

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 ጎይለኛ፣ 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፣ ለደና፣ ባሕል ማለት በጅካጐ መኻል ከተማ የሙዚቃ የምሽት ድግሥ ሊሆን ይችላል። ለሥነ ሕይወት ተመራማሪ፣ በሳህን ውስጥ የሚያሳድገው አንድ ነገር እንደሆነ ሊጠቀስ ይችላል። ለሥነ ሰብ ባለሙያዎች፣ ባሕል የውጭ አገር ታዳሚዎችን ለመረዳት ሲባል ጥሰው የሚገቡበት ጎይለኛ (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 (ክባቢ) 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 (ሶሺዮሎጂስትስ) 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 ወይም የሚደረግበት ቃል ሊሆን 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 በንግዱ 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 ገይል 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 ገይል ያለው መሆን ስላለበት ነው። የድርጅቱን ተፈጥሮአዊ ፍሬ ነገር ወይም ነፍስ ለመረዳት ከሠንጠረዦቹ፣ ከደንብ መጻሕፍቱ፣ ከቴክኒክ መሣሪያዎቹና ከሕንፃዎቹ በታች ወርደን በሕብረት ባሕሎቹ ውስጣዊ ዓለም መግባትና በዚያ ውስጥ መጓዝ አለብን።”

በእኛ ለ-ላዊ (ዓለም ዐቀፋዊ) የሚሊዮን ድርጅት በሠራሁባቸው በመጀመሪያዎቹ ጥቂት ዓመታት፣ ከሌሎች ነገሮች ይልቅ በድርጅታችን ባሕላዊ ጉዳዮች ላይ የበለጠ ትኩረት አድርጌአለሁ። 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 ጣውላዎችን እንደሚያያይዝ ማጣበቂያ ስለሆነ ነው። የተጣበቀውን ለማላቀቅ እስከ ምትሞክሩበት ጊዜ ድረስ ማጣበቂያውን ልታዩት ወይም መኖሩን ልታውቁ አትችሉም። እንደ እውነቱ ከሆነ፣ ባሕል በቡድኑ ለማካይነት ምን ሊፈጽም እንደሚችልና እንደማይችል ከሚወስኑት 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 ለራሱ ዐላማዎቹ ለማድረግ (ለመጫን) ከቶ ተስፋ ማድረግ አይችልም።

ድርጅታዊ ባሕል እንደ ልዩ የጋራ የጣት አሻራ፣ ልዩ ፊትና ልዩ ተክለ ሰውነት ነው፤ ያም የድርጅትህ አካል ነው። በምድር ላይ ያሉትን በቢሊዮን የሚቆጠሩ ሰዎች ታላቢ በማድረግ፣ እግዚአብሔር ወሰን በሌለው የፈጣሪነት ችሎታው እያንዳንዳችንን በተለያየ ፊት፣ የድምፅ አሻራ፣ የጣት አሻራና ተክለ ሰውነት ቀርጾልናል (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 አንችላለን፤ 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 የሚያገባቸው ቁልፍ ስልቶች

እሁን 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 = ባንኛችሁት ዕድል ሁሉ ለሕብረት እሴቶች እጽንዖት መስጠት (Emphasize)

አንድ መሪ የእርሱ ድርጅታዊ ክባቢ (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፣ በአሪዞና ግዛት የሩጫ ሶምሶማ ልምምድ ሳደርግ ያለሁበት ቦታ እንደጠፋኝና ከእኔ ጋር የሚርጠውን ዓደኛዬን የምሄድበትን አውቃለሁ ብዬ እንደነገርሁት ያለ ሁኔታ ነው። ወዲያውም ነገሩ ግልጽ በሆነ ጊዜ፣ ዓደኛዬ እኔን መከተልን ተወ!

እያንዳንዱ ቡድን፣ ድርጅት፣ ቤተክርስቲያን፣ ክብብ 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 የሚያስተሳስርና እንዲሁም ቡድኑ የተስማማበትን ግብ ለእያንዳንዱ ሰው ዘወትር የሚጠቁም መሣሪያ ነው።

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

ተከታዮች መሪዎቻቸውን ለማመን እንዲችሉ አመራሩ አስገዳጅ ራዕይን እንዲፈጥርና እንዲጠበቅ ይፈልጋሉ። መሪው ለድርጅቱ ያለው ራዕይ ግልጽ፣ የሚማርክና የሚደረስበት መሆን አለበት። እነዚህን ራዕዮች የሚፈጥሩትን መሪዎች የማመን ዝንባሌ አለን፤ ምክንያቱም ራዕይ በጋራ ድርጅታዊ ዐላማ ውስጥ የጋራ እምነቶችን ዐውድ የሚወክል ስለሆነ ነው።

የሚከተሉህ ሰዎች ወደ አንድ ስፍራ እንደምታደርሳቸው ሊሰማቸው ይገባል፤ ሊሰማቸው የሚገባው ስሜት የጎይልና ወደፊት የመንቀሳቀስ ስሜት ነው። ያንን አቅጣጫ በይበልጥ ለማመልከት በቻልከው መጠን በዚህ ዘመን ራዕይ ብለን የምንጠራውን - ሠራተኞቹ/አባሎቹ ስለ ወደፊቱ ያላቸው የመነቃቃት ስሜት ይበልጥ መልካም ይሆናል።

የጋራ ራዕይና ተልእኮ ለይተህ ግልጽ አድርገሃል? ተከታዮችህ ያውቁታልን? በቃላቸው ይዘውታልን? የመሪነት የመጀመሪያው ሥራ ራዕይን መወሰን፣ በጥንቃቄ መቀየስና በድርጅቱ ውስጥና ውጭ መስበክ (ማስተማር) ነው። በቡድንህ እሴቶች ላይ በመመሥረት እንደ ቡድን ወዴት መሄድ እንዳለብህ የምታሳይበትን ልዩ መግለጫ አዳብር። ያንንም አቅጣጫ እንዴት አድርገህ በተልእኮና በራዕይ እንደምትገልጸው ተማር።

እንደ መሪ፣ ለብቻህ ጊዜ ውሰድና ለድርጅቱ ያለህን የራስህን እሴቶች ለይተህ አስቀምጥ። ከዚያም ከአመራር ቡድንህ ጋር በመሆን ሥሩና ከሥራችሁ ምንነትና ከአፈጻጸማችሁ እቅድ አንፃር መላው ቡድን የሚደግፋቸውን የእምነት ደንቦች ወስኑ። ለቡድንህ የእንቅስቃሴ መፈክር የሚሆኑት የተልእኮና የራዕይ መግለጫዎች የሚመነጩት ከእነዚህ የእሴቶችና የእምነቶች ማዕከል ነው።

የተልእኮና የራዕይ መግለጫዎች እንደ:-

ማጣበቂያ ናቸው - መሪዎች አንድን ድርጅት በአንድነት እንዲያያይዙ ይረዱላቸዋል።

መግነጢስ (ማግኔት) ናቸው - ዐዲስ መጪዎችን ለአባልነት፣ ለሠራተኛነት፣ ለደንበኝነት ወይም ለበጎ አድራጊነት ይማርካሉ

ማስመሪያ ናቸው - መሪው የራሱን ቡድን የሥራ አፈጻጸም የሚለካባቸው ናቸው።

በሚሲዮናዊ ተልእኮአችን ውስጥ በዋና መሪነት በሠራሁበት በመጀመሪያው ዓመት፣ የአመራር ቡድኖችን ዐዲስ የተልእኮና የራዕይ መግለጫን በሚያዳብርበት ልምምድ ውስጥ አስገባኳቸው። ለድርጅት ያሉን ዘጠኝ ስትራቴጂያዊ ቅደም ተከተሎች የመነጨት ከእነዚያ ከሁለት መግለጫዎች ነው። የተልእኮ መግለጫው ከሌለ ከማንኛውም ነገር ይልቅ እንደ ቡድን ለመፈጸም የምናስበውን ነገር የያዘ ነው። የተልእኮው መግለጫ በአንድ መንፈስ አስተሳሰብናል፤ እናም በታደሰ ጎይል የጋራ ግባችንን ለማሳካት በመሥራት ላይ ነን። የተልእኮአችን መግለጫ ከዚህ የሚከተለውን ይመስላል:-

የሲ.ቢ.ኢንተርናሽናል ተልእኮ

ተልእኮው በአገር ውስጥና ከአገር ውጭ ካሉ አብያተ ክርስቲያን ጋር በመተባበር የክርስቶስን ታላቅ ተልእኮ በመከሩ የመጨረሻ ግንባሮች ውስጥ በመፈጸም ረገድ ግንባር ቀደም ጎይል መሆን ነው።

ይህ የተልእኮ መግለጫ ፍሬ ነገሩን በሚገባ የያዘና የሚገልጽ ነው። ስልታዊ በሆኑ የውሳኔ አሰጣጥ ነጥቦች ላይ፣ ከአንዳንድ ጉዳዮች ጋር ስንታገልና ድምዳሜ ስንሰጥ፣ እነዚያን ድምዳሜዎች በተልእኮ መግለጫው አንፃር እንፈትናቸዋለን። ይህ መለኪያችን ነው። እዘውትረን ራሳችንን እንዲህ ብለን እንጠይቃለን። ይህ ተልእኮአችንን እንድንፈጽም ይረዳናል ወይስ ተፈጥሮአዊ ሞት ሊሞቱ የሚገባቸውን ወገኖች ዕድሜአቸውን እያራዘምን ነው?

በድርጅቱ ውስጥ ያሉት ሰዎች እያንዳንዳቸው የተልእኮአችንን መግለጫ በቃላቸው እንዲይዙት ተገዳድራላቸዋለሁ። መግለጫውን

በልባቸው ቢደግሙት ለእኔ አንዳንድ ጥያቄዎች እንደሚኖሩባቸው ያውቃሉ፡ እኔም በመድረክ ላይ በመስበክና በምናትማቸው ማስታወቂያዎች፤ በራሪ ወረቀቶችና ሌሎች ጽሑፎች በማተም እገልጻለሁ፡፡ በመሥሪያ ቤታችን የቡና ኩባያ ላይ እንኳን ታገኙታላችሁ!

ሌሮይ ኤይምስ እንደተናገረው፤ "መሪ ማለት ሌሎች ከሚያዩት የበለጠ የሚያይዩ፤ ሌሎች ከሚያዩት አርቆ የሚያይዩና ሌሎች ከማየታቸው በፊት የሚያይዩ ነው፡፡" እንደ መሪዎች የወደፊት ነገር (ጊዜ) የኛ ኅላፊነት ነው፡፡ ያ የወደፊቱ ጊዜ የአመራር ዐላማችሁን በግልጽ በሚያስተላልፍ ራዕይ መሞላት አለበት፡፡

የምትመራበትን ባሕል መረዳት (understand)

የአንድ ቡድን ድርጅታዊ ባሕል በውስጡ ያሉት ሰዎች በያዙአቸው እሴቶችና የቡድን ወገኖች ላይ ተመሥርተው የሚያንፀባርቁት ፀባይ ነው፡፡ ዐዲስ መሪ ከሆንህ፤ የምትፈጽመው የመጀመሪያው ሥራህ ሰዎች የሚያሳዩትን ፀባይ እንዲያንፀባርቁ የሚያደርጓቸውን እሴቶችና የቡድን ወገኖች ማጥናት ነው፡፡ ይህም ውጤታማ በሆነ መንገድ እንድትመራ ከማስቻሉም በላይ በቡድኑ ውስጥ ዐዳዲስ አባሎችን ለማስገባት በሚደረገው ሂደት በእጅጉ ይጠቅማል፡፡

ምንም እንኳን በድርጅትህ ውስጥ ለረጅም ጊዜ የቆየህ ብትሆን፤ ምናልባት ስለ ድርጅትህ ባሕል ቆም ብለህ ያላሰብህ ልትሆን ትችላለህ፡፡ እርዳታ የሚያስፈልግህ ጊዜው አሁን ነው፤ ምክንያቱም ከባሕሉ ጋር በጣም የሚቀራረቡና የሚተዋወቁ ሰዎች ባሕሉ ምን እንደሆነ ለማወቅ ከፍተኛ ችግር ያለባቸው ስለሆኑ ነው፡፡ ከራስህ ዐውድ ወጥተህ የሌሎችን ባሕሎች ተሞክሮ ካላገኘህ በስተቀር የራስህን ባሕል ልዩነት በእውነት ልታመስግን አትችልም፡፡ ከድርጅትህ ጋር በጣም የተለማመድህ ከሆነ፤ ከውጭ ሰው እይታ አንፃር የአንተን ባሕል ሊተረጉሙልህ የሚችሉትን ሰዎች በዙሪያህ አድርግ፡፡

በሀገር ውስጥ ቢርዳችን ሁለት ወይም ሦስት ዐዳዲስ ሠራተኞችን በምንቀጥርበት ጊዜ፤ ወይም ለውጭ ሀገር አገልግሎት አንድ ዐዲስ የሚሲዮናውያንን ቡድን በምንመለከትበት ጊዜ ሁሉ፤ የሕብረት (የጋራ) ባሕላችንና እሴቶቻችንን በመግለጽ ከእነርሱ ጋር

አንድ ሰዓት አሳልፋለሁ፡፡ አስቀድሞ በውጭ ሳለ ብዙ ነገር ያወቁ በመሆናቸው ዐዲስ የውጭ አመለካከት ይዘው የሚገቡ ሰዎች ናቸው፡፡ ይሁን እንጂ፤ እንደ ዐዲስ የውስጥ ሰዎች፤ የእኛ እሴቶችና የቡድን ወገኖች በትክክል ምን እንደሆኑ ለማወቅ ከእኔ መስማት ያስፈልጋቸዋል፡፡

ሁለት ድርጅቶች ምን ያህል ልዩነት ሊኖራቸው እንደሚችል ስናስብ በጣም የሚያስገርም ነው፡፡ አንድ መሪ እነዚህን ልዩነቶች መረዳት ይገባዋል፡፡ ባለፈው ዐሥር ዓመት ሙሉ በሙሉ ልዩነት ባላቸው በሁለት የሕብረት ባሕሎች ውስጥ ሠርቻለሁ፤ እነዚህንም ከዚህ ቀጥሎ ባለው መግለጫ ድርጅት 1 እና ድርጅት 2 የሚል ስያሜ ሰጥቻቸዋለሁ፡፡ ከአንዱ ወደ ሌላው ወገን የአመራር ሽግግር ማድረግ አስቀድሞ ከነበረኝ ተሞክሮ ሁሉ እጅግ የላቀ የባሕል ነውጥን ፈጥሮብኛል፤ በውጭ ሀገር የነበረኝን የሚሲዮናዊነት ተሞክሮ ጨምሮ ማለት ነው፡፡

የሁለቱ ድርጅቶች ተሞክሮዬ ንጽጽር ከዚህ ቀጥሎ ያለው ነው፡-

ድርጅት 1

የወረቀት ባሕል
ፖሊሲ መር
የተቆጠበ
ታሪክ መር
ወገ የሚያጠብቅ
ትንሽ ሰውጥ
ኩትና ክራባት
ፀጥተኛ
ዘቅተኛ ተክኒክ
የቀስታ እርምጃ
የወንድ የበላይነት
በዝግተኛ የተፈጠረ

ድርጅት 2

የታል ባሕል
ሀሳብ መር
የሚንቀሳቀስ
ወደፊት መር
ተራማጅ የሆነ
የዘመቻ ሰውጥ
ዲንሰና ቲሽርት
ብዙ ድምፅ ያለበት
ከፍተኛ ተክኒክ
ፈጣን እርምጃ
የሁለት ጾታ አመራር
በፈጣኛ የተፈጠረ

በእርግጥ፤ ተመሳሳይ የሆኑ ሁለት ድርጅቶች የሉም፡፡ አንዳንዶቹም በባሕሉ ይዘት በተቃራኒ አጽናፍ (ጫፍ) ላይ ናቸው፡፡ በእነዚህ ድርጅቶች ውስጥ ከአንዱ ወደ ሌላው ሽግግር በሚደረግበት ጊዜ የሚኖረውን ነውጥ ተመልከት፡፡ እንደ አባል፡፡ እንደ ተከታይ፡፡ እንደ መሪ፤ እንግዲህ ገምት፡፡ አሁን ላሉበት ባሕል መንስኤ የሆኑት የተለያዩ

አሴቶችና የተለያዩ መርሆች መሆናቸውን ለመረዳት ጊዜ ካልወሰድህ በስተቀር ወደ አእምሮ መታወክ ሊያደርስህ ይችላል።

የሕብረትን ባሕል ለመጨበጥ የምትችለው እንዴት ነው? ከመሪዎችህ ጋር ጊዜ ውሰድና ባሕላችሁን አጥና! አሴቶቻችሁም ምን እንደሆኑ እውቅ። ለዚህ ሁለት ጥሩ ምንጮች "የራህይ ብርታት" በጆርጅ ባርና የተጻፈ እንዲሁም "ራህይ አዘል አመራር" በበርት ናኑስ ናቸው።

ተከታዮችን ማዳመጥና የመማር ድባብን ማበረታታት (Listen)

በማንኛውም መሪ መዝገበ ቃላት ውስጥ ሊገኙ የሚገባቸው ሁለት እጅግ አስፈላጊ ቃላት "ማዳመጥ" እና "መማር" ናቸው። ማዳመጥ ማለት ተከታዮችህን በእውነት ማክበር ማለት ነው። መማር ማለት ደግሞ ለውጥ ማለት ነው፤ ይኸውም የለውጥ አራማጅ እንጂ ተቋሙንና የቆየውን ወግ ተከላካይ (ጠባቂ) ብቻ አለመሆንህን ለተከታዮችህ በተግባር ማሳየት ማለት ነው።

"በለውጥ ጊዜ፣ የሚማሩ ሰዎች ምድርን ይወርሳሉ፤ የተማሩት ግን ጭራሽ የሌለውን ዓለም ለመለወጥ በሚገባ ታጥቀዋል።"

ማዳመጥና መማር ተቋማዊነትን (የተቋም ጠባቂ መሆንን) እና የእንቅስቃሴ አልባነትን ለመዋጋት መሪዎች ሊጠቀሙባቸው የሚገባቸው ሁለት ቁልፎች ናቸው። እነዚህን ሆነ ብለን ካልተቃወምናቸው በስተቀር የሚያበላሹን የዘወትር ስጋቶቻችን ናቸው። ድርጅቶች ዋና ትኩረታቸውን በዐላማቸው ላይ ማድረግን ትተው በጥበቃ (በእንክብካቤ) ላይ በሚያደርጉበት ጊዜ በትልቅ ችግር ውስጥ ይገባሉ። የቆየውን ልማድ ለመጠበቅ የሚሞክሩ መሪዎች ራሳቸውን ከተጨባጭ ሁኔታና ከዐዳዲስ ዕድሎች ይለዩና ከእነርሱ ጋር የሚስማሙትን ሰዎች ድምፅ ብቻ ያዳምጣሉ። ከዚህ በተቃራኒው ግን፣ የሚማሩ መሪዎች ያዳምጣሉ።

ብዙ ሰዎችን በመራህ መጠን፣ ብዙ ማዳመጥ ይኖርብሃል። እግዚአብሔር ሁለት ጆሮዎች ሲሰጠን አንድ አፍ ብቻ የሰጠን በዚህ ምክንያት ነው። ውጤታማ አመራር ብዙ ከመናገር ይልቅ ብዙ

ከማዳመጥ ጋር የተያያዘ ነው። አንዳንድ ጊዜ የሥራ ባልደረቦቹ የሚያቀርቧቸውን ችግሮችና ሐሳቦች በማዳመጥ ሰውነቱ ይደክማል። ከዚያ በላይ ተጨማሪ የሆነ አንድም ሰው ቢሆን እንኳ ለማዳመጥ የማልፈልግበት ጊዜ አለ! ነገር ግን ይህ ከአመራር የሚጠበቅ እነርሱም ከእኔ የሚጠበቁት እንደሆነ እንገነዘባለሁ።

መሪዎች በባሕርያቸው ከድርጅቱ የፊት የውጊያ ግንባር የመገለል ዝንባሌ አላቸው። ስለዚህ በምሽጉ ውስጥ ያሉትን ሰዎች ማዳመጥና ጥበብ የተሞላበት ውሳኔ ለመስጠት እነርሱ በሚያቀርቡት መረጃ ላይ መደገፍ ይኖርባቸዋል። ታላላቅ ዐዳዲስ ግኝቶችና የምናስተላልፋቸው እርምጃዎች የሚከሰቱት (የሚነሱት) ከድርጅታችን የታች ጠርዞች ከሚመነጩት ሐሳቦች እንደሆነ ሙሉ በሙሉ አምናለሁ። በእርግጥ ለሁሉም ነገር በቂ መልስ አይኖረኝም የወደፊታችንን (የነገላችንን) ሁኔታ የሚከፍቱልንን ቁልፍ የሆኑ አንዳንድ ጥያቄዎችንም እንኳ አላውቅም። መልሶቹ የሚመጡት ሥራውን ከሚሠሩት ሰዎች ነው። ለረጅም ጊዜ ካላደመጥን፣ በትጋትና ሁልጊዜ ካላዳመጥን በስተቀር፣ እነዚያን በጣም ጥልቅ የሆኑ ሐሳቦች ልናገኝ የምንችለው እንዴት ነው?

ለሽንጽ እነስተኛ ድርጊት (ተግባር) ሌሎችን ማመን (Trust)

ለመቁጣጠር ፍላጎት ያላቸው ብፁዓን ናቸው፤ ምድርን ያጨነግፋሉና።

ካስተዋልኳቸው የአመራር ንጢአቶች ሁሉ፣ ከቁጥጥር ፍላጎት የበለጠ ጥራልን የሚገኛል የለም። በቁጥጥር ዋና የሆኑ መሪዎች ከዚህ የሚከተሉት ባሕርያት አሏቸው፡-

- እነርሱ ብቻ ሁሉም መልሶች እንዳሏቸው ያስባሉ፤
- እነርሱ በመጀመሪያ እዚያ በመኖራቸው ከሁሉ የበለጠ እንደሚያውቁ ያስባሉ።
- "እርግዘዋል" ነገር ግን ለመውሰድ አይችሉም፤
- የመሥራት ሥልጣንን ሳይጨምሩ ጎላፊነቶችን ይሰጣሉ፤
- ሌሎች እንዲያደርጉ የተጠየቁትን ውሳኔዎች ይቀላብሳሉ፤

- እነርሱን፣ የሚመለከቷቸውን አስፈላጊ ውሳኔዎች እንዳይሰሙ የሥራ ባልደረቦቻቸውን በጨለማ ውስጥ እንዲቀጥሉ (እንዲቆዩ) ያደርጋሉ፤
- ሌሎች በድርጅቱ ውስጥ አሻራቸውን እንዲያስቀምጡ ዕድል አይሰጡም።

ሶቪየት ህብረት እንድትፈርስ ያደረጋት ትልቁ ችግር ፖለቲካዊ ሳይሆን ኢኮኖሚያዊ ነው - ኩምዩኒዝም በግል ባለሀብትነት አያምንም ነበር። ሁሉም ሰው ሥራ ነበረው ወይም ሥራ አጥ አልነበረም፤ ነገር ግን የባለቤትነት ስሜት ወይም የግል አትራፊነት መነቃቃት ስላልነበራቸው ሁሉም አይሠሩም ነበር። የሐሳብ፣ የዐላማ፣ የሂደት፣ ወይም የውጤት ባለቤትነት ለሰዎች መነቃቃት ቁልፍ ነገር ነው። የሩሲያ መንግሥት ሁሉንም ነገር ስለተቆጣጠረው፣ ኅላፊነት የሚሰማቸው ዜጎች ያሉበትን አምራች ሕብረተሰብ ለመገንባት ለትንሽ ነገር እንኳ ኅላፊነት የተሰጠው ማንም ሰው አልነበረም።

እዚህ ቦታ ሌላ ምሳሌ እንጠቀም፤ ለአንድ ሠራተኛ ከባለቤትነት ሥልጣን ጋር ለአንድ ትንሽ ሥራ ኅላፊነት መስጠት ማለት አንድን አፓርታማ ከማከራየት ስሜት ያልፍና የራሱ ቤት ባለቤት እንደሆነ እንዲቆጥር ያደርገዋል። በአንድ ጊዜ በቅጽበት የባለቤትነት ኩራት ይሰማዋል፤ የግል መነቃቃትም ወደ ሰማይ ይወጣል። አሁን ሠራተኛው እየመጣ የሰዓት መቆጣጠሪያውን ፊርማ ፈራሚ ብቻ አይሆንም፤ ነገር ግን እርሱ ተፈላጊ ሰው እንደሆነና የሚገመገመውም በሚሠራው ሥራ ጥራት መሠረት እንደሆነ ይገነዘባል። በድርጅቱ ውስጥ የእርሱ ድርሻ በመላው ቡድኑ የሥራ ውጤት ላይ ተጨባጭ ልዩነት እንደሚያመጣ ማየት ይጀምራል። የባለቤትነት ድርሻ ከፍ ሲል የተከታዮቹ የታማኝነት ደረጃም በዚያው መጠን ከፍ ይላል።

ሠራተኞች የሚያድጉበትን ባሕል ለመፍጠር፣ መሪዎች ለተከታዮቻቸው ትልቅ ድርሻ መስጠት አለባቸው። እያንዳንዱ የቡድኑ አባል በአንዳንድ ሥራዎች ላይ ሥልጣንና ባለቤትነት እንዲኖረው መፍቀድ ያስፈልጋል። አንድ መሪ በሰዎች እንቅስቃሴ ላይ ክትትል ማድረግን ማቆም አለበት፤ ሰዎቹ ዕቅዳቸውን በራሳቸው እንዲሠሩ ነፃነት ሊሰጣቸው ይገባል። ይህም ማለት ሰዎቹ እንዲሳሳቱ ዕድል

መስጠትን ያካትታል፤ ምክንያቱም ስህተት የመማርና ስኬታማ የቡድን ተሳታፊዎችን የመገንባት አካል ስለሆነ ነው።

ለአገልጋይ መሪነት ያላቸውን ልዩ ሚና መረዳት (understand)

ከላይ ወደ ታች የሆነ አመራር የሞተ ነው። የዛሬ ሠራተኞች፣ ተቀጣሪዎችና የበጎ ፈቃድ አገልጋዮች በድርጅቶቻቸው ውስጥ የውሳኔ ሰጭነት ሂደት ተሳታፊ ለመሆን ይጠበቃሉ (ተስፋ ያደርጋሉ)። ዛሬ ውጤታማ የሆኑ መሪዎች በመሪና በተከታይ መካከል ያለውን ርቀት ዘግተውታል፤ ከሥራ አስፈጻሚነት ሳጥን ውስጥ ወጥተው በሠራተኞች የክፍት ቢሮ ዓለም ውስጥ ገብተዋል። የ1990ዎቹ ዓመታት የወቅቱ ቁንጠኛ ቃሎች የአመራር ተደራሽነትና የቡድን ሥራ ናቸው።

ምናልባት በሥራ ቀኖቹ በአማካይ ግማሹን ቀን የቢሮዬን ሥራ እየሰራሁ በጠረጴዛዬ ላይ የማሳልፍ ሲሆን፣ ሌላውን ግማሽ ቀን ግን በድርጅቱ ውስጥ እየተዘዋወርሁ ከሠራተኞች ጋር በመነጋገር አሳልፋለሁ። እኔ ለእርሱ ተደራሽ መሆኔና ወደ ውስጣቸው ገብቼ በሥራቸው ስኬታማ እንዲሆኑ ለመርዳት ደስተኛ መሆኔን እንዲያውቁ እፈልጋለሁ። እነርሱ ስኬታማ ሲሆኑ፣ እኔ ሥራዬን እንደምሠራና ከዳይረክተሮችም ቦርድ መልካም የግምገማ ውጤት እንደማገኝ አውቃለሁ።

አገልጋይ መሪ የራሱን ሚና ወግ አጥባቂ ከሆነው - ከላይ ታች ከሚመራ - አምባገነን መሪ በተለየ ሁኔታ ይመለከተዋል። አገልጋዩ በሥራ ውስጥ የሚኖረው ሠራተኛውን ስኬታማ ለማድረግ ነው እንዲ ተገላቢጦሹ አይደለም። የድርጅቱ ሠራተኞች/ተቀጣሪዎች የተቀጠሩት እኔን ለማገልገል ሳይሆን የድርጅቱን ተልእኮ ለማገልገል ነው። እንደ መሪ የእኔ ሚና በምችለው ሁሉ የእነርሱን ውጤታማነት ማመቻቸት ነው፤ ይህም አንድ አሠልጣኝ ከቡድኑ ተጫዋቾች ከፍተኛ አፈጻጸም ለማግኘት እንዲሟሞክር ያህል ነው።

በመጽሐፍ ቅዱስ እንመራለን ለምንለው ለእኛ ለክርስቲያኖች፣ የአገልጋይ መሪነት ጉዳይ ምርምር የማያስፈልገው መሆን አለበት። ጌታችን ራሱ አልፎ እስከተሰጠበት ምሽት ድረስ ይህንን የአመራር ዘይቤ በተግባር ሲያሳየውና ሲያስተምረው ቆይቶአል፤ አገልጋይነትንም

በተግባር ለማሳየት፣ የደቀመዛሙርቱን እግር እንኳ አጥቦአል፡- “እንግዲህ እኔ ጌታችሁና መምህራችሁ ሆኜ ሳለሁ እግራችሁን ካጠብቡ፤ እናንተም እንደዚሁ እርስ በርሳችሁ እግራችሁን ልትተጣጠቡ ይገባችኋል” (ዮሐንስ 13÷14-15 ዐ.መ.ት)። ከዚያም በማርቆስ 9÷35 (ዐ.መ.ት) “ከተቀመጠ በኋላ ዐ/ሥራ ሁለቱን ጠርቶ፡- መጀመሪያ ለመሆን የሚፈልግ ከሁሉ መጨረሻና የሁሉም አገልጋይ ይሁን” እንዳለ እናነባለን።

መሪው የባሕሉ ጠባቂ ስለሆነ፤ ግልጽ የሆነ ክርስቲያናዊ ባሕል የመገንባት ሥራ በእርሱ ትክክላዊ የወደቀ ገላፊነት ነው። ብዙ ጊዜ የመሪው እሴቶችና እምነቶች፤ ምንም ይሁኑ ምን፤ እነዚያው እሴቶችና እምነቶች የተከታዮቹ የተግባር መመሪያ ይሆናሉ። ይህም ታላቅ ገላፊነትን በመሪው ትክክላዊ ያስቀምጣል። ክርስቲያን መሪዎች ከዓለማዊው የሥልጣን ተዋረድ ሞዴል በግልጽ በተለየ መንገድ በመምራት የአገልጋይ መሪነትን ሞዴል ለማግኘት መጣር አለባቸው።

የአገልጋይ መሪነት መሠረት እንዲህ ነው፡- የአገልጋይ መሪ ትኩረት በቁጥጥር ዋና መሆን ሳይሆን ከሁሉ የተሻለውን ድባብ (ሁኔታ) መፍጠርና ሁኔታው ሰዎችን ለማሳደግ እንዲውል ማድረግ ነው።

በቡድኑ ውስጥ እያንዳንዱን አባል ማክበር (Respect)

እኔነት ባነሰ መጠን መሪው ትልቅ ይሆናል። ከአንድ ዓመት አካባቢ በፊት የሥራ ባልደረቦቼን በአንድነት ሰበሰብሁና በሲ.ቢ.ኢንተርናሽናል ውስጥ እጅግ ታላላቅ ሐሳቦችና እጅግ አስፈላጊ የሆኑ እርምጃዎች መመንጨት ያለባቸው ከእኛ፤ ከመሪዎች፤ ሳይሆን ከእነርሱ ከተከታዮች መሆን እንዳለበት ነገርጌቸው። እንደ መሪነታችን የእኛ ሚና ተከታዮች ስኬታማ እንዲሆኑ ማድረግ ነው። ይህንን የአመራር ፍልስፍና ለመደገፍ በሠራተኞቻችን ውስጥ አሉ ብለን የምናምናቸውን ፍሬ ነገር (ዋና) የሆኑ እሴቶች ዝግጅት አርቅቀን አሠራጩን።

መሪ እንደመሆኑ በቡድኖችሁ ውስጥ ስላለው ስለ እያንዳንዱ ግለሰብ አስፈላጊነት ያላችሁን የእምነት መግለጫ ለማዘጋጀት ጥረት ማድረግ ብቻ ሳይሆን፤ ነገር ግን ደግሞ አባላቱን “እናንተ አስፈላጊዎች

ናችሁ” በሚል መንገድ ይህን አመለካከት ለእነርሱ በምታካፍሉበት ጊዜ በአገልግሎቱ ውስጥ እንደ ተሳታፊዎች ምን ያህል እንደምታከብሩላቸው ተጨባጭ ግንዛቤ ይኖራቸዋል። ነገር ግን በሞተር ውስጥ እንደ መሽከርከሪት ጥርስ ወይም እንደ “የሠራተኞች ጉንዳን” ብቻ (እንዳላስፈላጊ ሰው) የምትቆጥሩላቸው ከሆነ የእነርሱ ታማኝነትና አምራችነት ያንን ባሕል ያንፀባርቃል። እነርሱ የሚገባቸውን ክብርና ማዕረግ ሰጡላቸው፤ እነርሱም ወዲያውኑ ለእናንተ ማንኛውንም ነገር ለማድረግ ዝግጁዎች ይሆናሉ። ይሁን እንጂ፤ ተጠንቀቁ፡- አክብሮት እውነተኛ እንጂ የውሸት መሆን የለበትም።

የሲ.ቢ.ኢንተርናሽናል እምቡጥ እሴቶች

እሴቶች የአንድን ድርጅት ባሕል የሚቀርጹና ፀንቶ እንዲኖር የሚያደርጉ ናቸው። የሲ.ቢ.ኢንተርናሽናል ዐላማዎችን በሚመለከት፤ ሲ.ቢ.አይ ከድርጅታችን አባሎች ጋር በሚያደርገው በእያንዳንዱ የግንኙነት ጥረት ውስጥ ከዚህ የሚከቱሉት መሠረታዊ እሴቶች ይታዩበታል፡-

- 1. የግለሰብ ክብር**
በመላው ዓለም ውስጥ ባሉን የሲ.ቢ.ኢንተርናሽናል አገልግሎቶች ውስጥ የእያንዳንዱን ግለሰብ ክብርና ዋጋ በትጋት የመጠበቅና የመንከባከብ ባሕርይ አለን። ትክክለኛው መንፈሳዊና ስሜታዊ ደህንነት የሚሰማቸው ሰዎች በግብ ለተቃኝ እቅድና ለቡድን ተጠያቂነት ታማኝ የሆነ ምርታማ አገልግሎት ለማበርከት ነፃነት ይኖራቸዋል።
- 2. የሕብረት የፈጠራ ችሎታ**
በእግዚአብሔር መንፈስ የሚመራና የእርስ በርስ መተመማንና ትብብር በሚታይባቸው ፖሊሲዎችና መዋቅሮች አማካይነት ተግባራዊ የሚሆንን የፈጠራ ችሎታና ዐዳዲስ ስትራቴጂዎችን እናደፋፍራለን።

3. ማመቻዎች (መደራደር) የሌለበት እውነተኛነት

ውጤቱ ምንም ይሁን ምን፤ መላውን የተልእኮውን ሥራዎች በሚመለከት ረገድ ያለ አንዳች ማመቻዎች ጨዋነትንና እውነተኛነትን አጥብቀን አንይዛለን። ይህም የሲ.ቢ.ኢንተርናሽናል ሠራተኞች በሚሳተፉበት ስፍራ ሁሉ መጽሐፍ ቅዱሳዊ በሆኑ የሥነ ምግባር፣ የግብረገብነትና የገንዘብ ተጠያቂነቶች ሁልጊዜ በግልጽ የሚታይ ነው።

4. የግለሰብ እድገት

በሁሉም የአመራር ደረጃ በሚሲዮናዊው አገልግሎት የግለሰብን እድገትና መሻሻል የሚያስገኝን ድርጅታዊ ድባብ ለመፍጠር ቆርጠናል። አስተዳደሩ ተግባራዊ የሚሆነው ለሥራ በማዘጋጀትና በማደፋፈር ሁኔታ ነው።

ባገኛችሁት ዕድል ሁሉ በእሴቶች ስድስት መስጠት (Emphasize)

የሕብረት (የጋራ) ባሕል ለአንድ ድርጅት የሕይወት ደም ነው። የአንድ መሪ መሠረታዊ ተግባር ያንን ባሕል በሁሉም ጊዜ፤ ለሚያዳምጥ ሁሉ፤ ማስተላለፍ ነው።

የአንድ ድርጅት (ኮርፖሬሽን) እሴቶች የሕይወቱ ደም ናቸው። ውጤታማ የሆነ ግንኙነት በንቃት በተግባር ላይ ካልዋለ፤ የፍተሻ ጥበብ ከሌለ እነዚያ እሴቶች በጥቃቅን ማስታወሻዎችና ከጉዳዩ ጋር ግንኙነት በሌላቸው ሪፖርቶች ባሕር ውስጥ ጠፍተው ይቀራሉ።

አንድ መሪ አጽንኦት የሚሰጥባቸውን እሴቶች ለይቶ ካላወቀና ካልፈጸመ፤ የድርጅት መዋለል ይፈጠራል። በሌላ በኩል፤ እሴቶችን የሚረዱና ለድርጅቱ በተግባር ላይ የሚያውሉላቸው መሪዎች የከፍተኛ አፈጻጸም ዝናቸውን ያረጋግጣሉ። እነዚህ መሪዎች ባሕሉን ለቡድኑ በጉንት ተጠቅመውበታል፤ እንዲሁም ብቃት ያላቸው ተከታዮች የሚገኙበትን በትክክል ውጤታማ የሆነ ድርጅት ፈጥረዋል ማለት ነው።

ጀምስ ኩዜስና ባሪ ፓስነር የተባሉ መሪዎች የተባበረና በግልጽ የሚታይን ባሕል ለይተው በማወቅ በሥራ ላይ በሚያውሉበት ጊዜ ለሥራ አስኪያጆችም ሆነ ለድርጅቶቻቸው ጠቃሚ የሚሆኑ ስድስት ዋና ነጥቦችን አግኝተዋል። ስለዚህ ባሕል እንደሚከተለው አስፍረዋል፤ ባሕሉ፡-

- 1- ጠንካራ የሆኑ የግል ውጤታማነት ስሜቶችን ያበረታታል።
- 2- ከፍተኛ የሆነ የከብንያ ታማኝነት ደረጃዎችን ያስፋፋል።
- 3- ስለ ቁልፍ ድርጅታዊ ግቦችና ባለ ድርሻዎች ስምምነትን ያመቻቻል።
- 4- ሥነ ምግባራዊ ፀባይን ያደፋፍራል።
- 5- የሥራ ውጥረትንና የመንፈስ ጭንቀትን ደረጃዎች ይቀንሳል።
- 6- ጠንክሮ ስለመሥራትና ስለ እንክብካቤ በጠንክረ ሁኔታ ያስተዋውቃል።

ስለዚህ የቡድናችሁን እሴቶች ለይታችሁ የምታውቁት እንዴት ነው? ሁለት በጣም የተለያዩ ድርጅቶች የእሴቶቻቸውን መሠረታዊ ጉዳዮች በሠነድ እንዴት እንዳጠቃለሏቸው የሚያሳዩ ሁለት ምሳሌዎች ቀርበዋል። የመጀመሪያው "ቸርች ሪሶርስ ሚኒስትሪስ" (የቤተ ክርስቲያን ሀብት አገልግሎት) የተሰኘ፤ በሥራ ላይ ያለና በምዕራብ ጠረፍ የሚገኝ ጤናማ የሆነን የቤተ ክርስቲያን አመራር እድገት እንዲደግፍ የታቀደ ነው። ይህ የቤተ ክርስቲያን ሀብት አገልግሎት ቡድን እያንዳንዱ ዐዲስ አባል ከዚህ የሚከተለው ሠነድ አንድ ቅጂ ይሰጠዋል። ይዘቱ በዚሁ አገልግሎት ውስጥ የመሪንና የተከታዮችን ግንኙነቶች መሠረት የያዙ መሠረታዊ እሴቶችን ለይቶ ያሳያል።

ሁለተኛው ምሳሌ ሲ.ቢ.ኢንተርናሽናልን በመምራት ካገኘሁት ተጥክሮ የተገኘ ነው። ከሁለት ዓመት የዋና ሥራ መሪነት ሚናዬ በኋላ፤ ቁልፍ ከሆኑት መሪዎች አንዱ ከተከታዮቻችን ያገኘሁት የምላቸውን ከፍተኛ ዋጋ የሚያመለክቱ ነጥቦችን በጽሑፍ እንዳስቀምጥ ጠየቀችኝ። ጥያቄዋን ካደነቅሁ በኋላ ውጤቱ ከዚህ እንደሚከተለው ነው፤ እርሱም በድርጅታችን ውስጥ በስፋት ተሠራጭቶአል።

የቤተ ክርስቲያን ሀብት አገልግሎት ሠራተኞች ተስፋዎችና ልዩ መብቶች

የቤተ ክርስቲያን ሀብት አገልግሎት ሠራተኛ እንደመሆኔ መጠን፤ በመላው በድርጅቱ ውስጥ በአመራራቸው ሥር ሆኖ ከምክተላቸው ሰዎች ከዚህ የሚከተሉትን መብቶች መጠበቅ ትክክለኛ ነገር ነው። እነዚህን በተስፋ ልጠብቅ እችላለሁ፤

❖ የሚመሩኝን ሰዎችና ምን እንደሚያምኑም ለማወቅ።

እኔ ብዙተልሁ፤ ማን እንደሆነህ አውቃለሁን? ምን ትመስላለህ? እውነተኛ ነህ? ታማኝ ነህ? ከእኔ ጋር የምታደርገው በሐቅ ነው?

❖ ራዕያቸውን የሚገልጹልኝን መሪዎች ለማግኘት መፈለግ።

ለእኔ ምን ይታይሃል? የወደፊቱ ምንድን ነው? እኔስ ለዚያ እንዴት ተሰማሚ እሆናለሁ? ስለ እኔ የወደፊት ሁኔታ ግድ ይልሃል? ለእኔ ቦታ ይኖርሃል ወይስ እንዲያው ዝም ብለህ በኔ ትጠቀማለህ?

❖ ከቶ ብቻዬን ተነጥዬ የቀረሁ ላለመሆን ተስፋ ማድረግ።

ባለሀብት ያለኸው ለእኔም ነውን? ትወደኛለህ? ወደፊትስ? የእኔ ችግር ችግርህ፤ የእኔ ጭንቀት ጭንቀትህ፤ የእኔ ፍላጎት ፍላጎትህ ነውን? ግድ ይልሃልን?

❖ ለመሰማት (ለሚ ለማግኘት) መፈለግ።

የምታደምጠው ማንን ነው? እኔ ተሰሚነት አለኝ? ትኩረት አገኛለሁ? ምስጋና አገኛለሁ?

❖ ለመታመን (እንዲያምኑኝ) ተስፋ ማድረግ።

ያለ ፍርሀት ሐሳብ ለማመንጨት እችላለሁ? የፈጠራ ችሎታዬ ብድራትና ማበረታቻ ይኖረዋል? ከበራታስ ይሰጠኛል?

❖ ለማደግ የሚሆን ዐውድ ለማግኘት።

የዕድሜ ልክ ተማሪ ለመሆን ማደፋፈሪያ አገኛለሁ? የእኔ ስጦታዎች በይበልጥ የሚታወቁና የሚገለጹ ይሆናሉ?

የእግዚአብሔር ንይል በሕይወቴ ውስጥ በነፃነት በሚገለጽበት ዐውድ ውስጥ ለመኖር እችላለሁ? ለማደግ (ለመጉልበት) እችላለሁ?

❖ ተጠያቂ ለመሆን ተስፋ አደርጋለሁ።

በሁሉም የሕይወትና የአገልግሎት ገጽታዎች በግል ቅድስናዬና እግዚአብሔርን በመምሰል አኳያ ተጠያቂነት እንዲኖረኝ አደረጋለሁ? ንግፈነቶቼን ለመወጣት በማሳየው አፈጻጸም በፍትሐዊነት እገመግማለሁን? እግዚአብሔር ለእኔ ሕይወት ላለው መልካም ነገር በፍቅር እያዛለሁን?

❖ በፀጋ ውስጥ የምታይ ለመሆን ተስፋ አደርጋለሁ።

ብቃት ማጣት ጉድለትና ውድቀት ቢታይብኝ እንኳ፤ ይቅርታን አገኛለሁ? እግዚአብሔር የሠራኝን ዐይነት ሰው ለመሆን ነፃነት አገኛለሁን? በርህራሄ እመራለሁን?

በሲ.ቢ. ኢንተርናሽናል ነጥብን የማግኘት መንገዶች

በማንኛውም ድርጅት ውስጥ ቢሆን ስኬት የሚመጣው አንድ ቀላል ሕግ በመከተል ነው፡- ይኸውም “ነጥቦችን እንዴት እንደሚመዘግቡ እወቅና አንተም እንደዚያው አስቆጥር”

ሐንስ ፊንዚል

በሲ.ቢ.አይ.ተልእኮ፤ ራዕይና እሴቶች እምነትን አሳይ፡-

- በሲ.ቢ.አይ ተልእኮና ራዕይ እመን የተልእኮአችንን መግለጫ በቃልህ ያዘው፤ አሰላስለው፤
- ለእድገት የጋለ ፍቅር ይነርህ - ይህ የተትረፈረፈ ሕይወት ምልክት ነው
- ሲ.ቢ.አይ ተልእኮውን እንዲፈጽምና በበለጠ ውጤታማነት የሚፈጽምባቸውን ዐዳዲስ መንገዶች ዐስብ።

የሲ.ቢ.አይ. ፋና ወጪ ፅንፈኛ፡-

- ታላላቅ ነገሮችን ለመፈጸም ችግርን ተጋፈጥ
- ችግርን ለመፍታት የፋና ወጪነትን አስተሳሰብ አዳብር
- በሥራ ቦታህ የፈጠራ ችሎታንና ዐዲስ ነገርን አሳይ - ይህም የቆዩ ችግሮችን ለመፍታት ዐዲስ መንገዶችን መፈለግ ማለት ነው።
- ነገሮች የተሻሉ እንዲሆኑ ለማድረግ ዐዲስ ሐሳቦችን አመንጭ።
- ቀጣይነት ላለው መሻሻል በየቀኑ ጥረት አድርግ። "ካይዘን"
- ቴክኖሎጂው እንዲጠቀልል ግፋብት - በጣም በነቃ ሁኔታ ሥራ።

ልቀትን ተሰማመድ፡-

ለከፍተኛ ደረጃ ልቀት ትኩረት አድርግ
 መመዘኛ (መለኪያ) አብጅ - ሌሎች የሚሠሩትን ብቻ አትከተል
 እስከዚህም ለሆነ (ለማይረባ) ነገር ንቀት ይነርህ።
 በንድፍና በእትሞች የመጠቀምን ጥቅም አስፋፋ።
 ለደንበኞች እርካታ ትልቅ ጥረት አድርግ፡- ለለጋሾቻችን፣
 ለቀሪዎችን (ለመጋቢዎቻችን)፣ ለሚሰሩናውያንና
 ለዜጎቻችን ማለት ነው።

ቀላል አድርጉት፡-

የወረቀት ሥራ ቀንስ ውጤታማነትን ጨምር
 የቢሮ ውጣ ውረድን አቃልል ተቋማዊነትን ተዋጋ
 ድርጅቶች በተሻለ ሁኔታ እንዲሠሩ - የውሳኔ ሰጪዎችን ድርብርብ
 (ንብብር) ቀንስ።
 የማሳነስ አቀራረብ ተለማመድ፡- ብኩንነትን የሚያስከትሉ አላስፈላጊ
 ድርርቦችን ቀንስ።
 በራስህ ላይ ተዕክኖ የሚያመጡ ውሳኔዎችን ለማስተላለፍ
 የሚያበቃ ሥልጣን እንዲኖርህ ጠይቅ።

በቡድን የመሆንን አስተሳሰብ አዳብር - "እኛ" ከ "እኔ" ይሻሻል፤

በቡድን የመሥራት መንገዶችን አዳብር
 የምትመራ ከሆነ - ሥልጣንን አካፍል!
 የምትመራም ሆነ የምትከተል ብትሆን - ግንኙነት ፍጠር!
 የምትመራ ከሆነ - ሌሎችን በጎይል አስታጥቅ
 የምትመራ ከሆነ - ኅላፊነት ያለበትን የውሳኔ አሰጣጥ ወደ ታች
 አውርድ
 ቡድኖች ታላላቅ ሐሳቦችን እንደሚያቀርቡ ተገንዝብ።

የሰማያዊ መንገድን አስተሳሰብን አሳይ፤

ምስጋናውን ማን እንደሚያገኝ አትጨነቅ
 በረከቱን ከሌሎች ጋር ተካፈል - ለማሩ (ለሠርደው) አትጨነቅ
 የሰማያዊ መንግሥት አስተሳሰብ ይኑርህ፤ የቤተ እምነት ክበር
 አትምታ
 በውጭ ያሉት የሚጠይቁትን ሰጥ
 የግንኙነት አውታር፤ አውታር እና አውታር።

በሥራ ቦታ ሳቅና ፈገገታ እንዲኖር አድርግ

ሥራ ጨዋታ (ሳቅ) መሆኑን አመን
 በምንም ዐይነት መነጫነጭን አስወገድ
 በውስጥና በውጭ ላሉት ፀጋን አሳይ
 አዎንታዊ ሁን ሥራ በትክክል እንዲሠራ አደፋፍር።

ወደ ነጥቡ እንመለስ

እኔ መሠረትን ፈላጊ ሰው ነኝ። ተከታዮች ከፍተኛ አፈጻጸም
 የሚያሳዩበትን የባሕል ዐይነት ለመፍጠር ሁለት ወይም ሦስት
 ቁልፎችን መጠቀም ካስፈለገኝ ከዚህ የሚከተሉት ይበቁኛል፡-

❖ ቡድንህን በገልጽ በታወቀ ራስዎ ወደፊት እሸክርክረው።

ለአንድ ጤናማ ቡድን የግፊት ጎይል በጣም አስፈላጊ የሆነ
 የግንባታ ጡብ ነው፤ ይህንን ማቅረብ የቡድኑ መሪዎች ኅላፊነት
 ነው። ያለዚህ ግን፤ ተከታዮች ለብ ያሉ የሰዓት መቆጣጠሪያ
 ፊርማ ፈራሚዎች ወይም ተስፋ የቆረጡ ሕልመኞች ብቻ ወደ

መሆን ዝቅ ይላሉ። ተከታዮችህን ቀስቅስና ለነገ የሚሆን አስገዳጅ ራዕይን በማዳበር ብሩህ ለሆነ የወደፊት ሕይወት በውስጣቸው ጉጉትን ፍጠር።

❖ በመሪዎች መካከል የመማርን መንፈስ ፍጠር።

ለመማር ቁልፉ ትሕትና ነው፤ አገልጋይ የሆኑ መሪዎች የመልሶቹን ግማሽ እንኳ የማያውቁ መሆናቸውን በትሕትና ይቀበላሉ። ለእንደ ድርጅት ጠንካራ አመራርና አቅጣጫ የምትሰጥ ብትሆንም ነገር ግን በሁሉም አባሎች ውስጥ የመማርን መንፈስ ልታዳበር ያስፈልጋል። ተከታዮችህ እጅግ ታላቅ ሀብትህ መሆናቸውን ካመንህ፤ ታዳምጣቸዋለህ እነርሱም በበኩላቸው ሌሎችን እንዲያዳምጡ ታስተምራቸዋለህ።

❖ በገንኝነቶች ውስጥ ፀጋ መኖሪን አሳይ።

ብዙ ሰዎች ለእርስ በርሳቸው በጣም ጨካኞች ናቸው፤ ይህ በተለይ በቤተክርስቲያንም የሚታይ እውነት ነው። በታላቅ ፀጋ ላይ የተመሠረተው ማህበረሰብ ለእርስ በርስ እንደዚህ ጨካኝ የሚሆንበት ምክንያት ምንድን ነው? መሪዎች ተከታዮቻቸውን ለስላሳ በሆነ ፀጋ መቅረብና ለስህተትም ስፍራ መስጠት ይኖርባቸዋል። ይህ ማለት ለዘወትር የጎላፊነት ጉድለት ወይም ሥር ለሰደደ ድክመት ፈቃድ ለመስጠት ሳይሆን ነገር ግን ማደግ የሚፈልጉ ሰዎች መሆኑ ወደ ሆነው እምቅ ጎይላቸው እንዲደርሱ እድል ለመስጠት ነው።

አገልጋይ መሪነት በድርጅትህ ውስጥ የዚህን ዐይነቱን ስሜት (አመለካከት) ለመፍጠር ብዙ እርምጃ ይሄዳል፤ ይኸውም በጎላፊነት ላይ ያሉ ሰዎች ግንባር ቀደም ለመሆን የተሻለ መንገድን እንዲያሳዩ በማድረግ ነው።

ደግሞም ከመካከላቸው ማን እንደሚበልጥ በእነርሱ ዘንድ ክርክር ተነሣ። ኢየሱስም እንዲህ አላቸው፤ "የእስካብ ነገሥታት ሕዝቦቻቸውን በጎይል ይገዛሉ፤ በእነርሱ ላይ ሥልጣን ያላቸውም በጉ አድራጊዎች ተብለው ይጠራሉ። በእናንተ ዘንድ ግን እንዲህ አይሁን፤ ይልቁን ከእናንተ ታላቅ የሆነ እንደ ታናሽ፤ ገዥ የሆነም እንደ አገልጋይ ይሁን" (ሉቃስ 22÷24-26 ዐ.መ.ት)።

ዐሥራ ስራት

ሕዝብን በመምራት ሂደት የጸሎት አስፈላጊነት

ሊፒተር ዋግነር

ክርስቲያን መሪዎች በጸሎት ወይም ያለ ጸሎት ሊመሩ ይችላሉ። ይህ የታመነ ጉዳይ እንደሆነ እገነዘባለሁ። ክርስቲያን ወላጆች ልጆቻቸውን በጸሎት ወይም ያለ ጸሎት ሊያሳድጉ ይችላሉ። ክርስቲያን ተማሪዎች ትምህርታቸውን በጸሎት ወይም ያለጸሎት ሊያጠኑ ይችላሉ። ነገር ግን ይህ ምዕራፍ በዚህ መሠረታዊ ጽንሰ ሐሳብ ላይ የሚያጠነጥን ነው። ክርስቲያኖች ምንም ዐይነት ሥራ ይሥሩ፤ ሥራቸው በጸሎት ቢደገፍ የተሻለ ይሆናል የሚል ነው። ይህም፤ በርግጥ ማንኛውንም ሥራ ይመለከታል። ቤተክርስቲያን የሚመራ (የሚያስተዳድር) መጋቢ፤ ቡድኑን የሚያሠለጥን የስፖርት አሠልጣኝ፤ የሕንፃ ሥራ ሠራተኞችን የሚቆጣጠር ተቆጣጣሪ፤ የቢሮ ሠራተኞችን የሚያስተዳድር አስተዳዳሪ ወይም ሌላ (የፈለግከውን ጥራ) ሊሆን ይችላል። የትኛውም ክርስቲያናዊ አመራር በጸሎት ቢደገፍ የተሻለ ውጤታማ ይሆናል።

በዚህ ምዕራፍ ውስጥ የማቀርበው ማስታወሻዬ ከሌሎቹ አመራሮች ይልቅ በመጋቢያዊ አመራር ላይ ያነጣጠረ ነው። መያዊ ሚናዬም መጋቢዎችን ማሠልጠን ስለሆነ፤ ሐሳቤ የሚያተኩረው በቤተክርስቲያን አመራር ዐውድ ዙሪያ ነው። ይሁን እንጂ፤ ምናልባት ያንተ አመራር መጋቢያዊ ካልሆነ፤ በመጠኑ ልትታገስ ይገባሃል። የእንተ ሁኔታ ምንም ይሁን ምን፤ ይህንን መርህ ለጎይለኛ ጸሎት በቀላሉ ልትለምደው ትችላለህ።

ይህን ምዕራፍ ሊያነቡ የሚገልጡ ብዙዎች የበለጠ እንድንጸልይ ሐሳብ ሊያቀርቡ እንደሚችሉ ዐስባለሁ። ምንም እንኳን በጽኑ እንደማምነው ብዙዎቻችን፤ እኔንም ጨምሮ፤ የበለጠ መጸለይ

ይገባናል። ይህንን ሊል ትኩረት ሳይሰጥ የምረጠው በጸሎቱ ብዛት ላይ ሳይሆን በጸሎቱ ጥራት ላይ ነው። እንዴትና ለምን መጸለይ እንደሚገባን በበቂ ሁኔታ ሊያስረዱ የሚችሉ መጻሕፍት በመጻሕፍት መደብሮች ውስጥ በበቂ ሁኔታ አሉ። ነገር ግን ጥቂቶቹ መጻሕፍት ሁሉም ጸሎቶች እኩል እንዳልሆኑ ያብራራሉ፤ በቀጣዮቹ ጥቂት ገጾች ልናየው ተስፋ ያደረግሁትም ይህንን ነው።

ጸሎት ሁሉ ስንድ (ተመሳሳይ) ስይደለም

ጸሎት አመራርን የበለጠ ውጤታማ እንደሚያደርገው እሙን ከሆነ፤ የጸሎቱ ጥራት በጨመረ መጠን እንዲሁ የአመራሩም ጥራት ይጨምራል።

ሁሉም ጸሎት አንድ (ተመሳሳይ) ነው የሚለው በስፋት የተለመደ፤ ግን ነገር-ነገር የሆነ፤ እምነት (ሐሳብ) የጸሎትን ውጤታማነት በከፍተኛ ሁኔታ አዳክሞታል። ያዕቆብ “የጻድቅ ሰው ጸሎት በሥራዋ እጅግ ኀይልን ታደርጋለች” አለ (ያዕ. 5÷16)። ያዕቆብ እንዲህ የሚለውን ጥያቄ ማለትም፤ “ነገር ግን አንዱ ጸሎት ከሌላው ጸሎት እንዴት ሊለይ ይችላል?” የሚለውን የጠበቀ በመምሰል የውጤታማ ጸሎትን ምንነት ለማስረዳት ኤልያስን ምሳሌ አድርጎ ተጠቅሞአል። በጣም ቀላል ነው፤ ኤልያስ ዝናብ እንዳይዘንብ ጸለየ፤ እናም አልዘነበም። እንዲዘንብ ደግሞ ጸለየ፤ እናም ዘነበ!

ዛሬ እንደዚህ ዐይነት ጸሎት ይቻላል? እንደሚመስለው፤ ያዕቆብ ይህንን ያስበበትን ምክንያት ወዲያውኑ እንዲህ ብሏል፤ “ኤልያስ እንደኛ ዐይነት ተፈጥሮ ያለው ሰው ነበረ” (ቁ. 17)። አብዛኞቻችን ዘወትር እንደዚህ ዐይነት ኀይለኛ የሆነ የጸሎት ተሞክሮ እንደሌለን እንዝግባለሁ። ከሌለን ግን፤ እንደኛ ያሉ መሪዎች ስለዚህ ጉዳይ ቢያንስ ቢያንስ ሶስት ነገሮችን ሊያደርጉ እንደሚችሉ በዚህ ምዕራፍ ሐሳቤን አቀርባለሁ።

አንደኛ፤ የጸሎት ሕይወታችንን ጥራት ለማሻሻል በግለሰብ ደረጃ ልንቀሳቀስ እንችላለን። ሁለተኛ፤ የምንመራውን ሕዝብ በዚሁ አቅጣጫ ለማንቀሳቀስ እንችላለን። ሶስተኛ፤ የጸሎት ሕይወታቸው የኤልያስ ዐይነት ምሳሌነት ያላቸውን ማላጆችን በይበልጥ እንዲጸልፉና ልንመለምድ እንችላለን።

ጸሎትና የቤተክርስቲያን እድገት

በፋለር መንፈሳዊ (የሥነ-መለኮት) ትምህርት ቤት ውስጥ መጠሪያዬ (ማዕረጌ) የቤተክርስቲያን እድገት ፕሮፌሰር ነው። በትምህርት ቤቱ ለሶስት ዐሥርተ ዓመታት ስቆይ አብዛኛውን ጊዜዬን ያሳለፍኩት አንዳንድ ቤተክርስቲያኖች ሲያድጉ ሌሎቹ ቤተክርስቲያኖች ግን ለምን አያድጉም በሚለው ጥያቄ ዙሪያ ሳጠና ነበር። የቤተክርስቲያን እድገትን በተመለከተ ብዙ መርሆዎች ተገኝተዋል፤ በቅርብ ዓመታትም ውስጥ በዝርዝር በተግባር ተፈትነዋል። ምንም እንኳን ገና ብዙ ብዙ የሚቀር ነገር ቢኖርም፤ የቤተክርስቲያን እድገት እንቅስቃሴን በተመለከተ ግን መልካም የሆኑ ዕውቀቶችን ንብይተናል። ጸሎት ለቤተክርስቲያን እድገት ሊፈጥር የሚችለውን ምክንያታዊና ውጤታማ መስተጋብር በተመለከተ ጥንቃቄ በተሞላበትና በንጽጽር ቢታይ ግን በጣም ጥቂት ነገር ብቻ ነው ሊታወቅ የቻለው።

በ1987 ለመጀመሪያ ጊዜ ስለ ጸሎት ምርምር ለማድረግ፤ ለመጻፍና ለማስተማር ስጅምር ስለቀደሙት (ስላሳት) ዓመታት ተገርሜአለሁ። ቀደም ብዬ ስለ ጸሎት አስፈላጊነት ብዙ ሰምቼ ስለነበረ፤ በጸሎትና በቤተክርስቲያን እድገት ዙሪያ በዛ ያሉ የጽሑፍ መረጃዎችን አገኛለሁ ብዬ ጠብቄ ነበረ፤ ነገር ግን አላገኘሁም። በዚህ ወቅት ጸሎት በቤተክርስቲያን እድገት ላይ ስላለው በጉ ወይንም አፍራሽ ተጽእኖ የሚናገር አንዳች የጽሑፍ መረጃ አልተገኘም ነገር ግን የጸሎትን አስፈላጊነት የሚያውቁ ብዙ ስብከቶች ፋይል ተደርገዋል። በጣም ጥቂቶች ግን ምርምር እንደሆኑ ተረጋግጠዋል። “በጣም ጥቂት” ያልኩበት ምክንያት መመሪያውን በተመለከተ አንድ የተለየ ነገር ስለነበረ ነው። በኮርያ ያለች ቤተክርስቲያን አስደናቂ መታወቂያዋ በማንኛውም ትንታኔ የጸሎት መለዋወጥ (ባሕርይዋ) ነው።

በዚህ ርዕስ ላይ፤ ከ1987 ጀምሮ የሚካሄዱ ምርምሮች በዛ ብለዋል። እኔ እስከማውቀው ድረስ በዚህ ጉዳይ በ1988 ቴሪ ቴይክል የተባለው ሰው “እንጻልይና እንደግ” በሚል ርዕስ ያሳተመው ሥራ የመጀመሪያው ነው። ኪርክ ሃዳዋይ፤ “የቤተክርስቲያን እድገት መርሆዎች” በሚለው መጽሐፉ ውስጥ ስለጸሎት አንድ ክፍል ጽፎአል። በዚህ ማብራሪያው፤ የቤተክርስቲያን የእድገት ክፍታን መድረስ ካቃታቸው ሌሎች ቤተክርስቲያኖች ይልቅ ወሰኑን ሰብረው ማለፍ ስለቻሉትና ስላደጉት ደብዳቤ መጥምቃውያን ቤተክርስቲያኖች

ይናገራል። ለዚህም እድገት ጸሎት ከፍተኛውን ድርሻ እንደ ወሰደ አፅንዖት ሰጥቷል። ማርሊን ሙል የተባለው ደግሞ፤ የዊስሊያንን ቤተክርስቲያንን በተመለከተ ባደረገው ጥናት “የ40 ቀን የጾም ጸሎት ፕሮግራም” ያካሄዱ አብያተ ክርስቲያናት ካላካሄዱት እናም ካላደጉት ይልቅ እድገው እንደተገኘ ገልጿል።

በተመሳሳይ ወቅት፤ በብሔራዊ ደረጃ እንደሊቅ የሚቆጠረው፤ ጆን ቫግሃን “ግዙፍ ቤተክርስቲያኖችና የአሜሪካ ከተሞች” በሚል ርእስ መጽሐፍ ጽፎአል። በዚህ መጽሐፍ በየሳምንቱ በሚካሄዱ የአምልኮ ፕሮግራሞቻቸው ሁለት ሺህና ከዚያም በላይ የሚሆኑ ታዳሚዎች ያሏቸውን ቤተክርስቲያናት ባሕርያት ለመተንተን ሞክሯል። ከቫግሃን ጽሑፍ መካከል፤ “በአዳጊ ቤተክርስቲያናት ውስጥ የሚገመቱ ሰውጦች” የሚለው ምዕራፍ ያስደምማል። አዳጊ የሆኑ ቤተክርስቲያናት ከማያድጉ ቤተክርስቲያናት ጋር ሲነፃፀሩ ሃያ (20) የሚሆኑ ዋና ዋና ልዩነቶች እንዳሏቸው ዘርዝሯል። ከነኚህ ዘርዘሮች መካከል ጸሎት በአንድም ቦታ አልተጠቀሰም። ይህ የሆነው ጆን ቫግሃን የጸሎትን አስፈላጊነት አሳንሶ በማየት አይደለም። ልክ እንደ ግል ጓደኛው ለጸሎት ከፍተኛ ጉጉት ያለው ሰው እንደሆነ አውቃለሁ። ይሁንና የቤተክርስቲያን እድገትን በተመለከተ በምርምሩ ውስጥ አስፈላጊ ብሎ ተጠቃሽ ካደረጋቸው ሃያ ዘርዘሮች ውስጥ ጸሎትን አላካተተም።

በ1995 በዐዲስይቷ እንግሊዝ የወንጌላውያን ማህበር ተመሳሳይ ጥናት ታትሞ ወጥቶ ነበረ። አንዳንዴ ብዙዎቻችን በተደረገ ኖሮ ብለን ተስፋ የምናደርጋቸውን ነገሮች ሁሉ ለማድረግ ሞክረዋል። በዚህም የአንዲትን ቤተክርስቲያን የጥራት ደረጃ ሊለካ የሚችል መለኪያ መሣሪያ ሊያዳብሩ ቆርጠው ተነሡ። በአጠቃላይ፤ ሥራው ድንቅ ሥራ ነበረ። ዐ/ሥር የሚሆኑ የቤተክርስቲያን ጥራት መለኪያ ባሕርያትንም ለማውጣት ሞክረዋል። ነገር ግን በዐ/ሥሩም ባሕርያት መካከል “ጸሎት” አልተጠቀሰም። “ጸሎት” የሚለው ቃል ራሱ እንኳ “ዐ/ሥሩ የጤናማ ቤተክርስቲያን ባሕርያት” በሚለው ሠነድ ውስጥ የተጠቀሰው ለአንዴ ብቻ ነው።

የጸሎት ተዓማኒነት ከፍተኛ

በመጽሐፍ ቅዱስ ውስጥ ጸሎት አንድ ዋነኛ ጉዳይ ሲሆን በየትም ቦታ በሚገኙ ክርስቲያኖች ዘንድ ደግሞ ተወዳጅ ነገር ነው። ለአንዳንድ መጋቢዎች ጸሎት ከቤተክርስቲያን እድገት ጋር የሚያረው ምክንያታዊም ሆነ ፋይዳዊ ግንኙነት እንደ ምንም ነገር የሚታሰብ ነው። ከዚህም የተነሳ በመደበኛነት የንግግር ማሳመር (የአንደበት ብቻ) ጸሎት ብቅ ማለት ጀመረ። እስቲ በማደግ ላይ ያሉ መቶ የሚሆኑ ቤተክርስቲያናትን መጋቢዎች ለዩና ጸሎት በቤተክርስቲያናቸው እድገት ስላለው ሚና ጠይቋቸው። መቶዎቹም ያለ አንዳች ልዩነት “ጸሎት ቁልፍ ሚና አለው፤ ያለ ጸሎት ቤተክርስቲያን ከቶ ልታድግ አትችልም” ይሏችኋል።

እስቲ እነዚህን በማደግ ላይ ያሉትን መቶዎቹን ቤተክርስቲያናት የጸሎት ሕይወትና አገልግሎት መርምረናል ገምግመናልም እንበል። ይህ ቢሆን በጣም የሚገርም ነገር ልናስተውል እንችላለን። በማደግ ላይ ላሉ ከእነዚህ ከመቶዎቹ ቤተክርስቲያናት መካከል ሕይወት ያለውና የነቃ የጸሎት አገልግሎት ያላቸው ከዐምስት የሚበልጡ ከሆነ እኔ እገረማለሁ። ይህም በማህበረሰቡ ዘንድ እድገት የላቸውም ከሚባሉት ጋር በማነጻጸር የተደረሰ ውጤት ነው። በሌላ አባባል፤ ከዘጠና ዐምስት በላይ የሚሆኑ ቤተክርስቲያናት ለብ ያለ የጸሎት አገልግሎት ብቻ አላቸው ማለት ነው። ታዲያ እንደዚህ ከሆነ ለምን ያድጋሉ? መልሱ ቀላል ነው፤ በጥቂት ጸሎት በመደገፍ ጠንካራ የቤተክርስቲያን እድገት መርህን ስለሚከተሉ ብቻ ነው። ስለ ጸሎት ብዙ ያወራሉ፤ ነገር ግን ጸሎታቸው ንግግር የማሳመር ብቻ ነው፤ ተግባር የሌለው ነው።

ዘጠና ዐምስቱ ቤተክርስቲያናት፤ ስምንት የሚያህል ሲሊንደር ኖሮት በዐምስቱ ወይም በስድስቱ ብቻ እንደሚንቀሳቀስ መኪና ናቸው። ምናልባት ሊንቀሳቀስ ይችላል ይሆናል፤ ነገር ግን በትክክል እንዲሆን እንደተፈለገው ሊሆን አይችልም። እንደ ምሳሌ በግምት የጠቀስናቸው ቤተክርስቲያናት የአንደበት ብቻ የሆነ ጸሎታቸውን ወደ ተግባር ጸሎት መቀየር ቢችሉ፤ እግዚአብሔር ለነሱ ያለውን እውነተኛ ዐቅም በተሻለ ሁኔታ ሊያሟሉ በቻሉ ነበር። ብዙ መጋቢዎች እንደሚያረጋግጡት፤ ጸሎት በርግጥ አስፈላጊ ነገር ነው። ውጤታማ ጸሎት በጉባኤ

እየጨመረ ሲሄድ፤ መንፈሳዊ ንጹሕ እየጨመረ እንደሚሄድ የታወቀ መለኮታዊ መርህ ነው።

ጸሎትን በይበልጥ ውጤታማ ማድረግ

በግሌ ስለ ጸሎት እንዴት የአንደበት ብቻ እንደተባለ የማውቀውን አወሳለሁ። የሙያ ሥራዬን በተመለከተ በመጀመሪያዎቹ ሃያ አምስት ዓመታት ወቅት ንግግር ለማሳመር (ለአንደበት ጸሎት) የተሾመ አገልጋይ ተብዬ ልጠራ እንደምችል ዐውቃለሁ። አሁን ግን ይህ ተቀይሯል። የራሴን ሕይወት በሚመለከት ዐዲስ ሁኔታና ዐዲስ አስተሳሰብ የሚያስፈልጋቸውን የተወሰኑ ዘርፎች ለመመርመር በቂ የሆነ ጊዜ አሳልፌአለሁ። መሪዎች በይበልጥ ውጤታማ የሆነ ጸሎት ለመጸለይ ከፈለጉ፤ የሚመሯቸውን ምዕመናንም በጸሎት አማካይነት መለኮታዊ ወደ ሆነው ወደ እግዚአብሔር ንጹሕ እንዲገቡ ለመርዳት ከፈለጉ፤ የሚከተሉትን የጸሎት መርሆዎች በሚገባ ሊያጤኑ ያስፈልጋል።

• ጸሎት የሁለትዮሽ መንገድ ነው።

ጸሎት በዋናነት፤ በሁለት አካላት (ሰዎች) መካከል የሚደረግ ግንኙነት ተደርጎ ሊታይ ይገባል። ጥራት ላለው ጸሎት ከአባት ጋር መቀራረብን መመሥረት እጅግ አስፈላጊ እንደሆነ የጸሎት መሪዎች ሁሉ ያረጋግጣሉ። እኔ በጸሎትና በጸሎት እንቅስቃሴ ላይ ያደረግሁት ምርምር፤ አንዳንድ ሰዎች ከሌሎች ይልቅ ከእግዚአብሔር ጋር የቀረበ (የጠበቀ) ግንኙነት በመመስረት ረገድ የተሻሉ እንደሆነ ያሳያል።

ከእነርሱ ጋር መወዳደር አላስፈላጊና ውጤት አልባ ጸጸትን ይጋብዛል። እኔም እራሴ ለእንደዚህ ዐይነት ስሜት ተጉጂ ሆኜ አውቃለሁ። የቅርርብ (የወዳጅነት) መለኪያው ከአንድ እስከ ዐሥር (1-10) የሆነ ቢሆን፤ በመልካም ቀኖቼ ወዳጄነቴ እስከ ሰባት ሊደርስ እንደሚችል ለማወቅ ብዙ ጊዜ ወስደብኛል። ነገር ግን ሰባት ከዐምስት ወይም ከዜሮ የተሻለ ነው። የምመክረው፤ በመለኪያው እስከቻልከው ድረስ ወደ ላይ ለመውጣት ግብ አስቀምጥ። ነገር ግን፤ ወደፍጹምነት በምታደርገው ጉዞ ምናልባት ባይሳካልህ፤ ከሚገባው በላይ አትዘን። እያይዜም አጠንክራ የማስገነዘበው፤ በማንኛውም ደረጃ ቢሆን፤ ወዳጅነቴ (ቅርርቡ) በሁለት አካላት መካከል ከሆነ፤ መስጠትንና መቀበልን የሚጠይቅ መሆኑን ነው።

ጸሎት የአንድ ሰው ረዥም ንግግር (ማኅበብ) ብቻ እንደሆነ በሁላችንም ዘንድ ግምት አለ። በራሳችን የቤተክርስቲያን አገልግሎት አብዛኞቻችን ጸሎት ባለ አንድ አቅጣጫ መንገድ እንደሆነ እንጂ ሌላ ነገር ስለመሆኑ ከቶ አልሰማንም፤ አላየንምም። መጋቢውም፤ ሌሎች ሰዎችም፤ ወይም መላው ጉባኤውም ባንድነት፤ እግዚአብሔር እንደሚሰማቸው በመጠበቅ ብቻ ዝም ብለው ያወራሉ። ጸኑ እንበል በሚባልበት ጊዜ ሳይቀር፤ በግለሰብ ደረጃ አንዳንዶቻችን ይህንኑ ተግባር ስንፈጽም እንገኛለን። በቃ ይኸው ነው።

አሁን ጸሎት ለእግዚአብሔር መናገር ብቻ እንደሆነ አላይም፤ ማዳመጥም ነው። ድምፁን መስማትንም ያካትታል። እግዚአብሔር አባታችን ከሆነ፤ ይህንን ለማድረግ በቂ ምክንያት አለን። አባቴ በሕይወት እያለ፤ በየሳምንቱ እሁድ እሁድ እሱን ለማነጋገር ስልክ እደውል ነበር። እኔ እያወራሁለት እሱ ሰሚ ብቻ አልነበረም፤ እኔ እየተናገርሁ እሱ እየሰማኝ መልስ ላይመልስልኝ ይችላል ብዬ ዐስቤም አላውቅም።

ብዙዎቻችን፤ አመጣጣቸው በተለይም ባሕላዊ (ወግ አጥባቂ) ከሆነ የክርስትና ሃይማኖት የሆንን፤ የእግዚአብሔርን ድምፅ ለመስማት መሞከርን አፍረናል። ምክንያቱም መልካም የሆኑ የሥነ-መለኮት መርሆዎችን በተጋነነ መልኩ በመጠቀማችን ነው። ከመርሆዎቹም በጣም አስፈላጊ የሆነው መርህ፤ መጽሐፍ ቅዱስ መንፈስን የሚያነሳሳና ሥልጣን ያለው መሆኑ ነው። መጽሐፍ ቅዱሳችንን የእግዚአብሔር ቃል እንደሆነ አድርገን ለማክበር ብቻ ሳይሆን መጽሐፍ ቅዱስ የእግዚአብሔር እስትንፋስ ቃል መሆኑን ተምረናል። ለብዙዎቻችን እግዚአብሔር እራሱን ለሰው ልጆች ለመግለጥ የፈለገው ጉዳይ በስድሳ ስድስቱ የመጽሐፍ ቅዱስ መጻሕፍት ውስጥ መጠቃለሉ ነው። የእግዚአብሔርን እውነተኛ ድምፅ ከመጽሐፍ ቅዱስ ቃል ውጭ ለመስማት መጠበቅ አሁንም እንደ ስህተት ትምህርት ተደርጎ ይወሰዳል። እንደተናገረን ከሆነ፤ እግዚአብሔር፤ “ቃሉን የሚጣረስ መገለጥ” አይሰጥም።

እኔ አሁን እያልኩ ያለሁት ነገር፤ ምናልባት በዚህ ዘመን በቁጥር እያደጉ ለመጡ ክርስቲያኖች እንግዳ ሆኖ ሊሰማቸው ይችላል። በምዕራቡ እና በሰላተኛው ዓለማት የሚገኙ የፔትሮቆፊስጢክ አማኞች እና “የዐዲሱ ሐዋርያዊት” (አንዳንዴ “ድህረ ቤተእምነት” ብለው እራሳቸውን

ይጠራሉ) ቤተክርስቲያናት፤ የእግዚአብሔርን ድምፅ ከመጽሐፍ ቅዱስ ውጭ፤ (በመጽሐፍ ቅዱስ ውስጥ ከተጻፈው ጋር የማይጣረስ ቢሆንም) እንዲያውም በቤተክርስቲያን አገልግሎቶች ወቅት፤ እንደሚሰሙ ያምናሉ። እግዚአብሔር የተናገረው ነገር በትንቢት መልክ ዘወትር ለሕዝቡ ይነገራል። ብዙዎቹም፤ “እግዚአብሔር እንዲህ ይላል” ብለው ከማወጃና ትንቢታዊ መልእክቱን ለማስተላለፍ ደፋሮች ናቸው።

አንዳንድ መሪዎች ለእንደዚህ ዐይነቱ አሠራር የተከፈቱ አለመሆናቸውን እንዝባለሁ። ምክንያቱም ይህንን አሠራር “ያቋረጠ ፀጋ” አስተምህሮ ነው ይላሉ። የዚህ አስተምህሮ መሠረቱ (መነሻ ሐሳቡ)፤ “የምልክትና የድንቆች ስጦታ ተብሎ የሚጠራ” (ለምሳሌ የልሳን፤ የታምራት ማድረግና የፈውስ፤ የመሳሰሉት) የሐዋርያት ዘመን ሲያበቃ እነሱም አብረው ከስመዋል የሚል ነው። ዐዲስ ኪዳን ከተጻፈና ከተዘጋጀ በኋላ እንደ ትንቢት ያሉ ምልክቶች አይፈለጉም ይላሉ።

በብዙ ትውልድ ዘንድ ታዋቂ ሆኖ የቆየው ይህ “የያቋረጠ ፀጋ” አስተምህሮ፤ ጸሎት የአንድ ወገን (አቅጣጫ) መንገድ ነው ለሚለው ግምት ዋና ረጂ ምክንያት ሆኖ በጸጥታ ለብዙ ዘመናት ቀጥሏል። እንደ ዕድል ሆኖ ግን፤ “ያቋረጠ ፀጋ” ስነ-መለኮታዊ አስተምህሮ በፍጥነት ከመንገድ ውጭ እየሆነ ነው።

• ጸሎት ይሠራል።

ብዙዎቻችን ማድረግ ያለብን ሁለተኛው አስፈላጊ ሰው፤ ጸሎት በእርግጠኛነት እንደሚሠራ መገንዘብ የሚገባን መሆኑ ነው። አለበለዚያ፤ ጸሎታችን ከተለመደው የአንደበት ንግግር (ከማነብነብ) ፈቀቅ ያለ ሊሆን አይችልም። ባለመጸለያችን ያልሆኑ ነገሮች፤ የምንጸልይ ከሆነ ይሆናሉ ማለቱ ነው።

ይህን የሚያምኑት ሁሉም ክርስቲያን መሪዎች አይደሉም። እንደገና የዚህ ድክመት ምክንያቱ፤ በተጋነነ መልኩ የተተገበረው መልካም ስነ መለኮታዊ አስተምህሮ ጉዳይ ነው፤ እሱም በዚህ ሥፍራ፤ የእግዚአብሔር ሉዓላዊነት ጉዳይ ነው። እግዚአብሔር ከሁሉ በላይ (ሉዓላዊ) ካልሆነ፤ እርሱ እግዚአብሔር አይደለም። እርሱ የፍጥረተ-ዓለሙ ፈጣሪና ተቆጣጣሪ ነው። እስካሁን ይህ አባባል ትክክል ነው። ሉዓላዊ እግዚአብሔር ሁሉን ነገር፤ ያለፈውን፤ ያሁኑንና የወደፊቱን

ያውቃል ማለት፤ በታሪክ ውስጥ የተከሰቱትንና የሚከሰቱትን ማናቸውንም ነገሮች አስቀድሞ ወስኖ ነበረ ማለት ነው? እንዲህ ከሆነ፤ የተግባር ጸሎት የሚባለውን እንርሳው ማለት ነው? በእንደዚህ ዐይነት ሁኔታ፤ ጸሎት ሊሠራና ተመራጭ ሊሆን የሚችለው፤ ቢጸልዩም ባይጸልዩም፤ እግዚአብሔር የፈቀደውን ወስኖ እንዲያደርግ ለሚፈቅዱ ሰዎች ነው።

በኔ አመለካከት ስለ ጸሎት በጣም ተመራጭ ከሆኑ መግለጫዎች መካከል በጣም ትክክለኛና ሊረዳ የሚችል የጸሎት ስነ-መለኮታዊ አስተሳሰብን የያዘው፤ ጃክ ሃይፎርድ “ጸሎት የማይቻለውን ነገር መውረር ነው” በማለት የጻፈው ተመራጭ ነው። ሃይፎርድ እንዳለው፤ “የማንጸልይ ከሆነ፤ አያደርግልኝም”። ይህ ማለት “የማንጸልይ ከሆነ፤ ሊያደርገው አይችልም” ማለት አይደለም። ይህ የእግዚአብሔርን ሉዓላዊነት እንደ መካድ ነው። እንደ ዕድል ሆኖ ግን፤ በሁለቱም መንገድ ማሰብ ይቻላል። እንዴት?

• እቅድ “ሆ” ወይስ እቅድ “ዘ”?

ሉዓላዊው እግዚአብሔር ፍጥረተ ዓለሙን በሙሉ እራሱ በፈለገው መንገድ ፈጥሮታል። እግዚአብሔር በራሱ ምክንያቶች፤ የሰው ልጅን ታሪክ ባሁኑ ዘመን ቋንቋ “እቅድ ሆ” እና “እቅድ ለ” ብለን በምንጠራው ነድፎታል። ባንድ በተወሰነ ሁኔታ “በእቅድ ሆ” (እጅግ ተመራጭ) ላይ ወይም ተመራጭነትን በተመለከተ በሁለተኛነት ደረጃ ባለው “እቅድ ለ” ላይ መውደቃችን ዘወትር የሚወስነው እኛ በእግዚአብሔር አምሳል የተፈጠርን ፍጡሮቹ በምንመርጠው ምርጫ መሠረት ነው። ጀማሪዎቹን አዳምንና ሔዋንን ተመልከት። ምናልባት በዔድን ገነት ውስጥ ሰይጣንን ከመታዘዝ ይልቅ እግዚአብሔርን ቢታዘዙ ኖሮ፤ የሰው ልጅ ታሪክ ያለጥርጥር ከአሁኑ ፈጽሞ የተለየ ይሆን ነበር። በተመሳሳይ ሁኔታ፤ ለጸሎት ያለንን መረዳትንም ይመለከታል። ሪቻርድ ፎስተር፤ “የሥነ ሥርዐት ክብረ በዓል” በሚለው መጽሐፉ ውስጥ ይህንን የገለጸበትን ሁኔታ ወድጄዋለሁ። “መጪውን ጊዜ ለመወሰን ከእግዚአብሔር ጋር እየሠራን ነው። በትክክል ብንጸልይ በታሪክ ውስጥ አንዳች ነገር ይሆናል”።

በያዕቆብ መጽሐፍ ውስጥ ያለውን የውጤታማ ጸሎት ገለጻ እንደ ምሳሌ ለመድገም ያህል ብቻ አፈልጋለሁ። ኤልያስ ዝናብ እንዳይዘንብ ጸለየ፤ አልዘነበም። እንዲሁም እንዲዘንብ ጸለየ፤ ዘነበም። ያዕቆብ

በድፍረት እየነገረን ያለው፤ ኤልያስ ባይጸልይ ኖሮ የታሪክ አካሄድ የተለየ (ሌላ) ይሆን ነበረ።

ወይም በኔ ሕይወት የተፈጸሙ የበለጠ አስገራሚ የሆኑ ምሳሌዎችን ልጠቅስ እችላለሁ። እነዚህ “የጸሎት ጋሻ” በሚለው መጽሐፌ ውስጥ በዝርዝር ተገልጸዋል። ከጥቂት ዓመታት በፊት ከመሰላል ላይ በሲሚንቶ በተሠራ ወለል ላይ ወደቅሁ። ወለሉ እንገብንና በጀርባዬ በኩል ራሴን አገኘን። በዚያው ወቅት፤ በብዙ ኪሎ ሜትር ርቃ የምትገኝ አንዲት ማላጅ ሴት የእግዚአብሔርን ድምፅ ለምታ ውጤታማ የሆነ ጸሎት በብርቱ ጸለየች። በዚህ ሁኔታ ሕይወቱ መዳኑ ብቻ ሳይሆን፤ አንዳችም የከፋ ጉዳት አልደረሰብኝም። ምናልባት ያ ልዩ የሆነ ጸሎት ባይጸልይ ኖሮ ታሪኬ የተለየ (ሌላ) ይሆን እንደነበረ እኔና ባለቤቱ እምነናል። ይህ ባይሆን ኖሮ፤ ባለቤቱ ወ/ሮ ቦሪስ ባል የለሽ ትሆን ነበር።

ባለሁለት አቅጣጫ (የሁለትዮሽ) ወደሆነ ጸሎት ውስጥ ካልገባን፤ የእግዚአብሔርን ድምፅ ወደ መስማት እና ጸሎት በርግጥ እንደሚሠራ ወደ መገንዘብ ካልደረስን፤ ጸሎት ለመሪዎችም ሆነ ለምዕመናን የማይጨበጥ ጉም ይሆናል።

ለዎችህን ለጸሎት ማንቀሳቀስ

ለዎችን በጸሎት የመምራት ተግባር፤ አጠቃላይ ቡድኑን ጸሎት የየዕለት ሕይወታቸው ወሳኝ ክፍል ወደሆነ እና እግዚአብሔር ለሰጠው ምላሽ ተገቢ የሆኑ አዎንታዊ ለውጦችን ለማንጸባረቅ ወደሚችሉበት ደረጃ ማምጣትን ያካትታል።

አንድን መጋቢ በተመለከተ፤ ጉባኤው የሚጸልይ ጉባኤ መሆኑ በአርሱም ሆነ በሌሎች ዘንድ የታወቀ መሆን አለበት። እናም ምናልባት የቤተክርስቲያን እድገትም ሆነ ጤንነት ከዚህ በፊት ታይቶ ወደማይታወቅ ደረጃ ያድጋል። ይህ እንዴት ሊሆን ይችላል?

ጉባኤያቸውን ከፍ ወዳለ የጸሎት ልምምድ ሊያሳድጉ የሚፈልጉ መጋቢዎች ለሶስት ዋና ተግባሮች በቂ የሆነ ሰዓትና ጉልበት እንዲመድቡ እመክራለሁ።

1. የጸሎት መመሪያ ለሕዝቡ ማስተማር፤
2. በሚታይ መልኩ ለጸሎት ሕይወት ልምምድ ምሳሌ መሆን፤
3. ለጸሎት መደራጀትና መርሀ-ግብር ማዘጋጀት።

1) የጸሎትን መመሪያ ማስተማር።

የጸሎት መስክ እጅግ ሰፊ ከመሆኑ የተነሳ በክርስቲያኖች ዘንድ የሚታወቁ የተለያዩ የጸሎት ዐይነቶችን፤ ሕግጋቶችንና መንገዶችን ባንድ ቦታ ለመዘገብ አስቸጋሪ ይሆናል። ለዚህ የተሻለ አድርጎ ያየሁት በሪፖርተር ፎስተር “ጸሎት” በሚል ርእስ የተጻፈ (አንዳንዶች የጸሎት አሠራር መመሪያ ብለው ጠቅሰውታል) መጽሐፍን ነው። ይህን የምጠቅስበት ምክንያት ስለ ጸሎት ደንቦች በተጻፈው ክፍል አንድ መሪ ከሌሎች ጋር ግንኙነት ለማድረግ በጣም አስፈላጊ እንደሚሆኑ ያስብኳቸውን አራት መርጫዎችን አስቀምጥኩ። ይህን ባደርግ እነዚህ አራቱ የተሟላ እንዳልሆኑ በማወቅ ነው፤ ምናልባት ከዝርዝሮቹ መካከል ሌሎች ጸሐፍት ሌሎችን ደንቦች ሊመርጡ ይችላሉ።

የሆነ ሆኖ፤ ማንኛቸውም ጉባኤዎች እነዚህን አራት ደንቦች እንደሚገባ ለቀን ተቀን እመለካከትና ተግባር የማያዋሁዱ ከሆነ፤ ጉልህ ወደሆነ ከፍ ወዳለ የጸሎት ደረጃ ይደርሳሉ ብዬ አልጠብቅም። አራቱ ደንቦች እነሆ!

በእምነት መጸለይ

የመጀመሪያው ደንብ በእምነት መጸለይ ነው። “ኢየሱስም መልስ እንዲህ አላቸው፤ በእግዚአብሔር እመኑ። እውነት እላችኋለሁ፤ ማንም ያለው ነገር እንዲደረግለት ቢያምን በልቡ ሳይጠራጠር ይህን ተራራ ተነቅለህ ወደ ባሕር ተወርወር ቢል ይሆንለታል” (ማርቆስ 11÷22-23)። በዚህ ሥፍራ ትኩረት የተደረገው ስለ እምነት ሊሆን እምነት ማለት ለጥርጥር ሥፍራ አለመስጠት፤ ነገር ግን ማመን ማለት ነው። እምነት “ተስፋ ስለምናደርገው ነገር የሚያስረግጥ፤ የማናየውንም ነገር የሚያስረዳ ነው” (ዕብ. 11÷1)። ወይም መጨውን ጊዜ (ነገር) በእግዚአብሔር በረከት በመተማመን መጋፈጥ ማለት ነው።

የምንጸልየው ጸሎት ሄንደ እግዚአብሔር ፈቃድ መሆኑን በይበልጥ እርግጠኞች በሆንን መጠን፤ በይበልጥ እምነት ሊኖረን ይችላል። የሁለትዮሽ (ባለሁለት አቅጣጫ) ጸሎትን ስንለማመድ፤ የእግዚአብሔርን ድምፅ እንሰማለን። እግዚአብሔር ለኛ ለመሪዎችና ለተከታዮቻችን መሻቱን ይነግረናል። ይህ በሚሆንበት ጊዜ፤ የእምነት ደረጃችን በከፍተኛ ሁኔታ ሊያድግ ይችላል፤ ምክንያቱም በ1ኛ ዮሐንስ 5÷14 እንደተጻፈው ነው። "በእርሱ ዘንድ ያለን ድፍረት ይህ ነው። እንደ ፈቃዱ እንዳች ብንለምን ይሰማናል። የምንለምነውንም ሁሉ እንዲሰማልን ብናውቅ ከእርሱ የለመንነውን ልመና እንደተቀበልን እናውቃለን።"

ንጹህ ልብ

የጸሎት ሁለተኛው ደንብ ሕዝባችን (ምዕመናኑ) በንጹህ ልብ እንዲጸልዩ ማስተማር የሚገባን መሆኑ ነው። ከጸሎታችን ጀርባ ያለው ማንቀሳቀሻ ሐሳባችን ትክክል መሆኑን ወይም አለመሆኑን አዘውትረን ልንጠነቀቅና ልንከላከል ይገባል። ራሳችንን በቅድስና መለኪያ ላይ ከፍ ባለ ቦታ ባገኘን መጠን፤ ጸሎታችንም በይበልጥ ኀይለኛ እየሆነ ይመጣል። በሌላ በኩል ደግሞ ይቅር አለማለት፤ ኀጢአትን አለመናዘዝና ዓለማዊ የሆኑ የኑሮ ዘይቤዎችን መለማመድ፤ የውጤታማ ጸሎት አጨናጋፊዎች ናቸው። ለነኚህ ነገሮች ካልተጠነቀቅን፤ ስንጸልይ የልባችን ማንቀሳቀሻ ሐሳብ ተመራጭ አይሆንም። "ትለምናላችሁ፤ በምቶታችሁም ትከፍሱ ዘንድ በከፋ ትለምናላችሁና አትቀበሉም" (ያዕቆብ 4÷3)።

ጸሎትና ኀይል።

በኀይል መጸለይ የጸሎት ሶስተኛው ደንብ ነው። እዚህ ላይ ቁልፉ ነገር በመንፈስ ቅዱስ መሞላት የሚለው ነው። በውስጣችን የሚኖር መንፈሳዊ ኀይል ሁሉ የሚመጣው በመንፈስ ቅዱስ አማካኝነት ነው። ስለዚህ፤ በይበልጥ በመንፈስ ቅዱስ በተሞላን ቁጥር፤ የተሻልን ሆነን የምንገኘው ምክንያቱ ይህ ነው። በርግጥ በመንፈስ ቅዱስ መሞላት ይቻላል? አዎን ይቻላል። ይህን እዚህ የማኅሳበት ምክንያት፤ በኔ አስተያየት አንዳንድ ክርስቲያን መሪዎች ይህ አንዴት ሊሆን እንደሚችል ለመግለጥ ሲሞክሩ እጅግ ስለሚያወሳስቡት ነው። አንዳንድ ጊዜ እንዲህ እናስባለን፤ መንፈስ ቅዱስን ለመሞላት ወደ አንድ ታላቅ

ስብሰባ መሄድ እንዳለብን እናስባለን፤ ወይም ለመሞላት በጥሪ ወደ መድረክ መሄድ እንዳለብን እናስባለን፤ ወይም ደግሞ ሌሎች የሚጸልዩልን ሰዎች ሊኖሩ እንደሚገባና እነሱ ሲጸልዩልን በመንፈስ ቅዱስ ለመሞላታችን ማረጋገጫ አንድ የሆነ የሚታይ ወይም ተጨባጭ የሆነ ምልክት እንዲሆንልን እንጠብቅ ይሆናል።

ምናልባት አንዳንዶች ጉዳዩን በጣም እንዳቃለልሁት አድርገው ሊያስቡ ይችላሉ። ነገር ግን ሁላችንም ማድረግ ያለብን እግዚአብሔር በመንፈስ ቅዱስ እንዲሞላን መጠየቅ ብቻ እንደሆነ እኔ እንነዘባለሁ። ከዚያም እግዚአብሔር እንደ ቃሉ እንደሚያደርገው መቀበል ነው። "ኢየሱስ እንዲህ አለ፤ አባት ከሆናችሁ ከናንተ ማናችሁም ልጁ እንጀራ ቢለምነው ድንጋይ ይሰጠዋል? ዓሣስ ቢለምነው በዓሣ ፈንታ እባብ ይሰጠዋል? ወይስ እንቁላል ቢለምነው ጊንጥ ይሰጠዋል? እናንተስ ክፉዎች ስትሆኑ ለልጆቻችሁ መልካም ስጦታ መስጠት ካወቃችሁ፤ በሰማይ ያለው አባት ለሚለምኑት እንዴት አብልጦ መንፈስ ቅዱስን ይሰጣቸው?" (ሉቃስ 11÷11-13)

የመንፈስ ቅዱስ መላት ለምን ያህል ጊዜ ሊቆይ እንደሚችል መጽሐፍ ቅዱስ የትም ቦታ አይነግረንም። ይሁን እንጂ በእስተማማኝ ሁኔታ ለመሆን በመፈለግ በየቀኑ መንፈሱን እንዲሞላን እግዚአብሔርን እጠይቀዋለሁ። በተጨማሪም እግዚአብሔር ቃሉን የሚጠብቅ አምላክ በመሆኑ በመንፈሱ እንደሚሞላን አምነዋለሁ። በውጤቱም፤ እንደ አጠቃላይ ደንብ፤ በየቀኑ በመንፈስ ቅዱስ እየተሞላሁ ሕይወቴን አመራለሁ። በዚህ ምክንያት በበጎ ኀሊና በልበ መላኩን እጸልያለሁ። ይህንን በምልበት ጊዜ፤ እኔ ከመንፈሳዊ ውጣ ውረድ ነፃ ነኝ ማለቱ አይደለም። አይደለም፤ እኔ በጣም ደካማ ነኝ። ይሁን እንጂ፤ በይበልጥ እየበሰልሁ በመጣሁ መጠን በይበልጥ መንፈሳዊ መውረዶች ገለል (ውጣ) እያሉ ደንቡ ግን ከኔ ጋር ይሆናል።

ጽናትን መለማመድ።

የጸሎት አራተኛው ደንብ በጽናት መጸለይ ነው። መጽሐፍ ቅዱስ ስለ ጸሎት የሚያስተምረውን ያነበበ ማንም ሰው፤ አብዛኛውን ጊዜ ስለ አንድ ነገር አንድ ጊዜ ብቻ መጸለይ በቂ እንዳልሆነ ያውቃል። የምንጠብቀው መልስ እስኪመጣ ድረስ ደግመን ደጋግመን መጸለይ ይኖርብናል። ለምን ያህል ጊዜ እንጸልይ? ከሶስት ነገሮች አንዱ

እስኪሆን ድረስ በጽናትና በትጋት ልንጸልይ ይገባል። አንደኛ፣ መልሱን እስክናይ ድረስ እንጸልያለን፤ ለምሳሌ፣ እኔ አባቴ ድነትን እንዲያገኝ ለዐሥርት ዓመታት (አንዳንድ ጊዜ መጽናት እንደሚገባኝ ባይሆንም) ጸልያለሁ። ክርስቶስን እንደ ግል አጻኝ ሲቀበል ግን፣ ስለ ድነቱ ጸሎቴን አቆምኩ።

ሁለተኛ፣ እግዚአብሔር እስኪያላቅቀን ድረስ መጸለይ አለብን። የእግዚአብሔርን ድምፅ ስንሰማ ብዙ ጊዜ በዚህ ጉዳይ ላይ እንዲህ ሊለን ይችላል፣ “እኔ ስለዚህ ርዕስ የሚበቃህን ያህል ጸልየሃል። አሁን ከዚህ ሽክም አላቅቁሃለሁ።” የጸሎታችንን ምላሽ ላናይ እንችላለን፤ ነገር ግን እግዚአብሔርን በመታዘዝ ስለርዕሱ ጸሎታችንን እናቆማለን።

ሶስተኛ፣ እግዚአብሔር “አይሆንም” እስከሚለን ድረስ እንጸልያለን። ለዚህ ጥሩ መጽሐፍ ቅዱሳዊ ምሳሌ ሊሆን የሚችለው “የሥጋውን መውጊያ” እንዲያነሳለት ሐዋርያ ጳውሎስ የጸለየው ጸሎት ነው። እግዚአብሔር ግን ጳውሎስን ስለዚህ ነገር እንዳይጠይቀው ነገረው፤ በተለይም ይህ “መውጊያ” ከእግዚአብሔር እንዳልሆነና “የሰይጣን መልዕክተኛ” መሆኑን ስንገነዘበው ጉዳዩን አስገራሚ ያደርገዋል። የሆነ ሆኖ ግን፣ ይህ የእግዚአብሔር መልስ ስለሆነ፣ ጳውሎስ ከዚያ ሰዓት በኋላ ስለመውጊያው ላለመናገር ታዛዥ ሆነ (1ቆሮ. 12÷7-9 ይመ.)።

2) ለጸሎት ሕይወት ልምምድ በተጨማሪ ምሳሌ መሆን

ለዎችን በምንመራበት ጊዜ ጸሎት በጣም ውጤታማ እንዲሆን ከተፈለገ መሪዎች የጸሎትን ደንቦች ማስተማር ብቻ አይጠበቅባቸውም፤ ነገር ግን ያስተማሯቸውን ደንቦች በመኖር ምሳሌ ሊሆኑ ይገባል። በተለይ ይህ ጉዳይ መጋቢያዊ አመራርን ይመለከታል። የአጥቢያ ጉባኤዎችን የጸሎት ሕይወት ጠበቅ አድርጌ መመርመር ስጅምር፣ የማይዋጥ በሚመስል (ግትር) ድመዳሜ ላይ ደርሻለሁ። ላስረዳ።

“ቤተክርስቲያንን ወደ እድገት መምራት” የሚለውን መጽሐፌን ያነበበ ሰው እንደሚያውቀው፣ የቤተክርስቲያንን አመራር በተመለከተ አንድ የታወቀ ትውራ (ቲዎሪ) ጽፌአለሁ። ይህም ትውራ የቤተክርስቲያን ዋና መጋቢዎች፣ አገልግሎቶችን ለምዕመናን ማካፈልን ሊማሩ ይገባቸዋል የሚል ነበረ። መጋቢው በይበልጥ በመራና ምዕመናኑ ባገለገሉ መጠን፣ የቤተክርስቲያን የማደግ ዐቅም ከፍተኛ ይሆናል። በመሆኑም መጋቢዎች፣ ምዕመናኑ መንፈሳዊ ስጦታቸውን

እንዲያውቁ እንዲረዱአቸው፣ አጠቃቀሙንም እንዲያሠለጥኑአቸው እናም አገልግሎትን ማካፈል፣ ማካፈል አሁንም ማካፈል በማለት በጽኑ አስተምራክለሁ። ግምቴ ዋናው መጋቢ የቤተክርስቲያኗን የጸሎት አገልግሎት ማካፈል እንዲችል ነበር።

በዚህ ጉዳይ ተሳስፎአለሁ። አሁን ግን የኔ አቋም የሚሆነው የአጥቢያ ቤተክርስቲያን የጸሎት ሕይወት የሚነሳው ወይም የሚወድቀው ዋናው መጋቢ ለጸሎት ሕይወት በሕይወቴና በአገልግሎቴ ለዚህ ጉዳይ ቅድሚያ ሰጥቶ በተጨማሪ መልኩ ምሳሌ ሲሆን ነው። ይህ ጉዳይ የምትጸልይ ቤተክርስቲያንን ለማፍራት ምክንያት ብቻ ሳይሆን ቅድመ ሁኔታም ነው። ይህ ማለት ግን ዋናው መጋቢ የጸሎት አርበኛ መሆን ወይም የማላጅነት መንፈሳዊ ስጦታ ያለው መሆን አለበት ማለት አይደለም። ይህ ዐይነቱ ስጦታ ያላቸው በጣም ጥቂት መጋቢዎች ናቸው።

ይሁን እንጂ፣ መጋቢው ወይም ማንም መሪ ገይለኛ የጸሎት ስሜት የመፍጠር ፍላጎት ካለው፣ በግልጽ ሆነ በጉባኤ ስለ ጸሎት ሊያውራ ይገባል። በቤተክርስቲያን ወይም በድርጅቶች መርሀ-ግብር ጸሎትን ቀዳሚ (ዋና ጉዳይ) ሊያደርገው ይገባል፤ ለጸሎትና ለጸሎት አገልግሎት የሚሆን በጀት መበጀት ይገባል፤ እንዲሁም በተመለሱ (መልስ ባገኙ) ጸሎቶች ምስክርነቶች አማካይነት ጉባኤውን መመገብ ይገባዋል ማለት ነው። ከሁሉም በላይ ደግሞ፣ መሪው በታማኝነትና በሥርዐት ለተከታዮቹ እንደሚጸልይላቸው እነሱ ሊያውቁ ይገባል። እኔ የማውቃቸው ብዙ መሪዎች ለተከታዮቻቸው ለመጸለይ አንድ ሙሉ ቀን ወይም ሁለት ወይም ከዚያም በላይ በሆቴል ወይም በግላዊ የጽጥታ ቦታ የሰባኤ ጊዜ እንደሚወስዱ ማስታወቂያ ያስነግራሉ። ከመሄዳቸው በፊት፣ የሚጸለይበት ጉዳይ አንዴ ከተጸለየበት በኋላ በድጋሚ ማስተላለፉ እንደሚያከትምና ሊወሳ እንደማይችል ለሕዝቡ በማረጋገጥ ሕዝቡ ጥያቄዎቻቸውን በጽሑፍ እንዲያቀርብ ያደርጋሉ።

3) ድርጅት፡- ቀላል እውነት ወይም ችሎታ መጨመር

መሪውና ሕዝቡ ስለ ጸሎት ደንቦች አንዴ ከተግባቡ፣ ጸሎት በመሪዎች ዘንድ የዕለት ተዕለት ኑሮአቸው ዋና ክፍል እንደሆነ በተከታዮቻቸው ከታየ (ከታመነ)፣ ለትግበራ የሚሆነው የመሠረት ሥራው ተጠናቋል ማለት ነው። ጊዜው ልዩ (ያልተለመደ) የመነቃቃት

ጊዜ ካልሆነ በስተቀር፤ ጸሎት ሁልጊዜ በራሱ የሚሆን ነገር አይደለም። ሆኖ ብሎ ማዋቀርንና መርሁ-ግብር ማዘጋጀትን ይጠይቃል። ብልህ መሪዎች ይህንን እውን ያደርጉታል።

ይኼ ጉዳይ ሥራን ወደ ማከፋፈል ያመጣናል። የጸሎት መርሁ-ግብር በማዋቀር እርዘን ላይ መሪው ጸሎቱን እንዲቆጣጠርለትና እንዲያስተዳድርለት እንዲሁም እንዲጠብቅለት መካከለኛ ለሚሆን የአስተዳደር ሰው ዐደራ ሊሰጥ ይችላል፤ ሊሰጥም ይገባዋል። መሪው ለማንኛውም የሕይወት ሁኔታ ቀጣይነት ባለው መልክ ለጸሎት ቅድሚያ የሚሰጥ መሆኑ ከታየ፤ ይህ ነገር በሚገባ ይሠራል። የጸሎት መሪው፤ የጸሎት አገልጋይ፤ የጸሎት አስተባባሪው ወይም የጸሎት ዳይሬክተር የጸሎት ሕይወቱ፤ እምነቱም ሆነ ተግባሩ ዋና የሕይወቱ አካል የሆነለት ሰው ሊሆን ይገባል። የመማለድና የማስተዳደር ስጦታ ያለው ሰው እርሱ ተስማሚ ነው። ነገር ግን እንደዚህ ዐይነት ሰዎች በጣም ጥቂት ናቸው። ምልጃ የአእምሮ የቀኝ በኩል እንቅስቃሴ ሲሆን አስተዳደር ደግሞ የአእምሮ የግራ በኩል እንቅስቃሴ ነው። እናም በሁለቱም የአእምሮ ክፍላቸው ለመሥራት ብቃት ያላቸው ሰዎች ብዙ አይደሉም። ቤተክርስቲያን ወይም ተቋሙ በትልቅ መጠን ለአስተዳደራዊው እንቅስቃሴ ክብደት ይሰጣል።

የጸሎት ንቅናቄው እየበለሰ ሲሄድ፤ የጸሎት አገልግሎት በተቋሙ ዋናና ብርቱ አካል ሆኖ እንዲጠበቅ በቀን ተቀን ንላፊነት የተመደቡ ሰዎች ሕያው ለሆነ ወይም ለሚሠራ ጸሎት ወሳኝ መሆናቸው በይበልጥ ግልጽ እየሆነ ይመጣል። ይህ እውን እንዲሆን የሚታይና ቀጣይነት ያለውን የጊዜ፤ የጉልበትና የገንዘብ አስፈላጊነትን በጣም አድርጌ ልናገር እወዳለሁ። አሁን አሁን አጥቢያ ቤተክርስቲያናት፤ ለጸሎት አገልጋዮች ወይም ለጸሎት መጋቢዎች በሙሉ ጊዜ ወይም በትርፍ ሰዓት የሥራ ቦታዎችን ክፍት ማድረጋቸው እየተለመደ መጥቷል። አንዳንድ የጸሎት አገልግሎት ቦታዎች በበጎ ፈቃደኛ አገልጋዮች (ሠራተኞች) ተሸፍኖአል። በበጎ ፈቃድ የተሠማራው አገልጋይ እንደማንኛውም የቤተክርስቲያን የሙሉ ጊዜ አገልጋይ ክብር/ሥልጣን/ ከተሰጠው በቂ ነው።

በንግዱ ዓለም ግን፤ ይህ የጸሎት አገልግሎት ዝንባሌ ገና ግልጽ ሆኖ የታየ ባይሆንም፤ ጠንካራ ጅማራ ተከናውኖአል። ባለፉት ጥቂት ወራት፤ በንግዱ ዓለም ካሉት ከክርስቲያን የንግድ ተቋማት ጋር

ባደረግሁት ውይይት ያገኘሁት ግንዛቤ፤ መንፈስ ቅዱስ ዋና ዋና ለሚባሉት ለክርስቲያን ነጋዴዎች ለንግዳቸው ሥራ ግልጽ የሆነ የጸሎት አገልግሎቶችን፤ የጸሎት አገልግሎት መሪን (ስያሜው ምንም ይሁን ምን) በመቀጠር እንዲጀምሩ ተናግሯል። እኔ ይህን በእግዚአብሔር መንግሥት ውስጥ እንደ አንድ ትልቅ እድገት አድርጌ እቆጥራለሁ።

ይህን ካልኩ፤ የጸሎት አገልግሎት በአጥቢያ ቤተክርስቲያናት ውስጥ ከሚሠራበት ደንብ ይልቅ በዓለማዊ የንግድ ዘርፍ ውስጥ የሚሠራበት ደንብ የተለየ መሆኑ ግልጽ ነው። በዚህ ጉዳይ ላይ ለጊዜው የተጻፈ የደንብ መጽሐፍ ባይኖርም ወደፊት እንደሚኖር ዐስባለሁ። እንግዲህ መንፈስ ቅዱስ ለአብያተ ክርስቲያናት የሚለው ይህ ከሆነ፤ እኔም በበኩሌ እንደማምነው፤ እግዚአብሔር በዚህ አቅጣጫ ወደፊት የምንሄድበትን መንገድና መፍትሔ ያሳየናል።

ለመሪ መንፈሳዊ ጥበቃ ያስፈልጋል

ከዚህ በፊት የተገለጸው በቦታው ከሆነና ከሠራ፤ እሱ በቂ አይደለም። ይህን ምዕራፍ ለመሪዎች በጣም አስፈላጊ በሆነው ምክር መዝጋት አፈልጋለሁ። በግለሰብ ደረጃ፤ ክርስቲያን መሪዎች ልዩ በሆነና ሆን ተብሎ በሚደረግ ጸሎት ሊጠበቁ ይገባል።

ሰይጣንን ውጤታማ ጸሎት የሚያስፈራውን ያህል ሌላ ምንም ነገር አያስፈራውም። በብዙ ክርስቲያኖችና ቤተክርስቲያናት ዘንድ እንደሚታየው፤ ሰይጣን በንግግር ባማረና በጨካኝነት ጸሎት ብዙ እንደማይረበሽ ልብ እንድትሉልኝ አፈልጋለሁ። ነገር ግን ብርቱ የሆኑ ክርስቲያን መሪዎች ተግባር ተኮር ጸሎት ውስጥ ሲገቡ፤ ይህም ማለት መርሁን ሲያስተምሩና በምሳሌነት ሲያሳዩ፤ እንዲሁም በቤተክርስቲያናቸውና በድርጅቶቻቸው የጋለ ወይም ጎይለኛ እና በሚገባ የሚሠራ የጸሎት አገልግሎትን ሲያደራጁ፤ የጨለማውን ዓለም በጽኑ ያሳስበዋል። ከዚያ በፊት ታይተው የማይታወቁ የተለያዩ ዐይነት ጥቃቶችን ይጀምራል። ምናልባት አጋንንታዊ ጎይሎች ጦርነትን ለማወጅ የሚያስገድድ ሁኔታ ያመጣሉ።

ታዲያ ክርስቲያን መሪዎች ይህን አዳጋች ተግዳሮት ሊገጥሙት የሚነሱት እንዴት ነው? አንዳንዶች ይህን መሪው ራሱ ይወጣው ይላሉ፤ በነሱ አባባል፤ መሪው የሰይጣንን ጥቃቶች ለማስወገድ

ለረዥም ጊዜ ጠንክሮና በገይል መጽሐፍ አለበት። በበኩሌ ይህ መጥፎ ሐሳብ ነው አልልም። ክርስቲያን መሪዎች የግል የጸሎት ሕይወታቸውን እንዲያሻሽሉ አበክራ እመክራለሁ። ነገር ግን ተሞክሮ እንደሚያሳየን፤ ይህንን በዚህ መልክ ካለፍነው፤ የመሳካት ዕድሉ ተስፋ እንዳደረገው ከፍተኛ ላይሆን ይችላል። ጥቂት መጋቢዎች ወይም ሌሎች ክርስቲያን መሪዎች በግላቸው እነርሱ ወይም ቤተክርስቲያናቸው ወይም አገልግሎታቸው ወይም ድርጅታቸው የሰይጣንን ከፍተኛ ጥቃት ለመቋቋም የሚበቁበትን ጸሎት ለማቅረብ ይችላሉ።

በተጨማሪ፤ ይህ የእግዚአብሔር እቅድ አይመስልም። ክርስቲያኖች ሁሉ፤ ክርስቲያን መሪዎችን ጨምሮ፤ የክርስቶስ አካል ብልቶች ናቸው። መጽሐፍ ቅዱስ እንደሚያስተምረን፤ ቤተክርስቲያን አሠራሯል እንደ ሰው አካል ነው። ብዙ የተለያዩ የሰውነት ብልቶች የራሳቸውን ልዩ ሥራ ለመላው አካል ጥቅም ሲሉ ይሠራሉ። የያንዳንዱ አማኝ ልዩ ሥራ ወይም ሙያ የተወሰነው በመንፈስ ቅዱስ በተሰጠ መንፈሳዊ ስጦታ መሠረት ነው። ከመንፈሳዊ ስጦታዎች (በኔ ዝርዝር ወደ 27 ይደርሳሉ) መካከል ለክርስቲያን መሪዎች መንፈሳዊ ጥበቃ የሚሆነው በጣም ጠቃሚ ስጦታ የምልጃ ጸሎት ስጦታ ነው።

የማላጆች ጸሎት

ማላጅ ማለት በሚጸለይለት ሰውና በእግዚአብሔር መካከል ባለው ክፍተት የሚቆም ማለት ነው። የማላጆች ጸሎት የክርስቲያን መሪውን የግል ጸሎት ከቶ የሚተካ አይደለም። ነገር ግን የማላጆች ጸሎት የክርስቲያን መሪውን የግል ጸሎት በጣም በሚገርም መልኩና ሰፊ በሆነ ሁኔታ ይደግፋል። በመጽሐፍ ቅዱስ በዘጸአት 17 ላይ እንደተጻፈው፤ ኢየሱ በራፊዲም ያደረገውና የአማሌቅን ሠራዊት የመታበት ጦርነት ለዚህ ጥሩ ሥዕላዊና መጽሐፍ ቅዱሳዊ ምሳሌ ነው። ኢየሱ በሚዋጋበት ጊዜ፤ ሙሴ በተራራው ላይ ነበር፤ የጦር ሜዳውን እየተመለከተ ከአሮንና ከሐር ጋር በእግዚአብሔር ፊት እየማለደ ነበር። የሙሴ እጆች በተዘረጉ ጊዜ ኢየሱ ያሸንፍ ነበር፤ የሙሴ እጆች በወረዱ ጊዜ ደግሞ ኢየሱ ይጠቃ ነበር። በዚህ ክፍል ያለው የጠቅላላ ታሪኩ ዋና መልእክት፤ ይህ የሚታየው ውጊያ (ጦርነት) በድል የተጠናቀቀው፤ በማይታየው ዓለም በተደረገው የምልጃ ጸሎት አማካይነት ነው። በመጨረሻ ኢየሱ ባለድል እንደሆነ

የተቆጠረበት ይህ ድል በኢየሱ ጸሎት ነውን? በማንኛውም ሁኔታ ወይም ግምት ቢሆን፤ ኢየሱ ጸሎት ሊያደርግ በማይችልበት ሁኔታ ውስጥ ነበር። አልጸለየም። የሙሴ የምልጃ ጸሎት የእግዚአብሔርን ንይል ወደሚታየው ዓለም አመጣ፤ በመሆኑም ድል አገኘ።

ኢየሱ የዛሬውን ዘመን ብዙ መሪዎችንና መጋቢዎችን ያስታውሰኛል። እነሱ ከእግዚአብሔር የተቀበሉትን ማንኛውንም የቤት ሥራ ለመፈፀም ግንባር ቀደም ናቸው። የአገልግሎታቸው እያንዳንዱ ሁኔታ ልክ እንደ ኢየሱ የጦርነት ሁኔታ አስቸጋሪ እንደሚሆንና ጸሎት እንደሚያስፈልጋቸው ጠንቅቀው ይገነዘባሉ። እኔ የማውቃቸው ብዙዎቹ ክርስቲያን መሪዎች ይህንን ይቀበላሉ። የራሳቸው የጸሎት ሕይወት ብቻ ወደ ድል ሊያራምዳቸው በቂ እንደማይሆንም ይገነዘባሉ። እርዳታ ያስፈልጋቸዋል። ያም እርዳታ ከእግዚአብሔር ዘንድ ተዘጋጅቶላቸዋል።

የጸሎት አጋሮች (ሽሪኮች) ቡድን

ለክርስቲያን መሪዎች ልለግስ የምችለው የተሻለ ምክር ይህ ነው፤ የጸሎት ሽሪኮች ቡድን እጅግ ንይለኛና የተሻለ በመሆኑ እሱን ለመመሥረት ማድረግ የሚገባቸውን ሁሉ እንዲያደርጉ እመክራለሁ። የቡድኑ አባላት ግለሰቦች ሲሆኑ፤ አንዳንዶች የምልጃ ጸሎት ስጦታ ያላቸው፤ አንዳንዶች ደግሞ ራሳቸውን ለጸሎት የሰጡ ጥሩ ክርስቲያኖች ሊሆኑና ለተወሰኑ መሪዎች ከመደበኛ የጸሎት ጊዜያቸው ጉልህ የሆነ ጊዜ በመስጠት ለመጸለይ ከእግዚአብሔር ልዩ የቤት ሥራ እንደተሰጣቸው የሚሰማቸው ሰዎች ናቸው። “የጸሎት ጋሻ” በሚለው መጽሐፌ ውስጥ እንደዚህ ዐይነት ማላጆች እንዴት እንደሚታወቁ፤ እንዴት ሊመለመሉና እንዴት ሊያድጉ (ሊበረታቱ) እንደሚገባ የተሟላ ዝርዝር ሐሳብ ተካቷል። ብዙ ጊዜ እንደተናገርኩት፤ ለመጋቢዎች ከጻፍኳቸው ደርዘን ከሚሆኑ መጻሕፍት መካከል “የጸሎት ጋሻ” ያለ ጥርጥር በጣም ጠቃሚ ነው።

የግል ማላጆች ጠቃሚዎች ሊሆኑ የሚችሉት እንዴት ነው? ቀደም ብዬ የአንድ ሰው የምልጃ ጸሎት ሕይወቴን እንዴት እንዳተረፈ ተናግራለሁ። ሐዋርያ ጴጥሮስ ሊገደል በንጉሥ ሄሮድስ የግድያ ዝርዝር ውስጥ በተካተተበት ጊዜ፤ ተመሳሳይ ነገር እንደተፈጸመ ለምናለሁ (ሐዋ.ሥራ 12 ይመ)። ንጉሡ ሄሮድስ የያዕቆብ ግድያ

ተሳክቶለታል፤ ነገር ግን ጴጥሮስ፣ ልዩ መንፈሳዊ ጥበቃ የተደረገለት ሰው ሆኖአል። ይህ ልዩ መንፈሳዊ ጥበቃ ከወዴት መጣለት? በሐዋርያት ሥራ 12÷5፣ “ጴጥሮስም በወህኒ ይጠበቅ ነበረ፤ ነገር ግን በቤተክርስቲያን ስለእርሱ ወደ እግዚአብሔር ጸሎት አጥብቆ ይደረግ ነበረ” ይላል። ጸሎቱም ይካሄድ የነበረው የማርቆስ እናት በነበረችው በማርያም ቤት ነበረ። እሷም፤ እኔ እንደምገምተው፤ የጴጥሮስ የግል ማላጅ ነበረች።

ሐዋርያ ዳውሎስም ኤዎድያንና ሴንጢኪን የሚባሉ በፊልጵስፎስ ቤተክርስቲያን የሚገኙ የግል ማላጆች ነበሩት። ወደ ፊልጵስፎስ በጻፈው ደብዳቤ “ከኔ ጋር በወንጌል አብረው ተጋድለዋል” እያለ በደስታ ስማቸውን ይጠቅሳል (ፊልጵ. 4÷3)። በይበልጥ ዋናው የግሪክ ትርጉም “በኔ ፈንታ መንፈሳዊ ጦርነትን አድርገዋል” ይላል። እናም ታማኝ የሆኑ የግል ማላጆች አዘውትረው ለመሪዎች እንደሚጸልዩ ሁሉ ዛሬም እንዲጸልዩ የተጠሩ አሉ።

ለኛ፤ ለባለቤቱ ዶሪስና ለኔ፤ አዘውትረው የሚማልዱልን ወደ ሁለት መቶ የሚጠጉ የጸሎት አጋሮች አሉን። ከነዚህ መካከል ሃያ ሁለቱ አጋሮቻችን ግን በልዩ ምድብ ውስጥ ናቸው። እነሱ በይበልጥ መንፈሳዊ ወይም ቅዱስ ስለሆኑ አይደለም፤ ነገር ግን ሁላችንም በጋራ እንደተረዳነው፤ እነርሱ እኛን በመወከል ለአገልግሎታችን በላቀ ደረጃ እንዲማልዱ እግዚአብሔር ስለቀባቸው ነው። ዘወትር በጸሎት አጋርነት ደብዳቤዎቻችን አማካይነት ሁሉንም እናገኛቸዋለን፤ ነገር ግን ሃያ ሁለቱ ከኛ ጋር በይበልጥ የቀረበ ግንኙነት ያደርጋሉ፤ ሁሉ ነገር ከነሱ የተደበቀ አይደለም። ሰፊና የተለየ ጸሎት በሚያስፈልጓቸው ምስጢራዊ ጉዳዮች ዙሪያ ላይም ያማክሩናል። ምንም እንኳን ሰይጣን ሊመታቸው ከዘረዘራቸው ሰዎች ውስጥ በመጀመሪያው ረድፍ ላይ የምንገኝ ቢሆንም፤ ጥበቃ እንደሚደረግልን ይሰማናል። እነዚህ ማላጆች በሕይወታችን እጅግ ጠቃሚ የሆኑ ሰዎች መሆናቸውን ለመናገር እወዳለሁ።

ታላላቅ መሪዎች ይጸልያሉ!

በጸሎት አማካይነት በሆነ በእግዚአብሔር ንይል ሕዝብን የምታስወጣና የምታስገባ መሪ ልትሆን ትችላለህ። ቤተክርስቲያንን ወይም በቤተክርስቲያን ጥላ ሥር ያለ አገልግሎትን፤ አሊያም ዓለማዊ ድርጅትን የምትመራ ልትሆን ትችላለህ፤ ነገር ግን ከዚህ በፊት ታይቶ በማይታወቀው ሁኔታ ሕዝብ በእግዚአብሔር በረከት ሲባረክ ታያለህ። በዚህ ጉዳይ ኮስታራ ከሆንህ፤ በመጀመሪያ በራስህ የጸሎት ሕይወት ላይ ልትሠራ ያስፈልጋል፤ በተከታዮችህ ሕይወትም ውስጥ ውጤታማ ጸሎትን መቆስቆስ ትችላለህ። ለድርጅትህ ብርቱ ጸሎት ልታመነጭ ትችላለህ። የጸሎት አጋሮችን (ሽሪኮችን) በመመልመል እንደ “የጸሎት ጋሻህ” የሚያገለግልህን ቡድን ልታቋቁም ትችላለህ።

ዐሥራ ስምስት

በመሪነት ደረጃ የሥልጣን ሽግግር

ዋላስ ኤሪክሰን

ጎላፊነት ስለሚሰማው አመራር ጠቃሚ ጽንሰ ሐሳብ ማዳበር የጀመርኩት ገና ከወጣትነቴ ጊዜ ጀምሮ ነው። የልጅነት ቀኖቼ በጠቅላላ በቦይ ስካውት እንቅስቃሴ ተበልተዋል። ከስምንት ዓመቱ ጀምሮ እስከ ሃያዎቹ ድረስ ሁሉ የክረምቱን ጊዜያት አሳልፍ የነበረው በካምፕና ከካምፕ ውጭ ባሉ እንቅስቃሴዎች ላይ በመሳተፍ ነበር። ዐሥራ ሶስት ዓመት ከሞላኝ ጊዜ ጀምሮ፣ 'የደኖች ቡድን' ወይም 'የውኃዎች ግንባር' በተባሉት ቡድኖች ውስጥ በአባልነት አገልግያለሁ። በቦይ ስካውቱ እንቅስቃሴ ውስጥ በማዕረግም ቢሆን እስከ ከፍተኛ ደረጃ ደርሻለሁ፤ ለብዙ ዓመታት የብሔራዊ ካምፕ ሠራተኞችን አገልግያለሁ፤ እንዲሁም ቡድኖችን በመምራትና በማሠልጠን ሠርቻለሁ።

በቅድመ ወጣትነቴ ዓመታቶች ያገኘኳቸው ሥልጠናዎችና የተገበርኳቸው አገልግሎቶች ወደ መጋቢት አገልግሎት መርተውኛል። በመሆኑም ለዐሥራ ስምስት ዓመታት በሶስት ክልሎች መንግሥታት ውስጥ አራት ጉባኤዎችን አገልግያለሁ። ወጣቶችን በሙሉ ጊዜ አገልጋይነት ለማገልገል እንደተጠራሁ በተረዳሁ ጊዜ፣ ኮምፓሽን ዓለም ዐቀፍ ድርጅትን ተቀላቀልኩ። በኮምፓሽን ዓለም ዐቀፍ ድርጅት ውስጥ ለሃያ ስድስት ዓመታት አገልግያለሁ፤ በዚህ አገልግሎቴ ወደ ብዙ አገሮች ተጉዥክለሁ፤ ኖሬአሊህም። ባለፉት ስምንት ዓመታትም፣ በኮምፓሽን ዓለም ዐቀፍ ድርጅት ውስጥ የፕሬዝዳንትነትና የዋና ሥራ አስፈጻሚነት ሚና ተጫውቻለሁ።

በያንዳንዱ ዕድሜዬ፣ በየጊዜው የሕይወቴ አቅጣጫ ተቀይሯል። በትረ ሥልጣኑን (የሥልጣን ወንበሩን) በመረከብ የሚገኘው ደስታ ተሰምቶኝ ያውቃል፤ እንዲሁም የሥልጣን በትሩን ለሌላ አሳልፎ በመስጠት የሚከተለው የባዶነት ስሜት ተሰምቶኛል። በእያንዳንዱ

የሽግግር ወቅት፣ ፈተናዎችና ተግዳሮቶች አጋጥመውኛል፤ ወይም ጨርሶ ግቡን የመሳት ተሞክሮ ውስጥ አልፎ አውቃለሁ።

ወራሽ (ተተኪ) የማድረግ አስፈላጊነት

በቡክንግሃም ቤተመንግሥት ውስጥ የክብር ዘበኞች ፈረቃ ሲቀያየር አይተህ ታውቃለህ? ወይም በአሎምፒክ ውድድር የዱላ ቅብብል ሩጫ ላይ ሯጮች አንዱ ለሌላው ዱላ ሲያስተላልፍስ አይተህ ይሆን? ካየህ፣ የሥልጣን መተካካት (ሽግግር) ምን እንደሚመስል በደርጊት አይተሃል ማለት ነው። በዱላው ቅብብል ሂደት ክህሎትና የጊዜ አጠቃቀም ምን ያህል ጠቃሚ እንደሆነና ውድድሩን ለማሸነፍ ወይም በውድድሩ ለመሸነፍ ወሳኝ ሊሆን እንደሚችል ተገንዝባለሁ።

የታሪክ ኩነቶችም ሆኑ በሕይወቴ ዘመን ያስተዋልኳቸው ነገሮች እንደሚያስገነዝቡኝ ከሆነ፣ በማንኛውም ድርጅት ታሪክ ውስጥ በመሪነት ደረጃ የሥልጣን ሽግግር ሂደቱ በቀላሉ ሊያም ወይም ሊያስቅቅ የሚችል ጉዳይ ነው። በማንኛውም አገልግሎት ውስጥ በአመራር ደረጃ የሚሆነው መተካካት ሕስደናቂ ተዕዕኖ ሊፈጥር ይችላል። በሚያስደንቅ ሁኔታ መሪውን፣ የአስተዳደር ቡድኑን፣ ሠራተኞቹንና ቦርዱን፣ ደጋፊዎቹንና እንዲሁም ባንድ ዐላማ ያለውን ሕዝብ በሙሉ ሊሄነ ይችላል።

በማንኛውም የሥልጣን ሽግግር ሂደት የድርጅት ታማኝነት፣ ጎያልነት፣ ራዕይና አሴቶች አደጋ ላይ ሊወድቁ ይችላሉ። ደካማ የሽግግር ሂደት ደግሞ ለመጨረሻ ጊዜ (ለወደፊቱ) የተከማቸውን ጎይልንና ሀብትን ሳይቀር ሙጥጥ አድርጎ ሊጨርስ ይችላል። ስለዚህ ማንኛውም አገልግሎት መጠኑና ዐላማው ምንም ይሁን ምን፣ የሥልጣን ሽግግር ሂደትን በጥንቃቄ ሊያቅድና ሊፈጽም ይገባዋል። ያለ መልካም የሥልጣን ሽግግር ሂደት፣ ቀጣይነት ያለው ስኬት ሊገኝ አይችልምና።

የታላቅ ስኬት ተሞክሮ ያላቸው አንዳንድ የዓለማችን ታዋቂ መሪዎች፣ ውጤታማ የሆነ የሥልጣን ሽግግር ባለማድረጋቸው በሕይወት ዘመናቸው የሰሯቸው መልካም ተግባሮች ሁሉ እነሱ ቦታውን እንደ ሰቀቁ ብዙም ሳይቆይ ተንኮታኩተዋል። በእንግሊዝኛ ቋንቋ መዝገበ ቃላት ተርታ "የሥልጣን ሽግግር" (succession) የሚለው ቃል ከ "ስኬት" (success) በኋላ የተቀመጠ ቃል ነው።

በእውነተኛው ሕይወት ግን succession ሲከተል አይስተዋልም (ሽግግር ሲደረግ አይታይም)። ስለ ስኬት (success) የተጻፉ በመቶዎች የሚቆጠሩ መጻሕፍት አሉ፤ ስለወራሽነት (ስለሥልጣን ሽግግር) (succession) ግን የተጻፈ እንደም የለም።

ባንድ ብሔራዊ የወንጌላውያን ማኅበር ጉባኤ ላይ፣ ቴድ ኤንግስትሮም ለመጋቢዎችና ለሥራ አስፈጻሚዎች እንዲህ ሲል ተናግሮአል፡ “እንድ መሪ ለተቋሙ መስጠት ወይም መተው ከሚገባቸው ጠቃሚ ቅርሶች አንዱና ዋናው ነገር፣ መልካም የሥልጣን ሽግግር ነው፤ ይህም ድርጅታዊ ሕብር (ትብብር) ለተተኪው ዐዲስ መሪ በፍጥነትና በጉልህ ሊተላለፍ የሚችልበት መንገድ ነው” ብሏል።

በሥልጣን ሽግግር ሂደት የሚካተቱ ሶስት ስኬታት

እንደ መሪ የሚተካህን እንድትሰይ፣ እንድታዘጋጅ እንዲሁም እንድትተክል በዚህ ምዕራፍ እንደማንዝህ ተስፋ አደርጋለሁ። ለትርፍ ባልተቋቋመ ድርጅት ወይም በቤተክርስቲያን ሥር ባለ አገልግሎት ወይም በቤተ እምነት ወይም በአጥቢያ ቤተክርስቲያን ብትሆን ወይም በማንኛውም በተሳተፍክባቸው ሥራዎች ሁሉ፣ ለዚህ ጠቃሚ ሥራ ፋይዳ ያለው ግብዓት ልታበረክት ትችላለህ። እኔ እንደተገነዘብኩት ከሆነ፣ አንዳንድ አብያተ ክርስቲያናት ያላቸው የቤተክርስቲያን መመሪያ፣ ተኪው (አስረካቢው) መጋቢ ወይም ሥራ አስፈጻሚው ለዚህ ሥራ ምንም ዐይነት ድርሻ እንዳይኖረው ሊያግድ ይችላል። እንደ ድንጋይ የተሳሉ ሕጎች ሂደቱን ከተኪው ሰው ቁጥጥር ውጭ ሊያደርጉት ይችላሉ። ነገር ግን ተኪው በትንሹም ሆነ በትልቁ ባገኘው ዕድል ሁሉ፣ በዚህ ጉዳይ ውስጥ የግድ ሊሳተፍ ይገባዋል። ምክንያቱም በደንብ ታቅዶ በጥንቃቄ እንደተከናወነው የሥልጣን ሽግግር ያክል፣ ተኪው ከሥልጣኑ ከተሰናበተ በኋላ የተቋሙን አገልግሎት ቀጣይነት ሊያረጋግጥ የሚችል ሌላ ጠቃሚ ተግባር ሊኖር ስለማይችል ነው።

በማንኛውም ዐይነት የአመራር ሽግግር፣ ሶስቱ ቁልፍ አካላት ማለትም ሥልጣኑን የሚያስረክበው መሪ፣ ቦርዱ እና ተተኪው (ወራሽ) ናቸው። የሽግግሩ ሂደትም መልካም (የረጋ)፣ ውጤታማና ስኬታማ እንዲሆን እያንዳንዱ አካል የሚያከናውነው ወሳኝ ሚና አለው። በእያንዳንዱም ጉዳይ ላይ ውሳኔ ለማሳለፍ፣ ሥራዎችን

ለማከናወን፣ እንዲሁም አደናቃፊ ሁኔታዎችን ለመቋቋም መዳበር ያለበት የአስተሳሰብ ዘይቤ ሊኖር ይገባል። በዚህ መሠረት ሶስቱም አካላት እያንዳንዳቸው ስኬታማ ከሆኑ፣ ሊደሰቱ ይችላሉ።

ሥልጣን የሚያስረክበው መሪ ሚና

ሥልጣንን ከሥልጣን አስረካቢው (ተኪው) ወደ ተተኪው መሪ ማሻገር በግዴለሽነት የሚሠራ ጉዳይ አይደለም። አብዛኛውን ጊዜ ሥልጣን የሚያስረክበው መሪ ወደ ተተኪው በሥልጣን ሽግግር ዕድገቱ ሂደት አብይ ሚና በመጫወት የአመራር ብቃቱን ሊያሳይ የሚችልበት ዕድል አለው። የሚኖው ባሕርይ ግን ከተቋም ተቋም ይለያያል፤ በጤናማ አካሄድ ግን አስረካቢው መሪ የሥልጣን ሽግግሩን ሂደት ንድፍ በማውጣት ሊረዳ ይችላል።

ጠባይ

የሃርቫርድ የንግድ ት/ቤቱ ሪቻርድ ቫንላል፣ “በትረ-ሥልጣኑን ማስተላለፍ” በሚለው መጽሐፉ ላይ እንዲህ ብሏል፡ “እንድ መሪ በትረ ሥልጣኑን ለተተኪው የማስተላለፉ ሂደት የሚጀምረው ሥራ አስፈጻሚ ተብሎ ወደ ሥልጣን ወንበር ከመጣበት ጊዜ ጀምሮ ነው።”

ሥራ አስፈጻሚው ሥልጣኑን ከያዘበት ቀን ጀምሮ፣ ስለ ተተኪ ማሰብና ዝግጅት ለማድረግ መጀመር እንዳለበት እኔም እስማማለሁ። ዋናና ቀዳሚ ከሆኑ ሥራዎቹ መካከል ስለ ሥልጣን ሽግግር ማሰብ መጀመር ያለበት መሆኑ ነው። ይሁን እንጂ፣ ይህን ዐይነት መልእክት ሊሰሙ የሚወዱ ዐዲስ መሪዎች አለመኖራቸው ነው። እንዲህ ይላሉ፡ “እኔ ገና አሁን ወደ ሥልጣኑ መምጣቴ ነው፤ ከዚህ በፊት ይህን ቦታ ለማግኘት ለብዙ ዓመታት ስዘጋጅ ቆይቻለሁ፤ ለምን ብዬ ነው ለመልቀቅ የማስበው?” ለሽግግሩ ተገቢው ምክንያት ግን፣ “የትኛውም የአመራር ቦታ ተሸጋጋሪ እንጂ የዕድሜ ልክ አለመሆኑ ነው።”

ማንም አስተዳዳሪ ወይም ባለሥልጣን፣ በአእምሮው ለዚህ ጉዳይ ሊዘጋጅ ይገባዋል። ነገር ግን በዚህ ጉዳይ ተውጦ መቅረትም አስፈላጊ አይደለም። ጉዳዩን ከምድጃው ጀርባ በማኖር በአገልግሎቱ ቆይታው ጊዜ በየወቅቱ እያማሰለው ቀስ በቀስ ሊያበሰለው ይገባል።

በጣም አጣጭ የሆኑ ሥራዎችን ዛሬ ነገ እያለ ማዘግየት የለው ልጅ ጥሩ ያልሆነ ባሕርይ ነው። በቂ ጊዜ አለን ብለን በማሰብ ጉዳዩን

ለመንገዱት አንፈልግም። ነገር ግን ዐላማችንን እስከምናሳካ ድረስ ጊዜ ቆሞ አይጠብቀንም። እውነቱ ግን ጊዜ እንደ ውቅያኖስ ሞገድ ምሕረት የለሽ ሆኖ ይመጣል። ጊዜ እንቅስቃሴውን አያቆምም። ነገ ሩቅ አይደለም፤ ፈጥኖ ከቸች ይላል። ከነገ ጋር ደግሞ ለውጥ ተያይዞ ይመጣል።

ለውጥ መኖሩ የግድ ነው። መሪዎች ፈጽሞ ሳይዘጋጁ በድንገት በለውጥ ወጥመድ ሊያዙ ለብዙ ጊዜ ተመልክቻለሁ። እያንዳንዱ ሰው ምርጫ አለው፤ ዛሬ ማቀድና ሊመጣ ያለውን ለውጥ ማገዝ ወይም ነገ ዛሬ በማለትና በመዘግየት የለውጡ ሰለባ መሆን። “ዕድልህን ተቆጣጠረው፤ አለበለዚያ ሌላ ሰው ይቆጣጠረዋል” በሚል ርዕስ በቅርቡ የተጻፈው የሥራ አመራር መጽሐፍ ለሥራ አስፈጻሚዎች ጥሩ ምክርን ይሰጣል። ሽግግርን በተመለከተ፤ እንዳንድ መሪዎች ለውጡን ይጋፈጡታል፤ በበጎ ጉኑ ይቀበሉትና የራሳቸው ያደርጉታል። ሌሎች ደግሞ የሽግግር ለውጡን ሂደት ይቃወሙታል፤ በዚህም ምክንያት የአገልግሎቱን መልካም ስም አቆሽሸውና ሕብረታቸውን አበላሽተው በግድ ቦታቸውን ይለቃሉ።

አንድ ጊዜ ባንድ የሥልጣን ሽግግር ሂደት ውስጥ ባለፍኩበት ጊዜ የውድቀት ስሜት አጋጥሞኝ ነበር። ጥሪዬ ከእግዚአብሔር እንጂ ከሰው አይደለም ያስባለኝ አስደንጋጭ ተሞክሮ ነበር። ከዚያ በኋላ ግን፤ እግዚአብሔር ራሱ የአገልግሎቱን ምንነት እንዲተረጉምልኝ እፈቅድ ነበር፤ ከሰዎች ይልቅ የሱን ማረጋገጫ እፈልግ ነበር። ስጦታዎቼን ለመቃኘትና ለአገልግሎቴም አማራጮች የሆኑ መንገዶችን ለመለየት ወሰንሁ። ከዚያም በማንኛውም ጊዜ አስቸጋሪ ሁኔታ ሲያጋጥመኝ ወይም በችግር ወጥመድ ውስጥ እንደገባሁ ሲሰማኝ፤ ለራሴ “ይህን አልሠራም ብዙ ነገሮችን እንደሚገባ ለመሥራት ስጦታዎች አሉኝ” ለማለት እችል ነበር።

ይህ የአእምሮ ልምምድ ከዚያ ከተጠመድኩበት ስሜት የሚገለግለኝ የማረጋገጫ ተሞክሮ ነበር። ሌሎች አማራጭ መንገዶች ነበሩኝ። በየወቅቱ የሚያጋጥመኝን ችግር በሙሉ ልብ ለመጋፈጥ እችል ነበር፤ እናም ከሥራው ራሴን የማልለይ አድርጌ አልቆጥርም።

ይህ ሥራ አንድ ቀን ሊቆም ይችላል። ነገር ግን ሌላ ነገር መሥራት እንደምችል ያንንም ሥራ በሚገባ ላከናውነው ስጦታው እንዳለኝ አውቃለሁ። መሪዎች ለወደፊቱ ሊያቅዱና የሚመጣውንም

ለመጋፈጥ ሲያስቡ እንዲህ ዐይነት የአእምሮ ዝግጁነት አስፈላጊ እንደሆነ አምናለሁ።

መንፈሳዊ ዘግጁነት።

እግዚአብሔር ለልጆቹ ለያንዳንዳቸው ያሰመረላቸው የጊዜ መስመር አለው። እግዚአብሔር ለእያንዳንዳችን ያለው እቅድና ዐላማ ብቻ አይደለም፤ እያንዳንዱ እርሱን የሚያገለግልበትም አገልግሎት እርሱ አለው። እናም አንድ ሥራ አስፈጻሚ፤ “ይህ አገልግሎት የርሱ እንጂ የኔ አይደለም፤ ከእግዚአብሔር እንጂ ከኔ አይደለም” በማለት መገንዘብ ከቻለ ለእግዚአብሔር ጊዜና እቅድ ራሱን ይሰጣል። ዳዊት ውጤታማ የጦር ጄኔራልና ንጉሥ የሆነበት አንዱ ምክንያት የእግዚአብሔርን አመራር በመቀበሉ ነው። ሳያቋርጥ በቋሚነት ከእግዚአብሔር ምሪትን ይጠይቃል፤ እናም ይታዘዛል። በሥልጣን ላይ በነበረበት በመጨረሻዎቹ ዓመታት፤ ቤተመቅደሱን እርሱ እንደማይሠራለት እግዚአብሔር በነገረው ጊዜ፤ ዳዊት ለእግዚአብሔር እቅድ ራሱን ሰጠ (+ገዛ)። እናም ውጥኑን ለተተዘው አስተላለፈ።

ልክ እንደ ዳዊት፤ እኛም ሚች ነን። አሁን ባለንበት የሥራ ቦታ ላይ ለመቆየትና ለማገልገል ምን ያህል ጊዜ እንደቀረን አናውቅም። እግዚአብሔር ከሁሉ በላይ ነው፤ ሁሉንም በጊዜው ያደርጋል። የአንድ ጓደኛችን የሥራ አቅጣጫ (መንገድ) ሲቀየር ሁላችንም ተመልክተናል። ሌሎች ደግሞ ጤናቸው ሲቃወስ ወይም ሕይወታቸው ሲቀጭ አይተናል።

ስለ ነገ ስናቅድ በያዕቆብ መልዕክት 4÷15 ያለውን ተግሣዕ ማስታወስ አለብን፤ “እንዲህ እንበል፤ ብንኖርና እግዚአብሔር ቢፈቅድ ነገ ይህን ወይም ያንን እናደርጋለን” እንበል። ብዙ ነገሮች ያሉን በመተማመን፤ ምሪቱንም በመከተል፤ ለርሱ ፈቃድ እራሳችንን ልናስገዛ ይገባናል።

የገንዘብ ዝግጅት፡፡

እያንዳንዱ ሰው አስፈላጊ በሚሆንበት ቀን ለመንቀሳቀስ የገንዘብ እቅድ እንዲኖረው ይፈልጋል፡፡ የዘወትር መሻሻልም ያደርጋል፡፡ አንድ ሰው ከሚገባው በላይ የመሪነት ጊዜ የሚኖረው ቢሆን ኖሮ እጅግ አስደሳች ነበር፡፡ በቂ ገንዘብ ሳያጠራቅሙ የጡረታ ጊዜ የደረሰባቸውን ብዙ መጋቢዎችን አይቻለሁ፡፡ “ጡረታ ልወጣ አልችልም፤ ይህን አልችለውም” የሚሉ የሥራ አስፈጻሚዎችን በተደጋጋሚ ስምቻለሁ፡፡

ብልህ ሰው ከማለዳው ጀምሮ ሀብቱን ያስቀምጣል፤ ለውጥ ስለሚመጣ እራሱን ለዚህ ጊዜ ያዘጋጃል፡፡ በሉጥ የተባለ ዛፍ በአንድ ወቅት የዛፉ ፍሬ ብቻ ነበረ፡፡ ነገር ግን በጊዜ ሂደት የሚደነቅ ረጅም ዛፍ ሆኖ አደገ፡፡ ገንዘብ እንደዚያ እንደ በሉጥ ዛፍ ነው፡፡ በጊዜ ሂደት ትንሹ ብዙ ይሆናል፡፡ አእምሮን ለረዥም ጊዜ ማዘጋጀት፤ ለስኬታማ የገንዘብ እቅድ በጣም ወሳኝ ነው፡፡

በዚህ ጉዳይ ነገ ዛሬ በማለት መዘግየት አፍራሽ ድርጊት ሊሆን ይችላል፡፡ እንዲህ የሚል የቆየ የቻይናውያን ብሂል አለ፤ “ቶሎ ብለን መንገዳችንን ካልቀየርን፤ በያዝነው እንጠፋለን፡፡”

ከሥልጣን መቼ እንደሚወረድ ማወቅ

“የባልሥልጣኖች የሥልጣን ሽግግር ጉዳይ ብዙ ጊዜ ቀላል ያልሆነ ጉዳይ ነው፤ በተለይም ዛሬ ዛሬ ብዙ መሪዎች ራሳቸውን ባገኙበትና በተጨማሪም ዘመናቸውን በሙሉ እንደታገሉለት የሚቆጥሩት ድርጅት ከቁጥጥራቸው እንዲወጣ ፈቃደኞች አይደሉም፡፡” በተለይ ደግሞ የሥልጣን ሽግግር ወደ ጡረታ የሚገፈጥር ከሆነ ደግሞ ይህ እውነት ነው፡፡ በሕይወት ውስጥ አስጨናቂ ተብለው ከተፈረጁት ጉዳዮች ጡረታ በዐሥረኛ ደረጃ ላይ ተቀምጧል - በስምንተኛ ደረጃ ላይ ከተቀመጠው ጉዳይ ከሥራ መባረር ተከትሎ ማለት ነው፡፡

በሉዊስ ሃሪስና በተባባሪዎቹ ከተሰበሰበው ስታቲስቲካዊ አስተያየት በቀላሉ ለማወቅ እንደሚቻለው፤ ዐምሳ በመቶ (50%) የሚሆኑ አስተዳዳሪዎች (ባለሥልጣኖች) ከ65 ዓመት ዕድሜ በኋላም ለመሥራት ደስተኞች ናቸው፤ አርባ ስድስት በመቶ (46%) የሚሆኑ ደግሞ ጡረታ ከወጡም በኋላ ሙሉ ጊዜያቸውን ካልሆነም በትርፍ ሰዓት ለመሥራት ፍላጎቱ አላቸው፡፡

አቶ ራንዝ የተባለ ሰው፤ “ብዙ ከፍተኛ ኃላፊዎች ቢሮን ወይም ሥልጣንን መልቀቅ ማለት የጀግንነት ክብራቸውን እንደማጣት ወይም የሞት ያክል ወደ ሆነ ትኩረት ወደማይሰጠው እንጦርጦስ ውስጥ እንደ መጥለቅ” አድርገው ይፈራሉ ብሏል፡፡ በ18 ዓመት የኮምፓሽን ዓለም ዐቀፍ የፕሬዝዳንትነት አገልግሎት ዘመኔ ወቅት፤ መሥራች የሆኑ ወይም በዕድሜ ያረጁ ዳይሬክተሮች ኃላፊነታቸውን እንዲለቁ ግድ አስኪባሉ ድረስ ሥልጣንን የሙጥኝ ያሉ ብዙዎችን አውቃለሁ፡፡ እነኚህ መሪዎች ለድርጅታቸው መልካም ሐሳብ ሊኖራቸው ይችላል ይሆናል፤ ነገር ግን ሥልጣን የሚለቁበትን ሰዓት አልተገነዘቡም፡፡

እንዲያውም አንዳንድ መሪዎች (ሥራ አመራሮች) ደግሞ መሥራት ያለባቸውን ሥራ ገና እንዳልሠሩ ይሰማቸዋል፡፡ የሕይወት ስኬታቸውን የሚለኩት በሥራቸው ባስመዘገቡት የሥራ አፈፃፀም መሠረት ነው፡፡ ነገር ግን ብዙ ድንቅ ክንውኖች የተጀመሩት ተሰጥኦ ባላቸው ግን ዐላማቸውና ራዕያቸው እውን ከመሆኑ በፊት ሕይወታቸው ወይም ሙያቸው በተጨናገፈባቸው አንዳንድ ግለሰቦች እንደሆነ ከታሪክ ከንረዳለን፡፡ የዚያ ግለሰብ ተተኪም ራዕዩንና ያልተፈጸመውን ተግባር ለመፈጸም ኃላፊነትን ይቀበላል፡፡ ከአመራር ወይም ከመሪነት ፈተናዎች መካከል ዋናው ፈተና ተተኪው ሰው እስከ የመጨረሻው መስመር ድረስ ተሸክሞ እንዲሄድ በትረ ሥልጣኑን በፈቃደኛነት ለተተኪው የማስተላለፉ ጉዳይ ነው፡፡

አንድ መሪ በትረ ሥልጣኑን መቼ ማስተላለፍ እንዳለበት እንዴት ሊያውቅ ይችላል? አንድ ነጠላ ሁኔታ ወይም እንቅስቃሴ ይህ እንዲሆን ስሜትን ያነሳሳል ብዬ አላምንም፡፡ መልሱ ግን እግዚአብሔር ለርሱ ያለውን ዐላማ በመረዳት እና አሁን እርሱ እያገለገለ ካለው አገልግሎት ማለትም ከአገልግሎቱ ነባራዊ አስፈልጎቶች አኳያ ስጦታውን በትክክል ከመፈተሽ፤ እንዲሁም በቦርዱና በሠራተኞች ዘንድ ያለውን እርካታና ክነሱም የሚሰጠውን ድጋፍ ከመገምገም ጋር የተቀናጀ መሆኑ ላይ ነው፡፡

የመምራት መብት ሹልክ ብሎ ከእጅ ከመውጣቱ በፊት፤ ከዳይሬክተሮች ቦርድ ለሥራ አስፈጻሚው ግልጽና ትክክለኛ ምላሽ ወይም አስተያየት ሊሰጠው ይገባል፡፡ የሥራ አስፈጻሚውና ቦርዱ አስቀድመው በተስማሙበት ደንብ ወይም መመዘኛ መሠረት ዓመታዊ ግምገማ ሊከናወን ይገባል፡፡ ይህ በሚሆንበት ጊዜ ማለትም በበቂ

ሁኔታ ከተግባቡና እንደ እንደ ቡድን ሆነው ከሠሩ በሥራ አስፈጻሚው ወይም በዳይሬክተሮች ቦርድ ዘንድ እንዳልተጠበቀ ነገር አይሆንም።

ራስን በእውነተኛነትና በጥልቀት የመገምገም አስፈልጎትን የሚያነሳሱ በርካታ ምልክቶች አሉ። እንደ ሥራ አስፈጻሚ በየወቅቱ በሚከተሉት ጥያቄዎች ራሱን መጠየቅ አለበት።

- 1) በሥራህ ወይም በአገልግሎትህ ላይ የእግዚአብሔር ባርነት እንደሌለ ታስባለህ (ትጨነቃለህ)?
- 2) የዳይሬክተሮችን ቦርድ ይሁንታና አድናቆት እያጣህ ነው?
- 3) የሠራተኞችህን ድጋፍና ትብብር እያጣህ ነው?
- 4) ድርጅትህ ካንተ ልዩ ችሎታ ወይም ልምድ በዘለለ ሁኔታ እያደገ መሆኑ ይሰማሃል? ለቦታው ብቁ እንዳልሆንህ ማለትም ለሥራው ተገቢ ሰው እንዳልሆንህ ይሰማሃል?
- 5) ጉጉትህና ንጆልህ ከውስጥህ እያለቀ ነው? የየዕለቱ ተፈላጊ ነገሮች አካልህንና ሰሜትህን እያደከሙ ናቸው?
- 6) እግዚአብሔር በዚህ የሕይወት ምዕራፍህ በሩን እንደዘጋብህ በልብህ ይሰማሃል?

መሪ ሥልጣን የሚሰጠው በራሱ ሳይሆን በስጋና በሰው ጥቅም መሆኑን ካወቀ፣ ሰማዊቱም ስኬቶች በሰው ምስጋናውን ለመገባደግ ቢችልና በእግዚአብሔር ክብርን ከሰጠ፣ ገደቡና ውጤታማ የሆነ ተግባራት ከገደቡና ከሠራተኞች ጋር ሲኖረው ከቻለ፣ የራሱን ጠንካራና ደካማ ጉኞች በታማኝነት መገምገም ከቻለ፣ በገዛ ፈቃዱ ሥልጣኑን የሚሰቅበትን ቀን ቢወስን፣ የጃግነት ገጽታውን ያስጠብቃል፣ ስንዲሁም ከሥልጣን የሚሰናበትም ቀን የጎዘጎሰ ሳይሆን የክብርና የደስታ ቀን ይሆናል።

ቶሎታ ያላቸውን ሠራተኞች ወደ ሥልጣን መሳብ

መሪዎች ከሚጋፈጧቸው ተግዳሮቶች መካከል ዋናው ጉዳይ በሌሎች ለመተካት አለመፈለግና የሚተካቸውን አለማሠልጠን ነው። “ራሱን ቀጣይነት ባለው ሁኔታ ለማስቀጠል የማይችል ድርጅት የከለረ ነው። ስለዚህ እንደ ድርጅት ነገ የሚመሩትን ሰዎች ዛሬ ማዘጋጀት ይጠበቅበታል።”

የእንደ ድርጅት ስኬት የሚመሠረተው ትክክለኛ የሆኑ ሰዎችን ወደ ሥልጣን ለመሳብ፣ ለመያዝና ለማሠልጠን ባለው ብቃት ነው። እንደ ሥራ አስፈጻሚ የሚከተሉትን አራት ጥያቄዎችን እንዲጠይቅ ሚስተር ድሩከር ይመክራል።

- 1) ይህን ድርጅት አሳልፎ ለመስጠት ንላፊነት ወይም እምነት የሚጣልባቸውን ሰዎች እየሳብን ነው?
- 2) ሰዎቹንስ ከኛ የተሻሉ መሪዎች እንዲሆኑ እያሳደግናቸው ነው?
- 3) እንደሚገባ ይዘናቸዋል? እያነሳሳናቸው ነው? ምስጋናና አድናቆት እየሰጠናቸው ነው?
- 4) ዛሬ ስንወስን ለነገ እየገነባን ነው?

ችሎታ ያላቸውን ሰዎች ከመፈለግ የተነሣ፣ በኮምፓሽን ዓለም ዐቀፍ ድርጅት ውስጥ ሥራ አስፈጻሚ ሆኑ በሠራተባቸው በመጨረሻዎቹ ዐሥራ ዓመታት ውስጥ ለሰው ንጆል ክፍል ቋሚ ትዕዛዝ ሰጥቼ ነበር፤ የሰጠሁት ትዕዛዝ “ሁሉም ዐዳዲስ ክፍት የሥራ ቦታዎችን ቀድሞ ካሉን ሠራተኞች ይልቅ በተሻሉ ሰዎች (በልምድ፣ በቀለም ትምህርት፣ በመንፈሳዊ ብስለት) እንዲሞሉ” የሚል ነበር። እያንዳንዱ ክፍት የሥራ ቦታ ወደ ጥራት ለምናደርገው ጉዞ እድሎችን ሰጥቶናል። የተረጋጋና በዓምድ እየዳበረ እንዲሄድ ለማድረግ የሰው ንጆል ክፍሉን ባለማቋረጥ ማሳደግ ይገባል።

ከኛ የተሻሉ ሰዎችን ለመቅጠር እናፍራለን፤ ይህ ተፈጥሮአዊ ዝንባሌ ነው። አዎን፤ ብቁ ሰዎች እልክኛና ሞገደኛ ናቸው። ነገር ግን፤ ጥበበኛ መሪ ለምንም በማይጠቅሙ ከሚከበብ ይልቅ፤ ጠንካራ፤ ውጤታማና በችሎታቸው የሚገዳደሩ ሰዎችን በዙሪያው ማቀፉ የተሻለ እንደሆነ ያምናል። ስለ ውሳኔ ሰጭ ሰዎች (ጋላፊዎች) ውጤታማነት፣ የአሜሪካው የብረት ኢንዱስትሪ አባት የሆነው አንድሬው ካርንጆ ለራሱ መቃብር ሐውልት ከመረጠው ቃል የበለጠ ጉራ (አንጀባ) የለም፤ እንዲያውም ከርሱ የተሻለ መግለጫም የለም። እንዲህ ይነበባል፤ “ከራሱ ይልቅ የተሻሉ ሰዎችን ወደ ራሱ አገልግሎት እንዴት ማምጣት እንደሚቻል ያወቀ ሰው እዚህ ዐርፏል።”

መሪዎች ሊሆኑ የሚችሉትን መኮከቶች

መልካም ሥራ አስፈጻሚ የተለያዩ ተሰጥኦ (ስጦታ) ያላቸውን ሰዎችን (ወንዶችና ሴቶችን) በዙሪያው ያሰባስባል። ይህ ድርጊት የወደፊቱን መሪዎች ኩነቶች ለማሳደግ ዐይነተኛ ጉዳይ ነው።

ወጣት እያለሁ የቦይ ስካውት እንዲሁም የቤተክርስቲያን ሠፈር (ካምፕ) ዳይሬክተር ነበርሁ፤ እናም ቀድሞ የነበሩ የሠፈሩ ኃላፊዎች የተሻሉ ሠራተኞችን በዙሪያቸው አደራጅተው እንደ ነበረ ተገንዝቤአለሁ። ከወጣትነቴ ማለዳ ጀምሮ፤ የራሴን ሠራተኞች በዙሪያዬ በማደራጀትና በማሳደግ አምን ነበር። አንድ መሪ ልዩ ስጦታ ያላቸውንና የአገልግሎቱን ወይም የድርጅቱን ራዕይ የሚቀበሉና በራዕዩም የሚደሰቱ ሰዎች ሲያገኝ፤ በማናቸውም በሚቻለው መንገድ ሁሉ እነሱን ለመኮከቶች ጊዜውን፤ ጉልበቱንና ገንዘቡን ሊሰጥ (ሥራ ላይ ማዋል) ይገባል።

“መሪዎች ተከታዮቻቸው የራሳቸውን ሐሳብ የማመንጨት ችሎታ እንዲያዳብሩ የሚያስችሉ ከሆነ፤ መሄጃቸውን የሚያመቻች እንድ ነገር እየፈጠሩ ነው ማለት ነው። ግላዊ የአመራር ሥልጣንን ለማንፀባረቅ ወይም ለማስደነቅ የሚፈልጉ አንዳንድ ግለሰቦች፤ ተቋማዊ ጥንካሬን ለመገንባት አይችሉም፤ ይህ ብቻ ሳይሆን ከነሱ የበታች በሆኑ ግን የተዳከሙና ደካማ ሰዎች የታጨቁበት ተቋም ከበስተኋላቸው ትተው ይሄዳሉ። በተቃራኒው ግን፤ ሰዎችን የሚያጠናክሩና ተቋሙን ለመገንባት ስጦታው ያላቸው መሪዎች ለብዙ ዘመናት የሚቆይ ቅርስ ሊፈጥሩ ይችላሉ።”

ሰዎችን ለመኮከቶች ራሱንና ጊዜውን የሚሰጥ ሥራ አስፈጻሚ መንትያ በረከትን ይቀበላል፤ (1) በመላ ድርጅቱ እድገትና ውጤታማነትን ያገኛል፤ (2) የወደፊት መሪዎችንና ተተኪ የሚሆነውን ሰው የሚመርጥበት ብቃት ያላቸው ሥራ አስኪያጆችና አስተዳዳሪዎችን የያዘ ሰፊ ኩራ ይኖረዋል።

ተተኪውን ማላመድ

አስቲ ተተኪው ሰው ተመርጦአል፤ ሥልጣኑን ይዞ የነበረውም ሰው ቢሮውን አልለቀቀም ብለን ለአፍታ ያክል እናስብ። አሁን በዚህ ወቅት፤ ቢሮውን የሚለቀው ባለሥልጣን ተተኪውን ማሠልጠንና ሁሉንም የማስተዋወቅ ጎላፊነት አለበት። ይህ የማሠልጠኛና የማስተዋወቂያ ወቅት ሥልጣኑን የሚለቀው ሰውና ቦርዱ የሽግግሩ ወቅት ለሳምንታት ወይም ለወራት ወይም ለዓመታት እንዲሆን በተስማሙበት ሁኔታ ተፈጻሚ ይሆናል።

አንዳንድ የማስተዋወቂያ እቅዶችን አውቃለሁ፤ ከሠራተኞች ጋር ትውውቅ ለማድረግ ወደ ቢሮዎች ግብትና ውጥት ከማለት ያልዘለሉ ጉብኝቶች። ይህ ዐይነቱ ዘዴ የአመራር ሥልጣንን የማሸጋገር ተግባሩ በጣም ቀላል እንደሆነ ከመገመት የመነጨ ነው። በሌላ መልኩ ደግሞ፤ ቦርዱ የሙከራና የተራዘመ የመለማመጃ ጊዜ እንዲኖር የሚያስብ ከሆነ ጥሩ ነው እላለሁ።

እኔ በቅርቡ ያጠናቀቅሁት የሥልጣን ሽግግር፤ ቦርዱ በወሰነው መሠረት በሶስት ዓመት የጊዜ ማዕቀፍ ውስጥ የሆነ ነው። ተተኪ ሆኖ ለተመረጠው ለዶክተር ዌስ ስታፎርድ በየዓመቱ ከባድ ጎላፊነቶችን አስረክቤአለሁ። ዶ/ር ዌስ ስታፎርድ፤ በኮምፓሽን ዓለም ዐቀፍ ድርጅት ውስጥ ለዐሥራ አራት ዓመታት ሲሠራ ቆይቷል። ከርሱ ጋር ከመጉዳኝታችን በፊት፤ ስታፎርድ ለሶስት ዓመታት በዶክትሬት ትምህርት ላይ ነበረ። ከዚያም በሄይቲ አገር በኮምፓሽን ዓለም ዐቀፍ ድርጅት ለአራት ዓመታት፤ ለሁለት ዓመታት በፕሮግራምና እቅድ መምሪያ፤ ለሁለት ዓመታት የዋናው ፕሬዝዳንት ረዳት በመሆን፤ ለአምስት ዓመታት ደግሞ የልማት ዘርፍ ዳይሬክተር ሆኖ አገልግሏል።

ጡረታ ከመውጣቱ ከሶስት ዓመታት አስቀድሞ፤ ዶክተር ስታፎርድ ተተኪ እጩ እንደሆነ ቦርዱ እቅዱን ይፋ አደረገ። ምክትል ፕሬዝዳንት ሆኖ ተሾመ። የራሱን የልማት ዘርፍ እየመራ በተጨማሪ ሌላ ሁለተኛ ክፍል (መምሪያ) እንዲመራና እንዲቆጣጠር ተደረገበት። በሁለተኛው ዓመት ደግሞ፤ ሌላ ሶስተኛ ክፍል (መምሪያ) ተጨመረለት። በሶስተኛውና በሽግግሩ በመጨረሻው ዓመት፤ የሥራ አስፈጻሚው ምክትል ፕሬዝዳንትና የሥራው ዋና ኃላፊ መኮንን

(አፈሰር) ተደረገ። በዚያ ወቅት፤ እምስቱንም ግዙፍ የሥራ ክፍሎች በቁጥጥሩና በጎላፊነቱ ሥር እንዲሆኑ አደረገ።

የድህረ-ሽግግር ተሳትፎ

ተሰናባቹ ባለሥልጣን ከሚለቅበት ተቋም (አገልግሎት) ራሱን በፍጥነት መለየት (መነጠል) እንዳለበት አምናለሁ። ቦርዱ ከዐዲሱ ሥራ አስፈጻሚ ጋር ግንኙነት ሊፈጥር ይገባዋል። ዐዲሱም ሥራ አስፈጻሚ ራሱን ከጎላፊነቱ ጋር የማስተካከያ ጊዜ ያስፈልገዋል። የተቋሙ ወይም የአገልግሎቱ ሠራተኞችና ደጋፊዎች ታማኝነታቸውንና ሙሉ ልባቸውን ወደ ዐዲሱ መሪያቸው ለማዞር ጊዜ ያስፈልጋቸዋል። ለተሰናባቹም ቢሆን ከቀድሞው ነገር መላቀቅ አስፈላጊ ነው፤ ምክንያቱም እርሱ በቋሚነት በአስተዳደራዊና በሥራ ጉዳዮች የሚገባ ከሆነ ወይም ስለችግሮችና መፍትሔዎቻቸው የሚጠየቅ ከሆነ፤ ለዐዲሱ መሪ ዐዲሱን የሕይወት ዘርፍ ለመጀመር አስቸጋሪ ስለሚሆንበት ነው።

በመንፈሳዊ ትምህርት ቤት ሥልጠናዬ፤ አንድ መጋቢ ወደ ሌላ ዐዲስ የሥራ ጎላፊነት (ቦታ) ሲዛወር፤ ከቀድሞ ቤተክርስቲያን ጋር የነበረውን ግንኙነት እንዳለ ከመቀጠል አኳያ ጥንቁቅ መሆን እንዳለበት ተረድቻለሁ። የሄደው መጋቢ አሁንም የሕዝቡን ትኩረትና ጊዜ የሚገዳደር ከሆነ፤ ምዕመናኑ ከዐዲሱ ጋር ዐዲስ ግንኙነት ለመፍጠር ይቸገራሉ።

አንድ መጋቢ ወደ ሌላ ቤተክርስቲያን ቢሄድ ወይም አንድ ሥራ አስፈጻሚ ወደ ሌላ ዐዲስ ተቋም ቢዛወር፤ ወደ ሌላ ዐዲስ ሕብረተሰብ፤ አንዳንዴም ወደ ሌላ አገር ሄዷል (ተዛውሯል) ማለት ነው። ያ ለሽግግር ሂደት በጣም የሚረዳ ነው። እኔ ከኮምፓሽን ዓለም ዐቀፍ ድርጅት በጡረታ በተገለልሁበት ጊዜ፤ ቀደም ብሎ በታቀደ ምክንያት ወደ ሌላ አገር ነበር የተዛወርኩት። አሁን የምክር አገልግሎት አሰጣለሁ።

በሕይወታችን በማንኛውም ጊዜና በየትኛውም ዕድሜ፤ ግባችንን ስናጣ ወይም ጎላፊነታችንን ስንተው፤ ባዶ ሥፍራ እንፈጥራለን። ያንን ክፍት (ባዶ) ሥፍራ እንዲሁ መተው የለብንም ባንድ ነገር መሞላት አለበት። ሕይወታችን የሚቀጥልበትና የመኖራችንን ዐላማ (የኔታን ዐላማ) የምናውቅበት ብቸኛው መንገድ ይህ ነው።

በሕይወት ዘመኔ ሁሉ፤ በርከት ባሉ የትርፍ ጊዜ ማሳለፊያዎችና ፍላጎቶች ስልፍ ተባርኬአለሁ። “ተባርኬአለሁ” የምለው ሁልጊዜ የሚጠብቀኝ ዐዲስ ግጥሚያ ስላለ ነው። ሁሉንም አሳዶ (ተከታትሎ) ለመፈጸም ከቶ በቂ ጊዜ ስላልነበረ ብዙ ጊዜ ተስፋ ቆርጫለሁ። ተስማሚ የሆነ ወይም ደስ የሚያሰኝ የሥልጣን ሽግግር ሌላ ቦታ እንድንሄድ፤ አንድ ዐዲስ ነገር እንድናደርግ ወይም አንድን ደረጃ ግን ችላ የተባለን ነገር እንድንገዳደረው ያደርጋል፤ ብሎም እንደገና እንድንጀምር ስሜታችንን ይቀስቅሳል።

ጡረታ ስወጣ፤ ቦርዱ ለሶስት ዓመታት የሥራ ጊዜ መረጠኝ። አሁን ግንኙነቶችን በተመለከተ ዐዲስና ልዩ የሆነ ተግባር እየተለማመድሁ ነው። ተግባራም ዐዲሱን ሥራ አስፈጻሚና ሠራተኞቹን አበረታችነትና ደጋፊነት ነው።

ተግባራ የሰንጠረዥዎችን የምርምር ሥራ እንደሚደግፍ አምናለሁ። እርሱ በአሰላ ጥናቱ፤ “አንድ የሥራ አስፈጻሚ የጡረታ ጊዜውን ቀድሞ በነበረበት የአመራር የሥራ ድርሻ ጋር ባልተያያዘ ሁኔታ የተለየ ማንነት ለመገንባት እንደ ጥሩ አጋጣሚ ካሰላውና ካወራው ማስተካከያው ጤናማ ነው ማለት ይቻላል። ይህን የጡረታ ጊዜውን ለራሱ የመደሰቻ መልካም ዕድል እንደሆነ፤ ለቤተሰብ በቂ ጊዜ በመስጠት ከነሱ ጋር የማሳለፊያ ዕድል እንደሆነ፤ ሕይወቱ እንዳይጋለጥ ወይም እንዳይበቅ የፈለገበት መንገድ እንደሆነ፤ እንዲሁም በማህበረሰቡ ተሳትፎ፤ በመዝናኛው፤ በትምህርት፤ በንግድ፤ ወይም በሌሎች እንቅስቃሴዎች በጉጉትና ተስፋ በማድረግ ተካፋይ ለመሆን መልካም አጋጣሚ እንደሆነለት ያስባል” ብሏል።

የቦርዱ ሚና

በማንኛውም ለትርፍ ባልሆነ ራሱን ችሎ በሚኖር ተቋም፤ የተቆጣጣሪ ቦርዱ ዋናና የመጀመሪያ ተግባሩ ዋና የሚሆነውን ውሳኔ ሰጭ አካል መምረጥና መሾም ይሆናል። ለዚህም አስፈላጊ የሚሆነው ቅድመ ሁኔታ ሁሉን የሚያካትት የሽግግር እቅድ ማግለልበት ነው።

“ግዙፍና በአደባባይ ይፋ ሆነው ባሉ ብዙ ኩባንያዎች ዘንድ ይህ የተለመደ አሠራር ነው። ነገር ግን ለትርፍ ያልተቋቋሙ ተቋማት ስለዚህ አስፈላጊ ጉዳይ በደንብ (በሥርዐት) አያስቡበትም።” ባሁኑ ጊዜ

ለትርፍ ያልተቋቋመ፤ ተቋማት ተቆጣጣሪ ቦርዱ ወይም ሌላ ባለሥልጣን ስለ ሥልጣን ሽግግሩ ጉዳይ በሚገባ የተብራራ እቅድ ላይኖር ሥራ አስፈጻሚን የሚያስወግድበት ሁኔታ እየተስፋፋ መጥቷል። ይህ በሚሆንበት ጊዜ፤ አመራሩን የመለወጥ ሂደቱ አስቸጋሪና አንዳንድ ጊዜም የሚያጣላ ወይም ከፋፋይ ሊሆን ይችላል።

የሥልጣን አስረካቢውን ባሕርይ መረዳት

ሥራ አስፈጻሚዎች በእንዴት ዐይነት ሁኔታ ሥልጣናቸውን መልቀቅ እንደሚገባቸው ቦርዶች መረዳት እንዲችሉ ለማገዝ በታቀደ በአንድ ጥናት፤ ጄኔራል ሰንበራልድ ሁለት መቶ ዐምሳ የሚሆኑ ዋና ሥራ አስፈጻሚዎችን፤ መኮንኖችንና በቅርቡ ከሥልጣናቸው የተሰናበቱትን ውሳኔ ሰጭ አካላትን ያካተተ ቅኝታዊ ጥናት አድርጓል። ጥናቱን ካካሄደባቸው ሰዎች ቃለ-ምልልስ አራት ጉልህ የሆኑ የመድረክ መልቀቂያ አካላትን ሊገነዘብ ችሏል፤ እነርሱም ነገሥታት፣ ጄኔራሎች፣ አምባሳደሮች እና ገዢዎች ናቸው (እነዚህ ስያሜዎች የአመራር ዘዴዎቻቸውን አያመለክቱም)።

ስለነኚህ አራት አካላት የሚገኝ ከሰንበራልድ መጽሐፍ የቃረምኳቸው መረጃዎች አሉ። እናም መረጃዎቹን መሠረት አድርጌ ቀጥሎ የቀረበውን ሠንጠረዥ አዘጋጅቻለሁ። (በሚቀጥለው ገጽ ይመልከቱ)። በዚህ መረጃ በመመሥረት ቦርዱ ባለሥልጣኑን ለመለየትና በሥልጣን ሽግግሩ ሂደት ስለሚጫወተው ሚና ጥሩ እቅድ ሊያዘጋጅ ይችላል። ምናልባት ስለነኚህ የተለዩ ባሕርያት (ስያሜዎች) ጠለቅ ያለ ግንዛቤ ለማግኘት ከተፈለገ በሰንበራልድ፣ “የጀግኖቹ ስንብት” በሚል የተጻፈውን መጽሐፍ ማንበብ ያስፈልጋል።

መመዘኛ (መሰኪያ) ማስቀመጥ

ቦርዱ ሊያደርገው የሚገባው ብቸኛና ትልቁ አስፈላጊ ውሳኔ፣ የሚተካውን (ሥልጣን ተረካቢውን) የመምረጥ ጉዳይ ነው። ድሩከር እንዲህ ብሏል፣ “በከፍተኛ ቦታ ያለውን ሥልጣን ለመተካት ጥንቃቄ የሚያስፈልገው እንዲያውም ለማላቀቅ ከባድ ስለሆነ ነው። በጣም አስቸጋሪ የሚሆንበት ምክንያት እንደዚህ ዐይነት ማንኛውም ውሳኔ

እንደ መቆመር ስለሆነ ነው።” ስለዚህ ይህ ጉዳይ፣ የታሰበበት ትኩረትን፣ ጥበብንና ጸሎትን ይጠይቃል።

ይሁን እንጂ፣ ቦርዱ ለትርፍ ያልተቋቋመው ተቋም የሚቀጥልበትን ተልዕኮና ምክንያት አስከገመንም ድረስ የተተኪውን ፍለጋ ማካሄድ የለበትም። ስትፈን ከቪይ፣ “የመጀመሪያው ነገር በመጀመሪያ” በሚለው መጽሐፉ ያልተለመደ መልመጃ አሳስቧል። “የድርጅቱን ትክክለኛ እምብርት ታውቃለህ?” ብለን እራሳችንን ልንጠይቅ ይገባል ብሏል።

ቦርዱ የሚቀጥሉትንም ጥያቄዎች ሊመልስ ይገባዋል። በሚቀጥሉት ጥቂት ዓመታት ውስጥ ምን ዐይነት ተግዳሮቶች ሊገጥሙን ይችላሉ? ድርጅታችን ወዴት እንዲሄድ ነው የምንፈልገው? የሚያስፈልገን ምን ዐይነት መሪ ነው?

ለነዚህ ጥያቄዎች መልስ ከተገኘ በኋላ፣ ቦርዱ ዐዲሱ ሥራ አስፈጻሚ ለሚሆን የሥራ መዘርዘርና መግለጫ ይደነግጋል። የመግለጫው ዝርዝር ሁለት ክፍሎች ይኖሩታል። የመጀመሪያው፣ በግድ የሚፈፀሙ ወይም መደራደር የማይቻልባቸው ጉዳዮች ናቸው፤ እነዚህም ባሕርያት አገልግሎቱ ወይም ተቋሙ ካለነርሱ ምንም ሊያደርግ አይችልም። ሁለተኛው፣ “ቢሆን ተብለው” የሚመኙአቸው ነገሮች ናቸው። እነዚህን ባሕርያት ዐዲሱ መሪ እንዲኖረው ቦርዱ ይመኛል፤ ነገር ግን ባሕርያቱ በመደራደር ወይም በመስማማት የሚተገበሩ ናቸው። “የግድ” የሆኑቱ ባሕርያት ዝርዝር እንደሚገባው ጋጭ መሆን አለበት፤ ሁለተኛው ዝርዝር ግን ረዘም ያለና ቅደም ተከተል የተደረገለት ሊሆን ይገባዋል።

ጃግኖች ተቋማቸውን እንዲት እንደሚሰቁ

ነገሥታት ጥናቱ የተሠራበት 12% (ሥራ ሁለት በመቶ) ናቸው	ዲጂታላይዜሽን ጥናቱ የተሠራበት 21% (ሃያ አንድ በመቶ) ናቸው	አምባሳደሮች ጥናቱ የተሠራበት 38% (ሙሉ አምስት በመቶ) ናቸው	ገዢዎች ጥናቱ የተሠራበት 29% (ሃያ ስምን በመቶ) ናቸው
በውሳኔ ሰጪነት ጎሳፊነታቸው ላይ በጥቃቀነት ተቆራኝተዋል	በውሳኔ ሰጪነት ጎሳፊነታቸው የጀግንነት ክብራችን ይወዳቸዋል	ማንነታቸው ከውሳኔ ሰጪነት ጎሳፊነት ጋር የተቆራኝ አይደሉም	በውሳኔ ሰጪነት ጎሳፊነት ለሌሎች የተቆራኝ አይደሉም
በተግባራቸው በብዙ ጊዜ ይቆያሉ	በተግባራቸው ለሰፊ ጊዜ ይቆያሉ	በተግባራቸው ለሰፊ ጊዜ ይቆያሉ	በተግባራቸው ለሰፊ ጊዜ ይቆያሉ
መተካትን ይቃወማሉ “ገና ነኝ! እስካሁን ምንም አመራሪም” ይላሉ	ሳይወዱ (ሳይፈቅዱ) መተካትን ይቀበላሉ “እኔ ምርጥ ነኝ” ይላሉ	በመተካት ላይ ይደሰታሉ የሥራ አፈጻጸማቸውም ደስ ያልኖቸዋል	በመተካትን ይቀበላሉ ወደ ሌላ ጠዋላ ተገዳሮት ዞር ይላሉ
ደካማ ተተኪዎችን ይመርጣሉ ተተኪውንም ይንቃሉ	በግንኙ ተተኪዎችን ይመርጣሉ ነገር ግን “እኔንም እኔ የተሻሽሁ ነኝ” ይላሉ	በግንኙ ተተኪዎችን ያሳድጋሉ ለሰነዶችቸውም ይተጋሉ	ለሰነዶች ምንም ሐሳብ የላቸውም “እኔን ክዚህ ወጥታ ውኃ ነኝ” ይላሉ
በምረትና በቁጣ ይሰቃሉ ተገናኝተው በግዴታ እንደሰቃዋ ይሰላሉ	ወደ ሥልጣናቸው እንደገና ለመመለስ ይዋጋሉ ያሰራሉ ሥልጣናቸውን እያመጣቸው ይሰቃሉ	አንዳንድ ያልነበሩ ሰነዶች እንደሚሆን ያምናሉ ያልተቋረጠ ምክራቸውንም ይሰጥላሉ	በሁሉም ግንኙነቶች (ትስስሮች) ይቃወማሉ፡ ይላሉ

የቦርዱ ጎሳፊነቶች

ትክክለኛ የመተካት እቅድ እንዲኖር ሚና ማድረግ	አመራሪ በሰው ላይ እንዲወጣ መገፋፋት	ጎሳፊነቱንና የሥልጣን ጊዜውን በግልጽ ማሳወቅ	ለሰፊ ጊዜም ሆነ ግንኙነቱ ከቦርዱ ጋር እንዲቀጥል ማበረታታት
የጊዜ ማዕቀፍን (መቃኘት)፣ አገልግሎት፣ የዕድገት ሂደቱን መቃኘት	በመካከት እቅድ ወሰን ቦርዱና ተተኪው እንደተሳተፉ እንዲቀጥሉ ማድረግ	ከቀደም ሠራተኞችም ሆነ ከተተኪው ዘንድ አርገ ህክታዎችን (አመራሮችን) ማስወገድ	ለተተኪው ደጋፊ የሚመዘገቡ ከቦርዱ ነው

ሥልጣን አስረካቢውን ማሳተፍ

በጣም ጥሩ የሚሆነው፤ ሥልጣን የሚያስረክበው ባለሥልጣን አንልግሎቱ በልቡ ያለ ሰው በመሆኑ፤ በመተካት ሂደት ላይ እንዲሳተፍ ቢደረግ መልካም ነው። እርሱ የሚለግሰው ምክር ለሰላማዊ ሽግግር የሚረዳና አጅግ ዋጋ ያለው ይሆናል። “በጣም ጥሩ ወይም ተስማሚ የሚሆነው” ያልኩበት ምክንያት የተለያዩ ሁኔታዎችና

የቤተክርስቲያን ፖለቲካ ይህ ሁኔታ ተግባራዊ እንዲሆን እንደማያስችሉ ስለማውቅ ነው። የወቅቱ መሪ (ባለሥልጣን) ሥራውን በገዛ ፈቃዱ ለቆ ሊሆን ይችላል ወይም ተቀይሮ ይሆናል፤ ወይም ከፍተኛ የጤና ችግር ደርሶበት ወይም በሞት ተለይቶ ይሆናል። ወይም አስረካቢው መሪ በስብዕናው ወይም በስነልቦናዊ ገደቦች ምክንያት በዚህ ጉዳይ ተሳታፊ መሆን ሳይፈልግ ይችላል። ሌላው መሰናክል ደግሞ ብዙ ቤተክርስቲያናት በጳጳሳት የሚመሩ በመሆናቸው አስተዳደሩ የአስረካቢውን መሪ ግብአት አይፈቅድም።

አስረካቢው መሪ ሁልጊዜ ስለመተካት ጉዳይ ትኩረት ሊያደርግና ከቦርዱ ጋር በቅርበት ሊሠራ ይገባዋል። የድርጅቱን (የተቋሙን) ጥንካሬና ድክመት ከሥራ አስፈጻሚው የተሻለ ማን ሊያውቅ ይችላል? ክርሱ በታች ሆነው የሠሩትን ሠራተኞችን ክህሎትና ብቃት ማን ያውቃል? ብልህ የሆነ የዳይሬክተሮች ቦርድ ሥልጣን የሚያስረክበው ሥራ አስፈጻሚ የሚለግሰውን ምክር ይፈልጋል፤ በጥንቃቄም ያዳምጣል።

አብይ እቅድ ማዘጋጀት

“ግልጽ የሆነ አብይ እቅድ ከሌለ፤ እያንዳንዱ ሰው የተለያየ ዐይነት ድምፅ ያለው መብቃቂያ ቢያስጮህ ወይም ግብ የሌለውን ሩጫ ቢርጥም፤ የአንድ ጓድ (ባንድ) አባል እንደሆነ ይሰማዋል” በማለት ቦብ ቤሐልና ቴድ ኤንግስትሮም “የቦርዱን ልብ መለሱት ማሳደግ” በሚለው መጽሐፋቸው ጽፈዋል። የሚዘጋጀው አብይ እቅድ አርቆ በማሳብ የተዘጋጁ ደረጃዎችንና የጊዜ ማዕቀፉን ግብ የሚዘረዝር መሆን አለበት። እቅዱ ታስቦበት በጥንቃቄና በሥርዐት የሚዘጋጅ ነው።

በብሉይ ኪዳን ውስጥ፤ ከሙሴ ወደ ኢየሱስ የተደረገው የሥልጣን ሽግግር በመልካም ምሳሌነት የሚጠቀስ ነው።

(1) መጸለይ

ሙሴ እግዚአብሔርን እንዲህ አለው፡ “የሰብአዊ ፍጡር ሁሉ መንፈስ አምላክ የሆነ ጌታ እግዚአብሔር በዚህ ማህበረሰብ ላይ ሰው ይሹም፤ እርሱም፤ የእግዚአብሔር ሕዝብ እረኛ እንደሌለው የበግ መንጋ እንዳይሆን በፊቱ የሚወጣና የሚገባ፤ መርቶ የሚያወጣውና የሚያገባው እንዲሆን ነው።” (ዘኁልቁ 27÷15-17፤ ዐመት)

(2) መምረጥ

“ስለዚህም እግዚአብሔር ሙሴን እንዲህ አለው፡ “መንፈስ ቅዱስ ያደረበትን የነዌን ልጅ ኢያሱን ወስደህ እጅህን ጫንበት” (ቁ. 18)።

(3) ማሳደግ

“እርሱም በእግዚአብሔር ፊት ሆኖ በኡሪም በመጠየቅ ውሳኔ በሚያስገኝለት በካህኑ በአልዓዛር ፊት ይቆማል፤ እርሱም ሆነ መላው የአሥራኤል ማህበረሰብ በአልዓዛር ትዕዛዝ ይወጣሉ፤ በእርሱም ቃል ይገባሉ” (ቁ. 21)።

(4) መደገፍ

“ነገር ግን ሕዝቡን መርቶ በማሻገር የምታያትን ምድር እንዲወርሱ የሚያደርጋቸው ስለሆነ፤ ኢያሱን ላከው፤ አደፋፍረው፤ አበረታታውም” (ዘዳግም 3÷28፤ ዐመት)።

(5) መሸም

“ሙሴም እግዚአብሔር እንዳዘዘው አደረገ፤ ኢያሱንም ወስዶ በካህኑ በአልዓዛርና በመላው የአሥራኤል ማህበር ፊት አቆመው፤ ከዚያም እግዚአብሔር በሙሴ አማካይነት ባዘዘው መሠረት እጁን በራሱ ላይ ጭኖ ሾመው” (ዘኁልቁ 27÷22-23)።

ተተኪውን ሰው መምረጥ

አንዳንድ ቦርዶች ተተኪውን ሰው “አፈላላጊ ኮሚቴ” ይሾማሉ፤ ለዚህም ግልጽ የሆነ መመሪያና ወይም ትዕዛዞች ያወጣል። ሥልጣኑን የሚያስረክበው ሥራ አስፈጻሚ በዚህ ኮሚቴ ውስጥ እንዲኖር ከተደረገ፤ ጠቃሚነቱን ያስመሰክራል። በተቋሙ ውስጥ ስላሉት ሥራ መሪዎች ማንነት መልካም ምክር ይለግሳል። እንዲሁም ከተቋሙ ውጭ ስለሚቀርቡ ዕጩዎች በሚደረገው ቃለ መጠይቅ የጠያቂው ቡድን ተሳታፊ አባል በመሆን የሚጠቅም ሰው በመምረጥ አኳያ የሚጠቅም ምክር ይለግሳል።

በቤተክርስቲያንና በቤተእምነቶች ውስጥ ሲሆን፤ ጠቋሚው (አቅራቢው) ኮሚቴ ትልቅና ጠቃሚ ሚና ይጫወታል። የጠቋሚ ኮሚቴው ሥራ ጥራት የጉደለው ከሆነ፤ እጩዎችን በተረጋገጠ ክህሎትና ውጤታማ በሆነ አመራር መሠረት በመለየት ፈንታ የምርጫው ሂደት የተወዳጅነት ውድድር ወይም በአድናቆት ላይ ተመሥርቶ የሚደረግ ምርጫ ይሆናል።

ምንም እንኳ ኮሚቴው የመጀመሪያ ደረጃ ቃለ-መጠይቅን ያደረገ፤ እጩዎችን የለየና ስለ ብቃታቸውም የመሰከረ ቢሆንም፤ ዐዲሱን የሥራ አስፈጻሚ በመምረጥ ሂደት የመጨረሻውን ውሳኔ የመስጠት ግላፊነት የመላው ቦርድ ነው።

“የቦርዱን ልቦ መሰሉነት ማሳደግ” በሚለው መጽሐፋቸው ቦብ እና ኤንግስትሮም፤ “ትክክለኛውን ዋና ሥራ አስፈጻሚ መምረጥ” በማለት አንድ ምዕራፍ ጽፈዋል። እንቅስቃሴዎችንና ዘርዘር ያሉ ደረጃ በደረጃ የሆኑ ሂደቶችን በሠንጠረዥ አስቀምጠዋል። ድፍኑ ሂደት ሙሉ በሙሉ በተሳትፎ ውስጥ ማለፍ አለበት፤ ስለዚህ ቦርዱ ነገሮችን በትኩረት ለማየትና ለመወሰን በቂ ጊዜ እንዲኖረው መፍቀድ ይገባዋል። በጥንቃቄም ያድርግ።

“ጌታ ሰዎችን ለድርጅቶች ጥሬ ሀብት እንዲሆኑ አድርጎ ስላልፈጠረ ውሳኔያቸው ጊዜን ይፈጃል። ለሥራው በትክክለኛው መጠንና ቅርፅ ተዘጋጅተው አይመጡም። ለሥራው ብቁ ይሆኑ ዘንድ በማሻን አይቀነሱም ወይም እንደገና ተጨፍልቀው አይጠፈጠፉም። ሰዎች ሁሌም በተሻለ ሁኔታ “የተሟሉ” ናቸው።”

አንድ የጥንት ምሳሌያዊ አነጋገር አለ፤ አንድ ሰው እጁን ብቻ ሊቀጥር አይችልም። ሙሉው ሰው ከእጁ ጋር ይመጣል እንጂ።

የማንኛውም አገልግሎት ሁኔታ ምሳሌ የሚሆነው፤ የሚበረታታውና ቀጣይ እንዲሆን የሚደረገው በመሪዎቹ ነው። ለዚያ ቦታ (ሥልጣን) ማዕከላዊው ሰው፤ ደግሞ ዋና ሥራ አስፈጻሚ እንዲሆን የተሾመው ሰው ነው። ድርጊቱና ጠባዩ የድርጅቱን የሥራ ደረጃዎችና እምነት ያረጋግጡለታል። ጠቃሚ ናቸው ብዬ ያልኳቸውን የአመራር መለያ ባሕርያት በዐጭሩ ብዘረዝርና ባብራራ እንደሚረዳ ዐስባለሁ።

• **ክርስቶስን መምሰል።** እጩው የሰማያዊ አባቱን ፈቃድ ለመከተል የተሰጠ ነው? ትሁትና ርኅሩህ ነው? የጸሎት ሰው ነው? ከአግዚአብሔር ጋር በሚያደርገው ጉዞ ብስለት አለው? የሕይወቱም ሆነ የመሪነት መለኪያዎቹ መጽሐፍ ቅዱሳዊ ናቸው? የአገልጋይነት ባሕርይ አለው? የተሰጠውን ስምና ክብር ከማፍቀር ይልቅ ሌሎችን ለማገልገል በተከፈተለት እድል ይደሰታል?

• **ባሕርይ።** የሰው ክብር የሚለካው በባሕርይ - በግብረገባዊ ልቀቱ ነው። ዐሥራ ሁለት ከሚሆኑ የስካውት ሕጎች ውስጥ የመጀመሪያው “ስካውት እምነት የሚጣልበት ነው” ይላል። ይኼ ሰው ቃሉና ድርጊቱ አንድ ነውን? በቃሉ ይታመናልን? ቃሉን ይጠብቃል? ሐቀኛ ነው? የዝናውስ ጉዳይ?

ሀብት ቢጠፋ፤ ምንም አልጠፋም፤
ጤና ቢጠፋ፤ ጥቂት ነገር ጠፍቷል፤
ባሕርይ ቢጠፋ፤ ሁሉም ነገር ጠፍቷል።

ስሙ ካልታወቀ

• **ብቃት፡** “እጩው ሰው ብቁ ነው? ክህሎት፤ ትምህርት፤ ሥልጠና፤ ልምድ፤ ጥበብ፤ የተቋሙን ከፍተኛ ሥልጣን ለመያዝ የሚያበቃው የሥራ ችሎታና ብስለት አለው?”

• **የመማሪያ ገደል።** ታዛዥነት ወይም ጉጉት ሊፈጥር የሚችል አንዳች የአመራር ስበት አለው? ውጤታማና የተዋሃደ ሰብዓዊ ተቋም መመሥረትና መምራት ይችላል? ድርጊቱና ገጽታው መከበርን ይጣራሉ?

• **የተግባራት ክህሎት።** ሐሳቡን በንግግርም ሆነ በጽሑፍ በሚገባ መግለጽ ይችላል? ሌሎች እንዲያዩና እንዲገነዘቡ ከዚያም ለተግባር ስሜታቸው እንዲነሳሳ የማድረግ ችሎታ አለው?

• **አግባብነት።** እጩው ለሥራው ደረጃ (ቦታ)፤ ልዩ ለሆነው ለአገልግሎቱ ወይም ለማህበረ ምዕመናኑ ባሕል፤ ለሠራተኞቹ እና ለአጥቢያው ማህበረሰብ በጥሩ ሁኔታ ይመጥናል?

• **የመማር ልብ ያለው።** ይህ ሰው የመማርና የማደግ ፍላጎት አለው? ለማስተማር የሚቻል ሰው ነው? ገንቢ የሆነ ትችትን በሚቀበል ነው?

• **ትጋት።** ታማኝነቱን ለዚህ ተቋም ይሰጣል? አገልግሎቱን የነፍሱ ፈቃድና ጥሪ ነው? የተፋፋሙን አየር ሊቋቋመው ይችላል? ሚስቱና ልጆቹን ሊደግፉትና ሊያበረታቱት ይታጋሉ?

የማሞገሻ በዓል

መልካም የሆነው የመተካት ሂደት ከሥልጣን ለሚሰናበተው መሪ የክብር ሽኝትን፤ ለተተኪው ደግሞ ጥበብ የተሞላበት የሥልጣን ርክክብን ያካትታል። ብዙ ጊዜ የምናደንቀው ግን ወደ ሥልጣን መውጣትን እንጂ ሥልጣን መልቀቅን አይደለም፤ ነገር ግን ሁሉም እስፈላጊዎች ናቸው።

በርዱ የቀድሞው የአመራር ሥርዐት በዐዲስ አመራር መተካቱን ለማክበር የሚያስችል ጊዜ ማቀድ ይገባዋል። የሚለቀውን መሪ ለማመስገንና ለማወደስ እንዲሁም ተተኪውን ለማስተዋወቅና “እንኳን ደስ አለህ” ለማለት ጊዜ ሊኖረው ይገባል። በዓሉ ክብርን ወደኋላ የምንመለከትበት፤ ተስፋ የሚደረገውንም ወደፊት የምንጠባበቅበት ነው።

የተተኪው ሚና

ሽግግር በአስረካቢውና በተተኪው መካከል መሠራት ያለበት ድልድይ ነው። ድልድዩ ሁለቱ በየግላቸው በተናጠል ሊሠሩአቸው የሚገባቸውንና እንዲሁም ደግሞ በጋራ ሆነው የሚሠሩአቸውን አንዳንድ ነገሮችን ያካትታል።

ልክ እንደ ጳውሎስና ጢሞቴዎስ፣ ዶክተር ስታፎርድና እና አብረን የሥራ ጉዞ አድርገናል፤ አብረን ጸልየናል አብረንም አቅደናል። ባላለፍነው የሰባት ዓመታት የሽግግር ወቅት እርስ በርሳችን ተማምረናል። የሥራ አስፈጻሚውን ቢሮ ችግሮችና ጅሎች፣ ሽክሞችና በረከቶች በግልጽነትና በገርነት ተነጋግረናል። በሽግግሩ ወቅት ግንኙነታችን እንዴት መሆን እንደ አለበት በሰባት ጠቃሚ ነጥቦች ላይ ተስማምተናል።

• ጸሎት።

የእግዚአብሔርን ምሪትና በረከትን በመፈለግ ሁለታችንም በአንድነት፣ በጉጉትና በትጋት እንጸልያለን።

• ቅንነት።

በግንኙነታችን ሁሉ እርስ በርሳችን ሙሉ ለሙሉ ቅንና ርኅሩህ እንሆናለን።

• የተባበረ ግንባር።

አለመስማማት ወይም ልዩነት ቢከሰት በይፋ ወይም በሥራ አስፈጻሚው የቢሮ ሠራተኞች ፊት አንቀዋወምም (አንጋጭም)። መነጋገር ካለብን፣ ለብቻችን ሆነን ከቢሮ ውጭ እንነጋገራለን።

• ውሳኔዎች።

የተተኪውን ውሳኔዎች ከቶ ወደ ጌላ አልነጻም። በራሱ ጥበብና ችሎታ ልብ-መላከትን እንዲያዳብር እፈቅዳለሁ። ለውሳኔዎቹ ድጋፍ አሰጣለሁ፤ አስፈላጊ ከሆነ፣ ከውሳኔው በጌላ ስለ ውሳኔዎቹ እንወያየለን፣ እንተቻለንም።

• በሰዓቱ ማድረግ።

የሰው ገይሉን፣ መዋቅሩን፣ መመሪያዎችን ወይም ቅደም ተከተሉን መለወጥ ቢፈልግ፣ በኔ ክትትል አብረን እናደርጋለን። ቢሮውን ከመያዙ በፊት እግረ መንገዱን ለውጦችን መምራት እንዲችል እረዳለሁ።

• ክብርና ጋር ግንኙነት።

በመደበኛነት በሁሉም የቦርድ ተግባሮች ይሳተፋል። በጎላፊነቱ ክልል ያለውን ሁሉ ሪፖርት ያደርጋል። ይህ ሁኔታ ተተኪዬ ለቦርዱ ማንነትና ተግባር በቅርበት መታወቅን (መጋለጥን) ይፈጥርለታል። ቦርዱም ስለ ተተኪዬ የሥራ አፈጻጸምና መንፈስ የሚረዳበትን ዕድል ያገኛል።

ሥልጣን።

ተተኪዬ፣ ቦርዱ ቀጣሪው (አለቃው) እንደሆነና ምናልባት እርሱ የድርጅቱ ፕሬዝዳንት ሆኖ የሚመረጥ ቢሆን፣ የመጨረሻውን ውሳኔ የሚወስነው ቦርዱ እንደሆነ ሁሌም ይረዳል።

በሽግግሩ ክፍለ-ጊዜ ወቅት የመጥምቁ የሐንሰን ምሳሌ፣ “እሱ ልልቅ፣ እኔ ግን ሳንስ ይገባል” (ዮሐ. 3፥30) ያለውን ለመከተል ሞክረናል። ዶክተር ስታፎርድ በግልጽ በማየት፣ በጎላፊነትና በሥልጣን እንዲልቅ ፈቅደንለታል።

የሽግግር ሂደቱ በተቻለ መጠን ምቹ እንዲሆንና ታማኝነቱም ለተተኪው በትክክል መተላለፉን ለማየት ሥልጣን አስረካቢውና ተተኪው በአንድነት መሥራት ይገባቸዋል። ሊወገድ ለማይችል ለጥቂት የግንኙነት ውጥረት መዘጋጀት ይገባል። የተቋሙ ሠራተኞችም ይህ የለውጥ ሂደት በምን መልኩ ሊነካቸው እንደሚችል ለማወቅ ይጓጓሉ። የሚመለከታቸው ሁሉ የቀደመውን ታካሻነትና ግንኙነት እያከተመ ካለው የሥልጣን ዘመን ጋር ለመቋጨት ጊዜ ይሻሉ። ለአንዳንዶች ሽግግሩ እንደ የሞት ያክል ሲሆን፣ ለሌሎች ደግሞ እንደገና እንደ መወለድ ያህል ይሆናል።

የተቋሙ ሠራተኞች ሽግግሩ የአንድነትና የሚጓጉለት መሆኑ እንዲሰማቸውና ሊያዩት ይፈልጋሉ። እንዲያውም ሕዝቡና ደጋፊ አካሉ ሳይቀሩ በተቋሙ ክልል ውስጥ ያለው ሁኔታ ሁሉ በመልካም ሂደት መሆኑን ማሸተት ይፈልጋሉ። ሥልጣን የሚያስረክበው ለዕጩ ተተኪው 110% (አንድ መቶ ዐሥር በመቶ) ድጋፉን ካልገለጸ፣ እንዲህ ዐይነት የሽግግር ሂደት ስኬታማ ሊሆን ይችላል ብዬ አላምንም። ሥልጣን አስረካቢው (ተኪው) ድጋፉን ከገለጸ ግን፣ የአስረካቢው ከሥልጣን መሰናበት ትክክለኛ ሲሆን ለተተኪው ደግሞ ወደ ሥልጣን መግባት ድል ይሆናል።

በትረ ሥልጣኑ በተላለፈ በኋላ

በጡረታ ተገልጾ ሁለት ዓመታት ካለፉ በኋላ፣ በተተኪዬ ዘንድ ትክክለኛ አመለካከትና ባሕርይ በመመልከቴ፣ ለሚያስደስት የሽግግር ሂደትም ትልቅ ምክንያት በመሆናቸው የሚከተሉትን መሠረታዊ ነገሮች አካፍዬዋለሁ።

- **ቀድሞ በቦታው የነበረውን ክብር መጠበቅ።** ያስመዘገባቸውን ድሎችና አፈጻጸሞች በሚገባ መናገር ይገባል። ዛሬ ባሉ ፍላጎቶችና ሀብቶች ላይ በመመርኮዝ የቀድሞ ውሳኔዎች አይተረጉሙም።
- **በሽግግር ስሜት ውስጥ መሆን ውሳኔ ሰጭ ለሆኑ ዋና ሰዎች መጠንቀቅን ይሻል።** በተለመደው አመራር ሥር ሆኖ እንኳ እያንዳንዱ ሰው በቀላሉ የሚጠቃ ሆኖ ይሰማዋል። ዐዲሱ ተተኪ ንላፊነቱን በሚረከብበት ጊዜ፣ የሥራ ድርሻቸውና ንላፊነታቸው የተረጋገጠ አይደለም። ሠራተኞች ከእነርሱ ምን እንደሚጠበቅ ለማወቅ ይፈልጋሉ።
- **ክቦርዱ ጋር ጥሩ ግንኙነት መመሥረት።** በቦታው ከነበረው ሰው መመሪያዎችን ከመጠበቅ ይልቅ፣ የቦርዱን ምክር መሻት አለበት።
- **እሴቶችንና ራእዩን ለመጠበቅ መወሰን።** የአገልግሎቱ ታሪካዊ መሠረት የሆኑትን እሴቶችና ራእዩን ለመጠበቅ መወሰን ይገባዋል።

- **ለመማር ሂደት መትጋት።** የመጀመሪያውን ዓመት በማንኛውም ደረጃ ላይ ካሉት ሠራተኞች በመስማት ከነሱ በመማር ማሳለፍ አለበት።
- **ከመላው ተቋም ማህበረሰብ ጋር ፊት ለፊት መገናኘት።** የግል ታሪኩን፣ እሴቶቹን፣ እይታውንና ራእዩን በማካፈል መሆን።
- **ቀድሞ የተዘረጋውን ግንኙነት መከተል።** ቀድሞ በቦታው በነበረው መሪ ለተዘረጉ ግንኙነቶች ዋጋ መስጠት፣ የራሱ ለማድረግና በነሱ ላይ ለመገንባት መፍጠን አለበት።

እነዚህ አዎንታዊ ተግባሮች ለተተኪው መሪ፣ ለቦርዱና ለሥልጣን አስረካቢው የሽግግሩ ሂደት በድል እንዲጠናቀቅ ረድተዋል።

የሥልጣን መተካቱን ለሁሉም ወገን የአሸናፊነት ተሞክሮ ማድረግ

ይህ እያንዳንዱ ተጫዋች (ተሳታፊ) ማሸነፍ የሚገባው ጨዋታ ነው፤ ነገር ግን ቡድኑ እንዲያሸንፍ ሁሉም ለመርዳት ካልተጋ በቀር ማንም አያሸንፍም። ማንም በውጤታማ ሽግግሩ ተጠቃሚ ነው፤ ተኪው (አስረካቢው) መሪ፣ ቦርዱ፣ ተተኪው መሪ፣ አገልግሎቱና የእግዚአብሔር መንግሥት።

በሽግግሩ ሂደት የነበረውን የራሴን ተሞክሮ ወደኋላ መለስ ብዬ ሳይ፣ እቅዶችን ማለትም የራሴን ሕይወትና የተቀናጀውን የኮምፓሽን ዓለም ዐቀፍ ድርጅት ሕይወት የቀረጹ እቅዶችን ለማዘጋጀት በቂ ጊዜ በመውሰዴ ደስተኛ ነኝ። እቅዱንም በተመለከተ፣ ቦርዱ ተቀብሎ በተጫወተው ሚናም ደስተኛ ነኝ። ተተኪዬም እቅዱን በደስታ ተቀብሎ ተግባራዊ በማድረግ፣ ለኔ በሚያሳየው አክብሮት፣ ትብብር እና ፍቅር እንዲሁም የፈፀምነው የሥልጣን ሽግግር ሂደቱ የመመሪያ መጽሐፍ ለመሆን በመብቃቱ በሀሴት ተሞልቻለሁ።

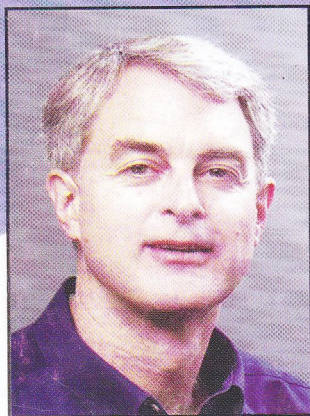
በመጽሐፍ ቅዱስ እንዲህ የሚል ቃል አለ፣ "በሰው ልብ ውስጥ ብዙ እቅድ አለ፣ ነገር ግን የእግዚአብሔር ሐሳብ እርሱ ይፀናል" (ምሳሌ 19÷21)። ለእግዚአብሔር ክብር ይሁን!

ምክር ከተክበሩ መሪዎች

“መሪዎችና መሪነት” በሚለው መጽሐፍ ውስጥ፣ በአመራር ሥራ ኮከብ ተዋናይ ከሆኑ መሪዎች ጠቃሚ መመሪያና የሚያነቃቃ መንፈስ ታገኛላችሁ፤ ሰዎቹ በፈተና ፀንተው የቆሙ፣ በሕይወታቸው ሐቀኛና ውጤታማ ሲሆኑ፣ አሁን ደግሞ በልምድ ያተረፏቸውን አስተውሎቶቻቸውን ለማካፈል የፈቀዱ ናቸው፡፡

ዐዳዲስ ሐሳቦችን ከሚያረፍ ከነዚህ የተለያዩ ሰዎች ስለአመራር ትርጉም፣ መሪዎች የሚገጥሟቸውን ተግዳሮቶች ለማሸነፍ የሚጠቅሟችሁን ዐዳዲስ ሐሳቦች እና እግዚአብሔር በልባችሁ ላለቀመጠው ጥሪ ምላሽ ለመስጠት የሚያነሳሳ ዐዳሰ የጉጉት ስሜት አይታ ታተርፋላችሁ፡፡

በዚህ (በመሪዎችና መሪነት) መጽሐፍ፣ ጸሐፍቱ እያንዳንዳቸው ለዓመታት በጋላ ፍቅር ካጠናቸው፣ ከተለማመዷቸው፣ አጣርተው ካወቁቸውና አርአያም በመሆን ያቀረቧቸውን ርዕሶች በማንበብ ጥበብ ትቀበላላችሁ፡፡ ይህ መጽሐፍ የያዘው ምክር በዘመናችን አሉ ከሚባሉ በጣም ከተክበሩ ክርስቲያን መሪዎች የተሰጠ ተወዳዳሪ የሌለው ምክር ነው፡፡



ጆርጅ ባርና የባርና ምርምር ኩባንያ መሥራቾና ፕሬዝዳንት ናቸው፡፡ ኩባንያቸው ቤተክርስቲያናትንና በቤተክርስቲያናት ጃንጥላ ሥር ያሉ ቡድኖችን በተመለከተ የምርምር ሥራ በዋናነት ይሠራል፡፡ ጆርጅ ባርና ብዙ የተለያዩ መጻሕፍት የጻፉ ሲሆን ከባለቤታቸውና ከሴቶች ልጆቻቸው ጋር በደቡብ ካሊፎርኒያ ይኖራሉ፡፡