

விரோதத்தை வெல்லுதல்

இயேசு, தம்முடைய பின்பற்றாளர்கள் யாவரும் ஒன்றாயிருக்க வேண்டும் என்று ஜெபித்தார் (யோவா. 17:20, 21). கிறிஸ்தவர்கள், “ஏக மனதும் ஏக யோசனையும் உள்ளவர்களாய்ச் சீர்பொருந்தியிருக்க” வேண்டுமென்று பவுல் வலியுறுத்தினார் (1 கொரி. 1:10). “பகைகள்,” “கோபங்கள், சண்டைகள், பிரிவினைகள்” மற்றும் “மார்க்க பேதங்கள்” ஆகியவை தேவனுடைய இராஜ்யத்தைச் சுதந்தரிக்காமல் கிறிஸ்தவர்களைத் தடை செய்யும் மாம்சத்தின் கிரியைகளில் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ளன (கலா. 5:19-21). ஜெபம் மற்றும் புத்திமதிகள் (இவ்வளவாக) இருந்தும் கூட, இன்றைய நாட்களில் சபைகளில் விரோதம் என்பது ஒரு பிரச்சனையாகவே உள்ளது.

உண்மையில், விரோதம் என்பது மற்ற பல பிரச்சனைகளைப் பிணைக்கின்ற ஒரு பகுதிப் பொருளாகவே உள்ளது. எடுத்துக்காட்டாக, பிரசங்கி யார்கள் மற்றும் மூப்பர்களுக்கிடையேயுள்ள கருத்து வேறுபாடுகள், வசதிகள் அல்லது ஊழியப்பணி பற்றிய கருத்து மாறுபாடுகள், மற்றும் உபதேச போராட்டங்கள் ஆகியவை விரோதத்தை விளைவிக்கக்கூடும். சபை நடத்துனராய் உள்ளவர் எதைச் செய்யத் தயாராயிருந்தாலும், அவர் வெற்றிகரமாய் சபையை வழிநடத்த விரும்பினால் சபையானது விரோதம் என்ற பிரச்சனையை வெல்லுவதற்கு உதவ அவர் தயாராய் இருக்க வேண்டும். அவ்வாறு செய்வதற்கு அவர் மூன்று கேள்விகளுக்குப் பதில் தெரிந்து கொள்ள வேண்டும்.

விரோதம் என்றால் என்ன?

“விரோதம்” என்பதைப் பற்றி நாம் பேசும் பொழுது, அபிப்பிராய வேறுபாடுகளையோ அல்லது “போராட்டங்களையோ” நாம் அர்த்தப்படுத்துவதில்லை. ஏன்? ஏனென்றால் சபையில் அபிப்பிராய வேறுபாடுகள் எப்பொழுதும் இருக்கும். மற்றும் அந்தக் கருத்தில், சபையில் போராட்டங்களும் இருக்கும். மக்கள் ஒருவரைப் போல மற்றொருவரில்லை என்பது பிரச்சனைக்குக் காரணமாகின்றது என்ற கூற்று உண்மையல்ல. ஒரு வேளையில் பவுலும் பர்னபாவும் மிகவும் தீவிரமாக வேறுபாடு கொண்டனர், ஆனால் அவர்களின் சண்டை சபைக்கு தீங்கு விளைவிக்கவில்லை. மக்களிடையில் உள்ள வேற்றுமைகள் அல்ல ஆனால் தங்கள் வேற்றுமைகள் பற்றி மக்கள் என்ன செய்கின்றனர் என்பதே பிரச்சனைக்குக் காரணமாகின்றது.

“விரோதம்” (Strife) என்பதை ஒரு ஆங்கில அகராதி, “quarreling; fighting” அல்லது “a quarrel; fight” என்று விளக்கப்படுத்துகிறது.¹ இன்னொரு

அகராதி, இது “கசப்பு, சில வேளைகளில் வன்மையான முரண்பாடு அல்லது பிரிதல்” அல்லது “விரோதத்தின் செயல்பாடு: சண்டை, போராட்டம்” என்று அர்த்தப்படுவதாகக் கூறி “discord” என்பதை இதன் ஒத்த சொல்லாகவும், “peace, accord” என்பவற்றை இதன் எதிர்ச் சொற்களாகவும் தருகிறது.² கலாத்தியர் 5:20ல் “விரோதம்” என்று மொழிபெயர்க்கப்பட்டுள்ள கிரேக்க வார்த்தையானது (இது RSV, NRSV மற்றும் NASBயில் “Strife” என்றும், KJVயில் “Variance” என்றும் மொழிபெயர்க்கப்பட்டுள்ளது) சில வேளைகளில் “Strife” (விரோதம்) என்றும் சில வேளைகளில் “சண்டையிடுதல்,” “சண்டைகள்,” “விரோதங்கள்” அல்லது “பிரிவினைகள்” என்றும் மொழிபெயர்க்கப்படுகிறது.³ Vine’s Expository Dictionary of New Testament Words என்ற நூலின்படி, “விரோதம் மற்றும் போராட்டம் என்ற அர்த்தப்படும் இது பகைமையின் வெளிப்பாடாக உள்ளது.”

ஆகையால், “விரோதம்” என்பதினால் நாம், சபை உறுப்பினர்கள் மத்தியில் பிரிவு அல்லது பிரிதலின் நிலையை விளைவிக்கின்றதான பகைமையினால் பண்பு படுத்தப்பட்ட தொடர்ந்து போரிடுதல் அல்லது சண்டையிடுதல் என்பதை அர்த்தப்படுத்துகின்றோம்.

விரோதத்தைக் கையாளக்

கற்க வேண்டியது ஏன்?

விரோதத்தின் பிரச்சனையைத் தீர்க்கக் கற்றுக் கொள்வது சபை நடத்துனர்களுக்கு முக்கியமானதாக உள்ளது ஏன்?

முதலாவது, பிரிவினை அல்லது விரோதம் என்பது ஒரு பாவமாய் இருக்கின்றது, எனவே சபையில் விரோதத்தை வெல்லுவதற்கு சபை நடத்துனர்கள் கற்றுக் கொள்ள வேண்டும். விரோதத்தை “மாம்சத்தின் கிரியைகளில்” ஒன்று என்பதாகப் போதிக்கின்ற கலாத்தியர் 5:19-21 வசனப் பகுதியுடன் கூடுதலாக, ரோமர் 1:29-31 வசனப் பகுதியானது பாவங்களின் பட்டியல் ஒன்றில் “கொலை” மற்றும் “வஞ்சகம்” என்பவற்றிற்கு இடையில் விரோதம் என்பதை வைத்தது. கர்த்தர் வெறுக்கின்ற ஆறு காரியங்களில், “சகோதரருக்குள்ளே விரோதத்தை உண்டு பண்ணுதல்” என்பது(ம்) உள்ளது (நீதி. 6:19).

இரண்டாவது, விரோதமானது தீர்க்கப்பட்டால் அன்றி, சபை வளரச் சாத்தியம் இல்லை. (1) சபை உறுப்பினர்கள், வெளியில் உள்ளவர்களுக்குப் பிரசங்கிக்க நேரமோ அல்லது சக்தியோ இல்லாது போகும் அளவுக்கு உள்ளான போராட்டங்களில் அதிகமாய் ஈடுபட்டு விடுவார்கள். (2) வேறு வகையில் கிறிஸ்துவுக்கென்று ஆதாயம் செய்யப்படுகின்ற மக்கள், உறுப்பினர்களிடம் உள்ள முறுமுறுத்தல் மற்றும் போராட்டம் ஆகியவற்றால் புறம்பே திரும்பிச் சென்று விடுவார்கள். இந்தக் குழுவில் நமது சொந்தக் குழந்தைகளும் உள்ளடங்குகின்றனர், அவர்களில் பலர், சபையில் சண்டைகளையும் பிரிவினைகளையுமே எப்பொழுதும் கண்டுள்ளதால் சபையிலிருந்து புறம்பே சென்று விடுகின்றனர். (3) விரோதத்தின் விளைவாக பெரும்பாலும், சபை பிளவு படுகிறது, அல்லது சில உறுப்பினர்கள் விட்டுச்

சென்று விடுகின்றனர் அல்லது உறுப்பினர்கள் நிலைத்திருப்பினும் மகிழ்ச்சியற்றுள்ளனர். இந்த விளைவுகளில் ஏதாவது ஒன்று சில வேளைகளில் சபையைப் பின் தங்கச் செய்கிறது - அதிலும் மோசமாகக் கூட - சமீபத்திய எதிர்காலத்தில் வளர்ச்சியைச் சாத்தியமற்றதாக்குகிறது.

மூன்றாவது, விரோதம் என்பது சபையில் மிக அதிகமாய்க் காணப்படும் பிரச்சனையாக இருப்பதால் விரோதத்தை வெல்லுவதற்கு சபைகள் கடினமாய் உழைக்கத் தேவை உள்ளது. (1) அப்போஸ்தலர்கள் மத்தியில் விரோதம் எழும்பிற்று (மத். 20:20-28). (2) அப். நடபடிகள் புத்தகத்தில் விவரிக்கப்பட்டுள்ளபடி ஆதி சபையில் விரோதம் நிலவிற்று. அப். 6:1ன்படி, “கிரேக்கரானவர்கள் ... எபிரெயருக்கு விரோதமாய் முறுமுறுத்தார்கள்.” (அப். 15ஐயும் காணவும்.) (3) கொரிந்துவில் இருந்த சபையானது விரோதத்தினால் கிழிக்கப்பட்டிருந்தது (1 கொரி. 1:11). (4) பிலிப்பியில் இருந்த அன்புமிக்க சபையில் கூட விரோதம் ஏற்பட்டது; இரு பெண்கள் ஓத்த சிந்தையுடன் இருக்கும்படி வற்புறுத்தப்பட்டனர் (பிலி. 4:2). (5) மற்ற நிருபங்களில் உள்ள வசனப் பகுதிகள் (எ.கா. ரோமர் 14:19) இந்தப் பிரச்சனையை நேரடியாகவோ அல்லது மறைமுகமாகவோ கையாளுவ தினால் விரோதம் என்பது இன்னும் அதிகமாகக் கூடப் பரவியிருந்திருக்க வாய்ப்பு உள்ளது. (6) விரோதத்தினால் புண்பட்டிராத சபை ஒன்றை இன்றைய நாட்களில் காண்பது என்பது மிகவும் அரிதாக உள்ளது.

விரோதத்தை வெல்ல முடிவது எவ்வாறு?

விரோதத்தைக் குறைப்பதற்கு இரண்டு படிகளைக் முக்கியமானவைகளாய் உள்ளன: தடுத்தல் மற்றும் குணமாக்குதல்.

விரோதத்தைத் தடுத்தல்

தடை செய்தல் என்பதே மிகச் சிறந்த குணமாக்குதலாக உள்ளது. மாபெரும் ஒருமைப்பாட்டை உண்டாக்கும் நோக்கம் கொண்டது எதுவும் விரோதத்தைக் குறைக்கும். சபை நடத்துனர்கள் பின்வரும் ஆறு வழி முறைகளில் உதவ முடியும்:

பிரசங்கித்தல் மற்றும் போதித்தல் ஆகியவற்றினால். எந்த ஒரு பிரச்சனையும் எழுவதற்கு முன்பாகவே சபையில் அப்பாடக் கருத்து பற்றி பிரசங்கித்தலும் போதித்தலும் நடைபெறுவது என்பதே மிகச் சிறந்ததாகும். தம்முடைய மக்கள் ஒன்றாயிருக்கும்படியாகவே கிறிஸ்து விரும்புகிறார் (யோவா. 17:20, 21) என்பதை சபை உறுப்பினர்கள் புரிந்து கொள்ள வேண்டியது அவசியம் மற்றும் “சமாதானக் கட்டில் ஆவியின் ஒருமையைக் காத்துக் கொள்வதற்கு ஐக்கிரதையாய்” (எபே. 4:3) இருக்க வேண்டும் என்பதையும் அவர்கள் புரிந்து கொள்ள வேண்டும் என்பதும் அவசியம். பிரிவினைக்குக் காரணமாகும் பாவத்தைத் தேவன் வெறுக்கிறார் (நீதி. 6:19) என்பதையும் நமது அன்பினால் நாம் அறியப்பட வேண்டும் என்று கிறிஸ்து விரும்புகிறார் (யோவா. 13:34, 35) என்பதையும் அவர்கள் அறிய வேண்டியது அவசியம். நீதிமொழிகளின்படி ஞானமுள்ள மனிதர்

விரோதத்தைத் தவிர்க்கின்றார் என்பதை அவர்கள் கற்றுக் கொள்வது அவசியம்:

பகை விரோதங்களை எழுப்பும்; அன்போ சகல பாவங்களையும் மூடும் (10:12).

மாறுபாடுள்ளவன் சண்டையைக் கிளப்பிவிடுகிறான்; கோள் சொல்லுகிறவன் பிராண சிநேகிதரையும் பிரித்துவிடுகிறான் (16:28).

சண்டையின் ஆரம்பம் மதகைத் திறந்து விடுகிறதைப்போலிருக்கும்; ஆதலால் விவாதம் எழும்புமுன் அதை விட்டுவிடு (17:14).

மூடனுடைய உதடுகள் விவாதத்தில் நுழையும், ... (18:6).

வழக்குக்கு விலகுவது மனுஷனுக்கு மேன்மை; மூடனானவன் எவனும் அதிலே தலையிட்டுக்கொள்வான் (20:3).

பெருநெஞ்சன் வழக்கைக் கொளுவுகிறான், ... (28:25).

கோபக்காரன் வழக்கைக் கொளுவுகிறான்; மூர்க்கன் பெரும்பாதகன் (29:22).

பாலைக் கடைதல் வெண்ணையைப் பிறப்பிக்கும்; மூக்கைப் பிசைதல் இரத்தத்தைப் பிறப்பிக்கும்; அப்படியே கோபத்தைக் கிண்டிவிடுதல் சண்டையைப் பிறப்பிக்கும் (30:33).

அவர்கள் “அலப்புக்கிறவர்களாயும் வீணலுவற்கா” ரர்களாயும் (1 தீமோ. 5:13; ரோமர் 1:29 மற்றும் 2 கொரி. 12:20 ஆகியவற்றையும் காணவும்) ஆகிவிடுவதற்கு எதிராகவும் எச்சரிக்கப்பட வேண்டியது அவசியம். எல்லாப் பிரசங்கித்தல்களும் சத்தியத்திலும் அன்பிலும் செய்யப்பட வேண்டும் (எபே. 4:15).

ஒருமைப்பாட்டிற்கு எடுத்துக்காட்டுவதினால். சபை நடத்துனர்கள் ஒருமைப்பாட்டிற்கு எடுத்துக்காட்டாக இருக்க வேண்டும். மூப்பர்களும், பிரசங்கியார்(களு)ம் மற்றும் உதவிக்காரர்களும் “ஒருமித்து வாசம் பண்ண” (சங். 133:1) முடியாதிருந்தால், சபையில் உள்ள மற்றவர்கள் அவ்வாறு இருக்கும்படி அவர்கள் எப்படி எதிர்பார்க்க முடியும்?

மக்களை ஒன்றுகூட்டிக் கொண்டு வருவதினால். “குடும்ப உணர்வு” மற்றும் “சகோதர” அல்லது “சகோதரி” என்ற வகையில் நாம் ஒருவர் மற்றவரைக் குறித்து உணரும் உணர்வு ஆகியவை நிலவுகின்ற அன்பின் ஐக்கியமாக உள்ள ஒரு சபையை உண்டாக்க சபை நடத்துனர்கள் பிரயாசப்பட வேண்டும். இது எவ்வாறு நடக்க முடியும்?

இதைத் தொடங்குவதற்கு, அவர்கள், வழக்கமான ஆராதனை வேளைகள் தவிர மற்ற வேளைகளின்போது ஒன்றுகூட கிறிஸ்தவர்களுக்கு வாய்ப்புக்களைக் கொடுக்க முடியும்: வேதாகம வகுப்புகள், வேலை

நாட்கள்/ஊழிய நாட்கள், விசேஷ திட்டங்கள் முதலியன. கிறிஸ்தவர்கள் ஒருவரை ஒருவர் இன்னும் சிறப்பாக அறிந்து கொள்ளவும் ஒருவர் மற்றவரில் இன்னும் அதிகமாக அன்பு செய்யவுமான வாய்ப்புகளாகக் காணப்பட வேண்டும். சபையார் ஒன்றுகூடி உணவருந்துவதற்கான வாய்ப்புகள் விசேஷித்த முக்கியத்துவமுடையவைகளாய் உள்ளன. “ஐக்கியத்தை விட்டு நீக்குதல்” என்பதற்கு பரிசுத்தவான்கள் அவர்களுடன் “புசிக்கவும் கூடாது” என்பது முக்கியமானதாய் உள்ளது என்றால் (1 கொரி. 5:11), பரிசுத்தவான்களுடன் உணவருந்துதல் என்பது “ஐக்கியம் கொள்வதற்கு” அதே அளவில் முக்கியத்துவம் வாய்ந்ததாயுள்ளது!

சபையில் இதமான மற்றும் அன்புகூரும் சூழ்நிலையை உருவாக்குவதால். இப்படிப்பட்ட ஒரு சூழ்நிலையை வளரச் செய்வதற்கு சபை நடத்துனர்கள் ஆராதனை ஊழியத்தை மேம்படுத்த செய்ய முடியும். ஆராதனை ஊழியம் மந்தமானதாகவும் பாடுதல் உற்சாகமற்றதாகவும் மற்றும் பிரசங்கித்தல் முழுவதும் எதிர்மறையானதாகவும் இருக்கும் பொழுது, மக்கள் ஆவியற்றவர்களாய் மற்றும் இருதயம் உடைந்தவர்களாய் - ஆராதனை ஊழியத்திற்கு முன்பு அவர்கள் தேவனுடனும் பிறருடனும் இருந்ததை விட அதிகம் நெருங்கியிராதவர்களாய் - ஆராதனையை விட்டுச் செல்ல வாய்ப்புண்டு. இதற்கு மறுபுறத்தில், உற்சாகப்படுத்தும் பாடல்களுடனும், மேம்படுத்த பிரசங்கத்துடனும் கூடிய இருதயத்திற்கு இதமான ஆராதனை ஊழியங்கள் மக்களை ஒன்று கூட்டிக்கொண்டுவர நோக்கம் கொண்டவையாக உள்ளன. மற்றும், மக்களைப் பெயரினால் அறியவும், மக்களின் பெயர்களைப் பயன்படுத்துவதைக் கருத்தில் கொள்ளவும், உறுப்பினர்கள் ஒருவர் மற்றவரைப் பெயரினால் அறியவும் நடத்துனர்கள் முயற்சி செய்ய முடியும். வியாதிப்பட்டவர்கள், நம்பிக்கையிழந்தவர்கள் அல்லது துன்புறுபவர்கள் பெயர்களைக் குறிப்பிட்டு அவர்களுக்காக ஜெபம் செய்யப்பட வேண்டும். மேலும், சபை நடத்துனர்கள் இயன்ற அளவு அடிக்கடி, சாத்தியமான பல வழிமுறைகளில், சாத்தியப்பட்ட அளவு சபை உறுப்பினர்களில் அதிகமானவர்களுக்குத் தங்களின் பாராட்டுகளைத் தெரிவிப்பதினால் தாங்கள் அவர்களை மதித்து நடப்பது மற்றும் நன்றியுணர்வுடன் இருப்பது ஆகியவை கொண்ட சூழ்நிலையை உண்டாக்கும் வகையில் பணியாற்ற முடியும்.

அபிப்பிராய தொடர்பான விஷயங்களில் பல் வகைத்தன்மையை அனுமதிப்பதால். அபிப்பிராய மாறுபாடுகளுக்கு அனுமதி அளிக்கும் ஐக்கியத்தை உண்டாக்கும் நோக்கம் கொள்ளுதல் சபை நடத்துனர்களுக்கு அவசியமாய் உள்ளது. எல்லாக் கேள்விகளுக்கும் கண்டிப்பான சீர்த்தன்மையை வலியுறுத்த/அமுல் படுத்த நாடுதல் என்பது சமாதானத்தை விட அதிகமாக விரோதத்தை நோக்கி வழிநடத்துவதாகவே அமையும்.

நடத்துவத்துவத்தின் “திறந்த” பாணியொன்றைச் செயல்படுத்துவதால். சபை நடத்துனர்கள் தங்கள் திட்டங்கள் மற்றும் அக்கறைகள் குறித்து திறந்த மனமுள்ளவர்களாய், தங்கள் கவனத்திற்கு வருகின்றவற்றை உறுப்பினர்களிடம் அடிக்கடியும் முழுமையாகவும் அறிவிக்கக் கூடியவர்களாய்,

எல்லாரிடமிருந்தும் ஆலோசனையும் உதவியும் கேட்கக் கூடியவர்களாய், மற்றும் அதைப் பெறும் பொழுது அதை வரவேற்கக் கூடியவர்களாய் இருப்பது அவசியம். முடிவுகள் பெரும்பான்மை வாக்கெடுப்பின்படி என்பதற்கு மாறாக பொது இசைவினால் மேற்கொள்ளப்படும்படி அவர்கள் காண வேண்டும், மற்றும் அம்முடிவுகளும் மற்றவர்களுடன் ஆலோசனை செய்யப்பட்ட பின்புதான் மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும். சிறுபான்மை யினரின் சர்வாதிகாரத்தை சபை நடத்துனர்கள் தவிர்க்க வேண்டியதும் அவசியம் - ஒரு மனிதரோ அல்லது ஒரு சிறு குழுவோ மற்றவர்களால் ஏற்படுத்தப்படும் ஆலோசனைகளைப் புறக்கணித்து அதன் விளைவாக அவர்களே “சபையை நடத்திச் செல்லுதல்” என்ற நிலையை அனுமதிக்கக் கூடாது. இவ்வாறு நடப்பதைத் தவிர்ப்பதற்கு பின்வருவது போன்ற கூற்றொன்று வெளிப்படையாகக் கூறப்பட வேண்டும்: “சபையின் உறுப்பினர்கள் ஒவ்வொருவரையும் நாங்கள் மதிக்கின்றோம். உங்கள் கருத்துக்களைக் கேட்க உண்மையான விருப்பம் கொண்டுள்ளோம். நீங்கள் கூறுவதை நாங்கள் கேட்ட பிறகு, செயல்பாட்டிற்கான பிற முறைமைகள் எவையேனும் மேன்மையானதாகத் தோன்றி, பெரும்பாலான உறுப்பினர்களால் (அல்லது ஆண்களால்) அது ஏற்கப்பட்டால், உங்கள் அறிவுரையை நாங்கள் ஏற்றுக் கொள்ளாமல் இருக்கலாம். அவ்வாறு நடைபெற்றால், நீங்கள் அதைத் தனிப்பட்ட வகையினதாக எடுத்துக் கொள்ளாமல், தொடர்ந்து எங்களுடன் ஊழியம் செய்வீர்கள், எங்களுக்கு உதவுவீர்கள், மற்றும் மாபெரும் நன்மை/நற்செயல் செய்யப்படும்படி எங்களுடன் ஜெபிப்பீர்கள் என்று நாங்கள் நம்புகின்றோம். நீங்கள் எங்களுக்குத் தேவை.”

விரோதத்தை குணப்படுத்துதல்

விரோதத்திற்கு எதிராக நாம் எவ்வளவு பிரசங்கித்தாலும், அல்லது அதைத் தவிர்க்க எவ்வளவாய்ப் பணியாற்றினாலும் கூட, உள்ளூர் சபையில் விரோதம் எழும்பும். அப்பொழுது என்ன செய்யப்பட முடியும்?

பிரச்சனையை உணர்ந்தறிந்து தீர்த்து வைக்க வேண்டும். அப. 6ல், முரண்பாடு எவ்விதம் திரும்பும் என்று காண்பதற்கோ அல்லது பிரச்சனையைத் தூண்டுபவர்கள் கலகம் விளைவிப்பவர்களாய் இருந்ததால் அவர்களின் முறையீட்டைக் கவனிப்பதில் அர்த்தமில்லை என்று யூகிப்பதற்கோ சபை நடத்துனர்கள் காத்திருக்கவில்லை. முறுமுறுத்தலுக் கெதிராகப் பிரசங்கிக்கவோ, அல்லது முழு சபையாரையும் கலந்து ஆலோசிக்காமல் தங்கள் சொந்த தீர்வை செயல்படுத்த மட்டும் அவர்கள் எண்ணம் கொண்டிருக்கவில்லை. பிரச்சனையை அவர்கள் கையாண்டனர். அதுபோலவே, இன்றைய நாட்களிலும் ஒத்துப் போகாத தன்மைகளையும் கையாள வேண்டும். எயோதியாளும் சிந்திக்கேயாளும் ஒரே சிந்தையுள்ளவர்களாய் இருக்கும்படி பவுல் வற்புறுத்தியது போலவே (பிலி. 4:2) வேறுபடும் சகோதரர்களுக்கு மத்தியில் ஒருமைப்பாட்டை விளைவிக்க சபை நடத்துனர்கள் முயற்சி செய்ய வேண்டும். எவ்வாறு?

முதலாவது, சபை நடத்துனர்கள், வேறுபடுபவர்களை கருத்து

ஒருமித்துப்போகும்படி அல்லது குறைந்தபட்சம், “வேறுபடுவதற்கு ஒருமித்துப் போகும்படி” தனிப்பட்ட வகையில் முயற்சி செய்ய வேண்டும். சம்பந்தப்பட்ட குழுக்களை ஒரு தனிப்பட்ட கூட்டங்கூட அழைத்து அவர்களைப் பிரித்து வைத்துள்ள பிரச்சனையைத் தீர்த்து வைக்க உதவுவதற்கு முயற்சி செய்வதன் மூலம் அவர்கள் (சபை நடத்துனர்கள்) சமாதானம் பண்ணுகிறவர்களின் பங்குப் பணியைச் செய்ய இயலும். வழக்காடுபவர்கள் பிரச்சனையில் ஒத்துப் போனார்களென்றால், பிரச்சனை தீர்த்து வைக்கப்படுகின்றது. பிரச்சனையானது விசுவாசம் தொடர்பான விஷயம் அல்ல என்று இருசாராரும் ஒத்துக் கொண்டால், அவர்கள் “வேறுபாட்டை ஒப்புக் கொள்ள” மனதாயிருக்கலாம். வேறுபாடானது விசுவாசம் தொடர்பான விஷயத்தை உள்ளடக்கியுள்ளது என்று ஒருவர் நம்பியிருந்தால் கூட, பிரச்சனையானது தீர்த்து வைக்கப்பட்டதாயிருப்பதில்லை.⁴ பிரச்சனையானது விசுவாசம் தொடர்புடைய விஷயம் அல்ல என்று ஏற்றுக்கொள்ள இரு சாராரும் மனதாயிருந்தாலும் கூட, அவர்கள் ஒருமித்திராமல் இருப்பது மிகவும் முக்கியமானதென்று இன்னமும் நம்பிக்கையாய் இருக்கலாம். ஒரு பிரசங்கியாரைப் பணிக்கு அமர்த்துவதா அல்லது பணி நீக்கம் செய்வதா அல்லது சபைக் கட்டிடத்தை மதச் சார்பற்ற நோக்கத்திற்குப் பயன்படுத்தலாமா வேண்டாமா என்பது குறித்த கேள்விகள் இரு சாராரும் ஒருமித்திருக்க கூடாதவர்களாய்த் தங்களைக் காணாமலாக்கு மிகவும் முக்கியமானவைகளாய் உள்ளன.

இரண்டாவது, சண்டையில் நேரடியான ஈடுபட்டுள்ளவர்களால் உடன்பாடு அடையக் கூடாமல் போனதென்றால், பிரச்சனையைத் தீர்த்து வைக்க சபை நடத்துனர்கள் ஒரு வெளிப்படையான கலந்துரையாடலுக்கு வாய்ப்பளிக்க முடியும். உண்மையில், ஒரு விஷயமானது மிக அதிகமான முரண்பாட்டிற்குக் காரணமாய் இருந்துள்ளதென்றால், ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட கூட்டங்களைக் கூட்ட வேண்டியிருக்கலாம். கூட்டம் (அல்லது கூட்டங்கள்) குறிப்பிட்ட வழிகாட்டு நெறிகளின்படியாக நடத்தப்பட வேண்டும்; பின்வருபவை உள்ளடக்கப்படலாம்:

(1) தேவனுடைய வழிகாட்டுதலை நாடுங்கள்: (கூட்டம் நடக்கும்) செயல்முறையில் ஜெபம் என்பது ஒரு அங்கமாய் இருக்க வேண்டும். நாம் “இடைவிடாமல் ஜெபம் பண்ண” வேண்டும் என்றிருந்தால் (1 தெச. 5:17; லூக். 18:1; ரோமர் 12:12; கொலோ. 4:2 ஆகியவற்றையும் காணவும்), நம்மைப் பிரிக்கின்ற பிரச்சனைகளைத் தீர்ப்பதற்கு நாம் ஒன்றுகூடி வரும்போது நிச்சயமாகவே நாம் ஜெபிக்க வேண்டியவர்களாய் இருக்கின்றோம். சமாதானம் மற்றும் ஒருமைப்பாடு ஆகியவற்றிற்கான நமது ஜெபம் பதில் அளிக்கப்படும் என்று நாம் எதிர்பார்க்க வேண்டும் (மத். 7:7, 8; 1 யோவா. 5:14, 15).

(2) நபர்த்தன்மைகளின் மீதல்ல, ஆனால் பிரச்சனைகளின்/விஷயங்களின் மீது கவனம் செலுத்துங்கள். தீர்த்து வைக்கப்பட வேண்டிய கேள்வியின் மீதுதான் வலியுறுத்தம் இருக்க வேண்டுமேயொழிய நபர்த்தன்மைகளின் மீது வலியுறுத்தம் இருக்கக் கூடாது. முரண்பாட்டைக் கையாளுவதற்கு, அதனை சபை எதிர்கொள்ளும் ஒரு அறைகூவலாக

அல்லது பிரச்சனையாகக் கையாளுவதே மிகச் சிறப்பான வழிமுறையாக உள்ளது. ஒரு கருத்தில் பிரச்சனையை “என்னுடையது” “உங்களுடையது” என்ற - தனிப்பட்ட வழக்கு என்று கையாளுவதற்கு மாறாக, தனிப்பட்ட வகைசாராத முறையில் முடிவுகளைத் நடத்துனர்கள் மேற்கொள்ள வேண்டும். பிரச்சனைகள் இதோ இங்குள்ளன. சாத்தியமான தீர்வுகள் யாவை? மற்றும் மிகச் சிறந்த தீர்வு என்ன?

(3) கரும் பகைமையை வெற்றி கொள்ளுங்கள். பிரச்சனைகளைத் தீர்க்கக் கூடுமூன்பு பிரச்சனைக்கு வண்ணம் தீட்டுகின்ற தனிப்பட்ட கரும் விரோதங்கள் கையாளப்பட வேண்டும். எடுத்துக்காட்டாக, (பிரச்சனையில்) ஈடுபட்டுள்ள (சபை) நடத்துனர் தம் “எதிராளியின்” மீது கரும் பகைமையுடன் இருப்பதாக உணர்ந்தால், அவர் தம்மிடத்திலேயே அந்த உணர்வை அனுமதித்து, பிரச்சனைகளை பட்சபாதமற்ற வழியில் கண்ணோக்குவதற்கு ஏதுவாக அப்பகைமையை வெற்றி கொள்வதற்கு வேண்டிய அவசியமான யாவற்றையும் செய்ய வேண்டும். ஒரு வேளை அவர், மற்றவரிடத்தில் கரும் பகைமையை வெற்றிகொள்ள அவருடன் நட்பு பாராட்டுவதே மிகச் சிறந்த வழி என்றும் நினைவுபடுத்திக் கொள்ள முடியும்.

(4) நியாயமாயிருக்கும்படி கேளுங்கள். பேசுவதற்கு வாய்ப்புப் பெற ஒவ்வொருவரும் தகுதியானவராய் இருக்கின்றார். ஆனாலும், ஒரு வேளையில் ஒரே ஒரு நபர் மட்டுமே பேச முடியும். கலந்துரையாடலில் எவ்வொருவரும் மற்றவர்களை அடக்கிச் சென்று விடுமாறு அனுமதித்து விடலாகாது; பேசுபவர் ஒவ்வொருவருக்கும் சம அளவில் நேரம் அனுமதிக்கப்பட வேண்டும்.

(5) கிறிஸ்துவைப் போன்ற ஆவியை வெளிக்காட்டுங்கள். ஒவ்வொரு நபரும் கிறிஸ்துவப் பாங்குடன் நடக்குமாறு உற்சாகப்படுத்தப்பட வேண்டும். சத்தமிடுதல், தனிப்பட்ட வகையில் குற்றஞ்சாட்டுதல்கள், அல்லது பயமுறுத்துதல் ஆகியவை அனுமதிக்கப்பட முடியாது.

(6) திறந்த மனநிலையை அளியுங்கள். கொடுக்கப்பட்ட எல்லைகளுக்கள்ளாக, எவ்வொருவரும் தம் மனதில் உள்ள எதையும் கூறுவதற்கு அனுமதிக்கப்பட வேண்டும், அதுவும் (அவருடைய கருத்துக்கள் ஏற்கப்படா விட்டாலும் கூட) அந்நபர் கடிந்து கொள்ளப்படும் அல்லது புறக்கணிக்கப்படும் பயமின்றி அவற்றைக் கூற அனுமதிக்கப்பட வேண்டும். பல விஷயங்களில், சபையில் உள்ள பெரும்பான்மையான மக்களின் அபிப்பிராயத்திற்கு முரண்பாடான அபிப்பிராயம் கொண்டுள்ள மக்களை, அவர்கள் கூற நினைப்பதைக் கூற அனுமதிப்பதே அவர்களைத் திருப்திப்படுத்துவதாயிருந்து விடும்.

(7) உணர்வுகளையும் உண்மைகளையும் ஆழ்ந்து சிந்தியுங்கள். கலந்துரையாடலில் ஈடுபட்டுள்ள யாவரும் உணர்வுகள் மற்றும் உணர்வெழுச்சிகளின் முக்கியத்துவத்தை மதிக்க வேண்டியது அவசியம். உண்மைகளின் அடிப்படையில் இருப்பதற்குப் பதிலாக உணர்வுகளின் அடிப்படையில் உள்ளன என்பதற்காகச் சில கருத்துக்களை தள்ளுபடி செய்து விடுவது மிகவும் சுலபம். இருப்பினும், உணர்வுகள் உண்மைகளாய்

உள்ளன. விஷயங்களைக் குறித்து மக்கள் உணருகின்ற வழிமுறையானது ஆழ்ந்து சிந்திக்கப்பட வேண்டிய உண்மையாக உள்ளது. “உண்மைகள்” அல்லது “தர்க்கங்கள்” யாவும் ஒரு இலக்கைச் சுட்டிக்காட்டலாம், ஆனால், பெரும்பான்மையான அங்கத்தினர்களின் “உணர்வுகளில்” வேறொரு வழியை சுட்டிக்காட்டும் என்றால், “உண்மைகளைப்” போலவே அவர்களின் “உணர்வுகளும்” சீர்த்துக்கிப் பார்க்கப்பட வேண்டும்.

(8) கால வரையறையைக் கொண்டிருங்கள். கலந்துரையாடலுக்கு ஒரு கால வரையறை அமைக்கப்பட முடியும் மற்றும்/அல்லது கூட்டத்தின் பொறுப்பாளராக யாரேனும் ஒருவர் நியமிக்கப்பட முடியும். நடத்துனர் நடுநிலையான பணிப்பொறுப்பொன்றைக் கற்பிதம் செய்து கொள்ள வேண்டும்; எல்லாத் தரப்புகளும் நியாயமான முறையில் கேட்கப்படுவதையும், மற்றும் கலந்துரையாடலானது உறுதியான முடிவை நோக்கி நகருவதையும் உறுதி செய்து கொள்ளுவதே அவரது பொறுப்பாக உள்ளது. எல்லாம் கூறப்பட்டாயிற்று இனி செய்வதற்கு ஒன்றுமில்லை என்பது உறுதியாகின்ற பொழுது கூட்டத்தை முடித்து வைப்பதற்கு அப்படிப்பட்ட மனிதருக்கு (கூட்டத்தின் பொறுப்பாளருக்கு) அதிகாரம் அளிக்கப்பட வேண்டும்.

(9) உடன்பாட்டிற்கான விருப்பத்தைக் காட்சிப்படுத்துங்கள். உடன்பாடு கொள்வது என்பது எப்பொழுதுமே தவறானதாயிருப்பதில்லை என்பதைக் கலந்துரையாடலில் பங்கேற்போர் புரிந்து கொள்ள வேண்டியது அவசியம். சில வேளைகளில், முரண்பாடுள்ள கேள்வியின் மீது பொது இசைவைப் பெறுவதற்குப் பல வித முறைகளைக் (சபைக்கு “ஒரு விசை ஒப்புவிக்கப்பட்ட விசுவாசத்தைக்” குறித்து அல்ல) கையாள வேண்டியிருக்கும், சபை நடத்துனர்கள் உடன்பாடு கொள்ளும்படியாகவோ அல்லது முன்மொழியப்பட்ட திட்டத்தை வேறு சில வழியில் மாற்றும் படியாகவோ கேட்டுக் கொள்ளப்படலாம்.

(10) பொது இசைவின் மூலம் ஒரு முடிவைப் பெறுங்கள். பெரும்பான்மையானவர்களின் வாக்குகளினால் அல்ல, பொது இசைவினாலேயே தீர்மானங்கள் ஏற்படுத்தப்பட வேண்டும்.

கிறிஸ்தவ ஊழியத்தில் நடத்துவத்துவம் என்ற நூலில், ஜேம்ஸ் மீன்ஸ் அவர்கள், இன்றைய நாட்களில் கிறிஸ்தவ நடத்துனர்கள் முடிவெடுப்பதற்கு அப். 15ஐ ஒரு உதாரணமாகப் பயன்படுத்தி சபைப் பிரச்சனைகளை தீர்த்து வைக்க கூட்டம் (அல்லது கூட்டங்கள்) என்பதற்கு தேர்ந்தெடுக்கும் சாத்தியக் கூறுள்ள மாதிரி ஒன்றை அளித்தார். அந்த வேளையில் செய்யப்பட்டது பற்றி அவர் பின்வருமாறு கூறினார்:

ஆதி சபையின் செயல்முறை ஒரு நல்ல முன்மாதிரியாக உள்ளது என்று நாம் கருத முடியும் என்றால், பின்வரும் முடிவுகளை நவீன கால சபைக்குப் பயன்படுத்தலாம்:

அ. முழு சபையிலும் செயல்விளைவை ஏற்படுத்தும் முக்கிய கொள்கை முடிவுகள் ஆர்வமுள்ள குழுவினருடனான வெளியரங்கமான கலந்துரையாடல் மூலம் மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும். நடத்துனர்கள் இப்படிப்பட்ட கூட்டங்களில் நடத்துவத்துவ பொறுப்பு

பேற்று, விவாதத்தில் பங்கேற்று, மாறுபட்ட கருத்தை அனுமதித்து, தர்க்கரீதியாகவும் உண்மைகளாலும் மற்றும் உண்மையான உணர்வெழுச்சிகளாலும் செல்வாக்குச் செலுத்த முயற்சி செய்து, மற்றும் பொதுவாக ஒரு முடிவுக்கு சபையை வழிநடத்தவும் செயல்பட வேண்டும். அவர்கள் உயர்தரமான முறைமைகளைத் தவிர்க்க வேண்டும்: விவாதத்தை மட்டுப்படுத்துதல் அல்லது முரண்பாடுள்ள, உணர்வெழுச்சியில் அதிகமாய்ச் சக்தியூட்டப் பட்டுள்ள விஷயங்களில் ஒரு தலைப்பட்சமாக முடிவுகள் எடுத்தல். நடத்துனர்கள் பொது இசைவு உண்டாவதற்கு நேரத்தை அனுமதிக்க வேண்டும்.

ஆ. சபையானது தனது முக்கிய முடிவுகளைப் பற்றி கணிசமான நேரத்தை ஜெபத்தில் செலவிட்டு, தேவனுடைய வழிகாட்டுதலையும் ஆசீர்வாதத்தையும் நாட வேண்டும் ...

இ. தேவனுடைய விருப்பம் என்னவாக இருக்கலாம் என்பதற்குக் குறிப்புகளுக்காக ஏற்புடைய எல்லா வேத வசனங்களும் ஆய்வு செய்யப்பட வேண்டும். ஒரு விஷயத்தின் மீதுள்ள பாரத்தை வேத வசனத்திற்குக் கொண்டு வரும் பணியானது வேதாகமத்தைப் புரிந்து கொள்ளுதலில் மேன்மையான பயிற்சியைக் கொண்டிருக்க வேண்டிய சபையின் மூப்பர்களுடைய அடிப்படைப் பொறுப்பாக உள்ளது. எல்லா முரண்பாடுகளுக்குமுரிய முடிவுகளுக்கு வேத வசனம் குறிப்பான ஆலோசனை தராதிருப்பினும் வழக்கமாக அவைகள் (வேத வசனங்கள்) நடைமுறைப்படுத்தக் கூடிய கொள்கைகளாக உள்ளன.⁵

மூன்றாவது, சில வேளைகளில் கர்த்தருக்கு ஊழியம் செய்ய சகோதரர்கள் தங்களின் தனித்தனி வழிகளில் செல்லுதல் என்பதினால் சபையின் முழு ஒருமைப்பாடு என்பது சிறந்த முறையில் காக்கப்படலாம். அப். 15:36-41ல் பதிவு செய்யப்பட்டுள்ளபடி பவுல் மற்றும் பர்னபா ஆகியோரின் அனுபவமானது இந்தக் கருத்தை ஆலோசனையாக அளிக்கின்றது. முதல் ஊழியப்பயணத்தில் நிலைநாட்டப்பட்டிருந்த சபைகளைப் பார்வையிடுவதற்கு தாமும் பர்னபாவும் மீண்டும் செல்லலாம் என்று பவுல் முன் மொழிந்தார். பர்னபா அதை ஒப்புக் கொண்டார், ஆனால் அவர் (தம் மைத்துனரான, கொலோ. 4:10) யோவான் மாற்குவையும் தங்களுடன் அழைத்துச் செல்ல விரும்பினார். இருப்பினும், யோவான் மாற்கு முதல் பயணத்தில் (பாதியிலேயே) திரும்பி வந்தவராய் இருந்தார் (அப். 13:13), எனவே/மற்றும் அவர் விட்டுப் பிரிந்ததினால் அவரைக் குற்றம் கூறிய பவுல் அவரை (பர்னபாவை) கூட்டிக் கொண்டு போகமனமில்லாதவராயிருந்தார். இதன் விளைவாக, அங்கு பவுலுக்கும் பர்னபாவுக்கும் இடையில் விவாதம் மட்டுமல்ல ஆனால் “கடுங் கோபம்” எழுந்தது (அப். 15:39). இதன் விளைவாக அவர்கள் ஒவ்வொருவரும் (பவுலும் பர்னபாவும்) தம் சொந்த வழியில் சென்றனர்: “... அவர்கள் ஒருவரையொருவர் விட்டுப்பிரிந்தார்கள்” (அப். 15:39). பர்னபாவும் யோவான் மாற்குவும், முதல் பயணத்தில் பார்வையிடப்பட்டிருந்த (அப். 13:4-12) சீப்புகுத்தீவில் ஊழியம் செய்வதற்காக கப்பல் மூலம் பயணம் சென்றனர், மற்றும் அது பர்னபாவின் இல்லம் இருந்த ஊராய் இருந்தது (அப். 4:36, 37). பவுல் சீலாவை அழைத்துக்

கொண்டு (தனது இல்லம் இருந்த ஊரான, அப். 22:2) சிலிசியாவின் வழியாகச் சென்று சபைகள் நாட்டப்பட்டிருந்த பகுதியான ஆசியா மைனரின் பல நகரங்களுக்கும் தரை வழியே பயணம் சென்றார் (அப். 15:40, 41).

சூழ்நிலைக்கேற்றாற்போல் முடிவெடுக்கும் விஷயங்களில் நல்ல மற்றும் உண்மையுள்ள சகோதரர்கள் பாவம் செய்யாமலேயே ஒத்துப் போகாமல் இருக்கக் கூடும் என்பதை நாம் பவுல் மற்றும் பர்னபாவிடமிருந்து கற்றுக் கொள்ள முடியும். இந்த விஷயங்களில் கிறிஸ்தவர்கள் ஒத்துப் போகாமல் இருக்க விரும்புவார்கள், ஆனால் சில வேளைகளில் ஒத்துப் போகாமல் இருப்பது தீவிரமானதாக இருந்து விடக்கூடும். உண்மையில் அவை சகோதரர்கள் ஒன்றுகூடி ஊழியம் செய்வதைச் சாத்தியமற்றதாக்கி விடக்கூடும். அது நடக்கும் பொழுது, தனித்தனியே ஊழியம் செய்தல் என்பதே அந்த சகோதரர்களுக்கு மிகச் சிறந்த தீர்வாக இருக்கலாம். அவர்கள் ஒருவர் மற்றவரிடமிருந்து பிரிதலின் மூலமாக, சபை முழுமையும் மாபெரும் சமாதானத்தை அனுபவிக்கலாம். தேவனுடைய தாராளமான அளிப்புகளில், நீண்ட காலத்தில் செய்யப்படும் நற்செயல்கள் அதிகரிக்கலாம். அப். 15ன் விஷயத்தில், இரண்டு அல்லது மூன்று பேர் என்பதற்கு மாறாக நான்கு மனிதர்கள் ஊழியக்களம் சென்றனர், மற்றும் அவர்கள் ஒரே ஒரு களத்திற்குப் பதிலாக இரு களங்களுக்குச் சென்றனர். முடிந்த வரையில், இரு மடங்கு நற்செயல் செய்யப்பட்டது! இருப்பினும், “சகலமும் நன்மைக்கு ஏதுவாக” (ரோமர் 8:28) நடக்க வேண்டுமென்றால், ஈடுபட்டுள்ள மக்கள் நல்லெண்ணப் போக்குகள் கொண்டிருத்தல் அவசியம். இந்த அனுபவத்தின் விளைவாக பர்னபாவைக் குறித்துப் பவுல் அற்பமாய் ஏதாவது எண்ணமிட்டார் என்பதற்கான குறிப்பெதுவும் இல்லை, மற்றும் அவர் யோவான் மாற்குவுக்கு எதிராகவும் கூட விரோதங்கள்/முறுமுறுப்பு கள் எதையும் கொண்டிருந்ததில்லை. உண்மையில், அவர் தமது வாழ்வின் பிற்பகுதியில், ஒரு காலத்தில் தம்முடன் அழைத்துச் செல்ல மறுப்புக் கூறியிருந்த யோவான் மாற்குவைப் பற்றி மதிப்புடனும் பிரியத்துடனும் உரைத்தார் (கொலோ. 4:10; 2 தீமோ. 4:11).

முடிவுரை

விரோதத்தைப் பற்றிய சபை நடத்துனரின் இலக்கானது சமாதானத்தை நேசித்தலாக, கூடுமானால் எல்லா மனிதரோடும் சமாதானமாய் வாழ்வதாக (ரோமர் 12:18) மற்றும் சமாதானத்தை ஏற்படுத்துதலாக இருக்க வேண்டும்.

சமாதானத்தை நேசிக்கும் மனிதருக்கான ஒரு முன்னுதாரணத்தை ஆபிரகாம் அளித்தார். அவரும் அவரது சகோதரனின் மகனான லோத்தும் மாபெரும் ஆட்டு மந்தைகள் மாட்டு மந்தைகள் ஆகியவற்றுடன் ஆசீர்வதிக்கப்பட்டிருந்தனர் (ஆதி. 13:2, 5). சற்று காலம் அவர்கள் ஒன்று கூடி வாழ்ந்து மற்றும் பயணம் சென்றிருந்த பிறகு, ஒரு வேளை வந்தது அப்பொழுது, “அவர்கள் ஒருமித்துக் குடியிருக்க அந்தப் பூமி அவர்களைத் தாங்கக் கூடாதிருந்தது; அவர்களுடைய ஆஸ்தி மிகுதியாயிருந்தபடியால், அவர்கள் ஒருமித்து வாசம் பண்ண ஏதுவில்லாமற் போயிற்று. ஆபிரா

முடைய மந்தை மேய்ப்பருக்கும் லோத்துடைய மந்தை மேய்ப்பருக்கும் வாக்குவாதம் உண்டாயிற்று” (ஆதி. 13:6, 7அ). என்ன செய்யப்பட முடிந்தது? அந்தப் பகுதியில் இருந்து லோத்துவை வெளியேறும்படி கேட்டுக் கொண்டு, ஆபிராம் அங்கு தாம் தங்கியிருப்பதை வலியுறுத்தியிருக்கலாம். அதற்குப் பதிலாக, தேசத்தைத் தேர்ந்து கொள்ளும் வாய்ப்பை அவர் லோத்துக்குக் கொடுத்தார்.

ஆபிராம் லோத்தை நோக்கி: எனக்கும் உனக்கும், என் மேய்ப்பருக்கும் உன் மேய்ப்பருக்கும் வாக்குவாதம் வேண்டாம்; நாம் சகோதரர். இந்தத் தேசமெல்லாம் உனக்குமுன் இருக்கிறது அல்லவா? நீ என்னை விட்டுப் பிரிந்துபோகலாம்; நீ இடதுபுறம் போனால், நான் வலது புறம் போகிறேன்; நீ வலதுபுறம் போனால் நான் இடதுபுறம் போகிறேன் என்றான் (ஆதி. 13:8, 9).

“அந்த வரலாற்றின் எஞ்சிய பகுதியை” நாம் அறிந்துள்ளோம். லோத்து, “சோதோமுக்கு நேரே கூடாரம் போட்டான்” (ஆதி. 13:12), கடைசியில் அது அவருக்கும் அவரது குடும்பத்தாருக்கும் அழிவை விளைவித்தது. அதற்கு நேர் மாறாக, ஆபிரகாம் தன்னை தனது சொந்த நாட்டிலிருந்து அழைத்த தேவனிடத்திலிருந்து வாக்குத்தத்தங்களைப் பெற்றுக் கொண்டார் (ஆதி. 13:14-17).

சமாதானத்திற்கு என்ன விலை செலுத்த நாம் மனதாய் இருக்கின் றோம்? “எந்த விலை கொடுத்தும் சமாதானம்” - உபதேசத் தூய்மையைக் கூட விலையாகக் கொடுத்தல் - என்பது மிகவும் அதிகமானதாக உள்ளது. இருந்த போதிலும் குடும்பத்தில் சமாதானத்தைக்கொண்டு வர ஆபிரகாம் செலுத்திய விலையை நாமும் செலுத்த மனமுள்ளவர்களாய் இருக்க வேண்டும். “நமக்கிடையில் விரோதம் வேண்டாம். நீங்கள் உங்கள் தெரிவை மேற்கொள்ளுங்கள், நீங்கள் உங்கள் வழியில் செல்லுங்கள், அதனால் நாம் சமாதானமாய் இருக்க முடியும். நாம் சகோதரர்களாய் இருக்கிறோமே” என்று நாம் கூறக் கற்பது அவசியம்.

குறிப்புகள்:

¹The World Book Encyclopedia Dictionary, s.v. “strife.” ²Webster's New Collegiate Dictionary, s.v. “strife.” ³இவ்வார்த்தை காணப்படும் வசனப் பகுதிகளில் ரோமர் 1:29; 13:13; 1 கொரி. 1:11; 3:3; 2 கொரி. 12:20; பிலி. 1:15; 1 தீமோ. 6:4; மற்றும் தீத்து 3:9 ஆகியவையும் உள்ளடங்குகின்றன. ⁴ஆலோசனைகளுக்கு, “உபதேச விஷயங்களை எதிர்கொள்ளுதல்” என்ற பாடத்தில் ரோமர் 14ன் கலந்துரையாடலைக் காணவும். ⁵James E. Means, *Leadership in Christian Ministry* (Grand Rapids, Mich.: Baker Book House, 1989), 192-93.