

ስለ መጽሐፉ የተሰጡ አስተያየቶች፦

“ዶ/ር አሳዩኸኝ በርከ እግዚአብሔር በቤተ ክርስቲያን ያሳደገውና ያደገበትንም የእግዚአብሔርን ቤት በአገርና በዓለም አቀፍ ደረጃ እንዲያገለግል የፈቀደለት ወንድም ነው።

ዶ/ር አሳዩኸኝ እግዚአብሔር ከቃሉ በዘመናት ውስጥ ያስተማረውን፥ በቤተ ክርስቲያን ያየውን፥ የሰማውንና፥ ያለፈበትን አስተዋጽዖ፥ እንደዚሁም አሁን ባለበት ሰፊና ዓለም አቀፋዊ አገልግሎት ያገኘውን ልምድ በመጠቀም፤ የነጠፋና የበሰሉ የአመራር መሠረተ ሐሳቦችን፥ መታየት ከሚገባቸው ማዕዘናት የዳሰሰ መጽሐፍ አቅርቦልናል።

ይህ መጽሐፍ ለቤተ ክርስቲያን፥ ለክርስቲያን መሪዎች፥ ለመጽሐፍ ቅዱስ ትምህርት ቤቶች፥ እንዲሁም ለክርስቲያኖች ሁሉ እጅግ ጠቃሚ ስለሆነ፤ እኔ ራሴ እንዲኖረኝና ለሕይወቴና ለአገልግሎቴም ልጠቀምበት እንደምፈልግ ሁሉ፥ እናንተም እንድትጠቀሙበት እመክራለሁ።”

አቶ ሽፈራው ወ/ ሚካኤል

የልጆች እድገት ሥልጠናና ምርምር ማዕከል - ዳይሬክተር

የቀድሞ የኢትዮጵያ ቃለ ሕይወት ቤተ ክርስቲያን፥ እና

የቀድሞ የኢትዮጵያ ወንጌላውያን አብያተ ክርስቲያናት ሕብረት

የቦርድ ሊቀ መንበር

“ይህ ቅርስ አመራር መጽሐፍ በዘመናት አሉ በሚባሉ ታዋቂ የአመራር መጽሐፍት ውስጥ የማይነሱ፥ ከአመራር ጋር ተያያዥነት ያላቸውን ጉዳዮች ያነሳል።

ዶ/ር አሳዩኸኝ በርከ ከብዙ ዓመታት የአገልግሎት ልምምድና በመጽሐፍ ቅዱስ ሐሳብ ላይ በመመሥረትና በማገናዘብ፥ የብዙ ምሁራን የአመራር ጽሑፎችንም በማጥናት፥ በዘመናችን የሚታዩትን የአመራር ጉድለቶችን ያሳያል፤ መጽሐፍ ቅዱሳዊ መፍትሔዎችንም ያስቀምጣል።

ይህ መጽሐፍ በመጽሐፍ ቅዱስ ት/ ቤቶች፥ ኮሌጆችና፥ ሴሚናሮች፥ ሊዳሰስ የሚገባና፥ ለመሪነት አገልግሎት በመዘጋጀት ላይ ያሉ ታዳጊ መሪዎች፥ በቤተ ክርስቲያን አመራር ላይ ያሉ መሪዎችና፥ በማናቸውም የሥራ መስክ በአመራርና አስተዳደር ላይ ያሉ ክርስቲያኖች ሁሉ ሊያነሱትና ሊያጠኑት የሚያስፈልግ መጽሐፍ ነው። ይህ መጽሐፍ ራሳችንን ለመፈተሽ የሚረዱን ሐሳቦች የያዘ ነው።”

አቶ ሙላቱ በላቸው

የቀድሞ የወርልድ ቪዥን አፍሪካና የኮምፓሽን ኢንተርናሽናል አፍሪካ

ዳይሬክተር

የቀድሞ የኢትዮጵያ ወንጌላውያን አብያተ ክርስቲያናት ሕብረት

የቦርድ ሊቀ መንበር

“ወንድማችን ዶ/ር አሳዮኸኝ ጌታ እግዚአብሔር በሰጠው ጸጋ ይህን መጽሐፍ ጽፎ ለቤተ ክርስቲያን በማቅረቡ ጌታ ስለ እርሱ የተመሰገን ይሁን። አሁን ባለንበት ዘመን የቤተ ክርስቲያን አመራር በብዙ አካባቢ ተግዳሮት ያለበት እንደሆነ እሙን ነው። ፓስተር አሳዮኸኝ በዚህ መጽሐፍ ብዙ ጠቃሚ የሆኑ የቤተ ክርስቲያን አመራርን ይጠቁማል። ጥልቅ በሆነ አገላለጽና ግልጽነት ባለው መንገድ ከቤተ ክርስቲያን ውጭ ያለው ዓለም አመራር ከቤተ ክርስቲያን አመራር ጋር በማንፃፀር በማቅረቡ፣ ቤተ ክርስቲያን ያለችበትን ሁኔታ በግልፅ እንድናይ ይረዳናል።

ምሳሌ የሚሆኑ መሪዎችንና አመራሮችን ከብሉይና ከአዲስ ኪዳናት በማቅረብ የእነርሱን ምሳሌነት መከተል እንድንችል ያመላክተናል። ስለ ቤተ ክርስቲያን አመራር በጥንቃቄ ያቀረበው የሥነ መለኰት እሳቤ እጅጉን ጠቃሚ እንደሆነ ለማስገንዘብ እወዳለሁ።

ይህ መጽሐፍ በአገልግሎት ለቆዩም ሆነ ለአዲስ መሪዎች ምሪትን የሚሰጥ በመሆኑ፣ ሁሉም መሪና አገልጋይ ሊኖረው የሚገባ መጽሐፍ ነው እሳለሁ። ስላለንበት ጊዜም ሆነ ስለሚመጣውም ዘመን በአመራር ላይ ያሉትን ሁሉ አቅጣጫ የሚያስይዝ መጽሐፍ ነው ቢባል ከእውነት የራቀ አይሆንም። ይህ ሁሉ የሚሆነው ግን በፍጹም ትሕትናና ቅንነት በማገልገል፣ ዳግም የሚመጣውን የክብር ጌታችንን በመጠባበቅ ተጠያቂነት ባለው መንገድ ስናገለግል ነው።”

አቶ ጌታቸው ዘርጋው
የኢትዮጵያ ክርስቲያኖች ሕብረት ቤተ ክርስቲያን - ለንደን፣ እንግሊዝና
የኢትዮጵያ ወንጌላውያን አብያተ ክርስቲያናት ሕብረት በአውሮፓ
የቦርድ ሊቀ መንበር

“የመሪነት መርሆዎችንና የአመራር ጥበብን በተመለከተ በቋንቋችን ጥልቀት ባለው መረጃ የተደገፈ መጽሐፍ እምብዛም አልታየም ቢባል ማጋነን አይሆንም። ፓስተር ዶ/ር አሳዮኸኝ በርካ በመስኩ ካሉ ምሁራን ጋር ቅርስ አመራርን በተመለከተ እየተከራከረ፣ አማራጭ ሐሳቦችን በማስረጃ እያስደገፈ፣ ለወገኑ ቅርስ አመራር ተጨባጭ ማስረጃዎችን እያቀረበ፣ ስለ ቅርስ አመራር ጥልቀት ያለው ትንተና በመጽሐፉ አሥራ ሁለት ምዕራፎች ከመስጠቱ ባሻገር ቀጣዩ ትውልድ የክርስቶስን ፈለግ የሚከተል መሪነት እንዲወርስ ይሞግታል። አማራጭ ሐሳቦችንም ያቀርባል። ደግሞም እንደ መንፈሳዊ መሪ ቅርስ አመራር ሊሰጠው የሚገባውን ቦታ በክርስቶስ ቤተ ክርስቲያን እንዲሰጠው ይማጠናል። የቀጣዩን ትውልድ መንፈሳዊ ጤንነት የሚወስነው ጤነኛ አመራር ስልት ማውረስ የተቻለ እንደሆነ ብቻ እንደሆነ በአጽንዖት ይገልጻል።

ይህ መጽሐፍ በመረጃ የታጨቀ፣ ብስለት ባላቸው ገንቢ ሐሳቦች የታጠቀ እንደሆነ ከረቂቁ ጋር በቆየሁባቸው ጊዜያት አስተውያለሁ። ያልተለመዱ አካዳሚያዊ አቀራረቦች ስላሉት የአንባቢያንን ትዕግስትና ልብ ስፋት የሚጠይቅ መሆኑ አይካድም። ቢሆንም ግን በውስጡ የተካተቱ መርሆዎች ለቀጣዩ ትውልድ ልናወርሰው ስለምንመኘው መሪነት ወሳኝና ሥር-ነቀል አማራጮች ያቀርባሉ። ለክርስቶስ ቤተ ክርስቲያን የሚገደው ለአመራሩ ብስለትና ጥንካሬ የሚቆረቆር አካል የቀረቡትን አማራጮች በቸልታ አያልፋቸውም።

እነሆ በዓይነቱ የመጀመሪያ፥ በአቀራረቡ ለየት ያለ፥ በመረጃ ክምችቱ የዳጎስ፥ በብዙ ጥንቃቄ የተዘጋጀ፥ መጽሐፍ ፓስተር ዶ/ር አሳዮኸኝ በርሽ አቅርቦልናል። ይህ መጽሐፍ አንድ ጊዜ ተነቦ የሚቀመጥ ሳይሆን ለማጣቀሻ በየጊዜው የምናነሳው፥ በመንፈሳዊ ተቋማት ለመሪነት መማሪያነት ሊያገለግል የሚችልና፥ በመንፈሳዊ እርምጃቸው ከክርስቶስ ጋር ጥልቅና ጥብቅ ግንኙነት በመመሥረት የእርሱን ፈለግ ለመከተል የሚሹ፥ የመሪነት ሽክምና አደራ የተቀበሉ ሁሉ ሊያነቡት የሚገባ መጽሐፍ ነው።”

ፓስተር ዶ/ር ኃይሉ ቸርነት ብሩ

የኢትዮጵያ ክርስቲያኖች ሕብረት ቤተ ክርስቲያን - ሎስ ኤንጅልስ፥ ካሊፎርኒያ ዋና መጋቢ

“የቤተሰብና የቤተ ክርስቲያን አመራር መስተካከልና በመጽሐፍ ቅዱሳዊ መሠረት ላይ መቆም ለአንድ ሕብረተ ሰብ መውደቅና መነሳት በጣም ወሳኝ ነው። በዶ/ር አሳዮኸኝ በርሽ ልብ እግዚአብሔር ያስቀመጠው ሽክምም በእነዚህ በሁለቱ ተቋማት መታደስ ላይ ያተኩረ ነው። ከጥቂት ዓመታት በፊት ያሳተመው የጋብቻና ቤተሰብ መጽሐፍ ቤተ ክርስቲያን የገጠማትን የትዳር ቀውስ በመጽሐፍ ቅዱስ አስተምህሮ ለመቀየር ታላቅ አስተዋጽኦ እያደረገ ይገኛል። አሁንም ስለ አመራር የጻፈው የጠለቀ መጽሐፍ በአመራር በኩል ያለውን ክፍተት ለማጥበብ ለአገልጋዮች የተሰጠ የማስተካከያ መመሪያ (MANUAL) ብዬዋልሁ።

ዶ/ር አሳዮኸኝ በርሽ የረዥም ዘመን የአገልግሎትና የመሪነት ልምምድ ያካበተ ከመሆኑም በላይ፥ በሰሜን አሜሪካ፥ በኤስያ፥ በአውሮፓና በአፍሪካ አገሮች እየተዘዋወረ አብያተ ክርስቲያናትን፥ ቤተ እምነቶችን፥ ልዩ ልዩ መንፈሳዊ ድርጅቶችንና ተቋማትን በማስተማርና ሲሚናሮችን በመስጠት ብዙ መሪዎችን እያፈራ ያለ አባት ነው። እግዚአብሔር ከሰጠውም ልዩ ጸጋ የተነሳ የጻፈው ይህ መጽሐፍ የብዙ አብያተ ክርስቲያን አሠራር ቅርጽ እንደሚያስይዝ፥ አገልጋዮችም የግል ጥሪያቸውንና ራዕያቸውን ለማስተካከል እንዲችሉ አቅጣጫ እንደሚያመላክት ሙሉ እምነት አለኝ።

አገልጋዮች የራሳቸውን ጥሪና አገልግሎት አውቀው ለመሮጥ፥ ቤተ ክርስቲያንም እውነተኛ አገልጋዮችን ለመለየትና በትክክለኛ ቦታቸው ለማስማራት፥ ለሥልጠናና ለልዩ ልዩ ሲሚናሮች ታላቅ ድርሻ ያለውና በብዙ ጉዞት ሲጠበቅ የነበረ የሌጋሲ መጽሐፍ ነው።”

ፓስተር ዶ/ር ኤፍሬም ላእከማርያም

የኢትዮጵያ ወንጌላዊት ቤተ ክርስቲያን በቶሮንቶ፥ ካናዳ

“የአመራር ርዕሰ ጉዳይ እጅግ ከባድ፣ የተወሳሰበና፣ ቤተ ክርስቲያን የገጠማት ታላቁ ተግዳሮት ይመስለኛል። ይህ መጽሐፍ የአዕምሮ ጉልበትና ብስለት፣ የሕሊና ቅንነትና ሙሉ የልብ ለውጥ፣ በመንፈሳዊ ሕይወት ጉዞ እድገትና ብስለት የነጠረ፣ ሚዛናዊ በሆነ የእግዚአብሔር ቃል እይታ የቀረበ ነው። እንዲሁም የሕብረተ ሰባችን ባሕልና ታሪክ ግንዛቤ ባሰገባ መልክ የተሰጠ፣ ለአሁን ዘመን ቤተ ክርስቲያንና ለመጪው ትውልድ እጅግ አስፈላጊ የሆነ መመሪያ የያዘ መጽሐፍ ወንድማችን ፓስተር አሳዮሽን በብዙ ትጋትና ጥንቃቄ አቅርቦልናል።

በእግዚአብሔር ቃልና በመንፈስ ቅዱስ ተመርተን ይህንን መጽሐፍ ብንጠቀምበት ከብዙ ስህተት፣ ድካምና፣ መከፋፈል ተጠብቀን፣ እግዚአብሔር ወዳቀደው ዓላማ እንደረሳለን ብዬ አምናለሁ። በአሁኑ ዘመን ያለችውን ቤተ ክርስቲያን ያዳከመ ጉዳይ ሚዛን የጠበቀ መንፈሳዊ አመራር ጉድለት ስለሆነ፣ ይህንን መጽሐፍ ጊዜ ወሰደን በመሪዎች ስብሰባ፣ በጉባኤና፣ በአነስተኛ ቡድን ሆነን መማርና ማጥናት ይገባናል።”

አቶ ጋይም ክብረአብ
የኖርዌጅያን ቸርች ኤይድ፣ አስሎ፣ ኖርዌይ
ሲንዩር አድቫይዘር

“ዶ/ር አሳዮሽን ለረዥም ዓመታት ከክርስቶስ ጋር ከኖረው ሕይወትና ብዙ የአገልግሎት ልምምድ የተነሳ በእግዚአብሔር ቃል ላይ የተመሠረተ ለትውልድ የሚሆን ሌጋሲ ጥሎ ስለማለፍ መመርያ የሚሆን ልዩ መጽሐፍ አቅርቦልናል። ይህ መጽሐፍ ከካረዝማ ይልቅ፣ ባሕርይን፣ ከማድረግ ይልቅ፣ መሆንን፣ ከመናገር ይልቅ፣ መኖርን፣ ከስኬታማነት ይልቅ፣ ታማኝነትን፣ ከጊዜአዊ ጥቅም ይልቅ፣ ዘላለማዊውን፣ በመምረጥ ላይ ልዩ ትኩረት ይሰጣል። በዶ/ር አሳዮሽን ስብከት፣ ትምህርትና በሚሰጣቸውም የአመራር ሴሚናሮች በግል ሕይወቱም ይሁን፣ በኤርትራ ወንጌላውያን አብያተ ክርስቲያናት መካከል ትልቅ ሚና በመጫወት እንድንታነፅ ማድረጉን እኔ የዓይን ምሥክር ነኝ።

ዶ/ር አሳዮሽን የጻፈውን ይህንን አስደናቂ መጽሐፍ በጥልቀት ብናጠናው፣ በውይይት በስፋት ብንነጋገርበትና፣ መጽሐፍ ቅዱሳዊ የሆኑትን መመርያዎች በሕይወታችን ብንተረጉማቸው በወንጌላውያን አብያተ ክርስቲያናት ውስጥ ምን ዓይነት ለውጥና እድገት ያመጣ ይሆን?!!!!”

ፓስተር ምሕረተአብ መንግሥተአብ
የኤርትራ ሙሉ ወንጌል ቤተ ክርስቲያን ፍራንክፈርት፣ ጀርመን
ዋና መጋቢ
የቀድሞ የኤርትራ ወንጌላውያን አብያተ ክርስቲያናት ሕብረት በአውሮፓ
የቦርድ ሊቀ መንበር

“ዶ/ር አሳዩኸኝ ቀደም ሲል በክርስቲያን ተማሪዎች ሕብረት የአገልግሎት ዘመኑ፥ ከዚያም በቤተ ክርስቲያን የመጋቢነት አገልግሎቱ፥ በኋላም በኢትዮጵያ ወንጌላውያን አብያተ ክርስቲያናት ሕብረት አመራር፥ አሁን ደግሞ በሚያካሂደው ሚኒስትሪ በተግባር ካከበተው እውቀት በትምህርት ካገኘው እውቀት ጋር በማያያዝ የአመራር ሌጋሲን አስመልክቶ የጻፈውን መጽሐፍ በጥሞና ተመልክቼዋለሁ።

በሚገርም ሁኔታ ስለ አመራር የተለያዩ እውነቶችን በማገናዘብ ሥነ አመራርን በተለያዩ መነሻዎች መመልከት እንደሚቻል የሚያሳይ ጽሑፍ አቅርቦልናል። ይህ መጽሐፍ ለመሪዎች የግል መመርያ የሚሆን፥ ከዚያም ባሻገር ለስልጠና ተግባር መዋል የሚችል የታመቀ ሐሳብ ይዞአል። ለዘመኑ የቤተ ክርስቲያን መሪዎች የአመራር ችግር መፍትሔ የሚሆን ሐሳብ አካትቶአል፤ በመሪ ሕይወት በተግባር ሊተረጎሙ የሚችሉ እውነቶችም በስፋት አትቶአል። ይህ መጽሐፍ ለሚያነቡት ሁሉ ጠቀሜታው የጌላ ነው።”

ዶ/ር አለም ባዘዘው
የቀድሞ የዩኒቲ ዩኒቨርሲቲ - ምክትል ፕሬዚደንት

“ይህንን የወንድማችን የዶ/ር አሳዩኸኝን መጽሐፍ ያነበብኩት በታላቅ ተመስጦ ነው። መጽሐፉ ለአንድ ጊዜ ንባብ ሳይሆን ለጥናትና ለውይይት ግብዓትነት በሚመች መንገድ የተዘጋጀ ነው። ደራሲው ራሱ እንደገለጸውም በመጽሐፉ የተነሱት ርዕሰ ጉዳዮች “ጥያቄዎችን ለመመለስ ሳይሆን (ጥያቄዎችን) ለማንሳት...” ማለትም፥ ለውይይት ርዕሰ እንዲሆኑም ጭምር ታስቦ እንደሆነ ግልጽ ነው። ስለዚህ ይህ መጽሐፍ ቤተ ክርስቲያን ለመሪዎቿ ሥልጠና፥ በተለያዩ መድረኮች ለውይይት መነሻና ግብዓትነት እንድንጠቀምበት፤ እንዲሁም በማናቸውም የመሪነት ኃላፊነት ላይ ያሉ ወገኖች ሁሉ እንዲያጠኑት አጥብቄ እመክራለሁ።

እኔ በግሌ እንዲህ ዓይነቱን መጽሐፍ የቤተ ክርስቲያንን የመሪነት አገልግሎትና የአካዳሚክ መሪነትን ኃላፊነት ስጀምር አግኝቼው ቢሆን ኖሮ በአገልግሎቴና በሥራ ኃላፊነት ላላለፍኩት ጊዜ እንዴት በጠቀመኝ ነበር። እንግዲህ በተመሳሳይ ሁኔታ ውስጥ ያሉ ሁሉ እንደኔ እንዳይቆጩ መጽሐፉ ይኸው!

ዶ/ር አሳዩኸኝ ይህንን መጽሐፍ ሲያዘጋጅ ብዙ መጻሕፍትንና ሌሎች ጽሑፎችን እንዳገላበጠና የራሱም የረዥም ጊዜ ትምህርት፥ ጥናትና አገልግሎት ለዝግጅቱ ወሳኝ እንደነበሩ በመጽሐፉ ውስጥ የቀረቡት ዝርዝር ጉዳዮችና የጠቀሳቸው ዋቢ ጽሑፎች በግልጽ ያሳያሉ። ጌታ የወንድማችንን የዶ/ር አሳዩኸኝን ዕድሜ ያረዘመልን እንዲህ ዓይነቱን አገልግሎት እንዲቀጥል ስለሆነ አሁንም ዕድሜውን ያርዝምልን፥ አገልግሎቱንም ይባርክ፡ አሜን!”

ፕሮፌሰር ዝናቡ ገ/ማርያም
በሐዋሳ ዩኒቨርሲቲ - የፍሬሽ ዋተር ኢኮሎጂ ፕሮፌሰር
የቀድሞ የሐዋሳ ዩኒቨርሲቲ - መሥራች/ ፕሬዚደንት
የቀድሞ የከፍተኛ ትምህርት ስትራቴጂ ማዕከል - ዳይሬክተር ጀነራል

“በክርስቶስ ወንድማችን ፓስተር ዶ/ር አሳዮኸኝ ስለ ‘የአመራር ሌጋሲ’ ራሱ ካለፈበት፤ በዘመኑ ካየውና ካጠናው ሁኔታ በመነሳት፤ በልቡ የተቀመጠውን ሽክም ሊያካፍለን ምን ያህል እንደደከመ ከዚህ መጽሐፍ ልንነዘብ ችያለሁ።

በርዕሱ ዙርያ በርካታ ጉዳዮችን የሚዳስሰው ይህ መጽሐፍ እንደየሁኔታው አንባቢን ያስተምራል፤ ይመክራል፤ ያበረታታል፤ ደግሞም ይቆነጥጣል፤ አመለካከትንና አካሄድንም ያስመረምራል፤ ጥያቄን ይጭራል፤ ሥነ መለኰታዊና አገልግሎታዊ ውይይትን ይጋብዛል፤ ያነጋግራል፤ ለምሳሽም ያነሳሳል ብዬ አምናለሁ።

የእረኞች አለቃና የመሪዎች ሁሉ መሪ የሆነው ጌታ ኢየሱስ ክርስቶስ ‘ከእኔ ተማሩ’ ብሎ ነበር። (ማቴ. 11፥ 29) ከዚህ ቅንና ትሑት መሪ ተምረን ይሆን? የተማረ ያስተምራልና እኛም ተማሪዎች ይኖሩናል። ተማሪው ትውልድስ ዛሬ ላይ ካለነው ከእኛ ምን እየቀመሰ ይገኛል? ከኋላችን የሚመጣውስ ምን ሊማር ይሆን? ምን ዓይነት ቅርስ እየተውንለት ነው? ባሕርያችንና የአመራር ዘይቤአችን የክርስቶስን ባሕርይና ዘይቤ ያንጸባርቃል? ጠቅላላ መንፈሳዊ አቋማችንስ ወንጌሉን የሚያራምድ ወይንስ የሚያሰናክል እየሆነ ነው? እነዚህ ከዚህ መጽሐፍ የሚነሱ ማዕከላዊ ጥያቄዎች ይመስሉኛል። መልሳችንስ...?

በአንባቢያን ሕይወት ውስጥ አምንታዊ ለውጥን በማምጣት እግዚአብሔር እንዲከብርበትና ይህ የወንድማችን ጥረት ውጤታማ እንዲሆን ምኞቱም፤ ጸሎቱም ነው።”

ፓስተር ተስፋዬ ጋቢሶ
የሐዋሣ ሙሉ ወንጌል አማኞች ቤተ ክርስቲያን



የአመራር ሌጋሲ የክርስቶስን ሌጋሲ መከተል!

ፓስተር ዶ/ር አሳዩኸን በርኽ ገ/ ሥላሴ

ኮሎራዶ፥ ዩናይትድ ስቴትስ ኦፍ አሜሪካ

Colorado, United States of America

May 9, 2014

Legacy of Leadership Series:—

"Legacy of Leadership - Following the Legacy of Christ"

የደራሲው መብት በሕግ የተጠበቀ ነው።

Copyright © May 9, 2014 በፓስተር ዶ/ር አሳዋኸኝ በርኽ ገ/ ሥላሴ

በካሊፎርኒያ፡ ዩናይትድ ስቴትስ ኦፍ አሜሪካ ታተመ።

Printed in California, United States of America

Bang Printing

28210 N. Avenue Stanford

Valecia, CA 91355

የአማርኛ የመጽሐፍ ቅዱስ ጥቅሶች የተወሰዱት ከሚከተለው ትርጉም ነዉ።

The Bible in Amharic

©United Bible Societies, 1962

Copyright©May 9, 2014 by Pastor/ Dr. Assayehegn Berhe Gebreselassie

ALL RIGHTS RESERVED. This book contains material protected under international and Federal Copyright Laws and Treaties. Any unauthorized reprint or use of this material is prohibited. No part of this book may be reproduced or transmitted in any form or by any means, electronic or mechanical, including photocopying, recording, or by any information storage and retrieval system without expressed written permission from the author and the publisher (i.e., Legacy of Leadership International).

መብቱ በሕግ የተጠበቀ ነው። ይህ መጽሐፍ ወይም ማናቸውም የመጽሐፉ ክፍል ለማባዛት፣ ለመላበጥ፣ ለመቅረጽ ወይም በሌላ መጽሐፍ በስፋት ለመጥቀስ አይቻልም። ነገር ግን በቡድን ለማጥናት፣ ለማስተማር፣ ወይም መሪዎችን ለማሰልጠንና ለመሳሰሉት ዓላማዎች የደራሲውን መብት እስከ ተጠበቀና እስከተጠቀሰ ድረስ ለመጠቀም ይቻላል።

Text Formatting: Mekete Sugebo

Cover Design: Betre Kenna

ይህ መጽሐፍ፦

- ❖ ለተወደደችው እህቴና የቃል ኪዳን ባለቤቴ እመቤት ተስፋዬ፤ እጅግ ለምወዳችው ልጆቼ ፌቦንና ቤተልሔም፤ እና ለትውልዳቸውም፤

እና

- ❖ በራሳቸው ዘመን የእግዚአብሔርን ሐሳብ በታማኝነትና በመስዋዕትነት በማገልገል፤ የአመራራቸውን ሌጋሲ ለቤተ ክርስቲያንና ለትውልዳቸውም እያስተላለፉ ላሉት መሪዎች ሁሉ፤

አበረክታለሁ!!!

ምስጋና

- ❖ ይህ መጽሐፍ ስጽፍ በብዙ መስዋዕትነት ጊዜዎንና ጉልበትዎን ሰጥታ በብዙ ደስታና ትጋት በኮንፒዩተር ታይፕ በማድረግ ለረዳችኝ ለባለቤቴ እመቤት ተስፋዬ ከብዙ አድናቆት ጋር ልባዊ ምስጋናዬን አቀርባለሁ።
- ❖ ይህን መጽሐፍ ጽፌ ከጨረስኩኝ በኋላ በብዙ መሰጠትና ትጋት ቴክስቱን ፎርማት በማድረግና የመጽሐፉን ሽፋን ዲዛይን በማውጣት ለረዱኝ የተወደዱ ወንድሞቼ ለመከተ ሱጌቦና ለበትረ ቀንዓ ከፍ ያለ ምስጋናዬን አቀርባለሁ።
- ❖ ይህ መጽሐፍ እንዲታተም ለጌታና ለ L.L.I. አገልግሎት ራሳቸውንና ገንዘባቸውን በመስዋዕትነት ለሰጡት በሻይሎ የአመራር ኢንስቲቲዩት (ፍራንክፈርት፥ ጀርመን) ለመሰልጠን ከተለያዩ የአውሮፓ አገሮች መጥተው ለነበሩት ሦስተኛ ዙር የኤርትራ ወንጌላውያን አብያተ ክርስቲያናት ፓስተሮችና መሪዎች ምስጋናዬ እጅግ የላቀ ነው።
- ❖ ጊዜአቸውን በመስዋዕትና በመሰጠት የመጽሐፉን ንድፍ አንብበው እጅግ ጠቃሚ የሆኑ ምክሮችና ሐሳቦች ከመስጠታቸውም በላይ፤ ይህ መጽሐፍ በዚህ መልክ እንዲወጣም በጸሎትና ጸጋ በሞላበት ቃላቸውም ላበረታቱኝ የቤተ ክርስቲያን መሪዎች ለአቶ ሽፈራው ወ/ ሚካኤል፥ አቶ ሙላቱ በላቸው፥ አቶ ጌታቸው ዘርጋው፥ ፓስተር ተስፋዬ ጋቢሶ፥ ፓስተር ዶ/ር ኃይለቸርነት ብሩ፥ አቶ ጋይም ክብረ አብ፥ ፓስተር ዶ/ር ኤፍሬም ላእከ ማርያም፥ ዶ/ር ዓለም ባዘዘው፥ ፕሮፌሰር ዝናቡ ገ/ ማርያም፥ ፕሮፌሰር አታላይ ዓለም፥ እና ፓስተር ምሕረተአብ መንግሥተአብ፥ የጠለቀ ምስጋናዬን አቀርባለሁ።
- ❖ በተለያዩ ዘመናት በአመራራቸው መልካም ምሳሌና ሞዴል በመሆን የከበረ ጸጋን ላካፈሉኝ፥ ለትውልድም የሚተላለፍ የአመራር ሌጋሲ አሳይተው ላለፉና እያሳዩም ላሉት፥ የክርስቶስ አካል እንዲታነፅ በብዙ መስዋዕትነት ላገለገሉ መሪዎች ሁሉ እግዚአብሔር እነርሱንና ትውልዳቸውን እጅግ አብዝቶ እንዲባርክ የዘወትር ጸሎቴ ነው።

❖ የክርስቶስ አካል ነጹብራቅ በመሆን አመራርን በቤቴ እንድለማመድ ዓይኔን የከፈቱልኝና፡ የቤተ ክርስቲያን አመራርም ምን መምሰል እንዳለበት ለመማር ዕድል ለሰጡኝ ቤተሰቤ እመቤት፡ ፌቦንና፡ ቤተሉሌም ከልቤ የመነጠል ምስጋናዬን አቀርባለሁ፡፡

❖ ከሁሉም በላይ ከዘመናት በፊት አስቀድሞ ባሰበው ሐሳቤ ነፍሴን ላዳናትና የጸጋን በር ለከፈተልኝ፡ እኔንና ቤተሰቤን እስከዛሬ ድረስ በታማኝነት ለመራና፡ “ለአገልግሎቱ ሾሞኝ ታማኝ አድርጎ ለቆጠረኝ” ጌታ እግዚአብሔር “በረከትና፡ክብር፡ ምስጋናም፡ ኃይልም፡ ከዘለዓለም እስከ ዘለዓለም” ይሁን!!!

የመጽሐፉ ይዘት ቅደም ተከተል

መቅደም	24
ክፍል አንድ፡-የአመራር ትርጉም ወሰንና አንድምታ	28
ምዕራፍ አንድ፡- ስለ አመራር አነጋጋሪ ጉዳዮች	29
ሀ. የአመራር ክፍተት በሴኩላር ዓለም	
ለ. የአመራር ክፍተት በቤተ ክርስቲያን	
ሐ. የአመራር ውድቀት ምልክቶች	
መ. የልጅነት አስተዳደግ ልምምድና አመራር	
ሠ. የአንድ ሰው አመራር ወይንስ የብዙኃን አመራር?	
ምዕራፍ ሁለት፡- አመራር፣ አስተዳደርና፣ ቤተ ክርስቲያን	51
I. የአመራር ትርጉም ወሰን	
ሀ. የአመራር ትርጉም ወሰን፡- ከቤተ ክርስቲያን ውጭ ባለው ዓለም	
ለ. የአመራር ትርጉም ወሰን፡- በቤተ ክርስቲያን	
II. አመራርና አስተዳደር	
III. የቤተ ክርስቲያን ምንነት	
ክፍል ሁለት፡- አመራርና አገልጋይ መሪነት	62
ምዕራፍ ሦስት፡- በአመራር ላይ የመጽሐፍ ቅዱስ እይታ	63
I. የብሉይ ኪዳን እይታ	
ሀ. አመራር፡- በሙሴ ሕይወት እንደተገለጸው	
ለ. አመራር፡- በነህምያ ሕይወት እንደተገለጸው	

II. የአዲስ ኪዳን እይታ

ሀ. የሃይማኖት መሪዎች፡- ፈሪሳውያን፣ ሰዱቃውያን፣ ጸሐፍት

ለ. የኢየሱስ ክርስቶስ አመራር ሌጋሲ

ሐ. የሐዋርያው ጳውሎስ አመራር

መ. የመጀመሪያይቱ የሐዋርያት ቤተ ክርስቲያን

ሠ. መሪዎችና የእግዚአብሔር ሕዝብ በአዲስ ኪዳን

ምዕራፍ አራት፡- መንፈሳዊነትና የአገልጋይነት አመራር

99

I. መንፈሳዊነትና አመራር

ሀ. የመንፈሳዊነት ትርጉም ወሰን

ለ. መንፈሳዊነት በአመራር ውስጥ ያለው ድርሻ

ሐ. መንፈሳዊ ዲሲፕላኖች

II. አገልጋይነትና አመራር

ሀ. “አገልጋይ መሪ” ወይንስ “መሪ አገልጋይ”?

ለ. የአገልጋይ መሪነት መመሪያዎች

ሐ. ማጠቃለያ ሐሳቦች

ምዕራፍ አምስት፡- የአገልግሎት ጥሪ፣ ቅንፃትና፣ ራዕይ

131

I. የአገልግሎት ጥሪ

ሀ. ትርጉም ወሰን

ለ. ስለ አገልግሎት ጥሪ የተሳሳቱ አመለካከቶች

ሐ. እግዚአብሔር ለአገልግሎት ሲጠራ

መ. የአመራር አገልግሎት ልዩነት

ሠ. ለአገልግሎት መጠራት መመዘኛዎች

ረ. የአገልግሎት ጥሪ የሌላቸው ሰዎች ባሕርያት

II. የአገልግሎት ቅንዓት

- ሀ. የአገልግሎት ቅንዓት ትርጉሙ ወሰን
- ለ. የእግዚአብሔር ቤት ቅንዓት ጥቅሞች

III. የአገልግሎት ራዕይ

- ሀ. የአገልግሎት ራዕይ ትርጉሙ ወሰን
- ለ. የራዕይ ባሕርይት
- ሐ. የራዕይ ጥቅሞች
- መ. አብያተ ክርስቲያናት ስለ ራዕይ ያላቸው አመለካከት
- ሠ. ራዕይ የሚደበዝዘባቸው ምክኒያቶች

IV. የመሪዎች የማያቋርጥ እድገት

- ሀ. የመንፈሳዊ እድገት ትኩረት
- ለ. በግንኙነት ሥምረት ላይ ያተኮረ እድገት
- ሐ. በተጠያቂነት ላይ ያተኮረ እድገት
- መ. በወጥነት ላይ ያተኮረ እድገት
- ሠ. የተጠሩ መሪዎች የግል መመዘኛ

ክፍል ሦስት፡- አመራርና የሥልጣንና የኃይል ጥያቄ 150

ፆዕራፍ ስድስት፡- የአመራር ዓይነቶችና ደረጃዎች 151

I. የአመራር ዓይነቶችና ደረጃዎች

- ሀ. “ያልበቁ፥ አለመብቃታቸውን ያላወቁ”
- ለ. “ያልበቁ፥ አለመብቃታቸውን ያወቁ”
- ሐ. “የበቁ፥ መብቃታቸውን ያወቁ”
- መ. “የበቁ፥ መብቃታቸውን ያላወቁ”

II. “በሁኔታዎች ላይ የተመሠረተ አመራር”

ሀ. የምዕመን ዝግጅት

ለ. የአመራር ዓይነቶች

ምዕራፍ ሰባት፡- አመራርና የሥልጣንና የኃይል አጠቃቀም

163

I. መግቢያ

II. ትርጉሙ ወሰን

ሀ. የኃይል ትርጉሙ ወሰን

ለ. የሥልጣን ትርጉሙ ወሰን

III. የሥልጣንና የኃይል አጠቃቀም

ሀ. ያለ አግባብ ለመጠቀም ምክኒያቶች

ለ. የኃይል አጠቃቀም ልዩነቶች

ሐ. የኃይል አጠቃቀምና የመለወጥ እድገቶች

ከፍል አራት፡- የአመራር ሥነ መለኮት እሳቤ

190

ምዕራፍ ስምንት፡- የአመራር ሥነ መለኮት እሳቤ

191

I. የጋብቻና ቤተሰብ ሥነ መለኮት

ሀ. መግቢያ

ለ. የእግዚአብሔር ትኩረት በቤተሰብ ላይ

ሐ. የጋብቻና ቤተሰብ ሥነ መለኮት

መ. የጋብቻና ቤተሰብ ሥነ መለኮት እሳቤ

II. የክርስቶስ አካል ሥነ መለኮት

ሀ. መግቢያ

ለ. ስለ “ቤተ ክርስቲያን” የቤተ እምነቶች አመለካከት

ሐ. የክርስቶስ አካልና የብልቶች አሠራር

መ. የቤተ ክርስቲያን የሥልጣን እርከን? ወይንስ...?

III. የሥላሴ ሥነ መለኮትና አመራር

ሀ. መግቢያ

ለ. ስለ ሥላሴ የተለያዩ አመለካከቶች

ሐ. ሥላሴን እንደ ዋና የሥነ መለኮት መሠረት

መ. ስብዕና፡ የሥላሴ ስያሜ፣ እና የረዳትነት ጥያቄ

ክፍል አምስት፡- አመራርና ተጠያቂነት 312

ምዕራፍ ዘጠኝ፡- ባለ አደራነትና ተጠያቂነት ያለው አመራር 313

I. መግቢያ

II. ትርጉሙ ወሰን

ሀ. ባለ አደራነት

ለ. ተጠያቂነት

III. የባለ አደራነትና ተጠያቂነት ሥነ መለኮታዊ መሠረት

ሀ. የአመራር ዘዴዎች

ለ. ተጠያቂነትና የሰው ክቡርነት

IV. ባለ አደራነትና ተጠያቂነት እሳቤ

ሀ. የባለ አደራነትና ተጠያቂነት አንድምታ

ለ. የባለ አደራነትና ተጠያቂነት ውጤት

V. የባለ አደራነትና ተጠያቂነት እንቅፋቶች

VI. የልብን ንፅህናና ወጥነት መጠበቅ

VII. ባለ አደራነትና ተጠያቂነት፡- የገንዘብ አያያዝ

ሀ. የውስጥ ቁጥጥርና የሂሳብ አያያዝ ሥነ ሥርዓት

ለ. ራዕይና የገንዘብ አጠቃቀም

ሐ. ስለ ገንዘብ ባለ አደራነት ማስተማር

I. መግቢያ

II. የመግባባት ተግዳሮት

III. “የሻነን - ዊቨር የመግባባት ሞዴል

ሀ. “የሻነን-ዊቨር ሞዴል” ጥቅም

ለ. “የሻነን-ዊቨር የመግባባት ሞዴል” ሂደት

ሐ. “ሻነን-ዊቨር የመግባባት ሞዴል” የምንማረው

IV. የመግባባት ሞዴሎች

ሀ. በመልዕክቱ ምንጭ ላይ ያተኮረ አቅርቦት

ለ. መልዕክቱ ላይ ያተኮረ አቅርቦት

ሐ. ሌላነት ላይ ያተኮረ አቅርቦት

V. የመግባባት ችሎታን ማሳደግ

ሀ. ዐውድ

ለ. አቅርቦት

I. መግቢያ

II. መሪዎች ልንመልሳቸው የሚገቡን ጥያቄዎች

III. ይቅርታና ምሕረት

IV. በመጽሐፍ ቅዱስ ውስጥ የምናያቸው ግጭቶች

ሀ. የብሉይ ኪዳን ዘመን

ለ. የአዲስ ኪዳን ዘመን

V. ግጭቶችን የመፍታት እርምጃዎች

VI. ግጭቶችን መፍታት በመጽሐፍ ቅዱስ እይታ

ሀ. ግላዊ ግጭት፡- (የሐዋ. ሥራ 15፥ 36-41)

ለ. የባህል ግጭት፡- (የሐዋ. ሥራ 6፥ 1-7)

ሐ. የዶክትሪን ግጭት፡- (የሐዋ. ሥራ 15፥ 1-35)

VII. የግጭት ሰበብ

VIII. ግጭትን ለመፍታት መታሰብ ያለባቸው ጉዳዮች

IX. ግጭቶችን የመፍታት ዓይነቶች/ ደረጃዎች

ክፍል ስድስት፡-የአመራር ሌጋሲ 366

ምዕራፍ አሥራ ሁለት፡- የአመራር ሌጋሲ 367

I. መግቢያ

II. የክርስቶስ ኢየሱስ ሌጋሲ

ሀ. የኢየሱስ የዋህነትና ትሕትና

ለ. የትሕትናና የዋህነት ትርጉመ ወሰን

III. የሌጋሲ ትርጉመ ወሰንና አንድምታ

IV. የሌጋሲ ጥቅም

V. በሌጋሲ ላይ ማተኮር ለምን አስፈለገ?

VI. መሪዎች ሊያስቡባቸው የሚገቡ ነገሮች

VII. የመጽሐፍ ቅዱስ ባሕርያት

VIII. የሌጋሲ ቁልፎች

IX. ሌጋሲን የሚገዳደሩ እንቅፋቶች

መደምደምያ 387

BIBLIOGRAPHY 391

መቅድም፡-

በአሁኑ ዘመን በቤተ ክርስቲያንም ይሁን፡ ከቤተ ክርስቲያን ውጭ ባለው ዓለም በአመራር ላይ ስለ ተቀመጡ መሪዎች ብዙ የምናውቅ ቢመስለንም፤ ስለ አመራር ያለን እውቀት ግን የተመጠነ ነው። በቤተ ክርስቲያን ውስጥና ቤተ ክርስቲያን አገዝ በሆኑ መንፈሳዊ ድርጅቶች ያሉ መሪዎች ከእግዚአብሔር የተሰጣቸው “መንፈሳዊ ኃይልና ሥልጣን” እንዳለ ቢታወቅም፤ በአንዳንድ አገልጋዮች ሕይወት የተሰጣቸውን ጸጋ ሲያዳፍንና የተነሱበትም ትሑት ጅማሬ ቀስ በቀስ ሲሸረሸር መታየት ከጀመረ ቆይቷል። ይህ ሁኔታ በሚያገለግሉት ሕዝብ ውስጥ ያለውን እምቅ የጸጋ ስጦታ ሀብት ተፈልቅቆ እንዳይወጣና እንዲዳፈን ሲያደርገው፤ የክርስቶስን የአመራር ሌጋሲ¹ ከሚያንጸባረቅ ይልቅ፤ በግለሰብ መሪዎች ላይ ሲያንጸባርቅ ስንመለከት “የአመራር ሌጋሲ ወዴት አለ?” ያሰኛል።

በአንጻሩም በእግዚአብሔር ቤት ያለው ሕዝብም በጌታ ፍርሃት፤ በጽድቅና በቅድስና ራሱን እየገዛ “የቃሉን ወተት ተመኙ” እንደ ተባለ፤ በእግዚአብሔር ቃል ሥልጣን ሥር መቀመጥን ትቶ፤ በቤተ ክርስቲያን ችግሮች ላይ ብቻ ራሱን ሲያጠላልፍና በውስጡ የነበረው የእግዚአብሔርን ፍርሃት እያስጠፋ ሲሄድ ይታያል። ከዚያም አልፎ በአንዲት አጥብቃ ቤተ ክርስቲያን ሥር ተይዞ በቅንነት ከሚያድግና ከክርስቶስ አካል ጋር ከሚጣበቅ ይልቅ፤ አዲስ ቤተ ክርስቲያን በተከፈተ ቁጥር ሲዟርና እረኛ የሌለው ሕዝብ ሲመስል “የአመራር ሌጋሲ ያለው መሪ ያለህ!!!” ያሰኛል።

አመራር ወጣቶች ይጠራጠሩታል፡ እምነትም የላቸውም፤ በመካከለኛ ዕድሜ ያሉ ሰዎችም ይጠራታል፡ ይገፉታልም፤ እና በሽምግልና ዕድሜ ያሉ ሰዎች ድግሞ አጥብቀው ይፈልጉታል። ይህም የሚያሳየን በየትኛውም የዕድሜ ክልል ውስጥ ያሉ ሰዎች ስለ አመራር ብዙ እውቀት ቢኖራቸውም ባይኖራቸውም በመሪዎች ላይ ግን አሉታዊም ይሁን አዎንታዊ አመለካከት እንዳላቸው ነው። ስለ አመራርና ስለ መሪዎች ያለን አመለካከት የሰከነና የነጠረ ከሚሆን ይልቅ፤ ስሜታዊ የሆነና ልቅ በሆነ ግላዊ ፍላጎት ላይ ያተኮረ ስለሆነ፤ የአመራር እሳቤና የመሪዎች “መንፈሳዊ ኃይልና ሥልጣን” የአጠቃቀም ልምምድ ጉዳይ በእግዚአብሔር ቃል የተቀመመና፤

1

“የአመራር ሌጋሲ” የሚለው ሐሳብ የዚህ መጽሐፍ ርዕስ እንዲሆንና በተለያዩም ሥፍራዎች ስጠቀም ለትውልድ የሚተላለፍ የአመራር ቅርስ ወይም ሃብት ለማለት ፈልጌ ነው።

ዓለት በሆነው በክርስቶስ ኢየሱስ የአመራር ሌጋሲ ላይ የተመሠረተ አመለካከት፡ ርትዕና ልምምድ ሊኖረን ስለሚገባ በጥልቀት ልንዳስሰው ይገባል፡፡

በምዕራፍ አንድ፡- አመራርን በተመለከተ ያሉት አነጋጋሪ ጉዳዮችን በማንሳት ሐሳቦቹን በመግለፅ አቀርባለሁ፡፡ በቤተ ክርስቲያንም ሆነ ከቤተ ክርስቲያን ውጭ ዓለም ያለውን የአመራር ክፍተትና ያመጣውም ሰበብ፡ የአመራር ድቀት ወይም ውድቀት እንዳለ አመልካች የሆኑ ነገሮች፤ የአመራር ውድቀት ምልክቶች፤ የልጅነት አስተዳደግ ልምምድ አመራር ላይ ከመጣን በኋላ ያለው አስተዋፅዖ፡ እና “የአንድ ሰው አመራር” (በፓስተር የሚመራ)፡ ወይንስ “የብዙኃን አመራር” (በሽማግሌዎች የሚመራ)?! የሚለትን አነጋገሪ ጉዳዮች እናነሳለን፡፡

ከምዕራፍ ሁለት እስከ ምዕራፍ ሰባት ድረስ የአመራርን ሥነ መለኮት በሰፊው በመተንተን አቀርባለሁ፡፡ ምክኒያቱም ሥነ መለኮት ያለ አመራር፡ አመራርም ያለ ሥነ መለኮት ሊሆን አይችልም፡፡ ሥነ መለኮት የሌለው አመራር ይዘት የሌለው፡ ቅርጽ ብቻና፡ በሰው ሐሳብ ላይ የተገጠሰ ይሆናል፡፡ በአንፃሩም ከአመራር ጋር ያልተቀናጀ ሥነ መለኮት ደግሞ ኮሌጆችና ሴሚናሪዎች ለአጥቢያ ቤተ ክርስቲያን የማይመቹ፡ በክርስቶስ አካል ላይ ለመሰልጠን የሚፈልጉና፡ የአመራር ችሎታ የሌላቸውን ሰዎች የሚያፈሩ እንዲሆኑ ይገደዳሉ፡፡

በምዕራፍ ሁለት፡- የአመራርና የቤተ ክርስቲያንን አስተዳደር ትርጉሙ ወሰን ከተነተንን በኋላ፤ አመራርና አስተዳደርን በማነጻጸር እንመለከታለን፡፡

በምዕራፍ ሦስት፡- መጽሐፍ ቅዱሳዊ እይታ ስለ አመራር ከብሉይ ኪዳንና ከአዲስ ኪዳን አንጻር ከተመለከትን በኋላ፤ ጌታችን ኢየሱስ ክርስቶስ “የተራራው ስብከት” በመባል የታወቀው በማቴዎስ ወንጌል ምዕራፍ 5-7 የሰጠውን ትምህርት የአመራር መሠረታዊ መመሪያ አድርገን እንመለከታለን፡፡ ከዚህም በተጨማሪ በዘመናችን “የጠፋው ዕንቁ” የሆነውን የባሕርይ ለውጥን፤ እና የአገልጋይ መሪነትን አጥልቀን እናያለን፡፡ ከዚያም ከብሉይ ኪዳን ሙሴንና ነህምያን፤ ከአዲስ ኪዳን ደግሞ የሃይማኖት መሪዎች (በአለታዊ)፡ የኢየሱስ፡ የጳውሎስና የጴጥሮስ (በአዎንታዊ) የአመራር ሞዴል አድርገን በመጠኑ እንዳስሳለን፡፡

በምዕራፍ አራት፡- “መንፈሳዊነትና አመራር” በሚለው ሰፊ ሐሳብ ሥር መንፈሳዊነት ለአመራራችን ምን ያህል አስተዋጽዖ እንዳለውና ሊታሰቡ የሚገባቸውን ጉዳዮች ካነሳን በኋላ፤ የተለየ ትኩረት የሚያስፈልጋቸውን “መንፈሳዊ ዲሲፕሊኖች” በዝርዝር እንገልፃለን፡፡

በምዕራፍ አምስት፡- ስለ አመራር ጥሪ፡ ቅንዓትና፡ ራዕይ፡ በየደረጃቸው እገልጻለሁ፡፡

በምዕራፍ ስድስት፡- በአመራር ላይ ያሉ የእድገት እርከኖች ወይም ደረጃዎችን ካየን በኋላ፤ የአመራር ዓይነቶችን አንስተን ለመነጋገር እንሞክራለን፡፡

በምዕራፍ ሰባት፡- “አመራርና የኃይልና የሥልጣን አጠቃቀም” ላይ በጠለቀ መንገድ በመግለጽ “በኃይልና ሥልጣን” ዙሪያ ያሉትን አነጋጋሪ ጉዳዮችን አንስተን እንመለከታለን፡፡

በምዕራፍ ስምንት፡- “የአመራር ሥነ መለኮታዊ እሳቤ” እጅግ እንደሚያስፈልግ በዘመናት መካከል ስለተገነዘብኩኝ፤ የቤተሰብ አመራር፡ የክርስቶስ አካል አሠራር ንና፡ የሥላሴን ግንኙነትና አሠራርን እንደ ዋና የሥነ መለኮት እሳቤና የአመራር መሠረት በማድረግ በመግለጽ እተነትናለሁ፡፡ አንባቢዎቼ ይህን ምዕራፍ ስታነቡ በብዙ ትዕግሥት፡ በጥሞና፡ በብዙ ማስተዋልና፡ በተከፈተ ልብና አዕምሮ እንድታነቡ ትና እንድታጠኑት በአክብሮት አጠይቃለሁ፡፡

ከምዕራፍ ዘጠኝ እስከ ምዕራፍ አሥራ አንድ፡- ለአመራር እድገት በጣም ወሳኝ የሆኑና በሥራ ልናውላቸው የሚገቡን ጉዳዮችን አንስቼ እወያያለሁ፡፡ እነዚህም ባለ አደራነት ወይም መጋቢነትና ተጠያቂነት በአመራር ውስጥ፤ የመግባባትና የግንኙነት መሥመርና አመራር፤ እና ግጭቶችን የመፍታትና አመራር የሚሉትን ጉዳዮች አንስተን በሰፊው እናያቸዋለን፡፡

በምዕራፍ አሥራ ሁለት፡- የመጽሐፉ ዓላማ የሆነውን “የአመራር ሌጋሲ” ምንነት፤ አስፈላጊነትና ለመሪዎች ያለው ጥቅም፤ እና በአመራር ሌጋሲ ላይ ልዩ ትኩረት ያስፈለገበት ምክኒያት ከገለጽኩኝ በኋላ፡ የአመራርን ሌጋሲ ለማዳበር የሚረዱ ቁልፍ የሆኑ ጉዳዮችን በማንሳት እንመለከታለን፡፡ በተጨማሪም የአመራር ሌጋሲ እንዳይኖረን የሚያደርጉ እንቅፋቶችና መፍትሔያቸውንም በመጠቀም አጠቃልላለሁ፡፡

በመጨረሻም የመጽሐፉ ሐሳቦች ማጠቃለያ እንዲሆኑን በአንድ በኩል ስለ ፓስተሮች፡ መሪዎችና፡ አገልጋዮች፤ በሌላ በኩል ደግሞ ስለ ክርስቶስ አካል (ማለትም፡ ስለ ቤተ ክርስቲያን) ያለኝን ሕልም በመግለጽ እደመድማለሁ፡፡

❖ ይታ እግዚአብሔርም ለትውልዳችሁ የሚተላለፍ የአመራር ሌጋሲ እንዲኖራችሁ በነገር ሁሉ ይባርካችሁ!!!

ክፍል አንድ

የአመራር ትርጉም ወሰንና አንድምታ

ምዕራፍ አንድ

መግቢያ

በየዘመናቱ ስለ መሪዎችና ስለ አመራር በቤተ ክርስቲያንም ሆነ በውጭው ዓለም የማወቅ ፍላጎቱ እየጨመረ መምጣት ምክኒያቱ በውል የሚታወቅ አልሆነም። ትውልዶችን በአራት ማጣቃለል ይቻላል፡- "ብዩልደርስ (Builders - born before 1945)፤ ቡስተርስ (Boosters - born between 1945 and 1960) ፤ ባስተርስ (Busters - born after 1960)፤ እና ጀነሬሽን ኤክስ (Generation X - Younger Generation)"² በትውልዶች መካከል በተደረገው ጥናት የተገኘው ውጤት የብዩልደርስ (Builders) ዝንባሌ አመራር ሊደረግ እንደሚችል አድርገው ሲወስዱ፤ ቡመርስ (Boomers) ደግሞ በአመራር ላይ የጠለቀ ጥርጥር አላቸው፤ ባስተርስ (Busters) ደግሞ የበለጠ የአመራር ሞዴል እንዲኖራቸው ይፈልጋሉ።³ ጀነሬሽን ኤክስ (Generation X) የተባሉት ግን አመራርን የመጠራጠር ዝንባሌ አላቸው። ይህ ሁሉ የሚያሳየው “ምን ዓይነት አመራርና ምን ዓይነት መሪዎች?” የሚለው ጥያቄ እንዳለ ሆኖ፤ በየትውልዱ ግን ስለ አመራርና ስለ መሪዎች የማወቅ ፍላጎት እንዳለ ያመለክታል።

በቤተ ክርስቲያንም ይሁን ከቤተ ክርስቲያን ውጭ ያለው ዓለም ያለው ሕዝብ ስለ አመራር አብዝቶ ማሰብ የሚጀምረው አንድም በአካባቢው የተወሳሰቡ ችግሮች በሚነሱበት፤ የኑሮ ጭንቅንቆሽ በሚበዛበት፤ መንፈሳዊ ደመና ወይም ጨለማ እያየ ለ በሚመጣበትና፤ እርግጠኝነት በሌለው ሁኔታ በዓለም ዙሪያ ብዙ ለውጦች በሚከሰቱበት ጊዜ ነው። ሌላው ደግሞ መሪዎች የሞራልና ሥነ ምግባር መለኪያዎች መጣስ በሚጀምሩበት ጊዜ የሕዝቡ ልብ ይታመሳል፤ ይዋልሳል፤ ሳይፈልግ አዕምሮው ምላሽ በሌላቸው ጥያቄዎችም እንዲያዝ ይገደዳል።

² Robert Banks and Bernice M. Ledbetter, *Reviewing Leadership- A Christian Evaluation of Current Approaches*, (Grand Rapids, Michigan: Baker Academic, 2004), p.20.

³ Ibid.

በቤተ ክርስቲያንና ቤተ ክርስቲያን አገዝ በሆኑ መንፈሳዊ ድርጅቶች ውስጥ ያሉ መሪዎችም እንደዚሁ የሚያጋጥማቸው ቁልፍ ውጥረቶች/ ጭንቅንቆሽ እንዳላቸው መጥቀሱ አስፈላጊ ነው። መሪዎች ጨው በመሆን (የሚሞግት ተጽዕኖ በማምጣት)፤ እና ብርሃን በመሆን (አዎንታዊ ተጽዕኖ በማምጣት) የአመራር ችሎታቸውን በመግለጥ መካከል፤ በተጠሩበት ጥሪና ጥሪያቸውን እንዲጠራጠሩ በሚያደርጓቸው ችግሮች ወይም ፈተናዎች መካከል፤ እግዚአብሔርን በመተማመን፤ ለቤተሰባቸውም በመሰጠትና፤ ለአገልግሎት በመሰጠት መካከል በየጊዜው ሚዛናቸውን ለመጠበቅ ስለሚችሉ ባልተመቻ ሁኔታ እንዲቀመጡ ያደርጋቸዋል።

ከዚህም በተጨማሪ እግዚአብሔርን በመፈለግና፤ ኃይልንና ሥልጣንን በመፈለግ መካከል፤ ከሌሎች መሪዎች ጋር ውድድርና ፉክክር በመግባትና፤ ፍቅርን በመለማመድ መካከል፤ የእግዚአብሔርን መንግሥት በማስፋትና የራስን መንግሥት በማስፋት መካከል፤ ታማኝ ሆኖ በጌታ ፊት በመገኘትና፤ ስኬታማነት ያለው መሪ ሆኖ ለሌሎች በመታየት መካከል፤ ያለውን ለሚያስፈልጋቸው እያካፈለ ቸርነትን በመግለጽና፤ ለገንዘብ በመሳሳት የእግዚአብሔርን ቤት ንብረት ለራስ ጥቅም በማዋል መካከል፤ ውስብስብ ያለ ምርጫ ስለሚያጋጥማቸው በየቀኑ መስቀለኛ መንገድ ላይ እንዲቀመጡ ያስገድዳቸዋል።⁴

ከዚህም ሌላ መሪዎች በቤተ ክርስቲያን ነባራዊ (ባሕላዊ) አሠራርና፤ በዘመኑ መደረግ ባለበት አሠራር መካከል፤ ነባራዊ ነገሮችን በማቆየትና፤ አዳዲስ ራዕዮችን በመተለም መካከል፤ እና በመደላደልና፤ ለውጥን በማስተዋወቅና በማምጣት መካከል፤ ለመወሰን ጭንቅንቆሽ ስለሚፈጥርምባቸው በየጊዜው ልባቸው እንዲታመስ ያደርገዋል። ላመኑበት ነገር በመቆምና፤ ነገሩን እያዩ እንዳላዩ ሆነው በመሸሽ መካከል ስለሚቀመጡ ጡንቻዎቻቸው እንዲጠጥሩ፤ ፍርሃትንና ተስፋ መቁረጥንም እንዲጋፉ ያደርጋቸዋል።

ስለ አመራር አነጋጋሪ ጉዳዮች፡-

ሀ. የአመራር ክፍተት ከቤተ ክርስቲያን ውጭ ባለው ዓለም፡-

በአፍሪካ አገሮች የሚታየውን የአመራር ክፍተትና መዝረክረክ ለመዳሰስ በምሞ ክርበት ጊዜ አንድሪው ዎልስ የተባለው ጸሐፊ ያለውን ሐሳብ በመደገፍ ነው። እንዲ

⁴ See further Laura L. Nash, *Believers In Business* (Nashville: Thomas Nelson, 1994), 37.
30

ህ ይላል፡- “ማንም ሰው ስለ ክርስትና ጉዳይ በጠለቀ ሁኔታ ጥናት ለማድረግ ቢፈልግ ስለ አፍሪካ እውቀቱ ሊኖረው ይገባል፡፡”⁵ አፍሪካ በዓለም ላይ ካሉት አህጉራት መካከል በጂኦግራፊ አቀማመጥ ስፋት ትልቅ ከሆኑት አንዱ ነው፡፡ በአፍሪካ አህጉርውስጥ 800 ሚሊዮን ያህል ሕዝብ ይገኛል፡፡ የአፍሪካ ወንጌላዊያን አብያተ ክርስቲያናት ዋና ጸሐፊ የነበረው ዶ/ር ትኩንቦ አደየሞ እንዲህ ብሎ ጽፏል፡-

“ምንም እንኳን የአፍሪካ ቤተ ክርስቲያን ድሀ ብትሆንም፤ ለዓለም የምታካፍለው ሁለንተናዊ የሆነ አመለካከት፤ ልዩ አስተዋጽኦ ልታደርግ የምትችል ነች፡፡ ሰውን ማዕከል ያደረገ አገልግሎቷ፤ በሕብረት የመኖር ባሕሏ፤ በሙላት የሚገለፀው አምልኮዋ፤ የወንጌል ሚስዮናዊነት ሕይወቷ፤ አብሮ የመሥራት ወይም የማገልገል ፍላጎቷ፡፡”⁶ ከዚህም ሌላ አፍሪካ ብዙ ያልተነካና ይህ ነው የማይባል የታጨቀ የተፈጥሮ ሀብት ያላት አሕጉር ነች፡፡⁷

ነገር ግን የሰውም ይሁን የተፈጥሮ ሀብት ታጭቆ የተሰጣት አህጉር ብትሆንም፤ ሊገባ በማይችል ድህነት፤ አጦትና፤ ንውጥውጥታ ውስጥ ገብታ ስንመለከት በአፅዋር ለመረዳትም ይሁን ለመግለጽ አንችልም፡፡ አፍሪካ ሊፈወስ በማይችል በሽታ የተያዘች ይመስላል፡፡ ለብዙ አፍሪካውያን መብላት እንደ ቅንጦት ተወስዷል፡፡ ረሀብ የዕለት እድል ፈንታው ሆኗል፡፡ ናይጄሪያዊ የሆነው ፕሮፌሰር ኦግቡ ካሉ የታሪክ ምሁር ሲሆን በጥናቱ የደረሰበትን እንዲህ ሲል ይገልፀዋል፡-

“በመንግሥት አመራር ላይ አምባ ገነን የሆኑ መሪዎች መነሳታቸው፤ በየዘመናቱ ጨቋኝ የሆነ አገዛዞች የአገሩን ሀብት በመዝረፋቸው፤ ሕዝቡም ተጠያቂ እንዳያደርጋቸው የመገናኛ አውታሮችን አፍነው በመያዛቸው መሪዎች በአገራቸው ለተነሱት ግጭቶች በቀጥታ ተጠያቂዎች ናቸው፡፡”⁸

⁵ Andrew Walls, "Eusebius Tries Again," *International Bulletin of Missionary Research* 24, no.3 (2000): 105
⁶ Tokumboh Adeyemo, "African Contributions to Christendom," *Scriptura* 39 (1991): 89-93.
⁷ See David Lamb, *The Africans* (Random House, 1983), 20.
⁸ Ogubu U. Kalu, *Power, Poverty and Prayer: The Challenges of Poverty and Pluralism in African Christianity - 1960-1996*, (Frankfurt am Main: Peter Lang, 2000), 35-36.

አፍሪካ መቋረጫ በሌለው የእርስ በርስ ጦርነት ስትማገድ የብዙ ሰዎች ሕይወት እንደቅጠል ሲረግፍ፤ እናቶችና ልጆች መጠለያ አጥተው ሲንከራተቱ፤ በየአገሩ ያልተረጋጋ ሁኔታ በመኖሩ ምክኒያት በብዙ ሚሊዮን የሚቆጠሩ ወጣቶች በስደት ዓለም በመስማራት በየአገሩ ሲንከራተቱ፤ አንዳንዶችም በኬንያ፣ በሱዳን፣ በሊቢያ ምድረ በዳዎች፣ በማልታና በጣልያን ባሕሮች ውስጥ በሞት ጽዋ ሲያልፉ፤ ስንመለከት የዚህ ሁሉ ምንጩ የመሪዎች ችግር እንደሆነ ለመገንዘብ አያዳግትም።

በአፍሪካ አገሮች ያሉ አንዳንድ የመንግሥታት መሪዎች የሞራልና ሥነ ምግባር መለኪያየሌላቸው በመሆናቸው የሕዝብም ይሁን የግል አገልግሎቶች ቀልድ ከመሆናቸውም ሌላ፤ ይህ ሁኔታ በጉቦ ከመናዘል፤ ምስጢራዊ በሆነ መንገድ የአገሪቱን ሀብት ለመምጣጥና ቤተሰቦቻቸውንና ዘመዶቻቸውን ለመሾም (Nepotism) በር ከፍቷል። መሪዎች በሕዝቡ አገልግሎት ለመስማራት የሚፈልጉበት ጥንስስ ሐሳብ አገሪቱን ለመጥቀም ስለፈለጉ ሳይሆን የሚያገኙትን የገንዘብና የንብረት ጥቅም በማሰብ ነው። ስለዚህም ለዚህ አገልግሎታቸው የሞራል፣ የሥነ ምግባር ሕጋዊና ታሪካዊ ግዴታ ያለባቸው በፍፁም አይመስልም።⁹ መሪዎች አገራቸውን ሳይሆን የግላቸውን መንግሥት ለማስፋትና መቆሚያ የሌለው የስስት ፍላጎታቸውን ለመፈጸም፤ ማስተዋል የሳደለውና የሚያስተዛዝብ አዕምሮ የያዙ ይመስላል። በሐርቨርድ ዩኒቨርሲቲ በሕግ ዲፓርትመንት ውስጥ የሰብዓዊ መብት ጉዳይ ምሁር የሆነው ማኩዋ ዋ ሙቱዋ እንዲህ ይላል፡-

“ከአፍሪካ ነፃነት ጀምሮ የመንግሥት መሪዎች የግላቸውን ሀብት በማከበት ለራሳቸው፤ ለቤተሰባቸውና ለዘራቸው መጠቀሚያ አድርገውታል። መሪው የማንንም ሰው ትችት ለመስማት አለመፈለጉ ብቻ ሳይሆን እርሱ ያለው ሁሉ የመጨረሻ ነው። ... እንዲያውም የነጮችን ፊት በጥቁሮች ፊት ነው የለወጥነው።”¹⁰

⁹ See further Massoud Omar, "Developing A Training Methodology for Mainstreaming Ethics and Professionalism in African Public Service," UNECA, Addis Ababa (December 1-3, 2004): 2-3. Available from <http://www.un.org/intradoc/groups/public/documents/un/unpan019809.pdf> (accessed 25 March 2007).

¹⁰ Makau Wa Mutua, In *The Washington Post*, September 9, 1991, A20. See also Kalu, *Power, Poverty and Prayer*, 36.

የአፍሪካ ችግር የመሪዎች በኃላፊነት ለመጠየቅ፤ ተጠያቂነት ያለውም አመራር ዊሮአቸው ምሳሌ ለመሆን አለመቻላቸው ነው።¹¹ ከምንም ነገር በላይ ኃይልንና ሥልጣንን የሚፈልጉ ከመሆናቸው የተነሣ እነርሱ እየሳለቡት አገሮቹም እየደኸዩ እንደሄዱ ለማየት በጣም ቀላል ሆኗል። ከሁሉም የሚያሳዝነው ወጣት ትውልድ የተረከበው የመሪዎች ጠባሳና ጥቁር ነጥብ፤ አሁን ያመጣው ሰበብና የወደፊት የጫላለመሁኔታ ወራሽ እንዲሆን መገደዱ ነው። የቀድሞ የናይጄሪያ ፕሬዝዳንት የነበሩ ት አሉሴጋን አባላንጆ እንዳሉት ነው። “ዓለም በሙሉ እያደገ፤ እኛ አፍሪካዊያን ግን የወደቅነው ለምንድነው? በአንድ ቃል ማጠቃለል ይቻላል፡- አመራር”¹²

ይህን ሐሳብ ለማጠቃለል አፍሪካ አዲስ ራዕይና የአመራር ችሎታ ያላቸው መሪዎች በአስቸኳይ ያስፈልጓቸዋል። እንዲህ ዓይነት መሪዎች የሞራልና ሥነ ምግባር መለኪያ የጠበቁ፤ አገልጋይ መሪ የሆኑ፤ ለሕዝባቸው ደህንነትና ጥቅም የሚቆሙና የአመራር ሌጋሲ ለሚቀጥለው ትውልድ ማስተላለፍ የሚችሉ፤ ሙሉ ልብ ያላቸው፤ ግን ደግሞ ትሑታን፤ የሚያደርጉትን የሚያውቀው፤ ደግሞ ለሕዝቡ ሐሳብና ምክር ክፍት የሆኑ፤ ራዕይ ያላቸው፤ ግን ደግሞ የሰከኑና የተረጋጉ፤ ታሪክን ማንበብ ብቻ ሳይሆን፤ ታሪክን መተርጎም የሚችሉ፤ በራሳቸው ዘመን ብቻ ሳይሆን፤ ለሚመጣውም ትውልድ ከማስብም አልፈው የመሪነት ችግራቸውን ያለ ምንም ችግር ማሸጋገር የሚችሉ መሪዎች አፍሪካ በአስቸኳይ ያስፈልጓቸዋል!!!

ለ. የአመራር ክፍተት በቤተ ክርስቲያን

የአመራርን ክፍተት በምናስብበት ጊዜ ችግሩ ከቤተ ክርስቲያን ውጭ ባለው ግለሰብ ብቻ ሳይሆን፤ በቤተ ክርስቲያንም የሚታይ የአደባባይ ምስጢር ነው። ለናሙና ለመጥቀስ ያህል በሩዋንዳ አገር ከጥቂት ዓመታት በፊት የተፈጸመውን፤ እስከ አንድ ሚሊዮን የሚደርስ ሕዝብ እልቂት የተከናወነው 80% ክርስቲያን እንደሆነ በሚ

¹¹ See further Kofi Annan, "African Leadership and Governance," *New York Times*, April 17, 1998. Available from <http://www.africanprogress.net/africanleaders.htm>. (accessed 25 March 2007); Salim Ahmed Salim, "Africa Faces Peace, Leadership and Governance Challenges," in *African News Service*, July 2, 2002. Available from <http://www.africanprogress.net/africanleaders.htm>. (accessed 25 March 2007).

¹² Olusegun Obasanjo, "Obasanjo Blames Poor Leadership For Africa's Decline," *Africa News Service*, March 6, 2000. Available from <http://www.africanprogress.net/africanleaders.htm>. (accessed March 25, 2007). See also George B. N. Ayittey, *African Betrayed*, (New York: St. Martin's Publication, 1992); and *Africa In Choix* (New York: St. Martin's, 1998).

ታመንበት አገር ውስጥ ነው። በዚህ ጉዳይ ላይ ኢንግልና ዳዮርክስ የተባሉ ጸሐፊዎች ሲጽፉ እንዲህ ብለዋል፡-

“(በሩዋንዳ) ያሉት አብያተ ክርስቲያናት ብዙ ሕዝብን በመሰብሰብ ታላላቅ ቤተ ክርስቲያኖች ቢመሠረቱም፤ ከላይ ወደታች በሰንሰለት የተያያዙ የአመራር ስልት ስለነበራቸውና ከሚገባ በላይ በሥልጣን የናዘሉ መሪዎች ስለነበሩ፤ እውነተኛ ደቀ መዛሙርትን ባለማፍራታቸውና ምሳሌነት ያለው ሕይወትም ስላልነበራቸው፤ የጌታንም ጌትነት ባለማክበራቸው ተጠያቂዎች ሊሆኑ ይገባቸዋል።”¹³

ነገር ግን በቤተ ክርስቲያንም ይሁን በመሪዎች ላይ የሚደረግ ማናቸውም ግም ግማና የሚሰጠው ሐሳብ ብዙ ጥንቃቄ የሚያስፈልገው ጉዳይ ነው። ምንም ዓይነት ትችት በጸጋና በጨው የተቀመመ ሊሆን ይገባዋል። ጌታችን ኢየሱስ ክርስቶስ “ቤተ ክርስቲያኔን በዚህ ዓለት ላይ እሠራልሁ፤ የገሃነም ደጆችም አይችሏትም።” (ማቴዎስ16፥18) ስላለ፤ የክርስቶስ አካል በተመለከተ በብዙ ማስተዋል ሊደረግ ይገባዋል።

ከዚህም ሌላ የቤተ ክርስቲያን መሪዎች በብዙ ውጥረት ስለሚያልፉና ያላቸው ም ችግሮች የተወሳሰቡ ስለሆኑ የአመራርና የመሪዎች ጉዳይ፤ በእርጋታና በማስተዋ ል ሊጤን ይገባዋል ብዬ አምናለሁ። በኢትዮጵያ ውስጥና በተለያዩ አገሮች በተበተ ኑት ኢትዮጵያውያን የተቋቋሙት አብያተ ክርስቲያናት ውስጥ ብዙ የተወሳሰቡ ችግሮች ከመታየታቸውም ሌላ በመሪዎች መካከልም የኃይልና የሥልጣን መጓተት፤ የልብ መራራቅና መገፋፋት፤ ተጠያቂነት በሌለው ሁኔታም የክርስቶስን አካል (ቤተ ክርስቲያንን) በመገንጠል ሌላ አዲስ ቤተ ክርስቲያን መክፈትን ስንመለከት የአመ ራርና የመሪዎች ጉዳይ የተለየ ትኩረት እንደሚያስፈልገው ለማየት አያዳግትም።

እንዲያውም “ለዋናቸችሁ ታዘዙና ተገዙ።” የሚለው ቃል (ዕብራዊያን 13፥17) የእግዚአብሔር ሕዝብ በሕይወት ለመተርጉምም ሆነ በሥራ ለማዋል ሲቸገር ማየቱ ሲቃ ውስጥ የሚያስገባ ክስተት መሆኑ ስለ ክርስቶስ አካል ግድ ለሚለው አስተዋይ ሰው ሊክደው የማይችል መራራ ሐቅ ነው። ሎርድ አክተን የሚባሉ ታላቅ ሰው

¹³ James F. Engel and William A. Dyrness, *Changing the mind of Missions: Where Have we gone wrong?* (Downers Grove, IL: Intervarsity Press, 2000), 23. see also Tokumboh Adeyemo, “The Lessons of Rwanda for the church in Africa,” *World Pulse* 31 (December 20, 1996)

(1834-1902) በማስተዋል እንዳሉት “ቢሮው የያዘውን ሰው፤ ቢሮው ራሱ ሲያገልልው/ ሲያስወግደው ከማየት የበለጠ የከፋ የስህተት አሠራር (heresy) የለም።”¹⁴

ሐ. የአመራር ውድቀት ምልክቶች፡-

በኢትዮጵያ ወንጌላውያን አብያተ ክርስቲያናት ውስጥ የአመራር ክፍተት እንዳለ ከአንዳንድ ፓስተሮችና መሪዎች አገልግሎት የተሳሳተ አካሄድ፤ እና የሞራልና የሥነ ምግባር መልኪያ እየተጣሰ መምጣት ለመመልከት እንችላለን። በተጨማሪም ምዕመኑም ባለው አመራር አለመርካቱ ብቻ ሳይሆን፤ የሕይወት ለውጥና ዕድገት አለማሳየቱ የአመራር ጉድለት እንዳለ እንገነዘባለን። ሌላው ራዕይ በሌለው ሁኔታ አጥቢያ ቤተ ክርስቲያኖች እንዲሁ እየተመሩ ማየታችንና፤ የአማኞች ቁጥር ብዛት እንዳለው መጠን በሕብረተ ሰቡ ላይ የጽድቅን ጫና ለማምጣት አለመቻላችንን ስናይ የችግሩ ዓይነት፣ ስፋትና፣ ጥልቀት ለማስተዋል አያዳግተንም።

ቀደም ብዬ እንደገለጽኩት፤ ጌታ ኢየሱስ ክርስቶስ “በዚህ ዓለት ላይ ቤተ ክርስቲያኒን እሠራለሁ፤ የገሃነም ደጆችም አይችሉአትም።” (ማቴ. 16፥18) ያለው የጸና ቃል ነው!!! ይህም የሚያመለክተው የቤተ ክርስቲያን ባለቤትና ራስ ጌታ ኢየሱስ ራሱ መሆኑን ነው። “በዚህ ዓለት ላይ” ያለው ቃል፤ በጴጥሮስ ላይ (ማለትም ሰው በሆነው፤ ተለዋዋጭና ደካማ በሆነው በጴጥሮስ ላይ) መመሥረቱ ሳይሆን፤ ሐዋርያው ጳውሎስ “ይህም ዓለት ክርስቶስ ነበር።” (1ቆሮ. 10፥4) እንዳለው ዓለቱ ኢየሱስ ክርስቶስ ነው። ጌታም “ስለዚህ ይህን ቃሌን ሰምቶ የሚያደርገው ሁሉ ቤቱን በዓለት ላይ የሠራ ልባም ሰውን ይመስላል።” እንዳለው (ማቴ. 7፥24-25) ቤተ ክርስቲያን የቆመችበት ዓለት ኢየሱስ ክርስቶስ ነው። መልዕክቱም መልዕክተኛውም እርሱ ራሱ ነው!!!

እኛ እንደ አገልጋዮች “እርሱ የሚላችሁን አድርጉ” እንደተባለ (ዮሐ. 2፥6) በፍፁም ንጽሕና፤ በትሕትናና በቅንነት መልዕክት የሆነውን ጌታ ከሕዝቡ ጋር ማገናኘትና፤ ካገናኘንም በኋላ እየደበዘዘን፤ “እርሱ ሊልቅ እኔ ግን ሳንሰ ይገባኛል” እንደተባለ (ዮሐ 3፥30) የእርሱን ጌትነት እየደመቀ እኛ ግን እያነሰን ልንሄድ ይገባናል። በመጨረሻም ጌታ ኢየሱስ “የገሃነም ደጆችም አይችሉትም” በሚልበት ጊዜ ቤተ ክርስቲያን ተከላካይ ሳትሆን፤ አጥቂ መሆኗን ያመለክታል።

¹⁴ - John E. Dalberg, *Lord Action (1834-1902), Essays on Freedom and Power*; ed. Getrude Himmelfarb (Boston: Beacon Press, 1948; reprint 1972), 336.

በሌላ በኩል ደግሞ በቤተ ክርስቲያን ላይ ዓይነተ-ብዙ የሆነ ተግዳሮት እንዳለ ት መገንዘቡ በጣም አስፈላጊ ይመስለኛል። ከእነዚህም ተግዳሮቶች መካከል ሦስቱን መጥቀስ እፈልጋለሁ። አንደኛው፡- ሰይጣን ቤተ ክርስቲያንን ለመገዳደር በተለያዩ ዘመናት በጣም ከባድና ጠንካራ ስደትን በማስነሳት መሪዎቻቸው በመከራና በእስር ቤት እንዲጣሉ በማድረግ፤ አንዳዶቹንም ከሚወዱት ሕዝብና አገር ተለይተው በስደት ወደ ሌሎች አገሮች እንዲወጡ፤ የእግዚአብሔርም ሕዝብ ከእግዚአብሔር የተሰጠውን አምላካዊ የአምልኮ ነፃነት እንዳይኖረው በመከልከል፤ የአብያተ ክርስቲያናት ሕንፃዎችንም በመዝጋትና በመውረስ ቤተ ክርስቲያንን ተገዳድሯል። ቤተ ክርስቲያንም ሆነች መሪዎቿ ግን ያንን የመከራና የስደትን ዘመን በአሸናፊነት አልፈውታል። እንዲያውም አብያተ ክርስቲያን በጥራት፤ በሕይወት ንጽሕናና ጌታን በመረዳት ብስለት እየደመቁ የሄዱባቸው ዘመናት ከመሆናቸውም ሌላ፤ አንዱ ቤተ ክርስቲያን ሲዘጋ ብዙ የቤት ለቤት ቤተ ክርስቲያኖች መከፈታቸው አብያተ ክርስቲያናት በቁጥርም እያደጉ የሄዱባቸው ዘመናት ለመሆናቸው የታሪክ እውነት ነው!!!

ሁለተኛው የሰይጣን ተግዳሮት መልኩን ለውጦ የመጣው የአብያተ ክርስቲያናት መሪዎችም ሆነ የእግዚአብሔር ሕዝብ በሞራልና በሥነ ምግባር ጉዳዮች እንዲያመቻግቡ በመገዳደር ነው። ቤተ ክርስቲያንን ከውጭ በመጣው ስደት ወግቶ ለማሸነፍ ሲያቅተው፤ ነቢይ የነበረው በለዓምን እንደ ተጠቀመ (ዘኁ 22፥1-25፥9) “ልትረግማቸው ካልቻልክ አርክሳቸው” የሚለው መመሪያ በመጠቀም (ራዕይ 2-3)፤ ክርስቲያኖች በሞራልና በሥነ ምግባር ጉዳዮች እንዲፈተኑና እንዲወድቁ በማድረግ በንዳ መገዳደር ጀመረ። ይህ ሁኔታ የብዙ መሪዎችን እጅ ያላላ ጉዳይ ነው። ከዚህም ሌላ ብዙ አብያተ ክርስቲያናት ማንንም ዳሲ ፕላን ለማድረግ አቅም ያላጣ ከመሆኑም ሌላ፤ ነፍሳትም ወደ እግዚአብሔር ቤት እንዳይመጡ ያሰናከለና የቤተ ክርስቲያንንም እድገት ሲገዳደር የታየ ነገር ነው። የቤተ ክርስቲያን ምስክርነትንም በዓለማዊያን ዘንድ የተለየ ስዕል እንዲኖረው አድርጓል። አንዳንድ አገልጋዮችና ምዕመናንም ከትዳራቸው ውጭ በዝሙት የወደቁበትና ፍቺ እንደቀላል ነገር ተቆጥሮ የብዙ ሰዎች ትዳርም የፈረሰበት ሁኔታም ተፈጥሯል። ከዚህ የተነሳ ሕጻናት ልጆችም የወላጆቻቸው ትዳር ሲፈርስ ሲያዩ፤ የነበራቸውን ብሩህ ተስፋ የጨለመበት ሁኔታ መከሰቱ አስተዋይ ልብ ላለው ሰው እጅግ የሚያሳስብ የታሪክ ጥቁር ነጥብ ነው።

ሦስተኛው የሰይጣን ተግዳሮት፡- የሐዋርያት ዓይን ከተጠሩበት ዋና ጥሪያቸው ማለትም፡ “የጸሎትና የቃሉ አገልግሎት” (የሐዋ. ሥራ 6፥2) ሌላ ያልተጠሩበትን

ጉዳይ እንዲሠሩ በመፈታተን ነበር። እንዳንድ ፓስተሮችና መሪዎች የተጠሩበት የከበረ የወንጌል አደራን ትተው፤ በተለያዩ ገንዘብ ማመንጫ መንገዶች በመሠማራት “በልማት” (development) ሰበብ መወሰዳቸው የተለየ የጠላት አሸክላ መሆኑ ከጊዜ ወደ ጊዜ እየተከሰተ መጥቷል። ይህ ሁኔታ እንዳንዶቹን እግዚአብሔር ለአመራር የጠራቸው ፓስተሮችና መሪዎች የነበራቸው ጥሪ እንዲደበዝዝና ራዕያቸውም እንዲጠፋ ምክኒያት ሆኖባቸዋል። ለእግዚአብሔር ሕዝብ የነበራቸውም የግል ሽክም እንዲነሳ ምክኒያት ሆኖአል። መመለሻ በሌለው “በራስ መታለል” ውስጥ እንዲገቡ ስላስገደዳቸው የማይመች አቀማመጥ እንዲቀመጡ ያደረጋቸው ይመስላል።

ከዚህም በተጨማሪ የአመራር ውድቀት እንዳለ የሚያሳይ ብዙ የተለያዩ ምልክቶች በኖሩም አራቱን መጥቅሱ ግን በጣም አስፈላጊ ሆኖ አግኝቼዋለሁ። የመጀመሪያው ምልክት “የባሕርይ ለውጥ” ያለመኖር ችግር ነው። በአሁኑ ዘመን የደቀ መዝሙርነት ሕይወት የጠፋ ዕንቁ ሆኗል!!! በእንዳንድ አገልጋዮችና መሪዎች ሕይወት ውስጥ የአዕምሮ ዲሲፕሊን፣ የሐሳብ ዲሲፕሊን፣ የንግግር ዲሲፕሊን፣ የሕይወት ገጽሕና ዲሲፕሊን፣ የባሕርይ ለውጥ ዲሲፕሊን፣ የዓይን ዲሲፕሊን፣ ወዘተ. የሚታይ አይመስልም። ራሳቸው ደቀ መዝሙርት ሳይሆኑ በአመራር ላይ ተቀምጠው የምናያቸው መሪዎች ቁጥራቸው ቀላል አይደለም። ከዚህ በላይ የሚያሳስበው የአገልጋዮች የብስለት መለኪያው የባሕርያቸው ለውጥ ሳይሆን፤ የጸጋ ስጦታቸው ታይቶ መሆኑን ስንመለከት፤ በእግዚአብሔር ሕዝብ መሃል የተሳሳተና መጽሐፍ ቅዱሳዊ ያልሆነ አመለካከት እንደሰረፀ ማየት አያዳግተንም። የአንድ አገልጋይ ወይም መሪ ብስለት መለኪያ ያለው የጸጋ ስጦታ ሳይሆን፤ የባሕርይ ለውጥ መሆን ይኖርበታል። ይህም ማለት ከሌሎች አገልጋዮች፤ ከእግዚአብሔር ሕዝብ፤ እና ከራሱ ቤተሰብ ጋር በፍቅር፣ በቅንነትና በትሕትና ለመሄድ መቻሉን በማየት መሆን አለበት። ሐዋርያው ጳውሎስ “በእግዚአብሔርና በሰው ፊት ሁል ጊዜ ነውር የሌለበት ሕሊና ትኖረኝ ዘንድ እትጋለሁ።” (የሐዋሥራ 24፥16) እንዳለው፤ የአንድ መሪ መለኪያው በንጹሕ ሕሊና ለመመላለስ መቻሉን በማየት መሆን ይኖርበታል። የጸጋ ስጦታ ግ “የጸጋ ስጦታ ነው”። የጸጋ ስጦታ እግዚአብሔር ከምሕረቱ የተነሣ የሚሰጠው ስጦታ ነው እንጂ፤ የአገልጋዩን የብስለት ደረጃ የሚያሳይ አይደለም!!!

ሁለተኛው የአመራር ውድቀት እንዳለ የሚያሳይ ምልክት፤ በመሪዎችና በአገልጋዮች መካከል አለመግባባት፤ መለያየትና መገፋፋት ከጊዜ ወደ ጊዜ እየበዛ መምጣቱን ስናይ ነው። በብዙ አጥቢያ ቤተ ክርስቲያናት ይህ ሁኔታ እየተከሰተ መምጣቱ፤

መሪዎች “ላለመስማማት ተስማምተው” ለመንዝ አለመቻላቸውና፤ በውስጣቸው ያለው መንፈሳዊ ብስለት ምን ያህል ዝቅተኛ እንደሆነ ያሳያል። ይህ ሁኔታ የእግዚአብሔር ሕዝብ ግራ እንዲጋባና አባትና እናት እንደሌለው ልጅ መስቀለኛ መንገድ ላይ እንዲቆም አስገድዶታል። ከዚህም በተጨማሪ መሪዎች በጣም ብርቅ የሆነውን ዘመናቸውን “ችግሮችን የመፍታት አስተዳደር” እንዲያሳልፉት፤ ምንም ውጤት ባላገኙ በትም ጊዜ በፍርሃት፥ በመርበትበትና፥ ተስፋ በመቁርጥ እንዲያልፉ አድርጎአቸዋል። ከሁሉም በላይ ግን ቤተ ክርስቲያን (የክርስቶስ አካልን) የማይገባና ፈውስ የሌለው ቁስል እንድትሸከም ስለሚያደርጋት፤ ከቤተ ክርስቲያን ውጭ ባለው ሕዝብ ዘንድ የሌላትን ገጽታና መልክ እንዲሰጣት አድርጓል። ይህ የሚያሳየን በቤተ ክርስቲያን ውስጥ የሚታየው የግፊያና የመጠላላት ችግር ዋና ምንጩ መሪዎች በመሆናቸው ራሳቸውን ሊመረምሩ፤ በንስህና በመመለስ የጌታን ፊት ሊያዩ ይገባቸዋል ብዬ አምናለሁ።

ሦስተኛው የአመራር ውድቀት ምልክት አንዳንድ ፓስተሮችና መሪዎች ለአጭር ጊዜ ወይም ለረዥም ጊዜ በማገልገላቸው ውስጣቸው እያለቀ መምጣቱና ብኩንነት ውስጥ መግባታቸው ነው። በአንድ በኩል ፓስተሮች ወይም መሪዎች ለአጭር ጊዜ አገልግለው መቀጠል አለመቻላቸውን ስናይ፤ ወይ አብሮአቸው የሚያገለግሉ የቤተ ክርስቲያን አገልጋዮች የማይመችና የማይጥም ሁኔታ ሲፈጥሩ ነው። ወይም ደግሞ ምዕመኑ የእግዚአብሔር ፍርሃት የጉደለውና ለጌታ ቃል መገዛት የተሳነው በሚሆንበት ጊዜ ጊዜ ሊሆን ይችላል። በሌላ በኩል ደግሞ ፓስተሮችና መሪዎች የነበራቸው ነባራዊ ራዕይ ሲጠፋና፤ ሌሎችን አገልጋዮች አፍርተው አመራሩን ማስተላለፍ ሲገባቸው፤ አግባብ በሌለው ሁኔታ የሹመት ወንበራቸውን ለረዥም ዓመታት ለመልቀቅ ሳይፈልጉ ሲቀሩ፤ የብዙ ትውልድ ጸጋ እንዳያድግ አፍነው ከመያዛቸውም ሌላ፥ የታሪክ ተጠያቂ እንዲሆኑ ያደርጋቸዋል!!!

ከዚህም በተጨማሪ ፓስተሮች፥ መሪዎችና አገልጋዮች በአገልግሎት ሲወጠሩና ሲጨናነቁ፤ ያለ ዕረፍት ለረዥም ዓመታት በኮሚቴና በቦርድ ስብሰባዎች ሲጠመዱ፥ ነገራቸውና ጠባያቸውም እየቀጠነ፥ መንፈሳቸውም እየተነጫነጨ፤ “አትንኩኝ” ባይ አየሆኑ ሲመጡ ውስጣቸው ብኩን ይሆናል። ከዚህም በተጨማሪ ወይ ያልተሰበሰቡና ያልሰከኑ፤ ወይም ደግሞ ለመጣ ነገር ሁሉ ተጉታችና እንቢ ማለት የማይችሉ፤ ከዚያ ካለፈ በቀላሉ የማይቀረቡ ያደርጋቸዋል። ሒሳይ የሚባል እንዲህ ብሎ ጽፏል፡- “አገልጋዮች መርጋት የማይችል፤ ጸጥታ የሌለው ሕይወት የሚመሩ እንዲ

ሆኑ አድርጎአቸዋል።¹⁵ ደግሞም ጆን ሳንፈርድ የሚባል ጸሐፊም የውስጥ ብክነትን ሲተረጉመው “አንድ ሰው በሚያገለግለው ወይም በሚመራው አመራር ሲባክን የሚከሰት ሁኔታ ነው” ይለዋል።¹⁶ መሪዎችና ፓስተሮች የውስጥ ብክነት ሲኖራቸው አብዛኛውን ጊዜ የተሰጣቸውን ኃይልና ሥልጣን አለአግባብ እንዲጠቀሙ ሊያደርጋቸው ይችላል። ደግሞም ከእነርሱም ሌላ መምራት የሚችል ያለ ስለማይመስላቸውና ሌሎችን መወከል ስለሚፈሩ፣ ራሳቸውን በጥቃቅንና ዝርዝር አስተዳደር (micro-management) ውስጥ በመግባት የተወሳሰበ ችግር እንዲገቡ ይዳርጋቸዋል። ይህ ችግር ራሳቸውን ፓስተሮችና መሪዎችን ብቻ ሳይሆን፤ ቤተሰባቸውንም ጭምር አደጋ ላይ የሚጥል ሊሆን ይችላል።

አራተኛው የአመራር ውድቀት ምልክት ፓስተሮች፣ መሪዎችና አገልጋዮች ተጠያቂነት የሌለው ሕይወትና አገልግሎት በሚኖራቸው ጊዜና፣ ከእግዚአብሔር ዘንድ የተሰጣቸውን የባለ አደራነት መንፈስ እየደበዘዘ ሲመጣ፤ አለወቅቱ በአጭሩ አገልግሎታቸውን ያደበዘዘዋል። ፓስተሮች፣ መሪዎችና አገልጋዮች ለእግዚአብሔር፣ ለቤተሰባቸውና ለሚመሩትም ጉባዔ ተጠያቂና ባለ አደራ መሆናቸውን ማሳየት ሲያቅታቸው፤ የራሳቸው ቤተሰብና የክርስቶስ አካል የሆነው ትልቁ ቤተሰብም (ቤተ ክርስቲያን) የእነርሱን ሕይወት እያየ ሊመልሳቸው በማይችላቸው ጥያቄዎች እንዲወጠር ያደርገዋል።

የአንድ ፓስተር፣ መሪ፣ ወይም አገልጋይ ሕይወቱ እየተበላሸ፤ ከጌታ የተሰጠውም ጸጋ እየደበዘዘ መምጣቱና የአመራሩ ውድቀት እየመጣ መሆኑን የሚያሳዩ አራት ደረጃዎችን ለመጥቀስ እፈልጋለሁ። በመጀመሪያ ደረጃ ፓስተሩ፣ መሪው፣ ወይም አገልጋዩ “ተፈልጎ የማይገኝ” (INACCESSIBLE) ሲሆን፡- ለቤተሰቡ ጊዜ ሳይኖረው በአገልግሎት ሲወጠርና ቤተሰቡን ሲጥል፤ የቀድሞ ጓደኞቹና ወዳጆቹን እየጣለና እየናቀ ሲመጣ፤ የተጠራለትንም ሕዝብ ሲያንስበትና ለእነርሱ ትልቅ እንደሆነ ሲያስብ፤ እና ጊዜ ለመስጠትም ሲያቅተው ችግሩ እየተከሰተ ይመጣል። ከግንኙነት ሥምረት/ ጥምረት ይልቅ፣ የአገልግሎት ብዛት እንደዋና ቁም ነገር እያየ ሲመጣ፤ ከአገልግሎት ጥራት ይልቅ፣ ብዛቱን አይቶ ልቡ ሲወሰድ፣ የውድቀቱ መጀመሪያ ነው። በሁለተኛ ደረጃ ደግሞ “በቃሳሉ የማይቀረብ” (INAPPROACHABLE)፤

¹⁵ R. M. Healey, "The Ministerial Ministerial Mystique," The Christian Century 91 (1974): 121-125.

¹⁶ John Sanford, Ministry Burnout, (New York: Paulist Press, 1982), 1.

አትንኩኝ ባይ፡ ያልሰከነ፡ ቁጡና፡ ሰውን ተጋፍቶ የሚሄድ መሆን ሲጀምር ውድቀቱ እየቀረበ መምጣቱን ያሳያል።

በሦስተኛ ደረጃ ደግሞ ፓስተሩ፤ መሪው ወይም አገልጋይ “ስሕተትና ጉድለት የሌለው” (INFALLIBLE) እንደሆነ ማሰብ ሲጀምርና፡ በማንም የማይጠየቅ፤ ተጠያቂነት የሌለው ሰው መሆን ሲጀምር ውድቀቱን እርግጠኛ ያደርገዋል። ይህ ሁኔታው የእግዚአብሔር ሕዝብ ያለ አግባብ የሕሊና ወቀሳ የሚያጠቃው፡ (ማለትም፡ በፓስተሩ፡ በመሪው፡ ወይም በአገልጋይ ጉድለት) ራሱን እየወቀሰ እንዲኖር ያስገድደዋል። ከዚህ ሲብስ ደግሞ የሚወደውን ቤተ ክርስቲያን ጥሎ ቤቱ ውስጥ እንዲቀመጥ፤ አሊያም ወደ ሌላ ቤተ ክርስቲያን እንዲሄድ ያደርገዋል።

በአራተኛ ደረጃ ፓስተሩ፡ መሪውና አገልጋይ እግዚአብሔር ሰብሮ ካልጠነኘውና ካልመለሰው በስተቀር የማይለወጥ (IMMUTABLE) ሲሆን፡ ሕዝቡም እየጣለውና እየናቀው የሚሸሸው፤ የእግዚአብሔር እጅ የሚከብድበት፤ እና የማይመች አቀማመጥ ላይ የተቀመጠ ሰው ይሆናል።

በመጨረሻም የቤተ ክርስቲያን መሪዎችን በምናይበት ጊዜ በሦስት ዓይነት የአመራር ስልት የሚመደቡ መሆናቸውን ለመረዳት አያጸግተንም። አንደኛው አመራር ዓይነት “ግድ የለሽ መሪዎች” ያሉበት ነው። እንዲህ ዓይነት መሪዎች በኢዮብ 39፡13-18 ላይ እንደ ተጠቀሰችው ሰጎን በቤተ ክርስቲያን በሚመሩት አመራርም ሆነ፡ በሕዝቡ መካከል የሕይወት ቅድስናና ንጽሕና ጉድለት እንዳለ እያወቁና እያዩ እንዳላዩ የሚሆኑ “ግድ የለሽ መሪዎች” (PASSIVE LEADERS) ናቸው። ሰጎን ችግር እንዳለና ጫጩቶችዋን አደጋ ላይ የሚጥል፤ በአውሬም እንዲረገጡ የሚያደርግ አሳሳቢ ሁኔታ እንዳለ እያየች ራስዋን በአሸዋ ላይ እንደምትቀብር፤ እነዚህም ምንም ግድ ሳይሰጣቸው አንገታቸውን አቀርቅረው የሚሄዱ ናቸው። ሰጎንን “እግዚአብሔር ጥበብን ከእርስዋ ከልክሎአልና፤ ማስተዋልንም አልሰጣትምና።” (ኢዮብ 39፡17) እንደተባለው፤ እንዲህ ዓይነት መሪዎች ጥበብና ማስተዋል የሌላቸው፡ በነሲብ የሚመሩ፡ የሕይወትም ሆነ የአገልግሎት ብስለት የጉደላቸውና፡ ትልቁን የእግዚአብሔርን ሕዝብና ሥራ ትተው በትንንሽ ነገር የሚረኩ መሪዎች ናቸው። ከእነርሱ ችልተኝነት የተነሳ የከበረው የእግዚአብሔር ሕዝብ የማንም መረጋገጫ እርከን ይሆናል።

ሁለተኛው አመራር “ተሟጋች መሪዎች” (REACTIVE LEADERS) ያሉበት ሁኔታ ነው። እንዲህ ዓይነት መሪዎች ከማንም ይልቅ የእግዚአብሔር ቤት ቅንዓት

ያላቸው ስለሚመስላቸው፤ ዘመናቸውን በሙሉ ችግሮችን በመፍታት ያሳልፋሉ። በኢዮብ 39፥19-25 እንደ ተገለፀው እንደ ፈረስ ችግሮች በቤተ ክርስቲያን ውስጥ ሲነሱ ደስ ይላቸዋል። ፈረስ የውጊያን ድምፅ ሲሰማ “ደስ ይለዋል” እንደተባለ፤ እነዚህም መሪዎች እንደ እሳት አደጋ አጥፊ “የተነሳውን ችግር ለመፍታት” ሲሉ ለመዋጋት፣ ለመጋፈጥ፣ ወይም ለመሸሽ ዝግጁዎች ናቸው። በዚህ ስሜታዊና ተሟጋች መንፈሳቸው ምክኒያት የእግዚአብሔር ሕዝብ ሊጉዳ መቻሉን አለማስተዋላቸው ብቻ ሳይሆን፤ የሚያሳስባቸው ነገር አይደለም።

ምስተኛው አመራር “ራዕይ ያላቸው መሪዎች” (PROACTIVE LEADERS)

ናቸው። እንዲህ ዓይነት መሪዎች በኢዮብ 39፥26-30 ላይ እንደ ተገለጸው ንስር ናቸው። የእግዚአብሔር ሕዝብ ሲታመስ አብረው የሚታመሱ አይደሉም። ንስር ወደ ሳይ ወደ ሰማያት ከፍ ብላ አጠቃላይ ስዕሉን ለማየት፣ መቼ፣ የትና ምን ማድረግ እንዳለባት አስተውላ ሥራዋን እንደምታከናውን ታከናውናለች። “ራዕይ ያላቸው መሪዎችም” ትልቁን ስዕል ለማየት፤ ችግሮችም ከመፈጠራቸው በፊት አስቀድመው መከላከያ ዕቅዶችን የማውጣት፤ ያቀዱትንም ወቅታዊ በሆነ መልክ በሥራ የመተርጎም ጥበብና ማስተዋል ያላቸው። እነዚህ መሪዎች መቼ ዝም እንደሚሉና መቼ እንደሚናገሩ፤ መቼ እንደሚሸሸጉና መቼ ወደ አደባባይ መውጣት እንዳለባቸው ያውቃሉ። በነቢይነት ሕይወታቸውና በነብይነት አገልግሎታቸው፤ በቤተሰባቸውና በአደባባይ አገልግሎታቸው መካከል ያለውን ሚዛን መጠበቅ የሚችሉ ናቸው። ያለፈውን ታሪክ ማንበብ ብቻ ሳይሆን መተርጎምም ይችላሉ። አሁን ያለበትን ዘመን መረዳትና ለሚመጡትም ዘመናት ራዕይ ያላቸው መሪዎች ናቸው። (ኢሳ 40፥27-31፤ 1ዜና መዋዕል 12፥ 32)

ስለዚህም ቤተ ክርስቲያን እንዲህ ዓይነት የነጠፋና የበሰሉ፤ የሕይወትም ሆነ የቤተሰብ ንጽሕና ያላቸው መሪዎች ያስፈልጓታል። በተጨማሪም ጌታ እንዲያገለግሉት የሰጣቸው ሕዝብንም ጠንቅቀው የሚያውቁና፤ ለተጠፋበት ጥሪና ለእግዚአብሔርም ሕዝብ የተሰጡ፤ ትልቁን ስዕል ማየት የሚችሉና አርቀው የሚያስቡ፤ ከራሳቸው ጥቅም ይልቅ የእግዚአብሔር መንግሥት ጉዳይ ግድ የሚላቸው መሪዎች ያስፈልጓታል። እንዲህ ዓይነት መሪዎች እግዚአብሔር ለሕዝቡ ራርቶና አስቦ የሚሰጣቸው ልዩ ስጦታዎች ከመሆናቸውም ሌላ፤ ጌታ እግዚአብሔር የቃል ኪዳን ምልክትና የፊርማውም ማሕተም (ሐጌ 2፥23)፤ እድርሳ በታሪክ መካከል የሚያቆማቸው ናቸው። እነዚህ ስኬታማ በመሆናቸው ሳይሆን፤ ታማኝ በመሆናቸው ይታወቃሉ!!!

መ. የልጅነት አስተዳደግ ልምምድና አመራር፡-

በመሪዎች የምናያቸው ችግሮች፡ አንዳንዴም ውድቀቶችና፡ በዚህም ሰበብ የእግዚአብሔር ሕዝብ ሲታመስ ስናይ የጠለቁ ጥያቄዎችን እንድንጠይቅ እንገደዳለን። የመሪዎች ችግር መነሻ፡ ያመጣው ሰበብና፡ ከውድቀት እንዲጠበቁ ለማድረግ የሚያስችሉ መፍትሔዎች ምንድን ናቸው? በብዙ መሪዎች ዘንድ የሚከሰቱ በርካታ ችግሮች አንዳንዶቹን ለመጥቀስ ይህል፡- የዋለለና እርግጠኝነት የሌለው፤ መሬት ያልረገጠና ያልሰከነ ሕይወት፤ የበታችነት ስሜት፤ እና የወላጅ ማጽደቅ (approval) ፈላጊ ሆኖ ማደግ የሚሉ ይገኛበታል። ይህ ሁኔታ የመሪዎችን ጨለማ ጌን እንድናይና መፍትሔውንም ለመጠቀም ያስችለናል ብዬ አምናለሁ።

የመሪዎች ማንነት ከቀረጸው ሁኔታዎች አንዱ (በአዎንታዊም ይሁን በአሉታዊ ተጽዕኖ) ምሳሌ በሆኗቸው በወላጆች ምክኒያት ነው ለማለት ይቻላል። እነሱም ባለፉ ባቸው የውጣ ውረድ ስሜቶች የተነሳ ከሰውም ይሁን ከራሳቸው ያላቸው አጠባበቅ ከልጅነታቸው ጀምሮ ባሳለፉት ልምምድ የተቀረጸ ለመሆኑ አሌ የማይባል ሐቅ ነው። እነዚህ ሁኔታዎችም የመሪዎች መልካም ጌን ብቻ ሳይሆን፤ ጨለማ ጌናቸውንም የሚያሳዩ ናቸው። መሪዎች በልጅነታቸው ወራት ያሳለፉዋቸው ልምምዶች ቢሆኑም፤ አብዛኛውን ጊዜ ካደጉና በአመራር ላይ ከተቀመጡ በኋላም የሚገልጹት መራራ በሆነ አገላለጽ ነው። እንዲያውም በወላጆቻቸውም ላይ የነበራቸውን ውስጣዊ ቀኝና ቁስል አጠገባቸው ባሉ ቤተሰቦቻቸው፤ ወይም አብረዋቸው በሚያገለግሉት፤ ወይም ደግሞ በእግዚአብሔር ሕዝብ ላይ እንዲወጡት ያስገድዳቸዋል። ከዚህም ሌላ አምቀውት የቆዩ የተጋገረና ያልተፈወሰ ቁስል ስለሆነ፤ በሌሎች ሰዎች ላይ እምነት የሌላቸው፤ ተጠራጣሪዎችና፤ አብረው ለማገልገል የሚቸገሩ ያደርጋቸዋል። በአንፃሩም ራሳቸውንም ሆነ አገልግሎታቸውን የማያምኑ፤ የሰው ማጽደቅ ፈላጊ ጌ። በሚያደርጉት ነገር ሁሉ እርግጠኝነት የሌላቸውና፤ የዋለሉ ሊያደርጋቸው ይችላል። በዚህ መሃል የሚከሰቱ ብዙ የባሕርይ ለውጦች ቢኖርም፤ ጥቂቶቹን ለመጥቀስ ይህል ግን ትዕቢት፤ ግለኝነት፤ እና ቢራስ መታለል (SELF-DECEPTION) ይገኛበታል።

የመሪዎች ጨለማው ጌን እንዲፈጠር ምክኒያቱ በአንድ በኩል በልጅነታቸው ወራት ከወላጆቻቸው ከመጠን ያለፈ ፍቅር፤ ወይም ደግሞ አግባብና ሥርዓት የሌለው አቀጣጥ የወላጆች ጩኸት፤ የዱላ ብዛት፤ እና የፊት መጨማደድ በማደጋቸው የመጣ ሊሆን ይችላል ብዬ አምናለሁ። ይህ የልጅነት ልምምዳቸው በውስጣቸው

የንጉሥ ቁስል ለዓመታት ተሸክመውት ሲቆዩ፤ በኋላ በአመራር ላይ ሲቀመጡ በሚያሳዩት ባሕርያቸው ሊከሰት ይጀምራል።

የመሪዎች የልጅነት አስተዳደግ ልምምድ የሚያመጣው ሰበብ ዓይነት ብዙ ቢሆንም፤ የሚከተሉትን መጥቀስ እንችላለን፡- የተለጠጠና ያልሰከነ ግላዊ ፍላጎት፤ ምንም ዓይነት አገልግሎት/ ሥራ ቢሠሩ የማያጠግብና ብቃት የሌለው መምሰል፤ ነገሮችንና ሁኔታዎችን ፍጹም የሆነ የመቆጣጠር ፍላጎት፤ እና በሚያደርጉት ሁሉ ከራሳቸውም ሆነ ከሌላ ሰው “ፍጹምነትን” ፈላጊ መሆን ናቸው።

መሪዎች የልጅነት ልምምዳቸው (በአዎንታዊም ይሁን በአሉታዊ መንገድ) ከቀረጸቸው በኋላ በአመራር ሲቀመጡ የሚያሳዩአቸው ባሕርያት በማየት አራት ዓይነት መሪዎች ለመግለፅ እንችላለን። አንደኛ በቀላሉ መረታትም ይሁን መልቀቅ የማይፈልጉ መሪዎች ናቸው። እነዚህ መሪዎች ሁሉንም እነርሱ እራሳቸው ካልተቆጣጠሩት በስተቀር የማይረኩ፤ ከራሳቸውም ሆነ ከሌሎች ሰዎች ፍፁምነትን ከመጠን ባለፈመ ልክ የሚጠብቁ፤ የየቀኑ ውሎአቸው በቀላሉ የማይለወጥና በጣም ደረቅ፤ እና ኃይልና ሥልጣን ፈላጊዎች ናቸው። በሌላ በኩል ደግሞ በጣም ትጉዎች፣ ታታሪዎች፣ የጠራ ነገር መሥራት የሚችሉና፣ ከመንገዳቸው ወጥተውም ቢሆን ራሳቸውን በመስዋዕትነት ማቅረብ የሚችሉ ናቸው። ከዚህም ሌላ በላያቸው በሥልጣን ላይ ካሉ ሰዎች ማጽደቅ ፈላጊዎች ከመሆናቸውም ሌላ፤ እስኪደረግላቸውም ድረስ በጣም ይጨነቃሉ። ከመጠን በላይ ሞራላዊ ሰው መሆን የሚያጠቃቸው፤ ጥንቃቄ በጣም የሚያበዙና በሌላ ሰው ላይ የመፍረድ ጠባይ ያላቸው ናቸው። እነዚህ ባሕርያት “ንፈላዊነት” ያላቸው ይምሰሉ እንጂ፤ በውስጣቸው ያለውን የልጅነት አስተዳደግ ቁስል ማገገሚያም አድርገው የሚወስዱአቸው እርምጃዎች ሊሆኑ ይችላሉ። በመጨረሻም ባሕርያቸው ከልክ ሲያልፍ አመፅን የሚወዱ፤ ከመጠን ያለፈ ቁጠታዎችና ከመበቀል ወደ ኋላ የማይሉ ያደርጋቸዋል።

ሁለተኛ በራሳቸው የተዋጡ፣ ካለ ራሳቸው በስተቀር ማንንም ማሰብ የማይፈልጉ፣ ሁሉ ነገር ከራሳቸው ጋር ማየት የሚቀናቸው፣ ከእነርሱ ሌላ የተሻለ ሰው እንዳልላ ማሰብ የማይፈልጉ መሪዎች ናቸው። በሌላው ላይ ለመሰልጠን ከመጠን ያለፈ ጉዞት አላቸው። በሕልም እንጀራና ራሳቸው በፈጠሩት ዓለም ውስጥ መኖር ይቀናቸዋል፤ የበታችነት ስሜት ብዙ የሚያጠቃቸው ናቸው። በውጭ ያለውን የማድነቅ ህግባሌ አላቸው፤ ስለ ራሳቸው ግን ፈጽሞ እርግጠኝነት የሌላቸው ናቸው። በሚሠሩት አገልግሎት/ ሥራ መርካት አይችሉም። ይሁን እንጂ ለቤተ ክርስቲያኒቱ እንደነ

ሱ የመሰለ ወይም ክእነርሱም የተሻለ አስፈላጊና ቁልፍ የሆነ ሰው እንዳለ ማሰብ፤ ሐሳቡንም ለሰከንድ እንኳን ማስተናገድ አይፈልጉም። ከሌሎች ሰዎች ምስጋናና አድናቆት ካልተሰጣቸው በስተቀር እርካታ የላቸውም። ከዚህ የተነሣ ያልሰከንና ያላረፈ ስሜት አላቸው።

ሌሎችን ሰዎች መጠቀሚያ አድርገው መውሰድ፤ ለእነርሱ እንዲገዙ የተሰጡ እንደሆኑና “የክብራቸው መሸጋገሪያ እርከኖች” እንደሆኑ ማሰብዋና ሥራቸው ነው። የራሳቸውን አገልግሎት ከመጠን በላይ አዳንቀው ሲናገሩ ወይም ከፍ አድርገው ሲያዩ፤ የሌላውን ሰው አገልግሎት ለመቀበል ግን ይተናነቃቸዋል። እንዲያውም በሌላ ሰው አመራር ሥር ለመቀመጥ፤ የሌላውን ሰው ስብከትም ይሁን ትምህርት ለመስማትም ፍላጎት የላቸውም። ሌሎችን ሰዎች ወይም የሚያገለግሉትን ሕዝብ መጠቀሚያና መሸጋገሪያ ድልድይ አድርጎ መውሰድ ዋና ዓላማቸው ስለሆነ፤ በአመራራቸው ውስጥ የሚያሳዩት ባሕርይ የማይጨበጥና የማይቀመስ ነው።

ይህ ባሕርያቸው ያለ ምንም ከልካይ የሚፈልጉትን ለመፈፀም ያስችላቸዋል። እነዚህን ሁሉ ማድረጋቸው ግን የራሳቸውን ስዕል (Image) በሌሎች ዓይን የተሻለ ለማድረግ ነው። ከዚህም የተነሣ የሚያገለግሉትን ቤተ ክርስቲያን ከአቅሙ በላይ በሆኑ ትልልቅ ፕሮጀክቶች እንዲጠመድ ያደርጉታል። ከቤተ ክርስቲያኒቱ ውጭ ብዙ ውጥኖችን ይተልማሉ፤ ማለቂያ የሌላቸው ፕሮጀክቶችም ይጀምራሉ። ብዙ የተወዘፉና የተዘረከረኩ ሥራዎች መኖራቸው አይቀሬ ያደርገዋል።

ሦስተኛ፡- እጅግ ተጠራጣሪ፡ በፍርሃት የተዋጡ፡ ማንንም ሆነ፡ ምንም ነገር ማመን የማይችሉ፡ ማንንም የማይቀርቡ፡ ፈንጠር ያለ ውስጣዊ ስሜት ያላቸው መሪዎች ናቸው። እነዚህ ከሌሎች ሰዎች ጋር ያላቸው ግንኙነት በጥርጣሬ የተሞላ ስለሆነ ልባቸውን ሰጥተው መቅረብ አይችሉም። የሚያገለግሉአቸው ሰዎች የሚሰጡአቸው ሐሳብም ሆነ ምክር በቅንነት መቀበል አይችሉም። በራሳቸው የተፈጥሮ ችሎታም ይሁን የጸጋ ስጦታ አይተማመኑም። የሌሎችን አገልጋዮች ስጦታ አይተው ጌታን ከማመስገን ይልቅ ልባቸው ጤንነት በሌለው ቅንዓት ይሞላል። ስለዚህም ሌሎች መሪዎችና አገልጋዮችን የመጋፋት ዝንባሌያቸው ከመጠን ያለፈ ነው። በቀላሉ ስሜታቸውንና ልባቸውን ሊገዟቸው የሚችሉትን ሰዎች አጥብቀው ስለሚፈልጉት እነርሱን በእጃቸው ለማስገባትም ሆነ፤ ለማቆየት እጅግ ይጥራሉ። ስለዚህ ሚስጢራዊ የሆነ የግንኙነት መስመሮችን በእጃቸው ካስገቧቸው ሰዎች ጋር ያበጃሉ።

በአንፃሩም በሚፈሩአቸው ሰዎች ላይ ግን ሐሜታና ወሬ በእጃቸው ባስገቡአቸው ሰዎች በኩል በማስወራት የሰም ማጥፋት ዘመቻ ማካሄድ ጉልቶ የሚታይ ባሕርያቸው ነው። በእነርሱ ላይ ሌላ ሰው ምንም ትንሽ ቢያደረግ ሊቋቋሙት አይችሉም። ሌሎች መሪዎች ወይም አገልጋዮች በቅንነት የተናገሩትን ነገር የመሰንጠቅ፤ አጣሞ የመተርጎም ልምድ አላቸው። የሚያወጡት የአመራር መዋቅር ልዩ ቁጥጥር ስለሚበዛበት አብሮአቸው ለሚያገለግሉ ሰዎች ነፃነት የሚሰጥ አይደለም። የአመራራቸው ዓይነት በቤተ ክርስቲያን አሠራር የተወሳሰበ ስለሆነ በሚያገለግሉት አገልግሎት ላይ ብዙ ጉዳት ያመጣል። ይህ ሆኔታ አጠቃላይና ትልቁን ስዕል ለማየት ለሚችል አስተዋይ ሰው እጅግ የሚያሳስብ ጉዳይ ነው።

አራተኛው፡- በጥገኝነት መኖር፡ በሌሎች ላይ የመደገፍ፡ በራሳቸውም መቆም የግይቶሉ፡ ለሕጎችና ለሥርዓቶች ድንገጥ የሆኑ፡ መሪዎች ናቸው። እንዲህ ዓይነት መሪዎች ከመጠን በላይ ጭቅጭቅና ንትርክ፤ ጥላቻና መገፋፋት ባለበት ቤተሰብ ያደጉ፤ ወይንም በመጨቆን፡ በመረገጥና ሰብዓዊ የልጅነት መብት ሳይጠበቅ ከመጠን ያለፈ ጥበቅ ትዕዛዝ ያደጉ ናቸው። ካደጉም በኋላ ውስጣዊ ቁስላቸውን አውጥተው ለመናገር የሚችሉበት ዕድል ያልነበራቸውና፡ ሊያደምጣቸውና ሊረዳቸው የሚችል ሰው ያላገኙ ናቸው። አብሮአቸው ለሚኖሩ የራሳቸው ቤተሰብም ሆነ አብሮአቸው ለሚያገለግሉ ሰዎች አስቸጋሪ ባሕርይ አላቸው። ራሳቸውን በመውቀስ፤ አላስፈላጊ የሆነ የሕሊና ወቀሳ፤ በፀፀት፤ በኃፍረትና በመሸማቀቅ መኖር ይቀናቸዋል። በእግዚአብሔር ቤት ስህተት፡ በደል፡ ኃጢያት፡ ወይም አመፅ እያዩ፡ ሌላው ሰው እንዳይገዳ በማለት መቆጣት፡ መናገር፡ ማስተካከል፡ የሚችል አቅም የላቸውም። በአመራራቸው ለማንም የማይገባ፡ ምዕመን እንኳን የሚታዘበው ልዝብ ባሕር ስላላቸው የእግዚአብሔር ቤት ፍርሃት እንዲሆን ምክኒያት ሊሆኑ ይችላሉ። በሌላው ፅኑታ ለስላሳች ስለሆኑ “አይሆንም፡ ይህ አይደረግም” ማለት አይችሉም። ስለዚህም በመጽሐፈ መሳፍንት 21፡25 ላይ “በዚያ ዘመን በእስራኤል ንጉሥ አልክበረም፤ ሰው ሁሉ በፊቱ መልካም መስሎ የታየውን ያደርግ ነበር።” የተባለው ቃሉ ስለእነርሱ እውነተኛ ያደርገዋል።

ከዚህ በላይ የገለጽኳቸውን አራት ዓይነት የልጅነት አስተዳደግ ልምምዶች የሚያመጧቸው ችግሮች የመሪዎች ባሕርያት ሊገልጹ የሚችሉ ተቃራኒ አስተዳደግ የነበራቸውንና፤ በዓለም ላይ ተነስተው ከነበሩት መሪዎች መካከል ሁለቱን ለመጥቀስ እወዳለሁ። የመጀመሪያው በሕንድ አገር ተነስቶ የነበረው ጋንዲ ነው። ጋንዲ

ያደገው በጣም ጨዋ፤ የረጋና ፍቅር በተሞላ ቤተሰብ ነው። ከሚገባ በላይ በምቅትና የእናቱንም ልዩ ፍቅር ጠግቦ ያደገ ሰው ነው። ካደገም በኋላ ሕንድን ከእንግሊዝ የቅኝ አገዛዝ ለማውጣት የተጠቀመበት መንገድ አመፅ በሌለው ሰላማዊ ሰልፍ በማድረግ ነበር።

የጋንዲ ተነጻጻሪ ሆኖ የምናየው ሁለተኛው መሪ ደግሞ የጀርመን መሪ የነበረው ሂትለር ነው። ሂትለር ያደገው ብዙ ውካታ፣ ጥላቻና፣ ድብድብና፣ ሰብዓዊ ክብር በጎደለበት፣ ቤተሰብ ውስጥ ነው። በልጅነቱ ወራት ሂትለር የፍቅርን ትርጉም ሳያውቅ ከማደጉም ሌላ፤ አባቱ ብዙ ጊዜ እየደበደበ ያሳደገው ነበር። በእድሜ እየገፋ ሲመጣና ጎልማሳ ሲሆን ይህ የአመፅ መንፈስና መራራ ስሜት አምቆት ከቆየ በኋላ፤ በወላጆቹ ላይ የነበረውን ቂምና በቀል በአይሁዶች ላይ በመወጣት፣ በጥቂት ዓመታት ጊዜ ውስጥ 6,000 000 (ስድስት ሚሊዮን) አይሁዶችን በተለያዩ አገሮች አስቃቂና ዘግኖች በሆነ ሁኔታ እንዲገደሉ አድርጎ በዘመናችን ሆሎኮስት (Haulocust) በመባል የሚታወቀው የታሪክ ጥቁር ነጥብ ባለቤት ሆኗል።”¹⁷

ስለዚህም ፓስተሮች፣ መሪዎችና አገልጋዮች ከልጅነት አስተዳደግ ልምምድ ከመጡ ችግሮች ለመውጣት ከፈለጉ አምስት ደረጃ ያላቸውን እርመጃዎችን መውሰዳቸው በጣም አስፈላጊ ነው ብዬ አምናለሁ። በመጀመሪያ ደረጃ ይህ የውስጥ ቁስላቸውን መገንዘብ፤ እንዳለም መቀበል፤ ራሳቸውንም ከዚህ አንፃር መረዳት አለባቸው። በሁለተኛ ደረጃ የልጅነት አስተዳደግ ልምምድ አመራራቸውን በምን በምን አካባቢ እንደቀረፀው፤ በአመራራቸው በሚያሳዩላቸው ባሕርያት ምን ያህል አስተዋጽኦ እንዳለው ማጤን ይኖርባቸዋል። በሦስተኛ ደረጃ በወላጆቻቸውም ሆነ በአሳደንቸው ሰዎች ላይ ቂምና በቀል በመያዝ መርዛም በሆነ መንፈስ እንዳይጠመዱና በራሳቸው ላይ ፈራጆች እንዳይሆኑ፤ መራራ ከሆነ ልብ ራሳቸውን ሊጠብቁ በጣም አስፈላጊ ነው። በወላጆቻቸው፣ ባሳደንቸውና በራሳቸውም ላይ ይቅርታና ምሕረትን መለማመዳቸውና ያለፈውን የታሪክ ምዕራፍ ጌታ ኢየሱስ በመስቀል ላይ በገለጸው ፍቅር መዝጋታቸው ፈውሳቸው እንዲፋጠን ያደርገዋል።

¹⁷ James MacGregor Burns, *Leadership* (New York: Happer & Row, Publishers, 1978), 81-104; John W. Gardner, *On Leadership*, (The Free Press, 1990), 4, 5, 19, 28, (about Gandhi), 57, 69-70, 73, 104 (about adolf Hitler); Erik Erikson, *Gandhi's Truth*, (New York: W.W. Norton, 1969); James M. Kouzes and Banny Z. Posner, *Credibility - How Leaders Gain and Lose It, Why People Demand It*, (San Francisco: Jossey- Bass, 1993), 60, 227, (about Gandhi), 66, 265 (about Hitler).

በአራተኛ ደረጃ ፓስተሮች፤ መሪዎችና አገልጋዮች በክርስቶስ ያላቸውን ማንነት ሊያስቡ ይገባቸዋል። የእነርሱ ማንነት በወላጅ፤ ባሳዳጊና በሌሎች ሰዎች የሚወሰን አይደለም። የእነሱነታቸው ማንነት የሚወሰነው ጌታ ኢየሱስ ራሱ ነው። አምስተኛው ደረጃ ፓስተሮች፤ መሪዎችና አገልጋዮች በእግዚአብሔር ፊት ቀርበው ለብቻቸው የጌታን ቃል የሚያነቡበት፤ የሚያሳስቡበትና የሚያጠኑበት ጊዜና በጸሎትም የሚያሳልፉበት ጊዜ ትርጉም ያለው፤ የጠለቀና በመስጠት የሚደረግ በሆነ መልኩ በየጊዜውም እያደገ እንዲመጣ ቢያደርጉ እግዚአብሔርን በማወቅ ስለሚሞሉ ራሳቸውን በጌታ ውስጥ እያገኙት ይሄዳሉ። በተጨማሪም እንደ ፓስተሮች፤ መሪዎችና፤ አገልጋዮች ከእግዚአብሔር እጅ ይልቅ የእግዚአብሔርን ፊት የሚፈልጉ ሊሆኑ ይገባቸዋል!!! (መዝሙር ዳዊት 27፡8)

ሠ. “የአንድ ሰው፥ ወይንስ የብዙኃን አመራር?” “በፓስተር፥ ወይንስ በሽማግሌዎች አመራር?”

ይህ ጉዳይ በኢትዮጵያ ወንጌላውያን አብያተ ክርስቲያናት መካከል አነጋጋሪ ከሆነ ዓመታት ያለፈ ከመሆኑም በላይ፤ ብዙ የተወሳሰቡ ችግሮችም እንዲነሱ ምክንያት እየሆነ እንዳለ ለማየት አያዳግትም። “በፓስተሮች ብቻ” የሚመሩ አብያተ ክርስቲያናትም ሆነ “በሽማግሌዎች ብቻ” የሚመሩ አብያተ ክርስቲያናት ከጊዜ ወደ ጊዜ የሚያሳስቡ ችግሮች እየተጋፈጡ መሆናቸውን ስናይ፤ ችግሩ የመተዳደሪያ ደንብ፤ ወይስ የመዋቅር፤ ወይንስ ደግሞ ያለን የሥነ መለኮታዊ እሳቤዎችን የተዛባ፤ ያጋደለ፤ ወይም የተሳሳተ ስለሆነ ነው? የሚሉ የጠለቁ ጥያቄዎችን እንድንጠይቅ እንገደዳለን።

በእግዚአብሔር ቤት “ኃይልና ሥልጣን ያለው፤ የበላይ የሆነው ማን ነው?” የሚለው ጥያቄ ፈጽሞ የማይገባ፤ ከእግዚአብሔር ቃል ውጭ የሆነና በምዕመን መካከልም ብዙ መለያየትን ያመጣና፤ በአብያተ ክርስቲያናት ውስጥ ላለው ችግር ተደራብ የሆነ አወዛጋቢ ጥያቄ ነው። እግዚአብሔር በልጁ በክርስቶስ እየሱስ በኩል የሰጣቸው የጸጋ ስጦታዎችና አገልግሎቶች (ለምሳሌ፡- የፓስተርነት፤ የሽምግልና፤ የዲቁና፤ ወዘተ) የተሰጡት የቤተ ክርስቲያንን አሠራር መልክና አግባብ ባለው መንገድ እንዴት ይሠራ ሲባል አመቺ ሆነው የተሰጡ እንጂ፤ ለኃይልና ለሥልጣን መወጣጫና መጠቀሚያ እንዲሆኑ አይደለም።

ምክኒያቱም እኛ እንደ ፓስተሮች፣ መሪዎችና አገልጋዮች በጌታ የተጠራነው ለአገልጋይ መሪነት እንጂ፤ ከዚህ ላነሰ የግል ጉዳይ አይደለም። ጌታ ኢየሱስ ደቀ መዛሙርቱን እንዳስተማረው ጸሎት እንደምንረዳው (ማቴ. 6፥9-13) “ስምህ ይቀደስ” ፡- የእኛ ስም ሳይሆን፤ የእርሱ ስም እንዲደምቅ፤ “መንግሥትህ ትምጣ” ፡- የእኛ ግላዊ ፍላጎትና ግላዊ መንግሥት ሳይሆን፤ የእግዚአብሔር መንግሥት እንዲሰፋ፤ እና “ፈቃድህ በሰማይ እንደሆነች እንዲሁም በምድር ትሁፖ” ፡- የእኛ ፈቃድ ሳይሆን፤ የእግዚአብሔር ፈቃድ በሕይወታችን የበላይነት ኖሮት እንዲገዛን ነው ብዬ አምናለሁ!!!

በኢትዮጵያ ወንጌላውያን አብያተ ክርስቲያናት ውስጥ ከቅርብ ዘመናት ጀምሮ (ሳለፉት ሃያ አምስት ዓመታት ያህል) በኢትዮጵያም ሆነ ከኢትዮጵያ ውጪ ሁለት ዓይነት የአመራር ልምምዶች እየተከሰቱ መጥተዋል። አንዱ ዓይነት አመራር “የአንድ ሰው አመራር” የሚባል (የሚለማመዱትም ሆነ የሚተቹት)፤ “በፓስተር ብቻ” የሚመራ አሠራር ነው። ይህ ዓይነት የአመራር ስልት በካሪዝማቲክ ቤተ ክርስቲያኖችና በፔንቴኮስታል ቤተ ክርስቲያኖች እየታየ ያለ የአመራር ዓይነት ነው። በዚህ አመራር ሁሉ ነገር በፓስተሩ ብቻ የሚደረግና፤ ሌላውን ሰው ለአገልግሎት የማያሳድግበት፤ በሌሎች አገልጋዮችና በምዕመኑ ውስጥ ያለውን የጸጋ ስጦታ ለማሳደግ የማይጥር አሠራር ነው። ፓስተሩ ያለው ተጠያቂነት አነስተኛ ስለሚሆን ምሥክርነቱን ለሚያበላሽ ጉዳዮች ራሱን የሚያጋልጥበት ሁኔታ ሊፈጠር ይችላል። በዚህ ምክኒያት አንዳንዴም ቁጥራቸው በቀላሉ ለማይገመቱ አጥቢያ ቤተ ክርስቲያኖች መገንጠል ምክኒያት ሆኖ የሚጠቀስ የአመራር ዓይነት ነው። በእንዲህ ዓይነት አመራር ሰባኪውና አስተማሪው “አንድ ፓስተር ብቻ” ስለሚሆንና ምዕመኑን “የኮንፍረንስ ተጠቃሚ” ስለሚያደርገው በአንድ የእናት ጡት ብቻ እንዳደገ ሕፃን ብስለት የሌለውና የተራብ፤ ወሳኝና ፈታኝ በሆኑ ሁኔታዎች ውስጥ ሲያልፍ በራሱ መቆም የማይችል ሕዝብ ያደርገዋል።

ሁለተኛው ዓይነት አመራር “የብዙኃን አመራር” በመባል የሚታወቀው “በሽማግሌዎች ብቻ” የሚመራ፤ ፓስተሩም ሆነ የሙሉ ጊዜ አገልጋዮችን “ተቀጣሪዎች” እንደሆኑ የሚያስብ የአመራር ልምምድ ነው። በዚህ አሠራር “የበላይነት እጅ ያላቸው ሽማግሌዎች ብቻ” መሆናቸውን ከማመኑም በላይ፤ ፓስተሩ ወይም ወንጌላዊው በእነርሱ ትዕዛዝ የሚወጣና የሚገባ፤ የሽማግሌዎች “ሥራ አስፈፃሚ” እንደሆኑ የሚያምን የተሳሳተ አመለካከት ነው። የቤተ ክርስቲያኒቱ ሽማግሌዎች በት

ርፍ ጊዜያቸው ቤተ ክርስቲያንን ማገልገላቸው እውን መሆኑ እየታወቀ፤ በውጭው ባለው ዓለም በሚሠራባቸው ድርጅቶች “ካካበቱት ልምምድ” ወደ አጥቢያ ቤተ ክርስቲያን አምጥተው “ሊያስተዳድሩ” ሲሞክሩ፤ የክርስቶስ አካል ልዩ መሆኑን ለማስተዋል ካለመቻላቸውም ሌላ፤ እግረ መንገዳቸውም የብዙ አገልጋዮችን ሕይወት ጌድተውበታል፤ ምዕመኑንም አባት እንደሌለው ሕፃን ልጅ ያለ እረኞች አስቀርተው ታል።

ከላይ የጠቀስኳቸው ሁለት የተለያዩ የአመራር ልምምዶች ዋና ችግራቸው “የአሠራር ችግር” ቢሆን፤ ሐዋርያው ጳውሎስ “አሠራርም ልዩ ልዩ ነው” እንዳለው ሊሆን ይችል ነበር። (1ቆሮ. 12፥ 4-6) ስለዚህ በአንድ ዘመን የተሠራበት አሠራር፤ ሌላ ዘመን በሌላ አሠራር ቢተካ ችግር አይደለም። እነዚህ የአመራር ዓይነቶች ግን ዋና ችግራቸው የአሠራር ዓይሆን፤ የሥነ መለኰት እሳቤ ችግር ነው ብዬ አምናለሁ። ይህንን በተመለከተ በምዕራፍ ስምንት ላይ በጠለቀ ሁኔታ በሰፋና በጠለቀ መልክ እንመለከታለን። የአመራራችን ሥነ መለኰታዊ እሳቤዎች ናቸው ብዬ የማምንባቸውን የቤተሰብ አመራርን፤ የክርስቶስ አካል አሠራርን፤ የሥላሴ አመራርን ጭደልነት አቀርባልሁ።

ምዕራፍ ሁለት

አመራር፣ አስተዳደርና፣ ቤተ ክርስቲያን

I. የአመራር ትርጉም ወሰን

ሀ. የአመራር ትርጉም ወሰን፡-

ከቤተ ክርስቲያን ውጭ ያለው ዓለም

በቤተ ክርስቲያንም ይሁን በመንፈሳዊ ድርጅቶች (ቤተ ክርስቲያን አገዝ ድርጅቶች) ያለን መሪዎች በተለያዩ የአመራር ቦታ ላይ ብንቀመጥም፤ እንኳን የአመራርን ምንነት ለመተርጎም ይቅርና፡ በአመራርና በመሪዎች የምናያቸው ብዙ ህብር ያላቸው ችግሮችን ስንመለከት እውነትም “አመራር ምንድነው?” ብለን እንድንጠይቅ እንገደዳለን። ከቤተ ክርስቲያን ውጭ ባለው ዓለም የሚታየው የአመራር ግድፈትና ምግባረ ብልሹነት ባልተናነሰ መልኩ በቤተ ክርስቲያንም እየተከሰተ ስናየው ቆም ብለን ማሰብ ይገባናል ብዬ አምናለሁ። በአሁኑ ዘመን የውጭው ዓለም አጀንዳ የምታሰናዳው ቤተ ክርስቲያን መሆኗ ቀርቶ፤ የተገላበጠሽ የውጭው ዓለም ለቤተ ክርስቲያን በሞራልና በሥነ ምግባር መለኪያዎች አጀንዳ ሲያቀርብላት እናያለን። ይህ ሁኔታ በቤተ ክርስቲያን ያለው አመራር ምን ያህል ዝቅ እንዳለ ያሳያል። ስለዚህም የአመራርን ትርጉም ወሰን ማየታችን እጅግ አስፈላጊ ያደርገዋል።

ከቤተ ክርስቲያን ውጭ ያለው ዓለም የአመራርን ትርጉም ወሰን ለመስጠት የሞከሩትን ጥናቶች ስንዳስሰ የተምታታ፤ ግልፅነት የጎደለውና፤ በአብዛኛው ተቃርኖ የሞላበት እንደሆነ እንገነዘባለን። ከዚህም የተነሣ ስለ አመራር የሚደረገው ጥናት እርግጠኝነት በሌለው ሁኔታ አዕምሮአችን እንዲዋልል ያደርገዋል። ራልፍ ስቶግዲ

ል የሚባለው ጸሐፊ እንዲህ ብሎ ደምድሟል፡- “መጀመሪያ የሌለው የጥናት ክምር ስለ አመራር ጥሩ መረዳትና ገፅታ ሊሰጠን አልቻለም፡፡”¹⁸

እንዲህ በመሳሰሉ የተወሳሰቡ ሐሳቦች መሃል የአመራርን ትርጉም ወሰን በተመለከተ አጠቃላይ ገጽታም ይሁን፤ ትኩረት ያለው ትርጉም እንዴት መስጠት እንችላለን? አመራር ወይም መሪነት ለረዥም ዓመታት ብዙ ጥናቶች፤ መጻሕፍትና መጣጥፎች ለመጻፍ ምክንያት የሆነ ዋና ጉዳይ ሆኖ ቆይቷል፡፡ እንደ ጥናቶች ብዛት በአመራር ላይ ከቤተ ክርስቲያን ውጭ ባለው ዓለም ይሁን፤ በቤተ ክርስቲያን ውስጥ ለውጥ ማምጣት ሲገባቸው የበለጠ አለመሳካታቸውን ስናይ፤ የሰጡት ትርጉም ወሰኖች ከመጽሐፍ ቅዱስ እውነት እጅግ የራቁ መሆናቸው ዓይነተኛ ምልክት ነው፡፡ ጀምስ ማክግራንር በርንስ ስለ አመራር እንዲህ ይላል፡- “አመራር በብዙ የተጠና፤ ሆኖም ግን ምንም ያልተረዳነው በዓለም አሳሳቢ ጉዳይ ነው፡፡”¹⁹ ዋረን ዴኒስና በርት ናኑስ ደግሞ በመጽሐፋቸው እንዲህ ይላሉ፡- “በያንስ 350 የአመራር ትርጉም ወሰኖች አሉ፡፡”²⁰ ከዚህም ሌላ ስቶግዲል የተባለ ጸሐፊም ፡- “የአመራርን ትርጉም ወሰን ለመጻፍ የሞከሩ ሰዎች መጠን የአመራር ትርጉሙም ያንኑ ያህል ነው፡፡”²¹ ይላል፡፡

መሪነትን በተመለከተ የተሰጡትን ትርጉም ወሰኖችን ስንዳስሰ በተለያዩ ገጽታዎች ልናጠቃልላቸው እንችላለን፡፡ አንደኛው ገጽታ የመሪው ባሕርያት፤ የአመራር ስልትና፤ በውሳኔ አሰጣጥ ላይ ያለውን ልቦ መሉኑነት በማየት የተሰጡ ትርጉም ወሰኖች ናቸው፡፡ እንዲህ ዓይነቱ አተረጓጎም ግን በጣም ጠባብ ከመሆኑም ሌላ ትክክለኛ ለመሆኑም የሚያጠራጥር ነው፡፡ ሁለተኛው ገጽታ መሪው የተቀመጠበትን የሥልጣን ወንበር አኳያ የሚሰጥ ትርጉም ወሰን ነው፡፡ ጻፉ ግን አመራር የመሪነት ስጦታ ካላቸው ይልቅ፤ እየታዩ በማይታዩ መሪዎች (Visible Invisible Leaders) (ማለት ምን፤ የተሰየሙበት የሥልጣን ወንበር ባይኖርም) በሚገባ ሲለማመዱት ስለምናይ እሳይ የተጠቀሰው ትርጉም ወሰን ብቃት የጎደለውና ወደ አንድ ወገን ያጋደለ ያስመስለዋል፡፡ ሦስተኛው ገጽታ መሪው በሚመራቸው ሰዎች ላይ ያለው አዎንታዊ ተጽዕኖ

¹⁸ Ralph Stogdill, *Hand Book of Leadership*, (New York, Free Press, 1974), vii; Morgan McCall, Jr. and Michael Lombardo, eds. *Leadership: Where Else Can We Go?* (Durham, N. C.: Duke University Press, 1978), 2.

¹⁹ Burns, *Leadership*, 2.

²⁰ Warren Dennis and Burt Nanus, *Leaders: The Strategies for Taking Charge*, (New York: Harper & Row, 1985), 4.

²¹ Stogdill, *Hand Book of Leadership*, 10; Stogdill, "Personal Factors Associated with Leadership," *Journal of Psychology* 25 (1984): 35-71.

ከመመልከት አንፃር የተሰጠ ትርጉም ወሰን ነው። እንዲህ ዓይነት ትርጉም ወሰን መሪው በሚመራቸው ሕዝብ ላይ አዎንታዊ ተጽዕኖ ለማምጣት በመሪው ስብዕና፣ ስጦታዎችና ችሎታዎች ብቻ የተደገፈ ስለሚያደርገው ትርጉም አሰጣጡ ጠባብ እንዲሆን ያደርገዋል። አራተኛው ገጽታ ደግሞ መሪው በአመራሩ ያስገኛቸውን ውጤቶች በመገንዘብ ላይ የተመረከዘ ትርጉም ወሰን ነው። ነገር ግን መሪው ያመጣቸው ውጤቶች ወዲያው ለማየት የማይቻል ሊሆን ስለሚችልና አንዳንዴም ውጤቱ ከሚያንጽና ከሚያሳድግ ይልቅ፣ የሚያፈርስና የሚያቀጭጭ ሊሆን ስለሚችል እንዲህ ዓይነት የትርጉም አሰጣጥ የማይመች ያደርገዋል።

1. የጀን ጋርድነር ትርጉም ወሰን፡-

ጀን ጋርድነር አመራር/ መሪነትን በተመለከተ መጻሕፍትና መጣጥፎች ከጻፉት በቀደምተኝነት ከሚጠቀሱት መካከል ከመሆኑም ሌላ፣ የአመራርን አስፈላጊነት አስረግጦ የጻፈ ሰው ነው። ጋርድነር የአመራር “የሥራ ውጥንና አፈጻጸም” እና የተከታዮችም አስፈላጊነት በሰፊው ተንትኖታል። እንደ ጋርድነር አባባል የአመራር “የሥራ ውጥንና አፈጻጸም ሲገልጽ ዓላማና ግብ ማስቀመጥ እጅግ ወሳኝ እንደሆነ ይገልጻል። የዋጋ አሰጣጥ ወይም እሴትና ከሚመራቸው ሕዝብ ዓላማ ጋር ማቀናጀት የመሪው ዋና ሥራ እንደሆነ ያምናል።”²²

2. የሮበርት ግሪንሊፍ ትርጉም ወሰን፡-

በ1990 ዓ.ም (እ.ኤ.አ.አ) የሞተው ሮበርት ግሪንሊፍ በዓለም ላይ ከተነሱት መሪዎችና አመራርንና አስተዳደርን ከቀረጹት ሰዎች መካከል በዋነኝነት የሚጠቀስ ሰው ነው። ግሪንሊፍ በተለይም “አገልጋይ መሪ” ወይም “የአገልጋይነት አመራር” የሚለው እሳቤ (concept) ላይ ልዩ ትኩረት ሰጥቶ በርካታ መጻሕፍቶችና መጣጥፎች ጽፏል። ግሪንሊፍ በመጀመሪያው መጽሐፉ “ኃይል ያላቸው ሰዎች የሚጠረጠሩና ሥልጣናቸው የሚያጠያይቅ ለመሆኑ ማሰባችን የግድ ነው” ይላል።²³ ግሪንሊፍ “በአገልጋይ መሪ” መካከልና “በመሪ አገልጋይ” ያለውን ልዩነት ሲገልጽ እንዲህ ይላል፡- “አገልጋይ መሪ በመጀመሪያ አገልጋይ ነው። አጀማመሩ ራሱ የአገልጋይነትን ማፈስ በመያዝ ከመሆኑም በላይ፣ በቅድሚያ ሌሎችን ለማገልገል እንጂ ለመገልገል ከመፈለግ አንጻር አይደለም። አገልጋይ መሪ የሚያገለግለው ሕዝብ ፍላጎቶች

²² John W. Gardner, *On Leadership*, (New York: The Free Press, 1990), 12-21.

²³ Robert K. Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey Into The Nature of Legitimate Power and Greatness*, (New York: Paulist Press, 1977), 3.

መሟላት በከፍተኛ ደረጃ ቅድሚያው አድርጎ ይወስዳል።²⁴ የአገልጋይ አመራር (Servant leadership) ዋና መለኪያው (የራሱን የአገልጋይ መሪነት) ለመገምገም አስቸጋሪ ቢሆንም ለሚከተሉት ጥያቄዎች ተገቢ ምላሽ በመስጠት እንደሆነም ያምናል። “የማገለግላቸው ሰዎች እንደ ግለሰብ አድገዋል? ባገለገልኳቸው ዘመናት ሁሉ የበለጠ ጤነኞች፣ ጥበበኞች፣ ነፃ የሆኑና በእግራቸው መቆም የሚችሉ፣ እና ራሳቸውንም አገልጋዮች ለመሆን የበቁ ሆነዋልን? በተለያዩ የኑሮ ሁኔታዎች ዝቅተኛ ዕድል የነበራቸው ሰዎች ከነበሩበት ሁኔታ ወደ ተሻለ ኑሮ ተሸጋግረዋል ወይንስ ወደ ባለ ድህነት አሸቆልቁለዋል? ካለኝ አመራር ተጠቃሚ ሆነዋል፤ ወይንስ ለእርከን መወጣጫ፤ መጠቀሚያ አድርጌአቸዋለሁ?”²⁵ ግሪንሊፍ ያቀረበውን የአገልጋይነት አመራር አላቤ ለመረዳት እንዲያስችል ላሪ ስፒርስ የሚባል በአስር ጉዳዮች ቋጭቶታል፡-

“መስማት፤ መረዳት፤ ርህራሄ፤ ፈውስ፤ የላቀ ንቁነት፤ ማራኪ አቅርቦት፤ እሳቤ ማስተዋል፤ አርቆ አሳቢነት፤ ባለ አደራነት፤ ለሕዝብ ዕድገት መሰጠት፤ ሕብረተ ሰቡን ማሳደግ።”²⁶ ግሪንሊፍ ያመጣውን “የአገልጋይነት አመራር” (servant leadership) ከቤተ ክርስቲያን ውጭ ባለው ዓለምም ይሁን በቤተክርስቲያን በሥራ ሲተረጎም ለመዋጥ የሚያስቸግር ከባድ እውነት ስለሆነ ብዙ መሪዎች ሐሳቡን ለመቀበል ይቸገራሉ። ከዚህ ይልቅ የለመዱት የሚመሩትን ሕዝብ በኃይልና በግዴታ መምራት ይቀናቸዋል። ይሁን እንጂ የግሪንሊፍ መጽሐፍ ሊነበብና በሥራ ሊተረጎም የሚገባ መጽሐፍ ነው ብዬ አምናለሁ።

3. የጂም ኮሊንስ ትርጉም ወሰን፡-

ጂም ኮሊንስ አመራርና አስተዳደርን በተመለከተ ብዙ ጥናቶች ያደረገው የታወቀ ጸሐፊ ነው። ኮሊንስ ከአምስት መቶ በላይ ድርጅቶችን ካጠና በኋላ “አምስተኛ ደረጃ አመራር” የሚባል መጣጥፍ ጽፏል።²⁷ ይህንን በትሕትና ላይ ያተኩረ ጥናቱ ሲያብራራው እንዲህ ይላል፡- “አምስተኛ ደረጃ መሪ የማይቋርጥና እያደገ የሚሄድ በውስጡ ካለው ትሕትና የተነሣ ታላቅነትን የሚለማመድ... የነገር ሁሉ ማዕከል/ ትኩረት መሆን የማያስፈልገው፤ ያለበት ኢኒስቲቱሽን ዕድገት አጥብቆ

²⁴ Ibid., 13.

²⁵ Ibid.

²⁶ Larry C. Spears, ed. *Insights On Leadership: Service, Stewardship, Spirit, and Servant Leadership*, (New York: Wiley Publication, 1998), 3-6.

²⁷ Jim Collins, “Level 5 Leadership: The Triumph of Humility and Fierce Resolve,” *Harvard Business Review* (January 2001): 67-76.

የሚፈልግ፤ የሚተካውን ሰው የሚያዘጋጅ ነው። ለተገኘውም ስኬታማነት ሌሎችን ለማክበር መስኮቱን ይከፍታል፤ ለተገኘው ጉድለት፤ ድካምና ስንፍና ደግሞ በመስተዋት ራሱን ያያል፤ ኃላፊነትንም ይወስዳል።...²⁸ ኮሊንስ በአራተኛ ደረጃ ያሉ መሪዎች ምንም እንኳን አመራራቸውን የመሠረቱት በግል ካሪዝማ፤ ለታየው ችግር ሌሎችን በመውቀስና ለተገኘው መልካም ነገር ደግሞ ራሳቸውን በማሞገስ ላይ ቢሆንም፤ ውጤት ሊያመጡ የሚችሉ እንደሆነ ግን ያስረግጣል። ነገር ግን የሚያመጡት የአመራር ውጤት ዘላቂነት የሌለው ጊዜያዊ ነው። በኮሊንስ እምነት “በአምስተኛ ደረጃ ያሉ መሪዎች” ትሕትናቸው የሚገለጸው እንዴት እንደሆነ ለማሳየት የሚከተለውን ሐሳብ ያቀርባል፡- “ትሕትና በሚማርክና እጅግ ልብን በሚነካ ለዘብተኛ አገላለፅ (modesty)፤ ጸጥ ባለና በረጋ መንፈስ የሚነሳሳው መለኪያ ያለው ሕይወት፤ የራስን ፍላጎት ለሚያገለግሉበት ድርጅት (ቤተ ክርስቲያን) ሌሎችን በማጎልበት ላይ ማዋል፤ እና ጉድለት በሚታይበት ጊዜ ደግሞ ራሳቸውን በመውቀስ ይገለጻል።”²⁹

4. የጀምስ ማክግራህር በርንስ ትርጉም ወሰን፡-

ጀምስ ማክግራህር በርንስ የታሪክ ምሁርና የፖሊቲካ ሳይንቲስት ነው። በርንስ አመራርን በተመለከተ ያለፈውን፤ የአሁኑና፤ የወደፊት ገጽታን ለማሳየት በጣም አስደናቂ መጽሐፍ ጽፏል። በዚህ መጽሐፍ ውስጥ ሁለት ዋና ጉዳዮችን ያነጻጽራል፡- “በሥራው ብቻ የሚያተኩርና፤ እና ለውጥ የሚያመጣ አመራር” (“Transactional Leadership and Transformational Leadership”)። በበርንስ አስተሳሰብ “በሥራው ብቻ የሚያተኩር አመራር” (Transactional Leadership) በቢሮክራሲና በመዋቅር በተፈጠረ ሥልጣንና ከሚያገለግለው ሕዝብ ጋር የግል ልውውጥ ላይ የተመሠረተ ነው።³⁰ እንዲህ ዓይነት መሪዎች “የሥራን መለኪያ በማውጣት፤ የሥራ ኃላፊነት በማስፋፈልና ውጤት ሊያመጡ በሚችሉ ግቦች ላይ የበለጠ ትኩረት ያደርጋሉ”³¹ ይላል በርንስ። ከዚህም ሌላ በርንስ “በሥራ የተጠመዱ መሪዎች” (“Transactional Leaders”) ትኩረታቸው የሚመሩት ሕዝብ ለእነርሱ መታዘዙን እርግጠኛ በማድረግ ነው። ይህን ለማድረግ ተከታታዮቻቸውን/ የሚያሠሩአቸውን በመሸለም፤ በመቅጣት

²⁸ Ibid., 63.
²⁹ Ibid., 73.
³⁰ Burns, *Leadership*, 19.
³¹ Ibid.

ትና በማስፈፀም ነው።³² ይላል። በሌላ በኩል ደግሞ “ለውጥ አምጪ አመራር” (“Transformational Leaders”) በመሪው ሕይወት ከሚታየው የሚማርክ አካሄድ ና ከፍተኛ የላቀ የሞራል መለኪያ ምክኒያት የተነሳ የሚመራቸው ሰዎች ተማርክው አብረውት ለመጓዝ ከመፈለግ የሚመጣ ነው። መሪዎች ያላቸውን ራዕይ ግልጽ በሆነ መንገድና ለመረዳት በሚያስችል መልኩ ሲያስቀምጡ፤ የሚመሩትም ሰዎች የመሪያቸው መታመን በሁሉ መንገድ ይገልጡታል” ይላል።³³

ለ. የአመራር ትርጉም ወሰን በክርስቲያን ዓለም፡-

1. ሔንሪ ኑውን፡-

ኑውን በሐርቫርድና በየል (Harvard and Yale University) ዩኒቨርሲቲዎች ውስጥ ለረዥም ዓመታት ሲያስተምር ቆይቶ ድሆችን ለመርዳት ሲል ወደ ካቶሊክ ብህትነትና ከገባ በኋላ የጻፈው በመጠኑ ትንሽ፤ በሐሳብ ጥልቀቱ ግን ብዙ እንድናስብ የሚያደርገን መጽሐፍ ጽፏል።³⁴ ኑውን በዚህ መጽሐፉ ውስጥ ከጠቅሳቸው አጥንትን ከሚሰረስሩና መሪዎች በጥሞና ማጤን ካለባቸው ጉዳዮች መካከል የመሪዎች ፈተናዎች ይገኙበታል። እነዚህም ፈተናዎች በሦስት ይመድባቸዋል፡- “የተፈላጊነት ፈተና” (“the temptation of relevance”)፤ “የዝነኝነት ፈተና” (“the temptation of being popular to do something spectacular”)፤ እና “የኃይልና የሥልጣን ፈተና” (“the temptation of power and control”) ከዚህም በመነሣት ኑውን አስደናቂ በሆነ መልክ የአመራርን ትርጉም ወሰንና አስፈላጊነት በጥልቀት ማጠቃለያ ሐሳቦችን ሰጥቷል፡- “ከአስፈላጊነት ወደ ጸሎት፤ ከዝነኝነት ወደ አገልጋይነት፤ እና ከመምራት ወደ መመራት።” ኑውን ያቀረባቸው ጥልቅ ሐሳቦች የአመራርን ትርጉም ወሰን ለመረዳት መጽሐፍ ቅዱሳችን ዋናውና ምስያ የሌለው ምንጭ መሆኑ እንደተጠበቀ ሆኖ፤ ለተጨማሪ መግለጫ ግን የኑውን ሐሳቦች በጥልቀት ሊታሰቡ ይገባል።

2. ሮበርት ክሊንተን፡-

ሮበርት ክሊንተን በፋለር ቲዮሎጂካል ሴሚናሪ፤ ስኩል ኦፍ ምሽንስ በማስተማር የቆየ ሰው ከመሆኑም ሌላ፤ በአመራር ላይ የጻፈው መጽሐፍ ሊታሰብ ይገባል። የታሪክ፤ የመጽሐፍ ቅዱስና በዘመኑ ያሉ መሪዎች ላይ በርካታ ጥናቶችን ካጠና በኋላ

³² Ibid., 20.

³³ Ibid.

³⁴ Henri J. M. Nouwen, *In The Name of Jesus - Reflections on Christian Leadership*, (New York: Crossroad Publication, 1995).

4 የአመራርን ዕድገት የሚገልጡ ስድስት እርከኖችን ያስቀምጣል።³⁵ ክሊንተን በተለይም ለማሳየት የሚሞክረው አመራር የሕይወት ዘመን ሁሉ ሂደት እንጂ የአንድ ጊዜ ጉዳይ እንዳልሆነ ነው። ዳሩ ግን የክሊንተን መጽሐፍ ጥልቀት የሌለው፤ የተሰባጠረ፤ የሐሳብ ሂደቱ የተቆራረጠና በምሁራን አጻጻፍ ያልተጻፈ ነው።³⁶

3. ጆን ሐጌ፡-

ጆን ሐጌ በሲንጋፖርና ሐዋይ (አሜሪካ) የሚገኘው ሐጌ ከፍተኛ የአመራር እንስቲቲዩት ዋና መሥራች ከመሆኑም በተጨማሪ፤ ስለ አመራር ምንነት የጻፈው መጽሐፍ መሪዎች ሊባሉት ይገባል። ሐጌ የአመራርን ትርጉም ወሰን፡- “አመራር ልዩ የሆነ ከመሪ ሕይወትና ኑሮ የተነሣ በሚመራቸው ሕዝብ ላይ አዎንታዊ ተጽዕኖ ግምገማትና ሕዝቡንም ሁሉ ወደሚጠቀሙበት ዓላማ/ ግብ በማድረስ የሕዝቡን እውነተኛ ፍላጎት ማሟላት ነው”³⁷ ብሎ ይገልጻል።

4. ዳንኤል ጎልማን፡-

ዳንኤል ጎልማን የሐርቫርድ ፕሮፌሰር (Harvard University Professor) ከመሆኑም ሌላ፤ ለረዥም ዘመን የሰው የእውቀት መለኪያ ተደርጎ ተወስዶ የነበረውን “አይ ኪው” (I.Q = Intelligence Quotient) በሁለተኛ ደረጃ እንጂ፤ በዋነኝነት መወሰድ የለበትም ብሎ የጻፈው መፅሐፉ አስተሳሰባችንን ብዙ እንድንለውጥ የሚያደርግ ልዩ መጽሐፍ ነው።³⁸ ጎልማን በዚህ ሥራው የመጀመሪያ ከመሆኑም በላይ፤ ሐሳቡ ከእግዚአብሔር ቃልና ከአፍሪካ ይልቁንም ከኢትዮጵያ ባህልና አስተዳደግ ጋር ይስማማል። ጎልማን “የስሜት እውቀትን” (EMOTIONAL INTELLIGENCE) ሲገልፀው አምስት ገጽታዎች እንዳሉት ያስረዳል። “የራስን ስሜት ማወቅ፤ የራስን ስሜት ማስተዳደር (መቆጣጠር)፤ ራስን ማነሣሣት፤ የሌሎችን ስሜት መረዳትና የግጥሙን ሥምረት በሚገባ መያዝን ያጠቃልላል።” በአዕምሮ ብዙ እውቀት እያላቸው ለአመራር ወይም በአስተዳደር ላይ ሲቀመጡ ግን ከሰዎች ጋር መግባባት የማይችሉና አግባብ የሌላቸው ለምሳሌ፡- ሐኪሞች፤ አስተዳዳሪዎች፤ መሪዎችና የቤተክር ሐቲያን አገልጋዮችን ስናይ፡ እውነትም የእውቀት መለኪያው ከዚህ ያለፈ ነው ያስኛል። በስሜታቸው የሰከኑና የበሰሉ፡ ሰውን ሁሉ እንደየባህሪው መያዝ የሚችሉ፡-

³⁵ Robert Clinton, *The Making of a Leader*, (Colorado Springs, CO: NavPress, 1988).
³⁶ Roert Banks and Bernice M. Ledbetter, *Reviewing Leadership: A Christian Evaluation of Current Approaches*, (Grand Rapids, MI: Baker Academic, 2004), 90-91.
³⁷ John Haggai, *Lead On!* (Waco, TX: Word Books, 1986), 4.
³⁸ Daniel Golman, *Emotional Intelligence*, (New Yor: Bantam Books, 1993).

የሰው ስሜት የሚገባቸውና የሚረዱ፥ በጣም አስቸጋሪ ባሕርይ ያላቸውን ሰዎች ጭምር በእርጋታ መያዝ የሚችሉ፤ ለማን፥ በምን መንገድ፥ መቼና፥ ምን መናገር፥ እንዳለባቸው የሚያውቁ፤ የእነርሱ እውቀት ከትምህርት እውቀት ያለፈ “የስሜት እውቀት” “Emotional Intelligence” ያላቸው ሰዎች ናቸው።

II. አመራርና አስተዳደር (Leadership and Management)

አመራርና አስተዳደር በጣም የተለያዩ አሠራሮች ቢመስሉም፤ ዳሩ ግን በጣም ራ መታየት ያለባቸው ናቸው። አንዲት ቤተ ክርስቲያን ወይም መንፈሳዊ ድርጅት ጤንነት ባለው ሁኔታ እንዲመራና እንዲያድግ ካስፈለገ አመራርና አስተዳደር መቀናጀት አለበት። አንዱ ያለ ሌላው ሊሆን አይችልም። ራዕይን ለማስኬድና ለማከናወን፤ የእግዚአብሔርም ሕዝብ ወደሚፈልገው ዕድገት ለማድረስና፤ የተፈለገውንም ውጤት ለማምጣት አመራርና አስተዳደር በጣም አስፈላጊዎች ናቸው። በአንጻሩ ግን በአመራርና በአስተዳደር መካከል ልዩነት እንዳለ መግለጡና፤ ደግሞም የእያንዳንዳቸው ሚና ምን እንደሆነ ለመረዳት መቻል አስፈላጊ ነው።

አመራር	አስተዳደር
በወደፊት ነገር ላይ ያተኩራል	በአሁኑ ነገር ላይ ያተኩራል
በቤተ ክርስቲያን/ድርጅት የአመራር ባህልና ለውጥን ይፈጥራል።	በቤተክርስቲያን/ድርጅት ሥርዓት እንደተጠበቀና ቀጣይነት እንዲኖር ያደርጋል
አዳዲስ ራዕዮችን በማፍለቅ በሕዝቡ እንዲሠርዕ ያደርጋል።	ፖሊሲዎችና ደንቦች ተፈፃሚነት እንዲኖራቸው ያደርጋል።
ከሚመራው ሕዝብ ጋር በስሜትና በሐሳብ የተቆራኘ ነው።	በተቻለው መጠን ነገርን በጥሞና ለማየት እንዲችል ከሕዝቡ ጋር አይጣበቅም።
በሕይወቱና በኑሮው አዎንታዊ ተጽዕኖ በሕዝቡ ላይ ያመጣል።	በተሰጠው የሥልጣንና ኃይል እርከን ተጠቅሞ የቦታውን ክብር ይጠብቃል
በችግር መሃል ለውጥን ያመጣል።	ችግርን ለመፍታት ይጥራል፤ ሁኔታውን ለማረጋገጥ ይሞክራል።

39

³⁹ በተጨማሪ የሚከተለውን ማንበብ ይቻላል፡- Peter G. Northouse, *Leadership: Theory and Practice*, (Thousand Oaks, CA: Sage, 2001); Banks and Ledbetter, *Reviewing Leadership*, 17-20.

በመጨረሻም የቤተ ክርስቲያንን ታሪክ ስናጠና፡- በባህል ተይዞ በቆየና ለውጥን በማምጣት መሃል፤ በማቆየትና አዳዲስ መንገዶችን በመተለም መሀልና፤ ያለውን በማስተዳደርና ለውጥ የሚያመጣ ራዕይ በማስተናገድ መሃል ፍጥጫው እንደቀጠለ መሆኑን እንገነዘባለን። ይህ ግጭት ግን ጤነኝነት ያለው እንደሆነ አምናለሁ። አንዱን ያለ ሌላው መቀበል አንችልም። እነዚህ ሁለት ጥግ የሚመስሉ ሐሳቦችን አስታራቂ ለመሄድና በቤተ ክርስቲያንም አላስፈላጊ ጭንቅንቆሽ ላለማምጣት አመራሩና እስተዳደሩ ከጌታ ልዩ ጥበብን ሊለምኑ ይገባቸዋል። (ያዕቆብ 1፡5-8÷3፡13-18፤ ያሳሌ 21÷20፤ 22÷4)

III. የቤተ ክርስቲያን ምንነት፡-

በአሁኑ ዘመን የቤተ ክርስቲያንን ምንነት በተለያዩ መልኩና አንዳንዴም ከእግዚአብሔር ቃል ጋር የማይጣጣም ትርጉሙ ወሰን ሲሰጠው ስለምናይ ይህንን ሐሳብ ማየታችን የበለጠ አስፈላጊ ያደርገዋል። ቤተ ክርስቲያን ምንድነች? ወይም ግን ነው? ቤተ ክርስቲያን እንደ እግዚአብሔር ቃል “ቤተ ክርስቲያን” መሆኗን የሚገልፁ ነገሮች ምንድን ናቸው? “የክርስቶስ አካል” የሚለው ምንን ያጠቃልላል? ግራሱም የአካሉ፤ ማለት የቤተ ክርስቲያን ራስ ነው።” የሚለውን ሐሳብ እንዴት ልንረዳው ይገባል? የሚሉትን ጥያቄዎች በጥምና ልናያቸው ይገባል።

ለበርካታ ዓመታት ስለ ቤተ ክርስቲያን ጉዳይ ልዩ ጥናት ያደረገው የፋለር ቲቶሉጂካል ሰሚናሪ ፕሮፌሰር የሆነው ቻርለስ ሻን ኢንገን ቤተ ክርስቲያንን እንዲሁ ብሎ ይተረጉማታል፡- “ቤተ ክርስቲያን ማለት አንድነትን፤ ቅድስናን፤ እርቅንና ግንኙነትን የክርስቶስን ማንነት በሚያንጸባርቅ መልኩ የምታውጅ ናት።”⁴⁰ ከዚህ ሐሳብ በመነሣት የሚከተሉትን ሐሳቦች ማንነት እንችላለን።

1. አንዲት አጥቢያ ቤተ ክርስቲያን ሕያውነቷን ለመግለፅ እነዚህ አራት መግለጫዎች ሊኖሯት ይገባል፡- የልብ፤ የአፍና የሐሳብ አንድነት (ሮሜ 15፡5-6)፤ ቅድስና (ዮሐ 1፡7፤ 1ቆሮ. 1፡2)፤ እርቅ (ኤፌ. 4፡25-32) ወንጌላችን የሆነውን በፍጹም ለመግለጽና በፍጹም መልኩታዊ ባሕርያቱ ማወጅና ማብሰር (ሮሜ 1፡1-4)።

⁴⁰ Charles Van Engen, *God's Missionary People*, (Gand Rapids, MI: Baker Book House, 1991), 70.

2. “የክርስቶስ አካል” የሚለው ሐሳብ ቤተ ክርስቲያንን ወይም የአማኞች ሕብረትን፤ ወይም አዲሱ የክርስቶስ ሕብረተ ሰብን እንጂ (ኤፌ. 2:11-22)፤ ክርስቶስን አያመለክትም። በቆላስይስ 1:18 ላይ “እርሱም የአካሉ ማለትም የቤተ ክርስቲያን ራስ ነው።” በሚልበት ጊዜ ቤተ ክርስቲያንና ክርስቶስን አንዱ/ እኩል (equate) ማድረግ አይደለም። ስለዚህ አካሉ ክርስቶስ አይደለም፤ ይልቁንም ክርስቶስ ከቤተ ክርስቲያን በላይና ያለፈ (above and beyond) ነው። የቤተ ክርስቲያን አውራጅ ባለቤትም እርሱ ራሱ ነው! (ቆላ. 2:17)

3. ቤተ ክርስቲያን ድርጅት (institution) አይደለችም፤ ምንም እንኳን መደራጀት ቢያስፈልጋትም።

4. ቤተ ክርስቲያን የሙት ባሕር (static) አይደለችም፤ ሕይወት ያላትና ሕይወትንም የምታመነጭ (Dynamic) ናት እንጂ።

5. ቤተ ክርስቲያን የምንሰበሰብበት ሕንጻም አይደለችም፤ ምንም እንኳን ሕንጻው ለጌታ የተቀደሰ/ የተለየ ቢሆንም። ቤተ መቅደሱ ግን እኛ ነን፤ ታቦቱም ክርስቶስ ነው። (1ቆሮ. 3:16-17፤ 6:19-20)

6. ቤተ ክርስቲያን ግለሰብ (ፓስተር)፥ ወይም ግለሰቦች (የቤተ ክርስቲያን ሽማግሌዎች)፥ ወይም ደግሞ የፓስተርና የሽማግሌዎች ጥምርም አይደለችም። ቤተ ክርስቲያን በክርስቶስ አምኖ የዳነው የክርስቶስ አካል የሆነው የእግዚአብሔር ሕዝብ ነው። የቤተ ክርስቲያን ፓስተር፥ ወይም ሽማግሌዎች፥ ወይም ደግሞ የፓስተርና የሽማግሌዎች ጉባዔ የክርስቶስን አካል ወክለው ያገለግላሉ፥ ይወስናሉም።

7. በመጨረሻም የማትታየዋ ቤተ ክርስቲያን (INVISIBLE CHURCH) በዓለም አንድ ናት፤ በክርስቶስ ደም ታጥበው በእርሱ ያመኑና የዳኑ እውነተኛ የአማኞች ስብስብ ናት። የምትታየው ቤተ ክርስቲያን ግን በየአገሩና በየዜጋው የምትገኝ አጥ ቢያ ቤተ ክርስቲያን ማለታችን ነው። አጥቢያ ቤተ ክርስቲያን ድብልቅ ሕዝብ ያለባትና የተሰበሰበ የእምነት ዕድገት ደረጃ ያለው ሕዝብ አቅፋ የምታስተናግድ ናት።