

தனிப்பட்ட உறவுகளின் திறன்கள்

அடுத்து வரும் ஏழு பாடங்கள் நடத்துவதுவ நடைமுறைகளை நடத்துனர்களுக்குத் தேவைப்படும் திறன்களை - தனிப்பட்ட உறவுகளின் திறன்கள், செய்தித் தொடர்புத் திறன்கள், ஆலோசனை அளிக்கும் திறன்கள் மற்றும் நிறுவன ஒருங்கமைப்புத் திறன்கள் ஆகியவற்றை - அறிமுகப்படுத்தி அவைகளைப் பற்றி விளக்கியுரைப்பதாயிருக்கும்.

சபை நடத்துனர் என்பவர் தாம் நிறைவேற்றுகின்ற பணிப் பொறுப்பிற்குத் தகுதியுள்ளவராய் இருப்பினும், அவர் தம் பணிப் பொறுப்பைத் தேவன் விரும்புகின்ற வகையில் நிறைவேற்றுவதற்குத் தம் திறமைகளை வளர்த்துக் கொள்ள வேண்டிய அல்லது சீர்ப்படுத்திக் கொள்ள வேண்டிய அவசியம் உள்ளது என்பதே இந்தப் பாடங்களின் அடிப்படைக் கொள்கையாக உள்ளது. சிலர், “நீங்கள் எவ்வாறு இருக்க வேண்டும் என்று தேவனுடைய வசனம் கூறுகின்றதோ, அவ்வாறே நீங்கள் இருந்தால், நீங்கள் எந்தத் திறமைகளையும் கற்றுக் கொள்ள வேண்டும் என்பது பற்றிக் கவலைப்படத் தேவையில்லை. இயல்பாக வருகின்றவைகளை நீங்கள் செய்வீர்கள், மற்றும் ஒவ்வொன்றும் மிகச் சிறந்ததாகவே இருக்கும். ஒரு மனிதர் மேய்ப்பராயிருக்கும் பொழுது, அவர் ஆடுகளை நேசிப்பதால், அவற்றிற்கு முன்பாகச் செல்லுவதால், அவற்றிற்கு உதவுவதால், மற்றும் அவை வழிவிலகிச் செல்லும்போது அவற்றைத் தேடுகின்றவராய் இருக்கின்றாரே” என்று கூறலாம். எவரொருவரும் அதை “எவ்வாறு செய்வதென்று கற்றுக்கொள்ள” முடியுமா? திறன்கள் பற்றிய படிப்பொன்று ஏன் உள்ளடக்கப்பட வேண்டும்?

தனிப்பட்ட உறவுத் திறன்களை மேம்படுத்த வேண்டிய அவசியம்

சபை நடத்துவதுவத்தின் இயல்பு

முதலாவது, சபை நடத்துனர்கள் தனிப்பட்ட உறவுத் திறன்களை மேம்படுத்திக்கொள்ள வேண்டியது அவசியமாக உள்ளது, ஏனென்றால் அவர்கள் வழிநடத்தும் முறையானது தனிச் சிறந்த வகையாக உள்ளது. முதலாளிகள், படைத் தலைவர்கள் அல்லது பயிற்சியாளர்கள் வழி நடத்துவது போல, அல்லது பெற்றோர்கள் வழிநடத்துவது போலவாவது

சபை நடத்துனர்கள் வழிநடத்த முடியுமென்றால், அவர்கள் நடத்துவத் துவத் திறன்களைக் கற்றுக் கொள்வதற்கு காரணம் எதுவும் இல்லை என்று அவர்கள் அறிவிக்கலாம்.¹ “அவர்கள் என்ன செய்ய வேண்டும் என்று அவர்களுக்கு நான் கூறுகிறேன்,” “அவர்கள் அதைச் செய்கிறார்கள்” என்று அவர்கள் கூறலாம். அது முதலாளிகள், சேனைத் தலைவர்கள், பயிற்சி யாளர்கள் மற்றும் பெற்றோர் ஆகியோரைப் பொறுத்தமட்டில் உண்மையாய் இருக்கலாம், ஆனால் இது சபை நடத்துனர்களுக்கு உண்மையானதாக இருப்பதில்லை. மற்ற நடத்துனர்கள், வெகுமதிகள் மற்றும் தண்டனைகள் ஆகியவற்றின் இணைவொன்றினால் தங்களைப் பின்பற்றுபவர்களைக் கீழ்ப்படியச் செய்ய முடியும். இதே வகையான கட்டுப்பாட்டை சபை நடத்துனர்கள் கொண்டிருப்பதில்லை.

ஒருவேளை, சபையில் உள்ள ஒவ்வொருவரும் சபையிலிருந்து ஊதியம் பெறுவதாகவும், அந்த ஊதியம் எவ்வளவாயிருக்க வேண்டும் என்பதையும், அது தொடர்ந்து தரப்பட வேண்டுமா இல்லையா என்பதையும் மூப்பர்கள் முடிவெடுக்க வேண்டியுள்ளதாகவும் இருக்கிறது என்று வைத்துக் கொள்வோம். அப்பொழுது மூப்பர்கள் உறுப்பினர்களிடம், “நீங்கள் நோய் வாய்ப்பட்ட மற்றும் மருத்துவமனையில் உள்ள உறுப்பினர்களைச் சந்திக்கவில்லையென்றால், உங்களுக்கு ஊதியம் தர மாட்டோம்” என்று கூற முடியும். உறுப்பினர்கள் மூப்பர்களின்மேல் வைத்திருக்கும் மரியாதையைப் பற்றியோ அல்லது அவர்கள் உதவி கேட்கும் விதத்தைப் பற்றியோ மூப்பர்கள் கவலைப்படத் தேவையில்லை. உறுப்பினர்கள் என்ன செய்ய வேண்டும் என்று கூறவும், உறுப்பினர்கள் கீழ்ப்படிய மறுத்தால் மூப்பர்கள் அவர்களை (உறுப்பினர்களை)ப் பணி நீக்கம் செய்வதினால் தங்கள் விருப்பத்தை அமுல் படுத்தவும் முடியும். (ஆனால்) சபையின் பணியானது இவ்வழி முறையில் நடைபெறுவதில்லை! உறுப்பினர்கள் சபையின் ஊழியத்தில் அதிகம் ஈடுபாடு கொண்டவர்களாயிருக்க வேண்டும் என்று மூப்பர்கள் விரும்பினால், அவ்வாறு செய்யும்படி அவர்களை (உறுப்பினர்கள்) அவர்கள் (மூப்பர்கள்) இணங்கச் செய்ய வேண்டும். அதற்கு நடத்துவத்துவத் திறமைகள் தேவைப்படுகின்றது.

மூப்பர்கள் வசன ரீதியாக மூப்பர்களாவதற்குத் தகுதியாய் இருக்கின்ற காரணத்தினால் (மட்டும்) அவர்கள் தாமாகவே இந்தத் திறமைகளைக் கொண்டிருக்கின்றனரா? அவ்வாறிருக்க அவசியம் இல்லை. மூப்பராயிருப்பதற்குத் தகுதிகள் என்பவை மிகச் சரியாகப் பின்வருமாறுதான் உள்ளன: தகுதிகள். இவைகள் ஒரு மூப்பர் என்பவர் மூப்பராக நியமிக்கப்படுமுன் எப்படிப்பட்டவராயிருக்க வேண்டும் என்பதையே விளக்கப்படுத்துகின்றன. இவைகள், அவர் சபையை அதிகம் செயல் வலிவுடன் வழிநடத்தத் தம் நடத்துவத்துவத் திறன்களை மேம்படுத்தும் சாத்தியக் கூற்றினை முன்னதாகவே உள்ளடக்குவதில்லை. பிரசங்கியாராகத் தகுதியுடையவர் தம்மை மேம்படுத்திக் கொள்ள வேண்டிய அவசியம் இருப்பது போலவே மூப்பர்களும் அதிகம் செயல் வலிவுள்ளவர்களாகும்படி மேம்படுத்திக் கொள்ள வேண்டியதும் அவசியமாக உள்ளது.

புதிய ஏற்பாட்டுப் போதனை

இரண்டாவது, ஆவிக்குரிய நோக்கங்களை நிறைவேற்ற மிகச் சிறந்த முறைமைகளை நாடுதல் என்பது வசன ரீதியானதாக உள்ள காரணத்தினால் சபை நடத்துனர்கள் நடத்துவத்துவத் தகுதிகளை மேம்படுத்திக் கொள்ள நாடுதல் அவசியமானதாக உள்ளது. இந்தக் கொள்கையைப் புதிய ஏற்பாட்டின் வசனப் பகுதிகள் பல சுட்டிக்காட்டுகின்றன.

நடத்துனர்கள் என்பவர்கள் “சர்ப்பங்களைப் போல வினாவுள்ளவர்களாய்” இருத்தல் வேண்டும். இயேசு குறிப்புக் கட்டளைகளை கொடுத்துப் பன்னிருவரை அனுப்பிய வேளையில், அவர்களிடத்தில், “ஆடுகளை ஓநாய் களுக்குள்ளே அனுப்புகிறதுபோல, இதோ நான் உங்களை அனுப்புகிறேன்; ஆகையால், சர்ப்பங்களைப் போல வினாவுள்ளவர்களும், புறாக்களைப் போலக் கபடற்றவர்களும் இருங்கள்” (மத். 10:16) என்று கூறினார். “சர்ப்பங்களைப் போல் வினாவுள்ளவர்களாய்” இருத்தல் என்பது, அந்தப் பன்னிருவரும் ஏவுதல் பெற்றவர்களாய் இருந்தாலும் (மத். 10:19, 20), அவர்கள் எதிர்கொள்ள விருந்த துன்பங்களைத் தவிர்ப்பதற்கும் தங்கள் செய்திகளை மிக நன்றாய்க் கேட்பவர்களைப் பெறுவதற்கும் ஞானமான முடிவுகளைப் பயன்படுத்த வேண்டியிருந்தது (மத். 10:11-14). தேவன் தமது சபையை வழிநடத்த “மூப்பர்களை” தேர்ந்து கொண்டார் என்பதும் இந்த உண்மையுடன் கூட்டப்பட வேண்டியதாக உள்ளது; முதியவர்களாய் இருக்கிறவர்கள் ஏறக்குறைய விளக்கத்தின்படி ஞானமுள்ளவர்களாய் இருக்கின்றனர். சபையானது ஞானமுள்ள தலைவர்களால் வழிநடத்தப் படுவதைத் தேவன் விரும்புகின்றார். ஞானமாய்ச் செயல்படுவது என்பது திறமை மிக்க வகையில் ஊழியம் செய்தலாய் உள்ளது.

நடத்துனர்கள் “கூர்மதியுடையவர்களாய்” இருக்கக் கற்றுக் கொள்ள வேண்டும். அநீதியான வேலைக்காரனுடைய உவமையில் (லூக். 16:1-9) இயேசு, ஒரு மேலாளர் தனது எஜமானருடைய உடைமைகளைத் தவறாய்ப் பயன்படுத்தியதையும் அவர் பணி நீக்கம் செய்யப்படுவதற்கு முன்னு ரையாகக் கணக்கு ஒப்புவிக்கும்படி கேட்டுக் கொள்ளப்பட்டதையும் சித்தரித்தார். அந்தப் பொல்லாங்கான ஊழியக்காரன் தான் பணி நீக்கம் செய்யப்பட்ட பிறகு தனக்கு ஒரு இடம் உண்டாகத்தக்கதாக தனது பதவியை தவறாகப் பயன்படுத்தியிருந்தான். பின்வரும் வார்த்தைகளுடன் இயேசு இந்த உவமையை முடித்தார்:

... ஒளியின் பிள்ளைகளைப் பார்க்கிலும் இந்தப் பிரபஞ்சத்தின் பிள்ளைகள் தங்கள் சந்ததியில் அதிக புத்திமான்களாயிருக்கிறார்கள். நான் உங்களுக்குச் சொல்லுகிறேன், நீங்கள் மாளும்போது உங்களை நித்தியமான வீடுகளிலே ஏற்றுக்கொள்வாருண்டாகும்படி, அநீதியான உலகப்பொருளால் உங்களுக்குச் சிநேகிதரைச் சம்பாதிப்புகள் (லூக். 16:8, 9).

கிறிஸ்தவர்கள் தங்கள் ஆதாரவளங்களைப் பயன்படுத்துவதில் “கூர்மதியுள்ளவர்களாக” அல்லது ஞானமுள்ளவர்களாகச் செயல்பட வேண்டும் என்பதே இந்த உவமையில் இயேசு போதிக்க நோக்கம் கொண்ட பாடமாக

உள்ளது. நேர்மையற்ற மேலாளர் தனது கூர்மதியைச் சயநலமான நோக்கங்களுக்குப் பயன்படுத்தியிருக்கையில், கிறிஸ்தவரின் நோக்கமானது மக்களை மீட்கப்படச் செய்வதற்கானதாய் உள்ளது. மீண்டுமாக, இயேசு நமது ஆதாரவளங்களைத் திறமை மிக்க வகையில் பயன்படுத்துவதற்கு, ஞானமாக இருக்க வேண்டியதன் அவசியத்தைப் போதிக்கின்றார்.

தலைவர்கள் அன்பு கொண்ட மற்றும் இணங்கச் செய்கின்ற பேச்சுக்களைப் பயன்படுத்த வேண்டும். சபை நடத்துனர்கள் சரியான விஷயத்தைச் சரியான வேளையில் சரியான வகையில் கூறுவது அவசியமாக உள்ளது:

அவனவனுக்கு இன்னின்பபடி உத்தரவு சொல்லவேண்டுமென்ற நீங்கள் அறியும்படிக்கு, உங்கள் வசனம் எப்பொழுதும் கிருபை பொருந்தினதாயும் உப்பால் சாரமேறினதாயுமிருப்பதாக (கொலோ. 4:6).

கர்த்தராகிய தேவனை உங்கள் இருதயங்களில் பரிசுத்தம்பண்ணுங்கள்; உங்களிலிருக்கிற நம்பிக்கையைக்குறித்து உங்களிடத்தில் விசாரித்துக் கேட்கிற யாவருக்கும் சாந்தத்தோடும் வணக்கத்தோடும் உத்தரவுசொல்ல எப்பொழுதும் ஆயத்தமாயிருங்கள் (1 பேது. 3:15).

கர்த்தருடைய ஊழியக்காரன் சண்டைபண்ணுகிறவனாயிராமல், எல்லாரிடத்திலும் சாந்தமுள்ளவனும், போதக சமர்த்தனும், தீமையைச் சகிக்கிறவனுமாயிருக்க வேண்டும். எதிர் பேசுகிறவர்கள் சத்தியத்தை அறியும்படி ... சாந்தமாய் அவர்களுக்கு உபதேசிக்க வேண்டும் (2 தீமோ. 2:24-26).

அன்புடன் சத்தியத்தைக் கைக்கொண்டு, தலையாகிய கிறிஸ்துவுக்குள் எல்லாவற்றிலேயும் நாம் வளருகிறவர்களாயிருக்கும்படியாக ... (எபே. 4:15).

நடத்துனர்கள் என்ன கூறுகின்றனர் என்பது மட்டும் முக்கியமான கவனத்திற்குரியது அல்ல; அவர்கள் அதை எவ்வாறு கூறுகின்றனர் என்பதும் முக்கியமானதாக உள்ளது! சரியாக, தெளிவாக, இணங்கச் செய்யும்படியாக மற்றும் அன்பாகப் பேசுதல் என்பது ஒரு திறமையாகவே உள்ளது.

நடத்துனர்கள், சாத்தியமான ஒவ்வொரு வழிகளையும் பயன்படுத்த வேண்டும். 1 கொரி. 9:19-23ல் பவுல், சாத்தியமான அளவுக்கு மிகவும் செயல்வலியுள்ள முறைகளைத் தாம் பயன்படுத்தியதாகக் கூறினார்:

யூதரை ஆதாயப்படுத்திக்கொள்ளும்படிக்கு யூதருக்கு யூதனைப் போலவும், நியாயப்பிரமாணத்துக்குக் கீழ்ப்பட்டவர்களை ஆதாயப்படுத்திக் கொள்ளும்படிக்கு நியாயப்பிரமாணத்துக்குக் கீழ்ப்பட்டவனைப்போலவுமானேன். நியாயப்பிரமாணமில்லாதவர்களை ஆதாயப்படுத்திக்கொள்ளும்படிக்கு அவர்களுக்கு நியாயப்பிரமாணம் இல்லாதவனைப் போலவுமானேன். அப்படியிருந்தும், நான் தேவனுக்கு முன்பாக நியாயப்பிரமாணமில்லாதவனாயிராமல்,

கிறிஸ்துவின் பிரமாணத்துக்குள்ளானவனாயிருக்கிறேன். பலவீனரை ஆதாயப்படுத்திக்கொள்ளும்படிக்குப் பலவீனருக்குப் பலவீனனைப் போலானேன்; எப்படியாகிலும் சிலரை இரட்சிக்கும்படிக்கு நான் எல்லாருக்கும் எல்லாமானேன் (1 கொரி. 9:20-22).

பவுல் “எப்படியாகிலும்” என்பதைப் பயன்படுத்தியிருந்தால், இன்றைய நாட்களில் சபை நடத்துனர்களும் அவ்வாறே இருக்க வேண்டும்.

தலைவர்கள் கவனத்துடன் கட்டியெழுப்ப வேண்டும். 1 கொரிந்தியர் 3:5-15ல் பவுல் மற்றும் அப்பொல்லோ ஆகியோரைப் போன்றவர்கள் கட்டியெழுப்புவர்களாய் இருப்பதாகப் பவுல் கூறினார் (வ. 9, 10). கிறிஸ்து அஸ்திபாரமாய் இருக்கிறார் என்பதால், சபை நடத்துனர்கள் தாங்கள் எந்த அஸ்திபாரத்தின் மீது கட்டியெழுப்ப வேண்டும் என்பதைத் தேர்ந்துகொள்ளத் தேவையற்றவர்களாய் உள்ளனர் (வ. 10, 11). அந்த அஸ்திபாரத்தின் மீது சபை நடத்துனர்கள் பின்வரும் இரு வகைகளில் ஏதாவது ஒரு வகையான பொருளைத் தேர்ந்து கொண்டு “கட்டிடத்தை” வடிவமைக்க முடியும்: (1) தங்கம், வெள்ளி மற்றும் விலையேறப்பெற்ற கல் அல்லது (2) மரம், புல், வைக்கோல் (வ. 12). என்ன பொருளை கட்டிடம் கட்டப் பயன்படுத்துவது என்பதை கட்டுபவரே ஓரளவுக்குத் தீர்மானம் செய்கின்றார். கட்டுபவர் ஒவ்வொருவருக்கும், கட்டிடம் ஒவ்வொன்றுக்கும், சோதனை நாள் வரும், அப்பொழுது கட்டுபவரின் பணியானது அக்கினியினால் சோதிக்கப்படும் என்று பவுல் கூறுகின்றார் (வ. 13). மரம், புல், வைக்கோல் போன்றவை அக்கினியினால் எரிக்கப்படும்; பொன், வெள்ளி மற்றும் விலையேறப் பெற்ற கற்கள் ஆகியவை நிலைத்து நிற்கும். பவுலினால் விவரிக்கப்பட்டபடியாக, இந்தச் சோதனையின் நாள் என்பது துயரம், துன்பம் மற்றும் சோதனையின் வேளையாக உள்ளது. ஒவ்வொரு சபையும் இப்படிப்பட்ட சோதனை வேளையை அனுபவிக்கின்றது.

கட்டுபவரின் பணியானது நிலைத்து நின்றால், அவர் ஒரு பலனைப் பெறுவார் (வ. 14). வேலையாள் தனது ஊழியம் வீணாய்ப் போய் விடவில்லை - அதாவது தான் கட்டியெழுப்பிய சபையானது நிலைநின்று வளமடைந்துள்ளது - என்று அறிவதைக் காட்டிலும் பெரிய பலன் வேறெதுவும் இல்லை! ஊழியமானது நிலைநிற்கவில்லையென்றால், கட்டியவர் நஷ்டமடைவார், ஆனால் இரட்சிக்கப்படுவார் (வ. 15). தாம் கட்டியெழுப்பிய சபையானது சிரமத்தின் புயலைத் தாங்க மாட்டாமல், நிலைநிற்காது போய் விட்டது என்பதை அறிவதினால் வருகின்ற நஷ்டம் மற்றும் பேரழிவின் உணர்வைக் கற்பனை செய்து பாருங்கள்! இருந்த போதிலும், அதைக் கட்டி எழுப்பியவர் தேவனுடைய சித்தத்தைச் செய்வதை நாடி, தம்மால் முடிந்த அளவு சிறப்பாக ஊழியம் செய்திருந்தால், அவர் இழந்து போகப்பட மாட்டார்; அவருடைய இரட்சிப்பு என்பது, அவரால் மனம்மாற்றப்பட்டவர்கள் விசுவாசத்துடன் நிலைத்து நிற்பதையோ அல்லது அவர் நிலைநாட்டிய சபைகள் தொடர்ந்து நிலை நிற்பதையோ சார்ந்திருப்பதில்லை.

ஆகவே, கட்டுபவர் - சபை நடத்துனர் - என்ன செய்ய வேண்டும்?

“கட்டுபவர் ஒவ்வொருவரும் அதைக் கட்டுவது எவ்வாறு என்பதைக் கவனத்துடன் தேர்ந்து கொள்ள வேண்டும்” அல்லது “அவனவன் தான் அதின்மேல் இன்னவிதமாய்க் கட்டுகிறானென்று பார்க்கக்கூடவன்” (வ. 10). கவனம் நிறைந்த வகையில் கட்டுதல் என்பதன் அறைகூவலானது திறமைமிக்க வகையில் ஊழியம் செய்கின்ற அறைகூவலாக உள்ளது! நடத்துவத்துவத்துடன் இணைந்துள்ள திறமைகளைத் தலைவர்கள் கற்றுக் கொள்ள வேண்டியது அவசியமானதாக உள்ளது.

திறமைகளை மேம்படுத்துதல்

சபை நடத்துனர்கள் மற்றவர்களுடன் இணக்கமாய்ச் செல்லுதல் என்பதைக் கற்றுக் கொள்ள வேண்டும். அவர்கள் பணிபுரியும் “பணிநிலைக்கு” அவர்கள் தகுதியுள்ளவர்களாய் இருந்தாலும், அவர்கள் தங்கள் பணியை திறம்படச் செய்வதற்கு இன்னமும் கூட “மக்கள் (தொடர்பு)த் திறமைகளை” கற்க வேண்டியது அவசியமாக உள்ளது. சரியான அல்லது தவறான நடக்கை பற்றிய கேள்விகள் அல்ல, ஆனால் மக்களிடையே உள்ள வேறுபாடுகளே சபையில் பிரச்சனைகளுக்குக் காரணமாகின்றன. மற்றும், ஒரு தலைவர் என்பவர் கொள்கையளவில் சரியான தனிநபராகவும், உபதேசத்தின்படி சரியானவராகவும் இருந்தும் கூட, மக்களுடன் தொடர்பு கொள்ளும் திறனில் குறைபாடு உள்ளவராயிருந்தால் அவர் இன்னமும் செயல்விளைவற்ற ஒரு தலைவராகவே இருக்கக் கூடும்.

நல்ல தனிப்பட்ட உறவுத் திறன்களை சபை நடத்துனர் எவ்வாறு மேம்படுத்திக் கொள்ள முடியும்?

எல்லா மக்கள் மீதும் ஆர்வமுள்ளவராக இருத்தல்

சபை நடத்துனர்கள் “மக்கள் பணியில்” ஈடுபட்டுள்ளனர். அவர்கள் பின்வரும் கட்டுரையில் விவரிக்கப்பட்டுள்ளது போல சபையிலும் சபைக்குப் புறம்பேயும் உள்ள எல்லா மக்களிடத்திலும் மிகவும் ஆர்வமுள்ளவர்களாயிருக்க வேண்டியது அவசியமாகும்:

“நீங்கள் (மற்றவர்கள் மீது) எவ்வளவு அக்கறையுள்ளவர்களாய், இருக்கிறீர்கள் என்று அறியாத வரைக்கும் எவ்வாறாவதும் நீங்கள் எவ்வளவு அறிந்துள்ளீர்கள் என்பது பற்றி அக்கறை கொள்வதில்லை;” ... பெரும்பாலும் நாம் அறிவில் தாகமுடையவர்களாக, மற்றும் பரிவிரக்கத்தில் குறைவுள்ளவர்களாக, உபதேசத்தில் சரியானவர்களாக, இயல்பில் குற்றப்படுத்துகிறவர்களாக இருக்கின்றோம்! பேருந்துகளுக்காகவோ, நிதிநிலை அறிக்கைகள் மற்றும் கட்டிடங்கள் ஆகியவற்றிற்காகவோ இயேசு மரிக்கவில்லை என்பதை நாம் யாவரும் நன்றாய் நினைவுகூருவோம்; அல்லது அவர் தரைவிரிப்புகளுக்காகவோ, காற்றாடிகள் மற்றும் குழுக்களுக்காகவோ மரிக்கவில்லை. அவர் மக்களுக்காக மரித்தார்!

மக்களுடன் பணியாற்றுவதில் உள்ள பொது அறிவின் விதிகள் சில

கீழே தரப்படுகின்றன:

1. மக்களிடத்தில் பேசுங்கள்! மகிழ்ச்சி நிறைந்த வாழ்த்தின் வார்த்தைகளை விடவும் மேன்மையானது வேறெதுவும் இருப்பதில்லை!

2. மக்களிடம் புன்னகையுங்கள்! புன்னகை என்பது ஒரு உலகளாவிய மொழியாக உள்ளது. சினமடைய 72 தசைகள் இயக்க வேண்டும், ஆனால் புன்னகைப்பதற்கு 14 தசைகளை இயக்கினாலே போதுமானதாக உள்ளது. அது ஆதாயப்பங்குகளை அளிக்கிறது.

3. மக்களைப் பெயர் கூறி அழையுங்கள்! “சினேகிதரைப் பேர்பேராக வாழ்த்துவாயாக” (3 யோவான் 14).

4. நட்புறவுடனும் உதவும் வகையிலும் இருங்கள். நல்லதொரு நண்பராக இருத்தலே நண்பர்களைப் பெறுவதற்கான மிகச் சிறந்த வழியாக உள்ளது. இயேசு “பாவிகளின் நண்பராய்” இருந்தார் (லூக். 7:34).

5. உங்கள் அன்பின்மீது கட்டுப்பாடுகளை இடாதிருங்கள்! “நீ இதைச் செய்தால் ... நான் உன்னை நேசிப்பேன்” என்றிருக்கக் கூடாது. இயேசு [ஒவ்வொரு நபரும் தேவ சாயலாகப் படைக்கப் பட்டுள்ள காரணத்தினாலும் தேவனால் சினேகிக்கப்படுவதாலும்] மற்றும் [ஒரு நபரின் பாவங்கள் மற்றும் பலவீனங்களின் மத்தியிலும்] ஒவ்வொருவரின் மீதும் அன்புகூர்ந்தார்.

6. மக்கள் மீது உண்மையான வகையில் ஆர்வமாய் இருங்கள்! மக்களின் உண்மையிருப்பின்படியே அவர்களை நடத்துதல் என்பது, அவர்கள் உண்மையிலேயே தகுதியுடையவர்கள் என்று நீங்கள் நினைத்தால் மிகவும் சுலபமாக உள்ளது!

7. புகழ்வதில் தாராளமாய் இருங்கள்! நீங்கள் நேரடியாகவே “மக்களை மாபெரும் அளவில் புகழ்” முடியும்.

8. மற்றவர்களின் உணர்வுகள் மீது அக்கறை கொள்ளுங்கள். பொன் விதியானது நடைமுறைப் படுத்தப்படக் கூடியதாயுள்ளது: “மற்றவர்கள் உங்களுக்கு என்ன செய்ய வேண்டும் என்று விரும்புகிறீர்களோ, அதையே நீங்களும் மற்றவர்களுக்குச் செய்யுங்கள்.”

9. மற்றவர்களின் கருத்துக்களை ஆழ்ந்து சிந்தியுங்கள்! முரண்பாட்டில்/விவாதம் ஒன்றில் - உங்களுடையது, மற்றவருடையது மற்றும் சரியானது என்ற - மூன்று பக்கங்கள் இருக்கலாம்!

10. ஊழியம் செய்யக் கவனமாய்/எச்சரிக்கையாய் இருங்கள்! “ஊழியர்கள்” மற்றும் “கொடுப்பவர்கள்” என்பவர்கள் “மாபெரும் தன்மை” யின் வழியில் இருக்கின்றனர் (மத். 20:26) ...

உபதேசத்தில் சரியாயிருத்தல், நிறுவன அமைப்பில் பலத்துடன் இருத்தல், மற்றும் வளமையான முறையில் ஊழியம் செய்தல் என்பவற்றிற்கான நமது முயற்சிகளில் நாம் உலகின் மிகச் சிறந்த விலையேறப்பெற்ற உற்பத்திப் பொருளான “மக்களுடன்” பணியாற்றுவதை மறவாதிருக்க வேண்டும். (அவர்களைக்) கவனத்துடன் கையாளுங்கள் ... ஜெபத்துடன் கையாளுங்கள்.²

நிதிநிலை அறிக்கை மற்றும் புள்ளி விபரம் ஆகியவற்றினால் பிரதிநிதித்துவப் படுத்தப்படும் மக்களை மறந்து போகுமளவுக்கு சபை நடத்துனர்கள் நிதிநிலை அறிக்கைகள் பற்றியும் புள்ளி விபரங்கள் பற்றியும் அதிகம்

அக்கறையுள்ளவர்களாகி விடக் கூடும். சபை நடத்துனர்கள் “மக்கள் பணியில்” ஈடுபட்டுள்ளனர்.

தங்களையே மேம்படுத்திக் கொள்ளுதல்

சபை நடத்துனர்களுக்கு மற்றவர்களுடன் இணங்கிச் செல்லும் விஷயத்தில் பெரிய எதிரியாய் இருப்பது அநேகமாக அவர்களாகவே தான் இருக்கும். “சகோதரர் ஜோன்ஸ் தம்மை மாற்றிக் கொண்டால் நான் அவருடன் இணங்கியிருக்க முடியும்” என்று நினைக்கும்படி மக்கள் சாய்கின்றனர். சகோதரர் ஜோன்ஸுடன் - மற்றும் உள்ள ஒவ்வொரு வருடன் - இணங்கிச் செல்ல வேண்டிய அவசியத்தை நடத்துனர்கள் உணர வேண்டியது தேவையென்றால், அவர்கள் தங்களை மாற்றிக் கொள்வது தான் ஒரே நம்பிக்கையாக உள்ளது என்று அவர்கள் உணர வேண்டும். தேவையான மாற்றங்களை ஏற்படுத்துவதற்கு நடத்துனர்கள் பின்வரும் இரு செயல்களைச் செய்ய வேண்டியது அவசியமாக உள்ளது:

(1) அவர்கள் “அவர்களாகவே இருக்க தீர்மானிக்க” வேண்டும். எவ்வொருவரும் முற்றிலுமாகப் பிறரைப் போலச் செய்யக் கூடாது. கை ரேகைகளைப் போல நடத்துனர்கள் யாவரும் தனித்தனி நபர்களாகவே உள்ளனர். அவர்கள் தங்களிடம் இல்லாததை இருப்பதாகக் காண்பிக்க முயற்சி செய்தல் என்பது (எ.கா. தன் மீதே ஆய்வு செய்து கொண்டுள்ளவர் மிகவும் வெளிப்படையானவராக இருப்பது போல முயற்சித்தல்) அவரை உண்மைத் தோற்றத்திலிருந்து விலக்கி வைப்பதாகி விடும். புதிய ஏற்பாடு எழுதப்பட்ட காலத்தில், பவுல், பேதுரு, பர்னபா, அந்திரேயா மற்றும் தோமா ஆகியோர் அனைவரும் ஒருவர் மற்றவரிலிருந்து மாறுபட்டவர்களாய் இருந்தனர், ஆனால் அவர்கள் யாவரும் தேவனைப் பிரியப் படுத்துகிறவர்களாய் இருந்தனர். இன்றைய நாட்களில் நடத்துனர்கள் யாவரும் தேவனைப் பிரியப்படுத்த உண்மையில் எல்லாரும் ஒன்றுபோல இருக்க வேண்டும் என்று நினைக்க வேண்டிய அவசியம் இல்லை.

(2) அவர்கள் “தங்களில் தாங்களே மிகச் சிறந்தவர்களாய்” இருக்க வேண்டும். நபர்த்துவத்தின் எல்லைகளுக்குள்ளேயே “கிறிஸ்துவினுடைய நிறைவான வளர்ச்சியின் அளவுக்குத் தக்க பூரண புருஷராகும்” (எபே. 4:11) நிலையை அடைய நாடுவதற்கான மேம்பாட்டிற்கு எப்பொழுதும் இடமுண்டு, கிறிஸ்தவப் பண்புகளை உரமிட்டு வளர்த்தலே மேம்படுவதற்கு மிகச் சிறந்த வழியாக உள்ளது. 1 கொரி. 13:4-7, கலா. 5:22, 23 அல்லது 2 பேதுரு 1:5-7ல் பேசப்பட்டு உள்ள பண்புகளை ஒரு தலைவர் கொண்டிருந்தால், மற்றவர்கள் அவரை விரும்பவும் பின்பற்றவும் சுலபமாய் இருப்பதாகக் கண்டறிவார்கள். சில சமயங்களில் ஒரு எளிய நபர் பண்பு என்ற நினைக்கப்படக் கூடிய விஷயமானது பண்புத் தவறொன்றை வெளிப்படுத்துவதாக இருக்கலாம். எடுத்துக்காட்டாக, யாரேனும் ஒருவர், “எனது நபர்த்துவமானது மற்றவர்களை வாழ்த்தவோ அல்லது அவர்களின் நலன் பற்றி விசாரிக்கவோ அல்லது அவர்களின் தொந்தரவுகள் பற்றிக் கவனித்துக் கேட்க நேரம் எடுத்துக் கொள்ளவோ என்னை அனுமதிக்காது”

என்று கூறுவாரென்றால், அது அவருடைய நபர்த்துவத்தின் பிரச்சனையல்ல ஆனால் மற்றவரீது அவர் கவனமும் அன்பும் செலுத்த விருப்பம் இல்லாததுள்ள அவரது பிரச்சனையாகவே இருக்கும்.

மற்றவர்களுடன் இணைவு கொள்ளுதல்

ஒரு மனிதர், “ஆடுகளுடன் வாழ்தல் என்பது மேய்ப்பனின் பண்புகளில் ஒன்றாக உள்ளது; அவர் அவைகளின் வாடை போன்று தம்மேல் வாடை வீசுமளவுக்கு அவற்றுடன் வாழ்கின்றார்” என்று கூறினார். சபை நடத்துனர்கள் தாங்கள் வழிநடத்தும் மக்களுடன் நேரத்தைச் செலவிட வேண்டும். ஆடுகளுடன் இராமல் ஒருவர் தேவனுடைய மந்தையை உண்மையில் எவ்வாறு வழிநடத்த முடியும் என்று கற்பனை செய்வதே கடினமானதாக உள்ளது. சபை நடத்துனர் ஒருவர் உறுப்பினர்களுடன் நிலையாக இருப்பார் என்றால், தொடர்ந்து இரண்டு விளைவுகள் ஏற்படும்.

முதலாவது, சபையை அவர் சிறந்த முறையில் அறிந்து கொள்ளுவார். சபையை அறியும் அளவுக்கு நடத்துனர் ஒருவர் போதிய வேளைக்கு அவர்களுடன் இல்லாதிருந்தால், அவர்களை வழி நடத்துவது எவ்வாறு என்று அவர் அறிவது மிகக் கடினமானதாக இருக்கும். அவர்களின் பெயர்களைக் கொண்டு அறிய மற்றும் அவர்களின் தனிப்பட்ட வரலாறுகள் மற்றும் தனிப்பட்ட பிரச்சனைகள் பற்றி அறிய போதுமான அளவு அவர்களுடன் இல்லாத வரையில், ஒரு தலைவர் என்பவர் அவர்களை வழிநடத்துகின்ற உரிமையைப் பெற்றிருப்பதில்லை என்று கூறப்பட முடியும்.

இரண்டாவது, மற்றும் ஒருவேளை மிக முக்கியமானதாக உள்ள தென்பது, அவர் தம்மைப் பற்றி அறிய அவர்களை அனுமதிப்பார். ஆடுகள் தங்கள் மேய்ப்பனை நன்கு அறிந்திருந்தால் மட்டுமே விருப்பத்துடன் அவரைப் பின்பற்றும். ஆகையால், தலைவர்கள் தங்களைப் பற்றி மற்றவர்களுக்கு வெளிப்படையாய்க் காண்பிக்க விருப்பமுள்ளவர்களாய் இருக்க வேண்டும். இதைச் செய்வதற்குச் சபை நடத்துனர்கள் தயக்க முள்ளவர்களாய் இருக்கலாம். முன்னுதாரணத்தினால் தாங்கள் வழிநடத்துபவர்களாய் இருக்க வேண்டும் என்று அவர்கள் அறிந்துள்ளனர். தாங்கள் முழு நிறைவானவர்கள் அல்ல என்றும் அவர்கள் அறிந்துள்ளனர். தங்களுடைய குறைகளை மற்றவர்கள் கண்டு பிடித்தால், சபையானது தங்களை மாய்மாலக்காரர்கள் என்று புறக்கணிக்கும் என்றும், தங்களது நம்பகத் தன்மை தொலைந்து விடும் என்றும், உறுப்பினர்கள் தங்களைப் பின்பற்ற மறுத்து விடுவார்கள் என்றும் அவர்கள் பெரும்பாலும் பயப்படுகின்றனர். இன்னும் கூட, மற்றவர்கள் உங்கள் “உண்மைத் தன்மையை” அறியும்படி செய்வது இடர்ப்பாட்டிற்கு மதிப்புடையதாகவே உள்ளது. தங்களையே அறியப்படுத்துகின்ற தலைவர்களை சபை உறுப்பினர்கள் மதிக்கின்றனர்.

மற்றவர்களீது பராமரிப்பும் அக்கறையும் காண்பித்தல்

“மனிதத் தொடர்புகளின் விதிகள்” பல மதிப்புக் கொண்டவைகளாய்

இருக்கையில், வேதாகமம்தான் தனிப்பட்ட உறவுகளின் மீதான மிகச் சிறந்த “சட்ட புத்தகமாக” உள்ளது. நடத்துனர்கள் அன்பும், இரக்கமும், தன்னலமற்ற தன்மையும் கொண்ட ஊழியர்களாய் இருந்தால், அநேகமாய் அவர்கள் மற்றவர்களுடன் இணங்கிச் செல்பவர்களாய் இருப்பார்கள். இருப்பினும் கூட, “நீங்கள் அக்கறையாயிருக்கிறீர்கள் என்பதைக் காண்பிக்க வேண்டும்” என்பதே முக்கியமான அறிவுரையாக இருக்கிறது. சபை நடத்துனர்கள், தங்கள் மந்தையை நேசிக்கின்றனர், ஆனால் சில வேளைகளில் அவர்கள் தங்கள் நேசத்தை ஒருக்காலும் காண்பிப்பதோ அல்லது வெளிப்படுத்துவதோ இல்லை. அன்பு என்பது செயல்விளக்கப் படுத்தப்படாத வரைக்கும் உணரப்படவோ அல்லது மதிக்கப்படவோ முடியாததாக உள்ளது! Action என்ற புத்திரிக்கையில் வெளிவந்த “The Hawthorne Effect” என்ற கட்டுரையில் பின்வரும் உதாரணம் பயன்படுத்தப்பட்டது:

பெரிய தொழிற்சாலையொன்றின் ஒரு குறிப்பிட்ட பிரிவில், பணிச் சூழ்நிலைகளின் பல்வேறு வகைகள் மற்றும் உற்பத்தியில் அவற்றின் செயல் விளைவுகள் ஆகியவற்றைப் பரிசோதிப்பதற்காக ஆறு பெண்கள் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்டனர். அவர்களின் பணிச் சூழ்நிலைகளில் ஒன்றன்பின் ஒன்றாகப் பத்து சிறப்பான மாற்றங்கள் ஏற்படுத்தப்பட்டன. நிறுவனமானது திகைப்படையும் வகையில், பணி உற்பத்தித் திறனானது ஒவ்வொரு மாற்றத்துடனும் அதிகமாய் மேம்பட்டது. இது முன்பிருந்த இயல்பின் நிலைக்குக் கொண்டு வந்த போது கூட அவ்வாறு மேம்பட்டிருந்தது.

அப்படிப்பட்ட ஒரு சூழ்நிலையானது எவ்வாறு சிறப்புறச் செய்விக்க முடிந்தது? ஏன் என்பதற்குப் பின்வரும் நான்கு நற்காரணங்கள் இருந்ததாகத் தீர்மானிக்கப்பட்டது: (1) அவர்கள் ஏதோ ஒரு வகையில் சிறப்பானவர்கள் என்று உணரும்படியாக்கப்பட்டனர். (2) அவர்கள் குறிப்பிட்ட முறையில் நன்றாக நடத்தப்பட்டனர். (3) அவர்களமீது அதிகமான கவனம் செலுத்தப்பட்டது. (4) அவர்கள் தங்கள் நலனுக்காகவே மாற்றங்கள் செய்யப்பட்டன என்று அறிந்திருந்தனர்.

வேறு வார்த்தைகளில் கூறுவதென்றால், மக்கள் தாங்கள் “ஏதோ ஒரு வகையில் சிறப்பானவர்கள்” என்றும் “குறிப்பாக தாங்கள் நன்முறையில் நடத்தப்படுவதாகவும்” உணரும்பொழுது, அவர்கள்மீது “அதிகமான கவனம் செலுத்தப்படும்” பொழுதும், நடத்துனர்கள் இருதயப்பூர்வமான ஆர்வம் கொண்டுள்ளதாக உணர்ந்தறியும்பொழுதும் சிறிய அல்லது நடுநிலையான மாற்றங்களில் கூட அவர்கள் பணியாற்ற வேண்டிய அளவு கடினமாய் உழைக்கும்படி அவர்களை ஊக்குவிக்கக்கூடும்! இது வியாபாரம், பள்ளிகள், இல்லத்துணைகள், பெற்றோர்கள் மற்றும் சபை நடத்துனர்கள் ஆகிய அனைவரும் கற்றுக் கொள்ள வேண்டிய பாடமாக உள்ளது!

இந்த அறிவுரைக்கும், டேல் கேர்நெஜியின் “நண்பர்களை வென்று மக்களிடம் செல்வாக்குப் பெறுதல் எவ்வாறு?” என்ற நூலிலும், மற்றும் பிறராலும் கொடுக்கப்பட்ட அறிவுரைக்கும் இடையில் வேறுபாடு

ஏதேனும் உள்ளதா? நோக்கத்தில்தான் வேறுபாடு உள்ளது: சபை நடத்துனர்கள் மக்களைச் சரியான வழியிலேயே நடத்துகின்றனர் ஏனென்றால் செய்வதற்கு இதுவே சரியானதாக உள்ளது, இது அவர்களின் மீது தாங்கள் கட்டுப்பாட்டைக் கொண்டிருக்க முடியும் என்பதினால் மட்டுமல்ல - மற்றும் அவர்களின் மூலம் ஆதாயம் பெற முடியும் என்பதினாலும் அல்ல. நடத்துனர்களின் இலக்காக உள்ளது மற்றவர்களின் நன்மைதானே தவிர, தங்களின் நன்மை அல்ல. இயேசுவின் முன்னுதாரணத்தை (அப். 10:38) பின்பற்றும்படியாக, அவர்கள் இரட்சிக்கப்படும் படியாக, மற்றும் கர்த்தருடைய செயலானது வளமடைந்து சபையானது வளரும்படியாகவே, கிறிஸ்தவர்கள் மற்றவர்களுக்கு நன்மை செய்கின்றனர். கிறிஸ்தவர்கள் தங்களுக்கு நற்பெயரை ஏற்படுத்திக் கொள்வதற்காகவோ அல்லது எவரொருவருக்கும் ஆதாயத்தை ஏற்படுத்துவதற்காகவோ நன்மை செய்வதில்லை!

மற்றவர்களுடன் ஒத்துப் போகக் கற்றுக் கொள்ளுதல்

சபையில் எழுகின்றவைகளில் பெரும்பாலான பிரச்சனைகள் “நபர்த்துவப் பிரச்சனைகளுடன்” தொடர்பு கொண்டவையாகவே உள்ளன, இவைகள் உபதேசத்துடன் தொடர்புடைய வகையில் எழுகின்றவைகளாக இருப்பதில்லை அல்லது குறைவாகவே இவ்வகையில் உள்ளன. மக்கள் மாறுபட்டவர்களாக உள்ளனர்! அவர்கள் மாறுபட்ட சமூக - பொருளாதார நிலைகளிலிருந்து வருகின்ற மாறுபட்ட நபர்த்துவத்தைக் கொண்டுள்ளனர், மாறுபட்ட குடும்பம் மற்றும் இனப் பின்னணிகளில் இருந்து வருகின்ற மாறுபட்ட வயதுகளைக் கொண்டுள்ளனர், மற்றும் அவர்கள் வேத வசனங்களை மாறுபட்ட வகைகளில் அணுகுகின்றனர்.

சபையின் நடத்துனர்கள் மற்றும் உறுப்பினர்கள் மத்தியில் உள்ள கலாச்சார மாறுபாடுகளின் பிரச்சனையை தேவன் தம்முடைய வசனத்தில் ஓரளவுக்குக் கவனம் செலுத்திக் கையாண்டுள்ளார். ஊழியம் செய்ய வேண்டிய மனிதர்களின் வகை என்ன மற்றும் அவர்கள் ஊழியம் செய்ய வேண்டிய வழிமுறை என்ன என்பது பற்றி அவர் குறிப்பிட்டுள்ளார். ஊழிய நடத்துனர்களாகச் செயல்படுகின்ற, உண்மையிலேயே தகுதி வாய்ந்த மூப்பர்களைக் கொண்டிருத்தல் என்பது கலாச்சார மாறுபாடுகளினால் எழுகின்ற பிரச்சனைகளைத் தடை செய்கின்றது. சபையின் உறுப்பினர்களில் இருந்து நடத்துனர்கள் (மூப்பர்கள்) தேர்ந்தெடுக்கப்படும் வழியையும் தேவன் அளித்திருக்கின்றார். இந்த மனிதர்கள் சபையின் கலாச்சாரத்தினுடைய அங்கமாய் இருக்க வாய்ப்புண்டு. ஆகையால், நடத்துனர்கள் மற்றும் உறுப்பினர்கள் மத்தியில் உரசல் ஏற்படுவதற்கான வாய்ப்பு குறைகின்றது.

இன்னும் கூட, மாறுபாடுகளினால் பிரச்சனைகள் வரலாம். நடத்துனர் என்பவர் உறுப்பினர்களில் குறிப்பிடத்தக்க அளவுள்ள உறுப்பினர்களிலிருந்து கலாச்சார ரீதியில் “மாறுபட்ட வகையில்” இருக்கலாம்.

நடத்துனர் கற்றறிவாளராகவும், பின்பற்றாளர்கள் பெரும்பாலும் அதிகம் கல்லாதவர்களாகவும் இருக்கலாம்; அவர் “நகரத்தில்” இருந்து வந்தவராகவும், அவர்கள் “நாட்டுப் புறத்தவர்களாகவும்” இருக்கலாம்; அவர் “வட நாட்டவராகவும்” அவர்கள் “தென்னாட்டவர்களாகவும்” இருக்கலாம்; அவர் “தொழில் நிறுவனம் சார்ந்தவராகவும்” அவர்கள் “விவசாயிகளாகவும்” இருக்கலாம். அத்துடன் கூடுதலாக, நபர்த்தன்மையில் வேறுபாடுகளும் கூட ஒரு நடத்துனரை இன்னொரு நடத்துனரிடமிருந்தோ அல்லது நடத்துனர் களை உறுப்பினர்களிடமிருந்தோ பிரிக்கலாம். சில மக்கள் அதிகம் நம்பிக்கையொளி உள்ளவர்களாகவும், சில மக்கள் அதிகம் நம்பிக்கையின்மை இருள்மிக்கவர்களாகவும் இருக்கின்றனர்; சிலர் “சேமிப்பவர்களாகவும்” மற்றும் சிலர் “செலவாளிகளாகவும்” உள்ளனர்; சிலர் அதிகம் உள்ளான (முடி மறையும்) குணம் உள்ளவர்களாகவும், சிலர் அதிகம் வெளிப்படையானவர்களாகவும் இருக்கின்றனர்; சிலர் அதிகம் உள்ளான நோக்கம் செலுத்துபவர்களாகவும், சிலர் அதிகமாய் மற்றவர்கள் மீது நோக்கம் கொண்டவர்களாகவும் இருக்கின்றனர்; முதலியன. இப்படிப்பட்ட கலாச்சாரம் மற்றும் நபர்த் தன்மை வேறுபாடுகள் குறிப்பிடத்தக்கவைகளாய் இல்லாதது போலக் காணப்படலாம், ஆனால் இவைகள் சபையின் தொந்தரவுகளின்/இடர்ப்பாடுகளின் இருதயம் போன்ற மையப் பகுதியில் காணக் கிடக்கின்றன.

இவ்வித மாறுபாடுகளை சபை நடத்துனர்கள் எவ்விதம் கையாளக் கூடும்? தேவபக்தியுள்ள நடத்துனர் ஒருவர், விசுவாசம் பற்றிய விஷயங்களில் விட்டுக் கொடுத்து விடமாட்டார். இருப்பினும் சூழ்நிலைக்கு ஏற்ற வகையில் முடிவெடுக்கும் விஷயங்களில் உடன்பாடு கொள்வதென்பது சமாதானத்தை மேம்படுத்தி, சபை வளர்ச்சியை உற்சாகப்படுத்துமென்றால், அவ்வாறு செய்வதற்குச் சம்மதிப்பார். அவர் தாம் யார் மத்தியில் வாழ்ந்து ஊழியம் செய்கின்றாரோ, அவர்களின் பழக்கவழக்கங்களைத் தழுவிக்கொள்ளவும் முயற்சி செய்வார். அவர் பவுலைப் போல “எப்படியாகிலும் சிலரை இரட்சிக்கும்படிக்கு ... எல்லாருக்கும் எல்லா”முமாவார் (1 கொரி. 9:22). அவர் கிறிஸ்துவின் முன்னுதாரணத்தைக் கவனிப்பார், கிறிஸ்து தாம் இரட்சிக்கும்படி வந்தவர்களுடன் மிகவும் முழுமையாகத் தம்மை அடையாளப்படுத்திக் கொள்ளும்படியாகப் பரலோகத்தை விட்டுப் பூமிக்கு இறங்கி வந்தார்:

அன்றியும், அவர் ஜனத்தின் பாவங்களை நிவிர்த்தி செய்வதற்கேதுவாக, ... இரக்கமும் உண்மையுமுள்ள பிரதான ஆசாரியராயிருக்கும்படிக்கு எவ்விதத்திலும் தம்முடைய சகோதரருக்கு ஒப்பாக வேண்டியதாயிருந்தது. ஆதலால், அவர் தாமே சோதிக்கப்பட்டு பாடுபட்டதினாலே, அவர் சோதிக்கப்படுகிறவர்களுக்கு உதவி செய்ய வல்லவராயிருக்கிறார் (எபி. 2:17, 18; 4:15ஐயும் காணவும்).

சபை நடத்துனர் என்பவர் தமக்கும் மற்றவர்களுக்கும் இடையில் உள்ள இடைவெளியை முற்றிலுமாய் இட்டு நிரப்ப முடியாதவராய் இருக்கலாம், ஆனால் இவ்வாறு செய்வதில் அவர் எவ்வளவு அதிகமாய்

வெற்றியடைகின்றாரோ, அவ்வளவு அதிகமாய்ச் செயல் வலிவுடன் அவர்களை வழிநடத்துவார். இதற்கு மாறாக, அவர் தம் சொந்தக் கண்ணோட்டம் தவிர வேறு எந்தக் கண்ணோட்டத்திலிருந்தும் காண முடியாதவராக இருந்தால், அவர் தம்மிலிருந்து மாறுபட்டவர்களாய் உள்ளவர்களை அநேகமாக வழிநடத்த முடியாதவராகவே ஆகிவிடுவார்.

முடிவுரை

மேடைப் பேச்சாளர் ஒருவர் எவ்விதமாய் இருக்கிறார் என்று உணரப்படுகிறாரோ அதிநிமித்தமாகவே அவர் இணங்கச் செய்பவராயிருக்கின்றார். இணங்கச் செய்தலின் இந்தக் கூறானது “ஒழுங்குமுறை சார்ந்த இணங்கச் செய்தல்” என்று அறியப்படுகின்றது. பேச்சாளர் ஒரு நற்பண்பாளராய் இருக்க வேண்டியதன் அவசியத்தைப் பழங்காலப் பேச்சாளர்கள் உணர்ந்து அறிந்திருந்தனர். “பேச்சாளர் என்பவர் பேசுவதில் திறன்மிக்க நல்ல மனிதர்” என்று பேச்சாளரைப் பற்றி குவிண்ட்டிலியன் என்பவர் விளக்கம் அளித்தார்.³ இருப்பினும் பேச்சாளர் ஒருவர் “நல்ல மனிதராக” இருக்கிறார் என்பது உணர்ந்து அறியப்பட வேண்டியதும் முக்கியமானதாக உள்ளது. சில வேளைகளில் சபை நடத்துனர்கள் நற்பண்புகளை உடையவர்களாயுள்ளனர், ஆனால் நபர்த் தன்மைப் புரட்டுகள் அந்த உண்மையை மற்றவர்கள் அறிந்து உணருவதைச் சாத்தியமற்றதாகக் கின்றன. முன்னுதாரணம், போதித்தல், மற்றும் இணங்கச் செய்தல் ஆகியவற்றினாலேயே அவர்கள் முதன்மையாக வழிநடத்துவதினால், இப்படிப்பட்ட புரட்டுகளை இயன்ற வரைக்கும் குறைத்து நீக்குதல் என்பது அவசியமாக உள்ளது, மற்றும் அவர்கள் நல்ல மனிதர்களாய் இருப்பதற்கு மட்டுமின்றி, பின்பற்றத் தகுந்த நல்ல மனிதர்கள் என்று அறிந்துணரப் படுவதற்காகவும் அவர்களைச் சாத்தியமானவர்களாக்கும் தனிப்பட்ட உறவுகளின் திறன்களைக் கற்றுக் கொள்ளுதலும் அவசியமாக உள்ளது.

குறிப்புகள்:

¹“ஊழிய நடத்துவத்துவம்” என்பது மற்ற பகுதிகளிலும் - எடுத்துக்காட்டாக, பணியாற்றும்பிடம் அல்லது இல்லத்திலும் - செயல் விளைவுடையதாயிருக்கும். ²Marvin Phillips, “Remember That You Are in ‘The People Business,’” *The Challenger*, 7th and Poplar Church of Christ, Murray, Ky. (16 February 1983). ³Lew Sarett and William Trufant Foster, *Basic Principles of Speech*, rev.ed (Boston: Houghton Mifflin Co., 1946), 26.