

ዐ/ሥር

መሪ እንደ ሰው ሐዋርያ

ዱግ መሪን

አንድ ሰው ሊያመጣ የሚችል ግለሰብ ስለሚያበረታታው፣ ስለሚያነቃቃው፣ ስለሚያግዘው ወይም ስለሚመራው ሰው ሕይወቱ እናውጋ። በተለይ የሰው ሐዋርያ በመሆን ራሳቸውን በሰጡ መሪዎች ላይ እናተኩር።

«መሪዎች የሰው ሐዋርያት ናቸው» የሚለውን አባባል አወዳሰሁ። አስገራሚ ሥዕል ሐሳብ ይሰጣል። ሐዋርያ ወይም መልእክተኛ ማለት ሌላውን ሰው የሚወክል ማለት ነው። ስለዚህ የሰው ሐዋርያ ወይም መልእክተኛ ሆኖ የሚያገለግል መሪ ሰው ሆኖ ወይም ሰው ሆኖ ሌላውን ሰው የሚወክል ነው። በአገልግሎት ደረጃ ወይም መልክ የተሰማሩ የሰው መልእክተኞች የጌታን ዐላማ ያገኙ ሰው ሆኖ አምጪ ተወካዮች ናቸው።

ሰው መጽሐፍ ቅዱሳዊ ነው

«ሰው» የሚለው ቃል በመጽሐፍ ቅዱስ ውስጥ የተለመደ ነው። ሐዋርያው ጳውሎስ በ2ቆሮንቶስ 3 በሕይወታችን ውስጥ መንፈስ ቅዱስ ስለሚሠራው ሥራ በሚናገርበት ጊዜ፣ ትንቢታዊ አባባል እያቀረበ ነው። ከክብር ወደ ክብር እንደምንለው ርዕሰ ጉዞ የሆነው ሰው ሆኖ ሂደት ውስጥ እንዳለን የሚያስረዳ ነው።

መጽሐፍ ቅዱስ ከሰው ልጆች ዲሞክራሲያዊ የአሠራር ሂደት ይልቅ በመሪዎች እጅግ ይታመናል። አንዳንድ ሰዎች ይህን አመለካከት በመጽሐፍ ቅዱስ ዘመን የነበረ ባህላዊ እውነታ ብቻ እንደ ሆነ ይናገራሉ፤ ያ ዘመን ዐምባገነን መሪዎች ለጥፋትም ሆነ ለልማት የሌሎችን ምክር ሳይቀበሉ ዓለምን በማንከለስነት የገዙበት ወቅት ነበር። መጽሐፍ ቅዱስ እነዚህን ዐምባገነኖች ነገሥታት ይላቸዋል።

እነዚህ ሰዎች በሰዎችና በሕይወታቸው ላይ ትልቅ ተጽዕኖ ያደረጉ መሪዎች ነበሩ።

በመጽሐፍ ቅዱስ ውስጥ ካሉ ብዙ ታሪኮች፣ መሪዎች ከሚመሯቸው ሰዎች ጋር የነበራቸው ግንኙነትና መሪዎቹ ከሕዝባቸው ፊት ፊት እየሄዱ ያመጡላቸውን በጎ ለውጦች እግዚአብሔር ሲመለከት ደስ እንደሚለው አምናለሁ። የሰው ሐዋርያት በታላቁ የእግዚአብሔር ዕቅድ ውስጥ ጠቃሚ ሚና እንደ ተጫወቱ ብዙ የመጽሐፍ ቅዱስ ክፍሎች በግልጽ ይናገራሉ።

ለምሳሌ፣ ነቢዩ ኤርምያስን እንመልከት። በዘመኑ እምብዛም ተወዳጅ ሰው አልነበረም። ለምን ቢባል፣ ምክንያቱም ከሌሎች ሰዎች ይልቅ ለሰው ግንኙነት ነበር። «ለባቢሎናውያን እጃችሁን ሰጡ» ያለ ቢኖር እርሱ ብቻ ነበር። በዘመኑ የነበሩ ሀገር ወዳጆችና መንፈሳውያን መሪዎች ይህን አባባሉን መስመር የሳተ የሀገር ክሕደት ተግባር ነው ይሉ ነበር። ከባቢሎናውያን ባዕድ አምልኮት ጋር ከቶ እንዴት አብሮ ሊኖሩ ይችላሉ? እንዴትስ በንጉሥ ናቡከደነጾር አገዛዝ ሥር ራሳቸውን ዝቅ አድርገው ሊኖሩ ይችላሉ?

ኤርምያስ ስላለፈውና ስላለበት ጊዜ ብቻ ሳይሆን፣ ከዚያም ባሻገር ማየት የሚችል ሰው ነበር፤ ከዚያም ዐልፎ አይሁዳውያን በባቢሎን ምድር በልጽገውና ተባርከው የሚኖሩበትን መንገድ አስቀድሞ መንገዝብ ችሎአል። አይሁዳዊ መሆን ራሱ ለምድር ሁሉ በረከት መሆን እንደ ሆነም ገብቶታል። ደግሞም አይሁዳዊ የሚሾነው በኢየሩሳሌም ብቻ ሳሉ ሳይሆን በየትም ስፍራ ሁሉ እንደሚቻል ያውቃል። አንድ ሰው በልቡ አይሁዳዊ ከሆነ፣ በባቢሎንም አይሁዳዊ ሆኖ መኖር ይችላል። ቀደም ሲል አይሁዳዊነት በዚህ መልክ አልተገለጸም ነበር፤ ኤርምያስ ግን መጽሐፍ ቅዱሳዊ የሰው መልእክተኝነቱን በዚህ ገልጦአል።

ኢያሱና ካሌብም የሰው ሐዋርያት ነበሩ። በዘጠራቱ 13-25-26 ልዩ ልብና ልዩ መንፈስ እንደ ነበራቸው ተነግሮናል። አስራሌላዊ የሆነ ሰው በግብጻውያን መካከል ቢሆንም እንኳ ውጤታማ ሥራ መሥራት እንደሚችል ተረድተዋል። የተቀሩት አስራሌላውያን የሚታያቸው በግፍ መታገርና ተይዞ መታሰር ብቻ ነበር። የሰው ሐዋርያት የሆኑት እነዚህ መሪዎች በግብፅ ምድር የነበሩትን የአይሁድ ዓለም ከሌላው ዓለም ጋር በድልድይ አገናኝተዋል፤ በዚህም ጥረታቸው ሊመሰገኑ ይገባቸዋል፤ ምክንያቱም ይህ ራዕያቸው ነበር አስራሌልን ወደ

ተስፋዬቱ ምድር ሊያደርስ የቻለው። ኢያሱ የለውጥ መልእክተኛ ሆኖ መቆም ባይችል ኖሮ፤ መሲሐ ጌታችን ከብዙ ምእተ ዓመታት በኋላ በተስፋዬቱ ምድር ባልተከሠተልን ነበር።

በዐዲስ ኪዳን ውስጥ ደግሞ ታላቁን የለውጥ ሐዋርያ፤ ቅዱስ ጳውሎስን እናያለን። በሐዋርያት ሥራ ምዕ. 9 እና 13 ላይ መሠረታዊ የሆነ አመለካከቱን እንመለከታለን፤ ይኸውም የቤተክርስቲያን አባላት አንዳንድ ጊዜ ከአይሁድ ወገን ብቻ ሲሆኑ፤ እንደ አውነቱ ከሆነ ግን አይሁድንም እስካሁንም እኩል ያቀፈች መሆን ትችላለች። ጳውሎስ፤ ከዚህ በተጨማሪ ከእስካሁን ብቻ የሆኑ አባላት ያሏት ቤተክርስቲያን በኢየሱስ ክርስቶስ በኩል የእስራኤልን አምላክ በትክክል ማምለክ እንደምትችል እስከ ማሳወቅ ድረስ ሄዶአል። እንደዚህ ያሉ አመለካከቶች ከዚያ በፊት የተሰሙበት ጊዜ አልነበረም። ጳውሎስ እንደዚህ ላለ ታላቅ ለውጥ ጠንክሮ ባይሠራ ኖሮ፤ እኛ ዛሬ ያለን ሰዎች፤ አይሁዳውያን ካልሆንን በስተቀር፤ የክርስቶስን ልዩ ክብር ማወጃ ባልቻልን ነበር።

**የለውጥ ሐዋርያት ባሕርያት**

አንድ ሰው የለውጥ መልእክተኛ ሳይሆን፤ መሪ መሆን ይችላል ብለህ አፍህን ሞልተህ መከራከር ብትፈልግ ችግር ይገጥምሃል። መሪ ሆኜ ባገለገልሁበት ዘመን አዎንታዊ ለውጥ ለማምጣት የሚጥር ሰው ሊኖሩት የሚገቡ ወሳኝ ባሕርያት ተገንዝቤአለሁ። ውጤታማ የለውጥ መልእክተኛ የሚከተሉት ይጠበቁበታል፡-

- ለዐዲስ የአሠራር ንድፍ ከፍተኛ ፍላጎት ያለው፤
- ከአማካይነት ደረጃ በላይ የሆነ የሥነ ምግባርና የሥነ ሥርዐት አስፈላጊነት ጽኑ እምነት፤
- ከልክ ያለፈ ገለጻ አሳስፈላጊ መሆኑን ተረድቶ መጠነኛ ማስረጃ የሚሰጥ፤
- ዐዳዲስ የአሠራር ዘዴዎችን ለመፍጠር ከፍተኛ ጉጉት ያለው፤
- ውድቀት ወይም ያለ መሳካት ሊያጋጥም፤ ዝርዝር ሁኔታዎችን እየመዘገበ ከስሕተቱ የሚማር።

ነገሮችን ለመለወጥ የተነሣ ሰው እነዚህ ባሕርያት የግድ ያስፈልጉታል።

ምናልባት አንዱ ሰው ጠንካራ ብልሃትና ሰፊ ልምድ ሊያካብት፤ ሌላው ደግሞ በዚያው ዐውድ ውስጥ እያለ የማይሳካለት ምክንያቱ፤ እነዚህን ባሕርያት በአመራራቸው ውስጥ ሊተገብሩ ያላቸው የአጠቃቀም ስልት ልዩነት ይሆናል። አንድ መሪ ከሳይንሳዊና ፖለቲካዊ ይዘት ይልቅ ሥነ-ጥበባዊ (የእርቲስት) ባሕርያት ቢኖረው ይጠቅማል፤ አመራር ራሱ ቅርጹ ሥነ-ጥበባዊ ዘይቤ ነው። ታላቅ አመራር ታላቅ የውስጥ ንቃት ያስፈልገዋል፤ ይሁን እንጂ ይህ ውስጣዊ ንቃት ከተጨባጭ አውነታ ጋር የተፋታ መሆን የለበትም፤ ሁለቱም ሚዛናዊ በሆነ መንገድ የተገዛዙ መሆን ይኖርባቸዋል፤ በመጨረሻም የእነዚህ የተለያዩ ነገሮች ቅንጅት አመርቂ ውጤት የሚያስገኝና ተከታዮች ስልታዊ በሆነ መንገድ ሥራ ላይ የሚያውሉት ይሆናል።

ተሰጥኦ ያላቸው የሥነ-ጥበብ ሰዎች ለለውጥ ጥሩ አቀባበል አላቸው። ይህ ችሎታ በአመራር ውስጥ ያለውን ጠቃሚ ስፍራ በመገንዘብ፤ በቅርቡ የቅብ ሥዕል በጨርቃ ጨርቅ ላይ እንደ ግለ ሥራ መሥራት ጀመርሁ። ዐላማዬም ከጎብረ ቀለማት ጋር በመዋል፤ ሆነ ብዬ አስተሳሰቤን ለማነቃቃት ነበር። ወደዚህ ግለ ሥራ እንደ ገባሁ ወዲያው ከዚህ ቀደም ልብ ብዬ የማላውቃቸውን፤ በዚህ ዓለም የሚገኝ ትን የተለያዩ ጎብረ ቀለማት ማስተዋል ጀመርሁ። በእርቲስት ወይም በሠዓሊ ዐይን ነገሮችን ማየት ጀመርሁ። ቀደም ሲል የነበረኝን ዙሪያ ገብ ቅኝቴን ስለ ሥዕልና ሥነ ጥበብ የሚገልጹ መጻሕፍትን በማንበብ ተጨማሪ ድጋፍ አከልሁበት፤ በዚህም የሥነ ጥበብ ራእዬን የማተኮር ልምድ እያዳበርሁ ሄድሁ።

እንዲህ እንዲህ እያልሁ፤ በቅብ ሥዕል ሥራዬ ላይ የፎቶግራፍ አነሣሥ ጥበብን ለመጀመሪያ ጊዜ መሞከር ጀመርሁ። ደግሞም በዙሪያዬ ያለውን ዓለም በተለያየ አቅጣጫ ጠልቄ ለማየት ሆነ ብዬ ውሳኔ አደረግሁ፤ ይህም በየቦታው ያሉትን ነገሮች ይበልጥ እንድመለከት አደረገኝ፤ ነገሮቹ ቀድሞም በየስፍራቸው የነበሩ ናቸው፤ እኔ ከቶ ልብ አላልጓቸው ነበር እንጂ በዙሪያዬ ነበሩ። ለምሳሌ፤ አንድ ቀን ከቀትር በኋላ በአንድ ጫካ መካከል ዐልፍ ነበር፤ በዐይኑ ልቦናዬ አንድ ግዙፍ ጉሪላ (የዝንጀሮ ዘር) በመንገዱ ዳር በነበሩ ትላልቅ ዛፎች መካከል ቆሞ ተመለከትሁ። አንዳንድ ሰዎች ጉሪላ የሚባል በዚያ እንዳልነበረ ሊናገሩ ይችላሉ ብዬ እገምታለሁ፤ ነገር ግን እየበራ ባለው የሠዓሊ ዐይኔ ዛፎቹን ጉሪላ ሳይኖር ብቻቸውን ቆመው ማየት አልሆነልኝም። ዛፎቹን በጥንቃቄ ፎቶግራፍ አነሣጋቸው፤ የሚገርመው

ጉሪላ በፎቶግራፍ ላይ ታየ። እንግዲህ ጉሪላ በዚያ አካባቢ እንደማይኖር ዐውቃለሁ፤ ይሁን እንጂ፤ አንተም ጠጋ ብለህ ብትመለከት ጉሪላ ዛሬኛ ላይ ተቀምጦ ልታይ ትችላለህ።

መሪዎች እንደዚህ ናቸው። ሌሎች የማያዩትን ነገሮች ያያሉ፤ ያዩትንም ለሌሎች የሚያሳዩበትን መንገድ ፈልገው ያገኛሉ። ሌሎች የማያዩትንና የማያስተውሉትን ቀለማት ማለት ውበቶችን በቤተ-ክርስቲያንና በሕይወት ውስጥ ይመለከታሉ። ጥሩ መሪ ቅርስ የሚሆን ሥራ ይፈጥራል፤ ፈጠራውም ለመረዳት የማያስቸግር ብቻ ሳይሆን፤ የፈጠራው ተጠቃሚ በሆኑት ሁሉ ዘንድ የደስታና የርካታ ስሜት የሚያገናኝ ይሆናል።

ለውጥ-ዐዘል አመራር ለመራውም ሆነ ለሕዝቡ ቀላል ወይም አመቺ ነው ማለት አይደለም። ስለዚህ የለውጥ መልእክተኞች በአመራር ተግባራቸው ላይ የፈጠራ ሥራ እንዲያክሉበት ይመክራሉ። ይህም ያለ ተጠያቂነትና ያለ ሂደት በግብታዊነት የሚከናወን አይደለም። ሆኖም የተያያዘው የአሠራር ሂደት እንዳይዛባና የለውጥ ሐዋርያውን መንፈስ እንዳያውክ በጥንቃቄ መንቀሳቀስ ይጠበቅብናል። በሌላ አባባል፤ የተጀመረ አንድ የአገልግሎት ድርጅት ለውጥ ማምጣት አለበት፤ አካባቢውም በመዋደድና በመከባበር መንፈስ የተሞላ ሊሆን ይገባል፤ የዚህ ዐይነቱ የሥራ አካባቢ የመሪዎች ማንነት ሳይነካ በሚገባ መምራት እንዲችሉና አዎንታዊ ለውጥ እንዲያስገኙ ትልቅ አስተዋፅኦ ያደርጋል።

### ለውጥን ማረጋገጥ

የለውጥ ሐዋርያ የሆነ መሪ በሌለበት፤ ለውጥ ይገኛል ማለት አይቻልም። እንዳንድ ጊዜ በቤተ-ክርስቲያን ታሪክ ውስጥ መስመር የሳቱ ጉዳዮች ወይም ያለ አግባብ የተሳካላቸው መጋቢዎች እንደ ትክክል ሲቁጠሩ ሳይ ይዘገንናል።

ጥሩ አገልግሎት በድንገት የሚገኝ አይደለም። ሕይወትን በሚለውጥ አገልግሎት ላይ ለመሰማራት ጸሎት እጅግ አስፈላጊ ነው። ባለፉት ሃያ አምስት ዓመታት ውስጥ ብዙ የጸሎት ጊዜያትን አይቻለሁ፤ ብዙ የአገልግሎት ዐይነቶችንም ተመልክቻለሁ። ይሁን እንጂ፤ ጸሎት ብቻውን ከእውነተኛ አመራር ተለይቶ ውጤት ሲያስገኝ

ከቶ አላየሁም፤ ጸሎትና እውነተኛ የአመራር ብቃት ሲዋሐዱ ብቻ ነው የአንድ አገልግሎት ድርጅት አዎንታዊ ለውጥ የሚመጣው።

### ከተመሰቃቀለ ሁኔታ ስምረትንና ስምምነትን መፍጠር

መሪዎች ያለ መጣጣም ሲኖር፤ ሁኔታዎች ሳይመቹ ሲቀሩ ያንን ሁኔታ በማስተጋባት የለውጥን አስፈላጊነት ይቈሰቁሳሉ። እዚህ ላይ ስለ መዘቃቀል አጨዋወት ስልት ሳንግ እወዳለሁ። የመዘቃቀል ጨዋታ ከሚገለጽባቸው አቀራረቦች «ዘ-ብሉይስ» የተሰኘውን በጣም እወዳለሁ። ይህ የመዘቃቀል ዐይነት የመዘቃቀል ጠቢባን «1-4-5» ብለው በሚጠሩት የአውታር አደራደር ላይ የተመሠረተ ነው። የመዘቃቀል ዝንባሌ ከሌለህ፤ የዚህን ትርጉም እምብዛም ልትረዳ አትችልም ይሆናል፤ ነገር ግን ጥቂት ከታገሥሽኝ እየቄየ ሊገባህ ይችላል።

በብሉይስ ቅኝት፤ ሁለት ወይም ሦስት አውታሮች (ክሮች ወይም ገመዶች) «ሜደር» በተባለው ቅላጹ መጫወት ይጠበቃል። አሁን ለምናነሣው ጉዳዮችን፤ አንድ የ«ሜደር» ገመድ ትክክለኛውን ቦታውን ይይዛል እንበል፤ ስትሰማው ትክክለኛ ይመስላል፤ ለጆርህም ይጥማል። ሜደር ክር መስማት በክረምት ከእናትህ ጓዳ የቀረበልህ ትኩስ ዐጥሚት ወይም ሾርባ ያህል ነው።

የብሉይስን አጨዋወት ልዩ የሚያደርገው በገመዶቹ የአደራደር ሥርዐት መካከል ለየት ያለ ድምፅ መስንቀር ነው፤ ይህም «ሰባተኛ» ይባላል። አንድን ዘፈን ወይም ዝማሬ ወደ ብሉይስ የሚለውጠው ይኸው ስልት ነው። ያለ 'ሰባተኛ' ገመድ የሚሰማው የተለመደው ዘፈን ወይም ዝማሬ ይሆናል እንጂ፤ እንደ ብሉይስ ቅኝት ልብ የሚያማልልና ስሜትን የሚቈጣጠር አይሆንም።

ጥሩ የብሉይስ ተጫዋች «ሰባተኛውን» በየጊዜው ጣልቃ ማስገባቱን አያቋርጥም። እንዳንድ ጊዜ ደግሞ «የተለጠጠ አምስተኛ» የተባለውን አጨዋወት ጣልቃ ያስገባል፤ ይህም የመጻፊያ ሰሌዳን በጥፍር እንደ መፈጠጥ ያለ ድምፅ የሚያሰማ ነው። እነዚህን ያልተለመዱ ነገሮችን ሁሉ በአንድ ላይ ማቀናጀት የተዘበራረቀ ሁኔታን ወይም የ«ብሉይስን» ስሜት ይፈጥራል።

ታላላቅ መሪዎች እንደ ጥሩ «ብሉይስ» መዘቃቀል ተጫዋቾች ይመስላሉ። ለውጥ ይመጣ ዘንድ የተዘበራረቀ ሁኔታን እንዴት

እንደሚፈጥሩ ያውቃሉ። ከተለመደውና ከሚመቸው ሁኔታ ወጣ በማለት ለወቅቱን የሚያንቀሳቅስ ሁኔታን ይፈጥራሉ፤ ሳያቋርጡ ሰዎችን ወደ አዎንታዊ ለውጥ የሚገፋፉ መረጃዎችን ወደ ሰዎች ያመጣሉ። በስብከታቸው ውስጥ አስተያየታቸውን ይጨምራሉ፤ በበራራ ጽሑፎች ውስጥ ተጨማሪ ማሳሰቢያ ያስገባሉ፤ የሰዎችን ሐሳብና ተግባር ለማነቃቃት ቁምነገር ዐዘል ቀልዶችን ይጠቀማሉ፤ የነበረው አሠራር ያረጀ ያፈጀ መሆኑን በእጅ አዙር በማስጨበጥ የግድ ወደ ፈጠራ እንዲያዘነብሉ ያነሣሳሉ።

ታላላቅ የለውጥ ሐዋርያት የተካኑ «የጃዝ» ሙዚቃ ተጫዋቾችንም ይመስላሉ። የታላላቅ የጃዝ ተጨዋቾች መለያቸው አንድ የተለመደ ኪነጥበባዊ ጭብጥ ይዘው በመነሣት፤ ከዚህ ቀደም ያልተለመደና ያልታሰበ ሥራ ይሠራሉ። ይህ ከተለመደ ተራ ነገር ተነሥቶ ወደ ዐዳዲስና አስደሳች ሁኔታ መቀየር የተወሰነ ወይም ቀላል አሠራር ሊሆን ይችላል። የጃዝ ሙዚቃኛው ማይልስ ዴቪስ ዋነኛ የሙዚቃ ጭብጦችን (ሜጆር ቲምስ) ወደ ልዩ ስልት ለመቀየር ቀላል ዘዴዎችን በመጠቀም ይታወቃል።

አንድ ታላቅ መሪ፤ እንደ አንድ የጃዝ ሙዚቃ ተጨዋች፤ ተራ ልምምዶችንና ነባር ሁኔታዎችን በመቀየር አዎንታዊ ለውጥ መፍጠር የሚችል ነው፤ ይህንም የሚያደርገው ዐዳዲስ የአሠራር ለውጦችን በማስተዋወቅ ነው። ስለዚህ የለውጥ መልእክተኛ የሆነ መሪ በብሉይስ አጨዋወትም (ስልት በማዘበራረቅ) በጃዝ አጨዋወትም (ስልት በመቀየር) አሠራር የተካኑ ነው።

### ከአድማስ ባሻገር ያሉትን ነገሮች ፈልጎ ማግኘት

ሌላ ምሳሌ ልጠቀም። የለውጥ ሐዋርያ በሩቅ መመልከቻ መነጽር (በቴሌቪዥን) ይመሰላል። ከአድማስ ባሻገር በርቀት ያሉትንና በቀላሉ የማይታዩትን ነገሮች ፈልጎ የማግኘት ችሎታ አለው። አጋዘን ለማደን ከአባቴ ጋር ወደ ዱር በሄድሁ ጊዜ ይህን እውነታ በትክክል ለመረዳት ችያለሁ። በዚህ ጊዜ አባቴ የተጠቀመው ስልት የለውጥ ሐዋርያ የሆነ መሪ የሚጠቀመውን ነበር። የሩቁን የማቅረብ ችሎታ ያለውን መነጽር በመጠቀም፤ በአካባቢያችን የነበረውን ሜዳና ተራራ በጥንቃቄ በመቃኘት፤ ስለባ የሚሆነውን እንስሳ ያሥሥ ጀመር። አደን እንደማርም እኔን ለማሠልጠን ቁርጠ ተነሥቶአል። የእኔ ችግር አጠገቡ ቆሜ ዙሪያዬን ብቃኝም፤ አንድም አጋዘን አይታየኝም ነበር። አባቴ ወዲህ ወዲያ ይመለከታል፤ ለእኔ ግን የሚታዩኝ ቀላ ያሉ ቁጥጭቶችና ዛፎች ብቻ

ነበሩ። ያለሁት እርሱ ባለበት ቦታ ቢሆንም፤ እርሱ እየጎቸው የሚለኝን ትላልቅ እንስሳት ከቶ ማየት አልቻልሁም፤ ምንም ያህል ባፈጥም አንዳች የሚንቀሳቀስ አይታየኝም፤ አጋዘን የሚባል ቀርቶ የሚመስል እንኳ በዚያ ዝር ሲል አይታዩ ውስጥ ሊገባ አልቻለም።

በአባቴ ርዳታና ጥረት፤ ከጊዜ በኋላ በመነጽሩ በመጠቀም አጋዘኑን ማየት ቻልሁ ከአባቴ ጋር ጥቂት ጊዜያት ለአደን ከወጣሁ በኋላ፤ ዐይኖቼ የሚታደነውን እንስሳ በቀላሉ መለየት ቻሉ። ከዚያ በኋላ በአደን ወቅት ሁሉ አጋዘኖቼን በቀላሉ እየለየሁ፤ በፈለግሁ ጊዜ እየተኩስሁ መግደል ጀመርሁ።

አባቴ አጋዘን ታይቶኛል በሚለኝ ጊዜ ማመን አልቻልሁም ነበር። እውነቱን አይመስለኝም ነበር። ከዚያ ቀደም ሲል ያልታየኝ ነገር፤ ደግሞ ደጋግሞ እንዴት ማየት እንደምችል ሲመክረኝ ማየት ችያለሁ። አንድ ጊዜ እንዴት አጋዘኑን በአካባቢው ካሉት ድንጋዮችና ቁጥጭቶች ለይቼ ማየት እንደምችል ሥልጠና ከተሰጠኝ በኋላ፤ ራሱን ከአካባቢው ጋር በማመሳሰል የሚሰወረውን አጋዘን ወዲያው የማየት ብቃት አዳበርሁ።

### ለለውጥ የሚያስፈልጉ ነገሮች

በሳንድፎርድ ይኖሩ የነበሩ የማኅበራዊ ኑሮ የሥነ ልቦና ምሁር አርኖልድ ሚቼል የአሜሪካኖችን የልቦና ዝንባሌና ባሕርያት ለብዙ ዓመታት ሲያጠኑ ቁይተዋል። ለውጥ እንዲመጣ ሦስት ነገሮች የግድ አስፈላጊ እንደ ሆኑ አጥብቀው ይናገራሉ።

የመጀመሪያው፤ ሚቼል ለውጥ የሚመጣው ከአለመርካት ነው ይላሉ። አንድ ሰው ክርስቶስን እንደ ግል እጃች አድርጎ በሚቀበልበት ጊዜ፤ በወቅቱ ርካታ በማጣት ውስጥ እንደ ነበር ይገመታል። ተመራማሪዎች እንደሚሉት ከሆነ፤ አንድ ሰው ጌታን በሚቀበልበት አካባቢ ኑሮ ግራ ገብቶት ካልነበረ፤ ከተቀበለ በኋላ በእምነቱ ጸንቶ መኖሩ ያጠራጥራል። የበሰሉ ምእመናን ርካታ ማጣትና ተስፋ መቁረጥ የመንፈሳዊ እድገት አንዱ ክፍል እንደ ሆነ ይረዳሉ። በአንድ ቡድን ውስጥ የሚኖር የአለመርካት ደረጃ ለለውጥ ዕድል የሚያመቻች መሆኑን ውጤታማ የለውጥ ሐዋርያት ያምናሉ። ከፍተኛ አለመርካት ከታየ፤ ለለውጥ በቂ ዕድል እንዳለ አመልካች ነው።

ሁለተኛው፡ ለውጥ ማምጣት ጉልበት ይጠይቃል። የነበረን ሁኔታ ለመቀየር እጅግ ከፍተኛ አካላዊና ስሜታዊ ጉልበትን ማፍሰስ ያስፈልጋል። በአሁኑ ዘመን አሜሪካኖች በመሥሪያ ቤትና በመኖሪያ ቤት አካባቢ እጅግ ሥር ነቀል የሆነ ለውጥ ይገጥማቸዋል። ለውጥ ግቡን እንዲመታ ለሰው ምረቃዎች አካባቢና ሁኔታ ማግኘት ያስፈልጋል። እንደዚህ ዐይነት ዐውድ በሌለበት ሁኔታ፤ ለውጥን ለማምጣት መታገል እጅግ ከፍተኛ ጉልበትን ይጠይቅብናል፤ ይህ ጉልበት የተገኘውን ሰው ለማጽናትና ለማስፋፋት ከሚወጣው ጉልበት የሚበልጥ ሆኖ ይገኛል። በተለይ በወንጌል አገልግሎት ዙሪያ፤ መሪው አስቀድሞ ለሰው ምረቃዎች የሚያስፈልገውን ሁኔታ ባለማመቻቸቱ፤ ለውጥ ለማምጣት ሲሞክር እይባካለትም። ከዚህም የተነሣ፤ የተፈለገውን ወይም አስፈላጊውን ለውጥ ለማስገኘት የሚቀር ጉልበት አይኖረውም።

የመጨረሻው፡ ለውጥ አብርሆትና አርቆ ተመልካችነትን ይጠይቃል። አንድ ቡድን ለውጥን እንዲቀበል፤ ፍራምፕና ታማኝ መሪ ያስፈልገዋል። ተከታዮቹ፤ መሪያቸው ተግባራዊ ዕቅድና የሥራ ንድፍ መቅረጹን ካመኑበት፤ ተፈጻሚነቱ የሚያስተማምን ይሆንላቸዋል፤ መሪውም ባለ ሙሉ ተስፋ ይሆናል። ሰዎች አስቀድመው ለአንድ ዕቅድ የሚቀርበውን መረጃ በአጥጋቢነት ካላዩ፤ ለውጥ እንዲመጣ ሙሉ ፈቃደኞች አይሆኑም።

### ለውጥን የሚያደናቅፉ ድንገተኛ አደጋዎች

ከዚህ በላይ የተመለከትናቸው ነጥቦች፤ የለውጥን ሂደት የሚያደናቅፉ አያሌ አደጋዎች ፈጥነው ሊከሰቱ እንደሚችሉ ያስጠነቅቁናል።

ውጤታማ የለውጥ መልእክተኞች ወደፊት ላቀዱት ጉዳይ የሚሆን ጉልበት ከወዲሁ ያዳብራሉ፤ ይንከባከባሉ። የለውጥን ሂደት ማቀናጀት ጉልበት የሚበላ ነው፤ ሁኔታዎች የተመቻቹ ቢሆኑም እንኳ ጉልበት መፍሰሱ አይቀርም። ወደ ስኬት የሚያመሩ የለውጥ መልእክተኞች ጉልበታቸውን በአልባሌ ነገሮች ላይ አያባክኑም፤ በጥንቃቄ ይጠቀማሉ፤ ይቁጥባሉም።

ውጤታማ ለመሆን የሚፈልግ መሪ፤ ሆነ ብሎ ሰዎች በነበረው ሁኔታ ረክተው እንዳይቀመጡ የአለመርካትን ስሜት ይፈጥርባቸዋል። እንደ መሪ፤ እኔ ራሴ በቤተክርስቲያኔ ውስጥ ለውጥ እንዲመጣ ስፈልግ ብዙ ጊዜ የአለመርካት መንፈስ እንዲፈጠር ሆነ ብዬ

ጥሬአለሁ። ዋነኛ የሆኑና የሰውን ሐሳብ በቀላሉ የማይቀበሉ የቤተክርስቲያን መሪዎችን ከነበራቸው ተራ አመለካከት ለማውጣት ብዙ ጊዜ ማግባባት ነበረብኝ። ለውጥ እንደሚያስፈልገን መግለጹ ብቻ ከለመዱት አሠራር ሊያንቀሳቅሳቸው አልቻለም። የተሻለ ግንዛቤ እንዲያገኙና ለሰው ልባቸው እንዲነሣሣ ወደ ተለያዩ አብያተ ክርስቲያናት በቡድን ሂደት እንድንመለከት አደርግ ነበር። ለሰው ምረቃዎች በፊት የአገልግሎት አጋሮቹ የእኔን ሐሳብ በመረዳት እኩል የዐላማዬ ተጋሪ መሆን ደረጃ መድረስ ይኖርባቸዋል። ቡድኖችን የተለያዩ አብያተ ክርስቲያናት ያሉበትን የአገልግሎት ደረጃ ሂደቱ ባዩ ቁጥር፤ በአገልጋዮቻችን ልብ ውስጥ እኛ ያለንበት ሁኔታ ጥያቄ እየፈጠረባቸው አለመርካት ይጀምራሉ። ይህን አለመርካት ሳስተውል፤ ሌላ የማይሆን ነገር ሳላባክን በሰው ፍላጎት ዐላማዬ ወደፊት አገፋለሁ።

ሰዎችን ለሰው ምረቃ ማዘጋጀት አንዳንድ ጊዜ መጨረሻ የሌለው እስኪመስል ያታክታል። ቀስ በቀስ ረጋ እያልሁ በጉባኤ ውስጥ ሐሳቤን ለማስረጽ በስብከት መልክ አምስት ወራት ሙሉ ጥረት ያደረግሁበት ወቅት ነበር። በስብከቱ ውስጥ አስደናቂ ወይም አሳፋሪ የሆኑ ነጥቦችን በማንሣት ቤተክርስቲያናችን ያለችበትን ደረጃና የት መድረስ እንደነበረባት እጠቁማለሁ፤ ዐላማዬም ተፈላጊው የአለመርካት ደረጃ እንዲደርሱና ለውጥ የመፈለግ ስሜት በውስጣቸው እንዲነሣሣ ነው።

ከዚህም በተጨማሪ፤ ስልታዊ አስተሳሰብ የለውጥ ሂደት አካል መሆን አለበት። የዚህ ዐይነቱ አስተሳሰብ ውጤትም ዕቅድ ወደ ማውጣት ያደርሳል። ተግባራዊ የሚሆኑ ዕቅዶች ብዙውን ጊዜ ዐጉል ያልተስፈነጠሩ ናቸው። ምክንያቱም የለውጥ ሐዋርያት ሁልጊዜ ተጠራጣሪ ቢጤ ናቸው። የለውጥ ሐዋርያት ነገሮች እንደ ነበሩ ሲቈዩ ዕረፍት አያገኙም፤ ተግባራዊ ሊሆኑ የሚችሉ ዕቅዶችንም መንደፍ ዐዋቂነት ነው፤ ተቀባይነት የሚገኘውም በዚህ መንገድ ነው፤ ዕቅዱን በተግባር ላይ የሚያውሉ፤ በሰው ምረቃዎች የሚሳተፉበትና ጋላ የጥቅም ተጋሪ የሚሆኑት እንዲህ ያለውን መሪ ይቀበሉታል።

ለሰው ምረቃ ከሚያስፈልጉ ሦስት ነገሮች አንድ ወይም ሁለት እንኳ ሊኖሩ እንደሚገባ ተገንዝብ፤ ሆኖም ሦስተኛው ወሳኝ ነገር ከሌለህ ለአዎንታዊ ለውጥ የሚኖርህ ተስፋ የመነመነ ይሆናል። ለምሳሌ፤ አንዳንድ አገልጋዮች ያሉበት ሁኔታ ያላረካቸውን ሆኖም ለውጥ ለመፍጠር አስፈላጊው ጉልበት ያላቸውን ሰዎች በቡድን ያደረጃሉ፤ ነገር ግን እነዚህ ሰዎች አለመርካታቸውንና ጉልበታቸውን ፈር

አስይዘው ወደ አዎንታዊ ውጤት ለመድረስ የውስጥ አብርሆት የሚጉድላቸው ሆነው ይገኛሉ። ጉልበታቸውን የሕልም እንጀራ በማሳደድ ይጨርሳሉ፤ በዚህ በማይጨበጥ አካሄዳቸውም ራሳቸውንና መሪዎቻቸውን ያታክታሉ።

ሌሎች የአገልግሎት ተቋማት ጤነኛ የአለመርካት ሁኔታ ያዳብራሉ፤ ቅሬታቸውንም ወደ ተሻለ መልክ ለመቀየር ከፍተኛ አስተሳሰብ አላቸው። ሆኖም ጉልበት ያንላቸውና ወደ ፊት መራመድ ይሳናቸዋል። ሁሉንም ርግፍ አድርገው ይቀመጡና ማጉረምረም ይጀምራሉ፤ ስለ ጠቅላላ ችግራቸው ማውጣት ማውረድ ውስጥ ይገባሉ እንጂ፤ ተነሥተው ወዳሰቡት ግብ መድረስ ይቸግራቸዋል። በሌላ በኩል ደግሞ፤ ዕውቀቱም ጉልበቱም ኖርላቸው ወደ ለውጥ ፍላጎት የሚያመራ አለመርካት የላቸውም። እንደነዚህ ያሉ ተቋማት የሚጉድላቸው ነገር ለአዎንታዊ ለውጥ የሚያነሣ ቅስቀሳ አለመደረጉ ነው።

### ለውጥን በዐዲስ መልክ ተግባራዊ ማድረግ

አዎንታዊ ለውጥ፤ «ወደ ቀድሞው መንገድ እንመለስ» የሚል ዐላማ የለውም። ያየኋቸው አዎንታዊ ለውጦች ብዙዎቹ የተሻለ የወደፊት ሁኔታ የሚፈጥሩ እንጂ፤ ከዚያ ቀደም ሲል ሲደነቅ ወደ ነበረ አሠራር የሚልሱ አይደሉም። ይህ ወደ ፊት የሚያስመለክት እይታ በቂና ጤነኛ የፈጠራ አስተሳሰብና ተግባር ይጠይቃል። በጉዞዬ ለዐዲስ የአሠራር ስልት ፈጣሪዎች የሚሆኑ አስተሳሰቦችን አዳብራለሁ። ለውጥ እንዲመጣ ባደረግኸው አመራርህ ውስጥ፤ ቀጥለው ያሉትን ነጥቦች ምን ያህል በሚገባ እንደ ተጠቀምህ እስቲ ተመልከት፡-

- የአገልግሎት ተቋማት ዐዲስ የአሠራር ስልት የሚያመጡትን ሰዎችና የሚኖረውን ዐዲስ የአሠራር ዘዴ የሚያበረታቱ ከሆነ ግዳጃቸውን በሚገባ ተወጥተዋል። ይህም በተፈጥሮ የሚገኝ ዝንባሌ አይደለም። የፈጠራ ችሎታ ካላቸው ሰዎች ጋር የመቆም፤ ችሎታቸውን እንዲያዳብሩና በተግባር እንዲያሳዩ ዕድል የመስጠት በጎ ፈቃድ ይኑርህ።
- መሪ እንደ መሆንህ መጠን፤ ለሐሳቦች ያለህን ምላሽ ስጥ እንጂ፤ ሐሳቡን ላቀረቡ ሰዎች ምላሽ አትስጥ። ብዙ ጊዜ ለግለሰቡ አሉታዊ ምላሽ ከተሰጠ ጥሩ ሐሳብ ያመነጩ ሰው

የተነሣሽነት ስሜቱ ይሞታል፤ የሰውዬው ሐሳብ ተቀባይነት የማይኖረው ቢሆንም እንኳ፤ ገንቢነት ባለው ምላሽ መስመር ማስያዝ በተቻለ ነበር።

- ከዚህ ቀደም ያልታዩ፤ ያልተገመቱና ያልተሞከሩ ሐሳቦችን ማቅረብ የሚችሉ ሰዎችን እግዚአብሔር ወደ አገልግሎት መስክ በማምጣቱ እግዚአብሔርን እጅግ አመስግን። አገልግሎታችንን የሚያፋጥኑ ብዙ ታላላቅ ለውጦች የተወለዱት እየዳበሩ ከሚሄዱ አስተሳሰቦች አይደለም፤ ነገር ግን ከተለመደው ውጪ የሚያስቡ ሰዎች ያመነጩአቸው ለየት ካሉ አመለካከቶች የመጡ ናቸው።
- ከሁሉም በላይ፤ ከሌሎች የመከራጅ በሽታን አስወግድ። ዓለማችን የምትፈልገው የሌላውን አቀራረብና አስተሳሰብ የሚከርጅ ሳይሆን፤ የራሱ የሆነ ስልትና አቀራረብ ያለውን መሪ ነው። እግዚአብሔር በአንተ አማካይነት ዐዲስ ነገሮችን እንዲፈጥር ፍቀድለት።
- አመራር፤ ለውጥና በወንጌል ማገልገል የሚያስከፍለውን ዋጋ ዐስብ። ይህም ማለት እነዚህን የመሳሰሉ ጠቃሚ ተግባራትን በሚያስከፍሉት ዋጋ ምክንያት ሽሽ ማለት አይደለም። ይልቁን በዐላማህ ስትገሠግሥ ዐይኖችህ ዙሪያ ገቡን በሚገባ ይመልከቱ፤ አመራርና ለውጥ ማምጣት ቀላል ተግባር እንዳልሆኑ ተመልከት ማለት ነው።
- በእጅህ ላይ ያለውን ዕድል አክብር። ታላላቅ የለውጥ ሐዋርያት አሁን ካሉበት ሁኔታ ተነሥቶ ወደ ፊት ከሚደርሱበት ግብ ጋር የሚያገናኝ ድልድይ ይገነባሉ።
- ትሑት ሁን። ሁሉን ዐውቃለሁ ባይ አትሁን። አንድ መሪ አንዴ ዕቅዱን ከነደፈ ለዚያ ዕቅዱ መሳካት ባለ ሙሉ ተስፋ ሊሆን ይገባዋል፤ በርግጥ ታላቅ መሬት ሁሉን ዐውቃለሁ አይልም፤ በመሆኑም በዐዲሱ ስልት ወደፊት ስለሚገኘው ውጤት ሙሉ በሙሉ ዐውቃለሁ ብሎ አፋን ሞልቶ አይናገርም። አንዳንድ ጊዜ፤ አንተ ስላቀረብኸው ዐዲስ ሐሳብ የሚተቹ ሰዎች ሲያጋጥሙህ፤ የእኔ ዕቅድ እናንተ እንደምትሉት እስኪከሸፍ ድረስ ዕድል ስጡኝ ማለት ያስፈልጋል። ገና ለገና ያቀድሁት ስልት እንዲህ ያለ ውጤት ያስገኛል ብለህ ስለ ስኬት ከማወጅ ተቈጥብ፤ ይልቁን፤ «እስቲ ይሠራ አይሠራ እንደ ሆነ ዐብረን በትዕግሥት እንጠብቅ» በላቸው።

- ሰዎች ከአንተ ጋር ሆነው ዋጋ እንዲከፍሉ ፍቀድላቸው። ብዙ ጊዜ ዐዲስ የአሠራር ስልት አፍላቂ የሆኑ መሪዎች የሚያስከፍለውን ዋጋ በሙሉ ብቻቸውን መክፈል ይፈልጋሉ። ሌሎች ሰዎች በሂደቱ ውስጥ ሙሉ ተሳታፊ እንዲሆኑ በመፍቀድ፣ ባለቤትነት እንዲሰማቸው አድርገው።
- ስለ ራስህ አስተሳሰብ ሳትከራከር ከሌሎች የምትማር ሁን። ካልተጠበቁ ሰዎችና ቦታዎች ዐዲስ ሐሳብ ለመቀበል ልብህን በክፈትህ መጠን፣ ለሰው ሕምጪነት ያለህ ጥረት ከፍተኛ እየሆነ ይሄዳል።
- ለሰው ጥሬ በጀት በጥንቃቄ መድብ። የሌለ ነገር ለመፍጠር የምትፈልግ ሰው ነህ። በእንደዚህ ዐይነት ቅደም ተከተል ውስጥ ያልታሰቡ ክሥተቶች ይመጣሉ። በጀት ስትመድብ ብቻህን ጥግ ይዘህ አትሥራ።
- ሰው ጥሬ ከመምጣቱ በፊት አስቀድመህ ይሆናል ብለህ ጠበቅ። ይህ ካልሆነ ግን፣ የታሪክን አካሄድ ከመምራት ይልቅ ታሪክን እንደገና ለመጻፍ ትሻለህ።
- ሰው ጥሬ ነገሮችን ይዞ ይመጣል የሚል እምነትና መመሪያ ይኑርህ። አንድ አሠራር ወይም ነገር መለወጥ ስላለበት ብቻ መለወጥ አይኖርብንም፤ ከዚህ የሚገኝ ጥቅምም አይኖርም። ለሁሉም ወቅት አለው፤ ተረጋግቶ ለመቀመጥም እንኳ ጊዜ አለው። ሰው ጥሬ በሚደረግበት ጊዜ የተሻለ ዓለም ለመፍጠር መሆን አለበት።
- ሁኔታዎችን ወይም ነገሮችን ለመቀያየር ችላ አትበል፤ ትልቅ ስፍራ ሊሰጠው ይገባልና።
- ሁልጊዜ በአስተሳሰብህ እንደ ወጣት ሁን። ለዚህ አንዱ መፍትሔ ከወጣቶች ጋር መዋል ነው።
- ወሳኝ ሁን። መሪ ማለት ፈጥኖ ውሳኔ የሚሰጥ እንጂ፣ የተለያዩ ሰዎችን ሐሳብ ሲያሰባስብ ጊዜ የሚገድል አይደለም። አንድ ሰው ጥሬ ለማምጣት ወስነህ ለተወሰኑ ሰዎች ይህንኑ ሐሳብህን በስልክ መግለጽ ቀላል አይሆንም፤ እንዲያውም አንዳንድ መልካም ሰዎችን በውሳኔህ ምክንያት ማስቀየምህ አይቀሬ ነው። የነቃህና ለሰዎች ልብ ለፊ መሆን ይኖርብሃል፤ ነገር ግን ያመንህበትን ዐላማ ከግብ ለማድረስ የጸና አቋም ይኑርህ።
- አዎንታዊ ሰው ጥሬ ለማምጣት የረዱህን ሰዎች አድንቃቸው። እንደዚህ ያለ ሰው ጥሬ ዝም ብሎ በባዶ ሜዳ የተገኘ አይደለም።

ዐዲስ የአሠራር ስልትህን ለማድረግም ሆነ ተግባር ላይ ለማዋል የሚረዱህ ሰዎች ከእግዚአብሔር የተላኩልህ ልዩ በረከቶች ናቸው። የሥራ አጋሮችህ በአንተ ችሎታና ተግባር በማመናቸው፣ ዐላማህንም በመደገፋቸውና ስላደረጉት አስተዋፅኦ ሁሉ ምስጋናህን ለማሳየት ሁልጊዜ ጥረት አድርግ።

### አይቀረው ሰው ጥሬ

እስካሁን ድረስ ስንመለከት የነበረው ሰው ጥሬ የሚመጣው ትላልቅ ሐሳቦችን ስንገነዘብና ተግባር ላይ ለማዋል ስንጥር ብቻ እንደሆነ ነው። ነገር ግን ብዙውን ጊዜ አዎንታዊ ሰው ጥሬ በራሱ መምጣቱ አይቀሬ ነው። እንዲህ ባሉ ሁኔታዎች፣ የመሪው ዋነኛ ጎላፊነት ሰው ጥሬ እየመጣ መሆኑን መረዳትና ሂደቱን መስመር ማስያዝ ነው።

ከብዙ የአብያተ ክርስቲያናት ከባድ ጎላፊነቶች አንዱ የምእመናኑ ቁጥር በየጊዜው እየጨመረ እንዲሄድ የማድረግና የበዛውንም ምእመን መንከባከብ ነው። የቤተክርስቲያንን እድገት የመከታተል ልምድ ያላቸው መሪዎች ይህን ደረጃ «መሰናክል 200» ይሉታል። የምእመናን ጉባኤ ቁጥር ከብዙ በጥቂቱ ከ200 በላይ ሊሆን፣ በዚያ ቡድን ውስጥ ከፍተኛ ሰው ጥሬ ይመጣል። የቡድኑ ምድብ ስፍራና አስተሳሰብ ዐይን የሚሞላ ሰው ጥሬ ያስከትላል። የሰው ጥሬ ስፍራ ይበዛል፤ ይባዛል። ደግሞም ቤተክርስቲያን የአገልግሎቱን መስፋት መስመር የሚያስይዝና የሚቆጣጠር መሪ ትፈልጋለች።

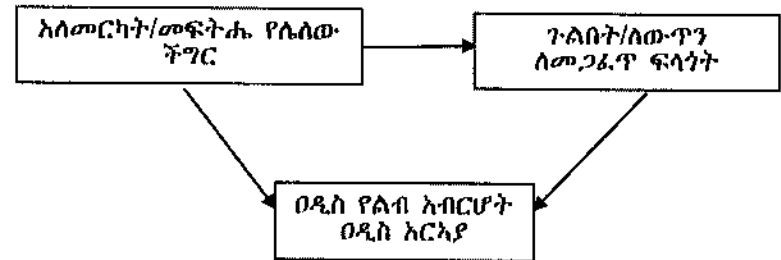
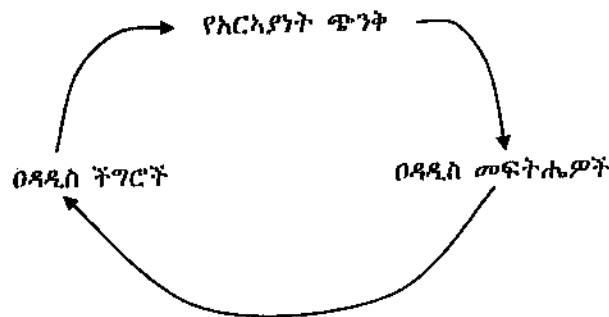
ሌላው ሁኔታ ደግሞ ቤተክርስቲያን በተተከለችበት አካባቢ ታቅዶም ይሁን ሳይታቀድ፣ የሕዝብ ቁጥር ሊለዋወጥ፣ ማጎበራዊና አኮኖሚያዊ ይዘቶች ሲቀያየሩ መሪው አመራሩን ጠበቅ ማድረግ ይኖርበታል። ማጎበረሰቡ ውስጥ የሚከሠት ሰው ጥሬ ሲኖር ቤተክርስቲያን ችላ ልትል አትችልም፤ በዕውቀት፣ በንቃትና በስልት ጣልቃ መግባቷ የግድ ይሆናል። እኔ በምኖርበት አካባቢ፣ ብዙ ከተሞች በመቶና በሺህ የሚቆጠሩ ሥራ ዐጦች ይገኙባቸዋል፤ ይህም ንብረተሰቡንና ቤተክርስቲያኖችን በብዙ መንገድ ለውጦአል። በአካባቢው የመጣውን ሰው ጥሬ የተቀበሉና የሰው ጥሬ ማዕበል ተቋቋመው ዛሬም አዳጊ እንደሆኑ አሉ። በአንጻሩ፣ ሰው ጥሬ ያልተቀበሉና የሰው ጥሬ ሐዋርያት ያልሆኑ መሪዎች የነበሩባቸው ቤተክርስቲያኖች የአካባቢያቸውን ማዕበል መቋቋም ስላልቻሉ ዛሬ በስፍራቸው የለም።

ለውጥ ረጅም ጊዜ ተረጋግቶ ለመኖርና ለማደግ አስፈላጊ ሊሆን ይችላል፤ ነገር ግን ይህ የለውጥ ተግባር ከቶ ቀላል ነው ማለት አይደለም። ጉልቶ ለሚታይ አገልግሎት ዐዳዲስ ዕድሎች ሁልጊዜ ቀድሞ ያልታየ ፍሬያማ ለውጥ ለማስገኘት ምክንያት የሚሆኑ ይመስላሉ፤ ማለትም በእነዚህ ዕድሎች ከተጠቀምን ማለት ነው። ደግሞም አንድ ለው ለአገልግሎታችን ትልቅና ዐዳሲ ሐሳብ ሊኖረው፣ ውጤቱ አብዛኛውን ጊዜ ከተጠበቀው በላይ ዐሥር እጅ ከፍ ይላል። እነዚያ ሐሳቦችም ከጠበቅሁት በላይ መቶ በመቶ ያህል፣ በራሴ ላይና በሌሎችም ላይ ብዙ ለውጥ የሚያመጡ ይመስላሉ።

### የታሰበበት ለውጥ

እንደ አንድ ትልቅና አዳጊ የአገልግሎት ድርጅት አንጋፋ መሪ፣ ብዙ ምርጫዎች በፊቱ ነበሩ። አንዱ ምርጫ፣ ሆነ ብዬ ያለኝን ዕምቅ ችሎታ ሁሉ የለውጥ ሐዋርያ በመሆን ላይ ማፍሰስ ሲሆን፣ ሌላው ደግሞ ፈራ ተባ እያለ የሚሠራ ደካማ የለውጥ ሐዋርያ መሆን ነበር። እዚያ ላይ ለመድረስ፣ ስልታዊ ዕቅድ መንደፍ አማራጭ አልነበረውም፤ ከዚያም በቤተክርስቲያናችን ፊት የተደቀኑትን ዐዳሲ የለውጥ ዕድሎችን ተመርኩዘንና አስፈላጊውን ጎይላችንን ተጠቅመን፣ ለውጡን ተግባራዊ ማድረግ ይጠበቅብናል።

ይሁን እንጂ፣ በለውጥ ከመፈጠር ይልቅ ለውጥን ለመፍጠር እየወሰንሁ፤ ለውጥ አንዳንድ ጊዜ የነበረን ችግር ለመፍታት ፍጹም ዐዳሲ አርአያነት ይዞ መነሣት እንደሚያስፈልግ ግልጽ ሆኖ ይታያኝ ነበር፤ ደግሞም የተገኙ ዕድሎችን መጠቀም አማራጭ የሌለው መሆኑ ቁልፍ ብሎ ይታያኝ ነበር። በዐይነ ጎሊናዬ ስመለከት ይህ ሂደት በሚከተለው ሥዕል መልክ ሊቀርብ ይችላል፡-



ከእነዚህ እውነታዎች ያገኘሁት ልምድ በቤተክርስቲያን ዐውድ ውስጥ ቢሆንም፣ እነዚህ የለውጥ አነሣሽ ጎይሎች ለየትኛውም ዐውድ የሚሆኑ ቋሚ እውነታ ናቸው ብዬ እምናለሁ። ያረጁ የአሠራር መንገዶች የማይሠሩበት ደረጃ ላይ ሲደርሱ፣ ዐዳዲስ መፍትሔዎችን መፈለግ የግድ ነው፤ መንገዶቹም የእግዚአብሔርን እውነት ለሰዎች የምናደርስበት መንገድ፣ ሰዎች አለመርካታቸውን የሚገልጹበት ዘዴ፣ ለበጎ አድራጎት ገንዘብ የሚሰበሰብበት መንገድ፣ ወዘተ ሊሆኑ ይችላሉ። እነዚህ መፍትሔዎች ሥራ ላይ በሚውሉበት ጊዜ፣ ለውጥ መሠረታዊ በሆነ ወይም ባልተጠበቀ መንገድ ይመጣል።

### መደምደሚያ

መሪዎች የለውጥ ሐዋርያት የሚሆኑበት ጊዜ ቢኖር አሁን ነው። የዛሬው የአየር ሁኔታ ከብሔራዊ ደረጃ እስከ መንደር ድረስ፣ ቁፍጣናነት የሚጎድላቸውንና አስመሳይ መሪዎች የሆኑትን የሚጸረር ነው፤ አይመቻቸውም። የለውጥ ሐዋርያ መሆን፣ ወደፊት የሚገጥመንን ሳናውቅና ምን እንደሚጠብቀን ግድ ሳይለን፣ በማሕፀን ውስጥ ከመኖርና ወደ ብርሃን የሚያወጣንን አስፈላጊ ርምጃ ለመውሰድ ከመፈለግ ጋር ይመሳሰላል ይህም ስለ መንታዎች የተነገረውን ምሳሌ ያስታውሰኛል።

ከዕለታት አንድ ቀን፣ መንታ ወንድ ሕፃናት በአናታቸው ማሕፀን ውስጥ ተፀነሱ። ሳምንታት እያለፉ ሲሄዱ መንትዮች ማደግ ጀመሩ። በአእምሮ እየዳበሩ ሲሄዱ ደስ እያላቸው እንዲህ እያሉ ይሥቁ ጀመር፤ «መፀነሳችን ራሱ ትልቅ ነገር ነው እኮ! ሕይወት ማግኘታችን ትልቅ ነገር አይደለም ወይ?»

ሁለቱ መንትዮች ያሉበትን ዓለም ዐብረው ይቃኙ ገቡ። ከእናታቸው ወደ እነርሱ ሕይወትን ያመጣ የነበረውን የዕትብት ገመድ ባዩ ጊዜ፤ እንዲህ ብለው በደስታ መዘመር ጀመሩ፤ «የእናታችን ፍቅር ምንኛ ታላቅ ነው? የገዛ ሕይወቷን ለእኛ አያካፈለች ነው!።»

ከሳምንታት ወደ ወራት እየተሻገሩ ሲሄዱ፤ መንትዮቹ እያንዳንዳቸው እንዴት እየተለወጡ እንዳሉ አስተዋሉ። አንደኛው መንታ፤ «ይህ ምን ማለት ይሆን?» በማለት ጠየቀ።

ሌላኛውም፤ «ይህ የሚያሳየው ያለንበት ዓለም እያበቃ መሆኑን ነው» አለ። «እኔ ግን ወደ ሌላ ቦታ መሄድ አልፈልግም፤ ዘላለሜን እዚህ መቆየት አፈልጋለሁ» አለ የመጀመሪያው።

ያኛውም፤ «አማራጭ የለንም፤ ምናልባት እኮ ከመወለድ በኋላ ሕይወት ይኖር ይሆናል» አለ።

ሌላኛው ደግሞ፤ «እንዴት ሕይወት ሊኖረን ይችላል? ሕይወት የሚያመጣልን ገመድ እኮ ይቆረጣል፤ እናም ያለ ዕትብቱ ገመድ እንዴት ሕይወት ይኖረናል?» አለ። በመቀጠልም እንዲህ አለ፤ «እስከ ዛሬ ከተወለዱ በኋላ ሕይወት መኖሩን ወደ ማሕፀን ተመልሶ የነገረን ማንም የለም። እኔ ይህ መጨረሻችን ነው እላለሁ።»

ስለዚህ አንደኛው መንታ ተስፋ ወደ መቁረጥ ደረሰና እንዲህ አለ፤ «በሆድ ውስጥ መፀነስ በመወለድ የሚያበቃ ከሆነ፤ በማሕፀን ውስጥ ያለው ሕይወት ዐላማው ምንድን ነው? ትርጉም የለሽ ነው! እናት የምትባልም ምናልባት ከቶ አትኖርም።»

«ግን እኮ የግድ መኖር አለባት፤ አለበለዚያ እንዴት ለዚህ በቃን? እንዴትስ በሕይወት ሰነበትን?» ሲል ሌላኛው ተቃወመው።

አንደኛውም እንዲህ ሲል መሰለለት፤ «ለመሆኑ እናታችንን በዐይን አይተህ ታውቃለህ? ምናልባት አለች እያልን የምናወራው በሐሳባችን ፈጥረን ይሆናል። ከሕይወቷ ከፍላ

ሕይወት የምትልክልን እናት አለች ማለቱ ደስ ስለሚለን፤ አለች ብለን ይሆናል።»

ስለዚህ በማሕፀን ውስጥ የነበራቸው የመጨረሻው ጊዜ ጥልቅ ጥያቄና ፍርሃት የሞላበት ነበር። በመጨረሻም የመወለዳቸው ጊዜ ደረሰ። መንትዮቹም ከነበሩበት ዓለም ሲወጡ ዐይናቸው ተከፈተ። በደስታም ጮኹ፤ ምክንያቱም ያዩት ሌላኛው ዓለም እስከ ዛሬ ካሰቡትና ካለሙት በላይ ሆነባቸው።

«ዐይን ያላየችው፤ ጆርም ያልሰማው፤ በሰውም ልብ ያልታሰበው፤ እግዚአብሔር ለሚወዱት ያዘጋጀው» (1ቆሮንቶስ 2፡9)።

በሥራ ስንድ

ሥራ በሚገባ እንዲሠራ  
ቡድን መገንባት

ቶም ፊሊጵስ

"በባተን ሩዥ አንዲት ልጅ አገኘሁ፤ ባለጸጋ አይደለችም፤ ግን በርግጥ የደስ ደስ አላት። ጮክ ባለ በቁጭት ድምፅ፡ 1,2,3,4,1,2,3,4።"

በኮሌጅ የትምህርት ጊዜ እንኳ፤ ቡድንን የመገንባት ሥራ ላይ ተሳታፊ ነበርኩ። ለስፖርት፣ ለአንድ የጥናት ተልዕኮ፣ አሊያም በቤተሰብ አካባቢ ወይም በመደበኛው የትምህርት አካባቢ በሆነ ሁኔታ፤ ቡድን የመገንባት ሁኔታ እንደኔ ገጥሞአችሁ ይሆናል። ከላይ የተጻፈው ግጥም በሚሲሲፒ ዩኒቨርሲቲ በአየር ጎይል የሙዚቀኛ ማርሻ ቡድን ውስጥ ሳለሁ የምንፎክርበት ዜማዊ መፈክር ነበር። የሚያስገርመው ግን፤ አካባቢው ክርስቲያናዊ አካባቢ ባይሆንም፤ በዛ ያሉ ቡድንን ለመገንባት የሚያግዙ ሕግጋቶች የወጡት ከእንደዚህ ዐይነት የትምህርት ቤት ሙዚቀኛ ማርሻ ቡድን ውስጥ ነው። የሙዚቀኛ ቡድኑ ከነበሩት መልካም ነገሮች መካከል፤ ቡድኑ፡-

- ብቃት ባለው መሪ የሚመራ፤
- የሠለጠነ ሰው ብቻ የሚመለከት፤
- አንድ ዐላማ ብቻ የነበረው፤
- ባንድ ሥራ ላይ ብቻ የተጠመደ፤
- ሥራውን ለማጠናቀቅ የሚተጋ፤
- እያንዳንዱ አባል ሕይወቱን ለመላው ቡድን የሚሰጥበት፤
- ለላቀ ሥራ የሚንቀሳቀስ፤
- ተቀባይነት ያለውና የታወቀ ሥነ-ምግባር የነበረው፤ እና

- ብቃት ወይም ዝግጁነት የሌላቸውን የሚያስወግድ ነበረ።

የቡድን ሥራ የአንድ ሰው ነፃነቱ በማይዋጥበት (በማይሸፈንበት) መልኩ አንድን ዐላማ ለማሳካት በጋራ የሚደረግ መስተጋብር ሊሆን - ከጉርምስና ጊዜዬ ጀምሮ የሕይወቴ አካል ሆኖ ኖሯል። በቤተሰቤ፣ የወጣት ሚሊሺያ ጓድ በነበርሁበት ጊዜ፤ በተጫወትሁባቸው የስፖርት ውድድሮች ሁሉ፤ በኋላም በዩኒቨርሲቲው የሙዚቀኛ ባንድ ውስጥ እያለሁ፤ ያላለፍኳቸው ጊዜያቶች ሁሉ ስለ ቡድን ምንነትና ስለ ግንባታው ግንዛቤ ያገኘሁባቸው ክስተቶች ነበሩ።

በሌዊስቪል ኬንቱኪይ በመጽሐፍ ቅዱስ ትምህርት ቤት በትምህርት ላይ እያለሁ፤ በስድስት በተወሰነበት ሕንፃዎች ላይ የሚገኙ አንድ ሺህ አምስት መቶ የመኖሪያ ቤቶችን (አፓርታማዎች) የማደስ አገልግሎት በሚሰጥ ቡድን ውስጥ በትርፍ ጊዜ ሥራ ተሰማርቼ ነበር። በሶስት ሰዓት ተኩል የባለ ሁለት መኞታ መኖሪያ ቤት ኮርኒሉን፤ ግድግዳውን፤ የመታጠቢያ ቤቱንና የወጥቤቱን ግድግዳ ቀለም ቀብቼ የማጠናቀቅ ብቃት ነበረኝ። በዚህ ፍጥነት እሠራ ስለነበር ለቀጣሪዎቼ ጥሩ ትርፍ የሚያስገኝ ሠራተኛ ሆንኩ። አንድ ቀን የአንዱን መኖሪያ ቤት ሥራ አጠናቅቄ ወለሎችን ለማፅዳት የወዳደቀውን ሳነሳሳ፤ አንድ ትንሽ ልጅ ወደኔ መጣ። "ስማ አቶ! ምን እየሰራህ ነው?" አለኝ። እኔም፤ "እንደምታየኝ ቆሻሻ እያነሳሳሁ ነው" አልሁት። ልጄ በተራው፤ "አቶ፤ እኔ ግን ሳድግ በፍጹም ቆሻሻ ለቃሚ መሆን አልፈልግም" አለኝና ሄደ።

ትክክል ነው! ቆሻሻ መልቀም ምናልባት ማራኪ ሥራ ላይሆን ይችላል። ምናልባትም ደግሞ በልጄ የየዋህነት አነጋገር ብዙዎች የዝቅተኛነት ስሜት ሊሰማቸው ይችላል ይሆናል። ነገር ግን ይህ ሥራ በዚህ ወቅት እንደሠራው ለኔ ከእግዚአብሔር የተሰጠኝ ሥራ እንደሆነ ቅንጣት ያህል አልተጠራጠርሁም ነበር። እንዲያውም ምርጥ ቆሻሻ ጠራጊ ለመሆን የቻልሁትን ሁሉ አድርጌአለሁ። መጽሐፍ ቅዱስ፤ ታማኝን ሰው በቀላሉ ማግኘት እንደማይቻልና (መጽሐፈ ምሳሌ 20÷6) ከባድ እንደሆነ ይናገራል። ቡድንም እንዲሁ በእግዚአብሔር ሉዓላዊነት ሥር ሆነው ክርሱ ዘንድ የተሰጣቸውን ማንኛውንም ዐይነት ሥራ ሳይንቁ ሊሠሩ በሚችሉ ታማኝ በሆኑ ወንድና ሴት ልጆች ሊገነባ ይገባል።

በነሐሴ ወር ባንድ ደማቅ ቅዳሜ ዕለት፣ የሶስተኛውን ዓመት ትምህርቱን እንደጀመርሁ፣ አለቃዬ አቶ ቦይለስ ወርቃማ ካዲላክ መኪናቸውን እያሸከረከሩ የቀለም መቀባት ሥራዬን ወደማከናውንበት ሕንፃ መጡ። እኚህ ሰው በሌዊስቪል የሚገኘው የደቡባዊው መጥምቃውያን ቤተክርስቲያን ወጣት ዲያቆናት መካከል አንዱ ነበሩ፤ በጥበብና በጥሩ አኮኖሚያዊ ክብር (አቋም) ያደጉ ሰው ናቸው። ከመኪናቸው ወረዱና ወደኔ መጡ፤ ለአንዳች ዐላማ እንደሆነ ግልጽ ነበር። የቤቶች ጥገና ቡድን ኃላፊ ከአቶ ቦይለስ ጋር ለዐሥራ ሁለት ዓመታት አብሯቸው ሠርቷል። እስከ ቅርብ ጊዜ ድረስም መልካም ሥራ ሲያከናውን እንደነበረ አውቃለሁ። ነገር ግን ከሳቸው አመጣጥ የሆነ ለውጥ እንዳለ መገንዘብ ችግሩ ነበር። አቶ ቦይለስ እኔን ወደጉን እየገቡት፤ ሥራው አሸባሪነቱን፤ ይህም በኃላፊው ችግር ነው፤ ሥራውን ሳያጠናቅቅ በየሕንፃዎቹ ያሉትን ቅምጥል ቤቶች ሊያሸከረምም ሲዞር ሥራው ተበድሏል አሉኝ።

አቶ ቦይለስ ሲያወጉልኝ በነበረበት ወቅት ሰውነቱ ከራስ ጠጉራ እስከ እግር ጥፍሬ ድረስ በቀለም ተጨማልቋ ነበረ። እንደዚህ እየሆንሁ ነበረ ባለ ሁለት መቶ አምስት በቢያ ፍጥነት የምጨርሰው። የቀለም መቀባቱን ሥራ ስሠራ፣ የቀለም ፍንጥርጣሪዎች በግድግዳው፣ በኮርኒሱ፣ በወለሉ ላይና በአካሌ ላይ ሳይቀር ይረጭብኛል። ያም ሆኖ፣ ምንም በዕድሜ ልጅ ቢሆን፣ የልምድ ማነስ ቢኖርብኝና ሰውነቱ በቀለም ቢሸገገግረገግም እንኳ፣ አቶ ቦይለስ የቡድኑ ኃላፊ እንደሆን ሐሳብ አቀረቡልኝ። በቂ የሥራ ልምድ ያላቸው ሰዎች ታልፈው በዕድሜም ሆነ በማናቸውም ነገር ታናሽ ለምሆነው ለኔ ይህ ቦታ ሲሰጠኝ በጣም ነበረ የደነገጥሁት።

መጽሐፍ ቅዱስ በመጽሐፈ መዝሙር 75÷6-7፤

"ክብር ከምሥራቅ ወይም ከምዕራብ ወይም ከምድረ በዳ የለምና እግዚአብሔር ፈራጅ ነውና ይህን ያዋርዳል ይህንንም ያክብራል" ይላል።

በዚህ ቀንም እግዚአብሔር ይህንኑ ነበር ያደረገው። የአቶ ቦይለስ መምጣትና የኃላፊነት ቦታውን ለኔ መስጠታቸው የጸሎቱ መልስ ነበረ። እኔና ባለቤቴ ዐዲስ ወላጆች ስለነበርንና በቅርብ ከተወለደችልን ቤት ልጃችን ጋር ባለቤቴ እቤት እንድትውል ፍላጎታችን ነበረ። ይህንን ፍላጎታችንን እንዴት እንደምናሳካ፤

በተለይም ደግሞ ከሁለት ሳምንት በፊት ከጀመርሁት ትምህርት ጋር ሁሉን ባንድ ላይ እንዴት አድርጌ እንደማስኬደው ግራ ገብቶኝ ነበረ።

የአድሳቱ ቡድን ኃላፊ ሆኜ እንደሠራ በመመደቤ ደስተኛ መሆኔን ለአቶ ቦይለስ ነገርኳቸው፤ ሆኖም በዚህ ኅላፊነት ቦታ ሆኜ ሥራዬን መሥራት የምጀምረው አሁን ሳይሆን ትምህርቱን ከጨረስሁኝ በኋላ እንደሚሆን ገለጽኩላቸው። እሳቸውም ስለትምህርቱም ጉዳይ እንዳሰቡበት በጣም ደስ የሚል ሐሳብ አቀረቡልኝ። በሳምንት ውስጥ ማለትም ከሰኞ ጠዋት እስከ ቅዳሜ ምሽት ድረስ ለአርባ ሰዓት ያህል ብቻ የምሠራላቸው ከሆነ ሥራውን መቀጠል እንደምችል ነገሩኝ። ያቀረቡልኝ ሐሳብ ትምህርቱን እንድማርና በምኖርበት አካባቢ ባላቸው ቤተክርስቲያን የምሰጠውን የመጋቢነት አገልግሎት ረቡዕ ምሽትና እሁድ ቀን ላይ እየተገኘሁ እንዳገለግል ያስችለኛል። ምንም እንኳ የሙሉ ጊዜ ሠራተኛ ሆኜ፣ የትምህርት ቤቱን ኮርሶች በሙሉ እየወሰድሁ እየተማርሁ፣ በቤተክርስቲያኔም እያገለገልሁና ቤተሰቤንም እያስተዳደርሁ መዝለቁ ከባድ ቢሆንም፣ እግዚአብሔር ግን በሥራ ላይ እንደሆነ ተረድኼአለሁ።

አሁንም የኔን የፊሊጽን ቤተሰብ የገንዘብ ችግር ማቃለል አለብኝ። እናም ከአቶ ቦይለስ ጋር እያወራን ሳለ፣ ወደ አእምሮዬ፣ "ለሠራተኛ ደመወዝ ይገባዋል" (1ጢሞ. 5÷18) የሚለው ቃል መጣ። ከዚያም በቀድሞ ደመወዜ በዚህ ኅላፊነት ለመሥራት እንደሚከብደኝ በድፍረት ነገርኳቸው። ሐሳቤን በሚገባ ካጤኑ በኋላ፣ "ይህንን ለኔ ተወድህ፣ ሁሉንም አስተካክለዋለሁ" አሉኝ። ከጥቂት ቀናት በኋላም በትርፍ ጊዜ ሥራ የማገኘውንና ሚስቴ በአስተማሪነት ሥራ የምታገኘውን ድምር ደመወዝ ያህል አርባ ዶላር ብቻ የሚያንስ ደመወዝ ቆረጡልኝ። በተጨማሪም ለየቀኑ ትራንስፖርት ወጪ የሚውል በቀን አምስት ዶላር መደቡልኝ። የእግዚአብሔር ክብካቤ ሁሌም በቂ ነው።

ይህ እንግዲህ፣ ከኔ በልምድ፣ በችሎታ፣ በብስለትም ጭምር የላቁ፣ በዕድሜያቸውም በአርባዎችና በአምሳዎቹ አካባቢ የሚገኙ ሰዎችን በማስተዳደር ቡድንን የማምራት ጉዞዬን የጀመርኩበት አጋጣሚ ነበር። በዚህ ሁሉ ግን አለቃቸው ከሆንሁላቸው ሰዎች አንዳችም የቅናትና የመራርነት ስሜት አላስተዋልሁም።

ይህም የሆነበት ምክንያት፤ ሠራተኞቹ ለነሱ እንደምናርና ማንኛውንም መስዋዕትነት ልክፍል እንደምናል በመገንዘባቸው እንደሆነ አምናለሁ። ሥራቸውን በተገቢ መንገድ ያለሐሳብ እንዲሠሩ ለሥራ የሚያስፈልጓቸውን ቁሳቁሶች ሁሉ በግዥ አሟላላቸውና አስፈላጊ የሆኑ መሠረታዊ ጉዳዮችንም እሸፍንላቸው ነበረ። በአንድነት እንሠራለን፤ በመከላከልንም አንድነትና ትብብር ነበረ። ከዚህም የተነሣ በእጃችን ያለውን ሥራ በላቀ ሁኔታ በጊዜ እናጠናቅቃለን። ኩባንያውም ትርፋማ ስለሆነ አሰቃይ ደስተኛ ነበሩ፤ እኔም ሆኑ ሁሉም ቡድኔ፤ የሰው ልጆች ሁሉ ሊገነዘቡት በሚችሉት የቤት አድሳት ሥራ በቂ ልምድ ማከበት ችለናል። ቤታቸውን በደንብ በንጽሕና ያልያዙ ሰዎች ሊለቁ ትተውልን ከሚሄዷቸው በረረዎች ጋር እንኳ እንዴት መግጠም እንዳለብን ጥሩ ልምምድ ነበረን።

### የጢሞቴዎስ ተሞክሮ

እግዚአብሔር በመንፈሳዊ ትምህርት ቤት ትምህርቴን ጨርሼ የዶክተሬት ትምህርት እንድቀጥል ሁኔታዎችን አመቻቸልኝ። ለማመን በሚያዳግቱ ሁኔታዎች፤ በቢሊግራሃም የወንጌል ማህበር የምክርና የክትትል ዳይሬክተር በሆነው በቻርሊ ሪግስ ክትትል ለስድስት ወራት የልምምድ ሥራ እንድሠራ ጌታ አስቀመጠኝ።

አቶ ሪግስን ባገኘሁበት ወቅት፤ እርሱ በሚሲሲፒ ጃክሰን የሚካሄደውን ክሩሴድ እና በተጨማሪም የምክሩንና የክትትሉን ሥራ በመምራት ተጠምዶ ነበር። ባንድ የማለዳ ጸሎት ላይ፤ አቶ ሪግስ ከመጽሐፍ ቅዱስ በአንድ ክፍል ያለ የእግዚአብሔርን ቃል ካስፈለገ በኋላ ደጋፊ የሆኑ ሐሳቦችንና ጥቅሶችን ሰጠን። ከዚያ በፊት ከእንደዚህ ያለ ብርቱ የእግዚአብሔር ሰው አጠገብ ተገኝቼ አላውቅም ነበር። የእግዚአብሔርም ቃል በሚሰሙት ሰዎች ሁሉ ውስጥ ይፈስ ነበር። የአምስቱ ደቂቃዎች የጥምና ጊዜ እንዳበቃ፤ በእግሩ ሥር ሆኜ ደቀመዝሙር መሆን እንዳለብኝ ተረዳሁ። ምንም እንኳ በጳውሎስና በጢሞቴዎስ መካከል ስላለው ግንኙነት በቂ ግንዛቤ ባይኖረኝም፤ እንደ ሪግስ ዐይነት የእግዚአብሔር ሰው የመሆን ፍላጎት አደረብኝ።

ከጥቂት ቀናት በኋላ፤ አቶ ሪግስን በሳምንት ለአንዲት ሰዓት ያህል ለኔ ጊዜውን እንዲሰጠኝና እንዲያሳድገኝ ጠየቅሁት። እርሱም

በጣም ሥራ ቢበዛበትም፤ ግን ሦስት ነገሮችን የማሟላት ከሆነ ሊያስተምረኝ እንደሚችል ነገረኝ፤

- ከእግዚአብሔር ቃል የሚያወጣውን የቤት ሥራ ሁሉም በጥንቃቄ የምሠራ ከሆነ፤
- በያንዳንዱ ሳምንት የሚሰጠኝን የእግዚአብሔር ቃል የማሰላስል ከሆነ፤
- ተግባራዊ መልመጃውን በትክክል የምፈጽም ከሆነ።

ከመንፈሳዊ ትምህርት ቤቱ ቢመረቅም፤ እነዚህ የሚጠበቁብኝ ግዴታዎች የሚበዙብኝ ስላይደሉ ድርድሩን ተቀበልሁ። በቀጣዮቹ ስድስት ዓመታት፤ በሳምንት ለአንድ ሰዓት ከአቶ ሪግስ ጋር ተገናኝተናል። ከዚያ በኋላ ባሉት ዐሥራ ስድስት ዓመታት ከሱ ጋር በመሆን በግራሃም የወንጌል ማህበር ቡድን ውስጥ ስንሠራ አቶ ሪግስ መንፈሳዊ መከራዬ ከመሆን ተቆጥቦ አያውቅም። የራሱን ጢሞቴዎሶች የአድገት ጉዳይ ቸል ማለቱ የሚገመት አይደለም። ከእነርሱ መካከል እንደ አንዱ መቆጠር ምንኛ መታደል ነው!

### ከግራሃም አገልግሎት የተቀሰሙ ትምህርተኞች

የሚገርመው፤ የስድስት ወራቱ የልምምድ ጊዜዬ እንዴት እንዳለቀ እንኳ ሳይታወቀኝ ተፈተለክ፤ የዶክተሬት ትምህርቴን ለመጨረስ ያለኝ ፍላጎት ጠፋ (ቀስ በቀስ ግን በኋላ ጨርሼዋለሁ።) ፍላጎት እንዳጣ ባደረገኝ ወይም ባደናቀፈኝ የቢሊግራሃም አገልግሎት ቡድን ውስጥ አባል ለመሆን ወደድሁ። ባላስተዋልሁበት ሁኔታ፤ በጣም ባጠረ መልክ፤ የእግዚአብሔር ቤተሰብ አባል ሆኜ ተገኘሁ። ከዚህ በፊት እንደዚሁ ዐይነት ባለ ከብዙ አገሮችና ቤተእምነቶች የተወጣጡና ባንድ ዐላማ ብቻ ትኩረት አድርገው የሚንቀሳቀሱ ወንዶችንና ሴቶችን ባቀፈ ቡድን አባል ሆኜ አላውቅም። ሁሉ ሰው ማየት የሚፈልገው መንፈሳዊ መከርን ብቻ ነበር (ይኸውም፤ የኢየሱስ ክርስቶስ ጌትነትና አዳኝነት አዋጅ ጉዳይ፤ እንዲሁም በድነት ረገድ የወንዶችና የሴቶች ብስለት ጉዳይ)።

በቢሊግራሃም አገልግሎት ቡድን ውስጥ በቆየሁበት በሃያ ዓመታት አገልግሎቱ በመሰላሉ ከታችኛው የመወጣጫ ዘንግ እስከ

አናቱ ድረስ - ከአንድነት በቀር ሌላ ነገር አላየሁም። ይኼ ቡድን ከጠመንጃ አፈ.መ.ዝ እየወጣ ዝም ብሎ በተመሳሳይ አቅጣጫ እንደሚወድቅ "የጥይት ቀለህ" አልነበረም። ጨለማውን ጥሶ ወይም በስቶ የሚገባ ቀስት ነበረ።

ይህ ዐይነቱ የመጣበቅ ሁኔታ በዚህ ዘመን፣ በተለይም በዓለም ዐቀፍ ደረጃ በሚሠሩ ድርጅቶች ዘንድ የተለመደ አይደለም፤ ምክንያቱም እነዚህ ድርጅቶች በትልቅ በጀትና በሥራው ላይ በቀጥታ በተሳተፉ በብዙ መቶዎች በሚቆጠሩ ሰዎች የሚንቀሳቀሱ በመሆናቸው ነው። የቢሊግራሃም ቡድን ተሰሚነት ያገኘበት ምስጢሩ ፈጽሞ ምስጢር አይደለም፤ ተሰሚነትን ያገኘው የመንፈስ ቅዱስን ምሪት በመከተልና የቡድንን መሠረታዊ መመሪያዎችን መጠቀም በመቻሉ ነው።

እስቲ ዋናውን ነጥብ ለይቼ ልናገር። ማንም ሰው የቢሊግራሃም ዋና ትኩረት በሆነው ጉዳይ ምንም ዐይነት ጥያቄ አያነሳም። የኮሚኒዝም ሥርዐት ከመውደቁ በፊት ለአንድ የፖሊት ቢሮ አባል ለነበረ ሰው ወይም ባንድ በማስመለጫ የወንጌል አገልግሎት ላይ ለተገኘ ዱሪዬ የተናገሩት ወሬ አንድ ዐይነት ስለሆነ አያስደንቅም። ንግግራቸው ወይም የመልእክታቸው ርዕስ ምንም ይሁን ምን፣ አንድ ጉዳይ ግን ከአንደበታቸው መፍሰሱ አይቀርም - እርሱም ለሕይወትና ለደህንነት የሆነው የኢየሱስ ክርስቶስ ወንጌል ነው።

አገልግሎቱ ከአጥቢያ ቤተክርስቲያናት አጋርነት ጋር እንዲሠራ ከኚህ ክፍተኛና አስገራሚ ከሆኑ መሪ በስተጀርባ፣ ምንም ዐይነት መስዋዕትነት በመክፈል የሚሠሩና የሚከተሉ የወንዶችና የሴቶች ቡድን አለ። ግባቸውም አዳኝና ጌታ ከሆነው ከክርስቶስ ኢየሱስ ጋር የግል ሀብረት ያላቸውን ወንዶችና ሴቶችን ማፍራት ነው፤ እንዲህ የሆኑ ሰዎች ከክርስቶስ ጋር ባላቸው ሀብረት እንዲያድጉና በተራቸው በሌሎች ሕይወት ውስጥ የኢየሱስን ሕይወት ማባዛት እንዲችሉ ለመርዳት ነው። ከዚህ በተረፈ ስለ ተልእኮውም ሆነ ስለ አመራሩ ሁኔታ ምንም ዐይነት ውስጣዊ ክርክር የለም።

### የቡድን ግንባታ ጽንሰ-ሐሳብ

በቢሊግራሃም የወንጌል ማህበር ውስጥ በተቀላቀልሁበት ወቅት፣ ቡድኑ ያቀፋቸው መሪዎች በሙሉ በሁለተኛው የዓለም ጦርነት ውስጥ ያለፉ ነበሩ። በጦር ሠራዊት ውስጥ የተለያዩ ግለሰቦችን በጋራ ዐላማ ላይ እንዲያነጣጥሩ በማድረግ የሚገኘውን ውጤት የሚያውቁ ተሞክሮው ያላቸው ነበሩ። በቢሊግራሃም ቡድን ውስጥ ያሉ ተከታዮች መመሪያ መስማት የሚያስፈልጋቸው አንድ ጊዜ ብቻ ነው። ማንም ሰው ስለ መመሪያው በትሕትና ማብራሪያ መጠየቅ ይችላል፤ ነገር ግን መመሪያውን በተግባር ላይ ማዋል የማይቀር ጉዳይ ነው። እያንዳንዱ ሰው መሪዎቹ መልካም የእግዚአብሔር ሰዎች፣ ዝግጁ፣ ቅን፣ ትጉህና አዋቂ መሆናቸውን ያውቃል። እንደዚያ ዐይነት መሪዎች ራሳቸው ለማድረግ የማይፈቅዱትን ምንም ይሁን ምን፣ ተከታዮቻቸው እንዲያደርጉት ከቶ አይጠይቁም። በማህበሩ በመጀመሪያ ቀኖቹ ወቅት፣ መጠነኛ የሆኑ የሥራ መዘርዘሮች በሥራ ላይ ውለው ነበር። የእያንዳንዱም ሰው ድርሻ ሲወርድ ሲዋረድ ከመጣ ከቃል ልማድ የተገኘ ነበር። ስለዚህም፣ የቡድኑ ሁኔታ በዝምድና የተሳሰረ ነበር።

እርሱ አንደራሱ ሊያደርግን እንደ እኛ ሆነ።  
አረፍሰ

የተጻፉ ብዙ የሥራ መዘርዘሮች፣ ፖሊሲዎች ወይም መምሪያዎች ሳይኖሩ በዓለም ውስጥ ማንኛውም ሥራ ሲሠራና ሲፈጸም ማየቱ እጅግ አስደናቂ ነው። አንድ የቡድኑ አባል መመሪያውን፣ የተለያዩ አሴቶችንና ሥርዐቶችን እንዴት ነው ያወቀው? ለዚህ ያለምንም ጥያቄ መልሱ፣ ሁልጊዜም ለአንድ ቡድን እድገት ወሳኝ የሆነው፣ ዐላማ ነው። ትኩረት ካላቸው መሪ - ከቢሊግራሃም - የተነሣ የምንንዝበትን አቅጣጫ አውቀናል። እንዲሁም ደግሞ መጽሐፍ ቅዱስ የሚባል ተወዳዳሪ የሌለው የመመሪያ መጽሐፍ አለን። መጽሐፍ ቅዱስ ለወንጌል ሥራ፣ ለሀብረት፣ ለሥነ ሥርዐትና ለቡድን እድገት የምንጠቀምባቸው መርሆዎችን ሰጥቶናል። በቡድኑ አባላት መካከል አንዳች ችግር በሚነሳበት ጊዜ እንኳ፣ ችግሩን ለመፍታት መጽሐፍ ቅዱስ እገዛ እንደሚያደርግልን ቅንጣት ያህል እንጠራጠርም። አንድ ዐዲስ የቤተሰቡ አባል የጎሳፊነት ክልሉን ጥሶ ሲገኝ፣ የላቀ ተሞክሮ

ያለው የቡድኑ አባል በፍጥነት ሊነግረው ይችላል። እያንዳንዱ ሰው ጉትጓች አይሻም።

የግራሃም ቡድን ታሪክ እግዚአብሔር የቡድኑን እድገት ለማረጋገጥ ምን እንደሠራ ግልጽ መረዳትን ያቀርባል።

- በመንግሥቱ ላይ ሳይሆን መንግሥቱን ለመገንባት ልዩ ትኩረት ያለውን አገልጋይ - መሪ ጠራ፤
- እርሱ የአገልግሎቱን አንድ ድርሻ ብቻ ለመሥራትና ሌሎች ከጉኑ ሆነው የተለያዩ አስፈላጊ ነገሮችን እንዲሠሩ ዐደራ ለመስጠት የሚያምን አገልጋይ - መሪ ጠራ፤
- ሥልጣኑን ሳይለቅ በሌሎች ሥልጣኑን የሚሰጥ አገልጋይ - መሪ ጠራ፤
- ሌሎችን የሚያበረታታ፣ አጥብቆ የሚመክርና የሚያደፋፍር አገልጋይ መሪ ጠራ፤
- "ልባቸው በእግዚአብሔር መንፈስ የተነካ የተቀደሱ የወንዶችና የሴቶች ቡድን" (1ኛሙ. 10÷26) በአገልጋይ - መሪው ዙሪያ ጠራ፤
- በዐይነትና በመጠን በተለያዩ ስጦታዎቻቸው እግዚአብሔር ለአንድ ለሆነ ተልእኮ እንዲጠቀም የሚፈቅዱ የወንዶችና የሴቶች ቡድንን ጠራ፤
- "ብረት ብረትን እንደሚሰለው" (ምሳሌ 27÷17) የሆኑ የወንዶችና የሴቶች ቡድንን ጠራ። ብርቱ፣ ቆራጥ፣ ደፋር፣ ጀብደኛ መንፈሳዊ ኃላፊዎች የሆኑ አገልጋይ - መሪዎች አንድ ሲሆኑ ግጭት እመር ሊል ይችላል። ግጭቱ በፍቅር ከተያዘ፣ ብልጭታዎች ይፈነጣጠራሉ፤ ፍጭቶች ይካሄዳሉ፤ እናም መውጊያ ቀስቶች በይበልጥ ይሾሉና በጨለማው ላይ ይቀበባሉ።
- ሌሎችን በመንፈሳዊ መሪነት ስጦታ ፊተኛ እንዲሆኑ ጠራ። በቡድኑ "በመግቢያው በር" ላይ ይቀመጣሉ፤ በግለሰቦች መካከል የሚነሱ ችግሮችን ይጻፋሉ። ከዚያም በትክክል የተጻፉት ግለሰቦች ውጤቱን ይቀበላሉ፤ ለተልእኮውም ይንቀሳቀሳሉ። የእያንዳንዱ ሰው ጉልበትም የሚውለው ቀስቱን ወደ ጨለማው በጣም ገፍቶ ለማስጠጋትና ለክርስቶስ ልባቸው የተነካ ብዙ ሰዎችን ለማፍራት ነው።

በአንድ ወቅት ቢሊግራሃም እንዲህ ብለዋል፤ "በየትኛውም ክፍለ ዓለም ቢሆን ወንጌልን በሥልጣን በምሰብክበት ወቅት፤ እግዚአብሔር መንፈስ ቅዱስ ደግሞ መልእክቱን ወደ ሰዎች ልብ ያስገባዋል።" የቢሊግራሃም ቡድን ግብ ያ ነው፤ ሌላ አይደለም። እያንዳንዱ ሰው ስለ አገልግሎቱ ዐላማ፣ ስለ አመራሩ፣ ስለ መመሪያው መጽሐፍና አገልግሎቱ ስለተቀረጸበት ገሃዳዊ እውነት ግልጽ መረዳት አለው። አገልግሎቱ በማንኛውም ጊዜ ቢሆን የሚለካው በእነኚህ መርሆዎች መሠረት ሲሆን ይችላል። ይህ ሁኔታ ስጦታ ያላቸውና የተሰጡ (ትጉህ የሆኑ) ግለሰቦች ውጤታማ በሆነ ሁኔታ ባንድነት ሥራቸውን እንዲሠሩ አድርጓቸዋል።

የሚገርመው፣ የቡድኑ አባላት ብዙ ዐይነት የቤተ-እምነት አቋሞች ያሏቸው ሲሆን ይኼ ጉዳይ ሁሉም ቀዳሚ ጉዳይ አልነበረም። ይህ ማለት የሃይማኖት ሕግጋት፣ ቤተ-እምነታዊ ጥብቅ ግንኙነቶች ወይም የቤተ-ክርስቲያን አባልነት ጠቃሚ ጉዳዮች አይደሉም ማለት አይደለም። ነገር ግን ይህ ልዩ ቡድን አንድ ትኩረት ብቻ ነበረው።

ለዚህ ልዩ ቡድን፣ ሰዎች ወደ ክርስቶስ ሲመጡ ከማየት የሚበልጥና አስፈላጊ የሆነ ሌላ ነገር ወይም ትልቅ ጉዳይ አልነበረውም። ስለዚህ ምንም እንኳን በቡድኑ ውስጥ የታቀፉት ሰዎች በዓለም ካሉ ብዙ የተለያዩ አገሮች የመጡ ወንዶችና ሴቶች፣ የተለያዩ ቤተ-እምነት አባላትና በሥነ መለኮታዊ ግንኙነት የተለያዩ መስመር ያላቸው ቢሆንም፣ በቢሊግራሃም ቡድን ውስጥ ስለሃይማኖት ሕግጋት ክርክር ከቶ አልሰማሁም፣ አላጋጠመኝም። የአገልጋይ - መሪው ያልተሰመደ ትኩረት መላ ድርጅቱን አስፋፋ።

### የቡድን ገንባታ መርሆዎች

እግዚአብሔር ከፍ ላለ ሚና እንዳስቀመጠን እንድንቀበል፣ አብረንም እንድንሠራና የምንፈጽመው አገልግሎት ዋጋው ምን ያህል የከበረ እንደሆነ እናውቅ ዘንድ በርካታ የሆኑ ቁልፍ መርሆዎች ሁላችንንም ረድተውናል። ሼክስፒየር ይህንን ፍጹም ጥልቅ የሆነ እውነት ወልሴይ የተባለ በተናገራቸው ቃላት እንደሚከተለው ገልጿል፤

ክርምዌል፤ የምጠላብህን አንዳች ነገር መረን ምኞትህን ጣል፤ በዚያ ንጢአት መላእክት እንኳ ወድቀዋል፤ በፈጣሪው አምሳል የተሠራው ሰውማ እንዴት ሊያመልጥ፤ እንዴትስ በዚህ ሊያተርፍ ተስፋ ያደርጋል?

ይህ ልዩ እድገት ያለው ቡድን እግዚአብሔር የሰዎችን ክንድ ከፍ ሲያደርግ ያየ ቡድን ነው። በመካከላቸው ለሥልጣን የሚጓጓ ወይም የሚጋልብ የለም። ጄ አስዋልድ ሳንደርስ "መንፈሳዊ መሪ" በሚል መጽሐፋቸው እንደተናገሩት፤

"ምኞት የሚለው ቃላትን ምንጩ ላቲን ሊሆን ትርጉሙም "ለእድገት (ለሽመት) ማሰስ" ማለት ነው። በምኞት የተለያዩ ቅመሞች አሉበት - በሰዎች ለመታየትና ለመመስገን፤ ዝነኛ ለመሆን፤ በጊዜው ባሉት መካከል ለመቋቋም፤ በሌሎች ላይ ሥልጣን ለመለማመድ መፈለግ። ጉጉ (በምኞት የቆመጡ) ሰዎች ገንዘብ ወይም ሥልጣን በሚያመጣው ንይል ይደሰታሉ። እንደዚህ ዐይነቶቹን ሥጋዊ ምኞቶች ጌታችን በጥብቅ ያወገዛቸው ናቸው። እውነተኛ መንፈሳዊ መሪ ለዚህ ዐይነት ምኞት ወይም ለሥልጣን አይጋልብም።"

"ማንም ኤጲስ ቆጶስነትን ቢፈልግ መልካምን ሥራ ይመኛል የሚለው ቃል የታመነ ነው"

(1ጢሞ. 3÷1)።

"ለራስህ ታላቅ ነገርን ትፈልጋለህ? . . . አትፈልገው . . ." (ኤር. 45÷5)።

ለቡድን ግንባታ የሚከተሉት መርሆዎች ጠቃሚ እንደሆኑ ከአይወቁ ተሞክሮ ተገንዝቤአለሁ።

1. አንድ ቡድን ስጦታ ያለውና ትጉህ (የተሰጠ) መሪ ሊኖረው ይገባል።

መሪዎች ራዕዩን የሚያገለግሉ ሰዎች ናቸው። ራዕዩን ለመፈጸም ሲሉ፤ ቡድናቸውን ያገለግላሉ። አንዳንድ መሪዎች ባለራዕዮች ናቸው፤ ነገር ግን መጠነኛ የሆነ የአስተዳደር ክህሎት አላቸው፤ ሌሎች ደግሞ ሚዛናዊ የሆነ ነገር አላቸው፤ በአስተዳደር ረገድም ሥራ ለመሥራት ብቃት አላቸው። ነገር ግን ቡድኑ በሚችለው ሁሉ በብዙ አስተዳደራዊ ጉዳዮች መሪውን በሚገባ በሚያገዝ መልክ ሊሠራ ይገባዋል፤ ይህ ሲሆን መሪው የቀስቱ ጫፍ በመሆን የአሁኑ ጊዜ ያለምንም ማቋረጥ ወደፊት እንዲጓዝ በማድረግ ይቀጥላል።

2. ቡድኑ በሙሉ "በእግዚአብሔር ልባቸው የተነሳ የቅዱሳን (1ሳሙ. 10÷26) ሰዎች (ወንዶችና ሴቶች) ጓድ" ሊሆን ይገባዋል።

የአገልግሎት ቡድኑ የእግዚአብሔር መንፈስ ያለችግር የሚፈስባቸው ሰዎች ስለሚያስፈልጉት፤ እያንዳንዱ ሰው በመጽሐፍ ቅዱስ ጥናት፤ ቃሉን በማሰላስል፤ በመጸለይና ሌሎችን በማገልገል ከክርስቶስ ጋር ያለውን የግል ህብረት ለመጠበቅ በትጋት መሥራት ይኖርበታል። ራዕዩ ምንም ይሁን ምን፤ የቡድኑ አባላት በሙሉ እውነተኛ በሆነው አገልግሎት ውስጥ ወሳኝ ድርሻቸውን መፈጸም አለባቸው እንጂ ገሰልተኛ መሆን የለባቸውም። ሌሎችን በመቆጣጠር ወይም አስተዳደራዊ ሥራ ብቻ በመሥራት ሊወሰኑ አይገባም።

3. የአገልግሎት ቡድኑ በኢየሱስ ክርስቶስ ጌትነት ሥር የተሰባሰቡ የሰዎች ስብስብ ነው።

እነዚህ "ኩሪዮስ" (Kurios) ቀጣሪ ብቻ ሳይሆን የሁሉ ነገር ባለቤት እንደሆነ የተገነዘቡ ሰዎች ናቸው። ጳውሎስ እንዳለው፤ "የክርስቶስ ባሪያዎች" ነን (ኤፌ. 6፥6፤ ዐመት)። ባለቤት አማራጮችን አይሰጠንም፤ ይጠራናል፤ ይሾመናልም።

4. ሰይጣን፣ የግራ ማጋባቶች ሁሉ አመንጨ የሆነው፤ የአገልግሎቱን አቅጣጫ ከቶ ሊያስተጓጉል እንዳይችል ለማድረግ ቡድኑ በቀላሉ የሚለይ የትኩረት አቅጣጫ ይኖረዋል።

ለአንድ ቡድን ጠላቱን የማወቁ ጉዳይ በጣም አስፈላጊ ነው። የአገልግሎት ቡድኖች በመንፈሳዊ ውጊያ የተጠመዱ ናቸው። እርግጥ ነው፤ ሰዎች ግራ መጋባትን ሊፈጥሩ ይችላሉ። ነገር ግን ክርስቶስ የሁሉ ነገር መከላከልኛ ከሆነ፤ ሁሉም ነገር ወደ ቦታው ይመለሳል (ቆላ. 1፥17 ይመ)። እንደዚያ ካልሆነ ግን፤ ግራ መጋባት፤ አለመተማመንና መከፋፈል ይከሰታል። ቡድኑ ውጤታማ እንዲሆን ከተፈለገ፤ "በክርስቶስ ላይ ትኩረት አድርግ" የሚለውን መልእክት (መፈክር) እያንዳንዱ የአገልግሎት ቡድን ሊያነግብ ይገባል።

ቡድኑ የጠላት ሚና ላይ በጣም ንቁ ሊሆን ይገባል። "እኔ" በሚል ትውልድ መካከል፤ "እኛ" የሚል ትውልድ ሊቀረጽ ይገባል። የክርስቶስ ምሳሌነት ከራስ ወዳድነት አመለካከት እኔነትን ወደ መሰዋት ይወስደናል።

5. በቡድኑ ውስጥ ያሉ ስጦታ ያላቸው ሰዎች የተለዩ ሥራዎችን እንዲሠሩ የተመረጡ ናቸው።

ፍሬድ ስሚዝ፤ "ለመምራት መማር" በሚለው መጽሐፉ፤ "ለስኬታማ አመራር ጠቃሚ ከሆኑ ሁኔታዎች መካከል አንዱ፤ ተልእኮውን እንዲፈጽሙ በርካታ ሰዎችን ባንድነት ማስቀመጥ ወይም ማደራጀት ነው። ታላላቅ የአትሌቲክስ አሠልጣኞች ለማሸነፍ ብቃት ሊኖራቸው እንደሚገባ ያውቃሉ፤

ስለዚህ ተጨዋቾችን በመምረጥ ረገድ ጥንቃቄ የተሞላበት ንቁ ተሳትፎ ያደርጋል። በድንገት የተጠነሰሰ ቡድን፤ የድንገት ውጤት ከማምጣት የዘለለ ምንም ሊፈይድ አይችልም" በማለት ጠቅሷል።

በቡድን ውስጥ እያንዳንዱ ሰው የተቀመጠበት ቦታ ወይም እያንዳንዱ የተሰጠው ቦታ ወሳኝነት አለው። በክርስቶስ አካል ውስጥ ከመሆን አኳያ፤ ማንኛውም የቡድኑ አባል ከሌላው አባል ያነሰ ወይም ከሌላው የበለጠ ጠቃሚ ሊሆን አይችልም።

ሰዎች ለአንድ ሰተለየ ሥራ (አገልግሎት) ልዩ ስጦታ አላቸው፤ ይህም ስጦታ ዘወትር በችሎታ፤ በመረዳትና በጥበብ ተሞክሮ ያድጋል፤ ወደፊት ለሚሆን ከፍ ላለ አገልግሎትም ይሆናል።

እግዚአብሔር አንዳንድ ሰዎችን ከዝሥታት በላይ አስቀምጦአቸዋል፤ ይህን ያደረገው የሰጣቸውን ተልእኮ እንዲፈጽሙ እንጂ ቦታውን እንዲይዙት አይደለም።

አሌክሳንደር ዳማስ

6. ቡድኑ "የተግባር ልብ" ያላቸው ሰዎች ያስፈልጉታል።

እኔ የማውቃቸው ብዙ ትላልቅ የንግድ ሰዎችና ሥራ አስፈጻሚዎች ሥራቸውን የሚያንቀሳቅሱት "አድርገው" በሚል በናይክ መፈክር (Nike Slogan) ታጅበው ነው። ይህም ማለት እነርሱ የራሳቸውን የቤት ሥራ አይሠሩም ማለት አይደለም። ከእውነታውም ውጭ ይሆናሉ ማለት አይደለም። በእውነታው መካከል ይኖራሉ። መወሰን ሲያስፈልግ፤ ዘወትር በፍጥነት መወሰን ይችላሉ። ለሚያስተላልፏቸው ውሳኔዎች ተጨባጭ ሁኔታዎችን እየቀሠሙ ዝግጅት በማድረግ ሁልጊዜ ዝግጁዎች ሆነው ይጠባበቃሉ።

መልካም ቡድን ለመሪው ባለማቋረጥ አስፈላጊ መረጃ እያቀበለ መሪውም ለውሳኔ አስጣጥ በቂ መረጃ እንዲኖረው በማድረግ በቂና ትክክለኛ በሆነ የግንኙነት መስመር ላይ ይሠራል። በሌላ በኩል

ደግሞ፤ እያንዳንዱ የቡድኑ አባል ስለተመደበበት ዘርፍ ከቡድኑ መሪ የተሻለ ሊያውቅ ይገባል።

አንዳንድ ጊዜ ሰዎች ጊዜያቸውንና ትኩረታቸውን በማቀድ ላይ ብቻ ያውላሉ፤ ከቶ ወደ ተግባር አይገቡም። በተሻለ ሁኔታ የሚሠሩ ቡድኖች እነሱ ስልታዊ እቅዶችን የሚፈጥሩ ናቸው፤ ስልታዊ እቅዶችን ደግሞ ወደተግባር በሚለውጡበት ዘዴ እቅዶች በፍጥነት ለውጠው የሚተገብሩ ናቸው። የማይተገበር እቅድ፤ ምንም ያህል ጠቃሚ ቢሆን፤ ዋጋው ውስን (ዋጋቢስ) ነው።

7. ስጦታ ያለው ቡድን ስልታዊ በሆነ መንገድ ሰዎቹን ያሰለጥናል፤ ነገር ግን ብዙ ጊዜ፤ እነዚህ ብዙ መልካም የእግዚአብሔር ሰዎች የሚሰለጥኑት በሥራቸው ላይ ነው።

ለቡድናቸው አባላት የሚሆኑ ሰዎችን ከሌላ ቦታ ወይም ከመጽሐፍ ቅዱስ ትምህርት ቤቶች ከመቅጠር ይልቅ ከራሳቸው ቤተ-ክርስቲያን በሆኑ ሰዎች ለመገንባት የሚመርጡ ከብዙ መጋቢዎች ጋር ሠርቻለሁ። ለእነርሱ በወንጌል ዲግሪ ኖሮት ነገር ግን የወንጌል ቅናት ከሌለው ይልቅ፤ እንደ ሕይወት ኑሮው አድርጎ በከፍተኛ ፍላጎት ወንጌልን የሚመሰክር ሰው አስፈላጊያቸው ነው። የቀለም ትምህርትና ተግባራዊ ልምምድ ከዚያ በኋላ ሊመጡ ይችላሉ።

በአስፈላጊነት ረገድ፤ ችሎታ ሰጪ ከመገኘት (እነሆኝ ከማለት) ጋር ሲነፃፀር ያነሰ ነው፤ ነገር ግን ሁለቱም ቢኖሩ እጅግ ጠቃሚ ይሆናሉ። በቡድን፤ እግዚአብሔር ብዙ፤ እኔን ጨምሮ፤ ብቃት የሌላቸውን ሰዎች ሲደግፍና ከሚያስቡት በላይ ብቃት ሲሰጣቸው አይቻለሁ። መጽሐፍ ቅዱስ ከኤፌሶን 3÷20 አምላካችን "ከምንለምነው ወይም ከምናስበው ሁሉ ይልቅ እጅግ አብልጠ" ሊያደርግ የሚችል አምላክ እንደሆነ ይገልጻል። ምክንያቱም በኛ የሚሠራው የእርሱ ገደል ነው። ሰዎች እርሱን በመታዘዝ ሲመላለሱ ይህ እውነት ነው።

በዚህ ዘመን ታላላቅ የሆኑ የቤተክርስቲያን አገልጋይ መሪዎችን ብንመለከት ብዙዎቹ ለዚህ ሥፍራ የተጠሩት ከትልቅ ቤተሰብ ወይም ከላቀ የቀለም ትምህርት ወይም ከትልቅ የገደልና የሥልጣን መዋቅሮች አይደለም፤ ነገር ግን እግዚአብሔርን በመታዘዛቸው የተነሣ እርሱ የሾማቸው ወይም በእርሱ ከፍ ከፍ የተደረጉ ናቸው።

8. ትላልቅ ቡድኖች "አሳታፊ የሥራ አመራርን" ይጠቀማሉ።

ይህ ቃል በንጽጽራዊ መልኩ ዐዲስ ነገር ነው። ነገር ግን በዚህ መንገድ እግዚአብሔር በድንቅ ሁኔታ በቡድኖች ሲሠራ ተመልክተናል። በዚህ መንገድ ሥልጣን አሁንም ይኖራል፤ ሥልጣን መኖሩን ሁሉም ይገነዘባል። አሳታፊ የሆነ የሥራ አመራር በተናጠል ሳይሆን በተባበረ ነይል (ክንድ) የሚሠራ ማለት ሲሆን ውጤቱም የላቀ ነው። ቢሆንም መንገዱ ንፁህ ዲሞክራሲ (የሁሉም እኩልነት) የሰፈነበት እንዳልሆነ የተሳተፉበት ሰዎች ይገነዘባሉ። ተፈላጊውን ዋና ግብ ለማረጋገጥ ሲሉ በቡድኑ መዋቅር ከተለያዩ ደረጃዎች ጋር መስተጋብራዊ ግንኙነት እንዲያደርጉ እንደሚጠበቅባቸውም ያውቃሉ። በሥልጣን (በአመራር) ከነሱ በላይ ያሉትም ሰዎች፤ እድገት ወይም ለውጥ ሲኖር ሙሉ ሥዕሉን በግልጽ ሁኔታ እንዲያሳዩላቸው ይጠበቃሉ፤ እያንዳንዱም ሰው በእያንዳንዱ የለውጥ ወይም የእድገት ነጥብ ላይ ማረጋገጫ ሊያገኝ ይገባዋል።

9. አገልግሎት ከሥልጣን በተሻለ ሁኔታ አስፈላጊ ነው።

በእናንተስ እንዲህ አይደለም፤ ነገር ግን ማንም ከናንተ ታላቅ ሊሆን የሚወድ፤ የእናንተ አገልጋይ ይሁን፤ ከናንተም ማንም ፊተኛ ሊሆን የሚወድ፤ የሁሉ ባሪያ ይሁን" (ማር. 10÷43-44)።

"አገልግል" እና "አገልጋይ" የሚሉ ቃላት በመጽሐፍ ቅዱስ ውስጥ 1452 (አንድ ሺህ አራት መቶ ሃምሳ ሁለት) ጊዜ ተጠቅሰዋል። ምሳሌነትን ታላቁ አገልጋይ መሪዎችን - ጌታችን ኢየሱስ ክርስቶስ ነው። ሮበርት ግሪንሊፍ የተባሉ፤ በኤቲ እና ቲ ኩባንያ በሥራ አስፈጻሚነት የሚሠሩ ሰው፤ "አገልጋይ - መሪነት" በሚለው መጽሐፋቸው እንዲህ ብለዋል፤

"ኢየሱስ ሥር ነቀል በሆነ መልክ ምሳሌ በመሆን እና በቃል፤ ተከታዮቹ ሌሎችን የሚመሩበትን የአገልጋይነት ሥርዐት መሥርቷል። እርሱ የአገልጋይ መሪነትን

በመምረጥ ማናቸውንም ዓለማዊ የሆነ የአመራር ዐይነት በጥብቅና በግልጽ ጣለ ... የአገልጋይነት መልኩ የእግዚአብሔር ልጅ መለኮታዊ ሕይወቱን ለማፍለስ የመረጠበት ዐይነት ነው። እናም እግዚአብሔር ከብ ልጁን ወደዚች ምድር ሊልክ የማንነቱን ባሕርይ አልቀየረም ወይም አልበጠሰበትም።"

ጄ አስዋልድ ሳንደርስ የተባሉ ሰው ደግሞ "መሪ እንደ አገልጋይ" መርህን በዚህ መንገድ ገልጸዋል፤

"እኛ የአዳም ልጆች ታላቅ ለመሆን ስንፈልግ፤ እርሱ ግን ታናሽ ሆነ። እኛ ማጉንበስ ስንጠላ፤ እርሱ ግን አራሱን አዋረደ (ትሁት ሆነ)። እኛ መግዛትና መምራት ስንፈልግ፤ እርሱ ግን ሊያገለግል መጣ።"

10. የቡድኑ አባላት ለመሪውና ለሌሎች ለቡድኑ አባላት ወይም ለርስ በርሳቸው አክብሮት ሊያሳዩ ይገባል።

"... ሰዎችን ላክ ... ከአባቶች ነገድ ሁሉ እያንዳንዱ በመካከላቸው አለቃ የሆነ አንድ ሰው" (ዘኁልቁ 13÷2)።

ጄኔራል ኮሊን ፖውል፣ "የቡድኑ አባላት የመሪዎቻቸው ዐላማ የሚረባ እንደሆነ ካወቁ፤ ከፍ ወዳለ ደረጃ ላይ ሊያደርሷቸው ወደ ግቡ ጥግ ሊወስዷቸው የሚችሉ ስለሆኑ ሊያከብሯቸው ይገባል" ብለዋል። አብዛኛውን ጊዜ ትልቅ ቡድን በብዙ ተከታዮችና በብዙ መሪዎች የተቋቋመ ድርጅት ነው። ይህም ማለት እንደ ተከታዮች ብዛት መሪ ሊሆኑ የሚችሉ ሰዎችም በብዛት ይኖሩታል። እጅግ በላቀ ቡድን ውስጥ ምናልባት መሪውን ከሥልጣኑ የሚያገልገው አንዳች ድንገተኛ ነገር ቢያጋጥምና የሚተካ መሪ ቢያስፈልግ፤ ሥልጣን ላይ ሊመጡ የሚችሉ ብቃት ያላቸው ብዙ ሰዎች አሉ። እያንዳንዱ ሰው ለመሪው ሙሉ በሙሉ ሊታዘዝ ይገባዋል። በዚህ መንገድ፤ ተግዳሮቶችና መስዋዕትነቱ ቢኖርም እንኳ፤ በቡድኑ ውስጥ ያለው

ውህደት (ስምምነት) ዘላቂ ነው። በቡድን ውስጥ የሚታየው ማንነት የተለያየ ቢሆንም (በጣም ዘና የሚል አለ፤ በጣም ችኩል ወይም በስሜት የሚነዳ አለ)፤ ሚዛናዊነቱ የሚመጣው እንዲሁ በሌላው ላይ በሚያሳድረው ተፅዕኖ ነው። የእያንዳንዱ ሰው ጥንካሬ፤ የሌሎችን ድካም ማሟላት ወይም መሸፈን ይገባዋል። ነገር ግን የማንኛውም ሰው ጥንካሬው ድካም የሚሆንበት ሥርዐት አልባነት ሲኖር ነው። ስለዚህ፤ የቡድኑ አባላት እያንዳንዳቸው በፍቅር ፊት ለፊት ለመጋጠም ሊከባበሩ ይገባቸዋል። ሁልጊዜ ብልህነት የሞላበት መገጣጠም፤ በቡድኑ ውስጥ ላለው ለማንም ሰው የአድገት (እልፍ የማለት) ሂደት ነው። ሁሉም ቡድን የተዋጣለት ፍጹም አይደለም። በኢየሱስ ክርስቶስ ቡድን ውስጥ እንኳ ይሁዳ ነበረ።

11. የአንድ ቡድን ጥንካሬ የሚለካው ራሱን በሥነ ሥርዐት ባስገዛው (ባሠለጠነው) መጠን ነው።

አንድ ውጤታማ የአገልግሎት ቡድን ሥነ-ሥርዐት መጠበቁን በግልጽ የሚያሳየው በሶስት ገጾች ማለትም በመንፈሳዊ፤ በእካላዊና በአእምሮአዊ ነው። ሥነ-ሥርዐት መያዙ በሁለት መዋቅራዊ ደረጃዎች ይከናወናል፤ ግላዊና ቅንጅታዊ። ሥነ-ሥርዐት ዋናና በጣም አስፈላጊ ነገር ነው። አካሉ የቆሽሽ ቡድን ብዙውን ጊዜ ራሱን ያላሠለጠነ (ያላስገዛ) ቡድን ነው ማለት ነው። ሆኖም እካልን በሥነ-ሥርዐት መጠበቁ ከመንፈሳዊ ቀጥሎ በሁለተኛ ደረጃ የሚመደብ ነው። በቡድኑ ውስጥ ያለ ማንም ሰው በግዴታ መጽሐፍ ቅዱስን የማንበብ፤ ከእግዚአብሔር ጋር ሕብረት የማድረግ፤ እንዲሁም ከክርስቶስና በቡድኑ ውስጥ ካሉ ሰዎች ጋር በጥብቅ የመቀራረብ ገላፊነት አለበት። ቢሊግራሃም ብዙ ጊዜ ደጋግመው የየዕለቱን ማለዳ ጊዜ በተመለከተ "ዳቦ የለም፤ ዳቦ የለም" እንዳሉት እኔም አስማማለሁ። በሕይወቴ፤ በየቀኑ የእግዚአብሔርን ፊት የምሻበት ዕለታዊ የጥምና ጊዜ እንዲኖረኝ፤ የእካል እንቅስቃሴ ለመለማመድ፤ ጉዞ ላይ ብሆን እንኳ፤ እና አእምሮዬን ለማደስና በዕውቀት ለማደግ የሚረዳኝን ነገር ለማንበብ ዐላማ አድርጌአለሁ።

12. ውጤታማ ቡድኖች፣ ውድቀት ወደ ስኬት የሚያንደረድር ኮቴ (ርምጃ) እንደሚሆን ይገነዘባሉ።

ውድቀት የስኬት አንድ አካል ነው። እኔ ከማውቃቸው በጣም ስኬታማ ከሆኑ ሰዎች መካከል ከአሁን የሆነው የቀድሞ የፓርላማ አባል ቦብ መክላዊን አንዱ ናቸው። የፓርላማ አባል ሆነው ሳሉ፣ የመረጣቸውን ሕዝብ በጥሩ ሁኔታ ስላገለገሉ በተወካዮች ምክር ቤት የዋና መሪነት ሹመት ተሰጣቸው። ነገር ግን እኚህ ሰው ለፓርላማ አባልነት የተወዳደሩበት ግዛት ከጊዜ በኋላ የድንበር ከለላ ተደረገና ከለላው ባስከተለው ለውጥ ምክንያት በድጋሚ ምርጫ ተሸነፉ። ይህ ለአንድ በሕዝብ ለተመረጠ ባለሥልጣን ውድቀት ነው።

ምንም እንኳ ውድቀት ስሜትን የሚቀንስ (የሚጎዳ) ጉዳይ ቢሆንም፣ እኚህ ሰው ያለፉበት መንገድና ሁኔታ በሽንፈት በኩል የሆነ እድገት ምሳሌ ነበር። የኚህ ሰው መዋረድ፣ በትግሉ የነበራቸው ሐቀኝነት፣ በእግዚአብሔር ያላቸው እምነትና አመለካከት ከዚህ በፊት ከሆኑት የበለጠ የስኬት ሰው አደረጋቸው።

በተመሳሳይ ሁኔታ፣ ታላላቅ ቡድኖች ውድቀቶችን እንደ የማሟጠጫ ወይም የማክተሚያ ውጤት አድርገው አይመለከቷቸውም። ሽባ እንደሚያደርግ ሽንፈትም አያዩባቸውም። ነገር ግን እንደ እግዚአብሔር የማጣሪያ ሂደት ይመለከቷቸዋል። ውድቀት ለወደፊቱ የቡድኑ የሥራ አፈጻጸም የተሻለ እንዲሆን የሚያመቻች ለውደፊቱ የቡድኑ የሥራ አፈጻጸም የተሻለ እንዲሆን የሚያመቻች ትምህርት ይሆናል። ተፅዕኖ ለመፍጠር በሚጓዝበት መንገድ ከባድ የሆኑ እንቅፋቶች ላያጋጥሙት ተፅዕኖ መፍጠር የቻለ ምንም ቡድን ለማግኘት መሞከር ከንቱ ድካም ይሆናል።

13. ቡድኖች በዝምድና በተሳሰረ ድርጅታዊ ድልድል ውስጥ የሚኖር ጉልህ ምቹት እንዲሰፍን ማድረግ ይገባቸዋል።

ለውጥን ለመቁጣጠርና መልካም አጋጣሚዎችን ለማስተናገድ፣ ቤተሰባዊ ንዶች ፈጠን አይሉም፤ ወቅታዊ በሆነ መልክ ምላሽ ለመስጠት የያለመቻላቸው ምክንያቱ የቢሮክራሲ መኖር ዋነኛ ምክንያት ይሆናል። ነገር ግን አንድ ቤተሰብ አማራጮችን መሉ በመሉ አገልግሎት ላይ ለማዋል፣ በቤተሰቡ ውስጥ ያለው እያንዳንዱ አባል

በዚያ በቅርበት በተሳሰረ ዝምድና ውስጥ ባለው የቅርብ ግንኙነት ምቹት ሊሰማው ይገባል። በዚህ ሁኔታ፣ እያንዳንዱ አባል ልቡን ሊከፍትና ምስጢር ሊያካፍል፣ ራሱን ሊያደፋፍር ወይም ሊያበረታታ እንዲሁም ራሱን ለመንፈሳዊ ሥራ ሊሰጥ ይችላል።

14. ተግባራት ቁርጥ (ወሳኝ) ነገር ነው።

እንደኛ ባለ ትርጉም ባዘለ (ታላቅ) የለውጥ ወቅት፣ በቡድኖች መካከል ሊኖር የሚገባው ውጤታማ ተግባራት እንዲ ለሱ ምትክ የሚሆን ሌላ ነገር ከቶ የለም። ውጤታማ ቡድን የሚባለው በሚገባ የተደራጀና በሚገባም የሚያውቅ (መረጃ ያለው) ነው። በሙሉ መተማመንና ግልጽ በሆነ ተግባራት የሚፈጠረው የርስ በርስ መጣበቅ ሳይኖር፣ ቀለሁ ወደዲላማው አቅጣጫ ሊያመራ ይችላል፤ ነገር ግን እስከ ዲላማው ባለው ክፍተት ጠላት ሊሠራ፣ መከፋፈልንና አለመግባባትን ሊያስከትል ይችላል።

15. ታላላቅ ቡድኖች ተለማጭ በመሆን (ኢ-ግትር በመሆን) ለለውጥ ምላሽ ይሰጣሉ።

በ1988፣ የቢሊግራሃም ቡድን መንኲራኩር (ሳተላይት) በመጠቀም በሚተላለፍ ፕሮግራም ዓለምን በሙሉ በወንጌል ለመድረስ እቅድ ነበረው። ለዚህ ተግባር በሰንደን ቢሮ በመክፈት፣ ሠራተኞችን አንቀሳቅሰን፣ ሥልጠናም ሰጠን። ከብዙ ወራት ዝግጅት በኋላ፣ በዓለም ዐቀፍ ደረጃ የሥርጭት አገልግሎት እንዲሰጥ የታሰበው ቴክኖሎጂ እንደሌለ ተገነዘብን።

ከዚያ በኋላ የመነሻ ሐሳባችንን ለመተውና ከሰንደን፣ ከሆንግ ኮንግ፣ ከቦስኒያ አይረስና ከጀርመን፣ እስን ከተማ፣ በመሆን የዓለምን ክብብ ሩቡን ለመድረስ ተወሰነ። በመጨረሻም (የኋላ ኋላ)፣ አስፈላጊው ቴክኖሎጂ ካለ በማለት ተሞክረና መኖሩ ተረጋግጦ፣ በ1994 ትልቅ ዓለም ዐቀፋዊ ጥረት ተደርጎ ነበር።

ይህ ስልታዊ ለውጥ ማለት በብዙ ቤተሰቦችና ግለሰቦች ሕይወት እንዲሁም ቀድሞ ሊሠራባቸው ለነበሩ ለተለመዱ ዘዴ እዘል እቅዶች የነውጥ ወይም የረብሻ ምክንያት ይሆናል ማለት ነው። ቢሆንም ግን፣ መደረግ የሚገባው ተገቢ ነገር ነው። አንድ ቡድን

ለወቅታዊ ተጨባጭ ሁኔታዎች - ሁኔታዎች ስለሚለዋወጡ - ተለማጭ ባልሆነ ወይም ሊሆን በማይችል እቅድ ከቶ መቆለፍ አይገባውም።

16. የቡድን መሪዎች ሥልጣንን ይወክላሉ እንጂ ሥልጠናቸውን አይለቁም ወይም አይተውም።

ጆን ዋር የተባለ የአካላዊ ከተማ ከፍተኛ ነጋዴና አልሚ የሆነ ሰው፤ አንድ ደስ የሚያሰኘን አባባል አለው፤ "ለአንድ ሥራ እጅግ የተሻለ ማዳበሪያ ሊሆን የሚችለው የሥራው አለቃ ዳካ ነው።" አንድ የቡድን መሪ በቡድኑ ውስጥ ያሉትን የአባላቱን መንፈሳዊ ስጦታዎች ማወቅና እንደ ስጦታዎቻቸው ተግባሮችን ማከፋፈል (መወከል) አለበት። በርግጥ ደግሞ፤ እያንዳንዱ አባል ካለው መንፈሳዊ ስጦታ በተጨማሪ በሥራው ላይ ለመቆየት ብቃቱ፤ ለሥራው ያለው አመለካከቱና የሥራ አፈጻጸሙ፤ ማን የትኛው ሥራ ሊሰጠው እንደሚገባ ይወስናል። ነገር ግን ከዚያ በኋላ፤ የቡድኑ አባላት ወይም አጠቃላይ ቡድኑ አስፈላጊ ካልሆነ ጣልቃ ገብነት ነፃ በሆነ መንገድ ሥራቸውን እንዲያጠናቅቁ መሪው እድል ሊሰጣቸው ይገባዋል። እያንዳንዱ ቡድን ሥራውን በተለያዩ መልክ ያካሄዳል፤ እናም በቡድኑ ውስጥ ያሉ ሰዎች እያንዳንዳቸው ሌሎች ከተጠቀሟቸው ዘዴዎች የተለዩ ሊጠቀሙ ይችላሉ። ውጤታማ የሆኑ መሪዎች በሥራ አፈጻጸም ረገድ የየግል ፈጠራና ግላዊነትን ይፈቅዳሉ።

በቢሊግራሃም ቡድን ውስጥ በነበርሁበት ጊዜ ሥልጣንን የመወከል (የማካፈል) ጠቀሜታና አስፈላጊነት ትልቅ እንደሆነ ተምራለሁ። ለሃያ ዓመታት በየዓመቱ ከተለያዩ ቡድኖች ጋር አብራ በሶስት ወይም በአራት የተጋድሎ ከተሞች የወንጌል ሥርጭት ሥራ ስሠራ፤ በተለያዩ መንገዶች የተለያዩ የአሠራር ዘዴዎች ሥራ ላይ ይውላሉ፤ ነገር ግን የተፈለገው ሥራ ይፈጸማል። የቡድኑ መሪ ገላፊነት ሥራ ማቀድ፤ ሥራ ማከፋፈል፤ መመልከት፤ መቆጣጠርና ማበረታታት ብቻ ነው።

ቡድንህ እንዲያድግ ፍቀድለት። ለቡድንህ አባላት እንደ ብቃታቸውና ስጦታቸው ሥራ ሰጣቸው፤ ነገር ግን ቀደም ሲል ካከበቱት ልምድ ላቅ ያለ ይሁን። እንዲዘረጉ ፍቀድላቸው፤ ነገር ግን

እርዳታ ስለሚያስፈልጋቸው አትራቃቸው (ተገኝላቸው)። አበረታታቸው ወይም አደፋፍራቸው፤ እንደአስፈላጊነቱ ተገዳደራቸው፤ እርማቸውም።

17. አመለካከት ወሳኝ ነው። ታላላቅ ቡድኖች ቅንነትን፤ ግልጽነትና ሊጉዳ የሚችሉበትን ያሳያሉ።

እነዚህን ሁኔታዎች ጠብቆ ለመያዝና አርአያ ለመሆን ለመሪዎች ከባድ ነው። በግልጽና በጥልቀት ሲፈተሽ ደግሞ የበለጠ ከባድ ይሆናል። ጠንካራው (ብርቱ) ብቻ ያልፋል (ይተርፋል) ሲባል ኖሯል፤ ያም ማለት መሪዎች ሲባሉ ወደፊት ለማለፍ ሲሉ ሌሎችን መረማመጃ የሚያደርጉ ሰዎች ናቸው እየተባለ በብዙዎች ዘንድ ትርጉም ይሰጣል። የተጉዳ መሪ ማለት በውጊያ የቆሰለ ብቻ አይደለም፤ ነገር ግን እርሱ ገንቢ እርምት ወይም የግጥሚያ ጥሪ በሚሰጣቸውና በሚወዳቸው የሥራ ባልደረቦቹ ክብር ወይም ትምክህቱ የተበሳበት ጭምር ነው።

18. በዝምድና በተሳሰሩ ተቋሞች ውስጥ እርዳታ መጠየቅ (መረዳዳት) አለ።

ባንድ ውጤታማ በሆነ ቡድን ውስጥ፤ ልክ በሚንቀሳቀስ ቤተሰብ ውስጥ እንደሚሆነው፤ የገላፊነት ደረጃዎች እንደተጠበቁ ሆኖ፤ እያንዳንዱ ሰው በጓዱ ውስጥ ወዳሉት ሰዎች ሁሉ መድረስ ይችላል። ወደ ሁሉም ጋ መድረስ መቻል ልዩ መብት ሲሆን ጥበብ በተሞላበት ሁኔታ ተግባር ላይ ሊውል ይገባል። ይኸውም ተለሚነት ላጡት ወይም ለተነቀፉት ክብርን በማሳየት መሆን አለበት። በቢሊግራሃም ቡድን ውስጥ፤ ያልተጻፈ ደንብ ነበረን፤ ይኸውም የበላይ አለቃህ ተገቢ እንደሆነ በታሰበው መንገድ የማይፈጽም ሆኖ ከተገኘ፤ ወይም ተቀባይነት የሌላቸውን ውሳኔዎች ቢወስን፤ ወደርሱ ለመፍትሔ ደጋግመህ ትሄዳለህ። አሁንም መፍትሔ ካልተገኘ፤ ለመፍትሔ ወደ አለቃህ አለቃ መሄድ ትችላለህ። ይህ አደራረግ በርግጥ መሆን ያለበት ለአለቆችህ በትህትና (ዝቅ በማለት) ቢሆንም፤ ምሳሌነት ያለውና በመላ ቡድኑም ዘንድ ተቀባይነት አግኝቶ ስለነበር ነው ተግባራዊ የሆነው።

19. አንድነት ተፅዕኖ ያመጣል።

ላንድ ቡድን በየአቅጣጫው ትኩረት አድርጎ መንዝ ወሳኝ ነገር ነው። ኳሲ ከተሰጋች በኋላ ዐሥራ አንዱም ተጨዋቾች በሜዳው ላይ በተለያዩ አቅጣጫ ቢሮጡ፣ ጥሩ የእግር ኳስ ቡድን (ጨዋታ) ከቶ ማየት አይቻልም። ውጤታማ ለመሆን፣ ቡድኑ በተቀናጀ ሁኔታ በተመሳሳይ አቅጣጫ መንቀሳቀስ አለበት። ከተቃራኒው ቡድን የሆኑ ተጨዋቾች በማጥቃት፣ የመከላከያ መስመሩን ለመስበርና ትርምስ በመፍጠር ለማሸነፍ ጥረት ያደርጋሉ። ኳሲ በተንቀሳቀሰች ቁጥር፣ ቡድኑ የጋራ ራዕይ (ዕይታ)፣ ሁሉም የሚጋሩትን ዐላማ፣ የጋራ መረዳትንና አብሮነትን ባዳበረ መጠን ተቃራኒውን ቡድን ሊበልጠውና ጨዋታውን ማሸነፉ አይቀርም። እንደዚሁም፣ የእግዚአብሔር ቡድኖች ለይጣን ግዛታቸውን እንዲወርስ በጥፋት ቁጭቱን እንዲወጣ ምንም ዐይነት ዕድል ሊሰጡት አይገባቸውም። የአገልግሎት ቡድኖች የጨለማው ገይል የመውጊያ ቀስት ለመሆን አንድ መሆን አለባቸው፣ ይህንን ለማድረግ በአባላቱ መካከል ሊኖሩ የሚችሉ ማናቸውንም መንፈሳዊ ክፍተቶችን ወይም ልዩነቶችን ማስወገድ ይገባል። እርስ በርስ የተከፋፈለ ቤት ሊቆም አይችልም። የቡድኑ አባላት ልብ፣ ፈቃድና ገይል ካንድ የጋራ ዐላማና አቅጣጫ ጋር ባንድ ላይ የተጋመደ መሆን አለበት።

20. በቡድኑ ውስጥ ያለ እያንዳንዱ ሰው አሠልጣኝ ነው፤ እና ወይም በዙሪያው ሆነ ከሱ በታች ላሉት አሠልጣኝ ተጫዋቾችም ነው።

የማንኛውም ቡድን መሪ በማንኛውም ጊዜ ሊወድቅ ወይም ሊለወጥ፣ ሊሞት ወይም ከሥራ ሊሰናበት ይችላል። ስለዚህ በቡድኑ ውስጥ ያለ እያንዳንዱ ሰው ራሱን ወደ መሪነት ማሳደግ ይገባዋል። በተለይ አንዳንድ የተወሰኑ ሰዎች ከቶ ወደ መሪነት ሊያድጉ ባይችሉ እንኳ፣ የያንዳንዱ አባል የየግል እድገት የማያቋርጥ ከሆነ፣ ቡድኑ ራሱ ብቻ ሊያድግ ይችላል። ይህ እንዲሆን፣ እያንዳንዱ ሰው በጨዋታው ውስጥ በንቃት መሳተፍ ብቻ አይጠበቅበትም። ነገር ግን ለሌሎች ጥቅም የሚገቡ ሆነ ብሎ ሌሎችን በማበረታታት ወይም በማደፋፈር የሚገነባ መሆን አለበት።

በኔ ተሞክሮ፣ አምስት በመቶ እስከ ስምንት በመቶ (5% - 8%) የሚሆኑ ሰዎች ብቻ በተፈጥሮ የመሪነት ተሰጥኦ አላቸው። ምናልባትም ሌላ ስድስት በመቶ እስከ ስምንት በመቶ (6% - 8%) የሚሆኑ ሰዎች መሪ እንዲሆኑ ማሠልጠን ይቻላል። ከሰዎች ለማንኛውም በመቶ (80%) የሚሆኑት የተዋጣላቸው ተከታዮች ናቸው፤ ባለቤትም ተደሳቾች ናቸው። ተከታዮች ሆነውም እንኳ፣ አንዳንድ ጊዜ እነርሱ አመራር የሚሰጧቸው አንድ ወይም ሁለት ደረጃዎች ከነሱ በታች አሉ። በህብረ ቀለሙ ጫፍ ያሉ ጥቂት ሰዎች አብዛኛውን ጊዜ ዐመፀኞች ናቸው። እነርሱ መሪ ሊሆኑ ይችሉ ነበር፣ ነገር ግን የቡድኑን ፍላጎት ከግምት ውስጥ አያስገቡም፣ ነፃ ሰዎች ናቸው፤ በራሳቸው መንገድ ብቻ የሚተምሙ ናቸው። ሁልጊዜ ባንድ ወገን የሆነ (ወገንተኛ) ውሳኔ ይሰጣሉ፣ ስምምነት ለማግኘት ሌሎችን መገናኘት ወይም ማሳተፍ አይፈልጉም፤ በራሳቸው አቅጣጫ ብቻ ይሸመጥጣሉ። መሪዎች እንደሆኑ በማሰብ፣ ብዙ ጊዜ ከኋላቸው ተከታይ እንዳለ ይመለከታሉ፤ ነገር ግን ማንም ሰው እንደማይከተላቸው ሲገነዘቡ በቅሬታ ይሞላሉ። እንዲህ ዐይነት የቡድን አባላት ሌሎችን የሚያደርቁ ሆነው ይሳላሉ። እነዚህ ሰዎች ለቡድኑ የሠሩት ሥራ እምነት ሆኖ በነርሱ ላይ ሥራ ላይ የዋለውን ጊዜ በተመለከተ ግን "እንዳይጉዱ የተጠበቁ" ናቸው።

21. የማይሳተፉ የቡድኑ አባላት ሊወገዱ ይችላሉ፤ ይገባቸዋልም።

ቡድን በመገንባት ረገድ፣ ሂደት (ቆይታ) ወሳኝ ነገር ነው። እርስ በርስ መተዋወቅ፣ መገናኘት፣ መደጋገፍ፣ እርስ በርስ መበረታታትና መደፋፈር አስፈላጊ ነው። ፍሬ (ምርት) ደግሞ ወሳኝ ጉዳይ ነው። ቡድኑ የወንጌል ሥራን እንደ ግብ ካደረገ፣ ያ በሥራው ላይ የመዋሉ የመጨረሻው ትርፉ ይሆናል። ቡድኑ ያለው ዐላማ (ግብ) የማህበራዊ ችግሮች ጭንቀት ከሆነ፣ የሚመግባቸው፣ ራቂትነታቸውን የሚሸፍንላቸውና መጠለያ የሚያገኙ ሰዎች ብዛት ፍሬው ነው። አንድ ሰው እያፈራ ወይም እያመረተ ካልሆነ፣ "ውሃ እየጨመቀ" ነው። አንድ ሰው በአገልግሎት ውስጥ እንዲህ ማድረግ አይችልም። የቡድኑ አባላት ዋጋ (ፍሬ) ቢስ እንዲሆኑ ለማድረግ የጠላትነት ፍሰት (አዝማሚያ) እጅግ አደገኛ ነገር ነው። ይህ አዝማሚያ ያለው ሰው ወደኋሊት እየሄደ ነው፤ ቡድኑንም ወደ ተሳሳተ አቅጣጫ እየሳበ ነው።

ፍሬያማ ያልሆነ ወይም ዳር በመቆም ተመልካች የሚሆኑ የቡድን አባላት እንደገና ተሳትፎ የሚያደርጉበትን ሁኔታ በማሳየት ረገድ የሚከተሉት ደረጃዎች ሊካተቱ እንደሚገባ ተገንዝቤአለሁ።

- እንከን ወይም ደካማ ጉን የታየበትን አባል ያየው ሰው በፍቅር ፊት ለፊት ሊጋፈጠው ይገባል።
- ለውጥ ካላመጣ፣ ከቡድኑ ሌሎች ሁለት አባላት ተጨምረው አባሉን በፍቅር ማደፋፈር አለባቸው።
- እንዲህም ሆኖ አሁንም በቂ የሆነ የመሻሻል ምልክት ካልታየበት፣ ቡድኑ አባሉን አጥብቆ ለመደገፍ ወይም ለማስወገድ ቋሚ መመሪያ አዘጋጅቶ ተግባራዊ ማድረግ አለበት።

መደረግ ያለበት የተሻለው አቀራረብ በማፍቀር ሆኖ ግን በጽኑ ሁኔታ ፊት ለፊት በመጋፈጥ መሆን አለበት። እንደ አለመታደል ሆኖ ግን፤ ይህ አካሄድ ብዙ ጊዜ በክርስቲያን ድርጅቶች ሲጣስ ይታያል። ከፊት ለፊት ወቀሳ በጊላ፤ የግለሰቡን የሥራ ሂደት ዝርዝር፣ ውጤቱን (ፍሬውን) እና እርሱን ለማጠናከር ሲባል የተከፋፈለውን የጊዜ ፕሮግራም በተመለከተ በሱ እና በቡድኑ መሪ መካከል በስምምነት የተፈፀመ የጽሑፍ ውል መኖር አለበት። ሁለቱም (መሪውና ሥራ ጉታቸው ግለሰብ) በውሉ ሠነድ ላይ መፈረም ይገባቸዋል። በተወሰነው የግምገማ ቀን፣ ግለሰቡ በስምምነቱ መሠረት መፈጸሙ ከተረጋገጠ፣ በቂ መሻሻል ማድረጉም ከታመነበት፣ ግለሰቡን የማሳደጉ ተግባር ሌላ የውል ስምምነት በማድረግ መቀጠል ይገባዋል፤ ይህም ግለሰቡ በእድገት መስመር ላይ እንዲቀጥል ለማስቻል በማቀድ የሚፈጸም ነው። ይህ ሂደት ግለሰቡ በአመክሮ ሥር ከመቆየት ነፃ እስከሚሆንበትና በቡድኑ ውስጥ ሙሉ ተሳታፊ መሆኑ እስከሚለካበት ደረጃ ድረስ መቀጠል አለበት።

ይህ ግለሰብ የተወሰነውን መለኪያ (ደንብ) ባያሟላ ወይም ወደ ሙሉ ተሳታፊነት ካልተመለሰ፣ በገዛ ፈቃዱ እንዲሰናበት እድል ሊሰጠውና ከውርደት እንዲድን ሊፈቀድለት ይገባል። በገዛ ፈቃዱ ሥራውን እንዲለቅ በተጠየቀው መሠረት ካልፈጸመ፣ ግለሰቡ በቡድኑ መሪ አማካይነት ከሥራው ይወገዳል። ግለሰቡ በሚወገድበት ጊዜ፣ በዝግጅቱ ላይ የተቀሩት የቡድኑ አባላት ስለተሰናባቹ ሰው በግልጽ

የታወቀበትን እንዲያውቁ ማድረግ አስፈላጊ ነው። ይህ በሚሆንበት ጊዜ ጠቅላላ ሂደቱን፣ የውሳኔውን ፍትሐዊነትና የተሰናባቹን ሰው ልግመኛ አቋም ይረዳሉ። በቡድኑ ውስጥ ክርክር ወይም ጭቅጭቅ ሊኖርና ጉልበት ሊባክን አይገባም። መሪው እንዲህ መሰል ጉዳዮችን በፍጥነትና በትክክለኛነት ሊያስተናግድ ይገባዋል።

## 22. ግብ ላይ አነጣጥር፣ ባነሰ ነገር አታመቻምች።

የቡድኑን የመጨረሻ ግብ በድል ለመፈጸም ግንኙነት እጅግ አስፈላጊ ነው። ይሁን እንጂ፤ የቡድኑ ጥረት የመጨረሻው ዐላማ ወይም ግብ ከፍ ያለ ወይም አስደሳች የሆነ ግንኙነት መፍጠር አይደለም። እንደዚህ ዐይነቶቹ ግንኙነቶች፣ እግዚአብሔር መንፈስ ቅዱስ በግለሰቦች ሕይወትና በሕብረተሰቡ ሥራውን ለመፈጸም የሚጠቀምባቸው መሣሪያዎች/አሽንዳዎች ናቸው። ለምሳሌ፣ ከወዳጅነት ያልዘለለ የወንጌል ሥርጭት የሚያገባ አገልግሎት፣ በቡድኑ ውስጥ ያሉ ሰዎች ጥልቅ ፍቅር፣ ተሰጥኦና ሰወንጌል ሥርጭቱ ተግባራዊ እቅድ ከሌላቸው በቀላሉ የተበላሸ (የወረደ) ይሆናል። ምክንያቱም ወደ ድነት የሚያመጣው እምነት የእግዚአብሔርን ቃል በመስማት የዳበረ ነው። ስለዚህ ቃል-እግዚአብሔር ሊሰበክ ይገባል፤ የምሥራቹ ቃል የሚመሰክርለት ሰው ቃሉን በሚገባ ሊረዳውና የአክብሮት ጥሪ ሊቀርብለት ያስፈልጋል። አለበለዚያ ጠላታችን ሁኔታውን ለመቁጣጠርና ግለሰቡ የመጨረሻ ውሳኔ እንዳያደርግ ባለማቋረጥ ሊያግደው ይችላል። እርግጥ ነው፣ በዚህ ወቅት ሁሉ የፀጋ መንፈሳዊ ትምህርት (ቲ-ኦሎጂ) በሥራ ላይ ነው፣ ነገር ግን በተወሰነ ደረጃ (በሆነ ቦታ) ላይ የውሳኔ መንፈሳዊ ትምህርት (ቲ-ኦሎጂ) አስፈላጊ ነው።

## ቡድንህን ማደራጀት

ብዙ ጊዜ ቡድኖች የሚደራጁት አንድን ሥራ ለመፈጸም ካለው ፍላጎት በመነሳት ነው። እናም የማደራጀት ተግባሩ ካንድ ሰው በላይ እንደሚጠይቅ ይታወቃል። አንድ ግለሰብ ባንድ እየተካሄደ ባለ ተግባር ወይም ዐላማ ውስጥ ተሳታፊ ሆኖ ካለ፣ የማደራጀት ጅማሮው በዚህ ተሞክሮ ባለውና በሠለጠነው ግለሰብ ቢጀመር በጣም የተመረጠ ነው።

ይህ ገለሰብ ሁልጊዜ ባይሆንም፤ አብዛኛውን ጊዜ አገልጋይ-መሪ ይሆናል። ከዚያም ቡድንን የማደራጀት ተግባር ይለጥቃል። በመነሻው ላይ፤ አገልግሎቱ እያደገ ሲመጣ በአንድ ወይም በሁለት ሰዎች መጀመር ይቻላል።

ቻርሊ ሪግስ፤ "ዘወትር ወደ አገልግሎት እደግ፤ ከቶ ወደ አገልግሎት አትሂድ።" ያለው ሁልጊዜ ትዝ ይለኛል።

በትልቁ ወይም በሰፊው ለመጀመር የሚሞክሩ ብዙ ጊዜ ይናጻፋሉ። ከቢሊግራሃም ጋር የነበርኩባቸውን ያለፉትን ሃያ ዓመታት ዞር ብዬ ስመለከት፤ "ቀጣዩ ቢሊግራሃም" ለመሆን የፈለጉ ብዙ ወጣት ወንጌላውያንን አይቻለሁ። በጣም በፍጥነት ተንቀሳቅሰው የራሳቸውን መንግሥት ከመገንባት ያለፈ ነገር ሳይሠሩ በገንዘብ እጥረት ምክንያት አገልግሎታቸው ሲናድ ተመልክቻለሁ። የቢሊግራሃም ቡድን የተጀመረው ገንዘብ ወይም የድጋፍ ማረጋገጫ ፊርማ በማሰባሰብ ሳይሆን በጸሎት ነው። ቢሊግራሃም በእግዚአብሔር ለመሪነት የተጠሩና የተቀቡ ሰው ናቸው። በታሪክ ውስጥ ለቤተክርስቲያን ዋና አካል የሚሆነውን ሥራ ለመሥራት እንዲችሉ እግዚአብሔር ራዕይ ሰጣቸው። ሌሎች ለወንጌል ሥራ አንድ ልብ ያላቸው ሰዎች ተቀላቃሏቸው። እነዚህ ሰዎች ለራሳቸው ወይም ለሥጋዊ ምኞታቸው የሞቱ ነበሩ። ሥራ በመከፋፈል ቢሊግራሃም በእግዚአብሔር የተጠሩበትን የመሪነት ሥራ ብቻ እንዲሠሩ አደረጓቸው። እነርሱ (ሠራተኞቹ) ሁሉም ባንድ ላይ፤ በመንፈስ ቅዱስ ጎይል "ወንጌላዊ" ሆኑ። ስማቸውና እንቅስቃሴአቸው ይመሳሰላል ነበር፤ ሁሉም የሠሩት በመጣጣም ነበር። በጥሩ ምሳሌነት የሚጠቀሰው የዚህ ዘመን ቡድን፤ በዴቭሽን ኮሎራዶ፤ ሃያ አንድ ከቦታ ወደ ቦታ የሚዘዋወሩ ወጣቶችን የያዘ፤ መጠሪያው "የእግዚአብሔር መንግሥት ሕንፃ አገልግሎት" የተባለ ቡድን ነው። እይታን ባነጣጠረ በወጣት ወንጌላዊ፤ ድዋይት ሮበርትስን በተባለ የተጀመረ ይህ ሃያ አንድ ወጣቶችን ያቀፈ ቡድን የጋራ የሆነ ሥራ ለመተግበር ባንድነት የተገመደ ቡድን ነው። አንዳንዶቹ ከቦታ ወደ ቦታ ተጓዥ ወንጌላውያን ናቸው፤ አንዳንዶቹ የወንጌል አስተማሪዎች ናቸው፤ አንዳንዶቹ ደግሞ ደቀመዝሙር አድራጊዎች ናቸው፤ ሌሎቹ ደግሞ በጽሕፈት ሥራ (በጸሐፊነት) ላይ የተሠማሩና ድጋፍ ሰጪዎች ነበሩ። ይህ ቡድን በግምት በስምንት ዓመታት ወቅት ያደገ ቡድን ነው፤ ነገር ግን በራዕዩ እየተገፋፋ፤

በቡድኑ መሥራች መሪ እየተመራ፤ እና የጋራ ለሆነው ተልእኮው አንዱ ከሌላው በተጠያቂነት እየቆመ ለዚህ የበቃ ነው።

በጓዱ ውስጥ ያለውን እያንዳንዱን ሰው ለመድረስና ለመንካት መንገድ ፈልግ። እያንዳንዳቸው በጣም አስፈላጊ እንደሆኑና ከነሱ እጅግ የሚበልጠው የአንድ ነገር አካል እንዲሰማቸው አድርግ።

ኮሊን ፖውል

የቡድኑን ተልእኮ መላልሶ መግለጽ የግድ ይሆናል፤ ይህን የማድረግ ተግባር የአገልጋይ መሪው ተግባር ነው፤ ምክንያቱም እያንዳንዱ ሰው የመጨረሻውን ግብ ከአገልጋይ መሪው እይታ አንፃር እንዲቃኝው ለማስቻል ነው። የቡድኑን ራዕይ ለመቅረጽ የተለየ መብት ያለው የቡድኑ መሪ ነው። መጽሐፍ ቅዱስ፤ "ራዕይ ከሌለ ሕዝብ መረን ይሆናል" ይላል (ምሳሌ 29÷18)። ሰዎች ከእግዚአብሔር ዘንድ ራዕይ ካላቸው፤ የተሻሉ ወይም የተለየ ችሎታ ያላቸው እንደሚሆኑ ተሞክሮ ያሳየናል። ኢየሱስ ነገሮችን በግልጽ እየ - እርሱ ጥርት ያለ ራዕይ ነበረው፤ በመሆኑም ደቀመዛሙርቱ በቀላሉ ይከተሉት ነበረ።

ቡድንን በገንዘብ መርዳት

እግዚአብሔር መንፈስ ቅዱስ ከሚጠቀምባቸው ድንቅ የመምራት መሣሪያዎች አንዱ ገንዘብ የመስጠትን ተግባር ነው። በጸሎት በመጀመር እግዚአብሔር አገልግሎቱን በገንዘብ ለመርዳት ፍላጎት ያላቸው ሰዎች እንዲነሳሱ እንዲመራቸው ለርሱ መፍቀድ፤ ዘወትር አገልግሎቱ እንደ እግዚአብሔር መስጠት (አቅርቦት) ልክ እንዲያድግ ይረዳዋል።

በጠንካራ የገንዘብ አቅርቦት በሚጀምሩ አገልግሎቶች መካከል ሊከሰቱ የሚችሉ አደጋዎች ይኖራሉ። ብዙዎች ቡድኖች በፍጥነት ያድጉና በሌላ በኩል ግን የአገልግሎት ቡድኑ እንደ ግላሬነት ደረጃዎች ልክና ተዕዕኖ የማምጣት አቅም እንደሚጨምረው ያህል በበቂ ሁኔታ አይበስሉም። በቂ የገንዘብ ድጋፍ ያላቸው እንዲህ ዐይነት አገልግሎቶች የሥልጣን ፈላጊ ሰዎች መደበኛ ይሆናሉ፤ ሰዎቹ ለተልእኮው

ያልተሸጡ ናቸው። አንዳንዴ እነዚህ አገልግሎቶች የመንፈስ ቅዱስ የቅባት ምሪት ውጤት ላይሆኑ የወንዶችና የሴቶች ቅርጽ ብቻ ናቸው።

በርግጥ፣ ለተፈለገው አገልግሎት አፈጻጸም ተፈላጊ የሆነ የገንዘብ እርዳታ ማግኘት ሁልጊዜ ክፉ ነገር አይደለም። ለአገልግሎት "በተነደፈው ቡድን" ውስጥ ያሉ ሁሉ እውነተኛ የእግዚአብሔር ሰዎች (ወንዶችና ሴቶች) ሊሆኑ ይገባል፤ ሙሉ በሙሉ ለመንፈስ ቅዱስ የተሰጡና መንፈስ ቅዱስ በነሱ አማካይነት ሥራውን እንዲሠራ በፊቱ ንፁህና ብቁ የሆኑ አሸንፋዎች መሆን ይገባቸዋል ማለት ነው።

በ2ኛ ጢሞቴዎስ 2÷21፣ እግዚአብሔር ለራሱ ሥራ የተዘጋጁትን ቅዱስ መያዣዎች (አሸንፋዎች) እንደሚጠቀሙባቸው ጳውሎስ ያስተምረናል። አሁን ባለ ሀብት እና ግላዊ በሆነ የድፍረት እቅድ ላይ መደገፍ (መተማመን) ሁልጊዜ በጌታ ፊት ተቀባይነት የለውም። የእግዚአብሔር ያልሆኑ ዐዲስ ሥራዎች አይሳካሉም። አንድ ቡድን ከጌታ እንደተቀበለው እውነተኛ ጥሪና ተልእኮ ሊደራጀና ሊያድግ ይገባዋል።

### ሥልጣን ማከፋፈል

ምናልባት ይህ ጠንካራ ነገር ይመስላል፤ ነገር ግን ይህን ብዙ ጊዜ አይቻለሁ፤ በሥልጣን ላይ ለመቆየት የሚፈልጉ ሰዎች ዋስትና ለማግኘት ሊሉ ያሴራሉ። ምናልባት የአገልግሎቱ ሥራ የሚጠቅምና እግዚአብሔርም የሚጠቀመው ሊሆን ይችላል፤ ይሁን እንጂ፣ ያለ ተገቢ ምክንያት፣ ራስ ወዳድነት ወደ ቡድኑ ውስጥ ቀስ በቀስ ይሳብና ጠንካራ ሕብረትን ሊከፋፍልና ከቡድኑ ይልቅ ግለሰቦችን ከፍ ከፍ ማድረግን፣ የእግዚአብሔርን ቤተሰብ ከመመስረት ይልቅ የፖለቲካ ሥርዐት መመሥረትን ያስከትላል።

በኔ አመለካከት፣ ዘገምተኛ የሆነ ድርጅታዊ ዝቅጠት (ድክመት) ፍላጎት እንደሚከተለው ነው፤

- ቡድኑ ሲጀመር የነበሩ ጥቂት እግዚአብሔርን የማሰሙና ጥሪው ያላቸው ሰዎች፣ በተቀበሉት አገልግሎት የእግዚአብሔርን ፈቃድ ለማየት በመስዋዕትነት ይተሳሰራሉ።

- የአገልግሎቱ ቤተሰብ ሲያድግ፣ አካሉ ይጠናከራል። ሰዎች መንፈሳዊ ስጦታዎቻቸው በተለያዩ ዘርፎች ጥቅም ላይ እንዲውሉ ይፈቅዳሉ። በዚህ ወቅት፣ ለቡድኑ ንላፊነት የሚያበቃ የተፈጥሮ ችሎታ ያላቸው ሰዎች ያብባሉ። ያልተጻፈ ብቸኛ መመሪያ በመያዝ፣ ይህ አገልግሎቱ የእድገት ወቅቶች ሁሉ ጠንካራ ወቅት ሊሆን ይችላል። እንዲሁም ደግሞ ዐዲስ ነገር መሞከር ለሚወዱ ለመሥራትና ከቡድኑ ሰዎች ጋር በተሳሰረ ሕብረት መሥራት እጅግ አስደሳች የሆነ ነው።

በዚህ ዐይነት የእድገት ደረጃ ሁኔታ ካበቡ ድርጅቶች በምሳሌነት የሚጠቀሰው የአፕል ኮምፒዩተር ድርጅት ነው። ድርጅቱ በመጀመሪያዎቹ ቀኖቹ፣ በመሥራቾቹ ራዕይ የተነቃቁ ወጣት ወንዶችና ሴቶችን ሰቧል። ወጣቶቹ ሥር ነቀል የሆነ ነገር ለመፍጠር በሚደረገው ፋክክር ስሜታቸው የተቀሰቀሰና በአፕል ባለው የፈጠራ አካባቢ የፈነጠዙ ነበሩ። በነዚያ ቀኖች በአፕል የነበሩ የዐዲስ ግኝት ፈጣሪዎች ድንግርግር ለሚያሰኝ ውይይት በጃኩዚ በመደበኛነት ይሰበሰቡ እንደነበር የተዘገበ አፈታሪክ አለ። ከባንያውም ዐዲስ ምርት ከማምረት አቅጣጫ ያልተለመዱ የፈጠራ ጥረቶችን ያበረታታ ነበር። በመጨረሻም የግል ኮምፒዩተሮች ዓለም ውስጥ ለተጠቃሚ ምቹ ለመሆን የቻለ መሣሪያ ለመሥራት ቻለ።

- አገልግሎቱ እንዳደገ ብዙ ጊዜ በርካታ "ሥራ አስኪያጆች" ወደ ፊልሙ ይመጣሉ። ይኼ የግድ ችግሩን አያመለክትም። ከሁሉ በላይ፣ ጥሩ አመራር፣ አገልግሎቱ ለተፈጠሩ ዕድሎች ሁሉ ፈጣን ምላሽ እንዲሰጥ፣ ለለውጥ በብቃት እንዲደራጀ፣ ተለማጭ እንዲሆንና የፈጠራ አስተሳሰብን ለማበረታታት ያስችላል።
- ቀጣይ የሚሆነው ተዋናዮችን አፊሴሊያዊ በሆነ (በታወቀ) ሁኔታ የማደራጀት ተግባር ነው። ይህ አወቃቀር ብዙውን ጊዜ ባልተጻፈው መመሪያ ተመሥርቶ ለመሥራት ካለ ችሎታ ባለፈ ሁኔታ ቅንጅታዊ ነገሩ በመጠን እያደገና ውስብስብ እየሆነ በመምጣቱ አስገዳጅነት የሚከሰት ነው። አመራሩ ለእግዚአብሔር ቃል የሚታዘዝ ከሆነ፣ አገልግሎቱ እያበበ ሊቀጥል ይችላል። ነገር ግን ሥጋዊ፣ ለእግዚአብሔር ቃል

የማይታዘዝ፤ ራስ ወዳድ ወይም ፖለቲካዊ አመራር ከሆነ፤ የሕዝቡን ወቅታዊ አስፈልጎች ለማሳወቅ ለሚፈልጉ ሰዎች ተገቢ ቦታ ከመሆን ያነሰ ይሆናል። ሕብረተሰብ ይንቀሳቀሳል፤ ሕብረተሰብ ሊቀየር፤ አገልግሎት የማይንቀሳቀስ በመሆኑ ድርጅቶች ከንይለኛ ማህበራዊ ለውጦች እንቅስቃሴ ጋር ለመጓዝ ይሳናቸዋል።

ለዚህ ዐይነተኛ ክስተት አይ.ቢ.ኤም (IBM) የሚገጥም ምሳሌ ነው። በስድሳዎቹና በሰባዎቹ ዓመታት፤ ይህ ባለ ብዙ ቢሊዮን ዶላር ዓለም ዐቀፋዊ ግዙፍ ኩባንያ በኮምፒውተር ገበያ በነበረው የከበረና ሌሎችን በመመሰጥ ሁኔታው የማይደፈር መስሎት ነበር። የንግድ ድርጅቱ በአንድ ብቸኛ (ነጠላ) ነገር ላይ አትኩሮት ነበረው፤ ይኸውም የትላልቅ ኮምፒውተሮች ዋና መወጠሪያ ወይም መቃን (ፍሬም) ለማምረት ትኩረት አደረገ። ምንም እንኳን በአካባቢያቸው የገበያው ሁኔታ እየተለወጠ ሲመጣ፤ በንግድ ዓለሙ ለመሰንበት በግል የሚያዙ ኮምፒውተሮች ገበያ ውስጥ መግባት እንዳለባቸው ተገነዘቡ በመጨረሻም በግል የሚያዙ ኮምፒውተሮችን ለመንደፍና ከአፕል እና ከሌሎች ኮምፒውተር አምራች ከሆኑ ኩባንያዎች ጋር ለመወዳደር እንዲቻለው የፈጠራ ሰዎች የያዘ አገናኝ ቡድን ለማደራጀት በቅቷል።

- የመጨረሻው - እናም በጣም የሚያስፈራው - ምዕራፍ፤ ቡድኑ የተቋሙ አካል ሲሆን ነው። ድርጅታዊ ተንታኞች ይህንን ደረጃ አንድ ድርጅት ከልደት ወደ ሞት እየሄደ፤ ከሰው ወደ እንቅስቃሴ፤ ወደ ማሺን፤ ወደ ሐውልትነት እየተሻገረ ያለበት እንደ አራተኛውና የመጨረሻው ደረጃ እንደሆነ ይገልጻሉ። በዚህ ነጥብ ላይ፤ የአካሉ እንቅስቃሴ ድግግሞሽ ይሆናል፤ ምክንያቱም አካሉ አቅሙን የሚያሳድግበት ብቃት የተሟጠጠ በመሆኑ ነው። ባለ ራእዩ ሰው ወደ ትዕይንቱ ካልገባና ድርጅቱን በጠንካራ አመራርና በራእዩ ጉልበት እንደገና ካላጉለበተው በቀር፤ ሐውልቱ በእንቅልፍ ልብ መጓዙን ይቀጥላል።

በ1978 አሌክሳንደር ሶልዝሆንሰን ከሐርቫርድ ዩኒቨርሲቲ ተመራቂ ለሆኑ ተማሪዎች እንዲህ ብሏል፤

በሕግ ደብዳቤ ላይ ብቻ የሚመሠረትና ከዚያ ከቶ ከፍ የማይል ሕብረተሰብ፤ የሰው ዘር የመሆንን ዕድል መጠን በሙላት ሳይጠቀምበት ይቀራል። የሕግ ደብዳቤ በሕብረተሰቡ ላይ ጥቅም የሚያመጣ ተዕዕኖ ለመፍጠር በራድ ነው፤ አፈላጊያዊም (የታወቀም) ነው። የሕይወት ሕዋስ በሕግ ላይ በተመሠረተ ግንኙነት ሲዋቀር፤ የሰውን ልጅ ክብር ፍላጎቶች በማሽመድ መንፈሳዊ ለብታን ይፈጥራል። የችግሩ የተወሰነ ደረጃ ከታወቀም በኋላ፤ በሕግ ላይ የተመሠረተ አስተሳሰብ ሽባነትን ይወተውታል፤ የሰው ልጅ የኩነቶችን ደረጃና ትርጉም እንዳያይ ይጋርደዋል።

ይኼን መልእክት በተጨማሪ አሎንዞ ማክዶናልድ የተባለ ሰው፤ ቢሮክራሲ (ውጣ ውረድ የሚበዛበት አሠራር) - የአገልግሎት ቢሮክራሲም ቢሆን እንኳ - ሕያውነት ያለው እንዳልሆነ (ጠፊ እንደሆነ) ያስታውሰናል። በአገልግሎት ዐውድ ውስጥ የሚኖር የቡድን እድገት፤ አትኩሮቱ ምንም ይሁን ምን፤ ሦስት ቀደምትነት ያላቸውን ሁኔታዎች በመያዝ መሆን አለበት።

1. ማንኛውም የተሠራ ነገር ሁሉ የተሠራው ለተጠቃሚ ነው። በመንፈሳዊ አገልግሎት ውስጥ የሚሰጠው አገልግሎት፤ ለራሳችን ፍላጎት በመሞት ለጥሪው ምላሽ ስንሰጥ ጥቅሙ በአገልግሎቱ ለሚጠቀሙት ሰዎች ይሆናል። እግዚአብሔርም ይከብራል።
2. በሁለተኛነት ደረጃ ቀዳሚ የሚሆነው ዘአካል (ድርጅቱ) ራሱ ነው። የተጠቃሚውን አስፈልጎት ለማሟላት ስንኖር፤ ይህንን ለማከናወን ምርጡ መንገድ ቡድኑ ባንድነት የመሆኑ ጉዳይ ላይ መሆኑን እንገነዘባለን። ቡድኑ ቀና ቀና ሲደረግ፤ ትኩረቱ ይጠበቃል። ውስጣዊ ሁከቱ ይቀንሳል፤ ዘአካሉም (ድርጅቱ)፤ በእግዚአብሔርና በሌሎች ፊት ከበራታን ያገኛል። እግዚአብሔርም በተራው ለድርጅቱ ሥልጣን ይሰጣል።
3. በሦስተኛው ደረጃ የሚመጣው ሠራተኛው ነው። "እኔ" በሚል ትውልድ መካከል፤ በቤተክርስቲያናት ጃንጥላ ሥር ያሉ ድርጅቶችና የቤተክርስቲያን ብዙ ሠራተኞች ዘንድ "እኔ" የሚለው ከ "እኛ" ይልቅ ቀና ቀና ሲል ተመልክተናል። ይህ

ለድርጅቱ የሞት ደወል ነው። ሠራተኞች ለራሳቸው መኖር በሚጀምሩበት ጊዜ የአገልግሎቱ ዝና ይበላሻል፤ በተለያዩ መንገዶችም ድራሹ እስኪጠፋ ድረስ ይመጣል።

ሰዎች ከተልእኮ ይልቅ፤ ለሥልጣናቸው በከፍተኛ ደረጃ የሚቆረቆሩ ከሆነ፤ የተበላሹ (መንፈስ ልል) ገይሎች በሥራ ላይ ናቸው ማለት ነው። በተቃራኒው፤ እንደገና ቢሊግራሃምን ለማስታወስ እንደዳለሁ። ሚስተር ቢሊግራሃም ብዙ ዐሥርተ ዓመታት ባላለፉት የሕዝብ አገልግሎታቸው ወቅት፤ ብዙ አጓጊ የሆኑ የሥራ አማራጮች ጥያቄ ቀርቦላቸዋል። የቀረቡላቸው የሥራ ጥያቄዎች፤ ለአምባሳደርነት እንዲሁም ለትላልቅ ድርጅቶች ፕሬዝዳንትነት ጭምር ነበሩ። ያለ አንዳች ማመንታትና ማመቻመቻ ሊያጫቸው የመጡትን ሁሉ ሳይቀበሏቸው ቀርተዋል። ሁሉንም ያልተቀበሉት፤ "ካለበት በደረጃ ዝቅ የመደረግ ወይም የመሻር ያህል" እንደሆነ በመቁጠር ነበር። ለሰዎች ስለ ኢየሱስ ክርስቶስ መናገር ለሳቸው ከሁሉ የሚበልጥ ጥሪ ነውና ከዚህ ጥሪ በታች (ሁሉም ማለት ነው) በመሆናቸው አልተቀበሏቸውም።

### ቡድኑን መጠበቅ (መያዝ)

ውጤታማ ቡድንን የመገንባት ተግባር ከራእይ፤ ጥሪ ካለው መሪ፤ ፍቅራቸውንና የተሟላ ስጦታቸውን ለማጋራት ከተሰጠው የሰዎች ስብስብ፤ ከበቂ የገንዘብ ድጋፍ፤ እና ከመልካም የድርጊት እቅድ የበለጠ ይጠይቃል። በርግጥ እነዚህ ግብዓቶች በጣም አስፈላጊ ናቸው። ትልቅ ቡድንን የመገንባት ግርግር (ስሜት) እውቅናን ከማግኘት ያለፈ ነው፤ ይኸውም ዋናው መሪ ቡድኑን መገንባት ብቻ አይጠበቅበትም፤ ቡድኑን የመጠበቅ (የመያዝ) ጎላፊነት ጭምር አለበት።

ቡድኑን ለመጠበቅ ምን ያስፈልጋል? መጀመሪያ፤ ቡድኑን ለመገንባት ያስፈለጉ ብዙዎቹ ነገሮች የሚያስፈልጉ ሊሆን፤ ነገር ግን መርሆዎቹን የቡድኑን ብስለት በሚለይ (በሚያሳውቅ) መንገድ ተግባራዊ ማድረግን ይጠይቃል። የትጋቱን ግለትና የትኩረቱን ስለት ጠብቆ ለማቆየት፤ መሪው ራሱን በልዩ ፈጠራ እንደገና መጻፍና የቡድኑን ቀዳሚ ተግባሮች መለየት፤ በመልካም ፍሰት ላይ

የተመሠረተ የተግባቦት መስመር መዘርጋት፤ በአገልግሎቱ ራሕይና እሴቶች ዐውድ ውስጥ በመሆን ግጭቶችን በፍጥነትና ቁርጥ ባለ ሁኔታ መፍታት፤ በአባላት መካከል መተማመን እንዲኖር ማመቻቸት፤ የቡድኑን አባላት በስጦታቸው ዘርፍ ማሰለፍ፤ አባላቱ ለዐላማቸው ቅናታቸውን፤ እንደያዙ እንዲቀጥሉ ማበረታታትና ማደፋፈር፤ መሪ በተከታዮቹ ላይ ተፅዕኖ ለማሳደር የሚያበቁ ባሕርያትን (ግልጽነትን፤ አድማጭነትን፤ በቀላሉ ለመገኘት መቻልን፤ ለሰዎች ጥቃት ስሉ መሆንን) በምሳሌነት ማሳየት ይኖርበታል።

ቡድኑ በውጤታማነት ተጠብቆ እንዲዘልቅ አንዱ ቁልፍ ነገር የመሪው ከቡድኑ ጋር በፍቅር የመሆኑ ጉዳይ ነው፤ መሪው ውድ ጊዜውን በቡድኑ ውስጥ ላሉ ግለሰቦች ሲል በፈቃደኝነት የሚለዋ መሆን አለበት፤ ሲያለቅሱ የሚያለቅስና ዋጋ የሚያስከፍል ፍቅር በሚያስፈልግበትም ጊዜ ፍቅሩን የሚያካፍል ሊሆን ይገባዋል። መሪው የቡድኑን የልብ ትርታ የሚይዘው የውስብስብ ግንኙነቶች መረብ መጋቢ ነው።

ኤ ደብሊዩ ቶዘር እንዳስገነዘበው፤

እውነተኛና ጠንቃቃ መሪ ምናልባት ለመምራት ፍላጎት የለለው ነው፤ ነገር ግን ከውስጥ በመንፈስ ቅዱስ በሆነ ተፅዕኖ እና እንዲሁም በውጫዊ ሁኔታዎች አስገዳጅነት ወደ መምራት ሥልጣን የመጣ ነው። ለዚህ ጥሩ ምሳሌ ሙሴ እና ዳዊት እና የብሉይ ኪዳን ነቢያቶች ናቸው። ከጳውሎስ ጀምሮ እስከ ቅርብ ጊዜ ድረስ ትልቅ መሪ ነበረ ብሎ ለማሰብ ያስችግራል። ነገር ግን ለተለየ ሥራ በመንፈስ ቅዱስ የተመለመሉና ካላቸው ጥቂት ልብ የተነሣ ሥፍራው ባዶ እንዳይሆን በቤተክርስቲያንዋ ጌታ የተሾሙ ነበሩ። ልክ አውራጣታቸው በትክክል ሊታመን የሚችለውን ያህል ተቀባይነት እንዳለው የማምነው ደንብ፤ ለመምራት የሚጠማ ሰው ለመሪነት ብቁ አይደለም የሚል ነው።

እውነተኛ መሪ በእግዚአብሔር ቅርስ ላይ የመሠልጠን ፍላጎት የለውም፤ ነገር ግን ትሁት፤ ጂግ፤ ራሱን

ለመስዋዕትነት ያዘጋጀ ነው፤ እናም በአጠቃላይ ለመምራት ዝግጁ እንደሆነ ሁሉ፤ መንፈስ ቅዱስ ከሱ ይልቅ በጥበብና በስጦታ የሚበልጥ ሰው ሲያቀርብ በሱ ለመመራት ዝግጁ የሆነ ነው።

ጄኔራል ኮሊን ፖውል በብዙ ሻክራ ጦርነቶች - በጦር ሜዳና ከውሳኔ አሰጣጥ ችሎታቸው በስተጀርባ በተደረጉ ጦርነቶች - ውስጥ አልፈዋል። ቡድኑን በጠንካራ ሥርዐትና ደግነት በተቀላቀለበት ድጋፍ ሚዛናዊነት አማካይነት የመያዙን አስፈላጊነት በተመለከተ የኮሊን ፖውል እይታ ትክክለኛና በርህራሄ የተሞላ ነው። "ሳይሳሳት ወደ ላይኛው ጫፍ የሚደርስ ማንም የለም። አንድ ሰው በሚደናቀፍበት ጊዜ፤ ደረጃን እያንንጉ እንደሚወርዱ ዐይነት እኔ በሱ ላይ አላደርግም። ሰውየውን ማንሳት፤ አቧራውን ማራገፍ፤ መንገዱንም እንዲቀጥል መርዳት ፍልስፍናዬ ነው" ብለዋል።

ኢየሱስ ክርስቶስ በምድር ሲመላለስ በነበረበት ጊዜ ከዚህ ጋር ተመሳሳይ የሆነ ቡድን የመገንባት ፍልስፍና ተጠቅሟል።

### ቡድን የመገንባት ሽልማት

በእውነት መሪ ለሆኑ ሰዎች አንድን ቡድን የመገንባትና ጠብቆ ለማቆየት መቻል እንዲሟሉ ከሚታሰቡ ተግባሮች አንዱ መሆኑ የማይካድ ነው። ይህም መሪው እያንዳንዱ ተሳታፊ የተሻለውን እንዲያደርግ እየማረከ ስጦታውን እንዲለማመደው፤ በነዚህ ግለሰቦች ላይ እንዲያውለውና ለሌሎች ጥቅም እኔነቱን በመግደል ደስ እንዲሰኝ ይረዳዋል። በዚህ ጉዳይ ኢየሱስ ምሳሌ ሆኗልናል፤ ከዚህ የበለጠ ሌላ ምን ልንጠይቅ እንችል ነበር?

## ምሳሌዬ በሥራ ሁለት

### ገጥት - አመራርን የሚያጠራ እሳት

(ጂም ሻን ይፕረን)

አንድ ሰው ስለ አመራርና ስለ ግጭት ሲያነሣብኝ፤ ሁለት ሥዕል ሐሳቦች በአእምሮዬ ፈጥነው ይቀረጹብኛል፤ እነርሱም መሴና ነህምያ ናቸው፤ ማለትም ኤድዊን መሴና ሪናልዶ ነህምያ የተባሉት ትዝ ይሉኛል።

እነዚህ ሰዎች ትዝ ይሉሃል? ኤድዊን መሴ የተባለው በ400 ሜትር የመሰናክል ሩጫ በዓለም ታዋቂ ነበር። ለአንድ ዐሥርተ ዓመት ክብረ ወሰኑን ያልተነጠቀ ሰው ነበር። እ.ኤ.አ በ1976 ዓ.ም ካናዳ አገር፤ በጥንትሪል ኦሎምፒክስ ተሳትፎ የወርቅ ሜዳልያ ተሸላሚ ሆኖአል። ሪናልዶ ነህምያ ደግሞ በ110 ሜትር መሰናክል ሩጫ የዓለም ደረጃውን የጠበቀ ስፖርተኛ ነበር። ሁለቱም ጠንካራ ሯጮች ነበሩ፤ ይሁን እንጂ ከእነርሱ የሚበልጡ ሯጮች እንደሚኖሩ ጥርጥር የለውም። ሁለቱም ፈጣኞች ነበሩ፤ ቢሆኑም ብዙ ከእነርሱ የሚሻሉ ሯጮችም ነበሩ።

ታዲያ፤ መሴና ነህምያ ሁልጊዜ አሸናፊዎች የሚሆኑት ለምን ነበር? መሰናክሎቹን አስቀድመው የመገንዘብ ተዘጋጅተው የመቅረብና ዘለው የማለፍ ልዩ ተስጥዎ ነበራቸው። መሴና ነህምያ እንደ ጥንቶቹ ሞክሼያቸው፤ ታላላቅ ሯጮች ነበሩ፤ የጥንቶቹ መሪዎች መሴና ነህምያ ታላላቅ መሪዎች ለመሆን የበቁት ባጋጠሟቸው መሰናክሎች ምክንያት ነበር።

በሌላ አባባል፤ መሰናክሎቻቸው ታላላቅ መሪዎች አደረጓቸው። መሰናክሎች ሯጬን እንደሚያጠናክሩት ሁሉ፤ ግጭትም ለመሪዎች የብቃት ማጠናከሪያ ነው። ስለ አመራር ከመግለጻችን በፊት፤ ዐልፈው

ዐልፈው ስለሚከሰቱ አንዳንድ ግጭቶች ባሕርያት መረዳት የግድ ያስፈልጋል።

በአሁኑ ዘመን በቤተክርስቲያን ያለው ትልቁ ችግራችን፤ ስለ አመራር ብዙ ስንፍገር ግጭት በአመራር ብቃት ውስጥ የሚኖረውን ክፍተት ሚና እንዝነጋለን። እንደ እውነቱ ከሆነ መሪዎች የሚፈለጉት ግጭት ስላለ ነው። በአሜሪካ ሀገር ክርስቲያኖች ስለ ግጭት ሁለት የተሳሳቱ አመለካከቶች የሙጢኝ ብለው ይዘዋል፤ ይህም ስለ አመራር ያለንን ግንዛቤ አሉታዊ ያደርገዋል። ከእነዚህም፤ የመጀመሪያው አመለካከት ግጭትን እንደ ንጢአት የሚቈጥር ነው። ሁለተኛው ደግሞ ግጭትን እንደ ሥልጣን ሽሚያ ይቈጥራል። እነዚህ የአመለካከት ዐይነቶች ብዙውን ጊዜ ከአፍ ወጥተው ሲነገሩ አንስማም፤ ነገር ግን እያንዳንዳቸው በስውር አእምሮአችን ውስጥ በጥልቁ ስፍራ የያዙና ባሕርያችንን የሚቈጣጠሩ ናቸው።

ግጭትን እንደ ንጢአት የሚቈጥሩ ሰዎች ግጭት በሚያመነጩው የስሜት መጉዳት ላይ ያተኩሩ ሰዎች ናቸው። ሌሎችን ሰዎች ላለመጉዳት ሰዎች ግጭትን ሊያስወግዱ ይችላሉ። ሰዎች ሌላውን ሰው ለመጋፈጥ፤ ለመገሠጽ ወይም አለመግባባት ለመፍጠር ወይም ላለማሳዘን እጅግ ላላ ያለ አቋም ይይዛሉ። እንደዚህ ያሉ ሰዎች በሩጫ ውድድር ጊዜ ሆን ተብሎ የተቀመጠው መሰናክል ዘንድ ሲደርሱ፤ መሰናክሉ የሚወገድ እየመሰላቸው የሚቆሙ ዐይነት ናቸው፤ ወይም ደግሞ ከመሰናክሉ በላይ ዘለው እንደ ማለፍ ከመሰናክሉ ዘወር ብለው የሚያልፉ ዐይነት ናቸው፤ በዚህ በተሳሳተ አካሄዳቸውም አብርሃኖቻቸው የሚረጡትን ተወዳዳሪዎች ሁሉ ማደናቀፋቸው ጥርጥር የለውም።

የእነዚህ ሰዎች ጥንቃቄ ተቃራኒ ውጤት ያስከትላል፤ እጅግ ለማስወገድ የሞከሩትን አካሄዳቸው ወይም ለማስወገድ የፈለጉትን ክሥተት ያፋጥናል፤ ያበዛልም። ብቻ ያለውን ግጭት አይቶ እንዳላየ መሆን ግጭቱን እያስወግደውም፤ “አለባብሰው ቢያርሱ በዐረም ይመለሱ” እንደ ተባለው ይሆናል። ይበልጥ ይባዛል፤ የሚያስከትለውም መዘዝ የከፋ ይሆናል። ሁኔታዎችን የማይጋፈጥ “መሪ” መሪ አይደለም።

በሌላኛው ጫፍ ያለው ተቃራኒ አስተሳሰብ ደግሞ፤ ግጭትን ለሥልጣንና ለማዕረግ ለመጠቀም ይረዳል ብለው የሚያስቡ ናቸው፤

ማን አለቃ እንደሚሆን የሚታይበት አጋጣሚ አድርገው የሚቀበሉ አሉ። የመጀመሪያው አመለካከት ቸልታና ለተባሉት ሁሉ ታዛዥ መሆንን የሚያቅፍ ሲሆን፤ ይኸኛው፤ ሁለተኛው አመለካከት ግን እምቢ ባይነትንና ክንደ ብርቱነትን የሚያካትት ነው። ይህን፤ ሁለተኛውን አመለካከት የሚያራምዱ ሰዎች፤ ለማደናቀፍ ሆነ ተብሎ የተቀመጠውን መሰናክል ሁሉ ሰባብረው ከፊታቸው የሚያስወግዱ ሯጮችን ይመስላሉ፤ እነርሱ ራሳቸው ይደናቀፋሉ፤ ከኋላቸው ተከትለው የሚመጡትንም ሯጮች ሁሉ ከዐላማቸው ያስቀራሉ። የተከሠተ ችግርና አለመግባባት ሁሉ፤ “እኔ ልክ ነኝ፤ እንተ ተሳስተሃል” የሚለው ግላዊ አመለካከት ትክክለኛ መሆኑን ለማስረገጥ “መንፈሳዊ ካባ” ይለብሳል። ትንሿ ልዩነት፤ “የማን ሐሳብ ይበልጣል?” ለሚለው ጥያቄ መልስ መፈለጊያ ወቅት ትሆናለች። ይህ አመለካከት ፍርሀትና በደለኝነት የሰውን ጠባይ የሚቈጣጠሩበት የመፋጠጥ ባህል ይፈጥራል። ይህ ደግሞ ፈሪሳዊነትን ይጋብዛል፤ ግብዝነት ባለበት ታማኝነትና ተገዢነት ይነግሣል፤ በዚህ ፈንታ ጠቃሚው አመለካከት ለአገልግሎትና ለማገበረሰብ ብቻ መስጠት ነው። ሕዝቡን የማያገለግል መሪ፤ “መሪ” ሊባል አይገባውም።

ያም ሆነ ይህ፤ ሁለቱም አመለካከቶች ከብዙ በጥቂቱ በእውነት ላይ የተመሠረቱ ናቸው። ግጭት በርግጥ የንጢአት ውጤት ነው፤ በወደቀ ዓለም ውስጥ የመኖር ያመጣው መዘዝ ነው። ነገር ግን ግጭት ሁሉ ንጢአት ነው ማለት አይቻልም። ይልቁን፤ ንጢአት የግድ ግጭት እንዲመጣ ያደርጋል፤ ግጭትን ማስወገድ ደግሞ በመንፈስ ቅዱስ የሚመራ የአመራር ሥርዐት ይፈልጋል። ትልቁ መፍትሔውም መንፈሳዊ ሥልጣን እንጂ ሰብአዊ ንይል ወይም ጡንቻ አይደለም። መንፈሳዊ ሥልጣን በባሕርይውም ሆነ በይዘቱ፤ እኛ አብዛኛውን ጊዜ ለቤተክርስቲያን አመራር እንደምንገምተውና እንደምንመክበት ንይልና መቈጣጠሪያ ዐይነት አይደለም።

**ግጥት በመጽሐፍ ቅዱስ ውስጥ**

በመጽሐፍ ቅዱሳዊ አገባቡ፤ ግጭት የመፎካከሪያ ስፍራ፤ ባላንጣዎች የሚጋጠሙበት ጦር ሜዳና አሸናፊው ከተሸናፊዎቹ የሚለይበት ቦታ ነው። ግጭትን ተክቶ የሚገባው የግሪክ ቃል “ዐጎን” የሚል ነው፤

“ዐጎኒ” የሚለው የእንግሊዝኛ ቃልም ከዚህ የመጣ ነው። ሐዋርያው ጳውሎስ እንዲህ ሲል ጽፎአል፤ “ሥጋ በመንፈስ ላይ፤ መንፈስም በሥጋ ላይ ይመኛልና፤ እነዚህ እርስ በርሳቸው ይቀዋወማሉ (ቃል በቃል ሲተረጉም፤ ይፎካከራሉ)፤ ስለዚህም የምትወዱትን ልታደርጉ አትችሉም” (ገላትያ 5÷17)። ጳውሎስ ሕይወት መንፈሳዊ ትግል እንደሆነ ይነግረናል። “መጋደላችን ከደምና ከሥጋ ጋር አይደለምና፤ ከአለቆችና ከሥልጣናት ጋር፤ ከዚህም ከጨለማ ዓለም ገጦች ጋር፤ በሰማያዊም ስፍራ ካለ ከክፋት መንፈሳዊያን ሠራዊት ጋር ነው እንጂ” (ኤፌሶን 6÷12)።

በጳውሎስ አመለካከት ግጭት ማለት በእግዚአብሔር እውነትና በዓለም ጥበብ መካከል፤ በመንፈሳዊ ሥልጣንና በሰዎች ጉልበት (ብርታት) መካከል ያለ መላተም ነው። ይህ አስተሳሰብ የተለመደውን አመለካከት በሥር ነቀል የሚገለባብጥ ነው። “ለአይሁድ መስናክል፤ ለአሕዛብም ሞኝነት የሆነው” (1ቆሮንቶስ 1÷23) መስቀል፤ ታሪክ የሚቀሰበስበት ነጥብና እውነተኛ ሥልጣን የሚሸከረከርበት እምብርት ይሆናል። ስለዚህ ጳውሎስ ለቆሮንቶስ ሰዎች የጻፈው መልእክት የመጣው፤ “እምነታችሁም በእግዚአብሔር ኃይል እንጂ በሰው ጥበብ እንዳይሆን፤ ቃሌም ስብከቴም መንፈስንና ኃይልን በመግለጥ ነበረ እንጂ፤ በሚያባብል በጥበብ ቃል አልነበረም” (1ቆሮንቶስ 2÷4-5) በሚል ዐላማ ነበረ። ይህም ጌታ እግዚአብሔር ለዘሩባቤል፤ “በመንፈሴ እንጂ በኃይልና በብርታት አይደለም” (ዘካርያስ 4÷6) ያለውን ያንጸባርቃል።

በመጽሐፍ ቅዱስ ውስጥ ስንመለከት ግጭት የእምነት መገንቢያ ፍሬ ሐሳብ ሆኖ እናገኛለን። ግጭት በሕግና በጸጋ፤ በንጢሊትና በይቅርታ፤ በፍቅርና በምሕረት መካከል ካለ ውጥረት መልካም ፍሬ የሚያስገኝ ነው። ከዴድን ገነት አስከ ኅልጎታ፤ ከቤተመቅደስ መውደም አስከ ዐዲስይቱ ኢየሩሳሌም የድኅነትን ታሪክ የሚጀምርና የሚደመድም ኃይል ነው።

ይህን ሐቅ ስንገነዘብ አመለካከታችን ይቀየራል። እንግዲህ ግጭት በክርስቶስ ያለውን ዐዲስ እውነታ የምንገልጽበት ዕድል ነው። ከዚህም የተነሣ አመራር ሂደት እንጂ ሥልጣን መጨበጥ አይሆንብንም፤ መማርና ማገልገል እንጂ ሌላውን መቆጣጠር አይሆንብንም።

ግጭት የምናድግበትን፤ አስተሳሰባችንን የምንለውጥበትንና እግዚአብሔር በሚገልጥልን እውነት ላይ ተመሥርተን ዐዳዲስ ፈጠራዎችን የምናፈልቅበትን ዕድል ይሰጠናል። ይህም ደግሞ፤ ለመንፈሳዊ አመራር ፍጹም ዐዲሱ የሆነ ዕሳቤና መመሪያን እንድንቀበል በር ይከፍትልናል፤ ከእነዚህም፤ ሁለቱ ዕሳቤዎች ለዚህ ምዕራፍ መሠረት የሚጥሉ ናቸው። የመጀመሪያው ዕሳቤ ግጭት አስፈላጊ ነው የሚል ነው። ሁለተኛው ዕሳቤ ደግሞ አመራር ጥሪና ተሰጥኦ ነው የሚል ነው።

### ግጥት አስፈላጊ ነው

በሕይወት ውስጥ ሞትና ግብር ሁለቱ አይቀራዎች ከሆኑ፤ ግጭት ደግሞ ሦስተኛው አይቀራ ነገር ነው። ሕይወት ግጭት ያስፈልገዋል። በእግዚአብሔር የማዳን ዕቅድ ውስጥ ግጭት እጅግ አስፈላጊ አካል ነው። የሚያስፈልገንን ነገር የምናውቀው፤ ንጢሐት መኖሩን የምንረዳውና እውነትንና የእምነታችንን መፈተን የምናስተውለው በግጭት አማካይነት ነው።

ለምሳሌ ያህል፤ ኖኅ መርከብን “በቅዱስ ፍርሀት” ባይሠራ ኖሮ፤ አብርሃም ይስሐቅን አልሠዋም ቢል ኖሮ፤ ሙሴ ጸንቶ ፈርዖንን ባይጋፈጥና ዐንገተ ደንዳና የሆነውን የእስራኤልን ሕዝብ በእግዚአብሔር ፊት ይዞ ባያማልድ ኖሮ፤ ኢያሱ በኢያሪኮ ዙሪያ ሠራዊቱን ይዞ ባይዞር ኖሮ፤ ረዓብ ሰላዮቹን ባትደብቃቸው ኖሮ፤ ጌዴዎን፤ ሳምሶን፤ ሳሙኤል፤ ዳዊት፤ ኢየሱስና በሁለት ሺህ የታሪክ ዘመናት ውስጥ ጸንተው ክርስቶስን የተከተሉት ምእመናን ከእግዚአብሔር ፈቃድ ይልቅ የሰውን ሐሳብ ቢያስቀድሙ ኖሮ ይኸኔ የት እንገባ ይሆን! እምነታችንን ገልጸን ለመናገር ግጭት ያስፈልጋል። የምንማረውና የምናድገው በግጭት ነው።

የእግዚአብሔርን ፈቃድ የምንረዳውና ኃይሉ በእኛ የሚገለጠው፤ በመከራና በግርታ እንዲሁም በተቃውሞ መካከል እምነታችንን በእርሱ ላይ ስናጸና ብቻ ነው። መንፈሳዊ አመራር ማለት ግጭትን የሚቀሰቅስና ለግጭትም መፍትሔ የሚያመጣ ውሳኔ መስጠት ማለት ነው። አንድ መሪ አንድ ነገር ለማድረግ ሲወስን፤

ሌላውን ነገር ላለማድረግ ወሰነ ማለት ነው፤ በአንድ አቅጣጫ ለመሄድ ወሰነ ማለት ደግሞ ሌላውን አቅጣጫ ለመተው ወሰነ ማለት ነው።

ግጭትን መጽሐፍ ቅዱስ በሚገልጸው መንገድ ከተረዳነው አመለካከታችን ይቀየራል። አደጋ የሚመስለው ሁኔታ ወደ መልካም አጋጣሚነት ይቀየራል። ስለዚህም፤ መሪነት እውነትን ለይቶ የመመልከቻና ለክርስቶስ የመታዘዝ ጥበብ ይሆናል።

ይህ ደግሞ ተራውን፤ ግጭትን እንዴት መጋፈጥ እንዳለብን አቀራረባችንን ይለውጣል። ግጭት ትምህርት የምንቀሥምበት ሂደት ይሆናል። መጨቃጨቅና ሰውን ማስወገድ ቀርቶ ዐዳዲስ ሐሳቦችን ማግኘትና በሥርዐት መነጋገር ይተካል። ከግጭት እንዴት እንደምናመልጥ በማሰብ ፈንታ፤ “በግጭት መካከል ብንሆን እንኳ ክርስቶስን መከታተል ምን ማለት ነው?” የሚል ጠለቅ ያለ ጥያቄ መጠየቅ እንችላለን።

ይህን ጥያቄ ከመመለሳችን በፊት፤ ስለ ግጭት ያለህን አስተያየት አስቲ ልጠይቅ፡-

- በለውጥ አማካኝነት ገይልን የተጉናጸፍህ ዐይነት ሰው ነህ?
- ለአንድ ጥያቄ ወዲያው መልስ ባታገኝም ከነጥያቄው መኖር ትችላለህ?
- ግጭት ሲከሠት በግልጽና በቀጥታ ምላሽ ትሰጣለህ ወይንስ ግጭቱ በራሱ ጊዜ ይወገድ እንደ ሆነ ለማየት ትጠብቃለህ?
- አንድ ወንድም ወይም አንት ገጢአት ሠርተው በቅርቡ ፊት ለፊት እያየኋቸው ስለ ገጢአታቸው በፍቅር ገሥጸህ ታውቃለህ? እንዲለወጡም መከረሃቸው ነበር?
- እንተ ስለምትሰጠው አመራር ሰዎች ሊተቹህ ወይም አግባብ የሌለው ወቀሣ ሲሰነዝሩብህ ሰምተህ ሳለ፤ ራስዬህን ሳትቀይር መጽናት ትችላለህ?
- ሰዎች አፋቸውን ሞልተው እየተቃወሙ፤ ነቅነቅ ሳትል በመንፈስ ቅዱስ ምሪት ውሳኔ መስጠት የምትችል ዐይነት ነህ?
- ተጨባጭ ማስረጃ ወይም ሰብአዊ ድጋፍ ሳይኖርህ፤ በእግዚአብሔር ምሪት ብቻ ጸንተህ መቆም ትችላለህ?
- እነዚህ ሁሉ እውነት በሚሆኑበት ጊዜ፤ “አላውቅም” ወይም “ተሳስቻለሁ” ለማለት ፈጣንና ዝግጁ ነህ?

ለእነዚህ ጥያቄዎች ያለህ መልስ ለአንዳንዶቹ ወይም ለአብዛኛዎቹ አይደለም የሚል ከሆነ፤ ለመሪነት ጥሪና ስጦታ ስለ መኖሩ በጸሎት ራስህን ልትመረምር ይገባሃል። ያለ ጥሪና ያለ ተስጥዎ ከግብ አለመድረስህ ጥርጥር የለውም፤ ምክንያቱም በእግዚአብሔር ርዳታ ብቻ የሚሠራውን ተግባር በራስህ ብርታት ለመወጣት መሞከርህ የማይቀር ነው።

### ስመራር (መሪነት) ጥሪና ተስጥዎ ነው

መሪነት ማዕረግ፤ ልዩ ችሎታ ወይም በፍላጎት የሚሆን አይደለም። ባገኘኸው ዲግሪ ወይም በተመደብህበት የሥልጣን ደረጃ የሚመጣ አይደለም። በዚህ መጽሐፍ ወይም በሌሎች መጻሕፍት የተገለጹ መርሆች ስለ አመራር ይበልጥ እንድታውቅ ይረዱሃል እንጂ፤ መሪ አያደርጉህም። ይህን ማድረግ የሚችለው እግዚአብሔር ብቻ ነው። መሪነት መንፈሳዊ ስጦታ ነው፤ ከተፈጥሮ ሕግ የዘለለ ችሎታ የሚታይበት ጸጋ ነው። እግዚአብሔር ሳይጠራህ ወይም ሳያስታጥቅህ፤ ራስህን የትም ማስቀመጥ አትችልም። ይህን እውነት ለመረዳትም ሆነ፤ በሚያሳዝን ሁኔታ በግልጽ ልትመለከት የምትችለው በቤተክርስቲያን በሚከሠት ግጭት ነው፤ ከሌላ ቦታ ይልቅ በቤተክርስቲያን አመራር ጉልቶ ይታያልና።

ሰይጣን በአሜሪካ በሚገኙ አብያተ ክርስቲያናት ውስጥ ያለ መከልከል የሚሠራበት ቢኖር አሁን ነው፤ መጋቢዎቹና ተራ መሪዎች በሚገባ ስላልታጠቁ የተፈለገውን አሠራር መከተል አልቻሉም፤ ስለዚህ ይከፋፍላቸዋል። ምእመናኑ ደግሞ በአእምሮአቸው የተሞላው መሪዎቻቸው ሊፈቱ በማይችሉት ጥያቄ ነው፤ ይህ ሁሉ የሚሆነው ደግሞ፤ መሪዎቹ መናፍስትን የመለየትም ሆነ ሕዝቡን የመምራት መንፈሳዊ ስጦታ ስለሌላቸው ነው። የመምራት ጥሪና ስጦታ መጋቢ ወይም አስተማሪ ለመሆን ካለው ጥሪና ስጦታ የተለየ ነው። ይህን ልዩነት አለመረዳት ብዙዎች መጋቢዎችን ጥሎአል፤ ብዙዎች አብያተ ክርስቲያናትም ዐላማቸው ሳይሳካላቸው ቀርቶአል።

የአመራር መንፈሳዊ ስጦታ የእግዚአብሔርን ራእይ መስማትና ማየትን፤ ሰዎች ይህን ራእይ እንዲከተሉ መቀስቀስንና መምራትን፤ በተገለጠ የእግዚአብሔር ዕቅድ መሠረት ውሳኔ በመስጠት፤ ግጭቶችን

ማስወገድን ያስታውሳል። መጋቢ ለመሆን የተሰጠ ጸጋ ቀጥታ መሪ ለመሆን የተሰጠ ጸጋ ነው ማለት አይደለም። ግጭት በእነዚህ በሁለቱ መካከል ያለውን የልዩነት መስመር ገልጦ ያሳያል። አመራርን የሚያጠራ እሳት ነው። ግጭት መሪዎች አመራራቸው የሚረጋገጥበት ቦታ ነው፤ ይልቁን ደግሞ የእግዚአብሔር የማስቻል ሥራ በእውን የሚታይበት ክሥተት ነው።

ከእነዚህ ዕቅዶች ብዙ መርሆችን ማስቀመጥ ይቻላል፤ እነዚህ መርሆች ደግሞ፡ “በግጭት መካከል ክርስቶስን መከተል ማለት ምን ማለት ነው?” ለሚለው ጥያቄያችን መልስ መስጠት ይጀምራሉ።

### በሁነቶች ላይ ሳይሆን በረቅ ጊዜ በላማህ ሳይ አተኩር

የአመራር ሚና ትልቁን ሥዕል ማየትና ከዐይን አለማራቅ ነው። በግጭት መርሕ፤ ይህ ማለት ጦርነቱን በእግዚአብሔር እይታ ማየት ነው። ይኸውም በቅርብ ከሚታየው ሁኔታ አሻግሮ የሩቁን ማየት ማለት ነው፤ ቀድሞም ጎሳም የሚመጣውን መረዳት ማለት ነው። መሪዎች በየጊዜው በሚከሰቱ ሁነቶች ሳይሆን፤ በዐላማቸው ሂደት ላይ ያተኩራሉ።

የሰይጣን ረቂቅ ተንኩል መሪውና ቤተክርስቲያኑ ጠባብ አመለካከት እንዲኖራቸውና በሰዎችና በአንዳንድ ድርጊቶች ላይ ብቻ እንዲያተኩሩ ማድረግ ነው። መሪው እዚህ ወጥመድ ገብቶ ከተያዘ፤ ከበስተጀርባ ያለውን እውነታ መመልከት ትቶ ሁነቶች፤ ስሜት የሚነኩ ክሥተቶችና ባሕርያት የሚያስከትሉትን ነገሮች ማየትና ምላሽ መስጠት ይጀምራል፤ የሰይጣን ተንኩልም በዚህ ተሳካ ማለት ነው፤ የተከሠተውም ቀውስ ይባባሳል።

የሶርያ ንጉሥ ኤልሳዕን ለመማረክ ፈረሶችንና ሠረገሎችን ሲያዝዝ፤ የሰው አመለካከት የሚያሳየው ቢኖር ተስፋ ቢሰነትን ብቻ ነበር። የኤልሳዕ ሎሌም በማለዳ ተነሥቶ ዙሪያውን ሲመለከት፤ ሰፊራቸው በጠላት ተከቦ ነበር። ወደ ኤልሳዕም ሮጦ በመሄድ፤ “ጌታዬ ሆይ፤ ምን ብናደርግ ይሻላል?” አለ።

ኤልሳዕም፤ “እትፍራ፤ ከእኛ ጋር ያሉት ከእነርሱ ጋር ካሉት ይበልጣሉ” አለው። በዚህ ጊዜ ኤልሳዕ፤ “ጌታ እግዚአብሔር ሆይ፤ ያይ ዘንድ ዐይኖቼን ክፈትለት” አለ። እግዚአብሔርም የሎሌውን ዐይኖች ክፈተ፤ እርሱም ፈረሶችና ሠረገሎች በኤልሳዕ ዙሪያ ሁሉ ተራሮች ላይ ተሰልፈው ቆመው እየ (2ነገሥት 6÷14-17 ይመልከቱ)።

የሁሉንም ነገር ውጤት የሚወስነው አመለካከታችን ነው። ሎሌው የተመለከተው አሁንና እዚሁ የሆነውን ክሥተት ነው። ኤልሳዕ የሚታየው በእግዚአብሔር ለዐላዊነት ውስጥ የተጠቀለለው ሂደት ነው። ትንሿን ሥዕል ከተመለከትሃት፤ ራእይህ ይጠባል። ዐይንህን በኢየሱስ ላይ ከተከለህ፤ አሁን የማይታየውን ተስፋ ታደርጋለህ።

በጊዜያዊ ሁኔታ ላይ የሚያተኩሩ መሪዎች መፍትሔ እምጪ በመሆን ፈንታ የችግሩ አካል ሆነው ይገኛሉ። ከዚህም የተነሣ ጉዳዩ በሰዎች ችሎታ፤ ተመክሮ ወይም ዕውቀት መፍትሔ የሚፈለግለት የፖለቲካ ትግል ይሆናል።

በተከሠተው ችግር አጠቃላይ ሂደት ላይ የሚያተኩሩ መሪዎች ከግጭቱ በስተጀርባ ያለውን መንፈሳዊ እውነት ያያሉ። የሰው ብርታት የሌለበት መንፈሳዊ እውነት የእግዚአብሔር ንይል እንዲገለጥ በር ይከፍታል፤ ከዚህም የተነሣ እውነተኛ እድገት ይመጣል። እንግዲህ ፍሬ ነገሩ የመረጥነው አካሄድ የትኛው ነው የሚል ነው፤ የኢየሱስ ክርስቶስን ጌትነት ነው ወይም የሰውን አእምሮአዊ አመለካከት?

### ስንድን ንይል በእውነት እንጂ በንይል አትጋፈጠው

መሪዎች አንድ ችግር ሲያጋጥማቸው የመጀመሪያው ስሜታዊ ምላሻቸው ራስን መከላከል ነው። ታዲያ፤ የዚህ ዐይነቱ ምላሽ ሁልጊዜ የተሳሳተና የከፋ ነው። ግጭት ሲከሰት ንይልን በንይል አትመክት። ሁልጊዜ ንይልን በእውነት ተጋፈጥ።

ንይል ከሁኔታዎች ተምረን እንዳናድግ ያደርገናል። በጉዳዩ ላይ ወገን ለይተን እንድንቆም ያደርገናል፤ የአንዱ ደጋፊ የሌለው ተቃዋሚ እንሆናለን። መፍትሔ ለማምጣት የምንሞክረውም በማን አለብንት፤

የሌሎችንም ማገዝ በመመልከትና ሰዎች በሚያቀብሉን አስተያየት ይሆናል። እንዲያውም አንዱ ተሸናፊ መሆኑ የግድ ነው፤ አንዱ ትክክል ሌላው የተላላተ ይሆናል። በእንደዚህ ዐይነት ሁኔታ አንቀላቃሽ ገይሶ ትምህርት አግኝቶ ማደግ ሳይሆን፤ ማሸነፍና የበላይ ሆኖ መገኘት ነው። ግጭቱም በመወገድ ፈንታ የባለ ሕይወት ዘርቶ፤ መሪው ላለመፍረድና ስሙ እንዳይጉድፍ በመታገል ራሱን መከላከል ይቀጥላል። ግልጽ የሆነ አስመስማማት ወዲያው ወደ ግል ስሙ እንዳይጉድፍ በመታገል ራሱን መከላከል ይቀጥላል። ግልጽ የሆነ አስመስማማት ወዲያው ወደ ግል ጠብ ይቀየራል። ስሜታዊነትም ብቅ ይላል፤ አመክንዮ አስተሳሰብ ያላቸው ዐዋቂዎች፤ “የመባባስ መንግሥት” የሚሉት ዋስትና የማጣትና ያለ መተማመን ዑደትም ይከሰታል።

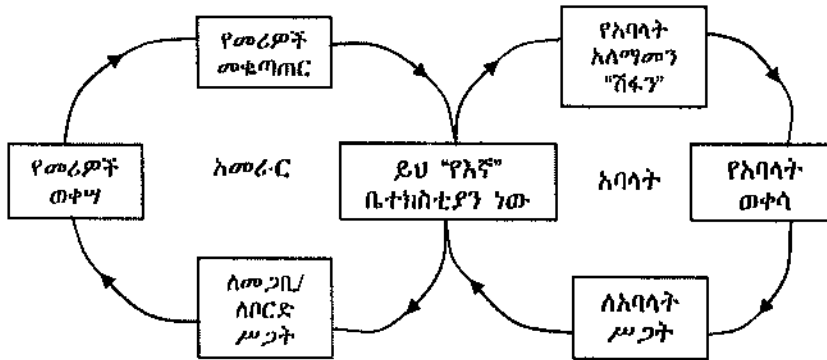
የነገሮች መባባስ የሚመጣው ሁለቱ ወገኖች እርስ በርስ የሥጋት ምንጭ ሲካከኑ ነው። ይህ በሚሆንበት ጊዜ፤ አንድ ድርጊት ዐጻፋዊ ምላሽ ያስከትላል፤ ከዚህም የተነሣ በተለያየ ጉራ የመሰለፍ ዕድል እየበዛና እየከፋ ይሄዳል።

የመባባስ መንግሥት ወደ ብዙ አብያተ ክርስቲያናት ዘልቆ ይገባል፤ አንድ መሪ ለዚህ ችግር “መፍትሔ ለማምጣት” በሚሞክርበት ጊዜ፤ በአብዛኛው እንደታየው፤ ነገሮች ይበልጥ ከረው ይገኛሉ።

በቅርብ ጊዜ፤ በአንዲት ቤተክርስቲያን በመሪዎቿና በምእመናንዋ መካከል የከረረ ጥልና መከፋፈል ተነሥቶ ወደዚያ ተጠርቼ ነበር። ብዙ አንገብጋቢ ጉዳዮች በየጊዜው እየተወለዱ ለችግሩ መባባስ ምክንያት ሆኑ፤ ነገር ግን ወዲያው ደግሞ ፍሬ ቢስ ሆነዋል። የቤተክርስቲያኒቱ መጋቢና የቦርድ አባላት ምእመናኑን እንዳሻቸው የሚነዱና የሚቁጣጠሩ እንደ ሆኑ ሕዝቡ አምናበታል፤ ከዚህም በላይ የምእመናኑን ጉዳዮች ስምተው የማይጨነቃቸው እንደ ሆኑ ርግጠኞች ሆነዋል። መጋቢውና የቦርድ አባላትም በበኩላቸው ምእመናኑ ዐመጸኞች ናቸው ብለው ከመገመት ዐልፈው ቁልፍ የሆኑ አባላትን “ችግር ፈጣሪዎች” ብለው ፈረጃቸው።

ወገንተኛነት ተፈጥሮአል፤ እያንዳንዱም ወገን “ቤተክርስቲያናችንን” ለማዳን ብቸኛ የእግዚአብሔር መሣሪያ እኛ ነን እስከ ማለት ድርሰዋል። ጥቃቅን ጉዳዮች በሚከሰቱበት ጊዜ እንኳ፤

እሳት ላይ ቤንዚን የመጨመር ያህል የተፈጠረውን ልዩነትና ፀብ ያባብላሉ። የሚቀጥለው ሥዕላዊ መግለጫ ያለውን ዑደት ያሳያል።



መሪዎችም አባላቱም “ይህ የእኛ ቤተክርስቲያን ነው” ብለው ያምናሉ። ሁለቱም ወገኖች የየራሳቸውን አመለካከት ያንጸባርቃሉ። እያንዳንዱ ወገን ሌላውን ወገን እንደ ሥጋት ምንጭ ይመለከታል፤ ቤተክርስቲያናችን እኛ እንደምናስበው ዐይነት ቤተክርስቲያን እንዳትሆን መሰናክል የሚሆነን ሌላኛው ወገን ነው ይላል።

አባላቱ አመራሩን አይስማምም በማለት ይወቅዳሉ። መሪዎች ደግሞ አባላቱን እንደ ሐሜተኞች ይቁጥራሉ። ሁለቱም ወገን የየራሱን አቋም ያጠናክራል። መሪዎች ምስጢር ጠባቂዎች ይሆናሉ፤ ለማንም ምንም አይተነፍሱም፤ ከዚህም የተነሣ “መሪዎች ጥፋታቸውን ይሸፋፍናሉ” የሚለውን የአባላት ግንዛቤ ይበልጥ እውነት እንዲመስል ያደርጋሉ።

የተፈጠረውን የመረጃ ማጣት ችግር፤ አባላት በአሉባልታና በፈጠራ ወሬ ያካክሳሉ፤ ለተፈጠረውም ነገር ሁሉ የራሳቸውን ትርጉም ይሰጣሉ። ይህን “የሠለጠነች ግምታዊ አባባል” ብዙውን ጊዜ ስሕተት ናት፤ ከዚህም የተነሣ “ምእመናን ችግር ፈጣሪዎች ናቸው” የሚለውን የመሪዎች ግንዛቤ ይበልጥ እውነት እንዲመስል ያደርጋሉ። ይህም ዑደት መቆሚያ የሌለው ነው።

ጠብን ችላ ካልህ፤ ሁለቱም ወገን ያላቸውን ቅን ዐላማ ታደንቃለህ፤ ምን ያህል ለበጎ ነገር ሲደክሙ እንደ ነበርም

ትመለከታለህ። አባላቱም ሆኑ መሪዎቹ ያላቸው ምላሽ “መጽሐፍ ቅዱሳዊ” እና ትክክል እንደ ሆነ ያምናሉ፤ ነገር ግን ይህ የእነርሱ ርምጃ ችግር እንደሚያስከትል አይታዩባቸውም። እያንዳንዱ ወገን እግዚአብሔር የሰይጣንን ተግዳሮት ለማስወገድ እንደጠራው ያምናል። እያንዳንዱ የሌለውን ድርጊት ሁሉ መንሥኤ ከምን እንደሆነ ዐውቃለሁ ይላል፤ የሌላውንም ምላሽ ጎጢአት ነው ብሎ ይደመድማል። ይህም አንዱ ወገን የራሱ “ትክክል” እንደ ሆነና የሌለው ተግባር “ስሕተት” እንደ ሆነ እንዲያምን ያደርጋል። እንደ እውነቱ ከሆነ፤ ጠቡ እንዲከር ሰይጣን አመለካከታቸውንና ግምታቸውን እየተጠቀመ ነው፤ ልዩነታቸውንም በዚህ እያሰፋ፣ እምብርት የሆነውን መንፈሳዊ ሽወዳ እንዳያስተውሉ ያደርጋቸዋል።

የሚገርመው ደግሞ የመባባስ መንሥኤ ከዚህ በተለየ መንገድ ሲሠራ ይታያል። አንዱ ወገን ሥጋት መስሎ ለታየው ነገር ምላሽ ባለመስጠት፤ የጠቡን ዕደት የሆነ ቦታ ላይ ሊያቋርጥ ይችላል። አንዱ ወገን ምላሽ መስጠቱን ካቆመ፤ የሌለውን ሥጋት ያስወግዳል፤ ለመግባባት ዕድል ይሰጣል፤ ለጋራ መፍትሔ ፍለጋም በር ይከፍታል።

ይህም እንግዳ ነገር ሊሆን አይገባውም። ኢየሱስ ለሚጠሉን “ሌላኛውን ጉንጫችንን እንድንሰጥ”፤ “መልካም እንድንሠራ” እንዲሁም “እንድንጸልይላቸው” ይነግረናል። ራስን ለመከላከል የምንወስደውን ማንኛውንም ርምጃ ከተወጣ፤ ዕደቱን ይገታዋል፤ ከዚህም የተነሣ ያለን ጉልበት በማዳመጥ፤ በመማርና ሌላውን በማገልገል ላይ ይውላል እንጂ ራሳችን እንዳንነካ በምናደርገው ጥረት አይባክንም። “ሌላው ከአንተ እንደሚሻል አድርገህ ቁጠር” የሚለው ትእዛዝ ፍሬ ነገሩ ይኸው ነው። ይህም እግዚአብሔርን በሙሉ ልብህ፤ ባልንጀራህንም እንደ ራስህ ውደድ የሚለው ታላቁ ትእዛዝ ፍጻሜ ነው።

### እውነትን በማጎበረሰብ መካከል ገለጥ

መጽሐፍ ቅዱስ በአብዛኛው የተጻፈው ወደ ሰዎች ቡድንና ለማጎበረሰብ እንጂ ለግለሰቦች አይደለም ማለት ይቻላል። መጽሐፍ ቅዱሳችንን በዚህ መልክ ማንበብ አለብን። “እግዚአብሔር እኔን ምን እያለኝ ነው?” በማለት ፈንታ “እግዚአብሔር እኛን ምን እያለን ነው?” ማለትን መማር አለብን። እኛ እንደ አካል ነን። ለማኞች እንደ መሆናችን

የክርስቶስ ልብ አለን። ይህን ነገር ማስታወስ ጠቃሚ ነው፤ ምክንያቱም አብዛኛው የቤተክርስቲያን ጠብ መንፈስ ቅዱስ ባደረባቸው፤ ዘላለማዊና የጋራ ዕድል ፈንታ ባላቸው ወንድሞችና እንቶች መካከል የሚነሣ ነው። ይህ ደግሞ አንድ የመፍትሔ መንገድ እንዳለን ያሳያል፤ በእግዚአብሔር ጸጋ ግጭትን በጋራ እናስወግዳለን ማለት ነው። የእውነት ሁሉ አምላክ የሆነው እግዚአብሔር ፊት የመቅረብ መንገድ እያለን፤ መንፈስ ቅዱስ እንደሌላቸው ሰዎች የምንመላለሰው ለምንድን ነው?

ለንይል ወይም ለሥልጣን እውነትን ይዘን ምላሽ የምንሰጥ ከሆንን፤ ክርስቶስን በነገሩ ማእከል አስቀመጥን ማለት ነው፤ ከወንድሞቻችንና ከእንቶቻችን ጋርም የሚያገናኝንን ድልድይ ገነባን ማለት ነው። እንዲህ ስናደርግ ደግሞ፤ ማንም እውነትን ሙሉ በሙሉ ሊረዳ እንደማይችልና አንዳችን ለአንዳችን አስፈላጊ እንደ ሆንን እንገነዘባለን ማለት ነው። ይህም የያዝነውን ሐሳብ በታማኝነት ገንዘባችን እንድናደርግ፤ የተረዳነውን ነገር በግልጽና በቀጥታ እንድንናገር እንዲሁም ሌሎች አስተያየታቸውን ፊት ለፊት እንዲናገሩ ዕድል እንድንሰጥ ይረዳናል።

እውነቱን ከስሜታዊ ሁኔታዎች በመለየት፤ ችግሮችን ከግራ ከቀኝ መመልከትና ከቀረቡት ሐሳቦች ላይ ያልተፈለገውን በመቀነስና አስፈላጊ የሆኑ ዐዳዲስ ሐሳቦችን በመጨመር፤ ቡድኑ በእጅ ያለውን ጉዳይ በጋራ ሊመረምር ይችላል። ይህም፤ መንፈስ ቅዱስ መሥራት ይችል ዘንድ፤ ግለሰቦችን ከመንገድ ዘወር ያደርጋቸዋል። ግጭት የሚወገደው እውነቱ በቡድኑ መካከል በግልጽ ሲነገር ነው፤ ይኸውም መንፈስ ቅዱስ ሐቁን ሊያሳይ፤ ጎጢአትን ሊያጋልጥና የሰውን ልብ ሲነካ ነው።

ከቅርብ ጊዜ በፊት ሁለት መቶ አምሳ ያህል አባላት ያላትና በሚገባ በተደራጀች ቤተክርስቲያን ውስጥ እሠራ ነበር። በወቅቱ ለተከሠተው ግጭት እንደ መፍትሔ የታሰበው ለሁለት ወራት ያህል የቤተክርስቲያኒቱን መደበኛ ፕሮግራሞች መዝጋት ነበር። እንደ እውነቱ ከሆነ፤ ይህ ማለት ቤተክርስቲያኒቱን ለስድሳ ቀናት በአጠቃላይ መዝጋት ማለት ነበር። በመደበኛ ፕሮግራሞቹ ምትክ፤ ቤተክርስቲያኒቱ በወቅቱ ላጋጠማት ችግር መፍትሔ ለመሻት ልዩ ልዩ ስብሰባዎችን ማካሄድ ነበረባት።

የዚህ ዐይነቱን ውሳኔ ማስተላለፍ ቀላል ርምጃ አይደለም፡፡ የብዙዎችን ምቹት የሚያናጋና በእያንዳንዱ አባል ልብ የሚፈጥረው ቅሬታ ቀላል አይሆንም፡፡ የወጣቶች የሽርሽር ዕቅድ ይሰረዛል፤ የጋራ የወንጌል ሥርጭት ፕሮግራም ይቋረጣል፤ የሴቶች ሳምንታዊ ጎብረት ይቆማል፤ ሁሉም በእንጥልጥል ይቀራል፡፡ ይሁን እንጂ፤ በጸሎት እንደተረዳነው ይህ ሁሉ የሆነው ከጌታ ዘንድ ነበር፡፡ ይህ ውሳኔያችን ብዙ ጥያቄና ቅሬታ ማስከተሉ ከማንም ግምት የራቀ አልነበረም፡፡ የእኔ ምላሽ እያንዳንዱን የሰዎች ጭንቀት መቀበልና ውሳኔውን የሚደግፍ ማስረጃ እንደ ገና ለአባላቱ መግለጽ፤ ከዚያም ሰዎቹ የውሳኔውን ሐሳብ በእግዚአብሔር ፊት በጸሎት አቅርበው ሁኔታውን እንዲመረምሩ መምከር ነበር፡፡

ከዚያ ቀጥለው በነበሩት አያሌ ሳምንታት ውስጥ ሰዎች ወደ እኔ እየመጡ፤ “የአንተ ውሳኔ አስቈጥቶች ነበር፤ ነገር ግን ስለ ጉዳዩ በጸሎት ጊዜ፤ የተወሰደው ርምጃ ትክክለኛ እንደ ነበር እግዚአብሔር አረጋግጦልኛል” ይሉ ነበር፡፡ አንዳንድ ሰዎች ግን እየተበሳጩ ቤተክርስቲያኒቱን ጥለው እስከ መሄድ ድርሰው ነበር፡፡ ብዙዎችም በቤተክርስቲያናቸው ቁዩ፤ የሁለት ወር ጊዜውን በርጋታ አሳለፉ፤ አሁን ላይ ሆነው ሲመለከቱም የተከሠተው ጉዳይ በቤተክርስቲያኒቱ ሕይወት ውስጥ አንድ ወሳኝ ምዕራፍ እንደ ሆነ ይረዳሉ፡፡

ሐሳቡ አልሠራም፤ የሠራው እግዚአብሔር ነበር፡፡ ነጥብ ያስቆጠረው ዘዴው አይደለም፤ ትልቁ ነጥብ፤ ውጤት እስኪያስገኝና እስኪያረጋግጥ ድረስ ሂደቱን ለእግዚአብሔር መተው ላይ ነው፡፡ ግጭትን ማስወገድ ማለት የሁኔታዎችን አካሄድ ማጤንና እግዚአብሔር የሚናገረውን ሰምቶ መታዘዝ መቻል ነው፡፡ አንድ ሐሳብ ወይም ውሳኔ ከእግዚአብሔር ከሆነ፤ ለምንድን ነው መንፈስ ቅዱስ እንዲያረግጥልን ዕድል መስጠት የምንፈራው? እግዚአብሔር ሲንቀሳቀስ መንገድ ልንለቅለት ይገባናል፡፡

### ወደ ክርስቶስ ስመልክተህ፤ መንገድ ልቀቅ

በአመራር ውስጥ ግራ የሚያገባ እውነት አለ፤ ልትመራ የተጠራኸው መሪውን እንደ ርባና ቢስ ልትቁጥር ነው፤

መሪዎች ጉዳያቸውን ወደ ክርስቶስ ያመለክታሉ፡፡ ዴቪድ ሐንሰን የተባሉ ሰው እንደጻፉት፤ “አንድ መሪ የኢየሱስ ምሳሌያዊ አባባል ነው፡፡” እኛ ጊዜያዊ ተምሳሌት ነን እንጂ ከቶ ዘላቂ ሥዕል አይደለንም፡፡

ይህ ግጭት ምን እንደ ሆነ እንድንረዳ ይረዳናል፤ የእኛን ሰብአዊ ጉልበት የሚገዳደር አይደለም፤ የእግዚአብሔርን ንጉሣዊ አገዛዝ የሚፈታተን ነው፡፡ ራስህን መርምር፡፡ ተግባራትህ የሚያንጸባርቁት ሰዎች እንዲወዱህ፤ እንዲያደንቁህ ወይም እንዲያዝኑልህ የምትንቀሳቀስ ሰው መሆንህን ነው? ወይስ ሰዎችን በክርስቶስ ወደ ተገለጠው እውነት የምትመራ ሰው ነህ? ጉዳዩ የአንተ ሳይሆን፤ የእግዚአብሔር ነው፡፡

ሳሙኤል ባረጀ ጊዜ፤ የአስራኤል ሽማግሌዎች በአንድነት ተሰብስበው ወደ እርሱ መጥተው፤ እንደ ሌሎች የአሕዛብ መንግሥታት ሁሉ ንጉሥ በላያቸው እንዲያንግሥላቸው ለመነት፡፡ ሳሙኤልም በዚህ ነገር በጣም ስላዘነ ጸለየ፡፡ እግዚአብሔርም፤ “ሳሙኤል ሆይ፤ ይህ ጉዳይ ስለ አንተ የመጣ አይደለም፤ ሰዎቹ የናቁት እኔን ንጉሣቸውን ነው” ሲል መለሰለት፡፡

ግጭትም ዞሮ ዞሮ የእግዚአብሔርን ሉዓላዊነት ለመከተል ወይም ለመናቅ የሚቀርብ ምርጫ ነው፡፡ አንድ መሪ ከኢየሱስ ክርስቶስ ጌትነት ይልቅ፤ ሰዎች ለራሱ እንዲያዝኑለት ወይም ታማኝነታቸውን እንዲገልጽለት የሚሻ ከሆነ፤ እየመራ ሳይሆን በጌታ ላይ እያመፀ ነው፡፡ “መፍትሔ” ተብሎ በአንድ መሪ ሞገስ ወይም ስሜት የሚቀርብ ሁሉ በመንፈስ ቅዱስ ጸጋ የሚመጣ አይደለም፤ የዚህ ዐይነቱ አካሄድ ደግሞ ግጭትን አያስወግድም፡፡

ራስን ማእከላዊ ያደረገ አካሄድ ከመንፈስ ቅዱስ ያርቃል፤ የማይሆን ጥያቄ ይጠይቃል፤ አግባብ የሌለው ጥቅም ፍለጋ ውስጥ

ይከታል! የተሳሳተ አመለካከት ውስጥ ያስገባል። ማንነት ላይ የሚያተኩር ሰው በራስ መረዳትና በተጨማሪ በሚታይ ነገር ላይ ይመስላል። የግጭት ተፈጥሮ በዐይን የማይታይ ነው! የመንፈስ መታወርና መታለል ያለበት ነው! መሪው በራሱ ችሎታ ብቻ ሙሉ በሙሉ ሊረዳው የማይችል ወርድና ስፋት ያለው ነው።

ስለዚህ ግጭትን ለማስወገድ መንፈሳዊ አመለካከት ያለበት አርቆ ማስተዋልን ይጠይቃል። መሪዎች የእግዚአብሔር ዐይን ሊኖራቸው ይገባል፤ መንፈሳዊ ራእይ፤ አብርሃንና መገለጥ ያስፈልጋቸዋል፤ እነዚህ መልካም ባሕርያት ደግሞ ያለ እግዚአብሔር ስጦታ የሚገኙ አይደሉም።

አመራር ማለት ትክክለኛ መልስ መስጠት መቻል ማለት አይደለም። እግዚአብሔር ትክክለኛውን ጥያቄ እንድንጠይቅ ሲያስችለን ነው አመራራችንን አመራር የሚሆነው።

### በችግሩ ውስጥ ድርሻ እንዳለህ ዕውቅ

ከገባችበት ቀውስ ለመውጣት ርዳታ ወይም ዕገዛ ለምትሻ ማንኛዬቱም ቤተክርስቲያን ሦስት ጥያቄዎች እጠይቃለሁ። ለእነዚህ ጥያቄዎች እንዴት መልስ እንደሚሰጡ በምረዳበት ጊዜ ሊለወጡ እንደሚችሉ፤ ልረዳቸው እችላ እንደ ሆነ ወይም አልችል እንደ ሆነ እንዲሁም መንፈስ ቅዱስን ለመስማትና ለመታዘዝ ያላቸውን ዝንባሌና የልባቸውን ክፍት መሆን አለመሆን ስመለከት ማንነታቸው ግልጽ ይሆንልኛል። ጥያቄዎቹም የሚከተሉት ናቸው፡-

1. እንደ ገና ሙሉና መልካም መሆን ትፈልጋላችሁ?
2. ሁሉን ነገር በግልጽ ለውይይትና ለግምገማ ለማቅረብ ፈቃደኞች ናችሁ?
3. በችግሩ ውስጥ ያንተን ድርሻ ለይተህ ለመቀበል ፈቃደኛ ነህ?

እነዚህ ጥያቄዎች በስተጀርባ፤ ስለተከሰተው የቤተክርስቲያን ቀውስ ወሳኝ የሆኑ ግምቶች አሉ፡-

1. የግጭት መንግሥት ውስጣዊ እንጂ ውጫዊ አይደለም (እግዚአብሔር የሚያመጣው መፍትሔ እንደዚሁ ነው)።

2. ፊት ለፊት የሚታየው ቀውስ መሠረታዊው ችግር ላይሆን ይችላል፤ ነገር ግን ጠለቅ ያለና ከአጠቃላይ ሥርዐተ መዋቅሩ ጋር የተያያዘ ግጭት ምልክት ነው። (ለዚህ መፍትሔው ወይም ፈውስ፤ የግጭቱን መሠረታዊና ተያያዥ አመጣጥ ማጤንና ለውጥ ለማምጣት በእግዚአብሔር እየታመኑ ዐዳዲስ መንገዶችን መማር ነው።)
3. መሪ ሁሉንም መልሶች እያውቅም! መፍትሔም እርሱ አይደለም። (ዐዋቂውም መፍትሔውም እግዚአብሔር ነው።)

አንድ የቤተክርስቲያን መሪ በቀላሉ ሊሠራ የሚችለው ስሕተት፤ ግጭትን ቶሎ ለመፍታት መሞከር ነው። ችግሩን ያወቅን መስሎ ስለሚታየን፤ መፍትሔውም ቀላል ይመስለናል።

አንዳንድ የቤተክርስቲያን መሪዎች ዲያብሎስ በሁሉም ዝርዝር ጉዳዮች ውስጥ ገብቶ ይታያቸዋል። ለእንደዚህ ዐይነት ሰዎች ግጭት ለቅድስና ቦታ ያለ መስጠት (ሴኩላሪዝም)፤ ለግለሰቦች እንደ ልብ መብት የመስጠት (ሊቤራሊዝም) ወይም የሕግጋት ጫና የማብዛት (ሌጋሊዝም) ወይም ሰዎች ብዙውን ጊዜ የሚጠሏቸው የሌሎች “ምናምን-ሊዝም” ውጤት ነው። ሰይጣን በእነዚህ ዐይነት አመለካከቶች አማካይነት ቤተክርስቲያንን ማጥቃቱ የማይካድ ቢሆንም፤ አንዳንድ ጊዜ የማይገባውን ስፍራ ስንሰጠው እንገኛለን። የአብዛኛው ችግር መንግሥቶች እኛ ራሳችን ነን፤ ሰይጣንም የተገኘውን ዕድል ይጠቀማልና እኛ ባመጣነው ችግር መግቢያ ያገኛል። ግጭት ምን ጊዜም ውስብስብ ባሕርይ አለው።

በዚህ ጊዜ የሚያስፈልገው በጥልቀት የሚመለከት፤ ያልታሰቡ ነገሮች ሊከሰቱ እንደሚችሉ የሚገምትና በመከራ ምክንያት የማይበረግግ መሪ ነው። ይህንን አንወድም። ዕድሜያችንን የምንገፋው የነገሮች ሁሉ መልስ እኛ ዘንድ እንዳለ ሰዎችን ለማሳመን ስንሞክር፤ ያልተጠበቀ ነገር እንዳይመጣ ለመከላከል ስንጥርና ምንም ዐይነት ችግር እንዳይገጥመን ስንለፋ ነው። መጽሐፍ ቅዱስ የሚነግረን ግን ከዚህ የተለየ አመለካከት ነው። በወደቀ ዓለም ውስጥ መኖር ማለት ከግጭት ጋር መኖር ማለት ነው። እምነት ማለት ተስፋ ስላደረግነው ነገር ርግጠኞች መሆን ማለት ነው፤ ያላየነውን ወይም ልናይ የማንችለውን መጨበጥ ማለት ነው። የምንከተለው አዳኝ ራሱን ባዶ

አድርጎ እስከ ሞት የታዘዘውን ነው፤ ያውም የመስቀል ሞት፤ ምክንያቱም በፊቱ ታላቅ ደስታ ታይቶታል (ዕብራውያን 12÷2)። አየሱስ ለደቀመዛሙርቱ መከራ ከፈታቸው እንደሚኖርና ፈተና እንደሚጠብቃቸው ነግሮአቸዋል። አየሱስ እግዚአብሔር ክፉ ከሆነው ጠላት እንዲጠብቀን እንጂ፤ እኛን ከዓለም እንዲያወጣን አልጸለየም። ሐዋርያው ያዕቆብም መከራ ሲገጥመን “እንደ ሙሉ ደስታ እንድንቁጥር” ያሳስበናል (ያዕቆብ 1÷2)።

እምነት እንዲሁም መሪነት አደገኛ ጉዳይ ናቸው። ግጭትን ለማስወገድ ርካሽ ጸጋ የሚባል ነገር የለም፤ በቀላሉ የምንወጣው ንላፊነትም አይደለም፤ በዚህ ይወገዳል የሚባል ቀመር የለውም፤ ዋስትናም አይኖረውም። እግዚአብሔር በሂደቱ ውስጥ ሊያስተምረን ይፈልጋል። የሚጀምረውም ስለ ራሳችን ጥያቄዎችን በመጠየቅ ነው።

### በእነ በኩል ምን ይኖር ይሆን?

ችግሩን የራሱ በማድረግ አንድ መሪ የመጀመሪያው ሰው መሆን አለበት። “ይህ ሁኔታ እንዲከሰት ካደረጉት መንገዶች የእኔ ድርሻ የቱ ይሆን?” በማለት መጠየቅ ይገባዋል።

በዚህ ጥያቄ መጀመር፤ ተፈጥሮአችን በእጅ መንካት የሚፈራውን የመረዳት መስክት ይከፍታል። ለተፈጠሩት የግጭት ምልክቶች መፍትሔ ከመሻት ይልቅ፤ ራሱን ግጭቱን በእንጭጩ ለመግታት ዕድል ይሰጣል።

ያብዛኛው ግጭት ምንጭ ውጫዊ ሳይሆን ውስጣዊ ከሆነ፤ መሪው ከችግሩ ነጻ ነኝ ማለት አይችልም። ለምሳሌ፤ የተለመደውን የቤተክርስቲያንን የአሁኑ ምሽት ፕሮግራም ሠርዘህ፤ በዚያ ምትክ የቤት ለቤት አገልግሎት መጀመር ፈለግህ እንበል። ለውጡን ለሕዝቡ ስትገልጥ ወዲያው ተቃውሞ ይገጥምሃል። ነባር ቅዱሳን ይቃወሙሃል፤ “ይህ ፕሮግራም ለሃያ አምስት ዓመታት ሙሉ እንድንቀን ተሠርዞ አያውቅም፤ የቁየ አገልግሎት ነው፤ በዚያ በከፍተኛው የዐውሎ ነፋስ ዘመን እንኳ ተስተጓጉሎ አያውቅም፤ ታዲያ፤ አሁን ምን መጣ!” ይሉሃል።

ተቃውሞ እንደሚኖር ዐውቀሃል። ወ/ሮ ትርፌ የመጀመሪያዋ ተቃዋሚ እንደሚሆኑም ተረድተሃል። ስለዚህ፤ ሴትየዋ ገና ሲቃወሙ፤ ችግሩ እንደ ወ/ሮ ትርፌ ያሉ “ፈጽሞ ለውጥ የማይሾ” ናቸው በማለት ትደመድማለህ። ችግሩ የልማድ ችግር ነው። መፍትሔውም ዐንገተ ደንዳና ስለ ሆኑ ሰዎች መስበክ ነው።

ወ/ሮ ትርፌ ግን በልማድ የሚያምኑ አይደሉም፤ በለውጥ የሚያምኑ ሴት ናቸው። በየአሁኑ ምሽት ከወንድሞችና ከእንቶች ጋር በሚያገኙት በአየሱስ ያምናሉ። ዐንገተ ደንዳናም አይደሉም፤ ነገር ግን ፍርሀት አድርባቸዋል። ከዚህም በላይ፤ አየሱስን የሚያገኙበትን ጊዜያቸውን ልትወስድባቸው በመነሣትህ ሥጋት ውስጥ የከተትሃቸው እንተ ነህ። እንተ የምታቀርባቸውን ስብከት አይሰሙህም፤ ምክንያቱም ስብከትህ ከእርሳቸው ሐሳብ ጋር የሚሄድ አይደለም። እንተ የምትሰብከው ስለ ገመትኸው ርእሰ ጉዳይ እንጂ ስለ እውነተኛው ወይም ስለ ትክክለኛው ወቅታዊ ችግር አይደለም። እንግዲህ፤ እንዲህ በመሳትህ፤ በወ/ሮ ትርፌም ላይ ለውጥ ባለ ማየትህ፤ ሴትየዋ ለውጡን እንዲቀበሉ አለዚያም ቤተክርስቲያኑን ጥለው እንዲሄዱ ታስገድዳቸዋለህ።

ችግር ያልሆኑ የችግሩ ምልክቶችና ላይ ላዩን የምትሰጠው መፍትሔዎች መሠረታዊውን ችግር እንዳትረዳ መጋረጃ ይሆኑብሃል፤ ይኸውም የወ/ሮ ትርፌ ፍርሀትና የእንተ በእግባብ ምላሽ አለመስጠት ነው። እንተና ወ/ሮ ትርፌ የእንተ የተሳሳተ ግምት ስለባዎች ሆናችሁ ማለት ነው።

አንድ መሪ በችግር ውስጥ ከማለፍ፤ ከዚያም በመማርና በማደግ ፈንታ ቶሎ ብሎ ጊዜያዊ መፍትሔ ለማግኘት ቢችሉል፤ ግጭቱ በጊዜያዊነት ሊወገድ ይችላል ይሆናል፤ ዳሩ ግን ሁልጊዜ ችግሩ ተመልሶ ይመጣል፤ ያውም ከከፍተኛ ደረጃ መዘዝ ጋር ተባብሶ ይመጣል። (ዛሬ ተገፋሁ ተደፈርሁ ያሉት ወ/ሮ ትርፌ ናቸው፤ ነገ ግን የወጣቶች ቡድን ወይም ባለ ትዳሮች ወይም ሌላ ቡድን ተመሳሳይ ወይም የባለ ቅሬታ ይዘው ሊመጡ ይችላሉ።)

ጥሩ አማራጭ የሚሆነው፤ “እኔው ራሴ የችግሩ አካል ነኝ፤ ችግሩን ካመጡ ሰዎች አንዱ እኔው ልሆን እችላለሁ” ብሎ ገና ከጅምሩ ማሰብ ነው። “ወ/ሮ ትርፌን እንዲህ ያሳዘናቸው የእኔ አስተዋፅኦ ምን ይሆን?” ብለህ በመጠየቅ፤ ችግራቸውን ገልጼህ ልትረዳ ትችላለህ፤

በዚህም ለራስህ የምታድግበትን መንገድ ልትማር ትችላለህ። ዘለህ ወደ መደምደሚያ ከመሄድህ በፊት ወይም ለውጡን ለሕዝብ ከማሳወቅህ በፊት፤ ወ/ሮ ትርፌን አነጋግራቸው።

እንዲህ ልትላቸው ትችላለህ፤ “ለለውጥ ያዘጋጀነው ዕቅድ እንዳልተስማማዎት ዐውቃለሁ። ስለዚህ ጉዳይ በሰፊው ለመረዳት እፈልጋለሁ። ይህን ርምጃ ለመውሰድ እኔና የቤተክርስቲያናችን ሽማግሌዎች ስለዚህ ጉዳይ ዐስበንበታል፤ ጸልየናልም፤ ስለ ሆነም ትክክለኛ ውሳኔ እንደ ሆነ እናምናለን። ነገር ግን ምናልባት ለእኛ ያልታየን ነገር ለእርስዎ ታይቶት ይሆናል። እንግዲህ ስለዚሁ ጉዳይ ያለዎትን ሐሳብና ስሜት ቢገልጹልኝ ደስ ይለኛል።”

ወ/ሮ ትርፌ ሐሳባቸውን እንዲገልጹ በመፍቀድህ፤ ስፍራ እንደ ሰጠሃቸው እየነገርሃቸው ነው፤ ያሳሰባቸው ነገርም ተሰሚነት ማግኘቱን እየገለጽህላቸው ነው። ብዙ ጊዜ ግጭት የሚነሳው ሰዎች ስላልተስማሙ ሳይሆን፤ ሰዎች ከውሳኔ ሰጪነት የተገለሉ ስለሚመስላቸው ነው። እኒህን ሴት በማዳመጥህ፤ በለውጡ ሂደት ውስጥ ተሳታፊ እንዳደረግሃቸው ዕውቅ። ወ/ሮ ትርፌ የተከበሩ የቤተክርስቲያን አባል እንዲሆኑ ዕድል ሰጠሃቸው ማለት ነው፤ በለውጡ ምክንያት የሚፈጠርላቸውም ጥያቄ በቅርበት መልስ እያገኘ ይሄዳል፤ አንተም በዚህ አሠራርህ የተሻለ መሪ እየሆንህ ትሄዳለህ።

**ሌላውን ሰው መውቀስ ተወ**

አንተ ራስህ የችግሩ መንገድ ከሆኑት አንዱ እንደ ሆንህ መገመት ሌላም ጥቅም አለው። በግጭት መፍታት ሂደት ውስጥ ትላልቅ ከሆኑት መሰናክሎች አንዱ ጥፋትን በሌላው ሰው ማሳከክ ነው፤ ይህ ባሕርይ ያለበት ሰው ከግጭት ሂደት አይማርም፤ መፍትሔም ማምጣት አይችልም። ሌላውን ሰው መውቀስ ሰይጣን ከፋፍሎ ድል እንዲያገኝ ለእርሱ መሣሪያ መሆን ነው። መጽሐፍ ቅዱስ፤ አማኞች በሌሎች እንዳይፈርዱ ያስጠነቅቃል፤ ከዚህ ይልቅ “ከሌላው ሰው ዐይን ስንጥር ከማውጣትህ አስቀድመህ፤ በራስህ ዐይን ውስጥ ያለውን ግንድ ተመልከት” ይላል (ሉቃስ 6፡42 ተመልከት)፤ ደግሞም፤ “የሌላውን ሰው ጥቅም ከራስህ ፍላጎት አስቀድም” ይላል። አንድ ሰው ግልጽ የሆነ ንጢአት ሠርቶ ቢገኝ እንኳ፤ መጽሐፍ ቅዱስ

በመንፈስ ቅዱስ የተሞሉ ሰዎች ይህን ንጢአተኛ በጨዋነት አቀራረብ ወደ ትክክለኛው አካሄድ እንዲመልሱት ይመክራል። ፊት ለፊት የመነጋገር ዐላማ ሁልጊዜ ሰውን በተረጋጋ ሁኔታ ወደ ትክክለኛ መንገድ መመለስ ነው፤ ጤናማ ንብረት እንዲፈጠር እንጂ ከቶውን ሌላውን ሰው ለመጉዳት አይደለም። ወቀሃ ማብዛት የሰው መንገድ እንጂ የእግዚአብሔር አይደለም።

ሌላውን ሰው ከመውቀስ ብትታቀብ፤ ሰዎችንና ሁኔታዎችን የትኩረት ማእከል ከመሆን ታድናቸዋለህ። በሁኔታዎች በስተጀርባ ያለውን ጉዳይ ወደ ብርሃን ማምጣት ትችላለህ፤ መላው የቤተክርስቲያን አባላት አስተዋዕኔ የሚያደርጉበትን ዐጉል የባሕርይ ቅርጽ ታስተካክላለህ።

ለምሳሌ የቤተክርስቲያናችሁ አባል የሆነ ጴጥሮስ የሚባል ምእመን ሲዋሽ ተገኝ እንበል። የምታደርገው ሁሉ ይህን ንጢአተኛ መውቀስ ብቻ ከሆነ፤ የዚህን ትምህርት ሰጪ ክስተት ግማሽ አካል ዐጥተሃል ወይም አላገኘህም ማለት ነው። ጴጥሮስ የዋሸው ለምን ይሆን? ጴጥሮስን እንዲዋሽ ያስገደደው ስሜት ለእኔ ወይም ከቤተክርስቲያናችን ጋር ግንኙነት ይኖረው ይሆን? ክርስቲያኖች እንደ እውነቱ ከሆነ፤ ንጢአት ለመሥራት አይፈልጉም ወይም አያቅዱም። ምክንያት ይኖራቸዋል። ከችግሩ በስተጀርባ ያለውን ችግር መፈለግን ተማር፤ ይህን ካደረግህ፤ በፊትህ የሚጠብቅህን የበለጠ ግጭት በአንጭጩ ታስቀራለህ።

በተመሳሳይ ሁኔታ፤ አንድ መሪ የሐሰት ክስ ቢቀርብበትና ክሱም ምን ያህል የተጋነነ ቢሆንም፤ ከሳሹን ማጥቃት የመማር ሂደትን ይገታል። ለምሳሌ አንድ ሰው ጠጪ ሰካራም ነው በማለት ይከስሃል። አንተ ግን ጠጪ አይደለህም፤ ወንድም አበበ ሰርግ ላይ ከለዎች ጋር ተቀምጦህ እየጠጣህ ስትጫወት እየህ እንበል (አንተ ግን ፊትህ ያለው አምቦ ውሃ ከኮነ ኮላ ጋር ተቀላቅሎ ነው)፤ አልከል ከሚጠጡ ጋር በመቀመጥህና እፊትህ ያለውን ኮነ በአምቦ ውሃ በማየቱ ብቻ የአንተ መንፈሳዊነት ጥያቄ ፈጥሮበታል። ለዚህ ምንም ምላሽ ሳትሰጥ ጸጥ ብለህ ትንሽ ማሰብ ይጠበቅብሃል። “ቤተክርስቲያናችን ውስጥ ምን እየተካሄደ ነው ያለው? አገልግሎቱን ሰዎች እንዴት እያዩት ነው? የአበበስ ሕይወት በምን የተሞላ ነው? ለምንስ ክፉ ክፉውን ማሰብ ጀመረ?” ብለህ ማውጣት ማውረድ

ያስፈልጋል። በዚህ መልክ ሁኔታዎችን ከመረመርህ በኋላ፤ ወደ ትክክለኛው የችግሩ መንስኤ ልትደርስ ትችላለህ።

የአንድን ሰው በደል አይታን መናገሩ አግባብ የሚሆንበት ጊዜ ሊኖር ይችላል፤ ነገር ግን ምን ያህል ሰውን እንደምናስናክል መዘንጋት የለብንም።

ቤተክርስቲያን ሕያው የሆነች አካል ናት እንጂ ሕይወት አልባ ማሽን አይደለችም። አንድን ማሽን ወደ ተለዋጭ ክፍሎች መብታተን ይቻላል፤ ስትፈልግም መልሰህ መገጣጠም ትችላለህ። እያንዳንዱ ክፍል ተነጣጥሎ መቀመጥ ይችላል። አንዱ ክፍል ቢበላሽ ጥለኸው በሌላ ዐዲስ ተለዋጭ መቀየር አያገባቸውም። ሰውን ግን ከቤተክርስቲያን አውጥተህ መጣል አትችልም፤ ዐይን ጆርን፤ “አስፈላጊ አይደለህም” ማለት እንደማይችል ሁሉ ማለት ነው። መሪዎች እንደ መሆናችን፤ ዐላማችን አንዱን አውጥተን ሌላውን በመተካት “ጥገና ማካሄድ” አይደለም። እግዚአብሔር ቤተክርስቲያንን ሕያውና አንዱ ከአንዱ ጋር የተያያዘ አባላት ያሉባት አካል አድርጎ ስለ ፈጠራት፤ ዐላማችን እየተማማርን አብረን የምናድግበት ስፍራ ናት።

### “ለምን?” ብለህ አራት ጊዜ ጠይቅ

ጥያቄዎችን የምንጠይቀው መፍትሔ ለማግኘት እንዲረዳን ሁናቱዎችን ለማጣራት ነው። ስለዚህ ጥያቄዎችን ደጋግሞ ማንሣት አስፈላጊ ነው። አንድ ጥያቄ ብቻ ጠይቀህ አታቁም። ጥሩ ልምምድ የሚሆነው ቢያንስ አራት ጊዜ፤ “ለምን?” እያልህ ራስህን መጠየቅ ነው።

ለምሳሌ፤ በቤተክርስቲያንህ ውስጥ የተፈጠረው ግጭት በሽማግሌዎችና በደመወዝ በተቀጠረው መጋቢ መካከል ስለ ገላፊነት በተነሣ ርእሰ ጉዳይ ነው እንበል። የሐንስ የሚባል አንድ ተቀጣሪ አባል ድንገት ተነሥቶ በቁጣ፤ “ስለ ተቀጣሪ አባላት እክ እናንተ ገድ የላችሁም!” በማለት ስብሰባ ላይ ቢደነፋ፤ ግጭቱ ይፋ ወጣ ማለት ነው። የሽማግሌዎች ስብሰባ እንደ መሆንህ፤ የሐንስን ጠርተህ ስለ ሥነ-ሥርዐት ልትገሥጸውና ራስ ወዳድነቱን ይልቁንም ጋጠ ወጥነቱን ልትነገረው ታስብ ይሆናል። አንተ ራስህ ከዚህ ቀደም የሐንስን ብዙ

ጊዜ “አመሰግንሃለሁ” ያልህባቸው ጊዜያት ትዝ ሊሉህ ይችላሉ፤ ሌሎች ሰዎችም የሐንስን እንደሚወዱት የገለጹለት ጊዜ እንዳለም ታስታውሳለህ። አዎን፤ ሰዎች የሐንስን ያደንቁታል፤ ነገር ግን እስቲ ትንሽ ታገሥ። ስለዚህ አንዳች እንቅስቃሴ ከማድረግህ በፊት ራስህን እንዲህ ብለህ ጠይቅ፤ “ይህ ሁኔታ የአውነተኛው ጉዳይ ገጽታ ነው? ወይስ ከዚህ የባለ ጥልቅ ጉዳይ መገለጫ ምልክት ነው?” የበለጠ ለማወቅ የባለ ስለ ጉዳዩ ማጤን ነው።

ይህ ነገር ከእኔ በኩል መንሥኤ ይኖረው ይሆን? ብለህ ጠይቅ፤ ከየሐንስ ግልፍተኛ አነጋገር በስተጀርባ ያለውን ነገር ለመረዳት ገና ይበልጥ ማሰላሰል ይጠበቅብሃል። እንግዲህ፤ እዚህ ላይ ነው አራት ጊዜ “ለምን?” ብለህ መጠየቅ ያለብህ።

የሐንስ ዘንድ ሂደህ የሚከተሉትን ጥያቄዎች ጠይቀው . . .

1. ሽማግሌዎች ስለ ሁሉም ነገር ግድ የላቸውም የሚል ስሜት ለምን ዐደረብህ? ይህ ወደ ርእሰ ጉዳዩ የሚያስገባ ጥያቄ ነው። ምናልባት የሐንስ በመጀመሪያ ራስን የመከላከል መልስ ሊሰጥህ ይችላል፤ ይሁን እንጂ ረጋ ብለህ ብታዳምጠውና ሐሳቡን እንዲገልጽ ወይም የታመቀ ስሜቱን እንዲተነፍስ ዕድል ከሰጠኸው፤ አንዳንድ ጠቃሚ ነጥቦችን ከእርሱ ልታገኝ ትችላለህ። የሐንስ በርግጥ ውሳኔዎች እርሱ ሳይሳተፍበት እንደ ተላለፉ ብዙ ምሳሌዎችን ይሰጥሃል። በእርሱ አመለካከት ይህ አሠራር ሆነ ተብሎ የተደረገ ነው፤ ስለ ሆነም፤ “ተቀጣሪ አባላት ይበልጥ ሥልጣንና የመቁጣጠር መብት ያስፈልጋቸዋል” በማለት በአጽንዖት ይናገራል። ደግሞም፤ ይህን የመጠያየቅ ሂደት ለማድረግ የየሐንስን አስተያየት ንቆ ለመተው ወይም ለወደፊት የሐንስን በውሳኔ አስጣጥ ውስጥ ተሳታፊ ለማድረግ ነገሩን በዐጭሩ ለመቅጨት ልንፈተን እንችላለን። ነገር ግን ለመማር የሚያስፈልገው ይኸው ብቻ ነው ወይ? ጥያቄውስ የሥልጣን ነው ወይ?

ዐብሮ ለመማርና ለማገልገል ቁርጠህ መነሣትህን ለየሐንስ ከነገርህ በኋላ፤ “ለምን” ብለህ ራስህን ለተጨማሪ ጊዜ መጠየቅ ያስፈልግህ ይሆናል።

2. ለምንድን ነው? ተቀጣሪ አባላት ተጨማሪ ሥልጣንና ተቁጣጣሪነት ያስፈልጋቸው? ተቀጣሪ አባላት ከሽማግሌዎች ወይም ከሌሎች አባላት ጋር ያላቸው ግንኙነት ምን ችግር ቢኖረው ነው ሥልጣን ያጡ ወይም የመቁጣጠር መብታቸው ያነሰ መስሎ የታያቸው?

3. ግንኙነታችን ይህን መልክ የያዘው ለምንድን ነው? የእኛ የአሠራር መዋቅር ወይም የአስተዳደር ገጽታ ለተቀጣሪ አባላት ወይም ለሙሉ ጊዜ አገልጋዮች አስጊ ሆኖ የታየው ከምን አንጻር ይሆን? አለመተማመን የተፈጠረውና መልካም ግንኙነት የሻከረው ምን የተሳሳተነው አያያዝ ቢኖር ነው?

4. አሁን ባለው መልክ የተዋቀርነው ለምንድን ነው? ከዚህ መዋቅር በስተጀርባ ያለው መንፈሳዊ እምነት፣ ሥነ መለኮታዊ መረዳት ወይም የአስተምህሮ አቋም ምን ይሆን? መጽሐፍ ቅዱሳዊ ነው ወይ? በርግጥ እኛ የምናምንበት ነው ወይ?

እንዲህ ነገሮችን ዘልቆ የማየት አካሄድ፣ ብዙውን ጊዜ ላይ ላይን ከሚሰጡ ስሜታዊ ምላሾች በስተጀርባ ያሉትን መሠረታዊ ችግሮችን ገልጦ ያወጣል። አብዛኛውን ጊዜ የሚከሰቱ ሁኔታዎች ከዋናው ችግር ጋር አንዳች ግንኙነት አይኖራቸውም።

### ነገረ መለኮታዊ መሠረቱን ለማግኘት ወደ ሥር ዘልቀህ ገባ

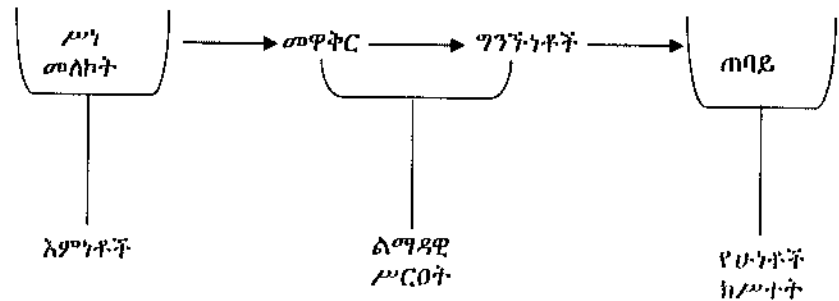
የአንድን ግጭት መንግሥት ለማግኘት ወደ ሥረ ነገሩ ሲገባ፣ ሥነ መለኮት መዋቅርን፣ መዋቅር ግንኙነትን፣ ግንኙነት ደግሞ ጠባይን ፈር እያስያዘ እንደሚሄድ ገልጦ ያሳያል።

ስለ ዮሐንስ በተሰጠው ምሳሌ ውስጥ ያለውን ሁኔታ ስንመለከት፣ ዮሐንስ በስብሰባው ላይ ደነፋ (ጠባይ)፤ ምክንያቱም በሽማግሌዎቹ ዘንድ ተቀባይነት እንዳላገኘና እንደሚያሠጉት ያምናል (ግንኙነት)። ሽማግሌዎቹ እርሱን ሳያሳትፉ ውሳኔ ስለሚያስተላልፉ (መዋቅር) ሥጋት አድርገዋል። ዮሐንስ ተጨማሪ የመቁጣጠር መብት ይሻል፤ ምክንያቱም ለእርሱ የሥራ ማዕረግ ማለት ሥልጣን እንጂ

አገልግሎት ማለት አይደለም፤ ሥልጣን ደግሞ ከበሬታ እንጂ አገልጋይነት ማለት አይደለም (ሥነ መለኮት)።

ሥነ መለኮት → መዋቅር → ግንኙነቶች → ጠባይ

ዮሐንስ ስለ ሽማግሌዎቹ ያለው ግምት ትክክል ይሁን አይሁን ለውጥ የለውም። ለውጥ የሚያመጣው ወይም ጥቅም የሚኖረው የነገሩ መሠረት መገለጡ ነው፤ በዚህ ጊዜ በመነጋገርና በመወያየት በሚገባ ሊጠና ይችላል። ስለ ሥልጣን ያለን እምነት ምንድን ነው? የሥራ ማዕረግና ሥልጣን ያላቸው ግንኙነት ምንድን ነው? የአስተዳደር መዋቅሩ ምን ያስተምራል? መዋቅራችንና በመዋቅሩ መሠረት ያለን ግንኙነት ከመጽሐፍ ቅዱስ አስተምህሮ ጋር ይሄዳል ወይ?



ይህ መሠረታዊ ዕሄቶችና እምነቶች ይመልሰናል። ይህ ጉዳይ በመጽሐፍ ቅዱስ ውስጥ የተገለጠው እንዴት ነው? ጉልተው የታዩት ዕሄቶችና መመሪያዎች የትኞቹ ናቸው? እነዚህን እዚህኛው ጉዳዮችን ውስጥ ሲገቡ ምን ይመስላሉ?

እነዚህ ጥያቄዎችና ሌሎች ተመሳሳይ ጥያቄዎች ወደ ፊት ስለሚሆኑ ነገሮች አመልካች ሥዕሎች ይፈጥራሉ። እነዚህን እያየን፣ በመጽሐፍ ቅዱሳዊ እውነት ላይ በመመሥረት በዐዳዲስ መልክ ራሳችንን ለአገልግሎት መስጠት እንችላለን።

ጠባይን ብቻ የተመለከትን እንደ ሆነ፤ ግንኙነትና መዋቅር ለጠባይ የሚያደርጉትን አስተዋፅኦ የምንዘነጋ ከሆነ፤ የምናገኘው ትምህርት ከፊል ብቻ ሆኖ ይቀራል። ትክክለኛ መፍትሔ አላስገኘንም ማለት ነው። ጠባይ ደግሞ የራሱን ገጽታ እየደጋገመ የሚኖር ይሆናል ማለት ነው።

አንድ መሪ ቶሎ ያለ ጊዜው “መልስ” ካገኘ፤ ይህ ሰው ያተኮረው በከፊል የችግሩ ገጽታ ላይ ብቻ ነው ማለት ነው። ማድረግ ያለበት ግን ከግጭቱ በስተጀርባ ያለውን መንግሥት በጥልቀት ማጤን ነው። ይህ ላይ ላዩን አይቶ ፈጥኖ ርምጃ መውሰድ ትክክለኛውን ችግር እንዳናስተውል ይከለክላል፤ አጠገባችን ያለ ዛፍ ሰፊውን ጫካ እንዳናይ እንደሚጋርደን ማለት ነው። በዚህም አካሄድ ትክክለኛ ትምህርት ከሁነቶቹ እንዳንማር ያደርጋል፤ ምክንያቱም ጊዜያችንና ጉልበታችን ሌላውን ሰው ስንወነጅልና ስንኩንን ይባክናል። የግጭቱን “መንግሥት” ትክክል ባልሆነና ረብ በሌለው ምንጭ ላይ እናላክላለን። “ዮሐንስ ዛሬ ቀኑ አልነበረም፤ ጊዜያዊ ስሜቱ ሲበርድ ይመለሳል” በማለት ራሳችንን እንደልላለን።

### አስፍተህ እይ እንጂ በከፊል አትመልከት

ብዙ ቀውሶች ምንጫቸው ውስጣዊና መንፈሳዊ ነው፤ ለዚህ ደግሞ መላው ማኅበረሰብ አስተዋፅኦ አለው። እግዚአብሔር አንድን ኅጢአት የሚያየው የማኅበረሰቡ ተጠያቂነት እንዳለበት አድርጎ ነው። በአንድ ማኅበረሰብ ውስጥ ያለ አንድ ሰው ኅጢአት ሲሠራ፤ በደሉ በሁሉም ማኅበረሰብ ላይ ይቆጠራል (ዘሌ. 4÷22:27፤ ኢያሱ 7÷1 ይመልከቱ)። በጥቂት ሰዎች ኅጢአት (ጠባይ ወይም ሁነት) ምክንያት እግዚአብሔር በሁሉም ሕዝብ ላይ ይፈርዳል። ማኅበረሰቡ ተጠያቂነት አለበት። ሐዋርያው ጳውሎስ ለቆሮንቶስ ሰዎች ከእንጀራ እናቱ ጋር ስለ ተኛ ሰው ሲጽፍ፤ ትኩረቱ ያ ሰው ብቻ አልነበረም፤ በቤተክርስቲያኒቱ ሥነምግባርና ባሕርይ ላይ ነው። ጳውሎስ፤ “እንደዚህ ያለ ተግባር በመካከላችሁ ሲደረግ ችላ ልትሉ (በተክርስቲያንን ማለቱ ነው) የቻላችሁት፤ ለመሆኑ ምን ነክቶአችኋል?” በማለት በገይለ ቃል ይናገራቸዋል።

በከፊል ሳይሆን፤ ከሁሉ አንጻር ማሰብ አንድን መሪ ከማእከላዊ እምነት እየራቀ እንዳይሄድ ይጠበቀዋል፤ ከዚያም በላይ የነገሮችን ብልት አግኝቶ የዕርማት ርምጃ እንዲወስድ ይረዳዋል።

በቤተክርስቲያን ውስጥ የሚከሠቱ ቀውሶች በአንድ ምሽት የሚመጡ አይደሉም። ልክ በግል እንደሚፈጸም ኅጢአት፤ የወል የሆነ ግጭትም የሚመጣው ቀስ እያለ ደረጃ በደረጃ ነው። በዝመት ኅጢአት የተጠመደ መጋቢ ወይም ገንዘብ በመስረት እምነት የሚያጉድል ሽማግሌ አንድ ድንገት ከእንቅልፍ ነቅቶ ኅጢአት ለመሥራት የወሰነ አይደለም። ትናንሽ ኅጢአቶችን ችላ ማለት ሲደጋገም፤ ወደ ትልቅ ግድ የለሽነት ያመራል፤ ከዚህም የተነሣ ድሮ ሊታሰብ የማይገባውን ኅጢአት ዛሬ እየኖረበት የተሳሳተ ተግባሩን ሊያጸድቅ ይፈልጋል።

አንድ ቤተክርስቲያን ከቀውስ ለመውጣት ፈልጎ ርዳታ ከእኔ ሲፈልግ፤ የመጀመሪያው ርምጃዬ ግጭቱን ከአለበት ደረጃ ያደረሰውን ሁኔታ ሁሉ በማመሳከር ወደ ጌላ ድረስ የነበሩትን ፍንጮች አንድ ባንድ እመረምራለሁ። ይህ ሂደት ሁልጊዜ ልብ ያልተባሉ ወይም ላይ ላዩን የታዩ የማስጠንቀቂያ ምልክቶችን ከወዲሁ ይገልጣል። አብዛኛውን ጊዜ፤ መሪዎች ልማዳዊ አካሄዶችን ቢያስተውሉና ትክክለኛውን ጥያቄ ቢጠይቁ ኖሮ ቀውሱ በተወገደ ነበር። ከዚህ ይልቅ፤ ወቀሣ መሰንዘር ወይም ላይ ላዩን ተመልክቶ መፍትሔ መስጠት የችግር መዓት ያስከትላል፤ ይህም ትክክለኛ መፍትሔ እንዳይገኝ ያዘገያል። ይህ ተግባራዊ ርምጃ “ሽክምን ማዛወር” ይባላል።

ሽክምን ማዛወር ጊዜያዊና ብቃት የሌለው መፍትሔ ነው፤ ምክንያቱም የችግር ምልክቶችን “ዘወር በማድረግ” ሌላ ችግር በሂደት እንዲፈጠር ያደርጋል። ጴጥሮስ ሰንጁ የተባሉ ሰው ይህን ሞዴል በመጠቀም፤ እንደ አልኮል ያሉ ሱስ የሚያስይዙ ባሕርያትን ያብራራሉ። አንድ ነጋዴ የሥራ ጫና ሲበዛበት፤ ቤቱ ከመድረሱ አስቀድሞ ወደ መጠጥ ቤት ጉራ ይላል። የተሰማውም ጫና “ዘወር” ይልላታል። በማግሥቱ ግን ይህ ጫና እንደ ገና ተመልሶ ይመጣል፤ ስለዚህ እንደ ገና ለመጠጣት ጉራ ይላል። ከዚህ በጌላ እየጨመረ ደጋግሞ መጠጣት ይጀምራል። ብዙም ሳይቆይ በሥራ ሰዓት፤ ዐልፎ ተርፎም በሥራ ቦታ መጠጣት ያመጣል። እንግዲህ እርሱ “መፍትሔ” ብሎ የተያያዘው ተግባር ሌላ ዐዲስ ችግር ፈጠረ ማለት ነው። ያም

ሆኖ ችግሩ አልተወገደም። ለጊዜው ተሰውሮ በሌላ ጊዜ ብቅ ማለቱ አይቀሬ ነው።

በቤተክርስቲያንም ውስጥ ለዚህ መንገድ ሊሆን ይችላል . . .

በአንድ ታዋቂ የቤተክርስቲያን መሪ ሕይወት ውስጥ የተገለጠ ንጠላት ቢገኝ፤ ከሥራ እስከ ማስወጣት ደረጃ ሊያደርሰው ይችላል። በመጀመሪያ ደረጃ ላይ፤ መሪው ስለ ራሱ መከራክር ይጀምራል፤ ከዚያም መረጃዎች እየተጠናከሩበት ሲሄዱና ጥያቄዎችም ሲጸኑበት፤ ከሳሾቹን ያጠቃል። ሽክመትም በመሪው ሕይወት ከታየው መሠረታዊ የንጠላት ችግር ወደ መሪዎችና ማኅበረ ምእመናን ታማኝነት “ዘወር” ይላል። መፍትሔ ተብሎ የሚወሰደውም ታማኝ መሪዎችን መምረጥና ጥያቄ የሚያበዛውን ሁሉ በሥነ-ሥርዐት ጉድለት መቅጣት ይሆናል።

ልክ ይህን የሚመስል ሁኔታ ተፈጥሮ እንዲትን ቤተክርስቲያን ሊያጠፋ ነበር። መሪው ሥልጣን እንዲለቅ ሽማግሌዎቹ ጥያቄ አቅርበውለት ነበር። እርሱ ግን ፈቃደኛ አልነበረም፤ በማኅበረ ምእመናኑ ሁለት ሦስተኛ ድምፅ ካልሆነ በቀር፤ ሽማግሌዎቹ መሪውን አስገድደው ማባረር አይችሉም። ብዙ ሽማግሌዎችም በዚህ ነገር ተበሳጭተው አገልግሎታቸውን አቆሙ። መሪው ለእርሱ ታማኝ የሆኑ ዐዳዲስ ሽማግሌዎችን ሾመ።

የመሪው ሥልጣን ለመነካቱ “መፍትሔ” ነው የተባለው፤ በርዱን በደጋፊዎች መሙላትና ተቀናቃኞችን ሁሉ ማጥቃት ነበር። በቀጥታ የተላለፈው መልእክትም፤ “መሪዎቻችንን የማይደግፉ ሁሉ ቤተክርስቲያኒቱን ለቀው መሄድ አለባቸው” የሚል ነበር። ብዙዎቹም ለቀው ወጡ። ችግሩም “ተወገደ”።

በአንድ ዓመት ጊዜ ውስጥ፤ የእውነተኛው ችግር ገጽታ ብቅ ብቅ ማለት ጀመረ። በዚህ ጊዜ ሽክመት “በውጭ ወዳሉት (ቀድሞ ወደ ለቀቁት አባላት) “ዘወር አለ ፤ ሐሜትና አላባልታ በሚነኩ የቀድሞ አባላት ተላክክ፤ እንዲሁም “በውስጥ ወዳሉት” ተላክክ፤ በውጭ ያሉት የሚያስተጋቡትን ወሬ በማመናቸው ሽክመት ወደ እነዚህ ተዛወረ። አመራሩ የሰጠው ምላሽ እንደ ቀድሞው ውይይት መክፈትና ነገሩን ፈር ማስያዝ ሳይሆን፤ ከእነርሱ አመለካከት ጋር የማይስማሙትን ሁሉ መጨቁንና አፍ ማስዘጋት ነበር። ይህን የመሰለው የአሠራር ዐደት ለሚቀጥለው ሁለት ዓመት እየተደጋገመ ቀጠለ። ዐዳዲስ ቀውስ

በተከሠተ ቁጥር፤ ብዙ ሰዎች ቤተክርስቲያናቸውን እየለቀቁ ይሄዱ ነበር። ቤተክርስቲያን የሚመጡ ሰዎች ቁጥር ከአራት መቶ ወደ ሁለት መቶ በታች አሽቄለቁለ። አንድ ቋሚ ነገር ቢኖር፤ ችግሩ ሳያቋርጥ መደጋገሙ ነው።

ግራ የሚያጋባው ክሥተት፤ ችግሩን ይፈታሉ የተባሉ ሰዎች ቤተክርስቲያን እንዲለቁ መገደዳቸው ነው። ግጭቱ አስቸጋሪና ውስብስብ ነበር፤ ጥሩ አመራርና መናፍስትን የመለየት ጥበብ የሚያሻው ዐይነት ነበር። ችግሩን ለማየትና ወደ ሕዝብ ፊት ለማምጣት የቻሉት እንደነዚህ ዐይነት ሰጦታዎች የነበሯቸው ሰዎች ሆነው መገኘታቸው አያስገርምም። እንደነዚህ ዐይነት ሰዎችን በግድ ማባረር፤ ሁኔታዎቹ በግልጽና በጥበብ እንዳይፈቱ ዕድሉን እያጠበበ ይሄዳል።

አሉታዊ መዘዞቹ ብዙ ነበሩ፤ ከእነዚህም የሚከተሉት ይገኙባቸዋል፦

1. ችግር እያለ ችግር እንደሌለ የማድረግ ግርታ፤
2. የችግሩ ምንጭ ያልነበሩትን ሰዎች መክሰስ፤ መውቀሥና መጉዳት፤
3. መሪው ከንጠላት እንዳይላቀቅ እዚያው ማቆየትና ቤተክርስቲያኒቱም መሸወዷን በግልጽ እንዳታይ ማሳወር፤
4. በአካባቢው የቤተክርስቲያኗን ገጽታ ማበላሸትና ለክርስቶስ ስም ያላትን ጥሩ ምስክርነት አሉታዊ ማድረግ፤
5. የእግዚአብሔር ራእይ እንዳይሳካ፤ የመማርና የማደግ ዕድል ማዘግየት።

መሪዎች ቤተክርስቲያንን ለመርዳት ከመነሣታቸው በፊት፤ በችግሩ ውስጥ የሚኖራቸውን የራሳቸውን ድርሻ ለማየትና ለመቀበል ፈቃደኞች ሊሆኑ ይገባቸዋል።

በእምነት ዘንተህ ቁም

እስከዚህ ነጥብ ድረስ ግጭት የመማሪያ ሂደት እንደ ሆነ ተነጋግረናል። ይህ አቀራረብ አብዛኛውን ጉዳዮች ወደ ቀውስ ሳያመሩ ያስወግዳል፤ መፍትሔም ይሰጣል። ይሁን እንጂ አንዳንድ ግጭቶች በሂደት አይፈቱም። ግልጽ ልዩነቶች እንዳለ ይቀራሉ፤ ወይም ንጢአት ወደ መፍትሔ እንዳይደረስ ይከለክላል። እዚህ ላይ አንድ መሪ ውሳኔ ማሳለፍ አለበት፤ አቋምም መያዝ ይኖርበታል።

እግዚአብሔር ከሕይወታችን የሚፈልገው መታዘዝን እንደሆነ ቃሉ በግልጽ አስቀምጦአል። የአንድ መሪ ሚና ሰዎችን ማስደሰት፣ ማስፈንጠዝ ወይም ለምቶች ማዘጋጀት አይደለም። መሪ የተጠራው እግዚአብሔር የገለጸለትን ለመስማት፣ ለመታዘዝና በዚያ ጸንቶ ለመቆም ነው።

ጉዳዩ በሂደት ግልጽ ከሆነ በጊላ፣ እውነተኛ ልዩነቶች ሲኖሩ፣ መሪው ጥሪውን በእምነት ተግባር ላይ ማዋል አለበት። መሪው በጥበብና በትሕትና ርምጃ ከወሰደ፣ ከሚከተሉት ሦስት አዎንታዊ ውጤቶች አንዱ ይፈጽማል፡-

1. ልክ ጳውሎስና በርናባስ እንዳደረጉት ሁሉ፣ ሁለቱ ወገኖች በሰላም መለያየት ይችላሉ።
2. ሁለቱም ወገኖች መቻቻ ላይ ሊደርሱ ይችላሉ፤ የግድ አስፈላጊ ባልሆኑ ነገሮች ላይ ላለመስማማት መስማማት ይችላሉ፤ ደግሞም የሌላውን አመለካከት በማክበርና ለአንድነት ሊባል፣ እያንዳንዱ ከራሱ አመለካከት የተወሰነውን ትቶ አብሮ መጓዝ ይችላሉ።
3. አንዱ ወገን ይዞ የተነሣውን አመለካከት በፈቃደኝነት በመተው፣ ሌላው ወገን በያዘው አመለካከት እንዲቀጥል ሊፈቅድ ይችላል።

(ማሳሰቢያ፡- የተደረሰበት ውሳኔ በግልጽ ለገባኤው መብራራት አለበት። የንጢአት ኑዛዜና ዕርቅ፣ እንደ ንጢአቱ ክብደትና ቅለት ታይቶ፣ ፊት ለፊት መካሄድ አለበት።)

አጠቃላይ መመሪያው፣ የሂደቱ ውጤት የኢየሱስ ክርስቶስን ጌትነት የሚያውቅ እንዲሆን፣ መንፈስ ቅዱስ ጣልቃ እንዲገባ መፍቀድ ነው።

የተፈጠረው ግጭት በሁለቱም ወገን መካከል የመጨረሻው አለመስማማት ላይ ሊደርስና አንደኛው ወገን በሰላም መለያየትን የማይቀበል ከሆነ፣ ይህ ንጢአት ነው። የዚህ ዐይነት ወይም ሌላ ዐይነት ንጢአት ሲኖር፣ ፈጥኖ ማጋለጥ ያስፈልጋል። የሥነ ሥርዐት ቅጣት መወሰን ያስፈልጋል፤ የቅጣቱ ዐላማ ግን በጨዋ መንገድ ሰውን ወደ ተገቢ ቦታው መመለስ መሆን ይኖርበታል። አማኙ ንጢአቱን አምኖ መናዘዝ እምቢ ካለ፣ መጽሐፍ ቅዱሳዊ የሆነ መፍትሔ መስጠት ተገቢ ነው።

ማቴዎስ 18፣ አንድ ሰው በንጢአት ውስጥ ቢገኝና በዚያ ቢወቀስ፣ ሁለት አግባብ ያላቸው ርምጃዎችን እንድንወስድ ይፈቅዳል፡-

1. ቅንነት ባለበት መንገድ ንስሐ ለመግባትና በደልን ለማቃናት ማዳመጥ፤ ወይም
2. መካድ ወይም ራስን የመከላከል ተግባር ሲታይ አለማዳመጥ።

ራስን የመከላከልና ግልፍ የማለትን ተግባር መጽሐፍ ቅዱስ “ዐንገተ ደንዳናነት” ይለዋል። ይህ ባሕርይ በራሱ ንጢአት ነው። በአንድ አማኝ ሕይወት ውስጥ ያለ ንጢአት መንፈስ ቅዱስን ያሳዝናል፤ የማኅበረሰቡን አንድነትና ንብረት ያጠፋል፤ የቤተክርስቲያንንም ምስክርነት ያዳክማል። በኑዛዜ ያልተወገደ ንጢአት ካለ ቤተክርስቲያንን ሊያጠፋ ይችላል።

መሪዎች አንድ ንጢአት በማኅበረሰቡ ውስጥ መኖሩን ወይም ከኅብረት ያፈነገጠ ምእመን መኖሩን ካወቁ፣ የሚከተሉትን የመሰሉ መመሪያዎች መሠረት አድርገው በፍቅር መጋፈጥ ይኖርባቸዋል፡-

1. በአንድ አማኝ ሕይወት ውስጥ ቋሚ የንጢአት ልምምድ መኖሩ ሲታወቅ፣ ወዲያው ወደ አማኙ ሄደህ በግል አነጋግረው (ማቴዎስ 18÷15 ይመልከቱ)።
2. አማኙ ንጢአቱን ከተናዘዘና ጥፋቱን ከተረዳ፣ በኢየሱስ ስም ምሕረት አድርግለት።

3. ንስሐ የመግባት አዝማሚያ ካላሳየ ተመልሰህ በአንድ ወይም በሁለት ምስክር ፊት ውቀሠው (ቁ 16 ይመልከቱ)።
4. አሁንም ንስሐ ካልገባ፣ ጉዳዩ ወደ ሽማግሌዎች ወይም ወደ ቤተክርስቲያን መሪዎች መወሰድ አለበት (ቁ 17 ይመልከቱ)። መሪዎች ጉዳዩን በጥንቃቄ መመርመርና ማጤን ይኖርባቸዋል፤ የቀረበውን የክስ ነጥብ እንደ በአንድ ከአማኝ ጋር አንሥተው መወያየት ይገባቸዋል።
5. አሁንም ንስሐ የመግባት አዝማሚያ ካላሳየ ወይም አማኝ በነገሩ ሁሉ የማይተባበር ከሆነ፣ የቤተክርስቲያኒቱን አባላት ስለ ተጠቀሰው ንጢአት ማሳወቅ ግድ ይላል (ቁ 17 ይመልከቱ)።
6. አሁንም ደግሞ ንስሐ የመግባት አዝማሚያ ካልታየ፣ አማኝ ንስሐ እስኪገባ ድረስ ከነብረት ማገድ ያስፈልጋል (1ቆሮንቶስ 15÷11፤ 2ተሰሎንቄ 3÷6፤ 14፤ ቲቶ 3÷10፤ 11 ይመልከቱ)።

### በጽናት ረጥ

ለመሪነት መጠራት ማለት መሰናክሎች መኖራቸውን ለመገመት፣ ለመቅረብና ለመጋፈጥ እንዲሁም ድል አድርጎ ለማለፍ መጠራት ነው። መሰናክሎች ስለ መኖራቸው ይህን አንድ ነገር ተረዳ። መጽሐፍ ቅዱስ ቃል የሚገባልን ነገር ቢኖር፣ እያንዳንዱን መሰናክል ለመጋፈጥ እግዚአብሔር የሚያስታጥቀን መሆኑን ነው።

ሐዋርያ ጳውሎስ የራሱን ቁርጥ ውሳኔ ከገለጸ በኋላ፣ በሐዋሥራ 20÷23-31 ላይ ለመሪዎች ቀጥሎ ያለውን መመሪያ ይሰጣል፡-

“... ነገር ግን መንፈስ ቅዱስ - እስራትና መከራ ይቈይሃል ብሎ በየከተማው ሁሉ ይመሰክርልኛል። ነገር ግን ሩጫዬንና ክፊታ ከኢየሱስ የተቀበልሁትን አገልግሎት፣ እርሱም የእግዚአብሔርን ጸጋ ወንጌልን መመስከር እፈጽም ዘንድ ነፍሴን በእኔ ዘንድ እንደማትከብር እንደ ከንቱ ነገር እቈጥራለሁ። አሁንም፣ እነሆ፣ እኔ የእግዚአብሔርን መንግሥት እየሰበክሁ

በመካከላችሁ የዞርሁ ሁላችሁ ከእንግዲህ ወዲህ ፊቴን እንዳታዩ አውቃለሁ። ስለዚህ እኔ ከሰው ሁሉ ደም ንጹሕ እንደ ሆንሁ ዛሬ በዚች ቀን እመሰክርላችኋለሁ። በገዛ ደሙ የዋጃትን የእግዚአብሔርን ቤተክርስቲያን ትጠብቁአት ዘንድ መንፈስ ቅዱስ እናንተን ጳጳሳት አድርጎ ለሾመበት ለመንጋው ሁሉና ለራሳችሁ ተጠንቀቁ። ከሄድሁ በኋላ ለመንጋው የማይራሩ ጨካኞች ተከላዎች እንዲገቡባችሁ ደቀመዛሙርትንም ወደ ኋላቸው ይስቡ ዘንድ ጠማማ ነገርን የሚናገሩ ሰዎች በመካከላችሁ እንዲነሡ አውቃለሁ። ስለዚህ . . . ትጉ።”

መሪነት ማለት የጀመሩትን በመልካም ለመጨረስ ታማኝ መሆን ነው፤ ነቅቶ ተግቶ እያንዳንዱን መሰናክል የእግዚአብሔር እውነት የሚገለጥበት ዕድል አድርጎ በመንፈስ ቅዱስ ገይል መጠበቅ ነው። ኢየሱስን በመከተል ሌሎችን ምራ፤ በዚህም ከጳውሎስ ጋር፣ “መልካሙን ገድል ተጋድዬአለሁ፤ ሩጫውን ጨርሼ አለሁ፤ ሃይማኖትን ጠብቄአለሁ” (2ጢሞቴዎስ 4÷7) ማለት ትችላለሁ።

### አሥራ ሦስት

## ትክክለኛውን የእመራር ባሕል መፍጠር

ሐንስ ፈንዜል።

ሕንፃዎች ለሥራ አስደሳች ሥፍራዎች እንዲሆኑ ለማድረግ ከተፈለገ ታላላቅ ከሆኑት ተግዳሮቶች አንዱ ሰዎች የሥራ ውጤት ያሳዩ ዘንድ የአካባቢውን ድባብ (ዐውድ) ማቀድ መሆኑን የሕንፃ ባለሙያዎች ይናገራሉ። እኔ በምኖርበት በኢሊኖስ ግዛት፣ በዱፔጅ ወረዳ፣ ዐዳዲስና ውብ ከሆኑት ሕንፃዎች በአንዱ ሠራተኞች በከፍተኛ ሁኔታ በሕመም ይጠቃሉ።

ዐዲስ የተገነባው የባለ ብዙ ሚሊዮን ዶላር የወረዳው የመንግሥት ሕንፃ በሠራተኞቹ መካከል በተከሰተው ከፍተኛ ሕመም ምክንያት ለሳምንታት ተዘግቶ ነበር። ዐዲስ የተገነባ የቢሮ ሕንፃ ለሠራተኞች ሕመም ምክንያት ሊሆን የሚችለው እንዴት ነው? ምክንያቱ የሙቀት፣ አየር የማስገባት (ቬንቲሌሽን) እና አየሩን የማስተካከል (ኤር ኩንጂሽኒንግ) ችግር ነው። የሕንፃ ባለሙያዎቹና የግንባታ ሠራተኞቹ የሙቀቱን፣ አየር የማስገባቱንና አየሩን የማስተካከሉን ዕቅድ በተመለከተ ስህተት የሠሩ ይመስላል። ብዙ የወረዳው ሠራተኞች በዐዲሱ ሕንፃ ውስጥ ከገቡ በኋላ ስለታመሙ በአስተዳደሩ ላይ ክስ መሠረቱ፣ አስተዳደሩም በበኩሉ የአየሩን ሁኔታ እንደገና እንዲያስተካክሉ በሕንፃ ሠራተኞች ላይ ክስ አቀረበ። ይህም በአየሩ ሁኔታ ላይ የተፈጸመ የባለ ብዙ ሚሊዮን ዶላር የእመራር ስህተት መሆኑ ነው!

መሪ ከሆንህ፣ ብትወድም ባትወድም፣ የድርጅትህን ድርጅታዊ የአየር ሁኔታ የምትጠብቀው አንተው ነህ። ግዙፍ እንደሆነው የአየር ሁኔታ ሁሉ፣ የማይታየውም ድርጅታዊ የአየር ሁኔታ የሥራውን አካባቢ ሊገነባው ወይም ሊያፈርሰው ይችላል። ይህ የማይታይ

የሕብረት አየር ሰዎች በአንተ መሪነት ሥር በሚሠሩበት ጊዜ የሚለመልሙበትን ወይም የሚጠፉበትን አካባቢ ሊፈጥር ይችላል።

የሕብረትን ድባብ ለመፍጠር፣ ለመጠበቅና ለማዳበር ዋናውን ሚና የሚጫወቱት መሪዎች ናቸው። የአንድ ድርጅት መሥራቾችና/ወይም መሪዎች የቡድኑ መለያ ምልክቶች የሆኑትን ባሕላዊ እሴቶች ለመፍጠር ይችላሉ። ቤተክርስቲያንም ሆነ የንግድ ሥራ፣ ወይም የአካባቢው የወጣቶች እንቅስቃሴ ክፍል የሥራውን ከባቢያዊ እሴቶችና ደንቦች የሚወስኑት መሪዎቹ ናቸው። ቡድኑ በሕብረት እንዴት እንደሚሠራና ምን ዐይነት የሥራ አየር (ድባብ) መስፈን እንዳለበት የመወሰኑ ጎይል ያለው ከላይ ባሉት ሰዎች እጅ ነው።

መሪዎች የባሕሉ ጠባቂዎች እንደመሆናቸው መጠን፣ ካሉባቸው ዋና ዋና ኃላፊነቶች አንዱ የቡድኑን እሴቶችና የሥራ አየር መረዳት ነው። የድርጅት (የሕብረት) ባሕሎች የአንድን መሪ ሕልም ሊያጨልሙ ወይም ለስኬታማ ሥራ የሚጠቅመውን ባሕል ሊፈጥሩ ይችላሉ። ለአንድ የአበባ መደብ አፈር ጠቃሚ የሆኑትን ንጥረ ነገሮች መመገብ እንደሚያስፈልግ ሁሉ፣ ድርጅታዊ ባሕልም ለፍሬያማነት ተስማሚውን ዐውድ ያገኝ ዘንድ በመሪዎች በጥንቃቄ መዳበር አለበት። ባሕሉን ጤናማና ምርታማ አድርጎ መጠበቅ በቤታችሁ ዙሪያ ያለውን የአትክልት ውበት ለመጠበቅ ከምታሳዩት ትጋት ያላነሰ ትጋትን የሚጠይቅ ነው።

### የሥራ ባሕሎችን የሚመለከቱ ጥቂት ፍንጮች

በኮሌጅ ውስጥ፣ በድህረ ምረቃና በሥራ ዓለም በቆየሁባቸው ዓመታት በብዙ ምድቦች ሠርቻለሁ። አንዳንድ የሥራ አለቆች በሰውነቴ እንዳድግ ረድተውኛል፤ ሌሎች ደግሞ ዕድገቱን አኩላሽተውታል። በኮሌጅ ውስጥ በቆየሁባቸው ዓመታት፣ በርከት ላሉ የክረምት ወራት በምኖርበት ከተማ በሃንስትቪል፣ አላባማ፣ የዕቃ ማጓጓዣ መኪና በመንዳት ሠርቻለሁ። የበላይ ተቆጣጣሪዬ የነበረው ዶን እኔን ቀዝቀዝ (እንዳልፈጋ) ለማድረግ የተቻለውን ሁሉ ያደርግ ነበር። እርሱ በመሠረቱ ዋናዎቹ ኃላፊዎች ወደ ከተማው ካልመጡ በስተቀር ሁሉም

ሰው በተቻለ መጠን ትንሽ ሥራ ብቻ እንዲሠራ የሚፈልግ ዐይነት ሰው ነበር። እኔ ግን ትርፍ ጊዜ ካለኝ የዕቃ መጋዘኑን እንደገና አስተካክለሁ፤ ወይም የክፍሉን የዕቃ መደርደሪያዎች አወጣጥብ። እኔ ለሥራዬ ያለኝን የትጋት አቀራረብ ዶን አልወደደውም፤ እርሱ የሚወደው እኔ የኮሌጅ ትምህርቴን ጨርሼ ወደ ሌሎች ነገሮች የምሄድበትን ጊዜ ነበር። ዶን ምንም እንኳን በሰውነቴ የሚወደኝ ቢሆንም እርሱ በጥላሬነት ለሚያሳድገው ባሕል እኔ ተስማሚው እንዳልሆንሁ ያስብ ነበር። እኔ ያንን የክረምት ሥራ እወደው ነበር፤ ኃላፊዎች በመላው ሠራተኞች የሥራ እሴቶች ላይ ምን ያህል ጫና (ተጽእኖ) እንደሚያሳድሩ ከዶን ለማየት አስችሎኛል።

መሪዎች የተከታዮቻቸውን ውጤታማነት ይወስናሉ። አንድ መሪ ሰዎች ከፍተኛ ችሎታቸውን በከፍተኛ የመነቃቃት ደረጃ በሥራ ላይ የሚያውሉበትን ንይል አግኝተው የሚያድጉበትን ድባብ ለማዳበር ይፈልጋል።

ብዙ ጊዜ ተከታዮቻቸው ሊያደርጉ የሚችሉትን መልካም ነገር ስለሚያከላሹ የሥራ ተቆጣጣሪዎች አስደንጋጭ ታሪኮችን የሚነግሩኝን ሰዎች አግኝቼአለሁ። በአንድ የአጥቢያ ቤተክርስቲያን እንኳን በጣም መንፈሳዊ የሆነ አንድ መጋቢ (ቄስ) ሠራተኞች ውጤታማና ምርታማ የሥራ ፍሬ ለማሳየት እንዳይችሉ የሚያደርገውን የሽንፈት ድባብ (አየር) ሊፈጥር ይችላል። በመንፈሳዊ ረገድ ግዙፍ የሆኑ አንዳንድ ሰዎች ድርጅታዊ አመራርን በሚመለከት ከፍተኛ ውድቀት የሚታይባቸው ናቸው።

ሰዎች አሁን በሚሠሩበት መሥሪያ ቤት ካለው የሚያከላሹ ባሕል የተነሣ ሥራ ለመለወጥ ከሚፈልጉ ሰዎች የተሰበሰቡ የቅጥር ማመልከቻዎች የሞሉበት አቃፊ ፋይል አለኝ። የብስጭቶቻቸውን መንስኤ ጠለቅ ብላችሁ በምትመረምሩበት ጊዜ ጉዳዩ የደመወዝ ክፍያ ሳይሆን፤ ለስኬታማነት ነፃነት የሚሰጥ ስፍራ የአለማግኘት ጉዳይ ሆኖ ታገኙታላችሁ። ሰዎች ስኬትንና ንይልን በሚሰጥ ሥራ ላይ ለመሰማራት ትክክለኛ አየር የሰፈነበትን የሥራ ቦታ ለማግኘት ይፈልጋሉ።

በቅርቡ ከእኛ ጋር ለመሥራት ማመልከቻ ያቀረበ አንድ ወጣት በቃለ መጠይቁ ጊዜ እንደዚህ አለ፡- "በቡድን ሥራ ውስጥ በመሳተፍ

በሰውነቴ የማድግበትን የሥራ ቦታ እፈልጋለሁ" አለ። ይህም ተገቢ ያልሆነ ጥያቄ አይመስለኝም፤ መሪ እንደ መሆኔ መጠን ይህንን ዐይነት ከባቢ መፍጠር የእኔ ንላፊነት ነው።

የሰው የአስተሳሰብ ዝንባሌ የአሠራሩን ሁኔታ እንደሚወስነው ሁሉ አንድ መሪም የሚፈጥረው የሥራ ድባብ የተከታዮቹን ውጤታማነት ይወስናል። አንድ መሪ የሰዎችን ከፍተኛ ክህሎት ፈልቅቆ የሚያወጣ አዎንታዊ፤ ንይል ሰጪና አበረታች ሁኔታ ለመገንባት ምን ለማድረግ ይችላል? አመራር ውጤታማ ይሆን ዘንድ ትክክለኛውን የሥራ ባሕል መፍጠርን በተመለከተ የሕብረት ባሕልንና የግል ውጤታማነትን ንይል ለመረዳት የሚጠቅሙ ጥቂት ቁልፍ መርሆች አሉ።

መርሕ 1፡- በሕብረት ባሕል ውስጥ ያለውን ንይል ፈጽሞ አትናቅ። በአመራር የሚፈጠረው አየር (ድባብ) ለተከታዮች ውጤታማነትና ስኬት ወሳኝነት አለው። አንድ ሰው አንድን ሥራ በአንድ መሪ ሥር ሲሠራ ሊያብብ ሲችል ያንኑ ሥራ በሌላ መሪ ሥር ሲሠራ ደግሞ ሙሉ በሙሉ የወደቀ ሊሆን ይችላል። ንይለኛ የአየር ግፊት በአውሮፕላን ጉዞ ላይ ውጤት እንዳለው ሁሉ፤ የሕብረትም ባሕል ለስኬታችሁ ደጋፊ ወይም ተቃዋሚ ሊሆን ይችላል።

መርሕ 2፡- አመራር ባሕልን ለማዳበር ትኩረት መስጠት አለበት። የሕብረት እሴቶችንና ባሕልን መረዳትና ተከታዮች ሊያድጉ የሚችሉበትን አየር (ድባብ) ማስፋፋት የመሪዎች ንላፊነት ነው። ከማለዳ እስከ ማታ ድረስ በእርሻው ውስጥ ሲለፉ እንደሚውል ገበሬ፤ መሪዎችም ችላ ሊሉአቸው ከማይገባቸው ንላፊነቶች አንዱ ሠራተኞችና ተከታዮች ስኬታማ ይሆኑ ዘንድ ትክክለኛውን ዐውድ መፍጠር ነው።

መርሕ 3፡- ባሕልን ሊለውጥ የሚችለው አመራር ብቻ ነው። በአንድ ድርጅት ውስጥ ያሉ ብዙ ሰዎች "በዚያ ውስጥ ነገሮችን የምናከናውንበትን መንገድ" ለመለወጥ ይፈልጋሉ፤ ነገር ግን ይህን ለማድረግ ንይል ያላቸው ድርጅቱን የሚቆጣጠሩ ሰዎች ብቻ ናቸው። ማንም ከላይ (ንላፊ) ካልሆነ፤ ለለውጥ ፕሮግራም፤ ከላይ ያሉትን ማሳመን ይኖርበታል። ቤተክርስቲያንም ይሁን፤ ወይም የንግድ ሥራ፤ ወይም ቤተሰብ፤ የእያንዳንዱ ሰብአዊ ተቋም ከባቢ የሚመሠረተው

በአመራሩ ነው፤ ስለዚህ ትርጉም ያለው ለውጥ ሊያመጡ የሚችሉትም ከላይ ያሉት ሰዎች ብቻ ናቸው።

**መርሕ 4፡-** ብዙ መልካም ሰዎች በተሳሳተ ባሕል ጠፍተዋል። አንዳንድ ጊዜ፣ መሪዎች በተሳሳተ ስፍራ ይመደባሉ፤ ስለዚህ መፍትሔው ለራሳቸውም ሆነ ለተከታዮቻቸው ሊያደርጉ የሚችሉት ስፍራውን መልቀቅ ብቻ ነው። እንደዚህ ባለ ሁኔታ ውስጥ፣ የመሪው እሴቶች እርሱ ለመግባት ከሞከረበት የሕብረት ባሕል ፍጹም የተለየ ነው። አንዳንድ ጊዜ ስህተቱ የቤት ሥራውን በሚገባ ሳይሠራ መሪውን የመረጠው የመርማሪው ኩሚቲ ይሆናል፤ በምርጫ ጊዜ የቡድኑን እሴቶች ከተመራጩ እሴቶች ጋር ማገናኘት የሂደቱ ዋና ክፍል ነው። አንዳንድ ጊዜ ደግሞ ተስማሚ ሆኖ የማይገኘው ተከታዩ ሊሆን ይችላል። እንደዚህ ባለ ሁኔታ፣ አንድ ዐዲስ ሠራተኛ፣ ወይም በጉፈቃደኛ ወይም አባል በሥራ ላይ ከዋለው ከቡድኑ ዐዲስ እሴቶች ጋር ትልቅ ችግር ይገጥመዋል። መጥፋት ወይም መውጣት፣ ምርጫው የእናንተ ነው! በእርግጥ በዝቅተኛ ደረጃ ላይ ላለው ሰው፣ ለውጥ በጣም አስቸጋሪ ነው።

**መርሕ 5፡-** ዛሬ ብለህ የሆኑ መሪዎች ባሕላቸውን በማወቅ ለስኬታማነት ይቀርጹአቸዋል። አንድ ወጤታማ የሆነ መሪ የድርጅቱን ባሕል በሚገባ በመገንዘብ በሰዎች ውስጥ ያለውን ከፍተኛ ችሎታ ፈልቅቆ የሚያወጣ አዎንታዊ፣ ጎደል ሰጭና አበረታች ሁኔታ እንዲገነባ ይቀርጸዋል። የዛሬ መሪዎች በሚገባ ሊያውቁአቸው ከሚገባቸው ማዕከላዊ ባሕርያት አንዱ ቡድኑን የሚያሸከረክሩትን ማዕከላዊ እሴቶች በጥልቀት መረዳት ነው። የሕብረቱን ባሕል የሚፈጥሩት እነዚያ ማዕከላዊ እሴቶች ናቸው።

### ጠንካራ ባሕሎች ስኬታማ የሥራ ድርጅቶችን ይፈጥራሉ

በዛሬው ጊዜ በዓለማዊ ሥራ አመራርና መሪነት ጥናቶች ውስጥ ስለ ሕብረት ባሕል ብዙ ይነገራል። እንደ አቪስና እንደ ሞቶሮላ ያሉት ስኬታማ ኩባንያዎች በስኬታማ ኩባንያነት ብዙ ጊዜ እንደ ምሳሌ የሚጠቀሱት በሕብረት አመራር (መሪነት) ደረጃ የድርጅትን ባሕል በማሳደግና በማዳበር ብዙ ጎደላቸውን ስለሚያጠፉ ነው። ኩባንያዎቹ

ጠንካራ ባሕልን በመፍጠር ብዙ ጎደላቸውን የሠራተኞችን ጠባይ ለማስተዳደር ይጠቀሙበታል።

በ1982፣ ቶም ፔተርስና ሮበርት ወተርማን፣ “ልቀትን ፍለጋ፡፡ መልካም አስተዳደር ካላቸው የአሜሪካ ኩባንያዎች የተገኙ ትምህርቶች” የተሰኘ ተወዳጅ መጽሐፍ ጻፉ። በዚህ ጽሑፋቸው አማካይነት የአሜሪካን ታዋቂ ድርጅቶች ጠንካራ ድርጅታዊ ባሕሎችን፣ ጥቅሞችንና ባሕርያትን አሳወቁ። ምንም እንኳን የዘመን ማለፍና የድርጅት ለውጦች የተባበረች አሜሪካ የሚለውን ትንታኔአቸውን ሊቀብሩት ቢሞክሩም የእነርሱ ሥራ ትልቅ ትምህርት አስተምሮናል። እነርሱ፣ ባሕል የድርጅቱን ተልእኮ፣ ግቦችና ስልቶች በሚደግፍበት ጊዜ ጠንካራ ባሕሎች ለኩባንያዎች ድርጅታዊ ስኬት ከፍተኛ አስተዋጽኦ የሚኖራቸው የመሆኑን ግንዛቤ ትኩረት እንዲያገኝ አድርገውታል።

ከፍተኛ ልቀትን ለማግኘት መሻት በክርስቲያናዊ ድርጅት አመራር ውስጥ የሚሳተፍ ማንም ሰው ሊያደርገው የሚገባ ነገር መሆኑ የተረጋገጠ ነው። የእግዚአብሔር ቃል በብዙ ስፍራ ቤተክርስቲያን የምታደርገውን ነገር ሁሉ ለእግዚአብሔር ክብር እንድታደርግ ያደፋፍራል፤ “እንግዲህ ስትበሉም ሆነ ስትጠጡ፣ ወይም ማንኛውንም ነገር ስታደርጉ ሁሉንም ነገር ለእግዚአብሔር ክብር አድርጉት” (1ቆሮንቶስ 10፡31 ዐ.መ.ት)። ደግሞም ተግባራችንን ሁሉ በከፍተኛ ብቃትና በተሻለ ሁኔታ እንድንፈጽም እንጠየቃለን፤ ጳውሎስ “የምታደርጉትን ሁሉ ለሰው ሳይሆን ለጌታ እንደምታደርጉት ቆጥራችሁ በሙሉ ልባችሁ አድርጉት፤ ከጌታ ዘንድ እንደ ብድራት የምትቀበሉት ርስት እንዳለ ታውቃላችሁና፤ የምታገለግሉት ጌታ ክርስቶስን ነው” ይላል (ቆላ. 3፡23-24 ዐ.መ.ት)።

በመሪነት ስኬታማ የመሆን ምኞት ካለህ መልካም ምኞት አለህ ማለት ነው። ተከታዮችህ ስኬታማ እንዲሆኑ የሚያስችል ባሕል መፍጠርህ በመሪነት የምትታወስበትን ማንኛውንም ልዩነት ያስገኛል። አሁን ትኩረታችንን ወደዚህ መሻት እናደርጋለን።

**የጋራ (የሕብረት) ባሕል፡- በዚህ አካባቢ ነገሮችን የምንፈጽምበት መንገድ**

ተከታዮች ያድጉ ዘንድ ስኬታማ ባሕል ለመገንባት አስፈላጊ ወደ ሆኑት ተጨባጭ እርምጃዎች ከመሄዳችን በፊት “የጋራ ባሕል” ብለን የምንጠራው ይህ ንይላኛ፤ ነገር ግን የማይታይ ዓለም ባሕርይ ምን እንደሆነ መገንዘብ አስፈላጊ ይሆናል።

“ባሕል” የሚለው ቃል “ፍቅር” እንደሚለው ቃል ደብዛዛ ነገር ሊሆን ይችላል፤ ትርጉሙም ለተለያዩ ሰዎች የተለያየ ትርጉም አለው። ለባለቤቱ፣ ለዶና፣ ባሕል ማለት በቺነገጉ መኻል ከተማ የሙዚቃ የምሽት ድግሥ ሊሆን ይችላል። ለሥነ ሕይወት ተመራማሪ፣ በላህን ውስጥ የሚያሳድገው አንድ ነገር እንደሆነ ሊጠቀስ ይችላል። ለሥነ ሰብ ባለሙያዎች፣ ባሕል የውጭ አገር ታዳሚዎችን ለመረዳት ሲባል ጥሰው የሚገቡበት ንይላኛ (አዳጋች) መሰናክል እንደሆነ ነው። ለመሪዎች ደግሞ፣ ድርጅታዊ ባሕል ማለት የቡድኑን እሴቶች ያቀፉ የማይታዩ ደንቦች ስብስብና የሚጠበቁ ሁኔታዎች ማለት ነው። የሕብረት (የጋራ) ባሕል እያንዳንዱ ሰው በሚሠራበት ድርጅት ውስጥ በድርጅቱ መሪዎች የሚፈጠር ድባብ (ከባቢ) ማለት ነው። ቀደም ሲል እንደገለጽነው፣ ይህ ድባብ ምርታማነትንና የሕብረትን ስኬታማነት የሚደግፍ ወይም የሚያሰናክል ሊሆን ይችላል።

“ባሕል” የሚለው ቃል ለብዙ ዓመታት ለሥነ ሰብ (አንትሮፖሎጂስትስ) እና ለሥነ ሕብረተሰብ (ሶሻዎሎጂስትስ) ባለሙያዎች መግለጫነት ብቻ ሲያገለግል ቆይቶአል። ይሁን እንጂ፣ ዛሬ በመሪነትና በአስተዳደር ዙሪያ የመነጋገሪያ ቃል ሆኖአል። በአመራር ወይም በአስተዳደር ጉዳይ ላይ ትኩረት የሚያደርግ ማንም ሰው ባለማቋረጥ “የሕብረት (የጋራ) ባሕል” በሚለው አስተሳሰብ ውስጥ ሳይወድ በግድ ይገባል። ይህ ጉዳይ በስፋት ውይይት የሚደረግበት ቃል ሲሆን በድርጅታዊ ሕይወት ውስጥ መሠረታዊ ከሆኑት የግንባታ ጡቦች መካከል አንዱ እንደሆነ ተደርጎ እውቅና ተሰጥቶታል።

በትውፊታዊ ሁኔታ፣ ባሕል የሚለው ቃል በቀላሉ የአንድ ሕዝብ የተለዩ ልማዶች፣ እሴቶችና የጥበብ ሥራዎች መግለጫ ሆኖ ቆይቶአል። ዛሬ፣ ድርጅቶች ደግሞ የተለዩ ባሕሎች እንዳሏቸው በግጥሙ ማህበረሰብ ውስጥ እያደገ የመጣ ስምምነት ሰፍኖ ይታያል፤

ይህም ባሕል እንዳላቸው የምናስባቸው ሕብረተሰቦች እንደዚያው ተመሳሳይ ልማዶች፣ እሴቶችና የጥበብ ሥራዎች እንዳሏቸው ስምምነት አለ። ደግሞም በአስተዳደር አካባቢ እነዚያ ባሕሎች እውቅና ማግኘት፣ ማደግና እንክብካቤን ማግኘት እንዳለባቸው በይበልጥ ግንዛቤን እያገኘ መጥቶአል። በአብያተ ክርስቲያንና በክርስቲያናዊ ድርጅቶች ለሚሠሩ ሰዎች እነዚህ መርሆች እኩል ተቀባይነት አላቸው።

የሕብረት ባሕልን “በዚህ አካባቢ ነገሮችን የምንፈጽምበት መንገድ ነው” ብዬ በቀላል ዐረፍተ ነገር እተረጉመዋለሁ። ወይም ሰፋ ባለ ሁኔታ ለመተርጎም ከፈለጋችሁ፣ “የሕብረት ባሕል በውስጡ ያሉት ሰዎች ራሳቸው በያዙአቸው እሴቶችና የቡድን ትውፊቶች ላይ ተመሥርተው የሚያሳዩት መልካም ምግባር ማለት ነው።”

ራልፍ ኪልማን የተባለ የሕብረት ባሕል ሰላላው ንይል ከዚህ የሚከተለውን ጽፏል፡- “ድርጅቱ ራሱ በዐይን የማይታይ ተመራጭነት (ኳሊቲ) አለው፤ ይህም አንድ የሆነ ዘይቤ፣ ባሕርይ ወይም ነገሮችን የሚፈጽምበት መንገድ ማለት ነው፤ ተመራጭነቱም አንድ ሰው ከሚሰጠው ውሳኔ ወይም በአግባቡ ከተመዘገበ ዘዴ የበለጠ ንይል ያለው መሆን ስላለበት ነው። የድርጅቱን ተፈጥሮአዊ ፍሬ ነገር ወይም ነፍስ ለመረዳት ከሠንጠረዦቹ፣ ከደንብ መጻሕፍቱ፣ ከቴክኒክ መሣሪያዎቹና ከሕንጻዎቹ በታች ወርደን በሕብረት ባሕሎቹ ውስጣዊ ዓለም መግባትና በዚያ ውስጥ መጓዝ አለብን።”

በእኛ ሉላዊ (ዓለም ዐቀፋዊ) የሚሊዮን ድርጅት በሠራሁባቸው በመጀመሪያዎቹ ጥቂት ዓመታት፣ ከሌሎች ነገሮች ይልቅ በድርጅታችን ባሕላዊ ጉዳዮች ላይ የበለጠ ትኩረት አድርጎአለሁ። ሌሎች ስኬታማ እንዲሆኑ ትክክለኛውን ባሕል ካልፈጠርሁ በስተቀር፣ ለውጤታማ አገልግሎት ያለኝን ግልጽ ሕልም እውን ለማድረግ ከቶ ተስፋ ሊኖረኝ አይችልም።

ትክክለኛውን የመሪነት ባሕል የመፍጠርና የመጠበቅ ጥቅም ገብቶኛል፤ ምክንያቱም ድርጅታዊ ባሕል የእንጨት ጣውሳዎችን እንደሚያያይዝ ማጣበቂያ ስለሆነ ነው። የተጣበቀውን ለማላቀቅ እስከ ምትጥክሩበት ጊዜ ድረስ ማጣበቂያውን ልታዩት ወይም መኖሩን ልታውቁ አትችሉም። እንደ እውነቱ ከሆነ፣ ባሕል በቡድኑ ለማካይነት ምን ሊፈጽም እንደሚችልና እንደማይችል ከሚወሰኑት እጅግ ጠንካራ

ጎይሎች መካከል አንዱ ነው። የመሪው ስኬት ወይም ውድቀት በዚህ ላይ የተመሠረተ ነው። የተከታዮችም ሁሉ አፈጻጸም የሚዳብረው በዚህ ነው። የድርጅቱን ባሕል ለመረዳት ያቃተው መሪ ባሕሉን ለራሷ ዐላማዎች ለማድረግ (ለመጫን) ከቶ ተስፋ ማድረግ አይችልም።

ድርጅታዊ ባሕል እንደ ልዩ የጋራ የጣት አሻራ፤ ልዩ ፊትና ልዩ ተክለ ሰውነት ነው። ያም የድርጅቱህ አካል ነው። በምድር ላይ ያሉትን በቢሊዮን የሚቆጠሩ ሰዎች ታሳቢ በማድረግ፤ እግዚአብሔር ወሰን በሌለው የፈጣሪነት ችሎታው እያንዳንዳችንን በተለያየ ፊት፤ የድምፅ አሻራ፤ የጣት አሻራና ተክለ ሰውነት ቀርጾናል (ሠርቶናል)። ድርጅቶችም እንደዚሁ ናቸው። እያንዳንዱ ድርጅት ያለው እና 'የሕብረት ባሕል' ብለን የምንጠራው ባሕል ሙሉ በሙሉ ልዩና ይዘቱም የተለየ ነው። ያ ባሕል ልክ ከእሳተ ገሞራ ፍንዳታ እንደሚወጣ የቀለጠ ፈሳሽ ከአመራር ማዕከል ውስጥ በሚፈልቁ እሴቶችና እምነቶች ላይ የተገነባ የራሱ የሆነ በጣም ልዩ ባሕል አለው። እኛ አንዱ ቤተክርስቲያን እንደሌላው ነው ብለን ልናስብ እንችላለን፤ ነገር ግን በተጨማሪም ሁኔታ በምናይበት ጊዜ አንዱ ከሌላው በጣም ልዩ ባሕል አለው። ልዩ የሚሆንበት ምክንያቱ እያንዳንዱ በመሪዎች ቅርስ ላይ ስለሚገነባ ነው። የቡድኑን ባሕል መረዳት ማለት ይህ ቡድን ለዓለም በሚያበረክተው አስተዋጽኦ ልዩ የሚያደርገው ምን እንደሆነ ማወቅ ማለት ነው። እነዚህ እሴቶች የተልእኮ መመሪያን፤ ራሳይንና ጎይልን ለማዳበር እንደ መሠረት የሚቆጠሩ ናቸው።

**ተከታዮች ስኬታማ የሚሆኑባቸውን ባሕሎች ለመፍጠር የሚያገለግሉ ቁልፍ ስልቶች**

አሁን ወደ መሠረቱ እንሂድ። መሪው ጉልበት የሚያበረታታውን፤ እየጨመረ፤ የሚሄድና የሚደግፈውን፤ ጎይልንና ስኬትን የሚያሳድገውን ባሕል የሚፈጥረው እንዴት ነው? ይህ የሚፈጸመው ሰባት ቁልፍ ስልቶችን ተግባራዊ በማድረግ ነው፤ እርሱም በእንግሊዝኛ ቋንቋ culture (ባሕል) የመጀመሪያ ፊደሎችን አገጣጥሞ በሚገኝ ቃል (አክሮስቲክ) በመጠቀም ነው። ፊደሎቹ የሚወክሉት ከዚህ ቀጥሎ ያሉትን ስልቶች ነው።

- C = አስገዳጅ የሆነውን ራሳይ መፍጠርና መጠበቅ (create)
- U = የምትመሩትን ባሕል መረዳት (Understand)
- L = ተከታዮችን ማዳመጥና የመማር ድባብን መደገፍ (Listen)
- T = ለአንድ ድርጊት (ተግባር) ሌሎችን ማመን (Trust)
- U = ለአገልጋይ መሪነት ያላቸውን ልዩ ሚና መረዳት (Understand)
- R = በቡድኑ ውስጥ እያንዳንዱን ሰው ማከበር (Respect)
- E = ባገኛችሁት ዕድል ሁሉ ለሕብረት አሴቶች አጽንዖት መስጠት (Emphasize)

አንድ መሪ የእርሱ ድርጅታዊ ከባቢ (ድባብ) ለእርሱ የአመራር ስኬታማነት ወሳኝ መሆኑን አንዴ ከተገነዘበ፤ ያንን ባሕል ለመፍጠር ዝግጁ እንደሚሆን የታመነ ነው። እስቲ ስልቶቹን እንመልከት።

**አስገዳጅ የሆነውን ራሳይ መፍጠርና መጠበቅ (create)**

አመራር የወደፊት ጉዳይ ነው። “መሪ” የሚለው ቃል የሚያመለክተው አንድ ሰው ሌሎችን ሰዎች ከዚህና ከአሁኑ ባሻገር ወዳለው ግብ የሚወስድ መሆኑን ነው። ወዴት እንደምንሄድ ካላወቅሁ፤ ሌሎች እኔን በመከተል ስኬትን እንደሚያገኙ በርግጥ ከነርሱ ልጠባበቅ እችላለሁ? ይህ ሁኔታ አንድ ጊዜ እኔ በፕሬስኩት ፓይን፤ በአረዞና ግዛት የሩጫ ሰምሶማ ልምምድ ሳደርግ ያለሁበት ቦታ እንደጠፋችና ከእኔ ጋር የሚርጠውን ጓደኛዬን የምሄድበትን አውቃለሁ ብዬ እንደነገርሁት ያለ ሁኔታ ነው። ወዲያውም ነገሩ ግልጽ በሆነ ጊዜ፤ ጓደኛዬ እኔን መከተልን ተወ!

እያንዳንዱ ቡድን፤ ድርጅት፤ ቤተክርስቲያን፤ ክቡብ ወይም የመንግሥት መሥሪያ ቤት ሰዎች የሚያምኑበት አስገዳጅ ራሳይ ሊኖረው ይገባዋል። ይህ ዛሬ በተለይ ለወጣቱ ትውልድ አስፈላጊ የሆነ ነገር ነው። ትኩስ ጎይሎችና የትውልዱ መሪዎች የሚያምኑበትንና ራሳቸውን አሳልፈው የሚሰጡለትን ዐላማ ይፈልጋሉ። ራሳይ ቡድኑን በአንድነት የሚያስተላስርና እንዲሁም ቡድኑ የተስማማበትን ግብ ለእያንዳንዱ ሰው ዘወትር የሚጠቁም መሣሪያ ነው።

ራሳይን በጥንቃቄና በቀጣይነት የተከታተለ መሪ በተከታዮቹ ዘንድ ሰፊ ያለ እመኔታን ያገኛል። ዋረን ቤኒስና በርት ናኑስ እንደዚህ ብለዋል።