

УДИРДАГЧИЙН СУУРЬ ОЙЛГОЛТ

ҮЙЛЧЛЭЛ БА УДИРДЛАГЫН ТЕОЛОГИЙГ НЭГТГЭХҮЙ

Брюс Ж.Олдер



Цувралын редактор: Роб А.Фрингер



Цувралын редактор Роб А.Фрингер

ҮЙЛЧЛЭЛ БА УДИРДЛАГЫН ТЕОЛОГИЙГ НЭГТГЭХҮЙ

Брюс Ж.Олдер



Дэлхийн Назарын Хэвлэл

Дэлхийн Назарын Хэвлэл
Ленекса, Канзас муж, (АНУ)

Зохиогчийн эрх© 2018 Брюс Ж.Олдер
Монголыг хариуцсан бүсийн удирдагч Др.М.К.Ригсбай (Р.Гэрэлт-Эрдэнэ)
Англи хэлнээс орчуулсан О.Дөлгөөн
Хянан тохиолдуулсан С.Бямбасүрэн

Бүх эрх Назарын Чуулганд хадгалагдана. Энэхүү номыг зохиогчийн зөвшөөрөлгүйгээр дахин хэвлэх, сэргээн засварлах системд хадгалах, өөр хэлбэрт шилжүүлэх, электрон хэлбэрт хөрвүүлэх, олшруулах, хуулах ямар нэгэн байдлаар өөрчлөхийг хориглоно.

Библийн эшлэлүүдийг Ариун Бичээс Нийгэмлэгийн 2004 оны Ариун Библиээс авсан болно.

ГАРЧИГ

Удирдлагын суурь ойлголт цувралын танилцуулга	
БҮЛЭГ 1: Өмнөх үг	5
БҮЛЭГ 2: Үйлчлэл ба Удирдлага дотор байх	9
БҮЛЭГ 3: Үйлчлэл ба Удирдлагын талаарх Библийн баримтлал	29
БҮЛЭГ 4: Үйлчлэл ба Удирдлагын хэрэгжүүлэлт	43
БҮЛЭГ 5: Үйлчлэл ба Удирдлагыг бодит болгох	63
Дүгнэлт	85
Ашигласан материал	89

ҮЙЛЧЛЭЛ БА УДИРДЛАГЫН ТЕОЛОГИЙГ НЭГТГЭХҮЙ



Бичээст итгэгчдийг “ариун тахилч” гэдэг (1Петр 2:9). Энэ нь адил ч бай, өөр ч бай, бүх Христитгэгчид үйлчлэлийн талбарт удирдагч байхаар дуудагдсан гэсэн утгатай. Удирдагч байх нь зөвхөн гайхалтай аз завшаан төдийгүй асар их хариуцлага билээ. Сүмийн удирдагчаар үйлчлэх хүсэлтэй эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс Христитгэлийн суурьт болон Назарын онцлогийг ойлгох үндсэн сургалтад хамрагдах шаардлагатай. Сургалтад хамрагдсанаар Бичээс, Теологи, Үйлчлэл, Илгээлт, Түүх болон Ариун байдлын талаар илүү гүн мэдлэгтэй болно. Зургаан цуврал бүхий *Удирдагчийн суурь ойлголт* ном нь удирдагчдыг үндэсний, бүсийн болон ерөнхий сүмийн үйлчлэлд чадавхжуулах зорилгоор бичигдсэн билээ. Эдгээр номыг уншин судалж, амьдралдаа хэрэгжүүлэн, чадварлаг зөвлөгчөө болгож, өөрийн сүм, орон нутагт тохируулан хэрэглэснээр гайхалтай үр дүн өгнө гэдэгт эргэлзэхгүй байна.

Хувьсан өөрчлөх их аянд хамтдаа гарцгаая!

БУРХАНЫ ТҮҮХТЭЙ ХОЛБОГДОХУЙ
УЭСЛИЙН ТЕОЛОГИЙГ СУДЛАХУЙ
ҮЙЛЧЛЭЛ БА УДИРДЛАГЫН ТЕОЛОГИЙГ НЭГТГЭХҮЙ
БУРХАНЫ ИЛГЭЭЛТЭНД ОРОЛЦОХУЙ
НАЗАРЫН ОНЦЛОГИЙГ ТАНИУЛАХУЙ
АРИУН БАЙДЛЫН СУРГААЛЫГ САХИХУЙ

ӨМНӨХ ҮГ

Биднийг үйлчлэлд дуудсан Бурханы дуудлагад хэрхэн хариулах тухай заасан хамгийн сайн цугларалтуудын нэгэнд оролцчихоод гэр уруугаа харьж явснаа би санадаг юм. “Саяхан сонссон зүйлээ дэлхийд хэрхэн хэрэгжүүлж амьдрах вэ?” гэдэг бодол намайг гацааж орхилоо. Тухайн үед энэ бүхэн үнэхээр сайхан сонсогдож байсан ч, дэврүүн хөөрүү байдал арилсны дараа би ер бусын гайхалтай дуудлагад сүрдэж, ойлгосон зүйлсээ хэрхэн хэрэгжүүлэх талаар ямар ч ойлголцолгүй болсон байлаа. Магадгүй тэр сайхан цуглааны дараа ингэж мэдэрсэн ганц хүн нь би биш байх. Ямартай ч, Бурханаас үг авах боломжтой бөгөөд үйлчлэлийн амьдралыг хүлээн авч, өөрөөр амьдарснаараа Түүний дуудлагад хариулдаг гэдгийг сурч авсан. Дараагийн хуудаснуудад гайхамшигт дуудлагын дагуу хэрхэн амьдрах талаар зарим чиглүүлгийг өгөх болно. Өсөж бас нээлт хийж, амьдралын өөрчлөлтийн зам дээр таныг очоосой гэж би залбирч байна.

Үйлчлэл гэдэг үгээр номынхоо гарчгийг эхлээд задалъя. Энэ үгийг сонсохоор таны санаанд хамгийн түрүүнд юу бодогдож байна? Магадгүй танай нутгийн чуулганд илгээгдэн үйлчилж буй пастор эсвэл дундад зууны үеийн урт нөмрөгтэй хэн нэгэн хүнээр төсөөлөн бодож байж болох юм. Тэгвэл оршуулгын ёслол удирдаж, эмнэлэгт буй өвчтэй хүнийг эргэдэг хүнийг юу гэх вэ? Магадгүй тэр хүн (эрэгтэй, эмэгтэй) бүтэн сайн өдөр болгон индрийн ард зогсож байдаг хүмүүс байж болох.

Гэхдээ *үйлчлэл* гэх энэ нэр томъёо нь хүний тухай биш харин бусдад хүрэхээр үйлчилж байгаа үйлдлийн тухай юм. Христийг алдаршуулахаар бусдад үйлчлэхийг эрмэлздэг хүн л жинхэнэ *үйлчлэл* хийж байна гэсэн үг. Тэгэхээр үйлчилж буй хүнийхээ эрх ашгийн төлөө ажиллахад үйлчлэлийн гол ойлголт оршино¹. Цуглааны албан ёсны удирдагч ч, теологийн болон Библийн сургуульд сураагүй цуглааны энгийн нэг гишүүн ч илгээгдэж болно. Үйлчлэлд “амьд чулуу мэт болсон та нар ч [бид] Есүс Христээр дамжуулан Бурханд тааламжит, сүнслэг тахилуудыг өргөх ариун тахилч болохын тулд сүнслэг байшин болон баригдагтун” (1 Петр 2:5). Эдгээр хүчирхэг үгс нь зөвхөн сүмийн ахлагчдад биш Христитгэлт бүх хүмүүст зориулагдан бичигдсэн билээ. Үйлчлэхийн (үйлчлэлийн) мөн чанар нь *бүх итгэгчдийн тахилч* байх тухай хэлж байгаа бөгөөд энэ нь Библийн маш чухал ойлголт юм. Авьяас, ур чадварын өгөгдлөөс үл хамааран итгэгч хүн бүр бусдад үйлчлэх замаар Христэд үйлчлэхээр дуудагдсан гэдгийг санагтун².

Удирдлага гэж юу болох, ямар байх ёстой талаар маш олон янзын өөр өөр тодорхойлолт байдаг тул ойлгоход ярвигтай нэр томъёоны нэг. *Удирдагч* гэдэг үгийг сонсохоор агуу эрх мэдэлтэй нэгэн эсвэл олон нийтэд нөлөө бүхий хүний тухай бодогдож байна уу? Үндэстнийг удирдаж байсан улс төрийн удирдагчдын тухай бодож байна уу? Эсвэл улс орныхоо эдийн засгийн маш хүнд хямралтай үеүдэд илтгэл тавьж байсан Винстон Черчил, Мартин Лютер Кинг эсвэл Нелсон Мандела зэрэг хүмүүсийн тухай бодож байна уу? Мэдээж эдгээр хүмүүс удирдагчид мөн, гэхдээ удирдлага байх гэдэг нь олны өмнө ил байж, сүр бараатай харагдахаас илүү зүйл билээ. Удирдлага гэдэг нь эцсийн дүндээ ердөө л нөлөөлөл байдаг³ бол бурханлаг удирдлага нь “хүмүүсийг Бурханы зорилго уруу хөтлөх”-д оршино⁴. Бидний хүн нэг бүр өөр өөрийнхөө байгаа байдлаараа нөлөөлөгч болж чадна гэх тодорхойлолт нь биднийг ч мөн удирдагч байж чадна гэдгийг илэрхийлж

байна. Энэ тодорхойлолтыг няцаахаасаа өмнө тантай тогтмол харилцаатай байдаг хүмүүсийн тухай, тэдний таны амьдралд нөлөөлдөг хэлбэрүүдийг бодоорой. Мөн эсрэгээрээ та ч тэдэнд нөлөөлж байгаа нь үнэн. Удирдагчдын нутагт тавтай морил!! Хэрвээ бид бусдад нөлөөлж байвал бидний өөрсдөөсөө асуух хамгийн чухал асуулт маань “Би ямар нөлөө үзүүлэх вэ?” эсвэл “Би ямар төрлийн нөлөөлөгч баймаар байна вэ?”⁵ байх ёстой юм. *Үйлчлэл* хэмээх нэр томъёонд хамаарах *удирдлага* гэдэг ухагдахуун нь анх бодсоноос ч өргөн цар хүрээг хамардаг.

Теологи гэдэг цөөхөн хүн л ойлгож чаддаг, ихэнхдээ гүн ухааны утгыг агуулдаг үг юм. Гэсэн хэдий ч, хамгийн энгийнээр тайлбарлавал, теологи гэдэг нь Бурхан (*теос*) судлал (*логос*) гэсэн утгатай. Бидний ихэнх нь ёс журмаар нь биш ч гэлээ байнга л энэ талаар судалж байдаг. *Үйлчлэл* болон *Удирдлагын Теологи* гэдэг нь бидний ойлголт, Бурханд итгэх итгэл, Бурханы хаанчлалын хүрээнд илгээлт болон удирдлагыг судалж мэдэх явдал юм. Тэгэхээр теологи нь “*Үйлчлэл* болон *Удирдлагад* Бурханы төлөвлөгөө юу вэ?”, “Бурхан биднийг хэрхэн үйлчилж, удирдаасай гэж хүсэж байгаа бол?”, “*Үйлчлэл* болон удирдлагын үйл ажиллагааны хаана нь Бурхан байгаа бол?” гэх мэт асуултуудад хариулахыг хичээдэг.

Эцэст нь, *нэгтгэх* гэх нэр томъёо биднийг үйлчлэл ба удирдлагын талаар нээн суралцах явцад бидэнд чухал үзэл баримтлал, ойлголтыг өгөх болно. *Нэгтгэх* гэдэг нь онол гэж юу вэ гэсэн санаануудын бодит илэрхийлэл юм. Үүнд үйлчлэл болон удирдлагын “яагаад” болон “яаж” гэх маш гүн, далд утга агуулагдаж байдаг юм. Харин *бодит болгох* гэдэг нэр томъёо нь үйлчлэл болон удирдлагын зарчмын дагуу бодитоор амьдрахыг хэлдэг. *Үйлчлэл* болон удирдлагын хэр үр дүнтэй, жинхэнэ үнэн байгаа нь зарчмуудыг хэр сайн тодорхойлон илэрхийлж байгаагаар бус харин Бичээсийн дагуу хэр сайн хэрэгжүүлэн амьдарч байгаагаар харагддаг. *Нэгтгэх* гэдэг нь харилцан яриа болон ямар нэг санаа уруу чиглүүлэхээс илүү

тухайн хүнд, түүний амьдралд чиглүүлэг өгөх явдал юм. Жишээлбэл “Намайг харсан хүн Эцэгийг харсан. Гэтэл “Бидэнд Эцэгээ харуулаач” гэж чи яаж хэлнэ вэ? Би Эцэгийн дотор, Эцэг Миний дотор байгаа гэдэгт чи итгэхгүй байна уу?” (Иохан 9а-10б) гэж Есүс хэлжээ.

Энэхүү гарчгаас ойлгосон ойлголттойгоороо үйлчлэл ба удирдлагын тухай илүү гүнзгий зүйлийг харцгаая. Нэгдүгээрт, үйлчлэл болон удирдлагын хүрээнд бидний *байдал-ын* тухай буюу хувь хүний хувьд бид хэн бэ, Бурхан дангаараа мөн бидэнтэй хамт энэ дэлхий дээр юу хийж байна вэ гэдгийг, хоёрдугаарт, үйлчлэл ба удирдлагыг Библид хэрхэн тодорхойлсныг: энэ нь Бурханы ажил бөгөөд Түүний үгээр удирдуулан Түүнтэй хамтран ажиллахыг эрмэлзэх тухай суралцах болно. Гуравдугаарт, үйлчлэл ба удирдлагын *хэрэгжилтийг* нягталж үзье. Үйлчлэл ба удирдлага гэх энэ сэдэв нь бидэнд хэд хэдэн хэмжүүр шалгуурыг тогтооход туслах болно. Дөрөвдүгээрт буюу хамгийн чухал нь жинхэнэ *удирдагч байх* гэсэн гарчиг дотор үйлчлэл болон удирдлага *байх* болон *хэрэгжүүлэх* тухай нэгтгэн хамтад нь судална. Өмнө дурдсанчлан зарчмуудыг нэгтгэх талаар илүү суралцана.

ТУНГААН БОДООРОЙ...

1. 1 Петр 2:5 хэлсэнчлэн “бүх итгэгчдийн тахилч байх” гэдэг санааны талаар юу гэж бодож байна вэ? Энэ сэдвийг яагаад чухал гэж бодож байна вэ?

2. Бурхан таныг өөрийн орон нутагтаа ямар удирдагч байгаасай гэж дуудсан гэж бодож байна? Яагаад?

3. Теологийг хэрэгжүүлэхэд танд ямар айдас байна вэ? Үйлчлэл болон удирдлагын теологийг хөгжүүлэх яагаад чухал гэж та бодож байна вэ?

ҮЙЛЧЛЭЛ БА УДИРДЛАГА ДОТОР БАЙХ

Итгэгч бид Бурханы бүтээсэн ирээдүй рүү дуудагдсан. Үр дүнтэй үйлчлэл ба удирдлагад тэр ирээдүйтэй нэгдэх нь суурь шаардлага болдог. Энэхүү зорилго нь ойлгож мэдэхийн аргагүй, эвсэл хийсвэр зүйл биш юм. Эдгээр зорилго ба зорилт руу хөтөлсөн ойлгомжтой, тодорхой, нарийн дэс дараалал гэж бий. Итгэгч хүмүүсийн хувьд зорилго нь бидний дуудлагын бодит биелэл болох Христ юм. Өөрөөр хэлбэл бид Христтэй адил *байхаар* болон Түүн шиг байхаар бүтээгдсэн шүү дээ.

Бидний туйлын зорилго

Итгэлийн үр дүнтэй үйлчлэл ба удирдлага нь хэзээ ч жирийн л нэг ажил байгаагүй. Энэ нь хувь хүний хувьд бид хэн бэ гэдгээс, мөн хамгийн чухал нь Христийн дагалдагчийн хувьд хэн бэ гэдгээс ундрэн гардаг зүйл юм. Үүнээс улбаалан бид өөрийн Бүтээгчтэйгээ хэр адилхан байгаа эсэх, хэр холбоотой байгаа эсэх талаар асуулт ч гарч ирдэг. Хүний амьдралаар амьдрах хугацаанд бидний жинхэнэ зорилго юу болох талаар олж мэдэхээс дээрх холбоотой байдлын ойлголт эхэлнэ. “Та биднийг Өөрийнхөө төлөө бүтээсэн. Өө Эзэн, Таны дотор тайвшрахаас нааш бидний зүрх амардаггүй” гэж Августин хэлжээ”⁷. Түүний яриаг цааш нь дэлгэрүүлэхээс өмнө Августин

гэж алдартай илтгэгч багш байсныг танилцуулъя. Ромын эзэнт гүрний дээд шүүхийн таслан зогсоох арга хэмжээтэй холбоотойгоор түүний зүрх хэзээ ч тайван байгаагүй юм. Гэсэн хэдий ч Христитгэл рүү эргэснээсээ хойш тэр өөрчлөгдсөн юм. Августин Бурханаар бүтээгдсэн хүн төрөлхтөн ганцхан Бурханыг л магтах ёстой гэсэн өөрийн төрөлх мэргэжлээ харж, хүлээн авсан.

Ганцхан Бурханыг магтан алдаршуулах ёстой гэсэн ажлаа хүлээн авахын оронд хүмүүс Бурханаас татгалзаж хиймэл шүтээнүүдийг магтдаг. Ингэх явцдаа хүмүүс олон удаа Бурханы бидний мэдэлд өгсөн зүйлсийн боол болсоор байдаг⁸. Энэ бол муу мэдээ. Гэвч Христ дотор бид эргээд өөрсдийн уугуул ажил болон дуудлага руу дуудагддаг. Бид Бурханаар Бурханы төлөө бүтээгдсэн бөгөөд “жинхэнэ, бүрэн дүүрэн хүн байж, биднийг бүтээсэн Тэр нэгэнтэй харилцах харилцаан дотроосоо өөрсдийгөө хэнээр бүтээгдсэн болон хэний төлөө бүтээгдсэн бэ гэдгээ олж мэдэх” хэрэгтэй⁹. Үүний сайн мэдээ бол бидний хүн байж сурах арга замыг хэлж байгаа юм. Хүний дуудлагын талаар Эхлэл номонд:

“Тэгээд Бурхан “Бид Өөрсдийнхөө дүр төрхийн дагуу Өөрсөдтэйгөө адилхан хүнийг бүтээж, далайн загас, огторгуйн шувууд, мал адгуус, бүх газар дэлхий, газраар мөлхөгч бүгдийг тэдэнд захируулъя хэмээн айлдав. Тэгээд Бурхан Өөрийнхөө дүр төрхөөр хүнийг бүтээж, Бурханы дүр төрхөөр эрэгтэй, эмэгтэй хүнийг бүтээв”.
(Эхлэл 1:26-27)

Жинхэнэ Христитгэлт хүний сүнслэг байдал нь хүн төрөлхтөн Бурханы дүр төрхийн дагуу бүтээгдсэн бөгөөд унаж бүдэрсэн бүтээлүүдийг бүрэн аврахын тулд төлөвлөсөн ажилд Бурхантай хамтран оролцох ёстой гэдгийг ойлгоход оршино. “Христтэй адилхан байж, Бурхантай хамт хайрлах амьдралын үр дүн нь Бурханы дүр төрхийн дагуу бүтэн болгогдох явдал юм. Энэ нь бүтээл доторх бусадтай хамт өөрийгөө тодорхойлсон, өөртөө

үйлчилдэг бидний амьдралаас ангид, тусгаар тогтносон амжилт биш. Харин дэлхийн төлөө Бурханы дүр төрхийн дагуу дүрээ олж хэлбэржиж байгаа үйл явц юм¹⁰.” *Хэрэгжүүлэх* хэсэг рүү орохоос өмнө Христтэй адил болох аялал дотор *байх* хэрэгтэй. Энэ аялал биднийг Есүсийн дагалдагч байхыг шаарддаг. Есүсийг дагахаар эрэлхийлж, Христтэй адил болох замаар алхахад бэрхшээлүүд тулгарна. Мэдээж энэ бэрхшээлүүд нь давж туулшгүй зүйл биш ч гэлээ саад тогторуудыг мэдэж байх нь бидэнд тустай. Клаус Исслер Христтэй адил болох бидний аялалд холбоотой 5 бэрхшээлийг тодорхойлжээ. Тэдгээр нь үр суулгах тариачны сургаалт зүйрлэлийн дүгнэлт дээр үндэслэгджээ. (Матай 13:1-23).

- *Няцаах бэрхшээл* (бидэнд боломжгүй мэт санагддаг үнэнийг эсэргүүцэх)
- *Үл зохицох бэрхшээл* (ёс суртахууны гүн биш үнэ цэнийг тунхаглах)
- *Сатаарах бэрхшээл* (амьдралын хэв маяг аажмаар унтамхай байдалтай болох)
- *Холбоогүй байх бэрхшээл* (Есүс дотор тогтмол байхгүй байх)
- *Бачимдах бэрхшээл* (биеийн эрүүл мэндэд нөлөөлөхүйц биш, илэрхий харагдахуйц биш анхан шатны сэтгэлийн хямралын үе, маш их санаа зоволт)¹¹

Эдгээр бэрхшээлүүдийг давахын тулд Христтэй адилхан болох аялалдаа бүх зүрхээ зориулах шаардлагатай. “Өөдрөгөөр бод” эсвэл “би үүнийг хийж чадах байх аа” гэсэн бидний өөрийн хүчээр бий болгодог сэтгэлзүй хэрэггүй гэдэг нь сайн мэдээ юм. Хүний ертөнцийн тайван бус байдал нь бидний Бүтээгчээр дамжуулан бидний дотор сургагдаж байдаг. Энэ нь юу гэсэн үг вэ гэвэл сэтгэлийг жинхэнээс нь хангалуун байлгах зүйлээр дутагдаж бас түүний араас хайх нь төрөлхийн чанар гэсэн үг юм. Номлогчийн үгс номонд бичигдсэнчлэн Бурхан

“хүний зүрхэнд үүрд мөнхийг байгуулсан билээ” (Номлогчийн үгс 3:11). Түүнчлэн Есүс бидэнд “Зөвт байдлын төлөө өлсөж цангагч хүмүүс ерөөлтэй еэ! Учир нь тэд хангалуун болох болно” (Матай 5:6) гэж хэлснээрээ сайн мэдээг өгсөн юм.

К.А.Жеймс өлсөж цангахыг эрэл хайгуул гэж тодорхойлжээ. Энэхүү эрэл хайгуул нь зүгээр л ямар нэг зүйлийг мэдэж авах эсвэл зарим нэг зорилгод итгэх гэсэн үг биш юм. Харин бидний юуг мөрөөдөж, зорьж тэмүүлэх болон юуг туйлын хүсэж байгааг хэлж байгаа юм.¹² Бид тэр зүйлээ л хайрладаг! Тэр нь биднийг байж болох хамгийн гүн хэсэгт барьж тогтоож байдаг бөгөөд өөрчлөгдөх боломжуудыг нээж өгдөг. Энэ хайранд саад болох бэрхшээлийн талаар бодоод үздээ. Дагалдагч (бидний үргэлж тодорхойлдгоор Христтэй адил болох аялал болон үйл явц) байна гэдэг нь толгой дахь мэдлэгээ нэмэгдүүлэх, мэдээлэл цуглуулахаас илүү зүрхний чиг хандлагаа (хайраа) хэлбэржүүлэхийг хэлнэ.

Энэ нь Есүсийн дагалдагч байх бидний аяллыг урагшлуулж өгөх арга замыг бидэнд санал болгодог. Бид магтаал өргөх үедээ өөрсдийн *байдлаа* хэлбэржүүлэх төлөвлөгөөгөө олдог.

Бидний байнга хийдэг сүмийн буруу ёслол, бидний хайр ба хүсэл эрмэлзлийг булааж байдаг соёлын зан үйл, тэдгээрийг буруугаар турших үйлдэл, сайн амьдралын буруу хувилбар уруу биднийг чиглүүлж байдаг зүйлсийн эсрэг бүтэц бол Христигтэлийн магтаал юм. Тийм учраас магтаал бол дагалдагчийн зүрхэнд байдаг юм. Бидний ой ухаанд суусан соёлын зан үйлийн хүчийг няцааж чадахгүй. Зөвхөн мэдээллийн хэмжүүрээр зүрхээ дээрээс нь доош нь хүртэл дахин тохируулж чадахгүй. Зүрхний чиг хандлага нь хамгийн гүнээс, бидний зуршил болон хүсэл тэмүүллээс шалтгаалдаг зүйл юм. (Бурханыг) Хайрлаж сурахад дасгал сургуулилт шаардлагатай.¹³

Эндээс л бид маш чухал өөрчлөлт хийх ёстой. Бидний одоо зааж байгаа өөрийн байдлаа хэлбэржүүлэх нь зөвхөн Есүс Христ Бурхан доторх Бурханыг мэдэх тухай биш харин илүү гүн

арга замаар мэдэх тухай юм. Жишээ нь: би гэрлээд 40 гаруй жил болсон болохоор эхнэрээ сайн мэднэ. Тэр ямар харагддаг, түүний дуртай зүйл, хобби, түүний авьяас чадвар, тэр хувь хүний хувьд хэн бэ гэх мэт ихийг мэднэ. Түүний юунд дуртай, юунд хайртайг, хэрхэн боддог (ихэнхдээ), амьдрал нь түүнийг хэн болгосон, түүний үнэлэмж нь ямар вэ гэдгийг мэддэг учраас зарим зүйлд хэрхэн хариу үзүүлж, юу гэж хэлэхийг нь таамаглаж чаддаг. Мэдэх үйл явц улам л гүнзгийрсээр байдаг бөгөөд гэнэтийн зүйлээр, баяр хөөрөөр болон сорилтуудаар дүүрэн, амьдралын туршид үргэлжилдэг аялал юм. Мэдлэгийн энэхүү шат нь Бурханыг мэдэх бидний зорилго болдог. Иймэрхүү төрлийн мэдлэгийн тухай сонирхолтой зүйл бол эхнэрээ илүү их мэдэхийн хэрээр хувь хүнийхээ хувьд, мөн нөхөр хүнийхээ хувьд хэлбэржүүлэгдсэний адилаар Бурханыг буюу Эцэг, Хүү, Ариун Сүнсийг мэдэх мэдлэгээ нэмэгдүүлснээр бид хэлбэржүүлэгддэг. Энэ мэдлэг нь харилцаанд суурилсан бөгөөд хоёр талыг хоёуланг нь хамардаг зүйл юм.

Зан төлвийн төлөвшил болон Сүнслэг төлөвшил

Бидний мөн чанарын байдлын өөрчлөлтийн аялал нь ихэнхдээ зан төлвийн төлөвшил эсвэл сүнслэг төлөвшилд хуваагддаг. Энэ 2 төлөвшлийг ээлжлэн хэрэглэх нь зөв үү гэдэг дээр маргаан үүсдэг. Сүнслэг төлөвшил нь заримдаа сүнс болон материал, сэтгэл ба бие гэсэн 2 утгад хамаардаг учраас нэг үгээр хэлбэл зан төлвийн төлөвшил гэдэг нэр томъёог илүү тохиромжтой гэж үздэг¹⁴. Бурханы бидний дотор байгуулж буй төлөвшил нь материаллаг бус амьдралыг ялган танихын зэрэгцээ өөрсдийн өдөр тутмын амьдралдаа хэрхэн хариу үзүүлэх тухай учраас энэ дүгнэлт нь өрөөсгөл болно. Энэ 2 төлөвшил нь хоорондоо дэндүү холбоотой. Бид нэгийг нь нөгөөгүйгээр хэрэглэх боломжгүй.

“Хэрэв бид Түүний тушаалуудыг сахивал, үүгээрээ бид Түүнийг таньснаа мэднэ.”Түүнийг би мэднэ” гэж хэлээд, Түүний тушаалуудыг сахидаггүй нэгэн бол худалч бөгөөд

түүний дотор үнэн байхгүй. Харин Түүний үгийг сахидаг хэний ч дотор Бурханы хайр үнэхээр төгс болгогджээ. Үүгээрээ бид Түүний дотор байгаагаа мэднэ. Түүний дотор оршдог гэж ярьдаг нэгэн Түүний хэрхэн явсанчлан өөрөө бас тийн явдаг байх ёстой". (1 Иохан 2:3-6)

Нөгөөтэйгүүр, сүнслэг төлөвшил гэх нэр томъёо нь бидний харж, мэдрэхээс илүүг бидэнд санал болгодог. Харилцаа бүрт материаллаг бус, сүнслэг илэрхийллийн хэмжээс бий. "Бид хэлж чадахаасаа илүүг мэднэ"¹⁵ гэсэн мэдрэмж байдаг. Үүнийг заримдаа *сэтгэл хөдлөлтэй хичээл* гэж нэрлэдэг бөгөөд үгээр дутагддаг ч дандаа үнэн санагддаг хичээл юм. Энэхүү хичээл дуусахгүйгээр үргэлжилдэггүй ч бидний байх байдалтай маань холбоотой хүчирхэг материаллаг бус хэсэг рүү чиглүүлдэг.

Түүнтэй харилцах харилцаандаа, мөн өөрсдийнхөө зүрхний чиг хандлагаа Бурхан уруу дахин тохируулснаар өөрсдийн *байгаа байдлаа* гол цөм болгохын тулд сурагч сүнстэй байх нь чухал. Дагалдагч байна гэдэг нь зөвхөн Есүсийг дагахын нэр биш харин анхны дагалдагчид Есүсээс хэрхэн суралцаж байсан шиг сурах, суралцсаар байх явдал юм¹⁶. Сургалт семинар эсвэл Библийн хичээл зохион байгуулахаар яарч байгаагаа дагалдагчын ажлаа хийж байна гэж боддогоо болих хэрэгтэй. Энэ нь ихэнхдээ амьдралын өөрчлөлт эсвэл нөгөө ямар *байх ёстой*той маань огт хамааралгүй энгийнээр цуглуулж мэдэж авсан мэдээлэл байдаг. Ямар байх ёстой уруу маань чиглүүлдэг гол үндэс бол хамтдаа аялахдаа даруу төлөв *байх* явдал юм.

Зэн бясалгалын талаар асуухаар теологийн сургуулийн эрхлэгч Зэнгийн мастер дээр ирдэг тухай нэг түүх байдаг. Зэнгийн мастер Нан-Ин түүнийг цайгаар дайлжээ. Тэр зочныхоо аягыг дүүргэснээ үргэлжлүүлэн гоожуулаад л байж. Танхимын эрхлэгч хальж урссаар байгааг харж тэвчихээ болих хүртлээ харсаар л байлаа. "Бүр хэтэрхий дүүрчихлээ. Дахиад наад аяга руу чинь орохгүй шүү дээ" гэж хэллээ. "Яг энэ аяга шиг, чи өөрийнхөө бодол, таамаглалаар дүүрчихсэн байна. Чамайг аягаа хоослохоос нааш би чамд яаж Зэн бясалгалын талаар

зааж чадах билээ дээ” гэж Нан-Ин хэлсэн гэдэг.¹⁷

Юу хэлэх гээд байгааг минь ойлгосон гэж найдаж байна. Бурханы юу хэлэх гээд байгааг сонсохын тулд өөрсдийн бодол, таамаглалаар дүүрсэн аягаа хоослохыг даруу байдал гээд байгаа юм. Энэ харилцаа нь 2 урсгалтай бөгөөд бид ярьдгаасаа илүүгээр, магадгүй түүнээс ч илүүгээр сонсох хэрэгтэй.

Тэгвэл бид Бурханы хэлэх үгэнд анхаарлаа яаж хандуулах вэ? Энэ үед сүнсний сахилга бат ажлаа хийдэг. Энэ хэлбэржүүлэлтийн үйл явц дотор *байхын* тулд *хэрэгжүүлэх* зарим зүйлс бий бөгөөд энэхүү аялал тийм ч амар биш. Паулын үгс бидэнд урам зориг болон бэрхшээл давааны аль алийг нь хэлсэн байдаг.

“Тиймээс итгэлээр зөвтгөгдсөн бид бидний Эзэн Есүс Христээр дамжуулан Бурхантай эвлэрсэн билээ. Мөн дотор нь зогсдог энэхүү нигүүлсэл уруу бид Түүгээр дамжуулан итгэлээр орох боломжтой болсон бөгөөд бид Бурханы алдрын найдварт баярладаг. Түүгээр ч барахгүй, мөн зовлонтойдоо баярладаг. Учир нь зовлон зүдгүүр нь тэвчээрийг, тэвчээр нь туршлагатай байхыг, туршлагатай байх нь найдварыг төрүүлдэг. Найдвар нь урам хугалдаггүй. Учир нь бидэнд өгөгдсөн Ариун Сүнсээр дамжуулан Бурханы хайр бидний зүрхэнд цутгагдсан байдаг”.
(Ром 5:1-5)

Сүнслэг сахилга бат

Бурханы энэрэл гэдэг нь хөлс хүчээрээ олдог зүйл биш гэж Жон Уэсли заасан ч тэрхүү энэрлийг амсахын тулд хий хоосон хүлээх нь бас зөв биш ээ. Бурхан бидний амьдралд үргэлжлүүлэн ажиллах боломжийг бид Сүнслэг сахилга бат дотор холбогдсоноор л (Уэслигийн нэрлэснээр “нигүүлслийн ухаан”) Бурханд өгч байдаг. Эдгээр сахилга батыг дараах байдлаар ангилна.

Сүнслэг ажлууд

- *Ганцаарчилсан дасгал:* унших, бичээсийг судалж

тунгаах, залбирах, мацаг барих, хүндэтгэл магтаалын цугларалтад тогтмол хамрагдах, эрүүл амьдрах, мөн итгэлээ бусадтай хуваалцах

- *Олон нийтийн дасгал:* Чуулган болох ариун газарт, конференцид (нэг нэгнийхээ төлөөх хариуцлагатай байдал), Библи судлалын үед тогтмол хуваалцдаг байх.

Нигүүлслийн ажлууд

- *Ганцаарчилсан дасгал:* сайн зүйлсийг үйлдэх, өвдсөн болон хоригдсон нэгнээ эргэх, өлссөнийг хооллох, хэрэгтэй нэгэнд нь өгөөмрөөр өгөх
- *Олон нийтийн дасгал:* шударга байдлыг хайх, хавчлага дарангуйлал ба ялгаварлан гадуурхалтыг зогсоох, ядуусын хэрэгцээг олж харах¹⁸

Эдгээр сүнслэг ажлууд Бурханыг идэвхтэй сонсоход үржил сайтай суурь хөрс болдог. Итгэгч хүмүүсийн сүнслэг байдлын бодит илрэлийн чухал хэсэг нь дээрх дадлуудыг тогтмол давтамжтайгаар, ухамсраараа үйлдэж зуршил болгох юм. Жишээлбэл, нийтийн магтаал хүндэтгэл нь зөвхөн бидний бодол санааг хэлбэржүүлээд зогсохгүй бидний төсөөлөл болон дадлыг дахин хэлбэржүүлснээр бид Христийн бие болж, бие биедээ цаашлаад дэлхийд үйлчлэх боломжтой болдог. Еврей номын бичээч “Бие биеэ хайр болон сайн үйлсэд хөхүүлэн урамшуулахад анхааръя.”¹⁹ Ингэхдээ зарим хүмүүсийн зуршил болсон шиг хамтран цуглахаа болилгүй, харин нөгөө өдөр ойртож буйг харах тусам бие биеэ зоригжуулъя.” (Еврей 10:24-25) гэж бичсэнд гайхах зүйл байна гэж үү?

Бичээсийг тэвэрч авах нь Бурханыг сонсох болон зан төлвийн бүтцийн гол суурь юм. Дэс дараалалтай, тогтмол давтамжтайгаар Бичээсийг судлах нь Бурханы түүхийг, бас бидний түүх яаж Түүний түүхийн хэсэг болдог тухай ойлгоход туслах шат болдог. Бичээсийг амьдралынхаа нэг хэсэг болтол унших, сонсох олон төрлийн арга байдгаас дараах 3 арга

үнэхээр тустай.

Нэгдүгээрт, өдөр бүр Бичээсийг зориулалттайгаар унших гэсэн алхам бий. Үүнтэй холбоотой олон заавар зөвлөмжүүд байдаг бөгөөд сонгосон хэсгээ уншихад өдөрт ердөө хэдхэн минут л зарцуулна. Хэдхэн хормыг унших болон залбирахад зуршил болтол нь зориулж чадна гэсэн үедээ л нэг өдөрт зарцуулах зорилтот хугацаагаа тогтоогоорой (ихэнхдээ өглөөний цай уух гэх мэт өдөр тутмын энгийн дадлуудтай хамааралтай байдаг). Энэ хором бол нухацтай гүн судлах хугацаа биш харин Бурхантай бүтэн өдрийн турш үргэлжлүүлэх харилцаагаа энгийнээр эхлүүлж байгаа байдал юм. Ерөнхийдөө бүтэн өдөржингөө ямар байх вэ гэдгээ аль болох эрт тодорхойлохын тулд өглөө эрт хийдэг.

Хоёрдугаарт, дараагийн бүтэн сайн өдөр хүртэл Бичээсийг унших төлөвлөгөөт жагсаалтыг долоо хоногийн өмнө гаргаад төлөвлөгөөт бүтэн сайн өдрөөсөө өмнө тухайн жагсаалтын дагуу Бичээсийг өдөр бүр унших.²⁰ Унших хөтөлбөр жагсаалт бол Христитгэлийн олон урсгалын цуглаануудын олон жилийн турш сайжруулан хөгжүүлсэн системт Библи уншлага юм. Ингэж уншихын гол зорилго нь Библийн бүх номыг 3 жилийн дотор уншиж дуусгахын тулд юм. Унших номыг Христитгэлийн хуанлийн дагуу сонгодог (Христийн мэндэлсний баяр, үхлээс амилсан гэх мэт). Хэдэн сарын дараа гэхэд Бичээсийн ихэнх хэсгийг (зөвхөн өөрийн дуртай хэсгээ биш) уншсан байх бөгөөд дөнгөж энэ үед л уншигч Бурхан энэ дэлхийд юу хийсэн, хийж байгаа, хийх гэж байгаа тухай түүхийг бүтнээр нь харж, ойлгож эхэлнэ. Унших энэ үйл явцын турш Библийн түүх гэдэг нэг л өнгөөр үргэлжилдэггүй харин гайхалтай олон цар хүрээг хамарсныг харж болно. Бичээсийг энд тэндээс нь унших зориулалт гаргадаг хүмүүс байхад зарим нь Библийг бүтнээр нь жилийн дотор унших зориулалт гаргадаг. Унших хэмжээ нь их байхын хэрээр Бурханы түүхийн тухай том зургийг харуулж байдаг.

Гуравдугаарт, Бичээсийг уншихдаа болон залбирахдаа ариун уншлагын үйл явцыг ашиглаарай.²¹ Энэ арга нь сүм чуулганыг Бурхантай хамт босгон байгуулах зорилгын доор Библи уншихыг эрэлхийлдэг арга юм. Багаар, бүлгээр энэ аргыг хэрэглэх нь илүү үр дүнтэй байдаг ч гэсэн ганцаараа ч хэрэгжүүлж болдог. Үйл явц нь их энгийн. Зүрхэн дэх чимээ анираа хэсэг хугацаанд дараад, дараа нь Бичээсээс нэг хэсгийг сонгоод (ихэнхдээ сайн мэдээний номууд эсвэл захианы номуудаас, таваас арван ишлэл) чанга дуугаар уншаарай. Уншиж байхад тань тан уруу харвасан үг эсвэл эшлэлийг бодоорой. Тэр эшлэлээс авсан ойлголтоо эргэцүүлэн тунгаагаарай. Дараа нь өөрийн олсон ойлголтынхоо дагуу дахиад уншаарай. Юу болсныг тунгааж бас дахиж уншсанаас болоод та ямар гүн ойлголтыг авснаа хараарай. Уншсан зүйл дээрээ тулгуурлан Бурхантай ярих цагийг гаргаарай. Бурханы танд хэлэх гээд байгаа зүйлд чихээ нээлттэй байлгахын тулд Бичээсийг дахин хоёроос гурван удаа уншиж болно. Энэ үйл явц нь биднийг тогтоон барьж, Бурханыг сонсоход саад болж байгаа чимээ шуугианыг арилгаж, биднийг сонсоход удирддаг.

Түүний үгээр дамжуулан Бурханд өөрсдийгөө сайтар сонсгосноор бид Бурханы дуу хоолойд дуулгавартай байдал дотор хариулж чадна. Эдгээр зүйлс нь зан төлвийн хөгжлийн гол зүрх байдаг бол дуулгавартай байдлын мөн чанар нь шулуун шударга байдал юм. 1 Петр 1:22-23-т “Та нар үнэнд дуулгавартай байснаараа сэтгэлээ ариусгаж чин сэтгэлээс ах дүүсээ хайрлах болсон учир бие биеэ зүрх сэтгэлээсээ халуунаар хайрлагтун. Учир нь та нар устах үрээс бус, харин үл устах үрээс буюу Бурханы амьд, оршин буй үгээр дамжуулан дахин төрсөн билээ” гэж хэлэгдсэн байдаг.

Шулуун шударга байдал гэдэг бол “бодит байдлыг өөрсдийн үгэндээ шингээх” тухай өөрөөр хэлбэл “амлалтаа хадгалж хүлээлтүүдийг дүүргэх”-ийг хэлж байгаа юм.²² Стефан Кови шударга байдалд хөтлөх 3 бүрэлдэхүүнийг зохицол (хүн

өөрийнхөө үнэлэмжийн дагуу үйлдэх), *даруу байдал* (зөв байдал дотор байхаас илүүгээр юу нь зөв бэ гэдэгт анхаарлаа хандуулдаг, бодлоо хамгаалахаас илүүгээр шинэ үнэнг хүлээн авах), болон *эр зориг* (хэцүү ч гэсэн зөв зүйлийг хийх чадвар)²³ гэж тодорхойлсон байдаг. Эдгээр сахилга батуудыг үйлдэж давтах явцад бидний зан төлөв хэлбэржиж, бид Христийн илүү үнэнч дагалдагчид болдог. Сахилга бат нь бүрэн дүүрэн, жинхэнэ, нэг ширхэг хувь хүнээс эхэлж бидний бүх харилцаа, чуулган болон нийгэм рүү урсан гардаг.

Энэ өсөлтийн үйл явцын гол цөм нь итгэл. Бид Бурханд итгэдэг үү? Бид бусдад итгэдэг үү? Би бусдын итгэлийг даах хүн мөн үү? Итгэл гэдэг нь үйлчлэлийн хүч юм²⁴. Үйлчлэл болон удирдлагынхаа хүрээнд бид бусдад итгэж сурах ёстой ба энэ итгэл нь Бурхан дотор байж, Бурханаар урамшуулагдаж байх ёстой юм. Итгэлийг ойлгоход хялбар (График 1-ийг хараарай)²⁵ бөгөөд үйлчлэл болон удирдлага дотор байгаа нэгний гадаад болон дотоод амьдралтай шууд холбоотой. Дотоод амьдрал нь бусдад харагддаггүй тул зоригтой байхыг болон зориудаар хөрс боловсруулахыг шаарддаг. Энэхүү хөрс боловсруулалт өөрийн цаг, хүчээ зарцуулах, хувийн сахилга баттай байхыг биднээс шаарддаг учраас, мөн хэтэрхий хувийн орон зай учраас бид дотоод амьдралын хөрсийг боловсруулдаг тэрхүү сахилга батад хойргошиж сэтгэл урвах магадлалтай. Олон жилийн турш тээж яваа үнэлэмж, дэлхийг харах өнцгөө энэ замд тохируулах амархан биш. Ариун Сүнсний сайн сонсож, Сүнсний удирдамжийг дагах нь заримдаа соёлын эсрэг зүйл болдог.

Брэнэ Браун “ХИХХШШӨ”²⁶ хураангуйллын дор өөрийн Итгэлийн Бүтэц-ийн практик сорилтыг гаргаж иржээ.

- *Хил хязгаар* — Нөгөө хүнийхээ хил хязгаарыг хүндэлж өөрийн гэсэн хил хязгаартай байх
- *Итгэж болохуйц* — түшигтэй бөгөөд жинхэнэ/үнэн байх
- *Хариуцлагатай байх* — өөрийн алдаагаа өөрөө үүрч, уучлал гуйж нөхөн төлдөг байх
- *Хамгаалалт байх* — миний чамтай хуваалцаж байгаа зүйлийг өөрийнхөө дотор итгэлтэйгээр барих, би ч чиний төлөө адилхан үйлдэх болно
- *Шулуун шударга байдал* — тав тухаасаа илүүгээр эр зоригийг сонгох, юу сонирхолтой, амархан, эсвэл хурдан бэ гэдгээс илүүгээр юу зөв бэ гэдгийг сонгох
- *Шүүхгүй байх, харилцан ажиллах* — тусламж авахыг бас өгөхийг санал болгох
- *Өгөөмөр байх* — урам хугалж байсан ч тухайн хүний хамгийн сайн чанарт итгэх

Ихэнхдээ нүдэнд ил харагдах үйлчлэлийн амжилтын хэмжүүрээс болоод удирдагч хүнийг сайн ажиллаж байна гэж ойлгодог. Хэдий тийм байлаа ч хэрвээ бид сүнслэг амьдралаа боловсруулаагүй л бол бидний гаргаж буй үйлдлүүд аяндаа л бидний хоосон харанхуй байдлыг илчлэх болно. Есүс Өөрийн цаг үед амьдарч байсан олон шашны удирдагчдыг “тэд дотоод амьдралыг хөнөөдөг гадаад зүйлсэд л гол анхаарлаа хандуулдаг” гэж шүүмжилж байсан.

“Хоёр нүүрт хуулийн багш нар, фарисайчууд та нар золгүй еэ! Учир нь та нар бол цагаанаар будсан булшнууд шиг гаднаа гоё сайхан харагддаг хэдий ч дотроо үхэгсдийн яс болоод бузар бүхнээр дүүрэн аж. Та нар ч гэсэн хүмүүсийн өмнө гаднаа зөвт хүмүүс мэт харагдавч, дотроо хоёр нүүрт зан болон хууль бус явдлаар дүүрэн аж”. (Матай 23:27-28)



График 1

Христийг дагах шийдвэр гаргах нь өсөлт болон хөгжлийн аяллын дөнгөж эхлэл нь. Энэ өсөлт нь автоматаар хийгдэнэ дээ гэж бодох нь дөнгөж төрсөн нярай хүүхдийг өөрөө өөрийгөө тэжээчихнэ дээ гэж бодож байгаатай адил. Бурхантай харилцах харилцаагаа гүнзгийрүүлэх болон өөрсдийн хөрсөө бэлдэх хамгийн тустай арга бол дагалдагчид бүхий жижиг бүлэгт эсвэл өөр нэг хүний өмнө өөрийгөө хариуцлагатай байлгах арга юм. Биднийг сүнслэг хөгжилдөө амар хялбар зам сонгох хандлагатай гэдгийг Уэсли мэдэж байсан. Тийм ч учраас үүний эсрэг дэвшүүлсэн жижиг бүлгийн системээрээ Уэсли алдартай. Үр дүнтэй дагалдагч бэлтгэх, түүнчлэн тэднийг үргэлжлүүлэн өссөөр байх Методист хөдөлгөөнд энэ систем тус болсон.

Уэслийн хичээлийн-уулзалтууд нь томоохон Методист Нийгэмлэгийн салбар бүрэлдэхүүн байв. Хэдий тийм боловч тус Нийгэмлэгийн энгийн нэг гишүүн байхын тулд тэр хүн

уулзалтуудад тогтмол хамрагдах хэрэгтэй болдог байв. Хичээлийн энэ уулзалт нь түлхүү зан чанарын өөрчлөлтөд гол анхаарлаа хандуулдаг байжээ.

Тэнд ямар нэг лекц тавих эсвэл номлол хийх өрөө байгаагүй, мэргэжлийн дагалдуулагчаар биш харин хамтран эрэлхийлэгч хүмүүсээр удирдуулж яг одоогийн байдал болон хувь хүний өсөлтөө онцолж байгаа нь илэрхий байсан. Хичээлийн бүлэгт зөвхөн хүйсийн ялгаанаас гадна нас, нийгмийн байр суурь, болон сүнсний бэлэн байдлын төвшнөөрөө ч ялгаатай олон хүн байдаг байсан. Уэсли энэ уулзалтаа Методизмийн анхан шатны нууцуудад нэвтрэх цэг гэж харсан ба бүлгээ Методизмын өргөн хүрээний хөндлөн огтлолыг тунхагладаг өрсөлдөгчидтэйгөө дулаахан нөхөрсөг харилцаатай байгаасай гэж хүссэн.²⁷

Энэхүү бүлгийн уулзалтаас удирдагчдын үүрэг ямар байсан бэ гэдгийг харж болно. Уулзалтыг эхлүүлэх магтан дуу дуулсны дараа бүлгийн удирдагч өөрийн сүнсний байдлын тухай гэрчлэл хийж, уулзалтын өнгө аясыг тогтоож бусад гишүүдийг ч гэрчлэлд уриална.²⁸ Ойлгоход амар, хувийн дотоод амьдралаа бүлэгтээ хуваалцах шаардлага удирдагч хүнд ч, үнэндээ уулзалтын гишүүдэд ч байсан. Энэ нь хувь хүний итгэлийн хүрээлэл доторх танилаас эхлээд магтаалын бүлгийн дунд байгуулж байгаа хариуцлагын үйл явцын чухал хэсэг болсон.

Методист системийн хүрээнд бусад удирдагчид болон сүнсээр илүү төлөвшсөн хүмүүст хамааралтай өөр хариуцлагын бүлгүүд байсан. Гэсэн хэдий ч бүлгийн удирдагчид нь Методист байгууллагын эрх мэдлийн шатлалын хувьд ангаахай пасторууд байсан юм. Удирдлагын шатны эхний гишгүүрийг “бүлгийн пастор болох” гэж ойлгодог байсан.²⁹ Үнэндээ, *байгаа байдал* гэдэг удирдаж сурахад шаардлагатай зүйл байсан юм.

Зан төлвөө хөгжүүлснээр Христ доторх бидний амьдралд үр дагаварууд бий болдог. Элч Паул Ариун Сүнсний үр жимсний тухай хэлэхдээ “жимс” гэдэг нь өөрөө итгэгч хүний

амьдралд Ариун Сүнс ажлаа хийж байгаагийн нотолгоо гэсэн байдаг. “Харин Сүнсний үр жимс нь хайр, баяр баясгалан, амар тайван, тэвчээр, энэрэл, сайхан сэтгэл, итгэлтэй байдал, дөлгөөн зан, өөрийгөө захирах байдал нь юм. (Галат 5:22-23). Сүнслэг сахилгажуулалтаар болон Ариун сүнсний сануулгад дуулгавартай алхсанаар “үр жимс” боловсордог.

Гэсэн хэдий ч бидний үйлдэлд шууд нөлөөлдөг үндсэн үнэлэмж гэж байдаг. Бид тэдгээрээс чанга зуурдаг ба тэдгээр нь бидний амьдралдаа юуг үнэхээр анхаардагтай холбоотой байдаг. Тэр үнэлэмж нь л биднийг өөрсдийн үнэн чанараа эргэцүүлэн тунгаах шийдвэр гаргахад нөлөөлж байдаг.³⁰ Хувийн нэн тэргүүний зүйлс, үйлчлэлийн зориулалт, зорилго, болон зөрчилдөөний зохион байгуулалтын дундуур явж байхдаа тэдгээр үнэлэмжүүдээ олж тогтоох үнэхээр чухал.³¹ Уэслигийн хувьд хүмүүсийн харуулдаг хайр нь түүний үйлчлэл болон амьдралыг урагшлуулдаг гол үнэлэмж нь байсан юм. Хүмүүс амьдарч байгаа газар үйлчлэл байдаг болохоор Уэсли цагаачлагч хүмүүсийг дагаж, хүмүүс болон тэдгээрийн хэрэгцээгээр үйлчлэлээ эхэлэхдээ онцгойлон ядуусыг халамжлахад гол анхаарлаа хандуулж байлаа.³²

Хүмүүст өндөр үнэлэмж тавих нь Уэслийн үйлчлэлийн бүтцэд гүнзгий нөлөө үзүүлсэн. Тэдгээр үнэлэмжүүд нь түүнийг хувь хүнийх нь хувьд өөрт нь тав тухгүй замаар үйлчлэлээ удирдахад хүргэж байсан ч тэр хийсэн юм. Жишээ нь, Уэсли сүмийн барилгаас хол хээр талд номлож эхлэх үедээ ноцтой өвчнийг даван туулсан ба энэ бүхний дараа тэр сүмийн тууштай хүн болсон байв. Уэслийг хээр талд номлох саналыг удаа дараа тавьсан, түүнтэй нэг үеийн үйлчлэгч Жорж Ваятфийлдийг оролцуулаад түлхэц болсон олон гаднын нөлөөлөгчид байсан ч “түүнийг хээр тал руу дагуулсан зүйл бол Уэслийн өрөвч хайрыг улам нэмэгдүүлэх Ариун Бурханы дотоод ажил байсан юм”.³³ Уэсли сайн мэдээгээр хүмүүст хүрэхийн тулд хэрэгтэй гэсэн бүхнийг хийх хүсэлтэй байлаа. Гэхдээ энэ арга нь зүгээр

л дагаж хийхийг шавдуулах эсвэл үр дүн өгч байгаа бүхнийг хийнэ гэсэн үг биш байв. Бусдыг ойлгодог чанартаа суурилсан түүний ажлууд нь теологийн хүрээндээ байсаар байв.

Энд үйлчлэлийн ажлын маш чухал хичээл байгаа юм. Гол үнэлэмжүүд нь хатуу чанд байдалд суурилагдсан байх албагүй харин уян хатан байдаг. Зарим хүмүүс өөрсдөдөө зөв гэж бодсон, чанд баримталдаг хатуу бодлуудаа өөрсдийнхөө үнэлэмжээ болгосноороо бахархдаг. Энэ үзэл бодол нь үнэлэмж үү эсвэл зүгээр л ямар нэг юмыг хийхэд арай амар байдаг арга нь уу гэдэгт хариулах нь чухал асуудал. Хэрвээ энэ үзэл бодол эсвэл арга зам нь гол үнэлэмж нь болчихвол бид үйлчлэл ба удирдлагадаа уян хатан бус чанарыг л хөгжүүлнэ. Удирдагч хүний хувьд аливааг хийх өөрсдийнхөө арга барилыг Библийн дагуу эсвэл теологийн дагуу гэж тунхаглаад зөвтгөхвий гэдэгт болгоомжтой хандах ёстой. Тийм байдалтайгаар ёс зүйн өндөр шаардлагыг тунхаглах гэж хичээх нь бидний шулуун шударга байдлыг гарцаагүй нураах зам мөн бөгөөд үндсэндээ хувиа хичээсэн чиглүүлэг юм. Сүнсээр хөтлөгдөн бий болсон Библийн үнэлэмжийн тусгалыг өөрсдийнхөө гол үнэлэмж болгоход анхаарах нь нэг шалгуур юм. Гол үнэлэмжээ цөөн тоон дотор байлгахдаа тэдгээрийг илэрхийлэх олон аргатай байж, үйл ажиллагааны уян хатан байдлаа нэмэгдүүлээрэй. Гол үнэлэмжүүд нь өөрчлөгдөхгүй ч илэрхийлэх олон хувилбартай байж болно.

Элч Петр бол бат шингэсэн үзэл бодлоо соёлоос хамааралтай ойлголт бөгөөд Сайнмэдээтэй холбоотой зүйл биш байсныг ойлгож, дасан зохицож чадсан маш том жишээ билээ. Үйлс 10-р бүлэгт цэвэр болон бузар хоолны тухай Петр үзэгдэл үзсэн тухай гардаг. Еврей үндэс угсаанаасаа болоод Петрийн бузар гэж боддог байсан зарим зүйлийг Бурхан цэвэр гэж тунхагласныг Петр сурсан. Тэр үзэгдлийг харснаас хэсэг хугацааны дараа Петр нэгэн харь үндэстэн айлд уригддаг. Еврей хүн тэр урилгыг хүлээн авахгүй байсан. Харин үзэгдэл үзсэн

учраас тэр урилгыг хүлээн авч, үр дүнд олон харь үндэстэн Христийг өөрсдийн аврагчаараа хүлээн авдаг. Ингэснээр Петр Сайнмэдээ нь зөвхөн Еврей хүмүүст зориулагдсан биш юм байна гэдгийг ойлгосон. Петрийн ажил үйлс Хаанчлалын үнэлэмж гэх тэр шинэ үнэлэмжийг хүлээн авснаар өөрчлөгдөх хэрэгтэй байсан юм.

Энэ их өөрчлөлтийг хийхэд Петрээс ямар хэмжээний сэтгэлийн болон сүнслэг хүч зарцуулагдсаныг бид бүрэн ойлгохгүйгээр Бичээсийг зүгээр л уншаад өнгөрдөг байх. Энэ өөрчлөлт Петрийн хувь хүнийх нь цөм хэсгийг цохисон байх. Түүний эд эс болгон “Энэ чинь зөв биш шүү дээ” гэж орилж байсан байх. Гэсэн хэдий ч Христийг бүх зүрхээрээ хайрладаг болохоороо өөрийн үнэлэмж болон амьдралын нэн тэргүүний зүйлээ нийцүүлсэн. Өөрөөр хэлбэл ийм өөрчлөлт хийгдэх хэрэгтэйг тэр харсан гэсэн үг. Энэ бүхэн тийм ч амархан байгаагүйг нь өөрийнхөө хуучин арга зам руугаа дахин эргэж, хожим Паулд зэмлүүлснээс нь мэдэж болно (Галат 2:11-21). Гол үнэлэмжийн өөрчлөлт нь амьдралыг өөрчлөхүйц Ариун Сүнсний оролцоог шаарддаг. Энэ бол шударга байдал бидний үйлдэл ба үгэнд маань хэрхэн нөлөөлж байгааг бодитоор харуулж байгаа хэрэг юм.

Юм буруугаар эргэх үед

Заримдаа удирдлага буруугаар эргэдэг гэдгийг бид хүлээн зөвшөөрөх ёстой. Бид Христтэй адил байхыг тунгаахаас өөр зүйл хийдэг. Буруу нөлөөллийн эх үүсвэрүүд нь биднийг бурханлаг суурин дээр барихаас илүүгээр хүний суурин дээр барьж байдаг. Удирдлагын эрх мэдлийг хувьдаа ашиглах, албадлагын хүч хэрэглэх, эсвэл хүчилж гардаг дуулгаваргүй чанарыг нь онцлох зэрэг нь дээрх зүйлийн жишээ юм. Хэрвээ эдгээр зүйл нь бид нарт нөлөөлж буй эх үүсвэр юм бол бидний зогсож байгаа газар нэлээн хөдөлгөөнтэй, ганхамхай байна л гэсэн үг. Бид гарах үр дүнгүүдээ хүлээхдээ тэвчээргүй ханддагаасаа,

өөрсдийгөө бүхнийг мэддэг эсвэл өөртөө найдаж сурсан гэж боддог учраас дээрх эх үүсвэрүүд рүү татагддаг. Хэрвээ бидний бусдыг зоригжуулах эсвэл хангах ихэнх ажлуудад Ариун Сүнс хэрэгцээгүй мэт байвал сүм чуулганы хувьд энэ нь эмгэнэл. “Зарим сүнслэг удирдлагууд илүү зориулалттай байхыг хичээдэг. Тийм байхын тулд тэд илүү оролцоотой байх хэрэгтэй.”³⁴ Бид Бурханыг хүлээж, анхаарч, сонсохоо больсон цагт үйлчлэл болон удирдлагаасаа Бурханыг гаргаж, Түүнгүй үйлчлэл болон удирдлагыг зохион байгуулдаг.

Залбирал бол Бурханыг сонсоход чухал салшгүй хэсэг билээ. Залбирал бол бидний Тэнгэрлэг Эцэгтэйгээ харилцан ярилцдаг хоёр талт яриа юм. Бид яагаад залбирдаг вэ? Нэгдүгээрт, залбирал биднийг Бурханаас хамааралтай байгаа эсэхийг харуулдаг. Залбирч байхдаа бид бүх зүйлийн хариултыг мэддэггүй гэдгээ даруугаар ойлгодог. Хоёрдугаарт, залбирах нь Бурханы төлөвлөгөөг сонсож, барьж авах боломжийг олгодог. Австралид анх удаа пастораар үйлчилж байхдаа жижиг цуглааныхаа бүх хүмүүсийнхээр зочилчихоод, ширээнийхээ ард сууж байснаа санадаг. Нэлээн хэдэн долоо хоногийнхоо цуглааны бэлтгэлээ хангачихсан байсан болохоор пасторлах хугацаандаа юу хийх вэ гэж их гайхаж байлаа. Би залуу хэрнээ туршлагатай байсан л даа. Тэгтэл “Суудлаасаа босоод гадагшаа гараад алх” гэх маш тод хоолойг сонсох шиг боллоо. Юу харахаа, эсвэл юу хайхаа мэдэхгүй ч гэсэн би хэлснээр нь хийсэн. Гудамжаар залбирангаа алхаж байхдаа сайн дурын нэг жижиг байгууллагад хүний хэрэгцээ байгааг харсан юм. Энэ нээлт нь миний болон нутгийн чуулганы үйлчлэлийг өөрчилсөн. Хэд хэдэн баптист болон олон нийтийн төлөө гэсэн санаа бодолтой хүмүүстэй нөхөрлөх замаар илүү өргөн цар хүрээнд үйлчлэх боломж нээгдсэн. Эргээд харахад юу хайхаа мэдэхгүйгээр алхах нь хачин санагдаж байсан ч би Бурханы төлөвлөгөөг сонссон юм.

ТУНГААН БОДООРОЙ...

1. Хүмүүсийн туйлын зорилгыг юу гэж харж байна вэ? Яагаад? Энэ зорилго нь Бурханы дүр төрхөөр бүтээгдсэн бидний байх байдал-тай хэрхэн холбогдож байна вэ?
2. Христэй адил болоход тулгардаг Клаус Исслерийн тодорхойлсон бэрхшээлүүдийн аль нь танд илүү бэрхшээлтэй байна вэ? Яагаад тэгж байна гэж бодож байна? Тэр бэрхшээлээ давж гарахын тулд та юу хийж чадах вэ?
3. Нэгдсэн магтаалын чуулганд хамрагдах нь бидний зан төлвийн төлөвшилд яагаад чухал вэ? Энэ нь таны амьдралд тусгагдсан нэн тэргүүний зүйл үү? Үүнийг амьдралынхаа нэн тэргүүний зүйл байлгахад эсвэл болгоход юуг өөрчлөх шаардлагатай вэ?
4. Сүнслэг сахилга батын жагсаалтыг дахин хараарай. Эдгээрээс та алийг нь хэрэгжүүлсэн бас алийг нь хэрэгжүүлмээр байна вэ? Ойрын хугацаанд амьдралдаа хэрэгжүүлэх эдгээр сахилга батын арга замуудыг жагсаагаарай.
5. Та шулуун шударга байдлыг хэрхэн тодорхойлох вэ? Мөн үйлчлэл ба удирдлагад энэ нь хэр чухал гэж бодож байна вэ? Таны хувийн амьдрал болон үйлчлэлийн аль нэг талбарт үг болон үйлдэл чинь зөрдөг хэсэг байдаг уу? Нэг шугам дээр авчрахын тулд та ямар алхмуудыг хийж болох вэ?
6. Үйлчлэлийн талбартаа өөрийнхөө итгэдэг хүний тухай бодоорой. Энэ хүнийг таны нүдний өмнө юу итгэл даахуйц болгодог вэ? Өөрийн үйлчилж байгаа орон нутагтаа итгэл дээр суурилсан харилцааг бий болгохын тулд ямар алхам хийж чадах вэ?
7. Өөрийн үнэлэмж/үнэт зүйлийн талаар залбиран тунгаагаарай. Юу тэдгээрийг таны гол үнэлэмж болгож

ҮЙЛЧЛЭЛ БА УДИРДЛАГЫН ТЕОЛОГИЙГ НЭГТГЭХҮЙ

байна вэ? Жагсаалтад нэмэгдэх эсвэл хасагдах хэрэгтэй юм байна уу? Яагаад? Үнэт зүйл/ үнэлэмждээ анхаардаг шигээ сүм чуулганаа удирдахдаа анхаараарай.

ҮЙЛЧЛЭЛ БА УДИРДЛАГЫН ТАЛААРХ БИБЛИЙН БАРИМТЛАЛ

Өмнөх хэсгүүдэд бидний байгаа байдал маань үйлчлэл болон удирдлагын суурь гэдгийг суралцсан. Харин одоо үйлчлэл болон удирдлагыг хэрэгжүүлэх гэдэг сэдэв рүү орохоосоо өмнө энэ чухал сэдвийн талаар Библи юу хэлдгийг нягтлан харъя. Гол анхаарал хандуулах 4 гол хэсэг маань хоньчин бол үйлчлэл ба удирдлагын төлөөх Библийн гол санаа, үйлчлэгч нь үйлчлэл ба удирдлагын төлөөх Библийн хэв маяг, биеллээ олох гэдэг нь үйлчлэл болон удирдлага дотор байх тухай Библийн дагуух ойлголт, бусдыг хүчирхэгжүүлэх гэдэг нь үйлчлэл ба удирдлагын төлөөх Библийн захиас гэх сэдвүүд юм.

Хоньчин бол үйлчлэл ба удирдлагын гол санаа

Бурхан Өөрийн ертөнцөд, Өөрийн хүмүүстэйгээ хамт эгзэгтэй үеүдэд ажилласан түүх бүхий Бичээст хоньчны тухай санаа гардаг. Библийн түүхийн ихэнх нөхцөл байдал нь бидний одоогийн үзэж туулж байгаа бүхнээс нэлээд ялгаатай. Библийн соёлын хувьд хөдөөний байдал харьцангуй давуу байсан тул газар тариалангийн зураглалаар зарчим болон санаануудаа тайлбарлах нь хамгийн сайн арга байсан. Тийм ч учраас удирдагч хүний гол санааг хоньчны дүрээр судлахад

тохиромжтой байдаг. Хуучин гэрээний үед шашны/итгэлийн удирдагчдыг, Израйлийн удирдагчыг, Хаадуудыг хоньчинтой зүйрлэдэг байсан (Иеремиа 23:1-4, Езекиел 34). Олон удирдагчид муу хоньчин гэж тодорхойлогдож байх үед Дуулал 23-р бүлэг Бурханыг Сайн Хоньчин гэж хэлсэн учраас хүмүүс энэ бүлгийг сайн мэддэг.

Австралийн нэгэн хонины хотын нам жим, зэлүүд замаар жолоо бариад явж байхдаа зам хөндлөн гарч явсан 4 дугуйттай фермерийг би санадаг. Түүний хэдэн зуун хонь нь замаар гарч байлаа. Итгэлт хоньч нохой нь ойрхон байсан ба замаас 5км зайд байрлах бэлчээр үрүү хоньдоо тууж байлаа. Хэн ч тэднийг яаруулаагүй боловч хоньдоо хүчлэн туух хүлээлт үүссэнийг фермер ойлгож байлаа.

Энэ дүр зураглал нь Библийн үеийн хүний ойлгож чадах төсөөллөөс нэг их хол зүйл биш байх. Нэгдүгээрт, хоньчин өөрийн хонь нэг бүрээ ялган таньж чадахаар, бас хоньд нь ч хоньчныхоо дууг таниад араас нь дагаж чадахаар хэмжээний бага хонь хариулдаг байсан байх. Хоньчин шөнө болоход өөр хоньчидтой нэгдэж нялх төл, төлөгнүүдээ бөөгнүүлээд хээрийн амьтдаас сэргийлэхийн тулд ээлжлэн манаж хонодог байсан байх. Юуг ч оруулж бас гарахгүйн тулд нэг хоньчин үүд хавьд унтдаг байсан байх.

Хоньчны үүргийн тухай энэхүү өөр ойлголтыг Бичээсийн дараах эшлэл илүү утгатай болгож байна.

“Үнэнээр, үнэнээр Би та нарт хэлье. Хонины хашаанд үүдээр нь оролгүй, өөр газраар давж ордог хүн бол хулгайч, дээрэмчин мөн. Харин үүдээр нь ордог хүн нь хонин сүргийн хоньчин мөн. Сахиул тэр хүнд үүдийг нээдэг бөгөөд хонин сүрэг түүний дууг сонсдог. Тэр өөрийн хоньдыг нэрээр нь дуудаж, тэднийг гадагш дагуулж гарна. Тэр өөрийнхийгөө бүгдийг гаргаад, түрүүнд нь явдаг. Хонин сүрэг түүний дууг таньдаг тул түүнийг дагадаг”. (Иохан 10:1-4)

Сайн хоньчид хоньдтойгоо дотно, тэднийг сайн мэддэг,

аюулгүй байдлаар хангадаг. Хоньдоо тэжээж, хоньдоо (туухаас илүүгээр) удирдан чиглүүлдэг. Бичээст гардаг муу хоньчны (муу удирдлагын) тухай сөрөг шүүмжлэлээс үл хамааран Есүс Өөрийгөө сайн хоньчин гэж тунхагласан. (Иохан 10:11)

Иохан 21:15-19-т Петрийн 3 үгүйсгэлд хандсан Христийн уучлал болон сэргээлтийн хүчтэй дүрслэл Христийн хоньдыг тэжээх даалгавартай хамт дүрслэгддэг. Петрээс Сайн хоньчны туслах хоньчин болох эсэхийг асуусан байдаг. Дараа нь Петр ингэж бичсэн:

“Тиймээс би та нарын ахлагч, Христийн зовлонгуудын гэрч болон илчлэгдэх алдрыг хуваалцагч болохынхоо хувьд та нарын дундах ахлагчдыг ятгаж байна. Та нарын дунд байгаа Бурханы хонин сүргийг хариул. Ингэхдээ албадлагаар бус, харин сайн дураараа, Бурханы хүслийн дагуу харгалзан, хомхой ашгийн төлөө бус, харин хичээл зүтгэлээр, өөрсдөд чинь даалгасан хүмүүсийг ноёлох бус, харин хонин сүрэгтээ үлгэр дуурайл болон хариул”. (1 Петр 5:1-3)

Удирдлага гэдэг ойлгомжтой хэрнээ бас гүн утгатай зүйл юм. Бид өөрийн мэддэг хэсэг бүлэг хүмүүст эерэгээр нөлөөлөхөөр (магадгүй удирдахаар) итгэмжлэгдсэн хүмүүс. Бусдад үзүүлэх нөлөөллөө өмчирхөх биш харин бидэнд зөвшөөрөгдсөн зүйлсийг халамжлах ёстой үйлчлэгчид. Энэ нь “захирах эрх мэдэл” биш харин бидний нандигнаж бас үйлчилж байх ёстой нэр төрийн, хүндтэй бэлэг юм.

Үйлчлэл ба удирдлагын гол хэв маяг болох Үйлчлэгч

Есүс үйлчлэгч байсныг Түүний үг болон үйлдлийн аль алинаас нь харж болно.

“Есүс тэднийг Өөр уруугаа дуудаж, тэдэнд “Харь үндэстнүүдийн захирагчид гэж тооцогдсон хүмүүс ард олноо ноёрхдог. Ихэс дээдэс нь тэднийг эрхэндээ байлгадгийг та нар мэднэ. Харин та нарын дунд тийм юм байж болохгүй. Хэн та нарын дунд агуу болохыг хүснэ, тэр хүн та нарын зарц болог. Мөн хэн та нарын дунд тэргүүнд байхыг хүснэ, тэр хүн бүгдийн

боол болог. Учир нь Хүний Хүү хүртэл үйлчлүүлэхийн тулд бус, харин үйлчлэхийн тулд, мөн Өөрийн амийг олны төлөө золиос болгон өгөхийн тулд ирсэн юм” гэж айлдлаа”. (Марк 10:42-45)

Загалмайд Өөрийгөө өргөл болгон өгөхөөсөө өмнө Есүс дагалдагчдынхаа хөлийг угааж үйлчлэгч хүний хандлагыг биечлэн үзүүлдэг. Энэ нь гэртээ урьсан зочиндоо хүндэтгэл үзүүлэхдээ тухайн гэрийн зарц эсвэл доогуур зиндааны хүний хийдэг байсан нийтлэг үйлдэл байжээ. Ер нь дэлхийн нийгмийн бүтцийн байр суурь Есүст нийцэж байгаагүй. Харин Тэр энэ даруухан үлгэрлэлээрээ үйлчлэл болон удирдлагын чухал бүрэлдэхүүн нь “үйлчлэгч байх” гэдгийг тод харуулсан юм.

“Та нарт Би юу хийж өгснийг мэдэж байна уу? Та нар Намайг Багш, Эзэн гэж дууддаг. Та нар зөв ярьж байна. Учир нь Би үнэхээр мөн. Тэгвэл Би Эзэн, Багш байтлаа та нарын хөлийг угаасан бол та нар мөн нэг нэгнийхээ хөлийг угаах ёстой. Учир нь Миний та нарт юу хийснийг та нар бас хийх хэрэгтэй гэж Би ийм жишээ үзүүлсэн юм. Үнэнээр, үнэнээр Би та нарт хэлье. Боол нь эзнээсээ агуу биш, мөн илгээгдэгч нь илгээгчээсээ агуу биш юм”. (Иохан 13:12б-16)

Хуучин Гэрээний үед хаадуудыг Яавэгийн зарц гэж үздэг байсан. Тэд хүмүүсийг Бурхан руу болон Түүний зам руу хөтөлдөг удирдагчид байхаар дуудагдсан. Хэдий тийм боловч эртний хаадууд хүч чадлаа өөртөө ашигтай байдлаар ашиглаж ихэнх нь алдаа гаргадаг байсан. Харин нөгөөтэйгүүр Израйлийн (мөн бүх дэлхийн) жинхэнэ Хаан болох Есүс удирдлага болон үйлчлэгчийг нэгтгэн авчирсан. Тийм учраас, хэдийгээр энэ нэгдлийн утга нь эсрэг тэсрэг ч Библийн дагуу үйлчлэгч-удирдагчийн тухай бид ярьж чадна.

Хэдийгээр энэ нэр томъёо нь шашны удирдагчдын ярианы нэг хэсэг болсон ч харьцангуй сүүлийн үеийн үзэгдэл юм. 1970 онд Роберт Грийнлийф үйлчлэгч-удирдагчийн тухай судалгаа хийх санаачлага гаргажээ. Олон нийтэд хандан бичихдээ Грийнлийф яг цагаа олсон тодотгол хийсэн нь “хамгийн сайн

шалгалт (үйлчлэгч удирдагчийн) нь үйлчлүүлсэн хүмүүс нь хүнийхээ хувьд өссөн үү? Үйлчлүүлж байх хугацаандаа илүү эрүүл, илүү ухаантай, илүү эрх чөлөөтэй, илүү бие даасан болсон уу?³⁵ Үйлчлүүлсэн хүмүүс нь өөрсдөө үйлчлэгч болох хүсэлтэй болсон уу?" байлаа. Үүн дээр "үйл явцын туршид Христтэй илүү адил болж чадна" гэсэн санааг бид нэмж болох юм. Үйлчлэгч байна гэдэг нь өөрсдөөсөө илүүгээр бусдад хамгийн сайныг хүсэхийг хэлнэ. Бид энэ суурин дээр байвал зөвхөн өөрсдийнхөө мэддэг удирдлага болон үйлчлэлийн ажиллагаануудаар харах өнцгөө, эсвэл хөтөлбөрөө тогтоохгүй байх болно. Эдгээрийг Христийн жишээ болон сургаал тогтоодог юм.

Биеллээ олох гэдэг нь үйлчлэл болон удирдлага дотор байх тухай

Библийн өнцгөөс харвал Христ доторх бидний үйлчлэл болон удирдлагын дуудлага маань зүгээр л хийж дуусгах ажил биш харин амьд жишээ байхыг хэлж байна. Бид ч бас Есүстэй адилхан биеллээ олдог байх ёстой. Элч Паул Филиппой 2:6-8-д Есүсийн биеллийн золиос, хүмүүсийг хайрлах Түүний хайрын гүнийг онцлон тодотгожээ.

(Есүс Христ) Тэрээр хэдийгээр Бурханы мөн чанараар оршин байсан боловч, Бурхантай тэгш байх явдлыг Өөртөө хадгалах зүйл гэж үзсэнгүй, харин Өөрийгөө хоосолж, боолын дүрийг авч, хүнтэй адил болжээ. Хүн төрхийг олсон Тэрээр үхэлд ч төдийгүй загалмайн үхэлд ч хүртэл дуулгавартай байснаараа Өөрийгөө даруу болгов.

Гэхдээ Паулын үг нь бас биднийг "хүн бүр зөвхөн хувийн ашиг сонирхлыг бус, харин бусдын ашиг сонирхлыг харж" (Филиппой 2:4) Христийн хандлага болон үйлдлийг даган дуурайхыг уриалсан. Энэ үгээр үйлчлэгч хүний бодитоор, амьдралаараа харуулдаг бүх шинж чанарыг илэрхийлжээ. Энэ нь Христийн тухай мэдлэгээс илүүтэйгээр харилцаанаас үүссэн Христийн гүн ойлголт дээр маань голчлон төвлөрч биднийг тодорхойлдог зүйлийн цөмд нь цохилт өгдөг.

Аминчхан энэ дэлхийд хэрхэн даруу төлөв хандлагыг тээж амьдрах вэ гэдэг их ярвигтай. Гэхдээ “яаж/хэрхэн” гэдэг асуултууд нь боол шиг итгэл гэж юуг хэлдэг вэ гэдгийг үргэлж орхигдуулж байдаг. Жишээлбэл, “Бурхан яаж Есүс Христийн дотор үргэлж оршдог вэ?”, “Есүс Христ дотор бид итгэлээ яаж илэрхийлэх вэ?”, “Есүс яаж нэгэн зэрэг хүн бас тэнгэрлэг нэгэн байсан бэ?” гэх мэт асуултууд хэдий чухал ч гэлээ амьдралд маань эсвэл дэлхийд ямар ч өөрчлөлт авчрахгүй онолын сэдэв рүү биднийг сатааруулж байдаг. Яг үнэндээ, эдгээр асуултуудын ихэнх нь хариулагддаг ч гэлээ итгэл рүү бас амиа хичээхгүй амьдрах хэв маягийн аль нь уруу нь ч удирдахгүй. Харин илүү чухал асуулт бол “Хэн?”, “Есүс гэж хэн бэ?” юм. Үүний хариулт нь Тэр бол махан биеэр оршдог Бурхан, зорилгоо биелүүлэхээс илүүгээр Өөрийн бүтээлүүдээ хайрладаг, хүн төрөлхтөнтэй ойр байхыг хүсдэг Бурхан юм. Бид өөрсдийн итгэлээ энэ Бурхан дотор байршуулсан л бол энэ дэлхий дээр зөвхөн Түүнээс гардаг үйлчлэл болон удирдлагын тусгал байх ёстой болдог. Энэ нь ямар ч үнээр хамаагүй, ямар ч нөхцөл байдалд хүмүүстэй хамт зогсох зориулалт гаргана гэсэн үг. Бид Есүсийн гар, хөл нь болсон. Тэрээр Өөрийн үгэндээ:

“Зөвт хүмүүс Түүнд “Эээн, бид хэзээ Таныг өлсөж байхыг тань хараад хооллож, цангаж байхыг тань хараад уух юм өгсөн бэ? Хэзээ бид Таныг харь газрынх байсныг тань хараад урьж оруулан, нүцгэн байхыг тань хараад хувцасласан бэ? Хэзээ бид Таныг өвчтэй байхыг тань хараад эргэж, шоронд байхыг тань хараад очсон юм бэ?” гэх болно. Тэгэхэд Хаан тэдэнд “Үнэнээр Би та нарт хэлье. Та нар эдгээр ах дүүсийн маань нэгэнд нь, тэр байтугай хамгийн дордод нь тийнхүү хандсан бол Надад хийсэн хэрэг” гэж хэлнэ”. (Матай 25:37-40)

Энэ үед өндөр анхаарал шаардлагатай. Дуудлагаараа амьдрах болон өөрсдийнхөө эрмэлзлийг оролцуулах хоёрын хооронд нарийн ялгаа бий. Энэхүү дуудлага ба үйлчлэл нь бидний хэн бэ гэдэгтэй, мөн бидний амьдралын хэв маягтай нягт холбоотой байгаа үед шүүмжлэл болон эсэргүүцэл нь

бидний хувь хүнийг шууд доромжилж байгаа мэт мэдрэгддэг. Ийм ойлголт мэдрэмжтэй үедээ бид ихэнхдээ таамаглашгүй муугаар хариу үзүүлдэг. Өөрсдийгөө ёс суртахууны өндөр суурин дээр байна гэж итгээд сүнслэг шүүмжлэл болон эсэргүүцэлд шалтгаантай тайлбар өгч өөрсдөөсөө зайлуулж, өөрсдийгөө хуурах ч боломжтой байдаг. Христ доторх бидний шинэ амьдрал, улам гүнзгийрсээр байх хэмжүүрээ ойлгох тусам дээрх хандлага өөрчлөгддөг. Үйлчлэл болон удирдлага бол Бурханы Хаанчлалын зарц мэт амьдрах тухай болохоос бидний тухай биш юм! “Тиймд Эцэгийн алдраар Христ үхэгсдээс амилуулагдсаны адил, бид мөн шинэ амийн дотор явахын тулд үхэл уруу баптисм хүртсэнээр Түүнтэй хамт оршуулагдсан юм”. (Ром 6:4).

Есүс бол бидний үлгэр дуурайл юм. Гетсемани дахь шаналлаас үл хамааран Тэрээр залбирахдаа “Эцэг минь, хэрэв Та хүсэж байгаа бол энэ аягыг Надаас зайлуулаач.” (Лук 22:42а) гээд үргэлжлүүлэн “Гэвч Миний хүсэл бус, харин Таны хүсэл биелэгдэг гэв” (Лук 22:42б). Үйлчлэл болон удирдлагад дуудагдсан дуудлагынхаа төлөө амьдрах нь Бурханы төлөвлөгөө болон зорилгыг дагахыг хэлж байгаа юм. Өөрөөр хэлбэл Есүс Христтэй хамт бид итгэлийн харилцааг бодит болгож байна гэсэн үг юм. Үүнийг маш сайн харуулсан зориулалтын залбирлыг Уэсли бичжээ.

Би үүнээс хойш өөрөө ганцаараа биш харин Түүнийх

Хүссэн хэлбэрээрээ намайг тавиач, Өөрийн хүссэн хүмүүстэйгээ намайг байлгаач

Надаар хийлгэж, намайг зовоо

*Намайг Түүний ажилтан байлгаач эсвэл Түүний хажууд хэвтүүлээч
Түүний төлөө өргөмжилж бас Түүний төлөө дорд болгооч
Намайг дүүрэн бас хоосон байлгаач.*

Намайг бүх юмтай бас юу ч үгүй байлгаач

Түүний таалал болон эрх мэдлийн дагуу би бүх зүйлээ эрх чөлөөтэйгөөр бүх зүрхээрээ өгдөг³⁶

Амьдрал гэдэг бүхэлдээ Христтэй адил байдлаа өсгөж бодит болгосноор үйлчлэгч гэдгээ харуулах боломжийг өгдөг. Паул өөрийн залуу дагалдагч Тимотдоо хандсан үгэндээ удирдагч хүн зөвт байдлын төлөө байдаг, харилцаандаа итгэмжтэй, өөрийгөө захирдаг, хүндэтгэл хүлээсэн, зочломтгой, хоол болон дарсны зөв хэрэглээтэй, дөлгөөн, хэрүүлч биш, хамгийн ойрын хүмүүс нь өөрийг нь хүндэлдэг, гэр бүлийн бүтэн амьдралтай (1 Тимот 3:1-5-ыг хараарай) байдаг гэж амьдралын олон шинж чанарыг тодорхойлжээ. Харилцаа бол нэн тэргүүний зүйл гэдгийг сайтар анхаараарай. Үүний хамгийн сайн илрэл нь бидний харилцааны мөн чанараар сүнслэг байдал илэрхийлэгдэх явдал юм. “Гэрлийн дотор байдаг гэж хэлчихээд, ах дүүгээ үзэн яддаг нэгэн бол одоо хүртэл харанхуй дотор байгаа юм. Ах дүүгээ хайрладаг нэгэн нь гэрлийн дотор байгаа бөгөөд түүний дотор бүдрүүлэх шалтгаан байхгүй” (1 Иохан 2:9-10). Христтэй улам гүнзгийрэх итгэлийн харилцааг бий болгох нь бидний бусад харилцааг хэлбэржүүлж мөн биднийг Христтэй адил байх байдал уруу урагшлуулж удирдсаар байдаг.

Үйлчлэл болон удирдлагын төлөө бусдыг хүчирхэгжүүлэх

Бусдыг хүчирхэгжүүлэх тухай санаа өмнөх хэсгүүдэд гарч байсан. Хэрэв үйлчлэл болон удирдлагад байгаа хүмүүс Бурханы төлөвлөгөөг, Христийг болон Түүнтэй адил байхыг харилцаагаараа дамжуулан бодитоор харуулснаараа тэд анхаарлын төвд байгаа гэсэн үг биш. Харин Бурхан дэлхийд юу хийж байгаатай хамтарснаар анхаарлыг дахин чиглүүлж байгаа хэрэг. Хэдийгээр амархан биш ч бидний ажил дагалдагч бий болгохын тулд Бурханы дүр төрхийн (Христтэй адил байдал) тусгал болох гэдгээрээ энгийн болж чаддаг. Бурханы дүр төрхийн тусгал болно гэдэг нь бидний *байх байдал* харин дагалдагч бэлтгэнэ гэдэг нь бидний *хэрэгжүүлэлт* билээ.

Агуу захирамжаас (Матай 28:18-20) сонирхолтой зүйл онцлоход гол үйл үг нь *хийх, бий болгох* (тусагдахуун нь

дагалдагч). Зарим хүмүүс үйл үгийн гол утгыг *явах* гэж буруугаар ойлгодог. Тэгэхээр *явах* ба *дагалдагч* бэлтгэх гэдэг нь 2 тусдаа үг, ойлголт боловч эн тэнцүү үйлдэл юм. Арай ойлгомжтойгоор тайлбарлавал *явах* гэдэг нь “явж байх хугацаандаа” эсвэл “явах үедээ” гэсэн утгатай. Энэ нь өдөр бүр хөдөлж, явж байхдаа дагалдагч бэлтгэх тухай ойлголт байгаа юм. Цаашилбал Есүс зөвхөн пасторуудад эсвэл удирдагч нарт хандаж энэ үгийг хэлээгүй. Итгэгч бүх хүмүүс өөрсдийн гэсэн янз бүрийн ажлаар явж байх хугацаандаа дагалдагч бэлтгэх энэхүү дуудлагад дуудагдсан. Мэргэжлийн дагалдагч бэлтгэгч байдаггүй гэдгээр энэ санаагаа нэг удаа дахин онцолъё. Бид ажил мэргэжлээсээ үл хамааран дагалдагч бэлтгэхэд дуудагдсан. Бид нар багш, борлуулалтын ажилтан, үйлдвэрлэгч, худалдагч, сурагч, жолооч эсвэл бүр ажилгүй байсан ч хамаагүй дагалдагч бэлтгэхээр дуудагдсан. Энэ бол Агуу Захирамж билээ. Гэхдээ бид хэзээ дагалдагч бэлтгэснээ бид яаж мэдэх вэ? Есүсийн энэ захирамж дээр үндэслэбэл хариулт нь их энгийн. Бидний дагалдуулж байгаа хэн нэгэн бусдыг дагалдуулж эхлэх үед бид дагалдагч бэлтгэх ажилдаа амжилт гаргажээ гэж ойлгож болно.

Бид нар бүгдээрээ дагалдагч бэлтгэх ажилтай ч үйлчлэл болон удирдлагын ажил нь нөхцөл байдлаас шалтгаалан олон янз бас ялгаатай байдаг. Ефес 4 дүгээр бүлэг хамгийн багадаа үйлчлэлийн 2 суурь зарчмыг онцолдог. Нэгдүгээрт, олон янзын ажил гэдгээс үл хамааран энэ ажлын зорилго болон биелэлтэд нэгдмэл зүйл оршдог. Паул үйлчлэлийн төрөлх нэгдлийг тайлбарлахдаа “бие” гэдэг дүрслэлийг ашиглажээ. “Та нар өөрсдийнхөө дуудлагын нэг найдвар дотор дуудагдсаны адил нэг бие, нэг Сүнс, нэг Эзэн, нэг итгэл, нэг баптисм, нэг Бурхан байна. Тэр бол бүгдийн Эцэг бөгөөд бүгдийн дээр бүгдээр дамжуулан бүгдийн дотор байдаг” (Ефес 4:4-6). Нэгдмэл байдлыг үүсгээд байгаа энэ ялгаатай зүйлсэд уялдаа холбоо байдаг болохоос адил төсөөтэй зүйл гэж байхгүй. Христ доторх нийтлэг шинж чанар, нийтлэг зорилго, нийтлэг гол зүйл нь энэхүү

өвөрмөц бүтээлийн нэгдлийг бий болгодог. Бид ариун тахилч болохын тулд нэг байшинд баригдсан “амьд чулуунууд” учраас Петр байшин гэх дүрслэлийг ашигласан байдаг (1 Петр 2:5). Энэхүү эшлэлд хувь хүнд хандсан биш, олон нийтэд хандсан олон тооны төлөөний үг ашигласан байгаа нь сонирхолтой.

Хоёрдугаарт, Паул олон янзын бэлэг авьяас өгөгдсөнийг дурдахдаа “эдгээр нь ариун хүмүүсийг [дагалдагч бэлтгэгчид] үйлчлэлийн ажилд [үйлчлэл] бэлтгэж, Христийн биеийг байгуулахын тулд юм. Бид бүгд итгэл хийгээд Бурханы Хүүг мэдэх мэдлэгийн нэгдэл хүртэл, төлөвшсөн хүн болтол, Христийн дүүрэн байдлын чанарын хэмжээнд хүртэл ингэх ажээ” (Ефес 4:12-13). Өөрөөр хэлбэл бид үйлчлэл болон удирдлагын төлөө бусдыг хүчирхэгжүүлэх ёстой. Энэ тохиолдолд төлөвшсөн удирдагчид зарцын зарц болдог. Удирдагчдыг дагалдагч бэлтгэх болон бусдад үйлчлэхээс чөлөөлөх ямар ч арга байхгүй. Олонх итгэгчид дагалдагч бэлтгэх энэхүү дуудлагаа хэрэгжүүлэн амьдрах тал дээр алдаа гаргаснаас болоод өөрийн итгэлийн хүрээллийнхний өөрт нь хүлээлгэсэн итгэлийг алддаг. Онцгой дуудлагад тохирсон тодорхой бэлэг авьяас, чадвар чадамж шаардлагатайг бид мэддэг. Бурхан эдгээр авьяас, чадвар чадамжаар хангадаг бол бид үүнийг нь бусад уруу хандсан үйлчлэлдээ хэрэглэж, бордож, хөгжүүлэх ёстой.

Анхааруулгын үг. Хэрвээ бид дагалдагч бэлтгэх гол ажлаа урдаа, гол цөм хэсэгтээ хадгалаагүй л бол бэлэг авьяасаа нэмэгдүүлэх, үйлчлэлийн төлөө тоноглогдох нь асар хурдан хугацаанд байгууллага шиг болж хувиргадаг. Байгууллагын зохион байгуулалт ихэнхдээ сөрөг байдаг. Ингэснээр шаардлагатай өөрчлөлтийн дагуу идэвхтэй өөрчлөлт хийх боломжгүй хатуу үйл явц (аливааг хийх арга барилдаа хэт дасах), үргэлжлүүлэн хэрэгжүүлэхэд маш олон нөөц шаардсан систем (албадын уулзалт, утасны дуудлага, цахим шуудан гэх мэт сайн дурын байгууллагын үйл ажиллагаагаа жигд тогтвортой явуулах шаардлагатай зүйлсийн тухай бодоорой),

гол зүйлдээ хандуулах анхаарлаа алдах, хүний өөрчлөлттэй холбоотой харилцааг хөгжүүлэхээс илүүгээр хүний үйлдэлтэй холбоотой харилцааг хөгжүүлэх зэрэг асуудал бий болгодог.

Алан Хирш Ефес 4-р бүлэгт өөрийнх нь нэрлэснээр “Үйлчлэлийн ДНК” гэж юу болох талаар тайлбарласан байдаг. “Үйлчлэлийн” гэдэг нэр томъёо нь шинэлэг бас тодорхойлоход ихэнхдээ хүнд байдаг ч Ефес 4 дүгээр бүлэгт дурдагддаг бэлэг авьяасын талаарх Хиршийн тайлбарууд их нэмэртэй. Эдгээр бэлэг авьяасуудыг гажуудуулах боломж үргэлж бий гэдгийг санаарай. Жишээлбэл, элч нар итгэлийг өөр агуулгад, бас хойч үед шилждэг гэж баталдаг. Ийм авьяастай хүмүүс юмс арай бэлэн болоогүй байхад ирээдүйг харж бодох, шинэ нөхцөл байдалд тааруулан сүм байгуулах, сүмийг авахын тулд удирдлагыг хөгжүүлдэг. Хоньчлох, заах гэх мэт өөр бэлэг авьяасууд хэрэглэгдэхгүй бол хүн, байгууллагын аль нь ч өөрийгөө ашиглуулсан эсвэл хүрэх ёстой зорилго байсан гэж мэдрэх муу үр дагавартай.

Эш үзүүлэгчид бол Бурханыг болон Түүний өнөөдөрт хандсан үгтэй онцгойгоор хамт байдаг хүмүүс юм. Тэд бидний орчин хүрээллээс үүдэлтэй зонхилсон ойлголтыг нягталж байр суурийг дүгнэдэг. Эдгээр хүмүүс бүх хүнийг Бурханы дуудлагад анхаарал хандуулж дуулгавартай байх ёстой гэсэн хүлээлттэй байдаг. Төгс төгөлдөр зүйлд баясаж, бодит байдлын алдаа дутагдлыг заадаг учраас энэхүү бэлэг авьяасын хүрээнд ажилладаг хүмүүс хязгаартай байдаг. Тийм учраас тэд дэлхийтэй яг байгаагаар нь ажиллах мэдрэмжээ алдсан, “дэлхийгээс-ангид” гэж дүгнэгдэх магадлалтай.

Сайн мэдээ тараагч нар бол энэхүү шалтгааны улмаас элссэн хүмүүс юм. Тэд Христ доторх Бурханы дуудлагын хариултыг олж бусад итгэгчдийг сүмийн өсөлтөөр илэрхийлэгддэг илүү өргөн үйлчлэлд оролцуулдаг. Ийм бэлэг авьяастай хүмүүсийн сул тал нь сүм дотор байгаа хүмүүсийн төлөвшилт, итгэлээр өсөх зэрэгт анхаарал хандуулахаас илүүгээр сүмийн гадна

байгаа хүмүүст хүрэхийг маш их анхаардаг.

Хоньчид бол сүм дотор байгаа хүмүүсийг халамжилж, хамгаалдаг хүмүүс юм. Ийм бэлэг авьяастай хүмүүс Христиг гэлт хүмүүсийг итгэл дотор төлөвшихөд тусалдаг. Хоньчин хүмүүс дагалдагчд бэлтгэхийг эрэлхийлэх явцдаа хайраар дүүрэн харилцааг бий болгодог. Ингэж дотогш анхаарах нь сүмийн гаднах үйлчлэлийг үр өгөөжгүй байдал дотроо тогтворжиход хүргэдэг.

Багш нар ойлгох болон тайлбарлах бэлэг авьяастай. Тэд Библи дээр суурилсаар байх, Бурханы хүсэл болон Түүний замд хянамгай хандах байдалд хүмүүсийг чиглүүлэхийг гол хараагаа болгодог. Хүмүүст туслах нь Бурханы үгэнд итгэмжтэй хэвээр байхад, теологийн номлолыг мэдэх нь төлөвших үйл явц ба үйлчлэлдээ гол хараагаа тавихад дэм болдог гэж тэд итгэдэг. Гэхдээ бусад чиг үүрэггүйгээр багш нар өөрийн бодлоо тулгагч эсвэл оюун санааны хуурай үзэлтэн болж эхэлдэг.

Ефес 4-р бүлгээс гадна, өөр олон тооны сүнслэг бэлгийн жагсаалт Бичээст бий. Тухайлбал 1 Коринт 12 болон Ром 12-р бүлгүүдэд энэ тухай байдаг ч энэ жагсаалт хоорондоо ижил төстэй биш (График 2-г харна уу). Энэ нь Бурхан бидэнд өгдөг бүх зүйлийн жагсаалт биш харин жишээ юм. Зарим бэлгүүд бусдаасаа илүү олон удаа дурдагдсаныг харж болно. Боломжит байдал юу вэ гэдгийг мэдээд дараа нь бидний бэлэг авьяас юу вэ гэдэгт анхаарал хандуулан залбирах нь Христтэй адил болох бидний аяллын чухал хэсэг билээ. Бид тодорхой зорилгын төлөө бүтээгдээд, тэр зорилгынхоо төлөө тохируулагдсан.

ҮЙЛЧЛЭЛ БА УДИРДЛАГЫН ТАЛААРХ БИБЛИЙН БАРИМТЛАЛ

Ром 12	1 Коринт	Ефес 4	Бусад эшлэлүүд
Номлох	Захиргаа	Элч	Бурханд өөрийгөө зориулах
Өгөх	Элч	Сайнмэдээ тараах	Зочломтгой зан
Удирдлага	Ялгах чадвар	Пастор	Хавчлага
Нигүүлсэл	Итгэл	Эш үзүүлэг	Илгээлтийн эзэн
Эш үзүүлэх	Эдгээх	Заах	Сайн дурын
Үйлчлэх	Мэдлэг		Ядуу байдал
Заах	Гайхамшиг		
	Эш үзүүлэх		
	Заах		
	Хэлээр ярих		
	Хэлүүдийг тайлбарлах чадвар		
	Мэргэн ухаан		

График 2

Эдгээр сүнслэг бэлгүүдээр дамжуулан бидний хэрэгжүүлэхтэй холбоотой тодорхой ойлголтуудын нэг бол бид Ариун Сүнсээр хүчирхэгждэг гэдэг ойлголт юм. Бидний зүгээс хүчин чармайлт гаргах хэрэгтэй ч (суралцах, боловсрох, төлөвлөх, зорилгоо тодорхойлох, хяналт тавих гэх мэт) гэсэн хийж байгаа зүйлд маань биднийг бүтээмжтэй болгодог хүчин зүйл нь Бурханы хүч чадал юм. Үйлчлэлд байгаа удирдагч хүний хувьд хүрэх магадлалтай амжилтаараа сайрхаж болохгүй. Амжилт гэдэг нь бэлэг авьяасынхаа хүрээнд хамтран ажиллаж буй хүн нэг бүрийн үр дүн гэдгийг бид санах хэрэгтэй. Амжилттай удирдагч байхын тулд бусдыг дуудлагынх нь, мөн бэлэг авьяасынх нь хүрээнд чөлөөлөх, зоригжуулах, дэмжих шаардлагатай (1 Коринт 3:5-9). Сүм чуулганд маань ирж буй хүмүүсээс асуух бидний гол асуулт “Бид таны итгэлийн найзын

хувьд таныг Христ доторх дуудлагаа биелүүлэхэд тань яаж туслах вэ?” байх ёстой.

ТУНГААН БОДООРОЙ...

1. Дуулал 23-г уншаарай. Энд дүрсэлсэн “сайн хоньчин”-ы гол шинж чанарууд юу вэ?. Та ямар аргаар үйлчлэлийнхээ нэг юм уу хоёр үйл ажиллагаанд “хоньчин”-ыг үлгэрлэн харуулж чадах вэ?
2. Иохан 13:1-17 эшлэлийг уншаад Есүсийн үйлчлэгч /боол/ хандлага болон Түүний үзүүлсэн үйлдлүүдийн талаар тунгаан бодоорой. Танай нөхцөлд үйлчлэгч хүн ямар байх ёстой бол?
3. Үйлчлэлд алдаа болдог үйлчлэгчийн зарим хандлага юу вэ? Боол мэт үйлчилдгээ хэвээр хадгалахын тулд дээрх алдаанаас хэрхэн зайлсхийх вэ?
4. Биеллээ олсон үйлчлэл яагаад чухал вэ? Таны хувьд амьд үйлчлэл гямар байх ёстой вэ?
5. Танай сүм чуулган дангаараа, мөн та хувь хүнийхээ хувьд хэрхэн дагалдагч бэлтгэсэн бэ? Үүнийг нэн тэргүүний зүйл болгоход юу хийх шаардлагатай вэ? Дагалдагч бэлтгэх үйлчлэлд та бусдыг хэрхэн хүчирхэгжүүлж байна вэ?

ҮЙЛЧЛЭЛ БА УДИРДЛАГЫН ХЭРЭГЖҮҮЛЭЛТ

Энэ хэсэг хүртэл бидний доторх Бурханы дүр төрхийн тусгал *байх*, үйлчлэлийн төлөө Бурханы сүнсээр хүчирхэгжиж *байх* зэрэгт гол анхаарлаа хандууллаа. Бид бүтээгдсэн зорилго ба *байх байдалд* суралцана гэдэг нь насан туршийн аялал билээ. Христэй адил болох уруу чиглүүлдэг дагалдагч хүний өөрчлөлтийн зам дээр *байхгүй* тохиолдолд амжилттай хэрэгжилт гэж байхгүй. Энэхүү аялалд Бурхан биднийг тодорхой нэг зүйлийг *хэрэгжүүлэхэд* дууддаг. Үүнтэй холбоотойгоор дуудлагыг ялгаж таних болон Сүнсээр хүчирхэгждэг бэлэг авьяас нь удирдлага болон үйлчлэлд оролцдог бүх хүний хувьд шалгуур болдог.

Бидний дуудлага

Онцгой ажлын төлөө Бурханаар дуудагдсан хүмүүсийн Библийн сайн жишээнүүдийн нэг бол Мосе билээ. Бурхан Мосегийн анхаарлыг цөл дунд шатаж буй бутар татаж, үргэлжлүүлэн Бурханы хүмүүсийг Египетийн нутаг дахь боолчлолоос удирдан гаргах үүрэг өгсөн (Египетээс гарсан нь 3-4). Мосе энэ сүрдмээр дуудлагад хангалтгүй байгаадаа шаналж байсан. Түүний өмнөх амьдралыг уншвал өөрийн хүмүүсээ гэсэн сэтгэлийг нь харж болно. Нөгөөтэйгүүр, туслахыг хичээсэн ч бүтэлгүйтсэн нэгнийг, болж буй зүйлс дундуур дагах зориг дутсан нэгнийг бас харж болно. Гадаад төрх болон үйл

хөдлөлийг нь харвал Мосе Израйлийн хүүхдүүдийг Египетийн боолчлолоос гаргахад удирдах оновчтой эсвэл ухаалаг сонголт биш байсан. Гэхдээ Бурхан илүү сайн мэддэг. Тэр Мосе гэж хэн байсныг, Мосег хэн болж өөрчлөгдөхийг мэдэж байсан. Бүтээгчийн хувьд, Бурхан биднийг тодорхой хүсэл тэмүүлэл болон авьяас чадвартайгаар бий болгож, өөрсдийн зорилгоо тэвэрч аваарай гэж дууддаг. Рут Хэйли Бартоны бичсэнээр “Авьяас чадвар гэдэг нь намайг би биш зүйлд дуудсан ‘тээр тэнд’ байгаа дуу хоолойноос ирдэггүй. Харин намайг хэн байхаар төрсөн болон намайг төрөх үед Бурханаар өгөгдсөн хувь хүний уугуул чанарт дуудсан ‘дотоод’ дуу хоолойноос ирдэг”³⁸ гэж бичсэн байдаг.

Үүний утга гайхалтай бөгөөд Мосегийн дуудагдах хүртэлх амьдралыг эргээд харвал түүний бүх туршлагууд түүнийг Бурханы тусламжтайгаар Бурханы хүмүүсийг боолчлолоос гаргах хүн болоход удирдаж байгааг бид хардаг. Тэр Фараоны ордонд өссөн учраас тухайн соёл, улс төрийн үйл явцыг маш сайн мэддэг байсан. Тэр эрх мэдлийн хүрээлэлтэй холбоотой байсан. Тэр еврей гэр бүлд төрж, өөрийн ээж болон төрөлх ард түмнийхээ хайранд өссөн. Бурханы хүмүүсийг дагуулж гарах тэр цөлд ихээхэн хугацааг хоньчилж өнгөрүүлсэн. Түүнчлэн тэр шударга ёсны төлөө гэсэн чин хүсэл эрмэлзэлтэй байсан. Түүнд байсан бүх л анхдагч өгөгдлүүд нь Бурханы хэлбэржүүлэлтийн төлөө мөн Өөрийнхөө зорилгодоо хэрэглэхийн төлөө байдаг байв. Тэгсэн ч энэ дуудлагаа хүлээн авч энэхүү хэцүү аяллын туршид Бурханд найдах сонголтыг Мосе хийх ёстой байсан.

Бидний байнга тэмцэлдэж байдаг асуулт бол өөрсдийн гэсэн онцгой дуудлага. Олон удаа Бурханы гар хэн нэгэн өөр хүний амьдралд ажлаа хийж байгааг хардаг ч өөрийнхөө амьдралд тэрхүү хараа төлөвлөгөөг нь тусгаж ойлгох хэцүү санагддаг. Тэгэхээр хаанаас эхлэх вэ гэдэг нь гол асуулт болдог. Бид Бурханыг дуудлагаа илчлэхийн төлөө асууж залбирахаас эхлэх хэрэгтэй. Бас Бурханаас өгөгдсөн авьяас, хүсэл эрмэлзлээ

үнэлж цэгнэн, орон нутгийнхаа эсвэл өөрсдийн дэлхийн хэрэгцээг хангахад хэрхэн ашиглаж болох вэ гэдгийг нээж судлах хэрэгтэй. Түүнчлэн биднийг өөрсдөөс маань ч сайн мэдэх мэргэн ухаантай нэгнээс зөвлөгөө авахаас айх хэрэггүй. Бурханы онцгой дуудлагыг эрэлхийлж байхдаа дуудлага нь маш олон янзын аргаар хүмүүст очдог гэдгийг бид санах ёстой. Зарим хүмүүс амьдралыг нь маш хурдан хугацаанд өөрчилдөг ойлгомжтой, тодорхой дуудлагыг хүлээж авдаг. Яг энэ зүйл миний охин БиЖэй-н залуучуудын үйлчлэлийн аяллаар Фижи рүү явж байхдаа далайд төөрсөн үед нь тохиолдсон юм.³⁹ Энэхүү туршлага нь түүний амьдралын дараа дараагийн туршлага, гаргах шийдвэрүүдийг хэлбэржүүлсэн юм. Миний хувьд, дуудлага байгаа гэдгийг үргэлж мэдэрдэг байсан ч (магадгүй пасторын хүү болж өссөний үр дүн байх) тэрхүү дуудлагын онцлог шинж чанарууд урт хугацааны явцад илэрхий болсон.⁴⁰ Ямар арга замаар хүлээн авахаас үл хамааран дуудлага нь үнэхээр бодитой бөгөөд амьдралыг өөрчлөгддөг.

Бурханы замаар хийх

Бурханы онцгой дуудлагыг мэдсэний дараа энэ дуудлага маань биднийг өөр хэмнэлд алхахыг шаарддагийг ухаардаг. Бурханы хаанчлал доторх үйлчлэл ба удирдлага нь хаанчлалын гаднах үйлчлэл ба удирдлагаас тэс ялгаатай. Энэ ялгаатай байдал нь Израйлийн ирээдүйн хаан хэн байх вэ гэдэг сонголтод тавьсан Бурханы шаардлагаар дүрслэгдэнэ. Бурханы хүмүүсийг амлалтын газар руу ороход бэлтгэх ажлын нэг хэсэг гэж Мосе тодорхойлсон.

Шаардлагууд нь: (1) “ЭЗЭН Бурханыхаа сонгох хүнийг л өөрийнхөө дээр суух хаанаар зал” (Дэд хууль 17:15). Энэ нь Бурханы сонголт байсан учраас товлогдсон хаан дээр далд эрх мэдэл байсан гэсэн үг. (2) “Тэрээр өөрийнхөө төлөө адуугаа өсгөх ч ёсгүй, адуугаа өсгөхөөр хүмүүсийг Египет уруу буцаах ч ёсгүй” (Дэд хууль 17:16). Морьд бол цэрэг армийн сүр хүчний

бэлгэдэл байсан ба хаан хүн эрх мэдлийг барьж байхын тул армийн сүр хүчинд найдаж болохгүй байсан. (3) “Тэр хүн өөртөө олон эхнэр авч зүрх нь уруу татагдах ёсгүй” (Дэд хууль 17:17). Хаадууд ихэвчлэн өөрийн хүч чадалд дэмжлэг авахын тулд харь эхнэр авдаг байсан ч харь эхнэрүүд нь ихэнхдээ өөрсдийнхөө бурхдыг авчирснаар Израйльчуудыг Яавэгийн магтаалаас сатааруулж байсан. Хөрш зэргэлдээх хаанчлалын олон төрлийн гэрлэлтүүдээр зуучлуулж байсан улс төрийн холбоо нь Бурханаас хамаарахгүй өөртөө найдах байдлын хэмжүүрийг нэмэгдүүлдэг байв. (4) “Тэрээр өөртөө зориулан алт мөнгөө арвижуулж болохгүй” (Дэд хууль 17:17). Хааны эрх мэдэл бол эд хөрөнгө өмчилснөөр олж авдаг зүйл биш гэдгийг Мосе хүмүүст сануулсан нь баян хүн Бурханы Хаанчлалд орох хэчнээн хэцүү болох тухай Есүсийн үгний суурь байжээ. Өөрийнхөө ирээдүйн төлөө өөртөө найдах нь Яавэ доторх итгэмжит дуулгавартай байдлын тусгал биш харин амиа хичээсэн чиг хандлага юм. (5) “Тэрээр хаан ширээнд залрангуутаа Леви овгийн тахилч нарын өмнө байдаг энэ номоос энэ хуулийг өөртөө хуйлмал ном дээр хуулан бичиж аваад, өөртөө хадгалж түүнийгээ амьдралынхаа бүхий л өдрүүдийн турш унших ёстой. Энэ нь тэр хүн энэ хуулийн бүх үгсийг, эдгээр зарлигийг хянан сахиснаараа өөрийн Бурхан ЭЗЭНээс айн эмээхийг сурахын тулд...” (Дэд хууль 17:18-19). Хаан болох хүн Бурханаас болон Түүний үгнээс зааварчилгаа авах ёстой байлаа. Бурхантай харилцах байнгын харилцаанаас хааны эрх мэдэл ирдэг болохоос өв залгамжилдаг албан тушаалаас ирдэггүй. Хаан биш харин Бурхан төлөвлөгөөг тогтоодог гэдгийг сануулж байхын тулд Бурханы Үг дотор тогтмол байх шаардлагатай байсан. Израйлийн хаан болох ёстой хүн, хөрш улсынх нь хаанчлал 2 ямар их ялгаатай байсныг хар даа!

Эдгээр нь үйлчлэл ба удирдлагын ажлыг сүм дотор нутагшуулахтай холбоотой чухал зарчим билээ. Бид Бурханых гэж дуудагдаж (Бурханы сонголт), Чуулганаар

баталгаажуулагдаж (зохистой зан чанар, бэлэг авьяас, болон магадгүй үр дүнгээрээ танигдсан), Ариун Сүнсээр хүчирхэгжүүлэгддэг. Сүм чуулганы баталгааг ихэнхдээ албан ёсоор томилгоо гэж нэрлэдэг. Назарын чуулган шаардлага хангасан кандидатыг батлах өөрийн системдээ хяналт болон тэнцвэртэй байдлыг багтаадаг ч үйл явцад хяналт тавих үүрэг бүхий хүмүүс сүмийн сайн сайхны төлөө шаардлагатай гэж үзсэн алхмаа хийх ёстой байдаг.⁴¹ Томилгоо нь бэлтгэгдэх болон өсөж хөгжих замаа гүйцээсэн гэсэн үг биш гэдгийг томилогдож байгаа хүмүүс санаж байх ёстой. Энэ нь томоохон амжилт байхын зэрэгцээ нөгөөтэйгүүр бэлтгэгдэх, өсөх, сүнслэг тэжээл өгөх болон цаашдын судалгааны томоохон аялалд гарах үүд юм. Эмнэлгийн мэргэжилтнүүд албан ёсны лицензээ хадгалсаар байхын тулд сүүлийн үеийн дэвшилт, анагаах ухааны судалгааг тогтмол шинэчилж байх шаардлагатай байдаг бол Христийн бие доторх үйлчлэгч болон удирдлагч хүн үйлчлэл, Библи болон теологийн хүрээн дэх олон тооны алсын хараа, хөгжлийн тухай хамгийн сүүлийн үеийн мэдээллийг авч, бас тэдгээрийг асар хурдан өөрчлөгдөж байгаа нийгэмдээ үр дүнтэй байлгахын тулд дэлхийн өнөөгийн асуудлуудтай огтлолцуулах нь хэр чухал гэж бодож байна.

Бид нар энгийн хүн ч бай, томилогдсон үйлчлэгч ч бай удирдлага ба үйлчлэлийн төлөө өөрсдийн зан төлөв болон чадвараа байнга хөгжүүлэх нь чухал. Өсөлт ба хариуцлагатай байдлыг хөгжүүлэх энэ бүтцийн хаана нь бид байна вэ гэдгээ мэддэг байх нь бас чухал. Бидний хэн нь ч үйлчлэл дотор мэдэх ёстой бүхнээ мэдчихлээ гэж хэлж болохгүй.

Теологийг эргэцүүлэх ухаан

Эдгээр зарчмын хэрэгжүүлсэн асар их санаа байдаг. Христ итгэлт үйлчлэл болон удирдлага гэдэг нь ердөөс Бурханы юу хийж байгаатай бид хэрхэн хамтран ажиллах вэ гэдэг тухай байдаг. Бурханы төлөвлөгөөг олж харан Түүнтэй хамт

нэг хөлөгт суух нь Теологийг эргэцүүлэх ухаанд суралцахын тулд юм. Энэ бол бидний Бурханы ажлын талаар суралцахаар эрэлхийлж байгаагаар маань дамжуулан бидний нарийн, тодорхой туршлагыг шалгадаг маш нарийн үйл явц билээ. Бурханы ажлын тухай бидний ойлголтыг бидний итгэл хэрхэн мэдүүлдэг эсвэл тэдгээр туршлага нь бидний итгэлийг хэрхэн шалгадаг вэ? Энэ л теологийн эргэцүүллийн гол утга юм.⁴²

Таны маш сайн мэддэг нэг гэр бүлд гэнэтийн хүнд зовлон тохиолдож гэж бодъё. Жишээ нь: тухайн гэр бүлийг орлогоор хангадаг гол хүн нь ноцтой өвдсөн гээ. Өвчтэй хүнийг оролцуулаад тухайн гэр бүлтэй цаг өнгөрөөх тусам маш олон бодит асуултууд гарч ирэхээс дурдвал: “Өвчний урьдчилсан таамаг юу бол?”, “Тохирсон асаргааг тэд яаж хангах бол?”, “Санхүүгээ яаж хуваарилах бол?” гэх мэт. Мөн түүнчлэн, гэнэтийн хямралын энэ үед өөр гүн асуултуудтай тулгарна. “Энэ бүхний дунд Бурхан хаана байна?”, “Бурхан яагаад бидэнд ийм юм болохыг зөвшөөрөв?”, “Би хүүхдүүддээ юу гэж хэлнэ ээ?”, “Эдгээр гүн асуултууд дунд байгаа энэ гэр бүлд би ямар нөөц бололцоо санал болгох вэ?” гэх мэт зөндөө олон! Асуултууд нь бидний эсвэл тэдний өөрсдийнх нь бий болгосон теологийн ойлголтуудыг нээж байдаг. Тэдгээр нь олон жилийн турш яригдаагүй эсвэл асуугдаагүй байсан байх. Энэ нь теологийн эргэцүүллийн сайн хөрс юм. Бидний анхаарах ёстой чухал зүйл бол үйлчлэл болон удирдлагад байгаа хүн энэ ухаанд мэргэшихгүй л бол олон жилийн турш даван туулж, тэсэж үлдэх нь эргэлзээтэй гэдэг юм.

Өдөр тутмын амьдралын үйлдлүүдээ оролцуулан өөрсдийн туршлагаа нягталж үзэхээс теологийн эргэцүүлэл эхэлнэ. “Эргэцүүлэл гэдэг нь үйлдлүүд дотор юу байгааг ухамсарлах, тэдгээрийг нэрлэх, өөр бусад туршлагаудтай холбож ирээдүйг түүгээр загварчлуулах арга барил юм.”⁴³ Өөрсдийн туршлагаас болон үйлдэл дотроос чин сэтгэлээсээ суралцах арга зам юм. Энэ нь бидний ганцаараа эхлүүлэх ёстой зүйл биш гэдэг бидний

хувьд сайн мэдээ. Эхлээд, залбирал дотор үргэлжлүүлэн ярилцахдаа Ариун Сүнс биднийг замчилна гэдэгт найдаж болно. Хоёрдугаарт, бидний хувь хүний хараа зорилгоос ялгаатай ч бодол сэтгэхүйд маань нэмэр болохуйц жижиг бүлэгт теологийн эргэцүүлэл хамгийн сайн зохиогддог. Гэсэн хэдий ч бид оюун санаа болон сүнсээ нээлттэй байлгахгүй л бол эдгээр аргын аль нь ч тус болохгүй. Харамсалтай нь, заримдаа бид туршлагаа харахдаа өөрсдийн аль хэдийн мэддэг эсвэл аль эрт итгэсэн гэж боддог зүйлээ бататгах гэж цаг хугацаагаа зарцуулдаг. Теологийн эргэцүүллийн үйл явцыг жинхэнэ өөрчлөлт байлгахын тулд юу хэлэгдэж байна вэ гэдэгт нээлттэй байх хэрэгтэй. Олон янзын хүмүүс, хараа зорилгууд бидний ертөнцийг харах үзлийг тэлж бас шалгаснаар бид амьдралын боломжуудыг хүлээн авдаг болох нь хамгийн том тэмдэглүүштэй бэлэг байдаг.⁴⁴

Удирдлагын талаарх өөр өөр хандлагууд

Чуулганы удирдлагыг илэрхийлэх олон арга байдаг ба тэдгээр нь бүгд зарцын үйлчлэлийг бодит болгох гэсэн сэдвийн дор байдаг. Тийм ч учраас үйлчлэлийн *хэрэгжүүлэлт нь* газар газарт, хүн хүнд өөр өөр харагдах боломжтой гэсэн үг юм. Гэсэн хэдий ч сүмийн зохистой байдлын төлөө удирдлагын олон ялгаатай аргуудад Библийн зарчмууд болон теологийн уялдаа холбоог тусгах нь тустай. Энэ ялгааг ойлгохын тулд удирдлагадаа анхаарах болон хүндээ анхаарах хоёрын хоорондын тасралтгүй холбоог тунгаах хэрэгтэй болдог. Удирдлагын зохион байгуулалтын орчин нь өөрөө удирдлагаа илэрхийлэх байдалд нөлөөлдөг. Тасралгүй холбоог ингэж төсөөлөн бодоорой:

Удирдлагад анхаарсан -- Орчин нөхцөл---Хүмүүсээр удирдуулсан

Жишээлбэл, *удирдлагын чанар* гэдэг нь бараг зөвхөн удирдагч дээрээ л анхаардаг арга юм. Тодорхой шинж чанар болон төрөлх авьяасыг удирдлагад чухал гэж үздэг. Харамсалтай нь эдгээр шинж чанар нь ямар байх ёстой тухай бодитой зохицуулалт нэг ч байдаггүй. Амбиц, эрч хүч, удирдах хүсэл эрмэлзэл, үнэнч байдал, шударга зан, өөртөө итгэх итгэл, оюун ухаан, ажилтай холбоотой мэдлэг гэх мэт зүйлс тодорхойлогдсон байдаг боловч удирдагч хүн цаанаасаа эдгээр авьяастай төрдөг гэж үү? Олон хүн тийм гэж хариулахын зэрэгцээ ургац хураах хэрэгцээг дурдах байх. Үүнтэй адилаар, *удирдлагын чадвар* нь голчлон удирдагч хүний техник, хувь хүн болон үзэл баримтлалын чадвар дээр анхаардаг. Чадварыг хөгжүүлж болдог гэдгийг энэ үзэл баримтлалаас ойлгож болно. Удирдагч гэдэг сэдвээс анхаарлыг бага зэрэг өөр тийш нь хандуулъя: “зан чанарын” болон “хэв маягийн удирдлага” нь удирдагч хүний зан чанар, хүмүүс рүүгээ эсвэл ойрын зорилт уруугаа чиглэсэн сонирхол эрмэлзэлтэй байна уу гэдгийг шалгадаг. Удирдлагын аргын тухай маш олон нэмэлт жишээ дурдаж болох⁴⁵ ба тэр олон үзэл баримтлалын ихэнх нь биеллээ олсон Библийн зарчим болон *зарц-удирдлагыг* албан ёсоор тайлбарлаж чаддаг гэдэгт л гол санаа нь оршиж байгаа юм. Тийм ч учраас үйлчлэлийг *хэрэгжүүлэх* нь олон янз мөн өөр өөр харагдах болно.

Сүүлийн үед сүмийн хүрээнд хэрэглэж байгаа хамгийн алдаршсан аргын нэг бол *өөрчлөлтийн удирдлагын* арга юм. Энэ нь биеллээ олсон удирдлага болон зарц-удирдлагын тухай Бичээсийн зарчимтай нийцдэг учраас алдартай болсон. Эдгээр аргуудын аль нэг нь л байгаа тохиолдолд Библийн бус хэлбэрээр ч ашиглаж болдог. Энэ арга үнэхээр нэмэртэй учраас хамгийн сайн арга нь гэж үздэг. Өөрчлөлтийн удирдлага нь энгийн, ганц өгүүлбэр бүхий тодорхойлолтоор илэрхийлэгддэггүй боловч анхдагч санаа нь удирдагч хүн хүмүүсийг тодорхой зорилго

руу чиглүүлэхээс илүүгээр, хүмүүсийг өөрчлөх үйл явцын хурдасгуур нь өөрөө байдаг тухай юм. Өөрчлөгдөж байгаа хүмүүсийн сэтгэл хөдлөл, үнэ цэнэ, ёс суртахуун, стандарт болон урт хугацааны зорилго зэргийг хамардаг учраас өөрчлөлт гэдэг нь маш гүн суурь билээ. Удирдуулж байгаа хүмүүс дээр гол анхаарлаа хандуулж, жинхэнэ хүн адилаар тэдний хэрэгцээг хөгжүүлэхийг зорьдог. Энэ мэт өөрчлөлтүүд нь тухайн бүлгийг эсвэл орон нутгийн хүмүүсийг онцгой нөлөөллөөр дамжуулан өөрсдөд нь тавьсан хүлээлтээс ч илүүд хүрэхэд хөтөлдөг. Өөрчлөлтийн явцад удирдагч болон удирдуулж байгаа хүн хоорондоо нэгдэж эхэлдэг ба энэ нь илүү сайн зүйлийн төлөө бүх зүйл өөрчлөгдөхийн тулд юм.

Дагалдагч нарыг гайхамшигтай үр дүн рүү хөтлөх гол түлхүүр бол тэдний дэлхийг харах өнцгийг өөрчлөхүйц *үнэт чанарыг нэмэгдүүлж*, хүмүүсийг өөрсдөд нь тавьсан хүлээлтээс илүү байхыг, илүүг хийхийг дотроос нь сэдэлжүүлж өгдөг учраас өөрчлөлтийн удирдлагыг заримдаа *үнэт чанар-нэмэгдсэн удирдлага* ч гэж нэрлэдэг. Жишээлбэл, бусдыг хайрлах, өөрийгөө зориулах, үйлчлэх гэх мэт “Хаанчлалын үнэт чанар” гэж нэрлэгддэг үнэт чанаруудыг хүлээн авах нь биднийг болон бидний үйлчлэлийг өөрчилдөг. *Өөрчлөлтийн удирдлагатай* эсрэгцдэг санаа нь гэрээ хэлцэл, хүлээлт болон ажлын тодорхойлолт зэргээс бүрддэг *ажил хэргийн удирдлага* юм. Эдгээр нь нарийвчилсан чиг үүргүүдийг тодорхойлохоор, өөрөөр хэлбэл, хүлээлт болон үр дүнгийн “дээд хязгаар”-ыг тогтоодог. Хэрэгжүүлэх ажлууд нь дэс дараалалтай, урьдчилан харж гүйцэтгэх шаардлага байдаг тул ажил хэргийн удирдлага хэрэггүй зүйл биш юм. Яг үнэндээ, сүм чуулган гэх мэт байгууллага эсвэл хувь хүнтэй ажиллахад хууль эрх зүйн шаардлагын дагуу тодорхой гэрээ байгуулсан байхыг шаарддаг. Өөрчлөлтийн болон ажил хэргийн аргууд нь ихэнхдээ бие биедээ харилцан нөлөөлөлтэй байдаг. Ажил хэргийн удирдлага зохион байгуулалттай холбоотой байдаг бол өөрчлөлтийн

удирдлага нь удирдлагын үндсэн эзлэхүүн хэсэг юм. График 3-т энэ хоёрын энгийн ялгааг харуулсан байгаа.⁴⁶ Энэ харьцуулалт нь энгийн мэт харагдавч дээрх 2 арга тус бүрт өөр өөр бэлэг авьяас шаардлагатай гэдгийг дүрслэн үзүүлжээ. Нэг нь зөв байлаа гээд нөгөө нь буруу биш ч энэ 2 арга үйлчлэл дотор өөрийн гэсэн тохиромжтой байр суурьтай гэдгээ бэлэг авьяас бүхий хүмүүсээр хүлээн зөвшөөрүүлэх хэрэгэй болдог.

Библийн үзэл баримтлалаас харвал хүнд, амьдралыг өөрчлөхүйц үнэт чанарыг боловсруулахад, хувь хүнээр ч, бүлгээр ч хүндлүүлэхэд гол анхаарлаа хандуулсан арга нь үнэхээр сэтгэл татам. Энэ нь мэдээж үйлчлэл болон Христчин удирдлагад байгаа бид өөрсдийнхөө үйлдлийг ийм байгаасай гэж харахыг хүсдэг дуран юм. Харилцаан дээр гол анхаарлаа хандуулдаг учраас өөрчлөлтийн удирдлагын арга нь заримдаа *харилцааны удирдлага* гэж томъёологдох нь бий. График 4 нь хоёр үзэл баримтлалыг харьцуулан харуулжээ.⁴⁷

ҮЙЛЧЛЭЛ БА УДИРДЛАГЫН ХЭРЭГЖҮҮЛЭЛТ

СЭДЭВ	МЕНЕЖЕР	УДИРДАГЧ
Үүргийг бий болгох	Тогтвортой байдал	Өөрчлөлт
Шийдвэр гаргах	Хийдэг	Хялбарчилж тусалдаг
Арга зам	Шаардлагын хүрээнд нарийн төлөвлөдөг	Заавар чиглэлийг тодорхойлж удирддаг
Алсын хараа	Богино хугацааны: Өнөөдөр	Урт хугацааны: Хэтийн төлөв
Хяналт	Албан ёсны нөлөө	Хувь хүний хөндсөн сэтгэл татах байдал
Анхаарал татах	Толгой	Зүрх
Соёл	Баталгаа өгдөг	Хэлбэржүүлдэг
Үйлдэл	Үйлдэлд хариу үзүүлдэг	Санаачлагатай / идэвхтэй
Эрсдэл	Багасгадаг	Авдаг
Дүрэм журам	Хийдэг	Эвддэг
Заавар чиглэл	Одоо байгаа чиглэл / Байгаа байдлыг нь хадгалдаг	Шинэ чиглэл / Тогтсон жишгийг сорьдог
Үнэт чанар	Үр дүн	Ололт амжилтууд
Анхаарал хандуулах зүйлс	Юмыг зөвөөр хийх	Зөв юм хийх
Гол анхаарал	Ажлаа зохион байгуулах	Хүмүүсийг удирдах
Хүний нөөц	Харьяалагдагчид	Дагалдагчид

График 3

ҮЙЛЧЛЭЛ БА УДИРДЛАГЫН ТЕОЛОГИЙГ НЭГТГЭХҮЙ

Хүмүүс эдгээр үнэт чанараар ихээхэн өөрчлөгдөж, хүлээн авч байгаатай холбоотойгоор нэг сонирхолтой зүйл нь байгууллагын болон албан тушаалын эрх мэдэлд найддаг байдлаас дотоод хүчээрээ удирдуулах байдал уруу хийгддэг шилжилт юм. Томас Сергиовани эрх мэдлийн 2 өөр эх үүсвэрийг дараах байдлаар тодорхойлсон байна.

Үүнд:

Ажил хэргийн удирдагч	Харилцааны (Өөрчлөлтийн) удирдагч
Тэдний хийдэг зүйлийг та тэдний төлөө хийж чадах зүйлээр солилцдог	Авч байгаагаа бус өгөхийг илүүд үздэг
Амжилт болон алдааг хэмждэг	Нийгмийн систем болон хувь хүний өөрчлөлтөөс амжилтыг олж хардаг
Шагнал болон шийтгэлээр сэдэлжүүлдэг	Илүү өндөр зорилго болон ёс суртахуунлаг үнэт чанараар сэдэлжүүлдэг
Зорилгыг нь тодорхойлж өгдөг	Дагалдагчдыг өөрсдийхөө зорилгыг өөрөө тодорхойлоход нь тусалдаг
Алсын харааг тооцоолдог	Хамтын хараагаа бүтээдэг
Дагалдагчдыг хамааралтай хүмүүс гэж хардаг	Дагалдагчдыг нэг зорилго доторх хамтрагчид гэж оролцуулдаг
Байгууллагынхаа сайн сайхныг нэгдүгээрт тавьдаг	Хүмүүсийнхээ сайн сайхныг нэгдүгээрт тавьдаг
Бизнесээр бол борлуулалт хийхийг хүсдэг	Бизнесээр бол үйлчлүүлэгчидээ эргэж ирсээр байгаасай гэж хүсдэг
Арга барилаа зөвтгөж дуусгадаг-болж байгаа юуг ч хамаагүй	Арга барил нь анхдагч — юу нь зөв бэ
Ашиг, урамшууллыг эрэлхийлдэг	Өөрсдийх нь хэмжээнээс хэтэрсэн шалтгаануудад ч үйлчилдэг

График 4

1. Уламжлалт (байгууллагын болон албан тушаалын) эрх мэдэл нь хүмүүс удирдагчаа байр суурийнх нь улмаас дагана гэсэн хүлээлттэй байдаг.
2. Сэтгэл зүйн эрх мэдэл нь дагалдагчийн хувийн сонирхлыг сэдэлжүүлдэг хүчин зүйлийг онцолдог.
3. Ёс төдий эрх мэдэл нь дагалдагчдыг үнэн гэж тооцсон зүйлийг дагана гэсэн хүлээлттэй байдаг.
4. Мэргэжлийн эрх мэдэл нь удирдагчийн олон жилийн туршлагаас цугларсан мэдлэг болон хувь хүний мэргэшил дээр суурилдаг.
5. Ёс суртахууны эрх мэдэл нь нийтлэг үнэ цэнэ, санаа бодол болон зорилгоос бүтсэн үүрэг хариуцлагыг онцолдог.⁴⁸

Эдгээр эрх мэдлүүдийн тавдугаар хэсэгт өөрчлөлтийн удирдлага идэвхтэй байдаг. Ёс суртахууны эрх мэдлийн мэдрэмжээр, нийтлэг үнэ цэнийн улмаас дотроосоо удирдуулж байгаа хүмүүс хүлээлтээс ч илүү амжилтад хүрдэг. Ажил хэргийн арга замуудын хэмжээ хязгаар арилснаар хүмүүс хүлээлтийн хязгаараас чөлөөлөгддөг. Үүний үр дүн нь хувь хүний болон бүлгийн өөрчлөлтөөр илэрдэг. Нүдэнд харагдах байдлаар хуурах боломжгүй учраас эрх мэдлүүдийн хамгийн хүчирхэг хэлбэр бол яах аргагүй ёс суртахууны эрх мэдэл мөн. Энэхүү ёс суртахууны эрх мэдлээр захируулж, жинхэнэ үнэн чиглүүлэгчээ байлгахын тулд хүмүүс чөлөөлөгдөж, итгэл даах хэрэгтэй болдог. Өөрчлөлтийн удирдлагыг хэрэгжүүлэхэд хувь хүний болон нийгмийн үнэт зүйл хамгийн чухал учраас бид Бурханы хаанчлалын үнэ цэнийг ойлгож мэдэх ёстой. Одооноос эхлэн бид анхаарлаа энэ сэдэв рүү хандуулна.

Хаанчлалын үнэ цэн

Есүсийн уулан дээрх сургаал (Матай 5-7) нь соёлын болон зөн совингийн эсрэг оршдог хаанчлалын үнэ цэнийн гайхалтай хураангуйлал юм. Сургаалын эхний хэсэгт гардаг ерөөлтэй еэ (Матай 5:3-12) хэсгүүд нь бидний үйлдлээсээ үнэ цэн бий болгодог хандлагуудыг тодорхойлдог. Эдгээр нь зүгээр ч нэг тодорхойлолт биш харин баталгаат тунхаг юм.⁴⁹

“Сүнсэн дотроо ядуу хүмүүс ерөөлтэй еэ! Учир нь тэнгэрийн хаанчлал бол тэднийх юм” (Матай 5:3). Энд харуулсан сүнсний дутмаг байдал нь бид Бурхан руу өөрөөсөө өөр юу ч үгүй ирснийг сануулахын тулд байгаа даруу байдал юм. Өөрийн хувь нэмрээ ихээр оруулна гэсэн санаатайгаар үйлчлэлд ирэхээс илүүгээр зүгээр л өөрсдийгөө Бурханд ашиглуулахаар өргөх хэрэгтэй. Учир нь бидний өөртөө итгэх итгэл, чадвар чадамжаас биш харин Бурханаас хамааралтай байдлаас ирдэг юм. Энэхүү хамааралтай байдал нь үйлчлэгч хүнийг сайн сонсоход болон Бурханы төлөвлөгөөг эрэлхийлэхэд тусалдаг.

“Гашуудаж буй хүмүүс ерөөлтэй еэ! Учир нь тэд тайвшрал авах болно” (Матай 5:4). Эмтэрсэн зүрхний үнэ цэн гэхээр авцалдахгүй сонсогдож магадгүй ч Есүс ингэж л хэлсэн. Хэн нэгнээ алдсан, хамгийн цөхөрмөөр шаналалтай мөчүүдэд ч найдвар байдаг. Тийм үеүдэд бүхнээ алдсан мэт санагддаг ч Бурхан тайтгарлыг авчирдаг. Бидэнд хэрэгцээ гарсан үед Тэр биднийг халамжлан тэвэрдэг. Удирдлага ба үйлчлэл гэдэг хүнд хэцүү үед нь найдвараар, өрөвдөх сэтгэлээр хандахыг ч мөн хэлдэг юм. Цөхрөл шаналлын үүлийг ярдаг өөдрөг үзэл гэж бий. Энэ нь үйлчлэл ба удирдлагад хүрэх явцад бэрхшээл болон цөхрөлөөр устгагдашгүй, найдвараар-дүүргэгдсэн арга зам юм. Жишээлбэл, Мосе Израйлийн хүүхдүүдийг цөхрөл, боолчлолын газраас Амлагдсан газар руу авч ирэх Бурханы бүх дуудлагад хариулсан нь Бурханы тайвшралын өөдрөг үзлийн улмаас билээ!

“Дөлгөөн хүмүүс ерөөлтэй еэ! Учир нь тэд дэлхийг өвлөн авах болно” (Матай 5:5). Дөлгөөн байдлын үнэ цэн нь өөрийн нөөц бололцооны хэм хэмжээг мэддэг, шинэ зүйл сурахад болон хүлээн авахад нээлттэй байдаг тэнцвэртэй хүн юм. Энэхүү зааварлагч сүнс нь зөв цагтаа уурлах хүч чадалтай, өөрийгөө захирдаг бөгөөд даруу юм.⁵⁰ Үйлчлэл болон удирдлагад хамааралтай хүмүүс өөрийнхөө төлөө ажилладаг эсвэл биеэ тоосон сэхлүүн байх ёсгүй. Мэдээ номонд энэхүү үнэ цэнийг магадгүй хамгийн сайнаар сийрүүлсэн байх- “Илүү ч үгүй, дутуу ч үгүй өөрийнхөө хэн бэ гэдэгт сэтгэл хангалуун байх үед та ивээгддэг. Энэ бол бүхнийг эзэмшигч бардам хүмүүсийн худалдаж авч чаддаггүй өөрийгөө олох мөч юм” (Матай 5:5)

“Зөвт байдлын төлөө өлсөж цангагч хүмүүс ерөөлтэй еэ! Учир нь тэд хангалуун болох болно” (Матай 5:6). Бидний амьдралдаа мөшгиж байгаа зүйл бидний хувь хүн, үйлчлэл болон удирдлагыг хэлбэржүүлдэг.⁵¹ Үйлчлэл дотор өнгөцхөн, өөртөө чиглэсэн идэвхжүүлэлт хийж болохгүй. Хэрвээ тэгэх л юм бол, бид үргэлж “илүү ногоон бэлчээр”-ийг хайх эсвэл сатааруулах замыг хөгжүүлсээр байх болно. Бурханы зөвт байдлыг мөшгих нь бидний барьж авах хамгийн хангалуун аялал юм. Энэ нь бид Бурханы бүтээлч зорилго болон төлөвлөгөөгөөр хэлбэржүүлэгдэж байгаатай холбоотой. Хэдий шаргуу ажилладаг ч Бурханы бидэнд зориулсан энэ мэт аяллын бодит байдал дотор бид амсхийдэг. Бид тодорхой зорилгод тохируулагдсан! Үүний үр дүнд үйлчлэл ба удирдлага тогтвортой болдог.

“Энэрэнгүй хүмүүс ерөөлтэй еэ! Учир нь тэд өршөөл энэрлийг хүртэх болно” (Матай 5:7). Есүсийн илэрхийлснээр энэрэнгүй байдлын үнэ цэн нь өрөвч сэтгэл болон зүрхний зөөлөн байдлаас хамаагүй илүү зүйл юм. Нэгдүгээрт, бид өөрсдөө Бурханы энэрлийг хүлээн авагч гэдгээ санаж, өөрсдийнхөө хүлээн авсан хэмжээнээс бага энэрлээр бусдад хариу үзүүлж болохгүй. Хоёрдугаарт, энэрэнгүй сэтгэлтэй

хүмүүс энэрэл хэрэгтэй хүмүүстэй маш гүнзгийгээр нийлдэг-энэ нь найдах хэрэггүй хэрэгцээ дотроо байгаа хэн нэгэнтэй хамт аялаж байна гэсэн үг юм. Өөрийнх нь нөөц бололцоо дууссан хүмүүстэй алхах үед бидний амьдрал үйлчлэл рүү хөтлөх Христийн биеллээ олсон арга замын цуурай болдог. Сүнсний өгөөмөр байдал, бусдыг хүлээн зөвшөөрөх, “Бурханы энэрэнгүй байдлын төлөө би явдаг” гэсэн бодит байдлыг хүлээн зөвшөөрөх нь үйлчлэлийн үйлдлүүдэд тусгагдсан байдаг.

“Зүрхэн дотроо цэвэр ариун байгч хүмүүс ерөөлтэй еэ! Учир нь тэд Бурханыг харах болно” (Матай 5:8). Энэ хэсэгт бодол санааны үнэнч бөгөөд цэвэр ариун байдлын үнэт чанар агуулагддаг. Бусдад үйлчлэхдээ ихэнх нь цэвэр бодол санаанаас ч багаар (бусдад хэрэгтэй байх хэрэгцээгээ, удирдах хэрэгцээгээ, бусдад сайнаар бодогдох хэрэгцээгээ хангахын тулд) үйлчилж эхэлдэг бол яг үнэндээ удирдлага болон үйлчлэлийн гол хэрэгцээ нь цэвэр бус бүхнийг таньж, устгаж байхын тулд өөрийгөө тогтмол сахилгажуулж, шалгахыг шаарддаг. Энэ бол зайлшгүй шаардлагатай зүйл бөгөөд бас заримдаа бидний өндөр үнээр сурч авдаг зүйл юм.

“Амар тайвныг тогтоогч хүмүүс ерөөлтэй еэ! Учир нь тэд Бурханы хөвгүүд гэж нэрлэгдэх болно” (Матай 5:9). Амар тайвныг тогтоох гэдэг амаргүй ажил. Амар тайван гэх нэр томъёо нь маргаан зөрөлдөөнгүй байх гэдгээс ч хол илүү утгатай. Бүрэн бүтэн байдал, эрүүл мэнд, тэнцвэртэй байдал болон эвлэрсэн харилцаа зэрэг нь үүнд агуулагдана. Энэ нь үйлчлэл ба удирдлагад хамааралтай учраас бид хүмүүсийг Бурхантай болон бие биетэй нь эвлэрүүлэх Бурханы төлөвлөгөөг харах хэрэгтэй болдог. Хагарч бутарсан харилцаа, аминчхан үзэл болон эзэрхэл ноёрхол бүхий энэ дэлхийд амар тайван доторх эвлэрлийг бид үнэт зүйлээ болгох ёстой. Үйлчлэл гэдэг нь аливаад туйлширч, хязгаарлах шугам татахын тулд биш харин энэрэл, нигүүлсэл, уучлал болон эвлэрлийн талбаруудыг хөгжүүлэхийн тулд байдаг. Амар амгаланг тогтоох нь жинхэнэ

үнэт чанар болбол энэ нь мөн үйлчлэлийн онцлог чанар болох болно.

“Зөвт байдлын төлөө хавчигдсан хүмүүс ерөөлтэй еэ! Учир нь тэнгэрийн хаанчлал бол тэднийх юм” (Матай 5:10). Зөвт байдлыг мөшгих, Бурханы амар тайвныг авчрахаар эрэлхийлсэн ч эдгээр үйлдлүүдээс болоод хавчлагад өртөнө гэдгийг Есүс урьдаас мэдэж байсан нь сонирхолтой. Энд илэрхийлэгдэж байгаа үнэт чанарын далд утга бол зориг болон тэсвэр тэвчээр юм. Үйлчлэлийг хэрэгжүүлнэ гэдэг нь их урт замын тухай ярьж байгаа хэрэг. Энэ нь түр хугацаанд хөгжилдөж өнгөрөөгөөд дараа нь ямар нэг өөр зүйл рүү шилждэг богинохон үе биш. Абрахам өөрийн мал сүрэгтээ усалгаа сайтай, амар хялбар тал газрыг сонгох эсвэл өөрийн хувь болгож хатуу, гүдгэр хотгор толгодыг сонгох талаар дүү Лоттойгоо шийдэх хэрэгтэй болсонтой адилаар (Эхлэл 13:8-13 хараарай) бид заримдаа үйлчлэлийн төлөө хатуу, тийм ч алдар хүндтэй биш замыг сонгох хэрэгтэй болдог. Үйлчлэл болон удирдлага бол зуун метрийн ойрын зайн гүйлт биш харин марафон гүйлт юм.

Дүгнэж хэлэхэд, зөн совингийн эсрэг байдаг Бурханы Хаанчлалын үнэт чанар нь бидний үйлчлэл ба удирдлагыг ямар харагдахыг загварчилж байдаг. Хаанчлалын үнэт чанар болох даруу байдал, гашуудал, зөвт байдал, нигүүлсэл, үнэнч байдал, амар тайвныг тогтоох, тэсвэр тэвчээр болон зоригийг хүлээн авснаар үйлчлэлийн онцлог чанар оршин тогтнодог. Харанхуй газар гэрэл болж, сул газар давс нь байж Түүний Хаанчлал дотор амьдрахад Бурхан бидэнд туслаасай гэж би залбирдаг. Эдгээр үнэт чанарыг тусгах нь бидний үйлчлэл болон удирдлагад амт ба амь оруулж өгдөг.

ТУНГААН БОДООРОЙ...

1. Үйлчлэл доторх өөрийн бэлэг авьяасаа та юу гэж харж байна вэ? Таны дуудлага юу вэ? Мөн энэ бэлэг авьяас таны дуудлагад хувь нэмрээ хэрхэн оруулж болох вэ? Та өөрийн бэлэг авьяасаа хэрхэн хөгжүүлэх вэ?
2. Өөрийн үйлчлэлээ Бурханы арга замаар хэрэгжүүлэхийн тулд Дэд хууль 17:15-19-д онцолсон хэсгийг та хэрхэн тайлбарлах вэ?
3. Чуулганд үүссэн дараах нөхцөл байдлыг уншаад өгөгдсөн асуултын дагуу тунгаагаарай.

Б ба Д нар хөлд орж байгаа болон цэцэрлэгийн насны хоёр хүүхэдтэй. Тэд өнгөрсөн хоёр жилийн турш бараг бүх баярын цуглаандаа ирсэн. Тэд чуулганы зарим гишүүдтэй илүү дотно нөхөрсөг харилцаатай. Б (эхнэр буюу хүүхдийн ээж) багаасаа адилхан ёс заншилтай сүмд өссөн бол Д (нөхөр буюу хүүхдийн аав) Б-тэй гэрлэснээсээ хойш л сүмд явж эхэлсэн. Сайн аав болон сайн нөхөр байхыг их чухалд тооцдог учраас Б-г сүмд очиход нь хамт явдаг. Гэсэн хэдий ч Христитгэл гэж юу болох болон сүмийн амьдрал ямар бүтэцтэй байдаг талаар мэдэхгүй. Уг цуглаан цөөхөн хүүхдүүдтэй ч Б нас тогтсон бусад эмэгтэйчүүдтэй байгуулсан ээжүүдийн нөхөрлөлийн харилцаандаа дуртай байдаг байв. Б-ийн хүүхдүүдийг хүүхдийн цуглаанд хамруулахад дэндүү балчир. Саяхан Т гэх сүмийн удирдлагуудын нэг Б-гийн хүүхдүүдийн зан аашны талаар түүнд хэлжээ. Хүүхдүүдийнх нь чимээ шуугиан их хэцүү байгаа тухай, цуглааны үйл ажиллагааны үеэр хүүхдүүд нь байнга гүйлдэж анхаарал сатааруулж байгаа тухай. Энэ уулзалтаас болоод Б Д хоёр сэтгэлээр унаж, өөрсдийнх шиг нь залуу гэр бүл магтаал өргөхөд тохиромжтой, тэднийг хүлээн авах өөр чуулган олох хэрэгтэй эсэх талаар бодож байгаа.

Пасторын халамж үзүүлэх багийн гишүүний хувьд Т, Б болон Д нарын дунд таагүй байдал үүсэж, улам хурцдаж байгааг та ажиглажээ. Энэ нөхцөл байдалд та юу хийх вэ? Яагаад?

- а. Энэ уулзалтад юу болоод байна вэ?
 - б. Бурхан энэ талаар илчилсэн тухай онцгой ойлголт байна уу?
 - в. Энэ нөхцөл байдал дотор Бурхан юу хийж байна вэ?
 - г. Теологийн үндсэн санаануудын аль нь энэ уулзалтад харагдсан бэ? Жнь: Бурханы хайр, чөлөөлөлт, уучлал/ өршөөнгүй байдал гэх мэт.
 - д. Та энэ мэт *дараагийн уулзалтаар юу хийх вэ? Яагаад?*
4. Та өөрийнхөө хүрээлэл, орчинд удирдлагын ямар өөр үзэл баримтлалтай тулгарч байна вэ? Удирдлагын байр сууринд байгаа тэдгээр хүмүүс ямар аргаар энэ үзэл баримтлалыг илчилж байна вэ? Таны өөрийн арга барил юу вэ? Таны арга барилын давуу болон сул тал юу вэ?
5. Өөрчлөлтийн удирдлагын баримтлалыг та үйлчлэлдээ хэрхэн тусгах вэ? Таны одоогийн үйлчлэлд ажил хэргийн болон *өөрчлөлтийн* удирдлагын үйл ажиллагааны харьцаа ямар байгаа вэ? Харьцаагаа баттай зүйлээр нотолж харуулаарай. Та шууд удирдлага, удирдах зөвлөл болон тухайн орчинтойгоо хэр холбоотой байдаг вэ?

ҮЙЛЧЛЭЛ БА УДИРДЛАГЫГ БОДИТ БОЛГОХ

Үр дүнтэй Христитгэлт үйлчлэл ба удирдлагад оролцоход сүнслэг бүтэц, зан төлвийн хөгжилд анхаарал хандуулах, дагалдагч *байх* шаардлагатайг энэ аяллаар сурлаа. Бурханы Хаанчлалын зарчимтай нийцсэн үйлчлэл ба удирдлагын агуулгыг бий болгоход Библийн үндсэн суурь нь шат болж өгсөн. Үнэт чанарын ихэнх нь сөрөг зөн совин төрүүлдэг тул тэдгээрийг өөрсдийн амьдралдаа хүчээр оруулах хэрэгтэй болдог. Дагалдагчийн үнэт чанар ба өөрчлөгч хүчин зүйлүүд нь хэрэгжүүлж амьдрахын тулд байдаг. Бурхантай болон бусадтай бидний харилцааг гүнзгийрүүлдэггүй нэг хэвийн үргэлжилдэг онолын яриа биш. Үйлчлэл болон удирдлагын туйлын шаардлага нь *хэрэгжүүлэх* гэдгийг ажлын тодорхойлолтын дагуух энгийн илэрхийллээр харуулах биш харин өөрсдийгөө хэн гэдгийг харуулснаар *байх* байдал болон *хэрэгжүүлэх* хоёрыг нэгтгэх юм. Энэ нь бодитоор амьдарч байна гэсэн үг билээ.

Хүмүүсийн гол анхаарал

Элч Паулын зааснаар бидний үйлчлэл ба удирдлагын үр дүнтэй байдлын гэрчлэл бол үнэн нь бодит болгогдсон байдал бөгөөд хүмүүс гэсэн.

“Бид өөрсдийгөө дахин магтаж эхлэх үү? Эсвэл зарим хүмүүсийн адил та нарт үзүүлэх эсвэл та нараас бичсэн итгэмжлэлийн захиа бидэнд хэрэгтэй юу? Та нар бол бидний

зүрхэнд бичигдэж, бүх хүнээр уншигдаж, мэдэгддэг захиа минь шүү дээ. Та нар бол бидний үйлчлэлээр Христийн захиа хэмээн танигдсан билээ. Энэхүү захиа бэхээр бус, харин амьд Бурханы Сүнсээр, чулуун самбарт бус, харин махан биеийн зүрхний самбарт бичигдсэн юм. Бидэнд Христээр дамжуулан Бурханд хандах тийм бат итгэл байдаг. Бид ямар нэгэн юмыг өөрсдөөсөө гаргадаг юм шиг шаардаж чадахгүй. Харин бидний чадвар Бурханаас гардаг юм. Тэр биднийг үсгээр бус, харин Сүнсээр шинэ гэрээний үйлчлэгчид байх чадвартай болгожээ. Учир нь үсэг бол хөнөөдөг, харин Сүнс бол амь өгдөг аж” (2 Коринт 3:1-6)

Тийм учраас гол анхаарлаа хүмүүс болон тэдний харилцаанд хандуулах нь үйлчлэл ба удирдлагыг бодит болгох шууд ойлголт юм. Хүрээлэн байгаа орчин, нийгмийн хөгжил ч үүнд чухал. Ихэнх нийгмүүдэд, жинхэнэ хамт олныг хөгжүүлэхэд зарцуулсан хугацааны талаар маш бага онцолсон байдаг. Жишээ нь: Австралид хэдэн үеийн өмнө гэр бүлүүд нийгмийнхээ үндсэн суурийг загварчлан бий болгосон боловч өнөөдөр гэр бүлүүд тэс өөр харагддаг. Австралийн хамгийн сүүлийн тооллогоор 6 сая (25 сая хүн амтай) гэр бүл байгаагаас 45% нь хүүхэдтэй, 38% нь хүүхэдгүй, 24% нь өрх толгойлсон, бараг 0,1% нь ижил хүйстэн гэж гарсан байдаг.⁵² Эерэг харилцааг хөгжүүлэхэд энэхүү шинэ бодит байдлыг ч ойлгох шаардлагатай болно.

Харилцааны аргачлалын хор хөнөөл болохуйц үүргүүд энэхүү шинэ бодит байдалд түхэц өгөгч хүчин зүйл гэдгийг зарим нь онцолсон байдаг. Харилцааны хялбар аргачлал нь харилцаанд эзлэх үүргээс харилцааны хамрах хугацааг чухалчлах хандлагатай болгодог. Энэ шилжилт нь хүмүүсийн аль хэдийн сүйрч байгаа харилцааны чиг хандлагад улам муу нөлөө үзүүлдэг. Бид нүүр нүүрээ харж, бие биетэйгээ ярьж байхдаа ихэнхдээ мессеж эсвэл утасны дуудлага зэрэг саад болох зүйлсэд давуу эрх олгодог. Саад болж байгаа зүйлээс болоод *найрсаг уур амьсгал*⁵³ багасдаг, эсвэл үнэ цэн нь

өөрийн эрхгүй буурдаг. Хачирхалтай нь, харилцаа холбоог эрхэмлэдэг цаг үед нүүр тулсан, шууд харилцаанаас илүүгээр технологи дээр суурилсан харилцаа илүү өндөр байр суурь эзэлж байна. Үүний үр дүнд дамжуулж буй мета мессеж нь сэтгэл түгшээдэгтэй адил. Саад болж байгаа зүйлийг өмнө тань биетээрээ байгаа нэгээс нь илүүд үзэх нь утасны цаана байгаа хүнийг тухайн мөчид илүү чухалд тооцож байна гэсэн үг юм. Энэ байдал нь ихэнхдээ хувиа хичээсэн аминчхан үзлийг өөгшүүлж харилцааны үйл явцыг сүйтгээд зогсохгүй Библийн үнэт чанаруудын сайн тусгал болж чаддаггүй.⁵⁴ Ихэнхдээ сүйрэл дагуулсан энэхүү үйл явцад бөхөлздөг, ашигч, хувиа хичээсэн чиг хандлага өнөөдрийн байдлаар их олон соёлд өргөн дэлгэрээд байна.

Энэ нь зөвхөн гэр бүлийн хүрээнд үүсээд байгаа асуудал биш учраас чуулган дотроо ч гэсэн хэрхэн харилцахаа бид маш нухацтай авч үзэх ёстой. Бид жинхэнэ нийгмийг хөгжүүлэх найрсаг уур амьсгалыг цогцлоож байна уу? Бид үргэлжлүүлэн харилцааны өрсөлдөөнт шаардлагуудад сатаараад байна уу? Итгэлийн бүлгэмтэй харилцахад ямар мэдээлэл богино хугацаанд анхаарал татаж сатааруулдаг вэ? Бодитоор болон хамааралтай амьдрахад анхаарахын тулд гол нь найрсаг уур амьсгалыг бий болгох, нөгөө хүндээ бүрэн боломж олгох ёстой. Залгамж/хойч үедээ хүрэх хамгийн сайн арга замыг нарийвчлан тооцоолохын зэрэгцээ технологи болон программууд хэзээ ч амьд харилцааг орлож болохгүй гэдгийг санах ёстой.

Технологийг ашиглах хэрэгцээ шаардлага байдаг ч, үр дүнтэй хэрэглэх зохион байгуулалттай байх нь удирдагч бүрт тулгардаг сорилт билээ. Грегори Спенсер технологийн эрэн үед амьдарч байгаа хүмүүстэй бодитоор хөл нийлүүлэхэд туслах таван алхмыг гаргаж ирсэн байна. Тэрээр хэлэхдээ нэгдүгээрт, цаг хугацаа болон орон зайн талаар амьдралдаа өөрчлөлт оруулахгүй байх шийдвэр гаргах. Хоёрдугаарт, тухайн ажлаа гүйцэтгэх хамгийн сайн аргыг сонгоорой. Фэйсбүүкээр

дамжуулан гүйцэтгэх боломжтой ч гэсэн таны өгөх мэдээтэй хүргэх арга хэлбэр нь нийцэж байх ёстой. Гуравдугаарт, зөвхөн үгээр биш харин биеийн хэлэмж болон мэдрэхүй гэх мэт аль болох олон мэдрэхгүйг харилцааны явцад туршиж хэрэглээрэй. Дөрөвдүгээрт, далд илэрхийлэл чухал бөгөөд тэр нь тухайн үед харилцаж байгаа хүндээ бүрэн анхаарлаа хандуулж байгаа илэрхийлэл байх ёстой гэдгийг санаарай. Тавдугаарт, холын ирээдүйг харсан харилцан хамааралтай сонголт хийгээрэй. Ихэнхдээ өнгөц дутуу дулимаг байдаг амар хялбар шийдэл битгий хайгаарай.⁵⁵

Үйлчлэл ба удирдлагын харилцааны энэхүү арга нь 2 чухал хэсгээс бүрддэг. Нэгдүгээрт, бид бусадтай *хамт удаанаар алхах*⁵⁶ урлагт суралцах ёстой. Миний охин БЖ Тайланд улсад илгээлтээр ажиллаж байхдаа *бусадтай хамт аажуухан алхахын* үлгэр жишээ болсон байсан. Түүнтэй хамгийн ойр ажиллаж байсан хүмүүс түүнийг өөрийнхөө гэрийг хүүхдүүд болон бусад насанд хүрэгчдэд нээлттэй байлгаснаар хүмүүс зүгээр л түүний ажлынх нь нэг хэсэг биш харин амьдралынх нь чухал хэсэг болсон, хүмүүсийн алдаа дутагдалд тэвчээртэй хандсан, бусадтай цаг өнгөрөөх замаар болон үйлдлээрээ өөрийн хайраа илэрхийлсэн, гэнэтийн уулзалтад зориулан өөрийн цагийн хуваарьтаа хоосон зай байлгасан, өөрийнхөөсөө тэс өөр соёлд уян хатан хандахыг сурсан гэх мэтээр бусдыг хэрхэн нэгдүгээрт тавьж байсан тухай ярьсан.⁵⁷ Энэ бол харилцааны үйлчлэлийн тохиромжтой тодорхойлолт юм.

Бурханы Хаанчлалын нэг хэсэг байхыг туйлын ихээр хичээж, хүмүүсийг дагалдуулж болох бүх боломжийг эрэлхийлж байхдаа аялалаа удааширч байгаад тэвчээргүй болдог. Энэ тэвчээргүй байдлын цаана агуулагдаж буй томоохон санаа нь бид хувийн (өөртөө үйлчилсэн) төлөвлөгөөтэй байдгийг хэлж байна. Бид *удаан чуулган*⁵⁸ сэтгэхүйг боловсронгуй болгох ёстой. Хэрвээ бид тоог өсгөх гэж, үр дүнтэй байдлыг сайжруулах гэж, харилцааны тааварлаагүй нөхцөлийг удирдах

гэж яаравчилбал үйлчлэлээ бодит болгох ажлыг нухацтай авч үзэхгүй байна гэсэн үг. Бид тухайн орчиндоо өөрсдийгөө суурилуулах, эргэн тойронд байгаа хүмүүс маань бидэнд найдахуйц хэмжээнд Христийн хайрыг харуулж амьдрах арга зам олохыг илүү зорих ёстой.

Харилцааны аргын хоёр дахь чухал хэсэг бол хүмүүстэй амьдрахдаа өөрийнхөө амьдралыг ямар ч нөхцөлгүйгээр зориулах зориулалт юм. Цаг хугацаагаа ч золиослон зориулах шаардлага үүнд чухал. Харилцаа хэдий анхдагч чухал зүйл ч гэсэн хүмүүс зүгээр л сайн мэдээний бай биш билээ. Тэд өөрсдөө байгаагаараа л чухал. Сайн мэдээний тунхаглал нь хаанчлалын үнэт чанарын дагуух амьдрал доторх харилцаа болон хамтдаа өнгөрөөсөн цаг хугацаагаар илэрхийлэгддэг. Дагалдагч бэлтгэх, Бурханы дүр төрхийн тусгал болж хүмүүс өсөж байгааг харах нь бодитоор амьдарч байхад гардаг байх л ёстой үр дүн гэсэн хүчтэй мэдрэмж байдаг. Хүмүүст үйлчлэх нь өөрчилдөг хайрыг түгээх арга юм. Туршлагаасаа хэлэхэд, ямар ч нөхцөлгүйгээр зориулалт гаргах үед их цаг зарцуулагддаг. Бид яаруу байж болохгүй. Даруу хандлага бол бидний хэрэгжүүлэх үйл явц юм.

Бодлого болон Зорилго

Хэдийгээр бодит үйлчлэл ба удирдлага нь хүмүүст гол анхаарлаа хандуулдаг ч энэ нь биднийг бодлогоо төлөвлөх болон зорилгоо тогтоох шаардлагагүй гэж итгэхэд хүргэх ёсгүй. Энэ нь Христийн Биетэй бидний харилцах харилцаа болон хариуцлагатай байдлын чухал хүчин зүйл юм. Эдгээр бодлого ба зорилго нь нийгмийн нөхцөл байдал дотроос мөн бодит амьдралаас боловсруулагдсан гэдгийг ойлгох нь чухал. Тиймээ, бидэнд нэн тэргүүний чухал зүйлсээ Хаанчлалын үнэт чанартай дахин тохируулах, Бурханы нэн тэргүүний чухал зүйлийг хүлээн зөвшөөрөх шаардлага гарна. Гэхдээ л энэхүү тохируулалт нь Бурханыг алдаршуулах зорилго болон бодлого

уруу чиглүүлсээр байх болно.

“Ямар бодлого, ямар зорилгоос орон нутгийн чуулганы алсын харааг хэн тогтоодог вэ?” гэдэг асуулттай их олон тулгардаг. Ихэнхдээ алсын харааны тухай өөр өөр бодолтой байх үед энэ асуулт асуугддаг. Энэхүү чухал асуултад хариулахад тухайн орчин болон нөхцөл байдал чухал. Ихэнх тохиолдолд шинээр сүм тарихдаа Бурхан тухайн орон нутагт юу хийж байгааг удирдагч хүн тайлбарласныхаа дараа тэрхүү алсын хараанд оролцох хүмүүсийг урьдаг. Тэгээд багаа бүрдүүлэхийн тулд ижил бодол санаатай хүмүүсийг цуглуулдаг. Харин хэдийнээ бий болсон, үйлчлэлийн нэлээд их түүхтэй чуулганы хувьд алсын хараа нь хамтын үүрэг байдлаар боловсруулагддаг. Харилцан ярихад тохирсон цаг хугацаа болон байршил, нэг нэгнээ сонсох, Бурхан чуулганд юу хэлж байгааг хамтдаа ялгаж таних зэрэг хэрэгцээ байдаг учраас энэ үйл явц нь ерөнхийдөө илүү цогц байдаг. Удирдагч хүн энэ үйл явцад алсын харааг тодорхойлогч биш харин дэмжигчийн байр сууринд байдаг. Алсын хараа нь итгэгчдийн бие махбод дотроос бий болдог. Шинэ чуулган тарьж байгаа хүнд удирдлагын өөр арга барил шаардагддаг.

Харин аль хэдийн байгуулагдсан чуулганы удирдагч хүн орон нутгийнхаа зүрхний хэмнэлийг сонсдог байхын тулд чуулганыхаа гишүүдийг сүмийн гаднах хүмүүстэй харилцаатай байхыг урамшуулдаг байх ёстой. Итгэлийн бүлгийн гишүүний хувьд залбирахаар, сонссон зүйлээ тунгаахаар цуглахдаа дараах зүйлийг анхаарах ёстой. Үүнд: “Бидний хүсэл юу вэ?”, “Бидний зүрхэнд юу шатаж байна вэ?”⁵⁹, “Бид яагаад энд байна вэ?” гэх мэт. Мэдээж энэ их урт яриа болно. Бурханы үйлчлэлийн гэрэл дотор орон нутгийнхаа хэрэгцээг анхаарч үзэх мөчид чуулганд *өөрт* нь хэлж байна гэж ойлгогдохоор дуудлагын мэдрэмж төрдөг. Зарчмын хувьд, орон нутагт нь Бурханы аль хэзээний хийгээд эхэлсэн зүйлийг харж эхэлснээр Бурханы үйл ажиллагаанд хамтран ажилладаг. Энэ аялал аймхай хулчгар

болон тэвчээргүй хүмүүсийн аль алинд зориулагдаагүй!

Байх байдал-ыг онцолсон бодлого болон зорилгын сэдэв рүүгээ эргээд орёё. Үйлчлэлд зориулж бодлого, зорилгоо тодорхойлох нь хамгийн сайндаа л ямар ч хамааралгүй, хамгийн муудаа хүний хүчин чармайлтад анхаарал хандуулсан сатааруулах зүйл гэж бодож болох юм. Гэхдээ үнэнээс юу ч хол зөрөхгүй! Христийн өсөж байгаа дагалдагчийн хувьд бид хэн бэ (бидний *байх байдал*) гэдэг хүчтэй сууриа хадгалж байвал хүний гэх үйлдлүүд маань Христ-төвтэйгээр Ариун Сүнсээр удирдуулах болно. Ядаж л дараах шалтгааны улмаас үйлчлэл болон удирдлагад зорилго хэрэгтэй байдаг.

1. Бид юуг чухал гэж ойлгосны илэрхийлэл нь зорилго юм⁶⁰. Бид юуг зорьж байгаагаар үнэт чанар илэрхийлэгддэг. Жишээ нь: Христийн төлөө хүмүүст хүрч үйлчлэхийг үнэт зүйлээ болгосон хэрнээ цаг болон санхүүгийнхээ дийлэнх хэсгийг барилга байгууламжид зарцуулаад байвал бидний үг болон үйлдэл зөрнө. Гол хараагаа зөв хадгалахад зорилго тусалдаг.
2. Бурханы дуудлага гэж бидний мэдэрсэн алсын харааг биелүүлэхийн тулд илүү өргөн хүрээний бодлого тогтооход зорилго нь гатлах чулуу болж өгдөг. Алсын хараа нь гол төлөв их өргөн цар хүрээг хамардаг бол жижиг хэмжээний хэмжигдэхүйц зорилготой байх нь биднийг зоригжуулсаар байдаг.
3. Бурханы тусламжтайгаар юуг олж авахыг зорьж байгааг маш тодорхойгоор хэлж өгдөг зүйл бол зорилго юм. Заримдаа бид урагшлах замаа тодорхойлох явцад туршлага дутсаны улмаас бэрхшээлтэй тулгардаг боловч зорилго бидний үйл ажиллагааны ойлгомжтой байдал болон нарийн дэс дарааллыг зааж өгдөг. Сүмийн зүгээс орон нутагт явуулж байгаа сүмээс гадуурх үйл ажиллагааны 20%-ийг (Эцэг эх болон орон нутгийн зөвлөл, ахлагчдын холбоо, хүнсний нөөц, дотоод

хүчирхийллээс хамгаалах, залуу ээжүүдийн клуб, мотоциклын клуб, спорт клуб... гэх мэтээр энэ жагсаалт үргэлжилнэ) тодорхойлогдсон зорилго эзэлдэг. Энэхүү зорилго нь дөнгөж эхний алхам боловч маш тодорхой бөгөөд хэмжигдэхүйц байдаг. Энэ хүрээлэл дундаас олж авсан найзуудад маань бидний итгэлийн нөхөрлөл хэрхэн нөлөөлөх тухай яриа бол өөр нэг чухал зүйл юм.

4. Үйлчлэлийн үйл ажиллагаанд биднийг хариуцлагатай байлгах хэрэгсэл бол зорилго байдаг⁶¹. Энэ нь бидний алдаа бүтэлгүйтлийг онцгойлох гээд байгаа зүйл огт биш. Харин зорилгын гол үүрэг бол бидний хүрсэн амжилтуудыг тэмдэглэх, эсвэл алдаа гарсан тохиолдолд бодлогын тодорхой хэсэгт эргэн тодруулга хийхийн тулд байдаг. Хувийн итгэлийн амьдралынхаа төлөө зааварлагч болон дагалдуулагчаар дамжуулан хариуцлагатай байдлын сүнс дотор байдаг шигээ бүлгийн үйл явцууддаа ч хариуцлагатай байх ёстой. Зорилгодоо хүрч чадаагүйнхээ төлөө өөрсдөдөө хэзээ ч буруутгал өгч болохгүй. “Бид” гэдэг үг дараагийн удаа илүү сайн хийхийн тулд анхаарлаа дахин хандуулах, дахин боловсруулахад ашигладаг үг юм. “Чи/Та”-с “бид” болж хувирах нь хамтдаа дэмжлэг үзүүлэх, хамтдаа хариуцлагатай байх соёлыг хөгжүүлэхэд чухал.
5. Юу чухал вэ гэдгийг хэмжихэд зорилго тусалдаг. Бие биенээ хариуцлагатай байлгах, амжилтуудаа хамтдаа тэмдэглэх боломжтой байхын тулд чухал зүйлээ нягталж тунгаасан уу гэдгээ баталгаажуулдаг байх хэрэгтэй.⁶² Жижиг зорилго эсвэл шагнал нь нийт том ажлын үнэ цэнийг бууруулахад хүргэдэг. Бүтэн сайн өдрийн баярын цуглаан эсвэл өөр тодорхой арга хэмжээнүүдэд ирсэн хүмүүсийн тоог гаргах ёстой гэсэн маргаан үргэлж байдаг. Зарим хүмүүс үйл ажиллагааныхаа үр өгөөжтэй эсвэл өгөөжгүй эсэхийг тоолгүй харин “зүгээр

л итгэмжтэй байх” тухай ярихыг илүүд үздэг. Тодорхой статистик тоог яагаад тоолж байгаагаа мэддэг байх үед л хэмжүүр чухал байдаг. “Яагаад” болон “юу” гэдэг асуултуудын шалтгаан нь эрүүл, Бурханыг алдаршуулах бидний дуудлага болон үнэт чанарын тусгал болохуйц, үр дүнтэй байх хэрэгтэй.

6. Үйлчлэлийн явцыг⁶³ шалгахад зорилго тусалдаг. Зорилгодоо хүрэх явцынхаа үйл явцыг тогтмол шалгаж байхгүй л бол хэдийгээр сайн ч гэлээ өөрсдийнхөө харуулахаар дуудагдсан үнэт чанарын тусгал болохооргүй үйл ажиллагаануудад оролцсон байх болно. Ийм байдлаар үргэлжлүүлээд байвал бид хэзээ ч өөрсдийнхөө очих ёстой зорилгодоо хүрч чадахгүй.

Захиргаа

Чуулганы удирдлагын явцад оролцоно гэдэг нь захиргааны ажилд ч оролцохыг хэлнэ. Үйлчлэлийн ажилтай холбоотой төлөвлөгөө гаргах, тайлагнах, бүртгэл хөтлөх, хуваарь гаргах, харилцах, данс хөтлөх гэх мэт ажлууд үүнд багтана. Нарийн яривал, бүлгийн дийлэнх хүч энергиэ зарцуулдаг ажил нь захиргааны ажил байдаг. Үйлчлэлийн чухлын зэрэг буурмагц зорилго нь чуулганы “зохион байгуулалтыг” дэмжихэд чиглэсэн дотоод үйл ажиллагаануудад голчлон төвлөрч эхэлдэг. Христийн төлөө хүмүүст хүрэх нь чухал учраас дуудлагадаа хэт баригдаад захиргааны ажлыг хийхгүй орхидог эсвэл маш бага хийдэг. Үүнд тэнцвэрт байдал шаардлагатай. Гишүүн бүр дундын алсын харааныхаа төлөө бусдынхаа гаргаж байгаа зориулалтыг хүндэлснээр энэхүү тэнцвэрт байдал бий болдог. Нэг тодотгол нь зөв байлаа гээд нөгөөх нь буруу гэсэн үг биш. Захиргаа гэдэг нь ихэнхдээ удирдлагын ажил гэхээсээ илүү зохион байгуулалтын ажил гэж ойлгогддог. Хоёулаа л хэрэгтэй!

Христийн биеийг харах бодит арга зам бол багаараа хамтдаа харах явдал юм. Баг яавал сайн ажилладаг, юмс

буруугаар эргэхэд юу болдог тухай судалгаа Христгэлтийн орчин болон дэлхийн нийгмийн аль алинд олон жилийн турш боловсруулагдсан.⁶⁴ Эдгээрийн дийлэнх нь зөн совингийн шинжтэй байдаг учраас багийн хэтийн төлөвлөгөөг үйлчлэл болон удирдлагын хэрэгжүүлэлтэд тусгахдаа маш анхааралтай байх хэрэгтэй. Энэ үйл явцын гол шинж чанар бол хамтын ажиллагаа, хамтын шийдвэр гаргалт юм. Баг эрүүл болох нь үйлчлэл ба удирдлагыг чанаржуулдаг. Эрүүл баг бие биедээ итгэдэг, бие биенээ зоригжуулдаг, хүлээж авдаг (өөрсөдтэйгөө хамт ажиллах шинэ хүмүүсийг багтаа оруулдаг), сайн зохион байгуулдаг, бас үйлчилдэг болох болно.⁶⁵ Мөн түүнчлэн тэд тодорхой бөгөөд шат ахиулдаг зорилгуудтай, үр дүнд чиглэсэн бүтэцтэй, чадварлаг багийн гишүүдтэй, нэгдсэн зориулалттай, хамтран ажиллахад бэлэн уур амьсгалтай, ур чадварын асар өндөр жишиг хэмжүүртэй, гаднын дэмжлэгтэй бөгөөд хүлээн зөвшөөрөгдсөн, бас зарчимтай удирдлагатай болох болно⁶⁶.

Багийн тоглогчийн хувьд та баг доторх өөрийн байр сууриа мэддэг байх чухал. Үйлчлэл болон багтаа би ямар хувь нэмэр оруулах вэ? Бусдын бэлэг авьяасыг бүрэн дүүргэх ямар бэлгийг та багтаа авч ирэх вэ? Хэрвээ та багаа өөрөө бүрдүүлэх гэж байгаа бол өөрөөсөө өөр гишүүдийг хайж олоорой. Өөртэйгөө адилхан хүмүүстэй ажиллах амар ч хүчтэй багийг бий болдоггүй. Таны давуу талыг дүүргэх (сайшааж магтдаг биш) хүмүүсийг эрж хайгаарай. “Давуу тал хайгч”⁶⁷ гэдэг хөтөлбөр бол багийн хүмүүсийнхээ болон өөрийнхөө давуу талыг тодорхойлоход тусалдаг хөтөлбөр юм. Ялгаатай байдал нь хамтран ажиллахад болон хоорондоо холбоотой байхад хүндрэл учруулдаг тул багийн тоглогч хүнд байх чухал шинж чанаруудыг нэг нь даруу байдал юм. Энэ нь бусдынхаа санааг ойлгоход бэрхшээлтэй, эсвэл санал нийлэхгүй байсан ч тэдний хэлж байгааг сонсоход нээлттэй байна гэсэн үг юм.⁶⁸

Үйлчлэл болон удирдлагад бид хэд хэдэн багт хамааралтай байх болно. Сүмийн удирдлагын баг, үйлчлэлийн бүлэг гэдэг

шиг чуулган тэр чигээрээ баг гэж ойлгогдож болно. Багийн гишүүн байна гэдэг нь хэзээ илүү чадварлаг хүмүүсийг оролцуулахаа мэддэг байх ёстой гэсэн үг юм. Таны пасторын, эвсэл захиргааны ажилтай тань холбоотойгоор танд ирсэн бүх санал хүсэлтийг ганцаараа шийдвэрлэж чадна гэж зориглож болохгүй. “Үүний талаар өөр хэн мэдэх ёстой вэ?”, “Надад үүнийг өөрөө шийдэх эрх мэдэл болон хариуцлага байгаа юу?”, “Надад үүнийг шийдэхэд хангалттай туршлага байгаа юу?” гэх мэт түлхүүр асуултуудыг шийд гаргахаасаа өмнө, мөн үйлдэл хийхээсээ өмнө тунгаагаарай.

Багт болон удирдлагын хэсэгт ажиллах нь удирдлагын чухал хэсэг билээ. Тэнд л үйлчлэлийн чанар унадаг эсвэл өсдөг. Энэ нь зүгээр нэг захиргааны ажлын тухай биш харин санал хүсэлтүүд хэрхэн хүрч, хэрхэн шийдвэрлэгдэж байгаа тухай юм. Та багийн, удирдлагын хэсгийн гишүүний хувьд ил тод байх, хариуцлагатай байх болон өөрийн үзэл бодол ба саналаа хэлэх хангалттай зоригтой байх хэрэгтэй. Гэсэн хэдий ч уулзалтын шийдвэрүүд таны төсөөлж байсан шиг гарахгүй байх үеүд бий. Шийдвэр нэгэнт гарсан бол тухайн шийдвэрийн санааг гаргасан хүн тэрхүү шийдвэрээ хэрхэн дэмжиж байгаа шиг та ч бас тэгэж дэмжих ёстой. Багийн доторх болон гаднах харилцааны аль аль нь эерэг бөгөөд нэгдмэл байх ёстой. Үүнийг ойлгохдоо шийдвэр гаргах үйл явц гэдэг үзэл бодлоо сайнаар илэрхийлэхийн тулд байдаг ба ингэснээр өгөөмөр сүнс ноёрхоно гэж ойлгодог. Үүнийг учир шалтгаанаа битгий болгоорой, хэрэв тэгвэл үр дүн нь ядмаг шийдвэрүүд байх болно. Мөн үйлчлэл болон удирдлагыг сүйтгэхүйц түгшүүрт байдал үүсэх болно. Бүх хүн хүндлэл дотор өөрийн үгээ хэлсэн эсэхийг хурлын дарга нягтлах хариуцлагатай байдаг.

Жижиг баг болон комиссын хувьд нэг санаатай байхыг зорих нь маш чухал. Хэрэв хаалттай санал хураалтаар шийдвэр гарвал (яг тэр хурал дээрээ байх шаардлагагүй) болоод өнгөрсөн зүйлийг дахин боловсруулахад илүү их цаг зарцуулах

хэрэг гарна. *Робертийн Дарааллын Дүрэм*-с харсныхаа дагуу шийдвэрээ хүчээр чихэж оруулах гэж оролдох тохиолдол гардаг. Иймэрхүү дүрмүүд ихэвчлэн томоохон хурлын тэнцвэртэй бөгөөд шударга байдлыг хангахад оршдог. Аливаа дүрмүүд дарангуйлж эсвэл эргэлзүүлж байвал гарцаагүй туйлшрал руу хөтөлнө. Энэхүү үйл явцаар дамжуулан хэн нэгэн асуудалд давамгайл байр суурь эзэлбэл үйлчлэл бүхэлдээ ёс зүйн дээд чанараа алдаж, итгэлцэл нурах аюултай. Тиймээс тунгаах ёстой гол асуултууд нь “Хүн бүр үгээ хэлсэн үү?”, “Бүх хүн хүндлэгдэж байсан уу?”, “Харилцаанууд сэргэсэн үү?”, “Энэ хэлэлцүүлэгт байх ёстой хүн бүр байна уу?” зэрэг юм. Энэхүү үйл явцад хүмүүс тэвчээргүй байдалд уруу татагддаг. Заримдаа нэг юм уу хоёр гишүүн тус болох ёстойгоосоо бага зориулалт гаргадаг тул шийдэх ёстой асуудал маань дахин замаасаа гаждаг. Хэрвээ энэ чигээрээ үргэлжилсээр байвал шийдэх ёстой асуудал маань танилцуулагдаж байгаа асуудал биш харин өөр асуудал болж хувирах магадлалтай. Түвэг учруулж байгаа энэ байдал нь магадгүй тааруухан харилцаа, багийн нэг хэсэг гэж бодох чадваргүй байдал эсвэл хувь хүний эрсдэл хүлээх дургүй байдлын үр дүн байж болно. Тулгараад байгаа гол асуудлаа шийдвэрлээд дараа нь танилцуулах ёстой асуудлаа эргэж яриарай. Мөн санал зөрөлдөнө гэдгийг зөвшөөрч эерэг, хайрын харилцаагаар үргэлжлүүлэх боломжтой. Энэ л ажлын талбар дахь Сайнмэдээ шүү дээ!

Зөрчлийг шийдвэрлэх

Өөр өөр төрлийн хүмүүс байгаа газар зөрчил гарах нь байх л үзэгдэл. Сайн санаатай хүмүүсийн санал бодол зөрчилддөг. Яаж харагдаж байгаагаасаа болоод зөрчил муу гэсэн үг биш харин илэрхийлж байгаа арга нь эрүүл эсвэл эрүүл бус байх магадлалтай. Амжилттай, урагштай яваа баг зөрчлийг хэрхэн зохицуулахаа мэддэг. Хьюстен Томпсон дараах зүйлсийг бичиж байхдаа маш ухаалаг үгсийг бидэнд өгчээ.

Ихэнх тохиолдолд зөрчил нь биднийг нөхцөл байдлаа өөр өнцгөөс харах ерөнхий бүтцээр хангаж өгдөг. Бид олон жилийн турш үйлчлэлээ, хөтөлбөрөө, хүнээ нэг л талаас нь харсан байх магадлалтай. Тийм учраас биднийг өөрөөр бодохыг, харахыг, үйлдэхийг хүчлэх тохиолдол гарна. Тийм зүйл боллоо гэхэд бидэнд сонголт байгаа. Энэ өөрчлөлтийг зөрчил гэж нэрлэх эсвэл энэ зөрчилдөөнөө боломж гэж хүлээн авч болно. Энэ нь зүгээр хүний харах өнцгийн л асуудал юм⁶⁹.

Бид ихэвчлэн гэрээт бус, сайн дураараа үйлчилж байгаа хүмүүстэй ажиллаж байгаагаа санах ёстой. Эрх мэдлийн бүтэц тодорхой бишээс гадна үргэлж хариуцлага шаардах боломжгүй. Зөрчлийг шийдвэрлэх арга замаа сонгоход мэргэн ухаан хэрэгтэй. Зөрчлийг өөртөө итгэлтэйгээр шийдвэрлэдэг хүн эсвэл байгууллага болсноор үйлчлэл ба удирдлага хүчирхэгждэг⁷⁰. Томпсоны “Зөрчлийн 6 загвар” бол зөрчилтэй тулгарах үед бодолцож үзэх ёстой тохиолдлуудын жишээ юм.⁷¹ Эдгээр тохиолдлуудыг мэддэг болох нь зөрчлийг шийдвэрлэх тэнцвэртэй бөгөөд хэмжигдэхүйц арга замыг зааж өгдөг.

Зөрчлийг шийдвэрлэхдээ хоёр үндсэн хүчин зүйлийг сайтар ойлгосон байх хэрэгтэй. Нэгдүгээрт, хүмүүс болон багийн хооронд зөрчилдөөн үүсгэдэг зүйл нь харилцан хамаарал гэдгийг хүлээн зөвшөөр. Хэрэв хоорондын *харилцан хамаарал* гэж байдаггүй байсан бол шийдлийн санал эрэлхийлэх хүсэл, эсвэл үндэслэл байхгүй байх байсан. Үүссэн асуудалд хэр их анхаарал хандуулж буй төвшинг харуулдаг учраас энэ нь эерэг зүйл юм. Анхаарал хандуулах гэдэг зүйл дээр суурилсан учраас бид шийдвэрт хүрэх шат барих бүрэн боломжтой болдог. Хоёрдугаарт, зөрчилдөөний *ойлголт* нь асар их ялгаатай бас их цогц байж болно. Зөрчилдөөний ойлголт нь бодит эсвэл төсөөллийн байж болох ч ер нь л бидний мэддэг гэж *боддог* зүйл байдаг.⁷² Зөрчилдөөний тухай хүн бүр өөрсдийнхөө мэддэг гэж боддог зүйлийнхээ хувилбаруудтайгаа тэмцэлдэх нь шийдвэрийн арга замаа олох хамгийн чухал алхам юм.

Зөрчлийн талаар илүү гүн ойлголттой болсон цагт бид асуудлыг эерэг үр дүн рүү чиглүүлэхүйц байдлаар дахин боловсруулж чадна. Үгийн энгийн сонголтоор илэрхийлэгдсэн дахин боловсруулах зарим боломжуудыг харьцуулаарай. (График 5)⁷³

Эерэг арга зам	Сөрөг арга зам хэцүү
Харилцан нөлөөлөх	Тэмцэлдэх
Дундын ашиг	Ялах эсвэл Ялагдах
Харилцан хамаарал	Удирдах
Боломж	Асуудал
Ялгаа	Маргаан
Солилцох	Гацах
Ятгах	Чиглүүлэх
Сонирхолтой	Айдас хүйдэстэй
Урамшуулах	Түгшүүртэй
Хүч сорьсон	Хэцүү

График 5

Зөрчилдөөн хэзээ ч амар байдаггүй ч итгэгч хүний болон итгэлийн бүлгийн аль алийг нь өсөх боломжоор хангадаг. Зөрчлийн хүрээнд ажиллах үр дүнтэй бодлого боловсруулснаар үйлчлэл болон удирдлагыг хэрэгжүүлэх эрүүл орчинг бий болгодог. Шийдвэр гаргахад хэрэглэх анхдагч бодлогоос үл хамаарах тус нэмэр бүхий дөрвөн арга байдаг нь, (1) сэтгэл хөдлөл өндөр цэгтээ хүрсэн үед зөрчилд хариу үзүүлэхийг хойш тавих, (2) халуун хурцадмал агшнаас холдсон үедээ тунгаан бодох, (3) ойлгохын тулд, мөн төлөвлөгөөний төлөө сонсох, (4) шударга бөгөөд шулуухан харилцааг зөвшөөрөх зэрэг юм.⁷⁴ Энэ нь зөвхөн итгэлцэл дээр л бий болдог.

Пасторын халамж

Сүүлийн үед анхаарал хандуулахгүйгээс болж алдагдаад байгаа үйлчлэлийн томоохон хэсэг бол пасторын халамж юм. Ойлголцоход тусалдаг харилцааны бүх мэдрэхүйгээ ашиглаж хамгийн чухал нүүр тулсан уулзалт хийлгүйгээр пасторын халамж үзүүлэхийг зарим нь илүүд үздэг. Ерөнхийдөө и-мэйл, мессеж болон Фэйсбүүк зэрэг нь нүүр нүүрээ харсан пасторын уулзалтын ядмаг орлуулагчид юм. Энэ мэтээр технологи харилцааны жишиг болох үед бодит үйлчлэл алдагддаг. Магадгүй зарим нь үүнийг илүү олон хүнд хүрэх арга гэж маргаж болох л юм. Мэдээж мессеж болон и-мэйлээр ажиллахад замбараагүй байдал бага байдаг бол бас үүнийг дагаад оролцоо ч багасдаг. Тэгэхээр дандаа асуух ёстой асуулт нь “Хувьчилсан уулзалтаас зайлсхийх эсвэл багасгахын зэрэгцээ бидний хүргэж байгаа чухал мэдээ юу вэ?”.

Пасторын халамж гэдэг нь зөвхөн ямар нэг асуудал болон хүмүүсийн хэрэгцээнд хариу үзүүлэх тухай биш ээ. Пасторын халамжийн хүрээнд анхаарах чухал идэвхтэй эх үүсвэр байдаг. Хийж болох зарим аргууд нь:

1. Хооллох байдлаар нөхөрлөх боломж бий болгох. Чуулганы дараа болон өмнө хөнгөн цай уух нь холбоо тогтоох боломжоор хангахаас гадна үйлчлэл дотор зочломтгой байх бэлэг авьяастай нэгэнд өөрийн бэлгээ хэрэглэх боломжийг ч олгодог. Сэрэмжлэх зүйлийг нь одоо хэлье. Зочломтгой байдлын бэлэг авьяасаа хэрэглэж байгаа хүмүүс нь батлагдсан байх хэрэгтэй ба өглөөний цайгаар хангах гэх мэт үйлдлүүдээ яагаад хийж байгаагаа мэддэг байх ёстой. Тэд найрсаг орчинг бүрдүүлж байгаа юм. Заримдаа сайн санаатай хүмүүс үр дүнтэй байдлыг хараад үйл явцыг нь яг даган дуурайхыг хүсдэг боловч үр дүнд нь түгшүүрт байдал бий болдог. Энэ нь пасторын халамжийг идэвхтэй хэрэгжүүлэх

зөөлөн орчинг бий болгоход нэмэр болдоггүй. Харж байгаачлан пасторын халамжийг идэвхтэй хэрэгжүүлэхэд жижиг зүйлс маш чухал байдаг. Таны хамгийн чухал хүмүүсийн зарим нь тэдгээр зочломтгой бэлэг авьяастай хүмүүс байдаг.

2. Хамтын үйлчлэлийн туршлага бий болгох нь хүмүүсийг хамтад нь нийтлэг анхаарлын төвд байлгадаг. Үүний үр дүнд тэд хамтдаа сурч, инээж, залбирч бас хөгждөг. Залуучуудын баг өөр улсад үйлчлэлийн аяллаар явсан энгийн нэг жишээ дурдъя. Үйлчлэлд гарахаасаа зургаан сарын өмнөөс эхлэн долоо хоног бүр уулздаг байжээ. Тэд зургаан сарын турш хамтдаа залбирч, бэлдэж, өдөр бүр Библиэс яг нэг зүйлээ уншжээ. Тэдгээр залуусын ихэнх нь хүчирхэг итгэгч болжээ. Ажилла-Гэрчил багт оролцох нь адилхан үр дүнтэй байж болно. Хэдийгээр ёс журамтай байсан ч гэсэн Ажилла-Гэрчил багийн ажлаар явах хүртлээ ямар нэгэн байдлаар сөрөг нөлөө үзүүлж байсан чуулганы нэг гишүүнийг би санадаг. Тэрээр аяллаас буцаж ирэхдээ амьдралдаа анх удаа Бурхан түүнийг маш бодитоор ашигласныг мэдэрсэн гэж гэрчилсэн. Олон жилийн сөрөг байдал нь өөрийгөө үйлчлэлд хэрхэн оролцуулахаа мэдэхгүй байсных нь үр дүн гэж харагдсан.
3. Чуулганы гишүүн бүрийг цуглааны тогтмол үйл ажиллагаанаас гадуур өөр тухтай газарт урьдаг эмх цэгцтэй дараалалтай арга замыг хэрэгжүүл. Илүү гүнзгий харилцааны төлөө бид хаалга нээхийг эрмэлздэгээ харуул. Хэнийг ч орхигдуулахгүй байхын тулд маш нарийн дараалалтай байх хэрэгтэй. Цуглааны тогтмол үйл ажиллагааны цагаас гадуур холбоотой байх нь бид тухайн хүнээ үнэлдэг гэдгийг харуулж байгаа юм. Иймэрхүү холбоо нь олон хүмүүсийн амьдралын завгүй байдал болон маш хурдан хэмнэлд багагүй бэрхшээл

болж болно.

4. Чуулганыхаа гишүүдийн амьдралын чухал үеүдийг мэддэг байхын тулд харилцааны сүлжээг хөгжүүлээрэй. Хүмүүсийн амьдралд оролцож хамтдаа тэмдэглэх, залбирах эсвэл зүгээр л халамж дотор мэдээд өнгөрөх үйл явдлуудыг хуваалцдаг байх.
5. Үйлчлэлийн ажлыг хэзээ ч ганцаараа битгий хийгээрэй. Үйл явцынхаа хүрээнд хэн нэгний зөвлөгч байгаарай. Үйлчлэл гэдэг нь бидний зөвхөн баярын цуглаанд хийдэг зүйл биш учраас өвчтэйг эргэх, гэрээр нь зочлох, спорт арга хэмжээнүүдэд хамрагдах, эсвэл сургуулийнх нь төгсөлтийн арга хэмжээнд оролцсон эсэхээ шалгаж байх ёстой. Энэ нь “амьдралаа хамт хийх” ойлголт юм.

Пасторын идэвхтэй халамж гэдэг нь үйлчлэлийн зугаатай хэсэг билээ. Энэ нь хүмүүсийн амьдралын нэг хэсэг болох гайхалтай давуу эрх юм. Гэсэн хэдий ч хямрах үе байдаг. Пасторын халамжид оролцох үед хүмүүстэй хэцүү бөгөөд ихэвчлэн эмх замбараагүй мөч дундуур хамт аялах эрх эдэлнэ. Хямрал дотор байгаа хүнд бидний өгч чадах агуу бэлгүүдийн нэг нь шүүхгүй байж, халамжлах оршихуй юм. Ихэнхдээ хүмүүс тэр хямралын үедээ юу хэлэхээ мэддэггүй ба угаасаа үг нэг их хэрэг байдаггүй.

Охиноо хорт хавдраар алдсан үед өөрийнхөө хувийн аялалдаа хийсэн зүйлсээс тус болсон (эсвэл би тус болоосой гэж хүссэн) хэд хэдэн зүйл байсан. Нэгдүгээрт, нэг хоёр халамжлагч хүн удаан биш ч гэсэн өөрийн биеэр ороод гарах цаг гаргаж хайр болон дэмжлэг үзүүлж байсан. Хоёрдугаарт, Бичээсээс санаандгүй уншсан хэсгүүд болон гэнэтийн залбирлууд харанхуй байдалд маань гэрэл авчирсан нь маш тааламжтай байсан. Хөрш чуулганы хэд хэдэн хүмүүс охин маань нас барсны дараа хэдэн өдрийн турш хоол хүнсээр хангаж байсан нь бодит тусламж байсан. Гуравдугаарт, дахиад бидэнтэй хамт байхгүй болсон бидний хайртай нэгний тухай ярих боломж

гаргах. Ярилцах болон эргэж дурсах мөчүүд биднийг гүн хоосролоо давж гарахад тусалсан. Хэчнээн хэцүү байсан ч үгээр илэрхийлэх хэрэгтэй байсан. Дөрөвдүгээрт, олон төрлийн “анхны өдрүүд”-ийг санах нь бидэнд чухал байсан. Жишээ нь түүнгүй байсан анхны Христмас, түүний төрсөн өдөр, түүнгүй байсан анхны ээжүүдийн бас аавуудын өдөр гэх мэт. Тэрхүү “анхны өдрүүд”-д бидний мэдэрсэн шаналлыг хэн нэгэн санаж байх нь тайтгарал болж байсан.

Санал болгож байгаа эдгээр пасторын халамжууд хэдийгээр жижигхэн ч гэсэн маш гүнзгий үр нөлөөтэй. Эдгээр нь “амьдралаа” хүмүүстэй хамт “хийх” ба тэдний туулж байгаа зүйлд анхаарал тавьдаг байх хэсгийн нэг юм. Ихэвчлэн, хэрвээ зочилж ирсэн нь ажлын шаардлагаас болсон бол-энэ нь хүлээлттэй байсан зүйл гэсэн үг. Хэрвээ хэн нэгэн санаа тавьснаасаа болоод ирсэн бол-энэ нь үр нөлөөтэй юм! Пасторын халамж хэдийгээр өөрийн цагаа зарцуулахыг их шаарддаг ч энэ бол жинхэнэ амьдрал юм. “Завгүй” байх болон “юу чухал”-ыг үйлдэх нь үүнтэй адил тохиолдолд шаардлагатай биш.⁷⁵ Охиныхоо үнэхээр завгүй амьдралын тухай эргээд бодоход хорт хавдраар өвдөж байх хугацаандаа ч хүмүүст цаг гаргадаг байсан. Найзууд нь түүн дээр гэнэт ирэх үед ч энэ нь түүний тэр өдрийнх нь хамгийн чухал мөч байсан юм шиг санагддаг. Найзууд нь харих үедээ манай охин тэднийг ирэхийг маш их хүлээж байсан юм шиг мэдрэмж аваад явдаг байсан. *Зочломтгой/уриалгахан* байдал бол пасторын халамж үзүүлж байгаа бидний өгөх гайхалтай бэлэг билээ.

Пасторын халамж гэдэг бидний хэм хэмжээгээ мэдэх хэрэгтэй талбар юм. Хэд хэдэн энгийн, нийтлэг мэдрэмжийн зааврыг дагаж мөрдөхгүй бол бидний сайн санаагаар үйлдэх аливаа үйлдлүүд маш эвгүйгээр, буруугаар эргэдэг. Нэгдүгээрт, бид мэргэжлийн зөвлөгч биш. Бидний ихэнх нь энэ чиглэлээр ямар ч сургалтад хамрагдаагүй учраас няхуур хандахгүй л бол аюулын хэмжээнд хангалттай хүрнэ. Олон хүн маш гүн

үндэслэсэн асуудлаар бидэнд ханддаг. Халамж үзүүлэгч бидний үүрэг бол зөвлөмж хэрэгтэй тэдгээр хүмүүсийг илүү гүн, мэргэжлийн тусламж хайх явцад нь тэдэнтэй хамт алхах юм. Бид тэдний аяллын хамтрагч болохоос онош тавьж эмчилгээ хийх хүн нь биш. “Энэ байдал нь энэ хүнийг мэргэжлийн хүн рүү чиглүүлэх хэрэгтэй нөхцөл мөн үү? Мэргэжлийн хүн рүү чиглүүлснээр энэ хүнд тус болох уу?” гэдгийг өөрөөсөө дандаа асууж байгаарай. Эргэлзэж л байвал чиглүүлж байгаарай! Сэтгэлзүй, анагаах, нийгмийн ажил, болон шүүхийн гэх мэт салбаруудад хүндлэгддэг мэргэжлийн ажилчдын жагсаалт нь бидний итгэлийн бүлэгтээ өгч болох хамгийн том нөөц юм. Зарим тохиолдолд, хүнийг мэргэжлийн тусламж авах зориг гаргахад туслах нь жирийн пастор хүний хүнлэг, итгэлцлийн харилцаа юм.

Хоёрдугаарт, бидний хэр үнэнч гэдэг нь шалгагддаг. Бид үргэлж ёс зүйтэй бас зөв байх ёстой. Бид ихэнхдээ эмзэг хүмүүстэй ажилладаг учраас биднийг овжин аргаар ашиглах эсвэл биднээс хэт хамааралтай эрүүл бус харилцаа үүсгэх вий гэдэгт мэдрэмжтэй байх хэрэгтэй. Бидний халамжилдаг хүмүүс өөр өөрсдийнхөө үйлдэл болон шийдвэрт хариуцлага хүлээх ёстой учраас тэрхүү хариуцлагаа хүлээн авахад нь чиглүүлэг өгдөг байх хэрэгтэй. Тийм ч учраас бид бусадтай уулзахдаа хувь хүний хүндлэлийг тусгалаа болгох ёстой. Энэ нь бас ямар ч хүйсийн хүнтэй харилцахдаа зөв хил хязгаарыг сахих тухай ойлголт юм. Хүмүүстэй зохисгүй харилцаатай болох амархан учраас бид нөлөөллийн эрүүл хэмжээ хязгаараа мэддэг байх ёстой. Хүний нууцыг хадгалах нь итгэл ба хүндлэлийн үр суулгахад чухал үүрэг гүйцэтгэдэг шигээ хайр ба халамжид ч мөн чухал үүрэг гүйцэтгэдэг. Бидний хэлж байгаа үг, хошин мэдрэмжийн илэрхийлэл, амьдралын муухай таагүй зүйлд гаргаж буй хариу үйлдлүүд маань биднийг пасторын халамж үзүүлэгч болгодог эсвэл бүтэлгүйтүүлдэг. Есүс Христийг болон бусдыг хайрлах хайраар дүүрсэн зүрхнээс урсан гарч буй эрүүл

хэмжээтэй даруу байдал нь Христитгэлт үйлчлэл ба удирдлага гэх энэ чухал талбарт бидэнд туслах болно.

ТУНГААН БОДООРОЙ...

1. Өөрийн амьдрал болон үйлчлэлдээ технологи, цахим сүлжээг ямар аргаар хэрэглэж байгаагаа бодоорой. Аль хэсгээ сайжруулах шаардлагатай байна вэ? Сайжруулах талбаруудаа тодорхойлох төлөвлөгөө гаргаарай. Үйлчлэлдээ “уриалгахан/зочломтгой байдлыг” хэрхэн хөгжүүлэх вэ?
2. Өөрийн оролцож байгаа үйлчлэлийнхээ алсын харааг танилцуулаарай. Энэ алсын хараа хаанаас гарч ирсэн бэ? Ялгаж таних хэсэг хугацаа өнгөрөөсний дараа танаас уу, удирдлагын багаас уу, ижил санаа бодолтой хүмүүсээс үү гэдгийг бодоорой?
3. Бурханы алдрыг өргөжүүлэхэд хангалттай бөгөөд бодит байдалд нийцсэн алсын хараанд тулгуурласан зорилгоо жагсааж бичээрэй.
4. Өөрийн харьяалагддаг бүлэгтээ энгийн төлөвлөгөө жагсааж бичээрэй. Тэдгээрийн хэд нь дотоод зүйлдээ голчлон анхаарч хэчнээн нь үйлчлэлд шууд хамаарч байна вэ? Өгөгдсөн энэ байдалд та багийн хүмүүсээ мөн тэдний зориулалтыг тодорхойлж чадах уу?
5. Баг дотор эсвэл чуулганыхаа зөрчлийг шийдвэрлэх арга замуудыг бодоорой? Яаж сайжруулах боломжтой байна вэ?
6. Таны одоогийн байдалд хэрэгжүүлэх боломжтой пасторын идэвхтэй халамжийн аргуудыг жагсаагаарай. Үүнийхээ нэг эсвэл хоёрыг чуулгандаа хэрхэн таниулах вэ?
7. Таны пастораар үйлчилж буй энэ нөхцөл байдалд / хугацаанд/ тохиолдож буй хямралын тухай бодож, юу

болоод байгааг тоймлон хараарай. Үүний гол зорилго нь аль болох өөрийн чадах чинээгээрээ олон өнцгөөс гүн бөгөөд няхуур бодохын тулд юм. Ингэж анхаарч бодоход ямар алхмууд хийгдэж байна вэ? Энэ нөхцөл байдалд харилцаа хэрхэн эерэг болон сөрөг нөлөө үзүүлж байна вэ? Энэ нөхцөл байдлыг теологийн дагуу тунгааж урагшлах арга замыг тодорхойлоорой.

8. Сэтгэлзүй, анагаах ухаан, нийгмийн ажил, болон шүүхийн салбарт ажилладаг хүндлэл хүлээсэн хүмүүсийн тухай судалгаа хийгээрэй. Танай орон нутагт буй сүм чуулганы удирдагч нараас зөвлөгөө авахаа бүү мартаарай.

ДҮГНЭЛТ

Энэ богинохон аяллаар бид үйлчлэл болон удирдлага дотор байх болон хэрэгжүүлэх тухай үндсэн суурь зүйлүүдийг судлан суралцлаа. Гол суурь нь зан төлөвийн хөгжил болон сүнслэг бүтэц юм. Бурханы бидэнтэй харилцах харилцаанд анхааралтай байхын тулд биднээс сахилга бат, зориудын хүсэл санаатай байдал, бас зориг шаардагддаг. Энэ бол хулчгар зүрхтэй хүмүүст зориулагдсан аялал биш! Харин Бурханы дэлхийд Бурханы үйлчлэлээр удирдуулж, Бурханаар зохиогдсон адал явдал юм. Бид бол Бурханы хүмүүсийн зарц байхаар дуудагдсан Түүний туслах хоньчид болон зарц нар билээ. Христтэй адил дагалдагч бэлтгэх, тэр дагалдагч нь бас Христтэй адил дагалдагч бэлтгэх, Бурханы үйлчлэлийн төлөө бусдыг зоригжуулах нь үргэлж бидний хамтын хүчин чармайлт байх ёстой. Бурханы Ариун Сүнсний бэлгээр дамжуулан Бидний дуудлагад эрх олгогддог. Бид бөмбөрийн өөр өөр хэмнэлд алхдаг учраас бидний илэрхийлдэг хаанчлалын үнэт чанар маань тогтсон соёлын эсрэг, хамгийн багадаа л зөн совингийн эсрэг байр суурьтай харагдаж байж магадгүй. Харж сонссон зүйлээ тунгааж, сүнсний сахилгажуулалтыг өөртөө суулгах зэргээр дамжуулан бид Бурханыг сайн сонсдог ба энэ үед л ялган таних чадварыг олж авдаг. Теологийн ойлголтыг маань хөгжүүлэх шинэ үзэл баримтлал болон туршлага хуримтлуулах бүрт бидэнд зориг хэрэгтэй болдог. Бодит үйлчлэл ба харилцаанд өөрсдийгөө зориулах үед бидний үйлчлэл ба удирдлагын зорилго

болон бодлого Бурханыг өргөмжлөх болно. Хүмүүс төвтэй ажлууд маань бидний захиргааны ажлаа хэрхэн гүйцэтгэх, зөрчилдөөнийг хэрхэн шийдвэрлэх зэргээс тодорч харагдах болно. Бурхан таныг үйлчлэл болон удирдлагын аялалд тань ивээх болтугай. “Харин та нар бол сонгогдсон угсаа, хаант тахилч нар, ариун үндэстэн, Бурханы эзэмшлийн ард түмэн юм. Ингэснээр харанхуйгаас та нарыг Өөрийн гайхамшигт гэрэл уруу дуудсан Түүний давуу чанаруудыг та нар тунхаглах юм. Учир нь та нар урьд нь ард түмэн биш байсан боловч, та нар одоо Бурханы ард түмэн болжээ. Та нар өршөөлийг хүртээгүй байсан боловч одоо та нар өршөөлийг хүртсэн байна” (1 Петр 2:9-10) гэж хэлснийг үргэлж санаж яваарай.

ТУНГААН БОДОРОЙ...

1. Та энэхүү номоос ямар гурван ойлголтыг авсан бэ? Энэ ойлголтоо та амьдралдаа болон үйлчлэлдээ хэрхэн хэрэгжүүлэх вэ?
2. 2 Петр 1:3-11-ийг уншаарай. Энэ эшлэлийн дагуу үр жимстэй, үр дүнтэй Христитгэгч байхын тулд бид юу хийх ёстой вэ? Үүний нөөц нь юу вэ? Ирэх долоо хоногт энэхүү үр жимстэй байдал руу чиглэсэн таны хэрэгжүүлж чадах тодорхой үйлдлүүдийг хэлээрэй.
3. Уэслийн “Гэрээг Шинэчилсэн Үйлчлэл” номыг (<http://www.seed-bed.com/john-wesleys-covenant-renewal-service-today>) уншаад гэмээ улайх болон дахин зориулалт гаргах тухай үгсэд залбиралтайгаар бүрэн анхаараарай. Уэслийн дараах бүлэг асуултууд таны бодлыг гэмээ улайх болон зориулалт гаргахад чиглүүлж чадна.
 1. Өнгөрсөн уулзалтаас хойш та ямар гэм хийсэн бэ?
 2. Та ямар сорилттой тулгарсан бэ?
 3. Та хэрхэн даван туулсан бэ?

4. Гэм мөн үү, биш үү гэж эргэлзсэн зүйлийнхээ талаар та юу хэлж, бодож, үйлдсэн бэ?
5. Танд нууц хэвээр нь хадгалахыг хүсэж байгаа зүйл байгаа юу?

Унших номууд...(Англи хэл дээр)

Эхний төвшин

- Blackaby, Henry and Richard Blackaby. Spiritual Leadership: Moving People on to God's Agenda. Revised. Nashville, TN: B & H Publisher, 2011.
- Henderson, D. Michael. John Wesley's Class Meeting: A Model for Making Disciples. Nappanee, IN: Francis Asbury Press, 1997.
- Leclerc, Diane and Mark A. Maddix. Spiritual Formation: A Wesleyan Paradigm. Kansas City, MO: Beacon Hill Press, 2011.
- Maddix, Mark A. and Diane Leclerc, eds. Pastoral Practices: A Wesleyan Paradigm. Kansas City, MO: Beacon Hill Press, 2013.

Дунд төвшнөөс Гүнзгий төвшин

- Blevins, Dean G. and Mark A. Maddix. Discovering Discipleship: Dynamics of Christian Education. Kansas City, MO: Beacon Hill Press, 2010.
- Fairbanks, E. LeBron, Dwight M. Gunter II, and James R. Couchenour. Best Practices for Effective Board Kansas City, MO: Beacon Hill Press, 2012.
- Northouse, Peter G. Leadership: Theory and Practice. 7th edition. Los Angeles, CA: Sage, 2016.
- Smith, James K. A. You Are What You Love: The Spiritual Power of Habit. Grand Rapids, MI: Brazos Press, 2016.
- Warner, Marcus and Hans Finzel. Rare Leadership: 4 Uncommon Habits for Increasing Trust, Joy and Engagement in the People You Lead. Chicago, IL: Moody Publishers, 2016.

АШИГЛАСАН МАТЕРИАЛ

- ¹ Colin Brown, ed. *The New International Dictionary Theology*, Volume 3 (Grand Rapids: Zondervan, 1986), 544.
- ² Art Lindsley, "Te Priesthood of All Believers," Oct 15, 2013, found at <https://tifwe.org/resource/the-priesthood-of-all-believers>, accessed July 5, 2017.
- ³ John Maxwell, *Developing the Leader Within You* (Nashville: Tomas Nelson Publisher, 1993),
- ⁴ Henry Blackaby & Richard Blackaby, *Spiritual Leadership: Moving People onto God's Agenda* (Nashville: B & H Publishing, 2011), 119.
- ⁵ Maxwell, *Developing the Leader*, 4.
- ⁶ James K. A. Smith, *You Are What You Love: The Spiritual Power of Habit* (Grand Rapids: Brazos Press, 2016), 90.
- ⁷ Augustine of Hippo, *Confessions*, Lib1.1-2.2.5.5: CSEL 33,1-5.
- ⁸ Tom Wright, *The Day Revolution Began: Rethinking of the Meaning of Jesus' Crucifixion* (San Francisco: HarperOne, 2016), 86.
- ⁹ Smith, *What You Love*, 8.
- ¹⁰ M. Robert Mulholland, "Spiritual Formation in Christ and Mission with Christ," *Journal of Spiritual Formation & Soul care* 6.1 (2013):
- ¹¹ Klaus Issler, "Five Key Barriers to Deep Learning and Character Formation Based Primarily on Jesus' Parable of the Four Soils," *Christian Education Journal Series* 3.9 Supplement (2012): 155.
- ¹² Smith, *What You Love*, 9.
- ¹³ Smith, *What You Love*, 25.
- ¹⁴ Douglas John Hall, "Theological Education as Character Formation?" *Theological Education Supplement I* (1988): 54.
- ¹⁵ Bruce A Stevens, *Emotional Learning: The Way We Are Wired for Intimacy*, found at <http://www.vividpublishing.com.au>, accessed June 30, 2017.
- ¹⁶ Stephen Cherry, "Discipleship and Christian Character," *Theology* 119.3 (2016): 196.
- ¹⁷ Cited in Henri Nouwen, *Out of Solitude* (Notre Dame, IN: Ave Maria Press, 1974), 42.
- ¹⁸ United Methodist Church, <http://www.umc.org/how-we-serve/the-wesleyan-means-of-grace>, accessed June 15, 2017.
- ¹⁹ Smith, *What You Love*, 94.
- ²⁰ Lectionary readings can be found at <http://lectionary.library.vanderbilt.edu/lections.php?year=C&season>. These give you an OT reading, NT reading, a Psalm, and a Gospel reading. Many congregations use these readings every Sunday and the preacher chooses one or more of these from which to preach.
- ²¹ Greater detail can be found on such web sites as: <http://www.ignatianspirituality.com/ignatian-prayer/the-what-how-why-of-prayer/praying-with-scripture>. This is just one of numerous sites that can assist in cultivating the habit of praying the Scriptures and tuning our ear to hear the voice of God.
- ²² Stephen Covey, *The Seven Habits of Highly Successful People* (New York: Simon & Schuster, 1989), 195-196.
- ²³ Covey, *Seven Habits*, 195-196.
- ²⁴ Martin E. Marty, "Trust as The Virtue for Ministry," *Reflective Practice: Formation and Supervision in Ministry* 32 (2012): 10-21.
- ²⁵ Adopted from Richard Barrett, *Building Trust in Your Team* found at <https://>

richardbarrettblog.net/2014/04/11/building-trust-in-your-team-the-trust-matrix/, accessed June 16, 2017.

²⁶Brenй Brown, *The Anatomy of Trust*, found at www.willowgroveadventist.org/file/download/1031, accessed June 19, 2017)

²⁷D. Michael Henderson, *John Wesley's Class Meetings: A Model for Making Disciples* (Wilmore, KY: Rafiki Books, 2016), 96, 98.

²⁸Henderson, *John Wesley's Class Meetings*, 99.

²⁹Henderson, *John Wesley's Class Meetings*, 101.

³⁰Steven Hitlin, "Values as the Core of Personal Identity: Drawing Links between Two Theories of Self," *Social Psychology Quarterly* 66.2 (2003): 118-37.

³¹Aubury Malphurs *Values-Driven Leadership: Discovering Your Core Values for Ministry* (Grand Rapids: Baker, 2004), 31-44.

³²Lovett H. Weems, *Leadership in the Wesleyan Spirit* (Nashville: Abingdon Press, 1999), 13, 21, 34, 44.

³³Lenny Luchetti, "Theological Empathy and John Wesley's Missional Field Preaching," *Great Commission Research Journal* 8.2 (2017): 181.

³⁴Blackaby & Blackaby, *Spiritual Leadership*, 160.

³⁵Greenleaf is quoted in Peter G. Northouse, *Leadership Theory and Practice* 7th Edition (Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, 2016), 226.

³⁶Ken Bible, *Wesley Hymns* (Kansas City, MO: Lillenas PublishingCo., 1982), A-7.

³⁷Alan Hirsch, found at <http://www.theforgottenways.org/apest/>, accessed June 28, 2017. See also, Alan Hirsch, *The Forgotten Ways* (Grand Rapids: Brazos Press, 2006).

³⁸Ruth Haley Barton, *Strengthening the Soul of Your Leadership* (Downers Grove: InterVarsity Press, 2012), 76.

³⁹Bruce G Alder, *A Hope Filled Journey Under His Sky* (Eugene, OR: Resource Publications, 2016), 23-25. The wider account of BJ's life also traces the formative and "raw" material that made BJ an amazingly effective missionary in Thailand and South-East Asia. It fits Barton's understanding of God creating us with the proclivities that are the indicators of a calling.

⁴⁰This is not the place to spend time working through the discernment of God's will; however, this is an important task for the leader to do. An old but tried and tested book is Garry Friesen, *Decision making by Will of God*. (Portland, OR: Multnomah Press, 1980).

⁴¹Church of the Nazarene, *Manual 2013-2017: History, Constitution, Government, Ritual* (Kansas City: Nazarene Publishing House, 2013), paragraphs 527-532.2; 226-231.4

⁴²Neville Emslie, "Transformative Learning and Ministry Formation," *Journal of Adult Theological Education*, 13.1 (2016): 48-63, gives a good account of the transformative process that can take place as a person encounters a disruptive event and works through to integrate a new perspective.

⁴³Robert L. Kinast, *Let Ministry Teach: A Guide to Theological Reflection* (Collegeville, MN: Te Liturgical Press, 1996), xiii.

⁴⁴Lynne M. Baab, *The Power Of Listening: Building Skills for Mission and Ministry* (Lanham, MD: Rowman & Littlefield, 2014), loc. 318 of 2963.

⁴⁵Northouse, *Leadership*, 46, gives a good summary of many leadership approaches outlining their relative strengths and weakness.

⁴⁶<http://www.educational-business-articles.com/leadership-versus-management/>, accessed June 27, 2017.

⁴⁷Adopted and adapted from Tom Nees, *Reflections from Tom Nees on Leadership, Compassion and Justice*, found at www.tomnees.com, accessed July 3, 2017.

⁴⁸Tomas Sergiovanni, *Moral Leadership: Getting to the Heart of School Improvement* (San Francisco: Jossey Bass, 1991).

⁴⁹William Barclay. *The Gospel of Matthew: Volume 1*, Revised Edition (Philadelphia, Westminster Press: 1975), 88.

⁵⁰Barclay, *Gospel of Matthew*, 96.

⁵¹Smith, *What You Love*, 77.

⁵²Josh Butler, "Census 2016: Australia Is Bigger, Older, More Diverse," found at http://www.huffingtonpost.com.au/2017/06/26/census-2016-australia-is-bigger-older-more-diverse_a_23003168/, accessed July 5, 2017.

⁵³Gregory Spencer, "Time is Up and Space is Down," *Journal of Spiritual Formation & Soul Care* 10.1 (2017): 106.

⁵⁴Spencer, "Time is Up," 109.

⁵⁵Spencer, "Time is Up," 113.

⁵⁶Allder, *A Hope Filled Journey*, 54. See chapters 3 & 4 for an extended example of "walking slowly" with people and the amazing effectiveness of this approach.

⁵⁷Allder, *A Hope Filled Journey*, 75.

⁵⁸C. Christopher Smith & John Pattison, *Slow Church: Cultivating Community in the Patient Way of Jesus* (Downers Grove, InterVarsity Press, 2014), 44-61.

⁵⁹Baob, *The Power of Listening*, loc. 142 of 2963.

⁶⁰Paul D. Borden, *Hit the Bullseye: How Denominations Can Aim the Congregation at the Mission Field* (Nashville, Abingdon, 2003), 39.

⁶¹E. LeBron Fairbanks, Dwight M. Gunter, James R. Couchenour, *Best Practices for Effective Board* (Kansas City, MO: Beacon Hill Press, 2012), 121.

⁶²Aubury Malphurs, *Values-Driven Leadership: Discovering Your Core Values for Ministry* (Grand Rapids: Baker, 2004), 55.

⁶³Peter Greer & Chris Horst, *The Mission Drift: The Unspoken Crisis Facing Leaders, & Churches* (Grand Rapids: Baker, 2015). 64 I recommend: Northouse, *Leadership*; Larry Osborne, *Sticky Teams: Keeping Your Leadership Team and Staff on the Same Page* (Grand Rapids: Zondervan, 2010); Stephen A. Macchia, *Becoming a Healthy Team: Five Traits of Visual Leadership* (Lexington, MA: Leadership Transformations, 2013).

⁶⁵Macchia, *Becoming a Healthy Team*

⁶⁶Northouse, *Leadership*, 368-371.

⁶⁷Tom Rath, *Strengths Finder 2.0*, found at www.strengths.gallup.com, accessed July 18, 2017.

⁶⁸Patrick Lencioni, *The Ideal Team Player: How to Recognise and Cultivate the Three Essential Virtues* (Hoboken, NJ: Jossey-Bass, 2016).

⁶⁹Houston E. Tompson, *Conflict Management for Faith Leaders* (Kansas City, MO: Beacon Hill Press, 2014), 22. 70 I recommend Craig E. Runde & Tim A. Flanagan, *becoming a Conflict Competent Leader: How You and Your Organization Can Manage Conflict Effectively* (San Francisco, CA: Jossey-Bass, 2013).

⁷¹Tompson, *Conflict Management*, chapters 5-10.

⁷²Barbara A. Budjac Corvette, *Conflict Management: A Practical Guide to Developing Negotiation Strategies* (Essex: Pearson Education Ltd. 2014), 36.

⁷³Adopted from Corvette, *Conflict Management*, 37.

⁷⁴Runde & Flanagan, *Becoming a Conflict Competent Leader*, 235.

⁷⁵Eugene H. Peterson, *Working the Angles: The Shape of Pastoral Integrity* (Grand Rapids: Eerdmans, 1994), 4.

УДИРДАГЧИЙН СУУРЬ ОЙЛГОЛТ

РЕДАКТОРЫН ТУХАЙ

Роб А.Фрингер, Проф/PhD/—Брисбэн дэх Назарын Коллежийн захирал, Библи Судлал, Библийн хэллэгийн чиглэлээр хичээл заадаг. Роб бол Назарын Чуулганы томилогдсон удирдагч бөгөөд өсвөр, залуучууд, насанд хүрэгсдийн дагалдагч бэлтгэх болон олон нийтийн үйлчлэлийн талбарт 15 жил пастораар үйлчилсэн туршлагатай. Тэрээр Азын Теологи: Хувь тавилан, Будилаан ба Итгэл, мөн Самарийн төсөл зэрэг номнуудын хамтран зохиогч бөгөөд тус номууд нь Канзас хотын Бикон Хилл Пресс хэвлэлийн газарт хэвлэгдсэн. Роб эхнэр Ванесса болон Сиера, Бренден гэх 2 хүүхдийнхээ хамт амьдардаг.

УДИРДАГЧИЙН СУУРЬ ОЙЛГОЛТ ЦУВРАЛЫН НОМНУУД БУРХАНЫ ТҮҮХТЭЙ ХОЛБОГДОХУЙ

Роб А.Фрингер

УЭСЛИЙН ТЕОЛОГИЙГ СУДЛАХУЙ

Давид Б.Мокиван

ҮЙЛЧЛЭЛ БА УДИРДЛАГЫН ТЕОЛОГИЙГ НЭГТГЭХҮЙ

Брюс Ж.Олдер

БУРХАНЫ ИЛГЭЭЛТЭНД ОРОЛЦОХУЙ

Ричард Гискен

НАЗАРЫН ОНЦЛОГИЙГ ТАНИУЛАХУЙ

Флойд Каннинхам

АРИУН БАЙДЛЫН СУРГААЛЫГ САХИХУЙ

Давид Б.Мокиван, Роб А.Фрингер

Бичээст итгэгчдийг “ариун тахилч” гэдэг (1Петр 2:9). Энэ нь адил ч бай, өөр ч бай, бүх Христитгэгчид үйлчлэлийн талбарт удирдагч байхаар дуудагдсан гэсэн утгатай. Удирдагч байх нь зөвхөн гайхалтай аз завшаан төдийгүй асар их хариуцлага билээ. Сүмийн удирдагчаар үйлчлэх хүсэлтэй эрэгтэй, эмэгтэй хүмүүс Христитгэлийн суурьт болон Назарын онцлогийг ойлгох үндсэн сургалтад хамрагдах шаардлагатай. Сургалтад хамрагдсанаар Бичээс, Теологи, Үйлчлэл, Илгээлт, Түүх болон Ариун байдлын талаар илүү гүн мэдлэгтэй болно. Зургаан цуврал бүхий Удирдагчийн суурь ойлголт ном нь удирдагчдыг үндэсний, бүсийн болон ерөнхий сүмийн үйлчлэлд чадавхжуулах зорилгоор бичигдсэн билээ. Эдгээр номыг уншин судалж, амьдралдаа хэрэгжүүлэн, чадварлаг зөвлөгчөө болгож, өөрийн сүм, орон нутагт тохируулан хэрэглэснээр гайхалтай үр дүн өгнө гэдэгт эргэлзэхгүй байна.



Хувьсган өөрчлөх их аянд хамтдаа гарцгаая!

Үйлчлэл болон Удирдлагын теологийг нэгтгэхүй– Энэхүү ном нь хүний бодит үйлчлэлийн илэрхийлэл, халамж, бусадтай харилцах харилцаагаа гүнзгийрүүлэх зэргийг Христ доторх сүнслэг эрч хүчтэй нэгтгэхийг эрэлхийлэхэд оршино. Бурханы тодорхой дуудлагыг хэрхэн сайн сонсох, теологийн тусгалын аргыг хөгжүүлэх, удирдлагын янз бүрийн арга барил, баримтлалыг өөр өөр нөхцөлд хэрхэн ашиглах талаар практик алхмуудыг зааж өгдөг. Энэ номын турш Бичээс нь ихэнхдээ эргэлзээ төрүүлдэг болон цогц нөхцөл байдлыг арилгаж уялдаа холбоотой, үр өгөөжтэй байдлыг хангах үйлчлэл ба удирдлагын зарчмуудыг бий болгох шат болон ашиглагдсан.

Др Брюс Ж.Олдер Брисбан дахь Назарын Теологийн Коллежийн Соёл ба Хэлзүйн Ялгаа Тэнхимийн (CALD) захирал ба Пасторын Теологийн лектор. Др.Олдер Назарын Сүмд олон үйлчлэл хийдгээс дурдвал: АНУ болон Австралийн чуулганы пастор, олон улсын бүс хариуцсан удирдагч, Австрали болон Шинэ-Зеланд улсын Салбарын Бодлогын зохицуулагч, Назарын Теологийн Коллежид 17 жил захирлаар ажиллаж байна. Одоогийн байдлаар Квинсландын жижиг чуулганд пастораар үйлчлэхээс гадна Шинэ-Зеландын Өөрчлөлтийн Бүсийн удирдагчаар ажиллаж байна. Тэр Жакүйлинтэй гэрлэсэн бөгөөд охин (таалал төгссөн), гэр бүл зохиосон хоёр хүү, нэг ач хүүтэй.

