

# የአገልግሎት አመራር

Shepherds Global Classroom የክርስቶስን አካል ለማገድ በዓለም ዙሪያ ለሚገኙ ክርስቲያን መሪዎች ሥርዓተ ትምህርትን ለመስጠት ያለመ ተቋም ነው። ዓላማችን አገር በቀል የኾኑ ማሠልጠኛ መርሐ ግብሮችን ለማብዛት 20 ትምህርቶች ያሉት ሥርዓተ ትምህርት መሣርያዎችን በማዘጋጀት በኹሉም አገራት ያሉ መንፈሳዊ አሰልጣኞች እጅ ላይ ተደራሽ ማድረግ ነው።

ይህ ትምህርት በነጻ በዚህ ማስፈንጠርያ ማግኘት ይቻላል <https://www.shepherdsglobal.org/courses>

ዋና ጸሐፊ: Dr. Stephen K. Gibson

የቅጂ መብት © 2024 Shepherds Global Classroom

የተተረጎመው ከ3ተኛ ቅጂ ከእንግሊዝኛ ቋንቋ የተተረጎመ

ሁሉም መብቶች የተጠበቁ ናቸው

በሌላ መልኩ ካልተገለፀ በስተቀር ሁሉም ቅዱሳን መጻሕፍት ከ አዲሱ መደበኛ ትርጉም™ መጽሐፍ ቅዱስ የቅጂ መብት © 2001, 2024 በBiblica, Inc. በፈቃድ የሚወሰድ። በዓለም ዐቀፍ ባለቤትነቱ። “Biblica” (ቢብሊካ)፣ “International Bible Society” (ዓለም ዐቀፍ የመጽሐፍ ቅዱስ ማህበር) እና የቢብሊካ ዓርማ በዩናይትድ ስቴትስ አፍ አሜሪካ የፓተንት እና የንግድ ምልክት ቢሮ በBiblica, Inc., የተመዘገቡ የንግድ ምልክቶች ናቸው። በፈቃድ የሚወሰድ።

**የፈቃድ መግለጫ**

ይህ ትምህርት በሚከተሉት መርሆች ሥር በወረቀትም ኾነ በዲጅታል በመልኩ ታትሞ መሠራጨት ይችላል፤ (1) የትምህርቱ ይዘት በምንም መንገድ መለወጥ የለበትም፤ (2) ቅጂዎች ለትርፍ መሸጥ አይችሉም ፤(3) የትምህርት ተቋማት ይህን ትምህርት መጠቀም ሆነ ቅጂውን፣ የትምህርት ክፍያ ቢያስከፍሉም መጠቀም ይችላሉ፤ እና (4) ይህ ትምህርት ያለ Shepherds Global Classroom ፈቃድ እና ክትትል መተርጎም አይፈቀድም።

# ይዘቶች

የኮርሱ አጠቃላይ እይታ .....	5
(1) መሪነትን መግለፅ.....	7
(2) ለመሪዎች መፅሐፍ ቅዱሳዊ መመዘኛዎች.....	15
(3) የመሪነት ጥቅም.....	23
(4) የመሪ አፈጣጠር .....	31
(5) የአገልጋይ መሪነት.....	39
(6) በባህሪ ላይ የተመሰረተ አመራር .....	49
(7) የግል ቅድሚያዎች .....	57
(8) የመሪነት ደረጃዎች .....	67
(9) ግንኙነት እና ተሳትፎ.....	75
(10) የቡድን ግንባታ .....	85
(11) አገልግሎት ከ ዓላማ ጋር.....	93
(12) ለውጥን መምራት .....	103
(13) መሪዎችን ማሳደግ.....	111
(14) ባህሎችን መሻገር.....	121
(15) የአፈጻጸም ምላሽ.....	129
(16) በአደባባይ መናገር .....	137
(17) ግላዊ ጉዳዮች፡- ገንዘብ፣ ጊዜ እና አለባበስ .....	145
ራዕይን መፍጠር፡- ለአገልግሎት ዕድገት ማቀድ.....	155
የሚመከሩ መርጃዎች .....	161
የስራዎች መዝገብ .....	163



# የኮርሱ አጠቃላይ እይታ

## የኮርስ መግለጫዎች

ኮርሱ በተለየ የተዘጋጀው ለክርስቲያን የአገልግሎት አመራሮች ሲሆን ነገር ግን ለየትኛውም የአመራር ሚና እንደ ግብአት ሊያገለግሉ የሚችሉ መርሆዎችን ይጠቀማል። እምነት ለምን የአመራር መሰረት እንደሆነ ያሳያል። መሪ ሊሆን ያለ ሰው ወደ ስልጣን ከመምጣቱ በፊት ችሎታውን እና ባህሪውን እንዴት ማዳበር እና ተፅዕኖውን እንዴት እንደሚያሳድግ ይማራል። መሪዎች ድርጅታቸውን እሴቶችን በማግኘት፣ ዓላማን መገንዘብ፣ ራዕይን በማጋራት፣ ግቦችን በማውጣት፣ ስልቶችን በማቀድ፣ እርምጃ መውሰድ፣ ስኬትን በመለማመድ ሂደት እንዴት መምራት እንደሚችሉ ይማራሉ።

## የኮርሱ አላማዎች

1. መሪነትን እንደ ግል ተፅዕኖ ለመግለፅ።
2. እምነት የመሪነት መሰረት እንደሆነ እውቅና ለመስጠት።
3. ለመሪዎች መፅሐፍ ቅዱሳዊ ብቃቶችን ለመማር።
4. ለሚመሩት በሚሆን መንገድ መምራት።
5. ለስኬት ቅድሚያ ሚስጣቸውን ግላዊ ነገሮች ማስተዳደር።
6. ሰዎች ለድርጅቱ ግቦች ሙሉ በሙሉ ቁርጠኛ እንዲሆኑ ማነሳሳት።
7. ብድንን ለማዘጋጀት ለማሳደግ እና ለመምራት።
8. የድርጅትን ራዕይ፣ ግብ እና ስልት ለማቀድ።
9. በመሪነት ላይ ባህላዊ እይታዎችን ለመረዳት።
10. በንግግር፣ በጊዜ፣ በገንዘብ፣ እና አለባበስን በተመለከተ መርሆዎችን ተግባራዊ ለማድረግ።

## ለክፍል መሪዎች የሆኑ አቅጣጫዎች

የውይይት ጥያቄዎች እና የክፍል ውስጥ እንቅስቃሴዎች በዚህ ምልክት ► ተጠቁመዋል። ለውይይት ጥያቄዎች የክፍል መሪው ጥያቄዎችን መጠየቅና ተማሪዎቹም በመልሱ ዙሪያ እንዲወያዩ ጊዜ መስጠት አለበት። አንድ ተመሳሳይ ተማሪ ብቻ በቅድሚያ መልስ የሚሰጥ ከሆነ ወይም አንዳንድ ተማሪዎች የማይናገሩ ከሆነ የክፍል መሪው ጥያቄውን ወደ አንድ ሰው እንዲህ ብሎ ሊመራ ይችላል “ጳውሎስ ይህን ጥያቄ እንዴት ትመልሰዋለህ?”

ብዙ የመፅሐፍ ቅዱስ ክፍል በኮርሱ ውስጥ ጥቅም ላይ ውሏል። በክፍል ውስጥ ጮክ ባለ ድምፅ ሊነበብ የሚገባቸው ምንባቦች በቀስት ነጥብ ተጠቁመዋል። በሌላ ጊዜ ደግሞ የመፅሐፍ ቅዱስ ማጣቀሻዎች በፅሁፍ ውስጥ በቅንፍ ተቀምጠዋል። ለምሳሌ (1ኛ ቆሮንቶስ 12፥15)። ማጣቀሻዎቹ በፅሁፍ ውስጥ ላሉት መግለጫዎች ድጋፍ ናቸው። በቅንፍ ውስጥ ያሉትን ምንባቦች ሁልጊዜ ማንበብ አስፈላጊ አይደለም።

በአንዳንድ ምንጫዎች ውስጥ የተካተቱ ከታሪካዊ መሪዎች የተወሰዱ ጥቅሶች አሉ። በክፍል ውስጥ ወደነዚህ ጥቅስ ሲደርሱ የክፍል መሪው አንድ ተማሪ ጥቅሱን እንዲያነብ እና እንዲያብራራ ሊጠይቅ ይችላል። እነዚህ መሪዎች ባደረጉትና ባስተማሩት ነገር መስማማት አይጠበቅብንም ነገር ግን ከምሳሌያቸው መማር እንችላለን።

እያንዳንዱ ትምህርት በስራዎች ይጠናቀቃል። ስራዎቹም ከቀጣዩ የትምህርት ጊዜ በፊት ተጠናቀው ሊቀርቡ ያስፈልጋል። ተማሪው ስራዎቹን ካልጨረሰ በኋላ ሊሰራው ይችላል። ይሁን እንጂ መሪው ተማሪዎች ትምህርታቸውን መከታተል እንዲችሉ በሚሰጣቸው ጊዜ ብቻ ስራዎችን እንዲጨርሱ ሊያበረታቱዋቸው ይገባል። በእያንዳንዱ ትምህርት ላይ የሚገኘው ስራ 3 ከትምህርቱ የተወሰኑ ነጥቦችን ማስታወስ ነው።

በእያንዳንዱ ክፍለ ጊዜ መጀመሪያ ላይ :-

- የክፍል መሪው ያለፈውን ትምህርት የፅሁፍ ስራዎች መሰብሰብ አለበት። መሪው ለስራ 1 የተፃፉትን አንቀጾች ለክፍል ውይይት ሊመርጥ ይችላል።
- እያንዳንዱ ተማሪ የስራ 3 ይዘትን ካለፈው ትምህርት በማስታወስ መፃፍ አለበት። በመቀጠልም እያንዳንዱ ተማሪ የእነርሱን ጥቅም እንዲረዳ ክፍሉ በታወሱ መግለጫዎች ዙሪያ ሊወያይ ይገባል።

ተማሪው ከShepherds Global Classroom የምስክር ወረቀት ማግኘት ከፈለገ ክፍለ ጊዜያትን መከታተል እና ስራዎችን ማጠናከር ይኖርበታል። የተጠናቀቁትን ስራዎች ለመመዘገብ በኮርሱ መጨረሻ ላይ ፎርም ተዘጋጅቷል።

አንዱ የኮርሱ አላማ ተማሪዎችን አስተማሪ እንዲሆኑ ማዘጋጀት ነው። የክፍል መሪው ተማሪዎች የማስተማር ክህሎታቸውን እንዲያዳብሩ ዕድል መስጠት አለበት። ለምሳሌ የክፍል መሪው አልፎ አልፎ አንድ ተማሪ የትምህርቱን አጭር ክፍል ለክፍሉ እንዲያስተምር መፍቀድ አለበት።

ስብከት ትምህርት 17ን ይከተላል። ይህ የአመራር ስብከት በኮርሱ ውስጥ በማንኛውም ቦታ ጥቅም ላይ ሊውል ይችላል እና በቤተክርስቲያን ሊሰበክ ወይም የአመራር ብድኞች ሊማሩት ይችላሉ።

# ትምህርት 1

## መሪነትን መግለፅ

### መግቢያ

ወንድ ልጆች በጋራ እየተጫወቱ ነው። ዮሐንስም “እግርኳስ እንጫወት አለ።” እርሱ እንደ ተናገረ ማንም አላወቀም ነበር። በመቀጠልም ጢሞቴዎስ እንዲህ አለ ዳዊት “እነርሱን እንጨቶች አምጣቸው እንደ ወታደር እንጫወታለን።” ዳዊትም እንጨቶችን አመጣ እና ወንዶቹ ልጆችም እንደ ወታደር ይጫወቱ ጀመር።

► የዚህ ብድን መሪ ማነው ዮሐንስ ወይስ ጢሞቴዎስ? መሪ ምንድነው? አመራር ማለት የግድ የስልጣን ቦታ ማለት አይደለም ለምን ማለት እንችላለን?

### የመሪነትን ገለጻ

አንዳንድ ጊዜ በስልጣን ቦታ ላይ ያለ ሰው በእርግጥም እርሱ ላይሆን ይችላል ተቆጣጣሪው። አንዳንድ ጊዜ በስልጣን ቦታ ላይ ያልሆነውን ሰው ሰዎች ይከተላሉ። ይህም ማለት መሪነት ከስልጣን ቦታ በላይ ነው።

መሪ ማለት ሰዎች የሚከተሉት ሰው ነው።

መሪነት ተፅዕኖ ነው።

በማንኛውም ጊዜ በሌሎች ሀሳብ እና ድርጊት ላይ ግብን ለማሳካት በግል ወይም በሙያዊ ህይወታቸው ላይ ተፅዕኖ ለመፍጠር ስትሞክር በመሪነት ውስጥ እየተሳተፍክ ነው።<sup>1</sup>

### አንዳንድ የተለመዱ ሁኔታዎች

የፋብሪካ ስራ አስኪያጅ አዲስ ፖሊሲዎችን አስታወቀ። በሄደም ጊዜ ከሰራተኞቹ አንዳንዶቹ ለሌሎቹ በእርግጥ ምን እንዲያደርጉ ይናገሩ ነበር።

በብድን የሆኑ ሰዎች በአውቶቡስ እየሄዱ ነው። አውቶቡሱ ተበላሽ። አንድ ሰውም ሌላ የመንገዱን አማራጮችን ለመፈለግ ወጣ።

አንድ መጋቢ ለቤተክርስቲያን አባላት ቤተክርስቲያን ምን ማድረግ እንዳለበት የሚያስበውን ያብራራል። አባላቱም ያዳምጣሉ ነገር ግን ምላሽ አይሰጡም። በዚያ የሌለ እና ገና የሚመጣ ሰው ምን እንዲያደርጉ እንዲነግራቸው ይጠብቁ ነበር።

በእያንዳንዳቸው በእነዚህ ጉዳዮች መሪው ማነው? ሌሎች ሰዎች ለመከተል የመረጡት ሰው ነው።

<sup>1</sup> Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 10

መሪነትን እየገለፀን ነው። ስለ ጥሩ መሪነት ገና አልገለፀንም ወይም ለረዥም ጊዜ ውጤታማ ስለሚሆን መሪነት እየገለፀን አይደለም።

የመሪው ድርጊት ትክክል ሊሆንም ላይሆንም እና መልካም ውጤት ሊኖረውም ወይም ላይኖረውም ይችላል።

አንድ ሰው ሰዎች በቶሎ የሚከተሉት መሪ ሊሆን ይችላል፤ ነገር ግን የጠበቁትን የሚያሟላ ሰው ላይሆን ይችላል። አዳዲስ ተከታዮችን የማፍራት ስርአት ሊኖረው ይችላል ነገር ግን ብዙም ሳይቆይ ያጣቸዋል።

ሰው ፈጣን የውሳኔ ድርጊትን ካደረገ እና ሰዎች ከተከተሉት፤ በዚያ ጊዜ መሪ ነው። ሰው በአንድ ጊዜ መሪ ሊሆን እና በሌላ ጊዜ ደግሞ ላይሆን ይችላል። በተወሰነ ሁኔታ ሊመራ በልዩ ችሎታዎች ምክንያት በሌላ ሁኔታዎች ደግሞ ላይመራ ይችላል።

መሪነትን እንደ ተፅዕኖ ከገለፀን፤ ኢየሱስ የምንጊዜም ታላቅ መሪ ነበር። በሚሊዮን የሚቆጠሩ ሰዎች አስተምህሮውን ይከተላሉ። በዓለም ዙሪያ ትእዛዙን ለመታዘዝ ያሉ ተቋማት አሉ።

**መሪነት ከስልጣን ቦታ በላይ ነው**

የስልጣን ቦታ ስለያዝክ እየመራህ እንደሆነ አታስብ፤ በተለይ ልትመራቸው በምትሞክራቸው ሰዎች ካልተሾምክ። የስልጣን ቦታ ወደ መሪነት የሚገባበት በር ብቻ ነው። የስልጣን ቦታ መሪ የመሆን እድል ይሰጥሃል እንጂ የስልጣን ቦታ በራሱ መሪ አያደርግህም።

► ይህንን አባባል አብራራ :- “የስልጣን ቦታ ወደ መሪነት የሚገባበት በር ብቻ ነው።”

አንድ ሰው ለሚመራው ህዝብ “እኔ አለቃ ነኝ” ወይም “እኔ ፓስተር” ነኝ ሲል ብዙውን ጊዜ ይህን አባባል የሚናገረው ሰዎች ስልጣኑን ስለማይቀበሉ ነው። የስልጣን ቦታ አለው ነገር ግን ሰዎች እየተከተሉ አይደለም። የስልጣን ቦታውን ይጠቀማል ምክንያቱም ጠንካራ ተፅዕኖ ስለሌለው ነው።

► ይህ አባባል ምን ማለት ነው :- “ለሰዎች አንተ መሪያቸው እንደሆንክ በፍፁም ማሳሰብ አያስፈልግህም”

ሳሙኤል በእስራኤል ንጉሥ ከመፈጠሩ በፊት መሪ ነብይ እና ካህን ነበር። ለህዝቡ ዳኛ ሆኖ አገልግሏል። ልጆቹም የፅድቅ አርአያውን አልተከተሉም ስለዚህ ሳሙኤል በሽመገለ ጊዜ ሕዝቡ ንጉሥ እንዲሰጣቸው ሊጠይቁት ወደ እርሱ መጡ (1ኛ ሳሙኤል 8፥5)።

ሕዝቡም ንጉሥ ሊሾም የሚችለው እሱ ብቻ መሆኑን ማወቃቸው የሳሙኤልን ተጽዕኖ ያመለክታል። በሌላ መንገድ ንጉሥ ለመሾም አልሞከሩም። ሳኦል መሆኑን ሲነግራቸው ሳኦልን የተቀበለው ሁሉም አልነበረም። ሆኖም ማንም ሌላ ሰውን ንጉሥ ለማድረግ በቂ ተፅዕኖ አልነበረውም።

የሳሙኤል ተፅዕኖ የተመሰረተው ጥበብን እና ባህሪን በሚያሳይ የህይወት ዘመን ላይ ነው። ሕዝቡም የሳሙኤልን ወንድ ልጆችን አልተቀበሉም ምክንያቱም ልጆቹ የሳሙኤል አይነት ባህሪ ስላልነበራቸው ነው። ምንም አይነት የችሎታ መጠን ጥሩ ባህሪን ሊተካ አይችልም።

**Leadership is More Than Productivity**

**መሪነት ከምርታማነት በላይ ነው**

አምራች ማለት በደንብ የሚሰራ እና በጥረቶቹ ግቦችን የሚያሳካ ሰው ነው። አምራች ዋጋ ያለው ነው። እያንዳንዱ ድርጅት በአምራቾቹ ላይ የተመሰረተ ነው።

“ታላቅ መሪ የግድ ታላቅ ነገርን የሚያደርግ ሳይሆን ህዝብ ታላቅ ነገር እንዲያደርጉ የሚያደርግ ነው።”  
- Ronald Reagan

መሪ ሌሎች ተባብረው እንዲሰሩ ተፅዕኖን በማድረግ ምን ሊሰራ እንደሚቻል የሚያሰላስል ሰው ነው። አንድ መሪ በአብዛኛው በአምራችነት ላይ ካተኮረ የመሪነት ሀላፊነቱን እየተወጣ አይደለም። ስራው መልካምን ስራ ማድረግ ብቻ ሳይሆን ሌሎች በጋራ መልካምን ስራ እንዲሰሩ መምራት ጭምርም ነው።

አምራቾች	መሪዎች
አንድ አምራች ለራሱ ስራ ሀላፊነት ይሰማዋል።	አንድ መሪ ሌሎች ለሚያደርጉት ነገር ሃላፊነት ይሰማዋል ምክንያቱም እሱ በእነሱ ላይ ተጽዕኖ እንደሚያሳድር ያውቃል።
አንድ አምራች ለሥራው የተቻለውን ሁሉ ጥረት ያደርጋል።	መሪ ተግባሩን ለመፈጸም የራሱን እና የሌሎችን ጥረት አንድ ላይ ይሰበስባል።
አንድ አምራች ያለማቋረጥ በስኬቶቹ ላይ ይጨምራል።	መሪ ስኬቶቹን ከቡድን ጋር ያበዛል።

በድርጅትዎ የሚከናወኑትን አብዛኛውን ስራዎች እርሶ የሚሰሩ ከሆነ በሚፈለገው መልኩ መምራት ተስኖዎታል። ሁልጊዜ በድርጅቱ ተግባራት ከተጠመዱ መመምራት ሊሳንዎት ይችላል።

► የስራ እንቅስቃሴዎችዎን እና ግቦችዎን ይፈትሹ። ከአምራች ሰው ባህሪያት የትኛው አሎት? ከመሪ ሰው ባህሪያት የትኛው አሎት?

ብዙ ሰዎች መሪ ጊዜውን እንዴት እንደሚያሳድፍ አልተረዱም። ትልቅ ድርጅትን የሚመራ ከሆነ ጥቂት የተወሰኑ ተግባራት ሊኖሩት ይችላል።

ለምሳሌ ስለ አንድ ትልቅ ቢዝነስ ዋና ስራ አስኪያጅ አስብ፤ አብዛኛዎቹን ሰራተኞች እርሱ አይቀጥርም ምክንያቱም ያንን ሀላፊነት ለአንድ ሰው ተሰጥቷል። እርሱ ማሸን ላይ አይሰራም። ቁሳቁሶችን አይገዛም። ህንፃውን አይጠግነውም። ምርቶችንም አይሸጥም። ለአብዛኛው ሰው እሱ የሚዞር እና ስልክ የሚደውል፤ ስብሰባ የሚያደርግ ብቻ ሊመሰለው ይችላል። እርሱ ለትንሽ ቀን ቢዝነሱን ትቶ ቢሄድ ቢዝነሱ ያለ እሱ መቀጠል ይችላል ብለው ያስባሉ።

ነገር ግን ዋናው ሥራ አስኪያጅ ሁሉም ተግባራት እንዴት እንደሚሰሩ የሚያየው ሰው ነው። የዲፓርትመንት ኃላፊዎችን በቦታቸው ያስቀምጣቸዋል እና ሥራቸውን መሥራት መቻላቸውን ያረጋግጣል። የቢዝነሱን አጠቃላይ ጥራት ይጠብቃል እና ሁሉም ሰው በጣም አስፈላጊ የሆነውን እንዲረዳ ይረዳል። ተከታታይ ውጤቶች የሚያመጡ ስርአቶችን ያዘጋጃል። የቢዝነሱን ባህል ይቀርጻል። ያለ እርሱ ቢዝነሱ በመጨረሻ ይወድቃል። በትንሽ ድርጅት ውስጥ መሪው መደረግ ያለበትን ሁሉ ለማድረግ ፈቃደኛ መሆን አለበት። ሆኖም ግን ሁል ጊዜ ሊሰለጥኑ የሚችሉ ሀላፊነት የሚሰማቸው እና ፈቃደኛ የሆኑ ሰዎችን መፈለግ አለበት።

እየተለወጠ ባለ ድርጅት ውስጥ መሪው ሰዎች ለውጦቹን እንዲረዱ በእያንዳንዱ የቢዝነሱ ክፍል ስራ ውስጥ መሳተፍ ሊያስፈልገው ይችላል። ነገር ግን ዲፓርትመንቶቹን ከእርሱ ጣልቃ ገብነት ውጪ የሚመሩ ሰዎችን ማሳደግ አለበት።

አንዳንድ ጊዜ መሪው ከሚወደው የድርጅቱ የስራ ክፍል ላይ ይሳተፋል። አንድ የፋብሪካ ሥራ አስኪያጅ አንዱን ማሽን ላይ መሥራት ያስደስተው ይሆናል። አንድ ፓስተር በወጣቶች ብድን በሚሆኑ ሁኔታዎች ሊደሰት ይችላል። የአንድ የግንባታ ቡድን ሥራ አስኪያጅ ክፍሎችን ቀለም መቀባት ሊያስደስተው ይችላል። ይሁን እንጂ መሪው መላውን ድርጅት ለመምራት በቂ ትኩረት መስጠቱን ማረጋገጥ አለበት።

አንድ ፓስተር የህዝቡን ፍላጎት ለማገልገል ፈቃደኛ መሆን አለበት እና የትኛውንም ስራ ለእርሱ ደረጃ የማይመጥን ብሎ በጣም ዝቅ አድርጎ መቁጠር የለበትም። ሆኖም ሌሎች ሰዎች ሀላፊነቶችን እንዲቀበሉ እና የቤተክርስቲያን ፕሮግራሞችን መምራት እንዲችሉ ሊመራቸው ይገባል። ፓስተሩ ይህን ካላደረገ አገልግሎቱ መሪው በግል ሊሰራው ከሚችለው ስራ በላይ አያድግም።

► አንድ መሪ “ለመምራት በጣም የተጠመደ ነው ወይም ጊዜ የለውም” ምን ማለት ነው?

**የመሪ ባህሪያት**

አመራርን (በጣም መሠረታዊ በሆነ መልኩ) እንደ ተፅዕኖ ገልፀኝዋል። መሪ ሰዎች የሚከተሉት ሰው ነው። ሆኖም አንድ ሰው የቡድን ወይም የተቋም መሪ ሆኖ ከቀጠለ ቢያንስ አራት ሌሎች ባህሪያትም አሉ።

**(1) መሪ ስልጣን አለው።**

ሥልጣን ማለት ሌሎች ሰዎች በፈቃዳቸው ወይም በግዴታ ለእርሱ ፈቃድ ይገዛሉ ማለት ነው። ሰዎች በፈቃደኝነት የሚከተሉት ሰው የበለጠ ኃይል አለው ምክንያቱም ለመገዛት የሚገደዱ ሰዎች ከሚችሉት ትንሽ ያህል ይሠራሉ። ግብን ለማሳካት ችሎታቸውን እና ምናባቸውን አይጠቀሙም።

**(2) መሪ ሀላፊነት አለበት።**

አንድ መሪ ለቡድኑ ስኬት አስፈላጊ የሆኑትን እውቀት፣ ችሎታዎች እና ዘዴዎች እንዲኖረው ይጠበቃል። ብድኑ ስኬታማ ካልሆነ መሪው ይወቀሳል። መሪው ለውድቀቱ ሰበብ የሚያቀርብ እና ሌሎችን የሚወቅስ ሰው መሆን የለበትም። ለውጤቱ ተጠያቂ እንዳይሆን ሌሎች ውሳኔ እንዲወስኑ የሚፈልግ ሰው መሆን የለበትም።

ጳጉሞስ ጲላጦስ በይሁዳ ላይ የነበረ የሮማዊ ገዢ ነበረ። ይሁዳን እንዲያስተዳድር እና አብዮቶችን እንዲያፍን ተሾሟል። በገዢነቱም ጊዜ ጲላጦስ ስህተት ሰራ። ሮም የእርሱን አስተዳደር አይቀበሉም ብሎ ይሰጋ ነበር።

ኢየሱስ ዓመፀኛ ተብሎ በተከሰሰበት ጊዜ ጲላሎስ ኢየሱስ ጥፋተኛ እንደሆነ አላመነም። ነገር ግን የአይሁድ መሪዎች አብዮተኛን ማጥፋት ባለመቻሉ ጲላሎስ ላይ እንደሚናገሩ ጠቁመዋል (ዮሐንስ 19፥12)።

ጲላሎስ ወደ ሮም ከተነገረበት ከባድ ችግር ውስጥ እንደሚወድቅ አውቆ ነበር። ስለዚህ አንድ ንፁህ ሰው እንዲገደል ወሰነ።

ጲላሎስ የእርሱ ውሳኔ መሆኑን ሊክድ ሞከረ። ጥፋተኛ አለመሆኑን ለማሳየት በአይሁድ መሪዎች ፊት እጁን ታጠበ።

መሪ መወሰን ስላለበት ውሳኔ ሌሎችን ተጠያቂ ማድረግ የለበትም። ምንም እንኳን ሌሎች ለእርሱ ውሳኔዎችን እንዲወስኑሉት ቢፈቅድም ተጠያቂው ግን እርሱ ነው።

አንድ መሪ እያንዳንዱን ልዩ ኃላፊነት ለሌሎች ሊሰጥ ይችላል ነገር ግን ለድርጅቱ ስኬት የመጨረሻውን ኃላፊነት መስጠት አይችልም። ድርጅቱ እየወደቀ ከሆነ ሌሎችን መውቀስ አይችልም። መሪው በድርጅቱ ውስጥ ላለው እያንዳንዱ የስራ ክፍል የመጨረሻ ሃላፊነት አለበት።

አንድ ፓስተር በቤተክርስቲያኑ ውስጥ ስላለው የሙዚቃ ስልት ብዙ ቅሬታዎች ይደርሰዋል። እርሱም ጥፋቱ የእኔ አይደለም ምክንያቱም የሙዚቃ ምርጫ የአምልኮ መሪው ሀላፊነት ነው አለ። ለችግሩ ኃላፊነቱን መካዱ ስህተት ነው ምክንያቱም አምልኮ የሚመራውን ሰው መምራት የእሱ ኃላፊነት ነው።

► አንድ መሪ ስልጣኑን ከተጠቀመ ነገር ግን ኃላፊነቱን ካልተወጣ ምን ይሆናል?

**(3) መሪ ስለሚመራው ህዝብ ተጠያቂነት አለበት።**

አመራር በብዙ ሰዎች ድጋፍ ላይ የተመሰረተ ነው። ተጠያቂነት ያለው መሪ ኃላፊነቱን የሚወጣው ሰዎች በሚያዩት መንገድ ነው። ሰዎች ለጥቅማቸው ሃላፊነት ለመውሰድ ያላመኑትን ሰው መከተል አይፈልጉም። የአንድ ሰው አመራር ጥሩ ውጤት ከሌለው ተፅዕኖውን ያጣል። አቋሙን እንደያዘ ቢቆይም ሰዎች ሌላ ሰውን መከተል ይጀምራሉ።

► አንድ መሪ ስልጣኑን ቢጠቀም ነገር ግን ተጠያቂ ለመሆን ካልሞከረ ምን ይሆናል?

**(4) መሪ ሰፊ እይታ አለው።**

መሪ ትናንሽ ድሎች ወይም ሽንፈቶች ከዋናው ግብ እንዲያዘናጉት አይፈቅድም። ብስጭት ተስፋ እንዲያስቆርጠው አይፈቅድም። የግል ጥቅሙን መስዋዕት ማድረግ ይችላል። መስዋዕትነት ለመክፈል በጣም የሚኮራ ወይም መተማመን ከሌለው የበለጡ ስኬቶችን እያገኘ መቀጠል አይችልም።

አንድ ሕዝብ ከወራሪ ጦር ራሱን ይከላከል ነበር። ንጉሱ ለብዙ አመታት ገዝቷል እናም በህዝቡ ዘንድ ተወዳጅነት እና እምነት ነበረው። ከወራሪው ጦር ጄኔራል መልእክት ደረሰው። ጄኔራሉ ንጉሱን ከሶስቱ ልጆቹ ጋር ጄኔራሉን እና ሦስቱን ሰዎቹን በግል እንዲዋጉ ጠየቀው። ጄኔራሉ ንጉሱ ፈተናውን ካልተቀበሉ ፈሪ ናቸው አሉ።

ንጉሱ ፈተናውን ካልተቀበለው እንደሚቀረድ ተስምቶት ነበር። ደፋር እንደሆነ ማረጋገጥ እንዳለበት አሰበ። እርሱና ልጆቹ ጠላቶችን ለመዋጋት ድልድይ ላይ ተገናኙ። በውጊያው ንጉሱና ልጆቹ ተገደሉ። ስለሆነም ሀገሪቱ ያለ አመራር ቀርታ በወራሪዎች ተገዛች።

አንድ ገጣሚ ከተገዛችው ሀገር በንጉሱ መጥፋት እና ነፃነታቸውን በማጣታቸው አዘነ። ንጉሱ በትዕቢት መመራታቸው ተሳስተዋል አለ። ንጉሱ ለራሱ ኩራት መላውን ሀገር አደጋ ላይ የመጣል መብት አልነበረውም። የንጉሱ ስራ ሀገሪቱን መምራት ነበር። በግል ለመታገል ሲሄድ የመምራት ሃላፊነትን ትቶ ሄደ።

► ገጣሚው ትክክል ነበርን? ንጉሱስ ተሳስቶ ነበርን?

አንዳንድ ጊዜ መሪ በግል ግጭቶች ይዘናጋል። ምክንያቱም በአንድ ሰው ተከፍቶአል ወይም ተበሳጭቶአል፤ ከድርጅቱ ጥቅም ይልቅ በግጭቱ ላይ ትኩረት ያደርጋል። መሪ የግል ግጭቶች ድርጅቱን በደንብ እንዳይመራ እንዲያደርጉት መፍቀድ የለበትም።

**ማጠቃለያ**

► በዚህ ትምህርት ምክንያት ግቦችዎን ወይም ድርጊቶችዎን እንዴት እንደሚቀይሩ ይጠብቃሉ?

**አምስት የማጠቃለያ መግለጫዎች**

1. መሪ ሌሎች የሚከተሉት ሰው ነው።
2. መሪነት ተፅዕኖ ነው።
3. የስልጣን ቦታ ወደ መሪነት የሚገባበት በር ነው።
4. መሪ አምራች ብቻ ሊሆን አይችልም።
5. መሪዎች ሥልጣን ሊኖራቸው፣ ኃላፊነት የሚሰማቸው፣ ተጠያቂ ሊሆኑ እና ሰፊ አመለካከት ሊኖራቸው ይገባል።

## ትምህርት 1 ስራዎች

1. ከዚህ ትምህርት የህይወት ለውጥ የሚያመጣ ጽንሰ ሀሳብን የሚያጠቃልል አንቀፅ ይፃፉ። ለምን አስፈላጊ እንደሆነ ያብራሩ። ምን ጥሩ ነገር ሊያደርግ ይችላል? ባለማወቃችን ምን ጉዳት ሊያስከትል ይችላል?
2. የዚህን ትምህርት መርሆች እንዴት በራስዎ ህይወት ላይ እንደምትተገብሩ ያብራሩ። ይህ ትምህርት ግቦችዎን እንዴት ይለውጣል? ድርጊቶችዎን እንዴት ለመለወጥ አስበዋል?
3. ለትምህርት 1 አምስቱን የማጠቃለያ መግለጫዎች ያስብ። በሚቀጥለው ክፍለ ጊዜ መጀመሪያ ላይ እነሱን በማስታወስ ለመጻፍ ይዘጋጁ።
4. ከቀጣዩ ክፍለ ጊዜ በፊት 1ኛ ጢሞቴዎስ 3፥1-13፣ ቲቶ 1፥5-11፣ እና ሐዋርያት ስራ 6፥1-6 አንብቡ። ስለ አገልግሎት አመራር መመዘኛዎች አንዳንድ ምልክታዎችን ይፃፉ።



## ትምህርት 2

### ለመሪዎች መፅሐፍ ቅዱሳዊ መመዘኛዎች

#### መግቢያ

አንዳንድ ሰዎች ሁላችንም እኩል በእግዚአብሔር ዘንድ አስፈላጊ ስለሆንን ማንም በቤተክርስቲያን ውስጥ በሌሎች ላይ ስልጣን ሊኖረው እንደማይገባ ያምናሉ። ሌሎች ሰዎች በአመራር እንደሚያምኑ ይናገራሉ ነገር ግን ከማንኛውም መንፈሳዊ ሥልጣን ነፃ እንደሆኑ አድርገው ይንቀሳቀሳሉ።

► መጽሐፍ ቅዱስ በቤተክርስቲያን ውስጥ ሥልጣን መኖር እንዳለበት ያስተምራል? ምሳሌዎችን አስቀምጥ።

መጽሐፍ ቅዱስ የቤተክርስቲያን አመራርን በብዙ ቦታዎች ይጠቅሳል።<sup>2</sup> (አንዳንዶቹ ምሳሌዎች እኚህ ናቸው ፊርባውያን 13፥7-17፣ ቲቶ 1፥5፣ ሮሜ 12፥8፣ 1ኛ ቆሮንቶስ 14፥40፣ እና 1ኛ ጢሞቴዎስ 5፥17።)

መሪነትን እንደ ተፅዕኖ መግለጻችን በቤተክርስቲያን ውስጥ ያለውን የመሪነት ሚና ለማየት ይረዳናል። አንዳንድ ልዩ ሚናዎች በእግዚአብሔር የተነደፉት መሪዎች ቤተክርስቲያንን ዓላማዋን እንድትፈጸም እንዲረዱት ነው።

► አንድ ተማሪ ለብድኑ ኤፌሶን 4፥11-12 ያንብብ።

ሁሉም የአገልግሎት ሚናዎች በዚህ ዝርዝር ውስጥ በተወሰኑ ጥሪዎች ሊታወቁ አይችሉም። ለምሳሌ፤ መዘቀኛ ወይም የአምልኮ መሪ ከነዚህ ውስጥ አንዱ ላይሆን ይችላል። ሆኖም እያንዳንዱ የአገልግሎት አመራር ሚና ቤተክርስቲያን ዓላማዋን እንድትፈጸም በመርዳት ላይ ማተኮር አለበት።

“አምላክ እንዲረዳኝ እለምነው ነበር፤ ከዚያም እርሱን ልረዳው እንደምችል ጠየቅኩት። ሥራውን በእኔ በኩል እንዲሠራ በመጠየቅ አበቃሁ።”  
- J. Hudson Taylor

የመሪነት ሚናዎች በመስበክ፣ በማስተማር እና በሰብከተ ወንጌል ብቻ የተገደቡ አይደሉም። የቤተክርስቲያን ሀላፊነት ከዚህም በላይ የሰፊ ነው። የቤተክርስቲያን ሰዎችም ተግባራዊ ፍላጎቶችን ለማሟላት በጋራ ይሠራሉ። የጓሮ አትክልትን ለማልማት የሚውሉ መሳሪያዎችን በጋራ እንዲጠቀሙ ሰዎችን የሚመራ ሰው ቤተክርስቲያን አባሎቿን የመንከባከብ አላማዋን እንድታሟላ እየረዳት ነው። የቤተክርስቲያን ኃላፊነቶች በቤተክርስቲያኑ ሕንፃ ውስጥ ከሚፈጠረው በላይ አስፈላጊ የሆኑ ብዙ የአመራር ሚናዎችን ያደርጋሉ።

#### የመሪነት ምርጫ ላይ የሚኖር ፈተና

በዚህ ትምህርት የምናጠናው የመፅሐፍ ቅዱስ ክፍል በተለይ ለፓስተሮች እና ዲያቆናት ይሠራል። ሆኖም አብዛኛዎቹ መመዘኛዎች ስለ ባህሪ እንጂ ስለ ችሎታዎች አይደሉም። ሁሉም ክርስቲያኖች እዚህ የተገለፀው ባህሪ ሊኖራቸው

<sup>2</sup> በብድኑ ውስጥ ማንም ሰው በቤተክርስቲያኑ ውስጥ ያለው አመራር አስፈላጊ አይደለም ወይም መጽሐፍ ቅዱሳዊ እንዳልሆነ ቢከራከር፣ ቡድኑ በቅንፍ ውስጥ የተዘረዘሩትን የመፅሐፍ ቅዱስ ክፍሎች መመርመር ይችላል። በዚህ ጉዳይ ላይ ብዙ ጊዜ ከማጥፋት ይቆጠቡ።

ይገባል። መሪዎች ይህ ባህሪ ካላቸው የበለጠ ውጤታማ ይሆናሉ። የእያንዳንዱን ባህሪ ጥራት ስትመለከት የሰው ተፅዕኖ ላይ ያለውን ጫና አስብ።

ሐዋርያው ጳውሎስ የተለወጡ ቡድኖች ባሉበት ቦታ ሁሉ ለአዳዲስ ቤተክርስቲያናት መሪዎችን ሾመ (ሐዋርያት ሥራ 14፥23)። ብዙዎቹ እነዚህ አዳዲስ ፓስተሮች የተቀየሩት ለአጭር ጊዜ ብቻ ነበር። እነዚህን ሁሉ መመዘኛዎች ሙሉ በሙሉ እንዳላሟሉ የታወቀ ነው ነገር ግን ጳውሎስ የነበሩትን የተሻሉ መሪዎች ሾመ። የማደግ አቅም ያላቸው ሰዎች ነበሩ። እግዚአብሔር ለክርስቶስ እና ለአገልግሎቱ የተሰጠን ሰው ሊጠቀም ይችላል። ምንም እንኳን ሁሉም ባህሪያት ሙሉ በሙሉ ባይዳብሩም።

ስለ መጋቢዎች እና ዲያቆናት መመዘኛዎች ሁለት ምንባቦች አሉን። በሐዋርያው ጳውሎስ ለጢሞቴዎስ እና ለቲቶ የተጻፉት ናቸው። ጢሞቴዎስ በኤፌሶን ቤተክርስቲያናት ላይ ነበረ ቲቶ ደግሞ በቀርጤስ ቤተክርስቲያናት ላይ ነበር። ለእያንዳንዱ የሀገር ውስጥ ጉባኤ ፓስተሮችን የመሾም ስራ ነበራቸው።

► አንድ ተማሪ ለብድኑ 1ኛ ጢሞቴዎስ 3፥1-7 ያንብብ።

**የፓስተሮች ብቃቶች**

**(1) ነቀፋ የሌለበት**

ፓስተሩ በክፉ ስራ ጥፋተኛ መሆን የለበትም። ፓስተሩ ትክክል የሆነን ነገር እያደረገ ካልሆነ ሌሎች መልካም እንዲያደርጉ መምራት አይችልም። ፓስተሩ ወጥ የሆነ የክርስትና ሕይወትን በተወሰነ ጊዜ ውስጥ ያሳየ ሰው መሆን አለበት። ይህ አስፈላጊ የሆነው በማኅበረሰቡ ውስጥ ጥሩ ምስክርነት እንዳለው ቤተክርስቲያን እንድታምንበት ነው።

ቤተክርስቲያን ለረጅም ጊዜ ባልተቋቋመበት ቦታ ፓስተሩ ለረጅም ጊዜ ክርስቲያን ላይሆን ይችላል። እሱ ሁሉም የብስለት ባህሪያት ላይኖሩት ይችላል ነገር ግን ለእግዚአብሔር የተሰጠን ሕይወት ማሳየት አለበት። ስህተቶቹን አምኖ የራሱን ባህሪ ለማስተካከል ፈቃደኛ መሆን አለበት።

ለብዙ አመታት በእስያ ውስጥ ያለ አንድ ፓስተር በአንድ መንደር ውስጥ ጌታ በሀይል ይጠቀምበት ነበር። ስኬቱ ለትዕቢት እና መንፈሳዊ ግዴለሽነት ዳረገው። አንድ ምሽት ላይ አንዲት ወጣት ሴት በሞተር ሳይክሉ አብራው እንድትሄድ ጠየቀች። ፈተና እንደሚፈጥርበትና በማኅበረሰቡ ዘንድ ያለውን ስም ሊያጠፋ እንደሚችል ቢያውቅም በሞኝነት ተስማማ። አባላቱ ስለ ድርጊቱ ሲያውቁ በቅንነቱ ላይ ያላቸውን መተማመን አጥተዋል። በመጨረሻም አገልግሎቱን መልቀቅ ነበረበት። በእግዚአብሔር ፀጋ ይህ ፓስተር በእግዚአብሔር ፊት እና እርሱ በጎዳቸው ሰዎች ፊት ራሱን አዋረደ። የመንፈሳዊ የበላይ ተመልካቹን ተግማጽ ተቀበለ። ቀስ በቀስ ተአማኒነቱ እንደገና ተመለሰ እና የአገልግሎቱ ውጤታማነት ጨመረ።

► መሪ የማይታመን ከሆነ ምን ይፈጠራል?

**(2) የአንድ ሚስት ባል የሆነ**

በብዙ የዓለም ክፍሎች ከአንድ በላይ ማግባት የተለመደ ልማድ ነው። የእግዚአብሔር ንድፍ ለአንድ ሰው አንዲት ሚስት እንዲኖረው ነው። ፖስተሮች ምሳሌ መሆን አለባቸው። ይህ መስፈርት ፓስተሩ ጥሩ ባል ለመሆን የተቻለውን ሁሉ ማድረግ እንዳለበት ያመለክታል። ለሚስቱ ታማኝ እና አፍቃሪ መሆን አበት።

**(3) ቁም ነገረኛ**

ፖስተሩ ስለ አገልግሎቱ ቁምነገረኛ መሆን አለበት። ውሳኔዎችን በፍጥነት ወይም በስሜት የሚወስን ስሜታዊ ሰው መሆን የለበትም። አስፈላጊ በሆኑ ጉዳዮች ላይ በረጋ መንፈስ ማሰብ መቻል አለበት። በግል ጉዳዮች፣ በመዝናኛዎች ወይም ፈተናዎች አእምሮው ከአገልግሎቱ እንዲዘናጋ መፍቀድ የለበትም።

“ከኃጢያት በቀር ምንም የማይፈሩ እና ከእግዚአብሔር በቀር ምንም የማይመኙ መቶ ሰባኪዎችን ስጠኝ... እነርሱ ብቻ የገሃነምን ደጆች ያንቀጠቅጡና የሰማይ መንግስትን በምድር ላይ ያቆማሉ።”  
- John Wesley

**(4) ጥሩ ባህሪ ያለው**

ፖስተሩ ስርዓት ያለው ባህሪ ሊኖረው ያስፈልጋል። አላስፈላጊ በሆነ መንገድ ባህሪ ሊኖረው አይገባም። ባህሪው ከሚያስተምራቸው የእግዚአብሔርን መምሰል ሥርዓቶች ጋር የሚስማማ መሆን አለበት።

አንድ ፖስተር ለሚያገለግልበት ቦታ ልማዶች አክብሮት ማሳየትን መማር ይኖርበታል። አንድን ሰው ያስቀየመ ስህተት እንደሰራ ከተገነዘበ ትሁት ሊሆንና ይቅርታ ሊጠይቅ ይገባል።

**(5) እንግዳ ተቀባይ**

እንግዳ ተቀባይ መሆን ማለት የተጓዥ ሰውን ምግብ፣ ማረፊያ እና የሚያስፈልገው ፍላጎቶች ማሟላት ማለት ነው። ፖስተሩ ለሌሎች ሰዎች ፍላጎቶች ምላሽ የሚሰጥ ሰው መሆን አለበት። ለማካፈል ፈቃደኛ መሆን አለበት። እርሱ ለመጀመሪያ ጊዜ ለሚያገኛቸው ሰዎች እንኳን ሳይቀር ተግባቢ እና አጋዥ መሆን አለበት።

► ይህ ብቃት ለመሪ ለምን አስፈላጊ ይሆናል?

**(6) ማስተማር የሚችል**

ፖስተሩ ሰዎች መረዳት ይችሉ ዘንድ እውነትን መግለፅ መቻል አለበት። እራሱን የማስተማር እና የማንበብ ሃላፊነት መውሰድ አለበት።

**(7) የማይሰክር**

ፖስተሩ በወይን ጠጅ ተፅዕኖ ስር ለመሆን መፍቀድ የለበትም። ባህሪው በአልኮል የተጠቃ ሰውን መምሰል የለበትም። ይህ መርህ ተመሳሳይ ተፅዕኖዎችን ለሚያሳድሩ ሌሎች ንጥረነገሮችንም ይመለከታል።

**(8) ፀበኛ ያልሆነ**

ፓስተሩ በኃይል ዛቻ ነገሮችን ለማግኘት መሞከር የለበትም። ቅር ያሰኘውን ሰው ለመጉዳት ዝግጁ መሆን የለበትም። (2ኛ ጢሞቴዎስ 2፡24-25 ተመልከቱ።)

► ለፓስተር ትክክለኛውን ቁጣ ለማሳየት ምን አይነት መንገዶች ይኖራሉ?

**(9) ስግብግብ ያልሆነ**

ጠበቆች፣ ሻጮች፣ ፖለቲከኞችና ሌሎች ተመሳሳይ ሥራ ያላቸው ሰዎች ሰዎችን ለማስደሰት ሲሉ እውነትን ወደ ጎን ለመተው ይፈተናሉ። ፓስተርም በተመሳሳይ ይፈተናል ምክንያቱም የእግዚአብሔር ቃል እውነት ሁሉንም ሰው አያስደስትም። ፓስተር በገንዘብ ቢጠቅመውም ባይጠቅመውም ለእውነት ታማኝ መሆን አለበት።

አንድ ፓስተር የቤተክርስቲያን አገልግሎት በገንዘብ ሲደገፍ ለማየት መፈለግ አለበት። ሁልጊዜ ምን ሊሰጡት እንደሚገባ ከማሰብ ይልቅ፣ አንድ ቤተሰብ አባላቱን እርስ በእርስ እንደሚንከባከብ ቤተክርስቲያኗን እንዲሁ መምራት አለበት።

**(10) ቤቱን በደንብ የሚያስተዳድር**

የፓስተሩ የመሪነት ችሎታ በቤት ውስጥ መታየት አለበት። ልጆቹን መቆጣጠር አለበት። የራሱን ቤት መምራት ካልቻለ ቤተክርስቲያንን መምራት አይችልም። ልጆቹ ፍፁም ባህሪ ሊኖራቸው ይገባል ማለት ሳይሆን ፓስተሩ በታማኝነት እየመራቸው እና እያስተካከላቸው ነው ማለት ነው። ይህ አዋቂ የሆኑና እና ከስልጣኑ የራቁ ልጆችን አያካትትም ምክንያቱም እርሱ አሁንም ለእነርሱ ተጠያቂ አይደለም።

**(11) አዲስ አማኝ ያልሆነ**

አንድ ሰው በፍጥነት በስልጣን ላይ ከተቀመጠ በትዕቢት ይፈተናል። ሰይጣን እንዲወድቅ ያደረገው ሀጥያት ትዕቢት ነው። ዕድገት ከልምድ ጋር ቀስ በቀስ መምጣት አለበት።

► አንድ ሰው በስልጣን ላይ በፍጥነት ከተቀመጠ ምን ጉዳት ያመጣል?

**(12) መልካም ስም ያለው**

አንድ ሰው ፓስተር ሆኖ ከመሾሙ በፊት ከቤተክርስቲያን ውጭ ባሉ ሰዎች ዘንድ መልካም ስም ሊኖረው ይገባል። እሱ በሚያደርገው ሁሉ ታማኝ መሆኑን ማወቅ አለባቸው። ከመቀየሩ በፊት መጥፎ ስም ነበረው ከተባለ ፓስተር ከመሆኑ በፊት የተሻለ ስም ለመመስረት ጊዜ ያስፈልገዋል።

በአፍሪካ ያለ አንድ ፓስተር የእሁድ ጠዋት ስብከቱን ከሰበከ በኋላ ወደ ቤት ለመሄድ በአውቶብስ ተሳፈረ። ታሪፉን ከከፈሉ በኋላ ተቆጣጣሪው በጣም ብዙ ገንዘብ እንደመለሰ አስተዋለ። ታማኝ ሰው ስለነበር ተጨማሪውን ለውጥ “ይቅርታ ጌታዬ ባጋጣሚ ብዙ ገንዘብ ሰጥተኸኛል” በማለት ገንዘብን መልሶ ሰጠው። ተቆጣጣሪው እንዲህ ሲል መለሰ፡- “አይ በአጋጣሚ አላደረግኩትም። ከቤተክርስቲያንህ ውጭ ቆሜ ነበር እና ስለ ታማኝነት ስብከትህን

ሰማሁ። እንደምትኖረውም ለማረጋገጥ ወስኜ ይህን አደረኩ” አለ። መጽሐፍ ቅዱስ መልካም ስም የአንድ ሰው ትልቁ ሀብት እንደሆነ ይናገራል (ምሳሌ 22፥1)። ስምህ ሲነሳ በሌሎች አእምሮ ውስጥ ምን ይመጣል?

► አንድ ተማሪ ለብድኑ ቲቶ 1፥5-11 ያንብብ።

በቲቶ ውስጥ የተዘረዘሩት አብዛኛዎቹ የፖስተርነት መመዘኛዎች በ1ኛ ጢሞቴዎስ ባለው ምንባብ ውስጥም ተዘርዝረዋል።

► በቲቶ ውስጥ ባለው ምንባብ ውስጥ ምን ተጨማሪ የፖስተር ባህሪያት አሉ?

**(13) ንቁ**

ምንባቡ የአንድ ፖስተር ለሐሰት ትምህርት ምላሽ የመስጠት ችሎታን ያነሳል። ፖስተር በጎቹን ከሚጠብቅ እረኛ ጋር ሊመሳሰል ይችላል። እርሱ የጉባኤው ጠባቂ ነው። ከሐሰት አስተምህሮዎች እና ከተሳሳቱ ተጽዕኖዎች መጠንቀቅ አለበት። ፖስተሩ ህዝብን በትምህርታቸው የተጠበቁ እንዲሆኑ ማስተማር አለበት። ስለ መንፈሳዊ አደጋ ግለሰቦችን ለማስጠንቀቅ ዝግጁ መሆን አለበት። በቤተክርስቲያን ውስጥ ጎጂ የሆኑ ትምህርቶች እንዲሰጡ መፍቀድ የለበትም።

ፖስተሩ በእውነተኛ ትምህርት በደንብ የሰለጠነ እና አሳማኝ በሆነ መንገድ ማስረዳት የሚችል መሆን አለበት። ዓላማው በሐሰት ትምህርት ውስጥ ያሉትን ለማረም ነው ነገር ግን ከሁሉም በላይ ጉባኤው ወደ ስህተት እንዳይመራ መጠበቅ ነው። ፖስተሩ ያለማቋረጥ በእውቀቱ ላይ በጥናት መጨመር አለበት።

**የዲያቆናት ብቃቶች**

► አንድ ተማሪ ለብድኑ ሐዋርያት ሥራ 6፥1-6 ያንብብ። በዚህ ምንባብ ውስጥ ምን ችግር ተገልጿል?

የመጀመሪያዎቹ ዲያቆናት የተሾሙት ከበዓለ ሃምሳ በኋላ ነበር። ሐዋርያት በፀሎትና በስብከት ላይ ማተኮር ነበረባቸው። የቤተክርስቲያንን አስተዳደር ዝርዝር ጉዳዮች ለመርዳት ሰባት ሰዎች ተሾሙ።

ዲያቆን ፖስተሩን በአገልግሎት ዝርዝር ጉዳይ ይረዳል። ዲያቆን ሰባኪ ሊሆን ይችላል ነገር ግን መስበክ የግድ የዲያቆን ሥራ አካል አይደለም።

► የመጀመሪያዎቹ ዲያቆናት ብቃቶች ምን ነበሩ?

ሰዎቹ መልካም ስም እንዲኖራቸው እና በመንፈስ ቅዱስ እና በጥበብ የተሞሉ እንዲሆኑ ይጠበቅባቸው ነበር። የቤተክርስቲያን ገንዘብን ያስተዳድራሉ ስለዚህ በታማኝነት መልካም ስም እንዲኖራቸው ያስፈልግ ነበር። ሥራቸው በቤተክርስቲያን ውስጥ መንፈሳዊ ተጽእኖ ይኖረዋል። ስለዚህም የእርሱን አመራር፣ ቅባትና ንጽሕናን ለማግኘት በመንፈስ ቅዱስ መሞላት አስፈላጊ ነበር። ብዙ አስቸጋሪ ሁኔታዎችን ይቋቋሙ ነበር ስለዚህ ጥበብ አስፈላጊ ነበር።

ሐዋርያው ጳውሎስ ለዲያቆናት አንዳንድ ተጨማሪ የተብራሩ ብቃቶችን አስቀምጧል።

► አንድ ተማሪ ለብድኑ 1ኛ ጢሞቴዎስ 3፥8-13 ያንብብ።

**(1) የተከበረ**

ዲያቆኑ ከቤተሰብ፣ ከጓደኞች እና ከማህበረሰቡ ጋር ባለው ግንኙነት የተከበረ ሰው መሆን አለበት።

**(2) ቅን**

የዲያቆኑ እምነት እና ድርጊቶች ከሚናገረው ጋር ተመሳሳይ መሆን አለባቸው። ዲያቆኑ በሚናገረው ሁሉ የሚታመን ሰው መሆን አለበት። ታማኝ ሰው መሆን አለበት።

**(3) የማይሰክር**

ዲያቆኑ በአልኮል የተጠቃ ሰው መሆን የለበትም። ባህሪው የተከበረ እና ወጥነት ያለው መሆን አለበት።

**(4) ስግብግብ ያልሆነ**

ዲያቆን ለቤተክርስቲያን ገንዘብን የማስተዳደር እና በቤተክርስቲያን ውስጥ ያሉ ሰዎችን ፍላጎቶች የመንከባከብ ሀላፊነት አለበት። ከአገልግሎቱ ራሱን ለመጥቀም የሚጥር ሰው መሆን የለበትም።

**(5) በበጎ ጎሊና መልካም ትምህርትን የያዘ**

አንድ ሰው በኃጢአት ውስጥ ሲወድቅ ብዙውን ጊዜ የተሳሳተ ትምህርት ማመን ይጀምራል። አንድ ሰው በመንፈሳዊ ድል ውስጥ የሚኖር ከሆነ እውነተኛውን ትምህርት ለመያዝ የበለጠ እድል ይኖረዋል።

**(6) ልምድ ያለው**

ለአንድ ሰው የድቁና ቦታ ከመስጠቱ በፊት በአገልግሎት ጥበበኛ እና እምነት የሚጣልበት መሆኑን ለማሳየት እድሉ ሊኖረው ይገባል። አስተዋይ መሪዎች ለሰዎች የሥልጣን ቦታዎችን ከመስጠታቸው በፊት እንዲያገለግሉ እድሎችን ይሰጣሉ።

► አንድ ሰው የሥልጣን ቦታ ሳይኖረው በፊት የቤተክርስቲያንን አገልግሎት ሊረዳ የሚችልባቸው መንገድ አንዳንድ ምሳሌዎች ምን ምን ናቸው?

**(7) ከታማኝ ሚስት ያለ**

ሚስቱ በንግግር፣ በአመለካከቷ እና በባህሪዋ የክርስቲያን ጥሩ ምሳሌ ካልሆነች የዲያቆኑ አገልግሎት ይጎዳል።

**(8) ቤቱን በደንብ የሚያስተዳድር**

እንደ ፓስተር ዲያቆንም ቤቱን በደንብ የሚያስተዳድር መሆን አለበት።

**በደንብ የሚመራ ፓስተር ባህሪያት**

► “ይህ ባሕርይ ለምን አስፈላጊ ነው?” በሚለው ጥያቄ በመጀመር የእያንዳንዱን ነጥብ አስፈላጊነት ተወያዩበት።

1. ታማኝነቱ ከሌሎች ድርጅቶች ጋር አልተከፋፈለም።

2. የአገልግሎት ቡድን ለመገንባት እና የሌሎች ሰዎችን ችሎታ ለመጠቀም ፈቃደኛ ነው።
3. ለሁሉም ፍላጎቶች የሚያስብ መንፈሳዊ ቤተሰብ በመሆን ሕይወትን እንዲካፈሉ ጉባኤውን ይመራል።
4. ቤተክርስቲያኑን የሚያገለግለው ለግል ጥቅም ሳይሆን ለእግዚአብሔርና ለሕዝብ ካለው ፍቅር ነው።
5. እንደ አምልኮ፣ ስብከተ ወንጌል እና መንፈሳዊ ዕድገት ያሉ መንፈሳዊ ቅድሚያዎች የእርሱ አገልግሎት ትኩረት ናቸው።
6. የህዝቡ አመኔታ አለው።
7. ቤተክርስቲያንን ከእርሱ ባለቤትነት ውጭ እንደ ቋሚ ተቋም ለመገንባት ፈቃደኛ ነው።
8. ቤተክርስቲያንን ወደ ብስለት ይመራታል፤ ፍላጎቶችን የሚያሟላ ስለ አስራት እና ህብረት ያስተምራል።
9. ገንዘብን መጠቀምን ጨምሮ በሁሉም ነገር ሐቀኛ ነው።
10. ገንዘብን እና ሰራተኞችን በደንብ የማስተዳደር ችሎታን ያሳያል።

**የአንድ ፕሮጀክት ጥሩ መሪ ባህሪዎች**

ለቤተክርስቲያን አንድን ፕሮጀክት ወይም ቢዝነስ ለመምራት የተመረጠ ሰው እነዚህ ባህሪዎች ሊኖሩት ይገባል። የቤተክርስቲያን መሪዎች የቤተክርስቲያንን ኃላፊነት በሚረዱና እና ወደ አመራር ቡድን ሊጨመሩ በሚችሉ አባላት ውስጥ እነዚህን ባህሪዎች ለማዳበር መስራት አለባቸው።

► “ይህ ባሕርይ ለምን አስፈላጊ ነው?” በሚለው ጥያቄ በመጀመር የእያንዳንዱን ነጥብ አስፈላጊነት ተወያዩበት።

1. እርሱ ለአንዲት የሀገር ውስጥ ቤተክርስቲያን ታማኝ ነው። በመገኘት፣ በአስራት እና በመሳተፍ እናም የተከበረ የክርስቲያን ምስክርነት አለው።
2. ጥረቱን እና ፍላጎቱን በሀገር ውስጥ ቤተክርስቲያን ውስጥ በተግባር በማዋል ላይ ይገኛል።
3. እርሱ የተሟላ ታማኝነት እና ከፍተኛ የስነምግባር ስሜት አለው።
4. እርሱ አስቀድሞ የተቻለውን ለማድረግ ተነሳሽነት እና መነሳሳትን ያሳያል።
5. እርሱ በግል ስነምግባር ያለው እና በራሱ ተነሳሽነት በየጊዜው እራሱን የሚያሻሽል ነው።
6. ሌላ ሰው ሲመራው የመስራት ችሎታ ብቻ ሳይሆን ሌሎችን የማደራጀት እና የመምራት ችሎታን ያሳያል።
7. በፕሮጀክቱ ውስጥ ለሚጫወተው ሚና የሚያስፈልገው ብቃት አለው።

**ማጠቃለያ**

► በዚህ ትምህርት ምክንያት ግቦችዎን ወይም ድርጊቶችዎን እንዴት እንደሚቀይሩ ይጠብቃሉ?

**አምስት የማጠቃለያ መግለጫዎች**

1. እግዚአብሔር ቤተክርስቲያንን የነደፈው በመንፈሳዊ አመራር ስር እንድትሰራ ነው።
2. ለቤተክርስቲያን ኃላፊነት ብዙ የመሪነት ሚናዎች ያስፈልጋሉ።
3. አብዛኛዎቹ የአመራር መመዘኛዎች ከመልካም ባህሪ ጋር የተያያዙ ናቸው።
4. ፓስተር ወይም ሌላ የአገልግሎት መሪ ያለማቋረጥ መልካም ባህሪያትን ማዳበር አለበት።
5. የአገልግሎት መሪ አስተማማኝ፣ ተነሳሽ እና ታማኝ መሆን አለበት።

**ትምህርት 2 ስራዎች**

1. ከዚህ ትምህርት የህይወት ለውጥ የሚያመጣ ጽንሰ ሀሳብን የሚያጠቃልል አንቀፅ ይፃፉ። ለምን አስፈላጊ እንደሆነ ያብራሩ። ምን ጥሩ ነገር ሊያደርግ ይችላል? ባለማወቃችንስ ምን ጉዳት ሊያስከትል ይችላል?
2. የዚህን ትምህርት መርሆች እንዴት በራስህ ህይወት ላይ እንደምትተገብር አብራሩ። ይህ ትምህርት ግቦችዎን እንዴት ይለውጣል? ድርጊቶችዎን እንዴት ለመለወጥ አስበዋል?
3. ለትምህርት 2 አምስቱን የማጠቃለያ መግለጫዎች ያስብ። በሚቀጥለው ክፍለ ጊዜ መጀመሪያ ላይ እነሱን በማስታወስ ለመጻፍ ይዘጋጁ።
4. ከቀጣዩ ክፍለ ጊዜ በፊት 1ኛ ሳሙኤል 2፥12-36 ያንብቡ። ስለ ዔሊ አመራር አንዳንድ አስተያየቶችን ይጻፉ።

# ትምህርት 3

## የመሪነት ጥቅም

### መግቢያ

John Maxwell የወደቁ ሆቴሎችን ገዝቶ እንደገና በማደራጀት ትርፍ ከሚያገኝ የቢዝነስ ሰው ጋር ተነጋግሯል። Maxwell በመቀጠል ያልተሳካለት ሆቴል ስትገዛ ኩባንያዎቹ ሁልጊዜ የሚያደርገው አንድ እርምጃ አለ ወይ ብሎ ጠየቀ። ነጋዴውም እንዲህ አለ “ሁልጊዜ ስራ አስኪያጁን እናባራለን።” ጥሩ ስራ አስኪያጅ መሆኑን ለማየት አንጠብቅም። ሆቴሉ በመበላሸቱ ጥሩ ስራ አስኪያጅ እንዳልሆነ ቀድመን እናውቃለን።

### አመራር የብድኑን ስኬት ይወስናል።

አንድ ፕሮፌሽናል የስፖርት ቡድን እየወደቀ ከመጣ ባለቤቶቹ አዲስ ተጫዋቾችን ብቻ አይፈልጉም አዲስ አሰልጣኝም ይፈልጋሉ። አንድ ድርጅት ከመጥፎ መሪ ጋር ወደ ስኬት ሊመጣ አይችልም።

እውነተኛ መሪ ለድርጅቱ መውደቅ ሰብብን አይፈጥርም። ድርጅቱ ከወደቀ የእርሱም ውድቀት ነው።

#### ► መሪነት ለምን አስፈላጊ ሆነ?

ዔሊ የእስራኤል ሊቀ ካህናት ነበር። ንጉስ ስላልነበረ ጎሳዎቹ በማእከላዊ መንግስት ስር አልተዋሃዱም። ሊቀ ካህኑ በሀገሩ ውስጥ በጣም ተደማጭነት ያለው መሪ ነበር።

እንደ አለመታደል ሆኖ ዔሊ ደካማ መሪ ነበር። ጥሩ የግል ባህሪ ነበረው ነገር ግን የራሱን ልጆች እንኳን ወደ መልካም ነገር መምራት አልቻለም። ልጆቹ የጾታ ብልጫና ነበረባቸው፤ ለአምልኮ ሥርዓት ግድየለሾች እና ለጥቅም የሚጎመድሉ ናቸው። በእነርሱም ምክንያት ብዙ ሰዎች የቤተ መቅደሱን አምልኮ ናቁት (1ኛ ሳሙኤል 2፥12-17፣ 22፣ 29)።

ዔሊ ልጆቹን ከሥልጣናቸው ማስወገድ ነበረበት ነገር ግን ከተሾሙበት ኃላፊነት ይልቅ ፍላጎታቸው ለእርሱ በጣም አስፈላጊ ነበር።

ዔሊ ሕዝቡን በመንፈሳዊ አምልኮና በቅዱስ ኑሮ መምራት ነበረበት። ነገር ግን በልጆቹ በኩል ወደ ሀገር ከመዘርጋት ይልቅ ተጽኖው በልጆቹ ላይ ቆመ።

### ሰዎች ሊያደርጉ የሚገባቸውን የማያደርጉበት ምክንያት

#### (1) ምን ማድረግ እንዳለባቸው አያውቁም

ይህ የመረጃ እጦት ነው። መሪው መረጃን ማቅረብ አለበት። ሁሉንም የሚፈለገውን ዕውቀት ከሌለው የሚረዳው ሰው መፈለግ አለበት።

**(2) እንዴት ማድረግ እንዳለባቸው አያውቁም።**

ይህ የስልጠና እጦት ነው። መሪው በድርጅቱ ውስጥ የሚያስፈልጉትን ሁሉንም ክህሎቶች ላይኖሩት ይችላል ነገር ግን ስልጠናን ማዘጋጀት አለበት።

**(3) ለምን ማድረግ እንዳለባቸው አያውቁም።**

ይህ የመነቃቃት እጦት ነው። አንዳንድ ጊዜ በድርጅት ውስጥ ያሉ ሰዎች የድርጅቱን ግቦች አይረዱም ወይም ተረድተው ነገር ግን ግድ የላቸውም። መሪው ህዝቡ ግቦቹን እንዲጋራ መርዳት አለበት።

**(4) ከማድረግ የሚከለክሉአቸው ችግሮች አሉ።**

ይህ የመሳሪያ እና የመደራጀት እጦት ነው። መሪው ሰዎች ስኬታማ እንዳይሆኑ የሚያግዷቸውን ችግሮች እንዲፈቱ ሊረዳቸው ይገባል።

ይህ ዝርዝር በድርጅት ውስጥ ያሉ ሰዎች ማድረግ የሚገባቸውን ላለማድረጋቸው አራት የተለመዱ ምክንያቶችን ይሰጣል። እነዚህ አራቱም ምክንያቶች የአመራር ውድቀትን ያሳያሉ።

አንድ መሪ ህዝቡ ማድረግ የሚገባቸውን አላደረጉም ብሎ ሲያማርር መምራት እያቃተው መሆኑን እያወጀ ነው። ለምሳሌ ቤተክርስቲያኑ ወንጌልን አትሰብክም ብሎ የሚያማርር ፓስተር የሚከተሉትን ጥያቄዎች ሊያስብበት ይገባል፡-

- ወንጌል መስበክ እንዳለባቸው ገልጫለሁን?
- ወንጌልን እንዴት እንደሚሰብኩ አስተምሬያቸዋለውን (በተለይም በማሳየት)?
- ወንጌልን እንዲሰብኩ አነቃቅቻቸዋለውን?
- የስብከተ ወንጌል አገልግሎት እንዳይሰጡ የሚከለክሏቸውን ችግሮች እንዲጋራጡ ረድቻቸዋለውን?

ሁለት ሰራዊቶች በመጠንና እና አንድ አይነት መሳሪያ ካላቸው የትኛው ያሸንፋል። ምርጥ ጀነራል ያለው ሰራዊት ያሸንፋል።

ሁለት የስፖርት ቡድኖች እኩል ችሎታ ያላቸው ተጫዋቾች አሏቸው። የትኛው ቡድን ያሸንፋል? ምርጥ አሰልጣኝ ያለው ቡድን ያሸንፋል።

**የመነቃቃት ፈተናዎች**

► እንዲህ የሚል አንድ የድሮ ምሳሌ አለ “ብዕር ከሰይፍ በላይ ሀይል አለው”። ይህ ማለት ምን ይመስልሃል?

በሃሳብ፣ በማሳመን እና በግንኙነት ውስጥ ሃይል አለ ማለት ነው። ሀሳብ ከጦር መሳሪያ የበለጠ ተጽእኖ ይኖረዋል። “ብዕር” በጽሑፍ መግባባትን ያመለክታል ነገር ግን በማንኛውም መልኩ አሳማኝ ግንኙነት ሰዎችን ከፍላጎታቸው ውጪ ከማስገደድ የበለጠ ኃይል አለው።

በአንድ ሰው ሥልጣን ተገደው የሚሰሩ ሰዎች የተቻላቸውን ሁሉ አያደርጉም። ጉልበታቸውን እና ሀሳባቸውን ለሥራው አያውሉም። ሰዎችን ከማስገደድ ይልቅ በማነሳሳት የበለጠ ማከናወን ትችላለህ። አንድ ሀሳብ ወይም ጽንሰ ሐሳብ በሚሊዮኖች ወደ ሚቆጠሩ ሰዎችን ሊሰራጭ እና ተጽእኖ ሊያሳድር ይችላል።

ሁለተኛው የአለም ጦርነት የቃላት ሀይልን የሚያሳይ ምሳሌ ነው። ሁለተኛው የአለም ጦርነት የቃላት ጦርነት፤ የሀሳቦች ጦርነት ነበር።

የቃላት ጦርነት የነበረው ለምንድን ነው? Adolf Hitler ሀይለኛ ተናጋሪ ነበር። ለጀርመን ያለውን ራዕይ አሳወቀ ጀርመኖችም መሪ አደረጉት። ዓለምን መግዛት ያለባቸው ዋና ዘር እነርሱ መሆናቸውን አሳምኗቸዋል። አንዳንድ ቤተክርስቲያናት እንኳ ሳይቀሩ ስለ እርሱ መሲሕነት ይናገሩና ጀርመን የእግዚአብሔር መንግሥት ናት ይሉ ጀመር። Hitler ጀርመንን በታሪክ አስከፊ በሆኑ ድርጊቶች ውስጥ መርቷል። በቃላት ሀይልም ይህንን አድርጓል። አንዳንድ ጊዜ ሰዎች ቃላት ምንም ጉዳት የላቸውም ብለው ያስባሉ ነገር ግን የHitler ቃላት በሚሊዮን የሚቆጠሩ ሰዎችን ገድለዋል።

Hitler በጀርመን ስልጣኑን እየጨመረ በነበረበት ወቅት በእንግሊዝ የሚኖሩ አንዳንድ ሰዎች ምንም አይነት አደጋ እንደማይደርስባቸው አስበው ነበር። እንግሊዝ አዲስ ጠቅላይ ሚኒስትር የምትመርጥበት ጊዜ ሲደርስ አንዳንድ እጩዎች ለህዝቡ ሰላም እንደሚያስገኙ ቃል ገቡ። ነገር ግን Winston Churchill ለህዝቡ እውነትን ተናገረ። እንዲህም አለ “ደም፣ ላብ እና እንባ አቀርባለሁ”። ከችግሮቹ ጋር ስለተጋፈጠ ተመርጧል።

የChurchill ንግግሮች ኢንግላንድ እራሷን ከጀርመን መከላከል እንድትችል አንድ እንዲሆኑ ያደረገ ነበር። እንዲህም አለ “በአየርና በባህር እንደገባን። በባህር ዳርቻዎች ላይ ካረፉ በባህር ዳርቻዎች እንደገባን። በየትኛውም መንገድ እና ከተማ ውስጥ እንደገባን። መቼም ተስፋ አንቆርጥም። መቼም እጅ አንሰጥም።”

በHitler እና Churchill ንግግሮች የቃላትን ሀይል እንመለከታለን። በአንድ መልኩ እያንዳንዱ ጦርነት የቃላት ጦርነት ነው።

► እያንዳንዱ ጦርነት የቃላት ጦርነት ነው የሚለውን መግለጫ በማብራራት ይግለጹ። ይህ ስለ አመራር ምን ይነግረናል?

አንዳንድ ጊዜ መሪ እርዳታ ማግኘት የሚችለው ለዚያ በመክፈል ብቻ እንደሆነ ያስባል። ብዙ የሚከፍላቸው ከሆነ ህዝቡ የበለጠ እንደሚሰሩ ያስባል። ይህ በአብዛኛው እውነት አይደለም። ሰዎች ድርጅትን የሚረዱሩት ስለሚያምኑበት ነው። ጠንክረው የሚሰሩት የሚጋሩት ግቦች ስላሉ ነው።

ሁሉም ሰው በደንብ የተረዳው የጋራ ግብ ላይ ለመድረስ ካልሰራ በስተቀር ጠቃሚ ስራ ሊኖርዎት አይችልም። ነገር ግን ይህ በቂ አይደለም። ግብ ላይ እንዴት እንደሚደርሱ ማወቅ አስፈላጊ ነው። በእሴቶች መመራት አለብህ። በግቦቹ እና እንዴት እነርሱ ላይ እንደሚደርሱ በሁለቱም መኩራት አለብዎት።<sup>3</sup>

► በግቦቹ እና ግቦቹ ላይ እንዴት እንደሚደርሱ በሁለቱም መኩራት አለብዎት ማለት ምን ማለት ነው?

<sup>3</sup> Ken Blanchard and Sheldon Bowles, *Gung Ho: Turn on the People in Any Organization* (New York: William Morrow, 1997), 38

አንድ የቢዝነስ ሰው ለሰራተኞቹ በመክፈል ብቻ ትልቅ ኩባንያ አይገነባም። በግቦች እና እሴቶች ሊመራቸው ይገባል። ለገንዘብ ብቻ ከሆነ ሰዎች ለቢዝነስ አላማዎች አይሰሩም። ለጥራት ደንታ የላቸውም እና በስራቸው አይኮሩም።

በጣም አስፈላጊ ነገሮች ለገንዘብ አይደረጉም። ሰዎች ለቤተሰቦቻቸው እና ለልጆቻቸው የሚያደርጉትን ነገር አስቡ። በገንዘብ ምክንያት እነዚህን ነገሮች አያደርጉም ነገር ግን በጣም አስፈላጊ ለሆኑ እሴቶች እንጂ፤ ሰዎች በእሴቶቻቸው ይነቃቃሉ።

በአገልግሎት ውስጥ ከንግዱ ዓለም ይልቅ የመሪነት ክህሎት የበለጠ አስፈላጊ ነው ምክንያቱም በቤተክርስቲያን ውስጥ ያሉ ሠራተኞች በአብዛኛው በጎ ፈቃደኞች ናቸው። መሪው ለአብዛኛዎቹ የሚከፈልበት የሥራ ስምሪት ማበረታቻን መስጠት አይችልም። ቤተክርስቲያንን የሚረዱ ሰዎች ይህን የሚያደርጉት በቤተክርስቲያን ስለሚያምኑ ነው። ቤተክርስቲያን በሀገር ውስጥ በገንዘብ እና በጉልበት ካልተደገፈች የመሪው ውድቀት ነው።

“በስራ መጠመድ ሁልጊዜ አውነተኛ ስራ እየተሰራ ነው ማለት አይደለም። የሁሉም ስራ አላማ ማምረት ወይም መፈፀም ሲሆን ከነዚህም ውስጥ ለሁለቱም አላማዎች አስቀድሞ ማሰብ፣ ስርአት፣ እቅድ፣ ብልህነት እና ታማኝ ዓላማ እንዲሁም ላብ መሆን አለበት።”  
- Thomas Edison

► በቤተክርስቲያናችሁ ውስጥ የሚረዱ ሰዎች እነማን ናቸው? ለምን ያደርጉታል?

የመሪው ሥራ በዚህ መልኩ ተጠቃሏል ፡-

ስራው ለምን ጠቃሚ እንደሆነ ሰዎች እንዲያውቁ ያድርጉ። የት እንደሚሄዱ ይወስኑ። ቡድኑ ግቦቹን መጋራቱን ያረጋግጡ። እሴቶችን ለማዘጋጀት እገዛ ያድርጉ። ሀብቶችን በታቸው ላይ በማድረግ የፈልጉትን ድጋፍ በድርጅቱ ውስጥ እና ከድርጅት ውጭ እንዳገኙ ያረጋግጡ። ችግርን ለማስወገድ እና አቅጣጫን ለመለወጥ ዝግጁ ለመሆን አይኖትን የወደፊቱ ጊዜ ላይ ያድርጉ።<sup>4</sup>

**መሪነት እና ሌሎች ብቃቶች**

አንድ ሰው በአንድ ዓይነት ሥራ ላይ ክህሎት ቢኖረው ነገር ግን የአመራር ክህሎት ከሌለው ብቻውን ወይም በአንድ ሰው አመራር ስር ይሰራል። ነገር ግን ከፍተኛ የክህሎት ደረጃ ያለው እና የመሪነት ችሎታ ያለው ሰው ሌሎችን መምራት እና የበለጠ ማከናወን ይችላል።

ሐዋርያው ጳውሎስ በትላልቅ ከተሞች የቤተክርስቲያናት መሪዎችን ጀመረ። ቤተክርስቲያን በየቦታው እንድታደግ ብዙ መሪዎች እንደሚያስፈልጉ ስለሚያውቅ በየቦታው መሪዎችን ሾመ።

ጳውሎስ በሚስዮናዊነት ጉዞው ላይ አብረውት እንዲሄዱ በማድረግ ለአንዳንድ ሰዎች ልዩ ሥልጠና ሰጥቷቸዋል (ሐዋርያት ሥራ 16፥3፣ ሐዋርያት ሥራ 19፥22)። ጳውሎስ መሪዎችን ያለማቋረጥ ማፍራት አስፈላጊ መሆኑን ገልጿል። ሌሎችን ማስተማር የሚችሉ ታማኝ ሰዎችን እንዲፈልግ ለጢሞቴዎስ ነገረው (2ኛ ጢሞቴዎስ 2፥2)።

<sup>4</sup> Ken Blanchard and Sheldon Bowles, *Gung Ho: Turn on the People in Any Organization* (New York: William Morrow, 1997), 79

የመሪነት ችሎታ ያለው አውቶሜካኒክ ለእርሱ ከሚሰሩ ሌሎች መካከኮች ጋር በመሆን የንግድ ስራ መስራት ይችላል ይሆናል። መሪ ካልሆነ ብቻውን ወይም ለሌላ ሰው ይሰራል።

አሰፋ በቤቶች ላይ ሁሉንም ዓይነት የግንባታ ስራዎች እንዴት እንደሚሰሩ ያውቃል። እርሱ ጥሩ ሥራ ይሠራል እና ሐቀኛ ነው። ደንበኞቹ እሱን ለሌሎች ይመክራሉ እና እርሱ ሁልጊዜ የሚጠብቀው ብዙ ስራ አለው። አሰፋ ምንም አይነት ሰራተኛ የለውም ምክንያቱም እርሱ ሁሉንም ነገር እንዴት እንደሚሰሩ ስለሚያውቅ እና እሱም እንደርሱ በደንብ የማይሰራን ሰራተኛ አይፈልግም። አሰፋ መሪ ስላልሆነ ንግዱ እርሱ ብቻውን ማድረግ ከሚችለው በላይ ትልቅ ዕድገት ማምጣት አይችልም።

የአመራር ክህሎት የሰውን ሌሎች ችሎታዎች ዋጋ ያበዛል። በየትኛውም አካባቢ ከፍተኛ ብቃት ያለው ሰው የአመራር ብቃቱን በመጨመር ውጤታማነቱን ማሳደግ ይችላል።

**የመሪው አስተማማኝነት**

ታማኝ መሪ ለሰዎች ስኬት የሚያስፈልጋቸውን ይሰጣል። መሪው ለስኬታቸው አቀማመጥን ይፈጥራል። የራሳቸውን ሀላፊነት ይወጡ ዘንድ መሪው ሀላፊነቱን እንደሚወጣ ማወቅ አለባቸው።

መሪው ታማኝ ካልሆነ ህዝቡ የድርጅቱን ግቦች ማሳካት አይችሉም፤ ስለዚህ የድርጅቱን ግቦች በመተው የራሳቸውን ያስተካክላሉ። እምነት የማይጣልበት መሪ ለምን የሚጠብቁበትን እንዳላደረገ በተደጋጋሚ ይገልጻል።

መሪ ለችግሮች መዘጋጀት አለበት። ለሚከሰቱ መቆራረጦች እና እንቅፋቶች ማቀድ እና ለእነሱ ዝግጁ መሆን አለበት። መሪ ነገሮች ሁል ጊዜ እየተለወጡ መሆናቸውን ያውቃል። ለውጦች አዳዲስ ችግሮች ሊያመጡ እንደሚችሉ ስለሚገነዘብ ይዘጋጃል። ሌሎች ሰዎች ሁኔታዎችን እንዳመጣጣቸው ሊወስዱ ይችላሉ ነገር ግን መሪ ለመምራት ዝግጁ መሆን አለበት።

ዳንኤል የግንባታ ቡድን መሪ ነበር። የበላይ ተቆጣጣሪው በቀኑ መገባደጃ ላይ የተወሰኑ ግድግዳዎች መገንባት እንዳለባቸው ነገረው፤ ስለዚህ ዳንኤል ለሠራተኞቹ ነገራቸው። ነገር ግን ቁሳቁሶቹ አልመጡም ምክንያቱም የበላይ ተቆጣጣሪው እነሱን መላኩን ረስቷል። ዳንኤል ግቡን ማሳካት እንዳልተቻለ ለሰራተኞች አብራርቷል። ይህ ብዙ ጊዜ ከተከሰተ በኋላ ዳንኤል አንድን ሥራ በፍጥነት እንዲሠሩ ለሠራተኞቹ መንገር አስቸጋሪ ሆነበት።

ዘርፌ የትምህርት ቤት መምህር ነበረች። አንድ ቀን ትምህርት ቤት በደረሰች ጊዜ ርእሰ መምህሩ በእለቱ ክፍልዋ በሌላ ቡድን እንደሚጠቀም ነገራት። ሌላ ቦታ ለማስተማር አልተዘጋጀችም እና የምትፈልጋቸውን ነገሮች ከክፍል ለማንቀሳቀስ ጊዜ አልነበራትም።

**በአገልግሎት ውስጥ ያለ መሪነት**

እግዚአብሔር ሐዋርያትን፣ ነቢያትን፣ ወንጌላውያንን፣ መጋቢዎችን እና አስተማሪዎችን እንደጠራ መጽሐፍ ቅዱስ ይነግረናል (ኤፌሶን 4፥11-12)። እግዚአብሔር የሚያስፈልጉትንም ችሎታዎች ይሰጣል።

የእግዚአብሔር ጥሪ አንድ ሰው እንዲመራ እድል ይሰጠዋል ነገር ግን ለስኬት ዋስትና አይደለም። የአንድ ሰው ባህሪ ተጽእኖውን ከመጨመር ይልቅ ከቀነሰው ሊሳካለት አይችልም።

በኤፌሶን 4፡11 የተዘረዘሩትን የአገልግሎት ተግባራት ተመልከቱ። አንድን ወንጌላዊ ሰዎች ሊያምኑት እንደማይችሉ ቢያስቡ ወንጌላዊው እንዴት ይሳካለታል? አንድ አስተማሪ ስህተትን እንደሚያስተምር ሰዎች ካወቁ አስተማሪው እንዴት ሊሳካለት ይችላል? አንድ ፓስተር ሰዎች ከእነሱ ጥቅም ማግኘት ብቻ እንደሚፈልግ ቢገነዘቡ እንዴት ሊሳካለት ይችላል?

ከተፅእኖ በስተቀር አንድ ሰው በአገልግሎት ስኬታማ መሆን አይችልም። እነዚህ የአገልግሎት ተግባራት የመሪነት ተግባራት ናቸው ምክንያቱም ተፅእኖ ላይ የተመሰረቱ ስለሆነ ነው።

**ስለ መሪነት አንዳንድ የተሳሳቱ ግምቶች**

► እያንዳንዱን ነጥብ ካነበባችው በኋላ እና ማብራሪያውን ከማንበባችው በፊት “ይህ ሐሳብ ምን ችግር አለው?” የሚለውን ጥያቄ መልሱ።

**(1) መሪ በሌሎች የሚገለገል ነው።**

መሪ የቡድኑን ፍላጎት ለማሟላት መንገድ የሚያገኝ ሰው ነው። ለዚህ ነው እንደ መሪ የተቀበሉት። ኢየሱስ በመንግሥቱ ውስጥ መሪ የሚያገለግል ነው ብሏል። ታላቁ ሰው የሁሉም አገልጋይ ነው አለ (ማቴዎስ 23፡11)። መሪው የራሱን ጥቅም ለሌሎች መስዋዕት ያደርጋል።

**(2) የአገልግሎት መሪ ከተከታዮቹ የበለጠ መንፈሳዊ እና አምላካዊ ነው።**

እውነታው ግን ብዙ ቤተክርስቲያናት ከመጋቢው የበለጠ ፈሪሃ አምላክ ያላቸው አባላት አሏቸው። የአመራር ብቃት መንፈሳዊነትን አያረጋግጥም።

**(3) በአገልግሎት አመራር ውስጥ ያለው እድገት በግል ጥረት ላይ የተመሰረተ ነው።**

የሰው ልጅ እድገትን ለማግኘት የሚያደርገው ሙከራ ጥሩ ውጤት አያመጣም። በተሰጠን ሀላፊነት የምንችለውን ሁሉ ማድረግ እና እግዚአብሔር በትክክለኛው ቦታ ላይ እንዲያስቀምጠን ልናምነው ይገባል። ወደ አመራር ቦታ ለመግባት በምታደርጉት ሙከራ እግዚአብሔርን የማያከብር ነገር ፈጽሞ አታድርጉ። እግዚአብሔርን በማክበር እዚያ መድረስ ካልቻላችሁ እዚያ መገኘት የለባችሁም።

እግዚአብሔር የመረጣቸው መሪዎች ብዙውን ጊዜ የስልጣን ቦታን የማይፈልጉ ሰዎች ናቸው። John Chrysostom በ397 ዓ.ም Archbishop Constantinople እንዲሆን ተመረጠ። መጀመሪያ ላይ ብቁ አይደለሁም ብሎ ስላሰበ ቦታውን አልተቀበለም። በኋላ ለአገልግሎት ቦታ ስላለው ትክክለኛ አመለካከት ጽፏል። አንድ ሰው በሬን ለማርባት ፈቃደኛ ካልሆነ ቦታው ዝቅተኛ ስለሆነ አያስገርምም ብሏል። አንድ ሰው ለመንገሥ ፈቃደኛ ካልሆነ ሹመቱ ለእርሱ በጣም ከፍተኛ እንደሆነ ያስባል ማለት ነው። አንድ ሰው የአገልግሎት ቦታን ካልተቀበለ በሁለቱ ምክንያቶች ሊሆን ይችላል ይህም የአገልግሎት ቦታው ለእርሱ በጣም ከፍተኛ ወይም ዝቅተኛ ነው ብሎ ያስባል።<sup>5</sup>

<sup>5</sup> John Chrysostom, *On the Priesthood, Book III*

## ማጠቃለያ

► በዚህ ትምህርት ምክንያት ግቦችዎን ወይም ድርጊቶችዎን እንዴት እንደሚቀይሩ ይጠብቃሉ?

## አምስት የማጠቃለያ መግለጫዎች

1. ድርጅት እየወደቀ ከሆነ መሪው እየወደቀ ነው።
2. ስልጠና እና ማነሳሳት የአመራር ተግባራት ናቸው።
3. ሰዎች በግቦቹ እና በሚያሳኩበት መንገድ መኩራት ይፈልጋሉ።
4. የአመራር ክህሎት የሰውን ሌሎች ችሎታዎች ዋጋ ያበዛል።
5. የመሪው አስተማማኝነት የድርጅቱን አስተማማኝነት ይወስናል።

## ትምህርት 3 ስራዎች

1. ከዚህ ትምህርት የህይወት ለውጥ የሚያመጣ ጽንሰ ሀሳብን የሚያጠቃልል አንቀፅ ይፃፉ። ለምን አስፈላጊ እንደሆነ ያብራሩ። ምን ጥሩ ነገር ሊያደርግ ይችላል? ባለማወቃችንስ ምን ጉዳት ሊያስከትል ይችላል?
2. የዚህን ትምህርት መርሆች እንዴት በራስዎ ህይወት ላይ እንደምትተገብሩ ያብራሩ። ይህ ትምህርት ግቦችዎን እንዴት ይለውጣል? ድርጊቶችዎን እንዴት ለመለወጥ አስበዋል?
3. ለትምህርት 3 አምስቱን የማጠቃለያ መግለጫዎች ያስብ። በሚቀጥለው ክፍለ ጊዜ መጀመሪያ ላይ እነሱን በማስታወስ ለመጻፍ ይዘጋጁ።
4. ከቀጣዩ ክፍለ ጊዜ በፊት 1ኛ ነገሥት 19፣ 19-21 እና 2ኛ ነገሥት 2፣ 1-15 ያንብቡ። በዚህ መለያ ውስጥ ስለተመዘገበው የአመራር ሽግግር ይጻፉ።



# ትምህርት 4

## የመሪ አፈጣጠር

### መግቢያ

በአንዳንድ ሰዎች ላይ ተጽዕኖ በሚያሳድር መልኩ ሁሉም ሰው መሪ መሆን አለበት። ለምሳሌ ሁሉም ወላጆች የራሳቸውን ልጆች መምራት አለባቸው። በዚህ ኮርስ ውስጥ የምናጠናቸው መርሆች በእነዚያ ተፈጥሯዊ የአመራር ቦታዎች ላይ ያለን ሰው ይረዳሉ። ሆኖም ይህ ኮርስ በአብዛኛው የሚያተኩረው እያንዳንዱ ሰው ሊሞላቸው ከሚገባቸው ተፈጥሯዊ ቦታዎች ባለፈ በአመራር መርሆዎች ላይ ነው።

### የስልጠና አደጋ

አንድ ሰው መሪ ለመሆን ለመፈለግ የተለያዩ ምክንያቶች ሊኖሩት ይችላል። ትክክለኛው ተነሳሽነት የማገልገል ፍላጎት ነው።

“ክብርን የሚፈልግ ሰው ብዙ አያከናውንም።”  
- Sam Walton

ስልጠና አንድን ሰው በእውቀት እና በችሎታ ከሌሎች የላቀ ያደርገዋል። በዋጋ ከሌሎች ሰዎች እንደሚበልጥ ሊሰማው ይችላል። እርሱ ከሌሎች ሰዎች ልዩ እንክብካቤን መጠበቅ ሊጀምር ይችላል የእርሱን ቦታ በተመለከተ ብቻ ሳይሆን በበላይነት ስሜት ምክንያት ነው።

ሐዋርያው ጳውሎስ “ዕውቀት ያስታብያል” ሲል አስጠንቅቋል (1ኛ ቆሮንቶስ 8፥1)። እውቀት መጥፎ ነገር ነው ወይም በራሱ ጎጂ ነው ማለቱ አልነበረም። በዚህ ክፍል ውስጥ ጳውሎስ የተናገረው አንዳንድ ነገሮችን የሚያውቅ ነገር ግን እውቀቱን በሚጠቀምበት መንገድ በፍቅር ስላልተገፋፋ ሰው ነው።

ስልጠና አንድን ሰው ለእግዚአብሔር መንግስት የበለጠ ውጤታማ ሊያደርገው ይችላል ነገር ግን ፍላጎቱ በትህትና ለማገልገል ከሆነ ብቻ ነው።

### መሪ መሆን

አንድ ሰው እንዴት ነው መሪ የሚሆነው? በግልፅ ስለሚሆን የስልጣን ቦታ ብቻ እያወራን አይደለም። መሪ ተጽእኖ ያለው ሰው ነው፤ ሰዎች የሚከተሉት ሰው ነው።

አንዳንድ ሰዎች የተወለዱት በሌሎች ላይ ተጽዕኖ የማድረግ ተፈጥሯዊ ችሎታ ይዘው ነው። በራስ መተማመንን ያሳያሉ፤ መፍትሄ ለማግኘት ፈጣን ናቸው እና ሰዎች በደመ ነፍስ ይከተሏቸዋል። እነዚህ ስብዕናዎች ስላሉ አንዳንድ ሰዎች ለመሪነት የተወለዱ እና ሌሎች አይደሉም ብለው ሊያስቡ ይችላሉ። ሆኖም ሰዎች መሪ የሚሆኑበት የተለያዩ መንገዶች አሉ።

እንደ አንድ የድሮ የዩክሬን አፈ ታሪክ አንድ ወጣት ወደ አንድ ቄስ ሄዶ እንዲህ አለ፡- “አባት ሆይ የ10,000 ሰዎች መሪ እንደሆንኩ በህልም አየሁ እውነት ይሆን?” ካህኑም “አሁን የቀረው 10,000ዎቹ ሰዎች አንተ መሪ እንደሆንክ ማለማቸው ብቻ ነው” አለው።

**መሪ የሚያደርጉ ምክንያቶች**

አንድ ሰው መሪ ሊሆን የሚችለው ከእነዚህ ምክንያቶች በአንዱ ወይም በአንዳንድ ጥምር ምክንያቶች ነው። አንድን ሰውን ለረጅም ጊዜ ውጤታማ መሪ ለማድረግ በሌሎች አካባቢዎች እጅግ በጣም የጎደለው ከሆነ ከእነዚህ ውስጥ አንዳቸውም ቢሆኑ በቂ አይደሉም።

**(1) ግልጽ የተፈጥሮ ችሎታ**

በራስ መተማመን ያለው የሚመስል ሰው በሄደበት ሁሉ ፈጣን መሪ ሊሆን ይችላል። የፈጠረውን መጠባበቅ ማሟላት ካልቻለ በመሪነት መቀጠል አይችልም። ተፈጥሯዊ ችሎታ ያለው ሰው እንኳን ውጤታማነቱን ለመቀጠል የአመራር መርሆዎችን መከተል አለበት።

**(2) ለችግር የሚሰጥ ምላሽ**

ብዙ መሪዎች ለችግር በተሰጠ ምላሽ የመጡ ናቸው። ታላቅ ችግር መሪን ይገልጣል። ለችግር የሚሰጥ ምላሽ በጥሪ ወይም ዝም ብሎ ከሚመለከተው እና ከሚያማርረው ሰው በሚቃረን መንገድ ከሀላፊነት ስሜት ሊመጣ ይችላል።

ችግር ለመሪው እድልን ያመጣል ነገር ግን ችግሩ ካለፈ በኋላ ለመምራት ሌሎች ባህሪያት አስፈላጊ ናቸው። አንዳንድ ጊዜ በችግር ጊዜ በደንብ የሚመራ ሰው በሌሎች ሁኔታዎች ጥሩ መምራት አይችልም።

**(3) የረጅም ጊዜ አስተማማኝነት**

አንዳንድ ጊዜ አንድ ሰው ለብዙ አመታት አስተማማኝ እና ታማኝ ስለነበረ መሪ ነው። ለድርጅቱ ቁርጠኛ መሆኑን ስለሚያውቁ ሰዎች ያምኑታል።

**(4) የተገኘ እውቀት**

አንድ ሰው በአንድ የተወሰነ ዘርፍ እውቀትና ክህሎት ስላገኘ መሪ ሊሆን ይችላል። እርሱ በአንዳንድ ሁኔታዎች እና አንዳንድ ችግሮችን በመፍታት ላይ ብቻ አተኩሮ ሊመራ ይችላል።

**(5) የመሪነት መርሆዎችን መማር**

አንድ ሰው በዚህ ኮርስ ውስጥ በተጠኑት መርሆች መምራትን መማር ይችላል። ይሁን እንጂ ስልጠና ብቻውን አንድን ሰው አንዳንድ የተፈጥሮ ችሎታ ከሌለው በስተቀር በከፍተኛ ደረጃ ውጤታማ መሪ ሊያደርገው አይችልም።

**(6) መለኮታዊ ጥሪ**

እግዚአብሔር ሐዋርያትን፣ ነቢያትን፣ ወንጌል ሰባኪዎችን፣ እረኞችና አስተማሪዎችን ጠርቶአል (ኤፌሶን 4፥11)። አንዳንድ ጊዜ በተወሰኑ ቦታዎች ላይ በቤተክርስቲያን ውስጥ የመሪነት ተፅእኖ አላቸው። አንዳንድ ጊዜ ሰዎች እግዚአብሔር የተፈጥሮ ችሎታ የሌለው የሚመስለውን ሰው ሲጠራ ይገረማሉ ነገር ግን እግዚአብሔር ሁል ጊዜ አንድ ሰው የእግዚአብሔርን ጥሪ ለመፈጸም የሚያስፈልገውን ችሎታዎች ይሰጣል።

ሰዎች አንድ መሪ ለአንድ አላማ ያደረገ እና በእግዚአብሔር እርዳታ የተረዳ መሆኑን ካዩ ለሚያምኑበት አላማ ሊከተሉት ይችላሉ። ታማኝነታቸውንም ለመጠበቅ እሱ ብቃትን፣ አስተማማኝነትን እና መልካም ባህሪን ማሳየቱ አስፈላጊ ነው።

**በመፅሐፍ ቅዱስ ውስጥ የመሪነት ምክንያቶች**

በመፅሐፍ ቅዱስ ውስጥ ያሉ በርካታ ሰዎች መሪነታቸውን እንዴት እንደጀመሩ እንመልከት።

**ኤልሳዕን: በሽግግር ውስጥ መምራት**

ኤልሳዕን ከኤልያስ በኋላ የእስራኤል መሪ ነቢይ እንዲሆን በእግዚአብሔር ተመርጧል። ከአንዱ ነቢይ ወደ ሌላው የሆነው የመሪነት ሽግግር በ1ኛ ነገሥት 19: 19-21 እና 2ኛ ነገሥት 2: 1-15 ላይ ተገልጧል።

የእግዚአብሔር ጥሪ ኤልሳዕን መሪ ያደረገው ግልጽ ምክንያት ነው። ሆኖም ሌሎች አስፈላጊ ዝርዝሮች አሉ። ኤልሳዕን ለአገልግሎት ራሱን ለማዋል ከአንድ ትልቅ እርሻ ለመውጣት ፈቃደኛ ነበር። የእግዚአብሔር ጥሪ ከሀብት ይልቅ ለኤልሳዕን አስፈላጊ ነበር። ከጊዜ በኋላ የኤልሳዕን ረዳት የሆነው ግያዝን ለገንዘብ ካለው ፍቅር የተነሳ የአገልግሎት ዕድሉን አጣ (2ኛ ነገሥት 5: 20-27)።

ኤልሳዕን የስልጠናው አካል ሆኖ አገልጋይ ለመሆን ፈቃደኛ ነበር። በትህትና ነብዩን እንደ ውሃ በመሸከም እና እሳትን በማቀጣጠል አገልግሏል (2ኛ ነገሥት 3: 11)። ያለዚህ ፈቃደኛነት በአገልግሎት አይሳካለትም ነበር።

ኤልሳዕ አሮጌው ነቢይ ኤልያስ አስደናቂ ነገሮችን በእግዚአብሔር ኃይል እንዳደረገ ያውቅ ነበር። ዝናብን ለሶስት አመት አቁሞ ነበር። የክፉውን ንጉሥና ንግሥት ሞት ተንብዮ ነበር። ከሰማይ እሳት እንዲወርድ ፀልዮ ነበር። ኤልሳዕን የወደፊት ሀላፊነቱን በሰዎች ዘዴዎች በመሰልጠን ሊወጣው እንደማይችል ያውቅ ነበር። የእግዚአብሔርን መንፈስ ቅባት እንደሚያስፈልገው ያውቃል።

ኤልያስ እግዚአብሔር ከወሰደው በኋላ ኤልሳዕን የኤልያስን መጎናጸፊያ አንሥቶ ውኃውን መታው እና “የኤልያስ አምላክ እግዚአብሔር ወዴት ነው?” አለ (2ኛ ነገሥት 2: 14)። ወጣቶቹ ነቢያት የአዲሱ መሪ አገልግሎት የእግዚአብሔር ኃይል ይኖረው እንደሆነ ለማየት ይጠባበቁ ነበር። ተአምሩን ባዩ ጊዜ “የኤልያስ መንፈስ በኤልሳዕ ላይ ዐርፏል” አሉ (2ኛ ነገሥት 2: 15)። የእግዚአብሔርም ኃይል ከኤልያስ ወደ ኤልሳዕን መሸጋገሩን አይተዋል።

የአመራር ኃላፊነት ከአረጋውያን መሪዎች ወደ ታናናሾች መሸጋገሩ የማይቀር ነው። ይሁን እንጂ የእግዚአብሔር ኃይል ወዲያውኑ አይተላለፍም። አዲስ ትውልድ እምነት ከሌለው የእግዚአብሔርን ኃይል ያጣል እና በሰዎች ዘዴ ላይ የተመሰረተ ይሆናል።

**ጌዲዮን: በችግሮች ውስጥ መምራት**

ጌዲዮን በብሔሩ ወይም በጎሣው ውስጥ መሪ አልነበረም። የእርሱ ብሄር በየአመቱ በመከር ወቅት ይዘረፍ ነበር። ጌዲዮን ሁኔታውን ለመለወጥ ምንም ሀሳብ አልነበረውም የእግዚአብሔር መልእክተኛ ወደ እርሱ በመጣ ጊዜ ምግብን ለመደበቅ እየሞከረ ነበር። እርሱ በቀላሉ ለመትረፍ እና ሁኔታውን ለመቆጣጠር እየሞከረ ነበር። ይህ የመሪ ባህሪ አይደለም።

እግዚአብሔር ጌዲዮንን “ኅያል ጦረኛ” ሲል ጠራው ምክንያቱም እግዚአብሔር ማድረግ የሚችለውን ያውቃል (መሳፍንት 6፥12)። ጌዴዎን እግዚአብሔር እንደሚመርጠው በመገረሙ ብዙ ማረጋገጫ ምልክቶችን ጠየቀ።

ጌዲዮን የጣዖት አምልኮ ቦታን ባጠፋና ለእግዚአብሔር መሥዋዕት ባቀረበ ጊዜ እግዚአብሔርን ታዘዘ። ድርጊቱ በዚያን ጊዜ ሃይማኖታዊ ለውጥ አላመጣም ነገር ግን ሰዎች የጣዖታትን ኃይል እንዲጠራጠሩ አድርጓል።

ጌዲዮን ሙሉ በሙሉ በእግዚአብሔር ይመካ ነበር። እንዲያውም አብዛኞቹን ሠራዊቶች ለመልቀቅ አምላክ የሰጠውን መመሪያ ታዘዘ። ጌዲዮን ያልተለመደ የጥቃት እቅድ አወጣ እና እግዚአብሔር ታላቅ ድልን ሰጠው።

እንደ አለመታደል ሆኖ ጌዴዎን ካሸነፈ በኋላ ህዝቡን እግዚአብሔርን እንዲያገለግሉ አልመራም ነገር ግን ወደ ጣዖት አምልኮ ተለወጠ። አንድ መሪ በረጅም ጊዜ ውስጥ የሚለዋወጥ ከሆነ ለእግዚአብሔር ያለውን ሙሉ ችሎታውን ማሳካት ይሳነዋል።

**ነህምያ: በራዕይ መምራት**

ነህምያ ከቤቱ ርቆ ለባቢሎን ንጉሥ ይሠራ የነበረ አይሁዳዊ ነበር። ስለ እየሩሳሌም ሁኔታ ሰማ። ከተማዋ ከረጅም ጊዜ በፊት በቁጥጥር ስር ውላለች። ግድግዳዎቹ ፈርሰዋል ይህም ማለት ህዝቡ በወራሪ ምህረት ላይ ነበር ማለት ነው።

ነህምያ እርምጃ ለመውሰድ የግል ኃላፊነት ተሰምቶት ነበር። ብዙ ሰዎች ምላሽ የመስጠት ግዴታ ሳይሰማቸው በዚህ ዜና አዝነዋል። ሁኔታውን ለመለወጥ እንችላለን ብለው አይጠብቁም ነበር። አንድ መሪ ሁኔታውን መለወጥ እንደሚቻል ስለሚያስብ ኃላፊነት ይሰማዋል። አንድን ነገር ማድረግ ስለሚችል የሆነ ነገርን ማድረግ እንዳለበት ያውቃል።

ነህምያ የእግዚአብሔርን ጣልቃ ገብነት ለማግኘት ጸለየ። ነህምያ ያለ እግዚአብሔር እርዳታ ዳግም ግንባታው ሊከናወን እንደማይችል ያውቃል። ክርስቲያን መሪ ከራሱ ራዕይ ጋር እንዲስማማ አለምን ለመለወጥ የሚሞክር አይደለም ከእግዚአብሔር ረዕይ ጋር እንጂ፤ መተማመኑ በእግዚአብሔር እንጂ በሰው አይደለም።

እግዚአብሔር ልዩ እድልን ሰጠ። ንጉሱ የነህምያን ችግር ለመፍታት ፍላጎትን አሳየ። ከዚህ የምንማረው መርህ እኛን የሚረዱን ኃያላን ሰዎች እንደሚያስፈልጉን አይደለም። መርሁም የሚለው የእግዚአብሔር እቅድ ከሆነ እግዚአብሔር ግቡን ለመፈጸም ልዩ እድሎችን ይሰጣል።

ነህምያ ወደ ኢየሩሳሌም ደረሰና ራእዩን በዚያ ላሉት መሪዎች ገለጸላቸው። ራዕዩ የጀመረው በአንድ ሰው ነው ሌሎች ግን ብዙም ሳይቆይ ራዕዩን መካፈል ጀመሩ። መሪ ሁሉም ሰው ራእዩን ወዲያው እንዲረዳው መጠበቅ የለበትም። ድጋፍ የሚጀምረው በጥቂቶች ነው።

ራዕዩን የሚካፈሉ ጥቂት ሰዎች ሊኖሩት ይገባል አለበለዚያ መሪው ማንንም አይመራም። ራዕዩ በቁርጠኛ ብድን የተያዘ መሆን አለበት። ራዕዩን ባለቤት ማድረግ፤ ክርሱ ጋር ከመስማማት እና ሊከሰት ይችላል ብሎ ከመጠበቅ በላይ ነው። ራዕዩን የሚጋሩት ሰዎች ራዕዩ የራሳቸው እንደሆነ ሊሰማቸው ይገባል።

በራዕዩ ላይ ያለው ቁርጠኝነት ማህበረሰብን ፈጠረ። አብረው መኖር፣ መደጋገፍ እና ለራዕዩ ታማኝ ሆነው እንዴት መኖር እንደሚችሉ መማር ነበረባቸው።

ነህምያ በመጀመሪያ ለእነዚህ ችግሮች ምንም ሃላፊነት ባይኖረውም መሪ የሆነውን ሰው ምሳሌ ነው። የስልጣን ቦታን በማግኘት አልጀመረም ለውጥ ለማምጣት ባለው ፍላጎት እንጂ። በራዕዩ ምክንያት መሪ ሆነ።

**ንጉስ ሳኦል፡ ከስልጣን ቦታው የሚመራ**

ሳኦል የመጀመሪያው የእስራኤል ንጉሥ ነበር። ያለፈውን ንጉሥ ምሳሌ መከተል አልቻለም። ገበሬ ነበር እና ምንም አይነት የገዢነት ልምድ አልነበረውም።

ሲሾም ወታደሮች እና የመንግስት ሰራተኞች አልነበሩም። የመንግስት ስራዎችን ለመደገፍ ምንም አይነት ኦፊሻል ዳኞች የመንግስት ቢሮዎች እና ታክስ አልነበረም። ሳኦል ንጉሥ ሆኖ ከተሾመ በኋላ የሚጫወተው ሚና በጣም ግልጽ ስላልሆነ የግብርና ሥራ መስራቱን ቀጠለ።

በመቀጠልም አንድ ችግር ተከሰተ (1ኛ ሳሙኤል 11)። ከእስራኤል ጋር የሚተባበር አንድ ትንሽ ሕዝብ በእስራኤል ጠላቶች ተጠቃ። ሌላው ቀርቶ አዲሱ ንጉሥ ምንም ነገር ያደርጋል ብለው ስላልጠበቁ ወደ ሜዳ የሄደ ማንም አልነበረም። ሳኦል በቀኑ መገባደጃ ላይ ከእርሻ ሥራ ወደ ቤቱ ሲመለስ ዜናውን ሰማ።

ሳኦል በጥንካሬና በውሳኔ አደረገ። በሚያስደነግጥ መልኩ ባረሰባቸው በሬዎች ደም መልእክት ላከ (1ኛ ሳሙኤል 11:7)። አስቡት አንድ የሚሮጥ መልእክተኛ የጎሳ አለቃ ቤት ሲደርስ። የበሬውን በደም የተጨማለቀ እግር መሬት ላይ ጥሎ “ንጉሥ ሳኦል በዚህ ድንገተኛ አደጋ ለመርዳት በማይመጣ በማንኛውም ሰው በሬዎች ላይ እንዲህ ይደረጋል አለ” ሲል አስታወቀ።

በሺዎች የሚቆጠሩ ሰዎች ተሰብስበው ታላቅ ድልን አሸንፈዋል። ይህ ድል ሳኦልን እንደ ጠንካራ መሪ አድርጎታል።

ሳኦል ከስልጣን ቦታ መምራት የጀመረ መሪ ምሳሌ ነው። መጀመሪያ ላይ መሪ መሆን አልፈለገም ነገር ግን እሱ የስልጣን ቦታ ስለነበረው ኃላፊነቱ ተሰማው።

► ሳኦል ለተፈጠረው ችግር የሰጠው ምላሽ ከጌዴዎን የተለየ የሆነው እንዴት ነው?

**መሪ የመሆን አቅም ያለው ሰው ባህሪያት**

አቅም እንዳለው መሪ እራሱን እንዴት መገምገም ይችላል? ይህንን የአንድ መሪ ባህሪ ዝርዝርን አጥኑ። ከእነዚህ ውስጥ በአንዳንዶቹ ደካማ ከሆናችሁ በእግዚአብሔር እርዳታ ልታዳብሯቸው ትችላላችሁ። በነዚህ ዘርፎች እየጎለበቱ ሲሄዱ አመራርዎን ያጠናክራሉ።

ውጤታማ መሪ...

1. እሱን በሚያውቁት ሰዎች ላይ ተጽዕኖ ያሳድራል።
2. በግል ስነ ምግባር አለው።
3. ከዚህ ቀደም ኃላፊነቶችን ተወጥቷል።

4. አዲስ ኃላፊነት ለመውሰድ ፈቃደኛ ነው።
5. ከሰዎች ጋር ጥሩ ተግባቦት አለው።
6. ሌሎችን ለማገልገል ፈቃደኛ ነው።
7. ተነሳሽነትን ይወስዳል።
8. ታማኝ ነው።
9. ጭንቀትን መቋቋም ይችላል።
10. በንዴት አይሸነፍም።
11. አዎንታዊ መንፈስ አለው።
12. ከተስፋ መቁረጦች ያገግማል።
13. መተማመን አለው።
14. ቅንነት አለው።
15. ወደ እግዚአብሔር በመቅረብ እያደገ ነው።
16. በግል ችግሮች ያልተያዘ።
17. የመማር ችሎታ እና መማርን ለመቀጠል ፍላጎት አለው።
18. ችግሮችን መፍታት ይችላል።
19. አሁን ባለው ሁኔታ አይረካም።
20. ለውጦችን ለማድረግ ፈቃደኛ ነው።
21. ትልቁን ምስል ይመለከታል።
22. ቀጥሎ ምን መደረግ እንዳለበት ማየት ይችላል።

**መጀመር**

እርስዎ ዋና መሪ ባልሆኑበት ድርጅት ውስጥ እየሰሩ ከሆነስ?

የድርጅታችሁ መሪ በዚህ ኮርስ ውስጥ የተማራችሁትን መርሆች እንዳይከተል የሚከለክው ገደብ ቢኖረውስ?

አንዳንድ ጊዜ ወጣት ታዳጊ መሪ የሚያውቃቸውን የአመራር መርሆች መተግበር እንደማይችል ስለሚሰማው ይበሳጫል። በሥልጣን ቦታ ላይ ስላልሆነ ችሎታው ውስን እንደሆነ ይሰማዋል።

አንዳንድ ጊዜ አንድ ወጣት መሪ የተወሰነ ሥልጠና ሲያገኝ ቤተክርስቲያኑን ወይም ድርጅቱን ወዲያውኑ እንደሚያሻሽል ይጠብቃል። በአዲሱ እውቀቱ ምክንያት በቀድሞዎቹ መሪዎች አሠራር ውስጥ ብዙ ስህተቶችን ይመለከታል። ሆኖም የሚያሳስባቸውን ነገር እንደሚጋራ እና ማገልገል እንደሚፈልግ በማሳየት እምነት ማግኘት አለበት። ጳውሎስ ወጣትነትህን ሰዎች እንዳይናቁ የምትከላከልበት መንገድ ጥሩ ምሳሌ መሆን ነው ብሏል “በንግግር እና በኑሮው፣ በፍቅር፣ በእምነትና በንፅሕና” (1ኛ ጢሞቴዎስ 4፥12)። አንድ ወጣት በጣም ቆራጥ ከሆነና ሃሳቡ እንደሚሠራ ለማሳየት የሚሞክር ከሆነ መሪዎቹ እንዳያምኑት ያደርጋቸዋል ምክንያቱም ጭንቀታቸውን የማይረዳ እና የማይሰማቸው ስለሚመስላቸው ነው። አንድ ወጣት መሪ ለቀድሞ መሪዎች የሚያሳስባቸውን ነገር እንደሚያስብ ለማሳየት ጊዜ ከወሰደ ለበለጠ ኃላፊነት እንዲያምኑት ያደርጋል።

መሪ ለመሆን የሚጠበቅ ሰው የአመራር መርሆችን ተግባራዊ ለማድረግ የስልጣን ቦታ ላይ እስኪቀመጥ ድረስ መጠበቅ የለበትም። ኃላፊነቶችን ከመወጣት፣ እምነትን ማሳደግ፣ እውቀቱን ማሳደግ፣ ክህሎትን ከመለማመድ፣ በአስተማማኝነቱ መልካም ስም ከማግኘት እና ከግል ጥቅሙ ይልቅ ለድርጅቱ ስኬት ያለውን ቁርጠኝነት ከማሳየት ጋር የተያያዙ መርሆችን ተግባራዊ ማድረግ ይችላል። እነዚህ ነገሮች ከእሱ በላይ ያሉትን መሪዎች ጨምሮ ከሁሉም ሰው ጋር ያለውን ተጽእኖ ይጨምራሉ።

አስታውሱ መሪ ማለት በቀላሉ ተፅዕኖ ያለው ሰው ነው። ያለ አፈሽያላዊ የስልጣን ቦታ ተጽእኖዎን የሚያዳብሩ ሌሎች ብዙ ነገሮች አሉ።

መሪ ለመሆን አዲስ ድርጅት መመስረት እንዳለብህ ለማሰብ አትቸኩል። ባለህበት ማድረግ የምትችለው ብዙ ነገር አለ።

ቦታዎ ምንም ይሁን ምን ወጣት መሪዎችን እና የቡድን አባላትን ማበረታታት እና መምከር ይችላሉ። ይህ በድርጅቱ ውስጥ እንደ መደበኛ የሥራዎ አካል ሆኖ ሊከናወን ይችላል ወይም የእርስዎን እርዳታ ከሚያደንቁ ሰዎች ጋር መደበኛ ባልሆነ መንገድ ሊከናወን ይችላል።

በድርጅትዎ ውስጥም ሆነ ውጭ ሌሎች እንዲመክሩት ይፈልጉ። አብዛኞቹ መሪዎች ጥበባቸውን ለማካፈል ደስተኞች ናቸው። በልዩ የአመራር ገጽታዎች ላይ ምክር ሊሰጥዎት ይችላል፤ መካሪው በሁሉም አካባቢ ፍጹም ምሳሌ መሆን አይጠበቅበትም። መካሪው በእድሜ ካንተ ሊያንስ እና በተወሰኑ አካባቢዎች የተካነ ሊሆን ይችላል።

**ማጠቃለያ**

► በዚህ ትምህርት ምክንያት ግቦችዎን ወይም ድርጊቶችዎን እንዴት እንደሚቀይሩ ይጠብቃሉ?

**ትምህርት 4 ስራዎች**

1. ከዚህ ትምህርት የህይወት ለውጥ የሚያመጣ ጽንሰ ሀሳብን የሚያጠቃልል አንቀፅ ይፃፉ። ለምን አስፈላጊ እንደሆነ ያብራሩ። ምን ጥሩ ነገር ሊያደርግ ይችላል? ባለማወቃችንስ ምን ጉዳት ሊያስከትል ይችላል?
2. የዚህን ትምህርት መርሆች እንዴት በራስዎ ህይወት ላይ እንደምትተገብሩ ያብራሩ። ይህ ትምህርት ግቦችዎን እንዴት ይለውጣል? ድርጊቶችዎንስ እንዴት ለመለወጥ አስበዋል?
3. በትምህርቱ ውስጥ የተዘረዘሩትን መሪን የሚያደርጉ ምክንያቶችን እና መሪ የመሆን አቅም ያለው ሰው ባህሪያትን አጥኑ። በሚቀጥለው ክፍለ ጊዜ መጀመሪያ ላይ ብዙዎቹን ምክንያቶች እና ባህሪያትን ከማስታወስ ለመፃፍ ዝግጁ ይሁኑ።
4. ከቀጣዩ ክፍለ ጊዜ በፊት ዮሐንስ 13፥1-17 ያንብቡ። ይህ ክፍል ስለ አመራር ምን እንደሚነግረን ይጻፉ።



# ትምህርት 5

## የአገልጋይ መሪነት

### የታላቅ መሪነት ሞዴል

ኢየሱስ ከደቀ መዛሙርቱ ጋር የመጨረሻው እራት ያደረገው በፋሲካ በዓል ነው። በመደበኛ እራት ላይ አንድ አገልጋይ የእንግዶችን እግር ማጠብ የተለመደ ነበር። ይህ ሥራ የሚሰጠው አብዛኛውን ጊዜ ከአገልጋዮቹ ዝቅተኛ ለሆነው ነበር።

በዚህ እራት ላይ ኢየሱስ እና ደቀ መዛሙርቱ ብቻ ነበሩ። መጀመሪያ ላይ ማንም ሰው እግርን የማጠብ ስራ አልሰራም። ከደቀ መዛሙርቱ መካከል አንዳቸውም ለሥራው ፈቃደኛ አልነበሩም ምክንያቱም የአገልጋይነትን ቦታ አይፈለጉም። እያንዳንዳቸው አሁንም በአዲሱ መንግሥት ውስጥ ከፍተኛ የስልጣን ቦታ ለማግኘት ተስፋ ያደርጉ ነበር።

በውስጣቸው እንዲህ እንደተባባሉ መገመት እንችላለን ጴጥሮስም በፀጥታ ዮሐንስን “እግሩን አንድ ሰው ሊያጥብለት ይገባል አንተ ማድረግ አለብህ” አለው፤ ምናልባትም ዮሐንስ “አይ እኔ አላደርገውም፤ ያዕቆብ ማድረግ አለበት” ሲል መልሶ ይሆናል። አንዳቸውም የአገልጋይነት ሚናን ለመውሰድ ፈቃደኛ አልነበሩም። በማዕድ መገባደጃ ላይ ኢየሱስ ተነስቶ ውሃና ፎጣ አንስቶ የእግር ማጠብን ሥራ ጀመረ። በእርግጥም ደቀ መዛሙርቱ ያፍሩ ነበር።

ጴጥሮስ መጀመሪያ ላይ ኢየሱስ እግሩን እንዲያጥቡ አልፈቀደለትም፤ ይህም ኢየሱስን በጣም ያከብረው ስለነበር ይህን የመሰለ ዝቅተኛ ሥራ እንዲሠራ አልፈለገም። ኢየሱስም ለጴጥሮስ እንዲህ አለው “ካላጠብሁህማ ከእኔ ጋራ እድል ፈንታ የለህም” (ዮሐንስ 13፥8)። ትንሹን ስራ የህይወቱን እና የሞቱን ታላቅ አላማ ለመወከል እየተጠቀመበት ነበር፤ ድነትን በመስጠት የሰው ልጆችን ሁሉ ለማገልገል። በሌላም ጊዜ እንዲህ አለ “የሰው ልጅ እንዲያገለግሉት ሳይሆን፤ ለማገልገልና ነፍሱንም ለብዙዎች ቤዛ አድርጎ ለመስጠት መጥቷልና” (ማቴዎስ 20፥28)። ከሞቱ ጋር የሰጠው አገልግሎት በሌሎች በርካታ የአገልግሎት ተግባራቶቹ የተወከለ ሲሆን በዚያን ጊዜ የነበረውን የእግር መታጠብን ጨምሮ ነበር። አንድ ሰው የኢየሱስን አገልግሎት የማይቀበል ከሆነ እርሱ የኢየሱስ መንግሥት አካል አይደለም።

ኢየሱስ የደቀ መዛሙርቱን እግር ካጠበ በኋላ እንዲህ ሲል ጠየቃቸው “ያደረግሁላችሁን ታስተውላላችሁን?” (ዮሐንስ 13፥12)። በአለም ስርአት መሪው ለመገልገል እንደሚጠብቅ አስረድቷል። በእግዚአብሔር መንግሥት ግን መሪ ያገለግላል (ሉቃስ 22፥25-27)።

መምራት ሌሎችን ለማገልገል ተጽእኖን መጠቀም ነው፤ ትክክለኛው የአመራር ተነሳሽነት ይህ ነው። የሰዎችን ፍላጎት የሚከታተል እና ፍላጎቶቹን ለማሟላት መንገዶችን የሚፈልግ ሰው መሪ ይሆናል። ሰዎች ለእነሱ የሚያስብ እና ፍላጎታቸውን የሚያሟላ መሪ ይፈልጋሉ። ሰዎች ሥልጣንን ለእነርሱ ሲል ለሚጠቀም ሰው ሥልጣን ለመስጠት ፈቃደኛ ናቸው።

አንዳንድ ወታደሮች የእንጨት ቤት እየገነቡ ነበር። ከባድ ግንድ ለማንሳት እየታገሉ ነበር እና ሳጅናቸው እየጮኹባቸው ነበር። አንድ ሰው በአጠገባቸው እያለፈ ሳለ ለመመልከት ቆመ። ሳጅንን “ለምን አትረዳቸውም?” አለው። ሳጅን በንዴት “እኔ ሳጅን ነኝ” ሲል መለሰ።

ሰውዬው ከወታደሮቹ ጋር ተቀላቅሎ ግንድ እንዲያነሱ አገዛቸው እና ዩኒፎርሙን ለማሳየት ኮቱን ከፈተ። “እኔ ጄኔራል ነኝ”<sup>6</sup> አለ። General George Washington ነበረ። በኋላ የዩናይትድ ስቴትስ ፕሬዚዳንት ሆነ።

አንድ ደንበኛ አንድ ቀን ጠዋት ከትልቅ ባንክ ህንጻ ውጭ ባንኩ እስኪከፈት እየጠበቀ ነበር። አንድ ሰው መጣና መኪናውን አቆመ። ሰውየው በመኪና ማቆሚያ ቦታ ላይ አንዳንድ ቆሻሻዎችን አስተዋለ። ወደ ህንጻው ውስጥ እየገባ እነሱን ቆሻሻዎቹን ይጥላቸው ዘንድ አነሳቸው። ደንበኛው ወደ ውስጥ ሲገባ ቆሻሻ ያነሳውን ሰው አየ። ደንበኛውም አንድን ሰው “ይህ ሰውዬ ማነው?” ሲል ጠየቀው። መልሱ “እርሱ የባንኩ ፕሬዝዳንት ነው” የሚል ነበር። ፕሬዚዳንቱ ለባንኩ ስኬት እና መልካም ስም ቁርጠኛ ስለሆነ ምንም እንኳን ከፍተኛ ቦታ ላይ ቢሆኑም ቆሻሻን መሬት ላይ አይተዉም።

በአለም ስርአት ውስጥ እንኳን የማገልገል ፍላጎት ወደ እድገት ይመራል። ህዝቡ መሪውን የመምረጥ እድል ባገኘበት ቦታ ሊረዳን ይችላል እና ዝግጁ ነው ብለው የሚያስብትን ይመርጣሉ። መሪ ለፍላጎቶች ምላሽ በመስጠት ይነሳል፤ ሰዎች እርሱን ማዳመጥ ይጀምራሉ ምክንያቱም እርሱ እንደሚያስብላቸው እና በእሱ አመራር ሥር መልካም ነገር እንደሚሆንላቸው ስለሚገነዘቡ ነው።

የመሪዎች የማገልገል ሃላፊነት በአንዳንድ የስራ መደቦች ማዕረግ ይታወቃል። ለምሳሌ በታላቋ ብሪታንያ መንግሥት ውስጥ ከፍተኛው ቦታ ጠቅላይ ሚኒስትር ነው፤ ትርጉሙ በጥሬው “የመጀመሪያ አገልጋይ” ማለት ነው። የታሪክ ታላላቅ መሪዎች የህዝብን ፍላጎት ያገለገሉ ናቸው። በዓለም ላይ ያሉ መሪዎች ሁልጊዜ የሚያገለግሉት ለትክክለኛ ዓላማ ብቻ አይደለም፤ ነገር ግን የኢየሱስ ተከታይ በፈቃደኝነት፣ በትሕትና እና ሌሎችን ለመጥቀም ባለው ፍላጎት ማገልገል አለበት።

አንድ የኮሌጅ ፕሬዝዳንት ብዙ ቦርሳዎችን ይዞ ቢሮው ደረሰ። አንድን ተማሪ እንዲረዳው ሲጠይቀው ተማሪው “አገልጋይ አይደለሁም” ሲል መለሰ። ሌላ ተማሪም ወዲያው “መርዳት እችላለሁ አገልጋይ ነኝ” አለ። ከብዙ አመታት በኋላ ሁለተኛው ተማሪ የኮሌጁ ፕሬዝዳንት ሆነ።

**የአገልጋይ መሪነት**

የአገልጋይ መሪነት ምንድነው? ቀላል ትርጓሜ ይኸውና፡-

የአገልጋይ መሪነት ማለት ለሚመሩት በሚሆን መንገድ መምራት ማለት ነው።

► 1ኛ ጴጥሮስ 5፥ 1-4ን በጋራ ተመልከቱ። ይህ የመፅሐፍ ቅዱስ ክፍል ስለ አገልግሎት መሪነት ምን ያስተምራል?

<sup>6</sup> ጄኔራል በማእረግ እና በስልጣን ከሳጅን እጅግ የላቀ ነው።

መምራት ማለት ሰዎች ያገለግሉሃል ማለት አይደለም። ሰዎችን ታገለግላለህ ማለት ነው። መሪ በመምራት ያገለግላል ምክንያቱም ሰዎች ከ መሪነቱ ይጠቀማሉ።

Robert Greenleaf እንዲህ ሲሉ ፅፈዋል “በእውነተኛ ታላቅ ድርጅት ውስጥ ከላይ ያሉት ዋናዎቹ የአገልጋይ መሪዎች ናቸው። እነሱ በጣም ትሁት፣ በጣም አክብሮት ያላቸው፣ በጣም ግልፅ፣ በጣም ለመማር የሚችሉ፣ በጣም አክባሪዎች፣ በጣም አሳቢ እና በጣም ቆራጥ ናቸው።”<sup>7</sup>

አንዳንድ መደበኛ የሆነ ስልጣን ወይም በአንድ ቦታ ላይ ያላቸው ሰዎች ካልተገደዱ በስተቀር ስልጣን ወይም ሀይላቸውን መጠቀም አይፈልጉም። ሌሎች እንዲታዘዟቸው ከማስገደድ ይልቅ በተረጋጋ መንፈስ ሰዎችን ያማክራሉ እና ያሳምኗቸዋል። እነዚህ መሪዎች ደግ፣ አስተዋይ እና እምነት የሚጣልባቸው ናቸው። Greenleaf ሰዎች በእነዚህ መሪዎች ላይ ያላቸው እምነት እየጨመረ የሚሄደው መሪዎቹ በሚያሳዩት ባህሪ ምክንያት እንደሆነ ተናግሯል። ሰዎች ትክክለኛ እና ጥሩ ውሳኔ እንዲያደርጉ እነዚህን መሪዎች ማመንን ይማራሉ።

መሪ (ወይም መሪ ለመሆን ተስፋ የሚያደርግ ሰው) የአገልጋይ ልብ ሊኖረው ይገባል። ነገር ግን ከአመራርነቱ የሚወርድበት ጊዜ ሲደርስ ራሱን እንደ አገልጋይ መመልከቱን መቀጠል አስፈላጊ ነው።

በአላስካ የሚኖር አንድ ሰው ተገሽራታችን የሚጎትቱትን ውሾዎች ሥራ ገልጿል። አንዳንድ ውሻዎች መሪ ውሻዎች ይሆናሉ። እነርሱ በመሳሪያው መጀመሪያ ላይ ናቸው ምክንያቱም እነሱ ጠንካራ፣ ፈጣን እና ብልህ ናቸው። ውሻ መሪ ከሆነ በኋላ ወደ ሌላ የመሳሪያው ቦታ እንዲገባ አይፈልግም። ችግሩ ውሻው ሲያረጅ መምራት አለመቻሉ ነው። እሱ በተለየ ቦታ ማገልገል ይችላል ነገር ግን ፈቃደኛ አይሆንም። ለመደገፍ ውድ ስለሆነ እና በተለያየ ቦታ ለማገልገል ፈቃደኛ ባለመሆናቸው ባለቤቶች አንዳንድ ጊዜ ያረጁ ውሾችን መግደል አለባቸው።

**የፊልጵስፎስ ሞዴል**

ሐዋርያው ጳውሎስ መሪዎችን የማፍራት አስፈላጊነት ላይ በጣም ያተኩር ነበር። በብዙ ቦታዎች አገልግሎቱን ጀምሯል ነገር ግን ሥራው ያለብዙ መሪዎች ሊቀጥልና ሊሰፋ እንደማይችል ያውቃል።

► ፊልጵስፎስ 2:19-21ን በጋራ ተመልከቱ። ጳውሎስ አንዳንድ ጊዜ ለአገልግሎት ኃላፊነት የሚልከውን ሰው የሚያጣው ለምንድን ነው?

አንዳንድ ጊዜ ጳውሎስ ለአገልግሎት ኃላፊነት የሚልከውን ሰው ያጣ ነበር፤ ምክንያቱም በዚያ ያሉት ሰዎች የሚስቡት ስለ ጥቅማቸው ግል ብቻ ነበር። እነዚህ ከቤተክርስቲያን ጋር የተያያዙ እና በሆነ መንገድ የሚረዱ ሰዎች ነበሩ ነገር ግን በአገልጋይ ልብ ለማገልገል እምነት ሊጣልባቸው አልቻለም። ይህ ችግር ለከባድ ኃላፊነት የማይሆኑ አደረጋቸው።

ለፊልጵስፎስ ሰዎች የተጻፈው ደብዳቤ የግል ጥቅም ሳያገኙ ያገለገሉትን በርካታ ሰዎች ገልጿል።

---

<sup>7</sup> Robert Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power & Greatness* (Mahwah, NJ: Paulist Press), 12

አፍሮዲጦን (ፊልጵስፎስ 2፥25-30) አገልግሎትን በትጋት ይሠራ ስለነበር ጤንነቱ ተጎድቶ ሊሞት ተቃርቦ ነበር። ጳውሎስ እንዲህ ዓይነት መስጠት ያላቸውን ሰዎች ልናደንቅ ይገባል ብሏል። ይህ ማለት ግን ለጤንነታችን መጠንቀቅ የለብንም ማለት አይደለም፤ ነገር ግን አፍሮዲጦን ለእግዚአብሔር ሥራ ያሳየው ታማኝነት የቤተክርስቲያን ጀግና አድርጎታል።

“ራስህን ለማግኘት ከሁሉ የተሻለው መንገድ እራስህን ለሌሎች በሚሆን አገልግሎት ማግኘት ነው።”  
- Mahatma Gandhi

በፊልጵስፎስ 2፥17 እና በሌሎች መልእክቶች ውስጥ ጳውሎስ ራሱ እንደዚህ አይነት መስጠት እንደነበረው ተናግሯል። (2ኛ ጢሞቴዎስ 2፥8-10፣ 2ኛ ቆሮንቶስ 11፥23-29)። ከሚያገለግላቸው ሰዎች ትርፍ ለማግኘት አልሞከረም (1ኛ ቆሮንቶስ 9፥14-15፣ 1ኛ ተሰሎንቄ 2፥9)። ጳውሎስ ጢሞቴዎስ ተመሳሳይ የሥነ ምግባር ደንቦችን ይከተል እንደነበር ተናግሯል (ፊልጵስፎስ 2፥19-22)።

በዚህ መልእክት ውስጥ የተገለጸው ትልቁ ምሳሌ ኢየሱስ ነው (ፊልጵስፎስ 2፥5-8)። የሚገባውን ክብር አልጠበቀም ነገር ግን ማዕረጉን ትቶ አገልጋይ ለመሆን ፈቃደኛ ነበር። ራሱን ሙሉ በሙሉ እስከ ሞት ድረስ ሰጠ።

**መጥፎ ምሳሌ**

ግያዝን የእስራኤል መሪ ነብይ የሆነው የኤልሳዕ አገልጋይ ነበር። ኤልሳዕን እንዲተካ አንድ ቀን ሊመረጥ ይችል ይሆናል፤ ምክንያቱም ኤልሳዕ ከሱ በፊት የነበረውን ኤልያስን በሚያገለግልበት መንገድ ኤልሳዕን ያገለግለው ስለነበር ነው።

ንዕማን ለመፈወስ በመጣ ጊዜ ብዙ ክፍያ አቀረበ ኤልሳዕን ግን አልተቀበለም። ግያዝን ተበሳጩ ምክንያቱም ብዙውን ጊዜ ትልቅ መባ አይቀበሉም። ንዕማንን ለማግኘት በድብቅ ወጥቶ ከክፍያው ተካፈለ።

ኤልሳዕን በአገልግሎት ላይ ከማተኮር ይልቅ ሀብት ለማግኘት መፈለጉ ስህተት እንደሆነ ለግያዝን ነገረው 2ኛ ነገሥት 5፥26)። ግያዝን የንዕማንን ለምጽ ተቀበለ እና ፈጽሞ ነቢይ ሊሆን አይችልም።

**በትህትና ማገልገል**

አንዳንድ ሰዎች ወደ አገልግሎት የሚሄዱት የግል ስኬትን ስለሚመኙ ነው። አገልግሎት የመሪነት ቦታ የማግኘት እድል ነው ብለው ያስባሉ። የግል ጥቅም አሳልፈው አይሰጡም። የእግዚአብሔርን ፍቅር አይከተሉም ይልቁንም በአገልግሎታቸው የራሳቸውን ጥቅም ይከተላሉ።

የአገልግሎት ፍላጎት ሰዎችን በማገልገል ውስጥ እግዚአብሔርን ከማገልገል ፍላጎት መምጣት አለበት። ይህ ተነሳሽነት ያለው ሰው የስልጣን ቦታ የሚፈልገው ለማገልገል እንደሚገኝ እድል ብቻ ነው (1ኛ ጢሞቴዎስ 3፥1)። እግዚአብሔር እድገቱን እየመራ መሆኑን እርግጠኛ መሆን ይፈልጋል። ስኬታማ ለመሆን ያለው ፍላጎት ለእግዚአብሔር ታማኝ ለመሆን ባለው ፍላጎት ላይ የተመሰረተ ነው።

“ሰዎች ያለማቋረጥ በተወሰነ መንገድ በመንቀሳቀስ የተወሰነ ጥራትን ያገኛሉ።”  
- Aristotle

ሙሉ በሙሉ ለእግዚአብሔር መስጠት ብዙውን ጊዜ እንደ ትሕትና ይገለጻል። ከእግዚአብሔር ጋር ባለን ግንኙነት የትህትናን ሚና እስካላደረግን ድረስ እግዚአብሔርን በአግባቡ ልናከብረው አንችልም።

ለእግዚአብሔር መስጠት በትህትና ስለሆነ፣ መስጠት ማለት...

- እግዚአብሔር እንዲከብር በእርሱ ሀይል ላይ እደገፋለሁ።
- ብቃቶቼ በእግዚአብሔር ፈንታ ካከበሩኝ ደስተኛ አልሆንም።
- ዝቅተኛ ደረጃ ስራዎችን እና ግልጽ ባልሆኑ ቦታዎች ለመስራት ፈቃደኛ ነኝ።
- የልቤን ሀሳብ በማይረዱት ሰዎች ንቀት ፊት እጸናለሁ።
- በንብረቶች፣ ስኬቶች፣ ኃላፊነቶች ወይም ግንኙነቶች ደረጃዬን ለማሻሻል አልነሳሳም።
- እግዚአብሔር ስለ እኔ እድገት መሆን እና አለመሆን እንዲመርጥ አምነዋለሁ።

ያለ ክርስቶስ መንፈስ የክርስቶስን አካል ሥራ መሥራት አይችሉም። ቤተክርስቲያን የክርስቶስን መንፈስ የሚያሳዩ መሪዎች ያስፈልጓታል። እግዚአብሔርን መስማት ካልቻልን ስለ እግዚአብሔር መናገር አንችልም ለመነቃቃት እና ለመመራት ብቻ ሳይሆን በእርሱ ለመቀረፅ ነው። ለመለወጥ ማዳመጥ አለብህ።

**ለአገልግሎት አመራር የመጀመሪያ ደረጃ መመዘኛ**

► ለአገልግሎት አመራር የመጀመሪያው ደረጃ መመዘኛ ምንድነው?

የክርስቶስ ፍቅር ያነሳሳናል (2ኛ ቆሮንቶስ 5፥ 14-15)።

ሰዎች በብዙ ምክንያቶች መልካም ነገር ያደርጋሉ። አንዳንድ ጊዜ ጥሩ ምክንያት ያላቸው ጥሩ ሰዎች ናቸው፤ ነገር ግን በጣም ጥሩ ምክንያት አይደለም።

እግዚአብሔር ጴጥሮስ በቤተክርስቲያን ውስጥ ታላቅ መሪ እንዲሆን አቀደ። ጴጥሮስ ኢየሱስን ከካደው በኋላ ኢየሱስ እሱን ለማደስና እንደገና ለአገልግሎት እንዲጠራው ከእርሱ ጋር ተነጋገረ።

ሶስት ጊዜ ኢየሱስ ጴጥሮስን “ትወድደኛለህን?” ብሎ ጠየቀው፤ ይህም ለአገልግሎት ከሁሉ የላቀው ለኢየሱስ ያለን ፍቅር መሆኑን ያሳያል (ዮሐንስ 21፥ 15-17)። የሰዎች ችሎታዎች እጅግ አስፈላጊዎች አይደሉም። ለሰዎች ያለን ፍቅር በጣም አስፈላጊ ነው ነገር ግን ከሁሉም በላይ አስፈላጊ አይደለም። ለአገልግሎት አመራር በጣም አስፈላጊው የሆነው መመዘኛ ለኢየሱስ ያለን ፍቅር ነው።

ኢየሱስን የምትወደው ከሆነ እንደ እርሱ ትሆናለህ እንዲሁም እርሱን ትመስላለህ። እምትወደው ከሆነ ሌሎች እንዲያውቁትና እንዲወዱት ትፈልጋለህ። ለአገልግሎት ከሁሉ የተሻለው ተነሳሽነት ሌሎች ከኢየሱስ ጋር ግንኙነት እንዲኖራቸው ያለን ፍላጎት ነው።

ለአገልግሎት የመጀመሪያው መመዘኛ ለእግዚአብሔር ፍቅር ነው። ለእግዚአብሔር ያለን ፍቅር የሚገለጠው በፍቅር እና ሰዎችን በማገልገል ነው። እግዚአብሔር ምንም ዓይነት አካላዊ ፍላጎት የለውም እሱ ሁሉንም ሀብት እና ኃይል አለው። ኢየሱስ ግን የእርሱን ሕዝብ ፍላጎት ስናሟላ እርሱን እንደምናገለግለው ተናግሯል (ማቴዎስ 25፥ 40)።

**የመጋቢነት ጽንሰ-ሐሳብ**

**► ለማን ነው የምትሰራው?**

እያንዳንዱ ፓስተር ለእግዚአብሔር እየሰራ እንደሆነ እና በእግዚአብሔር ዘንድ የመጨረሻ ተጠያቂነት እንዳለው መረዳት አለበት (1ኛ ቆሮንቶስ 4፥1-5)። ሰዎችን በማገልገል እግዚአብሔርን እናገለግላለን ምክንያቱም እግዚአብሔር የሰጠን ኃላፊነት ነው።

ሌሎችን ስናገለግል በኛ ላይ ስልጣን አላቸው ማለት አይደለም። ለምሳሌ ህጻናት የሚገለገሉት እራሳቸውን መንከባከብ ባለመቻላቸው ነው ነገር ግን የሚንከባከቧቸውን መምራት አይችሉም። ሕፃን በቤተሰብ ውስጥ በጣም የሚገለገል ሰው ነው ነገር ግን ሥልጣን ሊኖረው አይችልም። የሚገለገለው በስልጣን ላይ ባይሆንም መሪው የሚመራውን ህዝብ ፍላጎት ማዳመጥ እና መረዳት አለበት።

መጽሐፍ ቅዱስ በአገልግሎት አመራር ውስጥ ላለ ሰው ባለዐደራዎች የሚለውን ቃል ይጠቀማል (1ኛ ቆሮንቶስ 4፥2)። መጋቢ ሰዎችን እና ሀብቶችን ለሌላ ሰው የሚያስተዳድር ሰው ነው። እርሱ የሚያስተዳድራቸውን ሰዎች ፍላጎቶቻቸውን እየጠበቀ ያገለግላል እርሱን መጋቢ ላደረገው ሰው ግን ተጠያቂ ነው።

Albert Mohler የአገልግሎት መሪዎችን ሚና እንዲህ ሲል ገልጿል።

- እኛ የሰዎች ህይወት እና የእነርሱ ደህንነት መጋቢዎች ነን።
- እኛ የጊዜ እና እድል መጋቢዎች ነን።
- እኛ የንብረት እና የሀብት መጋቢዎች ነን።
- እኛ የኃይል እና ትኩረት መጋቢዎች ነን።
- እኛ የስም እና የትሩፋት መጋቢዎች ነን።
- እኛ የእውነት እና የትምህርት መጋቢዎች ነን።<sup>8</sup>

**የታላቅ መሪ በጣም አስፈላጊ ባህሪ**

Jim Collins አንዳንዶች ለምን ጥሩ እንደሆኑ እና ከዚያም ለብዙ አመታት ጥሩ ሆነው እንደሚቆዩ ለማወቅ ንግዶችን አጥንቷል። ለማንኛውም ድርጅት ተግባራዊ የሚሆኑ መርሆችን አግኝቷል። የታላቅ ቢዝነሶች አንዱ ተቀዳሚ ባህሪ Collins የደረጃ 5 መሪ ብሎ የሚጠራውን ማግኘታቸው ነው።<sup>9</sup>

እንደ Collins ገለፃ የመጀመሪያው የአመራር ደረጃ በጣም ጥሩ ስራ ለመስራት የሚችል ሰው ነው። ይህም ተጽዕኖ ይሰጠዋል።

ጥሩ የቡድን አባል በሁለተኛው የአመራር ደረጃ ላይ ነው፤ ምክንያቱም እርሱ ከቡድኑ ጋር በደንብ ይሰራል።

---

<sup>8</sup> Albert Mohler, *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012)

<sup>9</sup> Jim Collins, *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't* (New York: HarperBusiness, 2001)

ብቃት ያለው ሥራ አስኪያጅ በሦስተኛ ደረጃ ላይ ነው። ለእርሱ የተሰጡትን ግቦች እንዲያሳኩ ሰዎችን እና ሀብቶችን ያስተዳድራል።

የደረጃ 4 መሪ የድርጅቱን ሰዎች ቁርጠኛ እንዲሆኑ እና ግልፅ ራዕይን ለማሳካት ጉልበት እንዲሰጡ ያነሳሳል።

የደረጃ 5 መሪ የግል ትህትና እና ቁርጠኝነት በማጣመር የተቋምን የረጅም ጊዜ ታላቅነት ይገነባል።

በእነዚህ ሁሉ ደረጃዎች ውስጥ ያሉ ሰዎች ዋጋ ያላቸው ናቸው እና ማንኛውም ድርጅት እነሱን በማግኘቱ ደስተኛ ይሆናል።

የደረጃ 4 መሪ ብዙ ሰዎች ታላቅ መሪ እንዲኖረው የሚጠብቁትን ሁሉንም ባህሪያት አሉት። እዚያ ያለውን አደራጅቶ የሚቆጣጠር ሥራ አስኪያጅ ብቻ አይደለም። የደረጃ 4 መሪ ሰዎችን ማነሳሳት፣ ግልጽ የሆነ ራዕይን ማስተላለፍ እና ሰዎች ግቦችን እንዲጋሩ መምራት ይችላል።

የደረጃ 5 መሪ በደረጃ 4 የሌለ አንድ ባህሪ አለው። የደረጃ 5 መሪ ተቋሙን ታላቅ ለማድረግ ራሱን ይሰጣል። እርሱ ትሑት ነው ተቋሙ ከራሱ የበለጠ አስፈላጊ እንደሆነ ይቆጥራል። ራሱን ለማስተዋወቅ ተቋሙን እየተጠቀመበት አይደለም ይልቁንም ራሱን ለተቋሙ እየሰጠ ነው። የአንድ መሪ ዋና ጉዳይ ስለ ተቋሙ ስኬቶች ክብር እና ምስጋና መቀበል ከሆነ እሱ የደረጃ 5 መሪ አይደለም።

ትሑትና ማለት ፍርሃት ወይም እርግጠኛ አለመሆን ማለት አይደለም። ከራሱ ይልቅ ለተቋሙ ስለሚያስብ ትህትና ደፋር እና ቆራጥ ያደርገዋል።

በችሎታቸው ታላቅ የሚመስሉ ብዙ መሪዎች ነበሩ። ድርጅት እንዲያደግ አድርገዋል። ብዙ ጥሩ ለውጦችን አምጥተዋል። ነገር ግን ተቋሙን የራሳቸውን ስም ለመገንባት የሚጠቀሙበት ስፍራ ነበር። ከአመራር ዘመናቸው በኋላ ተቋሙ ታላቅ እንደሆነ መቀጠል አይችልም ምክንያቱም እነርሱ ባይኖሩ ተቋሙ ታላቅ እንደሆነ እንዲቀጥል አርገው ስላልገነቡት ነው።

ይህ መርህ ከአገልጋይነት ጋር እንዴት እንደሚዛመድ እንመልከት። የደረጃ 5 መሪ ለሰዎች መልካም ነገርን ለሚያከናውን ተቋም እየሰራ መሆኑን እርግጠኛ ነው። እራሱን ለተቋሙ እድገት ይሰጣል ምክንያቱም ተቋሙ መልካምን ስለሚያደርግ ነው። በዚህ መንገድ ሰዎችን እያገለገለ ነው።

Jim Collins የክርስቲያን መመሪያዎችን ለማስተማር እየሞከረ አልነበረም ነገር ግን ጥናቱ ከኢየሱስ ትምህርቶች ጋር የሚስማማ ነው። በእውነት ታላቅ መሪ እራሱን በአገልግሎት የሚሰጥ ነው።

ከሌላ አገር የመጡ እንግዶች ኢየሱስን ለማየት የመጡበት አጋጣሚ ነበር (ዮሐንስ 12፥20-22)። ምናልባት ደቀ መዛሙርቱ አገልግሎታቸው በቅርቡ ዓለም አቀፍ እንደሚሆን በማሰብ ጓጉተው ይሆናል። ኢየሱስ ግን ትኩረቱን በመምጣቱ ዓላማ ላይ አድርጓል።

ኢየሱስ እንዲህ አለ “የስንዴ ቅንጣት መሬት ላይ ወድቃ ካልሞተች ብቻዋን ትቀራለች፤ ብትሞት ግን ብዙ ፍሬ ታፈራለች” (ዮሐንስ 12፥24)። ኢየሱስ የሃይማኖት መሪ ሆኖ ታዋቂ የመሆን ፍላጎት አልነበረውም። እርሱ የመጣው ሁሉንም ሰው የሚያገለግል አንድ ነገር ለማድረግ ነው።

**የልብ ለውጥ**

የአገልጋይ መሪነት የሚጀምረው በልብ ነው። ችግሩ ሁላችንም ህይወትን የምንጀምረው እራስን ባማከለ ልብ ነው። በዚህ ምክንያት ከምንም በላይ የራሳችንን ጥቅም የመፈለግ ዝንባሌ አለን።

ሌሎችን በማገልገል እግዚአብሔርን ደስ ማሰኘት የሚፈልግ የአገልግሎት መሪ በመንፈስ የግላዊ ምኞት ሞት ሂደት ውስጥ ማለፍ አለበት። አንድ ክርስቲያን ምኞቱን ለእግዚአብሔር አሳልፎ መስጠቱን መቀጠል እና መንፈስ ቅዱስ ድርጊቱን በፍቅር እንዲመራው መፍቀድ አለበት። ብዙ መሪዎች በእውነት ታላቅ የሆኑት ጥልቅ የልብ ንፅህና ካገኙ በኋላ ነው።

አንድ መሪ ሙሉ በሙሉ ለእግዚአብሔር መገዛትን ከተቃወመ ለራሱ እድገት የሚሰራ መሪ ይሆናል።

► አንድ ተማሪ ለብድኑ 1ኛ ቆሮንቶስ 13፥1-8 ያንብብ። ጥቅሶቹን አብራችሁ ተመልከቱ እና መሪነት በፍቅር ላይ ሲመሰረት ምን እንደሚመስል ተወያዩ።

አምላክ እንድትሆን የሚፈልገውን አይነት መሪ ለመሆን የልብ ለውጥ ሊኖርህ ይገባል። እስካሁን ድረስ አመራርዎ በራስ ተነሳሽነት እንደነበረ ይወቁ። በራስ ፍላጎት የተነሳ የተሳሳቱ የተወሰኑ ግቦችን ይለዩ። ቅድሚያ ለራስ በመስጠት ምክንያት የመጡ የተሳሳቱ አመለካከቶችን ይለዩ።

በሌሎች ስኬት ላይ ተቆጥተ ታውቃለህ? ስኬትን ስታሰብ በአብዛኛው የምታስበው ወደ አንተ ሊመጣ ስለሚችለው ክብር ነው ወይስ ለሌሎች ልትሆን ስለምትችለው እርዳታ?

የተለየ መሆን የነበረባቸውን የተወሰኑ ድርጊቶችን ለይ። ይቅርታ ለመጠየቅ ወስን እና የተሳሳቱ ቃላትን እና ድርጊቶችን አስተካክል ለይተህ ዘርዝራቸው።

አዲሱን አመለካከትዎን ለሚመሩት ሰዎች ያብራሩ። የአመለካከትዎን ለውጥ በአደባባይ መግለፅን ያለማቋረጥ ከተከተሉ ተጽእኖዎን ከማዳከም ይልቅ ያጠናክራል። አንዳንድ ሰዎች በአዲሱ ቃል ኪዳንህ ላይ ተጠራጣሪ ከሆኑ አትናደድ። ቀጣይነትህ ያሳምናቸዋል። ለራስህ ክብር እና ኃይል ለመፈለግ ፈተና ሲያጋጥምህ ለእርዳታ ወደ እግዚአብሔር ጸልይ።

የአስተሳሰብ ለውጥህ በቂ ነው ብለህ ከማሰብ ይልቅ ልብህን እንዲለውጥ እግዚአብሔርን ማመን አለብህ። ተፈጥሮህ ስህተት መሆኑን ስለተረዳህ ብቻ አይለወጥም። ተፈጥሮህን መለወጥ የሚችለው እግዚአብሔር ብቻ ነው።

**ማጠቃለያ**

► በዚህ ትምህርት ምክንያት ግቦችዎን ወይም ድርጊቶችዎን እንዴት እንደሚቀይሩ ይጠብቃሉ?

**አምስት የማጠቃለያ መግለጫዎች**

1. የአገልጋይ መሪነት ለሚመሩት ሲባል መምራት ነው።
2. ሰዎች ሥልጣንን ለእነርሱ ሲል ለሚጠቀም ሰው ለመስጠት ፈቃደኛ ናቸው።
3. ለእግዚአብሔር ያለን ፍቅር የሚገለጠው በፍቅር እና ለሰዎች ባለን አገልግሎት ነው።
4. የደረጃ 5 መሪ ተቋሙን ታላቅ ለማድረግ ራሱን ይሰጣል።
5. በቅንነት ማገልገል እንድትችል ተፈጥሮህን መለወጥ የሚችለው እግዚአብሔር ብቻ ነው።

**ትምህርት 5 ስራዎች**

1. ከዚህ ትምህርት የህይወት ለውጥ የሚያመጣ ጽንሰ ሀሳብን የሚያጠቃልል አንቀፅ ይፃፉ። ለምን አስፈለገ እንደሆነ ያብራሩ። ምን ጥሩ ነገር ሊያደርግ ይችላል? ባለማወቃችንስ ምን ጉዳት ሊያስከትል ይችላል?
2. የዚህን ትምህርት መርሆች እንዴት በራስዎ ህይወት ላይ እንደሚተገብሩ አብራሩ። ይህ ትምህርት ግቦችዎን እንዴት ይለውጣል? ድርጊቶችዎን እንዴት ለመለወጥ አስበዋል?
3. ለትምህርት 5 አምስቱን የማጠቃለያ መግለጫዎች ያስብ። በሚቀጥለው የክፍል ክፍለ ጊዜ መጀመሪያ ላይ ከማስታወስ ለመጻፍ ተዘጋጅ።
4. ከቀጣዩ ክፍለ ጊዜ በፊት ዳንኤል 1፥8-15 አንብብ። የዳንኤል የወደፊት አመራር ላይ ተፅእኖ የነበራቸውን ባህሪያት (በዚህ ዘገባ ላይ የሚታዩትን) ጻፍ።



# ትምህርት 6

## በባህሪ ላይ የተመሰረተ አመራር

### እምነት

#### እምነትን መግለፅ

እምነት ስለ እውነት እርግጠኛነት ነው። እምነት በእውነታው ላይ ጠንካራ መተማመኖች ናቸው። መተማመን የአንድን ሰው ውሳኔዎች ይመራል ምክንያቱም አንድ ሰው እውነት ነው ብሎ ባመነበት ተግባር ስለሚኖር ነው።

እምነት ሃይማኖታዊ እውነትን ብቻ አያመለክትም። አንድ ሻጭ ምርቱ ምርጥ እንደሆነ እና ሁሉም ሰው እንደሚፈልገው በትክክል ካመነ እምነት አለው ማለት ነው። ይህ እምነት በሌሎች ሰዎች ላይ ተጽዕኖ እንዲያሳድር ያደርገዋል።

በበረሃ ውስጥ የሰዎች ብድኖች መንገድ ጠፍቶባቸዋል። ሁኔታቸውን እና አማራጮቻቸውን ይወያያሉ። አንድ ሰው ከመካከላቸው ስለ ሁኔታቸው ሲገልጽ በጣም አሳማኝ ነው። ምን ማድረግ እንዳለባቸው እንደሚያውቅም ያሳምናቸዋል። መሪም ይሆናል።

እምነት ስህተት ሊሆን ይችላል። አንድ ሰው እውነት ያልሆኑ ነገሮችን ሊያምን ይችላል። የተሳሳተ እምነት እንኳን ለተወሰነ ጊዜ የመሪነት ስልጣን ይሰጣል። ለምሳሌ አንድ ሰው ወደ አንድ ቦታ እንዴት እንደሚሄድ እንደሚያውቅ በስህተት ካመነ ሰዎች በእሱ እምነት ምክንያት ሊከተሉት ይችላሉ። እርሱ ከተሳሳተ በመጨረሻ ቅር ይላቸዋል እና የእሱ ተጽእኖ በጣም ይቀንሳል። እንደገና እሱን የመከተል ዕድላቸው አነስተኛ ነው።

#### በእምነት ላይ የተመሰረተ መሪነት

መሪነት በእምነት ላይ የተመሰረተ ነው ምክንያቱም መሪ ሌሎችን የሚመራው እውነትን በማሳየት እና ለእውነት ተገቢውን ምላሽ በመስጠት ነው። “እንዲህ ነው እና ማድረግ ያለብን ይህንን ነው” እያለ ይገልጻል።

በተጨማሪም ሕንፃ ውስጥ ያለ ሰው ሕንፃው በእሳት መያያዙን ከተገነዘበ ሁሉም ሰው ያንን እውነት መስማት እና ለእሱ ምላሽ መስጠት እንዳለበት ያውቃል። ለመግባባት እምነት አለው። መረጃው ለሚያምኑት ሁሉ እርምጃን ያነሳሳል። ለጥቂት ሰዎች ይህ ሰው መሪ ነው ምክንያቱም እሱ የእምነት ስሜቱን በመግለጽ ተጽዕኖ ስለሚያሳድርባቸው ነው። ነገር ግን ሰዎቹ ምን ማድረግ እንዳለባቸው ያውቃል ብለው ካላመኑ በስተቀር መሪነቱን አይቀጥልም። የእርሱ አመራር የእምነት ውሳኔው በሚያልቅበት ጊዜ ያበቃል።

ለክርስቲያን መሪዎች የእግዚአብሔር ቃል እውነት የእምነታችን መሠረት መሆን አለበት። ለአምላክ ያለን ቁርጠኝነት ለእርሱ እውነት ምላሽ እንድንሰጥ እና ሌሎችም እንዲሁ እንዲያደርጉ ይገፋፋል።

ለጠንካራ መሪነት ጠንካራ እምነት አስፈላጊ ነው። በቅዱሳን መጻሕፍትም ሆነ ከኋለኛው ታሪክ የነበሩትን የትኛዎቹንም ታላቅ መሪዎች አስብ። ያለ ጠንካራ እምነት እርሱን ለመገመት ይሞክሩ። ምንም እንኳን አንድ ሰው ጥሩ አደራጅ እና ተግባቢ ቢሆንም ያለ እምነት ለረዥም ጊዜ መምራት አይችልም።

► የሚከተሉት እያንዳንዳቸው ታሪካዊ መሪዎች ትልቅ ተጽእኖ ነበራቸው ነገር ግን ሁሉም ክርስቲያን መሪዎች አልነበሩም ሙሴ፣ እያሱ፣ ጳውሎስ Martin Luther, Abraham Lincoln, Mahatma Gandhi, Winston Churchill, and Billy Graham. በቡድኑ ውስጥ ያለ አንድ ሰው ስለ እያንዳንዱ መሪ አንድ ነገር መናገር አለበት። እነዚህ መሪዎች ጠንካራ እምነት ባይኖራቸው ኖሮ ታሪክ ምን ያህል የተለየ እንደሚሆን ለማሰብ ይሞክሩ።

ስኬት ሳይሆን እምነት ለመሪ ቀዳሚ የሆነውን ተነሳሽነት መፍጠር አለበት። አንድ ታላቅ መሪ ስኬታማ የሚሆነው በእምነት ምክንያት ነው። ስለዚህ ለስኬት ሲል እምነትን ፈጽሞ አይተውም።

አንድ ሰው በእምነቱ ውስጥ ወጥነት የሌለው ወይም ቅን ያልሆነ መሆን የለበትም። አንድ ሰው የተለያዩ እምነቶችን ለመወከል የተቀጠረ ስለሆነ የእምነት ውሳኔውን ለመለወጥ ፈቃደኛ ከሆነ ጠንካራ መሪ ሊሆን አይችልም።

መሪው ለእውነት ባለው ፍቅር መታወቅ አለበት። እርሱ በእምነት ስለሚመራ ሁል ጊዜ እውነት የሆነውን ማወቅ ይፈልጋል። የተሳሳተ ነገር አምኖ ከመቀጠል ይልቅ ቢታረም ይመርጣል።

**የእምነት ጥቅሞች**

እምነት አንድን ሰው ከባህሪው የበለጠ ጠንካራ ያደርገዋል። መቃቃርን፣ ክርክርንና ትችትን የሚጠላ ሰው እንኳን በፅኑ እምነት ጠንካራ ስለሆነ መሪ ሊሆን ይችላል።

የእምነት ውሳኔም አንድን ሰው ከሚሰራው በላይ በከፍተኛ የማሰብ ደረጃ እንዲሰራ ያደርገዋል። የአንድ ሰው አስተሳሰብ በእምነት ሲቀረጽ ብዙ ውሳኔዎች የሚደረጉት በራስ ነው።<sup>10</sup> አንዳንድ አማራጮች ሊካተቱ ስለማይችሉ ትክክለኛውን ምርጫ መለየት ቀላል ነው። እምነት በዚህ መንገድ ከእውቀት ወይም ከጥበብ ጋር ተመሳሳይ ነው ያለ እርሱ ሰው ሞኝ ነው።

► በግል የሚያውቁት ታላቅ መሪ ማን ነው? እምነት ለመሪነት ጥንካሬ የሚሰጠው እንዴት ነው?

ዳንኤልና ሌሎች ጥቂት አይሁዶች በውጭ አገር ግዛት ውስጥ ለመሪነት ሥልጠና ላይ ነበሩ (ዳንኤል 1:8-15)። ጥሩ መሪነት እና የስልጠናውን ዳይሬክተር ማስደሰት አስፈላጊ ነበር ነገር ግን የሚበላው ምግብ ለአይሁዳውያን የተሳሳተ መሆኑን ሲረዳ የእርሱ እምነት ተፈትኗል። በተመሳሳይ ሁኔታ ውስጥ ያሉ ብዙ ሰዎች የእምነት ውሳኔው ደረጃቸውን ዝቅ የሚያደርግ ከመሰላቸው እምነታቸውን ያበላሻሉ።

የስልጠናው ዳይሬክተር ዳንኤል ጥሩ መንፈስ እንደነበረው አስቀድሞ ተመልክቷል። ዳንኤል በዘዴ ወደ እርሱ ቀረበና በትሕትና ጥያቄ አቀረበ ለዳይሬክተሩ ምንም ዓይነት አደጋ የማይፈጥር ሌላ ነገር እንዲሞክር ገለጸ። እግዚአብሔር የዳንኤልን ታማኝነት አክብሮ ታላቅ ስኬትን ሰጠው።

---

<sup>10</sup> Albert Mohler ስለዚህ ሀሳብ በ *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012) ውስጥ ይናገራል።

**ታማኝነት**

**ታማኝነትን መግለጽ**

አንድ ሰው እምነቱን በተግባሩ እና በአመለካከቱ ላይ በቋሚነት ሲተገበር የታማኝነት ሰው ነው። የግል ታማኝነት መኖር ማለት ከራስዎ ጋር በቀጣይነት የሚጣጣሙ ሲሆን ነው። አምናለሁ በምትለው እና ዋጋ በምትሰጠው መሰረት ትሰራለህ።

“ደስታ ማለት የምታስበው፣ የምትናገረው እና የምትሰራው ነገር ሲስማማ ነው።”  
- Mahatma Gandhi

**የታማኝነት ጉድለት**

አንድ መሪ በራሱ ማንነት እና ሰዎች በሚመስሉት መካከል ልዩነት እንዳለ እያወቀ የራሱን የተሳሳተ ምስል ለማቅረብ ይፈተናል። ሰዎች እርስዎ የታማኝነት ሰው እንደሆኑ ከገመቱ ለተወሰነ ጊዜ ሊከተሉዎት ይችላሉ። ሆኖም ያለ ቅንነት እርስዎ የሚፈጥሯቸውን ከእርስዎ የሚጠብቁትን ነገሮች ማሟላት አይችሉም።

ወጥነት ማጣት የታማኝነት ማጣት ማስረጃ ነው። የአንድ መሪ ድርጊቶች እና አመለካከቶች ከሚያምነው እሴቶች ጋር የማይጣጣሙ ከሆነ ዝቅተኛ ታማኝነት አለው። መሪ ሐቀኝነት የጎደለው ከሆነ፣ በራስ ወዳድነት ቅድሚያ የሚሰጣቸው ነገሮች ካሉት፣ ሊረዱት ለሚችሉ ሰዎች ብቻ ወዳጅነትን የሚያሳይ፣ ርኩስ ምኞቶችን የሚከተል ወይም ሚስጥራዊ ኃጢአቶች ካሉበት ዝቅተኛ ታማኝነት ይኖረዋል።

አካን የሠራው ኃጢአት ሚስጥራዊና የግል እንደሆነ አስቦ ነበር። ማንንም ይነካል ብሎ አልጠበቀም። ይሁን እንጂ የሠራው ኃጢአት 36 የእስራኤል ሰዎች እንዲሞቱና ከዚያም መላው ቤተሰቡ እንዲሞት አድርጓል (ኢያሱ 7: 1-26)። አካን መሪ አልነበረም ነገር ግን ህይወቱ ጠቃሚ ትምህርት ያስተምረናል። የአንድ ሰው ኃጢአት ብዙ ሰዎችን ይጎዳል።

ለመሪ ትናንሽ ኃጢአቶች የሉም። በመሪ የሚሰሩ ማንኛውም ኃጢአት ሌሎች ሰዎችን ይነካል። ለምን? መሪ ሀጥያትን ሲያደርግ

- የሚፈልገውን መንፈሳዊ ንጽሕና እና ኃይል ያጣል።
- ከእግዚአብሔር ቅባት እና መርሆት ይጎላል።
- እይታው የተዛባ ነው።
- ቅድሚያ የሚሰጣቸው ነገሮች የተሳሳቱ ናቸው።

እነዚህ ምክንያቶች የእርሱን አመራር ይገድባሉ እና በሚመራው ህዝብ ላይ ተጽዕኖ ያሳድራሉ።

**ባህሪ**

**የጥሩ ባህሪ አስፈላጊነት**

የአንድ ሰው እውነተኛ ውስጣዊ ተፈጥሮው ባህሪው ነው። John Maxwell አንድ ሰው “ከውጭ ይልቅ ከውስጥ ትልቅ መሆን አለበት” በማለት የባህሪን አስፈላጊነት ገልጿል። የአንድ ሰው ባህሪ ከስሙ የበለጠ መሆን አለበት።

11

አብዛኞቹ መሪዎች በሕይወታቸው የመጀመሪያ ጊዜያት በዝቅተኛ ቦታዎች ያገለግላሉ። አንድ መሪ ያከናወናቸው ተግባራት ትንሽ ስለሚመስሉ እነዚያ ዓመታት አስፈላጊ አይደሉም ብሎ ሊያስብ ይችላል። ይሁን እንጂ እነዚያ ዓመታት የወደፊቱን ጊዜ ይቀርጻሉ ምክንያቱም መሪው እርሱ መሆን ያለበትን እየሆነ ነው። አንድ ወጣት መሪ ባህሪውን ለማዳበር የችግር እና የብስጭት ጊዜዎችን መጠቀም አለበት።

በጠንካራ እምነት ላይ የተመሰረተ ባህሪ በጣም አስፈላጊ ከመሆኑ የተነሳ አንድ ሰው የተፈጥሮ ችሎታ ባይኖረውም እንኳ ጠንካራ መሪ ሊያደርገው ይችላል። ለምሳሌ ሙሴ ጠንካራ የተፈጥሮ ድፍረት ወይም የመሪነት ችሎታ ያለው አይመስልም ነገር ግን ከእግዚአብሔር ጋር ያለው ግንኙነት እና ለሰዎች ያለው ፍቅር ለውጥ ያመጡ ጥንካሬዎች ነበሩ። ባህሪው በእሴቶቹ ላይ የተመሰረተ እና ውጤታማ መሪ እንዲሆን አድርጎታል።

የመሪ ግላዊ ባህሪ ሌሎች ለእርሱ እይታ ቁርጠኛ የሚያደርጋቸው ዋና ምክንያት ነው። የእርሱን ምክንያቶች ሙሉ በሙሉ ላይረዱ ይችላሉ ነገር ግን ባህሪውን ካመኑ ይከተሉታል።

Martin Luther King Jr. እንዳሉት “ሰዎች ብዙውን ጊዜ ወደ መንስኤዎች ይመራሉ እና ብዙውን ጊዜ እነዚያን ሃሳቦች በሚያቀርቡ ሰዎች አማካይነት ለታላቅ ሀሳቦች ቁርጠኛ ይሆናሉ። ራሳቸውን በራሳቸው ለመተግበር የሐሳቡን ገጽታ በሥጋና በደም ማግኘት አለባቸው።” ይህ መግለጫ የባህሪዎ አስፈላጊነትን ያሳያል። አንድ መሪ በዓላማው ማመን ያለበት ተፈጥሮው በሙሉ ከምክንያቱ ጋር እስኪስማማ ነው። ሌሎችን ለታላቅ ቁርጠኝነት የሚያነሳሳ ይህ አይነት መሪ ነው።

“የተገባን ቃል ወደ እውነት የሚቀይር ቁርጠኝነት ነው።”  
- Abraham Lincoln

አንዳንድ ጊዜ መሪ ህዝቦቹ እንዲከተሏቸው ስለሚፈልጋቸው እምነቶች እና እሴቶች ያወራሉ ነገር ግን እነዚያን እሴቶች አይጨምርም። ሕዝቡ እንደ አገልግሎትና ታማኝነት ላሉት እሴቶች ያደሩ ከሆነ ይጠቅመዋል። ሆኖም ያላሳያቸውን እሴቶች በብቃት ማስተማር አይችልም። መሪ መልካም እሴቶችን ካቀፈ ለሌሎች አርአያ ይሆናል እና እሴቶቹን የሚጋሩትን ይሰባል።

► ተአማኒነት ማለት አንድ ሰው የሚታመን ነው ማለት ነው። አንድ ሰው እንዲታመን የሚያደርገው ምንድን ነው?

አንዳንድ ጊዜ ደካማ ባህሪ ያለው መሪ ሰዎች የእርሱን አመራር እንዲከተሉ ይፈልጋል ነገር ግን የግል ባህሪውን ችላ ይላል። እርሱ ሥነ ምግባር የጎደለው ሊሆን እንደሚችል ያስባል ግን እንደ መሪ በጥሩ ሁኔታ ይሠራል።

<sup>11</sup> John Maxwell, *Learning from the Giants* (New York: Little, Brown & Company, 2014), 40

ለእርሱ የሚሰሩ ሰዎች የእሱን የባህርይ ችግር እንዳላዩ ሊመስሉ ይችላሉ። ይሁን እንጂ ሰዎች ከቃላቶቹ ይልቅ በአመራር ምሳሌነት የበለጠ ተጽዕኖ ይደረግባቸዋል። የእርሱ ቃላቶች የእርሱን ምሳሌ የሚቃረኑ ከሆነ አድማጮች ግራ ይጋባሉ ።

ደካማ ባህሪ ያለው መሪ በማህበራዊ ግንኙነቱ ግብዝ አየሆነ ሊመጣ ይችላል (ወዳጅነት እና ተቆርቋሪነት ማስመሰል)፤ በመንፈሳዊ አመራሩ አስመሳይ (መንፈሳዊ ቅንዓት እና ስሜትን ማስመሰል)፤ በዓለማዊ መንገድ ፕሮፌሽናል (አለማዊ ደረጃን ፈልጎ)፤ ተንኮለኛ (እውነታውን ቢያውቁ የማይፈጽሙትን ነገር እንዲያደርጉ ተፅዕኖ የሚፈጥር)፤ በአገልግሎት ሚናው ሰነፍ ሊሆን ይችላል (ሙያዎችን አለማዳበር)።

አንድ ሰው የተሳሳተ ባህሪ ኖሮት ነገር ግን ጠንካራ ብቃት ካለው ይመራል እና ሰዎች ይከተሉታል እርሱ ግን ወደ ተሳሳተ ፍጻሜ ይመራል። እንደ Adolf Hitler ያሉ ጠንካራ ግን ጨካኝ መሪዎች ይህንን መርህ ያሳያሉ።

መጥፎ ባህሪ የመሪውን ብቃትም ይገድባል። አንድ ሰው ስነምግባር ከሌለው፣ ቃል ኪዳኑን የማይጠብቅ፣ ወጥነት የሌለው፣ አላስፈላጊ ስሜታዊነት ወይም በጎጂ ሁኔታ የሚበሳጭ ከሆነ፣ ምርጥ ተከታዮችን ለረጅም ጊዜ ማቆየት አይችልም እና ከማንም የተሻለውን ጥረት ማነሳሳት አይችልም።

የበረዶ ግግር በአብዛኛው በውሃ ውስጥ ተደብቆ የሚታየው ትንሽ ክፍል ብቻ ነው። የሚታየው ክፍል ከመሪው አፈጻጸም ጋር ሊወዳደር ይችላል። የማይታየው ክፍል ከባህሪው ጋር ሊወዳደር ይችላል። ባህሪ በጣም አስፈላጊ እና የአንድ ሰው ትልቁ አካል ነው። የሚገርመው ብዙ ሰዎች ባህሪን ችላ እያሉ አፈጻጸማቸውን ለማሻሻል ይሞክራሉ። አፈጻጸማቸው የተሻለ መስሎ እንዲታይ ባህሪያቸውን እንኳን ሊያበላሹ ይችላሉ።

**ደካማ ባህሪ ያላቸው መሪዎች መጽሐፍ ቅዱሳዊ ምሳሌዎች**

**አሮን**

አሮን የእስራኤል የመጀመሪያው ሊቀ ካህናት ሲሆን ወንድሙ ሙሴ ግን መሪ ነበር። ሙሴ በሲና ተራራ ላይ የእግዚአብሔርን ህግ ሲቀበል ህዝቡ ወደ አሮን ሃይማኖታዊ መመሪያን ለመጠየቅ መጡ።

አሮን የሚታየውን ጣዖት እንደሚፈልጉ ያውቅ ስለነበር ልመናቸውን ተቀብሎ የወርቅ ጥጃ ሠራ (ዘጸአት 32፥4)። ከድካሙ የተነሣ ሕዝቡ ጣዖቱን ያመልኩት ነበር፤ ከግብፅም ስላዳናቸው ምስጋና ይሰጡታል። በዚህ ምክንያት በሺዎች የሚቆጠሩ ሰዎች በእግዚአብሔር ፍርድ ተገድለዋል።

አሮን መሪ ለመሆን ብቁ አልነበረም ምክንያቱም እምነቱ ደካማ ነበር። ተጽኖውን ለማስቀጠል ሲል የተሳሳተ መሆኑን ቢያውቅም የህዝቡን አስተያየት ተከትሏል።

**አዳም**

ሔዋን ከእባቡ ለመጣው ፈተና በተሰጠች ጊዜ ፍሬውን ወስዳ በላችና ከእርስዋ ጋር ለነበረው ለባልዋ ሰጠችው (ዘፍጥረት 3፥6)። ዘፍጥረት በሔዋን እና በእባቡ መካከል ያለውን ውይይት መዝግቧል። አዳም ለምን አንድ ቃል አልተናገረም?

ስህተት መሆኑን ቢያውቅም ኃጢአት መሥራት እንደመረጠ መጽሐፍ ቅዱስ ይነግረናል። እንደ ሔዋን አልተታለለም (1ኛ ጢሞቴዎስ 2፥14)። አዳም ፈተናውን ሰምቶ ነበር ነገር ግን ውሳኔውን ለሔዋን ተወው። ምንም እንኳን እርሱ የመምራት ሃላፊነት ቢኖረውም ለመምራት ሳይሆን የተሳሳተ ነገር መፍቀድን መርጧል።

ደካማ ባህሪ ያለው መሪ ትክክል እንደሆነ በሚያውቀው ነገር ላይ አጥብቆ መናገር ስለማይፈልግ ሌሎች የተሳሳተ ውሳኔ እንዲያደርጉ ያስችላቸዋል። እርሱ ስህተት እንዲሠራ ፈቃደኛ ነው ነገር ግን መወቀስ አይፈልግም።

### Group Discussion

#### የብድን ውይይት

Robert Greenleaf እንዲህ ሲል ጽፏል፡-

Gandhi እኛን የሚያጠፉን ሰባት ነገሮች እንዳሉ አስተምሯል። እነርሱን በዝግታ እና በጥንቃቄ ስናጠና እያንዳንዳቸው መርሆዎች በሌለው ወይም ተገቢ ባልሆነ መንገድ መፈጸሙን እንዴት እንደሚወክል በጠንካራ መንገድ እናያለን።<sup>12</sup>

እነዚህ ሰባት ነገሮች ናቸው።

- ያለ ሥራ ሀብት
- ያለ ህሊና ደስታ
- እውቀት ያለ ባህሪ
- ያለ ስነምግባር ንግድ
- ሳይንስ ያለ ሰብአዊነት
- ያለ መስዋዕትነት አምልኮ
- ፖለቲካ ያለ መርህ

ጥሩ ባህሪ የሌለው የተሳካ አመራር ወደዚህ ዝርዝር ሊጨመር ይችላል።

► በሚከተሉት ጥያቄዎች ላይ ተወያዩ።

- ብዙ ጊዜ ያለ ሥራ ሀብት የሚያገኝ ሰው ባህሪ ምን ይሆናል?
- ያለ መርሆች ግቦች ሲወጡ በፖለቲካ ውስጥ ምን ይሆናል?
- ህሊናዬን ሳልሰማ ደስታን ከተከተልኩ ምን አይነት ሰው እሆናለሁ?

<sup>12</sup> Robert Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power & Greatness* (Mahwah, NJ: Paulist Press), 8

**መልካም ስም**

► ስለ ስምህ ግድ አለህ? ለምን?

የአንድ ሰው መልካም ስም ሰዎች እርሱ እንደሆነ አድርገው ያስባሉ። የአንድ ሰው ባህሪ በእውነቱ እርሱ ነው። አንዳንድ ጊዜ የአንድ ሰው ስም ከእውነተኛ ባህሪው የተሻለ ወይም የከፋ ነው።

አንዳንድ ሰዎች መልካም ስም አስፈላጊ አይደለም ይላሉ ምክንያቱም ባህሪ ብቻ ወሳኝ እንደሆነ ስለሚያስቡ ነው። ይሁን እንጂ መልካም ስም ሰዎች ስለ መሪ ባህሪ የሚያምኑት ነው። ሰዎች የመሪው ባህሪ መጥፎ ነው ብለው ካሰቡ በአስተያየታቸው የተሳሳቱ ቢሆኑም እንኳ መሪው መምራት አይችልም።

መሪ ስለ ስሙ መጠንቀቅ አለበት። ለሰዎች ባህሪውን የሚጠራጠሩበትን ምክንያት መስጠት የለበትም። ሁሉም ሰው ስለሚተማመንበት ማንም ስለ እርሱ ክፉ አያስብም ብሎ ያስብ ይሆናል። ነገር ግን ይህ እውነት አይደለም። ብዙ ሰዎች ስህተት የሠሩትን ብዙ መሪዎችን ስለሰሙ ክስን ለማመን ፈጣኖች ናቸው።

አንድ መሪ መጠንቀቅ ያለበት ሁለት ቦታዎች (1) የራሱ ያልሆነ ገንዘብ አያያዝ እና (2) ከተቃራኒ ጾታ ጋር ያለው ግንኙነት። ስለእነዚህ ነገሮች የሚሰሙ ክሶች በፍጥነት ይሰራጫሉ ሰዎችም በፍጥነት ያምናሉ እና ለመሪው ያለውን ክብር ያጠፋሉ።

ሐዋርያው ጳውሎስ ከአንዱ ቤተክርስቲያን የሚሰጠውን ገንዘብ ለሌላው ለማድረስ ባሰበ ጊዜ የሰጪዋ ቤተክርስቲያን ተወካዮች ከእርሱ ጋር እንዲሄዱ ጠየቀ (2ኛ ቆሮንቶስ 2፥18-22)። ይህንን ያደረገው ሐቀኝነትን ለማሳየት ነው። በእግዚአብሔር ፊት ታማኝ መሆናችንን ማወቃችንን በቂ አይደለም። ለሁሉም ሰው ታማኝ መሆናችንን የሚያሳይ ፖሊሲዎች ሊኖረን ይገባል።

► መልካም ስምህን ለመጠበቅ ልታደርጋቸው የምትችላቸው አንዳንድ ተግባራዊ ነገሮች ምንድን ናቸው?

**ማጠቃለያ**

► በዚህ ትምህርት ምክንያት ግቦችዎን ወይም ድርጊቶችዎን እንዴት እንደሚቀይሩ ይጠብቃሉ?

**አምስት የማጠቃለያ መግለጫዎች**

1. እምነት ስለ እውነት እርግጠኛነት ነው።
2. ለጠንካራ አመራር ጠንካራ እምነት አስፈላጊ ነው።
3. ታማኝነት ያለው ሰው እምነቱን በድርጊቶቹ እና አመለካከቶቹ ላይ በቋሚነት ይተገበራል።
4. መሪው ህዝቦቹ እንዲከተሉት የሚፈልጋቸውን እምነቶች እና እሴቶችን ማካተት አለበት።
5. መልካም ስም ሰዎች ስለ ባህሪዎ የሚያስቡት ነው።

**የትምህርት 6 ስራዎች**

1. ከዚህ ትምህርት የህይወት ለውጥ ጽንሰ-ሀሳብን የሚያጠቃልል አንቀጽ ይጻፉ። ለምን አስፈላጊ እንደሆነ ያብራሩ። ምን ጥሩ ነገር ሊያደርግ ይችላል? ባለማወቃችንስ ምን ጉዳት ሊያስከትል ይችላል?
2. የዚህን ትምህርት መርሆች እንዴት በራስዎ ህይወት ላይ እንደምትተገብሩ ያብራሩ። ይህ ትምህርት ግቦችዎን እንዴት ይለውጣል? ድርጊቶችዎንስ እንዴት ለመለወጥ አስበዋል?
3. ለትምህርት 6 አምስቱን የማጠቃለያ መግለጫዎች ያስብ። በሚቀጥለው የክፍል ክፍለ ጊዜ መጀመሪያ ላይ ከማስታወስ ለመጻፍ ተዘጋጅ።

# ትምህርት 7

## የግል ቅድሚያዎች

### መግቢያ

ብዙ ሰዎች በሥራ የተጠመዱ ናቸው ነገር ግን ስለሚያደርጉት ነገር ብዙ አያስቡም። ምን ማድረግ እንዳለባቸው ማሰብ አያስፈልግም ብለው ያስባሉ።

► አንድ ሰው ቅድሚያ ስለሚሰጣቸው ጉዳዮች በቁም ነገር ካላሰበ ምን ይሆናል?

እነዚህን መግለጫዎች ተመልከት፡-

- እኛ ከምንሰራቸው ነገሮች የተሻሉ ነገሮች አሉ።
- እኛ ከምንሰራቸው መንገዶች ይልቅ ነገሮችን ለመስራት የተሻሉ መንገዶች አሉ።
- ከምናገኘው የተሻለ ውጤት ልናገኝ እንችላለን።

► እነዚህ መግለጫዎች እውነት ከሆኑ እንዴት የተሻለ መሥራትን እንማራለን?

ተግባራችን ዓላማ ያለው መሆን አለበት። የሚጠበቅብንን ሁሉ መፈጸም እንድንችል ምን ማድረግ እንዳለብንና ይህን ለማድረግ ከሁሉ የተሻለውን ዘዴ ለማሰብ ጊዜ ወስደን ማሰብ አለብን። ቅድሚያ የምንሰጣቸውን ነገሮች እና ድርጊቶቻችንን ማሰላሰል ሆን ተብሎ መሆን አለበት። እንደ John Maxwell የጋራ አስተሳሰብ ደረጃ ይህ ነው፡-

- በዓላማ ለማሰብ በጣም የሰነፍን
- ስልታዊ በሆነ መንገድ ለማሰብ በጣም ስነ-ስርዓት የለሽ
- ታዋቂ አስተሳሰብን ለመጠየቅ በጣም ጥልቀት የሌለው
- የጋራ አስተሳሰብን ለመቀበል በጣም መኩራት
- ራስን ከመውደድ ነፃ የሆነ አስተሳሰብ ለመለማመድ በጣም ራስ ወዳድ መሆን
- ለግብ ተኮር አስተሳሰብ በጣም ቁርጠኝነት አለመኖር<sup>13</sup>

የበለጠ ውጤታማ ለመሆን በመጀመሪያ ጊዜ ወስደን ስለ አላማዎቻችን እና ስልቶቻችን ማሰብ አለብን። ጥሩ ጥያቄዎችን ለመጠየቅ፣ የሌሎችን አስተያየት ለመቀበል እና ምርጫዎቻችንን ወደ ጎን በመተው ትክክለኛ ግቦችን ለማሳካት ፈቃደኛ መሆን አለብን።

በተቻለን መጠን ትክክለኛ ነገሮችን ማድረግ እንፈልጋለን፤ ቅድሚያ የምንሰጣቸውን ነገሮች በማሰብ መጀመር አለብን።

<sup>13</sup> ከJohn Maxwell, *How Successful People Think* (New York: Center Street, 2009), 82-83 ተሻሽሏል።

ቅድሚያ የሚሰጧቸውን ነገሮች ሲያውቁ ብዙ ውሳኔዎች ቀላል ይሆናሉ።  
ቅድሚያ የሚሰጧቸው ነገሮች ግቦችዎን እና ወደ ግቦችዎ የሚደርሱበት  
መንገድ ይወስናሉ። ቅድሚያ የሚሰጧቸው ነገሮች ማወቅት ከእድሎች  
እንዲመርጡ ያስችሉዎታል። ግልጽ የሆኑ ቅድሚያ የሚሰጧቸው ነገሮች  
የሌለው ሰው ከትክክለኛዎቹ ግቦች ጋር በማይገናኙ እድሎች ይሰናከላል።

“እሴቶቻችሁ ግልጽ ሲሆኑ ውሳኔ  
ማድረግ ቀላል ይሆናል።”  
- Roy Disney

**መሰረታዊ የክርስቲያን ቅድሚያዎች**

► እያንዳንዱ ክርስቲያን ቅድሚያ ሊሰጧቸው የሚገቡ አንዳንድ ነገሮች ምንድን ናቸው?

ለአንድ ክርስቲያን ቅድሚያ ሊሰጧቸው የሚገቡ አንዳንድ ነገሮች የግል ምርጫዎችን ሊመሩ ይገባል።

በመጀመሪያ የግል ድነትህ እና ከእግዚአብሔር ጋር ያለህ ግንኙነት ፍጹም ቅድሚያ የሚሰጠው ጉዳይ ነው።  
የሚያበላሹትን ነገሮች በፍፁም ማሰብ የለብዎትም። ይልቁንም በሁሉም ነገር እግዚአብሔርን መታዘዝ አለብህ/ሽ።

በህይወታችን ስለሚሆን የእግዚአብሔር ፈቃድ አንዳንድ ነገሮችን እናውቃለን።<sup>14</sup> እግዚአብሔር መልካም እንድንሆን  
እና መልካም እንድንሰራ እንደሚፈልግ እናውቃለን። ስለዚህ ማንኛውንም ውሳኔ ስናስብ ጥሩ ከመሆን እና መልካም  
ከማድረግ ጋር የሚስማማውን ተግባር መምረጥ አለብን። ራሳችንን በልባችን እና በድርጊታችን ቅዱሳን ሆነን  
ለመቀጠል ወደማንችልበት ወይም መልካም ነገርን ማከናወን ወደማንችልበት ሁኔታ ውስጥ ማስገባት የለብንም።

ይህ መሰረታዊ ሥርዓት በምንኖርበት ቦታ፣ በምንሠራበት፣ ማንን እንደምናገባ፣ በምንፈልገው ትምህርት፣  
በምንሠራው ንግድ፣ በምንሠራው ቤተ ክርስቲያን፣ በምንመርጠው መዝናኛና በምን ዓይነት ጓደኞቻችን ላይ  
በመሳሰሉት ውሳኔዎች ላይ ይሠራል። አንድ ክርስቲያን ከአምላክ ቃል ጋር የሚጻረር ሥራ መሥራት፣ ንግድ  
መሥራት ወይም ተቋም ወይም ድርጅት መምራት ፈጽሞ የለበትም። በእያንዳንዱ ውሳኔ ላይ የሚወስኑት የአምላክ  
ቃል እውነትና ለእኛ ያለው ፈቃድ መሆን አለባቸው።

በሁለተኛ ደረጃ በእግዚአብሔር ጥሪ የሚሆን የአገልግሎት ሕይወት በአንተ ላይ ሥልጣን አለው። ይህ ማለት  
እግዚአብሔር የሕይወታችሁን አካሄድ ይመራዋል ማለት ነው። ከግቦቻችሁ ወደ እርሱ ግብ ለእናንተ ሊመልሳችሁ  
ይችላል። ሙላትን የምታገኘው በእግዚአብሔር ፈቃድ ውስጥ ብቻ መሆኑን ማስታወስ አለብህ። ለራሳችሁ ግቦች  
ቅድሚያ ስትሰጡ የእግዚአብሔርን ፈቃድ የሕይወታችሁ ሁለተኛ ትኩረት አታድርጉ።

አንድ ሰው ፓስተር ለመሆን እንደተጠራ ተሰምቶት ነበር ነገር ግን ቤተሰቡን እንዴት እንደሚረዳ እርግጠኛ  
አልነበረም። በአውሮፕላን ማረፊያው ጥሩ ሥራ ተሰጠው እና ለመውሰድ ወሰነ። በእሁድ ቀን መሥራት ነበረበት  
እና ወደ ቤተክርስቲያን መሄድ አልቻለም ነገር ግን “ይህ የአየር ማረፊያው ሥራ ቤተክርስቲያኔ ነው” አለ።  
ለፓስተርነት የእግዚአብሔርን ጥሪ እንደማይከተል ያውቅ ነበር ነገር ግን ሥራውን ከለቀቀ እግዚአብሔር እንደሚሰጥ  
እምነት አልነበረውም። በአውሮፕላን ማረፊያው ለ30 ዓመታት ሰርቷል። በመጨረሻም በወርሃዊ ጡረታ ወጥቶ  
በእርጅና ዘመኑ ለእግዚአብሔር አንድ ነገር ለማድረግ ወሰነ። ትክክለኛ ቅድሚያ የሚሰጧቸው ነገሮች ነበሩትን?

<sup>14</sup> John Wesley በዚህ አንቀጽ ውስጥ ያሉትን መርሆች አስተምሯል።

ኢየሱስም እንዲህ አለ “የእኔ ምግብ የላከኝን ፈቃድ ማድረግና ሥራውን መፈጸም ነው” (ዮሐንስ 4፥34)። የእግዚአብሔር ፈቃድ ምግብ ነው ምን ማለት ነው? ምግብ የሚያረካዎት እና ጉልበት የሚሰጥዎ ነው። የምግብ ረሃብ ያነሳሳዎታል። የእኛ ከፍተኛ ተነሳሽነት የእግዚአብሔር ፈቃድ መፈጸም መሆን አለበት። ለእኛ ባለው እቅድ በመታዘዝ በጣም ረክተን እና ጉልበታም ልንሆን ይገባናል።

*ሁሉም ክርስቲያኖች በሚቀጥሉት ሁለት ቅድሚያዎች አስፈላጊነት ቅደም ተከተል ላይ አይስማሙም።*

**ሦስተኛው ለክርስቲያን ቅድሚያ የሚሰጠው ቤተሰብ ነው።** መጽሐፍ ቅዱስ ለቤተሰቡ የሚያስፈልገውን የማያቀርብ ሰው ከማያምን ሰው የከፋ እንደሆነ ይነግረናል (1ኛ ጢሞቴዎስ 5፥8)። የመሪው ለቤተሰቡ ያለው ሃላፊነት የገንዘብ ድጋፍ ብቻ ሳይሆን መንፈሳዊ እንክብካቤ እና ሌሎች ፍላጎቶችም ማሟላት ጭምር ነው።

የአገልግሎት ሥራ ከቤተሰብ ፍላጎት ጋር ሚዛናዊ መሆን አለበት። የእግዚአብሔር ፈቃድ ከእርስዎ ቤተሰብ ኃላፊነቶች ጋር የሚጋጭ አይደለም ምክንያቱም የቤተሰብ ሀላፊነቶች ለእናንተ የእግዚአብሔር ፈቃድ አካል ናቸው። አንዳንድ ጊዜ በአገልግሎት ታላላቅ ነገሮችን ያከናወኑ ሰዎች በቤተሰባቸው እንክብካቤ ረገድ ጥሩ ምሳሌ ሊሆኑ አይችሉም። በአገልግሎቱ ምክንያት ቤተሰቡን ችላ ማለት አለብኝ ብሎ የሚያስብ ሰው ተሳስቷል።

ኢያሱ በተለያዩ ሃይማኖቶች ተጽዕኖ ሥር የወደቀ የስደት አገር መሪ ነበር። እግዚአብሔር ቃል ወደገባላቸው ምድር እንደመጡ ለእግዚአብሔር ቃል ኪዳን መግባት የሚችሉበት ጊዜ ደረሰ። ኢያሱ አምላክን ለማገልገል ወይም ላለማገልገላቸው እንዲወስኑ ነገራቸው ነገር ግን የራሱን ቃል ከመግባቱ በፊት ድምጽ እስኪሰጥ ድረስ አልጠበቀም። እንዲህም አለ ምንም ይምረጡ እኔ እና ቤተሰቤ ግን እግዚአብሔርን እናገለግላለን (ኢያሱ 24፥15)። ይህ በእምነት ላይ የተመሰረተ ጠንካራ አመራር ነበር። ብሔሩ ሌላ አምላክን ለማገልገል ከመረጠ ኢያሱ መሪያቸው አይሆንም፤ ለእግዚአብሔር ያለውን ታማኝነት ለማላላት ፈቃደኛ አልነበረም። ድፍረቱ እና ጽኑ እምነቱ ሕዝቡ ትክክለኛውን ምርጫ እንዲያደርግ ተጽዕኖ አሳድሯል።

**አራተኛው ቅድሚያ የሚሰጠው የሀገር ውስጥ ቤተክርስቲያን ነው።** ቤተ ክርስቲያን የክርስቶስ አካል እና በአለም የእግዚአብሔር ሙላት ናት (ኤፌሶን 1፥23)። እግዚአብሔር ዓላማውን እንድትፈጽም ቤተክርስቲያንን ያስታጥቃታል (ኤፌሶን 4፥11-13)። በቤተክርስቲያን እግዚአብሔር ለዘላለም ይከበራል (ኤፌሶን 3፥21)። ስለዚህ አንድ ክርስቲያን ተሰጥአውና የአገልግሎት ጥሪው ከቤተክርስቲያን የራቀ ነው ብሎ ሊያስብ አይገባውም። የሀገር ውስጥ ቤተክርስቲያን ቁርጠኛ አባል ካልሆነ የእግዚአብሔርን ፍጹም ፈቃድ ለሕይወቱ እየፈጸመ አይደለም።

**ቅድሚያ የምንሰጣቸውን ነገሮች በሕይወታችን ላይ መተግበር**

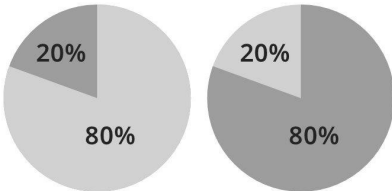
እነዚህ አራት ቅድሚያ የሚሰጣቸው ነገሮች በሕይወታችን ላይ ከፍተኛ ተጽዕኖ ሊኖራቸው ይገባል ማለት ቀላል ነው። የህይወት ሀላፊነቶች ሲያጋጥሙን ለእያንዳንዱ በቂ ትኩረት መስጠት የበለጠ ከባድ ነው።

**► ቅድሚያ የምትሰጧቸውን ነገሮች በተከታታይ መከተል ለምን ይከብዳል?**

አንዳንድ ጊዜ በቤተሰብ፣ በአገልግሎት እና በቢዝነስ ዝርዝሮች እንጠመዳለን እና ቅድሚያ ስለሚሰጧቸው ነገሮች ለማሰብ ጊዜ አንወስድም። እንቅስቃሴ የማሳሰል ውጤት መሆን አለበት። ቆም ብለህ ለማሰብ በጣም ከተጠመድክ ምናልባት የተሳሳቱ ነገሮችን እየሠራህ ነው። እርስዎ እንደሚናገሩት ቅድሚያ በሚሰጡት መሰረት ላይሰሩ ይችላሉ።

**የ Pareto መርህ**

የ Pareto መርህ የተሰየመው በVilfrido Pareto ነው፤ 80% የሚሆነው መሬት በ20 በመቶው ህዝብ የተያዘ መሆኑን ያስተዋሉ ጣሊያናዊው ኢኮኖሚስት ናቸው። በአትክልቱ ውስጥ ከሚመረተው አተር 80% የሚሆነው ከ20% ጥራጥሬዎች እንደመጣ አስተዋለ። እነዚህ መቶኛዎች ከብዙ ነገሮች ጋር እንደሚዛመዱ አይቷል። ሌሎች ሰዎች ይህንን መርህ በአመራር፣ በጊዜ እና በቢዝነስ ስራ ላይ ተጠቅመዋል።



- በአንድ ኩባንያ ውስጥ 20% ሻጮች 80% ሽያጮችን ያደርጋሉ።
- 20% ደንበኞች 80% ግዢዎችን ያደርጋሉ
- 20% ደንበኞች 80% ቅሬታዎችን ያቀርባሉ።
- 20% የሕክምና ታካሚዎች 80% የሕክምና ሀብቶችን ይጠቀማሉ።
- 20% ተማሪዎች የአስተማሪውን ጊዜ 80% ይወስዳሉ።
- 20% የቤተክርስቲያን አባላት 80% የሚሆነውን የቤተክርስቲያንን ሥራ ይሰራሉ።
- 20% የቤተክርስቲያኑ አባላት 80% የገንዘብ ድጋፍ ይሰጣሉ።

ለአብዛኛዎቹ ሰዎች 20% ጥረታቸው 80% ስኬታቸውን ያመጣሉ። ብዙ ሰዎች ጥረታቸውን በተሻለ ሁኔታ ማተኮር አለባቸው። በጣም ውጤታማ በሆኑ እንቅስቃሴዎች ላይ ብዙ ጊዜ ማሳለፍ እና በትንሹ ውጤታማ እንቅስቃሴዎች ላይ ትንሽ ጊዜ ማሳለፍ አለባቸው።

► ይህ ፅንሰ-ሀሳብ መረዳቱን ለማረጋገጥ ምስላዊ ምሳሌን ተጠቀም። የክፍል መሪው ሁለት ትላልቅ ካሬዎችን (የአራት ማዕዘን) መሳል አለበት። እያንዳንዱን ካሬ ወደ 20% እና 80% ይከፋፍሉት። አሁን ከአንዱ ካሬ ወደ ሌላው በመጠቀም አስረዳ። በኩባንያው ውስጥ 80% ሰዎች (የመጀመሪያው ካሬ ትልቅ ክፍልን ይጠቁማሉ) 20% (የሁለተኛው ካሬ ትንሽ ክፍል) ስራውን ያከናውናሉ። 20% ሰዎች (የመጀመሪያው ካሬ ትንሽ ክፍልን ይጠቁማሉ) 80% (በሁለተኛው ካሬ ትልቅ ክፍል ላይ ይጠቁማሉ) ሥራውን ያከናውናሉ።

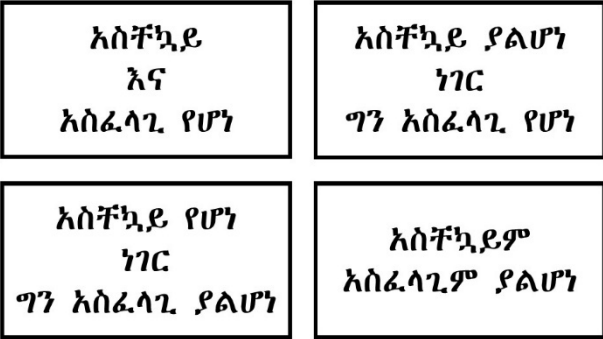
በጣም ስራ የበዛበት መሪ ምናልባት አንዳንድ ነገሮችን መስራት ማቆም ይኖርበታል። በትንሽ ኪሳራ ምን ማስወገድ ይችላሉ?

አብዛኞቹ ፓስተሮች 20% ጊዜያቸውን በ80% ሕዝብ ላይ፣ 80% ጊዜያቸውን ደግሞ በ20% ሕዝብ ላይ ያሳልፋሉ። ጥያቄው የሚያተኩሩት በትክክለኛው ሰዎች ላይ ነው? አብዛኛውን ጊዜያችንን የምናጠፋው ብዙ ችግር ባለባቸው ሰዎች ላይ ነው። በጣም አቅም ላላቸው ሰዎች አነስተኛውን ጊዜ እንሰጣለን ምክንያቱም እነሱ ቀድሞውኑ ጥሩ እየሰሩ ነው። ጊዜያችንን ብዙ ምላሽ በሚሰጡ ሰዎች ላይ ማዋል አለብን።

► ካሬዎቹን እንደገና ተመልከት። 80% የእርስዎ ተግባራት 20% ውጤቶችን ያስገኛሉ። 20% ያህሉ ተግባራት 80% ውጤት ያስገኛሉ። ኃላፊነቶቻችን እና ተግባሮቻችን ይዘርዝሩ። አንዳንድ እንቅስቃሴዎች ጥቂት ውጤቶችን ያመጣሉ? ምን ዓይነት እንቅስቃሴዎች የበለጠ ማድረግ አለብዎት?

**የአስቸኳይነት እና አስፈላጊነት ሚዛን**

አንዳንድ ሰዎች በጣም ሥራ ስለሚበዛባቸው ሁሉንም ሥራቸውን ፈጽሞ መሥራት እንደማይችሉ ይሰማቸዋል። የሚያዩትን እያንዳንዱን ተግባር ይወስዳሉ እና ሁሉም ተግባራት አስፈላጊ እንደሆኑ ይሰማቸዋል። በእነሱ ላይ ጥገኛ የሆኑትን ሰዎች ያሳዝናሉ ብለው ይጨነቃሉ ነገር ግን ሁሉንም ነገር በጊዜ መጨረስ አይችሉም። ብዙውን ጊዜ ድካም እና ውጥረት አለባቸው። ለዕቅድ፣ ለሥልጠና እና ለእድገት ጊዜ ሊወስዱ አይችሉም ምክንያቱም ሁልጊዜ አስቸኳይ የሆነ ነገር አላቸው። በአስቸኳይ እና በአስፈላጊነት መካከል ሚዛን ያስፈልገናል።



የአንድ ሰው እንቅስቃሴ በአራት ምድቦች ሊከፈል ይችላል።<sup>15</sup>

አስቸኳይ እና አስፈላጊ ነገሮች በቀላሉ ትኩረታችንን ይወስዳሉ። ይህ ምድብ ስብከትን ማዘጋጀት፣ ድንገተኛ ህክምና ያለበትን ሰው መርዳት እና ለአስቸኳይ ፍላጎቶች ገንዘብ ማሰባሰብን ያጠቃልላል።

አስቸኳይ ነገር ግን አስፈላጊ ያልሆኑ ተግባራት እኛ ልንሰራቸው ከማይገባን ሀላፊነቶች ጋር ይዛመዳሉ። አንዳንድ ጊዜ ከአገልግሎት ጋር የማይገናኙ የግል ፕሮጀክቶች ናቸው። ብዙ ምርት የማይሰጡ ወይም ከተሻሉ ቅድሚያ ከሚሰጣቸው ጉዳዮች ብዙ ጊዜ የሚወስዱ የቢዝነስ እንቅስቃሴዎች ሊሆኑ ይችላሉ። እነዚህ ተግባራት አስቸኳይ ሊሆኑ ይችላሉ ምክንያቱም በጊዜ መከናወን አለባቸው ነገር ግን ለሚያመርቱት ነገር አስፈላጊ አይደሉም።

አስቸኳይም አስፈላጊም ያልሆኑ ተግባራት ምንም አስፈላጊ ፍላጎት አያሟላም። ባይደረጉም ትልቅ ኪሳራ አይኖርም። አንዳንድ ጊዜ እነሱ ያከናወኗቸውን ተግባራት ከአሁን በኋላ ከማይፈጽሙ ፕሮግራሞች ጋር ይዛመዳሉ።

አስቸኳይ ያልሆኑ ነገር ግን ጠቃሚ የሆኑ ተግባራት ብዙ ጊዜ ችላ ይባላሉ። እነዚህ በፍጥነት ያልተጠናቀቁ ነገር ግን የረጅም ጊዜ ዋጋ ያላቸው ነገሮች ናቸው። ለምሳሌ የአካዳሚክ ጥናት (እንደ አስተማሪ ወይም ተማሪ) የተለያዩ የስልጠና ዓይነቶች፣ የግንባታ እና የጽሁፍ ቁሳቁሶችን ማምረት። እነዚህ ነገሮች ዛሬ ማለቅ ባለመቻላቸው እና ዛሬ ለእኛ የማይጠቅሙን ስለሆኑ ይበልጥ አጣጣሪ በሆኑት ነገሮች ላይ ማተኮር ይቀናናል። መሪ ወደፊት ዋጋ በሚኖራቸው ነገሮች ላይ ጊዜና ሃብት ማዋል ይኖርበታል። በተቻለ መጠን ይህ ኢንቨስትመንት በየቀኑ መከሰት አለበት።

ለድርጅቱ የሚያስፈልጉ ድርጊቶች በሁለት ምድቦች ሊከፈሉ ይችላሉ።

- ልማት ድርጅቱን ወደ አዲስ እድሎች እና እድገት ያመጣል።
- አስተዳደር አሁን ያሉትን ተግባራት ያቆያል።

<sup>15</sup> ይህ ጽንሰ ሀሳብ ከStephen Covey, *7 Habits of Highly Effective People: The Ultimate Revelations of Steven Covey*, (New York: KMS Publishing, 2011) የተወሰደ ነው።

አንድ መሪ ሆን ብሎ በልማት ላይ ካላተኮረ ሁሉንም ጊዜውን እና ትኩረቱን ለአስተዳደር የመስጠት አዝማሚያ ይኖረዋል። “የሚሸከረከር መንኮራኩር ቅባቱን ያገኛል” የሚል ጥበብ ያለበት አባባል አለ። በአሁኑ ጊዜ ለሚያስጨንቁን ችግሮች ትኩረት የመስጠት ዝንባሌያችንን ያመለክታል።

አንዳንድ መሪዎች ከአንዱ ችግር ወደ ሌላው ይሸጋገራሉ ነገር ግን ለወደፊቱ ኢንቨስት አያደረጉም። ለረጅም ጊዜ ውጤታማ የሆኑ ድርጅቶች አብዛኛውን ጊዜ ለምርምር፣ ለልማት እና ለሥልጠና ጊዜና ሀብት የሚያውሉ ናቸው። ወደፊት ኢንቨስት የማያደርግ ድርጅት ሁኔታዎች ሲለዋወጡ ውጤታማነቱን ያጣል።

► እያንዳንዱ ተማሪ ሁሉንም ተግባራቶቹን እና ኃላፊነቶቹን መዘርዘር አለበት። ከዚያም ከላይ ባለው ሰንጠረዥ አራት ካሬዎችን ይላሉ እና እንቅስቃሴዎችን ወደ ካሬዎች ይከፋፍሏቸው። እስቲ አስብ አስፈላጊ የሆኑትን ነገር ግን አጣዳፊ ያልሆኑትን የትኞቹን ነገሮች ችላ እያልክ ነው? አስፈላጊ ባልሆኑ እና አጣዳፊ ባልሆኑ ነገሮች ላይ ጊዜ ታባክናለህ?

**ውክልና**

አንድ መሪ ሁሉም ነገር መፈጸሙን የማረጋገጥ ሃላፊነት አለበት ነገር ግን ሁሉንም ነገር በራሱ ማድረግ አያስፈልገውም። ኃላፊነቱን ለሌሎች መስጠት አለበት። ስራው በጥሩ ሁኔታ መጠናቀቁን ማረጋገጥ አሁንም የእርሱ ስራ ነው። ለቡድን አባላት እና የብድን አባል ሊሆኑ ለሚችሉ የቡድን አባላት ለወደፊት የበለጠ እንዲሰሩ በየጊዜው ስልጠና እና እድገትን ማዘጋጀት አለበት።

አንድ ተግባር አስፈላጊ ስላልሆነ በውክልና አይሰጥም። ውክልና የተሰጠው ሌላ ሰው ሊሰራው ስለሚችል ወይም እንዲሰራ ስለሰለጠነ ነው እና በመሪው መደረግ ያለበት ነገር ስላልሆነ ነው።

አንዳንድ ስራዎች በውክልና ሊሰጡ አይችሉም ምክንያቱም መሪው ብቻ መስራት ስለሚችል ነው። እርሱ ድርጅቱን ይወክላል እና ማንም በማይችለው መንገድ ይናገራል። ስለወደፊቱም መጨነቅ አለበት። ከሌሎች ሰዎች በተሻለ ሁኔታ እድሎችን፣ አደጋዎችን እና የሚመጡ ለውጦችን ማየት አለበት።

መሪው ልዩ ችሎታዎች ስላሉት በመሪው የሚሰሩ ልዩ ተግባራት ሊኖሩ ይችላሉ ስለዚህ እርሱ አብዛኛውን ጊዜ እነዚያን ተግባራት በውክልና አይሰጥም። ይሁን እንጂ መሪው በውክልና ሊሰጡ የሚችሉ ተግባራትን መጠበቅ የለበትም። አንዳንድ መሪዎች በሌሎች ስራ ፈጽሞ አይረኩም እና ሁሉንም ስራ ለመስራት ይፈልጋሉ ይህም በጥሩ ሁኔታ እንዲሰራ ስለሚፈልጉ ነው።

አንዳንድ መሪዎች ሁሉንም ነገር ለማድረግ ይሞክራሉ እና ውክልና መስጠት አይወዱም። የውክልና ስራ ሲሰሩ ስራውን በቅርበት ይመለከታሉ እና ሁሉንም ውሳኔዎች ያደርጋሉ። ይህ ጥሩ አመራር አይደለም። ጥሩ መሪ ጉልበታቸውን እና ሃሳባቸውን የሚያፈሱ የሰዎች ቡድን ይገነባል። የቡድኑ አባላት ግቦችን ያወጣሉ፣ ዘዴዎችን ያዘጋጃሉ እና በውሳኔዎች ውስጥ ይሳተፋሉ።

ጥሩ መሪ ተግባራትን ብቻ አይሰጥም፤ የአመራርን ውክልና ጭምር ይሰጣል። ሌሎች እንቅስቃሴዎችን እንዲመሩ ይፈቅዳል። በትክክል ምን ማድረግ እንዳለባቸው እና እንዴት እንደሚያደርጉት ከነገራቸው እንዲመሩ እየፈቀደላቸው አይደለም። ይህ የአመራር ዘይቤ እምቅ መሪዎችን አይሰብም እና አያዳብርም።

አንድ መሪ ቅድሚያ የሚሰጣቸውን ነገሮች ሲያስቀምጥ አንዳንድ ጥያቄዎችን ማጤን ይኖርበታል፡-

1. “ማን ሊረዳኝ ይችላል?” ሌሎች ብዙ ሊሠሩባቸው የሚችሏቸው ነገር ግን የማይሠሩ ሥራዎች ካሉ፣ በበቂ ሁኔታ እየመሩ አይደሉም።
2. “ያለ እኔ የማይሠሩ ሥራዎች ምንድን ናቸው?” መሪው በነዚያ ተግባራት ላይ ማተኮር አለበት። ለምሳሌ የቡድን እድገት፣ ራዕይ ምስረታ እና የረጅም ጊዜ እቅድ እነዚህ ተግባራት በመሪው ብቻ መከናወን የለባቸውም ነገር ግን በአብዛኛው ከመሪው ውጭ የሚሰሩ አይደሉም።

**መስዋዕትነት**

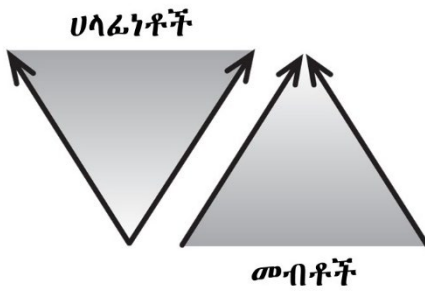
አንዳንድ ሰዎች መሪው ብዙ መብቶች አሉት ብለው ያስባሉ። የፈለገውን እንዲያደርግ ሥልጣኑ የሚፈቅድለት ይመስላቸዋል። እውነታው ግን መሪው መብቱን የሚሰጠው ቡድኑ እንዲሳካለት ነው። ቡድኑ ስኬታማ ካልሆነ በስተቀር መሪው ስኬታማ አይደለም።

መሪ በስልጣን ላይ ሲወጣ መብቶቹ እየቀነሱ እና ኃላፊነቱ እየጨመሩ ይሄዳሉ። ለምሳሌ በንግድ ስራ ዝቅተኛው ደረጃ አንድ ሰው የተወሰኑ ሰዎችን ይሰራል፣ የተወሰኑ ተግባራትን ያከናውናል እና ከእርሱ ኃላፊነት በላይ ለሆኑ ነገሮች አይወቀስም።

“የታላቅነት ዋጋ ሃላፊነት ነው።”  
- Winston Churchill

በድርጅት ከፍተኛ ደረጃዎች መሪ ያልተገደበ ሰዓት ይሰራል እና አስፈላጊውን ሁሉ መስጠት አለበት። ብዙ የግል መብቶችን መተው ሊኖርበት ይችላል። ማረፊያ የሚፈልግበት ጊዜ ቢኖርም ድርጅቱን ለማገልገል መስዋዕትነት የሚከፍልበት ጊዜ አለ። ብዙ መሪዎች በቀንም ሆነ በሌሊት በማንኛውም ጊዜ በችግር ይጠራሉ።

የአንድ ሰው ኃላፊነት እየጨመረ በሄደ መጠን በድርጅቱ ውስጥ ትልቅ ውሳኔዎችን ማድረግ ይችላል፤ ነገር ግን የግል መብቶችን ይተዋል። ይህ ሂደት በዚህ ስዕላዊ መግለጫ ተብራርቷል። በሥዕላዊ መግለጫው ግርጌ ላይ አንድ ሰው ትንሽ ኃላፊነት አለበት ነገር ግን ብዙ መብቶች አሉት ምክንያቱም ምን ያህል እንደሚፈጽም ሊወስን ይችላል። ኃላፊነቱ እየጨመረ በሄደ ቁጥር የግል መብቶቹ ይቀንሳሉ።



የአንድን አትሌት ምሳሌ እንመልከት። ከፍተኛ ስኬት ያለው አትሌት ዝና እና ሀብትን ሊጎናፀፍ ይችላል። ሆኖም ግን ጥብቅ የአመጋገብ ስርዓት ይከተላል፣ ይለማመዳል እና በየቀኑ ለብዙ ሰዓታት ችሎታውን ይለማመዳል። የአንድ ታላቅ ሙዚቀኛ ሕይወት ተመሳሳይ ነው።

በከፍተኛ ደረጃ ለህክምና ወይም ለማስተማር ስራ እራሱን ያዘጋጀ ሰው በጥናት አመታትን ማሳለፍ አለበት። ጊዜውንና ገንዘቡን እንደሌሎች ማዋል አይችልም። ብዙ የመዝናኛ ዝግጅቶች ያመልጡታል። ግቡን ለመምታት መሰረታዊ ፍላጎቶችን ጭምር ሊያሳጣው ይችላል።

አንድ ሥራ ለመጀመር የሚሞክር ሰው ለዚያ ዓላማ መዋዕለ ንዋይ ማፍሰስ አለበት። የሚያገኘውን ገንዘብ በሙሉ ማውጣት አይችልም። ለወደፊት ትርፍ ኢንቨስት ያደርጋል። ጓደኞቹ እንደሚያደርጉት ገንዘብ አያወጣም። ጓደኞቹ ስለ ጥንቃቄው ሊነቅፉት ይችላሉ ነገር ግን ወደፊት እርሱ ከነሱ የበለጠ ይኖረዋል።

የወደፊት መሪ የሚሆነው ሰው አሁን በወደፊቱ ላይ ኢንቨስት ማድረግ አለበት። መስዋዕትነት የሚጀምረው በእድገት ደረጃ ነው። ለማደግ እና መዋዕለ ንዋይ በወደፊቱ ላይ ለማፍሰስ ይምረጡ። ቅድሚያ ለስልጠና፣ ለአገልግሎት ልምምድ እና ከመሪዎች ጋር ለሚኖር ጊዜ ይስጡ።

የእርስዎ ሀላፊነቶች አስፈላጊ ላይመስሉ ይችላሉ ነገር ግን ከሰዎች ጋር የመሥራት ችሎታዎን ያዳብራሉ እና በአስተማማኝነት መልካም ስም ለመገንባት እድል ይሰጡዎታል።

► በሚቀጥሉት አንቀጾች ዙሪያ ተወያዩ። መግለጫዎቹ ምን ማለት ናቸው? አንዳንድ መተግበሪያዎች ምንድን ናቸው?

ለስኬታማነት ማረጋገጫን መስዋዕት ማድረግ፣ ለጥቅም ደህንነትን መስዋዕት ማድረግ፣ ለወደፊት ለሚኖር አቅም የገንዘብ ጥቅምን መስዋዕት ማድረግ፣ ጊዜያዊውን ደስታ ለግል እድገት መስዋዕት ማድረግ፣ ለትኩረት ፍለጋን መስዋዕት ማድረግ እና ለልህቀት ተቀባይነትን መስዋዕት ማድረግ ነው።<sup>16</sup>

ቅድሚያ የሚሰጧቸውን ነገሮች ሆን ብለኛ ተለማመዱ። “አንድ ነገር ልማድ ከመሆኑ በፊት መጀመሪያ እንደ ስነ ምግባር መለመድ አለበት።”<sup>17</sup>

ሐዋርያው ጳውሎስ የአንድ አትሌት ቁርጠኝነትን ገልጿል። አትሌቶች የሚሠጡት ለስኬት ከፍተኛ ተነሳሽነት ስላላቸው ነው (1ኛ ቆሮንቶስ 9:25-27)። ጳውሎስ ይህን የሚያደርጉት ለምድራዊ ጊዜያዊ ክብር ሲሉ መሆኑን ተናግሯል። ዘላለማዊ ሽልማት ለማግኘት መሥራት አለብን። የእኛ ተነሳሽነት ከነሱ የተለየ ነው ግን ያነሰ መሆን የለበትም።

**ማጠቃለያ**

► በዚህ ትምህርት ምክንያት ግቦችዎን ወይም ድርጊቶችዎን እንዴት እንደሚቀይሩ ይጠብቃሉ?

<sup>16</sup> John Maxwell, *For Everything You Gain, You Give Up Something: Lesson #22 from Leadership Gold* (Nashville: Thomas Nelson, 2012)  
<sup>17</sup> Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 85

**አምስት የማጠቃለያ መግለጫዎች**

1. ቅድሚያ የሚሰጧቸው ነገሮች ግቦችዎን እና ግቦችዎ ላይ ለመድረስ የሚመርጡበትን መንገድ ይወስናሉ።
2. ቅድሚያ የሚሰጧቸው ነገሮች እድሎችን እንዲያውቁ እና ከእነርሱ እንዲመርጡ ያስችሉዎታል።
3. ፍፁም ሙሉነትን የሚያገኙት በእግዚአብሔር ፈቃድ ውስጥ ብቻ ነው።
4. ጥሩ መሪ ተግባራትን ብቻ አይሰጥም የአመራር ውክልናን ጭምር ይሰጣል።
5. መሪ በስልጣን ላይ ሲወጣ መብቱ እየቀነሰ እና ኃላፊነቱ እየጨመረ ይሄዳል።

**የትምህርት 7 ስራዎች**

1. ከዚህ ትምህርት የህይወት ለውጥ ጽንሰ-ሀሳብን የሚያጠቃልል አንቀጽ ይጻፉ። ለምን አስፈላጊ እንደሆነ ያብራሩ። ምን ጥሩ ነገር ሊያደርግ ይችላል? ባለማወቃችንስ ምን ጉዳት ሊያስከትል ይችላል?
2. የዚህን ትምህርት መርሆች እንዴት በራስዎ ህይወት ላይ እንደሚተገብሩ ያብራሩ። ይህ ትምህርት ግቦችዎን እንዴት ይለውጣል? ድርጊቶችዎን እንዴት ለመለወጥ አስበዋል?
3. ለትምህርት 7 አምስቱን የማጠቃለያ መግለጫዎች ያስብ። በሚቀጥለው የክፍል ክፍለ ጊዜ መጀመሪያ ላይ ከማስታወስ ለመጻፍ ይዘጋጁ።
4. ከሚቀጥለው ክፍለ ጊዜ በፊት 1ኛ ሳሙኤል 13-15 ያንብቡ። በሳኦል አመራር ላይ ያሉ አንዳንድ ችግሮችን ዘርዝሩ።



# ትምህርት 8

## የመሪነት ደረጃዎች

### መግቢያ

ይህ ትምህርት ስለ አፈሴላዊ የሥራ ቦታ ደረጃዎች አይደለም። ይህ ስለ ተጽዕኖ ደረጃዎች ነው።

### ውስን መሪ

አንዳንድ መሪዎች ማደግ እና መዳበር አይችሉም። ብዙ ጊዜ በራሳቸው አመለካከት እና ምርጫ የተገደቡ ናቸው። እነዚህ ገደቦች ወደ ከፍተኛ የኃላፊነት ቦታ እንዳያድጉ ወይም አሁን ባሉበት ቦታ ጥሩ እንዳይሠሩ ሊያደርጋቸው ይችላል።

ችግሩ ድርጅት መሪዎቹ እስካልተሻሻሉ ድረስ አይሻሻልም። አንድ ድርጅት ገደቡ ላይ የሚደርሰው መሪዎቹ ገደባቸውን ሲደርሱ ነው። መሪዎቹ እራሳቸውን የሚያሳድጉበት መንገድ እስኪያገኙ ድረስ ድርጅቱ ገደቡን ማራዘም አይችልም።

ከዚህ በታች የአመራር ውስንነት ያለባቸው አንዳንድ ምናባዊ መሪዎች ምሳሌዎች አሉ።

ካሌብ ሊፈታ የማይችላቸው የግል ችግሮች (እንደ ፋይናንስ ወይም የቤተሰብ ግንኙነት) ችግሮች አሉት። በእነዚህ ችግሮች ምክንያት በድርጅቱ ላይ ማተኮር አይችልም። ብዙውን ጊዜ ሥራው በቤት ውስጥ በሚፈጠሩ ቀውሶች ይቋረጣል።

ቶማስ ከመምራት ይልቅ በድርጅቱ ውስጥ ላሉት ውድቀቶች ሌሎችን ተጠያቂ ያደርጋል ሌሎች ውሳኔዎችን እንዲወስኑ ይጠብቃል እና ድርጅቱን ውጤታማ ለማድረግ እርሱ ተጠያቂ እንዳልሆነ ያስባል። የድርጅታቸው ውድቀት ከቁጥጥራቸው ውጪ የሆኑ ነገሮች ውጤት መሆኑን ያስረዳል።

ሳራ እራሷን ለማዳበር ፈቃደኛ አይደለችም። ስህተቶቿን ትክክለኛ እናም ማንም ሰው ብቃቷን ቢጠይቅ ትቆጣለች።

ማርክ በድርጅቱ ረክቷል መሻሻልን አይመለከትም እና ምንም ለውጥ ለማድረግ አያስብም። ዓለም ሲለወጥ የእርሱ ድርጅት ውጤታማ አይሆንም።

ፊልጶስ ድርጅቱ የሚፈልገው ብቸኛው መሪ እርሱ እንደሆነ ያስባል። ሁሉም ሰው የእሱን መመሪያ እንዲከተሉ ይጠብቃል። እርሱ ቡድን አይፈልግም እርሱ የሚፈልገው ረዳቶችን ብቻ ነው። ሰዎች ለምን የበለጠ እንደማይረዱት አይገባውም።

“በግ የሚመራውን የአንበሳችን ሰራዊት አልፈራም፤ በአንበሳ የሚመራውን የበግ ሰራዊት እፈራለሁ።”  
- Alexander the Great

ኢታን ድርጅቱን የጀመረው ራሱን ለመጥቀም እና የግል ታላቅነቱን ለማሳየት ነው። እርሱ ከሌለ ድርጅቱ ታላቅ እንዲሆን አላቀደም።

ጳውሎስ ደካማ ባህሪ አለው። በውጥረት ውስጥ በሚሆንበት ጊዜ ሊፈጽመው የማይችለውን ቃል ይገባል፤ የተመደበለትን ገንዘብ ለሌላ ዓላማ ያወጣል፤ ቀጠሮ ያሳልፋል እና ይዋሻል። የእርሱ ቡድን አንዳንድ ጊዜ በእርሱ ስም ያፍራል።

እያንዳንዳቸው እነዚህ መሪዎች ብዙም ሳይቆይ የችሎታው ገደብ ላይ ይደርሳሉ። ተፋጥጠው ግላዊ የአቅም ውስንነታቸውን እስካላሰወገዱ ድረስ የተሻሉ መሪዎች ሊሆኑ አይችሉም። ለመለወጥ ፈቃደኛ ካልሆኑ እነዚህ መሪዎች እስኪወገዱ ድረስ ድርጅቶቻቸውን ማሻሻል አይችሉም።

► ከላይ ያሉትን እያንዳንዱን ምናባዊ መሪዎች ግምት ውስጥ በማስገባት ይህንን ጥያቄ ይመልሱ፡- “ድርጅቱ ከመሻሻሉ በፊት \_\_\_\_\_ እንዴት መለወጥ አለበት?”

**ሳውል - የተወሰነ መሪ**

ሳኦል የእስራኤል ንጉሥ ሆኖ በጥሩ ሁኔታ ጀምሯል። ትሑት ነበር እና እራሱን ለቦታው ብቁ እንዳልሆነ ይቆጥረዋል። መጀመሪያ ላይ አንዳንድ ሰዎች እሱን እንደ ንጉሥ ሊገነዘቡት ፈቃደኞች አልነበሩም።

ከሳኦል የመጀመሪያ ወታደራዊ ድል በኋላ አንዳንድ ደጋፊዎቹ ቀደም ሲል ያልተቀበሉትን ሰዎች ለመግደል ፈለጉ (1ኛ ሳሙኤል 11፥12)። ሳኦል እግዚአብሔር ድልን እንደሰጠ መለስ እናም ጊዜው የበቀል ጊዜ አልነበረም (1ኛ ሳሙኤል 11፥13)። ይህን አስተሳሰብ ለረጅም ጊዜ አለመያዙ ያሳዝናል።

ብዙም ሳይቆይ ሳኦል እግዚአብሔርን አልታዘዘም። ነቢዩ ሲገጥመው ሳኦል እንደ መሪ ሀላፊነቱን ከመውሰድ ይልቅ ህዝቡን ወቀሰ (1ኛ ሳሙኤል 15፥21)። ነቢዩ ሳኦልን እግዚአብሔር ከእርሱ ለሚሻል መንግሥቱን እንደሚሰጥ ነገረው (1ኛ ሳሙኤል 15፥28)። እግዚአብሔር ዳዊት ታዛዥ እንደሚሆን ያውቅ ነበር።

በሳኦል የግዛት ዘመን ሁሉ ስልጣኑን ለመያዝ በጣም ፈልጎ ነበር። ንስሐ አልገባም ወይም የእግዚአብሔር ሞገስ ለማግኘት አልሞከረም። እግዚአብሔር ሊተካው መሆኑን ፈጽሞ አልተቀበለም። ንስሐ ቢገባ ነፍሱ ትድን ነበር። እግዚአብሔር ተተኪውን እስኪያመጣ ድረስ ንጉሥ ሆኖ ሊያገለግል ይችል ነበር እና በክብር ይጨርስ ነበር። አንዳንድ አንጋፋ የረዥም ጊዜ መሪዎች ያለ ክብር የሚጨርሱት በመጨረሻዎቹ ዓመታት በሚያሳዩት አመለካከት በመልካም መምራት ሲያቅታቸው ለሥልጣናቸው በመታገል ነው።

አንድ ቀን በጦርነት ሳውል “ዛሬ ጠላቶቼን ከመበቀሌ በፊት እስከ ማታ ድረስ እህል የሚበላ ሰው የተረገመ ይሁን” (1ኛ ሳሙኤል 14፥24) አለ። ትዕዛዙ ጥበብ የጎደለው ነበር ምክንያቱም ከሰዓታት ጦርነት በኋላ ሁሉም ሰው ተዳክሟል። ትዕዛዙ በራሱ ላይ ያለውን ትኩረት ያሳያል። በአእምሮው ውስጥ ውጊያው ለእርሱ ነበር።

ሳኦል በጣም መተማመን ከማጣት የተነሳ ስህተቱን አምኖ መቀበል አልቻለም። የዮናታን ድርጊት ትልቅ ድል ያስመዘገበ ቢሆንም ዮናታን ሳያውቅ የሳኦልን ትእዛዝ ስለጣሰ ሳኦል ሊገድለው ተቃርቧል።

በሌላ ጦርነት ሳኦል ሳሙኤል መጥቶ የሕዝብ መሥዋዕት እንዲያቀርብና አምላክ እንዲረዳው እንዲጸልይ እየጠበቀ ነበር። ቀናት አለፉ እና ብዙዎቹ የሳኦል ሰዎች በፍርሃታቸው የተነሳ ለቀው ወጡ። ምንም እንኳን እግዚአብሔር መሥዋዕት እንዲሰጡ ካህናትን ብቻ የፈቀደ ቢሆንም ሳኦል መሥዋዕቱን በራሱ ለመፈጸም ወሰነ። በስነ ስርዓቱ ላይ

ሳሙኤል መጣ። ሳኦልንም ገሠጸው፤ ነገር ግን ሕዝቡ ምንም ስህተት እንደሌለው እንዳያውቁ ሳኦል ሥነ ሥርዓቱን እንዲጨርስ አሳሰበው (1ኛ ሳሙኤል 15፥30)። ሳኦል የአምላክን ሞገስ ከማግኘት ይልቅ ስለ ሕዝቡ አስተያየት ይጨነቅ ነበር።

ሳኦል በሌሎች በተለይም በዳዊት ስኬት ቀንቶ ነበር። ብዙ ጊዜውን እና ብዙ ሀብቱን ዳዊትን በማደን አሳልፏል ምንም እንኳን ዳዊት ምንም የሚጎዳውን ነገር ባያደርግም።

ሳኦል ስለ ሕዝቡ ታማኝ አለመሆን ተጠራጠረ። በመጠራጠሩ ምክንያት ስለሌሎች ሰዎች ውሸትን አምኗል (1ኛ ሳሙኤል 24፥9)። የተሳሳቱ አማካሪዎችን አዳመጠ። ሁሉም ሰው ይቃወመው ነበር እና የሚፈልገውን መረጃ ማንም አልሰጠኝም ሲል ቅሬታውን አቀረበ (1ኛ ሳሙኤል 22፥8)።

የሳኦል ልጅ ዮናታን ከአባቱ በጣም የተለየ ነበር። ዳዊት ቀጣዩ ንጉሥ እንደሚሆን ተረድቶ ይህን እውነት ተቀበለ። ዮናታን ዳዊትን ያልጠላው ለምን እንደሆነ ሳኦል ሊገባው አልቻለም። ዮናታን እና ዳዊት ጠንካራ ጓደኞች ነበሩ (1ኛ ሳሙኤል 18፥1-4)። ዮናታን በአምላክ ላይ ያለው እምነት ሳኦል እምነቱን ካጣ በኋላም ታላላቅ ድሎችን እንዲያከናውን እንዲተማመን አድርጎታል። በሚያሳዝን ሁኔታ ዮናታን በአባቱ ስህተት ምክንያት በጦርነት ተገድሏል።

ሳኦል በሕይወት ዘመኑ ሁሉ ጦርነት ላይ ነበር። ጠንካራ የሚመስለውን ሰው ባየ ጊዜ ከሠራዊቱ ጋር እንዲቀላቀል ያስገድዳል (1ኛ ሳሙኤል 14፥52)። ይህም ማለት ስለ ፍላጎታቸው ሳያስብ ፈቃዱን በየጊዜው ይጭን ነበር። በቂ እርዳታ አለኝ ብሎ አስቦ አያውቅም። ይህም ሰዎች ከሳኦል እንዲርቁ አደረጋቸው።

በሳኦልና በዳዊት መካከል ትልቅ ልዩነት እናያለን። ዳዊት ጀግኖችን ይስባል፤ ሰዎች ግን ሳኦልን ይርቁ ነበር። የዳዊት ሰዎች ለእርሱ እንዲህ ያለ ፍቅር ነበራቸው አንዳንዶች ከሚወደው ቦታ ውኃ እንዲያመጡለት ሕይወታቸውን አሳልፈው ሰጥተዋል (2ኛ ሳሙኤል 23፥15-17)። ሳኦል ሕዝቦቹ በቂ ታማኝ እንዳልሆኑ በተደጋጋሚ ያማርር ነበር ነገር ግን ፍጹም ታማኝ የሆነውን ዳዊትን አላመነም።

**የ John Maxwell የመሪነት ደረጃዎች መግለጫ**

John Maxwell የመሪነት ተጽዕኖ ደረጃዎችን ገልጿል።<sup>18</sup> እነዚህ ደረጃዎች የስልጣን ቦታ ደረጃዎችን አያመለክቱም። በማንኛውም ቦታ ላይ ያለ ሰው ከእነዚህ የተፅዕኖ ደረጃዎች ውስጥ በማንኛውም ላይ ሊሆን ይችላል። ልዩ የሆነ ጥሩ መሪ በተመሳሳይ ቦታ ላይ ቢቆይም በጊዜ ሂደት በእነዚህ ደረጃዎች ውስጥ ይነሳል።

**(1) ቦታ**

የአንድ ሰው አመራር በቦታ ሊጀምር ይችላል። በሥልጣን ላይ ያሉ ብዙ ሰዎች መሪ ለመሆን ምንም ነገር ማድረግ እንደማያስፈልጋቸው ይገምታሉ። የህዝባቸውን እምነት ማግኘት እንዳለባቸው አይገነዘቡም። በተለዩ ቦታዎች ላይ ያሉ መሪዎች ትብብር ለማግኘት በስልጣን ላይ ጥገኛ ይሆናሉ። ሰዎች ግባቸውን እንዲያካፍሉ ከማሳመን ይልቅ

<sup>18</sup> እነዚህ ደረጃዎች በ John Maxwell, *Developing the Leader within You* (Nashville: Thomas Nelson, 2005) ውስጥ ተገልፀዋል። ነገር ግን የእነዚህ ደረጃዎች ማብራሪያዎች ሁሉም ከMaxwell ጽሁፍ አይደሉም።

ሰዎች የሚናገሩትን እንዲያደርጉ ለማሳመን እንደ ክፍያዎች ወይም ቅጣቶች ያሉ ማበረታቻዎችን ሊጠቀሙ ይችላሉ። ይህ የአመራር ዘይቤ የተለመደ ቢሆንም በተቻለ መጠን የተሻለውን ውጤት ግን እምብዛም አያስገኝም።

በአዲስ ቦታ ላይ ያለ መሪ የድርጅቱን ታሪክ እና ባህል እንደተረዳ ማሳየት አለበት። ከዚህ በፊት የተደረገውን ነገር እንደሚያደንቅ ሳያሳይ ሃሳብ ማቅረብ እና ነገሮችን መቀየር የለበትም። የድርጅቱን እሴቶች እንደሚጋራ ማሳየት አለበት።

መሪው ሰዎች በተቀመጡበት ቦታ ጥሩ ለመስራት የሚያስፈልጋቸውን ነገር እንዲኖራቸው ማድረግ አለበት። ለኃላፊነቱም ከጠበቁት በላይ መሥራት አለበት። አብዛኛው ህዝብ ጥሩ እንደሆነ የሚገነዘቡትን አንዳንድ ለውጦችን ማድረግ አለበት።

**(2) ፍቃድ**

በዚህ ደረጃ ህዝቡ መሪውን መከተል ይፈልጋል። መሪው እዚህ ደረጃ የደረሰው ከህዝቡ ጋር ያለውን ግንኙነት በማዳበር ነው። ለሥራው ብቻ ሳይሆን ለሕይወታቸው የግል ፍላጎት አሳይቷል። በድርጅቱ ከሚደርስባቸው እንግልት ይጠብቃቸዋል። በግል እንዲሳካላቸው የሚረዱባቸውን መንገዶች ያገኛል።

**(3) ማምረት**

መሪው በሶስተኛ ደረጃ ላይ በሚሆንበት ጊዜ ሰዎች የሚከተሉት በግንኙነት ምክንያት ብቻ ሳይሆን በጥሩ ውጤት ምክንያት ነው። የመሪው ድርጊቶች ግቦችን እንዲያሳኩ እየረዳቸው ነው፤ ስለዚህ ሰዎች በእርሱ በኩል የሚሆነውን ስለሚወዱ ይተባበራሉ። በመሪው ምክንያት ድርጅቱ እየተሳካለት ነው፤ ሰዎችም በግላቸው እየተሳካላቸው ነው። በዚህ ደረጃ መሪው ግቦቹን እያስተዋወቀ፣ አቅጣጫ እየዘረጋ፣ ለራሱ ተግባር እና ለህዝቡ ተግባር ተጠያቂነትን እያስጠበቀ ነው።

**(4) የሰዎች ዕድገት**

አራተኛው ደረጃ የህዝብ ዕድገት ሲሆን አንዳንድ ሰዎች ከመሪው ጋር ግላዊ ትስስር ያላቸው መሪ እየሆኑ ነው። በእርሱ አመራር ውጤቶች ያምናሉ ከእርሱ ጋር ግላዊ ግንኙነት አላቸው እናም የግል እርካታ እያገኙ ነው። በዚህ ደረጃ መሪው በውጤታማ ህዝቦቹ 20% ላይ ኢንቨስት ማድረግ አለበት። እንዲመራ የሚረዱትን ሰዎች ስብስብ እየገነባ መሆን አለበት።

**(5) መልካም ስም<sup>19</sup>**

በአምስተኛው ደረጃ የአንድ መሪ ተጽእኖ በታላቅ መሪነት ስም ላይ የተመሰረተ ነው። ሰዎች ከእርሱ ጋር ግላዊ ግንኙነት ከመጀመራቸው በፊትም ያከብሩት እና ይከተሉታል።

<sup>19</sup> ይህ ቃል John Maxwell ለዚህ የአመራር ደረጃ ከተጠቀመበት ቃል የተለየ ነው።

**ማጠቃለያ**

መሪ ለሁሉም ህዝቦቹ በተመሳሳይ የአመራር ደረጃ ላይ አይሆንም። ለምሳሌ አንዳንድ ወገኖቹ በስልጣን ላይ ስላለብቻ ሊከተሉ ይችላሉ (የአቋም አመራር) ሌሎች ደግሞ በእርሳቸው አመራር ጥሩ ውጤት (የምርት አመራር) እንደሚያገኙ በማየታቸው ይተባበራሉ።

አንድ መሪ የራሱን ደረጃ በመገምገም ወደሚቀጥለው ደረጃ ለመሄድ ምን ማድረግ እንዳለበት መገንዘብ አለበት። በመጀመሪያ ስኬትን ባገኘበት ደረጃ ላይ በመቆየት መርካት የለበትም። ለምሳሌ አንዳንድ መሪዎች በሁለተኛው ደረጃ ላይ በሚመሩት ሰው በመወደዳቸው ምክንያት በመቆየት ይረካሉ። መሪ ምንጊዜም ቢሆን ከፍተኛ የአመራር ደረጃ ላይ መድረስ አለበት።

**ትቶ መሄድ**

አንዳንድ ጊዜ ታዳጊ መሪ ከአንድ ድርጅት ወደ ሌላ ይንቀሳቀሳል። በአንድ ቦታ ለረጅም ጊዜ ያገለገለ በሳል መሪ እንኳን ሊንቀሳቀስ ይችላል።

መሪ መተው ትክክል መሆኑን እንዴት ማወቅ ይችላል?

አንዳንድ ጊዜ የአገልግሎት መሪ እግዚአብሔር ወደ ሌላ የአገልግሎት ቦታ እየጠራው እንደሆነ ያውቃል። እግዚአብሔር ፈቃዱን በግልፅ መግለጥ ይችላል። አንድ ሰው በውስጣዊ ስሜት ላይ ብቻ መተማመን የለበትም የእግዚአብሔር መመሪያ ማረጋገጫዎች ሊኖሩት ይገባል። አብዛኛውን ጊዜ እግዚአብሔር ለውጥን እየመራ ከሆነ በሁኔታዎች ላይ ልዩ ለውጦችን ያደርጋል ወይም መመሪያውን በሚያረጋግጥ መንገድ ያቀርባል።

ለመልቀቅ ወይም ላለመውጣት ሲወስኑ ግምት ውስጥ መግባት ያለባቸው ሌሎች ነገሮችም አሉ።

- ለስልጣን ለመገዛት ፈቃደኛ ስላልሆንክ አትሂድ።
- ክፍያው የበለጠ ስለሆነ ወደ አዲስ ቦታ አይሂዱ።
- እምነትህን ወይም ስነምግባርህን እንድታላላ ወደ ሚፈልግ ድርጅት አትሂድ።
- ለማስታወቂያ እድል ሲባል ለቤተሰብ ቅድሚያ የሚሰጣቸውን ነገሮች አይጣሱ። ከተቻለ ለቤተሰብዎ ጥሩ የቤተክርስቲያን እና የትምህርት ቤት አካባቢ ያቅርቡ። እርምጃው ለቤተሰብዎ ጥሩ መሆን አለበት።

አዲስ ቦታ የአመራር ዕድገት አቅምን ማስፋት ነበረበት። አዲሱ ቦታ ለወደፊትዎ ጠቃሚ የሆኑትን ችሎታዎች ለማዳበር ሊረዳ ይገባል።

ከምትተዋቸው ሰዎች ጋር ጥሩ ግንኙነት ለመፍጠር ይሞክሩ። በአንተ ላይ ስህተት እንደሠሩብህ ብታስብም ጠንከር ያለ መግለጫ አትሰጣቸው። ምናልባት እንደገና ከእነርሱ ጋር ግንኙነት ሊኖርህ ይችላል እና ወደፊት ሊረዱህ ይችላሉ። ጠላቶችን አትፍጠር።

**መጥፎ ምሳሌ**

ዴማስ ከሐዋርያው ጳውሎስ ጋር በአገልግሎት ተጉዟል። ተአምራትን እና በሺዎች የሚቆጠሩ ተለዋጮችን እያየ ወንጌልን ወደ እንግዳ አዲስ ቦታዎች የወሰደ የሚስዮናውያን ቡድን አባል ነበር። አዳዲስ አብያተ ክርስቲያናት ተጀምረው በየትላልቅ ከተሞች መረብን ፈጠሩ።

በሚያሳዝን ሁኔታ ዴማስ ያገኘውን አስደናቂ አጋጣሚ አልተገነዘበም። ጳውሎስ “ዴማስ ይህን ዓለም ወድዶ፣ ትቶኝ” (2ኛ ጢሞቴዎስ 4፥10) ብሏል።

**የ Jim Collins' የመሪነት ደረጃዎች መግለጫ**

የJim Collins የመሪነት ደረጃዎችን በአገልጋይነት ትምህርት (ትምህርት 5) ላይ ያለውን መግለጫ ተመልክተናል። በዚያ ትምህርት የደረጃ 5 መሪን ልዩ ባህሪ አጥንተናል።

በዚህ ትምህርት በደረጃዎች መካከል ያለውን ልዩነት እንመለከታለን። የአምስቱ የመሪነት ደረጃዎች የCollins መግለጫ ይኸውና።<sup>20</sup>

1. ከፍተኛ አቅም ያለው ግለሰብ። ይህ ሰው በችሎታ፣ በእውቀት፣ በክህሎት እና በጥሩ የስራ ልምዶች ምክንያት ጥሩ ምርት ይሰጣል። ይህ ሰው በአመራር ቦታ ላይሆን ይችላል ነገር ግን ስራው ጥሩ ስለሆነ ተጽእኖ አለው።
2. አስተዋጽኦን የሚያደርግ የቡድን አባል። ይህ ሰው አንድ ቡድን ግቦቹን እንዲያሳካ ይረዳል እና ከቡድኑ ጋር በደንብ ይሰራል። እርሱ የቡድኑ መሪ ላይሆን ይችላል ነገር ግን በእርሱ ተሳትፎ ተጽዕኖ ያሳድራል።
3. ብቃት ያለው አስተዳዳሪ። ይህ ሰው ግቦችን ለማሳካት ሰዎችን እና ሀብቶችን ያደራጃል። ግቦችን አላወጣም ነገር ግን በመሪው የተቀመጡትን ግቦች ይቀበላል። ያሉትን ሀብቶች ያስተዳድራል እና በድርጅቱ ውስጥ ይሰራል።
4. ውጤታማ መሪ። መሪው የድርጅቱን ሰዎች ራዕይ እንዲያዳብሩ እና እንዲካፈሉ ይረዳል። ግቦችን እንዲያወጡ ይረዳቸዋል። ግልጽ የሆነ ራዕይን ለማሳካት እራሳቸውን እና ጉልበታቸውን እንዲሰጡ ያነሳሳቸዋል። ያለውን ብቻ አያስተዳድርም። ለድርጅቱ ስኬት እርዳታን በመመልመል ግብዓቶችን በማፈላለግ እና ዓላማውን በመከለስ ኃላፊነቱን ይወስዳል።
5. ደረጃ 5 አስፈጻሚ። ይህ ሰው የደረጃ 4 መሪ ባህሪያት አለው ግን አንድ ተጨማሪ በጣም አስፈላጊ ባህሪ አለው። ለድርጅቱ ባደረገው ትጋት ምክንያት የግል ትህትናና ቆራጥነት አለው። የረጅም ጊዜ ታላቅነት እንዲኖረው ተቋሙን ይገነባል።

<sup>20</sup> እነዚህ ደረጃዎች በ Jim Collins, *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't* (New York: HarperBusiness, 2001), ተብራርተዋል ነገር ግን እዚህ የተሰጡት ማብራሪያዎች የተፃፉት በኮርሱ ደራሲ ነው።

**ዳዊት - በመጀመሪያ ውሳኔዎች ያደገ መሪ**

ዳዊት በብዙ ሚናዎች የላቀ ነበር። እረኛ፣ ዜማ ደራሲ፣ ዘማሪ፣ በገና ተጫዋች፣ የአምልኮ መሪ፣ ነቢይ፣ ተዋጊ፣ ጄኔራል እና ንጉስ ነበር።

ዳዊት ከብዙ ቤተሰብ ውስጥ የመጨረሻው ታናሽ ነበር። ታናሹ ልጅ ታላቅ መሪ መሆኑ ብርቅ ነው። ቤተሰቦቹ ከእርሱ አመራር አልጠበቁም ነገር ግን እግዚአብሔር መረጠው።

የዳዊት የመጀመሪያ ሥራ እረኝነት ነበር። ይህ አስፈላጊ ሥራ አይመስልም ነገር ግን ለተጨማሪ አስፈላጊ ነገሮች አዘጋጅቶታል። የኃላፊነት ስሜቱ በጣም ትልቅ ከመሆኑ የተነሳ ከአደጋ አልሸሸም። ኃላፊነቱን ለመወጣት በእግዚአብሔር ኃይል ተማመነ እናም በእግዚአብሔር እርዳታ አንበሳ እና ድብ ገደለ (1ኛ ሳሙኤል 17፡34-37)።

እንደማንኛውም መሪ ዴቪድ ስልጠና እየወሰደ መሆኑን ከማወቁ በፊት እየሰለጠነ ነበር። ያደረጋቸው ድሎች በእግዚአብሔር የሚታመን ሰው እንዲሆን አድርገውታል። ፍርሃት ስራውን እንዳይሰራ እንዲያደርገው የማይፈቅድ መሪ ሆነ።

ዳዊት በጎቹን ለመጠበቅ ብዙም የማያስብ ቢሆን ኖሮ ሕይወቱ እንዴት የተለየ ሊሆን እንደሚችል አስብ። አንበሳው ወይም ድብ ሲመጣ ይሮጥ ነበር። በኋላ የጎልያድን ፈተና ሲሰማ ግዙፉን ለመጋፈጥ እንኳ አላሰበም ነበር።

እግዚአብሔር ከእሴይ ልጆች አንዱን እንዲቀባ ሳሙኤልን ላከው። ቅባቱ እግዚአብሔር ቀጣዩ ንጉሥ እንዲሆን መርጦታል እና ጥሪውን ለመፈጸም አምላክ ልዩ እርዳታ እንደሚሰጠው ያመለክታል። ሳሙኤል እግዚአብሔር ኤልያብን እንደሚመርጥ ጠብቋል ነገር ግን እግዚአብሔር እንዲህ አለ “ሰው የውጭውን ገጽታ ያያል፤ እግዚአብሔር ግን ልብን ያያል” (1ኛ ሳሙኤል 16፡7)። እግዚአብሔር ለመሪነት በመረጠው ሰው ብዙ ጊዜ ሰዎችን አስገርሟል።

ዳዊት በለጋ ህይወቱ ያጋጠሙት ታላላቅ ፈተናዎች እድሎች ነበሩ። ይሁን እንጂ የዳዊት አመለካከት ያለው ሰው ብቻ ዕድሎችን ሊገነዘብ ይችላል ነበር። በሺዎች የሚቆጠሩ ሰዎች የጎልያድን ፈታኝ ሁኔታ ሰምተው ነበር፤ ነገር ግን ዳዊት ብቻ እንደ አጋጣሚ አይቶታል። በሽልማት ተነሳስቶ ነበር፤ ነገር ግን ከዚህም በበለጠ ለእግዚአብሔር ክብር ተዋጋ (1ኛ ሳሙኤል 17፡46-47)።

መሪነት ተጽዕኖ ነው። ዳዊት ጎልያድን በገደለበት ቀን እውነተኛ የሠራዊቱ መሪ ነበር ምክንያቱም ሰራዊቱ ከድሉ በኋላ ተንቀሳቅሷል (1ኛ ሳሙኤል 17፡52)። የእርሱ ማሸነፍ ድል እንደሚቀዳጁ እንዲያምኑ አድርጓቸዋል።

ዳዊት ለሳኦል ወታደር ሆነ። በጥበብ አደረገ ተጽኖውም ጨመረ (1ኛ ሳሙኤል 18፡16)። ሳኦል በዳዊት ላይ በደል የፈጸመ እየወደቀ ያለ መሪ ቢሆንም ዳዊት ታማኝ ነበር። ይህ የዳዊትን ባህሪ የበለጠ ያሳደገ ወቅት ነበር። ብዙ ጊዜ ጠንካራ አቅም ያለው መሪ በወደቀው አዛውንት መሪ ክፉኛ ይያዛል። ወጣቱ መሪ ትዕግስት ማጣት እና ከትልቅ መሪ ክብርን ለመውሰድ ይሞክራል።

ዳዊት ቀጣዩ ንጉሥ እንዲሆን የተቀባ ቢሆንም ለረጅም ጊዜ ይህ የማይሆን መስሎ ነበር። በኃይል ሥልጣን ለመያዝ መሞከር ፈልጎ ነበር ነገር ግን ይልቁንስ እግዚአብሔርን ጠበቀ እና በእርሱ ታመነ።

ሳኦል ዳዊትን ሊገድለው ሲሞክር ዳዊት በተራራ ላይ ተደበቀ። በሳኦል ዘመን ሁኔታዎች በጣም መጥፎ ስለነበሩ ብዙ ሰዎች ሊተባበሩት መጡ (1ኛ ሳሙኤል 22፥2)። ሳኦል እንደ ሕገወጥ አድርጎ ቢቆጥራቸውም ዘራፊዎች አልነበሩም። ሳኦል እንደ ጠላት ቢቆጥራቸውም እና እነሱን ለማደን ብዙ ጊዜ ቢወስድም እነርሱ ግን የእስራኤልን ጠላቶች መዋጋትን ቀጠሉ።

ዳዊት ገበሬዎችን እና አርቢዎችን ከዘራፊዎች ለመጠበቅ ረድቷል (1ኛ ሳሙኤል 25፥14-16)። በአንድ ወቅት ሰዎች ከጠበቁት የከብት እርባታ ምግብ እንዲጠይቁ ላከ። ናባል ባለቤቱ ንቀት ነበረው። ጌታቸውን ትተው የሄዱ አገልጋዮች ናቸው ብሎ ከሰላቸው ምንም ሊሰጣቸው አልፈቀደም። ዳዊት ተናዶ ናባልን እንዲገድሉት ሰዎችን ወሰደ። ወደዚያ ሲሄድ የናባልን ሚስት አቢግያ አገኛት እርሷም ሰላም ለመፍጠር የመጣች ናት። የግል ጠላትን መበቀል ኃጢአት እንደሆነ አስታወሰችው (1ኛ ሳሙኤል 25፥26)። በእግዚአብሔር ፊት ጻድቅ ለመሆን እና የእግዚአብሔርን በረከት ለማግኘት ፍላጎቱን ጠየቀች (1ኛ ሳሙኤል 25፥30-31)። ዳዊት ምክሯን አዳመጠ።

በትሕትናውና በእግዚአብሔር በመታመኑ ዳዊት ታላቅ መሪ ሆነ።

**ማጠቃለያ**

► በዚህ ትምህርት ምክንያት ግቦችዎን ወይም ድርጊቶችዎን እንዴት እንደሚቀይሩ ይጠብቃሉ?

**የትምህርት 8 ስራዎች**

1. ከዚህ ትምህርት የህይወት ለውጥ ጽንሰ-ሀሳብን የሚያጠቃልል አንቀጽ ይጻፉ። ለምን አስፈላጊ እንደሆነ ያብራሩ። ምን ጥሩ ነገር ሊያደርግ ይችላል? ባለማወቅስ ምን ጉዳት ሊያስከትል ይችላል?
2. የዚህን ትምህርት መርሆች እንዴት በራስህ ህይወት ላይ እንደሚተገብሩ ያብራሩ። ይህ ትምህርት ግቦችዎን እንዴት ይለውጣል? ድርጊቶችዎን እንዴት ለመለወጥ አስበዋል?
3. በMaxwell የተገለጹትን አምስት የአመራር ደረጃዎች እና በCollins የተገለጹትን አምስቱን የአመራር ደረጃዎች ይማሩ። በሚቀጥለው ክፍለ ጊዜ መጀመሪያ ላይ እነርሱን ከማስታወስ ለመጻፍ ይዘጋጁ።
4. ከሚቀጥለው ክፍለ ጊዜ በፊት 1ኛ ነገሥት 12ን ያንብቡ። ሁለት መሪዎች እዚህ ተገልጸዋል። ስለእነዚህ ሁለት መሪዎች ጥፋት ጻፍ።

# ትምህርት 9

## ግንኙነት እና ተሳትፎ

### መግቢያ

የስፖርት ቡድኖች አሰልጣኞች ተስጥኦ በቂ እንዳልሆነ ይገነዘባሉ። የቡድኑ አባላትም የሚችሉትን ለማድረግ መነሳሳት አለባቸው። ቡድኑ የተቻለውን ጥረት እንዲያደርግ ማነሳሳት የአሰልጣኝ ስራ አስፈላጊ አካል ነው። ማበረታታት ተጫዋቾቹ የተሻለ እንዲሰሩ ስለሚረዳቸው የተመልካቾች ጩኸት ቡድኑን ያበረታታል። አንድ የቡድን አባል በቀላሉ ክህሎቱን ቢማር እና ስራውን ለመከፈል ቢያከናውን ይህ ድልን ለማግኘት በቂ አይሆንም።

ይህ መርህ ለስፖርት ብቻ ሳይሆን ለእያንዳንዱ ድርጅትም ይሠራል። የአንድ ድርጅት ስኬት የሚወሰነው በሚሳተፉት ሰዎች ቁርጠኝነት ላይ ነው። እውነተኛ ቁርጠኝነት ማለት እነርሱ አቅማቸውን እና አእምሮቸውን ለድርጅቱ ስኬት ያውላሉ።

ቁርጠኝነት ወደ ተግባር ሲለወጥ ተሳትፎ ነው። የሚሳተፍ ሰው የተገናኘ፣ የተካተተ እና ቁርጠኛ ነው።

### የተሳትፎ መገለጫዎች

ዳዊት ከትልቅ ጓሮ እንጨት በሚሸጥ ንግድ ይሠራ ነበር። የእርሱ ስራ ደንበኞች የጭነት መኪናቸውን እንዲጭኑ መርዳት ነበር። በግቢው ውስጥ የተደራረበ ሰሌዳ ወድቆ አስተዋለ። አንድ ደንበኛን ከረዳ በኋላ አለቃው እንዲሠራ ባይነግረውም ሄዶ ቦርዶቹን በጥሩ ሁኔታ ደረደረ።

► ዳዊት ይህን ያደረገው ለምንድን ነው?

ሚካኤል ለፕሮፌሽናል ቡድን የቅርጫት ኳስ ተጫውቷል። በጨዋታው ቅርጫቱ ላይ መወርወር ቢጀምርም በጥሩ ቦታ አልነበረም። በፍጥነትም ኳሱን ግብን ለማስቆጠር ጥሩ ቦታ ላይ ወዳለ ወደ ሌላ ተጫዋች ወረወረው።

► ሚካኤል ለምን ራሱ ለማስቆጠር አልሞከረም?

ጴጥሮስ በነዳጅ ማደያ ውስጥ ይሠራ ነበር ለደንበኞች መኪና ውስጥ ጋዝ ያስቀምጣል። ብዙ ደንበኞች በነበሩበት ጊዜ ጴጥሮስ ጊዜን ለመቆጠብ ወዲያው ወደሚቀጥለው ደንበኛ ሮጠ።

► ጴጥሮስ ለምን ሮጠ?

እሁድ እለት ያዕቆብ የቤተክርስቲያኑ ጣሪያ በወደቀ ዛፍ መጎዳቱን አስተዋለ። ሰኞ ጄምስ ቁሳቁሶችን ገዝቶ ጣሪያውን ለመጠገን መሳሪያዎቹን ይዞ መጣ። ያዕቆብ የቤተክርስቲያኑ ሕንፃ ባለቤት አልነበረም ይህንን ሥራ ለመሥራት አይከፈለውም።

► ያዕቆብ ለምን ጣሪያውን አስተካከለ?

ኤልሳቤጥ እንደ ገንዘብ ተቀባይ በግሮሰሪ ውስጥ ትሠራ ነበር። አንድ ቀን ከሰአት በኋላ እረፍት ልታወጣ ስትል ጥቂት የምግብ ዘይት መሬት ላይ እንደፈሰሰ አየች። እረፍቷን ከመውሰድ ይልቅ የፈሰሰውን ዘይት አጸዳች።

► ኤልሳቤጥ የፈሰሰውን ለማጽዳት እረፍቷን ለምን ተወችው?

ቢንያም የቤተክርስቲያን ዲያቆን እና የሰንበት ትምህርት ቤት መምህር ነበር። አንድ እሑድ ጧት ማልዶ ቤተክርስቲያን ሲደርስ ሽንት ቤቱ እንዳልጸዳ አወቀ። የቀሩት ምእመናን ሳይደርሱ ሽንት ቤቱን አጸዳ።

► ቢንያም ለምን ሽንት ቤቱን አጸዳው?

የንግዱ ባለቤት ለስኬቱ የሚያስብ ብቸኛው ሰው ከሆነ ንግዱ ጥሩ አይከውንም። ቤተክርስቲያን እንድትሳካ የሚፈልገው የቤተክርስቲያን መጋቢ ብቻ ከሆነ ቤተክርስቲያን ትወድቃለች። ቡድኑ እንዲያሸንፍ የሚፈልገው ብቸኛው ሰው አሰልጣኙ ከሆነ ቡድኑ ይሸነፋል።

**ተሳትፎን መረዳት**

አንድ ሰው ተሳተፊ ማለት የሚፈለገውን ብቻ ሳይሆን የተቻለውን ያደርጋል ማለት ነው። አቅሙንና ሃሳቡን ለድርጅቱ ይጠቀማል። እርሱ በታቀደው የጊዜ መጠን እና በአንድ የተወሰነ ተግባር ላይ ብቻ የተገደበ አይደለም። እጆቹ ብቻ ሳይሆን ጭንቅላቱ እና ልቡም ይሳተፋሉ።

► የሚከተለው ጥቅስ ምን ማለት ነው ብለው ያስባሉ?

ልብ፣ ጭንቅላት፣ እጆች እና ልማዶች አንድ ላይ ሲሆኑ፣ ልዩ የሆነ ታማኝነት፣ የመተማመን እና ምርታማነት ደረጃዎችን ያስከትላሉ።<sup>21</sup>

አንዳንድ ጊዜ መሪዎች ሰዎች በስልጣን ላይ በመሆናቸው ወይም እየተከፈላቸው ስለሆነ ጥሩ ይሰራሉ ብለው ያስባሉ። እውነታው ግን ሰዎች በተሻለ ሁኔታ የሚሰሩት ለድርጅቱ የግል ቁርጠኝነት ሲሰማቸው ነው።

በበጎ ፈቃደኞች ላይ የሚመረኮዝ ድርጅት ከሚሳተፉ ሰዎች ውጭ በጣም ትንሽ ሊፈፀም ይችላል። ሰዎች የድርጅቱን አላማ እስካልተጋሩ ድረስ ጊዜያቸውንና ንብረታቸውን አይሰጡም።

የአንድ ድርጅት ሰዎች ሁሉም በአንድ የተሳትፎ ደረጃ ላይ አይደሉም። በተለያዩ ደረጃዎች ላይ ሊሆኑ ይችላሉ።

መሪው ከፍተኛ ተሳትፎ ያላቸውን ሰዎች ያደንቃል እና በእርነት ላይ ይመረኮዛል። መሪው አንዳንድ ሰዎች ለምን እንዳልተሳተፉ ላይገባው ይችላል ነገር ግን ስራው የተሳትፎ ደረጃቸውን ከፍ ማድረግ ነው።

መሪ የሀዘቦቹን የተሳትፎ ደረጃ ከፍ ለማድረግ ብዙ ጊዜ ማሳለፍ አለበት። ይህ ከመሪዎቹ በጣም አስፈላጊ ስራዎች አንዱ ነው እና ማንም ሰው እርሱ በሚችለው መጠን ይህን ማድረግ አይችልም። መሪው የሰዎችን ተሳትፎ እየጨመረ ወይም እያደናቀፈ ነው።

<sup>21</sup> Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 15

ሰዎች መሳተፍ በሚችሉት መጠን አልተሳተፉም። የቤተክርስቲያኑ አባላት የማይሰጡት ገንዘብ አላቸው። የድርጅት አባላት ጊዜ አላቸው ነገር ግን ለመርዳት አይገኙም። የቢዝነስ ሰራተኞች የማያጋሩባቸው ሃሳቦች አሏቸው።

አንዳንድ ጊዜ ፓስተሮች የሚረዳቸው ወይም በገንዘብ የሚደግፉ ከቤተክርስቲያን ውጪ የሆነ ሰው ይፈልጋሉ። ነገር ግን በቤተክርስቲያን ውስጥ ሊረዱ የሚችሉ እና የማይረዱ እና በቤተክርስቲያን ውስጥ መስጠት የሚችሉ እና የማይሰጡ ሰዎች አሏቸው። ችግሩ የተሳትፎ እጥረት ነው። የቤተክርስቲያን ሰዎች ቤተክርስቲያን የራሳቸው እንደሆነች አይሰማቸውም። ተሳትፎ የግንኙነት ማሳያ ነው። ህዝቡ ከድርጅቱ እና ከመሪው ጋር ግንኙነት እስከሚኖራቸው ድረስ አይሳተፉም።

የቤተሰብን ምሳሌ ተመልከት። የአንድ ቤተሰብ አባላት ለሚያደርጉት ነገር የተለየ ሽልማት ሳይጠብቁ በብዙ መንገድ እርስ በርሳቸው ይረዳዳሉ። ለምን ያደርጉታል? ምክንያቱም እነርሱ የአንድ ቤተሰብ አካል ናቸው ግንኙነት አላቸው።

የአንድ ድርጅት ሰዎች የቻሉትን ካልሰጡና እየሰሩ ካልሆነ ግንኙነታቸው ስለማይሰማቸው ነው። አንድ ሰው እንደተገናኘ ከተሰማው የድርጅቱ ግቦች የእርሱ ግቦች ናቸው፤ የድርጅቱ ፍላጎቶች የእርሱ ፍላጎቶች ናቸው፤ እና የድርጅቱ ስኬት የእርሱ ስኬት ነው።

መሪዎች አንዳንድ ጊዜ የተሳትፎ አለመኖርን አይገነዘቡም። ህዝባቸው ስልጠና ያስፈልገዋል ብለው ያስባሉ ነገር ግን የሚቻለውን ለማይሰራ ሰው ስልጠና መፍትሄ አይሆንም። ችግሩ እርሱ ከድርጅቱ ጋር ስላልተገናኘ ነው።

**በድርጅቱ ውስጥ የግንኙነት እጥረት ምልክቶች**

- መሪዎች ለኃላፊነት አባላትን ለመመልመል ይቸገራሉ።
- አባላት በውሳኔዎች እንዳልተሳተፉ ይሰማቸዋል።
- ችግሮች ሲኖሩ አባላት በቀላሉ ይወጣሉ።
- አባላት የራሳቸውን ድርጅት ለውጭ ሰዎች ይተቻሉ።
- አባላት ስለ ድርጅቱ ስኬት አይጨነቁም።
- በንግግሮች ውስጥ አባላት እራሳቸውን ከድርጅቱ ይለያሉ።

ግንኙነት የማይሰማው አባል ስለድርጅቱ ከአባላቱ ተለይቶ የተለየ አካል እንደሆነ አድርጎ ይናገራል። ድርጅቱ ምን ማድረግ እንዳለበት ይናገራል። እኛ ከሚለው ቃል ይልቅ እነርሱ የሚለውን ቃል ይጠቀማል።

ጥሩ ግንኙነት በሌለው ድርጅት ውስጥ ያሉ መሪዎች ራሳቸውን ከድርጅቱ ሰዎች ይለያሉ። ሰዎች ከእነርሱ ጋር እንዲገናኙ እና ከእነርሱ ጋር እንዲማከሩ አስቸጋሪ ያደርጉታል። መሪዎቹ ስራቸውን ህዝቡ ሊረዱ የማይችሉ እንቅስቃሴ አድርገውታል። ጥቆማዎችን ወይም ቅሬታዎችን መስማት አይፈልጉም።

“የምቀኝነት መንፈስ ሊያፈርስ ይችላል፤ ፈጽሞ ሊገነባ አይችልም።”  
- Margaret Thatcher

አንድ ድርጅት እንደዚህ ሲሆን የመሪው ፈቃድ ብቸኛው እውቅና ያለው እውነታ ነው ሁሉም ሌሎች እውነታዎች ችላ ተብለዋል። ሰዎች የሚድኑት ስህተታቸውን በመደበቅ ነው። ከአመራሩ ጋር ግንኙነት ስለሌላቸው ሰዎች

መረጃንና እውነትን ይፈራራ። ሰዎች በድርጅቱ ውስጥ የደህንነት ስሜት በማይሰማቸው ጊዜ እራሳቸውን እና ሌሎችን ከለውጥ እና ከአመራር ለመጠበቅ ይጥራሉ። ከድርጅቱ ተግዳሮቶች ይልቅ በግል ችግሮቻቸው ላይ ያተኩራሉ። ከግል ግጭት ጋር ስለሚገናኙ፣ በአዎንታዊ ክራስ ወዳድነት ነፃ በሆነ ስኬት ላይ ማተኮር አይችሉም።

አንዳንድ ጊዜ የድርጅቱ ስብሰባዎች አባላት ያልተገናኙ መሆናቸውን ያሳያሉ። ይህ ከሆነ ሰዎች ከስብሰባ ይርቃሉ፡-

- ስብሰባው ለአፕሬሽኖች አስፈላጊ አይደለም ብለው ያስባሉ።
- የራሳቸው ተሳትፎ ለውጥ ያመጣል ብለው አያስቡም።
- የመሪዎቹን ግቦች አይጋሩም እና መሳተፍ አይፈልጉም።

አባላት አንድን ቤተክርስቲያን ለቀው ወደ ሌሎች አብያተ ክርስቲያናት የሚቀላቀሉ ከሆነ ይህ ብዙውን ጊዜ የመለያየት ምልክት ነው። በትክክል እንደተገናኙ ከተሰማቸውቸው ምንም እንኳን ሌላ ድርጅት ጥሩ ዘዴዎች እና ፕሮግራሞች ቢኖረውም ሰዎች ብዙውን ጊዜ ከድርጅት አይወጡም።

የመሪነት አቅም ያላቸው ወጣቶች ድርጅትን ለቀው የሚሄዱ ከሆነ በአብዛኛው የግንኙነት ማነስ ውጤት ነው። ኃላፊነታቸውን ለመጨመር ቢፈልጉ ነገር ግን የተቋቋመው አስተዳደር አካል የሚሆኑበት ምንም አይነት ዕድሎች እንደሌላቸው ካዩ የአገልግሎት እድሎችን ወደሚሰጡ ሌሎች ድርጅቶች ሊቀላቀሉ ይችላሉ።

**የመፅሐፍ ቅዱስ ምሳሌዎች**

ንጉሥ ሰሎሞን በእስራኤል ላይ በነገሠ ጊዜ፣ ኢዮርብዓም የሚባል ሰው በሥልጣኑ ላይ ዐመፀ (1ኛ ነገሥት 11፥ 26)። በማመፁ ምክንያት ኢዮርብዓም እንዳይገደል ወደ ግብፅ መሸሽ ነበረበት (1ኛ ነገሥት 11፥40)። ሰሎሞን ከሞተ በኋላ ኢዮርብዓም ሥልጣን የሚይዝበት ዕድል መኖሩን ለማየት ወደ እስራኤል ተመለሰ (1ኛ ነገሥት 12፥ 2)። የነገድ ተወካዮችን ቡድን እየመራ ከአዲሱ ንጉሥ ከሰለሞን ልጅ ሮብዓም ጋር ለመነጋገር መጣ (1ኛ ነገሥት 12፥3-4)።

ወጣቱ ንጉሥ ሮብዓም ለኢዮርብዓም እና ለተወካዮቹ መልስ ከመስጠቱ በፊት አባቱን ያገለገሉትን ሽማግሌዎች ምክር ጠየቀ (1ኛ ነገሥት 12፥6)። እነርሱም ሲመልሱ “ዛሬ አንተ ለዚህ ሕዝብ አገልጋይ ብትሆን፣ ብትገዛለትና ደስ የሚያሰኝ መልስ ብትሰጠው፣ ምን ጊዜም አገልጋይህ ይሆናል” (1ኛ ነገሥት 12፥7)። ለፍላጎታቸው እንደሚያስብ በማሳየት ከህዝቡ ጋር ሊገናኝ ይገባል ብለዋል። ከዚያም ሕዝቡ መንግሥቱ ለእነርሱ እንደሆነ ያያሉ እናም ለእርሱ ታማኝ ይሆናሉ። የመንግሥቱን ግቦች፣ ችግሮች፣ ፍላጎቶች እና ሥራዎች ይጋራሉ።

ሮብዓም ይህን ምክር አልሰማም። ሕዝቡን ክፉኛ እንደሚይዛቸውና ለደኅንነታቸው ሳይጨነቅ እንደሚገዛቸው በሞኝነት ነገራቸው። እርሱን ከመታዘዝ በቀር ሌላ አማራጭ እንደሌላቸው አስቦ ነበር (1ኛ ነገሥት 12፥13-14)።

በሮብዓም የተስፋ ቃል የተነሳ አብዛኛው ሰው ከእርሱ ተለዩ። መንግሥቱ የእነርሱ እንዳልሆነና የራሳቸውን ፍላጎት እንዲጠብቁ ወሰኑ (1ኛ ነገሥት 12፥16)። ግንኙነት የማይሰማቸው የድርጅቱ አባላት ለድርጅቱ ዓላማ ሳይሆን ለራሳቸው ፍላጎት እንደሚጨነቁ መገንዘብ ያስፈልጋል። ለቀው ባይሄዱም የሚሠሩት ለራሳቸው ዓላማ ብቻ ነው።

ሮብዓም ቦታው በቂ እንደሆነ አሰቡ። ስለ ሥልጣን ለተሳትፎ መጠየቅ እንደሌለበት አሰቡ ነበር። የሮብዓም መለያየት ምላሽ ሥልጣንን ለመጠቀም መሞከር ነበር። አሁንም የህዝቡን ፍላጎት ለመረዳት አልሞከረም። ለሕዝቡ ትእዛዝ ለመስጠት ተወካይ ላክ ነገር ግን ይህ አልሰራም (1ኛ ነገሥት 12፥18)።

ሰዎቹ ተናደዱ እና 10 ነገዶች ኢዮርብዓምን መከተል የተሻለ እንደሆነ ወሰኑ (1ኛ ነገሥት 12፥20)።

ሮብዓም እነዚያን ነገዶች ለመውጋት ሠራዊቱን ለመላክ አቅዶ ነበር እግዚአብሔር ግን አስቆመው (1ኛ ነገሥት 12፥ 21-24)። መንግሥቱ ዳግመኛ አንድነት አልነበረውም።

በመጨረሻም ኢዮርብዓም ወደ እየሩሳሌም ተመልሰው እንዳያመልኩ ሕዝቡን ወደ አምልኮተ ጣዖት ወስደ (1ኛ ነገሥት 12፥26-29)።

በዚህ ሁኔታ ውስጥ ጥሩ መሪ ማን ነበር መጥፎውስ ማን ነበር? ሁለቱም መጥፎዎች ነበሩ። የሮብዓም ሞኝነት መጥፎ ጠባይ ላለው ተንኮለኛ መሪ እድል ሰጠ።

ኢዮርብዓም ሰዎችን ከእግዚአብሔር አምልኮ ማራቅን ጨምሮ ለራሱ ሥልጣን ለማግኘት ማንኛውንም ነገር ለማድረግ ፈቃደኛ ነበር። ብዙ የአገልግሎት መሪዎች አሁንም የሰዎችን እርካታ ማጣት የራሳቸውን ተጽእኖ ለመገንባት ይጠቀሙበታል። ብዙውን ጊዜ ማታለልን ይጠቀማሉ ሐሜትን እና ተአማኒነት ማጣትን ያበረታታሉ እና የውሸት ትምህርትን ያስተምራሉ።

**ግንኙነት እንዴት እንደሚገነባ**

...የእርስዎ ብቸኛው የፋክክር ጠርዝ ከህዝብዎ ጋር ያለዎት ግንኙነት ነው... ፋክክርዎ በፍፁም ከእርሶ የማይሰርቅዎት ነገር ቢኖር ከህዝብዎ ጋር ያለዎት ግንኙነት ነው...<sup>22</sup>

ግንኙነቶች በዋናነት የሚገነቡት ከግለሰቦች ጋር ባለው መገናኘት እንጂ ከህዝብ ጋር አይደለም። ከህዝቡ ጋር ያለውን ግላዊ ግኑኝነት መገንባት የሚፈልግ መሪ በቀላል የወዳጅነት መርሆዎች መጀመር አለበት። በባህሪያቸው ሊያመሰግናቸው ይገባል። ከሥራው ጋር ባልተያያዙ ጉዳዮች ላይ ከእነርሱ ጋር ውይይት ማድረግ አለበት። ለቤተሰቦቻቸው እና ለግል ሁኔታዎቻቸው ፍላጎት ማሳየት አለበት። በአክብሮት ሊይዛቸው እና ከፍ አድርጎ እንደሚመለከታቸው ማሳየት አለበት።

የDale Carnegie Institute እንዴት ወዳጃዊ መሆን እና ከሰዎች ጋር ግንኙነት መፍጠር እንደሚችሉ በማስተማር የምሽት ክፍል ለንግድ ባለሙያዎች አስተምሯል። ተማሪዎቹ ፈተናውን ሲወስዱ በአንድ ጥያቄ ተገረሙ። ያልተጠበቀው ጥያቄ “ከክፍል ስትወጡ ሁል ጊዜ ኮሪደር የምታጸዳው ሴት ማን ትባላለች?” የሚል ነበር። ተማሪዎቹ ከክፍል ወጥተው ወደ ቤት ሲሄዱ ብዙ ጊዜ በእርሷ አጠገብ አልፈዋል፤ ነገር ግን እንዴት ወዳጃዊ መሆን እና ግንኙነት መፍጠር እንደሚችሉ ከክፍል እየመጡ ቢሆንም ለትኩረት ያህል አስፈላጊ አድርገው አላዩዋትም። አዲሶቹን ክህሎቶቻቸውን ከጠቃሚ ሰዎች ጋር ግንኙነት ለመፍጠር ብቻ መጠቀም እንዳለባቸው

<sup>22</sup> Ken Blanchard, Thad Lacinak, and Chuck Tompkins, *Whale Done: The Power of Positive Relationships* (New York: Free Press, 2002), 58

ገምተው ነበር። እያንዳንዱ ክርስቲያን ሰዎችን ዋጋቸውን በሚያከብር ወዳጅነት መያዝ አለበት መሪው በተለይ ይህንን ልማድ ማዳበር አለበት።

እንዲታተም ወይም እንዲጠቀስ ካልፈለጉ ለማንም ምንም ነገር አይጻፉ በግል ደብዳቤም ቢሆን፤ ማን እንደሚያየው አታውቅም። ከሰዎች ጋር በምትነጋገርበት ጊዜ ቃላቶችህ ለሌሎች ሊጠቀሱ እንደሚችሉ አስታውሱ። በኋላ ለሌሎች ሰዎች ለማስረዳት የሚያፍሩበትን ነገር አይናገሩ።

አንዳንድ መሪዎች ህዝብ አንዲከተላቸው ህዝብን ለመማረክ ይፈልጋሉ። ነገር ግን ግንኙነቶችን ለመገንባት እርስዎ ከመማረክ ይልቅ በሰዎችዎ መደነቅ በጣም አስፈላጊ ነው። አንድ የድሮ አባባል አለ “ምን ያህል እንደምታስብላቸው እስኪያውቁ ድረስ ምን ያህል እንደምታውቅ ለማወቅ ግድ የላቸውም።”

ብዙ መሪዎች በማዳመጥ ችሎታቸው ደካማ ናቸው ምክንያቱም ሁኔታውን እንደተረዱ እና ምን እንደሚያደርጉ እንደሚያውቁ ሌሎችን ለማሳመን ዝግጁ እንደሆኑ ስለሚያስቡ ነው። ሰዎች አስተያየታቸው ዋጋ ከሌለው አይሳተፉም። አንድ መሪ ግብአትን ማዳመጥ እና ማድነቅ ባለመቻሉ ህዝቡን ዋጋ ያሳጣዋል ስለዚህም የሚችሉትን አይሰጡም።

አንዳንድ ጊዜ በድርጅት ውስጥ ያሉ ሰዎች ጠንካራ ስሜት አላቸው። በቁጣ ወይም በብስጭት ይናገራሉ። አንድ መሪ ስሜታቸውን የመግለጽ አስፈላጊነት ሲሰማቸው አቅጣጫ ሊሰጣቸው በመሞከር ሊሳሳት ይችላል።

Stephen Covey እንዲህ ሲል ያብራራል፡-

- በአጠቃላይ አንድ ሰው በከፍተኛ ስሜት እየተነጋገረ እስከሆነ ድረስ እርሱ ወይም እርሷ ገና እንደተረዷቸው አይሰማቸውም።
- አንድ ሰው እርሱ/እርሷ መሪዳት እስኪሰማው/ት ድረስ ምክርዎን አይጠይቅም። በጣም ቀደም ብሎ ምክር መስጠት ብዙውን ጊዜ የበለጠ ስሜትን ያነሳሳል - ወይም አንድ ሰው የምትናገረውን ችላ እንዲል ያደርጋል።

23

በሚቀጥለው ጊዜ በዚያ ሁኔታ ውስጥ ሲሆኑ ይህንን ይሞክሩ፡- የስሜታዊውን ሰው አእምሮ ለመለወጥ ከመሞከር ይልቅ ያዳምጡ። ስሜታቸውን በማረጋገጥ እንደተረዱት ያሳዩ (“ብስጭት ይሰማዎታል ምክንያቱም...”) በአስተያየታቸው ባይስማሙም እንኳ መረጋጋት ሲጀምሩ እና በመጨረሻም እርስዎን ማዳመጥ ሲጀምሩ እርስዎ እንደሚረዱዎት ስለሚያስቡ ያያሉ። እርስዎ እንደተረዱት እስኪያስቡ ድረስ የእርስዎ አስተያየት አስፈላጊ እንደሆነ አድርገው አያስቡም።

ጥያቄዎችን በመጠየቅ መምራት፣ ሌሎችን ለመጉዳት ሳይሆን ለመረዳት እና ማሰብን ለማነሳሳት ነው። መርዳት የሚችሉ ሰዎች እየረዱ ካልሆነ ጥያቄው እንዲሳተፉ ይረዳቸዋል። እሴቶችዎን የሚጋሩ ከሆነ ግቦቹን ለማሳካት እንዲረዱህ ልታገኛቸው ትችላለህ። ጠይቅ

<sup>23</sup> Stephen Covey, *The Speed of Trust: The One Thing that Changes Everything* (New York: Free Press, 2006), 213

- “ምን የተሻለ እየሰራን ነው ብለህ ታስባለህ?”
- “ምን ለማድረግ መሞከር ያለብን ይመስልሃል?”
- “በ \_\_\_\_\_ ውስጥ እንዴት የተሻለ ሥራ መሥራት እንችላለን?”

የአንድ ሰው ሀሳብ ጥሩ ነው ብለው ካሰቡ እርስዎ ብልህ እንደሆኑ ያስባል። ሰዎች በሀሳብ ሲረዱዎት በስራው ላይም መርዳት ይፈልጋሉ። ሰዎች ሃሳቦቻቸው ካልተደነቁ መርዳት አይፈልጉም።

መሪው ቅሬታዎችን እና አሉታዊ መረጃዎችን ለመቀበል መንገድ ሊኖረው ይገባል። ሰዎች ደህንነቱ የተጠበቀ እንደሆነ እስካልተሰማቸው ድረስ አይግቡም። ባለመስማማታቸው እንደሚቀጡ ካሰብ ሃሳባቸውን አይሰጡም።

ከትልቅ ስብሰባ በፊት ትንንሽ ስብሰባዎችን የማድረግ ልማድ ተሳትፎን ይገነባል። ስለ ለውጡ ሀሳብ ከምትሰጥበት ከሁሉም ሰው ጋር ከመገናኘትህ በፊት ከግለሰቦች እና ከትናንሽ ቡድኖች ጋር በመነጋገር ሃሳባቸውን ለማግኘት እና እቅድህን ለማስረዳት ተገናኝ። ምን እንደሚያስቡ ጠይቋቸው እና በጥምና ማዳመጥም እርግጠኛ ይሁኑ። ተቃውሞዎቹ በዋናው ስብሰባ ላይ እንዳይነሱ ተቃውሞአቸውን ይመልሱ። በዋናው ስብሰባ ላይ ያሉ ሰዎች በመሪው ውሳኔዎች መደነቅ የለባቸውም። ምን ሊጠብቁ እንደሚገባ ማወቅ አለባቸው።

መሪዎች አብዛኛውን ጊዜ ሰዎችን በውሳኔያቸው ሊያስደንቁ አይገባም። የድርጅቱ ሰዎች መሪዎቻቸው በሚያደርጉት ተግባር ብዙ ጊዜ የሚገረሙ ከሆነ መሪዎቹ እሴቶቻቸውን እና እሴቶቹን ለመደገፍ እንዴት እንዳቀዱ በደንብ አላብራሩም ማለት ነው። ሰዎች ሳይረዱት ውሳኔዎች በድንገት እንደማይወሰዱ ከተሰማቸው በድርጅቱ ላይ ያላቸው እምነት ጠንክር ያለ ይሆናል። ከተወያዩበት ራዕይን ያጋራሉ፤ ከመተዋወቁም በፊት አስተዋፅኦቻቸውንና ተፅእኖን ያደርጉበታል።

መሪው እርሱን የሚያነሳሳውን ተመሳሳይ መረጃ ለሰዎች መስጠት አለበት። በተመሳሳይ መረጃ ካልተገፋፉ የእርሱን ግቦች ማጋራት አይችሉም።

**ደንበኞችን ማገልገል**

- ▶ ቤተክርስቲያን ደንበኞች አሏት? ደንበኞችን የማገልገል ጽንሰ-ሐሳብ በአገልግሎት ላይ ይሠራል?
- ▶ አንድ ተማሪ ለብድኑ 1ኛ ጴጥሮስ 5፥2-4 ያንብብ።

እግዚአብሔር ለፓስተሮች የቤተክርስቲያንን ሰዎች የማገልገል ሥራ ይሰጣቸዋል። እረኛ በጎቹን እንደሚንከባከብ የእነርሱን ፍላጎት ልናስተውልና እነርሱን መንከባከብ አለብን።

እንደ ቤተክርስቲያን መሪዎች ደንበኞችን የማገልገል መርሆችን ማጥናት አለብን። የንግድ ሥራን ስኬታማ ለማድረግ በቀዳሚነት በመስራት ሳይሆን የሰዎችን ፍላጎት ከማሟላት ቅድሚያ ነው። ቅድሚያ የምንሰጠው እግዚአብሔር የሰጠንን ተግባር መወጣትን ነው።

ማንኛውም ድርጅት የቢዝነስ፣ አገልግሎት ወይም ሌላ አይነት የሰዎችን ፍላጎት ለማሟላት አለ። ስለዚህ እያንዳንዱ ድርጅት ለአገልግሎት ግልጽ የሆነ ራዕይ ያስፈልገዋል። አንዳንድ መርሆች ለንግድም ሆነ ለአገልግሎት በተመሳሳይ መንገድ ይሰራሉ።

በድርጅቱ ውስጥ ያሉ ሁሉም ሰዎች በአስፈላጊው ነገር ላይ እንዲያተኩሩ እና ምን ዓይነት ባህሪያት እንደሚጠበቁ እንዲያውቁ የአገልግሎቱ እይታ እና እሴቶች ግልጽ መሆን አለባቸው።

ታላላቅ ኩባንያዎች በጣም አስፈላጊ ደንበኞቻቸው የራሳቸው ሰዎች መሆናቸውን ይገነዘባሉ፤ ሰራተኞች እና አስተዳዳሪዎች። መሪዎች ህዝባቸውን የሚንከባከቡ እና አይምሮዋቸውን ለስራ እንዲያመጡ ካበረታቷቸው ህዝቡ ደንበኞቹን ለመንከባከብ ከራሱ መንገድ ይወጣል። ለሰዎችዎ አነቃቂ አካባቢ ሲፈጥሩ የደንበኛ ታማኝነት ያገኛሉ።<sup>24</sup>

ብዙ ሰዎች ዝቅተኛ ጥራት ያለው አገልግሎት ያለምንም ቅሬታ ይቀበላሉ ምክንያቱም አገልግሎቱ የተሻለ ይሆናል ብለው ስለማይጠብቁ ነው። ይህ ማለት ግን ረክተዋል ማለት አይደለም። የተሻለ አማራጭ ከመጣ በፍጥነት ወደ እርሱ ይቀየራሉ። ስለዚህ አንድ መሪ ሰዎች ስላላማረሩ ብቻ ሁሉም ነገር ደህና ነው ብሎ ማሰብ አይችልም።

ሰዎች ቤተክርስቲያንን ወይም ሌላ ድርጅትን በጥቃቅን ምክንያቶች ወይም ያለምክንያት የሚለቁ ከሆነ የእርካታ ማነስ አለ። መሪዎቹ ቅሬታዎችን ለመስማት መጠበቅ የለባቸውም።

ተከታታይ ልቀት የስልጠና ፕሮግራም እና የማያቋርጥ መሻሻልን ይፈልጋል። ወጥነት በጣም አስፈላጊ ነው ምክንያቱም ብዙ የሚጠበቁ ነገሮችን ከፈጠሩ ነገር ግን የሚጠበቁትን ካላሟሉ ሰዎች ቅር ያሰኛሉ።

አገልግሎት የሚጀምረው በተለመደው ወዳጃዊነት ነው። ለአንድ ሰው ወዳጃዊ መሆን ማለት እንደ ንግድ ሥራ ብቻ ሳይሆን እንደ ሰው መያዝ ማለት ነው። ከአንድ ሰው ጋር ከግብይት ጋር ያልተያያዘ ነገር ስትወያይ ከእርሱ ጋር ወዳጃዊ በሆነ መንገድ እየተገናኘህ እንደሆነ ይሰማዋል።

ከወዳጅነት በተጨማሪ ለሰዎች ፍላጎት ትኩረት ይስጡ። ከመደበኛ አገልግሎቶች ባሻገር ልዩ በሆነ መንገድ ፍላጎትን ለማየት እና ለመርዳት ይሞክሩ።

አንድ ድርጅት ለሁሉም ሰው ሁሉንም ነገር ማቅረብ እንደማይችል ግልጽ ነው ነገር ግን ልዩ በሆነ መንገድ አንዳንድ ፍላጎቶችን ማሟላት አለበት።

**አስቡበት**

- ምን ዓይነት ሰዎችን መሳብ ይፈልጋሉ?
- ምን ማከናወን ትፈልጋለህ?
- ምን ፍላጎቶች ማሟላት አለብዎት?

የአንድ መሪ ፍፁም አገልግሎት ምን ሊሆን እንደሚችል መገመት ከዚያም ከሚያገለግላቸው ሰዎች ጋር በመነጋገር ግንዛቤውን ማዳበር እና ማስተካከል አለበት።

► ድርጅትዎን ያስብ። ምን ዓይነት ሰዎችን መሳብ ይፈልጋሉ? የማንን ፍላጎት ማሟላት አለብዎ?

---

<sup>24</sup> Ken Blanchard, Kathy Cuff, and Vicki Halsey, *Legendary Service: The Key is to Care* (New York: McGraw-Hill, 2014), 5

► በድርጅትዎ የሚገለገሉትን ሰዎች ያስቡ። ወደ አንተ ሲመጡ ምን ይፈልጋሉ? ከጠበቁት በላይ ምን ማቅረብ ይችላሉ?

**ማጠቃለያ**

► በዚህ ትምህርት ምክንያት ግቦችዎን ወይም ድርጊቶችዎን እንዴት እንደሚቀይሩ ይጠብቃሉ?

**አምስት የማጠቃለያ መግለጫዎች**

1. ሰዎች በተሻለ ሁኔታ የሚሰሩት ለድርጅቱ የግል ቁርጠኝነት ሲሰማቸው ነው።
2. መሪ የህዝቦቹን የተሳትፎ ደረጃ ከፍ ለማድረግ ጊዜ ማሳለፍ አለበት።
3. የአንድ ድርጅት ሰዎች የቻሉትን የማይሰጡ እና የማይሰሩ ከሆነ ግንኙነታቸው ስለማይሰማቸው ነው።
4. መሪው ቅሬታዎችን እና አሉታዊ መረጃዎችን ለመቀበል መንገድ ሊኖረው ይገባል።
5. መሪዎች አብዛኛውን ጊዜ ሰዎችን በውሳኔያቸው ሊያስደንቁ አይገባም።

**ትምህርት 9 ስራዎች**

1. ከዚህ ትምህርት የህይወት ለውጥ ጽንሰ-ሀሳብን የሚያጠቃልል አንቀጽ ይጻፉ። ለምን አስፈላጊ እንደሆነ ያብራሩ። ምን ጥሩ ነገር ሊያደርግ ይችላል? ባለማወቅስ ምን ጉዳት ሊያስከትል ይችላል?
2. የዚህን ትምህርት መርሆች እንዴት በራስህ ህይወት ላይ እንደሚተገብሩ ያብራሩ። ይህ ትምህርት ግቦችዎን እንዴት ይለውጣል? ድርጊቶችዎን እንዴት ለመለወጥ አስበዋል?
3. ለትምህርት 9 አምስቱን የማጠቃለያ መግለጫዎች ያስብ። በሚቀጥለው የክፍል ክፍለ ጊዜ መጀመሪያ ላይ ከማስታወስ ለመጻፍ ተዘጋጅ።
4. ከሚቀጥለው ክፍለ ጊዜ በፊት 1ኛ ቆይታዎን 12ን አንብብ።



# ትምህርት 10

## ቡድን ግንባታ

### መግቢያ

► በሚከተለው መግለጫ ተወያዩ። ምን ማለት ነው። እውነት ነው? ለምን አስፈላጊ ነው? ብቻውን በሚሠራ ሰው ምንም ጠቃሚ ነገር አልተገኘም።

► ቡድን ምንድን ነው?

ቡድን የተከታዮች ስብስብ ብቻ አይደለም። ቡድን ማለት በአንድ ትልቅ ግብ ፣ በጋራ እሴት ፣ በመተባበር እና ተቀባይነት ባለው አመራር የተዋሃደ ቡድን ነው።

ቡድንም ማን እንደሆነ ማሰብ ይጀምሩ። ቡድኑ መላው ቤተክርስቲያን አይደለም። ቡድኑ ኦፊሴላዊ ቦታዎች ላይ ያሉ ሰዎች ብቻ አይደለም።

### ለምን ቡድን ያስፈልግዎታል?

ቡድኖች ከግለሰብ በላይ ብዙ ሀብቶች፣ ሃሳቦች እና ጉልበት አላቸው። ቡድኖች የአንድን ሰው ጥንካሬ ከፍ ያደርጋሉ እና ድክመቶቹን ይከላከላሉ። መሪው ሰዎች ትክክለኛ ሀላፊነት እና የስራ ቦታ እንዲኖራቸው በማድረግ ጠንካራ ጎናቸው ከፍተኛ ውጤታማነት እንዲኖረውና እና ድክመታቸው እንዲቀንስ ማድረግ አለበት።

ቡድኖች ለአንድ ሁኔታ ምላሽ ለመስጠት የተለያዩ አመለካከቶችን ይሰጣሉ። የዩናይትድ ስቴትስ የቀድሞ ፕሬዚዳንት የነበሩት Woodrow Wilson “እኛ ያሉትን አእምሮዎች ብቻ ሳይሆን ልንበደር የምንችለውን ሁሉ መጠቀም አለብን” ብለዋል።

“ማንም ሰው ሁሉንም ነገር በራሱ ማድረግ የሚፈልግ ወይም ይህን ስላደረገ ሁሉንም ምስጋና የሚያገኝ ታላቅ መሪ አይሆንም።”  
- Andrew Carnegie

ግቦችም በአርስዎ ብቻ ሊሳኩ የሚችሉ ከሆኑ ግቦችም ትንሽ ናቸው።

ትልልቅ ግቦች ጥሩ አመራር ያለው ጥሩ ቡድን ያስፈልጋቸዋል። ግብ በሰፊ መጠን ቡድኑ የተሻለ መሆን አለበት።

John Maxwell የጠንካራ ቡድን አስፈላጊነትን ለመግለጽ የተራራ መውጣትን ምሳሌ ይጠቀማል።<sup>25</sup> የኤቨሪስት ተራራ መርህ ብሎ ይጠራዋል። ፈተናው እየጨመረ በሄደ ቁጥር የቡድን ስራ አስፈላጊነት እየጨመረ ይሄዳል።

<sup>25</sup> John Maxwell, *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team* (New York: HarperCollins Leadership, 2001). በዚህ ትምህርት ውስጥ የJohn Maxwell ሌሎች መርሆች “በጣም ደካማው ትስስር”፣ “የተበላሹ ፍሬዎች” እና “አግዳሚ ወንበር” የሚሉትን ያጠቃልላሉ፣ ምንም እንኳን የመርሆቹ ቃላቶች እና ማብራሪያዎች አንድ አይነት አይደሉም።

ታላቅ ህልምን ለማሳካት ጥሩ ቡድን ሊኖርዎት ይገባል። “የህልም ቡድን” ፈጠራ፣ አንድነት ያለው፣ ተለዋዋጭ፣ ተነሳሽነት ያለው፣ የሚያሟላ፣ ቆራጥ እና ልምድ ያለው ነው።

ቡድኑ ለህልሙ ተስማሚ መሆን አለበት። አንድ ቡድን ታላቅ ቡድን ካልሆነ ታላቅ ነገርን ማከናወን ይቻላል ማለት ከእውነታው የራቀ ነው። ቡድኑን ማዳበር እና ለማሳካት ተገቢውን ህልም ማዳበር አለበት። ህልም ከማዳበርዎ በፊት በቡድን ልማት ላይ መስራት አለብዎት።

**የአንድ ቡድን ድክመቶች ሊሆኑ የሚችሉ**

ቡድን ጠንካራ ግለሰቦች ስላሉት ብቻ ጠንካራ አይሆንም። አባላቱ እስኪተባበሩ ድረስ የግለሰብ ተስጥኦ ብቻ ቡድንን ጥሩ አያደርገውም። ቡድን ማለት በአንድ ትልቅ ግብ ፣ በጋራ እሴት ፣ በመተባበር እና ተቀባይነት ባለው አመራር የተዋሃደ ቡድን ነው።

- አባላቱ የቡድኑን ግብ የሚያደናቅፉ የራሳቸው ግቦች ካላቸው ቡድኑ ጠንካራ አይሆንም።
- አባላቱ የተለያዩ እሴቶችን ከያዙ ቡድኑ ለረጅም ጊዜ ጠንካራ መሆን አይችልም።
- የቡድኑ አባላት የግለሰብን ድክመቶች ለማካካስ ካልተባበሩ ቡድኑ ጠንካራ አይደለም።
- አንድ አይነት ስልጣንን ስለማይከተሉ በአባላት መካከል ግጭት የሚፈጠር ከሆነ ቡድኑ ጠንካራ አይደለም።

የራስን ጥቅም ማስቀደም ችግር የሚሆነው አባላት የራሳቸውን ፍላጎት ለቡድኑ አላማ ካላስገዙ ነው። የራስ ጥቅም ምቀኝነትን እና ራስ ወዳድነትን እና ራስ ወዳድ የሆነ የቦታ ማሳደድን ያስከትላል። በአባላት መካከል ጤናማ ያልሆነ ውድድርም ያስከትላል።

አንዳንድ የአመራር ዘይቤዎች ቡድን አይገነቡም። አንድ መሪ በቀላሉ በዓላማው እርዳታ ከፈለገ፣ የሌሎች እገዛ እንደማያስፈልግ እስከሚመስል ድረስ ብቻውን በጥሩ ሁኔታ የሚሠራ ከሆነ፣ ወይም ሁልጊዜ ውይይት አላስፈላጊ እንዲሆኑ ውሳኔዎችን የሚያደርግ ከሆነ ቡድንን መገንባት አይችልም።

ሐዋርያው ጳውሎስ የሥጋ አካልን ምሳሌ በመጥቀስ የቤተክርስቲያንን አንድነት በ1ኛ ቆሮንቶስ 12 ላይ ገልጿል። እያንዳንዱ አባል ስለ ሚናው እንዴት ትክክለኛ ግንዛቤ ሊኖረው እንደሚገባ ተናግሯል። እያንዳንዳቸው የተነደፉትን መሆን አለባቸው እና የተለየ ሚና ካላቸው ከሌሎች ያነሱ እንደሆኑ ሊሰማቸው አይገባም። እያንዳንዳቸው ለሚያበረክቱት ነገር ለሌሎች አባላት ዋጋ መስጠት አለባቸው። ግለሰባዊ አባላት ከማንም እርዳታ ሳያገኙ የቡድን ግቦችን ማሳካት እንደሚችሉ ሲያምኑ የቡድኑን ጥረት ይጎዳል።

**በጣም ደካማው አገናኝ መርህ**

የሰንሰለት ጥንካሬ ታላቅ የሚሆነው በደካማው በኩል ባለው ጥንካሬ ልክ ነው። በተመሳሳይም የአንድ ቡድን ጥንካሬ በጣም ደካማ በሆነው አባል የተገደበ ነው።

እያንዳንዱ የቡድኑ አባል የሌሎች አባላትን ስራ የሚነካ ሚና አለው። አንድ አባል በስራው ውስጥ እየወደቀ ከሆነ የሚረዳቸውን ስራ ባለመሥራት የእያንዳንዱን አባል ውጤታማነት ይቀንሳል። የፈጣን ስራተኛ አቅም የዘገየ ሰውን መጠበቅ ካለበት ዋጋ አይኖረውም።

በአብዛኛዎቹ ድርጅቶች ውስጥ ልዩ በሆኑ ቦታዎች ላይ የተለያዩ ሰዎች አሉ። እያንዳንዳቸው ለሌሎቹ አስፈላጊ የሆነውን ሥራ ይሰራሉ። ስራውን በአግባቡ ካልሰራ ሁሉም ይጎዳል። ብዙ ሰዎች እንዲረዱ መጨመር ችግሩን ሊፈታ አይችልም ምክንያቱም ሌሎች ስራውን ለእርሱ መስራት አይችሉም።

አንድ ሰው የሥራውን ኃላፊነት መወጣት ካልቻለ

- ሌሎች የቡድን አባላትም እንዲሁ ማከናወን አይችሉም።
- ሌሎች የቡድን አባላት በደካማው አባል መበሳጨት ይጀምራሉ።
- ችግሩን ለማስተካከል ባለመቻሉ ቡድኑ በመረው ላይ ያለውን እምነት ያጣል።
- ቡድኑ ሊያከናውነው ከሚችለው ነገር የሚጠብቀውን ነገር ይቀንሳል።

በቡድኑ ውስጥ ደካማ ግንኙነት ያለው ሰው ቡድኑን እንዳይገድብ ወደ ሌላ ቦታ መወሰድ አለበት።

አንዳንድ የሥራ ዓይነቶች የተለየ ሚና በሌላቸው ሰዎች ሊሠሩ ይችላሉ። በእነዚያ ሁኔታዎች የደካማው አገናኝ መርህ አይተገበርም። ለምሳሌ በጭቃ ውስጥ የተጣበቀ የጭነት መኪና ለመግፋት እየሞከሩ ከሆነ ሁሉም ረዳቶች በአንድ ላይ ሊገፉ ይችላሉ እና በጣም ጠንካራው በጣም ደካማ በሆነው አይገደብም። ተመሳሳይ ሁኔታ የእርሻ መሰብሰብ ነው። ዘገምተኛ ሰዎች ፈጣን ሰዎችን አያደናቅፉም እና ተጨማሪ እርዳታ ከፈለጉ ተጨማሪ ሰዎችን ማክል ይችላሉ።

በጣም ደካማው አገናኝ መርህ ግለሰቦች አስፈላጊ ሚናዎችን በሚሞሉበት ሁኔታዎች ላይ ይሠራል።

**የጠርሙስ አንገት**

በፈላሽ የተሞላ ጠርሙስ ወይም ማሰር ሲገለበጥ ፈላሹ ወዲያውኑ አይወጣም። ፍሰቱ በአንገቱ መጠን የተገደበ ነው። በተመሳሳይም በብዙ ድርጅቶች ውስጥ አንድ ሰው ሥራውን እስኪሠራ ድረስ መጠበቅ ስላለባቸው የሚዘገዩ እንቅስቃሴዎች እና ፕሮግራሞች አሉ።

በአንድ የሥራ ቡድን ውስጥ ስላለው ማነቆ የሚያሳይ ምሳሌ፡- ብዙ ግንብ ጠራቢዎች አንድን ሰው የሞርታር ድብልቅ እስኪያደርግ ድረስ እየጠበቁ ከሆነ ማንም ሰው በእርሱ መንቀራፈፍ ምክንያት ሊሠራ አይችልም።

► ማነቆውን ሊያስረዳ የሚችል ሌላ ምን ዓይነት ሥራ ማሰብ ትችላለህ?

**የተበላሹ ፍራፍሬዎች መርህ**

የተበላሹ ፍራ ከሌሎች ፍሬዎች ጋር ወደ ቅርጫት ሲገባ ሌሎቹ ፍሬዎችም ብዙም ሳይቆይ ይበላሻሉ። ይህ ክስተት የአመለካከት ውጤቶችን ያሳያል። ጥሩ አመለካከት እና መጥፎ አመለካከት ሌሎች ላይ ተፅእኖ አላቸው። ነገር ግን መጥፎ አመለካከቶች ትልቁን ተፅእኖ ያመጣሉ።

የቡድን አባል በምትቀጠርበት ጊዜ ከችሎታ በላይ አመለካከትን ተመልከት። ትክክለኛ አመለካከት ያለው ሰው ሊሰለጥን እና ሊነሳሳ ይችላል ነገር ግን መጥፎ አመለካከት ያለው ሰው አይችልም። መጥፎ አመለካከት ያለው ሰው

“ችግሮቻችንን ስንፈጥራቸው በተጠቀምንበት ተመሳሳይ አስተሳሰብ መፍታት አንችልም።”  
- Albert Einstein

አይቅጠሩ እና እርሱን መለወጥ እንደሚችሉ አያስቡ። በቡድኑ ውስጥ መጥፎ አመለካከት ያለው ሰው ካልተለወጠ መወገድ አለበት።

**ልማዳዊ ችግር ፈጣሪውን ማወቅ**

ችግር ፈጣሪዎች በአመራር ላይ ያሉ ሰዎችን (ከፍተኛ መሪን ብቻ ሳይሆን) በማጥቃት ክብርን እና አስፈላጊነትን ለማግኘት ይጥራሉ። በተደጋጋሚ ለማጥቃት አንድ ሰው ሊመርጡ ይችላሉ። ለግለሰቦችን እና ለድርጅቶች አጥፊ ናቸው። መሪው እነርሱን ማወቅ እና ሌሎችን ከእነርሱ መጠበቅን መማር አለበት። ችግር ፈጣሪው አንዳንድ ምርጥ ረዳቶችን እንዲያቆሙ ሊያደርግ ይችላል።

**የችግር ፈጣሪ ባህሪያት**

- ከዚህ በፊት የጥፋት መዝገብ አለው።
- አሁን ላይ ጉዳት እያደረሰ ነው።
- ቅሬታ ሲያቀርብ ማንነታቸው ያልታወቁ አጋሮችን ያመለክታል።
- አዲሱን እያወደሰ የቀድሞውን መሪ ይወቅሳል።
- ከአዲሱ መሪ ጋር በፍጥነት ጓደኝነት የሚፈጥር ይመስላል።
- እርሱ በጣም ያወድስዎታል።
- ሰዎችን በስህተት መያዝ ይወዳል።
- በቤተክርስቲያንም ሆነ በተቋም ውስጥ ለረጅም ጊዜ አልቆየም።
- ይዋሻል።
- እርሱ ጠበኛ እና ጨካኝ ሊሆን ይችላል።
- ገንዘቡን ማሳየት ይወዳል።
- ለዓላማው ሲል ክርስቲያናዊ ያልሆኑ ነገሮችን ያደርጋል።
- በራሱ አጀንዳ ይሄዳል እንጂ ተጠያቂ ሊሆን አይችልም።
- ሌሎችን ወደ ቁጣ ወይም ብስጭት ማነሳሳት ይወዳል።
- ጠንካራ ስላደረገው ያለፈው አስቸጋሪው ታሪክ ይናገራል።
- እርሱ ማንኛውንም አለመግባባት ያማርራል።

**ከመፅሐፍ ቅዱስ የተወሰደ ትምህርት**

አቤሴሎም የንጉሥ ዳዊት ልጅ ነበር። በሀገሪቱ ውስጥ ቆንጆ እና ተወዳጅ ነበር። ሰዎች ችግር ገጥሟቸው ወደ ዋና ከተማው ሲመጡ “ምነው ዳኛ ሆኜ በምድሪቱ ላይ በተሾምሁ አቤቱታ ወይም ክስ ያለበት ሁሉ ወደ እኔ እየመጣ ፍትሕ እንዲያገኝ አደርገው ነበር” (2ኛ ሳሙኤል 15፥3-4) አለ። ሰዎች አቤሴሎም ንጉሥ ቢሆን ኖሮ ሁሉም ነገር የተሻለ እንደሚሆን ይስማቸው ጀመር።

አቤሴሎም በችሎታው ተጠቅሞ ንጉሡ ችግሮችን እንዲፈታ ሊረዳው ይችል ነበር። ይልቁንም ታማኝነት የጎደለው ድርጊት ፈጽሟል። ንጉሱ የህዝቡን ችግር የሚያውቅበት እና የሚፈታበት ስርዓት ስላልዘረጋ አንድ ሰው ታማኝነትን

የሚያገድልበት እድል ተፈጠረ። እያንዳንዱ መሪ ሰዎች ችግሮቻቸውን የሚገልጹበት ጥሩ መንገድ እንዳላቸው ማረጋገጥ አለበት።

በሺህ የሚቆጠሩ ሰዎች የአቤሴሎምን ዓመፅ ተቀላቀሉ፤ እንዲያውም አንዳንድ የዳዊት የቅርብ ወዳጆች ነበሩ። አቤሴሎም ለዓላማው ሰዎች እንዲሞቱ ፈቃደኛ ነበር። ቅድሚያ የሚሰጠው የሕዝብ ጥቅም ሳይሆን የራሱን ደረጃ ነበር።

**የቤንች መርህ**

የስፖርት ቡድን በአንድ ጨዋታ ውስጥ ከሚጫወቱት ቁጥር የበለጠ ብዙ ተጫዋቾች አሉት። አሰልጣኞች የተለያዩ ችሎታዎችን ለማምጣት እና ምርጥ ተጫዋቾቻቸውን እንዲያርፉ ለማድረግ በጨዋታ ጊዜ ተጫዋቾችን ይተካሉ። ቤንች ላይ ለመጫወት ዝግጁ የሆኑ ተጫዋቾችን ያካትታል። አንዳንዶቹ ገና በማደግ ላይ ያሉ ወጣት ተጫዋቾች ናቸው።

አንድ ድርጅት ቡድኑን ለማራዘም ያለማቋረጥ መሥራት አለበት። በልማት ውስጥ ወጣት መሪዎች ሊኖሩ ይገባል። ወደ ቡድኑ የሚመጡ ልዩ ችሎታ ያላቸው ሰዎች ሊኖሩ ይገባል።

በድርጅት ውስጥ ያለው ቤንች ለስፖርት ቡድን እንደሚሆነው ቤንች ነው። ብዙውን ጊዜ ቤንች ላይ ያሉት ሰዎች ብዙ ልምድ የሌላቸው እና በማደግ ላይ ያሉ ናቸው። የድርጅቱ ቤንች ተጨማሪ ልዩ ባለሙያዎችን ያካትታል። ቤንች የቡድኑን የወደፊት ሁኔታ ያሳያል።

የቡድኑን አስፈላጊ ቦታዎች ብቻ አይሙሉ። የተራዘመውን ቡድን መገንባቱን ይቀጥሉ። አቅም እና ቁርጠኝነት የሚያሳዩ ሰዎችን ይፈልጉ። እንዲረዱ ያድርጉ። ጥሩ ካደረጉ ኃላፊነቶችን ስጧቸው።

► ቡድኑን ለሀገር ውስጥ ቤተክርስቲያን ለማራዘም አንዳንድ መንገዶች ምንድናቸው? ወደ አግዳሚ ወንበር ሊጨመር የሚችልን ሚና እና የሰው አይነት ይግለጹ።

**የቡድን አባላትን እንዴት መቅጠር እንደሚቻል**

ጥሩ ቡድን ጥሩ አባላትን ይስባል። ወደ ቡድንዎ የሚሰቡትን ሰዎች ግምት ውስጥ ያስገቡ። ማን እየተቀላቀለ ነው? ማን ነው የሚሄደው? ለውጦቹ ቡድንዎ እየጠነከረ ወይም እየደከመ መሆኑን ያሳያሉ።

የቡድን አባላት በተለያዩ ምክንያቶች ያግዛሉ ከሌሎች ጋር ግላዊ ግኑኝነትን፣ በጎ ፈቃድን፣ ለዓላማው መነሳሳትን እና አንድ አስፈላጊ ነገር ለማድረግ በሚኖር ፍላጎት ጨምሮ።

በኋላ ላይ ስሜትን ማነሳሳት እንደሚችሉ ከመገመት ይልቅ በሚቀጠሩበት ጊዜ ስሜትን ይፈልጉ። ቀደም ሲል የደረጃ 5 መሪን አጥንተናል። ይህ ሰው ተቋሙ እንዲሳካለት ምኞት ያለው እና ከራስ ወዳድነት በሚሆን መነሳሳት ጋር የተያያዘ አይደለም። መሪው ይህ ምኞት ሊኖረው ይገባል እና ሌሎች የሚጋሩትን መፈለግ አለበት።

ቡድኑን ሊረዱ የሚችሉ ሰዎችን አስተያየት ይጠይቁ። እነሱን ያዳምጡ፣ እንዲሳተፉ ይጋብዙ፣ ኃላፊነትንና ውክልናን ይስጡ፣ እና ከዚያ ሚናቸውን ያስፋፉ።

ለሚያደርጉት ነገር ሁሉ “ማን ሊረዳኝ ይችላል?” ብለህ ራስህን ጠይቅ። ችሎታ ያላቸው እና ከእርስዎ ጋር ልዩ ግንኙነት ባላቸው አነስተኛ የሰዎች ስብስብን ማዳበር እና በእነርሱ ላይ መመርኮዝ ይቻላል።

► በመሪ እና የቡድን አባል ለመሆን አቅም ባለው መካከል ያለውን ውይይት እንዴት ይገልጹታል? መሪው ፍላጎቱን እንዴት ማግኘት ይችላል?

ለስራ ቦታ በምትቀጠርበት ጊዜ ቦታው ምን ዓይነት ሰው እንደሚያስፈልገው አስብ። Maxwell እነዚህን ተቃራኒ የሰዎች ዓይነቶች ገልጿል።<sup>26</sup>

በሚሰሩበት ጊዜ ከህዝቡ ጋር በቀጥታ የሚገናኝ ሰው።	ሲሰራ በህዝብ የማይታይ ሰው።
ብዙ አይነት ስራዎችን መስራት የሚችል ሰው ግን የግድ ባለሙያ አይደለም።	በአንድ ስራ በጣም የተካነ እና ሌሎች ሊሰሩት የማይችሉትን ስራ ለመስራት ብቁ የሆነ።
በማምረት ረገድ ጎበዝ የሆነ ሰው።	ቀድሞውኑ የተመረተውን በመጠበቅ ረገድ ጥሩ የሆነ ሰው።
ከሰዎች ጋር በአካል መግባባት የሚያስደስተው ሰው።	ከሰዎች ጋር ከመገናኘት ይልቅ ከኮምፒዩተር ወይም ከሌሎች መሳሪያዎች ጋር መስራት የሚመርጥ ሰው።
መሪ።	ደጋፊ።
ኤክስፐርት።	ሰልጣኝ።
ተግባራዊ ሀሳቦችን የሚያስብ ሰው።	በሀሳቦች እና ጽንሰ-ሐሳቦች ውስጥ የሚያስብ ሰው።
የማያቋርጥ ክትትል የሚፈልግ ሰው።	ያለ ክትትል በደንብ የሚሰራ ሰው።
ከቡድን ጋር በደንብ የሚሰራ ሰው።	ብቻውን ሲሰራ የበለጠ ውጤታማ የሆነ ሰው።
የአጭር ጊዜ ቁርጠኝነት ያለው ሰው።	የረጅም ጊዜ ቁርጠኝነት ያለው ሰው።

<sup>26</sup> ከ John Maxwell, *Developing the Leader within You* (Nashville: Thomas Nelson, 2005), 188 የተወሰደ።

## የቡድን ስራ ደረጃዎች

John Maxwell መሪዎች በቡድኖቻቸው ውስጥ በነዚህ መንገዶች ኢንቨስት ማድረግ እንዳለባቸው ያስተምራል፡-

27

1. ቡድንን ለመገንባት ውሳኔ ያድርጉ - ይህ ኢንቨስትመንቱን ያስጀምራል።
2. የሚቻለውን ምርጫ ቡድን ሰብስብ - ይህ አቅምን ይጨምራል።
3. ቡድኑን ለማዳበር ዋጋውን ይክፈሉ - ይህ እድገትን ያረጋግጣል።
4. ነገሮችን በቡድን አንድ ላይ ያድርጉ - ይህ ማህበረሰብን ይፈጥራል።
5. አባላትን በሃላፊነት እና በስልጣን ያጎልብቱ - ይህ መሪዎችን ይገነባል።
6. ለቡድኑ ስኬት ክብር ይስጡ - ይህ ሞራልን ያነሳል።
7. ኢንቨስትመንቱ እየከፈለ መሆኑን ለማረጋገጥ ይመልከቱ - ይህ ተጠያቂነትን ያመጣል።
8. አዳዲስ እድሎችን ይፍጠሩ - ይህ የቡድኑን ችሎታዎች ያስፋዋል።
9. የቡድን አባላት ስኬታማ እንዲሆኑ የሚፈልጉትን ያቅርቡ - ይህ የተሻለውን ውጤት ያስገኛል።

## የቡድን አባላትን መመምራት

መሪው እያንዳንዱ የቡድን አባል ምን ዓይነት አመራር እና ክትትል እንደሚያስፈልገው ማጤን አለበት። John Maxwell እንዲህ ይላል፡-

- ቀናተኛ ጀምሮ አቅጣጫ ያስፈልገዋል።
- የተወዛገበ ተማሪ ስልጠና ያስፈልገዋል።
- ጥንቃቄ የተሞላበት ጨራሽ ድጋፍ ያስፈልገዋል።
- በራሱ የሚተማመን አድራጊ ኃላፊነት ያስፈልገዋል።<sup>28</sup>

መሪው ሁልጊዜ ለቡድኑ ስኬቶች ምስጋናውን ማካፈል አለበት። ስኬቱን የሚጋሩ ሰዎች የሚችሉትን ለማድረግ ይነሳሳሉ።

ቡድኑን ለውጭ አካላት በሚወክልበት ጊዜ መሪው የቡድን አባላትን ለቡድኑ ውድቀቶች ተጠያቂ ማድረግ የለበትም። መሪው የበለጠ ውጤታማ መሪ ሊሆን እንደሚችል ተገንዝቦ ጥፋቱን መውሰድ አለበት። የቡድን አባላትን ከጠበቀ ለእርሱ ታማኝ ይሆናሉ።

## ማጠቃለያ

► በዚህ ትምህርት ምክንያት ግቦችዎን ወይም ድርጊቶችዎን እንዴት እንደሚቀይሩ ይጠብቃሉ?

<sup>27</sup> ይህ ዝርዝር የተወሰደው ከJohn Maxwell, *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team* (New York: HarperCollins Leadership, 2001) ነው።

<sup>28</sup> John Maxwell, *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team* (New York: HarperCollins Leadership, 2001), 50

**አምስት የማጠቃለያ መግለጫዎች**

1. ብቻውን ከሚሰራ አንድ ሰው ምንም ጠቃሚ ነገር አልተገኘም።
2. ቡድን ማለት በአንድ ትልቅ ግብ ፣ በጋራ እሴት ፣ በመተባበር እና ተቀባይነት ባለው አመራር የተዋሃደ ነው።
3. ህልም ከማዳበርዎ በፊት በቡድን ልማት ላይ መስራት አለብዎት።
4. የአንድ ቡድን አባል አመለካከት ከችሎታው የበለጠ አስፈላጊ ነው።
5. አንድ ድርጅት ቡድኑን ለማራዘም ያለማቋረጥ መሥራት አለበት።

**ትምህርት 10 ስራዎች**

1. ከዚህ ትምህርት የህይወት ለውጥ ጽንሰ-ሀሳብን የሚያጠቃልል አንቀጽ ይጻፉ። ለምን አስፈላጊ እንደሆነ ያብራሩ። ምን ጥሩ ነገር ሊያደርግ ይችላል? ባለማወቅስ ምን ጉዳት ሊያስከትል ይችላል?
2. የዚህን ትምህርት መርሆች እንዴት በራስህ ህይወት ላይ እንደምትተገብር አብራሩ። ይህ ትምህርት ግቦችዎን እንዴት ይለውጣል? ድርጊቶችዎን እንዴት ለመለወጥ አስበዋል?
3. ለትምህርት 10 አምስቱን የማጠቃለያ መግለጫዎች ያስብ። በሚቀጥለው የክፍል ክፍለ ጊዜ መጀመሪያ ላይ ከማስታወስ ለመጻፍ ተዘጋጅ።

# ትምህርት 11

## አገልግሎት ከ ዓላማ ጋር

### ድርጅታዊ ማንነት እና ዓላማ

አብያተ ክርስቲያናትን ጨምሮ ብዙ ድርጅቶች ዓላማቸው ግልጽ የሆነ ስለሚመስል ስለ ዓላማቸው በማሰብ ሂደት ውስጥ አልፈው አያውቁም። ካሰብተ ዓላማ በመነሳት የተወሰኑ ተግባራትን ማከናወን እንዳለባቸው ግልጽ ሆኖላቸዋል። ግባቸው በእነዚያ ተግባራት ላይ ስኬታማ ለመሆን ብቻ ነው።

ሥራ አስኪያጆች ሥራውን በጥሩ ሁኔታ ለማከናወን ይሞክራሉ ነገር ግን መሪዎች ምን ሥራ መሠራት እንዳለበት ማሰብ አለባቸው። ነገሮችን በትክክለኛው መንገድ ማከናወን አስፈላጊ ነው ነገር ግን በመጀመሪያ ትክክለኛ ነገሮችን ማድረግ አለብን። ፖስተር ሥራ አስኪያጅ ብቻ ሳይሆን መሪ መሆን አለበት።

አገልግሎትም ሆነ ንግድ ወይም ሌላ ዓይነት ድርጅት ለእያንዳንዱ ድርጅት ጠቃሚ የሆነ የመዳበር ሂደት አለ።

አንድ ቤተክርስቲያን ጥሩ የአምልኮ አገልግሎቶችን ለማግኘት፣ አባሎቻቸውን ለመንከባከብ እና ለማህበረሰቡ ወንጌልን ለመስበክ መኖራቸውን ያስባሉ። ሆኖም ብዙ አብያተ ክርስቲያናት እነዚያን ነገሮች እንዴት እንደሚፈጽሙ ሆነ ብለው ማቀድ ተስኗቸዋል።

አንድ ድርጅት ብዙ ራስን መመርመርን ያካተተ የእድገት ሂደት ውስጥ ማለፍ አለበት። እነዚህ ሊመለሱ የሚገባቸው አንዳንድ ጠቃሚ ጥያቄዎች ናቸው፡-

- ለእኛ በጣም አስፈላጊ የሆነው ምንድን ነው?
- ይህ ድርጅት ለምን አለ?
- ስኬታማ መሆን ለኛ ምን ማለት ይሆን?
- ለመድረስ ማቀድ የምንችላቸው የተወሰኑ ስኬቶች የትኞቹ ናቸው?
- ግባችን ላይ ለመድረስ አሁን ምን ማድረግ እንችላለን?

እነዚህ ጥያቄዎች ከድርጅታዊ ልማት የመጀመሪያዎቹ አምስት ደረጃዎች ጋር ይዛመዳሉ። የድርጅት ልማት ሂደት የሚከተሉትን ደረጃዎች አሉት ።

1. እሴቶችን ማግኘት
2. ዓላማን መገንዘብ
3. ራዕይን ማጋራት
4. ግቦችን ማውጣት
5. ስልቶችን ማቀድ
6. እርምጃ መውሰድ
7. ስኬትን መለማመድ

ደረጃዎቹ ሙሉ በሙሉ የተለዩ አይደሉም። ለምሳሌ አንድ ድርጅት እሴቶቹን እያወቀ እያለም ቢሆን ስልቶችን አቅዶ እርምጃ እየወሰደ ሊሆን ይችላል። በድርጅት ውስጥ ያሉ የተለያዩ ፕሮግራሞች እና ክፍሎች በዚህ ሂደት በተለያዩ ደረጃዎች ላይ እየሰሩ ሊሆኑ ይችላሉ።

እያንዳንዱ ደረጃ በሚከተለው ላይ ተጽእኖ ስለሚያሳድር ትዕዛዙ አስፈላጊ ነው። በማንኛውም ደረጃ ላይ ያሉ ለውጦች በሚከተሉት ደረጃዎች ለውጦችን ያደርጋሉ። ለምሳሌ አንድ ድርጅት ስለ አላማው ያለውን ግንዛቤ ከቀየረ ግቦቹን እና የስኬቱን ትርጉም ይለውጣል።

ሂደቱ አንድ ጊዜ ብቻ አይከሰትም። እሴቶች እና ዓላማዎችን በደንብ ከተረዱ በኋላ መለወጥ የለባቸውም ነገር ግን ከነዚህ ውጭ ሁሉም ነገር ይለወጣል። ግቦች ቢላኩም ባይላኩም አዳዲስ ግቦች መፈጠር አለባቸው። ከስኬትም ሆነ ከውድቀት በኋላ ድርጅቱ እሴቶቹን እና አላማውን እንደገና ማየት፣ ራዕዩን ማጥራት፣ አዲስ ግቦችን ማውጣት እና አዳዲስ ስልቶችን ማቀድ አለበት።

► ብዙ ድርጅቶች ለምን ዓላማቸውን በጭራሽ አይገልጹም?

**ደረጃ 1: እሴቶችን ማግኘት**

እሴቶች በጣም አስፈላጊ ለምንላቸው ነገሮች የምንጠቀመው ቃል ነው። ግለሰቦች እሴቶች አሏቸው ቡድኖች የተመሰረቱት እሴቶችን በሚጋሩ ሰዎች ነው። ድርጅት እሴቶች አሉት። እነዚያን እሴቶች ለማገልገል አለ።

“ሀብትን መጠቀም በአምላክ ላይ ያለንን እምነት ሊቀንስ አይገባም፤ በአምላክ ላይ ያለን እምነት እርሱ የሰጠንን ማንኛውንም መንገድ ለዓላማው አፈጻጸም እንዳንጠቀም ሊያግደን አይገባም።  
- J. Hudson Taylor

ለአንድ ክርስቲያን በንግድም ሆነ በአገልግሎት እግዚአብሔርን ማስደሰት የመጨረሻው ዋጋ ነው። እግዚአብሔርን ለማስደሰት ተብሎ የተነደፈ ድርጅት እሴቶች መጽሐፍ ቅዱሳዊ እውነትን፣ ቤተክርስቲያንን እና ወንጌልን በመመልከት ላይ ይመሰረታሉ።

ክርስቲያን ነን ብለው የማይናገሩ ድርጅቶችም ቢሆኑ የሰውን ፍላጎት ለማሟላት ሲሉ አንዳንድ መልካም እሴቶችን መሠረት ያደረጉ ናቸው። አንድ የቢዝነስ ድርጅት እሴቶቹን በዚህ መንገድ ዘርዝሯል፡- በሁሉም ነገር ታማኝነት፣ ጥራት ያለው እንክብካቤ፣ ግንኙነት እና መማር።

ለማንኛውም ቢዝነስ አንድ ጠቃሚ እሴት ትርፍ ማግኘት ነው ምክንያቱም ንግዱ ያለ ትርፍ አላማውን ማገልገል አይችልም። ነገር ግን ለቢዝነስ ስራ እንኳን ትርፍ በጣም አስፈላጊው እሴት አይደለም።

ሌላ ትልቅ ቢዝነስ እነዚህን እሴቶች ዘርዝሯል ደህንነት፣ አገልግሎት፣ አዝናኝ እና ስኬት። ስኬት ለቢዝነስ ስራ ትርፍ ማለት ነው ነገር ግን ከሌሎቹ እሴቶች ውጭ ሊገኝ አይችልም። ሌሎች እሴቶች የትርፍ እድልን ይጨምራሉ ምክንያቱም ሰዎች የእነርሱን ፍላጎት የማያሟላ የቢዝነስ ሥራ ደንበኛ መሆን አይፈልጉም።

አንድ ድርጅት ጥሩ ባልሆኑ እሴቶች ላይ የተመሰረተ ሊሆን ይችላል ለምሳሌ የአንድን ሰው ገደብ የለሽ ስልጣን ወይም አንዳንድ የሰዎች ስብስብን መጥላት። እንዲህ ዓይነቱ ድርጅት በአብዛኛው ለረጅም ጊዜ ጠንካራ አይደለም እና ሁልጊዜም አጥፊ ነው።

እሴቶች የድርጅቱ ሰዎች ለግቦቹ ሲሰሩ እንዴት ባለ ምግባር መሆን እንዳለባቸው ያብራራሉ። ግቦችን ለማሳካት በቂ አይደለም። ግቦች በተገቢው መንገድ ማሳካት አለባቸው። ለምሳሌ አንድ ሰው በማጭበርበር ካሸነፈ ጨዋታውን በማሸነፍ መርካት የለበትም። የእውነተኛ ድልን ደስታ የሚፈልግ ሰው አያጭበረብርም ምክንያቱም እውነተኛ ድል የሚገኝ እንጂ የሚሰረቅ አይደለም።

► እርስዎ ስላሎት ግብ ያሱብ። ግቦች ላይ ስለደረሱበት መንገድ መርካት ለምን አስፈለገ?

እሴቶች በቅደም ተከተል ተዘርዝረዋል። ለምሳሌ አንድ የቢዝነስ ድርጅት ታማኝነትን በቅድሚያ ዘርዝሯል ምክንያቱም ንፁህነት ሌላ እሴት ለማግኘት በፍፁም መስዋዕት መሆን የለበትም። ሌላ ቢዝነስ ከአገልግሎት በፊት ደህንነትን ያስቀምጣል ምክንያቱም የሰዎች ደህንነት ከእነርሱ ምቹት የበለጠ አስፈላጊ ነው።

የእሴቶች ቅደም ተከተል አስፈላጊ ነው። ለምሳሌ፡- አንድ የቢዝነስ ድርጅት ትርፉን ከፍ አድርጎ የሚመለከት ከሆነ እና ለታማኝነት ዋጋ የሚሰጥ ከሆነ ሰራተኛው ሐቀኝነትን በማጉደል ትርፍ ለማግኘት እድሉ ሲኖር ምን ያደርጋል? ታማኝነት ትርፍ ሊያስከፍል ሲችል ምን ያደርጋል? በእሴቶቹ ዝርዝር ውስጥ ታማኝነት ከትርፍ በፊት ከሆነ ምን ማድረግ እንዳለበት ያውቃል። ድርጅት የሚቀረፀው በእሴቶች መካከል የሚፈጠሩ ግጭቶችን በሚፈታበት መንገድ ነው። የቤተክርስቲያን ከፍተኛ ዋጋ እግዚአብሔርን ማክበር ነው እና ምንም ግብ እግዚአብሔርን በማያከብር መንገድ ላይ መመገኛት የለበትም።

አንድ ድርጅት እሴቶቹን እራሱን በመመርመር ማግኘት አለበት። እሱ ቀድሞውኑ እሴቶችን እየተከተለ ነው እና እነዚያም መገኘት አለባቸው።

አንድ ድርጅት በቀላሉ እሴቶችን መናገር አይችልም። አንዳንድ ድርጅቶች በእውነቱ የማይከተሏቸውን እሴቶች ይናገራሉ እና ሰራተኞቻቸው እና ደንበኞቻቸው የእሴቶቹ መግለጫ ምንም ማለት እንዳልሆነ ያውቃሉ።

የዋና እሴቶቹ ዝርዝር አጭር፣ በቀላሉ የተገለጸ፣ በሁሉም ሰው የሚታወቅ እና በሁሉም ሁኔታ የሚተገበር መሆን አለበት። የእሴቶቹ ዝርዝር አጭር (ምናልባት 4-5 እሴቶች) መሆን አለበት ምክንያቱም ሰዎች በብዙ ላይ ማተኮር አይችሉም።

ሰዎች እነዚህ እሴቶች ጥሩ ውጤት ያስገኛሉ ብለው ስላሰቡ ብቻ የተወሰኑ እሴቶችን መዘርዘር የለባቸውም። ሰዎች እሴቶችን በዚህ ምክንያት ከጠየቁ በመጨረሻ የተሻለ ውጤት አገኛለሁ ብለው ካሰቡ ወደ ተለያዩ እሴቶች ይለወጣሉ። እሴቶች የሚመረጡት በደንብ ስለሚሰሩ አይደለም ነገር ግን በጣም አስፈላጊ ስለሆኑ ነው።

አንዳንድ ጊዜ ድርጅት ይጀመርና በአንድ የተወሰነ ምርት ወይም ሃሳብ ስኬታማ ይሆናል። የድርጅቱ ሰዎች ድርጅቱ ያንን ምርት ለማቅረብ ወይም ያንን ሀሳብ ለመከተል አለ ብለው ያስቡ ይሆናል። ሆኖም ይህ ምርት ወይም ሃሳብ ሁልጊዜ የድርጅቱን እሴቶች ላያሟላ ይችላል። ድርጅቱ እሴቶቹን ማቋቋሙ የተሻለ ነው ከዚያም እነዚህን እሴቶች የሚያሟላ ማንኛውንም ነገር ለማድረግ ዝግጁ ይሁኑ።

አንድ የሚስዮን ድርጅት በወርሃዊ የገንዘብ ድጋፍ ብዙ አብያተ ክርስቲያናትን እየረዳ ነበር። አብዛኛው በጀት የሚውለው ለመደበኛ ድጋፍ ነው። ይሁን እንጂ መሪዎቹ በጣም አስፈላጊው እሴታቸው በሀገር ውስጥ የሚመሩ፣ በሀገር ውስጥ የሚደገፉ አብያተ ክርስቲያናትን ማፍራት መሆኑን ተገንዘቡ። ለአብያተ ክርስቲያናት የነበራቸው

የዘወትር ድጋፍ ግባቸው እንዳይሳካ እንቅፋት ሆኖባቸዋል። ስልታቸውን እና ተግባራቸውን ከዋጋቸው ጋር ለማስማማት መቀየር ጀመሩ። ዓላማቸው አብያተ ክርስቲያናትን ጥገኛ ከማድረግ ይልቅ ጠንካራ በሚያደርጋቸው መንገድ መርዳት እንደሆነ ተረዱ።

“ብቸኛው አስተማማኝ የመረጋጋት ምንጭ ጠንካራ ውስጣዊ ኮር [የእሴቶች] እና ከዚያ ዋና ካልሆነ በስተቀር ሁሉንም ነገር ለመለወጥ እና ለማስተካከል ፈቃደኛነት ነው።”<sup>29</sup> ድርጅቱ በሚያደርጋቸው ነገሮች ሁሉ እሴቶቹን በእውነተኛ እና በተከታታይ ማሳየት አለበት። ድርጅቱ ግቦቹን እና ተግባሮቹ ከእሴቶቹ ጋር የማይጣጣሙ ሲሆኑ መለወጥ አለባቸው።

“ስኬት [ከቆሙት ሰዎች] ሊመጣ አይችልም። ዘዴዎቹ ይለወጣሉ፣ እናም ሰዎች ከእነሱ ጋር መለወጥ አለባቸው።”  
- James Cash Penney

በድርጅት ውስጥ ያለ ሁሉም ሰው፣ መሪዎች ብቻ ሳይሆኑ፣ እሴቶቹን ማመን እና መከተል አለባቸው። በድርጅቱ ውስጥ ተፅዕኖ ፈጣሪ የሆኑ ሰዎች እሴቶቹን በትክክል ካላመኑ እና ካልደገፉ ድርጅቱ ጠንካራ ሊሆን አይችልም። ድርጅቱ እሴቶቹን የያዙ ሰዎችን በተከታታይ ማስተዋወቅ አለበት። እሴቶቹን ያልያዙ ሰዎች በአመራር መቀጠል የለባቸውም። አካባቢው አንዳንድ ሰዎች ለቀው እንዲሄዱ እና ሌሎች እንዲሳቡ የእሴቶቹን ድጋፍ ማበረታታት አለበት።

በድርጅት ውስጥ ያለ ወጥነት ማለት ተለዋዋጭነት እና ልዩነት የለም ማለት አይደለም። ሰዎች ቁርጠኝነት ካላቸው ከእሴቶቹ በስተቀር በሁሉም ነገር ልዩነት ሊኖራቸው ይችላል። ወጥነት ማለት የድርጅቱ ሰዎች በሚያደርጉት ነገር ሁሉ እሴቶቹን መደገፍ አለባቸው ማለት ነው።

እሴቶች እውን የሚሆኑት እርስዎ በሚሰሩት መንገድ እና ሌሎች እንዲያደርጉ በሚፈልጉበት መንገድ ስታሳዩ ብቻ ነው። አንድን ነገር ለማከናወን ከታወቁት እሴቶቻችሁ ጋር የሚጻረር እርምጃ ለመውሰድ ፍቃደኛ ከሆናችሁ የሚያምኑት እሴቶች የእርስዎ እውነተኛ እሴቶች አይደሉም። ሌላ ነገር ለእርስዎ የበለጠ አስፈላጊ ነው።

Collins እና Porras ለረጅም ጊዜ ጥንካሬን የጠበቁ ኩባንያዎችን ያጠኑ ሲሆን ተመሳሳይ ኩባንያዎች ግን ውድቅ ሆነዋል። የተሻሉ ኩባንያዎችን “ባለራዕይ ኩባንያዎች” ብለው ይጠሯቸዋል።<sup>30</sup> ባለራዕይ ኩባንያዎች እየቀነሱ ካሉ ኩባንያዎች የሚለዩባቸው መንገዶች እነዚህ ናቸው።

1. ባለራዕይ ኩባንያ ሰራተኞቹን ዋና እሴቶቹን በሚገባ ስለሚያስተምር እሴቶቹ በድርጅቱ ውስጥ ጠንካራ ባህል ይፈጥራሉ።
2. ባለራዕይ ኩባንያ ለዋና እሴቶቹ የሚተጉ ሰዎችን ለአስተዳደር ቦታዎች በጥንቃቄ ይመርጣል።
3. ባለራዕይ ኩባንያ በቡድኑ ውስጥ ያለ እያንዳንዱ ሰው ዋና እሴቶቹን በተከታታይ እንዲለማመድ ይፈልጋል።

<sup>29</sup> Jim Collins and Jerry Porras, *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies* (New York: HarperBusiness, 2004), XX

<sup>30</sup> Ibid, 71

የኩባንያው ሁሉም ድርጊቶች እና ፖሊሲዎች እሴቶቹን ማሳየት አለባቸው። ለዚህም ድርጅቱ የሚከተሉትን መንገዶች መፈለግ አለበት፡-

- ዋናዎቹን እሴቶች ማብራራት።
- የዋና እሴቶቹን ተግባራትን አስተምሩ።
- የቡድኑን ልምዶች ይከታተሉ እና ግብረመልስ እና እርማት ይስጡ።

**ደረጃ 2: ዓላማን መገንዘብ**

የአንድ ድርጅት ዓላማ በዋና እሴቶቹ ላይ የተመሰረተ ነው። ዓላማው ከሌሎች ድርጅቶች የተለየ መሆን የለበትም።

ዓላማው ልህቀትን ይመራል እና ያነሳሳል። አንድ ድርጅት ዓላማውን በምን ያህል ደረጃ እያስፈጸመ እንደሆነ መገምገም አለበት።

ከተሳካላቸው ግቦች በተቃራኒ ዓላማው የማይለወጥ ነው። አንድ ድርጅት አንዳንድ ጊዜ ዓላማውን የሚፈጽምበትን መንገድ ይለውጣል። የመጀመሪያውን ዓላማውን ለማስቀጠል ከተለዋዋጭ ፍላጎቶች ጋር መላመድ አለበት።

ድሮ ሙዚቃ አሁን ከምንጠቀምባቸው መሳሪያዎች በተለየ መልኩ ይቀዳ ነበር። ቴክኖሎጂ አዳዲስ ሙዚቃን የመጫወት ዘዴዎችን አዳብሯል። አንድ ቢዝነስ እነዚያን ቀደምት መሳሪያዎች መሸጡን ከቀጠለ ጥቂት ሰዎች ይገዙባቸው ይሆናል። ነገር ግን የቢዝነስ አላማ ሙዚቃ ማቅረብ ከሆነ አዲሱን ቴክኖሎጂ በመጠቀም ሙዚቃን ያቀርባል። እንደዚሁም እያንዳንዱ የቢዝነስ ድርጅት እና እያንዳንዱ አገልግሎት ዓላማውን ከግብ ለማድረስ ዘዴዎቹን ማስተካከል አለበት።

አንዳንድ ጊዜ አንድ ድርጅት በአዲስ መንገድ ለማገልገል አስፈላጊ የሆኑትን ለውጦች ማድረግ አይችልም። እየተለወጠ ባለ ሰፈር ሰፈር ውስጥ የቤተክርስቲያን ሕንፃ ይገኛል። ከተለያዩ ብሔረሰቦች የተውጣጡ ብዙ ድሆች ወደ ሰፈር እየገቡ ነበር። የቤተክርስቲያኑ ሰዎች አዲሱን ሰፈር እንዴት እንደሚሰብኩ አያውቁም ነበር። ቤተክርስቲያኑ ለአካባቢው ራዕይ የሚሰጥ ዓላማ ስላልነበረው ሕዝቡ ሕንጻውን ሸጦ ቤተክርስቲያንን ወደ ሌላ ቦታ አፈለሰ።

**ደረጃ 3: ራዕይን ማጋራት**

ራዕይ ነገሮች መሆን ያለባቸውን መንገድ መግለጫ ነው። ራዕይ የዚህ ጥያቄ መልስ ነው “ሙሉ በሙሉ ከተሳካልን ነገሮች ምን ይሆኑ ነበር?”

ድርጅቱ ሙሉ በሙሉ ቢሳካለት ራዕይ እውነታ ነው። መሪው ይህንን ምስል በአዕምሮው ውስጥ መያዝ እና በድርጅቱ ውስጥ በተለያዩ መንገዶች ማሳወቅ አለበት። መሪው የድርጅት ሰዎች ስለ መሪው ፍላጎት እና በራዕዩ ላይ ያለውን ቁርጠኝነት እንዳይጠራጠሩ በሚያስችል መንገድ መግባባት እና ምግባር ሊኖረው ይገባል።

ሰዎች የሚሠሩት የግለሰብ ጉዳዮችን የሚመለከቱበትን መንገድ የሚቆጣጠረው ከእውነታው መሠረታዊ ግንዛቤ ነው። ነገሮች እንዴት እንደሆኑ እና እንዴት መሆን እንዳለባቸው ግንዛቤ አላቸው። ይህ ግንዛቤ የሚነሱትን ግለሰባዊ ጥያቄዎች የሚመለከቱበትን መንገድ ይቆጣጠራል።

መሪው ተከታዮቹ እርግጥ ስለሆነው፣ እውነት፣ ትክክል ስለሆነው እና አስፈላጊው ስለሆነው ነገር የሚያስቡበትን መንገድ መቅረፅ አለበት... መሪዎቹ በእነዚህ ጥያቄዎች ላይ ዘላቂ ለውጥ ለማምጣት እና የጋራ አሰላለፍ ለማምጣት ዓላማ ሊኖራቸው ይገባል።<sup>31</sup> መሪው ነገሮች እንዴት እንደሆኑ እና እንዴት መሆን እንዳለባቸው ያለማቋረጥ ማብራራት አለበት።

በአንድ ትልቅ ከተማ ውስጥ ድህነት ባለበት አካባቢ የምእመናን ቡድን ቤተክርስቲያን መሰረተ። እሴቶቻቸው ወንጌል፣ የሀገር ውስጥ ቤተክርስቲያን እና ቤተሰብ ናቸው። አላማቸው በድህነት አካባቢ ያለችውን ቤተክርስቲያን ህይወት መኖርን ማሳየት ነው። ራዕያቸው እግዚአብሔር እንዳሰበው ሰዎች በቤተክርስቲያን ውስጥ መኖር ሲጀምሩ ጂኦግራፊያዊ አካባቢው እንዲለወጥ ነው። ዓላማቸው የቤተክርስቲያንን ሕይወት ለማሳበረሰቡ በተለየ መንገድ ማስተላለፍ ነው።

**ደረጃ 4: ግቦችን ማውጣት**

ግቦች ራዕዩን ለማሳካት የተወሰኑ እርምጃዎች ናቸው። ሊለኩ የሚችሉ እና በቀላሉ የሚታዩ መሆን አለባቸው።

ግቦች በድርጅት እሴቶች ላይ የተመሰረቱ ናቸው ምክንያቱም እሴቶቹ ቡድኑን፣ ማህበረሰቡን እና ዓለምን እንዴት እንደሚነኩ ያሳያሉ። ሁሉም ግቦች የእሴቶቹ ተፅእኖ ምን መሆን እንዳለበት መግለጽ አለባቸው።

ብላንቻርድ በእሴቶች እና በዓላማዎች መካከል ያለውን ግንኙነት በዚህ መንገድ ገልጿል “ግቦች ለወደፊት ናቸው፣ እሴቶች ግን አሁን ናቸው። ግቦች ተዘጋጅተዋል። እሴቶች ይኖራሉ። ግቦች ይለወጣሉ። እሴቶች ሊተማሙባቸው የሚችሉ ድንጋዮች ናቸው። ግቦች ሰዎች እንዲሄዱ ያደርጋሉ። እሴቶች ጥረቱን ይደግፋሉ።”<sup>32</sup>

ግቦች ዘላቂ መሆን የለባቸውም። ሁኔታዎች ሲቀየሩ መለወጥ አለባቸው። እሴቶች አይለወጡም ነገር ግን በተለዋዋጭ ሁኔታዎች ውስጥ እሴቶቹን ማገልገል እንዲችሉ ግቦች መለወጥ አለባቸው።

በዩናይትድ ስቴትስ የሚገኝ አንድ ኩባንያ ለፈረስ መንዳት ምርቶችን ሠራ። አውቶሞቢሎች እየተለመዱ ሲመጡ ጥቂት ሰዎች ፈረስ ለመንዳት ምርቶችን ይገዙ ነበር። ኩባንያው ለአዳዲስ ምርቶች ግቦች ውስጥ ሊገለጽ የሚችል ዓላማ ስላልነበረው መኖር አቆመ።

ግቦች ወደ ራዕዩ በሚወስደው መንገድ ላይ ጠቋሚዎች ሆነው እንዲታዩ የዓላማዎች ስኬት መከበር እና መታሰብ አለበት።

► አንድ ቡድን የተለየ ዓላማ ሳይኖረው ጠንክሮ ለመሥራት ቢሞክር ምን ይከሰታል?

<sup>31</sup> Albert Mohler, *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012), 47  
<sup>32</sup> Ken Blanchard, *The Heart of a Leader: Insights on the Art of Influence* (Colorado Springs: David C Cook, 2007), 145.

**ትልቁን ግብ ማዘጋጀት**

ድርጅቱ አነስተኛ የአጭር ጊዜ ግቦች ይኖረዋል ነገር ግን እሴቶቹ፣ አላማው እና ራዕይ ግልጽ ከሆኑ በኋላ መሪው ድርጅቱን የሚያነሳሳ እና የሚያበረታታ ትልቅ ግብ ማውጣት አለበት።

ትልቁ ግብ ለመድረስ ብዙ አመታትን የሚወስድ ነገር ሊሆን ይችላል። በጣም ትልቅ እና ፈታኝ መሆን ያለበት ከፍተኛ የቡድን ስራ፣ ጉልበት እና ስልት ይጠይቃል። ግቡ ያን ያህል ከፍ ያለ መሆን የለበትም ቡድኑ በእውነቱ ይቻላል ብሎ የማያስብ ከሆነ ይህ በእውነቱ ግብ አይደለም። ሆኖም ግን ከፍተኛ ጥረት የሚጠይቅ ታላቅ ስኬት ሊሆን ስለሚችል ከፍ ያለ ይሁን። በድርጅቱ ውስጥ የሌሎች ሰዎች ግቡ የማይቻል ነው ብለው ያስቡ ይሆናል ነገር ግን ግቡ ተነሳሽነት ያለው ቡድን ይቻላል ብሎ የሚገምተው ነገር መሆን አለበት።

ትልቁ ግብ ለሁሉም ሰው ለመረዳት ቀላል መሆን አለበት። ተጽፎ ሊሰመርበት ይገባል። ህልም ብቻ ሳይሆን እውነተኛ ተስፋ ነው።

ትልቁ ግብ ድርጅቱን አንድ ማድረግ አለበት። በድንገት በመሪዎቹ መጫን የለበትም። ከብዙ ውይይት በኋላ ሊመጣ የሚገባውን ቁርጠኝነት ያላቸው ሰዎች ትክክለኛው ግብ ነው ብለው እንዲያምኑ ነው።

ግቡ ሲሳካ እንቅስቃሴን የማነሳሳት እና የመምራት አላማን አያገለግልም። አዲስ ግብ መዘጋጀት አለበት። አዲስ ግብ በማውጣት ሂደት ውስጥ መሪዎች ለመምራት ዝግጁ መሆን አለባቸው።

**ደረጃ 5: ስልቶችን ማቀድ**

ስልት አንድ የተወሰነ ግብ ላይ ለመድረስ የሚያስችል የድርጊት መርሃ ግብር ነው። ስልቱ በሚከተሉት ላይ የተመሰረተ መሆን አለበት።

- የሁኔታዎች ተጨባጭ ግንዛቤ
- የሚገኙ ሀብቶች እና ችሎታዎች
- ምክንያታዊ ነገር ግን ፈታኝ ግቦች

ስልትን የማቀድ ሥራ ፖሊሲዎችን ማውጣትንም ይጨምራል። የአንድ ድርጅት ሰዎች የድርጅቱን እሴቶች የሚያሳዩ እና የድርጅቱን ዓላማ የሚያሳኩ ዘይቤዎችን መከተል ያስፈልጋቸዋል። አለበለዚያ ወጥነት ያለው ጥራት የለም።

አንድ ቤተክርስቲያን ሰዎችን እንዴት ሰላምታ መስጠት እንዳለባቸው፣ አምላክን ለመፈለግ ከሚመጡት ጋር እንዴት መጸለይ እንዳለባቸው፣ አዲስ የተለወጡ ሰዎችን እንዴት ደቀ መዛሙርት ማድረግ እንደሚችሉ፣ በጉባኤ ውስጥ ላለ አንድ ሰው የገንዘብ ፍላጎት እንዴት ምላሽ መስጠት እንደሚችሉ እና ሌሎች በርካታ ልማዶችን ማሠልጠን አለባት። አንድ ቤተክርስቲያን እነዚህን ኃላፊነቶች ካልተወያየች እና ጥሩ እቅድ ካላወጣች ጥሩ አይሰሩም።

ከስልት በፊት የግብ ማቀናበር ይመጣል ነገር ግን ስልት በሚታቀድበት ወቅት ግቦች ይስተካከላሉ። የእርምጃዎ ውጤት ሲመለከቱ በድርጊቱ ወቅት ስልት ይስተካከላል። አንድ ስትራቴጂ በጣም ፍጹም ከመሆኑ የተነሳ ምንም መከለስ የማያስፈልገው ከስንት አንዴ ነው። ወደ ተሳሳተ አቅጣጫ መጽናት በተሳሳተ አቅጣጫ ከመጀመር የከፋ ስህተት ነው።

ትልቅ የስልት ለውጥ በጊዜ፣ ጥረት እና ሃብት ብዙ ወጪ ያስወጣል። በዚህ ምክንያት በጊዜ የተሻለውን ስልት ማቀድ አስፈላጊ ነው። በዚህ ስልት ላይ የበለጠ ኢንቨስት ከማድረግም በፊት እንደሚሰራ ወይም እንደማይሰራ እንዲያውቁ አንድን የስልት ሃሳብ በጥቂቱ መሞከር ብልህነት ነው። ቀደም ሲል በተሳካ ሁኔታ በተረጋገጡ ስልቶች ላይ ኢንቨስት ማድረግ የተሻለ ነው።

የአንድ ሀገር ሰራዊት በጦርነት ጊዜ ሀገርን ለመከላከል የተነደፈ ነው። ብዙ አገሮች ጦርነት ውስጥ አይደሉም። ስለዚህ በሺዎች የሚቆጠሩ ሰዎች ለአንድ ዓላማ የሰለጠኑ ናቸው ከዚያም አብዛኛውን ጊዜያቸውን ሌሎች ነገሮችን በማድረግ ያሳልፋሉ። ሰራዊት በጦርነት ውስጥ ካልሆነ ለራሱ አላማ ለማግኘት ይቸግራል። ሠራዊቱ ብዙ ጊዜ ሰዎች ግልጽ ዓላማ ሳይኖራቸው በሥራ የተጠመዱበትን ሥርዓትና ፖሊሲ ያበዛል።

ቤተክርስቲያን ግልጽ ዓላማ ሊኖራት ይገባል። አንድ ከሌላ ቤተክርስቲያን ደንቦችን፣ ፖሊሲዎችን እና ሥርዓቶችን በማዘጋጀት ልትጠመድ ትችላለች።

**ደረጃ 6: እርምጃ መውሰድ**

እርምጃው የታቀደውን ስልት መከተል አለበት። እርምጃ እርዳታን መቅጠርን፣ ሥራ መሥራትን፣ እንቅስቃሴዎችን ማስተዳደርን፣ ዘዴዎችን ያለማቋረጥ ማስተካከል፣ ሰዎችን መነሳሳትን እና ውጤታማነትን መመልከትን ያካትታል።

አንድ የሚሰዩን ድርጅት በብዙ አገሮች በመቶዎች የሚቆጠሩ አብያተ ክርስቲያናትን ለመደገፍ ረድቷል። የድርጅቱ መሪዎች ስለ ድርጅቱ እሴቶች ማሰብ ጀመሩ። ድርጅቱ የተቋቋመው ገና ላልደረሱ ሰዎች ወንጌልን በሚወስዱ ሰዎች መሆኑን ተገነዘቡ። መሪዎቹ ወንጌልን ማሰራጨት ቀዳሚ እሴታቸው እንደሆነ ተገነዘቡ፤ ወንጌልን ወደ አዲስ ቦታዎች መላክ ዓላማቸው ነው። አዳዲስ ግቦችን ለማውጣት እና አዲስ ተግባር ለማቀድ ወሰኑ። የተቋቋሙ አብያተ ክርስቲያናትን ከመደገፍ ይልቅ ሚስዮናውያንን ወደ አዲስ ቦታዎች በመመልመል እና በመላክ ላይ ለማተኮር አቅደዋል።

**ደረጃ 7: ስኬትን መለማመድ**

ስኬት በአንድ ትልቅ ግብ ላይ መሳካት ብቻ አይደለም። ስኬት በመንገድ ላይ የብዙ ግቦች ስኬትም ነው። ወደ ራዕዩ የሚያመራ ማንኛውም ግልጽ እድገት ስኬት ነው።

የክርስቲያኖች ቡድን የዕፅ ወይም የአልኮል ሱሰኛ ለሆኑ ሰዎች ወንጌልን አካፍሏል። በርካቶች ተለውጠዋል። በተለያዩ አብያተ ክርስቲያናት ይሄዱ ነበር ነገር ግን የሚረዳቸውና የሚቀበላቸው ቤተክርስቲያን ለማግኘት ተቸግረው ነበር። በወንጌል ባደረጋቸው ሰው ቡድን መሪነት አዲስ ቤተክርስቲያን አቋቋሙ። የዚህች ቤተክርስቲያን እሴቶች የሱሰኞች ወንጌል እና ለውጥ ናቸው። ዓላማቸው የስብከተ ወንጌል አገልግሎትን ማመቻቸት እና የሱሰኞች ልዩ ደቀመዝሙርነትን ማመቻቸት ነው። ስልታቸው የሱሰኞችን እና የቀድሞ ሱሰኞችን መንፈሳዊ ፍላጎቶች የሚያሟሉ ተግባራትን እና ፕሮግራሞችን ማቀድ ነው።

**ማጠቃለያ**

► በዚህ ትምህርት ምክንያት ግቦችዎን ወይም ድርጊቶችዎን እንዴት እንደሚቀይሩ ይጠብቃሉ?

**አምስት የማጠቃለያ መግለጫዎች**

1. የድርጅት ልማት ሂደት እነዚህ ደረጃዎች አሉት፡- እሴቶችን መግኘት፣ ዓላማን መገንዘብ፣ ራዕይን መጋራት፣ ግቦችን ማውጣት፣ ስልቶችን ማቀድ፣ እርምጃ መውሰድ እና ስኬትን መለማመድ።
2. እሴቶች የድርጅቱ ሰዎች ለግቦቹ ሲሰሩ በምን ምግባር መሆን እንዳለባቸው ያብራራሉ።
3. ድርጅቱ ሙሉ በሙሉ ቢሳካለት እንደሚኖረው ራዕይ እውን ነው።
4. ግቦች ራዕዩን ለማሳካት የተወሰኑ እርምጃዎች ናቸው።
5. ስልት ግቡን የሚመታ የተግባር እቅድ ነው።

**ትምህርት 11 ስራዎች**

1. ከዚህ ትምህርት የህይወት ለውጥ ጽንሰ-ሀሳብን የሚያጠቃልል አንቀጽ ይጻፉ። ለምን አስፈላጊ እንደሆነ ያብራሩ። ምን ጥሩ ነገር ሊያደርግ ይችላል? ባለማወቅስ ምን ጉዳት ሊያስከትል ይችላል?
2. የዚህን ትምህርት መርሆች እንዴት በራስህ ህይወት ላይ እንደሚተገብሩ ያብራሩ። ይህ ትምህርት ግቦችዎን እንዴት ይለውጣል? ድርጊቶችዎንስ እንዴት ለመለወጥ አስበዋል?
3. ለትምህርት 11 አምስቱን የማጠቃለያ መግለጫዎች ያስብ። በሚቀጥለው የክፍል ክፍለ ጊዜ መጀመሪያ ላይ ከማስታወስ ለመጻፍ ተዘጋጅ።
4. ቀደም ሲል የነህምያን ምሳሌ ተመልክተናል። ከሚቀጥለው ክፍለ ጊዜ በፊት ነህምያ 1ን፣ 2ን፣ 4 እና 6ን ያንብቡ። ስለ ነህምያ የአመራር ዘይቤ ጻፍ።



# ትምህርት 12

## ለውጥን መምራት

### መግቢያ

የቤተ መቅደሱ ግንባታ ተጀምሯል። መሰረቱ ብቻ ነው የተሰራው ነገር ግን ይህ ትልቅ ስኬት ነበር። ይህን ለማክበር ህዝብ ተሰብስቧል። ብዙዎች በደስታ እየጮሁ እግዚአብሔርን እያመሰገኑ ነበር። ነገር ግን የቀድሞዎቹ ሰዎች መሠረቱን ሲያዩ አዲሱ ቤተመቅደስ ከመጀመሪያው እጅግ ያነሰ እንደሚሆን ተገነዘቡ። የሚያስታውሱት ታላቁ ቤተመቅደስ ለዘለዓለም ስለጠፋ በኃዘን አለቀሱ። ሀዘኑ እና ደስታው በህዝቡ ጩኸት ውስጥ ተደባልቀዋል። ወቅቱ ታላቅ ለውጥ የታየበት ጊዜ ነበር እናም ሰዎች ስለ ለውጡ የተለያዩ ገጽታዎች የተለያዩ ስሜት ነበራቸው (ዕዝራ 3፥ 10-13)።

### የለውጥ እውነታ

ዓለም በፍጥነት እየተቀየረ ነው። ቴክኖሎጂ በፍጥነት እየገሰገሰ ነው። አዳዲስ ምርቶች ቀርበዋል። ብዙ ሰዎች ስለ ሕይወት፣ ዓለም እና ሃይማኖት ያላቸውን እምነት እየቀየሩ ነው።

ለውጦች በድርጅቶች ላይ ተጽዕኖ ያሳድራሉ። ድርጅቶች ተለዋዋጭ የሆኑ የአካባቢ ፍላጎቶችን ለማሟላት መለወጥ አለባቸው። እሴቶቻቸውን ወይም ዓላማቸውን መለወጥ የለባቸውም ነገር ግን ግባቸውን፣ ስልታቸውን እና ተግባራቸውን መቀየር አለባቸው።

መሪ በድርጅቱ ውስጥ ያለውን ለውጥ መምራት አለበት። ለለውጥ ካልተዘጋጀ ሁልጊዜ ለውጫዊ ለውጦች ምላሽ ይሰጣል። መሪ ለድርጅቱ በሚጠቅም መልኩ አለምን እንዲለወጥ መመኘት ብቻ የለበትም። ከቁጥጥሩ ውጭ በሆኑ ለውጦች ምክንያት የድርጅቱን ውድቀት መቀበል የለበትም። ስለተለወጠው ዓለም ከማጉረምረም ይልቅ ድርጅቱን መለወጥ ያለበት የተለዋዋጭ ዓለምን ፍላጎቶችን ለማሟላት ነው።

“የወደፊቱን ማየት መዘንጋት የሌለበት የአንድ መሪ ኃላፊነት ነው ተብሎ ይነገራል። ሊጋራ ይችላል ነገር ግን ነገ መኖሩን ለማረጋገጥ ዛሬ ጊዜ መስጠት የመሪው ተግባር ነው።”<sup>33</sup> መሪው ድርጅቱን ለወደፊቱ በማዘጋጀት ለድርጅቱ የወደፊት ተስፋ መኖሩን ማረጋገጥ አለበት። መሪው ይህን ካላደረገ ማንም አያደርገውም። መሪው የአሁን ሁኔታዎች አስተዳዳሪ ብቻ ከሆነ የመሪ እውነተኛ ስራ አይሰራም።

► መሪ ስለ ወደፊቱ ጊዜ መጨነቁ ለምን አስፈለገ?

<sup>33</sup> Ken Blanchard and Mark Miller, *The Secret: What Great Leaders Know and Do* (San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2014), 51

ለውጥ የሚያስፈልገው በውጫዊ ለውጥ ምክንያት ብቻ ሳይሆን በድርጅቱ ውስጥ ባለው እድገት ምክንያትም ጭምር ነው። የከሸፈ ድርጅት መለወጥ እንዳለበት ግልፅ ነው ነገር ግን የተሳካለት ድርጅት እንኳን ወደ ከፍተኛ ደረጃ ስኬታማ ለመሆን መለወጥ አለበት። ሁሉም ለውጥ መሻሻል አይደለም ነገር ግን ያለ ለውጥ መሻሻል የለም።

አንዳንድ ሰዎች ለውጥን በማስወገድ ችግሮችን ለማስወገድ ይሞክራሉ። ለእነርሱ እያንዳንዱ ሀሳብ ችግር ነው ምክንያቱም የለውጥ ሀሳብ ነው። ጥሩ መሪ በመሻሻል ጎዳና ላይ ችግሮችን እንደማይቀሩ አድርጎ ይመለከታቸዋል።

“ፈጠራ በመሪ እና በተከታይ መካከል ያለው ልዩነት ነው።”  
- Steve Jobs

► ችግርን እንደ እድል ሆኖ ማየት የሚቻለው እንዴት ነው?

ነቢዩ ለንጉሥ ሕዝቅያስ ፍርድ እንደሚመጣ ነገረው ነገር ግን በሕይወት በነበረበት ጊዜ አይሆንም። ሕዝቅያስ የድርጊቱ ውጤት ወዲያውኑ ከመታየት ይልቅ በሚመጣው ትውልድ ላይ ተጽዕኖ እንደሚያሳድር ሲሰማ ብዙም አላሳሰበውም (2ኛ ነገሥት 20፥16-19)። ሕዝቅያስ ሕዝቡን ለወደፊቱ ማዘጋጀት አልቻለም።

ታማኝ መሪ ድርጊቱ ወደፊት ሰዎችን እንዴት እንደሚነካ ያስባል። አንዳንድ የውሳኔ ውጤቶች ለብዙ ዓመታት ላይታዩ ይችላሉ ነገር ግን መሪው በውሳኔዎቹ የወደፊቱን እየቀረጸ መሆኑን ማስታወስ አለበት።

**ጥሩ ለውጥ**

ለውጥ ጥሩ ነው? ሁልጊዜ አይደለም። መበላሸት፣ ጥፋት እና መበስበስ ሁሉም ለውጦች ናቸው ግን ጥሩ ለውጥ አይደሉም።

ለውጥ እንዲኖርህ አላማ ለውጥ አታድርግ። ይልቁንም ድርጅቱ ግቡን እንዲመታ የሚያግዙ ለውጦችን ያድርጉ። በድርጅት ውስጥ ያሉ ብዙ ሰዎች አዲስ መሪ ማሻሻያ እንዲያደርግ ይጠብቃሉ። አዲሱ መሪ አስፈላጊ ለውጦችን ሲያደርግ በመምራት ችሎታው ይተማመናሉ። ቀስ በቀስ አስቸጋሪ ለውጦችን ሲያደርግ እና እነዚያ ለውጦች ጥሩ ውጤት ሲኖራቸው በራስ የመተማመን ስሜታቸውን ይጨምራል።

በጣም ጉልህ ለውጦች የሚከሰቱት አንድ ድርጅት እሴቶቹን እና አላማውን ሲያብራራ ከዚያም ግቦቹን እና ስልቶቹን ሲከለስ ነው። ይህ ሂደት ነው። በፍጥነት ከተሰራ ብዙ ሰዎች አይተባበሩም። በመሪው ብቻ ሊከናወን አይችልም ምክንያቱም እሴት እና ዓላማ አብዛኛው የድርጅቱ ሰዎች የጋራ መሆን አለባቸው።

አብዛኛዎቹ ድርጅቶች በጀታቸው ላይ ለውጥ ማድረግ አለባቸው፤ ይህም ለበለጠ አስፈላጊ ወጪዎች ገንዘብ እንዲያወጡ እና የበለጠ ውጤታማ እንዲሆኑ ነው። ብዙ ጊዜ የአንድ ድርጅት ወቅታዊ ወጪ ድርጅቱ አለኝ ከሚላቸው ቅድሚያዎች ጋር የማይጣጣም ነው። በጀት የአንድ ድርጅት ትክክለኛ ቅድሚያ የሚሰጣቸውን ነገሮች ያሳያል። አንድ ድርጅት ከተቀየረ በበጀቱ ላይ ትልቅ ለውጦች ይደረጋሉ።

► ለምንድነው ወጪ ማውጣት የድርጅቱን እውነተኛ ቅድሚያ የሚሰጣቸውን ነገሮች የሚያሳዩው?

**ሁኔታዎችን መረዳት**

ለራሱ እና ለቡድኑ እውነታውን በትክክል መግለጽ የመሪው ተግባር ነው። ለመፍታት ችግር በሚፈጠርበት ጊዜ ሁኔታው ብዙውን ጊዜ እኛ ከምናስበው በላይ የከፋ ነው፤ የእርምጃ ሂደቱ ካቀድንበት ጊዜ በላይ ይወስዳል እና ዋጋው ከምንጠብቀው በላይ ነው። አንድ መሪ ተከታዮቹ በራስ የመተማመን ስሜት እንዲሰማቸው ለማድረግ ችግሩን ለማቃለል ይፈተናል ነገር ግን ይህ በመጨረሻ ታማኝነቱን ይጎዳል።

“ድፍረት ተነስቶ ለመናገር የሚያስፈልገው ነው፤ ድፍረት እንዲሁ ቁጭ ብሎ ለማዳመጥ የሚያስፈልገው ነው።”  
- Winston Churchill

አንድ መሪ ለሃሳቡ አሉታዊ ምላሽ ያላቸውን ሰዎች ሊያስቆጣ ይችላል ነገር ግን ጥርጣሬያቸውን እና ማስጠንቀቂያዎቻቸውን በጥምና ማዳመጥ አለበት። እውነታውን በቁም ነገር መመልከት አለበት። ሀሳቡ በጣም ጥሩ ነው ብሎ ካሰበ ምንም እንኳን ሁሉንም ሁኔታዎች ሳያገናዝብ ከሰራ ይህም እራሱን እና የሚያምኑትን ሰዎች ያሳዝናል። “ከጭካኔ እውነታዎች ጋር ሳትጋፈጡ ተከታታይ ጥሩ ውሳኔዎችን በፍጹም ማድረግ አትችልም።”<sup>34</sup>

ስልት ስታዘጋጅ “ሁኔታዎች እንዴት ተለውጠዋል ወይም እየተለወጡ ባሉበት ሁኔታ አስተሳሰባችን፣ ስልታችን፣ ስልጠናችን እና ችሎታችን እንዴት ሊለወጡ ይገባል?” የሚለውን አስብ።

ራዕይን በሚያዳብሩበት ጊዜ “የሚፈልጉትን እርዳታ እና ገንዘብ ሁሉ ቢኖሮት ምን ማከናወን ይፈልጋሉ?” የሚለውን ጥያቄ ይጠይቁ። መልስ ከሌለህ ራዕይ የለህም።

► ከዚህ በፊት ባለው አንቀጽ ላይ ተወያዩ። ለምንድነው ጥያቄው አንድ ድርጅት ራዕይ አለው ወይስ የለውም የሚለውን የሚያሳየው? ለዚህ ጥያቄ መልስ ማግኘት አስፈላጊ የሆነው ለምንድን ነው?

**ለውጥን መቃወም**

► ሰዎች ለውጡን ሲቃወሙ ምን ዓይነት ነገሮች ይናገራሉ?

የአገልግሎት ለውጦችን የሚቃወሙ ሰዎች እንደዚህ ሊሉ ይችላሉ።

- “እግዚአብሔር ከዚህ በፊት የባረከው ዘዴ ይህ ነው፤ ሌላ ነገር ማድረግ የለብንም”
- “ያለፉት መንፈሳዊ መሪዎች እንዲህ እንድናደርግ አስተምረውናል፤ ተሳስተዋል ማለት አትችልም።”
- “የተሻሉ ዘዴዎችን አንፈልግም፤ የበለጠ መጸለይ አለብን።”
- “እግዚአብሔር የተሳካልን እንድንሆን ብቻ ሳይሆን፤ ታማኝ እንድንሆን ይፈልጋል ስለዚህ እያደረግን ያለነውን መቀጠል አለብን።”

ለመሻሻል ሙሉ በሙሉ ቁርጠኛ ያልሆኑ ሰዎች እንደዚህ ሊሉ ይችላሉ፡-

- “ያደረግንበት መንገድ ጥሩ እየሰራ ነው፤ ለምን ለውጥ?”

<sup>34</sup> Jim Collins, *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't* (New York: HarperBusiness, 2001), 70

- “ተጨማሪ ስራ ለመስራት ጊዜ የለኝም”

ለውጡን ለመቃወም የተለያዩ ምክንያቶች አሉ እና ሁሉም ሰው አንድ አይነት ምክንያት አለው ብለን ማሰብ የለብንም።

ሰዎች ለውጥ የሚቃወሙት :-

- ዓላማውን ስለማይረዱ
- ከስልቴ ጋር ስለማይስማሙ
- እየተጣለ ላለው ነገር ዋጋ ሲሰጡ
- ሊነሱ የሚችሉ አዳዲስ ችግሮችን ሲፈሩ
- አሁን ባሉበት ሁኔታ ምቹ ሲሆኑ
- ከችሎታቸው ክልል ውጭ የሆነ ነገር እንዲያደርጉ ሲጠየቁ
- ተጨማሪ ቁርጠኝነትን ወይም መስዋዕትነትን ሲቃወሙ
- ከቀድሞው ልማዶች ጋር ስሜታዊ ወይም ሃይማኖታዊ ትስስር ሲኖራቸው

► ከእነዚህ የተቃውሞ መንስኤዎች ውስጥ የትኞቹን በሌሎች ላይ አይተዋል ወይም በራስዎ ውስጥ አንዳለ ተሰምትዎታል?

**ሰዎችን ለለውጥ ማዘጋጀት**

ጥሩ መሪ ሰዎችን በተሻለ ውጤት እና በተቻለ መጠን በትንሹ ጉዳት በለውጥ ይወስዳል። ቡድኑን በጉዞ ላይ እንደምትወስድ አድርገህ ምን እንደሚጠብቃቸው ማስረዳት እንድትችል ምርምር አድርግ። ተዘጋጅ።

**ለውጥ በሰዎች ላይ እንዴት ተጽእኖ እንደሚያደርግ መረዳት<sup>35</sup>**

ለውጥ በሰዎች ላይ እንዴት ተጽእኖ ያደርጋል	እነርሱን እንዴት መደገፍ እንደሚቻል
ሰዎች ለውጥ ሲያጋጥማቸው በራስ መተማመን ይጎድላቸዋል።	ዝግጁነት እንዲሰማቸው እርዳቸው።
ሁሉም ሰው በተመሳሳይ ለውጥ ውስጥ እያለም ሰዎች ብቸኝነት ይሰማቸዋል። የራሳቸውን ጥቅም ለማስጠበቅ እና ሚስጥራዊ እቅድ ለማውጣት ይቀናቸዋል።	ብቸኝነት እንዳይሰማቸው አብረው እንዲሰሩ እና ሃሳቦችን እንዲያካፍሉ እርዷቸው።
ሰዎች በመጀመሪያ ስለሚያጡት ነገር ያስባሉ።	እናጣለን ብለው የሚያስቡትን እንዲናገሩ ይፍቀዱላቸው። ኪሳራዎች እዚህ ግባ የማይባሉ ወይም እውን አይደሉም ብለው አያስመስሉ።
ሰዎች ሊቋቋሙት ከሚችሉት በላይ ለውጦች በፍጥነት እየተከሰቱ ነው ብለው ይጨነቃሉ።	በስልጠና እና ድጋፍ ያዘጋጁላቸው። ለውጦቹ በድንገት እንዳይከሰቱ መርሐግብር ያውጡ።
የተለያዩ ሰዎች በተለያዩ ደረጃ ለለውጥ ዝግጁ ይሆናሉ።	የተለያዩ ዋስትናዎች በሚያስፈልጋቸው ሰዎች ላይ ለመፍረድ አትቸኩል።
ለውጦቹ በቋሚነት ካልተተገበሩ እና ካልተጠበቁ ሰዎች ወደ ቀድሞ መንገዳቸው ይመለሳሉ።	በትክክለኛው አቅጣጫ እንዲቀጥሉ እርዷቸው።

**የውስጣዊ ዋና ቡድንን ለለውጥ ማዘጋጀት**

ትላልቅ ለውጦችን ከማጤን በፊት የድርጅቱ ዋና ቡድን የድርጅቱን እሴቶች እና ዓላማዎች በማወቅ ደረጃዎች ውስጥ መምራት አለበት። ማጠቃለያዎቹ በጽሑፍ መቅረብ አለባቸው። የድርጅቱ እሴቶች እና ዓላማዎች ሁሉንም ለውጦች መምራት አለባቸው።

ዋናው ቡድን በመረዳት እና ለድርጅቱ እሴቶች፣ ዓላማዎች እና ግቦች ባለው ቁርጠኝነት አንድ መሆን አለበት። እነዚህ የአንድ መሪ ሃሳቦች ወይም ፍላጎቶች ብቻ ሊሆኑ አይችሉም።

<sup>35</sup> ይህ የመረጃ ሰንጠረዥ ከKen Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader* (Nashville, TN: Thomas Nelson, 2003), 66-67 ተሻሽሏል።

**ካለፈው መሸጋገር**

ድርጅቱን ወደ ፊት ሲመሩ ለድርጅቱ ታሪክ አክብሮት ማሳየት አስፈላጊ ነው። ከዚህ በፊት የተደረገው ነገር ሁሉ ዋጋ እንደሌለው አድርገህ አታድርግ። ይልቁንስ ላለፉት ስኬቶች ያለዎትን አድናቆት ይግለጹ። የወደፊቱ እድገት በተከናወነው ነገር ላይ እንዴት እንደሚገነባ አሳይ።

እድገትን እና ቅልጥፍን ከፍ አድርገው ይመለከቱታል እና ለዚህም ነው ለውጦችን እያደረጉ ያሉት። ነገር ግን ድርጅቱ ላካፈለው ህብረት ዋጋ መስጠት አለበት። በድርጅቱ ውስጥ ባለፉት ተግባራት እና የቀድሞ መሪዎች ጥረቶች ምክንያት ለተፈጠሩት ግንኙነቶች እውቅና ይስጡ።

► ከድርጅቱ ታሪክ ጋር መገናኘቱ አስፈላጊ የሆነው ለምንድነው?

**የህዝብን መተማመን እና እምነት መጠበቅ**

ሰዎች ራዕይን እንዲቀበሉ ቀዳሚው የመሪው የግል ተአማኒነት መሆኑን አስታውስ። ሰዎች መሪውን ካላመኑ በቀር በእቅድ አላመኑም። ሁል ጊዜ በታማኝነት በመንቀሳቀስ አመኔታቸውን ጠብቁ። በፍፁም አታታልሏቸው እና በውሳኔያቸው ላይ ተጽእኖ የሚያሳድሩትን መረጃዎች በጭራሽ አትከልክሉ።

“የካፕቱን ከፍተኛው ዓላማ መርከቧን ለመጠበቅ ቢሆን ኖሮ ለዘላለም ወደብ ላይ ያስቀምጠዋል።”  
- Thomas Aquinas

መሪው ከህዝቡ ሁለት አይነት እምነት ያስፈልገዋል። በባህሪው እንዲያምኑት ያስፈልገዋል። በብቃት እንዲያምኑም ያስፈልገዋል። ጥሩ ባህሪ እንዳለው ብቻ ሳይሆን በደንብ መምራት እንደሚችል ማመን አለባቸው። መምራት የማይችሉ ጥሩ ሰዎች አሉ እና ባህሪያቸው የማይታመን ጠንካራ ችሎታ ያላቸው ሰዎች አሉ።

ህዝቡ መሪው ስለሚያሳስባቸው ነገሮች እንደሚያስብ ማወቅ አለበት። እርሱ ግድ እንደሌለው ካሰቡ የሚመጣውን ለውጥ በመቃወም እና አስተያየቶቻቸውን እና ድርጊቶቻቸውን በመደበኛ እራሳቸውን ለመከላከል ይሞክራሉ።

**በድንገተኛ ሁኔታዎች ላይ ልዩ ማስታወሻ**

ለድንገተኛ ጊዜ ምላሽ ለመስጠት አብዛኛዎቹ ቋሚ ለውጦች መደረግ የለባቸውም። በድንገተኛ ጊዜ ሁኔታውን በትክክል ለመገምገም ጊዜ ይውሰዱ፡-

- ትክክለኛው ስጋት ምንድን ነው?
- አደጋ ላይ ያለው ምንድን ነው?
- አደጋ ላይ ያልሆነው ምንድን ነው?
- ምን እርዳታ አለ?

ዛቻው ጉዳት እንዳያደርስ የሚከላከል አፋጣኝ ምላሽ ያግኙ። ለድንገተኛ አደጋ ምላሽ ትልቅ ድንገተኛ ቋሚ ለውጦችን ከማድረግ ይቆጠቡ። በድንገተኛ አደጋ ጊዜ ድርጅቱ እና ለእርሱ የሚሰጠው ምላሽ የተረጋጋ እንዲሆን ያድርጉ።

**ለውጥን መተግበር**

የመሪው ተግባር የተወሰኑ እሴቶችን መግለፅ እና ማብራራት ከዚያም በድርጅቱ ውስጥ ሲሰሩ ለማየት መስራት ነው። መሪው በድርጅቱ አሰራር ውስጥ እራሱን ሳያካትት ይህንን ማድረግ አይችልም።<sup>36</sup>

የመሪው ሥራ የድርጅቱን እያንዳንዱን ዝርዝር ማስተዳደር አይደለም። ካደረገ (1) ሊረዱት የሚችሉትን መሪዎች እድገት ይከላከላል እና (2) የድርጅቱን ሥራ እርሱ ራሱ ሊቆጣጠረው በሚችለው መጠን ይገድባል።

ይሁን እንጂ (1) ሁሉም ነገር እንዴት እንደሚከናወን ሳያውቅ እና (2) በእያንዳንዱ አሠራር ውስጥ እሴቶቹን እንዴት እንደሚተገበሩ ሳይገልጽ ድርጅቱን መለወጥ አይችልም።

ይህም ማለት የእያንዳንዱን ዲፓርትመንት ሥራ በደንብ ማወቅ፣ አስፈላጊዎቹን ለውጦች እንዲያደርግ መርዳት፣ እና በዲፓርትመንታቸው ውስጥ ያሉትን እሴቶች የሚያሟሉ መሪዎችን ማሰልጠን እና ማስተዋወቅ አለበት።

... መሪው የድርጅቱን እምነቶች እንዲከበሩ፣ እንዲጸኑ፣ እንዲግባቡ እና ወደ ጥምር ተግባር እንዲገቡ አመራርን ይጠቀማል።<sup>37</sup>

ለከፍተኛ መሪ እሴቶችን ያለማቋረጥ ማስተማር በቂ አይደለም። በእራሱ ድርጊት እነሱን ማሳየት እንኳን በቂ አይደለም። በድርጅቱ ውስጥ ተግባራዊ መሆናቸውን ማረጋገጥ አለበት። በድርጅቱ ውስጥ በእሴቶቹ ላይ በእውነት የሚያምኑ እና እርሱን ተግባራዊ ለማድረግ የሚረዱትን ሰዎች ማግኘት አለበት።

የአንድ ድርጅት ወጪ ቅድሚያ የሚሰጣቸውን ነገሮች ያሳያል። በጀቱ የማይጣጣም ካልሆነ በስተቀር የተነገረለት ዓላማ ትክክለኛ ዓላማ አይደለም። በድርጅቱ ውስጥ ጉልህ ለውጦች ሲደረጉ በበጀት ውስጥም ሁልጊዜ ለውጦች ይኖራሉ። “ውጤታማ መሪዎች ለበጀቱ ከፍተኛ የግል ትኩረት ይሰጣሉ ምክንያቱም የድርጅቱ እውነተኛ እምነቶች የሚታዩበት ነው።”<sup>38</sup>

► ይህ ክፍል ስለ መሪው ሥራ የሚያስተምረውን እንዴት ማጠቃለል ይቻላል?

**ተንቀሳቃሽ ሀይል በመጠቀም**

ተንቀሳቃሽ ሀይል ማለት ካለፈው ግፊት ወደ ፊት እንቅስቃሴ መቀጠል ነው። ስለ ድርጅት ተንቀሳቃሽ ስንናገር ህዝቡ በቅርብ ጊዜ በተገኘው ስኬት ለውጥ እና እድገት ለመቀጠል ዝግጁ ነው ማለት ነው።

እንደ መሪ እርስዎ ከመምጣትዎ በፊት ድርጅቱ ከስኬት ምን አይነት የእንቅስቃሴ ሀይል እንዳለው አስቡበት። እንዴት ሊጠቀሙበት እና ሊጨምሩት ይችላሉ?

<sup>36</sup> Albert Mohler, *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012), 118

<sup>37</sup> Ibid, 121

<sup>38</sup> Ibid, 120

አሁን ያሉትን ስኬቶች ወደ ተንቀሳቃሽ ሀይል እንዴት መቀየር እንደሚችሉ አስቡበት። ሰዎችን ወደ ሌላ ጥረት ለማበረታታት የቅርብ ጊዜ ስኬትን እንዴት መጠቀም ትችላላችሁ?

ተንቀሳቃሽ ሀይሉ እራሱን እንደሚደግፍ በጭራሽ አያስብ፡ ምራው እና አዳዲስ ስኬቶችን አቅርብ። ለመምራት፣ ለማበረታታት እና ተንቀሳቃሽ ሀይልን ለመጠቀም በዓላማ ያቅዱ እና ጊዜዎችን ይስጡ። የድርጅቱን ስኬቶች ያክብሩ በድርጅቱ ውስጥ ያሉ ሁሉም ሰዎች ስለእነሱ እንደሚያውቁ ያረጋግጡ። በማንኛውም መንገድ ለስኬቱ አስተዋፅዖ ላደረጉ ሌሎች ግለሰቦች ልግስና መስጠትዎን ያረጋግጡ።

- ▶ የሰዎችዎ አነቃቂ ምክንያቶች ምንድን ናቸው? የመንቀሳቀስ ሀይልን የሚሰጣቸው ምንድን ነው?
- ▶ የሰዎችን ተስፋ የሚገድበው እና ጉጉትን የሚያዳክመው ምንድን ነው? ሰዎች ሊሳካላቸው እንደማይችሉ እንዲሰማቸው የሚያደርጉ ነገሮች ምንድን ናቸው?

**ማጠቃለያ**

▶ በዚህ ትምህርት ምክንያት ግቦችዎን ወይም ድርጊቶችዎን እንዴት እንደሚቀይሩ ይጠብቃሉ?

**አምስት የማጠቃለያ መግለጫዎች**

1. ድርጅቶች የሚለዋወጠውን ዓለም ፍላጎቶች ለማሟላት ግባቸውን፣ ስልታቸውን እና ተግባራቸውን መቀየር አለባቸው።
2. መሪው ድርጅቱን ለወደፊቱ በማዘጋጀት ለድርጅቱ የወደፊት ተስፋ መኖሩን ማረጋገጥ አለበት።
3. የድርጅቱ እሴቶች እና ዓላማዎች ሁሉንም ለውጦች መምራት አለባቸው።
4. ሰዎች መሪውን ካላመኑ በቀር በእቅድ እርግጠኛ አይሆኑም።
5. ጥሩ መሪ ሰዎችን በተሻለ ውጤት እና በተቻለ መጠን በትንሽ ጉዳት በለውጥ ይወስዳል።

**ትምህርት 12 ስራዎች**

1. ከዚህ ትምህርት የህይወት ለውጥ ጽንሰ-ሀሳብን የሚያጠቃልል አንቀጽ ይጻፉ። ለምን አስፈላጊ እንደሆነ ያብራሩ። ምን ጥሩ ነገር ሊያደርግ ይችላል? ባለማወቅስ ምን ጉዳት ሊያስከትል ይችላል?
2. የዚህን ትምህርት መርሆች እንዴት በራስህ ህይወት ላይ እንደምትተገብር አብራራ። ይህ ትምህርት ግቦችዎን እንዴት ይለውጣል? ድርጊቶችዎን እንዴት ለመለወጥ አስበዋል?
3. ለትምህርት 12 አምስቱን የማጠቃለያ መግለጫዎች ያስብ። በሚቀጥለው የክፍል ክፍለ ጊዜ መጀመሪያ ላይ ከማስታወስ ለመጻፍ ተዘጋጅ።

# ትምህርት 13

## መሪዎችን ማሳደግ

### ሌሎች መሪዎችን ለማሰልጠን ፈቃደኛ ያልሆኑ መሪዎች

የበርካታ መሪዎች ተጽእኖ የተመሰረተው በግል ማራኪነት ላይ ነው። የእነርሱ ተጽዕኖ ከእነርሱ መገኘት በላይ ሊደርስ አይችልም። በድርጅቱ ውስጥ የሚከሰተውን ሁሉንም ነገር በግል ይመራሉ። የአመራር መዋቅር አያዳብሩም እና የጋራ ራዕይ የሚደግፉ ሌሎች መሪዎችን ማቋቋም ያቃታቸው ይመስላሉ። አንዳንድ ጊዜ በድርጅታቸው ላይ እንዲህ ዓይነት ቁጥጥር ስላላቸው ጠንካራ መሪዎች ይመስላሉ ነገር ግን ድርጅታቸው ከተወሰነ ደረጃ በላይ ማደግ አይችልም።

ወጣት መሪ በአንድ ሀገር ላይ ስልጣን አገኘ። ፍፁም ስልጣን ለመያዝ እና ማንም ከእርሱ ጋር እንደማይወዳደር ማረጋገጥ ፈለገ። ይህንን እንዴት ማድረግ እንደሚቻል ለማወቅ በአንድ ሀገር ላይ ለረጅም ጊዜ አምባገነን የነበሩትን አንድ የቀድሞ መሪ ሊጎበኝ ሄደ። “ስልጣንህን ማንም እንደማይወስድብ እንዴት እርግጠኛ ታሆናለህ?” ሲል ጠየቀ። አንዳንድ እንክርዳድ በሚበቅልበት ሜዳ አብረው ይሄዱ ነበር። የድሮው አምባገነን ዱላ ነበረው እና በአረሙ ውስጥ ሲራመዱ አምባገነኑ ረጃጅሞቹን አረሞች ወደ ምድር መቶ ቆረጣቸው። ለጥቂት ደቂቃዎች ከተመለከተ በኋላ ወጣቱ መሪ “ገባኝ” አለ።

► የቀድሞው መሪ ለወጣቱ መሪ የሰጡት ትምህርት ምን ነበር?

አንዳንድ መሪዎች ሀሳብ እና የመሪነት ችሎታ ያላቸውን ረዳቶች አይፈልጉም። እነርሱ የሚፈልጉት አቅጣጫቸውን የሚከተሉ ሰዎችን ብቻ ነው።

የስልጣን እና የእውቅና ሱስ የተጠናወታቸው እና ቦታ ማጣትን የሚፈሩ እራሳቸውን የሚያገለግሉ መሪዎች ተተኪዎቻቸውን በማሰልጠን ምንም ጊዜ እና ጥረት አያጠፉም።<sup>39</sup>

እነዚህ መሪዎች አዳዲስ መሪዎች የማይዳብሩበትን ሁኔታ ይፈጥራሉ። አንድ መሪ እና ረዳቶቹ ብቻ አሉ። ድርጅቱ ተጨማሪ መሪዎችን የሚጠይቁ ክፍሎችን እና ፕሮግራሞችን አያዘጋጅም። ጠንካራ የአመራር ችሎታ ያላቸው ወጣቶች ብዙውን ጊዜ እድሎችን ለማግኘት ከድርጅቱ ይወጣሉ።

### መሪዎችን የማሳደግ አስፈላጊነት

አዲስ መሪዎች ለሁለት ዓላማዎች ያስፈልጋሉ፡- (1) ለወደፊት የአመራር ቦታዎች ለመዘጋጀት እና (2) ድርጅቱን ለማስፋት።

<sup>39</sup> Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 18

በሮማውያን የተሾመው ታላቁ ሄሮድስ የይሁዳ ገዥ ነበር። እርሱ አይሁዳዊ አልነበረም እና አብዛኛው የአገሪቱ ህዝብ ገዥ እንዲሆን አልፈለጉም። ሰዎች እርሱን ከንጉሥነት ሊያነሱት እየሞከሩ እንደሆነ ሁልጊዜ ይጠራጠር ነበር። አንዳንድ ሚስቶቹንና ልጆቹን ስለጠረጠራቸው ገደለ። እርሱ ቦታውን እንዲይዝ ማንንም አላሰለጠነም። ከሞተ በኋላ ልጁ ነገሠ ነገር ግን ሥራውን በጥሩ ሁኔታ መሥራት አልቻለም እና በሮማውያን ተወግዷል። ሮማውያን በይሁዳ ላይ ገዥ ሾሙ፤ ይሁዳም ሌላ ንጉሥ አልነበራትም።

ያለ ተተኪ የአጭር ጊዜ ስኬት የረጅም ጊዜ ውድቀት ነው። አንድ ድርጅት መሪ ካወረደ በኋላ በጥሩ ሁኔታ ካልቀጠለ መሪው ኃላፊነቱን ሙሉ በሙሉ አልተወጣም።

አንድ ሰው ለከፍተኛ አመራር ቦታ የሚዘጋጀው ከፍተኛውን መሪ በመርዳት ብቻ ሳይሆን በመሪነት በማገልገል ነው። ከፍተኛው መሪ በድርጅቱ ውስጥ ታዳጊ መሪዎች እንዲኖሩት ፍቃደኛ መሆን አለበት፡- ሃሳብ ያላቸው፣ እርምጃ የሚወስዱ እና ውሳኔዎችን የሚወስኑ መሪዎች።

ለድርጅቱ እድገትም አዳዲስ አመራሮች መጎልበት አለባቸው። አንድ ድርጅት ያለ ተጨማሪ መሪዎች አዳዲስ ፕሮግራሞችን ማዘጋጀት ወይም ማስፋፋት አይችልም።

አቅም ላላቸው መሪ ሊሆኑ ላሉ እድሎች መኖራቸው አስፈላጊ ነው። አንድ ድርጅት የተወሰኑ የአመራር ቦታዎች ካሉት እና ተጨማሪ መጨመር ካልቻለ ሊሰፋ አይችልም እና አቅም ያላቸው መሪዎችን ማቆየት አይችልም። ለምሳሌ፣ ጤናማ የሆነች ቤተክርስቲያን ከጊዜ ወደ ጊዜ እየተሳተፉ ያሉ እና አዳዲስ አገልግሎቶችን ለመጀመር የሚፈልጉ ሰዎች አሏት። የመምራት ዕድል ካልተሰጣቸው ቤተክርስቲያን በሚፈለገው መጠን አታድግም።

“በአስተዳዳሪነት ያለ ማንም ቢሆን ይህን ቀላል ጥያቄ በጭንቅላቷ ውስጥ ያኑር፤ ሁልጊዜ ይህንን በትክክል እንዴት ማድረግ እችላለሁ፣ ሳይሆን ይህ ትክክለኛ ነገር ሁልጊዜ እንዲደረግ እንዴት ማቅረብ እችላለሁ?”  
- Florence Nightingale

ብዙ መሪዎችን ማፍራት አለመቻል ሁሉም ውሳኔዎች ወደ ከፍተኛ መሪ እንዲመጡ ያደርጋል። መሪው ውስንነቶች ስላሉት ሰዎች ብዙ ጊዜ እርሱን መጠበቅ አለባቸው።

ሙሴ የእስራኤልን ሕዝብ ከግብፅ ካወጣ በኋላ በአዲስ ቦታ ላይ ነበር። በመካከላቸው ያለውን ግጭት ለመፍታት ህዝቡ ወደ እርሱ መጡ። ብዙ ግጭቶች ነበሩ ምክንያቱም በአዲስ ቦታ ብዙ ሰዎች ያለምንም የተመሰረቱ ህጎች ወይም ምሳሌዎች ስለነበሩ ነው። ዮቶር ሙሴን ጎበኘው እና የህዝቡን አለመግባባት ለመፍታት በየቀኑ ሲያሳልፍ አይቷል (ዘጸአት 18)። ዮቶር አብዛኛውን ጉዳዮችን የሚወስኑ ዳኞችን በተለያዩ ደረጃዎች እንዲያቋቋሙ መከረው። ይህ ድርጊት እውነተኛ ሥልጣን ያላቸውን መሪዎች አቋቋመ።

ተከታዮችን በመሳብ ላይ የሚያተኩር መሪ በአብዛኛው የአመራር እገዛ ይጎድለዋል። ድርጅት ተከታዮችን መጨመር ወይም መሪዎችን በመሳብ እና በማዳበር ተከታዮችን ማባዛት ይችላል።

የመሪዎች ልማት የበላይ መሪ ብቻ ኃላፊነት አይደለም። በድርጅቱ ውስጥ ያለ እያንዳንዱ መሪ በየደረጃው ያሉ ሰዎችን በመምከር እና ኃላፊነትን በመጋራት እንዲጎለብት ማድረግ አለበት።

► ጠንካራና እያደገ ያለ ድርጅት ለምን ብዙ መሪዎችን ይፈልጋል?

**አቅም ላላቸው መሪዎች እውቅና መስጠት**

አቅም ያላቸውን መሪዎች መምረጥ መሪው የሚወስነው በጣም አስፈላጊ ውሳኔ ነው። የምርጫው ሂደት በጥንቃቄ እና በዝርዝር መሆን አለበት። አቅም ያላቸው መሪዎች ውስጥ ሊታዩ የሚገባቸው አንዳንድ ባህሪያት፡- ጥበብ፣ ብሩህ አመለካከት፣ ኃላፊነት ለመውሰድ ፈቃደኛነት፣ ድፍረት፣ ፈጠራ፣ ተለዋዋጭነት እና ራስ ወዳድ አለመሆን።

እንደ John Maxwell ገለጻ አቅም ያላቸው መሪዎች ተነሳሽነታቸውን የሚወስዱ፣ በሰዎች ላይ ተጽዕኖ የሚያሳድሩ፣ ግንኙነትን የሚገነቡ፣ ሰዎችን የሚያቀራርቡ፣ እሴት የሚጨምሩ፣ እድሎችን የሚጠቀሙ እና ግቦችን የሚያሳኩ ሰዎች ይሆናሉ።<sup>40</sup> አቅም ያለው መሪ ስትፈልጉ ከባድ ድክመቶች የሌለበትን ሰው ብቻ አትፈልጉ። ልዩ ጥንካሬዎች ያለውን ሰው ይፈልጉ።

አስቀድመው ተነሳሽነት ያላቸውን ሰዎች መቅጠር። ተነሳሽነት የሌለውን ሰው ለመለወጥ መንገድ ማግኘት እንደሚችሉ አድርገው አያስቡ።

ከችሎታ ይልቅ በባህሪ መመልመል። ችሎታን ማዳበር ይቻላል። የአንድን ሰው ባህሪ ግን ማዳበር ይቻል እንደሆነ አታውቁም። የባህርይ እድገት የአገልግሎቱ ትኩረት ነው ነገር ግን አንድ ሰው ትክክለኛውን ባህሪ ከማግኘቱ በፊት ቦታ ላይ አያስቀምጡ።

“በእኔ ውስጥ ያለውን ምርጫን አቅም የሚያወጣ የእኔ የቅርብ ጓደኛ ነው።”  
- Henry Ford

መሪው የድርጅቱን እሴቶች በምሳሌነት ማሳየት እና እነዚህን እሴቶች የሚጋሩ አቅም ያላቸው መሪዎችን መፈለግ አለበት።

► እምቅ መሪን እንዴት እንደሚያውቁ ያብራሩ።

**አቅም ያላቸው መሪዎችን መሳብ**

መሪዎች እንደራሳቸው ያሉ መሪዎችን ይስባሉ ነገር ግን በራስ የመተማመን ስሜት ያለው መሪ የቡድኑን አቅም የሚያሳድጉ ችሎታ ያላቸውን መሪዎች ሊስብ ይችላል። ብዙ መሪዎች እርዳታ እንደሚያስፈልጋቸው ቅሬታ ያሰማሉ ነገር ግን ማራኪ አሰራር እና ራዕይ የላቸውም እርዳታን ለመጠቀምም እቅድ የላቸውም።

የመሪው ጥራት እና አሰራር የሚስበውን ሰዎች ጥራት ይወስናል። የመሪ ብቃት እና ስኬት ሌሎች የመደመር ችሎታ ያላቸውን መሪዎች ይስባል።

መሪዎች ወደሚፈልጉት ቦታ ያደርሳቸዋል ብለው ያሰቡትን መሪ ይከተላሉ። አቅም ያላቸው መሪዎች በትልቅ ራዕይ እና ትልቅ ግቦች ይሳባሉ። አቅም ያላቸው መሪዎች በስልጠና እድል ይሳባሉ።

<sup>40</sup> hJohn Maxwell, *Good Leaders Ask Great Questions* (New York: Center Street, 2014), 262-266 የተወሰደ።

**መሪዎችን ለማሳደግ አቅጣጫዎች**

**(1) የድርጅትዎን አቅጣጫ ግምት ውስጥ ያስገቡ።**

የድርጅቱ አስፈላጊ ፍላጎቶች ምንድን ናቸው? እነዚያን ፍላጎቶች ለማሟላት መሪዎችን ማፍራት ይጀምሩ። የእርስዎ ድርጅት ምን ሊሆኑ የሚችሉ የእድገት ዘርፎች አሉት? ያንን እድገት ለመምራት መሪዎችን ማፍራት ይጀምሩ።

**(2) ለመሪዎች እድገት ትልቅ ቦታ ይስጡ።**

ሰዎች የየትኛውም ድርጅት ዋጋ ያላቸው ንብረቶች ናቸው። አንድ ድርጅት ህንጻዎች እና ሌሎች ንብረቶች ቢኖሩትም ደካማ ሊሆን ይችላል ምክንያቱም የአመራር ብቃት ያላቸው ቁርጠኛ ሰዎች ስለሌሉት ነው።

**(3) መሪዎች የሚያድጉበትን ሁኔታ ይፍጠሩ።**

ሰዎች ተነሳሽነታቸውን እንዲወስዱ እና ውሳኔ እንዲያደርጉ ነፃነትን ይስጡ። ሰዎች ነፃነት ካላቸው ፈጣሪ ይሆናሉ። ስልጣን ያልተሰጣቸው ሰዎች ግባቸውን ትተው ወደ ሌላ ቦታ ይሄዳሉ። ህዝባችሁን ለማብቃት ሚናቸውን በግልፅ መግለፅ እና ስኬትን መግለጽ አለባችሁ። ስራቸውን ለመስራት በቂ ግብዓቶችን መስጠት አለበት።

አዳዲስ ፕሮግራሞች፣ ፕሮጀክቶች፣ ዲፓርትመንቶች እና ድርጅቶች አዳዲስ መሪዎች የሚያድጉባቸው አካባቢዎች ናቸው። አንዳንድ ጊዜ ድርጅት ለአንድ መሪ እድል ለመስጠት አዲስ ነገር መጀመር አለበት።

**(4) የምትመራቸው ሰዎች ከቦታቸው በላይ እንዲሄዱ እርዷቸው።**

በአንድ ቦታ ላይ ያለ ሰው የተወሰኑ ኃላፊነቶችን ብቻ እንዲወጣ እንደተፈቀደለት እና ተጽዕኖውም የተገደበ እንደሆነ ሊገምት ይችላል። ሰው ከቦታው በላይ በእንደዚህ መምራት ይችላል

- በተቀመጡ ኃላፊነቶች ውስጥ ከሚጠበቀው በላይ መፈፀም
- ከእርሱ ከሚፈለገው በላይ ፍላጎቶችን መመልከት እና ማሟላት
- በማበረታታት እና በመረዳዳት ከሌሎች ጋር ግንኙነት መፍጠር
- ከእርሱ በላይ ያሉትን ሰዎች ጭንቀት መረዳት እና መርዳት

መሪዎችን ማሰልጠን ያለበት ከፍተኛው መሪ ብቻ አይደለም። በድርጅቱ ውስጥ ያለ ማንኛውም መሪ መሪዎችን ለማፍራት ኃላፊነቱን መውሰድ አለበት።

**(5) መሪ ሊሆኑ ለሚችሉ መሪዎች የእድገት እድሎችን ያቅዱ።**

የስልጠና ክፍለ ጊዜዎች፣ የተሳካላቸው መሪዎችን ስራ ለመታዘብ እድሎች እና ከመሪዎች ጋር የሚደረጉ ንግግሮች እንኳን የእድገት እድሎች ናቸው። ሁሉንም ስልጠናዎች እራስዎ ማድረግ እንደሚችሉ አድርገው አያስቡ። እርስዎ የሌለዎትን እውቀት ያላቸውን አሰልጣኞች ይዘው ይምጡ።

**መጥፎ ምሳሌ...**

ዲዮጥራጢስ በአንድ የሀገር ውስጥ ቤተክርስቲያን መሪ ነበር። ለህዝቡ ብቸኛ መሪ መሆን ፈለገ። ሐዋርያት ከእርሱ በላይ እንዲከበሩ አልፈለገም (3ኛ ዮሐንስ 1፥9)። ሕዝቡን ከሐዋርያት መልእክተኞችን እንዳይቀበሉ ነግሮ ከቤተክርስቲያን የተወሰኑትን አስወጣ (3ኛ ዮሐንስ 1፥10)።

ኩሩ በራስ መተማመን የሌለው መሪ ህዝቡ በማንም ተጽዕኖ እንዳይደርስበት ይፈራል። የሚጠቅማቸውን ትምህርትና ተጽዕኖ ያሳጣቸዋል። በመጨረሻም እግዚአብሔር የሾመውን ሰብዓዊ ሥልጣን በመቃወም በእግዚአብሔር ላይ ሊያምጽ ይችላል።

**የስልጠና እድሎች ጥቅም**

ቅንዓት ላለው አዲስ መሪ የስልጠና እድል ሽልማት እና እድል ነው። አንዳንድ መሪ ለመሆን አቅም ያላቸው ሰዎች ከፍተኛ ጥራት ያለው ስልጠና ተስጥቶአቸው ሊቀጠሩ ይችላሉ። የዕድገት ልምዶች ለሠልጣኞች በጣም ጠቃሚ ናቸው መሪያቸው ከእነርሱ ጋር ከተሳተፈ እና የተማሩትን በተግባር ላይ እንዲያውሉ ከመራቸው ነው።

ለአዲስ ኃላፊነት ለመመልመል ሲሞክሩ በጣም የተለመዱት አቅም ካለው መሪ ሊነሱ የሚችሉ ተቃውሞዎች “እንዴት እንደማደርገው አላውቅም” ወይም “እንደዚያ ማድረግ እንደምችል አላውቅም” የሚለው ነው። አቅም ያለው መሪ በስልጠና አቅርቦት ይበረታታል።

John Maxwell አዲስ መሪን ለማስጀመር የሚከተሉትን ደረጃዎች ሰጥቷል፡-

1. ማደግ እንደሚፈልጉ የሚያሳይ ማስረጃን ያግኙ።
2. ጥንካሬያቸውን ይለዩ።
3. በራስ የመተማመን ስሜታቸውን ይጨምሩ።
4. የሚለማመዱበት ቦታ ስጣቸው።
5. እንዲሻሻሉ አስተምሯቸው።
6. ኃላፊነታቸውን እየጨመሩ ይቀጥሉ።<sup>41</sup>

**(6) ከፍተኛ አቅም ባላቸው ሰዎች ላይ ያተኩሩ።**

ኢየሱስ ለሁሉም ደቀ መዛሙርት እኩል ጊዜ አልሰጣቸውም። ይህ የሆነበት ምክንያት አንዳንድ ደቀ መዛሙርት ከሌሎቹ የበለጠ በተፈጥሮ ዋጋ ስለነበራቸው አይደለም። እያንዳንዱ ሰው በእግዚአብሔር አምሳል ነው ስለዚህም ማለቂያ የሌለው ዋጋ አለው። ነገር ግን ለአመራር ስልጠና ሁሉም ሰው እኩል አቅም የለውም። ከፍተኛ አቅም ያላቸውን ካሰለጠንን ብዙ ሰዎችን እንባርካለን፤ የሰለጠኑትን ቸል እያልን ለብዙ ሰዎች ጊዜያችንን እናከፋፍላለን። በተመረጡት ላይ ሳናተኩር ማንንም ውጤታማ በሆነ መንገድ አናሰልጥም።

<sup>41</sup> John Maxwell, *Good Leaders Ask Great Questions* (New York: Center Street, 2014), 269-273

ከትምህርት 7 የPareto መርህ ያስታውሱ። 20% ህዝብ 80% ውጤቱን ያከናውናሉ። በዚህ 20% ላይ ስልጠናዎን ያተኩሩ።

አንዳንድ መሪዎች ጥገኛ ተከታዮችን በማከል እርካታ ይሰማቸዋል። ሆኖም አዳዲስ መሪዎችን በተሳካ ሁኔታ በመምራት እርካታን ማግኘት በጣም የተሻለ ነው። መሪዎችን ከመሰብሰብ ይልቅ ተከታዮችን የሚሰበሰቡ መሪዎች ከጠንካራ ጎን ይልቅ በሰዎች ድክመት ላይ ያተኩራሉ። ከሰዎች ትንሽ ቁርጠኝነትን ይጠብቃሉ። ከከፍተኛው 20% ይልቅ ከዝቅተኛው 20% ጋር ጊዜ ያሳልፋሉ።

John Maxwell “ዳክዮቻችሁን ወደ ንስር ትምህርት ቤት እንዳትልኩ” የሚል ምክር ሰጥቷል።

► በዚህ ርዕስ አውድ ውስጥ ምን ማለቱ ይመስልሃል?

**(7) ሰዎች ስራቸውን የሚጨርሱ እንዲሆኑ እርዷቸው።**

ትልቁን ምስል ካሳየህ፣ ተጠያቂነት ከሰጠህ፣ ጊዜያቸውን እንዲጠቀሙ ከረዳህ፣ የስራ አጋር ካገኘህ እና ለተጠናቀቀ ስራ ብቻ ሽልማት ከሰጠህ ሰዎች ፕሮጀክቶችን መጨረስ እንዲማሩ መርዳት ትችላለህ።<sup>42</sup>

**(8) ለሰዎች ለስኬት የተሻለውን እድል ይስጡ ነገር ግን የእነርሱን ስራ አይስሩ።**

ከማይፈፅሙ ሰዎች ጋር መወገድ ያለባቸው አንዳንድ የተለመዱ ስህተቶች አሉ። ሊሳካላቸው የሚችልበትን አካባቢ ከመስጠት አይቆጠቡ። ለራሳቸው ሊያደርጉ የሚችሉትን ለእነርሱ አታድርጉ። የሚገባቸውን እንደማያደርጉ አስቀድመው ካወቁ በኋላ ዕድሎችን አትስጧቸው።

**(9) ሰዎች የተወሰኑ ግቦችን እንዲያወጡ እርዷቸው።**

ሰዎች ለአጠቃላይ ሁኔታ ኃላፊነት ሲኖራቸው ነገር ግን የተለየ ዓላማ ከሌላቸው አብዛኛውን ጊዜ ውጤታማ አይሆኑም። የተለየ ዓላማ የሌለው ሰው በቀላሉ ነገሮችን ለመቆጣጠር እና ችግሮችን ለማስወገድ ይሞክራል። የሥራ መግለጫ ከ4-6 ልዩ ተግባራትን መሰየም አለበት።

**(10) ሰዎች ለትልቁ ግብ ቁርጠኛ እንዲሆኑ እርዷቸው።**

ትላልቅ ግቦች ትልቅ ጥረቶችን እና ቁርጠኝነትን ይስባሉ። በብቁ መሪ የሚመራ ትልቅ ግብ ሌሎች መሪዎችን ይስባል።

► ከእነዚህ የእድገት ዘዴዎች ውስጥ መሪ እርስዎ እንዲያደጉ ለመርዳት የተጠቀመው የትኛው ነው? የትኛዎቹ እንዲደረግላህ ትመኛለህ? ለምን?

<sup>42</sup> John Maxwell, *Good Leaders Ask Great Questions* (New York: Center Street, 2014), 185

**ያልተጠበቀ ብቃት**

አንዳንድ ጊዜ አቅም ያለው መሪ አቅሙን አያውቅም። ጌዴዎን የኖረው እስራኤል በጠላቶች በተወረረችበት ወቅት ነበር (መሳፍንት 6-7)። ምድያማውያን በየአመቱ በመከር ጊዜ ይገቡና አዝመራውን ይወስዱ ነበር።

ጌዴዎን ምድያማውያን ከመምጣታቸው በፊት እህል እየለቀመ ለመደበቅ እየተዘጋጀ ነበር። ችግሩን ለመፍታት እቅድ አልነበረውም እና መሪ እሆናለው ብሎ አልጠበቀም። እርሱ በቀላሉ ለመትረፍ እየሞከረ ነበር።

መልአክም ለጌዴዎን ተገለጠለትና “አንተ ኅያል ጦረኛ እነሆ፤ እግዚአብሔር ከአንተ ጋራ ነው” (መሳፍንት 6፥ 12)። ጌዴዎን በዚህ ሰላምታ ግራ ሳይጋባ አልቀረም። ህዝቡን ወደ ድል እንደሚመራ ሲሰማ እርሱ ብቁ ያልሆነ መስሎት ነበር። ቤተሰቡ በጎሳው ውስጥ አስፈላጊ አልነበረም እና በቤተሰቡ ውስጥ መሪ እንኳን አልነበረም።

የእግዚአብሔር ጥሪ ብዙ ጊዜ ወደማይጠብቁት ሰዎች ይመጣል። አንዳንድ ጊዜ የመሪነት ችሎታ የእግዚአብሔርን ጥሪ እስክንቀበል ድረስ አይታይም። እግዚአብሔር ጥሪውን ለመፈጸም የሚያስፈልገንን ችሎታ ይሰጣል።

**የግንኙነቶች አማካሪ**

መካሪነት የስልጠና አይነት ነው።

በአማካሪነት ልምድ እና እውቀት ያለው ሰው ሌላ ሰውን ያሰለጥናል። ብዙውን ጊዜ አሰልጣኙ ከተማሪው ይበልጣል ነገር ግን የግድ አይደለም።

አማካሪው ለቡድን ብቻ ከማስተማር ይልቅ ለተማሪው የግል ጊዜ እና ትኩረት ይሰጣል።

በአማካሪው እና በተማሪው መካከል ከሙያ ግዴታ በላይ ግንኙነት አለ። ተማሪው መካሪውን ያከብራል እና አርአያነቱን ለመከተል ይፈልጋል እና መካሪው ተማሪው እንዲሳካለት በግል ይፈልጋል። ግንኙነቱ ለህይወት ዘላቂ የሆነ ጥልቅ ጓደኝነት ሊሆን ይችላል። ተማሪው አብዛኛው ስኬቱ ከአማካሪው ጋር ያለው ግንኙነት ውጤት እንደሆነ ሁልጊዜ ሊሰማው ይችላል።

ተማሪው ክህሎትን ብቻ ሳይሆን የአማካሪውን አመለካከት እና ቅድሚያ የሚሰጣቸውን ነገሮች ይማራል። የጥራት ደረጃን ይማራል። ስራው ከሌሎች የህይወቱ ገጽታዎች ጋር እንዴት እንደሚዛመድ ይማራል።

በስልጠናው ወቅት አማካሪው እና ተማሪው ስራውን ብቻ አያጠኑም፤ ሥራውን በጋራ ይሰራሉ። መጀመሪያ ላይ ተማሪው መካሪውን ብቻ መከታተል ይችላል። ቀስ በቀስ ተማሪው ተጨማሪ ኃላፊነቶችን ይወስዳል። ተማሪው ሥራውን በሚሠራበት ጊዜ አማካሪው ሊመለከት ይመጣል።

መካሪው የተዘጋጀውን መመሪያ ብቻ አይከተልም። ይልቁንም ትምህርቱን ከተማሪው ፍላጎት ጋር ያስተካክላል።

ተማሪው ሲማር እና ተጨማሪ ሀላፊነቶችን ሲወስድ መካሪው ግምገማ እና የመሻሻል አቅጣጫን ይሰጣል። አማካሪው ጠቃሚ በሆነ መንገድ መተቸት አስፈላጊ ነው ሁልጊዜም በተማሪው የመማር እና ጥሩ የአፈፃፀም ችሎታ ላይ እምነት እንዳለው ያሳያል። ተማሪው በቂ እውቀት አለኝ እና የበለጠ መማር አያስፈልገኝም ብሎ ሳያስብ ለማዳመጥ ትሁት መሆን አስፈላጊ ነው።

መካሪነት የተወሰነ ጊዜ ይፈልጋል። የጊዜ ርዝማኔው በብዙ ነገሮች ላይ የተመሰረተ ነው፤ ተማሪው ሊያገኘው እና ሊተገበርው የሚገባው የእውቀት መጠን፤ ተማሪው ሊገጥመው የሚችላቸው የተለያዩ ሁኔታዎች እና የባህሪ አፈጣጠር መጠን ነው። ለቀላል ሥራ አማካሪነት በጥቂት ቀናት ውስጥ ሊከሰት ይችላል። ለአንድ አስፈላጊ ቦታ መካሪነት ዓመታትን ሊወስድ ይችላል።

አንድ ሰው በተለያዩ ሰዎች ከእያንዳንዳቸው የተለያዩ ክህሎቶችን በመማር በበርካታ ሰዎች መመከር ይችላል። ይህ ከሆነ ተማሪው ከአንድ ሰው ይልቅ በብዙ ሰዎች አመለካከት እና የአኗኗር ዘይቤ ይቀረጻል። ተማሪው የህይወቱን እና የስራውን ገፅታዎች ሚዛናዊ ለማድረግ የራሱን መንገድ መፈለግ ይኖርበታል።

መካሪነት በኢየሱስ እና በሌሎች የአይሁድ ረቢዎች ከተለማመዱት ደቀመዝሙርነት ጋር ተመሳሳይ ነው። የረቢ ደቀመዝሙር መሆን ማለት ተማሪው እውቀትን ብቻ ሳይሆን የመምህሩን ባህሪ እና አኗኗር ተማሪ ማለት ነው።

ሐዋርያው ጳውሎስ ለሹመት ከመሾሙ በፊት አብረውት በአገልግሎት እንዲጓዙ ወጣቶችን በመመልመል በአማካሪነት ተጠቅሟል። በዚህ የአማካሪ ግንኙነት ምክንያት ጳውሎስ ጢሞቴዎስን እንደ ልጁ ጠቅሶታል (1ኛ ጢሞቴዎስ 1፥ 2፣ 18)።

ለአዳጊ መሪ አንዳንድ የአማካሪነት ዓይነቶች አስፈላጊ ናቸው። ከግል ጥናት፣ ከሌሎች ሰዎች ምልከታ እና ከአስተማሪዎች ብዙ ሊማር ይችላል። ሆኖም የግል አማካሪነት በማደግ ላይ ያለ መሪን በተለየ ለስኬት ያዘጋጃል።

**ለመሪዎች ቀጣይነት ያለው እድገት ጥያቄዎች**

ሌሎች መሪዎችን ያለማቋረጥ ማዳበር የሚፈልግ መሪ እነዚህን ጥያቄዎች በየጊዜው ሊጠይቃቸው ይገባል። ሁሉም ጥያቄዎች በአንድ ስብሰባ ላይ ሊወያዩ ይችላሉ ወይም የተመረጡትን በተለያዩ ጊዜያት በውይይት ውስጥ መጠቀም ይቻላል።

- የድርጅታችን እሴቶች ምንድን ናቸው?
- ህዝብህን እንዴት እያገለገልክ ነው? ፍላጎታቸው ምንድን ነው? እነሱን ለመርዳት ምን እቅድ አለህ?
- እርስዎ በሚመሩት ቡድን ውስጥ ያለው ማን ነው? ልቦች እና አእምሮዎች ተሳትፈዋል?
- የ5-አመት እቅድህ ምንድን ነው? ቡድንዎ ያውቀዋልን?
- አንድን ሰው ለልማት (ወይንም ወደ ቡድኑ ለመደመር) ሲመርጡ ምን አይነት ባህሪያትን ይፈልጋሉ?
- ለ \_\_\_\_\_ ግቦችዎ ምንድናቸው? (ሰው ወይም ፕሮግራም)
- ምን እየለካህ ነው? በጣም አስፈላጊው ይህ ነው? በጣም አስፈላጊ የሆኑትን ነገሮች እንዴት መለካት ይችላሉ? የምትለካውን ነገር ለማሻሻል ምን ማድረግ ትችላለህ?
- እራስህን ለማሳደግ ምን እየሰራህ ነው? \_\_\_\_\_ ለማዳበር? (ሰው ወይም ፕሮግራም)

- የወደፊቱ ጊዜ ከዛሬ የተለየ እንዲሆን እንዴት ይፈልጋሉ? የእርስዎ ሰዎች በተመሳሳይ ይፈልጋሉ? ለምን እንደሚገባቸው አብራርተዋል? እንዴት እንዲሆን እንደሚያደርጉ ተረድተዋልን? እንዴት እንደሚሳተፉት ያውቃሉ?
- በጣም ስራ በዝቅተኝነት ማን ሊረዳህ ይችላል? ምን ውክልና መስጠት ትችላለህ?
- \_\_\_\_\_ (ሰው) ለ \_\_\_\_\_ (ድርጅቱ ወይም ፕሮግራም) የሚያደርገውን ንገሩኝ። (መሪው የቡድን አባላቱን እየሰሙ እንዲያወድሳቸው ያድርጉ።)

**ማጠቃለያ**

አንድ ተመልካች ወደ ስፖርት ውድድር ሄዶ የአትሌቶቹን ፎቶ ይዞ ወደ ቤቱ መጣ። መታሰቢያ ነበረው። አንድ አትሌት ወደ ስፖርት ውድድር ሄዶ አሸንፏል። ዋንጫ ይዞ ወደ ቤቱ መጣ። አንድ አዛውንት ወደ ስፖርት ውድድር ሄደው ለማሸነፍ ያሰለጠኗቸውን ተጫዋቾች ተመለከቱ። እርሱም ትሩፋት ነበረው።

► በዚህ ትምህርት ምክንያት ግቦችዎን ወይም ድርጊቶችዎን እንዴት እንደሚቀይሩ ይጠብቃሉ?

**ትምህርት 13 ስራዎች**

1. ከዚህ ትምህርት የህይወት ለውጥ ጽንሰ-ሀሳብን የሚያጠቃልል አንቀጽ ይጻፉ። ለምን አስፈላጊ እንደሆነ ያብራሩ። ምን ጥሩ ነገር ሊያደርግ ይችላል? ባለማወቅስ ምን ጉዳት ሊያስከትል ይችላል?
2. የዚህን ትምህርት መርሆች እንዴት በራስህ ህይወት ላይ እንደምትተገብር አብራራ። ይህ ትምህርት ግቦችዎን እንዴት ይለውጣል? ድርጊቶችዎን እንዴት ለመለወጥ አስበዋል?
3. በዚህ ትምህርት የተዘረዘሩትን 10 “መሪዎችን ለማሳደግ አቅጣጫዎችን” አጥኑ። በሚቀጥለው የክፍል ክፍለ ጊዜ መጀመሪያ ላይ ሰባቱን ከትዝታዎ ለመጻፍ እና ለማብራራት ይዘጋጁ።



# ትምህርት 14

## ባህሎችን መሻገር

### መግቢያ

የአገልግሎት አመራር ብዙ ጊዜ ባህልን የሚሻገር ነው። የተለያዩ ባህል ያላቸው ሰዎች አንድ ላይ የሚሰባሰቡት የቤተክርስቲያን የወንጌል ሥራ ለመስራት እና በቤተክርስቲያን መንፈሳዊ አንድነት ምክንያት ነው።

በሌላ ባህል ውስጥ የሚያገለግል ሰው ብዙውን ጊዜ እንደ መሪ ይቆጠራል ምክንያቱም በላኪ ድርጅት ውስጥ ባለው ስልጠና እና ደረጃ ነው። ስለዚህ በባህል ተሻጋሪ አገልግሎት ውስጥ ያለ ሰው አመራርን ማጥናት አለበት።

► ከአንድ በላይ ባህል ያላት የሀገር ውስጥ ቤተክርስቲያን ወይም በተለያዩ ባሕሎች የምታገለግል ቤተክርስቲያን የምታውቅ ከሆነ ስለ እርሷ ተናገር።

### የባህል ተሻጋሪ አመራር ፍቺ

በባህል ተሻጋሪ መንገድ መምራት ከሁለት ወይም ከዚያ በላይ የባህል ትውፊቶች የመጡ ሰዎች ከእርስዎ ጋር እምነት የሚጣልበት ማህበረሰብን በመገንባት ላይ እንዲሳተፉ እና እርስዎን እንዲከተሉ እና ጠንካራ የእምነት ራዕይ እንዲያሳኩ ማበረታታት ነው።<sup>43</sup>

### ታማኝ ማህበረሰብን መገንባት

በመጀመሪያ ህይወትን በጋራ የሚጋራ ማህበረሰብ ይገንቡ እና ከዚያ ማህበረሰቡ ሊያከናውን የሚችለውን ራዕይ ያግኙ። በቤተክርስቲያን ተከላ ጥረት ውስጥ ማህበረሰቡ የተቋቋመ ጉባኤ ከመፈጠሩ በፊት ትንሽ ቡድን ሊሆን ይችላል። ጉባኤው ሲዳብር ሁሉም የቤተክርስቲያን የሕይወት ዘርፎች ሊኖሩት ይገባል።<sup>44</sup> ይህ እንዲሆን ቡድኑ ሆን ተብሎ በተለይም ባብዛኛው የውጭ ዜጎችን ያካተተ ከሆነ መሆን አለበት። ቡድኑ “እኛ እና ከነሱ” የሚል አመለካከት ሊኖረው አይገባም።

እምነት እንዴት ይዳብራል? ስለ እርሱ ሆን በለው ማወቅ አለበት። እምነትን የመገንባት ሂደት አደጋን፣ የማይቀር ስህተቶችን እና እርማቶችን ለማድረግ እና ግንኙነትን ለማዳበር በቂ ፍቅር እና ታማኝነትን ያካትታል። በግንኙነት ውስጥ በቂ ፍቅር እና ታማኝነት ከሌለ ግንኙነቱ ጥልቀት የሌለው ነው እናም ብዙ እምነት አይገነባም።

► እንደዚህ አይነት ሰዎችን ማመን ምን ማለት ነው?

<sup>43</sup> Sherwood Lingenfelter, *Leading Cross-Culturally* (Ada: Baker Academic, 2008), 117

<sup>44</sup> ስለ ቤተ ክርስቲያን ሕይወት የበለጠ ለማወቅ የቤተክርስቲያን አስተምህሮና ልምምድ ከ Shepherds Global Classroom እንዲያጠኑ እንመክራለን።

ሰዎችን ማነሳሳት ማለት ምን ማለት ነው? ሌሎችን ማነሳሳት አዎንታዊ ስሜቶችን ከመፍጠር በላይ ነው። አመለካከቶችን እና አነቃቂ ድርጊቶችን ያካትታል። መነሳሳት ሰዎች በሚያምኑት ነገር ላይ ተጽእኖ ያሳድራሉ። በተጨማሪም በቡድን አባላት መካከል ስሜታዊ ትስስር ይፈጥራል።

**አስገዳጅ የእምነት እይታ**

ለአገልግሎት አመራር አስገዳጅ እይታው ወንጌልን፣ ቅዱስ ኑሮን፣ ቤተክርስቲያንን እና የስብከተ ወንጌልን ይጨምራል። በአዲሱ ባህል ውስጥ ለእርስዎ የማይታወቁ ቅጾችን እንደሚወስዱ ያስታውሱ።

እዚህ ላይ የተገለጸው ራዕይ አሳማኝ ነው ምክንያቱም ቁርጠኝነትን ከሚጠይቅ መጽሐፍ ቅዱሳዊ አደራ ጋር ስለሚመጣ ነው። ይህ ራዕይ የቡድኑ አባላትን ወደ ጥልቅ ቁርጠኝነት ማነሳሳት አለበት።

**መንገዱን መምራት**

መሪው የአገልግሎቱን ሕይወት መምሰል አለበት፤ በመጀመሪያ ከጥቂት ቁርጠኞች ጋር በመተባበር በኋላም ከሌሎች ጋር። በእውነተኛ ህይወት ውስጥ ራዕዩ ምን እንደሚመስል የሚያሳይ ቡድን ለመፍጠር መርዳት አለበት።

**ሌሎች እንዲከተሉ መጥራት**

ሌሎች ራእዩን እንዲከተሉ ይጋብዛል። ይህን የሚያደርገው በግል ግንኙነት፣ ግለሰቦችን በመምከር፣ በማስተማር እና ሰዎችን ኃላፊነት እንዲወስዱ በመጋበዝ ነው።

**የሚከተሉትን ማበረታታት**

እውነተኛ መሪ ለሌሎች ሀላፊነቶችን ይሰጣል። እርሱ አደጋዎችን ይቀበላል፣ ፈጠራን ይፈቅዳል እና በቡድኑ ውስጥ ለሌሎች እድሎችን ይፈጥራል።

► ስለዚህ አመራር ምን አስተዋሉ? ጥንካሬዎቹ ምንድን ናቸው? ችግሮቹስ ምንድን ናቸው?

**የዕድገት ባህላዊ እይታዎች**

በአንዳንድ ባሕሎች አንድ ሰው ወደ አመራርነት የሚመጣው ከብዙ ዓመታት ታማኝ ተሳትፎ በኋላ ነው። በአንድ ባህል ውስጥ ያሉ መሪዎች ለ 10 አመታት አቅም ያላቸውን መሪዎች መሪዎችን መታዘብ እንዳለባቸው ተናግረዋል። በእነዚህ ባህሎች ውስጥ አዲስ ሆኖ ወደ ከፍተኛ ቦታዎች መሄድ አስቸጋሪ ነው። ሚስጥናውያን አንዳንድ ጊዜ ልዩ ችሎታ የሚጠይቅ ቦታ ለመሙላት ሲሞክሩ ይበሳጫሉ ምክንያቱም የአካባቢው መሪዎች በልዩ ችሎታው የላቀውን ሰው ከመጠቀም ይልቅ እራሱን ያረጋገጠ እና ለረጅም ጊዜ ታማኝ የሆነን ሰው መጠቀም ይፈልጋሉ።

አሮን የትርጉም ሥራ የሚሠራ ሰው ባለበት ባሕል ውስጥ ለብዙ ዓመታት በሚስጥናዊነት አገልግሏል። አሮን ሰውዬውን ብዙ ባያውቀውም እንኳ ጥሩውን ሥራ መሥራት የሚችለውን ሰው ለማግኘት ሁልጊዜ ይሞክር ነበር።

አሁን አሮን የተርጓሚነት ቦታ በአንድ ድርጅት ውስጥ ከፍተኛ ቦታ ባለው ባህል ውስጥ ይሠራል። መሪዎቹ ታማኝ የቤተክርስቲያን አባል እንደሆነ የሚያውቁት ተርጓሚ እንዲኖረው ብቻ ይፈቀድለታል። አንዳንድ ጊዜ አሮን በጉባኤ ውስጥ የተሻለ ተርጓሚ ተቀምጦ ሳለ ሥራውን ጥሩ መሥራት ካልቻለ ተርጓሚ ጋር መስበክ ነበረበት።

አንዳንድ ባህሎች እድሜን ከትምህርት እና ከችሎታ የበለጠ ያከብራሉ። ሚስቶቻቸውን ብዙውን ጊዜ ወጣቶችን ያሠለጥናሉ ምክንያቱም ጉጉት ያላቸው፣ ለመለወጥ ዝግጁ የሆኑ እና ከትላልቅ ሰዎች ይልቅ ለማሰልጠን ቀላል ናቸው። ሆኖም በአብዛኛዎቹ ባሕሎች አብያተ ክርስቲያናት ወጣት መሪዎች ለቀድሞው መሪዎች አክብሮት እንዲያሳዩ ይፈልጋሉ። ወጣት መሪዎች ታጋሽ፣ አጋዥ እና ለቀድሞ መሪዎች አሳሳቢ ጉዳዮችን ትኩረት መስጠት አለባቸው። የድሮ መሪዎች ለታናናሾቹ ኃላፊነታቸውን ለመልቀቅ እና የአመራር ቡድኑ እንዲስፋፋ መፍቀድ አለባቸው።

► እድሜ እና ልምድን ባከበረ መልኩ ስልጠና እንዴት ሊደረግ ይችላል?

**ስለ ስልጠና ቦታዎች የባህል እይታዎች**

መሪ እንዴት ይመረጣል? መሪ እንዴት ቦታውን ይይዛል? በመሪ ደረጃ ላይ ሁለት ተቃራኒ ባህላዊ አመለካከቶች አሉ።

በአንድ እይታ መሪው በችሎታው እና በባህሪው ምክንያት ቦታ ተሰቶታል። እርሱ በሚመራው ህዝብ ሊመረጥ ይችላል። በጥሩ ሁኔታ ስለሚመራ መሪ ሆኖ ማገልገሉን ሊቀጥል ይችላል። ፍፁም ስልጠና የለውም ግን ተጠሪነቱ ለአንዳንድ ቡድን ወይም ለተቆጣጣሪ ነው። በጤና እጦት ወይም በሌሎች ሁኔታዎች ስራውን መስራት ካልቻለ ስራውን መልቀቅ ይጠበቅበታል። በደንብ ካልመራ በምርጫ ሊተካ ይችላል። ሥነ ምግባር የጎደለው ወይም ሐቀኝነት የጎደለው ድርጊት ከፈጸመ በተለይ በክርስቲያን ድርጅት ውስጥ በመሪነት ለመቀጠል ብቁ እንደሆነ አይቆጠርም።

በሌላ ዓይነት ባሕል ውስጥ መሪው በድርጅቱ ውስጥ ለረጅም ጊዜ በመሳተፉ እና በታማኝነቱ ስለሚታወቅ የስልጠና ቦታ ይሰጠዋል። ሥልጠና ባላቸው ጥቂቶች ይሾማል። ውሎ አድሮ ሙሉ ስልጠና አለው ማለት ይቻላል። ምክር ሊሰማ ይችላል ነገር ግን በውሳኔው ፈጽሞ አይታለፍም። ለብዙ አመታት መሪ ሆኖ ከቆየ በኋላ የቀጠለው ቦታ እርሱ እንዴት በጥሩ ሁኔታ እንደመራ ላይ የተመካ አይደለም። እርሱ ከብዙ ተጠያቂነት በላይ ነው እና ስለ ድርጊቶቹ ጥያቄዎችን ለመመለስ አይጠብቅም። ሥነ ምግባር የጎደለው ወይም ሐቀኝነት የጎደለው ድርጊት እንኳ እንዲወገድ ላያደርገው ይችላል። ሥራውን መሥራት በማይችልበት ጊዜ በእርጅና ወይም በጤንነት ሁኔታ ውስጥ እምብዛም ኃላፊነት የማይወጣ ቢሆንም እንኳን በዚህ ቦታ ሊቀጥል ይችላል። ተከታዮቹ እርሱን ሙሉ በሙሉ ወድቅ ካደረጉበት ጉዳይ ከባድ ጉዳዮች በስተቀር አያስወግዱትም።

በዚህ ባህል መሪው በፈቃዱ ቦታውን ለመረጠው ወራሽ ካስተላለፈ በስተቀር የስልጠና ሽግግር በሰላም አይካሄድም። ቡድኑ መሪውን ከራሱ ፍላጎት ውጪ ለማንሳት ከወሰነ ውንጀላ፣ ትብብር አለመስጠት፣ ህጋዊ እርምጃ፣ የህዝብ ግጭቶች እና ድርጅቱን የመከፋፈል አደጋ ሊያስከትል ይችላል። በሚያሳዝን ሁኔታ የአገልግሎት ድርጅቶችም የባህላቸውን አርአያነት በመከተል ክርስቲያናዊ ምስክርነታቸውን ክፉኛ አበላሽተዋል።

ያዕቆብ ለብዙ ዓመታት ቤተክርስቲያንን አገልግሏል። በእርጅና ጊዜ ጤንነቱ መጥፎ ነበር። ወደ ሌላ ከተማ ተዛወረ ቤተክርስቲያኑም በሦስት ተባባሪ ፓስተሮች አገልግላለች። ያዕቆብ ወደ ቤተክርስቲያን እምብዛም ባይሄድም የፓስተርነት ቦታውን ሳይለቅ ቀጠለ።

አናስ በኢየሩሳሌም ሊቀ ካህናት ነበር። ከስልጣን ከወጣ በኋላ አማኛ ቀያፋ አዲሱ ሊቀ ካህናት ሆነ። ሆኖም አናስ ምንም ዓይነት አፈሴላዊ ቦታ ባይኖረውም ከፍተኛ ባለሥልጣን ሆኖ ቀጥሏል። ኢየሱስ በተያዘ ጊዜ ወታደሮቹ መጀመሪያ ወደ አናስ ወሰዱት እንጂ ወደ ቀያፋ አይደለም (ዮሐንስ 18፣ 12-13፣ 24)።

ከሌላ ባህል የመጡ ሚስዮናውያን አንዳንድ ጊዜ በድርጅቱ ውስጥ ያለውን የሥልጣን ጽንሰ ሐሳብ ለመረዳት ይቸገራሉ። አንድ ሰው ሥራውን መሥራት በማይችልበት ጊዜ ለምን በሥልጣን ላይ እንደሚቆይ አይረዱም። በርዶች እና ኮሚቴዎች የከፍተኛ መሪን ትዕዛዝ ብቻ ለምን እንደሚከተሉ አይረዱም።

በሌላ ባህል ውስጥ የሚያገለግል መሪ በዚያ ባህል ውስጥ እንዴት ውሳኔ እንደሚደረግ ለማወቅ ጊዜ መውሰድ አለበት። ብዙሃኑን ለአንድ ነገር እንዲመርጡ ማሳመን ብቻ በቂ አይደለም። ድምጽ መስጠት የሚያመለክተው የእያንዳንዱ ሰው አስተያየት እኩል ዋጋ እንዳለው ነው ይህንንም ማንም በእውነት አያምንም። አንዳንድ ሰዎች በድርጅቱ ውስጥ ትልቅ ተጽእኖ አላቸው እና አንድ ድርጅት ውሳኔ ከማስተላለፉ በፊት የእነርሱ ሀሳብ መሟላት አለበት።

**የኃይል ርቀት**

በአንዳንድ ባህሎች መሪዎች በሁሉም የድርጅታቸው ደረጃዎች ከሰዎች ጋር ግንኙነት ለመፍጠር ይሞክራሉ። የፋብሪካ ባለቤት በፋብሪካው ውስጥ ሊሄድ እና ከሠራተኞቹ ጋር በመነጋገር እና በስማቸው ሊጠራቸው ይችላል። አንድ መሪ የጭነት መኪናን ለማራገፍ ወይም ሕንፃን ለማጽዳት ሊረዳ ይችላል።

በሌሎች ባህሎች መሪው ከብዙዎቹ የድርጅቱ ሰዎች እንደራቀ ይቆጠራል። በቀጥታ ሊያናግሩት አይጠብቁም። ምንም ዓይነት ዝቅተኛ ሥራ መስራቱ ተገቢ አይመስላቸውም። ከእነርሱ ጋር ውይይት ካደረገ በትኩረት ሊደሰቱ ወይም ምችት ላይኖራቸው ይችላል።

Duane Elmer በውጭ አገር የመጽሐፍ ቅዱስ ትምህርት ቤት ፕሬዚዳንት ሆኖ እያገለገለ ነበር። አንድ ቅዳሜ ከሰአት በኋላ ሳሩ እንዳልተቆረጠ ስላስተዋለ እርሱ ራሱ እንዲሁ አደረገ። ድርጊቱ ትህትናን የሚመስል እና ለመስራት ባለው ፍላጎት ተመልካቾችን የሚማርክ መስሎት ነበር። ሆኖም ተማሪዎቹ እና ሰራተኞቹ ሲያውቁ ተበሳጩ። የእርሱ ድርጊት ሰዎች የትምህርት ቤቱ ባለስልጣን መዋቅር በጣም ደካማ በመሆኑ ፕሬዝዳንቱ ማንም ሰው ሣር እንዲቆርጥ ማዘዝ አይችልም ብለው እንዲያስቡ አድርጓቸዋል። ፕሬዚዳንቱ ይህን የመሰለ ዝቅተኛ ተግባር መፈፀም ስላለባቸው ድርጅቱ ትንሽ እና የማይጠቅም መሆኑንም ይጠቁማል። በዚህ የባህል አዲስ ግንዛቤ Elmer ባህሪውን ለወጠው። በሚቀጥሉት ጥቂት ወራት ውስጥ ሰዎች በስልጣን አቀማመጥ ላይ ቆሞ ሌሎች ሰዎች ሲሰሩ ሲመለከት ተመልክተውታል።<sup>45</sup>

ኅብኚ አሜሪካውያን ሚስዮናውያን ምግብ ለማብሰል ሁለት ሴቶች በተቀጠሩበት ቤት ውስጥ እየበሉ ነበር። ሚስዮናውያኑ ምግብ አብሳዮቹ በማዕድ ተቀምጠው ከእነርሱ ጋር እንዲበሉ አጥብቀው ጠየቁ። ሴቲቱም በመጨረሻ ጠረጴዛው ላይ እስክትቀመጥ ድረስ ተጨቃጨቁ ነገር ግን ሴቶቹ አልተመቻቸውም። ምግብ አብሳዮቹ ብዙ

<sup>45</sup> Duane Elmer, *Cross-Cultural Connections* (Downers Grove: InterVarsity Press, 2009), 167

አልበሉም እና በተቻለ ፍጥነት ከጠረጴዛው ተነሱ። ሚስቶናውያኑ ለምግብ አብሳዮቹ ያላቸውን አድናቆት ለማሳየት አቅደው ነበር ነገር ግን ሴቶቹ ለክብራቸው አልተመቻቸውም።

**ሊታሰብላቸው የሚገቡ የመጽሐፍ ቅዱስ መርሆዎች**

በሌላ ባህል ውስጥ የሚሰሩ ክርስቲያን መሪዎች ክርስቲያናዊ መርሆችን በባህሉ ውስጥ በጥንቃቄ መተግበር አለባቸው። በቤተክርስቲያን ውስጥ ዓለማዊ ሥርዓቶችን መከተል እንደሌለባቸው እናውቃለን (ገላትያ 3፥28)። አንዳንድ ሰዎችን በሀብታቸው ወይም በሥልጣናቸው ምክንያት ከሌሎች በተሻለ ልናያቸው አይገባም (ያዕቆብ 2፥1-4)። ኢየሱስ አንድ መሪ ዝቅተኛውን ስራ በመስራት እንኳን ለማገልገል ፈቃደኛ መሆን እንዳለበት ተናግሯል (ዮሐንስ 13፥14-17)። ኢየሱስ ስለ ማዕረግ ያለውን ልማድ ባለመከተሉ ብዙ ጊዜ ሰዎችን ያስደንቃል (ዮሐንስ 4፥9፣ ሉቃስ 18፥15-16)።

ሚስቶናውያን ለሁሉም ሰዎች የፍቅር እና የአክብሮት ምሳሌ እና ለማገልገል ፈቃደኛ መሆን አለባቸው። ሆኖም በባህል ውስጥ ላሉ ሰዎች ትክክለኛ ስጋቶች ማዘን አለባቸው። የተመሰረቱትን ልማዶች እንደሚያከብሩ እና ሁከት እንደማይፈጥሩ ማሳየት አለባቸው።

ሙሴ በወቅቱ በዓለም ላይ እጅግ ኃያል የነበረውን ሕዝብ ገዥ የመሆን ዕድል ነበረው (ግብፅ)። እርሱ ግን ይልቁንም ከባሪያ ሕዝብ ጋር መተዋወቅን መረጠ (ዕብራውያን 11፥25)። ውሳኔውን ባደረገበት ወቅት እግዚአብሔር ከታላላቅ መሪዎች መካከል አንዱ እንደሚያደርገው አላወቀም ነበር። ሙሴ እነዚያን ባሪያዎች ወደ ነፃነት ይመራቸዋል፤ በጠላት ግዛት ውስጥ ለ40 ዓመታት ይመራቸዋል፤ ከዚያ በኋላ በሰለጠኑት ሀገራት ሁሉ ላይ ተጽዕኖ የሚያሳድሩ የሕግ ሥርዓቶችን ያወጣል እንዲሁም ለብዙ መቶ ዘመናት የዘለቀውንና ወደ ክርስቶስ የሚያመለክት የአምልኮ ሥርዓትን ተግባራዊ ያደርጋል።

የሙሴ የመጀመሪያ ታላቅ ውሳኔ የግብፅን የሐሰት ሃይማኖቶችና የኃጢአት ተድላዎችን በመቃወም ከአምላክ ሕዝቦች ጋር መተዋወቅ ነበር። የተሳሳተ ውሳኔ ቢያደርግ ኖሮ በእግዚአብሔር እቅድ ውስጥ በፍፁም ትልቅ ቦታ አይኖረውም ነበር።

ሙሴ ብዙ ትምህርቶችን ተምሯል። ሰዎች እንዲሰሙት ከመጠበቁ በፊት አምላክን መስማት ተምሯል። እርሱ ታላቅ ቢሆንም በእግዚአብሔር ላይ በመደገፉ ምክንያት ትሑት ነበር። እግዚአብሔርን የማወቅ ፍላጎቱ (ዘፀአት 33፥18) ለእግዚአብሔር ለመናገር ብቁ አድርጎታል። እስራኤል ያለ እግዚአብሔር መገኘት ምንም ማድረግ እንደማትችል አጥብቆ ተናግሯል (ዘፀአት 33፥15)። አመራሩ ራሱን ለማክበር ዓላማ እንዳልሆነ ያውቅ ነበር።

ሙሴ የሚመራውን ሕዝብ ይወድ ነበር። በአንድ ወቅት እግዚአብሔር ሙሴን ለሌሎች ሰዎች ታላቅ መሪ ለማድረግ ሕዝቡን ስለ ኃጢአታቸው እንደሚያጠፋቸው ዝቶ ነበር። ሙሴ ያለ እነርሱ ታላቅ መሪ ከመሆን በእስራኤል ፋንታ መፍረድን እንደሚመርጥ ተናግሯል (ዘጸአት 32፥32)። መሪ ህዝቡን ለስልጣን ቦታ በቀላሉ ለቆ ወደ ሌላ ቦታ ከሄደ እንደ ሙሴ ያለ መሪ ልብ የለውም።

**የግለሰብ ግቦች እና ሽልማቶች**

አሜሪካኖች አንድ ሰው በራሱ ጥረት ሊያገኟቸው ስለሚችሉ የግለሰቦች ሽልማቶች እና ክብሮች ምርጫ ማበረታቻዎች ናቸው ብለው ያስባሉ። ይሁን እንጂ በብዙ ባህሎች ሰዎች የሰኬት ሽልማቶች የቡድኑ ናቸው ብለው ያምናሉ። ብቻውን ግብ ላይ ለመድረስ የሚሞክርን ሰው ቅር ሊያሰኙት እና ሊያደናቅፉት ይችላሉ። የግለሰብ ሰኬት እንዲከበር አይፈልጉም። በእነዚህ ባህሎች ውስጥ በቡድን የሆነው ግቦችን ማሳካት የሚችለውን ቡድን መሸለም የተሻለ ሊሆን ይችላል።

ጃፓኖች “ወደ ላይ የሚወጣ ጥፍር ይቆጠራል” የሚል አባባል አላቸው። በዚህ ዐውደ-ጽሑፍ ውስጥ ሲተገበር ይህ አባባል አንድ ሰው ለራሱ ትኩረት ለማግኘት መሞከር የለበትም ይልቁንም ከቡድኑ ጋር መተባበር አለበት።

በሌላ ባህል ውስጥ የሚሰራ መሪ ባህል ለግቦች እና ለሽልማት ያለውን አመለካከት መረዳት አለበት።

**የባህል ወረራ**

የባህል ወረራ የሚከሰተው አንድ ህዝብ የባህሉን እሴት፣ ቋንቋ፣ መንገድ እና ወጎች በሌላ ህዝብ ቡድን ላይ ሲጭን ነው። ይህም የሰዎችን ልዩ ባህሪያት በመተካት ነው። የባሕል ወረራ ጦርነት፣ ጭቆና ወይም የአንድ ሃይማኖት መስፋፋት ውጤት ሊሆን ይችላል። የውጭ ዜጎች በዜጎች ላይ ስልጣን፣ ቁጥጥር ወይም ተጽእኖ የሚያገኙበት ነው። ነገር ግን የውጭ ባሕል እንዲሁ ንግድን በመስራት ባነሰ ኃይል ወደ የበላይነቱ ሊወጣ ይችላል። በዚህ ሁኔታ የውጭ ዜጎች ሀብታም ስለሚመስሉ እና በአገር ውስጥ ኢኮኖሚ ውስጥ ኢንቨስት ለማድረግ እና ጥሩ ደመወዝ ለመክፈል ዝግጁ ስለሆኑ ተጽእኖ ያገኛሉ። የአካባቢው ነዋሪዎች ለውጭ አገር ዜጎች ሞገስ ለማግኘት ባላቸው ፍላጎት ተነሳሽነት ነው።

አንዱ ባሕል በሌላው እየተቆጣጠረ ባለበት አካባቢ የቀድሞ የሥልጣን ቦታዎችና ተፅዕኖዎች ይዳከማሉ። እንደዚህ ባሉ ጊዜያት ወጣቶች አዳዲስ ክህሎቶችን ስለሚማሩ ጥሩ ጠቀሜታ ይኖራቸዋል። ከዚህ በፊት ሊደረስበት የማይችል ደረጃ መፈለግ ከውጭ መሪዎች ጋር መስራት ስለሚፈልጉ (እንደ የትርጉም ስራ) ስራን ሊወስዱ ይችላሉ። በወጣቶች ትስስር እና አቀማመጥ ምክንያት በአካባቢው ለአረጋውያን ያለው አክብሮት ይቀንሳል።

ብዙ ሰዎች የውጭ ባህልን ከራሳቸው የላቀ አድርገው ማየት ይጀምራሉ እና እርሱን ለመከተል ይሞክራሉ። ወጣቱ ትውልድ የድሮ ልማዶችን ይቃወማል። ለባህላቸው ክብር ስላጡ ለህዝባቸው ታሪክ እና ባህላዊ ምልክቶች ብዙም ፍላጎት የላቸውም። በአለባበስ፣ በንግግር እና በእሴቶች የውጭውን ባሕል ለመኮረጅ ይሞክራሉ።

እንደ አለመታደል ሆኖ ብዙ ሚስቶችና ወገኖች በባህል ድል ተሳትፈዋል። ሚስቶችና ወገኖች አንድን ቡድን ለወንጌል መልእክት ለመጀመሪያ ጊዜ ሲያስተዋውቁ ለአካባቢው ባሕል አክብሮት እንዳላሳዩ በማሳየት የላቀ ባህል ያላቸው እንደሆኑ አድርገው ያስቡ ነበር። ወንጌልን ሲያካፍሉ የእግዚአብሔርን ቃል ብቻ ከማስተማር ይልቅ የየራሳቸውን ባህላዊ ግምቶች አካትተዋል። ለብዙዎች ወንጌላውያን ሰዎች ለወንጌል በታዛዥነት ምላሽ መስጠት ለውጭ ባሕል መገዛት ማለት ነው።

**የባህል ወረራን ማስወገድ**

ሚስዮናውያን በባህሉ ላይ ተጽዕኖ ለማሳደር የመጀመሪያዎቹ የውጭ አገር ሰዎች ካልሆኑ በስተቀር ባህላዊ ወረራን የመከላከል አማራጭ የላቸውም። በአብዛኛዎቹ ቦታዎች የውጭ ንግድ ፍላጎቶች ቀድሞውኑም ባህላዊ ወረራን ማድረግ ጀምረዋል። ሆኖም ሚስዮናውያን ለባህል ወረራ አስተዋጽኦ ማድረግ የለባቸውም።

በባህል ተሻጋሪ መንገድ የሚያገለግሉ የተልእኮዎች ተግባር የቤተክርስቲያኒቱን ተወላጅ (አገርኛ፣ ሀገር ውስጥ) የመፅሐፍ ቅዱሳዊ ቤተክርስቲያን መግለጫዎችን መትከል መሆኑን ማስታወስ አለባቸው። አገር በቀል ቤተክርስቲያን ራሷን የምትደግፍ እራሷን የምታስተዳድር እና እራሷን የምታስፋፋ ናት።

የሀገር በቀል ልማትን የሚከለክለው፡-

- በርቀት ላይ ባሉ መሪዎች የተሰሩ ፖሊሲዎች
- የውጭ ወጎች ላይ የተሰጠ አጽንዖት
- የውጭ አመራር
- የውጭ አገር ውሳኔ አሰጣጥ ሂደቶች
- ገንዘብን የማጭበርበር አጠቃቀም<sup>46</sup>

የውጭ ሚስዮናውያን በአብዛኛውን ጊዜ የሀገር መሪዎች የሌላቸውን ሀብትና ቁሳቁስ ይዘው ይመጣሉ። ይህ እንቅፋት ነው ምክንያቱም ሥራ እንዴት መሠራት እንዳለበት እና እንዴት እንደሚደገፍ መጠባበቆችን ይፈጥራል።

በቤተክርስቲያን ተከላ ውስጥ የተሳተፈ ሚስዮናዊ የየትኛውም አዲስ ቤተክርስቲያን መጋቢ መሆን የለበትም። አንድ ሚስዮናዊ የመጀመሪያው መጋቢ ከሆነ ወጪው እና መስጠቱ የሀገር ውስጥ ፓስተር ሊሞላው የማይችለውን ሚናን ይፈጥራል።

ሚስዮናዊው ሁልጊዜ ልዩ የሆነ ጊዜያዊ ሚና የሚሞላ የውጭ ዜጋ ሆኖ መታየት አለበት። መንፈሳዊ እድገትን እና ቁርጠኝነትን ለሚያሳዩ የአካባቢው ሰዎች ተጨማሪ ስልጠና ሊሰጥ እና ከመካከላቸው አንዱን አዲሱ የቤተክርስቲያን መጋቢ ማድረግ አለበት።

በአካባቢው ያለ ፓስተር በአካባቢው ሰዎች በገንዘብ እና አስፈላጊ ከሆነ በራሱ ሥራ መደገፍ አለበት። በባዕድ አገር ሰዎች የሚደገፍ ከሆነ የአካባቢው ጉባኤ የገንዘብ ኃላፊነቱን ወይም ተጠያቂነቱን ፈጽሞ አይመለከትም። ቤተክርስቲያን የውጭ ድርጅት እንጂ የእነርሱ አይደለችም ብለው ያስባሉ።

**ማጠቃለያ**

► በዚህ ትምህርት ምክንያት ግቦችዎን ወይም ድርጊቶችዎን እንዴት እንደሚቀይሩ ይጠብቃሉ?

<sup>46</sup> hthe Willowbank Report: Consultation on Gospel and Culture “Lausanne Occasional Paper 2” (1978) የተወሰደ ከ <https://lausanne.org/occasional-paper/lop-2> on October 25, 2024 እ.ኤ.አ የተገኘ።

### ትምህርት 14 ስራዎች

1. ከዚህ ትምህርት የህይወት ለውጥ ጽንሰ-ሀሳብን የሚያጠቃልል አንቀጽ ይጻፉ። ለምን አስፈላጊ እንደሆነ ያብራሩ። ምን ጥሩ ነገር ሊያደርግ ይችላል? ባለማወቅስ ምን ጉዳት ሊያስከትል ይችላል?
2. የዚህን ትምህርት መርሆች እንዴት በራስህ ህይወት ላይ እንደምትተገብር አብራራ። ይህ ትምህርት ግቦችዎን እንዴት ይለውጣል? ድርጊቶችዎን እንዴት ለመለወጥ አስበዋል?
3. ከዚህ ትምህርት መጀመሪያ ጀምሮ የባህል ተሻጋሪ አመራርን ትርጉም አስታውሱ። በማስታወስ ለመጻፍ እና በሚቀጥለው የክፍል ክፍለ ጊዜ መጀመሪያ ላይ ለማስረዳት ይዘጋጁ።

# ትምህርት 15

## የአፈጻጸም ምላሽ

### የውጤት ሰሌዳው

በማንኛውም የፕሮግራም ስፖርት ውድድር ሁሉም ሰው ማየት የሚችልበት ትልቅ የውጤት ሰሌዳ ይታያል። ተመልካቾች አንድ ቡድን እንዴት እንደሚሰራ ማወቅ ይወዳሉ፤ ነገር ግን የውጤት ሰሌዳው ለአሰልጣኙ እና ለቡድን አባላት የበለጠ አስፈላጊ ነው።

► በጨዋታው ወቅት አሰልጣኙ እና ተጫዋቾች ውጤቱን ማወቅ ለምን አስፈላጊ?

የውጤት ሰሌዳው ጨዋታው እንዴት እየሄደ እንዳለ ለመረዳት፤ የስትራቴጂውን ውጤታማነት ለመገምገም፤ ውሳኔዎችን ለማድረግ፤ ለማስተካከል እና ለማሸነፍ አስፈላጊ ነው።<sup>47</sup>

አንድ መሪ የድርጅቱን “ውጤት” ለሚመራው ህዝብ እና በእርሱ ላይ ስልጣን ላላቸው ሰዎች ማስረዳት መቻል አለበት።

በብዙ ድርጅቶች ውስጥ የመሪው አፈጻጸም የሚገመገምበት ሥርዓት አልተዘረጋም። ሁሉም መሪው ምን ማድረግ እንዳለበት በሃሳባቸው ላይ የተመሰረተ አስተያየት አለው። መሪው የራሱን አፈጻጸም በተለይም ለእርሱ መስፈርቶች ለሚያዘጋጁት መገምገም እና ማብራራት አለበት።

መሪው የሚመራውን ህዝብ አፈጻጸም መገምገም እና ማስተካከል መቻል አለበት። ይህንንም እነርሱን ተስፋ በሚያስቆርጥ መንገድ ወይም ከእነርሱ ጋር ያለውን ተጽእኖ በማይቀንስ መንገድ ማድረግ አለበት።

► መሪው ለስሜታቸው ሳይጨነቅ ህዝቡን ቢያስተካክል ምን ይሆናል?

### ከቦርድ ጋር መስራት

አንድ ድርጅት አብዛኛውን ጊዜ ለድርጅቱ ከፍተኛ ባለሥልጣን የሆኑ የዳይሬክተሮች ቦርድ አለው። አንዳንድ ጊዜ የባለአደራ ቦርድ ይባላሉ። የድርጅቱ ሥራ አስፈጻሚ የቦርዱ ሊቀመንበር ሊሆንም ላይሆንም ይችላል። የድርጅቱ ከፍተኛ መሪ (አስፈጻሚው) ተጠሪነቱ ለቦርዱ ነው።

በተቋሙ ውስጥ የሚፈጠሩ ግጭቶችን በአስተዳደሩ እልባት በማይሰጥበት ጊዜ የአስተዳደር ጉባኤው የመጨረሻ ሥልጣን አለው። ቦርዱ እና ስራ አስፈጻሚው እና ሰራተኞቹ ስለ ድርጅቱ አጠቃላይ የስኬት ራዕይ እና ትርጓሜ የጋራ ግንዛቤ እንዲኖራቸው አስፈላጊ ነው። መሪው እና ሰራተኞቻቸው ለድርጅቱ ከቦርዱ ራዕይ የተለየ ራዕይ ስላዘጋጁ አንዳንድ ድርጅቶች ችግር ይገጥማቸዋል።

<sup>47</sup> John Maxwell, *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team* (New York: HarperCollins Leadership, 2001), 153-155

ሥራ አስፈጻሚው የድርጅቱን ሌሎች ሰራተኞች ይቆጣጠራል እና ሰራተኞቹ በመደበኛነት ከቦርዱ መመሪያ ማግኘት የለባቸውም። ሰራተኞቹ እንዲሳካላቸው ለመርዳት አስፈጻሚው ሃላፊነት አለበት። ሰራተኞቹ ወድቀዋል ወይም ስህተት ሠርተዋል ብሎ ለቦርዱ ሲያቀርብ መምራት ተስኖኛል ብሎ እየዘገበ መሆኑን መገንዘብ አለበት።

ቦርዱ ለድርጅቱ አጠቃላይ ፖሊሲዎችን እና ግቦችን ያወጣል። ሥራ አስፈጻሚው የድርጅቱን ተግባራት ይመራል እና የቦርዱን አጠቃላይ ግቦች እንዴት ማሟላት እንዳለበት ውሳኔዎችን ያደርጋል።

ሥራ አስፈጻሚው ከቦርዱ ጋር ሳይነጋገር ምን ውሳኔ ሊሰጥ ይችላል? ይህ የሚወሰነው በአስፈጻሚው እና በቦርዱ መካከል ባለው ግንኙነት ነው። አንድ መሪ ለረዥም ጊዜ በተሰጠው ቦታ ላይ ጥሩ ውጤት ካገኘ ቦርዱ ብዙ ውሳኔዎችን እንዲያደርግ ያምነዋል። መጥፎ ውጤት የሚያስገኙ ውሳኔዎችን ካደረገ ቦርዱ ያሳስበናል እና ተጨማሪ ውሳኔዎች ላይ መሳተፍ ይፈልጋል።

አንድ ሥራ አስፈጻሚ ጥሩ ውጤት የሚያስገኝ ጥሩ ውሳኔዎችን ሲያደርግ ቦርዱ በእርሱ ላይ ያለው እምነት ይጨምራል። እንዲሁም ስለ ሁኔታዎች ሁል ጊዜ ሙሉ በሙሉ ታማኝ በመሆን በችግሮች እንዳይደነቁ እነርሱን በማሳወቅ እና እነርሱን ለማዳመጥ እና ለመረዳት ጊዜ በመስጠት አመኔታቸውን ሊያሳድግ ይችላል።

► የአንድ ድርጅት ከፍተኛ መሪ ለቦርድ ተጠያቂ መሆን ለምን አስፈለገ?

**መጥፎ ምሳሌ**

የዝያን ሀገራቱን ያበለፀገ፣ ግዛቷን ያሰፋ፣ ወታደራዊ ኃይልን ያዳበረ እና የላቀ የግብርና ዘዴን ያደረገ ጠንካራ ንጉስ ነበር። ለ52 ዓመታት ገዛ።

ለ40 ዓመታት ሲገዛ የነበረው ተጽዕኖ እጅግ በጣም ብዙ ነበር። የሚገዛቸው አብዛኞቹ ሰዎች ሌላ ንጉሥ አልነበራቸውም። ያደረጋቸው ውሳኔዎች ጥሩ ውጤትን አስገኝተዋል። ማንንም መስማት እንደማያስፈልገው ይሰማው ጀመር።

የዝያን ራሱን እንደ ፍፁም ባለሥልጣን ማየት ጀመረ። ንጉሱ ከይሁዳ ነገድ ስለሆነ ካህናቱም ከሌዊ ነገድ ስለሆኑ ያው ሰው ንጉስም ካህንም ሊሆን አይችልም። ነገር ግን የዝያን በቤተ መቅደሱ አምልኮ ላይ ስልጣን ለመያዝ እና አምልኮቱን ለመምራት ወሰነ (2ኛ ዜና መዋዕል 26፥16-21)። ንጉሡ ካህን እንዳይሆን እግዚአብሔር ሕግ አውጥቶ ነበር ምክንያቱም በብዙ አገሮች ንጉሡ እንደ አምላክ ይመለከ ነበር።

የዝያን በለምጽ ተመቶ የሕይወቱን የመጨረሻ 11 ዓመታት በተወካዮች ብቻ እየገዛ በተለየ ቤት ውስጥ ኖረ። ብዙ ታላላቅ የረዥም ጊዜ መሪዎች በሕይወታቸው የመጨረሻ ዓመታት ውስጥ በእብሪት አመለካከቶች እና ድርጊቶች ምክንያት በአሳዛኝ ሁኔታ አብቅተዋል።

**የአፈጻጸም ምላሽ አስፈላጊነት**

አንድ ሰው ሥራው የሚነግራቸው ሰዎች የሚጠብቁትን እንደሚያሟላ እንዴት ሊያውቅ ይችላል? ስለ ሥራው ግምገማ እንዲሰጡት ያስፈልገዋል።

ግምገማዎች መደበኛ እና በዝርዝር ሊሆኑ ይችላሉ ወይም ተራ እና ቀላል ሊሆኑ ይችላሉ። በጣም ውጤታማ እና ጠቃሚው የግምገማ ዘዴ አንድ መሪ ለአንድ ሰው ጥሩ እየሰራ ያለውን እና ምን መሻሻል እንዳለበት በአጭሩ ሲናገር ነው። ይህ ግምገማ ጥልቅ አይደለም የሰውዬውን የአፈፃፀም ሁሉንም ገፅታዎች አይሸፍንም። ይልቁንም መሪው አንዳንድ ባህሪያትን ያወድሳል እና ስህተቶችን ያስተካክላል።

ብዙ ሰዎች መልካቸውን እንዴት ማሻሻል እንደሚችሉ ለማየት በየቀኑ ራሳቸውን በመስታወት ይመለከታሉ። መስታወት ከሌለ ምን እንደሚመስሉ ያውቃሉ? ማራኪ መሆንዎን ወይም አለመሆንዎን የሚወስኑት በሌሎች ሰዎች ምላሾች ነው። የአፈፃፀም ምላሽ ለስራችን እንደ መስታወት ነው።

“ጥቂት የተመረጡ፣ ጥሩ ጊዜ ያላቸው፣ ቅን የሆኑ የምስጋና ቃላትን የሚተካ ሌላ ምንም ነገር የለም። ፍፁም ነፃ ናቸው እና ሀብት የሚገባቸው ናቸው።”  
- Sam Walton

አፈፃፀሙን ለማሻሻል እና እርካታን ለማፍራት ግብረ መልስ መስጠት በጣም ወጪ ቆጣቢ ስትራቴጂ ነው ብዬ በፅኑ አምናለሁ። በፍጥነት ሊከናወን ይችላል ምንም ወጪ አይጠይቅም እና ሰዎችን በፍጥነት መቀየር ይችላል።<sup>48</sup>

ሰዎች ተቀባይነትን ይፈልጋሉ። የሰው ልጅ መሠረታዊ ፍላጎት ነው። ሰዎች የሚነሳሱት በሌሎች ዘንድ ተቀባይነት ለማግኘት ባለው ተስፋ ነው። አንድ ሰው የአፈፃፀም ምላሽ ከተነፈገ ተነሳሽነቱ እየቀነሰ ይሄዳል።

► አንድ ሠራተኛ ለሥራው ምንም ምላሽ ካላገኘ ምን ይሆናል?

**የመሪው ዝግጅት**

ለሌሎች የአፈፃፀም ምላሽ ለመስጠት መሪው እራሱን በትህትና መመልከት ይኖርበታል። ምንም ስህተት እንደሌለው ቢያስብ የሌሎችን ጥፋት አይታገስም።

መሪው እራሱን እየገመገመ በትህትና እያደገ እና እየተሻሻለ መሆን አለበት። የራሱን ስህተቶች ማወቅ አለበት። አለበለዚያ ሌሎችን ማረም አይችልም።

አንድ መሪ ሰዎች ለሥራቸው ተጠያቂ እንዲሆኑለት ይፈልጋል ነገር ግን ተጠያቂነቱ ለማን እንደሆነ ማጤን አለበት። በድርጅቱ ውስጥ ከፍተኛው መሪ ቢሆንም እርሱ ለአንድ ሰው ተጠያቂ ነው፤ ምናልባት የዳይሬክተሮች ቦርድ፣ የድርጅቱ ደጋፊዎች እና እርሱ የሚያገለግላቸው ሰዎች ናቸው። ከሚመራው ህዝብ ተገቢውን ተጠያቂነት እንዲያገኝ የራሱን ተጠያቂነት መረዳት አለበት።

መሪ ደግሞ ተጠሪነቱ ለሚሰሩለት ሰዎች ነው ምክንያቱም ለስኬት የሚያስፈልጉትን ሁኔታዎች የማሟላት ሃላፊነት አለበት። አንዳንድ መሪዎች ይህንን የሁለትዮሽ ተጠያቂነት አያስታውሱትም። መሪ ስህተቱን አምኖ ህዝቡ የሚፈልገውን ሳይሰጥ ሲቀር መገንዘብ አለበት።

<sup>48</sup> Ken Blanchard, *The Heart of a Leader: Insights on the Art of Influence* (Colorado Springs: David C Cook, 2007), 11

ንጉሥ ናቡከደነፆር በሥራው የሚኮራና እግዚአብሔርን ከማምለክ ይልቅ ራሱን ከፍ ከፍ ያደረገ ታላቅ መሪ ነበር። ለእግዚአብሔር ኃይል መገዛቱን ይገነዘብ ዘንድ እግዚአብሔር ለሰባት ዓመታት እንደ እንስሳ ለወጠው (ዳንኤል 4፡ 28-37)።

በነዚያ ሰባት ዓመታት ናቡከደነፆር በእርሻ ላይ ተሳቦ እፅዋትን በላ። ንጉሥ ሆኖ መሥራት አልቻለም ነገር ግን ከሥልጣኑ አልተወገደም ቦታው በችሎታ የማይመካበት የምስራቃዊ ባህል ውስጥ ነበር።

ከብዙ መቶ ዓመታት በኋላ ሄሮድስ አግሪጳ የተባለ ሌላ ንጉሥ በእርሱ ላይ በገንዘብ ወደተመካ ክልል ሕዝቡን ለማነጋገር ሄደ። ሞገሱን ስለፈለጉ “ይህስ የአምላክ ድምፅ እንጂ የሰው አይደለም” እያሉ አወድሰውታል። ሄሮድስ ምስጋናውን በሰማ ጊዜ ሰው መሆኑን ከማስታወስ ይልቅ ውዳሴው ከልብ እንዳልሆነ ለራሱ ከማሳሰብ ይልቅ ተቀበለው። እርሱ በእውነት አምላክ እንደሆነ ሊሰማው ፈልጎ ነበር። እግዚአብሔርም ወዲያው በህመም መታወቅ በውስጥ ተውሳኮችም ሞተ (ሐዋርያት ሥራ 12፡20-23)። የዚህ ክስተት አስቂኝነት ለሁሉም ሰው ግልጽ ነበር እንደ አምላክ የተመሰገነው ሰው ብዙም ሳይቆይ በአሳዛኝ እና በሚያስከፋ መንገድ ሞተ።

**ማበረታቻ እና እንኳን ደስ አለዎት**

የአንድን ሰው ሥራ ማረጋገጥ በብዙ መንገዶች ሊከናወን ይችላል። አንድ ሰው ያለማንም ጣልቃ ገብነት ስራውን እንዲሰራ መፍቀድ በራስ የመተማመን ስሜትን የሚያሳይ አንዱ መንገድ ነው። ምን ማድረግ እንዳለበት እና እንዴት ማድረግ እንዳለበት ያለማቋረጥ ከነገሩት ስራውን በጥሩ ሁኔታ እንዲሰራው እንደማታምኑት ያሳያሉ።

አዎንታዊ ማበረታቻት ከትችት የበለጠ ውጤታማ ነው። አብዛኛው ሰው በትችት ተስፋ ቆርጧል። ብዙ ሰዎች ሲተቹ ተከላካይ ይሆናሉ። ጸባያቸውን ለማረም ከመሞከር ይልቅ ይህን ለማስረዳት ይሞክራሉ።

አንዳንድ የአመራር ጸሃፊዎች አንድ ሰው ብዙ ነገሮችን ስህተት እና ጥቂት ነገሮችን በትክክል እየሰራ ቢሆንም እርሱን ለማዳበር ከሁሉ የተሻለው መንገድ ትክክል የሆነውን ነገር ማረጋገጥ እና ስህተት እየሰራ ስላለው ነገር ምንም አለማለት ይቻላል ብለው ያምናሉ። የእርሱ አፈጻጸም ውዳሴ ይገባው ዘንድ ፍጹም መሆን የለበትም። ጥሩ ጥረትን የሚያሳይ ማንኛውም ተግባር እና ማንኛውም እንቅስቃሴ በትክክለኛው አቅጣጫ ሊመሰገን ይችላል። ውጤቱ ብዙ ትክክለኛ ድርጊቶችን እና ትንሽ የተሳሳቱ ድርጊቶችን የበለጠ ያደርጋል።

ብዙ መሪዎች ሰዎች የሚሳሳቱትን ነገሮች ብቻ በማየት አስከፊ ስህተት ይሰራሉ። ችግሮችን ብቻ ስለሚመለከቱ ጥሩ ነገሮችን አያስተውሉም። ተከታዩ ስኬቶቹ ስላልተጠቀሱ እንዳልታዩ ያስባል።

ሐዋርያው ጳውሎስ ለቆሮንቶስ አማኞች ብዙ ስህተቶችን እንዲያርሙ በተለይም በመንፈሳዊ ስጦታዎች አጠቃቀማቸው ላይ ጽፏል። ነገር ግን ደብዳቤውን እንዴት እንደጀመረ ተመልከት (1ኛ ቆሮንቶስ 1፡4-7)። ብዙ መንፈሳዊ ስጦታዎች ስላላቸው አመስግኗቸዋል። አሁን ይህን መገሳ ሳይሰጡ መንፈሳዊ ስጦታዎችን ስለተጠቀሙበት መንገድ አስቀድሞ ወቅሷቸው እንደሆነ አስቡት። እነሱም “ብዙ መንፈሳዊ ስጦታዎች እንዳሉን አይመለከትምን? በመንፈሳዊ ስጦታዎች ምን ያህል ጠንካራ እንደሆንን አይገነዘብም?” ብለው ምላሽ ይሰጡ ነበር። ጳውሎስ ስለ ስህተታቸው ከመናገሩ በፊት ጥንካሬያቸውን አረጋግጧል።

► በራዕይ 2-3 ላይ ለሰባቱ የእስያ አብያተ ክርስቲያናት የተላኩትን ደብዳቤዎች ተመልከት። እያንዳንዱ ፊደል እንዴት ይጀምራል?

የምስጋና ቅጾች በበርካታ ጥንድ ምድቦች ውስጥ ሊቀመጡ ይችላሉ።<sup>49</sup> Blanchard and Bowles እንዳሉት እነዚህ ሁሉ ቅጾች ጥሩ ናቸው ነገር ግን የእያንዳንዱ ጥንድ ሁለተኛ ቅፅ በጣም ውጤታማ ነው።

1. ፕሮግራም የተደረገ ወይም ድንገተኛ። የፕሮግራም እንኳን ደስ አለዎት ምሳሌ የምስክር ወረቀት ይሆናል። ድንገተኛ እንኳን ደስ አለዎት ያልተጠበቀ ሽልማት ወይም ሙገሳ ነው።
2. ቡድን ወይም ግለሰብ። አንድ ቡድን ለስኬቱ ክብርን ያገኛል። አንድ ግለሰብ ባደረገው ልዩ አስተዋጽኦ ሊመሰገን ወይም ሊሸለም ይችላል።
3. አጠቃላይ ወይም ልዩ። የአጠቃላይ የደስታ ምሳሌ አንድ ሰው ለሠራበት ጊዜ ሲከበር ነው። አንድ ሰው ለደንበኛው የተለየ ነገር ሲያደርግ ልዩ እንኳን ደስ አለዎት ማለት ሊሆን ይችላል።
4. ባህላዊ ወይም ልዩ። የደመወዝ ቦነስ፣ ሰርተፍኬት፣ ወይም ሰሌዳ በአንዳንድ ቦታዎች የባህላዊ የደስታ ዓይነቶች ናቸው። የአንድን ሰው የግል ፍላጎት የሚያሟላ ስጦታ ልዩ ይሆናል።

አንድ ሰው ጥሩ ውጤት ካላስገኘ ነገር ግን ጥሩ ለመስራት ፍላጎት ካለው ከልብ ማመስገን አይችሉም ነገር ግን ማበረታታት ይችላሉ። ለግለሰቡ ቁርጠኝነት እና ለወደፊቱ ጥሩ ነገር ማድረግ እንደሚችል በራስ መተማመንን ያሳዩ።

► ምን ዓይነት የአፈጻጸም ምላሽ መቀበል ይፈልጋሉ? ለሌሎች ምን ዓይነት ቅጾችን ተጠቅመዋል?

**የሴፍን እንደ ምሳሌ እንውሰድ**

የሴፍ በወንድሞቹ ለባርነት ተሸጠ። በኋላም በሐሰት ክስ ለብዙ ዓመታት በእስር አሳልፏል።

የሴፍ በምሬት ለመሸነፍ ፈቃደኛ አልሆነም። በምትኩ መርዳትን መረጠ። በማገልገል መሪ ሆነ። ያገለገለውን ሰው ንብረት አስተዳደረ (ዘፍጥረት 39፥4)። በኋላም የእስር ቤቱ ሥራ አስኪያጅ ሆነ።

አምላክ የየሴፍን ሁኔታ ቀይሮ በግብፅ ከፍተኛ ቦታ ላይ አስቀመጠው። የየሴፍ ወንድሞች በመጡ ጊዜ የሴፍ እግዚአብሔር ሕይወቱን እንደሚቆጣጠር ስላወቀ ይቅር አላቸው (ዘፍጥረት 50፥20)። እግዚአብሔር የሴፍን ተጠቅሞ ግብፅን፣ ሌሎች ሀገራትን እና ቤተሰቡን ከረሃብ አዳነ።

ብዙ መሪዎች በሚደርስባቸው በደል የተነሳ ተስፋ ቆርጠዋል እና መራር ይሆናሉ። እድላቸውን በመከልከላቸው ዕድገት ማግኘት የማይቻል እንደሆነ ይሰማቸዋል። የሴፍ እግዚአብሔር ሕይወቱን እንደሚቆጣጠር ያውቃል።

<sup>49</sup> Ken Blanchard and Sheldon Bowles, *Gung Ho: Turn on the People in Any Organization* (New York: William Morrow, 1997), 146

**ትችት እና እርግት**

ብዙ ሰዎች ለትችት የመከላከል ምላሽ እንደሚሰጡ ሁል ጊዜ ያስታውሱ። ትችት የግል ዋጋ እንዲያጡ እንዳደረጋቸው ይሰማቸዋል። ሲተቹ ወዲያው ራሳቸውን ማጽደቅ ይፈልጋሉ።

“ያለህ መሳሪያ መደሻ ሲሆን ሁሉንም ችግር እንደ ሚስማር ማየት ትፈልጋለህ” የሚል የድሮ አባባል አለ። አንዳንድ መሪዎች ትችትን እንደ መደሻ ይጠቀማሉ እና አንድን ሰው “በመደሻ” ሁሉንም ችግሮች ለማስተካከል ይሞክራሉ።

መሪ ከህዝቡ ጋር የመተማመን ግንኙነትን ማዳበር እና ሊረዳቸው እንደሚፈልግ እንዲያውቁ ማድረግ አለበት። ከማንኛውም ትችት በፊት እና በእርሱ ጊዜ መሪው ለግለሰቡ ባህሪያት አድናቆት ማሳየት አለበት። ለሚሰሩት መልካም ስራ እውቅና ይሰጡ። ሰውዬው ጥሩ መስራት እንደሚችል የሚጠብቁትን ይግለጹ። ከሰውዬው ጋር ያለዎትን ግንኙነት ዋጋ ያረጋግጡ።

ግለሰቡ ስለ እርሱ ያለዎትን ስሜት መረዳት ይፈልጋል። እርሱን በሚያስተካክሉበት ጊዜ ምልክቶችን ይከታተላል። ስለ እርሱ የሚሰማዎት ነገር እርስዎ ከተወያዩበት መረጃ የበለጠ የእርምት ውጤቱን ይነካል።

“እመኑ ነገር ግን ያረጋግጡ።”  
- Ronald Reagan

በተቻለ መጠን የተሳሳቱ ድርጊቶችን ተፅዕኖ ያለምንም ነቀፋ ይግለጹ። እንደ መሪ በተቻለ መጠን ጥፋተኛነትን ያቀበሉ። ለምታስተካክሉት ሰው ያለዎትን ቀጣይ እምነት እና ጥሩ ግምት ይግለጹ።

► ከላይ ያሉትን መመሪያዎች በመጠቀም አንድን ሰው እንዴት ማረም እንደሚችሉ ምሳሌ ይስጡ።

በንግግር ውስጥ የተሳሳተ ባህሪን ለማስተካከል ብዙ ስህተቶችን ከመዘርዘር ይልቅ አንድ ችግር ብቻ ለመፍታት ይሞክሩ። ከአንድ ሰው አፈጻጸም ጋር ስለ ብዙ ችግሮች ከተናገሩ እርሱ ምንም ዋጋ እንደሌለው ሊደመድም ይችላል።

አሽመረኛ አይሁኑ። የግለሰቡን ስህተቶች ሲገልጹ “በጭራሽ” ወይም “ሁልጊዜ” የሚሉትን ቃላት አይጠቀሙ። ለግንዛቤያቸው አስፈላጊ ከሆነ በስተቀር የተሳሳተውን ባህሪ ደጋግመው አይግለጹ።

ችግር ካለበት ሰው (ከእርስዎ በላይ የሆነ መሪን ጨምሮ) ሲያነጋግሩ የሚከተሉትን ጥያቄዎች ያስቡበት፡

- በህይወት ውስጥ የት ነበር?
- ስለ ሁኔታው ምን ይሰማዋል?
- እርሱ በእርግጥ ምን ይፈልጋል?

አንድ ቡድን ሆን ብሎ ከስህተቶች እና ውድቀቶች መማር አለበት። ስህተትን አንድ ላይ መተንተን አንድን ሰው ለመውቀስ ሳይሆን ከእርሱ ለመማር ነው። ከዚያ በኋላ ስህተት በአንድ ሰው ላይ ነጥብ ለመጠበቅ ጥቅም ላይ መዋል የለበትም።

**ማጠቃለያ**

► በዚህ ትምህርት ምክንያት ግቦችዎን ወይም ድርጊቶችዎን እንዴት እንደሚቀይሩ ይጠብቃሉ?

**አምስት የማጠቃለያ መግለጫዎች**

1. መሪው የሚመራውን ህዝብ አፈጻጸም መገምገም እና ማስተካከል መቻል አለበት።
2. አንድ ሥራ አስፈጻሚ ጥሩ ውጤት የሚያስገኝ ጥሩ ውሳኔዎችን ሲያደርግ ቦርዱ በእርሱ ላይ ያለው እምነት ይጨምራል።
3. ሰዎች የሚነሳሱት በሌሎች ዘንድ ተቀባይነት ለማግኘት ባለ ተስፋ ነው።
4. አዎንታዊ ማበረታታት ከትችት የበለጠ ውጤታማ ነው።
5. አንድ ቡድን ሆን ብሎ ከስህተቶች እና ውድቀቶች መማር አለበት።

**ትምህርት 15 ስራዎች**

1. ከዚህ ትምህርት የህይወት ለውጥ ጽንሰ-ሀሳብን የሚያጠቃልል አንቀጽ ይጻፉ። ለምን አስፈላጊ እንደሆነ ያብራሩ። ምን ጥሩ ነገር ሊያደርግ ይችላል? ባለማወቅስ ምን ጉዳት ሊያስከትል ይችላል?
2. የዚህን ትምህርት መርሆች እንዴት በራስህ ህይወት ላይ እንደምትተገብር አብራሩ። ይህ ትምህርት ግቦችዎን እንዴት ይለውጣል? ድርጊቶችዎን እንዴት ለመለወጥ አስበዋል?
3. ለክፍል 15 አምስቱን የማጠቃለያ መግለጫዎች ያስብ። በሚቀጥለው የክፍል ክፍለ ጊዜ መጀመሪያ ላይ ከማስታወስ ለመጻፍ ተዘጋጅ።



# ትምህርት 16

## በአደባባይ መናገር

### የግንኙነት ኃይል

“ባግባቡ የተነገረ ቃል፣ በብር መደብ ላይ እንደ ተቀረጸ የወርቅ እንኮይ ነው” (ምሳሌ 25፥11)። ትክክለኛው ነገር በትክክለኛው ጊዜ የተነገረው እና ጥሩ ተደርጎ የተነገረው የጥበብ ስራ ነው። ጥሩ ግንኙነት ሊዳብር የሚችል ችሎታ ነው።

ሰዎች የእርስዎን የማሰብ ችሎታ፣ በራስ መተማመን እና አቅሞች ከመነጋገር ግንኙነት ችሎታዎ እንድምታን ያገኛሉ። ይህ እንድምታ ጥሩ ከሆነ በእነርሱ ላይ ተጽእኖ ያገኛሉ። በአገልግሎት ውስጥ ያለህ ውጤታማነት በሌሎች ላይ ተጽእኖ በማሳደር ብቃት ላይ የተመሰረተ ነው፤ ስለዚህ ጥሩ ተናጋሪ መሆን አስፈላጊ ነው።

በተጨማሪም አብዛኛው አገልግሎት ግንኙነትን ያካትታል። መስበክ፣ ማስተማር፣ መምከር እና ማበረታታት ሁሉም የሚደረገው በመግባባት ነው። አብዛኞቹ የአገልግሎት መሪዎች ጥሩ ተናጋሪዎች ናቸው። ጥሩ ተናጋሪ ያልሆነ ሰው ውጤታማ መሪ መሆኑ በጣም ያልተለመደ ነገር ነው።

► “ብዕር ከሰይፍ ይበልጣል” የሚል የድሮ አባባል አለ። ይህ ምን ማለት ነው ብለው ያስባሉ?

አካላዊ ኃይል በብቃት ከተነገረው ሃሳብ ኃይል ጋር ሊመጣጠን አይችልም። መሳሪያ ሰዎች አንድ ነገር እንዲያደርጉ ያስገድዳቸዋል ነገር ግን አንድ ሀሳብ አእምሯቸውን እና ልባቸውን ያገኛል። ለዚህም ነው አንዳንድ መንግስታት የመናገር ነፃነትን የሚገድቡት።

► አንድ ተማሪ ለብድኑ ያዕቆብ 3፥1-8ን ያንብብ። ይህ ክፍል ስለ ግንኙነት ኃይል ምን እንደሚል ተወያዩ።

ይህ ምንባብ በአብዛኛው የሚናገረው ስለ አንደበት የመጉዳት አቅም ነው። የግንኙነት ሃይል ለበጎም ሆነ ለጉዳት ሊያገለግል ይችላል። እግዚአብሔር በመንፈስ ቅዱስ ኃይል የሚሆንን የሰው ልጅ ግንኙነት የመዳኑን ዕቅድ የማወጅ መንገድ አድርጎ መርጧል (1ኛ ቆሮንቶስ 1፥21)።

በግንኙነት ሃይል ምክንያት አማኝ ሁል ጊዜ በጥንቃቄ ሊጠቀምበት ይገባል። እንደ ተናጋሪ ክርስቲያናዊ ሥነ ምግባርን መከተል አለብህ። ሁሌም ከእውነት ጎን ሁን። በእውነቱ ለማያምኑበት እቅድ ወይም ፕሮጀክት በጭራሽ አይከራከሩ። ለሰዎች በትክክል እውነት ያልሆኑ ነገሮችን በመናገር ወይም ለእነርሱ አስፈላጊ የሆነውን መረጃ በመከልከል ለመቆጣጠር በጭራሽ አይሞክሩ።

### ወዳጅነት

የሐሳብ ልውውጥ ማድረግ ከሰዎች ጋር ያለዎትን ግንኙነት ይነካል። መሪ ከሰዎች ጋር ያለው የግል ግንኙነት አስፈላጊ ነው። ሰዎች መሪው እንደሚያከብራቸው እና እንደሚያደንቃቸው ማወቅ ይፈልጋሉ። ለሰዎች ከፍ ያለ ግምት እንዳለው በባህሪው ማሳየት አለበት።

ለሰዎች ጋር በሚያደንቁበት መንገድ መገናኘትን መለማመድ አለብህ። አንዳንድ ሰዎች ለእነርሱ ተፈጥሯዊ ባልሆነ መንገድ ፈጽሞ መሆን እንደሌለባቸው ያስባሉ። ነገር ግን ለእርስዎ መልካም የሆነ ስሜት ቢሆንም ባይሆንም ወዳጃዊ ባህሪ እንዲኖራችሁ ራሳችሁን ማሰልጠን አለባችሁ።

ባህሪዎ ለሰዎች ያለዎትን ወዳጅነት እና አክብሮት እነርሱ በሚያውቁት መንገድ ማሳየት አለበት። ካልሆነ ባህሪዎ ከልብዎ ጋር አይጣጣምም።

ለአንድ ሰው ሰላምታ ስትሰጡ ፍላጎት እንደሌለህ ወይም እጃቸውን እየጨበጥክ ወደ ሌላ ቦታ ስትመለከት፤ ዋጋ እንደማትሰጣቸው ያውቃሉ። መሪ ከሆንክ ሌሎች ሰዎች አንተን ለማገናኘት እድል እንዳገኙ ይሰማቸዋል። ለእነርሱ ትኩረት እና ፍላጎት በመስጠት ዋጋ ያለው ስሜት ይሰጧቸው። ለሁሉም ሰው ይህን ለማድረግ ጊዜ እንደሌለዎት ያስቡ ይሆናል ነገር ግን ለጥቂት ሰዎች ሰው ላይ ማተኮር እንኳን ጠቃሚ ነው።

ባሕልህ ሌላ እስካልሆነ ድረስ በጠንካራ ሁኔታ ተጨባበጥ፤ ሰውየውን አይን ውስጥ ተመልከት፤ ወዳጃዊነትን በድምፅህ ላይ አድርግ፤ እና ፈገግ ይበሉ። አንድ ሰው ተቀምጦ ከሆነና ሰው ሊቀበለው ቢመጣ መቆም አለበት።

► እነዚህን ባህሪያት ተለማመዱ።

**የአደባባይ ንግግር መፍራትን ማሸነፍ**

ሰዎች ከሚፈሩት ታላቅ ፍርሃት አንዱ የሕዝብ ንግግርን መፍራት ነው።

► ብዙ ሰዎች በአደባባይ መናገር ለምን ይፈራሉ?

ብዙ ሰዎች በአደባባይ መናገር የሚፈሩበት ምክንያት፡-

1. ምን እንደሚሉ አያውቁም።
2. ሀሳባቸው የተደራጀ አይደለም።
3. ሰዎች አፈጻጸማቸውን እንደሚወዱ እርግጠኛ አይደሉም።

የመጀመሪያው የፍርሃት መንስኤ የምትናገረውን ነገር በመውደድ ይወገዳል። ተናጋሪው ሊናገረው የሚፈልገው መልእክት ሊኖረው ይገባል። እንድትሰብክ ወይም እንድታስተምር ከተጠየቅክ፤ የምትግባባበትን አስፈላጊ ነገር እስክታገኝ ድረስ መጸለይ እና የእግዚአብሔርን ማነሳሳት መፈለግ አለብህ።

ሁለተኛው የፍርሃት መንስኤ በመዘጋጀት ይወገዳል። ሐሳቦቹን እንዴት እንደሚያብራሩ ለማሰብ ጊዜ ይውሰዱ። ነጥቦችዎን ይዘርዝሩ እና በየትኛው ቅደም ተከተል እንደሚያቀርቡ ይወስኑ። እንዴት እንደሚጨርሱ ያቅዱ። የመጨረሻዎቹ ዓረፍተ ነገሮችዎ በጣም አስፈላጊ የሆነውን ሀሳብ ላይ አፅንዖት መስጠት እና የሚፈልጉትን ምላሽ መጠየቅ አለባቸው።

ሦስተኛው የፍርሃት መንስኤ በስኬት ይወገዳል። ከተናገሩ እና አዎንታዊ ምላሾችን ከተቀበሉ በኋላ ለወደፊቱ በራስ መተማመን ይኖርዎታል።

አንዳንድ ሚስቶቻቸውን ቤተሰቦች በአንድ ትልቅ ስብሰባ ላይ ይገኙ ነበር። ዳይሬክተሩ ሁለቱን አባቶች እያንዳንዳቸው ስለ ሚስቶቻቸው ሕይወት ለጥቂት ደቂቃዎች እንዲናገሩ ከልጆቻቸው አንዱን ማዘጋጀት ይችሉ እንደሆነ ጠየቃቸው። አንድ አባት የ10 ዓመት ልጁን በሚስቶቻቸው ህይወታቸውን በተመለከተ አንዳንድ አስደሳች ነገሮችን እንዲያስብ በመርዳት አዘጋጅቶ ነበር። አንድ ላይ ተለማመዱ እና ምን እንደሚል ለማስታወስ እንዲረዳቸው በካርድ ላይ ጥቂት ቃላትን ጻፉ። በሕዝቡ ፊት በቆመ ጊዜ በልብ ሙሉነት ተናገረ እና ህዝቡ በንግግሩ ተደስቶ ነበር።

ሌላኛው አባት ከልጁ ጋር ምንም ዝግጅት አላደረገም። ልጁ እንዲናገር ሲደረግ በፍርሃት ተውጦ የሚናገረውን ማሰብ ከብደት ነበር እና ባሳየው ደካማ እንቅስቃሴ ተዋርዷል።

**የንግግር ርዕስ መምረጥ**

ርዕሱ ከስብሰባው ሁኔታ ጋር የሚስማማ መሆን አለበት። “ታዳሚዎቼ ከዚህ ንግግር ምን ይጠብቃሉ?” ብለህ ራስህን ጠይቅ።

የንግግር ርዕሱ ጠቃሚ መሆን አለበት። “ይህን መስማት ለምን አስፈለጋቸው? ይህ እንዴት ይጠቅማቸዋል?” ብለህ ራስህን ጠይቅ።

በርዕሱ ላይ ታማኝነት ያስፈልግዎታል። “ስለዚህ ነገር ስናገር ለምን ያዳምጡኛል?” ብለህ ራስህን ጠይቅ። ብዙም በማታውቀው ርዕስ ላይ እንድትናገር አስፈላጊ ከሆነ ምርምር ማድረግ አለብህ። አንድን ርዕስ ለመመርመር ፈጣኑ መንገድ ስለ እርሱ እውቀት ካለው የተከበረ ሰው ጋር መነጋገር ነው።

ርዕሱ ከተመልካቾች ፍላጎቶች እና ልምዶች ጋር መገናኘት አለበት። “ለምን ግድ ይላቸዋል? እንዴት እንዲገነዘቡ አደርጋለሁ?” ብለህ ራስህን ጠይቅ።

**ንግግርን ሳቢ ማድረግ**

ውዝግብ ትኩረትን ይስባል ነገር ግን አንዳንድ ታዳሚዎችን በአንተ ላይ ያዞራል። በእምነት ምክንያት ግድ ሲሆን አወዛጋቢ ጉዳዮችን ይፍቱ ነገር ግን ትኩረት ለማግኘት ብቻ ስለእነሱ በጭራሽ አይናገሩ።

ለእርስዎ አዲስ የሆኑትን አወዛጋቢ ነገሮች ለማቅረብ ይጠንቀቁ። ጊዜ ለአዳዲስ ሀሳቦች ሚዛን ለማምጣት ይረዳል። ስለራስዎ ልምዶች እና የተማርካቸው ትምህርቶች ታሪኮች አስደሳች ናቸው፤ ነገር ግን ንግግሩ ስለእርስዎ ያለ እስኪመስል ድረስ ስለራስዎ ብዙ አይናገሩ።

ተናጋሪውን በደንብ ለመዘጋጀት ብዙውን ጊዜ የንግግር ተሳትፎ በጣም በድንገት ይመጣል። ከዚያም ተናጋሪው ልምዱንና እውቀቱን መሳል አለበት። አንድ ተናጋሪ ንግግሮችን የሚፈጥርበትን የቁሳቁስ ስብስብ ለመጨመር ያለማቋረጥ ማጥናት አለበት።

**ትኩረትን መጠበቅ**

ተናጋሪው በንግግሩ ውስጥ በተደጋጋሚ የተመልካቾችን ትኩረት ማግኘት አለበት። ሰዎች እየሰሙ ነው ብለህ አታስብ።

ተመልካቾች በትኩረት እንደሚያዳምጡ የሚያሳዩ ብዙ ምልክቶች አሉ። አድማጮቹ ተናጋሪውን ይመለከታሉ፤ የታሰቡ አገላለጾች አላቸው፤ ጭንቅላታቸውን እየነቀነቁ ወይም የድምጽ ምላሽ ይሰጣሉ፤ በትንሹ ወደ ፊት ዘንበል ይላሉ፤ ትኩረት የሚከፋፍሉ ነገሮችን ችላ ይላሉ እና ለተናጋሪው ቀልድ ወይም ሌላ ስሜት ምላሽ ይሰጣሉ። እነዚህን ምልክቶች ሲመለከቱ እየሰሙ እንደሆኑ ያውቃሉ።

በንግግርዎ ውስጥ ትኩረታቸውን መልሰው ለማግኘት የተለያዩ ዘዴዎችን መጠቀም ይችላሉ። የወቅቱን ስታቲስቲክስ፣ ቀልድ፣ የህይወት ታሪክ ወይም ታሪካዊ ምሳሌ፣ አስደሳች ጥቅስ፣ የአጻጻፍ ጥያቄ፣ የህይወት ችግር፣ መላምታዊ ሁኔታ፣ የሃረግ ወይም የመፈክር ድራማዊ መደጋገም፣ ወቅታዊ ክስተት ወይም ሀገራዊ ሁኔታ፣ ወይም የግል ልምድ መጠቀም ይችላሉ።

► አንድ ተማሪ በቅርቡ ያቀረበውን ንግግር ወይም ስብከት መግለጽ አለበት። የትኛውንም ትኩረት የሚስቡ ዘዴዎችን መግለጽ አለበት። ቡድኑ በንግግሩ ውስጥ ሌሎች ዘዴዎች እንዴት ጥቅም ላይ እንደሚውሉ ሀሳቦችን መወያየት አለበት። ጊዜ ከፈቀደ ተማሪዎቹ እነዚህን ዘዴዎች እንዴት መጠቀም እንደሚችሉ ለማስተማር ብዙ ንግግሮች ወይም ስብከት ሊመረመሩ ይችላሉ።

አንድ ጠቃሚ ነጥብ ከማንሳትህ በፊት ተመልካቹ እያዳመጠ መሆኑን አረጋግጥ። ትኩረታቸውን ለመሳብ አንድ ነገር ያድርጉ።

በጊዜያዊ መዘናጋት ወቅት ምንም ነጥብ አይስጡ። የሆነ ነገር ቅንብሩን ለጥቂት ሰከንዶች የሚረብሽ ከሆነ መቋረጡ እስኪያልቅ ድረስ ስለተናገርከው ነገር ተናገር ከዚያም የተመልካቾችን ቀልብ መልስ።

ናታን እየሰበከ ሳለ አንድ ትንሽ ልጅ እናቱን እየጠራ በቤተክርስቲያኑ ፊት ለፊት ሄደ። በቤተክርስቲያኑ ውስጥ ያሉ አብዛኞቹ ሰዎች ልጁን ይመለከቱት ነበር። ናታን ህፃኑ እስኪነሳ ድረስ የተናገረውን አንዳንድ ንግግሮች ደጋግሞ ተናገረ እና የህዝቡን ቀልብ በድጋሚ ለመሳብ ለጥቂት ሰከንዶች ያህል ድምፁን ከፍ አድርጎ ተናገረ።

**ንግግሩን ማጠቃለል**

1. የንግግርዎን የመጨረሻ መግለጫዎች በትክክል መናገር በሚፈልጉት ቃላት ያዘጋጁ።
2. ታዳሚው እንዲያስታውሰው የምትፈልገውን በሚታወስ ሁኔታ ጠቅለል አድርግ።
3. አጭር መዝጊያ ይኑርዎት።
4. ንግግሩ ነበረው ብለው ለምታስቡ ስህተቶች ይቅርታ አትጠይቁ።
5. ስሜትን በሚያነሳ ፈተና ወይም ይግባኝ ዝጋ።

**የዓይን ግንኙነት**

ተናጋሪው በተቻለ መጠን ከብዙ ሰዎች ጋር በቀጥታ የዓይን ግንኙነት በማድረግ ሁሉንም የተመልካቾችን ክፍሎች መመልከት ይኖርበታል።

የንግግር ማስታወሻዎች ተናጋሪው ብዙ ማንበብ እንዳይችል በፍጥነት በጨረፍታ እንዲነበብ መደረግ አለበት። ፈጣን እይታዎች ብቻ አስፈላጊ እንዲሆኑ ማስታወሻዎቹ በደንብ ይወቁ።

**የድምጽ ጥራት**

በድምጽ ጥራት ላይ አንዳንድ የተለመዱ ጉድለቶች እዚህ ናቸው፡-

- በጣም በፍጥነት መናገር
- በጣም በቀስታ መናገር
- በጣም ጮክ ብሎ መናገር
- በጣም በልስላሴ መናገር
- ማጉረምረም (ቃላቶቹ በግልፅ አልተነገሩም በትክክል ለመረዳት በቂ አይደሉም)
- በነጠላነት መናገር (ያለተገቢ ስሜት እና ገላጭነት)
- በሰው ስራሽ ቃና መናገር (ውሸት ወይም አስመሳይ ይመስላል)
- ያለማቋረጥ በኃይል መናገር

የድምጽ ጥራት በመልዕክትዎ ተጽእኖ ላይ ተጽእኖ ያሳድራል። የድምጽ ጥራትን ለማሻሻል፡-

- በትክክል እና በግልጽ ይናገሩ።
- አስፈላጊ ከሆነ በውይይት ይናገሩ።
- ፍጥነት፣ ጉልበት፣ ቃና እና ድምጽን መጠን ይቀይሩ።

► አንድ ሰው በቀደመው ዓረፍተ ነገር ውስጥ ያሉትን አራቱን አካላት (ፍጥነት፣ ኃይል፣ ቃና፣ የድምጽ መጠን) መለዋወጥ ስለሚኖርበት መንገዶች ምሳሌዎችን ተወያዩ።

**ከአድማጮች ጋር ያለው ግንኙነት**

ንግግር ከተመልካቾች ጋር መስተጋብር ነው ምንም እንኳን ተመልካቾች ወደ መልሰው ባይናገሩም። ስለምትናገረው ነገር ስሜት እና አስተያየት አላቸው እና በንግግሩ ወቅት እነዚያ አስተያየቶች ሊለወጡ ይችላሉ።

ከፍ ያለ እና ትልቅ መድረክ ለተናጋሪው ክብር ይሰጣሉ ነገር ግን ከህዝቡ ያርቁት እና መስተጋብርን የበለጠ አስቸጋሪ ያደርጉታል። ህዝቡ ብዙ ካልሆነ ተናጋሪው በተመሳሳይ ደረጃ ከአድማጮች ጋር ቆሞ ትንሽ መድረክ መጠቀም አለበት።

አክብሮት የተሞላበት ትኩረት ለማግኘት ንግግርህ ተቀባይነት ያለው መሆን አለበት። ለምሳሌ ለመናገር ጠረጴዛው ላይ ከቆምክ ሁሉም ሰው ያዳምጣል ነገር ግን እርምጃህ ያልተለመደ ስለሆነ መልእክትህን በቁም ነገር ላይመለከቱት

ይችላሉ። ለእያንዳንዱ መቼት የተወሰኑ ባህሪዎች እና አለባበስ ይጠበቃሉ። ከሚጠበቀው በላይ ከሄድክ ታዳሚው አንተን እንደ ህጋዊ ተናጋሪ ላይቆጥርህ ይችላል።

የአድማጮችህን ዳኝነት ለመረዳት ሞክር እና ያለ አላማ አታስቀይማቸው። በአንድ ነገር ቢያናድዷቸው ነገር ግን ምንም ሳታሳምኗቸው ከቀራችሁ ምንም ነገር አልፈፀሙም። በአንድ ንግግር ውስጥ ሁሉንም ችግሮቻቸውን እና አለመግባባቶችን ለማስተካከል አይሞክሩ።

አንድ ምሳሌ፡- ጠባብ ቀዳዳ ባለው ጠርሙስ ላይ ሰፊ መክፈቻ ባለው ባልዲ ወተት እያፈሰሱ ከሆነ በዝግታ እና በጥንቃቄ ማፍሰስ አለቦት አለበዚያ አብዛኛው ወተት መሬት ላይ ይፈሳል። በተመሳሳይም አድማጮችህን በአንድ ጊዜ ለመቀየር ከሞከርክ አይቀበሉም።

የተወሰኑ ልምዶችን ማስወገድ ከአድማጮችዎ ጋር ያለዎትን ግንኙነት ያጠናክራል፡-

- በአድማጮች ላይ ስላቅ አታድርጉ።
- የተመልካቾችን አዘኔታ አትፈልግ። ካዘኑልህ ምናልባት አያከብሩህ ይሆናል።
- የንግግሩ አላማ ካልሆነ በቀር ለድርጊትህ ወይም ለባህሪህ ግላዊ መከላከልን አስወግድ። ከራስዎ ምክንያት የበለጠ አስፈላጊ የሆኑትን መርሆዎች ያሳዩ።
- ስለ ስኬቶችዎ መኩራራትን ያስወግዱ። ጉራ ሊመስሉ ስለሚችሉ የግል ታሪኮች ይጠንቀቁ።

**ማሳመን**

- ለማሳመን ወይም ስሜታዊ ይግባኝ፣ የአብዛኞቹን ታዳሚዎች የአሁኑን እውቀት እና አመለካከት ግምት ውስጥ ያስገቡ እና ንግግርዎን በእነርሱ ላይ ተጽዕኖ ለማሳደር ይንደፉ።
- ተመልካቾች ላይ ሊፈጠርባቸው የሚችሉ ስጋቶችን አስቀድመው ያስብ እና መፍትሄ ያግኙላቸው።
- በስሜት ከመነሳሳትዎ በፊት ክርክርዎን በምክንያታዊነት ይገንቡ።
- ተመልካቾችን በደረጃዎቹ ወደ ውሳኔ ይምሩ። ሀሳባቸውን ለመቀየር በአዲስ መንገድ እንዲያስቡ መርዳት አለቦት። የውሳኔ እርምጃዎች የሚከተሉት ናቸው፡-
  1. ስለ ችግር ግንዛቤ ማግኘት
  2. የተወሰነውን ችግር መግለጽ
  3. በእነርሱ ላይ ሊሆኑ የሚችሉ መፍትሄዎችን እና ተቃውሞዎችን ግምት ውስጥ ማስገባት
  4. በጣም ጥሩውን መፍትሄ መግለጽ
  5. መፍትሄውን ለማምጣት እርምጃን ማቀድ

**ግልጽነት እና አንድነት**

የመናገር ዓላማ ለመረዳት ነው። የተመልካቾችን አንዳንድ አባላት ለማስደመም የታሰበ የቃላት አጠቃቀምን እና ሌሎችን ያለመረጃ በመተው አይጠቀሙ። ከታች ያሉት አንዳንድ ነጥቦች የትረካ ዘይቤ በሆነው ስብከት ላይ አይተገበሩም።

- እያንዳንዱ ዓረፍተ ነገር ወዲያውኑ መረዳቱን ያረጋግጡ። አድማጩ የአቀራረቡን ፍጥነት መገምገም ወይም መቆጣጠር አይችልም።
- በማይረሳ ሁኔታ የተገለጸ የአንድ ዓረፍተ ነገር ጭብጥ ይኑርዎት።
- ለዓላማው የማይረዱትን ሁሉንም እቃዎች ያስወግዱ።
- እያንዳንዱን ሀሳብ ከቀድሞው ሀሳብ ወይም ከጭብጡ ጋር ያገናኙ።
- በንግግሩ ውስጥ ጭብጡን መጥቀስዎን ይቀጥሉ።
- ለነጥቦቹ በጣም ጥሩውን ቅደም ተከተል ይምረጡ።
- ከመቀጠልዎ በፊት እያንዳንዱን ነጥብ በደንብ መግለጽን እርግጠኛ ይሁኑ።

**የመጻፍ ልምምድ**

አንድ ተናጋሪ ንግግሮችን እና መጣጥፎችን መጻፍ መለማመድ አለበት። ይህ ልምምድ በግልጽ የመግባባት ችሎታውን ያዳብራል። በሚጽፉበት ጊዜ የሚጠቀሟቸውን ምርጫ ቃላት የመምረጥ ልምምድ በሚናገርበት ጊዜ ጥሩ ቃላትን እንዲያስብ ይረዳዋል።

መጻፍ ተናጋሪው ሃሳቦችን በማብራራት እንዲለማመዱ ይረዳል። አንድ ነገር መጻፍ ከጀመርክ እና እንዴት እንደሚጻፍ እርግጠኛ ካልሆንክ ስለዚህ ሃሳብ ለመናገር ዝግጁ አይደለህም። አንድን ነገር በጽሁፍ እንዴት ማብራራት እንደሚቻል ለማሰብ ጊዜ መስጠት አለበት።

መጻፍ አንድ ሰው ተጨማሪ መረጃ ሲፈልግ እንዲገነዘብ ይረዳል። አንድ መግለጫ ትክክል ስለመሆኑ እርግጠኛ ካልሆነ ሊመረምረው ይችላል። ቃላቶችህ በንግግርም ሆነ በጽሁፍ ሊጠቀሱ እንደሚችሉ ሁልጊዜ አስታውስ። ትክክል ያልሆኑ ነገሮችን ከተናገርክ ሰዎች በምትናገረው ነገር ላይ ጥገኛ መሆን እንደማይችሉ ይማራሉ።

“በቀላሉ ማብራራት ካልቻላችሁ በበቂ ሁኔታ አልተረዳችሁትም”  
- Albert Einstein

**ማጠቃለያ**

► በዚህ ትምህርት ምክንያት ግቦችዎን ወይም ድርጊቶችዎን እንዴት እንደሚቀይሩ ይጠብቃሉ?

**አምስት የማጠቃለያ መግለጫዎች**

1. ሰዎች ስለእርስዎ የማሰብ ችሎታ፣ በራስ መተማመን እና አቅሞች ከተግባቦት ብቃቶ እድምታ ያገኛሉ።
2. ሰዎች ሊያውቁት በሚችሉት መንገድ ወዳጃዊነትን እና አክብሮትን ያሳዩ።
3. ተናጋሪው በንግግሩ ውስጥ በተደጋጋሚ የተመልካቾችን ትኩረት ማግኘት አለበት።
4. ለማሳመን፣ ታዳሚዎችዎን በደረጃዎቹ በኩል ወደ ውሳኔ ይምሩ።
5. መፃፍ ተናጋሪው ሃሳቦችን በማብራራት እንዲለማመዱ ይረዳል።

**ትምህርት 16 ስራዎች**

1. ከዚህ ትምህርት የህይወት ለውጥ ጽንሰ-ሀሳብን የሚያጠቃልል አንቀጽ ይጻፉ። ለምን አስፈላጊ እንደሆነ ያብራሩ። ምን ጥሩ ነገር ሊያደርግ ይችላል? ባለማወቅስ ምን ጉዳት ሊያስከትል ይችላል?
2. የዚህን ትምህርት መርሆች እንዴት በራስዎ ህይወት ላይ እንደምትተገብር አብራሩ። ይህ ትምህርት ግቦችዎን እንዴት ይለውጣል? ድርጊቶችዎን እንዴት ለመለወጥ አስበዋል?
3. ለትምህርት 16 አምስቱን የማጠቃለያ መግለጫዎች ያስብ። በሚቀጥለው የክፍል ክፍለ ጊዜ መጀመሪያ ላይ ከማስታወስ ለመጻፍ ተዘጋጅ።

# ትምህርት 17

## ግላዊ ጉዳዮች፡- ገንዘብ፣ ጊዜ እና አለባበስ

### የገንዘብ አስተዳደር

#### የተጠያቂነት መርህ

► አንድ ተማሪ ለብድኑ ማቴዎስ 25፥14-30ን ያንብብ። ይህ ክፍል ስለ ገንዘብ አያያዝ ምን ይነግረናል?

ገንዘብ ለአገልግሎት ጠቃሚ ግብአት ነው። መሪዎች ጥሩ ውጤት በሚያስገኝ መንገድ ገንዘብን ማስተዳደር አለባቸው። እንድናስተዳድርበት ለሰጠን ሀብት ለእግዚአብሔር መልስ እንሰጣለን።

ጉዳት የደረሰበትን መንገደኛ የረዳውን የሳምራዊውን ታሪክ አስታውስ (ሉቃስ 10፥30-35)? የታሪኩ አላማ የሚያጋጥሟቸውን ሰዎች መውደድ ምን ማለት እንደሆነ ለማሳየት ነበር። ሆኖም ይህ ነጥብ የግድ በጸሐፊው የታሰበ ባይሆንም የተወሰኑ ዝርዝሮችን በመመልከት ሌላ ነጥብ ልንጠቅስ እንችላለን።

ሳምራዊው አህያ ነበረው እናም ለሰውየው እንክብካቤ የሚከፍለው ገንዘብ ነበረው። የተጎዳውን ሰው ከማግኘቱ በፊት ሀብቱን ቢያጠፋስ? እርሱን ለመርዳት አቅሙ አናሳ ይሆን ነበር። ለሌሎች ስቃይ እና የሰብከተ ወንጌል አስፈላጊነት እናዝናለን የሚሉ ነገር ግን ለፍላጎታቸው ምላሽ እንዲሰጡ ሀብታቸውን ማስተዳደር ያቃታቸው ብዙ ሰዎች አሉ። ሌሎችን መርዳት በፍጹም አይችሉም።

ገንዘብ ለሚበላው እና ለሚጠፋው ነገር ሊወጣ ይችላል ወይም በዚህ ዓለም እና በዘለአለም ውስጥ ዘላቂ ዋጋ ላለው ነገር ሊወጣ ይችላል። ለፍላጎታችን ገንዘብ ማውጣት አስፈላጊ ነው ነገር ግን በተቻለ መጠን ለወደፊቱ ኢንቨስት ማድረግ አለብን።

ብዙ ሰዎች በቂ የለኝም ብለው ስለሚያስቡ ኢንቨስት አያደረጉም። ነገር ግን አንድ ሰው ትንሽ መደበኛ መጠን ቢቆጥብ እና ኢንቨስት ቢያደርግ ውሎ አድሮ ትልቅ ውጤት ይኖረዋል። ገበሬ ምንም ያህል ድሃ ቢሆንም እንደገና ለመትከል በቂ መቆጠብ እንዳለበት ይገነዘባል። ሀብታችንን ለመቆጠብ እና ለማፍሰስ መንገዶችን መፈለግ አለብን።

► አነስተኛ መጠን ለመቆጠብ እና ኢንቨስት ለማድረግ አንዳንድ መንገዶች ምንድናቸው?

#### የእምነት መርህ

ሐዋርያው ጳውሎስ በፊልጵስፎስ ላለች ቤተክርስቲያን ታላቅ ተስፋ ሰጠ። አገልግሎቱን ለመደገፍ መስዋዕትነት ከፍለዋል። እግዚአብሔር ፍላጎታቸውን እንደሚያሟላቸው ቃል ገባላቸው (ፊልጵስፎስ 4፥19)።

ኢየሱስ ለደቀ መዛሙርቱ በጭንቀት ውስጥ መኖር እንደሌለባቸው ነገር ግን እግዚአብሔርን እንደሚሰጣቸው እንዲያምኑ ነገራቸው (ማቴዎስ 6፥25-34)። ከመሠረታዊ ፍላጎታቸው በፊት እንኳን ለእግዚአብሔር መንግሥት ቅድሚያ ሊሰጡ ይገባል።

እምነት ማለት እራሳችንን እና በእኛ ላይ ጥገኛ የሆኑትን ሰዎች ለማቅረብ ሃላፊነት አንወስድም ማለት አይደለም። ለፍላጎቶች ለማቅረብ እንድንችል መሥራት አለብን (ኤፌሶን 4፥28)። አንድ ሰው ለቤተሰቡ የሚያስፈልገውን ነገር ካላሟላ የአማኝ ምሳሌ አይደለም (1ኛ ጢሞቴዎስ 5፥8)።

ሰው በፍፁም ዝም ብሎ ተቀምጦ እግዚአብሔርን እንዲሰጠው መጠበቅ የለበትም። እግዚአብሔር በሥራና ጠቃሚ ነገር በማፍራት እንድንጠቅም ነድፏል።

እምነት ማለት ያለ እግዚአብሔር በረከት መኖር እንደማንችል እንገነዘባለን ማለት ነው። የእኛ ጥንካሬ እና የመሥራት እድላችን ከእግዚአብሔር ነው እና ከሥራችን ባልሆኑ ነገሮች ይባረካል። በእግዚአብሔር ስለምንደገፍ ኢየሱስ እንዳዘዘው “የዕለት እንጀራችንን ዛሬ ስጠን” (ማቴዎስ 6፥11) ብለን መጸለይ አለብን።

ለሌሎች ለጋስ መሆን አለብን ምክንያቱም

- እግዚአብሔር እንደሚሰጠን እናውቃለን።
- ስራችን ያለንን ሁሉ አያፈራም።
- የእግዚአብሔር በረከት አይገባንም።
- በመስጠት የእግዚአብሔርን ፍቅር እናሳያለን።

ሌሎች እንደማይጠግቡ እያወቀ ብዙ ምግብ እንደሚወስድ ራስ ወዳድ ሰው መሆን የለብንም። እግዚአብሔር ብዙ ነገር አለው እና ከዚህ በላይ እንደማይሰጠን ስግብግብ ወይም ድብቅ እንድንሆን አይፈልግም።

የአገልግሎት መሪ የራሱን ገንዘብ ብቻ ሳይሆን የአገልግሎት ሃብትን ያስተዳድራል። እግዚአብሔር ፈቃዱን ለሚከተል አገልግሎት ይሰጣል። ይሁን እንጂ ፈቃዱ ሁልጊዜ ለእኛ ግልጽ ሆኖ የሚታይ አይደለም። አንዳንድ ጊዜ ሰዎች ተቋምን በመጠበቅ ላይ ያተኩራሉ እና ከእግዚአብሔር ግልጽ መመሪያ መፈለግን ችል ይላሉ። አንዳንድ ጊዜ ሰዎች ጥሩ ነገር ለማድረግ ይሞክራሉ። ነገር ግን እግዚአብሔር በሚፈልገው መንገድ አያደርጉትም። በእነዚህ ነገሮች ላይ ሁልጊዜ ፍጹም ማስተዋል አይኖረንም ነገር ግን ለአገልግሎት የሚሆን የገንዘብ እጥረት ስለ እግዚአብሔር ፈቃድ የተሻለ ግንዛቤ እንድንፈልግ ሊያነሳሳን ይገባል።

**የሐቀኝነት መርህ**

የእምነት መርህ ወደ ሐቀኝነት መርህ ይመራል። አምላክን የሚያሳዝን ነገር ማድረግ የለብንም ምክንያቱም ስለምናከብረውና በእርሱ መባረክ ስለምንፈልግ ነው።

በአምላክ ላይ ከታመንክና በእርሱ ላይ እምነት ካለህ ሐቀኝነት የጎደለው ነገር በማድረግ የምታገኛቸውን አጋጣሚዎች ትቃወማለህ። አንድ አጋጣሚ ሲመጣ “እግዚአብሔር በዚህ መንገድ ያቀርባል?” የሚለውን ጥያቄ ግምት ውስጥ ማስገባት አለብህ። ዕድሉ ሐቀኝነት የጎደለው በመሆን አንድን ነገር ለማግኘት ከሆነ እግዚአብሔር በሚያቀርበው መንገድ እንዳልሆነ እናውቃለን። ለጥቅም ሲል ስህተት የሚሰራ ሰው ለፍላጎቱ በእግዚአብሔር አይታመንም።

በአገልግሎት ላይ ያለ ሰው አብዛኛውን ጊዜ የራሱ ያልሆኑ ሀብቶችን ያስተዳድራል። የአገልግሎት ገንዘብን ከራሱ ገንዘብ መለየት ለእርሱ አስፈላጊ ነው። በአንዳንድ ባሕሎች ሰዎች ይህን ደንብ በቀላሉ አይረዱትም። ነገር ግን በአገልግሎት፣ በመንግሥትም ሆነ በንግድ ሥራ፣ ሰዎች ይህን ልዩነት ማድረግ ይችላል ብለው ካላሰቡ በቀር

የሥልጣን ቦታ አይሰጠውም። አንድ ሰው የተቋሙን ገንዘብ እንደራሱ ከተጠቀመ እምነት እየጣሰ ነው (1ኛ ቆሮንቶስ 4፥2)።

የአገልግሎት መሪ ከተቋሙ ገንዘብ ጋር ጥንቃቄ የተሞላበት ተጠያቂነትን የሚጠብቁ ፖሊሲዎችን ማቋቋም አለበት። ገንዘቡን ብቻውን መሰብሰብ እና ማስተዳደር የለበትም። ብዙ ሰዎች መዝገቦችን በመያዝ እና በማውጣት ላይ መሳተፍ አለባቸው።

**የአገልግሎት ድጋፍ መርህ**

እግዚአብሔር አገልግሎትን በገንዘብ መደገፍ እንዳለበት ነድፏል። ሆኖም የአገልግሎት መሪው ብዙ ጊዜ አገልግሎቱ ሙሉ በሙሉ ድጋፍ በያገኘበት ሁኔታ ውስጥ ይሆናል።

“በእግዚአብሔር መንገድ የተሠራው የእግዚአብሔር ሥራ የእግዚአብሔርን አቅርቦት አያጣም።”  
- J. Hudson Taylor

ለአንድ ክርስቲያን መሪ ገንዘብ የመሪነት ቦታን የሚቀበልበት ምክንያት ወይም የተቻለውን ሁሉ ጥረት የሚያደርግበት ምክንያት ሊሆን አይገባም። ለአገልግሎት የሚያነሳሱት ምክንያቶች እግዚአብሔርን የመታዘዝ ግዴታ፣ እግዚአብሔርን ደስ የማሰኘት ፍላጎት እና ሰዎች እንዲገለገሉ ባለው ፍቅር ነው (1ኛ ጴጥሮስ 5፥2፣ 1ኛ ቆሮንቶስ 9፥16፣ ዮሐንስ 21፥15-17)።

ኢየሱስ ደቀ መዛሙርቱን እንዲያገለግሉ በላካቸው ጊዜ “በነጻ የተቀበላችሁትንም በነጻ ስጡ” (ማቴዎስ 10፥8) አለ። በአገልግሎት ላይ ዋጋ ማውጣቱ ስህተት ነው። በመጽሐፍ ቅዱስ ውስጥ ካሉት በጣም ጠንካራ ተግባራዊ አንዱ መንፈሳዊ ኃይልን በመክፈል ትርፍን ለራሱ ለሚያቀርብ ሰው ተሰጥቷል (ሐዋርያት ሥራ 8፥18-23)።

አገልግሎት እንደሌሎች የሥራ ዓይነቶች ገንዘብን አያመርትም ምክንያቱም የሚሸጥ ምርትና አገልግሎትን አይሰጥም። አገልግሎት የሚደገፈው ሌላ ሙያ ያላቸው ሰዎች መደገፍ እንዳለባቸው ሲወስኑ ብቻ ነው።

የአገልግሎት መሪ የአገልግሎቱን ጥቅም እና ለአገልግሎቱ ያለውን ቁርጠኝነት በመናገር ሰዎች እንዲደግፉ ማበረታታት ይችላል። አብዛኛውን ጊዜ አገልግሎት ከመጀመሩ በፊት ድጋፍ ለማግኘት መጠበቅ አይችልም። የአገልግሎቱ ዘገባዎች ቋሚ፣ ተጨባጭ እና ሙሉ በሙሉ ሐቀኛ መሆን አለባቸው።

ብዙውን ጊዜ ሰዎች ደጋፊ የሚሆኑበት ምክንያት የአገልግሎቱን ጥቅም ስላዩ እንጂ አገልግሎቱ ድጋፍ ስለሚያስፈልገው አይደለም። የአገልግሎት መሪ ስለ ፍላጎቱ በማውራት ድጋፍ ለማሰባሰብ መሞከር ሳይሆን የአገልግሎቱን ውጤት በማምጣትና የአገልግሎት ራዕዩን በማስረዳት ነው። እርሱ ከሚያገለግላቸው ሰዎች ጋር ያለውን ቁርጠኝነት እንዲያዩ እና ለእነርሱ የሚሰጠውን አገልግሎት እንዲያደንቁ ግንኙነቶችን መገንባት አስፈላጊ ነው።

አንዳንድ ሰዎች ለድርጅቱ ከመስጠት ይልቅ መሪውን በግል መደገፍ ይፈልጉ ይሆናል። መሪው ድርጅቱን ከመገንባት ይልቅ የራሱን ድጋፍ እንዳይገነባ መጠንቀቅ አለበት። ስራው ድርጅቱን መገንባት ነው።

መሪው ዕዳን ማስወገድ አለበት። ገንዘብ መበደር ከወደፊቱ ገንዘብ ማውጣት ነው። ዕዳ ወደፊት ውሳኔ ለማድረግ ነፃነትን ያስወግዳል። ዕዳ ማለት እርስዎ እዚያ ከመገኘትዎ በፊት ስለ ወደፊቱ ጊዜ ውሳኔ እያደረጉ ነው ማለት ነው። ዕዳው የወደፊቱን ሀብቶች እያጠፋ ሲሆን የወደፊቱ ፍላጎቶች አሁንም የማይታወቁ ናቸው።

መሪው ከግል ዕዳ መራቅ አለበት ምክንያቱም ወደፊት የአገልግሎት ውሳኔውን ስለሚገድበው ነው። መሪው ድርጅቱን ወደ ዕዳ ከመምራት መቆጠብ አለበት። እግዚአብሔር የሰጠውን ገንዘብ ብቻ ተጠቀም። አምላክ ዕዳውን የሚከፍልበትን መንገድ እንደሚሰጥ በማሰብ አትበደር። አምላክ ለአንድ የተወሰነ ፍላጎትን ማሟላት ከፈለገ፤ ከመበደርዎ በፊት ሊፈጽመው ይችላል ከዚያ በኋላ ሳይሆን። መበደር የእግዚአብሔርን ፈቃድ የማወቅ አንዱን መንገድ ያስወግዳል ምክንያቱም እግዚአብሔር የሚሰጠውን ለማየት አትጠብቅም ማለት ነው።

**ትንታኔ**

► በገንዘብ መርሆዎች ምክንያት ግቦችዎን ወይም ድርጊቶችዎን እንዴት እንደሚቀይሩ ይጠብቃሉ?

**የጊዜ አስተዳደር**

**የመጽሐፍ ቅዱስ የጊዜ እሴት**

► አንድ ተማሪ ለብድኑ መዝሙረ ዳዊት 90፥9-12ን ያንብብ። ከዚህ ምንባብ ስለ ሕይወት አንዳንድ መርሆችን ይጥቀሱ።

ጊዜ ዋጋ እንዳለው መጽሐፍ ቅዱስ ይነግረናል ምክንያቱም ሕይወት የሚለካው በጊዜ ነው። ይህ ክፍል ሕይወት በፍጥነት ስለምታልፍ ለዘመናችን ዋጋ ልንሰጥ እንደሚገባ ይነግረናል። ህይወት ዋጋ ያለው ስለሆነም ጊዜ ዋጋ አለው።

መጽሐፍ ቅዱስ ጊዜን እንደ ውስን ሀብት ይናገራል። ጊዜ ሳያባክን እንደሠራ ኢየሱስ ተናግሯል ምክንያቱም የሥራ ጊዜ ውስን ነው (ዮሐንስ 9፥4)።

ኢየሱስ አገልግሎትን ከመከሩ ሥራ ጋር አነጻጽሮታል (ማቴዎስ 9፥37-38)። መከር መሰብሰብ ሁል ጊዜ በጥድፊያ ስሜት ይከናወናል ምክንያቱም ምርቱ ከመጥፋቱ በፊት መደረግ አለበት። የሰራተኞች እጥረት ቀውስ ያስከትላል ምክንያቱም የተወሰነ ጊዜ አለ። ኢየሱስ አገልግሎት አጣዳፊ እንደሆነና በሠራተኞች እጥረት የተነሳ ይበልጥ አጣዳፊ እንደሆነ ተናግሯል።

ገበሬ ቤተሰብ በመከር ጊዜ ባጠፋ ልጅ ያፍራል (ምሳሌ 10፥5)። ይባስ ብሎም አማኝ ጊዜው ከማለፉ በፊት የቤተክርስቲያንን ተልእኮ ከዳር ለማድረስ የሚችለውን ሁሉ ከማድረግ ይልቅ ጊዜን በማጥፋት ማፈር አለበት።

ጊዜያችንን በአግባቡ ልንጠቀምበት እንደሚገባ መጽሐፍ ቅዱስ ይነግረናል (ኤፌሶን 5፥16፣ ቆላስይስ 4፥5)። አብዛኛዎቹ እድሎች የጊዜ ገደቦች አሏቸው። ሰነፍ ሰው ጠንክሮ ስለማይሰራ እድሎችን ያሳልፋል።

► አንድ ተማሪ ለብድኑ ምሳሌ 6፥6-11ን ያንብብ። ይህ ክፍል ስለ ጊዜ እና ዕድል ምን ይላል?

ሐዋርያው ጳውሎስ አገልግሎት በገንዘብ መደገፍ እንዳለበት አስተምሯል (1ኛ ቆሮንቶስ 9፥4-14፣ 1ኛ ጢሞቴዎስ 5፥17-18)። ነገር ግን ምንም ሳይለምን ወንጌልን ለመስበክ ስለሚፈልግ ራሱን ለመደገፍ ብዙ ጊዜ ይሠራ ነበር (1ኛ ቆሮንቶስ 9፥18)። በአንድ ቦታ ቀንና ሌሊት ይሠራ ነበር (1ኛ ተሰሎንቄ 2፥9)። አንዳንድ ጊዜ ራሱን እና የተቀሩትን የሚስየናውያን ቡድን ይደግፋል (ሐዋርያት ሥራ 20፥33-34)።

ምንም እንኳን የጳውሎስ አገልግሎት ድጋፍ ሊሰጠው የሚገባ ቢሆንም ለአገልግሎት ከመስጠቱ በፊት ድጋፍ ለማግኘት አልጠበቀም። አስፈላጊውን ሁሉ ማድረግ ይችል ዘንድ ጊዜውን ለማስተዳደር ፈቃደኛ ነበር።

**ዓላማ ያለው የጊዜ አጠቃቀም**

አንዳንድ ሰዎች የረጅም ጊዜ ግቦች የላቸውም። ስለወደፊቱ ብዙ ሳያስቡ በቀላሉ የዛሬውን ተግባራት ያከናውናሉ። ለእያንዳንዱ ቀን አስፈላጊ የሆኑትን ተግባራት ከጨረሱ በኋላ ምንም ወሳኝ ነገር ሳያደርጉ የቀረውን ቀን እንዲያልፍ ያደርጋሉ።

ግብ ያለው ሰው ጊዜን አያጠፋም ምክንያቱም እርሱ የወደፊቱን ይመለከታል። በዓመታት ጊዜ ውስጥ ምን ማከናወን እንደሚፈልግ ያውቃል። ዛሬ መደረግ ያለበትን ብቻ ሳይሆን የረዥም ጊዜ ግቡን ለማሳካት የሚረዱ ነገሮችን እያደረገ ነው። እርሱ ሁሉ ጊዜ ካለው የበለጠ ብዙ ስራ አለው። አስፈላጊውን ሥራ ከጨረሰ በኋላ ተጨማሪ ጊዜ ሲያገኝ የቀረውን ጊዜ ዋጋ በሚያስገኝ መንገድ ለማሳለፍ ይመርጣል።

በከፍተኛ እና በሙያዊ የጥራት ደረጃ ለመስራት የሚፈልግ ሰው በየጊዜው ራሱን ስለሚያሻሽል ጊዜ አያባክንም። ስራውን በተሻለ መንገድ ለመስራት መንገዶችን ያገኛል። ከሌሎች ሰዎች ለመማር ጊዜ ይወስዳል፣ ያነባል እና ያጠናል እርሱ ሁል ጊዜ የሚያደርገው ነገር አለው።

በማደግ ላይ ያለ መሪ ከሌላ ሰው ትእዛዝ በመጠባበቅ ጊዜውን ማባከን የለበትም። አንድ ነገር አድርግ ተብሎ ካልተነገረው ምንም የሚያደርገው ነገር የለም ብሎ አያስብም። ሥራውን ለማራመድ ሊያደርጋቸው የሚችላቸው ነገሮች እንዳሉ ያውቃል። የሚያናግረው ወይም የሚያደራጀው፣ የሚከታተለው ወይም የሚመረምር ነገር አለ። የስራ መስፈርቶቹን ስላሟላ ብቻ ጊዜ አያጠፋም።

ብዙ ሰዎች ምንም ነገር ሳያደርጉ ብዙ ጊዜ የሚያሳልፉት ምንም የሚያደርጉት ነገር እንደሌለ ስለሚያስቡ ነው። ስራ ፈትቶ ለመቀመጥ ብዙ ጊዜ ያለው ሰው የረጅም ጊዜ አላማ ያለው፣ በከፍተኛ ሙያዊ ደረጃ ለመስራት የሚፈልግ ወይም አላማ ያለው መሪ አይደለም።

አንድ ሰው ልዩ ስጦታ እንዳቀረበልህ አስብ። ለ 30 ቀናት በቀን 1,000 ዶላር ያገኛሉ። ለምትፈልጉት ሁሉ ልታወጡት ትችላላችሁ። በእያንዳንዱ ቀን መጨረሻ ላይ የገዛኸውን ማቆየት ትችላለህ ነገር ግን የተረፈውን ገንዘብ መመለስ አለብህ።

**► ይህንን ገንዘብ እንዴት ታጠፋለህ?**

ጥበበኛ ከሆንክ 30 ቀናት ሲያልቅ ለአንተ ጠቃሚ እንደሆኑ የሚቆዩ ነገሮችን ለመግዛት ትሞክራለህ። አብዛኛውን ወጪውን በመዝናኛ ወይም ውድ በሆነ ምግብ ላይ አታውሉትም። እርስዎ ለመመለስ ብዙ ገንዘብ ይዘው በየቀኑ እንዳለበቁ እርግጠኛ ይሁኑ።

ጊዜው እንደዛ ነው። ጊዜህን በኋላ ምንም ላልሆኑ ነገሮች ልታጠፋ ትችላለህ ወይም ጠቃሚ በሆኑ ነገሮች ላይ ኢንቨስት ማድረግ ትችላለህ። በእያንዳንዱ ቀን መጨረሻ ምንም ጥቅም ላይ ያልዋለበት ጊዜ ይጠፋል። በኋላ ላይ ማስቀመጥ አይችሉም።

ይህን ምሳሌ ለህይወት እና ለዘላለም ልትጠቀምበት ትችላለህ። በህይወትዎ ውስጥ ለዘላለም ጉዳይ ኢንቨስት ማድረግ ይችላሉ። በህይወትዎ መጨረሻ ላይ ለዘላለም ያልተዋለ ማንኛውም ነገር ይጠፋል።

**የጊዜ ኢንቨስትመንት**

ስለ ቅድሚያ ሊሰጣቸው ስለሚገቡ ጉዳዮች (ትምህርት 7) ስዕላዊ መግለጫው ተግባራቱ ከአስፈላጊ ወደ አላስፈላጊ እና ከአጣዳፊ እስከ አጣዳፊነት የሌለው እንዴት እንደሚለያይ አሳይተናል። አንድ እንቅስቃሴ አስቸኳይ ላይሆን ይችላል ነገር ግን ለወደፊቱ በጣም አስፈላጊ ነው። ለምሳሌ የግል ጥናትና ሥልጠና አብዛኛውን ጊዜ አስፈላጊ ቢሆንም አጣዳፊ አይደለም።

አሁን አስፈላጊ በሆኑ ነገሮች ላይ ብቻ ጊዜ አይውሰዱ። ለወደፊቱ ጊዜ ኢንቨስት ያድርጉ። ለወደፊቱ ለብዙ አመታት ዋጋ በሚኖራቸው ነገሮች ላይ በየቀኑ ጊዜ ለማፍሰስ ይሞክሩ።

ዛፍ እንደሚተክል ሰው ሁን። አንድ ዛፍ ለዓመታት እስኪያድግ ድረስ ምንም ዋጋ እንደሌለው ያውቃል። አሁን በሚያስፈልገው ነገር ምክንያት አያደርገውም። እርሱ ለወደፊቱ ያደርገዋል።

**መቆራረጦች እና መዘግየቶች**

እግዚአብሔር በእቅዶቻችን ላይ ሉዓላዊ መሆኑን ማስታወስ አለብን (ያዕቆብ 4፥13-16)። አንዳንድ ጊዜ ሁኔታዎች ይለወጣሉ እና እቅዳችን ይዘገያል።

አንዳንድ ጊዜ እግዚአብሔር የተለየ አላማ ለመፈጸም እቅዳችንን ያቋርጣል። እቅዳችንን ትተን ለሌሎች አስቸኳይ ሁኔታዎች እና ፍላጎቶች ምላሽ ለመስጠት ፈቃደኛ መሆን አለብን። እግዚአብሔር ጥሩውን ስለሚያውቅ እና የሚቆጣጠረው ስለሆነ ጊዜን እንደምናባክን ሊሰማን አይገባም።

አንዳንድ ጊዜ ስራችን የሚዘገይበት ምክንያት የሆነ ነገር እስኪጨርስ ሌላ ሰው መጠበቅ ስላለብን ነው። በመጠበቅ ሰዓታትን ወይም ቀናትን አታባክን በመጠበቅ ላይ እያሉ ለመስራት ጠቃሚ ነገር ያግኙ።

በአብዛኛዎቹ አገሮች በጉዞ ወይም በመስመር በመጠበቅ ብዙ ጊዜ ያሳልፋል። ያንን ጊዜ ለመጠቀም እቅድ ያውጡ። ጊዜ እንዳይባክን ሁል ጊዜ ለማንበብ እና ለመጻፍ ቁሳቁስ ሊኖርዎት ይገባል። ብዙ ሰዎች ጊዜ ስለሌላቸው አንማርም ይላሉ ነገርግን ብዙ ሰአታት በአውቶቡሶች ወይም በመጠበቂያ ክፍሎች ውስጥ ያሳልፋሉ እና እዚያ ተቀምጠው ምንም ነገር አያደርጉም።

Abraham የሚባል ልጅ ቤተሰቡን ለመርዳት ጠንክሮ መሥራት ነበረበት። በመጥረቢያ በሚቆረጡ ዛፎች አጥር ሠራ። መሬቱን ሲያርስ ረጅም ቀናት አሳልፏል። አንዳንድ ጊዜ ማረሻ መያዣው ላይ መጽሐፍ ይዞ ያነብ ነበር። አንዳንድ ጊዜ ምሽት ላይ በእሳቱ ብርሃን ያነብ ነበር። ጎልማሳ ሲሆን አጥንቶ ጠበቃ ሆነ። በስተመጨረሻም የመንግስት ስልጣን ተመርጠው በመጨረሻ የዩናይትድ ስቴትስ ፕሬዝዳንት ሆነዋል። (ይህም Abraham Lincoln ነበር።)

“ሥራ፥ ሌሊቱ እየመጣ ነውና፥ በፀሐይ መጥለቂያ ሰማያት ስር ብሩህ ቀለማት እያበሩ ሳለ፥ ሥራ፥ የቀኑ ብርሃን ይበራል የመጨረሻው ጨረር እየደበዘዘ ሲሄድ ሥራ፥ ይጠፋል ከእንግዲህ አይበራም ሥራ፥ ሌሊቱ እየጨለመ ሲሄድ የሰው ስራ ሲያልቅ።”  
- Annie Coghill

**ግንኙነቶች**

ዝምድና ጊዜን ይፈልጋል፤ እና ዝምድናዎች ለአንድ ክርስቲያን አስፈላጊ ናቸው። ከእግዚአብሔር ጋር ያለው ግንኙነት ጊዜን ይጠይቃል ለእግዚአብሔር የመሥራትን ጊዜ ብቻ ሳይሆን ለጸሎት ለብቻ ጊዜንም ጭምር ነው። ሁሉም ሰው ከቤተሰብ እና ከጓደኞች ጋር ግንኙነት አለው እና ጊዜ ሊወስድ ይገባል ግዴታዎችን ለመወጣት ብቻ ሳይሆን ለሰዎች ዋጋ ለማሳየት።

የሚለካ ውጤት ለማምጣት ብቻ ሳይሆን በግንኙነትም ላይ ጊዜን ማዋል አለብን። ከዝምድና እርዳታ እና ግብዓቶችን እናገኛለን ነገር ግን ግንኙነቶቹ ዋጋ ያላቸው ናቸው ምክንያቱም ሰዎች ዋጋ ያላቸው ናቸው።

► ከጓደኞች ጋር በመነጋገር ስለሚያጠፉት ሰዓታትስ? ጊዜው መቼ በጥሩ ሁኔታ መዋዕል ንዋይ እንደዋለ እና መቼ እንደጠፋ እንዴት መወሰን ይችላሉ?

በውይይት ውስጥ የሚያሳልፈው ጊዜ በብዙ መንገዶች ጠቃሚ ሊሆን ይችላል። አስተያየቶችን እና እሴቶችን ሊቀርጽ ይችላል፤ ሊያሳውቅ ይችላል፤ ፍቅርን ሊያሳይ ይችላል፤ ሊያበረታታ ወይም ሊያጽናና ይችላል ወይም ሰውን በመንፈስ ሊያድስ እና ሊገነባ ይችላል። ነገር ግን ብዙ ሰዎች ምንም ዓይነት አላማን የማያሳኩ ሰአታት እንዲያልፍ ያደርጋሉ።

**ትንታኔ**

► በጊዜ መርሆዎች ምክንያት ግቦችዎን ወይም ድርጊቶችዎን እንዴት እንደሚቀይሩ ይጠብቃሉ?

**አለባበስ**

አልባሳት የሰው ልጅ ሕይወት ወሳኝ ገጽታዎች እንደሆኑ ግልጽ ነው። እያንዳንዱ ሰው ከመሠረታዊ ፍላጎቶች በላይ አማራጮች ካሉት ስለ አለባበሱ ምርጫ ያደርጋል።

አለባበስ የአንድ ሰው የመጀመሪያ አቀራረብ ነው። ስለዚህ የአንድ ሰው ልብስ ስለ ራሱ ያለውን አመለካከት እና ሌሎች ስለ እሱ እንዲያስቡ የሚፈልገውን ያሳያል። አለባበስ ከሰው ባህሪ ጋር ያልተዛመደ አይደለም ዓላማ ያለው የባህርይ አቀራረብ ነው።

**መጽሐፍ ቅዱሳዊ አስተያየቶች**

መጽሐፍ ቅዱስ ስለ ክርስቲያን አለባበስ ብዙ እንድምታዎችን ይሰጣል።

1ኛ ጢሞቴዎስ 5፥2 መሪዎች ከተቃራኒ ጾታ ጋር በፍጹም ንጽህና መገናኘት እንዳለባቸው ይነግረናል። ለአንድ መሪ ወንድ ወይም ሴት የንጹህ ባህሪ አካል ሆን ተብሎ የተሰጠ አካላዊ ፍላጎትን በማያስከትል መንገድ መልበስ ነው።

1ኛ ጴጥሮስ 5፥5 ትሕትናን እንድንለብስ ይነግረናል። ሐዋርያው ስለ ልብስ ልብስ ብቻ ሳይሆን ትሕትና ልብሳችን መሆን እንዳለበት በምሳሌያዊ አነጋገር እየነገረን ነው። ይሁን እንጂ ይህ ደግሞ ትሕትናን የሚጻረር ልብስ መልበስ እንደሌለብን ያመለክታል።

አንዳንድ ሰዎች ከሌሎች ሰዎች የሚበልጡ የሚመስሉ ነገሮችን ለመልበስ ይመርጣሉ። እንደ ሰዓቶች ጌጣጌጦች ወይም የተለያዩ ልብሶች ያሉ ነገሮች በግልጽ ውድ እንዲሆኑ ሊዘጋጁ ይችላሉ። አንዳንድ ሰዎች ከፍተኛ የስኬት ደረጃ ላይ እንዳሉ ለሌሎች ማስተዋወቅ ይፈልጋሉ። እነርሱ ከሌሎች ሰዎች የላቀ ለመምሰል ይፈልጋሉ። ይህ የአገልጋይ አመለካከት አይደለም። ከሌሎች የላቀ የመምሰል ፍላጎት አንድ ክርስቲያን ሊያስወግደው የሚገባ ዓለማዊ ምኞት ነው።

መሪ ወይም ፓስተር ከሚመራቸው ሰዎች የበለጠ መደበኛ ልብስ ሊለብስ ይችላል። ይህም ራሱን የበላይ ለማስመሰል ሳይሆን የሚያገለግለውን ህዝብ ለማክበር ነው። በጥሩ ሁኔታ ለማገልገል እንደሚፈልግ ለማሳየት ጥሩ አለባበስ አለው። ለምሳሌ ውድ በሆነ ሬስቶራንት ውስጥ አስተናጋጆቹ ከደንበኞቹ የተሻለ ልብስ ሊለብሱ ይችላሉ። ይህም ከደንበኞች የበለጠ እንዲመስሉ ለማድረግ ሳይሆን ደንበኞቹን በአገልግሎታቸው ለማክበር ነው። ጥሩ አለባበስ በሚኖርበት ዝግጅት ላይ ጥሩ ለመልበስ ፈቃደኛ ያልሆነ ሰው ለተሳተፉት ሰዎች አክብሮት እንደሌለው ያሳያል።

ቆሻሻ የስራ ልብስ ለብሶ ሰርግ ላይ ስለመጣ ሰው ምን ያስባሉ? በተመሳሳይ መልኩ መልኩን ሳያዘጋጅ አንድ ጠቃሚ ተግባር ስለሚመራ መሪ ምን ያስባሉ? የእርሱ ገጽታ አክብሮት የጎደለው መሆኑን ያሳያል። ።

► አንድን ሰው የላቀ መስሎ ለመታየት የተነደፉትን ነገሮች እና ለአገልግሎት ያለውን ቁርጠኝነት የሚያሳይ አለባበስ እንዴት ይለያሉ? እንደ ሰው አነሳሽነት ለሁለቱም ዓላማ ምን ዓይነት ነገሮች ሊለበሱ ይችላሉ?

ሮሜ 12፡10 ራሳችንን ከሌሎች በላይ ለማድረግ ከመሞከር ይልቅ ሌሎችን ማክበር እንዳለብን ይነግረናል። ጥቅሱ ስለ አለባበስ አይናገርም ነገር ግን በአለባበሳችን ራሳችንን ከሌሎች ሰዎች የላቀ ለማስመሰል መሞከር እንደሌለብን ያመለክታል።

አንድ ክርስቲያን የሚለብሰው ልብስ አምላክ እንዲኖረው የሚፈልገውን ባሕርይ እንዳለው ማሳየት ይኖርበታል። የአንድ ሰው ውስጣዊ ባህሪ ከውጫዊ ገጽታው የበለጠ አስፈላጊ ነው ነገር ግን ቁመናው የባህርይ መገለጫው መሆን አለበት።

**ማህበራዊ እና ተግባራዊ ግምት**

መሪ በመልክ የፀዳ እና ንጹህ መሆን አለበት። ጓደኞቹን እና የሚመራውን ህዝብ የሚያሳፍር መልክ ሊኖረው አይገባም።

► የግል ንጽህና እና የፅዱ አለባበስ አንዳንድ ዝርዝሮች ምንድን ናቸው?

አንድ መሪ ለሚሠራው ሥራ በሚስማማ መንገድ መልበስ ይኖርበታል። ለምሳሌ በግንባታ ሥራ ሲረዳ በቤተክርስቲያን እንደሚለብስ ልብስ መልበስ አያስፈልገውም።

**ሙያዊ ግምት**

አንዳንድ ሙያዎች ልዩ ልብስ አላቸው። እንደ ወታደሮች እና ፖሊሶች ያሉ አንዳንድ ሰራተኞች የደንብ ልብስ ይለብሳሉ። አንድ ፖሊስ ዩኒፎርም ሲለብስ ወዲያውኑ እንደ ፖሊስ ስለሚታወቅ በፍጥነት ትብብር ያገኛል። አንድ

ፖሊስ ዩኒፎርም ለብሶ ካልሆነ ሥራው የበለጠ ከባድ ይሆን ነበር ምክንያቱም ሥራውን ከማከናወኑ በፊት ሥልጣኑን ያለማቋረጥ ማረጋገጥ ይኖርበታል።

አንድ ሐኪም በሆስፒታል ውስጥ በሚሠራበት ጊዜ ልዩ ልብሶችን ይለብሳል። እንደ ዶክተር በቀላሉ እንዲታወቅ ያስፈልጋልና።

ሆስፒታል እንደሄድክ አድርገህ አስብ። ሰራተኞቹ ለምርመራ ለመጠበቅ ክፍል ውስጥ ያስገባዎታል። የሙዚቃ ቡድን ምስል የታተመበት ቲሽርት የለበሰ ሰው እና የቆሽሽ እና የተባጫጨቀ ሱሪ ለብሶ ገባ። ጸጉሩ ረጅም እና የተዘበራረቀ ነው እና አንገቱ ላይ ንቅሳት አለ። መጀመሪያ ላይ ሰራተኞቹ ሌላ ታካሚ ወደ ክፍሉ እንደላኩ ያስቡ ይሆናል። ከዚያም ሰውየው ተናገረና “ጤና ይስጥልኝ እኔ ሐኪሙ ነኝ” አለ። ምን ምላሽ ትሰጣለህ?

► ከላይ ባለው ታሪክ ውስጥ በሽተኛው ሰውየው በትክክል ሐኪሙ ስለመሆኑ ለምን ይጠራጠራሉ?

ሰዎች ስለ ባለሙያ አለባበስ የሚጠበቁት ነገሮች አሏቸው። አንድ ሰው ከጠበቀው የተለየ ልብስ ከለበሰ በራስ የመተማመን ስሜቱን ለማግኘት አስቸጋሪ ይሆናል። ይህ የፓስተር እና አስተማሪን ጨምሮ ለብዙ የስራ መደቦች ይሠራል። ከቡድን ጋር የሚነጋገር ፓስተር ወይም ነጋዴ ከተቻለ በቡድኑ ውስጥ ያሉ ሌሎች ተጽዕኖ ፈጣሪ ሰዎች እንደለበሱ መልበስ አለበት። በግዴለኝነት ከለበሰ ስብሰባው ለእርሱ አስፈላጊ እንዳልሆነ እና ያልተዘጋጀ ይመስላል።

አለባበስ ለምታደርጉት ነገር በቁም ነገር መሆናችሁን የምታሳዩበት መንገድ ነው። ለመሪነት የሚለብሱት ስፖርት ለመጫወት፣ ቤት ውስጥ ለመዝናናት ወይም ለጉልበት ስራ የሚለብሱትን ልብስ ከሆነ ሰዎች አመራርህን እንደ አስፈላጊ ነገር እንዳልቆጠርከው አድርገው ሊያስቡ ይችላሉ።

መሪነት ተጽዕኖ ነው። አንድ ሰው በመልክህ ምክንያት ችሎታህን ከተጠራጠረ ተፅዕኖህ ይቀንሳል። በጣም ቀላል መርህ ነው፤ አንድ ሰው ማንነቱን መምሰል አለበት። በየቀኑ ለመጀመሪያ ጊዜ ከአንዳንድ ሰዎች ጋር እየተገናኘህ ነው። ብዙዎቹ በአንተ ተጽእኖ ለመሳብ ይፈልጉ እንደሆነ በፍጥነት ይወስናሉ። በመጀመሪያ የሚያዩት አለባበስዎ ስለሆነ ተጽእኖዎን በሚቀንስ መልኩ መልበስ የለብዎትም።

**ትንታኔ**

► በአለባበስ መርሆዎች ምክንያት ግቦችዎን ወይም ድርጊቶችዎን እንዴት እንደሚቀይሩ ይጠብቃሉ?

**ማጠቃለያ**

በዚህ ትምህርት እነዚህን ተምረዋል:-

- ውጤታማ የመሪነት መርሆዎች
- መጽሐፍ ቅዱሳዊ የመሪነት ብቃቶች
- ግቦችን እና የድርጊት መርሃ ግብርን እንዴት ማዘጋጀት እንደሚቻል
- ለሚመሩት ህዝብ ሀላፊ እና ተጠያቂ ለመሆን
- ቡድንዎን እንዴት እንደሚያሳትፉ
- ሌሎች መሪዎችን እንዴት ማዳበር እንደሚቻል

- መሪው ሌሎችን ለጥቅማቸው በመምራት የሚያገለግል መሆኑን
- የመሪው ባህሪ ለምን በጣም አስፈላጊ እንደሆነ

ስለ መሪነት ሁሉንም ነገር እንደተማርክ ሊሰማህ ይችላል ነገር ግን ይህ ገና ጅምር ነው። በጣም አስፈላጊ የሆኑትን መርሆች ተምረሃል ግን እነርሱን እንዴት ተግባራዊ ማድረግ እንዳለብህ የምትማረው ብዙ ነገር አለ። በሚለዋወጥ ዓለም ውስጥ እየተማሩ እና በመለማመድ የዕድሜ ልክ ተማሪ ለመሆን ማቀድ አለብዎት።

ትልቁ ፍላጎትህ እግዚአብሔር ባህሪህን እንዲለውጥ ነው። በተፈጥሮ የመሪ ልብ ያለው ማንም የለም። ይልቁንስ የተወለድነው እራስን ብቻ ባማከለ ተፈጥሮ ነው። ከዚያም ኢየሱስ ደቀ መዛሙርቱን እንዲህ አላቸው፤ “እያንዳንዳችን የተጠራነው ራስንስን ለመካድ፣ መስቀሉን ተሸክመን ኢየሱስን እንድንከተል ነው (ማቴዎስ 16፥ 24)።” ይህ ማለት ራሳችንን ሙሉ በሙሉ ለእርሱ አሳልፈን መስጠት አለብን ማለት ነው። ይህንን ስናደርግ ባህሪያችንን ይለውጣል እና መሆን የሚገባን እንድንሆን ያደርገናል። ይህንን እጅ መስጠት ሙሉ በሙሉ ያድርጉ እና እግዚአብሔር አመራርህን ለሌሎች ትልቅ ጥቅም ያደርግልሃል።

# ራዕይን መፍጠር

## ለአገልግሎት ዕድገት ማቀድ

Timothy Keep

### መግቢያ

የቤተክርስቲያን እድገት እና መስፋፋት ለኢየሱስ ክርስቶስ ክብር በእግዚአብሔር መንግስት መደበኛ መሆን አለበት። ባልተለመደ የፈተና ጊዜ ወይም ተግባር ካልሆነ በስተቀር መስፋፋት እግዚአብሔር ለቤተክርስቲያን ያለው ፍላጎት ነው።

የእስራኤልና የቤተክርስቲያን ታሪክ ይህንን ያመለክታሉ። የመንግሥቱ ምሳሌዎች ይህንን ያመለክታሉ (ማቴዎስ 13፥31-33)። ኢየሱስ የሰጣቸው ተስፋዎች ይህንን ያበረታታሉ፡-

እናንተ አነስተኛ መንጋ የሆናችሁ፤ መንግሥትን ሊሰጣችሁ የአባታችሁ መልካም ፈቃድ ነውና አትፍሩ (ሉቃስ 12፥32)

እውነት እላችኋለሁ፤ በእኔ የሚያምን እኔ የማደርገውን ሥራ ይሠራል፤ እንዲያውም እኔ ወደ አብ ስለምሄድ፤ ከእነዚህም የሚበልጥ ያደርጋል። አብ በወልድ እንዲከብር፤ በስሜ የምትለምኑትን ሁሉ አደርገዋለሁ (ዮሐንስ 14፥12-13)

እንዲሁም አላቸው፤ “መከሩ ብዙ ነው፤ ሠራተኞቹ ግን ጥቂቶች ናቸው፤ ስለዚህ የመከሩ ጌታ ሠራተኞችን ወደ መከሩ እንዲልክ ለምኑት” (ሉቃስ 10፥2)።

የቤተክርስቲያንን መስፋፋት አለመጠየቅ አለመታዘዝ ነው። በተጨማሪም፤ የማንጠይቅ ከሆነ የጠየቅነውን እናገኛለን - እርሱም ምንም ነው።

ኢየሱስ ባካፈለው ስልጣን (እና በሌሎች ቦታዎች) ያስተማረው ታላቁ ተልዕኮ እግዚአብሔር የቤተክርስቲያንን እድገት እንደሚፈልግ ይገልጻል (ማቴዎስ 28፥18-20)።

የመንፈስ ቅዱስ መምጣት የቤተክርስቲያንን እድገት ያረጋግጣል (ሐዋርያት ሥራ 1፥8)።

የአዲስ ኪዳን ቤተክርስቲያን ኃይል እና እድገት ቤተክርስቲያን እንዴት ማደግ እንዳለባት ያሳያል።

ታዲያ በእግዚአብሔር ኃይል ላይ ተመስርተን የቤተክርስቲያንን እድገትና መስፋፋት ስንጠብቅ የአገልግሎታችን ዘይቤ ምን መሆን አለበት? ምን ማድረግ አለብን?

የቤተክርስቲያን እድገት እና መስፋፋት በመደበኛነት ከአስደናቂ ወይም ተአምራዊ ገጠመኞች ይልቅ በስርአት ሂደት ይከሰታል። መነቃቃቶች በልዩ የእግዚአብሔር መንፈስ ሲከሰቱ ሥርዓቶች ካልተተገበሩ፤ የረዥም ጊዜ ውጤቶች ትንሽ ይሆናሉ።

ኢየሱስ አገልግሎቱን ያከናወነበት ሥርዓት ያለው መንገድ፣ የኢየሩሳሌምና የአንጾኪያ አብያተ ክርስቲያናት ሥርዓታማነት እንዲሁም የጳውሎስ ሚስዮናዊ ሥራ ዘላቂ እድገት አስፈላጊ መሆኑን ያሳያል።

ነህም ያፈረሰውን የኢየሩሳሌምን ግንብ መልሶ የገነባበት ሥርዓት ያለው መንገድ ለስኬት አስፈላጊ ነበር።

ጌታ በአገልግሎቱ ልምድ እና እንደ ነህም ያሉ ሰዎች በማጥናት ያስተማረኝ የራዕይ ፈጠራ (አዲስ ፕሮጀክትን የማዘጋጀት እና የማጠናቀቅ) ደረጃ በደረጃ የሚከተሉት ናቸው።

**ደረጃ 1 - ማስተዋል**

ጥሩ መሪዎች መጀመሪያ ጥሩ አድማጮች ናቸው። የማወቅ ጉጉት ከሌለህ በቀር ለጌታ የተሳካ ተልዕኮን አትመራም።

ከወንድሞቼ አንዱ የሆነው አናኒ፣ ከሌሎች ጥቂት ሰዎች ጋራ ከይሁዳ መጣ፤ እኔም ከምርኮ ስለ ተረፉት የአይሁድ ቅሬታዎችና ስለ ኢየሩሳሌም ጠየቅኋቸው። እነርሱም፣ “በሕይወት ተርፈው ከምርኮ ወደ አገራቸው የተመለሱት ሰዎች በታላቅ መከራና ውርደት ላይ ይገኛሉ፤ የኢየሩሳሌም ቅጥር ፈራርሷል፤ በርቿም በእሳት ተቃጥለዋል” አሉኝ (ነህም 1፥2-3)።

ነህም በጸሎት፣ ክፍት አእምሮ እና ልብ አዳመጠ። እግዚአብሔር በሌሎች ቃላት፣ ችግሮች፣ ኑዛዜዎች እና ፍላጎት የሚላችሁን ያዳምጡ። ነህም በልብ አዳመጠ!

ነህም ስለ ችግሩ የተቻለውን ሁሉ ተማረ። ጥያቄዎችን ይጠይቁ። ጉጉት ይኑሮት። እውነታዎችን ሰብስብ። ብዙ ጊዜ እውነታውን ከማወቃችን በፊት ውሳኔዎችን እናደርጋለን። ፓስተሮች እና ሚስዮናውያን ይህንን ስህተት ብዙ ጊዜ ሠርተዋል። ብዙ ጊዜ የራሳችንን ተመራጭ አገልግሎት ገፋተን ለሰዎች ያስፈልገናል ብለን የምናስበውን ሰጥተናል።

ነህም በፍቅር ተንቀሳቀስ። በፍቅር ያልተነሳሳ የትኛውም አገልግሎት አይጸናም።

**ደረጃ 2 - መጸለይ**

የጌታን አእምሮ ለማግኘት ጸሎት ወሳኝ ነው።

ይህን ነገር በሰማሁ ጊዜ አያሌ ቀናት ዐዘንሁ፤ ጸምሁ፤ በሰማይ አምላክም ፊት ጸለይሁ (ነህም 1፥4)።<sup>50</sup>

እንደ ነህም የእግዚአብሔርን ቃል ጸልይ የእግዚአብሔርን ተስፋዎች ጸልይ።

እንደ ነህም በትሕትና ጸልይ። ነህም ኃጢአቱንና የሕዝቡን ኃጢአት ተናዘዘ።

እንደ ነህም ለእይታ ግልጽነት እና እቅድ ጸልይ። ንጉሱ ከመጠየቁ በፊትም ነህም በአእምሮው እቅድ አውጥቶ ነበር።

እግዚአብሔር የሰላም አምላክ እንጂ የሁከት አምላክ አይደለም (1ኛ ቆሮንቶስ 14፥33)።

<sup>50</sup> ጸሎቱ በነህም 1፥5-11 ውስጥ ይገኛል።

ከእነዚያም ቀናት በአንዱ ኢየሱስም ሊጸልይ ወደ ተራራ ወጥቶ፤ ሌሊቱንም ሁሉ ወደ እግዚአብሔር ሲጸልይ ዐደረ። ሲነጋም ደቀ መዛሙርቱን ወደ ራሱ ጠርቶ ከእነርሱ ዐሥራ ሁለቱን መረጠ፤ እነዚህንም ሐዋርያት ብሎ ሰየማቸው (ሉቃስ 6፥12-13)።

ይህንን ነገር ለመፈጸም ተግባራዊ ጥበብን፣ ክህሎትን እና ዘዴዎችን ፈልጉ።

ከእናንተ ማንም ጥበብ ቢጎድለው፣ ሳይነቅፍ በልግስና ለሁሉም የሚሰጠውን እግዚአብሔርን ይለምን፤ ለርሱም ይሰጠዋል (ያዕቆብ 1፥5)።

ማስተዋልን ፈልጉ።

ወዳጆች ሆይ፤ መንፈስን ሁሉ አትመኑ፤ ነገር ግን መናፍስት ከእግዚአብሔር መሆናቸውን መርምሩ... (1ዮሐንስ 4፥1)።

አንድነትን ፈልጉ።

ደግሞም እውነት እላችኋለሁ፤ በምድር ላይ ሁለት ሆናችሁ ስለ ምንም ነገር በመስማማት ብትጠይቁ በሰማይ ያለው አባቴ ያደርግላችኋል (ማቴዎስ 18፥19)።

እነዚህም ጌታን እያመለከቱና እየጸሙ ሳሉ፣ መንፈስ ቅዱስ፣ “በርናባስንና ሳውልን እኔ ለጠራኋቸው ሥራ ለዩልኝ” አለ (ሐዋርያት ሥራ 13፥2)።

እንደ ነህምያ በመጠበቅ ጸልይ።

ዳሩ ግን ሳይጠራጠር በእምነት ይለምን፤ ምክንያቱም የሚጠራጠር ሰው በነፋስ እንደሚገፋና እንደሚናወጥ የባሕር ማዕበል ነው። ያ ሰው፣ ከጌታ አንዳች ነገር አገኛለሁ ብሎ አያስብ (ያዕቆብ 1፥6-7)።

እንደ ነህምያ በንቃት ጸልይ።

እነርሱም ከጸሙና ከጸለዩ በኋላ እጃቸውን ጭነው አሰናበቷቸው [ወደ ተልዕኮ ስራ] (ሐዋርያት ሥራ 13፥3)።

የጸሎት ወቅቶች አንዳንዴ ረጅም ናቸው። በጸሎት ጊዜ ለአንድ የተወሰነ ፕሮጀክት ወይም አገልግሎት ሸክሙ ከቀጠለ ወደዚያ አቅጣጫ መጓዙን ይቀጥሉ። ነገር ግን የእግዚአብሔር ጊዜ ልክ እንደ ፈቃዱ አስፈላጊ መሆኑን አስታውስ።

**ደረጃ 3 - እቅድ ማውጣት**

**ተአምር ለመጠበቅ እምቢ በል!**

ስለዚህ ቅጥሩን እየተመለከትሁ ሌሊቱን ሸለቆውን ዐልፌ ወደ ላይ ወጣሁ... (ነህምያ 2፥15)።

William Carey “ለእግዚአብሔር ታላቅ ነገርን ለማድረግ ሞክሩ፤ ከእግዚአብሔር ታላቅ ነገርን ጠብቁ” ብሏል። አንዴ ለአንድ የተወሰነ አገልግሎት ወይም ፕሮጀክት የእግዚአብሔርን ፈቃድ እርግጠኛ እንደሆንን ካመንን፤ እቅድ ማውጣት ጀምር። ነገር ግን በእቅድ ደረጃ መጸለይን መቀጠልን ያስታውሱ።

ውጤታማ እቅድ የማውጣት ደረጃዎች

1. አቅም ያላቸውን እድሎች እና ተግዳሮቶችን ለማግኘት የአሳሽ ጉዞ ማድረግ ሊኖርብዎ ይችላል።
2. ተግባራዊ ጥያቄዎችን ይጠይቁ፡- ምን? መቼ ነው? የት ነው? ማን? ለምን? እንዴት? ምንም አይገምቱ። በደንብ ሁን። “የምታደርጉትን ሁሉ ለሰው ሳይሆን ለጌታ እንደምታደርጉት ቆጥራችሁ በሙሉ ልባችሁ አድርጉት” (ቆላስይስ 3፥23)።
  - ምን ዝግጅት መደረግ አለበት?
  - ኃላፊነቱን የሚወስደው ማነው?
  - ይህ የት ይሆናል?
  - ምን ያህል ያስከፍላል? በጊዜ ሂደት እንዴት ይጸናል?
  - ለወጪው፣ ለአገልግሎት እና ለሥራው ተጠያቂው ማን ነው?
  - መቼ ነው የሚጀምረው?
  - ለመሳተፍ ሌላ ማንን መጋበዝ አለብን?
3. ይህ ፕሮጀክት እንዴት እንደሚፈጸም ግልጽ የሆነ ደረጃ-በ-ደረጃ ሂደት ይሰሩ። በተቻለ መጠን የተወሰነ ይሁን።
 

ነህምያ የተሳካለት ስለጸለየና ስለጸመ ብቻ ሳይሆን አንድን ግዙፍ ፕሮጀክት በትንንሽና ሊተዳደሩ በሚችሉ ክፍሎች የመከፋፈል ጥበብ ስላለው ነው።
4. ተግባራትን መድብ። ኃላፊነቶችን ይሰይሙ። ለእያንዳንዱ ሰው የተመደበውን ግዴታ ያብራሩ።
5. ከተወሰኑ ጊዜያት፣ በታዎች እና ተግባሮች ጋር የተወሰኑ ግቦችን ያቀናብሩ።

በመፅሐፍ ቅዱስ ውስጥ ስለ ማቀድ አስፈላጊነት ብዙ ምሳሌዎች አሉ፡-

- ኖሳ፡ ታቦቱን መገንባት
- ሙሴ፡ በተለይም የድንኳኑን ሕንጻ በበላይነት ሲመለከት
- ኢያሱ፡ የጦርነት ስትራቴጂስት
- ዳዊት፡ በተለይም ቤተ መቅደሱን ለመሥራት ሲዘጋጅ
- ነህምያ፡ የፈረሰውን የኢየሩሳሌምን ቅጥር መልሰው እንዲገነቡ ሕዝቡን ሲያደራጅ

አገልግሎት በእግዚአብሔር የተባረከ ነውና ማቀድ አያስፈልግም ብላችሁ አታስቡ። ተልእኮው በይበልጥ ሲያስፈልግ እቅድ እና ዝግጅት የበለጠ አስፈላጊ ይሆናል።

**ደረጃ 4 - ተግባር**

**አንዴ እቅድዎ ከተሰራ በእርሱ ላይ ያድርጉት!**

ሊቀ ካህናቱ ኤልያሴብና ወንድሞቹ ካህናት ለሥራ ተነሡ... (ነህምያ 3:1)።

እቅዱን በጥንቃቄ ካዘጋጁ በኋላ እቅዱን ይስሩ ያለ ምክንያት አትዘግይ። መዘግየት የአምላክን ሕዝቦች ተስፋ ሊያስቆርጥ ይችላል፤ እንዲሁም ቅንግትህን ሊያዳክምህ ይችላል። እንደ ፈቃዱ ስንሠራ የእግዚአብሔር ጸጋ፣ ኃይል እና አቅራቢት ይመጣል። ይህንን አስታውሱ አገልግሎት 10% ተመስጦ እና 90% ላብ (ጠንካራ ስራ) ነው።

እንደ ነህምያ ቆራጥ እርምጃ ይውሰዱ። በማመንታት፣ በመሪው ላይ እርግጠኛ ያልሆነ ድርጊት የእግዚአብሔርን ሕዝብ ግራ ያጋባል እና ትኩረቱን ያጠፋል።

እንደ ነህምያ በአንድነት ተንቀሳቀስ። ሰዎቹ በልዩ ልዩ ተግባራቸው በአንድ ልብ ሠርተዋል።

ልክ እንደ ነህምያ መስዋዕት አድርጉ። ነህምያ ለራሱ የተለየ እንክብካቤ አልፈቀደለትም ነገር ግን ከግንበኞች ጋር አብሮ መስዋዕት አድርጓል። እውነተኛ ራዕይ ላለው ሰው ዋጋ ያስከፍላል። የራሳችሁን ሕይወት፣ ስጦታዎች፣ ጊዜ እና ሀብቶች ስታገኙ እግዚአብሔር በድጋፍ ይባርካችኋል።

እንደ ነህምያ በእምነት እርምጃ ውሰድ። ጌታ ለሚቀጥሉት እርምጃዎች እንዴት እንደሚያቀርብ ባታውቅም እንኳ የመጀመሪያዎቹን እርምጃዎች ውሰድ።

**ደረጃ 5 - ጽናት**

**በመንግሥቱ ውስጥ የትኛውም ታላቅ ሥራ ትዕግስት፣ ጽናት እና መታገስን ይጠይቃል።**

እኔም፣ “ታላቅ ሥራ እየሠራሁ ስለ ሆነ፣ ወዳላችሁበት ስፍራ መውረድ አልችልም” (ነህምያ 6፥3)።

ነህምያ ስለ ትዕግሥት ፍጹም ምሳሌ ይሰጠናል። ማስታወስ ያለብዎት መርሆዎች እዚህ አሉ፡-

እንደ ነህምያ ተቃውሞን ይጠብቁ። ጸንታችሁ ቁሙ!

እንደ ነህምያ፣ አዳዲስ መረጃዎችን፣ ፈተናዎችን እና ስጋቶችን ገምግመህ አስተካክል።

እንደ ነህምያ ግንበኞችን አበረታታቸው። ውጤታማ መሪዎች በራዕዩ ላይ ከመተማመን የሚነሳውን ብሩህ ተስፋ ኃይል ይገነዘባሉ።

እንደ ነህምያ እስከ መጨረሻው ታገስና ተስፋ አትቆረጥ። የተደራጀ፣ ወጥነት ያለው ሥራ አስፈላጊ ነው። ብዙውን ጊዜ ይህ ለዓመታት ታማኝ ጽናት ይጠይቃል።

መሄድ የሚያስደስት ነገር ባይሆንም ቋሚ እና ዘላቂ የሆኑ ባሕርያችንን ሁሉ የሚፈትን ነው። እንደ ንስር በክንፍ ይወጣሉ፤ ይሮጣሉ፤ አይታክቱም፤ ይሄዳሉ፤ አይደክሙም (ኢሳይያስ 40፥31) የጥንካሬ መለኪያ ሊሆን የሚችለው ከፍተኛው ርቀት ነው... በአካልም ሆነ በስሜት ጤናማ ባልሆነ ሁኔታ ውስጥ ስንሆን ሁል ጊዜ በህይወት ውስጥ አስደሳች ነገሮችን እንፈልጋለን። በሥጋዊ ሕይወታችን፣ ይህ የመንፈስ ቅዱስን ሥራ

ለማስመሰል ወደሚሆን ጥረታችን ይመራል፤ በስሜታዊ ህይወታችን ውስጥ ወደ አባዜ እና ወደ ሥነ ምግባራችን መጥፋት ይመራል እና በመንፈሳዊ ሕይወታችን ውስጥ፤ “እንደ ንስር በክንፍ” (ኢሳይያስ 40፥31) ላይ ከፍ ለማድረግ ከጸናልን። መንፈሳዊነታችንን መጥፋት ያስከትላል።<sup>51</sup>

William Carey “በየትኛውም ትክክለኛ ፍለጋ መጽናት እችላለሁ። ለዚህም ሁሉንም ሀላፊነት እወስዳለሁ።” ለብዙ አመታት ስራ የፈጁ ታላላቅ ግቦችን አሳክቷል።

**ማጠቃለያ**

ነህምያ መሪ ይሆናል ተብሎ የሚጠበቀው ሰው አልነበረም። ነገር ግን በማስተዋል፣ በጸሎት፣ በእቅድ፣ በድርጊት እና በትዕግሥት በማይቻሉ ችግሮች የኢየሩሳሌምን ቅጥር በ52 ቀናት ውስጥ አጠናቀቀ። ይህ የእርሱ ትሩፋት ሆነ። ምን ውርስ ትተዋለህ?

---

<sup>51</sup> ጸሎቱ በነህምያ 1፥5-11 ተሰጥቷል። Oswald Chambers, *My Utmost for His Highest* (July 20 የገባ) <https://utmost.org/classic/dependent-on-gods-presence-classic/> በ October 25፣ 2024 የተገኘ።

## የሚመከሩ መርጃዎች

### መጽሐፍት፡-

Blanchard, Ken and Phil Hodges. *The Servant Leader*. Nashville: Thomas Nelson, 2003.

Blanchard, Ken and Mark Miller. *The Secret: What Great Leaders Know and Do*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2014.

Collins, Jim. *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't*. New York: HarperBusiness, 2001.

Collins, Jim and Morten Hansen. *Great by Choice: Uncertainty, Chaos, and Luck—Why Some Thrive Despite Them All*. New York: HarperBusiness, 2011.

Collins, Jim and Jerry Porras. *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies*. New York: HarperBusiness, 2004.

Covey, Stephen. *7 Habits of Highly Effective People: The Ultimate Revelations of Steven Covey*. New York: KMS Publishing, 2011.

Covey, Stephen. *The Speed of Trust: The One Thing that Changes Everything*. New York: Free Press, 2006.

Maxwell, John. *Developing the Leader Within You*. Nashville: Thomas Nelson, 2005.

Maxwell, John. *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team*. New York: HarperCollins Leadership, 2001.

Maxwell, John. *21 Irrefutable Laws of Leadership: Follow Them and People Will Follow You*. Nashville: Thomas Nelson, 1998.

Mohler, Albert. *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership That Matters*. Bloomington: Bethany House Publishers, 2012.

Smith, Mark and Larry Lindsay. *Leading Change in Your World*. Marion: Triangle Publishing, 2008.

### የኦንላይን ግብአቶች

[HowWeLead.org](http://HowWeLead.org) እና [KenBlanchard.com](http://KenBlanchard.com) ከ Ken Blanchard ምንጮች መርጃ ግብአቶች ያሏቸው ድህረ ገጾች ናቸው።

ቪዲዮዎች [YouTube.com](http://YouTube.com) ላይ ከ Ken Blanchard እና John Maxwell ይገኛሉ።

በ [JohnMaxwell.com](http://JohnMaxwell.com) ነፃ ዕለታዊ ቪዲዮን ጨምሮ የቪዲዮ ግብአቶችን ማግኘት ይቻላል።



# የስራዎች መዝገብ

ተማሪ ስም \_\_\_\_\_

እያንዳንዱ ስራ መጠናቀቂያ ላይ ስሞን እና የአባት ስም የመጀመሪያ ፊደልን ስሞትን በተሰጠው ክፍት ቦታ ላይ ይጻፉ። ከShepherds Global Classroom ስርተፍኬት ለመቀበል ሁሉም ስራዎች በተሳካ ሁኔታ መጠናቀቅ አለባቸው።

ትምህርት	ጽንሰ-ሐሳብ ማጠቃለያ	ግላዊ መተግበሪያ	ከማስታወስ የሚሰሩ ስራዎች	የመፅሐፍ ቅዱስ ስራዎች
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				

የማጠናቀቂያ ስርተፍኬት ከShepherds Global Classroom ማመልከቻ በድረ ገጻችን [www.shepherdsglobal.org](http://www.shepherdsglobal.org) ላይ ሊጠናቀቅ ይችላል። የምስክር ወረቀቶች በተማሪ(ዎች) ስም ማመልከቻውን ለሚሞሉ አስተማሪዎች እና አስተባባሪዎች ከSGC ፕሬዝዳንት በዲጅታል መንገድ ይተላለፋሉ።