

ስለ መጽሐፍ የተሰጡ አስተያየቶች፦

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

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

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

አቶ ሸፈራው ወ/ ሚካኤል
የልጆች እድገት ሥልጠናና ምርምር ማዕከል - ዳይሬክተር
የቀድሞ የኢትዮጵያ ቃለ ሕይወት ቤተ ክርስቲያን፣ እና
የቀድሞ የኢትዮጵያ ወንጌላውያን አብያተ ክርስቲያናት ሕብረት
የቦርድ ሊቀ መንበር

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

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

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

አቶ ሙላቱ በላቸው
የቀድሞ የወርልድ ቪዥን አፍሪካና የኮምፓሽን ኢንተርናሽናል አፍሪካ ዳይሬክተር
የቀድሞ የኢትዮጵያ ወንጌላውያን አብያተ ክርስቲያናት ሕብረት
የቦርድ ሊቀ መንበር

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

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

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

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

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

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

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

ፓስተር ዶ/ር ኃይሉ ቸርነት ብሩ
የኢትዮጵያ ክርስቲያኖች ሕብረት ቤተ ክርስቲያን - ሎስ ኤንጅልስ፥ ካሊፎርኒያ
ዋና መጋቢ

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

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

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

ፓስተር ዶ/ር ኤፍሬም ላእከማርያም
የኢትዮጵያ ወንጌላዊት ቤተ ክርስቲያን በቶሮንቶ፥ ካናዳ

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

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

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

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

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

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



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

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

ዶ/ር አለም ባዘዘው
የቀድሞ የዩኒቲ ዩኒቨርሲቲ - ምክትል ፕሬዚደንት

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

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

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

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

“በክርስቶስ ወንድማችን ፓስተር ዶ/ር አሳዮሽን ስለ 'የአመራር ሌጋሲ' ራሱ ካለፈበት ፡፡ በዘመኑ ካየውና ካጠናው ሁኔታ በመነሳት፤ በልቡ የተቀመጠውን ሽክም ሊያካፍለን ምን ያህል እንደደከመ ከዚህ መጽሐፍ ልንዘዝብ ችያለሁ፡፡

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

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

በአንባቢያን ሕይወት ውስጥ አምንታዊ ለውጥን በማምጣት እግዚአብሔር እንዲከብርበትና ይህ የወንድማችን ጥረት ውጤታማ እንዲሆን ምኞቴም፤ ጸሎቴም ነው፡፡”

ፓስተር ተስፋዬ ጋቢሶ
የሐዋሃ መሉ ወንጌል አማኞች ቤተ ክርስቲያን

**የአመራር ሌጋሲ
የክርስቶስን ሌጋሲ መከተል!**

ፓስተር ዶ/ር አሳዮኸን በርኽ ገ/ ሥላሴ

ኮሎራዶ፣ ዩናይትድ ስቴትስ ኦፍ አሜሪካ

Colorado, United States of America

May 9, 2014

Legacy of Leadership Series:-

"Legacy of Leadership - Following the Legacy of Christ"

የደራሲው መብት ለሕግ የተጠበቀ ነው።

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

በካሊፎርኒያ፣ ዩናይትድ ስቴትስ ኦፍ አሜሪካ ታተመ።

Printed in California, United States of America
Bang Printing
28210 N. Avenue Stanford
Valecia, CA 91355

የአማርኛ የመጽሐፍ ቅዱስ ጥቅሶች የተወሰዱት ከሚከተለው ትርጉም ነዉ።

The Bible in Amharic

©United Bible Societies, 1962

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

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

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

Text Formatting: Mekete Sugebo

Cover Design: Betre Kenna

ይህ መጽሐፍ፦

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

እና

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

አበረክታለሁ!!!

ምስጋና

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

❖ የክርስቶስ አካል ነጻብራቅ በመሆን አመራርን በቤቴ እንድለማመድ ዓይኔን የከፈቱልኝና፥ የቤተ ክርስቲያን አመራርም ምን መምሰል እንዳለበት ለመማር ዕድል ለሰጡኝ ቤተሰቤ እመቤት፥ ፌቦንና፥ ቤተልሔም ከልቤ የመነጨ ምስጋናዬን አቀርባለሁ።

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

የመጽሐፍ ይዘት ቅደም ተከተል

መቅደም 24

ክፍል አንድ፡-የአመራር ትርጉም ወሰንና አንድምታ 28

ምዕራፍ አንድ፡- ስለ አመራር አነጋጋሪ ጉዳዮች 29

- ሀ. የአመራር ክፍተት በሴኩላሩ ዓለም
- ለ. የአመራር ክፍተት በቤተ ክርስቲያን
- ሐ. የአመራር ውድቀት ምልክቶች
- መ. የልጅነት አስተዳደግ ልምምድና አመራር
- ሠ. የአንድ ሰው አመራር ወይንስ የብዙኃን አመራር?

ምዕራፍ ሁለት፡- አመራር፣ አስተዳደርና፣ ቤተ ክርስቲያን 51

- I. የአመራር ትርጉም ወሰን
 - ሀ. የአመራር ትርጉም ወሰን፡- ከቤተ ክርስቲያን ውጭ ባለው ዓለም
 - ለ. የአመራር ትርጉም ወሰን፡- በቤተ ክርስቲያን
- II. አመራርና አስተዳደር
- III. የቤተ ክርስቲያን ምንነት

ክፍል ሁለት፡- አመራርና አገልጋይ መሪነት 62

ምዕራፍ ሦስት፡- በአመራር ላይ የመጽሐፍ ቅዱስ እይታ 63

- I. የብሉይ ኪዳን እይታ
 - ሀ. አመራር፡- በሙሴ ሕይወት እንደተገለጸው
 - ለ. አመራር፡- በነሀምያ ሕይወት እንደተገለጸው

II. የአዲስ ኪዳን እይታ

ሀ. የገይማኖት መሪዎች፡- ፈሪሳውያን፣ ሰዱቃውያን፣ ጸሐፍት

ለ. የኢየሱስ ክርስቶስ አመራር ሌጋሲ

ሐ. የሐዋርያው ጳውሎስ አመራር

መ. የመጀመሪያይቱ የሐዋርያት ቤተ ክርስቲያን

ሠ. መሪዎችና የእግዚአብሔር ሕዝብ በአዲስ ኪዳን

ምዕራፍ አራት፡- መንፈሳዊነትና የአገልጋይነት አመራር

99

I. መንፈሳዊነትና አመራር

ሀ. የመንፈሳዊነት ትርጉም ወሰን

ለ. መንፈሳዊነት በአመራር ውስጥ ያለው ድርሻ

ሐ. መንፈሳዊ ዲሲፕሊኖች

II. አገልጋይነትና አመራር

ሀ. “አገልጋይ መሪ” ወይንስ “መሪ አገልጋይ”?

ለ. የአገልጋይ መሪነት መመሪያዎች

ሐ. ግጠቃለያ ሐሳቦች

ምዕራፍ አምስት፡- የአገልግሎት ጥሪ፣ ቅንግትና ራዕይ

131

I. የአገልግሎት ጥሪ

ሀ. ትርጉም ወሰን

ለ. ስለ አገልግሎት ጥሪ የተሳሳቱ አመለካከቶች

ሐ. እግዚአብሔር ለአገልግሎት ሲጠራ

መ. የአመራር አገልግሎት ልዩነት

ሠ. ለአገልግሎት መጠራት መመዘኛዎች

ረ. የአገልግሎት ጥሪ የሌላቸው ሰዎች ባሕርያት

II. የአገልግሎት ቅንዓት

ሀ. የአገልግሎት ቅንዓት ትርጉም ወሰን

ለ. የእግዚአብሔር ቤት ቅንዓት ጥቅሞች

III. የአገልግሎት ራዕይ

ሀ. የአገልግሎት ራዕይ ትርጉም ወሰን

ለ. የራዕይ ባሕርያት

ሐ. የራዕይ ጥቅሞች

መ. አብያተ ክርስቲያናት ስለ ራዕይ ያላቸው አመለካከት

ሠ. ራዕይ የሚደበዘዘባቸው ምክኒያቶች

IV. የመሪዎች የማያቋርጥ እድገት

ሀ. የመንፈሳዊ እድገት ትኩረት

ለ. በግንኙነት ሥምረት ላይ ያተኮረ እድገት

ሐ. በተጠያቂነት ላይ ያተኮረ እድገት

መ. በወጥነት ላይ ያተኮረ እድገት

ሠ. የተጠሩ መሪዎች የግል መመዘኛ

ክፍል ሦስት:- አመራርና የሥልጣንና የኃይል ጥያቄ 150

ምዕራፍ ስድስት:- የአመራር ዓይነቶችና ደረጃዎች 151

I. የአመራር ዓይነቶችና ደረጃዎች

ሀ. “ያልበቁ፥ አለመብቃታቸውን ያላወቁ”

ለ. “ያልበቁ፥ አለመብቃታቸውን ያወቁ”

ሐ. “የበቁ፥ መብቃታቸውን ያወቁ”

መ. “የበቁ፥ መብቃታቸውን ያላወቁ”

II. “በሁኔታዎች ላይ የተመሠረተ አመራር”

ሀ. የምዕመን ዝግጁነት

ለ. የአመራር ዓይነቶች

ምዕራፍ ሰባት፡- አመራርና የሥልጣንና የኃይል አጠቃቀም

163

I. መግቢያ

II. ትርጉሙ ወሰን

ሀ. የኃይል ትርጉሙ ወሰን

ለ. የሥልጣን ትርጉሙ ወሰን

III. የሥልጣንና የኃይል አጠቃቀም

ሀ. ያለ አግባብ ለመጠቀም ምክኒያቶች

ለ. የኃይል አጠቃቀም ልዩነቶች

ሐ. የኃይል አጠቃቀምና የመለወጥ እድገቶች

ክፍል አራት፡- የአመራር ሥነ መለኮት እሳቤ

190

ምዕራፍ ሰምንት፡- የአመራር ሥነ መለኮት እሳቤ

191

I. የጋብቻና ቤተሰብ ሥነ መለኮት

ሀ. መግቢያ

ለ. የእግዚአብሔር ትኩረት በቤተሰብ ላይ

ሐ. የጋብቻና ቤተሰብ ሥነ መለኮት

መ. የጋብቻና ቤተሰብ ሥነ መለኮት እሳቤ

II. የክርስቶስ አካል ሥነ መለኮት

ሀ. መግቢያ

ለ. ስለ “ቤተ ክርስቲያን” የቤተ እምነቶች አመለካከት

ሐ. የክርስቶስ አካልና የብልቶች አሠራር

መ. የቤተ ክርስቲያን የሥልጣን እርከን? ወይንስ...?

III. የሥላሴ ሥነ መለኮትና አመራር

ሀ. መግቢያ

ለ. ስለ ሥላሴ የተለያዩ አመለካከቶች

ሐ. ሥላሴን እንደ ዋና የሥነ መለኮት መሠረት

መ. ስብዕና፣ የሥላሴ ስያሜ፣ እና የረዳትነት ጥያቄ

ክፍል አምስት፡- አመራርና ተጠያቂነት 312

ምዕራፍ ዘጠኝ፡- ባለ አደራነትና ተጠያቂነት ያለው አመራር 313

I. መግቢያ

II. ትርጉሙ ወሰን

ሀ. ባለ አደራነት

ለ. ተጠያቂነት

III. የባለ አደራነትና ተጠያቂነት ሥነ መለኮታዊ መሠረት

ሀ. የአመራር ዘይቤዎች

ለ. ተጠያቂነትና የሰው ክቡርነት

IV. ባለ አደራነትና ተጠያቂነት እሳቤ

ሀ. የባለ አደራነትና ተጠያቂነት አንድምታ

ለ. የባለ አደራነትና ተጠያቂነት ውጤት

V. የባለ አደራነትና ተጠያቂነት እንቅፋቶች

VI. የልብን ንፅህናና ወጥነት መጠበቅ

VII. ባለ አደራነትና ተጠያቂነት፡- የገንዘብ አያያዝ

ሀ. የውስጥ ቁጥጥርና የሂሳብ አያያዝ ሥነ ሥርዓት

ለ. ራዕይና የገንዘብ አጠቃቀም

ሐ. ስለ ገንዘብ ባለ አደራነት ማስተማር

ምዕራፍ አሥር፡- አመራርና የመግባባት ችሎታ

I. መግቢያ

II. የመግባባት ተግዳሮት

III. “የሻነን - ዊቨር የመግባባት ሞዴል

ሀ. “የሻነን-ዊቨር ሞዴል” ጥቅም

ለ. “የሻነን-ዊቨር የመግባባት ሞዴል” ሂደት

ሐ. “ከሻነን-ዊቨር የመግባባት ሞዴል” የምንማረው

IV. የመግባባት ሞዴሎች

ሀ. በመልዕክቱ ምንጭ ላይ ያተኩረ አቅርቦት

ለ. መልዕክቱ ላይ ያተኩረ አቅርቦት

ሐ. ሌላነት ላይ ያተኩረ አቅርቦት

V. የመግባባት ችሎታን ማሳደግ

ሀ. ዐውድ

ለ. አቅርቦት

ምዕራፍ አሥራ አንድ፡- አመራርና ችግሮችን መፍታት

I. መግቢያ

II. መሪዎች ልንመልሳቸው የሚገቡን ጥያቄዎች

III. ይቅርታና ምሕረት

IV. በመጽሐፍ ቅዱስ ውስጥ የምናያቸው ግጭቶች

ሀ. የብሉይ ኪዳን ዘመን

ለ. የአዲስ ኪዳን ዘመን

V. ግጭቶችን የመፍታት እርምጃዎች

VI. ግጭቶችን መፍታት በመጽሐፍ ቅዱስ እይታ

ሀ. ግላዊ ግጭት፡- (የሐዋ. ሥራ 15፥ 36-41)

ለ. የባህል ግጭት፡- (የሐዋ. ሥራ 6፥ 1-7)

ሐ. የደክትሪን ግጭት፡- (የሐዋ. ሥራ 15፥ 1-35)

VII. የግጭት ሰበብ

VIII. ግጭትን ለመፍታት መታሰብ ያለባቸው ጉዳዮች

IX. ግጭቶችን የመፍታት ዓይነቶች/ ደረጃዎች

ክፍል ስድስት፡-የአመራር ሌጋሲ

366

ምዕራፍ አሥራ ሁለት፡- የአመራር ሌጋሲ

367

I. መግቢያ

II. የክርስቶስ ኢየሱስ ሌጋሲ

ሀ. የኢየሱስ የዋህነትና ትሕትና

ለ. የትሕትናና የዋህነት ትርጉሙ ወሰን

III. የሌጋሲ ትርጉሙ ወሰንና አንድምታ

IV. የሌጋሲ ጥቅም

V. በሌጋሲ ላይ ማተኮር ለምን አስፈለገ?

VI. መሪዎች ሊያስቡባቸው የሚገቡ ነገሮች

VII. የመጽሐፍ ቅዱስ ባሕርያት

VIII. የሌጋሲ ቁልፎች

IX. ሌጋሲን የሚገዳደሩ እንቅፋቶች

መደምደምያ

387

BIBLIOGRAPHY

391

መቅደም፡-

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

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

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

¹ “የአመራር ሌጋሲ” የሚለው ሐሳብ የዚህ መጽሐፍ ርዕስ እንዲሆንና በተለያዩም ሥፍራዎች ስጠቀም ለትውልድ የሚተላለፍ የአመራር ቅርስ ወይም ሃብት ለማለት ፈልጎ ነው።

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

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

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

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

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

በምዕራፍ አራት፡- “መንፍሳዊነትና አመራር” በሚለው ሰፊ ሐሳብ ሥር መንፈሳዊነት ለአመራራችን ምን ያህል አስተዋጽኦ እንዳለውና ሊታሰቡ የሚገባቸውን ጉዳዮች ካነሳን በኋላ፤ የተለየ ትኩረት የሚያስፈልጋቸውን “መንፈሳዊ ዲቪፕሎማቶች” በዝርዝር እንገልጻለን።

በምዕራፍ አምስት- ስለ አመራር ጥሪ፣ ቅንፃትና፣ ራዕይ፣ በየደረጃቸው እገልጻለሁ።

በምዕራፍ ስድስት:- በአመራር ላይ ያሉ የእድገት እርከኖች ወይም ደረጃዎችን ካየን በኋላ፣ የአመራር ዓይነቶችን አንስተን ለመነጋገር እንሞክራለን።

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

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

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

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

በመጨረሻም የመጽሐፉ ሐሳቦች ማጠቃለያ እንዲሆነኝ በአንድ በኩል ስለ ፓስተሮች፣ መሪዎችና፣ አገልጋዮች፣ በሌላ በኩል ደግሞ ስለ ክርስቶስ አካል (ማለትም፣ ስለ ቤተ ክርስቲያን) ያለኝን ሕልም በመግለጽ እደመድማለሁ።

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

ክፍል አንድ

የአመራር ትርጉሙ ወሰንና አንድምታ

ምዕራፍ አንድ

መግቢያ

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

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

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

³ Ibid.

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

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

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

ስለ አመራር አነጋጋሪ ጉዳዮች፡-

ሀ. የአመራር ክፍተት ከቤተ ክርስቲያን ውጭ ባለው ዓለም፡-

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

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

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

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

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

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

⁵ Andrew Walls, "Eusebius Tries Again," *International Bulletin of Missionary Research* 24, no.3

(2000): 105

⁶ Tokumboh Adeyemo, "African Contributions to Christendom," *Scriptura* 39 (1991): 89-93.

⁷ See David Lamb, *The Africans* (Random House, 1983), 20.

⁸ Ogbu U. Kalu, *Power, Poverty and Prayer: The Challenges of Poverty and Pluralism in African Christianity - 1960-1996*, (Frankfurt am Main: Peter Lang, 2000), 35-36.

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

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

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

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

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

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

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

ለ. የአመራር ክፍተት በቤተ ክርስቲያን

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

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

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

ታመንበት አገር ውስጥ ነው። በዚህ ጉዳይ ላይ ኤንግልና ዳዮርነስ የተባሉ ጸሐፊዎች ሲጽፉ እንዲህ ብለዋል፡-

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

ነገር ግን በቤተ ክርስቲያንም ይሁን በመሪዎች ላይ የሚደረግ ማናቸውም ግም ገማና የሚሰጠው ሐሳብ ብዙ ጥንቃቄ የሚያስፈልገው ጉዳይ ነው። ምንም ዓይነት ትችት በጸጋና በጨው የተቀመመ ሊሆን ይገባዋል። ጌታችን ኢየሱስ ክርስቶስ “ቤተ ክርስቲያኔን በዚህ ዓለት ላይ እሠራልሁ፤ የገሃንም ደጆችም አይችሏትም።” (ማቴዎስ 16፥18) ስላለ፤ የክርስቶስ አካል በተመለከተ በብዙ ማስተዋል ሊደረግ ይገባዋል።

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

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

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

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

ሐ. የአመራር ውድቀት ምልክቶች፡-

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

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

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

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

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

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

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

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

ከዚህም በተጨማሪ የአመራር ውድቀት እንዳለ የሚያሳዩ ብዙ የተለያዩ ምልክቶች ቢኖሩም አራቱን መጥቅሱ ግን በጣም አስፈላጊ ሆኖ አግኝቼዋለሁ። የመጀመሪያው ምልክት “የባሕርይ ለውጥ” ያለመኖር ችግር ነው። በአሁኑ ዘመን የደቀ መዝሙርነት ሕይወት የጠፋ ዕንቁ ሆኗል!!! በአንዳንድ አገልጋዮችና መሪዎች ሕይወት ውስጥ የአዕምሮ ዲሲፕሊን፣ የሐሳብ ዲሲፕሊን፣ የንግግር ዲሲፕሊን፣ የሕይወት ንጽሕና ዲሲፕሊን፣ የባሕርይ ለውጥ ዲሲፕሊን፣ የዓይን ዲሲፕሊን፣ ወዘተ. የሚታይ አይመስልም። ራሳቸው ደቀ መዛሙርነት ሳይሆኑ በአመራር ላይ ተቀምጠው የምናያቸው መሪዎች ቁጥራቸው ቀላል አይደለም። ከዚህ በላይ የሚያሳስበው የአገልጋዮች የብስለት መለኪያው የባሕርያቸው ለውጥ ሳይሆን፣ የጸጋ ስጦታቸው ታይቶ መሆኑን ስንመለከት፣ በእግዚአብሔር ሕዝብ መሃል የተሳሳተና መጽሐፍ ቅዱሳዊ ያልሆነ አመለካከት እንደሰረዘ ማየት አያዳግተንም። የአንድ አገልጋይ ወይም መሪ ብስለት መለኪያ ያለው የጸጋ ስጦታ ሳይሆን፣ የባሕርይ ለውጥ መሆን ይኖርበታል። ይህም ማለት ከሌሎች አገልጋዮች፣ ከእግዚአብሔር ሕዝብ፣ እና ከራሱ ቤተሰብ ጋር በፍቅር፣ በቅንነትና በትሕትና ለመሄድ መቻሉን በማየት መሆን አለበት።

ሐዋርያው ጳውሎስ “በእግዚአብሔርና በሰው ፊት ሁል ጊዜ ነውር የሌለበት ሕሊና ትኖረኝ ዘንድ እተጋለሁ።” (ዮሐዋ ሥራ 24፥16) እንዳለው፣ የአንድ መሪ መለኪያው በንጹሕ ሕሊና ለመመላለስ መቻሉን በማየት መሆን ይኖርበታል። የጸጋ ስጦታ ግ “የጸጋ ስጦታ ነው”። የጸጋ ስጦታ እግዚአብሔር ከምሕረቱ የተነሣ የሚሰጠው ስጦታ ነው እንጂ፣ የአገልጋዩን የብስለት ደረጃ የሚያሳይ አይደለም!!!

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ምስተኛው አመራር “ራዕይ ያላቸው መሪዎች” (PROACTIVE LEADERS)

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

(ኢሳ 40፥27-31፤ 1ዜና መዋዕል 12፥ 32)

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

መ. የልጅነት አስተዳደግ ልምምድና አመራር:-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

ምዕራፍ ሁለት

አመራር፣ አስተዳደርና ቤተ ክርስቲያን

I. የአመራር ትርጉም ወሰን

ሀ. የአመራር ትርጉም ወሰን፡-

ከቤተ ክርስቲያን ውጭ ያለው ዓለም

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

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

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

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

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

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

¹⁹ Burns, *Leadership*, 2.

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

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

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

1. የጀን ጋርድነር ትርጉም ወሰን፡-

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

2. የሮበርት ግሪንሊፍ ትርጉም ወሰን፡-

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

²² John W. Gardner, *On Leadership*, (New York: The Free Press, 1990), 12-21.
²³ Robert K. Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey Into The Nature of Legitimate Power and Greatness*, (New York: Paulist Press, 1977), 3.

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

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

3. የጂም ኮሊንስ ትርጉም ወሰን፡-

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

²⁴ Ibid., 13.
²⁵ Ibid.
²⁶ Larry C. Spears, ed. *Insights On Leadership: Service, Stewardship, Spirit, and Servant Leadership*, (New York: Wiley Publication, 1998), 3-6.
²⁷ Jim Collins, "Level 5 Leadership: The Triumph of Humility and Fierce Resolve," *Harvard Business Review* (January 2001): 67-76.

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

4. የጀምስ ማክግሬጎር በርንስ ትርጉም ወሰን፡-

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

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

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

ለ. የአመራር ትርጉም ወሰን በክርስቲያን ዓለም፡-

1. ሕንገሪ ኑወን፡-

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

2. ሮበርት ክሊንተን፡-

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

³² Ibid., 20.
³³ Ibid.
³⁴ Henri J. M. Nouwen, *In The Name of Jesus - Reflections on Christian Leadership*, (New York: Crossroad Publication, 1995).

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

3. ጆን ሐጌ፡-

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

4. ዳንኤል ጎልማን፡-

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

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

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

II. አመራርና አስተዳደር (Leadership and Management)

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

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

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

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

III. የቤተ ክርስቲያን ምንነት፡-

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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