

மூப்பர்கள் இல்லாத நிலையில் ஒரு சபைக்கான நடத்துவத்துவம்

உள்ளூர் சபை ஒன்றில் நடத்துவத்துவத்தைப் பற்றி நாம் சிந்திக்கும் பொழுது, நாம் தானாகவே மூப்பர்களைப் பற்றிச் சிந்திக்கின்றோம். இருப்பினும், பல பிராந்திய சபைகள் மூப்பர்களைக் கொண்டிருப்பதில்லை. அநேகமாக அமெரிக்க ஐக்கிய நாட்டில் உள்ள கர்த்தருடைய சபையின் பாதிச் சபைகளில் ஐம்பது அல்லது அதற்குக் குறைவான உறுப்பினர்களே உள்ளனர்; இந்த சபைகளில் ஒரு உயர்ந்த சதவிகிதமானது மூப்பர்களைக் கொண்டிருப்பதில்லை. பெரிய சபைகள் கூடப் பெரும்பாலும் மூப்பர்களைக் கொண்டிருப்பதில்லை. மற்றும், ஊழியக்களத்தில், அது இந்தியாவோ, ஆஸ்திரேலியாவோ, கயானாவோ அல்லது ஜெர்மனியோ அல்லது வேறேந்த நாடாகவோ இருப்பினும், மூப்பர்கள் என்பவர்கள் விதியாக இருப்பதற்கு மாறாக விதிவிலக்காகவே இருக்கின்றனர். ஆகையால், நடத்துவத்துவத்தின் பொருள் பற்றிய நமது படிப்பை நாம் மூப்பர்களைப் பற்றிய கலந்துரையாடலுடன் மட்டுப்படுத்தினால், பலர் எதிர்கொள்ளுகின்ற பின்வரும் கேள்வியை நாம் புறக்கணிக்கின்றவர்கள் ஆகின்றோம்: மூப்பர்கள் இல்லாத சபைகளில் நடத்துவத்துவமானது எவ்வாறு செயல்படுத்தப்பட வேண்டும்?

இந்தக் கேள்விக்குப் பதில் அளிப்பதில் நாம் நான்கு முன்மொழிதல் களை ஆழ்ந்து சிந்திப்போம்.

மூப்பர்கள் இன்றியே ஒரு சபை இருக்க முடியும்

முதலாவது முன்மொழிதல் பின்வருமாறு: ஒரு சபையானது மூப்பர்கள் இன்றியே வேத வசனத்தின்படியாக இருக்க முடியும். அப். 13 மற்றும் 14ல் பவுலும் பர்னபாவும் தங்களின் முதல் ஊழியப் பயணத்தில் பல சபைகளை நாட்டினர். அவர்கள் தங்கள் அடிவைப்புகளை மீண்டும் தொடரப் பின் திரும்பிய பொழுது, "... அந்தந்த சபைகளில் அவர்களுக்கு மூப்பர்களை ஏற்படுத்தி வைத்து, உபவாசித்து ஜெபம் பண்ணி ..." (அப். 14:23) என்று லூக்கா பதிவு செய்கின்றார். இங்கு குறிப்பிடப்பட்ட பல சபைகள் சற்று காலத்திற்கு மூப்பர்களின்றியே இருந்திருந்தன. (அவை எவ்வளவு காலம்

அவ்வாறு இருந்தன என்பதை எவரொவரும் அறிவதில்லை; மதிப்பீடுகள் கணிசமான அளவுக்கு மாறுபடுகின்றன.) இப்பொழுது பவுலும் பர்னபாவும் ஒவ்வொரு சபையிலும் மூப்பர்களை ஏற்படுத்தினர். அந்த சபைகள் மூப்பர்களின்றி இருந்தபோதும் கூட, அவைகள் சபைகளாகவே இருந்தன! ஒரு சபையானது மூப்பர்களின்றியே ஒரு செல்லத்தக்க புதிய ஏற்பாட்டு சபையாக இருப்பது என்பது சாத்தியமானதாகவே உள்ளது.

ஒரு எச்சரிக்கையின் வார்த்தை: மூப்பர்களை நியமிப்பதில் நாம் மிகவும் அவசரப்பட்டு விடாது இருக்க வேண்டும். சகோதர சகோதரிகள், புதிய ஏற்பாட்டு மாதிரியைப் பின்பற்றுவதில் தங்கள் வைராக்கியத்துடன், மூப்பர்களை நியமிக்கும் செயலுக்குப் போதுமான அளவு காலமும் சிந்தனையும் கொடுக்காமலேயே, அவசரமாய் மூப்பர்களை நியமித்து விடுகின்றனர், அவர்கள் மந்தைக்குத் தகுதியற்ற மேய்ப்பர்களைத் தேர்ந்தெடுப்பதில் முடிவடைகின்றனர். நாம் அநேகமாக, வசன ரீதியற்ற முறையில் ஒருங்கமைந்திருப்பதை விட வசன ரீதியாக ஒழுங்கமையற்ற நிலையில் இருப்பது மேன்மையானது என்பதை நினைவில் வைக்க வேண்டும்.

ஒரு சபையானது மூப்பர்களைக் கொண்டிருக்கத் திட்டமிட வேண்டும்

இரண்டாவது முன்மொழிதல் ஒன்றை நாம் ஆழ்ந்து சிந்திப்போம்: ஒரு சபையானது தனது தொடக்கத்தில் இருந்தே, மூப்பர்களை கொண்டிருப்பதற்கான திட்டங்களை ஏற்படுத்த வேண்டும். சபையானது மூப்பர்களைக் கொண்டிராத வரையில், அதன் தேவைகளென்று தேவன் கூறுகின்றதில் அது சில வகையில் குறைவுபடுகின்றது. தீத்து “குறைவாயிருக்கிறவைகளை ஒழுங்குபடுத்தும்படிக்கும் ... பட்டணங்கள்தோறும் மூப்பரை ஏற்படுத்தும்படிக்கும்” (தீத்து 1:5) அவரைப் பவுல் கிரேத்தாத் தீவிலே விட்டு வந்தார். தீத்து அங்கு விட்டு விடப்படும் முன்னரே அந்த நகரங்களில் சபை இருந்தது. தீத்து மூப்பர்களை நியமிப்பது என்பது அவசியமாயிருந்தது ஏன்? சபையானது சகல வழிகளிலும் வளர்ந்தேறுவதற்கு தம்முடைய சபைக்கு மேய்ப்பர்கள் தேவை என்று தேவன் அறிந்திருந்தார்; ஆகையால், அவர் மூப்பர்களின் பணிநிலையை அருளினார். மூப்பர்கள் இல்லாமல், ஒரு சபையானது வசன ரீதியானதாக இருக்க முடியும்; அது இயங்க முடியும்; அது வளரவும் செய்யலாம். இருப்பினும் அது மூப்பர்களைக் கொண்டுள்ள நிலைக்கு வரும் வரையிலும், அது தேவன் விரும்புகின்றபடியானதாக ஒருக்காலும் இருக்க முடியாது மற்றும் செயல்பட முடியாது.

மூப்பர்களை நியமிப்பதில் சபைகள் தாமதமாயிருப்பது ஏன்?

மிகவும் அதிகமான பல சபைகள் மூப்பர்கள் இன்றியே நீண்ட காலம் இருக்கின்றன. ஏன்? நடத்துவத்துவத்திற்கு மக்களைத் தயாரிப்பதில் பிரசங்கியார்கள் வறியதான பணி செய்துள்ளனரா? சபையின் பணிக்

கூட்டங்களில் முன்னதாக கலந்துரையாடிவிட்டு, பின்பு, மூப்பர்கள் நியமிக்கப்பட்டால் தங்கள் நடத்துவத்துவம் இழந்து போகப்படும் என்ற பயத்தின் காரணத்தினால் சில சபைகள் மூப்பர்களை நியமிக்காமல் இருந்து விடுதல் என்பது சாத்தியமானதாக உள்ளதா? அதிகாரத்துவத்தின் மீதுள்ள விருப்பமின்மை என்பது மூப்பர்களைக் கொண்டிருத்தல் என்ற கருத்தைப் புறக்கணிக்கக் காரணமாயிருக்க முடியுமா? சிலர் தங்களைக் காட்டிலும் யாரோ ஒருவர் அதிக அதிகாரம் கொண்டிருத்தல் என்ற கருத்தைப் பொறுக்க முடியாதிருத்தல் சாத்தியமா?

பிரச்சனை எவ்வாறு தீர்க்கப்பட முடியும்?

எண்ணற்ற சபைகள் பல ஆண்டுகளாக நிலவியிருந்தும், மூப்பர்கள் இல்லாத நிலையில் இருப்பதற்குக் காரணம் எதுவாக இருந்தாலும், இந்த உண்மையானது நம்மை, இப்படிப்பட்ட சூழ்நிலை இனி தொடர்ந்திருக்காது என்ற தீர்மானத்திற்கு வரும்படி தூண்ட வேண்டும். இந்தப் பிரச்சனையை எவ்வாறு தவிர்க்க முடியும்? நியாயமான கால அளவில் மூப்பர்கள் நியமிக்கப்படுவதை நிச்சயப்படுத்திக் கொள்ள முயற்சி செய்வதற்கு ஒரு உள்ளூர் சபையானது மேற்கொள்ளக் கூடிய நடவடிக்கைகள் யாவை? இதற்கு மூன்று ஆலோசனைகளை ஏற்படுத்த முடியும்.

மனிதர்களை மாற்றுங்கள். தொடக்கத்திலிருந்தே மனிதர்களை (குடும்பங்களின் தலைவர்களையும் முழுக்குடும்பங்களையும் கர்த்தருக் கென்று மாற்ற முயற்சி மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும். பெண்களும் குழந்தைகளும் வழக்கமாய் அதிகம் பதில்செயல் செய்பவர்களாய் இருக்கின்றனர், ஆனால் அவர்களை மாற்ற நாடுவதிலேயே நாம் நமது முயற்சிகள் எல்லாவற்றையும் செலவிட்டால், பெண்களும் இளைஞர்களும் நிறைந்த சபை ஒன்றில் நாம் முடிவடைவதுடன், பல ஆண்டுகளுக்கு மூப்பர்களை நியமிக்கும் சாத்தியக் கூறே இல்லாமலும் போய்விடும்.

புதிதாய் மாறியவர்களைப் பயிற்றுவீயுங்கள். மூப்பராவதற்கு மனிதர்களைப் பயிற்றுவிப்பதை நாம் உடனடியாகத் தொடங்க வேண்டும். இந்தப் பயிற்சியில் பாடமும் செயல்முறையும் உள்ளடங்கியிருக்க வேண்டும். அவர்கள் வேதாகம போதனைகளையும், சபை நிறுவன அமைப்பையும், மற்றும் சபை நடத்துவத்துவத்தையும் கற்றுக் கொள்ளும்படி நாம் விரும்புகின்றோம். மேலும் அவர்கள் கற்றுக் கொண்டவற்றை - மற்றவர்களுக்குப் போதித்தல், வேதாகம வகுப்புகளில் போதித்தல், ஆராதனையை வழிநடத்துதல், மற்றும் மக்களுக்குப் பிரசங்கித்தல் ஆகியவற்றினால் - நடைமுறைப்படுத்தத் தொடங்கும்படியாகவும் நாம் விரும்புகின்றோம். பயிற்சியானது, தனிப்பட்ட விதத்தில், வகுப்புகளில், வாசித்தல் மூலமாக, தபால் மூலமாக, அல்லது தொலைக் காட்சிப் பாடங்களின் மூலமாகத் தரப்பட முடியும், மற்றும் மனிதர்கள் தங்கள் திறமைகளைச் செயல்படுத்த வாய்ப்புகளை அளிப்பதன் மூலமாகவும் தரப்பட முடியும்.

நடத்துவத்துவத்தில் மனிதர்களை ஈடுபடச் செய்யுங்கள். (பின்) ஒரு நாளில் மூப்பராகக்கூடிய மனிதர்கள், முதலிலிருந்தே சபையின் முடிவெடுக்க

கும் செயல்பாட்டில் கருத்துப் பகிர்வு மேற்கொள்ள வேண்டும். இந்த வழிமுறையின் மூலம் அவர்கள் சபையை வழிநடத்தும் நாளுக்கென்று தங்களைத் தயாரித்துக் கொள்வார்கள்.

இந்த நடவடிக்கையை மேற்கொள்வதற்குப் பிரசங்கியார்களும் ஊழியர்களும் சில வேளைகளில் பயப்படுகின்றனர். கிறிஸ்துவுக்குள் குழந்தைகளாய் இருப்பவர்களை முடிவெடுப்பதில் ஈடுபடுத்துவதைச் சிலர், “சபையின் ஊழியம் பற்றி முடிவுகள் மேற்கொள்வதில் அவர்கள் நம்பத்தக்க அளவு போதுமானவற்றை அறியவில்லை” என்று கூறி மறுப்புத் தெரிவிக்கலாம்; அல்லது, “அவர்கள் இன்னமும் நாமகரணக் கூட்டத்தின் தவறான போதனையைப் பற்றிக்கொண்டிருக்கலாம்” என்று கூறி மறுக்கலாம்.

இந்த மறுப்புக்கு பதில் அளிப்பதில் நான், முதலில், புதிய கிறிஸ்தவர்களில் பெரும்பான்மையானோர் தாங்கள் வேதாகமத்தைப் பற்றி அதிக மாய்க் கற்றுக் கொள்ள வேண்டியுள்ளது என்று அறிந்துள்ளனர், மற்றும் வெகு சிலரே தங்கள் திறனின் அளவுக்கு அப்பாலும் சாதனை புரியத் துணிவார்கள் என்ற ஆலோசனையை அளிப்பேன். இரண்டாவது, கிறிஸ்துவுக்குள் குழந்தைகளாயிருப்பவர்கள் வேதாகமத்தைப் பற்றிச் சிறிதளவே அறிந்துள்ளனர் என்பது உண்மையாய் இருப்பினும், அவர்கள் வியாபார நடைமுறைகளைப் பற்றியும் தங்களது அயலகத்தவர்களைக் கிறிஸ்துவுக்குள் கொண்டு வருதல் எப்படி என்பது பற்றியும் ஏராளமானவற்றை அறிந்திருப்பார்கள். “நாம் எங்கு கூட வேண்டும்?”; “நாம் எப்பொழுது கூட வேண்டும்?”; “இந்தப் பகுதியில் சவிசேஷ ஊழியம் செய்ய மிகச் சிறந்த முறைமை எது?” என்பன போன்ற கேள்விகளை புதிதாய் மாறியவர்களிடத்தில் கூடக் கேட்டு (அவர்களின் பதிலை) கவனிக்கின்றபொழுது பிரசங்கியார் நன்கு ஊழியம் செய்ய முடியும். மூன்றாவது, முடிவு எடுத்தலில் உறுப்பினர்களை உள்ளடக்க மறுத்தல் என்பது எதிர்மறையான விளைவுகளை ஏற்படுத்தி விடலாம். இது, பிரசங்கியார் அல்லது ஊழியர், சபையானது கிறிஸ்துவுக்குரியது என்பதற்கு மாறாக தமக்குரியது என்று நினைக்கின்ற எண்ணப் போக்கை மேம்படுத்தி, புதிதாய் மாறியவர்களும் அதே எண்ணப் போக்கைக் கொண்டிருக்கக் காரணமாகி விடலாம். மற்றும், புதிதாய் மாறியவர்களுக்கு முடிவு எடுக்கும் வாய்ப்புகளைத் தராதிருத்தல் என்பது அவர்கள் ஆவிக்குரிய வகையில் குழந்தைகளாகவே நிலைத்திருக்கச் செய்யும்படியான செயலாகி விடலாம். குழந்தைகள் தங்களின் ஆவிக்குரிய தகைகளுக்குப் பயிற்சி தருவதன் மூலமாகவே அவர்கள் பக்குவமடைந்த கிறிஸ்தவர்களாக, நடத்துவத்துவத்தை ஏற்க உண்மையில் திறன்மிக்கவர்களாக மாறுவார்கள்.

மூப்பர்கள் இல்லாத சபையானது தனது பணிகளை நடத்த ஏற்பாடுகளை மேற்கொள்ள வேண்டும்

மூன்றாவது முன்மொழிதல் பின்வருமாறு: ஒரு சபையானது மூப்பர்களைப் பெறும் வரையிலும், சபையின் பணிகளைக் கவனிக்கப் பிற ஏற்பாடுகளைச் செய்ய வேண்டும். ஒரு புதிய சபை ஏற்படுத்தப்பட்ட உடனே, பின்வரும் கேள்விகள் எழுகின்றன: அவர்கள் எங்கே கூடுவார்கள்? அவர்கள் எப்பொழுது கூடுவார்கள்? போதிப்பவர் யார்? அவர்கள் நடத்தும் வகுப்புகள் யாவை மற்றும் அவற்றில் போதிப்பது யார்? கர்த்தருடைய பந்தியைத் தயார் செய்வது யார்? காணிக்கையாகச் சேரும் பணத்தை அவர்கள் என்ன செய்வார்கள்? இந்தக் கேள்விகளும் பிற கேள்விகளும் பதில் அளிக்கப்பட வேண்டும். தீர்மானங்கள் செய்யப்பட வேண்டும். உடனடியாக, சபையின் பணியானது நடத்தப்படும்படியான சில வகை ஏற்பாடுகளுக்கான தேவை எழுகின்றது.

முறைசாரா வழிமுறைகள்

சபைகள் சிலவற்றில், பணிகள் முறைசாரா வகையில் நடத்தப்படலாம். மனிதர்கள் ஆராதனை முடிந்த பிறகு சூழ நின்று, சிறு உரையாடலில் மாத்திரம் ஈடுபட்டு முடிவுகளை மேற்கொள்ளலாம். ஒருவேளை, இதில் தவறு எதுவும் இருப்பதில்லை; மாதாந்திரப் பணிக் கூட்டம் நடத்த வேண்டும் என்று வேத வசனப் பகுதி எதுவும் கேட்டுக் கொள்வதில்லை.

இருப்பினும், முறைசாரா வகையில் முடிவெடுக்கும் செயல்பாட்டில் அபாயங்கள் உள்ளன. முதலாவது, எந்தப் பணியும் நடத்தப்படாது என்ற அபாயம் இதில் உள்ளது. ஒரு சபையானது முடிவுகளை மேற்கொள்ளத் தேவையில்லாதிருந்தால், சபையானது இழந்து போனவர்களை இரட்சிக்கவோ அல்லது மற்றவர்களுக்கு உதவவோ அதிக அளவில் ஊழியம் எதுவும் செய்யாமல் போகலாம். இரண்டாவது, இப்படிப்பட்ட சூழ்நிலையானது, “(சபையில்) அவர்களில் முதன்மையாயிருக்க விரும்புகிற தியோத்திரேப்பு” (3 யோவா. 9) போன்ற நபரை எழுப்பக் காரணமாகலாம். முறைசாரா வகையில் முடிவெடுக்கும் செயல்பாடானது ஒரு மனிதருக்கு சபையை செயல் வலிவான வகையில் கட்டுப்படுத்தும் வாய்ப்பைத் தருவதால், அதை அவர் விரும்பலாம். மூன்றாவது, பணிகள் ஒழுங்கு முறையான வகையில் நடத்தப்படாது போகலாம். செய்து முடிக்கத் தேவையான பணிகள் செய்யப்படாமல் விட்டுப் போகலாம்; திருத்தம் தேவைப்படும் விஷயங்கள் தொடரலாம்; தீர்வு ஒன்று முன்மொழியப்படும் பொழுது, பிரச்சனையின் மூக்கியமான அம்சங்கள் கவனிக்கப்படாமல் போகலாம், அல்லது தீர்மானங்கள் சபையின் விருப்பத்தை உண்மையாகப் பிரதிபலிக்காமல் போகலாம்.

பணிக் கூட்டங்கள்

இந்த (மற்றும் ஒருவேளை பிற) அபாயங்களினிமித்தம், அதிகமாய் முறை சார்ந்த பணிக் கூட்டங்கள் சபையின் முடிவுகளை மேற்கொள்ள அடிக்கடி பயன்படுத்தப்படுகின்றன.

இந்தப் பணிக் கூட்டங்களில் கலந்து கொள்கின்றவர்கள் யார்? வழக்கமாய் இவைகள் சபையின் ஆண்கள் யாவரும் கலந்து கொள்ளும்படி யானவர்களாய் உள்ளனர். பெண்கள் வழக்கமாய்த் தவிர்க்கப்படுகின்றனர், ஏனென்றால் அவர்கள் அங்கிருப்பதினால், அவர்கள் “ஆண்கள் மீது அதிகாரம் செலுத்தக் கூடும்” (1 தீமோ. 2:12) என்று நினைக்கப்படுகின்றது. மற்றும் ஆண்கள் மட்டுமே மூப்பராவார்கள் என்பதால், அவர்கள் வழிநடத்தக் கற்றுக் கொள்வது அவசியமாய் உள்ளது, மற்றும் பணிக் கூட்டங்கள் என்பவை நடத்துவதுவத்திற்கான ஆய்வுக் கூடமாக உள்ளது. பணிக் கூட்டங்களில் கலந்து கொள்ளும்படியாகப் பெண்கள் அழைக்கப் படாதிருப்பினும், அக்கூட்டங்களில் கலந்து கொள்ளும் ஆண்களால் அவர்கள் அக்கறை செலுத்தப்படுதல் அவசியமாக உள்ளது. பெண்கள் பற்றிய விஷயங்களில் (உதாரணமாக, உணவு தயாரிக்கும்படி பெண்கள் கேட்டுக் கொள்ளப்படுதல் அல்லது ஞாயிறு வேதாகமப் பள்ளியின் பெண் ஆசிரியர் சிலவற்றைச் செய்யும்படி கேட்டுக் கொள்ளப்படுதல் போன்ற வற்றில்) முடிவெடுக்கப்படும் பொழுது, கூட்டத்திற்கு முன்னதாகவே பெண்கள் அணுகப்பட வேண்டியது அவசியமாக உள்ளது. கூட்டத்திற்குப் பிறகு, எல்லா உறுப்பினர்களுக்கும், கூட்டத்தில் நடந்தது என்ன என்பதை அறிவிக்க வேண்டும் என்பது தெளிவு. கூடுதலாக, முடிவுகளை மேற்கொள்வதில் பெண்களின் உணர்வுகள், கருத்துக்கள் மற்றும் ஆலோசனைகள் ஆகியவை ஆழ்ந்து சிந்திக்கப்பட வேண்டும். முழு சபையிலும் செயல்விளைவை ஏற்படுத்துகின்ற முடிவுகளை மேற்கொள்ளுகையில், சபையில் பெரும்பான்மையாக உள்ள மற்றும் அநேகமாக சபை ஊழியத்தின் 75 சதவிகித அளவை நிறைவேற்றுகின்ற இவர்களைப் புறக்கணித்தல் என்பது மனிதர்களின் உச்சபட்சமான தவறாக உள்ளது! பணிக்கூட்டங்களில் மேற்கொள்ளப்படும் முடிவுகள், பெண்கள் உள்ளிட்ட முழு சபையின் உணர்வுகளைப் பிரதிபலிப்பதாயிருக்க வேண்டும் என்பதே முழுநிறைவான சிறந்த கொள்கையாகும்.

பணிக் கூட்டங்கள் எவ்வாறு நடத்தப்பட வேண்டும்? நாம் முறைப்படியான பணிக்கூட்டங்களை நடத்த வேண்டும் என்று புதிய ஏற்பாடு கேட்டுக் கொள்வதில்லை; அது போலவே, அக்கூட்டங்களை நடத்துவதற்கான வலிய - மற்றும் - உறுதியான விதிகளையும் அது விதிப்பதில்லை. இருப்பினும், உதவிகரமாய் இருக்கக் கூடிய சில பொதுவான ஆலோசனைகளை நான் இவ்விடத்தில் கூற அனுமதியுங்கள்:

முதலாவது, “சகலமும் நல்லொழுக்கமாயும் கிரமமாயும் செய்யப்படக் கடவது” (1 கொரி. 14:40). இந்தக் கொள்கையானது சபையின் ஆறாதனைக்குப் பயன்படுத்தப்படுவது போலவே பணிக் கூட்டங்களுக்கும் பயன்படுத்தப்பட வேண்டும். “நல்லொழுக்கமாய்” மற்றும் “கிரமமாய்” கருதப்படுவது என்ன என்பது ஒரு சபையிலிருந்து இன்னொரு சபைக்கு

மாறுபடலாம். ஒரு சபையானது கண்டிப்பான விதிகளைத் தழுவி, பாராளுமன்ற செயல்முறைகளில் விதிகளைக் கடைப்பிடிக்கக் கூடும். இன்னொரு சபையானது தனது பணிக் கூட்டங்களில் பாராளுமன்ற செயல்முறைகளின் விதிகளைக் கடைப்பிடிக்காமலிருந்தும் கூட, தனது நோக்கங்களைத் திருப்தியான வகையில் நிறைவேற்றக் கூடும். என்ன செய்யப்பட்டாலும், கூட்டங்கள் அவற்றில் ஈடுபட்டுள்ளவர்களின் தராதரங்களுக்கு இசைந்த, முறையான நடையில் நடத்தப்பட வேண்டும்.

இரண்டாவது, கூட்டமானது கிறிஸ்தவச் சூழ்நிலையில் நடத்தப்பட வேண்டும். மனிதர்கள் தாங்கள் கூறுவதில் இரக்கம் மற்றும் கவனத்துடன் நடந்து கொண்டு, மற்றவர்கள் மீது பொறுமையும் சகிப்புத் தன்மையும் உள்ளவர்களாயிருந்து, அன்புடன் செயல்பட வேண்டும். அப்படிப்பட்ட சூழ்நிலையில் எழுப்பப்பட்ட கேள்விகளுக்குச் சகோதரர்கள் தங்களைத் தாங்களே வெளிப்படுத்துவார்கள்.

மூன்றாவது, ஊழியத்தின் எந்த ஒரு படி நிலையும் புறக்கணிக்கப்படக் கூடாது. கட்டணங்கள் செலுத்தப்பட வேண்டும்; கட்டிடம் பராமரிக்கப்பட வேண்டும்; பிரசங்கியார்கள் தேர்ந்தெடுத்தப்பட வேண்டும். கடிதங்கள் பதில் அளிக்கப்பட வேண்டும், வேண்டுகோள்கள் கவனிக்கப்பட வேண்டும், மற்றும் பரோபகார ஊழியத்திற்கும் சவிசேஷ ஊழியத்திற்கும் திட்டங்கள் ஏற்படுத்தப்பட வேண்டும். மற்றும், உறுப்பினர்களின் ஆவிக்குரிய நலம் கவனிக்கப்பட வேண்டும். சில வேளைகளில் நாம் உலக வாழ்வு சார்ந்த விஷயங்களில் அதிகமாய் ஈடுபாடு கொண்டு, நமது பராமரிப்பில் உள்ள ஆத்துமாக்களின் ஆவிக்குரியவற்றைப் புறக்கணித்து விடக் கூடும். உலகப் பிரகாரமான விஷயங்களை நாம் புறக்கணிக்கக் கூடாது, ஆனால், அதிகமான ஆத்துமாக்களை நாம் எவ்வாறு இரட்சிக்கவும், இரட்சிக்கப்பட்டவர்களாய் அவர்களைக் காக்கவும் முடியும் என்பது பற்றிக் கலந்துரையாட நாம் அதிக நேரத்தைச் செலவிட வேண்டும்!

நான்காவது, திட்டங்கள் முன்கூட்டியே நன்முறையில் ஏற்படுத்தப்பட வேண்டும். மிக அதிகமான சபைகள், அடுத்த மாதம் நடத்த வேண்டிய சவிசேஷக் கூட்டம் ஒன்றிற்கு இந்த மாதத்தில்(தான்) திட்டம் இடுகின்றன. திட்டமிடுதலுக்கு அதிகமான கால அவகாசம் கொடுக்கப்பட வேண்டும்.

ஐந்தாவது, பணிக் கூட்டங்களில் ஏற்படுத்தப்பட்ட தீர்மானங்கள் செயல்படுத்தப்பட வேண்டியது அவசியம். மிகப் பெரும்பாலும், செய்யப்பட வேண்டியவை பற்றி மனிதர்கள் முடிவெடுத்து, அம்முடிவை அங்கேயே விட்டுச் சென்று விடுகின்றனர். ஒருவருக்கும் ஒரு பணி கொடுக்கப்படவில்லையென்றால், ஒருவரும் அப்பணியைச் செய்ய மாட்டார்கள்! “ஒவ்வொருவரும் செய்ய வேண்டிய வேலை என்பது ஒருவரும் செய்யாத வேலையாகும்” என்று கூறப்படுகின்றது.

ஆறாவது, பணிக் கூட்டங்களில் கலந்து கொள்ளும் மனிதர்கள் பொறுப்பை ஒப்படைக்கக் கற்றுக் கொள்ள வேண்டும். ஒவ்வொரு பாடலையும் யார் நடத்த வேண்டும் மற்றும் ஒவ்வொரு ஜெபத்தையும் யார் ஏற்றெடுக்க வேண்டும் என்பதை முடிவு செய்ய உறுப்பினர்கள் முயற்சி செய்தால், பின்பு அவர்கள் ஒரு சிறு கலந்துரையாடலை எல்லாருடனும்

ஏற்படுத்தி, முக்கியமான கேள்விகளைக் கலந்துரையாடுவதற்காக அவ்வாறு ஒருக்காலும் ஒன்றுகூடாதிருப்பார்கள். குறிப்பிட்ட ஊழியத்திற்கு தனிநபர் அல்லது ஒரு குழுவைப் பொறுப்பாக்குதல், பணியின் எல்லைகளை விவரித்தல், எவ்வளவு பணம் செலவிடப்பட முடியும் என்று தீர்மானித்தல், மற்றும் பணிபற்றிய அறிக்கை எப்பொழுதும் கொடுக்கப்பட வேண்டும் என்று முடிவு செய்தல் ஆகியவை ஒரு மேன்மையான திட்டத்தின் அம்சங்களாய் உள்ளன. பணி முடிக்கப்பட்ட பிறகு (அல்லது அது வளர்நிலையில் இருக்கையிலேயே) அம்மனிதர் (தனிநபர்) அல்லது குழுவினர், அறிக்கை யொன்றைக் கூட்டத்தில் சமர்ப்பித்து, இன்னும் பிற அறிவுறுத்தல்களைப் பெற முடியும்.

முன்னெச்சரிக்கையின் வார்த்தையொன்று தரப்பட வேண்டும்: ஒரு குழு அமைப்பானது ஒரு பணியைச் செய்யாததற்கு குற்றச்சாட்டை (மற்றவர்கள் மீது) பரப்ப வசதியான ஒரு வழி வகைக்குத் திரும்பலாம். தேவை ஏற்பட்டால் ஒழிய குழுக்கள் நியமிக்கப்படக் கூடாது, அது தேவைக்கு அதிகமானதாகவும் இருக்கக் கூடாது, மற்றும் பணிபுரிய விருப்பமுள்ளவர்கள் மட்டுமே அதில் உள்ளடங்கியிருக்க வேண்டும்.

ஏழாவது, கூட்டங்களில் கலந்து கொள்ளுகின்ற ஒவ்வொருவரும் தம் கருத்தை விளக்க வாய்ப்புப் பெற வேண்டும், ஆனால் ஒவ்வொருவரும் பேசும் உரிமைக்கான அளவின் வரையறை அமைக்கப்பட வேண்டும். இரவு முழுவதும் பேசிக் கொண்டிப்பதற்கான அனுமதியோ அல்லது இன்னொரு வரின் நேரத்தை எடுத்துக் கொள்வதற்கான அனுமதியோ எவ்வொரு வருக்கும் தரப்படலாகாது. கூட்டங்கள் ஒருவரின் குரலினால் அதிகாரம் செலுத்தப்படக் கூடாது. ஒவ்வொரு நபரும் சுதந்திரமாய் உணர்வது அவசியம், மற்றும் அந்த வரையறைகளுக்குள் குழுவின் முன்பாகத் தாம் தேர்ந்து கொள்ளுகின்ற எவ்விதமான முன்மொழிதல்களையும் கூற ஒவ்வொருவருக்கும் உரிமை உண்டு.

எட்டாவது, பணிக்கூட்டங்களில் பொது இசைவின்படி அதாவது பெரும்பான்மையானவர்களின் வாக்கின்படி என்பதற்கு மாறாக, சபைக் குழுமத்தின் பொது நலனைப் பிரதானமாய்க் கருத்தில் கொண்ட ஆர்வத்துடன் பொதுவான கருத்தொருமைப்பாட்டின்படி தீர்மானங்கள் மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும். “பெரும்பான்மை வாக்குமுறை” என்பது அழிவுத் தன்மையின் அம்சங்கள் பலவற்றைக் கொண்டுள்ளது.

ஒரு விஷயத்தில், சபையில் முடிவெடுத்தல் என்பதற்கு (பெரும்பான்மை வாக்குமுறை) தேவனுடைய மிகச் சிறந்த மாதிரியாக உண்மையில் பொருந்தி வருவதில்லை. அந்த மாதிரியானது, மந்தையை வழிநடத்த மூப்பர்களுக்கு - முதிய மனிதர்கள், ஞானமுள்ளவர்கள், அதிக அறிவுத்திறன் மற்றும் அதிக அனுபவம் உள்ளவர்களுக்கு - அழைப்பு விடுக்கின்றது. சகோதர சகோதரிகள் இவ்வகையான தலைமைத்துவத்தைப் புரிந்து கொள்ளுதல் அவசியமாய் உள்ளது. இருப்பினும், பெரும்பான்மை வாக்கினால் விஷயங்களை முடிவு செய்ய மனிதர்கள் பழக்கப்பட்டிருந்தால், மூப்பர்களை ஈடுபடுத்தும் தலைமைத்துவ வகையை ஏற்றுக் கொள்ள மாட்டார்கள். இவ்விதமாக, கூட்டத்தில் ஒவ்வொருவரும் தம் கூற்றைக்

கூற அனுமதிக்கப்பட வேண்டியுள்ளது, ஆனால் ஒரு மனிதரின் கருத்து இன்னொருவருடையதைப் போலவே நல்லதாயிருக்க வேண்டும் என்ற அவசியம் இல்லை. கருத்துக்கள் விளக்கப்படும் பொழுது, ஆவிக்குரிய தன்மை, பக்குவம், அனுபவம், அறிவு, பயிற்சி, மற்றும் உண்மை நிறைதன்மை/விசுவாசம் நிறைந்த தன்மை ஆகியவற்றில் உள்ள மாறுபாடுகள் கணக்கில் எடுத்துக் கொள்ளப்பட வேண்டும்.

மற்றும், “பெரும்பான்மையானவர்கள் ஆளும் கொள்கை” என்பது கலகத்திற்கு வழிவகுக்கலாம். உதாரணமாக, 8க்கு 5 என்ற ஓட்டின் அடிப்படையில் ஒரு முடிவு எடுக்கப்படுகிறது என்றால், முடிவில் ஈடுபட்டவர்களில் ஏறக்குறைய 40 சதவிகிதத்தினர் அந்த முடிவை ஆதரிக்கவில்லை என்றாகிறது. அந்த 40 சதவிகிதம் பேருக்கு அம்முடிவை உற்சாகத்துடன் ஆதரிப்பதோ அல்லது சபையைப் பற்றி நல்ல முறையில் உணர்வதோ கடினமாகி விடும்; அவர்கள், பெரும்பான்மையானவர்களால் தவறான முடிவு மேற்கொள்ளப்பட்டதென்று உறுதியாய் நம்பி, அதினால் இனியும் தாங்கள் அந்த சபையில் ஆராதிக்க முடியாது என்று கூட நினைத்து விடக்கூடும். “பெரும்பான்மை ஓட்டு” முறையானது மாறுபாடுகளைப் பெரிதாக்கக் கூடும் அல்லது பிரிவினைக்கும் வழி வகுக்கலாம்.

இதற்குப் பதிலாக என்ன செய்யப்பட முடியும்? முதலாவது, பணிக்கூட்டங்களில் உள்ளவர்கள், “இந்தக் கேள்வியின் மீது சிறுபான்மையானவர்களின் உணர்வுகளை மாற்றக்கூடிய வழி ஏதேனும் உள்ளதா?” என்ற வினாவின் மீது பொது இசைவான கருத்தொன்றை அடைய முயற்சி செய்ய வேண்டும். உடன்பாடு ஒன்று முயற்சிக்கப்பட வேண்டும். உடன்பாட்டை அடைய முடியாதிருந்தால், அநேகமாக பிற திட்டங்கள் மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும். சபையில் உள்ள ஆத்துமாக்களின் மிகச் சிறந்த ஆர்வத்தின்படியே முடிவுகள் மேற்கொள்ளப்பட்டுள்ளன என்ற நம்பிக்கையை கூட்டங்களில் கலந்து கொள்ளும் யாவரிடத்திலும் அல்லது பெரும்பாலானவர்களிடத்தில் ஏற்படுத்தி, முடிவுகளை அடைய விரும்புதல் என்பது இதன் கருத்தாக உள்ளது என்பது தெளிவு.

இந்தக் கொள்கையை நடைமுறையில் பயன்படுத்துதல் பற்றி இரண்டு முன்னெச்சரிக்கைகள் கவனிக்கப்பட வேண்டும். முதலாவது, சிறுபான்மை அதிகாரத்தின் கொடுங்கோன்மைத்துவம் தவிர்க்கப்பட வேண்டும். ஒன்று அல்லது இரண்டு மனிதர்கள் ஒரு ஆலோசனையை மறுத்தால், அது தானாகவே கை விடப்பட வேண்டியதாய் உள்ளது என்று அர்த்தப்படுவ தில்லை. இரண்டாவது, ஒவ்வொருவரும் மற்றவர்களுக்குக் கீழ்ப்படியக் கற்றுக் கொள்ள வேண்டியது என்பது கிறிஸ்தவ எண்ணப்போக்கிற்கு அவசியமானதாக உள்ளது; வேறுவிதமாய்ச் செய்வது பிரிவினைவாதமாய் இருக்கும். ஆகையால், ஒருவர் ஒரு சிறிய சிறுபான்மைக் குழுவின் அங்க மாய் இருந்தால், அவர் உண்மையில் தனது விருப்பத்தைப் பெரும்பான்மை யானவர்கள் மீது திணிக்க வேண்டுமா கூடாதா என்பது பற்றி ஆழ்ந்து சிந்திக்க வேண்டும். கருத்து ஒப்புமை இல்லாத விஷயங்களில், எல்லாக் கிறிஸ்தவர்களும் தங்கள் சகோதர சகோதரிகளுக்கு இடங் கொடுக்கச் சாய வேண்டும்.

மனிதர்கள் நடத்துவத்துவத்தின் திறமையைச் செயல்படுத்தத் தொடங்க வேண்டும்

நமது நான்காவது முன்மொழிதலை இப்பொழுது நாம் ஆழ்ந்து சிந்திப்போம்: மூப்பர்கள் நியமிக்கப்படுவதற்கு முன்பே கூட, சபையின் ஆண்கள் வழிநடத்துவதற்கான தங்கள் திறமையைச் செயல்படுத்தத் தொடங்க வேண்டியது அவசியமாக உள்ளது. இந்தத் திறமையானது 1 கொரி. 12:28ன் ஆதாரத்தின்படி தேவன் கொடுத்த தாலந்தாக உள்ளது, அவ்விடத்தில் பவுல், “செயல்படுத்துங்கள்” அல்லது “செயல்படுத்து கின்றவர்கள்” (RSV) அல்லது “அரசுகள்” (KJV) என்பனவற்றின் வரத்தைப் பற்றிப் பேசினார். அந்தக் கிரேக்க வார்த்தையானது “பாறைகள் மற்றும் சொறி மணல்களினூடாக துறைமுகம் நோக்கி கப்பலைச் செலுத்துகின்ற கப்பலின் மாலுமியினுடைய வேலை”¹ என்று நேரடியான அர்த்தம் தருகின்றது. இது சபையின் மேய்ப்பர்களுடைய ஊழியத்தை - அடிப்படை யில் கூட குறிப்பிடுவதாக - உள்ளடக்கியுள்ளது என்பது தெளிவு; இது அவர்களுடன் மட்டும் வரையறைப்படுத்தப்படாதிருக்கலாம். விளக்கவுரை யாளர் ஒருவர், “பணி என்பது இயக்குதல் என்பது தெளிவு, மற்றும் அது மூப்பர்களின் ஊழியமாகவும் இருக்கலாம். ஆனால் நாம் இதை அறிய வழி எதையும் கொண்டிருப்பதில்லை” என்று கூறியுள்ளார்.²

இந்த வார்த்தை மூப்பர்களை மட்டுமே குறிப்பிட்டாலும் கூட, பின்வரும் கேள்வி எழுகின்றது: “மனிதர்கள் மூப்பர்களாக நியமிக்கப்படும் பொழுது மட்டுமே தேவன் அவர்களுக்குத் திறமை அளிக்கின்றாரா?” ஒரு மனிதரின் “செயல்படுத்தும்” திறமையை அவர் ஒரு மூப்பராக நியமிக்கப் படும் பொழுது நாம் உணர்ந்து அறிகின்றோம் என்று கூறுவதே மிகவும் சரியானதாயிருக்கலாம். அப்படியானால், மனிதர்கள் மூப்பர்களாக நியமிக்கப்படுவதற்கு முன்னதாகவே நடத்துவத்துவத்தின் திறன் கொண்டவர்களாய் இருக்கிறார்கள். அந்தத் திறமையை மனிதர்கள் தாங்கள் மூப்பர்களாவதற்கு முன்னதாகவே செயல்படுத்தத் தொடங்க வேண்டும்.

ஒரு மனிதர், தாம் வழிநடத்தத் திறமை கொண்டுள்ளதை எவ்வாறு அறிகின்றார்?

தனிநபர் ஒருவர், தாம் வழிநடத்தத் திறமை கொண்டுள்ளாரா இல்லையா என்பதை எவ்வாறு அறிகின்றார்? இந்தக் கேள்விக்குப் பதில் அளிக்க, நாம் இன்னொன்றிற்குப் பதில் அளிப்போம்: உங்களிடத்தில் பாடும் திறமை உள்ளதா இல்லையா என்று நாம் எவ்வாறு அறிகின்றோம்? பாடுவதற்கு முயற்சி செய்வதினால்தானே! சில காலத்திற்கு நாம் கடின முயற்சி செய்தாலன்றி நாம் பாட முடியுமா இல்லையா என்பதை நம்மால் அறிய இயலாது. அது போலவே, நம்மிடத்தில் நடத்துவத்துவத் திறமை உள்ளதா இல்லையா என்று அறிவதற்கு அந்தத் திறமையைச் செயல்படுத்தி, சற்று காலத்திற்கு கடின முயற்சி செய்வது ஒன்றே வழியாக உள்ளது. ஒரு மனிதர், “நான் ஒருக்காலும் மூப்பராக இருக்க முடியாது; அந்தப்

பணிக்கென்று நான் செதுக்கப்படவில்லை” என்று கூறுகிறார் என்றால், தாம் ஒரு மூப்பராவதற்கு எந்த விதத்திலும் ஒரு முயற்சியை மேற்கொள்ள பிரயாசப்படாதவராய் இருந்தால், அவர் தேவன் தமக்குக் கொடுத்த தாலந்தை குழி தோண்டிப் புதைத்துக் கொண்டிருப்பவராய் இருக்கலாம்.

மனிதர் ஒருவர் தமது திறமைகளை எவ்வாறு பயன்படுத்தத் தொடங்க முடியும்?

ஒரு மனிதர், சுற்றியுள்ள மக்களுக்குக் கட்டளையிடுவதினால் வழிநடத்துவதில்லை. அவர் மக்கள் மீது அதிகாரம் செலுத்துவதின் மூலமாக வழிநடத்தும் திறமையைச் செயல்படுத்த முடியாது! இதுவே நடத்துவத் துவத்திற்கான சாலை என்று சிலர் நினைக்கலாம்; சில சபைகளில், “போதிய அளவு இந்தியர்கள் இன்றி, அதிகமான தலைவர்கள் உள்ளனர்,” மிகவும் அதிகமான மேற்பார்வையாளர்களும் போதிய அளவுக்கு ஊழியர்கள் இல்லாத நிலையும் ஏற்படுகின்றது. இது ஒரு மூப்பர் செயல்படுத்த வேண்டிய நடத்துவத்துவ வகையின் கருத்தைத் தவறாய் எடுத்துக் கொள்வதால் விளைகின்றது. 1 பேதுரு 5:1-5ன்படியாக, மூப்பர்கள் அதிகாரப் போக்குடையவர்களாய் இருக்கக் கூடாது; “அவர்கள் [தங்கள்] பொறுப்பில் உள்ள மந்தையை இறுமாப்பாய் ஆளுபவர்களாய்” செயல் படக் கூடாது. அவர்கள் முதலாளிகள் அல்ல. “நான் உங்கள் மூப்பர்களில் ஒருவராய் இருப்பதால் நான் கூறுகிறதை நீங்கள் செய்ய வேண்டும்” என்ற எண்ணப்போக்கை அவர்கள் கொண்டிருக்கக் கூடாது. உண்மையில், “நீங்களெல்லாரும் ஒருவருக்கொருவர் கீழ்ப்படிந்து, மனத்தாழ்மையை அணிந்து கொள்ளுங்கள்” என்ற 1 பேதுரு 5:5ன் புத்திமதி சமமாக மூப்பர்களுக்கும் சொல்லப்பட்டதாக இருக்கின்றது! மூப்பர்கள் முன் மாதிரிகளை அளிப்பவர்களாய் இருக்க வேண்டும். அவர்கள் கட்டாயப் படுத்துதலினால் அல்ல, ஆனால் இணங்கச் செய்வதினாலேயே வழிநடத்த வேண்டும்; கையாளுவதினால் அல்ல செல்வாக்கினாலேயே வழிநடத்த வேண்டும். அவர்களுடைய பண்பின் வனப்பினுடைய காரணத்தினால், மற்றவர்கள் அவர்களிடம் காணும் நற்பண்பு மற்றும் ஞானத்தின் காரணத்தினால், மந்தையானது அவர்களை மகிழ்வுடன் பின்பற்றுகின்றது. எதிர்கால மூப்பர்கள் ஊழியம் செய்யக் கற்றுக்கொள்ள வேண்டும். வியாபாரத்தில் உயர்ந்த மேலாண்மைப் பணிகளுக்கு உயர்த்தப்படும் மனிதர்கள் பெரும்பாலும் அடிநிலையிலிருந்தே தொடங்குகின்றனர். அவர்கள் நிறுவனத்தின் அனைத்துப் பணிகளிலும் வேலை செய்தே அந்நிலைக்குக் கடந்து வருகின்றனர், அவர்கள் வேறு எவ்வகையில் நிறுவனத்தைப் பற்றியும் அதில் பணிபுரிபவர்களின் பிரச்சனைகளைப் பற்றியும் புரிந்து கொள்ள முடியும்? அது போலவே, நாம் ஊழியத்தைத் தொடங்கும் பொழுது - வேதாகமக் கருத்தின்படி - மூப்பர்களாய்ச் செயல்படத் தொடங்குகின்றோம்.

எதிர்கால மூப்பர்கள் ஈடுபாட்டிற்கான வாய்ப்புகளை நாட வேண்டும். மூப்பராகவிருக்கும் ஒரு மனிதர் மேய்ப்புப் பணியில் ஈடுபாட்டிற்கான

வாய்ப்புகளை நாடத் தொடங்குகின்றார். மூப்பரின் ஊழியத்தில் பெரும்பான்மையானது மற்ற உறுப்பினர்களின் பொறுப்பாகவும் உள்ளது. உதாரணமாக, மூப்பர்கள் இழந்து போன ஆடுகளைத் தேட வேண்டும், இருந்தாலும் புதிய ஏற்பாடானது பிற கிறிஸ்தவர்களின் மீதும் இந்த பொறுப்பை வலியுறுத்துகிறது (கலா. 6:1). அது போலவே, மூப்பர்கள் போதிப்பதில் விருப்பமுள்ளவர்களாய் இருக்க வேண்டும்; இருப்பினும் எல்லாக் கிறிஸ்தவர்களும் தங்கள் வாழ்வினால் போதகர்களாய் இருக்க வேண்டும், மற்றும் எல்லாரும் வசனத்தில் போதகர்களாக வேண்டும், இது அவர்களின் திறமையும் வாய்ப்புகளும் அனுமதிக்குமளவுக்கு செய்யப்பட வேண்டும். மற்றும், மூப்பர்கள் கள்ள போதகத்தை மறுத்துரைப்பவர்களாய் இருக்கையில், நாம் யாவரும் “ஒரு விசை ஒப்புக்கொடுக்கப்பட்ட விசுவாசத்திற்காக ... தைரியமாய் போராட வேண்டும்” (யூதா 3) என்று புத்தி கூறப்பட்டுள்ளது. கடைசியாக, மற்ற உறுப்பினர்களுக்கு மூப்பர்கள் புத்தி கூற வேண்டும்; ஆனால் எபிரெயருக்கு நிருபத்தை எழுதியவர் “நாடோறும் ஒருவருக்கொருவர் புத்தி சொல்லுங்கள்” (எபி. 13:3) என்று ஒவ்வொரு கிறிஸ்தவருக்கும் கூறியுள்ளார்.

சபை ஒரு மனிதரை மூப்பராக நியமிக்கும் பொழுது, அதன் மூலம் அவருக்கு ஒரு புதிய பணியை கொடுப்பதில்லை என்பதே சாலச் சிறந்த கருத்தாகும்; அவர் ஏற்கனவே பெரும்பாலானவற்றை - மிகவும் முக்கியமானவற்றை - ஒரு மூப்பர் செய்கின்றவைகளைச் செய்து கொண்டுள்ளார் என்பதை அது (சபை) ஒப்புக்கொள்ள மட்டுமே செய்கின்றது. ஆத்துமாக்களின் பராமரிப்புக்கு அவர் ஏற்கனவே உணர்ந்துள்ள ஒரு பொறுப்பை அது (சபை) அலுவலக ரீதியாகக் கொடுக்கின்றது.

முடிவுரை

ஒரு பாடத்தைக் கேட்பவர் அல்லது அதை வாசிப்பவரின் நடக்கையை அப்பாடம் மாற்றுகின்ற பொழுது அது வெற்றியடைந்த பாடமாக உள்ளது. ஆகையால் இந்தப் பாடமானது பின்கண்டவற்றை நிறைவேற்றிய தென்றால், இது வெற்றிகரமான பாடமாய் இருக்கும்: (1) வேறு விதத்தில் செய்வதைக் காட்டிலும் இப்பாடமானது சில சபைகளைத் தகுதியான மூப்பர்கள் விரைவில் நியமிக்கப்படும்படி வழிநடத்துதல்; (2) மூப்பர்கள் இல்லாத ஒரு சபையை இப்பாடமானது வேறு எவ்வழியைக் காட்டிலும் அதிகமாக, தனது ஊழியத்தை சிறக்கப் பராமரித்துக் கொள்ள உதவுதல்; மற்றும் (3) இது மனிதர்கள் கர்த்தருடைய சபையில் (பின்) ஒரு நாளில் தாங்கள் மூப்பர்களாக ஊழியம் செய்வதற்குத் தகுதியாக்கிக் கொள்ளும் வகையில் தயாரித்தல்.

அமெரிக்கப் போர்ப் படையானது, இளம் மனிதர்களை நோக்கி விரலை நீட்டும் சாம் மாமா, “நீங்கள் சாம் மாமாவுக்குத் தேவை” என்று கூறுவதைப்போன்ற சவரொட்டி ஒன்றைக் கொண்டு, மனிதர்களைப் பணிக்குச் சேர்க்கின்றது. இன்றைய நாட்களில் தேவனுக்கு மனிதர்கள் தேவை! கர்த்தருடைய சபையில் பிரசங்கியார்களாக, தனிநபர்

ஊழியர்களாக, போதகர்களாக மற்றும் ஒருவேளை வேறு எதைக்
காட்டிலும் அதிகமாக, மூப்பர்களாக ஆவதற்கு, தேவனுக்கு மனிதர்கள்
தேவை!

குறிப்புகள்:

¹William Barclay, *The Letters to the Corinthians* (Edinburgh: The Saint Andrew Press, 1973), 129. ²Leon Morris, *The First Epistle of Paul to the Corinthians*, in *The Tyndale New Testament Commentary* (Grand Rapids, Mich.: Wm. B. Eerdmans Publishing Co., 1958), 179.