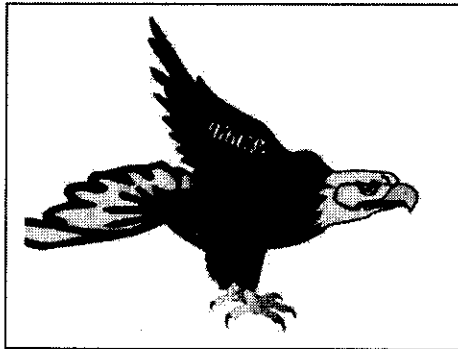


መሪነት ከግል ሕይወት ያለፈ ሌላውን ሰው የማነሣሣት ተግባርና ኃላፊነት ያዘለ በመሆኑ መሪው በግሉ ከሚኖረው መንፈሳዊ ባሕርይ በተጨማሪ የመሪነቱ ቦታ ለሚጠይቀው ኃላፊነት ተስማሚ የሆነ ችሎታ ሊኖረው እንደሚገባ ግልጽ ነው።

በመሪነት ባሕርይንና ችሎታን በንስር ሁለት ክንፎች መመስሰል እንችላለን። አንዱ ክንፍ እስካሁን ያየነው ባሕርይ ነው። በስዕሉ እንደምንመለከተው በአንድ ክንፍ ብቻ ግን መብረር አይቻልም። ሁለተኛ ክንፍ ያስፈልጋል። የመሪነት ሁለተኛ ክንፍ የሆነውን ችሎታ በሚቀጥለው ምዕራፍ እንመለከታለን።

ስዕል 3

ንስር ለመብረር ሁለተኛ ክንፍ ያስፈልገዋል።



ምዕራፍ 3 "

ከክርስቲያናዊ መሪ የሚፈለግ ችሎታ

ችሎታ፡- አንድ መሪ ባለበት የኃላፊነት ደረጃ መከናወን ያለበትን ተግባር ለማከናወን የሚያስችለው እውቀት፤ እቅም፤ ክህሎት ነው።²⁷ ይህ እውቀትን በተግባር የሚተረጉምበት ሙያዊ ጥበብ ነው። ለምሳሌ አንድን ወንዝ ለመሻገር ድልድይ እንደሚያስፈልግ ይታወቃል። ምን ዓይነት ድልድይ እንደሚያስፈልግና እንዴት እንደሚሠራ የሚያውቀው ደግሞ በድልድይ ሥራ ሙያ (ችሎታ) ያለው ሰው ነው።

ለክርስቲያናዊ መሪነትም እንዲሁ ነው። መሪው ስለ አመራር ምንነት ብዙ እውቀት ሊኖረው ይችላል። የሚያውቀውን በተግባር ለማዋል ችሎታው ያስፈልገዋል። መደረግ ያለበትን ማድረግ መቻል ነው።

በመንፈሳዊ መሪነት እውቀትና ችሎታ ብቻ በቂ አይደለም። እንዲያውም ተገቢው ክርስቲያናዊ ባሕርይ በሌለበት ችሎታ ብቻውን «አጥፊ» ሊሆን ይችላል። ክርስቲያናዊ ባሕርይ ሳይኖረው

²⁷ ችሎታ ወይም ክህሎት ለሚለው ቃል በእንግሊዝኛ Competence, Skill, Ability ነው።

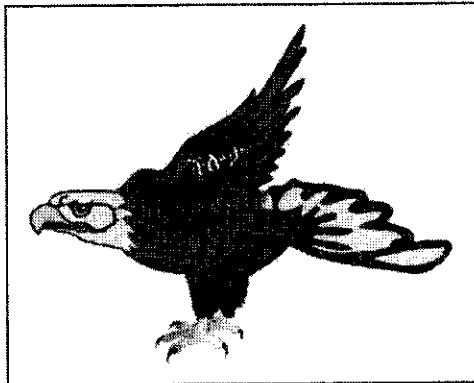
- Competence: the quality or state of being competent. Competent:- having requisite or adequate ability or qualities.
- Skill: the ability to use one's knowledge effectively and readily in execution or performance, a learned power of doing something competently.
- Ability : competence in doing : SKILL,

በችሎታ ላይ ብቻ የተመሠረተ መሪነት የባቢልን ሰዎች ያሳስበናል። በዘፍ 11:1-9 እንደምንመለከተው የባቢሎን ሰዎች ከተማና «ራሱ ወደ ሰማይ የሚደርስ ግንብ» ለመሥራት ራሳይ (ዓላማ) ነበራቸው፤ ለታላቅ ሥራ ተነሳሥተዋል፤ ግብረት ነበራቸው፤ ያሰቡትን ለመሥራት ጀምረዋል፤ ግን ዓላማቸው የተሳሳተ ነበር። በባሕርያቸው እግዚአብሔርን የሚያከብሩ ትዕቢተኞች ነበሩ። ስለሆነም አልተከናወነላቸውም።

እንግዲያውስ በክርስቲያናዊ መሪነት መሠረታዊው መረዳት ሊሆን የሚገባው፡- ችሎታ እንደ ንስር አንድ ክንፍ ብቻ መሆኑን ነው። አንድ ክንፍ ለመብረር በቂ አይደለም። (ስዕሉን ይመልከቱ)።

ስዕል 4

ንስር በሌላኛውም ክንፍ ብቻ አይበርም።



ከዚህ በታች በዝርዝር እንደምንመለከተው ክርስቲያናዊ በሆነውና ባልሆነው አመራር መካከል የመሪ ችሎታዎች ተበለው

የሚታወቁት ተግባሮች ተመሳሳይነት እንዳላቸው ነው። ሆኖም «ክርስቲያናዊ መሪ» ወይም «መንፈሳዊ መሪ» የሚለው አጠራር የአመራሩ ይዘት መጽሐፍ ቅዱሳዊ መሆን እንደሚኖርበት ሲያመለክት አተገባበሩ በጽድቅ፤ ውጤቱ ለእግዚአብሔር ክብር የሚሆንን ተግባር ማከናወን ነው።

የአመራር ችሎታ (ክህሎት) አስፈላጊ ከሆነ ዘንድ መሪነት ምን ምን ተግባሮችን ይደሃል? ዋና ዋና ተግባሮችን (ችሎታዎችን) ቀጥሎ እንመለከታለን።

3.1 ድርጅቱን መወከል

የመሪ የመጀመሪያው ኃላፊነት የሚመራውን ድርጅት መወከል ነው። እርሱ የድርጅቱ መልክ ነው ማለት ይቻላል። የድርጅቱን ምንነት በውል የማወቅና የማስተዋወቅ፤ መልካም ገጽታን የመገንባት ድርሻው ከፍተኛ ነው።

መሪ ከሰው ጋር የመግባባትና ስለ ሥራው ገለጻ የመስጠት ችሎታ እንዲኖረው ይጠበቃል። ድርጅቱን ወክሎ ስለ ድርጅቱ ይናገራል፤ እንግዶችን ይቀበላል፤ ከሰራተኞቹ ጋር ያልተቋረጠ ግንኙነት ያደርጋል።

አብዛኛውን ጊዜ የድርጅት ውጫዊ መልክ በከፍተኛ የመሪነት ስፍራ በሚኖረው ሰው ባሕርይና ችሎታ ይመዘናል። ሰዎች ስለ ድርጅቱ የውስጥ አሠራር ከማወቃቸው በፊት በመሪው ውጫዊ ሁኔታ ብቻ በአእምሯቸው ውስጥ ደረጃ ይሰጡታል።

መሪ ለሚመራው ድርጅት ሐፍ ነው። ድርጅቱን በመወከል ዓላማውን፤ ተልዕኮውን፤ እሴቱን፤ ተግባሩን፤ ወዘተ. በትክክል

ለሕዝብና ለሚመለከተው አካል ሁሉ የማስተዋወቅና የውጪው ዓለም ትክክለኛ ግንዛቤ እንዲኖረው የሚድረግ ከፍተኛ ኃላፊነት አለበት። በሀገር ደረጃ ፕሬዝዳንት ወይም ጠቅላይ ሚኒስትር እንደሚሆነው ሁሉ በድርጅትም መሪው ተጠሪና ተጠያቂ ነው።

ይህን ኃላፊነቱ በአግባቡ ለመወጣት በየጊዜው መግለጫ መስጠት፤ በኅብረተሰቡ ዘንድ የተሳሳተ ግንዛቤ ያለ ከመሰለው አመቺ ሆኖ በሚያገኝ መገናኛ ዘዴ ትክክለኛውን የመግለጽና ስህተቱን የማረም፤ የተዘባውን የማስተካከልና የማቅናት ችሎታ ይጠበቅበታል። ስለዚህ ጥሩ የግንኙነት መስመር በመዘርጋት፤ በጽሑፍ፤ በንግግር፤ በስልክ፤ በኢሜይል፤ በስብሰባዎች ፤ ወዘተ. ገለጻ በመስጠት የሚመራውን ድርጅት መወከል እንደሚጠበቅበት መረሳት የለበትም። መሪው ይህንን ኃላፊነት በአግባቡ ካልተወጣ በስተቀር ሥራውና በአካባቢው የሚመጣው መልካም ተጽዕኖ የተገደበ ይሆናል።

3.2 ራእይና ስትራቴጂካዊ እቅድ

ቀደም ሲል ባሕርይ በሚለው ምዕራፍ ስለ ራእይ ተመልክተናል። ራእይ ከእግዚአብሔር የሚሰጥ የሥራ ትእዛዝ በመሆኑ ከእርሱ ለመቀበል ራሱን በማዋረድና በእርሱ በመታመን መጠበቅ እንደሚገባ ገልጸናል። የመሪነት አገልግሎትን በሚመለከት ራእይ እግዚአብሔር በሰው ልብ ውስጥ የሚያደርገው የተግባር ሽክም ወይም ወደ ፊት እንዲሠራ የሚፈልገው ሥራ መሆኑንም አየን።

መሪ ይህንን ከእግዚአብሔር ከተረዳ በኋላ ዝርዝር እቅድ ማዘጋጀት ይጠበቅበታል። ራእይ በስታራቴጂ የሚገለጽና ወደ ዝርዝር እቅድ የሚተገበር ሥራም በመሆኑ በዚህ ምዕራፍ ደግሞ ከችሎታ አንጻር ለማየት እንሞክራለን።

ቀደም ሲል እንዳየነው በእቅድ የሚሠራ ክርስቲያን ከሁሉ አስቀድሞ ስለ ሥራው ከእግዚአብሔር ራእይ ለመቀበል ይጸልያል። እንዲሁም የተቀበለውን ራእይ በተግባር ለመተርጎም ይችላል ዘንድ እቅድ ለማዘጋጀትና ስልት ለመንደፍ ይጸልያል። ሥራውን ለመጀመር፤ በሥራው ላይ ለሚነሣ ችግር ምሪትንና መፍትሔን ለማግኘት በየጊዜው ወደ እግዚአብሔር ይጸልያል (ነህ 1:4፤6፤ 2:4፤12፤ 4:9፤ ዕዝ 8:21)።

ሀ. የእቅድ ሥራ መጽሐፍ ቅዱሳዊ መሠረት

እቅድ ነገ መሠራት ስለሚገባው ማሰብ ነው። እቅድ ነገ ምን? በማን? በምን ይሠራ? ለሚለው ጥያቄ ዛሬ ላይ ሆኖ ማሰብ ሲሆን ስለ ነገ በሰው ደረጃ የሚታወቅ ምንም ነገር የለም። ትናንት የነበረ ሰው ዛሬ እንደ ደረሰ ሁሉ ዛሬ ያለ ሰው ነገን እንደሚደርስ ያስባል። ነገር ግን ያ ሰው ነገ ስለ መድረሱ ወይም ነገ ምን ዓይነት መልክ ይዞ እንደሚመጣበት ከእግዚአብሔር በስተቀር ማንም ሰው አያውቅም።

ስለሆነም እቅድ የሚመሠረተው ነገን በያዘውና በሚያውቀው በእግዚአብሔር ፈቃድ ላይ ነው። እቅድ በመጀመሪያ የሚነሳው ያ ሥራ እንዲከናወን እግዚአብሔር ቢፈቅድ፤ እኛንም ለነገ ቢያደርሰን ይህንና ያንን እናደርጋለን በሚል ታሳቢ ላይ ነው (ያዕ 4:15)። ስለሆነም ለእቅድ ሥራ የማዕዘን ድንጋዩ የእግዚአብሔር ፈቃድና ማስቻሉ ነው።

እግዚአብሔር የዘላለም ሀሳብ አለው (ኤፌ 3:11)። የእግዚአብሔር እቅድ ከባሕርይው ጋር ይስማማል። እግዚአብሔር ሥራውን በእቅድ የሚሠራ ከመጀመሪያው መጨረሻውን የሚያውቅ አምላክ ነው። «በመጀመሪያ መጨረሻውን ከጥንት ያልተደረገውን

እነግራለሁ ምክሬ ትጽናለች፤ ፈቃዴንም ሁሉ እፈጽማለሁ» (ኢሳ 46:10) ይላል።

እግዚአብሔር ስለ ጊዜው ሙሉ እውቀት አለው። እግዚአብሔር ሀሳቡ ሙሉ በሙሉ እንደሚፈጸም ያውቃል። እግዚአብሔር ሥራውን በመፈጸም ያሰበውን በማድረግ ፍጹም ሥልጣን አለው። እግዚአብሔር ሀሳቡ አይከለከልም (ኢዮ 42:2)። ጊዜን የፈጠረና የሚቆጣጠር እግዚአብሔር ሀሳቡ በጊዜ ውስጥና ጊዜውን ጠብቆ በፍጹምነት ይፈጽማል። ይህም የእግዚአብሔርን ባሕርይና ሥልጣኑን ያሳያል።

መጽሐፍ «... የዘመኑ ፍጻሜ በደረሰ ጊዜ እግዚአብሔር ከሴት የተወለደውን ከሕግም በታች የተወለደውን ልጁን ላከ» (ገላ 4:4) እንደሚል እግዚአብሔር መልካም የሆነን ነገር ለመሥራት የራሱን ጊዜ ይመርጣል። ልጁን እንደሚልክ እግዚአብሔር ተስፋ የገባው በዘፍ 3:15 አስቀድሞ ነበር። ልጁን የላከው ግን ከብዙ ሺህ ዓመታት በኋላ ነው። እግዚአብሔር ጊዜን ያውቃል፤ ጊዜን ይመርጣል፤ ምክንያቱም እግዚአብሔር ሁሉን ነገር የሚሠራው እንደ ፈቃዱ፤ እንደ ራሱ ምክር ነው (ኤፌ 1:11)።

እግዚአብሔር ፈቃድ አለው። የሰው ድርሻ የእግዚአብሔርን ፈቃድ መጠየቅና ከፈቃዱ ጋር መስማማት ነው። ጌታ ኢየሱስ ስለሞተበት ጊዜና ሁኔታ ሐዋርያው ጴጥሮስ ሲናገር «በቅዱሱ ብላቴና በኢየሱስ ላይ ሔሮድስና ጴንጤናዊው ጲላጦስ ከአሕዛብና ከእሥራኤል ሕዝብ ጋር እጅህና ሀሳብህ እንዲሆን አስቀድሞ የወሰኑትን ሁሉ ሊፈጽሙ...» (ሐዋ 4:27-28) ይላል። ይህ እግዚአብሔር አስቀድሞ ያሰበው እንደሆነ እናያለን (2:23)።

ዮሴፍ ስለሚመጣው ዘመን ሁኔታ ከእግዚአብሔር ከተረዳ በኋላ ለግብጽ የዝግጅትና ምርትን የማከማቸት እቅድ አወጣ። ስንዴው

የት መከማቸት እንዳለበትና ለመቼ መሆን እንዳለበት ዮሴፍ ማቀዱን በዘፍ 41:46-57 ባለው ክፍል እንመለከታለን። ዮሴፍ የተረዳውን ተግቶ በተግባር ላይ በመዋሉ የግብጽን ሕዝብ ከራብ አዳነ። ወንድሞቹንም ሳይቀር ከራብ አዳነ። ይህ የእግዚአብሔርም ፈቃድ (ማለትም ሕልሙ) በሕይወቱ የሚፈጸምበት መንገድ ሆነ።

ሐዋርያው ጳውሎስ ስለ አገልግሎቱ እቅድ ነበረው። የሚሲዮናዊ ጉዞዎች ተብለው ለሚታወቁት ጉዞዎቹ ያስባል፤ ያቅዳል። ለምሳሌ ወደ እስፔን ለመሄድ ሲያስብ በሮም በኩል ለመሄድ ያቅዳል (ሮሜ 15:23-32)።

የወደፊቱን በማሰብ ስለ መዘጋጀት ወይም ስለ ማቀድ ከአነስተኛ ፍጥረታት ሳይቀር የምንማረው አለ። ገብረ ጉንዳን መሥራት ለማትችልበት ወቅት ወይም ለክረምት እንዲሆንላት «መብሏን በበጋ ታሰናዳለች መኖረም በመከር ትሰበሰባለች» (ምሳ 6:6-8)። ይህ ሊመጣ ላለው ወራት ማቀድ ወይም አስቀድሞ መዘጋጀትና ተገቢውን ሥራ አስቀድሞ መሥራት ነው።

ለክርስቲያናዊ መሪዎች አንድ ቀዳሚ ተግባር የተሰጣቸውን ኃላፊነት ለመወጣት እቅድ ማዘጋጀት ነው። እግዚአብሔር በልባቸው ያስቀመጠውን ሽክም (ራእይ) በሥራ ላይ ለማዋል ማቀድ አስፈላጊ ነው። ይህም ሲሆን እቅዱ እንደ እግዚአብሔር ቃል የሆነ፤ እርሱን የሚያከብርና በእርሱ ላይ መደገፍን የሚያሳይ መሆን ይገባዋል።

ለ እቅድ ከራእይ ይጀምራል

በክርስቲያናዊ መሪነት ስለ ራእይና እቅድ ለመረዳትና እግዚአብሔር ወደ ፊት ሊሠራ የሚፈልገውን ለመቀበል የእርሱን ማንነትና አሠራሩን መገንዘብ ትልቅ ማስተዋል ነው። እግዚአብሔር በጊዜ

የማይወሰን የዘላለም አምላክ ነው። እግዚአብሔር ዛሬን፤ ነገንና ዘላለምን በሙላት ያውቃል። እግዚአብሔር ከመጀመሪያ ፍጻሜውን የሚናገር የዘላለም እቅድ ያለው አምላክ ነው። እግዚአብሔር አይማርም፤ በፊቱም አዲስ ነገር የለም። ሰው የሚያከናውነው እግዚአብሔርን ሊያስደንቅ የሚችል ምንም ነገር የለም።

እግዚአብሔር ዘላለማዊ እቅድ አለው። ይህ እቅድ በእርሱ ሁሉን አዋቂነት፤ ሁሉን ቻይነትና ባለመለወጡ ላይ የተመሠረተ ነው።

እቅድ ወደ ፊት ተከናውኖ እንዲታይ የሚፈለገውን ሥራ አስቀድሞ ማየት፤ ወደዚያ ግብ የሚደረስበትን ስልት መምረጥና ሥራውን በተግባር መተርጎም ነው። በእግዚአብሔር ሥራ ውስጥ እቅድ መንደፍ ወደ ፊት ሊሆን የሚፈለገውን ከወዲሁ በማየት የእግዚአብሔርን ሀሳብ ለመፈጸም ያስችላል።

ቴክኒካዊ በሆነ መንገድ የዕቅድ ሥራ ሂደት ከመነሻው ከጽንሰ ሀሳቡ ጀምሮ እስከ መጨረሻው ድረስ ቢያንስ አራት ዋና ደረጃዎች አሉት። እነርሱም፡- ማቀድ፤ ማከናወን/ መተግበር፤ መከታተልና መገምገም ናቸው።

ማቀድ ያለፈውን በመገምገምና የአሁኑን ሁኔታ በሚገባ በማጤን ለወደፊቱ ዓላማ፤ ግብ፤ ስልትና የአፈጻጸም መርሃ ግብር ማዘጋጀት ነው። እቅዱን ማከናወን፡- በሥራ መተርጎም ሲሆን መከታተል ደግሞ አፈጻጸሙን በቅርብ መመልከትንና ከእቅዱ አንጻር በየደረጃው መመዘንን ያጠቃልላል። በአራተኛው ደረጃ ያለው መገምገም ደግሞ የተዘጋጀው እቅድ ከተፈጸመ (ከተሠራ) በኋላ በእቅዱ የታየው ዓላማና ግብ በምን ያህል መፈጸሙን፤ አፈጻጸሙ በታቀደው ስልት መሠረት መሆኑን በዝርዝር ማየት ነው። ይህም ለሚቀጥለው እቅድ ጠቃሚ ትምህርትና መረጃ ይሰጣል።

የእግዚአብሔር ሰዎች በየዘመናቸው በተገለጠላቸው መጠን በእቅድ ሲሠሩ ኖረዋል። ኖኅ ወደ ፊት የሚሆነውን ከእግዚአብሔር አስቀድሞ በመረዳቱ ለመቶ ሀያ ዓመታት ያህል መርከብ በመሥራት ከሚመጣው የጥፋት ውኃ ለመዳን ሲዘጋጅ ቆይቷል (ዘፍ 6:13-22)። ዮሴፍ በግብጽ ላይ ሊመጣ ስላለው ራብ ከእግዚአብሔር በመረዳቱ ራቡ ከመምጣቱ በፊት ለሰባት ዓመታት ስንዴ በማከማቸት ለራቡ ዘመን ዝግጅት አድርጓል (ዘፍ 41:46-49)። ነህምያ ስለ ኢየሩሳሌም ቅጥር መፍረስ ከሰዎች ከተረዳና ወደ ኢየሩሳሌም በመሄድ የቅጥሩንም ሁኔታ ራሱ ተዘዋውሮ ከተመለከተ በኋላ ቅጥሩን የማደስ እቅድና ዝግጅት አድርጎና ሥራውንም አጥብቆ በመያዝ (ነህ 5) እግዚአብሔር የሰጠውን እቅድ በተግባር ላይ አውሎታል።

ቤተ ክርስቲያን ዓላማዋንና ተግባሯን በተሻለ ሁኔታ ለማከናወን ትችል ዘንድ ከዓመት ወደ ዓመት በተሻገረች ቁጥር እግዚአብሔርን መጠየቅ ይገባታል። ይህንም ስታደርግ ሳለ እስካለችበት ጊዜ ድረስ በተሠራው መጠንና የአሠራር ልምድ በመነሣት፤ አሁን ያለችበትን ዘመንና ሁኔታ በማጤን፤ ወደ ፊት ምንና እንዴት ሊሠራ እንደሚገባ የሥራ ንድፍ ማውጣት አሠራሩን የተያያዘና ቀጣይነት ያለው ያደርገዋል። የሥራ እቅዱ በሥራ መተርጎም ሲጀምር ሥራውን ማቀናጀት፤ የሥራውን አፈጻጸምና አሠራር በቅርብ ሆኖ መከታተልና በየደረጃው መገምገም ያስፈልጋል።

ይሁን እንጂ ሰው ምንም ያህል ድንቅ የሚባል የተቀናጀ የሥራ እቅድና የአሠራር ስልት ቢያዘጋጅ፤ እግዚአብሔር ለዚያ ዘመንና ሁኔታ ያለው ሀሳቡ ምን እንደሆነ በመረዳት እንደ ሀሳቡ የሆነ እቅድ ካልተዘጋጀና ሥራውም በመንፈስ ቅዱስ ኃይል ካልተሠራ በስተቀር ከንቱ ነው። ስለሆነም በቤተ ክርስቲያን አገልግሎት አስተዋይ አገልጋይ የእግዚአብሔርን መሪነት የሚያውቅና እርሱን በቅርበት ሆኖ የሚከተል ነው። ይህ ካልሆነ ግን እቅዱ

ለእግዚአብሔር ከብር የማይሆን፤ «ዘላለማዊ ዋጋ» የሌለውና ውጤት የማይገኝበት ከንቱ ልፋት ብቻ ይሆናል።

እስትራቴጂካዊ እቅድ የእቅድ ዓይነት ሆኖ ለአምስት ዓመትና ከዚያ በላይ ለሆነ ጊዜ ከድርጅቱ ተልእኮና ዓላማ አንጻር ከፍተኛ አመርታ የሚያስገኝ እቅድ መንደፍ ነው። እስትራቴጂካዊ እቅድ አንደ አንድ ዓመት እቅድ በዝርዝር የሚሠራ ሳይሆን አንኳር በሆኑ የድርጅቱ እሴቶች፣ ተልእኮዎችና ተግባሮች ላይ የሚዘረጋ ንድፍ ነው።

ሐ. ለውጥን ማስተናገድ

ስለ ለውጥ ስናስብ አስቀድመን ስለማይለወጠው ለዋጭ ጥቂት እንመልከት።

በመጀመሪያ እግዚአብሔር ሰማይና ምድርን ፈጠረ (ዘፍ 1:1)። ከዚህ በኋላ እግዚአብሔር በየቀኑ ፍጥረትን እየፈጠረ ምድርን ሞላ፤ ሰውንም ፈጠረ። ከዚያም ለሰው ልጅ አኗኗር ሥርዓትን አበጀ። ይህ ሕያው እግዚአብሔር የፈጠረውን ዛሬም «ሁሉን በሥልጣኑ ቃል እየደገፈ» (ዕብ 1:1) አለ። ስለወደፊቱም ሲናገር «...እነሆ ሁሉን አዲስ አደርጋለሁ» (ራእ 21:5) ይላል። መጀመሪያም ሰማይና ምድር የፈጠረ እግዚአብሔር በኋላም አዲስ ሰማይና አዲስ ምድርን ያመጣል። በጊዜውና አንደ ፈቃዱ እግዚአብሔር የፈጠረውን ይቀይራል። እርሱ ግን «እኔ እግዚአብሔር አልለወጥም» (ሚል 3:6) እንዳለ የማይቀየር ቀያሪ ነው።

አለመለወጥ የእግዚአብሔር ማንነትና ባሕርይ ሲሆን ሌላው ሁሉ ግን ተለዋጭ ነው። በድርጅትም ውስጥ አሠራር ይለወጣል፤ ጊዜውንና ሁኔታውን ተከትሎ ይለዋወጣል። ለውጥ በመሠረቱ ጥሩ ነገር ነው። በአንድ ጊዜ የተጀመረ ሥራ ወይም አሠራር

ለሁልጊዜ ላያገለግል ይችላል። ነገር ግን ለውጥ በራሱ አንደ ግብ ከታየ ትልቅ አደጋ ስላለው በድርጅቱ ውስጥ ሊለወጥ የሚገባውንና መለወጥ የማያስፈልገውን በመለየት ለውጡን ማስተናገድ ከአንድ የድርጅት መሪ የሚጠበቅ ችሎታ ነው።

ስለዚህ ለውጥ ሲጀምር ለውጡ የሚያስፈልግበትን ዓላማ ጠንቅቆ ማወቅ ያስፈልጋል። አብዛኛውን ጊዜ አዲስ መሪ ወደ አንድ ድርጅት ሲመጣ የአሠራር ለውጥ ማድረጉ የተለመደ ነገር ቢሆንም ለውጥን ለለውጥነቱ ብቻ ከመጀመር በፊት ስለ አካሄዱና ዘላቂ ጥቅሙ አስቀድሞ ማሰብ ይገባል። አዲስ የሚመጣው ለውጥ የቆየውን አሰራር አናግቶ የላቀ ውጤት የሚያስገኝ መሆኑ ካልተረጋገጠ ወደ ቀደመው ደረጃ መልሶ ለመገንባት ከባድ ይሆናል። ለውጥ ግን በርቀት የሚታየውን ችግር ለማምለጥ ወይም አሁን ከተደረሰበት የላቀ አፈጻጸም ደረጃ ላይ ለመድረስ በየትኛው አቅጣጫና በምን ፍጥነት እንሂድ? ማለት ነው።

ስለዚህ በአንድ ድርጅት ውስጥ ለውጥን ለማምጣት የሚያስብ መሪ ጥንቃቄ የተሞላበትን መንፈሳዊ እርምጃ መውሰድ ይጠበቅበታል። እግዚአብሔር በልቡ ያደረገው መለወጥና መሻሻል ያለበት ነገር እውን እንዲሆን መሪው አብሮአቸው ከሚሠራቸው ሰዎች ጋር ስለ ለውጡ ዓላማ በግልጽ ማሳወቅና መመካከር፤ እንዲሁም ምክር መስማት ይገባል። ለውጡ እንደሚያስፈልግ በተቻለ መጠን በአንድ ላይ ታምኖበት መነሳት እንዲቻል በዚህ ረገድ ለምክክር ጊዜ መውሰድና መጸለይ በጣም ጠቃሚ ነው። ምክንያቱም ለውጡ ለምን እንደሚደረግና የት እንደሚደርስ ያላወቁ የሥራ ባልደረቦች ለውጡን በመጠራጠር ስለሚጀምሩ ወደሚፈለገው ደረጃ ላይደርስ ይችላል። በለውጥ አንቅስቃሴ ውስጥ አብረው የሚሰለፉት ባልደረቦች ወደ ለውጡ ሀሳብ ራሳቸውን እንዲቀይሩ ከመግፋት ወይም ግድ ከማለት ይልቅ የለውጡን ሀሳብ ተቀበለው ለውጡን አብረው እንዲያካሂዱት ማድረግ ተሞራጭ አሰራር ነው።

ስለሆነም አዲሱ የለውጥ ሀሳብ እየተሠራበት ካለው ሀሳብ የሚበልጥ ወይም የተሻለ መሆኑን ከእግዚአብሔር ቃልና ከአሠራር አንጻር ማሳየት ያስፈልጋል።

ለውጥን ከማካሄድ ጋር በተያያዘ የሚታዩ ችግሮችንም ማጤን ጠቃሚ ነው። አንዳንድ ጊዜ ለውጥ ሲስተናገድ ለውጡን ለማካሄድ የሚያስቡ ሰዎች የራሳቸው የተደበቀ ዓላማ ወይም ግብ ሊኖራቸው ይችላል። ለምሳሌ እነርሱ የሚፈልጓቸውን ሰዎች ብቻ በኃላፊነት ለማስቀመጥና ለመጥቀም በማሰብ በአንድ ድርጅት ውስጥ ለውጥ የሚደረግበትም ጊዜ ይኖራል። ይህ በክርስቲያናዊ አመራር የተጠላ ነው። የተደበቀ ዓላማ ያለው መሪ የሚዘልቅ መሪ አይደለም።

አንዲሁም ለውጥ ጥሩ የመሆኑን ያህል ለውጥ ሲበዛ ደግሞ ጥርጣሬን፣ በአመራሩ አለመተማመንን፣ ይህም ቢሆን በቅርቡ «መለወጡ ላይቀር ምን ያደክመናል!» ማለትንና በሰራተኛው ዘንድ ተስፋ መቁረጥን ያስከትላል። ለአንድ ድርጅት ለውጥን እንደ አመራር ዋና መሣሪያ አድርጎ በመቁጠር ለምሳሌ የአደረጃጀት መዋቅርን በየዓመቱ መቀየር የአመራር ድክመትን ያሳያል። ሰዎች በተሰጣቸው ቦታ ላይ ተረጋግተው ሳይሠሩ የሚለወጡ ከሆነ በጠቅላላ ውጤቱ ድርጅቱን በለውጥ ሳይሆን በነውጥ ውስጥ አንዲኖር ያደርገዋል።

ከመሪ ችሎታዎች መካከል ራዕይና ስትራቴጂካዊ እቅድ ማዘጋጀት ዋና ተግባር መሆኑን ተመልከትን። ይህ ግን እውን ሊሆን የሚችለው መሪው የታሰበውን ራዕይ ለሚመራው ሕዝብ በግልጽ ሲያስረዳና ራዕዩ በሕዝቡ ዘንድ ተቀባይነት ሲያገኝ ነው።

3.3 ኮሚኒኬሽን

ለመንፈሳዊ መሪ የሚያስፈልግ ሌላ ቁልፍ የአመራር ችሎታ ኮሚኒኬሽን ነው። ኮሚኒኬሽን የሚለው ቃል የተገኘው ከሚውኒስ²⁸ ከተሰኘ የላቲን ቃል ሲሆን ተግባባሪ ወይም አንድን ነገር የጋራ ማድረግ እንደ ማለት ነው። ስለዚህ ኮሚኒኬሽን ማለት በሁለት ወይም ከዚያ በላይ በሆኑ ሰዎች መካከል የተለያዩ ሚዲያዎችን በመጠቀም ስለ አንድ ጉዳይ ተመሳሳይ ወይም ተቀራራቢ የሀሳብ መግባባት ላይ መድረስ ነው።

በክርስቲያናዊ መሪነት ራዕይን ከእግዚአብሔር መቀበል አንድ ደረጃ ነው። ይህን ራዕይ ለሌሎች ማካፈል፣ ማስረዳትና ሰዎች ከእግዚአብሔር እንደሆነ ተቀብለው ለሥራው እንዲነሳሱና፣ እንዲሰለፉ ማድረግ ሌላ የመሪነት ችሎታ ነው። ይህ ኮሚኒኬሽን ነው። ከእግዚአብሔር የተቀበሉትን የሥራ ራዕይ ለሌሎች ያስተላለፉበትን መንገድ ለማየት ከመጽሐፍ ቅዱስ ሁለት ምሳሌዎችን እንመልከት።

የመጀመሪያው ምሳሌ ዳዊት ነው። ዳዊት ቤተ መቅደሱን ለመሥራት ከእግዚአብሔር ራዕይ ከተቀበለ በኋላ ለመሥራት ዝግጅት ያደርጋል። ሆኖም ቤተ መቅደሱን የሚሠራው እርሱ ሳይሆን ልጁ ሰሎሞን እንደሆነ እግዚአብሔር ሲነግረው የተቀበለውን ራዕይ ለልጁ ሲያስረዳው በዜና 28:1-21 እንመልከታለን። ይህም፡-

²⁸The word communication is derived from two Latin words communis and communicare. Communis – to make common, communicare – to share. Hence communication means sharing to make common or establishing commonness. It focuses not simply on transferring information but on achieving common understanding.

- አንደኛ ራእዩ ማለትም የሥራው ምሪት ከእግዚአብሔር አንደ መጣ (4-3)
- ሁለተኛ ከዚህ በኋላ የቤተ መቅደሱን ሥራ የሚሠራው አርሱ ሰሎሞን አንደሆነና በሙሉ ልቡ መሥራት እንዳለበት (6-7)
- ሦስተኛ ሥራውን የሚመራው ሰሎሞን መሆኑን ለሕዝቡም ያስረዳል
- አራተኛ ዳዊት ለሰሎሞን የሥራውን ዝርዝር ይሰጠዋል (11-19)
- አምስተኛ ዳዊት ሰሎሞንን ያበረታታል (20-21)

እንዲህ በማድረግ ዳዊት የተቀበለውን የሥራ ምሳሌና አሰራሩን ለሰሎሞን አስተላለፈ። ሰሎሞንም ተቀብሎ ሥራውን ጀመረ።

ሁለተኛው ምሳሌ ነህም ይህም ያለ ቅጥሩ መታደስ እግዚአብሔር በልቡ ያደረገውን (ነህ 2:12) ይዞ ወደ ኢየሩሳሌም መጣ። ራሱ ቅጥሩን ዞሮ ከተመለከተ በኋላ ሕዝቡን ሰብስቦ ስለ ራእዩ ያስረዳል። ይህም፡-

- የኢየሩሳሌም ቅጥር መፍረስና ጉስቆልና በምን ደረጃ ላይ እንደሆነ፤
- «ኑ ቅጥሩን እንሥራ» በማለት ሕዝቡን ይጋብዛል፤ ያነሣሣል
- ቅጥሩን የመሥራታቸው ዓላማ ምን እንደሆነ ይገልጻል (17)።

በመጨረሻም ሕዝቡ በአንድ ድምፅ «ተነስተን እንሠራለን» በማለት ከነህም ጋር ድምፃቸውን አንድ አድርገው ተናገሩ፤ ለሥራውም ተነሱ።

እንግዲህ ራእይ መቀበል የመጀመሪያ ደረጃ ሆኖ የተቀበሉትን ራእይ በሥራው ለሚሰለፉት በአግባቡ መግለጽ ደግሞ ቀጣይ ተግባር ነው። ሰዎችም ይህ «ራእይ የኛ ነው» ብለው በአንድ ልብ እንዲስማሙበት ማድረግና በሥራው ዙሪያ ማሰለፍ መቻል ትልቅ የመሪነት ችሎታ ይጠይቃል። እንዲህ ሲሆን መሪው ለብቻው ተሽከሞት የነበረውን ሽከም ብዙዎች ከእርሱ ጋር በጋራ ይሸከሙታል።

ኮሚኒኬሽን የመሪነት ዓይነተኛ ችሎታ ቢሆንም በአጠቃላይ በሰዎች መካከል የሚደረግ ተግባብት ሁሉ ኮሚኒኬሽን ነው። በሰዎች መካከል ጥሩና ውጤታማ መግባባት እንዲኖር የኮሚኒኬሽን ሦስት ክፍሎች እንመልከት።

ሀ. መናገር

ከመሪነት ችሎታ ጋር በተያያዘ መልኩ መናገር ስንል ለሌላው ሰው ሀሳብን በትክክል መግለጽና ሰሚው በትክክል መረዳቱን ለማመልከት ነው። ተናገረው የሚናገረውን ማወቅና ስለሚናገረው በቂና አሳማኝ ማስረጃ ማቅረብ እንዲሁም እውነትን መናገር ይጠበቅበታል።

ሀሳብን በተገቢው ሁኔታ ለመግለጽና ለማስረዳት እንዳመቺነቱና እንደ አስፈላጊነቱ የተለያዩ የመገናኛ ዘዴዎችን መጠቀም ይገባል። ጌታ እግዚአብሔር ለሰዎች በተለያዩ መንገድ በሕልም፤ በራእይ፤ በተፈጥሮ፤ በነቢያት በኩል ተናግሯል። መሪዎችም ከሚያገልግሏቸው ሰዎች ጋር ግንኙነታቸውን በቃል (በአካል በመገናኘት፤ በስልክ፤ በሬዲዮ)፤ በቃልና በስዕል፤ በጽሑፍና በኅትምት ውጤቶች፤ ወዘተ ማድረግ ያስፈልጋቸዋል።

የኮሚኒኬሽን አንዱ እንቅፋት ጤናማ ንግግር አለመናገር ነው። ጌታ ኢየሱስ ሲያስተምር «በልብ ሞልቶ ከተረፈው አፉ ይናገራልና፤ በልብ ሞልቶ ከተረፈው መልካሙን ያወጣል ከፉ ሰው ከልቡ ከፉ መዝገብ ከፉውን ያወጣል» (ሉቃ 6:45) አለ (እንዲሁም በማቴ 12:33-37)። በልቡ ከፉ ነገር የተጠራቀመበት ከዚያው ከሞላው ከፉውን ይናገራል፤ ጤና የማይሰጥ ነገር ይናገራል። ሐዋርያው ያዕቆብም በያዕ 3:8 «ነገር ግን እንደበትን ሊገራ ማንም ሰው አይችልም» ይላል። በጥበበኛና አስተዋይ ሰው እንደበቱን ይገዛል። ይህም «በላይኛይቱ ጥበብ» የተሞላ ሰው እንደሆነ በ3:13-18 ባለው እንረዳለን። ስለሆነም ጤናማ ንግግር የሚናገር ሰው በልቡ መልካም መዝገብ ያከማቸው ሰው ነው።

እንግዲህ ኮሚኒኬሽን የችሎታ ነገር ብቻ ሳይሆን የባሕርይም ጉዳይ ነው። ሰማያዊ ጥበብ የሞላበት ሰው ሰላም ያለበትን ነገር ያደርጋል፤ ጤናማ ንግግር ይኖረዋል። «የጽድቅም ፍሬ ሰላምን ለሚያደርጉት ሰዎች በሰላም ይዘራል» (ያዕ 3:18) እንደሚል ይህ ሰው በሚመራውና ባለበት አካባቢ ሁሉ ሰላምን የሚዘራ ሰው ነው።

ለ. ማድመጥ፤ መደማመጥ

መስማት አንድ ሰው የሚናገረውን በጀሮ ከመስማት ያለፈ ሰውየው የተናገረውን መረዳትን ይጨምራል። ጥሩ አድማጭ በቃላት የተነገረውን ብቻ ሳይሆን ተናጋሪዎቹ ሊገልጹት እየፈለጉት በቃላት ሊገልጹት ያልቻሉትን ወይም ቃላት ያጠረባቸውን ነገር በተቻለ መጠን መገንዘቡን ያረጋግጣል። እንዲሁም የተናጋሪዎቹን ሀሳብ በትክክል መገንዘቡን እንጂ እነርሱ ከተናገሩት በተቃራኒ እንዳይተረጉምባቸው ወይም ባልሆነ መንገድ እንዳይረዳቸው ይጥራል። ይህ ጥሩ መስማት ነው።

አስተዋይ ሰው ሌላው የሚናገረውን በትክክል ሰምቶ መልስ የሚሰጥ ነው። በሌላ በኩል ደግሞ «ሳይሰማ ነገርን በሚመልስ ስንፍናና እፍረት ይሆንበታል» (ምሳ 18:13) ሲል «ሳይሰማ» የሚለው ቃል «እኔ መልሱን አውቀዋለሁ የሚልን ወይም ከመስማቱ በፊት አዘውትሮ «እንዲህ ይሁን» እያለ የሚናገርን ሰው ያመለክታል። በ18:2 ደግሞ «ሰነፍ የጥበብን ነገር አይወድም በልቡ ያለውን ሁሉ መግለጽ ብቻ ይወዳል እንጂ» እንደሚል ከሌላው ለመስማት፤ ለመማር የማይወድ ሰው ሰነፍ ሰው ነው። እንዲህ ዓይነት ሰው «በእኔ ውስጥ ለሁሉ ሰው የሚሆን በቂ ነገር አለኝ» ብሎ የሚያስብ ሰው ነው። በሌላው ውስጥ ያለውን ምክር፤ ያለውን የጸጋ መገለጥ የማያከብር፤ ለመመካከር የማይወድ ነው።

እንዲሁም መጽሐፍ «...ሰው ሁሉ ለመስማት የፈጠነ፤ ለመናገርም የዘገየ፤ ለቁጣም የዘገየ ይሁን» (ያዕ 1:19) ይላል። ከመናገርና ከመስማት ፍጥነት የሚያስፈልገው መስማት እንደሆነ ያሳየናል። መስማትን ማስቀደምና ከዚያም በኋላ መናገር እንደሚያስፈልግ ያስተምረናል።²⁹ በተጨማሪም በምሳ 12:15 «የሰነፍ መንገድ በዓይኑ የቀናች ናት ጠቢብ ግን ምክርን ይሰማል» እንደሚለው ሌሎችን መስማት የማይፈልግ ሰው በራሱ ግምት የእርሱ መንገድ ትክክል ሆኖ ስለሚታየው ነው። ስንፍናውም እዚህ ላይ ነው። ነገር ግን ጥበበኛ መሪ ምክርን ይሰማል። ስለዚህ በአመራር ኮሚኒኬሽን ጥበቡ መጀመሪያ መስማትና መረዳት ከዚያም መናገር ነው።³⁰

²⁹ «Hearing deals with noise listening deals with meaning», Ibid, p.755

³⁰ «Much of the difficulty in listening is caused by the fact that the mind can listen faster than a person can talk. It is estimated that the average person can listen at a rate of 400 to 600 words a minute while most people can speak at only 200 to 300 words

ለማድመጥ የሚፈልግ መሪ ለሚመራቸው ሰዎች ያለውን ፍቅርና አክብሮት ያመለክታል። ሰው የሚያከብረውን ያደምጠዋል፤ በትክክልም እንዲረዳው ይሞክራል።³¹ ሰው ሌላውን ከናቀ የሚናገረውንም አያከብርለትም ሊሰማውም አይፈልግም። ስለዚህ ለአንድ መሪ ሀሳቡን በትክክል መግለጹና ከሚመራው ሕዝብ ጋር በግልጽነት መነጋገር መቻሉ የመሪነቱን ችሎታ ያሳያል። ሰዎች ምሳሌነቱን ሊከተሉትና አብረውትም ሊሠሩ የሚፈልጉት መሪ ጤናማ ቃልን የሚናገርና የሚሰማ ሲሆን ነው።

መሪዎች የአመራር ችሎታቸውን ለማሳደግ ልዩ ልዩ ትምህርቶችን እንደሚማሩና እንደሚሠለጥኑ ሁሉ ሰዎችን ስለ መስማትና ስለ መመካከር ሥልጠና መውሰድና ራሳቸውንም ማስለመድ ይኖርባቸዋል። የማይሰማ ሰው ጥሩ አይመራም፤ ለረጅም ጊዜም በመሪነት አይቆይም።

ሐ. መግባባት

በኮሚኒኬሽን የመናገርና የመስማት የመጨረሻው ግብ መግባባት ላይ ለመድረስ ነው። በአንድ ጉዳይ ላይ መግባባት እስካልተደረሰ ድረስ በቂ ኮሚኒኬሽን ተደረገ ለማለት ያዳግታል። ስለዚህ

per minute. As a result, during conversations the mind tends to occupy itself with other things half of the time. This wandering of the mind causes the listener to miss a great deal of the ideas and feelings being presented», Kenneth Boa, (2006) The Perfect Leader: Practicing The Leadership Traits of God, Cooks Communication Ministries, Colorado Springs, Colorado, P.115.

³¹ «Listening to one another is a statement of love ... When we take the time to hear each other's heart (that involves more than words alone), then each other a priceless gift.» Macchia, p.127.

ኮሚኒኬሽን ተከናወነ የሚባለው በተናጋሪውና በሚሰማው መካከል መግባባት ወይም ማስተዋል ሲኖር ነው።³²

በንግግር መስማማትና መደማመጥ ሲኖር መግባባት ይኖራል። በመግባባት ውስጥ የነብረቱ ጤንነት ይጠበቃል። ጩኸት በበዛበትና መደማመጥ በሌለበት ደግሞ ጤንነት ይጎድላል። «እንደሚቀጋ ሰይፍ የሚለፈልፍ ሰው አለ የጠቢባን ምላስ ግን ጤና ነው» (ምሳ 12:18) እንደሚል። መስማትና መደማመጥ በሌለበት ሽካራ ቃል መለዋወጥ ይመጣል፤ ወደ መግባባት አይመራም። «የለዘበች መልስ ቁጣን ትመልሳለች ሽካራ ቃል ግን ቁጣን ታስነሣለች» (ምሳ 15:1) እንደሚል።

መሪ የሚመራውን ሕዝብ በአንድ ሀሳብ ወደ አንድ ዓላማ እንዲነሳሳ ለማድረግ ወደ መግባባት ላይ ሲደረስ ሀሳቡ በሚገባ ተበላልቶ በተግባር ሊውል በሚችልበት ደረጃ ደረሰ ይባላል። ለዚህም ኮሚኒኬሽኑን ሰውን በማክበር የሚደረግ «ግንኙነታዊ»³³ ማድረግ ይበጃል። አንድን ተግባር በትእዛዝ፤ በማስገድድ፤ በመቅጣት፤ ማስፈጸም ቢቻልም የተሻለውና ውጤታማው መንገድ ግን ሰዎች የሚያደርጉትን ለምን እንደሚያደርጉት አውቀውና ተረድተው እንዲያደርጉት ማስረዳት ነው። ለዚህ ደግሞ ሰዎችን እንደ ሰው መቅረብ ይገባል።³⁴

³² «True communication has not occurred until meaning is established and understanding takes place.» The Leadership Bible, p.799.

³³ Relationship oriented

³⁴ «Leaders can promise, threaten, model, draw on expertise and use the power of their office to influence followers. But God, who has a deeper reservoir than any human leader for all of these types of power, spends enormous amounts of time

እንዲሁም ለውጤታማ መግባባት የሚደረጉ ግንኙነቶች ተመሳሳይ መልእክት ያላቸውና እርስ በርሳቸው የማይጋጩ እንዲሆኑ ማድረግ ይገባል። ጌታ እግዚአብሔር በዓመታት ሁሉ የሚናገራቸው (የሚልካቸው) መልእክቶች የአቀራረብ መንገዳቸው የተለያየ ይሁን እንጂ መልእክቱ ግን አንድና የማይቃረን ነው። ይህም የእግዚአብሔርን አለመለወጥ፤ ማንነቱን ወይም ባሕርይውን ይገልጻል። እንዲሁም መንፈሳዊ መሪ በሚያስተላልፈው መልእክት በቃሉና በግብሩ ተቃራኒ መልእክቶችን የማያስተላልፍ መሆን አለበት።³⁵

እንግዲህ በአጠቃላይ ኮሚኒኬሽን ተከናወነ የሚባለው መልእክት ተቀባዩ ክፍል ወይም ኢድማጩ የሚተላለፈውን መልእክት ሲሰማው ብቻ ሳይሆን በትክክል ሲገነዘበው ነው። በሰዎች መካከል ብዙ ሰዓት የወሰደ ውይይት፤ መጻጻፍ፤ ሀሳብ መለዋወጥ፤ ንግግር ሊደረግ ይችላል። ኮሚኒኬሽን የሚከናወነው ግን ተቀባዩ ወገን ሀሳቡን ሲገነዘብና ሲረዳው ነው።

using information to influence his people. Not only does he give us this information in the Bible, but he also calls specific individuals as his agents, those who know his Word and are willing to make that knowledge known to others. ... People are most powerfully influenced when they have a clear, logical understanding of «what» and «why». Without the right information, achieving the desired result is next to impossible.» The Leadership Bible, p.1293

³⁵ «Clear communication is borne of what we say, what we do, and who we are. there must be integrity and alignment in order for our communication to be credible and persuasive.», Kenneth Boa, ibid, P.99.

በባቢሎን ከተማ ሥራ (ዘፍ 11:1-9) ላይ የነበረው አለመግባባት ስለ ኮሚኒኬሽን አስፈላጊነት ጥሩ ትምህርት ይሰጣል። ሁሉም ለአንድ ዓላማ ተነሥተው፤ በአንድ ተግባር ላይ ሆነው፤ በሥራው ላይ እያሉ የቋንቋ መደባለቅ ሆነ። አንዱ የሚናገረውን ሌላው ሊሰማው አልቻለም። በተመሳሳይ ሥራ ላይ ቢሆኑም መግባባት ስላልቻሉ ሥራው ሊቀጥል አልቻለም። ይህ የሆነው የሰዎች ቋንቋ በመደባለቁ ቢሆንም አንድ ቋንቋ እየተነጋገሩ በአንድ የሥራ ተግባር ላይ ሆነው ሰዎች ላይግባቡ ይችላሉ። ያ የኮሚኒኬሽን መቋረጥን ያሳያል። ለኮሚኒኬሽን ዋናው ነገር መደማመጥና መግባባት ሲኖር ነውና።

3.4 በኅብረት መሥራት

መሪ ብቻውን የሚሮጥ ሰው ሳይሆን በልቡ ያለውን የሥራ ሀሳብ ለሌሎች በሚገባ በመግለጽ ሰዎችን ለራሳይው የሚያነሳሳና የሚያስከትት እንደሆነ በቀደመው ክፍል ተመለከትን። ሥራውን የሚሠራው ከሰዎች ጋር በመሆኑ በኅብረት መሥራትና ሠራተኞች የአብሮነት ስሜት እንዲኖራቸው ማድረግ ከመሪ የሚጠበቅ ችሎታ ነው።

በአመራር ተግባር በኅብረት መሥራት³⁶ ለአንድ ዓላማ መሰለፍ፤ ወደ ግቡ በአንድ አቅጣጫ መሄድ ነው። በዚህ ውስጥ እርስ በርስ መተዋወቅ፤ በሥራ መደጋገፍና መተማመን መኖር አለበት። በኅብረት መሥራት ለበለጠ ውጤታማነት ከፍተኛ አስተዋጽኦ አለው (መክ 4:9-13፤ ማር 6:7-13፤ ማቴ 18:19-20)።

³⁶ Team work

ሀ. ለአንድ ዓላማ መሰለፍ

አንድ ሰው ምንም ያህል ነበዝና ጠንካራ መሪ ቢሆን በእግዚአብሔር ሥራ ብቻውን ከሚያከናውነው የበለጠ ያ ሰው ከሌሎች የእግዚአብሔር ሰዎች ጋር ሆኖ በኅብረት የሚያከናውነው የላቀ ይሆናል። የተለያዩ የጾጋ ስጦታዎች በኅብረት ሲገለጡ ከፍተኛ ውጤት ይገኛል። ይህን ለማድረግ መሪው ሌሎችን የሚወድ፣ የሚያቀርብ፣ በውስጣቸው ያለውን ስጦታና ጾጋ የሚቀበል መሆን አለበት።

በእግዚአብሔር ሥራ አብሮ ለመሥራት የሚቧደኑ ሠራተኞችን ለመምረጥ ለእኔ ባሕርይ ተስማሚው ማነው? በሚል መለኪያ ብቻ ቢደረግ የሚመረጡት ሰዎች ከመሪው ጋር ተመሳሳይነት ያላቸው ብቻ ይሆንና ሌላ የባሕርይ አስተዋጽኦ የሚያስገኘው ጠቀሜታ ሳይገኝ ይቀራል። አንዳንድ ጊዜ መሪዎች ለአገልግሎት (ለቡድን አባልነት) የሚያመጧቸው መሪዎች ሀሳቦቻቸውን የሚደግፉ (የሚያራምዱላቸው) ወይም በአመለካከት «ቢጤዎች» የሆኑትን ብቻ ከያሉበት መርጠው በመሰብሰብ ሊሆን ይችላል። እግዚአብሔር የተለያዩ ፀባይ³⁷ ያላቸው ልጆች አሉት። ሁሉም ልጆቹ ናቸው፤ ሁሉንም ይወዳቸዋል፤ በሁሉም ሊጠቀም ይችላል። ስለዚህ መሪ የራሱን ዓይነት ፀባይ ያላቸውን ብቻ የሚሰበሰቡ ሳይሆን የእግዚአብሔር ልጆች ከሆኑት መካከል ለሥራው ተስማሚ የሆኑትን በተለይም ደግሞ እግዚአብሔር ለቦታው የፈለጋቸውን በቅኝነት በመምረጥና በመቀበል አብሮ መሥራት ይጠበቅባቸዋል።

ጌታ ኢየሱስ ክርስቶስ ከእርሱ ጋር የሚሠሩትን እንዴት እንደ መረጠ በሉቃ 6:12-13 ሰናነበ፡- «በእነዚህም ወራት ይጸልይ ዘንድ ወደ ተራራ ወጣ፤ ሌሊቱንም ሁሉ ወደ እግዚአብሔር ሲጸልይ አደረ፤ በነጋም ጊዜ ደቀ መዛሙርቱን ጠራ ከእነርሱም አሥራ ሁለት

³⁷ Temperament

መረጠ፤ ደግሞም ሐዋርያት ብሎ ሰየማቸው» ይላል። ጌታ ከብዙዎቹ አሥራ ሁለት ሲመርጥ አስቀድሞ ያደረገው ሌሊቱን ወደ እግዚአብሔር መጸለይ ነበር። ይህም ከምርጫ በፊት የመጸለይን አስፈላጊነት እንገነዘባለን። ጌታ ይህን ካደረገ እኛ ሰዎችማ እንዴት አብዝተንና አጥብቀን ልናደርገው በተገባን!! በእግዚአብሔር እርሻ ላይ ሊሠማሩ የሚገባቸውን ሠራተኞች የሚመርጥ፤ የሚሾምና የሚያሠማራ የእርሻው ባለቤት እግዚአብሔር ስለሆነ ከልጆቹ መካከል እርሱ የሚመርጣቸውንና የሚያሠማራቸውን ለማወቅ ወደ እግዚአብሔር መጸለይ ይገባል።

ጌታ ኢየሱስ የመረጣቸው ደቀ መዛሙርት በባሕርይ፤ በትምህርት፤ ደረጃቸውና በሙያቸው ተመሳሳይ እንዳልነበሩ ይታወቃል። ተመሳሳይነታቸው ጌታን በመከተላቸውና እግዚአብሔር በሚያውቀው መለኪያ ለዚያ አገልግሎት የተመረጡ መሆናቸው ነበር። ስለዚህ ሰዎች ለመሪው ባላቸው ደጋፊነት ብቻ መመረጥ የለባቸውም። «እግዚአብሔር ያነጻውን አንተ አታርክሰው» (ሐዋ 10:15) ተብሎ እንደ ተጻፈ እግዚአብሔር የወደዳቸውን ሰዎች በደጋፊነት መለኪያ ዝቅ ማድረግ አይገባም።

ጌታ ኢየሱስ ክርስቶስ የመረጣቸው ደቀ መዛሙርት በተለያዩ ሥራ ላይ የተሠማሩና የተለያዩ አመለካከት የነበራቸውም ጭምር ነበሩ። ለምሳሌ ማቴዎስ የተባለው ሌዊ ቀራጭ ነበር። ለሮም መንግሥት የሚሠራ ገንዘብን የሚሰበስብ ማለት ነው። ቀናተኛ የሆነው ይሁዳ ደግሞ በጊዜው የነበረውን አገዛዝ የሚቃወም ለሀገሩ የሚቀና ሰው ነበር። ቀናተኛው ይሁዳ ከቀራጩ ማቴዎስ ጋር በአመለካከት የሚለማሙ አይሆኑም። እንደነዚህ ዓይነቶችን ሰብስቦ ጌታ ኢየሱስ ክርስቶስ ካስተማራቸው አንዱ ነገር እርስ በርሳቸው እንዲቀባበሉና እንዲዋደዱ ነው። ከዚያም ወደ አንድ ዓላማ ማለትም ወደ ሰው አጥማጅነት አመጣቸው። ስለዚህ ዳኅብረት የመሥራት ችሎታ በድርጅቱ ተልዕኮና እሴት የሚጠቃለሉ እስከሆኑ ድረስ የተለያዩ

አመለካከት ወይም ፀባይ ያላቸውን ሰዎች የአብሮነት ስሜት እንዲኖራቸው በማድረግ ለድርጅቱ ዓላማ ማሰላፍ መቻል ነው።

ለ. ከሁሉም ሰው ጋር መስራት መቻል

አንድን መሪ ታላቅ መሪ ከሚያስገኙት ነገሮች መካከል አንዱ ከእርሱ ጋር በኅብረትና በቅርበት የሚሠሩት ሰዎች ዓይነት ነው። የተለያዩ ችሎታ ያላቸውን በማቀናጀት ለአንድ ዓላማ ማሰላፍ የሚችል መሪ ጎበዝ መሪ ነው።

ታላቅ መሪ በሙያቸውና በልምዳቸው ከፍተኛ ደረጃ የደረሱ ሰዎችን ሳይቀር በቡድኑ ውስጥ ያስገባል። ታላላቅ የሚባሉ ሰዎች አብረው በቡድኑ ውስጥ እንዲሠሩ ያደርጋል። ታላላቅ ሰዎች በመኖራቸው ሳይፈራና ሳይደናገጥ ወይም እነርሱ ቡድኑን ለቀው እንዲሄዱ ሳያደርግ አብሮ መሥራት የሚችል ሰው እውነትም ታላቅ መሪ ነው።

በአንጻሩ የደካማ መሪዎች ባሕርይ ከእነርሱ የተሻለ ወይም ኃያል ወይም አዋቂ የሚመስላቸው ሰው በቡድናቸው ውስጥ እንዳይኖር ማድረግና መከላከል ነው። እነዚህ ሥልጣናቸው በግል ጥረታቸው ለማቆየት የሚጥሩ ስለሚሆኑ አንድ ቀን በእነዚያ ሰዎች «እገለበጣለሁ» ብለው የሚያስቡና ከእነርሱ በልጦ የሚታይ የሚመስላቸውን ሰው ሁሉ «በጥበብ» በማስወገድና ለብቻቸው ከፍ ብለው «እንደ ኮከብ» እንዲታዩ የሚናፍቁ ናቸው። ንጉሡ ሄሮድስ የቤተ ልሔም ሕፃናትን ያስገደለበት ዓላማም ይኸው ነው።

እነዚህ መሪዎች ሁልጊዜ ታላቅ መሪ ተብለው በየቦታው እንዲነገርላቸው የሚመኙ፤ ተገቢ ያልሆነ ድፍረት ወይም «ቆራጥነት» የሚያሳዩ ይሆናሉ። ከዚህም የተነሣ የሥራ ውጤታቸው ደካማ ይሆናል። ድርጅቱን ወይም ቤተ ክርስቲያንን

በሚለቁበት ጊዜ ለሚተካቸው ሰው ወይም አመራር የሚያስረክቡት የበለጠ የደካመና የተፋረከረከ አሠራርን ሆኖ ይገኛል።

እንዲህ ዓይነት መሪዎች ሲኖሩ በድርጅቱ ውስጥ ላሉ ኃያላን ችግር ይሆናል። ባሕርያቸውንና ሁኔታቸውን ያውቃሉና የበለጠ ስጋት ውስጥ ስለሚገቡ አብረው መሥራት ይከብዳቸዋል። ያላቸውን ችሎታ ተጠቅመው ተዘርግተው ለመሥራት ይቸገራሉ፤ ምክንያቱም እያንዳንዱ የሚሠሩት መልካም ተግባር በመሪነት ቦታ ላለው ለደካማው መሪ የበለጠ ማስደንገጫና መስፈራሪያ እንደሚሆንበት ስለሚያውቁ ነው።

ብርቱ መሪ ግን እግዚአብሔር የተለያዩ ጸጋ የሰጣቸውን፤ ሥራቸውን በትጋት የሚከናውኑትንና ስም የወጣላቸውንም ሰዎች ሁሉ አብረው እንዲሠሩና በአንድ ቡድን ውስጥ እንዲገቡ ያደፍፋራል። እንዲህ ዓይነት መሪ እግዚአብሔር ለሌሎች የተለያዩ ጸጋ ስለ ሰጠ ደስ የሚለውና በተለያዩ ሰዎች ውስጥ የሚገኘውን የእግዚአብሔር ጸጋ አንድ ላይ በማምጣት ለእግዚአብሔር ታላቅ ነገርን ለመሥራት የሚያስብ ሰው ነው።

የዚህ ዓይነት መሪ ምሳሌ ዳዊትን እናገኛለን። ንጉሥ ዳዊት ኃያል መሪ ነው። ኃያላን ሰዎች ደግሞ ከእርሱ ጋር ነበሩ። በቅርቡ የነበሩ ሦስት ኃያላን ሰዎች ነበሩ (2ኛው 23:8-17)። ኃያልነታቸው በአገሩ ሁሉ የታወቀ ነበር። ሲጠሩ የዳዊት ኃያላን (ቁ.8)፤ ሦስቱ ኃያላን (ቁ.17) ይባሉ ነበር። ዳዊት እነዚህን ኃያላን ሰዎች ወደ እርሱ ያቀርባቸውና ሥራ ይሰጣቸው ያከብራቸውም እንደ ነበረ ከቃሉ አንመለከታለን።

3.5 ተተኪ ማዘጋጀት

አንድ መሪ እግዚአብሔር አስከፊ ፈቀደለት ጊዜ በሕይወትና በድርጅት መሪነት ቦታ ይቆያል። እርሱ ከዚያ ቦታ በለቀቀ ወይም በተነሣ ጊዜ ሥራው በሥርዓት እንዲቀጥል እርሱን የሚተካ ሰው ማዘጋጀት አለበት። እንዲሁም የተጀመረው ሥራ ሁሉ ሳይቆይምና ፍጥነቱን ሳይቀነስ እንዲቀጥል ለማድረግ ሥራውን ያዩ፤ የሰለጠኑና የተለማመዱ በየደረጃው ላለው የመሪነት ስፍራ የተዘጋጁ ብዙ ሰዎች ሊኖሩ ይገባል። ይህን ለማድረግ ሁለት ዋና ስልቶች አሉ። እነርሱም ሥራንና ሥልጣንን ማከፋፈልና ሌሎችን ለመሪነት ማዘጋጀት ናቸው።

ሀ. ሥራንና ሥልጣንን ማከፋፈል

አንድ መሪ ያለበትን ድርጅት ዋና ዋና ሥራዎች ብቻውን ለመሥራት ትልቅ ችሎታ ሊኖረው ቢችልም በእርሱ ዙሪያ ያሉትን ማሠራት መቻሉና አሠራርንም ማሳየቱ ሌላ ትልቅ ችሎታ ይጠይቃል። ይህን ሲያደርግ ሥራን በኅብረት የመሥራትና የማሠራት ችሎታውን ያሳያል እንዲሁም እርሱ በመሪነት በሚመራው ድርጅት ወይም ቤተ ክርስቲያን ውስጥ ያሉ አባሎች (ምዕመናን) የአገልግሎት ሥራ ፈቶች እንዳይሆኑ ያደርጋል።

የአንድ ድርጅት ዓላማ የሚሟላው መሪው ብቻውን በሚያደርገው ጥረት አለመሆኑን መሪው ጠንቅቆ እስካላወቀ ድረስ ለኃላፊነቱ ብቁ አይደለም ማለት ነው። የድርጅቱ ተግባር የሚንቀሳቀሰው መሪው ብቻውን በሚያደርገው ጥረት ወይም በእርሱ ዙሪያ በቅርበት ባሉት ጥቂት ሰዎች ብቻ ከሆነ በድርጅቱ ውስጥ ሌሎች አባሎች ሥራ ፊት ይሆናሉ። ምዕመናንን በሙሉ ለቤተ ክርስቲያኒቱ ዓላማ ማሰለፍና ማንቀሳቀስ ካልቻለ ንበዝ መሪ አለመሆኑ በዚህም ይለካል።

የሥራ ሥምሪትን በሚመለከት የመሪ ጥንካሬው የሚታይበት አንዱ መንገድ በቤተ ክርስቲያን ውስጥ በአባልነት ያሉ ምዕመናንን ለእግዚአብሔር ሥራ ማንቀሳቀስና ማበረታታት በመቻሉ ነው። ያለበለዚያ ይህ በራሱ ቢያንስ ሦስት ችግሮችን ያስከትላል።

- በቤተ ክርስቲያን በአገልግሎት ያልተሰለፈ፤ እግዚአብሔር በሰጠው ጾጋ ያልተሠማራ ብዙ ሰው ስለሚኖር ሥራው በእጅጉ ይበደላል። በተሰጣቸው መከሊት እንዳይነግዱ ምክንያት ይሆናል።
- ምዕመናን እንደሚገባቸው የማይንቀሳቀሱና የማያድጉ፤ በመሪው ላይ «ጥገኛ» እንዲሆኑ ያደርጋቸዋል። እንዲሁም
- ሥራ ከመፍታት የተነሣ የሚመጣ የወሬኛነት ችግር ሊኖር ይችላል።

ሥልጣንን ማከፋፈል ማለትም በአንድ ድርጅት ውስጥ ውሳኔ የመስጠት ኃላፊነትን በየደረጃው ብዙዎች እንዲለማመዱ ማድረግ ነው። ለዚህ በዘጸ 18 የምናነበው በዮቶር ምክር ሙሴ የወሰደው እርምጃ ጥሩ ምሳሌ ይሆናል። ሙሴ ይሠራ የነበረው ብጠዋት እስከ ማታ ነው። እንዲህ ዓይነት ተገልጋዩን ይበድላል በሰራውንም ላይ ከፍተኛ ድካምን ያመጣበታል። ሙሴ የዮቶርን መልካም ምክር ሰምቶ ሰዎችን መደበ፤ ኃላፊነትን አከፋፈለ (ዘኁ 18)። መሪም ሙሴ እንዳደረገው በቀጥታ በእርሱ ሊሠሩ የሚገባቸውን ቁልፍ ጉዳዮች ለይቶ ማውጣት፤ ከሌሎች ጋር በኅብረት የሚሠሩ ሥራዎችን መለየት፤ እንዲሁም ለሌሎች በውክልና የሚሰጡ ኃላፊነቶችን በማወቅ ማከፋፈል ያስፈልገዋል።

ሥራንና ሥልጣንን መወከል ቢያንስ የሚከተሉትን ተግባሮች ያጠቃልላል።

- ወካዩ ሰው ሌላውን ለመወከል ሥራና ሥልጣን ያለው መሆን አለበት።

- ተወካዩ ሰው ሥራንና ሥልጣንን ከመቀበሉ በፊት ስለ ሥራው የሚያውቅ ወይም የሰለጠነና የተለማመደ መሆን አለበት፡፡
- ወካዩ ሲወከል እርሱ ካለው ሥልጣን ውስጥ ተወካዩ የሚያከናውነው ምን እንደሚሆን ሊገልጥለት ይችላል፡፡
- ተወካዩ ተግባሩን ሲያከናውን ሳለ ወካዩ ሰው አብሮት እንደሚሆንና እንደሚደግፈው ሊገልጽለት ይችላል፡፡
- ተወካዩ ሰው ኃላፊነት ከሥልጣን ጋር ተሰጥቶታልና ስለ አፈጻጸሙ ለመመስገን ወይም ለመወቀስ ተጠያቂ መሆኑን ማወቅ አለበት፡፡
- ወካዩ ሰው ሥራንና ሥልጣንን ለሌላ ያካፈለ ቢሆንም በአለቅነቱ ተጠያቂነት አለበት፡፡

ለ ሌሎችን ለመሪነት ማዘጋጀት

በመጽሐፍ ቅዱስ ውስጥ ሌሎችን ለመሪነት ያሳደጉና ያዘጋጁ ብዙ ምሳሌዎችን እናገኛለን፡፡ ጌታ ደቀ መዛሙርትን፤ ሙሴ ኢየሱስን፤ ዳዊት ሰሎሞንን፤ ጳውሎስ ጢሞቴዎስንና ቲቶን፤ ወዘተ፡፡ እኛ የዳዊትንና የጌታ ኢየሱስን ምሳሌ እንመልከት፡፡

ንጉሡ ዳዊት በመጨረሻው ሰዓት ለሰሎሞን የንጉሥነት ኃላፊነትን ሲያስረክበው በነገ 2:3 ላይ «በርታ ሰውም ሁን» ይለውና ትልቁ የሚመከረው ነገር «የአምላክህን የእግዚአብሔርን ትዕዛዝ ጠብቅ» ብሎ ነው፡፡ ዳዊት ታላቅ ንጉሥ ስለሆነና በሕይወቱ ያለፈ ብዙ ነገር ስላለው ረጅም የሆነ የተግባርና ኃላፊነት ዝርዝር ሊያስተላልፍለት ይችላል ነበር፡፡ ግን ከሚያስተላልፍለት የመጀመሪያው ነገር «የእግዚአብሔርን ትዕዛዝ ጠብቅ» ብሎ ነው፡፡ መሪን ለማዘጋጀት የመጀመሪያው ነገር ከዚህ የበለጠ ምክር የለም፡፡ ከዚያም ዳዊት እርሱ ያልጨረሳቸውንና በሰሎሞን ሊያልቁ የሚገባቸውን ሥራዎች

ይነግረዋል (ቁ.5-9)፡፡ እነዚህንም ሥራዎች ለማከናወን ሰሎሞን ጥበብ እንዳለው ተረድቷል (ቁ.6)፡፡

ከዚህ የምናስተውለው መሪዎችን ለማዘጋጀት ቀዳሚው ተግባር ተተኪዎች የእግዚአብሔርን ቃል እንዲያውቁና ባወቁትም እንዲኖሩ ማስተማርና ማደፋፈር እንደሚገባ ነው፡፡ መሪዎችን ማሳደግ የእግዚአብሔርን ቃል እንዲያውቁ ትእዛዙንም እንዲጠብቁ ከመምከር በተጨማሪ የተማሩት በሕይወታቸው ሥር ሰድዶ ያድግ ዘንድ ከእነርሱ ጋር አብሮ መጸለይና ለእነርሱም ሁልጊዜ መጸለይ ተገቢ ነው፡፡ እንዲሁም ሥራውን በሚሠሩበት ጊዜ በቅርብ መከታተልና ማየት ይጠቅማል፡፡

ጌታችን ኢየሱስ ክርስቶስ ከእርሱ ጋር እንዲሆኑና እንዲልካቸው የጠራቸውን ደቀ መዛሙርት መጀመሪያ ከእርሱ ጋር አቆያቸው ከዚያም ደግሞ ላካቸው፡፡ ከእርሱ ጋር በነበሩበት ጊዜ ስለ መንግሥቱ ባሕርያት አስተማራቸው፤ ስለ አገልግሎትም ነገራቸው፤ ከዚያም ጊዜው ሲደርስ ላካቸው፡፡ ሰዎችን በሾመ ጊዜ «ሁለት ሁለትም አድርጎ እርሱ ሊሄድበት ወዳለው ከተማና ሥፍራ በፊቱ ሁሉ ላካቸው» (ሉቃ 10:1-24)፡፡ ደቀ መዛሙርቱን፡-

- በላካቸው ጊዜ ስለሚያደርጉት ሥራ በቂ እውቀት ወይም ልምምድ ነበራቸው (1)፡፡
- «መከሩስ ብዙ ነው ሠራተኞች ግን ጥቂቶች ናቸው፤ እንግዲህ የመከሩን ጌታ ለመከሩ ሠራተኞች እንዲልክ ለምትት» ካለ በኋላ «ሂዱ እነሆ እንደ በጎች በተኩላዎች መካከል እልካችኋለሁ» (2) ይላቸዋል፡፡ ስለሆነም፡-
 - ወዴት እንደሚሄዱ እውቀዋል፡፡
 - የሚሄዱበትን አካባቢና የሰዎችም ሁኔታ ምን ዓይነት እንደሆነ ነግሮአቸዋል፡፡

- ሥራቸውም ውጤት እንዳለው ማለትም መከሩ ብዙ እንደሆነ አስታውቋቸዋል።

- ሰባዎቹ ከሄዱበት በደስታ ሲመለሱ የሆነውንም ሁሉ ለጌታ ይነግሩታል (ሪፖርት አደረጉ)።
- ጌታም አመሰግናቸው፤ ለተከናወነላቸው ሥራ ትክክለኛው መረዳት ምን መሆን እንዳለበትም ነገራቸው።

ከዚህ ጊዜ በኋላ ጌታችን ኢየሱስ ክርስቶስ በማቴ 28:18-20 ባለው ክፍል ለደቀ መዛሙርቱ ሥራንና ኃላፊነትን ሲሰጣቸው እንመለከታለን። በዚህ ክፍል ውስጥ የምናየው፡-

- መጀመሪያ ሥልጣን ሁሉ የእርሱ እንደሆነ ይገልጽላቸዋል (18)።
- ጌታ ከተሰጠው ሥልጣን ውስጥ የተወሰነ አገልግሎት እንዲፈጽሙ ሥልጣንን ይሰጣቸዋል፤ ያዛቸዋል (19-20)።
- ይህንን ሲሠሩ ሳለ እርሱ አብሮ እንደሚሆን ይነግራቸዋል (19)።

ጌታ ይህን አገልግሎት (ኃላፊነት) ለደቀ መዛሙርቱ ከመስጠቱ በፊት አስቀድሞ አለማምጧቸዋል፤ ለተሰጣቸውም ተግባርና ኃላፊነት ተጠያቂ እንደሚሆኑ አስቀድሞ አስተምሯቸዋል (25:14-30)።

እንግዲህ ሌሎችን ማሳደግና ማሠልጠን ቢያንስ የሚከተሉት ነጥቦች ይኖሩታል።

- 1ኛ ሰዎችን ማቅረብ
- 2ኛ ሥራን ማሳየት፤ ማሰልጠን፤ ማለማመድ
- 3ኛ እንዲላኩ ዝግጁ ማድረግ፤ ማለመማድና በራሳቸው ኃላፊነት ሥራዎችን እንዲሠሩ ለብቻቸው መተው፤

- 4ኛ ያዩትንና የሠሩትን ሪፖርት መቅበል
- 5ኛ ተገቢውን ምስጋና መስጠት ወይም ማስተካከያ ማድረግ

በአጠቃላይ ጥሩ መሪ በማንኛውም ጊዜ እርሱ በበታው ላይ ላይኖር ቢችል ሥራው በብዙ ሳይደናቀፍ እንዲቀጥል ዝግጁ የሚሆንና ሌሎችን የሚያዘጋጅ ሰው ነው። ይህ ሰዎችን መርጠ ማዘጋጀት ብቻ ሳይሆን አሰራሩ ከእርሱ ውጭ በሌሎችም ዘንድ እንዲታወቅ እንዲለማመዱት የማድረግ ችሎታ ይጠይቃል።

3.6 ጊዜን በአግባቡ መጠቀም

ጊዜን መጠቀም ወይም ማኔጅ ማድረግ³⁸ ጊዜ እግዚአብሔር ለሰው የሰጠው የከበረ ሀብት መሆኑን ከመረዳት ይጀምራል። ሰው «አለኝ» የሚለው ነገር ሁሉ፡- ጊዜን ጨምሮ አውቀት፤ ችሎታ፤ ሀብት፤ ንብረት፤ መግባባት፤ ሌሎችም ነገሮች ከእግዚአብሔር የተሰጡ ናቸው (1ቆሮ 4:6-7)። ለተሰጠን ነገር ደግሞ ተጠያቂዎች ነን።

ለሁሉም ሰው በቀን ውስጥ እኩል ሃያ አራት ሰዓት እንዳለው ቢታወቅም በመሪነት ደረጃ ላለ ሰው ደግሞ ያ ሃያ አራት ሰዓት የራሱን ድርሻ እየሠራ በድርጅቱ ውስጥ ያሉትን ሠራተኞች የሚያሠራበት በመሆኑ የበለጠ ውድ ሀብት ይሆናል። ይህን የከበረ ሀብት በአግባቡ መጠቀም ጊዜን ማኔጅ ማድረግ ነው። ስለ ጊዜ አስተዳደር የሚከተሉትን ነጥቦች ልብ ማለት ይጠቅማል።

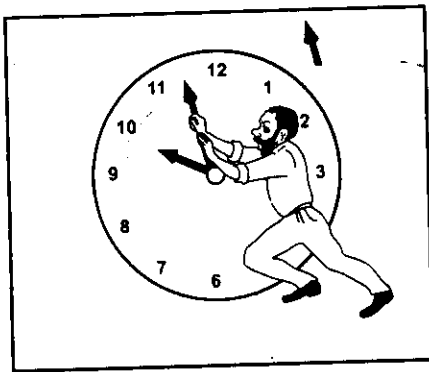
³⁸ Time management

፲ኛ. ጊዜውን መዋጀት፤

መጽሐፍ ቅዱስ እንደሚነግረን ጊዜን በአግባቡ አለመጠቀም ሞኝነት ነው (ኤፌ 5:16፤ ቆላ 4:5)። ብልህ ሰው እንደ ይሳኮር ልጆች (ዘክ 12:32) ዘመኑን የሚረዳና በዚያ ዘመን ሊሠራ የሚገባው ወቅቱ ሳያልፍ የሚያከናውን ነው። እንዲሁ እንዳለው ዘመኑን መዋጀት ሌሎች እንደምንም የማይቆጥሩትን ይህን ሀብት እኩብሮ መያዝ ነው።³⁹

ስዕል 5

ጊዜን በአግባቡ መጠቀም እንጂ ማስቆም አይቻልም



ለክርስቲያን መሪ
ጊዜን በአግባቡ
ለመጠቀም
ትክክለኛው ጅማሬ
እግዚአብሔር
ለዘመኑ ያለውን
ሀሳብ መረዳትና
ዘመኑን ለመዋጀት
መነሳት ነው።
ዘመኑን መዋጀት
የእግዚአብሔርን

አጠቃላይ ሀሳብና ለዚያ ሕይወት ያለውን ዓላማ በመገንዘብ በራሱ ዘመን ያንን ሀሳብ አገልግሎ ማለፍ ነው።

³⁹ »Redeeming the time - Buying up those moments which others seem to throw away; Let time be your chief commodity; ... and use every portion of it yourselves. ... buy up the time.«
Clarke.

መጽሐፍ ቅዱስ «ለሁሉም ጊዜ አለው» (መከ 3:1) ይላል። «ለመዘራት ጊዜ አለው ለማጨድም ጊዜ አለው»። ጊዜው የመዘራት በሆነበት ለማጨድ የሚነሳ ሰው የሚያጭደው ስለማይኖረው ጊዜው በከንቱ ያልፋል። ዘመኑን የሚያውቅ ሰው ግን በጊዜው የሚገባውን የሚሠራና ብዙ ፍሬ የሚያፈራ ነው።

2ኛ. ጊዜ የሚያልቅ ሀብት ስለሆነ ያለውን ጊዜ (ሰዓት) በሚገባ መጠቀም፤

ሁሉም ሰው በቀን ውስጥ አኩል ሀያ አራት ሰዓት ጊዜ አለው። ገንዘብን በአግባቡ ማዋል እንደሚያስፈልግ ሁሉ ጊዜውን በአግባቡ ያልተጠቀመ ሰው ዕድሜውን በከንቱ እንደጨረሰ ይቆጠራል። ብዙ ሰው ቢያውቀውም ባያውቀውም በየቀኑ ጊዜውን ስለሚሰርቅ «የጊዜ ሌባ» ነው ማለት ይቻላል። ከአቅም በላይ በሆነ ምክንያት ካልሆነ በስተቀር ለሥራ የመደበውን ጊዜ ሊጠቀምበት ሲገባ በመጓተትና በየምክንያቱ በከንቱ የሚያጠፋው ጊዜ ሁሉ የጊዜ ሌባ ያሰኘዋል። በእግዚአብሔር ፊት ተጠያቂነትም ይኖራል።

ከዚህ አንጻር በተለይ ለአምልኮ እንዲሁም ለጸሎት የተመደቡ ጊዜዎች ከእግዚአብሔር ጋር ለመገናኘት ቃል የተገባቸው ሰዓቶች በመሆናቸው ቅድሚያ ተሰጥቶአቸው ሊከበሩ ይገባል። በአራት ሰዓት ሊጀምር የተባለን የአምልኮ ፕሮግራም ሰብብ በመስጠት ለምሳሌ በአራት ተኩል መጀመሩ በእግዚአብሔር ፊት ታማኝ አለመሆን ነው።

እዚህ ላይ ምንም ነገር ከወጣው የጊዜ ሰሌዳ ፍንክች ማለት የለበትም። ብሎ መከራከር የማይጠቅምበት ሁኔታ እንደሚኖር ማስተዋልም ይገባል። ለምሳሌ ለአንድ ሰዓት በተባለ የኅብረት የጸሎት ጊዜ ውስጥ ሕዝቡ ለመጸለይ መንፈሱ ተነሳሳቶ እየጸለየ እያለ የተሰጠን የሰዓት ገደብ አንድ ሰዓት ስለሆነ እዚህ ላይ

ይበቃል ብሎ መቁረጥ ከእግዚአብሔር መንፈስ ጋር መጣላት እንዳይሆን ማስተዋል ያስፈልጋል። ምንም እንኳን የጊዜ ሰሌዳ የሚዘጋጀው በሰዎች ስምምነት ቢሆንም የሁሉ የበላይ የሆነ ጌታ በዚያ ጊዜ ውስጥ ሰዎች ያላሰቡትን ሌላ ነገር ሊያደርግ ቢወድ ከመንፈስ ቅዱስ ጋር አብሮ በመስማማት መጓዝ ያስፈልጋል።

3ኛ. መልካሙን ነገር እጅግ ከተሻለው ለይቶ ማወቅና ቅድሚያ መስጠት፤

በድርጅት ውስጥ የሚኖር ሥራ ሁሉ መከናወን እንደሚገባው ቢታወቅም በሥራዎች መካከል ዋና የሆኑትንና ደጋፊ የሆኑትን መለየት ይጠቅማል። ይህም በማርያምና በማርታ መካከል ያለውን ባሕርይ ይገልጥናል (ሉቃ 10:38-42)። ማርታ በማገልገሏ መልካም አደረገች፤ ማርያም በጌታ አግር አጠገብ ተቀምጣ በማድመጧ የተሻለ አደረገች። ጊዜን-ከመልካም ይልቅ ለተሻለ የሚጠቀም ሰው በሕይወትና በሥራ ቀዳሚው ነገር ምን እንደሆነ የተረዳ ሰው ነው።

ጊዜን በእግባቡ የሚጠቀም ሰው ሁልጊዜ ሲያገለግል ወይም ሲሯሯጥ የሚታይ ሰው ላይሆን ይችላል። ጊዜውን የሚጠቀም ሰው አስቀድሞ በሕይወቱ ቀዳሚውን ነገር የለየ፤ ለዚያ ቀዳሚ ነገር ቅድሚያ በመስጠት የሚያስፈልጉትን ነገሮች በጊዜው የሚያደርግ ሰው ነው። ጊዜን በእግባቡ የሚጠቀም ድርጅት የድርጅቱን ቀዳሚ ተግባር ለይቶ ያወጣል፤ እንዲሁም ለዚያ ተግባር መከናወን ያለባቸውን ሌሎች ተግባሮችን ይለያል። ለሥራውም ቅደም ተከተል አብጅቶ ይሠራል።

በዚህ ላይ በማር 1:32-38 ባለው ክፍል የጌታ የኢየሱስ ክርስቶስን ጊዜ አጠቃቀም እንመለከት። ጌታን የሚፈልጉት ብዙዎች ነበሩ። በሽተኞች፣ ችግረኞች ሌሎችም ብዙዎች ይከተሉት ነበር። ጌታ ግን ፈላጊዎቹ ብዙ እንደሆኑ ቢያውቅም የአባቱን ፈቃድ ይፈጽም ዘንድ

ሁልጊዜ ይተጋ ነበር። ደቀ መዛሙርቱ «...ሁሉ ይፈልጉሃል አሉት። እርሱም በዚያ ደግሞ ልሰብክ ወደ ሌላ ስፍራ በቅርብ ወዳሉ መንደሮች እንሂድ ስለዚህ ወጥቻለሁና አላቸው» (ቁ.37-38)። ስለሆነም በፊቱ የመጡ ተግባሮችን ሁሉ ለመሥራት መሞከር ሳይሆን የመጣው የአባቱን ፈቃድ ለማድረግ እንደሆነ በመግለጽ ያንን ብቻ ያደርግ ነበር።

ጥቂቱን አጥርቶ መሥራት ለጥሩ የጊዜ አጠቃቀም እንዲመራ ይረዳል። የማይጅመንት ባለሙያዎች እነዚህ ጥቂት ዋናዎች⁴⁰ ይሏቸዋል። በዚህ በጊዜ አጠቃቀም የታወቀውን ፓሬቶ አፕሊኬሽን የተባለውን የጊዜ አጠቃቀም መርህ መጠቀም ነው። በዚህ መርህ መሠረት 80 በመቶ የሚሆነው የሥራ ውጤት 20 በመቶ ከሆነው ጊዜ ሊገኝ ይችላል የሚል ነው።

በኃላፊነት ቦታ ላይ ያለ ሰው በሥራ ገበታው ላይ በየቀኑ የሚቀርቡ የሥራ ዝርዝሮች በርካታ እንደሚሆኑ የታወቀ ቢሆንም ውጤታማነት ላይ የሚያተኩር መሪ ጥቂት በሆኑና ከኃላፊነቱ አንጻር ቁልፍ ለሆኑ ተግባሮች አብዛኛውን ጊዜውን ይመድባል። ለሥራው ቅደም ተከተል በማውጣት ከዓላማው አንጻር በቀጥታ ለተያያዙት ቅድሚያ በመስጠት ይሠራል።

ስለዚህ በጊዜ አጠቃቀም በሁለት መልካም ተግባሮች መካከል በወቅቱ የእግዚአብሔር ፈቃድ ያለበትንና ቅድሚያ ሊሰጠው የሚገባውን ነገር መወሰን ይጠይቃል። አንድ ሰው ወደ መሪነት ደረጃ ሲደርስ ፈላጊው ብዙ ነው። የኮሚቴ አባል እንዲሆን፤

⁴⁰ The vital few - Often in Time management The Pareto Time Principle is found to be helpful. The principle states that 80% of your work-related output could come from only 20% of your time at work. For more explanation please refer to D'Souza (1994), pp. 548-559.

ስብሰባዎችን እንዲከፍት፤ ንግግር እንዲያደርግ በጣም ብዙ ይፈለጋል። ሆኖም የመሪዎች ውጤታማነት አንዱ መለኪያ በሁሉ ስብሰባ ላይ በመገኘትና በመሯሯጣቸው ሳይሆን ያሉበት ቤተ ክርስቲያን ወይም ድርጅት ዋና አገልግሎትና ተልዕኮ ነው ላለው ቅድሚያ ሰጥተው ውጤታማ ሥራ በጊዜው በመሥራታቸው ነው።

ከዚህ በተጨማሪ ጌታ ኢየሱስ በምድር የነበረው በአገልግሎት ላይ የነበረው ለሦስት ዓመት ተኩል ቢሆንም የተሰጠውን ሥራ «ፈጽሜ አከበርኩሁ» (ዮሐ 17:4) በማለት ወደ አባቱ ጸለየ። ይህም የአብን ፈቃድ ይፈጽም ዘንድ ሁልጊዜ ስለተጋ ነው። ጌታ ኢየሱስ ጊዜዬ አልደረሰም (ሉቃ 9:51፤ ዮሐ 2:4) ያለበት ጊዜ ነበረው። ጊዜው ሲደርስ ደግሞ ሰዓቱ ደርሷል (ማቴ 26:18፤ 26:15) በማለት በጊዜ የእግዚአብሔርን ፈቃድ አገልግሏል።

እንግዲህ የጊዜ አስተዳደር ከሁሉ አስቀድሞ «ራስን ማስተዳደር» ነው። ጊዜ ከእግዚአብሔር በነፃ የተሰጠን ሥጦታ ሲሆን እንዴት እንደምንጠቀምበት ምርጫው በእጃችን ነው። ለአንድ ክርስቲያን መሪ ትልቁ የጊዜ አስተዳደር የእግዚአብሔርን ፈቃድ ለሕይወቱ ማወቅ ነው። የአባቱን የእግዚአብሔርን ፈቃድ ያወቀ ሰው ያንን ተግባር እንዲያደርገው ይጠበቃል።

በመጨረሻም ስለ ጊዜ አጠቃቀም የሚከተሉትን ምክሮች ልብ ማለት ይጠቅማል።

- ጊዜን ማቆም ወይም ማስረዘም አይቻልም። ጊዜን ማስቀመጥ ወይም መቆጠብ አይቻልም። ጊዜ ቶሎና በአግባቡ መጠቀም ያለብን ትልቅ ሀብት ነው። የተሰጠህን ጊዜ በአግባቡ ከተጠቀምህ ከፍተኛ ውጤት ልታገኝ ትችላለህ።

- ሁሉም ሥራዎች እኩል አስቸኳይና እኩል ጠቀሜታ ያላቸው አይሆኑም። ለምሳሌ ለክርስቲያን መሪ ከእግዚአብሔር ጋር በጸሎትና ቃሉን በማንበብ የሚያሳልፈውን ጊዜ ያህል የከበረ ነገር የለም።
- የምትሰራው ሥራ እግዚአብሔር እንድትሠራው የፈለገው መሆኑን ልብህን ከፍት አድርገህ አዳምጥ።
- ለሥራዎች ቅደም ተከተል አብጅላቸው።
- የረጅም ዘመን ራዕይ ወይም እቅድ ቢኖርህ ትክክለኛ እቅጠጫን አውቀህ በዓላማ ለመሮጥና እዚያ ለመድረስ ይረዳሃል።
- ጊዜህን ከፋፍለው። የአምስት ዓመት እቅድ ቢኖርህም አንተ ግን የምትኖረው በቀን ሃያ አራት ሰዓት ብቻ ነው። ስለዚህ በአንድ ቀን፤ በአንድ ዓምንት፤ በአንድ ወርና በአንድ ዓመት ምን እንደምትሰራ አወቅ።
- በእቅድህ መሰረት ለመሄድ ጥረት አድርግ። እቅድህ መስተካከል ካስፈለገው አስተካክለህ በእቅድህ ቀጥል። ፈር አትልቀቅ።
- ጊዜህን የሚበሉብህን አሰራሮች ለመቀየር ጥረት አድርግ። ለምሳሌ አጀንዳውን በውል ሳትቀርጽና በቂ ዝግጅት ሳትደርግ ስብሰባ አትጥራ
- አንዳንድ ሥራዎች አስቸኳይ የሆኑና በችኮላ መከናወን የሚገባቸው ሊሆኑ ስለሚችሉ በጊዜ አመዳደብ ወቅቱ ሳያልፍ መሠራት ያለባቸውን በጊዜው ለመፈጸም ሥራን ለይቶ ማወቅ ያስፈልጋል።
- ድንገት በሚመጡ፤ ዘላቂነት በሌላቸውና ጠቀሜታቸውም አነስተኛ በሆኑ ጉዳዮች አትወሰድ፤ ቶሎ ጨርሰህ ወደ ዋናው ሥራህ ተመለስ።

3.7 ችግር ማቃለልና ግጭቶችን መፍታት

ለቤተ ክርስቲያን ወይም አንድ ድርጅት ሁኔታዎች ሁልጊዜ አንድ ዓይነት ሳይሆኑ ይቻላሉ። በቤተ ክርስቲያን ውስጥ የተለያዩ መልክ ያላቸው ችግሮች ሊገኙ ይችላሉ። የችግሮቹ አመጣጥ የተለያየ በሚሆንበት ጊዜ ለችግሮቹ መፍትሔ መፈለግ የመሪው ኃላፊነት ነው። ለየሁኔታው፣ ለየሰው፣ ለየችግሩ ዓይነት የሚሰማ መፍትሔን መፈለግና ምክር ለሚያስፈልገው ምክር፣ ዲሲፕሊን ለሚያስፈልገው መገሰጽ፣ መጽናናት ለሚያስፈልገው መንብኘትና ማጽናናትን ማከናወን ትልቅ የአመራር ችሎታ ነው።

እንዲሁም ያልተጠበቁ ከውስጥና ከውጭ የሚገነሱ ግጭቶች ሊገጥሙ ይችላሉ። በተቻለ መጠን እርስ በርስ ግጭቶች እንዳይኖሩ ማድረግ ጥንቃቄ የተሞላበት የአመራር እርምጃ ሲሆን ግጭት እንዳይኖር የሚደረገውን ጥረት ያህል ግጭት በተነሣ ጊዜ ፈጥኖ ወደ እርቅና ወደ መግባባት የሚመጣበትን ሁኔታ ማመቻቸት ደግሞ ሌላ ችሎታ ነው። እነዚህን ሁለት ሁኔታዎች እንደሚከተለው እንመልከት።

ሀ. ችግርን ማቃለል

ክርስቲያን መሪዎች ችግሮችን የሚፈቱባቸው መንገዶችን ከማየታችን በፊት ችግር ፈቺ የሆነው ጌታ እግዚአብሔር እንዴት ችግርን እንደሚፈታ እንመልከት።

አዳምና ሔዋን ኃጢአት በሠሩ ጊዜ በሰው ዘርና በእግዚአብሔር መካከል ኃጢአት ገባ፤ የኅብረት መቋረጥም ሆነ። ይህ ከችግሮች ሁሉ የሚበልጥ ችግር ነው። ጸድቅ እግዚአብሔር ኃጢአተኛን ሰው እንዴት ሊታረቅ ይችላል? ይህ ችግር እንዴት ሊቃለል ይችላል? ለዚህ ችግር መፍትሔ በሰው ዘንድ የለም። ሰው የወሰደው እርምጃ ከእግዚአብሔር ፊት መሸሸና መደበቅ ነበር (ዘፍ 3)። ነገር ግን

እግዚአብሔር ሁልጊዜ መፍትሔ ያለው አምላክ ነው። እግዚአብሔር አንድያ ልጁን በመላክ ከሰው ጋር እንደሚታረቅ ተስፋ ሰጠ፤ ቃል ኪዳንም አደረገ። ይህንንም በጊዜው ፈጸመው። «...እግዚአብሔር የገዛ ልጁን በኃጢአተኛ ሥጋ ምሳሌ በኃጢአትም ምክንያት ልኮ አድርጓልና» (ሮሜ 8:3)። ስለዚህ ኃጢአተኛ የሆነ የሰው ዘር ከእግዚአብሔር ጋር የታረቀው እግዚአብሔር አስቀድሞ በወሰደው የመታረቅ እርምጃ ነው።

በአይሁድና በአሕዛብ መካከል የነበረው መጠላላት ወይም የጥል ግድግዳ ከአይሁድ ወይም ከአሕዛብ ሊያፈርስ የቻለ አልነበረም። በሥጋው ጥልን በመማደል ያፈረሰው ጌታ ኢየሱስ ክርስቶስ ነው። ጥልንም የገደለው ራሱን በመስቀል ላይ አሳልፎ በመስጠት ነው። እግዚአብሔር ችግርን ወይም መጠላላትን የሚገድልበትና ሰላምን የሚያመጣበት መንገድ ሰው ከሚያስበው መንገድ በላይ ነው። ስለዚህ የእግዚአብሔር መንገድ ከሰው መንገድ ፈጽሞ የተለየና ከፍ ያለ ነው። እግዚአብሔር ችግርን ፈቺ ስለሆነ በእግዚአብሔር ዘንድ የችግር ሁሉ መፍትሔ አለ።

በዘጸ 32 ላይ አሮንና ሙሴ ትልቅ ችግር ሲገጥማቸው እንመለከታለን። ሙሴ ከእግዚአብሔር ጋር ሲነጋገር ወደ ሲና ተራራ በወጣ ጊዜ ገና ሳይወርድ ሕዝቡ «ሙሴ የት እንደሄደ አናውቅም፤ ስለዚህ በፊታችን የሚሄዱ አማልክትን ሥራልን» ብለው አሮንን ጠየቁት። አሮን ለዚህ የሕዝብ ጥያቄና ችግር መፍትሔ ለመስጠት የወሰደው እርምጃ ሕዝቡን ወደ በለጠ ችግርና መሸነፍ፤ ከእግዚአብሔርም ጋር ወደ መጣላት የሚወስድ ነበር። የአሮን ትልቁ ድካም መጀመሪያው ትክክል ላልሆነ ችግር መንፈሳዊ መፍትሔ ሲሰጥ መገኘቱ ነው።

ሙሴ ግን ከተራራው በወረደ ጊዜ ለገጠመው ችግር የሰጠውን መፍትሔ ስንመለከት መጀመሪያ ችግሩ መንፈሳዊ ችግር እንደሆነ

ያስተውላል። ስለሆነም እስራኤላውያን አማልክት እንዲሠራላቸው መጠየቃቸው ታላቅ ኃጢአት መሆኑን ይነግራቸዋል። በእግዚአብሔርም ፊት «ወዮ እነዚህ ሕዝብ ታላቅ ኃጢአት ሠርተዋል» ብሎ ስለ ሕዝቡ ይማልዳል። ታላቅ መሪ የሆነው ሙሴ ሰዎች ያደረጉት ኃጢአት መሆኑን ከመነሻው የተረዳ ሰው ነው።

ነህምያ ቅጥሩን ለማደስ በተነሣ ጊዜ የመጡበት ችግሮች ዓይነታቸው የተለያዩ ነበር። ሁሉንም ችግሮች በአንድ ዓይነት መንገድ አልገጠማቸውም። ለየችግሩ ተገቢውን እርምጃ ነበር የወሰደው። በጦር የሚመጡትን ለመከላከል ሕዝቡ በእጃቸው ጦር እንዲይዙ፤ መንፈሳዊ በሚመስል አቀራረብ የሚመጡበትን የእግዚአብሔርን ቃል በማስተዋልና መልስ በመስጠት፤ ወሬ የሚያወሩበትን ለወሬው ተስማሚውን አፍራሽ መልስ በመስጠት ነበር የመራው። ከህምያ ችግር ቢበዛበትም ከዓላማው ሳይደናቀፍ እግዚአብሔር ከሰጠው ራዕይና ተግባር ሳይዘናጋ እየጸለየ ዳር የደረሰ ሰው ነበር።

ዳንኤል ችግርን በመፍታት የታወቀ ሰው ነው። በሰዎች ዘንድ ሊታወቅና ሊፈታ የማይቻለውን ከፍተኛ ችግር ዳንኤል ግን ይፈታ ነበር። በዳንኤል 5:12 «የተቋጠረውን መፍታት» ይላል። እንዲሁም በቁ.16 ላይ «የተቋጠረውንም ትፈታ ዘንድ እንድትችል» ይላል። ዳንኤል ቋጠሮ የሆነውን መፍታት እንዲችል እግዚአብሔር በእጁ ቁልፍ ሰጥቶት ነበር። ስለዚህም ዳንኤል ታላቅ መሪ ነው። የመሪ ትልቅነቱ በሚፈታው የቋጠሮ ክብደት ወይም ብርታት ጭምር ይመዘናልና። ቋጠሮን የመፍታት ችሎታ ከእግዚአብሔር የሚገኝ ስጦታ ነው። ይህን እግዚአብሔር ለዳንኤል ሰጠው። ስለዚህ ጉዳይ ዳንኤል ሲናገር «ምሥጢርን የሚገልጥ እግዚአብሔር በላይ በሰማይ አለ» (ዳን 2:28) ብሎ ተናገረ።

ለክርስቲያን መሪዎች የችግር አፈታቱ ጥበብ የሚጀምረው የችግሩን ምንጭ ወይም ምክንያቱን በመለየት ነው። ስለዚህ ችግር የተባለው በእርግጥ ችግር ነው ወይ? ብሎ ማጤንና መመርመር የመጀመሪያው እርምጃ መሆን አለበት። ከዚያም የችግሩን ምንነትና ለምን እንደሆነ ምክንያቱን ለማወቅ መሞከር ነው።⁴¹ አንዳንድ ጊዜ መሪዎች እውነተኛ ችግር ባልሆነ ነገር ውስጥ ተጠምደው ያንን ችግር ለመፍታት ሲሞክሩ እንደ አሮን ወደ ባሰ ችግር የሚጠልቁበት ጊዜ ይኖራልና።

ከዚያም የችግሮችን ምንጭ መለየት። ችግሮች ምንጫቸው የባሕርይ ችግር፤ እግዚአብሔርን እንደሚገባ ያለማወቅና ያለማከበር ችግር ወይም የልብ ችግር ነው?⁴² ስለዚህ እንዴት እንፍታው? ከማለት በፊት ችግሩ ምንድን ነው? ወይም ለምን ሆነ? ማለት ያስፈልጋል።

ችግር ለመፍታት የእግዚአብሔር ጥበብ ያስፈልጋል። የእግዚአብሔር ጥበብ ከጥበበኛው ይልቅ ይበረታልና (1ቆሮ 1:25)።

ሰው ራሱን መርምሮ በንስሐ ይመለስ ዘንድ ከእግዚአብሔርም ጋር እንዲታረቅ የሚረዳው የእግዚአብሔር መንፈስ ስለሆነ ጸጋውን

⁴¹ በዚህ ላይ The Leadership Bible የሚሰጠው ትንታኔ የሚከተለውን ይመሰላል። Aaron attempted to solve the wrong problem, Moses addressed the right one. Aaron attacked the functional problem, Moses confronted the character problem. Aaron focused on activity, Moses on the morality that was driving the activity. p.107

⁴² «Lasting solutions come from addressing why questions, character questions, instead of how questions.» Ibid. P.107

በዚያ ሰው ላይ እንዲያደርግ ዓይኑን እንዲከፍትለት፤ እንዲመለስ ማድረግ መጸለይ አስፈላጊ ነው።

በአጠቃላይ ከመሪነት ከሚጠበቅ ኃላፊነት አንዱ በሚመሩት ድርጅት ውስጥ የሚነሱ «መንፈሳዊና» ሌሎች ችግሮችን መፍታት መቻል ነው። የአፈታት መንገዱም፡-

- አግዚአብሔር ችግር ፈቺ እንደሆነ በመገንዘብ ሁልጊዜ ምሪትን ጥብብን ከእርሱ መቀበል
- ችግሩን ለመፍታት ከመሞከር በፊት የችግሩ ምንጭ ምን እንደሆነ በትክክል ለመረዳት መሞከር ነው። በጭንብል የተሸፈኑ ችግሮች ባሉበት ሁኔታ አስቀድሞ ጭንብሉ እስኪወልቅ ድረስ ችግሩ አይቃለልም።

(በተጨማሪ ስለ ችግር አፈታት ሂደት በዚህ ርዕስ መጨረሻ ላይ የቀረበውን ዝርዝር ይመልከቱ)።

ለ. ግጭቶችን መፍታት

ግጭቶች ባይኖሩ እጅግ መልካም በሆነ ነበር። ግን መሪዎች የተለያዩ ግጭቶች ሊገጥማቸው ይችላል። ከቅርብ አብረዋቸው ከሚያገለግሉት ወይም ከጉባኤው ጋር ችግር ሊገጥማቸው ይችላል። እንዲሁም በአገልጋዮች መካከል ችግር ሊነሳ ይችላል። ድርጅቱም ከሌላ ድርጅት ጋር ላይስማማ ይችላል። በማናቸውም ምክንያት ግጭቶች ቢነሱ እንዴት ነው መፈታት ያለባቸው? የሚለውን ማወቅ ለመሪነት አስፈላጊ ችሎታ ነው።

አብዛኛውን ጊዜ ለአንድ ዓላማ በተሰለፉ ሰዎች መካከል የሚነሱ የሀሳብ ልዩነቶች ምንጭ የአመለካከት ልዩነቶች እንደሆኑ ይታወቃል። የአመለካከት ልዩነቶች ምክንያታቸው ባሕላዊ

(ከአስተዳደር ጋር የተያያዘ)፤ የሰሜት ጉዳይ፤ የሕይወት ልምድ፤ የጠባይ ልዩነቶች፤ ወይም በአሠራር ሊከተሏቸው ከሚፈልጉ ስልቶች፤ ወዘተ. ሊሆኑ ይችላሉ። እንዲሁም በአስተዳደር በሚታዩ በደሎች፤ ወይም መሠረት ሳኖራቸው በሚናፈሱ ወሬዎችና አሉባልታዎች መነሻነትም ግጭቶች ሊመጡ ይችላሉ።

እንደነዚህ ዓይነት የችግር መነሻዎች አንድ ሰው ለአንድ ጉዳይ ለሚኖረው እይታ ካጠለቃቸው «ባለቀለም መነጽሮች» የተነሳ የሚመጡ ናቸው። የነገሩ አተረጓጓዝ ሰውየው ባደረገው የመነጽር ቀለም ይወሰናል። ይህ በሰዎች መካከል ልዩነትን ያመጣል። ልዩነቱ ካደገ ግጭት ይሆናል።

በሰዎች መካከል የአመለካከት ልዩነቶች መኖራቸው በየቀኑ የሚታይ እውነታ ቢሆንም፤ ደግሞም ሊኖር መቻሉ ባይካድም ዋናው ቁም ነገር ልዩነቶችንና ግጭቶችን ለመልካምና ለእድገት እንዴት መለወጥ ይቻላል ለሚለው መልስ መፈለጉ ላይ ነው። ይህ የመሪነት ችሎታን ይጠይቃል።

ልዩነቶች በተከሰቱ ጊዜ ከእውነታው ለመሸሸ፤ ለማፈን ወይም እንደሌለ ለመቁጠር መሞከር የበለጠ ማባባስ ነው። ጥቂት ቆይቶ በሌላ ሁኔታ ጠንክሮ ይገለጣል። የተሻለው መንገድ እርስ በርስ በመከባበር መነጋገር፤ መመካከር፤ መዋቀስና ዘላቂ መፍትሔ መፈለግ ነው።

መሪዎች የሰላም ምሳሌዎች ሊሆኑ ስለሚገባቸው ያሉበትን ስፍራ የሰላም ቦታ የሚያደርጉ፤ ያላቸውንም ሥልጣን የሁከት ሳይሆን ሰላም መሳሪያ ሊያደርጉት ይጠበቃል። በእነርሱም ይሁን በሌሎች ሰዎች ምክንያት ግጭት ሲኖር ፈጥኖ እርምጃ መውሰድ፤ ወደ መግባባትና እርቅ መድረስ ያስፈልጋል። ግጭት በመሐከል እያለ

እንደሌለ ማስመሰል የተጠራቀመን ግጭት ለሌላ ጊዜ ማስተላለፍና እንደ ጊዜ በሌላ አቅጣጫ እንዲፈነዳ ምክንያት ይሆናል።

ጌታ ኢየሱስ ክርስቶስ በማቴ 5:23-24 እና 18:15-17 ካስተማረው ስለ ግጭት አፈታት የሚከተሉትን ሁኔታዎች ማስተዋል እንችላለን።

- መጀመሪያው በዳዩ ሰው ፈጥኖ ወደ ወንድሙ መሄድ ነው። ንግግሩ ሌሎች ሰዎችን ሳይጨምር በተጋጨት ሰዎች መካከል ብቻ እንዲደረግ። ይህ እርስ በእርሳቸው ወደ መግባባትና እርቅ ለመምጣት የሚያደርጉት የመጀመሪያው እርምጃ ነው። ይህም መሆን ያለበት በፍጥነት ነው። የፍጥነቱ መጠን ለእግዚአብሔር መሥዋዕትን ወይም አምልኮን ከማቅረብ በፊት መደረግ ያለበት እንደሆነ እናያለን (5:24)።
- ሁለተኛው በሌሎች ወንድሞች ፊት መነጋገር ነው። በመጀመሪያው እርምጃ ችግሩ ያልተቃለለ ከሆነ ሌሎች ወገኖች ባሉበት መነጋገር።
- ሦስተኛው የመጨረሻው ደረጃ ለቤተ ክርስቲያን መንገር ነው። ይህም ሁለተኛው እርምጃ ውጤት ካላሰገኘ ነው።

ግጭትን የመፍቻው ዋና መንገድ እርስ በርስ በመቀራረብ፤ በመከባበርና እውነትን በፍቅር መናገር (ኤፌ 4:15) ነው። ግብም በመስማማት ወደ እርቅና ወደ ተሻለ መግባባት መድረስ ነው። አስተዋይ መሪዎች ግጭቶችን ለመፍታት እውነትን የመናገርና ይህንም በፍቅር የማድረግ ችሎታና ጥበብ ሊኖራቸው ይገባል።

ግጭትን የማቃለል ዓላማው የመንፈስን አንድነት ለመጠበቅ፤ በሰላም ማሰሪያ ለመያያዝ ነው። በግጭቶች መጨረሻ ላይ የመንፈስ አንድነት ተጠብቆ፤ ፍቅር ነግሥና በፍቅር ተያይዞ መገኘት ያስፈልጋል። ይህ ደግሞ ሊሆን የሚችለው ትሕትና፤ የዋህነትና

ለእርስ በርስ ትዕግሥት ሲኖር ነው (ኤፌ 4:2-3)። ትሕትና በሌለበት መቀባበል አይኖርም። በዚህም ሁኔታ ደግሞ ሁልጊዜ አንደኛው በሌላኛው ላይ «እኔ እበልጣለሁ» የሚል ወይም የበላይነት ስሜት ስለሚያሳድር ለመቀባበልና በአንድነት ለመሆን አስቸጋሪ ነው። ሆኖም የሁሉ ዳኛ በሆነው በእግዚአብሔር ዳኝነት ሥር በመሆን በእርሱ አንደ ቃሉ በመዳኘት መፍቀድ ይገባል። ፍቅሩን በመስቀል ላይ ወደ ገለጻልን ኢየሱስ ክርስቶስ በመምጣት፤ እርስ በርስ ለመነጋገርና ለመታረቅ ትሕትና ወሳኝ ባሕርይ ነው።

ግጭቶችን መፍታት ይቅርታ ከማድረግ ጋር የተያያዘ መሆኑ መዘንጋት የለበትም። ይቅርታ የሚያደርግ ሰው ችግሩን ያመጣውን ወይም ያስነሣውን ሰው ምንም እንኳ ይህን ችግር ቢያመጣ አሁንም እርሱ በጌታ ወንድሜ ነው ብሎ መቀበል ነው። ይህ ሰው ችግሩ ሲቃለል ብዙ መልካም ነገር አለው። ብሎ የሚያስብ ሰው ነው። እንዲሁም ይቅርታ የሚያደርግ ሰው ስለ ራሱ ማንነት መዘንጋት አይገባውም። እርሱም ቢሆን ከእግዚአብሔር ምሕረት የተቀበለ ኃጢአተኛ እንደሆነና በየዕለቱ የሚኖረውም ከእግዚአብሔር በሚያገኘው ጸጋ እንደሆነ መዘንጋት የለበትም።

ግጭቶችን ሙሉ በሙሉ ማስቀረት አይቻልም ይሆናል። ግጭቶችን ማቃለል ግን ይቻላል። ግጭት ሲኖር የመጀመሪያው ግብ ግጭትን ማቃለል ሲሆን ቀጣዩ ተግባር ደግሞ ዳግመኛ ግጭቶች እንዳይከሰቱ ቀዳዳዎችን ሁሉ መድፈን ነው። ከዚያም የተሻለ አሠራር በመዘርጋት የበለጠ መቀራረብ እንዲኖርና ሰላም እንዲሰፍን አብሮ ማሰብ ያስፈልጋል። ይህም ግጭትን ማቃለል ብቻ ሳይሆን ማጋጅ ማድረግ (መቆጣጠር) ማለት ነው።⁴³ ይህ ችሎታ ከክርስቲያን መሪ ይጠበቃል።

⁴³ While the word conflict usually carries a negative connotation, conflict itself doesn't have to be negative. ...a conflict is not something that simply needs to be resolved,

በግጭቶች አፈታት እንደየሁኔታው የተለያዩ ስልቶችና ውጤቶች ይታያሉ። ዋናዎቹ ሁለቱም ወገኖች የሚሸነፉበት፤ አንዱ አሸንፎ ሌላው የሚሸነፍበትና ሁለቱም አሸናፊዎች የሚሆኑበት ናቸው።⁴⁴ በክርስትና የሚፈለገው የግጭት መፍቻ መንገድና ውጤቱ እግዚአብሔርን የሚያስከብርና ለሁለቱም ወገኖች ጥቅም የሚሆነው ነው። ለሁለቱም ወገኖች ጥቅም የሚሆን ችግር አፈታት ሲባል ደግሞ ሁለቱም ወገኖች ክርስቲያኖች በሆኑበት ሁኔታ መጽሐፍ ቅዱሳዊ የሆነ ስልትና ለእግዚአብሔር ክብርን የሚያመጣ ውጤት ነው። ይህ ውጤት አንዱን ወገን ወይም ሁለቱንም በየግል ተጠቃሚ ላያደርጋቸው ይችላል ይሆናል። የሁለቱም የጋራ ተጠቃሚነት የሚኖረው ግን የእግዚአብሔርን ፈቃድ በማድረግ ላይ የተመሠረተ ግጭት አፈታት ሲሆን ነው።

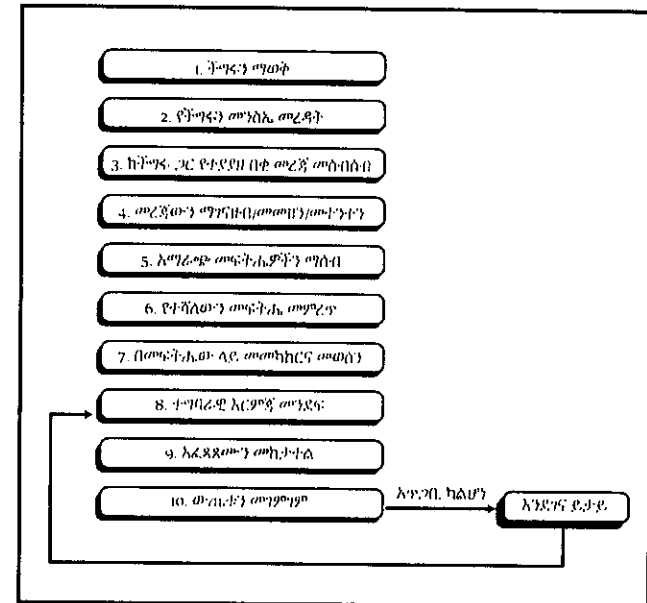
ችግርንና ግጭቶችን የመፍታትና ውሳኔ አሰጣጥ ሂደት ማጠቃለያ በስዕል 5 የተመለከተውን ይመስላል።

although getting through it and moving on are the highest goals. Conflict produces energy and energy can be channelled in positive directions. The Leadership Bible, p.1141

⁴⁴ Lose-lose (everyone loses), win-lose (someone wins and the other loses), win-win (everyone wins). The win-win (everyone wins) situation particularly happens in Christian conflict resolution when the conflicting parties reach mutual compromise which is biblical and God honoring.

ስዕል 6

ችግርንና ግጭቶችን የመፍታትና የውሳኔ አሰጣጥ ሂደት



3.8 ውሳኔ አሰጣጥ

የመሪነት ኃላፊነት ከሚጠይቃቸው ተግባሮች መካከል አንዱ ውሳኔ መስጠት ነው። በየቀኑ የተለያዩ ውሳኔዎች ያደርጋል። ትንንሽ የሚባሉ በየጊዜው የሚደረጉ እንዲሁም ወሳኝ የሆኑ አቅጣጫን ወይም የወደፊት አካሄድን የሚያመለክቱ ውሳኔዎችን ይሰጣል። መሪ ያለበት የመሪነት ኃላፊነት ስለሚያስገድደው ውሳኔ ለመስጠት

የማይፈራ መሆን አለበት። በውሳኔውም መሠረት ለመራመድ ቀዳሚ እንዲሆን ይጠበቃል።

«በጣም ጥሩ» የሚመሩ መንፈሳዊ መሪዎችን «ደህና» ከሚመሩት የሚለያቸው አንዱ መለኪያ የውሳኔ አሰጣጣቸው ነው። የውሳኔዎች ይዘት የመሪውን ጥበብና ችሎታ ይገልጻሉ። ውሳኔዎች በውስጣቸው የመሪውን የባሕርይ ማንነት ወይም ዋና ትኩረቱንም ሊያመለክቱ ይችላሉ።

ጥሩ ውሳኔ ለመስጠት በቂ መረጃ ማግኘትና ብዙዎች ሀሳብ እንዲሰጡበት ማድረግ መልካም ነው። እንዲሁም በቂ ጊዜ መድቦ ጉዳዩን ከተለያዩ አቅጣጫ ማየትና መፈተን ይገባል። ሆኖም ሁልጊዜ በቂ ጊዜና በቂ መረጃ ላይኖር ይችላል። አንዳንድ ውሳኔዎች በጣም በፍጥነትና ያለበቂ መረጃ መደረግ የሚያስፈልጋቸው ጊዜም ሊኖር ይችላል። ስለሆነም የድርጅቱን ተግባር በተመለከተ በቂ መረጃ የሚገኝበትን መንገድ በመዋቅሩ ውስጥ በማዘጋጀት የውሳኔ አሰጣጥ መስመሩን ማቀላጠፍ ከመሪዎች ይጠበቃል።

በመሠረቱ ውሳኔ መስጠት የአንድን ሰው የመጨረሻ ፊርማ ማስቀመጥ ማለት አይደለም። አብዛኛውን ጊዜ የመጨረሻው (ማሳረጊያው) የውሳኔ ቃል የሚነገረው በመሪው (በሰብሳቢው) ቢሆንም ውሳኔ አሰጣጥ ግን የወልነት ይዘት አለው። ውሳኔ በጋራ በሚሆንበት ሁኔታ የቡድኑ ወይም የጉባኤው ተካፋዮች ሁሉም በየግላቸው መልካም ነው ብለው የሚያስቡትን ሀሳብ ሳይፈሩ ማቅረብ አለባቸው። ይህ የአባላቱን የውሳኔ መስጠት አቅም ያሳድግዋል። የሁሉም ሰዎች ሀሳብ ለጉባኤ በተሰነዘረ መልኩ መልካም ላይሆን ይችላል። በአንድ ላይ ሲብላላና ሲመከርበት የተጨመቀው ሀሳብ ለጋራ ውሳኔነት ያልፋል። በጉዳዩ በግልጽነት ውይይት ከተደረገ በኋላ በስተመጨረሻ የሚወሰደው የውሳኔ ሀሳብ

ምክክር የተደረገበትና በተጽዕኖ ያልተደረገ ወይም ያልተንጋደደ መሆን አለበት። እንዲሁም ለአፈጻጸምም እንዳያስቸግር የሚሰጠው ውሳኔ የማያሻማና ግልጽ የሆነ መሆን አለበት። ውሳኔ አንድን ውጥረት የሚያረግብ ወይም ለጊዜው ዝም የሚያሰኝ መፍትሔ መስጠት ብቻ ሳይሆን የሚሰጠው መፍትሔ እንደ አግዚአብሔር ቃል የሆነ ጽድቅ ያለበት መሆኑን ማየት ያስፈልጋል።

ለውሳኔ አሰጣጥ አሳማኝና ተጨባጭ የሆኑ መረጃዎችን መሰብሰብና መተንተን ብቻውን በቂ አይደለም። መረጃዎች ጥሩ ውሳኔ ለመስጠት ከፍተኛ አገዛ የሚያደርጉ ሆኖ ሳለ መሪ ግን በሚታዩና በሚዳሰሱ መረጃዎች ላይ ብቻ ተመሥርቶ ውሳኔ ቢሰጥ ሊታጠፍ ወደማይችል ከባድ ስህተት የሚደርስበት ጊዜ ሊኖር ይችላል። ኢያሱ ለገባዎን ሰዎች የሰጠው ውሳኔ ለዚህ ጥሩ ምሳሌ ይሆናል።

በኢያ 9፡1-15 እንደምናነበው የገባዎን ሰዎች ወደ ኢያሱ ሲመጡ አሮጌ ስንቅ፤ አሮጌ አይበትና ያረጀ አቀማዳ፤ ያረጀ ጫማ በእግራቸው አድርገው፤ አሮጌም ልብስ ለብሰው ነበር። ለስንቅ የያዙት እንጀራ ሁሉ የደረቀና የሻገተ ነበር። በጣም ከሩቅ ቦታ የመጡ መሆናቸውን ለማሳየት በተንኮል ይህን አደረጉ። ያደረጉትና የያዙት ነገር ሁሉ ያረጀ በመሆኑ ከመረጃ አንጻር ኢያሱ የወሰነውን መወሰኑ ትክክል ነበር ያስብላል። ነገር ግን ቃል ኪዳን እንዲሆንላቸው የፈለጉ ሰዎች በተንኮል ያዘጋጁት ማታለል ነበር።

ኢያሱ ሰው መሆኑን እዚህ ላይ ዘነጋ፤ በሚያየው ላይ ብቻ ተመሥርቶ ውሳኔ ሰጠ። የሰውን ልብ የሚያውቅ አግዚአብሔር የእርሱ ጌታና አለቃ እንደሆነ ለጊዜውም ቢሆን ረስቶ አግዚአብሔርን ሳይጠይቅ (9፡11) በራሱ ወሰነ። ነገር ግን «ከእነርሱም ጋር ቃል ኪዳን ካደረጉ ከሦስት ቀን በኋላ

ነረቤቶቻቸው እንደሆኑ በመካከላቸው እንደኖሩ ሰሙ» (ቁ.16) ይላል። ኢያሱ ከእርሱ በላይ ከፍተኛ ያለ መሪና አለቃ እንዳለ ዘነጋ።

እንዲህ ዓይነት ሁኔታዎች ዛሬም በተለያዩ መልካቸው በቤተ ክርስቲያን አመራር ይገለጻሉ። መሪዎች ሁሉን ነገር ያወቁ፣ የጨበጡ፣ ውሳኔ ብቻ መስጠት እንደሚቀራቸው አድርገው የሚቆጥሯቸው ብዙ ጉዳዮች አሉ። ከዚህ የተነሣ ፈጥነው በያዙት መረጃ ብቻ ተመሥርተው ይወሰናሉ። እንዲህ ዓይነት ውሳኔዎች ፍጻሜያቸው ያላማራ፣ የተሳሳተ እንዳሆነ ውሎ አድርጎ ይታያል።

አስተዋይ መሪዎች በቂ መረጃ በማሰባሰብ፣ ሰዎችንም በማማከር ወደ ተሻለው አማራጭ እስኪደርሱ ድረስ ውሳኔ ለማስተላለፍ የማይቸኩሉ ናቸው። ውሳኔ መስጠት ተጠያቂነትን (ሪስክን)⁴⁵ ስለሚያስከትል የሚሰጠው ውሳኔ ውሳኔን ባለመስጠት ከሚመጣው ችግር የተሻለ ሆኖ መገኘት አለበት።

በመንፈሳዊ መሪነት አመራርን መንፈሳዊ የሚያደርገው መንፈስ ቅዱስ በሚሰጠው መረዳትና ምሪት መመራትና መወሰንም ስለሚያስፈልግ ጭምር ነው። እግዚአብሔር ከሰው መሪዳት በላይ ያለፈውን፣ የተደበቀውን፣ በሰው ልብ ውስጥ ያለውን የሚያውቅ፣ ነገን በእጁ የያዘና ከነገ አንጻር ምን መወሰን እንደሚገባው የሚመክር ነው። ስለሆነም መረጃውና ሁኔታው ለውሳኔ ከተመቻቸ በኋላ እንኳን ቢሆን በፊቱ ነገሩን ማቅረብና መጸለይ በታሰበውም ውሳኔ ላይ የእግዚአብሔር ሀሳብ እንዳለበት ማጣራት ላቅ ያለ የመንፈሳዊ አመራር ደረጃ ነው። ከዚያም «ሥራህን ለእግዚአብሔር አደራ ስጥ አሳብህም ትጸናለች» (ምሳ 16:3) እንደተባለው ነው።

ከዚህም ጋር በተያያዘ ሐዋርያው ያዕቆብ «ኔታ ቢፈቅድ ብንኖርም ይህን ወይም ያን እናደርጋለን ማለት ይገባችኋል» (ያዕ 4:15) ብሎ

⁴⁵ Risk

ይመክራል። ይህን ወይም ያንን እናደርጋለን አትበሉ፤ እቅድ አታውጡ አይደለም የሚለው። ነገር ግን እቅዳችሁን ለመፈጸም የምትችሉት የእግዚአብሔር ፈቃድ ቢሆን ነው። ስለዚህ ልታደርጉ የምታስቡትን ልታደርጉ የምትችሉት እግዚአብሔር ቢፈቅድ መሆኑን ተረድታችሁ ውሳኔያችሁን ከእግዚአብሔር ሥልጣን ሥር አምጡት፤ የእርሱን ፈቃድ ጠይቁ ማለት ነው።

መልካምና ትክክለኛ ውሳኔን ለመስጠት ነገ የሚሆነውን ማወቅና ሙሉ መረጃ ማግኘት ያስፈልጋል። ይህ ደግሞ በሰው ዘንድ አይቻልም። ለሰውም የተሰጠ አይደለም። ለሰው የተሰጠው ነገን የሚያውቀውን እግዚአብሔርን መጠየቅና የእርሱን ምሪት መከተል ነው። እግዚአብሔር ይመራል፤ ይናገራል። እግዚአብሔር በሰብሳቢነት እንዲመራ በተጋበዘበት ስብሰባ ወደ እውነት ይመራል።

አብዛኛውን ጊዜ በውሳኔ መስጠት ሂደት ወደ መጨረሻ ሲደረስ ለምርጫ ከቀረቡ በርካታ ተወዳዳሪ አማራጮች መካከል የተሻለውን መምረጥ ላይ ያተኩራል። በተወዳዳሪነት ለምርጫ ከሚቀርቡት ሀሳቦች መካከል ምንም ዓይነት ልዩነት የሌላቸው እስከሚመስል ድረስ ተመሳሳይ በሚሆኑበት ጊዜ የተሻለውን ለመምረጥና ለመወሰን ጥብብ ይጠይቃል። ሰው ስለ አንድ ጉዳይ በቂ እውቀት እንኳን ኖሮት ጥብብ ግን ሊጎድለው ይችላልና። መረጃዎችን ማነጻጸርና ማወዳደር ቢቻልም ለወደፊቱ የሚበጀውን ማንም በውል አያውቀውም።

ከሰው ልጆች ነገን የሚያውቅ ስለሌለ ለነገ ያ ነገር እንዲህ ይሆናል ብሎ ለመወሰን ሰማያዊ ጥብብ ይጠይቃል። ሰማያዊ ጥብብ የሚገኘው ከእግዚአብሔር ዘንድ ነው፤ የሚሰጠውም እርሱ ነው። ችግሮች በርካታ ሆነው በሚታዩበትና መፍትሔ የሚሆን አንድ ወይም ተቀራራቢ አማራጮች በሌሉበት ጊዜ በደመና መንገድ

ያለው አግዚአብሔር ውሳኔ ለመስጠት፤ መንገድ ለማሳየት እርሱ ይቻለዋል። «የአግዚአብሔር ባለ ጠግነትና ጥበብ አውቀቱም እንዴት ጥልቅ ነው» (ሮሜ 11:33)። ስለዚህ ትክክለኛ ውሳኔ አሰጣጥ አግዚአብሔርን በመጠየቅ ፈቃዱንም በመረዳት ነው። ለዚህ የዶ/ር ቢሊግርሃም የውሳኔ አሰጣጥ ልምድ ጥሩ ምሳሌ ሊሆን ይችላል። ዶ/ር ቢሊግርሃም ውሳኔ የሚያስፈልገው ሁኔታ ሲኖር የሚወስኑት በጸጥታ በመቆየትና በመጸለይ፤ ከቃሉ በማገናዘብና የመንፈስ ቅዱስን ድምጽ በመስማት እንደሆነ ይናገራሉ።⁴⁶

በውሳኔ አሰጣጥ የሰለጠነው ዘመን የውሳኔ አሰጣጥ የሚቋጩው በአብላጫ ድምጽ ነው። ይህ ዲሞክራሲያዊ አሠራር ወይም «የብዙኀኑ ድምጽ ትክክል ነው» በሚል አስተሳሰብ ላይ የተመሠረተ ነው። በመሠረቱ በአንድ ጉዳይ ላይ የብዙ ሰው ድምጽ ከጥቂት ሰው ድምጽ ይልቅ የተሻለ እንደሚሆን በአጠቃላይ መናገር ቢቻልም በመንፈሳዊው ዓለም ግን ትክክለኛና ወሳኝ ድምጽ⁴⁷ ያለው አግዚአብሔር ብቻ መሆኑን መዘንጋት አይገባም። ጥሩ ውሳኔ ሁልጊዜም ቢሆን እንደ አግዚአብሔር ቃል የሆነ ወይም ቃሉን የማይቃረን ውሳኔ ነው።

⁴⁶ «Billy's decision making process ...determined that nothing would short-circuit his responding to the nudges of the Holy Spirit. In facing ambiguous circumstances and hearing competing voices, the complexities pressed him to long hours of reflection, prayer, and seeking the applicable biblical wisdom», Harold Myra and Marshall Shelley, ibid, p.45.

⁴⁷ Veto

ውሳኔ አሰጣጥን በ5 ደረጃዎች⁴⁸ ከፍሎ ማየት ይቻላል። እነዚህም፡-

1. በአንድ ሰው የሚወሰን፤
2. የጥቂቶች ግፊት ያለበት ውሳኔ፤
3. በአብላጫ ድምጽ የሚወሰን፤
4. በአጠቃላይ መግባባት የሚወሰን፤
5. በአንድ ልብ (ሀሳብ) የሚወሰን ናቸው።

የውሳኔው ጥንካሬና የተፈጻሚነቱ አስተማማኝነት ከላይ ወደ ታች እየደገ ይሄዳል፤ ማለትም በአንድ ሰው ከተወሰነው ይልቅ በአንድ ልብ የተወሰነው የዘላቂነቱና ተፈጻሚነቱ ከፍ ያለ ነው።

የመሪ የውሳኔ አሰጣጡ ሂደት የሚከተለውን አመራር ስልት (ዘይቤ) አጉልቶ ያሳያል። ለምሳሌ ያህል ሁለቱን እንመለከት።

በአውቶክራቲክ አመራር ውሳኔ የሚሰጠው በአንድ ሰው (ወይም በጥቂቶች) ነው። እንዲህ ዓይነቱ ጊዜ አይፈጅም፤ በአጭር ጊዜ ውስጥ ይጠናቀቃል። ውሳኔው በቀጥታ የሚነካቸውና በተግባር የሚያውሉት ስለ ጉዳዩ የሚያውቁት የተወሰነውን ውሳኔ ብቻ ይሆናል። በዚህኛው አመራር ብዙዎች ሀሳብ እንዲሰጡበት የማድረግ ተግባር ጊዜን ማባከን⁴⁹ ተደርጎ ይታሰባል። ሆኖም ከዚያ በኋላ የሚመለከታቸው ሰዎች ውሳኔውን ለመረዳት፤ ለመቀበልና በተግባር ለማዋል ረጅም ጊዜ ይወስድባቸዋል። ለዚህ ነው ጊዜን

⁴⁸ The decision making scale goes up from 1. Individual decision, 2. Minority influence 3. Majority (democracy); 4. Consensus; to 5. Unanimous decision. As one goes up in the decision making scale the degree of commitment to the decision made increase. For more information please refer Anthony D'Souza (1994), pp.404-412.

⁴⁹ Time wasted

ማባከን የሚሆነው። ይህም የሚሆነው ውሳኔውን የሚቀበሉት ከሆነ ነው፤ ያለበለዚያ የአዛዥና ታዛዥ ግንኙነት ሆኖ ሥራው ሁሉ የግዴታነት መልክ ይይዛል።

በተሳትፎአዊ አመራር የሚመለከተው አብዛኛው ሰው ጉዳዩን እስኪያውቀው፤ ሀሳብ እስኪሰጥበትና እስኪቀበለው (እስኪስማማበት) ድረስ ከሌላው አሠራር ይልቅ የበለጠ ጊዜ ይወስዳል። ይሁን እንጂ ይህ አሠራር የበለጠ ጊዜን በአግባቡ መጠቀም⁵⁰ ነው። ምክንያቱም ከውሳኔው በኋላ ፈጻሚው ክፍል ውሳኔውን ለመረዳትና በተግባር ላይ ለማዋል የሚወስደው በጣም አነስተኛ ጊዜ ስለሚሆን ነው።

በመጨረሻም የውሳኔ አሰጣጥ ሂደት ችግርን ለማቃለልና ግጭትን ለመፍታት ከተሰጠው ሂደት ጋር ተመሳሳይ መሆኑን ልብ ማለት ይገባል። በማጠቃለል ስለ ውሳኔ አሰጣጥ ጥቂት ሀሳቦችን እንመልከት።

ስለ ውሳኔ አሰጣጥ ጥቂት ነጥቦች።

- ውሳኔ ለእቅድና ተግባራዊ ሥራዎች ሁሉ ቀዳሚው እርምጃ ስለሆነ ውሳኔ መስጠት ከመሪነት የሚጠበቅ ቁልፍ ችሎታ ነው። በጥሩና በመለስተኛ፤ በጥሩና በክፍተኛ መሪዎች ማካከል ያለው እንደ ልዩነት ውሳኔ የመስጠት ጥበብና ችሎታ ነው።
- በክርስትና ውሳኔ አሰጣጥ ከችሎታ ያለፈ በእግዚአብሔር መታመንንና ከእርሱ ጥበብን መለመንን ይጨምራል።
- መጽሐፍ ቅዱሳዊ ውሳኔ መስጠት የሚጀምረው ለእግዚአብሔር ፈቃድ ራስን ለማስገዛትና የተገለጠውን

⁵⁰ Time invested

ፈቃዱን ለመከተል በመዘጋጀት ነው። በራሱ ማስተዋል አትደገፍ እንደሚል (ምሳ 3:5-6)

- በውሳኔዎች ሁሉ የእግዚአብሔርን ፈቃድ ማወቅ ሁልጊዜ ቀላል ስለማይሆን በጸሎት መጠባበቅን ቃሉን በማጥናት (በመመርመር) መጠባበቅ ያስፈልጋል።
- ውሳኔ ለመስጠት ጊዜውን መረዳትና መደረግ ያለበትን ማወቅ ያስፈልጋል (ዘኤ 12:32)። በውሳኔ መስጠት ዝርዝር መረጃ ማግኘትና በመጨረሻም በተረዱት እውነት ተመስርቶ ወደ እንደ ውሳኔ ለመድረስ መድፈር ያስፈልጋል።
- አስተዋይ መሪዎች ምንም ያህል መረጃ ቢሰበሰብ የሰው ማስተዋል የተወሰነ መሆኑን የሚረዱና በእግዚአብሔር ምሪትና ጥበብ ላይ የሚደገፉ ናቸው።
- እግዚአብሔር ፈቃዱ ሳይጠየቅና ካለ እግዚአብሔር የሚደረግ ውሳኔ ሁሉ ጥበብ የነደለው ነው። ኢያሱ እንደ ጊዜ እግዚአብሔርን ሳይጠይቅ የወሰደው ትንሽ የሚመስል እርምጃ ለእስራኤል የረጅም ዘመን መከራን አስከትሏል (ኢያ 9)።

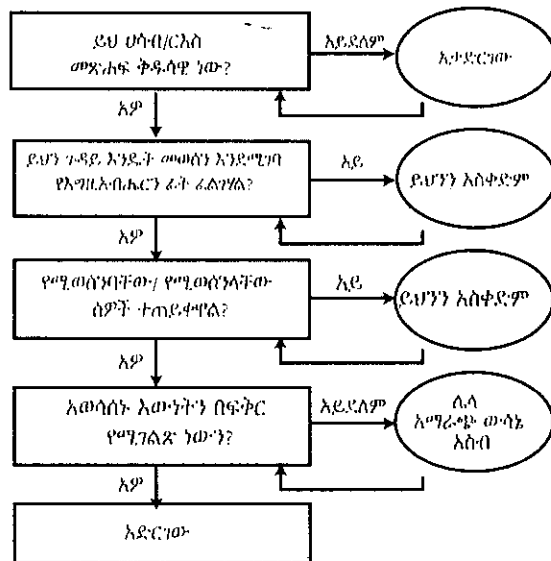
የውሳኔ አሰጣጥ ሂደት

- ጸሎት- በእግዚአብሔር በመታመንና ለፈቃዱ ለመታዘዝ
- ውሳኔ የሚፈለግበትን ጉዳይ መረዳት/ መተንተን- ስለ ጉዳዩ በእግዚአብሔር ቃል ውስጥ የተገለጸ ከሆነ የሚያስፈልገው መታዘዝ ነው፤ ካልሆነ በመጽሐፍ ቅዱስ ትምህርት መርህ ጉዳዩን መተንተን
- እግዚአብሔር የሚሰጠውን መልስ ለመቀበልና ለመታዘዝ ዝግጁ መሆን
- ዝርዝር መረጃ መሰብሰብ

- ከቅዱሳን ምክር መቀበል/ ምክር መጠየቅ- የምትፈልገውን ከሚነግሩህ ሳይሆን እግዚአብሔርን በመፍራት ምክር ከሚሰጡህ ነው
- የአማራጭ ውሳኔዎችን መመልከት
- እግዚአብሔር ወደ ሀሳቡ እንዲመራ መጸለይ
- አማራጮችን በመመዘን የበለጠ እግዚአብሔርን ያስከብራል የሚባለውን አማራጭ ውሳኔ ማድረግ
- በውሳኔው መሰረት እርምጃ መውሰድ⁵¹

ስዕል 7

የውሳኔ አሰጣጥ ሂደት



⁵¹ ስለ ውሳኔ አሰጣጥ የበለጠ ለመረዳት <http://www.lts.edu/>- A Reflection on Decision-making from the Inspiration of Zigarelliof Decision-tree

በማጠቃለል:- ከክርስቲያናዊ መሪነት ከጌታ የተሰጠውን ተግባርና ኃላፊነት በአግባቡ የማከናወንን ችሎታ ይጠይቃል። ጥሪውን የሰጠ እግዚአብሔር ለሥራው የሚያስፈልገውን «በቃት» አብሮ ይሰጣል፤ ያስችላል። ለዚህ ደግሞ ሰውየው ከእግዚአብሔር አሠራር ጋር ተስማምቶ መራመድ ችሎታውንም ለማሻሻል መጣር አለበት።

በመጨረሻም በድጋሚ ልናስታውሰው የሚገባን ነገር መንፈሳዊ መሪነት:- የባሕርይና የችሎታ መጣመር መሆኑን ነው።

ስዕል 8

ለማጠቃለል :- ባሕርይ + ችሎታ = ሙሉነት



አንድ መንፈሳዊ ሰው በመሪነት እያደገ ነው የሚባለው ባሕርይንና ችሎታን በማጣመር ሲጎለጽስ ነው።

ባሕርይ አንድ ሰው በውስጥ ማንነቱ ምን ዓይነት ሰው እንደሆነ መገለጫው ነው። ክርስቲያናዊ ባሕርይ የመንፈስ ፍሬ ነው። ባሕርይ ክርስቶስን በመምሰል ያድጋል። በመከራና ፊተና ውስጥ በመጽናት ያድጋል። በቅጽ ፫ ወደፊት የምንመለከታቸው መሪዎች ሁሉ በፊተናና መከራ አልፈው የጸኑ ናቸው። ሰዎች «የሚፈለገውን መንፈሳዊ ቅርጽ» የሚይዙት በፊተና ውስጥ ሲያልፉ ነው።⁵²

መጽሐፍ ቅዱስ ለዲቂና አገልግሎት የሚታሰቡ ሰዎች ከመሾማቸው በፊት «ይፈተኑ» (1ጢሞ 3:10) ይልና «ያለ ነቀፋ ቢሆኑ ...ያገልግሉ» (3:10) ይላል። መፈተን በውጭ ከሚታየው ወይም ከንግግር ያለፈ የውስጥ ማንነትን ከተግባር ጋር አገናዝቦ መመርመር ነው። የታሰበው ሰው ለዚያ አገልግሎት የሚያበቃው ባሕርይ አለው ወይ? ብሎ መመዘን ነው።

ለምሳሌ ከእሴይ ልጆች ንጉሥ እንደሚቀባ እግዚአብሔር ለሳሙኤል በነገረው ጊዜ ሳሙኤል ያየው የመጀመሪያውን ልጅ የኤልያብን ቁመትና ዘለግታ ነበር። ይህ የመጀመሪያ ልጅ ከመሆኑም በተጨማሪ ፊቱ ሲታይና የቁመቱም ዘለግታ ለመሪነት የሚያበቃው እንደሆነ ሳሙኤል መሰለው። ሳሙኤል ከእሴይ ልጆች መካከል እንዲቀባ ታዟል። ነገር ግን ከእሴይ ልጆች ውስጥ ማንን እንደሚቀባ በሚመለከት ጉዳይ የራሱን «ማስተዋል» ተጠቀመ። የእግዚአብሔር ቃል ግን «ፊቱን የቁመቱን ዘለግታ አትይ፤ ሰው እንዲያይ እግዚአብሔር አያይምና ናቅሁት። ሰው ፊትን ያያል እግዚአብሔር ግን ልብን ያያል አለው» (1ሳሙ 16:7)።

የሰው ውጫዊ ነገር የብዙ ሰዎችን ልብ የሚማርክ፤ ለመሪነትም «ድንቅ ነው» የሚያሰኝ ሊሆን ይችላል። በዓለም ያሉ ሕዝቦች

⁵² «Leadership is forged in the furnace. ... far from a formula to learn, leadership is a set of life experiences melded by intense

ለመሪነት የሚፈልጉትም አንዱ መመዘኛ ይህ ነው። ነገር ግን ክርስቲያን መሪነት ከቁመት፤ ከአቀራረብ፤ ከውጫዊ አይታ (ካሪዝማ) ያለፈ ነው። መመዘኛው የልብ ጉዳይ ነው። መልካም ልብ ያላቸው በሕፃንነት ዕድሜ ያሉ፤ ገና ማንነታቸው ጎልቶ ያልታየ፤ ገና ከበጎች ጋር የሚውሉ ሊሆኑ ይችላሉ። እግዚአብሔር ግን ልብን ስለሚያይ ገና ወደ መድረክ ያልመጡ፤ ሰው ያላወቃቸውን በሰው ዓይን «ያላደጉ ልጆች» የሚባሉትን ሊቀባ ይችላል። ስለዚህ መሪነት ከውጭ ከሚታይ ሁኔታ ያለፈ ነው።

ሐዋርያው ጳውሎስ ለጢሞቴዎስ በጻፈለት የመሪ መመዘኛ ነጥቦች ውስጥ (1ጢሞ 3:1-12) የመሪ ባሕርያትንና የመሪነት ችሎታን በአንድ ላይ ይገልጻል። ለክርስቲያን ሁሉ በአጠቃላይ በተለይም ለመሪ መንፈሳዊ ባሕርይ ከችሎታ ይልቅ ቅድሚያ ይሰጠዋል። ምክንያቱም ሰው ያለውን ችሎታ እንኳን በአግባቡ ለእግዚአብሔር ከብር ለመጠቀም የሚችለው መንፈሳዊ ባሕርይ ሲኖረው ነው። ለምሳሌ ማድመጥ መቻል የመሪነት ችሎታ ነው። ነገር ግን ማድመጥ አስፈላጊ መሆኑን ብቻ በማወቁ ሰው ሌላውን ለማድመጥ ቢሞክር ትዕግሥት ከሌለውና ለሚያደምጠው ሰው አክብሮት ከሌለው አይዘልቅም።

በመሠረቱ መልካም ነገር ሁሉ የሚሰጠው ከእግዚአብሔር ስለሆነ አንድ መንፈሳዊ መሪ ያለው መልካም ችሎታም ሆነ ባሕርይ የተሰጠው ከእግዚአብሔር ዘንድ ነው። ከዚህ አንጻር ችሎታ እንደ ጸጋ ስጦታ ሲሆን ባሕርይ ደግሞ እንደ መንፈስ ፍሬ ነው። የጸጋ ስጦታ አገልግሎት በመንፈስ ፍሬ ማለትም በፍቅር ካልሆነ ከንቱ እንደሆነ ሁሉ (1ቆሮ 13) እንዲሁም በክርስቲያናዊ አመራር አንድ ሰው ችሎታ ስላለው ብቻ ጥሩ መሪ ይሆናል ማለት አይደለም። ችሎታው ፍሬያማ የሚሆነውና የሚተረጎመው በባሕርይው ነው።

በመሠረቱ መሪነት (መግዛት፤⁵³ ማስተዳደር፤⁵⁴ መምራት⁵⁵) ከእግዚአብሔር የሚሰጥ ሰጠታ ነው። «እግዚአብሔር በቤተ ክርስቲያን ... አገዛዝንም⁵⁶ ... አድርጎአል» (1ቆሮ 12:28) ሲል «አገዛዝ» የሚለው ቃል የሚያመለክተው አቅጣጫ ማስያዝን፤ መምራትን ነው።

በተጨማሪም ክርስቲያናዊ መሪነት ለቦታው የተጠራ ሰው የሚሚረው እውቀት፤ የሚለማመደው ሙያ፤ የሚያሳድገው ችሎታ ነው።⁵⁷ ችሎታ⁵⁸ አንድን ሥራ ለማከናወን የሚያስፈልግ እውቀት፤ ሙያ፤ ልምድ ነው።⁵⁹

⁵³ «የሚገዛ በትጋት ይግዛ» (ሮሜ 12:8)፤

⁵⁴ «ማስተዳደር ከሆነም በትጋት ያስተዳድር» (አዲሱ መደበኛ ትርጉም)፤

⁵⁵ Gk: proistemi (pro-is'-tay-mee); to stand before, to preside, be over, rule. If we are leaders, we should do our best (CEV). If it is leadership, lead enthusiastically (GW). If it is leading, lead enthusiastically (ISV). he that ruleth, with diligence (KJV); the one taking the lead, in diligence (LITV); he who takes the lead, in diligence (MKJV); if it is leadership, let him govern diligently (NIV); he who leads, with diligence (NAS); he who leads, with diligence (NKJ);

⁵⁶ «kubernēsis (koo-ber'-nay-sis). From kubernaō (of Latin origin, to steer); pilotage, that is, (figuratively) directorship (in the church): - government.

⁵⁷ «...while potential leaders are born, effective leaders are developed and made - ...by collaborating with the grace of God through personal effort, study and training. To become an effective leader involves personal responsibility». D'Souza, Ibid., p. viii.

በአገልግሎታቸው ማደግ የሚፈልጉ መሪዎች ያለማቋረጥ⁶⁰ የሚማሩ ሰዎች ናቸው። ከሰዎች፤ ከሁኔታዎች፤ ከመጻሕፍት፤ ወዘተ. ይማራሉ። በእውቀት፤ በሙያ፤ በአሠራር፤ በመንፈሳዊ ሕይወት ያድጋሉ። መማር ለሚፈልግ ሰው የመማርያው መንገድ ብዙ ነው።⁶¹

ችሎታን የማሳደጊያው አንዱ መንገድ ትምህርት ነው። ትምህርትና ሥልጠና አስፈላጊ የመሆኑን ያህል የሰውን ልብ መለወጥ ግን

⁵⁸ His doing/ functions/ actions – competence = what the leader does to provide leadership. The key function is achieving the vision/mission of the church or organization, and building a team, and motivating it.

⁵⁹ ክርስቲያናዊ መሪነት - የሚማሩት፤ የሚለዩትና የሚቀበሉት ነው። According to D'Souza, there are three major sources of effective Christian leadership – learned, discerned, and Earned. «**Learned** – trained, developed, self made in collaboration with the grace of God. **Discerned** – seeking God's direction in a spirit of faith charged prayer. **Earned** – honesty and integrity, genuineness and authenticity, competence and confidence, vision and enthusiasm». D'Souza (2006), Empowered Leadership: Your Personal Guide to Self Empowerment, Haggai Institute, p. vii.

⁶⁰ «Spiritual leadership happens daily, not in a day.. » Maxwell p.1539.

⁶¹ «Effective leaders have a desire to learn – they learn from all kinds of sources. They have a learning posture throughout their life, from Scripture, they build on their natural abilities they have. They acquire skills needed by the challenges of the situations they face.» Stephen A. Macchia (1999), Becoming a Healthy Church: Ten Traits of a Vital Ministry, Baker Books, Grand Rapids, p.127

አይችሉም።⁶² የሰው ልብ የሚለወጠው የመለኮት ባሕርይ ተካፋይ በመሆን ነው። ይህ ደግሞ ከመንፈስ ቅዱስ ዳግመኛ በመወለድ ይጀምራል።

በማጠቃለል፡- ክርስቲያናዊ መሪነት «ታማኝና ልባም መጋቢ» (ሉቃ 12:42) መሆን ነው። ባሕርይ ዋና ነገር ቢሆንም በዚህ ላይ ብቻ ሊቆም አይችልም። ባሕርይ ብቻውን ለመሪነት በቂ አያደርግም። ቦታው የሚጠይቀውን ተግባር ለማከናወን ለደረጃው ተመጣጣኝ የሆነ ችሎታም ያስፈልጋል። ስለዚህ መሪነት ችሎታንና ባሕርይን ሁለቱን በአንድ ላይ መተግበር ነው።

ይህም ሆኖ ደግመን ልብ ልንለው የሚገባን ቁም ነገር ባሕርይ ከሰው የማይዋሰን የራስ (የውስጥ ማንነት) መግለጫ መሆኑን ነው። ስለዚህ ክርስቲያናዊ ባሕርይ በነደለበት ሕይወት መንፈሳዊ አመራሩም ጉድለት ይታይበታል። ችሎታ ግን አስፈላጊ የመሆኑን ያህል የክርስቲያናዊ አመራር መርህ በኅብረት መሥራት በመሆኑ ከአንዱ ሰው የነደለው ችሎታ በሌላው የቡድን አባል ሊሟላ ይችላል።

⁶² Harold Myra and Marshall Shelley quoting Billy Graham «art and education may refine the taste, but they cannot purify the heart and regenerate the individual.» Harold Myra and Marshall Shelley, ibid, p.35

ምዕራፍ 4

የማኔጅመንት ዋና ተግባራት

ስለ ማኔጅመንት ትርጉም ቀደም ሲል በምዕራፍ 1 ገልጻል። ከዚህ ምዕራፍ ጋር ለማገናዘብ እንዲረዳን ማኔጅመንት የአንድን ድርጅት ዓላማ ለማሟላትና በተወሰነ ጊዜ ውስጥ ወደ አንድ ተፈላጊ ግብ ለመድረስ ምን መሰራት፣ መቼ መሰራትና እንዴት መሰራት እንዳለበት ማቀድና ውጤታማ በሆነ መንገድ መፈጸሙን መከታተል ነው። ማኔጅመንት የሰው ኃይል፣ የድርጅት፣ የኅብረት፣ የግዥ፣ ወዘተ እያለ ብዙ መልክ እንዳለው ይታወቃል። በዚህ ምዕራፍ የምንመለከተው በጥቅሉ በማናጀር ተግባሮች ላይ ነው።

ቀደም ሲል እንደገለጽነው መሪነት ከማኔጅመንት ተግባር የተለየ (የራቀ) ተደርጎ ስለሚቆጠር ክርስቲያናዊ መሪ የአስተዳደር ተግባር አይመለከተውም የሚባልበት ጊዜ አለ። ይሁን እንጂ አንድ መሪ ያወጣው ንድፍ ወይም እቅድ እንዲሁም ያሳለፈው ውሳኔ እንዴት በተግባር እንደሚውል የማኔጅመንት አውቀቱ ከሌለውና አስፈላጊም ሆኖ ሲገኝ ራሱ በተግባር ለመተርጎም የሚያቅተው ከሆነ «ጥሩ ወይም ጎበዝ» መሪ አይደለም ማለት ነው። በኃላፊነት እርከን ከፍ ያለውን የመሪነት ቦታ የያዘ ሰው በድርጅቱ ውስጥ ስለሚሠራው ሥራ ሲሆን በበቂ ሁኔታ ያለዚያም «በመጠኑ» እንኳን ግንዛቤ ሊኖረው አስፈላጊ ነው። ይህ ካልሆነና የአስተዳደሩንም ሥራ የሚሠራ ሰው ካልተገኘ የመሪነቱ ተግባር ሙሉ ሊሆን አይችልም። ጎበዝ መሪዎች ጥሩ አስተዳዳሪዎችም ናቸው። አስተዳዳሪዎች ግን መሪዎች ላይሆኑ ይችላሉ።

ጥሩ መሪ ስለ ድርጅቱ አደረጃጀትና አስተዳደር የሚጠነቅቅ ሰው ነው። መሪ አብዛኛውን ጊዜውን በዝርዝር የማኔጅመንት (አስተዳደራዊ) ጉዳዮች ላይ ማሳለፍ ባይኖርበትም ከአስተዳደራዊ

ጉዳዮች ግን ራሱን ያገለለ መሆን አይገባውም። የማኔጅመንት ተግባሮች ሥርዓትና መልክ እንዲይዙ ያላደረገ መሪ ውሎ አድሮ የአመራር ድክመቱ ግልጽ ሆኖ ይወጣበታል።

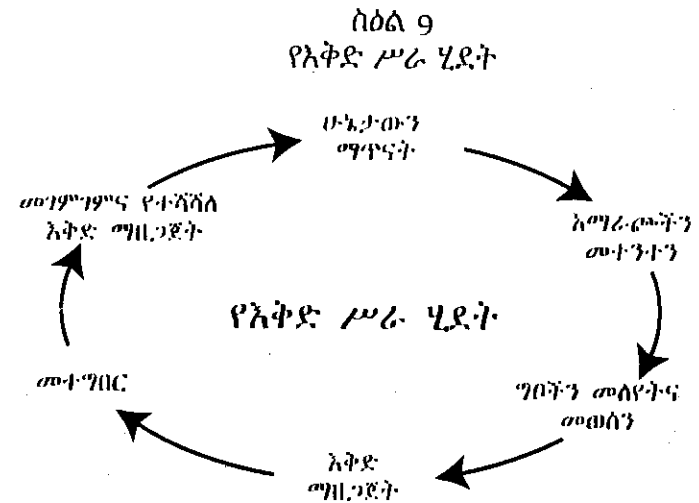
የክርስቲያናዊ ማኔጅመንት ትኩረቱ በድርጅቱ ውስጥ ያለውን ሰው፣ ጊዜና ሁብት ውጤታማ በሆነ መንገድ ለእግዚአብሔር መንግሥት ሥራ በአግባቡ መጠቀም ነው። ይህ መጋቢት (ስተዋርድሺፕ) ነው።⁶³ ጥሩ አቅድ ከተዘጋጀ ቀልጣፋ አሰራር ስለሚኖር ለማኔጅመንት የሚወጣውን ገንዘብ፣ ጊዜ፣ ጉልበት ይቀንሳል። ጥሩ የቁጥጥር ስርዓት አንዲኖር ያደርጋል። ሰራን አስመልክቶ በዲፓርትመንቶችና በሰራተኞች ማካከል ሊነሱ የሚችሉ ግጭቶችን ይቀንሳል። ስለዚህ አቅድ የማዘጋጀት ችሎታ ለመራማናጀር ቀዳሚው ተግባር ተደርጎ ይቆጠራል።

በአጠቃላይ ሲታይ ማኔጅመንት አራት ዋና ተግባራት አሉት። እነዚህም ማቀድ፣ ማደራጀት፣ መተግበርና መቆጣጠር ናቸው። እነዚህን ተግባራት ዘርዘር አድርገን እንመለከታለን።

⁶³ በቆሮ 5:1-2 ባለው ክፍል ሐዋርያው ጳውሎስ «እንዲሁም ሰው ሁሉ እኛን እንደ ክርስቶስ ሎሊዎችና እንደ እግዚአብሔር ምሥጢር መጋቢዎች ይቆጠረን። እንደዚህም ሲሆን በመጋቢዎች ዘንድ የታመነ ሆኖ መገኘት ይፈለጋል» የሚለውን በተለያዩ ትርጉም ይህን እናነባለን። «Let a man so account of us, as of the ministers of Christ, and stewards of the mysteries of God. Moreover it is required in stewards, that a man be found faithful», KJV. «People should think of us as servants of Christ and managers who are entrusted with God's mysteries. Managers are required to be trustworthy», GW. «This is how one should regard us, as servants of Christ and stewards of the mysteries of God. Moreover, it is required of stewards that they be found trustworthy». E 5V.

4.1 ማቀድ

በማኔጅመንት ሙያ ማቀድ ማለት አንድ ተግባር ወይም ፕሮጀክት የሚሄድበትን አቅጣጫ መወሰን ነው። አቅድ ማዘጋጀት የማኔጅመንት መሰራታዊ ሥራ ነው። ሌሎች የማኔጅመንት ሥራዎች ሁሉ በዚህ ላይ ይመሰረታሉ። አቅዱ በዝርዝር ና በአጥጋቢ ሁኔታ ከተሰራ ሌሎች ቀጣይ ተግባሮችን ለማከናወን የሚወስደው ጊዜ ይቀንሳል፣ የተቀናጀ አሰራር ይኖራል፣ የቡድን አሰራርንና መግባባትን ያጠናክራል።

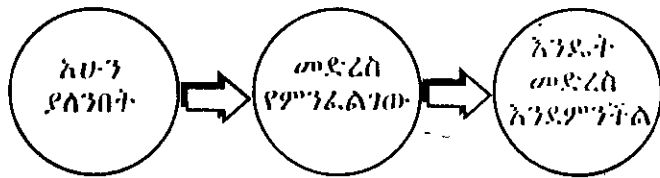


የማኔጅመንት ተግባር የሚጀምረው በአቅድ ዝግጅት ሂደት ነው። አቅድ አንድ ድርጅት ራሱን ብሎ የያዘውን ከግቡ ለማድረስ የሚወስደው እርምጃ ስለሆነ ድርጅቱ በተወሰነ ጊዜ ውስጥ ወደታሰበው ግብ ለመድረስ ወደፊት ሊሰራ የሚፈልገውን የሚገልጽበትና ከየት ተነሲቶ የት መድረስ እንደሚያስብ

የሚያመለክት ዶክመንት ነው። እቅድ አሁን በተደረሰበትና ወደፊት ሊደረሰበት በሚገባው መካከል ድልድይ መዘርጋት ነው።

ሀ. የእቅድ ዝግጅት ሂደት

ስዕል 10
ለእቅድ ሥራ ዝግጅት ማድረግ



ማቀድ፡-

ከድርጅቱ ራዕይና ተልእኮ በመነሳት የተፈለገውን ግብ ለመድረስ መከተል የሚገባውን የወደፊት አቅጣጫ መወሰንና መደረግ ያለበትን በተቀነባበረ መንገድ ማመልከት ነው። ይህን ለማድረግ ሂደቱ ለማቀድ ከማሰብ ይጀምራል። የሂደቱ ስፋትና የሚወስደው ጊዜ እንደየድርጅቱ ትልቅና ስፋት የሚለያይ ቢሆንም መሰረታዊ አሰራር የሚከተሉት አስር ደረጃዎች ይኖሩታል። የእቅድ አሰራር የሚከተሉትን ተግባሮች ያካትታል።

1. እቅድ ለማዘጋጀት የጊዜ ሰሌዳ መንደፍ፡ በዝግጅቱ እነማን እንደሚሳተፉ፤ መቼ እንደሚሰሩ፤ እንዴት እንደሚቀነባበር
2. ያለፈውን እቅድ መገምገም፡ ላለፈው ዓመት ወይም ዓመታት የተዘጋጀ እቅድ ካለ ጥንካሬዎቹንና ድክመቶቹን ነቅሶ ማውጣት

3. አሁን ላለው ሁኔታ የተሟላ ግምገማ ማድረግ፡ ሰውነት አናሊሲስ፤ ማድረግ፡ ጥንካሬ፤ ድክመት፤ አመቺ ሁኔታዎችና ተግዳሮቶች መገምገም

4. መትላም፡ ካለፈው የተደረሰበት ደረጃ በመነሳት የወደፊቱን ማየትና በዚያን ጊዜ ውስጥ ምን ማከናወን/ የት መድረስ እንደሚያስቡ መትላም

5. መረጃ መሰብሰብ፡ ለእቅድ ዝግጅቱ ጠቃሚ የሆኑ የመረጃና ግብአቶችን መሰብሰብ (ሰው፤ ገንዘብ፤ ጊዜ፤ ንብረት)፤ እንዳስፈላጊነቱም የመረጃ መሰብሰቢያ ቅጾች ማዘጋጀት ታሳቢዎችና ፖሊሲዎች፡-

6. ግብና ስታራቲጂ መወሰን፡ ወደፊቱን ሊኖሩ ስለሚችሉ ሁኔታዎች በመገመትና በታሳቢነት በመውሰድ ግብ ማበጀት፤ ግቡ የሚሟላበትን መንገድ ስልት መቀየስ፤ ምን፤ መቼ፤ እንዴት መሰራት እንዳለበት አስቀድሞ መወሰን ነው።

7. እቅዱን ማርቀቅ፡ ረቂቅ እቅድ ጽሑፍ ማዘጋጀት። በተግባር ልናደርግው የምንፈልገውን በሀሳብና በጽሑፍ ማስቀመጥ ነው። አብዛኛውን ጊዜ ለረቂቅ እቅድ የሚዘጋጀው የተለያዩ ክፍሎች የየራሳቸውን እቅድ ካዘጋጁ በኋላ በመሥሪያ ቤት ደረጃ በማቀነባበር ነው።

8. አስተያየት መሰብሰብና ሰፊ ምክክር ማድረግ

9. እቅዱን ማጽደቅ

10. የአፈጻጸም ፕላን ማዘጋጀት- በወራት የተከፋፈለ፤ ፈጻሚዎችን የሚያመለክት፤ ለአፈጻጸሙ ዝርዝር ተግባራዊ አቅድ ማዘጋጀት፤ ስኬቱ፤ በጀት ማዘጋጀት-

ከአነዚህ የአቅድ ዝግጅት ደረጃዎች መካከል በጥቂቶቹ ላይ ትኩረት እናደርጋለን፡፡

ለ. ሰወት አናሊሲስ⁶⁴

የድርጅቶችን የውስጥ ጥንካሬና ድክመት እንዲሁም ከውጪ ያለባቸውን አመቺ ሁኔታዎችና ተግዳሮቶች ለመተንተን የማንጀመንት ባለሙያዎች የሚጠቀሙበት አንድ የመተንተኛ ስልት ሰወት አናሊሲስ ይባላል፡፡ ይህ በ1960ዎቹና 1970ዎቹ በአሜሪካ የስታንፎርድ ዩኒቨርሲቲ ተመራማሪ በሆነው አልበርት ሐምፍሬ በሚመራ ቡድን የተጀመረ ስልት ነው፡፡ የመተንተኛ ስልቱ ከ500 በላይ የሆኑ ድርጅቶችን መረጃ በመሰብሰብና በማጥናት የተገኘ አሰራር ነው፡፡

ሰወት አናሊሲስ በአቅድ ዝግጅት ሂደት ወቅት ግብና ዓላማ ከመነደፉ በፊት የሚከናወን የአቅድ መሳሪያ ነው፡፡ መሳሪያው ድርጅቱ ወደፊት ሊገጥሙት የሚችሉ አዳጋች ሁኔታዎችን ከወዲሁ ለመገመት ያግዛል፡፡ ትንተናው የሚያገለግለው ድርጅቱ ከውስጥና ከውጪ ያሉበትን ሁኔታዎች በሚገባ በማጥናት በውስጡ ያሉ

⁶⁴ SWOT analysis is a planning method used to evaluate the Strengths, Weaknesses, Opportunities, and Threats involved in a project or business.

ብርቱ ጎኖቹን አሳድጎና ድክመቶቹን አሻሽሎ፤ ከውጪ ያሉ ተግዳሮቶቹን ደግሞ ተቋቁሞና አሸንፎ፤ አጋጣሚውንም በሚገባ ተጠቅሞ ወደላቀ ደረጃ ለመድረስ የሚያስችል ስትራቴጂ ለመንደፍ የሚያግዝ የማንጀመንት መሳሪያ ነው፡፡

የዚህ ትንታኔ ስልት አንዱ ጥቅም በቀላሉ ሰፊ ትንተና ማድረግ ማስቻሉ ሲሆን በአቅድ ስራ ብቻ ሳይሆን ችግሮችን ለመፍታት ወይም የተለያየ ውሳኔ ለመስጠት ጥቅም ላይ ይውላል፡፡ በዚህ ስልት መሰረት ስለ አንድ ድርጅት የሚፈለጉ የመረጃ ዓይነቶች በአራት ይመደባሉ፡፡

የሰወት አናሊሲስ መረጃ መሰብሰቢያዎች የውስጥና የውጪ ተብለው በሁለት ይከፈላሉ፡፡ የመጀመሪያዎቹ ሁለቱ በድርጅቱ ውስጥ ያሉ ብርታቶችና ድካሞች ሲሆኑ ቀሪዎቹ ሁለቱ ከድርጅቱ ውጪ ያሉ ምቹ ሁኔታዎችና አደገኛ አዝማሚያዎች ናቸው፡፡

- ሌሎች- ጥንካሬ፡፡ ድርጅቱ ዓላማውን ለማሟላት በውስጡ ያሉ ብርቱ ጎኖች
- ደብሊው- ድክመቶች፡፡ በውስጡ የሚገኙና በፍጥነት ካልተስተካከሉ ድርጅቱን ወደ ውደቀት ሊመሩት የሚችሉ ድክመቶች
- ሌሎች ምቹ ሁኔታዎች፡፡ ከድርጅቱ ውጪ የሆኑና ድርጅቱ ዓላማውን ለማሟላት ሊጠቀሙባቸው የሚችላቸው አመቺ ሁኔታዎች
- ላሉ- ተግዳሮቶች፡፡ ከድርጅቱ ውጪ የሆኑና ለድርጅቱ ዓላማ መሳካት እንቅፋት ሊሆኑ የሚችሉ ሁኔታዎችና አዝማሚያዎች

ስዕል 11

ስዎት አናሊሲስ

	ጠቃሚ	ጎጂ
ከውስጥ ምንጮች	ብርታት	ድካም
ከውጭ ምንጮች	እድሎች	ተግዳሮቶች

ስወት አናሊሲስ አብዛኛውን ጊዜ አራት ክፍል ባለው ፊክታንግል ይገለጻል። እያንዳንዱ ክፍል አንድ ፊደል ሲወክል የእቅድ ዝግጅት ሲደረግ እያንዳንዳቸውን ክፍሎች በመመላት ትንታኔውን ማካሄድ ይቻላል።

እቅድ አዘጋጆች ይህንን ስልት ሲጠቀሙ ውጤታማና ለእቅድ ስራው የሚያግዝ ግብዓት እንዲሆን አራቱን ጥያቄዎች በመጠየቅ ለእያንዳንዱ አጥጋቢና ትክክለኛ መልስ መስጠት ይጠበቅባቸዋል። ይህ ስራ በርከት ያሉ የድርጅቱ ሰዎች በተገኙበትና በውይይት መልክ ቢሆን ይመረጣል።

ቀጥሎ የሚኖረው ተግባር በስዎት አናሊሲስ የተገኘውን መረጃ በማሰባሰብ ለትንታኔ እንደሚከተለው ማዘጋጀት ነው።

ሠንጠረዥ 3

በስዎት አናሊሲስ የተገኘውን መረጃ መተንተን

ስዎት	ዋና ውጤቶች	የሚሰወድ እርምጃ
ብርታት		
ድካም		
ምቹ ሁኔታ		
ተግዳሮት		

መረጃዎች ከተሰበሰቡ በኋላ ስትራቴጂ አዘጋጆች ድክመት የተባሉት ሁኔታዎች ሲሆን ወደ ጥንካሬ ወይም አመቺ ሁኔታዎች የሚለወጡበትን መንገድ መፈለግ ያለዚያም የሚያደርሱት ጉዳት አነስተኛ እንዲሆን ትኩረት እንዲያደርጉ ይጠበቃል።

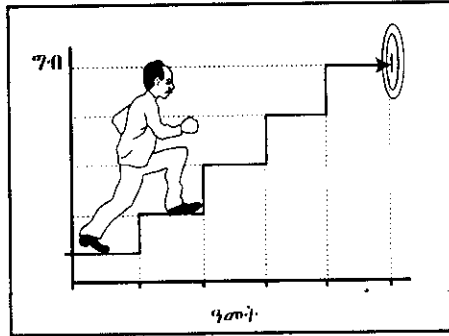
ሐ. ግብና ስትራቴጂ ማበጀት

ግብና ስትራቴጂ ማበጀት የድርጅቱን ዓላማ ለማሟላት በአንድ የተወሰነ ጊዜ ውስጥ ካለበት ተነስቶ የት መድረስ እንደሚገባው ግብ መንደፍንና እዚያ ለመድረስ ሊኖሩ ከሚችሉ የተለያዩ አማራጮች መካከል በየትኛው አቅጣጫ መሄድ የተሻለ እንደሚሆን መወሰንን ያጠቃልላል። ወደታሰበው ግብ ለመድረስ ሊመጡ የሚችሉ ተግዳሮቶችን በመገመት የተሻለና ውጤታማ የሚሆን አቅጣጫን መያዝ ነው። ይህ አሠራር በእንግሊዝኛው ምህፃረ ቃል ስማርት በመባል ይታወቃል⁶⁵

⁶⁵ SMART = Specific, Measurable, Achievable (attainable), Realistic, Time bound (Time targeted)

ስዕል 12

ወደ ዓላማና ግብ መገስገስ



በድርጅት ተልእኮ መከናወን ያለባቸው ብዙ ተግባሮች ቢኖሩም በተወሰነ ጊዜ ውስጥ መከናወን ላለባቸው ዋና ተግባሮች ቅድሚያ በመስጠት ነው።

- ዓላማ ማበጀት፡- ድርጅቱ ምን እንደሚሰራ ማወቅ
- ግብ- ከድርጅቱ ተልእኮ አንጻር በተወሰነ ጊዜ ውስጥ ሊደረሰበት የሚፈለግ መድረሻ ነው።
- ስትራቴጂ- የሚፈለገውን ግብ እንዴት እንደሚደርስ የሚመረጥ መንገድ ወይም ስልት ነው።

በአቅድ ሥራ የት መሄድ እንደሚፈለግና እዚያ እንዴት እንደሚደርስ ማቀድ የማይቻለውን ቁልፍ ተግባር ነው። አለማቀድ ለመውደቅ ማቀድ ነው። እንደሚባለው ሁሉ ለሚቀጥለው ዘመን የማያቅድ ድርጅት አየተዳከመ በመሄድ ላይ ያለ ድርጅት ነው። እንዲህ ዓይነት ድርጅት እድገት ለማሳየት ይቅርና በደረሰበት ደረጃ የመቆየት ሁኔታው አነስተኛ ነው።

ሁኔታዎች ተለዋዋጭ ስለሆኑ ከዘመኑ ጋር "የሚሄዱ እቅዶችን ማዘጋጀትና እንቅፋቶችን ለይቶ ማወቅ፤ አመቺ ሁኔታዎችን በመለየት መጠቀም ወዘተ ያስፈልጋል።

ግብ ለማዘጋጀት የሚከተሉትን መሰረታዊ ጥያቄዎች መጠየቅ ጠቃሚ ነው።

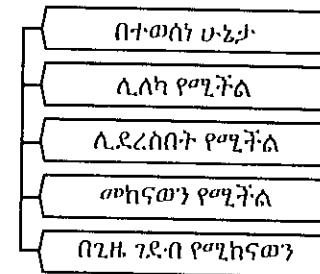
1. ማን፡- ምን (እነማን) ናቸው የሚካፈሉት?
2. ምን፡- ምን ማከናወን እንፈልጋለን?
3. የት፡- በታው የት ነው?
4. መቼ፡- መቼ ነው የሚከናወነው?
5. የቱ፡-
6. ለምን፡- ይህን ለማድረግ ለምን ያስፈልጋል? ወይም የሚጠበቀው ውጤት ምንድን ነው?

ስለዚህ ግብህ ምን እንደሆነ ማወቅ ነው።

የሚነደፉ ግቦች ግልጽ፤ ሊለኩ የሚችሉ፤ ሊደረሰባቸው የሚችሉ፤ በተባለው ጊዜ ሊከናወኑ የሚችሉ መሆን አለባቸው። እንዲህ ዓይነት ግቦች በማይጅመንት አገላለጽ ስማርት በሚል ምህጻረ ቃል ይታወቃሉ።

ስዕል 13

የአቅድ ግብ አወጣጥ - ስማርት



የሚለካ፡- ግቡ መፈጸሙን ለማወቅ ስንት ወይም ምን ያህል በሚሉ መለኪያዎች መለካት የሚችል መሆን

የሚደረስበት፡- የታሰበው ግብ በወረቀት ላይ ብቻ ታይቶ የሚቀር ምኞት ሳይሆን የሚደረስበት እንዲሆን ካለው ተጨባጭ (የሰው ጋይል፣ የገንዘብ አቅም፣ የሰው መነሳሳት፣ ወዘተ) ሁኔታ አንጻር የሚደረስበት መሆን አለበት፡፡

የሚሆን፡- በእቅድ ዝግጅት ወቅት ብዙ ነገር በአንድ ጊዜ መስራት ፍላጎቱ ሊኖር ቢችልም ሁሉን ለመስራት መመኘት ሳይሆን ሊሰሩ ከሚፈለጉት መካከል መምረጥና የሚቻለውን ማቀድ ነው፡፡

ጊዜ፡- የታሰበው ግብ በእቅዱ ዘመን ውስጥ መከናወን የሚችል መሆኑን ማጤን ነው፡፡ በጊዜ ገደብ ውስጥ ለማከናወን ያልታቀደ ግብ የዘፈቀደ ነው፡፡ ያልታቀደ ያህል ነው፡፡

ይህ የግብ አጣጣል ስልት ጠቃሚ ቢሆንም ስለ ግብ አፈጻጸም በቂ መረጃ አይዘጋጅም፡፡ ለምሳሌ ግቡ እንዴት እንደሚደረስበት ስልቱን አያጠቃልልም፡፡ ስለዚህ ዝርዝር ተግባራዊ እቅድ መንደፍ ያስፈልጋል፡፡

እንዲሁም በእቅድ አፈጻጸም ወቅት ለሚመጡ ተግዳሮቶች ወይም ችግሮች እንዴት መያዝ እንዳለባቸው አያመለክትም፡፡ ስለዚህ ሊመጡ ለሚችሉ ችግሮችና ተግዳሮቶች አስቦ መዘጋጀት ያስፈልጋል፡፡

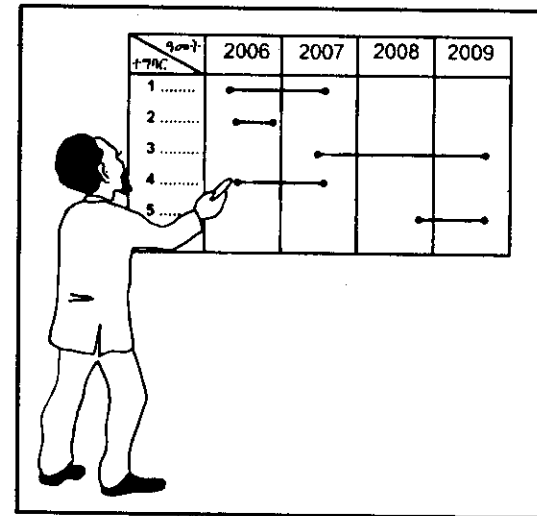
የአፈጻጸም ዝርዝር እቅድ

የአፈጻጸም እቅድ(ወይም ኦፕሬሽናል ፕላን) ማለት በተዘጋጀው እቅድ ላይ በመመሥረት የሚዘጋጅ ዝርዝር የትግበራ እቅድ ነው፡፡ ይህም በእቅዱ ውስጥ የተመለከቱ ዝርዝር ተግባሮችን ከጊዜና

ከበጀት ጋር ማዛመድ ነው፡፡ ይህ አብዛኛውን ጊዜ የሚገለጸው በሰንጠረዥ በማስቀመጥ ነው፡፡ በሰንጠረዥ መቀመጡ የትኛው ተግባር መቼ ተጀምሮ መቼ እንደሚያልቅና ምን ያህል በጀት እንደተመደበለት በቀላሉ ማየት ያስችላል፡፡

ስዕል 14

ዝርዝር እስትራቴጂክ እቅድ



ሠንጠረዥ 4

የአፈጻጸም ዝርዝር እቅድ

ግብ	ስትራቴጂው (የሥራ ዝርዝሮች)	የሚከናወንበት ጊዜ (ከ...እስከ)	ተጠሪ ሰው/ ቡድን/ክፍል	በጀት	ሌላ

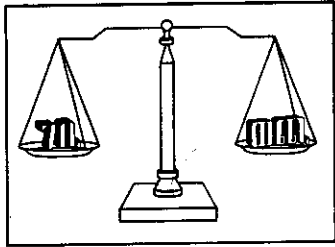
በጀት ዝግጅት፡-

በአቅዱ ውስጥ ለተካተቱ ልዩ ልዩ ተግባሮች፤ የሰራተኞች ደመወዝና ልዩ ልዩ ወጪዎች የሚያስፈልገው የገንዘብ መጠንና ገንዘቡ የሚገኝበትን ምንጭ የሚያመለክት የፋይናንስ ማኔጅመንት ክፍል ነው። የበጀት ዝግጅት የሚኖረውን የገቢና ወጪ መጠን በማሳየት የሂሳብ ሚዛኑንም ያሳያል።

ስዕል 15

የበጀት ሚዛን

የበጀት እቅድ



ለምሳሌ የቤተ ክርስቲያን በጀት ከሚያቅፋቸው ዝርዝሮች መካከል ገቢው ከአሥራት፤ መባ፤ ስጦታ፤ ከተባባሪዎች፤ ወዘተ. ሲሆን ወጪው ደግሞ ደመወዝ፤ ለወንጌል ስርጭት አገልግሎት፤ ልዩ ልዩ

ስልጠናዎች፤ አስተዳደራዊ ወጪዎች፤ ለመልካም ስራ፤ ለሕንጻ አድሳት፤ ለንብረት ግዥ፤ ወዘተ. ይሆናል።

የሂሳብ አስተዳደር ዋና ተግባሮች በጀት ዝግጅት፤ ወጪና ገቢ መመዝገብ፤ ሀብትንና ዕዳን ማስተዳደር፤ የሂሳብ ቁጥጥር ማድረግና ሪፖርት ማድረግ ናቸው። በሂሳብ አስተዳደር አዳው ከገቢው ከበለጠ ያጋደለ ሚዛን በመሆኑ በአዳውስጥ ያለ ድርጅት መሆኑን ያመለክታል። ስለዚህ መረው እቅዱ ከበጀትና ከወጪ ገቢ ጋር ተገናዝቦ ጤናማ ሂሳብ የሚኖርበትን ዕቅድ ያዘጋጃል።

በእቅድ ስራ አንድ ፈታኝ ነገር እምነትንና ሳይንስን ማቀራረብ ነው። ሳይንስ ዝናብ የሚመጣው ደመና ሲኖር ነው ሲል እምነት

ደግሞ ደመናም ባይታይ እግዚአብሔር ዝናቡን ይሰጣል ይላል። እንደ ሳይንሱ ባለው አቅምና ችሎታ መጠን ብቻ ማቀድ ነው። በእግዚአብሔር ስራ እንደ ባለ አእምሮ ገቢና ወጪን ተምኖ ማቀድ ቢኖርም በእምነት እርምጃ ደግሞ በአእምሮ የሚታሰበውን ጨምሮ በእግዚአብሔር ላይ በመታመን፤ በመጸለይና ፈቃዱን በማወቅ ትልቅ የእምነት እርምጃ ይወሰዳል። ቃሉም «አምላኬም እንደ ባለ ጠግነቱ መጠን በክብር በክርስቶስ ኢየሱስ የሚያስፈልጋችሁን ሁሉ ይሞላባችኋል» (ፊል 4:19) እንደሚለው ነው።

የቤተ ክርስቲያን ስራ ሁሉ በእግዚአብሔር ላይ በመታመን የሚደረግ አገልግሎት ነው። በቤተ ክርስቲያን የመሪነት ስፍራ ያለ ሰው እግዚአብሔር የሌለበትን ስራ ለመስራት ፈጽሞ ሊያስብ አይገባውም። በመሳፍንት መጽሐፍ «እግዚአብሔርም ጌዴዎንን ከአንተ ጋር ያለው ሕዝብ በዝቶአል፤ ስለዚህ አስራኤል እጄ አዳነኝ ብሎ እንዳይታባይብኝ ...የፈራ የደነገጠም ከገለጻድ ተራራ ተነሥቶ ይመለስ ...አለው። እግዚአብሔርም ጌዴዎንን ...በሦስት መቶ ሰዎች አድናችኋለሁ» (7:2-7) አለ። በሰልፈኛ ብዛት ያልተመጣጠነ ጦርነት ነበር። ግን እግዚአብሔር ከተናገረው የተነሳ ጌዴዮን የምድያምን ትልቅ ሠራዊት በጥቂት ሰዎች ብቻ አሸነፈ።

እንዲሁም የኢየሩሳሌምን ግንብ ለማደስ ብዙ ተቃውሞ የነበረበት ቢሆንም ነህምያ ግንቡን ሰርቶ የጨረሰው በሃምሳ ሁለት ቀን ነበር። ይህ ትልቅ ከንዋኔ ሲሆን ነህምያ ሲናገር «ጠላቶቻችን ሁሉ ይህን በሰሙ ጊዜ በዙሪያችን የነበሩ አሕዛብ ሁሉ ፈሩ፤ በራሳቸውም አሳብ እጅግ ተዋረዱ፤ ይህም ሥራ በእግዚአብሔር እንደ ተደረገ አወቁ» (ነህ 6:16) አለ። የእግዚአብሔር አሰራር ከሰው ስሌት በላይ ነው።

በአጠቃላይ አንድ ክርስቲያናዊ መሪ በእቅድ አወጣጥ ላይ ሊያጤናቸው ከሚያስፈልጉ ነጥቦች የሚከተሉት ይገኛሉ።

1. እቅዱ የሚመሠረተው እግዚአብሔር ለዚያ ዘመን እንዲሠራ በሚሰጠው ሽክም (ራእይ) ላይ መሆን እንደሚገባው
2. የሚያዘጋጀው እቅድ አንድ ቃሉ የሆነ
3. እቅዱ ከተዘጋጀም በኋላ ወደ ተግባር በሚቀየርበት ጊዜ ከሁሉም በላይ የዚያ እቅድ ባለቤት እግዚአብሔር መሆኑን አለመዘንጋት
4. እቅዱ በሥራ ላይ እየዋለ ሳለ ከመሪው ወይም ከሕዝቡ አቅም በላይ የሆኑ ያልታዩ ችግሮች ቢመጡ፤ ወይም አሠራሩ በሌላ መንገድ እንዲቀጥል የእግዚአብሔር መንፈስ ቢወድ ሁኔታውን ለእግዚአብሔር በጸሎት አቅርቦ እቅዱን ማስተካከል ነው።

ለመሪዎች እንዳስፈላጊነቱ ስለ እቅድ ዓይነቶችና አዘገጃጀት ሙያዊ ትምህርት ወይም ሥልጠና መውሰድ ስለ እቅድ ሥራ ቴክኒካዊ እውቀት⁶⁶ ለማግኘት ጠቃሚ ይሆናል።

ሠንጠረዥ 5

በዕቅድ ስለ መሥራት መጽሐፍ ቅዱሳዊ ምሳሌዎች

ሠራተኛው	ሥራው
ነህምያ	ቅጥሩን ለማደስ ጸለየ፤ ዝግጅት አደረገ፤ የፈረሰው ጎበኘ፤ ሕዝቡን ለሥራ አነሳ፤ አሰማራ፤ ሥራው በ52 ቀን አለቀ።
ኖህ	ከእግዚአብሔር መርከብ እንዲሠራ ትዕዛዝ ተቀበሎ ለ120 ዓመታት ሠርቶ ጨረሰ
ዳዊት	ለእግዚአብሔር ቤት ለመሥራት በልቡ ባሰበው መሠረት ለሥራው የሚስፈልገውን ሁሉ አከማቸ፤ ለሰሎሞን ሰጠው
ዮሴፍ	ለሚመጣው 7 ዓመት ራብ አስቀድሞ እህል በየከተማው እንዲከማች አደረገ፤ ሕዝቡን ከራብ አዳነ

⁶⁶ ስለ እቅድ ዓይነቶች፤ የአዘገጃጀት ሂደት ወዘተ. የመሳሰሉትን ዝርዝር ቴክኒካዊ እውቀት የሚጠይቁ አሠራሮችን እዚህ ለማቅረብ የመጽሐፉ ዓላማ አይደለም። ለምሳሌ የህል ግን ከዘመን አንጻር የእቅድ ዓይነቶች፡- የእጭር (ከ1-2 ዓመት)፤ የመካከለኛ (ከ3-5 ዓመት)፤ የረጅም ዘመን (ከ10 ዓመት በላይ) በሚል በ3 ደረጃ ሊለ፡፡

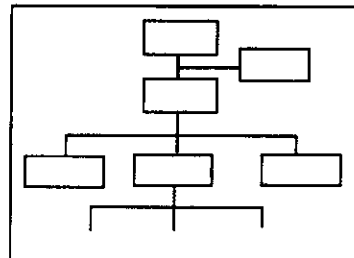
4.2 ማደራጀት

የእቅድ ዝግጅቱ ካለቀ በኋላ ቀጣዩ ተግባር እቅዱን ለማስፈጸም የሚያስፈልገውን መዋቅራዊ አደረጃጀት መንደፍ ነው። አደረጃጀቱ ከድርጅቱ ተልእኮ አንጻር ለበለጠ ውጤታማነት በሚያግዝ መንገድ ማዋቀርና ተመሳሳይ ተግባሮች በአንድ ክፍል የሚያጠቃልልና ወጪን የሚቀንስ ሊሆን ይጠበቃል። በእቅድ ስራ ማደራጀት ማለት ከድርጅቱ ዓላማና ለዚያ ዘመን ካለው እቅድና ከታሰበው ግብ ለመድረስ የሚኖሩ ክፍሎችን መወሰን፤ የሰው ኃይልን ጨምሮ የሚያስፈልጉ ልዩ ልዩ ግብአቶች የሚገኙበትን መንገድ ማዘጋጀትና አስፈላጊ መመሪያና ፖሊሲዎችን ማዘጋጀት ነው።

ሀ. መዋቅር

በማኔጅመንት ተግባር የማደራጀት ሥራ በርካታ ጉዳዮችን ሊያጠቃልል ቢችልም ዋናዎቹ ተግባሮች ድርጅታዊ መዋቅር ማዘጋጀትና የሰው ኃይል መጠን መወሰንና መመደብ ናቸው። ድርጅታዊ መዋቅሩ በድርጅቱ ውስጥ የሚኖረውን የስራ ተዋረድ፤ ሠራተኞች የሚመደቡበትን ክፍልና ለእርስ በእርስ ተዋረድ ያላቸውን ግንኙነት የሚያመለክት ነው። ጥሩ መዋቅር ተመሳሳይና ተቀራራቢ ስራዎች በአንድ ላይ በማሰባሰብ በአንድ ክፍል ወይም አመራር ስር እንዲጠቃለሉ በማድረግ ቀልጣፋ አሰራር እንዲኖርና ወጪን ለመቀነስ ያግዛል።

ስዕል 16
የድርጅት መዋቅር



መዋቅሩ ከተዘጋጀ በኋላ ቀጣዩ ተግባር እውቃቀሩን ተከትሎ ትክክለኛውን ሰው በትክክለኛው የሥራ መደብ መመደብ ነው። ለሚመደበው ሰራተኛ ዝርዝር ተግባሩንና ኃላፊነቱን ማስታወቅ፤

ስራውን ለማከናወን ከማን ጋር ግንኙነት እንደሚያደርግና ከአርሱ ጋር እንማን እንደሚሰሩ ማስረዳት ያስፈልጋል፡፡ በሰራተኛ አመዳደብ ከሚታዩ ነጥቦች መካከል የሚከተሉት ይገኛሉ፡፡

- ሰራተኛውን መምረጥ
- የሰራ መደቡን ተግባርና ተዛምዶውን (ወይም ተጠሪነቱን) ማስታወቅ
- የሰራ ቦታ መስጠት
- ማሰልጠንና ማለማመድ
- ክፍያውን መወሰን

ለ. የሰው ኃይል አስተዳደር

መሪ በድርጅቱ ውስጥ ለሚከናወኑ ተግባሮች ዋናው ተጠያቂ ስለሆነ ሠራተኞች ሥራቸውን በአግባቡ እንዲወጡ ምቹ ሁኔታ ማመቻቸት፤ አቅም በፈቀደ መጠን ተመጣጣኝ ክፍያ እንዲያገኙ ማድረግ፤ እንዲሁም የጊዜን አጠቃቀም፤ የድርጅቱን የገንዘብና ንብረት አያያዝ በኃላፊነት እንዲመራ ይጠበቃል፡፡ የአንድ ድርጅት ትልቁ ሀብት ሰራተኛው ስለሆነ የሰራተኛ አስተዳዳር ከገንዘብና ከሌላው ንብረት ሁሉ የተለየ መሆን አለበት፡፡

ሠራተኞችን የማስተዳደር መርህ ከሠራተኛ አስተዳደር አንጻር የተለያየ ዓላማ ሊኖረው ይችላል፡-

- 1ኛ ጥሩ የተያዙ ሠራተኞች ጥሩ ውጤት ያስገኛሉ በሚል
- 2ኛ ከሠራተኛ መብት አንጻር ሊከተል የሚችለውን ክስን መጓተት ከመፍራት
- 3ኛ ሰዎች ሁሉ በእግዚአብሔር አምሳል የተፈጠሩ ስለሆኑ በአክብሮት መያዝ ይገባቸዋል በሚል ይሆናል

❖ ሠራተኞችን ማከበር፡-

በተለይ ቤተ ክርስቲያንና መንፈሳዊ ድርጅቶች በሰራተኛ አስተዳደራቸው ምሳሌና ሞዴል እንዲሆኑ ይጠበቃል፡፡ ቤተ ክርስቲያን የክርስቶስ አካል ስትሆን በምድር ላይ እያለች አገልግሎቷን ለማከናወን የድርጅትም መልክ ይኖራታል፡፡ ስለዚህ የቢሮ ሠራተኞችንና የተለያዩ አገልግሎት ላይ የሚሰለፉ አገልጋዮችን ታስተዳድራለች፡፡ የአስተዳደሯ ቀዳሚው መርህ «ሰዎች ሁሉ በእግዚአብሔር አምሳል የተፈጠሩ ስለሆኑ በአክብሮት መያዝ ይገባቸዋል» የሚለው መሆን አለበት፡፡

ቀደም ባሉት ምዕራፎች 2.4 እና 2.7 ስለ መሪ ዋና ባሕርያት ስንናገር ሰውን ማከበርና መውደድ የመሪ አንድ ዋና ባሕርይ እንደሆነ ተመልክተናል፡፡ ስለሆነም ሠራተኞች ሊወደዱና ሊከበሩ ይገባል፡፡ ሠራተኞች ከሚያስገኙት ጥቅም፤ ከሥራ ውጤታቸው በላይ የእግዚአብሔር ልጆች በመሆናቸው ሊከበሩና ሊወደዱ ያስፈልጋቸዋል፡፡

ሐዋርያው ጳውሎስ ስለሚያገለግላቸው ሰዎች ሲጽፍ በተሰ 2:7 እንደ እናት እንደሚሆንላቸው እንዲሁም በ2:11 እንደ አባት እንደሆነላቸው፤ እጅግ እንደወደዳቸውና እንደተጠነቀቃላቸው ይናገራል፡፡ ስለዚህ በክርስቲያናዊ አመራርና አስተዳደር የሥራ ባልደረቦችን ለመውደድና ለማፍቀር ዋናው ምክንያት የሚያስገኙት የሥራ ውጤት ሳይሆን በጌታ በኢየሱስ ክርስቶስ ደም የተዋጁና በእርሱ የተወደዱ መሆናቸው ነው፡፡

የማያምኑ ሰዎች ባሉበት ድርጅት ውስጥም ቢሆን ሰው ሁሉ የተፈጠረው በእግዚአብሔር አምሳል ስለሆነ እግዚአብሔርን የሚያከብር ሰው ሁሉ ሠራተኞችን አክብሮ ሊይዛቸው ያስፈልጋል፡፡ ይህም ሲሆን ሠራተኞችም በበኩላቸው በተሰማሩበት ሥራና አገልግሎት ላይ ትጉህዎችና እግዚአብሔርን ለማስከበር

ተግተው የሚሠሩ መሆን ይገባቸዋል። መሪዎቹም ትጋትን (ውጤታማነትን) ከሠራተኞቻቸው መጠበቅ ተገቢ ነው። ቢሆንም ሠራተኞቹን ለማከበር ዋናው ምክንያት የሥራ ውጤታቸው ሳይሆን ሰዎች በመሆናቸው መሆን አለበት።

❖ ግልጽ የሆነ የሥራ ድርሻ፡-

የሚዘጋጀው መዋቅር የሥራ ተዋረድንና በሠራተኞች መካከል የሚኖረውን የስራ ተዛምዶ ያመለክታል። ይህ ቢሆንም ለእያንዳንዱ ሰራተኛ ዝርዝር የሥራ መግለጫ ማዘጋጀት ይገባል። ይህ በጽሑፍ የሚቀመጥ የስራ መግለጫ የሠራተኛውን ዋና ተግባሮች የሚያመለክትና የሥራ ድርብርብ ሳይኖር እያንዳንዱ የሚሰራውን አውቆ እንዲሰማራ የሚያግዝ የሰራተኛ ማኔጅመንት መሳሪያ ነው። የስራ ክፍፍል ሲኖር ዋና ተግባሮች እንዳይዘነጉ፤ እያንዳንዱ ሰራተኛ የስራ ድርሻ እንዲኖረውና ሁሉም ሰራተኞች ለተሰጣቸው ተግባር ኃላፊነትና ተጠያቂነት እንዲሰማቸው ያደርጋል።

ከእስራኤል ነገድ የሌዊ ወገን ለቤተ መቅደስ ሥራ የተመደበ ቢሆንም በሌዊውያን መካከል የስራ ክፍፍል ነበራቸው። የሚሰሩትም የስራ ዝርዝር ተሰጥቷቸዋል። የሌዊ ልጆች ጌድሶን፤ ቀዓት፤ ሜራሪ ነበሩ። የሥራ ክፍፍሉም በዘኁ 3 በዝርዝር ተገልጿል። «ጌድሶናውያንም በመገናኛው ድንኳን የሚጠብቁት ማደሪያው፤ ድንኳኑም፤ መደረቢያውም፤ የመገናኛው ድንኳን ደጃፍ መጋረጃ፤ በማደሪያውና በመሠዊያው ዙሪያ ያለው የአደባባዩ መጋረጃች፤ የአደባባዩም ደጃፍ መጋረጃ፤ ለማገልገሉም ያሉት ገመዶች ሁሉ ይሆናል» (25-26)። «ቀዓታውያንም ...ታቦቱንም፤ ገበታውንም፤ መቅረዙንም፤ መሠዊያዎቹንም፤ የሚያገለግሉበትንም የመቅደሱን ዕቃ፤ መጋረጃውንም፤ ማገልገያውንም ሁሉ ይጠብቃሉ» (30-31)። «የሜራሪም ልጆች የሚጠብቁት

የማደሪያው ሳንቆች፤ መወርወሪያዎችም፤ ተራዳዎችም፤ እግሮቹም፤ ዕቃውም ሁሉ፤ 37፤ ማገልገያውም ሁሉ፤ በዙሪያውም የሚቆሙ የአደባባይ ምስሶች፤ እግሮቹም፤ ካስማዎቹም፤ አውታሮቹም ይሆናሉ» (36-37)።

ነህምያም የፈረሰውን ቅጥር ሁኔታ ዞሮ ከተመለከተ በኋላ ቅጥሩን ለማደስ ሰዎችን አደራጀ፤ ሥራውንም ከፋፍሎ ሰጠ (ነህ 3)። ሐዋርያትም «አሥራ ሁለቱም ደቀ መዛሙርት ሁሉን ጠርተው እንዲህ አሉአቸው። የእግዚአብሔር ቃል ትተን ማዕድን እናገለግል ዘንድ የሚገባ ነገር አይደለም» (ሐዋ 6፡1-3) ሲሉ ሰዎችን በጥሪያቸውና በችሎታቸው በመመደብ የሥራ ክፍፍል ማድረጋቸው ነበር። እንዲሁም «እኛ ግን ለጸሎትና ቃሉን ለማገልገል እንተጋለን» (ቁ.4) በማለት የራሳቸውን የአገልግሎት ትኩረት ለዩ።

❖ ሠራተኞችን ማበረታታት፡-

በሥራ ዓለም ሠራተኞችን ለማበረታታት በርካታ መንገዶች ጥቅም ላይ ይውላሉ። ሠራተኞች ለሥራው ተመጣጣኝ የሆነ ትምህርትና ሥልጠና፤ ጊዜውን የጠበቀ የደመወዝ ጭማሪ፤ በየጊዜው ለሠሩት መልካም ሥራ የምስጋና ደብዳቤ መጻፍና የመሳሰሉ ቁሳዊ ወይም ሞራላዊ ማበረታቻዎችን ማድረግ ይገባል። በክርስቲያናዊ መሪነት ደግሞ አብረው ለሚሠሩ ሠራተኞች ትልቁ ማበረታቻ እያንዳንዳቸው የሚሠሩት ተግባር የእግዚአብሔርን መንግሥት በመገንባት ድርሻ እንዳለው እንዲያዩና እያንዳንዳቸውም በዚያ ተግባር ላይ ጠቃሚ መሆናቸውን⁶⁷ እንዲገነዘቡ ማድረግ ከሁሉ የበለጠ ማበረታቻ ይሆናል።

⁶⁷ «A business woman once said “Everyone has an invisible sign hanging from his neck saying, ‘Make me feel important’. Never

ማበረታቻ በመሠረቱ አዎንታዊ መልእክት ያለው ቢሆንም በክርስቲያናዊ መንገድ ግን ሰው ስህተቱ ሲነገረው እንኳ ሊበረታታ ይገባዋል። በስህተቱ እንዳይቀጥልና እግዚአብሔርም እንዳያዝንበት ሆኗልና። የሳተን ሰው ከተሳሳተ መንገዱ እንዲመለስ መርዳት ትልቅ ማበረታቻ ነው።

❖ የባለቤትነት ስሜት፣ እንዲኖር፡-

ጥሩ መሪ የሚመራውን ሕዝብና ድርጅቱን ወደታሰበው ዓላማ የሚመራ በመሆኑ የድርጅቱን ዓላማ ለሠራተኞች በማስታወቅና ዓላማውን እንዲጨብጡና አብረውም እንዲሰለፉ ማድረግ ይጠበቅበታል። ይህ ሠራተኞቹን እንደ ችሎታቸው መመደብን፣ መከታተልን፣ ማሰለጥንና ማነቃቃትን ያጠቃልላል። ሰዎች ድርጅቱን እንዲያውቁት፣ እንዲወዱት፣ የድርጅቱን ሥራ በተቻለ መጠን «የእኔ» ብለው እንዲወስዱና የባለቤትነት ስሜት እንዲሰማቸው ለማድረግ ትልቅ የአመራር ችሎታ ይጠይቃል።

መሪ ያለበትን ድርጅት ዓላማና አሠራር ከራሱ ሠራተኞች የማይደብቅ መሆን አለበት። ሠራተኞች በመሥሪያ ቤት ውስጥ የሚደረጉ እንቅስቃሴዎች በየጊዜው እየተነገራቸው በቂ መረጃ እንዲኖራቸው፣ ሀሳብም እንዲሰጡ በተለይም የማሻሻያ ሀሳቦችና የአሠራር ለውጦችን እንዲያመነጩ የሚያደርግ መሪ በድርጅቱ መሻሻልና እድገት ላይ ያተኮረ መሪ ነው። «አሁን ካለው አሠራር የተሻለ አሠራር ሊኖር ይችላል» ብሎ የሚያስብ መሪ በድርጅቱ ውስጥ ያሉ ሠራተኞችን ያማክራል፤ ሀሳብ ይጠይቃል፤ በጋራ በመሆን የማሻሻያ እርምጃዎችን ይወስዳል።

forget this message when working with people» Harold Myra and Marshall Shelley (2005) The Leadership Secrets of Billy Graham, Zondervan, Grand Rapids, p.134.

በዚህ ረገድ ለምሳሌ በጃፓን አገር በመኪና “አምራች ድርጅቶች በየጊዜው የሚደረጉ መጠይቆችና ማበረታቻዎች እንዳሉ ይታወቃል። ወደፊት ሊሠሩ ለሚታሰቡ መኪኖች የዲዛይንና የምህንድስና ሀሳቦች ሠራተኞች እንዲያመነጩ ይጠየቃሉ። በዚህም ከጊዜ ወደ ጊዜ ከፍተኛ መሻሻል እንደተገኘ ይታወቃል። የዚህ ማኔጅመንት ዋና ፍልስፍናው ሠራተኛው ድርጅቱን የባለሀብቱ ሳይሆን የእኔ ብሎ እንዲያየው የማድረግ ጥበብ ነው።

ሠራተኞች የድርጅቱን እንቅስቃሴ በየጊዜው እንዲያውቁ ማድረግ ለጋራ ውጤት በጋራ የመሰለፍ ምልክት ነው። ይህም እንደ አስፈላጊነቱና በየማኔጅመንት ደረጃው የወር፣ የሩብ ዓመት፣ የግማሽ ዓመትና የሙሉ ዓመት ስብሰባዎች በማድረግ የመረጃ መለዋወጫ መንገዶችን ማበጀት ይቻላል። ጎበዝ መሪ ሠራተኛው ድርጅቱ ስላለበት ሁኔታና የወደፊት አቅጣጫው እንዳይጠራጠር ነገሮችን ግልጽ የሚያደርግ፣ ስለ ድርጅቱ በከንቱ የሚነሳውን ወራሽነት የሚቀንስ ነው።

በአጠቃላይ በአንድ ድርጅት ውስጥ የሚገኙ ሠራተኞች ሰው መሆናቸው ታውቆ ተገቢው አክብሮት ከተሰጣቸውና ላሉበት ድርጅት እንደ ባይተዋር ካልተቆጠሩ ባላቸው ችሎታና አቅም ለአቅዱ መሟላት ከፍተኛ አስተዋጽኦ ያደርጋሉ። ስለዚህ ሰራተኞች ስለ ደመወዝ እንደሚሰሩ ሳይሆን የባለቤትነትና የተቆርቋሪነት ስሜት ኖሯቸው የድርጅቱ ተልእኮ እኔ የማምንበት ዓላማ ነው። ድርጅቱም የእኔ ነው። እንዲሉ ማድረግ በማኔጅመንት ትልቅ የአመራር ጥበብ ነው።

4.3 መተግበር

እስካሁን እንደተመለከትነው የእቅድ ዝግጅት ከፍተኛ ጉልበት፣ ጊዜና ገንዘብ የሚጠይቅ እንቅስቃሴ ነው። በእቅድ ሂደት ውስጥ

የተጠቃለሉት ተግባሮች ሁሉ ወደፊት ለሚከናወነው ሥራ ቀዳሚ ዝግጅቶች ናቸው። የእቅድ ዋና ጉዳይ በተግባር ላይ በማዋል የታሰበው ግብ እንዲደረሰበት ማድረግ ነው። ስለዚህ እቅድን በሥራ ላይ ማዋል ወይም መተግበር የእቅድ ስራ እምብርት ነው።

በእቅድ ማኔጅመንት መተግበር ማለት በሀሳብ የታሰበውንና በወረቀት የሰፈረውን እቅድ በተግባር ላይ ማዋል ነው። የእቅድ ትግበራን እንቅስቃሴ ለመጀመር ከማናጀሩ ትልቅ የመሪነት ሥራ ይጠበቃል። ሰዎች እቅዱን የራሳቸው አድርገው ለስራው እንዲነሳሱና ተገቢውን እርምጃ በትጋት እንዲወስዱ ማነሳሳትና ማነቃቃት፤ ሥራውን ማስጀመርና አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ በመስራት ማሳየት የማናጀሩ ተግባር ነው።

እንዲሁም ሥራው እየተከናወነ እያለ በቅርብ ተገኝቶ ማየት፤ ማደፋፈርና ከአፈጻጸም አንጻር በእቅዱ ውስጥ ግልጽ ያልሆኑ ነጥቦች ካሉ በቅርብ በመገኘት ማብራራት የማናጀሩ የመሪነት ተግባር ነው። የተዘጋጀው እቅድ በተግባር መተርጎም ሲጀምር በታሰበው ፍጥነት እየሄደ መሆኑን፤ በተያዘለት በጀት ውስጥ መከናወኑንና ከግቡ አንጻር አጥጋቢ እንቅስቃሴ እያደረገ መሆኑን መቆጣጠር ሌላው የእቅድ ማኔጅመንት ቁልፍ ተግባር ነው። ይህም የእቅድ አፈጻጸም ከትትል ወይም ቁጥጥር ይባላል።

4.4 መቆጣጠር

በእቅድ ማኔጅመንት መቆጣጠር ማለት የታሰበው ግብ ዓላማውን ሳይስት በታሰበው ጥራት፤ ደረጃና ፍጥነት መከናወኑን መከታተልና በወቅቱ የማስተካከያ እርምጃ መውሰድ ነው። ቁጥጥር ሁለት ትኩረቶች ሲኖሩት አነርሱም ከእቅዱ አንጻር በየጊዜው አፈጻጸሙን መከታተልና ከግብ ከኑራን መለኪያዎች አንጻር አፈጻጸሙን በመመዘን አስፈላጊና ወቅታዊ ማስተካከያዎች መወሰድ ናቸው።

ቁጥጥር የሚደረግባቸው መንገዶች ስራው የሚከናወንበት ቦታ በአካል በመገኘትና የቅርብ ከትትል በማድረግ ወይም በጽሑፍ ሪፖርት ሊሆን ይችላል። ከትትሉ ቢያንስ በዓመት ሁለት ጊዜ ሆኖ እንደተግባሩ ባሕርይ በየወሩና በሦስት ወይም በስድስት ወር ሊደረግ ይችላል።

የቁጥጥሩ ዓላማ አፈጻጸሙ ከታቀደው ግብ በመጠንም ሆነ በጥራት በማነስ ብዙ ጉድለት ሳይኖረው ፈጥኖ ለማስተካከል፤ ያጋጠመ ችግርም ካለ ተረባርቦ ማቃለል የሚቻልበትን መንገድ ለመፈለግ፤ እቅዱ ተከልሶና ተሻሽሎ መዘጋጀት ካለበትም ለቀረው ጊዜ የተሻሻለ እቅድ ለማዘጋጀት ነው። ስለዚህ ቁጥጥሩ የሚያተኩረው በሥራው አካሄድ እንጂ በሰው ሳንነት ላይ አይደለም።

የአፈጻጸም ከትትል በአጥጋቢ ሁኔታ ማድረግ የሚቻለው አስቀድሞ የተግባር አፈጻጸም የሚለካባቸው መለኪያዎች ሲዘጋጁ ነው። እነዚህ የተግባር አፈጻጸም መለኪያዎች ከእቅዱ ጋር አብረው የሚነደፉና ለከንወኑ መቆጣጠሪያ ሚዛኖች ናቸው። አብዛኛውን ጊዜ በአጥጋቢናል ፕላን የተለመደው የመቆጣጠሪያ መንገድ በየጊዜው አዲት ማድረግ ነው። የሂሳብ አዲት ከበጀት አጠቃቀም ጋር የተያያዘ ሲሆን የአጥጋቢን አዲት ደግሞ ዋና አመልካቾች በማዘጋጀት የተሠራው ሥራ ከግቡና ከተፈለገው ደረጃ እንዲሁም ወጪ ከተደረገው ገንዘብ አንጻር በማገናኘብ መገምገም ነው።

እቅድን አፈጻጸምን መከታተል መጽሐፍ ቅዱሳዊ ነው። ጌታ ኢየሱስ «አስራ ሁለቱንም ወደ እርሱ ጠራ ሁለት ሁለቱንም ይልካቸው ጀመር፤ በርዝሳን መናፍስትም ላይ ሥልጣን ሰጣቸው» (ማር 6:7)። እንዲሁም «ሐዋርያትም ወደ ኢየሱስ ተሰብስበው ያደረጉትንና ያስተማሩትን ሁሉ ነገሩት» (ቁ.30)። በ2ቆሮ 8:10-11 ሐዋርያው ጳውሎስ የቆሮንቶስ ቤተ ክርስቲያን ችግረኞችን ለመርዳት የጀመረቸውን እንድትፈጽሙ ያሳስባቸዋል። የተጓደለውን

እንዲያሟሉ «በዚህም ነገር ምክር አሰጣለሁ፤ ከእምና ጀምራችሁ ለማድረግ ብቻ ያይደለ ነገር ግን ለማሰብ ደግሞ አስቀድማችሁ የጀመራችሁት ይህ ይጠቅማችኋልና፤ አሁንም ለማሰብ በጎ ፈቃድ እንደ ነበረ፤ እንዲሁ እንዳላችሁ መጠን መፈጸም ደግሞ ይሆን ዘንድ፤ ማድረጉን ደግሞ ፈጽሙ» በማለት ይመከራቸዋል።

እቅድ ወደ ተግባር መተርጎም ሲጀምር በአፈጻጸም ላይ የሰራተኞች መዛል፤ የገንዘብ አጥረት ወይም የተለያዩ ያልተገመቱ ችግሮች ሊመጡ ይችላሉ። ነገሮች ሁሉ በእቅድ እንደታዩትና በወረቀት እንደሰፈሩት ላይሆኑ ይችላሉ። እንዲህ ባለ ሁኔታ ጎበዝ ማናጀሮች በዓመታዊ ሪፖርት ላይ ለአፈጻጸሙ ደካማነት ምክንያቶች ከመደርደር ይልቅ ለአፈጻጸሙ የቅርብ ክትትል በማድረግ በየጊዜው ወቅታዊ ማስተካከያዎችን ይወስዳል።

በእቅድ አፈጻጸም ወቅት ሁኔታዎች አስቀድሞ እንደታሰቡት ላይሆኑ ታሳቢዎችም አስቀድመው ከተገመቱት ሊለወጡ ይችላሉ። የሥራው አጠቃላይ አቅጣጫ፤ ራዕይ፤ ዓላማውና ግቡ ትክክል ሆኖ እያለ የአንዳንድ ታሳቢዎች መለዋወጥ የእቅድ አፈጻጸሙን ሊጎዱት ይችላሉ። ስለዚህ የመሪዎች ድርሻ የሁኔታዎችን መለወጥ አይተው አስቀድሞ የታሰበውን ለመድረስ የሚያስችል ሌላ የእቅድ መስመር ማዘጋጀት ወይም ተለዋጭ እቅድ መንደፍ ይሆናል።

ስለሆነም በእቅድ ሥራ ውስጥ ሁኔታው ሲለወጥ የተለወጠውን ሁኔታ በማገናዘብ ወደ ዋናው ዓላማ የሚያደርስ ተለዋጭ እቅድ ማዘጋጀት አስፈላጊ ነው። ለምሳሌ ሐዋርያው ጳውሎስ አገልግሎቱ ለአሐዛብ ወንጌልን መመስከር እንደሆነ ያውቃል (ገላ 1:15-16)። ወንጌል ባልተሰበከባቸው ቦታዎች ሄዶ መስበክ እንዳለበት ተረድቷል (ሮሜ 15:17-22)። ከዚህም አንጻር ሲያገለግል ቆይቷል። አንድ ጊዜ ግን ወንጌልን ለማድረስ ወደ ቢታንያ ለመሄድ ሲሞክር አልተፈቀደለትም (ሐዋ 16:6-10)። ለሐዋርያው ጳውሎስ

ከተሰጠው አጠቃላይ ተልእኮ አንጻር ወደ ቢታንያ መሄድ ትክክል ቢሆንም እንኳ በዚያን ጊዜ ወደዚያ ቦታ እንዲሄድ ግን የእግዚአብሔር ፈቃድ አልነበረም፤ «የኢየሱስ መንፈስም አልፈቀደላቸውም» (16:7) እንደሚል። በአንጻሩ ጳውሎስ በሌሊት ራዕይ አንድ የመቄዶንያ ሰው «ወደ መቄዶንያ ተሻገርና እርዳን» እያለ ሲለምነው ይመለከታል።

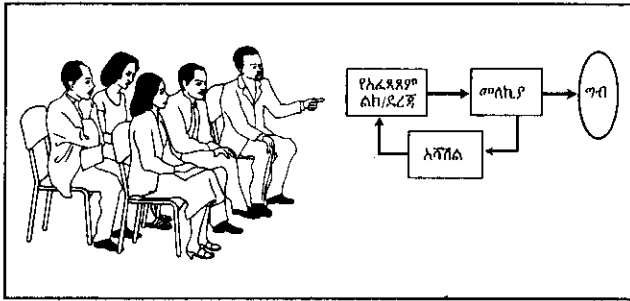
በዚህ ላይ የጳውሎስ ተልእኮ (ጥሪ) እንዳልተለወጠ እናስተውል። የሚሄድባቸው ሀገራት ወንጌልን የሰሙ አይደሉም። ሊሄድም የሚፈልገው ለወንጌል ስብከት ነው። ሆኖም በዚያ ወቅት ጳውሎስ ሊሄድ ካሰበበት ቦታ ይልቅ ወደ ሌላ ቦታ እንዲሄድ እግዚአብሔር እንደመረጠለት እናስተውላለን። ስለሆነም በአጠቃላይ እቅዱ ውስጥ የተለወጡ ታሳቢዎች (ቦታዎች) እንዳሉ እናያለን።

ስለዚህ ተልእኮና ራዕይ ሳይቀየር በእግዚአብሔር መንፈስ ምሪት ቦታን መቀየር፤ አቅጣጫን መቀየር፤ አሠራርን መቀየር ሊኖር ይችላል። እዚህ ላይ ጳውሎስ «እግዚአብሔር እንደ ጠራን መስሎናልና» (16:10) እንደሚለው እግዚአብሔር የአገልግሎት ወይም የቦታ ለውጥ ሲያደርግ ከዋናው የእቅድ ባለቤት ከእግዚአብሔር ሀሳብ ጋር መስማማት እንደሚገባ በድጋሚ ልብ ማለት ያስፈልጋል።

4.5 መገምገም

የሥራ አቅጣጫ ቅኝትና የአፈጻጸም ግምገማ የሚደረገው ስህተት ወይም ድክመት ሲኖር ብቻ አይደለም። ግምገማ አሁን ካለንበት የተሻለ ነገር ሊኖር ይችላል ብሎ ከማሰብ የሚመጣ ለሥራ መነሳሳትና ትልቅ አመርታ በመፈለግም ይሆናል። ግምገማ ከድርጅቱ ዓላማ፤ ከሰዎች አፈጻጸም፤ ከልዩ ልዩ ክፍሎች ከንውን አንጻር ሊደረግ ይችላል።

ስዕል 17
የአፈጻጸም ግምገማ



የላቀ የሥራ ደረጃ ላይ ለመድረስ የሚፈልግ መሪ ቆም ብሎ ራሱን፤ የሥራውን መጠንና የአሠራሩን ስልት ይመዝናል። ይህን የሚያደርግ ለተሻለ ውጤት የተዘጋጀ መሪ ነው። በግምገማው ምናልባት ውጤታማ ያልሆነ አሠራር ተከትሎ ከሆነ የተሻለና ውጤታማ የሆነ መንገድ በመፈለግ ሳይመሽ ማስተካከያዎችን ያደርጋል።

ጳውሎስ በገላ 2:2 «ወደ ኢየሩሳሌም ሁለተኛ ወጣሁ ...ምናልባትም በከንቱ እንዳልሮጥ ወይም በከንቱ ሮጬ እንዳልሆን በአሕዛብ መካከል የምሰብከውን ወንጌል አስታወቅኳቸው፤ ዋናች ግን መስለው ለሚታዩ ለብቻቸው አስታወቅኳቸው። ...ቀኝ እጃቸውን ሰጡን፤»⁶⁸ ይላል። ከሐዋርያው ጳውሎስ ድርጊት ቢያንስ ሁለት ዋና ነገሮችን እናስተውላለን። ከዋናች ምክር የፈለገው፡-

⁶⁸ I went in response to a revelation and set before them the gospel that I preach among the Gentiles. But I did this privately to those who seemed to be leaders, for fear that I was running

1. አሁን እያደረገ ስላለው
2. ከዚህ በፊት ስለሰጠው አገልግሎት ነው።

በጌታ የተጠራው ሐዋርያው ጳውሎስ አገልግሎቱ «በከንቱ» ይሆናል ብሎ ለማሰብ ይከብዳል። ግን ጳውሎስም ሰው ነው፤ ሊሳሳት ይችላል፤ ወይም በተሻለ ሁኔታ ሊሠራው የሚያስፈልገው አሠራር ይኖራል። ስለዚህ ከሌሎች ወንድሞች ምክር ይጠይቃል። ይህ ራሱን መገምገም/ማስገምገም ነው።

ስለዚህ ማናጀር በአንድ ወቅት አቃጅ ነው፤ በሌላ አደራጅ ነው፤ እንዲሁም ሥራው እንዲተገበር መሪ ነው፤ በኋላም ተቆጣጣሪ ነው።

4.6 የማኔጅመንት ስብሰባዎች

የማናጀር አንዱ ተግባር ስብሰባዎች ማካሄድ ነው። በርካታ የእቅድ፤ ከትትልና ቁጥጥርና ልዩ ልዩ የምክክር ስራዎችን ለማካሄድ የጉባኤ፤ የቦርድ፤ የማኔጅመንት ቡድን፤ የኮሚቴ ወዘተ. ስብሰባዎች ይከናወናሉ። ስብሰባዎች እንዴት መካሄድ እንደሚገባቸው ማወቅ በጋራ ለመስራት፤ ለውጤታማነትና በአጭር ጊዜ ብዙ ለማከናወን ያግዛል።

የስብሰባ 3 ክፍሎች

ጥሩ ስብሰባ ለማካሄድ ሦስት ክፍሎች አሉት። እነርሱም ዝግጅት፤ ስብሰባውን ማካሄድና ከትትል ናቸው።

ሀ. ከስብሰባው በፊት የሚደረጉ ዝግጅቶች

- የስብሰባውን ዓላማ ማወቅ
- ከስብሰባው የሚጠበቁ ውጤቶችን ማሰብ

- ለሰብሰባው ዓይነት ተስማሚ የሆነ የሰብሰባ ቦታ ማዘጋጀት
- አጀንዳ መቅረጽ
- ቀንና ሰዓት መወሰን
- ለሰብሰባው የሚረዱ መረጃዎች ወይም ጽሑፎች ለተሰብሳቢዎች በቅድሚያ እንዲደርሱ ማድረግ
- ተሰብሳቢዎች በቂ ዝግጅት አድርገው እንዲመጡ አስቀድሞ አጀንዳውን ማስታወቅ

ሰብሰባ ከመደረጉ በፊት ሰብሰባ ያስፈለገበትን ምክንያት ማወቅ ከሰብሰባው የሚጠበቀውን ውጤት ወይም ግብ ማሰብ ይገባል። ይህ ማለት ግን ሰብሰባው መወሰን የሚገባውን አስቀድሞ መወሰን ማለት አይደለም። ሰብሰባው በምን ነጥቦች ላይ እንደሚነጋገርና ሊነሱ የሚገባቸውን ጉዳዮች በመገመት በቂ ዝግጅት ማድረግ ነው። እንዲህ ዓይነት ዝግጅት ካልተደረገ ሰብሰባውን ለመጥራት ጊዜው ላይሆን ይችላል።

ከዚህ በመነሳት አጀንዳ መቅረጽ። ለአንድ ሰብሰባ የሚዘጋጀው የአጀንዳ መጠን ለአለቱ ከሚኖረው የሰብሰባ ሰዓት መጠን ጋር የተገናዘበ መሆን አለበት።

ስለ አጀንዳው ለተሳታፊዎች በቂ መረጃ አዘጋጅቶ በቅድሚያ አለመስጠት ወይም አጀንዳውን በሚመለከት ከተሰብሳቢዎች ሊነሱ የሚችሉ ጥያቄዎችን ወይም ተቃውሞዎችን አስቀድሞ በመገመት በቂ ዝግጅት አለማድረግ አላስፈላጊ መጓተትና የጊዜ ብክነት ሊስከትል ይችላል።

የታወቀ ቋሚና መደበኛ ሰብሰባ ካልሆነ በስተቀር ሰብሰባ ከመጠራቱ በፊት ተሳታፊዎች የሚመቻቸውን ቀንና ሰዓት አስቀድሞ መጠየቅ ወይም ማመከር ጠቃሚ ነው። አባላቱም የሰብሰባ ጥሪው ቀደም ብሎ እንደደረሳቸው ማረጋገጥ ይገባል።

ለ. በሰብሰባው ጊዜ

1. በሰዓት መጀመር፡-

የሚመረጠው የሰብሰባ መጀመሪያ ሰዓት ከተሳታፊዎች ሁኔታና የቦታ አቀማመጥ፤ ትራንስፖርት መገኘት ወዘተ ጋር አገናዝቦና ከተሳታፊዎች ጋር ተመካከሮ መወሰን። ዘግይቶ መምጣት እንደ ልማድ የሆነባቸውን ሰዎች ማነጋገርና ችግራቸውን ለመረዳት መሞከር።

2. ምልዓተ ጉባዔ፡-

ሰብሰባውን ለማካሄድ እንደየመተዳደሪያ ደንቡ የሚወሰን ሲሆን አብዛኛውን ጊዜ በሰብሰባው እንዲገኙ ከሚጠበቁት አባላት መካከል ከ50 ከመቶ በላይ የሆነ ቁጥር ሲገኝ ሰብሰባውን ለማካሄድ የሚያስችል ምልዓተ ጉባዔ ይሆናል።

3. በጸሎት መጀመር፡-

መጽሐፍ ቅዱስ «ሥራህን ለእግዚአብሔር አደራ ስጥ፤ አሳብህም ትጽናለች» (ምሳ 16:3) እንደሚል ለአሰራሩ ጥበብ ለማግኘት ሁልጊዜ መጸለይ በተለይም ሰብሰባው ለእግዚአብሔር በማስረከብ መጀመር ይገባል። ከብሩን ለእግዚአብሔር የሚያደርግ ሰው ይጸልያል፤ በእግዚአብሔር ይደገፋል።

4. ለሰብሰባው መግቢያ መስጠት፡-

ስለ ሰብሰባው ዓላማና ስለእያንዳንዱ አጀንዳ ጥቂት ማብራሪያ መስጠትና ጥያቄዎች ካሉ እንዲጠይቁ ማበረታታት። በአጀንዳዎቹ ላይ መግባባት ከተደረሰ በኋላ በቅደም ተከተሉ መሰረት መቀጠል።

5. ቃለ ጉባዔ መያዝ:-

የሰብሰባውን ዋና ዋና ውሳኔዎች በጽሑፍ ማስፈር፡፡ በሰብሰባው የተገኙ የተካፋችን ስም ዝርዝር መመዝገብና የቀሩትም ሊገኙ እንዳልቻሉበትን ምክንያት (ለምሳሌ በፈቃድ/ በእኩል/ ፈቃደኛ አለመሆን/ ወዘተ. በሚል) መመዝገብ፡፡

6. የቀደመ ቃለ ጉባዔ መስማት:-

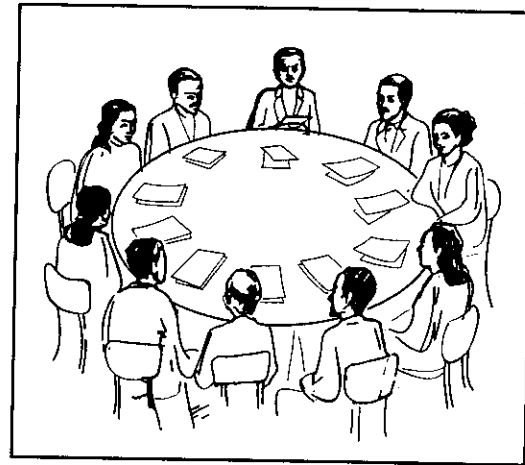
ሰብሰባው ቀጣይነት ያለው ከሆነ ከዚህ በፊት የነበረውን ስብሰባ ቃለ ጉባዔ በመስማት ቃለ ጉባዔውን መቀበል/ ወይም ማሻሻል እንዲሁም ባለፈው ስብሰባ ውሳኔ ተሰጥቶባቸው ክትትል ለሚያስፈልጋቸው ጉዳዮች ስለደረሱበት ደረጃ ከሚመለከታቸው ማብራሪያ መስማት፡፡

7. የሰብሰባው ሚዛናዊነት:-

ሰብሰባው ስለ አጀንዳዎች የሚያውቅና አስቀድሞ ዝግጅት ያደረገ መሆን አለበት፡፡ ለዚህ ስብሰባ ድርሻው ጉባዔው የነገሮችን ዙሪያ-ገብ ተመልክቶ የተሻለ ውሳኔ ላይ እንዲደርስ ማስተባበር እንጂ ጉባዔውን ማስገደድ አለመሆኑን መገንዘብ አለበት፡፡ ሰብሰባው የጉባዔው አገልጋይ ነው፤ ውይይቱ ፈር እንዳይለቅ መስመር ማስጠበቅ፤ መከባበር ያለበት ስብሰባ እንዲያረግ ማገዝ፤ ሰዓት ማስጠበቅ፤ እኩል ተሳትፎ እንዲኖር ማበረታት፤ ነገሮች ከመተዳደሪያ ደንብ አንጻር እንዲታዩ ማስገንዘብ አለበት፡፡ በሰብሰባ አመራር ወቅት በጎን በሚነሱ ጉዳዮች የማይወሰድ፤ በተለየ ሁኔታ የሚያከብረው፤ የሚፈራው ወይም የሚንቀው ሰው የሌለው፤ ወይም የእርሱን አቋም ዓይነት ያልያዙትን የማያሸናፍ ተሳታፊዎችን ሁሉ እኩል ማስተናገድ የሚችል መሆን አለበት፡፡ አስፈላጊ ሆኖ ሲገኝ በአክብሮት ማሳሰቢያ መስጠት የሚችል፤ ደፋርም መሆን ይጠበቅበታል፡፡

ስዕል 18

የማኔጅመንት ስብሰባ



8. የተሟላ ተሳትፎ:-

በተቻለ መጠን ተሳታፊዎች ሁሉ ወይም በርካታዎቹ ሀሳብ እንዲሰጡ ይጠበቃል፡፡ የተወሰኑ ሰዎች ብቻ እንዲናገሩ ወይም ሌሎች አድማጭ ብቻ እንዲሆኑ አለመፍቀድ፡፡ የተለያዩ አስተሳሰቦች ወይም አመለካከቶች ካሉ ለውሳኔው ጥንካሬ አስተዋጽኦ ስለሚኖረው እንዲገለጡ ማበረታታት፡፡ አብዛኛውን ጊዜ ዝምታ ማለት መስማማት ማለት ቢሆንም ዝምታ በሀሳቡ ያለመስማማት ወይም የቅሬታ መግለጫም ሊሆን ይችላል፡፡

9. ከተሳታፊዎች ጋር የሚያያዙ ችግሮች:-

በሰብሰባ ጊዜ ለሚከተሉት ሁኔታዎች ተገቢውን ትኩረት መስጠት ለተሳካ ስብሰባ ይጠቅማል፡፡

- ብዙ የሚናገሩና የእኔ ሀሳብ ብቻ ተቀባይነት ማግኘት አለበት የሚሉ
- ሀሳብ ሲሰጡ ሌሎች ተሳታፊዎችን የሚያጥላሉ
- በሁለት ወይም ጥቂት ሰዎች መካከል የሚደረጉ ሙግቶች
- እርስ በርስ የሚያወሩ ተሳታፊዎች
- ዝምታኞች፤ ሀሳብ የማይሰጡ ወይም ግድየለሽነት የሚያሳዩ አባሎች

10. የስብሰባ ስርዓት:-

ስብሰባው ከተጀመረ በኋላ ተሳታፊዎች ለመናገር ወይም ሀሳብ ለመስጠት ሲፈልጉ እጅ በማውጣት ወይም ተቀባይነት ባለው መንገድ ከስብሰባው ፈቃድ በመጠየቅና በማግኘት መሆን ይገባዋል። ይህ ለእርስ በርስና ለጉባዔው ያለውን አክብሮት ያመለክታል።

11. ፈር መጠበቅ:-

በስብሰባው ተሳታፊዎች የሚነሱ ያልተጠበቁ ጉዳዮች የስብሰባውን አቅጣጫ እንዳቀይሩና ጊዜው እንዲሁ እንዳያልቅ ከስብሰባው ንቁ አመራር ይጠበቃል። ምናልባት ድንገተኛና ከተያዘው አጀንዳ ይልቅ ጠቃሚና አስቸኳይ ጉዳዮች ከተነሱ እንደጉዳዩ ከብደትና አስቸኳይነት ጉባዔውን በማስፈቀድ ውይይት ሊደረግበት ይችላል። ሆኖም ግን እንዲህ ዓይነት ነጥቦች አስቀድሞ በአጀንዳው ውስጥ መካተት የሚገባቸው ስለሚሆኑ እነዚህን ጉዳዮች በሌላ አጀንዳ ሌላ ጊዜ ለማንሳት መስማማት ወይም በስተመጨረሻ ለማንሳት በመስማማት በተጀመረው አካሄድ መቀጠል ጠቃሚ ነው። ተጨማሪ መረጃ ልስጥ፤ ተቃውሞ አለኝ፤ የስብሰባ ስርዓት ይጠበቅ ወዘተ. በሚሉ አገላለጾች ማሳሰቢያዎች መስጠትና ጣልቃ ጉብዩ ለመናገር የስብሰባ አካሄድ ስርዓት ውስጥ የሚፈቀድ

ቢሆንም አብሮ መስራት ለተለመደ ጉባዔ እንዲህ ዓይነቱ እምብዛም አይጠበቅም።

12. በሰዓት መጨረስ:-

በቂ ዝግጅት ሳይደረግባቸው የሚጠሩና ከታሰበው በላይ የሆነ ጊዜ የሚወስዱ ስብሰባዎች የተሳታፊዎችን ፍላጎት ይቀንሳሉ። ለወደፊቱም በሚጠሩ ስብሰባዎች ለመገኘት ፍላጎታቸውን ያዳከማሉ። ስለዚህ በተቻለ መጠን የሚዘጋጀው አጀንዳ ለተሰጠው ጊዜ የሚመጥን እንዲሆንና የተመደበውን ሰዓት መጠበቅ ይጠቅማል። ከስብሰባ ጠሪዎች በቂ ዝግጅት ካለማድረግና በሰዓት ካለመጀመር እንዲሁም ጊዜን ጠብቆ ባለመምራት ለሚመጡ ድክመቶች ተሳታፊዎችን ለጉዳዩ ከብደት እንዳልሰጡ በማስመሰል መውቀስ አይረዳም። ጉባዔው በመስማማት ለማራዘም ለመቀጠል ካልፈለገ በስተቀር በሰዓት መጨረስ።

13. መወሰን:-

የስብሰባ መጠራቱ ዓላማ በቂ ውይይት ከተደረገ በኋላ ወደ መግባባትና ውሳኔ ለመድረስ ስለሆነ ለየአጀንዳ ነጥቡ አልባት ማበጀት ይገባል። በቂ ውይይት ከተደረገ በኋላ የውሳኔ መነሻ ሀሳብ ከአባላቱ አንዱ ቢያቀርብና ሌሎች እንዳስፈላጊነቱ አሻሽለውት ወደ መግባባት የሚደረስበት መንገድ ማመቻቸት ይገባል። በፓርላማ ስርዓት ውሳኔዎች ሁሉ በደምጽ ብልጫ ይደረጋሉ። እንደ ጉዳዮቹ ከብደት በደምጽ ብልጫ የሚወሰኑ ወይም በከፍተኛ ደምጽ እንዲወሰኑ የሚጠበቁ ሊኖሩ ይችላሉ። መጽሐፍ ቅዱሳዊ አመራር ከሌላው የሚለይበት አንዱ መንገድ በውሳኔ አሰጣጥ ላይ ነው። የተለያዩ ሀሳብ ሲኖር የደምጽ ብልጫ ተገኝተዋል ብሎ ወደ ውሳኔ ከመጣደፍ ይልቅ ረጋ ብሎ የሀሳቡን ምንነት በተለይም መጽሐፍ ቅዱሳዊ ይዘቱን ደጋግሞ ማጤን ይገባል። ጊዜ ወስዶ መጸለይም አስፈላጊ ነው። በመጽሐፍ ቅዱሳዊ አወሳሰን የመጨረሻ ሥልጣን ያለው ጉባዔው ሳይሆን መጽሐፍ

ቅዱስ ነው። ጉባኤው የመጽሐፍ ቅዱስን ትምህርት እንዲከተል ይጠበቃል ግን መጽሐፍ ቅዱስን አይተካም። ስለዚህ ውሳኔው ከመጽሐፍ ቅዱስ ትምህርት ጋር መስማማቱን ማረጋገጥ ያፈልጋል።

14. የተግባር እንቅስቃሴ ነጥቦችን መምረጥ፡-

ከውይይቱ በኋላ ሊወሰዱ ስለሚገባቸው ጉዳዮች ውሳኔ የተሰጠባቸው ጉዳዮች ለቅም በማውጣት ማን እንደሚከታተላቸው ተጠሪ መወሰንና የጊዜ ገደብ ማበጀት ይገባል። ይህ አሰራር ብዙ የተደከመባቸው ጉዳዮች ሳይፈጸሙ እንዳይቀሩ ያግዛል።

15. ስብሰባውን ማጠቃለል፡-

በስብሰባው የተነሱ ጉዳዮችንና ለየአጀንዳው የተሰጡ ውሳኔዎችን፤ የተመደቡ ፈጻሚዎችን በማስታወስ ስብሰባውን መጨረስ።

16. ጸሎት፡-

እግዚአብሔርን በማመስገንና ውሳኔውን በተግባር ለማዋል ጥበብና ጸጋ በመለመን

ሐ. ከስብሰባው በኋላ

- ለተግባራዊ እርምጃዎች ወቅታዊ ክትትል ማድረግ
- በአፈጻጸም ጊዜ ያልታሰቡ ችግሮች ካጋጠሙ እንዳስፈላጊነቱ አስቸኳይ ስብሰባ መጥራት

ክትትል፡- የስብሰባው ውጤታማነት የሚለካው ውሳኔ የተደረገባቸው ጉዳዮች እንደታሰበው በተግባር ላይ ሲውሉ ነው። ክትትል ማድረግ ለብዙ ሰዓት ውይይት የተደረገበትና የብዙ ሰው ሀሳብ የተብላለበት የጋራ ውሳኔ በተግባር መዋሉን ማረጋገጥ ነው። ስለዚህ ለውሳኔዎቹ ተግባራዊ እንቅስቃሴ ሰሌዳ ወይም

ማስታዎሻ በማዘጋጀት የሚመለከታቸው ክፍሎች ውሳኔውን እንዲያውቁትና በተግባር ላይ በወቅቱ መዋሉን መከታተል ውጤታማ አሰራር/ ማኔጅመንት መልክ ነው።

በዚህ ቅጽ ፪ ስለ መራማናጀር ባሕርይ፤ ችሎታና ተግባር ተመለከትን። ጥናታችንን የበለጠ መጽሐፍ ቅዱሳዊ ለማድረግ በየዘመናቱ በሕይወታቸው በመኖር ያሳዩ ምሳሌዎችን በማስረጃነት ቀጥለን እንይ።

ዋቢ መጻሕፍት

ከቅጽ ፩ እስከ ቅጽ ፩ ላሉት ቅጾች ሁሉ ዋቢ መጻሕፍቱ ተጠቃለው
በቅጽ ፩ ቀርበዋል፡፡

ክርስቲያናዊ ባሕርይ በኢየሱስ ክርስቶስ በማመንና ዳግመኛ በመወለድ የሚጀምር፤ እግዚአብሔርን በመፍራት ላይ የተመሰረተ፤ ወደ ክርስቶስ ሙላት ልክ የሚያድግ የመሪው ውስጣዊ ሕይወትና እውነተኛ ማንነት ነው። እውነተኛ ክርስቲያን መሪ ኢየሱስ ክርስቶስን የሚወድ፤ ለሚሠራው ሥራና አገልግሎት ሁሉ ምክንያቱ የክርስቶስ ፍቅር የሆነለት ሰው ነው።

ክርስቲያን መሪ ሥራን አከናዋኝ ግዑዝ መሣሪያ ሳይሆን ሕያው ነፍስ ያለው ከአምላኩ ጋር ኅብረት የሚያደርግ ሰው ነው። በዚህ ያልተቋረጠ ኅብረቱ በአእምሮው እየታደሰና እየተለወጠ በመንፈሳዊ ሕይወቱ እያደገ ይሄዳል።

መሪ ያለበት ኃላፊነት ለሚጠይቀው ተግባር ተስማሚ የሆነ ችሎታ ሊኖረው ይገባል። ጥሩ መሪነት ችሎታንና ባሕርይን ሁለቱን በአንድ ላይ አጣምሮ መተግበር ነው።

ችሎታ ለአመራር የሚያግዝ ሙያና ስልት ሲሆን ባሕርይ ግን ከሰው የማይዋሰን የራሱ የመሪው የመንፈሳዊ ማንነቱ መግለጫ ስለሆነ የባሕርይ ጉድለት ባለበት መንፈሳዊ አመራሩም ጉድለት ይኖረዋል። ችሎታ ግን አስፈላጊ የመሆኑን ያህል በኅብረት መሥራት ባለበት ከአንዱ የጎደለው ችሎታ በሌላው የቡድን አባል ሊሟላ ይችላል። ስለዚህ ለክርስቲያናዊ መሪ ቀዳሚው መለኪያ ባሕርይ ነው።