

(ክፍል አራት)

የቡድን አሠራርና የጊዜ አጠቃቀም በኢትዮጵያ

በዚህ ክፍል የቡድን ትርጉም ምን ማለት እንደሆነ፣ አጠቃላይ አሠራሩና መሪዎች በቡድን ውስጥ የሚኖራቸው ባሕርይና ሚና፣ እንዲሁም እንዴት ጊዜያቸውን በአገባቡ እንደሚጠቀሙና ወደፊትም እንዴት መጠቀም እንዳለባቸው የሚጠቁሙ አላቦችን በማንሣት ትንታኔዎች ይሰጣሉ። ቡድኖች በአፈሌላዊም ይሁን በሕቡዕ ሊንቀሳቀሱ ይችላሉ። እንደ ኪኔት ጋንግል* አባባል ቡድኖች ሦስት ዓይነቶች ናቸው ይባላል።

እነዚህም፡-

1. የተግባር ቡድን (Task Group)፡- ይህ ዓይነት ቡድን ሥራው በአንድ ሰው ብቻ ሊሠራ የማይቻልን ተግባር የሚያከናውኑ ሆነው ችግርን በቡድን በመፍታት አንድ ወጥ ውሳኔ ላይ ሊደርሱ የሚችሉ ናቸው።
2. የወዳጅነት ቡድን (Relational Group)፡- መለስተኛ ማኅበር፣ የወንድማማች ዕድር፣ ወዘተ... መሰል ሆነው እርስ በርስ ለመገናኘትና ለመተያየት የሚደረጉ ሊሆኑ ይችላሉ። የኅብረት አገልግሎቶችና የአንድነት ቀን የሚያዘጋጁ ይህንን የሚያዘወትሩ ሁሉ በዚህ ክፍል ውስጥ ሊጠቃለሉ ይችላሉ።
3. ሌሎችን የሚስብ ቡድን (Influence Group)፡- ሌሎች የሚከተሏቸው የታወቁ ሰዎች ተሰብስበው ለውጥ ለማምጣት የሚያደርጉት ትብብር ነው። በዚህም ታማኝነትና ታዋቂነት ጥሩ

* Kenneth O. Gangel, Feeding and Leading, Wheaton, IL: Victor Books, 1989.

የቡድን ሚና መጫወት ይችላል። ለአንድ ዓይነት ቅስቀሳም የሚጠቅሙ ናቸው። እነዚህን አልፎ አልፎ መንግሥትም ሊጠቀምባቸው ይችላል። በተለይ የሀገር ጉዳይ ላይ አስተያየቶቻቸው ተፈላጊ ናቸው ይባላል።

ከዚህ በተጨማሪ ሌሎች ሊኖሩ እንደሚችሉ እንምታለሁ። ከነዚህ ውስጥ አንዱ የሚከተለው ነው።

4. የዓላማ ቡድን (Purposeful Group)፡- እነዚህም ለግል ኑሮአቸውም ሆነ ለአገር ጥቅም ዓላማ ኖሯቸው የሚንቀሳቀሱ ሊሆኑ ይችላሉ። አብዛኛውን ጊዜ ግን የሚንቀሳቀሱት በሕቡዕ ነው። ዲሞክራሲ ባልሰፈነበት አገር በግልጽ የሚታወቁ ናቸው። አንዳንዶቹ በሰውር የሚንቀሳቀሱ ቢሆኑም ሕዝብ ሊያውቃቸው ይችላል።

ከዚህ በተረፈ ደግሞ በቡድን አሠራር ውስጥ አብዛኛውን ጊዜ ግራ አጋቢዎች (Hecklers)፣ ዘባራቂዎች (Ramblers)፣ ሀሳብ ግትሮች (Obstinates)፣ ለፍላፊዎች (Overly-talkatives)፣ በሆነ ባልሆነው ተበላጮች (Grippers)፣ ወዘተ... የሚባሉ አሉታዊ የቡድን ሚና ባሕርያት ሊከሰቱ እንደሚችሉ በቅድሚያ ማወቅ ይበጃል። የቡድን መሪውም እነዚህን ባሕርያት ለማስተናገድ ዝግጁ መሆን ይኖርበታል። ቡድኑ ውስጥ መኖራቸው እንደታወቀ መሪው እነዚህን ሰዎች በዘዴ መያዝ ይጠበቅበታል። አንዳንዴ ሊገለብጡትም ይችላሉ።

የቡድን አሠራር (Team Work)

ቡድን ምንድር ነው? ቡድን የጋራ ዓላማ (Common Interest) እና ግብ (Goal) ኖሮትም ይሁን ላይኖረው የሚንቀሳቀስ ወይም የሚሠራ፤ ከአንድ በላይ ቁጥር ያላቸው ሰዎችን የሚያቅፍ አሠራር/ስብስብ ሲሆን በአመራር ሂደት ውስጥም ኅብረትንና አንድነትን የሚጠቁም ነው። ከላይ እንደተጠቀሰው ቡድኖች አፈላቂዎቹ ሆነው ወይም ላይሆኑ ሊንቀሳቀሱ ይችላሉ። አብዛኛውን ጊዜ ውጤት የሚኖራቸው ግን በኅብረት ለጋራ ጥቅምና ግብ ሲሠሩ ብቻ ነው ማለት ይቻላል።

አምላካችን በመጀመሪያ ሲፈጥረን በቡድን እንድንኖር የፈለገ ይመስላል። ለምሳሌ፡- በግ ከበግ ጋር እንጂ ከፍየል ጋር ብዙውን ጊዜ ኅብረት አይፈጥርም። ርግብ ከርግብ እንጂ ከአምራ ወይም ከጭልፊት ጋር ኅብረት ሲያደርግ አይታይም። ምናልባትም ከወገኑ አልፎ ከሌላ ወገን ቡድን ሲመሠርት መጎዳት የሚኖርበት ወቅትም አለ። ለምሳሌ፡- በቤታችን ድመትና ውሻን አንድ ላይ ለማሳደግ ሞክረን ነበር። ውሻዋ ትንሽ ከፍ እንዳለች ድመቷን በጣም ታሠቃያት ጀመር። ሲጫወቱ ለጊዜው ደስ ይላሉ፤ ግን በመጨረሻ ይጎዳዳሉ። አንዳንዴ የቡድን አባላትን ማንነት ማወቅ ተገቢ ነው። አንድ ጊዜ የአምላክ ልጆች በእግዚአብሔር ፊት ለመቆም/ምናልባትም ተሰብስበው ላሉ እንግዳ የሆነ አንድ ፍጡር (ሰይጣን) በመካከላቸው እንደ እነርሱ ሊቆም መጥቶ ነበር። እግዚአብሔር ባያውቀው ኖሮ ልጆቹ ያወቁት አይመስለኝም። ያን በአምላክ ፊት የመቆም ዕድል ያጣው በመሆኑ ሾልኮ መግባቱ ነበር። ሌላም ዓላማ ሊኖረው ይችላል። (ኢዮብ 2፡1-2ን ይመልከቱ)።

በመጽሐፍ ቅዱስ ውስጥ አዳምና ሔዋን በባልና በሚስትነት ቡድን ነበሩ ማለት ይቻላል። አምላክም በዔድን ገነት እየመጣ የቡድኑን አሠራር ይጎበኝ ነበር። ታዲያ አንድ ጊዜ ቡድኑ ፈርሶ ባልና ሚስቶቹም በየፊናቸው ተደብቀው አገኛቸው። መካሰስ መቼም ከጥንት ጀምሯልና የቡድኑን አባላት ሁኔታ መገመት ይቻላል። በመካከላቸውም ትክክለኛ የቡድን አባል ያልሆነ ዲያቢሎስ ገብቶ የቡድኑን ዓላማ አበላሽቷል። (ዘፍጥረት 3ን ይመልከቱ)።

ቀጥሎም በኖኅ ዘመን የጥፋት ውኃ በሆነ ጊዜ ቤተሰቡን ይዞ ወደ መርከብ ሲገባ ከእንስሳት ሁሉ ሰባት ሰባት ወንድና ሴት፤ ደግሞም ንጹሕ ካልሆኑ ሁለት ሁለት እያደረገ ለዘር ያህል ይቀር ዘንድ አስገብቶ ነበር። (ዘፍጥረት 7ን ይመልከቱ)።

አብርሃምንም በቡድን በቤተሰብ ደረጃ ከዘመዶቹ ጋር አውጥቶት ነበር። (ዘፍጥረት 12ን ይመልከቱ)። በሙሴ ዘመን አሮንና ሖርም ከኢያሱ ጋር በመሪነት ውስጥ ያሉ የቡድን አባቶች ይመሰላሉ። (ዘጸአት 24፡13-14ን ይመልከቱ)። ነቢዩ አሞጽ ደግሞ እንዲህ ብሏል፤ «በውኑ ሁለት ሰዎች ሳይሰማሙ በአንድነት ይሄዳሉ?» (አሞጽ 3፡3ን ይመልከቱ)። ለአመርቂ ውጤት የቡድን መስማማትና መግባባት ወሳኝ ነው። ካልሆነ ግን ትርምስና መመስቃቃል ይሆናል።

ኤልያስ ከኤልሳዕ ጋር፤ ኤልሳዕ ከግያዝ ጋር፤ ዳዊት ከዮናታን ጋር፤ ዳንኤልም ከሦስቱ ወጣት ዕብራውያን ጋር፤ እንዲሁም ጌታችን ኢየሱስ ክርስቶስ ከአሥራ ሁለቱ ደቀ መዛሙርት ጋር፤ ከዚያም ጳውሎስ ከበርናባስ፤ ሉቃስ፤ ጢሞቴዎስና ሌሎችም ጋር በቡድን በኅብረት እንደሠሩ እናገኛለን።

በእርግጥ ሁሉም ቡድን ውጤታማ ይሆናል ባይባልም፤ በመሠረቱ በቡድን መሥራት ግን የሚደገፍ አሠራር ነው። በሀገራችንም እንጂን «ብቻውን የበላ ብቻውን ይሞታል»፤ «አንድ እንጨት አይነድም፤ አንድ ዳኛ አይፈርድም»፤ «ድር ቢያብር አንበላ ያስር» ወዘተ... የሚሉት የአነጋገር ፈሊጦች ትርጉም ያላቸውና የቡድንን የኅብረት አሠራር የሚደግፉ ናቸው።

ዳዊትም አንድ ጊዜ እንደዚህ ብሏል፤ «ወንድሞች በኅብረት ቢቀመጡ፤ እነሆ፤ መልካም ነው፤ እነሆም፤ ያማረ ነው።» [መዝሙር (133)፡1ን ይመልከቱ]። ጥበበኛው ልጁ ሰሎሞንም፤ «ድካማቸው መልካም ዋጋ አለውና አንድ ብቻ ከመሆን ሁለት መሆን ይሻላል። ቢወድቁ አንዱ ሁለተኛውን ያነሣዋልና፤ አንዱ ብቻውን ሆኖ በወደቀ ጊዜ ግን የሚያነሣው ሁለተኛ የለውምና ወዮለት። ሁለቱም በአንድነት ቢተኙ ይሞቃቸዋል፤ አንድ ብቻውን ግን እንዴት ይሞቀዋል? አንዱም አንዱን ቢያሸንፍ ሁለቱ በፊቱ ይቆማሉ፤ በሦስት የተገመደ ገመድ ፈጥኖ አይበጠስም።» (መከብብ 4፡9-12 ይመልከቱ)።

በሌላ ስፍራ ደግሞ «ሰው ከሕያዋን ሁሉ ጋር በአንድነት ቢኖር ተስፋ አለው።» (መከብብ 9፡4)። የቡድን አሠራርን የሚጠላ ተስፋ የሌለው ሰው ነው። ተስፋ ማጣት ደግሞ የመጨረሻ ውድቀት ነው።

ተስፋ የሌለው ሰው ሕይወት የሚሆንለት ሥሩ እንደተቆረጠበትና እንደ ደረቀ ዛፍ ነው፤ ዝም ብሎ ይጠወልጋል፤ ቆሞ ይታያል እንጂ ልምላሚና ወዘና የለውም።

ልጅ ሆኜ በቡድን መጫወት በጣም እወድ ነበር። «የቡድንና የቡድን አባቶች» እያልን እንቀርባለን፤ «ከዚህና ከዚያ» ብለን ምርጫ ሰጥተን የቡድን አባቶች የሆኑት የመረጡትን ሰው ባቀረበው ምርጫ መሠረት እንዲወሰዱ ይገደዳሉ። አሠራሩ እንደ ሉተሪ ነው። አንዳንዶች የማይፈለግ ሰውም እንኳን ቢሆን ወደ ቡድናቸው ሊመጣ ይችላል። በኋላ ግን ጠቃሚ ሥራ የሚሠራ ሰው ሆኖ ሊገኝ ይችላል።

መሪዎች እንደ ቡድን አባቶች ናቸው። ቡድኑን እንቀላቅሰው ለማሠራት የእነርሱ አመራር ወሳኝነት አለው። በቤተ ክርስቲያንም ሽማግሌዎች ከሌሎች አገልጋዮች ጋር በቅርብ በመሥራትና የቡድንን የጋራ አሠራር መለማመድ ይኖርባቸዋል። የሽማግልና አስተዳደር ወይም መጋቢነት /እረኝነት የሙያው ወይም አገልጋዩ የሚሠራው ተግባር እንጂ የቢሮ ሥልጣን ሆኖ መታየት የለበትም። ይህም ጉዳይ በክፍል ሁለት ውስጥ ተዳስሏል። ምክንያቱም የቡድን አባላት በእኩልነት እንደ አንድ የእግር ኳስ ቡድን ሆኖ መጫወት ካልቻሉ የበላይና የበታችነት ሰፍኖ ቡድኑ ለባላጋራው ምቹ መድረክ ይፈጥራል። መሸነፍም ዕጣው ይሆናል። ነባር ተጫዋቾች አዲሶቹን ከናቁ፣ አዲሶቹም ነባሮችን ከተቹ፣ ተያይዞ መጠፋፋት ብሎም ውድቀትና እፍረት ይሆናል። በቤተ ክርስቲያንም እንደዚሁ ነው። አንዱ ሌላውን መተቸትና መናቅ አይገባም። በቡድን መሥራት ማለት እንደ የአካል ብልቶች አሠራር ማለት ነው። ልዩ ልዩ ብልቶች በጋራ ሲሠሩ ለውጤት ይበቃል። በቤተ ክርስቲያንም ይሁን በውጪው ዓለም በቡድን (Team) መሥራት።

1. በጋራ ተግባርን ተባብሮ ለማከናወን ይረዳል። ጌታ ኢየሱስ በምድር በነበረበት ዘመን ከጸለየበት ዋና ፍሬ ነገር አንዱ ኅብረት (Unity) ነበር። «እኛ አንድ እንደሆንን በስምህ ጠብቃቸው» (ዮሐንስ 17፡11ን ይመልከቱ)። አንድነትን ማደፍረስ ማለት ጌታ ኢየሱስ በእኛ እንዳይከበር ተጻርሮ መሥራት እንደ ማለት ይሆናል (ዮሐንስ 17፡10)። አንድነትን የማይወድ ሰው ጌታ እንዳይከበር የሚያስብ ሰው ነው። በአንድነት ጌታ ይከብራል። በአንድነት ተከባብሮ መሥራት ከአትሌቶቻችን ልንማር በተገባን ነበር። በመረዳዳት ከሌላው ዓለም አትሌቶች ጋር ያደረጉት ፍልሚያ ትምህርት ስጥቶን ቢያልፍ መታደል ነበር።

2. እውቀትን ለመቀላቀል/ለማደባለቅ ብሎም ችሎታን በአንድ ላይ ለማድረግ ያግዛል። አንድነት የኢኮኖሚና የሰው ኃይል ብክነትን ይቀንሳል። «---እያንዳንዳቸውም ጌታ እንደሰጣቸው ያገለግላሉ። እኔ ተከልሁ፤ አጽሎስም አጠጣ፤ ነገር ግን እግዚአብሔር ያሳድግ ነበር» (1ኛ ቆሮንቶስ 3፡5-7ን ይመልከቱ)። በዚህም ሁኔታ ውጤታማ ተግባር ሊከናወን ይችላል። አንድ ቤት ሲሠራ ቆፋሪው፣ ግንበኛው፣ አናጺው፣ ለላኙ፣ ኤሌክትሪክ ሠራተኛው፣ መሐንዲሱ፣ ወዘተ... ሁሉም ተባብረው ጥሩ ቤት እንዲሆን ያስችሉታል። ግንበኛው እኔ ብቻዬን እሠራለሁ ቢል ቤቱ ሁለመናው ሲሚንቶ ሆኖ ውጤት አልባ ይሆናል። የቡድን ተግባርም አንድ ዓላማና ግብ ካለ በማንኛውም መንገድ ቢሆን ትብብር ይጠይቃል።

3. በጋራ ተጠያቂ ለመሆን ይጠቅማል። ማሸነፍ ቢሆን መሸነፍ በጋራ፣ ደስታ ቢሆን ጎዘን በጋራ፣ ቢያገኙም ቢያጡም በጋራ፣ መውደቅም ቢሆን መነሣት በጋራ፣ ወዘተ... በአጠቃላይ ከመካሰስ ድነው ስሕተታቸውን ለማረም ይነሣሉ። በአንድ ልብ ካልሠሩ ግን ዘወትር ውድቀት ነው። በቤተሰብ ውስጥ ባልና ሚስት ከልጆቻቸው ጋር፣ በቤተ ክርስቲያንም አገልጋዮች ከአገልጋዮች ጋር በኅብረት ካልሠሩ ውጤቱ ራስን ለጠላት ማመቻቸት ነው። በቅርቡ በአንድ ቤተ ክርስቲያን ሽማግሌ የሆኑ ሰው ስለ ቤተ ክርስቲያን ሳነጋግራቸው «እኛስ አንድ ነን» ብለው ሲመልሱልኝ በጣም ደስ አለኝ። ምክንያቱም በአሁኑ ወቅት አንድ ነን የሚለው ቃል ውድ እየሆነ ስለመጣ ነው። በእርግጥ በቡድን ውስጥ አንዱ ከሌላው የበለጠ የሚለፋ ሊኖር ይችላል። ታዲያ ይህን የሚያይ ጌታ ተመሳሳይ «ሜዳሊያ» የሚሰጥ አይደለም። እንዲህ ተብሎ እንደ ተጻፈ፡-

«---ነገር ግን እያንዳንዱ እንደ ራሱ ድካም መጠን የራሱን ደመወዝ ይቀበላል።» (1ኛ ቆሮንቶስ 3፡8 ይመልከቱ)። ጳውሎስ ይህን የቡድን አሠራር ሲያብራራ ቀጥሎ ባሉት ቁጥሮች ውስጥ የተጠቀሰውን የሕንፃ ሥራ ተካፋዮች ሁኔታ በግልጽ ያስረዳል።

በቡድን መካከል በምድር ላይ ስንኖር ተሸፋፍኖ፣ ተደባብቆ መቆየት ይቻላል ይሆናል። የሰማዩ ጌታ ግን ሁሉን ስለሚመለከት ለእያንዳንዱ እንደ ሥራው መጠን ያከፋፍላል። በምድርም እንኳን በይበልጥ የለፋ ስላደረገው አስተዋጽኦ ልዩ ሽልማት (ከቡድኑ አባላት

የተለየ) ይሰጠዋል። ስለሆነም ደካማ በብርቱ ውስጥ አይደበቅም። በሰማይ ቡድን መደበኛ ዋሻ ሊኖር አይችልም።

ከዚህ በተረፈ ሰዎች በቡድን ሲሠሩ ልዩ ልዩ ባሕርያት እየተከሰቱ ያስቸግራሉ። የእነዚህ ባሕርያት መከሰት ለቡድን መሪው እጅግ አስቸጋሪ ወይም የሚመቹ ሊሆኑ ይችላሉ። መሪውም በውል ሊያውቀው አይችልም። ከተቻለ የቡድን አባቶች (Team Leaders) እነዚህን ሰዎች በመርዳት እንደ ባሕርያቸው ማስተናገድ ይጠበቅባቸዋል። አለበለዚያ ግን ቡድኑን አተራምሰው፤ እነርሱም ተተረግምሰው ያርፋታል። ይህ ባሕርይ በውጭው ዓለምም ቢሆን በቤተ ክርስቲያን ውስጥ ሊታይ የሚችልና የታየም ነው። ጥሩ ባሕርያት እንዳሉ ሁሉ ሰፊ ችግር ያለባቸውም አሉ። ጥሩ ነገር ብዙውን ጊዜ አይባዛም፤ አይስፋፋም። ቢስፋፋም አዝግሞ ነው። ሥር እየሰደደ ስለሚሄድ ጊዜ ይፈጅበታል። ከፋ ነገር፤ መጥፎ ወሬ ግን በጣም ይባዛል፤ ይርጣል፤ ይፈጥናል። አረምም ሰብልን ሲያበላሽ እንደዚሁ ነው። በእንጭጫ ካልታረመ፤ ዋናውን ቡቃያ አንቆ ሊወጣ፤ ከዋናጫ ቡቃያ በልጦ ሊታይም ይችላል።

ስለዚህ ለመመደብ እንዳመቸኝ እነዚህን ባሕርያት በአራት መደብ ለመከፋፈል ሞክራለሁ። የእነዚህ ባሕርያት ሚና (Behavioral Role) ለመግባባት እንዲረዱን እንጂ ሁሉም አሸቸጋሪዎች ናቸው ማለት አይደለም። የተለያዩ ሰዎች በተናጠል የሚያቀርቧቸው ሲኖሩ፤ በዚህ ስፍራ ግን ለመግባባት እንዲያመች ተቀራራቢነት ያላቸውን በማጣመርና በማያያዝ ለማቅረብ ተሞክሯል።

እነዚህም ተጠቃሽ ሚናዎች፡-

1. አምራችና አዳዲስ ነገሮችን የሚፈጥር ሚና (Productive & Inovator)፡-

ይህ ባሕርይ ያለው ሰው አዳዲስ አላቦችን ያፈልቃል፤ ይቸኩላል፤ ይፈጥናል፤ ነገርን ፈጥኖ ለመጨረስ ማንም አይደርስበትም። ውጤታማ መሆን በጣም ይሻል፤ ትጉ ነው። ቡድኑ በትክክል በአጀንዳው መሠረት መሥራቱን ይከታተላል፤ እንዲሠራም ያበረታታል። ስለዚህ አጀንዳውን ማስጠበቅ ይፈልጋል። ማንኛውንም ስብሰባ አባላቱ እየቀለዱና እየተጫወቱ ጊዜ እንዲያባክኑ ፈጽሞ አይፈቅድም። ለዚህ ነው አንዳንድ ሰዎች በስብሰባ ወቅት ደግመው ደጋግመው ወደ አጀንዳው እንመለስ እያሉ የሚያሳስቡት። ሁሉ አንድ ውጤት ላይ ለመድረስ

ስለሚያስቡ ይቸኩላሉ። ይህ ክልኩ ሲያልፍ ነው እንጂ በጎ ጎንም ይኖረዋል። ምናልባት ለጊዜው ተቀባይነት አያገኙም ይሆናል። ዘግይቶ ግን ጉባኤው ወደ እነርሱ አላብ መምጣቱን ሲያረጋግጡ «ቀድሞውኑ አላልኳችሁም ነበር?» ይላሉ።

2. ገንቢና ጠጋኝ ሚና (Builder & maintainer) :-

ይህ ባህርይ ያለው ሰው እጅግ መልካም ሰው ነው ይባላል። ሁሉን ያበረታታል፤ ያጽናናል፤ ዕርቅ እንዲመጣ፤ ሰላም እንዲሰፍን ይጥራል። የቡድኑን ጎብረት ይጠብቃል፤ ችግር እንዳይመጣም ይጠነቀቃል፤ ይከላከላል። የአገልጋይ ባሕርይ ያለውና ሁሉን ሊረዳ የሚፈልግ ሰው ነው። ለነገሩ «መምሬ አብራራው» ነው። ሌሎች የተናገሩትን ያብራራል፤ ያስተጋባል። የሚናገረውም ወደ መጨረሻ ነው። ብዙ አይቸኩልም። በእርግጥ ቢሆንለት አጀንዳው ላይ ቶሎ ስምምነት እንዲደረስና ውሳኔ እንዲሰጥ (Early Majority) ይፈልጋል። ብርቱ ባሕርይ ስለሆነ በቀላሉ አይበገርም። ወሬም አይፈታውም። እንዲያውም ወሬኞች ስለማይቀበላቸው ይጠሉታል፤ ስለማይፈታላቸው፤ ዓላማቸውን በቀላሉ ስለማያገለግል በእርሱ ቅር ሊሰኙ ይችላሉ። አንዱ አባል እንዲህ አደረገ ቢባል ሳያውቅ ይሆናል፤ ምናልባት እንዲህ ብናደርግለን? እስቲ ፊት ለፊት እናናግረው፤ አናግልለው ይላል። ሰዎች አሳባቸውን በግልጽ እንዲናገሩ፤ ንዴታቸውንም ይሁን ገዘናቸውን፤ ደስታቸውንና ስሜታቸውን እንዲገልጹ ይፈቅዳል። በመከፋፈል አያምንም፤ እንዲያውም የዚህ ዓይነት ገጠመኝ በጣም ይጎዳዋል።

ስለዚህ ባሕርው መገንባትና መጠገን ስለሆነ ማፍረስን ይጠላል/ይቃወማል። አንዳንዴም የቡድኑ አባላት ዝምታ ሊያበዙ፤ «እስቲ እገሌ አላብ ስጥ» እያለ የቡድኑን ዙሪያ ገብ አካሄድ ይጠብቃል። በዚህም ዝምተኞች እንዳይረሱ ያግዛል። በዚህም የዘብ ተቆጣጣሪ (Gate Keeper)* ባሕርይ ይኖረዋል ይባላል። ሁሉም አባላት ያለ ተጽዕኖ እንዲገቡና እንዲወጡ መንገድ ይከፍትላቸዋል።

3. የተጓዥና የአግባብ ሚና (Traveler & Scavenger) :-

* Ronald Adler & George Rodman, "Understanding Human Communication", (USA, 1988), P.226.

የዚህ ባሕርይ ተገዢ ደግሞ ያቀረቡለትን ነገር ሳይመርጥና ሳያጣራ ይቀበላል። በባቡር ተጓዝ ሲሉት እጅ፤ በአውሮፕላን ሲሉት እጅ፤ በመኪናም ሲሉት በጋሪ እጅ ይላል። ተሳፍሮም ሲሄድ ምንም አሳብ የለውም፤ ሁሉም ይስማማዋል። የሚቆረቆረው ነገር የለም። ያጎረሱትን ሁሉ ይጎርሳል። አጣርቼ ልየው አይልም። እንደዚህ ያለ ሰው ቡድኑን ሊጎዳ ይችላል። ሚናው ጀሌ/ተከታይ መሆን ነው። በኮሚኒስቶች አነጋገር የበዘኔ ጠባይ አለው። ወዴት እንሄዳለን ብሎም አይጠይቅም፤ ለሁሉም ነገር አሜን ይላል። እንዋጋ ሲሉት እንዳላችሁ ይላል፤ እንሽሽ ሲሉትም መርሃባ ይላል። የሚቀርበውን አሳብ ሁሉ ይደግፋል። በተለይማ ትንሽ ሥልጣን ያለው ሰው አሳብ ካቀረበ እንዳላቡ አድርጎ ይሟገታል። እንደሚባለው ጥሩ ደጋፊ ባለሙያ (Professional Secunder) ነው። የራሱ የሆነ ሀሳብ ሳይኖረው በሌሎች ሀሳብ ባለቤት ይሆንና ይሟገታል።

አንዳንዴ የሚያስቅ ሳገር ያስለቅስዋል፤ የሚያስለቅስም ነገር ያስቀዋል። አይበርደውም አይሞቀውም፤ በስብስባ ወቅት የራሱን ሥራ ይሠራል። አጀንዳው ጉዳዩ አይደለም። ለስሙ ይሰበሰባል እንጂ ባብላጫው ለቡድኑ የሚያስገኘው ድርሻና ውጤት የለም። ድንገትም ለየት ያለ አሳብ ያቀርባል፤ በሕልም ውስጥ ያለም ይመስላል። ጉባኤውም ይህ ሰው ብዙ ቁም ነገር ያቀርባል ብሎ አይጠብቅበትም።

4. አስቂኝና አስደላች ሚና (Energizer & Harmonizer)፡-

ይህ ባሕርይ መጫወት የሚችል፤ በሁሉ አባላት የሚወደድና ቀልደኛም ሰው ነው። ምንም ዓይነት ስብስባ አይደብረውም። ግርግር ይወዳል። እንቀጥል እንጂ ይላል። ያዘኑ ሰዎች አዝነው እንዲሄዱ አይፈልግም። ይህም ሚና ጥሩ ባሕርይ ነው። በሰው ላይ ከፋት አያሳብም። ዘወትር ሳቅና ፈገግታ አይለየውም። ለቀልድ የተፈጠረ ይመስላል። አባላት መግባባት ሲሳናቸው ያስማማል፤ ያስታርቃል፤ ልዩነቶችንም ያጠባል። ለችግሮች መፍትሔ ይፈልጋል እንጂ አያባብስም። ከቁጥር አንድ ጋር በቀላሉ ሊስማሙ አይችሉም። እንዲያውም ለእርሱ አጀንዳ ቢያዝለት ይመርጣል። ሳቅና ፈገግታ እንጀራው ነው። እንደዚህ ያለ ሰው ቶሎ አያረጅም፤ ፊቱም ቶሎ አይጨማደድም ይባላል። ዳሩ ግን ስሜታዊ (Emotional & Sensitive) በመሆኑ በአንዴ ፍልቅልቅ ጠባዩ ወደ አዘቅት ሲገባ ይታወቅበታል።

5. አፍራሽና አደፍራሽ ሚና (Destructive)፡-

በቡድን ውስጥ ይህን ሚና የሚጫወት ሰው ብዙ ደጋፊዎች የሌሉት ሰው ነው። አልፎ አልፎም አባላቱ ይፈሩታል። ሁል ጊዜም ባይሆን ጠቃሚ አሳብ የሚያቀርብበት ወቅት ይኖራል። ኃይለኛ ስለሆነ ግን ንግግሩን ብዙዎች በቀላሉ አይቀበሉትም። ዳሩ ግን የሚያመጣው አፍራሽ አሳብ አሳማኝ በመሆኑ ስብሰባውን ሊበትን ይችላል። በግሉ ደግሞ በጣም ተደማጭ ለመሆን ይሻል። በእንግሊዝኛው ቃል እንደሚባለው (Attention Seeker) ነው። ሆኖም የሚፈልገውን ተደማጭነት በቀላሉ አያገኝም። ተደማጭነትን እስኪያገኝ ስብሰባውን ያውካል፤ ብዙ ይናገራል፤ ራሱ ግን ብዙ አያዳምጥም። ጨቋኝ (Dominator) ሲሆን በስብሰባ ወቅት ፊቱ እንደ ቃየን ይጠቁራል። (ዘፍጥረት 4፡5-7 ይመልከቱ)። ሲብስበት ስብሰባ ረግጦ ይወጣል። እንቅፋትና ጋሬጣ (Blocker) ሆኖ ችግር መፍጠርም ደስታን ይሰጠዋል ይባላል።

በሌላ ወገን መታወቅ ይፈልጋል፤ አውቃለሁ ባይም ነው። ሲናገር ጮክ ብሎ ነው። በድምፁ ማንነቱን ለማሳወቅ ይጥራል። መልካም ባልንጀራ ኖሮት ካልተመከረ ለሕይወቱ አጥፊ ነገር ሊገጥመው ይችላል። ይሁዳ አስቆሮቶ እንደዚያ ያለ ሰው ይመስላል።

አንድ ጊዜ በዮሐንስ 12 ውስጥ የተጠቀሰችው ሴት በጌታ እግር ሥር የሸቶዋን ብልቃጥ ሰብራ እግሩን ስታብስ ይሁዳ ተመልክቶ «ተሽጦ ለድሃ ቢሰጥ አይሻልም ነበር?» ብሎ በትችት ንግግር አንዳንዶችንም ለማሳደም ሞክሮ ነበር። ሆኖም ብዙ አዳማጭ አላገኘም። ሲናገር ለድሃ ያዘነ ይመስላል ግን ቀንቶና ገንዘብም ከኮረጃ መስረቅ በመልመዱ ይሆናል። የሌሎቹን ባላውቅም ወንጌላዊው ዮሐንስ በምዕራፍ 12፡6 ውስጥ እንደጠቀሰው ማንነቱን አውቆታል ማለት ነው። ምናልባትም ዮሐንስን ጌታ ይወደው ስለነበር ነግሮት ይሆን? «በዚያን ጊዜ የአስቆሮቱ ይሁዳ የሚባለው ከአሥራ ሁለቱ አንዱ ወደ ካህናት አለቆች ሄዶ ምን ልትሰጡኝ ትወዳላችሁ እኔም አሳልፌ እሰጣችኋለሁ?» ብሎ ሄደ። (ማቴዎስ 26፡14-15ን ይመልከቱ)። እንደዚህ ያለ ሰው መጨረሻው ተጻራሪ ቡድን መፍጠርና ማስገንጠል ይወዳል። በመሆኑም ይህ ኢ-ማኅበራዊ ባሕሪው ለበጎ ሳይሆን ለተቃርኖ ይላካለታል።

እንደዚህ ዓይነት ባሕርይ ያለውን ሚና የሚጫወቱ ሰዎች አደገኞች (Hostile) ናቸው፤ ከራሳቸው በላይ ሌላ ሰው አይታያቸውም።

እንደሚባለው «ከራስ በላይ ነፋስ» ይላሉ። በተለይም ሌላ ሰው መሪ ከሆነ እነርሱ የማይደግፉት ከሆነ ሁል ጊዜ ተቃርኖ ይኖራቸዋል። ይቁነጠነጠላሉ፤ ጎንበስ ቀና ማለትም ያበዛሉ፤ አንዳንዴም ወረቀት ያገላብጣሉ፤ በስብሰባ መካከል እያወሩ ሌሎችን ያውካሉ። ላቃቸው ሳይመጣም የሚስቁ ይመስላሉ። በሌላ አባባል ተቆጧዎች ናቸው።

ስለዚህ የቡድን መሪዎችም ይሁኑ የስብሰባ መሪዎች ሊጠነቀቁአቸውና በዘዴ ሊያስተናግዷቸው ይገባል። እነርሱ ከሌሎች የሚወሰን ውሳኔን ከመገልበጥ አይመለሱም። በአግባቡ ከተያዙ ግን አልፎ አልፎ ጠቃሚ ነገሮችንም ከእነርሱ ማውጣት ወይም እንዲያፈልቁ ማድረግ ይቻላል። እነርሱ የሚያቀርቡት አላብ ለቡድኖች መጠናከር ይረዳል። ስለዚህ ነው መሪዎች ዘዴዎች ሊሆኑ ይገባል ያልኩት። እንግዲህ ከላይ የተዘረዘሩት ነጥቦችና ሌሎችም መሰል ባሕሪዎች የሚጫወቱትን ሚና በቅድሚያ መረዳት በአግባቡ ስብሰባን ለመምራት ያስችላል። ስብሰባ ማድረግ ብቻ በራሱ መፍትሔ አያመጣም። ዘዴ ሊኖረን ይገባል። እንዲያውም ሥርዓት የሌላቸው የስብሰባ ጥሪዎች እንደ አውጫጭኝ ተሰብላቢውን የሚያዝሉና የሚያደክሙ ናቸው። መፍትሔ የማያስገኝ ስብሰባ ካለመሰብሰብ አይቻልም። ስለዚህ ስብሰባዎች ሥርዓትና ደንብ ሊኖራቸው ይገባል።

በዚህም መሠረት ስብሰባ መሪዎች አንዳንድ ነገር ቢያውቁ መልካም ነው የምለውን እንደሚከተለው አቀርባለሁ።

1. በስብሰባ ወቅት ስብላቢው በመጀመሪያ ከተሰብላቢዎች በፊት ስብሰባ ቦታ ቀድሞ መገኘት ያስፈልገዋል። ይህም የጎደሉ ነገሮችን ለማየትና ተረጋግቶ ለመጀመርና ላለመርበትበት ይረዳል።
2. አጀንዳውን በውል ጥርት አድርጎ ማወቅና ዓላማውንም ማውጣት/መንደፍ አስፈላጊ ነው። ከዚያም አጀንዳውን ደጋግሞ መከለስ ይጠቅማል። ይህም የስብሰባው ተካፋዮች በአጀንዳው ላይ እንዲያተኩሩና ስብሰባውም በሥርዓት እንዲካሄድ ይረዳል።
3. ስብሰባውንም በሰዓቱ መጀመር፣ ማጠናቀቂያውንም ሰዓት በቅድሚያ መወሰን። በስንት ሰዓት ተጀምሮ በስንት ያልቃል?

4. ስብሰባው ጸሐፊ ከሌለው በቅድሚያ ሊመረጥ/ሊሾም ይገባል።
ሁሉ ጊዜ በቅድሚያ ተሰብሳቢዎች የማይተዋወቁ ከሆነ
ማስተዋወቅ ያስፈልጋል። የስብሰባውንም ሥርዓት ማስረዳት
ያስፈልጋል።

5. ስብሰባው ተጀምሮ ሰዎች ሲናገሩ በጥምና ማዳመጥና ነጥብ
መያዝ፣ ሲናገሩም አላስፈላጊ ካልሆነ አለማቋረጥ/ማስጨረስ
መልካም ነው። ነገር የሚያበዛ ሰው ሲያጋጥምና ከአጀንዳው
ውጭ የሆነ ሌላ አጀንዳ ላይ ንግግር የሚያደርግ ከሆነ በዘዴ ወደ
አጀንዳው መመለስ ወይም ማቋረጥ ተገቢ የሚሆንበት ወቅት
ይኖራል። ስብሰባውንም መቆጣጠር ዓላማ ቢስም አለማድረግ
ያሻል። እንዲህና እንዲህ ማለትህ ነው? ብሎ ወደ አጀንዳው
መመለስ ይቻላል።

6. አባላት ማግኘት ያለባቸውን መረጃና እውቀት በትክክል
መስጠት፣ እንደ አስፈላጊነታቸውም ቅደም ተከተልን
(Priority) ማውጣት ይገባል። ለምሳሌ፡- በግድ ማወቅ
አለባቸው (Must Know) የምንለውን፣ አውቀው ቢገኙ/ማወቅ
ይገባል (Should Know) የምንለውን ፣ እና ቢያውቁ ጥሩ ነው
(Nice to Know) የምንላቸውን ጉዳዮች በቅድሚያ አውቆና
ለይቶ ማስቀመጥ።

7. የስብሰባ መሪም ይሁን አባል ከመናገሩ በፊት አስቀድሞ ምን
መናገር እንዳለበት ማሳሰልና ማብላላት ይገባዋል። ለመናገር
ብቻ ብሎ መናገር ራሱ ያስገምታል። ጊዜን ይገድላል፤ ራስንም
ያዋርዳል።

8. በመጨረሻ ስብሰባ መሪ እንደ ኳስ አሠልጣኝ (Coach)
ተመሳሳይ ሚና ያለው እንጂ እርሱ ራሱ ጎል ጠባቂ፣ እርሱ
ራሱ አጥቂ፣ እርሱ ራሱ አሠልጣኝ ሊሆን አይገባም። ይህም
ማለት አሳቦችን መስመር የሚያሲዝ አወያይ እንጂ ንግግር
አድራጊ ሊሆን አይገባም። እንዲህ ካልሆነማ ትእዛዝ ብቻ
አስተላላፊ ሥራ መሪ/ማናጀር ይሆንና ያርፈዋል።

በአጠቃላይ በዝግጅት የተደረጉ ስብሰባዎች የተላካ ውጤት ሊያመጡ ሊችሉ፤ ስብሰባዎችም ራሳቸውን እንደ አስተባባሪ እንጂ እንደ ባለሥልጣን ባይመለከቱ አባላቱን ለነፃ ውይይት ሊጋብዝ ይችላል። የቡድኑን አንድነትና ኅብረትም የመጠበቅ ኃላፊነት በቅድሚያ የወደቀው በእነርሱ ኃላፊነትና ትክክላዊ ነው ማለት ይቻላል። በዚህም የወል ውጤታቸው የሰመረ ይሆናል።

ቀጥሎ ደግሞ በኢትዮጵያ ትልቅ ችግር ስለሆነው ስለ ጊዜ አጠቃቀምና አመለካከት ለመጥቀስ ይሞክራል።

የጊዜ አጠቃቀም በኢትዮጵያ

በኢትዮጵያ ውስጥ ያለ ጊዜ በቀን ከ24 ሰዓታት የሚበልጥ ይመስላል። በመሠረቱ አብዛኞቻችን ስምንት ሰዓት እንተኛለን፤ ስምንት ሰዓት እንሠራለን፤ ሌላ ስምንት ሰዓት ያልተነካ አለን። ምን እናደርግበታለን? ባለን ጊዜ ውስጥ ስንት ገጠመኞች እንደሚኖሩ የሚገነዘብ ወይም የሚጨነቅ የለም። በውል ካጤንነው የሚባከነው ሰዓት ቀላል አይደለም። ጊዜ የለኝም የሚያለኝም ላይሆን ይችላል። የጊዜን ምንነት (Time Concept) በኅብረተሰቡ ውስጥ ለማስረጽ ዘመናት የሚፈጅ ይመስላል። ችግሩ ከግል ባሕርይ እንጂ ከትምህርት ማነስ ወይም ካለማወቅ የመጣ አይመስለኝም። ውጭ አገርም ይህ ባሕላችን አብሮን ያለና ያልተላቀቅነው በሽታችን ነው ይባላል። ምናልባት ሯጮቻችን ስለጊዜ ብዙ ስለገባቸው በጊዜ ርጠው ለማሸነፍ የጊዜን ሚኒማ ያውቃሉ። ሰኮንድም ልዩነት አላትና!

ጊዜ ምትክ የሌለው፣ በመጋዘን ሊከማች የማይችል፣ ጠፊ፣ አላቂና አላፊ፣ ረቂቅም ነው። ጊዜ በጽንፈ ዓለም (Universe) ውስጥ የነበረን፣ ያለንና የሚኖርን ቁላዊ በሕሪ (Matter) የሚያሳይ ከስተት ሊሆን እንደሚችል ኮሚኒስቶች ይናገራሉ። ጊዜ የሚጨበጥና የሚዳሰስ አይደለም።

እግዚአብሔር ሰማይንና ምድርን ፈጥሮ አንድ ቀን ጨማር ብርሃን፣ ጥዋትና ማታ እንዲሆን ዘመናት ላይዛቡ እንዲነጉዱ አድርጓል። ዝናብም ወቅቱን አውቆ እንዲዘንብ ሲያደርግ በጋንም በጊዜው ያመጣል። (ዘዳግም 11፡14ን ይመልከቱ)። አንድ ነገር አደርጋለሁ ካለ ያደርጋል፤ ይሁን ካለም በጊዜ ውስጥ ይሆናል። ለምሳሌ በዘጸአት 9፡5-6 እንዲህ ብሎ ነበር፤ **«ነገ እግዚአብሔር ይህን ነገር በምድር ላይ ያደርጋል ብሎ ጊዜን ወሰነ።»** በእርግጥ እንዳለውም በነጋታው አድርጎታል። በዘጸአት 34፡2 ደግሞ «ነገ የተዘጋጀህ ሁን፣ በማለዳም ወደ ሲና ተራራ ወጥተህ---» ይላል። ጠቢቡም ሰሎሞን እንዳለው «ከሰማይ በታችም ለሆነ ነገር ሁሉ ጊዜ አለው» (መክብብ 3፡1ን ይመልከቱ)። እያንዳንዱ የጊዜ እንቅስቃሴ በእግዚአብሔር ሥራ ውስጥ ስፍራ አላት።

ለምሳሌ፡- ሁለት ጊዜ ብቻ እግዚአብሔር በፀሐይ ላይ ትእዛዝ አስተላልፎአል። ታዲያ አንድ ወቅት እነዚህ ጉደኞች ሳይንቲስቶች (አስትሮኖትስ) በሕዋ ውስጥ ዘመንን ሲመራመሩ ከፀሐይ ዑደት ውስጥ አንድ ቀን ማለትም 24 ሰዓት ነደለባቸው። ይህን ነገር በተደጋጋሚ ሲመረምሩ ሊያገኙት አልቻሉም። እነርሱ እንደሚሉት እንዳጋጣሚ፤ እኔ ግን ምናልባትም የእግዚአብሔር ፈቃድ የሚመስለኝ አንድ ክርስቲያን ሳይንቲስት በመካከላቸው ነበር። በኋላም ይህ ሰው መጽሐፍ ቅዱስ ውስጥ የተፈጸመ ነገር ትዝ ብሎት «መልሱ ይገኛል» አላቸውና እየተዘባበቱበት፤ እንዲያውም አእምሮውን የላተ እስኪመስላቸው ድረስ እየቀለዱ ሲመራመሩ 24 ሰዓቱ ተገኘ ይባላል። ይህም የተሰወረባቸው ሰዓት ኢያሱ በገባኦን ፀሐይ ትቂም ያለበት (23 ሰዓት ከ20 ደቂቃ) እና 40 ደቂቃ ደግሞ ሕዝቅያስ ወደ ኋላ እንዲመለስ የጠየቀው የአካዝ የጥላ ስፍራ/ደረጃ ሰዓት እንደነበረ ሊታወቅ ተችሏል። ይህም ድፍን 24 ሰዓት ይሆናል ማለት ነው። (ኢያሱ 10፡12-13 እና 2ኛ ነገሥት 20፡10-15ን ይመልከቱ)። ይህ ጥናት ቀደም ሲል ዓለም አቀፍ መጽሐፍ ቅዱስ ማኅበር በትራክት መልክ አውጥቶት እንደነበርና በቅርቡም ደግሞ በኢንተርኔት ተላልፎ ተመልክቻለሁ።

በአገራችን አባባል «ጊዜ ወርቅ ነው።» ይህ ግን የአነጋገር ፈሊጥ ብቻ ሆኖ የቀረ ነገር ነው። ጊዜ የሚለውን ቃል ለመፍታትና ለመተርጎም ስቸገር ይህ አባባል ትዝ አለኝ። እውነትም ጊዜ ወርቅ ነው። ወርቅ በጥንቃቄ የሚጠበቅ ነገር ሆኖ አገልግሎቱ ጠቃሚ ነገር ነው። ወርቅ ድንጋይ ስላይደለ በጥንቃቄ ይጠበቃል። ወርቅ ውድ ዕቃ ነው።

ይህ ሌላ ነገር ያላስበኛል። እጄ ላይ ያለው ቀለበት ስለሰፋብኝ እጄን በምታጠብበት ወቅት ድንገት ወድቆ ምናምን ውስጥ እንዳይገባብኝ እጠነቀቃለሁ። ድንገት ሲወድቅ እደነግጣለሁ። በአገራችን አንድ ፍርሃት አለ። ወርቅ ሲጠፋ ይሰወራል ይባላል። እውነት ነው ባይባልም በጥንቃቄ ልንከባከበው የሚገባን መሆኑን ያመለክታል። ታዲያ ጊዜ ወርቅ ከሆነ በከንቱ ሲያልፍና እኛም ስናልፍ ምን ይሰማናል? የዚህ ጥያቄ ምላሽ ለጊዜ ያለንን ቦታ ያመለክታል። ጌታ የጊዜ ነገር ይገባዋል። ለምሳሌ፡- አንድ ወቅት ሐዋርያትን «እናንተ ራሳችሁ ብቻችሁን ወደ ምድረ በዳ ኦና ጥቂት ዕረፉ አላቸው! የሚመጡና የሚሄዱ ብዙዎች ነበሩና፤ ለመብላት እንኳ ጊዜ አልነበራቸውም» (ማርቆስ 6፡30-31) ሲል፤ በሌላ ቦታ ደግሞ፤ «ቀን ላለ የላከኝን ሥራ ላደርግ ይገባኛል፤ **ማንም ሊሠራ የማይችልባት ሌሊት ትመጣለች።**» (ዮሐንስ 9፡4ን ይመልከቱ)።

ስለዚህ ጊዜ አንዴ ከነጎደ አይገኝም። የሚያሳዝነው ግን ሳንሠራበት ሲያልፍ ነው። የባክነ ጊዜ ብዙ ያባከናል፤ ዳግምም አይመለስም። ጊዜ እንዴት ይባከናል?

በአጠቃላይ በሰብሰባ ሰበብ ጊዜ የሚባከነው፡-

1. ጠቀሜታውን ባለማወቅና በወቅቱ መሥራት የሚገባንን ባለመሥራትና ባለማጠናቀቅ፤
 2. ስብሰባ ቦታ በጊዜው ባለመድረስና ባለመገኘት፤ ሁሉም በሰዓቱ ስለማይመጡ እኔም ትንሽ ሰው እስኪሰባሰብ ድረስ ልቆይ ማለት። በስብሰባው ቦታ በጊዜ አለመምጣት ለስብሰባው አስቸጋሪ ስለሚሆን የተነጋገሩበትን ጉዳይ እንደገና እንዲደግሙ ያስገድዳል። ይህ ልማድ ልብላችንን ለብሰን ተዘጋጅተን ሳለን እንኳን «ቆይ ትንሽ ልቆይ፤ ማንም አይመጣም፤ ብቻዬን እንቃቃለሁ፤ ወዘተ...» እያልን ከራሳችን ጋር ስንሟገት የምናባከነው ጊዜ ነው። ቤታችን ሆነን ከምንሟገት ግን እዚያው ቦታው ሄደን መንቃቃት የሚሻል ይመስለኛል።
- ለምሳሌ፡- በግዴለሽነትና ተስፋ ባለመቁረጥ አዘውትሮ ስብሰባ ስፍራ በሰዓቱ የሚገኝ ሰው እንኳን ሌሎች በሰዓቱ አለመምጣታቸውንና ስብሰባውም በጊዜ አለመጀመሩን ሲገነዘብ እርሱም በተራው መዘግየት ይጀምራል። ስብሰባዎች ግን በመጣ ሰው ቢጀመሩ የራሱን ጊዜ ሰውቶ የመጣውን ሰው የምናስቀይምበት ምክንያት አይኖርም ነበር። ስለሆነም ይህንን የተመለከተው ሰው ለሚቀጥለው ጊዜ ሌላው ሲመጣ እርሱ ግን አይመጣ ይሆናል። ምናልባት ከመጣም ዘግይቶ ይመጣል።
3. ዓላማ የሌለው አጀንዳ ሲያዝና አቅጣጫ ሲጠፋን፤ የት ጀምረን የት መጨረስ እንዳለብን በውል ሳንገነዘብ ስንቀር።
 4. ስብሰባዎች በወቅቱ ላይጀምሩ ሲቀሩ፤ በመጠባበቅና በቅድሚያ ባለመዘጋጀት። በተለይ በትላልቅ ስብሰባዎች በመጀመሪያው ወቅት መሯሯጥና መተረማመስ፤ በማይከራፎን ሙከራ እንኳን «አንድ! ሁለት! ሦስት! ሙከራ! ሀሉ! ሀሉ!» እያሉ ደክሞ የመጣውን ሰው እንደገና ከማድከምና ከማደናቆር ቀደም ብሎ መዘጋጀት ቢለመድ ጥሩ ነው እላለሁ።

5. እነ እገሌ ሳይመጡ ስብሰባውን ከጀመርን ችግር ስለሚሆን እንጠብቃቸው በማለት ቀድሞ የመጣውን ሰው መንፈሱን ማበላጩት፣ ማሳዘን።

6. ጊዜን መቆጣጠርና በጊዜ መሥራት በማያውቁ መሪዎች፣ እና በመሳሰሉት ጊዜ በከንቱ ሊባከን ይችላል።

በመጽሐፍ ቅዱስ ውስጥ የጊዜን አጠቃቀምና አሠራር ደጋግሞ ያስረዳ ምናልባት ንጉሡ ሰሎሞን ሳይሆን አይቀርም። በጊዜው ውስጥ ያልተሠራ ነገር ከሰረት እንደሆነ በግልጽ ያመለክታል። ትክክለኛ መሪዎች ተግባራቸውን በትክክል ስለሚወጡ ጊዜያቸው ወዴት እንደሚሄድ ያውቃሉ። በመሆኑም ባወጡትና ባላቸው የቅደም ተከተል መርህ ይሠራሉ። ሰዓታቸውም ወዴት እንደሄደ ይገመግማሉ። ብዙ ጊዜ የሚያጠፋ/የሚያባክን ሰው መደራጀትን የማያውቅ (Unorganized) ሰው ነው። አንዳንዶችማ የስብሰባውን አጀንዳ የሚያነቡት ስብሰባው ስፍራ መጥተው ሲቀመጡ ነው። ስለዚህ አንድን ነገር በጊዜው መሥራትና በቅደም ተከተል መፈጸም እጅግ ጠቃሚ ነው።

ከዚህ በተረፈ አሌክስ ሜክንዚ (R. Alec Mackenzie)* የተባለው የታወቀው የጊዜ አጥኚና ደራሲ በሥራ አመራር ሂደት ውስጥ ጊዜ የሚያባክኑ አያሌ ነጥቦችን ዘርዝሯል።

በአገራችን የተለመዱትን ጥቂቶቹን በማዛመድ እንደሚከተለው አቀርባለሁ።

1. በማቀድ ተግባር፡- በአንድ ጊዜ ብዙ ነገር ለመሥራት ማሰብና ማቀድ፣ ጊዜን በትክክል አለመተመንና አለመገመት፣ የጊዜ ገደብ አለማድረግና አለመወሰን፣ እንዲሁም ዓላማ ቢስ ሆኖ ሁሉን መነካካት/ ሁሉን መጀመር።

2. በማደራጀት፡- በግል መዝረከረክ ማሳየት፣ ሌላ ሰው የሠራውን ሥራ መድገም፣ የተምታታ ኃላፊነትና ግዴታ መኖር፣ የአለቃ

* R. Alec Mackenzie, "The Time Trap", (McGraw-Hill Book Co., USA, 1972), P. 86.

ብዛትና ጋጋታ። ለምሳሌ፡- አትሌቶችን ከሲዲኒ የመጡ ዕለት መድረክ ላይ የነበረው ግፊትና የታየው ሽርጉድ፤ እሽቅድድምና አለመረጋጋት ደስታ ብቻ ያመጣው ነገር አይመስለኝም። የዝግጅት እጥረት ነው እንጂ። የሥራ መከፋፈል ቢኖር ሁሉም አስተናጋጅ ለመሆን አይችሉም ነበር። ይህም ዝግጅቱን ዝርከርከክ እንዲሆን አድርጎታል። ሕዝቡ በደስታ ሲፍለቀሉት ያን ቀን እንኳን በዱላ መከላከል አልቀረም። እስከ መቼ ነው በዱላ የምንደባደበው? ሌላው ዓለም እንስሳት እንኳን እንዳይመቱ የመብት ተከራካሪ ሲኖራቸው እኛ አገር ግን ዱላው በሰው ላይ ብሏል።

3. የሰው ኃይልን በሚመለከት፡- በቂ የተማረ የሰው ኃይል ያለመኖሩን ያህል፤ የሰው ኃይል መብዛትም ችግር ያስከትላል- በአገባቡ ካልተሰማራ። አስቸጋሪ ሠራተኞችም ሲበዙ ጊዜ ያባከናል።
4. በመምራት ተግባር፡- እኔ ብቻ ልሥራው ማለትና አለመወከል፤ በጥቃቅን ነገሮች ውስጥ መግባት፤ የቡድን አሠራር እጦትና እጥረት፤ ለውጥን አለመቀበልና ከለውጥ ጋር አለመሄድ።
5. በቁጥጥር ተግባር፡- የእንግዶችና ጎብኚዎች ብዛት፤ የሰልክ ጥሪ ጋጋታና ስልክ ላይ ጊዜ ማጥፋት፤ በቂ መረጃ ያለማግኘት፤ ወቅታዊ ሪፖርት አለመኖርና እንቢ ለማለት አለመቻል/ ለሁሉ ነገር አዎንታዊ ምላሽ መስጠት።
6. በግንኙነት ልምምድ፡- ስብሰባ ማብዛት ወይም መለጠጥ፤ ግንኙነትና ማኅበራዊ ነገሮችን በማብዛት መባከን፤ አለማዳመጥ፤ በምንናገርውና በምናስበው ነገር ግልጽ አለመሆን።
7. በውሳኔ አሰጣጥ፡- ችኩሉ መወሰን ውሳኔን ያስቀይራል። ቆይ ነገ በማለት በ (Procrastination) ሥራን ማንተት። ዛሬ ልንጨርሰው ከቻልን ለምን ነገን እናሻማለን? የኮሚቴ ውሳኔ በመጠበቅ መንጠባጠብ፤ ሁሉንም መረጃ ለማግኘት መሞከር፤ መፍራትና ድፍረት ማጣት ጊዜን ያባከናሉ።

ይህ ተግባር በመሪነት ላይ ያለን አብዛኛውን ሰው በየዕለቱ የሚያጋጥሙት ሊሆኑ ይችላሉ። በዚህ መሠረት ወርቃማ ጊዜያችንን ለመጠቀም ብንችል ራሳችንንም ወገኖቻችንንም በጠቀምን ነበር። በከፍል አንድ ውስጥ ለመግለጽ እንደሞከርኩት ገጠመኝ ለአንድ የደረቀና የሞተ ዛፍ ጉዳይ ስምንት መሥሪያ ቤቶች ተመላልሻለሁ። ታዲያ አገሪቱ እንዴት አድርጋ ነው መዋዕለ ንዋያቸውን የሚያፈሉትን ባለሀብቶች (Investors) ለማምጣት/ ለመጋበዝ የምትችለው? በቅርቡ አንዲት ሴት አዲስ አበባ የሚሠራ ታክሲያቸውን ወደናዝሬት ወስደው ለማሠራት እንዲችሉ ሞከረው የደረሰባቸውን እንግልትና መጉላላት አጫውተውኝ ነበር። ታዲያ ምን እየተደረገ ነው? ወዴት እየሄድን ነው? የሰብሰባ ብዛትና የአለቃ ጋጋታ ለኢትዮጵያ ዳቦ አይሆናትም። እኚህ ሴትም «ሕዝቡን ፈርቼ ነው እንጂ ቢሮው ውስጥ አሉ! ብዬ ልጮኸ ነበር አሉ።» ኡኡስ ቢሉ ምን ሊመጣ? ተገደው በዘበኛ ይወጣሉ እንጂ።

በጣም ያላዝናል! የአገራችን ቢሮክራሲ ምን ይሻለው ይሆን? ግማሹ በግልባጭ ደብዳቤ እንዴት ለእኔ ይጻፋል? ለምን በቀጥታ ለእኔ አልተጻፈም ነበር? ይላቸዋል። ከናዝሬት እየተመላለሱ ያን ደብዳቤ ማስቀየር ነበረባቸው። ሌላው ደግሞ የሚያነበውን በሌላ ቋንቋ አስተርጉሙ ይላቸዋል። አንዱን ሲጨርሱ እንዲህ ነበር ማድረግ የነበረብዎት ይላቸዋል። አወይ መከራቸው ! ሸረ ወገኖቼ ምን ይሻላል? ሸረ የመንግሥት ያለህ ! አንድ ጸሐፊ አንድ ጊዜ «እሪ በይ አገሬ» ብለው መጽሐፍ ጽፈው ነበር። እውነትም ሀገሪቱ እሪ ማለት ያንስባታል። ቢሮክራሲው አገር ያስጠላል። ኃያላን ወዴት ሄዱ? እንዴት ገላጋይ ይጥፋ? እንዴት ሆነን ነው የምንሻሻለው? ቢሮክራሲውንስ ባናጠፋም እንኳን የምንቀንሰው? ለማንስ አቤት ይባላል? ይህ እንባ ጠባቂ የሚባለው መቼ ይደርስ ይሆን? እርሱም እውነት ከሆነ ነው!

መሪዎቻችን ሀገሪቱ እንዳደገች፣ የሥራ ኃላፊዎችም በአገባቡ እንደሚሠሩ ዕድገቷንም እንደሚያፋጥኑ ይነግሩናል። ሕዝቡ እንደሚጉላላ ግን ማን በነገራቸው? ይህም የሚሰማ ካለ ማለት ነው። ቢሮክራሲው አገር እያጠፋ መሆኑን ማን በነገራቸው? በየትኛውስ ቋንቋ ማስረዳት ያስፈልግ ይሆን? በአገሪቱ ላይ ከፍተኛ የባህል ለውጥ/አብዮት (Cultural Revolution) መደረግ ያለበት ወቅት ላይ የደረሰን ይመስለኛል።

ሰሎሞን እንደዚህ ብሏል! «እንጀራን ለላቅ የወይን ጠጅንም ለሕይወት ደስታ ያደርጉታል፤ ሁሉም ለገንዘብ ይገዛል።» (መክብብ 10:19ን ይመልከቱ)። ይህ ጽሑፍ ግዙፉን የአገሪቱን ችግር

ይቀርፋል ማለት ዘበት ነው። ዳሩ ግን እንደ ተባለ፡ «እያንዳንዳችን ደጃፋችንን ብናጸዳ አዲስ አበባ ትጸዳለች።» እያንዳንዳችን የተቻለንን በወቅቱ/በጊዜው ለማድረግ እንድንችል የቀረበ የወገን ጥሪ ተደርጎ ይወሰድ። በአሁኑ ጊዜ ምንም ነገር በቀላሉ ማስፈጸም አይቻልም። ግብር ለመገበር እንኳን የት ሄጀ ልገብር? የሚባለበት ዘመን ውስጥ ነን ያለነው። እጅግ አላዛኝ ነው። በእጁ የያዘውን ገንዘብ አስራ እየቆጠረ በሌባ ስጋት የሚጉላላውን የሰው ብዛት አገር ውስጥ ገቢ ቢሮ ሄዶ መገንዘብ ይቻላል።

በአጠቃላይ አመለካከታችን በመሳፍንት ዘመን እንደነበረው የሆነ ይመስላል። «በዚያም ዘመን በአስራኤል ዘንድ ንጉሥ አልነበረም፤ ሰው ሁሉ በፊቱ መልካም መስሎ የታየውን ያደርግ ነበር።» (መሳፍንት 21፡25ን ይመልከቱ)። በኢትዮጵያ ታሪክም የመሳፍንት ዘመን የውድቀታችን እንጂ የልማታችን አልነበረም። በመሆኑም ጉዳዩ ትኩረት የሚያስፈልገው ይመስለኛል። በቤተ ክርስቲያንም ቢሮክራሲው ገብቷል። መሪዎች መሥራት ያለባቸውን ዋና ዋና ተግባርና ቁም ነገር (Core value) ትተው ችግር ያሳድዳሉ። ወይ ችግሩ እዚያው ያጎብጥና ያስቀራቸዋል ወይም ሌላ ችግር እንዲፈጠር ያደርጋሉ። በዚህም ስንከላር ተጠቃሚው ደስ ሲለው ባለጉዳዮች ይጉላላሉ። ይህ ነገር መታረም እንዳለበት አበክራ ማስገንዘብ እወዳለሁ።

ይህ ባህላችን ያመጣብን የነገር መጎተትና መለጠጥ ልምድ መቀየር ያለበት ይመስለኛል። ነገርን ሁሉ በጊዜው አለመሥራትና አለመፈጸም በጊዜ እንደ መቀለድ ይቆጠራል። በቀጠሮ ሰዓት ፈረንጆች መቀለጃ አድርገውናል። «በፈረንጅ ወይስ በአበሻ ሰዓት?» ይሉናል። ቀጠሮም ስንቀበል እንደተለመደው እኛ አገር ቢያንስ ቢያንስ የ30 ደቂቃ «አባንስ» ስጥተን ነው የተጠራንበት የስብሰባ ቦታ፤ የሠርግ ቦታ፤ ቤተ ክርስቲያን፤ ወዘተ... የምንሄደው። ሁል ጊዜ ሰዓታችን ትርፍ ሰዓት ይኖረዋል መሰለኝ? በሰዓቱ ቀድሞ የተገኘ ሰው ግን ይጎዳል። ይህን ልማድ ለማስቀረት መጣር ይኖርብናል። ይህ ትውልድ «የተማረ» ሰው የበዛበት ሲሆን በባህል መጫኛ ተጠፍሮ መያዝ አይኖርበትም። እንደ እውነቱ ከሆነ ባህልንም ላይቀበል ነገሮችን እየመረጠ ነው የሚጠቀምበት። በመካከል ያለ በነፋስ የሚነዳ በአየር ላይ የተንሳፈፈ ትውልድ ይመስላል።

ስለዚህ ጊዜን በአገባቡ ለመጠቀም፡-

1. ስብሰባም ይሁን ሌላ ቀጠሮ በወቅቱ ጀምሮ (በመጣው ሰው ማለት ነው) በወቅቱ መጨረስ፤ በመጠባበቅ ሌላ ጊዜ

አለማባከንና የመጡትን አለማበሳጨት። ሆኖም ይህ አላብ እንደ ጉዳዩ ከብደትና ቅለት የሚታይ ይሆናል።

2. አላግባብ የሚባከኑ ጊዜያቶችን በሚገባ መጠቀም መቻል። ለምሳሌ፡- በየቤተ ክርስቲያኑ በሰብሰባ ቀናት በከንቱ መሯሯጥና የቅድሚያ ዝግጅት ላይደረግ የሚያመጣውን ትርምስ መገመት ያሻል። በቅርቡ ለዓመቱ መጨረሻ የሚደረግ ስብሰባን ለማዘጋጀት ኮሚቴ በቅድሚያ ተቋቁሞ ሲሠራ በማየቱ በጣም ተገርሜአለሁ። ይህ በኢትዮጵያውያን ያልተለመደ ሁኔታ በመሆኑ አድንቄዋለሁ።

3. አጀንዳውንና የስብሰባውን ሂደት አለመድገም። የዘገየ ሰው መቀጣት ይኖርበታል። በአንድ መሥሪያ ቤት መጠሪያ ሰማቸው «ዘገዩ» የሚባሉ ሰው ነበሩ። ሁሉ ጊዜ ለካስ እየዘገዩ ያስቸገሩት አለቃቸው ተበላጭቶ ኖሯል የኮሚቴ አባላት ፊት «አይ ስምና ሰው ሲገናኝ» ብሎ አሳፈራቸው። በጸሐፊው ልምምድ በአንድ ኮሚቴ ውስጥ በሕይወቱ የማይረላው ነገር አለ። የዘገየ የኮሚቴ አባል ይቀጣል፤ የሻይ ወይም የለስላላ ሂሳብ የሚከፍለው የዘገየው ሰው ነበር። ለነገሩ የሻዩ ዋጋ አላስቦት ባይሆንም መመሪያው አሥሮት ጥሩ የተግባባ ኮሚቴ ነበር።

4. ቀድመው የሚመጡትን ሰዎች የክብር ቦታ መስጠትና ለሚዘገዩት ጥሩ ጥሩውን መቀመጫ አለማቆየት። በእርግጥ በአገራችን ጥሩ ጥሩ መቀመጫዎች ለምን ዘግይተው ለሚመጡ እንደሚሰጥ አይገባኝም። ይህ እኮ መዘግየትን ያበረታታል። መቀጣት ያለበት ዘግይቶ የመጣው ነው እንጂ አስቀድሞ የመጣው ምን አጠፋ?

5. የሚዘገዩ ሰዎችን አንዳንዴ ከስብሰባው ማስወገድ ጥሩ መፍትሕ የሚሆንበት ወቅትም ይኖራል። በዚህም ሁኔታ ዓላማውና አጀንዳው ላይ ፍላጎት ያለው ሰው በሰዓቱ ይገኛል።

6. በዚህ ሁኔታ በሰዓቱ የተጀመረን ስብሰባ በሰዓቱ ማጠናቀቅ ይቻላል ይሆናል የሚል ግምት አለኝ።

ለመሆኑ በጊዜ የማንጠቀምበት ከሆነ ሰዓት ማሠራችን ለምንድር ነው? ሰዓት የምንገዛበትን ለሌላ ነገር ብናውለው አይሻልም ይሆን? ካሊዮ ላይሆን እንደ ራዶ ያሉትን ሰዓቶች ገዝቶ ከፍተኛ ንብረት እጅ ላይ ማንጠልጠል ኪሳራ ይመስለኛል። በጊዜ ማነስ ተወጥረው ለራሳቸውና ለቤተሰባቸው እንኳን ጊዜ የማይሰጡ ሰዎች እጅግ ያላዝናሉ። ከሰውም ሁሉ ምስኪኖች ይመስላሉ። ስለ ጊዜ ከተረዳን

ጊዜን በአግባቡ መጠቀም እንችላለን። ጊዜ ማጣት ሊገድለን አይገባም። **ለጊዜ ማጣት ራሱ ጊዜ ያስፈልገዋል።** ትኩረት ይሻልና። ጤንነትም ይጎዳልና። ቆም ማለት ግን መልካም ነው።

በተለያዩ ነገሮች መወጠርና አንድን ነገር በወቅቱ አለማከናወን ውጤታማ (Efficient) እንዳንሆን ያደርገናል። ሥራችን ለጊዜው ሊጠናቀቅ ይችላል ይሆናል። ሆኖም በአጥንታችን እንደተሠራ ሆኖ ነው የሚፈጸመው። ውጤታማ ለመሆን ሁልጊዜ ጊዜ ይጠይቃል። ሥራን እንደሚፈለገው በትክክል መሥራት ማለት ደግሞ ትክክለኛ/እውነተኛ ሥራ (Effective) ሠራን ማለት ላይሆን ይችላል።

በእግዚአብሔር ቤት ውስጥ እንዲህ አደረግሁ፥ እንዲያ አደረግሁ፥ ዋልታና ማገሩ እኔ ብቻ ነኝ ማለት ከንቱ ነው። ሩጫችን ሁሉ ሲመዘን ሚዛን የማይደፋ ሊሆን ይችላል። ይህም በጊዜ ውስጥ ይታያል። እግዚአብሔር ሰው እንደሚያይ አያይምና እንጠንቀቅ።

ፒተር ድራከር የተባለ የሥራ አመራርና የማኅበረሰብ ባለሙያ እንደዚህ ይላል፥

"It is more important to do the right thing than to do things right."

ዋናው ነገር ሥራን በትክክል መሥራት ብቻ ላይሆን ትክክለኛ የሆነውን ሥራ/ተግባር መፈጸም ነው። ስለዚህ በሚኖረን በዚህች አጭር ዘመን በጊዜያችን ተጠቅመን ትክክለኛ ሥራ ለመሥራት እግዚአብሔር ይርዳን። አለበለዚያ በምድር ላይ መኖራችን ከንቱ የከንቱ ከንቱ ነው።

በጊዜ ውስጥ ስንኖር የጊዜን ኃላፊነትና ዳግም አለመመለስ እያሰብን ሕይወታችንን በዕቅድ ልንመራ ይገባል። ማንኛውም ነገር ዕቅድና ዝግጅት ያስፈልገዋል። ዕቅዱም የአጭር፥ የረጅም ወይም የመካከለኛ ወቅት ሊሆን ይችላል።

ለምሳሌ፦ ጥዋት ፊታችንን የምንታጠብበትን፥ ቁርስ፥ ምላና እራት የምንበላበትን፥ ዜና ማዳመጥ ካስፈለገን የምናዳምጥበትን፥ የምንተኛበትንና የምንነሣበትን፥ ሥራ የምንሄድበትን፥ ዘመድ የምንጠይቅበትን፥ ሽርሽር መሄድ ካለብን የምንሄድበትን፥ ልብለ

* Peter Drucker

ለመገዛት ወይም ጫማ ለመቀየር እንኳን ቢሆን ብናቅድ እንጠቀማለን እንጂ አንጎዳም። አለፅቅድ የሚደረግ ነገር ሁሉ ጉዳት አለውና።

አእምሮአችን እንደ ኮምፒውተር መዝገቦ ስለሚይዝ ለአሠራር ይመቸዋል። በዚህም ጠቢቡ ሰሎሞን ለሁሉም ጊዜ አለው ያለውን መረዳት እንችላለን። አዎ ለሁሉም ጊዜ አለው። ይህንንም በአግባቡ መጠቀም መቻል ፍሬያማ ያደርጋል።

የማገናዘቢያ ጥያቄ

1. የቡድንን ኅብረት ላለግናጋት ራስዎን ይቆጣጠራሉ? ኅብረትስ ይወዳሉ?
2. በልዩነት ኅብረት እንዴት ሊኖር ይችላል?
3. ጊዜዎን በትክክል ይጠቀማሉ? ስለ ጊዜስ መባከን አስበው ያውቃሉ?
4. ኢትዮጵያውያን ስለ ጊዜ ምን ግንዛቤ ያላቸው ይመስልዎታል?
5. የሥራ ጊዜዬን ሳባክን እግዚአብሔር ያየኛል ብለው ጠይቀው ያውቃሉ?

ማጠቃለያ

መሪ ማለት ራእይ ያለው፣ ወደሚሄድበት የሚያውቅ፣ መነሻውን የማይረሳ፣ ትሑትና ሰው አክባሪ፣ ልቦ መሉ፣ የአገልጋይ ወይም የታዛዥነት ባሕርይ (Servanthood) እና አመለካከት (Attitude) ያለው፣ ሠርቶ የሚያሠራ እንጂ የማይንቀባረር፣ ራሱን ከሌሎች ሰዎች ነጠሎ የማያይ፣ ፊት ለፊት የሚሄድ ጠቋሚ ወይም አቅጣጫ አመልካች፣ ተከታይ ያለው፣ ወዘተ... ሰው ሲሆን በአጠቃላይ በአገር ደረጃም ይሁን በቤተ ክርስቲያን እነዚህን መስፈርቶች በተወሰነ መልኩ ማሟላት ያስፈልጉታል።

መሪነት የተሰጠው በሀገር ደረጃ ለፕሬዚዳንት፣ ለጠቅላይ ሚኒስትር፣ ለሚኒስትሮችና ባለ ሌላ ማዕረጎች ወይም በቤተ ክርስቲያን ለሽማግሌዎችና ለፓስተሮች ብቻ አይደለም። እያንዳንዱ ዜጋ ድርሻ አለው። አንድ ሰው በሌላ ሰው ላይ የአሳብ ተጽዕኖ ወይም ለውጥ (Influence) ማድረግ ከቻለ መሪ ሊባል ይችላል። ስለዚህ በየመሥሪያ ቤቱ የተመደቡ ኃላፊዎች፣ በየአገልግሎቱ የተሰማሩ ምእመናን፣ በቀበሌዎችና በማኅበራዊ ተቋሞች ሁሉ ያሉ አስተባባሪዎች የኃላፊነታቸው ደረጃ ይለያይ እንጂ በመሪነት ደረጃ የኃላፊነትና የተጠያቂነት ሚና አላቸው።

መሪነት በቤተክርስቲያን መሉ ጊዜ መስጠት አለመስጠት አይደለም። አንድ ሰው ሥጋውን ለመሉ ጊዜ አገልግሎት ሠራተኛነት ሰጥቶ ወይም አዘጋጅቶ (በሌሎች እንደነበሩ የእስራኤል ካህናት) ለሥጋው በማደሩ፣ መንፈሱን ለትርፍ ጊዜ አገልጋይነት ሊያውለው ይችላል። ይህ ደግሞ የሚታይና እየታየም ያለ አጋጣሚ ነው። ተቆጣጣሪ ሳይኖረው በፈለገው ጊዜ እየተኛ፣ በፈለገው ጊዜ እየተነሣ፣ ሲሻው በየሻይ ቤቱ ሲዞር ከዋለ የመሉ ጊዜ አገልጋይነቱ እምኑ ላይ ነው? በጎቹን ሜዳ ላይ ጥሎ ዙረት እንደሚሄድ እረኛ ነው። ሕዝቡ ማንን ይመስላል? ቢባል እስከ አሁን የመራውን ነው። ማንነው እስካሁን የመራቸው? ሁሉም ተጠያቂ ነው። ምእመኑስ ማንን አይቶ ይታረም?

በሌላ ላይ ማሳበብ አሁን በወህኒ ቤት ላሉት የደርግ ባለ ሥልጣናትም እንኳን አልጠቀማቸውም። ቁም ነገሩ የተሰጠንን ሰዓት

በአግባቡ መጠቀምና (Effective hours) ውጤታማ ለመሆን ማከናወን እንጂ፡ 24 ሰዓታት ሲያንቀሳፉ ቢዋል የሙሉ ጊዜ አገልጋይነት ትርፉ ምንድር ነው? ዲሞክራሲያዊ ሌሊቱን በሙሉ ሲለፉ አድሮ ነበር፤ ዓሳ ግን አልተገኘም። የጌታ የጸጋ ፈቃድ ውጤት ነው እንጂ ሌሊቱን በሙሉ መልፋት ውጤታማ አያደርግም። (ዮሐንስ 21፡3-6ን ይመልከቱ)። አክሊልም የሚገኘው በዚህ አይመስለኝም።

አንድ ጊዜ ዶ/ር ኃይሌ ወ/ሚካኤል እንዲህ ብለው ነበር፤

«የኢየሱስን ሕይወት ለማሳየት የማይሞክር አስመሳይ የሆነ አገልጋይ ቲያትር ሠራተኛ ነው።» (ነሐሴ 15 ቀን 1989 ዓ.ም. አዲስ አበባ)።

.

በማቴዎስ ወንጌል 20፡ 1-16 ውስጥ ደግሞ ጌታ ያስተማረውን ማጤን ይጠቅማል፤

«---እነዚህ ሳለኞች አንድ ሰዓት ሠሩ፡ የቀኑንም ድካምና ትኩሳት ከተሸከምን ከእኛ ጋር አስተካከላቸው ብለው በባለቤቱ ላይ አንጎራጎሩ» ይላል። ዋናው ቁም ነገር ቀን ሙሉ መሥራት ወይም አንድ ሰዓት መሥራት አይደለም፡ ውጤቱን የሚመዝነው ጌታ ሁሉን ያስተካከላልና። ማን ከልክሎት? «---ድርሻህን ውሰድና ሂድ፡ እኔ ለዚህ ሰላኝው እንደ አንተ ልሰጠው እወዳለሁ» የሚለው አምላካዊ መልስ ነው።

በመሠረቱ ሰው በተሰጠው ጸጋ ያገልግል እንጂ በሙሉ ጊዜ፤ በጎደሎ ወይም በትርፍ ጊዜ፤ ወዘተ... መሆን በሰው እንጂ በእግዚአብሔር ዕይታ ምንም ፋይዳ የለውም። ምናልባት ካላስታወሱ አላወቅኋችሁም መባልም አለ። (ማቴዎስ 7፡23 ይመልከቱ)። በሙሉ ጊዜ ላይሆን በትርፍ ጊዜያችን በማገልገላችን ለሌላው ሰው ከሆነ ለእኛ ምንም እንደማይጎድለን በግልጽ መናገር ይቻላል። ሚዛኑ የሚደፋው ጌታን ተመልከቶ ነው እንጂ በክብደት አይደለም። ስለዚህ በሕይወታችን የተሰጠንን ጊዜ በአግባቡ መጠቀም ተገቢ ነው። እንዲህ ተብሎ እንደ ተጻፈ፡ «እንግዲህ ምሕረት ለወደደ ወይም ለሮጠ አይደለም፤ ከሚምር ከእግዚአብሔር ነው እንጂ» (ሮሜ 9፡16ን ይመልከቱ)።

በእርግጥ በሀገራችን ከረጅም ጊዜ ጀምሮ በማንኛውም ደረጃ ማለትም በመንግሥት መሥሪያ ቤትም ይሁን በቤተ ክርስቲያን

ከአያያዝ ጉድለት ብዙ መሪዎችን/የተማሩና እጅግ ጠቃሚ (Cream) የሆኑ ዜጎችን፤

- ከሀገርና ከዘመድ አባረናል
- ተንከራታችና ስደተኛ፤ በባዕድ ምድርም ገባሮች አድርገናቸዋል።
- አገራቸውን እንዲጠሉና ዳግም እንዳይመለሱ አስገድደናቸዋል።
- ዘራቸው እንኳን ወደ ምድሪቱ እንዳይመለስ አስከፍተናቸዋል።
- ተበታትነው በሰው አገር አሽከርና አገር የሌላቸው መጸተኞች አድርገናቸዋል። ያለፈላቸው ለጊዜው ደስ ቢላቸውም፤ እንዲያለቅሱብን ያደረግናቸውን አገሪቱን እንዲረግሙና ጥፋትና ውድቀቷን እንዲመኙ ያደረግናቸው ይመስለኛል።

ይህ በወንጀላቸው የጠፉትንና የሄዱትን ማለቲ ግን አይደለም። ባለፈው መንግሥት ጊዜ የተሠቃዩ ሰዎች ጉዳይ በፍትሕ ተይዞ ሪፖርት ሲደረግ እንደምንሰማው በውኑ የሰው ልጅ እንደዚያ ያለውን ግፍና በደል፤ ሥቃይና ጭካኔ እንዴት አድርጎ በሌላ ሰው ያውም በወገኑ ላይ ያደርሳል? ብለን እንድንጠይቅ ያስገድደናል። ይህን ማድረጋቸው በማስረጃ የሚረጋገጥባቸው ሰዎች ራሳቸው ሰዎች መሆናቸውን እንድጠራጠር ያደርገኛል። መቼም የኮሚኒስት አገሮች የአቀጣጥ ሥርዓቶችንና ዓይነቶችን በመፍጠር ከዓለም አንደኛ ሳይሆኑ አይቀርም። አቀጣጣቸው ሁሉ ዘግናኝ ነውና። ለዚህም «ስለ ክርስቶስ ተሠቃየሁ» የሚለውን የሪፖርተር ውርምብራንድ መጽሐፍ ማንበብ ይበቃል።

ለምሳሌ፡- አንዱና በእኛ አገር የተከሰተውን ብጠቅስ ለአብነት ይሆናል። አብዛኛውን ጊዜ የአገራችን ጦርነት እርስ በርስ ይመስለኛል። በመሆኑም እስረኛን እግር ከወርች ጠፍሮ አስሮ ጎንበስ ብሎ ቀኑን ሁሉ የእግሩን ጥፍሮች እንዲመለከት ሲደረግ፤ ወተት በላዩ በማፍሰስ ዝንብ ሲያሠቃየው እንዲውል ማድረግ ምን ይባላል? ይህም ጦር ሜዳ ከነበረ ወታደር ያገኘሁት መረጃ ነው። በውኑ መሞት አይቻልምን? ይህን መሰል ተግባር ሁሉ የሰው ልጅን የጭካኔ መጠን እንድንታዘብ አድርጎናል።

በመሠረቱ ይህ በኢትዮጵያ ብቻ የሚታይ አይደለም፤ በሌላው ዓለምም የሰውን ጭካኔ እናያለን። በቅርቡ በደቡብ አፍሪካ ሥራ ይፈልጉ የነበሩ ሦስት ምስኪን የሞዛምቢክ ዜግነት ያላቸው ጥቁሮችን በሠለጠኑ ወሾች ያስበሉ የነበሩ ነጭ ፖሊሶችም በእርግጥ ሰው

መሆናቸውን ተጠራጥራለሁ። እግዚአብሔር ባያጋልጣቸው ኖሮ ከነዚያ የፖሊሶች አዛዥ አንዱ ባለፈው ዓመት ምርጥ የደቡብ አፍሪካ ፖሊስ ተብሎ ተሸልሞ ነበር ይባላል።

ሰው ይህን ያህል ነው የሚያየው። እግዚአብሔር ግን ለፍርድ ይዘገያል እንጂ ሁሉንም ያያል። የድሆች አምላክ ግን የቪዲዮ ካሴቱ በድንገት አምልጦ ወጥቶ በሌላ ሰው እጅ እንዲገባ አድርጎ ጉዳቸው ወጣ። ምን ነው የሁላችንንም ጉድ እንደዚህ ባወጣው? ምን ዓይነት ጭካኔ ነው? የቀሩት ጥቁሮች ትዕግሥትም አስደንቆኛል። ኮሎኒያሊስቶች ከዚህ የበለጠም አድርሰዋል። ብቻ እግዚአብሔር ይፍረደው! ታዲያ እግዚአብሔር ስለዚህ ነገር ሁሉ ምን ይላል? እግዚአብሔር አይፈርድምን? እንደዚህ ላለው አረመኔያዊ ድርጊት አይጠይቀንምን? ለዚህ ይሆን አገሪቱ ብዙ ዕዳ የምትከፍለው? ይህ ድርጊትስ ያለመሠልጠን ነው ወይስ መሰይጠን?

እግዚአብሔር እንዲህ ይላል፤ «በአፋችሁም ተመካችሁብኝ፤ ቃላችሁንም አበዛችሁብኝ፤ እኔም ሰምቼዋለሁ።» (ሕዝቅኤል 35፥13 ይመልከቱ)። በሕዝቅኤል 34፥15-16 ደግሞ፤ «---እኔ ራሴ በጎጅን አሰማራለሁ አስመስጋቸውማለሁ፤ ይላል ጌታ እግዚአብሔር። የጠፋውንም እፈልጋለሁ የባዘነውንም እመልሳለሁ የተሰበረውንም እጠገናለሁ የደከመውንም አጸናለሁ፤ የወፈረውንና የበረታውንም አጠፋለሁ፤ በፍርድም እጠብቃቸውለሁ።» ብሏል።

አንዱ በአንዱ ላይ እየፎከረ ዘመናት ማሳለፋችን እጅግ ያሳዝናል። ለሀገራችንም የሚበጅ አይደለም። ስለዚህ መሪዎች በልብ ሰፊነት ሊመላለሱና ከራሳቸው ጥቅም ይልቅ የወገንና የሀገርን ፍቅር በማስቀደም፤ በቤተ ክርስቲያንም የእግዚአብሔርን ነገር ማስቀደም ይጠበቅባቸዋል/ይጠበቅብናል።

የአገልጋይ ባሕርይ ያለው መሪ የመንጋው ነገር ይገደዋል፤ ይራራል፤ ይቅርም ይላል። እውነተኛ መሪ «መንጋውን እንደ እረኛ (ያውም እንደ መልካም እረኛ) ያሰማራል፤ ጠቦቶቹን በከንዱ ሰብስቦ ይሸክማል፤ የሚያጠቡትንም በቀስታ ይመራል።» (ኢሳይያስ 40፥11ን ይመልከቱ)። ለሐዋርያው ጴጥሮስም የተባለለት ይኼው ነበር። (ዮሐንስ 21፥15-19ን ይመልከቱ)።

«ስለዚህ፤ እረኞች ሆይ፤ የእግዚአብሔርን ቃል ስሙ---እኔ ሕያው ነኝና እረኛ ስለሌለ እረኞችም በጎጅን ስላልፈለጉ እረኞችም ራሳቸውን እንጂ በጎጅን ስላላሰማሩ... እነሆ በእረኞች ላይ ነኝ፤... በጎጅንም ከማሰማራት አስተዋቸዋለሁ። ከዚያም ወዲያ እረኞች

ራሳቸውን አያሰማሩም በጎኛንም ከአፋቸው አድናለሁ፤ መብልም አይሆኑላቸውም።» (ሕዝቅኤል 34:7-10ን ይመልከቱ) ።

በዚህ መጽሐፍ ውስጥ የተዳሰሱት ነጥቦች በአብዛኛው ከቤተ ክርስቲያን አመራር ጋር የተገናዘቡ ቢሆኑም፤ በሀገር ደረጃ ኢትዮጵያ ያላት ችግርም በጥቅል እንዲታይ ተደርጓል። መሪነት ባሕርይ ነው ማለት እምብዛም ከእውነት መራቅ አይደለም። በማንኛውም ተቋም ውስጥ ያሉ መሪዎች ነጠቦቹን በማገናዘብ ቢያነቡት እንደሚጠቀሙ ይታመናል። በክፍል አንድ ውስጥ አጠቃላይ የመሪነት ገጽታ ሲዳሰስ፤ በክፍል ሁለት የቤተ ክርስቲያን የአስተዳደር መዋቅርና አደረጃጀት ተተንትኗል። በክፍል ሦስት ደግሞ የቡድን አሠራርና የጊዜ አጠቃቀም ከሁለቱም ክፍሎች ጋር እየተገናዘበ እንዲቀርብ ተደርጓል።

የተበተኑት የመጠይቅ ነጥቦችም ለተነሣሁበት ዓላማ እገዛ ሲያደርጉልኝ ችግሩ በግልጽ ጎልቶ እንዲወጣም ጉልበት ሆነውኛል። አልፎ አልፎ መሪዎች በጥሩ ይጀምራሉ፤ ነገር ግን ሁሉን ይረሱና ተነገ ወዲያ አይደርሱም። አጫራረስ ማሳመር ለድል እንደሚያበቃ ከአትሌቶችን ብዙ ተምረናል። ጥሩ መሪዳት ሆኖልን ከሆነ ያ አጋጣሚ እንኳን የሚሰጠው ግንዛቤ በቀላሉ የሚገመት አልነበረም።

ስለዚህ እያንዳንዱ ግለሰብ የተሰጠውን ኃላፊነት ተጠያቂነት እንዳለበት በማወቅ በበቂ ሁኔታ እንዲወጣ እያስገነዝብሁ፤ ሥልጠና ለሚገባቸው ሥልጠና፤ መጽናናት ለሚገባቸው መጽናናት፤ እገዛ ለሚገባቸው ድጋፍ፤ ብርታት ለሚፈልጉ ኃይልና ጽናት፤ ወዘተ... እንደሚያስፈልግ በማወቅና በቅርብም በመከታተል አካል ሁሉ ለክርስቶስ ብቃት ኖሮት በትክክል እንዲሠራ ማድረግ የሁሉም መሪዎች ድርሻ መሆን ይገባዋል።

በቅርቡ የኤስ. አይ. ኤም. ኢንተርናሽናል ዲሬክተር ዶ/ር ጄም ፕሉድማን (Jim Plueddemann, Dr.) እንደዚህ ብለው ነበር፤

"The measure of our success as a mission is not related to the number of missionaries, our budget or our many programs. The measure of the Lord's blessing on SIM is the strength and health of the churches which have grown out of our sacrificial ministry."

* Jim Plueddemann, "Leadership Team Letter", (USA, Email:2000), P.1.

ትርጉሙም፡ «እንደ ሚሲዮን ውጤታማነታችን የሚለካው ባሉን የሚሲዮናውያን ቁጥር፡ በበጀታችን ወይም በመርሐ ግብራችን ብዛት አይደለም። የጌታ በረከት በእኛ ላይ የሚለካው ከመሥዋዕታዊ አገልግሎታችን ውስጥ በሚያድግ የቤተ ክርስቲያን ጥንካሬና ጤናማነት እንጂ።»

በተመሳሳይ ሁኔታ በቤተ ክርስቲያንም ሆነ በአገር ደረጃ የምእመን ወይም የሕዝብ ብዛት የመሪ ውጤታማነታችንን አያስመሰክርም። ውጤታማነታችን ግን ባለንና በነበረን የራእይና የዕድገት ፈለግ ተፈጻሚነት ነው። የበጀት ዕድገትና የመርሐ ግብር ብዛትም የትም አያደርስም። በአጠቃላይ መሪ ከራሱ አልፎ ለሌሎች ማለብ ካልጀመረ በአደገኛ አዝማሚያ ላይ ነው ማለት ይቻላል። ይህ በእርግጥ ማንነትን አመልካች ፋና ወጊ ሆኖ ሊቆጠር ይችላል።

እንግዲህ፡

«የእስራኤል አለቆች ሆይ ፡ ይብቃችሁ፡ ግፍንና ብዝበዛን አስወግዱ፡ ፍርድንና ጽድቅን አድርጉ፡ ቅሚያችሁን ከሕዝቤ ላይ አርቁ፡ ይላል ጌታ እግዚአብሔር።» (ሕዝቅኤል 45፡9ን ይመልከቱ) ።

«በጌሰኛውም ዘመን ፈርተው ወደ እግዚአብሔርና ወደ በረከቱ ይመጣሉ» (ሆሴዕ 3፡5) ሲል በዳንኤል 12፡13 ደግሞ፡ «አንተ ግን እስከ ፍጻሜው ድረስ ሂድ አንተም ታርፋለህ፡ በቀኑም መጨረሻ በዕጣ ክፍልህ ትቆማለህ» እንዳለው እግዚአብሔር መጨረሻችንን ያሳምናልን።

የማገናዘቢያ ጥያቄ

1. መጨረሻችን ባያምር ምን እንሆናለን?
2. መጨረሻቸው ያላማረ የምታውቃቸውን መሪዎችን ጥቀስ? እንዴትስ መጨረሻቸው ተበላሽባቸው?
3. ከዚህ መጽሐፍ ውስጥ የተማርካቸውን ነጥቦች አስላለል።

ተቀጥላ (Addendum)

በዚህ ክፍል የተበተኑትን መጠይቆች ሞልተው ከመለሱት ሰዎች የተሰጡትን አስተያየቶች በማጠቃለል፡ በመቶኛና አጠር አጠር ባለ መልኩ ተጠናቅረው አንድ ባንድ እንዲቀርቡ ተደርጓል። በጠቅላላው 66 የሚሆኑ መጠይቆች በተለያየ የሙያ መስክና የአመራር ኃላፊነት ደረጃ ለሚገኙ ሰዎች፡ በተለይም በደምሳሳው ስለ አመራር ያውቃሉ ለሚባሉ ግለሰቦች ተበትኗል። ከዚህ ውስጥ መጠይቁን በታማኝነት ሞልተው የመለሱት ብዛት 44 ሰዎች ሲሆን በመቶኛ (67%) ነው። ሁለት ሰዎች ዳታው ከተጠናቀረ በኋላ መልሰዋል። በተቻለ መጠን ስብጥሩን ሚዛናዊ ለማድረግም ተሞክሯል። ሆኖም ግን አንዳንዶች የሚመለከታቸው አውቀውም ይሁን በመዘንጋት መጠይቁን ሳይመልሱ ቀርተዋል። ቢሆንም ግን በስታትስቲክስ የናሙና አወሳሰድ (Sampling) ደንብ መሠረት አስፈላጊው ስርጭት በቂ አድማስ ሸፍኖ እንደተደረገ ይገመታል፤ ይታመናልም።

መጠይቁን ያልመለሱት ሰዎች ብዛት 24 ሲሆን፡ መጠይቁን ሞልተው በመመለስ ከተሳተፉት ሰዎች መካከል አንድ ጋዜጠኛ፡ 7 መምህራን፡ 3 የሥነ ጽሑፍ ሰዎች፡ 7 የሂሳብ ባለሙያዎች፡ 4 የሥራ አመራርና የአስተዳደር ባለሙያዎች፡ አንድ ሲስተምስ ዲዛይነር፡ 2 የእርሻ ኢኮኖሚክስቶች፡ 3 ሐኪሞች፡ 8 ሽማግሌዎች፡ 4 የዲኖሚኔሽን ዋና ጸሐፊዎች፡ አንድ ፓስተር (ሌሎቹ ግን መጠይቁን አልመለሱም) ፡ 2 ወንጌላውያን፡ ሁለት መዘምራን፡ 2 ዲያቆናት፡ 5 የወንጌል ስርጭት አገልጋዮች፡ 4 የሥነ መለኮት ተማሪዎችና ሌሎችም የተለያዩ የሙያና የአገልግሎት ዘርፍ ያላቸው ፈቃደኞች ተካፍለዋል። ሲበተን ግን በተቻለ መጠን ስብጥሩን ለማስተካከል ተሞክሮ ነበር። ጥያቄውን ያልመለሱት ሰዎች ምክንያታቸው ምን እንደሆነ ባይታወቅም፡ ለጥናቱ የሚያስፈልገኝን ያህል ጊዜያቸውን ወስደው ሞልተው የላኩልኝን በሙሉ በጣም አመሰግናለሁ።

በቤተ ክርስቲያን አባላነት ስብጥርም አንፃር፡ ለእርቶዶክስ ተዋሕዶ ቤተ ክርስቲያን፡ ለተሐድሶ አባላት፡ ለቃለ ሕይወት፡ ለመካነ ኢየሱስ፡ ለሙሉ ወንጌል፡ ለመሠረተ ክርስቶስ፡ ለገነት፡ ለአማኑኤል ባፕቲስት፡ ለመክር፡ ለወንጌል አርነት፡ ለፕሪስብቴሪያን፡ ለባለም አቀፍ ወንጌላዊት፡ እንዲሁም ለሌሎች ቤተ ክርስቲያን አባላት ዝርዝሩ እየተያዘ ለማዳረስ ተሞክሯል።

ስለዚህ አጠቃላይ ትንታኔውም ከየአቅጣጫው በመጡ ሀሳቦች ላይ በመመርኮዝ የተጠናቀረ በመሆኑ፤ ነገሮች በግልጽ እንዲታዩ አጋዥ ኃይል ሆነውኛል። ሕዝብ ያያል፤ ዓይን የለውም አይባልም። ይመዝናል፤ በሚዛን አስቀምጦም ይገምታል። ጊዜ ሲያገኝም ይጥላል። ይህን በዘመናችን አይተናል። የመጠይቁ ዝርዝር እንዳለ ቀርቧል። የተሰጡ ምላሾችም በመቶኛ ተቀምጠዋል። አንዳንዱ መቶኛ ስሌት ከአንድ በላይ መምረጥ ይቻል ስለነበር ከፍ ብሎ ቢታይ ከመቶ እጅ ብልጫ ሳይሆን ከአማራጮቹ ብዛት የተከሰተ መሆኑ በቅድሚያ ሊታወቅ ይገባል።

ቃለ መጠይቅ (Questionnaire)

ይህን ቃለ መጠይቅ ለመሙላት ስም መጻፍ አስፈላጊ አይሆንም። ስለሆነም በኢትዮጵያ ውስጥ ስላለው የአመራርና የመሪ ሁኔታ እንዲሁም አጠቃላይ ገጽታ የተገነዘቡትንና እርግጠኛ የሆኑበትን በጥንቃቄ እንዲሞሉ በትሕትና ይለመናሉ። ከአንድ በላይ ምልክት ማድረግ ይቻላል፤ በጣም አመሰግናለሁ!

የአገልግሎት ዘርፍ፡- ልዩ ልዩ ሆነው አሉ የሚባሉት ሁሉ እንዲላተፉ ተደርጓል። የሙያውም ዘርፍ፡- እንደዚሁ ብዛት ያላቸው ሰዎች ተሳታፊ ሆነው ነበር።

የትምህርት ደረጃ፡- [2.4%]=መደበኛ ትምህርት፤ [26.8%]=/ኮሌጅ ደረጃ/ዲፕሎማ፤ [64.3%]=ዲግሪ/ከመጀመሪያ ዲግሪ እስከ ከፍተኛ ደረጃ/ ድረስ ያሉ እንዲላተፉ ተደርጓል።

የታ፤ [80.6%]= ወንድ፤ [12.3%]= ሴት፤ [9.1%]= ልዩነቱን በግልጽ ያላመለከቱ ናቸው።

የቤተ ክርስቲያን አባልነት፡ ለሚለው ጥያቄ በአጠቃላይ ከ13 ልዩ ልዩ የአብያተ ክርስቲያናት ጎብረት አባላት የተውጣጡና ጥቂት ሌሎች ተሳታፊዎችም እንዲኖሩበት ተደርጓል።

1. መሪ ማለት በእርስዎ ትርጉም ምን ማለት ይመስልዎታል?:-

በዚህ ቦታ እያንዳንዱ ግለሰብ የሰጠውን የመሪ ትርጉም በመምረጥ እንዳለ ለማቅረብ ተሞክሯል። ስለዚህ በተሳታፊዎቹ ትርጉም መሪ ማለት፡-

- «ሰዎች ሊኖሩበትና ሊደርሱበት ስለሚገባው የኑሮና የአሠራር ደረጃ ተገቢ መረዳትና ራዕይ ያለውና ሌሎችንም ወደዚያ ግብ ለማድረስ ብቃቱና ስልቱን ያገኘ ሰው ነው።»
- «---ከእግዚአብሔር ራዕይ ተቀብሎ ሌሎችን በመቀስቀስ (ራዕዩን በማካፈል) ለአገልግሎት አስተባብሮ ዕቅዱን ማስፈጸም ወይም በአገልጋይ መንፈስ የሚሠራ ነው።»
- «እንደ በጎች የሚመራ ሳይሆን የሚያስከትል» ነው።
- «አንድ ድርጅትን ወይም ሕዝብ ከፊቱ እየቅደመ ወደ ተፈለገው አቅጣጫ የሚወስድ ወይም ወደ ተፈለገው ግብ የሚያደርስ» ነው።
- «የሚመራቸውን ሰዎች በትክክለኛ አቅጣጫ የሚያስኬድ፣ ምሳሌያዊ የሚሆን፣ ለሚመራቸው የሚገደው፣ የሚያስብ፣ ሠርቶ የሚያሠራና የሚተካውን የሚያዘጋጅ፣ እርሱ በሌለበት ሥራው ያለምንም ችግር የሚቀጥል ማለት ነው።»
- «---ተመሪውን ከአንድ ቦታ ወደ አንድ ሌላ ቦታ እንዲያደርስ መንገድ እያሳየ ከፊት ለፊት በምሳሌነት የሚመራ» ነው።
- «ከሥሩ ያሉትን ግለሰቦች አስተባብሮ አንድን ተልእኮ ለማሳካት የሚሠራ አገልጋይ» ነው።
- «---መሪዎቹ በፍቅርና በእምነት የሚከተሉት፣ ለተከታዮቹ መከታ የሆነ፣---» ነው።
- «ሰዎች አንድ ነገር እንዲያደርጉ ተጽእኖ ሊያደርግ የሚችል ነው።»
- «ተከታይ ያለው ወደ አንድ ግብና ዓላማ ሰዎችን ለማድረስ የሚመራ፣ የሚነዳ ያልሆነ፣ ሰዎች ትኩረታቸው በዓላማው ላይ እንጂ በእርሱ ላይ እንዳይሆን የሚያደርግ» ነው።
- «ቀዳሚ፣ መንገድን የሚያሳይ፣ በምሳሌነቱ ሌሎችን የሚመራ፣ የሚመራቸውን የሚወስድበት የሚያውቅ»። ሌላው ሰው ደግሞ፣ «---የሚያሳይ፣ የሚጠብቅና የሚያስማራ ማለት» ነው ብሏል።

- ራዕይ ያለው፥ ሌሎች ራዕዩን ተረድተው በዚያ ዙሪያ እንዲሰለፉ የሚያደርግ፥ ሌሎችን አስተባብሮ የሚያሠራ፥ ሌሎችን ወደ መሪነት ደረጃ የሚያደርስ፥ የሚያሳድግ፥ በራሱ የሚተማመን፥ እግዚአብሔርን የሚፈራና ቆራጥ ሆኖ ችግርን የማይፈራ (Risk) የሚወስድ» ነው።

2. በኢትዮጵያ በሀገር ደረጃም ይሁን በቤተ ክርስቲያን የመሪ ችግር አለ ይባላል። ችግሩ የመጣው በምን ምክንያትና እንዴት ይመስልዎታል?

[52.4%]= ከመሪዎች ብቃት/ሥልጠና ማነስ

[16.6%]= ከኢኮኖሚ ችግር የተነሣ

[16.6%]= ከሕዝቡ/ከምእመኑ የተነሣ

[26.2%]= ከባህል ችግር የተነሣ

[42.8%]= ሁሉም ይመስለኛል ብለው መልሰዋል። ከዚህ በተረፈ አብዛኞቹ ደግሞ ከሥልጣን ጥማት፥ ከፖለቲካ አቋም፥ ዝና ከበሬታንና ጥቅም ስለሚፈልጉ፥ ተተኪዎችን የማፍራት ድካም ስላለባቸው፥ ለመግር ፈቃደኛ ባለመሆናቸው፥ ገዢነት ስለሚሰማቸው፥ ራስ ወዳድና ጎሠኞች ስለሆኑ፥ ሰዎች በስጦታቸው ስለማይመደቡ፥ የመንፈሳዊ ሕይወት ብስለት አለመኖር፥ ከእግዚአብሔር መመሪያ ስለማይጠይቁ ወይም ስለማይቀበሉ፥ ከተሰጠው የድርጅት ዓላማና ግብ ይልቅ የግል ስሜታቸውን ስለሚያስቀድሙ/ስለሚሰሙ፥ እኛ እናውቃለን ስለሚሉና አስተያየት ስለማይቀበሉ፥ ወዘተ... ነው ብለው መልሰዋል። አንድ መላሸማ፥ «ምድራዊውን የንጉሣዊ አገዛዝ ስልት የተከተለ አመራር በቤተ ክርስቲያን ላይ ተግባራዊ መሆኑ ሀይ ባይ የሌላቸውን እና እጅግ አምባ ገነን የሆኑ መሪዎችን አስገኝቶልናል።» ብለዋል።

3. ለአሁኗ ኢትዮጵያ የቤተ ክርስቲያን አመራርና አሠራር የሚበጀው፦

[12%] = በፓስተር/ፓስተሮች መመራት

[28.6%]= በሽማግሌዎች ጉባኤ መመራት

[45.2%]= ሁሉም በጋራ መምራት

[14.2%]= ሌላ ዓይነት ቢሆን (ከተቻለ ቢገለጽ) የሚለውን ሲመርጡ በመንፈስ የተሞሉና ራሳቸውን የካዱ ይምሩን፤ ተሞክሮ የማያውቅ ዓይነት ካለ፤ ሰዎች ከሚመሩ ፖሊሲ ይምራው፤ ሰውም ስም ዝናና ሀብት ያላቸውን ብቻ ባይመርጥ፤ ፓስተሩ ከአስተዳደርና ዕለታዊ ጉዳዮች ነፃ ቢደረግ፤ ወዘተ... ብለው አስተያየታቸውን ሰጥተዋል።

4. የኢትዮጵያ ቤተ ክርስቲያን መሪዎች ባሕርይ ምን ይመስላል?
ተመሳሳይነትስ አለው?

አብዛኞቹ ሰዎች ስለ ተመሳሳይነታቸው አዎን ብለው መልስ ሰጥተዋል። በተረፈ ግን ባሕላዊ አመለካከት ያጠቃቸዋል፤ ጠባቦች ናቸው፤ አምባ ገነን፤ የኃላፊነት ልክን የማይረዱ፤ ራእይ የሌላቸው፤ ሥልጣንና ክብርን የሚፈልጉ፤ ራሳቸውን ከፍ ከፍ የሚያደርጉ፤ መሪነትን እንደ ሥልጣን የሚቆጥሩ፤ በግዴለሽነት የሚሠሩ፤ እኔነት የሚያጠቃቸው፤ ግትሮች፤ ተተኪ የማያፈሩ (የማይወክሉና የማያሳድጉ)፤ ሥልጣንን በሰላም የማያስተላልፉ፤ የመረጣቸውን ሕዝብ የሚረሱ፤ ሕዝብን የሚፈሩ (በአሉታዊ መልኩ)፤ ሕዝቡን መሪን የሚለቁ፤ የተግባር ሰው ያልሆኑ፤ ያለ ጥሪ የሚያገለግሉ፤ አለመስማማትና አለመግባባት የሚያበዙ፤ የአገልጋይ መንፈስ የማይታይባቸው፤ አያውቅም የሚሉት ሕዝብ የሚበልጣቸው፤ ተሳትፎ የሚገድቡ፤ የሚቃወሟቸውንና የማይደግፉአቸውን የሚያርቁ፤ ለሕዝቡ ከሚያስቡ ይልቅ ሕዝቡ እንዲያስቡ የሚጎተጉታቸው፤ ወዘተ... ይመስላሉ፤ ሲሉ ጥቂቶች ብቻ በአዎንታዊ መልኩ ፈሪሃ እግዚአብሔር ያላቸው ናቸው ብለዋል። አንድ ሰው ደግሞ «መሪዎች ልክ የሚወራውን ይመስላሉ» ብለዋል። አባባላቸው የሚያስገርም ነው። ይህ አስተያየት ለቤተ ክርስቲያን መሪዎች ብቻ ሳይሆን ለሌሎች መሪ ነን ለሚሉ ሁሉ እንደሚሆን ተሳታፊዎቹ ጠቁመዋል።

5. የኢትዮጵያ ቤተ ክርስቲያን ችግር የገጠማት፤

[17%]= ዋና መሪው ፓስተር ስለሆነ፤

[9.7%]= መሪዎች ሽማግሌዎች በመሆናቸው፤

[41.5%]= የክርስቲያኖች የእምነት/ የአመለካከት እሴት (Value) በመለወጡ፤

[31.8%]= ሌላ ከሆነ ይጠቀስ የሚለውን መርጠዋል። እነዚህም በሰጡት አስተያየት አርአያ የሚሆኑ መሪዎች ባለመኖራቸው፣ አባታዊ ልብ ያላቸው በመጥፋታቸው፣ ለራሳቸው የሞቱ ባለመኖራቸው፣ የሁሉ አገልጋይ የሆኑ በመጥፋታቸው፣ ሕዝቡ እግዚአብሔርን ባለማወቁ፣ እኔ አውቃለሁ ባይ በመብዛቱ፣ ባለመተሳሰብና ባለመደጋገፍ፣ በእግዚአብሔር እውቀት የበሰሉ ባለመኖራቸው፣ ለሥጋ መሯሯጥ ስለበዛ፣ ተመሪውና መሪው ልባቸው አንድ ላይ ባለመጠመዱ፣ በብቃት ሳይሆን በማሳበራዊ እሴት ብቻ ስለሚመረጡ፣ ወዘተ... ነው ብለዋል።

6. የዘመኑ መሪዎች ባሕርይ ምን ይመስልዎታል?

[38.1%]= በአፍ የሚያወሩ ብቻ

[5.5%]= ተግባራዊ የሆኑ

[90.5%]= የራሳቸውን ክብር የሚፈላልጉና ደፍረው የማይገሥጹ፣

[2.4%]= ደፍረው የሚገሥጹ ናቸው ብለው ሲመልሱ፣ በተጨማሪ አስተያየቶች አላሳዩንቱንም ጠቁመዋል።

7. መሪዎች ሰዓታቸውን የሚያባክኑት፡

[7.1%]= በመምራት [78.5%]= ችግር በማብረድ (Crisis Management)

[50%]= በጥገና ለውጥ መሆኑን አሳይተዋል። [7.1%]= በአዲስ ራእይ ፍለጋ

8. መሪዎች በቀላሉ ሥልጣን የሚለቁ ናቸው። [7.1%]= እውነት፣ ሲሉ [90.5]= የሚሆኑት መላሾች ደግሞ ውሸት ነው አይለቁም ብለዋል። [2.4%]= ግን መልስ አልመለሱም። ውሸት ከሆነ ለምን አይለቁም? ሲባሉ ለራሳቸው ክብር እንጂ ለሌሎች ስለማይገዳቸው፣ ራሳቸውን ከሌሎች የተሻሉ አድርገው ስለሚቆጥሩ፣ ሥልጣን ስለሚጥማቸው፣ ክብርና ጥቅም እንዳይቀርባቸው፣ መኖሪያቸው ስለሆነ፣ ርስተ ጉልት አድርገው ስለያዙት፣ ለሚወዱት ብቻ ሊያወርሱ ስለሚሹ፣ ለዘላለም የተሰጣቸው መጦሪያቸው ሆኖ በመያዙ።

9. መሪዎቻችን ጉዳዮችን በማከፋፈልና በውክልና (Delegation) ያምናሉ? [59.5%]= ግድ ካልሆነባቸው አይወክሉም ሲሉ፤ [64.3%]= የሚሆኑት ደግሞ መወከል ያስፈራቸዋል ብለዋል። [2.4%]= የሚሆኑትም በደስታ ይወክላሉ ብለዋል።

10. የመሪ ችግሮችን በሚመለከት መለወጥ አለበት የሚሉት፤ [21.4%]= መመሪያው፤ [14.3%]= መሪዎቹ ሲሉ፤ [57.1%]= የሚሆኑት ደግሞ የግል አመለካከታቸው/ አመለካከታችን ነው ብለዋል። [45.2%]= ሁሉም ነው ብለዋል።

11. መሪዎች የሥራ መዘርዘርና የኃላፊነት ገደብ አላቸው? [59.5%]= የላቸውም ሲሉ፤ [40.5%]= አላቸው፤ ዳሩ ግን አይጠቀሙበትም፤ በሌላ ሥራ ይገባሉ፤ ጥሰውታል ብለዋል።

12. በቤተ ክርስቲያንም ጥሩ መሪ (Reference) ነው የሚሉት ሰው አለዎት? ካለዎት ስም መጥቀስ ይችላሉ? ለሚለው ጥያቄ፡-

[38%]= የሚሆኑት አለኝ ሲሉ፤ አብዛኞቹ ግን እነዚያን ሰዎች ስማቸውን መግለጽ አልቻሉም ወይም አልፈለጉም። ግማሾቹም ያስቸግራል፤ ነገ በቦታቸው ባይገኙስ ብለዋል። ለነገሩ የነገን መድኃኒዓለም ያውቃል፤ የተፈለገው ግን የዛሬ መሪ አለ ወይ? የሚል ነበር። በጣም ጥቂቶች ግን ስም ጠቅሰዋል። ከተጠቀሱት ሰዎችም መካከል አንድ ሰው ብቻ በሁለት ሰዎች ስማቸው ተጠቁሟል። እርሳቸውም በአሁኑ ጊዜ በኢትዮጵያ ውስጥ የሌሉ ሰው ናቸው። ሌሎቹ ስማቸው የተጠቀሰው ግን ከሁለት ቤተ ክርስቲያን የተጠቆሙ ናቸው። ስማቸውን እንደ ጥሩ መሪ መጥቀስ እፈልግ ነበር፤ ግን ባህላችን ይህንን ስለማያበረታታና የአንድ ሁለት ሰው ጥቆማም ቢሆን አጠያያቂ ስለሚሆን ለጊዜው ትቼዋለሁ። ምናልባት ደግሞ እነርሱም ፈቃደኞች ላይሆኑ ይችላሉ። ሆኖም ስለ እነርሱ እግዚአብሔር ይመስገን። እነርሱን የሚመስሉ በጣም ጥቂቶች መኖራቸውም አንድ ነገር ነው።

[45.2%]= የሚሆኑት የለኝም ብለው መልስ ሰጥተዋል።

[16.8%]= የሚሆኑት ደግሞ መልስ ለመስጠት ፈቃደኞች አልነበሩም። ጥያቄው ከባድ ነው፤ አስፈላጊም አይደለም ብለዋል። ጥያቄው እንኳን ለጸሐፊው አስፈላጊ ሊሆን ይችላል፤ ከዚህም በመነሣት ጥሩ መሪ የሆነ ሰው ጠፍቷል ማለት ይቻላል። ቢኖርም መጥቀሱ ምን ያስፈራል? ስለ እነርሱ እግዚአብሔርን ማመስገን ነው እንጂ!

13. በእግዚአብሔር ሕዝብ መካከል መሪ መሆን፤ [2.4%]= ቀላል ነው ሲሉ፤ [92.8%]= ከባድ ነው ብለዋል። የተሰጠው ምክንያትም የመንፈሳዊ መሪ መመዘኛዎች (Standards) ከፍተኛ በመሆናቸው፤ የእግዚአብሔር ሰዎች አስቸጋሪዎች በመሆናቸው፤ ወዘተ... ነው ብለዋል። [4.8%]= ደግሞ መልስ አልሰጡም።

14. መሪ ሆነው ያውቃሉ? [64.3%]= የሚሆነው መላሽ አዎን ሲል፤ [21.4%]= የሚሆኑት ግን መሪ ሆኜ አላውቅም ብለዋል። አላውቅም ካሉት ውስጥ ወንጌላዊና ሌላም አገልጋዮች ይገኙባቸዋል። ሆኖም ግን እነርሱ መሪ ካልሆኑ ማን ነው መሪ የሚሆነው? መሪዎች ሽማግሌዎችና ፓስተሮች ብቻ አይደሉም። [14.3%]= ደግሞ መልስ አልሰጡም። መሪ መሆን አለመሆናቸውን አያውቁም።

15. እርስዎ መሪ ቢሆኑ በመጀመሪያ ምን ለውጥ ያመጣሉ? አገልጋይ መሪ እሆናለሁ፤ ለሌሎች ስፍራ እለቃለሁ፤ የሌሎችን አሳብ እቀበላለሁ፤ ምእመኑ ጌታን እንዲያመልክ አደርጋለሁ፤ መሪነት የማዕረግ ቦታ አለመሆኑን አሳያለሁ፤ መመሪያውን እቀይራለሁ፤ እግዚአብሔርን በመጠየቅ በቅድሚያ መሆን ያለበትን አደርጋለሁ፤ በፍቅር መቀበባልን መተናነጽን አሰፍናለሁ፤ ለሁሉም ቅድሚያ እሰጣለሁ፤ ወዘተ... ብለዋል። መቼም ሁሉም ሳይሆን በፊት ለማለትማ ይላል፤ በኋላ ግን ከባድ ይሆናል።

16. ወደፊት መሪ መሆን ይፈልጋሉ?

[23.8%]= እፈልጋለሁ ሲሉ፤ [64.3%]= የሚሆኑት አልፈልግም ብለዋል። የቀሩት [11.9%]= ግን መልስ አልሰጡም። ካልፈለጉ ለምን?— ለሚለው ጥያቄ ነገር ስለተበላሸ፤ ጉቶ መሆን አልፈልግም፤

መሥዋዕትነት ያለበት በመሆኑ፤ ልቦ ሰፊ ስላይደለሁ፤ ለሌላው መሣሪያ መሆንን ስለማልፈልግ፤ እውነተኛው የክርስቶስ ትምህርት ከመበረዝ አልፎ ወደ መመሪዙ ሂደት ላይ በመሆኑ፤ ወዘተ... ብለዋል። መልካም ሰዎች ከመሪነት ፈርተው ከሸሹማ ወደፊት ማን መሪ ይገኛል? ስፍራው ሁሉ በተበላሹ ተይዞ ማጎበረሰብና ትውልድ ይበላሻል። ስለዚህ መሸሽ መፍትሔ እንዳልሆነ ጸሐፊው ያስምርበታል።

17. በአሁኑ ጊዜ ብዙ ሥልጠና ይሰጣል/ተሰጥቷልም። መሪዎቻችን እስካሁን የወሰዱት ሥልጠና አመራራቸውን ለማዳበር ምን ያህል ጠቅሟቸዋል?

[54.7%]= አልጠቀማቸውም ሲሉ፤ [23.8%]= የሚሆኑት ጠቅሟቸዋል ብለዋል። [21.5%]= ግን መልስ አልሰጡም፤ ይጥቀም አይጥቀም አላወቁትም።

18. የአሁኗ ቤተ ክርስቲያን ችግር ከሥልጠና ማነስ የመጣ ነው?

[19%]= ይመስለኛል ሲሉ፤ [64.3%]= ግን አይመስለኝም ብለዋል። [16.6%]= ደግሞ ተጨማሪ ችግሮችም ስለሚኖሩ ይህ ብቻ አይደለም ብለዋል።

19. በአጠቃላይ የኢትዮጵያ መሪዎች ችግር ካለመማር/ ከእውቀት ማነስ የመጣ ይመስልዎታል?

[30.9%]= ይመስለኛል ሲሉ፤ [57.1%]= የሚሆኑት ፈጽሞ አይመስለኝም ብለዋል። [12%]= ደግሞ ምን እንደሆነ ያልጠቆሙናቸው። ስለሆነም በጥያቄ 17 እና 19 መካከል ያለው መቀራረብ (Correlation) ችግሩ የሥልጠና ችግር እንዳልሆነ ያመለክታል ማለት ይቻላል።

20. ተጨማሪ አስተያየት ካለው? (ስፍራ ካልበቃ ጀርባውን ይጠቀሙ) ለሚለው አብዛኛው መላሽ ምኞቱን ሲገልጽ፤ የአመራር ችግር በኢትዮጵያ እንዳለ በጉልህ ለማየት ተችሏል። ወደፊትም ብዙ ጥናት ሊደረግ እንደሚገባ ፈር ቀዳጅ ሆኖአል። ከተሰጡት አስተያየቶች ጥቂቶቹ የሚከተሉት ነበሩ፡-

- ሕዝቡ ራሱ መሪዎችን ያበላሻል፤
- ከሚገባቸው በላይ ግምት ይሰጣቸዋል፤
- የተሰጡ ሥልጠናዎች ፍሬ ያፈሩ አልመሰለኝም፤
- ሕዝቡ ወረተኛ መሆን የለበትም፤
- በመሪነት ዙፋን ላይ እኔነት መፈንጠዝ የለበትም፤
- መሪዎች በሥርዓት ለመምራት ድፍረት ያንላቸዋል።
- ምእመኑ ዘላን ሲሆን ዝም ብለው ይመለከቱታል፤
- መሪዎች ምንም ሳይኖራቸው ሁሉ አለን የሚሉ ናቸው፤
- ወላጆች ጥሩ መሪዎች ስላልሆኑ ልጆች እንዴት ጥሩ ልጆች ሊሆኑ ይችላሉ?
- አንዱ ሌላውን በመናቅ የተሳሳተ አመለካከት ውስጥ ገብተናል፤
- በባሕሪያችን አለመስተካከልም ሌሎችን አበላሽተናል፤ ቀውስም አምጥተናል፤
- በሙሉ ጊዜ አገልጋዮች ላይም የተሳሳተ አመለካከት ሊኖር አይገባም፤
- ሁሉም አከራሪ አቋም መያዙ አያዋጣውም፤ መቀባበል ሊኖር ይገባል፤
- ችግሩ የሰልጥና የሥልጠና ጉዳይ ሳይሆን የሕይወት ለውጥ ጉዳይ ነው፤
- ሁሉም ነገር ሚዛኑን ሲስት አደጋ ስለሆነ በማንኛውም አቅጣጫ ሚዛን መጠበቅ ይገባል፤
- ሁሉም በስጦታው እንጂ ያለ ስጦታው መሰለፉ ትርምስን ያመጣል፤ እጅ እግር ሊሆን አይችልም፤ እግርም እጅ ሊሆን አይችልም፤ መሪዎችም ሌሎችን ማሳደግ፤ ብቃት ያላቸው ተተኪዎችን ማፍራትና (Coach, mentor) ማድረግ ይጠበቅባቸዋል። ስለዚህ ያለ ስጦታው መሪ እኔ ነኝ የሚል ሰው ከአምባገነኖች ተለይቶ አይታይም።
- በተጨማሪ ደግሞ ምእመኑን ከምርጫ ወቅት በፊት ስለ መሪዎች አመራረጥ በጥልቀት ማስተማርና ለመሪነት የታጩትንም ስለ መሪነት በቂ ግንዛቤ ማስጨበጥ ያስፈልጋል ብለዋል።

ዋቢ መጻሕፍት (References)

1. Alderson, Wayne T. & McDonnel Nancy Alderson. *Theory R Management*. USA, Thomas Nelson Pub. 1994.
2. Anderson, Leith. *Leadership that Works*. USA, Bethany House Pub.: 1999.
3. Braun, Neil. *Laity Mobilization*. USA:William e.Pub., 1971.
4. Claire Thiessen, Henry. *Int. Lectures in Systematic Theology*. Michigan: Grand Rapids, 1973.
5. Clinton, Robert J. *The Making of a Leader*. USA, Navpress:1991.
6. Covey, Stephen R. *The Seven Habits of a Highly Effective People*. USA:Simon & Schuster, 1990.
7. Deir, Costas. *The Exemplary Leader*. New York: IBS, 1984.
8. Dick, Larry. *Unpublished Materials on Leadership*. Addis Ababa, 1997.
9. Drucker, F. Peter, *The Effective Executive*. First Harper C. Pub., USA:1985.
10. Engstrom, Ted W. *The Making of a Christian Leader*. USA, Zondervan :1976.
11. Erickson, Millard J. *Christian Theology*. Michigan: Baker Book House, 1985.
12. Finzel, Hans. *The Top Ten Mistakes Leaders Make*. Wheaton, IL: Victor Books, 1994.
13. Knaub, J. William. *Biblical Leadership & The New Covenant Priesthood*. Internet: 1998.
14. Massie, Joseph L. *Essentials of Management*. New Delhi: PHL 1982.
15. Mackenzie, R. Alec. *The Time Trap*. USA: McGraw-Hill Book Comp. 1972.
16. Maxwell, John C. *Developing a Leader Within You*. Nashville: Thomas Nelson Pub. 1993.
17. McGinnis, Alan Loy. *Bringing out the Best in People*. USA: Lutheran Pub. 1993.

18. Peters Thomas J. & Waterman H. Robert Jr. *In search of Excellence*. USA: Thomas Nelson Pub., 1994.
19. Pankhurst, Richard. *The Ethiopians*. Great Britain: MPG Books Ltd. , 1998.
20. O'Donovan, Wilbur. *Biblical Christianity In African Perspective*. UK: Paternoster Press, 1996.
21. Osei-Mensah, Gottfried. *Wanted: Servant Leadership*. Hong Kong: African Christian Press, 1990.
22. Rush, Myron. *A Biblical approach*. Wheaton, IL: Victor Books, 1983.
23. Sanders, J.Oswald. *Spiritual Leadership*. Chicago: Moody Press, 1989.
24. Wright, David F. & Packer J.I. *New Dictionary Of Theology*. USA: IVP, 1991.
25. Wright, Walter C. *Relational Leader*. UK: Paternoster Pub. , 2000.
26. ሕይወት መጽሐት ቁጥር 39፥ እና 45-47፥ አዲስ አበባ፡ አፍሪካ ማ/ቤት፡1992/3።
27. አዲስ ዘመን ጋዜጣ፥ 1992 እና 1993 ዓ.ም.
28. ቤተ ክርስቲያን በመጽሐፍ ቅዱስ፥ የደስታ ዜና፥ አዲስ አበባ፥ 1975/76።
29. ሥዩም ገ/ዳድቅ እና ሌሎች፥ የቤተ ክርስቲያን አመራር፥ ገ/ማ/ ድርጅት፥ አዲስ አበባ፥ 1990።

መሪ መሆን ወይም መሪ መባል ቀላል አይደለም። መሪም በአጋጣሚ አይገኝም። ብቁ መሪነትም በዓመታት ሂደት ውስጥ የሚጎለበት እንጂ በአንድ ጀንባር የሚገኝ አይደለም። በዚህም መሠረት ስለ መሪ ትክክለኛ ግንዛቤ ማግኘትና የተለያዩ ልምዶችን መቅሰም እጅግ አስፈላጊ ይሆናል። በተለይ ደግሞ ሰብዓዊ ባሕሪያችን እንደ መልካችን ስለሚለያይ ስለ መሪ መጻፍ አስቸጋሪ ነው። ስለዚህ ይህች መጽሐፍ አመራርን በሚመለከት ብዙ ቁም ነገሮችን ያካተተች ሆና በማንኛውም ደረጃ ለሚገኝ መሪ ማለትም ዕድሜ፣ ያታ፣ ዘር፣ ሐብት፣ የሥልጣን እርካብ፣ ሃይማኖትና ትምህርት ሳይገድባት በቂ ቁም ነገር እንደምታስጨብጥ እምነቴ ነው። በመሆኑም በየደረጃው መሪዎች የሆኑ ሁሉ በእርጋታና በትዕግሥት አስተውለው ቢያነቡዋት ሊጠቀሙባት እንደሚችሉ አልጠራጠርም።

አየለ ኃይሌ ወ/ሚካኤል (ካፒቴን)
(የኢትዮጵያ ሥራ አመራር ኢኒስቲትዩት
የቀድሞ ዋና ሥራ ኢስኪያጅ)



አቶ ተሾመ ነጋሽ የሁለት ወንዶችና የሁለት ሴቶች ልጆች አባት ሲሆኑ ፤ 19 ዓመታት በጋብቻ የቆዩና በ «ትዳርና የቤተሰብ ሕይወት» ላይም ሁለት ተከታታይ መጻሕፍት የደረሱ ናቸው። በአሁኑ ወቅትም ያላቸውን የሥራ ልምድና ትምህርት ተጠቅመው በጥናት ላይ የተመሠረተ ለወገን የሚጠቅም «የሚፈለግ መሪ» በሚል ርእስ ለሁሉም ሰው የሚሆን እጅግ ጠቃሚ መጽሐፍ አቅርበዋል። በአጠቃላይ ለ 29 ዓመታት በ9 መሥሪያ ቤት የሠሩ ሲሆን፣ ከዚህ ውስጥ 21 ዓመታት በተለያዩ የመንግሥት መሥሪያ ቤቶች ሲሠሩ፣ በአሁኑ ጊዜ በአንድ ዓለም አቀፍ መንግሥታዊ ያልሆነ ድርጅት ውስጥ በማገልገል ላይ ይገኛሉ።

ትምህርታቸውን በሚመለከት በሥነ አእምሮ የመጀመሪያ ዲግሪያቸውን (B.A) ያገኙ ሲሆን፣ ቀጥሎም ሁለተኛ ዲግሪያቸውን በንግድ ሥራ አመራር (M.B.A) ሲያገኙ፣ በተጨማሪም በተለያዩ የውጭ ሀገራትና በሀገር ውስጥም አያሌ የሥራ አመራር ሥልጠናዎችን ተካፍለዋል። ከወንጌላውያን የሥነ መለኮት ኮሌጅ (ETC) በሥነ መለኮት ትምህርት የ (B.Th.) ዲግሪም አግኝተዋል። በጤና አጠባበቅ መያም ዲፕሎማ አላቸው።