

ክፍለ ትምህርት ዘጠኝ

መሪዎች ተነሳሥተው ሌሎችንም ያነሳሣሉ።

በስምንተኛው ክፍለ ትምህርት የጴጥሮስን ምሳሌነት በመከተል ለመንፈሳዊ መሪነት የሚያገለግሉ መመሪያዎችን በመመልከት በክርስቲያን ሥነ ሥርዓትን የተከተለ የአቀራረብ መንገድ ምን ማለት እንደሆነና እንዴት በሥራ እንደሚተረጎም ተመልክተናል። በዚህ በዘጠነኛው ክፍለ ትምህርት ላይ የምናተኩረው ደግሞ የጳውሎስን የመሪነት ተምሳሌት በመከተል ከዚህ የምናገኛቸው መመሪያዎች በሥራ እንዴት እንደምንተረጎም ግንዛቤ ማግኘት ይሆናል። መንፈሳዊ መሪዎችንና ሠራተኞችን ዓላማቸውን ከግብ እንዳይደርሱ የሚያግዱአቸው ነገሮች ምን እንደሆኑ ለመግለጽና እንዴት እንደሚወገዱ እንመለከታለን።

የክፍለ ትምህርቱን አከፋፈል

- የጳውሎስ ምሳሌነት
- ሥርዓት ያለው መንፈሳዊ ሥራ
- ዓላማዎችን በመከተል ሥራን መምራት
- -----

የትምህርቱ ዓላማዎች

- የጳውሎስን ሕይወት መሠረት በማድረግ አመራርን መማርና ትምህርቶቹን ለሕይወትህ ተግባራዊ ማድረግ፤ መሪዎችና የሥራ ባልደረቦቻቸው ያሰቡት ግብ ላይ እንዳይደርሱ ስለሚገጥሙባቸው ፈተናዎች መረዳትና እነዚህን ችግሮችን ለማስወገድ መዘጋጀት መቻል፤ ስለ ተነሳሽነት ጽንሰ ሃሳብና ከመሪነት ጋር ስለሚያያይዛቸው አንዳንድ ዋና አስተያየቶች መረዳት፤
- የታሰበው ግብ ላይ እንዲደርሱ አብረውህ የሚሰሩትን ሰዎች ማነሳሳት

የክፍለ ትምህርቱ መመሪያዎች

1/ ለዚህ ትምህርት መሠረት ይሆንህ ዘንድ ዘኁ 11:26-19 ኢሳ 40:28-31፤ 50:4፤ ሉቃ 22:31-34፤ ዮሐ 21:20-22 የሐዋ ሥራ 14:11-15 ፤ 20:2-28፤ 2:37-22:1 27:1-2 13-14፤ ሮሜ 8:35፤ 1ቆሮ 9:27፤ 11:2፤ 12፤ 4-11፤

2ቆሮ 7:14፣ 11:25-29፣ 13:10፣ ገላ 6:1-10፣ ፊሊ. 3:13-14፣ 2ጢሞ 4:7-8፣
1ጴጥ 5:1-11 አንብብ።

2/ ትምህርቱን እንደሚገባ ካጠናህ በኋላ በተለመደው መንገድ ጥያቄዎችን መልሰህ
ከጨረስህ በኋላ መልሶችህን ከተሰጠው መልስ ጋር አመሳክር።

የክፍለ ትምህርቱ ማጠናከሪያ - የጳውሎስ ምሳሌት

ዓላማ 1 ከጳውሎስ ሕይወት የመሪነት ባሕርያትን ለመግለጽ

ኢየሱስ ስለጀመረው ሥራና ስላስተማረው ትምህርት ቀድሞ ጽፎት በነበረው መጽሐፍ
እንደገለጸ የሐዋርያት ሥራ ፀሐፊ ይናገራል። በሐዋርያት ሥራ ላይ ደግሞ በመንፈስ
በተሞሉ ተከታዮቹ አማካይነት ኢየሱስ ጀምሮት የነበረውን ሥራና ትምህርት እየቀጠለ
እንደሆነ ይናገራል። ይህ ኢየሱስ የሰጠውን ትእዛዝ በመቀጠሉ ረገድ የሐዋርያት ሥራ
አንደኛው ምዕራፍ ነው ማለት ይቻላል። ኢየሱስ ምድራዊ አገልግሎቱን ከፈጸመ በኋላ
የእርሱ መሄድ እንደሚሻል ተናግሮአል። ከዚያም በአንድ ሥፍራ የማይወሰነው መንፈስ
ቅዱስ በቤተክርስቲያን አማካይነት ሥራውን በዓለም ሁሉ ያስፋፋል። እነዚያ
የመጀመሪያዎቹ ደቀመዛሙርት ምን ያህል ለሥራው ራሳቸውን የሰጡ መሆናቸውን
ከመገንዘቡ በጣም ይከብዳል። ዓላማቸው የእግዚአብሔርን ዓላማ መፈጸም ነበር። ይህን
ዓላማ ለመፈጸምም ከሰዎች ጋር አብረው ሰርተዋል። ከእንቅስቃሴያቸው መመልከት
እንደሚቻለው የውጤታማ መሪ ተግባርን አካትተዋል።

የጳውሎስ መታሰርና እስረኛ ሆኖ ወደሮም መጓዝ የመሪነት ባሕርያትን ከሚያመለክቱ
ነገሮች አንዱ ነው። ጳውሎስ በተያዘበት ወቅት የነበረውን እምነት፣ ራስን መስጠትና
እርጋታ ማሳየት ይቻለናል? ተቃዋሚዎቹ እየጎተቱ ከመቅደስ አወጡት። ወታደሮቹም
በሁለት ሰንሰለት አሰሩት። በቁጣ ከተነሳሱት ሰዎች በኃይል ነጥቀው ማዳን
ነበረባቸው። በዚህ ሁሉ ግን በተረጋጋና ጨዋነት በተሞላ አነጋገር “አንድ ነገር
እንድናገር ትፈቅዱልኛላችሁን?” ነበር ያለው።

እንዲናገር አዛዥ ከፈቀደለት በኋላ ደረጃው ላይ ወጣና ሕዝቡ ሁሉ ጸጥ ብለው
እንዲያደምጡት ጠቀሳቸው። ወዲያውም ጸጥ አሉ። ድፍረቱን ወይም ለሰማዕትንት
መዘጋጀቱን ለማሳየት ብቻ አልነበረም ይህን ያደረገው። እፊት ለፈታቸው የቆመው
እግዚአብሔር የመረጠው መሪ ነው። ጳውሎስ በሰዎች ባሕርይ ላይ ተጽዕኖ በሚያሳድር
የእግዚአብሔር ኃይል ነበር የሚንቀሳቀሰው። በመለኮታዊ ኃይሉ እግዚአብሔር ሰዎቹን

ጸጥ ሲያሰኛቸው፣ ሌላው ቀርቶ ሊያጠፋቸው እንኳ ችሎታ ነበረው። ይሁን እንጂ በሰው መሣሪያነትን መጠቀምን ፈቅዷል። የዚያም ሰው ምሳሌነት ደግሞ ለእኛ አርአያ እንዲሆንን በጽሑፍ ሰፍሮልናል።

ጳውሎስ ሰዎች ላይ አልዛተም፡ አላስፈራራም። ለመስበክም ሆነ እንደእግዚአብሔር መልእክተኛ እንዲቀበሉት አልሞከረም። በመጀመሪያ እርሱ ራሱ አይሁዳዊ እንደሆነ ተናገረ። ከዚያም በኋላ ደግሞ እንዴት በጌታ እንዳመነ መለከረላቸው። እውነትን ያለምንም ፍርሀት አቀረበ። አቀራረቡ የተረጋጋና ራሱን የቻለ ዓላማ ነበረው።

ጠቅላላው ታሪኩን ከመጽሐፍ ቅዱስ ማንበቡ በጣም ይጠቅምሃል። እዚህ ላይ የምናነሳው ግን በጣም ጥቂቶቹን ዋና ዋና ነጥቦች ብቻ ነው። ጳውሎስ ስለራሱ ሲናገር ምንም እንኳ እስረኞቹው ቢሆንም ባለሥልጣኖችና ተራው ሕዝብ በአክብሮት አደመጡት። እንዴት በጌታ እንዳመነ፣ በኃይል ተሞልቶ ልምምዱን ሲነግራቸውም ልባቸው ተነካ። የሙሴን ሕግ ምን ያህል ጠንቅቆ ማወቁንም አስመሰክረ። ያለአንዳች ቁጣና ብስጭት እርሱም እንደሌላው ሁሉ የዜግነት መብት እንዳለው አስረዳ።

በመጨረሻም እስረኛ ሆኖ በመርከብ ወደሮም ይሄድ በነበረበት ጊዜ መቶ አለቃው እንደእስረኛ ሳይሆን እንደሥራ ባልደረባው ነበር የተመለከተው። እስቲ በዚያ በማዕበል በምትናወጥ ጀልባ በሰዎች ሁሉ ፊት ቆሞ እግዚአብሔር እንደሚጠብቃቸውና ምንም አደጋ እንደማይደርስባቸው ሲያረጋጋቸው በዓይነ-ሕሊናህ ተመልከተው።

እንደምንመለከተው በልዩ ልዕል-ተፈጥሮአዊ መንገድ ስለእግዚአብሔር አልሰበክም። አስደናቂ ፀሎት አልፀለየም። ታዲያ ሰዎቹ ንግግሩን የተቀበሉት ለምን ይመስልህል? ልክ እንደ አንድ በመንፈስ የተሞላ መሪ ሆኖ ነበር ፊታቸው የቆመው። ሰዎች ሊረዱት ሆኖም ሊቋቋሙት በማይችሉት አቀራረብና ሥልጣን ነበር የተናገራቸው። መርከቡን ለቅቀው እንዳይሄዱ ተናገረ። ለማንኛውም ነገር ዝግጁ ሆነው እንዲገኙና እንዲመገቡ ነገራቸው። ምን ያህል ለሰዎች ያስብ እንደነበር መመልከት ይቻላል። የሰዎችን ሕይወት ለማዳን ተግተው እንዲሰሩም መከራቸው።

በመጨረሻም ሁሉም በሰላም ወደ ወደቡ ደረሱና እሳት አንድደው መሞቅ ጀመሩ። ማንም “ጳውሎስ በጣም ነው የምናመለግንህ” እንዳለው አናነብም። ይሁን እንጂ በጳውሎስ መሣሪያነት ተጠቅሞ እግዚአብሔር ሰዎቹን እንዳዳነ ለሁላችን ግልጽ ነው። የተጠቀመበት ዘዴም ለታላቅ መሪነቱ ማስረጃ ነው።

እግዚአብሔር ሕዝቡን በእንዴት ዓይነት ሁኔታ እንደሚያስተምር እንመለከታለን። በተለምዶዎቹ ችሎታው እግዚአብሔር ማዕበሉን ጸጥ ማሰኘት አንደሚችል ግልጽ ነው። ይህን ስትመለከት ስለክርስቲያናዊ አመራር ምን ትማራለህ? በእንዴት ዓይነት ሁኔታ ስመንፈስህን ያነሳሳዋል? ምን ያህል ራስህን በፊቱ ዝቅ እንድታደርግ ያደርግሃል?

1/ ጥያቄዎቹን በሚገባ አስብባቸው፡- ለእግዚአብሔር ያለህን አክብሮት ግለጽለት። ማስተዋልን እንዲሰጥህ ጌታን ጠይቀው። ከዚያም በኋላ መልሶችህን በማስታወሻ ደብተርህ አስፍር።

2/ ወደ ትምህርት አንድ ተመለስና “መሪዎች ምን ዓይነት ሰዎች ናቸው?” የሚለውን ክፍል ክልስ። ከዚያ በኋላ ደግሞ የጳውሎስን ምሳሌነት መሠረት በማድረግ የጳውሎስን የመሪነት ባሕሪያት የሚያመለክቱ ሲሆኑ ተስማሚ ጥቅሶቹን ከነኑ አስፍር።

- ሀ/ ለሌሎች ማሰብ ----- ለ/ ግብን መምታት ----- ሐ/ ብቃት -----
- መ/ የስሜት መረጋጋት ----- ሠ/ አባል መሆን -----
- ረ/ መሪነትን ከሌሎች መጋራት ----- ሰ/ የሥራ ትጋትና ታማኝ መሆን

3/ ከጳውሎስ ተሞክሮ የምንመለከታቸውን የመሪነት ባሕርያት ከሚከተሉት ዐረፍተ ነገሮች ውስጥ የሚገልጡት የትኞቹ ናቸው?

ሀ/ ከጳውሎስ ልምምድ የምንመለከተው የመሪነት ችሎታ አሰፈላጊነት ሥልጣኑን በተገቢው መንገድ በመጠቀሙ ሌላው ሰው ማግኘት የማይችለውን ዕድል ለማግኘት አስችሎታል። ከዚህም የተነሳ ነበር ለመመስከር በሩ የተከፈለት።

ለ/ ሰዎችን መቆጣጠር መቻሉ የጳውሎስ ትልቁ ችሎታ ነበር። ይህም ግቡን ለመምታት አስችሎታል።

ሐ/ ከጳውሎስ መሪነት የምንመለከተው ጠቃሚው ነገር ወንጌልን ይሰሙ ዘንድ እግዚአብሔር በጳውሎስ ባሕርይ መጠቀሙ ነው።

መሰላቸት በክርስቲያናዊ ባሕርይ የሚያስከትለው ችግር

ዓላማ 2፣ ለውጤታማ አመራር ምሳሌ የሚሆኑ ባሕርያትና ችግሩን ማስወገድ የሚቻልበትን መንገድ ለመግለጽ

ጳውሎስ እስረኛ በነበረበት ጊዜ እንኳ የመሪነት ችሎታውን በመጠኑም ቢሆን ተመልክተሃል። መሪዎች ሁልጊዜ ዝነኛና ተወዳጅ ይመስሉናል። ይህ ግን በፍጹም የተለየ ታሪክ ነው። በሌሎች ጽሑፎቹ ሁሉ መሪነቱ ለችግሮችና ለአደጋዎች

እንዲገባሉት ጳውሎስ ጽፏል። ይሁን እንጂ ሲያገረመርም አንመለከተውም። እንዲያውም እግዚአብሔር ለሰጠው አገልግሎት መከራ ለመቀበል በመታደሉ ሲመካ ነው የምንመለከተው። (1ቆሮ 11:25-29) እኛ ከዚህ ልንማረው የሚገባን የማንኛውም መሪ ሕይወት ችግርና መከራ ያለበት መሆኑን ነው።

እኛን የሚገጥሙን ችግሮች ጳውሎስን ከገጠሙት ችግሮች ሊለያዩ ይችላሉ። በጦርነትና በስደት ወቅት ዛቻ ይደርስብን ይሆናል። ብዙውን ጊዜ ግን ችግሩ በመንፈሳዊ ሕይወታችን፣ በጌታ ላይ ባለን ደስታና በክርስቲያናዊ ግቦቻችን ላይ ነው የሚቃጠው። ብዙዎች ችግሮችን በነዚህ ሁለት መደቦች ማስቀመጥ ይቻላል። የመጀመሪያው ራስ ወዳድነትንና ጀብደኝነትን ይመለከታል። ሁለተኛው ክፍል ደግሞ ራሳችንን እንድንጠራጠር፣ ራሳችንን እንድንነቅፍና በመጨረሻም ተስፋ መቁረጥን ሊያስከትልብን ይችላል። ይህም በሥራችን ስሜት እንድናጣና እንድንሰላች ያደርገናል። ይህ ችግር ግባችን ላይ ለመድረስ ተገቢውን ተነሳሽነት የማጣት ችግር ነው።

ከተሳሳተ ዓላማ የሚመጡ ችግሮች

1ቆሮ 3 እና 1ጴጥ 5:1-11 ተመልከት

1/ እኔነት እና ትዕቢት፡- መሪዎች ስንሆን ብዙውን ጊዜ ራሳችንን ከሌሎች አስበልጠን የመመልከት ችግር ይገጥመናል። ዐይናቸውን ሥራው ላይ ከማድረግ ይልቅ አንዳንድ መሪዎች ራሳቸውን ከሌሎች ጋር ያወዳድራሉ። ሥራው የጌታ ሳይሆን የራሳቸው ይመስላቸዋል። “የእኔ ሥራ” “የእኔ አገልግሎት” “የእኔ ጥሪ” በማለት መናገርን ያዘወትራሉ። “መሪያችሁ እንደመሆኔ መጠን ልትታዘዙኝ --- ይገባል” በማለት ይናገራሉ። ሰዎች እንዲነቅፏቸውም ሆነ ከነሱ የተለየ ሀሳብ እንዲያቀርቡ አይፈልጉም። ልዩ መብትና ክብር እንዲሰጣቸው ይጠብቃሉ። አንዳንድ ጊዜም ሌላው ቀርቶ በመንፈሳዊ ስጦታዎቻቸው እንኳ ይታበያሉ።

2/ ክሚገባ በላይ በራስ መተማመን፡- ይህን ችግር ከጴጥሮስ ሕይወት ተመልክተናል። አቀራረቡ እምነት ስለሚመስል ከሌሎች የትዕቢት ዓይነቶች የተለየ ያደርገዋል። እንደ እግዚአብሔር አገልጋይነቱ ሥራውን በተመለከተ ከሌሎች የበለጠ ልምምድ ያለው ይመስለዋል። በራሱ አስተሳሰብ ይደገፋል። ውሳኔዎቹንም ያለምንም ማንገራገር ሌሎች እንዲቀበሉት ይፈልጋል። በተወሰነ ደረጃም ቢሆን ይህ ለአንድ መሪ አስፈላጊ ነው። ይሁን እንጂ ስሕተቱን መቀበል ሲያቅተውና ሁሉንም

ነገር በራሱ መንገድ ለማድረግ ቢፈልግ ግን ውጤታማነቱን ያጣል። ለዓላማችን መቆምና ግትርነት በፍጹም የተለያዩ መሆናቸውን ማስታወስ አለብን።

3/ ተወዳጅነትና ምሥጋናን መጠበቅ፡- ለእግዚአብሔር ብቻ የሚገባው ምሥጋና ለርሱም ሆነ ለሌሎች ሲሰጥ ጳውሎስ በጣም ይበሳጭ ነበር። “ማንም እራሱን አያታልል... ማንም በሰው አይመካ” (1 ቆሮ 3:18-25) በማለት ለቆሮንቶስ ሰዎች የጻፈላቸውም በዚህ ምክንያት ነበር። በልስጥራን በነበሩበት ጊዜ ሰዎች ጳውሎስንና በርናባስን እንደአማልክት ስለቆጠሩባቸው ሊያመሰግኑባቸው ነበር። እነርሱ ግን ልብሳቸውን እንደቀደዱና መስዋእት እንዳያቀርቡላቸው ሕዝቡን እንዳስጣሉ እናስታውሳለን። (ሐዋ ሥራ 14፣11-15) አንድ መሪ ተወዳጅነትን ለማግኘት ከጣረ የግል ሕይወቱን ይጎዳል። ከዚህም በላይ ደግሞ ዓላማው ሰዎችን ማስደሰት ስለሆነ እውነትን ያድበሰብሳል። ስለዚህም ሥራው ይጎዳል። ነገሮችን በጌታ ዓይን ከማመዛዘን ይልቅ አድላዊ ይሆናል። እንደእውነቱ ከሆነ ተወዳጅ ስለሆነ ብቻ ብርቱ ነኝ ብሎ የሚያስብን መሪ ያህል ማንም ደካማ የለም።

የልስጥራን ሰዎች እንዳደረጉት ሁሉ ዛሬም ቢሆን ብዙ ቅን ሰዎች ለመሪዎች ክብርና ምሥጋና ይሰጣሉ። እንዲህ ያለውን አዝማሚያ መቆጣጠርና ማጋለጥ የመሪዎች ኃላፊነት ነው። ለራሳቸው ትኩረት መሰጠት አይገባቸውም። ቤተክርስቲያን ስታድግና ውጫዊ ድርጅቷም ሲሰፋ በዚያው ልክ ሰዎች ይመሰገናሉ። ይወደሳሉ። የጌታ ትእዛዝ በመሆኑ ምእመናን መሪዎችን እንዲያከበሩ ቤተክርስቲያን ማስተማር አለባት። በተገቢው መንገድ መሪዎችን ማክበርና ለችግራቸው መጠንቀቅ ተገቢ ነው። ይሁን እንጂ ከልኩ ማለፍ የለብንም። ማንኛውም መሪ የጳውሎስ መንፈስ ሊኖረው ይገባል፤ በመንፈሳዊ ስኬቶቻችን፤ እግዚአብሔር በሰጠን ስጦታዎችና በቤተክርስቲያን በምንሰጠው አገልግሎት ክብሩን ለግላችን መውሰድ አይገባም።

4) ቅንዓት፡- ለምሳሌ ያህል ላደረግኸው አስተዋጽኦ የመመስገን ፍላጎት የለህም እንበል። ይሁን እንጂ፤ ባንተ ልፋትና አገልግሎት ሌላው ሲመሰገን ምን ይሰማሃል? ተፈጥሮአዊ ባሕርያችን ቅር ይሰኛል። ስሜታችንም ይጎዳል፤ ያንን ሰው በጥላቻ እንመለከተዋለን። ይህ ብዙውን ጊዜ መሪዎችን ከሚገጥማቸው አደጋ ሁሉ የከፋ ነው። ቅሬታው እያደገ ይሄድና ቅንዓት ደረጃ ይደርሳል።

የሚቀኑ መሪዎች ሥልጣናቸውን ለሌላው ማካፈልን ይፈራሉ። የሥልጣን ክፍፍል ከሌለ ደግሞ የጌታ ሥራ ይጎዳል። ስለዚህ ቅንዓት የሚጎዳው ራሱ

ቀናተኛውንና የእግዚአብሔርን ሥራ ጭምር ነው ማለት ነው። ቀናተኛ መሪዎች ሌላው ከእነርሱ በልጦ እንዳይታይ ሰለሚፈሩ ብቻቸውን ነው ጎልተው መታየት የሚፈልጉት። በአንድ ወቅት ጴጥሮስ በእንደዚህ ዓይነት የሠይጣን ወጥመድ ሊወድቅ ተቃርቦ እንደነበር ታስታውሳለህን? ዩሐ 21: 20-22 አንብብ ። ሙሴ ግን ለእንደዚህ ዓይነት አደጋ እጁን ከመስጠት አሻፈረኝ ብሏል። (ዘኁ 11:26-29)

5) ኃይልና ሥልጣንን መመኘት፡- መሪዎችን የሚገጥሙባቸው አብዛኞቹ ችግሮች በአንድ መንገድ ሠይጣን ለአዳምና ለሄዋን ከጠነሰሳቸው ኃጢአት ጋር ይያያዛል። ኃይልና ሥልጣንን እጃቸው እንዲያስገቡ ነበር ሰይጣን አዳምና ሔዋንን የፈተናቸው። ይህ የሰው ልጆች ሁሉ ችግር መሆኑን አስተዋይ ክርስቲያኖች አይዘነጉትም። ሌላው ቀርቶ የኢየሱስ ደቀመዛሙርት እንኳ “ከመካከላችን የሚበልጠው ማነው?” በማለት ተፎካክረዋል። የዚህ ዓለም ፍርድ የሚያተኩረው በእውነተኛ ባህርይ ላይ ሳይሆን ሰዎችን ከሰዎች በማወዳደር ላይ ነው። “ጥሩ” ሰው መሆን ማለት ከሌሎች ሰዎች የበለጠ ማለት እንደሆነ እናስባለን። የዚህ ትምህርት አዘጋጅ በተለያዩ ጊዜ “ለመሆኑ በትምህርታችሁ “A” ብታገኙ ምን ይሰማችኋል?” በማለት በየጊዜው ለተማሪዎቹ ጥያቄ በማቅረብ ጥናት አድርጓል። ከጥቂቶቹ በቀር አብዛኞቹ ተማሪዎች ከትምህርቱ በጣም ጠቃሚ እውቀት እንዳገኘንበት ይሰማናል የሚል መልስ ነበር የሰጡት። አብዛኞቹ ከሌሎች ይልቅ ልቀው የመገኘት ስሜት እንደሚኖራቸው ተናግረዋል። አብዛኞቹ ንግድና ማህበረሰባዊ ነክ እንቅስቃሴዎች ለሰዎች ደመወዝ የሚከፍሉት በውጤታቸው ልክ ሳይሆን ምን ያህል ከሌሎች በልጠው ወይም አንሰው በመገኘታቸው ነው። በአብዛኞቹ የማሕበረሰቦቻችን መለኪያ መሠረት ነገሮች ተከናወኑልን ማለት ከሌሎች በለጥን ማለት ነው። እግዚአብሔር ግን ለቤተክርስቲያን እንዲህ ያለ ፍላጎት የለውም። (ገላ 6:3-4 ተመልከት)

4) ከሚከተሉት ምሳሌዎች ምን ዓይነት መሪነትን የሚመለከት አደጋዎች ናቸው የሚታዩት? የተማርካቸውን አምስት የመሪነት ችግሮች በመገንዘብ ለእያንዳንዱ ምሳሌዎች የሚስማሙበትን አስቀምጥ።

ሀ/ ወንድም... ወደዚህ መጥቶ በጸሎት እንዲመራን እጠይቃለሁ። ወንድም _____ ብዙዎችን ወደጌታ ያመጣ ታላቅ የእግዚአብሔር ሰው ነው። የኮሌጅ ዲግሪ አለው፤ በብዙ ትልልቅ አብያተክርስቲያናትም ሰብኳል።

ለ/ “ለመሆኑ እርሷን የመረጣት ማነው?” አለች.... “እንደሚታወቀው ከእርሷ በፊት እኔ እዚህ ነበርሁ፤ ሌተ ተቀን መድከሜንም ሁሉም ያውቃል።”

ሐ/ ቡድኑን በሊቀመንበርነት በመምራት ላይ ነው፤ የተመረጠውም በከፍተኛ ድምጽ እንደሆነም ሰው ሁሉ እንዲረዳለት ይፈልጋል።-----

መ/ የታቀደው የወጣቶች ፕሮጀክት ውጤት አልባ እንደሆነ ቢረዳም ይህን ማንም እንዲያውቅበት አይፈልግም። ወቅቱ የምርጫ ወቅት እንደመሆኑ መጠን ድጋሚ እንዲመረጥ ፍላጎት አለው።-----

ሠ/ ለብዙ ዘመን በመሪነት ሲያገለግል ቢኖርም እፊት ለፊት ያሉት ወንበሮች ላይ አንዲቀመጥ ስላልተደረገ ቅሬታ አድርጎታል።-----

ረ/ በመሪነት ችሎታው የተደነቀ ሰው ነው፤። ከሌሎች የሚበልጥ ብቸኛ ውሳኔ እንዳደረገና ያለምንም እርዳታ ሥራውን እንደሚገባ ማከናወን እንደሚችል አስታውቀ።-----

ዝለትና መታከት

ዓላማ 3 በክርስቲያን ሠራተኞች መካከል የሚታየውን ዝለትና የሞራል መላሸቅ መረዳት

“ባንዝልም በጊዜው እናጭዳለንና መልካም ሥራን ለመሥራት አንታክት” (ገላ 6:9)። ይህ ከላይ የተመለከትነው ጥቅስ ሐዋርያው ጳውሎስ መታከት የሚያስከትለውን ችግር መረዳቱን ያመለክታል። መሰልቸትንና የሥራ ተነሳሽነትን አስመልክቶ ማንኛውም ጥናት ከመደረጉ ብዙ ዘመናት በፊት ሰዎች “መልካም ሥራን” ለመሥራት ከታከቱ ዝለት እንደሚገጥማቸው ተገንዝቦ ነበር። የሥራቸው ሁሉ ግብ የሆነውን ለማሳየት ነበር እንደዚያ የተናገረው። ለዓላማ ሊያነሳሳቸውና ሊያበረታታቸው ይፈልጋል። ስኬት የሚገኘው ግልጽና ጥርት ያለ ዓላማ በአእምሮ ሲኖር እንደሆነ ተረድቷል። ስለዚህም ሌሎችን መርዳትን እንዳይዘነጉ ክርስቲያኖች ያሳስባቸዋል።

አንዳንድ ክርስቲያን ሠራተኞች ሥራቸውን እርግፍ አድርገው ለመተው ያስባሉ። ሌሎች ደግሞ ብዙ ይጠብቁባቸዋል። የራሳቸው ችግርና ደካማነት ቢኖርባቸውም ሌሎችን እንዲረዱ ይጠበቅባቸዋል። አንዳንዴ ደግሞ በጥንቃቄ ያወጡት እቅድ ዋጋ ቢስ ይሆንባቸዋል። ሰዎችን የመርዳት ፍላጎት አላቸው። ሰዎች

ግን ምንም ዓይነት መሻሻል ሲያደርጉ አያዩም። ከረዲቸው መካከል አንዱም እንኳ “አመስግናለሁ” ሲላቸው አይሰሙም። በዚህ ጊዜ ተስፋ የቆረጠ መሪ “ምን ዋጋ አለው?” በማለት ራሱን ይጠይቃል። “ልፋቴ ሁሉ የትም አላደረሰኝም። ምናልባትም ብቁ ሆኜ ባልገኝ ይሆናል” ይላል።

በትምህርት 7 ላይ በአውነታ ላይ ስለተመረከዘ አስተሳሰብ ተነጋግረናል። በዚህ ትምህርት የተመለከትነው ሃሳብ መታከትና ችግርን በተመለከተ አስተዋጽኦ አለው። ክርስቲያን እንደ መሆናችን መጠን ተስፋ መቁረጣችን ራሱ እንኳ የበደለኛነት ስሜት እንዲያደርግን ያደርገናል። ራሳችንን እንወቅሳለን፤ እምነት ስለሌለንም እፍረት ይሰማናል። ሰዎች እንደመሆናችን መጠን ደካማነታችንን ማወቅና ለምን አንዳንድ ጊዜ ክርስቲያኖችን ታካቸነት እንደሚያጠቃቸው መመርመሩ ጠቃሚ ነው።

1) ከፍተኛ ውጥን ስለሚኖረንና ከፍተኛ ውጤት ስለምንጠብቅ፡- አብዛኞቹ ክርስቲያኖች ከፍተኛ የሥራ ውጥን ይጀምራሉ። ከፍተኛ ስሜትና ተስፋ ይኖራቸዋል። እግዚአብሔር ተስፋ እንደማያስቆርጠን ማንኛችንም እናውቃለን። ስለዚህም የተለያዩ ችግር ሲገጥመን ራሳችንን እንወቅሳለን። መንፈሳዊነታችን ንና ጥሪያችንንም እንጠራጠራለን።

2) የተለያዩ ፈተናና ችግር ስለምንመለከት፡- ሰዎች የእኛን እርዳታ ለማግኘት ችግራቸውን ያዋዩናል። ልንረዳቸውም ሙከራ እናደርጋለን። አንዳንድ ጊዜ የረዳናቸው ቢመስለንም ወዲያውኑ ችግራቸው ውስጥ ይገባሉ። አንዳንድ ጊዜ ደግሞ እርዳታችንን አይቀበሉም። የአንዳንዶቹም ችግር ከአቅማችን በላይ ስለሚሆንብን ልንረዳቸው እንደማንችል ይገባናል።

3) በቂ ነገሮች ሳይኖሩን ሥራ ስለምንጀምር፡- ብዙውን ጊዜ ሥራችንን የምንጀምረው በቂ ገንዘብ ሳይኖረን ወይም ያለምንም ገንዘብ ይሆናል። ለሥራው የሚያስፈልገን ነገር ይሟጠጣል፤ አንዳንድም ከሥራው ስፋት አንፃር በጣም ጥቂት ሠራተኞች ብቻ ይኖሩናል። ይህ ሁሉ ተደራርቦ ውጥረትና የዓላማ መጨናገፍ ያስከትልብናል።

4) በሰዎች ተስፋ እንቆርጣለን፡- የክርስትና ሥራ ከሰዎች ጋር የሚሰራ ሥራ ነው። ሰዎች ደግሞ ሁልጊዜ እንደምንጠብቅባቸው አይሆኑልንም። እንበሳጫለን፤ ስሜታችንም ይጎዳል። ፍርዱን ለእግዚአብሔር ከመስጠት ይልቅ በራሳችን መስፈርት መሠረት ሰዎች ላይ መፍረድ እንጀምራለን።

5) አካላዊና ስሜታዊ ኃይላችን ይሟጠጣል፡- ታላቅና ብርቱ የእግዚአብሔር ሰው እንኳ አንዳንድ ጊዜ ዝለት እንደሚገጥመው ነቢዩ ኤልያስ ምሳሌያችን ነው። (1ነገ 19:3-5፣ 10:14) ብዙ እንሰራለን፣ ሥራችን ግን የተጠበቀውን ውጤት አያስገኝም። የጌታን ሥራ በመሥራታችን ድል አድራጊነት ሲሰማንም ገና ብዙ መሥራት እንዳለብን ስናይ አንረካም። እንዲህ ዓይነቱ ስሜት ደግሞ ውሎ አድሮ የሥራ ወኔ መላሽቅን ያስከትላል። ኤልያስ እንዳደረገው ሁሉ ሞታችንን እንመኛለን። በመጨረሻም “ምን ዋጋ አለው? እዚህ ላይ ማቆም አለብኝ” የሚል ውሳኔ ላይ እንደርሳለን። ይህ ብዙ ክርስቲያን ሠራተኞችን በየጊዜው የሚገጥማቸው አደገኛ ችግር ነው።

6) ቀጥሎ ራስህን ለመመርመርና ለመገምገም የሚረዱ አንዳንድ ሃሳቦች ቀርበዋል። በጥንቃቄ አንብባቸውና መልስህን ደብተርህ ላይ አስፍር። መታከትና ተስፋ መቁረጥ የደረሰብህን ጊዜ ታስታውሳለህ? የዚህ ምክንያቱ ምንድነው?-----

- 7) በእያንዳንዱ እውነተኛ ዐረፍተ ነገር ፊት ያለውን ፊደል ክበበው።
 - ሀ/ ክርስቲያን ሠራተኞች መሰላቸትን ማስወገድ መቻል አለባቸው።
 - ለ/ አገልግሎትን ለማቆም በመፈለጉ እግዚአብሔር ኤልያስን ገስጾታል።
 - ሐ/ አካላዊ ችግር ወደ መሰላቸት ሊያደርስን ይችላል።
 - መ/ ራስን መጠራጠርና መውቀስ ትሕትና አይደለም።
 - ሠ/ አንድን ሰው ለመርዳት መፈለግና ለመርዳት አለመቻል አንድን እውነተኛ ክርስቲያን በጣም ያሳዘነዋል።
 - ረ/ በሌሎች ላይ መፍረድ በራሳችን ላይ ችግር ያመጣል።
 - ሰ/ በጌታ ሥራ ውጤት ካገኙ በኋላ መሰላቸት ሊያደርግባቸው ይችላል
 - ሸ/ እውነተኛ ክርስቲያኖች ሕንፃዎች ለመሰላሰሉ ቁሳዊ ነገሮች ደንታ የላቸውም።
- ተነሳሽነት፡- የስኬታማ አመራር ቁልፍ**

ዓላማ 4 የተነሳሽነት ጽንሰ ሃሳብን ለመግለጽ

ተነሳሽነትን በጽንሰ ሃሳብ ደረጃ ያስቀመጥንበት ምክንያት ምንም እንኳ ስለተነሳሽነት የምናውቀው ነገር ቢኖረንም በቀጥታ ልናየው ወይም እንደሚገባ

ልንገልጸው ባለመቻላችን ነው። ፍቅርንና ርህራሄን እንደመሳሰሉ ጽንሰ ሃሳቦች ሁሉ ተነሳሽነትንም የሰዎችን ጸባይ በመመልከት ልንረዳው ብንችልም ልንገልጸው ግን አንችልም። ከሰዎች የሥልጣኔ እንቅስቃሴ ተነሳሽነት እንዳለ እናውቃለን። በመጠኑም ቢሆን እንኳ ተነሳሽነትን የምንገልጽበት መንገድ ከአንድ የሥራ እንቅስቃሴ ወይም ጸባይ በስተጀርባ ያለ ግፊት በሚለው ዐረፍተ ነገር ነው።

በአንድ መንገድ ይሁን በሌላ ስዎች ሁሉ ተነሳሽነት አላቸው። አንድ ሰው ተነሳሽነት የለውም ስንል በማንኛውም ነገር ስሜት እንደሌለውና ምንም ዓይነት የሥራ እንቅስቃሴ ሲያደርግ አንመለከተውም ማለት ነው። ክርስቲያኖችም ተነሳሽነት ሲያጡና በቀላሉ ተስፋ ሲቆርጡም ተመልክተናል። በአንድ ወቅት በጣም አስፈላጊ ናቸው የሚሏቸው ግቦች ላይ ለመድረስ የነበራቸው ጉጉትና ፍላጎታቸው ቀዝቅዷል። አእምሮቻቸውን ግባቸው ላይ ማድረግ ለክርስቲያኖች ምን ያህል አስፈላጊ መሆኑን ሐዋርያው ጳውሎስ የሰጠውን ምክር አንብበናል። ተነሳሽነታቸው እንዲያይልና እንዲበረታ ይመከራቸዋል። ክርስቲያን መሪዎች ተነሳሽነትን እንዲያዳብሩና የመታከትና የመዛልን ችግር የሚያስወግዱባቸው አንዳንድ ተግባራዊ ሃሳቦች ተሰጥተዋል። ቀጥሎ ያሉትም ጥቂቶቹ ናቸው።

- 1/ መሪነት ጥሪ መሆኑን አትዘንጋ።
- 2/ ስለመንፈሳዊ ስጦታዎች እግዚአብሔርን አመስግን፤ ዘወትር ተጠቀምባቸው።
- 3/ በግልህ ከእግዚአብሔር ጋር የምታሳልፈው ጊዜ ይኑርህ።
- 4/ መጽሐፍ ቅዱስን በየዕለቱ አንብብ፤ እውቀትህን ለማዳበርም በአጋዥ የጥናት መጽሐፍት ተጠቀም።
- 5/ ጠቃሚ መንፈሳዊ መጻሕፍትና ክርስቲያን ጽሑፎችን አንብብ።
- 6/ ዘወትር መንፈሳዊ የአምልኮ ፕሮግራሞችን በታማኝነት ተከታተል።
- 7/ ሊረዱህ የሚችሉ ኮንፈራንሶችና ሴሚናሮዎችን ተካፈል።
- 8/ ከቤተሰብህና ከቅርብ ወዳጆችህ ጋር ጣፋጭ ጊዜ ይኑርህ።
- 9/ ለጤናህ ትኩረት ስጥ፤ ለሰውነትህም አስፈላጊውን እንክብካቤ አድርግ።
- 10/ ለጌታ ታማኝ መሆንን እንጂ ከራስህ ፍጹምነትን አትጠብቅ
- 7/ የሚከተሉትን ጥያቄዎች በጥንቃቄ አንበባቸው፤ አሰላስላቸው፤ ራስህን ለመመርመሪያም ተጠቀምባቸው ። ከዚያም ለእያንዳንዱ ጥያቄ የምትሰጠውን መልስ በማስታወሻ ደብተርህ አስፍር።

ሀ/ ባለፈው ጊዜ የገጠመህን ዝለትና መሰላቸት እንዴት ነበር የተወጣኸው?

ለ/ አሁን ወይም ወደፊት የሚገጥምህን ተስፋ መቁረጥና መሰላቸት እንዴት እንድምትወጣው ታስባለህ?

ፀ/ ከሚከተሉት ውስጥ ተነሳሽነት የሚለውን ጽንሰ ሃሳብ በትክክል ሊገልጽልን የሚችለው የትኛው ነው?

ሀ/ ከአንድ ሰው በስተጀርባ ሆኖ ሥራውን በቀላሉ ለማከናወን እንዲችል የሚያግዝ የድርጅት መሪ

ለ/ አንድ ሰው በአንድ አቅጣጫ ሲንቀሳቀስ ወይም ሥራን ሲያከናውን የሚያሳየው ስሜትና ጉጉት

ሐ/ በተፈጥሮ ችሎታ፡ በሥራ ወይም በሥልጠና ባገኘው እውቀት አማካይነት ሥራውን ለማከናወን የሚያስችል ኃይል

የተነሳሽነት ገለጻ አስተያየት

ዓላማ 5 ስለ ዋና ዋናዎቹ የተነሳሽነት ጽንሰ ሀሳቦች ምሳሌ የሚሆኑ ነገሮችን ለመግለጽ

ክርስቲያን መሪ ቀና ግፊት እንዳለውና እግብ ላይ ለመድረስም ብርቱ ተነሳሽነት ሊኖረው እንደሚገባ ተመልክተናል። ይህ ግን ጅምራ ብቻ ነው። ከዚያም ሌሎች ተነሳሽነት እንዲኖራቸውም መርዳት አለበት። ይህን ለማድረግም ስለተነሳሽነት ምንነትና አንዳንድ ሰዎች ለምን ተነሳሽነት እንደሚጎድላቸው መረዳት ይኖርበታል።

ብዙውን ጊዜ ሰዎች የሚጠበቅባቸውን ያህል ምሪት አይቀበሉም። ለምሳሌ ያህል አንዳንዶች ይቀራሉ፣ ሌሎች ዘግይተው ይመጣሉ። ሌሎች ደግሞ በሚገባ አይዘጋጁም፣ አንዳንዶች የተሰጣቸውን መመሪያ በትክክል አይከተሉም፣ ወይም ከሌሎች ጋር ተስማምቶ መሥራት ያቅታቸዋል። ይህ ሁሉ ሲገጥመው መሪው “የተነገራቸውን በትክክል አይሠሩም፣ ትክክለኛ ግንዛቤ የላቸውም፣ የጌታን ሥራ ለመሥራት ቅንዓት የላቸውም” የሚል መደምደሚያ ላይ ይደርሳል።

ከዚህ በኋላ ደግሞ በርትታችሁ ሥሩ በማለት ስብከት ይጀምራል። ስለ ተቀድሰው ክርስቲያናዊ ተግባር አጠንክሮ ይናገራል። ምናልባትም ሰዎች እንደሚገባ

የማይሰሩት ፈቃደኝነት ስለሌላቸው ይመስለዋል። ይህ ግን ትክክል ላይሆን ይችላል።

ሰዎች መሪውን እንደሚገባ የማይከተሉት ችሎታ ስለሌላቸው፣ በቂ መረጃ ስላላገኙ፣ በግል ችግራቸው ወይም ደግሞ በሌሎች መሰናክሎች ሊሆን ይችላል። ለምን ሠራተኞቹ እንደሚገባ እንደማይሰሩ፣ በአቅዱ መሰረትም ሥራው ለምን እንደማይከናወን መርምሮ ማግኘት ከመሪው ከሚጠበቅ ኃላፊነት አንዱ ነው። በስብከትና ሠራተኞችን በማለዋወጥ ችግር ሁሉ ይቃላል ብሎ ማሰብ ትልቅ ስህተት ነው። ሰዎችን ለዓላማ ማነሳሳትና ተነሳሽነታቸውንም በተገቢው ሥፍራ ማዋል ለችግሩ የተሻለ መፍትሔ ይሆናል። ስለተነሳሽነት የተለያዩ አስተያየቶች ቀርበዋል። ምናልባትም ሁሉም ሙሉ ለሙሉ ትክክል ላይሆኑ ይችላሉ። ይሁን እንጂ ይህን ውስብስብ ጉዳይ በተሻለ መልክ ለመገንዘብ የየራሳቸው አስተዋጾ አላቸው።

ፍላጎትን መሠረት ያደረገ ጽንሰ ሃሳብ

እያንዳንዱ ሰው ራሱን የቻለ ፍላጎት አለው። ይህንንም ፍላጎቱን ማሟላት ይገባል። ምናልባትም ፍላጎቱን መሠረት በማድረግ ከቀረቡት ሕገ-ነቢዎች በጣም የታወቁት ማስሎው የሚባል ምሁር ያቀረባቸው ናቸው። በማስሎው ሕገ-ነቢዥ መሠረት ሰዎች አምስት ዓይነት ፍላጎቶች አሏቸው። እነርሱም፡-

- 1/ ቁሳዊ ፍላጎቶች (ምግብን... ወዘተ የመሳሰሉ)፣
- 2/ አካላዊ ደህንነትን የማግኘት ፍላጎት ፣
- 3/ ማሕበራዊ ዋስትናን የማግኘት ፍላጎት፣
- 4/ በሌሎች ተቀባይነት የማግኘትና የመከበር ፍላጎት፣
- 5/ የስኬትና የመከናወን ፍላጎት ናቸው።

በዚህ ጽንሰ ሃሳብ መሠረት ሰዎች እነዚህ ፍላጎቶቻቸውን ለማሟላት ተነሳሽነትን ያሳያሉ። የሌሎችን ፍላጎት ለማርካት ከመነሳሳቱ በፊት ለአንድ ሰው የምግብ ፍላጎቱን የመሳሰሉ መሠረታዊ ችግሮቹን ማሟላት ይገባል። ለምሳሌ ያህል አንድ ሰው ከተራብ የምግብ ፍላጎቱን ማሟላት እንጂ አንድ ዓይነት የፈጠራ ሥራ ላይ ለመሳተፍ ከፍተኛ ተነሳሽነት ላይኖረው ይችላል። ስሜቱ ከተገዳ ወይም ሰዎች በትክክል እንዳልተረዱት ካወቀ ደግሞ ግቦች ላይ ለመድረስ መሪው በሚያቀርበው ሃሳብ ስሜት አይኖረውም።

ሌላው ፍላጎትን መሠረት በማድረግ የቀረበው ደግሞ የኤፍ ኤል ሐርዝ በርግ ሕገ-ነቢዥ ነው። እንደዚህ ሰው አስተሳሰብ ከሥራቸው ጋር በተያያዘ ሁኔታ ሰዎች

ሁለት ፍላጎቶች አሏቸው። አንደኛው ከሥራው የሚያገኘው እርካታ ነው። ይህም ማለት ሰዎች የተወሰኑ ጥቅሞችንና ኃላፊነትን ካገኙ ከሥራቸውም ምሥጋናና ታዋቂነትን ካገኙበት ለሚሰሩት ሥራ ተነሳሽነት ይኖራቸዋል ማለት ነው። ሌላው ደግሞ በሥራው ዙሪያ ያሉ ሁኔታዎች የመስተካከል ፍላጎት ነው። ንግድ ነክና አትራፊ በሆነው ዓለም ይህ ደመወዝንና የስራ ሁኔታን ለመለካት ይችላል። በክርስቲያናዊ ሥራ ግን ከመሪውና ከሌሎች ሠራተኞች ጋር ያለውን መቀራረብና የተሰጠውን ሥራ እንደሚገባ ለመወጣት የሚያስችሉ ነገሮች አቅርቦት ሊሆን ይችላል።

ሽልማትና ቅጣት መሠረት ያደረገ አስተያየት

የመሸለምና የመቀጣት ጽንሰ ሃሳብ ሰዎች ደስታን ወይም ሽልማትን የሚያስገኝላቸውን ሥራ ሲሰሩ ጉዳት፣ ሕመም፣ ቅሬታ ወይም ቅጣት የሚያስከትልባቸውን ሥራ ያስወግዳሉ የሚለውን ሃሳብ ማዕከል ያደረገ ነው። በሥራው ዓለም ይህ ጽንሰ-ሃሳብ ያለውን አንድምታ ስንመለከተው ደግሞ ለመልካም ፀባይ መሸለም የማይፈልግ ነገር ግን በቸልታ ማለፍ ወይም አለመሸለም ማለት ነው።

ግብን መሠረት ያደረገ ጽንሰ ሃሳብ

ይህ ግብን መሠረት ያደረገ ሕገ-ነቢብ ዓላማዎችን ሰለመምታት ከተማርነው ጋር በጣም ይቀራረባል። ይህንን ሃሳብ መልክ ባለው ሁኔታ ያስቀመጠው እ.ኤ. ሎክ የተባለ ሰው ሲሆን፣ የደረሰባቸውም ግኝቶች ሰዎች ግልጽና ጥርት ያለ ግብ ከተቀመጠላቸው ለስኬታማ የሥራ እንቅስቃሴ ተነሳሽነት ይኖራቸዋል። ከቀላል ግቦች ይልቅ አስቸጋሪና ተፈታታኝ የሆኑ ግቦች ሠራተኞቹን ይበልጥ ያነሳሳሉ ይላል። በሌላ በኩል ደግሞ ውጤታማ እንዲሆኑ ከተፈለገ ግቦቹ ተጨባጭና እውነታ ላይ የተመሠረቱ ሊሆኑ ይገባል።

ከዚህ በተጨማሪ የተደረገው ጥናት እንደሚያመለክተው የሠራተኞች የሥራ ውጤትና ያደረጉት ጥረት በሪፖርት መልክ ከተገለጸላቸው እግቦቹ ላይ ለመድረስ የበለጠ ተነሳሽነት ይኖራቸዋል። የመሪው ድጋፍና በሥራው የሚያደርገው ተሳትፎ የተሻለ የሥራ አስተዋጽኦ እንዲያደርጉ ይበልጥ ያነሳሳቸዋል።

ግንዛቤን መሠረት ያደረገ ጽንሰ ሃሳብ

በሰዎች ፀባይ ላይ ጥናት ያደረጉ ምሁራን እንደሚሉት አንድ ሰው ያለው ፀባይ በሙሉ የአካባቢው ውጤት ነው። እንዲሁ ላይ ላዩን ስንመለከተው ይህ አባባል በጣም ቀላልና ተራ ይመስላል። ይሁን እንጂ የግለሰቦች ግንዛቤ ምን ያህል የተለየ እንደሆነ ስንረዳ የሚመሰለንን ያህል ቀላል እንዳልሆነ እናውቃለን። እንዲህም ሲባል የተለያዩ ግለሰቦች አንድን አካባቢ በተለያዩ አመለካከት ያዩታል ማለት ነው። (ይህንንም ይበልጥ ለመረዳት በትምህርት 5 ስለ ግንዛቤ የተሰጠውን መመልከት ትችላለህ)

አንዲት በሰሜን አሜሪካ የምትኖር ሴት ከሞቃቃማ አካባቢ የመጣችን ልጅ ደስ ለማሰኘት ካላት ፍላጎት የተነሳ ይዛት ወደ ከተማ ሄደችና አንድ ዓይነት ምግብ ገዛችላት። ምግቡ ወተትና ስኳር የተቀላቀለበትና በጣም የቀዘቀዘ ነበር። ተመሳሳይ ምላሽ ከልጅቱ እየጠበቀችም “እንቺ ይህን አይስክራም” አለቻት። ልጅቱ አይስክራሙን አፏ ውስጥ አስገባችው። ወዲያውኑም “በጣም ያቃጥላል” በማለት ተፋችው። ይህች ከሐሩራማ አካባቢ የመጣች ልጅ እንደዚያ ያለ ምንም ዓይነት ቀዝቃዛ ነው ብላ ለሰጠቻት ምግብ ልጅቱ ግን ደስ የማይልና የሚያቃጥል ግንዛቤ ነበር ያሳደረባት።

በዚያ ሥፍራ ብትሆን ኖሮ ልጅቱን መቆጣትና ለተደረገላት ነገር ምስጋና ቢሰ እንደሆነች ልትነግራት አትችልም። ቀዝቃዛውን ከሞቃት ለይታ ባለማወቁም ልትገስጸት አትችልም። ይሁን እንጂ ብዙውን ጊዜ መሪዎች የዚህ ዓይነት ስህተት ሲፈጸሙ ይታያል። ሰዎች ለምን የዚያ ዓይነት ግንዛቤ እንዳላቸው ለመረዳት ከመሞር ይልቅ ይቆጣሉ። ሊሰብኳቸውም ይጀምራሉ። እዚህ ላይ ነገሮችን በሰዎች ሥፍራ ሆኖ መመልከትንና በእነርሱ ዓይን ማየት ይጠይቃል።

እዚህ ላይ አካባቢ ስንል ሌሎች ሰዎችንም ጨምሮ እንደሆነ መታወቅ አለበት። ምናልባትም ልጅቱ ሴትየዋ ልትጠቅማት ሳይሆን ልትጎዳት እንዳሰበች ገምታ ይሆናል። ይህም ሊያስቆጣት ወይም ሊያናድዳት ይችል ይሆናል። ስለዚህም ከሰዎች ጋር ሃሳብ ለሃሳብ መለዋወጥና መግባባቱ ምን ያህል አስፈላጊ እንደሆነ በድጋሚ ሊያሳስብን ይገባል። (እንዴት እንደምንናገርና እንደምናደምጥ)

ከዚህ ሁሉ በተጨማሪ ሰዎች እኛ ወዲያውኑ ለንረዳው የማንችለው ዓይነት የራሳቸው የተለየ ግንዛቤ ሊኖራቸው ይችላል። ባለበት ደረጃ ወይም ስራ ብቁና

በጣም አስፈላጊ ነው የምንለው ሰው ስለራሱ ያለው ግንዛቤ የማይጠቅምና ለምንም የማያስፈልግ ሊሆን ይችላል። ሌላው ደግሞ ሌሎችን የሚረዳ ዓይነት ሰው እንደሆነ ያስባል። እንደ እውነቱ ከሆነ ግን ችግር ፈጣሪ ሊሆን ይችላል። ውጤታማ በሆነ ሁኔታ ከሰዎች ጋር ለመሥራት ከፈለገ መሪው የእነዚህን ሦስት የግንዛቤ ዓይነቶችን አስፈላጊነት መረዳት ይኖርበታል። እነርሱም የአካባቢው ግንዛቤ፣ ስለሰዎች ያለን ግንዛቤ (መሪውን ጨምሮ) ስለራሳችን ወይም ሌሎች ስለራሳቸው ያላቸው ግንዛቤ ናቸው።

9/ እያንዳንዱ የተነሳሽነት ጽንሰ ሀሳብ በትክክለኛው ምሳሌ ፊት አስፍር፡-

- 1/ ግንዛቤን መሠረት ያደረገ ሕገ-ነቢብ
- 2/ መሸለምና መቀጣትን መሠረት ያደረገ ሕገ-ነቢብ
- 3/ ግብን መሠረት ያደረገ ሕገ-ነቢብ
- 4/ የሰዎችን ፍላጎት መሠረት ያደረገ ሕገ-ነቢብ

-----ሀ/ አንድም ቀን እንኳ ከክፍል ቀርቶ ባለማወቅ ሪከርድ የተያዘለት አስተማሪ ስም በአክብሮት ማስተወደድ ሠሌዳ ላይ ተጠቀሰ።

----ለ/ የሌሎችን ያህል ብቁ ነኝ ብላ ባለማሰብዎ ማሪያ የተሰጣትን ሥራ መቀበል አልፈለገችም።

----ሐ/ በቡድኑ ዘንድ ተቀባይነት ያለው መሆኑን እንዲያውቅ መሪው አንድን አዲስ ክርስቲያን በኮሚቴው ውስጥ እንዲሰራ መረጠው።

---መ/ መሪው “እስከሚቀጥለው የልደት በዓል ድረስ በርትተን ከሰራን በእሑድ ትምህርት ቤታችን ውስጥ 300 ተማሪዎች ሊኖሩን ይችላሉ” አለ።

መሪዎች ሌሎችን እንደሚያነሳሱ

ዓላማ 6 ስለ አመራር ያሉን ሦስት የምላሽ ዓይነቶች

በጌታ ሥራ የተሳካ ውጤት ከማስመዘገቡም በላይ ሥራውን በቀና ዓላማ የመሥራትን አስፈላጊነት ተመልክተናል። መሪዎች ሥራቸውን የሚሰሩት ለጌታ ባላቸው ፍቅርና ለጥሪያቸውም በመታዘዛቸው መሆን አለበት። ተመሳሳይ ዓይነት ተነሳሳሽነት እንዲኖራቸውም ሌሎችን ይረዳሉ። ይህንንም ለማድረግ ሰዎች ስለአመራር ያሉዎቸውን ሦስት ዓይነት አመለካከቶች መረዳቱ በጣም ጠቃሚ ነው።

1/ **ጭፍን ታዛዥነት፡-** ብዙ ሰዎች ተቀባይነት ለማግኘት መልካም ነገር ማድረግን ይፈልጋሉ። መሪው ሥራቸውን እንዲቀበልላቸው ይፈልጋሉ። ስለዚህም በተቻላቸው መጠን ተባባሪ ሆኖ ለመገኘትና ማንኛውንም ዓይነት አለመግባባት ለማስወገድ የሚሰጣቸውን መመሪያ አሜን ብለው ይቀበላሉ።

መሪው የነገራቸውን ሁሉ ይሰራሉ። ይህ ግን ራሱን ለዓላማ ያልሰጠ ተዛዥነት ነው። እንዲህ ያለውን ምላሽ የሚያገኙ መሪዎች ብርቱና ተቀባይነት እንዳገኙ ያስባሉ። ትእዛዝ ይሰጣሉ፤ ሰዎችም ይቀበሏቸዋል። ሥራውም ይሰራል። እርግጥ ነው እንዲህ ዓይነቱ ሁኔታ አስፈላጊ የሚሆንበት ወቅትም አለ። ሁልጊዜ ሰዎች የመሪውን ዓላማ አይረዱም። አንዳንድ ጊዜ ደግሞ ሰዎች በመሪው ላይ የሚታመኑበትና የነገራቸውን ሁሉ ሥራ ላይ የሚያውሉት መሪ በመሆኑ ብቻ አንድ ሕፃን ወላጆቹ የነገሩትን እንደሚቀበል ሁሉ እንዲህ አይነት ሰዎችም ያለምንም ጥያቄ የመሪውን ትእዛዝ ይቀበላሉ። እውነተኛ መሪዎች እንደዚህ ዓይነቱን ነገር አይቀበሉም። መሪው በተናገረው ሁሉ በሚስማሙ ሰዎች ይከበባል። እንዲያድግ አይረዱትም። አብረውት ከሚሰሩት ሰዎች ጭፍን ታዛዥነትን የሚጠብቅ መሪ ብርቱ የሆነና ተቀባይነት ያገኘ ቢመስለውም በጣም ደካማ በሆነ መሠረት ላይ ነው ሥራውን የመሠረተው።

2/ **መሪውን ለመምሰል የሚደረግ ሙከራ፡-** የዚህ ዓይነት ሰዎች ሥራቸውን የሚሰሩት በስራው ስሜት ኖሯቸው ሳይሆን ለመሪው ካላቸው አድናቆት ብቻ ነው። በሁሉም ነገራቸው እርሱን መስለው መገኘትን ይፈልጋሉ። ከመሪው ጋር ጓደኝነትን የመመስረት ፍላጎት አላቸው። ይህንን የሚያደርጉት በአክብሮት የተነሳ ስለሆነ ከጭፍን ታዛዥነት ይለያል። የሚሰሩት ለመሪው እንጂ ለዓላማ ወይም ለግብ ራሳቸውን በመስጠታቸው አይደለም። መሪው ሳያውቀው እንዲህ ዓይነቱን ጉዳይ ሊያበረታታ ይችላል። ውሎ አድሮም ሥራው ይዳከማል። መሪውም ሆነ የሥራ ባልደረቦቹ ከዓላማቸው ይመለሳሉ።

3/ **የዓላማ አንድነት፡-** ሥራው ይበልጥ ውጤታማ መሆን የሚችለው ሠራተኞቹ የመሪውን ዓላማና ግብ እንደራሳቸው ዓላማና ግብ ሲቀበሉት ነው። የመሪው ዓላማ የሠራተኞቹ ዓላማ ይሆናል። ለጌታ ያላቸውን ፍቅር የሚገልጡበት እንደሆነ ስለሚያስቡ ችሎታና ስጦታዎቻቸውን ሁሉ ሥራው ላይ ያውላሉ። የመሪው ሥራ መመሪያና አንዳንድ ሃሳቦችን መስጠት ብቻ ነው። እርሱ ራሱ በሥራው እምነት ሰላለው፣ የራሱ

ክርስቲያናዊ ግቦች ላይ ለመድረስም መመሪያዎችን ለመቀበል ግንዛቤ ሰዎች ውስጥ ማሳደር ከቻለ እውነትም የተሳካለት ክርስቲያን መሪ ነው ማለት ይቻላል።

10/ እስካሁን ድረስ ሰዎች ስለአመራር ያላቸውን ሦስት አመለካከቶች ተመልክተናል። እነዚህን ሦስት አመለካከቶች በቃልህ ከያዘካቸው በራስህ አላለጽ ማስታወሻ ደብተርህ አስፍር። ይህን ማድረግ ካልቻልህ ግን እንደገና ተመልክታቸውና የራስህን ገለጻ ለማስፈር ሞክር። ይህም የተማርኸውን ለመረዳት ያስችልሃል። ስለዚህም ከትምህርቱ የምታገኘው እውቀት በቃላት ብቻ አይወሰንም። በቀላሉ ለሌሎች የምታካፍለው የራስህ ሃሳብ ይኖረሃል ማለት ነው።

እውቀትን ተግባር ላይ ማዋል

ዓላማ 7 ሠራተኞችን የሚያነሳሱ የመሪነት ባሕርያት

ስለ ጽንሰ ሃሳብ ወይም አስተያየት የምናጠናበት ምክንያት ለተግባራዊ እንቅስቃሴ መሠረት እንዲሆንን ነው። የአስተያየቱ እውቀት የአንድ ነገር ውጤት ምን እንደሆነ ለማወቅ ያስችለናል። ለምሳሌ ያህል በፍላጎቶቻቸው መሟላት ሰዎች እንደሚነሳሱ ካወቅን ፍላጎታቸውን ለማወቅና በክርስቲያናዊ አገልግሎት አማካይነትም ለማሟላት ሙከራ እናደርጋለን። ተጨባጭና በእውነታ ላይ በተመሰረቱ ግቦች ለመሳተፍ ሰዎች ፈቃደኛ እንደሚሆኑ ካወቅን ተገቢውንና ተስማሚውን እቅድ እናወጣለን።

ስለተነሳሽነት ዕንሰ-ሃሳብ ካወቅንና ሰዎች ስለ አመራር ያላቸውን አመለካከት ከተረዳን የታቀደው ግብ ላይ ለመድረስ እንዲሰሩ ማነሳሳት እንችላለን፤ እንደመሪዎችም ምን ዓይነት ፀባይ ማሳየት እንዳለብን እናውቃለን። ቀጥሎ ያሉት በተማርነው እውቀት ላይ የተመሰረቱ ከአንድ መሪ የሚጠበቁ ነገሮች ናቸው። እነዚህ ነጥቦች በሥራውም ዓለም ሆነ በክርስቲያናዊ ሥራ እንቅስቃሴ ተግባራዊና ውጤታማ እንደሆኑ ተደርሶበታል።

1/ ብቁነት፡- መሪው የሚሰራውን ማወቅና ብቁነቱን በሚያሳይ ሁኔታ መንቀሳቀስ ይኖርበታል። እንዲህ ስለተባለ ግን መሪው ምንም ስህተት የማያደርግ ፍጹም መሆን አለበት ማለት አይደለም። መሪው በራስ የመተማመን ችሎታ ቢጠበቅበትም በምንም ዓይነት ትዕቢተኛ መሆን የለበትም። ሰዎች ችሎታ ያለውንና አስፈላጊውን መረጃ ለመስጠት የሚችል መሪን ለመከተል ይነሳሳሉ።

2/ **ዓላማ፡-** ግልጽና ጥርት ያሉ ዓላማዎች ካልተቀመጡላቸው ሰዎች እንደሚገባ አይሰሩም። መሪው ዓላማ ሊኖረውና በተማርነው መሰረትም ዓላማውን በተጨማሪ ተግባራዊ ለማድረግ መቻል አለበት።

3/ **ሌሎችን ማሳተፍ፡-** ስለፍላጎት ባደርግነው ጥናት ሰዎች ተቀባይነትን ለማግኘትና የፈጠራ ችሎታቸውን የማሳየት ፍላጎት እንዳላቸው ተመልክተናል። ሥራውን በሚመለከት ውሳኔ የማሳለፉ ተግባር ላይ መሳተፍም ይኖርባቸዋል። መሪው ሥራንና ኃላፊነትን ማከፋፈል ይኖርበታል።

4/ **ሥልጠናና የእድገት እድል መስጠት፡-** ከሚሰሩት ሥራ የሚማሩና በግላቸውም የሚያድጉበት ከሆነ ሰዎች የተሻለ አስተዋጽኦ ያደርጋሉ። ሥራውን እንዴት እንደሚሰሩ በቂ እውቀት ካላቸውም በሥራው ስሜት ያድርገባቸዋል። ስለዚህም ሥልጠናና የመማር እድልን የሚሰጥ መሪ መጨረሻው ግብ ላይ ለመድረስ በሁለት አቅጣጫ እየሰራ ነው ማለት ነው።

5/ **መሸለም፣ እውቅና መስጠትና ማድነቅ፡-** በአንድ ወይም በሌላ መንገድ ሰዎች አንድ ሽልማት ለማግኘት ነው የሚሰሩት። ጳውሎስ ከተናገረው እንደተማርነውም መጽሐፍ ቅዱስ አእምሮአችንን ዘላለማዊ ሽልማቶቻችን ላይ እንድናደርግ ነው የሚያበረታታን። እውነተኛ መሪዎችም ሰዎች ለጌታ በሚያደርጉት አገልግሎት ሁሉ ሽልማት የሚያገኙበት እንደሆነ ያሳስባሉ።

ስለመዛልና መሰላቸት፣ እንዲሁም ግንዛቤዎችን በተመለከተ ካደርግነው ጥናት ሰዎች አንዳንድ ጊዜ ይደክማሉ፣ ተስፋም ይቆርጣሉ። ዋጋ ወይም ተቀባይ እንደሌላቸው ያስባሉ። ይህም ከዓላማቸው ያዘናጋቸዋል። እውነተኛ መሪ ሠራተኞቹን ያደንቃል፣ አድናቆቱንም በአንደበቱ ይገልጽላቸዋል። ጳውሎስ አብረውት ለሚሰሩ ሰዎች አድናቆትን የመግለጽ ልማድ እንደነበረው ከተሰጡት መጽሐፍት ምንባቦች ተመልክተናል። ሥልጣንን የተቀበለው ለማነጻና ለመገንባት እንጂ ለማፍረስ እንዳልሆነ የተናገረውን አስተውል። (2 ቆሮ 13:10)

ትክክለኛ ዓይነት ተነሳሽነትን በትክክለኛ ዓይነት ሽልማት ማበረታታት እንደሚቻል ተመልክተናል። የተጋነነ ምሥጋናና ሙገሳ ወደ ትዕቢት ሊመራ በእውነት ላይ የተመሠረተ ምሥጋና ግን ሰዎችን በተሻለ ሁኔታ ለዓላማ ያነሳሳቸዋል።

6/ **ስለሥራው ሁኔታ መረጃ መስጠት፡-** የሥራቸውንና የጥረታቸውን ውጤት ሲረዱና ከመጀመሪያ አንስቶ እስከመጨረሻ ድረስ የሥራውን ልክ ሲያውቁ ሰዎች በበለጠና

በተሻለ ሁኔታ ይሰራሉ። ለሥራዎች የጊዜ ገደብ መስጠትና በየጊዜውም ሪፖርት ማቅረብ ሞቅ ካለ ንግግር ይልቅ ሰዎችን ለሥራ እንደሚያነሳሳ መልካም መሪ በሚገባ ያውቃል። አንድ ሥራ መሰራት ካለበት ሰዎች የሥራቸውን ውጤት ማወቅ አለባቸው፤ ተገቢው ግምገማም ሊደርግላቸው ይገባል። ለተወሰነ ጊዜ የተወሰነ ሥራ ይሰጣቸዋል፤ የተሰጣቸውን ሥራ በወቅቱ መፈጸማቸውን እንዲያውቁም ወቅታዊ ሪፖርት ይደረግላቸዋል። እንደዚህ ከተደረገ በአዲስ ስሜት ይነሳሳሉ። ብዙውን ጊዜ ያለማቋረጥ ሲሰሩና በትክክል ይሰሩት አይሰሩት ሌሎች ደንታ የሌላቸው መሆኑን ሲያውቁ ነው።

11-14 በእያንዳንዱ ትክክለኛ መልስ ፊት ያሉትን ፊደሎች ክበባቸው።

11/ ሰዎች ለመከተል የሚነሳሱት፡-

- ሀ/ በማንኛውም ሁኔታ ብቁ የሆነውን ሰው ነው
- ለ/ ብቃት እንደሌለው የሚነግራቸውን ሰው ነው
- ሐ/ በሚሰራው ሁሉ በራሱ የሚተማመነውን ሰው ነው
- መ/ ያለምንም ትዕቢት ብቃቱን በሚያሳይ ሰው ነው

12/ ሰዎች ለመከተል የሚነሳሱት

- ሀ/ መሪው ትልቅ እምነት እንዳለው የሚያመለክቱ ግቦችን ነው
- ለ/ አስቸጋሪ፣ ሆኖም ግን እውነታ ላይ የተመሰረቱ ግቦችን ነው
- ሐ/ በቀላሉ የሚደረስባቸውን ግቦች ነው
- መ/ ንግግር የማድረግ ችሎታ ያላቸው መሪዎች የሚያቀርቡትን ግቦች ነው

13/ የሰዎችን ፍላጎት መሰረት ያደረገው ሕገ-ነቢብ እንደሚለው መሪዎች፡-

- ሀ/ የሰራተኞቻቸውን ፍላጎት ሁሉ ማሟላት አለባቸው
- ለ/ ለሁሉም ሠራተኞች እኩል የሥራ ድርሻ መስጠት አለባቸው
- ሐ/ ሥራቸውን እየሰሩ ፍላጎታቸውን የሚያሟላ ዕድል መስጠት
- መ/ ችሎታ ላላቸው ሠራተኞች ከባዱን የሥራ ድርሻ መስጠት አለባቸው

14/ የሥራ ጊዜ ገደብና ሪፖርት ማቅረብ አስፈላጊ የሆነበት ምክንያት፡-

- ሀ/ ስለሥራቸው እንዲያውቁና የሥራ ኃይላቸውን እንዲያድሱ ነው
- ለ/ መሪው ብቁ እና ለሥራው ራሱን የሰጠ መሆኑን ስለሚያሳይ ነው
- ሐ/ በቤተክርስቲያኒቱ ጊዜ ሠሌዳ መሠረት ሥራው መጠናቀቅ ስላለበት ነው
- መ/ የሥራው ቀጠሮ በተሰጠው ጊዜ መከናወን ስላለበት ነው

15/ እያንዳንዱን ከመሪነት የሚጠበቁ ባሕርያት (ከ1-6) ከትክክለኛው ገለጻ ጋር (ከሀ-ረ) ካሉት ጋር አዛምድ፡- 1/ ብቁነት 2/ ዓላማ 3/ የተሳትፎ ዕድልን መስጠትና ሠራተኞችን ማሳተፍ፤ 4/ ሥልጠናና የእድገት ዕድልን መስጠት፤ 5/ ሽልማት፤ ታዋቂነትንና አድናቆትን መግለጽ 6/ መረጃና ተሐድሶን መስጠት

---ሀ/ ሥራቸውንና የጥረታቸውን ውጤት ሲያውቁና የሥራውንም ሂደት ጅምራ አንስቶ እስከ መጨረሻ ድረስ አጥርተው ማየት ከቻሉ ሰዎች የተሻለ የሥራ አስተዋጽኦ ማድረግ ይችላሉ።

---ለ/ አንድ እውነተኛ መሪ ሠራተኞቹን ያደንቃል፤ አድናቆቱንም ይገልጻላቸዋል

---ሐ/ ሠራተኞቹ ለመከተል የሚነሳሱት ችሎታ ያለውንና ሌሎችን መርዳትና አስፈላጊውን መረጃ መስጠት የሚችልን መሪ ነው።

---መ/ ሰዎች በግል ሕይወታቸው መማርና ማደግ ከቻሉ በተሻለ ሁኔታ ይሰራሉ። እንዴት እንደሚሰሩ ካወቁም በሥራው የበለጠ ስሜት ይኖራቸዋል።

---ሠ/ መሪው ለሠራተኞቹ በአንዳንድ ሁኔታዎችን ኃላፊነትን ማካፈል አለበት

---ረ/ በእውነታ ላይ ወደተመሰረቱ ግቦች የሚያደርሱ ግልጽና ጥርት ያሉ ዓላማዎች ካሉባቸው ሰዎች በጣም በተሻለ ሁኔታ ይሰራሉ።

ሩጫ የሚያሻው ግብ

አንድም ጊዜ እንኳ ቢሆን ጳውሎስ በስራው ዝለት ወይም መሰላቸት ደርሶበት አያውቅም። ይህም የሆነበት ምክንያት ብዙ የሚዝናናበት ጊዜ ስለነበረው ወይም ስራውን አቅልሎ በመመልከቱ ሳይሆን እርሱ ራሱ እንደተናገረው ሩጫ የሚያሻው ግብ ስለነበረው ነው። ስለመልካም ተጎድሎ ተናግሯል፤ ስለዚህም ግቦቹ ቀላል አልነበሩም ማለት ነው። ምንም ዓይነት ዋጋ ቢያስከፍለውም በመጨረሻ የተዘጋጀለትን ሽልማት ያውቃል።፤ ስለዚህም ስሜቱ አልቀዘቀዘም (ሮሜ 8:31-39 እና 2 ጢሞ 4:7-8) ።

ከጳውሎስ ሕይወትና አገልግሎት እንዲሁም በዚህ ኮርስ ከተመለከትናቸው የመጽሐፍ ቅዱስ ገጸ ባሕርያት ሥራና አገልግሎት እንዳየነው መሪዎች በእግዚአብሔር እቅድ ውስጥ ስፍራ አላቸው። አንድም ጊዜ እንኳ ጸሎት ብቻውን ወይም ተአምር ብቻውን የእግዚአብሔርን ዓላማ ፈጽሞ አያውቅም። እቅዱን ለመፈጸም ኃላፊነቱንና መብቱን ያስቀመጠው እርሱ ራሱ ከአፈር ባበጃቸው ሰዎች እጅ ነው። ከአብዛኛው ሁኔታዎች እንደምንመለከተው እግዚአብሔር በመሪዎች ተጠቅሟል፤ እነዚህ መሪዎች

የሰሩት ብቻቸውን ሳይሆን በመንፈስ ቅዱስ ኃይል ነበር። ጳውሎስ እንዳደረገው ሁሉ ከሌሎች ቀድመው ወደፊት እየገለገሉ “ከአሸናፊዎች እንበልጣለን” የሚል የድል ጩኸት አስምተዋል።

የሙከራ ፈተና

1/ አስቸጋሪ ሁኔታዎች ሲገጥሙት ለምሳሌ ያህል መታሰሩን በተመለከተ ጳውሎስ ከሚከተሉት ከአንዱ በቀር የመሪነት ችሎታውን ያመለክታሉ። ጳውሎስን በተመለከተ ትክክል ያልሆኑት ዐረፍተ ነገሮች የትኞቹ ናቸው?

ሀ/ በሚያገኘው አጋጣሚ ሁሉ ጳውሎስ ስለ ሰዎች ኃጢአት፣ ለሌላው ስላላቸው ንቀትና መንፈሳዊ እውርነት ይሰብክ ነበር።

ለ/ በማንኛውም ሁኔታ ውስጥ ቢሆን ረጋ ያለ ሰው ነበር

ሐ/ ጳውሎስ ስለሙሴ ሕግ፣ ለለዜጎች ነፃነትና መሠረታዊ የሰዎች ተፈጥሮ ሰፊ ያለ እውቀት ነበረው፣ ስለዚህ የሰጠው ምላሽ በወንጌል ምክንያታዊነት ላይ ያለህን እምነት ያሳያል

መ/ ጳውሎስ ራሱን ከአድማጮቹ ጋር ለማመላሰል በመፈለጉ እንዴት በጌታ እንዳመነ ምክንያታዊ በሆነ ሁኔታና ያለምንም ፍርሃት ምስክነቱን ሰጥቷል።

2/ ወደ ሮም ባደረገው ጉዞ ጳውሎስ ምርጥ የመሪነት ባሕርያትን አሳይቷል።

ሀ/ የመቶ አለቃውና የመርከቡ አዛዥ ጥሩ ውሳኔ ለማድረግ ችሎታ እንዳልነበራቸው ከተረጋገጠ በኋላ ጳውሎስ ውሳኔ የማድረጉን ኃላፊነት ያዘ።

ለ/ ተግባራዊ ምክርን ሰጠ፣ ችግር በነበረበት ጊዜ እንኳ እርጋታውን አሳየ፣ አብረው ይጓዙ ለነበሩ ሰዎች ምን ያህል ያስብ እንደነበር ከማስመስከሩም በላይ ለአንድ ግብ እንዲሰሩ አበረታታቸው።

ሐ/ መሪዎቹ ችሎታ አንዳልነበራቸው እስኪረጋገጥ ድረስ ጠበቀ፣ ከዚያ በኋላ ለውጤታማነት የሚያቃውን የራሱን ዘዴ ቀየሰ።

መ/ ሁኔታዎቹ እየተባባሱ ሲመጡ ገለልተኛ ሆኖ ተመለከተ። የእርሱን ምክር ለመጠየቅ እስኪመጡ ድረስም ቆየ።

3/ በደረሰው የመርከብ አደጋ እግዚአብሔር በሚከተሉት አማካይነት በሥፍራው ለነበሩ ሁሉ ተናግሯል።

ሀ/ ሕዝቡን በተአምር ከአደጋ በማዳን መ/ በመንፈስ የተሞላ አመራርን መስጠት

ለ/ ማዕበሉን ጸጥ በማድረግ የተፈጥሮን እንቅስቃሴ በመግታት

ሐ/ ከአደገኛዎቹ የባሕር ዓለቶች ጋር እንዳትጋጭ መርከቧን በመምራት

4/ በሚከተሉት አራት ምርጫዎች ውስጥ መሪዎችና ሠራተኞች የታቀደው ግብ ላይ አንዳይደርሱ እንቅፋት የሚሆኑ አምስት መሰናክሎች ውስጥ ከሚከተሉት አራት ምርጫዎች ሦስቱ ተዘርዝረዋል። በትምህርቱ ውስጥ ከተመለከትናቸው መሰናክሎች አንዱ ያልሆነው የትኛው ነው?

ሀ/ እኔነት/ትዕቢት ለ/ ታዋቂነትና ምሥጋናን መፈለግ

ሐ/ ፖለቲካዊ ግጭቶችና ሐይማኖታዊ መናናቅ መ/ ቅናትና ሥልጣንን መፈለግ

5/ ይህ የምንኖርበት ዓለም የፋክክር /ውድድር/ መንፈስን የሚበረታታበት ምክንያት፡-

ሀ/ በእያንዳንዱ ግለሰብ ውስጥ ያለ ተፈጥሮ በመሆኑ

ለ/ የሥራ አፈጻጸማቸው መሠረት በመሆኑ

ሐ/ ከቤተሰቦቻቸውና ከሥልጣናቸው ያገኙት በመሆኑ

መ/ ራሳቸውን ከሌሎች ሰዎች ጋር የሚያስተያየበት በመሆኑ

6/ ሰዎች መልካም ነገርን ከማድረግ እንደሚታከቱ ጳውሎስ ስለተረዱ፡-

ሀ/ ዓላማቸውን እንደሳቱ ሊያሳስባቸው ይሞክራል።

ለ/ ዓላማቸውን በእእምሮአቸው እንዲይዙና ሰዎችን እንዲረዱ ሊያበረታታቸው ይሞክራል።

ሐ/ ስለተሸናፊነት ዝንባሌያቸው ንስሐ እንዲያደርጉና በአዲስ ኃይል እንዲነሳሱ ሊያሳስባቸው ይሞክራል።

7/ ከሚከተሉት ምርጫዎች ከአንዱ በቀር ክርስቲያን ሠራተኞች ከሚታክቱበት ምክንያቶች አንዱ ያልሆነው የትኛው ነው?

ሀ/ ክርስቲያን ሠራተኞች ተነሳሳሽነት ስለሚጎድላቸውና ብዙ ስለሚሰሩ

ለ/ በዙሪያቸው ብዙ ችግርና መከራ ስለሚያዩና አካላዊና ስሜታዊ ድካም ስለሚደርስባቸው።

ሐ/ በቂ ኃይል ሳይኖራቸው ብዙ ስለሚሰሩና በሰዎች ተስፋ ስለሚቆርጡ

መ/ አመለካከታቸው በሙሉ ተስፋ በመሆኑና ብዙ ስለሚጠብቁ

8/ ውጤታማ አመራር እንዲኖር ከተፈለገ መሪዎችን ሥራዎችንና ሠራተኞችን ማነሳሳታቸው በጣም ጠቃሚ ከሆኑ ነገሮች አንዱ ነው። በዚህ ትምርት መሠረት ተነሳሽነት ስንል፡-

ሀ/ ከፍተኛ ሰብአዊ ምኞት

ለ/ ሠራተኞች ለመሪው እንዲታዘዙና ሥራው እንዲሰራ ማድረግ

ሐ/ አንድ ሰው ለምን ኃላፊነትን እንደሚቀበል የሚያቀርበውን ምክንያት ማለታችን ነው

9/ አንዳንድ መሰረታዊ ፍላጎቶቻቸው ሲሟሉላቸው ሰዎች ተነሳሳሽነት ይኖራቸዋል የሚለው አስተያየት፡-

ሀ/ ግብን መሰረት ያደረገ አስተያየት ለ/ ፍላጎትን መሰረት ያደረገ አስተያየት

ሐ/ ሽልማትና ቅጣትን መሰረት ያደረገ አስተያየት

መ/ ግንዛቤን መሰረት ያደረገ አስተያየት

10/ ሰዎች አንድ ዓይነት ደስታን የሚያስገኝላቸውን ነገር ይሰራሉ፤ ችግርን ወይም ቅጣትን የሚያስከትልባቸውን ነገር ግን ያስወግዳሉ የሚለው አስተያየት

ሀ/ ግንዛቤን መሰረት ያደረገ አስተያየት ሐ/ ግብን መሰረት ያደረገ አስተያየት

ለ/ ፍላጎትን መሰረት ያደረገ አስተያየት መ/ ሽልማትና ቅጣትን መሰረት ያደረገ

11/ ሰዎች ግልጽና ጥርት ያለ ዓላማ ካላቸው ዓላማውንም እንደሚገባ ከተረዱና አብረዋቸው በሚሰሩ ሰዎችም ዓላማውን እንደተቀበሉ ከተረዱ የተሻለ የስራ አስተዋጽኦ ያደርጋሉ የሚለው አስተያየት፡-

ሀ/ ግብን መሰረተ የደረገ ነው ሐ/ ግንዛቤን መሰረት ያደረገ ነው

ለ/ ፍላጎትን መሰረት ያደረገ ነው መ/ ሽልማትና ቅጣትን መሰረት ያደረገ ነው

12/ ሰዎች አካባቢያቸውን ስለሚመለከቱበት ሁኔታ ግምት ውስጥ የሚያስገባ አስተያየት፡-

ሀ/ ሽልማትና ቅጣትን መሰረት ያደረገ ነው ሐ/ ግንዛቤን መሠረት ያደረገ ነው

ለ/ ግብን መሠረት ያደረገ ነው መ/ ፍላጎትን መሠረት ያደረገ ነው

13/ አንዳንድ ሰዎች ለመሪው የሚታዘዙት ሕፃናት ለወላጆቻቸው

ሀ/ ማድረግ ስላለባቸው ብቻ የሚያደርጉት ታዛዥነት

ለ/ ጭፍን ታዛዥነት

ሐ/ ከመሪው ጋር ተመሳሳይ ለመሆን የሚደረግ ታዛዥነት

መ/ በመገደድ ላይ የተመሰረተ ታዛዥነት

14/ ሌሎች ደግሞ ስለሥራው ምንም ደንታ የላቸውም። እንዲህ ያሉ ሰዎች መሪውን በጣም ከማድነቃቸውም በላይ በሁሉም ነገራቸው እርሱን መስለው ለመገኘት ነው የሚሞክሩት። እንዲህ ያለ ታዛዥነት፡-

ሀ/ ጭፍን ታዛዥነት ለ/ ታማኝነት ሐ/ የዐላማ ተነሳሽነት መ/ መሪውን መስሎ ለመታየት የሚደረግ ሙከራ ይባላል።

15/ ስለ መሪ ሊኖረን የሚገባው ትክክለኛ አመለካከት የመሪውን ዐላማና ግብ የራሳችን ዓላማና ግብ አድርገን መቀበል ነው። የዚህን አይነቱ ታዛዥነት፡-

ሀ/ መሪውን መስሎ ለመገኘት የሚደረግ ታዛዥነት

ለ/ ጭፍን ታዛዥነት ሐ/ ስሜታዊ ታዛዥነት መ/ የዓላማ ተመሳሳይነት ይባላል።

16/ የሚከተሉትን ቀና ያልሆኑ ዓላማዎች ከትክክለኛ ገለጻቸው ጋር አዛምድ፡-

1/ እኔነት/ትዕቢት 2/ከሚገባ በላይ በራስ መተማመን 3/ ታዋቂነትንና ከሌሎች ምሥጋና መጠበቅ 4/ ቅንዓት 5/ ሥልጣን ፈላጊነት

---ሀ/ ራሱን ከሌሎች ጋር በማወዳደር ምን ያህል ከሌሎች የተሻለ እንደሆነ ለማሳየት ይሞክራል።

---ለ/ ስህተቱን አይቀበልም። ሁሉንም ነገር በራሱ መንገድ መሥራት ይፈልጋል

---ሐ/ ለሚያደርገው ሁሉ ከሌሎች ምሥጋናና ውዳሴን፣ የተለየ መብትን ይጠብቃል፣ በሰዎች ነቀፋ በቀላሉ ይጎዳል፣ በመንፈሳዊ ስጦታዎቹም ይመካል።

---መ/ ስለዚህ ዓይነቱ ባሕርይ ጳውሎስ ሲናገር “በሰዎች መመካት አይቻልም” ብሏል። እንዲህ ዓይነቱ መሪ ከሰዎች ክብርን ይፈልጋል።

---ሠ/ በዚህ ተግባር ምክንያት መሪዎች ብቁ ለሆኑ ሰዎች አመራርን አያካፍሉም፣ መልካም የሥራ አስተዋጽኦ በሚያደርጉ ግለሰቦችም ላይ ቅሬታ ያድርገዋል።

የጥናት ማጠናከሪያ ጥያቄ መልሶች

8/ለ) አንድ ሰው ስሜቱን ወይም ፍላጎቱን ሲያላይ 1/ መልሶችህ

9/ሀ) 2) ሽልማትና ቅጣትን መሰረት ያደረገ አስተያየት

ሐ/4) ፍላጎትን መሰረት ያደረገ አስተያየት

ለ/1) ግንዛቤን መሰረት ያደረገ አስተያየት ሕገ-ነቢብ

መ/3) ግብን መሰረት ያደረገ አስተያየት

2/ የሰጠሃቸው መልሶች በትምህርት አንድ ወይም ዘጠኝ ከተሰጡት የጳውሎስ ጥቅሶች ወይም ደግሞ ከዚህ ትምህርት የተረዳኸውን መሰረት ያደረጉ ሊሆኑ ይገባል፣ የሚከተሉት ለምሳሌ ያህል ቀርበዋል፡-

ሀ/ ገላ 6፣2 ለ/ ፊል 3፣14 ሐ/ 1ኛ ቆሮ 9፣24-27፣2ኛ ጢሞ 2፣15

መ/2ኛ ጢሞ 4፣5 ሠ/ ኤፌ. 4፣16፣1ኛ ቆሮ 12፣4-12 ረ/ፊል 4፣1-3፣ ቆላ 4፣7-14 ሰ/ ሉቃ 9፣62፣ 1ኛ ቆሮ 15፣ 58 ኤፌ. 4፣14

10/ የአንተ መልስ 11/መ/ጳውሎስ ያሳየው ጠቃሚ የመሪነት ባሕርይ ይህ ነው

4/ሀ/ ምስጋና ለ/ ቅንኦት ሐ/ ትዕቢት፣ ታዋቂነት፣ እኔነትና ስልጣን

መ/ ታዋቂ የመሆን ፍላጎትና ኃይል ሠ/ ኩራት፣ ምቀኝነትና እኔነት ረ/ በራስ መመካት፣ ኩራትና ኃይል

12/ ለ/ አስቸጋሪ ቢሆኑም እውነት ላይ የተመሰረቱ ናቸው

5/ መልስህ፡- ይህ አይነት ስሜት ሊያድርብህ የቻለው በዚህ ትምህርት ከተዘረዘሩት አንዳንድ ነገሮች የተነሳ ይሆን? ወቅታዊ ተስፋ አስቆራጭ ነገሮች ባሻገር የመጨረሻውን ግብ መመልከትን እንደምትማር ተስፋ እናደርጋለን። ካልዛልን 13/በሥራው በመሳተፍ ላይ እያሉ ሠራተኞቹ ችግሮቻቸውን የሚያሟሉበት ዕድል ሰጣቸው።

6/ሀ/ ሐሰት (ማንም ሰው ከድካም ወይም ከዘላት ነጻ አይደለም)

ለ/ ሐሰት (በአካልና በነፍስ እንዲጠነክር ጌታ ብርታትን፣ እረፍትንና መጽናናትን ሰጠው) ሐ/ እውነት መ/ እውነት ሠ/እውነት ረ/ እውነት ሰ/ እውነት ሸ/ ሐሰት(እነዚህ ለእለታዊ ኑሯችን የሚያፈልጉን ነገሮች ናቸው) ጌታ እንደሚረዳን መታመንና ከሚገባ በላይ ሊያሳስብን አይገባም።

14/ መረጃንና ተሐድሶ የማግኘትን እድል ይሰጣሉ

7/ መልስህ፡- ከእግዚአብሔር ቃል፣ ከጸሎትና ከሌሎች አማኞች ጋር ሕብረት በማድረግ አንደተጠቀምህ አምናለሁ። ከተሰጡት የሃሳብ ዝርዝሮችም ወደፊት ሊገጥምህ የሚችለውን በችግር ጊዜ ልትቋቋም የምትችልበትን ዕይታ እንዳገኘህ ተስፋ አደርጋለሁ። ጳውሎስ ያለፈ ስህተቱን በመርሳት ይጽናና ነበር። በዚህም ምሳሌቱን እንድንከተል ያሳስበናል (ፊል 3፣13፣15)።

15/ ሀ/6) መረጃና ተሐድሶ ለ/5) ሽልማትና ታዋቂነት ሐ/1) ብቃት

መ/4) ሥልጠናና የዕድገት ዕድል መስጠት ሠ/3) ሥልጣንን ማካፈልህ ሠራተኞቹ ተሳትፎ ማድረግ የሚችሉበትን ዕድል መስጠት 2/ ዓላማ