

ஊக்கப்படுத்துகல்

மற்ற எந்த செய்தித்தொடர்புத் திறனை விடவும் அதிகமாய் சபை நடத்துனர்கள் கொண்டிருக்க வேண்டிய திறன் என்பது ஒருவேளை, மற்றவர்களை ஊக்கப்படுத்தும் திறனாக இருக்கலாம். பின்வரும் சூழ்நிலையைப் பற்றி ஆழ்ந்து சிந்தியுங்கள். ஞாயிறு காலையில் மூப்பர்கள் (சபைக் கட்டிடத்தை) சுற்றி நோக்குகின்றனர். கட்டிடம் பாதி மாத்திரமே நிறைந்திருக்கிறது. சபையில் உள்ள உறுப்பினர்களும் அவர்களின் குடும்பத்தினரும் ஒரே வேளையில் ஒன்று கூடினால் அந்தக் கட்டிடத்தை நிரப்புமளவுக்குப் போதிய எண்ணிக்கையில் உறுப்பினர்கள் இருக்கின்றனர் என்று அவர்கள் நிச்சயமான கருத்துக் கொண்டிருந்தனர்; கொடுக்கப்படும் காணிக்கையானது இருக்க வேண்டியதில் ஒரு சிறு பங்கு மட்டுமே கொடுக்கப்படுகிறது என்று நிச்சயமாக அவர்கள் அறிவார்கள். உறுப்பினர்கள் பிரபுக்களைப் போல் வாழ்ந்து, பரம ஏழைகளைப் போல் காணிக்கை கொடுக்கின்றனர். அந்த ஊரின் சமூகத்தில் உள்ள மக்கள் (வசனத்தை) ஏற்றுக் கொள்பவர்களாகவும் அவர்களைக் கிறிஸ்தவர்கள் (ஆராதிக்க) வரும்படியாக அழைத்தால் வருபவர்களாகவும் உள்ளனர் என்று நடத்துனர்கள் நம்பிக்கை கொண்டிருந்தாலும் கூட ஒரு சில பார்வையாளர்களே வந்துள்ளனர். மேலும், இந்த ஞாயிற்றுக் கிழமையன்று வந்திருந்தவர்கள், தாங்கள் அங்கிருப்பதையே வெறுப்பது போன்று காணப்பட்டனர். அவர்கள் மகிழ்ச்சியில்லாதவர்களாகவோ அல்லது தூக்கக் கலக்கம் உடையவர்களாகவோ அல்லது இரண்டும் சேர்ந்தவர்களாகவோ காணப்பட்டனர்; அவர்கள் ஒரு சில நெருங்கிய நண்பர்களுக்கு மட்டுமே “ஸ்தோத்திரம்” கூறி, பார்வையாளர்கள் எல்லாரிடத்திலும் ஒன்றும் கூறாதிருக்கின்றனர். அவர்கள் பாடினாலும் கிசுகிசுப்புக் குரலிலேயே பாடுகின்றனர்; அவர்கள் பிரசங்கத்தை முழுமையாய்க் கவனிப்பதில்லை. கடைசி “ஆமென்” கூறப்பட்ட பிறகு, அவர்கள் ஏதோ 100 மீட்டர் ஓட்டப்பந்தயத்தில் கலந்து கொண்டது போல (வெகு விரைவாக) கட்டிடத்தை விட்டு வெளியேறுகின்றனர். அவர்களில் மூன்றில் இரண்டு பேர் ஞாயிறு மாலை ஆராதனைக்கு வரமாட்டார்கள் என்பதையும் மூப்பர்கள் அறிந்துள்ளனர். இவை எல்லாவற்றிலும் மிகவும் மோசமானது எதுவென்றால், இவர்களில் பலர் கிறிஸ்தவர்களாக வாழ்வதில்லை என்பதையும் மூப்பர்கள் அறிந்துள்ளனர்; தங்கள் முதல் சனி வரையிலும் இவர்கள் உலக மக்களில் இருந்து வேறுபட்டவர்களாய் இருப்பதில்லை.

மூப்பர்கள் என்ன செய்ய வேண்டும்? இது மனச்சாட்சியுள்ள நடத்துனர்கள் கதறுவதற்கும், உறக்கத்தை இழப்பதற்கும், குடற்புண் களைப் பெறுவதற்கும் மற்றும் பணியை விட்டு விலகுவதற்கும் கூட போதுமானதாக உள்ளது.

சில வேளைகளில் சபை நடத்துனர்கள் பிரச்சனையைப் பற்றிப் பேசுவதினால் இவ்வகையான சூழ்நிலைக்குப் பதில் அளிக்கின்றனர். உறுப்பினர்களின் ஒப்புக் கொடுத்தலில் உள்ள குறைப்பாட்டைப் பற்றி முறையிடுவதற்கு மூப்பர்கள் ஒவ்வொரு வாரமும் பல மணி வேளைகளைச் செலவிடலாம். அவர்கள் ஊக்கக் குறைவினால் உறைந்து போகலாம். விசுவாசிகளின் உண்மையற்ற தன்மையினால் தாங்கள் ஆட்டிப் படைக்கப் படுவதின் காரணமாக அடுத்து என்ன செய்வது என்று திட்டமிட இயலாதவர்களாய் இருக்கலாம்.

சில வேளைகளில் சபை நடத்துனர்கள் பிரச்சனைகளுக்குப் பேசுவதினால் பதில் அளிக்கின்றனர். அவர்கள் - மூப்பர்கள், பிரசங்கியார்கள் அல்லது மற்றவர்கள் - பிரசங்க மேடையில் இருந்து கொண்டு, உறுப்பினர்களில் சிலர் ஒப்புக் கொடுத்தலுள்ள கிறிஸ்தவர்களாயிருப்பினும், உறுப்பினர்கள் முழு இருதயத்துடன் சேவிக்கத் தவறியதற்காக அவர்களை நிலையாக மற்றும் எவ்வித மாறுபாடுமின்றி கடுமையாகத் தாக்கிப் பேசுகின்றனர். இதன் விளைவாக விசுவாசமுள்ள தன்மையில் வளர்ச்சி ஏற்படச் சாத்தியம் இல்லை.

மேன்மையான வழி ஏதேனும் உள்ளதா? சபை உறுப்பினர்கள் வெதுவெதுப்பானவர்களாய் இருக்கும் பொழுது, சபை நடத்துனர்கள் என்ன செய்ய வேண்டும்? ஒரு மேன்மையான வழி உள்ளது. சபை நடத்துனர்கள் பிரச்சனையைப் பற்றிப் புலம்பிக் கொண்டிருப்பதற்குப் பதிலாக, உறுப்பினர்கள் அதிகம் விசுவாசமுள்ளவர்களாய் இருக்கும்படி உற்சாகப்படுத்தும் வழிகளை உற்று நோக்க வேண்டியது அவசியம். அவர்கள் (சபை நடத்துனர்கள்) ஊக்கப்படுத்தும் திறமையைக் கற்றுக் கொள்ளுதல் அவசியம்.

ஊக்கப்படுத்துதலுக்கான தேவை

உறுப்பினர்களை ஊக்குவித்தல் பற்றி சபை நடத்துனர்கள் அக்கறை செலுத்த வேண்டியது ஏன்? மூப்பர்கள் தேவனுடைய சுதந்தரத்தின் மீது “கர்த்தர்கள்” போல் செயல்படக் கூடாது என்றால், உறுப்பினர்கள் எதையேனும் செய்ய வைப்பதற்கு அவர்களை ஊக்குவித்தல் என்பதுதான் ஒரே ஒரு மாற்றுவழியாக உள்ளது.

ஊக்குவித்தல் என்பது அவசியமாயிருப்பது கூட ஏன்? தேவனுடைய சித்தத்தைச் செய்வதிலும் அவருக்கு உண்மையுடன் இருப்பதிலும் கிறிஸ்தவர்கள் ஆர்வமுள்ளவர்களாய் இருக்க வேண்டும். வேத வசனங்கள் போதிக்கின்றவற்றை நடத்துனர்கள் சுட்டிக்காட்டுகின்றனர் என்றால், கிறிஸ்தவர்கள் சரியானதென்று தாங்கள் அறிந்தவற்றைச் செய்வதை உறுதிப்படுத்திக் கொள்ள அது போதுமானதாயிருக்காதா?

ஒருவேளை அது போதுமானதாயிருக்க வேண்டும், ஆனால் எப்பொழுதுமே அப்படியிருப்பதில்லை. ஒரு கிறிஸ்தவராகுதல் என்ற செயல்பாடு மட்டும் ஒரு நபரை சோதனைகளுக்கு முழு நிறைவான வராகவோ அல்லது எளிதில் மாறாதவராகவோ ஆக்குவதில்லை. பலம்

வாய்ந்த சீஷர்களுடம் கூட இன்னமும் பலத்த சோதனைகளுக்கெதிராக யுத்தத்தில் ஈடுபட்டாக வேண்டும் (ரோமர் 7; 1 கொரி. 9:27). பல கிறிஸ்தவர்கள் தாங்கள் என்ன செய்ய வேண்டியுள்ளது என்பதை அறிந்துள்ளனர், ஆனால் அதைச் செய்யாமலேயே உள்ளனர். ஊக்குவித்தல் என்பது அவசியமானதாக உள்ளது. கட்டுப்பாடான உணவு உட்கொள்ள வேண்டிய நிலையில் உள்ள ஒரு நபர் அவ்வகையான உணவு மட்டுமே உட்கொள்வதில் நிலைத்திருக்க ஊக்குவிக்கப்பட வேண்டும், மற்றும் வெது வெதுப்பாய் உள்ள கிறிஸ்தவர்கள் ஒப்புக் கொடுத்தல் உள்ளவர்களாவதற்கு ஊக்குவிக்கப்பட வேண்டும்.

ஊக்கப்படுத்துதல் என்பதன் அர்த்தம்

மற்றவர்களை ஊக்கப்படுத்துதல் என்பது சாத்தியமானதாக உள்ளதா? பிரசங்க முகாம் ஒன்றில் “ஊழிய நடத்துவதுவம்” என்பது பற்றி உரையாற்றிய ஒரு சகோதரர், ஊக்கப்படுத்துதல் என்பது உள்ளிருந்து வருவதாக இருப்பதால், இன்னொருவரை ஊக்கப்படுத்துதல் என்பது சாத்தியமற்றதாக உள்ளது என்று கூறினார்.

இந்த சகோதரர் உறுதியாகவே ஒரு கருத்தைக் கொண்டிருந்தார். எதிர்ப்பான சூழ்நிலைகள் இருந்தும் கூட பலர் மாபெரும் விஷயங்களைச் சாதிக்கின்றனர், அதே வேளையில் மக்கள் அளிக்கக் கூடிய அனுகூலமான பல வாய்ப்புக்கள் இருந்தும் கூட மற்ற சிலர் தோல்வியடைகின்றனர். இருந்த போதிலும், மற்றவர்களை நாம் ஊக்கப்படுத்த முடியாது என்று கூறுதலானது ஊக்கப்படுத்துதல் என்பதற்குக் குறுகலான ஒரு விளக்கத்தை மறைமுகமாய் உணர்த்துகின்றது. ஊக்கப்படுத்துதல் பற்றி எழுதப்பட்ட புத்தகங்கள் யாவும் மற்றும் அந்தப் பாடக்கருத்தைப் பற்றிக் கொடுக்கப் பட்டுள்ள உரைகள் யாவும், மற்றவர்களை ஊக்குவிப்பதில் தனிநபர் ஒருவர் ஒரு பங்கினைச் செயல்படுத்த முடியும் அல்லது குறைந்தபட்சம் அவர்கள் (மற்றவர்கள்) சிலவற்றைச் சாதிப்பதற்குக் கொண்டிருக்க வேண்டிய ஊக்கத்தைத் தங்களுக்குள்ளாகவே மேம்படுத்திக் கொள்ளவதற்கு உதவ முடியும் என்ற ஆலோசனையைத் தெரிவிக்கின்றன. அவர்கள் (மற்றவர்கள்) அதை நிறைவேற்றுவார்களா அல்லவா என்பது அவர்களையே பொறுத்த தாக இருக்கும்.

மற்றவர்களை ஊக்கப்படுத்துவதில் நாம் எவ்விதத்தில் செயல்பட முடியும்? மேலும் இந்த சகோதரர், மற்றவர்களை நடத்துனர்கள் ஊக்கப் படுத்த முடியாவிட்டாலும் கூட, மற்றவர்கள் மலர்வதற்கும் வளர்வதற்கும் சுய ஊக்குவிப்பைச் சாத்தியமாக்கக் கூடிய சூழ்நிலையை அவர்களுக்கு (இந்த நடத்துனர்கள்) அளிக்க முடியும் என்றும் கூறினார். அதுவே இந்தப் பாடத்தில் நமது அக்கறைக்குரிய விஷயமாக உள்ளது: உறுப்பினர்கள் தாங்கள் செய்ய வேண்டியவற்றைச் செய்ய விரும்புகின்றவர்களாய் இருப்பதற்கு உரிய சூழ்நிலைகளை அளிக்க சபை நடத்துனர்கள் என்ன செய்ய முடியும்?

ஊக்கப்படுத்துதலின் முறைமை

நடத்துனர்கள் சபையை எவ்வாறு ஊக்கப்படுத்த முடியும்? ஊழியர்களால் செயல்படுத்தப்படும் நடத்துவத்துவம் பற்றி எழுதியதில் ஜேம்ஸ் மீன்ஸ் அவர்கள் “தகுதியற்ற ஊக்குவித்தல் யுக்திகள்”¹ என்பதை விவரித்தார் மற்றும் பிறகு அவர் பின்வருவனவற்றை “தகுதியான ஊக்குவித்தல் யுக்திகள்” என்று விவரித்தார்²: (1) உற்சாகப்படுத்துவதினால் ஊக்கப்படுத்துதல், (2) தரம் வாய்ந்த ஊழியத்தின் மூலமாக ஊக்கப்படுத்துதல் (இதில் வசனத்தின் ஊழியத்திற்காக ஜெபம் மற்றும் தயாரிப்பு ஆகியவற்றிற்கு நடத்துனர் தம் நேரத்தைச் செலவிடுதல் அடங்கியுள்ளது), மற்றும் (3) பொறுப்பை ஒப்புவிப்பதினால் ஊக்கப்படுத்துதல். மீன்ஸ் என்பவர் பின்வருமாறு(ம்) கூறினார்:

மக்களைப் பாதிக்கும் முடிவுகளில் அவர்களை ஈடுபாடு கொள்ளச் செய்தல் என்பது ஒழுக்க ரீதியாகச் சரியானதாக உள்ளது ... செயல்பாட்டிலிருந்து விலக்கப்படுகையில் மக்கள் தக்கவிதத்தில் ஊக்குவிக்கப்படுதல் என்பது மிகவும் அரிது. குழுச் சிந்தனையிலும் மற்றும் மக்களின் திறன்களையும் சக்திகளையும் ஒன்று சேர்ப்பதிலும், ஒன்றாய் இயக்குவதிலும் மக்கள் அதிகமாக ஈடுபடுத்தப்படும் பொழுது தகுதிவாய்ந்த குறிக்கோள்களைச் சாதிக்கும்படியாக அவர்கள் ஊக்கப்படுத்தப்படுகின்றனர் என்பதை நல்ல நடத்துனர்கள் அறிகின்றனர் ...³

இவருடைய விளக்கங்கள் உதவி நிறைந்தவைகளாய் உள்ளன. கூடுதலாக, நாம் சபை உறுப்பினர்களை ஊக்கப்படுத்துவதற்குத் தலைவர்கள் பின்பற்ற வேண்டிய குறிப்பிட்ட ஆறு படிநிலைகளை ஆலோசனையாக அளிப்போம்.

குழ்நிலையை ஆராய்தல்

சபை நடத்துனர்கள் குறிப்பிட்ட உறுப்பினர்களைப் பற்றிச் சிந்திக்கத் தொடங்க வேண்டும். கடந்த ஆண்டில் ஆறு உறுப்பினர்கள் விழுந்து போய் விட்டனர் என்பது பிரச்சனையாக இருப்பதில்லை, ஆனால் குமார், ரவி, செல்வம், மேரி, புஷ்பா மற்றும் ராணி ஆகியோர் கடந்த ஆண்டில் விழுந்து போய் விட்டனர் என்பதே பிரச்சனையாக உள்ளது! “இவ்வளவு அதிகமான மக்கள் மாதம் ஒருமுறை மட்டும் வருகை தருவது ஏன்?” என்பது கேள்வியாக இருப்பதில்லை. “ஜான் ஏன் மாதம் ஒருமுறை மட்டும் வருகிறார்?” என்பதே கேள்வியாக உள்ளது. சபை நடத்துனர்கள் தங்களிடத்திலேயே இப்படிப்பட்ட கேள்விகளைக் கேட்டுக் கொள்ளாத வரையிலும், அவர்கள் மந்தைக்கு உண்மையான “மேய்ப்பர்களாக” அல்லது “பாஸ்டர்களாக” செயல்படுவதில்லை மற்றும் அவர்கள் விசுவாசமின்மையின் பிரச்சனையைத் தீர்த்து வைப்பதில் சிறிதளவே நம்பிக்கை கொண்டுள்ளனர்.

மக்களைப் பற்றி பின்வரும் சில விஷயங்களை(யாவது) அறிந்திராத வரையில் உரையாளர் ஒருவர் தம் உரையைக் கேட்பவர்களை இணங்கச்

செய்ய இயலாது: இந்த மக்கள் யார்? இவர்களின் சூழ்நிலைகள் யாவை? இவர்களை இயக்குகின்றது எது? அது போலவே, சரியானதைச் செய்வதற்கு உறுப்பினர்களை ஊக்கப்படுத்த அதிக நம்பிக்கையை சபை நடத்துனர்கள் கொள்ளும்முன்பு, அந்த உறுப்பினர்கள் எங்குள்ளனர், அவர்கள் ஏன் அங்குள்ளனர் மற்றும் அவர்கள் எதைப் பற்றி அக்கறை கொள்கின்றனர் என்பவற்றை அவர்கள் (சபை நடத்துனர்கள்) புரிந்து கொள்ள வேண்டும். அவர்களைச் சிறந்த வகையில் செயலாற்றச் செய்வதற்கு இதுவே முதல் படியாக உள்ளது.

தக்க முன்னுதாரணத்தை அமைத்தல்

தக்க முன்னுதாரணத்தை அமைக்கின்ற நடத்துனர்கள் தங்கள் பின்பற்றாளர்களை ஊக்கப்படுத்துகின்றனர். இணங்க வைத்தல் என்பது ஒரு பகுதியாவது பேசுபவரின் ஒழுக்கமுறை வசீகரத்தை சார்ந்துள்ளது. 1 பேதுரு 5:3ன் படி மூப்பர்கள், “மந்தைக்கு மாதிரிகளாக” இருக்க வேண்டும். மந்தையானது எப்படியெல்லாம் இருக்க வேண்டும் மற்றும் என்னவெல்லாம் செய்ய வேண்டும் என்று நடத்துனர்கள் விரும்புகின்றனரோ, அப்படியெல்லாம் இருக்கவும் மற்றும் அவற்றையெல்லாம் செய்யவும் நடத்துனர்கள் தாங்களே (முதலில்) முயற்சிக்க வேண்டும்.

அவர்கள் எப்பொழுதுமே ஒரு முழு நிறைவான முன்மாதிரியை அளிக்க முடியாதுதான். சில வேளைகளில் அவர்கள் சறுக்கவோ அல்லது விழவோ செய்வார்கள். இருப்பினும் அவர்கள் தங்கள் தோல்விகளிலும் கூட நல்ல உதாரணங்களை அளிக்க முடியும். கிறிஸ்தவர்கள் விழுகின்றபொழுது எவ்விதமாகப் பதில்செயல் செய்ய வேண்டும் - அவர்கள் எவ்வாறு மன்னிப்பை நாடி கிறிஸ்துவைச் சேவிப்பதற்கான தனது முயற்சிகளைப் புதுப்பிக்க வேண்டும் - என்பதை அவர்கள் செயல்விளக்கப்படுத்த முடியும்.

உற்சாக மூட்டும் சூழ்நிலையை அளித்தல்

சபையில் உறுப்பினர்கள் முழுஇருதயப் பூர்வமாக ஊழியம் செய்ய விரும்புமளவுக்கு ஒரு சூழ்நிலையை நடத்துனர்கள் உருவாக்க முடியும். மலர்கள் யாவற்றுக்கும் நீர் ஊற்றுப்படும் பொழுது அவைகள் மலர்ந்து செழிக்கின்றன. தோட்டங்களில் கவனத்துடன் பேணப்படும் செடிகள் வளர்ந்து காய்களைத் தருகின்றன. அது போலவே, சபையில் மக்கள் உற்சாகப்படுத்தும் சூழ்நிலையில், “உற்சாகத்தைக் குறைக்கும் வார்த்தைகளைக் கேட்பதே அரிது” என்ற சூழ்நிலையில், தங்கள் திறனுக்கேற்ற அளவில் ஊழியம் செய்கின்றனர்.

உற்சாக மூட்டும் சூழ்நிலையை உருவாக்குவது எது? பிரசங்கித்தல் மற்றும் பொதுச் செய்தித் தொடர்பு ஆகியவை சாத்தியமான அளவுக்கு நேர்மறையானவைகளாய் உள்ளன. சபை நடத்துனர்கள் உறுப்பினர்களுக்கு உற்சாக மூட்டும் கருத்தை ஏற்படுத்துகின்றனர் (1 தெச. 5:11, 14; எபி. 3:13). உறுப்பினர்கள் மதிப்பிற்குரியவர்கள் என்பதையும் நடத்துனர்கள் அவர்களுக்கு அறிய வைக்கின்றனர்; உறுப்பினர்கள் நடத்துனர்களின்

ஆலோசனையையும் அறிவுரைகளையும் முறைப்படி நாடுகின்றனர்; நடத்துனர்கள் உறுப்பினர்கள் மீது மனிதர்கள் என்ற வகையில் ஆர்வம் காட்டுகின்றனர் (அவர்கள் “பொருட்கள்” என்ற வகையில் அல்ல, ஆனால் ஊழியம் செய்யக் கூடிய மனிதக் காரணிகளாய் இருக்கின்றனர் என்ற வகையில் நடத்துனர்கள் அவர்களை நன்முறையில் நோக்குகின்றனர்). சபை கூடிவரும் (கட்டிடம் முதலிய) சுற்றுச்சூழலை அவர்கள் முடிந்த அளவுக்கு மகிழ்வுள்ளதாக்குகின்றனர். அவர்கள், ஆராதனை ஊழியங்களும் வேதாகம வகுப்புகளும் உதவி நிறைந்ததாகவும் மேல் நோக்கி உயர்த்துவதாகவும் இருக்கும்படி செய்ய நாடுகின்றனர்.

சபையானது போதனை பெறும்படி பார்த்துக் கொள்ளுதல்

சபைக்கு, தக்க வகையான அறிவுறுத்தல் தரப்படுதலை சபை நடத்துனர்கள் உறுதிப்படுத்திக் கொள்ள முடியும். மக்கள் சிறப்பாக அறியாத வரையில் அவர்கள் சிறப்பாக (ஊழியம்) செய்ய மாட்டார்கள். போதனை மட்டுமே மக்கள் தாங்கள் செய்ய வேண்டியவைகளை எப்போதும் செய்வார்கள் என்று உத்தரவாதப்படுத்தாது, ஆனால் கிறிஸ்தவர்கள் என்ன செய்ய வேண்டும் என்று போதிக்கத் தவறுதலானது அவர்கள் அதைச் செய்ய மாட்டார்கள் என்பதை ஏறக்குறைய உறுதியாக உத்தரவாதப்படுத்தும். கிறிஸ்தவர்கள் எவ்வாறு வாழ வேண்டும் என்பதைப் போதிப்பதற்காகவே புதிய ஏற்பாட்டின் பெரும்பகுதி எழுதப்பட்டுள்ளது. ஆகையால் எப்படி வாழ வேண்டும் என்று கிறிஸ்தவர்களுக்குப் போதிப்பதில் கவனம் செலுத்த வேண்டும். பவுல் போதித்த மற்றும் பிறர் போதிக்கும்படி அவர் வற்புறுத்திய அதே வகையான “ஆரோக்கியமான உபதேசத்தை” நாம் போதிப்போம் என்றால், நாம் கிறிஸ்தவ வாழ்வு பற்றியும் மற்றும் சபைக்குள் வருதல் பற்றியும் போதிக்க வேண்டும்.

ஊழியம் செய்வதற்குள்ள தடைகளைப் புரிந்து கொண்டு

அவைகளை நீக்கும்படி நாடுதல்

சபையில் ஊழியம் செய்வதற்கு மக்கள் கொண்டுள்ள உண்மையான பிரச்சனைகளை சபை நடத்துனர்கள் உணர்ந்தறிந்து புரிந்து கொள்ள முடியும்; பின்பு அவர்கள் அந்தப் பிரச்சனைகளைத் தீர்க்கவும் முயற்சி செய்ய முடியும். சில வேளைகளில் அதிகமாய் (ஊழியம்) செய்ய முடியாமல் போவதற்குத் தக்க காரணங்கள் உறுப்பினர்களிடம் உள்ளன என்பதை நடத்துனர்கள் உணர்ந்தறிய வேண்டியது அவசியம். சபை ஆராதனை களுக்கு வருகை தருதல் என்பதைப் பற்றி ஆழ்ந்து சிந்தித்துப் பாருங்கள். சிலர் நோய்வாய்ப்பட்டு இருப்பதால் வர முடியாமல் ஆகி விடுகின்றது. சிலருக்கு இரவு வேளையில் பயணம் செல்லுதல் பிரச்சனையாக உள்ளது. ஞானமுள்ள நடத்துனர்கள், உறுப்பினர்களால் தரப்படும் எல்லாக் காரணங்களையும் ஒன்றாய்ச் சேர்த்து அவற்றை காரணங்கள் என்பதற்கு மாறாக வராதிருப்பதற்கான “சாக்குப் போக்குகள்” என்று வகைப்படுத்த மாட்டார்கள்.

உறுப்பினர்களின் உண்மைப் பிரச்சனைகளை நடத்துனர்கள் கவனத்தில் கொண்டு, அதன்படியாகத் திட்டங்களை ஏற்படுத்தி, அந்தத் திட்டங்களை உறுப்பினர்களுக்குத் தெரிவிப்பார்களென்றால், அந்தத் திட்டங்களுக்கு உறுப்பினர்கள் நேர்மறையாகப் பதில்செயல் செய்யும்படி ஊக்குவிக்கப்படுவார்கள்.

உறுப்பினர்களால் உணரப்பட்ட தேவைகளின் வேண்டுகோள்களை அடிப்படையாகக் கொள்ளுதல்

நிறைவாக, சபையின் ஊழியத்திலும் ஆராதனையிலும் உறுப்பினர்கள் உண்மை நிறைவுடனிருக்கும்படி அவர்களை இணங்கச் செய்வதற்கு சபை நடத்துனர்கள் நாடுகையில், அவர்கள் தங்கள் வேண்டுகோள்களை தாங்கள் ஊக்கப்படுத்த முயற்சிக்கும் மக்களால் உணரப்பட்ட தேவைகளின் அடிப்படையில் அமைக்க வேண்டும்.⁴

மக்கள் கிறிஸ்தவர்களாகும்படி அல்லது உண்மையான கிறிஸ்தவர்களாய் வாழும்படி செய்வதற்கு சபை நடத்துனர்கள் பெரும்பாலும் ஒரே வகையான அணுகுமுறையையே பயன்படுத்துகின்றனர்: அவ்வாறு செய்தல் அவர்கள் பரலோகம் செல்ல உதவும்; அவ்வாறு செய்யத் தவறுதல் அவர்களை நரகத்திற்கு அனுப்பும். இந்த ஊக்குவித்தலுக்கான வேண்டுகோளின் தவறு எதுவும் இல்லையென்றாலும், இது சிலவற்றை - கேட்பவர் பரலோகத்திற்குச் செல்வதிலும் நரகத்தினைத் தவிர்ப்பதிலும் ஆர்வமாய் உள்ளார் என்பது போன்றவற்றை - முன் அனுமானம் செய்கின்றது என்பதைப் புரிந்து கொள்ளுதல் முக்கியமானதாக உள்ளது. அது உண்மையாக இல்லாதிருக்கலாம். ஆகையால், மற்ற நோக்கங்களுக்கான வேண்டுகோள்களின் சாத்தியக் கூற்றை நாம் ஆராய்ந்து பார்ப்போம்.

அந்தப் பிற நோக்கங்கள் என்பவை மற்ற மக்கள் ஏற்கனவே கொண்டுள்ள ஆர்வங்களை உள்ளடக்கியிருக்கின்றன. பரலோகம் செல்வதிலும் நரகத்தைத் தவிர்ப்பதிலும் அவர்கள் அதிக ஆர்வமாய் இருக்கின்ற வேளையிலும் கூட, அந்தக் கணத்தில் அது அவர்களின் கவனமாய் இராமல் போகலாம். விஷயம் அப்படியென்றால், அவர்களின் முன்னுரிமைகளை மாற்றிக் கொள்ள சபை நடத்துனர்கள் அவர்களுக்கு உதவி செய்தல் தேவை, ஆனால் அது சீக்கிரத்தில் நடைபெறாது. இன்றைய நாட்களில் மக்களின் உணரப்பட்ட தேவைகளின் பட்டியலில் உயர்ந்த இடத்தைப் பெற்றுள்ளவையாக நான் நம்புகின்ற சில அக்கறைகளைக் கீழே தருகின்றேன்:

சுய மதிப்பு: மக்கள் தங்களைத் தகுதி வாய்ந்தவர்கள் என்று நினைத்துக் கொள்ள விரும்புகின்றனர்.

ஏற்றுக் கொள்ளப்படுதல்: அந்த உணர்வை மற்றவர்கள் தங்களை தகுதி வாய்ந்தவர்கள் என்று ஏற்றுக் கொள்வதால் உறுதிப்படுத்த வேண்டும் என்று விரும்புகின்றனர்.

நட்டி: அவர்கள் நண்பர்களை விரும்புகின்றனர்.

குடும்பம்: அவர்கள் வெற்றி நிறைந்த மற்றும் மகிழ்வான

குடும்பங்களை (கொண்டிருக்க) விரும்புகின்றனர்.
 உதவி: அவர்கள் புண்பட்ட வேளையில் உதவியை விரும்புகின்றனர்.
 வெற்றி: அவர்கள் வெற்றிகரமானவர்களாய்த் திகழ விரும்புகின்றனர்.

மக்கள் எதை விரும்புகின்றனர் என்பதை நடத்துனர்கள் புரிந்து கொண்ட உடன், சரியான விருப்பம் ஒவ்வொன்றும் சபையில் மற்றும் சபை மூலமாக சிறந்த வகையில் நிறைவேற்றப்படும் வகையில் அவர்களுக்கு உதவி செய்ய நடத்துனர்கள் முயற்சி செய்ய வேண்டும். அவர்களின் உடனடியான தேவைகள் மற்றும் விருப்பங்களில் பல அல்லது பெரும்பான்மையானவை அவர்கள் இரட்சிக்கப்படுவதில், சபையில் உண்மை நிறைந்தவர்களாய் வாழ்வதில் மற்றும் பரலோகம் செல்வதில் திருப்தி செய்யப்படும் என்று அவர்களுக்கு நடத்துனர்கள் காண்பிக்க முடியும்.

உதாரணத்திற்கு: அவர்கள் கௌரவம் அல்லது அந்தஸ்தில் “குறிப்பிடத் தக்க நபராய்” இருக்க விருப்பம் கொண்டிருந்தால், தேவனுடைய பிள்ளையாய் இருப்பதைக்காட்டிலும் வேறெந்த உயர்ந்த அந்தஸ்தை அவர்கள் கொண்டிருக்க முடியும்? (1 யோவா. 3:1, 2). அவர்கள் தங்களின் பிள்ளைகள் ஒவ்வொன்றிலும் மிகச் சிறந்தவற்றை பெற்றிருக்க வேண்டும் என்று விரும்பினால், அவர்கள் கிறிஸ்தவப் பெற்றோராயிருந்து சபைச் சூழலில் தங்கள் பிள்ளைகள் வளர வாய்ப்பளித்தல் என்பதே தங்கள் பிள்ளைகளுக்குத் தரக் கூடிய மிகச் சிறந்த விஷயமாக உள்ளது என்று நாம் சுட்டிக் காண்பிக்க வேண்டாமா? அவர்களுக்கு நண்பர்கள் தேவைப் பட்டாலோ அல்லது அவர்கள் தனிமையாகவும் கைவிடப்பட்டவராகவும் இருப்பதாக உணர்ந்தாலோ, சபையைத் தவிர வேறு எவ்விடத்தில் அவர்கள் உண்மையான நண்பர்களையும் அதிகம் உண்மையான ஐக்கியத்தையும் கண்டறிய முடியும்? அவர்கள் மனித குலத்தை மீட்க உண்மையிலேயே விரும்பினால், சபையினால் அளிக்கப்படும் ஊழியத்திற்கான வாய்ப்புக் களைப் பற்றி அவர்கள் அறியும்படி நாம் அனுமதிக்க வேண்டாமா? ஒரு மாபெரும் விஷயத்தினிமித்தமான செயலின் அங்கமாக இருக்க அவர்கள் விரும்பினால், கிறிஸ்துவின் நிமித்தம் என்பதைத் தவிர வேறு எந்தப் பெரிய காரணம் இருக்க முடியும்?

இருப்பினும், சில வேளைகளில், தனிநபர்களினால் உணரப்பட்ட தேவைகள் சபையில் பூர்த்தி செய்யப்பட முடியாது. நீதியற்றவைகளாயுள்ள விருப்பங்கள், ஆர்வங்கள் அல்லது பேராவல்களை எதிர்கொள்ளும் பொழுது சபை நடத்துனர்கள் என்ன செய்ய முடியும்?

உதாரணமாக, மிகப் பெருந்தொகையான பணத்தை ஈட்டுதல் - கிறிஸ்தவ மதிப்பீடுகளுக்குப் பொருந்தாத இலக்கு என்பது தெளிவு - என்பது சிலருடைய அடிப்படை இலக்காக இருக்கலாம். மற்ற எல்லா வற்றிற்கும் மேலாக பணத்தை ஈட்டுதல் என்பதை இலக்காகக் கொண்டுள்ள வர்களிடம் வேண்டுகோள் விடுக்க சபை நடத்துனர்கள் என்ன செய்ய முடியும்? முதலாவது, அவர்கள் போதித்தவின் மூலமாக அவர்களின் இலக்குகளை மாற்றிக் கொள்ள வேண்டிய அவசியம் பற்றி உணர உதவுவதற்கு முயற்சி செய்ய முடியும். இரண்டாவது, அவர்கள் ஏங்குகின்ற

பணம் அல்ல ஆனால் பணத்தின் மூலம் பெறலாம் என்று அவர்கள் நினைக்கின்ற பாதுகாப்பு அல்லது மகிழ்வே முக்கியமானது என்பதை மக்கள் புரிந்து கொள்ள உதவ முடியும். பிறகு அவர்கள், உடமையானது தான் அளிக்கின்றதை விட அதிகமான மகிழ்ச்சியை வாக்களிக்கின்றது என்பதை சுட்டிக்காட்ட முடியும். மூன்றாவது, மக்கள் தாங்கள் நாடுகின்றவற்றை மற்ற வழிகளில் - நீதியான வழிகளில் - பெற முடியும் என்பதைக் காண்பதற்கு உதவ முடியும். உதாரணமாக, பணம் என்பது அங்கீகரித்தலைக் கொடுக்கின்றது. இருப்பினும் கிறிஸ்துவுக்காக வாழ்வதும், மற்றவர்களிடமிருந்தும் கர்த்தரிடமிருந்தும் அங்கீகாரத்தைக் கொண்டு வரும். இந்த அங்கீகாரமானது இம்மைக்கும் மற்றும் நித்தியத்திற்கும் இருக்கும் - மற்றும் இது பணத்தால் வாங்க முடிகின்ற எந்த அங்கீகாரத்தை விடவும் அதிகமானதாக உள்ளது என்று அர்த்தப்படுகின்றது.

முடிவுரை

ஒரு வேளை சபை நடத்துனர்கள் மற்றவர்களின் இடத்தில் தங்களை வைத்து, “நமது நடத்தையை மாற்ற நாம் விரும்புவதற்கு என்ன தேவை?” என்று கேட்பது என்பது அவர்கள் மற்றவர்களை ஊக்குவிப்பதற்கான மிக முக்கியமான படிநிலையாய் இருக்கலாம். எனவே அவர்கள் அந்தக் கேள்விக்கான பதில்(களை) தங்கள் முறைமைகள் மற்றும் வேண்டுகோள் களுக்கான அடிப்படையாகக் கொள்ள வேண்டியுள்ளது.

மக்களை இணங்கச் செய்ய முயற்சி மேற்கொள்வது என்பது சட்ட ரீதியானதாக உள்ளதா? “ஆகையால் கர்த்தருக்குப் பயப்படத் தக்கதென்று அறிந்து, மனுஷருக்குப் புத்தி சொல்லுகிறோம்” (2 கொரி. 5:11) என்று பவுல் கூறினார். அவர் பிலேமோனுக்கு எழுதிய சிறிய நிருபத்தில் அவருடைய இணங்கச் செய்யும் வல்லமைகள் விசேஷமாய்த் தெளிவாக உள்ளன. ஓடிப்போன அடிமையான ஒநேசிமுலை ஏற்றுக் கொள்ளும்படி பிலேமோனை இணங்கச் செய்வதற்குப் பவுல் நாடினார். ஒநேசிமு ஓடிப்போன பின்பு அவரைப் பவுல் மனம் மாறச் செய்திருந்தார், மற்றும் இப்பொழுது பிலேமோன் ஒநேசிமுலை அடிமையாக அல்ல ஆனால் “பிரியமுள்ள சகோதரனாக” (வ. 16) திரும்ப ஏற்றுக் கொள்ளும்படி பவுல் வேண்டுகோள் விடுத்தார். பவுல் பிலேமோனிடத்திலிருந்து அதிகமான வற்றை விரும்பினார் என்பது உறுதி. பவுலுக்கு உதவியாய் இருக்கும்படி பிலேமோன் ஒநேசிமுலைத் திருப்பி அனுப்புவதை விரும்புவதாகப் பவுல் குறிப்பால் உணர்த்தினார், மற்றும் அவர் (பவுல்), பிலேமோன் ஒநேசிமு வுக்கு அவருடைய சுதந்தரத்தை அளிப்பது நல்ல கருத்து என்றும் கூட ஆலோசனை அளித்திருப்பார் (வ. 21).

பவுல் எவ்வாறு தாம் அளித்த ஆலோசனைக்கு பிலேமோனை இணங்கச் செய்தார்?

அவர் பிலேமோனைப் பாராட்டினார் (வ. 4-7). பவுல் பிலேமோனுக்கு யாராக மற்றும் என்னவாக இருந்தார் - பவுல் கட்டளையிடும் உரிமை பெற்றிருப்பினும் வேண்டுகோள் விடுப்பதைத் தேர்ந்து கொண்டார்

(வ. 8, 9), மற்றும் ஒரு முதிய மனிதராயிருந்தார் (வ. 9), கிறிஸ்துவுக்குக் கைதியாயிருந்தார், மற்றும் பிலேமோனினின் சொந்தக் கூட்டாளியாயிருந்தார் (வ. 17) - என்பவற்றின் அடிப்படையில் (அவர்) பவுல் பிலேமோனிடம் வேண்டுகோள் விடுத்தார். அவர் ஒநேசிமுவுடன் தமக்கிருந்த கிறிஸ்தவப் பிணைப்பையும், அவர்மீது தாம் கொண்டிருந்த அன்பையும் பிலேமோனுக்கு அறிவித்தார் (வ. 10, 12, 13, 16, 17). பவுல் பிலேமோனின் மிகச் சிறந்த ஆர்வங்களையும் கவனத்தில் கொண்டார்: ஒநேசிமு அவருக்குப் “பயனுள்ளவராக” (KJV: “பிரயோஜனமுள்ளவனாக”) இருந்தார் (வ. 11). ஒநேசிமுவுடன் பிலேமோனுக்கிருந்த உறவைப் பற்றிப் பவுல் எடுத்துரைத்தார் - முன்பு பிரயோஜனமற்றவர், இப்பொழுதோ பிரயோஜனமுள்ளவர் (வ. 11); அவர் (ஒநேசிமு) பிலேமோனுக்குப் பதிலாகப் பவுலுக்கு உதவ முடிந்தவர் (வ. 13); தற்காலிகமாகத் துண்டிக்கப்பட்ட, ஆனால் இப்பொழுது என்றென்றைக்குமாக நிலைநாட்டப்பட்ட உறவு (வ. 15); முன்பு ஒரு அடிமை, ஆனால் இப்பொழுது ஒரு பிரியமான சகோதரன் மற்றும் பிலேமோனின் வீட்டில் மீண்டும் ஒரு உறுப்பினர் (வ. 16). கிறிஸ்துவின் ஊழியத்திற்கு பிலேமோனின் அக்கறைக்கும் (வ. 13, 14) அவரது கடமை உணர்வுக்கும் பவுல் வேண்டுகோள் விடுத்தார். பிலேமோனின் செயலானது கட்டாயப்படுத்தப்பட்டதாயிராமல் மனப் பூர்வமானதாயிருக்க வேண்டும் என்ற அவரது கூற்றில் கூட (வ. 14) அவர் “செய்ய வேண்டியவை” பற்றிய பிலேமோனின் உணர்வுக்கு - “சரியானதைச் செய்வதற்கான” அவருடைய விருப்பத்திற்கு - வேண்டுகோள் விடுத்திருக்க வேண்டும் (வ. 8, 21). அடுத்ததாக, பவுல் பிலேமோனுக்குத் தாம் செய்திருந்தவைகள் பற்றிப் பிலேமோன் கொண்டிருக்க வேண்டிய நன்றி உணர்வுக்கு வேண்டுகோள் விடுத்தார் (வ. 17-19). பிறகு அவர், தம்முடன் பிலேமோன் கொண்டிருந்த உறவைப் பற்றி எடுத்துரைத்தார் (வ. 20). நிறைவாக, அவர், பிலேமோன் செய்ய வேண்டியவற்றை செய்வார் என்பதில் தமக்குள்ள நம்பிக்கையை விளக்கப்படுத்தினார் (வ. 21).

இன்றைய நாட்களில் கிறிஸ்தவர்களை இணங்கச் செய்கின்ற அல்லது ஊக்கப்படுத்துகின்ற எவரொவரும் பிலேமோன் நிருபத்தில் பவுலின் முன்னுதாரணத்தைப் பின்பற்ற வேண்டும்.

குறிப்புகள்:

¹James E. Means, *Leadership in Christian Ministry* (Grand Rapids, Mich.: Baker Book House, 1989), 169-175. ²Ibid., 175-180. ³Ibid., 179. ⁴See George C. Hunter III, *The Contagious Congregation* (Nashville: Abingdon, 1979), 39 ff. அவர், “மனித நோக்கங்களுடன் தொடரங்குங்கள்” என்று கூறுகின்றார், மற்றும் மக்களை இணங்கச் செய்வதற்கு ஆபிரகாம் மாஸ்லோவின் “மனித நோக்கங்களின் படிவரிசை” எவ்வாறு பயன்படுத்தப்பட முடியும் என்பதையும் காண்பிக்கின்றார்.