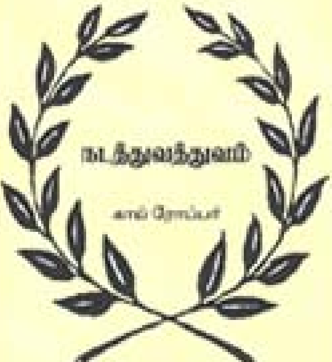
[illegible]
[illegible]



[illegible]

[illegible]

[illegible]

நடத்துவத்துவம் காய் ரோப்பர்

1. அடிப்படைகளுக்கான தொடங்குதல்
2. சபையின் நிர்வாகத்தை பற்றி வசன ரீதியான கண்ணோட்டம்
3. மூப்பர்களின் பணி
4. மூப்பர்களின் தகுதிகளும் நியமனமும்
5. மூப்பர்கள் இல்லாத நிலையில் ஒரு சபைக்கான நடத்துவத்துவம்
6. ஊழிய நடத்துவத்துவம்
7. தனிப்பட்ட உறவுகளின் திறன்கள்
8. செய்தித் தொடர்புத் திறன்கள்
9. ஊக்கப்படுத்துதல்
10. ஆலோசனை அளிக்கும் திறன்கள்
11. இலக்கை அமைத்தல்
12. நிர்வாகம்
13. கர்த்தருக்காக காலத்தை பிரயோஜனப் படுத்துதல்
14. விழுந்து போகுதலின் பிரச்சனையைத் தீர்த்தல்
15. சபை வளர்ச்சியின் அறைகூவல்
16. உபதேச விஷயங்களை எதிர்கொள்ளுதல்
17. பிரங்கியார் / மூப்பர் உறவுகள்
18. விரோதத்தை வெல்லுதல்
19. ஈடுபாட்டை உற்சாகப்படுத்துதல்
20. உலகளாவிய ஊழியங்களின் அறைகூவலைச் சந்தித்தல்
21. பௌதிக வசதிகளை அளித்தல்
22. சபையில் பெண்ணின் பணிப் பங்கு பற்றி

அடிப்படைகளுடன் தொடங்குதல்

சபையின் நடத்துவத்துவம் பற்றிய படிப்பொன்றை நாம் துவங்குவதால், நடத்துவத்துவம் என்றால் "என்ன" என்பது பற்றி நாம் அறிவது அவசியமாய் உள்ளது. நடத்துவத்துவம் என்றால் என்ன? எது ஒருவரை நடத்துனராக்குகின்றது? நடத்துவத்துவத்தின் ஆதார மூலம் எது?

நடத்துவத்துவம் என்றால் என்ன?

நடத்துவத்துவம் என்பதை விளக்கப்படுத்துவது அவ்வளவு சுலபமான தாயிருப்பதில்லை. விரியன் பாம்பு ஒன்றை நாம் கண்டால் அது பாம்புதான் என்று அறிந்துகொள்வதுபோல நடத்துவத்துவத்தைக் காணும்பொழுது நாம் அதை அறிந்து கொள்ளலாம் என்று நாம் நினைக்கின்றோம், ஆனால் நடத்துவத்துவத்தின் பண்பை விளக்கியுரைத்தல் என்பது விரியன் பாம்பைப் பற்றி விளக்கியுரைத்தலை விடக் கடினமானதாக இருக்கலாம்.

இயேசு ஒரு நடத்துனராயிருந்தார் என்று நாம் அறிகின்றோம்; அவர் தம்மைப் பின்பற்றும் சீஷர்களைக் கொண்டிருந்தார். மோசே ஒரு நடத்துனராய் இருந்தார்; அவர் இஸ்ரவேல் மக்களை எகிப்தில் அடிமைத் தனத்தில் இருந்து விடுவித்து, வனாந்தர வழியாக கானான் நாட்டின் எல்லை வரையிலும் வழிநடத்தினார். நெகேமியா ஒரு நடத்துனராய் இருந்தார்; அவர் எருசலேமின் மதில்களை மீண்டும் கட்டுவதில் இஸ்ரவேல் மக்களை வழிநடத்தினார். இந்த மனிதர்களின் (இவர்களில் இயேசு மனிதரைக் காட்டிலும் மேலானவராயிருந்தார்) பண்புகளுடைய தொகுப்பானது நடத்துவத்துவத்தின் விளக்கமாக உள்ளதா?

நாம் மாபெரும் நடத்துனர்களைப் பற்றி நினைக்கும் பொழுது, மகாத்மா காந்தி, ஜவஹர்லால் நேரு, வல்லபாய் பட்டேல், மற்றும் லால்பகதூர் சாஸ்திரி போன்ற தேசீயத் தலைவர்களைப் பற்றிப் பெரும்பாலும் எண்ணுவதுண்டு. இருப்பினும், நடத்துனர்கள் என்பவர்கள் நல்ல வழியிலோ அல்லது மோசமான வழியிலோ (மக்களை) வழிநடத்தக் கூடும். அட்டிலா ஹன் என்பவனும் ஒரு நடத்துனராகத்தான் இருந்தான் மற்றும் ஹிட்லரும் கூட அவ்வாறே இருந்தான். இயேசு ஒரு நடத்துனரா யிருக்கையில், முகம்மதுவும் ஒரு நடத்துனராக இருந்தார், மற்றும் அது போன்றே ஜிம் ஜோன்ஸ் மற்றும் வெர்னன் ஹோவெல் (டேவிட் கோரேஷ்) என்ற மார்க்கப் பிரிவு நடத்துனர்களும் இருந்தார்கள்.

ஒரு நடத்துனர் எவ்வாறு இருப்பதில்லை என்பதை நாம் அறிகின்றோம்.

கிராமத்திலிருந்த கடை ஒன்றிற்கு மூச்சு வாங்க வேகமாய் ஓடி வந்த ஒரு இளைஞன், கடைக்காரரிடம் "முப்பது பேர் கொண்ட குழு ஒன்று ஒரு மணி நேரத்திற்கு முன்பு இவ்வழியாகக் கடந்து சென்றதா?" என்று கேட்டார். கடைக்காரர், "ஆம்" என்று பதில் அளித்தார். "நான் அவர்களை அடைய வேண்டும்; நான் அவர்களின் நடத்துனன்'' என்று அவர் கூறினார். இப்படிப்பட்ட மனிதர் நடத்துனரல்ல என்று நாம் அறிகின்றோம், ஆனால் நடத்துனர் என்பவர் யார்? நடத்துவத்துவம் என்றால் என்ன?

பல்வேறு விளக்கங்கள்

நடத்துவத்துவம் என்பது பல்வேறு வழிகளில் விளக்கப்பட்டுள்ளது. நடத்துனர் என்பவர், ''ஒரு குழுவை அல்லது செயல்பாட்டை இயக்கி, கட்டளையிட்டு அல்லது வழிநடத்துகின்றவர்'' என்று அகராதி விளக்கு கின்றது. நடத்துவத்துவத்தின் விளக்கங்கள் என்பது இலக்குகளை அமைத்து அவற்றை அடைவதில் ''ஒழுங்கமைக்கப்பட்ட ஒரு குழுவின் செயல் பாடுகளின்மீது செல்வாக்குச் செலுத்தும் செயல்முறை'' என்பதிலிருந்து மற்றவர்களின் நடக்கையை வழிநடத்தும் அல்லது கட்டுப்படுத்தும் செயல்முறை, மற்றவர்களை ஏவுதல் அல்லது ஊக்கப்படுத்துதல் என்பது வரை பல்வேறு வழிகளில் விளக்கப்படுகின்றது.[1]

மற்ற விளக்கங்களும் சாத்தியமானவைகளாய் உள்ளன. நடத்துவத் துவம் பற்றிய பல்வேறு விளக்கங்களை மறுகண்ணோட்டமிட்ட பிறகு, கென்னெத் O. கேன்கெல் என்பவர் தமது கண்டறிதல் பற்றிப் பின்வருமாறு தொகுத்துரைத்தார்:

> ... நடத்துவத்துவம் என்பது ஒரு திறமையாக உள்ளது; நடத்துவத்துவம் என்பது மற்ற மக்களுடன் பணிபுரிதலை உள்ளடக்குகின்றது; மற்றும் நடத்துவத்துவம் என்பது ஒரு வகையான இலக்கை நோக்கி முன்னேறுதலை உள்ளடக்குகின்றது. இந்த மூன்று விஷயங்களையும் இப்புத்தகத்தின் வரைவெல்லைக்கு ஏற்புடைய விதத்தில் ஒரு விளக்கமாக உருவேற்றுவதென்றால், அது பின்வருவது போன்ற தாயிருக்கலாம்: நடத்துவத்துவம் என்பது குறிப்பிட்ட பண்புகளைக் கொண்ட ஒரு குழுவின் உறுப்பினரால் செயல்படுத்தப்படுவதாக, குறிப்பிட்ட காலத்தில் தனது குழுவின் நடக்கைகளை பரஸ்பரம் ஏற்றுக் கொள்ளக் கூடிய இலக்குகளை நோக்கி நெறிப்படுத்தும் வகையில் மாற்றுவதால் விளைவை ஏற்படுத்தும் அவரது திறனை விளக்குவதாக உள்ளது.[2]

நடத்துவத்துவத்தின் விளக்கங்கள் அடிக்கடி ஒரு குறிப்பிட்ட வகையான நடத்துவத்துவத்தை முன் குறிக்கின்றது. இதற்கு நேர்மாறாக, நாம் நடத்துவத்துவத்தின் எல்லா வகைகளையும் உள்ளடக்கி இந்தச் சொற்றொடரை விளக்கப்படுத்த விரும்புகின்றோம்.

நமது விளக்கம்

எனவே, நடத்துவத்துவத்திற்கான நமது விளக்கம் இங்கு தரப்

படுகின்றது: முன் தீர்மானிக்கப்பட்ட இலக்கு அல்லது குறிக்கோளின் நிறை வேற்றத்தை நோக்கி தனி நபர்கள் அல்லது ஒரு குழுவின் வெளிப்படையான மற்றும் உணர்வுப்பூர்வமான வழிகாட்டுதல். இது குறைந்தபட்சம் இந்தப் பாடங்களில் நாம் ஆராய்கின்ற நடத்துவத்துவத்தின் வகையாய் உள்ளது.

இந்த விளக்கத்தின் ஒவ்வொரு பாகமும் முக்கியமானதாக உள்ளது. முதலாவது, நாம் விவரிக்கின்றபடியாக நடத்துவத்துவம் என்பது "வெளிப்படையானதாக/வேண்டுமென்றே செய்யப்பட்டதாக, உணர்வுப் பூர்வமானதாக" உள்ளது. அதாவது இது, "தற்செயலானதோ" அல்லது "உணர்வற்றதோ" அல்ல என்று அர்த்தமாகின்றது. சிலவேளைகளில் விளக்கப்படும் வகையில், நடத்துவத்துவம் என்பது, நன்மைக்கோ அல்லது தீமைக்கோ "மற்றவர்கள் மீது செல்வாக்குச் செலுத்துதல்" என்று அர்த்தப் படுகின்றது. இது நடைபெறுகின்றது என்பதில் ஐயமில்லை. நாம் எல்லாரும் நமது வாழ்வு, நமது நடக்கை, நமது வார்த்தைகள், மற்றும் நமது எண்ணப் போக்குகள் ஆகியவற்றினால் மற்றவர்கள்மீது செல்வாக்குச் செலுத்து கின்றோம். இருப்பினும் இது நாம் இந்தப் பாடங்களில் பயன்படுத்தும் "நடத்துவத்துவத்தின்" அர்த்தத்தை முற்றிலுமாகத் தெரிவிப்பதில்லை.

இரண்டாவது, நடத்துவத்துவம் என்பது "தனிநபர்களாக அல்லது ஒரு குழுவிற்கான வழிகாட்டுதலாக" உள்ளது. தலைவர் ஒருவர் தனிமையில் இருக்க முடியாது. விளக்கத்தின்படி காண்கையில், நடத்துவத்துவம் என்பது நடத்துனர் மற்றவர்களை இயக்குதல் என்பதை உள்ளடக்குவதாக இருக்கின்றது. நடத்துனர் என்பவர் பின்பற்றாளர்களைக் கொண்டிருக்க வேண்டும்.

மூன்றாவது, நடத்துவத்துவம் என்பது "முன் தீர்மானிக்கப்பட்ட இலக்கு அல்லது குறிக்கோளின் நிறைவேற்றத்தை நோக்கி" ஒரு குழுவை வழிநடத்துதல் என்பதாக உள்ளது. இதுதான் நடத்துவத்துவம் என்பதைப் பற்றியதாக உள்ளது: சில பெரிய நோக்கம் அல்லது இலக்கை அடையும்படி மற்றவர்களைச் செயல்பட வைத்தல். அந்த இலக்கானது நடத்துனருடைய சிந்தையில் உள்ளது, ஆனால் அவர் வழிநடத்துகின்றவர்களின் சிந்தையில் (விசேஷமாக முதலில்) அது இருக்க வேண்டும் என்ற அவசியம் இல்லை.

இந்த விளக்கமானது நடத்துவத்துவத்தின் எல்லா வகைகளையும் உள்ளடக்குமளவுக்கு விசாலமானதாக இருக்கின்றது. ஒரு முதலாளி தனக்கென்று அதிகம் பணம் ஈட்டுதல் என்பதே இலக்காக இருப்பினும், அந்த இலக்கை நிறைவேற்றுவதை நோக்கி தனது தொழிலாளர்களை/ வேலையாட்களை வழிநடத்துகின்றார். அவர்கள் பணிபுரியும் பொழுது அவர்களின் கூலிகளைக் கொடுப்பதினாலும், அவர்கள் வேலை செய்யத் தவறும்போது அவர்களை வெளியேற்றுவதினாலும் அவர் இதைச் செய்கின்றார். அது இந்த விளக்கத்தின் மூலமாக நடத்துவத்துவத்தில் உள்ளடக்கப்படுவதாயிருக்கும். வங்கிக் கொள்ளையன் ஒருவன் துப்பாக்கி முனையில் மற்றவர்களை இயக்கி, வங்கிப் பெட்டகத்தில் உள்ள பணத்தைக் கொள்ளையடிக்கும்படி அதைத் தனக்காகத் திறக்கச் செய்கிறான். அதுவும் கூட ஒரு வகையான நடத்துவத்துவமாகவே உள்ளது.

சபையில் நடத்துனர்கள், முதலாளி மற்றும் வங்கிக் கொள்ளையன் ஆகியோருக்குள்ள பொதுவான பண்புகள் சிலவற்றைக் கொண்டுள்ளார்கள். அவர்களும்கூட மக்கள் சிலவற்றைச் செய்யும்படி அவர்களை முன்னின்று வழிகாட்ட, வழிநடத்த அல்லது இயக்க முயற்சிக்கின்றார்கள். சபை நடத்துனர்களுக்கும் மற்றவர்களுக்கும் இடையில் உள்ள வேறுபாடு என்பது "நடத்துவத்துவம்" என்ற வார்த்தையின் அர்த்தத்தில் இருப்பதில்லை, ஆனால் நாடப்படும் இலக்குகளிலும் வழிநடத்துவதில் பயன்படுத்தப்படும் செயல்முறைகளிலுமே இருக்கின்றது.

நடத்துவத்துவத்தின் ஆதார மூலம் என்ன?

ஒருவர் எவ்வாறு நடத்துனராகின்றார்? அந்தக் கேள்விக்கு நாம் பதில் அளிக்கும் முன்னரே, அது தொடர்பான இரு கேள்விகளை நாம் ஆலோசனை செய்ய விரும்புகின்றோம்.

இரு கேள்விகள்

ஒவ்வொருவரும் நடத்துனராக இருக்கின்றாரா? ஒவ்வொருவருமே நடத்துனராக உள்ளார் என்று சிலர் கூறுகின்றனர். (நடத்துவத்துவத்தைப் பற்றி ஒருவர் தரும் விளக்கத்தைப் பொறுத்து) வரையறைக்குட்பட்ட கருத்தமைவில் இது உண்மையாக உள்ளது என்பதில் சந்தேகம் இல்லை. ஒவ்வொருவரும் மற்றவர்களின் மீது சில செல்வாக்கைச் செயல்படுத்தி, குறிப்பிட்ட திசைகளில் மற்றவர்களை நகர்த்துவிக்கின்றார். இவ்வகையான நடத்துவத்துவமானது பெரும்பாலும் உணர்வுப் பூர்வமற்றதாக உள்ளது; மக்கள், தாங்கள் வழிநடத்துவதையோ அல்லது வழிநடத்தப்படுவதையோ அறியாதிருக்கின்றர். கிறிஸ்தவர்கள் தங்கள் செல்வாக்கை அறிந்தவர்களாய் மற்றவர்களை பரலோகத்தை நோக்கி வழிநடத்த அந்த செல்வாக்கை நோக்கத்துடன் பயன்படுத்துபவர்களாய் இருக்க முடியும், அவர்கள் இவ்வாறே இருக்க வேண்டும்.

எல்லா சூழ்நிலையிலும் எல்லாரும் நடத்துனராய் இருப்பதில்லை. அவ்வாறு இருக்க முடியுமென்றால், "நடத்துனர்" மற்றும் "நடத்துவத்துவம்" என்ற வார்த்தைகளுக்கு அர்த்தமே இல்லை.

நடத்துனர்கள் (நடத்துனர்களாகவே) பிறக்கின்றார்களா அல்லது நடத்துனர்களாக்கப்படுகின்றார்களா? ஒரு கருத்தமைவில், நடத்துனர்கள் (நடத்துனர்களாகவே) "பிறக்கின்றனர்" - குறைந்தபட்சம், அவர்களின் பிறப்பு மற்றும் முந்திய அனுபவங்கள் அவர்களைத் நடத்துவத்துவத் திற்கென்று விசேஷமாய் தகுதிப்படுத்துகின்றன. "அருங்கொடை" தலைவர்கள் என்று நாம் அழைக்கின்ற மக்களை நாம் எல்லாரும் கண்டிருக்கின்றோம்; மக்கள் அவர்களை விருப்பத்துடனே பின்பற்றுகின்றனர். எவ்வித முயற்சியும் செய்யப்படாமலேயே மக்கள் அவர்களைப் பாராட்டுபவர்களாக அல்லது பின்பற்றுபவர்களாக அவர்களைச் சுற்றிக் குழுவாகச் சூழ்ந்து கொள்கின்றனர். அவர்கள் பணி நிலைகளுக்குத் தேர்ந்து கொள்ளப்பட்டாலும், அல்லது நிறுவனங்களின் தலைவர்களாய்

இருக்கும்படி உயர்த்தப்பட்டாலும், வழிநடத்துதல் மற்றும் இயக்கப் படுதலுக்குத் தங்களிடம் மற்றவர்கள் திரும்புவதை அவர்கள் காண்கின்ற னர். அத்துடன் கூடுதலாக, சிலர் நடத்துவத்துவத் திறமையுடன் பிறந்தவர் களாக, தாங்கள் விரும்புகின்றபடி மற்றவர்களைச் செய்ய வைக்க இணங்கப் பண்ணுகின்றவர்களாக அல்லது சில பணிகளை நிறைவேற்றுவதற்கு வேலையாட்களையும் பொருட்களையும் முடிந்த அளவுக்குச் சாத்தியமான வகையில் ஒருங்கமைக்கக் கூடியவர்களாக இருக்கின்றனர்.

பவுலாக அழைக்கப்பட்ட அப்போஸ்தலரான சவுல் என்பவர் புதிய ஏற்பாடு எழுதப்பட்ட காலத்தில் "பிறவி நடத்துனராக" இருந்தவர்களுக்கு மிகச் சிறந்த எடுத்துக்காட்டுகளில் ஒன்றாக இருந்தார். யூதத்துவத்தின் (ஒரு) தலைவராயிருந்த (பிலி. 3:4-7) அவர், மனமாற்றப்பட்ட பொழுது தேவனு டைய கிருபையினாலே கிறிஸ்தவ மார்க்க நடத்துனரானார். எந்த நிறுவனத் திலும் அல்லது குழுவிலும் பவுல் ஒரு நடத்துனராய் இருந்திருக்க முடியும் என்பது போலவே உள்ளது.

இதற்கு மறுபுறத்தில், பணிக்குத் தகுதியற்றவர்களாய்க் காணப்படும் மனிதர்கள் சில வேளைகளில் நடத்துவத்துவத்தில் சூழ்நிலைகளினால் கட்டாயப்படுத்தப்பட்டு அமர்த்தப்படுகின்றனர். வழிநடத்தப் பிறந்தவர் களாகவோ அல்லது நடத்துவத்துவத்திற்கான பயிற்சி பெற்றவர்களாகவோ இல்லாத மனிதர்கள் எவ்வாறாயினும் வழிநடத்தும்படி வற்புறுத்தப் படுவதை சபைகளில் நான் கண்டுள்ளேன். (அப்படிப்பட்ட சபை நடத்துனர்களைக் குறித்து நாம் ஒருவேளை அதிகம் விமர்சிக்கிறோம்.)

சிலர் நடத்துனர்களாகும்பொழுது, மற்றவர்களைவிட மேலான முறையில் தகுதி பெற்றிருப்பினும், வழிநடத்தும் பணியை அதிகம் செயல்திறனுடன் செய்வது எப்படி என்பதை எவரொருவரும் கற்றுக் கொள்ளக் கூடும். இந்தக் கருத்தில், நடத்துனர்கள் என்பவர்கள் "ஏற்படுத்தப்"படக்கூடும்.

தேவனிடமிருந்து வந்த ஈவு என்ற வகையில் நடத்துவத்துவம்

நடத்துவத்துவத்தின் உண்மையான ஆதார மூலமாக இருப்பவர் தேவனே ஆவார்! நடத்துவத்துவம் என்பது தேவனிடத்திலிருந்து வருகின்ற ஈவாக உள்ளது என்று புதிய ஏற்பாடு போதிக்கையில் (அதைப் பற்றி) நாம் வியப்படையக் கூடாது! வேதாகமம் எழுதப்பட்ட காலத்தில், தேவன் தம்முடைய மக்களுக்கென்று நடத்துனர்களைத் தேர்ந்தெடுத்து, அழைத்து, அவர்களை நியமித்திருந்தார். அவர் அந்த நடத்துனர்களுக்கு வல்லமையும் அளித்திருந்தார். அவர் வாக்குறுதியற்ற வகையில் சில கருத்துக்களைப் பயன்படுத்தினார். மோசே ஏற்கனவே நடத்துவத்துவத்திற்கு முயற்சி செய்து அதில் தவறியிருந்தார்; கிதியோன் இணங்கச் செய்ய கடினமான நியாயாதிபதியாய் இருந்தார்; எட்டு பையன்களையுடைய ஒரு குடும்பத் தில் தாவீது எல்லாருக்கும் இளையவராயிருந்தார், மற்ற யாவரும் அவரைக் காட்டிலும் வசீகரமுடையவர்களாய் இருந்திருப்பார்கள் என்பது உறுதி;

நம்புவதற்கரிதான அப்போஸ்தலத்துவத்தைப் பெற்றுக் கொள்ளும்படி அழைக்கப்பட்ட அப்போஸ்தலர்கள் யாவரும் பொதுவாக இழிவாய்க் கருதப்பட்ட கலிலேயாவிலிருந்து வந்தவர்களாய் இருந்தார்கள். தேவன் இவர்களை பெலப்படுத்தியதால் வழிநடத்துவதில் இவர்கள் யாவரும் மாபெரும் நடத்துனர்களாயினர். தேவன் இதை அற்புத விதமாய்ச் செய்திராவிட்டாலும், தேவன் இன்றைய நாட்களிலும் சபையில் நடத்துனர்களை ஏற்படுத்திக் கொண்டிருக்கின்றார்.

புதிய ஏற்பாடு எழுதப்பட்ட காலத்தில் இருந்த நடத்துவத்துவத்தை ஒரு ஈவு என்ற வகையில் பேசுகின்ற மூன்று வசனப்பகுதிகள் உள்ளன. முதலாவது நாம், "பரிசுத்தவான்கள் சீர்பொருந்தும் பொருட்டு, சுவிசேஷ ஊழியத்தின் வேலைக்காகவும், கிறிஸ்துவின் சரீரமாகிய சபையானது பக்தி விருத்தி அடைவதற்காகவும், அவர், சிலரை அப்போஸ்தலராகவும், சிலரைத் தீர்க்கதரிசிகளாகவும், சிலரைச் சுவிசேஷகராகவும், சிலரை மேய்ப்பராகவும் போதகராகவும் ஏற்படுத்தினார்" (எபே. 4:12, 13). இரண்டாவதாக, நாம், ரோமர் 12:6-8ல், ''நமக்கு அருளப்பட்ட கிருபையின்படியே நாம் வெவ்வேறான வரங்களுள்ளவர்களானபடியினாலே, நம்மில் தீர்க்க தரிசனஞ் சொல்லுகிற வரத்தையுடையவன் விசுவாசப் பிரமாணத்துக் கேற்றதாகச் சொல்லக்கடவன்; ஊழியம் செய்கிறவன் ஊழியத்திலும் போதிக்கிறவன் போதிக்கிறதிலும் புத்தி சொல்லுகிறவன் புத்தி சொல்லு கிறதிலும் தரித்திருக்கக் கடவன். பகிர்ந்து கொடுக்கிறவன் வஞ்சனை யில்லாமல் கொடுக்கக் கடவன்; முதலாளியானவன் ஜாக்கிரதையாயிருக்கக் கடவன்; ..." என்று வாசிக்கின்றோம். KJVயில், "ஆளுபவர் ஜாக்கிரதையாய் இருக்கக் கடவர்" என்றுள்ளது. 26 மொழிபெயர்ப்புகளில் இருந்து புதிய ஏற்பாடு என்ற நூலின்[3] மொழிபெயர்ப்புகளில் உள்ளவை பின்வருமாறு: "ஆளுகின்றவர் ..." (Con); "... அதிகாரத்தில் உள்ளவர் ..." (TCNT); "தலைமை வகிக்கின்றவர் ..." (Wey); "... நீங்கள் ஒரு தலைவராயிருந்தால் ..." (NEB). NIVயில் ''... அது நடத்துவத்துவமாயிருந்தால் ...'' என்றுள்ளது. மூன்றாவதாக, 1 கொரி. 12:28ல் பவுல், "தேவனானவர் சபையிலே முதலா வது அப்போஸ்தலர்களையும், இரண்டாவது தீர்க்கதரிசிகளையும், மூன்றா வது போதகர்களையும், பின்பு அற்புதங்களையும், பின்பு குணமாக்கும் வரங்களையும், ஊழியங்களையும், ஆளுகைகளையும் ... ஏற்படுத்தினார்" என்று எழுதினார். 26 மொழிபெயர்ப்புகளில் இருந்து புதிய ஏற்பாடு என்ற நூலின்படி, ''நிர்வாகிகள்'' என்பதற்குப் பதிலாக, மற்ற பதிப்புகளில், "அரசுகள்" (KJV), "ஒருங்கமைப்பாளர்கள்" (Phi), "அவர்களை வழிநடத்த வல்லமை" (NEB), "ஞானமுள்ள வழிகாட்டிகள்" (Bas), "மற்றவர்களை ஒன்றுகூடிப் பணியாற்றச் செய்யக் கூடியவர்கள்'' (Tay), அல்லது "மேலாளர்கள்" (Beck) என்பவை பயன்படுத்தப்படுகின்றன. NIVயில் ''நிர்வாகத்திற்கான வரங்கள்'' என்றுள்ளது, மற்றும் NRSVயானது "நடத்துவத்துவத்தின் வடிவங்கள்" என்று கூறுகின்றது.

நடத்துவத்துவம் என்பது இன்றைய நாட்களில் எப்படி ஒரு ஈவு என்று நினைக்கப்பட முடியும்? அநேகமாக, பெரும்பாலான மற்றவர்களை விடவும் அதிகமாகக்கூட, நடத்துனர்கள் என்பவர்கள் தங்களைப்பற்றி

“சுயமாய் - ஏற்பட்ட மனிதர்கள்” என்று நினைத்துக் கொள்பவர்களாய் இருக்கின்றனர். அவர்கள், “நான் பணியாற்றியுள்ளேன். நான் பள்ளி சென்றுள்ளேன். நான் நீண்ட காலம் வாழ்ந்து, நல்ல பல பெரிய விஷயங் களைச் செய்துள்ளேன். நான் மரியாதை அளிக்கப்படவும் பின்பற்றப் படவும் தகுதியுடையவனாக இருக்கின்றேன். மற்றவர்கள் மீதான எனது நடத்துவத்துவம் எனக்களிக்கப்பட்ட ஈவு என்று எவரொருவரும் எவ்வாறு கூற முடியும்?” என்று கூறலாம். நடத்துவத்துவம் என்பது உண்மையிலேயே ஒரு ஈவாக உள்ளது அல்லது தேவனால் தரப்பட்ட திறமையாக உள்ளது என்று நாம் காண்பதற்கு ஆழ்ந்த பல சிந்தனைகள் நமக்கு உதவலாம்.

ஒரு புறத்தில், நடத்துனர்கள் ஏற்படுத்தப்படுவதில்லை, ஆனால் பிறவியிலேயே அவ்வாறு உள்ளனர் என்றால் (அல்லது ஏற்படுவதை விட அதிகமாய்ப் பிறவியிலேயே அவ்வாறுள்ளனர் என்றால்) நன்மையான எந்த ஈவும் பூரணமான எந்த வரமும் தேவனிடமிருந்து வருகின்றன என்பதை சபை நடத்துனர்கள் நினைவில் வைக்க வேண்டும் (யாக். 1:17). அவர்கள் தங்கள் பெற்றோர்களைத் தேர்ந்து கொள்ளவில்லை, அல்லது தங்களின் இயல்பான திறமைகளுக்கு அவர்கள் பொறுப்பாளிகள் அல்ல. யாரேனும் ஒருவர், உயரமாக, பலமாக, நல்ல தோற்றமுடையவராக, மதிநுட்பமான வராக மற்றும் “இயல்பாகவே பிறவி நடத்துனராக” இருந்தால், அதைப் பற்றி அவர் பெருமை பாராட்ட இடமொன்றும் இல்லை. மனித நிலைப்பாட்டிலிருந்து, அவர் சரியான பெற்றோரைக் கொண்டிருக்க நேர்ந்ததாகவே கருதப்பட வேண்டும். தேவனுடைய கண்ணோக்கிலிருந்து, அவர் தம்மை இவ்வித கொடைகளுடன் பிறக்கச் செய்தார் என்பதை அவர் உணர வேண்டும்; தேவனுக்கே மகிமை உண்டாவதாக! நிச்சயமாகவே இயற்கையிலேயே நடத்துனராயிருந்த பவுல், தமது திறன்கள் யாவும் தேவனிடத்திலிருந்து வந்தன என்று ஒப்புக் கொண்டார். அவர், “ஆகிலும், நான் இருக்கிறது தேவகிருபையினாலே இருக்கிறேன்” (1 கொரி. 15:10) என்று கூறினார்.

மறுபுறத்தில், நடத்துனர்கள் பிறவிலேயே உண்டாகிறார்கள் என்பதற்கு மாறாக, ஏற்படுத்தப்படுகின்றார்கள் என்றால், நான் இன்னமும் கூட, வாழ்வில் எல்லா நன்மைகளும் தேவனிடமிருந்து வருகின்றன என்பதை நினைவுகூருதல் அவசியமாய் உள்ளது. மனிதர்கள் தலைவர்களாவதற்கும் நடத்துவத்துவத்தில் வெற்றி அடைவதற்கும் அவர்களுக்கு உதவக் கூடிய சூழ்நிலைகள் கடைசியில் தேவனிடத்திலிருந்து வந்தது என்பதைப் பின்னோக்கிப் பார்க்கும் போது காண முடியும். ஒருவர், “நான் கடினமாய் உழைத்தேன் மற்றும் கடினமாய்ப் படித்தேன்” என்று ஒருவர் மறுத்துரைக் கலாம் - ஆனால் அவர் உழைப்பதற்கும் படிப்பதற்கும் விருப்பத்தை எங்கிருந்து பெற்றார்? பெற்றோரிடமிருந்தா அல்லது தாத்தா பாட்டியிடம் இருந்தா? நண்பரிடமிருந்தா அல்ல அயலாரிடமிருந்தா? ஆசிரியரிட மிருந்தா? “தனது சொந்த” முயற்சியில் வெற்றி பெறும் ஒவ்வொருவரும் தாம் சிறப்பானதைச் செய்யத் தம்மைத் தூண்டியதில் பெரும் பணியாற்றிய யாரேனும் ஒருவரை அநேகமாய் நினைவுகூரக் கூடும். அந்த யாரேனும் ஒருவர் என்பவரை அவர் எங்கிருந்து பெற்றார்? தேவனிடத்திலிருந்து

தானே! வெற்றிக்கான சூழ்நிலைகளைத் தேவன் அருளிரக்கத்துடன் அருளாதிருந்தால், மக்கள் வெற்றியடைந்து விட மாட்டார்கள்!

உதாரணமாக, ஒரு மூப்பராவதற்கான தகுதிகளைப் பற்றி நினைத்துப் பாருங்கள். முதலாவதாக மூப்பர் ஒரு கிறிஸ்தவராயிருக்க வேண்டும். அவர் தாம் கிறிஸ்தவராவதற்கான வாய்ப்பளித்தமைக்காகத் தேவனுக்கு நன்றிக் கடன் உடையவராய் இருப்பதில்லையா? இரட்சகரையும் சுவிசேஷத்தையும் கொடுத்தமைக்காக மட்டும் இன்றி, இரட்சிப்பின் நற்செய்தியைத் தம்மிடத்தில் முதன்முதலாய்க் கொண்டு வந்த பிரசங்கியார் அல்லது போதகருக்காகவும் அவர் தேவனுக்கு நன்றி செலுத்த வேண்டும்.

மூப்பரைப் பண்புபடுத்துகின்ற தனிப்பட்ட பண்புகளின் மேம்பாட்டைக் குறித்து ஆழ்ந்து சிந்தியுங்கள்: அவர் தேவனால் ஆசீர்வதிக்கப்படுவதினால் இவைகள் அவருடைய வாழ்வில் கூட்டப்படுகின்றன. அவர், தாம் வேதாகமத்தை வாசிக்கின்ற காரணத்தினால் அவற்றை மேம்படுத்திக் கொண்டதாக நினைக்கலாம், ஆனால் அவருக்கு வேதாகமத்தைக் கிடைக்கச் செய்தது யார்? அவர் அதை வாசிக்கக் கூடியவராக்கியது யார்? வசனம் பிரசங்கிக்கப்படுதலைக் கேட்பதற்கு அவரை அனுமதித்தது யார்? ஒரு வேளை அவர் தேவபக்தியுள்ள பெற்றோரைக் கொண்டிருந்தபடியால் அவரும் தேவபக்தியுள்ளவராயிருக்கலாம்; ஆனால் அந்தப் பெற்றோரை அவருக்குக் கொடுத்தது யார்? அவர் மற்ற கிறிஸ்தவர்களுடன் இணைவு கொண்டிருந்ததால், உண்மையுள்ள பிரசங்கியார்களால் வேதாகமம் போதிக்கப்பட்டதால் மற்றும் கிறிஸ்தவத் தலைவர்களால் இரக்கம் நிறைந்த வகையில் நடத்தப்பட்டதால் அவர் ஆவிக்குரிய தன்மையை மேம்படுத்தியிருக்கலாம். அப்படியென்றால், அவர் இப்படிப்பட்ட ஆசீர்வாதங்களுக்குத் தகுதியான ஏதொன்றையும் தாமே செய்யவில்லை என்றாகின்றது. அவை யாவையும் தேவனால் அருளப்படுகின்றன! சபையை வழிநடத்தத் தகுதியான மனிதர்களை மேம்படுத்துவதற்குத் தேவன் இவ்விதமான வழிமுறைகளைப் பயன்படுத்துகின்றார்.

சரியான வகைப்பட்ட குடும்பம் இல்லாமல் எந்த மனிதரும் ஒரு மூப்பர் என்ற வகையில் ஏற்புடைய பணி புரிய முடியாது. சரியான வகைப்பட்ட மனைவியுடன் மட்டுமே அவர் உபசரிப்புத் தன்மையுடையவராக, தம் வீட்டாரை நன்கு விசாரிக்கின்றவராக, தம் பிள்ளைகளை "சகல நல்லொழுக்கத்துடன் கீழ்ப்படியச் செய்கின்றவராக," மற்றும் சபைக்குப் புறம்பே உள்ளவர்களாலும் நற்சாட்சி பெற்றவராக இருக்க முடியும் (1 தீமோ. 3:2-7). நல்ல மனைவி என்பவள் தேவனிடமிருந்து வரும் ஈவாக இருக்கின்றாள் (நீதி. 19:14; 18:22). மற்றும், ஒரு மனிதர் நற்குணமுள்ள மனைவியைக் கொண்டிருக்கலாம், ஆனால் பிள்ளைகள் இல்லாதிருந்தால் அவர் மூப்பராகப் பணியாற்ற இயலாது (தீத்து 1:6). பிள்ளைகள் தேவனிடத்திலிருந்து வருகின்ற கொடையாக உள்ளனர் (சங். 127:3). அத்துடன், அவருடைய குழந்தைகள் உண்மையுள்ள கிறிஸ்தவர்களாய் வளர்ந்தால், அதற்கு அவர் தேவனுக்கு நன்றி செலுத்த வேண்டும்; ஏனெனில் அவரும் அவர் மனைவியும் அவர்களை சரியான வழியில் வளரச் செய்வதற்கு தங்களால் இயன்ற அளவு சிறந்த முயற்சிகளைச் செய்தாலும் கூட, அவர்கள்

(விசுவாசத்தை விட்டு) விலகிச் சென்று விடலாம். (பெற்றோரின் தவறுகள் இருக்கும் போது கூட) பிள்ளைகள் விசுவாசம் நிறைந்தவர்களாய் இருத்தல் என்பதும் கூட அவரிடத்திலிருந்தே வருகின்றது.

நடத்துவத்துவம் என்பது ஒரு ஈவாக உள்ளது என்ற உணர்ந் தறிதலானது சபையில் ஒரு நடத்துனரிடத்தில் எவ்வித செயல் விளைவை ஏற்படுத்தும்? முதலாவது, அது அவரைத் தாழ்மையில் நிலைத்திருக்க உதவ வேண்டும். நடத்துவத்துவத்தை அவர் தம் சொந்தத் தகுதியினால் அடையவில்லை; அவர் தமக்குள் இருக்கின்ற நன்மையான விஷயம் எதுவாயிருப்பினும், அதற்கு அவர் தேவனுக்கே கடன்பட்டுள்ளார்.

இரண்டாவது, அது அவர் தமது பணிப் பொறுப்பை கொள்கையுடன் காத்துக் கொள்ள உதவ வேண்டும். சபையில் உள்ள மற்றவர்களுடன் அவருடைய உறவுமுறை என்னவாக உள்ளது? அவர் ஒரு தாலந்தை - நடத்துவத்துவத்தின் தாலந்து - உடையவராய் இருக்கின்றார். அவர்களும் கூட பணம் ஈட்டுதல், உற்சாகப்படுத்துதல், இளைஞர்களுக்கு அறைகூவல் விடுத்தல் முதலிய பல வகைப்பட்ட தாலந்துகள் உடையவர்களாய் இருக்கின்றனர். இந்தத் தாலந்துகள் யாவையும் சபையின் நன்மைக்கென்று பயன்படுத்தப்பட வேண்டும். அவருடைய(தாலந்)து மிகவும் முக்கியத் துவம் வாய்ந்ததாக உள்ளதா? அது அதிகம் கவனிக்கப்படக் கூடியதாக, அதிகம் வெளியரங்கமானதாக இருக்கலாம், ஆனால் அது அதிகம் முக்கியத்துவம் வாய்ந்ததாக இருப்பதில்லை. அது அவரை மற்றவர்களைக் காட்டிலும் மேன்மையானவராக்குவதில்லை. சபை நடத்துனர்கள் என்பவர்கள் முக்கோணத்தின் உச்சியில் உள்ளனர், மற்ற உறுப்பினர்களைக் காட்டிலும் உயர்தளத்தில் உள்ளனர் என்ற படிநிலைக் கண்ணோட்டத்தை நாம் நம்மை விட்டு அகற்ற வேண்டும்.

மூன்றாவது, அது நடத்துனர் தம்மைத் தாமே, “நடத்துவத்துவத்தின் தாலந்தைத் தேவன் எனக்குத் தந்திருக்கிறார் என்றால், நான் அதை அவரது மகிமைக்காகப் பயன்படுத்துவதையும் மற்றும் இயன்ற அளவு அதிகமாய் அதை சபையில் பயன்படுத்துவதையும் அவர் விருப்புடன் நோக்குவ தில்லையா?” என்று கேட்டுக் கொள்ளச் செய்ய வேண்டும். சபைக்குப் பயன்படவும், தேவனுக்கு மகிமை செலுத்தவும் கிறிஸ்தவர்கள் தங்கள் தாலந்துகளைப் பயன்படுத்த வேண்டும் என்பதற்காகவே தேவன் கிறிஸ்தவர்களுக்குத் தாலந்துகளைக் கொடுக்கிறார்.

பின்வருவதை ஆழ்ந்து சிந்தியுங்கள்: ஒரு மனிதர் மூப்பராயிருப்பதற் கான தாலந்தை அவருக்குத் தேவன் கொடுத்திருக்கிறார் என்றால், அவ்வாறிருக்கும் வாய்ப்பை மறுப்பது என்பது அவருக்குத் தவறானதாக உள்ளதா?

முடிவுரை

நடத்துவத்துவம் என்பது, “முன் தீர்மானிக்கப்பட்ட இலக்கு அல்லது குறிக்கோளின் நிறைவேற்றத்தை நோக்கி தனி நபர்கள் அல்லது குழுவை வழிநடத்தும் நோக்கமும் உணர்வும் கொண்ட வழிநடத்துதல் என்பதாக

உள்ளது.” தேவன் தாம் எப்பொழுதும் செய்திருக்கின்றபடி, இன்றைய நாட்களிலும் தம்முடைய மக்களுக்கு நடத்துனர்களை அளிக்கின்றார். சபையில் உள்ள பலர் நடத்துனர்களாயிருக்கும்படி (அருளிரக்கத்துடன்) அழைக்கப்பட்டுள்ளனர். நடத்துனராயிருக்கக் கூடியவர்கள், தொடக்க கால சபையை பவுல் வழிநடத்தியதுபோலவே வழிநடத்துவார்களா அல்லது அவர்கள், தேவன் தம் மக்களுக்கு நடத்துனர்களாயிருக்கும்படி அருளிரக்கத்துடன் அழைத்த அழைப்பை மறுத்து விடுவார்களா?

குறிப்புகள்:

[1]*இந்த மற்றும் பிற விளக்கங்களுக்கு,* J.J. Turner, *Leadership and Church Growth* (Shreveport, La.: Lambert Book House, 1976), 9-10 *என்ற நூலைக் காணவும்.* [2]Kenneth O. Gangel, *Leadership for Church Education* (Chicago: Moody Press, 1970), 12-13. [3]Curtis Vaughan, ed., *The New Testament From 26 Translations* (Grand Rapids, Mich.: Zondervan, 1967).

சுருக்கக் குறியீடுகளின் விளக்கம்

Alf - The New Testament (Henry Alford)
ASV - The American Standard Version
Bas - The New Testament in Basic English
Beck - The New Testament in the Language of Today (William F. Beck)
Ber - The Berkeley Version of the New Testament (Gerrit Verkuyl)
Con - The Epistles of Paul (W.J. Conybeare)
KJV - The King James Version
Knox - The New Testament in the Translation of Monsignor Ronald Knox
Mof - The New Testament: A New Translation (James Moffatt)
Mon - The Centenary Translation: The New Testament in Modern English (Helen Bartlett Montgomery)
NASB - The New American Standard Bible
NEB - The New English Bible
NIV - The New International Version
Nor - The New Testament: A New Translation (Olaf M. Norlie)
NRSV - The New Revised Standard Version.
Phi - The New Testament in Modern English (J. B. Phillips)
RSV - The Revised Standard Version
Tay - Living Letters: The Paraphrased Epistles; Living Gospels: The Paraphrased Gospels; Living Prophecies: The Minor Prophets Paraphrased and Daniel and the Revelation (Kenneth N. Taylor)
TCNT - The Twentieth Century New Testament
Wey - The New Testament in Modern Speech (Richard Francis Weymouth)
Wms - The New Testament: A Translation in the Language of the People (Charles B. Williams)

சபையின் நிர்வாகத்தைப் பற்றிய வசன ரீதியான கண்ணோட்டம்

சபை நடத்துவத்துவம் பற்றிய படிப்பானது சபை நிறுவன அமைப்பு பற்றிய புரிந்து கொள்ளுதலை அவசியமாக்குகின்றது. கர்த்தருடைய சபையானது புதிய ஏற்பாட்டின்படி எவ்விதம் ஒருங்கமைக்கப்பட வேண்டும்? அது ஒரு உலகளாவிய மூப்பரில் முடிகின்ற அதிகார வர்க்கத்தின் படிப்படியான அமைப்பைக் கொண்டிருக்க வேண்டுமா? அது, மறை மாவட்டங்களைக் கண்காணிக்கும் ஆயர்களைக் கொண்டிருக்க வேண்டுமா? சினாட் அல்லது சமயப் பேரவையின் அதிகார மையப் படுத்துதல் இருக்க வேண்டுமா? பிராந்திய சபைகள் தேசிய அல்லது உலகளாவிய நிறுவனங்களாக இணைக்கப்பட வேண்டுமா? அல்லது அவை சுயாதீனமாய் ஆளுகின்றவைகளாயிருக்க வேண்டுமா? ஒவ்வொரு பிராந்திய சபைக்கும் ஒரு பிரசங்கியார் பொறுப்பாளாராயிருக்க வேண்டுமா? கிறிஸ்துவைப் பின்பற்றுவதாகப் பல்வேறு மதக்குழுக்கள் உரிமைகோருவதைப் போலவே சபை நிறுவன அமைப்பு பற்றி பல்வேறு கோட்பாடுகளும் நிலவுகின்றன.

நாம் புதிய ஏற்பாட்டு சபையாய் இருப்பதென்று உறுதி எடுத்துக் கொண்டுள்ளபடியால், நாம் புதிய ஏற்பாட்டின் சபை எவ்வாறு நிர்வாகிக்கப்பட்டது, அதன் நடத்துனர்கள் யார் மற்றும் அவர்கள் என்ன செய்தனர் என்பதைப் புரிந்து கொள்வது தேவை.

அடிப்படை நிர்வாகம்

இதைத் தொடங்குவதற்கு, சபையின் அடிப்படை நிர்வாகத்தை நாம் ஆலோசனை செய்வது தேவை. "அடிப்படை" என்பதன் மூலம் நாம் "ஆதாரமான" அல்லது "அஸ்திபாரமான" என்பதை அர்த்தப்படுத்து கின்றோம் - இது "சபை" என்ற வார்த்தை கர்த்தருடைய மக்களுக்குப் பயன்படுத்தப்படும்பொழுது உலகளாவிய மற்றும் உள்ளூர்ப் பயன்பாட்டு வகையில் சபையின் நிர்வாகம் ஏற்புடையதாக உள்ளதை உணர்த்துகின்றது.

"சபை" என்ற வார்த்தை அர்த்தப்படுத்துகின்றது என்ன?

Ekklesia என்பது "சபை" என்பதற்கான கிரேக்க வார்த்தையாக உள்ளது.

இது “வெளியே” என்று அர்த்தப்படுகின்ற “ek” மற்றும் “அழைக்க” என்று அர்த்தப்படுகின்ற “kaleo” ஆகிய இரு வார்த்தைகளில் இருந்து வருகின்றது. இவ்விதமாக, சபை என்பது “வெளியே அழைக்கப்பட்டவர்கள்” என்று அர்த்தப்படுவதாக அடிக்கடி கூறப்படுவதுண்டு. இருப்பினும், “வெளியே அழைக்கப்பட்டவர்கள்” என்பது பெரும்பாலும் இவ்வார்த்தையின் மிகச் சிறந்த விளக்கமாய் இருப்பதில்லை; இது “assembly” (மக்கள் கூட்டம்) அல்லது “Congregation” (சபைக் கூட்டம்) என்று இன்னும் சிறப்பாக விளக்கப்பட முடியும்.

“சபை” என்ற வார்த்தை புதிய ஏற்பாட்டில் நான்கு மாறுபட்ட வழிமுறைகளில் பயன்படுத்தப்படுகின்றது. அப். 19:32, 39, 41ல் இது குடிமக்களின் கூட்டம் ஒன்றை - ஏறக்குறைய கும்பல் ஒன்றை - குறிக்கப் பயன்படுத்தப்படுகின்றது. தேவனுடைய மக்களைக் குறிக்கும் பொழுது, இது மூன்று வழிமுறைகளில் பயன்படுத்தப்படுகின்றது. இது உலகளாவிய சபைக்கு - கிறிஸ்துவால் இரட்சிக்கப்பட்டுள்ள தேவனுடைய மக்கள் யாவருக்கும் - பயன்படுத்தப்படுகின்றது.

> “மேலும் நான் உனக்குச் சொல்லுகிறேன், நீ பேதுருவாய் இருக்கிறாய்; இந்தக் கல்லின்மேல் என் சபையைக் கட்டுவேன்; பாதாளத்தின் வாசல்கள் அதை மேற்கொள்வதில்லை” (மத். 16:18).
>
> அவரே சபையாகிய சரீரத்துக்குத் தலையானவர்; எல்லாவற்றிலும் முதல்வராயிருக்கும்படி, அவரே ஆதியும் மரித்தோரிலிருந்து எழுந்த முதற்பேறுமானவர் (கொலோ. 1:18).

இது பிராந்திய சபைக்கு - குறிப்பிட்டதொரு இடத்தில் உள்ள குறிப்பிட்ட பிராந்திய சபை ஒன்றில் உறுப்பினர்களாக இருக்கின்ற தேவனுடைய மக்களுக்கு - பயன்படுத்தப்படுகின்றது. ரோமர் 16:16ல், “ஒருவரையொருவர் பரிசுத்த முத்தத்தோடு வாழ்த்துங்கள்; கிறிஸ்துவின் சபையார் உங்களை வாழ்த்துகிறார்கள்” என்று கூறப்பட்டுள்ளது (கலா. 1:2; வெளி. 1:20; 2:1 முதலியவற்றையும் காணவும்). இது உள்ளூர் சபையின் மக்கள் கூடுகையை - சபையார் ஒன்றுகூடிவருகையில் அந்த மக்கள் கூட்டத்தை - குறிக்கவும் பயன்படுத்தப்படுகின்றது (1 கொரி. 14:19, 23, 26, 28, 35).

“அடிப்படை நிர்வாகம்” என்றால் என்ன?

அப்படியென்றால், சபையின் “அடிப்படை நிர்வாகம்” என்றால் என்ன? இது தனிநபரான கிறிஸ்தவர், கிறிஸ்துவுடன் கொண்டுள்ள உறவுமுறையாக - உலகளாவிய சபையின் உறவைக் குறிப்பதாக, ஆனால் உள்ளூர் சபையின் நிர்வாகத்திற்கு அடிப்படையாகவும் உள்ள ஒரு உறவாக - இருக்கின்றது.

அந்த உறவு என்ன? (1) கிறிஸ்து திராட்சச் செடியாக இருக்கின்றார்; ஒவ்வொரு கிறிஸ்தவரும் திராட்சக் கொடியாக இருக்கின்றார் (யோவா. 15:1-11). (2) கிறிஸ்து சரீரத்தின் தலையாக இருக்கின்றார்; கிறிஸ்தவர்கள், சரீரத்தின் உறுப்புக்களாக இருக்கின்றனர் (1 கொரி. 12:12; எபே. 1:22, 23;

கொலோ. 1:18). (3) கிறிஸ்தவர்கள் கிறிஸ்துவுக்குள்ளாக ஞானஸ்நானப் படுத்தப்பட்டு, அவருடைய மரணத்திற்குள்ளாக ஞானஸ்நானப்படுத்தப் பட்டு, ஞானஸ்நானத்தில் கிறிஸ்துவை தரித்துக்கொள்கின்றனர் (ரோமர் 6:3; கலா. 3:27); பிறகு கிறிஸ்துவானவர் கிறிஸ்தவர்களுக்குள் வாழ்கின்றார் (கொலோ. 1:27). ஆகையால் கிறிஸ்தவர்கள் கிறிஸ்துவுக்குள் இருக்கின்றனர் (எபே. 1:13). (4) கிறிஸ்தவர்கள் சீஷர்களாயிருக்கின்றனர் (அப். 11:26). இவ்விதமாய் அவர்கள் கற்பவர்களாக அல்லது மாணவர்களாக இருக்கின்ற னர்; அது கிறிஸ்துவை அவர்களுடைய ஆசிரியராக்குகின்றது. (5) கிறிஸ்து சரீரத்தை (பல்வேறு அவயங்கள் அல்லது கிறிஸ்தவர்களைக் கொண்டதாக உள்ள சரீரத்தை) நேசிக்கிறார், அவர் அந்த சரீரத்திற்காக மரித்தார், சரீரத்தை இரட்சிக்கிறார், சரீரத்திற்குத் தலையாக உள்ளார், சரீரத்தைச் சுத்திகரிக் கிறார், மற்றும் சரீரத்திற்கு ஊட்டமளித்துப் பேணுகிறார். ஆகையால் இந்த சரீரமானது கிறிஸ்துவுக்குக் கீழ்ப்பட்டுள்ளது (எபே. 5:23-30). (6) கிறிஸ்து தம்முடைய இராஜ்யத்தில் அரசராய் இருக்கிறார் என்றால் (யோவா. 18:36, 37), கிறிஸ்தவர்கள் அவருடைய குடிமக்களாக, அவருடைய இராஜ்யத்தின் குடிமக்களாக இருக்கின்றனர். (7) கிறிஸ்து நல்ல மேய்ப்பராக இருக்கிறார்; நாம் அவருடைய ஆடுகளாக இருக்கிறோம் (யோவா. 10:1-18). (8) கிறிஸ்தவர்கள் இனி வாழ்வது தாங்களல்ல, கிறிஸ்துவே தங்களுக்குள் வாழ்கிறார் என்றும் கூடக் கூற முடியும் (கலா. 2:20), மற்றும் அவர்களைப் பொறுத்தமட்டில், "கிறிஸ்து (அவர்களுக்கு) ஜீவனாக" இருக்கிறார் (பிலி. 1:21).

நடத்துவத்திற்கு குறிப்பர்த்தங்கள் யாவை?

இந்த அடிப்படை நிர்வாகித்தலானது பிராந்திய சபையின் நடத்துவத்தின் மீது செல்வாக்கைச் செலுத்துகின்ற வகையில் இதன் குறிப்பர்த்தங்கள் யாவை? முதலாவது, எல்லாக் கிறிஸ்தவர்களும் கிறிஸ்துவுடன் ஒரு உறவைக் கொண்டுள்ளனர்; நடத்துனர்கள் (எ.கா. மூப்பர்கள், உதவிக்காரர்கள், பிரசங்கியார்கள்) என்பவர்கள் கிறிஸ்துவுடன், மற்றவர்களுக்குக் கிடைக்காத நெருக்கமான அல்லது தனிப்பட்ட உறவைக் கொண்டிருப்பதில்லை. இதை அறிந்து கொள்ளுதலானது சபை நடத்துனர்கள் தாழ்மையில் நிலைத்திருக்க உதவ வேண்டும். இரண்டாவது, கிறிஸ்துவுடனான கிறிஸ்தவர்களின் உறவானது ஒட்டு மொத்தமாக (1) சபை நடத்துனர்களையோ அல்லது (2) பிராந்திய சபையையோ சார்ந்திருப்பதில்லை. கிறிஸ்துவுடன் இணக்கமாவதற்கு அல்லது கிறிஸ்து வுடனான உறவைப் பெறுவதற்குக் கிறிஸ்தவர்கள் எந்த ஒரு சபை நடத்துனர் மூலமாகவும் செல்ல வேண்டியதில்லை. எல்லாக் கிறிஸ்தவர் களுமே ஆசாரியர்களாய் உள்ளனர் (1 பேது. 2:5, 9); இவ்விதமாக, ஒவ்வொரு கிறிஸ்தவரும் சபையின் எந்தவொரு மனித அதிகாரி அல்லது நடுவரைப் பயன்படுத்த வேண்டிய அவசியம் இன்றியே தேவனுக்கு முன்பாக வரக்கூடிய சிலாக்கியம் கொண்டுள்ளார். உள்ளூர் சபையில் கிறிஸ்தவர்கள் செயல்படும் அங்கத்துவம் வகிக்கும்படி கேட்டுக் கொள்ளப் பட்டிருக்கையில், அந்த உள்ளூர் சபையும் கூட, அவர்கள் கிறிஸ்துவுடன்

திருப்திகரமான உறவு கொண்டிருப்பதிலிருந்து அவர்களைத் தடுக்க முடியாது. மோசமான ஒரு சபையில் (கூட) நல்ல கிறிஸ்தவரைக் காண முடியும். கொரிந்து நகரில் இருந்த சபையானது பிரச்சனைகளுடன் போராடிக் கொண்டிருந்த பொழுதும் அதில் விசுவாசமுள்ள, உண்மை யுள்ள கிறிஸ்தவர்கள் இருந்தனர். சர்தையில் இருந்த சபை செத்த தாயிருந்தது என்று இயேசு அறிவித்திருந்தாலும் கூட அவர் தொடர்ந்து, "ஆனாலும் தங்கள் வஸ்திரங்களை அசுசிப்படுத்தாத சில பேர் சர்தையிலும் உனக்குண்டு; அவர்கள் பாத்திரவான்களானபடியால் வெண் வஸ்திரந் தரித்து என்னோடே கூட நடப்பார்கள்" (வெளி. 3:4) என்றும் கூறினார்.

உள்ளூர் சபை

கிறிஸ்துவுடன் தனி நபரான கிறிஸ்தவருக்குள்ள உறவானது அடிப்படையானதாக அல்லது முதன்மையானதாக இருக்கிறது என்றால், தேவனுடைய திட்டத்தில் உள்ளூர் சபைக்கு உள்ள இடம் என்ன?

உள்ளூர் சபையை கொண்டிருக்க வேண்டியது ஏன்?

மத போதகர்கள் சிலர் உள்ளூர் சபைக்கான காரணம் எதையும் காண்பது இல்லை. கிறிஸ்தவர்களாயுள்ள தனிநபர்களில் சிலரும் கூட ஒரு சபையில் உறுப்பினராயில்லாததாலோ அல்லது சபையில் செயல் துடிப்புடன் பங்கேற்க மறுப்பதாலோ உள்ளூர் சபைக்கான அவசியம் எதையும் காண்பதில்லை என்பது உறுதி.

எப்படியிருந்த போதிலும், கிறிஸ்தவர்கள் என்ற வகையில் "தனித்துச் செல்வதைக்" காட்டிலும் உள்ளூர் சபைகளாகக் கூடிவருதல் என்பது கிறிஸ்தவர்களுக்கு மேலானதாக உள்ளது. அதை நாம் எவ்வாறு அறிகின்றோம்? *ஏனென்றால் உள்ளூர் சபை என்பது தேவனுடைய திட்டத்தின் ஒரு பாகமாக உள்ளது!* எபேசியர் 3:9-11 வசனப் பகுதி பின்வருமாறு கூறுகின்றது:

> தேவன் நம்முடைய கர்த்தராகிய கிறிஸ்து இயேசுவுக்குள் கொண்டிருந்த அநாதி தீர்மானத்தின்படியே, உன்னதங்களிலுள்ள துரைத்தனங்களுக்கும் அதிகாரங்களுக்கும் அவருடைய அநந்த ஞானமானது சபையின் மூலமாய் இப்பொழுது தெரியவரும் பொருட்டாக, இயேசு கிறிஸ்துவைக்கொண்டு எல்லாவற்றையும் சிருஷ்டித்த தேவனுக்குள்ளே ஆதிகாலங்கள் முதல் மறைந்திருந்த இரகசியத்தினுடைய ஐக்கியம் இன்னதென்று, எல்லாருக்கும் வெளிப்படையாகக் காண்பிக்கிறதற்கு, இந்தக் கிருபை எனக்கு அளிக்கப்பட்டிருக்கிறது.

யாரேனும் ஒருவர், "நான் சபையுடன் சேர்ந்திருக்கும் பொழுது இருப்பதைப் போலவே சபையுடன் இல்லாத பொழுதும் இருக்க முடியும்" என்று கூறுவாரென்றால், அவர் உண்மையில் தாம் தேவனைக் காட்டிலும் புத்திமானாய் இருப்பதாகக் கூறுகின்றார்!

தேவன் உள்ளூர் சபையைத் தமது திட்டத்தின் ஒரு பகுதியாக ஏற்படுத்தியது ஏன்? பொதுவாக, ஒவ்வொரு கிறிஸ்தவருக்கு மத்தியிலும் கிறிஸ்துவுக்கு மத்தியிலும் உள்ள உறவை வளப்படுத்த உதவுவதற்கும், மற்றும் அந்த உறவுக்குள் அதிகமான மக்களைக் கொண்டு வருவதற்கு மேயாகும்:

திட்டவட்டமாய்க் கூறுவதென்றால், உள்ளூர் சபையானது தேவனுடைய திட்டத்தில் ஒரு முக்கியமான பங்குப்பணியைச் செய்கின்றது: (1) கிறிஸ்தவராயிருத்தல், கிறிஸ்தவராய் நிலைத்திருத்தல், மற்றும் ஆவிக்குரிய வகையில் பக்குவமடைதல் என்பவற்றை ஒருவர் தனிநபராய் இருந்துகொண்டு செய்வதைக் காட்டிலும், அன்பும் அக்கறையும் கொண்ட குழுவில் இருந்துகொண்டு அவற்றைச் செய்தல் என்பது மிகவும் சுலபமானதாக உள்ளது. (2) கிறிஸ்தவர்கள், தங்களால் தனிப்பட்ட முறையில் நிறைவேற்றச் சாத்தியமற்ற பக்தி விருத்தியூட்டுதல், சுவிசேஷ ஊழியம் மற்றும் உபகாரம் ஆகிய ஊழியங்களை உள்ளூர் சபை என்ற வகையில் ஒன்றுகூடி நிறைவேற்ற முடியும். (3) தேவனுடைய பிள்ளைகள் ஒரு குழுவாக ஒன்றுகூடி ஆராதிக்கையில் தேவன் ஒரு விசேஷித்த வகையில் மகிமைப்படுத்தப்படுகிறார்.

உள்ளூர் சபைகள் ஒன்று மற்றொன்றுடன் எவ்விதம் உறவு படுகின்றன?

உள்ளூர் சபைகள் ஒன்று மற்றொன்றுடன் எவ்விதம் உறவுபடுகின்றன? முதலாவது, கிறிஸ்துவின் உள்ளூர் சபைகள் மத்தியில் ஒருமைப்பாடு உள்ளது. இந்த ஒருமைப்பாடானது உபதேசத்தில் ஒருமைப்பாட்டுடன் தொடங்குகின்றது. கர்த்தருடைய சபையில் ஒவ்வொரு பிராந்திய சபையும் ஒன்றிப்புடன் இருப்பதற்கு முயற்சி செய்கின்றன/உழைக்கின்றன: “சகோதரரே, நீங்களெல்லாரும் ... பிரிவினைகளில்லாமல் ஏக மனதும் ஏக யோசனையும் உள்ளவர்களாய்ச் சீர் பொருந்தியிருக்கவும் வேண்டுமென்று ... உங்களுக்குப் புத்தி சொல்லுகிறேன்” (1 கொரி. 1:10). உபதேசத்தில் ஒருமைப்பாடு என்பது அபிப்பிராயத்தில் ஒன்றாயிருத்தல் என்பதைப் போன்றது அல்ல; சகோதரத்துவத்தில் மாறுபட்ட கருத்துக்களுக்குக் கணிசமான இடமுண்டு. அது போலவே, உபதேசத்தில் ஒருமைப்பாடு என்பது நடைமுறையில் முழுமையான சீர்த்தன்மையையும் வற்புறுத்துவதில்லை. சூழ்நிலைக்கேற்ற விஷயங்களில், கர்த்தருடைய சித்தத்தை எவ்வாறு செயல்படுத்துவது என்பதை முடிவு செய்வதில் ஒவ்வொரு பிராந்திய சபையும் சுயாதீனமுடையதாக உள்ளது. இருப்பினும், இந்த ஒருமைப்பாடு என்பது ஒரே விசுவாசம் என்பதின் அவசியங்கள் பற்றி பல்வேறு பிராந்திய சபைகளின் மத்தியில் ஒருமைப்பாடு இருக்க வேண்டும் என்பதை மறைமுகமாய் உணர்த்துகின்றது.

ஒருமைப்பாடு என்பது உபதேச விஷயங்களுடன் மட்டும் சுருங்கி விடுவதில்லை; அன்பின் ஒருமைப்பாடும் உள்ளது, அதாவது எல்லா பிராந்திய சபைகளும் சகோதரத்துவத்தைக் கொண்டுள்ளன, மற்றும்

ஒவ்வொரு கிறிஸ்தவரும் இந்த சகோதரத்துவத்தை நேசிக்க வேண்டியவராய் உள்ளார் (1 பேது. 2:17). பிராந்திய சபைகள் மற்றொரு பிராந்திய சபைக்கு தங்களைப் போட்டியாகக் கருத மாட்டார்கள் என்பது இந்த அன்பின் ஒரு விளைவாக உள்ளது. சாத்தியமான அளவிற்கு அவர்கள் ஒவ்வொருவரும் செய்கின்ற ஊழியத்தில் ஒருவர் மற்றவரை ஊக்கப்படுத்துதல் என்பது இன்னொரு விளைவாக உள்ளது.

இரண்டாவது, உள்ளூர் சபைகள் மத்தியில் சுயாதீனம் நிலவுகின்றது. ஒவ்வொரு பிராந்திய சபையும் மற்ற ஒவ்வொரு பிராந்திய சபையிலிருந்து சுயாதீனமுள்ளதாக இருக்கின்றது என்பது மெய்யுரையாக உள்ளது. இந்தக் கருத்தை விளக்குவதற்கு நாம், "பிராந்திய சபையின் சுயாட்சி" என்ற சொல்விளக்கத்தைப் பயன்படுத்துகின்றோம். இது, ஒவ்வொரு பிராந்திய சபையும் தன்னாட்சி செய்கின்றதாக உள்ளது என்று அர்த்தமாகின்றது. இருப்பினும், "சுய ஆளுகை" என்ற கருத்து ஒருவேளை தவறாக அர்த்தப் படக்கூடும். முழு சகோதரத்துவம் மற்றும் ஒவ்வொரு கிறிஸ்தவர் ஆகியோருக்குள்ளது போலவே, ஒவ்வொரு பிராந்திய சபைக்கும் இராஜ்யத்தின் அரசரான கிறிஸ்துவுக்குத் தங்களைக் கீழ்ப்படுத்தும் பொறுப்பு உள்ளது. இது கிறிஸ்துவுக்குக் கீழ் "சுயாதீனமாக," "சுய ஆளுகையாக" அல்லது "தன்னாட்சியாக" உள்ளது.

பிராந்திய சபையின் தன்னாட்சியானது ஒவ்வொரு சபையும் தனக்குத்தானே முடிவுகளை மேற்கொள்ளும்படி கேட்டுக் கொள்கின்றது. பெரிய பிராந்திய சபைகள் சிறிய பிராந்திய சபைகளின் மீது ஆளுகை செலுத்துவது இல்லை, அது போலவே, உள்ளூர் சபையின்மீது தன் விருப்பத்தைத் திணிக்கின்ற மாநாட்டுக் குழு, சமயக்குழு அல்லது நிறுவனம் போன்ற எதுவும் இருப்பதும் இல்லை.

பிராந்திய சபையின் தன்னாட்சியை நாம் ஏன் நம்புகின்றோம்? குறைந்தது மூன்று காரணங்களாவது நமக்கு உள்ளன:

(1) புதிய ஏற்பாடானது மூப்பர்களின் அதிகாரத்தை அவர்கள் ஊழியம் செய்யும் பிராந்திய சபையுடன் மட்டுப்படுத்துகின்றது. மூப்பர்களுக்குப் பேதுரு, "உங்களிடத்திலுள்ள தேவனுடைய மந்தையை நீங்கள் மேய்த்து ..." (1 பேது. 5:2) என்று எழுதினார். அவர்கள் தங்களிடம் உள்ள ஒரு மந்தையைத் தவிர வேறு எந்த மந்தையின் மீதும் பாஸ்டர்களாகவோ அல்லது மேய்ப்பர்களாகவோ இருப்பதற்கு அங்கிகரிக்கப்படவில்லை.

(2) வட்டார, தேசிய அல்லது உலகளாவிய நிறுவனங்களுக்கோ அல்லது சபைகளின் நிறுவனங்களுக்கோ புதிய ஏற்பாட்டில் முன்மாதிரி எதுவும் அமைக்கப்படவில்லை. முதல் நூற்றாண்டு சபையில் இவ்வகையான நிறுவனங்கள் எதுவும் இருந்ததில்லை.

(3) இந்தக் காரணமானது வேத வசனத்திலிருந்து தரவழைக்கப்பட வில்லையென்றாலும், உள்ளூர் சபைக் குழுமங்கள் ஒன்று மற்றொன்றி லிருந்து சுயாதீனமுள்ளதாயிருக்கிறது என்ற ஏற்பாட்டில் தெய்வீக ஞானம் தெளிவானதாக உள்ளது என்பது தெளிவு. ஒரு பிராந்திய சபையானது தவறான பாதையில் சென்றால், மற்ற பிராந்திய சபைகளும் அவ்வாறே செய்ய வேண்டும் என்ற அவசியம் இல்லை.

பிராந்திய சபையின் தன்னாட்சியை சிலர் ஏன் நம்புவதில்லை?

சிலர், அப். 15ல் உள்ள "எருசலேம் ஆலோசனைக் கூட்டத்தை" சபைகளுக்கிடையேயான நிறுவனங்களுக்கான முன்மாதிரியாகக் குறிப்பிடுகின்றனர். இருப்பினும், (1) "எருசலேம் ஆலோசனைக் கூட்டம்" என்பது ஒருமுறை நடந்த நிகழ்ச்சியாக உள்ளதே தவிர தொடர்ந்து நடைபெறும் ஆலோசனைக் கூட்ட ஏற்பாடாக இருப்பதில்லை; (2) இது கேள்வி ஒன்றைக் கொண்டிருந்து அதற்கு ஆலோசனை/அறிவுரை தேவைப்பட்ட சகோதரர்களால் வேண்டிக் கொள்ளப்பட்டது; (3) இது பின்தொடர்ச்சியாளர்கள் இல்லாத அப்போஸ்தலர்களைக் கொண்டிருந்தது; மற்றும் (4) இது உயர் மட்டத்திலிருந்து கையளிக்கப்பட்ட "சபை சட்டம்" என்ற வகையில் பயன்படுத்த நோக்கம் கொண்டது போல் தோன்றாத ஒரு கடிதத்தை அனுப்பியது.

மற்றவர்கள், சபைகளுடன் அப்போஸ்தலர்களின் ஊழியத்தை - அவர்கள் தங்கள் உதவியாளர்களுடன் செய்த ஊழியத்தை - அப்போஸ்தலர்கள் போன்ற தனிநபர்கள் பரந்த அளவிளான பகுதிகளில் உள்ள சபைகளின் மீது ஆளுகை செய்வதற்கான முன்மாதிரியாகப் பயன்படுத்துகின்றனர். இருப்பினும், அப்போஸ்தலர்கள் விசேஷித்த தகுதிகளையும் விசேஷித்த அதிகாரத்தையும் கொண்டிருந்தனர், அவர்கள் பின்தொடர்ச்சியாளர்களைக் கொண்டிருந்ததில்லை. அவர்களின் அதிகாரமானது இன்றைய நாட்களில் எவரொருவருக்கும் முன்மாதிரியாக அமைக்கப்பட முடியாது.

''ஊழிய சமூகம்'' என்பதைப் பயன்படுத்துவதில் நம்பிக்கை கொண்டவர்கள், தனது சொந்தத்தில் செயல்படும் உள்ளூர் சபை செய்ய இயலாத ஊழியங்கள் இருப்பதால், சபைகளின் ஒருங்கமைப்பு நிறுவனம் தேவையாக உள்ளது என்று வழக்கமாய்க் கூறுகின்றனர். பல முறைகள் செயல்விளக்கப்படுத்தப்பட்டபடி, ஊழியப் பணியானது ஊழிய சமூகம் என்ற ஒன்றில்லாமலேயே செய்யப்பட முடியும் என்பதே உண்மையாகும்.

மூன்றாவது, உள்ளூர் சபைகள் மத்தியில் ஒற்றுமை இருக்க வேண்டும். உள்ளூர் சபைகள் தங்கள் திறமை மற்றும் வாய்ப்புக்கு ஏற்ற வகையில் உபகாரம், சுவிசேஷ ஊழியம் அல்லது பக்திவிருத்தியூட்டுதல் ஆகியவற்றில் ஒன்று மற்றொன்றிற்கு உதவி புரிய சுயாதீனமுள்ளவைகளாய் இருக்கின்றன, மற்றும் இவ்வாறே செய்யப்பட வேண்டும். பல்வேறு பிராந்திய சபைகளினால் சுயாதீனமாய் மேற்கொள்ளப்படும் சபை ஒற்றுமை என்பது வசன ரீதியானதாக உள்ளது. எந்த ஒரு பிராந்திய சபையும் இன்னொரு பிராந்திய சபைக்கு உதவி செய்யும்படி வற்புறுத்தப்பட முடியாது.

உள்ளூர் நிர்வாகம்

ஒவ்வொரு உள்ளூர் சபையும் சுய ஆளுகையுடையதாக உள்ளதென்றால், உள்ளூர் சபையானது எவ்விதம் ஒருங்கமைக்கப்பட வேண்டும்? இந்தப் பாடக் கருத்தின் மீது புதிய ஏற்பாடு அளிக்கின்ற வழிகாட்டும் நெறி என்ன? புதிய ஏற்பாடானது, அந்தக் காலத்தில் உள்ளூர் சபைகள் எவ்வாறு

நிர்வாகிக்கப்பட்டன என்பதை, உள்ளூர் சபைகளில் இருந்த பல்வேறு ''பணி நிலைகள்'' ''ஊழியங்கள்'' அல்லது ''நடத்துவத்துவப் பணிப் பொறுப்புகள்'' பற்றிப் பேசுவதன் மூலம் வெளிப்படுத்துகின்றது. இவைகள் இதன் நிர்வாகித்தலைத் தீர்மானித்தன.

மூப்பர்கள் சபையை முன்னின்று வழிநடத்த வேண்டும். புதிய ஏற்பாடு எழுதப்பட்ட காலத்தில் ஒவ்வொரு உள்ளூர் சபையையும் முன்னின்று வழிநடத்த மூப்பர்கள் நியமிக்கப்பட்டனர். அப். 14:23 வசனமானது, "அல்லாமலும் அந்தந்தச் சபைகளில் அவர்களுக்கு மூப்பர்களை ஏற்படுத்தி வைத்து, உபவாசித்து ஜெபம் பண்ணி, அவர்கள் விசுவாசித்துப் பற்றிக் கொண்ட கர்த்தருக்கு அவர்களை ஒப்புவித்தார்கள்" என்று கூறுகின்றது (தீத்து 1:5ஐயும் காணவும்). இந்த மூப்பர்கள் பல்வேறு பெயர்களால் அறியப்பட்டனர், அப்பெயர் ஒவ்வொன்றும் அவர்கள் சபையில் செய்ய வேண்டிய பணிப் பொறுப்பு ஒன்றை வெளிப்படுத்துவதாக இருந்தது. அவர்கள் முதியவர்களாக, அதிகமான அனுபவம் உடையவர்களாக, ஞானமுள்ள மனிதர்களாக இருந்தனர் என்ற கருத்தைத் தெரிவிக்கும் வகையில் *மூப்பர்களாய்* இருந்தனர் (அப். 14:23; அப். 20:17; தீத்து 1:5; 1 பேது. 5:1; இது presbuteros என்ற கிரேக்க வார்த்தையிலிருந்து வந்தது). அவர்கள் கண்காணிகளாக அல்லது மேற்பார்வையாளர்களாக இருந்தனர் என்ற கருத்தைத் தெரிவிக்கும் வகையில் *ஆயர்களாக* அல்லது கண்காணி களாக இருந்தனர் (அப். 20:28; பிலி. 1:1; தீத்து 1:7; இது episkopos என்னும் கிரேக்க வார்த்தையிலிருந்து வந்தது). அவர்கள் சபையாகிய மந்தைக்கு மேய்ப்பர்களாய் செயல்பட வேண்டும் என்ற கருத்தைத் தெரிவிக்கும் வகையில் பாஸ்டர்களாக அல்லது மேய்ப்பர்களாக இருந்தனர் (அப். 20:28; எபே. 4:13; 1 பேது. 5:2; இது poimen என்ற கிரேக்க வார்த்தையிலிருந்து வந்தது).

இந்த மூன்று சொற்றொடர்களுமே ஒரே "பணிநிலையை"க் குறிக்கப் பயன்படுகின்றன என்பது தெளிவு. எடுத்துக்காட்டாக, அப். 20:17, 18, பவுல் "... உங்களைக் குறித்தும், தேவன் ... தமது சபையை மேய்ப்பதற்குப் பரிசுத்த ஆவி உங்களைக் கண்காணிகளாக வைத்த மந்தை முழுவதையுங் குறித்தும், எச்சரிக்கையாயிருங்கள்'' (அப். 20:28) என்று கூறிய பொழுது, அவர் எபேசுவிலிருந்த சபையின் "மூப்பர்களிடத்தில்" பேசிக் கொண்டிருந்தார். "மூப்பர்கள்" என்பவர்கள் "கண்காணிக"ளாக்கப் பட்டிருந்தனர், மற்றும் வேறு எவ்விடத்திலும் "கண்காணிகள்" என்று மொழிபெயர்ப்பதற்கான வார்த்தையானது ''ஆயர்'' (episkopos) என்று ஒருமையில் உள்ளது. இவ்விதமாக, "மூப்பர்கள்" என்பவர்கள் "ஆயர்களாய்" இருந்தனர். இந்த ''மூப்பர்கள்'' அல்லது ''ஆயர்கள்'' என்பவர்களுக்கு மந்தையை ''மேய்க்கும்''படி (''போஷிக்கும்படி''; KJV) கூறப்பட்டது. இங்கு பயன்படுத்தப்பட்ட கிரேக்க வார்த்தையானது ''பாஸ்ட்டர்'' அல்லது "மேய்ப்பர்" (poimen) என்பதன் வினை வடிவமாக உள்ளது. மூப்பர்கள் என்பவர்கள் மேய்ப்பர்களாகச் செயல்பட வேண்டியிருந்தது; அவர்கள் "பாஸ்டர்களாக" இருக்க வேண்டியிருந்தது. இவ்விதமாக "மூப்பர்கள்," "ஆயர்கள்" மற்றும் "பாஸ்டர்கள்" என்பவை யாவும் ஒரே வகையான

குழுவைச் சேர்ந்த மனிதர்களையே குறிப்பிட்டன. (தீத்து 1:5, 7 மற்றும் 1 பேது. 5:1, 2 ஆகியவற்றைக் காணவும்.) இந்த மனிதர்கள் கிறிஸ்துவின் மந்தையை மேய்க்க விசேஷித்த தகுதிகள் உடையவர்களாய் இருக்க வேண்டியிருந்தது (1 தீமோ. 3; தீத்து 1).

உதவிக்காரர்கள் சபைக்கு ஊழியம் செய்ய வேண்டும். "உதவிக்காரர்" ("deacon") என்ற வார்த்தையானது diakonos என்ற வார்த்தையிலிருந்து வருகின்றது மற்றும் இது வேலைக்காரர் அல்லது ஊழியக்காரர் என்று நேரடியான அர்த்தம் கொண்டுள்ளது. இது ஊழியம் செய்ய விசேஷமாய் நியமிக்கப்பட்ட மக்களின் விசேஷித்த குழுவுக்கு (மட்டுமே) எப்பொழுதும் பயன்படுத்தப்படுவதில்லை. ஒரு கருத்தில், கிறிஸ்தவர்கள் எல்லாருமே ஊழியக்காரர்களாய் இருக்க வேண்டியுள்ளது. இருப்பினும், விசேஷித்த சில கருத்தில், உதவிக்காரர்கள் இருந்தனர் என்பது பிலிப்பு 1:1 மற்றும் 1 தீமோத்தேயு 3 ஆகியவற்றிலிருந்து தெளிவாகின்றது. அத்துடன் சிலர், அப். 6ல் தேர்ந்தெடுக்கப்பட்ட மனிதர்கள் பந்தி விசாரணை செய்யும் பொறுப்பைக் கொண்டிருந்தபடியால் அவர்கள் உதவிக்காரர்களாய் இருந்தனர் என்று சிலர் நினைக்கின்றனர்.

மூப்பர்களின் ஊழியத்தைப் போன்றே, உதவிக்காரர்களின் ஊழியமும் கூட அப்''பணிநிலைக்கு''ப் பயன்படுத்தப்பட்ட வார்த்தையினால் ஆலோசனையாய்த் தரப்படுகின்றது. *ஊழியம் செய்வதே அவர்களுடைய வேலையாயிருந்தது.* "உதவிக்காரர்" என்ற வார்த்தையில் எந்த அதிகாரமும் மறைமுகமாய் உணர்த்தப்படுவதில்லை. உதவிக்காரர்களைப் பற்றிய பின்வரும் ஆலோசனைகளை சிந்தியுங்கள்:

(1) சபை ஊழியத்தின் ஒரு அம்சத்தை ("ஆவிக்குரியவை") மூப்பர்கள் கட்டுப்படுத்த, இன்னொரு அம்சத்தை (''சரீரத்திற்குரியவை'') உதவிக்காரர்கள் கட்டுப்படுத்துகின்றனர் என்ற வகையில் அவர்கள் மூப்பர்களுக்குச் சமமானவர்களாய் இருப்பதில்லை.

(2) மூப்பர்களின் திட்டத்தை அங்கிகரித்தல் அல்லது அங்கிகரியாதிருத்தல் அல்லது மூப்பர்களுக்கு ஆலோசனை அளித்தல் என்ற அளவில் அவர்கள் (உதவிக்காரர்கள்) ஆலோசகர்களின் தனிக் குழுவாக இருப்பதில்லை. (அவர்கள் மட்டுமல்ல எந்த ஒரு கிறிஸ்தவரும் இவ்வித ஆலோசனையை அளிக்க முடியும்.)

(3) பல அம்சங்களில் இவர்களின் தகுதிகள் மூப்பர்களின் தகுதியைப் போலவே இருந்தாலும், மனிதர்கள் உதவிக்காரர்களாய் இருப்பதிலிருந்து தாமாக மூப்பர்களாயிருப்பதற்குச் செல்லுவதில்லை.

(4) ஊழியம் செய்யாதிருக்கின்ற உதவிக்காரர் ஒரு உதவிக்காரராக நினைக்கப்பட வேண்டுமா என்பது கேள்விக்குரியாக உள்ளது.

(5) "உதவிக்காரர்" என்ற வார்த்தையில் அதிகாரத் தன்மை எதுவும் மறைபொருளாய் உணர்த்தப்படாததால், ஒரு உதவிக்காரர் அல்லது ஊழியக்காரர் என்பவருக்கு, ஒரு குறிப்பிட்ட வழியிலோ, அல்லது ஒரு குறிப்பிட்ட பணியை அளித்தே சபையில் ஊழியம் செய்யும் பொறுப்பு கொடுக்கப்படலாம். அது நடக்கின்ற பொழுது, அவர் அந்தப் பணியின் மீது அதிகாரம் கொண்டுள்ளார். அந்தப் பணியின் நிறைவேற்றத்திற்கு அவர் ஒரு

நடத்துனராகுதல் கேட்கப்படலாம் - அதாவது, ஒரு பணிப் பொறுப்பை நிறைவேற்றுவதற்கு அவர் மற்றவர்களின் செயல்களில் வழிகாட்டுகின்றார். இவ்விதமான அதிகாரம் எதுவும் ஒப்புவிக்கப்பட்ட அதிகாரமாய் உள்ளது. அந்தப் பணி முடிவு பெறும் வரையில் மட்டும் அவர் அதை(அதிகாரத்தை)க் கொண்டுள்ளார்.

(6) ரோமர் 16:1 வசனமானது பெபேயாளை ஒரு ஊழியக்காரி என்று குறிப்பிடுகின்றது. இந்த வசனத்தில் உள்ள ''ஊழியக்காரி'' என்ற வார்த்தையானது, முதல் நூற்றாண்டின் சபையில் பெண் உதவிக்காரிகள் இருந்தனர் என்று மறைமுகமாய் உணர்த்துவதாகச் சிலர் நம்புகின்றனர். இவ்வசனமானது, ''கெங்கிரேயா ஊர் சபைக்கு ஊழியக்காரியாகிய நம்முடைய சகோதரி பெபேயாளை'' என்று கூறுகின்றது. மற்றவர்கள், ரோமர் 16:1ல் உள்ள "ஊழியக்காரி" என்பதற்கான கிரேக்க வார்த்தை யானது பிலி. 1:1ல் பயன்படுத்தப்பட்டுள்ளது போல நுணுக்கக் கருத்தில் பயன்படுத்தப்படுவதில்லை, ஆனால் சபையின் உறுப்பினர் எவரும் ஒரு ஊழியக்காரராக, *diakonos*, ஒரு "உதவிக்காரராக" இருக்கலாம் என்ற கருத்திலேயே பயன்படுத்தப்படுகின்றது என்று நம்புகின்றனர்.

பிரசங்கியார்களும் போதகர்களும் உள்ளூர் சபைகளுடன் ஊழியம் செய்ய வேண்டியுள்ளது. புதிய ஏற்பாடு எழுதப்பட்ட காலங்களில் சபையைக் கட்டியெழுப்புவதற்கு பிரசங்கித்தலும் போதித்தலும் ஆவிக் குரிய வரங்களாயிருந்தன என்பதை எபேசியர் 4:11-13 சுட்டிக் காண்பிக்கின்றது.

பிரசங்கியாருக்குப் புதிய ஏற்பாட்டில் ஒரு சில இயற்பெயர்கள் பயன்படுத்தப்படுகின்றன. அவற்றில் பின்வருபவைகளும் உள்ளன: அவர் ஒரு பிரசங்கியாராக அல்லது அறிவிப்பாளராக, *Kerux* ஆக பறைசாற்று பவராக இருந்தார் (1 தீமோ. 2:7; 2 தீமோ. 1:11), மற்றும் அவர் ஒரு சுவிசேஷ ஊழியராக, evangelistes ஆக, நற்செய்தியின் தூதுரையாளராக இருந்தார் (அப். 21:8; எபே. 4:11; 2 தீமோ. 4:5). இந்தப் பட்டப் பெயர்கள் இரட்சிக்கப்படாதவர்களுக்கு நற்செய்தியை அறிவிப்பதை உள்ளடக்கி யிருக்கின்றன. பிரசங்கியார்கள் சபையில் பிரசங்கிக்கும் மற்றும் ஊழியம் செய்யும் பொறுப்பையும் கொண்டுள்ளனர். புதிய ஏற்பாட்டுச் சான்றானது பின்வரும் உண்மைகளை நிரூபிக்கின்றது: (1) புதிய ஏற்பாடு எழுதப்பட்ட காலத்தில் விசேஷித்த ஊழியம் அல்லது ஆவிக்குரிய வரம் என்பது பிரசங்கித்தலுடன் தொடர்பு படுத்தப்பட்டிருந்தது (எபே. 4:11-13). இது ஒரு அற்புத வரமாயிருந்தது என்பதில் ஐயமில்லை. இன்றைய நாட்களில் இந்த வரமானது அற்புத விதமான ஏவுதலினால் அல்ல ஆனால் கடுமையான உழைப்பினால்தான் வருகின்றது. சபையில் உள்ள ஒவ்வொரு மனிதரும் இவ்வரத்தைக் கொண்டிருந்ததில்லை. (2) பிரசங்கியார்கள் ஒரே இடத்தில் பல ஆண்டுகள் பிரசங்கித்து நிலைத்திருக்க முடிந்தது; அவர்கள் இடம் விட்டு இடம் செல்பவர்களாக எப்போதுமே இருந்ததில்லை. (3) பிரசங்கி யார்களுக்கு பிரசங்கித்தலுக்கு ஊதியம் அளிக்கப்பட முடிந்தது மற்றும் அவ்வாறே செய்யப்பட வேண்டும். இதனால், அவர்கள் சபைக்காக முழு நேரம் ஊழியம் செய்ய முடிந்தது. (4) பிரசங்கியார்கள் சபைக்கு அறிவுறுத்த

வும் வெளியாருக்குப் பிரசங்கிக்கவும் வேண்டியிருந்தது. (5) எல்லா மூப்பர்களும் பிரசங்க மற்றும் போதக ஊழியத்தில் உழைத்திருந்ததில்லை (1 தீமோ. 5:17). (6) உள்ளூர் சபையில் செய்வதற்கென்று ஊழியமொன்று பிரசங்கியாருக்குக் கொடுக்கப்பட்டது. அந்த ஊழியம் என்னவாக இருந்தது? இதற்கான பதிலுக்கு தீமோத்தேயு மற்றும் தீத்து ஆகியோருக்கு எழுதப்பட்ட நிருபங்களைக் காணவும்.

உள்ளூர் சபையின் ஊழியத்தில் பிரசங்கியார் ஒரு இடம் பெற்றிருந் தார். இருந்த போதிலும், புதிய ஏற்பாடு எழுதப்பட்ட காலங்களில் பிரசங்கியார் சபையின் மீது அதிகாரம் கொண்டவராய் இருந்ததில்லை! சுவிசேஷ ஊழியத்தின் அதிகாரத்துவம் என்ற கருத்து பற்றிப் புதிய ஏற்பாடு போதிப்பதில்லை. பிரசங்கியார் அதிகாரம் கொண்டிருந்தார் - ஆனால் தேவனுடைய வசனத்தை அதிகாரத்துடன் பிரசங்கித்தல் என்பது மட்டுமே அவருடைய அதிகாரமாய் இருந்தது!

போதகர் என்பதற்கான கிரேக்க வார்த்தை didaskalos என்றுள்ளது. போதித்தல் என்பது விசேஷித்த வரமாகப் பேசப்படும் பல இடங்களில் இந்த வார்த்தை பயன்படுத்தப்படுகின்றது (எபே. 4:11-13; ரோமர் 12:7; 1 கொரி. 12:29). இதுவும் கூட ஏறக்குறைய அற்புத வரமாகவே இருந்திருக்க வேண்டும். மூப்பர்கள் பிரசங்கிக்கக் கூடியவர்களாய் இருக்கின்றனர், மற்றும் பிரசங்கியார்கள் பிரசங்கிக்கிறவர்களாய் இருக்கின்றனர். ஒருவேளை, ஒரு கருத்தில் ஒவ்வொரு கிறிஸ்தவரும் போதிக்கக் கூடியவர்களாய் இருக்க வேண்டியுள்ளது. இந்தப் பணிப் பகுதியில் சிலர் விசேஷித்த வகையில் திறமையுடன் இருக்கின்றனர் என்பது உறுதி, மற்றும் இவர்கள் தேவனுடைய வசனத்தைப் போதிப்பதற்கு விசேஷித்த பொறுப்புடையவர்களாய் இருக்கின்றனர்.

இரண்டு கேள்விகளுக்கு பதில் அளிக்க வேண்டியது இன்னமும் அவசியமாய் உள்ளது.

நிர்வாகம் என்பது எதற்காக? நாம் முன்பு கூறியது - அதாவது, ஒவ்வொரு கிறிஸ்தவரும் சமமானவராக, தேவனுடன் சம அளவில் உறவு கொண்டவராக இருத்தல் என்பது - உண்மையாக இருந்தால், உள்ளூர் அளவில் எந்த ஒரு நிர்வாகமோ அல்லது நடத்துவத்துவத்தின் எந்த ஒரு அமைப்போ கொண்டிருக்க வேண்டிய அவசியம் என்ன? இதற்கான பதில் பின்வருமாறு: *நடத்துவத்துவம் என்பது இருக்கும்! எந்த குழுவிலும் நிர்வாகம்/நடத்துவத்துவம் என்பதன் அமைப்பொன்று உதிக்கும்.* தேவன் - தமது நோக்கத்திற்காகவும் நமது நன்மைக்காகவும் - அந்த நிர்வாகம் மற்றும் நடத்துவத்துவத்திற்கான மிகச் சிறந்த வடிவமைப்பை (மட்டும்) நமக்குக் கொடுக்கின்றார்.

ஒரு சபையானது நிர்வாகத்தின் இந்த அமைப்பின்றி - குறிப்பாக, மூப்பர்களும் உதவிக்காரர்களும் இன்றி இருக்க முடியுமா? ஆம், முடியும். புதிய ஏற்பாடு எழுதப்பட்ட காலங்களில் ஒரு குறிப்பிட்ட காலத்திற்கு சபைகள் மூப்பர்களின்றி இருந்த காரணத்தினால், இது சாத்தியமென்று நாம் அறிகின்றோம். சபையானது முடிந்த அளவுக்கு விரைவில், முழுமையாக மற்றும் வேதவசனத்தின்படி நிர்வாகிக்கப்பட வேண்டும். அது செய்யப்

படும் வரையிலும், தீத்து 1:5ன்படி சபையானது "குறைவு உள்ளதாக" (RSV) அல்லது "தேவை உள்ளதாக" (KJV) இருக்கின்றது. பவுல், "நீ குறைவாயிருக் கிறவைகளை ஒழுங்கு படுத்தும்படிக்கும், நான் உனக்குக் கட்டளையிட்ட படியே, பட்டணங்கள் தோறும் மூப்பரை ஏற்படுத்தும்படிக்கும், உன்னைக் கிரேத்தாத் தீவிலே விட்டு வந்தேனே" என்று கூறினார்.

சபை நடத்துனர்கள் தங்களை எவ்விதமாய்க் காண வேண்டும்? இந்தக் கேள்விக்கு எபேசியர் 4:11-13 பதில் தருகின்றது: அவர்கள் தேவனால் தரப்பட்ட விசேஷித்த தாலந்துகள் - மேன்மையான தாலந்துகள் அல்ல ஆனால் மற்ற உறுப்பினர்களுக்குத் தரப்பட்டவற்றிலிருந்து மாறுபட்ட தாலந்துகள் - கொண்ட ஊழியக்காரர்கள் என்று தங்களைக் காண வேண்டும், மற்றும் அவர்கள் அந்தத் தாலந்துகளை சபைக்கு உதவப் பயன்படுத்தும்படி கேட்டுக் கொள்ளப்படுகிறவர்களாகவும் தங்களைக் காண வேண்டும்.

முடிவுரை

முடிவுரையில் நான், கர்த்தருடைய சபையின் நிர்வாக அமைப்பிற்கான புதிய ஏற்பாட்டுத் திட்டம் பற்றி வேண்டுகோள் விடுக்கின்றேன். சில மக்களுக்கு, சபை நிர்வாக அமைப்பு என்பது ஒரு சிறிய விஷயமாகக் காணப்படலாம், அது உபதேசம் மற்றும் நடைமுறையில் ஓரளவு முக்கியமற்ற விஷயமாகக் காணப்படலாம். சபையின் நிர்வாக அமைப்பில் ஏற்பட்ட ஒரு மாற்றத்தினால் மாபெரும் விசுவாச விலக்கம் முன் வந்தது அல்லது அத்துடன் இணைந்திருந்தது என்பதே உண்மையாக உள்ளது. நிர்வாக அமைப்பிற்கான புதிய ஏற்பாட்டின் மாதிரியானது கைவிடப் படுகின்ற பொழுது, சபையில் மற்ற எல்லா வகையான மாற்றங்களுக்கும் கதவு திறக்கப்படுவதாகத் தோன்றுகின்றது.

தேவன் சபையை அதன் நிர்வாக அமைப்புடன் நிலைநாட்டிய பொழுது, அதைத் தாம் செய்வதை அவர் அறிந்திருந்தார்! அவருடைய வழிநடத்துதல்களில் செயல்படுவதினால் நடத்துனர்கள் அவரைப் பிரியப் படுத்துவதுடன் ஆவிக்குரிய வகையில் பயனும் அடைவார்கள்.

மூப்பர்களின் பணி

புதிய ஏற்பாட்டு சபையில் மூப்பர்கள் இருந்தனர் என்பதை ஒவ்வொருவரும் ஒப்புக் கொள்ளுகின்றனர் (அப். 11:30; 14:23; 15:6; பிலி. 1:1; தீத்து 1:5; 1 பேது. 5:1-5). இருப்பினும், அவர்களின் ஊழியம் பற்றி ஒவ்வொருவரும் ஒருமித்த கருத்து கொண்டிருப்பதில்லை. நாம் புதிய ஏற்பாட்டைப் பின்பற்றினால் உள்ளூர் சபையில் மூப்பர்களின் பணிப் பொறுப்பு அல்லது கடமை என்பது என்னவாக இருக்கின்றது? பரிசுத்த ஆவியானவர் மூப்பர்களை ஏற்படுத்துகின்றார். அப். 20:28, "ஆகையால், உங்களைக்குறித்தும், தேவன் தம்முடைய சுயரத்தத்தினாலே சம்பாதித்துக் கொண்ட தமது சபையை மேய்ப்பதற்குப் பரிசுத்த ஆவி உங்களைக் கண்காணிகளாக வைத்த மந்தை முழுவதையுங் குறித்தும், எச்சரிக்கை யாயிருங்கள்" என்று கூறுகின்றது. அவர்களுக்கு அவர் என்ன பணியைக் கொடுக்கின்றார், மற்றும் அவர்கள் அந்தப் பணியை எவ்விதம் செய்ய வேண்டும் என்று அவர் எதிர்பார்க்கிறார்?

மூப்பர்கள் என்ன செய்கின்றனர்?

இந்த நவீன யுகத்தில் நாம், மூப்பர்களைப் பற்றி, பெரிய நிறுவனம் ஒன்றில் உள்ள இயக்குநர்களின் குழுவானது பணி புரியும் அதே வகையில் இயங்குகின்றனர் என்று அடிக்கடி நினைக்கின்றோம். தேவன் நோக்கங் கொண்டுள்ளது இதுதானா?

புதிய ஏற்பாட்டில் மூப்பர்களுக்குக் கொடுக்கப்பட்டுள்ள பணிகள் யாவை?

முதலாவது, மூப்பர்கள் விசுவாசமுள்ளவர்களாய் நிலைத்திருக்க வேண்டும். எபேசு சபையின் மூப்பர்களுக்குப் பவுல், "உங்களைக்குறித்தும் ... மந்தை முழுவதையுங்குறித்தும் எச்சரிக்கையாயிருங்கள்" (அப். 20:28) என்று கூறினார். அவர்கள் தங்களைப் பாவத்திற்குப் புறம்பேயும் விசுவாசத்திலும் காத்துக்கொள்வது என்பது அவர்களின் முதல் பொறுப்பாக இருந்தது. இது 1 பேதுரு 5:3ன்படி மூப்பர்கள் முன்மாதிரியினால் அடிப் படையில் வழிநடத்த வேண்டும் என்பதை அவர்கள் புரிந்து கொள்ளும் போது விசேஷித்த வகையில் முக்கியத்துவமுடையதாகின்றது.

எபிரெயர் 13ல் இரு வசனங்களைக் கவனியுங்கள். எபிரெயர் 13:17, "உங்களை நடத்துகிறவர்(களுக்கு) ... கீழ்ப்படிந்து அடங்குங்கள்" என்று கூறுகின்றது, அதே வேளையில் வசனம் 7, "தேவ வசனத்தை உங்களுக்குப் போதித்து உங்களை நடத்தினவர்களை நீங்கள் நினைத்து, அவர்களுடைய நடக்கையின் முடிவை நன்றாய்ச் சிந்தித்து, அவர்களுடைய விசுவாசத்தைப்

பின்பற்றுங்கள்" என்று கூறுகின்றது. வசனம் 7ன் நடத்துனர்கள் ஏற்கனவே இறந்து போயிருந்தனர் மற்றும் வசனம் 17ன் தலைவர்கள் இன்னமும் உயிரோடு இருந்தனர் என்பது இவ்விரு வசனங்களுக்கிடையே உள்ள வேறுபாடாகக் காணப்படுகின்றது. அப்படியானால் இது, குறைந்தபட்சம் ஒரு பகுதியாகவாவது, ஒரு மூப்பர், நடத்துனர் என்ற வகையில், மற்றவர்கள் "அவரை நினைவுகூருங்கள் ... அவரது விசுவாசத்தைப் போலச் செய்யுங்கள்" என்று கூற முடியுமளவுக்கு நல்ல முன்னுதாரணத்தின் வழிவழிப் பண்பை விட்டுச் செல்ல வேண்டும்.

இரண்டாவது, மூப்பர்களுக்கு வழிநடத்தும் பொறுப்பு கொடுக்கப் பட்டுள்ளது. மூப்பர் என்பவருக்குப் பயன்படுத்தப்பட்டுள்ள - "மூப்பர்," "ஆயர்," "பாஸ்ட்டர்," மற்றும் "மேய்ப்பர்" என்ற - வார்த்தைகள் யாவும் நடத்துவத்துவத்தை ஆலோசனையாக அளிக்கின்றன. பழைய ஏற்பாட்டின் காலங்களின் அரசர்கள் மேய்ப்பர்களாக நினைக்கப்பட்டனர். பழைய மற்றும் புதிய ஏற்பாடுகள் இரண்டிலுமே, கர்த்தர் ஒரு மேய்ப்பர் என்று கூறப்படுகின்றார். பழைய ஏற்பாட்டின் காலத்தில் மூப்பர்கள், நடத்துனர்கள் என்று உணர்ந்து ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டனர், மற்றும் புதிய ஏற்பாட்டு யுகத்தில் மூப்பர்கள் என்பவர்கள் கிரேக்க மற்றும் யூத சமூகங்களில் நடத்துனர்களாய் இருந்தனர்.

மூப்பர்கள் சபையை "ஆளுகை" செய்வதாகச் சில வசனங்கள் போதிக்கின்றன. 1 தீமோத்தேயு 5:17, "நன்றாய் விசாரணை செய்கிற மூப்பர்களை, ... இரட்டிப்பான கனத்திற்குப் பாத்திரராய் எண்ண வேண்டும்" என்று கூறுகின்றது. KJVயில் எபிரெயர் 13:7 வசனமானது "உங்களை ஆளுகை செய்துள்ளவர்களை" என்று கூறுகின்றது (NRSV: "உங்கள் நடத்துனர்கள்"). சபையின் உறுப்பினர்கள் நடத்துனர்களுக்கு கீழ்ப்படிய வேண்டும் (நடத்துனர்கள் என்பது மூப்பர்கள் என்றே யூகிக்கப் படுகின்றது): "உங்களை நடத்துகிறவர்(களுக்கு) ... கீழ்ப்படிந்து அடங்குங்கள்" (எபி. 13:17; இ.வ. 1 பேது. 5:5).

இந்த வசனங்களின் தனிச் சிறப்பு என்ன? அடிப்படையில், இந்த வேத வசனங்கள், மூப்பர்களுக்குச் சபையை வழிநடத்தப் பொறுப்புத் தரப் பட்டுள்ளது என்றே அர்த்தப்படுத்துகின்றன. தகுதி குறைந்த மற்றும் வழி நடத்த ஆவிக்குரிய வகையில் குறைபாடுள்ள மற்றவர்கள் வழிநடத்தும்படி, மூப்பர்கள் தங்களுடைய நடத்துவத்துவப் பணிப் பொறுப்பைத் துறந்து விட முடியாது மற்றும் அவ்வாறு அவர்கள் செய்யக் கூடாது; மேலும், அவர்கள் சபையைத் நடத்துனர்களற்ற வகையில் வழி விலகிச் சென்று விடவும் அனுமதிக்கக் கூடாது.

மூப்பர்கள் வழிநடத்த வேண்டியவர்களாய் உள்ளனர் என்ற உண்மையானது, அவர்கள் ஒரு முதலாளி என்ற வகையில் ஆள வேண்டுமென்றோ, ஒரு படைத் தலைவன் போல் ஆள வேண்டுமென்றோ, அல்லது இயக்குநர்களின் குழுமைப் போல் ஆள வேண்டுமென்றோ அர்த்தப்படுத்த வேண்டும் என்று அவசியமில்லை. அதிகாரத்துவ நடத்துவத் துவத்தை மறைமுகமாய் உணர்த்தலாம் என்று நினைக்கப்படக் கூடிய கிரேக்க வார்த்தையும் - "ஆயர்" அல்லது "கண்காணி" - கூட அந்த

அர்த்தத்தைக் கொண்டிருக்க வேண்டும் என்று அவசியம் இல்லை. இந்த வார்த்தையின் வினை வடிவமானது ‘‘பராமரிக்க’’ என்று அர்த்தப் படுகின்றது.

மூன்றாவது, மூப்பர்கள் மந்தையைக் கள்ள போதகர்களிடமிருந்து பாதுகாக்க வேண்டும். எபேசு சபை மூப்பர்கள் தங்களைக்குறித்தும் மந்தையைக்குறித்தும் எச்சரிக்கையாய் இருக்க வேண்டும் என்று கூறிய பிறகு அவர்களைப் பவுல், ‘‘நான் போனபின்பு மந்தையைத் தப்பவிடாத கொடிதான ஓநாய்கள் உங்களுக்குள்ளே வரும். உங்களிலும் சிலர் எழும்பி, சீஷர்களைத் தங்களிடத்தில் இழுத்துக்கொள்ளும்படி மாறுபாடானவை களைப் போதிப்பார்களென்று அறிந்திருக்கிறேன்” (அப். 20:29, 30) என்று கூறி எச்சரிக்கை செய்தார். இப்படிப்பட்ட ஓநாய்களிடமிருந்து மந்தையைப் பாதுகாப்பது என்பது மூப்பர்களின் பொறுப்பாய் உள்ளது என்பது தெளிவு. தீத்து 1:9-11ல் பவுல், மூப்பர்கள் என்பவர்கள், ‘‘ஆரோக்கியமான உபதேசத்தினாலே புத்தி சொல்லவும், எதிர் பேசுகிறவர்களைக் கண்டனம் பண்ணவும்’’ வல்லவர்களாய் இருக்க வேண்டும் என்று கூறினார், ஏனென்றால் ‘‘அநேகர், விசேஷமாய் விருத்தசேதனமுள்ளவர்கள், அடங்காதவர்களும், வீண் பேச்சுக்காரரும், மனதை மயக்குகிறவர்களுமா யிருக்கிறார்கள். அவர்களுடைய வாயை அடக்க வேண்டும்” என்றும் அவர் (பவுல்) கூறினார். கள்ள போதகர்களிடமிருந்து சபையைப் பாதுகாத்தல் என்பது மூப்பர்கள் கொண்டுள்ள பணிகளில் மிக முக்கியமானதாக உள்ளது.

பல விஷயங்களில், மூப்பர்கள் முன்மாதிரி, நம்பச் செய்தல் மற்றும் தூண்டுதல் ஆகியவற்றினால் வழிநடத்துகின்றனர். இருப்பினும் கள்ள போதகர்களின விஷயம் குறித்து, மூப்பர்கள் முழுமையான பொறுப் புடையவர்களாய் இருக்கின்றனர். கள்ள போதகர்கள் எழும்பி மந்தையைப் புறம்பே வழிநடத்தி அதன் விளைவாக ஆடுகள் நித்தியத்திற்கும் இழந்து போகப்படும் நிலை ஏற்படுமென்றால், மூப்பர்கள் சத்தியத்திற்கு நிலை நிற்பவர்களாய், அந்த போதகர்களிடமிருந்து மந்தையைப் பாதுகாக்கச் சாத்தியப்படுகின்ற சட்ட ரீதியான, ஒழுக்கரீதியான மற்றும் ஒழுங்கு நெறி ரீதியான ஒவ்வொரு நடவடிக்கையையும் எடுக்க வேண்டும்.

நான்காவது, மூப்பர்கள் மந்தைக்கு மேய்ப்பர்களாகச் செயல்பட வேண்டும். எபேசியர் 4:13ல் அவர்கள் “பாஸ்டர்கள்” அல்லது “மேய்ப்பர் கள்’’ என்று பேசப்படுகின்றார்கள். அவர்கள் “தேவனுடைய சபையை மேய்க்க வேண்டும்” என்று அப். 20:28ல் கூறப்படுகின்றனர் மற்றும் 1 பேதுரு 5:2ல் அவர்கள் “தேவனுடைய மந்தையை மேய்க்க வேண்டும்” என்றும் கூறப்படுகின்றனர்.

‘‘மேய்த்தல்’’ என்பதில் அடங்கியுள்ளது என்ன? இதில் கள்ள போதகர்களிடமிருந்து மந்தையைப் பாதுகாத்தல் என்பது உள்ளடங்கி யிருக்கின்றது, ஆனால் இதில் அவர்களைப் போஷித்தலும் (அவர்களுக்குப் போதித்தலும்) அல்லது அவர்கள் போஷிக்கப்படும்படி (அல்லது போதிக்கும் படி) பார்த்துக் கொள்ளுதலும் மற்றும் இன்னும் அதிகமானவைகளும் உள்ளடங்கியிருக்கின்றன.

‘‘மந்தையை மேய்த்தல்’’ என்றால் என்ன என்பதைப் புரிந்து

கொள்வதற்கு நாம் பழங்காலத்து மேய்ப்பர்களைச் சித்தரித்தல் அவசிய மாய் உள்ளது. இன்றைய நாட்களில் ஆடுகள் பெரும்பாலும் மோட்டார் வாகனங்களில் செல்லும் மனிதர்களாலோ அல்லது நாய்களாலோ மேய்க்கப்படுகின்றன. இது, புதிய ஏற்பாடு எழுதப்பட்ட காலங்களில் அண்மைக் கிழக்கு நாடுகளில் இவ்விதமாய் இருந்ததில்லை! நல்ல மேய்ப்பன் மற்றும் அவனது ஆடுகளுடன் அவனுக்குள்ள தொடர்பு ஆகியவற்றின் சித்தரிப்புக்கு, லூக்கா 15:3-7ஐ ஆழ்ந்து சிந்தியுங்கள்: இழந்து போன ஆடு ஒன்றைக் கண்டுபிடிப்பதற்காகச் சந்தேகமின்றி ஒரு கணிசமான கிரயத்தோடு, அந்த மேய்ப்பன் வெளியே சென்றான். யோவான் 10:1-17ஐ ஆழ்ந்து சிந்தியுங்கள்: நல்ல மேய்ப்பன் தன் ஆடுகளைப் பெயர் சொல்லி அழைக்கிறான், … அவன் அவற்றை வழிநடத்துகிறான் … அவன் அவைகளுக்காகத் தன் உயிரைக் (கூடக்) கையளிக்கின்றான் … அவன் அவற்றை அறிகின்றான். சங்கீதம் 23ஐப் பற்றி நினைத்துப் பாருங்கள்: மேய்ப்பனின் நிமித்தமாக, ஆடுகள் “நான் தாழ்ச்சியடையேன்” என்று கூற முடியும். மேய்ப்பன் ஆடுகளுக்கு வேண்டிய யாவற்றையும் அளிக்கின்ற படியால் அவைகள் தாழ்ச்சியடையத் தேவையில்லை.

அதை எசேக்கியேல் 34:2-6ல் விவரிக்கப்பட்டுள்ள இஸ்ரவேலின் துன்மார்க்கமான மேய்ப்பர்களுடன் (அரசர்கள், பிரபுக்கள் மற்றும் கள்ளத் தீர்க்கதரிசிகள் போன்ற தலைவர்களுடன்) வேறுபடுத்தி ஒப்பிட்டுப் பாருங்கள்:

> … இஸ்ரவேலின் மேய்ப்பருக்கு விரோதமாகத் தீர்க்கதரிசனம் உரை; நீ தீர்க்கதரிசனம் உரைத்து, அவர்களோடே சொல்ல வேண்டியது என்னவென்றால்; கர்த்தராகிய ஆண்டவர் மேய்ப்பருக்குச் சொல்லுகிறார்; தங்களையே மேய்க்கிற இஸ்ரவேலின் மேய்ப்பருக்கு ஐயோ! மேய்ப்பர் அல்லவா மந்தையை மேய்க்க வேண்டும். நீங்கள் நெய்யைச் சாப்பிட்டு, ஆட்டுமயிரை உடுப்பாக்கிக்கொள்ளுகிறீர்கள்; கொழுத்ததை அடிக்கிறீர்கள்; மந்தையையோ மேய்க்காமற் போகிறீர் கள். நீங்கள் பலவீனமானவைகளைப் பலப்படுத்தாமலும், நசல் கொண்டவைகளைக் குணமாக்காமலும், எலும்பு முறிந்தவைகளைக் காயங்கட்டாமலும், துரத்துண்டவைகளைத் திருப்பிக் கொண்டு வராமலும், காணாமற்போனவைகளைத் தேடாமலும் போய், பலாத்காரமும் கடூரமுமாய் அவைகளை ஆண்டீர்கள். மேய்ப்பன் இல்லாததினால் அவைகள் சிதறுண்டுபோயின; சிதறுண்டுபோனவை கள் காட்டு மிருகங்களுக்கெல்லாம் இரையாயின. என் ஆடுகள் சகல மலைகளிலும் உயரமான சகல மேடுகளிலும் அலைப்புண்டு, பூமியின் மீதெங்கும் என் ஆடுகள் சிதறித்திரிகிறது; விசாரிக்கிறவனுமில்லை, தேடுகிறவனுமில்லை.

ஐந்தாவது, மூப்பர்கள் மந்தையின் ஆத்துமாக்களைக் கவனிக்கின்றவர் களாய் இருக்க வேண்டும். எபிரெயர் 13:17, “உங்களை நடத்துகிறவர்கள், உங்கள் ஆத்துமாக்களுக்காக உத்தரவாதம் பண்ணுகிறவர்களாய் விழித்திருக்கிறவர்களானபடியால், அவர்கள் துக்கத்தோடே அல்ல, சந்தோஷத்தோடே அதைச் செய்யும்படி, அவர்களுக்குக் கீழ்ப்படிந்து

அடங்குங்கள்; அவர்கள் துக்கத்தோடே அப்படிச் செய்தால் அது உங்களுக்குப் பிரயோஜனமாயிருக்க மாட்டதே" என்று கூறுகின்றது. இவ்விடத்தில், "மூப்பர்" என்பதற்கான வழக்கமான கிரேக்க வார்த்தைகள் எதுவும் பயன்படுத்தப்படவில்லை; ஆனால் உள்ளூர் சபையின் நடத்துனராக வேறு எவரும் குறிப்பிடப்படுவதில்லை என்ற உண்மையின் கண்ணோக்கில், "நடத்துகிறவர்கள்" என்ற வார்த்தையினால் "மூப்பர்களே" குறிப்பிடப்படுகின்றனர் என்பது தெளிவாய்க் காணப்படுகின்றது. இந்த வசனப் பகுதியில் "நடத்துகிறவர்கள்" அல்லது "மூப்பர்கள்" என்பவர்களின் பணி ஆத்துமாக்களைக் கவனிப்பது என்பது உணர்த்தப்படுகின்றது, இது ஒரு நாளில் அவர்கள் கணக்கு ஒப்புவிக்க வேண்டிய பொறுப்பாக உள்ளது.

இந்தக் கட்டளையானது மாபெரும் பொறுப்பை மறைமுகமாய் உணர்த்துகின்றது. ஒரு முன்னாள் உறுப்பினரின் சவப் பெட்டியைக் கடந்து செல்லும் மூப்பர், "இந்த சகோதரன் (அல்லது சகோதரி) பரலோகம் செல்லுவார் என்பதை உறுதிப்படுத்த என்னால் முடிந்த எல்லாவற்றையும் நான் செய்தேனா?" என்று தம்மையே கேட்டுக் கொள்ள வேண்டும் என்று ஒரு ஊழியக்காரர்/பிரசங்கியார் கூறினார். மற்றும், இந்தக் கட்டளை யானது விசேஷித்த பொறுப்பின் வட்டாரமொன்றை மறைமுகமாய்க் குறிப்பிடுகின்றது. கிறிஸ்துவுக்குள் மற்றவர்களைக் கொண்டு வருவதில் மூப்பர்கள் ஈடுபட முடியும் மற்றும் ஈடுபட வேண்டும் என்றாலும், ஏற்கனவே ஐக்கியத்தில் உள்ளவர்களிடம் தான் அவருடைய அடிப்படைப் பொறுப்பு உள்ளது. அவர்கள் தங்கள் முயற்சிகளைக் கவனம் செலுத்த வேண்டிய இடம் அது என்பதாகக் காணப்படுகின்றது.

ஆறாவது, மூப்பர்கள், சுவிசேஷ ஊழியர்களுடனும் போதகர் களுடனும் இணைந்து, சபையானது கட்டியெழுப்பப்படுவதற்கு ஒவ்வொரு உறுப்பினரையும் ஊழியம் செய்யக் கூடியவர்களாக்க வேண்டும். இதுவே எபேசியர் 4:12, 13ன் செய்தியாக உள்ளது: "பரிசுத்தவான்கள் சீர்பொருந்தும் பொருட்டு, சுவிசேஷ ஊழியத்தின் வேலைக்காகவும், கிறிஸ்துவின் சரீரமாகிய சபையானது பக்திவிருத்தி அடைவதற்காகவும், அவர், சிலரை அப்போஸ்தலராகவும், சிலரைத் தீர்க்கதரிசிகளாகவும், சிலரைச் சுவிசேஷகராகவும், சிலரை மேய்ப்பராகவும் போதகராகவும் ஏற்படுத்தினார்." ஆகையால், ஒரு மூப்பர் (அல்லது ஒரு சுவிசேஷ ஊழியர் அல்லது ஒரு போதகர்) என்பவருடைய அளவீடானது, ஊழியத்திற்கு அவர் என்ன செய்கிறார் என்பதற்கு மட்டுமின்றி, அவர் உறுப்பினர்களை ஊழியம் செய்யும்படி வழிநடத்துகின்றாரா, மற்றும் விசேஷமாய் அவர்கள் ஊழியம் செய்யும்படி அவர் தகுதிப்படுத்துகின்றாரா என்பதையும் உள்ளடக்குகின்றது.

மூப்பர்களின் நடத்துவத்துவத்திற்கு சபை எவ்வாறு பதில்செயல் செய்ய வேண்டும்?

சபை உறுப்பினர்கள் ஆரோக்கியமான நடத்துவத்துவத்தை விருப்ப மாய்ப் பின்பற்ற வேண்டும். மூப்பர்களுக்கு அறிவுரை கொடுத்த பிறகு

பேதுரு, “அந்தப்படி, இளைஞரே, மூப்பருக்குக் கீழ்ப்படியுங்கள்” என்று எழுதினார் (1 பேது. 5:5). மூப்பர்களைச் சபையின் “அலுவலர்கள்” என்று அவர் அழைத்திருந்ததினால், அவர் இளைஞரே என்றபொழுது சபையில் உள்ள மற்ற ஒவ்வொருவரையும் குறிப்பிட்டிருப்பார் என்பது தெளிவு. எபிரெயர் 13:17ல் “உங்களை நடத்துகிறவர்(களுக்கு) ... கீழ்ப்படிந்து அடங்குங்கள்” என்று கிறிஸ்தவர்களுக்குக் கூறப்படுகின்றது.

உறுப்பினர்கள் மூப்பர்களைச் சந்தோஷமாய்ப் பின்பற்ற வேண்டியது ஏன்? முதலாவதாக இந்த மனிதர்கள் அப்பணிப் பொறுப்புக்கு விசேஷித்த வகையில் தகுதியுடையவர்களாய் இருக்கின்றனர் (1 தீமோ. 3; தீத்து 1). அந்தத் தகுதிகளையுடைய மனிதர்கள் பின்பற்றப்பட வேண்டியவர்களாய் உள்ளனர். இரண்டாவதாக, மூப்பர்களை நியமிப்பதில் சபையானது குரல் கொடுக்கக் கூடியதாயிருந்தது. மூப்பர்கள் நியமிக்கப்படும் பொழுது சபை அவர்களைத் தங்கள் நடத்துனர்களாக ஏற்றுக் கொள்வதில் குரல் கொடுப்பது வழக்கமாக உள்ளது (இது பிறர் முடிவை மறுக்கும் சக்தியாக மட்டுமே - சில மனிதர்களை ஏன் தகுதியுடையவர்களாய்க் கொள்ளக் கூடாதென்று கூறும் உரிமையாக மட்டுமே உள்ளது). மூன்றாவது, அவர்களைப் பரிசுத்த ஆவியானவர் கண்காணிகளாக ஏற்படுத்தினார் (அப். 20:28). பரிசுத்த ஆவியானவரால் ஏவப்பட்ட வசனத்தில் தரப்பட்டுள்ள அறிவுறுத்தல்களின்படியாக மூப்பர்களாயிருக்கும்படி மனிதர்கள் தேர்ந்தெடுக்கப்படுகின்ற பொழுது, அவர்கள் அந்த ஊழியத்திற்குத் தெய்வீகமான முறையில் நியமிக்கப்படுகின்றனர்.

சபையானது மூப்பர்களைக் கனப்படுத்தவேண்டும். பவுல், “நன்றாய் விசாரணை செய்கிற மூப்பர்களை, விசேஷமாய்த் திருவசனத்திலும் உபதேசத்திலும் பிரயாசப்படுகிறவர்களை, இரட்டிப்பான கனத்திற்குப் பாத்திரராக எண்ண வேண்டும்” (1 தீமோ. 5:17) என்று எழுதினார். “இரட்டிப்பான கனம்” என்பது அவர்களின் ஊழியத்திற்கு ஊதியம் பெறுதலை உள்ளடக்குகின்றது என்பதைச் சந்தர்ப்பப் பொருள் தெளிவாக்குகின்றது. ஊதியம் என்பது “இரண்டாவது கனமாக” இருக்குமென்றால், முதலாவது கனம் என்பது அம்மனிதர்களின் பண்பு மற்றும் அவர்களின் ஊழியத்தினுடைய முக்கியத்துவம் ஆகியவற்றின் காரணத்தினால் சுயாதீனமாய்க் கொடுக்கப்படும் மரியாதையாக இருக்க வேண்டும்.

கிறிஸ்தவர்கள் வறியதாய்ப் பின்பற்றுபவர்களாயிருப்பதைத் தவிர்க்க வேண்டும். வழக்கமாய் நாம் சபையின் பலவீனங்களை மோசமான நடத்துவத்துவத்தின்மீது குற்றப்படுத்துகின்றோம். சில விஷயங்களில் உண்மையில் நாம் வறியதான நடத்துவத்துவம் என்று அடையாளப் படுத்துவது உண்மையில் வறியதான “பின்பற்றுதலாய்”த் தான் உள்ளது. மூப்பர்கள் தங்கள் பணியை நிறைவேற்றுகின்றனர், ஆனால் உறுப்பினர்கள் பின்பற்றுவதற்கு நியாயமற்ற முறையில் மறுக்கின்றனர்!

மூப்பர்கள் எவ்வாறு வழிநடத்த வேண்டும்?

மூப்பர்கள் சபையை வழிநடத்த வேண்டும் என்றும், அவர்களின்

வழிநடத்துதலைச் சபையானது பின்பற்ற வேண்டும் என்றும் கூறுவதானது இன்றைய நாட்களில் சபையை இடர்ப்படுத்துவதைத் தீர்த்து வைப்பதில்லை. மூப்பர்கள் எவ்வாறு வழிநடத்த வேண்டும்?

அரசர்கள் அல்லது சர்வாதிகாரிகள் வழிநடத்துவது போல அவர்கள் (மூப்பர்கள்) வழிநடத்த வேண்டுமா? தளபதிகள் மற்றும் சேனைத் தலைவர்கள் வழிநடத்துவது போல அவர்கள் (மூப்பர்கள்) வழிநடத்த வேண்டுமா? ஒருவேளை, பயிற்சியாளர்கள் அல்லது ஆசிரியர்கள் வழிநடத்துவது போல அவர்கள் (மூப்பர்கள்) வழிநடத்த வேண்டுமா? பெற்றோர்கள் வழிநடத்துவது போல அவர்கள் (மூப்பர்கள்) வழிநடத்த வேண்டுமா? அவர்களின் நடத்துவத்துவத்திற்கு ஒப்பிடப்படக் கூடிய நடத்துவத்துவத்தின் வேறெந்த வடிவமும் இல்லையா?

மூப்பர்கள் நடத்துவத்துவம் பற்றிய தங்களின் கருத்து முழுவதையும் வேதாகமத்தில் இருந்தே தரவழைப்பவர்களாய் இருந்தால், நடத்துவத் துவம் "எப்படி" இருக்க வேண்டும் என்பது பற்றி அநேகமாக சிறிதளவே கருத்து வேறுபாடு இருக்கும். மூப்பர்களாய் நியமிக்கப்படுகின்ற மனிதர்கள் நடத்துவத்துவம் பற்றி தங்கள் சொந்த அனுபவங்களினால் செல்வாக்குச் செலுத்தப்படும் கண்ணோட்டத்துடனேயே அந்தப் பணிக்குள் நுழை கின்றனர் என்பதே பிரச்சனையாக உள்ளது. அவர்கள் வியாபாரம், யுத்தப் படைகள், விளையாட்டுகள் அல்லது தங்களின் குடும்பங்கள் ஆகியவற்றில் நடத்துனர்களாகவோ அல்லது பின்பற்றாளர்களாகவோ இருந்துள்ளனர். இந்த அனுபவங்களில் ஒன்று அல்லது அதற்கு மேற்பட்டவற்றில் தகுதி யானவை என்று எண்ணப்படுகின்ற நடத்துவத்துவத்தின் முறைமைகள் சபையில் பயன்படுத்தப்பட வேண்டும் என்று யூகிக்கும்படி அவர்கள் சாய்கின்றனர்.

மேற்கத்திய உலகில் உள்ள சபைகளில் அவற்றின் நடத்துவத்துவ முறைகளுக்கு "வியாபார மாதிரி" ஒன்றைத் தேர்ந்து கொள்ளுதல் என்பது அவைகளில் அடிக்கடி காணப்படும் பண்பாக உள்ளது. மூப்பர்கள், ''இயக்குநர்களின் குழு'' என்ற வகையில் கூடி, ''முதன்மை நிர்வாக அலுவலராய்" இருப்பதற்கு ஒரு பிரசங்கியாரை ஊதியத்திற்கு அமர்த்தி, எண்ணிக்கை, பணம் மற்றும் கட்டிடங்கள் பற்றி மாற்றமற்ற வகையில் "தாழ்நிலை" குறித்து அக்கறைப்படுகின்றனர். "நிறுவனத்திற்கு" முடிவுகளை எடுப்பதே தங்கள் அடிப்படைப் பணியென்பதாக அவர்கள் காண்கின்றனர். அவர்கள் கொள்கைகளை ஏற்படுத்தி அவற்றை வெளியிடுகின்றனர். மற்றும், அவர்களின் ''பணியாட்கள்'' உற்பத்தி செய்யத் தவறினால் அவர்களைப் பணியினின்று நீக்குகின்றனர்.

இது வேதாகம ரீதியானதா? நடத்துவத்துவம் "எவ்வாறு'' இருக்க வேண்டும் என்று புதிய ஏற்பாடு எதையாவது கூறுகின்றதா? அந்தக் கேள்விக்குப் பதில் அளிக்கும் வேத வசனம் ஒன்றை நாம் காண்பதற்கு முன்னர், தவறான கருத்துக்களின் அமைப்பொன்றை நாம் அகற்றுவதும், இந்தக் கேள்வியின் மீது இத்தொடரில் ஏற்கனவே கூறப்பட்டுள்ளவற்றை மீண்டும் மனதில் ஆழப்பதிய வைத்துக் கொள்ளுதலும் அவசியமாய் உள்ளது.

தவறான யூகங்களையும் தப்பிதமான முடிவுகளையும் நாம் தவிர்த்து விட வேண்டும். உலகளாவிய சபை என்று நாம் கொண்டுள்ள சித்தரிப்பின் அடிப்படையில் சிலர், மூப்பர்களிடம் சர்வாதிகாரமான அதிகாரம் இருக்க வேண்டும் என்பதில் நம்பிக்கை உடையவர்களாய் இருக்கின்றனர். சபையானது ஒரு குடும்பத்துடன் ஒப்பிடப்படும் பொழுது, மூப்பர்களுக்கு, குடும்பத்தில் தந்தைக்குள்ள தகுதி நிலைக்கு ஒத்த ஒரு தகுதி நிலையானது உள்ளூர் சபையில் கொடுக்கப்படுகின்றது; ஆகையால், அவர்கள் உள்ளூர் சபையில் தங்களின் விருப்பத்தை அமுல் படுத்த அதிகாரம் கொண்டுள்ள னர். மாற்றாக, சபையென்பது இராஜ்யமாக இருக்கின்றபடியால், கிறிஸ்து உள்ளூர் சபைகளில் மூப்பர்களை அமைத்து, தமது சித்தத்தைத் தமது அதிகாரத்துடன் நிறைவேற்றத் தமது பிரதிநிதிகளாக அவர்களை ஏற்படுத்தியுள்ளார் என்று நாம் கூற முடியும்.

உலகளாவிய சபையைப் பற்றிய போதனையை நாம் எடுத்துக் கொண்டு, உள்ளூர் சபை பற்றி போதிக்க நோக்கங் கொண்டிராத சிலவற்றை அர்த்தப்படும் வகையில் அவற்றை ஏற்படுத்தக் கூடாது என்பதே இந்தக் காரண அறிவின் பிரச்சனையாக உள்ளது. மேலே ஏற்படுத்தப்பட்ட காரண அறிவின் வரிசையை ஏற்றுக் கொள்வது என்பது, ரோமன் கத்தோலிக்க சபையின் பக்கமாய் சாய்ந்து, உலகளாவிய சபை என்பதற்கு அதன் (கத்தோலிக்கத்தின்) நிறுவன அமைப்புக் கண்ணோக்கைச் சார்ந்துள்ள செயலாய் ஆகி விடுகின்றது.

இந்தப் பாடத்தில் கூறப்பட்டுள்ளவற்றில் பல கருத்துக்கள், நடத்துவத்துவம் "எவ்வாறு" இருக்க வேண்டும் என்பதை முறைமுகமாய் உணர்த்துகின்றன. முதலாவது, நடத்துவத்துவம் என்பது ஒரு ஈவாக உள்ளது என்ற உண்மையானது, மூப்பர்கள் மற்றவர்களுக்கு மேலாக உயர்த்தப் படலாகாது என்று ஆலோசனை அளிக்கின்றது. இரண்டாவது, சபையின் நடத்துனர்கள் "மூப்பர்கள்" என்று அழைக்கப்படுதலானது அவர்கள் முன்னு தாரணம் மற்றும் போதனை ஆகியவற்றினால் ஞானமாய் வழிநடத்த வேண்டும் என்று ஆலோசனை அளிக்கின்றது. மூன்றாவது, மூப்பர்கள் ஆயர்களென்றோ அல்லது கண்காணிகள் என்றோ அழைக்கப்படுதல் என்பது கண்காணிக்கப்படுகின்றவர்களை நோக்கிய ஒரு பரோபகார எண்ணப்போக்கை ஆலோசனை அளிக்கின்றது. நான்காவது, மூப்பர்கள், பாஸ்டர்களென்றும் அல்லது மேய்ப்பர்கள் என்றும் அழைக்கப்படுகின்ற னர் என்று உண்மையானது அவர்கள் மந்தையை ஓட்டக் கூடாது ஆனால் முன்னாக சென்று வழிநடத்த வேண்டும் என்று ஆலோசனை அளிக்கின்றது. அவர்கள் ஆடுகளை அறிந்தும், ஆடுகளால் அறியப்பட்டும் இருக்க வேண்டும்; அவர்கள் ஆடுகளுக்கு நெருக்கமாக, அவர்கள் மத்தியில் வாழ்பவர்களாய் இருக்க வேண்டும். ஆடுகளின் பயனுக்காகவே அவர்களின் ஊழியம் நிலவுகின்றது, மற்றும் அவர்கள் (தங்களுக்காக மட்டுமல்ல) ஆடுகளுக்கு மிகச் சிறந்தவற்றைச் செய்ய வேண்டும் மற்றும் ஆடுகளுக்காக மரிக்குமளவு அவைகளின் மேல் அன்புகூர வேண்டும்! ஐந்தாவது, சபையின் ஆத்துமாக்களைக் கவனித்தல் என்பது அவர்களின் பணியாக உள்ளது, ஏனெனில் அவைகளைக் குறித்து அவர்கள் கணக்கு ஒப்புவிக்க வேண்டும்

என்பது, அவர்களின் நடத்துவத்துவம் என்பது அடிப்படையாக, கட்டிடங்கள், திட்டங்கள் மற்றும் புள்ளியியல் பற்றியதல்ல ஆனால் தனிநபர்களைப் பற்றியது என்று ஆலோசனை அளிக்கின்றது!

மூப்பர்களினால் வழிநடத்தப்படுதல் "எப்படி" என்பது 1 பேதுரு 5:1-6ல் வெளிப்படுத்தப்பட்டுள்ளது:

> உங்களிலுள்ள மூப்பருக்கு உடன் மூப்பனும், கிறிஸ்துவின் பாடுகளுக்குச் சாட்சியும், இனி வெளிப்படும் மகிமைக்குப் பங்காளியுமாயிருக்கிற நான் புத்தி சொல்லுகிறதென்னவென்றால்: உங்களிடத்திலுள்ள தேவனுடைய மந்தையை நீங்கள் மேய்த்து, கட்டாயமாய் அல்ல, மனப்பூர்வமாயும், அவலட்சணமான ஆதாயத்திற்காக அல்ல, உற்சாக மனதோடும், சுதந்தரத்தை இறுமாப்பாய் ஆளுகிறவர்களாக அல்ல, மந்தைக்கு மாதிரிகளாகவும், கண்காணிப்புச் செய்யுங்கள். அப்படிச் செய்தால், பிரதான மேய்ப்பர் வெளிப்படும்போது, மகிமையுள்ள வாடாத கிரீடத்தைப் பெறுவீர்கள். அந்தப்படி, இளைஞரே, மூப்பருக்குக் கீழ்ப்படியுங்கள். நீங்களெல்லாரும் ஒருவருக்கொருவர் கீழ்ப்படிந்து, மனத்தாழ்மையை அணிந்து கொள்ளுங்கள்; பெருமையுள்ளவர்களுக்குத் தேவன் எதிர்த்து நிற்கிறார் தாழ்மையுள்ளவர்களுக்கோ கிருபை அளிக்கிறார்.
>
> ஆகையால், ஏற்ற காலத்திலே தேவன் உங்களை உயர்த்தும்படிக்கு, அவருடைய பலத்த கைக்குள் அடங்கியிருங்கள்.

மூப்பர்கள் எவ்விதம் வழிநடத்துகின்றனர் என்ற கேள்வியைக் குறிப்பாகக் கையாண்ட பேதுரு, ஒரு அப்போஸ்தலர் (ஆகவே, ஒரு பிரசங்கியார்) ஒரு மூப்பராய் இருக்க முடியும் என்று முதலில் வெளிப்படுத்தினார் (வ. 1). இரண்டாவது, அவர், மூப்பர்களுக்குக் குறிப்பிட்ட பணி கொடுக்கப் பட்டுள்ளது என்பதை அவர் வெளிப்படுத்தினார்: தங்களில் உள்ள மந்தையை மேய்த்தல் (வ. 2). இந்த மந்தை அவர்கள் பொறுப்பில் இருந்தாலும் அது "அவர்களின்" மந்தையாய் இருப்பதில்லை என்பது கவனிக்கப்பட வேண்டும். கிறிஸ்துவே "பிரதான மேய்ப்பராக" இருக்கின்றார் (1 பேது. 5:4); இது அவருடைய மந்தையாக உள்ளது. மூப்பர்களிடம் தேவன் ஒப்புவித்துள்ள அந்த மந்தைக்கு அவர்கள் உக்கிராணக்காரராக மட்டுமே உள்ளனர். மூன்றாவதாக, பேதுரு, மூப்பர்கள் தங்களின் பணியை எவ்வாறு நிறைவேற்ற வேண்டும் என்று கூறினார் (வ. 2, 3). இவ்வசனத்தில் ஒவ்வொன்றிலும் ஒரு எதிர்மறையும் நேர்மறையும் அடங்கியுள்ள மூன்று சொற்றொடர்கள், மூப்பர்கள் எவ்வாறு வழிநடத்த வேண்டும் என்று விவரிக்கின்றன: அவர்கள் கட்டாயமாய் அல்ல ஆனால் மனப்பூர்வமாய் வழிநடத்த வேண்டும்; அவலட்சணமான ஆதாயத்திற்காக அல்ல ஆனால் உற்சாக மனதோடு வழிநடத்த வேண்டும்; தங்கள் பொறுப்பில் உள்ளவர்களின் மீது ஆண்டவர்களாக அல்ல, ஆனால் மந்தைக்கு மாதிரிகளாக வழிநடத்த வேண்டும். நான்காவதாக பேதுரு, மூப்பர்கள் தங்கள் பணியை நன்கு நிறைவேற்றினால் அதற்குரிய வெகுமதியை அடைவார்கள் என்று கூறினார் (வ. 4). ஐந்தாவதாக, இளம் கிறிஸ்தவர்கள் மூப்பர்களுக்குக் கீழ்ப்படிய வேண்டும் (வ. 5). ஆறாவதாக, ஒவ்வொருவரும்

மற்ற ஒவ்வொருவரிடத்திலும் தாழ்மையாய் இருக்க வேண்டும்! (வ. 5). ஏழாவதாக, ஒவ்வொருவரும் தேவனுக்கு முன்பாகத் தம்மைத் தாழ்த்த வேண்டும் (வ. 6).

மூப்பர்கள் தாங்கள் பொறுப்பில் உள்ள மந்தையை "இறுமாப்பாய் ஆளக் கூடாது" என்பதன் அர்த்தம் என்ன? இது, அவர்கள் சர்வாதிகாரி களாகவோ, முதலாளிகளாகவோ அல்லது சேனைத் தலைவர்களாகவோ வழிநடத்துவதில்லை என்று அர்த்தப்படுகின்றது. மேலும் அவர்கள் குறிப்பிட்ட எல்லைக்குள் இருக்கும் பயிற்சியாளர்கள் அல்லது பெற்றோர் கள் வழிநடத்துவது போன்று வழிநடத்தாமல், தங்கள் பொறுப்பில் உள்ளவர்கள் மீது முழுமையான அதிகாரம் கொண்டுள்ளனர்.

மூப்பர்கள் சர்வாதிகாரிகளாய் இருப்பதில்லை! இளைஞர்கள் மூப்பர்களுக்குக் கீழ்ப்படிய வேண்டும் என்று 1 பேதுரு 5:5 கூறினாலும், தொடர்ந்து வரும் 6ம் வசனமானது ஒவ்வொருவரும் மற்ற ஒவ்வொரு சீஷருக்கும் முன்பாகத் தாழ்மைப்பட வேண்டும் என்று கூறுகின்றது! வேறு வார்த்தைகளில் கூறுவதென்றால், ஒரு கருத்தில் மூப்பர்கள் இளைஞர் களுக்கு முன்பாகத் தாழ்மையாயிருக்க வேண்டியவர்களாய் உள்ளனர்.

மூப்பரின் நடத்துவத்துவத்திற்கான வழிமுறைகள் யாவை? முதலில் அவர்கள் முன்மாதிரிகளாயிருந்து வழிநடத்துகின்றனர் (1 பேது. 5:3). பிறகு அவர்கள், மற்றவர்கள் எப்படியிருக்க வேண்டும் என்ன செய்ய வேண்டும் என்று தாங்கள் விரும்புகின்றனரோ, அவ்வாறே இருக்க மற்றும் செய்ய முயற்சிக்கின்றனர்.

இரண்டாவது, அவர்கள் சரியான போதனையானது போதிக்கப் பட்டிருப்பதைக் காண்பதினாலும் மற்றும் போதிப்பதினாலும் வழிநடத்து கின்றனர் (அப். 20:28; 1 தீமோ. 3:2; 5:17; தீத்து 1:9-16). போதித்தல் என்பது மக்களை மாற்றும் வல்லமை கொண்டுள்ளது. மூப்பர்கள் போதிக்கும் வழிமுறைகளினால் விரும்புகின்ற மாற்றங்களைச் செயல்விளைவாக்க நாடுகின்றனர்.

மூன்றாவது, அவர்கள் இணங்கச் செய்வதினாலும் ஊக்குவிப்ப தினாலும் வழிநடத்துகின்றனர். புதிய ஏற்பாட்டில் எவரேனும் அதிகாரம் கொண்டிருந்தனர் என்றால், அவர்கள் அப்போஸ்தலர்களே ஆவார்கள். மற்ற அப்போஸ்தலர்களைப் போலவே பவுலும் அதிகாரம் கொண்டிருந் தார், இருப்பினும் பவுலின் நிருபங்களில் ஆதாரமாய்க் காணப்படும் அவரது வழிநடத்துதலைக் கவனியுங்கள். பவுல் தம் செல்வாக்கின் கீழ் இருந்த சபைகள் யாவற்றுக்கும் சரியானதைச் செய்யும்படி போதிக்கவும் இணங்கச் செய்யவும் நாடினார். அது போலவே, மூப்பர்களும், தங்கள் பராமரிப்பின் கீழ் உள்ள சபைகள் சரியானவற்றைச் செய்யும்படி போதிப்பதினாலும், மக்களை இணங்கச் செய்யும்படி முயற்சிப்பதினாலும் வழிநடத்துகின்றனர்.

முடிவெடுத்தல் என்பது மூப்பர்களின் முக்கிய பொறுப்பாக இருப்பதில்லை. இருந்த போதிலும், சபைக்காக முடிவெடுக்கும்படி அவர்கள் அழைக்கப்படுகின்றனர். அடிப்படையில், இரு வட்டாரங்களில் அவர்கள் முடிவுகள் எடுக்கின்றனர்.

சில முடிவுகள் விசுவாசத்தின் பகுதியில் உள்ளன. உதாரணமாக,

சத்தியம் போதிக்கப்படுகின்றதா, சத்தியத்தை பிரசங்கிக்க மாட்டார் என்று எண்ணப்படும் ஒரு பிரசங்கியாரை அழைப்பதா அல்லது சத்தியத்தைப் போதிக்காத பிரசங்கியாரைப் பணி நீக்கம் செய்வதா என்பவை குறித்து மூப்பர்கள் முடிவெடுக்க வேண்டும். ஒரு கருத்தில், சத்தியம் என்றால் என்ன என்பது பற்றி அவர்கள் முடிவுகள் எடுப்பதில்லை; அது வேதாகமத்தில் அவர்களுக்காக முடிவு செய்யப்பட்டுள்ளது. விசுவாச விஷயம் அல்லது அவசியம் ஆகியவற்றில் சத்தியம் மட்டுமே போதிக்கப்படுகின்றது என்பதை நிச்சயப்படுத்துவதே அவர்களின் பணியாக உள்ளது.

மற்ற முடிவுகள் கருத்தின் வட்டாரத்தில் ஏற்படுத்தப்படுகின்றன. உதாரணமாக, வாகனங்கள் எங்கு நிறுத்தப்பட வேண்டும் என்று மூப்பர்கள் முடிவெடுப்பது அவசியமாய் இருக்கலாம். ஆனாலும் கருத்தின் வட்டாரத்தின் விஷங்கள் பற்றிய அவர்களின் முடிவானது பெரும்பாலான (சபை) மக்களின் கருத்திற்கு ஒத்ததாக உள்ளது.

கருத்தின் வட்டாரத்தில் மூப்பர்கள் ஒரு முடிவெடுத்த பிறகு, அந்த முடிவை உறுப்பினர்கள் ஏற்றுக் கொண்டு செயல்படும்படி அவர்களுக்குப் போதித்தலும் இணங்கச் செய்தலும் மூப்பர்களின் அடுத்த பணியாக உள்ளது. கருத்தின் வட்டாரத்தில் தாங்கள் ஏற்படுத்திய ஒரு முடிவைப் பெரும்பாலான உறுப்பினர்கள் ஏற்றுக் கொள்ளும்படி அவர்களை இணங்கச் செய்ய இயலாவிட்டால், மூப்பர்கள் சற்றுக் காலத்திற்கு அத்திட்டத்தைக் கைவிட்டு, முடிவை மீண்டும் சிந்திக்க வேண்டும். கருத்தின் வட்டாரத்தில் ஆடுகள் தங்களைப் பின்பற்றுமாறு செய்ய மேய்ப்பர்களால் முடியாமல் போனதென்றால், பாதையில் தொடர்ந்து செல்ல அது கனியற்றதாகவும், ஊக்கத்தை இழக்கச் செய்வதாகவும் ஆகி விடுகின்றது.

முடிவுரை

தேவன் மூப்பர்களுக்குக் கொடுத்துள்ள பணிகளை தேவன் கட்டளையிட்டுள்ள வகையில் அவர்கள் ஞானமாய் நடத்தினால், மற்றும் உறுப்பினர்கள் புதிய ஏற்பாட்டில் தங்களுக்குப் போதிக்கப்பட்டபடி மூப்பர்களிடம் நடந்து கொண்டால், ஒருபொழுதும் இல்லாவிட்டாலும் எப்போதாவதுதான் தீவிரமான பிரச்சனைகள் உதிக்கும்.

மூப்பர்கள் எவ்வாறு இருக்க வேண்டும், எல்லாக் கிறிஸ்தவர்களும் எவ்வாறு இருக்க வேண்டும்?

மூப்பர்கள்	பண்புகள்	எல்லாக் கிறிஸ்தவர்கள்
1 தீமோ. 3:2	*குற்றஞ்சாட்டப்படாதவர் (குற்றமற்றவர்)*	*1 தீமோ 5:7; 6:14*
1 தீமோ. 3:2	*ஜாக்கிரதையுள்ளவர் (எச்சரிக்கையானவர்)*	*1 பேதுரு 1:13; 4:7; 5:8*
1 தீமோ. 3:2	*தெளிந்த புத்தியுடையவர் (அறிவு, தெளிவுள்ளவர்)*	*தீத்து 2:2, 5; ரோமர் 12:3*
1 தீமோ. 3:2	*உபசரிக்கிறவர்*	*ரோமர் 12:13; எபி. 13:2*
1 தீமோ. 3:2	*போதக சமர்த்தர்*	*எபி. 5:12*
1 தீமோ. 3:3	*மதுபானம் பண்ணாதவர் (குடிகாரராயிராதவர்)*	*தீத்து 2:3; எபே. 5:18*
1 தீமோ. 3:3	*பொறுமையுள்ளவர்*	*பிலி. 4:5; கொலோ. 3:13; தீத்து 3:2*
1 தீமோ. 3:3	*சண்டை பண்ணாதவர் (சண்டையிடாதவர்; கலகம் செய்யாதவர்)*	*யாக். 4:2; 2 தீமோ. 2:24*
1 தீமோ. 3:3	*பண ஆசையில்லாதவர்*	*1 தீமோ. 6:10; 2 தீமோ. 3:2*
1 தீமோ. 3:4	*கீழ்ப்படிதலும் மரியாதையும் உள்ள பிள்ளைகளையுடையவர்*	*எபே. 6:1-4*
1 தீமோ. 3:7	*புறம்பேயிருப்பவர்களால் நற்சாட்சி பெற்றவர்*	*1 பேது. 2:12-16*
தீத்து 1:8	*நீதிமான் (நேர்மையானவர்)*	*கொலோ. 4:1*
தீத்து 1:8	*பக்திமான் (பரிசுத்தவான்)*	*எபே. 4:24; 1 தீமோ. 2:8*
தீத்து 1:8	*இச்சையடக்கமுள்ளவர் (கட்டுப்பாடுள்ளவர்)*	*கலா. 5:23.*

மூப்பர்களின் தகுதிகளும் நியமனமும்

மூப்பர்களுக்குத் தேவன் கொடுக்கிற பணிப் பொறுப்பை நிறைவேற்ற, கர்த்தருடைய சபை அவர்களை எவ்வாறு பெறுகின்றது? இதை முடிந்த அளவுக்கு ஒரு சில வார்த்தைகளில் இடுவோம், (1) அந்தத் தகுதி நிலைக்கு மனிதர்கள் தகுதியுள்ளவர்களாக வேண்டும், மற்றும் (2) அவர்கள் அந்தப் பணிக்கு நியமிக்கப்பட வேண்டும். தகுதியுள்ளவர்களாவதற்கு அவர்களுக்குத் தேவைப்படுவது என்ன? பிறகு தகுதியுள்ளவர்கள் எவ்வாறு நியமிக்கப்பட வேண்டும்? வேதாகம நடத்துவத்துவம் பற்றிய கலந்துரையாடல் எதிலும், இந்த இரண்டு கேள்விகளுக்குப் பதில் அளிக்க வேண்டியது அவசியமாய் உள்ளது.

மூப்பர்களின் தகுதிகள்

நடத்துவத்துவத்தின் விஷயமானது ஒரு உள்ளூர் சபையில் வருகின்ற பொழுதெல்லாம், மூப்பர்களின் தகுதிகளைக் கொண்டுள்ள மனிதர்கள் பற்றிய விஷயமே மிகவும் அதிகமாய்க் கலந்துரையாடப்படுகின்ற கேள்விகளாய் இருக்கின்றன. மூப்பர் என்பவர் ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட பிள்ளைகளைக் கொண்டிருக்க வேண்டுமா? அவருடைய பிள்ளைகள் அனைவரும் விசுவாசமுள்ள கிறிஸ்தவர்களாய் இருக்க வேண்டுமா? அவரது மனைவி இறந்தால் அவர் இராஜினாமா செய்ய வேண்டுமா? “தகுதிகள்” பற்றிய நமது முன் சிந்தனைகளும், மூப்பர்களின் ஊழியம் பற்றிய அக்கறையற்ற நமது நடக்கையும், வறியதான முன்னுரிமைகளை ஆலோசனையாக அளிக்கலாம். இருந்த போதிலும், ஒருவர் மூப்பராக நியமிக்கப்படுவதற்கு என்ன தேவைப்படுகிறது என்பதைப் புரிந்து கொள்வதற்கு நாம் தேவனுடைய வழிகாட்டுதலை நாட வேண்டியது அவசியமாய் உள்ளது.

அட்டவணைப்படுத்தப்பட்ட தகுதிகள்

வேத வாக்கியங்களின் இரு வசனப் பகுதிகளில் மூப்பர்களின் தகுதிகள் கொடுக்கப்பட்டிருக்கின்றன. முதலாவது 1 தீமோத்தேயு 3:2-7 ஆகும், “இது, கண்காணிப்பை விரும்புகிறவன் நல்ல வேலையை விரும்புகின்றான், இது உண்மையான வார்த்தை” என்ற கூற்றினை முன்னதாகக் கொண்டுள்ளது. (NRSV: “கண்காணிக்கும் பொறுப்பை நாடுகிற எவரும் மேன்மையான தொரு பணியை விரும்புகிறார், இக்கூற்று உண்மையானது”; KJV: “ஒருவர்

கண்காணிக்கும் வேலையை விரும்புகிறவன் நல்ல வேலையை விரும்புகிறான்.") இது, மூப்பராவதற்கு "விருப்பம்" அல்லது நாட்டம் என்பது மூப்பராவதற்குரிய தகுதிகளில் ஒன்று என்று நம்பும்படிப் பலரை வழிநடத்தியுள்ளது. இது அவ்வாறு கூறப்படுவதற்கில்லை. இருப்பினும், மூப்பராகப் பணியாற்ற வரும் மனிதர் மனப்பூர்வமாய் அவ்வாறு பணியாற்ற வரவேண்டும் என்பது உண்மையாக உள்ளது - குறைந்தபட்ச அளவிற்காவது அவர் "அப்பணிப் பொறுப்பில் நாட்டம்" கொண்டவராய் இருக்க வேண்டும் - அந்தப் பணிக்கு நியமிக்கப்படுவதற்கு முன்பே அவரிடம் இந்த நாட்டம் இருக்க வேண்டும்.

மூப்பர்கள் கொண்டிருக்க வேண்டிய மற்ற பண்புகள் பற்றிப் பவுல் தொடர்ந்து குறிப்பிட்டார். தெளிவுபடுத்துவதற்காக மாற்று மொழி பெயர்ப்புகள் உள்ளடக்கப்பட்டுள்ளன.[1]

1. *"குற்றஞ்சாட்டப்படாதவர்"*; KJV - *"குற்றமற்றவர்"*; ASV - *"குற்றஞ் சாட்டுதல் இல்லாதவர்"*; Knox - *"தவறு கண்டுபிடிக்கப்பட முடியாத ஒருவர்"*; Phi - *"குற்றமற்ற நற்பேர் உடையவர்"*; Tay - *"எதிர்பேச முடியாத வாழ்வைக் கொண்டவர்"*; RSV, NIV, NRSV - *"குற்றஞ்சாட்டப்படாதவர்."*

2. *"ஒரே மனைவியை உடைய புருஷர்"*; KJV, RSV - *"ஒரே மனைவியை உடைய கணவன்"*; Wms - *"ஒரே ஒரு மனைவியை மட்டும் கொண்டிருக்க வேண்டும்"*; NEB - *"தம் ஒரே மனைவிக்கு உண்மையுள்ளவராய் இருக்க வேண்டும்"*; Mof, NRSV - *"ஒருமுறை மட்டும் திருமணமானவர்"*; NIV - *"ஒரு மனைவிக்கு மட்டும் கணவராய் இருக்க வேண்டும்"*.

3. *"ஜாக்கிரதையுள்ளவர், தெளிந்த புத்தியுள்ளவர், யோக்கியதை யுள்ளவர்"*;KJV - *"ஜாக்கிரதையுள்ளவரும், தெளிந்த புத்தியுள்ளவரும், நல்ல நடத்தையுள்ளவரும்"*; RSV - *"ஜாக்கிரதையுள்ளவர், கருத்தறிவு உள்ளவர், மேன்மைப்பட்டவர்"*; ASV - *"ஜாக்கிரதையுள்ளவர், தெளிந்த புத்தி யுள்ளவர், மதிப்பிற்குரியவர்"*; NASB - *"ஜாக்கிரதையுள்ளவர், தெளிந்த புத்தியுள்ளவர், மதிப்பிற்குரியவர்"*; NIV - *"ஜாக்கிரதையுள்ளவர், தன்ன டக்கம் கொண்டவர், மதிப்பிற்குரியவர்"*; NRSV - *"ஜாக்கிரதையுள்ளவர், கருத்தறிவு உள்ளவர், மதிப்பிற்குரியவர்."*

4. *"உபசரிப்புத் தன்மை"*; KJV - *"உபசரிப்புக்கு (தம்மை) ஒப்புக் கொடுத்தவர்"*; Bas - *"விருந்தினர்களுக்குத் தாராளமாய்க் கதவைத் திறக்கின்றவர்"*; Alf, RSV, NIV, NRSV - *"உபசரிப்புத் தன்மை உள்ளவர்."*

5. *"போதக சமர்த்தர்"*; KJV, NIV - *"போதிக்க விருப்பம்"*; RSV, NRSV - *"தகுதியான ஒரு போதகர்"*; Con -*"போதித்தலில் திறனுள்ளவர்"*; Wey - *"போதிக்கும் வரம் பெற்றவர்"*; Ber - *"போதிக்கத் தகுதி பெற்றவர்"*; NEB - *"ஒரு நல்ல போதகர்."*

6. *"மதுபானப் பிரியராய், அல்லது அடிக்கிறவராய் இல்லாமை"*; KJV - *"மதுபானப் பிரியராகவோ, அடிக்கிறவராகவோ இல்லாமை"*; RSV - *"குடிகாரராகவோ, வன்முறையாளராகவோ இல்லாமை"*; ASV - *"குடிபோதைக்காரராகவோ, அடிக்கிறவராகவோ இல்லாமை"*; NASB - *"மதுவுக்கு அடிமையாகவோ அல்லது அடிக்கிறவராகவோ இல்லாமை"*; NIV - *"அதிகமான மதுபானத்திற்கு அடிமையாகாதிருத்தல்,*

வன்முறையாளராக இன்றி சாந்த குணத்துடன் இருத்தல்''; NRSV - *"போதைக்காரராகவோ வன்முறையாளராகவோ இல்லாதிருத்தல்."*

7. ''பொறுமையுள்ளவர், சண்டை பண்ணாதவர், பண ஆசை இல்லாதவர்"; KJV - *"பொறுமையுள்ளவர், கலகம் செய்யாதவர், பண ஆசையற்றவர்";* RSV, NRSV - *"பொறுமையுள்ளவர், சண்டை பண்ணாதவர், பண ஆசையற்றவர்";* ASV - *"பொறுமையுள்ளவர், சண்டை பண்ணாதவர், பண ஆசையில்லாதவர்";* NEB - *"சகிப்புத் தன்மையுள்ள நிலைப்பாட்டைக் கொண்டவர், சண்டைகளைத் தவிர்ப்பவர்'';* Phi - *''முரண்பாடு செய்யாதவர் மற்றும் பணத்தை அபகரிப்பதில் விருப்பம் கொள்ளாதவர்";* NIV - *"சண்டை பண்ணாதவர், பண ஆசை இல்லாதவர்."*

8. "தம் சொந்தக் குடும்பத்தை நன்றாய் நடத்துகின்றவர் "; KJV - *"தனது சொந்த வீட்டை நன்றாய் ஆளுகை செய்கின்றவர்";* RSV, NRSV - *"தனது வீட்டாரை நன்றாய் மேலான்மை செய்ய வேண்டும்";* Con - *"தனது சொந்த வீட்டாரை நன்றாய் ஆளுகை செய்தல்";* Mof - *"தனது சொந்த வீட்டாரை தக்க வகையில் மேலான்மை செய்யக் கூடியவராய் இருத்தல்";* Beck - *"தனது சொந்த குடும்பத்தை நன்றாய் மேலான்மை செய்ய வேண்டும்";* NIV - *"தனது சொந்த குடும்பத்தை நன்றாய் மேலான்மை செய்ய வேண்டும்."*

9. "தன் பிள்ளைகளைச் சகல நல்லொழுக்கமுள்ளவர்களாய்க் கீழ்ப் படியப் பண்ணுதல்"; KJV - *"எல்லா ஈர்ப்புடனும் தனது பிள்ளைகளைக் கீழ்ப்படியச் செய்திருத்தல்";* Wey - *"உண்மையான மேன்மையுடன் தன் பிள்ளைகளை கட்டுப்பாட்டின் கீழ் வைத்திருத்தல்";* RSV, NRSV - *"தனது பிள்ளைகளை கீழ்ப்படிபவர்களாகவும், ஒவ்வொரு வழியிலும் மரியாதை மிக்கவர்களாகவும் காத்துக் கொள்ளுதல்";* TCNT - *"கட்டுப்பாட்டின் கீழ் உள்ள மற்ற நன்னடத்தையுள்ள பிள்ளைகளைக் கொண்டவர்";* NIV - *"அவரது பிள்ளைகள் தக்க மரியாதையுடன் அவருக்குக் கீழ்ப்படிதல்."*

10. "நூதன சீஷனாய் இல்லாதிருத்தல்''; KJV - *"நூதன சீஷனாய் இல்லாதிருத்தல்";* ASV - *"புதிதாய் மனம் மாறியவராய் இல்லாதிருத்தல்";* Tay - *"புதிய கிறிஸ்தவராய் இல்லாதிருத்தல்'';* Mon, RSV, NIV, NRSV - *"சமீபத்தில் மாறியவராய் இல்லாதிருத்தல்."*

11. "சபைக்குப் புறம்பே இருக்கிறவர்களால் நற்சாட்சி பெற்றவராய் இருக்க வேண்டும் "; KJV - *"புறம்பே இருக்கிறவர்களின் நல்ல அறிக்கை பெற்றவராய் இருக்க வேண்டும்";* RSV, NRSV - *"புறம்பே இருப்பவர்களால் நல்முறையில் எண்ணப்பட வேண்டும்";* TCNT - *"புறம்பே இருக்கிறவர் களால் நன்முறையில் பேசப்பட வேண்டும்";* NEB - *"கிறிஸ்தவரல்லாத பொது மக்களிடத்தில் அதிக நற்புகழ் கொண்டவராயிருக்க வேண்டும்";* NIV - *"புறம்பே இருக்கிறவர்களிடத்திலும் நற்புகழ் பெற்றிருக்க வேண்டும்."*

தீத்து 1:5-9ல் பின்வரும் தகுதிகள் கண்டறியப்பட்டுள்ளன:

1. "குற்றஞ் சாட்டப்படாதவராயிருத்தல்"; KJV, NIV, RSV - *"குற்றமற்ற வராயிருத்தல்'';* TCNT - *''குற்றம் சாட்டப்படாத பண்புடையவரா யிருத்தல்";* Phi - *"கேள்வி கேட்கப்பட முடியாத நேர்மையுடன் இருத்தல்";* Nor - *"குற்றம் சாட்டப்படுதலுக்கு அப்பாலான நற்புகழ் கொண்டிருத்தல்."*

2. ''விசுவாசமுள்ள பிள்ளைகளைக் கொண்டிருத்தல்''; KJV -

‘‘*விசுவாசமுள்ள பிள்ளைகளைக் கொண்டிருத்தல்*’’; RSV - ‘‘*அவரது பிள்ளைகள் விசுவாசிகளாய் இருத்தல்*”; ASV - “*விசுவாசிக்கின்ற பிள்ளை களைக் கொண்டிருத்தல்*”; Knox - “*விசுவாசத்தைப் பற்றிக்கொண்டுள்ள பிள்ளைகளை உடையவர்*”; TCNT - “*கிறிஸ்தவர்களாய் இருக்கின்ற பிள்ளை களைக் கொண்டிருத்தல்*’’; NIV - ‘‘*விசுவாசிக்கின்ற பிள்ளைகளை உடையவர்*’’; NRSV - ‘‘*விசுவாசிகளாய் உள்ள பிள்ளைகளைக் கொண்டிருத்தல்.*”

3. “துன்மார்க்கரென்றும் அடங்காதவர்களென்றும் குற்றஞ்சாட்டப் படாத [பிள்ளைகளைக் கொண்டிருத்தல்]”; KJV - “*கலகம் செய்கிறவர்கள் அல்லது அடங்காதவர்கள் என்று குற்றஞ்சாட்டப்படாத*” (*விசுவாசமுள்ள பிள்ளைகளைக் கொண்டிருத்தல்*); RSV - “*தீய ஒழுக்கமுடைமை அல்லது கீழ்ப்படியாமை என்ற குற்றச்சாட்டுக்கு ஆளாயிராமல் இருத்தல்*”; Phi - “*ஊதாரித்தனமான வாழ்வு அல்லது சட்டத்தை மீறுதல் என்பவற்றினால் குற்றஞ்சாட்டப்படாதிருத்தல்*’’; NIV - ‘‘*அடங்காதவர்கள் மற்றும் கீழ்ப்படியாதவர்கள் என்ற குற்றச்சாட்டுக்கு ஆளாகாது இருத்தல்*”; NRSV - “*மட்டுமீறிய சிற்றின்ப நுகர்வுடையவர் மற்றும் முரட்டாட்டமுடையவர் என்று குற்றஞ்சாட்டப்படாதிருத்தல்.*”

4. “தன் இஷ்டப்படி செய்யாதவரும், முற்கோபம் இல்லாதவரும்”; KJV - “*சுய இஷ்டம் இல்லாதவரும், சீக்கிரமாய்க் கோபம் கொள்ளா தவரும்*”; RSV, NRSV - “*முரட்டுத்தனமோ அல்லது விரைவில் கோபம் கொள்ளுதலோ இல்லாதவர்*”; NEB - “*தன் விருப்பம்போல் செய்பவரா கவோ அல்லது விரைவில் கோபம் கொள்பவராகவோ இல்லாதிருத்தல்*”; Knox - “*அவர் பிடிவாதமுள்ளவராகவோ அல்லது சண்டை போடும் மனிதராகவோ இருக்கக் கூடாது*”; NIV - “*தன் விருப்பம்போல் செய்யாத வராகவும், விரைவில் கோபம் கொள்ளாதவராகவும் இருத்தல்.*”

5. ‘‘மதுபானப்பிரியம் இல்லாதவரும், அடியாதவரும்’’; KJV - ‘‘*மதுபானப் பிரியமில்லாதவரும், அடியாதவரும்*’’; Mof, RSV -‘‘*குடி காரராகவோ அல்லது வன்முறையாளராகவோ இல்லாதிருத்தல்*”; Con - “*மது பானத்தை விரும்பாதவராகவும், சண்டைகளுக்கு இடங்கொடாதவராக வும் இருத்தல்*”; NIV - “*அதிக மதுபானம் பண்ணாதவராகவும், வன்முறையில் ஈடுபடாதவராகவும் இருத்தல்*”; NRSV - “*மதுபானத்திற்கு அடிமையான வராகவோ அல்லது வன்முறையாளராகவோ இல்லாதிருத்தல்.*”

6. ‘‘இழிவான ஆதாயத்தை இச்சியாதவராய் இருத்தல்”; KJV - “*தீய வழியில் பொருளீட்ட விரும்பாதவர்*”; RSV, NRSV - “*ஆதாயத்தின்மேல் பேராசையற்றவர்*”; Nor - “*நேர்மையற்ற இலாபத்திற்கு அடிமையாகாதவர்*”; TCNT - “*பணம் ஈட்டுதலில் கேள்வி கேட்கப்பட முடியாதவர்*”; Mof - “*களவுக்கு அடிமைப்படாதவர்*”; NIV - “*நேர்மையற்ற இலாபங்களைத் தேடாதவர்.*”

7. ‘‘அந்நியரை உபசரிக்கிறவரும், நல்லோர்மேல் பிரியமுள்ளவரும்”; KJV - “*உபசரிப்பில் பிரியமுள்ளவர், நல்ல மனிதர்கள்மேல் பிரியமுள்ளவர்*”; RSV, NRSV - “*உபசரிப்புத் தன்மையுள்ளவர், நற்பண்பை விரும்புகின்றவர்*”; Bas - ‘‘*விருந்தினர்களுக்குத் தன் வீட்டுக் கதவைத் தாராளமாய்த்*

திறக்கின்றவர், நன்மையானதை விரும்புகின்றவர்”; NEB - “*உபசரிக்கும் தன்மை உள்ளவர், சரியான சிந்தையுள்ளவர்*’’; NIV - ‘‘*உபசரிக்கும் தன்மையுள்ளவர், நல்லதை நேசிக்கின்றவர்.*”

8. ‘‘தெளிந்த புத்தியுள்ளவரும், நீதிமானும், பரிசுத்தவானும், இச்சையடக்கமுள்ளவரும்”; KJV - “*தெளிந்த புத்தியுள்ளவர், நீதிமான், பரிசுத்தவான், இச்சையடக்கம் உள்ளவர்*”; RSV - “*தம்மையே அடக்குபவர், நேர்மையானவர், பரிசுத்தவான் மற்றும் சுயகட்டுப்பாடு உடையவர்*”; TCNT - “*பகுத்தறிந்து செயலாற்றுபவர், நேர்மையானவர், பரிசுத்தமான வாழ்க்கையுடைய மனிதர்*”; NIV - “*சுய கட்டுப்பாடு உள்ளவர், நேர்மை யானவர், பரிசுத்தமானவர், மற்றும் ஒழுக்கக் கட்டுப்பாடு கொண்டவர்*”; NRSV - “*அறிவுத்தெளிவுடையவர், நேர்மையானவர், பக்தி உள்ளவர், மற்றும் சுய கட்டுப்பாடு உடையவர்.*”

9. “போதிக்கப்பட்டதற்கேற்ற உண்மையான வசனத்தை நன்றாய்ப் பற்றிக்கொள்கின்றவர்”; KJV - “*தாம் போதிக்கப்பட்டிருக்கின்ற உண்மை நிறைந்த வசனத்தை நன்றாய்ப் பற்றிக்கொள்கின்றவர்*’’; RSV - “*போதிக்கப்பட்டபடி நிச்சயமான வசனத்தை உறுதியாய்ப் பற்றிக்கொள்ள வேண்டும்*’’; Wms - ‘‘*நம்பத் தகுந்த செய்தியை பற்றிக்கொள்ளத் தொடருதல்*”; NIV - “*நம்பத் தகுந்த செய்தியைப் போதிக்கப்பட்டுள்ளபடி உறுதியாய்ப் பற்றிக்கொள்ளுதல்*”; NRSV - “*போதனைப்படி நம்பத் தகுந்த வசனத்தை உறுதியாய்ப் பிடித்துக் கொண்டிருக்க வேண்டும்.*”

இந்தத் தகுதிகள் பல தலைப்புகளின் கீழ் வகைப்படுத்தப்பட முடியும். இவற்றை டிக் மார்சியர் அவர்கள் ஆறு வகைகளாகக் கண்டார்:

> *1. சமுதாயத் தகுதிகள்:* அவர் “குற்றஞ்சாட்டப்படாதவராய்” இருக்க வேண்டும் (1 தீமோ. 3:2). அவருடைய பண்பைப் பற்றி ஒருவர் தாக்குதல் செய்வாரென்றால், யாருமே அதை நம்பாத அளவுக்கு அவர் நன்முறையில் எண்ணப்படுபவராய் இருக்க வேண்டும். மேலும் அவர் ‘‘புறம்பே உள்ளவர்களால் நற்சாட்சி பெற்றவராய்’’ இருத்தல் வேண்டும் (1 தீமோ. 3:2). மூப்பராகப் பணியாற்றும் மனிதர், விசுவாசிகளிடம் மட்டும் இன்றி, சபைக்குப் புறம்பே உள்ளவர் களிடத்திலும் மரியாதையைப் பெற்றவராய் இருத்தல் வேண்டும்.
>
> *2. பண்புத் தகுதிகள்:* அவர், “ஜாக்கிரதையுள்ளவரும், இச்சை யடக்கமுள்ளவரும்/சுயகட்டுப்பாட்டை உடையவரும், மதிக்கப் படக் கூடியவருமாய்” இருத்தல் வேண்டும் (1 தீமோ. 3:2). அவர் “மதுபானப் பிரியராய்” இருக்கக் கூடாது (1 தீமோ. 3:3) ...
>
> *3. மனத் தகுதிகள்:* அவர் “இச்சையடக்கம்” உள்ளவராய் இருத்தல் வேண்டும் (தீத்து 1:8). அவர் “போதக சமர்த்தராய்” இருக்க வேண்டும் (1 தீமோ. 3:2). ஒருவர் போதிக்கும் முன்பு, அவர் போதிக்கப் பட்டவராய் இருக்க வேண்டும் ... அவர் தம் அறிவினாலும் மன ஆண்மை/வீரத்தினாலும் மற்றவர்களுக்கு ‘‘ஆரோக்கியமான உபதேசத்தினாலே உற்சாகமூட்டக்கூடியவராய்” இருக்க வேண்டும் (தீத்து 1:9).
>
> *4. ஆளுமைத் தகுதிகள்:* ஒருவர் எல்லா “உண்மைகளையும்” கொண்டிருக்கலாம், ஆனால் அவர் தம் வாழ்வில் கிறிஸ்துவைக்

காண்பிக்க முடியாதிருந்தால், அவர் தேவன் விரும்புகின்ற நடத்துனராக இருப்பதில்லை. அவர் ''பொறுமையுள்ளவரும், சண்டைபண்ணாதவருமாய்'' இருத்தல் வேண்டும் (1 தீமோ. 3:3). அவர், "தன் விருப்பப்படி செய்யாதவரும், முற்கோபம் இல்லாதவருமாய் ... அடியாதவருமாய்" இருக்க வேண்டும் (தீத்து 1:7).

5.குடும்பத் தகுதிகள்: ''ஒருவன் தன் சொந்தக் குடும்பத்தை நன்றாய் நடத்த அறியாதிருந்தால், தேவனுடைய சபையை எப்படி மேய்ப்பான்?" (1 தீமோ. 3:5) என்பது பவுலின் கேள்வியாய் இருந்தது.

6. அனுபவத் தகுதிகள்: அவர் "நூதன சீஷனாய்" இருக்கக் கூடாது (1 தீமோ. 3:6). NIV "சமீபத்தில் மாறியவராய்" (இருக்கக் கூடாது) என்று கூறுகின்றது. ஒரு விதையானது வேரூன்றி, செடியாகி, அதன் பிறகுதான் கனி கொடுக்கின்றது. மூப்பராக வளருவதற்குக் காலம் ஆகின்றது.[2]

தகுதிகளை நடைமுறைப்படுத்துதல்

இரண்டு அட்டவணைகளைப் பற்றிக் கேள்விகள் நிலவுகின்றன. இந்தப் பண்புகள் பவுலின் நாட்களிலாவது ''தகுதிகளாக'' மதிக்கப் பட்டிருந்தனவா என்று சிலர் சந்தேகப்படுகின்றனர். சிலர், இவைகள் முதல் நூற்றாண்டில் இருந்த மூப்பர்களுக்கு அவசியமாய் இருந்தன, ஆனால் இன்றைய நாட்களில் அவசியமில்லை என்று நம்புகின்றனர். தீமோத்தேயு மற்றும் தீத்து ஆகியோருக்கு எழுதிய நிருபங்களில் உள்ள இந்த அட்டவணைகள் மிகச் சரியாக ஒத்துப் போகாததால், இவைகள் பணிநிலைத் தகுதிகளுக்கான மிகக் கடுமையான அட்டவணைகளல்ல மாறாக இவைகள் பொதுவான வழிகாட்டுதல்களாக அல்லது ஆலோசனைகளாக உள்ளன என்று பெரும்பாலோர் நம்புகின்றனர். இந்த அட்டவணைகள் மூப்பராவதற்குரிய தகுதிகளைக் கேட்கின்றன என்று நம்புபவர்களின் மத்தியிலும் கூட கருத்து வேறுபாடுகள் நிலவுகின்றன. "விசுவாசமுள்ள பிள்ளைகளை" ப் பெற்றிருத்தல் என்பது அர்த்தப்படுத்துவதென்ன? ''ஒரே மனைவியையுடைய கணவராயிருத்தல்" என்பது அர்த்தப்படுத்துவதென்ன? ஒரு மூப்பர் எப்பொழுது "போதக சமர்த்தர்" ஆகின்றார்?

மூப்பர்களின் தகுதிகள் பற்றி கருத்து வேறுபாடு இருக்கும் பொழுது, சபை செய்ய வேண்டியது என்ன? இந்தக் கேள்விகளுடன் போராடும் கிறிஸ்தவர்களுக்குச் சில உற்று நோக்கல்களும் ஆலோசனைகளும் கீழே தரப்படுகின்றன.

முதல் தகுதி என்பது - எஞ்சியுள்ள மற்ற எல்லாவற்றையும் தனக்குட் படுத்துவதாக இருப்பது - மூப்பர் என்பவர் ஒரு விசுவாசம் நிறைந்த கிறிஸ்தவராக இருக்க வேண்டும் என்பதாக மட்டுமே உள்ளது. "அவர் கர்த்தருடைய சபையின் விசுவாசம் நிறைந்த உறுப்பினராக உள்ளாரா?" என்ற தெளிவான கேள்வியை உறுப்பினர்கள் கேட்க மறந்துவிடுமளவுக்கு, சபையானது மற்ற கேள்விகளைப் பற்றிக் கலந்துரையாடுவதில் அதிகமாக ஈடுபாடு கொண்டு விடலாம்.

சில வேளைகளில், மந்தையை வழிநடத்துவதற்கான மூப்பரின் திறனில் குறைவான பங்கு பெறக் கூடியதாக மிக முக்கியமான இந்தத் தகுதிகளை

நாம் காணலாம். நாம் மற்ற தகுதிகளின் மீது நமது கண்ணோட்டத்தை இழந்து விடுமளவுக்கு சில தகுதிகளின் மீது அதிகம் விருப்பத்துடன் கவனம் செலுத்திவிடலாகாது.

இந்தப் பண்புகளில்/தகுதிகளில் பல, ஒவ்வொரு கிறிஸ்தவராலும் வெளிப்படுத்தப்பட வேண்டியவைகளாய் உள்ளன. முந்தின பாடத்தில் உள்ள வரைவட்டவணையைப் பற்றி ஆழ்ந்து சிந்தியுங்கள். மூப்பர் என்பவர் மற்ற கிறிஸ்தவர்களைவிட உயர்வான தராதரத்தில் வைக்கப்பட வேண்டியவரல்ல. மாறாக, அவர் ஒரு பெரிய அளவில், மற்ற கிறிஸ்தவர்கள் இன்னும் அடைய முயற்சி செய்து கொண்டிருக்கும் ஆவிக்குரிய பக்குவத்தின் அளவை அடைந்தவராக இருக்கின்றார்.

இந்தத் தகுதிகளில் பெரும்பாலானவை அளவையின் விஷயம் பற்றியதாக உள்ளன. நாம் யாவருமே பாவம் செய்வதாலும் மற்றும் தவறிழைப்பதாலும், மூப்பர் என்பவர் 100 சதவிகிதம் "மனத்தெளிவும், மதிக்கப்பட்ட தன்மையும், பரிசுத்த இயல்பும், மற்றும் சுய கட்டுப்பாடும்" உடையவராய் இருக்க வேண்டும் என்று எதிர்பார்க்க வேண்டுமா? எல்லாம் ஒன்று சேர்ந்து 100 சதவிகிதம் பரிசுத்த இயல்புடன் இருப்பது என்பது எதைப் போன்று இருக்கும்? இவ்விதமாக நாம், மூப்பரோ அல்லது வேறு எந்த உறுப்பினரோ இந்தப் பண்புகளை முழுமையாகக் கொண்டிருப்பார் கள் என்று எதிர்பார்க்கக்கூடாது. மாறாக, மூப்பர் என்பவர் இவைகளை ஒரு பெரும் அளவுக்கு, கவனிக்கத்தக்க அளவுக்குக் கொண்டிருப்பதையே நாம் எதிர்பார்க்க வேண்டும். இருந்தாலும் கூட, இது இந்தத் தகுதிகள் முக்கியத்துவமற்றவைகளாக உள்ளன என்று அர்த்தப்படுத்துவதாக நாம் எடுத்துக் கொள்ளக் கூடாது. தகுதிகள் என்பவை பெரும்பாலும் அளவை யின் விஷயமாக இருந்தாலும், மூப்பர் அவைகளைக் கவனிக்கத்தக்க அளவுக்குக் கொண்டிருக்க வேண்டும்.

தகுதிகளின் பின்னால் இருக்கும் நோக்கத்தை நாம் உற்று நோக்க வேண்டும். சில விஷயங்களில் நோக்கம் தரப்பட்டுள்ளது. மூப்பர் "தனது சொந்தக் குடும்பத்தை நன்றாய் நடத்துகிறவராய் இருக்க வேண்டும் ..." (1 தீமோ. 3:4). ஏன்? "ஒருவன் தன் சொந்தக் குடும்பத்தை நடத்த அறியாதிருந்தால், தேவனுடைய சபையை எப்படி விசாரிப்பான்?" (1 தீமோ. 3:5). அவர் ஒரு "நூதன சீஷனாய்/புதிதாய் மாறியவராய்" இருக்கக் கூடாது. ஏன்? அவர் புதிதாய் மாறியவராய் இருந்தால், அவர் "இறுமாப்படையவும், பிசாசு அடைந்த ஆக்கினையில் விழவும்" அதிகம் வாய்ப்பு உண்டு (1 தீமோ. 3:6). அவர் "புறம்பே இருக்கிறவர்களாலும் நற்சாட்சி பெற்றவராய் இருக்க வேண்டும்." ஏன்? அவ்வாறில்லை யென்றால், "அவர் நிந்தனையிலும், பிசாசின் கண்ணியிலும் விழுந்து விட நேரிடும்" (1 தீமோ. 3:7). அவர் "உண்மையான வசனத்தை நன்றாய்ப் பற்றிக் கொள்கின்றவராய் இருக்க வேண்டும்." ஏன்? "(அவர்) ஆரோக்கியமான உபதேசத்தினாலே புத்தி சொல்லவும், எதிர் பேசுகிறவர்களைக் கண்டனம் பண்ணவும் வல்லவராயிருக்க வேண்டும்" (தீத்து 1:9). நோக்கம் குறிப்பிடப் படவில்லையென்றாலும், அதை நாம் தீர்மானிக்க முயற்சி செய்ய வேண்டும்.

ஒவ்வொரு தகுதிக்கும் காரணத்தை ஆழ்ந்து சிந்தித்தல் என்பது நமது தீர்மானங்களைப் பாதிக்கலாம். உதாரணமாக, தகுதிக்குப் பின்னால் உள்ள நோக்கத்தைச் சிந்தித்தல் என்பது, விசுவாசமுள்ள பிள்ளைகளை உடையவராயிருக்க வேண்டும் (தீத்து 1:6) என்ற தகுதியானது ஒரு மனிதர் ஒரு குழந்தைக்குத் தந்தையாகும் (உடல் ரீதியான அவரது) திறமையும் தொடர்பற்றது என்ற வகையில் அத்தகுதி கேட்டுக் கொள்கின்ற விஷயத்தைப் புரிந்து கொள்ள நமக்கு உதவும்; இவ்விதமாக ஒரு மனிதர் தத்தெடுத்த பிள்ளையை (அல்லது பிள்ளைகளை) வளர்க்கும் திறன் அல்லது வளர்ப்புப் பிள்ளையை (அல்லது பிள்ளைகளை) தேவனுடைய சித்தத்திற்கு இணங்க வளர்க்கும் திறன் அந்தத் தகுதியை நிறைவு செய்வதாயிருக்கும்.

இந்தத் தகுதிகளின் விஷயம் பற்றி நாம் அவற்றின் இரு முனைகளையும் தவிர்ப்பது அவசியம்: அவற்றை மிகவும் கண்டிப்பாக நடைமுறைப் படுத்தி, எந்த மனிதரும் எப்போதும் தகுதிப்பட முடியாதபடியாக்கி மற்றும் “எதுவேனும் (தவறாய்) ஆகிவிட்டால்” என்று கூறுதல். சிலர் சாத்தியமற்ற தராதரங்களை அமைக்கின்றனர், இவர்கள், ஒரு மூப்பர் என்பவர் முழு நிறைவானவராக ஒருபோதும் தவறு செய்யாதவராக இருக்க வேண்டும் என்று நம்பியே இதைச் செய்கின்றனர். இது, வேதாகமம் எழுதப்பட்ட காலத்திலோ அல்லது இப்பொழுதோ எந்த மனிதரும் ஒருபோதும் தகுதிப்பட முடியாது என்றே அர்த்தப்படுவதாயிருக்கும். சிலர், மூப்பர் என்பவர் “போதக சமர்த்தராய்” இருக்க வேண்டும் என்பதால், மூப்பராகக் கூடியவர் மிகவும் நல்ல பிரசங்கியாராக அல்லது போதகராக இருக்க வேண்டும் என்று நம்புகின்றனர்.

மற்றவர்கள் ஏறக்குறைய தராதரங்கள் எதையும் கொண்டிருப்பதே இல்லை. அவர்கள், ஒரு கிறிஸ்தவர் திருமணம் முடித்து, அவர் ஞானஸ்நானம் பெற்ற பிள்ளைகளைக் கொண்டிருந்தால் அவருக்கு மற்ற தகுதிகள் இருந்தாலும் இல்லாவிட்டாலும் அவர் மூப்பராவதற்கு உடனே தகுதி பெற்று விடுகிறார் என்று நினைப்பதாகக் காணப்படுகின்றது. சபைக் குழுமங்கள், தகுதியற்ற மனிதர்களை “அவர்கள் பணியில் வளருவார்கள்” என்ற கருத்துக் கொண்டு மூப்பர்களாக்கி விடலாம். சில சபைக் குழுமங்களில், மூப்பராக நியமனம் பெறுதல் என்பது புகழ்ச்சிக்கான வாய்ப்பாக அல்லது சமுதாயத்தில் செல்வாக்குப் பெறுதலின் ஒப்புகையாக இருக்கலாம், இவ்விரு விஷயங்களிலும் ஆவிக்குரிய தகுதிகள் பற்றிய கவலை இருப்பதில்லை.

அதிகமான கட்டுப்பாடுகளை விதிக்கின்ற மற்றும் ஒரு புறம் எல்லா வரையறைகளையும் புறக்கணிக்கின்ற இரு முனைகளுக்கும் இடையில், எங்கோ ஓரிடத்தில் சபையானது முழு நிறைவில்லாத ஆனால் மூப்பர்களாக உண்மையில் தகுதிபெற்ற மனிதர்களைக் கண்டறிந்து நியமிக்கக்கூடிய இடைக்களம் ஒன்றுள்ளது.

கடைசியில் நாம், மூப்பர்களாகத் தகுதியுடையவர்கள் யார் என்பதைத் தீர்மானிக்கும் பொறுப்பை உள்ளூர் சபை ஒவ்வொன்றிற்கும் சுயாதீனமானதாக விட்டு விட வேண்டும். பிராந்திய சபையின் தன்னாட்சி உரிமை என்பது எதையேனும் அர்த்தப்படுத்துமென்றால், அது பின்வருவன

வற்றையே அர்த்தப்படுத்துவதாயிருக்கும்: சபை பின்வரும் உரிமைகளைக் கொண்டுள்ளது: (1) "விசுவாசமுள்ள பிள்ளைகளை உடையவராயிருத்தல்," "ஒரே மனைவிக்குக் கணவராயிருத்தல்" மற்றும் "போதக சமர்த்தரா யிருத்தல்," என்பவை அர்த்தப்படுத்துவது என்ன என்பதைக் குறித்து அதன் சொந்த முடிவுகளை மேற்கொள்ளுதல், மற்றும் பிற தகுதிகள் உள்ளடக்கு பவை என்ன என்பதைத் தீர்மானிக்கும் உரிமை ஆகியவை, மற்றும் (2) அந்தத் தகுதிகள் பற்றிய அதன் புரிந்து கொள்ளுதலின்படியாகவும் அதன் சொந்த உறுப்பினர்களின் அறிவின்படியாகவும் மூப்பர்களாகும்படி மனிதர்களைத் தேர்ந்து கொண்டு நியமிக்கும் உரிமை.

மூப்பர்களின் தகுதிகளை நடத்துவத்துவத் தகுதிகளுடன் ஒப்பிடுதல்

இந்தத் தகுதிகள், இன்றைய நாட்களில் பரிந்துரைக்கப்படும் நடத்துவத் துவப் பண்புகளுடன் எவ்வாறு ஒப்பிடப்படுகின்றன? ஜேம்ஸ் வில்பர்ன்[3] அவர்கள், தமது புத்தகத்தில் "நடத்துவத்துவத்தின் பத்துப் பண்புகள்" பற்றிக் கலந்துரையாடியுள்ளார்: (1) நடத்துனராயிருக்க விருப்பம், (2) உற்சாகம், (3) தன் நம்பிக்கை, (4) தாழ்மை, (5) வளர்ச்சிப் பழக்கம், (6) (முன்) நோக்குதல், (7) அறிவு, (8) பகிர்ந்துகொள்ளும் ஆவி, (9) கற்பனை, (10) முடிவெடுக்கும் திறன். கென்னத் கேங்கெல் அவர்கள் தமது புத்தகத்தில் "நடத்துவத்துவத்தின் ஐந்து அடிப்படை மற்றும் ஆறு துணை நிலைக் கூறுகள்" என்பவற்றை அட்டவணைப்படுத்தி, இன்னொரு ஆதார மூலமாக அதை மேற்கோள் காண்பித்தார்:

> ... எழுத்தாளர்கள் ... அடிப்படைக் காரணிகளாக, அறிவறிதிறன், குழு உறுப்பினர்த்துவம், ஆழ்ந்து சிந்தித்தல், முன் செல்லும் திறன் (பேச்சுவன்மை, மகிழ்ச்சியுடனிருத்தல், இணக்கமுடைமை, உற்சாகம், விளக்கும்தன்மை, எச்சரிக்கையுணர்வு, தனித்து எண்ணும் திறமை), மற்றும் உணர்வுச் சமானத் திறமை ஆகியவற்றை விளக்குகின்றனர்.
>
> துணை நிலைப்பண்புகளின் அட்டவணையானது, நடத்துவத் துவத்திற்கான விருப்பம், மதிநுட்பம், ஆற்றல் தன்மை, சீரான தன்மை, தன் நம்பிக்கை, மற்றும் நடத்துவத்துவத்தைப் பகிர்ந்து கொள்ளும் திறன் ஆகியவற்றை உள்ளடக்குகின்றது.[4]

இந்த அட்டவணைகள், 1 தீமோத்தேயு மற்றும் தீத்து ஆகியவற்றில் தரப்பட்டுள்ள அட்டவணைகளுடன் ஒப்பிடப்படும்போது, ஒற்றுமை களைக் காட்டிலும் வேற்றுமைகள் அதிகமாய் உள்ளன.[5] உதாரணமாக, மூப்பர்கள், உற்சாகம், கற்பனைத் திறன், தன் நம்பிக்கை, (முன்) நோக்கம், மதிநுட்பம் அல்லது விளக்கும் தன்மை உடையவர்களாய் இருக்க வேண்டும் என்பது பற்றிப் பவுல் ஒன்றும் கூறவில்லை. மற்றும் நாம், வியாபாரம் அல்லது விளையாட்டு அல்லது இராணுவம் ஆகியவற்றில் கவனித்துள்ளபடி யான நடத்துவத்துவப் பண்புகளை அட்டவணைப்படுத்த முயற்சி செய்தால், நாம் எந்தப் பண்புகளை உள்ளடக்குவோம்? இதற்கு நாம்

நேர்மையுடன் பதில் அளிப்போமென்றால், பண்புகளைப் பற்றிய நமது அட்டவணையானது அநேகமாக 1 தீமோத்தேயு 3 மற்றும் தீத்து 1 ஆகிய வற்றில் காணப்படும் தகுதிகளுடன் அதிகம் ஒத்துப் போகாது.

இதிலிருந்து நாம் யூகித்துணர வேண்டியது என்ன? 1 தீமோத்தேயு 3 மற்றும் தீத்து 3 ஆகியவற்றில் உள்ள தகுதிகள், குறிப்பிட்ட வகையான மனிதரை, குறிப்பிட்ட வகையான நடத்துவத்துவத்திற்குத் தேர்ந்தெடுக்கப் பயன்படுத்தப்படுவதை நோக்கம் கொண்டுள்ளன என்று முடிவெடுத்தலே நியாயமானதாக உள்ளது. இதைத் தொடர்ந்து, இந்தத் தகுதிகளையுடைய மனிதர்கள் மற்ற எந்த வகையான நடத்துவத்துவத்திற்கும் தகுதியுடையவர் களாய் இருக்க வேண்டியது அவசியமில்லை என்ற கருத்தும், மற்ற வகையான தலைமைத்துவத்திற்குத் தகுதியுடைய மனிதர்கள் இந்த வகையான நடத்துவத்துவத்திற்குத் தகுதியானவர்களாய் இருக்க வேண்டியது அவசியமில்லை என்ற கருத்தும் வருகின்றது! இதைப் புரிந்து கொள்ளுதல் என்பது பின்வரும் இரண்டு தவறுகளை நாம் செய்யாதபடி தவிர்க்க நமக்கு உதவலாம்: (1) சில மனிதர்கள் மற்ற களங்களில் நடத்துனர்களாயில்லாத காரணத்தினால் (மூப்பர்களாயிருக்கத்) தகுதியற்ற வர்களாகின்றனர், மற்றும் (2) சில மனிதர்கள் மற்ற களங்களில் தகுதி யுள்ளவர்களாய் இருப்பதால் அவர்கள் (மூப்பர்களாயிருக்கத்) தகுதியுடைய வர்களாகின்றனர்.

மூப்பர்களை நியமித்தல்

உள்ளூர் சபையில் மூப்பர்களாய்ப் பணியாற்றத் தகுதியுடைய மனிதர்களைத் தேர்ந்தெடுக்கவும் நியமிக்கவும் பின்பற்றப்பட வேண்டிய முறை என்ன? புதிய ஏற்பாடானது ஓரிடத்தில், சுவிசேஷ ஊழியர் (தீத்து) மூப்பர்களை நியமித்து, அல்லது பிரித்தெடுத்து வைக்க வேண்டியிருந்தது என்றும் (தீத்து 1:5) இன்னோரிடத்தில் ஒரு அப்போஸ்தலரும் அவருடைய உடன் ஊழியரும் (பவுலும் பர்னபாவும்) மூப்பர்களை நியமித்தனர் என்றும் கூறுகின்றது (அப். 14:23). இருப்பினும் இது, இந்த மனிதர்கள் மூப்பர்களாக நியமிக்கப்பட்ட பொழுது, பின்பற்றப்பட்ட குறிப்பிட்ட செயல்முறையை வெளிப்படுத்துவதில்லை. அநேகமாக, அவர்கள் யார் மூப்பர்களாய் இருக்க வேண்டும் என்பதைத் தாங்களாகவே மேம்போக்காக முடிவு செய்திருக்க மாட்டார்கள், மற்றும் அவர்கள் மூப்பர்களை நியமித்ததில் சபையின் ஈடுபாடற்ற செயல்முறையில் பணிபுரிந்திருக்க மாட்டார்கள்.

மூப்பர்கள் எவ்வாறு தேர்ந்தெடுக்கப்பட வேண்டும்? இந்தக் கேள்விக் குப் புதிய ஏற்பாடு திட்டவட்டமான பதில் எதையும் தருவதில்லை, ஆனால் அப். 6ல், சபையில் குறிப்பிட்ட பணிக்கென்று மனிதர்கள் பிரித்தெடுத்து வைக்கப்பட்டதற்கான உதாரணம் ஒன்று அளிக்கப்படுகின்றது. இந்த விஷயத்தில் என்ன நடந்தது என்பது பின்வருமாறு: (1) பணிப்பொறுப்புக் களை நிறைவேற்றும் மனிதர்களுக்கான தகுதிகளை அப்போஸ்தலர்கள் முன் வைத்தனர்: “அப்பொழுது பன்னிருவரும் சீஷர் கூட்டத்தை வர வழைத்து ... சகோதரரே, பரிசுத்த ஆவியும் ஞானமும் நிறைந்து, நற்சாட்சி

பெற்றிருக்கிற ஏழு பேரை உங்களில் தெரிந்து கொள்ளுங்கள்; அவர்களை இந்த வேலைக்காக ஏற்படுத்துவோம்" (அப். 6:2, 3). (2) முழு சபையும் தங்களிடையே அந்தத் தகுதிகளைக் கொண்ட மனிதர்களைத் தேர்ந் தெடுத்தது: "இந்த யோசனை சபையாரெல்லாருக்கும் பிரியமாயிருந்தது; அப்பொழுது அவர்கள் ... [ஏழு பேரைத்] தெரிந்து கொண்[டனர்]" (அப். 6:5). (3) அவர்கள்மீது அப்போஸ்தலர்கள் தங்கள் கைகளை வைத்து அவர்களின் வேலைக்கென்று அவர்களை அமைத்தனர் (அல்லது அவர்களை நியமித்தனர்): "அவர்களை அப்போஸ்தலருக்கு முன்பாக நிறுத்தினார்கள். இவர்கள் ஜெபம் பண்ணி, அவர்கள்மேல் கைகளை வைத்தார்கள்" (அப். 6:6).

இந்த உதாரணமானது, இன்றைய நாட்களில் மூப்பர்களைத் தேர்ந் தெடுத்தல் மற்றும் நியமித்தல் ஆகியவற்றிற்கு நல்லதொரு செயல்முறையை ஆலோசனையாக அளிக்கின்றது: (1) ஏவுதல் பெற்ற அப்போஸ்தலர்களால் (மூப்பராவதற்குரிய) தகுதிகள் ஏற்கனவே முன் வைக்கப்பட்டுள்ளன. (2) அந்தத் தகுதிகள் சபையினிடம், யூகித்தறியப்படும்படி மூப்பர்களின் தகுதிகள் பற்றிக் கலந்துரையாடும் சுவிசேஷ ஊழியர் அல்லது போதகரால் முன் வைக்கப்படுகின்றன. கர்த்தருடைய மந்தையை மேய்ப்பவர்களாக மனிதர்களைத் தேர்ந்தெடுக்கும்படி சபை உறுப்பினர்கள் கேட்டுக் கொள்ளப்படுவதற்கு முன்பு, அவர்கள் நன்கு போதிக்கப்பட வேண்டியது அவசியமாக உள்ளது. (3) முழு சபையாரும் தங்களுக்குள் அந்தத் தகுதிகளை உடையவர்கள் யார் என்று தீர்மானிப்பதில் பங்கு பெறுகின்றனர். சபையானது தனது தலைவர்களை, புதிய ஏற்பாட்டின் வழிநடத்துதல் களைப் பின்பற்றித் தேர்ந்தெடுக்கின்றது. (4) பிறகு மூப்பர்கள் பொதுவான ஆராதனையொன்றில் அவர்களின் பணிக்கென்று ஊழியம் செய்ய நியமிக்கப்படுகின்றனர் (பிரித்து வைக்கப்படுகின்றனர்).

முடிவுரை

மூப்பர்களைத் தேர்ந்தெடுப்பதில் மாபெரும் கவனம் செலுத்தப்பட வேண்டும். யாரோ ஒருவர் கூறியபடி, மூப்பர் ஒருவரை ஏற்படுத்துதல் என்பது அவரை "பணி நீக்கம்" செய்வதை விட சுலபமானதாக உள்ளது. ஒரு மூப்பரை அவரது பணிப் பொறுப்பில் இருந்து விலக்குவது என்று தாமதமாய் முடிவெடுத்தல் என்பது கெடுக்குமளவு கடினமானதாகவும் சபையில் பெரிய பிரச்சனைகளை ஏற்படுத்துவதாகவும் உள்ளது. ஒரு மனிதர் மூப்பராக நியமிக்கப்படும் முன்பு, அவர் புதிய ஏற்பாட்டின் தகுதிகளைக் கொண்டுள்ளார் என்று முழுமையான கருத்தில்லாவிட்டாலும் கருத்து ஒப்புமை உயர்ந்த அளவுக்கு இருக்கட்டும். அதன் பிறகும் கூட, சாத்தியப்பட்டால் அவரது நியமனத்தினால் கடைசியில் பிரச்சனைகள் எழுவதை முன் கண்ணோக்கினால், அநேகமாய் அவர் மூப்பராக நியமிக்கப்படக் கூடாது.

குறிப்புகள்:

[1]மாற்று மொழிபெயர்ப்புகளில் பெரும்பாலானவை, கர்ட்டிஸ் வாகன் அவர்களின் *The New Testament From 26 Translations* (Grand Rapids, Mich.: Zondervan, 1967). [2]Dick Marcear, "Who Can Serve as Elder?" *The Eastside Bulletin*, Eastside church of Christ, Midwest City, Okla. (21 October, 1979). [3]James Wilburn, *Leadership for Christ in the Local Church* (Wichita Falls, Tex.: Faith Press, 1963), 20-54. [4]Kenneth O. Gangel, *Leadership for Church Education* (Chicago: Moody Press, 1970), 162, citing Charles E. Hendry and Murray G. Ross, *New Understandings of Leadership*, 43, 64-85. [5]நியாயமாய்க் கூறுவதென்றால், *Leadership for Christ in the Local Church* என்ற புத்தகத்தில் ஜேம்ஸ் வில்பர்ன் அவர்கள், உள்ளூர் சபையில் மூப்பராவதற்குரிய தகுதிகளைப் பற்றி அநேகமாய்க் கூறவில்லை, ஆனால் சபையில் ஏற்கனவே தலைவராக இருந்து, மேம்படுவதற்கு முயற்சித்தலை அவசியமாய்க் கொண்டுள்ளவரின் பண்புகளைப் பற்றிக் கூறியுள்ளார் என்றே சொல்ல வேண்டும்.

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 முன்மொழிதல்களை 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 இருந்தபோதும்கூட, 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 தேர்ந் தெடுப்பதில் முடிவடைகின்றனர். நாம் அநேகமாக, வசன ரீதியற்ற முறை யில் 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 கொண்டிருப்ப தற்கான 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 தொடர்ந் திருக்காது என்ற தீர்மானத்திற்கு வரும்படி தூண்ட வேண்டும். இந்தப் பிரச்சனையை எவ்வாறு தவிர்க்க முடியும்? நியாயமான கால அளவில் மூப்பர்கள் நியமிக்கப்படுவதை நிச்சயப்படுத்திக் கொள்ள முயற்சி செய்வதற்கு ஒரு உள்ளூர் சபையானது மேற்கொள்ளக் கூடிய நடவடிக்கை கள் யாவை? இதற்கு மூன்று ஆலோசனைகளை ஏற்படுத்த முடியும்.

மனிதர்களை மாற்றுங்கள். தொடக்கத்திலிருந்தே மனிதர்களை (குடும்பங்களின் தலைவர்களை)யும் 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 பயிற்றுவியுங்கள். மூப்பராவதற்கு மனிதர்களைப் பயிற்றுவிப்பதை நாம் உடனடியாகத் தொடங்க வேண்டும். இந்தப் பயிற்சியில் பாடமும் செயல்முறையும் உள்ளடங்கியிருக்க வேண்டும். அவர்கள் வேதாகம போதனைகளையும், சபை நிறுவன அமைப் பையும், மற்றும் சபை நடத்துவத்துவத்தையும் கற்றுக் கொள்ளும்படி நாம் விரும்புகின்றோம். மேலும் அவர்கள் கற்றுக் கொண்டவற்றை - மற்றவர் களுக்குப் 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 முடிவெடுக்

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 அதிகமாய்க் 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 சுவிசேஷ 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 தசைகளுக்குப் 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 நடத்துவத்துவத்திற்கான 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 மேற் கொள்வதில் பெண்களின் உணர்வுகள், கருத்துக்கள் மற்றும் ஆலோசனை கள் ஆகியவை ஆழ்ந்து சிந்திக்கப்பட வேண்டும். முழு சபையிலும் செயல்விளைவை ஏற்படுத்துகின்ற முடிவுகளை மேற்கொள்ளுகையில், சபையில் பெரும்பான்மையாக உள்ள மற்றும் அநேகமாக சபை ஊழியத் தின் 75 சதவிகித அளவை நிறைவேற்றுகின்ற இவர்களைப் புறக்கணித்தல் என்பது மனிதர்களின் உச்சபட்சமான தவறாக உள்ளது! பணிக்கூட்டங் களில் மேற்கொள்ளப்படும் முடிவுகள், பெண்கள் உள்ளிட்ட முழு சபையின் உணர்வுகளைப் பிரதிபலிப்பதாயிருக்க வேண்டும் என்பதே முழுநிறைவான சிறந்த கொள்கையாகும்.

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

முதலாவது, "சகலமும் நல்லொழுக்கமாயும் கிரமமாயும் செய்யப்படக் கடவது" (1 கொரி. 14:40). இந்தக் கொள்கையானது சபையின் ஆராதனைக்குப் 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 கடைப் பிடிக்காமலிருந்தும் 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 பராமரிக்கப் பட வேண்டும்; பிரசங்கியார்கள் தேர்ந்தெடுத்தப்பட வேண்டும். கடிதங்கள் பதில் அளிக்கப்பட வேண்டும், வேண்டுகோள்கள் கவனிக்கப்பட வேண்டும், மற்றும் பரோபகார ஊழியத்திற்கும் சுவிசேஷ ஊழியத்திற்கும் திட்டங்கள் ஏற்படுத்தப்பட வேண்டும். மற்றும், உறுப்பினர்களின் ஆவிக் குரிய 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, இரட்சிக்கப் பட்டவர்களாய் அவர்களைக் காக்கவும் முடியும் என்பது பற்றிக் கலந்துரையாட நாம் அதிக நேரத்தைச் செலவிட வேண்டும்!

நான்காவது, திட்டங்கள் முன்கூட்டியே நன்முறையில் ஏற்படுத்தப்பட வேண்டும். மிக அதிகமான சபைகள், அடுத்த மாதம் நடத்த வேண்டிய சுவிசேஷக் 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 ஏறெடுக்க 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 அம்சங் களாய் 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 எவரொரு வருக்கும் தரப்படலாகாது. கூட்டங்கள் ஒருவரின் குரலினால் அதிகாரம் செலுத்தப்படக் கூடாது. ஒவ்வொரு நபரும் சுதந்திரமாய் உணருவது 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 ஆர்வத் துடன் பொதுவான கருத்தொருமைப்பாட்டின்படி தீர்மானங்கள் மேற் கொள்ளப்பட வேண்டும். “பெரும்பான்மை வாக்குமுறை” என்பது அழிவுத் தன்மையின் அம்சங்கள் பலவற்றைக் கொண்டுள்ளது.

ஒரு விஷயத்தில், சபையில் முடிவெடுத்தல் என்பதற்கு (பெரும் பான்மை வாக்குமுறை) தேவனுடைய மிகச் சிறந்த மாதிரியாக உண்மையில் பொருந்தி வருவதில்லை. அந்த மாதிரியானது, மந்தையை வழிநடத்த மூப்பர்களுக்கு - முதிய மனிதர்கள், ஞானமுள்ளவர்கள், அதிக அறிவுத் திறன் மற்றும் அதிக அனுபவம் உள்ளவர்களுக்கு - அழைப்பு விடுக்கின்றது. சகோதர சகோதரிகள் இவ்வகையான தலைமைத்துவத்தைப் புரிந்து கொள்ளுதல் அவசியமாய் உள்ளது. இருப்பினும், பெரும்பான்மை வாக்கி னால் 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 அடிப் படையில் ஒரு முடிவு எடுக்கப்படுகிறது என்றால், முடிவில் ஈடுபட்ட வர்களில் ஏறக்குறைய 40 சதவிகிதத்தினர் அந்த முடிவை ஆதரிக்கவில்லை என்றாகிறது. அந்த 40 சதவிகிதம் பேருக்கு அம்முடிவை உற்சாகத்துடன் ஆதரிப்பதோ அல்லது சபையைப் பற்றி நல்ல முறையில் உணருவதோ 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 சிறுபான்மை யானவர்களின் 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 முக்கிய மானவற்றை - 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 சுவரொட்டி 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:

[1]William Barclay, *The Letters to the Corinthians* (Edinburgh: The Saint Andrew Press, 1973), 129. [2]Leon 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.

ஊழிய நடத்துவத்துவம்

கிறிஸ்து தம்முடைய சபையை வழிநடத்துகின்றவரிடம் "ஊழிய நடத்துவத்துவம்" என்ற நடத்துவத்துவத்தின் வகை இருக்கும்படியாகக் கேட்டுக் கொள்கிறார். இது மத்தேயு 20:25-28ல் இயேசு தம்முடைய அப்போஸ்தலர்களை அழைத்து பின்வருமாறு கூறுகையில் உறுதிப்படுத்தப் படுகின்றது:

> புறஜாதியாருடைய அதிகாரிகள் அவர்களை இறுமாப்பாய் ஆளுகிறார்கள் என்றும், பெரியவர்கள் அவர்கள்மேல் கடினமாய் அதிகாரஞ் செலுத்துகிறார்கள் என்றும், நீங்கள் அறிந்திருக்கிறீர்கள். உங்களுக்குள்ளே அப்படி இருக்கலாகாது; உங்களில் எவனாகிலும் பெரியவனாயிருக்க விரும்பினால், அவன் உங்களுக்குப் பணிவிடைக்காரனாயிருக்கக்கடவன். உங்களில் எவனாகிலும் முதன்மையானவனாயிருக்க விரும்பினால், அவன் உங்களுக்கு ஊழியக்காரனாயிருக்கக் கடவன். அப்படியே, மனுஷகுமாரனும் ஊழியங்கொள்ளும்படி வராமல், ஊழியஞ்செய்யவும், அநேகரை மீட்கும்பொருளாகத் தம்முடைய ஜீவனைக் கொடுக்கவும் வந்தார்.

நாம், "ஊழிய நடத்துவத்துவத்தை" ஆய்வு செய்வோம்.

"ஊழியர்'' மற்றும் ''நடத்துனர்'' என்ற இரு சொற்றொடர்களும் எதிர்த்துருவங்களாய் இருப்பதாகக் காணப்படுகின்றது. *சபை நடத்துனர் ஒருவர் ஊழியராய் இருப்பதோ அல்லது சபை நடத்துனர் ஊழியத்தினால் சபையை வழிநடத்தி முன் செல்லுவதோ, சாத்தியமானதாக உள்ளதா?* அன்றாட வாழ்விலிருந்து (பெறப்பட்ட) பின்வரும் உதாரணங்களை ஆழ்ந்து சிந்தியுங்கள்:

பிள்ளைகளுக்குப் பணிபுரிவதினாலேயே பெற்றோர்கள் வழிநடத்தி முன் செல்லுகின்றனர். ஒரு அன்பான இல்லத்தில் புதிதாய்ப் பிறந்த ஒரு மகளைப் பற்றிச் சிந்தித்துப் பாருங்கள். அந்தக் குழந்தை தோன்றும் பொழுது, அந்தத் தம்பதிக்கு ஒவ்வொன்றும் மாற்றமடைகின்றது. அவர்களின் கால அட்டவணைகள் மாறுபடுகின்றன; அவர்கள் புதிய முன்னுரிமைகளையும், புதிய ஆர்வங்களையும், தங்கள் பணத்தைச் செலவழிக்கப் புதிய வழிமுறைகளையும் கொள்கின்றனர். அந்தக் குழந்தை அழுகின்ற பொழுது, தாயும் தகப்பனும் கவனிக்க நிற்பதோடு மட்டுமின்றி, ஏதேனும் தவறு நேர்ந்ததா என்று காண விரைந்தோடுகின்றனர். புதிய மகளால் மிகவும் வரையறுக்கப்பட்ட வழிமுறையில் வெளிப்படுத்தப்பட்ட மிகச் சிறிய தேவையும் கூட அவளது பெற்றோர்களால் பூர்த்தி செய்யப் படுகின்றது. அந்த இல்லத்தின் பொறுப்பாளர் யார்? தாயும் தகப்பனும் பொறுப்பாளர்கள் என்பது தெளிவு. ஒரு கிறிஸ்தவ இல்லத்தில்,

பிள்ளையானது தனது பெற்றோருக்குக் கீழ்ப்படியும்படி போதிக்கப்படும். இன்னொரு பதிலும் கூடச் சாத்தியமானதாக உள்ளது: ஒரு வகையில், குழந்தையே பொறுப்பாளராக உள்ளது. பெற்றோரின் உலகமானது அக்குழந்தையையே சுற்றிச் சுழலுகின்றது. அது பள்ளிச் சுற்றுலாக்கள், பாடல் பயிற்சி வகுப்புகள், தேசிய மாணவர் படை, பெற்றோர் ஆசிரியர் கழகம், ஞாயிறு வேதாகமப் பள்ளி, விடுமுறை வேதாகமப் பள்ளி, வேதாகம முகாம் ஆகியவற்றின் மூலமாக அது போலவே செய்யத் தொடர்ந்து, அவள் கல்லூரிக்குச் செல்லுமளவுக்கு தியாகங்கள் (பெற்றோரால்) செய்யப்படும். பெற்றோர்கள் பிள்ளையை வழிநடத்துகின்றனர், ஆனால் அவர்கள் பிள்ளைக்கு ஊழியம் செய்வதினால் வழிநடத்துகின்றனர்.

கணவர்கள் தங்கள் மனைவியருக்கு ஊழியம் செய்வதினால் அவர்களை வழிநடத்துகின்றனர். ஒரு கிறிஸ்தவக் குடும்பத்தில் கணவரே "பொறுப்பாளாராக" இருக்கின்றார். குறைந்தபட்சம், கணவர் என்பவர், மனைவிக்குத் தலையாக இருக்கிறார், மற்றும் மனைவி தனது கணவருக்குக் கீழ்ப்படிந்து இருக்கிறார் (எபே. 5:22-24). ஒரு நல்ல கிறிஸ்தவக் கணவருக்கு, நடத்துவத்துவத்தில் அடங்கியுள்ளவை யாவை? அவர் தனது சொந்த பயனுக்கென்று கால அட்டவணைகளை ஒருங்கமைத்து, முடிவுகளை எடுத்து மற்றும் இல்லத்தை நடத்துகின்றாரா? அவர் தம்மைக் குறித்து மட்டுமே அக்கறையாய் இருக்கின்றாரா? மனைவிக்கு அவர் தலையா யிருக்கிறார் என்று கூறுகின்ற அதே வசனமே, கிறிஸ்து சபையின்மீது அன்புகூருவது போல, ஒருவர் தம் உடலின் மீது அன்புகூருவது போல, ஒருவர் தம் மீதே அன்புகூருவது போல அவர் தம் மனைவியின்மீது அன்புகூர வேண்டும் என்றும் கூறுகின்றது (எபே. 5:25, 28, 33). அது, அவர் இல்லத்தை வழிநடத்துகையில் அவளுடைய விருப்பங்கள் மற்றும் தேவைகளை குறைந்தபட்சம் தம் சொந்த விருப்பம் மற்றும் தேவை ஆகியவை போல முக்கியமானதாகக் கருதுவார் என்று அர்த்தப்படுகின்றது; சொல்லப் போனால், கிறிஸ்துவின் முன்னுதாரணமானது, அவர் தம் சொந்த நன்மைக்கு முன்னதாக அவளுடைய நன்மைக்கு இடங்கொடுக்க வேண்டும் என்று ஆலோசனை அளிக்கின்றது. கிறிஸ்தவக் கணவர் என்பவர், எந்த ஒரு முடிவும் தன் மனைவியை எவ்வாறு பாதிக்கும் என்று ஆலோசிக்காமல் மேற்கொள்ள மாட்டார். அவர் தமது மனைவியை எவ்வாறு வழிநடத்து கின்றார்? அவர் ஊழியம் செய்வதினாலேயே வழிநடத்துகின்றார்.

நல்ல வியாபாரிகள் தங்கள் பணியாளர்களுக்கு ஊழியம் செய்வதினா லேயே வழிநடத்துகின்றனர். பணியிடத்தில் முதலாளி தனது தொழிலாளர் களிடம், "உங்களுக்கு மிகச் சிறந்ததைச் செய்யவே நான் விரும்புகின்றேன்" என்று தெரிவிப்பதினாலே அவர்களிடமிருந்து மிகச் சிறந்த பணியைப் பெற முடியும். சொல்லப் போனால், தலைவர்கள் ஊழியம் செய்தால், முரண் பாடு போலத் தோன்றும் மெய்யுரையாக அவர்கள், தாங்கள் ஊழியம் செய்தவர்கள் தங்களுக்கு ஊழியம் செய்யத் தயாராயிருப்பதையும் மற்றும் தங்களின் தலைமைத்துவத்தைப் பின்பற்றத் தயாராயிருப்பதையும் காண்பார்கள்.

இயேசு "ஊழிய நடத்துவத்துவத்தை" எதிர்பார்க்கின்றாரா?

நடத்துவத்துவம் பற்றி இயேசு போதித்தது என்ன? குறைந்தபட்சம் மூன்று சந்தர்ப்பங்களில் இயேசுவின் சீஷர்கள் தங்களுக்குள், இராஜ்யத்தில் யார் பெரியவராயிருப்பார் என்று விவாதித்துக் கொண்டிருந்த பொழுது இயேசுவின் பதில்செயல்களினால் இதற்குப் பதில் ஆலோசனையாய்த் தரப்படுகின்றது. கேள்வியானது எதிர்பார்க்கப்பட வேண்டியதாய் உள்ளது. பன்னிருவரும், தாங்கள் நடத்துவத்துவத்திற்கென்று பயிற்றுவிக்கப்பட்டுக் கொண்டிருந்ததை அறிந்தனர், மற்றும் தங்களுக்குள் யார் பெரியவராய் இருப்பார் என்று பிரமிப்பது அவர்களுக்கு இயல்பானதாகவே இருந்தது.

மத்தேயு 18:1-4

முதலாவது சந்தர்ப்பமானது மத்தேயு 18:1-4ல் பதிவு செய்யப் பட்டுள்ளது (இ.வ. மாற். 9:33-37; லூக். 9:46-48). "அவ்வேளையில் சீஷர்கள் வந்து: பரலோக ராஜ்யத்தில் எவன் பெரியவனாயிருப்பான் என்று கேட்டார்கள்" (வ. 1). அவர்களுக்கு முன்பாக ஒரு பிள்ளையை நிறுத்தியதன் மூலம் இயேசு பதில் அளித்தார். அவர், "நீங்கள் மனந்திரும்பிப் பிள்ளை களைப்போல் ஆகாவிட்டால், பரலோக ராஜ்யத்தில் பிரவேசிக்க மாட்டீர்கள்" (வ. 2, 3) என்று உரைத்தார். பின்பு அவர், "ஆகையால், இந்தப் பிள்ளையைப் போலத் தன்னைத் தாழ்த்துகிறவன் எவனோ, அவனே பரலோக ராஜ்யத்தில் பெரியவனாயிருப்பான்'' என்று கூறினார். பெரியவர்களாயிருக்க வேண்டும் என்ற சீஷர்களின் விருப்பத்தை இயேசு கடிந்து கொள்ளவில்லை, மாறாக, உண்மையிலேயே பெரியவர்களாய் இருப்பதற்கான இன்னொரு வழியை அவர்களுக்கு அவர் காண்பித்தார்: அது தாழ்மையின் வழியாகும். பரலோக இராஜ்யத்தில் அவர்கள் உண்மை யிலேயே பெரியவர்களாய் இருக்க விரும்பினால், அவர்கள் தாழ்மை யுள்ளவர்களாய் இருப்பது அவசியம்.

தாழ்மை என்பது தாழ்மையான பணிப்பொறுப்பை/தன்மையை (ஒரு சிறுபிள்ளையின் தன்மை போன்றதை) ஏற்றுக் கொள்ளும் விருப்பத்தைக் கேட்டுக் கொள்கின்றது, மற்றும் பிலிப்பு 2:3-8ல் இயேசுவின் முன்னு தாரணத்தைப் பயன்படுத்துகையில், தாழ்மை என்பது மற்றவர்களைத் தன்னை விட உயர்வாகக் கருதுவதிலும், ஒரு அடிமை அல்லது ஊழியனாகச் செயல்படுவதற்காக மற்றும் கீழ்ப்படிதலுடன் இருப்பதற்காகத் தனது தனிச் சிறப்புரிமைகளை விட்டு விடுதலையும் உள்ளடக்குகின்றது.

மத்தேயு 20:20-28

இரண்டாவது சந்தர்ப்பமானது மத்தேயு 20:20-28ல் காணப்படுகின்றது (இ.வ. மாற்கு 10:35-45). நிகழ்ச்சிகளின் வரிசைத் தொடரைக் கவனியுங்கள். யாக்கோபு மற்றும் யோவான் ஆகியோரின் தாய், தனது மகன்களுக்கு முன்னுரிமையான நடத்துதல்களைக் கேட்டாள் (வ. 20, 21). அப்படிப்

பட்ட சிலாக்கியங்களைக் கொடுத்தல் என்பது தம்முடைய பணியல்ல என்று இயேசு பதில் அளித்தார் (வ. 22, 23). மற்ற அப்போஸ்தலர்கள் இவ்விரண்டு சதோதரர்களின்மீது எரிச்சல் கொண்டார்கள் (வ. 24). பிறகு இயேசுவின் பலத்த வார்த்தைகள் வந்தன: *"உங்களுக்குள்ளே அப்படியிருக்கலாகாது ..."* (வ. 25-28).

இயேசுவின் வார்த்தைகள் யாக்கோபுக்கும் யோவானுக்கும் மட்டும் கூறப்படவில்லை; அவைகள் எல்லா அப்போஸ்தலர்களுக்கும் கூறப்பட்டவையாய் நோக்கம் கொண்டிருந்தன. பத்து அப்போஸ்தலர்களும் ஊழியம் செய்வது பற்றிய விஷயத்தில் மட்டுமே அக்கறை கொண்டிருப்பார்களென்றால், யாக்கோபும் யோவானும் இயேசுவில் வலது புறம் மற்றும் இடது புறத்தில் அமரச் செய்யப்படுகின்றனரா இல்லையா என்பது பற்றி ஏன் பொருட்படுத்த வேண்டும்? நம்மால் எவ்வளவு முடியுமோ அவ்வளவு நன்மை செய்வதில் மட்டுமே தாம் ஆர்வமுள்ளவர்களாயிருந்தால், யார் பொறுப்பாளராய் உள்ளார் அல்லது யார் புகழ்ச்சியைப் பெறுகின்றனர் என்பது நமக்குள் என்ன வேறுபாட்டை ஏற்படுத்தி விடப் போகின்றது? அப்போஸ்தலர்கள் தங்களின் கோபத்தினால், யாக்கோபும் யோவானும் செய்தது போலவே தங்களுக்குக் கனமளிக்கும் பதவிகளை விரும்பினர் என்பதைச் செயல்விளக்கப்படுத்தினர்.

மத்தேயு 20:25-28ல் இயேசு தம்முடைய பதிலின் மூலம் போதித்த பாடங்கள் யாவை?

(1) பரலோக இராஜ்யம் என்பது இந்த உலகத்தின் இராஜ்யங்களிலிருந்து மாறுபட்டதாக உள்ளது. உலகத்தில், மக்கள் பதவிக்காகப் போராடுகின்றனர், உச்சியை நோக்கிய அவர்களின் வழியை பற்றிப் பிடித்துக் கொள்கின்றனர், மதிப்பு மற்றும் மகிமையை நாடுகின்றனர், மற்றும் அவர்களின் சாதனைகள் கண்டு கொள்ளப்படாமல் விடப்படும் பொழுது மனம் புண்படுகின்றனர். இதற்கு நேரெதிரான வகையில், தேவனுடைய இராஜ்யத்தில், *"உங்களுக்குள்ளே அப்படியிருக்கலாகாது!"* இந்த செய்தி மட்டும் கூட நமது சிந்தனைகளையும் இருதயங்களையும் ஊடுருவுமென்றால், நடத்துவத்துவம் பற்றிய நமது பெரும்பான்மையான பிரச்சனைகள் மறைந்து விடும்!

(2) தேவனுடைய இராஜ்யத்தில் பெரியவர்களாய் இருப்பதற்கான வழி என்பது ஊழியத்தின் வழியாகவே உள்ளது. பெரியவர்களாயிருக்க வேண்டும் என்ற விருப்பமானது கடிந்து கொள்ளப்படுவதில்லை; அது திசை திருப்பி விடப்பட மட்டுமே செய்யப்படுகின்றது. நீங்கள் பெரியவர்களாகக் கூடுவது எப்படி? நீங்கள் எவ்வளவு அதிகமான பேருக்கு ஊழியம் செய்ய முடியும் என்று பாருங்கள், நீங்கள் எவ்வளவு அதிகமாய் ஊழியம் செய்ய முடியும் என்று பாருங்கள், நீங்கள் எவ்வளவு நன்றாக ஊழியம் செய்ய முடியும் என்று பாருங்கள்! ஒரு அடிமையாகுங்கள்!

(3) இயேசுவின் முன்னுதாரணமானது அவருடைய மக்களின் வாழ்வில் வழிகாட்ட வேண்டும். அவர், "ஊழியங் கொள்ளும்படி வராமல், ஊழியஞ் செய்யவும், அநேகரை மீட்கும் பொருளாகத் தம்முடைய ஜீவனைக் கொடுக்கவும் வந்தார்" (மத். 20:28; மாற். 10:45). நாம் "நமக்கே பிரியமாய்

நடவாமல் ... பிறருக்குப் பிரியமாய் நடக்க வேண்டும். கிறிஸ்துவும் தமக்கே பிரியமாய் நடவாமல் ...” (ரோமர் 15:1-3) என்று கூறுவதின் மூலம் பவுலின் (இந்த) வார்த்தைகள் இயேசுவின் ஊழிய வாழ்வை நாம் புரிந்து கொள்ள உதவுகின்றன. மேலும் பவுல், “அவர் ஐசுவரியமுள்ளவராயிருந்தும், நீங்கள் அவருடைய தரித்திரத்தினாலே ஐசுவரியவான்களாகும்படிக்கு, உங்கள் நிமித்தம் தரித்திரரானாரே” (2 கொரி. 8:9) என்றும் “கிறிஸ்துவும் சபையிலே அன்புகூர்ந்து ... தம்மைத் தாமே அதற்காக ஒப்புக் கொடுத்தார்” (எபே. 5:25, 27) என்றும் கூறினார். இவ்விதமாக கிறிஸ்து, ஊழிய நடத்துவத்து வத்திற்கு மாபெரும் முன்னுதாரணம் ஒன்றை அமைத்தார். கர்த்தருடைய சபையில் வழிநடத்திச் செல்கின்றவர், (தமக்கு) ஊழியம் செய்யப்படும் வழிகளை நாடுவதற்கு மாறாக, (தாம்) ஊழியம் செய்யும் வழிகளை நாட வேண்டும். அவர் தம்மைத்தாமே அல்ல, மற்றவர்களைப் பிரியப் படுத்துவதை நாடுவதினாலேயே கிறிஸ்துவைப்போல் அதிகமாக வளர முடியும்; அவர் தமது சொந்த செலவில் மற்றவர்களை வளப்படுத்தப் பிரியமுள்ளவராக இருக்க வேண்டும்; மற்றும், பிறருக்காக மரிக்குமளவு கூட அவர்களை அன்புசெய்வதினாலும் அவர் அதிகமாய் வளர முடியும்.

யோவான் 13:1-17; லூக்கா 22:24-30

மூன்றாவது சந்தர்ப்பமானது இயேசு காட்டிக் கொடுக்கப்பட்ட இரவில் வந்தது. கடைசி இராப்போஜனப் பந்தியிலிருந்து இயேசு எழுந்து, ஒரு மேல்துண்டை உடுத்திக் கொண்டு, தமது சீஷர்களின் பாதங்களைக் கழுவியது எப்படி என்று யோவான் கூறினார் (யோவா. 13:1-17). ஏன்? இயேசுவின் செயல்களுக்கான ஒரு சந்தர்ப்பப் பொருளை லூக்கா 22:24-27 அளிக்கின்றது:

> அன்றியும் தங்களில் எவன் பெரியவனாயிருப்பான் என்று அவர்களுக்குள்ளே வாக்குவாதம் உண்டாயிற்று. அவர் அவர்களை நோக்கி: புறஜாதியாரின் இராஜாக்கள் அவர்களை ஆளுகிறார்கள்; அவர்கள்மேல் அதிகாரம் செலுத்துகிறவர்களும் உபகாரிகள் என்னப்படுகிறார்கள். உங்களுக்குள்ளே அப்படியிருக்கக் கூடாது; உங்களில் பெரியவன் சிறியவனைப்போலவும், தலைவன் பணி விடைக்காரனைப்போலவும் இருக்கக்கடவன். பந்தியிருக்கிறவனோ, பணிவிடை செய்கிறவனோ, எவன் பெரியவன்? பந்தியிருக்கிறவன் அல்லவா? அப்படியிருந்தும், நான் உங்கள் நடுவிலே பணிவிடைக் காரனைப்போல் இருக்கிறேன்.

இயேசு அவர்களின் பாதங்களைக் கழுவிய பொழுது, அவர்கள் மத்தியில் “பணிவிடை செய்கிறவரை”ப் போல அவர் இருந்தார்.

இயேசு காட்டிக் கொடுக்கப்பட்ட இரவில் கூட, அவரது மரணத் திற்குச் சற்று முன்பாக, சீஷர்கள் (தங்களில் யார் பெரியவராயிருப்பார் என்ற) கேள்வியைப் - இதைப் பற்றி இயேசு முன்பே அவர்களுக்கு அறிவுறுத்தியிருந்தார் என்ற உண்மையைக் கூடப் பொருட்படுத்தாமல் - பற்றி விவாதித்துக் கொண்டிருந்தனர்! அவர்கள் ஒருக்காலும் கற்றுக்

கொள்பவர்களாய்க் காணப்படவில்லை! லூக்காவின் கூற்றுப்படி, இயேசு அவர்களுக்கு இதற்கு முன்பு கொடுத்திருந்தது போன்ற அதே பதிலையே இப்போதும் அவர்களுக்குக் கொடுத்தார். இருப்பினும், யோவானின் கூற்றுப்படி, இயேசு இன்னும் அதிகமான பதிலையே கொடுத்தார். அவர்களுடைய பாதங்களைக் கழுவிய பிறகு அவர் பின்வருமாறு கூறினார்:

> நான் உங்களுக்குச் செய்ததுபோல நீங்களும் செய்யும்படி உங்களுக்கு மாதிரியைக் காண்பித்தேன். மெய்யாகவே மெய்யாகவே நான் உங்களுக்குச் சொல்லுகிறேன், ஊழியக்காரன் தன் எஜமானிலும் பெரியவனல்ல. அனுப்பப்பட்டவன் தன்னை அனுப்பினவரிலும் பெரியவனல்ல. நீங்கள் இவைகளை அறிந்திருக்கிறபடியினால், இவைகளைச் செய்வீர்களானால், பாக்கியவான்களாயிருப்பீர்கள் (யோவா. 13:15-17).

இராஜ்யத்தில் "பெரியவர்" என்று ஒப்புக் கொள்ளப்பட்டவராய் இருப்பது பற்றிக் கவலைப்படுவதற்கு மாறாக, அவர்கள் தாழ்மையான பணி விடைக்காரனின் வேலையைச் செய்ய, கற்பனை செய்யக் கூடிய மிகவும் அழுக்கான பணியைச் செய்ய தங்களைத் தாழ்த்த விருப்பமுள்ளவர்களாய் இருக்க வேண்டும், இதை அவர்கள் அப்பணியைப் பற்றிப் புரிந்து கொள்ளாத அல்லது அக்கறை செலுத்தாத அல்லது அவற்றை எதிர்க்கக் கூடிய மக்களின் சார்பாகவும் செய்ய வேண்டும் என்று அவர்களுக்கு அவர் காண்பித்தார்.

இயேசுவின் சீஷர்கள் தங்களுக்குள் யார் பெரியவராயிருப்பார் என்ற கேள்வியைப் பற்றி விவாதித்துக் கொண்டிருக்கையில் அவர்களை அவர் (இயேசு) பிடித்த இந்த மூன்று சந்தர்ப்பங்களில், அவர்கள் ஊழிய நடத்துனர்களாய் இருக்க வேண்டும் என்பதை அவர் சுட்டிக் காண்பித்தார். இயேசுவின் அதிகாரத்துடன் கூடிய ஏவுதலினால் பேச முடிபவர்கள், ஊழிய நடத்துனர்களாய் இருக்க வேண்டியதாயிருந்தது என்றால், அவர் இன்றைய நாட்களில் சபை நடத்துனர்களிடம் அதே விஷயத்தை எதிர் பார்ப்பதில்லையா?

"ஊழிய நடத்துவத்துவம்" எதிர்பார்ப்பதென்ன?

ஆகையால், சபை நடத்துனர்கள் "ஊழிய நடத்துனர்களாய்" இருக்க வேண்டியுள்ளது, இது எதனை அர்த்தப்படுத்துகின்றது? ஊழிய நடத்துனர்களிடம் எதிர்பார்க்கப்படுவது என்ன?[1]

தங்களை ஊழியர்களாய்க் காணுதல்

முதலாவது, ஊழிய நடத்துவத்துவமானது, சபை ஒன்றின் நடத்துனர்கள் தங்களை அந்த சபையின் ஊழியர்களாய்க் காண வேண்டும் என்று எதிர்பார்க்கின்றது. எடுத்துக்காட்டாக, மூப்பர்கள் தங்களையே, கனத்துக்குரிய பதவி ஒன்றை அடைந்திருப்பவர்களாகக் காணும்படி சாய்ந்து போகலாம்; தங்களுக்கு உறுப்பினர்கள் ஊழியம் செய்ய வேண்டும் என்று

அவர்கள் முடிவு செய்யலாம். (ஆனால்) அவர்கள் ஊழிய நடத்துனர்களாய் இருந்தால், தங்களுக்கு ஊழியம் செய்யப் படும்படியோ அல்லது தங்கள் பணி நிலைக்கு மதிப்பு அல்லது புகழ்ச்சியைப் பெறும்படியே அவர்கள் எதிர்பார்க்க மாட்டார்கள். அதற்குப் பதிலாக, அவர்கள் தங்களை சபையினுள் இருப்பவர்களாகக் காண்பார்கள். உறுப்பினர்கள் ஊழியத்தில் மேன்மையடையும்படி அதை அவர்கள் (மூப்பர்கள்) ஊழியம் செய்து அதை ஆதரிப்பவர்களாக இருப்பார்கள். (எபே. 4:11, 12ஐக் காணவும்.) அவர்கள் தங்கள் பதவியை ஒரு வாய்ப்பாகக் காண்பார்கள், அதை மற்றவர்களை இயக்கவோ அல்லது கட்டளை கொடுக்கவோ அல்ல, ஆனால் ஒவ்வொரு கிறிஸ்தவரும் ஆவிக்குரிய வகையில் "முழுமையான வராக அல்லது முழுமையானவளாக" ஆவதற்குரிய வகையிலும், பரலோகம் செல்லக்கூடிய வகையிலும் உதவுவார்கள். "உங்களுக்கான எனது கட்டளைகள் இதோ" என்பதாக அல்ல ஆனால், "உங்களுக்கு நான் எவ்வாறு உதவக்கூடும்?" என்பதே மக்களிடத்தில் அவர்களின் அணுகு முறையாய் இருக்கும்.

குழுவுடன் (தன்னை) அடையாளப் படுத்திக் கொள்ளுதல்

இரண்டாவது, உண்மையான ஊழிய நடத்துனர்கள் தாங்கள் வழிநடத்தும் குழுவிலிருந்து தங்களை "நான்/அவர்கள்" என்ற எண்ணப் போக்குடன் தனிமைப்படுத்திக் கொள்வதில்லை: "நான் நல்லவனாய் இருக்கின்றேன்; அவர்கள் மோசமானவர்களாய் இருக்கின்றனர்; நான் ஒப்புக் கொடுத்தவனாயிருக்கிறேன்; அவர்கள் வெதுவெதுப்பானவர்களாய் இருக்கின்றனர்; நான் வேதாகமத்தை அறிந்துள்ளேன்; அவர்கள் அறியா தவர்களாய் இருக்கின்றனர்." மாறாக, அவர்கள் தங்களை குழுவின் ஒரு பாகமாய்க் காண்கின்றனர். "நீங்கள் செய்ய வேண்டியதைச் செய்யா திருக்கிறீர்கள்" என்று கூறுவதற்கல்ல ஆனால் "நாம் செய்ய வேண்டியதைச் செய்யாதிருக்கின்றோம்" என்று கூறுவதற்கே அவர்கள் சாய்கின்றனர். யூதர்கள் கானானியரின் புதல்விகளைத் திருமணம் செய்து, அந்நாட்டின் மக்களிடமிருந்து தாங்கள் பிரிந்து வாழ வேண்டும் என்ற தேவனுடைய கட்டளைக்குக் கீழ்ப்படியாமல் போனதை எஸ்றா கண்டறிந்த போது, இது பற்றிய நல்லதொரு முன்னுதாரணத்தை அவர் (எஸ்றா) அமைத்தார். எஸ்றாவின் பதில்செயல் பின்வருமாறு:

> இந்த வர்த்தமானத்தை நான் கேட்ட பொழுது, என் வஸ்திரத்தையும் என் சால்வையையும் நான் கிழித்து, என் தலையிலும் என் தாடி யிலுமுள்ள மயிரைப் பிடுங்கித் திகைத்தவனாய் உட்கார்ந்திருந்தேன்...
>
> அந்திப்பலி நேரத்திலே நான் துக்கத்தோடே எழுந்து, கிழித்துக் கொண்ட வஸ்திரத்தோடும், சால்வையோடும் முழங்காற்படியிட்டு, என் கைகளை என் தேவனாகிய கர்த்தருக்கு நேராக விரித்து: என் தேவனே, நான் என் முகத்தை என் தேவனாகிய உமக்கு முன்பாக ஏறெடுக்க வெட்கிக் கலங்குகிறேன்; எங்கள் அக்கிரமங்கள் எங்கள் தலைக்கு மேலாகப் பெருகிற்று, எங்கள் குற்றம் வானபரியந்தம் வளர்ந்துபோயிற்று. எங்கள் பிதாக்களின் நாட்கள்முதல் இந்நாள்

மட்டும் நாங்கள் பெரிய குற்றத்துக்கு உள்ளாயிருக்கிறோம், ...” (எஸ்றா 9:3-7).

அந்த நாட்டின் பெண்ணொருத்தியை எஸ்றா கலப்புத் திருமணம் செய்திருந்தார் என்பதாகக் குறிப்பிடுதல் எதுவும் இல்லையென்றாலும், அவர் அந்த சம்பவத்தில் தாமும் குற்றம் இழைத்தது போலவே பேசினார். அவரது பதில்செயலின் ஒரு பகுதியானது இஸ்ரவேலின் இனமனச் சான்றினால் விளக்கப்படுவதாயிருப்பினும், எஸ்றா தம்மை, தாம் வழிநடத்திய மக்களுடன் அடையாளப்படுத்திக் கொண்டார் என்பது தெளிவு. இன்றைய நாட்களில் சபை நடத்துனர்கள் ஊழிய நடத்துனர் களாய் இருப்பதற்கு தாங்கள் வழிநடத்தும் மக்களுடன் தங்களை அடையாளப்படுத்திக் கொள்ள வேண்டும்.

மற்றவர்களுக்கு முதலிடம் கொடுத்தல்

மூன்றாவது, சபை நடத்துனர்கள் தங்களின் சொந்த நன்மைகளுக்கு முன்னதாக உறுப்பினர்களின் நலன்களுக்கு முதலிடம் கொடுக்க வேண்டும். அவர்கள் தங்களையே பிரியப்படுத்திக் கொள்ளும்படியாக நடக்க மாட்டார்கள், ஆனால் கிறிஸ்துவைப் போல் மற்றவர்களுக்குப் பிரிய முண்டாகும்படியாகவே நடந்து கொள்வார்கள் (ரோமர் 15:1-3). “அன்றியும், பலமுள்ளவர்களாகிய நாம் நமக்கே பிரியமாய் நடவாமல், பலவீனருடைய பலவீனங்களைத் தாங்க வேண்டும். நம்மில் ஒவ்வொரு வனும் பிறனுடைய பக்திவிருத்திக்கேதுவான நன்மையுண்டாகும்படி அவனுக்குப் பிரியமாய் நடக்கக் கடவன் ...”

வனாந்தரத்தில் இஸ்ரவேலர்கள் பாவம் செய்து, மற்றும் தேவன் அவர்கள் அழித்துப் போடுவதாகப் பயமுறுத்தி, மோசேயைப் பெரியதொரு இனமாக்குவதாகக் கூறிய பிறகு, மோசே தம் வேண்டுகோளில், நடத்துனர் களுக்கு ஒரு முன்னுதாரணத்தை அமைத்தார். அவர், “ஐயோ, இந்த ஜனங்கள் ... மகா பெரிய பாவம் செய்திருக்கிறார்கள். ஆகிலும், தேவரீர் அவர்கள் பாவத்தை மன்னித்தருளுவீரானால் மன்னித்தருளும்; இல்லாவிட்டால் நீர் எழுதின உம்முடைய புஸ்தகத்திலிருந்து என் பேரைக் கிறுக்கிப்போடும்” (யாத். 32:31, 32) என்று வேண்டுகோள் விடுத்தார். அவர்களின் குற்றத்தைத் தம் குற்றமாக எடுத்துக் கொள்ளுதல் என்பது மோசேக்குச் சாத்தியமற்றதாக இருந்தது; தேவன், “எனக்கு விரோதமாய்ப் பாவம் செய்தவன் எவனோ, அவன் பேரை என் புஸ்தகத்திலிருந்து கிறுக்கிப் போடுவேன்” (யாத். 32:33) என்றுரைத்தார். இருந்த போதிலும், தனிப்பட்ட அக்கறைகளைவிடத் தாம் வழிநடத்தியவர்களின் நன்மை அதிகம் முக்கியத்துவம் வாய்ந்ததாக இருந்தது என்று மோசே காண்பித்தார் (இ.வ. ரோமர் 9:2, 3).

ஊழிய நடத்துனர்களின் முடிவானது நடத்துனர்களின் முன்னு ரிமைகள் அல்லது நடத்துனர்களுக்கு எது நன்மையாயிருக்கும் என்பவற்றின் அடிப்படையில் மாத்திரம் அமைந்ததாயிராமல், மந்தைக்கு எது நல்ல தாயிருக்கும் என்பதன் அடிப்படையிலும் அமைந்திருக்கும். அவர்கள்

கூறுகின்ற, செய்கின்ற, மற்றும் முடிவெடுக்கின்ற ஒவ்வொரு விஷயமும் சபையின் நலனில் நோக்கம் கொண்டதாகவே இருக்கும். எடுத்துக் காட்டாக, ஞாயிறு ஆராதனையை காலை 10 மணிக்குத் தொடங்கலாம் என்று மூப்பர்கள் விரும்புகின்றனர், ஆனால் சபையில் உள்ள மற்ற ஒவ்வொருவரும் காலை 9 மணிக்கு ஆராதனையைத் தொடங்க விரும்பு கின்றனர் என்று வைத்துக் கொள்வோம். இப்படிப்பட்ட சூழ்நிலையில், ஊழிய நடத்துனர்கள் சபையின் நன்மையைக் கருதி, தாங்கள் அந்த நேரத்தைத் தேர்ந்து கொள்ளாதிருப்பினும், காலை 9 மணிக்கு ஆராதனை யைத் தொடங்க ஒப்புக் கொள்வார்கள்.

ஊழியத்தில் முயற்சியை உபயோகித்தல்

நான்காவது, சபை நடத்துனர்கள் நேரம் செலவிட்டு பணியில் முயற்சி செய்கின்றவர்களாக இருக்க வேண்டும்: இது *வேலையாக* உள்ளது! ஒரு வேலைக்காரனின் கடமை, வேலை செய்தலாகும்; அது போலவே, சபையில் உள்ள ஊழிய நடத்துனரின் கடமை என்பதும் வேலை செய்தலாக உள்ளது. பவுல், "கண்காணிப்பை விரும்புகின்றவன் நல்ல *வேலையை* விரும்புகிறான், இது உண்மையான வார்த்தை" (1 தீமோ. 3:1) என்று கூறினார். மூப்பர் "மாபெரும் மரியாதை," "மகாகனம்" அல்லது "கவனிக்கத் தக்க மகிமை" உள்ள பதவியை விரும்புகிறார் என்று பவுல் கூறவில்லை. மூப்பராகப் பணியாற்றுதல் என்பது வேலையை உள்ளடக்குகின்றது!

உண்மையில், மூப்பராக நியமிக்கப்பட்ட ஒரு மனிதர் மகிமையை நாடுபவராகவும், சபைக்கு ஊழியம் செய்ய விருப்பமற்றவராகவும் இருப்பினும் கூட, அவர் அநேகமாக, ஊழிய நடத்துனர் என்ற பணிப் பொறுப்பானது தப்பிக்க இயலாதது என்று கண்டு பிடிப்பார். மூப்பரின் பணிப் பொறுப்பானது சிறிதளவு கனத்துடன் அதிகமான வேலையை (பணியை)க் கொண்டதாகும் என்பதை அவர் கண்டறிவார். "கனம்" என்பதைப் பொறுத்தமட்டில், அவர், உள்ளூர் சபையில் வேலை நன்கு நடைபெற்றால் பிரசங்கியார் புகழப்படுவதையும், வேலைகள் மோச மானால், மூப்பர்கள் குற்றப்படுத்தப் படுவதையும் கண்டறிவார். மனிதர் களிடமிருந்து மகிமையைப் பெறுதலுக்கு மாறாக, தம்முடைய பணியானது மணிக்கணக்கான கூட்டங்கள், தாமதமான இரவுகள், சரீர உழைப்பு, திருப்தியற்ற மற்றும் நம்பிக்கையிழந்த உறுப்பினர்களுடனான அடிக்கடி நிகழும் எதிர்கொள்ளுதல்கள், கனியற்றதென்று உறுதியாய்த் தோன்றும் வீட்டு சந்திப்புகள், பலவீனர் மற்றும் உண்மையற்றவர்களைப் பற்றிய கவலை, மற்றும் மக்கள் மனம் மாறாமையினால் சலிப்பு ஆகியவற்றையே தமது ஊழியம் உள்ளடக்கியுள்ளது என்பதை அவர் காண்பார். *சபையில் நடத்துவத்துவத்திற்கு ஊழியம் தேவைப்படுகின்றது!*

மற்றவர்களுடன் சாந்தமாக நடந்து கொள்ளுதல்

ஐந்தாவது, சபையில் உள்ளவர்களிடத்தில் நடத்துனர்கள் இரக்கமும் சாந்தமுமான வழியில் நடந்து கொள்ள வேண்டும். எந்த ஒரு நடத்துனரும்

ஒரே வேளையில் மற்றவர்களுக்கு ஊழியம் செய்பவராகவும், மற்றும் அவர்களிடத்தில் சகிப்புத்தன்மையற்ற, முரட்டுத்தனமான, இரக்கமற்ற வழியில் செயல்படுகின்றவராகவும் இருக்க முடியாது. சபை நடத்துனர்கள், தாங்கள் ஊழியம் செய்கிறவர்களிடம் இரக்கமற்று நடந்து கொள்வதற்குப் பதிலாக, அப்போஸ்தலரான பவுலிடமிருந்து ஒரு பாடத்தைப் பெற வேண்டும்.

பவுல், கர்த்தருடைய சபையின் (உள்ளூர்) மாபெரும் நடத்துனராக விளங்கினார், மற்றும் அவர்களுக்குக் கட்டளையிடும் உரிமை தமக்கிருந்த தாக அவர் உரிமைகோரினார். அவர்களை அவர் எவ்வாறு வழிநடத்தினார்? அவர் வழக்கமாய்க் கட்டளையிட்டாரா? அவர்களிடத்தில் அவர் கடுமையாக நடந்து கொண்டாரா? நாம் அவரது நிருபத்தை வாசிக்கையில், பொதுவாக அவரது வார்த்தைகள் சாந்தமாய் இருந்ததைக் காண்கின்றோம். அவ்வார்த்தைகள் எழுதப்பட்டவர்களுக்கு நன்மை தருபவைகளாகவே நோக்கம் கொண்டிருந்தன. வேலை செய்யும் ஊழிய நடத்துனர் பற்றிய நல்லதொரு சித்தரிப்புக்கு 1 தெச. 2:5-12ஐக் காணுங்கள்:

> உங்களுக்குத் தெரிந்திருக்கிறபடி, நாங்கள் ஒருக்காலும் இச்சகமான வசனங்களைச் சொல்லவுமில்லை, பொருளாசையுள்ளவர்களாய் மாயம் பண்ணவுமில்லை; தேவனே சாட்சி. நாங்கள் கிறிஸ்துவின் அப்போஸ்தலராக உங்களுக்குப் பாரமாயிருக்கக் கூடியவர்களானா லும், உங்களிடத்திலாவது, மற்றவர்களிடத்திலாவது, மனுஷரால் வரும் மகிமையை நாங்கள் தேடவில்லை. உங்களிடத்தில் பட்சமாய் நடந்து கொண்டோம்; பால் கொடுக்கிற தாயானவள் தன் பிள்ளை களைக் காப்பாற்றுகிறதுபோல, நாங்கள் உங்கள்மேல் வாஞ்சை யாயிருந்து, தேவனுடைய சுவிசேஷத்தை உங்களுக்குக் கொடுத்தது மல்லாமல், நீங்கள் எங்களுக்குப் பிரியமானவர்களானபடியினாலே, எங்கள் ஜீவனையும் உங்களுக்குக் கொடுக்க மனதாயிருந்தோம். சகோதரரே, நாங்கள் பட்ட பிரயாசமும் வருத்தமும் உங்களுக்கு ஞாபகமாயிருக்கும்; உங்களில் ஒருவனுக்கும் பாரமாயிராதபடிக்கு, இரவும் பகலும் நாங்கள் வேலைசெய்து, தேவனுடைய சுவிசேஷத்தை உங்களிடத்தில் பிரசங்கித்தோம். விசுவாசிகளாகிய உங்களுக்குள்ளே நாங்கள் எவ்வளவு பரிசுத்தமும் நீதியும் பிழையின்மையுமாய் நடந்தோமென்பதற்கு நீங்களும் சாட்சி, தேவனும் சாட்சி. மேலும், தம்முடைய இராஜ்யத்திற்கும் மகிமைக்கும் உங்களை அழைத்த தேவனுக்கு நீங்கள் பாத்திரராய் நடக்க வேண்டுமென்று, தகப்பன் தன் பிள்ளைகளுக்குச் சொல்லுகிறதுபோல, நாங்கள் உங்களில் ஒவ்வொரு வனுக்கும் புத்தியும் தேறுதலும் எச்சரிப்பும் சொன்னதை அறிந்திருக்கிறீர்கள்.

ஊழிய நடத்துனர்கள், "பால் கொடுக்கும் தாயானவள் தன் சொந்தக் குழந்தையை மென்மையாய்ப் பராமரிக்கின்றது" போல மற்றவர்களிடத்தில் சாந்தமாய் நடந்து கொள்கின்றனர். தங்களால் வழிநடத்தப்படுகின்றவர்கள் தங்களுக்கு மிகவும் பிரியமானவர்களாய் இருப்பதால், அவர்கள் தங்களையே பகிர்ந்து கொள்கின்றனர். தங்கள் பணிகளை நிறைவேற்று

வதற்காக அவர்கள் அவசியம் நேர்ந்தால் இரவும் பகலும் உழைக்கின்றனர். சபைக்கு ஒரு முன்னுதாரணத்தை அமைப்பதற்காக தூய்மையுடனும், நேர்மையுடனும் மற்றும் குற்றமற்ற தன்மையுடனும், நடந்து கொள்கின்றனர். நடத்துவத்துவத்திற்காகத் தங்களை நோக்குபவர் களிடத்தில் அவர்கள், "சொந்தப் பிள்ளைகளிடம் நடந்து கொள்ளும் தந்தை''யைப் போலவே எப்பொழுதும் இரக்கத்துடன் நடந்து கொள்கின்றனர். கிறிஸ்தவர்கள் தேவனுக்குப் பாத்திரராக வாழ்கின்ற வாழ்வில் உதவுவதையே ஊழிய நடத்துனர்கள் தங்கள் நோக்கமாகக் கொண்டுள்ளனர்.

முன்மாதிரியினால் வழிநடத்துதல்

ஆறாவது, ஊழிய நடத்துனர்கள் முன்மாதிரியினால் வழிநடத்தும்படி கேட்டுக் கொள்ளப்படுகின்றனர். செல்ல வேண்டிய வழியை மட்டும் மற்றவர்களுக்கு அவர்கள் கூறுவதில்லை; இயேசு செய்தது போலவே, அவர்களுக்கு முன்பாகச் செல்வதினால் அவர்கள் வழிகாண்பிக்கின்றனர். (1 பேது. 5:3ஐக் காணவும்.) சபைக் கட்டிடத்தைச் சுத்தம் செய்வதினால் தன்னுடைய கை அழுக்காகி விடுமளவுக்கு அதிகம் தூய்மையான/நல்லவர், ஐக்கிய விருந்திற்குப் பிறகு பாத்திரங்களைக் கழுவ (இயலாத அளவுக்கு) "ஆவிக்குரிய வகையில்" மிகவும் தூய்மையானவர், அல்லது தேவையில் இருப்பவர்களுக்கு நேரம் ஒதுக்க இயலாத அளவுக்கு ''முக்கியமான மக்களுடன்" மும்முரமாய் (செயலில்) ஈடுபட்டுள்ளவர், ஒரு மூப்பராகப் பணியாற்றும்படி கேட்கப்படக் கூடாது. அவர் ஒரு ஊழிய நடத்துனராய் இருப்பதில்லை.

சபை நடத்துனர்கள் தாங்கள் செய்யாதவற்றை, செய்திராதவற்றை மற்றும் விரும்பாதவற்றை உறுப்பினர்கள் செய்யும்படி ஒருக்காலும் கேட்கக் கூடாது! ''அந்தக் குன்றினைத் தாக்கி அந்த எதிரியின் இயந்திரத் துப்பாக்கியை எடுத்து வாருங்கள்! இச்செயலின் நல்ல காட்சியைக் காண முடிகின்ற இவ்விடத்தில் நான் இருப்பேன்'' என்று கூறும் படைத் தலைவனைப் படைவீரர்கள் பின்பற்றுதல் அரிது. "என்னைப் பின்பற்றி வாருங்கள்! நாம் அந்தத் துப்பாக்கியை எடுக்கப்போகின்றோம்!" என்று கூறும் தலைவனை அவர்கள் பின்பற்றுவார்கள். பழங்காலக் கூற்றொன்று மிகவும் ஏற்புடையதாக உள்ளது: "நீங்கள் அறியாததை (மற்றவர்களுக்கு நீங்கள்) போதிக்க முடியாது; நீங்கள் செல்லாத இடத்துக்கு (மற்றவர்களை நீங்கள்) வழிநடத்த முடியாது."

முடிவுரை

நாம் கூறியுள்ளவற்றில் பெரும்பாலானவற்றை ஒருவேளை, நாம் பின்வருமாறு தொகுத்துரைக்க முடியும்:

சபையில் ஊழியத்தலைவர்கள் என்பவர்கள் ...

... (தமக்கு) ஊழியம் செய்யப்படுவதற்கு மாறாக, (தாம்) ஊழியம் செய்வதை நாடுகின்றனர்.

... புகழ்ச்சி, அதிகாரம் அல்லது கனம் ஆகியவற்றையல்ல, ஆனால் ஊழியத்திற்கான வாய்ப்புக்களையே நாடுகின்றனர்.

... தங்கள் நடத்துவத்துவப் பணிகளில் தாங்கள் சபையின் பயனுக்காக உள்ளனரே தவிர, சபை தங்களுக்காக நிலவுகின்றதில்லை என்பதைப் புரிந்து கொள்கின்றனர்.

... சபைக்கு மேலானவர்களாக அல்ல, சபையின் ஒரு அங்கமாகத் தாங்கள் இருக்கின்றதைப் புரிந்து கொள்கின்றனர்.

... மந்தையைப் பற்றியதை விட தங்களைப் பற்றிக் குறைவான அக்கறையுடன் இருக்கின்றனர்.

... சபைக்கு மிகச் சிறந்தவற்றைச் செய்வதற்கு அன்பினால் தூண்டப்படுகின்றனர்.

... தாங்கள் வழிநடத்துகின்ற மக்களுக்காகத் தங்களையே செலவிட - தங்களையே கொடுக்க, தியாகம் செய்ய - மரணமடையும் நிலை வரையிலும் கூட அவர்களின் பயனுக்காகத் தங்களையே கொடுக்க விருப்பமுள்ளவர்களாய் இருக்கின்றனர்.

... நடத்துவத்துவம் என்பது ஒரு வேலையாய் உள்ளது என்பதை உணர்ந்தறிந்து அதைச் செய்ய காலத்தையும் முயற்சியையும் செலவிடத் தயாராக உள்ளனர்.

... நடத்துவத்துவத்திற்குத் தங்களை நோக்குபவர்களை சாந்தமாய் வழிநடத்துகின்றனர்.

... கூறுதலினால் வழிநடத்துவதற்கு மாறாக, செய்தலினால் அல்லது முன்னுதாரணத்தினால் வழிநடத்துகின்றனர்; தாங்கள் செய்ய விரும்பாதவற்றைத் தங்களைப் பின்பற்றுபவர்கள் செய்யும்படி கேட்க மாட்டார்கள்.

ஊழிய நடத்துவத்துவம் செயல் வலிவுள்ளதாயிருக்கின்றதா? 1991ல் பத்திரிகைத் தலையங்கம் ஒன்று, கட்டாயமாய் படைக்குச் சேர்க்கப்பட்ட ஆட்களைக் கொண்டிருத்தலைக் காட்டிலும், சுயவிருப்பப் படையினராக உள்ள (யாவரையும்) மனிதர்களைக் கொண்டிருத்தல் நல்லது என்று புகழ்ந்தது, கென் அடெல்மேன் என்பவர், பணியாளர்களின் இணை மேலதிகாரிகளின் தலைவரான காலின் பாவெலின் பின்வரும் வார்த்தை களை மேற்கோள் காட்டினார்:

> *வளைகுடாப் பகுதியில் துருப்புக்களைச் சேர்க்கும் முன்னரே, நமது சேனைகள் நன்கு போராட முடியும் என்று தளபதி. பாவல் அவர்கள் பெருமை பாராட்டினார். அவரைப் பொறுத்தமட்டில், அவர்களை உருப்படுத்துவது என்பதில் வினோதமானது எதுவும் இல்லை: ‘‘தொடங்கத் தகுதியுள்ள மக்களை நீங்கள் கொண்டிருந்தால்; அவர்களுக்கு நீங்கள் நன்கு பயிற்சியளித்திருந்தால்; அவர்களின் ஆயுதங்களுக்கு உதிரிப் பாகங்களை நீங்கள் வழங்கியிருந்தால்; அவர்களை ஒரு குழுவாய்ப் பணியாற்றும்படி நீங்கள் ஏற்படுத்தி யிருந்தால்; ஒவ்வொரு குழுவுக்கும் அவர்களைக் குறித்தும் அவர்களின் குடும்பங்களைக் குறித்தும் அக்கறை கொள்ளுகின்ற NCO மற்றும் அலுவலர் தலைவர்களை அளித்திருந்தால்; மற்றும் அமெரிக்க மக்கள்*

தங்கள் மீது நம்பிக்கை கொண்டுள்ளதை அவர்கள் நம்பினால் - இந்தப் பையன்கள் உங்களுக்காக எதை வேண்டுமானாலும் செய்வார்கள்.”[2]

தளபதி பாவெலின் மேற்கோளில் சில வார்த்தைகளை நாம் மாற்றினால், அது கிறிஸ்தவச் சூழலுக்கு மிக நன்றாகப் பொருந்தி வருகின்றது: சபையை வழிநடத்துகின்றவர்கள், தாங்கள் தகுதியுள்ள மக்களை வழிநடத்து கின்றோம் என்பதை யூகித்தால், அவர்கள் சாத்தியமான அளவுக்கு மிகச் சிறந்த பயிற்சியளித்தால், அவர்கள் ஊழியத்திற்குத் தேவையான கருவி களை அளித்தால், அவர்கள் உறுப்பினர்கள் மீதும் அவர்களின் குடும்பங்கள் மீதும் அக்கறை காண்பித்தால், மற்றும் அவர்கள் கிறிஸ்தவர்களை அவர்கள் ஊழியம் செய்வதற்கான காரணத்தை நம்பச் செய்தால் - கிறிஸ்துவினி மித்தம் செய்யும்படியாகக் கேட்டுக் கொள்ளப்படும் எதையும் சபை செய்யும்!

குறிப்புகள்:

[1]முன்னொரு பாடத்தில் “மூப்பர்கள் எவ்வாறு வழிநடத்துகின்றனர்?” என்ற உட்தலைப்பில் கூறப்பட்டுள்ளவைகளும், ஊழியத் தலைவராய் இருத்தல் என்பது அர்த்தப்படுத்துவது என்ன என்பதைப் புரிந்து கொள்ள நமக்கு உதவும். [2]“Volunteer Forces Strengthen U.S.,” *The Tennessean*, Feb. 5, 1991, 7A.

தனிப்பட்ட உறவுகளின் திறன்கள்

அடுத்து வரும் ஏழு பாடங்கள் நடத்துவத்துவ 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 பொறுப் பிற்குத் 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 நடத்துவத்துவத்தின் 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 உண்மை யாய் 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 முப்பர்கள் 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 மரியாதை யைப் 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. மூப்பராயிருப் பதற்குத் தகுதிகள் என்பவை மிகச் சரியாகப் பின்வருமாறுதான் உள்ளன: தகுதிகள். இவைகள் ஒரு மூப்பர் என்பவர் மூப்பராக நியமிக்கப்படுமுன் எப்படிப்பட்டவராயிருக்க வேண்டும் என்பதையே விளக்கப்படுத்து கின்றன. 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 வினாவுள்ளவர் களாய்" இருத்தல் வேண்டும். இயேசு குறிப்புக் கட்டளைகளை கொடுத்துப் பன்னிருவரை அனுப்பிய வேளையில், அவர்களிடத்தில், "ஆடுகளை ஓநாய் களுக்குள்ளே அனுப்புகிறதுபோல, இதோ நான் உங்களை அனுப்புகிறேன்; ஆகையால், சர்ப்பங்களைப் போல வினாவுள்ளவர்களும், புறாக்களைப் போலக் கபடற்றவர்களுமாய் 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 சம்பாதியுங்கள் (லூக். 16:8, 9).

கிறிஸ்தவர்கள் தங்கள் ஆதாரவளங்களைப் பயன்படுத்துவதில் "கூர்மதி யுள்ளவர்களாக" அல்லது ஞானமுள்ளவர்களாகச் செயல்பட வேண்டும் என்பதே இந்த உவமையில் இயேசு போதிக்க நோக்கம் கொண்ட பாடமாக

உள்ளது. நேர்மையற்ற மேலாளர் தனது கூர்மதியைச் சுயநலமான 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 இன்னின்னபடி உத்தரவு சொல்லவேண்டுமென்று 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 செயல் வலியுள்ள முறைகளைத் தாம் பயன்படுத்தியதாகக் கூறினார்:

> யூதரை ஆதாயப்படுத்திக்கொள்ளும்படிக்கு யூதருக்கு யூதனைப் போலவும், நியாயப்பிரமாணத்துக்குக் கீழ்ப்பட்டவர்களை ஆதாயப் படுத்திக் கொள்ளும்படிக்கு நியாயப்பிரமாணத்துக்குக் கீழ்ப்பட்ட வனைப்போலவுமானேன். நியாயப்பிரமாணமில்லாதவர்களை ஆதாயப்படுத்திக்கொள்ளும்படிக்கு அவர்களுக்கு நியாயப் பிரமாணம் 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 கட்டியெழுப்புபவர்களாய் 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 பார்க்கக்கடவன்" (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 உள்ளவரா யிருந்தால் 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 ஆர்வமுள்ள வர்களாயிருக்க வேண்டியது அவசியமாகும்:

> "நீங்கள் (மற்றவர்கள் மீது) எவ்வளவு அக்கறையுள்ளவர்களாய், இருக்கிறீர்கள் என்று அறியாத வரைக்கும் எவரொருவரும் நீங்கள் எவ்வளவு அறிந்துள்ளீர்கள் என்பது பற்றி அக்கறை கொள்வதில்லை;" … பெரும்பாலும் நாம் அறிவில் தாகமுடையவர்களாக, மற்றும் பரிவிரக்கத்தில் குறைவுள்ளவர்களாக, உபதேசத்தில் சரியானவர் களாக, இயல்பில் குற்றப்படுத்துகிறவர்களாக இருக்கின்றோம்! பேருந்துகளுக்காகவோ, நிதிநிலை அறிக்கைகள் மற்றும் கட்டிடங்கள் ஆகியவற்றிற்காகவோ இயேசு மரிக்கவில்லை என்பதை நாம் யாவரும் நன்றாய் நினைவுகூருவோம்; அல்லது அவர் தரைவிரிப்புகளுக் காகவோ, 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 இருப்ப தில்லை!

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

3. மக்களைப் பெயர் கூறி அழையுங்கள்! "சிநேகிதரைப் பேர் பேராக 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 சிநேகிக்கப்படுவதாலும்] மற்றும் [ஒரு நபரின் பாவங்கள் மற்றும் பலவீனங்களின் மத்தியிலும்] ஒவ்வொருவர் 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 புகழ" முடியும்.

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

9. மற்றவர்களின் கருத்துக்களை ஆழ்ந்து சிந்தியுங்கள்! முரண்பாட்டில்/விவாதம் ஒன்றில் - உங்களுடையது, மற்ற வருடையது 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" பணி யாற்றுவதை மறவாதிருக்க வேண்டும். (அவர்களைக்) கவனத்துடன் கையாளுங்கள் ... ஜெபத்துடன் கையாளுங்கள்.[2]

நிதிநிலை அறிக்கை மற்றும் புள்ளி விபரம் ஆகியவற்றினால் பிரதிநிதித் துவப் 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. சகோதர் 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. எவரொவரும் முற்றிலுமாகப் பிறரைப் போலச் செய்யக் கூடாது. கை ரேகை களைப் 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 மாறுபட்டவர் களாய் இருந்தனர், ஆனால் அவர்கள் யாவரும் தேவனைப் பிரியப் படுத்துகிறவர்களாய் இருந்தனர். இன்றைய நாட்களில் நடத்துனர்கள் யாவரும் தேவனைப் பிரியப்படுத்த உண்மையில் எல்லாரும் ஒன்றுபோல் 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 மேம்படு வதற்கு 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 சுலபமா யிருப்பதாகக் 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 மற்றவர்மீது அவர் கவனமும் அன்பும் செலுத்த விருப்பம் இல்லாதுள்ள அவரது பிரச்சனையாகவே இருக்கும்.

மற்றவர்களுடன் இணைவு கொள்ளுதல்

ஒரு மனிதர், "ஆடுகளுடன் வாழ்தல் என்பது மேய்ப்பனின் பண்பு களில் 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 வழிநடத்து பவர்களாய் 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 பயப் படுகின்றனர். இன்னும் கூட, மற்றவர்கள் உங்கள் "உண்மைத் தன்மையை" அறியும்படி செய்வது இடர்ப்பாட்டிற்கு மதிப்புடையதாகவே உள்ளது. தங்களையே அறியப்படுத்துகின்ற தலைவர்களை சபை உறுப்பினர்கள் மதிக்கின்றனர்.

மற்றவர்கள்மீது 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 நடத்து னர்கள், தங்கள் மந்தையை நேசிக்கின்றனர், ஆனால் சில வேளைகளில் அவர்கள் தங்கள் நேசத்தை ஒருக்காலும் காண்பிப்பதோ அல்லது வெளிப் படுத்துவதோ இல்லை. அன்பு என்பது செயல்விளக்கப் படுத்தப்படாத வரைக்கும் உணரப்படவோ அல்லது மதிக்கப்படவோ முடியாததாக உள்ளது! *Action* என்ற பத்திரிக்கையில் 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 நற்காரணங் கள் இருந்ததாகத் தீர்மானிக்கப்பட்டது: (1) அவர்கள் ஏதோ ஒரு வகையில் சிறப்பானவர்கள் என்று உணரும்படியாக்கப்பட்டனர். (2) அவர்கள் குறிப்பிட்ட முறையில் நன்றாக நடத்தப்பட்டனர். (3) அவர்கள்மீது 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 வியா பாரம், 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 இரட்சிக்கப்படும்படியாக, 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 வந்தவராக வும், 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 நம்பிக்கை யின்மை இருள்மிக்கவர்களாகவும் இருக்கின்றனர்; சிலர் "சேமிப்பவர்களாக வும்" மற்றும் சிலர் "செலவாளிகளாகவும்" உள்ளனர்; சிலர் அதிகம் உள்ளான (மூடி மறையும்) குணம் உள்ளவர்களாகவும், சிலர் அதிகம் வெளிப்படையானவர்களாகவும் இருக்கின்றனர்; சிலர் அதிகம் உள்ளான நோக்கம் செலுத்துபவர்களாகவும், சிலர் அதிகமாய் மற்றவர்கள் மீது நோக்கம் கொண்டவர்களாகவும் இருக்கின்றனர்; முதலியன. இப்படிப் பட்ட கலாச்சாரம் மற்றும் நபர்த் தன்மை வேறுபாடுகள் குறிப்பிடத் தக்கவைகளாய் 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 விஷயங் களில் 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 தழுவிக் கொள்ளவும் 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 செய்வதற் கேதுவாக, ... இரக்கமும் உண்மையுமுள்ள பிரதான ஆசாரியரா யிருக்கும்படிக்கு 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 அதினிமித்தமாகவே அவர் இணங்கச் செய்பவரா யிருக்கின்றார். 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 குவின்ட்டிலியன் என்பவர் விளக்கம் அளித்தார்.[3] இருப்பினும் பேச்சாளர் ஒருவர் "நல்ல மனிதராக" இருக்கிறார் என்பது உணர்ந்து அறியப்பட வேண்டியதும் முக்கியமானதாக உள்ளது. சில வேளைகளில் சபை நடத்துனர்கள் நற்பண்பு களை உடையவர்களாயுள்ளனர், ஆனால் நபர்த் தன்மைப் புரட்டுகள் அந்த உண்மையை மற்றவர்கள் அறிந்து உணருவதைச் சாத்தியமற்றதாக்கு 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, பணியாற்றுமிடம் அல்லது இல்லத்திலும் - செயல் விளைவுடையதாயிருக்கும். [2]Marvin Phillips, "Remember That You Are in 'The People Business,' " *The Challenger*, 7th and Poplar Church of Christ, Murray, Ky. (16 February 1983). [3]Lew Sarett and William Trufant Foster, *Basic Principles of Speech*, rev.ed (Boston: Houghton Mifflin Co., 1946), 26.

செய்தித் தொடர்புத் திறன்கள்

சபை உறுப்பினர்கள் நியமித்துள்ள இலக்கை நோக்கிய செயல்பாடு களில் அவர்களை இயக்குவதற்குச் சபை நடத்துனர்கள் தங்கள் வசம் செலுத்தும்படிக் கொண்டுள்ள கருவிகள் யாவை? அவர்கள் தங்கள் நபர்த்துவத்தையும் தங்கள் பண்பையும் கொண்டுள்ளனர் என்பது தெளிவு; அவர்கள் எப்படியிருக்க வேண்டுமோ அப்படியிருந்தால் சபையானது மகிழ்வுடன் அவர்களைப் பின்பற்றும். அதற்கும் அப்பால் அவர்கள் எவற்றைப் பயன்படுத்த முடியும்? அவர்கள் வலியுறுத்தத்தைப் பயன்படுத்த முடியுமா? அவர்களின் ஊதியத்தைப் பிடித்து வைக்க முடியுமா? அவர்களைப் பணிநீக்கம் செய்ய முடியுமா? இல்லை, முடியாது என்பது தெளிவு. அவர்களின் சொந்த முன்மாதிரிகளின் வலிவைத் தவிர, சபை நடத்துனர்கள் கிறிஸ்துவின் சபையை வழிநடத்தப் பயன்படுத்தக் கூடிய ஒரே கருவி என்பது செய்தித் தொடர்பில் அவர்களின் திறமையே ஆகும். அவர்களின் செய்தித் தொடர்த் திறன்கள் நல்லவைகளாயிருந்தால், சபையானது ஒருமித்து வளர வாய்ப்புள்ளது; அவர்களின செய்தித் தொடர்புத் திறன்கள் வறியவைகளாயிருந்தால், சபையானது பிரச்சனை களைக் கொண்டிருக்க வாய்ப்புள்ளது.

சபை நடத்துனர்களுக்குத் தேவைப்படுகின்ற செய்தித் தொடர்புத் திறன்களின் வகைகள் யாவை? இந்தப் பாடமானது பின்வரும் மூன்று வகையான திறன்களைப் பற்றிக் கலந்துரையாடும்: கவனித்தல், கலந்துரை யாடுதல் மற்றும் பொதுச் செய்தித்தொடர்பு.

கவனிக்கும் திறன்கள்

நன்கு கவனித்துக் கேட்குதலுக்கான திறமை என்பதே சபை நடத்துனர் களுக்குத் தேவையான மிக முக்கியமான செய்தித் தொடர்புத் திறனாக உள்ளது. செய்தித் தொடர்பு என்பது இரு வழிச் சாலையாக உள்ளது என்பதை சபை நடத்துனர்கள் சில வேளைகளில் மறந்து விடுகின்றனர். அதை அவர்கள் முற்றிலுமாக ஒரு நபர் உரையாகவே காண்கின்றனர்: அவர்கள் பேசுகின்றனர், மற்றும் அவர்களின் பின்பற்றாளர்கள் கவனிக் கின்றனர்; அவர்கள் கட்டளையிடுகின்றனர், மற்றும் அவர்களின் பின்பற்றாளர்கள் கீழ்ப்படிகின்றனர்.

இருப்பினும், சபையின் நடத்துவத்துவத்தினுடைய இயல்பில் கொடுக்கப்பட்டுள்ளபடி, நடத்துனர்கள் தங்கள் பின்பற்றாளர்களை நன்கு

கவனித்துக் கேட்கக் கடமைப்பட்டுள்ளனர். ஒரு மேய்ப்பன் தனது ஆடுகளின் குரலைக் கவனித்துக் கேட்பது போல, அல்லது பெற்றோர் குழந்தையின் குரலைக் கவனித்துக் கேட்பது போல, சபை நடத்துனர்கள் சபையின் உறுப்பினர்களின் கூற்றைக் கவனித்துக் கேட்க வேண்டும். நன்கு கவனித்துக் கேட்பதற்குத் தேவையானவை எவை?

நன்கு கவனித்துக் கேட்பவர், பேசுபவர் மீது கவனம் செலுத்துகின்றார். நடத்துனர், பேசுகின்ற நபர் மீது தமது பிரிபடாத கவனத்தைச் செலுத்தி, ஒருமுனைப்பாட்டுடன் இருக்க முயற்சி செய்து, கவனம் திரும்புதல்களைத் தவிர்க்கவும் முயற்சி செய்ய வேண்டும்.

நன்கு கவனித்துக் கேட்பவர், (தம் பின்) கருத்து அளிக்கின்றார். நடத்துனர் கவனித்துக் கேட்கின்றார் - அதாவது கூறப்படுவதை அவர் உண்மையிலேயே கேட்கின்றார் - என்பதைப் பேசுபவர் அறிய வேண்டியுள்ளது. சபை நடத்துனர், தாம் கவனித்துக் கொண்டிருப்பதற்கான கேட்கக் கூடிய அல்லது காணக் கூடிய குறிப்புகளைத் தரக் கற்றுக் கொள்ள வேண்டும்.

நன்கு கவனித்துக் கேட்பவர் தாம் புரிந்து கொள்கின்றோம் என்பதை நிச்சயப்படுத்திக் கொள்கின்றார். நடத்துனர் என்பவர் புரிந்து கொள்ள வேண்டும் என்ற இலக்குடன் கவனித்துக் கேட்க வேண்டும். இது, அவர் பிறர் மனதை அறியும் திறனுடன் கவனித்துக் கேட்க வேண்டியதும், விஷயத்தைப் பிரிதொரு நபரின் கண்ணோட்டத்தில் காண்பதற்கு முயற்சி செய்ய வேண்டியதும் அவசியம் என்று அர்த்தப்படுத்துகின்றது. பேசுபவரை மறுத்துரைப்பதற்கு மட்டுமோ அல்லது தம் மறுத்தரைக்கக் கூடிய தவறான கருத்துக்களைக் காண்பதற்கு மட்டுமோ நடத்துனர் கவனித்துக் கேட்கக் கூடாது. உரையாடல் மூலம் அவர் தம்மைக் கட்டி எழுப்புவதற்காக மட்டும் கவனித்துக் கேட்கக் கூடாது.

நன்கு கவனித்துக் கேட்பவர், தாம் கேட்கின்ற விஷயத்தைப் பிரதிப்பலிக்கின்றார். கவனித்துக் கேட்பவர் மற்ற நபரின் கருத்துக்களைப் பிரதிபலித்தால், அது, கூறப்பட்டதைப் பற்றிய அவருடைய புரிந்து கொள்ளுதலை உறுதிப்படுத்துகின்றது. அவர், "நான் சரியாகக் கவனித்துக் கேட்டிருந்தால், நீங்கள் … என்று தானே கூறுகிறீர்கள்''; ''நீங்கள் உண்மையில் … என்று நினைக்கின்றீர்கள்"; அல்லது "நீங்கள் … என்று கூறிய பொழுது நான் உங்களைச் சரியாகப் புரிந்து கொண்டேனா?" என்று கூறலாம்.

நன்கு கவனித்துக் கேட்பவர் கேள்விகள் கேட்கின்றார். நடத்துனர் தாம் எவ்வாறு கேள்வி கேட்கிறோம் என்பதில் எச்சரிக்கையாய் இருக்க வேண்டும் - சாந்தமாக, ஜாக்கிரதையாக, யுக்தியாக, ''கருத்துக்களை ஏற்படுத்துவதற்காக'' அல்ல ஆனால் தெளிவுபடுத்துதலை நாடி கேள்விகளைக் கேட்க வேண்டும். இருந்த போதிலும், அவற்றை அவர் அடிக்கடி கேட்க வேண்டும். தெளிவு படுத்திக் கொள்வதற்காகக் கேட்பதினால், பேசுகின்ற நபருக்கு அவர், தாம் ஆர்வத்துடன் இருப்பதைக் காண்பிப்பார் மற்றும் அவர் இன்னும் நன்றாகப் புரிந்து கொள்ளுவார்.

நன்கு கவனித்துக் கேட்டவர் தொகுத்துரைத்தல் எவ்வாறு என்று அறிகின்றார். உண்மைகளை நேர்ப்படுத்திக் கொள்வதற்காக நடத்துனர் முக்கிய கருத்துக்களைக் கண்டு(ணர்ந்து) அந்த கருத்துக்களுக்கான

காரணங்களையும் காண வேண்டும். உரையாடலையும் அதன் முடிவையும் அவர் தொகுத்துரைத்தாலும் தொகுத்துரைக்காவிட்டாலும், அவர் இன்னமும் தம் சிந்தையில் அந்த முக்கியக் கருத்துக்களைக் கொண்டிருக்க வேண்டியது அவசியமாக உள்ளது.

அவர் முடிவு கூறுதலைத் தள்ளிப் போடுகின்றார். பேசுபவர் என்ன கூறியுள்ளார் என்பதைக் கேட்டிராத வரையிலும், பேசுபவரைத் தாம் புரிந்து கொண்டிருப்பதாக நிச்சயப்படுத்திக் கொள்ளாத வரையிலும், தாம் எல்லா உண்மைகளையும் (அறிந்து) கொண்டிராத வரையிலும் (ஒரு நபர் கூறுவது எல்லா உண்மைகளையும் அளிக்க வேண்டும் என்ற அவசியம் இல்லை), நடத்துனர் என்பவர் பேசுபவர் கூறுகின்றது நல்லது அல்லது மோசமானது என்று முடிவு செய்யக் கூடாது. சில வேளைகளில் மக்கள், முதலில் கூறப்பட்டதை மட்டும் கேட்டு, பிறகு அவர்களின் சிந்தைகள் அந்தக் கருத்தை மறுக்கும் உண்மைகளுக்குத் தாவுகின்றபடி ஆகின்றனர்; இது கூறப்பட்ட ஒவ்வொன்றையும் கேட்காதபடிக்கு அவர்களைத் தடை செய்யக் காரணமாகின்றது.

அவர், உணர்வுகளின் வெளிப்பாட்டிற்காகக் கவனித்துக் கேட்கின்றார். நடத்துனர் என்பவர், மற்ற நபர் என்ன கூறுகின்றார் என்பதைக் கவனத்துடன் கேட்க வேண்டும் மற்றும் அதற்குள்ளாக (கூறப்பட்டதை விட) அதிகமாய் வாசிக்கக் கூடாது. சிறப்பாக அவர், பேசுபவரின் நோக்கங்களைப் பற்றி முடிவு செய்தலைத் தவிர்க்க வேண்டும். அவர் பேசுபவரின் உணர்வுகளைப் புரிந்து கொள்ள முடியும்படியாக, வார்த்தைகள், சைகைகள் மற்றும் வெளிப்படுத்துதல்கள் ஆகியவற்றில் உள்ள சிறு வேறுபாடுகளைக் கூடக் கண்டுணருபவராய் இருக்க வேண்டும். ஒரு கருத்தில், அவர், கூறப்படாதது என்ன என்பதைக் கவனிப்பவராய் இருக்க வேண்டியது அவசியமாக உள்ளது. பேசுகின்ற நபர் விளைவுகளற்ற சிலவற்றைக் கூறலாம், ஆனால் “நான் துன்புறுகிறேன்; எனக்கு உதவுங்கள்” என்று அவர் கூறுவதாக ஒரு நல்ல கேட்பாளர் கேட்கும் விதத்தில் அதைக் கூறலாம். பின்பு அவர் அதற்கேற்ற விதத்தில் செயல்பட வேண்டும். சில விஷயங்களில், வார்த்தைகள் கட்டுப்படுத்தப்பட்டிருந்தாலும், அவற்றின் வெளிப்பாடுகள் ஆழமான கோபத்தைக் காண்பிக்கலாம். பிறகு/அப்பொழுது, மூப்பர்கள் வார்த்தைகளையல்ல ஆனால் வார்த்தைகளுக்குப் பின்னால் உள்ள உணர்வுகளைக் கையாள வேண்டியது அவசியமாய் உள்ளது.

நன்கு கவனித்துக் கேட்பவர் கவனம் நிறைந்த வகையில் பதில் கூறுகின்றார். பிறநபர் கூறுவதைக் கவனித்துக் கேட்ட பிறகு நடத்துனர் தாம் கூறுவது என்ன என்பதில் கவனம் நிறைந்தவராய் இருக்க வேண்டும். பிறநபர் மதியீனமானவர் அல்லது தீயவர் என்ற கருத்துத் தெரிவிக்கும் வகையிலான ஒரு கூர்மையான பதில், கடிந்து கொள்ளுதல், வன்முறையான வகையில் கருத்து வேறுபாடு அல்லது வேறெந்த பதில்செயலும் உடனடி யான உரையாடலை அநேகமாக முடித்துப் போடுவதோடு, எதிர்காலச் செய்தித் தொடர்பையும் சாத்தியமற்றதாக்கலாம். பேசுபவரின் கூற்றானது அறியாமையையோ அல்லது தேவனுடைய வழிக்குக் கீழ்ப்படியத் தவறியதையோ காட்சிப்படுத்தும் பொழுதும் கூட, சம்மதியாமையின்

கூற்றுடன் பதில் உரைப்பதற்கு முன்பு நடத்துனர் ஜாக்கிரதையாய்ச் சிந்திக்க வேண்டும். பிரச்சனையைக் கையாளுவதற்கு ஞானமானது மேன்மையான வழியொன்றை ஆலோசனையாய்த் தெரிவிக்கலாம்.

சபை நடத்துனர் நன்கு கவனித்துக் கேட்பதற்குக் கற்றுக் கொள்ளத் தவறினால் என்னவாகும்? தங்களின் பிரச்சனைகளுடன் நடத்துனரிடம் வருகின்ற தனிநபர்களை அவர் கவனித்துக் கேட்க வேண்டும் என்ற நிலைப்பாட்டில் இருந்து, நடத்துனர் கவனித்துக் கேட்பதில் நல்ல திறன் களை மேம்படுத்தத் தவறினால், இது நேரடியாகவே கடந்து செல்லுகின்ற ஒரு பிரச்சனையாக உள்ளது! அதாவது, மக்கள் தங்கள் பிரச்சனைகளைப் பற்றிக் கூற அவரிடம் வராது வெளியேறுவார்கள்! மற்றவர்கள் தங்கள் பிரச்சனைகளை அவருடன் பகிர்ந்து கொள்ள மறுத்து விட்டால், வழிநடத்துவதற்கான அவருடைய திறமையானது தடை செய்யப்படும்.

கலந்துரையாடல் திறன்கள்

சபை நடத்துனர்களின் வெற்றியானது பெரும்பாலும், அவர்கள் சிறு குழுக்களின் அமைப்புகளின் கலந்துரையாடல் சூழ்நிலையில் எவ்வாறு செய்தித் தொடர்பு கொள்கின்றனர் என்பதைச் சார்ந்துள்ளது. இப்படிப் பட்ட செய்தித் தொடர்பு வாய்ப்புகள் உள்ளூர் சபையின் வாழ்வில் அடிக்கடி - மூப்பர்களின் கூட்டங்கள், மூப்பர்கள் மற்றும் உதவிக்காரர் களின் கூட்டங்கள், பணிக் கூட்டங்கள் மற்றும் சபையின் ஊழியம் பற்றிய ஒன்று அல்லது ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட கேள்விகளைக் குறித்துக் கலந்துரை யாட சபை நடத்துனர்களால் கூட்டப்படும் சிறப்புக் கூட்டங்கள் ஆகியவற்றில் - கிடைக்கப் பெறுகின்றன.

சிறு குழுக்களில் கலந்துரையாடலை நடத்துனர்கள் எப்பொழுது பயன்படுத்த வேண்டும்?

செய்தித்தொடர்பின் இந்த முறைமையானது அனுகூலங்களைக் கொண்டிருந்தாலும், விதிப்படி, ஆவிக்குரிய சத்தியத்தைக் கண்டறி வதற்கோ அல்லது “சரி” மற்றும் “தவறு” என்பதை விளக்கப்படுத்துவதற்கோ கலந்துரையாடல்கள் என்பவை மிகச் சிறந்த வழிமுறையல்ல. ஊழியத்தைச் செய்வதற்கு ‘‘வழிகள் மற்றும் முறைகள்’’ பற்றிப் பேசும் பொழுது, சபையானது தனது நிறைவான இலக்கை நிறைவேற்றத் தனது ஆதாரவளங்களை மிகச் சிறந்த முறையில் பயன்படுத்துவது எப்படி என்று கவனம் செலுத்தும் கலந்துரையாடல்களில் நிறைவான இலக்கை வேத வசனங்கள் அமைக்கின்ற பொழுது கலந்துரையாடல்கள் மிகச் சிறப்பாகப் பணியாற்றுகின்றன.

சிறு குழுக்களில் கலந்துரையாடலை நடத்துனர்கள் ஏன் பயன்படுத்த வேண்டும்?

சூழ்நிலைக்கேற்ப முடிவு செய்ய வேண்டிய வட்டாரத்தின் முறைமை

களைக் கையாளுவதில் சிறு குழுக் கலந்துரையாடல்கள் மதிப்புள்ளவை களாய் இருக்கின்றன. ஒரு குழுவுடன் விஷயங்களைக் கலந்துரையாடுவதற் கான விருப்பத்தை மூப்பர்கள் சுட்டிக்காட்டுகின்ற பொழுது, அந்தக் குழுவின் உறுப்பினர்கள் முக்கியமானவர்களாய் இருக்கின்றனர் என்று அவர்கள் அறியும்படிக்கு மூப்பர்கள் அனுமதிக்கின்றனர். அவர்கள் மிக உயர்வாய் பரிந்துரைக்கப்படக் கூடிய நடத்துவத்துவத்தின் பங்கேற்பு முறையைப் பயன்படுத்துகின்றனர். கலந்துரையாடலின் விளைவாக அடையப்படும் தீர்மானங்கள் பெரும்பாலும் சபையின் பெரும்பான்மைக் கருத்தைப் பிரதிநிதித்துவப் படுத்துகின்றவைகளாகவும், முடிவுகளைச் செயல்படுத்துகின்ற சபையினால் ஆதரிக்கப்படுகின்றவைகளாகவும் இருப்பதற்கு வாய்ப்பு உள்ளது. கலந்துரையாடலின் அமைப்பிற்குள்ளா கவே மூப்பர்கள் தங்கள் கருத்துக்களை சம அளவாக விளக்கிக் கூற முடியும். சபையின் முன்பாக நிற்றல் என்பது நடத்துனர்கள் சபையைக் காட்டிலும் மேலானவர்களாய் இருக்கின்றனர் என்று ஆலோசனை அளிப்பதா யிருக்கும். மேலான ஒருவரிடமிருந்து முடிவுகள் “மேலிருந்து கீழ் ஒப்படைக் கப்படுவதை” மக்கள் பெரும்பாலும் விரும்புவதில்லை. சாத்தியமானால், அவர்கள் தங்களுக்குச் சமமானவர்கள் என்ற நிலையிலும் தங்களைக் கேட்டுக் கவனிக்க மனதாயுள்ளவர்கள் என்ற வகையிலும் நடத்துனர்களால் இணங்க வைக்கப்பட முடியும்.

சிறு குழுக்களின் கலந்துரையாடலை வெற்றியடையப் பண்ணுவதற்கு நடத்துனர்கள் என்ன செய்ய முடியும்?

கலந்துரையாடலின் இலக்கினை நடத்துனர்கள் விளக்கியுரைக்க வேண்டியது அவசியம். எந்த ஒரு கலந்துரையாடலும் ஒரு இலக்கை - சாதிக்க வேண்டிய ஒரு குறிக்கோளை - கொண்டிருக்க வேண்டும். அதில் ஈடுபட்டுள்ளவர்கள் அந்த இலக்கை அறிந்து ஏற்றுக் கொள்ள வேண்டும். அந்த இலக்கானது ஒரு பொதுவான குறிக்கோளை நிறைவேற்றும் சிறந்த வழியைக் கண்டு பிடிப்பதற்கு குழு முழுவதற்கும் உரியதாயிருக்க வேண்டும்.

நடத்துனர்கள் நல்ல எண்ணப்போக்குகளை வளரச் செய்ய வேண்டும். அவர்கள் கலந்துரையாடலில் நல்ல எண்ணப்போக்குகளை உற்சாகப் படுத்தி மற்றும் கேட்டுக் கொள்ளவும் செய்ய முடியும். இது அவர்களிடம், கலந்துரையாடலில் மாதிரிக் கிறிஸ்தவ நடக்கையைக் கேட்டுக் கொள்கின்றது. திட்டுதல், இரட்டுற மொழிதல் மற்றும் முன் எண்ணக் கூற்றுக்கள் ஆகியவற்றிற்கு இடம் இல்லை. நல்ல எண்ணப்போக்கானது குழுவில் உள்ள ஒவ்வொருவரையும் ஈடுபாடு கொள்ளச் செய்து, குழுவில் உள்ள ஒவ்வொருவரும் மற்ற யாவரையும் மதிக்கும்படி செய்கின்றது; பெரும்பான்மையானவர்களின் கருத்துடன் ஒத்துப் போனாலும் போகா விட்டாலும் ஒவ்வொருவருக்கும் தனது கருத்தைக் கூற உரிமை உள்ளது.

நடத்துனர்கள் (மற்றவர்களின்) பங்கேற்பை உற்சாகப்படுத்த வேண்டும். அவர்கள் தங்கள் கூற்றைப் போலவே மற்ற ஒவ்வொருவரும்

அவரவரின் கூற்றைக் கூறுவதை நிச்சயப்படுத்துவது தங்கள் பொறுப்பென்று காண வேண்டும். கலந்துரையாடல் என்பது பட்டிமன்றம் அல்ல என்பதை அவர்கள் புரிந்து கொள்வது அவசியம். நீண்ட உரைகள் என்பவை முறையானவைகளாய் இருப்பதில்லை, மற்றும் கலந்துரையாடலில் ஒரு நபரே மேலாக அதிகாரம் செலுத்துதலும் ஏற்புடையதல்ல.

சபை நடத்துனர்கள் பொது இசைவை நாட வேண்டும். கலந்துரை யாடலின் போது குழுக்கள் கொள்கையை முடிவெடுக்கின்றன, தீர்மானங்கள் பெரும்பான்மையான வாக்கின்படியல்ல பொது இசைவின் படியே அடையப்பட வேண்டும் என்பதை அவர்கள் புரிந்து கொள்ள வேண்டும். இப்படிப்பட்ட குழுக்களின் வெற்றிகரமான பணியில் இருதயம் போன்ற மையப் பகுதியாக விளங்குவது உடன்பாட்டில் விருப்பம் அல்லது எல்லாருக்கும் ஏற்புடைய மையக் களமான சிலவற்றைக் கண்டறிதல் என்பதே என்று அவர்கள் உணர்ந்தறிய வேண்டும்.

நடத்துனர்கள் தக்க திறமைகளை மேம்படுத்திக் கொள்ளுதல் அவசியம். கலந்துரையாடல் அமைவில் வெற்றிகரமாய்ப் பங்கேற்பதற்கு நடத்துனர்களுக்குத் தேவைப்படுகின்ற திறன்கள் என்ன? பின்வரும் அட்டவணையில் மதிப்புள்ள சில ஆலோசனைகள் அடங்கியுள்ளன:

1. கலந்துரையாடலானது சூடாகவும் பாரமானதாகவும் ஆகும் பொழுது கூட, மற்றும் கருத்தின் அலைகள் தங்களுக்கெதிராய் ஓடுவதாய்க் காணப்படும் பொழுதும் கூட கிறிஸ்தவர்களைப் போலத் தொடர்ந்து செயல்படுதல்.
2. கிறிஸ்தவ மதத்திற்கு - விசுவாசம் மற்றும் கருத்து ஆகியவற்றிற் கிடையில் - அவசியமானது எது மற்றும் அவசியமற்றது எது என்று பிரித்துப் பார்க்கக் கூடிய திறமையும் மற்றும் இரண்டாவதை (கருத்தை) உடன்பாடு செய்து கொள்ள மனதாயிருக்கையில் முதலாவதை (விசுவாசத்தை) உறுதியாய்ப் பற்றிக் கொள்ளுதலும்.
3. மற்றவர்களின் திறமைகள் மற்றும் அவர்களின் கண்ணோட்டங் களுக்காக அவர்களை உண்மையிலேயே பாராட்டுதலும், ஒரு கருப் பொருளின் மீது அவர்கள் கூறுவதைக் கேட்பதற்கு உண்மையான விருப்பமும்.
4. குழுவானது ஒவ்வொரு உறுப்பினர் கூறுவதையும் கேட்பதில் உண்மையான அக்கறையும், தயங்குகின்ற அல்லது வெட்கப்படுகின்ற உறுப்பினர்களைக் கலந்துரையாடலுக்குள் கொண்டு வருகின்ற திறமையும்.
5. நியாயமாய்ச் செயல்படும் உணர்வு - கேட்கப்படுவதற்கு ஒவ்வொருவரும் சம அளவு உரிமை கொண்டுள்ளனர் என்பது நியாயமானதாகவே உள்ளது என்ற புரிந்து கொள்ளுதல்.
6. தனிநபர் அல்லது சிறு குழு ஆகியவற்றைக் காட்டிலும் பல எண்ணிக்கையிலான மக்களால் கலந்துரையாடல் மூலமாக மேன்மையான முடிவுகள் வழக்கமாய் ஏற்படுத்தப்படுகின்றன என்பதில் நம்பிக்கை.

7. கலந்துரையாடலின் இலக்கை அல்லது குறிக்கோளை சுருக்கமாய் ஆனால் தெளிவாய் எடுத்துரைக்கும் திறமை.
8. ஜாக்கிரதையாய்க் கவனிக்கும், கூறப்படுபவற்றைக் கேட்டறியும் திறன், மற்றும் அவற்றை வேறு வார்த்தைகளில் கூறும் திறன், அதைத் தொகுத்துரைக்கும் மற்றும் பிறருக்கு அதைத் தெளிவு படுத்தும் திறன்.
9. பயமுறுத்தாத, அதிகாரத்துவமற்ற வழிமுறையிலும், ஏற்புடைமையை ஆதாயப்படுத்திக் கொள்ளும் வகையிலும் ஒரு சில வார்த்தைகளில் கருத்துக்களை முன் வைக்கும் திறன்.
10. ஏற்படுத்தப்பட்ட முன்மொழிதல்களில் - மற்றவர்களின் கண்ணோட்டங்களில் மட்டுமின்றி தங்களுடைய ஆலோசனை களிலும் கூட - இருக்கும் பலவீனங்கள் மற்றும் பிரச்சனைகளை காணக்கூடிய திறன்.
11. கலந்துரையாடலை ஒரு பாதையில் (மாறாது) காத்து இலக்கை நோக்கி நகர்த்தும் திறன் - ஒருவேளை, அதுவரை கூறப் பட்டவைகளைத் தொகுத்துரைத்தல், என்ன பொது இசைவு அடையப்பட்டுள்ளது அல்லது இவ்வேளையில் கருத்தொருமிக்க முடியாதது எது என்பவற்றினாலும், கலந்து ரையாடல் அடுத்து எதைப் பற்றியதாயிருக்க வேண்டும் என்று ஆலோசனை அளிப்பதாலும்.
12. கலந்துரையாடலை முடித்து வைக்கும் திறன்: கலந்துரை யாடலானது “தன்னால் இயன்ற அளவு தொலைவை” கடந்துள்ள வேளையை உணருதல் மற்றும்/அல்லது பொது இசைவு அடையப் பெற்றுள்ள பொழுது, என்ன நிறைவேற்றப் பட்டுள்ளது என்று கூறக் கூடிய திறன், அல்லது பொது இசைவை திருப்திகரமான முடிவுரையாகக் கூறும் திறன்.

பொதுச் செய்தித் தொடர்புத் திறன்கள்

கவனித்துக் கேட்பதிலும் சிறு குழுக்களில் கொள்கைக் கலந்துரை யாடலில் நடத்துனர்கள் சிறந்தவர்களாய் இருக்க வேண்டும், ஆனால் பேச்சு மற்றும் எழுத்து வழிமுறைகளைப் பயன்படுத்தி சபையுடன் அவர்கள் நன்முறையில் செய்தித் தொடர்பு கொள்ளுதலும் அவசியமாக உள்ளது.

செய்தித் தொடர்பின் அளவு

பொதுச் செய்தித் தொடர்பு என்பது அடிக்கடியானதாக இருக்க வேண்டியது அவசியம். செய்தித் தொடர்பின் அளவானது உயர்வான தாயிருக்க வேண்டும். சபை நடத்துனர்கள் உறுப்பினர்களை எல்லா வேளை களிலும் “அறியும்படி” காத்துக் கொள்ள தீர்மானம் செய்யக் காரணமாகு மளவுக்கு வெளிப்படையான தன்மைக்கு ஒப்புக் கொடுத்தலைக் கொண்டிருக்க வேண்டும். தாம் ஊழியம் செய்யும் சபையில் மூப்பர்கள், ஒரு விஷயம் பற்றி சபைக்கு ஐந்து முறைகளாவது கூறப்பட்டு தகவல்

அளிக்காத வரையில் அவ்விஷயத்தைப் பற்றி அவர்கள் (மூப்பர்கள்) நினைப்பதில்லை என்று ஒரு மூப்பர் கூறினார்.

எல்லா செய்தித் தொடர்புகளும் "வெளிப்படையானதாக" இருக்கத் தேவையில்லை. நடத்துனர்கள் செயல்படும் விதத்தில் பின்வரும் ஒரு சில வழிமுறைகளைப் பயன்படுத்த முடியும்:

1. எந்த வேளையிலும் தனியாகவோ அல்லது ஒரு குழுவாகவோ மூப்பர்களுடன் பேச ஒரு திறந்த அழைப்பு.
2. எதைக் குறித்து சிந்திக்கப்படுகின்றது/கவனிக்கப்படுகின்றதுஎன்பது பற்றி உறுப்பினர்களுக்கு தகவல் அளித்து உறுப்பினர்களின் கூட்டத்திற்கு அவர்களை அழைத்தல், கேள்வி கேட்க அவர்களுக்கு வாய்ப்பளித்தல், கவனிக்கப்படும் விஷயங்கள் பற்றி அவர்கள் கருத்துக்களை விளக்கியுரைக்கும்படி கேட்டுக் கொள்ளுதல், மற்றும் அவர்களின் ஆலோசனைகளைக் கேட்டல்.
3. மூப்பர்களாலேயே ஏற்படுத்தப்படும் பொது அறிவிப்புகள்.
4. சபைச் செய்தியறிக்கை.
5. உறுப்பினர்களுக்குக் கடிதங்கள்.
6. குழு அறிக்கையின் பிரதிகள், பொருளாளரின் அறிக்கைகள், பணிக்கூட்ட அறிக்கைகள், முதலியன.
7. பெரிய திட்டங்கள் (ஒரு கட்டிடத் திட்டம் என்று வைத்துக் கொள்வோம்) கவனத்தில் எடுத்துக் கொள்ளப்படும் பொழுது - எடுத்துக்காட்டாக மேம்படுத்தும் வழிமுறையில் மட்டுமின்றி உண்மைகளை விவரமாய்க் கொடுப்பதற்காகவும் மூப்பர்களால் ஒரு சிற்றிதழ் அல்லது கையிதழ் வடிவமைக்கப்படுதல் போன்றவை - விசேஷித்த வெளியீடுகளாகப் பதிப்பித்தல்.
8. உறுப்பினர்களைத் தனிப்பட்ட முறையில் சென்று பார்த்தல், இது அவர்களை மூப்பர்கள் இன்னும் நன்றாய் அறிந்து கொள்ளும் வாய்ப்பாக மட்டுமின்றி உறுப்பினர்கள் கேள்வி கேட்கும் வாய்ப்பாகவும் பயன்படுத்தப்படுதல்.

செய்தித் தொடர்பின் தரம்

பொதுச் செய்தித் தொடர்பு என்பது இயன்ற வரையில் நேர்மறை யானதாக இருப்பது அவசியம் (எப்பொழுதும் நேர்மறையாக இருத்தல் என்பது இயலாததாகும் என்பது தெளிவு). செய்தித் தொடர்பின் தரமும் முக்கியமானதாக உள்ளது.

வழக்கமாக ஒரு விஷயத்தைக் கூற - "நேர்மறை" அல்லது "எதிர்மறை" என்ற - இரு வழிகள் உள்ளன (எ.கா. "கிண்ணம் பாதி காலியாக உள்ளது" அல்லது "கிண்ணம் பாதி நிறைந்துள்ளது"). நடத்துனர்கள் இயன்றவரை யிலும் நேர்மறையான வழியையே தேர்ந்து கொள்ள வேண்டும். ஒரு பழைய கூற்று ஒன்று, "ஒருவரைப் பற்றி நல்லதாக எதையும் உங்களால் கூற இயலாதென்றால், ஒன்றுமே கூறாதிருங்கள்'' என்று ஆலோசனை அளிக்கிறது. எதிர்மறைக் கூற்றுகள் தொடர்ந்து அளிக்கப்படுகையில் அது

"இருதய எரிச்சலுக்கு" வழிநடத்தி, ஆவிக்குரிய சத்துப் பற்றாக் குறையைக் கடைசியில் விளைவிக்கின்றது. ஒரே சூழ்நிலையில் பதில் அளிக்கக் கூடிய நேர்மறையான மற்றும் எதிர்மறையான வழிமுறைகளை இப்பாடத்தின் இறுதியில் கொடுக்கப்பட்டுள்ள அட்டவணையில் ஒப்பிட்டுப் பாருங்கள்.

சபை நடத்துனர்கள் பவுலிடமிருந்து ஒரு பாடத்தைக் கற்றுக் கொள்ள முடியும். அவர் தாம் நிருபங்களை எழுதிய சபையாரிடம் இருந்த பிரச்சனை களைக் கையாள ஒருபோதும் தவறியதில்லை, ஆனால் அவர் சபைகளுக் கான தமது நிருபங்கள் "உங்களுக்காக தேவனை ஸ்தோத்தரிக்கின்றேன் ..." (ரோமர் 1:8; 1 கொரி. 1:4; பிலி. 1:3; கொலோ. 1:3; 1 தெச. 1:2; 2 தெச. 1:3 ஆகியவற்றைக் காணவும்) என்பது போன்ற நேர்மறையான கூற்றுக்களுட னேயே தொடங்கினார்.

முடிவுரை

செயல்வலிவுள்ள செய்தித் தொடர்பு என்பது வெற்றிகரமான நடத்துவத்துவத்திற்கான திறவுகோல்களில் ஒன்றாக உள்ளது. ஆபிரஹாம் லிங்க்கன், ஃபிராங்க்ளின் D. ரூஸ்வெல்ட், மற்றும் வின்ஸ்டன் சர்ச்சில் (காந்தி, நேரு, பட்டேல்) போன்றவர்கள் மாபெரும் தலைவர்கள் என்று நினைவுகூரப்படுகின்றனர், மற்றும் இவர்கள் ஒவ்வொருவரும் திறமை நிறைந்த செய்தித் தொடர்பாளராய் இருந்தனர். இயேசு ஒரு மாபெரும் நடத்துனராயிருந்தார், இதில் ஒரு பகுதி செய்தித் தொடர்பில் அவருக் கிருந்த திறமைகளின் காரணத்தினாலேயே ஆயிற்று. அவர் "தேவனிடத் திலிருந்து வந்த போதகர்'' (யோவா. 3:2) என்று உணர்ந்து அறியப் பட்டிருந்தார். அவரைப் பிடித்து வரும்படி அனுப்பப்பட்ட அலுவலர்கள், திரும்பி வந்து "அந்த மனுஷன் பேசுகிறது போல ஒருவனும் ஒருக்காலும் பேசினதில்லை" (யோவா. 7:46) என்று கூறினார்கள்.

அதே போன்றதொரு வகையில், சபை நடத்துனர்கள் செயல் வலிவுடன் செய்தித் தொடர்பு கொள்ளுதல் அவசியமாய் உள்ளது - மற்றும் அது, அவர்கள் நன்கு கேட்டு கவனிப்பவர்களாக, உற்பத்தித் திறன்மிக்க கலந்துரையாடல் குழுக்களைப் பேணிப் பங்கேற்பவர்களாக, மற்றும் உறுப்பினர்களுடனான தங்களின் பொதுச் செய்தித் தொடர்பு அடிக்கடி யானதாகவும், விதிப்படி நேர்மறையானதாகவும் இருப்பதை நிச்சயப் படுத்திக் கொள்பவர்களாயிருக்க வேண்டுமென்று கேட்டுக் கொள்கின்றது. சபை நடத்துனர்கள் இந்தச் செய்தித் தொடர்புத் திறன்கள் மீது கவனம் செலுத்தாமல் இருந்தால், அவர்கள் கற்பனை செய்ய இயன்ற அளவு மிகச் சிறந்த மனிதர்களாய் இருந்தும் கூட நடத்துனர்கள் என்ற வகையில் செயல் வலிவற்றவர்களாகவே இருப்பார்கள்.

நமது சமூகத்தில் அதிகாரத்தை வசப்படுத்துவது யார் என்று தீர்மானிக்க முயற்சி செய்த ஒருவரைப் பற்றி நான் வாசித்தேன். நான் மீண்டும் இதை நினைவுபடுத்திப் பார்க்கையில், அவர், ''செய்பவர்கள்'' - கண்டு பிடிப்பாளர்கள், பொறியாளர்கள் மற்றும் மருத்துவர்கள் - அல்லது "பேசுகிறவர்கள்," இவர்களில் யார் அதிகம் வல்லமை நிறைந்தவர்களாய்

இருக்கின்றனர் என்று வியப்படைந்தது என் நினைவுக்கு வருகின்றது. ஒரு நீண்ட ஆய்வுக்கு பின் அவர், “பேசுகின்றவர்களே” பெரிய அளவில் அதிகம் செல்வாக்குள்ளவர்களாய் இருக்கின்றனர் என்று முடிவுக்கு வந்தார். சமுதாயத்தில் ஒருவர் தலைமை தாங்கி நடத்த வேண்டுமென்றால், அவர் வல்லமையான செய்தித் தொடர்பாளராய் ஆக வேண்டும். அது போலவே, ஒருவர் சபையில் நடத்துனராய் வழிநடத்திச் செல்ல வேண்டுமென்றால், அவர் ஒரு செய்தித் தொடர்பாளராகத் தமது திறன்களை மேம்படுத்திக் கொள்வது அவசியம். அவர் தமது தனிப்பட்ட பண்பைத் தவிர, சபையை வழிநடத்த இந்த மிகவும் முக்கியமான கருவியைக் கொண்டிருக்க வேண்டும்.

சபையின் சூழ்நிலைகளில் உரையாற்றும் வழிமுறைகள்

எதிர்மறை	நேர்மறை
1.“நாம் ஒரு பிரச்சனையைக் கொண்டுள்ளோம்.”	“நாம் ஒரு அறைகூவலைக் கொண்டுள்ளோம்.”
2.“நமது கொடுத்தல் சராசரியாக நமது நிதிநிலைத் தேவையில் பாதியளவாக மட்டுமே உள்ளது.”	“நாம் நமது நிதிநிலையில் முழுமையடையும் வழியில் பாதியைக் கடந்துள்ளோம்!”
3.“நமது உறுப்பினர்களில் சிலர் விசுவாசமற்றவர்களாயுள்ளனர்.”	“நமது உறுப்பினர்களில் பலர் விசுவாசம் நிறைந்துள்ளனர்!”
4.“நாம் செய்ய வேண்டியதைச் செய்யாதிருக்கிறோம்.”	“நாம் முன்னேறிக் கொண்டுள்ளோம் மற்றும் நாம் முன்னேறுவோம் என்று நான் நம்புகின்றேன்!”
5.“நமக்கு அதிகம் போதகர்கள் தேவை.”	“எல்லா வயதினருக்குமான நல்ல வகுப்புகளுடன் கூடிய நேர்த்தியான, வேதாகமப் பள்ளித் திட்டம் ஒன்றை நாம் கொண்டுள்ளோம், நாம் ஒவ்வொரு வகுப்பிற்கும் ஒரு போதகரைக் கண்டறிவோம்!”
6.“கடந்த இரவு வீடு சந்திப்பிற்கு ஆறு பேர் மட்டுமே வந்தனர்.”	“ஆறு பேர் - இயேசு தேர்ந்தெடுத்த அப்போஸ்தலர்களின் எண்ணிக்கையில் சரிபாதியளவு - கடந்து போன மாலையில் வீடு சந்திப்பில் நேரத்தைச் செலவிட்டனர்.”
7.“இங்கு பார்வையாளர்கள் யாரேனும் (உங்களுடன் வந்து) இருந்தால் நீங்கள் இங்கிருப்பது பற்றி நாங்கள் மகிழ்வடைகிறோம்.”	“நமது பார்வையாளர்கள் எல்லாரையும் நாம் வரவேற்க விரும்புகிறோம்!” அல்லது: “நீங்கள் இங்கு பார்வையாளராய் வந்திருந்தால், நீங்கள் வந்ததற்காக நாங்கள் மகிழ்வடைகிறோம், நீங்கள் மீண்டும் வருவீர்கள் என்று நாங்கள் நம்புகின்றோம்.”
	“நீங்கள் இங்கிருப்பதற்காக நன்றி செலுத்துகிறோம்.”
8.“இன்றிரவு நம் (உறுப்பினர்களின்) வருகை மிகவும் மோசமாயுள்ளது.”	
9.“பணம் கேட்பதற்காக மீண்டும் உங்கள் முன்பாக வருவதை நான் வெறுக்கின்றேன்.”	“கிறிஸ்துவுக்கு எங்கள் அன்பை, நாங்கள் அவருக்குத் திருப்பிக் கொடுத்தல் மூலமாக, எங்கள் பராமரிப்பில் அவர் ஒப்புவித்தமைக்கே இந்த அற்புதமான வாய்ப்பை நாங்கள் பெற்றுள்ளோம்.”

ஊக்கப்படுத்துதல்

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; திங்கள் முதல் சனி வரையிலும் இவர்கள் உலக மக்களில் இருந்து வேறுபட்டவர்களாய் இருப்பதில்லை.

மூப்பர்கள் என்ன செய்ய வேண்டும்? இது மனச்சாட்சியுள்ள நடத்துனர்கள் கதறுவதற்கும், உறக்கத்தை இழப்பதற்கும், குடற்புண்களைப் 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 பேசுவதி னால் பதில் அளிக்கின்றனர். அவர்கள் - மூப்பர்கள், பிரசங்கியார்கள் அல்லது மற்றவர்கள் - பிரசங்க மேடையில் இருந்து கொண்டு, உறுப்பினர் களில் 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 நடத்துவத்துவம்'' 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 விவரித்தார்[2]: (1) உற்சாகப்படுத்துவதினால் ஊக்கப் படுத்துதல், (2) தரம் வாய்ந்த ஊழியத்தின் மூலமாக ஊக்கப்படுத்துதல் (இதில் வசனத்தின் ஊழியத்திற்காக ஜெபம் மற்றும் தயாரிப்பு ஆகிய வற்றிற்கு 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 ... செயல் பாட்டிலிருந்து 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.

சூழ்நிலையை 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 விரும்புகின்ற னரோ, 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 வார்த்தை களைக் 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 உறுப்பினர் களுக்கு உற்சாக மூட்டும் கருத்தை ஏற்படுத்துகின்றனர் (1 தெச. 5:11, 14; எபி. 3:13). உறுப்பினர்கள் மதிப்பிற்குரியவர்கள் என்பதையும் நடத்துனர் கள் 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 தீர்க்க(வும்) 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 காரணங் களையும் 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 அடிப்படியாகக் 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 கிறிஸ்தவர் களாய் வாழும்படி செய்வதற்கு சபை நடத்துனர்கள் பெரும்பாலும் ஒரே வகையான அணுகுமுறையையே பயன்படுத்துகின்றனர்: அவ்வாறு செய்தல் அவர்கள் பரலோகம் செல்ல உதவும்; அவ்வாறு செய்யத் தவறுதல் அவர்களை நரகத்திற்கு அனுப்பும். இந்த ஊக்குவித்தலுக்கான வேண்டு கோளின் தவறு எதுவும் இல்லையென்றாலும், இது சிலவற்றை - கேட்பவர் பரலோகத்திற்குச் செல்வதிலும் நரகத்ினைத் தவிர்ப்பதிலும் ஆர்வமாய் உள்ளார் என்பது போன்றவற்றை - முன் அனுமானம் செய்கின்றது என்பதைப் புரிந்து கொள்ளுதல் முக்கியமானதாக உள்ளது. அது உண்மை யாக இல்லாதிருக்கலாம். ஆகையால், மற்ற நோக்கங்களுக்கான வேண்டு கோள்களின் 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.
நட்பு: 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 போதித்தலின் 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 ஒநேசிமுவை ஏற்றுக் கொள்ளும்படி பிலேமோனை இணங்கச் செய்வதற்குப் பவுல் நாடினார். ஒநேசிமு ஓடிப்போன பின்பு அவரைப் பவுல் மனம் மாறச் செய்திருந்தார், மற்றும் இப்பொழுது பிலேமோன் ஒநேசிமுவை அடிமையாக அல்ல ஆனால் "பிரியமுள்ள சகோதரனாக" (வ. 16) திரும்ப ஏற்றுக் கொள்ளும்படி பவுல் வேண்டுகோள் விடுத்தார். பவுல் பிலேமோனிடத்திலிருந்து அதிகமான வற்றை விரும்பினார் என்பது உறுதி. பவுலுக்கு உதவியாய் இருக்கும்படி பிலேமோன் ஒநேசிமுவைத் திருப்பி அனுப்புவதை விரும்புவதாகப் பவுல் குறிப்பால் உணர்த்தினார், மற்றும் அவர் (பவுல்), பிலேமோன் ஒநேசிமு வுக்கு அவருடைய சுதந்தரத்தை அளிப்பது நல்ல கருத்து என்றும்கூட ஆலோசனை அளித்திருப்பார் (வ. 21).

பவுல் எவ்வாறு தாம் அளித்த ஆலோசனைக்கு பிலேமோனை இணங்கச் செய்தார்?

அவர் பிலேமோனைப் பாராட்டினார் (வ. 4-7). பவுல் பிலேமோ னுக்கு 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 கூட்டாளியா யிருந்தார் (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 துண்டிக்கப் பட்ட, 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 செய்திருந்த வைகள் 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:

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

ஆலோசனை அளிக்கும் திறன்கள்

ஒரு பிரசங்கியார், தாம் பிரசங்கிக்கின்ற சபையைப் பற்றிய உண்மைகள் பலவற்றை ஒப்புக் கொள்ள வேண்டும். நேர்த்தியான உடைகள், புன்னகைக்கின்ற முகங்கள் மற்றும் நட்புறவான வாழ்த்துக்கள் ஆகியவற்றால் மூடித்திரையிடப்பட்ட ஏராளமான பிரச்சனைகள் உள்ளன.

உதாரணத்திற்கு, பின்வரிசையில் அமர்ந்திருக்கும் நடுத்தர வயதுள்ள மனிதர் தனது மனைவி எதிர்பாராத வகையில் ஒரு மாதத்திற்கு முன்பு இறந்து போய் விட்டதால் துக்கத்தினால் கிழிக்கப்பட்டிருக்கச் சாத்தியம் உள்ளது. அங்கு உறுதியாகவே மாதிரியான கிறிஸ்தவக் குடும்பம் ஒன்று அமர்ந்திருக்கலாம், ஆனால் கணவரும் மனைவியும் ஒருவர் மற்றவருடன் மிக அரிதாகவே பேசுகின்றனர் என்பது உண்மையாய் இருக்கலாம். இடது புறத்தில், தற்கொலை செய்து கொள்ளலாமா என்ற எண்ணம் மேற்கொள்ளுமளவுக்கு சுய சந்தேகத்தினால் இடர்ப்பாடுற்ற பருவப் பெண்மணி ஒருவர் உள்ளார். வலது புறத்திலோ தனது வாழ்வை நிலையான சித்திரவதைக்குள்ளாக்கும் நபர்த்துவம் உடைய ஒரு பெண் அமர்ந்துள்ளார்கள். இன்னொரு மனிதர், மது அருந்தும் பழக்கத்திலிருந்து மீண்டு கொண்டிருப்பவராகவும், ஒரு இளம் வாலிபன் போதை மருந்துகளுக்கு அடிமையானவனாகவும், மற்றும் தனக்குப் புற்று நோய் இருக்கிற விஷயத்தை அப்போதுதான் கண்டறிந்த மனிதர் ஒருவரும் அங்குள்ளனர். வேறு வார்த்தைகளில் சொல்வதென்றால், மரித்துக் கொண்டு மட்டுமல்ல ஆனால் புண்பட்டும் கிடக்கின்ற மக்களைக் கொண்ட சபை ஒன்றிற்கு பிரசங்கியார் பிரசங்கிக்கின்றார் மற்றும் அதை சபை நடத்துனர்கள் வழிநடத்துகின்றனர். வேறு எதைக் காட்டிலும், இந்த உண்மையானது, சபை நடத்துனர்கள் ஆலோசனை அளிக்கும் திறன்களை மேம்படுத்திக் கொள்ள வேண்டியது அவசியம் என்று ஆலோசனை அளிக்கின்றது.

ஆலோசனை அளித்தல் என்றால் என்ன?

ஆலோசனை அளிப்பவர் மற்றும் அவரது பயிற்சியைப் பொறுத்து ஆலோசனை அளிக்கும் விளக்கங்கள் மாறுபடுகின்றன. முனைவர் பவுல் சவுதெர்ன் அவர்கள், தனிநபருக்கு ஆலோசனை கூறுதல் என்பது கட்டளை இடுதலோ, போதித்தலோ, அதை வெளியே பிடித்திழுத்தலோ அல்லது பேசுதலோ அல்ல; மாறாக அதில் பேசுதலைக் காட்டிலும் கேட்டுக் கவனித்தல் என்பதை அதிகமாய்ச் செய்ய வேண்டியுள்ளது. ஆலோசனை

கூறுபவர் “கேட்டுக் கவனிக்கும் காதையும், புரிந்து கொள்ளும் இருதயத்தையும்” அளிக்கின்றார் என்று அவர் கூறினார்.[1] தனிப்பட்ட ஆலோசனை கூறுதல் என்பது எதுவாயிருப்பதில்லை என்பதற்கு சவுதர்ன் அவர்கள் ஒரு பட்டியலைத் தொகுத்துள்ளார். அதில் அவர் பின்வருவனவற்றை உள்ளடக்கினார்: (1) அறிவுரை கொடுத்தல், (2) ஆலோசனை பெறுபவருக்கான முடிவுகளை எடுத்தல், (3) ஆலோசனை பெறுபவரைக் கண்டனம் பண்ணுதல், (4) ஆலோசனை பெறுபவரைப் புகழுதல், (5) ஆலோசனை பெறுபவரின் உணர்வுகளை அல்லது எண்ணப்போக்குகளைப் புறக்கணித்தல், (6) பரிதாபப்படுதல், (7) அதிகமாய் அடையாளப்படுத்திக் கொள்ளுதல், (8) ஆலோசனை பெறுபவர் மீது ஆலோசகரின் சொந்தத் தீர்வுகளைத் திணித்தல், (9) விவாதம் செய்தல், (10) ஒழுக்கப்படுத்துதல், (11) ஒரு தம்பதிக்கு ஆலோசனை அளிக்கும் பொழுது ஒருவருக்கு எதிராகவும் இன்னொருவருக்குச் சார்பாகவும் இருத்தல், (12) பிரச்சனையின் அளவை அல்லது தீவிரத்தைக் குறைத்தல் அல்லது விரிவாக்குதல், (13) ஒரு நபரைக் குறித்து அவரிடமே விளக்கப்படுத்துதல், (14) சிகிச்சைச் செயல்முறையை மிகவும் எளிமைப்படுத்துதல், (15) மற்றவர்கள் தங்கள் பிரச்சனைகளுக்கு எவ்வாறு தீர்வைக் கண்டனர் என்று உதாரணங்கள் கொடுத்தல்.[2]

இதற்கு நேர்மாறான வகையில், மத அமைப்பொன்றில் தனிப்பட்ட ஆலோசனை அளிக்கும் நோக்கம் என்பது மக்களுக்குக் கேட்டுக் கவனிக்கும் காதையும் புரிந்து கொள்ளுகின்ற இருதயத்தையும் அளிப்பதனால் தங்கள் பிரச்சனைகளை அவர்கள் புரிந்து கொள்வதன் மூலம் அவர்கள் தங்களுக்குத் தாங்களே உதவிக் கொள்வதற்கு உதவுதலாகும். மற்றும், இவ்விதமான ஆலோசனை கூறுதலானது சபைக்குள்ளேயே உருவாக்கப்பட்டதாக இருக்க வேண்டும். முதலாவது, புதிய ஏற்பாட்டில் மனோதத்துவ மதிப்பு மிக்க கொள்கை ஒவ்வொன்றும் போதிக்கப்பட்டுள்ளது. இரண்டாவது, ஆலோசனை கூறுதல் என்பது எப்பொழுதுமே மதம் சார்ந்த மற்றும் ஒழுக்கம் சார்ந்த விஷயங்களை உள்ளடக்குகின்றது. மூன்றாவது, ஆலோசனை கூறுதல் என்பது பலவீனரைத் “தாங்குதலை” (ரோமர் 15:1) உள்ளடக்குகின்றது. சவுதர்னின் கூற்றுப்படி, ஆலோசனை கூறுதலுக்கான திறவுகோலாய் இருப்பது பிறர் உள்ளத்தை அறியும் கருத்தே ஆகும் (இது Empathy என்ற ஆங்கிலச் சொல்லினால் குறிப்பிடப்படுகின்றது): *Em* என்றால் “உள்ளே” என்று அர்த்தப்படுகின்றது; *pathos* என்றால் “உணர்வு” என்று அர்த்தப்படுகின்றது, இது துன்புறுதல் என்றும் கூட அர்த்தப்படுகின்றது. ஆகையால், “empathy” என்றால் “தனக்குள் உணருதல்” என்று அர்த்தப்படுகின்றது. ஆகவே, தனிப்பட்ட ஆலோசனைக் கூறுதல் என்பது சிகிச்சை முறைச் செயல்பாடுகள் சில நேரிடும் வரையிலும் ஒருவரின் நபர்த் தன்மையானது இன்னொருவரின் (உள்ளுணர்வுடன்) உரையாடுதலாக உள்ளது.[3]

யார் ஆலோசனை கூற வேண்டும்?

மூப்பர்களும் பிரசங்கியார்களும் ஆலோசனை அளிக்க அழைக்கப்

படுவார்கள். அவர்கள் தங்களை ஆலோசனை அளிக்க தகுதியானவர்கள் என்றோ அல்லது அப்பணியில் தாங்கள் வல்லவர்கள் என்றோ நினைக்காமல் இருக்கலாம். இருந்த போதிலும், அவர்கள் "தயாராயிருப்பினும் இல்லா விட்டாலும்'' (கூட) மக்கள் தங்களை ஆலோசனை அளிப்பதற்காக அவர்களை நாடுவதை அவர்கள் காண்பார்கள். ஆகையால், ஆலோசனை கூறுதல் என்ற பகுதியில் பயிற்சி ஒன்றுமில்லாதிருப்பதைக் காட்டிலும் ஒரு சிறிது பயிற்சி பெற்றிருத்தல் என்பது சிறந்ததாக உள்ளது.

ஆலோசனை கூறுதல் பற்றி சபை நடத்துனர்கள் நேர்மறையான எண்ணப்போக்கைக் கொண்டிருக்க முடியும், அவர்கள் அவ்விதமான எண்ணப்போக்கைக் கொண்டிருத்தல் வேண்டும். அவர்கள், சபையில் தங்கள் நோக்கங்களைச் சாதிக்க ஆலோசனை அளித்தலானது தங்களுக்கு உதவ முடியும் என்பதை உணர்ந்தறிய வேண்டும். எடுத்துக்காட்டாக, பாவத்தின் காரணமாக (அனைத்தும் இல்லாவிடினும்) பல உணர்வு அல்லது மனரீதியான பிரச்சனைகள் உண்டாகின்றன. பாவத்தை (களைதல் பற்றி) கையாளுவதற்கு யாரேனும் ஒருவருக்கு ஒரு மூப்பரோ அல்லது பிரசங்கியாரோ உதவுகின்ற பொழுது, அவர் (அந்நபர்) உணர்வுப்பூர்வமான பிரச்சனையை வெற்றிகொள்ள அவர் (மூப்பர் அல்லது பிரசங்கியார்) உதவுகின்றார்; மற்றும் அவர் (அந்நபர்) உணர்வுப்பூர்வமான பிரச்சனை யைக் கையாளுவதற்கு அவர் (மூப்பர் அல்லது பிரசங்கியார்) உதவுகின்ற பொழுது அந்நபர் பாவத்தைக் (களைதல் பற்றி) கையாளுவதற்கு அவர் (மூப்பர் அல்லது பிரசங்கியார்) உதவுகின்றார். இவ்விரு விஷயங்களிலும் அந்நபர் இரட்சிக்கப்படும்படி அவர் (மூப்பர் அல்லது பிரசங்கியார்) உதவுகின்றார். மற்ற விஷயங்களில், ஒருவர் ஆவிக்குரிய வகையில் வளர முடிவதற்கு முன்னர், துக்கம், தனிமை, நம்பிக்கையிழப்பு முதலியவற்றை வெற்றி கொள்ளுதல் என்பது அவசியமானதாக உள்ளது. சில வேளைகளில் - எடுத்துக்காட்டாக திருமணத்திற்கு முன்பான ஆலோசனை கூறுதல் போன்ற - ஆலோசனை அளிக்கும் சூழ்நிலைகள் தொடர்ந்து விளையும் சுவிசேஷ ஊழியத்திற்கான கதவைத் திறக்கக் கூடும்.

இருப்பினும், மனோதத்துவ மற்றும் ஆலோசனை கூறுதலில் ஒரு சிறிதளவே பயிற்சி என்பது அபாயகரமானதாக இருக்கக் கூடும். எடுத்துக்காட்டாக, மனோதத்துவம் பற்றி ஒரு சிறிதளவே அறிந்துள்ள ஒருவர், ஒவ்வொருவரையும் மனப் பரிசோதனை செய்வதைத் தவிர்க்க வேண்டும். மேலும் அவர், நடக்கையில் ஒரே ஒரு காரணத்தின் மீது மட்டும் கவனம் செலுத்துவதையும் தவிர்க்க வேண்டும். எந்த ஒரு பிரச்சனையும் ஒரு காரணம் கொண்டதாக மட்டுமே உள்ளது என்று யூகிக்கக் கூடாதபடிக்கு மனிதர்கள் மிகமிகச் சிக்கலானவர்களாக இருக்கின்றனர். ஒரு சூழ்நிலை பற்றிய மூட நம்பிக்கையான புரிந்து கொள்ளுதலின் அடிப்படையில் அறிவுரை அளிப்பதைத் தவிர்ப்பதற்கும், மற்றும் தாங்கள் அளிக்கும் உதவியை விட அதிகமான உதவி தேவைப்படுவோருக்கு உரிய மக்களை எப்பொழுது யாரிடத்தில் (ஆலோசனை பெற) அனுப்ப வேண்டும் என்று அறிவதற்கும், மூப்பர் அல்லது பிரசங்கியார் தம் வரையறைகளை உணர்ந்தறிதல் மிக முக்கியமானதாக உள்ளது.

ஆலோசனை கூறுவதற்கு எல்லா மூப்பர்களும் மற்றும் பிரசங்கியார்களும் அழைக்கப்படுவார்கள் என்றிருக்கையில், அவர்கள் எல்லாருமே ஆலோசனைக் கூறுதல் என்ற பணியில் சமமான அளவுக்கு வரம் பெற்றவர்களாயிருக்க மாட்டார்கள். ஆகையால், ஆலோசனை கூறுதலில் எல்லா மூப்பர்களும் அல்லது பிரசங்கியார்களும் சம அளவு நேரத்தைச் செலவிடுவார்கள் என்று எதிர்பார்க்கவோ அல்லது எதிர்பார்க்கப்படவோ கூடாது.

சபையில் "ஆலோசனை கூற வல்லவர்கள்" மூப்பர்களும் பிரசங்கியார்களும் மட்டும்தான் என்ற நிலை இருக்கக் கூடாது.[4] பிற கிறிஸ்தவர் (உறுப்பினர்)களும் ஆலோசனை கூறும்படியும் (மற்றும் ஆலோசனை கூறுதலில் பயிற்சி பெறும்படியும்) ஊக்குவிக்கப்பட வேண்டும். சபையின் "சாதாரண" உறுப்பினர்கள், உணர்வுப்பூர்வமாய்த் துன்புறுபவர்களுக்கு உதவ விசேஷித்த திறன்களைக் கொண்டிருக்கலாம். சபை நடத்துனர்கள் அப்படிப்பட்டவர்களை நாடி, அவர்களின் திறன்களைப் பயன்படுத்தும்படி அவர்களை ஊக்குவித்து, இந்த ஊழியத்தில் அவர்கள் அதிகம் செயல் விளைவுள்ள பணியாற்றுவதற்குப் பயிற்சி பெறும்படி அவர்களுக்கு உதவ வேண்டும். கிறிஸ்தவர்கள் என்ற முறையில் நாம் தொடர்ந்து, "[நமது] குற்றங்களை ஒருவருக்கொருவர் அறிக்கையிட்டு ஒருவருக்காக ஒருவர் ஜெபம் பண்ணிக் கொண்டு" (யாக். 5:16) இருந்தால், "ஒழுங்கில்லாதவர்களுக்குப் புத்தி சொல்லி ... திடனற்றவர்களைத் தேற்றி ... பலவீனரைத் தாங்கி ... [ஒவ்வொருவரிடத்திலும்] நீடிய சாந்தமாயிருத்தல்" (1 தெச. 5:14), "... நமக்கே பிரியமாய் நட(க்கத்தேடாமல்), பலவீனருடைய பலவீனங்களைத் தாங்கினால்" (ரோமர் 15:1), மற்றும் விசேஷமாக, நாம் ஒருவர் மற்றொருவரை மென்மையான இரக்கத்துடன் நடத்தினால், கிறிஸ்து நம்மீது அன்புகூர்ந்தது போல நாமும் ஒருவருக்கொருவர் அன்புகூர வேண்டுமென்று ஆலோசனையளிக்கப்பட்டபடி அன்புடன் அக்கறை கொண்டால் (யோவா. 13:34, 35),[5] நாம் தொடர்ந்து செயல்படவும் மனிதர்களாகவும் தேவனுடைய பிள்ளைகளாகவும் வளரவும் நம்மில் பலருக்குத் தேவையான வகையிலான ஆதரவையும் சூழ்நிலையையும் அளிப்பவர்களாய் இருப்போம்.

ஆகையால், ஒரு கருத்தில், ஒவ்வொரு கிறிஸ்தவரும் மற்ற ஒவ்வொரு கிறிஸ்தவருக்கும் ஆலோசனை கூறுபவராயிருக்க வேண்டிய வாய்ப்பையும் பொறுப்பையும் கொண்டுள்ளார். அந்தப் பொறுப்பை நிறைவேற்றுவதற்கு மற்றவர்களின் தேவைகள் மற்றும் பின்னணிகள் பற்றிய உணர்வறிவும், உள்ளத்தை அறியும் திறனும், மற்றும் சவுதர்ன் கூறியபடி கேட்கின்ற காதும், புரிந்து கொள்ளும் இருதயமும் தேவைப்படுகின்றன.

ஒரு நடத்துனர், யாருக்கு ஆலோசனை அளிக்க வேண்டும்?

ஆலோசனை அளிப்பதற்குப் பல வாய்ப்புகள் உள்ளன. கிறிஸ்தவர்கள் தாங்கள் "தலைக்கு மேலாகப் பிரச்சனைகளை வளர்த்து விடும்படியாகி விடும்" - அதாவது தாங்கள் ஆலோசனை அளிக்கவிருக்கும் மக்களின்

பிரச்சனைகள் தங்களால் தீர்த்து வைக்க முடியாத அளவுக்குப் போய் விடும் - என்று கவலைப்படுகின்ற காரணத்தினால் ஆலோசனை கூறுதலில் ஈடுபடுவதற்கு மிகவும் தயக்கம் காட்டுபவர்களாய் உள்ளனர். இருப்பினும், சபை நடத்துனர்கள் கையாளும்படி அழைக்கப்படுகின்ற எல்லா ஆலோசனை கூறும் பிரச்சனைகளும் பெரியவைகளாகவோ அல்லது வாழ்வைப் பயமுறுத்தும் சூழ்நிலைகளாகவோ இருப்பதில்லை. அவை எல்லாமுமே, மது அருந்துதல், போதை மருந்தைத் தவறாய்ப் பயன் படுத்துதல், அல்லது உடனடியான விவாகரத்தின் பயமுறுத்தல், தற்கொலை முதலியனவாக இருப்பதில்லை.

மக்கள் வியாதியாயிருக்கையில், வேலையற்று இருக்கையில், துக்கப் படுகையில் அல்லது அவர்கள் "அபாயத்தில்" இருக்கையில் பேசுவதற்கு விரும்புகின்றனர். பெரும்பாலும் அவர்கள் நீண்ட கால வேளைக்கு ஆலோசனை கூற தேவைப்பட்டவர்களாய் இருப்பதில்லை; அவர்கள் குறிப்பிட்ட சில அழுத்தங்களை அனுபவிக்கும் போது மட்டுமே ஒரு குறுகிய காலத்திற்கு உதவி தேவைப்படுகின்றது. அப்படிப்பட்ட வேளை களில் மற்றும் அப்படிப்பட்ட சூழ்நிலைகளில், சபை நடத்துனர்களின் பிரசன்னமும் மற்றும் கேட்டுக் கவனிப்பதற்கான அவர்களின் விருப்பமும் ஒரு சிகிச்சைச் செயல்விளைவைக் கொண்டிருக்கின்றது.

பிரச்சனைகள் ஓரளவு தீவிரமாய் அல்லது நம்பிக்கையிழந்த நிலையில் இருக்கையிலும், மற்றும் உதவிக்கு வருபவர்களை யாரிடம் அனுப்பக்கூடும் என்று அறியும் பொழுதும் நடத்துனர்கள் தங்கள் வரையறைகளை அறிந் திருத்தல் என்பது முக்கியமானதாக உள்ளது. எல்லா மனோதத்துவர் களையுமோ அல்லது எல்லா மனோதத்துவ மருத்துவர்களையுமோ சபை நடத்துனர்கள் நம்பிவிடக் கூடாது. சிலர் கிறிஸ்தவத்திற்கு எதிரான யூகங் களைக் கொண்டு இயங்குகின்றனர். உதாரணமாக, ஒரு மனைவி மகிழ்வற்ற வளாயிருந்தால், அப்படிப்பட்ட ஒரு மனோதத்துவ மருத்துவர், தனிநபர் மகிழ்ச்சியானது நிறைவான மதிப்புடையதாகத் தனக்குத் தோன்றுவதால், அவள் தன் கணவரையும் குடும்பத்தையும் விட்டுவிட வேண்டும் என்று விரைவாய் அறிவுரை கூறலாம். ஆகையால், சபை நடத்துனர்கள் ஒரு குறிப்பிட்ட சிகிச்சையாளரிடம் மக்களை அனுப்பு முன்பு அவரைப் பற்றி சிலவற்றை அறிதல் அவசியமாகும். ஆலோசனை அளித்தல் "எவ்வாறு" என்று கண்டுபிடிப்பதற்கு நடத்துனர்கள் அதிகமாய் படிக்கவும் மற்றும் சாத்தியம் என்றால், ஆலோசனை கூறுதல் பற்றி (மற்றவர்களுக்கு) வகுப்புகள் எடுக்கவும் வேண்டும்.

முடிவுரை

புண்படுத்தும் காரியங்கள் உலகளவு நமது சமூகங்களில் நிலவுகின்றது. மக்கள் சங்கீதக்காரரோடு சேர்ந்து, "என்னை அறிவார் ஒருவருமில்லை" (சங். 142:4) என்று கூறிக் கொண்டுள்ளனர். ஒரு கருத்தில் இவர்கள், எரேமியா பதிவு செய்த அதே கேள்வியைக் கேட்கின்றனர்: "கீலேயாத்திலே பிசின் தைலம் இல்லையோ? இரண வைத்தியனும் அங்கே இல்லையோ?"

(எரே. 8:22). யாரோ ஒருவர் அக்கறை கொள்ளுகின்றார் என்பதை இயேசுவின் பின்பற்றாளர்கள் செயல்விளக்கப்படுத்த வேண்டும்! புண்பட்ட இருதயங்களுக்குப் பிசின் தைலம் ஒன்றை நாம் கொண்டுள்ளோம்: நமது தேவன், "இருதயம் நொறுங்குண்டவர்களைக் குணமாக்குகிறார், அவர்களுடைய காயங்களைக் கட்டுகிறார்" (சங். 147:3). நாம் அந்தத் தைலத்தைப் பயன்படுத்த முடியும்.

உணர்வுப் பூர்வமாய்ப் புண்பட்டுள்ளவர்களிடத்தில் நாம், "நீங்கள் சமாதானத்தோடே போங்கள், குளிர் காய்ந்து பசியாறுங்கள்" என்று கூறி, அவர்களுடைய புண்பட்ட வேளையில் ஒரு உதவியும் செய்யாமல் இருந்து விடாதபடி எச்சரிக்கையாய் இருக்க வேண்டும். (யாக். 2ஐக் காணவும்.) இயேசு நன்மை செய்கிறவராய்ச் சுற்றித் திரிந்தார். புண்பட்டுக் கிடக்கிற மக்களுக்கு உதவுவதற்கு நம்மால் இயன்ற சிறப்பான ஊழியத்தை நாம் செய்வோமாக.

குறிப்புகள்:

[1]Paul Southern, Class Lecture Notes, Personal Counseling, Sydney, Australia, June 29, 1970. [2]Ibid. [3]Ibid. [4]Jay Adams, *Competent To Counsel* (Grand Rapids, Mich.: Baker Book House, 1970). [5]"Seventy-five percent of the therapy in a mental hospital is TLC - Tender, Loving Care."Southern, "Personal Counseling."

இலக்கை அமைத்தல்

"பேசுவதற்குக் கற்றுக் கொள்ளுதல் என்பது கடினமானதாய் இருப்பதில்லை" என்று யாரோ ஒருவர் கூறியுள்ளார். "அது நீந்தக் கற்றுக் கொள்ளுவதைப் போல் உள்ளது. நீங்கள் (தண்ணீருக்குள்) குதித்து, (கை கால்களை) அடிக்கின்றீர்கள்." நடத்துனர்கள் சில வேளைகளில் தங்கள் ஊழியத்தை அது போன்றதாகவே காண்கின்றனர்: அவர்கள் "குதித்து கை கால்களை அடித்துக் கொண்டிருந்தால்" பணியானது செய்யப்பட்டு விடும் என்று நினைக்கின்றனர். அவர்கள், "தனது குதிரையின் மீதேறி எல்லாத் திசைகளிலும் சவாரி செய்கின்றவன்" என்று கூறப்பட்ட ஹாலிவுட் மாட்டுக் காரப் பையனைப் போன்றவர்களாய் இருக்கலாம். நடத்துனர்கள், "எல்லாத் திசைகளிலும் பயணம் செய்து" மற்றும் அவர்கள் பணியில் சுறுசுறுப்பாக இருக்கின்ற காரணத்தினால் தாங்கள் தங்களின் ஊழியத்தை நிறைவேற்று வதாக நினைத்துக் கொண்டுள்ளார்கள். அவர்கள் அவ்வாறு இல்லாதிருக்க லாம். செயல்பாடு என்பது செயல்பாட்டிற்காகவே செய்யப்படுவது என்பது பயனற்றதாக இருக்கலாம். "திசையற்ற" இயக்கம் ஏதொன்றையும் நிறை வேற்றுவதில்லை.

சபை நடத்துனர்களுக்குத் தேவையான மேலாண்மைத் திறன்களில், இலக்குகளை அமைத்தல் என்பது முதலாவதானதாக வகைப்படுத்துப்பட வேண்டியதாக உள்ளது. நடத்துனர்கள் இலக்குகளைக் கொண்டிருக்க வேண்டும்.[1] நடத்துவத்துவம் என்பது, முன் தீர்மானிக்கப்பட்ட இலக்குகள் அல்லது குறிக்கோள்களை நிறைவேற்ற மற்றவர்களை இயக்குதல் என்பதாக இருந்தால், விளக்கத்தின்படி, நடத்துவத்துவத்திற்கு இலக்குகளை அமைத்தல் தேவைப்படுகின்றது. மற்றும், நடத்துவத்துவத்தின் மதிப் பீட்டிற்கு, முன்னதான குறிக்கோள்கள் தேவையாய் உள்ளது. நடத்துனர்கள், தாங்கள் நிறைவேற்ற நம்பிக்கை கொண்டுள்ளது என்னவென்று விளக்கப்படுத்தாமல் இருக்கையில் நடத்துவத்துவத்தை எவ்வாறு மதிப்பிட முடியும்?

இலக்கை அமைப்பதற்குத் தேவைப்படுவது என்ன? நாம் (இதற்கு) பத்து ஆலோசனைகளைக் கவனிப்போம்.

இலக்குகள் ஜெபத்தோடு அமைக்கப்பட வேண்டும்

இலக்கை அமைத்தல் என்பது ஜெபத்துடன் தொடங்கப் பெற வேண்டும். பல காரணங்களுக்காக சபை நடத்துனர்கள் ஜெபிக்கத் தேவையுள்ளது. முதலாவது, தேவனுடைய உதவியின்றி சபை நடத்துனர் களோ அல்லது சபை முழுவதுமோ, தேவனுக்குப் பிரியமான எதையும்

நிறைவேற்ற இயலாது. சங்கீதக்காரர், "கர்த்தர் வீட்டைக் கட்டாராகில், அதைக் கட்டுகிறவர்களின் பிரயாசம் விருதா'' (சங். 127:1அ) என்று கூறினார். இரண்டாவது, ஞானம் என்பது தேவனிடத்திலிருந்தே வருகின்றது: "உங்களில் ஒருவன் ஞானத்தில் குறைவுள்ளவனாயிருந்தால், யாவருக்கும் சம்பூரணமாய்க் கொடுக்கிறவரும், ஒருவரையும் கடிந்து கொள்ளாதவருமாகிய தேவனிடத்தில் கேட்கக் கடவன், அப்பொழுது அவனுக்குக் கொடுக்கப்படும்'' (யாக். 1:5). மூன்றாவது, தேவன் அறுவடைக்கு வேலையாட்களை அனுப்புகிறார் (மத். 9:37, 38) மற்றும் அவரே விளைவையும் அருளுகின்றார் (1 கொரி. 3:6). நான்காவது, தேவன் ஜெபத்திற்குப் பதில் அளிக்கிறார் (1 யோவா. 5:14, 15).

இலக்குகள் என்பவை சபை ஊழியத்துடன் முரண்பாடற்றதாயிருக்க வேண்டும்

இழந்து போனவர்களை இரட்சித்தல் (சுவிசேஷ ஊழியம்), இரட்சிக்கப்பட்டுள்ளவர்களை இரட்சிக்கப்பட்டவர்களாய்க் காத்தல் (பக்திவிருத்தியூட்டுதல்), நற்பணிகளைச் செய்தல் (உபகார உதவி), மற்றும் தேவனுக்குப் புகழ்ச்சியின் பலிகளைச் செலுத்துதல் ஆகியவை சபையின் ஊழியமாய் உள்ளது. சபை அமைக்கின்ற எந்த இலக்குகளும் இந்த ஊழியத்தை சபை நிறைவேற்றுவதற்குச் சில வழிகளில் பங்களிக்க வேண்டும்.

இலக்குகள் என்பவை கூட்டுறவுத் தன்மையுடையவைகளாய் இருக்க வேண்டும்

இலக்குகள் கூட்டுறவுத் தன்மையுடன் தீர்மானிக்கப்பட வேண்டும். இலக்கை அமைப்பதில், ஒவ்வொருவரும் - மூப்பர்கள், உதவிக்காரர்கள், பிரசங்கியார்கள், போதகர்கள் மற்றும் உறுப்பினர்கள் ஆகிய அனைவரும் - ஈடுபடுத்தப்பட வேண்டும். கூட்டுறவான, பங்கேற்புத்தன்மை கொண்ட இலக்கமைத்தலின் மதிப்பானது தெளிவாக உள்ளது: இலக்குகள் என்பவை சபை ஒன்றுக்குச் சக்தியூட்டுவதற்கு முன்பு, உறுப்பினர்கள் சபையின் இலக்குகளை "நமது இலக்குகள்'' என்றெண்ண வேண்டும். அவற்றை அவர்கள், "மூப்பர்களின் இலக்குகள்" என்றோ அல்லது "பிரசங்கியாரின் இலக்குகள்" என்றோ எண்ணக்கூடாது.

இலக்கை அமைக்கும் அமர்வில் சபையின் உறுப்பினர்கள் யாவரும் பங்கேற்க வாய்ப்பளிப்பதே இலக்கை அமைக்கும் செயல்முறையைத் தொடங்குவதற்கு நடத்துனர்களுக்கான ஒரு நல்ல வழியாக உள்ளது. அந்த வேளையில் அனைவரும் விமர்சிக்கப்படுதல் என்ற பயமுமின்றி மக்கள் தங்கள் கருத்துக்களை ஒரு "மூளையைக் கசக்கும் அமர்வில்" எதிர்பார்ப்புகளையும் பகிர்ந்து கொள்ள அனுமதிக்கப்பட வேண்டும்.

பிறகு, இலக்கை அமைக்கும் செயல்முறையானது நம்பிக்கைகள் மற்றும் கனவுகளை உண்மையான திட்டங்களாக வளரச் செய்ய வேண்டும்.

ஒவ்வொரு நிலையிலும் முடிந்த அளவு அதிக உறுப்பினர்கள் ஈடுபடுத்தப் பட வேண்டியது அவசியம்.

இலக்குகள் கல்வியுடன் இணைந்திருக்க வேண்டும்

சபையின் எல்லா உறுப்பினர்களையும் உள்ளடக்குகின்ற-இலக்கை அமைக்கும் பணியில் பங்கேற்கின்ற-வர்கள் அந்தச் செயல்பாட்டிற்கு முன்னதாகவும் செயல்பாட்டின் போதும் சபை எதைப் பற்றியது என்பதைக் கற்றுக் கொள்வது அவசியம். உறுப்பினர்கள் கல்வியளிக்கப்படாத வரையில், அவர்கள் சபையின் இலக்கு என்பது வெறுமனே உயிர் வாழ, தன்னையே பிரியப்படுத்திக் கொள்ள, அல்லது ஆராதனைக்கு ஒன்று கூடத் தேவையானது மட்டுமே என்று ஆலோசனை கூறலாம். போதித்தல் என்பது, இப்படிப்பட்ட நோக்கங்கள் சபையின் முக்கியமான இலக்குகளா வதிலிருந்து காத்துக் கொள்ள உதவும்.

இலக்குகள் நியாயமானவைகளாக இருக்க வேண்டும்

இலக்குகள் என்பவை கிறிஸ்தவத்தின் தராதரங்களையும் ஆவியையும் பிரதிபலிக்க வேண்டும். சத்தியத்தைப் பற்றிப் பொருட்படுத்தாமல் “எவ்விலை கொடுத்தேனும் வளர்ச்சி பெறுதல்” என்பதை சபைக்கு இலக்காக அமைப்பது என்பது அதற்கு நியாயமானதாயிராது. ஆவிக்குரிய வளர்ச்சி இல்லாமல் எண்ணிக்கை வளர்ச்சியை தேடுவது சபைக்கு நியாயமான இலக்காயிராது.

சபைக்கான நியாயமான சில இலக்குகள் என்னவாயிருக்கக் கூடும்? நியாயமாயிருக்கக் கூடிய சில பொதுவான, நீண்ட கால இலக்குகள் பின்வருமாறு:

1. வெளிப்படையாகவும் தனிப்பட்ட முறையிலும் நமது சமுதாயம் முழுவதிலும் தேவனுடைய வசனத்தை முடிந்த அளவுக்கு அதிகம் செயல் வலிவான முறையில் அறிவித்தல்.
2. ஆவிக்குரிய வளர்ச்சிக்கும் தனிப்பட்ட நிறைவுகளுக்கும் அதிகபட்சம் வாய்ப்பினை அனைவரும் பெறுகின்ற வகையில் கிறிஸ்தவர்களின் அன்பு செய்யும் மற்றும் அக்கறை செலுத்தும் ஐக்கியமாகுதல்.
3. தேவனைப் பிரியப்படுத்துகின்ற மற்றும் கிறிஸ்தவர்களைப் பக்தி விருத்தியடையச் செய்கின்ற இணைவான ஆராதனைக்கு வாய்ப்பளித்தல்.
4. சபையின் ஒவ்வொரு உறுப்பினருடைய ஆவிக்குரிய நலத்தை மேம்படுத்துதல். இது, ஒவ்வொரு உறுப்பினரும் விசுவாசத்தில்

நிலைத்து நின்று, வருகையில், கொடுத்தலில் மற்றும் ஈடுபாட்டில் கிறிஸ்துவைப் போன்று வளர்ந்தால் கைகூடும்.

5. உறுப்பினர்களுக்கும் உறுப்பினர் அல்லாதவர்களுக்கும் பயனளிக்கக் கூடிய உபகாரத் திட்டத்தின் மூலமாக கிறிஸ்துவின் அன்புகூரும் இயல்பைச் செயல் விளக்கப்படுத்துதல்.
6. மற்ற இடங்களில் சுவிசேஷத்தைப் பிரசங்கித்தல், ஊழியப் பணியை ஆதரித்தல்.
7. மேற்கண்ட இலக்குகளை நிறைவேற்றும் செயல்பாடுகளைத் தொடங்குதல்.

ஒவ்வொரு சபையும் ஜெபம் மற்றும் ஆலோசனை ஆகியவற்றிற்குப் பின் நியாயமான தனது சொந்த இலக்குகளின் பட்டியலை உள்ளடக்க வேண்டும்.

சபை (ஒவ்)ஒன்றிற்கு(ம்) இலக்குகள் திட்டவட்டமானவைகளாக இருக்க வேண்டும்

ஒரு சபைக்கான இலக்குகள், பணியாளர்கள், ஆதாரவளங்கள், திறன்கள் மற்றும் சமூகத்தின் இயல்புகள் உட்பட குறிப்பிட்ட சபையின் குறிப்பான சூழ்நிலைகளைக் கணக்கில் எடுத்தாள வேண்டும். தனி உறுப்பினர்கள் என்ன செய்ய முடியும் என்பதையும் மற்றும் சுற்றியுள்ள சூழ்நிலைகள் என்ன என்பதையும் பொறுத்து சபைகள் மட்டுப் படுத்தப்படலாம். எடுத்துக்காட்டாக, குறைந்து வரும் மக்கள் தொகை உள்ள கிராமப் பகுதியில் முதிய மனிதர்களைக் கொண்டுள்ள ஒரு சபையைக் காட்டிலும், புறநகர்ப் பகுதியில் இளைஞர்கள் பலரை உறுப்பினர்களாய்க் கொண்ட சபையானது எண்ணிக்கையில் வளர்ச்சியடைய அதிகத் திறன் கொண்டுள்ளது.

இலக்குகள் நான்கு வழிகளில் கண்ணோக்கப்பட வேண்டும்

இலக்குகளின் நான்கு வகைகள் தனிப்படக் குறிப்பிடப்பட வேண்டும்.

முதலாவது, சபையின் நிறைவான இலக்கு என்பது (மாறுபட்ட சொற்றொடர்களின் குறிப்பிட முடியும் என்றாலும்) இரட்சிப்பு - நமக்கு மற்றும் பிறருக்கு இரட்சிப்பு - என்பதாகவே உள்ளது. சபையில் நாம் செய்கின்ற ஒவ்வொரு செயலும் இந்த நிறைவான இலக்கை நோக்கி வழிநடத்த வேண்டும்.

இரண்டாவது, நீண்ட கால இலக்குகள் உள்ளன. அதிகமான மக்கள் இரட்சிக்கப்பட உதவும்படி, வருகின்ற ஆண்டுகளில் சபையானது எவ்வாறு மேம்பட வேண்டும்? ஐந்து, பத்து அல்லது பதினைந்து ஆண்டுகளில் சபையானது என்ன நிலையில் இருக்கும் என்பது பற்றி நடத்துனர்கள்

ஆழ்ந்து சிந்திக்க வேண்டும். இன்று அமைக்கப்படும் இலக்குகள் அந்த நீண்ட கால இலக்குகளை நிறைவேற்றுவதற்கு வழிநடத்த வேண்டும்.

சபையின் நீண்ட கால மற்றும் நிறைவான இலக்குகளை அடையும் படிக்கான வழிமுறைகள் சபை ஒன்றின் இலக்குகளில் உள்ளடங்க வேண்டும். இது குறுகிய கால இலக்குகள் என்ற மூன்றாம் வகையான இலக்குகளை அவசியமாக்குகின்றது. சபையானது தனது நீண்ட கால இலக்குகளை அடைவதற்கு அடுத்த ஆறு மாதங்களில், ஒரு ஆண்டில் அல்லது இரு ஆண்டுகளில் நிறைவேற்ற வேண்டியது என்ன? ஒருவேளை ஒரு சபையானது, மாபெரும் எண்ணிக்கையிலான மக்கள் இரட்சிக்கப் படுவதற்கு உதவியாக அடுத்த ஐந்து ஆண்டுகளில் ஒரு புதிய கட்டிடத்தைப் பெற்றிருக்க வேண்டும் என்று முடிவு செய்வதாக வைத்துக் கொள்வோம். அது ஒரு நீண்ட காலத் திட்டமாயிருக்கலாம். அந்த நீண்ட காலக் குறிக்கோளை நிறைவேற்றுவதற்கு அருகிலுள்ள எதிர்காலத்தில் அவர்கள் எதைச் செய்வது அவசியமாய் உள்ளது? அடுத்த ஆண்டிற்குள்ளாக ஒரு குறிப்பிட்ட ஞாயிறு அன்று விசேஷித்த காணிக்கையைப் பெறுதல் என்பது அவர்களின் குறுகிய கால இலக்குகளில் ஒன்றாக இருக்கலாம்.

நான்காவது, செயல்பாட்டு இலக்குகள் அல்லது முன்னேற்றத்திற்கு உதவும் இலக்குகள் என்பவை தேவையாய் இருக்கின்றன. குறுகிய கால இலக்குகள் எவ்வாறு அடையப்பட முடியும்? ஒரு குறிப்பிட்ட காலத்தில், கவனிக்கப்படத் தக்க இலக்குகள் நிறைவேற்றப்பட முடிவது எவ்வாறு? இந்த “செயல்பாட்டு இலக்குகள்” என்பவை குறுகிய கால இலக்குகளைச் சாதிக்க அவசியமாய் உள்ள திட்டங்கள் மற்றும் (செயல்) நிகழ்ச்சிகள் ஆகியவற்றுடன் தொடர்பு கொண்டுள்ளன. மேலே குறிப்பிடப்பட்டுள்ள எடுத்துக்காட்டில் ஒரு சபையானது பின்வரும் செயல்பாட்டு இலக்குகளை அமைக்கலாம்:

1. காணிக்கை கொடுக்குமுன் அந்த முயற்சியைக் குறித்து மூன்று ஜெபக் கூட்டங்களை நடத்துதல்.
2. காணிக்கை கொடுக்குமுன்பு நான்கு முதல் ஆறு வாரங்கள் அளவாக உக்கிராணத்துவம் பற்றிப் போதித்தல்.
3. காணிக்கை கொடுக்குமுன்பு, சபை அறிவிப்புப் பலகையில் கொடுத்தலைப் பற்றி எட்டுப் பாடங்களை உள்ளடக்குதல்.
4. கடைசி இரு மாதங்களில் ஒவ்வொரு ஆராதனையிலும் கொடுத்தலைப் பற்றி அறிவித்தல்.
5. எல்லா உறுப்பினர்களின் ஆதரவையும் பெறுவதற்காக கூட்டங்களின் தொடர் ஒன்றைக் கொண்டிருத்தல்.
6. சபையில் உள்ள ஒவ்வொரு உறுப்பினரின் ஆதரவையும் பெறுவதற்காக மூப்பர்களில் ஒருவர் உறுப்பினர் ஒவ்வொரு வரையும் சந்தித்தல்.

சபையானது இந்த குறுகிய கால இலக்குகளை நிறைவேற்றினால், தேவனுடைய உதவியுடன் அது நீண்ட கால இலக்குகளைச் சாதிக்க முடியும் மற்றும்

இதன் விளைவாக, அதிகமான மக்களை இரட்சிப்படையச் செய்தல் என்பதற்கு இது வழிநடத்தும் என்ற விசுவாசத்துடன் இந்த இலக்குகள் அமைக்கப்பட வேண்டும்.

இலக்குகள் சரி பார்க்கப்படக் கூடியவைகளாய் இருக்க வேண்டும்

குறுகிய கால இலக்குகளும், செயல்பாட்டு அல்லது முன்னேற்றத்துக்கு உதவும் இலக்குகளும் குறுகிய காலத்தில் அடையப் பெறுவதற்கு சாத்திய மான அளவு அதிகமாய் கவனிக்கக் கூடிய அளவு அமைக்கப்பட வேண்டும். எடுத்துக்காட்டாக, சபையின் இலக்கானது "கிறிஸ்துவுக்காகத் தொடர்பு ஏற்படுத்துதல்'' என்றிருக்கக் கூடாது. மாறாக, அது "நமது ஆராதனை ஊழியங்களைப் பார்வையிட வரும் ஒவ்வொருவரையும் சந்திப்பதினாலும், சமுதாயத்தில் புதிதாய் வந்து சேரும் எவருக்கும் அழைப்பு விடுத்து மற்றும் அவர்களுக்கு உணவு எடுத்துச் செல்லுவதாலும், மற்றும் சமுதாயத்தில் உள்ள ஒவ்வொரு இல்லத்திலும் சுவிசேஷ நூல்களை விநியோகிப் பதினாலும் கிறிஸ்துவுக்காகத் தொடர்பு ஏற்படுத்துதல்'' என்றிருக்க வேண்டும். இந்தச் செயல்பாடுகளை சபையானது நிறைவேற்றுகிறதா இல்லையா என்பதை நடத்துனர்கள் அறிய முடியும். அவர்கள் தங்கள் இலக்குகளை அடைந்துள்ளார்களா என்பதை அவர்கள் அறிய முடியும். "வளருவதே நமது இலக்காக உள்ளது," "இன்னும் அதிகமாக கிறிஸ்துவைப் போலாகுதலே நமது இலக்காக உள்ளது" அல்லது "நன்மை செய்வதே நமது இலக்காக உள்ளது" என்று மட்டும் கூறுவதானது தோல்வியையும், உற்சாகக் குறைவையும் வரவேற்பதாய் உள்ளது.

இலக்குகள் கட்டுப்படுத்தப் படக்கூடியவைகளாயிருக்க வேண்டும்

குறுகிய கால இலக்குகளும் செயல்பாட்டு அல்லது முன்னேற்றத்துக்கு உதவும் இலக்குகளும் கட்டுப்படுத்தப்படக் கூடியவைகளாயிருக்க வேண்டும். அதாவது, நடத்துனர்கள், சபையானது கட்டுப்படுத்த முடியாத வைகளாயுள்ள இலக்குகளையல்ல ஆனால் அது கட்டுப்படுத்தக் கூடியதாயுள்ள இலக்குகளையே அமைக்க வேண்டும். எடுத்துக்காட்டாக, குறிப்பிட்ட ஒரு ஆண்டில் ஒரு சபையானது இருபது ஞானஸ்நானங் களைப் பெறுதல் என்ற இலக்கை, அதையடையும் வழிமுறைகளை உள்ளடக்காமல் அமைக்கக் கூடாது. ஒரு இலக்கை அடையும் திட்டங்கள் இல்லாத பொழுது, அந்த இலக்கானது விரைவில் மறந்து போகப்படும். இன்னொரு பிரச்சனை(யும்) நிலவுகின்றது: சபையானது இருபது ஞானஸ்நானங்களைப் பெற முடியுமா முடியாதா என்பதை நேரடியாகக் கட்டுப்படுத்த முடியாது. சபையின் வளர்ச்சி என்பது முற்றிலுமாக உறுப்பினர்களைச் சார்ந்ததாக மட்டுமே இருப்பதில்லை; அது அவர்கள் போதிக்கும் மக்களிடம் உள்ள ஏற்றுக் கொள்ளும் தன்மையையும்

(மத். 13:1-23) மற்றும் விளைவைக் கொடுக்கும் தேவனையும் (1 கொரி. 3:6) சார்ந்ததாக(வும்) உள்ளது.

''கட்டுப்படுத்தும் தன்மை'' என்ற காரணிகளை உள்ளடக்கிய இலக்குகளை சபையானது எவ்வாறு அமைக்கும்? சபைக்கு கூடுதலானவை (உறுப்பினர்)களைப் பெறும் விஷயத்தை உள்ளடக்கும் இலக்கு ஒன்றிற்கான ஒரு எடுத்துக்காட்டு நான்கு படிநிலைகளில் இங்கு (கீழே) தரப்படுகின்றது.

முதலாவது, சபையானது இலக்குகளை அமைக்க வேண்டும். அவர்கள், அடுத்த ஆண்டில் சபையில் இருபது கூடுதலான உறுப்பினர்களைப் பெற விரும்புகின்றனர். அவர்கள் தங்களின் இலக்கை அடைவதற்காகப் பின்வரும் செயல்பாட்டு அல்லது முன்னேற்றத்திற்கு உதவும் இலக்குகளை அமைப்போம் என்று தீர்மானிக்கின்றனர்:

1. தனிப்பட்ட ஊழியம் பற்றிப் பன்னிரெண்டு பிரசங்கங்கள் பிரசங்கித்தல்.
2. உறுப்பினர்களுக்காக, தனிப்பட்ட சுவிசேஷ ஊழியம் பற்றிய கருத்துப்பட்டறையொன்றை நடத்துதல்.
3. பார்வையாளர்களை அழைத்து வரும்படியாகவும் ஒவ்வொரு பார்வையாளரையும் வரவேற்கும்படியாகவும் ஒவ்வொரு உறுப்பினரையும் உற்சாகப்படுத்துதல்.
4. பார்வையாளர் ஒவ்வொருவரையும் சென்று சந்தித்தல்.
5. "வாய்ப்புள்ளவர்களின் பட்டியல்'' ஒன்றை ஏற்படுத்தி, அந்தப் பட்டியலில் உள்ள ஒவ்வொரு நபரையும் அந்த ஆண்டில் நான்கு முறை தபால் மூலம் தொடர்பு கொள்ளுதல்.
6. நமது சமூகத்தில் உள்ளவர்களை நம்முடன் ஆராதிக்க வரும்படியாக அழைப்பதற்கு வீடு சந்திப்பிற்காக ஒரு முகாம் நடத்துதல்.
7. அந்த முகாமை நன்கு திட்டமிடப்பட்ட சுவிசேஷக் கூட்டம் ஒன்றைக் கொண்டு முடித்து வைத்தல்.
8. சமுதாயத்தில் உள்ள புதிய குடும்பம் ஒவ்வொன்றையும் தொடர்பு கொள்ளுதல்.
9. சமுதாயத்தில் உள்ள விசுவாசமற்ற கிறிஸ்தவர் ஒவ்வொருவரையும் தொடர்பு கொள்ளுதல்.

இரண்டாவது, உறுப்பினர்கள் அந்த இலக்குகள் முழுவதையும் பின்பற்றுவது அவசியமாகும். அவர்கள் செயல்பாட்டு அல்லது முன்னேற்றத்திற்கு உதவும் இலக்குகளின் அடிப்படையில் செயல்பட வேண்டும். அதாவது, இப்பொழுது அவர்கள், திட்டமிடப்பட்டுள்ள அந்தச் செயல்களைச் செய்ய வேண்டும்.

மூன்றாவது, முடிவுகளை நடத்துனர்கள் சீர் தூக்கிப் பார்க்க வேண்டும். சீர் தூக்கிப் பார்த்தல் என்பது, "நாம் நம்முடைய இலக்கை அடைந்தோமா? சபையில் புதிய உறுப்பினர்கள் சேர்க்கப்பட்டிருக்கிறார்களா?'' என்று

கேட்பதின் மூலம் தொடங்க வேண்டும். அப்படியிருந்தால் நல்லது. "தேவனுடைய உதவியால் வேலையைத் திட்டமிட்டோம், மற்றும் திட்டமிட்டபடி வேலை செய்தோம்" என்று அவர்கள் முடிவாகக் கூற முடியும்.

சபையானது கூடுதலான உறுப்பினர்களைப் பெறவில்லையென்றால், "ஏன் பெற முடியவில்லை?" என்று நடத்துனர்கள் கேட்பது அவசியமாக உள்ளது. பிற கேள்விகளும் பின் தொடர வேண்டும்: "நாம் செய்யும்படி திட்டமிட்டவற்றைச் செய்தோமா? நாம் நமது செயல்பாட்டு (அல்லது முன்னேற்றத்திற்கு உதவும்) இலக்குகளை நிறைவேற்றினோமா?" அதை அவர்கள் செய்திருந்தால், ஒருவேளை, அவர்கள் மற்றவர்களை மனமாற்றத் தேவையான ஊழியத்தின் அளவைத் தவறாகக் கணக்கிட்டிருக்கலாம். பின்பு அவர்கள் இன்னும் அதிகமாக - அல்லது மாறுபட்ட சில - பணிகளை அளவில் வளர்வதற்கு செய்ய வேண்டியிருக்கும். அவர்கள் செயல்பாட்டு இலக்குகளை நிறைவேற்றாதிருந்தால், பிறகு அவர்கள், "நமது சபையின் அளவு மற்றும் பணித் திறன் ஆகியவற்றிற்கு நமது இலக்குகள் நடப்புக்கு ஏற்காதவைகளாய் உள்ளனவா? ஒருவேளை நாம் அதிகமான உறுப்பினர்களை எதிர்பார்த்திருந்தோமோ?" என்று கூற வேண்டும். அவர்கள் அதிகம் நடப்புக்குரிய இலக்குகளை அமைப்பதோ அல்லது மற்றவர்கள் செய்யக் கூடியதை மற்றும் செய்ய வேண்டியதைச் செய்யும்படி அவர்களைத் தூண்டுவது எவ்வாறு என்று தீர்மானிப்பதோ அவசியமாக உள்ளது.

நான்காவது, அவர்கள் புதிய இலக்குகளை அமைக்க வேண்டும். இலக்குகளை அமைப்பதில் சபைக்குள்ள ஒரு ஆண்டு அனுபவமானது அடுத்த ஆண்டில் அதை வழிநடத்த முடியும். தாமஸ் எடிஸன் (என்ற விஞ்ஞானி) மின்சார விளக்கை உண்டாக்கப் பயன்படுத்தக் கூடிய பொருளை வெற்றிகரமாய்க் கண்டறியும் முன்பு பல்வேறு பொருட்களைக் கொண்டு சுமார் ஆயிரம் பரிசோதனைகளைச் செய்தார் என்று கூறப்படுகின்றது. அந்த ஆயிரம் தோல்விகளைக் குறித்து அவர் வருத்தமுற்றாரா என்று கேட்ட பொழுது, அவைகளைத் தாம் தோல்விகள் என்றே கருதியிருந்ததில்லை என்று அவர் கூறினார். அவை ஒவ்வொன்றும் வெற்றியாகவே இருந்தன, ஏனென்றால் அந்த ஒவ்வொரு பரிசோதனையிலும் எவ்வாறு அதைச் செய்யக் கூடாது என்பதற்கான வழியொன்றை அவர் கண்டறிந்தார். நாம், கட்டுப்படுத்தப்படக் கூடிய இலக்குகளை அமைப்பதில் உணர்வுள்ளவர்களாயிருந்தால், மற்றும் அவைகள் நமக்குப் போதிக்கின்ற பாடங்களைக் கற்றுக் கொண்டால், நாம் எந்த ஒரு முயற்சியையும் தோல்விக்கானதாக ஒருபோதும் சிந்திக்கத் தேவையில்லை. எந்த வகையில் சபை ஊழியத்தைச் செய்யக் கூடாது என்பதற்கான இன்னொரு வழியை மட்டுமே நாம் கற்றறிந்திருப்பவர்களாய் இருக்கலாம்.

இலக்குகள் தேவனுடைய வல்லமையை நம்பியிருக்க வேண்டும்

தேவனுடைய வல்லமையானது சபையின் இலக்குகளை பயன்

தருமளவுக்கு சக்தியுடன் ஊக்குவிக்க வேண்டும். அவர், "நாம் வேண்டிக் கொள்ளுகிறதற்கும் நினைக்கிறதற்கும் மிகவும் அதிகமாய் நமக்குள்ளே கிரியை செய்கிற வல்லமையின்படியே நமக்குச் செய்ய வல்லவராக" (எபே. 3:20) இருக்கிறார். பெரும்பாலான மக்கள் ஒரு இலக்கின் மீது கவனம் செலுத்தி அதை நிறைவேற்றத் தங்களின் மனித சக்தியை ஈடுபடுத்துகின்றனர், இவர்கள் சாத்தியமானதென்று தாங்கள் நினைப்பதற்கும் அதிகமானவற்றைச் சாதிக்க முடியும். நமது பக்கம் தேவன் இருக்கையில் நாம் எவ்வளவு அதிகமானவற்றைச் சாதிக்க முடியும்!

முடிவுரை

தேவனுடைய நடத்துனர்கள் எப்பொழுதுமே ஒரே சிந்தனையுள்ளவர்களாக, இலக்கு வயப்பட்ட மக்களாக இருந்துள்ளனர். நெகேமியா ஒரே ஒரு இலக்கைக் கொண்டிருந்தார்: எருசலேமின் மதில்களைக் கட்டியெழுப்புதல் என்பது அவரது குறிக்கோளாய் இருந்தது (நெகே. 2:5, 17). அவர் ஜெபித்தார், உதவியை நாடினார், சூழ்நிலையை ஆராய்ந்தார், மக்களை இணங்கச் செய்தார், தமது வலிமைகளை ஒழுங்கு படுத்தி அணிவகுத்தார், பணியை ஒருங்கமைத்தார், பிரச்சனைகளை வெற்றி கொண்டார், மற்றும் இலக்கை நிறைவேற்றினார் (நெகே. 4:6; 6:15). பவுல் ஒரே நோக்கம் கொண்ட மனிதராயிருந்தார்; அவர், "சகோதரரே, அதைப் பிடித்துக் கொண்டேனென்று நான் எண்ணுகிறதில்லை; ஒன்று செய்கிறேன் ..." (பிலி. 3:13). கிறிஸ்து ஒரு நோக்கத்தின் மீது கவனம் செலுத்திய நடத்துனராயிருந்தார். அவர், ''என் சித்தத்தின்படியல்ல, என்னை அனுப்பினவருடைய சித்தத்தின்படி செய்யவே நான் வானத்திலிருந்திறங்கி வந்தேன்'' (யோவா. 6:38) என்றுரைத்தார்; ''இழந்துபோனதைத் தேடவும் இரட்சிக்கவுமே மனுஷகுமாரன் வந்திருக்கிறார்'' (லூக். 19:10) என்றும், ''... மனுஷகுமாரனும் ஊழியங்கொள்ளும்படி வராமல், ஊழியஞ் செய்யவும், அநேகரை மீட்கும்பொருளாகத் தம்முடைய ஜீவனைக் கொடுக்கவும் வந்தார்" (மத். 20:28) என்றும் கூட அவர் உரைத்தார். அவர் தமது வாழ்வு முழுவதிலும் தமது ஒரே மாபெரும் நோக்கத்தின் கண்ணோட்டத்திலேயே வாழ்ந்தார். இழந்துபோகப்பட்டவர்களைத் தமது தியாகம் நிறைந்த மரணத்தின் மூலமாக, இரட்சிப்பதினால் தமது பிதாவின் சித்தத்தைச் செய்தல். அவர் தம் குறிக்கோளை ஒரே சிந்தனையுடன் நாடித் தொடர்ந்ததின் காரணமாகவே அவர் சாத்தானைத் தோல்வியுறச் செய்த (எபி. 2:14) சிலுவையில் அவரது வெற்றி கிடைக்கப் பெற்றது! இன்றைய நாட்களில் தேவனுக்கு இலக்கு வயப்பட்ட நடத்துனர்கள் இன்னமும் தேவைப்படுகின்றனர்.

குறிப்பு:

[1]"நோக்கங்கள்," "குறிக்கோள்கள்" போன்ற மற்ற சொற்றொடர்களையும் பயன்படுத்த முடியும். மாறுபட்ட சொற்றொடர்களைப் பயன்படுத்துவதில் சில பயன்கள்/மதிப்புகள் இருக்கையில், எளிமைத் தன்மைக்காக நாம் இப்பாடம் முழுவதிலும் "இலக்குகள்" என்ற சொற்றொடரைப் பயன்படுத்துவதைத் தேர்ந்து கொண்டுள்ளோம்.

நிர்வாகம்

நாங்கள் ஆஸ்திரேலியாவில் வாழ்ந்து கொண்டிருக்கையில், அங்கு மனம்மாற்றம் பெற்றிருந்த குடும்பம் ஒன்று சற்று காலம் விசுவாசம் நிறைந்ததாயிருந்தது, ஆனால் விடுமுறை வேதாகமப் பள்ளிக்குப் பிறகு அவர்கள் ஆராதனை கூட்டத்திற்கு வருகை தராதிருந்தார்கள். ஏன் என்று நாங்கள் அவர்களைக் கேட்ட பொழுது, அவர்கள், "நாங்கள் உங்களுடன் முதலில் ஆராதிக்கத் தொடங்கிய பொழுது, நீங்கள் தேவனுக்கு ஊழியம் செய்ய முயற்சிக்கும் கிறிஸ்தவர்களின் சிறு குழு என்று நாங்கள் நினைத் திருந்தோம். விடுமுறை வேதாகமப் பள்ளியில் நீங்கள் புத்தகங்கள், வகுப்புகள், ஆசிரியர்கள், கால அட்டவணை மற்றும் ஒவ்வொரு விஷயத்தையும் கொண்டு ஒருங்கிணைக்கப்பட்டவர்கள் என்பதை நாங்கள் உணர்ந்தறிந்தோம், அப்படிப்பட்ட ஒன்றிற்காக நாங்கள் எதிர்பார்த்திருந்த தில்லை" என்று கூறினார்கள்.

ஒருங்கிணைக்கப்பட்டிருத்தல் என்பதில் வசனத்தின்படியில்லாதது ஏதொன்றும் இல்லை. படைப்பின் பதிவானது ஒருங்கமைவு பற்றி உரைக்கின்றது: தேவன் ஆறு நாட்களை பயன்படுத்தினார். ஒவ்வொரு நாளின் படைப்பும், அதற்கு முந்திய நாளில் படைக்கப்பட்டிருந்தவற்றின் மீது அமைந்ததாகவும், அடுத்த நாளில் படைக்கப்படவிருந்தவற்றிற்கு வழியமைப்பதாகவும் இருந்தது. வேதாகமத்தின் மற்ற முன்னுதாரணங் களை(யும்) நாம் காண்கின்றோம்: இஸ்ரவேலர்கள் சீனாய் மலையிலிருந்து வாக்குத்தத்தம் பண்ணப்பட்ட நாட்டிற்கு புறப்பட்டுச் செல்லத் தயாரான பொழுது, அப்பயணத்திற்கு அவர்கள் எவ்வாறு ஒருங்கமைக்கப்பட வேண்டும் என்பது பற்றி அவர்களுக்கு விவரமான அறிவுறுத்தல்கள் தரப்பட்டன (எண். 1-10; அப். 6:1-6ஐயும் காணவும்).

தேவன் ஒருங்கமைக்கப்பட்ட திட்டங்களைப் பயன்படுத்தியதினால், சபையானது தனது இலக்குகளை நிறைவேற்ற அதன் ஊழியத்தை ஒருங்கமைக்காமல் ஒரு பிரச்சனையிலிருந்து இன்னொரு பிரச்சனைக்கு இடறி விழுகின்ற பொழுது, அவர் (தேவன்) ஒருவேளை பிரியமாயிருக் கிறதில்லை. இலக்குகளை நிறைவேற்ற ஒருங்கிணைத்தல் என்பது நிர்வாகத்தின் ஒரு பணி நிலையாக உள்ளது. சபையை நடத்துகிறவர்களுக்கு - மூப்பர்கள் உள்ளிட, ஆனால் சபையின் பல்வேறு ஊழியங்களுக்குப் பொறுப்பாளர்களாய் வைக்கப்பட்டிருக்கும் மற்றவர்களையும் உள்ளிடுவதாயிருக்கலாம் - நிர்வாகத் திறன்கள் தேவை 1 தீமோத்தேயு 3:4, 5 வசனங்கள், மூப்பர் ஒருவருக்குத் தகுதி என்ற வகையில் வரிசை முறையின் ஒழுங்கமைவை வலியுறுத்துதலை உள்ளடக்குகின்றது. "தன் சொந்தக் குடும்பத்தை நன்றாய் நடத்துகின்றவனும், தன் பிள்ளைகளைச் சகல நல்லொழுக்கமுள்ளவர்களாகக் கீழ்ப்படியப்

பண்ணுகிறவனுமாயிருக்க வேண்டும். ஒருவன் தன் சொந்தக் குடும்பத்தை நடத்த அறியாதிருந்தால், தேவனுடைய சபையை எப்படி விசாரிப்பான்?"

இந்தப் பாடமானது, திட்டமிடுதல், ஒருங்கமைத்தல், செயல்படுத்துதல் மற்றும் மதிப்பிடுதல் என்ற நான்கு திறன்களைப் பற்றிக் கலந்துரையாடுகின்றது.

திட்டமிடுதல்

சபையை நடத்துகிறவர்கள் - சபையின் இலக்குகளைத் தீர்மானித்த பின், ஆனால் அந்த இலக்குகளை நிறைவேற்றச் செயல்பாடுகளைத் தொடங்கு முன் - சபைக்குழுமத்தின் ஊழியம் குறித்து விவரமான திட்டங்களை ஏற்படுத்த வேண்டும்.

வியாபாரங்களுக்கு வெகு முன்னதாகவே திட்டமிடப்படுகின்றது; ''உலகிலேயே மாபெரும் பணியாகிய'' கர்த்தருடைய ஊழியத்தில் ஈடுபட்டுள்ளவர்கள் எதிர்காலத்திற்காகத் திட்டங்கள் தீட்ட வேண்டாமா? திட்டமின்றி ஒரு சபைக்குழுமத்தை வழிநடத்துதல் என்பது, ஒரு வரைபடம் இன்றியோ அல்லது எங்கு கொண்டு சேர்க்கும் என்பதை அறியாமலோ ஒரு பயணத்தை மேற்கொள்வதைப் போன்றது ஆகும். வேதாகம விவரிப்புகளைப் பயன்படுத்துவதென்றால், இது கட்டி முடிக்கத் தேவையான/போதுமான பொருட்களைக் கொண்டிராமல் கட்டத் தொடங்குவது போன்றதாகவோ அல்லது வெற்றி கொள்ளத் தேவையான அளவு வீரர்களை அழைத்துச் செல்லாமல் யுத்தம் செய்யச் செல்வது போன்றதாகவோ உள்ளது (லூக். 14:28-32).

இலக்குகளைச் செய்து முடிக்க

திட்டமிடுதலில் ஈடுபட்டுள்ளவர்கள் சபையில் இலக்குகளைத் தங்கள் சிந்தனையில் கொண்டிருக்க வேண்டும். திட்டமிடப்படுவது எதுவும் சபையின் இலக்குகளை நிறைவேற்றுவதில் ஏதாவதொரு வகையில் பங்களிக்க வேண்டும்.

இலக்கு அமைத்தல் மற்றும் திட்டமிடுதல் ஆகியவற்றிற்கிடையில் - விசேஷமாக செயல்பாட்டை அமைத்தல் அல்லது முன்னேற்றத்திற்கு உதவும் இலக்குகள் மற்றும் திட்டமிடுதல் ஆகியவற்றிற்கு இடையில் - ஒரு நெருங்கிய தொடர்பு நிலவுகின்றது. இலக்குகள் செயல்படுத்தப்படும் குறிப்பிட்ட விவரங்களில் அந்தத் திட்டமிடுதலில் ஈடுபட்டுள்ள இவ்விரண்டும் மாறுபடுகின்றன. எடுத்துக்காட்டாக, "ஒவ்வொரு பார்வையாளரையும் சந்திக்க வேண்டும்" என்று முடிவு மேற்கொள்ளப்பட்டால், அது ஒரு ''செயல்பாட்டு இலக்காக'' ஆகின்றது. இது எவ்விதம் நிறைவேற்றப்பட வேண்டியதாக உள்ளது? திட்டமிடுதல் என்பது, ''நாம் பார்வையாளர்களின் பெயரைப் பெறுதல் மற்றும் சந்திப்பதின் ஏற்பாடுகளைச் செய்தல் எவ்வாறு?"; "யார் சென்று சந்திப்பது?"; மற்றும் "அது எப்பொழுது செய்யப்படும்?" போன்ற கேள்விகளுக்குப் பதில் அளிக்கும்.

சபையின் குறிப்பிட்ட தேவைகளை நிறைவேற்ற

திட்டமிடுதல் என்பது, குறிப்பிட்ட சபை ஒன்றின் சாத்தியக் கூறுகள், எதிர்பார்ப்புகள், பிரச்சனைகள் மற்றும் தனிச் சிறந்த வாய்ப்புகள் ஆகியவற்றை உள்ளடக்குகின்றது. சபையை நடத்துகிறவர்கள் மற்ற பிராந்திய சபைகளில் செயல் விளைவுள்ளதாக நிரூபிக்கப்பட்ட திட்டங்களை, அவைகள் தங்கள் சூழ்நிலைக்குப் பொருந்தி வருமா வராதா என்று யோசிக்காமலேயே செயல்படுத்த அடிக்கடி அவற்றை அப்படியே கடைப்பிடிப்பதுண்டு. எடுத்துக்காட்டாக, அமெரிக்காவிற்கு வெளியே உள்ள சபையை நடத்துகிறவர்கள், அமெரிக்க ஐக்கிய நாட்டில் பயன்படுத்தப்படும் பல திட்டங்கள் பிற நாடுகளுக்கு, மாற்றமின்றிச் செயல்படுத்தப்படுதல் என்பது பயனற்றதாக உள்ளது என்பதை உணர்ந்தறிய வேண்டும்.

விளைவுகளை முன்னோக்க

திட்டங்களின் விளைவுகளை, நடத்துனர்கள் இயன்ற அளவு முன்னோக்க முயற்சி செய்ய வேண்டும், பல திட்டங்கள், அவை செய்ய வேண்டும் என்ற செயல்களை செய்யாததால் மட்டுமின்றி, விரும்புகின்ற விளைவுகளுக்கு எதிரானவற்றை உண்டாக்குவதாலும் கூட, பயனற்றவை யாகின்றன. சபையை நடத்துகின்றவர்கள் தாங்கள் ஏற்படுத்தும் எந்தத் திட்டங்களின் விளைவுகளையும் முன்னோக்க முயற்சி செய்தால், எவ்விதத் தீமையான விளைவுகளையும் குறைக்கின்றதும் மற்றும் நன்மையை அதிகமாக்குகின்றதுமான விளைவை அவர்கள் முயற்சி செய்ய இயலும்.

ஏற்பாடு செய்தல்

திட்டங்கள் ஏற்படுத்தப்பட்ட பிறகு, திட்டங்களைச் செயல்படுத்தத் தேவையான ஒருங்கமைப்பை அளிக்க சபையை நடத்துகிறவர்கள் முயற்சிப்பது அவசியமாக உள்ளது.

"எளிமையை காத்துக் கொள்ளும்" விதி

நடத்துனர்கள் ஊழியத்தை ஏற்பாடு செய்கையில், ''எளிமையை காத்துக் கொள்ளும்'' விதியை அவர்கள் நினைவுபடுத்திக் கொள்ள வேண்டும்: சபையில் குறைவான அளவு ஏற்பாடு செய்தல் என்பதே மிகச் சிறந்ததாக உள்ளது. ஏற்கனவே அது நிறைவளிக்கும் வகையில் செயல்படுத்தப்பட்டுக் கொண்டிருந்தால், அதை அப்படியே விட்டு விடுங்கள். சில விஷயங்கள் செய்யப்படாத பொழுது அல்லது நிறை வளிக்கும் வகையில் செய்யப்படாத பொழுது, ஒழுங்கமைத்தல் தேவை என்பதை அப். நடபடிகள் 6ல் இருந்து நாம் முடிவு செய்ய இயலுகின்றது.

"சரியாகச் செய்யுங்கள்" என்ற விதி

சபையின் இலக்குகளை - எடுத்துக்காட்டாக வீடு சந்திப்பிற்கான

திட்டம் ஒன்றுக்கு அதை - நிறைவேற்ற ஏற்பாடு செய்யப்பட்ட திட்டம் அவசியமாகின்றது என்றால் இன்னொரு விதியானது செயல்விளைவுக்கு வருகின்றது: "செய்வது தகுதியானது என்றால், சரியாய்ச் செய்வது(ம்) தகுதியானதாக(வே) உள்ளது."

நடத்துனர்கள், முன்னதாகவே திட்டமிடுதல் மற்றும் தயாரித்தல் ஆகியவற்றில் ஈடுபட வேண்டும். திட்டமிடுதலின் கருத்துருவாக்கம் மற்றும் அதைச் செயல்படுத்துதல் ஆகியவற்றிற்கு இடையில் அதிகமான நேரம் அனுமதிக்கப்பட வேண்டும். இது கவனமாய்த் திட்டமிடுதல் மற்றும் தயாரித்தல் ஆகியவற்றிற்குச் செலவிடப்படும் நேரமாகும். ஒரு நிகழ்ச்சியைச் செயல்படுத்துவதற்குக் கால அட்டவணையைத் தயாரிப்பதும் மற்றும் தயாரிப்பின் ஒவ்வொரு பகுதியும் நிறைவேற்ற வேண்டிய தேதி என்ன என்பதைச் சுட்டிக்காட்டுவதும் ஞானமுள்ளதாக இருக்கும். எடுத்துக்காட்டாக, ஒரு சபையானது சுவிசேஷக் கூட்டம் ஒன்றை நடத்தவிருந்தால், ஒரு ஆண்டுக்கு முன்னதாகவே உரையாளர்களை அழைத்தல் மற்றும் கூட்டம் நடக்கும் தேதி ஆகியவற்றிற்குக் கால அட்டவணை தயாரிக்கப்பட வேண்டும்/ மற்றும் மூன்று மாதங்களுக்கு முன்பாகவே கூட்டம் பற்றிய அறிவிப்புகள் செய்யப்படுதலும், கூட்டம் நடப்பதற்கு ஒரு மாதத்திற்கு முன்பாகவே விசேஷ ஜெபங்கள், வீடு சந்திப்புகள் மற்றும் விளம்பரப்படுத்துதல் ஆகியவை மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும். கால அட்டவணையில் ஒவ்வொரு பணிக்கு பொறுப்பாளர்களின் பெயர்களும் உள்ளடக்கப் படலாம்.

திட்டம் எதுவாயிருப்பினும், அது வெற்றியடைய வேண்டுமென்றால், அத்திட்டமானது மேம்படுத்தப்பட்டு, வெளியரங்கமாக்கப்பட்டு, விளம்பரப்படுத்தப்பட வேண்டும். மேம்படுத்துதல் என்பது உறுப்பினர் களை ஈடுபடுத்துதல் என்பதைக் குறிக்கின்றது. ஒருங்கமைக்கப்பட்ட திட்டங்கள், பொது அறிவிப்புகள், விசேஷப் பிரசங்கங்கள் மற்றும் பாடங்கள், சபை அறிவிப்புப் பலகைகள், விளம்பரப் பலகைகள், கடிதங்கள் முதலியவற்றினால் மேம்படுத்தப்பட முடியும். நாம் விரும்பினாலும் விரும்பாவிட்டாலும் மேம்படுத்துதல் என்பது அவசியமானதாக உள்ளது.

ஒரு திட்டத்திற்கான விளம்பரத்தை - செய்தித்தாள்கள், வானொலி, தொலைக்காட்சி முதலிய - உள்ளூர் செய்தித் தொடர்புத் தளங்களின் மூலம் ஏற்பாடு செய்யலாம். சமூகத்தில் உள்ள மக்கள் மற்றும் சபைகளை ஈடுபடுத்தும் எதிர்கால நிகழ்ச்சிகள் பற்றிய தகவல்களை வெளியிட செய்தித்தளங்கள் பெரும்பாலும் ஆவல் நிறைந்தவைகளாய் இருக்கும். காலம் மற்றும் திறமை கொண்ட சிலர் செய்திக் கட்டுரைகளைத் தயாரித்து அவைகளுக்குச் சமர்ப்பிக்க முடியும்.

விளம்பரப்படுத்துதல் என்பது, சபைத் திட்டங்கள் பற்றிப் பொது மக்கள் அறிந்து கொள்வதற்கும், அதன் பயன்களை அடையும்படி அவர்களை ஊக்குவிப்பதற்கும் செலவிடப்படும் பணத்துடன் தொடர் புடையதாக உள்ளது. நீண்ட காலத்தில், "செயல் விளைவுள்ள விளம்பரத் திற்குச் செலவாவதில்லை; அது கொடுக்கிறது" என்பதை சபைத் தலைவர்கள் உணர்ந்தறிய வேண்டும்.

போதுமான ஒருங்கமைவை அளிப்பதற்கு சபை நடத்துனர்கள் பொறுப்புடையவர்களாய் உள்ளனர். ஒருங்கமைப்பு என்பது எவ்வளவு அதிகமாய்த் தேவைப்படுகிறது என்பதை முதலில் அவர்கள் முடிவு செய்ய வேண்டும். யார் மேற்பார்வையிடுவார்கள் என்பதை முடிவு செய்தலை விட அதிகமானதொன்றும் மூப்பர்களிடத்தில் கேட்டுக் கொள்ளப்படாது. அதற்கப்பால் ஒருங்கமைப்பு என்பது ஒரு திட்டமானது செயல்விளைவுடன் பணியாற்றுதலைக் காண்பதற்கு அவசியமானதாக இருக்கலாம். ஒரு திட்டத்திற்குப் பொறுப்பாளராய் இருப்பவர், மற்ற விஷயங்களுக்கு மத்தியில் பின்வருபவற்றைச் செய்ய வேண்டியது அவசியமாய் உள்ளது: நிகழ்ச்சியின் மூலம் செய்ய வேண்டியவற்றை மிகத் திறமையுடனும் செயல் விளைவுடனும் செய்வதற்குரிய முறை(களை)க் கண்டறிந்து செயல் படுத்துதல். திட்டத்திற்கு உதவியாய் இருக்கக் கூடியவர்களைப் பணிக்கமர்த்திப் பயிற்றுவித்தல். ஊழியர் கூட்டத்திற்கு நேரங்களை அமைத்தல். திட்டம் தொடங்குவதற்கு முன்பாகவே கூட, அது வெற்றி நிறைந்ததாக இருந்துள்ளதா அல்லவா என்று அறிய, முயற்சியை அதன் முடிவில் மதிப்பிடுவதற்கு ஒரு வழிமுறையைத் தீர்மானித்தல்.

மிகச் சிறப்பான வகையில் பணியாற்றும்படி எல்லாக் கிறிஸ்தவர்களும் உற்சாகப்படுத்தப்பட வேண்டும். ஒரு பணியானது அதன் மேன்மைத் துவத்தினால் பண்புபடுத்தப்படுவதை அதன் தலைவர்கள் நிச்சயப்படுத்திக் கொள்ள முடியும். சபையானது ஒரு சுவிசேஷக் கூட்டத்திற்குத் திட்டமிட்டுக் கொண்டுள்ளது என்றால், அவர்கள் கட்டிடத்தை இயன்ற அளவுக்கு மிகச் சிறந்ததாக ஆக்க வேண்டும், பிரசங்கித்தல் மற்றும் பாடுதல் ஆகியவற்றை மிகச் சிறந்த வகையில் கொண்டிருக்க வேண்டும், மற்றும் தங்களால் இயன்ற அளவு மிகச் சிறந்த விளம்பரங்களைச் செய்ய வேண்டும். மேன்மையான நிலையை ஒவ்வொருவரும் பாராட்டுகின்றனர். ஒருவேளை, தேவன் தமது மக்கள் தமக்குப் பலி செலுத்தும் பொழுது "மிகச் சிறந்தவற்றையே" அவர் எப்பொழுதும் விரும்பியிருக்கிறார் என்பது மிகவும் முக்கியமானதாக இருக்கலாம். இன்றைய நாட்களில் சபைக்கான நமது ஊழியம் நம்மால் செய்ய முடிந்த அளவுக்கு மிகச் சிறப்பானதாக இருக்க வேண்டாமா?

ஒருங்கமைப்பாளர்கள் முடிவை முன்னோக்க இயலும். ஒரு திட்டத்திற்குப் பொறுப்பாளர்களாய் உள்ளவர்கள், திட்டங்கள் பலவீனம் அடையவும் இறந்து போகவும் முடியும் என்பதை அறிய வேண்டும். ஒரு சபையானது ஒரு முயற்சியைத் தயக்கத்துடன் விட்டுவிடும் பொழுது, தோல்வி மற்றும் நம்பிக்கையிழத்தலின் உணர்வே விளைவாக உள்ளது.

மேன்மையான வழி ஒன்று உள்ளதா? நடத்துனர்களுக்கு உதவக் கூடிய இரு ஆலோசனைகள் இங்கு தரப்படுகின்றன: (1) ஒரு திட்டத்தைத் தொடர்ச்சியானதாக்குவதற்கு மாறாக, தற்காலிகமானதாக்கி, அதன் மூலம், நிகழ்ச்சியின் முடிவுக்குத் திட்டமிடுதல். (2) எந்தத் திட்டமும் புனிதமான தல்ல என்பதை நினைவுபடுத்திக் கொள்ளுதல். மனிதரின் "திட்டங்கள்" தேவனுடைய வசனத்துடன் சமப்படுத்தக் கூடியவைகள் அல்ல. ஒரு கருத்தானது செயல்படவில்லையென்றால், சபையானது அந்தத்

திட்டத்தைக் கைவிட்டு இன்னொன்றை முயற்சி செய்ய இயலும், இதை தோல்வி அல்லது நம்பிக்கையின்மையின் உணர்வின்றியே செய்ய இயலும். பொதுவாக, சபைகள் தங்கள் திட்டங்களானவை அவ்வப்போது மாறுவதை - விடப்படுவதை, கூட்டப்படுவதை அல்லது திருத்தப்படுவதை - எதிர்பார்க்க முடியும்.

செயல்படுத்துதல்

கர்த்தருடைய சபையில் ஊழியமானது திட்டமிடப்பட்டு, ஒருங்கமைக்கப்பட்டவுடன், அது செய்யப்படுவதைச் சிலர் உறுதிப்படுத்த வேண்டும்: இது திட்டத்தை/நிகழ்ச்சியை "செயல்படுத்துதல்" என்று அழைக்கப்படுகின்றது.

மூப்பர்கள் மிக முக்கியமான விஷயங்களில் - ஜெபம், வசனத்தின் ஊழியம், ஆத்துமாக்களைக் கவனித்தல் போன்றவற்றில் - கவனம் செலுத்தும்படியாக, நிகழ்ச்சிகளின் உண்மையான செயல்படுத்துதலை அவர்கள் மற்றவர்களிடத்தில் ஒப்புவித்தல் என்பது அவர்களுக்கு (மூப்பர்களுக்கு) மிகச் சிறந்த கருத்தாக உள்ளது. இருந்த போதிலும், சில வேளைகளில், மூப்பர்கள் தாங்கள், குறிப்பிட்ட சில திட்டங்களின் பொறுப்பாளராய் இருக்கும்படி இயல்பாய் அவர்களைத் தேர்ந்து கொள்ளும் வகையில் விசேஷித்த திறமைகள், ஆர்வங்கள் அல்லது குறிப்பிட்ட துறைகளில் - எடுத்துக்காட்டாக வேதாகமப் பள்ளி அல்லது ஊழியங்கள் அல்லது பிரசங்கித்தல் மற்றும் போதித்தல் (1 தீமோ. 5:17) அல்லது கட்டுமானப் பணிகள் தொடர்புடைய திறன்களைக் கூட உடையவர்களாய் - சிறப்பம்சம் கொண்டவர்களாய் இருப்பார்கள். இப்படிப்பட்ட வேளைகளில், ஒரு மூப்பர், தாம் மூப்பராய் இருப்பதினால் அல்ல, ஆனால் தேவன் தமக்கு அளித்துள்ள திறமைகளின் காரணத்தினால் குறிப்பிட்ட ஒரு பணியை இயக்கலாம்.

ஒப்படைத்தலின் மதிப்பு

சபையை வழிநடத்துகின்றவர்கள், பொதுவாக, மாறுபட்ட திட்டங்களுக்கான பொறுப்பை உறுப்பினர்களிடம் ஒப்படைக்க வேண்டும். ஒப்படைத்தல் என்பது தலைவர்களை (பல்வேறு) விவரங்களில் மூழ்கி விடாதபடி காத்துக் கொள்கின்றது; அவர்கள் செய்யும்படி, தேவன் தங்களுக்குக் கொடுத்துள்ள குறிப்பிட்ட பணிகளின் மீது அவர்கள் கவனம் செலுத்த முடியும். எத்திரோ, தமது மருமகனான மோசே காலை தொடங்கி மாலை வரையில் நியாயந்தீர்ப்பதைக் கண்ட பொழுது, "நீர் செய்கிற காரியம் நல்லதல்ல; நீரும் உம்மோடே இருக்கிற ஜனங்களும் தொய்ந்து போவீர்கள்; இது உமக்கு மிகவும் பாரமான காரியம்; நீர் ஒருவராய் அதைச் செய்ய உம்மாலே கூடாது" (யாத். 18:17, 18) என்று கூறினார். பிறகு அவர், நியாயந்தீர்த்தலின் பணியில் ஒரு பகுதியை மற்றவர்களுக்கு ஒப்புவித்து அதன் செயல்விளைவினால் பிறர் உதவி செய்யும்படி நியமிக்குமாறு மோசேக்கு அறிவுரை அளித்தார். (அப். 6:3, 4ஐயும் காணவும்.) எனவே

ஒப்படைத்தல் என்பது, தலைவர்கள் உட்பட உறுப்பினர்கள் (யாவரும்) தங்களுக்கு மிகவும் ஏற்புடையதாக உள்ள ஊழியங்களில் தங்களது சொந்தத் திறமைகளைப் பயன்படுத்துவதற்கு அனுமதிக்கின்றது. இது நன்முறையில் செய்யப்படும் பொழுது, ஒப்படைத்தல் என்பது அதிகப் பணி செய்யப்படும்படியாகவும், அது திருப்திகரமாய்ச் செய்யப்படும்படியாகவும் வழிநடத்துகின்றது. ஒப்படைத்தலின் மூலம் பிரச்சனைகள் பெரும்பாலும் தீர்க்கப்படுகின்றன.

ஒப்படைத்தலின் "விதிகள்"

ஒப்படைத்தலின் மதிப்பை உறுதிப்படுத்திக் கொள்வதற்காக சபைத் தலைவர்கள் பின்வரும் வழிகாட்டுதல்களைப் பின்பற்ற வேண்டும்:

சரியான மக்களுக்கு சரியான பணிகளைப் பொருத்துவதை நாடி, ஞானத்துடன் ஒப்படையுங்கள். திறமை வாய்ந்த மக்கள் - குறிப்பிட்ட பணிக்குப் பொறுப்பாளராய் இருக்கக் கூடிய குறிப்பிட்ட திறமைகளைக் கொண்ட மக்கள் - தேர்ந்தெடுக்கப்பட வேண்டும். அத்துடன் கூடுதலாக மற்றும் மிகவும் முக்கியமாக, தங்களிடம் கொடுக்கப்பட்ட பணிகளை உண்மையுடன் செய்கின்ற, நம்பத் தகுந்த மக்களைத் தேர்ந்தெடுங்கள்; நாணயமான மக்களை, நேர்மையான மக்களை, கடினமாய் உழைக்கின்ற மக்களை, எல்லாவற்றிற்கும் மேலாக, ஆவிக்குரிய மக்களைத் தேர்ந்தெடுங்கள். கிறிஸ்துவுக்குத் தங்களை ஒப்புக் கொடுக்காத மக்களிடம் ஒப்படைக்கு மளவுக்கு சபையில் நடத்துவத்துவத்தின் எந்தப் பதவியும்/பொறுப்பும் அவ்வளவு அற்பமானதல்ல.

ஒரு பணியை நிறைவேற்றத் தேவையான பயிற்சியை அளித்தல். சரியான மக்களைத் தேர்ந்தெடுத்தலில் ஒரு பகுதியானது, குறிப்பிட்ட அத்துறையில் ஏற்கனவே பயிற்சி பெற்றுள்ள அல்லது திறன் பெற்றுள்ளவர்களை அல்லது பணியை நன்கு செய்ய வலிவுள்ளவர்களை நியமித்தல் என்பதாக உள்ளது. அவர்கள் ஏற்கனவே சிறிது பயிற்சி பெற்றிருப்பினும், அவர்கள் அதிகம் பயிற்சி பெறும்படி அவர்களை உற்சாகப்படுத்தி உதவுங்கள். எடுத்துக்காட்டாக, இளம் தலைவர்கள், வேதாகமப் பள்ளி ஆசிரியர்கள், மற்றும் மற்ற பயிற்சி பெறத் திறமையும் ஆலோசனைக்கான திறனும் கொண்ட கிறிஸ்தவர்கள் ஆகியோருக்கான (பயிற்சி) செலவை சபையானது கொடுக்கும்படி ஏற்பாடு செய்யுங்கள்.

சபையின் ஊழியத்தை மற்றவர்கள் செய்யும்படி பயிற்சியளிப்பதினால் (உதவியற்ற வகையில் இருப்பதற்கு மாறாக) உதவி பெறும் வகையிலாவது என்பதே சபைத் தலைவர்களின் இலக்காக உள்ளது. எல்லா வகையான ஊழியர்களுக்கும் தீமோத்தேயுவுக்குப் பவுலின் அறிவுறுத்தல்கள் பயன்படுத்தப்பட முடியும்: "... என்னிடத்தில் நீ கேட்டவைகளை மற்றவர்களுக்குப் போதிக்கத் தக்க உண்மையுள்ள மனுஷர்களிடத்தில் ஒப்புவி" (2 தீமோ. 2:2). "ஆலோசனை அளித்தல் பற்றி ... அல்லது வேதாகமப் பள்ளியை இயக்குதல் பற்றி ... அல்லது போதித்தல் பற்றி ... அல்லது பொருளாளராகச் செயல்படுதல் பற்றி ... நீங்கள் கற்றுக் கொண்டுள்ளவற்றை தாங்கள் செய்யக் கூடியவர்களாகவும் நன்முறையில்

செய்யும்படி மற்றவர்களுக்கு அதைப் போதிக்கக் கூடியவர்களாகவும் உள்ள உண்மையுள்ள மக்களிடம் ஒப்புவியுங்கள்.” இந்த அணுகுமுறையுடன் சபையானது தொடர்ந்திருந்து வளமை அடையும்.

தெளிவான அளவுகள், போதிய நிதி மற்றும் தக்க அதிகாரம் ஆகியவற்றை அளியுங்கள். மற்ற மக்களிடத்தில் ஒப்புவிக்கப்படும் ஊழியத்தை விளக்கப்படுத்துங்கள். பிறகு, ஊழியத்திற்குப் போதுமான நிதியையும் மற்றும் ஒவ்வொரு திட்டத்தையும் செயல்படுத்த நியமிக்கப்பட்டவர்களுக்குப் போதுமான “அதிகாரத்தையும்” ஒப்புவியுங்கள். புரிந்து கொள்ளப்பட்ட எல்லைகளுக்குள்ளாக, ஒரு ஊழியத்திற்குப் பொறுப்பு ஒப்புவிக்கப்பட்ட ஒருவர், முடிவுகளை எடுக்க, பொருட்களை வாங்க, மற்றும் பொதுவாக அவ்வூழியத்தைத் தம்மால் இயன்ற அளவு சிறப்புடன் செய்ய உரிமை கொண்டவராய் இருத்தல் வேண்டும். அதிகாரம் இல்லாமல் பொறுப்பை ஒப்படைத்தல் என்பது தோல்வி என்று அர்த்தப்படுவதாயிருக்கும்.

மேற்பார்வையை அளியுங்கள். பல விஷயங்களில் வேறு யாரேனும் ஒருவர் ஊழியத்தின் உண்மையான திட்டங்களை மேற்பார்வையிட்டாலும், சபையின் நடத்துனர்கள் - மூப்பர்கள் இருந்தால், அம்மூப்பர்கள் - “மேற்பார்வையாளர்களை மேற்பார்வையிடுதல்” என்பதற்குப் பொறுப்பாளர்களாய் உள்ளனர். ஒப்புவித்தல் என்பது யாரேனும் ஒரு திட்டத்தைக் கவனிக்கும்படி அதைக் கொடுத்துவிட்டு, அதைப் பற்றி மீண்டும் ஒருக்காலும் கவலையற்று இருத்தல் என்று அர்த்தப்படுவதில்லை. மாறாக, பொறுப்பை ஒப்புவிப்பதில், என்ன நடக்கிறது என்பது பற்றி தகவல் பெறுதலில் நிலைத்திருத்தல் என்றாகிறது. மேற்பார்வையாளருக்கு பல்வேறு வழிகளில் உதவத் தயாராயிருங்கள்: உதாரணத்திற்கு ஊக்குவித்தல், அறிவுறுத்தல் அல்லது திருத்துதல் ஆகியவற்றில் உதவத் தயாராயிருங்கள். எது தேவைப்பட்டாலும், அவரது கேள்விகளுக்குப் பதில் அளிக்கும் வகையில் அதைக் கொடுக்க முயற்சி செய்யுங்கள், அவரது ஊக்கத்தை மீண்டும் தூண்டுதல், அவரது விசுவாசத்தைக் கட்டியெழுப்புதல், மற்றும் அவரது தைரியத்தை மீளக்கட்டியெழுப்புதல் போன்ற வழிகளில் உதவி அளிக்க முயற்சி செய்யுங்கள். மேற்பார்வையாளருடன் செயல்படுவதில், அவர் மேற்பார்வையிடும் நபர்களுடன் அவர் செயல்பட வேண்டிய விதம் குறித்து முன்மாதிரியாய் இருங்கள்.

கணக்கு ஒப்புவித்தலைக் கேளுங்கள். பொறுப்பு உள்ள இடத்தில் கணக்கொப்புவித்தலும் இருக்க வேண்டும். திட்டங்களுக்குப் பொறுப்பாளராக ஏற்படுத்தப்படுகின்றவர்கள், அவ்வூழியத்தைச் செய்தார்களா இல்லையா மற்றும் எவ்வளவு சிறப்பாய்ச் செய்தார்கள் என்று சபையிடம் கணக்கு ஒப்புவிக்க வேண்டியவர்களாய் இருக்க வேண்டும். ஒரு ஊழியத்தை ஏற்றுக் கொள்கின்றவர் தமது உக்கிராணத்துவம் பற்றி கணக்கு ஒப்புவிக்க வேண்டும் என்பதை ஆரம்பம் முதலே புரிந்து கொண்டிருக்க வேண்டும். தொடர்ந்து மேற்பார்வையிடுதல் என்பது இந்தக் கணக்கொப்புவித்தலை நிலையாக நினைவூட்டுவதாக இருக்க வேண்டும்.

மதிப்பிடுதல்

சபைத் தலைவர்களினால் திட்டங்களின் தொடர்ந்த மதிப்பிடும் பணி செய்யப்படுதல் என்பது சபையில் அவசியமானதாக உள்ளது. ஒரு திட்டமானது எதிர்பார்ப்புகளின் படியானதாயில்லையென்றால், அது ஏன் என்பதை அவர்கள் கண்டு பிடிக்க வேண்டும். பிரச்சனையானது தீர்க்கப்பட முடியுமா? இந்த முறைமையானது இந்த சூழ்நிலைக்கு ஒத்து வராதா? கிறிஸ்தவர்கள் மாற்றமற்ற ஒரு செய்தியைக் கொண்டிருப்பினும், செயல்முறைகள் எப்போதுமே மாற்றத்திற்கு உட்பட்டவையாய் உள்ளன என்பதை ஞானமுள்ள தலைவர்கள் அறிகின்றனர். ஒரு வேளையில் உதவிகரமாய் செயல்பட்ட முறைமையானது இன்னொரு வேளையில் பயனற்றுப் போகலாம். சபையானது தனது ஊழியத்தை நிறைவேற்றும் வகையை நாடுவதில் முறைமைகளை மாற்ற வேண்டியது எப்பொழுது என்பதைத் தலைவர்கள் கற்றுக் கொள்ள வேண்டும்.

முடிவுரை

சபை ஊழியத்தின் நிர்வாகமானது எவ்வாறு முடிவு செய்யப்படும்? ஒரு கருத்தில், இது ஒரு வியாபாரத்தின் நிர்வாகமானது முடிவு செய்யப்படும் அதே வழியில் - விளைவுகளினால் - முடிவு செய்யப்பட வேண்டும். ஒரு வியாபாரமானது அதன் நிர்வாகிகளிடம், "அடி நிலையில் இருப்பது யார்? நாம் ஒரு இலாபத்தை ஈட்டியுள்ளோமா?" என்று கேட்கின்றது. அவ்வாறு நடந்திருந்தால், நிர்வாகமானது நன்றாயிருந்தது; அவ்வாறு நடக்கவில்லை யென்றால், நிர்வாகமானது மோசமாயிருந்தது.

சபையானது மேற்பார்வையிடுகின்றவர்களிடம், "மக்கள் இரட்சிக்கப் பட்டார்களா? இரட்சிக்கப்பட்டவர்கள் பக்திவிருத்தியூட்டப் பட்டார்களா? தேவன் துதிக்கப்பட்டு மகிமைப்படுத்தப்பட்டாரா?" என்று கேட்க வேண்டும். இன்னொரு கருத்தில், ஒவ்வொரு ஆத்துமாவும் விலையேறப் பெற்றது என்பதால், சபையானது, "ராணி மனம்மாற்றம் அடைந்தாளா மற்றும் அதுமுதல் அவள், சபையின் முக்கிய அங்கமாய் இருக்கின்றாளா?"; "ரவி ஒரு ஆண்டுக்கு முன்பு இருந்ததைக் காட்டிலும் அதிகம் விசுவாசம் உள்ள கிறிஸ்தவராக இன்று இருக்கின்றாரா?"; "சோபியா இன்றைய நாட்களில் கர்த்தரிடம் அதிகம் நெருங்கியிருக்குமளவு அவளது பிரச்சனைகளைத் தீர்க்க நாம் அவளுக்கு உதவி இருக்கின்றோமா?" என்றெல்லாம் கேட்க முடியும்.

பொறுப்பாளர்களாய் இருக்கின்றவர்கள் சபையின் ஊழியமானது திறமையாய் நடத்தப்படுவது பற்றி மட்டும் அக்கறை கொள்வதில்லை. அவர்களுடன் அவ்வூழியங்களைச் செய்பவர்களைக் குறித்தும் அக்கறையாய் இருக்கின்றனர். ஊழியத்தில் ஈடுபட்டுள்ளவர்கள் அதைத் தங்களின் ஆவிக்குரிய வளர்ச்சிக்கு ஒரு வாய்ப்பாக உள்ளது என்றெண்ணு வதையும் அவர்கள் (பொறுப்பாளர்கள்) காண வேண்டும். எடுத்துக் காட்டாக, பசித்தவர்களுக்கு உணவளிக்கும் திட்டமானது சிலருடைய வயிற்றை நிரப்புவதாக மட்டுமின்றி, அத்திட்டத்தில் ஈடுபட்டுள்ள

கிறிஸ்தவர்கள் இன்னும் அதிகமாய்க் கிறிஸ்துவைப் போல் ஆவதற்கான வழிமுறைகளாவும் இருக்க வேண்டும். திட்டத்தின் தலைவர், ஒரு "அடிமை விரட்டுநரைப்'' போல் இருந்தாலோ அல்லது அவர் தமது உடன் ஊழியர்களைச் சிறுமைப்படுத்தினாலோ, அந்தத் திட்டமானது சபைக்கு உதவுவதற்குப் பதிலாக ஒரு முட்டுக்கட்டையாகி விடலாம்.

சபையின் எந்தத் திட்டத்தையும் மேற்பார்வையிடுகின்ற தலைவர், தாம் ஒரு வேதாகமப் பள்ளி ஆசிரியருடன் ஊழியம் செய்தாலும் அல்லது கட்டிடத்தைக் கூட்டிப் பெருக்குபவருடன் பணிபுரிந்தாலும், சபையின் நிறைவான இலக்கை அவர் தம் சிந்தையில் கொண்டிருக்க வேண்டும். சக கிறிஸ்தவர்கள் கிறிஸ்துவினிடத்தில் இழுத்துக் கொள்ளப்படுவதற்குப் பதிலாக தேவையற்ற வகையில் மனம் புண்படுத்தப்பட்டு கிறிஸ்துவை விட்டுப் புறம்பே துரத்தப்படும் வகையில் அவர் செயல்பட்டால், அவர் ஊழியத்தை வெற்றிகரமாய் நிர்வாகம் செய்கிறவர் அல்ல.

கர்த்தருக்காகக் காலத்தை பிரயோஜனப் படுத்துதல்

பவுல், "... நீங்கள் ஞானமற்றவர்களைப்போல நடவாமல், ஞானமுள்ளவர்களைப்போலக் கவனமாய் நடந்துகொள்ளப்பார்த்து, நாட்கள் பொல்லாதவைகளானதால் காலத்தைப் பிரயோஜனப்படுத்திக் கொள்ளுங்கள்" (எபே. 5:15, 16) என்று எழுதினார். "காலத்தைப் பிரயோஜனப்படுத்திக் கொள்ளுங்கள்" என்பது கவனத்துடன் அல்லது ஞானத்துடன் வாழ்தலோடும் "திறன் மிக்க வகையில்" என்பதை மறை முகமாய் உணர்த்துதலோடும் தொடர்பு படுத்தப்படுகின்றது. சபை நடத்துனர்கள் தங்கள் காலத்தைப் பிரயோஜனப்படுத்திக் கொள்ள வேண்டியது அவசியம் என்று ஏன் கூறப்படுகின்றது?

முதலாவது, "நாட்கள் பொல்லாதவைகளானதால்" சபை நடத்துனர்கள் காலத்தை அனுகூலமான வகையில் பயன்படுத்திக் கொள்ள வேண்டியவர் களாய் உள்ளனர். கொடுமை அரியாசனத்திற்கேற்றப்பட்டுள்ளது, சோதனையானது எங்கும் நிறைந்துள்ளது, மற்றும் இவ்வுலகமானது பாவத்தினுள் ஆழ்ந்து மூழ்கிப் போய் இருக்கின்றது. இப்படிப்பட்ட ஒரு உலகத்தில், கிறிஸ்தவர்களிடமிருந்து செயல்வலிவுள்ள, திறமைமிக்க செயல்பாடு கேட்டுக் கொள்ளப்படுகின்றது.

இரண்டாவது, சபை நடத்துனர்கள் காலத்தைப் பிரயோஜனப் படுத்திக் கொள்வதினால் நன்கு பணியாற்றுவார்கள், ஏனென்றால் இயேசு தாம் கொண்டிருந்ததில் பெரும்பாலான காலத்தைப் பிரயோஜனப்படுத்தினார் மற்றும் அவர் தம்மைப் பின்பற்றுபவர்களும் அதையே செய்யும்படி விரும்பினார். அவர், "பகற்காலமிருக்குமட்டும் நான் என்னை அனுப்பின வருடைய கிரியைகளைச் செய்ய வேண்டும்; ஒருவனும் கிரியை செய்யக் கூடாத இராக்காலம் வருகிறது" (யோவா. 9:4) என்று உரைத்தார்.[1] அவர் காலங் கருதிய உணர்வானது, அவர் ஓரிடத்தில், "என் வேளை இன்னும் வரவில்லை" (யோவா. 2:4ஆ; 7:6ஐயும் காணவும்) என்றும் இன்னோரிடத் தில், "என் வேளை சமீபமாயிருக்கிறது" (மத். 26:18ஆ) என்றும் கூறும் அளவுக்கு அவரை வழிநடத்திற்று. அவர் தம் சீஷர்களிடத்தில், "அறுப்புக் காலம் வருகிறதற்கு இன்னும் நாலு மாதம் செல்லும் என்று நீங்கள் சொல்லுகிறதில்லையா? இதோ, வயல் நிலங்கள் இப்பொழுதே அறுப்புக்கு விளைந்திருக்கிறதென்று உங்கள் கண்களை ஏறெடுத்துப் பாருங்கள் என்று நான் உங்களுக்குச் சொல்லுகிறேன்" (யோவா. 4:35) என்று உரைத்தார். புதிய ஏற்பாட்டில், சரியானதைச் செய்வதற்கு இப்பொழுதே காலமாக உள்ளது: "இதோ, இப்பொழுதே அநுக்கிரக காலம், இப்பொழுதே

இரட்சணிய நாள்'' (2 கொரி. 6:2ஆ; ரோமர் 13:11 மற்றும் எபி. 3:13 ஆகியவற்றையும் காணவும்).

மூன்றாவது, காலம் என்பது வரையறைக்குட்பட்ட ஆதாரவளமாக உள்ள காரணத்தினால், நடத்துனர்கள் தங்கள் நேரத்தைச் சாத்தியமான அளவு மிகச் சிறந்த வழியில் பயன்படுத்திக் கொள்ளவேண்டும். இன்று என்பதைத்தான் நாம் யாவரும் கொண்டுள்ளோம். நேற்று என்பது கடந்து விட்டது, நாளை என்பது வராது போய் விடலாம். இன்றைய நாளில் நாம் முழுமையாக வாழ்வது அவசியம் (மத். 6:34). வாழ்வு மிகவும் குறுகியதாக உள்ளது (யோபு 7:6; 14:1; சங். 89:47), மற்றும் எதிர்காலம் என்பது எவரொருவருக்கும் உத்தரவாதப் படுத்தப்படவில்லை. யாக்கோபு 4:14 வசனமானது, "நாளைக்கு நடப்பது உங்களுக்குத் தெரியாதே. உங்கள் ஜீவன் எப்படிப்பட்டது? கொஞ்சக் காலந் தோன்றிப் பின்பு தோன்றாமற் போகிற புகையைப் போலிருக்கிறதே" என்று கூறுகின்றது.

நான்காவது, நடத்துனர்கள் நேரத்தைச் செயல்விளைவுடன் பயன் படுத்த வேண்டும், ஏனென்றால், அவர்களின் நேரத்தின் மீது அவ்வளவு அதிகம் வேண்டுகோள்கள் ஏற்படுத்தப்படுகின்றன. அவர்கள் தங்கள் வாழ்வுக்குப் பொருளீட்ட, ரசீதுகளுக்கு(ப் பணம்) செலுத்த, தங்கள் வீட்டைப் பழுது பார்க்க, குடும்பத்துடன் நேரம் செலவழிக்க முதலிய வற்றிற்கு நேரம் காண வேண்டும். சபைத் தலைவர் சபையுடன் தமது ஊழியத்தின் "அன்றாட நிர்ப்பந்தங்களையும்'' கொண்டுள்ளார் (இ.வ. 2 கொரிந்தியர் 11:28ல் பவுலின் பொறுப்பு).

சபை நடத்துனர்கள் மந்தையைப் பராமரிப்பதற்கான நேரத்தை எவ்வாறு பெற முடியும்? அவர்கள் தங்கள் நேரத்தை மிகச் சிறந்த வகையில் எவ்வாறு பயன்படுத்த முடியும்? இந்தக் கேள்விகளுக்குப் பதில் அளிக்கும் வகையில் இப்பாடமானது வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளது - செய்ய வேண்டியவை மிகவும் அதிகமாகவும், நேரம் மிகமிகக் குறைவாகவும் கொண்டுள்ள விரைவும் தொல்லையும் மிக்க சபை நடத்துனர்கள் "காலத்தைப் பிரயோஜனப் படுத்திக்கொள்ளும்படி" அவர்களுக்கு உதவு வதற்கு இப்பாடத்தில் வேதாகமக் கொள்கைகளும், நேர நிர்வாகத்தின் வழிகாட்டுதல்களும், விசேஷித்த வகையில் அவர்களுக்கு நடைமுறை ஆலோசனைகளும் தரப்படுவதன் மூலம் உதவுதற்கென்று இப்பாடம் வடிவமைக்கப்பட்டுள்ளது.

வேதாகமக் கொள்கைகள்

சபை நடத்துனர்கள் தங்கள் நேரத்தை மிகச் சிறந்த அனுகூலம் அடையும் வகையில் எவ்வாறு பயன்படுத்துவது என்பதைக் கற்றுக் கொள்ள தங்களின் நேரப் பயன்பாட்டில் வேதாகமக் கொள்கைகள் பலவற்றை இணைவித்துக் கடைப்பிடிக்க முடியும்.

உக்கிராணத்துவம்

உக்கிராணத்துவம் என்பது வேதாகமத்தின் முதல் கொள்கையாக

விளங்குகின்றது. சபை நடத்துனர் என்பவர், தேவன் தமக்குக் கொடுத்துள்ள காலத்தின் (வாழ்வின்) உக்கிராணக்காரர் என்பதை உணர்ந்தறிவது அவசியமாக உள்ளது. தேவன் நன்மையும் பூரணமுமான எந்த ஈவையும் கொடுப்பவராய் இருக்கிறார் (யாக். 1:17). தேவனுடைய கிருபையினா லேயே ஒவ்வொருவரும் இருக்கின்றோம்: "அவருக்குள் நாம் பிழைக்கி றோம், அசைகிறோம், இருக்கிறோம்" (அப். 17:28அ). தேவன் நமக்கு வாழ்வைக் கொடுத்துள்ளார் மற்றும் நேரத்தைக் கொடுத்துள்ளார்; ஒவ்வொரு நாளுமே "கர்த்தர் உண்டுபண்ணின நாளாய்" இருக்கின்றது மற்றும் நாம் "இதிலே களிகூர்ந்து மகிழக்கடவோம்" என்று வியப்புறு வதோடு பதில் அளிக்க வேண்டும் (சங். 118:24). கிறிஸ்தவர் தேவனால் உரிமை கொள்ளப்பட்டுள்ளார்; அவர் (கிறிஸ்தவர்) தமக்குச் சொந்தமான வரல்ல (1 கொரி. 6:19, 20). அவர் செய்கின்ற ஒவ்வொன்றும் - அவர் தம் நேரத்தைப் பயன்படுத்துகின்ற ஒவ்வொரு வழியும் - தேவன் அதை அனு மதித்தால் மட்டுமே அவர் செய்கின்றார்; ஆகையால், அவர் தம் திட்டங் களை ஏற்படுத்துகையில், "ஆண்டவருக்குச் சித்தமானால், நாங்களும் உயிரோடிருந்தால்" (யாக். 4:15ஆ) என்று எப்பொழுதும் கூற வேண்டும்.

சபை நடத்துனர், தமக்குத் தரப்பட்டுள்ள நேரத்தின் (வாழ்வின்) உக்கிராணக்காரர் என்ற வகையில், உக்கிராணத்துவத்தின் பின்வரும் கொள்கைகளை உணர்ந்தறிய வேண்டும்: (1) அவர் கட்டுப்படுத்துகின்றது எதுவோ அது அவருக்குச் சொந்தமானதல்ல, ஆனால் இன்னொரு வருடையதாக உள்ளது. மத்தேயு 25ல் தாலந்துகளின் உவமையில், எஜமானர் தன் ஊழியக்காரர்களிடத்தில் "தன் ஆஸ்திகளை … ஒப்புக் கொடுத்தார்" (வ. 14). ஒவ்வொரு கிறிஸ்தவரின் நேரமும் தேவனுக்குரியதாக உள்ளது. (2) அவர் தாம் கட்டுப்படுத்துகின்றதை அதன் உண்மையான உரிமையாளருடைய நன்மைக்காகவே பயன்படுத்த வேண்டும். ஒரு தாலந்து பெற்ற மனிதன் தன் எஜமானருக்காக பொருள் ஆதாயம் ஈட்டத் தவறியதால் தனது எஜமானருக்குப் பிரியமற்ற வகையில் நடந்து கொண்டான் (வ. 27). சபை நடத்துனர் தம் நேரத்தை, தேவனை மகிமைப்படுத்துவதற்கும் மற்றவர்களுக்கு உதவுவதற்கும் பயன்படுத்துவது அவசியமாக உள்ளது. (3) அவர் தம் உக்கிராணத்துவத்திற்கு உண்மையுள்ள வராய் இருக்க வேண்டும், ஏனென்றால் உண்மையில் தம்முடைய தல்லாததை அவர் எவ்வாறு பயன்படுத்தினார் என்று கணக்கு ஒப்புவிக்கும் படி ஒருநாளில் அவர் அழைக்கப்படுவார். உவமையில், "வெகு காலமான பின்பு, அந்த ஊழியக்காரருடைய எஜமான் திரும்பி வந்து அவர்களிடத்தில் கணக்குக் கேட்டான்" (வ. 19). இருவர் ஆசீர்வதிக்கப்பட்டனர் (வ. 21, 23) மற்றும், ஒருவன் சபிக்கப்பட்டான் (வ. 26-30). பவுல், "மேலும், உக்கிராணக் காரன் உண்மையுள்ளவனென்று காணப்படுவது அவனுக்கு அவசியமாம்" (1 கொரி. 4:2) என்று கூறினார். நமது நேரத்தை நாம் பயன்படுத்தியமை பற்றிக் கணக்கு ஒப்புவிக்கும்படி நாம் யாவரும் ஒருநாளில் அழைக்கப் படுவோம்.

இது சபை நடத்துனரின் நேரப் பயன்பாட்டை எவ்விதத்தில் பாதிக்கும்? அவர் தம் நேரம் யாவற்றையும் எவ்வாறு செலவழிக்கிறார்

என்பது பற்றி அக்கறையாய் இருப்பார், மற்றும் தாம் செய்கின்ற ஒவ்வொன்றைப் பற்றியும் அவர், "இது காலவிரயமாய் உள்ளதா?" என்று கேட்பார். அது அவ்வாறிருந்தால், அவர் தம் சொந்த நேரத்தை மட்டும் வீணாக்குவதில்லை; அவர் கர்த்தரின் நேரத்தையும் வீணாக்குகின்றார்.

முதன்மையானவைகள்

சபை நடத்துனர், தம் செயல்பாடுகளைத் தேவன்மீது கவனம் செலுத்தியவைகளாய்க் காத்துக்கொள்வது அவசியமாக உள்ளது. இயேசு தம்மை முதலிடத்தில் வைக்கும்படி நம்மைக் கேட்கின்றார் (மத். 6:33; லூக். 10:42). முதன்மையானவைகள் முக்கியமானவைகளாய் உள்ளன, ஏனென்றால் முடிவுகள் என்பவை நல்ல செயல் மற்றும் மோசமான இன்னொரு செயல் என்பவற்றிற்கு இடையே (எதைத் தேர்ந்து கொள்வது) என்பதாயிராமல், பெரும்பாலும் இரு நல்ல செயல்களுக்கிடையேயானதாக உள்ளது. எந்தச் செயல் அதிக முக்கியத்துவம் வாய்ந்ததாக, அதிகம் வலியுறுத்தமுள்ளதாக உள்ளது; எதனை அவர் இப்பொழுது செய்ய வேண்டும் என்பதை நடத்துனர் முடிவு செய்ய வேண்டும்.

சபை நடத்துனர்களுடைய சில முதன்மையானவைகள் யாவை? நிச்சயமாகவே தேவனுடன் அவருக்குள்ள தனிப்பட்ட உறவே நடத்தனருடைய முதல் முக்கியத்துவமாகும். அதற்கப்பால், அவரது முதன்மையானது அவருடைய குடும்பத்தை உள்ளடக்குகின்றது. "ஒரு மனிதன் சமுதாயம் முழுவதையும் ஞானஸ்நானப்படுத்தி, (ஆனால்) தனது மனைவியையும் பிள்ளைகளையும் இழந்து போனால் அதினால் அவனுக்கு இலாபம் என்ன?" (முதிய மனிதர்கள் மூப்பர்களாகப் பணியாற்றுவதில் உள்ள அனுகூலம் என்னவென்றால், அவர்கள் தங்கள் குடும்பத்தின்மீது அதிக அளவில் தனிப்பட்ட கவனம் செலுத்தத் தேவையிராது. இருப்பினும், முதிய மனிதரும் கூட, தம் குடும்பத்தைப் புறக்கணித்து விட முடியாது.) அநேகமாக அவர் தமது பணிக்கு முன்னுரிமையளிக்கும்படி கேட்டுக் கொள்ளப் படலாம். சபைத் தலைவர் ஒருவருக்கு, தம் குடும்பத்தை ஆதரிக்கக்கூடும் வகையில் பிழைப்பு ஏற்படுத்த உழைத்தல் என்பது தேவனுக்கு ஊழியம் செய்தலாக இருக்கின்றது. (இங்கு மீண்டுமாக, முதிய ஓய்வு பெற்ற மனிதர்கள் மூப்பர்களாய் ஊழியம் செய்வதில் அனுகூலம் உடையவர்களாய் இருக்கலாம்.) அவருடைய முன்னுரிமைகளில் அவரது நலமும் - அவரது உடல் நலம் மற்றும் மனநலம் ஆகிய இரண்டும் - அடங்குகின்றது. இது, அவர் சில வகையான உடல் பயிற்சி அல்லது பொழுதுபோக்கு நடவடிக்கைகளில் தொடர்ந்து ஈடுபட வேண்டும் என்று ஆலோசனை கூறுவதாயிருக்கலாம். நிச்சயமாகவே அவர் சபைக்கு முக்கியத்துவம் கொடுக்க வேண்டும். சபையில் சரியாகச் செய்யப்படும் ஊழியம் ஒவ்வொன்றிற்கும் நேரம் தேவைப்படுகின்றது; சபை நடத்துனர் ஒருவர் ஊழியத்திற்கு நேரம் கொடுக்க முடியாதவராயிருந்தால், அவர் ஊழியத்தை ஏற்க இயலாது என்று தெரிவித்து விட வேண்டும்.

குறிப்பிட்ட விஷயத்தில் எதற்கு முக்கியத்துவம் அளிப்பது என்று முடிவு செய்வதில், சரியானதைச் செய்ய கர்த்தர் விரும்புகிறதென்று தாம்

நம்புவதைச் செய்ய வேண்டும் மற்றும் தமது சொந்த விருப்பங்களை மட்டுமே பின்பற்றாதிருக்க சபை நடத்துனர் தீர்மானமாயிருக்க வேண்டும்.

மக்கள்

மக்கள் மிகவும் முக்கியத்துவம் வாய்ந்தவர்களாய் உள்ளனர்! "கால நிர்வாக" நிபுணர்கள் சபை நடத்துனர்களுக்கு எப்பொழுதுமே மிகச் சிறந்த அறிவுரையாளர்களாய் இராது போகலாம். "வேலையைச் செய்து முடித்தல்" என்பதே அவர்களின் வலியுறுத்தமாய் இருக்கலாம். சபை நடத்துனரைப் பொறுத்தமட்டில் ''பணி'' என்பதே மக்களாகவே உள்ளது! சபை நடத்துனரின் நாள் ஒன்றில் இடையூறாகக் காணப்படுவது உண்மையில் அவர் தம் முக்கிய பணியை நிறைவேற்ற மிகச் சிறந்த வாய்ப்பாக இருக்கலாம்: யாரேனும் ஒருவர் இரட்சிக்கப்படும்படி உதவுதல் அல்லது "கிருபையிலும் அறிவிலும்" வளரும்படி அவருக்கு உதவுதல் (2 பேது. 3:18).[2] இப்படிப்பட்ட இடையூறை, ''பிறகு வாருங்கள்; நான் இப்பொழுது தீவிரமான வேலையில் இருக்கிறேன்'' என்று கூறிக் கையாளுவதென்பது உண்மையில் அந்த வாய்ப்பை இழப்பதாக உள்ளது.

தியாகம்

சிலுவையின் செய்தி என்பது சுயவிருப்பத்தின் போக்கானதோ அல்லது சுய உறுதிப்பாட்டின்படியானதோ அல்ல, ஆனால் அது சுயமறுப்பு உடையதாக உள்ளது (மத். 16:24-26). சபைகள் இயேசுவின் விருப்பத்தின் படி வளருவதில் சபை நடத்துனர்கள் நம்பிக்கை கொண்டிருந்தால், அவர்கள் சுயத்தைத் தியாகம் செய்யும் முன்மாதிரிகளாய் இருக்க வேண்டும். அது, சில வேளைகளில் சபைத் தலைவர்கள் சபைக்குச் செய்ய வேண்டிய அவசியமானவைகளுக்காகத் தங்களது தனிப்பட்ட முதன்மை யானவைகளை விட்டுக் கொடுக்க வேண்டும் என்று அர்த்தப்படுத்துகின்றது. JOY என்பதற்கான விளக்கமானது - Jesus முதலாவது, Others இரண்டாவது, Yourself மூன்றாவது - நடத்துனர் தம் நேரத்தைச் செலவிடுவதில் பயன் படுத்தப்படலாம். ஒரு விஷயம் உண்மையானதாக உள்ளது: ஒரு மூப்பர் என்ற வகையில் ஒரு மனிதர் நேரத்தைச் செலவிட மனதின்றி இருந்தால், மற்றும்/அல்லது அவருடைய குடும்பமானது அவருக்காக அவ்வாறு செய்ய மனதின்றி இருந்தால், அவர் சபையில் ஒரு மூப்பராக நியமிக்கப்படக் கூடாது.

கால நிர்வாக திட்டங்கள்

சபை நடத்துனர் எவ்வாறு ''காலத்தைப் பிரயோஜனப் படுத்திக் கொள்ள'' முடியும்? கால நிர்வாக நிபுணர்கள் அந்தக் கேள்விக்குப் பதில் அளிக்கப் பலவகையான வழிகாட்டுதல்களை உண்டாக்கியுள்ளனர்: பின்வரும் பத்து ஆலோசனைகள் (மிகப் பெரும்பான்மையானவைகள்)

நேரத்தை நிர்வாகம் செய்தல் எவ்வாறு என்று Reader's Digest பத்திரிகைக் கட்டுரை ஒன்றிலிருந்து பெறப்பட்டுள்ளது.[3]

1. *உங்களின் நாளைத் திட்டமிடுங்கள்:* "ஒரு பணிக்குத் திட்டமிடுதலில் நாம் அதிக நேரத்தைச் செலவிடும் போது, அதற்குத் தேவைப்படும் நேரம் (பணியை நிறைவேற்றத் தேவைப்படும் மொத்த நேரம்) வெகுவாகக் குறைகின்றது." சிலர், "செய்ய வேண்டியவற்றின்" பட்டியலை - நீங்கள் செய்ய விரும்புகின்ற அல்லது செய்யத் தேவையான யாவற்றையும் பற்றிய பட்டியலை - தயாரித்து, அந்த விஷயங்களின் முக்கியத்துவத்தின் அடிப்படையில் அவற்றை நீங்கள் வகைப்படுத்தும்படி ஆலோசனை அளிக்கின்றனர் (எடுத்துக்காட்டாக, "அ" என்பதை மிக மிக முக்கியமான வற்றிற்கும், "ஆ" என்பதை மிக முக்கியமானவற்றுக்கும், "இ" என்பதை முக்கியமானவற்றிற்கும், "ஈ" என்பதை முக்கியமற்றவற்றிற்கும் பயன் படுத்துங்கள்). பிறகு மிக மிக முக்கியமானவற்றைத் தொடங்குங்கள். அந்த நாளில் நீங்கள் எல்லாவற்றையும் செய்யத் தவறியிருந்தாலும், நீங்கள் செய்து முடித்திருப்பவைகள் "மிக மிக முக்கியமானவைகளாக" இருக்கும்.

2. *கையில் உள்ள வேலையின் மீது கவனம் செலுத்துங்கள்:* "ஒரு சில பிரச்சனைகள் மட்டுமே வெளியிலிருந்து வரும் தாக்குதலை எதிர்த்து நிற்கும்."

3. *இடைவேளைகளை எடுத்துக்கொள்ளுங்கள்,* ஏனென்றால் "இடைவேளை எடுத்துக் கொள்ளாமல் நீண்ட நேரங்களுக்குச் செய்யப் படுகின்ற வேலையானது நேரத்தைச் செயல்விளைவுடன் பயன்படுத்து வதாயிருப்பதில்லை."

4. *குழப்பம் உண்டாக்கிக் கொள்வதைத் தவிர்த்து விடுங்கள்:* "குழப்பம் உண்டாக்கிக் கொள்ளுதல் என்பது கவனம் செலுத்துதலைத் தடை செய்கின்றது." உங்களின் எழுதும் மேசையானது குப்பை கூளமாகும் போது, அதனை ஒழுங்கு படுத்திக் கொள்ளுங்கள்; உண்மையிலேயே முக்கியமான விஷயங்களுக்கு/பொருட்களுக்கு கவனம் கொடுத்து, மற்ற எல்லா வற்றையும் பார்வைக்குப் புறம்பே இருக்கும்படி (கழித்துப்) போடுங்கள்.

5. *முற்றிலும் முழுநிறைவானவராயிருக்கும்படி (முயற்சி) செய்யாதீர் கள்:* "மேன்மையாய் இருப்பதற்கு முயற்சி செய்தல் மற்றும் முழு நிறைவா யிருப்பதற்கு முயற்சி செய்தல் ஆகியவற்றிற்கிடையில் வேறுபாடு உள்ளது. முதலாவதானது அடையக் கூடியதாகவும், மனநிறைவளிப்பதாகவும், ஆரோக்கியமானதாகவும் உள்ளது. இரண்டாவதானதோ அடிக்கடி அடையக் கூடாததாகவும், சலிப்பூட்டுவதாகவும் மற்றும் நரம்புகளைப் பாதிப்பதாகவும் உள்ளது."

6. *"இல்லை" என்று கூறுவதற்குப் பயப்படாதிருங்கள்:* "உங்கள் இலக்குகளுக்குப் பங்களிக்காத வேண்டுகோள் எதற்கும் மனம் புண் படுத்தாது ஆனால் உறுதியாக அவற்றைக் கீழே சாய்க்கக் கற்றுக் கொள்ளுங் கள்." கிறிஸ்தவர்கள் என்ற வகையில் நாம் இந்த அறிவுரையை சில (சுய) முன் தீர்மானங்களுடன் ஏற்றுக் கொள்வது அவசியமாய் இருக்கலாம். சில வேண்டுகோள்கள், அவைகளுக்குத் தரப்பட்ட சூழ்நிலைகளில் கிறிஸ்து வின் நோக்கத்திற்குச் சிறந்தவையாகக் காணப்படாத பொழுது, அவை

களுக்கு "இல்லை" என்று கூற நாம் ஒப்புக் கொள்ள முடியும். நமது சொந்த இலக்குகளை மட்டுமின்றி, கிறிஸ்து மற்றும் அவருடைய சபையின் நன்மையையும் நாம் ஆழ்ந்து சிந்திக்க வேண்டும்.

7. தள்ளிப் போடாதீர்கள்: "தள்ளிப் போடுதல் என்பது வழக்கமாக ஆழமாய் வேரூன்றிய பழக்கமாக உள்ளது. ஆனால் நம் பழக்கங்களை நாம் மாற்றிக் கொள்ள முடியும்." மிச்சிகன் கிறிஸ்தவக் கல்லூரியில் ஜூலை 9, 1981ல் நடைபெற்ற கால நிர்வாக கருத்தரங்கு ஒன்றில் உரையாற்றியவர், "தள்ளிப் போடுதலை வெற்றி கொள்வதற்கு" பின்வரும் ஆலோசனைகளை அளித்தார்:

> *துண்டுகள் மற்றும் துணுக்குகள் அணுகுமுறை.* நீங்கள் ஒரு சில மணித்துளிகள் மட்டுமே கொண்டிருக்கும் பொழுது, பெரிய வேலையில் ஒரு சிறு துண்டுப் பகுதியை எடுத்துக் கொள்ளுங்கள். "அடி மேல் அடி வைத்தால் அம்மியும் நகரும்" (அல்லது) "சிறு துளி பெருவெள்ளம்."
>
> *கணக்கீட்டுத் தாள் அணுகுமுறை.* தாளின் ஒரு பகுதியில் வேலையைச் செய்யாதிருப்பதால் உண்டாகும் அனுகூலங்களை எழுதுங்கள், மறுபகுதியில் வேலையைச் செய்வதால் உண்டாகும் அனு கூலங்களை எழுதுங்கள்.
>
> *அலையில் பயணித்தல்.* வேலை முடிக்கப்படும் வரை அதில் நிலைத்திருங்கள். இப்பொழுதே அதைச் செய்யுங்கள் - அதாவது, அதைப் பற்றிச் சிந்திக்கின்ற பொழுதே அதைச் செய்யுங்கள்.
>
> *அதற்கு பத்து (நிமிடங்கள்) கொடுங்கள்* அதைச் செய்வதற்குப் பத்து நிமிடங்கள் மட்டும் கொடுங்கள். அந்த வேளையின் முடிவில் அந்த வேலையைச் செய்வதற்கு இன்னொரு பத்து நிமிடங்கள் தரலாம் என்று நீங்கள் விரும்புகின்றீர்களா என்பதை முடிவு செய்யுங்கள்.
>
> *உங்களுக்கே வெகுமதியளித்துக் கொள்ளுங்கள்.*
>
> *ஒரு கூட்டாளியிடம் அல்லது நண்பரிடம் நீங்கள் அதைச் செய்யப் போவதாகக் கூறுங்கள்.* இன்னொருவரிடம் ஒரு உறுதிப்பாடு ஏற்படுத்துவதன் மூலம் ஒருவர் தமக்கு (வேலை செய்து முடிக்க) கெடுவை ஏற்படுத்திக் கொள்கின்றார்.
>
> *கால அட்டவணை.* உங்கள் நாளில் வேலைக்கான கால அட்டவணையை நீங்கள் ஏற்படுத்தாமல் இருப்பது என்பது உங்களின் தள்ளிப் போடுவதற்கான காரணத்தின் ஒரு பகுதியாக உள்ளது.
>
> *"பண்புக்கு வெளியே இருத்தல்".* நீங்கள் வேறு யாரோ என்று கற்பித்துக் கொள்ளுங்கள்; உங்களைச் செயல்விளைவுள்ள நபராக உருவகம் செய்து கொள்ளுங்கள்.
>
> *உங்கள் சூழ்நிலையை உற்று நோக்குங்கள்.* எழுதும் மேசை எத்திசை நோக்கியுள்ளது? தொலைக் காட்சிப் பெட்டி எங்குள்ளது?

8. அடிப்படை மாற்றம் சார்ந்த அறுவைச் சிகிச்சையைச் செயல் படுத்துங்கள்: "நேரத்தை வீணாக்கும் நடவடிக்கைகள் புற்று நோய் போன்றவையாய் உள்ளன ... அடிப்படை மாற்றம் சார்ந்த அறுவைச் சிகிச்சையே இதற்கான ஒரே ஒரு குணமாக்குதலாய் உள்ளது." நமது கால அட்டவணையிலிருந்து விலக்கக் கூடியவைகளாய் உள்ள நேரம் வீணாக்கும்

நடவடிக்கைகளில் ஒன்றே ஒன்றை மட்டும் நாம் நீக்குவதாயிருந்தால், அது எதுவாக இருக்கும்? தொலைக்காட்சி பார்ப்பதா? குறிப்பிட்ட இரவுகள் அல்லது வரையறுக்கப்பட்ட மணி வேளைகள் அல்லது விசேஷ நிகழ்ச்சிகள் தவிர தொலைக்காட்சி காண்பதை நாம் முற்றிலும் தவிர்த்து விட்டால், இன்னும் எவ்வளவு அதிகமான பணிகளைச் செய்து முடிக்க இயலும்?

9. ஒப்படையுங்கள்: இந்தத் தலைப்பின் கீழ் பிளிஸ் அவர்கள் யாத்திராகமம் 18ல் இருந்து மோசே மற்றும் எத்திரோ ஆகியோரின் எடுத்துக்காட்டைப் பயன்படுத்தினார், ஆனால் அவர் ஒரு முன்னெச்சரிக் கைக் குறிப்பைக் கூடுதலாகக் கூறினார்: "நீங்களோ அல்லது வேறு எவருமோ செய்ய விரும்பாத பணிகளை உங்களுக்குக் கீழ் உள்ளவர் களுக்குக் கொடுத்தல் என்பது ஒப்படைத்தல் அல்ல ஆனால் அது பணித்தலாக உள்ளது."

10. "வேலைக்கு அடிமையானவர்களாய்" இராதீர்கள்: அதிகமாய் வேலை செய்தலுக்கு எதிரான ஒரு எச்சரிக்கையை பிளிஸ் அவர்கள் உள்ளடக்கினார். இப்பாடக் கருத்துப் பற்றி அவர் பின்வருமாறு கூறினார்:

> வேலைக்கு அடிமையாகுதலின் அறிகுறிகளில், விடுமுறையெடுக்க மறுத்தல், வாரக் கடைசிகளில் அலுவலகத்தை உங்கள் சிந்தையி லிருந்து நீக்க முடியாதிருத்தல், ஒரு கனத்த கைப்பெட்டி, மற்றும் நடை முறையில் மனைவி, மகன் அல்லது மகள் அந்நியராகக் காணப்படுதல் ஆகியவை உள்ளடங்குகின்றன.
>
> ... நள்ளிரவில் நீங்கள் விளக்கெரிக்கும் எண்ணையானது உங்கள் உடல் நலத்திற்கு எதிரான பாதிப்புகளை ஏற்படுத்துகின்றதா என்று உங்களையே கேட்டுக் கொள்ளுங்கள். முதன்மையானவைகளுக்கான உங்கள் பட்டியலில் உங்கள் குடும்பம் வருகின்றதா? உங்களுக்கும் உங்கள் பிள்ளைகளுக்கும் மற்றும் உங்கள் துணைவருக்கும் போதிய அளவு நேரத்தை நீங்கள் தருகின்றீர்களா? மற்றும் நீங்கள் செய்யும் தியாகம் யாவும் உண்மையில் அவர்களுக்காகத்தான் என்று நீங்கள் நடிப்பதின் மூலம் உங்களையே நீங்கள் ஏமாற்றுக் கொள்கின்றீர்களா? என்றெல்லாம் உங்களை நீங்களே கேட்டுக் கொள்ளுங்கள்.

நடைமுறைக்கான ஆலோசனைகள்

மேலே கொடுக்கப்பட்ட வழிகாட்டுதல்களுடன் கூடுதலாக, பின்வரும் நடைமுறை குறிப்புகள் சபையை முன்னின்று வழிநடத்துகின்றவர்களுக்கு உதவியாய் இருக்கலாம்.

1. ஒருவேளையில் ஒன்றுக்கு மேற்பட்டவற்றைச் செய்யுங்கள். இந்த அறிவுரையானது "கவனம் செலுத்துதல்" என்பதற்கு முரண்பாடாகக் காணப்பட்டாலும், சில வேளைகளில் ஒன்றுக்கு மேற்பட்டவற்றைச் செய்தல் என்பது சாத்தியமானதாகவே உள்ளது. நேரம் மட்டுமே உற்பத்தித் திறன் உள்ள வகையில் பயன்படுத்தப்பட முடியும்; எடுத்துக்காட்டாக, காத்திருக்கும் அல்லது பயணம் செல்லும் நேரமானது வேதாகம வாசிப்பு முதலியவற்றுக்குப் பயன்படுத்தப்பட முடியும். ஆராதனை ஊழியத்திற்குப் பிறகு, மூப்பர்களின் கூட்டத்தை நடத்தவோ அல்லது ஐக்கிய விருந்து

நடத்தவோ வசதியான நேரம் அமையலாம். கூடுதலாக, ஆராதனைக் கூட்டங்களுக்கு முன்னதாகவும் பின்னதாகவும் மக்கள் சென்று பேச மூப்பர்கள் தயாராய் இருப்பார்கள் என்று அறிவியுங்கள்.

நடவடிக்கைகளை இணைப்பதினால், உறுப்பினர்களைச் சந்திப்பதும் மற்ற நிகழ்ச்சிகளை மகிழ்வுடன் அனுபவிக்கும் போதே உறவுகளை ஏற்படுத்திக் கொள்ளுவதும் சாத்தியமானதாக உள்ளது. எடுத்துக்காட்டாக, பொழுது போக்கு நடவடிக்கைக்காக வெளியே செல்லுகையில் - மற்றும் இவ்வித பொழுது போக்கு என்பது உடல் மற்றும் மன நலத்திற்கு முக்கியமானதாக உள்ளது - உங்களுடன் செல்லுவதை மதிக்கும் யாரை யாவது (உங்களுடன் செல்லும்படி) அழையுங்கள். குடும்ப நடவடிக்கை களுக்குத் திட்டமிடும் பொழுது அவ்வப்போது மற்றவர்களை(யும்) வரும்படி அழையுங்கள். குடும்பத்துடன் உணவு உண்ண வரும்படி மற்றவர்களை அழையுங்கள் அல்லது, முடிந்தால் அவர்களை உணவு உண்ணுவதற்கு வெளியே அழைத்துச் செல்லுங்கள்.

2. நேரத்தை சேமிக்கத்தக்க தனிப்பட்ட தொடர்புகளை ஏற்படுத்துங்கள். மந்தைக்கு மேய்ப்பராகச் செயல்படுதலை நோக்கமாகக் கொண்ட ஆவிக்குரிய தலைவர், தனிப்பட்ட உறுப்பினர்களுக்கு தனிப் பட்ட மற்றும் அந்தரங்கமான கவனம் செலுத்த வேண்டும் என்பதைப் புரிந்து கொள்ளுவார். வேத வசனங்களின்படியான பாஸ்டராக அல்லது மேய்ப்பராக இருந்துகொண்டு, மந்தையை ஒரு மக்கள் கூட்டமாக நோக்குதல் என்பது சாத்தியமற்றதாக உள்ளது. உண்மையான மேய்ப்பன், "தன்னுடைய ஆடுகளைப் பெயர் சொல்லி அழைக்கிறான்" (யோவா. 10:3). சபை (எண்ணிக்கையில்) சிறியதாயிருப்பினும், இது நேரத்தை எடுத்துக் கொள்ளும் செயல்முறையாக உள்ளது, ஆனால் சபை பெரியதாயிருக்கை யில் இச்செயல்முறை இன்னும் அதிகமான நேரத்தை எடுத்துக் கொள்வதாய் இருக்கின்றது. ஒவ்வொரு உறுப்பினருடனும் தனிப்பட்ட வகையில் உறவுமுறை கொண்டிருக்க நேரம் கிடைத்தல் என்பது மிகவும் கடினமான தாக உள்ளது, விசேஷமாக, இவ்வித உறவுமுறைகள் ஒவ்வொரு உறுப்பினரின் வீட்டில் அவர்களைச் சந்தித்தலை அவசியமாக்குகிறது என்று வழக்கமாய் நினைக்கப்படுவதால் இது மிகவும் கடினமானதாக உள்ளது. ஒவ்வொரு உறுப்பினருடனும் தனிப்பட்ட தொடர்புகளை ஏற்படுத்து வதில் நேரத்தைச் சேமிக்க வழிகள் உள்ளன.

முன்கூட்டியே (சந்திக்கும்) நேரத்தை உறுதிப்படுத்திக் கொள்ளுதல் என்பது அந்த சந்திப்புக்காக மக்கள் வீட்டில் இருப்பதை உறுதிப்படுத்த முடியும். முப்பது நிமிடங்களைப் பயணத்தில் செலவழித்து, ஒரு வீட்டிற்குச் சென்று அங்கு அவர்/அவள் இல்லையென்பதைக் காண்பதைக் காட்டிலும் அதிகம் சலிப்பூட்டும் விஷயம் வேறெதுவும் இல்லை.[4] நாம் சந்திக்கச் செல்லுகின்றவர்கள் வீட்டில் இருப்பார்கள் மற்றும் அந்த சந்திப்பை வரவேற்பார்கள் என்பதை உறுதிப்படுத்திக் கொள்ளுதலே இதற்குத் தீர்வாக உள்ளது.

சந்திப்புக்கு மற்றவர்களை அழைப்பதினால் தனிப்பட்ட உறவுமுறை களை நிலைநாட்டிக் கொள்ளுங்கள். மக்களை, ஞாயிறு விருந்துக்கோ,

வெள்ளி இரவில் வெளியில் சென்று சமைத்து உண்பதற்கோ அல்லது ஞாயிறு இரவு ஆராதனை ஊழியங்களுக்குப் பின் ஒரு பக்தியூட்டும் ஆராதனைக்கோ அழைக்க முடியும். ஒருவேளை, இப்படிப்பட்ட ஒரு வழியில் சபைத் தலைவர்கள் தங்கள் இல்லங்களைப் பயன்படுத்த வேண்டும் என்பதே, மூப்பர்கள் "உபசரிப்புத்தன்மை" உள்ளவர்களாய் இருக்க வேண்டும் (1 தீமோ. 3:2) என்று கேட்டுக் கொள்ளப்படுவதற்கான காரணமாய் இருக்கலாம்.

தனிப்பட்ட சந்திப்புகளினால் நிறைவேற்றப்படுகின்ற அதே இலக்குகள் தொலைபேசியை[5] அல்லது அஞ்சல் முறையைப் பயன்படுத்து வதினாலும் நிறைவேற்றப்பட முடியும். இந்தத் தொடர்புகளும் தனிப்பட்ட சந்திப்புகளைப் போன்றே மதிக்கப்படலாம்.

3. இதைச் செய்யும்படி மற்றவர்களை உற்சாக மூட்டுங்கள். சில வேளைகளில், "ஜார்ஜ் அதைச் செய்யட்டும்" என்பது ஒரு நல்ல ஆலோசனை யாக உள்ளது, அதில் சபைத் தலைவர்கள் எப்பொழுதுமே தங்கள் நேரத்தை அதிகம் எடுத்துக் கொள்கின்ற வழக்கமான பணிகளை மற்றவர்கள் செய்யும்படி ஊக்குவிக்க முயற்சி செய்ய வேண்டும். "புதிய ஏற்பாட்டில் சபைத் தலைவர்களுக்குத் தரப்பட்டுள்ள குறிப்பிட்ட பணிப் பொறுப்பு களைத் தவிர *மற்ற ஒவ்வொன்றையும் பிறர் செய்யும்படி அவர்கள் ஊக்குவிக்க வேண்டும்*" என்பதே இதைப் பற்றிய விதியாக உள்ளது. முடிந்த அளவுக்கு அதிகமான பணிகளை(ப் பிறரிடத்தில்) ஒப்புவியுங்கள். கட்டிடத்தைக் கவனித்தல், வருகை தருபவர்களை எண்ணிப் பதிவு செய்தல், கணக்குப் புத்தகங்களைப் பராமரித்து ரசீதுகளைச் செலுத்துதல், வேதாகமப் பள்ளியை மேற்பார்வையிடுதல் முதலியவற்றை மற்றவர்கள் கவனிக்க முடியும். சபைச் செயலாளர் (ஊதியம் பெறுபவராகவோ அல்லது ஊதியமற்றவராகவோ) ஒருவரைக் கொண்டிருத்தல் என்பது பயன் மிக்கதாய் இருக்க முடியும். சபைக்காக முடிவெடுக்கும்படி செயலாளர் கேட்கப்படக் கூடாதிருக்கையில், அவர் அல்லது அவள் சபைத் தலைவர்களுக்கு வழக்கமான பணிகளில் பெருமளவு தோள் கொடுத்து உதவ முடியும்.

4. உங்கள் ஊழியத்தை நிறைவேற்றுங்கள். சபையில் *தலைமைத்துவ ஊழியத்தை* நிறைவேற்றுவதில் தலைவர்கள் தங்கள் சக்தியை ஒருமுகப் படுத்த வேண்டும். சபையின் பல நடவடிக்கைகளில் *மூப்பர்கள்* அதிகமாய் ஈடுபட்டால், தலைவர்கள் என்ற வகையில் அவர்கள் செய்ய வேண்டிய வற்றிற்கு மிகக் குறைவான நேரம் உடையவர்களாய் இருப்பார்கள். எடுத்துக்காட்டாக, இது சில நடவடிக்கைகளுக்கு (எடுத்துக்காட்டாக ஒரு பேருந்துத் திட்டத்திற்கு) அந்த முயற்சிகளில் பணியாற்ற உண்மையில் நேரம் செலவிடாமலேயே ஆதரவு காண்பிப்பதாக அர்த்தமாகலாம். சபையின் ஒவ்வொரு ஊழியத்திலும் ஒவ்வொருவரும் - சபைக்குழுமத்தின் தலைவர்களும் கூட - பங்கேற்க முடியாது, கூடாது என்பதை உறுப்பினர் களுக்குப் போதித்தல் அவசியமாகின்றது - ஏனெனில் நாம் யாவரும் வித்தியாசப்பட்ட திறமைகளைக் கொண்டுள்ளோம், மற்றும் நாம் விசேஷித்த வகையில் தகுதியாய் உள்ள ஊழியங்களில் அவற்றைப் பயன்படுத்த வேண்டும்.

முடிவுரை

பெஞ்சமின் பிராங்ளின் என்பவர், ‘‘நீங்கள் வாழ்க்கையை நேசிக்கின்றீர்களா? ஆம் என்றால், காலத்தை விரயம் செய்யாதீர்கள், ஏனெனில் அந்தப் பொருளினாலேயே வாழ்வு ஏற்படுத்தப்பட்டுள்ளது’’ என்று கூறினார். இது சபைத் தலைவர்களுக்கு நல்லதொரு அறிவுரையாக உள்ளது. அவர்கள் தங்கள் சொந்த ஊழியத்தின் மூலமாக ஏற்புடைய வகையில் சேவிப்பதில் தங்கள் கவனத்தை ஒருமுகப்படுத்துதல் அவசியமாக உள்ளது, இதனால் அவர்கள் தள்ளிப் போடுதல் என்ற பிரச்சனையை வெற்றி கொண்டு ஒவ்வொரு நாளையும் கர்த்தருடைய ஊழியத்தில் ஞானமாய்ப் பயன்படுத்தலாம். கிறிஸ்துவுக்காக தாங்கள் எவ்வளவு ஊழியத்தை நிறைவேற்ற முடிகிறது என்று அவர்கள் வியப்படையலாம்!

குறிப்புகள்:

[1]NRSVயில் “நான்” என்பதற்குப் பதில் “நாம்” என்றுள்ளது. “நாம்” என்பது இயேசுவையும் உள்ளடக்குகிறது என்பது தெளிவு. [2]பிள்ளைகளை அவர்களின் தாய்மார்கள் இயேசுவினிடத்தில் கொண்டு வந்த போது அவர்களிடத்திலும், இயேசுவை “இடையூறு” செய்கிறார்கள் என்ற முன் தப்பெண்ணத்தில் அந்தத் தாய்மார்களைக் கடிந்து கொண்ட அப்போஸ்தலர்களி டத்திலும் இயேசுவின் பதில்செயலைப் பற்றி ஆழ்ந்து சிந்தியுங்கள் (மாற். 10:13-16). [3]Edwin C. Bliss, “Ten Tips to Help You Manage Your Time,” *Reader’s Digest* 110 (April 1977): 185-90. [4]சில வேளைகளில் அந்த நபரின் வீட்டைக் கண்டு பிடிப்பது முடியாததாக உள்ளது. பல சந்திப்புகள் இரவு வேளையில் மேற்கொள்ளப்படுகின்றன, மற்றும் இரவில் தெருப்பலகைகள் மற்றும் எண்கள் ஆகியவற்றைக் காண்பதென்பது கடினமாக உள்ளது. நல்ல வரைபடங்கள் மற்றும் நல்ல திசை(காட்டி)கள் என்பவையும் கூட வீடு சந்திப்பின் போது நேரத்தைச் சேமிக்க(உதவக்)கூடும். [5]ஃபேக்ஸ் அல்லது ஈமெயில் மூலம் செய்தித் தொடர்பு கொள்ளுதல் என்பது தொலைபேசி அழைப்புகள் போலவே பொதுவான வழக்கமாகி விட்டன.

விழுந்து போகுதலின் பிரச்சனையைத் தீர்த்தல்

பாடங்களின் இத்தொடரில், இது வரையிலும் நாம் நடத்துவத்துவம் பற்றிய வேதாகம ரீதியான கண்ணோட்டம் ஒன்றை முன்னிறுத்தி, சபைத் நடத்துனர்களுக்குத் தேவையான திறன்கள் சிலவற்றிற்கு அறிமுகம் அளித்திருக்கின்றோம். இந்த மூன்றாவது பகுதியில், சபை நடத்துனர் களினால் எதிர்கொள்ளப்படுகின்ற மிகப் பொதுவான அறைகூவல்களில் (சிலர் இவற்றைப் பிரச்சனைகள் என்று அழைக்கலாம்) சிலவற்றைப் பற்றிப் படிப்போம்.

சபையில் நடத்துவத்துவம் பற்றிய புத்தகங்கள் போதுமான அளவு செயல்முறையுள்ளவையாய் இராது போகலாம். அவற்றைப் படித்த பிறகு, சபை நடத்துனர்கள், "இது, நான் இப்பொழுது எதிர்கொள்ளுகின்ற பிரச்சனையைத் தீர்க்க எனக்கு எவ்வாறு உதவுகின்றது?" என்று கேட்கச் சாயலாம். சபைப் பிரச்சனை ஒவ்வொன்றிற்கும் தீர்வுகள் யாவற்றையும் எவரொருவரும் கொண்டிருப்பதில்லை என்பது தெளிவாய்த் தெரிந்தாலும் இந்தப் பாடங்கள் அந்தக் கேள்விக்குப் பதில் அளிக்கும் நோக்கம் கொண்டுள்ளன.

கர்த்தருடைய சபையில் (இருந்து) விழுந்து போகுதலின் பிரச்சனை என்பதே நாம் கலந்துரையாட விரும்புகின்ற முதலாவது அறைகூவலாக உள்ளது.[1]

ஒரு பிரதான அறைகூவல்

விசுவாசமற்ற நபர்கள் (இருப்பதன்) பிரச்சனைக்கு எந்த சபையும் விதிவிலக்காய் இருப்பதில்லை. புதிய ஏற்பாட்டில் விசுவாசத்திலிருந்து விலகிப் போகுதல் என்பது சாத்தியமானதாகவும் உண்மையானதாகவும் உள்ளது. விழுந்து போகுதலுக்கு எதிராகக் கிறிஸ்தவர்கள் எச்சரிக்கப் பட்டுள்ளனர் (1 கொரி. 10:12; எபி. 6:4-6), மற்றும் சிலர் விழுந்து போயுள்ள தாகக் கூறப்பட்டனர் (கலா. 5:4; யாக். 5:19, 20). இது இன்றைய நாளின் உண்மை நிலையாகவும் உள்ளது; மாறியவர்களில் அநேகமாய் 50 சதவிகி தத்தினர் விழுந்து போகின்றனர். எந்த ஒரு கால அளவிற்காவது சபை நிலவு கின்ற பெரும்பாலான சமூகங்களில், தற்போதைய உறுப்பினர்கள் எத்தனை பேர் உள்ளனரோ, அதே எண்ணிக்கையில் இப்பொழுது விசுவாசமற்றவர் களும் இருக்கின்றனர்.

இது ஒரு பிரச்சனையாக மட்டும் இருப்பதில்லை; இது ஒரு

துன்பகரமான நிகழ்ச்சியாக உள்ளது. கிறிஸ்தவர்களாகி பிறகு விழுந்து போகின்றவர்கள், கர்த்தருக்குக் கீழ்ப்படியாது இருந்தபோது இருந்த நிலைமையைக் காட்டிலும் மிகவும் மோசமான நிலைக்கு ஆளாகின்றனர் என்று வேதாகமம் கூறுகின்றது (2 பேது. 2:20-22). உங்கள் சொந்தக் குடும்பத்தில் ஒரு சகோதரனை அல்லது சகோதரியை இழந்து போவது குறித்துக் கற்பனை செய்து பாருங்கள்! உங்கள் ஆவிக்குரிய சகோதரர் ஒருவர் விழுந்து போகும் பொழுது அதே விஷயம்தான் நடைபெறுகின்றது!

பல சபைகள், இரட்சிக்கப்பட்டவர்களைக் காத்துக் கொள்வதற்கான முயற்சிகளைச் சிறிதளவே செய்கின்றன. அவர்கள் புதிய உறுப்பினர்களை முன் வாசல் வழியாக வரவேற்கின்றனர், பிறகு அவர்களைப் பின்வாசல் வழியாக இழந்து போகின்றனர். நாம் பின் வாசல் கதவை மூட வேண்டியது அவசியமாகின்றது!

இந்தப் பிரச்சனையைத் தீர்ப்பதற்கு நாம் என்ன செய்ய முடியும்? தீர்வுக்கான ஒரு அணுகுமுறையை எபிரெயர் 10:19-25ல் காண முடியும்.

எபிரெயருக்கான நிருபம், விசுவாச விலக்கம் என்ற அபாயத்தில் இருந்த கிறிஸ்தவர்களுக்கு எழுதப்பட்டது. அவர்கள் "ஜீவனுள்ள தேவனை விட்டு விலகுவதற்கேதுவான அவிசுவாசமுள்ள பொல்லாத இருதயம்" (3:12) கொண்டு இஸ்ரவேலர்கள் செய்தது போல கீழ்ப்படியாமையினால் (4:11) மற்றும் மனந்திரும்ப இயலாதபடிக்கு விசுவாசத்தை விட்டு விலகிச் சென்று விடுதலுக்கு (6:4-6) எச்சரிக்கப்பட்டனர். (6:7, 8, 10:26-31, 35, 39; 12:15-17 ஆகியவற்றையும் காணவும்.)

விசுவாச விலக்கத்தின் இயல்பானது அந்நிய போதனைகளை உள்ளடக்கியிருக்கின்றது (13:7-10); வழக்கமாக, இது யூதத்துவத்தை விட்டு விலகியிருந்தும் கூட, மீண்டும் மோசேயின் பிரமாணத்தை அரவணைத்துக் கொள்ளும் அபாயத்தில் இருந்த யூதக் கிறிஸ்தவர்களுக்கு எழுதப்பட்டதாக எண்ணப்படுகின்றது.

இது பயமுறுத்திக் கொண்டிருந்த உபதேச ரீதியான விசுவாச விலக்கமாக மட்டும் இருந்ததில்லை; இது நடைமுறையில் விசுவாச விலக்கமாகவும் இருந்தது. அவர்கள் "அசதியானவர்களாய்" (6:11) ஆகிவிடும் அபாயமும் இருந்தது. அவர்கள் ஆவியற்றவர்களாயும் பரிதாபப்படத் தக்கவர்களாயும் இருந்தனர்; இதன் எழுத்தாளர், "நெகிழ்ந்த கைகளையும் தளர்ந்த முழங்கால்களையும் நீங்கள் திரும்ப நிமிர்த்தி" (12:12) என்று கூறினார். அவர்கள் வளர்ந்திருக்க வேண்டியபடி வளர்ந்திருந்ததில்லை (5:11-14), மற்றும் அவர்களில் சிலர் சபை கூடிவருதலைத் தவற விட்டிருந்தனர்.[2]

அவர்களின் சூழ்நிலை நன்கறியப்பட்டதாக ஒலிக்கின்றது. இன்றைய நாட்களின் சபை நடத்துனர்கள் எதை எதிர்கொள்ள எபிரெயருக்கு நிருபம் எழுதப்பட்டதோ அந்தக் குறிப்பிட்ட போதனைகளைக் கையாள வேண்டிய அவசியம் இருப்பதில்லை, மாறாக விசுவாச விலக்கத்தின் அபாயத்திலிருந்த கிறிஸ்தவர்களைப் பற்றிய இந்த விவரிப்பானது நவீன சபை ஒன்றில் உள்ளது போலப் பேச வேண்டியதாகின்றது. ஆகையால் எபிரெயருக்கு எழுதிய நிருபத்தில் அதிலும் விசேஷமாக 10:19-25ல் முன் மொழியப்பட்ட பிரச்சனைக்குத் தீர்வானது இன்றைய நாட்களுக்கு(ம்)

ஏற்புடையதாகவே உள்ளது. விழுந்து போகிறவர்களின் பிரச்சனையைத் தீர்த்து வைக்க இவ்வசனப் பகுதியில் தரப்படும் ஆலோசனை என்ன?

சரியான போதனை

முதலாவதாக, இது சபைக்கு சரியான போதனை அளிக்கப்பட வேண்டும் என்று ஆலோசனை அளிக்கின்றது.

எபிரெயருக்கு எழுதிய நிருபமானது "மேன்மையான" என்பதன் கருத்தை வலியுறுத்துகின்றது. கிறிஸ்து மற்றும் அவருடைய வழியைப் பற்றிய ஒவ்வொன்றும் மோசேயின் பிரமாணத்தைக் காட்டிலும் மேன்மை யானதாக உள்ளது. மிக மேன்மையாக பேசுபவரை நாம் கொண்டுள்ளோம் (எபி. 1:1, 2). பிரமாணம் யார் மூலம் கொடுக்கப்பட்டதோ (2:2), அந்தத் தூதர்களைக்காட்டிலும் இவர் மேன்மையானவராக இருக்கிறார் (1:4-14). இவர் மோசேயைக் காட்டிலும் மேன்மையானவராக இருக்கிறார் (3:3), மற்றும் இவருடைய ஆசாரியத்துவம் லேவியரின் ஆசாரியத்துவத்தைக் காட்டிலும் மேன்மையானதாக உள்ளது (7:7, 15, 16, 23-28). இவர் மூலமாக நாம் மேன்மையானதொரு நம்பிக்கையையும் (7:19), மேன்மையான வாக்குத்தத்தங்களின் அடிப்படையிலான மேன்மையானதொரு உடன் படிக்கையையும் (8:6), மற்றும் மேன்மையான ஒரு பலியையும் கொண்டிருக்கின்றோம் (9:9, 10, 12-14, 23; 10:1-4, 10-18). இவர் மேன்மையான ஒரு பரிசுத்த இடத்தில் இருந்து ஊழியம் செய்கின்றார் (9:11, 23, 24; 12:18-24).

குறைந்தபட்சம் ஒரு சில வாசகர்கள் கொண்டுள்ள தவறான கருத்துக்களை மறுத்துரைக்கும்படியாக இந்தப் போதனையானது வடிவமைக்கப்பட்டது என்பது தெளிவு. இது 10:19-25ல் காணப்படும் புத்தி கூறுதல்களுக்கும் அடிப்படை அளிக்கின்றது. இவ்வசனப் பகுதி பின் வருமாறு தொடங்குகின்றது:

> ஆகையால், சகோதரரே, நாம் பரிசுத்த ஸ்தலத்தில் பிரவேசிப் பதற்கு இயேசுவானவர் தமது மாம்சமாகிய திரையின் வழியாய்ப் புதிதும் ஜீவனுமான மார்க்கத்தை நமக்கு உண்டு பண்ணினபடியால் ... தேவனுடைய வீட்டின்மேல் அதிகாரியான மகா ஆசாரியர் நமக்கு ஒருவர் இருக்கிறபடியால் ...

இவ்வகையாக இப்புத்தகத்தின் "உபதேச ரீதியான" செய்தியானது பின்வரு மாறு தொகுக்கப்படுகிறது: (1) நாம் இயேசுவின் இரத்தத்தினால் பரிசுத்த ஸ்தலத்திற்குள் பிரவேசிக்க இயலும், மற்றும் (2) நாம் தேவனுடைய வீட்டில் மகா ஆசாரியர் ஒருவரைக் கொண்டுள்ளோம். சந்தோஷப் படுத்துவதற்கான காரணத்தைப் பாருங்கள்! அதை தொடர்ந்து வருபவைகளுக்கு என்ன ஒரு அற்புதமான காரணம்!

இது, உறுப்பினர்கள் உண்மை நிறைந்தவர்களாய் நிலைத்திருக்க சபைத் நடத்துனர்கள் உதவுகின்றவர்களாய் இருந்தால், சபையானது நன்கு போதிக்கப்படுவதை அவர்கள் உறுதிப்படுத்திக் கொள்ள வேண்டும் என்று

மறைமுகமாய் உணர்த்துகின்றது. சரியான போதனை மட்டுமே போதுமானது(ம்) அல்ல, ஆனால் அது இல்லாமல், ஒரு சீஷர் நிலைத்திருக்க அஸ்திபாரம் கொண்டிருக்க மாட்டார். கற்பாறை இடங்களில் விதைக்கப்பட்ட விதையைப் போல "வசனத்தினிமித்தம் உபத்திரவமும் துன்பமும் உண்டானவுடனே இடறலடைவான்" (மத். 13:21ஆ).

இது, கிறிஸ்தவர்களுக்குப் போதிக்க அவசியமான கொள்கைகளில், கிறிஸ்தவர்களாயிருப்பதினால் நாம் மகிழ்வுடன் அனுபவிக்கின்ற ஆசீர்வாதங்களுக்கு முன்னுரிமை அளிக்கப்பட வேண்டும் என்பதையும் ஆலோசனை தரலாம். நாம் மதிக்கின்றவைகள் குறித்து நாம் நன்முறையில் அக்கறை கொள்ளுகின்றோம்: கால் ரூபாயைத் தொலைப்பதைக் குறித்து யாரும் அதிகம் கவலைப்படுவதில்லை, ஆனால் கால் இலட்சம் ரூபாயைத் தொலைத்துவிடாதிருக்கும்படி பெரும்பான்மையான மக்கள் மிகுந்த எச்சரிக்கையுடன் இருப்பார்கள். ஒருவேளை நாம், தேவனுடைய "ஆச்சரியமான கிருபையின்" நிமித்தம் பெற்றுள்ள அற்புதமான ஈவுகளை உண்மையாகவே மதித்தால், அவைகளைப் பற்றிக்கொண்டிருப்பதில் அதிக அக்கறையில்லாதவர்களாய் இருக்க மாட்டோம்.

தொடர்ந்து தேவனிடத்திற்கு வருதல்

கிறிஸ்துவின் மூலம் பெறக் கூடிய (நியாயப்பிரமாணத்தின் மூலம் பெற முடியாதிருந்த) ஆசீர்வாதங்களைப் பற்றிப் பேசிய பிறகு, (எபிரெய நிருபத்தின்) எழுத்தாளர், வாசகர்களுக்கு மூன்று ஆணைகள் தந்தார், அவை ஒவ்வொன்றும் "நாம் … செய்யக் கடவோம்" என்ற முன்னுரையுடன் உள்ளன. முதலாவது, "துர்மனச்சாட்சி நீங்கத் தெளிக்கப்பட்ட இருதயமுள்ளவர்களாயும், சுத்த ஜலத்தால் கழுவப்பட்ட சரீரமுள்ளவர்களாயும், உண்மையுள்ள இருதயத்தோடும் விசுவாசத்தின் பூரண நிச்சயத்தோடும் சேரக்கடவோம்" (10:22) என்பதாக உள்ளது. இதைத் தொடர்ந்து தர்க்க ரீதியாக ''பரிசுத்த ஸ்தலத்திற்குள் பிரவேசிக்க நாம் தைரியம் பெற்றுள்ளோம்'' என்ற கருத்தும், தேவனுடைய வீட்டின்மேல் மகா ஆசாரியர் ஒருவரை நாம் கொண்டுள்ளதால் தேவனிடத்தில் "கிட்டிச் சேர" நாம் பெற்றுள்ள வழியை மகிழ்வுடன் பயன்படுத்த வேண்டும் என்ற கருத்தும் வருகின்றன. அவ்வாறு செய்யாதிருத்தல் என்பது மதியீனமானதாயிருக்கும்; இது பருவகாலப் பயணச் சீட்டுகளை வைத்துக் கொண்டு அவற்றைப் பயன்படுத்தாமல் இருப்பது போல இருக்கும், அல்லது இன்னும் தக்க விதத்தில் கூறுவதென்றால், அரசருடன் உணவருந்த அழைப்பிதழ் ஒன்றைப் பெற்றிருந்தும் அதைப் புறக்கணித்தது போல் இருக்கும்.

கிறிஸ்தவர் தேவனுடைய கிருபாசனத்தண்டையில் எவ்விதம் கிட்டிச் சேருகின்றார்? எபிரெயர் 10:22ல் நான்கு விவரிப்புகள் தரப்படுகின்றன, ஆனால் அவை யாவும் இணையானவையல்ல. "துர்மனச்சாட்சி நீங்கத் தெளிக்கப்பட்ட இருதயமுள்ளவர்களாயும்" என்பதிலும் "சுத்த ஜலத்தால் கழுவப்பட்ட சரீரமுள்ளவர்களாகவும்'' என்பதிலும் உள்ள வினைச்

சொற்கள் இரண்டும் முற்று வினையில் உள்ளன. இவைகள் கடந்த காலத்தில் நிறைவு செய்யப்பட்டு, செயல்விளைவுகள் நிலைத்துள்ள செயலைப் பற்றிப் பேசுகின்றன. இந்தக் கிறிஸ்தவர்கள், கடந்த காலத்தில், ''ஆட்டுக்குட்டியானவருடைய இரத்தத்தினால், தங்கள் இருதயம் தெளிக்கப்பட்டதாயும்" மற்றும் தங்கள் "சரீரங்கள் கழுவப்பட்டதாயும்" இருந்தனர்; அதாவது, அவர்கள் ஞானஸ்நானம் பெற்றிருந்தனர். இது அவர்கள் உள்ளாகவும் புறம்பாகவும் சுத்திகரிக்கப்பட்டிருந்தனர் என்பதாக இருந்தது. அதன் விளைவாக இன்னமும் செயல் வலிவுடன் இருந்தது. அவர்கள் இன்னமும், தங்களின் ஞானஸ்நானம் தங்களைக் கொண்டு வந்திருந்த நிலையில் இருந்தனர்: அவர்கள் கிறிஸ்தவர்களாக, சபையின் உறுப்பினர்களாக, மீண்டும் பிறந்தவர்களாக, கிருபையினால் இரட்சிக்கப் பட்டவர்களாக இருந்தார்கள்.

வசனம் 22ல் உள்ள மூன்றாவது மற்றும் நான்காவது விவரிப்புகளான, ''உண்மையுள்ள இருதயத்தோடும்,'' மற்றும் ''விசுவாசத்தின் பூரண நிச்சயத்தோடும்'' என்பவை நிகழ் கால வினையில் கூறப்படுகின்றன. கிறிஸ்தவர் தேவனிடம் நெருங்குகையில், அவர் அதை "உண்மையுள்ள இருதயத்தோடும்" மற்றும் "விசுவாசத்தின் பூரண நிச்சயத்தோடும்" செய்ய வேண்டும், மற்றும் அவர், தேவன் இருக்கிறார் என்று நம்புபவராகவும், அவர் (தேவன்) ஆர்வமுள்ளவராய் இருக்கிறார் என்றும், அவரை அணுக முடியும் என்றும் விசுவாசிப்பவராகவும் இருக்க வேண்டும்!

இவ்வசனத்தில் "சேரக் கடவோம்" என்ற வினைச் சொல்லும் நிகழ்கால வடிவில் உள்ளது என்பது குறிப்பிடத்தக்கதாக உள்ளது, இது ஒரு தொடர் வினைச் சொல்லாக உள்ளது. ஆகையால், இது, "நாம் அணுகுவதைத் தொடர்ந்து காத்துக்கொள்ளுவோம் ..." என்ற கருத்தைக் கொண்டுள்ளது. வாசகர்கள் தேவனிடம் ஒருமுறை மாத்திரம் வரும்படியாக எழுத்தாளர் புத்தி கூறாமல், தேவனிடத்தில் தொடர்ந்து கிட்டிச் சேரும்படி புத்தி கூறுகின்றார்.

ஆகையால், ஞானஸ்நானம் பெற்றவர்கள் உண்மையுடனும் விசுவாசத் துடனும் தேவனிடத்தில் (தொடர்ந்து) வருதலைக் காத்துக்கொள்ள வேண்டும் என்று இவ்வசனப் பகுதி புத்தி கூறுகின்றது. அவ்வாறு செய்தலுக்கு, கிறிஸ்தவர் ஜெபத்தின் மூலம் தேவனிடம் அடிக்கடி பேசுவதும், தேவன் தம்முடைய வசனத்தின் மூலம் பேசும்படி அனுமதிப் பதும் அவசியமாகின்றன. ஒரு கிறிஸ்தவர் தம்மை தேவனிடம் இன்னும் நெருக்கமாகக் கொண்டு வரக்கூடியதான வளம்மிக்க ஜெப வாழ்வை கொண்டிருந்தால் அவர் விழுந்து போகமாட்டார்.

விசுவாசத்தை உறுதியாய்ப் பற்றிக்கொள்ளுதல்

"நம்முடைய நம்பிக்கையை அறிக்கையிடுகிறதில் அசைவில்லாமல் உறுதியாயிருக்கக் கடவோம்; வாக்குத்தத்தம் பண்ணினவர் உண்மையுள்ள வராயிருக்கிறாரே'' என்பது எபிரெயர் 10:22-25ல் காணப்படும் இரண்டாவது ஆணையாக உள்ளது (வ. 23). இந்நிருபம் யாருக்கு

எழுதப்பட்டதோ, அந்தக் கிறிஸ்தவர்கள் துன்புறுத்தலையும் உபத்திரவத்தையும் எதிர்கொள்ள வேண்டியவர்களாய் இருந்தனர். அப்படிப்பட்ட ஒரு வேளையில் அவர்களுக்கு என்ன தேவைப்பட்டது? அவர்களுக்கு சகிப்புத் தன்மையும் (10:36; 12:7) பொறுமையும் (12:1) மற்றும் விசுவாசமும், விசேஷமாய் உண்மைத் தன்மையுடன் இருத்தல் என்ற கருத்தில் (10:39; 11) விசுவாசமும் தேவைப்பட்டன. 10:23ல், எழுத்தாளர், அவர்களிடம் அவர்களின் அறிக்கையை - அவர்களின் பக்தியை, அவர்களின் விசுவாசத்தை - உறுதியாய்ப் பற்றிக் கொள்ளும்படி கூறினார். அவர்களுக்கு "உறுதியான விசுவாசம்" - சகிப்புத்தன்மையுள்ள, பற்றிக்கொண்டுள்ள, கிறிஸ்தவருக்கு என்ன நடந்தாலும் பொருட்படுத்தாமல் "உறுதியாய்ப் பற்றிக் கொண்டுள்ள" - விசுவாசம் தேவைப்பட்டிருந்தது.

கிறிஸ்தவர்கள் நம்பிக்கையை "உறுதியாய்ப் பற்றிக் கொள்ள" வேண்டியது ஏன்? ஏனென்றால் நமக்கு நம்பிக்கையை அளிக்கின்ற தேவன் உண்மையுள்ளவராய் இருக்கின்றார்! அவர் தம்முடைய வாக்குத்தத்தங்களைக் காத்துக் கொண்டிருக்கிறார்! அவர் வாக்குத்தத்தம் செய்துள்ளவற்றை நமக்குச் செய்வார். விசுவாசத்தில் நிலைத்திருப்பதற்கு என்ன ஒரு அற்புதமான ஊக்குவிப்பு!

சபை நடத்துனர்கள், புதிய கிறிஸ்தவர்கள் எதிர்கொள்ளக்கூடிய சோதனைகளைப் பற்றி அவர்களுக்கு முன்னெச்சரிக்கை செய்கின்ற ஒரு போதனைத் திட்டத்தின் மூலம் இவ்வகையான "உறுதியான விசுவாசத்தை" மேம்படுத்தி நாட முடியும். (இவ்வித) கலந்துரையாடல் வகுப்புகளும் ஊழியத் திட்டங்களும் விசுவாசத்தில் நிலைத்திருத்தல் என்பதில் உள்ள சிரமங்களைப் புதிய கிறிஸ்தவர்களுக்கு வெளிப்படுத்துகின்றன, ஆனால் ஒரு "பாதுக்காப்பான" சூழலில் இவ்வாறு செய்தல் என்பது அவர்களை ஆவிக்குரிய வகையில் அபாயமான "உண்மை உலகில்" பெலப்படுத்தப் பயன்படலாம்.

பரஸ்பர உற்சாக மூட்டுதல்

எபிரெயர் 10:22-25ன் மூன்றாவது ஆணையானது வசனங்கள் 24 மற்றும் 25ல் காணப்படுகின்றது: "மேலும், அன்புக்கும் நற்கிரியைகளுக்கும் நாம் ஏவப்படும்படி, ஒருவரையொருவர் கவனித்து; சபை கூடிவருதலைச் சிலர் விட்டுவிடுகிறது போல நாமும் விட்டுவிடாமல், ஒருவருக்கொருவர் புத்தி சொல்லக் கடவோம்; நாளானது சமீபித்து வருகிறதை எவ்வளவாய்ப் பார்க்கிறீர்களோ அவ்வளவாய்ப் புத்தி சொல்ல வேண்டும்."

இது விழுந்து போகுதலின் பிரச்சனையைத் தீர்ப்பதற்கான திறவுகோலாக இருக்கலாம். ஒவ்வொரு உறுப்பினரும் ஆவிக்குரிய தொடர்ந்த வளர்ச்சியின் மூலமாகவும் விசுவாசத்திற்குப் பின்வாங்காத உறுதிப்பாட்டினாலும் தன்னை விசுவாசமுள்ளவராகக் காத்துக் கொள்ளும் பொறுப்புடையவராய் இருக்கிறார் என்று போதிப்பது சபை நடத்துனர்களுக்கு அவசியமானதாக உள்ளது. (கலா. 6:5 மற்றும் யூதா 21 ஆகிய வசனங்களைக் காணவும்.) இருந்த போதிலும், விசுவாசத்தில் நாம் நிலைத்

திருப்பதற்கு நாம் கொடுக்கக் கூடிய உற்சாக மூட்டுதலும் ஒருவர் மற்றவரிடத்திலிருந்து பெற வேண்டிய உற்சாக மூட்டுதலும் அவசியமாய் உள்ளது.

எபிரெயருக்கு நிருபத்தை எழுதியவர் இந்த பரஸ்பர உற்சாக மூட்டுதல் பற்றிய ஆறு சத்தியங்களை முன் வைத்தார்: (1) இது ஜாக்கிரதையான/ கவனம் நிறைந்த சிந்தையின் விளைவாய் இருக்க வேண்டும். நாம் "அன்புக்கும் நற்கிரியைகளுக்கும் நாம் ஏவப்படும்படி ஒருவரையொருவர் கவனிக்க வேண்டும்" (10:24). இது, நாம் இதனை நிறைவேற்ற மிகச் சிறந்த வழிமுறைகளை நோக்குதல் அவசியம் என்று ஆலோசனை அளிக்கின்றது. (2) இது ''தூண்டுதலை'' உள்ளடக்குவதாக இருக்கின்றது. இதன் எழுத்தாளர், தூண்டுதல், ஏவுதல், தள்ளுதல் அல்லது ஊக்கமூட்டுதல் என்று அர்த்தப்படுத்துவதாய்க் காணப்படும் "ஒருவரையொருவர் ஏவுதல்" என்று கூறினார். (3) இது மாபெரும் அன்பு மற்றும் நற்செயல்களுக்கு நம்மை நடத்த வேண்டியதாக உள்ளது. கிறிஸ்தவர்கள் "அன்புக்கும் நற்கிரியை களுக்கும் ஏவப்படும்படி ஒருவரையொருவர் கவனிக்க வேண்டும்," கோபம் கொள்ள அல்லது பொல்லாத செயல்களுக்கு ஏவப்பட ஏதுவாக இது செய்யக் கூடாது. (4) இது சபை கூடிவருதல்களின் போதும் மற்ற வேளை களிலும் கூட நடக்க வேண்டும். இவ்வசனப் பகுதியானது ''சபைகூடி வருதலை விட்டு விடுதல்'' என்பதற்கு எதிராக எச்சரிக்கை செய்யத் தொடருவதுடன், அப்படிப்பட்ட ஒரு புறக்கணித்தலை ''ஒருவரை யொருவர் உற்சாக மூட்டுதல்" என்பதற்கு எதிரானதாகக் கூறுகின்றது. சபை கூடுதல்களின் போது எது நடந்தாலும், பரஸ்பர உற்சாக மூட்டுதலே விளைவாய் இருக்க வேண்டும். (5) இது வாழ்வுக்கு அர்த்தம் தரும் கடைசி நிகழ்வை நினைவு கூருகையில் செய்யப்பட வேண்டியதாக உள்ளது: கர்த்தருடைய நாள், அதாவது இரண்டாம் வருகை. "நாளானது சமீபித்து வருகிறதை" நாம் எவ்வளவாய்க் காண்கின்றோமோ அவ்வளவாய் நாம் ஒருவருக்கொருவர் உற்சாக மூட்ட வேண்டும்.[3] (6) விசுவாச விலக்கம் - பாவத்தில் நிலைத்திருத்தல் - என்பது பயங்கரமான விளைவுகளைக் கொண்டுள்ளதால் (10:26-31) இது (உற்சாக மூட்டுதல்) மிகவும் முக்கியமானதாக உள்ளது.

எபிரெயர் நிருபத்தில் பரஸ்பர உற்சாக மூட்டுதலை வற்புறுத்துதல் என்பது இவ்விடத்தில் முதல் முறையாகக் காணப்படுவதில்லை. வனாந்தரத்தில் விழுந்து போன இஸ்ரவேலர்களின் உதாரணத்தைப் பயன்படுத்திய பிறகு இதன் எழுத்தாளர், ''சகோதரரே, ஜீவனுள்ள தேவனை விட்டு விலகுவதற்கேதுவான அவிசுவாசமுள்ள பொல்லாத இருதயம் உங்களில் ஒருவனுக்குள்ளும் இராதபடிக்கு நீங்கள் எச்சரிக்கை யாயிருங்கள். உங்களில் ஒருவனாகிலும் பாவத்தின் வஞ்சனையினாலே கடினப்பட்டுப் போகாதபடிக்கு, இன்று என்னப்படுமளவும் நாடோறும் ஒருவருக்கொருவர் புத்தி சொல்லுங்கள்'' (3:12, 13) என்று கூறினார். ஒருவேளை, அன்றாடம் புத்தி கூறுதலுக்கான அவசியம் என்பது இவ்வசனப் பகுதியின் மிகவும் குறிப்பிடத்தக்க அம்சமாக இருக்கலாம். சபை உறுப்பினர் கள் சபை கூடுதல்களின் போது மட்டுமே ஒருவர் மற்றவருடன் தொடர்பு

கொள்ளும் நிலை உள்ளதென்றால், அவர்கள் இந்த வேண்டுகோளை நிறைவேற்ற இயலாது.

முறையான பரஸ்பர புத்திகூறுதல் மற்றும் உற்சாக மூட்டுதல் என்பவற்றிற்கான அவசியமானது விசுவாச விலக்கத்தின் அலையை நீக்கக் கூடிய ஒரு திட்டத்தின் மூன்று பாகங்களை ஆலோசனையாகத் தருகின்றது.

முதலாவது, ஒருவர் - மற்றவரின் மீதான பொறுப்பு என்பதாக உள்ளது. நாம் ஒருவர் மற்றவர் மீது கொண்டுள்ள - விசேஷமாய் புதிதாய் மாறியவர்கள் மீது கொண்டுள்ள - பொறுப்பை ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டும். நாம் நமது சகோதரர்களின் காவலர்களாய் இருக்கின்றோம் என்று வேதாகமம் போதிக்கின்றது. (கலா. 6:2ஐக் காணவும்.) சபை நடத்துனர்களுக்கு மற்றவர்களைக் குறித்து ஒரு விசேஷித்த பொறுப்புள்ளது: அவர்கள் மந்தையின் ஆத்துமாக்களைக் குறித்துக் கணக்கு ஒப்புவிப்பவர்கள் என்ற வகையில் அவர்களை கவனிக்கின்றனர் (எபி. 13:17). அத்துடன் கூடுதலாக, ஒரு நல்ல குடும்பத்தின் ஒவ்வொரு உறுப்பினரும் மற்ற ஒவ்வொரு உறுப்பினர் மீதும் பொறுப்புள்ளவராக உணருவது போலவே, சபை என்ற குடும்பத்திலும் ஒவ்வொரு உறுப்பினரும் சபையின் மற்ற ஒவ்வொரு உறுப்பினரைக் குறித்தும் பொறுப்புள்ளவராய் உணர வேண்டும். “நாம் ஒருவருக்கொருவர் அவயவங்களாயுமிருக்கிறோம்” என்று பவுல் கூறினார் (எபே. 4:25ஆ).

இரண்டாவது, நெருங்கிய உறவுகள் என்பதாக உள்ளது. கிறிஸ்தவர்கள் பிற கிறிஸ்தவர்களுடன் நெருங்கிய பிணைப்புக்களை நிலைநாட்டிக் கொள்வது அவசியமானதாக உள்ளது. நமது நெருங்கிய நண்பர்களாய் உள்ளவர்களிடமிருந்துதான் உற்சாக மூட்டுதல் என்பது செயல் வலிவுடன் வருகின்றது. மற்றும், நாம் விசுவாசத்துடன் நிலைத்திருப்போமா இல்லையா என்பது பிற கிறிஸ்தவர்களுடன் நாம் கொண்டுள்ள உறவின் நெருங்கிய தன்மையினாலேயே தீர்மானிக்கப்படுகின்றது.

ஆஸ்திரேலியாவின் சிட்னியில் நாங்கள் ஊழியம் செய்த சபையின் முதல் ஐந்து ஆண்டுகளின் வளர்ச்சி பற்றி 1973ல் நான் ஆராய்ச்சி செய்தேன். மாற்றம் அடைந்தவர்களில் பின்வரும் மூன்று குழுவினர் மற்றவர்களை விட அதிகமாய் விசுவாசத்தில் நிலைத்திருக்கச் சாத்தியக்கூறு இருந்ததாக நான் கண்டுபிடித்தேன்: (1) தாங்கள் மாற்றம் அடைந்த பொழுது சபையில் நெருங்கிய நண்பர்களையோ அல்லது உறவினர்களையோ கொண்டிருந்தவர்கள், (2) தாங்கள் மாற்றம் அடைவதற்கு முன்பு நீண்ட காலமாக சபை ஆராதனைகளில் கலந்து கொண்டிருந்தவர்கள், மற்றும் (3) இருபத்தி ஐந்து வயதிற்குக் கீழானவர்கள். இந்த மூன்று குழுக்களிலும், மாற்றம் அடைந்தவர்கள் தாங்கள் ஞானஸ்நானம் பெறுவதற்கு முன்பாகவே சபை உறுப்பினர்களுடன் நெருங்கிய தனிப்பட்ட உறவுமுறைகள் கொண்டிருந்தனர். சபைக்கு வருகை தந்து கொண்டிருந்தவர்கள் சபையில் இருந்த மக்களுடன் ஏற்கனவே நண்பர்களாயிருந்தனர், மற்றும் இருபத்தி ஐந்து வயதுக்குக் கீழ் இருந்தவர்கள் எல்லாரும் ஒவ்வொரு வெள்ளிக்கிழமை இரவிலும் கூடிய இளைஞர் குழுவின் உறுப்பினர்களாய் இருந்தனர்.

சபைகள் ஏன் வளருகின்றன என்ற நூலில் ஃபிளேவில் யீக்லி, ஜூனியர்

அவர்கள், தமது ஆய்வானது, புதிதாய் மாறியவர்கள் தங்களின் நட்புறவு வடிவங்களை மாற்றிக் கொண்டால், அவர்கள் மாறியவர்களாய் நிலைத் திருக்கின்றனர் என்று காண்பித்ததாகக் கூறினார்.[4] அவர், "இவர்கள் சபையின் உறுப்பினர்களுடன் தனிப்பட்ட உறவுமுறைகளை ஏற்படுத்திக் கொள்ளும் பொழுது, விசுவாசத்தில் நிலைத்தவர்களாய் இருக்கின்றனர் என்று இந்தக் கணக்கீட்டு விவரம் ஆலோசனை அளிக்கின்றது. அவர்கள் இவ்விதமான தனிப்பட்ட உறவுகளை ஏற்படுத்தாத போது சபையிலிருந்து விழுந்து போகின்றனர்" என்று(ம்) கூறினார்.[5] ஒரு புதிய உறுப்பினர் ஆறு மாதத்திற்குள் ஏழு நண்பர்களை ஏற்படுத்திக் கொள்ளாதிருந்தால் (அல்லது ஏற்கனவே கொண்டிராதிருந்தால்) பெரும்பாலும் அவர் விழுந்து போகின்றார் என்பதை இவரது ஆய்வு காண்பித்தது.[6] அது, புதிதாய் மாறியவர்கள் சபைக்குள் தனிப்பட்ட உறவுகளை ஏற்படுத்தாவிட்டால் அநேகமாய் அவர்கள் விழுந்து போவார்கள் என்று கூறுவதற்கான இன்னொரு வழியாக உள்ளது.

நிலைநாட்டப்படும் உறவின் வகை என்பது முக்கியமானதாக உள்ளது; பிற கிறிஸ்தவர்களுடன், ஒரு விசேஷித்த உறவுமுறை புதிய உறுப்பினர் களுக்கு அவசியமானதாக உள்ளது. அது - ஆராதனை கூட்டத்திற்குப் பின்பு "ஸ்தோத்திரம்" என்று கூறுவதைவிட ஆழமானதாக - நெருக்கமானதாக இருக்க வேண்டும். அது விரைவிலேயே நிலைநாட்டப்பட வேண்டும். இந்த உறவுகள் விரைவில் நிலைநாட்டப்படவில்லையென்றால், மாற்றம் அடைந்தவர்கள் விழுந்துபோகும் சாத்தியம் உள்ளதென்று ஆய்வுகள் சுட்டிக்காட்டுகின்றன. "முதல் ஆறு மாதங்கள் சிக்கலானவையாக உள்ளன. அந்தக் காலகட்டத்திற்குள் சரீரத்தில் ஒருங்கிணைக்கப்படாத புதிய மக்கள் பின்வாசல் வழியே வெளிச் சென்று விடுவார்கள்."[7] இது நாள்தோறும் - நமது கூட்டங்களில் புதிய உறுப்பினர்களைக் கண்டு, அவர்களை அறிந்தால் மட்டும் போதாது; அவருக்கு நாம் நாடோறும் புத்தி கூற வேண்டும் (எபி. 3:13) - இருக்க வேண்டும்.

தேவையான தனிப்பட்ட உறவுமுறைகளின் வகையை நாம் எவ்வாறு ஏற்படுத்த முடியும்? (1) சபையில் உள்ள மக்களுடன் ஏற்கனவே தனிப்பட்ட உறவுமுறைகள் கொண்டுள்ள மக்களை நாம் மாற்ற முடியும். (2) நாம் மற்றவர்களின் தேவைகள் குறித்து உணர்வுடையவர்களாக முடியும். தனிமையும் கைவிடப்படுதலும் நவீன மனிதனை வாதிக்கின்றன. மக்கள் சபைக்குள் வருகின்ற பொழுது, அவர்கள் ஒன்றுகூடியிருத்தலுக்கான வாய்ப்பை அடிக்கடி எதிர்நோக்குகின்றனர். அவர்கள் அதைக் கண்டறிவதை நாம் உறுதிப்படுத்திக் கொள்வோம். (3) புதிதாய் மாறியவர் களுடன், சாத்தியமான பல வழிகளில் நாம் தொடர்பை ஏற்படுத்திக் கொள்ள முடியும். போதகராய் இருத்தல் என்பது எனக்கும், கற்பவரா யிருத்தல் என்பது அவருக்கும், ஒரு கருத்தில் நாங்கள் உறவு படுத்தப் பட்டுள்ளோம் என்று அர்த்தப்படுகின்றது. அது எங்களை ஒருவர் மற்றொரு வருடன் ஒரு கயிற்றினால் பிணைக்கின்றது. அத்துடன் நாங்கள் பிள்ளைகள் பெற்றிருந்தால், ஒரே இடத்தில் வேலை செய்தால், ஒரே வகையான பொழுது போக்கைக் கொண்டிருந்தால், மற்றும் ஒரே விதமான

விளையாட்டை மகிழ்வுடன் அனுபவித்தால் நாங்கள் (போதகரும் கற்பவருமாக) ஒரு வழிமுறையில் மட்டுமின்றி ஐந்து வழிமுறைகளில் உறவு படுத்தப்பட்டுள்ளோம். உள்ளபடி நாங்கள் ஐந்து கயிறுகளினால் ஒன்றாகக் கட்டப்பட்டுள்ளதுபோல இருக்கிறோம். அவ்வகையான தனிப்பட்ட உறவானது புதிதாக மாற்றம் அடைந்தவர்களை நாம் போதகர்/கற்பவர் என்பதில் மாத்திரம் உறவு படுத்தப்பட்டுள்ள நிலைக்கும் மேலாக விசுவாசத்தில் நிலைத்திருக்க உதவுகின்றது. (4) புதிதாய் மனமாற்றம் அடைந்தவர்கள் (நம்மால்) இயன்ற அளவு அதிகமான உறுப்பினர்களுடன் நெருங்கிய பழக்கமுடையவர்களாவதற்கு நாம் உதவ முடியும். (5) நாம் உபசரிப்பை நடைமுறைப்படுத்தி, ஐக்கியத்தை வலியுறுத்த முடியும்; உணவைப் பகிர்ந்து கொள்வதன் மூலம் தனிப்பட்ட உறவுமுறைகள் ஏற்படுத்தப்படுகின்றன. (6) இயன்ற அளவுக்கு விரைவில் அந்த உறுப்பினரை நாம் சபையின் நிகழ்ச்சியில் ஒன்றுசேர்த்துக் கொள்ள முடியும் - வேதாகம வகுப்பில் கலந்து கொள்ளுதல், பணிக் கூட்டங்களில் ஈடுபாடு உடையவராகுதல், ஆராதனையை வழி நடத்துதல், மற்றும் பிற உறுப்பினர்களுடன் ஊழியம் செய்தல். நாம் ஒன்றுகூடி ஊழியம் செய்கையில் நாம் நமது தனிப்பட்ட உறவுகளைப் பெலப்படுத்துகிறோம்.

எல்லா உறுப்பினர்களையும் விசுவாசமுள்ளவர்களாய்க் காத்துக் கொள்வதற்கான திட்டத்தின் மூன்றாம் பாகமாக இருப்பது, விசுவாசமற்றவர்களை உடனடியாக நாடுதல் என்பதாக உள்ளது. நம்மிடையே உள்ள பிணைப்பை யாரேனும் மிகச் சுலபமாக/கடின போராட்டமின்றி உடைத்து விட நாம் அனுமதிக்காத அளவுக்கு ஒருவர் மற்றவர் மீது கொண்டுள்ள நமது உறுதிப்பாடானது மிகவும் தீவிரமானதாக உள்ளது. தவறு செய்கிறவர்களை (அதிலிருந்து திருப்பி) மீண்டும் கொண்டு வந்து சேர்க்குமாறு வேதாகமம் கேட்டுக் கொள்கின்றது: "சகோதரரே, ஒருவன் யாதொரு குற்றத்தில் அகப்பட்டால், ஆவிக்குரியவர்களாகிய நீங்கள் ... அப்படிப்பட்டவனைச் சீர்பொருந்தப்பண்ணுங்கள் ..." (கலா. 6:1; யாக். 5:19, 20ஐயும் காணவும்).

அலைந்து திரிகிறவர்களை நாடும் பொறுப்பு மட்டுமின்றி, அவர்களை உடனடியாக நாடும் பொறுப்பையும் நாம் கொண்டுள்ளோம்! இரண்டு மாதங்கள் (இரு ஆண்டுகளை விட மிகக் குறைவான காலம்) காத்திருத்தல் என்பது மிகவும் நீண்ட காலமாகி விடுகின்றது! பின்வருவது போன்ற ஒரு குடும்பத்தை நீங்கள் கற்பனை செய்ய இயலுமா?: இரவு உணவு வேளையில், இளைஞனான ஜானியின் இடம் காலியாக உள்ளது, யாரொருவரும் அவரைத் தேடுவதில்லை, யாரேனும் ஒருவர், "யாரேனும் ஜானியை சமீபத்தில் பார்த்தீர்களா? இல்லையா? அவரைக் காணும்படி நாம் தேட வேண்டியிருக்கலாம்" என்று கூறும்பொழுது அவர் பற்றி நினைவு வருகிறது என்று வைத்துக் கொள்வோம். இது போன்ற ஒரு குடும்பத்தில் வாழ்வதற்கு எவரொருவரும் விரும்ப மாட்டார். சபை என்பது நிச்சயமாகவே இந்த மாதிரியான குடும்பமாக இருக்கக் கூடாது. வராதவர்களைக் குறித்து நாம் அறிதலும், அவர்களைப் பற்றி அக்கறை எடுத்துக் கொள்ளுதலும் மற்றும் அவர்கள் விலகித் திரியத் தொடங்கியிருப்பினும், அவர்களைத் திரும்பக்

கொண்டு வர உடனடியாகத் தேடுதலும் அவசியமாகின்றது.

அலைந்து திரிகின்ற ஆடுகளை நாம் தேடும் வழி என்பது அவற்றைத் தேட வேண்டிய அவசியத்தைப் போல அவ்வளவு முக்கியமானதல்ல! சில வேளைகளில் நாம் தவறான யுக்திகளைப் பயன்படுத்தி விடுவோமா என்று பயந்துபோய் ஒன்றுமே செய்யாமல் விட்டுவிடுகின்றோம். பின்வரும் கதையானது அந்தக் கருத்தை விவரிக்கலாம்:

புதிதாக மாறியிருந்த முரட்டு சுபாவமும், கல்வியறிவற்றவருமான ஒரு மனிதர் கர்த்தருக்கென்று ஊழியம் செய்வதில் அக்கினியாய் இருந்தார். தாம் செய்வதற்கு ஏதாவது ஊழியம் தரும்படியாக அவர் பிரசங்கியாரைக் கேட்டுக் கொண்டார். (அவருக்குத் தருவதற்கேற்ற) தகுதியான பணிகளை அதிகமாய் அறிய இயலாத நிலையில் அந்தப் பிரசங்கியார், சமீபத்திய மாதங்களில் சபைக்குச் சரியாக வராதிருந்தவர்களின் பெயர்ப்பட்டியல் ஒன்றை அவருக்குக் காண்பித்தார், அவரிடத்தில் சபைக் கடிதத் தாள்கள் சிலவற்றைக் கொடுத்து, "இந்த மக்கள் அதிகம் ஒழுங்கு முறையுடன் சபைக்கு வருமாறு உற்சாகப்படுத்துவதற்கு நீங்கள் இவர்களுக்குக் கடிதம் எழுதலாம்" என்று கூறினார். புதுக் கிறிஸ்தவர் மிகுந்த உற்சாகத்துடன் அந்த வேலையை ஏற்றுக் கொண்டு சென்றார். மிகக் குறுகிய நாட்களிலேயே அந்தப் பிரசங்கியார் சபையின் உறுப்பினராயிருந்த மருத்துவர் ஒருவரிட மிருந்து ஒரு கடிதம் வரப் பெற்றார். அதில் பின்வருமாறு எழுதப் பட்டிருந்தது:

> அன்பு சகோதரர் ஜோன்ஸ் அவர்களுக்கு,
>
> நான் ஆராதனைக்கு வராமல் புறக்கணித்தல் பற்றி சகோதரர் ஜார்ஜ் அவர்களிடமிருந்து ஒரு கடிதம் வரப் பெற்றேன். எனது பணிக்கு அதிகம் நேரத்தை ஒதுக்க வேண்டியிருந்ததால் ஒவ்வொரு ஆராதனையிலும் கலந்து கொள்ளுதல் என்பது மிகவும் கடினமா யிருந்தது என்பதை நீங்கள் அறிவீர்கள்தானே. இருந்த போதிலும், எதிர்காலத்தில் நான் சிறப்புறச் செய்ய முயற்சிப்பேன். அதே வேளை யில், நான் வராதிருந்த ஞாயிற்றுக்கிழமைகளில் நான் இட வேண்டிய காணிக்கைக்கான காசோலையொன்றை நான் இத்துடன் இணைத் துள்ளேன், அத்துடன் கூடுதலாக ஊழிய நிதிக்கென்று ஒரு சிறு தொகையையும் அதில் சேர்த்துள்ளேன். எனது பொறுப்பை எனக்கு நினைவூட்ட உதவியதற்காக நன்றி.
>
> கிறிஸ்துவுக்குள் உங்கள்,
> டாக்டர். ஜான் ஸ்மித்
>
> பின்குறிப்பு: "Dirty" என்ற வார்த்தைக்கு ஒரே ஒரு "t" தான் போட வேண்டும் என்றும், "skunk" என்ற வார்த்தையில் "c" என்ற எழுத்து இராது என்பதையும் சகோதரர் ஜார்ஜ் அவர்களிடம் தயவு செய்து கூறவும்.[8]

விலகிச் சென்றுள்ளவர்களை நாம் எவ்வாறு நாடுகின்றோம் என்பதல்ல ஆனால் அச்செயலைச் செய்தல் என்பதே மிகவும் முக்கியமான விஷயமாக

உள்ளது!

எபிரெயர் 10:22-25ல் இந்த மூன்றாவது ஆணையானது, பின்வரும் கருத்தை மறைமுகமாய் உணர்த்துகிறது: சபைக்குள் "குடும்ப உணர்வை" உண்டாக்குவதும் மற்றும் (1) கிறிஸ்தவர்கள் ஒருவர் மீது ஒருவர் பொறுப்புடையவர்களாய் உள்ளனர் என்ற ஒரு நம்பிக்கைக்கும் (2) உறுப்பினர்களிடையே, அதிலும் விசேஷமாக புதிய உறுப்பினர்கள் மற்றும் விசுவாசத்தில் பக்குவம் கொண்டவர்கள் ஆகியோரிடையே நெருக்கமான உறவுமுறைகளின் மேம்பாட்டிற்கும், மற்றும் (3) விசுவாசமற்று உறுப்பினர்கள் விழுந்து போகத் தொடங்குகையில் அவர்களை நாடி அடைவதற்கான தொடர்ந்த ஒரு முயற்சிக்கும் வழிநடத்துவதான திட்டங்களை சபை நடத்துனர்கள் வடிவமைக்க வேண்டியது அவசியமானதாக உள்ளது.

முடிவுரை

எபிரெயர் 10:19-25 வசனப்பகுதியானது, விழுந்து போகுதலின் பிரச்சனையைத் தீர்க்க விரும்பும் சபை நடத்துனர்கள் பின்வரும் இலக்குகளை நிறைவேற்றும் திட்டங்களை வடிவமைத்து, மேம்படுத்தி மற்றும் பராமரித்தல் அவசியம் என்று ஆலோசனை அளிக்கின்றது:

- ஒவ்வொரு உறுப்பினருக்கும் தேவனுடைய வசனம் போதிக்கப் பட்டுள்ளதென்று காணும்படி முயற்சித்தல்.
- தனித் தனியாகக் கிறிஸ்தவர்கள் தேவனிடம் நிலையாகக் கிட்டிச் சேரும்படி உற்சாக மூட்டுதல்.
- சோதனைகளில் நிலைத்து நிற்கப் போதுமான அளவு பலமான விசுவாசத்தை மேம்படுத்திக் கொள்ள கிறிஸ்தவர்களுக்கு உதவுதல்.
- உறுப்பினர்கள் மத்தியில் பரஸ்பர உற்சாக மூட்டுதலைத் தொடருதல் என்ற நிலையை விளைவித்தல்.

நமது உறுப்பினர்களில் 50 சதவிகிதம் பேரை இழந்து போகுதல் என்பதை நாம் "சாதாரணமானது" அல்லது "தவிர்க்க இயலாதது" என்று ஏற்றுக் கொள்ளக்கூடாது. யூதாஸின் போதகராக இயேசு இருந்த போதிலும் அவன் விழுந்து போனது போலவே நமது முயற்சிகளுக்கும் அப்பால் சிலர் விழுந்து போவார்கள் என்றாலும், இது ஒரு விதியாக நிகழுவதை நாம் எதிர்பார்க்கக் கூடாது அல்லது இந்தப் பிரச்சனையினால் நாம் நொறுங்கி விழுந்து விடக் கூடாது.

ஒவ்வொரு கிறிஸ்தவரும் விலையேறப் பெற்றவராக இருக்கின்றார். ஒருவரையாகிலும் இழந்து விடுவதற்கு நாம் விரும்புவதில்லை! 100 ஆடுகளில் ஒன்றை மட்டுமே இழந்து போன ஒரு மேய்ப்பனைப் பற்றிய உவமையொன்றை இயேசு லூக்கா 15:4-6ல் உரைத்தார். அந்த மேய்ப்பன் திருப்தியடைந்தவனாயிருந்தானா? அவன், "நான் 99 சதவிகிதம் வெற்றிகரமான தொகை கொண்டுள்ளேன்! ஒன்றே ஒன்றை மட்டுமே நான் தொலைத்துள்ளதால் இன்றிரவு நான் நன்றாய் உறங்க முடியும்" என்று கூறினானா? இல்லை, அந்த மேய்ப்பன் தான் தொலைத்ததைக் கண்டு

பிடிக்கும் வரையிலும் அதைத் தேடிச் சென்றான்! ஒரு ஆடு - ஒரு ஆத்துமா - என்பது இயேசுவுக்கு விலையேறப் பெற்றதாயிருந்தது! நமக்கும் கூட ஒவ்வொரு ஆத்துமாவையும், விசேஷமாய் அந்த ஆத்துமா நமது சகோதரனாக அல்லது சகோதரியாக இருப்பதால் மிகவும் விலையேறப் பெற்றதாயிருக்க வேண்டும்!

குறிப்புகள்:

[1]*இந்தப் பாடத்தில் கருத்துக்கள், காய் ரோப்பரின்* "Keeping the Saved Saved," *Truth for Today* 11 (June 1990): 44-49 *என்ற பாடத்திலிருந்து தாராளமாய் பெறப் பட்டுள்ளன.* [2]*எபிரெயர் 13:1-6 மற்றும் பிற வசனங்களின் நடைமுறை வேண்டுகோள்கள் சபையின் விசேஷித்த தேவைகள் அல்லது குறைபாடுகளைப் பிரதிபலிக்கவும் சாத்தியக்கூறு உள்ளது.* [3]*எபிரெயர் 10:25ன் "நாளானது" என்பதற்கு, இவ்வசனத்தின் மற்ற பகுதிகளுக் குள்ள பிற விளக்கங்களை போலவே, பிற விளக்கங்கள் உள்ளன என்பது தெளிவு.* [4]Flavil R. Yeakley, Jr., *Why Churches Grow*, 2d ed. (Arvada, Colo.: Christian Communications, 1979), 72. [5]Ibid., 54. See also Win Arn and Charles Arn, "Closing the Evangelistic Back Door," *Leadership* (Spring 1984):29. [6]Cited by Arn and Arn, 29. [7]Ibid., 30. [8]*இதுஎனக்கு பிரியமான கதைகளில் ஒன்றாய் இருக்கையில், இதனை முதலில் எங்கு கேட்டேன் என்ற ஞாபகம் எனக்கில்லை. யார் தோற்றுவித்தார் என்றும் நான் அறியேன்.*

சபை வளர்ச்சியின் அறைகூவல்

சபை வளர வேண்டுமென்று தேவன் விரும்புகின்றார். இந்த வகையில், பெரும்பாலான சபை நடத்துனர்கள் விரும்புகின்ற விஷயமானது தேவனுடைய விருப்பத்துடன் ஒத்துப்போகின்றது.

கடந்த காலத்தில் சபை வளர்ந்துள்ளது. 1964ல் "அமெரிக்க சபைகள் ஆண்டுப் புத்தகத்தின்படி, கிறிஸ்துவின் சபைகள் மிக வேகமாய் வளரும் மத அமைப்புகளாகவுள்ளன மற்றும் கடந்த இருபது ஆண்டுகளாக இவை இவ்வாறுள்ளன" என்று தகவல் அறிவிப்புக் கட்டுரைகள் அறிவித்தன. சபையானது 1941 முதல் 1961 வரையில் 580 சதவிகிதம் வளர்ச்சியடைந்துள்ளதாக அந்த ஆண்டுப் புத்தகம் சுட்டிக்காண்பித்தது![1]

இருப்பினும், அமெரிக்காவில் கர்த்தருடைய சபையின் வேகமான வளர்ச்சியானது முடிவுற்றது மற்றும் அதைத் தொடர்ந்து ஒரு சமான நிலை அல்லது ஒரு சிறிது வீழ்ச்சி ஏற்பட்டது என்பதைப் புள்ளியியல் சுட்டிக் காண்பிக்கின்றது. சமீபத்திய வருடங்களில்தான் அமெரிக்காவில் உள்ள கிறிஸ்துவின் சபைகள் அவற்றை முழுமையாய்க் கருதப்படும் வகையில், மீண்டும் வளர்ச்சியடையத் தொடங்கியுள்ளன.[2]

கர்த்தருடைய சபையில் உள்ள நடத்துனர்கள், தாங்கள் வழிநடத்துகின்ற சபைகள் வளர்ச்சியடைவதில்லை என்ற உண்மையை அடிக்கடி ஒப்புக் கொள்ளுகின்றனர். சபை நடத்துனர்கள் சபை வளர வேண்டும் என்று விரும்புகின்ற நிலை உண்மையாய் இருந்த போதிலும், பல ஆண்டுகள் கடந்து சென்ற பின்பும் பல சபைகள் (உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கையில்) அதே அளவுடையவாய் உள்ளன, மற்றும் சில சபைகளில் வீழ்ச்சி காணப்படுகின்றது. புள்ளியியல் ரீதியாக (உறுப்பினர்த்துவம், வருகை மற்றும் காணிக்கைகளில்) வளர்ந்து கொண்டுள்ள சபைகள்கூட "உண்மையான" வளர்ச்சியை அனுபவிக்காமல் இருக்கலாம். அவர்கள் கிறிஸ்துவின் பிற சபைகளில் இருந்து உறுப்பினர்களை ஆதாயப் படுத்திக் கொண்டிருக்கலாம், ஆனால் - உள்ளூர் சபைக்குப் பயனளிக்கின்ற வகையில் - எவரொருவரையும் ஞானஸ்நானப்படுத்தாமல் இருக்கலாம், இரட்சிக்கப்பட்டவர்களின் எண்ணிக்கையைக் கூட்டாமல் இருக்கலாம்.

மெதுவான வளர்ச்சியின் அல்லது வளர்ச்சியின்மையின் பிரச்சனையை எவ்வாறு தீர்த்து வைப்பது என்பதைக் கண்டறிதலே சபை வளர்ச்சியின் அறைகூவலாக உள்ளது.

இப்பிரச்சனைக்கு நாம் தீர்வுகளை ஆலோசனையாகத் தருவதற்கு முன்னர், தேவன் சபை வளர்ச்சியைக் கட்டளையிடவில்லை என்பதை

நாம் கவனிக்க வேண்டியது அவசியமாக உள்ளது. மாறாக, தேவன் (உண்மைத் தன்மையை) விசுவாசம் நிறைந்த தன்மையையே கேட்டுக் கொள்கின்றார். அவர் தம்முடைய வார்த்தையை நாம் உண்மையுடன் பிரசங்கிக்க மற்றும் போதிக்க வேண்டும் என்று கட்டளையிடுகின்றார். ஒரு சபையானது தேவனுடைய வார்த்தையை உண்மையுடன் போதித்து வந்தால், எண்ணிக்கையில் வளர்ச்சியடையாத போதிலும் அவரை பிரியப் படுத்தச் சாத்தியக் கூறுள்ளது. இருந்த போதிலும், அவர் (எண்ணிக்கை வளர்ச்சி உட்பட) சபை வளர்ச்சியை விரும்புகின்றதால், வளருவதற்கான வழிகளைத் தேடுவது நமக்கு ஏற்புடையதாகவே உள்ளது. இங்கு சபை வளர்ச்சிக்கு உதவக்கூடிய சில ஆலோசனைகள் தரப்படுகின்றன, இவைகள் ஏற்றுக் கொள்ளப்பட்டால் சபை வளர்ச்சிக்கு அவை உதவக்கூடும். சபை வளர்ச்சிக்கான இந்த ஏழு படிநிலைகளை நாம் ஆராய்ந்து பார்ப்போம்.[3]

படி 1: சபை வளர வேண்டும் என்று தேவன் விரும்புகின்றார் என்பதை உணர்ந்து அறியுங்கள்

இழந்துபோகப்பட்டவர்கள் இரட்சிக்கப்பட வேண்டும் என்பதே மனித இனத்திற்கான தேவனுடைய சித்தமாக உள்ளது என்பதை நாம் முதலாவதாக உணர்ந்தறிய வேண்டும் (லூக். 19:10; 2 பேது. 3:9). தேவன், சபையின் வளர்ச்சியில் தமக்குள்ள ஆர்வத்தை, ஒவ்வொரு நாட்டிலும் உள்ள இழந்துபோகப்பட்ட நிலையில் இருப்பவர்களைப் பற்றிய தமது கவலையை வெளிப்படுத்துவதன் மூலம் செயல்விளக்கப்படுத்தியுள்ளார். “பூமியில் உள்ள சகல குடும்பங்களும் ஆசீர்வதிக்கப்படும்” படியாக (ஆதி. 12:3) அவர் ஆபிரகாமை அழைத்தார். அவர் தம் செய்தியும் இராஜ்யமும் உலக முழுவதும் பரவ வேண்டும் என்ற தம் விருப்பத்தைச் சுட்டிக் காண்பித்தார் (ஏசா. 11:9; ஆப. 2:14; தானி. 2:35). இராஜ்யம் வளரும் என்று இயேசு போதித்தார், அது கடுகு விதை போன்றும் புளித்த மாவு போன்றும் செயல்படும் என்று அவர் ஒப்பிட்டார் (மத். 13:31-33). அவரைப் பின்பற்றுபவர்கள் “சகல இனங்களையும் சீஷராக்க” வேண்டும் (மத். 28:19; இ.வ. மாற். 16:15; லூக். 24:47) என்பதே அவரது கட்டாயக் கட்டளைகளாக இருந்தன. அப்போஸ்தலர்கள் “பூமியின் கடைசி பரியந்தமும்” (அப். 1:8) சாட்சிகளாய் இருந்தனர். நிறைவாக, பரலோகத்தில் “சகல ஜாதிகளிலும் கோத்திரங்களிலும் ஜனங்களிலும் பாஷைக்காரரிலுமிருந்து வந்ததும் … ஆகிய ஜனங்கள் வெள்ளை அங்கிகளைத் தரித்து … சிங்காசனத்திற்கு முன்பாகவும் ஆட்டுக்குட்டியானவருக்கு முன்பாகவும் நிற்கக் கண்டேன்” (வெளி. 7:9) என்ற காட்சி நடைபெறும்.

அப். நட. புத்தகத்தில் “வளர்ச்சி அறிக்கைகளை” பல இடங்களில் உள்ளடக்க லூக்காவை தேவன் ஏவியதில் சபை வளர்ச்சியின் மீது தேவனின் ஆர்வம் அதிகத் தெளிவாய்க் காணப்படுகின்றது. பெந்தெகொஸ்தே நாளன்று ஏறக்குறைய 3000 பேர் கிறிஸ்தவர்களானார்கள் (2:41). தினந்தோறும் (மக்கள்) சேர்த்துக் கொள்ளப்பட்ட பிறகு (2:47)

விரைவிலேயே சபையில் 5,000 ஆண்கள் இருந்தார்கள் (4:4). அதன் பிறகு, திரளான கூட்டத்தாராகிய ஆண்களும் பெண்களும் சரீரத்திற்குள் (சபைக்குள்) சேர்த்துக் கொள்ளப்பட்டார்கள் (5:14), மற்றும் சீஷர்களின் எண்ணிக்கையானது தொடர்ந்து வளர்ந்தது (6:1, 7; 9:31; 16:5). மாறுபட்ட இடங்களில் "அநேகர்" (9:42), "அநேக ஜனங்கள்" (11:21), "அநேக ஜனங்கள்" (11:24), "திரளான ஜனங்கள்" (14:1), "அநேகர்" (14:21), "திரளான ஜனங்கள்" (17:4). "அநேகம் பேர்" (17:12) மற்றும் "அநேகர்" (அப். 18:8) கிறிஸ்தவர்களானார்கள். இதன் விளைவாக, "தேவ வசனம் வளர்ந்து பெருகிற்று" (அப். 12:24), "கர்த்தருடைய வசனம் அத்தேசமெங்கும் பிரசித்தமாயிற்று" (13:49), மற்றும் "இவ்வளவு பலமாய்க் கர்த்தருடைய வசனம் விருத்தியடைந்து மேற்கொண்டது" (19:20).

இழந்துபோகப்பட்டவர்கள் மீதான தேவனுடைய அக்கறையானது "தேவன் நம்மோடு இருக்கிறார்" என்பவரான கிறிஸ்துவிலும் மெய்ப்பிக்கப்படுகின்றது. சபை வளர்ச்சியின் மீது இயேசுவின் ஆர்வமானது பின்வருமாறு விவரிக்கப்பட்டுள்ளது.

கிறிஸ்து பின்வருபவனவற்றின்மீது பிரியமாயிருப்பதில்லை:

- (மீன்) பிடிக்காமல் மீன் பிடி வேலையில் ஈடுபட்டிருத்தல்
- காலியான விருந்து மேசைகள்
- விதைத்து(ம்) அறுக்காதிருத்தல்
- கனி தராத அத்தி மரம்
- மந்தைக்குள் கொண்டு வராத காணாமற் போன ஆடுகள்
- தேடியும் கண்டறியப்படாத காணாமற் போன நாணயம்
- அறுத்துச் சேர்க்கப்படாத விளைச்சல்
- பதில்செயல் இல்லாத அறிவித்தல்
- பிதாவின் இல்லத்திற்குப் புறம்பே உள்ள மகன்கள் மற்றும் மகள்கள்[4]

தேவன், எண்ணிக்கையிலான வளர்ச்சியுடன் மட்டும் திருப்தியடைவதில்லை; அத்துடன் சபையானது ஆவிக்குரிய வகையிலும் வளர்ச்சியடைய வேண்டும் என்று அவர் விரும்புகிறார் (எபே. 4:11-16). அத்துடன், எண்ணிக்கைக்காக நாம் சத்தியத்தைத் தியாகம் செய்வதையும் அவர் விரும்புகிறதில்லை (யோவா. 17:17). இருந்தபோதிலும், இழந்துபோகப்பட்டவர்களுக்காக தேவனுடைய அன்பை நாம் பகிர்ந்து கொள்பவர்களாய் இருக்க வேண்டுமென்றால், நாம் சபையின் எண்ணிக்கை வளர்ச்சியிலும் - இழந்து போகப்பட்டவர்களில் இயன்ற அளவு அதிகமானவர்களை மீட்டு கொண்டு வருதலை நாடுதலிலும் - ஆர்வமுள்ளவர்களாய் இருக்க வேண்டியது அவசியமாக உள்ளது.

படி 2: ஜெபியுங்கள்

சபையானது வளர வேண்டுமென்றால், சபையானது ஜெபிக்க வேண்டும். ஏன்? முதலாவதாக, சபையின் வளர்ச்சியானது முற்றிலுமாக நம்மைச் சார்ந்ததாக இருப்பதில்லை. அது கேட்கின்றவர்களின் ஏற்றுக்

கொள்ளும் தன்மையைச் சார்ந்துள்ளது. விதைப்பவனின் உவமையானது (மத். 13:1-23) நமக்கு, ஒரே விதைப்பவன், ஒரே வகையான விதையை, ஒரே விதமான முறைகளைப் பயன்படுத்தி, விதைக்க முடிந்து, இருப்பினும் கூட, விளைவானது கேட்கின்றவர்களின் ஏற்றுக் கொள்ளும் தன்மையைப் பொறுத்து மாறுபடும் என்று போதிக்கின்றது. இது தேவனைச் சார்ந்ததாகவும் உள்ளது, ஏனெனில் அவரே விளையச் செய்கின்றார் (1 கொரி. 3:6). ஏற்றுக்கொள்ளக்கூடிய இருதயங்களுக்காகவும் தேவன் நமக்கு விளைச்சலைக் கொடுப்பதற்காகவும் நாம் ஜெபிப்பது அவசியமாய் இருக்கிறது. இரண்டாவதாக, ஜெபம் என்பது செயல் விளைவுடையதாக இருக்கிறது. நாம் கேட்டால், தேடினால், தட்டினால், நாம் எதிர்பார்ப் பதைப் பெற்றுக் கொள்வோம் என்றும் (மத். 7:7, 8), நாம் தேவனுடைய சித்தத்தின்படி கேட்டால் அவர் நமக்கு செவி கொடுக்கிறார் என்றும் நாம் கேட்பதைப் பெற்றுக் கொள்கிறோம் (1 யோவா. 5:14, 15) என்றும் அறிய முடிகின்றது. மூன்றாவதாக, இயேசு நமக்கு, "அறுப்புக்கு எஜமான் தமது அறுப்புக்கு வேலையாட்களை அனுப்பும்படி அவரை வேண்டிக் கொள்ளுங்கள்" (மத். 9:38) என்று உரைத்துள்ளார். சபை வளர வேண்டும் என்று சபை நடத்துனர்கள் உண்மையாகவே விரும்பினால் சபையானது ஜெபிக்கும்படி ஊக்கமூட்டுதலே அவர்கள் தொடங்க வேண்டிய மிகச் சிறந்த வழியாக உள்ளது.

படி 3: சபையானது வளருவதற்கு உதவி செய்யத் தீர்மானம் செய்தல்

சபை வளருவதற்கு, தனி நபர்கள் அதன் வளர்ச்சிக்கு உதவ தீர்மானிக்க வேண்டும். சபை வளர்ச்சியைப் பற்றிய ஆய்வுகள், எவ்விடத்திலும் சபை வளரத் தொடங்கும் பொழுது, அது ஒரு நபரின் (வழக்கமாக சபை ஊழியர், பிரசங்கியார் அல்லது சபையின் பிற நடத்துனர் என்பவரின்) தீர்மானத் தினாலேயே பெரும்பாலும் நடக்கிறது என்பதைச் சுட்டிக்காட்டுகின்றன. சபை வளரும்படி செய்ய வேண்டும் என்ற தீர்மானம் செய்யும் தனி நபர்கள் தேவனுடைய உதவியுடன் எந்த ஒரு சபையின் வளர்ச்சியிலும் திறவுகோலாக உள்ளனர்.

சபை வளருவதற்கு உதவி செய்யத் தொடங்குவதற்கு ஒரு உறுப்பினர் தாம் செய்வதற்கு ஒரு பணிப் பொறுப்பு தரப்படும் வரை காத்திருக்கத் தேவையில்லை. அவர் உடனடியாக அதைத் தொடங்க முடியும். அவர் கிறிஸ்துவின் உதவியுடன் தம்மால் முடிந்ததைச் செய்யத் தீர்மானித்தலே போதுமானது; உண்மையுள்ளவராயிருத்தல்; ஆவிக்குரிய வகையில் வளருதல்; பலவீனர்களை உற்சாகப்படுத்துதல்; தவறிப் போனவர்களைத் திரும்பக் கொண்டு வருதல்; மற்றும் இழந்துபோனவர்களை ஆதாயப் படுத்துதல். இந்த நல்ல ஊழியங்களைச் செய்வதிலிருந்து எவரொருவரும் கிறிஸ்தவர்களைத் தடை செய்ய முடியாது. கிறிஸ்தவர்கள் இவைகளைச் செய்தால், பிறர் செய்கின்றவைகள் அல்லது செய்யத் தவறுகின்றவைகள் ஆகியவற்றைப் பொருட்படுத்தாமல் சபை வளரக் கூடும்.

படி 4: சபை வளர்ச்சிக்கு இலக்குகளை அமையுங்கள்

இலக்குகளை அமைத்தல்[5] என்பது நான்கு முதல் ஏழு வரை உள்ள படிகளின் செயல்முறையின் ஒரு பகுதியாகவே தொடர்கின்றது. சபை வளர்ச்சிக்கான திட்டத்தின் செயல்முறையில் முற்பகுதியிலேயே சபையானது நீண்ட கால இலக்குகளைப் பற்றிச் சிந்திக்க தொடங்க வேண்டும் என்பதால் இவ்விடத்தில் நாம் இதைப்பற்றிக் கூறுகின்றோம். சபையின் திட்டங்களில் இலக்குகளை வடிவமைப்பதிலும் இலக்கு வடிவமைக்கும் அமர்வுகளிலும் ஈடுபடுவதற்கு எல்லா உறுப்பினர்களுக்கும் வாய்ப்புகள் அளிக்கப்பட வேண்டும். உறுப்பினர்களால் ஆலோசனை யளிக்கப்படும் இலக்குகள் நிறைவான இலக்குகளாக நீண்ட கால இலக்கு களாக, குறுகிய கால இலக்குகளாக, மற்றும் முன்னேற்றத்திற்கு உதவும் இலக்குகளாக மேம்படுத்தப்படும் வரையிலும் அவைகளை சபை நடத்துனர் கள் முன்னிலும் சிறப்புடையதாக்கலாம்/குறை நீக்கம் செய்யலாம். இந்த இலக்குகளிலிருந்து சபை வளர்ச்சிக்கான சபையின் உபாயம் உதித்தெழும். பின்பு, சபையின் ஊழியத்திற்கான பாகமாகும் எல்லாத் திட்டங்களும் அந்த இலக்குகளின் அடிப்படையில் மதிப்பீடு செய்யப்பட முடியும். அவைகள் சபையின் குறிக்கோள்களின் நிறைவேற்றத்தில் பங்களித்தால், அவைகளைத் தக்க வைத்து மேம்படுத்த வேண்டும். அவைகள் அதைச் செய்யவில்லை யென்றால் நீக்கப்பட வேண்டும்.

படி 5: கடந்த கால வளர்ச்சியையும் நிகழ் கால நிலையையும் ஆய்வு செய்யுங்கள்

சபை வளர்ச்சிக்கான குறிப்பிட்ட ஒரு திட்டத்தை நடத்துனர்கள் வடிவமைக்கத் தொடங்குமுன், சபை (ஊழியத்தை) எவ்வாறு செய்திருந்தது மற்றும் எவ்வாறு செய்து கொண்டுள்ளது என்பதை அவர்கள் தீர்மானிப்பது அவசியமாய் உள்ளது. அவர்கள் எங்குள்ளனர் மற்றும் அவர்களுக்குக் கிடைக்கும் ஆதாரவளங்கள் யாவை என்பதை அவர்கள் அறியாத வரையில், அவர்கள் தாங்கள் செல்ல விரும்பும் இடத்திற்குச் செல்ல இயலாது.

கடந்த கால வளர்ச்சியை ஆராயுங்கள்

கடந்த கால வளர்ச்சியை ஆராய்வதற்கு, எவராவது ஒருவர் சில ஆண்டுகளுக்கு முன்பு தொடங்கி, தற்சமயம் வரை சபையின் வளர்ச்சியைக் காண்பிக்கும் வளர்ச்சி வரைபடம் ஒன்றைத் தயாரிக்க முடியும். எடுத்துக் காட்டாக, கடந்த பதினைந்து ஆண்டுகளாக ஒவ்வொரு ஆண்டிலும் ஞாயிறு ஆராதனைக்கு வந்த சராசரி நபர்களின் எண்ணிக்கையைப்[6] பயன்படுத்தி இவ்வரைப்படத்தைத் தயாரிக்க இயலும். அளவுப் படத்தின் கோடானது நேராக மேல் நோக்கியோ அல்லது கீழ்நோக்கியோ செல்கிறதா அல்லது பல “மேல் நிலைகளும்” “கீழ் நிலைகளும்” உள்ளதா என்று நடத்துனர்கள் கவனித்தறிய முடியும். அடுத்ததாக அந்தக் கால வேளையில்

எத்தனை பேர் சபைக்குள் வந்தனர் மற்றும் அவர்கள் எவ்வாறு வந்தனர் என்று அவர்கள் தீர்மானிக்க முடியும். அவர்கள் ஞானஸ்நானத்தினால் (சபைக் குடும்பங்களில் இருந்தோ அல்லது ''உலகத்திலிருந்தோ'') வந்தார்களா, மீளக்கட்டமைத்ததினால் வந்தார்களா? அல்லது உறுப்பினர்த்துவத்தின் வைப்பினால் வந்தார்களா? அவர்கள், எத்தனை பேர் சபையை விட்டு வெளிச் சென்றனர், எவ்வாறு வெளிச் சென்றனர் (இறப்பினால், விழுந்து போகுதலினால் அல்லது இடம் மாறிச் சென்றதினால்) என்று தீர்மானிக்க முடியும். கடைசியாக, "ஏன்?" என்று அவர்கள் கேட்க முடியும். அளவுப் படத்தில் ஏன் இத்தனை ''மேல் நிலைகள்'' மற்றும் "கீழ் நிலைகள்'' உள்ளன? புதிய உறுப்பினர்களை ஆதாயப்படுத்துவதில் சபை ஏன் வெற்றி பெற்றது அல்லது வெற்றி பெறவில்லை? சபையானது உறுப்பினர்களை இழந்தது ஏன்? காரணம் ஒருவேளை பணியாளர்களினால் (சபை நடத்துனர்கள், பிரசங்கியார்கள் அல்லது உறுப்பினர்கள் ஆகியோர்களால்), திட்டங் களினால், அல்லது சமூகத்தின் மக்கள் தொகையினால் (மற்றும் அதன் இயல்பு மாற்றத்தினால்) ஏற்பட்டதாய் இருக்கலாம்.

கடந்த கால வளர்ச்சியை ஆராய்வதால் என்ன நன்மை கிடைக்கின்றது? இது சபைக்கு உற்சாக மூட்டுதலை அளிக்கலாம். நடத்துனர்கள் மக்களை ஞானஸ்நானப்படுத்தி இரட்சிக்கப்பட்டவர்களைக் காத்துக் கொள்ளும் விஷயத்தில் அவர்கள் நினைத்ததைக் காட்டிலும் சபையானது நன்றாய் செய்கின்றது என்பதைக் கண்டறியலாம்; வளர்ச்சியில் தங்கள் குறைவானது சில உறுப்பினர்கள் மரணத்தினால் ஏற்பட்டது என்பதை அவர்கள் கண்டறியலாம் மற்றும், பலர் சமுதாயத்திலிருந்து இடம் பெயர்ந்து சென்றதினாலும் அக்குறைவு உண்டானது - இவையிரண்டுக்குமே சபையைப் பழி கூற முடியாது - என்பதையும் கண்டறியலாம். மேலும் இது, மீண்டும் திரும்பச் செய்யப்படத் தகுதியான திட்டங்கள் யாவை மற்றும் எதிர்காலத்தில் தவிர்க்கப்பட வேண்டியவை யாவை என்பது பற்றியும் ஆலோசனை அளிக்கலாம். வேறு எவ்விடத்திலும் உள்ளது போலவே, சபையிலும் நாம் கடந்த காலத்தில் இருந்து கற்றுக் கொள்ளாவிட்டால், மீண்டும் அதை(யே) செய்து அழிவிற்குள்ளாகின்றோம்.

நிகழ்கால நிலைமையை ஆராயுங்கள்

சபையின் நிகழ்கால நிலைமையைக் குறித்து இரண்டு அம்சங்கள் ஆழ்ந்து சிந்திக்கப்பட வேண்டும்: நாம் நமது உண்மையான சூழ்நிலையை யும் நமது வலிவுகளையும் மதிப்பீடு செய்ய வேண்டும்.

சபையின் உண்மையான சூழ்நிலையை ஆராய்வதில், சபை நடத்துனர்கள் "நாம் எவ்வாறு பணியாற்றுகின்றோம்?" என்று கேட்பது அவசியமாக உள்ளது. பின்வரும் ஆய்வுப் பட்டியலானது வளர்ச்சியின் மூன்று பகுதிகளை மதிப்பீடு செய்ய அவர்களுக்கு உதவும்:

எண்ணிக்கை வளர்ச்சியை ஆராயுங்கள்: (1) தற்போதைய உறுப்பினர் எண்ணிக்கை மற்றும் வருகை என்ன? (2) சமீபத்தில் எத்தனை பதில் செயல்கள் இருந்துள்ளன? (3) கடந்த ஆண்டில் உறுப்பினர் எண்ணிக்கை,

வருகை மற்றும் பதில்செயல்கள் எத்தனை? (4) கடந்த ஆண்டில் எத்தனை பேர், எவ்வாறு சபையை விட்டு வெளியே சென்றனர்?

ஆவிக்குரிய வளர்ச்சியை ஆராயுங்கள்: (1) வருகை, காணிக்கை, ஈடுபாடு மற்றும் முழுமையான சபை என்ற வகையில் கிறிஸ்துவைப் போன்ற எண்ணப் போக்குகள் ஆகியவற்றின் தர அளவு என்னவாக உள்ளது? (2) ஒவ்வொரு தனி உறுப்பினருக்கும் அது என்னவாக உள்ளது?

உயிர் வளர்ச்சியை ஆராயுங்கள்: ஒவ்வொரு தனி உறுப்பினருக்கும் தேவன் கொடுத்துள்ள தாலந்துகளை அவர் அல்லது அவள் பயன்படுத்தி சரீரத்தின் (சபையின்) மதிப்பு மிக்க பணிபுரியும் உறுப்பினராவதற்கு ஒவ்வொரு கிறிஸ்தவருக்கும் வாய்ப்பளிப்பதில் சபை வளருகின்றதா? (1) சபையின் செயல்பாடுகளில் புதிய உறுப்பினர்கள் ஈடுபடுகின்றனரா? (2) புதிய நடத்துனர்கள், போதகர்கள், உதவியாளர்கள் மற்றும் பாடல் நடத்துனர்கள் சமீபத்திய ஆண்டுகளில் பயிற்றுவிக்கப்பட்டு பணியமர்த்தப் பட்டுள்ளனரா? (3) தாலந்துகளின் மேம்பாட்டிற்கு சபை வகையளித் துள்ளதா? (4) தற்போதைய உறுப்பினர்கள் கொண்டுள்ள திறன்கள் யாவை? (5) அவர்கள் கொண்டுள்ள திறன்கள் பயன்படுத்தப்படாமல் இருக்கின்ற னவா? (6) கர்த்தருடைய ஊழியத்தில் தனது திறமைகளைப் பயன்படுத்த வாய்ப்பளிக்கப்படுவதாக ஒவ்வொரு உறுப்பினரும் நம்புகின்றாரா?

ஒரு சபையின் வலிவை ஆராய்வதில், "நம்மால் செய்யக் கூடியவை யாவை?" என்று கேளுங்கள். சபையின் வலிவைத் தீர்மானிப்பதில் சபை நடத்துனர்கள் சில கேள்விகளைக் கேட்பது அவசியம்:

பணியாளர்களைப் பற்றிக் கேளுங்கள்: உறுப்பினர்த்துவம் இப்பொழுது என்னவாக உள்ளது? சபையின் உறுப்பினர்களுடைய வயது மற்றும் பாலினம் என்ன? அவர்களின் சமூக பொருளாதார நிலை, கல்விப் பின்புலம், இனம் அல்லது பிரிவுக்குழுவின் தன்மை, மற்றும் உறுப்பினர் களின் வேலை முதலியவை யாவை? சபையில் காணப்பட வேண்டிய குடும்ப அலகின் வகை என்ன? மற்றும் சபையின் குடும்பங்கள் எவ்விதத்தில் உறவுபட்டுள்ளன? ஒவ்வொரு உறுப்பினரின் ஆர்வங்கள், செய்யக் கூடியவைகள் மற்றும் திறமைகள் யாவை? தற்சமயத்தில் ஒவ்வொரு உறுப்பினரும் சபையில் என்ன பணி நிலையை (எ.கா. போதகர், உதவிக் காரர், மூப்பர்) நிரப்புகின்றார்? கடந்த காலத்தில் ஒவ்வொருவரும் என்ன செய்துள்ளனர்?

எதிர்கால நிலைமை பற்றிக் கேளுங்கள்: என்ன வகையிலான உறுப்பின ரல்லாதவர்கள் ஒழுங்காக தவறாது வருகின்றனர்? உறுப்பினரல்லா தவர்களின் இல்லத்திலிருந்து வேதாகம வகுப்புகளுக்கு அடிக்கடி வருகின்ற பிள்ளைகள் யாவர்?

திட்டங்களைப் பற்றிக் கேளுங்கள்: வசனத்தைப் பிரசங்கிக்கவும் ஆத்துமாக்களை இரட்சிக்கவும் தற்சமயம் என்ன செய்யப்படுகின்றது? இந்தத் திட்டங்கள் எவ்வளவு தூரம் செயல்வலிவுள்ளவையாக இருக்கின்றன?

மக்கள் தொகையைப் பற்றிக் கேளுங்கள்: சபை நிலவுகின்ற சமுதாயத் தின் பண்புகள் யாவை? ஏற்றுக்கொள்ளக் கூடியவர்களாக மாறும் குழுக்கள்

யாவை? சமுதாயம் முன் வைக்கின்ற விசேஷித்த வாய்ப்புகள் யாவை?

சபையின் தற்போதய சூழ்நிலை மற்றும் அதன் வலிவு ஆகியவற்றைத் தீர்மானிப்பதினால் சபை நடத்துனர்கள், என்ன திட்டங்கள் ஏற்படுத்தலாம், எந்தத் திட்டங்கள் செயல்படும் என்று அறியக் கூடிய நிலையிலும், கர்த்தர் திறந்துள்ள வாய்ப்பின் கதவுகள் யாவை என்று காண்பதிலும் மிகச் சிறந்து விளங்குவார்கள்.

படி 6: சபை வளர்ச்சிக்குத் திட்டங்களை ஏற்படுத்துங்கள்

இலக்குகளைப் பற்றிச் சிந்திப்பதற்கும், சபையின் கடந்த கால மற்றும் தற்போதைய நிலைமை பற்றி ஆராய்வதற்கும் நேரம் செலவிட்ட பின்பு, சபை நடத்துனர்கள் சபையின் உதவியுடன் எதிர்கால வளர்ச்சிக்காகத் திட்டமிட வேண்டும்.[7]

பொதுவான உபாயங்கள்

வளர்ச்சிக்கான திட்டங்களில், சபைகள் எல்லாவற்றிற்கும் பொதுவான சில உபாயங்களும் உள்ளடங்கும். அவற்றில் சில பின்வருமாறு:

(1) வெற்றியடையும் எண்ணப்போக்கை உருவாக்குங்கள், நேர்மறையான உணர்வை, வளர்ச்சிக்கு உகந்ததான ஒரு சூழ்நிலையை மேம்படுத்திக் கொள்ளுங்கள். உள்ளூர் சபை பற்றிய நேர்மறையான உருவகம் ஒன்றை கொண்டிராத வரையில் அதன் உறுப்பினர்கள் "நற்செய்தியை" பரப்ப மாட்டார்கள்.

(2) நட்புறவான ஒரு சபையாக ஆகுங்கள், வெளியே உள்ளவர்களை மனங்குளிர வரவேற்கும் திறந்த மனப்பான்மையுள்ள ஒரு சபையாக ஆகுங்கள். சபையானது "பயனாளிகளுக்கு நட்புறவானதாக" ஆக்கப் படுவதற்கு, நடத்துனர்கள், சபையை - அதன் உறுப்பினர்களை, வசதிகளை, திட்டங்களை மற்றும் ஆராதனையை பார்வையாளர்களின் கண்ணோக்கில் கண்டு, பார்வையாளர்களை வரவேற்பதாய் ஆக்குவதற்கு (ஆவிக்குரிய எல்லைகளுக்குள்ளாக) எவ்வித மாற்றத்தையும் ஏற்படுத்த வேண்டும்.

(3) சுவிசேஷ அறிவித்தலை வலியுறுத்துங்கள் - விசேஷமாக சுவிசேஷ ஊழியத்தில் ஒவ்வொருவரும் உதவி செய்ய வேண்டிய அவசியத்தை வலியுறுத்துங்கள். இழந்துபோகப்பட்டவர்களை மனம் மாற்றுவதினால் சபை வளர வேண்டுமென்றால், சுவிசேஷத்தைப் பிரசங்கித்தலின் அவசியத்தை, முக்கியத்துவத்தை நடத்துவத்துவமானது வலியுறுத்த வேண்டும். மத்தேயு 28:19, 20 வசனப்பகுதியானது "மாபெரும் ஆலோசனை" அல்ல, ஆனால் அது "பிரதான கட்டளை" என்பதை உறுப்பினர்கள் புரிந்து கொள்ள வேண்டும். சொந்த நாட்டிலும் வெளி நாட்டிலும் ஆத்துமாக்களை இரட்சிப்பது என்பது சபையின் விருப்பத் தேர்வுகளில் ஒன்றல்ல ஆனால் உண்மையில் அதுவே கிறிஸ்துவின் சரீரத்தினுடைய பணியாய் உள்ளது என்பதை நாம் விசுவாசித்து, போதித்து

அதன்படியே செயல்படுபவர்களாய் இருப்பது அவசியம்!

(4) ஈடுபாட்டை உற்சாகப்படுத்துங்கள்.[8] ஒவ்வொரு உறுப்பினரும் தனது திறன்களைப் பயன்படுத்தி ஈடுபாடுள்ளவராவது தமது தனிப்பட்ட பொறுப்பு என்பதை ஏற்றுக் கொண்டு செயல்பட்டால் சபை வளரும்.

(5) பல விதமான முறைமைகளைப் பயன்படுத்துங்கள். ஒரே ஒரு முறைமையைப் பயன்படுத்துவதைக் காட்டிலும் சுவிசேஷ ஊழியத்திற்குப் பல வித முறைமைகளைப் பயன்படுத்துவதினால் சபைகள் அதிகமான மக்களை ஆதாயப்படுத்தும் என்று சில ஆராய்வுகள் காண்பிப்பதாகக் காணப்படுகின்றது.

(6) ஏற்றுக்கொள்ளும் குழுக்களை குறி வையுங்கள். எந்த ஒரு சமூகத்திலும் சில மக்கள் மற்றவர்களை விட அதிகமாய் ஏற்றுக்கொள்ளக் கூடியவர்களாய் உள்ளனர். (ஒவ்வொருவருக்கும் நாம் விடுக்கும் பொதுவான வேண்டுகோளைக் கைவிட்டுவிடாமல்) இப்படிப்பட்டவர் களை அடைய முயற்சி செய்தல் என்பது ஒரு நல்ல கொள்கையாக உள்ளது.

(7) விழுந்து போகுதலின் பிரச்சனையைத் தீர்த்து வைக்க முயற்சி செய்யுங்கள்.[9] உறுப்பினர்கள் விழுந்து போகுதலின் பிரச்சனையை எந்த ஒரு சபையும் எப்பொழுதும் முழுமையாகத் தீர்த்து வைக்காது, ஆனால், எந்த ஒரு சபையும் தனது பெரும்பாலான உறுப்பினர்களைக் காத்து வைக்க முடியாததாக இருக்கும் வரையிலும் அது வளரவும் வளராது.

(8) ஆராதனை ஊழியத்தை வளமூட்டியதாக்குங்கள். ஒரு சபையின் ஆராதனை ஊழியமானது உறுப்பினர்களுக்கும் உறுப்பினரல்லாதவர் களுக்கும் வளமூட்டியதாயிருந்தால் சபையானது அதிகமாய் வளர்ச்சி பெறும் வாய்ப்புள்ளது. மிக முக்கியமாக, தேவன் நமது ஆராதனையினால் பிரியப்பட வேண்டும். உறுப்பினரல்லாதவர்கள் சபையைப் பற்றிய தங்களின் முதல் கருத்துப் பதிவை ஆராதனையில் தங்கள் அனுபவத் திலிருந்தே வரப் பெறுவார்கள். முதல் கருத்துப் பதிவுகள் முக்கியமானவை களாய் உள்ளன. நமது ஆராதனைகள் பார்வையாளர்களுக்கு உதவிகரமாய் இருந்தனவென்றால், அவர்கள் நமது போதனையை அதிக விருப்பத்துடன் கேட்பார்கள்.

(9) விளம்பரம் செய்யுங்கள். விளம்பரப்படுத்துதல் என்பது தன்னி லேயே சபை வளர்ச்சியைக் கொண்டு வந்து விடாது, ஆனால் வளர்ச்சி ஏற்படக் கூடிய சூழ்நிலையை விளம்பரப்படுத்துதல் உண்டாக்கக் கூடும்.

ஒரு திட்டவட்டமான உபாயம்

ஒரு சபையின் வளர்ச்சிக்கான திட்டமானது அந்த சபைக்கென்று விசேஷித்த வகையில் வடிவமைக்கப்பட்டதாயிருக்க வேண்டும். ஒவ்வொரு சபைக்கும் ஒரு குறிப்பிட்ட உபாயம் தேவைப்படுவது ஏன்? அது "திட்ட வட்டமான நடத்துவத்துவத்தின்" காரணத்தினால்தான்: சபை வளர்ச்சிக் கான குறிப்பிட்ட நிகழ்வின் காரணங்கள் குறிப்பிட்டவைகளாக, அந்த சபையில் காணப்படக்கூடிய காரணிகளின் கலவையுடன் தொடர்புடை யவைகளாக உள்ளன, ஆனால் இவைகள் இன்னொரு சபையிலிருந்து பிரதி எடுத்தது போலச் செய்யத் தேவையற்றவைகளாய் உள்ளன.

பொதுவாக, இது புரிந்து கொள்ளப்படுவதில்லை. நமது சகோதரத்து வத்தில் மாபெரும் வளர்ச்சியின் முன்னுதாரணமாகக் குறிப்பிடப்படுகின்ற ஒவ்வொரு சபையும் - மற்ற சபைகள் யாவும் "அது போலவே இயங்கவும் செய்யவும் வேண்டும்" என்ற முன் அனுமானத்துடன் உள்ளது - ஒரு குறிப்பிட்ட வகையான சமூகத்தில் காணப்படுகின்றது மற்றும் ஒரு குறிப்பிட்ட வகை உறுப்பினர்களைக் கொண்டதாக உள்ளது. சபைகள் தாங்கள் ஊழியம் செய்கின்ற சமூகத்தைப் பொறுத்து (மக்கள் தொகை நெருக்கத்தில், இன அல்லது இனக்குழுவின் அமைப்பில், சராசரி வயதில், மக்கள் தொகை பெருக்கம் அல்லது குறைவில்) மாறுபடுகின்றன என்பது இந்த முன் அனுமானத்தின் பிரச்சனையாக உள்ளது, மற்றும் உறுப்பினர்த் துவத்தில் அடங்கியுள்ள மக்களைப் (சராசரி வயது, சமூக பொருளாதர நிலை, திறமைகள் முதலியன) பொறுத்தும் இவை மாறுபடுகின்றன. பெரு நகரில் உள்ள ஒரு புதிய, செல்வாக்குமிக்க, வளருகின்ற புறநகர்ப் பகுதியில் - மருத்துவர்களும், வழக்கறிஞர்களும், பொறியாளர்களும் உள்ள பகுதியில் - சபை வளர்ச்சியை உண்டாக்கும் ஒரு திட்டமானது எந்த வித மாற்றமும் இன்றி இன்னொரு மாநிலத்தில் உள்ள ஒரு சிறு நகரத்திற்கு மாற்றப்பட்டுப் பயன்படுத்தப்பட முடியும் என்று கற்பனை செய்து கொள்வது ஒரு உண்மைக்கு மாறுபட்டதாகும்.

சபை நடத்துனர்கள் ஒரு திட்டவட்டமான உபாயத்தை எவ்வாறு அடைய முடியும்? இங்கு ஐந்து ஆலோசனைகள் உள்ளன:

முதலாவது, திட்டமிடுதல் என்பது "ஒருங்கமைக்கப்பட்ட" நிகழ்வு களைக் கொண்டிருப்பது அவசியமல்ல என்பதை நினைவுகூருங்கள். நமது ஊழியம் எவ்வளவு குறைவாக "ஒருங்கமைக்கப்பட்டுள்ளதோ" அவ்வளவு அதிகம் சிறப்பானதாக உள்ளது. சபையின் இலக்கானது வேறு வழியில் நிறைவேற்றப்பட முடியாத போது மட்டுமே "ஒருங்கமைக்கப்பட்ட திட்டங்கள்" தொடங்கப் பெற வேண்டும்.

இரண்டாவது, சபையின் பலங்களை வலியுறுத்துங்கள். ஒவ்வொரு சபையும் தான் பலமாயுள்ள ஒன்று அல்லது அதற்கு அதிகமான பகுதிகளைக் கொண்டுள்ளது; அதன் திட்டங்கள் இந்த பலங்களைச் சுற்றி கட்டி யெழுப்பப்பட வேண்டும்.

மூன்றாவது, இழந்து போகப்பட்டவர்களுக்குச் சுவிசேஷத்தைப் பிரசங்கிக்க, தேவையில் உள்ளவர்களுக்கு உதவ, சபையைப் பெலப்படுத்த மற்றும் கர்த்தரை ஆராதிக்க மிகச் சிறந்த முறைகளை நாடுங்கள். ஒரு சபைக்கு மிகச் சிறந்த முறைமைகளாய் உள்ளவை இன்னொரு சபைக்கு மிகச் சிறந்த முறைமைகளாய் இருக்க வேண்டும் என்று அவசியமில்லை. பொருளற்ற ஆர்வம் ஒவ்வொன்றையும் பின்பற்றும்படியான சோதனை யைத் தவிர்த்து விடுங்கள்.

நான்காவது, பரந்த அளவில் திட்டமிடுங்கள். "ஒருங்கமைக்கப்பட்ட திட்டங்கள்" தேவையென்றால் அவைகள் சரியாக செய்யப்பட வேண்டும்! ஒரு நிகழ்ச்சிக்கான வெற்றிகரமான திட்டமானது பின்வரும் தகவல்களை உள்ளடக்கியிருக்கும்: (அ) யார் என்ன செய்கின்றனர்? (ஆ) ஒரு கால அட்டவணை, (இ) நிதி, (ஈ) விளம்பரம் செய்தல் மற்றும் மேம்படுத்துதல்,

(உ) நிகழ்ச்சி எவ்விதம் முடிய வேண்டும் (ஊ) பணியானது எவ்விதம் பின் தொடரப்பட வேண்டும்?

ஐந்தாவது, தொடர்ந்து திட்டமிடுங்கள். என்ன செய்யப்படுகின்றது என்பதை நடத்துனர்கள் தொடர்ந்து மதிப்பீடு செய்வதும், எதிர்காலத்திற் கென்று புதிய திட்டங்களை ஏற்படுத்துதலும் அவசியமானவைகளாய் உள்ளன. ஒவ்வொரு நிகழ்ச்சியுமே அது வெற்றிகரமானதாயிருப்பினும், தோல்விகரமானதாயிருப்பினும் அடுத்த நிகழ்ச்சிக்குத் தயாரிக்க உதவுவதற்கு ஒரு கற்றல் அனுபவமாய் இருக்க முடியும். ஒவ்வொரு ஆண்டின் திட்டமும் அடுத்த ஆண்டின் திட்டத்திற்கு ஒரு அடிப்படைப் பணியை இடுவதாய் இருக்கும்.

படி 7: திட்டங்களைச் செயல்படுத்துங்கள்

திட்டங்கள் நடத்துனர்களின் சிந்தைகளில் மட்டும் அல்லது காகிதங் களில் மட்டும் உறுதிப்பட்டிருக்கும் வரையில் செயல்பட முடியாது. பணியானது திட்டமிடப்பட வேண்டும், ஆனால் திட்டமானது செயல் படுத்தப்பட வேண்டும். செய்யப்படுவதற்கு அவசியமானது என்ன?

முதலாவது, பணியானது தொடங்கப்பட வேண்டிய காலத்திற்கு வெகு முன்னதாகவே கூட்டுறவு முறையில் திட்டமிடப்பட வேண்டும். திட்டமிடுதலில், தொடர்புடைய ஒவ்வொருவரையும் ஈடுபடுத்துங்கள். இரண்டாவது, ஒருங்கமைக்கப்பட்ட நிகழ்ச்சி ஒன்று தொடங்கப்பட்டால், யாரேனும் ஒருவரிடம் அதை ஒப்படைத்து, திட்டமானது வெற்றிகரமாய் நிறைவேற்றப்படுவதைக் காண்பதற்கு, அதிகாரத்தையும் நிதியையும் அவருக்கு அனுமதியுங்கள். மூன்றாவது, அந்த நிகழ்ச்சி/திட்டம் பற்றி சபைக்குத் தகவல் அளியுங்கள்; நல்ல செய்தித் தொடர்பு என்பது சபையின் வெற்றிகரமான ஊழியத்திற்குத் திறவுகோலாய் உள்ளது. நான்காவது, தூண்டுதலில் இணங்கச் செய்வதில் மற்றும் உறுப்பினர்கள் அப்பணியில் ஈடுபாடுள்ளவர்களாகும்படி ஏவுதலில் முயற்சிகள் சிலவற்றைச் செலவிடுங் கள். ஐந்தாவது, மேம்படுத்துதல் அவசியமானதாக உள்ளது. திட்டங்களை உறுப்பினர்கள் மத்தியில் மேம்படுத்துங்கள், மற்றும் சபைக்குப் புறம்பே உள்ளவர்களுக்கு அவற்றை வெளிப்படுத்தி அறிவியுங்கள். ஆறாவது பணியை தொடக்கத்திலிருந்து முடிவு வரை மேற்பார்வையிடுங்கள். ஒரு நல்ல தொடக்கம் என்பது அவசியமானதாக உள்ளது, ஆனால் அது மட்டுமே போதுமானதாயிருப்பதில்லை. எந்த திட்டத்திற்கும் தொடர்ந்த கவனம் தேவைப்படுகின்றது. தொடர்ந்த மேம்படுத்துதல் உட்பட நீடிய பொறுமை என்பது மிகவும் முக்கியத்துவம் வாய்ந்ததாக உள்ளது. மேலும், திட்டத்திற்கு ஒரு முடிவைத் திட்டமிடுதலும் முக்கியமானதாக உள்ளது. விளைவுகளைக் கொண்டாடுங்கள், மற்றும் நிறைவேற்றப்பட்ட நற்செயலுக்காகத் தேவனைத் துதியுங்கள். ஏழாவது, எந்த ஒரு நிகழ்ச்சியும் முடிக்கப்பட்ட பின்பு அது மதிப்பீடு செய்யப்பட வேண்டும்: “இதை நாம் இன்னும் சிறப்பாக எவ்வாறு செய்திருக்கக் கூடும்? இதை நாம் மீண்டும் செய்தால், எவ்வாறு நாம் மேம்படுத்த முடியும்?’’ நிகழ்ச்சியிலிருந்து

பெறப்பட்ட அனுபவத்திலிருந்து அடுத்த முயற்சிக்கான புதிய திட்டங்கள் ஏற்படுத்தப்பட முடியும்.

முடிவுரை

ஒரு சபைக்கோ அல்லது ஒரு சபை நடத்துனருக்கோ, எண்ணிக்கைகள் என்பவை வெற்றிக்கான முழு அடிப்படைத் தத்துவமாய் இருப்பதில்லை. எண்ணிக்கைகள் என்பவை எப்பொழுதுமே ஒரு நடத்துனரின் வெற்றிக்கு அளவீடாய் இருந்திருந்தால், நோவாவும், எரேமியாவும் கண்கண்ட தோல்வியாளர்களாகவே கருதப்பட்டிருப்பார்கள். இயேசுவின் வாழ்வின் முடிவில், அவர் சிலுவையில் அறையப்பட்டிருக்கையில் மற்றும் எல்லா சீஷர்களும் அவரைக் கைவிட்டுச் சென்ற பின் - ஒருவர் அவரைக் காட்டிக் கொடுத்தும் இன்னொருவர் அவரை மறுத்தலித்தும் இருந்தார்கள் - அவரது ஊழியம் தோல்வியாயிற்று என்று காண்பது மற்றவர்களுக்குச் சுலப மானதாய் இருந்திருக்கும்.

ஒரே ஒரு ஆத்துமாவை மட்டும் மீட்புக்குட்படுத்தி சபை வளருவதைக் காண்பதில் பங்கெடுத்தல் என்பது எவ்வளவு மகிழ்வானதாயிருக்கும்! உங்கள் விசுவாசம் மற்றும் ஊக்கமான முயற்சியின் காரணமாக சபை வளர்ந்துள்ளது, இதன் விளைவாக, வேறெந்த வழியிலும் இயலாத நிலையில், பலர் பரலோகத்தில் இருப்பார்கள் என்பதை அறிவதில் உள்ள பரவசத்தைக் கற்பனை செய்து பாருங்கள்! நாம் ஞானத்துடன் திட்டமிட்டு செயல்பட்டால், நன்றாக - "நோக்கமின்றி" அல்ல (1 கொரி. 9:26), ஆனால் எப்படிக் "கட்டியெழுப்புவது" என்பதில் "புத்தியுள்ள சிற்பாசாரிகள்" போல (1 கொரி. 3:10) செயல்பட்டால், "எப்படியாகிலும் சிலரை இரட்சிக்கும் படிக்கு" எல்லாருக்கும் எல்லாமுமானால் (1 கொரி. 9:22) அந்தப் பரவசமான சிந்தனை நம்முடையதாக முடியும்.

குறிப்புகள்:

[1]Darrel G. Rickard, "The Lord's Church Is Marching," in the bulletin of the Tenth and Rockford Church of Christ, Tulsa, Oklahama (7 June 1964). [2]Flavil R. Yeakley, Jr., "Churches of Christ Growing Again," *The World Evangelist 19* (August 1990): 1. [3]இதே செயல் முறையானது ஆவிக்குரிய வளர்ச்சிக்குத் திட்டமிட உதவுவதில் பயன்படுத்தப்பட முடியும் என்றாலும், இந்தப்படிகள் எண்ணிக்கை வளர்ச்சி பற்றிய அடிப்படைப் பணியாற்றுபவைகளாகவே உள்ளன, மற்றும் இங்கு ஏற்படுத்தப்படும் ஆலோசனைகள் ஆவிக்குரிய வளர்ச்சியிலிருந்து விலக்கிச் செல்லாது. பாடத்தின் எஞ்சியுள்ள பகுதியானது எண்ணிக்கை அளவின் வளர்ச்சியை வலியுறுத்தினாலும், இது தர அளவின் வளர்ச்சியை விட முக்கியமானது என்று இப்பாடம் முறைமுகமாய் உணர்த்துவதாக நாம் நோக்கம் கொள்ளக் கூடாது. [4]C. Wayne Zunkel, *Growing the Small Church - A Guide for Church Leaders* (Elgin, Ill.: David C. Cook, 1982), 23. [5]For more information on the subject, See "Goal Setting," *Truth for Today* (December 1994), 47-50. [6]மிகவும் ஏற்புடைய எண்ணிக்கை பயன்படுத்தப்பட வேண்டும். இது

ஆண்டிறுதி உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கையாய் இருக்கலாம். கிறிஸ்துவின் சபைகளில் பெரும்பாலானவற்றிற்கு, சபை வளர்ந்துள்ளதா இல்லையா மற்றும் ஆம் என்றால் எவ்வளவாக வளர்ந்துள்ளது என்பவற்றைத் தீர்மானிப்பதில், ஞாயிறு காலை வருகை தந்தவர்களின் எண்ணிக்கையானது ஒரு வேளை மிகவும் அர்த்தம் நிறைந்ததாக இருக்கும். எவ்விதப் புள்ளியியல் முறைமை தேர்ந்தெடுக்கப் பட்டாலும், அது நிலையாகப் பயன்படுத்தப்பட வேண்டும். [7]“சபை வளர்ச்சிக்குத் திட்டமிடுங்கள்” என்ற ஆறாம் படியின்மீதும், “திட்டங்களைச் செயல்படுத்துங்கள்” என்ற ஏழாம் படியின்மீதும் அதிக தகவல்களைப் பெறுவதற்கு “நிர்வாகம்” என்ற பாடத்தைக் காணவும். [8]“ஈடுபாட்டை உற்சாகப்படுத்துதல்” என்ற பாடத்தில் காணவும். [9]“விழுந்து போகுதலின் பிரச்சனையைத் தீர்த்தல்” என்ற பாடத்தில் காணவும்.

உபதேச விஷயங்களை எதிர்கொள்ளுதல்

சபை நடத்துனர்களினால் எதிர்கொள்ளப்படும் அறைகூவல்கள் யாவற்றிலும், சபைக்குள்ளாக உபதேசத்தில் கருத்து வேறுபாடு ஒன்றைக் காட்டிலும் அதிக வலிவானது வேறு ஒன்றும் இல்லை. உபதேச மாறுபாடு களின் விளைவுகளில், சகோதரத்துவங்கள் முறிந்து போகுதல், சபை பிரிதல்கள், பிரிந்த இல்லங்கள், உடைந்த இருதயங்கள், ஏற்றுக்கொள்ளாத சமூகங்கள் மற்றும் இழந்துபோகப்பட்ட ஆத்துமாக்கள் ஆகியவை உள்ளடக்கப்பட முடியும். உள்ளூர் சபையில் உபதேசம் பற்றிய கேள்விகள் எழுகின்ற பொழுது என்ன செய்யப்பட முடியும்?

மூப்பர்கள் செயல்படத் தேவையான உபதேசம் பற்றிய விவாதங்கள் ஒரு வழிமுறையில், முதலில் நாம் கூறியுள்ளவைகளுக்கு விரோதமற்றவை களாகக் காணப்படலாம். மூப்பர்கள், மேய்ப்பர்கள் என்ற வகையில் வழி நடத்தி, தங்கள் பராமரிப்பின்கீழ் இருப்பவர்களை முன்னுதாரணத்தின் மூலமாகவும், தூண்டுதல் மற்றும் இணங்கச் செய்தல் ஆகியவற்றினாலும் மென்மையாய் வழிநடத்த வேண்டும் என்று நாம் வலியுறுத்தியுள்ளோம். மேற்கொள்ளப்பட வேண்டிய சிறந்த வழிமுறை பற்றி ஒத்த கருத்தை அடைவதற்கு சபை உறுப்பினர்களுக்கு ஞானத்துடன் உதவுவதின் மூலம் மூப்பர்கள் சபையை வழக்கமாய் வழிநடத்துகின்றனர். இருப்பினும், சபையில் நம்பிக்கையின் ஒத்த கருத்தின்படியில்லாமல் அதிகாரத்துவத்து டன் செயல்பாட்டை மேற்கொள்ள வேண்டிய ஒருவேளையானது சபை ஒன்றின் மூப்பர்களுக்கு வந்து சேரலாம்! சபையில் உள்ள யாராவதொருவர் சத்தியத்திலிருந்து திரும்பி, மக்களை இழந்துபோகச் செய்யக்கூடிய உபதேசங்களைப் போதித்து நடைமுறைப் படுத்துகின்ற பொழுது இப்படிப்பட்ட வேளையானது வருகின்றது!

அது நடக்கின்ற பொழுது, மேய்ப்பனின் ஒப்புவமையானது இன்னமும் பயன்பாட்டிற்குரியதாக உள்ளது. அப்பொழுது, ஆடுகளிடம் மென்மையாய் நடந்து கொண்டுள்ள மேய்ப்பன், தேவனுடைய மந்தையை அழிக்கின்ற "கொடிதான ஓநாய்களை"த் தோல்வியுறச் செய்வதற்கு (அப். 20:29, 30) தேவையான எல்லாவற்றையும் - வேதாகம ரீதியாக, சட்ட ரீதியாக, ஒழுக்க ரீதியாக உள்ளவைகளின் கட்டுகளுக்குள் - செய்கின்றார். காணாமற் போன ஆட்டைக் கண்டு பிடித்து அதைத் தனது தோள்களின் மேல் மென்மையாக வைத்து, வீட்டிற்குக் கொண்டு வந்த அதே மேய்ப்பன் (லூக். 15:4-6) மந்தையை இரையாக்க வந்த ''சிங்கங்களையும்'' "கரடிகளையும்" அழிக்கத் தனது ஆயுதத்தைப் பயன்படுத்திய தாவீதைப்

போல் (1 சாமு. 17:34-36) ஆகின்றார். ஆடுகளுக்கு உணவளித்தல், வழிநடத்துதல், நாடுதல் மற்றும் ஆறுதல் அளித்தல் ஆகியவை போன்றே மந்தையை கொள்ளையிடுகிறவர்களிடத்திலிருந்து அதைப் பாதுகாத்தல் என்பதும் மேய்ப்பனின் பணியின் பொறுப்பான பாகமாய் உள்ளது.

உபதேச ரீதியான கருத்து வேறுபாடு என்பதன் ஒவ்வொரு விஷயமும் கண்டிப்பான தீர்க்கமான செயல்பாட்டிற்கு அழைப்பு விடுப்பதில்லை. உபதேச மாறுபாடுகள் சபைகளைப் பிரித்திருக்கக் கூடாத பொழுது, அவைகள் சபைகளைப் பிளவு படுத்தின என்பது துன்பகரமானதாக ஆனால் உண்மையானதாக உள்ளது. உபதேச ரீதியான பிரச்சனைகளை எதிர் கொள்ளும்பொழுது சபை நடத்துனர்கள் விவேகத்துடன் செயல்பட வேண்டும். குறிப்பாக அவர்கள், (1) உபதேசத்தில் கருத்து வேறுபாடுகள் எழாத வகையில் சபையை வழிநடத்துவதற்கும், (2) பிரச்சனைகள் எழும் பொழுது அவற்றைத் தக்க முறையில் கையாளவும் பொறுப்புடையவர் களாய் உள்ளனர். உபதேச ரீதியான பிரச்சனைகளைத் தடை செய்யவும் அவற்றைத் தீர்த்து வைக்கவும் அவர்கள் அழைக்கப்படுகின்றனர்.

உபதேச ரீதியான பிரச்சனைகளைத் தடை செய்தல்

உபதேச ரீதியான பிரச்சனைகளைப் பொறுத்தமட்டில், ‘‘தடை செய்தல் என்பதே மிகச் சிறந்த நிவாரணமாக” உள்ளது. உபதேச ரீதியான பிரச்சனைகளைத் தடை செய்வதற்கு சபையின் நடத்துனர்கள் ஐந்து படிநிலைகளை மேற்கொள்வது அவசியமாக உள்ளது.

பக்தி விருத்தியூட்டுதலை வலியுறுத்துதல்

எல்லாவற்றிற்கும் மேலாக, சபையானது எல்லா வேளைகளிலும் உறுப்பினர்களைக் கட்டி எழுப்புகின்றதும் சமாதானத்தை வளர்விக்கின்றது மான கொள்கைகளை வலியுறுத்துகின்றது என்பதை சபை நடத்துனர்கள் உறுதிப்படுத்த வேண்டும் (ரோமர் 14:17, 19). அன்புகூருவதிலும், உதவி செய்வதிலும், போதிப்பதிலும் மற்றும் ஆத்துமாக்களை இரட்சிப்பதிலும் தீவிரமாய் இருக்கும் சபையானது முக்கியமற்ற விஷயங்களைப் பற்றி முணுமுணுப்பதற்கு நேரமோ ஆர்வமோ இல்லாததாகவே இருக்கும்.

எந்த சபையும் கருத்துக்களில் பல்வகைத்தன்மை உடையதாயிருக்கும். இருந்த போதிலும், ஏறக்குறைய எந்த சபையிலும் பெரும்பாலான மக்கள், போதிக்கப்படுகின்றவைகளில் 95 சதவிகிதத்தை ஏற்றுக் கொள்வார்கள். மற்றும், அவர்களில் பெரும்பாலானோர், பெரும்பாலான நடவடிக்கை களில் மனச்சாட்சியின் எவ்விதப் பிரச்சனையுமின்றி பங்கேற்க முடியும். எனவே, வலியுறுத்துதலின் விஷயம் பற்றிய கேள்வி(யே) வருகின்றது: நாம் கருத்து வேறுபாடு கொண்டுள்ள சில கேள்விகளையா அல்லது நாம் கருத்தொருமித்துள்ள பல விஷயங்களையா - எதை வற்புறுத்துவோம்?

சத்தியத்திற்கு ஒப்புக் கொடுத்தவர்களாய் இருத்தல்

சபை நடத்துனர்கள் தேவனுடைய வசனத்தில் சத்தியத்திற்கு (தங்களை) ஒப்புக்கொடுத்தவர்களாய் இருத்தல் அவசியம். "ஆரோக்கிய மான உபதேசம்'' முக்கியமானதாக இருக்கிறது. இயேசு, ''கள்ளத் தீர்க்கதரிசிகளுக்கு எச்சரிக்கையாயிருங்கள்" (மத். 7:15) என்றும், "சத்தியம் உங்களை விடுதலையாக்கும்" (யோவா. 8:32) என்றும் உரைத்தார். பவுல், ''தேவனுடைய ஆலோசனையில் ... எல்லாவற்றையும்'' (அப். 20:26) பிரசங்கித்தார். கலாத்தியர் 1:6-9ல், தேவன் ஒரே சுவிசேஷத்தை மட்டுமே கொண்டுள்ளதாகப் பவுல் தெளிவாக்கினார்; அதைத் தவிர வேறெதுவும் சுவிசேஷப் புரட்டாயிருக்கின்றது, மற்றும் அவ்வாறு போதிக்கின்றவர் ஆக்கினைக்குள்ளானவராயிருக்கிறார். ''பரிசுத்தவான்களுக்கு ஒருவிசை ஒப்புவிக்கப்பட்ட விசுவாசத்தைப்'' பற்றி யூதா பேசினார் (யூதா 3). தீமோத்தேயுக்கும் தீத்துவுக்கும் எழுதப்பட்ட நிருபங்களில் வசனத்தைப் பிரசங்கித்தல், ஆரோக்கியமான உபதேசத்தைக் கைக்கொள்ளுதல், மற்றும் கள்ள போதகர்களைத் தவிர்த்து மறுத்தல் ஆகியவற்றிற்கான அறிவுறுத்தல்கள் ஏராளமாய் உள்ளன (1 தீமோ. 1:3-7; 4:1-6; 6:3-5; 2 தீமோ. 4:1-5; தீத்து 1:12-16; 2:1). கள்ள போதகர்களுக்கு எதிரான எச்சரிக்கைகள் 2 பேதுரு 2:1-3, 1 யோவான் 4:1-3 மற்றும் 2 யோவான் 7-11 ஆகியவற்றில் தரப்பட்டுள்ளன. உபதேசம் ஒரு பொருட்டல்ல என்று கூறும் எவரொருவரும் புதிய ஏற்பாட்டை வாசித்திருக்கவில்லை அல்லது அதை விசுவாசிக்கவில்லை என்றே ஆகின்றது!

ஆரோக்கியமான உபதேசம் முக்கியமானதாயிருப்பதால், சபை நடத்துனர்கள் சத்தியத்தை உயர்த்திப் பிடித்திருப்பதை நிச்சயித்துக் கொள்ளுதல் அவர்களுக்கு அவசியமானதாக உள்ளது. தீத்து 1:9ல் பவுல், மூப்பர் என்பவர், "ஆரோக்கியமான உபதேசத்தினாலே புத்தி சொல்லவும், எதிர் பேசுகிறவர்களைக் கண்டனம் பண்ணவும் வல்லவனாயிருக்கும்படி, தான் போதிக்கப்பட்டதற்கேற்ற உண்மையான வசனத்தை நன்றாய்ப் பற்றிக்கொள்ளுகிறவனுமாயிருக்க வேண்டும்" என்று கூறினார்.

கள்ள போதகர்களிடமிருந்தும் கள்ள போதகத்திடமிருந்தும் சபையைப் பாதுகாத்தல் என்பது மூப்பர்களின் முக்கியமான பணியாகும் என்று எண்ணப்படக் கூடும். (அப். 20:28-31ஐக் காணவும்.) தீத்து 1:9-11ன்படி இந்தப் பணியானது, குறைந்தது நான்கு பொறுப்புக்களை யாகிலும் நிறைவேற்றும்படி மூப்பர்களைக் கேட்டுக் கொள்கிறது. *(1) சத்தியத்திற்கும் தவறுக்கும் உள்ள வித்தியாசத்தைப் பகுத்துணரப் போதுமான அளவுக்கு சத்தியத்தை அறிதல்.* அவர்கள், "போதிக்கப்பட்டதற்கேற்ற உண்மையான வசனத்தை நன்றாய்ப் பற்றிக் கொள்கிறவர்களாய்" (வ. 9) இருக்க வேண்டும். *(2) சத்தியத்தைப் போதித்தல் மற்றும் தாங்கள் ஊழியம் செய்யும் சபைக்குழுமத்தில் சத்தியம் போதிக்கப்படுதலைக் காணுதல்:* மூப்பர்கள் "ஆரோக்கியமான உபதேசத்தினாலே புத்தி சொல்ல ... வல்லவர்களாயிருக்க வேண்டும்" (வ. 9). *(3) கள்ளப் போதகர்களையும் கள்ள போதகத்தையும் மறுத்துரைக்க வல்லவர்களாயிருக்க வேண்டும்.* மூப்பர்கள் ஆரோக்கியமான உபதேசத்தினாலே "எதிர் பேசுகிறவர்களைக்

கடிந்து கொள்ள'' வல்லவர்களாய் இருக்க வேண்டும் என்று வசனம் 9 கூறுகின்றது. (4) கள்ள போதகர்களிடமிருந்தும் கள்ள போதகத்திட மிருந்தும் மந்தையைப் பாதுகாத்தல். இது எதற்காக என்று வசனங்கள் 10 மற்றும் 11ல் பவுல் விளக்கினார்: ''அநேகர் ... அடங்காதவர்களாய் இருக்கிறார்கள் ... அவர்களுடைய வாயை அடக்க வேண்டும் ...''

சத்தியத்தைப் போதித்தல்

ஆரோக்கியமான உபதேசம் என்பது முக்கியமானதாக இருப்பதால், நிலையான போதனை என்பது மாபெரும் தேவையாய் உள்ளது. "உபதேச" பிரசங்கங்கள் ஒருக்காலும் பிரசங்கிக்கப்படவில்லையென்றால், சபையானது கள்ள போதகர்களின் செல்வாக்குக்கு உட்பட்டு விடும். எந்த வேளையிலும் நாம் விசுவாச விலக்கத்திலிருந்து ஒரே ஒரு தலைமுறை மட்டுமே அப்பால் இருக்கிறோம் என்பதை நினைவில் கொள்ள வேண்டும்!

அபிப்பிராய வட்டாரத்தில் சுதந்தரத்தை அனுமதித்தல்

விசுவாசம் தொடர்பான விஷயங்கள் மற்றும் அபிப்பிராய தொடர்பான விஷயங்கள் ஆகியவற்றுக்கிடையில் வேறுபாடு காண்பது என்பது சபை நடத்துனர்களுக்கு முக்கியமானதாக உள்ளது. அபிப்பிராய வட்டாரத்தில் உறுப்பினர்கள் விரும்புவதை நம்புவதற்குச் சுதந்திரம் அளிக்க அவர்கள் (நடத்துனர்கள்) முடிவு செய்ய வேண்டும்.

''விசுவாசம் தொடர்பான விஷயங்கள்'' மற்றும் ''அபிப்பிராய தொடர்பான விஷயங்கள்'' என்பவற்றினால் நாம் அர்த்தப்படுத்துவது என்ன? புதுப்பித்தல் என்ற இயக்கத்தில் இந்த வித்தியாசமானது, "விசுவாசம் தொடர்பான விஷயங்களில் ஒருமைப்பாடு; அபிப்பிராய தொடர்பான விஷயங்களில் சுயாதீனம்; எல்லா விஷயங்களிலும் ஈகை அன்பு" என்ற கூற்றினால் புரிந்துகொள்ளப்பட்டது. ''விசுவாசம் தொடர்பான விஷயங்கள்'' என்பவை புதிய ஏற்பாட்டுக் கிறிஸ்தவத்தின் காலங் கடந்த அம்சங்களுடன், புதிய ஏற்பாட்டின் சபையொன்று நாட்டப்படும் பொழுது போதிக்கப்பட வேண்டிய காலத்தினூடே மாறாத முக்கியமான விஷயங்களுடன் தொடர்புடையவைகளாய் உள்ளன. ''அபிப்பிராய தொடர்பான விஷயங்கள்'' என்பவை முதல் நூற்றாண்டு கிறிஸ்தவ நடைமுறைக்கு அவசியமற்றவையாய் உள்ள கேள்விகள் ஆகும்.

புதிய ஏற்பாட்டில் இன்றியமையாதவை மற்றும் முக்கியமற்றவை ஆகியவற்றுக்கிடையே ஒருவர் எவ்வாறு வித்தியாசப்படுத்த முடியும் என்பதை விளக்கப்படுத்துவதற்கு இது இடம் அல்ல. மாறாக, இந்த இரு வகைகளில் நாம் விஷயங்களைப் பொதுவாகப் பிரித்துள்ளோம் என்று மட்டும் உறுதிப்படுத்துகிறோம். எடுத்துக்காட்டாக, முழுக்காட்டுதலினால் ஞானஸ்நானம், இசைக் கருவிகளின்றி ஆராதனையில் பாடுதல், ஒவ்வொரு வாரத்தின் முதல் நாளில் (மட்டும்) கர்த்தருடைய பந்தி முதலியவற்றை நாம் பொதுவாக விசுவாசம் தொடர்பான விஷயங்களாக வகைப்படுத்தியிருக் கிறோம். இதற்கு மறுபுறத்தில், கர்த்தருடைய நாளில் சபையானது

எப்பொழுது மற்றும் எங்கு கூடிவருகின்றது, ஞானஸ்நானம் எங்கு நடைபெறுகின்றது, கர்த்தருடைய பந்தியில் திராட்ச ரசம் அருந்த நாம் ஒரே பாத்திரத்தைப் பயன்படுத்துவதா அல்லது பல சிறிய பாத்திரங்களைப் பயன்படுத்துவதா முதலியனவற்றை நாம் கருத்து தொடர்பான விஷயங் களின் கேள்விகளாக வகைப்படுத்தியிருக்கின்றோம்.

ஒரு குறிப்பிட்ட விஷயமானது விசுவாச தொடர்பான விஷயமாய் இருப்பதற்கு மாறாக அபிப்பிராய வட்டாரத்தில் உள்ளது என்று சபை நடத்துனர்கள் முடிவு செய்யும் பொழுது, அதை நம்புவதற்கு உறுப்பினர் களுக்குச் சுதந்தரத்தை அவர்கள் அனுமதிக்க வேண்டும், மற்றும் அவர்கள் எல்லா உறுப்பினர்களும் மாறுபட்ட அபிப்பிராயங்களைப் பற்றிக் கொண்டிருப்பவர்களைச் சகித்துக் கொள்ள வேண்டும் என்றும் போதிக்க வேண்டும்.

கள்ள போதகம் குறித்து எச்சரிக்கையாய் இருத்தல்

சபை நடத்துனர்கள் தாங்கள் நோக்கும் இடங்களில் எல்லாம் கள்ள போதகர்களையும் கள்ள போதகத்தையும் காணும் மாய வேட்டைக்காரர் களாய் இருக்கக் கூடாது. அதற்கு மாறாக, அவர்கள் கள்ள போதகர்களைக் குறித்து "எச்சரிக்கையாய்" இருக்க வேண்டும் என்று வேதாகமம் கேட்டுக் கொள்கின்றது, ஏனெனில் அப். 20:28-31ல் பவுல் பின்வரும் எச்சரிக்கையை மூப்பர்களுக்குக் கொடுத்தார்:

> ஆகையால், உங்களைக்குறித்தும், … பரிசுத்தஆவி உங்களைக் கண்காணிகளாக வைத்த மந்தை முழுவதையுங் குறித்தும், எச்சரிக்கை யாயிருங்கள். நான் போனபின்பு மந்தையைத் தப்பவிடாத கொடி தான ஓநாய்கள் உங்களுக்குள்ளே வரும். உங்களிலும் சிலர் எழும்பி, சீஷர்களைத் தங்களிடத்தில் இழுத்துக்கொள்ளும்படி மாறுபாடான வைகளைப் போதிப்பார்களென்று அறிந்திருக்கிறேன். ஆனபடியால், … விழித்திருங்கள்.

மூப்பர்கள் கள்ள போதகம் மற்றும் அபாயமான போதனைகளைக் கேள்விப்படும் பொழுது அவற்றைப் புரிந்துகொள்ளக் கூடியவர்களாய் இருப்பதற்கு விழிப்புணர்வின் இந்த நிலைக்கான அவசியம் பற்றிக் கேட்டுக் கொள்ளப்படுகின்றது. பதிலுக்கு இது, நடத்துனர்கள் மற்ற இடங்களில் உள்ள உபதேச பிரச்சனைகள் குறித்து எச்சரிக்கையுடன் இருக்க வேண்டும் என்று(ம்) கேட்டுக் கொள்கின்றது. சபையில் யார் என்ன போதிக்கின்றனர் என்று அவர்கள் அறியும்படிக்கு நிச்சயமாகவே கேட்டுக் கொள்ளப் படுகின்றனர்.

கள்ள போதனை குறித்து எச்சரிக்கையாய் இருப்பதும் மற்றும் அது முதலாவதாக வருகையில் அதனைப் புரிந்து கொள்ளுவதும், அது ஒரு பிரச்சனையாவதற்கு முன்பே அக்கேள்வியைக் கையாள நடத்துனர்களுக்கு வாய்ப்பளிக்கும் என்பது உறுதி. அவர்கள் பிரிஸ்கில்லாள் மற்றும் ஆக்கில்லாவைப் போல, தவறாகப் போதிப்பவர்களைத் தனிப்பட

அழைத்து அவர்களுக்கு தேவனுடைய வழியை தனிப்பட்ட வகையில் மிகவும் சரியாக விளக்கப்படுத்தக் கூடியவர்களாய் இருக்கலாம் (அப். 18:26). அந்த அணுகுமுறை தோல்வியடையுமென்றால், அவர்கள் அப்படிப்பட்ட வருடைய போதனையை அமைதியாக நிறுத்தி, அவரது செல்வாக்கை மட்டுப்படுத்தலாம். அவர்கள் எதைச் செய்தாலும், "சர்ப்பங்களைப் போல வினாவுள்ளவர்களாகவும், புறாக்களைப்போலக் கபடற்றவர்களாயும்" (மத். 10:16) இருப்பது அவசியம்.

உபதேச பிரச்சனைகளைத் தீர்த்து வைத்தல்

உபதேச கருத்து ஒப்புமையின்மை எழும்பும். புதிய ஏற்பாட்டு சபையில் அவை எழும்பின. ஆதி சபையின் பிராந்திய சபைகளில் உபதேசப் பிரச்சனைகள் நிலவியதை நிருபங்களின் ஒவ்வொரு பக்கமும் உண்மை யிலேயே சான்றளிக்கின்றன. அதே வழியிலேயே, உபதேசப் பிரச்சனைகள் - அவற்றைத் தவிர்க்க என்ன செய்தாலும் அதைப் பொருட்படுத்தாமல் - இன்றைய நாட்களிலும் தவிர்க்க இயலாத வகையில் எழுகின்றன. பின்வரும் கூற்றில் ஆறுதலின் ஒரு சிறு அளவை காணப்படுகின்றது: ஒரு சபைக்கு, உபதேசம் என்பது எதுவாக வேண்டுமானாலும் அர்த்தப்படுகின்ற நிலை இருக்கும் வரையில், சபையின் மக்கள் உபதேசத்தின் சில கருத்துக்களில் ஒப்புமையற்று இருக்க வாய்ப்புண்டு. அது (உபதேசம்) எதையாகிலும் அர்த்தப்படுத்தும் நிலையில்லாது போகும் பொழுது, உபதேசத்தின் மீதான விவாதங்களும் இல்லாமல் போகின்றது.

உபதேசக் கருத்தொப்புமையின்மையானது மாபெரும் சேதத்திற்குக் காரணமாகக் கூடும். நடத்துனர்களின் மிகச் சிறந்த முயற்சிகள் இருந்தும் கூட உபதேசம் குறித்து சபை உறுப்பினர்கள் கருத்து வேறுபடும்பொழுது என்ன செய்யப்படக் கூடும் என்பதை நாம் அறிதல் அவசியம்.

விஷயம் எவ்வளவு தீவிரமானதாக உள்ளது என்று தீர்மானித்தல்

சகோதரர்களுக்குள்ளே வேறுபடுகின்ற விஷயத்தின் தீவிரத்தன்மை குறித்து மூப்பர்கள் தீர்மானிக்க வேண்டும். இது அவர்கள், குறிப்பிட்ட அந்தக் கேள்வியானது விசுவாச வட்டாரத்திற்குரியதா அல்லது அபிப்பிராய வட்டாரத்திற்குரியதா என்று கேட்பதை அவசியப்படுத்துகிறது. அத்துடன் அவர்கள், அந்த வேறுபாடானது கேள்வியின் மாறுபட்ட பக்கங்களில் உள்ளவர்களின் இரட்சிப்பைப் பாதிக்குமா என்றும் கேட்பது அவசியம். எடுத்துக்காட்டாக, யோவானின் சீஷர்கள் யாவரும் சபை ஸ்தாபித்த பிறகு மீண்டும் ஞானஸ்நானம் பெற்றிருந்திருப்பார்கள் என்று சிலர் நம்புகின்ற னர்; மற்றவர்களோ, சபை ஸ்தாபிக்கப்படுவதற்கு முன்பு யோவானால் ஞானஸ்நானம் பெற்றவர்கள் மீண்டும் ஞானஸ்நானம் பெறத் தேவையில்லாதிருந்தது என்று நம்புகின்றனர். இது, பிரச்சனையின் இரு புறங்களிலும் உள்ள விசுவாசம் நிறைந்த சகோதர சகோதரிகளின் கேள்வியாக இருந்துள்ளது. இருப்பினும், இவ்விரு திறத்தாரும் பின்

வருவதை ஒப்புக் கொள்ளுகின்றனர்: யார் (கூறுவது) சரியாக இருந்தாலும், இவ்விஷயமானது இன்றைய நாட்களில் எவரொருவரின் இரட்சிப்பையும் பாதிப்பதில்லை, அல்லது அது நவீன மனிதர் ஞானஸ்நானம் பெறுவதன் அவசியத்தை ஒன்றுமற்றதாக்குவதுமில்லை. மற்ற கருத்து வேறுபாடுகளும் இது போன்றே உள்ளன: யார் (கூறுவது) சரியாய் இருப்பினும், கவலைப் படுமளவுக்கு அவை முக்கியமானவையல்ல, ஏனென்றால் அவை ஒருவர் தம் ஆத்துமாவை இழந்துபோவதை விளைவிக்காது. "இந்த உபதேசத்தின் போதனை மற்றும் நடைமுறை மக்கள் இழந்துபோகப்படக் காரண மாகுமா?" என்பதே விஷயத்தின் "தீவிரத் தன்மை" பற்றிய கேள்வியாக உள்ளது.

சூழ்நிலைக்கு ஏற்றவாறு செயல்படுதல்

விஷயத்தின் தீவிரத் தன்மை குறித்து நடத்துனர்கள் ஆராய்ந்த பிறகு, சூழ்நிலைக்கு ஏற்றவாறு அவர்கள் தக்க வகையில் செயல்பட வேண்டியவர் களாய் உள்ளனர். இது கருத்தொருமைப்பாடின்மையானது விசுவாசப் பகுதியில் உள்ளதா அல்லது கருத்தின் வட்டாரத்தில் உள்ளதா என்பதன் அடிப்படையில், செயல்பாட்டின் மாறுபட்ட நடவடிக்கைகளை கேட்கின்றது.

விசுவாசம் மற்றும் அபிப்பிராயம் ஆகியவற்றுக்கிடையில் வித்தியாசங் கள் ஏற்படுத்தப்பட வேண்டும். முதல் நூற்றாண்டில் இருந்த சபைகள் இப்படிப்பட்ட வித்தியாசங்களை ஏற்படுத்தும்படி கேட்டுக் கொள்ளப் பட்டன. புறஜாதியார் கிறிஸ்தவர்களாவதற்கு விருத்தசேதனம் செய்யப்பட வேண்டும் என்று சிலர் போதித்த பொழுது, எருசலேமில் இருந்த நடத்துனர் களுடன் கணிசமான கலந்துரையாடலுக்குப் பின், சபையாரின் ஒப்பு தலுடன், அந்த நிலைப்பாட்டிற்கு எதிராக முடிவு எடுக்கப்பட்டது (அப். 15:10, 11, 19). விருத்தசேதனம் செய்யும்படி கேட்டுக் கொள்ளும் கருத்தானது இரட்சிப்பைப் பாதித்தது; அது எதிர்த்து நிற்கப்பட வேண்டிய தாயிற்று - அது விசுவாசத்தின் விஷயமாய் இருந்தது. இது இரட்சிப்புக்கு விருத்தசேதனம் அவசியமாய் இருந்ததில்லை என்று விசேஷமாய் கலாத்தியாவில் முன்னிறுத்தி பவுல் வலியுறுத்திய அவரது நிலைப்பாடாய் இருந்தது (கலா. 2:3-5; 5:1-6).

அபிப்பிராய வேறுபாடுகள் என்பவை கருத்தின் வட்டாரத்தில் இருக்கலாம். சில வேளைகளில் உள்ளூர் சபையில் உள்ள தனி நபர்கள் அபிப்பிராய தொடர்பான விஷயங்கள் குறித்து அபிப்பிராய வேறுபடு வார்கள். இவை யாவையும் அவர்களின் அபிப்பிராய வேறுபாடானது அவசியமற்ற விஷயங்கள் பற்றியதாக இருப்பதை ஒப்புக் கொள்ளும் என்பது தெளிவு. அடிப்படை யான உபதேசங்களில் (இரட்சிப்பின் திட்டம், சபை ஆராதனை முதலியவற்றில்) அபிப்பிராய ஒப்புமை கொண்டுள்ளவர் கள் மத்தியில், அபிப்பிராய தொடர்பான விஷயங்கள் எவை மற்றும் விசுவாசம் தொடர்பான விஷயங்கள் எவை என்பதில் அபிப்பிராய வேறுபாடு இருந்தால் என்ன செய்யப்பட முடியும்? உதாரணமாக, கர்த்தருடைய பந்தியில் ஒரே ஒரு பாத்திரம் மட்டுமே பயன்படுத்தப்பட

முடியும் என்று சிலர் நம்புகின்றனர்; மற்றவர்களோ, பாத்திரங்களின் எண்ணிக்கை என்பது அபிப்பிராய தொடர்பான விஷயம் என்று நம்புகின்றனர்.

இப்படிப்பட்ட அபிப்பிராய மாறுபாடுகள் நிலவும்பொழுது என்ன செய்யப்பட முடியும்? அவசியமற்றவைகளின்மீது சகோதரர்கள் அபிப்பிராய மாறுபடுகையில் சபை நடத்துனர்கள் தக்க வகையில் செயல்படுவது எவ்வாறு? இந்தக் கேள்விக்கு ரோமர் 14 ஒரு ஏவுதல் பெற்ற பதிலை அளிக்கின்றது. ரோமாபுரியின் சபையில் இரு குழுவினர் இருந்தனர். அக்குழுவினரில் ஒரு சாராரை "பலவீனர்" (ரோமர் 14:1, 2) என்றும், இன்னொரு சாராரை "பலவான்கள்" (ரோமர் 15:1) என்றும் பவுல் அழைத்தார். "பலவீனர்கள்" இருந்த குழுவானது மாமிசம் உண்ணுதல் மற்றும் நாட்களை விசேஷித்துக் கொள்ளுதல் ஆகியவற்றில் குறிப்பிட்ட கட்டுப்பாடுகளை ஏற்றுக் கொண்டது (ரோமர் 14:2, 5, 21), இதை "பலவான்களின்" குழுவானது புறக்கணித்தது. "பலவீனர்கள்," அந்த மாறுப்பாட்டை விசுவாசம் தொடர்பான விஷயம் என்று நினைத்தனர்; "பலவான்கள்" என்பவர்களோ அதை சுயாதீனத்தின் விஷயமாகக் கண்டனர். இந்த விஷயத்தில், "பலவான்களின்" குழுவானது புரிந்து கொள்ளுதலில் சரியானதாயிருந்தது: "ஒரு பொருளும் [ஒரு உணவும்] தன்னிலே தீட்டுள்ளதல்ல" (ரோமர் 14:14; வ. 20ஐயும் காணவும்).

இருப்பினும், இந்த சகோதரர்கள் - இரு குழுவினர் - ஒன்றுகூடி வாழக் கற்றுக் கொள்வது அவசியம் என்று பவுல் கூறினார். குறிப்பாக அவர்கள் பின்வருபவற்றைக் கற்றுக் கொள்வது அவசியமாயிருந்தது:[1]

(1) பரஸ்பரம் ஏற்றுக்கொள்ளுதல். ஒவ்வொரு குழுவும் மற்ற குழுவை ஏற்றுக்கொள்வது அவசியமாக உள்ளது. "பலவீனர்களை" தாழ்த்தாமல் "பலவான்கள்" ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டியது அவசியம்: "புசிக்கிறவன் புசியாதிருக்கிறவனை அற்பமாயெண்ணாதிருப்பானாக." "பலவான்களை" நியாயந்தீர்க்காமல் "பலவீனர்கள்" ஏற்றுக்கொள்ள வேண்டியது(ம்) அவசியம்: "புசியாதிருக்கிறவனும் புசிக்கிறவனைக் குற்றவாளியாகத் தீர்க்காதிருப்பானாக; தேவன் அவனை ஏற்றுக் கொண்டாரே" (ரோமர் 14:3; வ. 10ஐயும் காணவும்).

(2) தனிப்பட்ட சகிப்புத் தன்மை. "பலவான்கள்" தங்கள் சகோதரர்களினிமித்தம் தங்களது சுயாதீனத்தைக் கைவிடும்படி கேட்டுக் கொள்ளப்பட்டனர். அவர்கள் தங்கள் "சகோதரனுக்கு முன்பாகத் தடுக்கலையும் இடறலையும்" போடுவதைத் தவிர்க்க வேண்டியவர்களாய் இருந்தனர் (ரோமர் 14:13; வ. 15, 20, 21 ஆகியவற்றையும் காணவும்). ஒரு சகோதரன் இடறி விழக் காரணமாகுதல் என்பது அவரை மன நிலை குலையச் செய்வதற்கு மட்டும் காரணமாய் இருப்பதில்லை; மாறாக, அது அவர் பாவம் செய்யக் காரணமாகவும் அவரது ஆத்துமாவை இடர்ப்பாட்டில் இடுவதற்குக் காரணமாகவும் உள்ளது என்று அர்த்தப்படுகின்றது.

இந்த விஷயத்தில், "பலவான்கள்" சரியான நிலையில் இருந்தனர். அப்படியிருப்பினும் கூட, இந்த விவாதத்தில் "சரியானவர்களாய்" இருந்தவர்கள், தவறாயிருந்தவர்களுக்காக விட்டுக் கொடுக்கும்படி

கேட்டுக் கொள்ளப்பட்டனர். ஏன்? ஒருவேளை அவர்கள் "பலவான் களாய்" இருந்ததால் இவ்வாறு கேட்டுக் கொள்ளப்பட்டிருக்கலாம். அவர்கள் கிறிஸ்தவ மார்க்கத்தின் சுய தியாக இயல்பைப் பற்றி மேன்மையான புரிந்துகொள்ளுதலைக் கொண்டிருக்க வேண்டும்; பவுல், "அன்றியும், பலமுள்ளவர்களாகிய நாம் நமக்கே பிரியமாய் நடவாமல், பலவீனருடைய பலவீனங்களைத் தாங்க வேண்டும். நம்மில் ஒவ்வொரு வனும் பிறனுடைய பக்திவிருத்திக்கேதுவான நன்மையுண்டாகும்படி அவனுக்குப் பிரியமாய் நடக்கக் கடவன். கிறிஸ்துவும் தமக்கே பிரியமாய் நடவாமல் ..." (ரோமர் 15:1-3) என்று கூறினார். கிறிஸ்தவர்கள் இவ்விதமான எண்ணப் போக்குடையவர்களாய் இருந்தால் உபதேசத்தில் உள்ள எத்தனையோ மாறுபாடுகள் தீர்க்கப்பட முடியும்!

(3) ஒருவருக்கொருவர் பக்திவிருத்தியூட்டுதல். சபையானது, "தேவனு டைய இராஜ்யம் புசிப்பும் குடிப்புமல்ல, அது நீதியும் சமாதானமும் பரிசுத்த ஆவியினாலுண்டாகும் சந்தோஷமுமாயிருக்கிறது" என்பதைப் புரிந்து உணர வேண்டும். ஒவ்வொரு கிறிஸ்தவரும், "சமாதானத்துக்கடுத்தவை களையும், அந்நியோந்நிய பக்திவிருத்தி உண்டாக்கத்தக்கவைகளையும்" (ரோமர் 14:17, 19) நாட வேண்டும்.

(4) உள்ளான இணக்கம். ஒவ்வொரு உறுப்பினரும் தேவனுடைய சித்தம் பற்றிய தம் சொந்த புரிந்து கொள்ளுதலுக்கு இணங்கியிருப்பதில் எச்சரிக்கையாய்/கவனமாய் இருக்க வேண்டும்: "ஒருவன் சமுசயப்படுகிற வனாய்ப் புசித்தால், அவன் விசுவாசமில்லாமல் புசிக்கிறபடியினால், ஆக்கினைக்குள்ளாகத் தீர்க்கப்படுகிறான். விசுவாசத்தினாலே வராத யாவும் பாவமே" (ரோமர் 14:23). ஆகையால், ஒருவர் தம் சொந்த மனச்சான்றிற்கு விரோதமாய்ச் சென்றால், அவர் செய்வது இயல்பாகவே சரியானதாயிருப் பினும், அவர் பாவம் செய்கிறார்.

உள்ளூர் சபையில் உபதேச மாறுபாடுகள், அபிப்பிராய விஷயத்துடன் தொடர்புடையவைகளாய் இருந்தால், ரோமர் 14ன் முன்மாதிரிகள் பின்பற்றப்பட வேண்டும்.

விசுவாசத்தின் வட்டாரத்தில் மாறுபாடுகள் இருக்கலாம். உபதேச விஷயமானது உண்மையில் விசுவாசத்தின் வட்டாரத்தில் உள்ளது - மற்றும் இது மக்கள் இழந்துபோகப்படக் காரணமாகலாம் - என்று சபை நடத்துனர்கள் முடிவு செய்தால், அவர்கள் என்ன செய்யக் கூடும்?

முதலாவதாக, கள்ள உபதேசத்தைப் போதிக்கின்ற எவரொருவரையும் திருத்தும்படி நடத்துனர்கள் நாட வேண்டும். ஆனாலும் இதை அவர்கள் அன்பு மிக்க வழிமுறையில் செய்ய வேண்டியது அவசியம். கள்ளப் போதகரைத் திருத்தும் விஷயத்தில் கூட, தந்திரப் பேச்சு, தனிப்பட்ட தாக்குதல்கள் அல்லது "அற்பத்தனம்" ஆகிய குற்றமுள்ளவராய் கிறிஸ்தவர் கள் இருப்பதற்கு எவ்வித சாக்குப் போக்கும் எப்போதும் இருப்பதில்லை. எபேசியர் 4:15ன்படி, கிறிஸ்தவர்கள் "அன்புடன்" சத்தியத்தைப் பேச வேண்டும். 2 தீமோத்தேயு 2:23-26 வசனப்பகுதியானது நான்கு கொள்கை களைப் போதிக்கின்றது: (1) சபை நடத்துனர்கள் முரண்பாட்டை முக்கியப் படுத்தக் கூடாது; சில விஷயங்கள் விவாதிக்கத் தக்கவையாய் இருப்ப

தில்லை. (2) சில வேளைகளில், சத்தியத்திற்காக நிற்பவர்கள் தங்கள் எதிராளிகளைத் திருத்த வேண்டியது அவசியமாக உள்ளது. (3) இந்தத் திருத்துதலானது "சாந்தத்துடன்" செய்யப்பட வேண்டும். (4) திருத்துதலின் நோக்கமானது, விவாதங்களில் வெற்றியடைவதற்காகவோ, இன்னொருவரைக் கீழே தள்ளுதற்காகவோ அல்லது ஒருவர் தம் சுயத்தைக் கட்டி எழுப்புதற்காகவோ அல்ல, ஆனால் திருத்தப்பட்ட ஆத்துமாவை இரட்சிப்பது என்பதாகவே உள்ளது.

இரண்டாவதாக, கள்ள போதகர் தம் தவறை அறிவிக்கும் வரை இயன்ற அளவுக்கு அவர் தமது செய்தியைப் பரப்புவதைத் தடை செய்ய வேண்டும்.

மூன்றாவதாக, செய்யப்பட்டுள்ள மற்றும் செய்யப்படுகின்ற போதனையில் முன்வைக்கப்பட்ட தவறான கருத்துக்களைத் திருத்த அவற்றை எதிர்த்து நிற்றல் என்பது அவர்களின் பொறுப்பாக உள்ளது.

நான்காவதாக, கள்ள போதகர் வெளியரங்கமாய்ப் பாவம் செய்துள்ளார் என்று அவர்கள் நியாயம் தீர்த்து, அப்படிப்பட்டவர் மனந்திரும்ப மறுத்து சபையின் அங்கமாக நிலைத்திருந்தால், அவர்கள் (நடத்துனர்கள்) ஒழுங்கு நடவடிக்கைச் செயல்பாடுகளை மேற்கொள்ள வேண்டும். தொடர்ந்து அவர் மனந்திரும்பாத நிலையிலேயே இருந்தால், இந்த ஒழுங்கு நடவடிக்கையானது கடைசியில் அவரை ஐக்கியத்திலிருந்து நீக்குதலுக்கு வழிநடத்தும். இருப்பினும், சபை நடத்துனர்கள் இந்த நடவடிக்கையை எடுக்க முடிவு செய்தால், ஒழுங்கு நடவடிக்கையானது "குற்றவாளியை சபையைவிட்டு வெளியே உதைத்து விடுதல்" என்பதை உள்ளடக்காமல் இருப்பதை நிச்சயப்படுத்திக் கொள்ள வேண்டும். சபை ஒழுங்கு நடவடிக்கைகள் சபை நடத்துனர்களால் அல்ல ஆனால் சபையினாலேயே மேற்கொள்ளப்படுகின்றன. ஒழுங்கு நடவடிக்கை எடுக்கப்பட்டவர் சத்துருவாக எண்ணப்படாமல், சகோதரனாக எண்ணப்பட்டு புத்தி கூறப்பட வேண்டும் என்பதை சபையானது நினைவில் வைக்க வேண்டும் (2 தெச. 3:15). மூப்பர்களுடனோ அல்லது பிரசங்கியாருடனோ ஒருவர் கருத்து வேறுபடுவதினால் அவரை சபையானது ஒழுங்கு நடவடிக்கைக்கு உட்படுத்துவதில்லை; அவர் உள்ளூர் சபை நடத்துனர்களுடன் ஒத்துப் போகிறாரா அல்லது வேறுபடுகின்றாரா என்பது கேள்வியாய் இருப்பதில்லை, ஆனால் அவரது போதனையானது வேதாகமத்துடன் ஒத்துப் போகின்றதா அல்லது ஒத்துப் போகவில்லையா என்பதே கேள்வியாய் உள்ளது. ஒழுங்கு நடவடிக்கையானது வசன ரீதியான மற்றும் அன்பான வழிமுறையில் மேற்கொள்ளப் படுவதை நடத்துனர்கள் நிச்சயப்படுத்திக் கொள்ள வேண்டும்.

இருப்பினும், பிரச்சனையானது அவசியமான விஷயங்களுடன் தொடர்புடையதாயிருந்தால், என்ன நடந்தாலும், சபை நடத்துனர்கள் சத்தியத்திற்காக நிலைநிற்க வேண்டும் என்பது மிகவும் முக்கியமான தேவையாக உள்ளது.

முடிவுரை

மூப்பர்களின் மிகச் சிறந்த முயற்சிகள் இருந்தும் கூட, சபை முழுவதும் "பரிசுத்தவான்களுக்கு ஒருவிசை ஒப்புவிக்கப்பட்ட விசுவாசத்திலிருந்து" (யூதா 3) திரும்பி விலகிச் செல்லலாம். அப்பொழுது மூப்பர்கள் என்ன செய்ய வேண்டும்? எல்லா சூழ்நிலைகளுக்கும் ஒரே தீர்வு தகுதிப்படாது. அவர்கள் என்ன செய்தாலும், அவர்கள் ஞானமாய்ச் செயல்பட முடியும், அவ்வாறே செயல்பட வேண்டும். அதே வேளையில் வசனரீதியற்ற, சட்ட விரோதமான அல்லது ஒழுக்கமுறைமையற்ற எதையும் செய்யாதிருக்க அவர்கள் தீர்மானிக்க வேண்டும். எல்லாவற்றிற்கும் மேலாக, கள்ள போதகர்களுக்கு அவர்கள் இடம் அளிக்க இயலாது மற்றும் அவ்வாறு இடமளிக்கக் கூடாது.

சுமார் இருபது ஆண்டுகளாக, அபிலைன் கிறிஸ்தவப் பல்கலைக் கழகத்தின் தலைவராயிருந்த டாண் மோரிஸ் அவர்களைப் பற்றி நான் பின்வரும் நிகழ்ச்சியைக் கேள்விப்பட்டுள்ளேன். அது உண்மை என்ற வகையில் எனக்குக் கூறப்பட்டது. அந்த வளாகத்தில் சில வகையான முரண்பாடு எழுந்திருந்தது. அது எதைப் பற்றியது என்பதை நான் அறியவில்லை; இந்த நிகழ்ச்சியின்படி, அது மனச்சான்றின் விஷயமாகவும் சத்தியத்திற்கான டாண் மோரிஸின் ஒப்புக் கொடுத்தலுக்கானதாகவும் இருந்தது என்பதை மட்டுமே நான் அறிகின்றேன். டாண் மோரிஸ் சிற்றாலயத்தில் ஒரு நாள் எழுந்து நின்று பின்வருவது போன்றதைக் கூறினார் என்று இந்நிகழ்ச்சி விவரிக்கின்றது. ''இந்தக் கல்லூரியின் கழகத்தினரும், நிர்வாகமும், துறையினரும், பணியாளர்களும் மற்றும் மாணவர்களும் சத்தியத்திற்காக நிலைநிற்கும் வரையில் நானும் அவர்களுடன் சேர்ந்து நிற்பேன். ஆனால் மாணவர்கள் சத்தியத்தைப் புறக்கணித்தால், கழகத்தினரும், நிர்வாகமும், துறையினரும் மற்றும் பணியாளர்களும் சத்தியத்திற்காக நிலை நிற்கும் வரையில் நானும் அவர்களுடன் சேர்ந்து நிற்பேன். ஆனால் துறையினரும், பணியாளர்களும் விலகித் திரும்பினால், கழகத்தினரும், நிர்வாகமும் சத்தியத்திற்காக நிலைநிற்கும் வரையில் நானும் அவர்களுடன் சேர்ந்து நிற்பேன். ஆனால் நிர்வாகமானது சத்தியத்தைப் புறக்கணித்தால், கல்லூரியின் கழகத்தினர் சத்தியத்திற்காக நிலைநிற்கும் வரையில் நானும் அவர்களுடன் சேர்ந்து நிற்பேன். ஆனால் கழகத்தினரும், மற்றவர்கள் யாவரும் சத்தியத்தைப் புறக்கணித்தால், நான் தனியாக நிற்பேன்!"

அது போலவே, சபையின் நடத்துனர்கள், அவசியம் நேர்ந்தால் சத்தியத்திற்காகத் தனியாக நிலைநிற்க வேண்டும்!

குறிப்பு:

[1]See Coy Roper, "How Christians Can Disagree Without the Church Disintegrating," *Truth for Today* 10 (June 1989): 35-39.

பிரசங்கியார்/மூப்பர் உறவுகள்

பல ஆண்டுகளாக ஒரு சபைக்குப் பிரசங்கியாராகப் பணியாற்றியிருந்த ஒருவர் சமீபத்தில் அந்த சபையின் மூப்பர்களில் ஒருவராகவும் மற்றும் அதன் ஊழியராகவும் பணியாற்றும்படி சபையாரால் தேர்ந்தெடுக்கப் பட்டிருந்தார். பிரசங்கியார்களின் நண்பகல் உணவு வேளையொன்றில், அந்தப் பகுதியில் இருந்த மற்ற பிரசங்கியார்கள் அவரைப் பாராட்டினார் கள். அவர்களின் பாராட்டுக்களை ஒப்புக்கொள்ள எழுந்த அவர் கூடுதலாக, "நான் கடந்த ஒரு வாரமாக மட்டுமே மூப்பராக உள்ளேன், மற்றும் நான் ஏற்கனவே பிரசங்கியார்களை வெறுக்கத் தொடங்கி விட்டேன்!" என்று கூறினார்.

நகைச்சுவையாக அவர் வெளிப்படுத்திய இவ்வித எண்ணப் போக்கானது சில வேளைகளில் உண்மையிலேயே மூப்பர்கள் கொண்டுள்ள எண்ணப்போக்காக உள்ளது. சில வேளைகளில் இந்த உணர்வானது பரஸ்பரமானதாக உள்ளது. மூப்பர்களால் தவறாய்க் கருதப்பட்டதாக நினைக்கின்ற பிரசங்கியார்கள், மூப்பர்களைப் பற்றிக் கூறச் சிறிதளவே நல்ல கருத்துக்களைக் கொண்டிருப்பார்கள். இந்த பரஸ்பர அவநம்பிக்கை மற்றும் வெறுப்பின் விளைவாக (அல்லது காரணமாக), சபையில் பிரச்சனைகள் முளைத்தெழும்புகின்றன, இது அந்த சபைகளின் பிரசங் கியார்களும் மூப்பர்களும் ஒருவருக்கொருவர் சரியான வகையில் உறவுபட்டிருக்கத் தவறியதால் ஏற்படுகின்றன.

பிரசங்கியார்களும் மூப்பர்களும் தங்கள் உறவுமுறைகளை மேம்படுத்தி னால் இந்தப் பிரச்சனைகள் தடை செய்யப்பட முடியும் என்பதே இப்பாடத்தின் ஆய்வுப் பொருளாக உள்ளது. இதை அவர்கள் எவ்வாறு செய்ய முடியும்? மூன்று படிநிலைகள் அவசியமானவைகளாய் உள்ளன.

கிறிஸ்துவைப் போன்ற எண்ணப்போக்குகளை வளர்த்தல்

சபை நடத்துனர்கள் யாவரும் கிறிஸ்துவைப் போன்ற எண்ணப் போக்குகளை வளர்த்துக் கொள்வது அவசியம். இது, அவர்கள் தங்களையே ஊழியர்களாய்க் காண்பார்கள் என்றும் தனிப்பட்ட அதிகாரம், வல்லமை அல்லது மகிமை ஆகியவற்றிற்குப் போட்டியிட மாட்டார்கள் என்றும் அர்த்தப்படும். அவர்கள், "உங்களில் எவனாகிலும் பெரியவனாயிருக்க விரும்பினால், அவன் உங்களுக்குப் பணிவிடைக்காரானாயிருக்கக் கடவன்"

(மத். 20:26) என்று இயேசு கூறியதையும், மற்றும் இயேசு தம்முடைய சீஷர்களின் பாதங்களைக் கழுவி, அவர்களும் அதே போல் செய்யும்படி யாகக் கூறியதையும் நினைவுகூருவார்கள் (யோவா. 13:13-17). பணிவிடைக் கார எண்ணப்போக்கானது வேறு எதைக்காட்டிலும் மேலாக, மூப்பர்கள் மற்றும் பிரசங்கியார்கள் மத்தியில் உள்ள உறவை அழிப்பதாய்ப் பயமுறுத்தும் மேட்டிமையினால் உருவாக்கப்பட்ட புயல்களை அமைதிப் படுத்தும்.

சபைக்காக மரிப்பதற்குப் போதுமான அளவு அதை அன்புகூர்ந்த போது இயேசு செய்தவாறே (எபே. 5:25) கிறிஸ்துவைப் போன்ற மூப்பர்களும் பிரசங்கியார்களும் தங்கள் சொந்த நன்மைக்கு முன்னதாக சபையின் நன்மைகளைக் கருதுவார்கள். பதிலுக்கு இது, சபையில் உள்ள அனைவரும் தங்கள் சொந்த உணர்வுகளைக் காட்டிலும் அதிகம் முக்கியத்துவம் வாய்ந்ததாக உள்ளது என்று உணர்ந்தறியும்படி அவர்களை வழிநடத்தும்.

இது சம்பந்தமாக, மூப்பர்கள் மற்றும் பிரசங்கியார்கள் என்ற இருசாராருமே - தேவனால் தங்களுக்குக் கொடுக்கப்பட்ட - தங்கள் "பணிநிலை" கள், ஒரு குறிப்பிட்ட இடத்தில் அவற்றை நிறைவேற்றும்படி கேட்டுக் கொள்வதில்லை என்பதை உணர்ந்தறிய வேண்டியது அவசியம். ஆகையால், மூப்பர் ஒருவர் நடத்துவத்துவத்தின் திறன் கொண்டிருந்தால், அதைப் பயன்படுத்தக் கடமைப்பட்டவராயிருக்கிறார் - ஆனால் சபையானது வழிநடத்தும்படி அவரை அனுமதிக்க மனமில்லாதிருந்தால், அவர் அதை (தம் வழிநடத்தும் திறனை)ப் பயன்படுத்துவதை வலியுறுத்தக் கூடாது. ஒரு பிரசங்கியாரும்கூட சுவிசேஷகராய் இருக்கும் திறனைக் கொண்டிருக்கலாம் - ஆனால் ஒரு குறிப்பிட்ட சபையில் தமது பிரசங்கித்தலினால் என்ன பிரச்சனை எழுந்தாலும் அவைகளைப் பொருட் படுத்தாமல் அவர் அங்கு பிரசங்கிக்க வேண்டும் என்று அது அர்த்தப் படுத்துவதில்லை. அவர் இன்னொரு இடத்திற்குச் செல்ல முடியும். இவ்விரு நிகழ்ச்சிகளிலுமே "சபைக்கு மிகச் சிறந்தது எது?" என்ற கேள்வியே மேலாட்சி செய்கின்றது.

மூப்பர்கள் மற்றும் பிரசங்கியார்களுக்கு இடையில் உள்ள உறவுகளைப் புரிந்து கொள்ளுதல்

மூப்பர்களும் பிரசங்கியார்களும் தங்களுக்கிடையே நிலவக் கூடிய தலை சிறந்த உறவு எது என்பதைத் தீர்மானிக்க முடியும். பிறகு அவர்கள் அந்தத் தலைசிறந்த தன்மைக்கு ஏற்றவாறு வாழ முயற்சிக்க வேண்டும்.

சபை நடத்துனர்கள் ஒவ்வொருவரும் தம் தம் சொந்தப் பணிப் பொறுப்பைக் கொண்டுள்ளனர். மூப்பர்கள், முதியவர்கள் (அதிக அனுபவ முடைய மனிதர்கள்), பாஸ்டர்கள் (மேய்ப்பர்கள்) மற்றும் ஆயர்கள் (கண்காணிகள் அல்லது மேற்பார்வையாளர்கள்) என்ற வகையில் சபையை வழிநடத்தும் பொறுப்பைக் கொண்டுள்ளனர். மந்தையின்மேல் "அதிகாரம்

செலுத்துகிறவர்களாக" இல்லாமல் அவர்கள் முன்மாதிரியினால், போதனையினால் மற்றும் இணங்கச் செய்தலினால் வழிநடத்த வேண்டியவர்களாய் உள்ளனர். பிரசங்கியார்கள், சபைக்குள்ளும் வெளியிலும் இருக்கின்றவர்களுக்கு வசனத்தைப் போதிக்க மற்றும் பிரசங்கிக்கப் பொறுப்புடையவர்களாய் உள்ளனர். சுவிசேஷகர்கள், சுவிசேஷ அறிவிப்பில் நேரத்தையும் முயற்சியையும் செலவிட வேண்டும். மூப்பர்கள் மற்றும் பிரசங்கியார்கள் ஆகியோருடைய பணிப் பொறுப்புக்கள் இரண்டுமே முக்கியமானவைகளாய் உள்ளன. இவ்விருவரில் எவருமின்றி சபையானது கர்த்தர் விரும்புகின்ற வகையில் செயல்பட முடியாது.

ஒரு சபையில் உள்ள மூப்பர்களும் மற்றும் பிரசங்கியாரும் ஒருவருக்கொருவர் தங்கள் உறவுகளைத் தலைசிறந்த வகையில் எவ்வாறு காண வேண்டும்? மூப்பர்கள் வேலை தருபவர்களாகவும், பிரசங்கியார்கள் வேலையாட்களாகவும் இருக்கின்றனரா? அவர்கள் தங்களை முதலாளி/தொழிலாளி என்ற உறவுமுறையில் காண வேண்டுமா? இதற்கான பதில் "இல்லை" என்பதாகவே உள்ளது. சபைக்கும் தேவனுக்கும் மூப்பர்களின் பொறுப்பானது அவர்களை, சபைக்குப் பிரசங்கிப்பது யார், அவருக்கு அளிக்கப்பட வேண்டிய ஊதியம் எவ்வளவு, அவர் செய்ய வேண்டியது என்ன, மற்றும் அவர் தம் பொறுப்புகளை நிறைவேற்றுகிறாரா இல்லையா என்பவற்றைத் தீர்மானிக்கும்படி கேட்டுக் கொண்டாலும், மூப்பர்கள் மற்றும் பிரசங்கியார் ஆகியோருக்கிடையில் உள்ள உறவை அடிப்படையாகவோ அல்லது முழுமையாகவோ பணி அமர்த்துபவர்/பணியாளர் என்ற வகையில் கண்ணோக்குதலானது தவறானதாய் உள்ளது. பிரசங்கியார் தம்மை சுதந்திரமாய் இயங்குபவராகக் காணக் கூடாது அல்லது அவர் தம்மை மூப்பர்களுக்கு மேலாக அதிகாரம் கொண்டவராகவோ, மேலானவராகவோ காணவும் கூடாது.

மூப்பர்களும் பிரசங்கியார்களும் தங்களை உடன் வேலையாட்களாக, உடன் பணியாளர்களாக, அல்லது சக ஊழியர்களாக, "உடன் வேலையாட்களாக" (2 கொரி. 6:1), ஒரே நோக்க நிறைவேற்றத்திற்காக பொறுப்பின் மாறுபட்ட பகுதிகளுடன் ஊழியம் செய்பவர்களாகக் காண்பது அவர்களுக்கு மிகச் சிறந்ததாக உள்ளது. ஒன்றுகூடி ஊழியம் செய்தல், சபையின் நன்மைக்காக ஒருவருக்கொருவர் ஒத்துழைத்தல் என்பது அவர்களின் நோக்கமாய் இருக்க வேண்டும்.

போராட்டங்களைத் தவிர்த்தல் அல்லது தீர்த்தல்

போராட்டம் நிகழக் கூடிய பகுதிகளை மூப்பர்களும் பிரசங்கியாரும் உணர்ந்தறிய வேண்டும், மற்றும் போராட்டங்களைத் தவிர்ப்பதற்கோ அல்லது அவற்றைத் தீர்ப்பதற்கோ தேவையானவை எதையும் அவர்கள் செய்ய வேண்டும். போராட்டம் நிகழக் கூடிய பல பகுதிகள் பற்றி ஆழ்ந்து சிந்திக்கப்பட வேண்டும்.[1]

உபதேச வேறுபாடுகள்

பிரச்சனை: சில வேளைகளில், ஒரு உபதேச விஷயம் பற்றியோ அல்லது ஒரு வசனப் பகுதியை எவ்வாறு புரிந்து கொள்ள வேண்டும் என்பது பற்றியோ மூப்பர்களும் பிரசங்கியாரும் கருத்து மாறுபடுவார்கள். இது நடக்கின்ற பொழுது, வழக்கமாய் இடர்ப்பாடு தொடருகின்றது.

தீர்வு: பிரசங்கியார் நிலைப்பாட்டை ஏற்றுக்கொள்ளுமுன்பாக முடிந்த வரையிலும், மூப்பர்களும் பிரசங்கியாரும், ஒருவர் மற்றவருடைய கண்ணோட்டக் கருத்துக்களைப் புரிந்து கொள்வது அவசியமாக உள்ளது. அவைகள் அடிப்படையில் ஒத்துப் போகவில்லையென்றால், பிரசங்கியார் அந்த நிலைப்பாட்டை ஏற்றுக் கொள்ளாதிருக்க வேண்டும்.

ஏற்கனவே பிரசங்கியார் பணியில் இருக்கும் பொழுது, தீவிரமான உபதேச அல்லது வசன ரீதியான விவாதம் எழுந்தால் என்ன செய்வது? (1) பிரசங்கியார் தாம் விசுவாசித்துள்ளது பற்றி மூப்பர்களை வஞ்சித் திருந்தால், அவரைச் சென்றுவிடும்படி கேட்டுக்கொள்ள வேண்டும். (2) பிரசங்கியார் தமது மனதை மாற்றிக் கொண்டால், அல்லது அந்த விஷயமானது (கவனத்திற்குக்) கொண்டு வரப்பட்டிருந்தால், "உபதேச விஷயங்கள்" என்ற பாடத்தில் உபதேசப் பிரச்சனைகள் பற்றித் தரப் பட்டுள்ள ஆலோசனைகளைப் பயன்படுத்த முடியும். (3) அவ்வளவாய் முக்கியத்துவமற்ற விஷயத்தினால் சபையில் பிரிவினை உண்டாகாதவாறு தவிர்ப்பதற்கு வேறு வழி எதுவும் காணப்படாத பட்சத்தில், அநேகமாக பிரசங்கியார் சபையை விட்டு விலகிச் செல்லுவது அவசியமானதாயிருக்கும். எந்த ஒரு தனிநபரின் உரிமையை நிலைநிறுத்துவதைக் காட்டிலும் கர்த்தருடைய சபையின் சமாதானமும் வளர்நிலையும் அதிகம் முக்கியத்துவம் வாய்ந்ததாக உள்ளது.

பணி நிலை(யில்) குழப்பம்

பிரச்சனை: சபையின் பல்வேறு நடத்துனர்கள் - மூப்பர்கள், உதவிக் காரர்கள், மற்றும் பிரசங்கியார்கள் - என்ன செய்ய வேண்டியவர்களாய் உள்ளனர் என்பது பற்றி சபையில் அடிக்கடி குழப்பம் ஏற்படுகின்றது. குறிப்பாக, பிரசங்கியாரின் பொறுப்புகள் மற்றும் அவர் தம் நேரத்தை எவ்வாறு செலவிட வேண்டும் என்பது பற்றி அவருடன் மூப்பர்கள் கருத்து ஒருமிக்காது இருப்பதன் காரணத்தினால் பிரச்சனைகள் எழுகின்றன.

தீர்வு: முதலாவது, (பிரச்சனை ஏற்படாதவாறு) தடுத்தல் என்பது முக்கியமானதாக உள்ளது! ஒரு சபையில் பிரசங்கியார் ஒருவர் தம் ஊழியத்தைத் தொடங்கும் பொழுது தெளிவாய்ப் புரிந்து கொள்ளப்பட்ட ஒரு உடன்பாட்டை ஏற்படுத்துவதினால் இப்பிரச்சனையானது பெரும்பாலும் தீர்க்கப்பட முடியும். பிரசங்கியார் செய்ய வேண்டியது என்ன என்பது பற்றி மூப்பர்களும் பிரசங்கியாரும் கருத்து ஒருமித்தவுடன் இந்த உடன்பாடானது எழுத்து வடிவாக்கப்பட்டு கையெழுத்திடப்பட வேண்டும். காலம் கடக்கையில் ஏதேனும் மாற்றம் நிகழ்ந்தால், அந்த மாற்றங்களை மூலப்பதிவில் ஏற்படுத்த வேண்டியது அவசியமாக உள்ளது.

இரண்டாவது, செய்தித் தொடர்பு முக்கியமானதாக உள்ளது! (மூல உடன்பாட்டில் அடங்கியிராத) எதிர்பாராத ஒன்று எழுந்தால் அல்லது மூல உடன்பாடு செயல்படாமல் போனால், மூப்பர்களும் பிரசங்கியாரும் சூழ்நிலையைக் குறித்துத் தாராளமாய்ப் பேசக் கூடியவர்களாய் இருப்பது அவசியம். செய்தித் தொடர்பின் வாய்ப்புகள் அவர்களுக்கிடையில் திறந்த நிலையில் காக்கப்பட வேண்டும்.

பிரசங்கியார் அதிருப்தி

பிரச்சனை: பிரசங்கியார்கள், தாங்கள் மூப்பர்கள் மற்றும்/அல்லது சபையினர் ஆகியோரால் தவறாய் நடத்தப்படுவதாக உள்ளுணர்வை அடிக்கடி கொண்டுள்ளனர். இது பிரசங்கியார் (விலகிச்) செல்லக் காரணமாகி விடலாம். நமது சகோதரத்துவத்தில் ஒரு பிரசங்கியார் ஒரு சபையில் ஓரளவு குறுகிய காலம் (இரண்டு அல்லது மூன்று ஆண்டுகள் அல்லது அதற்குக் குறைவான காலம்) தங்கிப் பணியாற்றுதல் என்பது விதிவிலக்கு என்பதற்கு மாறாக விதியாகவே ஆகியிருக்கின்றது. பிரசங்கியார் நீண்ட காலம் தங்கிப் பணியாற்றினால் சபை அதிகமாய் வளர வாய்ப்புண்டு என்று பெரும்பாலான சபை வளர்ச்சி நிபுணர்கள் ஒப்புக் கொள்ளுகின்றனர்.

தீர்வு: இந்தப் பிரச்சனையைத் தீர்க்க உதவுவதில் மூப்பர்களும் பிரசங்கியாரும் சிலவற்றைச் செய்ய முடியும். பிரசங்கியார் குறைந்தபட்சம் பின்வருபவற்றைச் செய்ய முடியும்:

(1) அவர் தமது எதிர்பார்ப்புகள் எவ்வளவு எதார்த்தமானவைகளாய் உள்ளன என்று மதிப்பீடு செய்ய முடியும். பிரசங்கியார்கள் நல்ல வாழ்வை உடையவர்களாய் இருந்தும் எப்பொழுதும் அதிகமானவற்றை விரும்பு கின்ற "பாழான குழந்தை" தன்மையுள்ளவர்களாய் பெரும்பாலும் தோற்றம் அளிக்கின்றனர்.[2] பிரச்சனைகள் எதுவுமற்ற முழு நிறைவான சபைகள் என்று எதுவும் இருப்பதில்லை என்பதை அவர்கள் உணர்ந்தறிய வேண்டும். (முழு நிறைவான சபை இருப்பினும், உறுப்பினர்கள் ஒரு முழு நிறைவான பிரசங்கியாரை எதிர்பார்த்திருக்கலாம்!)

(2) பிரசங்கியார் பிரசங்கித்தலுக்கான தமது தூண்டுதல்கள் மற்றும் எண்ணப்போக்குகளைப் பற்றியும் தம்மைத்தாமே கேட்டுக் கொள்ள முடியும். ஒவ்வொரு சிறு விஷயம் பற்றியும் அவர் முறையிட்டுக் கொண்டிருந்தால் தம்மை அவர் எவ்வாறு ஆமோஸுடனும் பவுலுடனும் ஒப்பிடுவார்?

(3) சந்திக்கப்பட வேண்டிய சட்டரீதியான/முறையான முறையீடுகள் அல்லது தேவைகளை பிரசங்கியார் கொண்டிருப்பினும், அவர் இந்த முறையீடுகள் அல்லது தேவைகளைத் தனக்குள் ஒரு வெறுப்புணர்வைக் கட்டியெழுப்ப அனுமதிப்பதற்கு மாறாக அவற்றை மூப்பர்களுக்குத் தெரிவிக்க வேண்டும். அவர் அதிக ஊதியம் தரும் இன்னொரு வேலையைத் தேடிச் சென்று, அவர் ஏன் விலகிச் சென்றார் என்று மூப்பர்களைத் திகைப்படையச் செய்வதை விட, அவர் "எனக்கு ஊதிய உயர்வு தேவை" என்று மூப்பர்களிடம் கூறுவது மேன்மையானதாக இருக்கும்.

மூப்பர்களும் தங்கள் பங்கைச் செய்ய வேண்டும். பின்வரும் ஆலோசனைகள் மூப்பர்களுக்கு இன்றியமையாதவைகளாய் உள்ளன:

(1) பிரசங்கியார்களுக்கு நல்ல வசதிகள் அளிக்கப்பட்டிருக்கும்படி மூப்பர்கள் காண வேண்டும். அதற்கு ஒரு நியாயமான ஊதியம் தேவைப்படுகின்றது. பிரசங்கியார் தம்மைத் தாமே எவ்வாறு கவனித்துக் கொள்ள வேண்டுமோ அவ்வாறு கவனிக்கத் தயங்கும் பொழுது அல்லது புறக்கணிக்கும் பொழுது மூப்பர்கள் சில வேளைகளில் அவரைக் கவனிப்பது அவசியமாய் உள்ளது.

(2) (முழு நேரப்) பிரசங்கியார்களின் உலகப்படியான நலமானது மூப்பர்களின் கட்டுப்பாட்டின் கீழ் உள்ளது என்பதை மூப்பர்கள் புரிந்து கொள்ள வேண்டும்! அவர் (ஊதிய) உயர்வைப் பெறுகிறாரா இல்லையா என்பது அவர்களைப் பொறுத்தமட்டில் ஆர்வத்திற்குரிய கேள்வியாய் இருக்கலாம்; அது (ஏறக்குறைய நேரடியான அர்த்தத்தில்) அவருக்கு வாழ்வா அல்லது சாவா என்ற விஷயமாய் இருக்கும்!

மூப்பர் அதிருப்தி

பிரச்சனை: சில வேளைகளில் மூப்பர்கள், தாங்கள் பிரசங்கியாரால் தவறாக நடத்தப்படுவதாக உணர்ந்தறிகின்றனர். அவர்கள் பல ஆண்டுகளாக வைத்துக் கொள்ளும்படியாக நல்ல பிரசங்கியார் ஒருவரைப் பணிக்கு அமர்த்தி, அவருக்கு நல்ல ஊதியம் அளித்துச் சிறந்த முறையில் அவரைப் பாதுகாத்துக் கொள்ள விரும்பலாம். பதிலுக்கு அவர் தம் எஞ்சியுள்ள வாழ்நாள் முழுவதிலும் அங்கு நிலைத்திருப்பதை எதிர் பார்ப்பது போலப் பேசலாம். இருந்த போதிலும், அதைக்காட்டிலும், பெரிய சபை ஒன்றிற்கு (பணியாற்ற) அவர் முதல் வாய்ப்பொன்றைப் பெற்று, சென்று விடுகின்றார் - மற்றும் பிறகு மூப்பர்கள் மீண்டும் எல்லாவற்றையும் (செய்யத்) தொடங்க வேண்டியதாகின்றது. விட்டுச் சென்ற பிரசங்கியாரைப் பற்றி அவர்களுக்கு வெறுப்புணர்வு ஏற்படுகின்றது மற்றும் அவரால் தாங்கள் "மாபெரும் விஷயங்களுக்கு" படிக் கற்களாகப் "பயன்படுத்தப்" பட்டு விட்டதாக அவர்கள் அடிக்கடி உணருகின்றனர். பிரசங்கியார்களும் தங்களைப் பற்றி அல்லது தங்கள் நம்பிக்கைகள் பற்றி தவறான கருத்தை ஏற்படுத்தி, தங்கள் ஒப்பந்தகளுக்கேற்றபடி வாழத் தவறி விடலாம் (அவர்கள் சோம்பேறிகளாய் இருக்கலாம்), மூப்பர்கள் அறியாமல் அல்லது அவர்களின் அனுமதி பெறாமல் சிலவற்றைச் செய்ய (அல்லது சில பொருள்களை வாங்க) சபையை அவர்கள் ஒப்புக் கொள்ளச் செய்யலாம் அல்லது மூப்பர்களை நியாயமற்ற வகையில் விமர்சிக்கலாம்.

தீர்வு: இந்தப் பிரச்சனையைத் தீர்க்க மூப்பர்கள் பின்வருபவற்றைச் செய்ய முடியும்: (1) பிரசங்கியார் சோம்பேறியாய் இல்லாதிருப்பதை நிச்சயப்படுத்திக் கொள்ளுங்கள். முதலில் மூப்பர்கள் சரியான பிரசங்கியாரைப் பெறுவதற்குத் தங்களால் இயன்ற அளவு சிறப்பாய்ச் செயல்பட வேண்டும். இதைச் செய்வதற்கு அவர்கள், குறிப்புரைகளைக் கேட்கலாம் மற்றும் அவர் (முன்பு) பிரசங்கித்த சபையின் மூப்பர்களிடம் கருத்துக் கேட்டு ஆய்வு செய்யலாம். (2) முறையான அடிப்படையில் பிரசங்கியார்

தங்களுடன் செய்தித் தொடர்பு கொள்ளும்படி ஊக்குவியுங்கள். (3) பிரசங்கியாரையும் அவரது குடும்பத்தையும் சந்தோஷமாய் வைத்துக் கொள்ள முயற்சி செய்யுங்கள். அதே வேளையில், அவர் விட்டுச் செல்ல முடிவு செய்தால், அங்கேயே இருக்கும்படி அவரை வலியுறுத்தக் கூடிய வழியெதுவும் இல்லை என்பதையும் அவர்கள் உணர்ந்தறிய வேண்டும்.

செய்தித் தொடர்பு தோல்விகள்

பிரச்சனை: மூப்பர்களுக்கும் பிரசங்கியாருக்கும் இடையில் பல விஷயங்களில் பிரச்சனைகள் எழக் கூடும் என்றிருக்கையில், செய்தித் தொடர்பில் ஏற்படும் தடைதான் பெரும்பாலான பிரச்சனைகளுக்கு வேராக உள்ளது. அவர்களின் உறவுமுறையின் பல அம்சங்களில் செய்தித் தொடர்பு தோல்விகள் ஏற்படலாம்: (1) மூப்பர்கள் மற்றும் பிரசங்கியார் ஆகியோருக்கிடையில் ஏற்படும் ஆரம்ப கட்ட செய்தித் தொடர்பானது போதுமானதாய் இல்லாதிருக்கலாம்; எந்த ஒரு தரப்பினராலும் எதிர் பார்ப்புகள் தெளிவாக்கப்படாதிருக்கலாம். (2) அதன் பிறகு, அவர்களுக் கிடையில் மிகச் சிறிய அளவிலேயே செய்தித் தொடர்பு இருக்கலாம். அவர்கள் மிகவும் அரிதாகவே சந்திப்பார்கள் அல்லது ஒன்றுகூடுவார்கள். (3) அவர்கள் ஒருவருக்கொருவர் புரிந்து கொள்வதில் இடர்ப்பாடு கொள்ளலாம். செய்தித் தொடர்பு ஏராளமாயிருப்பினும் அது வெற்றிகர மானதாய் இல்லாதிருக்கலாம். மூப்பர்களும், பிரசங்கியார்களும் தாங்கள் விஷயங்களை மாறுபட்ட வகையில் காண்பதை, தாங்கள் மாறுபட்ட இடங்களிலிருந்து "வந்துள்ளதை," தாங்கள் மாறுபட்ட வெளிநோக்குகள் கொண்டுள்ளதை, ஒரு சேரப் புரிந்துகொள்ளவேண்டும். அதிலும் சிறப்பாக பிரசங்கியார் இளம் வயதானவரானால் இவ்விதப் புரிந்து கொள்ளுதல்கள் மிகவும் அவசியம்.

தீர்வு: இந்தப் பிரச்சனைகளுக்குப் பல தீர்வுகள் உள்ளன:

மூப்பர்கள் மற்றும் பிரசங்கியார் ஆகியோருக்கிடையில் அவர்களின் உறவுமுறை மற்றும் பொறுப்புகள் குறித்து ஒரு தெளிவான புரிந்து கொள்ளுதல் - மற்றும் அது வடிவமைக்கப்பட்டு எழுதப்படுதல் சிறப்புக் குரியதாய் இருக்கும் - அடையப்பட வேண்டும். பிரசங்கியார் எப்பொழுது விடுமுறை எடுத்துக் கொள்ளலாம், அவர் உள்ளூர்க் கல்லூரியொன்றில் வகுப்புகள் எடுக்கலாமா கூடாதா போன்ற வசதிகள் பற்றிய கேள்விகளை வெளிப்படையாகக் கொண்டு வந்து, பிரசங்கியார் தமது ஊழியத்தைத் தொடங்கு முன்பு அவற்றைப் பற்றித் தாராளமாய்க் கலந்துரையாட வேண்டும்.

கர்த்தருடைய ஊழியம் பற்றி, மூப்பர்களும் பிரசங்கியாரும் முறைப்படியும் முறைசாரா வகையிலும் அடிக்கடி பேச வேண்டும். அபிப்பிராயங்களை வெளிப்படுத்தச் சுதந்திரம் என்பது அவர்களின் செய்தித் தொடர்பின் பண்பாய் இருக்க வேண்டும்.

செய்தித் தொடர்புக்கு (பேசுபவர்கள் மற்றும் கேட்பவர்கள் என்ற இரு வகைகளிலும்) மூப்பர்களும் பிரசங்கியாரும் நேர்மையான மற்றும் தீர்மானமான வகையில் முயற்சி செய்ய வேண்டும். குறிப்பாக, பிரசங்கியார்

இளம் வயதினராகவும், தற்காலிகமாக பணிக்கு அமர்த்தப்பட்டவராய் இருப்பதாலும் மூப்பர்கள் அவருடன் சமமாய்ப் பேச முடியாது என்ற கருத்தைக் கொண்டிருக்கக் கூடாது. மறுபுறத்தில், பிரசங்கியார் தம்மை மூப்பர்களிடமிருந்து பிரிக்கும் இடைவெளியைப் பாலமிட்டு நிரப்புவது தம் பொறுப்பு என்பதை உணர்ந்தறிவது அவசியம்.

நபர்த் தன்மைப் பிரச்சனைகள்

பிரச்சனை: சிலவேளைகளில் மூப்பர்களும் பிரசங்கியாரும் உடன்பட முடியாமல் போகின்றது. இப்படிப்பட்ட பிரச்சனைகளுக்குக் காரணம் என்ன?

சில பிரச்சனைகள், மூப்பர்களாக மற்றும் பிரசங்கியார்களாக ஊழியம் செய்யும் மனிதர்களின் பலவீனங்கள் அல்லது ஒழுக்கமின்மைகளின் காரணத்தால் எழுகின்றன. கோட்பாட்டின்படியாக, சபை நடத்துனர் ஒவ்வொருவரும் 100 சதவிகிதம் கிறிஸ்துவைப் போல இருந்தால் "நபர்த் தன்மைப் பிரச்சனைகள்" எதுவும் சபையைப் புண்படுத்த முடியாது. இருப்பினும், சபை நடத்துனர்கள் யாவரும் மனிதர்களாகவே உள்ளனர் மற்றும் அவர்கள் தவறுகளைச் செய்கின்றனர். ஆகையால், அவர்களின் பலவீனங்களும், ஒழுக்கமின்மைகளும் மற்றும் பாவங்களும் இறுக்கத் திற்கும் இடர்ப்பாட்டிற்கும் காரணமாகின்றன. பிரச்சனைகளுக்குக் காரணமான பலவீனங்களென்று பின்வருபவைகளைக் கருதலாம்: மிகவும் அதிகமாக உணர்வுக் கூறுடன் இருத்தல்; போதுமான அளவு மனக்கிளர்ச்சி யற்றவராயிருத்தல்; இரக்கத்தில் குறைபாடு; மன்னிப்பதில் குறைபாடு அல்லது கடந்த காலத் தவறுகள் அல்லது பாவங்களை மன்னிக்க மனமில்லாமை; பெரியவனாய் எண்ணப்பட வேண்டும் என்ற விருப்பம்; விரோதம்; மற்றும் பொருளாதாய எண்ணம்.

சபை நடத்துனர்களின் வாழ்வில் உள்ள தனிப்பட்ட சிரமங்களிலிருந்து சில பிரச்சனைகள் எழும்புகின்றன. இப்படிப்பட்ட சிரமங்கள் ஒருவர் மற்றவருடனான அவர்களின் உறவுகளைப் பாதிக்கின்றன, மற்றும் அதன் விளைவாக அவை சபையை(யும்) பாதிக்கின்றன. உதாரணமாக, நான் வீட்டில் எவ்வாறு இருக்கிறேன் என்பது நான் உங்களுடன் தொடர்பு கொள்ளும் வகையைப் பாதிக்கின்றது. நான் ஒரு பிரசங்கியாராக அல்லது மூப்பர்களில் ஒருவராக இருந்து, எனது மனைவியின் உடல்நிலை மோசமானதாயிருந்தால் ... அல்லது நான் உடல் நிலை மோசமானவனாக இருந்தால் ... அல்லது எனது பிள்ளைகளிடம் எனக்குப் பிரச்சனைகள் இருந்தால் ... அல்லது பணப்பிரச்சனைகள் இருந்தால் ... அல்லது சோதிக்கப்படுதல் அல்லது குற்ற உணர்வின் பிரச்சனைகள் இருந்தால் ... அல்லது எனது வேலை தொடர்பான பிரச்சனைகள் இருந்தால் ... அல்லது எனது வயது அல்லது வாழ்வின் நிலைமை தொடர்பான பிரச்சனைகள் இருந்தால் ... நான் மற்றவர்களுடன் உடன்பட்டுச் செல்லுதலைக் கடினமானதாகக் காண்பேன்.

மூப்பர்கள் மற்றும் பிரசங்கியார் மிகவும் மாறுபட்டவர்களாய் இருக்கலாம் என்ற உண்மையுடன் சில பிரச்சனைகள் தொடர்பு

கொண்டுள்ளன. மற்றவற்றுக்கு மத்தியில், பின்வரும் "இடைவெளிகள்" அவர்களைப் பிரிக்கலாம்: (1) வயது இடைவெளி, (2) கல்வி இடைவெளி, அல்லது (3) கலாச்சார இடைவெளி - பிரசங்கியார் நகரிலிருந்து வந்தவராக வும் அவர்கள் நாட்டுப்புறத்தவர்களாகவும் இருக்கலாம்.

சில பிரச்சனைகள் நபர்த்தன்மையில் அல்லது நபர்த்துவ வகைகளில் உள்ள வேறுபாடுகளுடன் தொடர்புடையவைகளாய் இருக்கலாம். மக்கள் உண்மையிலேயே - இயல்பான மனநிலை, வெளிநோக்கு, மறுசெயலின் வகைகள், சமாளிக்கும் முறைகள் முதலியவற்றில் - மாறுபட்டவர்களாய் உள்ளனர். எடுத்துக்காட்டாக ஒருவர், உள்ளரங்கமான மற்றும் வெளியரங் கமான மக்களிடையே உள்ள வேறுபாடுகளைக் கருதலாம் அல்லது "அ வகை" நபர்த்தன்மைகளையும் "ஆ வகை" நபர்த்தன்மைகளையும் கொண்ட மக்களிடையே உள்ள வேறுபாடுகளைக் கருதலாம். இந்த நபர்த் தன்மை வேறுபாடுகள் பிரச்சனைகளுக்குக் காரணமாகக் கூடும். அவ்வாறு ஆகும் பொழுது, பிரசங்கியார்களோ அல்லது மூப்பர்களோ உண்மையான கிறிஸ்தவர்களாய் உள்ளனரா அல்லவா என்பது குறித்து அவர்களுக் கிடையில் உள்ள வேறுபாடுகள் ஏதொன்றையும் செய்வதில்லை. மக்கள் ஏன் மாறுபட்டவர்களாய் உள்ளனர் என்பது மிகவும் முக்கியமானது அல்ல. மக்கள் மாறுபட்டவர்களாய் உள்ளனர், அவர்களின் மாறுபாடுகள் முரண்பாடுகளுக்குக் காரணமாகக் கூடும் என்பதே முக்கியமானதாக உள்ளது! பொதுவாகவே மக்கள், அடிப்படை இயல்பு அல்லது நபர்த் தன்மையில் தங்களைப் போன்றுள்ள (பிற) மக்களுடன் உடன்பட்டுப் போகின்றவர்களாய் உள்ளனர்.

தீர்வு: தவறுகள் மற்றும் பாவங்கள் பற்றிய பிரச்சனைகளைத் தீர்ப்பதற்கு சபை நடத்துனர்கள் ஒருவர் மற்றவர்களுடைய பலவீனங் களைப் புரிந்து கொள்ளவும், ஒருவர் மற்றவரை மன்னிக்கவும் மற்றும் அதே தவறுகளை மீண்டும் செய்யாதபடி ஆவிக்குரிய வகையில் வளரவும் கற்றுக் கொள்வது அவசியம்.

தனிப்பட்ட சிரமங்களுடன் தொடர்புடைய பிரச்சனைகளுக்கு, யாவரும் தங்கள் பிரச்சனைகளை ஒருவர் மற்றவருக்கு அறிவித்து, ஒருவர் மற்றவரின் பிரச்சனைகளைப் புரிந்து கொள்ள நாடி, மற்றவர்கள் செய்ய வேண்டிய வகையில் குறைவுபடும்போது ஒருவர் மற்றவரை மன்னித்து மற்றும் ஒருவர் மற்றவருக்குப் பெரிய அளவில் பரஸ்பர உதவி/ஆதரவு அளிக்க வேண்டியது அவசியம்.

பிரசங்கியார் மற்றும் மூப்பர்களின் பின்னணிகளுக்கிடையில் உள்ள வேறுபாடுகள் தொடர்பான பிரச்சனைகளுக்குச் சில தீர்வுகள்/குறை நீக்கும் வழிகள் பின்வருமாறு: (1) பிரசங்கியார்கள் இந்த மாறுபாடுகளை எதிர்பார்க்கவும் மற்றும் அவற்றை ஊழியப்பலத்துடன் கையாளவும் பயிற்றுவிக்கப்பட வேண்டும். (2) உள்ளூர் மக்கள், விசேஷமாக மூப்பர்கள் பிரசங்கியாரிடம் இரக்கத்துடனும் அக்கறையுடனும் இருக்க வேண்டியது அவசியம்.

நபர்த்துவ வகைகளில் வேறுபாட்டுடன் தொடர்புடைய பிரச்சனை களுக்கு: சபை நடத்துனர்கள் நல்லது கெட்டது எது மற்றும் நடுநிலையானது

எது என்பதை வித்தியாசப்படுத்துவதில் தொடங்க வேண்டும். அவர்கள் எவ்வகையான நபர்த்தன்மை கொண்டவர்களாய் இருப்பினும், சரியானதைச் செய்ய முயற்சிக்க வேண்டும். நபர்த்தன்மையில் மாறுபட்ட வகையில் உள்ள மற்றவர்களைப் புரிந்து கொள்ளவும் மற்றும் அவர்கள் மாறுபட்டவர்களாய் இருக்க அனுமதிக்கவும் அவர்கள் முயற்சி செய்யவும் வேண்டும்.

அதிகாரப் போராட்டங்கள்

பிரச்சனை: மூப்பர்கள் மற்றும் பிரசங்கியார் ஆகியோரிடையில் உள்ள இறுக்கம் என்பது, வேறு பாவனையில் பாசாங்கு செய்வதாகத் தோன்றினாலும், அது உண்மையில் அதிகாரத்திற்கான ஒரு போராட்டமாக இருப்பதாகவே காணப்படுகிறது. "யார் பொறுப்பாளராய் இருப்பார்?" என்பது நடத்துவத்துவத்தில் விரோதங்கள் எழுகின்ற பொழுது மறைவாய் உள்ள கேள்வியாக பெரும்பாலும் இருக்கின்றது.

தீர்வு: தேவனுடைய இராஜ்யத்தில் அதிகாரம் மற்றும் அதிகாரத்துவம் என்பவற்றின்மேல் உள்ள விருப்பம் என்பது நடத்துனர்களின் பண்பாய் இருக்கக் கூடாது என்று எளிமையாய் ஒப்புக் கொள்வதுதான் இந்தப் பிரச்சனைக்குப் பதில் என்பதாக உள்ளது. சபையில் உண்மையான சீஷரின் அடிப்படை நோக்கமாக இருப்பது ஊழியமே (மத். 20:20-28). அதிகாரத்திற்கு முயற்சி செய்பவர்கள் மனந்திரும்ப வேண்டும். அதிகாரப் பைத்தியம் கொண்ட பிரசங்கியாருக்கு கர்த்தருடைய சபையின் பிரசங்க மேடையில் இடம் இல்லை, மற்றும் அதிகாரப் பைத்தியம் கொண்ட மூப்பர்கள் அந்த சபையில் நடத்துனர்களாய் ஊழியம் செய்ய தகுதியற்றவர்களாகின்றனர்.

முடிவுரை

மூப்பர்களுக்கும் பிரசங்கியாருக்கும் இடையில் இவ்வளவு அதிகமாய்ப் பிரச்சனைகள் எழும்பக் கூடும் என்ற தகவலானது சிலருக்கு, ஒரு சில நல்ல உறவுகள் மட்டுமே உள்ளன, மகிழ்ச்சியான பிரசங்கியார்களோ அல்லது அன்பு காட்டும் மூப்பர்களோ ஒரு சிலரே உள்ளனர் என்ற கருத்தைத் தெரிவிக்கலாம். (ஆனால்) அது தவறான முடிவாக இருக்கும். பல வேளைகளில் ஒரு பிரசங்கியார் பல ஆண்டுகள் அளவாக (சில) மூப்பர்களின் கீழ் மகிழ்ச்சியுடன் ஊழியம் செய்கின்றார். பெரும்பாலான பிரசங்கியார்கள் வேதாகமத்திற்கு உண்மையுள்ளவர்களாய் இருக்கின்றனர், கடினமாய் ஊழியம் செய்கின்றனர், இரக்கமுள்ளவர்களாகவும், மூப்பர்களைப் பற்றி அக்கறை மிகுந்தவர்களாகவும் உள்ளனர். மூப்பர்களில் பெரும்பான்மையானோர் தகுதியுள்ளவர்களாக, மனச்சாட்சியுள்ளவர்களாக, சிந்தனை மிக்கவர்களாக, மற்றும் பிரசங்கியாரைக் குறித்து அக்கறையுடையவர்களாக இருக்கின்றனர். பல விஷயங்களில், பிரசங்கியார்களும் மூப்பர்களும் இசைவுடன் கிறிஸ்து விரும்புகின்றபடியே சபையைக் கட்டி எழுப்ப ஒன்று கூடி ஊழியம் செய்கின்றனர்.

பவுல் தமது இரண்டாவது ஊழியப் பயணத்தின் முடிவில்

எருசலேமுக்குத் திரும்பிப் பயணம் செய்து கொண்டிருக்கையில் - தாம் மூன்று ஆண்டுகளாக ஊழியம் செய்திருந்த - எபேசு சபையின் மூப்பர்களை மிலேத்துவுக்கு வந்து தம்மைச் சந்திக்கும்படி அழைத்தார். அங்கு அவர் நினைவுகூரத்தக்க "பிரியாவிடைப் பிரசங்கம்" ஒன்றை நிகழ்த்தினார் மற்றும் அவர் பேசி முடித்த பொழுது அவர்களுடன் முழங்காற்படியிட்டு ஜெபித்தார்.

அவர்கள் யாவரும் அழுதார்கள்; அவர்கள் பவுலைத் தழுவிக் கொண்டு, முத்தமிட்டார்கள் மற்றும் அவர்கள் தம்மை (பவுலை) மீண்டும் காண மாட்டார்கள் என்று அவர் கூறியதினிமித்தம் மிகவும் துக்கம் அடைந்தார் கள். பின்பு அவர்கள் அவரைக் கப்பலுக்குக் கூட்டிக் கொண்டு வந்தார்கள் (அப். 20:36-38). இவ்வகையான நெருங்கிய உறவுதான் மூப்பர்களுக்கும் சுவிசேஷகருக்கும் இடையில் நிலவ வேண்டியதாக உள்ளது.

குறிப்புகள்:

[1]*மூப்பர்கள் மற்றும் பிரசங்கியார்களுக்கிடையில் உள்ள உறவுடன் தொடர்புடைய பிரச்சனைகளின் இந்தப் பட்டியலுக்காக நான் டேவிட் ரோப்பர் அவர்களுக்குக் கடன்பட்டுள்ளேன்.* [2]See Coy Roper, "Poor Little Me: I'm a Preacher," *Firm Foundation 83* (11 October 1966): 645.

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, பிரசங்கியார்கள் 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 எப்பொழுதுமே 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 பிரச்சனைகளுக்குக் 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 வேளை களில் "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 என்று 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, உறுப் பினர்களிடம் உள்ள முறுமுறுத்தல் மற்றும் போராட்டம் ஆகியவற்றால் புறம்பே திரும்பிச் சென்று விடுவார்கள். இந்தக் குழுவில் நமது சொந்தக் குழந்தைகளும் உள்ளடங்குகின்றனர், அவர்களில் பலர், சபையில் சண்டை களையும் பிரிவினைகளையுமே எப்பொழுதும் கண்டுள்ளதால் சபையி லிருந்து 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 ஒத்த 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 படி நிலைகள் முக்கியமானவை களாய் 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 ஜாக்கிரதையாய்" (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 வெண்ணெயைப் பிறப்பிக்கும்; மூக்கைப் பிசைதல் இரத்தத்தைப் பிறப்பிக்கும்; அப்படியே கோபத்தைக் கிண்டிவிடுதல் சண்டையைப் பிறப்பிக்கும் (30:33).

அவர்கள் "அலப்புகிறவர்களாயும் வீணலுவற்கா" ர்களாயும் (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 மறுபுறுத்தில், உற்சாகப்படுத்தும் பாடல்களுடனும், மேம்படுத்த பிரசங்கத்துடனும் கூடிய இருதயத்திற்கு இதமான ஆராதனை ஊழியங்கள் மக்களை ஒன்று கூட்டிக்கொண்டுவர நோக்கம் கொண்டவையாக உள்ளன. மற்றும், மக்களைப் பெயரினால் அறியவும், மக்களின் பெயர்களைப் பயன் படுத்துவதைக் 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 உறுப்பினர் களிடம் 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 உறுப்பினர் களால் (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. அப். 6ல், முரண்பாடு எவ்விதம் திரும்பும் என்று காண்பதற்கோ அல்லது பிரச்சனை யைத் தூண்டுபவர்கள் கலகம் விளைவிப்பவர்களாய் இருந்ததால் அவர்களின் முறையீட்டைக் கவனிப்பதில் அர்த்தமில்லை என்று யூகிப் பதற்கோ 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 போகாத் தன்மைகளையும் கையாள வேண்டும். எயோதியாளும் சிந்திக்கேயாளும் ஒரே சிந்தையுள்ள வர்களாய் 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 உதவு வதற்கு 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 வைக்கப்பட்டதா யிருப்பதில்லை.[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 காணுமளவுக்கு 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 நபர்த் தன்மைகளின் 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) கடும் பகைமையை வெற்றி கொள்ளுங்கள். பிரச்சனைகளைத் தீர்க்கக் கூடுமுன்பு பிரச்சனைக்கு வண்ணம் தீட்டுகின்ற தனிப்பட்ட கடும் விரோதங்கள் கையாளப்பட வேண்டும். எடுத்துக்காட்டாக, (பிரச்சனையில்) ஈடுபட்டுள்ள (சபை) நடத்துனர் தம் "எதிராளியின்" மீது கடும் 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 கடும் 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 எவரொருவரும் மற்றவர்களை அடக்கிச் சென்று விடுமாறு அனுமதித்து விடலாகாது; பேசுபவர் ஒவ்வொருவருக்கும் சம அளவில் நேரம் அனுமதிக் கப்பட வேண்டும்.

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

(6) திறந்த மனநிலையை அளியுங்கள். கொடுக்கப்பட்ட எல்லைகளுக் குள்ளாக, எவரொருவரும் தம் மனதில் உள்ள எதையும் கூறுவதற்கு அனு மதிக்கப்பட வேண்டும், அதுவும் (அவருடைய கருத்துக்கள் ஏற்கப்படா விட்டாலும் கூட) அந்நபர் கடிந்து கொள்ளப்படும் அல்லது புறக்கணிக்கப் படும் பயமின்றி அவற்றைக் கூற அனுமதிக்கப்பட வேண்டும். பல விஷயங் களில், சபையில் உள்ள பெரும்பான்மையான மக்களின் அபிப்பிராயத்திற்கு முரண்பாடான அபிப்பிராயம் கொண்டுள்ள மக்களை, அவர்கள் கூற நினைப்பதைக் கூற அனுமதிப்பதே அவர்களைத் திருப்திப்படுத்துவதா யிருந்து 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 மாற்றும்படியாகவோ 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 பொறுப்

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 சகோதரர் கள் தங்களின் தனித்தனி வழிகளில் செல்லுதல் என்பதினால் சபையின் முழு ஒருமைப்பாடு என்பது சிறந்த முறையில் காக்கப்படலாம். அப். 15:36-41ல் பதிவு செய்யப்பட்டுள்ளபடி பவுல் மற்றும் பர்னபா ஆகியோரின் அனுபவ மானது இந்தக் கருத்தை ஆலோசனையாக அளிக்கின்றது. முதல் ஊழியப்பயணத்தில் நிலைநாட்டப்பட்டிருந்த சபைகளைப் பார்வையிடு வதற்கு 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 போகமனமில்லாதவராயிருந் தார். 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 விட்டுப்பிரிந்தார் கள்" (அப். 15:39). பர்னபாவும் யோவான் மாற்குவும், முதல் பயணத்தில் பார்வையிடப்பட்டிருந்த (அப். 13:4-12) சீப்புருத்தீவில் 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 வழி யாகச் 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 அதிகரிக் கலாம். 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, ஈடு பட்டுள்ள 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:

[1]*The World Book Encyclopedia Dictionary,* s.v. "strife." [2]*Webster's New Collegiate Dictionary,* s.v. "strife." [3]இவ்வார்த்தை 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 ஆகியவை(யும்) உள்ளடங்குகின்றன. [4]ஆலோசனைகளுக்கு, "உபதேச விஷயங்களை எதிர்கொள்ளுதல்" என்ற பாடத்தில் ரோமர் 14ன் கலந்துரையாடலைக் காணவும். [5]James E. Means, *Leadership in Christian Ministry* (Grand Rapids, Mich.: Baker Book House, 1989), 192-93.

ஈடுபாட்டை உற்சாகப்படுத்துதல்

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

ஈடுபாடு: ஏன்?

சபையின் ஊழியத்தில், ஈடுபாடு என்பது முக்கியமானதாக இருக்கின்றது என்பது ஏன்?

மகிழ்ச்சிக்குத் திறவு கோல்

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

சபை வளர்ச்சிக்குத் திறவுகோல்

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

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

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

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

நடத்துவத்துவத்தின் இலக்கு

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

ஈடுபாடு: எவ்வாறு?

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

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

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

தகுதி வாய்ந்த தோற்றம்

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

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

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

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

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

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

சரியான போதனை

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

(1) எல்லாத் திறன்களும் தேவனிடத்திலிருந்தே வருகின்றன. “.... பூரண மான எந்த வரமும் பரத்திலிருந்துண்டாகி, சோதிகளின் பிதாவினிடத்தி லிருந்து இறங்கி வருகிறது” (யாக். 1:17ஆ).

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

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

(4) கிறிஸ்தவர்களுக்கு மாறுபட்ட திறன்கள் கொடுக்கப்பட்டுள்ளன.

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

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

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

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

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

உற்சாக மூட்டும் சூழ்நிலை

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

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

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

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

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

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

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

தகுதியான உதாரணங்கள்

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

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

பொருத்தமான ஊழியங்கள்

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

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

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

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

உறுப்பினர்களை ஊக்கப்படுத்துதல்

ஈடுபாட்டை உற்சாகப்படுத்துவதற்கு, சபை நடத்துனர்கள்

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

முடிவுரை

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

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

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

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

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

குறிப்புகள்:

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

உலகளாவிய ஊழியங்களின் அறைகூவலைச் சந்தித்தல்

சுவிசேஷ ஊழியத்தின் அறைகூவலானது சபையின் ஊழியத்தினுடைய இருதயம் போன்ற மையப்பகுதியில் உள்ளது. யாரோ ஒருவர் கூறியபடி, "தேவன் ஒரே மகனைக் கொண்டிருந்தார், மற்றும் அந்த மகன் ஊழியராய் இருந்தார்." "இழந்துபோனதைத் தேடவும் இரட்சிக்கவுமே" (லூக். 19:10) இயேசு பரலோகத்தை விட்டு பூமிக்கு வந்தார். இன்றைய நாட்களில் சபை என்பது கிறிஸ்துவின் சரீரமாய் உள்ளது; அதன் முன்னுரிமைகள் அதன் எஜமானரால் முடிவு செய்யப்படுகின்றன. "இழந்துபோனதைத் தேடுதலும் இரட்சிக்குதலும்" அவரது ஊழியமாய் இருந்தது என்றால், இன்றைய நாட்களில் அதே செயலைச் செய்வதுதான் அவருடைய மக்களின் ஊழியமாய் இருக்க வேண்டும். தங்கள் கர்த்தருக்கும் சபையின் ஊழியத்திற்கும் உண்மையுள்ளவர்களாயிருக்கும் சபை நடத்துனர்கள் உலகளாவிய ஊழியங்களின் அறைகூவலின் மீது கவனம் செலுத்த வேண்டும்.

ஊழியங்கள் குறித்து எழுகின்ற இரு பிரச்சனைகள் உள்ளூர் சபையின் நடத்துவத்துவத்தைப் பாதிக்கின்றன: (1) அதைச் செய்தல் மற்றும் (2) அதைச் சரியாகச் செய்தல்!

சபையை ஊழியங்களில் ஈடுபடுத்துதல்

சுவிசேஷ ஊழியத்தின் முக்கியத்துவத்தை சபை நடத்துனர்கள் வலியுறுத்த வேண்டும்.[1] சபையானது சகல இனத்தவரையும் சீஷராக்க வேண்டியதாக உள்ளது (மத். 28:18-20). விதிப்படி, இந்த அம்சத்தில் மூப்பர்கள் எதிர்கொள்ளும் பிரச்சனை என்பது விரோதம் அல்லது ஒத்துபோகாமை மூலம் எழுவதாயிராமல் சுறுசுறுப்பின்மையினால் எழுந்ததாக உள்ளது. கேள்வி பின்வருமாறு: "முழு உலகிற்கும் சுவிசேஷத்தை எடுத்துச் செல்வதில் அதிகம் செயல்பாடுள்ளவர்களாக/துடிப்புள்ளவர்களாக விரும்பும்படி உறுப்பினர்களை இயக்க சபை நடத்துனர்களால் எவ்வாறு இயலும்?" ஐந்து ஆலோசனைகளை நாம் படிப்போம்.

ஊழிய சிந்தை கொண்ட நடத்துவத்துவத்தை அளியுங்கள்

முதலாவது, சபையானது சுவிசேஷ ஊழியத்திற்கு அதிகமாய் ஒப்புக்கொடுத்தல் உள்ளதாக வேண்டுமென்றால், அதற்கு ஊழிய சிந்தை கொண்ட நடத்துவத்துவம் தேவைப்படுகின்றது. உலக சுவிசேஷ ஊழியத்தைக் குறித்து நடத்துனர்களே கவலையற்றிருந்தால், அதைக்

குறித்து அவர்கள் மற்ற கிறிஸ்தவர்களை எழுச்சியடையச் செய்ய இயலாது. பேதுருவிடம் இயேசு, "நீ குணப்பட்ட பின்பு [அல்லது மனமாற்றப்பட்ட பிறகு] உன் சகோதரரை ஸ்திரப்படுத்து" (லூக். 22:32) என்றார். ஊழியத்தில் ஒப்புக் கொடுத்தல் உள்ளவர்களாய் இருக்கும்படி மற்றவர்களை மனம் மாற்றுவதற்கு முன்பாக, நடத்துனர்கள் தாங்களே ஒருவேளை மாற்றம் அடையத் தேவையாய் இருக்கலாம்.

சபை நடத்துனர்கள் யாவரும் ஊழிய சிந்தை கொண்டிருப்பவர்களா? அவசியமில்லை. சில பிரசங்கியார்கள் "தங்கள்" சபையைக் விருத்தி செய்தலை பற்றி மட்டும் அக்கறையுள்ளவர்களாய் இருக்கின்றனர், இவர்கள் (உலகளாவிய) ஊழியர்களை சந்தேகத்துடன் கண்ணோக்கு கின்றனர். சில மூப்பர்களும்கூட, சுவிசேஷ ஊழியத்தில் குறைவாகவே ஆர்வம் கொண்டவர்களாயிருக்கிறார்கள். நீங்கள் அதை சந்தேகப்பட்டால், சபைகளில் இருந்து உதவியை நாடியுள்ள எதிர்கால சுவிசேஷ ஊழியர் யாரையேனும் கேளுங்கள்!

சபையின் நோக்கம் பற்றிய வேதாகம ரீதியான கண்ணோட்டத்தை முன் வையுங்கள்

இரண்டாவது, ஒரு சபைக்கு, சபையின் நோக்கம் பற்றிய வேதாகம ரீதியான கண்ணோட்டம் அவசியம். சபை என்பது எதைப் பற்றியது?

சபையின் அடிப்படை நோக்கம் என்பது அதன் உறுப்பினர்களுக்கு சுய நிறைவை அளிப்பது என்பதல்ல. நமது காலத்தின் ஆய்வுப் பொருளாக உள்ளது "என்னுடைய - இயம்" என்பதேயாகும். மற்றவர்களை குறித்து சிறிதளவே அக்கறை காட்டப்படுகின்றது; "எனது" என்பதற்கு மாபெரும் அக்கறை செலுத்தப்படுகின்றது. சுய நிறைவில் உலகமானது அளவுக்கு மீறிய ஆர்வத்தைக் காட்சிப்படுத்துகின்றது, இது ஒவ்வொரு விருப்பமும் நிறைவடைய வேண்டும் என்று கதறுகின்ற பொருளாதாயக் கொள்கை யாகவும், உடனடியான திருப்திப்படுத்தப்படுதலுக்கான வற்புறுத்துத லாகவும் உள்ளது.

சுயமையம் கொண்ட இந்த யுகத்திற்கு கூறுவதற்கு சபையிடம் என்ன உள்ளது? சுயநலம் என்ற குற்றத்திற்கெதிராகவும் சுயமறுப்பு என்று உயர் ஒழுக்கத்தைப் புகழுவதற்காகவும் வேதாகம ரீதியான செய்தியொன்றை சபை கொண்டுள்ளதா? சுவிசேஷத்திற்குக் கீழ்ப்படிதலின் பலன்களை, போதிக்கும் நம்மால் உணரப்படும் தேவைகளுடன் தொடர்பு படுத்துவதில் நியாயம் இருக்க, நடத்துனர்கள் எச்சரிக்கையாய் கவனத்துடன் இருக்கா விட்டால், இங்கு கிறிஸ்துவின் சீஷர்கள் ஊழியம் செய்வதற்கல்ல ஊழியம் செய்யப்படுவதற்கே உள்ளனர் என்று கவனக்குறைவுடன் போதித்து விடலாம் என்ற அபாயமும் உள்ளது (மத். 20:28). சபை உறுப்பினர்கள் "பழைய கந்தலான சிலுவை"க்குப் பதிலாக மெத்தை வைக்கப்பட்ட இருக்கையைத் தேர்ந்து கொள்ளும் பொழுது சபை நடத்துனர்கள் புலம்புகின்றனர், ஆனால் அவர்கள் ஏன் வியப்படைய/திகைப்படைய வேண்டும்? புது கிறிஸ்தவர்கள் சுயதியாகமுள்ள ஊழியத்திலும் கீழ்ப்படி

தலிலும் நிலைத்திருக்கும்படியாக நடத்துனர்கள் அறைகூவல் விடுபவர்களாய் இருக்க வேண்டும். “பிள்ளைகள்” எவற்றிற்காக அழுகின்றார்களோ அவற்றையெல்லாம் கொடுக்கின்ற, அவர்களின் மனவிருப்பத்திற்கு அடிபணியும் பெற்றோரைப் போல் இருந்து விட்டு, பிறகு அவர்கள் ஏன் இவ்வளவு பொருளாதாய எண்ணம் கொண்டுள்ளனர் என்று வியப்படைபவர்களாய் இருப்பதை அவர்கள் (நடத்துனர்கள்) தவிர்க்க வேண்டும். ஜான் F. கென்னடியின் கூற்றுக்குப் பொழிப்புரையாக, “சபை உங்களுக்கு என்ன செய்ய முடியும் என்று கேட்காதீர்கள், மாறாக சபைக்கு நீங்கள் என்ன செய்ய முடியும் என்று கேளுங்கள்” என்பதை கிறிஸ்தவர்கள் கற்றுகொள்ள வேண்டியது அவசியம்.

உறுப்பினர்கள் சுயநிறைவைக் காண வழிமுறை என்ற வகையில் சபையைக் காண்பதற்கு மாறாக, சுவிசேஷ ஊழியம் என்பது சபையின் ஊழியத்தினுடைய இருதயம் போன்ற மையப் பகுதியாக உள்ளது என்று நடத்துனர்கள் போதிக்கத் தொடங்க வேண்டும். சபையானது நான்கு வகையான நடவடிக்கைகளில் ஈடுபட வேண்டியதாக உள்ளது என்று நாம் வேதாகமத்தின் நியாயப்படுத்துதலுடன் கூற முடியும், அவையாவன: சுவிசேஷ ஊழியம், பக்திவிருத்தியூட்டுதல், உபகார உதவி மற்றும் ஆராதனை. இந்த நான்கில், நாம் “சபை என்பது எதைப் பற்றியதாக உள்ளது? ஏன்?” என்று கேட்கும் பொழுது சுவிசேஷ ஊழியமானது குறிப்பிட்ட வலியுறுத்தம் பெறத் தகுதியுடையதாகின்றது.

(1) சபை என்பது கிறிஸ்துவின் சரீரமாய் இருப்பதால் எதைச் செய்வதற்காக - இழந்துபோனதைத் தேடவும் இரட்சிக்கவுமே (லூக். 19:10) - தாம் வந்ததாகக் கிறிஸ்து கூறினாரோ, அதையே செய்ய நாட வேண்டும்.

(2) சுவிசேஷ ஊழியம் என்பது அடிப்படையானதாக உள்ளது. இது இல்லாமல், பக்திவிருத்தியூட்டவோ, நற்செயல்கள் செய்யவோ அல்லது ஆராதனையில் தேவனை மகிமைப்படுத்தவோ ஒருவரும் இருக்க மாட்டார்கள்.

(3) சுவிசேஷ ஊழியம் என்பது சபையினால் மட்டுமே செய்யப்படக் கூடிய விஷயமாய் உள்ளது. மக்களை சந்தோஷமாய் உணரும்படியானவற்றைச் செய்யப் பிறர் உதவ முடியும், மற்றும் நற்செயல்களைப் பிறர் செய்ய முடியும்; ஆனால் புதிய ஏற்பாட்டு சபையில் உள்ளவர்கள் மட்டுமே இழந்துபோகப்பட்ட உலகத்திற்கு இரட்சிப்பளிக்கும் கிறிஸ்துவின் சுவிசேஷத்தைப் பிரசங்கிக்க முடியும்! சபையானது இழந்துபோகப்பட்டுள்ளவர்களுக்கு சுவிசேஷத்தைப் பிரசங்கிக்கத் தவறியதென்றால், வேறு எவரும் அதைச் செய்ய மாட்டார்!

ஆகையால், சுவிசேஷ ஊழியம் என்பது சபை இருப்பின் வெளிவட்டத்தில், அது நடந்தால் அனுகூலமானதே என்ற நிலையில் ஒரு நற்செயலாக மட்டும் இருப்பதல்ல. சுவிசேஷ ஊழியம் என்பது மையமான நோக்கமாக உள்ளது; அது நாம் இருப்பதற்கான காரணமாக உள்ளது!

இரட்சிப்பைப் பற்றிய அடிப்படையான வேதாகம சத்தியங்களை மறு உறுதிப்படுத்துதல்

மூன்றாவது, ஒரு சபையானது இரட்சிப்பு பற்றிய வேதாகம ரீதியான உபதேசத்தை மறு உறுதிப்படுத்துதல் அவசியமாகின்றது மற்றும் காலத்தால் பழைமையான சத்தியங்களின் மீது ஒரு புதிய வலியுறுத்தம் ஏற்படுத்துதல் என்பதும் அவசியமாகின்றது.

(1) எல்லாரும் தங்கள் சொந்த பாவத்தினால் இழந்துபோகப் பட்டுள்ளனர்.

(2) இவ்வுலகில் உள்ள எவரொருவரும் கிறிஸ்துவின் மூலமாகவே இரட்சிக்கப்பட முடியும்.

(3) சுவிசேஷம் மாத்திரமே இரட்சிப்புக்கு தேவ பெலனாய் உள்ளது.

(4) கிருபையினாலே விசுவாசத்தைக் கொண்டு மக்கள் இரட்சிக்கப் படுகின்றனர்.

(5) மக்கள் தேவனுக்குக் கீழ்ப்படிந்தால் அல்லது தேவனுடைய சித்தத்தைச் செய்தால் மற்றும் இவைகளைச் செய்யும் பொழுது மட்டுமே கிருபையினால் விசுவாசத்தைக் கொண்டு இரட்சிக்கப்படுகின்றனர்.

(6) கணக்கு ஒப்புவிக்க வேண்டிய மக்கள் புதிய ஏற்பாட்டில் முன்னிறுத்தப்பட்ட வகையில் கிறிஸ்துவுக்குக் கீழ்ப்படியாமல் போனால், அவர்கள் இழந்துபோகப்படுகின்றனர்.

(7) உலகத்தில் கள்ள போதகர்கள் இருக்கின்றனர். அவர்களின் கள்ள போதகங்கள் (மக்களை) இரட்சிக்காது, மற்றும் அவர்களைப் பின்பற்று கின்றவர்கள் இழந்துபோகப்பட்ட நிலையில் நிலைத்திருப்பினும் தாங்கள் இரட்சிக்கப்பட்டிருப்பதாக நினைத்துக் கொண்டிருக்கலாம்.

(8) இழந்துபோகப்பட்ட மக்களுக்கு சுவிசேஷத்தைப் பிரசங்கிக்கும் பொறுப்பானது கிறிஸ்துவால் அவருடைய சபையில் உள்ள மக்களுக்கு அளிக்கப்பட்டுள்ளது. இந்தப் பணி செய்வதில் கிறிஸ்தவர்கள் தவறினால், இழந்துபோகப்பட்டுள்ள மக்கள் இரட்சிப்படைய முடியாது.

(9) புதிய ஏற்பாட்டில் ஒரே ஒரு சபையை மட்டுமே அடையாளம் காண முடியும், மற்றும் தேவன் அந்த சபையில் நாம் அவரை வேதாகமத்தில் கொடுக்கப்பட்டுள்ள வகையில் ஆராதிக்கும்படியாகவே விரும்புகின்றார்.

(10) பரலோகமும் நரகமும் உள்ளன, மற்றும் இவ்வாழ்க்கையில் நாம் செய்கின்ற செயல்கள், நாம் உட்பட சிலர் நித்தியத்திற்கும் பரலோகத்தில் இருப்போமா அல்லது நரகத்தில் இருப்போமா என்பதைத் தீர்மானிக்கின்றன.

பல நிகழ்ச்சிகளில், இந்த உண்மைகளைப் புரிந்து கொள்வதில் உள்ள குறைபாடுதான் சபையை சிறிதளவே ஊழியம் செய்யும்படியாக்கி, அதன் உறுப்பினர்களுடைய சமூக மற்றும் உளவியல் சார்ந்த மேம்பாடுகளை நோக்கித் திருப்பியுள்ளது என்று நான் சந்தேகப்படுகின்றேன். எடுத்துக் காட்டாக, மக்கள் இழந்துபோகப்பட்டுள்ளனர், சுவிசேஷமானது (அவர்களை) இரட்சிக்க முடியும் அல்லது சுவிசேஷத்தைப் பிரசங்கிக்கும் பொறுப்பு நமக்கு உள்ளது என்று நாம் நம்பாதிருந்தால், இழந்துபோகப் பட்டுள்ளவர்களுடன் இரட்சிப்பின் செய்தியை நாம் பகிர்ந்து கொள்ள

பெரிய முயற்சி எதையும் செய்ய மாட்டோம். இதற்கு மறுபுறத்தில், சுவிசேஷத்தைப் பரப்புவதில் நாம் அதிகம் துடிப்புள்ளவர்களாக வேண்டு மென்றால், இந்த மாபெரும் சத்தியங்களை நாம் - பிரசங்கிப்பதினால் மட்டுமின்றி, இவற்றை நம்புவதாலும்/விசுவாசிப்பதாலும் மற்றும் இவற்றை விசுவாசிப்பது போல செயல்படுவதாலும் - மறு உறுதிப்படுத்த வேண்டும்!

பிரதான கட்டளையைக் குறித்து உலகளாவிய கண்ணோட்டம் கொண்டிருங்கள்

நான்காவது, ஒரு சபையானது பிரதான கட்டளையைப் படிக்கையில் உலகத்தைக் கருத்தில் கொள்ள வேண்டும். நாம் சுவிசேஷ ஊழிய சிந்தையுள்ளவர்களாயிருக்க வேண்டுமென்றால், பிரதான கட்டளை களைப் பற்றி உலகளாவிய கண்ணோட்டத்தை நாம் வளர்த்துக் கொள்ள வேண்டும். நமது சொந்த நகரங்கள், மாநிலங்கள் மற்றும் நாடு ஆகியவற்றின் எல்லைகளுக்கு அப்பால் உள்ளவர்களைப் பற்றி(யும்) நாம் உணர்வுடைய வர்களாய் இருப்பது அவசியம்.

ஒருவேளை, அப். 1:8ஐ தவறாகப் புரிந்து கொண்டதன் அடிப்படையில் நாம், நமது சொந்த நகரங்கள், மாநிலங்கள், அல்லது நாட்டில் முழுமையாக சுவிசேஷ ஊழியம் செய்து முடிக்கும் வரையிலும், மற்ற இடங்களில் (சுவிசேஷத்தைப்) பிரசங்கிக்கும் பொறுப்பு நமக்கு இல்லை என்று நம்பிக் கொண்டிருப்பதாகக் காணப்படுகின்றது. வேதாகமம் இந்தக் கருத்தைப் போதிப்பதில்லை. இதற்கு மாறாக, சுவிசேஷமானது தொலை தூர இடங்களில் உள்ளவர்களுக்கு(ம்) செல்லுவதை தேவன் விரும்புகிறார் என்பதற்கான குறிப்புகள் வேதாகமத்தில் நிறைந்துள்ளன. ஆபிரகாமின் சந்ததியின் மூலமாக அனைத்து இனங்களும் ஆசீர்வதிக்கப்பட வேண்டி யிருந்தன (ஆதி. 12:3). மேசியாவின் இராஜ்யமானது எல்லா இனங்களும் இரட்சிப்பைக் கண்டறியும் இடமாயிருக்கும் என்று முன்னுரைக்கப் பட்டது (ஏசா. 2:2, 3). நாம் “உலகமெங்கும் போய்” “சர்வ சிருஷ்டிக்கும்” (மாற். 16:15; மத். 28:18-20) சுவிசேஷத்தைப் பிரசங்கிக்க வேண்டும் என்று இயேசு கட்டளையிடுகிறார். அப்போஸ்தலர்கள் “உலகத்தின்/பூமியின் கடைசி பரியந்தமும்” தமது சாட்சிகளாய் இருப்பார்கள் என்று இயேசு உரைத்தார் (அப். 1:8). உண்மையில், அப். நடபடிகள் புத்தகமானது ஒரு பகுதி, உலகம் முழுவதிலும் வசனம் எவ்வாறு பரவியது என்பதைச் செயல் விளக்கப்படுத்துவதற்காக எழுதப்பட்டது; அது, கிறிஸ்தவர்கள் கிறிஸ்துவுக் கென்று ஒரு உலகக் கண்ணோட்டம் கொண்டிருக்கும்படியான அறை கூவல் விடுப்பதை நோக்கம் கொண்டிருக்கலாம். பவுலின் வாழ்வுக் காலத்தின் போது, சுவிசேஷமானது (அப்பொழுது) அறியப்பட்டிருந்த உலகம் முழுவதிலும் பிரசங்கிக்கப்பட்டது (கொலோ. 1:23). உலகத்தின் ஒவ்வொரு பகுதியிலிருந்தும் வந்த மக்கள் பரலோகத்தில் கர்த்தரை ஆராதித்துக் கொண்டிருப்பார்கள்:

இவைகளுக்குப் பின்பு, நான் பார்த்தபோது, இதோ, சகல ஜாதிகளிலும் கோத்திரங்களிலும் ஜனங்களிலும் பாஷைக்காரரிலு மிருந்து வந்ததும், ஒருவனும் எண்ணக்கூடாததுமான திரளான கூட்டமாகிய ஜனங்கள், வெள்ளை அங்கிகளைத் தரித்து, தங்கள் கைகளில் குருத்தோலைகளைப் பிடித்து, சிங்காசனத்திற்கு முன்பாக வும் ஆட்டுக்குட்டியானவருக்கு முன்பாகவும் நிற்கக்கண்டேன். அவர்கள் மகா சத்தமிட்டு: இரட்சிப்பின் மகிமை சிங்காசனத்தின் மேல் வீற்றிருக்கிற எங்கள் தேவனுக்கும் ஆட்டுக்குட்டியானவருக்கும் உண்டாவதாக என்று ஆர்ப்பரித்தார்கள் (வெளி. 7:9, 10).

அமெரிக்காவில் உள்ள சபை உறுப்பினர்கள் இந்தக் கோளின் மீது வாழும் 500 கோடி மக்களில் ஒரு சிறிய சதவிகிதமாகவே உள்ளனர் என்பதை நாம் உணர்ந்தறிய வேண்டும். உலக முழுவதிலும் உள்ள சபை உறுப்பினர்களை நாம் கணக்கிட்டாலும் அது உலக மக்கள் தொகையில் ஒரு மிகச் சிறிய சதவிகிதமாகவே இருக்கும். மற்றும், கிறிஸ்தவத்தின் எந்த வடிவத்தையாவது அறிக்கையிடும் மக்களின் எண்ணிக்கையை நாம் அறிவதென்றால், அது மொத்த மக்கள் தொகையில் அநேகமாக 30 சதவிகிதத்திற்கும் குறைவானதாகவே இருக்கும். இது நமது உலகமாக உள்ளது: இருநூறு வேறுபட்டுள்ள நாடுகள் மற்றும் எல்லைகள் மாறுபட்ட கலாச்சாரங்களுடையவைகளாக, அவற்றில் ஐந்நூறு கோடி மக்கள் வாழ்கின்ற நிலையில் இழந்துபோகப்பட்டுள்ள உலகமாக இது உள்ளது. நாம் நமது கண்களை ஏறெடுத்து நமது சபைக் கட்டிடத்தின் கதவுகளுக்கு அப்பால் ... நமது அயலகத்திற்கு அப்பால் ... நமது நகர எல்லை அறிவிப்புப் பலகைகளுக்கு அப்பால் ... நமது மாநிலம் மற்றும் மாகாணத்திற்கு அப்பால் ... நமது நாட்டிற்கு அப்பால் ... உலகைக் காணும் போது மட்டுமே, கிறிஸ்து இதை(உலகத்தை)க் கண்ணோக்கியது போல நாமும் கண்ணோக்கத் தொடங்க முடியும். அதன் பிறகு மட்டுமே நாம் நமது இல்லப் பகுதியில் மட்டும் என்பதற்கு மாறாக, "அங்கெல்லாம்" சுவிசேஷ ஊழியம் செய்யும் ஆர்வம் கொண்டவர்களாய் இருக்க முடியும்.

சுவிசேஷ ஊழிய முயற்சிகளில் உதவுவதற்கு வாய்ப்புக்களை அளியுங்கள்

ஐந்தாவது, சபையின் எல்லா உறுப்பினர்களும் ஊழியங்களில் தனிப்பட்ட ஆர்வம் கொண்டிருக்க வேண்டியது அவசியம். ஊழியங்களில் ஆர்வம் வேர் பிடித்து வளரக் கூடிய ஒரு சூழ்நிலையை நடத்துனர்கள் சபையில் நிலைநாட்டிய உடனே, உறுப்பினர்கள் ஊழியங்களில் தனிப்பட்ட வகையில் ஈடுபடுவதற்கான வாய்ப்புகளை அவர்களுக்கு, நடத்துனர்கள் அளிக்க வேண்டியது அவசியம்.

இது சபைகளுக்கு ஊழியங்கள் பற்றிய செய்திகளையும் ஊழியர் களைப் பற்றிய தகவல்களை வெளிப்படுத்துதலையும் கொண்டிருக்க வேண்டியது என்பதைக் கேட்டுக் கொள்கின்றது. சுவிசேஷ ஊழியப் பணி பற்றிய செய்திகளைப் பகிர்ந்து கொள்ளும் நோக்கத்திற்காக சுவிசேஷ

ஊழியர்களை சபையின் முன்பு கொண்டு வருவதற்கான வாய்ப்புகளைத் நடத்துனர்கள் நாட வேண்டும்.

கிறிஸ்தவர்கள், ஊழியத்தின்மீது ஆர்வமும் கவனமும் உள்ளவர் களாவதற்கு இணங்கும்படியான முயற்சி மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும். போதித்தல், ஊக்குவித்தல், மற்றும் இணங்கச் செய்தல்: இவைகள் மாபெரும் சுவிசேஷ ஊழிய ஆர்வத்தை உற்சாகப்படுத்த நடத்துனர்கள் பயன்படுத்த வேண்டிய வழிமுறைகளாய் உள்ளன. சுவிசேஷ ஊழிய முயற்சிகளுக்கு சபையானது அதிக ஆதரவளிக்க உதவும்படியாக வடிவமைக்கப்படும் பிரசங்க மேடைப் பிரசங்கங்கள், வேதாகம வகுப்பு பாடங்கள் மற்றும் தொடர் நிகழ்ச்சிகள், தியானங்கள் மற்றும் கருத்தரங்கு கள் ஆகியவற்றில் சுவிசேஷ ஊழியங்கள் என்பவை ஆய்வுப் பொருளாய் இருக்க முடியும், இருக்க வேண்டும்.

சுவிசேஷ ஊழியங்களில் உறுப்பினர்கள் தனிப்பட்ட வகையில் செயல் படுகின்றவர்களாயிருப்பதற்கு நடைமுறை வாய்ப்புகள் அளிக்கப்பட வேண்டும். சுவிசேஷ ஊழிய முயற்சிகளில் சபை உறுப்பினர்கள் பல வழிகளில் பங்கேற்க முடியும். அவர்கள் ஊழியர்களுக்காக ஜெபிக்கவும், ஊழியப் பணி உதவிக்காக (பொருள்) கொடுக்கவும் முடியும். அவர்கள் ஊழியரை அனுப்புவதற்காகவும் அவரை மீண்டும் திரும்ப வரவேற்பதற் காகவும் விமான நிலையத்திற்கு செல்ல முடியும். அவர்கள் ஊழியர்களுக் காக நிருபர்களாக, வெளியீட்டாளர்களாக, அல்லது நாட்டளவின் செய்தித் தொடர்பாளர்களாகச் செயல்பட முடியும். அவர்கள் சுவிசேஷ ஊழியர் களுடன் கடிதத் தொடர்பு கொண்டு, அவர்களுக்கு “தேவைப்படுபவை” அடங்கிய பொதிகளை அனுப்ப முடியும், மற்றும் அவர்களை விசேஷ நிகழ்ச்சிகளில் நினைவுகூர முடியும். அவர்கள் அயல்நாட்டுக் களங்களில் அஞ்சல் வழியே போதிக்க முடியும். அவர்கள், முகாம்கள் போன்ற குறுகிய கால ஊழிய முயற்சிகளில் உதவ முடியும். பலமான கிறிஸ்தவர்கள் சபை பலவீனமாயுள்ள பகுதிகளுக்குக் குடியேறும்படியும், தங்கள் வாழ்வுக்குப் பொருளீட்டிக் கொண்டே சபையைக் கட்டி எழுப்ப உதவும்படியும் உற்சாகப்படுத்தப்பட முடியும். இளம் கிறிஸ்தவர்கள் சுவிசேஷ ஊழியப் பயிற்சிப் பணிகளின் மூலம் பயிற்றுவிக்கப்பட முடியும்.

உள்ளூர் சபையானது வேதாகம ரீதியான சபையின் நோக்கமான சுவிசேஷ ஊழிய சிந்தையுள்ள நடத்துவத்துவத்தையும் இரட்சிப்புக்கான வேதாகம உபதேசத்தின் மறுஉறுதிப்பாட்டையும், பிரதான கட்டளை பற்றிய உலகளாவிய கண்ணோட்டத்தையும் மற்றும் சுவிசேஷ ஊழியங் களில் ஈடுபடுவதற்கான வாய்ப்புக்களையும் கொண்டிருந்தால், சுவிசேஷ ஊழியப் பணியில் உறுப்பினர்கள் அதிகம் கவனம் செலுத்துதல் என்பதற்குத் தயாராயிருக்கும் விளைவானது ஏற்படும் என்பது பெரும்பாலும் உறுதி.

செயல் விளைவுள்ள சுவிசேஷ ஊழியத்திற்கு சபையை வழிநடத்துதல்

சுவிசேஷ ஊழியமானது சரியாகச் செய்யப்படுகிறது - அதாவது, மிகவும்

செயல் விளவுள்ள வழிமுறையில் செய்யப்படுகிறது - என்பதை உறுதிப் படுத்திக் கொள்ளுதல், சபை நடத்துனர்கள் எதிர்கொள்ளுகின்ற இரண்டாவது அறைகூவலாக உள்ளது.

இந்த இடத்தில் நாம் அறிய வேண்டிய பல விஷயங்கள் கூறப்பட தேவைப்படுகின்றன: (1) எவ்வழியிலாவது சுவிசேஷ ஊழியத்தைச் செய்தல் என்பது பாராட்டத்தக்கதாக உள்ளது. (2) சுவிசேஷ ஊழியங்களில் அடிக்கடி எவரொவரும் சரியான வழியில் இருப்பதில்லை: மிகவும் செயல் விளைவுள்ள வழி என்பதும் "சரியான வழி" என்பதும் இடத்துக்கு இடம் மற்றும் காலத்திற்குக் காலம் மாறுபடுகின்றது. (3) இன்றைய நாட்களில் பின்பற்றும்படியாக பரிந்துரைக்கப்படாத வழிமுறைகளில் செயல்பட்ட ஊழியர்களால் மாபெரும் ஊழியங்கள் செய்யப்பட்டுள்ளன. (4) நமது செயல்முறைகள் தேவன் அவற்றை ஆசீர்வதிக்கும் வகையிலேயே செயல் படுகின்றன; அவரே விளைவை ஏற்படுத்துகிறவராய் இருக்கிறார்!

கடந்த காலத்தில் ஊழியங்களில் செலவிடப்பட்ட பணம், முயற்சி ஆகியவற்றில் பெரும் பகுதியானது, மனிதக் கண்கள் காணக் கூடியபடி, பலனற்றதாகவும் செயல்விளைவற்றதாகவும் இருந்துள்ளது. சாத்தியமான அளவு மிகச் சிறந்த வழிமுறையில் கர்த்தருடைய பணத்தைச் செலவிடும் ஆர்வத்தில், நடத்துனர்கள் நீண்ட காலத்திற்கு மிகவும் செயல்விளைவுடையதாயிருக்கும் முறைமைகளைப் பயன்படுத்தவும் மற்றும் அவ்வகையான ஊழியங்களுக்கு உதவியளிக்கவும் முயற்சி செய்ய வேண்டும்.

முடிவுரை

சுவிசேஷ ஊழியம் என்பது எல்லா சபைகளுக்கும், அது பெரியதோ சிறியதோ புதியதோ அல்லது பழையதோ, அது எந்த நாட்டிலிருந்தாலும், அது ஒரு அறைகூவலாகவே உள்ளது. எந்த இடத்திலும் சபை தொடங்கிய நாளில் இருந்தே, சுவிசேஷம் இன்னும் சென்றடையாத இடங்களுக்கு அதைப் பிரசங்கிக்க வேண்டிய பொறுப்பு பற்றி கிறிஸ்தவர்களுக்குப் போதிக்கப்பட வேண்டும். 1973ல் அபிலைன் கிறிஸ்தவப் பல்கலைக் கழகத்தில் நடந்த ஊழியங்கள் பற்றிய வகுப்பு ஒன்றில் வென்டெல் புரூம் அவர்கள், "ஊழியங்களின் நோக்கம் என்பது சபைகளை நாட்டக் கூடிய, அவை வேறு சபைகளை நாட்டக் கூடிய, அவை வேறு சபைகளை நாட்டக் கூடிய, அவை வேறு சபைகளை நாட்டக் கூடிய ... அவை வேறு சபைகளை நாட்டுவதாய் உள்ளது" என்று அடிக்கடி கூறினார்.

ஆஸ்திரேலியாவில் நான் சுவிசேஷ ஊழியம் செய்து கொண்டிருந்த போது, ஆஸ்திரேலிய சபையானது மற்ற சபைகளில் இருந்து உதவி பெற்றுக் கொண்டிருந்த போதிலும், அதில் அதன் பிரசங்கியார்கள் வெளிநாட்டி லிருந்து உதவியளிக்கப்பட்டுக் கொண்டிருந்த போதிலும், அந்த சபையில் இருந்த ஊழியர்கள், மலேஷியாவில் சுவிசேஷத்தைப் பிரசங்கிக்க உதவும்படி சகோதரர்களை உற்சாகப்படுத்தினார்கள். ஏன்? ஏனென்றால், இளம் சபைகளும்கூட தாங்கள் பிரதான கட்டளைக்குக் கீழ்ப்படிந் தவர்களாய் இருக்க வேண்டுமென்று கற்றுக் கொள்வது அவசியம் என்று

நாங்கள் நம்பினோம். அவர்கள் தங்களை, மற்றவர்களிடமிருந்து எப்பொழுதும் உதவி பெற்றுக் கொண்டிருக்கும் சபையாக மட்டுமின்றி, மற்ற இடங்கள் சிலவற்றில் சுவிசேஷம் பிரசங்கிக்கப்படுவதற்கு வழி வகையுள்ள சபையாக - பெறுகின்ற சபையாக மட்டுமின்றி, அனுப்புகின்ற சபையாக - சிந்திக்க வேண்டியது அவசியமாய் இருந்தது.

நாம் யாவரும் நம்மை இவ்வழிமுறையிலேயே காண வேண்டும்! "இன்னொரு இடத்தில் உள்ள மக்கள் தங்களின் இரட்சிப்புக்கு நம்மை முழுமையாகச் சார்ந்திருந்தால், அதைக் குறித்து நாம் என்ன செய்ய வேண்டும்?" என்று கேட்டுக் கொள்வதற்கு எந்த ஒரு சபையும் மிகவும் புதியதாக நிலைநாட்டப்பட்டதாகவும் எந்த ஒரு சபையும் மிக நீண்ட காலம் நிலவுகின்றதாகவும் இருப்பதில்லை. அதுவே விஷயமாய் இருக்கலாம்.

குறிப்பு:

[1]இப்பகுதியின் ஒரு பாகமானது பெப். 5. 1990ல் ஃபிரீடுஹார்டுமென் பிரசங்கக் கூட்டத்தில் காய் ரோப்பர் அவர்களால் எடுத்துரைக்கப்பட்ட "Involving the Rank - and-File Christian in Missions" என்று தலைப்பிடப்பட்ட விரிவுரையில் இருந்து தழுவப் பெற்றது. பிற்பாடு இது பின்வரும் மூன்று பாகங்களாக வெளியிடப் பெற்றது: "Involving Every Christian in Missions," *The World Evangelist* 19 (August 1990): 1; (September 1990): 4; (October 1990): 16.

பௌதீக வசதிகளை அளித்தல்

ஒரு புதிய சபை (கூடிவரும்) கட்டிடத்தைக் கட்டுதல் என்பது ஏராளமான ஆசீர்வாதத்துடன் கூடிய ஒரு சாத்திய நிகழ்வாகவே இருந்துள்ளது அல்லது இது ஒரு சபையை பிரிவினைக்குள்ளாக்கக் கூடிய விஷயமாக இருக்கக் கூடும். அதற்குப் பணம் செலவிடுதல் என்பது நிதி நிலைமை ரீதியான ஒரு அறைகூவலாக உள்ளது. இழந்துபோனதைத் தேடுதல் மற்றும் இரட்சித்தல் என்ற சபையின் ஊழியத்தை நிறைவேற்றச் சிறிதளவே எஞ்சியிருக்குமளவுக்கு, கட்டிடம் கட்டுவதற்கு அதிகமான காலம், பணம் மற்றும் அக்கறை ஆகியவை செலவிடப்படக் கூடும். மற்றும், சபை (கூடிவரும்) கட்டிடமானது எவ்வாறு பயன்படுத்தக் கூடும் என்பது பற்றி அடிக்கடி விவாதம் எழுகின்றது. சபை (கூடிவரும்) கட்டிடம் பற்றி எழுப்பப்படக்கூடிய பல கேள்விகளைக் கையாள சபை நடத்துனர்கள் தயாராயிருக்க வேண்டியது அவசியம் என்று இந்த உண்மைகள் ஆலோசனை தெரிவிக்கின்றன.

"சபைக்கு ஒரு சொந்தக் கட்டிடம் வேண்டுமா?"

சபைக்கு ஒரு சொந்த கட்டிடம் வேண்டுமா கூடாதா என்ற கேள்வியானது அநேகமாகக் கேட்கப்படாது, ஆனால் அது கேட்கப்பட வேண்டிய கேள்வியாக உள்ளது. இந்த முன்மொழிதலுக்கு சார்பாகவோ அல்லது எதிர்ப்பாகவோ கூற்றுக்கள் ஏற்படுத்தப்பட முடியும்.

கட்டிடத்தைச் சொந்தமாகக் கொண்டிருப்பதில் உள்ள குறைகள்

ஒரு புறத்தில், சபையானது தனது காலத்தையும் பணத்தையும் ஒரு கட்டிடத்தின் மீது முதலீடு செய்யாதிருப்பதற்கு சில நல்ல காரணங்கள் உள்ளன. இந்தக் காரணங்களில் நான்கை நாம் ஆழ்ந்து சிந்திப்போம்.

1. சபைக்கட்டிடங்கள் தேவைப்படுவதில்லை. ஒவ்வொரு சபையும் தனது சொந்தக் கட்டிடத்தை கட்டிப் பராமரிக்க வேண்டும் என்று வேதாகமம் கேட்டுக் கொள்ளுவதில்லை. புதிய ஏற்பாடு எழுதப்பட்ட காலங்களில் சபைகள், உறுப்பினர்களின் இல்லங்கள் மற்றும் கடனில் பெறப்பட்ட அல்லது வாடகைக்குப் பெறப்பட்ட அறைகள் உட்படப்

பலவகையான இடங்களில் கூடி வந்தன என்பது உறுதி. நான்காம் நூற்றாண்டில்தான் சபைக் கட்டிடங்கள் இருந்தன என்பதற்கான முதலாவது ஆதாரம் கிடைக்கப்பெற்றுள்ளது.[1]

2. கட்டிடங்கள் அதிகமான காலம் மற்றும் பணத்தை எடுத்துக் கொள்ளக் கூடும். சபைக் கட்டிடங்கள் பெரும்பாலும், சபையின் ஏராளமான பணம், காலம் மற்றும் கவனம் ஆகியவற்றைச் செலவிடுபவை களாய் உள்ளன. சபைக் கட்டிடத்திற்குத் தொடர்பான பொருள்கள் பற்றியும், இந்த வசதிகளைப் பராமரிக்க எவ்வளவு பணமும் (நிதி அறிக்கையின் சதவிகிதம்) காலமும் செலவிடப்பட வேண்டும் என்பது பற்றியும் பணிக் கூட்டங்கள் மற்றும் மூப்பர்களின் கூட்டங்கள் ஆகியவற்றில் கலந்துரையாடுதலுக்கு அதிகமான நேரம் செலவிடப் படுகின்றது. சபையானது இதே அளவு கவனம், காலம் மற்றும் பணம் ஆகியவற்றை - உள்நாட்டிலும் வெளி நாட்டிலும் - ஆத்துமாக்களை இரட்சிப்பதற்குக் கொடுக்குமென்றால், அதிகமான ஆத்துமாக்களை இரட்சிக்க வாய்ப்புண்டு. மற்றும், சபைக் கட்டிடத்தின் விலையானது மேலும் மேலும் உயருவதாகவே காணப்படுகின்றது. ஒரு சபையானது வளர்ந்தால், அது ஒரு கட்டிடத்தைக் கட்டுகின்றது, மற்றும் பிறகு அது ஒரு பெரிய கட்டிடத்தைக் கட்டுகின்றது, பின்னும் அது இன்னும் பெரிய கட்டிடத்தைக் கட்டுகின்றது. இந்தக் கால வேளையின் போது, அது தனது நிதிப்பட்டியலில் பெரிய சதவிகிதத்தை அதன் கட்டிடத்தில் செலவிடு கின்றது, மற்றும் அவ்வாறு அது தொடர்ந்து செய்ய வேண்டும். சில வேளை களில் ஒரு சபையானது அதன் தேவைகளுக்கு, உதாரணமாக, சுவிசேஷ ஊழியம் செய்வதற்கு ஒருக்காலும் நிதிகள் கொண்டிராததாகத் தோன்றுகின்றது.

3. சொந்தமாய்க் கொண்டிருத்தல் என்பது திறன் மிக்கதாக இருப்பதில்லை. குறைந்தபட்சம் ஒரு அம்சத்திலாவது, சபைக் கட்டிடங்கள் என்பவை காலம் அல்லது பணத்தில் திறன் மிக்கவைகளாகக் காணப்படுவ தில்லை. பெரும்பாலான சபைக் கட்டிடங்களின் பெரும்பான்மையான பகுதிகள் - கலையரங்கம் மற்றும் வகுப்பறைகள் - பெரும்பாலும் ஒரு வாரத்தில் சில மணி வேளைகளுக்கு மட்டுமே பயன்படுத்தப்படுகின்றன. ஒரு வியாபார நிறுவனமானது இப்படிப்பட்ட குறைவான பயன்பாட்டிற் கென்று ஒரு பெரிய கட்டிடத்தைக் கட்டுமா?

4. சபைக் கட்டிடங்கள் (சபையின்) வளர்ச்சிக்கு இன்றியமையாதவை அல்ல. சில சபைகள் சபைக் கட்டிடங்களைச் சொந்தமாய்க் கொண்டிராம லேயே வளர்ச்சியை அனுபவித்துள்ளன.

கட்டிடத்தைச் சொந்தமாகக் கொண்டிருப்பதில் உள்ள அனுகூலங்கள்

மறுபுறத்தில், ஒரு சபையானது சொந்தமாக சபை (கூடிவரும்) கட்டிடம் ஒன்றைக் கொண்டிருத்தலுக்கு நல்ல காரணங்கள் கொடுக்கப்பட முடியும்.

1. சபைக் கட்டிடங்கள் வழக்கமானவைகளாய் உள்ளன. நமது காலத்தில், சில சமூகங்களில் ஒரு சில சபைகள் அல்லது மதக்குழுக்களே தங்கள் சொந்தக் கட்டிடங்கள் இன்றி உள்ளன. வளருகின்ற மற்றும் வளராத சபைகள் யாவையும் விதிப்படி கட்டிடங்களைக் கொண்டுள்ளன.

2. கட்டிடங்களைத் திறன் மிக்க வகையில் பயன்படுத்த முடியும். கட்டிடங்களின் திறனற்ற தன்மை என்ற அடிப்படையில் அவைகளுக்கான மறுப்புகள் ஓரளவுக்கு, பின்வரும் வகையில் சந்திக்கப்பட முடியும்: அதிகம் திறன் மிக்க கட்டிடங்களைக் கட்டியெழுப்புவதால், மற்றும் அவற்றை வாரத்தில் சில மணி நேரங்களுக்கு அதிகமாக, சபையின் இலக்குகளுக்குச் சீர்பொருந்திய வகையில் உள்ள நோக்கங்களுக்காகப் பயன்படுத்துவதால்.

3. கட்டிடத்தைச் சொந்தமாய்க் கொண்டிருத்தல் என்பது திறன்களைப் பயன்படுத்த வாய்ப்புக்களை அளிக்கிறது. சபைக் கட்டிட பராமரிப்புக் கென்று (எடுத்துக்காட்டாக விசேஷமாய் அட்டவணைப்படுத்த வேலை நாட்களில்) உறுப்பினர்களால் உவந்து அளிக்கப்பட்டு மற்றும் செலவிடப் பட்ட காலமானது ஊழிய நோக்கத்திற்காக அதிகம் நேரடியாகப் பயன் படுத்தப்பட வேண்டும் என்ற அவசியம் இராது. பல கிறிஸ்தவர்கள், தாங்கள் கட்டிடப் பணியைச் செய்ய முடியும் - தாங்கள் திறமை மிக்க தச்சர்களாக, குழாய் பொருத்துநர்களாக, மின்னியல் வல்லுநர்களாகப் பணியாற்ற முடியும் - ஆனால் சுவிசேஷ ஊழியத்தைச் செய்ய முடியாது என்று நம்புகின்றனர்.

சபைக் கட்டிடத்தைக் கொண்டிருக்க வேண்டுமா கூடாதா என்ற கேள்வியானது கேட்கப்படுமுன்பாகவே அதற்குப் பதில் அளிக்கப்படுவது வழக்கமாக உள்ளது. சபைக்கான சொந்தக் கட்டிடம் அல்லது வாடகைக் கட்டிடம் இன்றி ஒரு பிராந்திய சபையை அதன் உறுப்பினர்கள் கற்பனை செய்து பார்க்க முடியாது.

"சபை கட்டிடத்தைக் கட்ட வேண்டுமா? எங்கு? அதற்கு எவ்வாறு பணம் செலுத்தப்படும்?"

ஒரு சபைக் கட்டிடம் போதுமற்றதாகக் காணப்படத் தொடங்கும் பொழுது பிறகேள்விகள் எழுகின்றன. அந்த வேளையில், ஒரு புதிய கட்டிடத்தைக் கட்டுவதா வேண்டாமா, அதை எங்கு கட்டுவது, மற்றும் அதற்கு எவ்வாறு நிதி அளிப்பது போன்றவற்றை சபை நடத்துனர்கள் முடிவு செய்ய வேண்டும்.

"நாம் கட்டுவோமா?"

சமீபத்திய வரலாறு நமக்குக் கூறுவதென்ன? 1960களில், வளரும் சபைகள் தங்கள் பழைய கட்டிடங்கள் 80 சதவிகிதம் (மக்களால்) நிறைக்கப் படும் பொழுதெல்லாம் புதிய கட்டிடங்களைக் கட்ட வேண்டும் என்று சகோதரத்துவத்தின் "நிபுணர்கள்" அறிவுரை கூறிக் கொண்டிருந்தனர்.

பின்வருவது போன்ற கூற்றுக்கள் ஏற்படுத்தப்பட்டன: “ஒரு புதிய கட்டிடத்தைக் கட்டுங்கள். அதற்குச் செலவிடுவதற்காக நீங்கள் கடனாய்ப் பெற வேண்டிய பணம் குறித்துக் கவலைப்படாதீர்கள். அந்தப் புதிய கட்டிடம் உங்களிடமிருப்பதால் (சபைக்குள்) வரும் மக்கள் அதற்கான (கடனுக்கான) பணத்தைச் செலுத்தி விடுவார்கள்!”

பல விஷயங்களில், அறிவுரை பின்பற்றப்பட்டது ஆனால், முன்னுரைக்கப்பட்ட விளைவுகள் ஏற்படவில்லை. பெரும்பாலும் நடந்தது இதுதான்: 200 பேர் அமரக் கூடிய கலையரங்கத்தையும், சராசரியாக 170 உறுப்பினர்களையும் (வருகை தருபர்கள்) கொண்டிருந்த ஒரு சபையானது 500 பேர் அமரக் கூடிய ஒரு கலையரங்கத்தைக் கட்டும். பிறகு, புதிய கட்டிடமானது புதிய உறுப்பினர்களைக் கவரும் என்று மறைமுகமாய்க் குறிப்பிடப்பட்ட வாக்குறுதியானது நடக்கவில்லை. இதன் விளைவாக, பத்தாண்டுகளுக்குப் பிறகு 200 பேர் கொண்ட ஒரு சபையானது 500 பேர்கள் அமரக் கூடிய ஒரு கலையரங்கத்தில் ஒன்றுகூடி, செலவினங்களை ஈடுகட்டப் போராடி, வெற்றி குறைவுபடுதலினால் நம்பிக்கையிழந்து நிற்கும்.

1960களில் சபை வளர்ந்து கொண்டிருந்ததாகக் காணப்பட்டதால், மற்றும் “சபை கட்டிடம் கட்டும் பேரார்வம்” என்று அழைக்கப்பட்ட விஷயம் இருந்த காரணத்தினால், அமெரிக்க நாடு முழுவதிலும் இப்போது 150 முதல் 300 வரை உறுப்பினர்களின் எண்ணிக்கை கொண்ட சபைகள் பல நகர்களில் 600 முதல் 900 பேர் வரை அமரும் வகையில் வடிவமைக்கப்பட்ட கலையரங்குகளில் கூடி வருகின்றன.[2] இந்த உண்மையின் விளைவுகள் இருமடங்கானவைகளாய் உள்ளன: (1) சபைகள் ஊனப்படுத்தும் கடனினால் பாரப்படுத்தப்பட்டுள்ளன. The *Christian Chronicles* என்ற பத்திரிக்கையானது[3] பல சபைகளினால் எதிர்கொள்ளப்பட்ட கடன் பிரச்சனை பற்றி - கூடிவரும் கட்டிடம் கட்டி எழுப்புதல் பற்றி ஞானமற்ற முடிவுகள் எடுத்ததால் கொண்டு வரப்பட்ட பிரச்சனை பற்றி - கட்டுரைகளின் தொடர் ஒன்றை வெளியிட்டது. (2) சபைகள் உற்சாகமிழப்பை எதிர்கொள்ளுகின்றன. ஞாயிற்றுக்கிழமை காலைகளில் வழக்கமாகக் கட்டிடத்தின் கால் பகுதி மட்டுமே நிரம்பியிருத்தலைக் காணுதல் மற்றும் கட்டிடத்தின் செலவுகளைச் சந்திப்பதற்காக சுவிசேஷ அறிவிப்புத் திட்டங்களைக் குறைத்தல் ஆகியவற்றிற்குச் செலுத்தப்படும் உளவியல் ரீதியான விலையானது கணக்கிட முடியாததாக உள்ளது, ஆனால் இது அநேகமாக சபையில் மற்ற பல சுகவீனங்களுக்குப் பங்களிக்கலாம்.

நியாயமாய் இருப்பதற்கு, பின் கண்ணோக்கானது முன் கண்ணோக்கை விட எப்பொழுதுமே மிகச் சிறந்ததாக இருக்கின்றது. 1970களுக்கு முன்பு சபையில் அதிகமான வளர்ச்சிக்கு “குழந்தைத்தனமான அதிரொலி” பொறுப்பாயிருந்தது என்று காண்பது இயலாததாக இருந்திருக்கலாம், அந்த அதிரொலியானது “வெடித்தலாக” இருக்கும், மற்றும் சபையின் வளர்ச்சியை பிறப்பு இறப்புப் புள்ளியியல் சார்ந்த காரணிகள் வலிவாகப் பாதித்திருக்கும். பல பகுதிகளில் பள்ளிகளும் கட்டிடங்களை அதிகமாகக் கட்டி, பின்வந்த ஆண்டுகளில் பள்ளிக் கட்டிடங்களை விற்றன

என்பதை நினைவுபடுத்திக் கொள்ளுதல் ஆறுதலாயிருக்கலாம். பள்ளிக் கழகங்கள் எதிர்காலத்தை முன் கண்ணோக்க முடியாதிருந்தால், மூப்பர்கள் அவ்வாறு செய்யும்படி நாம் ஏன் எதிர்பார்க்க வேண்டும்? பல பெரிய வியாபார நிறுவனங்கள் - சபைக்களுக்குக் கிடைத்திராத வசதிமிக்க முன்னறிவிப்பு செயல்முறைகளைப் பயன்படுத்தினாலும் கூட - அப்பொழுதும் தவறான முடிவுகளையே மேற்கொள்ளுகின்றன.[4]

நாம் எவ்வாறு முடிவு செய்ய இயலும்? ஒரு புதுக் கட்டிடத்தைக் கட்டியெழுப்புவது பற்றி என்ன கூறப்பட முடியும்? சபை நடத்துனர்கள், எல்லாவற்றுக்கும் மேலாக, கட்டுவதற்கு முடிவு செய்தல் என்பது சபையானது எப்பொழுதும் மேற்கொள்ளுகிற (உறுப்பினர்களின் சிந்தையில்) மாபெரும் முடிவுகளில் ஒன்றாக இருக்கலாம் என்பதைப் புரிந்து கொள்ள வேண்டும். ஆகையால் அவர்கள், கட்டுவதா இல்லையா அல்லது எங்கு கட்டுவது என்று முடிவெடுப்பதற்கு முன்பாக, ஒரு நீண்ட கால வேளையாக உறுப்பினர்களைக் கலந்தாலோசித்தல், அவர்களின் அபிப்பிராயங்களை நாடி வரவேற்றல், மற்றும் உறுப்பினர்களை ஒரு பொது இசைவுக்கு வரச் செய்தல் ஆகியவற்றைச் செய்ய வேண்டும்.

மற்றும், கட்டுவதா இல்லையா என்று சபையானது முடிவெடுப்பதற்கு முன்பு, பல கேள்விகள் கேட்கப்பட வேண்டும்.

''நமக்கு ஒரு புதிய கட்டிடம் தேவைப்படுவது ஏன்?'' கடந்த காலங்களில், சபையின் பெருமிதம் அல்லது பிரசங்கியாரின் கர்வ உணர்வு என்பது, கட்டிடம் கட்டுவதற்கான முடிவில் குறிக்கோளுடன் செயல் விளக்கப்படுத்தப்படும் தேவை எதையாவது குறிப்பிடும் வகையில் செயல்பட்டுள்ளது. ஒரு புதிய கட்டிடத்தைக் குறித்து ஆழ்ந்து சிந்திக்கும் பொழுது கேட்கப்பட வேண்டிய முக்கிய கேள்வி இதுவே: ஒரு புதிய கட்டிடமானது - ஆத்துமாக்களை இரட்சித்தல் மற்றும் அவர்களை இரட்சிக்கப்பட்டவர்களாகக் காத்துக் கொள்ளுதல் என்ற - சபையின் குறிக்கோளை நிறைவேற்ற உதவுமா?

''இதற்கு மாறாக வேறொரு வழி உள்ளதா?'' கட்டிடத்திற்கான அதிகமான விலையைக் கருதுகையில், சபை நடத்துனர்கள் முடிந்தால் இன்னொரு வழியைக் கண்டறிய முயற்சி செய்ய வேண்டும். பல வழி முறைகளை சிந்திக்கப்படலாம்: (1) நிகழ்கால மற்றும் எதிர்காலத் தேவைகளைச் சந்திக்க தற்போதுள்ள கட்டிடத்தை புதுப்பிக்க மற்றும்/ அல்லது பெரிதாக்க முடியுமா? (2) ஒன்றுக்கு மேற்பட்ட ஆராதனைக் கூட்டங்களை நடத்த முடியுமா? இந்த சாத்தியக்கூற்றினை சபை உறுப்பினர்களில் பெரும்பாலோர் விரும்புவதில்லை, மற்றும் சபை நடத்துனர்கள் இந்த உண்மையை சிந்தையில் வைக்க வேண்டும், ஆனால் இந்த விருப்பத் தேர்வைக் கண்ணோக்குவதற்கு அவர்கள் போதிக்கப்பட முடியும். (3) சொந்தக் கட்டிடம் இல்லாமலேயே சபை செயல்பட முடியுமா? சபை உறுப்பினர்களில் பலர் இதற்கு "முடியாது" என்று கூறலாம் என்றிருக்கையில், குறிப்பிட்ட விஷயங்களில் இது ஒரு சாத்தியக் கூறாக இருக்கலாம்.

''கடந்த கால வளர்ச்சியானது எதிர்காலத்திலும் சபை வளர்ச்சியை

அவசியமாக அர்த்தப்படுத்துகிறது என்று நாம் யூகிக்க முடியுமா?" ஒரு புதிய கட்டிடமானது புதிய மக்கள் நமது ஆராதனைக் கூட்டங்களுக்கு வரக் காரணமாகும் என்று நாம் உறுதிப்படுத்த முடியாது! கடந்த கால வளர்ச்சி தொடருமா இல்லையா என்று தீர்மானிப்பதற்கு, சபையிலும் சமூகத்திலும் எதிர்காலத்தில் என்ன நடக்கக் கூடும் என்பது பற்றிய உண்மைகளைக் கண்டறிய முயற்சிகள் எடுக்க வேண்டும்: (1) இனியும் உண்மையாயிராத காரணிகளின் - எடுத்துக்காட்டாக, இப்போது இராத அல்லது சமூகத்தில் இப்போது புதிதாய் வருபவர்களைக் கொண்டு வராத ஒரு தொழிற்சாலையில் பணிபுரிவதற்காக மக்கள் இந்த சமூகத்திற்குள் கடந்து வந்தது போன்ற - காரணத்தினால் கடந்த காலத்தில் சபை வளர்ந்துள்ளதா? (2) சமூகம் முதிர்வடைந்து கொண்டுள்ளதா? இளம் மக்கள் வெளியேறிச் செல்லுகின்றனரா? (3) அப்பகுதியின் இயல்பான தன்மை என்னவாக உள்ளது? ஒரு பகுதியில் உள்ள சபையானது புதிய இல்லங்களைக் கட்டுவதை இலக்காகக் கொண்டுள்ளதா? ஒரு பகுதியில் உள்ள சபையானது நகரினுள் ஒரு அங்கமாகலாமா?

கட்டுவதா வேண்டாமா, எவ்வளவு பணம் செலவிடப்பட வேண்டும், என்ன கட்ட வேண்டும் மற்றும் எங்கு கட்ட வேண்டும் என்பவற்றைத் தீர்மானிப்பதில் இந்தக் கேள்விகள் யாவும் மற்றும் பிறகேள்விகளும் ஆழ்ந்து சிந்திக்கப்பட வேண்டும். ஜேம்ஸ் நிக்ஸ் அவர்கள் பின்வருமாறு ஆலோசனை அளித்தார்: ''திட்டத்தின் வீழ்ச்சிப் பகுதியைப் பற்றி விசாரியுங்கள். கேட்க வேண்டிய எதார்த்தமான கேள்விகள்: 'நாம் திட்ட மிட்டபடி வளராதிருந்தால் என்ன செய்வது?'; 'பிரசங்கியார்கள் வேறு இடங்களுக்குச் சென்றால் என்ன செய்வது?'; 'இந்த சபையானது எவ்வளவாய் நிலைப்புத் தன்மையுடையதாய் உள்ளது?' உங்கள் சபையின் வருகை மற்றும் காணிக்கைப் பதிவேடுகளைக் கவனத்துடன் ஆராய்ந்து பாருங்கள்.''[5]

"நாம் எங்கு கட்டுவோம்?"

கட்ட வேண்டுமென்று முடிவு மேற்கொள்ளப்பட வேண்டுமென்றால், புதிய கட்டிடமானது எங்கு கட்டப்பட வேண்டும்?

மற்ற யாவும் சமமாய் இருக்கையில், பிரதான சாலை அல்லது சாலைகளின் அருகே, நெடுஞ்சாலைகளுக்குச் சுலபமாய்ச் சென்றடையும் வழியுள்ள இடங்களில், மிகவும் பொதுவான இடத்தில், வளருகின்ற, உயர்தரமான இடத்தில் கட்டுதல் மிகச் சிறந்தது என்பது தெளிவு. (நிலவிற்பனைத் தொழிலில் மதிப்பு மிக்க மூன்று விதிகளைப் பற்றி நான் நினைவுகூருகின்றேன்: "இட அமைப்பு, இட அமைப்பு, இட அமைப்பு.") எல்லாம் எப்பொழுதும் சமமாய் இருப்பதில்லை என்பதே பிரச்சனையாக உள்ளது. ஒரு சமூகத்தில் உள்ளவர்கள் அவ்விடம் விட்டுச் செல்வதினால் மக்கள் தொகையில் சரிவு ஏற்படும் பொழுது சபையானது தான் கூடிவரும் இடத்தையும் மாற்ற வேண்டுமா? அது அவ்வாறு செய்கின்றதாயிருந்தால், அந்த சமூகத்தில் எவரொருவரும் மக்களுக்கு ஊழியம் செய்ய மாட்டார் களா? - விசேஷமாக எவரொருவரும் அவர்களுக்கு "ஜீவ தண்ணீரை" அளிக்க

மாட்டார்களா? மறுபுறத்தில், விசுவாசம் உள்ள உறுப்பினர்கள் பலர் இருக்கும் இடத்தை விட்டுத் தொலைவில் இருப்பினும், அவர்களில் பலர் பழைய கட்டிடத்திலும் அது அமைந்துள்ள இடத்திலும் உணர்வுப் பூர்வமான பிணைப்புகள் கொண்டிருப்பினும், மற்றும் அவர்களில் சிலர் பழைய கட்டிடத்திற்கு நெருக்கமாயிருத்தலின் அடிப்படையில் தாங்கள் வாழுமிடங்களைத் தேர்ந்து கொண்டிருப்பினும், ஒரு சபையானது அதிகம் விரும்பத் தக்க இடத்திற்கு மாறிச் செல்ல வேண்டுமா?

கட்டுவதற்கு கோட்பாட்டளவில் மிகச் சிறந்த இடம் என்பது மட்டும் தவிர அதிகமான கேள்விகளை(யும்) சபையானது ஆழ்ந்து சிந்திக்க வேண்டும். சபை நடத்துனர்கள் எங்கு கட்டுவது என்று சிந்திக்கையில் உறுப்பினர்களின் கருத்துக்களையும் ஆழ்ந்து சிந்திக்க வேண்டும்.

"நாம் கட்டிடத்திற்கு ஆகும் செலவுகளை எவ்வாறு செலுத்துவோம்?"

ஒரு சபையானது கட்டிடம் ஒன்றைக் கட்டுகின்ற பொழுது அதற்காகும் செலவுகளுக்கான பணத்தைக் கையில் கொண்டுள்ள சூழ்நிலை ஏற்படுத்துவதில்லை.[6] அப்பொழுது, புதுக் கட்டிடத்திற்கு எவ்விதம் நிதி அளிக்கப்படும் என்ற கேள்வியை சபை நடத்துனர்கள் எதிர்கொள்ள வேண்டும். இந்த விஷயத்தில், உயர்ந்த நிதியளிப்பில் (வழக்கமாய்) தாங்கள் நிபுணர்களாய் இருப்பதில்லை என்பது அவர்கள் நினைவுகூர வேண்டிய மிக முக்கியமான விஷயமாய் உள்ளது. அவர்கள் பட்சபாதமற்று இருப்பதும், ஆர்வமிக்கதல்லாத அறிவுரையை (பணம் அளித்தலை விட மற்றவற்றில் ஆர்வமுள்ள மக்களின் அறிவுரையைப் பெறுதல் என்று அர்த்தப்படுகின்றது.) நிதி விவகாரம் பற்றி தங்களைக் காட்டிலும் அதிக அறிவுள்ளவர்களிடமிருந்து பெறுதல் என்பதும் அவசியமாய் உள்ளது. *Christian Chronicle* என்ற பத்திரிக்கையில், "கடன் மேலாண்மை பற்றி வியூகவாதி குறிப்புகள் தருகிறார்"[7] என்ற கட்டுரையில் ஜேம்ஸ் நிக்ஸ் அவர்கள் பின்வருமாறு அறிவுரை அளித்தார்:

> அ. "சபைக்குப் புறம்பேயிருந்து போதுமான அளவுக்கு சட்ட ரீதியான மற்றும் நிதி நிலை ரீதியான ஆலோசனையைப் பெறுங்கள். சட்ட ரீதியான மற்றும் நிதி நிலை ரீதியான பதிவேடுகள் அனைத்தையும் சபை உறுப்பினர்கள் ஆராய்ந்து பார்த்திருக்க வேண்டும் … உங்களுக்கு அதிகமான பணத்தைக் கடன் கொடுப்பதிலிருந்து ஆதாயம் பெற நிற்கும் கடனளிப்பவர்களிடமிருந்து வரும் அறிவுரைகள் குறித்து எச்சரிக்கையாய் இருங்கள்."
>
> ஆ. உங்கள் பழைய உடைமையின் சந்தை மதிப்பு பற்றி எதார்த்த நிலைப்பாட்டில் இருங்கள். மதிப்பீடுகள் அடிக்கடி உயருகின்றன. கட்டிடம் உண்மையில் எவ்வளவுக்கு விற்கப்படப் போகின்றது என்பது உண்மைக் கேள்வியாக உள்ளது … பழைய கட்டிடத்தை விற்குமுன் புதிய உடமைக்காகக் கடன்படுவது என்பது தொல்லை பிடித்த வியாபாரமாயிருக்கும் …
>
> இ. "உயர்ந்து செல்லும் செலவினங்களில் அடைபட்டுக்

கொள்வதைத் தவிர்த்து விடுங்கள். பலூன் செலுத்துதல் திட்டங்கள் நீங்கள் செலவிடக்கூடிய பணத்தைக் காட்டிலும் அதிகமான பணத்தைக் கடனாகப் பெறும்படி உங்களை அனுமதிக்கின்றன ...”

ஈ. “திட்டத்தின் மேல் நிலையில் நிலைத்திருங்கள். நிதி நிலைக் குழுக்களின் ஆராய்ச்சியில் இருந்து நடத்துனர்கள் தங்களைத் தனிமைப்படுத்திக் கொள்ளக் கூடாது. குறிப்பிட்ட நிலைகளில் எல்லாக் கணக்கீடுகளையும் ஆராய்வதற்கும் செயல்முறைகளை மதிப்பிடுவதற்கும் திட்டத்தை வடிவமைத்துக் கொள்ளுங்கள், மற்றும் ஆம் அல்லது இல்லை என்ற முடிவை மேற்கொள்ளுங்கள். ஆராய்வுச் செயல்முறையானது திட்டம் ஞானமற்றது என்பதாக வெளிப் படுத்தினால், திட்டத்தை நிறுத்திவிட மனதாயிருங்கள் ...”

உ. “புதிய கட்டிடத்துக்கு நிதியளித்தலுக்கோ அல்லது பழைய கடன் ஒன்றை நிர்வாகம் செய்வதற்கோ பல செயல்முறைகளை ஆழ்ந்து சிந்தியுங்கள்.”

“எவ்வகையான கட்டிடம் கட்டப்பட வேண்டும்?”

எவ்வகையான கட்டிடம் கட்டப்பட வேண்டும் என்றும் சபை நடத்துனர்கள் கேட்க வேண்டியது அவசியம். இந்தக் கேள்விக்குக் கடந்த காலத்தில் குறைந்த அளவே கவனம் தரப்பட்டுள்ளது. பெரும்பாலான சபை கட்டிடங்கள் போதுமான அளவுக்குப் பெரிதாய் உள்ள கலையரங்கங் களைக் கொண்டுள்ளன, ஆனால் வேறு எவ்விஷயத்திற்கும் சிறிதளவே அக்கறை அளிக்கப்பட்டுள்ளது. வெளியிலிருந்து பார்ப்பதற்கு கட்டிட மானது, நான் எங்கோ கேள்விப்பட்ட விளக்கத்தின்படி கட்டிடக் கலையின் “முந்திய அற்பமான” பாணியினால் ஆனதாகத் தோன்றலாம்.

கட்டிடத்தைப் பொறுத்தமட்டில் குறைந்தபட்சம் ஐந்து பண்பினங்கள் ஆழ்ந்து சிந்திக்கப்பட வேண்டும்.

பொருள் செலவிடக் கூடிய தன்மை

ஒரு சபையானது தான் எவ்வளவு பொருள் செலவிட முடியுமோ அந்த அளவுக்கு மட்டுமே கட்ட வேண்டும் என்பது தெளிவு. கட்டிடத்திற்கு செலவிடப்படுவதை கவனத்திற்குரிய மற்ற விஷயங்களும் வரையறைப் படுத்துகின்றன. எடுத்துக்காட்டாக, மூப்பர்கள் உக்கிராணத்துவம் பற்றி சிந்திக்க வேண்டும்: “கர்த்தருடைய பணம்” அதிகம் செயல் வலிவுள்ள வகையில் எவ்வாறு பயன்படுத்தப்பட முடியும்?[8] அவர்கள் உலகம் முழுவதும் சுவிசேஷத்தைப் பிரசங்கிக்கும் பொறுப்பு பற்றியும் சிந்திக்க வேண்டும். ஒரு சபையானது சுவிசேஷ ஊழியங்களுக்கு அதிகப் பணம் செலவிட முடியும்படியாக கட்டிடத்திற்குத் தன்னால் செலவிடக் கூடியதைக் காட்டிலும் குறைந்த பணத்தைச் செலவிடலாம்.

அளவு

கலையரங்கமானது போதிய அளவு பெரிதாய் இருக்க வேண்டும்,

மற்றும் கலையரங்கத்தில் எவ்வளவு பேர் அமர முடியுமோ அவ்வளவு பேர் அமரக் கூடியதாக வகுப்பறைகளும் இருக்க வேண்டும். கூடுதலாக, பொருள் வைப்பதற்கும், அலுவலகத்திற்கும் பிறவற்றுக்கும் போதுமான இடம் இருக்க வேண்டும்.

ஐரா நார்த் அவர்கள், *"சமான நிலை"* என்ற தனது புத்தகத்தில், நல்ல அறிவுரை அளித்தார். ஒரு சபையானது தான் ஒரு கட்டிடத்தினுள் செல்லும் முதல் நாளில் அதை நிரப்பக் கூடியதாயில்லாத வரையிலும் அப்புதிய கட்டிடத்தை ஒருக்காலும் கட்டக் கூடாது என்று ஆலோசனை அளித்தார். இவ்விதமாக புதிய கட்டிடம் சபைக்கு அதன் வளர்ச்சியை நிறுத்துகின்ற உளவியல் ரீதியான பின்னிழுவையாக இருப்பதற்கு மாறாக ஒரு உளவியல் ஊக்குவிப்பை அளிக்கின்றது.[9]

பயன்பாடு, நடைமுறைப் பண்பு அல்லது பயன் நிறைந்த தன்மை

கட்டிடமானது, அதன் நோக்கங்களில் பயன் நிறைந்ததாக இருக்கும்படி வடிவமைக்கப்பட வேண்டும்: (1) எடுத்துக்காட்டாக, பாடுதல் என்பது கலையரங்கில் நிகழ்கின்றபடியால், சபையின் பாடுதலை எளிதாக்குவதற்காக, சபையின் பாடுதலானது மிகச் சிறப்பாய் ஒலிப்பதற்குத் தேவையான யாவற்றையும் உள்ளடக்குதல். (2) பிரசங்கித்தல் என்பது(ம்) கலையரங்கில் நடக்கின்றதால், பிரசங்கியார் தமது காட்சி உதவிப் பொருட்களைப் பயன்படுத்துவதைச் சாத்தியமாக்குவதன் மூலம் பிரசங்கித்தலை எளிதாக்கும்படி கட்டிடம் வடிவமைக்கப்பட வேண்டும். (3) போதித்தல் என்பது வகுப்பறைகளில் நிகழ்கின்றது, எனவே அவைகள் போதித்தலை எளிதாக்கும்படி வடிவமைக்கப்பட வேண்டும். இந்த நோக்க நிறைவுக்கு, கல்வியைப் பற்றி - குறிப்பாக வேதாகம வகுப்புகள் பற்றி - சிலவற்றை அறிந்துள்ள யாராவது வகுப்பறைகளை வடிவமைக்க உதவலாம் என்பது ஒரு நல்ல கருத்தாயிருக்கும். (4) போதித்தல் கலையரங்கத்தில் நிகழ்கின்றதென்றால், கலையரங்கை ஆராதனை இடம் என்பதிலிருந்து வகுப்பறையாக மாற்றுவது முடிந்த அளவுக்கு சுலபமாயிருக்கும்படியாக கட்டிடமானது வடிவமைக்கப்பட வேண்டும். (5) சபையானது ஒன்றுகூடி, உணவருந்துகிறதென்றால், இவ்வகையான ஐக்கியம் நடைபெறச் சாத்தியக் கூறு இருக்க வேண்டும். (6) சபையானது, இளம் குழந்தைகளுடனுள்ள குடும்பங்களை ஈர்க்கலாம் என்ற நம்பிக்கை கொண்டிருந்தால், அந்தப் பிள்ளைகளைக் கவனித்துக் கொள்ளுதலைச் சுலபமாக்கும் வசதிகள் இருக்க வேண்டும். (7) ஒன்று கூடிப் பார்வையிடுதல் என்பது உற்சாகப்படுத்தப்பட வேண்டுமென்றால், மக்கள் நின்று பேசுவதைச் சாத்தியமாக்கும்படி முகப்புக் கூடமும் பொது அறையும் போதிய அளவு பெரியவைகளாய் இருக்க வேண்டும்.

வனப்பு

பயன் நிறைதன்மை என்பது இன்றியமையாததாக உள்ளது, ஆனால்

வனப்பு என்பதும்கூட முக்கியமானதாகவே உள்ளது. குறைவாகக் கூறுவதென்றாலும் கூட, தேவனுக்குப் பிரியம் தரக் கூடியதாய் இருப்பதற்கு ஒரு கட்டிடமானது அழகற்றதாக இருக்க வேண்டியதில்லை. நடைமுறைக் குகந்த அதிகமான அளவு கட்டிடத்திற்கு வனப்பூட்டுவதற்கு முயற்சி மேற்கொள்ளப்பட வேண்டும். கட்டிடத்தின் வெளிப்பகுதியானது வனப்பு நிறைந்ததாகவும், இயற்கை வனப்புடைய நிலப்பகுதியுடையதாகவும் இருக்க வேண்டும். கட்டிடத்தின் உட்பகுதியானது நன்கு பணி தீர்ந்த தாகவும், முடிந்த அளவு வசீகரத்தன்மை உடையதாகவும் இருக்க வேண்டும். இந்தப் பிந்திய பணியானது, சபை நடத்துனர்கள் தவிர பிறர் யாராவது கட்டிடத்திற்கு (பூச வேண்டிய) வர்ணத்தைத் தேர்ந்தெடுக்க வேண்டும் என்று அர்த்தப்படுகின்றது. இது நல்ல ரசனை கொண்ட விசுவாசமுள்ள பெண்களுக்கான ஒரு நல்ல வேலையாக இருக்கலாம்.

கலாச்சார ரீதியான ஏற்புடைய தன்மை

கட்டிடமானது அதன் கலாச்சாரத்திற்கு ஏற்புடையதாக இருக்க வேண்டும். நகர்ப்புறப் பகுதிகளுக்கு தக்கதாக உள்ளது எதுவோ, அது நகரின் உள்பகுதிக்குத் தக்கதாக இல்லாது போகலாம். மிக முக்கியமாக, அமெரிக்க நாட்டிற்கு ஏற்புடையதாக இருப்பது, பிற நாடுகளில் முற்றிலும் ஏற்றுக் கொள்ளப்படாததாக இருக்கலாம். பிறநாடுகளில் அமெரிக்க சபைக் கட்டிடங்களை அப்படியே மீண்டும் உருவாக்குவதைத் தவிர்ப்பதில் *சுவிசேஷ ஊழியர்கள்* கவனமாய்ச் செயல்பட வேண்டும்.

"சபையானது கட்டிடத்தை எவ்வாறு பயன்படுத்தும்?"

சபைக் கட்டிடத்தை எவ்வாறு பயன்படுத்துவது மற்றும் அதனை எவ்வாறு பராமரிப்பது என்பது பற்றியும் கேள்விகள் எழும்புகின்றன. பொதுவாக, சபைக் கட்டிடமானது, சபை செய்யும்படி தேவன் கொடுத் துள்ள பணிகளை நிறைவேற்றுவதற்காக ஒரு உதவிப் பொருளாகவே நினைக்கப்பட வேண்டும். அவை, சுவிசேஷ ஊழியம், பக்தி விருத்தி யூட்டுதல், தர்ம காரியங்கள் மற்றும் ஆராதனை என்று தொகுத்துரைக்கப் படலாம். இவற்றைத் தவிர மற்ற நோக்கங்களை நிறைவேற்றுவதற்கு சபை வசதிகளைப் பயன்படுத்தக் கூடாது.

இருப்பினும், இது நாம் சபைக் கட்டிடத்தில் உணவருந்தக் கூடாது என்று அர்த்தப்படுத்துவதில்லை. உணவருந்துதல் என்பது தன்னிலே முடிவடைகின்ற விஷயம் அல்ல; அது ஒரு நோக்கத்தை அடைவதற்கான வழிமுறையாக உள்ளது. "போஜன ஐக்கியத்தின்" முடிவாக பக்தி விருத்தி ஏற்படுதல் (சில வேளைகளில் சுவிசேஷ ஊழியம்) உண்டாகின்றது.

சபைக் கட்டிடத்தைப் பிற நோக்கங்களுக்குப் பயன்படுத்துதல் பற்றி அதிகம் கடினமான கேள்விகள் இருக்கலாம். இவற்றைக் குறித்து நாம் இரண்டு ஆலோசனைகளை ஏற்படுத்தலாம்: (1) எப்பொழுதும் கேட்கப்பட

வேண்டிய முக்கியமான கேள்வி இதோ: "முடிவில் விரும்பப்படுகின்றது என்ன?" செயல்பாடானது ஆவிக்குரிய நோக்கம் கொண்டிராததென்றால், அல்லது சபை செய்யும்படியாக தேவன் கொடுத்துள்ள பணிகள் எதையும் நிறைவேற்ற உதவுவதில்லையென்றால், அது செய்யப்படக் கூடாது. (2) சபைக் கட்டிடம் என்பது தன்னிலே, ஒரு அனுகூல வாய்ப்பாகவே உள்ளது, அது ஒரு தேவையல்ல என்பதை நாம் நினைவுகூர வேண்டும். ஆகையால், அதைப் பற்றிய கட்டுப்படுத்தும் விதிகளை ஏற்படுத்துவதில் நாம் மெதுவாகச் செயல்பட வேண்டும்.

சபைக் கட்டிடத்தை நன்முறையில் பராமரிப்பதற்கான காரணங்கள் பற்றியும் கேள்விகள் எழும்பலாம். எடுத்துக்காட்டாக, சபைக் கட்டிட மானது, "கர்த்தருடைய பணத்தை"க் கொண்டு வாங்கப்பட்டதால், அது "பரிசுத்தமானது," எனவே நாம் "பரிசுத்த இடத்தில்" அமைதியுடனும் பயபக்தியுடனும் இருக்க வேண்டும் என்று சிலர் நினைக்கலாம். இப்படிப் பட்ட ஒரு சிந்தனையை நாம் தடை செய்ய வேண்டும். "சபைக் கட்டிடம்" என்பது "பரிசுத்த இடத்திற்கு" சமமானதாக இருப்பதில்லை, அல்லது, அது ஆசரிப்புக் கூடாரத்திற்கோ அல்லது தேவாலயத்திற்கோ இணையான தாகவும் இருப்பதில்லை. ஆசரிப்புக் கூடாரமும் தேவாலயமும் சபையின் நிழலாய் இருந்தனவே தவிர, சபைக் கட்டிடத்தின் நிழலாய் இருந்ததில்லை. சபையும் கட்டிடமும் ஒருக்காலும் குழப்பப்படக் கூடாது. சபை என்பது எப்பொழுதுமே மக்கள் கூட்டமாய்த்தான் இருந்துள்ளதே தவிர, அது ஒருக்காலும் ஒரு இடமாக இருந்ததில்லை.

அதே வேளையில், சபை (கூடிவரும்) கட்டிடத்தைப் பராமரிக்க நல்ல காரணங்கள் உள்ளன. இந்தக் காரணங்களுக்காக நாம் இதைப் பராமரிக்க வேண்டும்: (1) அது நமக்குரியது - நாம் அதற்கு நமது பணத்தைக் கொண்டு செலவழிக்கின்றோம். (2) அது நம்மில் எவராவது ஒருவருக்கு மட்டும் உரியதல்ல - அதாவது, அது முற்றிலுமாக என்னுடையது அல்ல. ஒரு கருத்தில், அது பொதுச் சொத்தாக உள்ளது; மற்றும் நாம் பொதுச் சொத்துக்களை அல்லது மற்றவர்களின் சொத்துக்களைப் பராமரித்தல் என்பது அவசியமானதாக உள்ளது. (3) கட்டிடத்தை நன்கு தோற்றம் அளிக்கும்படி பராமரித்தல் என்பது சபை ஒரு நேர்மறையான சுய தோற்றம் கொண்டிருக்கவும், பார்வையாளர்கள் திரும்பி வருவதை உற்சாகப் படுத்தவும் உதவும்.

முடிவுரை

ஒரு புதிய கட்டிடத்தைக் கட்டியுள்ள ஒவ்வொரு சபையும் வளர்ச்சியை அனுபவிக்கத் தவறியது அல்லது பொருளாதாரத் தொந்தரவு களை விளைவாகப் பெற்றது என்று கூறிவிட முடியாது என்பது உறுதி. இன்றைய நாட்களில் மேன்மையாய் விளங்கும் சபைகளில் பல, தங்கள் கட்டிடங்களை "சபை கட்டிடப் பேரார்வம்" இருந்த காலத்தில் கட்டி யிருந்தவைகளேயாகும்.

சபைகள் ஒருக்காலும் கட்டிடம் கட்டக் கூடாது என்று கூறுவதற்காக

அல்ல, ஆனால் அவைகள் கட்டு முன்பு சரியான கேள்விகளைக் கேட்க உரிமை கொண்டிருக்க வேண்டும் என்பதைக் கூறுவதற்காகவே இது எழுதப்பட்டுள்ளது. கட்டியெழுப்புவதென்று முடிவு மேற்கொள்ளப்பட்ட உடனே, சபை நடத்துனர்கள் ''அதைச் சரியாகச் செய்தல்'' என்பது அவசியமாகின்றது. உண்மையிலேயே ஒரு புதிய கட்டிடம் தேவையாயிருந்து, அது நன்கு வடிவமைக்கப்பட்டு, தக்க வகையில் பயன்படுத்தப்படுகின்ற பொழுது, சபை செய்யும்படியாக தேவன் கொடுத்த பணியை நிறைவேற்ற உதவுவதில் அது (அக்கட்டிடம்) ஒரு உன்னதமான கருவியாக இருக்க முடியும்.

குறிப்புகள்:

[1]''கான்ஸ்டன்டைனின் காலம் வரையிலும் குறிப்பாய்க் கட்டப்பட்ட (சபைக்) கட்டிடங்களை நாம் காண்பதில்லை. ஒரு கூட்டம்கூட அனுமதிக்கப்பட்ட எந்த இடமும் கிறிஸ்தவர்கள் கூடிவரச் சாத்தியமுள்ள இடமாய் இருந்தது.'' Everett Ferguson, *Early Christians Speak* (Austin, Tex.: Sweet Publishing Co., 1971), 76. [2]ஐரா நார்த் அவர்கள் இப்பிரச்சனையை, "அதிகம் கட்டி குறைவாய்ப் பயன்படுத்துதல்" என்று குறிப்பிட்டார், *Balance* (Nashville, Tenn.: Gospel Advocate Company, 1983), 41. [3]Joy L. McMillon and R. Scott Lamascus, "Two churches say it was a mistake," *Christian Chronicle* 45 (November 1988): 1, 6; "Financial perils sap church vitality," *Christian Chronicle* 46 (January 1989): 1, 6; "Churches find successful debt, ministry balance," *Christian Chronicle* 46 (March 1989): 1, 6. [4]எடுத்துக்காட்டாக, Coca-Cola கம்பெனியானது பெரும்பாலான மக்கள் "பழைய" கோக்கையே விரும்புகின்றனர் என்பதைக் கற்றுக் கொள்ள மட்டுமே முடிந்த வகையில், ஒரு புதிய கோக்கை விற்பனைக்கு விட்டது. எனவே, பழைய கோக்கானது "Coca-Cola Classic" என்ற பெயரின் கீழ் தொடர்ந்து விற்கப்பட்டது, மற்றும் ''புதிய'' கோக்கானது இன்னமும் விற்கப்பட்டாலும் கம்பெனியானது அதன் மதிப்பைப் பற்றி ஒன்றும் கூறாது மௌனம் காத்தது. [5]Quoted in Joy L. McMillon and R. Scott Lamascus, "Churches find successful debt, ministry balance," *Christian Chronicle* 46 (March 1989): 6. [6]இது ஒரு விதியாக உள்ளது. ஒரு புதிய கட்டிடத்திற்குப் பணம் செலவிட முடியுமென்று நம்பி கட்டிட நிதிக்காகப் பணத்தைச் செலவிடும் சபைகள், தங்கள் நிதி(வளர்ச்சியை)க் காட்டிலும் கட்டிடச் செலவுகள் விரைவாய் உயருவதைக் கண்டறிகின்றன. இருப்பினும், விதிவிலக்குகள் இருக்கலாம். எடுத்துக்காட்டாக, சில சபைகள் ஒரு விசேஷித்த (பணம்) சேகரித்தலை மேற்கொண்டு புதிய கட்டிடம் கட்டி முடிக்கப்படுவதற்கு முன்போ அல்லது கட்டி முடிக்கப்பட்ட உடனோ முழுவதையும் (அல்லது பெரும்பகுதியை) செலுத்துகின்றன. [7]Quoted in Joy L. McMillon and R. Scott Lamascus, "Churches find successful debt, ministry balance," *Christian Chronicle*, 46 (March, 1989): 6. [8]''பைசாவில் ஞானத்துடனும், ரூபாயில் மதியீனத்துடனும்'' இருப்பதை - செலவுகளின் ஓரங்களைக் கத்தரித்து விட்டு, பிற்பாடு அது அவர்களை வேட்டை யாடத் திரும்பி வரும் நிலையை - தவிர்க்க வேண்டியதும் அவர்களுக்கு அவசியமாகும். [9]North, 42-44.

சபையில் பெண்ணின் பணிப் பங்கு பற்றி

வேதாகம ரீதியாகப் பேசுவதென்றால், பெண்கள் ஒரு நீண்ட வழியில் கடந்து வந்துள்ளனர். பழைய ஏற்பாட்டில் பெண் என்பவள் ஒரு விசேஷித்த படைப்பாய் இருந்தாள். ஏதேன் தோட்டத்தில் பாவம் செய்த பின் அவள் தன் கணவனுக்குக் கீழ்ப்பட்டிருக்க வேண்டும் என்று கூறப்பட்டது. இன்னும் கூட, தேவனுடைய ஏற்பாட்டில் பெண்கள் மதிக்கப்பட்டவர்களாகவே இருந்தனர். பலதார விவாகம், எந்த ஒரு காரணத்திற்காகவும் மணமுறிவு மற்றும் இவை போன்ற பலவற்றை அறிமுகப்படுத்தியதால், தேவனல்ல, மனிதனே பெண்ணை அவமதித்தான்.

நாம் புதிய ஏற்பாட்டுக்கு வருகின்ற பொழுது, பெண்களுக்கு தேவனின் மதிப்பு இடமானது இயேசுவால் மீண்டும் தரப்பட்டதைக் காண்கின்றோம். (விசேஷமாக லூக்காவின் புத்தகத்தையும் பெண்களுக்கு அதில் காண்பிக்கப் பட்ட மதிப்பையும் நோக்குங்கள்.) இயேசு எல்லாருக்காகவும் சிலுவையில் மரித்தார். அவருடைய மரணமானது பெண்களுக்கு மதிப்பு வாய்ந்த இடத்தை மீண்டும் தரும் செயல்முறையை நிறைவாக்கிற்று. சிலுவையின் அடியில் பூமியானது சமதளமாகவே உள்ளது (கலா. 3:26-28).

தொடக்க கால சபையில் பெண்களின் ஊழியத்திற்கான ஒரு சில உதாரணங்கள் இங்கு தரப்படுகின்றன: ஆண்களுடன் பெண்களும் துன்புறுத்தப்பட்டு மற்றும் சுவிசேஷத்தைப் பரப்புவதற்கு உதவி(யும்) செய்தனர் (அப். 8:3). அப்பொல்லோ என்பவர் சத்தியத்தைப் பற்றிய முழுமையான அறிவு பெறுவதற்கு வழிநடத்தப்பட, பிரிஸ்கில்லாள் உதவினாள் (அப். 18). பிலிப்புவின் நான்கு மகள்கள் தீர்க்கதரிசன வரம் பெற்றவர்களாய் இருந்தனர் (அப். 21:9). ரோமர் 16ம் அதிகாரமானது சபையில் ஊழியக்காரிகளாயிருந்த பல பெண்களைக் குறிப்பிடுகிறது, அதில் பவுலுடன் உடன் ஊழியக்காரியாய் இருந்த மற்றும் சபையின் ஊழியக்காரியாயிருந்த பெபேயாளைக் குறித்தும் குறிப்புள்ளது (ரோமர் 16:1, 2). கிறிஸ்தவப் பெண்கள், ஆண்களைப் போலவே அதே அற்புத வரங்களைப் பெற்றிருந்தனர் (1 கொரி. 12-14ஐக் காணவும்; 1 கொரி. 11:5ஐக் கவனிக்கவும்). எயோதியாளும் சிந்திகேயாளும் சுவிசேஷத்திற்காகப் பவுலுடன் கூட ஊழியம் செய்திருந்தார்கள் (பிலி. 4:2, 3).

இருப்பினும், இவர்களில் எவரொருவரும், ஆண்கள் தலைமையேற்று முன் செல்ல வேண்டும் என்று ஆதியாகமம் 3ல் தரப்பட்ட தேவனுடைய அடிப்படைக் கட்டளையை மாற்றவில்லை: கணவன்/மனைவி உறவில் ஆண் தலையாய் இருக்க வேண்டும் (எபே. 5:22-24, 33; 1 பேது. 3:1, 5).

சபையில் ஆண்கள் நடத்துனர்களாய் இருக்க வேண்டும்; மூப்பரின் முக்கிய நிலைப்பாடாக ("ஒரே மனைவியை உடைய புருஷன்") ஆவியானவரால் தரப்பட்டுள்ள தகுதியானது, பெண்கள் மூப்பர்களாகாதபடி நீக்குகின்றது. ஆராதனையில் நடத்துவத்துவத்தை ஆண்களே அளிக்க வேண்டியுள்ளது (1 கொரி. 14; 1 தீமோ. 2).

இன்றைய நாட்களில் சில பெண்கள் தேவனுடைய விருப்பத்தைக் காட்டிலும் அதிக தூரம் (கடந்து) வந்துள்ளனர் (2 யோவா. 9). பல நாமகரணக் கூட்டங்கள் பெண் பிரசங்கியார்களைக் கொண்டுள்ளன. நாம் கவனமாய் இருக்கவில்லையென்றால், இந்தத் தவறானது சபையைப் பாதிக்கக் கூடும்.

சிந்திக்க வேண்டிய வசனப் பகுதிகள்

சபையில் நடத்துவத்துவப் பொறுப்புகள் பெண்களுக்கு(ம்) தரப்பட வேண்டும் என்று நினைப்பவர்களால், கலாத்தியர் 3:26-28 ஒரு திறவுகோல் வசனப்பகுதியாகக் கருதப்படுகின்றது. இயேசுவுக்குள் எல்லாரும் சமமாய் இருப்பதாக இந்த வசனப் பகுதி கூறுகின்றது. இருப்பினும் இது, கணவன்/மனைவி உறவுகள் மற்றும் பெற்றோர்/குழந்தை உறவுகள் போன்ற தேவன் தந்த பணிப் பொறுப்புகள் பற்றிய வேதாகமத்தின் மற்ற அடிப்படை போதனையை ஒன்றுமற்றதாக்குவதில்லை. உதாரணமாக, எனது மகள்கள் ஒவ்வொருத்தியும் இளம் வயதிலேயே சுவிசேஷத்திற்குக் கீழ்ப்படிந்தார்கள். எனவே இது, நாங்கள் இப்பொழுது இயேசுவுக்குள் சமமாய் இருப்பதால் அவர்கள் எனக்குக் கீழ்ப்படியத் தேவையில்லை என்று அர்த்தப் படுத்துவதாகுமா?

1 கொரி. 14:34, 35 வசனப் பகுதியானது ஆழ்ந்து சிந்திக்கப்பட வேண்டியதாக உள்ளது: "சபைகளில் உங்கள் ஸ்திரீகள் பேசாமலிருக்கக் கடவர்கள்; பேசும்படிக்கு அவர்களுக்கு உத்தரவில்லை." கொரிந்து நகரில் இருந்த சபையில் அற்புத வரங்களின் தவறான பயன்பாட்டினால் எழுந்த குழப்பம்தான் இந்த வசனத்தின் பின்னணியாக உள்ளது. இந்தப் பிரச்சனைக்குப் பொதுவான தீர்வு என்பது பின்வருமாறு இருந்தது: "சகலமும் நல்லொழுக்கமாயும் கிரமமாயும் செய்யப்படக் கடவது" (வ. 40). இதை நிறைவேற்ற பவுல் பல விதிகளைக் கொடுத்தார். பெண்கள் அமைதி காக்க வேண்டும் என்பது (அவற்றில்) ஆறாவதாக இருந்தது.

வசனம் 40க்கான காட்சியமைவு சபைக்கு சார்ந்ததாக உள்ளது; சபையானது ஆராதனைக்கு ஒன்றுகூடி வந்தது (வசனங்கள் 19, 23, 26, 28ஐக் கவனிக்கவும், இவ்விடத்தில் "சபை" [ekklesia] என்பது ekklesia என்பதன் அடிப்படை அர்த்தமான "சபைகூடுதல்" என்று அர்த்தப்படுகின்றது). "அமைதி காத்தல்" என்பது முழுமையான அமைதி என்று அர்த்தப்படும் siago என்ற கிரேக்க வார்த்தையிலிருந்து மொழிபெயர்க்கப்பட்டுள்ளது.[1]

1 கொரிந்தியர் 14உடன் பல இணைவுகளைக் கொண்டுள்ள 1 தீமோத்தேயு 2:11-14 இன்னொரு முக்கியமான வசனப் பகுதியாக உள்ளது. (இங்கு) ஆராதனை என்பது பொதுவானப் பாடக் கருத்தாகவும்,

ஜெபம் என்பது குறிப்பான பாடக் கருத்தாகவும் உள்ளது (வ. 1, 8). வசனம் 12ல் போதித்தல் என்பதும் குறிப்பிடப்பட்டுள்ளது. எல்லா இடங்களிலும் ஆண்கள் ஜெபிக்கக் கூடியவர்களாய் உள்ளனர் என்ற வலியுறுத்துதலானது பெண்கள் அவ்வாறு செய்ய முடியாது என்பதை மறைமுகமாய் உணர்த்துகிறது. (1 கொரி. 1:2ல் பயன்படுத்தப்பட்ட "எங்கும்" என்பது கிறிஸ்தவ ''இடங்களை'' குறிப்பிடுகிறது.) வசனம் 8ல் ''புருஷர்கள்'' என்பதற்கான வார்த்தையானது (வசனங்கள் 1, 4, 5ல் பயன்படுத்தப் பட்டுள்ள மனித குலத்திற்கான பொதுவான பால் சொல்லில்) *anthropos* என்பதிலிருந்து வராமல், (பெண்ணுக்கு நேரெதிராக ஆணைக் குறிப்பது) *aner* என்ற சொல்லிலிருந்து வருகின்றது. பொதுவான காட்சியமைவு மீண்டும் வெளியரங்கமானதாய் உள்ளது: ''பரிசுத்தமான கைகளை உயர்த்தி" என்பது ஜெப நடத்துனர் (தமது) கரங்களை தேவனை நோக்கி உயர்த்தியுள்ள நிலையில் இருக்கும் சபைக் கூட்டம் ஒன்றை நினைவுக்குக் கொண்டு வருகின்றது, அவர் அதன் பிறகு சபை கூட்டத்தின் மீது ஒரு ஆசீர்வாதத்தை அறிவிக்கும் காட்சியும் நினைவுக்கு வருகின்றது. பெண்கள் அமைதி காக்க வேண்டியதின் அவசியம் மீண்டும் காணப்படுகிறது (வ. 12). போதிக்கக் கூடாது என்ற இந்த ஆணையானது மற்ற இடங்களில் பவுலின் சொந்த போதனையை (குறிப்பிட்ட சூழ்நிலைகளின் கீழ் பெண்கள் போதிக்க வேண்டும் என்பதை; தீத்து 2:3, 4 முதலியவை), முரண்பட்டு நிற்பதில்லை.

இருப்பினும், 1 தீமோத்தேயு 2 வசனப் பகுதியானது 1 கொரிந்தியர் 14ன் வசனப்பகுதியை விட அதிகம் பொதுவானதாக உள்ளது. எண்ணப் போக்கின்மீது கூடுதலான வலியுறுத்தம் வைக்கப்படுகின்றது. இந்த வசனப்பகுதியில் "அமைதி" என்பது 1 கொரிந்தியர் 14ன் வசனப் பகுதியி லிருந்து மாறுபட்ட ஒரு வார்த்தையிலிருந்து மொழிபெயர்க்கப் பட்டுள்ளது. இது எண்ணப்போக்கு, ஆவி மற்றும் நிலைப்பாடு ஆகிய வற்றில் பேசாதிருத்தல் என்பதை அதிகமாய்க் குறிப்பிடுகின்ற *hesuchia* என்ற வார்த்தையிலிருந்து மொழிபெயர்க்கப்பட்டுள்ளது, இது ''அமைதித் தன்மை" அல்லது அமைதியாயிருத்தல் என்று மொழிபெயர்க்கப்பட்டிருக்க முடியும். (NASB, NIV ஆகியவற்றில் காணவும்; see *hesuchia in Vine's Expository Dictionary of New Testament Words*). இது அமைதியான மற்றும் சமாதானம் நிறைந்த வாழ்வை விவரிக்க 1 தீமோத்தேயு 2:2லும், மற்றும் கிறிஸ்தவர்கள் அமைதியில் நடக்க வேண்டும் என்பதை வற்புறுத்த 2 தெச. 3:12லும் பயன்படுத்தப்பட்ட அதே வார்த்தையாக உள்ளது. "அதிகாரத்தை அபகரித்தல்'' (KJV சொற்றொடராக்கம்) என்ற சொற்றொடரும் கூட்டப்பட்டுள்ளது. இது ''அதிகாரம் கொண்டிருத்தல்'' அல்லது "அதிகாரத்தைச் செயல்படுத்துதல்" என்று அர்த்தப்படும் *authenteo* என்ற கிரேக்க வார்த்தையிலிருந்து மொழிபெயர்க்கப்பட்டுள்ளது (NASB, NIV ஆகியவற்றைக் காணவும்). இது KJV குறிப்பிடுவதாகக் காணப்படுவது போல அதிகாரத்தை "அபகரித்தல்" என்பதாக மட்டுமின்றி, பொதுவாக மற்றவர் மீது அதிகாரம் கொண்டிருத்தலைக் குறிப்பிடுகிறது. (ஒரு பெண்ணுக்கு பிரசங்கம் செய்யும்படியான "அதிகாரத்தை" மூப்பர்களே

அளிக்க முயற்சி செய்தாலும் கூட, அவள் அவ்வாறு செய்ய முடியாது. ஏனெனில் பிரசங்கியார் ''சகல அதிகாரத்துடன்'' [தீத்து 2:15] பேச வேண்டும், ஒரு பெண் அந்த இடத்தை நிரப்ப முடியாது.) பொதுவான பயன்பாட்டை ஏற்படுத்த வேண்டுமென்றால், சபையின் சந்தர்ப்பப் பொருளில் பேசுவதற்கு வேதவாக்கியங்களினால் பெண்கள் அனுமதிக் கப்படும் பொழுதும் கூட, அவர்கள் இன்னும் ஒரு குறிப்பிட்ட மரியாதைத் தன்மையைக் காண்பித்தல் அவசியம்.

பவுல் தம் நாட்களில் இருந்த வழக்கங்களை மட்டும் பிரதிபலிக்க வில்லை என்பதைக் கவனியுங்கள். அவர், தம் நாட்களில் இருந்த வழக்கங் களுக்கு வேண்டுகோள் விடுக்கவில்லை, ஆனால் அவர் ஆதியாகமத்தின் முதல் (சில) அதிகாரங்களுக்குத் திரும்பிச் சென்று, எல்லாக் காலத்திற்கும் தேவனுடைய ஏற்பாடுகளைத் திரும்பிக் கண்ணோக்கினார்.

ஒரு நடைமுறைக்குகந்த விஷயத்தை நாம் சுருக்கமாய்க் கையாளு வோம். பெண்கள் பொது ஆராதனைக் கூட்டங்களில் தலைமையேற்று நடத்தக் கூடாதிருந்தனர், அத்துடன் பொதுவாக அவர்கள் ஆண்கள் மீது "அதிகாரம் செலுத்தக் கூடாதிருந்தனர்" (1 கொரி. 11:2-16). மறுபுறம், அதிகம் தனிப்பட்ட அமைவுகளில் பெண்கள் தங்கள் வரங்களையும் திறன்களையும் செயல்படுத்தினர் (பிரிஸ்கில்லாள், அப். 18:24-26; பிலிப்புவின் மகள்கள், அப். 21:8, 9). ''பொது ஊழியங்கள் மற்றும் தனிப்பட்ட சூழ்நிலைகள் ஆகியவற்றிற்கிடையே எல்லா சூழ்நிலைகளிலும் பெண்கள் எவ்வாறு நடந்து கொள்ள வேண்டும்?" என்பதே கேள்வியாக உள்ளது. இங்கு ஒரு பொதுவான கொள்கை உள்ளது: "ஆராதனை" அமைவு களுக்கு எவ்வளவாய் நெருங்கியுள்ளார்களோ அவ்வளவாய் அவர்கள் அதிகம் அமைதி காப்பவர்களாய் இருக்க வேண்டும். ''தனிப்பட்ட'' அமைவுகளுக்கு எவ்வளவாய் நெருங்கியுள்ளார்களோ, அவ்வளவாய் அவர்கள் பேசுவது சரியானதாக உள்ளது. இந்தக் கொள்கையானது எல்லாப் பிரச்சனைகளையும் தீர்க்காது, ஆனால் இது ஒரு தொடக்க நிலையாக உள்ளது.

அடிப்படை வசனப் பகுதிகளை விட்டு நாம் செல்வதற்கு முன்பாக, "ஊழியக்காரிகள்" பற்றிச் சிலர் கொண்டுள்ள கேள்விகளுக்கு நாம் பதில் அளிப்போம் (ரோமர் 16:1, 2). ஊழியக்காரிகள் அலுவல் என்று அழைக்கப் பட்ட பணிநிலையொன்று ஆதி சபையில் இருந்ததாக நிரூபணம் எதுவும் இருப்பதில்லை. நான் அறிகின்ற வரையில் புதிய ஏற்பாட்டில் "உதவிக்காரர்" என்ற வார்த்தையின் பெண்மை வடிவமானது ரோமர் 16ல் மட்டுமே ஒரே ஒருமுறை பயன்படுத்தப்பட்டுள்ளது. மூப்பர்கள் மற்றும் உதவிக்காரர் களுக்குரியதாகத் தரப்பட்டுள்ள தகுதிகள் போன்ற எதுவும் ஊழியக்காரி களுக்குத் தரப்பட்டிருப்பதில்லை.

புதிய ஏற்பாட்டில் பல வார்த்தைகள் பொதுவான அல்லது விசேஷித்த கருத்தில் பயன்படுத்தப்பட முடியும் என்பதை நினைவில் கொள்ளுங்கள்: "சபை," "மூப்பர்," "இயேசு" முதலியன. "உதவிக்காரர்" என்பது "ஊழியக் காரர்" அல்லது "ஊழியர்" என்று மட்டுமே அர்த்தப்படுகின்ற பொதுக் கருத்தின் சொல்லாக உள்ளது. இந்தப் பொதுக்கருத்தில், இது பிரசங்கியார்

களுக்கும் கிறிஸ்தவர்கள் யாவருக்கும் பயன்படுத்தப்படுகின்றது. “உதவிக்காரி” என்பது நேரடியாக “பெண் ஊழியக்காரி” என்று அர்த்தப்படுகின்றது. பொதுவான கருத்தில், சபையில் நாம் ஏராளமான “உதவிக்காரிகளை” கொண்டுள்ளோம், அவர்கள் ஊதியம் பெறுகின்றவர்களாகவும் ஊதியம் பெறாதவர்களாகவும் இருக்கின்றனர்: வேதாகம வகுப்பு ஆசிரியைகள், சபைச் செயலாளர்கள், நோயுற்றவர்களுக்கு உணவு கொண்டு செல்லுபவர்கள், முதலியோர்.

வசன ரீதியாகச் சமான நிலையைக் கண்டறியும் சில ஆலோசனைகள்

1. இப்பாடக் கருத்தின்மீது வேதாகமம் கூறுவதை நாம் போதிப்போம்.

2. வழிநடத்துமாறு நமது ஆண்களுக்கு நாம் போதிப்போம். பெண்கள் அதிகமாய்ப் பொறுப்பேற்க விரும்புகின்றனர் என்பதல்ல ஆனால் ஆண்கள் தாங்கள் வழிநடத்த வேண்டியபடி செயல்படுவதில்லை என்பதே நமது மிகப் பெரிய பிரச்சனையாக உள்ளது.

3. நமது பெண்களுக்குப் பயிற்சியளிப்பதை நாம் ஒருக்காலும் புறக்கணியாதிருப்போம். அவர்கள் ஜெபிக்கவும் போதிக்கவும் போன்ற வற்றைச் செய்யக் கூடியவர்களாயிருப்பது அவசியம். அவர்கள் தங்கள் திறன்களைக் கொண்டு நல்ல உக்கிராணக்காரிகளாய் இருத்தல் எப்படி என்று கற்றுக் கொள்வது அவசியம். இல்லமானது இந்தப் பயிற்சியினால் வழிநடக்க வேண்டும். தேவபக்தியுள்ள பெண்கள் இந்தப் பயிற்சியில் உதவ முடியும் (தீத்து 2).

4. நாம் கவனித்துள்ள வேதாகம ரீதியான கொள்கைகளை மீறாமல் பெண்களின் சட்டபூர்வமான திறமை ஒவ்வொன்றையும் பயன்படுத்துவது எவ்வாறு என்று நாம் தீவிரமாகச் சிந்திக்க வேண்டும். சபையின் தேவைகள் குறித்த பெண்களின் உள்ளீடு நமக்கு அவசியம். பெண்களின் திறன்கள் நமக்குத் தேவை. நான் அறிந்துள்ள சபைகள் பல பெண்கள் செய்கின்ற ஊழியம் இன்றி இயங்க முடியாதவைகளாய் உள்ளன!

முடிவுரை

ஆண்டுகள் கடந்து செல்லுகையில் வருகின்ற பல அறைகூவல்கள் இந்த உலகத்திற்கு ஒத்த வேஷம் தரிக்கும்படி சபையின் மீது வலியுறுத்தங்களை வைக்கும். நமது போதனைகள் மற்றும் நடைமுறைகள் ஆகியவற்றில் நாம் வேதாகம ரீதியாக நிலைத்திருக்கும்படி தேவன் நமக்கு உதவுவாராக. தேவன் தம்முடைய சபையுடன் இருப்பாராக!

• டேவிட் ரோப்பர்

குறிப்புகள்:

[1]*மற்ற இடத்தில் விதிவிலக்குகள் கொண்டுள்ள பொதுவான அறிவுத்தல்களை வேதாகமம் அடிக்கடி தருகின்றது. எடுத்துக்காட்டாக, நாம் நாட்டின் சட்டங்களுக்குக் கீழ்ப்படிய வேண்டும் (ரோமர் 13), ஆனால் இனிப் பிரசங்கிக்கக்கூடாது என்று பேதுருவுக்குக் கட்டளையிடப்பட்ட பொழுது, அவர், ''மனுஷருக்குக் கீழ்ப்படிகிறதைப் பார்க்கிலும் தேவனுக்குக் கீழ்ப்படிகிறதே அவசியமாயிருக்கிறது'' (அப். 5:29) என்று கூறினார். அங்கு ஒரு முரண்பாடு உள்ளதா? இல்லை, "நாட்டின் சட்டங்களுக்குக் கீழ்ப்படியுங்கள்" என்பது விதியாக உள்ளது. "அந்த சட்டங்கள் தேவனுடைய சட்டத்தை மீறுகின்ற பொழுது தவிர ..." என்பது விதிவிலக்காக உள்ளது. 1 கொரி. 14ல் நாம் ஒரு பொதுவான கொள்கையைக் கொண்டுள்ளோம்: சபை ஆராதனையில் பெண்கள் அமைதி காக்க வேண்டும். பாடுதல்கள் பற்றிய வேத வசனங்கள் (இதற்கு) ஒரு விதிவிலக்கை அளிக்கின்றன; எல்லாக் கிறிஸ்தவர்களும் பாட வேண்டும் என்று கட்டளையிடப்பட்டுள்ளது (கொலோ. 3:16). மற்றவர்களுக்கு முன்பாக அறிக்கையிடுதல் என்பது ஒரு விதிவிலக்கை அளிக்கின்றது; யாவரும் அதைச் செய்ய வேண்டும் (ரோமர் 10:9, 10; 1 தீமோ. 6:12; மத். 10:32).*