊኖረው ይገባል።

1. በቅርቡ የተጋፈጥሃቸውን ጉዳዮች ወይም ውሳኔዎች በዝርዝር ተረዱ።
2. የእግዚአብሔርን ፈቃድ ለማወቅ የሚያስችሉትን መንገዶች ከልስና በእያንዳንዱ ሁኔታ ውስጥ ፈቃዱን ለመፈጸም መቀረጥህን አረጋግጥ።
3. በዝርዝርህ ውስጥ ላለው እጅግ አስፈላጊ ጉዳይ የውሳኔ አሰጣጥ ወይም የችግር አፈታት ሂደትን ተጠቀም። በዝርዝሩ ውስጥ ለሚገኙት ጉዳዮች ሁሉ ይህንኑ አድርግ።

ስኬታማ የተግባራት ብቃት

የጀት ሞተሮች እንደ ተገጠሙላቸው አውሮፕላኖች እየፈጠነ የሚነጉደው ማኅበረ ሰብ ወደ 21ኛው ምእተ ዓመት ሲዘልቅ፣ የለው ልጅ ከዚህ በፊት አይቶ የማያውቃቸውን እጅግ የተወሳለቡ የተግባራት ዘዴዎች በመጠቀም ላይ ነው። ዘመናዊ የኤሌክትሮኒክስ ቴክኖሎጂ ጨረቃ ላይ ያለው ሰው በምድር ላይ ካለው ጋር እንዲወያይ አስችሎታል። የኮምፒውተር ሳይንስ ለዎችን ከኮምፒውተሮች ጋር እያወያየ ነው።

ይህንና የለው ልጅ እጅግ የተወሳለቡ የኤሌክትሮኒክስ የተግባራት መሣሪያዎች ቢሠራም ከግላዊ የመግባቢያ ችግሮች አላመለጠም። እንዲያውም የእሜሪካ የማኔጅመንት ትሬንግ ሲስተም በቅርቡ ያካሄዳቸው ጥናቶች እንደሚጠቁሙት የተግባራት ጉድለት የመሪነትና የሥራ አስኪያጅነት ዋነኛ ችግር ሆኗል።

የተግባራት ትርጉም

ተግባራት ምንድነው? ብዙ ለዎች የተግባራት ችግሮች እንዳሉባቸው ቢናገሩም ምንነቱን ለመግለጽ ጊዜ የሚወስዱት ጥቂቶች ናቸው። ተግባራት ከእንዱ ግለሰብ ወይም ቡድን ወደ ሌላው ለው ግንዛቤ የሚተላለፍበት መግባቢያ መንገድ ነው የሚል ትርጉም ሊለጠው ይችላል። ግንዛቤ ካልተፈጠረ መግባባት አይቻልም። ስለዚህ ለዎች ስለ ደካማ ተግባራት ሲያማርሩ ችግሩ የውይይት ወይም የመልእክት እለመኖር ሳይሆን የግንዛቤ እለመኖር ነው።

ብዙ ጊዜ የተግባራት መሣሪያዎችን ከተግባራት ጋር አናምታታለን። ከእንደ ሰው ጋር ለመግባባት ጥረት እደረግን ማለት ወዲያውኑ መልእክታችንን እንደሚገነዘቡ ዋስትና አይለጠንም። መነጋገር ወይም መጻፍ ለዎች የመልእክትን ሐሳብ መረዳታቸውን የግድ እያመለከትም።

በቅርቡ ስለ ለሚናራው ተማሪዎችና ምሩቃን የሥራ እመራርና የመሪነት ጉዳዮች ለፕሬዚዳንቱና ከአስተዳዳሪዎቹ እንደኛው ግለ

ሰብ ጋር ለመነጋገር ተቀጣጥረን ነበር። ቀጠሮው ለ8:00 ሰዓት ሲሆን፤ አስተዳዳሪው አስከ 8:15 ድረስ ብቅም አላሰም። ፕሬዚዳንቱ፤ “ነገሩ አልገባኝም። ትናንት ስለዚህ ስብስባ የሚገልጽ ማስታወሻ ልኬለት ነበር” አሉ።

በኋላ አስተዳዳሪውን በሠራተኞች ክብብ ውስጥ ሳገኘው ለሁለት ቀናት ወደ ቢሮው የሚላኩለትን ማስታወሻዎች እንዳለየ ነገረን። ፕሬዚዳንቱ ማስታወሻውን ስለላኩ ለመግባባት የቻሉ መስሏቸው ነበር። የሚያሳዝነው ብዙውን ጊዜ የመግባቢያ መሣሪያዎች ግንዛቤን ፈጥረዋል ብለን የምንገምት መሆናችን ነው።

ኢየሱስ የተግባቦትን ጠቀሜታ ስለሚያውቅ እርሱና በደቀ መዛሙርቱ መካከል የሐሳብ ግንዛቤ መፈጠሩን ለማረጋገጥ ተግባራዊ ይሠራ ነበር። አያሌ ምሳሌዎች ከነገራቸው በኋላ፤ “ይህን ሁሉ አስተዋላችሁ?” ብሎ ይጠይቅ ነበር (ማቴ 13+51)። ኢየሱስ ምንም ያህል ቢያስተምር እስካልገባቸው ድረስ መልእክቱን እንዳልሰተላለፈ ያውቅ ነበር።

የተግባቦት ጠቃሚነት

ተግባቦት በግላ ሰቦችና በድርጅቶች መካከል የሚጫወተውን ከፍተኛ ሚና ከባቤል ግንብ ገጠመኝ በግልጽ መረዳት ይቻላል። “ዓለም ሁሉ በአንድ ቋንቋና በአንድ ንግግር ነበረች” (ዘፍ 11+1)። “ከተማና ራሱ ወደ ሰማይ የሚደርስ ግንብ” (ቁ. 4) ለመሥራት ሲነሡ የጥሩ ተግባቦት አካል (ይዘት) ነበሩዋቸው።

እግዚአብሔር ሕዝቡንና ፕሮጀክታቸውን ለመመልከት ሲመጣ፤ “አነሆ፤ እነርሱ አንድ ወገን ናቸው፤ ለሁሉም አንድ ቋንቋ አላቸው፤ ይህንም ለማድረግ ጀመሩ፤ አሁንም ያስቡትን ሁሉ ለመሥራት አይከሰኩም” ብሏቸዋል (ቁ. 6)።

እግዚአብሔር ራሱ ውጤታማ ተግባቦት ለአንድ ዐላማ እንዳስተባበራቸውና ለተግባራዊ ርምጃ እንዳነሣቸው ገልጿል።

ለአንድነትና ለመነሣሣት ዕድገት የተላካ ተግባቦት ወሳኝ ነው። የተላካ ተግባቦት ላልተወሰነ የቡድን ፈጠራና ፍሬያማነት አስፈላጊ ነው።

እግዚአብሔር፤ “ኑ፤ እንወረድ፤ አንዱ የአንዱን ነገር እንዳይሰማው ቋንቋቸውን በዚያ እንደባልቀው” (ቁ. 7) በማለቱ

የተግባቦትን አስፈላጊነት በእጅ አዙር አመልክቷል። ተግባቦት የግንዛቤ እድገት መሆኑን አስተውሏል።

ምርታማነትን ለማጥፋትና ፕሮጀክቱን ለመዘጋት ደግሞ ቋንቋቸውን ማደባለቅ እንዳለበትም እግዚአብሔር ያውቅ ነበር። የተግባቦት መንገዳቸው ከተበላሸ አንድነቱና መነሣሣቱ ተወግዶ ፕሮጀክቱ ባለበት ይረግጣል (ቁ. 8)።

ይህ ምንባብ በድርጅታዊ ጥረት ውስጥ ተግባቦት የሚጫወተውን የላቀ ሚና ያመለክታል። የአንድን ቡድን አንድነት፤ መስጠትና ለሥራ ተነሣሽነት ለማሳደግ ተግባቦት ወሳኝ ነገር ነው። መግባባት ከሌለ አንድነቱ፤ መስጠቱ፤ መነሣሣቱና ፈጠራው ተወግዶ ፕሮጀክቱ ይወድቃል።

ሰውን በጨረቃ ላይ ለማስቀመጥ የተደረገውን ከፍተኛ ክንውን ሁላችንም እናውቃለን። በአክቶበር 5/1958 የተደራጀው የሜርኩሪ ፕሮጀክት የመጀመሪያውን አሜሪካዊ ከመሬት ውጭ ባለ ፕላኔት ላይ ለማስቀመጥ ተስናድቶ ነበር። ጥረቱ ግን ውጤታማ የሆነው ከ30 ወራት በኋላ በሜይ 5/1961 ዓ.ም. ነበር። ከስምንት ዓመታት በኋላ በጁላይ 16/1969 የመጀመሪያው አሜሪካዊ ጨረቃን ረገጠ። ያ ከሥተት የሰውን ልጅ ከፍተኛ ቴክኖሎጂያዊ ስኬት አመልክቷል።

በዚህ ፕሮጀክት ላይ የሠራ አንድ የጎዋ መሐንዲስ፤ “አብዛኞቹ ሰዎች የዚያን ጥረት ደረጃ አይገነዘቡም። በ1960ዎቹ አካባቢ በዚያች ፕሮጀክት ዙሪያ በዓለም ሁሉ በሚሊዮኖች የሚቆጠሩ ሰዎች ተግተው ሠርተዋል። ጥሩ ተግባቦት ዐላማችንን ለማሳካት እንደሚረዳን እናውቅ ነበር። ስለዚህ ከሁሉም የቀለስና ዳሩ ግን ከሁሉም በላይ ውጤታማ የሆነ የተግባቦት ሲስተም ተጠቀምን። ስለዚህችን ዋነኛው ነገር ያ ነበር” ብሏል።

በየትኛውም ድርጅታዊ ግኝቶች ውስጥ ተግባቦት ወሳኝ ሚና እንደሚጫወት እግዚአብሔር በቃሉ ውስጥ የገለጸው ሲሆን፤ ሳይንስም ይሰማማበታል። የትኛውም ክርስቲያን መሪ፤ ሥራ አስኪያጅ ወይም የንግድ ባለሙያ ውጤታማ የተግባቦት ችሎታዎችን ለመቀዳጀት ሊጥር ይገባል።

የተግባቦት ሂደት

የተግባቦት ትርጉም እንደሚያመለክተው፤ ግንዛቤን በማሳደግ ውስጥ የተወሰነ ሂደት እንደሚገኝ ግልጽ ነው። ይህንን ሂደትና

እያንዳንዱ ደረጃ እንዴት እርስ በርስ እንደ ተያያዘ መገንዘቡ ተግባራትን ለማሻሻል ከሚያስፈልጉ የመጀመሪያዎቹ መስፈርቶች አንዱ ነው።

የተግባራት ሂደት ስድስት ደረጃዎችን ያካትታል። የመጀመሪያዎቹ ሦስቱ መልዕክት አስተላላፊው ሊወጣቸው የሚገባቸው ገላፊነቶች ሊሆኑ የመጨረሻዎቹ ሦስቱ ደግሞ የመልእክት ተቀባይ ገላፊነቶች ናቸው።

- የሚተላለፈውን ሐሳብ ወይም ስሜት ፍሬ ነገር በግልጽ ተረዳው።
- ሐሳቡንና ስሜቱን ለማስተላለፍ ተገቢዎቹን ቃላትና እንቅስቃሴዎች ምረጥ።
- በአካባቢው የሚገኙትን የተግባራት ዕንቅፋቶች ተገንዝቦ ለማስወገድ ሞክር።
- ቃላቱን በመስማትና እንቅስቃሴዎቹን ለመመልከት የተላለፈውን መረጃ ተቀበል።
- ቃላቱንና እንቅስቃሴዎቹን ተርጉም።
- ትክክለኛ ሐሳቦችንና ስሜቶችን አዳብር።

ደረጃ አንድ - የሚተላለፈውን ሐሳብ ወይም ስሜት ፍሬ ነገር በግልጽ ተረዳው። ሐሳብህን ለሌላ ሰው ለማስተላለፍ ስትጥር፣ “ይህን እንዴት ብዬ እንደምነግርህ አላውቅም . . . ብቻ . . .” እያልህ ሐሳብህን ለማብራራት ሞክረህ ታውቃለህ? እንዲህ ዐይነቱ አረፍተ ነገር ለማስተላለፍ የምትፈልገውን ሐሳብ በግልጽ እንዳላዘጋጀህ ያሳያል። እንተ የምትናገረውን ትክክል ካላውቅህ ሰሚው ይረዳኛል ብሎህ ልትጠብቅ አትችልም። ለሌሎች ለማስተላለፍ ከመሞከርህ በፊት ስራህና ለሌሎች ሐሳብህን ግልጽ የማድረግ ገላፊነት አለብህ።

ደረጃ ሁለት - ሐሳቡንና ስሜቱን ለማስተላለፍ ተገቢ ቃላትና እንቅስቃሴዎች ምረጥ። ሐሳቦችና ስሜቶች ካልተላለፉ በግለ ሰቦች መካከል መግባባት ሊፈጠር አይችልም። ምንም እንኳን ብዙዎቻችን የምናስበውንና የሚስማማንን ለመግለጽ ዳተኞች ብንሆንም፣ ሐሳቦችንና ስሜቶችን መደበኛ ለተሳሳተ ትርጉም ከሚያጋልጡ

ከፍተኛ ምክንያቶች ውስጥ የሚጠቀሱ መሆናቸውን ማጤኑ ተገቢ ነው።

ለአንድ ሆስፒታል የሥራ አመራር ኮርስ እስተምር ነበር። በምሳ ስዓት ከዋነኞቹ ነርሶች አንዷ ወደኔ መጥታ፣ “የፈጠርኸውን ችግር ታውቀዋለህ?” ስትል ጠየቀችኝ። ከፊቴ ላይ ባነበበቸው ግርምት አሰማወቁን ስትገነዘብ “ይህን መናገሩ የእኔ ድርሻ ሊሆን አይገባም ነበር። ግን ከሌሊት የሥራ ተቁጣጣሪዎቻችን አንዷ የሆነችው ማርታ እርሷ እንድትባረር ጥረት እንደምታደርግ ታስባለች” አለችኝ።

ማርታ አንዳንድ የራሷን የግል የቀጥጥር ሥራ በምሳሌነት በመጥቀስ ዋጋ ላላጣትና እንድትባረር ለማድረግ እንደ ተነሣሣሁ ማስቧን ገለጸችልኝ።

ነርሷ ሰስጠችኝ መረጃ አመስግኜ ከክፍሉ ጊዜው በኋላ የተፈጠረውን ስሕተት ለማስተካከል ወደ ማርታ ቢሮ አመራሁ። ስለ እርሷ ግላዊ የቀጥጥር ሥራ ልምዶች የማውቀው አንደሌለኝ፣ እሷን በምሳሌነት እንዳልተጠቀምሁና ከሥራዋ ለማፈናቀል የምፈልግበት ምንም ምክንያት አንደሌለኝ አስረዳኳት። በጥቂት ደቂቃዎች ውስጥ ችግሩ ተፈታ።

ነገር ግን ማርታ ሐሳቧንና ስሜቷን ልታጋራኝ ይገባት እንደ ነበር ገለጽሁላት። ስሜቷን ከሌላዬቱ ነርስ ባልረዳ ኖሮ ችግሩ አይቀረፍም ነበር።

ሰዎች ስሜታቸውንና ሐሳባቸውን ለመግለጽ ፈቃደኞች አይደሉም። ለዚህ በዋነኛነት የሚጠቀሰው ሐሳቤንና ስሜቱን ከገለጽሁ ሰዎች ያገለግላል የሚሰው ፍርህት ነው። ያንተ ሐሳቦችና ስሜቶች እንተን እንደ ሰው ይወክሉሃል። ምን እንደምታስብና ምን ዐይነት ስሜት እንደሚሰማህ ለሌላ ሰው ብትናገርና ሐሳብህንና ስሜትህን ባይቀበል እንተን እንደ ሰው አልተቀበለህም ማለት ነው።

ተቀባይነት ማጣትን በመፍራት ብዙዎቻችን እውነተኛ ሐሳባችንንና ስሜታችንን እንናገርም። ተቀባይነት እንደሚገኝ የምናስበውን ብቻ እንናገራለን። ከዚህም የተነሣ ስለ ተግባራት ችግሮች እናማርራለን። ይህንን የምናደርገው ብዙውን ጊዜ ሐሳባችንንና ስሜታችንን ለመግለጽ አስመልሶቻችን ችግሩን እንዳስከተለው ባሰማወቅ ነው።

አንድ ቀን ከባለቤቱ ጋር ዕቃ ሰንገዛ በአንድ መደብር ውስጥ ቀሚስ አይታ፤ “ትወደዋለህ?” ስትል ጠየቀችች።

እኔ ባልወደውም አርሷ እንደ ወደደችው በመገመትና ስሜቷን ባስመጉዳት እወንታዊ ምላሽ ሰጠኋት። በኋላ ወደ ከተማ ተመልሳ ሄዳ ገዝታው መጣች።

ብዙም ሳይቄይ ልብሱን እንደማልወደው ነገርኋት። “እትወደውም? እኔም አልወደውም። የገዛሁትኮ አንተ እወደዋለሁ ስላልኸኝ ነበር” አሰችች።

የልባችንን ለመናገር አስመቻላችንና በሐሳብ መተላለፋችን አንድ አሳሰፈላጊ ቀሚስ መግዛትን አስከትሏል።

ሐሳቦችና ስሜቶች የሚገሰጹት በቃላትና በእንቅስቃሴዎች ነው። “ቃላት ትርጉም የላቸውም! ለቃላት ትርጉም ያላቸው ሰዎች ናቸው” መባሉ እውነት ነው። ሐሳቦቻችንና ስሜቶቻችን ለሌሎች በምንገልጽበት ጊዜ የምንጠቀምባቸው ቃላትና እንቅስቃሴዎች እኛ ያሰብነውን መልእክት ስተቀባዩ ማስተላለፋቸውን ማረጋገጥ አሰብን።

ደረጃ ሦስት - በአካባቢህ ያሉትን የተግባቦት መሰናክሎች ተገንዝቦህ ለማስወገድ ምክር፡ ለአንድ ድርጅት ተግባቦት የሚያበረክተው አስተዋፅኦ ደም ሰሰው የሚሰጠውን ጥቅም ያህል ነው። ከእጅ ላይ የደም መስመር ቢቋረጥ ሰውየው በእጁ ሊገሰገል አይችልም። የደም አቅርቦቱ ካልተመሰሰበት የእጅ ሥጋ ይሞትና ጋንግሪን ይይዘዋል። ትኩረት ካልተሰጠው ጋንግሪኑ ስተቀረው ሰውነት መርዙን በመርጨት ሰውየውን ሰሞት ይዳርገዋል።

ተግባቦት የአንድ ድርጅት ደም ሥር ነው። ሐሳቦችን፣ ስሜቶችን፣ ዕቅዶችንና ውሳኔዎችን ወደ ምርታማ ተግባር ያሸጋግራል። ነገር ግን የተወሰኑ የድርጅቱ አካላት የመግባባት ችግር ቢፈጠርባቸው እነዚህ ክፍሎች ውጤታማ ሳይሆኑ ይቀራሉ። የተግባቦት ዕንቅፋቱ እስካልተወገደ ድረስ እንደ ዝቅተኛ የሥራ መንፈስ፣ የባሕርይ ግጭቶች፣ የተለያዩ አሰራራዊ አመለካከቶችና የውሸት መላምቶች የመሳሰሉት ተላላፊ ድርጅታዊ በሽታዎች ምርታማነትን መቀነሳቸው የማይቀር ነው። እነዚህ በአንዳንድ ክፍሎች የተጀመሩት በሽታዎች መፍትሔ ካላገኙ የድርጅቱን እንቅስቃሴዎች ሁሉ በመግታት ይሙት በቃ ይፈርዱበታል። ግላ

ለባዊም ሆነ ድርጅታዊ የተግባቦት መሰናክሎችን ሰይቶ በማስወገድ በግንዛቤ ላይ የሚኖራቸውን ተጽዕኖ መቀነሱ አስፈላጊ ነው።

የተግባቦትን ዕንቅፋቶች ሁሉ ማስወገድ ባይቻልም ብዙዎቹን በከፍተኛ ደረጃ መቀነስ ይቻላል። የተግባቦት መሰናክል በግላ ሰቦች ወይም ቡድኖች መካከል ግንዛቤ ለማሳደግ የሚካሄዱትን ጥረቶች የሚያደናቅፍ ማንኛውም ነገር ነው።

በሥራ አመራር ሰሚናሮች ወቅት ብዙውን ጊዜ ተሳታፊዎቹ ከሁሉም በላይ በተደጋጋሚ የሚጋፈጧቸውን የተግባቦት ዕንቅፋቶች እንዲበረዝሩ እጠይቃለሁ። በብዛት ከሚጠቀሱት መካከል የሚከተሉት ይገኙባቸዋል፡-

- ሰዎችን እንደ ክራር በራሳችን አመለካከት በመቃኘት ለመስማት የምንፈልገውን ብቻ መስማት
- በግል ስሜታዊነት መረጃውን ማደፍረስ
- የሌላውን ሰው ዐላማ መጠራጠር
- ጩኸት ወይም ሌሎች መሰናክሎች
- የተለዩ የእሴት ሥርዐቶችና ግንዛቤዎች
- ቀደም ሲል ከተያዘው ግንዛቤ ወይም አመለካከት የሚጋጭ መረጃ ለመቀበል ፈቃደኛ አሰመሆን
- አያሌ የተለያዩ ፍችዎች ያሏቸው ቃላት
- ከሚናገሩት ጋር የማይዛመድ እንቅስቃሴ

በግላ ሰቦች መካከል ሙሉና ያልደፈረሰ መግባባት መፍጠር ባልቻልም፣ የሚከተሉትን ስልቶች በመጠቀም የተግባቦት መሰናክሎችን መቀነስና የሐሳብ አስመገናኘትን በከፍተኛ ደረጃ ዝቅ ማድረግ ይቻላል።

- ቢቻል አፍሰአፍ ተገናኝተህ ተነጋገር
- ቀጥተኛና ቀላል ቃላት ተጠቀም (በቋንቋ ችሎታህ ሰዎችን ለማስደነቅ አትሞክር)
- ከአድማጩ ምላሽ ለመቀበል ፈቃደኛ ሁን

- ለተናጋሪው መብት ትኩረት ስጥ
- አንድን ተናጋሪ የጀመረውን ንግግር አስጨርሰው፤ ያሰው ያንተን ንግግር ለማዳመጥ ፈቃደኛ ላይሆን ቢችል እንኳ እስከ መጨረሻው ፍቀድለት።
- አንድ ሰው የሚያስበውንና የሚስማውን እንዲናገር በሐሳቡ ብትስማም ባትስማም በርጋታ በማዳመጥ የመናገር ነጻነት ስጠው።

ደረጃ አራት - ቃላቱን በመስማትና እንቅስቃሴዎችን በመመልከት የተላለፈውን መረጃ ተቀብል። በተግባራት ሂደት የአድማጩ ሚና በጣም ከፍተኛ ነው። የመልእክት አቅራቢውን ቃላትና እንቅስቃሴዎች እየተከታተሉ በተመሳሳይ ጊዜ እውነተኛውን ስሜት ወይም ሐሳብ ለማበላለጥ የሚሞክሩትን የተለያዩ የተግባራት ዕንቅፋቶች መቋቋም ይኖርበታል።

ደረጃ አምስት - ቃላቱንና እንቅስቃሴዎችን ተርጉም። ግንዛቤን በማሳደጉ ሂደት ውስጥ ቃላትንና እንቅስቃሴዎችን ወደ ሐሳቦችና ስሜቶች መተርጎሙ በጣም ወሳኝ ደረጃ ነው። በዚህ የተግባራት ሂደት የመጀመሪያው ሐሳብና ስሜት ሲጠፋ ይችላል።

ደረጃ ስድስት - ትክክለኛ ሐሳቦችንና ስሜቶችን አጥብቅ። በደረጃ አንድ የተላለፈው ሐሳብና ስሜት በደረጃ ስድስት ተቀባይነት ካገኘ ውሳኔ ሐሳብና ስሜት ጋር አንድ ዐይነት ከሆነ፤ ግንዛቤ እንደ ተፈጠረና ተሳታፊዎች በብቃት እንደ ተግባሩ ግልጽ ነው። በሌላ በኩል፤ በደረጃ ስድስት ያለው ሐሳብና ስሜት ከደረጃ አንድ የሚለይ ከሆነ፤ የሐሳብ አለመቀባበል እንደ ተከሠተና ተግባራቱ እንደ ተበላሽ ይታወቃል።

ማዳመጥ በተግባራት ሂደት ውስጥ የሚጫወተው ሚና

የአሜሪካ ማኔጅመንት ትራንግ ሲስተምስ የደካማ ተግባራትን መንስኤዎች ለማወቅ በሺህ የሚቁጠሩ ሠራተኞችን አነጋግሮ እንደ ዘገበው፤ በትክክል አለመስማማት አብዛኛውን ጊዜ በሐሳብ ያለመቀባበል ችግር እንደሚፈጥር ተመልክቷል። ጥናቶች እንደጠቁሙት አማካዩ ሰው ከእንቅልፍ ውጭ ካለው ሰዓት 20 በመቶውን በቃላት ተግባራት ሲያሳልፍ፤ ከዚህም ውስጥ 45 በመቶው ለማዳመጡ ተግባር ያውላል። በተጨማሪም፤ ሰዎች ልዩ

የማዳመጥ ሥልጠና ከሌላቸው በስተቀር ችሎታቸው 25 በመቶ ብቻ መሆኑ ተገልጿል።

የማዳመጥ አብዛኛው ችግር የሚመነጨው፤ አእምሮ ሰው ከሚናገረው የበለጠ ፈጣን የመስማት ችሎታ ያለው ከመሆኑ ነው። በደቂቃ እስከ 600 ቃላት ማዳመጥ ሲችል፤ እብዛኞቹ ሰዎች በደቂቃ ከ260 እስከ 300 ቃላት ብቻ እንደሚናገሩ ተገምቷል። በውይይት ወቅት አእምሮ ግማሹን ጊዜ ሌላ ነገር በማስቡ ተግባር ላይ ይስማራል። የአእምሮው መቅበዝበዝ አድማጩ ከቀረቡት ሐሳቦችና ስሜቶች አብዛኛውን እንዳይቀበል ያደርገዋል።

የማዳመጥ ችሎታን ለማሳደግ

ሐሳቡ ግልጽ እንዲሆንልህ ጥያቄዎችን መጠየቅ አትፍራ። ይህ ከአድማጭ ተደጋጋሚ ስሕተቶች አንዱ ነው። ብዙ አድማጮች ጥያቄ ካቀረቡ፤ በትኩረት እያዳመጡ አለመሆናቸውን የሚያጋልጥ ስለሚመስላቸው ከመጠየቅ ይታቀባሉ። (ይህም እንኳ ቢሆን በውይይቱ ጊዜ መቀበሉ ጎሳ ከሚመጣው መዘዝ የተሻለ ነው።)

በኮሌጅ የመጀመሪያና የሁለተኛ ዓመት ተማሪ በነበርሁባቸው ዓመታት ትርፍ ጊዜዬን በቀሰም ቀቢነት ሥራ ላይ አሳልፍ ነበር። አንድ ጠዋት አሰቃዬ ወደ አንድ ቤት ይዞኝ በመሄድ እንዴት ዐይነት የቀሰም አጠቃቀም መከተል እንዳስብኝ አስረዳኝ። ከመሄዱም በፊት ያልገባኝ ነገር ካለ እንደጠይቀው ገፋፋኝ። እሰቃዬ እንዳልተከታተልሁት አድርጎ እንዲያስብ ስላልፈለግሁ ሁሉም ነገር እንደ ገባኝ ነገርሁት።

በጎሳ ሥራዬን ለማየት ሲመለስ መመሪያዎቼን እንዳልተረዳሁ ተገነዘብ። የተከተልሁት የቀሰም አጠቃቀም እርሱ እንዳዘዘኝ ስላልነበረ፤ አብዛኛውን ሥራ በድጋሚ ለመሥራት ተገደድሁ። የማብራሪያ ጥያቄዎችን ብጠይቅ ኖሮ ይህ ሁሉ ባልደረስ ነበር።

ተናጋሪው ሐሳቡን ቋጭቶ ዝም ከማለቱ በፊት ምላሽህን ማዘጋጀት አትጀምር። ብዙዎቻችን ከማዳመጡ ይልቅ መናገሩ ስለሚቀናን ጥሩ አድማጮች ልንሆን አልቻልንም። ሰውየው መናገሩን ሳያቆም፤ ቀጥሎ ስለምንስጠው መልስ አናስባለን። ይህ የሐሳብን መፋሰስ በማስከተል የመግባባትን ደረጃ ይቀንሳል።

ስውየው ሲናገር ስላለው ሐሳብ የተሳሳተ ግምት አትስጥ። ስውየው ሲናገር ያለውን ነገር የምናውቀው ከመሰለን ብዙውን ጊዜ የምንስማው ይናገራል ብለን የጠበቅነውን ነው፤ የተናገረው

ያለበትን ቢሆንም ባይሆንም ማለት ነው። እንደገና ጊዜ አድማጮች “የምታስበውን ዐውቃለሁ” ወይም “የምትናገረው ዐውቃለሁ” በሚሉ የውሸት ግምቶች የተናጋሪውን ሐሳብና ስሜት ይተረጎማሉ። እንዲህ ዐይነቱ ግምት የቀረበውን እውነተኛ መልእክት ለመረዳት ችግሮችን ይፈጥራል።

ከአያሌ ዓመታት በፊት የማለበውን ወይም ልናገር ያልሁትን ነገር እንደሚያውቅ ከሚናገር አለቃ ጋር ሠርቻለሁ። ከእኔ የሚለማው እርሱ ለመስማት የፈለገውን ብቻ ነበር፤ ይህም በተደጋጋሚ እኔ ያላልሁትን ነበር። ለውየው ለማዳመጥ ስለማይዘጋጅ አብሮ ለመሥራት በጣም አስቸጋሪ ነበር። ይሁንና፤ “ለማለት የፈለግኸውን ዐውቃለሁ” እያለ ይኩራራል። ይህ ግን ብዙ ጊዜ የሐሳብ አለመገናኘት ችግር በመፍጠሩ በመጨረሻ ሥራውን ትቼ ወጥቻለሁ።

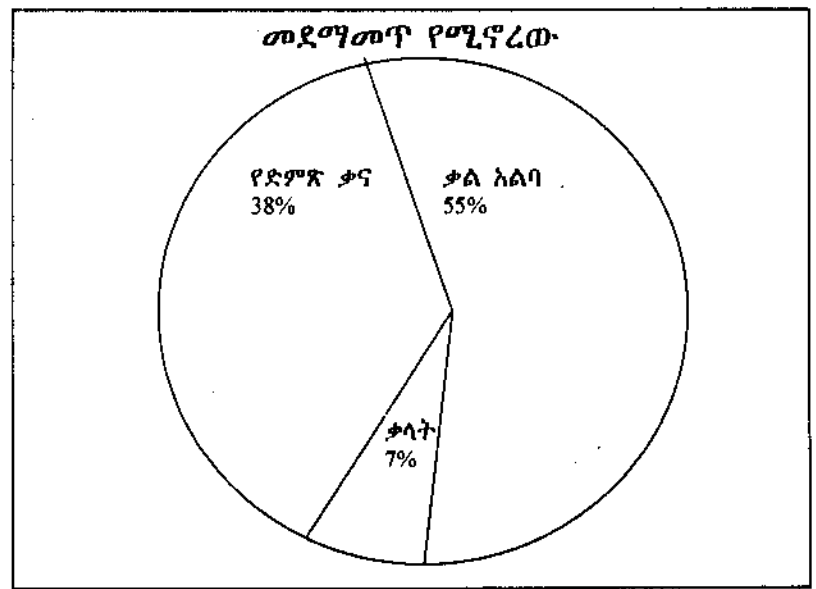
ተናጋሪውን ከማቋረጥ ተቁጠብ። “የምትናገረውን ዐውቃለሁ” ከማለት ውጭም ባለማስተዋል ጣልቃ እየገባን ልናስቸግር እንችላለን። ለመናገርና ዝም ለማለት ጊዜ እንዳለው እንዘነጋለን (መክ 37)። ይህ ጠቃሚ የተግባራት መርሕ ነው። ዝም የመባያው ጊዜ ሌላኛው ግለ ሰብ ሐሳቡንና ስሜቱን የሚገልጽበት ወቅት ነው። እንደገና ተናጋሪ በምናቋርጥበት ጊዜ በግንዛቤ ፍለት ላይ የተለያዩ ነገሮች ይከሠታሉ።

1. የተናጋሪው ሙሉ መልእክት ፍለት እድገት ይናጋል። ይህ የተናጋሪውን ሐሳብ ዝርዝር ጉዳዮች ለመገንዘብ ያስቸግራል።
2. ተናጋሪው ለሚናገረው ጉዳይ እያለበ ስለ ሆነ ያንተን አረፍተ ነገር ለመስማት ይቸገራል።
3. አድማጩ እርሱ ሊናገር ያለው ከዚያኛው ተናጋሪ ሐሳብ እንደሚበልጥ አሳይቷል።
4. አድማጩ ለተቀረው የተናጋሪው ሐሳብ የራሱን ግምት መስጠቱን አሳይቷል።

እነዚህ ነገሮች ሁሉ ለሐሳብ አለመገናኘት ችግር አስተዋፅኦ እንደሚያደርጉ ግልጽ ነው። አንተ ወይም የውይይቱ ተሳታፊ የሆነ ሌላ ሰው ተናጋሪውን በሚያቋርጥበት ጊዜ ከፍተኛ የሐሳብ መተላለፍ ሊከሠት እንደሚችል ርግጠኛ ልትሆን ትችላለህ።

በአድልዎህ የማጣራት ተግባርህን ቀንብ። ሁላችንም ግንዛቤያችንን የሚያጣራ አድልዎአዊ አመለካከት አለን። ለምሳሌ “ዱሪዬዎች ናቸው” ብለን ለምናምናቸው ለዎች የጥላቻ አለመካከት ካለን የሚናገሩትን በትክክል ልንረዳ አንችልም። ለተለያዩ ለዎችና ርእሰ ጉዳዮች ያለን ጥላቻ መልእክታቸውን በትክክል እንዳንረዳ እንዳያቅበን ልንጠነቀቅና ተግባራቱን ለማግዝ የማብራሪያ ጥያቄዎችን ልንጠይቃቸው ያሻል።

ከቃላቱ በስተ ጀርባ ያሉትን ሐሳቦችና ስሜቶች አድምጥ። ቃላት የሐሳብና የስሜት መጓጓዣ መኪናዎች ናቸው። በእንደገና ሁኔታዎች በሚነገሩ ቃላት አማካኝነት 7 በመቶ ያህል የተሟላ ተግባራት እንደሚተላለፍ ጥናቶች ይጠቁማሉ። ቀሪው 93 በመቶ በድምፅ ቃና ወይም በሌላ ቃላዊ ባልሆነ እንቅስቃሴ ወይም አገላለጽ ይተላለፋል። (ሥዕል 9 ተመልከት)። ግንዛቤን ለመፍጠር እንዲቻል አድማጩ ከቃላቱ በስተ ጀርባ የሚተላለፉትን ሐሳቦችና ስሜቶችን ለማዳመጥ ራሱን ማሠልጠን አለበት።



ሥዕል 9 ሙሉ መልእክት የሚተላለፍበት መገንደ።

ከቃላቱ ዐልፈን የምንለማ “አስተዋይ አድማጮች” ልንሆን ይገባል። አስተዋይ አድማጭነት ቃል አልባ እንቅስቃሴዎችንና

የድምጽ ቃናን ማጤንን ይጠይቃል፤ 93 በመቶ መልእክት የሚተላለፈው በዚህ መንገድ ነው፡፡

በእስተዋዜ ስድማዋነት የሚያስፈልጉትን ለመሰከብት

አድማጩ በመስማት መፈለግ አለበት፡፡ ብዙ ሰዎች የተናጋሪውን መልእክት ባለመፈለጋቸው ጥሩ አድማጮች ሊሆኑ አልቻሉም፡፡ ይሁንና፤ አድማጩ ተናጋሪው መልእክቱን የሚያስተላልፈው አስፈላጊ ነው ብሎ ስላመነበት መሆኑን ሊያስተውል ይገባል፡፡ አድማጩ የመስማት አመሰካከት ሊያዳብር ይገባል፡፡

የተናጋሪውን ሐሳብ ለመስማት እንደምትሻ ለማሳየት፤ ነገር በዐይን ይገባል እንደ ተባበው ዐይን ሰዐይን መተያየቱ ከሁሉም የተሻለ መንገድ ነው፡፡ በተጨማሪም አድማጩ በሚናገረው ሐሳብና እየተናገረ ባለበት ሁኔታ ላይ እንዲያተኩር ያደርጋል፡፡ አብዛኛው መልእክት የሚላበፈው ቃል አልባ በሆነ መንገድና ግንዛቤ የሚያገኝ ውም በምልክታ እንደ መሆኑ፤ ዐይን ሰዐይን ላይተያይ ተረጿ አድማጭነትን ማምጣት አይቻልም፡፡

አድማጩ የተናጋሪውን ሐሳቦችና ስሜቶች ለመቀበል መፍቀድ አለበት፡፡ ይህ ግን አድማጩ በተናጋሪው ሐሳብና ንግግር መስማት አለበት ማለት አይደለም፡፡ ነገር ግን አድማጩ ተናጋሪው የራሱ አመሰካከቶች፤ ሐሳቦችና ስሜቶች እንዲኖሩት ሊፈቅድ ይገባል ማለት ነው፡፡

የአንድ ሰው ሐሳቦችና ስሜቶች እውነተኛ ማንነቱን እንደሚወክሉ መዘንጋት ተገቢ አይደለም፡፡ አድማጩ ተናጋሪው የራሱ ሐሳቦችና ስሜቶች እንዲኖሩት ካልፈቀደ፤ “ራስህን እንድትሆን አልፈቅድም፤ ልቀበልህ አልሻም” የሚል መልእክት ማስተላለፉ ነው፡፡ ቀደም ሲል እንደ ተጠቀሰው አድማጩ፤ “እኔ ባልስማማም እነዚህን ሐሳቦችና ስሜቶች የማስተናገድ መብትህን አከብርልሃለሁ” የሚል አመሰካከት ማሳየት አለበት፡፡

ወደ ግጭት የሚወስዱ አወዛጋቢ ጉዳዮችን አስመልክቶ ይህ በጣም አስፈላጊ አመሰካከት ነው፡፡ የራሱን አመሰካከቶች እንዲይዝ መፍቀድህ ለሐሳቦቹ ጠበቃ ከመቆም ተላቆ እውነተኛ ስሜቱን እንዲያጋራህ ይረዳዋል፡፡ አድማጩ “ወዳጁን የሚገቅ እርሱ አስምሮ የጉደለው ነው፤ እስተዋይ ግን ዝም ይላል” የሚለውን የመጽሐፍ ቅዱስ ክፍል ሊያጤን ይገባል (ምሳሌ 11፡12)፡፡

ተግባቦቱን ቀስሰ በማድረግ ሳይ ስትኩር

ጳውሎስ ሰቆሮንቶስ ለዎች ሊጽፍ፤ “ወደ እናንተ በመጣሁ ጊዜ በቃልና በጥበብ ብልጫ ሰእግዚአብሔር ምስክርነቴን ሰእናንተ እየነገርሁ አልመጣሁም” ብሏል (1ኛቆሮ. 2፡1)፡፡ ቆሮንቶስ፤ በሮም ግዛት ውስጥ ከፍተኛ የንግድና የባህል ማእከል በመሆኗ የሚኩራሩ የዘመኑ ዘመናውያን የሚገኙበት ከተማ ነበረች፡፡ ጳውሎስ ምንም እንኳን በትምህርትና በባህል እምብርት ላይ ቢኖሩም በቃላት ብልጫ ሊያስደምማቸው እንዳልፈለገ ገልጾልኝ፡፡ ጳውሎስ ታላላቅ እውነቶችን ሰግንዛቤ በሚያመቹ ቀላል ቃላት በማቅረቡ ታላቅ የተግባቦት ዐዋቂ ነበር፡፡ ይህ ሰጥሩ ተግባቦት ዋነኛና መሠረታዊ ነው፡፡

የሚያላዝነው የዛሬ ሰዎች ብዙም ትርጉም የማይሰጡ ከባድ ቃላት ለመደርደር ይሸቀዳሉ፡፡ በቅርቡ የኮሌጅ ተማሪ የሆነች ልጄ የተግባቦት መግቢያ ኮርስ እስተማሪዋ ተስፋ አስቈርሟት እንዲህ አለች፤ “እስተማሪዬ በተግባቦት የዶክትሬት ድግሪ አለው፡፡ ነገር ግን እኛን ለማስደነቅ በማስብ ከባድ ቃላት ስለሚጠቀም ሐሳቡን ልንረዳለት አልቻልንም”፡፡

የማስታወሻ ደብተሯን ስመሰክት እውነትም ሰውየው በቀላል ቃላት ሊገሰጹ የሚችሉትን ሐሳቦች በማካበድ አወሳስቦአል፡፡ ሊታሰብ የሚገባው ግን ታላላቅ የሚባሉ ዐረፍተ ነገሮች እጅግ ቀለል ባሉ ቃላት የተጻፉ መሆናቸውን ነው፡፡

የግንዛቤ ማሳደጊያ ቅጽ

ተሳታፊዎቹ በቀላሉ የሚጠቀሙና ሐሳባቸውን፤ ስሜታቸውንና አመሰካክታቸውን በግልጽነት የሚያካፍሉ ከሆነ ግንዛቤን ማሳደጉ በእንጻራዊ መልኩ ቀላል ነው፡፡ የሚከተለውን ቅመር መጠቀም ለግንዛቤ መፈጠር ዕገዛ ያደርጋል፡፡

መቼ _____ (በሚከሠትበት ጊዜ)
_____ ይሰማኛል _____ (የሚሰማህን ስሜት ጥቀስ)፡፡
ምክንያቱም _____ (ምክንያትህን ጥቀስ)፡፡

ይህ የተግባቦት ቅመር ተናጋሪው ምን እንደሚያስብና እንደሚሰማው፤ ምክንያቱን ጭምር እንዲገልጽ ይረዳዋል፡፡ ይህ መረጃ እስኪተላለፍ ድረስ አድማጩ የተነገረውን ነገር በትክክል ለመገንዘብ ይችላል፡፡

1. በሥራ ግንኙነት ከሁሉም በላይ የሚቀርቡህን ሰዎች ሰይተህ አስቀምጥ።
2. በእንተና በእነዚህ ሰዎች መካከል ያሉት የተግባቦት ዕንቅፋቶች ምንድናቸው?
3. እነዚህን ዕንቅፋቶች እንዴት መቀነስ ይቻላል?
4. በዚህ ምዕራፍ የቀረበውን የተግባቦት ሂደት ክልስና ለማሻሻል ምን ዐይነት ርምጃዎች መውሰድ እንዳለብህ ወስን። በሚቀጥሉት ቀናት ይህንን እንደ ልዩ ፕሮጀክት ወስደህ ጥሩ ተግባቦት አስከለመድ ድረስ መሥራትህን ቀጥል።
5. ስለ ማዳመጥ የሚናገረውን ክፍል ክልስና የማዳመጥ ችሎታህን ልታሻሽል የሚገባህ አካባቢ ላይ በቀላሉ የምትረዳ አድማጭ ለመሆን የሚያስችልህን ፕሮጀክት ንደፍ።

ውክልና ሙቼና እንዴት እንደሚሰጥ

በድ ምልተርስ ላለፉት 37 ዓመታት የራሱን የኮንስትራክሽን ካምፓኒ አቋቁሞ ሲሠራ ቁይቷል። በቅርቡ ልጁ ጄሪ ወደ ቢሮዬ መጥቶ፤ “የአባቴን ካምፓኒ ትቼ ሌላ ቦታ ለመሥራት አያሰብሁ ነኝ” አለ። ምክንያቱንም ሲያስረዳ፤ “አባቴ ይህን ሥራ ከምንም እንሥቶ አዚህ ደረጃ ሲያደርስ አይቻለሁ። አሁን ግን እሱ ሥራውን ማንቀሳቀስ ተስኖት ሥራው መልሶ እሱን አያንቀሳቀለው ነው” ሲል ገለጸልኝ።

“ችግሩ ምንድነው?” አልሁት።

“አባቴ ጎላሬነቱን በውክልና ማስተላለፍ አያውቅም። ካምፓኒው እያደገ ሲመጣ በሁሉም የሥራ ዘርፍ ጫፍ ላይ ለመቀመጥ ይሞክራል። አንዳንድ ዝርዝር ጉዳዮችን በመፈጸም እንድረዳው ይፈቅድኝ ዘንድ ያደረግሁት ጥረት አልተሳካም። ነገሮች ያለ እርሱ መንቀሳቀስ የሚችሉ አይመስለውም። የምፈራው ድርጅቱ የሞቱ ምክንያት እንዳይሆን ነው።”

በኢስትኮስት የአንዲት ግዙፍ ቤተ ክርስቲያን ረዳት መጋቢ የሆነው ማይክ ሲምፕሰን በሥራ አመራር ሰሚናር ወቅት እንዲህ አሰኝ። “የአሰቃዬ (ዋናው መጋቢ) ሁኔታ አይገባኝም። በቤተ ክርስቲያን ውስጥ ሁሉንም ነገር ሲያደርግ የሚችለው እርሱ ብቻ ይመስለዋል። በሁሉም ኮሚቴዎች ውስጥ እርሱ መግባት አለበት። እንዲያውም ሁሉም የሚለባለቡት በእርሱ ቢሮ ውስጥ ሲሆን፤ ያለ እርሱ ድጋፍ ምንም ሲደረግ አይችልም። ብዙ ለመርዳት ፈቃደኛ የሆኑ ሰዎች እያሉ እርሱ ብቻ በሁሉም ነገር ውስጥ ጥልቅ ማለቱ ተስፋ የሚያስቁርጥ ነው።”

የሥራ አመራር አማካሪ እንደ መሆኔ መጠን፤ እጅግ ብዙ ሠራተኞች የአሰቃቻቸውን የውክልና ማነስ እንሥተው ሲያማርሩ ስምቻለሁ። አንድ ሰው በመሪነት ስፍራ ላይ ተቀምጦ ሲወክል ካልቻለ ከቶውንም መሪ ሲባል አይችልም። የሚያሳዝነው በክርስቲያናዊ ድርጅቶች ውስጥ በመሪነት የሚሠሩ “የሙሉ ጊዜ

አገልጋዮች” የሙሉ ጊዜ ክርስቲያን ሥራ አስኪያጅ ሊሆኑ አለመቻላቸው ነው።

የውክልና ተርጉም

ውክልና ሥልጣንን፣ ኅላፊነትን ተጠያቂነትን ክስንድ ግለ ሰብ ወይም ቡድን ወደ ሌላ ማስተላለፍ ነው።

ውክልና ብዙውን ጊዜ ሥልጣን ክላይ ወደ ታች የሚወርድበት መንገድ ነው። ውክልና ድርጅታዊ ሥልጣን የሚሸጋገርበት ዘዴ ነው። የሥልጣን ሽግግር በድርጅቱ ውስጥ ሥልጣን ክላይ ወደ ታች እንዲወርድ በማድረግ ለብዙ ሰዎች የውሳኔ ለጭነትን ኅይል ያገኛል።

ጠቅላይ ቅዱሳዊ የውክልና ምሳሌ

በዘፀአት 18፥13-26 ለውክልና ግሩም ምሳሌ እናገኛለን። ይህም ሙሴ የአስራኤልን ልጆች ወደ ከነዓን በሚመራበት ወቅት የተከሠተ ሁኔታ ነው።

ሙሴ ብዙዎቹን የዛሬ ዘመን ክርስቲያን መሪዎችን ይወክላል። መንፈሳዊ ሰው እንደ መሆኑ ጠንካራ መንፈሳዊ አመራሮችን ሊለጥ ኖሯል። ይህም ሆኖ፣ እግዚአብሔር ያከናውነው ዘንድ የጠራውን ሥራ ለመፈጸም የሚያስችል የሥራ አመራር ችሎታ አልነበረውም።

ምንግቡ የሚጀምረው ሙሴ አመራር ከያዘባቸው ቀናት አንዱን በምሳሌነት በማቅረብ ነው። “በነጋው ሙሴ በሕዝቡ ሊፈርድ ተቀመጠ፤ ሕዝቡም በሙሴ ፊት ከጥዋት እስከ ማታ ተቀምጠው ነበር” (ቍ 13)። ይህ አሳዛኝ ትርጉም ነው። ምናልባትም ሰዎች የሙሴን ዳኝነት ለመቀበል በረዥም መስመር ተሰልፈው ቀኑን ሁሉ ይውሉ ይሆናል። ይህ የመሪነት አጣብቂኝ በጉዞአቸው ወቅት ዕንቅፋት ሳይፈጥርባቸው አልቀረም።

የሙሴ አማት የሆነው ዮቶር ሁኔታውን በመመልከት፣ “ይህ በሕዝቡ የምታደርገው ምንድን ነው?” ሲል ጠየቀው (ቍ 14)። ሙሴ ለሕዝቡ ሲል ደፋ ቀና እያለ ነበር። ዮቶር በተጨማሪም፣ “ሕዝቡ ሁሉ ከጥዋት እስከ ማታ ድረስ በዙሪያህ ቆመው ሳሉ አንተ ብቻህን ለሰ ምን ተቀምጠሃል?” አለው (ቍ 14)።

ዮቶር ያነሣቸው የምርምር ጥያቄዎችን ነበር። ሙሴ ጥያቄዎቹን ሲመልስ የሥራ አመራርና የመሪነት ፍልስፍናውን ገልጸዋል። እንደ መንፈሳዊ መሪ ጥያቄዎችን በትክክል ለመመለስና ትክክለኛ ውሳኔዎች ለመስጠት በተሻለ ደረጃ ላይ እንደሚገኝ አስረድቶአል። “በዚህና በዚያ ሰውም መካከል አፈርዳለሁ፤ የእግዚአብሔርን ሥርዐትና ሕግ አለታውቃቸዋለሁ” አለ (ቍ 16)።

የዮቶርን ምላሽ አለተውል፤ “አንተ የምታደርገው ይህ ነገር መልካም አይደለም” (ቍ 17)። ይህ ዮቶር የወሰደው አስደናቂ የድፍረት ርምጃ ነበር፤ ሙሴ ለዚህ እንግዳ ግለ ሰብ እንደ መንፈሳዊ መሪ ሕዝቡን ለማስተማርና እግዚአብሔር ምን እንደሚፈልገባቸው ለማስረዳት ውሳኔዎችን ሁሉ መስጠት እንዳለበት በጥንቃቄ አብራራለት።

ዮቶር ግን፣ “ይህ ነገር ይከብድብሃልና አንተ ከአንተም ጋር ያለው ሕዝብ ትደክማላችሁ፤ አንተም ብቻህን ልታደርገው አትችልም” አለው (ቍ 18)። እዚህ ላይ ዮቶር መሪዎች የውሳኔ ለጭነትን መብት ለሌሎች በመወከል ሥልጣንን በማያሽጋግሩበት ጊዜ ለለሚከሠተው ሁኔታ ገልጸዋል። መሪዎቹም ሆኑ ሕዝቡ በድካም ይዘላሉ። ሕዝቡ አንድ ውጤት ለማግኘት መጠበቁ ተስፋ ያስቁርጠዋል። መሪው ደጋግሞ ሁሉንም ውሳኔ በመስጠት ይደክማል።

ላለፉት እያሌ ዓመታት በብዙ አብያተ ክርስቲያናትና ክርስቲያናዊ ድርጅቶች የሙሴን ዐይነት ትርጉሞች ታዝቤአለሁ። ሕዝቡ አንድ ነገር እንዲፈጸምለት አየተጠባበቀ ይደክማል፤ መሪው ደግሞ ትክክለኛ ውሳኔዎችን ሁሉ ብቻውን ለመስጠት ይታትራል።

ይሁንና፣ ዮቶር ሙሴ የውሳኔ ለጭነቱን መብትና ኅላፊነት ከፋፍሎ ለታመኑ ሰዎች እንዲወክል መክርታል። “በሕዝቡ ላይ ሁልጊዜ ይፍረዱ፤ አውራውን ነገር ሁሉ ወደ አንተ ያምጡት፤ ታናሽንም ነገር ሁሉ እነርሱ ይፍረዱ፤ እነርሱም ከአንተ ጋር ሽክመት ይሸክማሉ፤ ለአንተም ይቀልልሃል (ቍ 22)።

ብዙ መሪዎችና ሥራ አስኪያጆች፣ “በሥልጣን ላይ የማስቀመጠው ብቁና ታማኝ ሰው ባገኝ ኖሮ በደቂቃ ውስጥ አፈጽመው ነበር። ነገር ግን ለሥራው የሚያስፈልጉ ልምድ ያላቸው ሰዎች የሉኝም” በማለት የመወከል ድክመታቸውን ፍትሐዊ ለማድረግ ይጥራሉ።

ሙሴ የወክላቸውም ሰዎች ልምድ አልነበራቸውም። በግብጽ የሥራ አስኪያጅነት ሥራ ሲሠሩ አልኖሩም። ተስቀው የወጡት ክጡብ ሥራ ላይ እንደ ነበር ይታወቃል። በዚህ ምንባብ ታማኞች የተባሉት በውሳኔ ሰጭነት ልምድ ያካበቱ ሰዎች አልነበሩም። ሙሴ የመረጠው መልካም ባሕርይ ያላቸውን ሰዎች እንደ ሆነ ለማመልከት ነው።

ሙሴ አማቱን ወደ ጥግ ወስዶ፤ “ውድ አማቱ፤ ነገሮችን በእገርህ በዚህ መልኩ ልትሠራ ትችላለህ። እዚህ ግን እንዲህ ዐይነት አሠራር አይደረግም!” ቢል ይችል ነበር። አርሱ ግን እንግዳው ሰውየ የመሪነት ብቃቱን እንዲያሻሽል የሰጠውን ትምህርት ለመቀበል ፈቃደኛ ሆነ።

ሙሴ ችግሮች እንዳሉበት አምኖ ለመሰወጥ ፈቃደኛ ነበር። ምንም እንኳ ይህ የውሳኔ ሰጭነትን ሥልጣን ለሌሎች ማካፈልን የሚጠይቅ ቢሆንም፤ ሙሴ በመሪነት እንዲረዱት የመረጣቸው ሰዎች “በሕዝቡ ላይ ሁልጊዜ ፈረዱ። የክብዳቸውንም ነገር ወደ ሙሴ አመጡ። ታናሹን ነገር ሁሉ ግን አነርሱ ፈረዱ” (ቁ. 26)።

የውጤታማ ውክልና ጥቅሞች

የውክልናን አያሌ ጥቅሞች ክዚህ ምንባብ ውስጥ ልንመለከት እንችላለን።

ውክልና የሥራ አስኪያጁን ሥራ ያቃልላል። ዛሬ ብዙ ክርስቲያን መሪዎች ብዙ ችግሮችና ውጥረቶችን ተቋቁመው ክርስቲያናዊ ድርጅቶችን ለመምራት እንደ ሙሴ እየተፍጨረጨሩ ናቸው። ውክልና በሥራ አመራርና በመሪነት ዐበይት ገጽታዎች ላይ የሚያተኩሩበትን ጊዜና ጉልበት በመስጠት ነጻ ያደርጋቸዋል።

ውክልና ምርታማነትን ይጨምራል። ውክልና የሰጠ ምርታማ ማድረግ ብቻ ሳይሆን የድርጅቱ አጠቃላይ ብቃት ይጨምራል። ተፈላጊዎቹ ውሳኔዎች በፍጥነት ሊተላለፉና ክዚህም የተነሣ ፍላጎቶች በሰጠ ቅልጥፍና ይሟላሉ።

ውክልና ተጨማሪ መሪነትን ያሳድጋል። አብዛኞቹ ክርስቲያናዊ ድርጅቶች በአመራር በኩል ያን ያህል ጥልቀት የላቸውም። ሥራ አስኪያጆች ድርጅቱን በማንቀሳቀስ ተግባር ስለ ተጠመዱ የመሪነት ብቃት ለማሳደግ አይችሉም። በመሆኑም ሥራ አስኪያጅ ሊረዳው የሚችል የሠለጠነ ሰው እንደሌለ ያሰባል። ውክልና የመሪነት

ብቃትን ያሳድጋል። ለሰዎች የውሳኔ ሰጭነትንና የችግር ፈቺነትን ልምድ በመሰጠት ለሰጠ ንላፊነት ያዘጋጃቸዋል። በቅርብ አንድ የትልቅ ዓለም አቀፍ ክርስቲያናዊ ድርጅት መሪ፤ “እንደ ድርጅት እንዳናድግ ያቀበን ነገር ቢኖር የሠለጠኑ መሪዎች አለመኖር ነው” ብሏል። በተጨማሪም የሥራ አስኪያጆች ለመወከል አስመፍቀድ የመሪነት ዕጥረትን እንዳስከተሉ አስረድቷል።

የቀድሞዋ ቤተ ክርስቲያን መሪዎች ለመወከል ፈቃደኞች መሆናቸው ለእድገታቸው ክፍተኛ አስተዋፅኦ አድርገዋል። በአንድ ወቅት ከሕዝቡ ብዛት የተነሣ 12ቱ ደቀ መዛሙርት የብዙዎችን ፍላጎት ለማሟላት አልቻሉም ነበር። ክዚያስ? ሁሉንም ነገር ራሳቸው ለማድረግ ከመፍጨርጨር ይልቅ ሥልጣናቸውን ለሌሎች አካፍለዋል። ይህ ተጨማሪ መሪዎችን ከማፍራቱም በላይ ለሐዋርያቱ መንፈሳዊ እድገት ጊዜ ሰጥቷቸዋል። ውጤቱም “የእግዚአብሔርም ቃል እየሰፋ ሄደ፤ በኢየሩሳሌምም የደቀ መዛሙርት ቍጥር እየበዛ ሄደ” (የሐዋ 6፥7)።

ውክልና ለክርስቲያን መሪ ለግሉ መንፈሳዊ እድገት እንዲኖረው ተጨማሪ ጊዜ ይስጠዋል። ይህ በሐዋርያት ሥራ 6፥1-7 የሚገኘው ምንባብ በክርስቲያናዊ ድርጅት ውስጥ ውክልና የሚያስፈልግበትን አንድ ምክንያት ይናገራል። አንዳንድ ክርስቲያን መሪዎች በድርጅታቸው ሥራ ስለሚጣበቡ፤ እግዚአብሔር ምን እያደረገ እንዳለና ምን እንዲያደርጉ እንደሚፈልግባቸው ለማወቅ ጊዜ አይኖራቸውም።

12ቱ ደቀ መዛሙርት ንላፊነቶችን በመደራረቡ ወጥመድ መያዝ እንደሌለባቸው ተገነዘቡ። ይህን ማድረጉ በጸሎትና በመጽሐፍ ቅዱስ ጥናት ከእግዚአብሔር ጋር እንደ መገናኘት ዐይነቱን ክህሉም የላቀ ተግባር ለመፈጸም ጊዜ ያላጣቸው ነበር። ስለዚህ ከእግዚአብሔር ጋር የሚያሳልፉት ሰፊ ጊዜ ይኖራቸው ዘንድ ውክልናን ተጠቀሙ። በድርጅቱ ዝርዝር ጉዳዮች የተወጠረ ክርስቲያን መሪ ለድርጅቱ ጥሩ እየሠራ ሊሆን ቢችልም፤ እግዚአብሔር የሚፈልገውን እያደረገ ሳይሆን ይችላል። መሪው የእግዚአብሔርን ፈቃድ ለማግኘት ይችል ዘንድ ጊዜ ለጥቶ ቃሉን ማጥናት ይኖርበታል።

የክርስቲያን መሪው የመጀመሪያ ንላፊነት ለእግዚአብሔር ነው። የእግዚአብሔርን ሥራ ለማስተዳደር የሚያስፈልገውን በቂ ጊዜ

ከእግዚአብሔር ጋር ማሳለፉን ማረጋገጥ አለበት። ውክልና ያንን ጊዜ ያስገኛል።

ውክልና የሠራተኛውን የፈጠራ መንፈስ ያነሣሃል። ውክልና ሠራተኛው የድርጅቱ አካል እንደ ሆነ እንዲሰማው ያደርጋል። ጂም ኬጊን አክላሆማ በሚገኘው የሥጋ ማምረቻ ካምፓኒ ውስጥ የሽያጭ ክፍል ኅላፊ ሆኖ ይሠራል። አንድ ቀን አለቃው “ለደንበኞቻችን የሥጋውን ዋጋ ራስህ አንድትተምን አፈልጋለሁ” ሲል ተናገረ። ጂም የሚሸጠውን ሥጋ ለማምረት የሚያስወጣውን ወጪ አብራራለት። ከተቻለ ካምፓኒው 20 በመቶ የትርፍ ጣሪያ ለማግኘት እንደሚፈልግም ገለጸለት። ይሁንና፣ ጂም ተስማሚ ነው ብሎ በሚያስበው ዋጋ ሥጋውን ለመሸጥ ይችል ነበር።

ይህ ተጨማሪ ኅላፊነት ጂም በካምፓኒው ውስጥ ያለውን ሚና በይበልጥ እንዲገነዘብ አደረገው። ትርፍ ለማግኘት ይበልጥ ተግባራዊ ይሠራ ጀመር። በተጨማሪም እንዴት ዐዳዲስ ገቢያዎችን ሲያዳብር እንደሚችል ማሰብ ጀመረ። በስድስት ወራት ውስጥ ሽያጩን በዕጥፍ ከማሳደግ አልፎ የካምፓኒውን የትርፍ ጣሪያ ክፍ አደረገ። የጂም አለቃ የውሳኔ ለጭነትን ሥልጣንና ኅላፊነት በመወከል በሥራው የበለጠ የፈጠራ ሰው እንዲሆን አደረገው። በተጨማሪም፣ ርምጃው የጂም አለቃ በሌሎች የሥራ አመራር ጉዳዮች ላይ እንዲያተኩር ነጻ አደረገው።

ውክልና በሠራተኛው ችሎታ መተማመንን ያሳያል። እል ትሩስዴይል ለአገር ውስጥ ገቢ አገልግሎት የአነስተኛ ንግድ ሥራ እስፔሺያሊስት ሆኖ ይሠራ ነበር። አንድ ቀን ሥራውን እንደሚለቅ ነገረኝ። “ከቀረጥ ለማምለጥ የሚጥሩትን ሰዎች ማሳደድ ለልችቶህ ነው ወይ?” ስል ቀለድሁብት።

“አይደለም! ሠራተኞቼ የተቀጠሩበትን ተግባር እንደሚያከናውኑ ከማያምን አለቃ ጋር መሥራቱ ስልችቶኛል። እንደሠራው የሚፈቅድልኝ ቀላልና ተራ ሥራዎችን ብቻ ነው። አንድ ትልቅ ሥራ ሲገኝ ራሱ ወይ ረዳት ሥራ እስኪያጁ ያከናውነዋል” ሲል መለስልኝ።

እል ትሩስዴይል ጠቃሚ ፕሮጀክቶች ላይ እንዲሠራ ሰማይፈቀድለት አለቃው በችሎታው እንደማይተማመን ደምድሞአል። ከዚህ የተነሣ የራሱን የቀረጥ አማካሪነት ሥራ ጀምሮ በቅርቡ እጅግ ክፍተኛ ገንዘብ ካላቸው ሰዎች አንዱ ለመሆን

በቅቷል። አለቃው ጥሩ ሠራተኛ ማጣት ብቻ ሳይሆን ትሩስዴይል ሊሸፍናቸው የሚገቡትን ተግባራት በማከናወን ጊዜውን ሲያባክን አንድ ኖረ ግልጽ ነው።

ውክልና ሠራተኛው ለድርጅቱ ራሱን እንዲሰጥ ያነሣሃል። ጂ.ፓል ጌቲ በውክልና ያምን ነበር። ሰዎችን ለማመንና የውሳኔ ሰጭነትን መብት ለመስጠት ፈቃደኛ ነበር። ከዚህም የተነሣ በዓለም አቡ ከሚባሉ ምርጥ ሠራተኞች ጥቂቶችን ቀጠረ።

ጌቲ መጀመሪያ የዘይት ንግድ ሥራ ሲሠራ ታላላቅ ተወዳዳሪዎቹ ለሠራተኞቻቸው የሚሰጡትን ያህል ደመወዝና ጥቅም ጥቅማ ለማቅረብ አልቻለም ነበር። ይሁንና፣ በዘይት ማምረቻው ላይ ሁልጊዜም ምርጥ ሠራተኞች ነበሩት። አንድ ቀን የሌላ ዘይት አምራች ካምፓኒ ሠራተኛ ወደ ጌቲ መጥቶ እንዲቀጥረው ጠየቀው።

“እኔ ዘንድ መሥራቱን ለምን ፈለግህ?” ሲል ጌቲ ጠየቀው። “እዚያ ካምፓኒ ውስጥ የምታገኘውን ደመወዝ ያህል ልከፍልህ አልችልም። በተጨማሪም፣ የአንተ አለቃ የካምፓኒው አካባቢ የመኖሪያ ቤቶች ያሉት ሲሆን፣ የእኔ ሠራተኞች ግን በየቀኑ ከከተማ አየተመላለሱ ነው የሚሠሩት” ሲል አብራራለት።

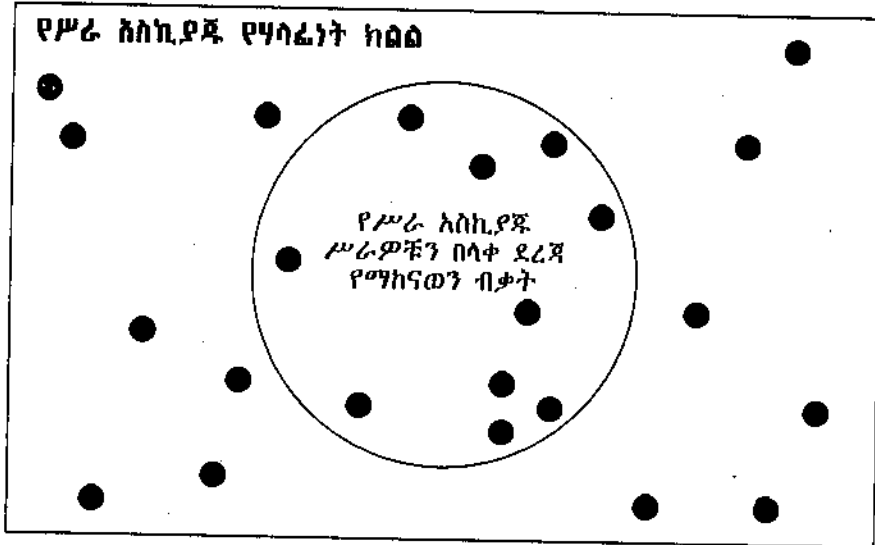
ሠራተኛው ፈገግ ብሎ፣ “ነገር ግን ሠራተኞህ ለምክክር ወደ አነርሱ እንደምትመጣና የዘይት ጉድጓድ በሚቆፈርበት መንገድ ላይ እንደምታወያያቸው ነግረውኛል” ሲል መለሰ። “እንደዚያ ላለ አለቃ በአነስተኛ ደመወዝ ብሠራ አመርጣለሁ!”

አብዛኛዎቹ ሠራተኞች ተመሳሳይ አመለካከት አላቸው። ሥራ እስኪያጁ ሥልጣንና ኅላፊነት በውክልና ሲያሸጋግር ለድርጅቱ ራሳቸውን የሰጡ ታማኝ ሠራተኞች ይሆናሉ።

አያንዳንዱ ሥራ እስኪያጁ በብዛት መወከል አለበት

የሚገባውን ያህል የሚወክል ሥራ እስኪያጁ እስካሁን አላጋጠመኝም። ምክንያቱን ሥዕል 10 ያብራራል። ሥራ እስኪያጁ ሲወጣው ከሚችለው ብቃት ከሚወጣው በላይ ኅላፊነት አለበት። ይህ ማለት ግን ተግባሩን አያከናውነውም ማለት አይደለም። በአጠቃላይ የጌላ ጌላ ያከናውነዋል። ነገር ግን ከኅላፊነቱ ሰፋት የተነሣ አንዳንድ ኅላፊነቶቹና ተግባራቱ በፍጥነት አይከናወኑም። በቂ ጊዜና ጉልበት ስለማይኖረው አንዳንድ ጉዳዮች የሥራ እስኪያጁ

ሙሉ ትኩረት አያገኙም። ብዙውን ጊዜ ሥራ አስኪያጁ ከማከናወን የሚፈልጋቸውን ተግባራት ከዳር ሰማድረሰ ችሎታውን ሊለጥጥ ይታያል።



ሥዕል 10፡ በዚህ ሥዕል ውስጥ የሚገኙ ነጠብጣቦች የመራውን የግል ንግሥትነት ያመለክታሉ። አራት ማእዘን (ሰኩዌሩ) ጠቅላላ የንግሥት ክልሉን ሲያመለክት፣ ክቡ በላቀ ደረጃ ሥራዎችን የመወጣት ብቃቱን ያሳያል። የንግሥት ክልሉ ሁሉንም ተግባራት በላቀ ደረጃ ከመወጣት ብቃቱ አንደሚበልጥ አስተውል።

በዚህ ዐይነት አጣብቂኝ ውስጥ ያሉትን ሥራ አስኪያጆች በቀላሉ መለየት ይቻላል። አንድን ፕሮጀክት ከግብ ለማድረስ የምሳና ሻይ ሰዓቶችን ጨምረው ይሠራሉ። ለሰዎች ሁሉ ቀድመው ከሥራ በታቸው ይደርሳሉ፤ የመጨረሻ ተሰናባዦችም እነርሱው ናቸው። ያልተቋጭትን ጉዳዮች ለመፈጸም ቅዳሜና አሁኑ ቢሮ ይገባሉ። የሚያሳዝነው ጓደኞቻቸው አንደ ጥሩ የካምፓኒው ሠራተኞች በመቀጠር ለባተሌነታቸው የሚያደንቋቸው መሆኑ ነው። አንዳንድ ጊዜ አንዳንድ አለቆቻቸው የድርጅቱ የጀርባ ዐጥንቶች እያሉ ሊጠሯቸው፣ ሚስቶቻቸውም ያንቁለጸጽሏቸዋል። አንደ እውነቱ ከሆነ ግን ንግሥትን ለመወከል ያልቻሉ መሪዎች ናቸው።

የሥራ አመራር አማካሪ እንደ መሆኔ፣ ለአንዲህ ዐይነቶቹ ሥራ አስኪያጆች ብዙም ሐዘኔታ የለኝም። ስለ ተጣበበ

ጊዜያቸውና ሁሉንም ነገር ለማከናወን በቂ ጊዜ ባለማግኘታቸው ያጉረመርማሉ። ውክልናን በትክክል እየተጠቀመ ሥራዎቹን ለማከናወን ተጨማሪ 60 ሰዓታት በላምንት የሚጠቀም ሥራ አስኪያጅ አላጋጠመኝም። (ይህንን ያህል ጊዜ የሚጨምር ከሆነ ይህንኑ ያደረገው ለላስፈሰገው ሳይሆን ስለ ፈለገው ነው።) ችግሩ ብዙ የሥራ አስኪያጆች የውክልናን ጥበብ ባለመጠቀማቸው በየዕለቱ ትርፍ ለዓት ከመሥራት ዐልፈው ቅዳሜና አሁኑም ከቢሮአቸው እይጠፋም። በሌሎች ተወካዮች ሊሠሩ የሚችሉትን ተግባራት በማከናወን እንደ ሙሴ ይደክማሉ።

የውክልና ሂደት

ደረጃ አንድ - የችሎታህን ወሰን ተገንዝቱ። ብዙ ሥራ አስኪያጆች ከሚገባው በላይ መለጠጣቸውን እስከማያውቁ ድረስ የውሳኔ ሰጭነት ሥልጣን ለሌሎች አያስተላልፉም። ሙሴ የጉዳዩን አስፈላጊነት እስካወቀበት ጊዜ ድረስ አልወከለም ነበር። መሪዎችና ሥራ አስኪያጆች መወከል እንደሚኖርባቸው ማሳመኑ ከሚታሰበው በላይ ከባድ ነው። አብዛኞቹ መሪዎች ንግሥታቸውን ለማገዝ ሌሎችን መወከል እንደሚያስፈልጋቸው አምነው አይቀበሉም።

ሥራ አስኪያጆች ችሎታቸው ወኪል ወደሚያስፈልግበት ደረጃ እስኪያደርሳቸው መጠበቅ የለባቸውም። ውክልና ለሠራተኞቹ የመሪነት ችሎታ፣ የችግር አፈታት ዘዴዎችንና የፈጠራን አጠቃቀም ይለግሳል። በተጨማሪ፣ ሥራ አስኪያጅ በዐበይት የትኩረት አቅጣጫዎች ላይ እንዲሠራ ይረዳዋል። ለእነዚህ ሥራ አስኪያጅ ሥራ በዛቦትም አልበዛበትም ፕሮጀክቶችን መወከል ይኖርበታል።

ደረጃ ሁለት - የውክልናን ዐላማ ሰይተህ ዕውቅ። ውክልና ለአያሌ ዐላማዎች ሊውል ይችላል። ሥራ አስኪያጁ ለሌሎች ተግባራት ተጨማሪ ጊዜ እንዲያገኝ፣ ሠራተኞችን በመሪነት ለማሠልጠን፣ ዕውቅናን ለማሳየትና የሠራተኞችን የቴክኒክ ችሎታዎች ለማበልጸግ ሊያገለግል ይችላል። ስለዚህ ሥራ አስኪያጅ ለምን እንደሚወከል መወሰን አለበት። ይህም የሚወከለውን ተግባርና ተግባሩን ለማከናወን የሚሾመውን ግለ ሰብ በከፍተኛ ደረጃ ይወስናል።

ለምሳሌ ሥራ አስኪያጁ ውክልና መስጠት የሚፈልገው ተጨማሪ መሪዎችን ለማሰልጠን ከሆነ፤ መጠቀም የሚኖርበት በሠራተኞች የሚታወቀውን ተለምዶአዊ ተግባር ሳይሆን የችግሮችን አፈታት፤ የውሳኔ አስጣጥና የዕቅድ አወጣጥ የሚያካትቱትን ፕሮጀክቶች ነው።

ለዎችን በሥራ ለማጣደፍ ስትል ብቻ ውክልናን መጠቀም አይኖርብህም። የጥድፈያ ሥራ ምንም ተግባር ሊፈጽም የማይችል ከመሆኑም በላይ ሥራ አስኪያጁ ከምርታማነት ይልቅ በእንቅስቃሴ ላይ እንደሚያተኩር ያሳያል። አንዲሁም ሠራተኞቹን ለማጣደፍ የሚካሄደው ተግባር እንደ ቅጣት ለለሚታይ ሞራላቸውን ይጉዳል። ሥራ አስኪያጁ በአግባቡ ለማቀድና ለማደራጀት ባለመቻሉ ጥሩ መሪ እንዳልሆነ ያመለክታል። የጥድፈያ ሥራ ሥራ አስኪያጁ ሠራተኞቹን እየጉዳ በአለቃው ፊት ጥሩ ለው መስሎ ለመታየት የሚያደርገው ጥረት ነው።

ደረጃ ሦስት - የሚወከሉትን ፕሮጀክቶች ወይም ተግባራት ምረጥ። የትኞቹ ተግባራት እንደሚመረጡ ለመወሰን ዐላማው ከፍተኛ አስተዋፅኦ ያደርጋል። ሥራ አስኪያጁ ወደ አእምሮው የመጣውን የመጀመሪያውን ተግባር መምረጥ የለበትም። ዐላማውን ከሁሉም በተሻለ ሁኔታ እንደሚፈጽም ማረጋገጥ አለበት።

ደረጃ አራት - ሥራውን የሚያናውነውን ለው ምረጥ። ይህን ምርጫ በሚያካሂድበት ጊዜ መሪው ወይም ሥራ አስኪያጁ የሚከተሉትን ጥያቄዎች መመለስ ይኖርበታል፡-

- በልምድና በሥልጠና ረገድ በዚህ ሥራ ከሁሉም የሚሻለው ሠራተኛ የትኛው ነው?
- ከሌሎች በላይ በዚህ ሥራ የሚደለት ሠራተኛ አለ?
- ከመደበኛ ሥራዎች ጉን የተጨመረለትን ጎላፊነት ለመወጣት ሠራተኛው ጊዜ ይኖረዋል?
- ሠራተኛው ለመጀመር የሚችለው መቼ ነው?
- የተጨመረው ሠራተኛ ልዩ ዕገዛ ወይም ሥልጠና ያለፈልገው ይሆን?

ትክክለኛ ለዎችን በትክክለኛ ሥራ ላይ ማለማራቱ ለተሳካ ውክልና ወሳኝ ሲሆን፤ ይህም ጥቂት ሥራ አስኪያጆች ብቻ ያዳበሩት ችሎታ ነው። የቶር ለሙሴ፤ “አንተም ከሕዝቡ ሁሉ ዐዋቂዎችን፤ እግዚአብሔርን የሚፈሩትን፤ የታመኑ፤ የግፍንም ረብ የሚጠሉትን ለዎች ምረጥ” ብሎት ነበር (ዘፀ 18+21)። ነህምያም በተመሳሳይ ሁኔታ “ወንድሜን አናኒንና የግንቡን አለቃ ሐናንያን በኢየሩሳሌም ላይ ሾምኋቸው፤ እርሱም እውነተኛ፤ ከሌሎቹም ሁሉ ይልቅ እግዚአብሔርን የሚፈራ ለው ነበር” (ነሀ 7+2) ብሏል። እነዚህ ምንግቦች ለሥራው ትክክለኛውን ለው መምረጥ አስፈላጊ መሆኑን ያመለክታሉ። ይህን ለማድረግ አለመቻል ማለት የሚወከለውን ፕሮጀክት ለውድቀት መዳረግ ማለት ነው።

ደረጃ አምስት - ከተመረጠው ሠራተኛ ጋር ተገናኝተህ ከሥራ ጋር የተያያዙትን ጉዳዮች፤ ትምህርቶችና አስፈላጊ ነጥቦች አብራራለት። ጥሩ ተግባራት ለውክልና ሂደት ጠቃሚ አካል ነው። ፕሮጀክቱን ለውክልና በምትለጥበት ጊዜ ሠራተኛው የሚከተሉትን ነጥቦች እንደ ተረዳ አረጋግጥ፡-

- ሥራው መቼ እንደሚጀመር
- እንዴት እንደሚሠራ
- ሥራውን ለማካሄድ ሠራተኛው ምን የውሳኔ ሰጭነት ሥልጣን አንዳለው
- ለዕገዛ የሚለፈልጉት መሠረታዊ ነገሮች (ለዎች፤ ዕቃዎች፤ አቅርቦቶች)
- ሥራውን ለመፈጸም የሚያስፈልጉ የተለዩ መንገዶች ካሉ
- ሠራተኛው ምንን እንደሚረዳና ችግር በደረሰበት ጊዜ ወደ ማን እንደሚሄድ
- የፕሮጀክቱ ዐላማ፤ አስፈላጊነትና በሌሎች ፕሮጀክቶችና ተግባራት አጠቃላይ እንቅስቃሴ ውስጥ የቱ ጋ እንደሚገጥም
- የሠራተኛው የሥራ ብቃት እንዴት እንደሚገመገም

ሠራተኛው ከእነዚህ ነጥቦች አንደኛውንም በትክክል ካልተገነዘበ ችግሮችና ውድቀቶች ሊከሰቱ ይችላሉ። ስለዚህ ይህ በውክልና

ሂደት ውስጥ በጣም አስፈላጊ መሆኑን አስተውል። ሠራተኛ እያንዳንዱን ነጥብ መረዳቱን ለማረጋገጥ የሚያስፈልገውን ያህል ጊዜ ለመውለድ ፈቃደኛ ሁን። ጥያቄ በሚኖርበት ጊዜ ሁሉ ሠራተኛው ወዳንተ ወይም ወደ ሌሎች ትክክለኛ ግለ ሰቦች ዘንድ እንዲሄድ እበረታታው።

እነዚህን ነጥቦች መሸፈን ሠራተኛው ሥራውን በትክክል ለማከናወን እንደሚችል ዋስትና በመስጠት ሌሎች እስፈላጊ ተግባራትንም ለማካሄድ ያነሣሣዋል። በግል አንዱስትሪ ውስጥ በሥራ አስኪያጅነት በምሥራብ ወቅት ከገጠመኝ ውድቀት ይህንን ተምራክለሁ። አንድ ቀን በቀኑ መጨረሻ የሚጠናቀቅ በጣም እስፈላጊ ተግባር ለማከናወን ፈቃደኛ ሰው ካለ ጠየቅሁ። ምርጥ ከሚባሉ ሠራተኞች አንዱ ለመሥራት ዝግጁ መሆኗን ነገረችኝ። ከእርሷ ጋር ተገናኝቼ ዛሬ ተሠርቶ መጠናቀቅ ያለበት በጣም አስፈላጊ ጉዳይ መሆኑን ገለጽሁላት። ነገር ግን ለሥራው የሚያስፈልጉ አንዳንድ ቊላቊሶች ያሉበትን ስፍራ ሳልነግራት ረሳሁ። ወደ ዐሥር ሰዓት አካባቢ ለመለስ ልታለቅስ ምንም አልቅራትም።

አስፈላጊዎቹን ነገሮች ስላላገኘች ፕሮጀክቱን ለማጠናቀቅ አልቻለችም። መጀመሪያ በጣም አዘንሁባት። በኋላ ግን ጥፋቱ የእርሷ ሳይሆን የእኔው መሆኑ ገባኝ። አስፈላጊውን መረጃ አለመስጠቱ ሥራው በጊዜው እንዳይጠናቀቅ አደረገ። ይህም እለቃዬ በጣም እንዲያዝንብኝ አደረገ። ከሁሉም በላይ እሳዛኝ የሆነው ጉዳይ ግን ከፍተኛ ችሎታ ካላቸው ሠራተኞች አንዱ የሆነችው ይህች ሴት ልዩ ተግባራትን ለመወጣት ከዚያን ጊዜ ወዲህ ብዙም ፈቃደኛ ሆና አለመገኘቷ ነው።

ደረጃ ስድስት - ሠራተኛው በፕሮጀክቱ ላይ በሚሠራበት ጊዜ በግልጽ ተነጋገር። አንዳንድ ሥራ አስኪያጅ ሠራተኞችን ከወከሉ በኋላ ዞር ብለው ለሰማያዊዎቻቸው ችግሮች ይከሠታሉ። ከሠራተኛው ጋር መደበኛ ግንኙነት መደረጉ በጊዜው የማይታዩትን ችግሮች ለመቅረፍ ከመርዳቱም በላይ ለሠራተኛው ከሥራ ጋር የተያያዙ ችግሮችን ለመፍታት ከጉኑ እንዳለህ ያረጋግጥለታል።

የፎፌዎማ ውክልና ስካሳት

ውክልና ሦስት አስፈላጊ አካላት አሉት፤ እነዚህም ጎሳፊነት፣ ሥልጣንና ተጠያቂነት ናቸው። ጎሳፊነት፣ የሚካሄደውን ተግባር ያመለክታል። ጎሳፊነትን በምትወክልበት ጊዜ ሠራተኛው

የሚካሄደውን ተግባር በትክክል ማወቁን አረጋግጥ። ሥልጣን፣ የተሰጠውን ጎሳፊነት ለመፈጸም የሚያስፈልገውን የውሳኔ ስጭነት ሥልጣን ያመለክታል። ተጠያቂነት፣ በተገቢው የአፈጻጸም መመዘኛ ጎሳፊነትን የመወጣትና ሥልጣንን የመጠቀም ግዴታ ነው።

የሥራ አመራር ውክልና ውጤታማ እንዲሆን ከተፈለገ ሠራተኛው ጎሳፊነቶቹ ምን ምን እንደ ሆኑ፣ ለሥራው አፈጻጸም ውሳኔዎችን ይስጥ ዘንድ ምን ያህል ሥልጣን መጠቀም እንዳለበትና ስሥራዎቹም ተጠያቂ እንደሚሆን ማወቅ አለበት።

ሥራ አስኪያጁ ለሥራው የሚያስፈልገውን ሥልጣን ሳይሰጥ ጎሳፊነትን ብቻ ማሸከም የለበትም። ከአያሌ ዓመታት በፊት የሰው ጎይል ክፍል ዳይሬክተር ሆኜ ሰሠራ ለኮርፖሬሽኑ ሠራተኞች መመሪያና የአሠራር ደንቦችን እንዳረቅ ተነገረኝ። ብዙም ሳይቄይ ግን ይህን የማድረግ ሥልጣን እንደሌለኝ ተገነዘብሁ። አለቃዬ በተመለሰ ጊዜ በመጀመሪያ እኔ የነደፍሁትን መመሪያ እንደ ገና በራሱ መንገድ ጽፎት አገኘሁ። ይህም እኔ ከአንዲት ከተከበረች ጸሐፊ በላይ እስመሆኔን አሳየኝ። የሥራ ፍላጎት በማጣቱ በጥቂት ወራት ውስጥ ጎሳፊነትን ከሥልጣን ጋር ወደሚወክል አለቃ ተዛወርሁ።

የበላይ ተቁጣጣፊነትን ሳይሰቁ መወከስ

ሥራ አስኪያጆች ውጤቶችን ለመቆጣጠር የማይችሉ ስለሚመስላቸው ለመወከል አይፈልጉም። እንደ ሥራ አስኪያጅ “እንድን ጠቃሚ ፕሮጀክት በምወክልበት ጊዜ ሁሉ፣ ሥራው እስኪጠናቀቅ ድረስ እንቅልፍ አይኖረኝም። በትክክል ሳይከናወን ይቀራል ብዬ እሠጋለሁ። ተጠያቂውም እኔው ነኝ” ብሏል።

የሥልጣንን ገደብ መወሰን አለመቻል በውክልና ውስጥ አብዛኛዎቹን የቊጥጥር ችግሮች እንዲከሠቱ ያደርጋል። ዶን ጄምሊን የንብረት ወኪልና ግሩም አስተማሪ ሲሆን፣ በሚድዌስተርን ዩኒቨርሲቲ የተከታታይ ትምህርት ክፍል ተማሪዎችን ለመመዝገብና ስለ ርስት ይዞታና ቤቶች ሥራ ኮርሶች ለማስተማር ተቀጠረ። ዶን ትጉ ሠራተኛ በመሆኑ በጥቂት ቀናት ውስጥ ፕሮግራሙን ሙሉ ለሙሉ አሻሽሎታል። በተጨማሪም በመጀመሪያው ፕሮግራም ውስጥ ያልነበሩትን የርሶትና የቤት ንብረት ትምህርቶችን ለማስተማር ዝግጅቶችን አጠናቀቀ።

የተከታታይ ትምህርት ክፍል ፕሮግራሙን ለማዘጋጀትና ለማጽደቅ ክፍተኛ ጊዜና ጥረት ያደረገ በመሆኑ፤ ዶን ያደረገውን ሲገነዘቡ ሥራ መሪው በቁጣ ነደው ዶንን አባረሩት።

በኋላ ከሥራው መሪው ጋር ስለ ሁኔታው ስንገጋገር፤ “ዶን ጥሩ የንብረት ወኪልና አስተማሪ ነው። ነገር ግን እንዳንድ ይቅርታ የማይደረግላቸውን ስሕተቶች ፈጽሟል” አሉኝ።

“ዶን በተቀጠረ ጊዜ ስለሚኖረው የሥልጣን ገደብና ሚና ተገልጾለት ይሆን?” ስል ጠየቅሁ።

ሥራ መሪውም፤ “ያንን በግልጽ አስማስረዳቱ የኛ ጥፋት ይመስለኛል” አሉ።

እንደ እውነቱ ከሆነ፤ ብዙውን ችግር ያስከተሉት ሥራ መሪው ናቸው። ስዶን የሥልጣን ገደብ የት ድረስ እንደ ሆነ በግልጽ ቢነገሩት ኖሮ ይህ ሁሉ ችግር ባልተከሰተ ነበር።

የሥልጣን ገደብ ሥራ አስኪያጁ የጭፍሮቹን ውሳኔዎችና ተግባራት እንዲከታተል ያስችለዋል። እንበልና አንተ የጣውላ ንግድ ሥራ እኔ በበላይ ተቆጣጣሪነት በግቢው ውስጥ አሠራሰሁ። ለአያሌ ዓመታት በጥሩ ሁኔታ ስለ ሠራሁ ለበለጠ ኅላፊነት ልትወከለኝ ትፈልጋለህ። አንድ ቀን ወደ ቢሮህ ጠርተኸኝ፤ “በግቢው ውስጥ የሚሠሩ ዐዳዲስ ሰዎች እንድትቀጥር ወስኛለሁ” ትሰኛለህ። እኔም አንተ ስታደርግ ከነበረው የተሻለ ተግባር እንደማከናውን በማመን እመስግኜ እቀበላለሁ። በቀጣዩ ስኞ ጠዋት አጩ ሠራተኞችን ቃለ መጠይቅ ማድረግ እጀምራለሁ።

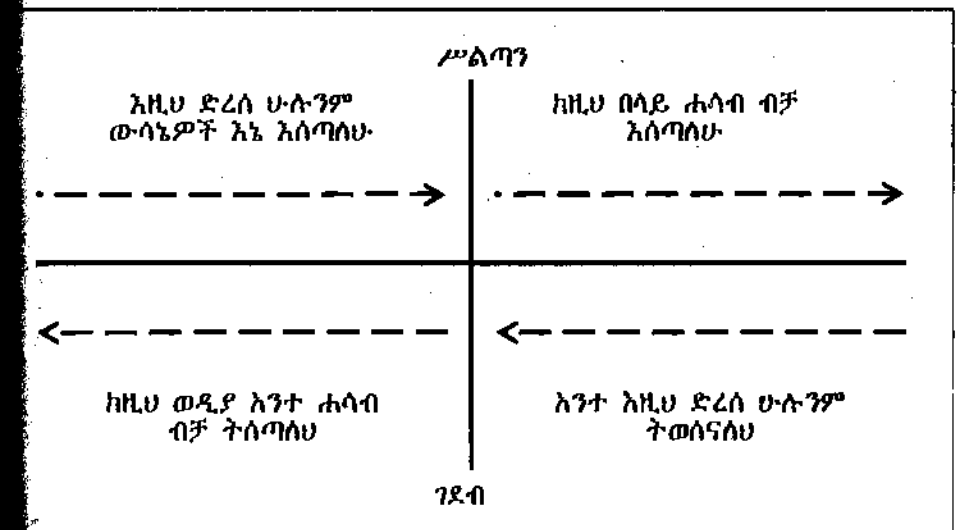
ለ12 ዓመታት በጣውላ አምራች ካምፓኒ ውስጥ የሠራ አንድ ግለ ሰብ ዘንድ ስደርስ ብዙ ገንዘብ ይጠይቀኛል። ቅዳሜ ቅዳሜ ለመሥራት እንደማይፈልግም ይገልጻልኛል። የኛ ካምፓኒ ቅዳሜ ጠዋት እንደሚሠራ ባውቅም የመወሰን ሥልጣን እንደ ሰጠኸኝ ስለማውቅ ቀጠርሁት። በደረጃው ካሉት ሠራተኞች በሰዓት ሁለት ብር ብልጫ እንዲያገኝና ቅዳሜ ቅዳሜ እንዳይገባ ተስማምቼ ቀጠርሁት።

ምላሽህ ምን ይሆናል? በጣም ተቈጥተህ የውሳኔ ስጭነት ችሎታዬን ትጠራጠራለህ። ነገር ግን የእኔ ስሕተት ያንተ ጥፋት ውጤት ነው። ለሠራተኞቼ ምን ያህል ልክፍላቸው እንደሚገባኝ፤ ስለ ሥራ ሰዓቶች፤ እንደ ችሎታና አካላዊ ብቃት ስላሉት ጉዳዮች

ሐሳብ ልትሰጠኝ ይገባህ ነበር። ሁለታችንም በሥዕል 11 እንደ ተመለከተው ገደባችንን እናውቃለን።

የሥልጣን ገደቦች የውሳኔ ስጭነቱ ሥልጣን አብቅቶ ሐሳብ አቅራቢነት የሚጀመርበትን ስፍራ በማሳየት ለሥራ አስኪያጁም ሆነ ለጭፍራው ጥበቃ ያደርጋል። በሁለቱም የሥልጣን ገደቦች ውሳኔዎች የሚሰጡት በሌሎችም ወገኖች አስተዋፅኦ መሆኑን መረዳቱ ጠቃሚ ነው። ምንም እንኳ የመድረሻ ውሳኔው በራሳቸው ላይ የሚደገፍ ቢሆንም ሥራ አስኪያጁም ሆነ ጭፍራው እንዲህ ዐይነቱን አስተዋፅኦ መሻት አስባቸው።

የሥልጣን ገደቦች በአንድ በተወሰነ ተግባር ወይም ፕሮጀክት ላይ ውሳኔ ስጭነቱ የማን ኅላፊነት እንደ ሆነ በማሳየት ግራ መጋባትን ያስወግዳሉ። ይህም ለተግባራትና ውጤቶች ተጠያቂነትን ለመገንባት ያስችላል። ገደቦች የሥልጣንን ዳርቻ ለመግለጽ የሚያገለግሉ ሲሆኑ፤ መሪዎችም ሆኑ ጭፍራው በሚናዎቻቸው የበለጠ ዋስትና እንዲሰማቸው ያግዛሉ። መሪው ጭፍራዎች ልፖሲሊ ውጭ የሆኑ ውሳኔዎችን ይሰጣሉ ብሎ አይሠጋም። በሌላ በኩል፤ ጭፍራው ውሳኔዎችን በሚሰጥበት ጊዜ ከልኩ እንዳያልፍ አይሠጋም።



ሥዕል 11 በውክልና ሂደት ውስጥ ገደቦች እንዴት እንደሚሠሩ ያሳያል። የውሳኔ ስጭነት ሥልጣን ውክልና በሚሰጥበት ጊዜ የሥልጣኑ ገደብ ግልጽ መሆን አለበት።

የሥልጣን ገደቦች ሥራ አስኪያጁ እንድንገኝ ፕሮጀክት ለሠራተኛው ከወከለ በኋላ ሠራተኛው መልሶ ለአርሱ የሚወክልበትን ሁኔታ ያስወግዳሉ። ብዙ ሠራተኞች የውሳኔ ለጭነትን ጎላፊነት ይፈሩታል። ከፕሮጀክቱ ጋር የተያያዙ ጥያቄዎችን ይዘው እየተመላለሱ ሥራ አስኪያጁን ይወተውቱታል። ይህም ሥራ አስኪያጁ እነዚህን ጥያቄዎች በመመለስና ለተወከለው ሰው ውሳኔዎችን ሲሰጥ የሚገኝበትን ሁኔታ ይፈጥራል። ነገር ግን የሥልጣን ደረጃዎች በትክክል ከተወሰኑ፣ ሥራ አስኪያጁ ለሠራተኛው በተሰጠው መመሪያ መሠረት ውሳኔ መስጠት የአርሱ ጎላፊነት እንደሆነ ከማሳለብ ያለፈ ተግባር አይኖረውም።

በመጨረሻም፣ ጭፍራው የችግር አፈታትና የውሳኔ አለጣጥ ችሎታውን በሚያሳድግበት ጊዜ የሥልጣን ገደቡ ሊሰፋለት ይገባል።

ሥራ አስኪያጁ ሲሳውን ሰው የማይወከልበት ስምንድነው?

ሳለፉት አያሌ ዓመታት ሥራ አስኪያጆች ለምን ሰው እንደማይወከሉ በርካታ ምክንያቶችን ሲያቀርቡ ለምቻለሁ። ከእነዚህም ሦስቱ በጣም የተለመዱ ምክንያቶች ናቸው፡-

- ሥራውን እንደ እኔ የሚያከናውን ሰው አይኖርም።
- ጭፍሮቹ ሥራውን ለማከናወን የሚያስችል ሥልጣና የላቸውም።
- ሥራውን ለስምወደው ለመወከል አልፈልግም።

ሥራውን እንደ እኔ የሚሠራ ሰው አይኖርም። የትኞቹም ሁለት ለዎች እንድንገኝ ነገር በተመሳሳይ መንገድ ሊያከናውኑት አይችሉም። የሚያሳዝነው ግን እንዲህ ዐይነቱን ማመካከል የሚያቀርበው ሥራ አስኪያጅ ራሱን ሁሉም ነገሮች የሚሠሩበት ብቸኛ አርአያ አድርጎ መመልከቱ ነው። በተጨማሪም፣ ለዎችን በሥራቸው ይወስናቸዋል። ቢወከል የተወከለው ሠራተኛ በተለየ መንገድ ብቻ ሳይሆን በተሻለ ሁኔታ እንደሚሠራውም ይማራል። ሥራ አስኪያጁ ለመወከል የማይፈልግ ከሆነ ድርጅቱ አርሱ ከሚያቀደው፣ ከሚያስበው፣ ከሚፈጥረውና ከሚያመርተው ውጭ ሊሠራ እንደማይችል ማረጋገጡ ነው።

ጭፍራዎቹ ሥራውን ለማከናወን የሚያስችል ሥልጣና የላቸውም። ይህ መሪው እንደ ሥራ አስኪያጅነቱ የሰዎች አሳዳጊ የመሆን ብቃት እንደሌለው አምኖ መቀበሉን የሚያሳይ በመሆኑ

አስገራሚ ማመካከያ ነው። ውክልና ሥራ አስኪያጁ ሊጠቀምባቸው ከሚችላቸው እጅግ ውጤታማና ርካሽ የሥልጣና መሣሪያዎች አንዱ ነው። ሕዝቡ ሥልጣና ለሰላላቸው ልወክል አልችልም የሚሰው ሥራ አስኪያጅ ሠራተኞቹን ለማሠልጠን መወከል እንዳለበት አያመነ መሆኑ ግልጽ ነው።

ሥራውን ለስምወደ ሌላ ሰው አልወከልም። ይህ ችግር በብዙ መሪዎችና ሥራ አስኪያጆች ዘንድ የሚታይ ችግር ነው። ለዎች የተለመደውን ነገር አጥብቀው ስለሚይዙ ለሥራ አስኪያጁ ቀደምት ጎላፊነቶቹን መተው ቀላል አይሆንም።

ስንዚአብሔር ሰውነትና የሰጠው ምሳሌ

መዝሙር 8+3-6 የእግዚአብሔርን የውክልና አመለካከት ይገልጻል

“የጣቶችህን ሥራ ለማየት ባየሁ ጊዜ፤

ጨረቃን ከዋከብትን አንተ የሠራሃቸውን፤

ታሰበው ዘንድ ሰው ምንድነው?

ትጉበኘው ዘንድ የሰው ልጅ ምንድነው?

ከመላእክት እጅግ ጥቂት አሳነሽው፤

በክብርና በምስጋና ዘውድ ከለልኸው።

በእጆችህም ሥራ ሁሉ ላይ ሾምኸው፤

ሁሉን ከእግሮቹ በታች አስገዛህለት”

ይህ ለክርስቲያን መሪ ምንኛ አርአያነት ያለው ሐሳብ ነው! በዚህ ስፍራ እግዚአብሔር ዓለምን ከፈጠረ በኋላ ሰውን ገዥ አድርጎ ሊሾም እንመለከታለን። ምንኛ የከበረ የመተማመን፣ የልብ መሰላትና የፍቅር መግለጫ ነው! እግዚአብሔር በግሩምና ፍጹማዊ ሥራዎቹ ላይ እኛን ከሾመን፣ ክርስቲያን መሪ ምን ያህል ከበታቹ ላሉት ጎላፊነትንና ሥልጣንን ሊወከል ይገባል!

ተዛምዶ

1. ሥዕል 10ን በማጥናት በጎላፊነት ክልል ውስጥ የሚገኙትንና በላቀ ብቃት ለማከናወን የማትችላቸውን ተግባራት ዘርዝር::
2. ከዚያም የውክልናን ሂደት ከልስና ከላይ የተዘረዘሩትን ተግባራት ወክል::
3. እያንዳንዱን ፕሮጀክት በምትወክልበት ጊዜ የሥልጣን ገደቦች በግልጽ ተለይተው መታወቃቸውን አረጋግጥ::
4. የውክልናን ውጤቶች እየመዘገብህ ተከታተል::

ጊዜን በአግባብ የመጠቀምና የማብቃቃት ስሜት

ዊል ሮበርትስ፣ “ዋናው በየቀኑ የምታካሂደው ተግባር ሳይሆን ከፍጽሜ የምታደርሰው ተግባር ነው” ይሉ ነበር። ጳውሎስ ይህንኑ ነጥብ፣ “ቀኖቹ ክፉዎች ናቸውና ዘመኑን ዋጁ” በማለት ገልጸል (ኡፌሶን 5፡16)።

በመርከብ ንግድ ከፍተኛ ደረጃ ላይ የደረሰ ባለ ብዙ ሚሊዮን ብር ከበርቴ አርስቶትል ኦናሲስ የስኬቱን ምስጢር እንዲገልጽ ተጠይቆ ነበር።

“የጊዜን ጥቅምና አስፈላጊነት ስለ ተማርህ በቀን ሁለት ተጨማሪ ሰዓታት አሠራለሁ። ይህን በማድረግ በዓመት አንድ ተጨማሪ ወር አገኛለሁ” ሲል መልሷል።

የናቪጌተርስ መሥራችና የመጀመሪያው ፕሬዝዳንት የሆኑት ዳውለን ትሮትማን አንድ ጊዜ፣ “ከሁሉም በላይ የሚባክነው ጊዜ የመነሻው ጊዜ ነው” ብለዋል።

ከላይ የቀረቡት ጥቅሶች ሁሉ አንድ የጋራ ነጥብ አላቸው። ይኸውም በጊዜ ጠቀሜታና አስፈላጊነት ላይ የሚያተኩሩ መሆናቸው ነው። ጊዜን መጠቀም እንጂ ማባከን እንደማይገባ እግዚአብሔርም ሆነ ሰው፣ ክርስቲያንም ሆነ ዓለማዊ የንግድ ሥራ ሰዎች ይስማማሉ።

ጊዜ ምንድነው

በቅርቡ ላለፉት ሳምንታት ያከናወንኋቸውን ተግባራት ለመገምገም የኪስ ቀን መቀጠሪያዬን እየተመሰከትሁ ነበር። በዚህ ጊዜ የሕይወቴን ዐበይት ተግባራትና ክሥተቶች እየገመገምሁ መሆኔን ተረዳሁ። ይህም ጊዜ የዕድሜ ማለፍ መሆኑን አስገንዝቦኝ። ያን ሳስብ ጊዜ ዐዲስ ጠቀሜታና ፍች ይዞ አገኘሁ። ጊዜያቸውን ለመጠቀም የሚችገሩ ሰዎች ሕይወታቸውንም በአግባቡ ለመጠቀም እንደማይችሉ ተረዳሁ።

ጊዜ ከሁሉም የበለጠ ሀብትህ ነው። ጊዜ ከሌሎች ሀብቶች በተቃራኒ ሊከማች ወይም በቁጣባ ሊጠራቀም ስለማይችል ልዩ ነው። ለዎች ጊዜዬን መቁጠብ አለብኝ ሲሉ ብንለማም፤ ጊዜን ቁጥቦ በኋላ መጠቀም አይቻልም። ባገኘኸው ጊዜ ወዲያውኑ መጠቀም አለብህ። ማንነትህም ሆነ ሀብትህ የተሰጠህን ጊዜ የተጠቀምህበት መንገድ ውጤት ነው። አንድ ሰው ያለህን ሀብት አይቶና ንግግርህን ስምቶ ጊዜህን እንዴት እንደ ተጠቀምህ ሊያውቅ ይችላል።

ሁላችንም እኩል ጊዜ አለን። ጊዜ ሰውን ክለው እያበላልጥም። ሁላችንም በለዓት 60 ደቂቃዎች፤ በቀን 24 ሰዓታት፤ በሰዓት 7 ቀናትና በዓመት 52 ሰዓት ታት አለን። ልዩነት የሚመጣው በጊዜ አጠቃቀማችን ነው።

የጊዜ አጠቃቀም ምሥጢሩ በቁጠባ ለማስቀመጥ ወይም ብዙ ጊዜ ለማግኘት መማር አይደለም። ምስጢሩ በየለዓቱ ውስጥ ያለውን 60 ደቂቃ በጥበብ መጠቀሙ ነው።

መጽሐፍ ቅዱስ በሚጥም ሁኔታ እንደ ገለጸው ምስጢሩ ትጋት ነው።

- አንተ ታካች፤ ወደ ገብረ ጉንዳን ሂድ፤
- መንገድዋንም ተመልክተህ ጠቢብ ሁን።
- አለቃና እዛዥ ገዥም ላይኖራት፤
- መብልዋን በበጋ ታለናዳለች፤
- መኖዋንም በመክር ትለበስሳለች።
- አንተ ታካች፤ አስከ መቼ ትተኛለህ?
- ከእንቅልፍህስ መቼ ትነሣለህ?
- ጥቂት ትተኛለህ፤ ጥቂት ታንቀላፋለህ፤
- ትተኛም ዘንድ ጥቂት እጅህን ታጥፋለህ፤
- እንግዲህ ደክነትህ እንደ ወንበዴ፤

ችጋርም ሰይፍ እንደ ታጠቀ ሰው ይመጣብሃል (ምላ 6+6-11)።

የጊዜ ሲቦች

“እንደ ጥበበኞች እንጂ ጥበብ እንደሌላቸው ሳይሆን እንዴት እንድትመላለሱ በጥንቃቄ ተጠበቁ፤ ቀኖቹ ክፉዎች ናቸውና ዘመነ-ንዋጁ” (ኤፌ 5፡15-16)።

ጠቢብ ሰው የሚያገኘውን አጋጣሚ በተቻለው መጠን ይጠቀማል። ክርስቲያን መሪም ስለ ጊዜ ንቁ መሆን አለበት። ጊዜ ከሁሉም የበለጠ ሀብቱ እንደ ሆነ ሊገነዘብ ይገባል።

ጊዜውን በሚገባ ለመጠቀም የሚፈልግ መሪ በግሉ የጊዜ ሰራቂዎቹን ለይቶ ለማስወገድ በጥበብ መሥራት አለበት። የጊዜ ሌባ ሥራህን ለማከናወን የምታደርገውን ጥረት የሚያቅብ ወይም የሚያዘገይ የትኛውም ከቁጥጥር ሥር ሊውል የሚችል ነገር ነው።

በቺካጎ በተካሄደ የሥራ አመራር ለሚኖር ላይ 30 ክርስቲያን መሪዎችና ሥራ አስኪያጆች የጊዜ ሌቦቻቸውን እንዲነግሩኝ ጠይቄ ነበር። ብዙ ጊዜ ተደጋግመው የተጠቀሱት የሚከተሉት ናቸው፡-

- ኋላ እሠራዋለሁ ባይነት
- ደካማ የግል ዕቅድ አወጣጥና ፕሮግራም
- አለቀጠሮ የሚመጡ ሰዎች የሚያስከትሉት የሥራ መዛባት
- ደካማ ውክልና
- ደካማ የስልክ አጠቃቀም
- ብዛት ያላቸውና ተራ ደብዳቤዎችን ማንበብ
- ለጥሩ የጊዜ አጠቃቀም አለመጨነቅ
- ግልጽ ቅደም ተከተላዊ አሠራር አለመክተል።

የግደ የጊዜ ሲቦችን በይዘት ማወቅ

ለይቶ የሚያወጣ ዘዴ እስከሌለ ድረስ ስለ አንድ ሰው የጊዜ ሌቦች መጨነቁ ዋጋ የለውም። ሥዕል 12 እያንዳንዱ ሰው የራሱን የጊዜ ሌቦች ለይቶ እንዲያውቅ ይረዳዋል።

በቀጣዩ ዕለት በተጠቀሰው ጊዜ የሚሠራው ነገር በግራ በኩል ተመልክቷል። በቀኝ በኩል ደግሞ በዚያን ጊዜ በትክክል የተፈጸመ ክሥተት ተገልጿል። ክሥሩ ግለ ሰቡ ምን ያህሉን ጊዜ እንደ ታቀደው እንደ ተገለገለና ምን ያህሉ ስሌላ መንገድ እንደ ዋለ ይመዘግባል። ብዙውን ጊዜ ግለሰቡ ካቀዳቸው ውጭ ሌሎች ነገሮችን እንዲያደርግ በመንሰኤነት የሚያገለግሉ ጉዳዮች የጊዜ ሊባዎች ናቸው።

የጊዜ ሴቦችን ሰደቶ ለማወቅ የሚረዳ የጊዜ ቅጠራ ለንጠረዣ

ነገ ሳደርግ የምደባው	በትክክል ያደረግሁት
_____	2:00 _____
_____	2:30 _____
_____	3:00 _____
_____	3:30 _____
_____	4:00 _____
_____	4:30 _____
_____	5:00 _____
_____	5:30 _____
_____	6:00 _____
_____	6:30 _____
_____	7:00 _____
_____	7:30 _____
_____	8:00 _____
_____	8:30 _____
_____	9:00 _____
_____	9:30 _____
_____	10:00 _____
_____	10:30 _____
_____	11:00 _____

ምን ያህሉን ጊዜ እንዳቀድህ ተጠቀምህ?
 ከዕቅዱ ውጭስ? _____ ከዕቅድህ ያስወጡህ የጊዜ
 ሌቦች ምን ነበሩ? _____

ሥዕል 12:- የግል የጊዜ ሌቦችን ለይቶ ለማወቅ የተነደፈ የጊዜ ቆጠራ ናሙና
የጊዜ ምደባ አጠቃቀም

የጊዜ አጠቃቀም ሥርዐት ከባድ ተግባር ነው። ስለ ጊዜ አጠቃቀም ሥርዐታቸው የሚያጉተሙት ሰዎች ሰው ጥ የማያሳዩትም ለዚህ ነው። የጊዜ ምደባ ወረቀት የአንድን ሰው የጊዜ አመራር ሥርዐት ለማሻሻል ቀላልና ውጤታማ መሣሪያ ነው።

የጊዜ ምደባውን ከሦስት እስከ አምስት ቀናት ተጠቀም። መሪው ወይም ሥራ አስኪያጁ እጅግ ተደጋግመው የሚከሰቱትን የጊዜ ሌባዎች ለመለየት ከሦስት እስከ አምስት ቀናት የጊዜ ምደባውን በተከታታይ መጠቀም ይኖርበታል።

የቀጣዩን ዕለት ተግባራት ዘርዝር። የጊዜ ምደባ ወረቀቱን ለመጠቀም የመጀመሪያው ደረጃ የቀጣዩን ዕለት ተግባራት ከወረቀቱ በስተ ግራ በማገኘትና የጊዜ ሌቦችን ለይቶ ለማወቅ የሚያገለግል የጊዜ ምደባ ነገ ላይርን የምፈልገው ከሚለው ሥር መዘርዘር ነው።

እያንዳንዱን ተግባር በግልጽ ጻፈው። በግልጽ ካልጻፍኸው የተባለውን ተግባር ማክናወን አለማናወንህን ለመለየት ሊያስቸግርህ ይችላል። ለምሳሌ፣ ከጠዋቱ 3 ለዓት ከምክትል ፕሬዚዳንቱ ጋር ቀጠሮ ካለብህ ቀጠሮ የሚለውን ብቻ አትጻፍ። ቀጠሮው ከማን ጋር እንደ ሆነና በምን ጉዳይ ላይ እንደምትነጋገሩ በትክክል ግለጽ።

በቀጣዩ ዕለት ተግባራቱ በሚፈጸሙበት ጊዜ መዝግባቸው። ይህም በትክክል ያደረግሁት ከሚለው ዐምድ ሥር የሚጻፍ ነው። እዚህም ግልጽ መሆን አለብህ። የጊዜ ሌቦች ብዙውን ጊዜ በተገቢዎቹ ተግባራት ውስጥ ይወሸቃሉ። እንግዲህ በግልጽ መጻፍ የሚኖርብህ ለዚህ ነው። ይህም በኋላ ተግባራቱን ተመልክተህ የትኞቹ የጊዜ ሌቦች እንደ ሆኑ ለመወሰን ይረዳሃል።

ሥራ ላይ የዋለውን ጊዜ ደምር። በቀኑ መጨረሻ ላይ የጊዜ ምደባ ወረቀቱን በማጥናት ምን ያህሉ እንደ ታቀደው እንዳገለገሉና

ምን ያህሉ ከዕቅዱ ውጭ እንደ ዋለ ወሰን። ከወረቀቱ ሥር በታቀደውና ባልታቀደው መንገድ ያገለገለውን ጊዜ መዝግብ።

መቈጣጠር የሚቻለውንና የማይቻለውን ጊዜ ለይ። መቈጣጠር የሚቻላቸውና ግለ ስቡን ከታቀደው ተግባር የሚያስወጡ ጉዳዮች የጊዜ ሌቦች መሆናቸው ታውቆ ሊወገዱ ይገባል። ነገር ግን አለቃ እንደሚጠራቸው ድንገተኛ ለብለባዎች ዐይነት ለመቈጣጠር የማይቻሉ ተግባራት እንደ ጊዜ ሌባዎች መቈጠር አይኖርባቸውም።

የጊዜ ሌቦችን ስንዴት ማስወገድ ይቻላል?

የጊዜ ሌቦችን ለማስወገድ መጣሩ ተስፋ አስቈራጭ ተግባር ሊሆን ይችላል። የጊዜ ብክነት ግለ ስቡ ሳይፈቅድ ዝም ብሎ የሚከሰት ነገር አይደለም። ብዙውን ጊዜ ብክነቱ የሚከሰተው በደካማ የጊዜ አጠቃቀም ልማድ ነው። በመሆኑም የጊዜ ሌቦችን ለማስወገድ ደካማ የጊዜ አጠቃቀም ልማድ ማስወገድ ያሻል። ጊዜን ይበልጥ ፍሬያማ በሆነ መንገድ ለመጠቀም ከሁሉም በላይ የሚከብደው ልማድን መስወጠ ነው።

የተደራጀ የግል ተግባር ፕሮግራም እዘጋጅተህ ባለማቋረጥ ተጠቀምበት። ይህ እጅግ ግልጽ ከሆኑትና ዳሩ ግን ገለል ከተደረጉት የጊዜ አጠቃቀም መሣሪያዎች አንዱ ነው። እንደ ሥራ አስኪያጅ በቅርቡ፣ እንዴት የደክመ ክትትል እንዳደረግሁ ስለሚያሳይ ፕሮግራም ማውጣት አልፈልግም ሊል ለምቻልሁ።

የተዳረጀ የግል እንቅስቃሴ ፕሮግራም ሥራ አስኪያጅ መሥራት የሚገባውን ይነግረዋል። ይህ ግን ተግባራቱ ከፍጹሜ ለመድረሳቸው ዋስትና አይሰጥም። በኢስትኮስት ምክትል ፕሬዚዳንት ሆኖ የሚሠራ ጓደኛ አለኝ። እርሱም፣ እንደ ነገረኸኝ የተግባር ፕሮግራም ባወጣም፣ እነዚያን ሁሉ ተግባራት የሚያከናውንልኝ ሰው አላገኝም ብሏል። ይህ እርሱ በቀልድ የተናገረው ሐሳብ ብዙ መሪዎች ለግል የተግባር ፕሮግራም ያላቸውን አመለካከት ያሳያል።

በሳምንታዊ የተግባር ፕሮግራም የሚያገለግሉ ሂደቶች

1. የሚቀጥለውን ሳምንት ተግባራት ዘርዝር። ይህ የሥራ አስኪያጁን ተግባራት በመሉ ማካተት አለበት።
2. እያንዳንዱ ተግባር በሚቀጥለው ሳምንት ወይም ከወደፊት ሳምንታት በአንዱ መከናወን እንዳለበት ወሰን። ይህም መሪው አንድን ተግባር በኋላ እያዘገየ መሆኑን የሚያሳይ ሳይሆን፤

በሚቀጥለው ሳምንት መካሄድ የሚገባቸውን ብቻ ይለያል ማለት ነው።

3. በሚቀጥለው ሳምንት ብቻ የሚከናወኑትን ተግባራት ምረጥና የትኞቹን በወኪል መሥራት እንዳለብህ ወስን።
4. ሥራ አስኪያጅ ወይም መሪው ብቻ የሚያካሄዳቸውን ተግባራት በሙሉ ለይ።
5. ተግባራቱን በቅደም ተከተል አስቀምጣቸው።
6. እያንዳንዱን ተግባር ለመፈጸም የሚያስፈልገውን ጊዜ መድብ።
7. በጭፍሮቹ የሚከናወኑትን ተግባራት ወክልና ለአፈጻጸሙ የጊዜ ገደብ ስጥ።
8. ለእያንዳንዱ የግል ተግባርህ በሚቀጥለው ሳምንት የቀን መቀጠሪያ ላይ የተወሰነ ቀን ምረጥ። የሚያስፈልግ ቢሆን እንኳ ለራስህም ተግባራት ፍጻሜ ቀጠሮ ያዝ።
9. ሁሉም ፕሮጀክቶች በትክክል መፈጸማቸውን ለማወቅ በሳምንቱ መጨረሻ ግምገማ አድርግ። ካልሆነም በሳምንቱ ውስጥ ጊዜህን የሰረቁትን ነገሮች ለይተህ ዕወቃቸው።
10. ከ1-9 ያሉትን ደረጃዎች በመጠቀም የሁለተኛውን ሳምንት ፕሮግራም አውጣ።

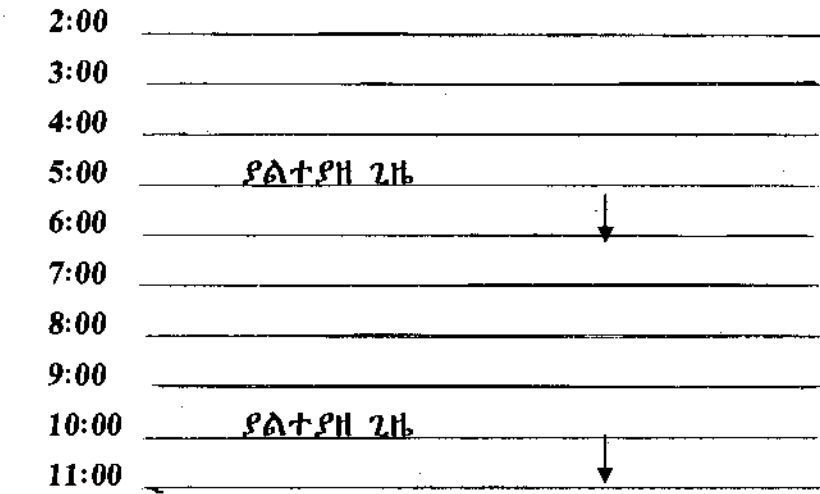
እንደ ሥራ አስኪያጅ ሳምንታዊ ፕሮግራም ካወጣ በኋላ ሳምንቱን በዕለታት መከፋፈል ይችላል። የላቀ ውጤት ለማግኘት ሥራ አስኪያጅ ዕለታዊ ፕሮግራሙን በተንቀሳቃሽ የኪስ ቀን መቀጠሪያ መያዝ ይኖርበታል።

ድንገተኛ አጋጣሚዎችንና ሥራውን የሚያስተጓጉሉ ሁኔታዎችን አስቀድመህ በግምት ጊዜ ያዝላቸው። ወዳጄ እድ ቶምፕሰን የእንደ ትልቅ አገልግሎት ለጫ ካምፓኒ ፕሬዝዴንት ነው። እንደ ቀን ድንገት ከቢሮው ደርሼ ዐጭር የቡና መጠጫ ጊዜ ያገኘ እንደ ሆነ ጠየቅሁት (የጊዜ ሌባ ልሆንበት)። ነገር ግን ከፕሮግራሙ ውስጥ ሊጨምረኝ እንደሚችል ሲነግረኝ ተገረምሁ።

ቀጠሮ ሳይኖረን እንዴት ጥድፊያ ከበዛበት ፕሮግራሙ ውስጥ ሊጨምረኝ እንደ ቻለ ጠየቅሁት። “ቀላል ነው። እንደዚህ ላሉት መስተጓጉሎች ቀደም ብዬ ጊዜ አይዛለሁ” ቢል መለሰልኝ። ምን ማለቱ እንደ ሆነ ስጠይቀው፤ “ያልተጠበቁ ድንገተኛ ሁኔታዎች

የእንደ ሥራ አስኪያጅ የሕይወት አካል ስለ ሆኑ በእያንዳንዱ ዕለት የጊዜ ክፍተት ማስቀመጡን ተምራለሁ። ምንም ድንገተኛ ሁኔታ ካልተከሰተ ደግሞ ተግባሮቹን ለማከናወን ተጨማሪ ጊዜ ይኖረኛል” ቢል አብራራልኝ።

ከአስተዋዩ ወዳጄ በዚያን ዕለት ስለ ጊዜ አጠቃቀም ሥርዐት ጠቃሚ ትምህርት አገኘሁ። ሥዕል 12 ድንገተኛና ዕንቅፋት ሊሆኑ የሚችሉ ጉዳዮችን በአግባቡ ለመያዝ እንዲቻል ያልተያዘ ጊዜ ሊኖር እንደሚገባ በምሳሌነት ያሳያል በዕለት ውስጥ ከለዓት በፊትና ከለዓት በኋላ ያልተጠበቁ ጉዳዮችን የምትፈጽመው ጊዜ ይነርህ። ስለዚህ እንደ ሥራ አስኪያጅ ከ3-4 ሰዓት ከባለ ጉዳዮች ጋር ለመነጋገር ቢያቅድ በዚያ ጊዜ ውስጥ አለቃው ያልተጠበቀ ስብሰባ ቢጠራ፤ በኋላ ከ5-6 ሰዓት የተወውን ክፍት ጊዜያት በመጠቀም የተስተገንጉለውን ተግባር ሊያከናውን ይችላል።



ሥዕል 13:- በዕለት የሥራ ፕሮግራም ውስጥ “የልተያዘ ጊዜ” መኖር ያልተጠበቁ ድንገተኛ ጉዳዮችን ለማስተናገድ ዕድል እንዲሰጥ የሚያሳይ ናሙና።

ቅድሚያ መስጠት

ጊዜን በውጤታማ መንገድ መጠቀም ከሚቻልባቸው ዋና ዋና መንገዶች እንደኛው ቅድሚያ የመስጠት ዘዴ ነው። ባለፉት አያሌ ዓመታት የማማከርን ሥራ ካምፓኒያችን ለብዙ ሺህ ሥራ

አስኪያጆች ቅድያ መስጫ ዕርክን በተባሰው ጠቃሚ መሣሪያ አማካይነት እንዴት ቅድሚያ የመስጠቱን ተግባር ማከናወን እንደሚቻል አስተምሮአል። (ሥዕል 14 ይመልከቱ)

ቅድሚያ መስጫ ዕርክን

ቅድሚያ የሚሰጣቸው ዝርዝር ጉዳዮች	ዝርዝር	ጠቅላላ ክበብ
1. የባጀት ሥራ		<u>2</u> 12ዘ
2. የሰዎች ሪፖርት ማዘጋጀት	① 0	<u>0</u> 22ዘ
3. ከቢል ጋር የጉዞና የሰብሰባ ፕሮግራም ማዘጋጀት	1 2 ③③	<u>4</u> 32ዘ
4. ከጸሐፊዋ ጋር ዕዲስ አያያዝ ማዘጋጀት	① 2 ③ 4 4 4	<u>1</u> 42ዘ
5. የሚሪት የአፈጻጸም ክላሳ መመልከት	1 2 ③ 4 ⑤⑤ 5 ⑤	<u>3</u> 52ዘ
6.	1 2 3 4 5 6 6 6 6 6	— 62ዘ
7.	1 2 3 4 5 6 7 7 7 7 7 7	— 72ዘ
8.	1 2 3 4 5 6 7 8 8 8 8 8 8 8	— 82ዘ
9.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 9 9 9 9 9 9 9	— 92ዘ
10.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 10 10 10 10 10 10 10 10	— 102ዘ

ሥዕል 14 ቅድሚያ ለመስጠት ከሚያስፈልጉ እጅግ ጠቃሚ መሣሪያዎች አንዱ የቅድሚያ መስጫ ዕርክን ነው።

ደረጃ አንድ - በላይ በግራ በኩል “ቅድሚያ የሚሰጣቸው ዝርዝሮች” ከሚሰው ሥር ቅድሚያ የምትሰጣቸውን ተግባራት ዘርዝር።

ደረጃ ሁለት - ተራ ቍጥር 13 (የባጀት ሥራ ከተራ ቍጥር 2 (ስለ ዕቃዎች ሪፖርት ማዘጋጀት) እነጻጽርና እጅግ አስፈላጊ የሆነውን ክበብ። ከዚያም ተራ ቍጥር 13 ከ3፣ ከ4፣ ወዘተ እያነጻጸርህ እጅግ አስፈላጊ የሆኑትን ክበብ።

አንድ መስመር ወደ ቀኝ ዐልፈህ ተራ ቍጥር 27 (የጉዞና የሰብሰባ ፕሮግራም ማዘጋጀት) ጋር እያነጻጸርህ ሂደቱን ቀጥል። ከዚያም 27 ከ4 እና 27 ከ5 ጋር በማነጻጸር እጅግ አስፈላጊ የሆኑትን ቍጥሮች ክበብ። ቀጥሎም 33 ከ4 እና 33 ከ5 ጋር እነጻጽር። በመጨረሻም 43 ከ5 ጋር እነጻጽር።

ደረጃ ሦስት - ንጽጽሩን ከፈጸምህ በኋላ 1፣2፣3፣4 እና 5 የተከበቡትን ጠቅላላ ቍጥር ደምረህ ጠቅላላ ክበብ ከሚሰው ሥራ መዝግብ።

ደረጃ አራት - አሁን በቀጣዩ ሳምንት የሥራ ፕሮግራምህ ውስጥ የሚካተቱትን ተግባራት ቅድሚያ መስጠት በሚገባህ ቅደም ተከተል እንደ ገና ለመደርደር ዝግጁ ሆነሃል። ከየትኛውም ቍጥር በላይ 3 ብዙ ጊዜ ተደጋግሞ ስለ ተከበበ (4 ጊዜ) ይህ ከሁሉም የበለጠ ቅድሚያ ልትሰጥ የሚገባህ ይሆናል። ስለሆነም በሥዕል 15 እንደ ተመሰከተው “ከቢል ጋር የጉዞና የሰብሰባ ፕሮግራም ማዘጋጀት” የሚሰው ከሁሉም በላይ ቀዳሚው ተግባርህ ይሆናል ማለት ነው። 3 ጊዜ በመክበብ ቀጣዩን ደረጃ የያዘው ቍጥር 5 ስለ ሆነ ሁለተኛ ይሆናል።

የቅድሚያ መስጫ ዕርክን ብዙ ጥቅሞች ቢኖሩትም ውጤቶችን ገሰል የምታደርግ ከሆነ የተግባራቱን ዘርዝር ማስፈሩ ብዙም ዋጋ አይኖረውም። አንድ ድርጅት የረዥም ጊዜ የቅድሚያ መስጫ ዕቅዶች ለማውጣት የኛን እገዛ ጠየቀ። በዕቅድ ሂደት ውስጥ እንዴት የቅድሚያ መስጫ ዕርክን መጠቀም እንደሚቻል የአንድ ቀን ጊዜ ሠውተን አስተማርን። በቀኑ መጨረሻ ላይ ስምንት ዐበይት ቅድሚያ ሊሰጣቸው የሚገባቸውን ተግባራት ሳይተው አወጡ። የምርት እድገት የመጀመሪያው ተግባር ሲሆን፣ የግንባታ ማስፋፋት ስምንተኛ ነበር። ከስድስት ወራት በኋላ ለማማካር ፕሮጀክት ወደ ካምፓኒው ስንመሰስ ዐዲስ ግንባታ ለማካሄድ እየተዘጋጁ ሲሆኑ ቀዳሚው የምርት እድገት ገና አልተነካም።

ሰማት ከእውነታ ጋር በመጸረፍ ምክንያት ካምጋኒው የቅድሚያ መስጫ ዕርከንን እልቀጠቀመም። የቅድሚያ መስጫ ዕርከን የተዘጋጀው የሰማትን ተጽዕኖ ለመቀነስ ነበር። ስለዚህ ሰማት ተግባራትን የሚጫን ከሆነ፣ የቅድሚያ መስጫ ዕርከን መጠቀሙ ጊዜ ማባከን ነው።

የእንቅስቃሴዎችን ወጥሞ ስለመገደብ

በእንቅስቃሴና በአፈጻጸም መካከል ከፍተኛ ልዩነት አለ። እንደ ጊዜ እንደ አረጋግጦ ሰገረቡታቸው “ባራ ብዙ ሠርቻለሁ” ሲሉ ነገሩት።

“ብዙ ተግባር ፈጸሙ እንደሆነ” ሳይሉ ጠየቃቸው።

“እይ፣ ዝም ብዬ በባም ሠራሁ!” አሉ።

ብዙዎቻችን ተግባሩን ስንሠራ እንዲያና በቀኑ ወይም በሳምንቱ መጨረሻ ላይ ብዙ ተግባር ሳንፈጽም እንቀራሽን። ይህ ችግር ከማከሠትባቸው ምክንያቶች እንዱ ሰዎች ቀደም ብለው ለወጡት ዋነኛ ዐላማ ብዙም አስተዋፅኦ በማያሰጉ ልዩ ልዩ እንቅስቃሴዎች የሚጠመዱ መሆናቸው ነው።

መጽሐፍ ቅዱስ በጦርነት ጊዜ ምርኮኛን የመጠበቅ ጎሳፊነት ስለ ተሰጠው ሰው ይናገራል። እስራኛው ካመለጠ በኋላ ሰውየው ስለ ጉዳዩ ማብራሪያ ሲሰጥ፣ “ባሪያህም ወዲያና ወዲህ ሲመሰክት ጠፋ” ብሏል (1ኛ ነገ 20፡40)። ባሪያው ወዲያና ወዲህ ያል እንደ ነበር አስተውሏል። በተሰያዩ ተግባራት በመሳተፍ ምክንያት ዐላማውን ማስትም አስረኛውን የመጠበቁን ጎሳፊነት በእግባቡ ሳይጠግ ቀርቷል።

እንደዚህ ባሪያ ብዙ ክርስቲያን መሪዎች ከጠዋት እስከ ማታ በሠሩም አስፈላጊዎቹን ተግባራት የሚፈጽሙት አይመስሉም። እንዱ የወንጌል ሥርጭት ድርጅት ፕሬዚዳንት፣ “በሰብሰባ ብዛት ዓለምን መድረስ ቢቻል ኖሮ ከዓመታት በፊት ሰዎች ሁሉ ክርስቲያኖች ይሆኑ ነበር” ብለዋል። በመቀጠልም፣ “በሥራ ከመጠመዳችን የተነሣ ተግባራችንን ሳንወጣ እንቀራሽን” ብለዋል።

በሰቃስ 10፡38-42 የጊዜ አጠቃቀም ጠቃሚ መርሆች ተጠቅሰዋል። ማርታ ኢየሱስንና ሌሎችን እንግዶች በማገልገል ደፋ ቀና ትል ነበር። ነገር ግን እገታ ማርያም ከኢየሱስ የምትማርበት አጋጣሚ በማወቅ የቤትን ውስጥ ሥራ ትታ ከሚሰሙት ጉን

ተቀምጣለች። እገታ በሥራ ስላልረዳችት የተቈጣችው ማርታ ወደ ጌታ በመቅረብ፣ ጌታ ሆይ፣ እኔ እንድሠራ እገታ ብቻዬን ስትተውኝ አይገድህምን? አለች (ቍ 40)። ማርታ በጥድፍ ወጥመድ ተይዛ ነበር። በእገልግሎት ብዛት (ቍ 40) ባከና ነበር። ክርስቶስም ይህንን በመገንዘብ፣ ማርታ፣ ማርታ በብዙ ነገር ትጨነቂያለሽ፤ ትታወኪማለሽ፤ የሚያስፈልገው ግን ጥቂት ወይም አንድ ነገር ነው ብሏታል (ቍ 41-42)።

በዚህ ምንባብ ውስጥ የሚገኙ የጊዜ አጠቃቀም መርሆች ምንድናቸው? እንደኛ፣ ማርታ ከጥድፍዋ ብዛት የተነሣ ከክርስቶስ የመማሩን አስፈላጊ ጉዳይ ገለል አድርጋ ትታሰች። እንደ ማርታ በእንቅስቃሴ ወጥመድ የተያዙ ሰዎች ጥቂቶቹን ጠቃሚ ተግባራት ትተው በብዙ ሥራዎች ይባክናሉ።

ሁለተኛ፣ ማርታ በእገልግሎት ብዛት ምክንያት ዐላማዋን እንደ ሳተች እንኳ አሳወቀችም። በእንቅስቃሴ ወጥመድ የተያዙ ሰዎች ገጽታ ነው። ዐላማችንን ከሳትን ወዲያ በእንቅስቃሴዎች ላይ በማተኩር ያንኑ እንደ ዐላማችን እናየዋለን።

ሦስተኛ፣ ማርታ እገታ እንደ እርሷ ሥራ ብዙ ባሰመሆኗ ወቅሳታለች። በውክቢያ የተጠመዱ ሰዎች ብዙውን ጊዜ ከሌሎች የበለጠ ተግባር እንደሚያከናውኑ ያስባሉ። ስለዚህም ስለ ሌሎች ሰዎች የተግባር ማነስ ያጉተመትማሉ።

አራተኛ፣ ኢየሱስ የማርታ የሥራ ብዛት ጭንቀት እየፈጠረባት መሆኑን ገልጸዋል። ይህ መባከን የመጨረሻ ውጤት ይመስላል። በወክባ ላይ የተሰማሩ ሰዎች የኋላ ኋላ ሰጭንቀትና ሰመታወክ ይገለጣሉ።

የሥራ አመራር አማካሪዎች እንደሚሉት፣ 80 በመቶ ውጤቶች የሚገኙት በ20 በመቶው ጥረት ነው። ይህ ማለት ቀሪው 80 በመቶ ጥረታችን ሰውጤቶቹ የሚያበረክተው አስተዋፅኦ 20 በመቶ ብቻ ነው ማለት ነው። የእንቅስቃሴን ወጥመድ ለማስወገድ ለዋናው ዐላማችን ምንም ወይም አነስተኛ አስተዋፅኦ የሚያበረክቱትን ተግባራት ማስወገድ አለብን። ለዚህም የሚከተሉት ነጥቦች የበኩላቸውን ዕገዛ ያደርጋሉ።

1. በእንደ ጊዜ በብዙ ትናንሽ ፕሮጀክቶች መጠመድን አስወገድ።
2. ሌላ ፕሮጀክት ከመጀመርህ በፊት የያዘውን ጨርስ።

3. ሰፕሮጀክቶችህ የቅድሚያ አስጣጥ መርሕ በመከተል፤ በመጀመሪያ ከሁሉም በላይ አስፈላጊ የሆኑትን ሥራ።

4. ለሁሉም ፕሮጀክቶች የማጠናቀቂያ ጊዜ መድበህ በዚያው ጊዜ ለመፈጸም ተጣጣር።

5. በውጤቶች ላይ አተኩር።

እንዴት በፕሮግራም መዘናኛት ይቻላል?

ጊዜን ማደረጀትና በፕሮግራም ማዋቀሩ ከባድና ጊዜ አጥፊ ተግባር ነው። ስለዚህ አንድ ጊዜ የተዘጋውን ፕሮግራም መከተሉ ብልህነት ነው።

በፕሮግራም ለመጽናት መጀመሪያ ቅድሚያ የምትሰጣቸውን ተግባራት አዘጋጅተህ መከናወናቸውን አረጋግጥ። ግልጽ ያልሆኑ ተግባራት ከሁሉም የከፋ የጊዜ ሌቦችና የፕሮግራም አጥቂዎች ናቸው። ቅድሚያ የሚሰጣቸው ተግባራት ከሌሉ ሰዎች በአንቅስቃሴዎች ውጥመድ ይያዛሉ።

አንድ ሥራ አስኪያጅ፤ “ቅድሚያ የሚሰጣቸውን ተግባራት በትክክል አንዘረዘራለን። ችግሩ ግን አንደ አየር ጠባይ በየ15 ደቂቃው ይለዋወጣሉ። በቀደምት አስቃዬ ጠራኝና ከጀንበር መጥለቅ በፊት መከናወን ባለበት አስቸኳይ ፕሮጀክት እንደሠራ አዘዘኝ። ከግማሽ ሰዓት በኋላ ደግሞ አርሱን አቀጥሎ ሌላ ፕሮጀክት እንደሠራ ነገረኝ” ብሏል።

ካምፓኒያቸው ቅድሚያ የሚሰጣቸውን ተግባራት ባለማወቃቸው የተጨነቁ ብዙ ሠራተኞች ተመሳሳይ ታሪኮች አውግተውኛል። በመሆኑም ካምፓኒያዎቹ ከአንዱ ወደ ሌላው ተግባር እየሰፉ ይኖራሉ።

ቅድሚያ ስተሰጠው ተግባር አስተዋፅኦ የማያደርጉትን ነገሮች አታስተናግድ። በፕሮግራሞቹ የመጽናትና የኋላ ኋላም ቅድሚያ የተሰጣቸውን ተግባራት ከዳር ለማድረስ፤ ክርስቲያን መሪ ብዙ ጠቃሚ ጉዳዮችንና ጥያቄዎችን ከማስተናገድ መታተብ አለበት። በአጠቃላይ አንጋገር፤ ቅድሚያ የሚሰጠው ተግባር እየዘዘፈ ሲሄድ ሌሎችን ጉዳዮች ያስማስተናገዱም ሁኔታ አየጨመረ ይሄዳል።

የክርስቶስን ጊዜ ብዙዎች ይፈልጉ ነበር። ድሆች በየስፍራው ሞልተው ነበር። ስለሆነም አብ ያዘዘውን ተግባር ለመፈጸም ይችላል

ዘንድ አንዳንድ ተግባራትን መተው ነበረበት። ማርቆስ 1፡32-38 ስዚህ ሁነኛ ምሳሌ ይሆናል። ክርስቶስ በሽተኞችን ለመፈወስና አጋንንት ለማውጣት ማታ ጭምር ሠርቷል። በቀጣዩ ዕለት ማልዶ በመነሣት ብቻውን ወደ ጸሎት አምርቷል። ደቀ መዛሙርቱ ፈልገው ሲያገኙት፤ ሰዎች ሁሉ የሚፈልጉት መሆናቸውን ገለጹለት። ክርስቶስ ግን፤ “በዚያ ደግሞ ልሰብክ በሌላ ስፍራ በቅርብ ወዳሉ መንደሮች እንሂድ፤ ስለዚህ ወጥቻለሁና” ብሏቸዋል (ማር 1፡37-38)።

እያሱስ ከቶውንም ቅድሚያ የተሰጣቸውን ዐላማዎች አልዘነጋም። የአብን ፈቃድ ከመፈጸም ጊዜውን የሚሰርቁ ሁኔታዎች ሊገጥሙት ብዙውን ጊዜ ለማስተናገድ አይፈቅድም። በከተማ ውስጥ አሁንም ያልተሟሉ ፍላጎቶች ነበሩ። እያሱስ ግን ጊዜውን ለሚጠይቁ ጉዳዮች ሁሉ ቢያውል ሊያገለግላቸው የሚገባቸውን ሌሎች አካባቢዎች ላይጉበኝ እንደሚቀር ተገንዘቦ ነበር።

አንድ ስው ሊያከናውናቸው የሚገቡ አያሌ መልካም ተግባራት አሉ። ነገር ግን አንድ ክርስቲያን መሪ የሰዎችን ሁሉ ፍላጎቶች ሁልጊዜም ሊያሟላ እንደማይችል መገንዘብ ይኖርበታል። ቅድሚያ ሲሰጣቸው የሚገባቸውን ተግባራት በመወሰን እግዚአብሔር የወሰነለትን አስፈላጊ ጉዳዮች ለመፈጸም ለሌሎቹ አሉታዊ ምላሽ መስጠት ይኖርበታል።

አብዛኞቹ መሪዎችና ሥራ አስኪያጆች ዕለታዊና ሳምንታዊ ፕሮግራሞችን በያጠጡም ተግባራዊ የሚያደርጉት ግን ፕሮግራሞቻቸውን ለመከተል የቋረጡት ብቻ ናቸው። ሥራ አስኪያጁ ራሱን መስጠት ያለበት ሰፕሮግራሞቹ ሳይሆን ያወጣቸውን ዐላማዎች ለመፈጸም መሆኑን ልብ ሊል ይገባል። ፕሮግራሙ ለዐላማወ መሳካት የሚረዳ መሣሪያ ብቻ ነው።

በጊዜ አጠቃቀም ባዶ የማተኩረ አስፈላጊነት

ከእያሱስ ክርስቶስ በላይ ጊዜን በጥበብ የመጠቀም አሉት የተገንዘበ ማንም የሰም። ወንጌሉን ሰዓሰም ሁሉ የማዳረሱን ታላቅ ተግባር ያከናውኑ ዘንድ ደቀ መዛሙርቱን ለማሠልጠን ሦስት ዓመታት ብቻ እንደ ቀሩት ያውቅ ነበር። “ቀን ሳለ የላከኝን ሥራ ላደርግ ይገባኛል፤ ማንም ሲሠራ የማይችልበት ሌሊት ትመጣለች” (ዮሐ 9፡4)።

ኢየሱስ ዐላማውን የሳተበት ጊዜ አልነበረም። ጊዜውን ከሁሉም በላይ መንገድ ለመጠቀም በትጋት ይሠራ ነበር። በመሆኑም ለአብ፣ “እኔ ላደርገው የለጠኸኝን ሥራ ፈጽሜ በምድር አከበርሁህ” ብሏል (ዮሐ 17፡4)።

የሚያሳዝነው ብዙ ዘመናዊ ክርስቲያን መሪዎች የኢየሱስን ያህል በጊዜ ጠቀሜታ ላይ አያተኩሩም። እንዲያውም የጊዜ ብዙነት ከዘመናችን ድርጅቶች አስከፊ ችግሮች አንዱ ሆኗል። ፕሮሶኔል ኮንሳልታንት የሆኑት ሮበርት ህፍ ያካሄዱት ጥናት እንደሚያሳየው፣ በ1980 ዓ.ም. በአሜሪካ አማካዩ ሠራተኛ በየሳምንቱ አራት ሰዓት ከአምስት ደቂቃ ከድርጅቱ በመሰረቅ በዓመት 98 ቢሊዮን ዶላር አከሰረዋል። (ዩ.ኤስ ኒውስ ኤንድ ወርልድ ሪፖርት፣ ፌብሩዋሪ 28፣ 1981). (በኢትዮጵያችን በሳምንት ሳይሆን በቀን ከ4-5 ሰዓታት የሚያሳኩ ሠራተኞች እንዳሉ የሚናገሩ ብዙዎች ናቸው።)

ህፍ፣ “ችግሩ የገዘፈ በመሆኑ እያንዳንዱ ሥራ አስኪያጅ በድርጅቱ የመቅረፊያ መንገዶችን ለማዘጋጀት አጥብቆ ሊያስብ ይገባል”። ሊሉ አስተያየታቸውን ለንዝረዋል። ክርስቲያን ሥራ አስኪያጅ የጊዜን ጠቀሜታ ለማሳየት የመጀመሪያውን ርምጃ መውሰድ ይኖርበታል። ለሠራተኞቹ አርአያ በመሆን እያንዳንዱ ሰው የክርስቶስን መንገድ እንዲከተል ሊያበረታታ ይገባል (ዮሐ 9፡4)።

የጊዜ አጠቃቀም ጠቃሚ ሚና

ለክርስቲያን መሪዎች የእግዚአብሔር የጊዜ አጠቃቀም ወሳኝ ነው። እግዚአብሔር ለክርስቲያን መሪ ዕቅድ ያለው ከመሆኑም ባሻገር ዕቅዱ የሚፈጸምበት የጊዜ ሰሌዳ አለው። “በዚያ ለነገር ሁሉና ለሥራ ሁሉ ጊዜ አለውና በጸድቅና በገጠላተኛ ላይ እግዚአብሔር ይፈርዳል” (መክ 3፡17)።

በአገልግሎት ዘመኑ ሁሉ ኢየሱስ ነገሮችን በእግዚአብሔር ጊዜ የመፈጸምን አስፈላጊነት ይገነዘብ ነበር። ውሳኔዎቹንና ተግባራቱን ያካሄደው ከእግዚአብሔር ጊዜ አንጻር ነበር (ሉቃ 9፡51፣ ዮሐ 2፡4)።

በአገልግሎቱ ፍጻሜ ላይ ለደቀ መዛሙርቱ፣ “ወደ ከተማ ከአገሌ ዘንድ ሄዳችሁ፣ መምህር ጊዜዬ ቀርቦአልና ከቀደ

መዛሙርቱ ጋር ከአንተ ዘንድ ፋሊካን አደርጋለሁ” ይላል በሉት አለ” (ማቴ 26፡18)። በጌቴሰማኒ ኢየሱስ ለደቀ መዛሙርቱ፣ “እነዚህ ሰዓተቱ ቀርቧልች፣ የሰው ልጅም በገጠላተኞች አልፎ ይሰጣል” ብሏል (ማቴ 26፡45)።

እግዚአብሔር በእርሱ አማካይነት እንዲሠራ የሚች መሪ ለእግዚአብሔር ጊዜ ንቁ ይሆናል። እግዚአብሔር አንድ ተግባር እንዲያካሄድ በሚፈልግበት ጊዜ ይህንን ማድረግ ፍሬያማ የጊዜ አጠቃቀም ነው።

ተዛምዶ

1. የራስህን የጊዜ ሌቦች ለመለየት የጊዜን ምደባ ወረቀት ተጠቀም።
2. ዕለታዊና ሳምንታዊ ፕሮግራም ለማዘጋጀት የቀረቡትን ደረጃዎች ተከተል። የግል ቅድሚያዎችን ለመወሰን የቅድሚያ መስጫ በመደበኛነት ተጠቀም።
3. በዲፓርትሜንትህ ወይም በድርጅትህ ላሉት ሠራተኞች ስለ ቅድሚያ መስጫ ዕርክን አጠቃቀም በማስተማር በፍሬያማ የጊዜ አጠቃቀም ላይ እንዲያተኩሩ አበረታታቸው።
4. ፕሮግራሞችን በምታቅድበት ጊዜ ለተግባሩ ወይም ለፕሮጀክቱ የእግዚአብሔርን ጊዜ መሻት እንዳለብህ አትዘንጋ።