

# ஈடுபாட்டை உற்சாகப்படுத்துதல்

எந்த நிறுவனத்திலும் பத்து சதவிகிதம் உறுப்பினர்களால் 90 சதவிகிதம் வேலையானது செய்யப்படும். இது ரோட்டரி சங்கம் அல்லது PTAவின் தலைவர்களுக்கு எரிச்சல் மூட்டுவதாகவோ அல்லது வசதியற்றதாகவோ இருக்கலாம், ஆனால் இது கர்த்தருடைய சபைக்கு ஆவிக்குரிய வகையில் என்றென்றைக்குமான அழிவு தருவதாக இருக்கக் கூடும். எந்த (ஒரு) சபையின் வெற்றிக்கும், ஈடுபாடு என்பது இன்றியமையாததாக உள்ளது, ஆனால் அதைச் சாதிப்பதைக் காட்டிலும் அதிக சிரமமானது வேறெதுவும் இல்லை. இது சபை நடத்துனர்களுக்கு வலிமை மிக்கதொரு அறைகூவலை முன் வைக்கிறது.

## ஈடுபாடு: ஏன்?

சபையின் ஊழியத்தில், ஈடுபாடு என்பது முக்கியமானதாக இருக்கின்றது என்பது ஏன்?

## மகிழ்ச்சிக்குத் திறவு கோல்

முதலாவது, ஈடுபாடு என்பது கிறிஸ்தவரின் மகிழ்ச்சிக்குத் திறவு கோலாக உள்ளது. உள்ளூர் சபையில் மும்முரமாய் பணியில் உள்ளவர்கள், தாங்கள் ஆர்வம் கொண்டுள்ள மற்றும் தங்களால் செய்ய முடிந்த பணிகளில் கர்த்தருக்கு ஊழியம் செய்கின்றவர்கள், தங்கள் விசுவாசத்தில் மகிழ்வுடன் இருக்கவும், அந்த சபையின் உறுப்பினர்களாய் இருப்பதில் நிறைவடையும் வாய்ப்பு உள்ளது. சபையில், “சோம்பற்கைகள் சாத்தானின் செயற்கருவிகள்” என்ற பழமொழியானது பெரும்பாலும் உண்மையாக உள்ளது.

## சபை வளர்ச்சிக்குத் திறவுகோல்

இரண்டாவது, ஈடுபாடு என்பது சபை வளர்ச்சிக்குத் திறவுகோலாக உள்ளது. எந்த நிறுவனத்திலும், தனி நபர்களின் செயல்திறனுள்ள பங்கேற்பினாலேயே வெற்றி விளைகின்றது. நெகேமியாவின் நடத்துவத் துவத்தின் கீழ், “ஜனங்கள் வேலை செய்கிறதற்கு ஆவலாயிருந்ததினாலேயே (நெகே. 4:6) எருசலேமின் சுவர்கள் மீண்டும் கட்டியெழுப்பப்பட்டன. கதியோனின் நடத்துவத்துவத்தின் கீழ் இஸ்ரவேல் படை வீரர்களின் ஒரு சிறு குழுவானது “அவரவர் தங்கள் நிலையிலே நின்றார்கள்” (நியா. 7:21) என்பதினாலேயே அவர்கள் தேவனுடைய உதவியுடன் மீதியானியர்களின்

பெரும்படை ஒன்றை ஓடிப் போகச்செய்ய முடிந்தது. இது போலவே சபையிலும் நடக்கிறது; உற்சாகமாய் ஊழியம் செய்கின்றவர்கள் அதிகமாயிருக்கும் பொழுது, சபை வளர்ச்சியும் அதிகமான அளவில் இருக்கும்.

சபையின் வளர்ச்சியைப் பற்றிக் கவனத்துடன் படிக்கும் ஒரு முயற்சியாக “சபை வளர்ச்சி” இயக்கத்தைத் தோற்றுவித்தவரான டொனால்டு மெக்கேவ்ரென் அவர்கள், சவிசேஷத்தைப் பரப்புவதில் தனி நபர்களின் ஈடுபாடானது ஊழியப் பகுதிகளில் சபை வளர்ச்சிக்கு மிகவும் முக்கியமானதாக உள்ளது என்ற முடிவை அடைந்தார். பல வகையான சூழ்நிலைகளில் சபை வளர்ச்சியைப் படித்தறிந்ததிலிருந்து பெறப்பட்ட தான மெக்கேவ்ரெனின் இம்முடிவானது புதிய ஏற்பாட்டு போதனைகளுக்கு மீண்டும் வலியூட்டுகின்றது. ஆதி சபை வளர்ந்தது ஏன்? அதன் மாபெரும் பிரசங்கியார்களினாலா? அதன் மாபெரும் சவிசேஷ ஊழியர்களினாலா? அதன் (முன்) நோக்கம் கொண்ட நடத்துவத்துவத்தினாலா? இவைகளினால் ஒரு பகுதி மட்டுமே வளர்ச்சி எனலாம். தனித்தனிச் சிறிஸ்தவர்கள் தாங்கள் சென்ற இடங்களில் எல்லாம் வசனத்தைப் பிரசங்கித்தபடியால் அது அடிப்படையில் வளர்ந்தது (அப். 8:4). அலெக்சந்திரியா, அந்தியோகியா மற்றும் ரோமாபுரி ஆகிய இடங்களில் இருந்த மாபெரும் சபைகள் எந்த அப்போஸ்தலரின் பிரசங்கித்தின் மூலமாகவுமல்ல ஆனால் அங்கு சென்ற பெயர் அறியப்படாத விசுவாச வீரர்கள் தங்கள் அயலகத்தார்களுக்குக் கிறிஸ்துவைப் பற்றிக் கூறி, அவர்கள் தங்கள் வாழ்வுக்குத் தாங்களே பொருளீட்டிக் கொண்டிருந்த அவர்களின் இவ்விதமான (எடுத்துக்காட்டான) முயற்சிகளின் மூலமாகவே தொடங்கின. அது போலவே, இன்றைய நாட்களின் உலகத்திலும் சபை ஊழியங்களில் ஈடுபட்டுள்ள உறுப்பினர்களின் முயற்சிகளின் அளவுக்கு நேர் விகிதத்திலேயே கர்த்தருடைய சபை வளருகின்றது என்பது பொதுவான விதியாக உள்ளது.

ஒருவேளை, சகோதரர் ஃபிளேவில் யீக்லீ அவர்களின் பின்வரும் கண்டு பிடிப்பானது மிகவும் குறிப்பிடத்தக்கதாயிருக்கலாம்<sup>1</sup>: ஒரு சபையானது அதன் உறுப்பினர்களின் மாறுபட்ட பணிப்பொறுப்புகளில் அவர்கள் காட்டும் ஈடுபாட்டிற்குத் தக்க அளவில் வளருகிறது என்பது மட்டுமின்றி, சபை உறுப்பினர்கள் சபையில் நிறைவேற்ற பணிப்பொறுப்புகளை எவ்வளவு அதிகமாய் உணர்ந்தறிகின்றார்களோ அவ்வளவு அதிகமாய் சபை வளர வாய்ப்பு உள்ளது.

### நடத்துவத்துவத்தின் இலக்கு

மூன்றாவது, ஒவ்வொரு உறுப்பினரின் ஈடுபாடு என்பது நடத்துனர் களின் முக்கிய இலக்காக உள்ளது. சபை ஊழியத்தை முழுவதும் தாங்களே செய்வது என்பது சபை நடத்துனர்களின் முழுமையான அல்லது அடிப்படையான நோக்கமாய் இருப்பதில்லை. மாறாக, எல்லா உறுப்பினர்களையும் தங்களுக்குத் தேவன் கொடுத்துள்ள திறன்களுடன் சபைக்கு ஊழியம் செய்யக் கூடியவர்களாய் ஆக்குதல் என்பதே அவர்களின் (நடத்துனர்களின்) நோக்கமாக உள்ளது.

## ஈடுபாடு: எவ்வாறு?

(மேலே) கூறப்பட்டுள்ளவைகளுக்கு எவ்வாறாகவும் கருத்து மாறுபட மாட்டார்கள். ஈடுபாடு என்பதே மகிழ்வான உறுப்பினர்த்துவம் மற்றும் வளருகின்ற சபை ஆகியவற்றிற்குத் திறவுகோலாக உள்ளது, மற்றும் அதுவே, உறுப்பினர்கள் மத்தியில் ஈடுபாட்டைத் தூண்டுவதற்கு சபை நடத்துனர்களின் பணிப்பொறுப்பாக உள்ளது என்பதை நாம் யாவரும் அறிகின்றோம்.

சபையின் ஊழியத்தில் உறுப்பினர்களை ஈடுபடச் செய்வது கடினமாய் உள்ளது என்பதே பிரச்சனையாக இருக்கிறது. சில வேளைகளில் சபை நடத்துனர்கள் (இதற்கு) முயற்சி செய்கின்றனர், ஆனால் தோல்வியடைகின்றனர். ஈடுபாட்டைத் தூண்டுவதற்கு அவர்கள் எவ்வளவோ முயற்சி செய்தும் கூட, உறுப்பினர்களில் பலர், இன்னமும் மற்றவர்கள் ஊழியம் செய்வதைக் கவனிக்கும் பார்வையாளர்களாக மட்டுமே உள்ளனர். ஆகையால் (ஈடுபாடு) “எவ்வாறு?” என்ற கேள்வியானது மிகவும் முக்கியத்துவம் வாய்ந்ததாக உள்ளது.

உறுப்பினர்களை ஈடுபாடு கொள்ளச் செய்வது எவ்வாறு என்பது பற்றிய ஆலோசனைகள் எவையும் மாறுதலுக்கு உட்பட்டவையாகவே உள்ளன; எந்தத் திட்டமும் வெற்றிக்கு உத்தரவாதம் அளிப்பதில்லை. இருப்பினும், தீர்வுக்கான சில அணுகுமுறைகள் சிந்திக்கத் தகுதி வாய்ந்தவைகளாயுள்ளன.

### தகுதி வாய்ந்த தோற்றம்

முதலாவது, பிரச்சனையைப் பற்றிய சரியானதொரு புரிந்து கொள்ளுதலை சபை நடத்துனர்கள் வளர்த்துக் கொள்ளுதல் அவசியம். குறிப்பாக அவர்கள், பின்வருபவற்றை உணர்ந்தறிய வேண்டும்.

(1) அவர்கள் ஒருக்காலும் எல்லா உறுப்பினர்களையும் ஈடுபாடு கொள்ளச் செய்ய மாட்டார்கள். ஆகையால், ஈடுபாடு கொண்டுள்ளவர்களுக்கு அவர்கள் நன்றி நிறைந்தவர்களாய் இருக்கக் கற்றுக் கொள்ள வேண்டும். உற்சாகமின்மை என்பது நல்ல நடத்துவத்துவத்திற்கு மிகவும் சாவுக்கேதுவான விரோதியாய் உள்ளது. நடத்துனர் ஒருவர் தாம் மிகவும் உற்சாகம் இழந்து போகும்படி அனுமதித்துக் கொண்டார் என்றால், அவர் தாமே செயலற்றவராக அல்லது செயல்விளைவற்றவராக ஆகலாம் அல்லது தமது உற்சாகமின்மையினால் அவர், ஈடுபாடு கொண்டுள்ள மற்றவர்களைப் பாழாக்கி விடலாம்.

(2) தனித்தனி உறுப்பினர்கள், சபை நடத்துனர்கள் அறியாத வகையில் கர்த்தருடைய ஊழியத்தில் அடிக்கடி ஈடுபடுகின்றனர். அவர்கள், மருத்துவ மனையில் அனுமதிக்கப்பட்டுள்ளவர்களுக்கு கடிதங்கள் அனுப்பிக் கொண்டிருக்கலாம், பார்வையாளர்களுக்குக் குறிப்புகள் எழுதிக்கொண்டிருக்கலாம், மருத்துவமனைக்குச் சென்று கொண்டிருக்கலாம், பல்வேறு வழிகளில் ஊழிய முயற்சிகளை ஆதரித்துக் கொண்டிருக்கலாம், கிறிஸ்துவின் நாமத்தில் தங்கள் அயலகங்களில் நன்மை செய்து கொண்டிருக்கலாம். மூப்பர்களும் பிரசங்கியார்களும், ஒரு குறிப்பிட்ட

“சபைத் திட்டத்தில்” ஈடுபாடு கொள்ளாதவர்கள், ஈடுபாடே இல்லாதவர்களாய் உள்ளனர் என்று நினைத்துக் கொண்டிருக்கலாம்.

(3) சில உறுப்பினர்கள் விசேஷித்த சூழ்நிலைகளினால் (குடும்ப சூழ்நிலை, வியாதி முதலியன) ஊழியத்தின் குறிப்பிட்ட திட்டங்களில் உண்மையிலேயே ஈடுபாடு கொள்ள இயலாதவர்களாய் இருக்கலாம். ஊழியத்திற்கான சபையின் திட்டங்களில் ஈடுபட முடியாதவர்களைக் குறித்து விரைவில் நியாயம் தீர்த்தல் அல்லது கண்டனம் பண்ணுதலை நடத்துனர்கள் தவிர்க்க வேண்டியது அவசியம்.

(4) சில உறுப்பினர்கள் சபையின் ஒவ்வொரு நடவடிக்கையிலும் பங்கேற்றல் என்பது அவர்களின் குடும்பத்திற்கான நேரத்தைக் கவர்ந்து கொள்ளும் என்பதால் அதைச் செய்யத் தேர்ந்து கொள்ளாதிருக்கலாம். சில வேளைகளில், பிள்ளைகள், இளைஞர்கள் மற்றும் முதிய கிறிஸ்தவர்கள் இவர்களில் எந்த இரு குழுவும் ஒன்றுகூடி எதையும் செய்ய இயலாத அளவுக்கு தங்கள் தங்கள் சொந்த நடவடிக்கைகளைக் கொண்டிருக்கலாம். சபையின் நடவடிக்கை ஒவ்வொன்றிலும் ஈடுபட்டுள்ள குடும்பங்கள் தாங்கள் குடும்பமாய் ஒன்றுகூடி நேரம் செலவிட பல வாரங்களாக காலம் கிடைக்காத நிலைமைக்கு வந்து சேரலாம்.

### சரியான போதனை

திறன்களைப் பற்றி வேதாகமம் போதிக்கின்றவற்றை சபை நடத்துனர்கள் போதிக்க வேண்டியது அவசியம். அது, “ஆராதனையில் வழிநடத்துதல்” என்பது மட்டுமே உறுப்பினர்கள் சபையில் ஈடுபாடு கொள்ளக்கூடிய ஒரே வழியாக இருப்பதில்லை என்று போதித்தலை உள்ளடக்கும். அது பின்வருமாறு போதித்தலையும் உள்ளடக்கும்:

(1) எல்லாத் திறன்களும் தேவனிடத்திலிருந்தே வருகின்றன. “... பூரணமான எந்த வரமும் பரத்திலிருந்துண்டாகி, சோதிகளின் பிதாவினிடத்திலிருந்து இறங்கி வருகிறது” (யாக். 1:17ஆ).

(2) ஒவ்வொரு கிறிஸ்தவரும் ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்ட திறன்களைக் கொண்டுள்ளார். தாலந்துகளின் உவமையில் “தாலந்து பெறாத” ஊழியக்காரர்கள் எவரும் இல்லாதிருந்தது போலவே (மத். 25:15) சரீரத்தில் (சபையில்) “தாலந்து இல்லாத” உறுப்பினர்கள் என்று எவருமே இருப்பதில்லை.

(3) கிறிஸ்தவர்கள் என்ற வகையில், நம்மை நாமே உயர்வாகச் சிந்தித்துக் கொள்ளாமல், நாம் நமது திறன்களை உணர்ந்தறிய வேண்டும். ரோமாபுரியாருக்குப் பவுல், “உங்களில் எவனானாலும் தன்னைக்குறித்து எண்ணவேண்டியதற்கு மிஞ்சி எண்ணாமல், அவனவனுக்குத் தேவன் பகிர்ந்த விசுவாச அளவின்படியே, தெளிந்த எண்ணமுள்ளவனாய் எண்ண வேண்டும்” (ரோமர் 12:3) என்று வலியுறுத்தினார். இது, நாம் நம்மைக் குறித்து மிகவும் குறைவாக நினைக்க வேண்டும் என்றோ அல்லது நமது திறமைகளை மறுக்க வேண்டும் என்றோ அர்த்தப்படுத்துவதில்லை. மாறாக, இது நாம் நமது திறமைகளைக் குறித்து தெளிந்த எண்ணத்துடன் மதிப்பீடு செய்ய வேண்டும் என்றும் அவை குறித்து நாம் கர்வமடையக் கூடாது என்றும் போதிக்கின்றது.

(4) கிறிஸ்தவர்களுக்கு மாறுபட்ட திறன்கள் கொடுக்கப்பட்டுள்ளன.

(5) ஒவ்வொரு திறனும் முக்கியமானதாக உள்ளது. ஒரு நபர் தனது திறனைக் கொண்டு செய்கின்ற செயலானது அனைவர்மீதும் செயல் விளைவை ஏற்படுத்துமளவுக்கு கிறிஸ்தவர்கள் ஒன்றாய்ப் பிணைக்கப்பட்டுள்ளனர். ஒருவர் பாடுபடும்பொழுது எல்லாரும் பாடுபடுகின்றனர்; ஒருவர் வெற்றியடையும் பொழுது எல்லாரும் அகம் மகிழ்கின்றனர் (1 கொரி. 12:25, 26). மாறுபட்ட உறுப்பினர்கள் தங்களின் பல்வகையான திறன்களுடன் ஒன்றுகூடிச் செயல்பட்டு சரீரத்தின் (சபையின்) நடவடிக்கைகளைச் சாத்தியமுடையவைகளாக்குகின்றனர்.

(6) கிறிஸ்தவர்கள் என்ற வகையில் நாம் நமது திறன்களை அவை எப்படிப்பட்டவைகளாயிருப்பினும், அவற்றை முழு அளவுக்குப் பயன்படுத்த வேண்டியவர்களாய் இருக்கின்றோம் (ரோமர் 12:6-8). நாம் கொண்டுள்ளவற்றைப் பயன்படுத்துவோம் அல்லது இழந்து போவோம் என்று தாலந்துகளின் உவமை போதிப்பதாகக் காணப்படுகின்றது! மேலும் இது நாம் நமது திறன்களை இன்னும் மேம்படுத்திக் கொள்ள வேண்டும் என்றும் மறைமுகமாய் உணர்த்துகின்றது.

(7) நாம் நமது திறன்களை இரண்டு நோக்கங்களுக்காகப் பயன்படுத்த வேண்டியுள்ளது: (அ) தேவனை மகிமைப்படுத்தவும் மற்றும் (ஆ) சகோதரர்களுக்கு உதவும். “அவனவன் பெற்ற வரத்தின்படியே ... ஒருவருக்கொருவர் உதவி செய்யுங்கள் ... எல்லாவற்றிலேயும் இயேசு கிறிஸ்து மூலமாய்த் தேவன் மகிமைப்படும்படியே செய்வீர்களாக” (1 பேது. 4:10, 11).

(8) தேவன், நாம் நமது திறன்களை எவ்வாறு பயன்படுத்தியுள்ளோம் என்பது குறித்து கணக்கு ஒப்புவிக்கும்படி செய்வார். நாம் உக்கிராணக் காரர்களாய் இருக்கின்றோம் (1 பேது. 4:10), மற்றும் உக்கிராணக்காரர்கள் தங்கள் உக்கிராணத்துவத்தைக் குறித்து எப்பொழுதும் கணக்கு ஒப்புவிக்க வேண்டும் (1 கொரி. 4:2).

(9) சபையைக் கட்டியெழுப்ப எல்லா உறுப்பினர்களும் தங்கள் திறன்களைப் பயன்படுத்த இயலுவதை சபை நடத்துனர்கள் சாத்தியமாக்குதல் வேண்டும்.

### உற்சாக மூட்டும் சூழ்நிலை

உறுப்பினர்கள் தங்களின் திறன்களைத் தாராளமாய்ப் பயன்படுத்த உணரும் ஒரு சூழ்நிலையை சபை நடத்துனர்கள் உண்டாக்க வேண்டும். உற்சாக மூட்டும் சூழ்நிலைக்கு, ஒருமைப்பாடு, நட்புறவு, ஐக்கியம், அகமகிழ்வு, பரஸ்பரம் மதித்தல், மற்றும் நிலையான ஊக்கமூட்டுதல் ஆகிய பண்புகள் இருக்கும். எல்லாவற்றிற்கும் மேலாக, சபையில் முயற்சி செய்து தவறுதல் என்பது சரியானதே என்ற சூழ்நிலை இருக்க வேண்டியது அவசியம்.

ஒரு அலுவலகம் அல்லது கடையில் நீங்கள் தவறாக நடத்தப்படுகின்ற அல்லது மதிக்கப்படாத நிலையில் உள்ளதாக உணருகின்ற சூழலில் நீங்கள் பணி புரிவதாகக் கற்பனை செய்து பாருங்கள். அப்பொழுது நீங்கள்

உங்களால் முடிந்த அளவு சிறப்புறப் பணியாற்ற விரும்புவீர்களா? அது போலவே, சபையானது விரோதம் உள்ள இடமாய் இருந்தாலோ அல்லது உறுப்பினர்கள், தாங்கள் தவறாக நடத்தப்படுவதாக, மதிக்கப்படாமல் இருப்பதாக, அல்லது புறக்கணிக்கப்படுவதாகவோ உணர்ந்தால் சபையில் அம்மக்கள் அதிகமாக பணியாற்றும்படியாக நடத்துனர்கள் எதிர்பார்க்க முடியாது.

நடத்துனர்கள் ஒரு நேர்மறையான சூழ்நிலையை எவ்வாறு உருவாக்க முடியும்? ஒரு உற்சாக மூட்டும் சூழ்நிலையை மேம்படுத்துவதற்கான சில ஆலோசனைகள் இங்குள்ளன:

(1) ஒவ்வொரு உறுப்பினரும் சரீரத்தில் ஒரு முக்கியமான அவயமாய் இருக்கிறார்/இருக்கிறாள் என்று புரிந்து கொள்ளச் செய்யுங்கள். இது சபையில் உள்ள பலரால் குறைந்தபட்சம் பெயரினால் அறியப்படுதல் என்பதை உள்ளடக்கும்.

(2) உறுப்பினர்கள் மத்தியில், அன்பான உறவுகளை நிலைநாட்ட நாடுங்கள். அன்பு என்பது குறைபாடுகளும் மாறுபாடுகளும் இருப்பினும் ஒருவர் மற்றவரை ஏற்றுக் கொள்ளுவதை உள்ளடக்கும்; மதித்தல் மற்றும் புகழுதலினால் பெருமிதமாய் உதவி செய்தல், அதை குற்றம் சாட்டுதலும் விமர்சனமும் சிறிதே உள்ள நிலையிலோ அல்லது இவை இல்லாத நிலையிலோ செய்வதையும் மற்றும் நிலையான சகிப்புத்தன்மை, மன்னித்தல் ஆகியவற்றையும் உள்ளடக்கும். உறுப்பினர்கள் இல்லங்களில் சந்திக்கவும், இல்லங்களிலும் சபைக் கட்டிடத்திலும் ஒன்றுகூடி உணவருந்த வாய்ப்பளிக்கவும் செய்தல் என்பது இவ்வித உறவுகளை வளப்படுத்தும் ஒரு வழி முறையாக உள்ளது. நாம் ஒருவர் மற்றவரை நன்கு அறிந்திருந்தால், நாம் ஒருவர் மற்றவரை அன்பு செய்து மதிப்போம்.

(3) உறுப்பினர்கள் சபையைப் பற்றி நேர்மறையான எண்ணப் போக்கைக் கொண்டிருக்க உதவுங்கள். விதிப்படி, பொதுத் தகவல் தொடர்புகள் நேர்மறையானவைகளாய் இருக்க வேண்டும். சபையினால் செய்யப்படும் ஒவ்வொரு செயலிலும் முடிந்த அளவு மேன்மை அல்லது மிகச் சிறந்த தன்மை என்பது பண்பாயிருக்க வேண்டும். பல சபைகளில், குறைவான சாதனையின் சுற்றுவட்டம் நிலவுகின்றது, அதைத் தொடர்ந்து நம்பிக்கை இழத்தலும் அதைத் தொடர்ந்து இன்னும் குறைவான சாதனையும் உண்டாகின்றது. இந்தச் சுற்றுவட்டம் தகர்க்கப் பட வேண்டும். உண்மையான முயற்சியில் தேவன் பிரியப்படுகின்றார் என்பதை வலியுறுத்துவதினால் உற்சாக மூட்டுதல் வரலாம்.

### தகுதியான உதாரணங்கள்

சபை நடத்துனர்கள், ஈடுபாட்டின் மாதிரிகளாய் இருக்க வேண்டியது அவசியம். சபையின் பல்வேறு ஊழியங்களில் ஈடுபடுமாறு உறுப்பினர்கள் கேட்டுக் கொள்ளப்பட வேண்டுமென்றால், அவற்றில் நடத்துனர்கள் ஈடுபாடு கொண்டவர்களாயிருக்கும்படி உறுப்பினர்கள் எதிர்பார்க்கும் உரிமையையும் கொண்டுள்ளனர். பிரசங்கியார்களும் மூப்பர்களும்

முன்மாதிரியினால் சிறந்த முறையில் வழிநடத்துகின்றனர் (1 பேது. 5:3). யாரோ ஒருவர், “எண்ணப்போக்குகள் என்பவை போதிக்கப்படுவதைக் காட்டிலும் அதிகமாய்ப் பெரும்பாலும் பற்றிக்கொள்ளப்படுகின்றன” என்று கூறியுள்ளார். நடத்துனர்கள், ஊழியத்துவ எண்ணப்போக்கைக் காட்சிப்படுத்தினால், அவர்களைப் பின்பற்றுபவர்கள் அந்த எண்ணப் போக்கை “பற்றிக்” கொள்வார்கள் என்ற நம்பிக்கை உள்ளது.

### பொருத்தமான ஊழியங்கள்

உறுப்பினர்களின் திறமைகளைக் கண்டறிய, நடத்துனர்கள் பின்வரும் முறைமைகளைப் பயன்படுத்தலாம்: (1) அவர்களின் திறமைகள், ஆர்வங்கள் மற்றும் பயிற்சி பற்றியவற்றை அடையாளப்படுத்தும்படி கேட்கும் கணக்கெடுத்தல்களைப் பயன்படுத்துவதினால், (2) உறுப்பினர்கள் என்ன செய்ய விரும்புவார்கள் மற்றும் அவர்கள் என்ன செய்யக் கூடியவர்களாய் இருப்பார்கள் என்பதை உற்று நோக்கல் மற்றும் கவனமாய் நிதானித்துக் கண்டறிதல் மூலம் கண்டு பிடிப்பதில் எச்சரிக்கையாயிருப்பதினால், மற்றும் (3) உறுப்பினர்கள் தங்கள் திறன்களைக் கண்டறியவும் மற்றும் அவற்றை மேம்படுத்திக் கொள்ளவும் வாய்ப்புகளை அளிப்பதினால்.

சபையில் உள்ள ஊழியங்கள் யாவை, செய்யப்பட வேண்டிய பணிகள் யாவை மற்றும் ஈடுபாடு கொள்ள வேண்டிய ஊழியங்கள் யாவை என்பதைக் கண்டறிய சபை நடத்துனர்கள் விளக்கப்பட்டியல் ஒன்றை தயாரிக்க இயலும். உடனடியாக தெளிவாய் இராதவை போன்ற, ஊழியம் செய்வதற்கான வாய்ப்புகள் அடிக்கடி ஏற்படுகின்றன. எடுத்துக்காட்டாக, ஆசிரியர்கள்/போதகர்கள் மட்டுமின்றி, நிர்வாகம், கலைத் திறன், எழுத்துப் பயிற்சி மற்றும் அலுவலக உதவியாளர் திறன்கள் போன்றவை மட்டுமின்றி, சபையின் தேவைகளுக்கான கல்விப் பணியைக் கூறலாம். விளக்கப் பட்டியலின் விளைவானது, ஒவ்வொரு உறுப்பினரும் தாம் செய்யக் கூடிய ஊழியத்தைப் பெறுவதைச் சாத்தியமாக்குவதற்கு சபை செய்து கொண்டுள்ள ஊழியங்களின் எண்ணிக்கையை உயர்த்துவது அவசியம் என்று வெளிப்படுத்தலாம்.

வேரொரு அணுகுமுறை பின்வருமாறு: சபையானது ஊழியம் செய்ய விரும்புகின்ற ஊழியங்கள் பற்றிக் கருத்துத் தெரிவிக்கும்படி கேட்டுக் கொண்டு, அந்த ஊழியங்களைச் செய்வதற்கு அவர்களுக்கு அதிகாரமும் வழிமுறைகளும் அளித்தல் மற்றும் அதன் பிறகு அவற்றை நிறைவேற்ற அவர்களைச் சுதந்திரமாய்ச் செயல்படும்படி அனுமதித்தல்.

பின்பு, செய்யப்படுகின்ற அல்லது செய்ய வேண்டிய குறிப்பிட்ட பணிகள் பற்றி சபை நடத்துனர்கள் எல்லா உறுப்பினர்களும் அறியும்படி செய்யலாம். ஊழியத்திற்கான வாய்ப்புக்களை சபையார் அறியும்படி செய்வதானது பெரும்பாலும் மாபெரும் ஈடுபாட்டில் வழிநடத்தும்.

### உறுப்பினர்களை ஊக்கப்படுத்துதல்

ஈடுபாட்டை உற்சாகப்படுத்துவதற்கு, சபை நடத்துனர்கள்

ஊக்கப்படுத்துதலுக்கான தக்க முறைகளைப் பயன்படுத்துவது அவசியம்.<sup>2</sup> தேவைப்படும் ஊக்கப்படுத்துதலில் பெரும்பகுதியானது சரியான “சூழ்நிலையை” உருவாக்குவதாக இருப்பதில் கவனம் செலுத்தப்பட வேண்டும், ஆனால் அநேகமாக இது மட்டுமே எல்லாவற்றையும் செய்து விடாது. ஊக்கப்படுத்துதலுக்கு நடத்துனர்கள் என்ன செய்ய முடியும்? (1) திட்டமிடுதலில் சாத்தியமான அளவுக்கு சபைக்கு சுலபமானதாக திட்டமிடுதலில் பங்கேற்பை அவர்கள் ஏற்படுத்த முடியும். (2) நிகழ்ச்சியின் உருவாக்கம் மற்றும் திட்டமிடுதலில் அவர்கள் உறுப்பினர்களை ஈடுபடுத்த முடியும் அல்லது வேறு சில வழியில் அவர்கள் நிகழ்ச்சியின் மீது வலிவார்ந்த ஆர்வத்தை மேம்படுத்திக்கொள்ள உதவ முடியும், அதனால், அவர்கள் அதை “நமது நிகழ்ச்சி” என்று கண்ணோக்குவார்கள். (3) திட்டமானது, உருவாக்கப் பட்டது முதல் அது தொடங்கும் வரைக்கும் திட்டத்தைப் பற்றிய யாவற்றையும் உறுப்பினர்கள் அறியும்படி அவர்களுக்குத் தகவல் அளிக்க முடியும். (4) மேம்பாட்டிற்கான கருத்துக்கள்/விஷயங்கள் ஏராளமான அளவில் அளிக்கப்பட முடியும். (5) விளம்பரப்படுத்துதல் என்பது ஏற்புடையதாயிருக்கலாம். வெளியில் இருப்பவர்களைச் சென்றடையும்படி வடிவமைக்கப்படும் விளம்பரமும் கூட சபையை ஊக்குவிக்கும். (6) உறுப்பினர்களுக்கு அர்த்தம் நிறைந்ததாயுள்ள சிலவற்றின் மீது அவர்கள் ஈடுபாடு கொள்ளுமாறு வேண்டுகோளை அடிப்படையாய் ஏற்படுத்த முடியும்: இது அவர்களின் தேவைகளை எவ்வாறு நிறைவு படுத்தும்? (7) நிகழ்ச்சிகள் திட்டமிடப்படுகையில் “நிஜ வாழ்க்கையில்” மக்கள் கொண்டுள்ள பிரச்சனைகளை மற்றும் வரையறை களை அவர்கள் தம் சிந்தையில் கொண்டு காத்துக் கொள்ள முடியும். (8) வெளியரங்கமான அறிவிப்புகளையே முற்றிலும் சார்ந்திருப்பதற்குப் பதிலாக, அவர்கள் மக்களுடன் தனிப்பட்ட முறையில் பேச முடியும்.

## முடிவுரை

சரீரம்/உடல் என்பது ஈடுபாட்டின் அவசியத்தை மிகச் சிறப்பாக விவரிக்கின்ற சபையின் உருவகமாய் உள்ளது. நடந்து செல்கின்ற ஒரு மனித உடலைக் கற்பனை செய்து பாருங்கள். நல்ல முறையில் நடப்பதற்கு உடலின் ஒவ்வொரு உறுப்பும் - கால்களும் பாதங்களும் மட்டுமல்ல, ஆனால் கைகளும், தோள்களும், கழுத்தும், இருதயமும், நுரையீரல்களும், கண்களும், மூளையும் மற்றும் உடலின் பிற உறுப்பு ஒவ்வொன்றும் - அதனதன் பணியைச் செய்ய வேண்டும். ஒரே ஒரு கால் கொண்ட அல்லது கைகளற்ற அல்லது அறைகுறையாய்ச் செயல்படும் நுரையீரல்கள் கொண்ட ஒரு உடலும் குறைவான திறனுடையதாகவே நடக்க முடியும், ஆனால் அப்படிப்பட்ட உடல், ஊனமுற்றதாக உள்ளது. உடலானது, தனது மேலான திறனில் வேலை செய்வதற்கு, அதன் ஒவ்வொரு உறுப்பும் தக்க வகையில் பணியாற்ற வேண்டும். அது போலவே, ஒரு சில உறுப்பினர்களின் ஈடுபாட்டுடன் மட்டும் இருக்கும் சபையானது நொண்டிக் கொண்டிருக்கலாம், ஆனால் வெற்றி பெறுவதற்கு ஒவ்வொரு கிறிஸ்தவரின் ஈடுபாடும்



அவசியமாகின்றது. எபேசியர் 4:15, 16 வசனப்பகுதி பின்வருமாறு கூறுகின்றது:

... தலையாகிய கிறிஸ்துவுக்குள் எல்லாவற்றிலேயும், நாம் வளருகிறவர்களாயிருக்கும்படியாக அப்படிச் செய்தார். அவராலே, சரீரம் முழுவதும், அதற்கு உதவியாயிருக்கிற சகல கணுக்களினாலும் இசைவாய்க் கூட்டி இணைக்கப்பட்டு, ஒவ்வொரு அவயவமும் தந்தன் அளவுக்குத் தக்கதாய்க் கிரியைசெய்கிறபடியே, அது அன்பினாலே தனக்குப் பக்திவிருத்தி உண்டாக்குகிறதற்கேதுவாகச் சரீரவளர்ச்சியை உண்டாக்குகிறது.

“ஒவ்வொரு தனி உறுப்பின் தக்க செயல்பாட்டுடன்” சரீரமானது வளருகின்றது மற்றும் அது தன்னை அன்பில் கட்டியெழுப்புகின்றது! பின்வரும் எண்ணப்போக்கைக் கொண்டிருக்கும் ஒவ்வொரு உறுப்பினரும் நன்கு செயல்படுவார்:

நான் ஒரே ஒருவன்தான்,  
ஆனால் நான் ஒருவனாயிருக்கிறேன்.  
நான் ஒவ்வொன்றையும் செய்ய இயலாது,  
ஆனால் என்னால் சிலவற்றைச் செய்ய முடியும்.  
மற்றும் நான் செய்ய முடிந்தவற்றை  
தேவனுடைய கிருபையினாலே நான் செய்வேன்.

குறிப்புகள்:

<sup>1</sup>Flavil R. Yeakley, Jr., *Why Churches Grow*, 3d ed. (Broken Arrow, Okla.: Christian Communications, 1979), 42-45. <sup>2</sup>See Coy Roper, “Motivation,” *Truth for Today* 15 (December 1994), 41-43.