

TOM MARSHALL

A VEZETÉS MEGÉRTÉSE

Új látások a vezetés újszövetségi fogalmának lényegéről

Ez a könyv szerzői jogi védelem alatt áll, és üzleti célból történő sokszorosítása és terjesztése nem engedélyezett. Magáncélból, illetve ingyenesen történő terjesztés céljából szabadon letölthető és továbbadható, de csak a forrás megjelölésével. A szövegben semmiféle változtatást nem szabad végrehajtani."

Az igei idézetek, ha külön nincs jelölve, a Károlyi Bibliafordításból származnak.

Fordította: Lukács Tibor

MAGYAR KERESZTÉNY KULTÚRÁÉRT ALAPÍTVÁNY

Forrás: www.mek.oszk.hu

TARTALOM

Bevezetés

Mit jelent az, hogy vezetés?

- Vezetés és menedzselés
- Vezetés és szolgálat
- A vezetés lényege

1. fejezet Az előrelátás: a vezető iránytűje

- Célok: arccal a jövő felé
- Előrelátás: a jövő kezelése
- Az előrelátás jellemző tulajdonságai
- Az előrelátás szellemi aspektusai
- Az előrelátáshoz szükséges gondolkodásmód
- Hogyan fejleszthető az előrelátás képessége?

2. fejezet A vezető céljai

- A célok helyes megválasztása
- A kapcsolat fenntartása
- A célok időtávja
- A célok nagysága és kiterjedése
- A hosszú távú célok
- A küldetési nyilatkozat
- A célok letisztulása

3. fejezet A megfelelő időzítés kérdése

- Az időpont megválasztása
- Az információs hiányok áthidalása

4. fejezet A látomás megosztása másokkal

A jövőkép bemutatásának célja
A jövőkép átadásának lépései

5. fejezet Vigyázat! Működésben lévő hatalom!

Romlott dolog-e a hatalom?
Vajon semleges-e erkölcsileg a hatalom?
A hatalom káros hatásai
A hatalom gyakorlásának világi eszközei

6. fejezet A hatalom megváltása

A hatalom természete
A teremtés és a bukás
Az inkarnáció
A keresztség
A megváltott hatalom jellemvonásai

7. fejezet A vezetés megváltása

Szolgáló vezetők
A szolgálói természet lényege

8. fejezet Hogyan lehetünk szolgáló vezetők?

A szolgálói természet forrása
A szolgálói léthez vezető út Jézus számára
Krisztus szolgálói természetének megtapasztalása
Megértés
Elsajátítás
A szolgálói természet megőrzése

9. fejezet A státusz-szindróma

A státusz és a vezetői pozíció
A pozíció következményei
A hatalmi pozíció megnyilvánulásai
Hogyan viszonyult Jézus a pozícióhoz?
A státusz-szindróma lebontása

10. fejezet A kritikák feldolgozása

Mi a kritizálás oka?
Mít kezdünk a kritizálással?
A személyes támadások kezelése

11. fejezet A tekintély: a vezető palástja

A hatalom terminológiája
Hatalom
Tekintély
Felelősség
Tekintély és engedelmisség
A tekintély szituációs analízise
A feladatorientált tekintély jellemzése
A feladatorientált engedelmisség
A feladatorientált tekintély korlátai
A tanítói tekintély természete
A tanítói tekintély iránti engedelmisség
A szellemi tekintély lényege
A szellemi tekintély iránti engedelmisség.
A szellemi tekintély célja
Az erkölcsi és szellemi kérdésekben alkalmazott tekintéllyel való visszaélés

12. fejezet A stressz kezelésének bibliai módjai

A negatív reakciók terhe

A stressz forrásai

A nehéz körülmények, vagy nehéz emberek által okozott stressz

A saját emberi esendőségünk által okozott stressz

13. fejezet A vezető kapcsolatrendszere

A vezetők és a közösség közötti kapcsolat

A szervezeten belüli kapcsolatok

Mi a kapcsolat?

Kölcsönösség

A vezetők hozzájárulása

Az emberek hozzájárulása

A kudarc felelőssége

Megbékélés

A kapcsolat mint önálló tényező

A kapcsolatok fajtáinak meghatározása

Eszközül szolgáló, vagy együttműködésre épülő kapcsolatok

Beteljesítő jellegű vagy társas kapcsolatok

A kapcsolat félreértése

Néhány lehetséges probléma

Intimitás vagy közelség

Mélység vagy kiterjedés

A kapcsolatok építőkövei

14. fejezet A bizalom: az elkötelezettség ára

Mi a bizalom?

Mi az, amiben meg kell bízunk?

A vezetőknek bízniuk kell az emberekben

Hogyan építhetjük fel a bizalmat?

A megbízhatóság építése

A megbízhatóságunkba vetett hit felépítése

A bizalmat károsító viselkedésmódok

15. fejezet Ki törődik velünk? A szeretet és a vezetés

Mi a szeretet?

Gondoskodás: a cselekvő szeretet

A gondoskodás tartalma

Jóság: a szeretet és az összetartozás érzése

Barátság: a szeretet legelhanyagoltabb formája

Szánalom: szeretet és együttérzés

Bőkezűség: a szeretet legnagyobb formája

Megbocsátás: a szeretet legszívélyesebb oldala

Olyan dolgok, amelyek megsértik, vagy megnehezítik a szeretetet

16. fejezet Tisztességre teremtve

Mi a tisztelet?

A tisztelet értékmérői

A tisztelet tartalma

Hogyan fejezhetjük ki tiszteletünket?

A tiszteletet károsító magatartásformák

17. fejezet A megértés fogalmának megértése

A megértés utáni vágy

A kezdet és a vég

Hogyan ismerhetünk meg egy személyt?

Mit kell tudniuk a vezetőknek a rájuk bízott emberekről?
Az ajándékok felfedezése és leírása
Az emberi erőforrások helytelen használata
A motivált képességek mintájának tartalma
Az emberek működésének megértése
A megértés akadályai

18. fejezet Találkozás a közösséggel

A teremtéskor kapott felhatalmazás
Hogyan működik a város?
Krisztus és a hatalmasságok

19. fejezet Visszatérés a városba

A szervezeti változások előmozdítója: Nehémiás

20. fejezet Amikor a vezető elbukik

Hogyan bukhat el egy vezető?
Az elbukott vezetők helyreállítása
Megtérés
Jóvátétel
Helyreállítás

Előszó

Egy nap korán reggel Surray-ben lévő otthonomban felhívott Tom Marshall. Modern technológiánknak köszönhetően a vonal olyan tiszta volt, mintha London egyik utcai fülkájából beszélne. Valójában Új-Zélandon tartózkodott. „Megírnád *A vezetés megértése* című könyvem előszavát?” - kérdezte.

Egy pillanatig sem tétováztam. Egy egész sor szuperlatívusz jutott az eszembe. Számomra Tom Marshall Új-Zéland egyik legjobban őrzött titka.

Tanítói képessége, írásainak olvasmányossága, gondolatainak érthetősége, és minden vallássosságtól mentes, üdítő stílusa mind-mind egyetlenszerű. Könyvei évek óta táplálják, művelik és ösztönzik gondolkodásomat. Új-Zélandon tett utazásaim során beszélhettem emberekkel, akik ugyanazt érzik Tom Marshallal kapcsolatban, és ugyanúgy gondolnak rá, mint én.

Ami ezt a könyvet illeti, szeretném tudni, elviselné-e a kiadó azt a sok szuperlatívuszt, amit szívem szerint papírra vetnék. Elég annyit mondanom, magam fogok gondoskodni arról, hogy a „Pioneer network”-hoz tartozó gyülekezeti vezetők az Egyesült Királyságban valamennyien megkapják ezt a könyvet. Azt szeretném, ha nemcsak elolvassák, hanem imádkozva meg is beszélnek, és meghajolnának leleplező erejű szavai, gyakorlatiassága és tartalmának mélysége előtt, melyből szinte kicsordul az a felismerés, hogy a szerző hosszú és mélységes tapasztalatokkal rendelkezik ebben a témában.

Azt a pénzt, amibe a könyv kerülni fog, egyetlen fejezet, *A státusz-szindróma*, önmagában is megérné. De *A kritikák feldolgozása*, *A stressz kezelésének bibliai módjai*, vagy az *Amikor a vezető elbukik* című briliáns fejezet is nagyon értékessé teszi a könyvet vezetők és vezetői szolgálatra készülők számára. Maga Isten szól a könyv lapjain keresztül. Ő szemmel tartja a vezetőket, és a segítségükre akar lenni.

Isten a Krisztus Testében elhelyezett gondolkodókat, írókat, prédikátorokat, énekeseket és cselekvő embereket. Azok, akik bibliai szemléletben és kreatív módon gondolkodnak, nem feltétlenül ugyanilyen jó szónokok, és nem mindig tudják, mit is kezdjenek gondolataikkal! Hasonló módon azok az emberek, akiknek a cselekvés az erőssége, a dolgok véghezvitelében való minden jártasságuk és gyakorlatuk ellenére sem gondolják mindig végig azt, amit csinálnak. De ne csüggedj el! Mózes volt az, aki hallotta Isten szavát, mégis Áron mondta el a prédikációit! Ez egy csapatmunka! A vezetőknek szükségük van egymásra.

Életünk kezdetén teljes mértékben másokra vagyunk utalva. Azután felnövekszünk, és elkerülhetetlenül átélünk egy olyan életszakaszt, amikor mindenkitől függetlenek akarunk lenni. Ez az az idő, amikor felfedezzük, kik is vagyunk, mire vagyunk képesek, és - ha elég bölcssek vagyunk ehhez -, akkor a korlátainkat is felismerjük. De az egymástól való kölcsönös függés sokkal értékesebb, mint a másoktól való egyoldalú függés, vagy a függetlenség.

A könyv fejezetei a dolgok lényegét ragadják meg a kapcsolatok felvázolása során. Kapcsolat Istennel. Kapcsolat egymással. A könyv pártolja és bátorítja az egymástól való kölcsönös függést, az önálló személyiség megőrzése mellett. Ez nagyfokú bizalmat eredményez.

Saját önéletrajzomban, *Az intelligens tűz* című művemben ezt írtam: „Én egy átlagos képességű ember vagyok, de azért lehetek az, aki vagyok, mert körülvettem magam specialistákkal”. Tom Marshall hátborzongató szakértelemmel nyúl hozzá a vezetés problémáinak gyökeréhez, majd szeretetteljesen, mégis igei módon alkalmazza Isten gyógy módját.

Ez a kiadvány nagyban hozzá fog járulni ahhoz, hogy a hívők egészséges közösségét egészséges vezetők táplálják és tanítsák. Ezért szeretném, ha minden vezető és leendő vezető elolvasná ezt a könyvet.

Gerald Coates
Leader Pioneer Team
Esher, Surrey

Bevezetés

Mit jelent az, hogy vezetés?

Néhány évvel ezelőtt, amikor éppen átutazóban voltam Los Angelesben, felvettem egy újságot a repülőtéri újságáros standjáról. Szerepelt benne egy riport egy konferenciáról, amelyen Amerika több mint ezer elit intézményének kinevezett vezetői és menedzserei vettek részt. A konferenciát nagy emberbaráti alapítványok egy csoportja rendezte, melyek célkitűzése nagy pénzüsszegek szétosztása. A háromnapos konferencia mottója így hangzott: „A vezetés sok-sok dimenziójának leleplezése”.

A konferencia konklúziója riasztó volt. A résztvevők arra a megegyező álláspontra jutottak, hogy az amerikai társadalomban válságban van a vezetés. A nemzetet nem vezetők, hanem menedzserek irányítják, és helyzetét így lehet jellemezni: túlmenedzselt és alulvezetett! „Mi több - írta a riport -, ez a prófécia nem vad tekintetű Jeremiásoktól származik, hanem elismert és sikeres amerikaiaktól, akik között szerepel az egyik nagy újság tulajdonosa, egy kiemelkedő tudós, és a világ legnagyobb részvénytársaságának egyik igazgatója.”

Két jó okom is volt arra, hogy ennek a konferenciának a megállapításaiból induljak ki könyvem megírása során. Az egyik az, hogy ezek rámutatnak korunk egyik állandó, rejtett problémájára, a jó vezetők súlyos hiányára társadalmunk intézményeinek többségében, beleértve ebbe a keresztény egyházat is. A másik okom az volt, hogy a konferencia konklúziói felvetik ennek a hiánynak az egyik lehetséges okát, azt a hatalmas zűrzavart és bizonytalanságot, ami abban a kérdésben uralkodik, hogy mit is jelent tulajdonképpen a vezetés, és hogyan kell ezt végezni. Ezért az a két kérdés, amelyekre szeretnénk megtalálni a választ, az marad, amelyeket soha nem szabad szem elől téveszteni annak, aki a vezetésről bármit is meg szeretne érteni:

1. Mit jelent az, hogy vezetés?
2. Hogyan kell csinálni?

Vezetés és menedzselés

A vezetésről szóló könyvek és szemináriumok többsége azt feltételezi, hogy ennek a kérdésnek a lényege közismert tény, és hogy nagy vonalakban egyet is értenek ezzel a könyvek olvasói és a szemináriumok résztvevői. Így ezek a könyvek és szemináriumok jórészt azzal foglalkoznak, hogy a szervezélmélet és a menedzselés technikáinak segítségével tovább finomítsák a mesterfogásokat, és megtanítsák, hogyan kell fejleszteni a vezetés gyakorlati megvalósításának módjait. Ezek után nem csoda, ha a vezetők mindebből azt szűrik le, hogy ha valaki sikeres vezető akar lenni, akkor jó adminisztrátornak kell lennie, és meg kell tanulnia a menedzseri fogások alkalmazását, vagy azt képzelik, hogy ha egy menedzser használja a számára ismerős eszközöket, akkor ő ezáltal vezet.

A valóság persze az, hogy egy vezető lehet egyben jó menedzser is, vagy egy menedzser jó vezető, de ez a két funkció meglehetősen különbözik egymástól, és nem szabad ezeket összekeverni. A menedzsment lényegében a forrásokkal való gazdálkodást jelenti, és az a feladata,

hogyan a szervezet hatékonyan és eredményesen működjék. Ennek megvalósításához szükség van logisztikára, információkra, emberekre és megfelelő rendszerekre. A menedzser munkacsoportokat hoz létre, ellenőrzi a költségeket, felméri a teljesítményt, figyelemmel kíséri a folyamatokat, és korrigál dolgokat, ha ezt szükségesnek látja. Ezek a működési funkciók létfontosságúak a vállalkozás sikere érdekében, de lényegüket tekintve semmi közük sincs a vezetéshez. Lehetséges, hogy a felsorolt dolgok mindegyikét megteszed, mégsem vagy vezető, mert egyszerűen csak reagálsz a felmerülő szituációkra. Ezzel szemben lehet valaki jó vezető úgy, hogy nem is foglalkozik a felsorolt operációs vagy menedzseri tevékenységekkel. Más szavakkal úgy is mondhatnánk, hogy a vezetés nem menedzselés és nem adminisztráció.

Vezetés és szolgálat

Van még egy tévedési lehetőség, és ez az, amit a keresztény egyházban a leggyakrabban elkövetnek. Sokan összekeverik egymással a vezetést és a szolgálatot. Ezért a vezetőtől - legyen az pap, pásztor, vagy presbiter - elvárják, hogy ő legyen a gyülekezetben a legjobb prédikátor, a legjobb bibliatanító, a legjobb tanácsadó, a legjobb próféta és a legjobb szervező. Nagyon gyakori az is, hogy a lelkész saját maga terheli meg magát ezekkel az elvárásokkal, mivel őt is arra tanították, hogy így gondolkodjon. Ennek az lesz a következménye, hogy fenyegetett helyzetben érzi majd magát, ha a közösségekben működésbe lépnek különféle ajándékok, amelyek látszólag veszélyeztetik fölényét bármely szolgálati területen, különös tekintettel arra, amit a legjobban szeret. Ezért a gyülekezetben lévő tehetséges embereket vagy mellőzni fogja, vagy kizárja őket azokból a lehetőségekből, ahol ajándékaikat használhatnák, akik ezért csalódottak és elégedetlenek lesznek. Néha az is megtörténik, hogy a függetlenebb jelleműek elhagyják a közösséget, és önállóan gyakorolják szolgálatukat, amiért általában lázadással és szakadások előidézésével szokták őket vádolni.

Ha én egy gyülekezet vezetőjeként azt látom, hogy a rám bízott közösségben valaki jobban prédikál, vagy jobban tanít, mint én, akkor nekem örömmel kell fogadnom azt az ajándékot. Ha feltűnik valaki, aki jobb tanácsadó, jobb evangélista, vagy jobb szervező, mint én, akkor nekem őszintén örülnöm kell képességeinek, és biztosítanom kell számára a növekedés és a kiteljesedés lehetőségét. A szolgálati ajándékok egyike sem érinti az én vezetői szerepem lényegét, és semmiféle hatást nem gyakorol vezetői funkciómra. A legjobb és legeredményesebb vezetők ezt világosan megértették. Például Zinzendorf gróf volt a XVIII. századi cseh-morva közösség vezetője Herrnhutban, a legnépszerűbb prédikátor azonban, mint olvashatjuk, egy idős férfi volt, aki fazekasként dolgozott. Amikor a fazekas prédikált, nagyobb tömeg gyűlt össze, mint ahányan Zinzendorft akarták hallani, de a feljegyzésekben nyoma sincs annak, hogy a gróf féltékeny lett volna a fazekas hírnevére, vagy fenyegetve érezte volna magát miatta.

A vezetés lényege

Mi tehát a lényege vagy központi kérdése annak a valaminek, amit mi vezetésnek hívunk? Más szavakkal: mik azok a tulajdonságok, amelyek a vezetőt megkülönböztetik a szervezetben lévő többi embertől, és elválasztják a vezetői szerepet más feladatköröktől? Vannak-e olyan közös jellemzők, melyek általánosan alkalmazhatók a vezetés bármely fajtájára?

Ha nem értjük meg tisztán ezeket az alapvető kérdéseket, akkor megtörténhet, hogy hibás, ingatag alapokra építjük fel a vezetés gyakorlatának és fogásainak épületét, agyonterheljük a

vezetőket olyan módszerekkel és eljárásokkal, melyeknek nincs, vagy alig van valami közük feladatkörükhöz, vagy pedig olyan emberekre próbáljuk ráhúzni a vezetői szerepet, akik nem vezetők, és soha nem is lesznek azok.

Az első fejezetben azonnal belevágunk a dolgok közepébe, és meghatározzuk azokat a képességeket és jellemvonásokat, amelyek nélkülözhetetlenek a vezetői feladatok ellátásához, a szervezet jellegétől és a szervezeti struktúráján belül elfoglalt helytől függetlenül.

1. fejezet

Az előrelátás: a vezető iránytűje

Célok: arccal a jövő felé

A vezetők legelső lényeges jellemvonása az, hogy haladnak valamerre, vagyis olyan feladatokat és célokat tűznek ki maguk elé, amelyek valahol a jövőben valósulhatnak meg. Ezért érdeklődésük nem a múltra, hanem az előttük álló dolgokra összpontosul. Nem a befejezett, elvégzett dolgok foglalkoztatják őket, hanem a lehetőségek, amelyeket az idő horizontján látnak. Úgy is mondhatnánk, hogy a vezetők mindig úton vannak, célok felé tartanak, feladatok megvalósításán fáradoznak, és kinyújtják kezüket előttük álló dolgok felé.

János így ír a jó pásztorról:

„És a maga juhait nevükön szólítja, és kivezeti őket. És mikor kiereszti az ő juhait, előttük megy, és a juhok követik őt, mert ismerik az ő hangját.”

János 10:3–4.

A pásztor „vezet”, mert ő megy elöl. Megy valahova, és azért megy elöl, hogy mutassa az utat. A juhok csak követik a pásztor „vezetését”.

Ezért az első kérdés, amit minden vezetőnek fel kell tennünk, így hangzik: „Mik a célkitűzéseid?” Ha egy vezetőnek nincs semmi célja, csak reagál a különféle helyzetekre, amelyekkel szembetalálja magát, akkor gyakorlatilag már le is tette vezetői tisztét. Akkor már a körülmények, a helyzetek vezetik őt, és ezek határozzák meg számára a tennivalókat. Ennek az embernek a számára a vezetői szerep átalakult karbantartói és üzemeltetési feladatok ellátására, mivel figyelme nem a jövőre, hanem a jelenre és a múltra irányul.

Én még egy lépéssel továbbmennék. Szerintem azt is meg kellene kérdeznünk, hogy a vezetőnek a közéletben betöltött szerepe mellett vannak-e céljai személyes, egyéni életére nézve. Az ősegyházban mindig az ember magánéletén mérték le a vezetői képességeket. Ha valaki nem tudja vezetni a saját családját, ha nem tud megfelelően gondot viselni övéiről - szólt az érvelés -, akkor hogyan lehetne rábízni Isten egyházának vezetését és gondozását? (I. Timóteus 3:5)

Előrelátás: a jövő kezelése

Az előretétekintés a vezetés egyik szükséges, de nem elégséges feltétele. Más szavakkal: bár szükséges, hogy a vezetőnek legyenek céljai, a célokra való irányultság önmagában nem elegendő. Azoknak az embereknek is kell, hogy legyenek céljaik, akik nem vezetők, nekik is szükségük van valamilyen életcélra.

A vezetőket az különbözteti meg a többi embertől, hogy nemcsak érdekli őket a jövő, hanem azt is tudják, mit kezdjenek az előttük álló dolgokkal. Ezt a képességet néha előrelátásnak szokták nevezni. Robert K. Greenleaf ezt így fogalmazza meg:

„A vezető egyik ismertetőjele, nélkülözhetetlen tulajdonsága, amely lehetővé teszi, hogy ő mutassa az utat másoknak, az az, hogy jobban látja az irányt, mint a legtöbb ember. Az előrelátás a vezető 'iránytűje'. Ha a vezető elveszíti ezt az iránytűt, és az események kényszerpályájára kerül, akkor már csak névleges vezetőnek tekinthető.”

A vezetés egész kérdésében játszott kiemelkedő jelentősége miatt egy kicsit részletesebben meg kell vizsgálnunk az előrelátásnak ezt a meghatározását. Vannak egyéb vezetői képességek is, amelyek szintén fontosak és kívánatosak, de egyik sem annyira alapvető a vezetői funkció ellátásában - és különösen magasabb szinteken -, mint az előrelátás. Ennek hiánya előbb vagy utóbb vakvágányra viszi az egyébként jó adottságokkal rendelkező és jól képzett vezetőt.

Milyen elemekből épül tehát fel az előrelátásnak nevezett képesség, amelynek segítségével elérhetjük a kívánatos jövőt?

Az előrelátás első építőeleme a képzelőerő, a belső szemmel való „látás”. Megtörténhet, hogy az ember szó szerint képeket lát az elméjében, de ez nem szükségszerű. Sokkal általánosabb az, hogy ötletek, fogalmak, gondolatok formájában jelentkeznek, de az is vízió. Ez a vízió teszi képessé a vezetőt arra, hogy hosszabb távon és tisztábban lássa a jövőt, mint mások, pontosabban felismerje a lehetőségeket és az esélyeket, és jobban tudja, hogyan reagáljon a várható eseményekre, a valószínűleg felmerülő helyzetekre. A jövőkép minden nagy vezető fontos fémjelzése. Példa erre Mózes, Józsué, Sámuel, Dávid, vagy Nehémiás.

Az előrelátás másik alkotórésze az ismeretlen dolgok megsejtésének képessége, a dolgok előzetes megérezése valami ösztönös módon, még nem létező dolgok vagy még meg nem történt események intuitív tudása. Ez tehát jórészt szellemi képesség, amely keresztény szemszögből nézve magában hordozza az ihlet vagy a kijelentés lehetőségét, illetve az erre való nyitottságot. (I. Korinthus 2:9–13)

Ha a vezetés képességéhez jövőorientáltság, képzelőerő és szellemi inspirációra való nyitottság szükséges, akkor egyértelmű, hogy a keresztény közösségnek sokkal több vezetőt kellene kitermelnie magából, mint a társadalom bármely más rétegének. És ezeknek a vezetőknek jobb képességekkel kellene rendelkezniük, mint más vezetőknek. Ennek oka először is az, hogy mi jövőorientáltak vagyunk, mi vagyunk a jövő népe, és miénk a jövő, mivel ahhoz az Úrhoz tartozunk, Aki a kezében tartja a jövőt. E világ istenei azok, akiknek útja elvész (I. Korinthus 2:6). Ezenkívül mi vagyunk azok, akikre a Szent Szellem kitöltetett, azzal a különleges ígérettel, hogy ifjainknak látomásaik lesznek, az idős emberek pedig álmokat fognak látni.

A keresztény egyházban tehát nagy számban kellene felbukkanniuk vezetői adottságokkal rendelkező férfiaknak és nőknek, akiknek alkalmasaknak kellene lenniük társadalmunk legfontosabb intézményeinek irányítására. A nagy kérdés ma az, hogy a keresztény egyház vajon rendelkezik-e elegendő szellemi energiatartalékkal ahhoz, hogy kitermelje magából azokat a jó képességű vezetőket, akik be tudják tölteni a jelenleg uralkodó vezetői hiányt. Ez fontos kérdés, amelyre tanulmányunk során még többször is vissza kell térnünk.

Az előrelátás jellemző tulajdonságai

Mivel az előrelátás szellemi képesség, azt gondolhatnánk, hogy nem lehet racionális úton analizálni. A valóság viszont az, hogy sok jellemző vonását könnyen meg lehet határozni. Ezt feltétlenül meg kell tennünk annak megértése érdekében, hogy miként működik az előrelátás, és így fel tudjuk ismerni meglétét magunkban vagy másokban.

Az előrelátás szellemi aspektusai

Szellemi szempontból, vagyis az emberi szellem szemszögéből nézve a következő jellemző vonásokat ismerhetjük fel:

1. Van némi kapcsolat és párhuzam a prófétai ajándék és az előrelátás között. A régi zsidó prófétákat „látóknak” nevezték. Nekik azonban nem a teljesen ismeretlen jövőbeni események megjósolása volt az elsődleges tevékenységük, sokkal inkább annak a jövőnek a „meglátása” érdekelte őket, amely már ott lappangott a jelen eseményeiben, feltételeiben és körülményeiben.

Így fordulhat elő az a szituáció, hogy amikor Izrael látszólag békében él és virágzik, akkor a próféta észreveszi, vagy érzékeli az Istentől való elszakadást, amely a nép szívében már megtörtént. Ezért felhívja a figyelmet a fenyegető ítéletre, amit „lát”, és ami - ha csak egy emberöltővel később is -, de biztosan eléri a földet, ha a nemzet nem tér meg, és nem újítja meg szövetségét Istennel.

Vagy lehet, hogy a próféta egy adott helyzetben látja az általánosan eluralkodott kiábrándulást és kétségbeesést, mégis azt érzékeli, hogy a nép szíve, szinte észrevehetetlenül, de kezd visszafordulni Isten felé, és Isten kegyelemmel válaszol erre. Ezért a jelen sötétségében „látja” a helyreállítás dicsőséges jövőjének ígéretét, amelyben a nemzet már most reménykedhet, és amelyre már ma el kell kezdenie ráhangolódni.

2. Az előrelátás tartalmazza a felfogóképesség átlagos szintet meghaladó mértékét, vagyis az érintett személy nyitott olyan információk érzékelésére is, amelyek nem a kézzelfogható, tapintható szinten, hanem a közvetlen megérzés, az intuíció világában tapasztalhatók meg. Ezeknek a megérzéseknek a skálája a sejtelmektől az előérzeteken és a dolgok éleselméjű felismerésén keresztül egészen a Szent Szellem ajándékáig terjed, mely lehet a tudomány beszéde, a bölcsesség beszéde, vagy kaphatunk kijelentést álmokon és látomásokon keresztül is.

3. Az előrelátás harmadik feltételként megkívánja a különféle információk és érzékelések szintézisének képességét, hogy a vezető az átlagosnál jobban meg tudja látni a jövőbeni eseményeket, és az ezekre adandó megfelelő válaszlépéseket. Ez az integráció lehet tudatos és tanult, de sokkal gyakoribb, hogy intuitív, szinte ösztönös módon megy végbe, és az ember szinte nem is érti, mi játszódik le benne. Minden ilyen képességgel rendelkező személy elmondhatja, hogy időnként egyszerűen „tudja” a valószínűleg bekövetkező eseményeket, vagy hogy előreláthatólag mi fog kifejlődni a jelenlegi helyzetből.

Ugyanez a képesség nyilvánul meg néhány valóban kiemelkedő képességű sportolónál. Például annak a kosárlabdajátékosnak vagy labdarúgónak a játékában, aki hátborzongató módon mindig pontosan ott van, ahol éppen lennie kell, hogy átvegye a váratlan átadást, vagy kihasználja az előre nem látható gólhelyzetet. Az egész, amit csinál, annyira könnyűnek tűnik, de képtelen lenne megmondani, honnan tudta, hol kell lennie az adott pillanatban, vagy miből érezte meg, hogy a játék pontosan abba az irányba fog eltolódni, és nem valahova máshova.

Van egy másik, még teljesebb illusztrációja annak, ahogyan Izrael későbbi prófétái tanácsot adtak a királynak a napi politikai helyzet ügyében, és azzal kapcsolatban, hogy mit jelent az a nemzet jövőjére nézve. Információikat és megérzéseiket legalább három különböző forrásból merítették jövőképük kialakításához, amelyekre prófétai beszédük épült:

- a) A politikai légkör, a nagy birodalmak állapota, valamint az Izráelt körülvevő nemzetek szövetsége által meghatározott helyzet pontos információkra épülő, értelmes elemzése.
- b) Isten jellemének és útjainak ismerete, és az a mód, ahogyan a régi próféták írásai szerint Izráellel bánt.
- c) Az Istentől származó, közvetlenül az adott helyzetre vonatkozó kijelentés vagy ítélet, amit a próféta akkor hallott, amikor ott állt Isten tanácsában, és az Ő hírnökeként cselekedett (Jeremiás 23:22).

Ez a prófétai modell rendkívül fontos, mivel feladatuk ellátása során a vezetők nagyon gyakran azt tapasztalják, hogy egyszerre kell betölteniük az elemző, a történész és a próféta szerepét.

- a) Elemzőként gyakran elvárják tőlük, hogy szedjék ízekre a helyzetet, a problémát, vagy magát a közösséget, hogy érthetővé váljanak az események, vagy az a mód, ahogyan a közösség felépítésében a tagok egymáshoz viszonyulnak.
- b) Történészként fel kell tudniuk mérni a múltbeli események és a korábbi tapasztalatok jelentőségét, valamint ezeknek a jelenlegi körülmények megértésében és a jövőre vonatkozó döntések meghozatalában játszott szerepét.
- c) Prófétafént pedig az a dolguk, hogy „lássák” a jelenben megbúvó jövő lehetőségét, és nyitottaknak kell lenniük a kreatív inspiráció fogadására, hogy tudják, mit kell tenniük.

Az előrelátáshoz szükséges gondolkodásmód

Az előrelátás azonban megkíván bizonyos intellektuális képességeket is, és ezeket tudatosan kell alkalmazni és fejleszteni. A következő dolgokra gondolok:

1. Ki kell fejlesztenünk magunkban egy állandó és megszokott jövőorientáltságot. Ha nem gondolunk állandóan a jövőbeni dolgokra, akkor nem fogjuk ezeket meglátni. Ahhoz, hogy találjunk valamit, kitartóan kell keresnünk (Máté 7:7).

Bármilyen állást vagy szolgálatot töltünk is be, oda kell szánunk magunkat az adott elhívás követelményeinek, vagyis mindent elhívásunk szemszögéből kell látnunk, és mindent ennek szolgálatába kell állítanunk. Például elhívásom részeként sok éve tanítok a Krisztus Testében, ezért mindent, ami velem történik, mindent, amiben részt veszek, amit látok, vagy aminek a szemtanúja vagyok, meg kell vizsgálnom, fel kell mérnem, és meg kell rostálnom abból a szempontból, hogy milyen alapelvek vonatkoznak az adott eseményre, és milyen tanulságot lehet belőle leszűrni. Bármiről legyen is szó, mindennek tanítói elhivatásomat kell szolgálnia.

Ha vezető vagy, akkor ez a te elhivatásod. Ez megköveteli tőled egy bizonyos gondolkodásmód kifejlesztését. A jövő, mindaz, amit a jövő tartogat, és amit a jövőben tenni fogsz: ez jelenti azt az elsődleges szempontot, aminek alapján el kell kezdened megvizsgálni minden körülötted zajló dolgot.

2. Szokásoddá kell válnia annak, hogy mindent megvizsgálj és felmérsz abból a szempontból, hogy milyen lehetőségek rejlenek benne, még akkor is, ha a jelek szerint semmi esély sincs arra, hogy valamikor is hasznát látd az adott dolognak. A kérdések, amelyeket minden alkalommal fel kell tenned, a következők:

Mit lehet kezdeni ezzel a dologgal?

Mire lehet ezt felhasználni?

Ha már megtettem, hogyan lehetett volna jobban megtenni?

Milyen ki nem használt, vagy fel nem ismert lehetőségeket szalasztottam el?

Valószínű, hogy a megvizsgált helyzeteknek és körülményeknek csak egy kis százaléka tartalmaz majd valamilyen lehetőséget, és még kevesebb lesz ezekből kivitelezhető. De ha nem keresed állandóan a jó alkalmat, akkor könnyen elszalaszthatod a nagy lehetőségeket, vagy későn veszed észre, hogy tenned kellett volna valamit.

3. Az előrelátáshoz nem pusztán az információk, adatok, impressziók, vélemények, benyomások és sejtelmek cselekvő felhalmozása szükséges, hanem:

- a) Ösztönösen meg kell éreznünk, mi az, ami lényeges, és mi az, ami lényegtelen,
- b) Fel kell fedeznünk a tények egymáshoz való kapcsolódását, a közöttük fennálló rendszert,
- c) Gyakran szükségünk van arra a képességre, amelynek segítségével megláthatunk furcsa, szokatlan összefüggéseket egymástól látszólag független, vagy erősen eltérő jellegű dolgok között, vagy észrevehetjük a magasabb szinten lévő egységet, integrációt, mely fennáll közöttük.

4. Ezzel együtt szükségünk van kreatív gondolkodásra. Ez azt jelenti, hogy ki tudunk gondolni olyan lehetőségeket, ötleteket, melyek megmagyarázzák a felhalmozott információkat, vagy ezeknek egy részét.

Már nagyon sokat írtak arról, hogyan lehet szert tenni a kreatív gondolkodás képességére, a különféle technikáktól kezdve, amelyekbe bele lehet zavarodni, egészen a laterális gondolkodásig,¹ és a sok javasolt módszer között akad néhány jó ötlet, amelyeket érdemes itt megemlíteni.

- a) A régi sztereotípiák tudatos elhagyása. Ami ismerős, régi, az akadálya lehet az újnak, nem feltétlenül azért, mert rossz, hanem azért, mert megszokott, és azt látjuk, hogy Isten is ezt mondja:

„Ne emlékezetek a régiekről, és az előbbiekről ne gondolkodjatok! Ímé, újat cselekszem...”

Ésaiás 43:18–19.

- b) Amikor nem találjuk a kívánt célhoz vezető utat, időnként eredményre vezet, ha a céltól, vagy az út valamely pontjáról visszafelé elindulva rájuk át magunkat a problémán. Ha a célhoz vezető út utolsó szakaszát látod, csak annyit kell tenned, hogy erről a közbülső pontról visszafelé kell megtalálnod az utat ahhoz a ponthoz, ahonnan ki kell indulnod. Valami hasonló dolgot látunk a II. Mózes 3-ban. Isten megbízta Mózeszt azzal, hogy vezesse ki Izrael fiait Egyiptomból, hogy imádják Őt a Sinai-hegynél, majd amikor odaértek, továbbvitte őket Kánaán földjére. Talán az Egyiptomból Kánaánba vezető út egyetlen ugrással túl nagy feladat lett volna Mózes számára abban a kritikus helyzetben.

¹A problémamegoldásnak egy olyan módszere, amely szerint szabadjára engedjük csapongó elménket, hadd mérlegeljen szokatlan, vagy látszólag logikátlan megközelítési módokat.

c) Az új ötletek gyakran egymástól távol eső területek, tudományágak keresztezéséből születnek meg. Ekkor lehetőségünk nyílik arra, hogy teljesen új szemszögből vizsgáljuk meg a kérdéseket, vagy teljesen más felállásban lássuk a dolgokat. Az Ige ismételten ezt teszi, amikor az atlétikából, a háborúból, a földművelésből és a természetből vett hasonlatokkal világít rá szellemi igazságokra.

5. Miután összegyűjtöttünk minden információt és adatot, egy időre el kell ezektől szakadnunk magunkban, hogy időt adjunk a kreatív inspiráció megszületésének. Jézus remek példát állított elénk az elmének és az akaratnak erről a fajta fegyelmezéséről. Amikor a farizeusok csapdát állítottak Neki a paráznaságon kapott asszony kapcsán, akkor azt olvassuk, hogy Jézus lehajolt és írni kezdett a porba. Mit csinált Ő ekkor valójában? Összeszedte a rendelkezésére álló adatokat, Mózes törvényét, saját hírnevét, amit rabbi volta miatt tulajdonítottak Neki, szerepét, amelyet irgalmas prófétaként betöltött, és mérlegre tette a lehetséges válaszok következményeit. Ezt követően magába mélyedt, hogy megtalálja a megoldást, és ezt a kreatív inspirációt kapta:

„Aki közületek nem bűnös, az vesse rá először a követ.”

János 8:7

Egy másik helyen János így írja le ugyanezt a folyamatot:

„Én semmit sem cselekedhetem magamtól, amint hallok, úgy ítélek, és az én ítéletem igazságos...”

János 5:30

A kreatív ötleteket és gondolatokat a következő kategóriák valamelyikébe lehet besorolni:

- a) A már létező dolgokban rejlő lehetőségek maximális kihasználása, jelenlegi hatásfokuk növelése.
- b) A már létező dolgok adaptálása vagy módosítása újabb, vagy magasabb célok elérése érdekében.
- c) A korábbi célok egyszerűbb, gazdaságosabb, vagy eredményesebb megközelítése.
- d) Az emberekben, szervezetekben, dolgokban, helyzetekben, ötletekben vagy folyamatokban rejlő lehetőségek feltárása.
- e) Azoknak az alkalmaknak vagy lehetőségeknek a kihasználása, amelyeket senki más nem vett észre.
- f) Azoknak a problémáknak a megoldása, melyekre korábban nem sikerült megtalálni a választ, illetve korábbi nehézségek és akadályok újfajta megközelítése.
- g) Régi ötletek felfrissítése, illetve teljesen új elképzelések kidolgozása, amelyek abban az értelemben újak, hogy még soha senki sem valósította meg ezeket.

6. A keresztény vezető számára elérhetőek Isten bölcsességének az emberi képességeket meghaladó forrásai is:

„Ha pedig valakinek közületek nincsen bölcsessége, kérje Istentől, aki mindenkinek készségesen és szemrehányás nélkül adja, és megadatik neki.”

Jakab 1:5

Isten bölcsessége meg tudja tenni azt, ami az emberi bölcsesség korlátait már meghaladja. Képes arra, hogy számításba vegye a legmesszebbmenő kérdéseket, a legvégső következményeket és az örökkévaló értékeket, és olyan döntésekre vezethet el bennünket, melyek végül a legjobb eredményeket fogják produkálni, függetlenül attól, hogy rövid távon mit sugalmaz az adott helyzet. Pál arra figyelmeztet minket, hogy Isten bölcsessége néha annyira meghaladja az emberi értelmet, hogy korlátozott emberi szempontjaink alapján ostobaságnak tűnhet (I. Korinthus 1:25)

Magától értetődik, hogy Isten bölcsességének igénybevétele soha nem helyettesítheti az emberi erőfeszítéseket. A valóság az, hogy Istentől kapott emberi képességeink lehető legjobb kihasználása gyakran előfeltétele annak, hogy az általános mértéket, a józan ész lehetőségeit felülhaladó bölcsességben részesüljünk. El kell végeznünk a házi feladatunkat, és aztán oda kell vinnünk Istenhez, hogy javítsa ki.

7. Az inspiráció lehet egy pillanat műve, ugyanakkor lehet egy folyamat végeredménye is. Részesülhetünk egy pillanatig tartó káprázatos megvilágosodásban, de az is lehet, hogy a megoldás lassan bontakozik ki előttünk gondolatok, párbeszéd, tapogatózó jellegű következtetések és kisebb korrekciók eredményeként.

Hogyan fejleszthető az előrelátás képessége?

A könyv elolvasása során sok vezető, illetve leendő vezető fel fogja ismerni, hogy - legalábbis alkalmanként, és bizonyos mértékben -, de ösztönösen a fejezetben tárgyalt módon viselkedik. De mint minden más képességről, az előrelátásról is elmondhatjuk: úgy tehetünk szert benne igazi szakértelemre, hogy amit korábban ösztönösen tettünk, azt tudatos szintre emeljük annak érdekében, hogy jobban tudjuk csinálni, és kitartóan gyakoroljuk mindaddig, amíg szokásunkká nem válik. Ezt a folyamatot a következő lépésekben, lépcsőfokokban lehet a legegyszerűbben összefoglalni:

- a) Állapítsd meg, milyen képességekkel rendelkezel, hol húzódnak erőd határai!
- b) Mérd fel, hogy nem hanyagoltad-e el ezeket, nem éltél-e velük vissza, vagy lehetséges-e, hogy csak részben használtad ki adottságaidat!
- c) Tanuld meg képességeid kihasználásának és továbbfejlesztésének legjobb és legeredményesebb módját!
- d) Tűzd célul magad elé, hogy fejleszteni fogod képességeidet, és minden dolgot egyre jobban fogod végezni!

Valamit feltétlenül ki kell hangsúlyoznunk. A leírt dolgokkal nem azt akartuk mondani, hogy a vezetők magasabbrendűek, mint más emberek, csak azt állítjuk, hogy vezetői szerepük betöltéséhez elengedhetetlenül szükséges bizonyos velük született képességek kiaknázása. Azt sem gondoljuk, hogy a vezetők ezektől a képességektől tehetségesebbek, intelligensebbek, tiszteletre méltóbbak, vagy értékesebbek, mint mások. Mindössze azt akartuk mondani, hogy szerepük betöltése megkíván bizonyos speciális képességeket, melyek számukra nélkülözhetetlenek, és ezek különböznek azoktól, amelyek más feladatok ellátásához szükségesek. Henry Ford ezt tömören így fogalmazta meg: „Ha azt kérdezzük, hogy ki legyen a vezető, az pontosan olyan, mintha azt kérdeznénk, hogy ki énekelje a tenort a quartettben”. Hát az, akinek tenor hangja van.

2. fejezet

A vezető céljai

Most visszatérünk a célok kérdésköréhez, hogy részletesebben megvizsgáljuk. Láttuk, hogy a vezetőnek látnoknak kell lennie, de ez nem elegendő. Előrelátással kell rendelkeznie, de még az előrelátás képessége sem elég, ha nem fogalmazza meg jövőképét konkrét célokban és feladatokban. De ahhoz, hogy egy elképzelést konkrét feladatokba önthessünk, először pontos fogalmat kell alkotnunk a jövőről. Mit jelent ez?

Azokat a képességeket vagy talentumokat, amelyre egy adott szervezetben szükség van, két csoportra szokták osztani. Az egyikbe az operációs, a másikba pedig a fogalomalkotási képességek kerülnek.

Az operációs talentumok vagy képességek közé azok tartoznak, amelyek a szervezet napi feladatainak elvégzése során, a célok megvalósítása felé vezető úton szükségessé válnak, és amelyeket eredményesen lehet alkalmazni az időközben felmerülő kérdések megoldásában. Ezek olyan adottságok, melyek nélkülözhetetlenek az igazgatási és adminisztrációs munkákban, mint például a kapcsolattartási képesség, a gyakorlat, a jó ítélőképesség, a kitartás, az elemzésben és a problémák megoldásában való jártasság és az erkölcsi feddhetetlenség.

A fogalomalkotási képességek közé viszont azok a képességek tartoznak, amelyek az áttekin-téssel, a dolgok egészével kapcsolatosak. Ezek a képességek tesznek minket alkalmassá arra, hogy meghatározzuk egy vállalkozás hosszú távú céljait és irányát. A fogalomalkotás során a különálló tényekből, benyomásokból, alapelvekből és felismerésekből kialakul egy képzelet-beli összkép. A fogalomalkotás az a képesség, amelynek segítségével a szétszórt és néha látszólag ellentmondásos ötletekből, jelenségekből vagy véleményekből összeáll egy elképze-lés, melyben minden alkotórész logikus és szerves kapcsolatban áll az egészszel. A vezetés sokkal nagyobb mértékben támaszkodik a fogalomalkotó, mint az operációs talentumokra.

A fogalomalkotó képesség számos területen nélkülözhetetlen a vezetők számára:

1. Ez teszi képessé őket arra, hogy a jövőben látott rendezetlen és alaktalan lehetősé-geket konkrét feladatokban megfogalmazzák.
2. Ez teszi lehetővé a számukra, hogy előre meglássák azokat az eseményeket, amelyek az előttük álló hosszú út során előadódhatnak, és hogy megfelelően tudjanak bánni ezek-kel.
3. Ennek segítségével tudják értékelni a folyamatokat, és eldönteni, hogy elérhetők-e a célok, vagy pedig magukat a célokat kell felülvizsgálni, vagy módosítani.

A célok helyes megválasztása

A lehetséges célok mérlegelése során a vezetőknek feltétlenül meg kell érteniük, hogy nem minden cél megfelelő, és nem feltétlenül olyan célokat kell kitűzniük, amelyeket ők lenyűgözőnek, izgalmasnak vagy vonzónak látnak. Nem csupán arról van szó, hogy helyesen kell a célokat kiválasztani, hanem a *helyes* célokat kell kiválasztani, vagyis azokat, amelyek:

1. megfelelőek a szervezet számára, és
2. megvalósításukra elérkezett a megfelelő pillanat.

Ennek érdekében bizonyos összeillésnek, kompatibilitásnak vagy összhangnak kell fennállnia a kiválasztott célok és az emberek törekvései, vágyai vagy motivációi között. Ha a cél nem pendíti meg az emberek szívének húrjait, akkor egyszerűen nem fogják azt követni, a vezetők pedig követők nélkül megszűnnek vezetők lenni.

Ezért láthatjuk időnként, hogy nagyon tehetséges és rátermett vezetők, akik igazi karizmatikus személyiséggel és csodálatra méltó, értékes elképzelésekkel rendelkeznek, kétségbeesnek és keserűekké válnak, mivel senki sem reagál felhívásukra. Az emberek csodálják és elismerik elképzeléseiket, és minden jót kívánnak nekik hozzá, de senki sem hajlandó részt venni benne. Ami még rosszabb, ezzel egyidőben fellép egy gyakorlatlan, kipróbálatlan, önjelölt vezető egy sokkal kevésbé káprázatos és sokkal kisebb meggyőző erővel rendelkező látással, és hirtelen mindenki részt akar ebben venni, vagy segíteni akar megvalósításában. Ami az első esetben hiányzott, a másodikban viszont megvolt, az a célok és az emberek közötti rezonancia.

A sikeres politikusokban erőteljesen ott él ez a képesség. Valamilyen módon ráéreznek azokra az időszerű kérdésekre, amelyekkel fel lehet kelteni a közérdeklődést, és meg lehet ragadni a közhangulatot. Kevésbé sikeres kollégáik közben hasztalan erőlködnek, hogy sokkal fontosabb kérdésekről meggyőzzék a nemzetet, ám csak annyit érnek el, hogy felbosszantják vagy untatják a választókat.

A kapcsolat fenntartása

Nem könnyű megragadni azokat az elemeket, amelyekből ez a képesség felépül, de egy dolog világos: a vezetőknek nemcsak az emberek előtt kell járniuk, hanem közben kapcsolatban is kell maradniuk velük. Ha a vezető nagyon előresiet, az emberek elveszítik vele a kapcsolatot, és ami még ennél is nagyobb baj, ő is elveszíti a kapcsolatot az emberekkel. Más szavakkal: a vezetőknek értékes célokat kell maguk elé kitűzniük úgy, hogy egyik kezükkel a célokba kapaszkodnak, másikkal pedig az emberek kezét fogják, hogy mindig fel tudják mérni a közöttük fennálló kompatibilitást vagy rezonanciát.

Azok a vezetők tudják ezt a legjobban csinálni, akik kifejlesztnek egy folyamatos, kétoldalú kommunikációt az emberekkel, mind hivatalos, mind pedig nem hivatalos formában. Ők állandóan beszélgetnek a vezetésükre bízott emberekkel, és oda is figyelnek rájuk. Azt szoktuk mondani, hogy nekik „van fülük a dolgok meghallására”. Így tudják, milyen benyomásokat váltanak ki az emberekben az események, ismerik véleményüket, ötleteiket, gondolataikat, érzelmeiket és felfogásukat, és ezáltal létrejön bennük annak intuitív, de pontos megérzése, hogy embereik milyen álláspontot foglalnak el, melyek azok a dolgok, amelyek cselekvésre és elkötelezettségre bírják őket, és melyek azok, amelyek nem.

Ezek a vezetők valami megfoghatatlan módon előre tudják és megmondják, hogy: „Ez a dolog nálunk csütörtököt fog mondani”, vagy „Erre most nem vagyunk igazán készen, de ha várunk vele még hat hónapot, akkor menni fog”, vagy „Ezt a dolgot az embereink lelkesen fogják fogadni”.

Ha meg akarjuk állapítani, hogy a vezetők és az emberek közötti kapcsolatnak mely jellemző tulajdonságai teszik lehetővé a helyzet ilyen pontos megítélését, ezt megtehetjük azzal, hogy

megvizsgáljuk ezt a megítélést abból a szempontból, hogy mi az, ami igaz rá nézve, és mi az, ami nem.

1. Nem úgy működik, hogy a vezető besúgóitól megtudja, vagy a szervezet nem hivatalos információs hálózatán keresztül kiszimatolja a dolgokat. Azokat a vezetőket, akik ezzel megpróbálkoznak, mindig körülveszi a gyanakvós légkör, amikor megjelennek a színen, mert az emberek úgy érzik, hogy „fülelnék” vagy „ki akarják faggatni” az embereket, és miután eltávoznak, mindig felteszik maguk között a kérdést: „Most vajon mi után szimatol?”

2. Mindig abból fakad, hogy a vezetőt őszintén érdeklí embereinek élete, és szeretné személyesen megismerni őket. Jézus, a Jó Pásztor azt mondja, hogy Ő „*nevükön szólítja őket*” (János 10:3), vagyis ismeri tulajdonságaikat, temperamentumukat és személyiségjegyeiket. Ennek az érdeklődésnek azonban őszintének kell lennie, ha a vezető csak megjátssza, az nem fog sikerre vezetni. Az emberek hamar rájönnek a csalásra.

3. Létre kell hozni a bizalom légkörét a vezetők és az emberek között, hogy az emberek elmerjék mondani az igazat vezetőiknek, és ne azt mondják, amit várnak tőlük. Más szavakkal: az embereknek biztosaknak kell lenniük abban, hogy vezetőik:

- a) Valóban tudni akarják, mit gondolnak,
- b) Tisztelettel fogadják véleményüket, és
- c) Nem fogják szavaikat felhasználni ellenük, ha nem értenek egyet vezetőik látásával.

4. A véleménynyilvánításnak kölcsönösnek kell lennie. A vezetőknek is meg kell osztaniuk az emberekkel álmaikat, törekvéseiket, reményeiket és jövőképeket.

Magától értetődik, hogy a vezetőknek nagyon bölcseknek kell lenniük abban, hogy milyen részletességgel beszéljenek konkrét látásaikról és céljaikról, mivel nagyon veszélyes dolog idő előtt beszélni olyan dolgokról, amelyeket még komolyan mérlegelniük kell. Ezzel a témával később fogunk foglalkozni. De a nyílt párbeszéd megteremti az ötletek és vélemények kicserélésének, az eshetőségek mérlegelésének, és az emberek gondolatai és törekvései folyamatos felmérésének lehetőségét.

A célok időtávja

A célokat általában időtávjuk alapján szokás osztályozni, vagyis aszerint, hogy teljesülésük mikorra várható, és milyen hosszú időre kell lekötünk forrásainkat ezeknek a céloknak a megvalósítása érdekében. Ezért a célokat általában a következőképpen szokták felosztani:

1. Hosszú távú célok, amelyeknek teljesülése 5–15 év múlva, vagy még hosszabb idő eltelte után várható,
2. Középtávú célok, amelyek általában 2–5 év hosszúak, és
3. Rövid távú célok, amelyeknek hossza, egy hét, egy hónap, egy negyedév, stb.

A konkrét időkerettől függetlenül a hosszú távú célokat kell először tisztázni. A közép- és rövid távú céloknak illeszkedniük kell a hosszú távú célokhoz, és aszerint kell ezeket mérlegelni, hogy elősegítik-e a hosszú távú célok teljesülését.

A célok nagysága és kiterjedése

A célok mérlegelése során a vezetőknek elkerülhetetlenül szembe kell nézniük azzal a feszültséggel, amely a célok nagyságának és kiterjedésének kérdéséből fakad, vagyis hogy milyen magasra tegyék a mércét, és milyen messzire helyezték maguk elé a célokat. Ezek rendkívül fontos szempontok annak a kérdésnek a kapcsán, hogy hogyan fogadják majd az emberek az eléjük tárt célokat.

1. Ha a célok túl magasak, az emberek azonnal leírják ezeket magukban, mint amelyek elérhetetlenek és irreálisak. Ha viszont túl alacsonyan határozzuk meg a célokat, akkor viszont nem fogja felkelteni érdeklődésüket és lelkesedésüket.

2. Ha a célok túlságosan távoliak, akkor nehéz lesz rávenni őket az azonnali részvételre, mivel úgy látják majd, hogy:

- a) még bőven van idő, és nem szükséges bármit is tenni most azonnal, vagy
- b) nem igazán kifizetődő dolog most erőfeszítéseket tenni a célok érdekében, ha a befektetés annyira soká térül meg.

Ha viszont a célok túlságosan közeliak, a lelkesedés csak tiszavirág életű lesz, mivel a célkitűzések túl hamar megvalósulnak.

A hosszú távú célok

A hosszú távú célokat két nagy csoportba sorolhatjuk.

1. Konkrét és meghatározható időtartamú célkitűzések, amelyeknek eléréséhez azonban meglehetősen hosszú idő szükséges. Példa lehet erre egy gyülekezeti épületkomplexum felépítése. Évekbe telhet a szükséges pénzeszközök előteremtése, és csak ezután kezdődhet magának a projektnek a megvalósítása, amelynek állomásai még további éveket vehetnek igénybe.

2. Átfogó célok, melyek hosszú időre előre meghatározzák a szervezet céljait és cselekvésének irányát. Ezek a valódi hosszú távú célkitűzések a következő jellegzetességekkel rendelkeznek:

- a) Minél hosszabb ez az időtartam, annál általánosabbak és kevésbé konkrétak a célok. Például Ábrahám Istentől nyert hosszú távú céljai is meglehetősen körvonalazatlanok voltak:

„Eredj ki a te földedből, és a te rokonságod közül, és a te atyádnak házából, a földre, melyet én mutatok néked.”

I. Mózes 12:1

Hogy hol van ez a föld, mekkora, és hol húzódnak határai, az csak akkor kezdett el fokozatosan kibontakozni, amikor Ábrahám már közeledett a célhoz (I. Mózes 13:14–17, 15:17–21).

- b) A céloknak ennek ellenére elég világosaknak és impozánsaknak kell lenniük ahhoz, hogy a megfelelő pályán tartsák a szervezetet, nehéz és kellemes időszakokban egyaránt. Nehézségek között megtörténhet, hogy csak egy hatalmas cél teljes húzóereje tudja átsegíteni a közösséget a bajokon.

c) Ahhoz is elég erőteljesnek kell lennie a célnak, hogy le tudja győzni a rövid távú célok eltérítő erejét, vagyis a vonzó rövid távú lehetőségeket, amelyek önmagukban jók ugyan, de hosszú távon mégis eltértené a közösséget célkitűzéseitől.

d) A hosszú távú céloknak világosaknak, de nem lezártaknak kell lenniük. Azok a leg-tartósabb célok, amelyeket bármikor ki lehet egészíteni valamivel, mégsem veszítik el jellegzetességeiket vagy vonzerejüket. Jó példa erre az Ígéret nagy prófétikus célja, mely Ábrahámmal kezdődött, aztán kiegészült Mózes, Dávid és a próféták munkásságával. A prófétikus jövő világos, de a vége mindig nyitott, és teret enged Istennek, hogy meglepetésekkel szolgáljon nekünk, és az eljövendő kor elképzeltetlen nyitottságába vezessen el bennünket.

A küldetési nyilatkozat

A hosszú távú, átfogó célkitűzések gyakran egy küldetési nyilatkozat formájában jelennek meg, és ezt az egyház alapokmányába, vagy a testület illetve szervezet alapító okiratába is bele szokták foglalni. Az egyik legrövidebb, mégis legjobb példa erre a közelmúltból a Youth With a Mission küldetési nyilatkozata: MEGISMERNI ÉS MEGISMERTETNI ISTENT. Ez egy nyílt, mégis meglehetősen tiszta és világosan meghatározott hosszú távú célkitűzés, amelynek alapján minden javasolt tevékenységet le lehet mérni, hogy megfelel-e a szervezet küldetésének.

Amikor létrejött az a gyülekezet, amelyhez én is tartozom, nagy meglepetésünkre nagyon sok időt eltöltöttünk ezzel a kérdéssel, mire önálló egyházzá váltunk. Végül összeállítottunk egy listát, amelyet az említett keresztény közösség hosszú távú célkitűzéseinek tekintettünk. Ezt felosztottuk három részre: személyes életünk, közösségi életünk és küldetésünk célkitűzéseire. (Lásd a függelékét). A küldetési nyilatkozat végső formájának kinagyított másolatát bekereteztük, és kiakasztottuk a templom előcsarnokában.

A tizenhét év tapasztalatai és áldásai alapján azt kell mondanom, hogy ma sem változtatnék ezen a nyilatkozaton. Ennek a nyilatkozatnak a létezése, és különösen az a tény, hogy nyilvánosan ki volt függesztve, felbecsülhetetlen értéket jelentett a vezetőség számára az évek során. Az emberek bármikor rámutathattak valamelyik célkitűzésre, és feltehették a kérdést: „Mit teszünk ennek beteljesítése érdekében?”, vagy felhívhatták a figyelmet a gyülekezet valamely tevékenységére, és megkérdézhették: „Hogyan illeszkedik ez hosszú távú célkitűzéseinkhez?”

Engem ma nagyon meglep az, hogy milyen kevés egyház rendelkezik ilyen hosszú távú célkitűzésekkel vagy küldetési nyilatkozattal. Ha pedig van ilyen, az gyakran el van rejtve az archívumok közé, az alapokmányban, vagy a hitvallásban, amelyre soha senki nem hivatkozik, illetve amelyhez senki hozzá sem fér.

A célok letisztulása

A célok, különösen a hosszú- és középtávú célok, két különböző jellegű gondolkodásmódból fejlődnek ki.

1. Az egyik a kreatív gondolkodásmód, amely kidolgozza a lehetőségeket. Ezzel már foglalkoztunk egy keveset.

2. A másik a mérlegelő gondolkodásmód, amely értékeli a lehetőségeket realitásuk, értékük és valószínűsíthető végkifejletük alapján.

A gyakorlatban ez a kétfajta gondolkodás bizonyos mértékben mindig ötvöződik, és többé-kevésbé párhuzamosan zajlik. Nem szabad vízválasztó vonalat húzni közöttük. Így a lehetőségek értékelésének folyamata önmagában is sugalmazhatja módosítások végrehajtását, egy javaslat elfogadását, vagy létrehozhat új vagy ötletes alternatívákat.

A mérlegelő gondolkodásmód ezen típusa nemcsak a helyes célok kiválasztását, hanem ezek letisztítását, leszűrését is célul tűzi ki maga elé. Ha a vezetők nem látják kristálytiszta a célokat, amelyeket kiválasztottak, akkor nem is fogják tudni tisztán kifejezni magukat az emberek előtt. A helyzet az, hogy a kommunikáció mindig eredményez némi zavart, ezért ha a vezetők már eleve nincsenek tisztában a dolgokkal, akkor az, amit el fognak mondani, még zavarosabb lesz.

Azt is észre kell vennünk, hogy az értékelés nem egy uniformizált folyamat. Különböző emberek különféleképpen közelítik meg a dolgokat, amikor fontosságukat vagy tartalmukat akarják mérlegelni. A testületi vezetés - mint amilyen például a presbitérium - egyik előnye az, hogy a csapat tagjai feltehetően más és más szempontok alapján végzik el az értékelés munkáját, ezért a javaslatoknak egy tüzetes vizsgálaton kell átesniük, mielőtt jóváhagyást nyernének.

Hadd álljon itt néhány valószínű megközelítési mód:

1. Az elemző

Ez a típus mindent darabokra szed, mérlegre teszi mindegyik alkotóelem tulajdonságait, és az egészhez való viszonyát. Ez az ember ugyanolyan alaposan fogja szétszedni az összetett ötleteket, mint a bonyolult mechanizmusokat.

2. A mérlegelő

Érték, erény, jelentőség és fontosság: ezek azok a kategóriák, melyekben ez az ember általában gondolkodik. Következtetéseihez időnként egy pillanatnyi döntés eredményeként jut el, míg más alkalmak során módszeresen alkalmazza a meghatározott kritériumokat. A gyakorlatiasság, a minőség, a hitelesség és a hatékony költségfelhasználás áll a mérlegelő ember gondolkodásának középpontjában.

3. A számítgató

Ő az, aki szereti, ha pontos számok vagy megjósolható végeredmények vannak a kezében, ezért költségvetési előirányzatokban, becslt költségekben és mérhető eredményekben gondolkodik. Pontos számokat, nem pedig homályos ötleteket akar látni.

4. A folyamatok figyelője

Ez az ember általában arra összpontosítja figyelmét, hogy a dolgok megfelelnek-e az elfogadott standardoknak, vagy a megállapított feltételeknek. A javaslatokat ezért a korábbi döntések, a precedensek alapján, illetve annak figyelembevételével mérlegeli, hogy harmonizálnak-e vagy sem azokkal az elvekkel, amelyeket ők, vagy más meghatározó tekintélyek felállítottak.

5. Az intuitív típus

Ennek az embernek az értékelési képességeit az intuitív belátás és a bámulatos megérzések jellemzik. Képes keresztüllátni a látszaton, bele tudja képzelni magát a többi ember helyzetébe, észreveszi, mire van szükségük, meglátja problémáikat és elvárásaikat, és előre megjegyti, hogyan fognak viselkedni. Olyan helyzetekben, amikor az emberek érdekei dominálnak, vagy amikor a másokkal való bánásmód kérdéseiben fel kell ismerni a hatékony tervezéshez vezető lépéseket, az intuitív ember tündököl.

6. A döntéshozó

Ezt az embert az motiválja, hogy az érvek és ellenérvek tárgyilagos mérlegelése, vagy pedig az alternatív elképzelések relatív értékeinek racionális vizsgálata alapján hozza meg döntéseit. Miután meghatározták a megfelelő információkat, illetve szempontokat, ez az ember áttekinti és kiválogatja ezeket erős és gyenge pontjaik alapján. Más szavakkal: a döntéshozó olyan ember, aki élére állítja a kérdéseket, és ragaszkodik ahhoz, hogy valamilyen döntés megszülessen.

3. fejezet

A megfelelő időzítés kérdése

Az időzítés a következő fontos kérdés a vezetők számára, mivel nemcsak azért tartoznak felelősséggel, hogy mit kell tenni, hanem azért is, hogy mikor kell elkezdni a döntés megvalósítását. A megfelelő alkalom megválasztása is a pásztori felelősség része:

*„És **mikor** kiereszti az ő juhait, előttük megy, és a juhok követik őt, mert ismerik az ő hangját.”* János 10:4

Mint láttuk, a vezetőket mindig a jövő érdekli, és ezért bizonyos értelemben mindig ismeretlen, még be nem következett dolgok után tapogatóznak. Ám a vezető egészen más időben gondolkodik, mint a látók.

A látók, az álmodozó, szinte teljes egészében a jövőben él. Álmokat lát, vagy a jövőről kialakított látomását színezzeti, de semmit sem tesz a megpillantott kép megvalósítása érdekében.

A vezetőnek viszont a jelen és a jövő határvonalán kell kifejtenie tevékenységét, vagyis neki kell meghoznia azokat a fontos döntéseket, amelyek elhozzák a jelenbe a jövőt, amelyek megkísérlik a látás megvalósítását, és ennek szolgálatába állítják a különféle forrásokat és az emberi képességeket.

Így néz ki a vezető különleges és ijesztő birodalma. Azok az emberek, akik nem született vezetők, ezt vagy nem tudják megérteni, vagy pedig messziről elkerülik a kockázatokat, a bizonytalanságot és a stresszhelyzeteket, ám a vezetők számára ez az a „borotvaél”, ahol az igazán izgalmas dolgok megtörténnek.

Az egyházban ez a különbözőség okozza a presbiterek és az elegendő tapasztalattal nem rendelkező próféták közötti feszültségeket. A prófétai szó, ha az valóban prófétai üzenet, az örökkévalóságból érkezik, ezért van benne valami sürgősség és időtlenség, ami nagyon megnehezíti számunkra, hogy elhelyezzük tér-idő viszonylatunkban. A próféta természetesen nem tehet mást, mint hogy szó szerint átadja a kapott üzenetet, ezért ő azonnali engedelmességet vár el a prófécia iránt, amiben mindig ott van a „Most rögtön!” sürgetése.

Annak a kérdésnek az eldöntése azonban, hogy az üzenet mikor lép érvénybe, már nem a próféta dolga, hanem a vezetőké. Ezt a kérdést nekik kell megharcolniuk az Úr előtt. A prófétai szolgálatra elhívott emberek ezt gyakran nagyon nehezen tudják elviselni. Ők úgy érzik, hogy ha holnap délutánig, vagy legkésőbb a hét végéig nem engedelmességek az üzenetnek, akkor jön az ítélet. A presbiterek azonban ugyanúgy nem háríthatják a prófétára felelősségüket abban a kérdésben, hogy mely időre vonatkozik az üzenet, mint ahogyan a próféták sem terhelhetik rájuk saját felelősségüket.

Az időpont megválasztása

Azok a tényezők, amelyek alapján ki kell választani a megfelelő alkalmat, magától értetődően minden helyzetben különbözőek. Vannak azonban általános szempontok, amelyeket az alábbiakban próbálunk összefoglalni:

1. Valamennyi ideig általában függőben kell tartani a végső döntést, hogy a vezetők meg tudják szerezni a szükséges információkat, és hogy ezek megfelelően letisztulhassanak a számukra.

Ezen a lépcsőfokon történik meg az információk összegyűjtése és elemzése, a lehetőségek felmérése, és valószínűleg sokat fognak vitatkozni és imádkozni. Feltehetően szóba fog kerülni számos alternatíva is, és az is megtörténhet, hogy kísérletező, tapogatózó lépéseket tesznek, ahonnan még lehetséges a visszavonulás. De a vezetők ekkor pontosan tudják, hogy még nem érkezett el a végső és visszavonhatatlan döntés ideje, amikor vagy véglegesen elkötelezik magukat a terv mellett, vagy pedig elvetik az egészet.

2. Ebben a stádiumban a vezetőknek gyakran szembe kell nézniük az azoktól származó nyomással, akik gyors döntést szeretnének, vagy pedig képtelenek megérteni, miért „aggódnak” és „tétovázna” a vezetők olyan sokáig, és miért nem tudják végre rászánni magukat a döntésre. Adódhatnak nyomások a körülményekből is, amelyek cselekvés után kiáltanak.

A külső nyomásnak való ellenállás képessége abban a helyzetben, amikor a vezetők tisztában vannak azzal, hogy még nem rendelkeznek elegendő információval a jó döntéshez, vagy még nem sikerült minden szükséges dolgot kellőképpen átlátniuk, alkalmasságuk és jellemük súlyos próbája lehet. Ám ha meghajolnak a külső nyomás súlya alatt, annak olyan helyzet lehet az eredménye, amelyben a tényleges döntés fölötti ellenőrzés már kicsúszott a kezükből.

3. Egyszer azonban elérkezik az az időpont, amikor meg kell hozni a döntést, és a vezetőknek készeknek kell lenniük arra, hogy akkor is vállalják a kockázatot, ha még nem sikerült olyan mértékű meggyőződésre jutniuk, mint szeretnék volna. Ezen a ponton a vezetőknek azzal a feszültséggel kell mindig szembenézniük, hogy:

- a) Ha túl hamar lépnek, a később szerzett információk azt bizonyíthatják, hogy hibát követtek el,
- b) Ha viszont addig várnak, amíg hozzájutnak minden kívánt információhoz, akkor szinte biztos, hogy elkésnek a döntéssel.

Az időpont helyes megválasztásának képessége a jó vezető egyik fémjelzése. Az, hogy ezt hogyan csinálja, nem egészen világos. Valószínűleg ugyanúgy köze van hozzá az információk, benyomások, vélemények és figyelmeztető jelek összegyűjtésének, mint az előrelátás kérdése kapcsán megtárgyalt, a szokásosnál nagyobb mértékű felfogóképességnek, a jó belátásból származó intuitív megérzésnek, és a tapasztalatból származó bölcsességnek.

Az információs hiányok áthidalása

Ezen a ponton két lényeges jellemvonás jön számításba, amely megkülönbözteti egymástól a vezetőket a vezetői képességekkel nem rendelkező emberektől, valamint a jó vezetőket a rosszaktól. Nevezetesen a képesség és hajlandóság arra, hogy:

1. Bátran átugorja az információkban mutatkozó szakadékot, vagyis döntést hozzon hiányos információk és annak alapján, amit előre meg tud mondani a javaslatról vagy helyzetről, és
2. Kilépjön a viszonylag ismeretlen és bizonytalan jövőbe azzal a belső meggyőződéssel, hogy amikor szembetalálja magát a felmerülő kérdésekkel és veszélyekkel, és minden olyan helyzettel, amelyet nem lehet előre megsejteni, akkor meg fogja találni magában a képességet és a kreatív belátást a megfelelő válaszok megtalálására és a helyes döntések meghozatalára.

Ez mindig hitbeli lépés, amelynek során a vezetőnek meg kell bíznia saját ítéletében, vagy abban, amit megértett a Szent Szellemtől kapott vezetés vagy bölcsesség alapján, és mivel ez hitbeli lépés, soha nem könnyű. Ez olyan dolog, amit a vezetői adottságokkal nem rendelkező emberek vagy nagyon nehezen értenek meg, vagy pedig nagy feszültséget kelt bennük minden helyzet, amikor ilyen jellegű döntést kell hozniuk.

A vezetés kívülről nézve időnként sokkal merészebb dolognak tűnik, mint amilyen kockázatokkal valójában jár, mivel a közösség tagjai nem rendelkeznek mindazokkal az információkkal, amelyek a vezetők számára hozzáférhetők, vagy pedig azért, mert nem látják olyan tisztán a jövőt, mint vezetők. Egyes esetekben vakmerő és merész ügyletnek tűnik, míg máskor olyan könnyűnek látszik, amit bárki képes lenne megtenni. Mindkét feltételezés téves.

Viszont az is igaz, hogy a vezetőknek tisztában kell lenniük azzal, hogy mit tesznek, vagyis döntéseik során világosan különbséget kell tenniük a következő dolgok között:

1. A kérlelhetetlen információk olyan tényeket jelentenek, amelyekben biztosak lehetnek,
2. A becslések és előrejelzések lehetőségeket, vagy részletesen kidolgozott találgatásokat takarnak, és
3. Az információkban mutatkozó hiányosságokat át kell hidalniuk.

Ha a vezetők nincsenek tisztában azzal, hogy hol hiányosak az információik, akkor gyakran megtörténik, hogy nem megfelelő döntést hoznak, az alkalmas pillanatban rossz dolgot csinálnak, a jó dolgokat pedig alkalmatlan időpontban teszik meg.

A vezetők gyakran megérzéseik alapján, ösztönösen cselekszenek, és a pusztán szerencsére hagyatkoznak. Előfordul, hogy valóban jó döntéseket hozunk, bár nem tudnánk megmondani, milyen lépések vezettek el bennünket odáig. Ám még ha velünk született képességeink alapján teszünk is valamit, akkor is kicsi az esélyünk arra, hogy mindig jól csináljuk, ha nem tanuljuk meg tudatosan megtenni, és nem használunk ki minden lehetőséget képességeink fejlesztésére.

Mindez azt jelenti, hogy a megfelelő időzítés kérdését - a döntési folyamatban részt vevő többi tényezőhöz hasonlóan - tudatos mérlegelés tárgyává kell tennünk. Bizonyos esetekben egyértelmű, hogy a megfelelő időzítés döntő fontosságú kérdés, míg más alkalmak során viszonylag kicsi a jelentősége, esetleg csak sokadrangú kérdés. Ez utóbbi esetek kitűnő lehetőségeket kínálnak arra, hogy minimális kockázatvállalással fejleszthessük képességeinket az időtényező szerepének felmérésére, hogy aztán a nyomósabb kérdésekkel nagyobb gyakorlattal és önbizalommal nézhessünk szembe.

4. fejezet

A látomás megosztása másokkal

Az, hogy rendelkezünk jövőképpel, önmagában nem elegendő, még akkor sem, ha világos, jól körülhatárolható célokban meg is tudjuk fogalmazni. Ha nem tudod rávenni az embereket arra, hogy kövessenek téged ezeknek a céloknak a megvalósításában, akkor nem vagy vezető. Eszembe jut egy fiatalember, aki elkedvetlenedve, haragosan és kétségbeesett lelkiállapotban keresett fel engem. Volt egy látása egy bizonyos szolgálatról, és ezt pontosan le is tudta írni egy több oldalas dokumentumban. Közel egy éven keresztül fáradozott ennek megvalósításán, megpróbálta felkelteni a kulcsfontosságú emberek érdeklődését, de semmit sem tudott elérni. Azt akarta tudni, hogy mi a baj az egyházban lévő emberekkel, mert nem volt bennük semmi elkötelezettség vagy hajlandóság a szolgálatban való részvétellel.

Végül kénytelen voltam kimondani a nyers igazságot, hogy ő valószínűleg nem vezető. Az emberek általában nem látomásokat, álmokat, terveket vagy eszméket, hanem vezetőket követnek. Ezért a vezetőknek nemcsak arra van szükségük, hogy legyenek céljaik, amelyek találkoznak az emberek törekvéseivel. Szükségük van jó rábeszélő és kapcsolatteremtő készségekre. Ezenkívül úgy kell tálalniuk látomásaikat és céljaikat, hogy az emberek azt át is tudják venni, és el tudják fogadni. Ezért az átadás módja komoly megfontolást igényel, mert ez nem egyszerűen kirakatrendezési kérdés.

A jövőkép bemutatásának célja

A vezetőnek tehát be kell mutatnia azokat a célokat, amelyeket saját magára nézve elfogadott, mégpedig úgy, hogy ezek útmutatást és biztonságérzetet jelentsenek a többi ember számára. Ez azt jelenti, hogy:

1. Meg kell határozni egy irányvonalat, amit az emberek fel tudnak ismerni, nem elegendő több lehetséges irány felvázolása.
2. Az embereknek bízniuk kell abban, hogy a bemutatott útirány vagy cél nem fog váratlanul megváltozni vagy módosulni. Ha a célok és az útmutatások drasztikusan megváltoznak a látomás átadásának lépcsőfokán, az gyakran végzetes az egész látomásra nézve, és általában azt jelzi, hogy a jövőkép bemutatása idő előtt történt.
3. Fel kell gyújtani az emberek képzeletét. Ez általában akkor sikerül, ha a vezetők maguk is őszintén lelkesednek a tervért. Ha az ő képzeletük nem gyúlt lángra, akkor másokét sem tudja lángra gyújtani. A jövőnek, amit eddig csak a vezetők láttak, most láthatóvá és megfoghatóvá kell válnia mások számára is.
4. Érzékelteniük kell, hogy szükség van az emberek közreműködésére. Nem elég, ha a jövőkép bemutatása kivívja az emberek elismerését vagy csodálatát, de még az is kevés, ha meggyőzzük őket arról, hogy a terv minden bizonnyal sikerülni fog. Szembe kell állítani őket azzal a kihívással, hogy az ő személyes közreműködésük nélkülözhetetlen. Ha ez nem sikerül, akkor elképzeléseink legnagyobb bemutatója is kudarcot fog vallani. Mégis gyakran megtörténik, hogy a vezető ezen a ponton cserbenhagyja a bátorsága, és nem meri erőteljesen kérni az elkötelezettséget, ha az spontán módon nem jelentkezik.

5. Különös nehézséget jelenthet a vezetőknek az a tény, hogy alkalmanként úgy kell megnyerniük az embereket a közvetlen tervek és elképzelések számára, hogy ideiglenesen el kell hallgatniuk a végső célokat, mert akkor még nem értenék meg, vagy nem tudnák méltányolni.

A jövőkép átadásának lépései

1. Először is időt kell hagynunk arra, hogy a látomás megérlelődjön bennünk. A terveknek ki kell fejlődniük, táplálgatnunk kell, és át kell járjanak minket. Ott kell lennie bennünk annak, amiről Jeremiás beszél egy más összefüggésben:

„...de mintha égő tűz volna szívemben, az én csontjaimba rekesztve, és erőlködöm, hogy elviseljem azt, de nem tehetem.”

Jeremiás 20:9b

Amikor a látomás eléri ezt a fejlődési állapotot, akkor valószínűleg elérkezett az alkalmas idő arra, hogy átadjuk másoknak.

2. Nem szabad idő előtt beszélnünk terveinkről. Súlya van annak a bibliai kifejezésnek, hogy: „Amikor valóban eljött az ideje...”. Más szavakkal: van egy olyan időszak, amikor még nem szabad a nyilvánosság elé tárni céljainkat. Nem azért, mert titok, hanem egyszerűen azért, mert időt kell hagynunk arra, hogy a célok és az elképzelések letisztuljanak, világossá váljanak, és megszűnjenek vagy a minimumra csökkenjenek a bizonytalanságok.

Ha idő előtt megosztjuk másokkal céljainkat és látomásainkat, akkor megtörténhet, hogy az emberek valami olyasmit fogadnak el, amiről aztán le kell mondanunk, vagy amit teljesen meg kell változtatnunk, vagy elutasítják elképzeléseinket csak azért, mert nem voltak megfelelően előkészítve, és sok kérdésre még nem találtuk meg a választ.

Ez nem azt jelenti, hogy a vezetők senkit sem avathatnak be a bizalmukba az általános elképzelések áttekintése során, és azt sem, hogy mások nem járulhatnak hozzá értékes megjegyzésekkel terveinkhez. Azt viszont igenis jelenti, hogy a vezetőknek bölcsességre van szükségük annak eldöntéséhez, hogy mikor tárják a nyilvánosság elé végső terveiket.

3. Mielőtt kielégítően és eredményesen elmondhatnánk terveinket, mielőtt kedvező választ kapnánk rájuk a közösségtől, teljesen meg kell győződnünk céljaink helyességéről és kivitelezhetőségéről. Kevés dolog ássa alá jobban a bizalmat annál, mint amikor az emberek rábólintanak egy eléjük tárt elképzelésre, aztán azt kell látniuk, hogy vezetőik tétováznak, vagy hátsó gondolataik vannak.

4. Terveink előadását alaposan elő kell készítenünk. Ez azt jelenti, hogy össze kell szednünk és rendszerezni kell minden anyagot és információt, amelynek alapján döntésünket meghoztuk. Gyakran nagyon hasznos, ha rendelkezünk jegyzetekkel, amiket a döntéshez vezető út egyes lépcsőfokain készítettünk. Sok kérdést, ami fel fog merülni, már alaposan átgondoltunk korábban, és a saját magunk által készített írásos anyagra támaszkodva sokkal könnyebb dolgunk lesz, mintha csak az emlékezetünkre kellene hagyatkoznunk.

5. Az ügy bizonyítékainak elmondása során nagyon őszintének és nyitottnak kell lennünk a következő kérdésekben:

- a) Mennyi a dologban a kétségbevonhatatlan tény?
- b) Mennyi a becslés, a mérlegelés és az előrejelzés?

c) Melyek a dologban a hitbeli lépések, hol vannak azok a pontok, ahol „információs szakadékokat kellett áthidalni”.

d) Melyek azok a dolgok, ahol a vezetők Isten közvetlen vezetésére, vagy kijelentésére támaszkodva mozognak?

Nyitottnak kell lennünk arra, hogy a fenti négy kategóriába tartozó információinkat az emberek megkérdőjelezzék, megvitassák és jóváhagyják, beleértve ebbe a (d) pontot is.

Tudatosan és gondosan a szemünk előtt kell tartanunk ezeket a szempontokat. Ha azt a benyomást keltjük, hogy biztos tények vannak azon a ponton, ahol valójában hitbeli lépésre van szükség, és az emberek erre később rájönnek, akkor becsapottnak érzik majd magukat, ezenkívül pontosan abban a kérdésben nem lesz élő hitük, amelyben a legnagyobb szükség lenne rá.

6. Ugyanilyen őszintén el kell mondanunk, hogy mindez mibe kerül, milyen áldozatokat és kockázatokat kell érte vállalni, valamint azt is, hogy milyen akadályok és nehézségek merülhetnek fel útközben. Hasznos emlékezni arra, hogy a biztonság utáni velünk teremtett igényünk mellett ugyanakkora szükségünk van a bizonytalanságokra és a kockázatokra is. Szükségünk van arra, hogy próbákon menjünk át, és az ijesztő körülmények lemérjék képességeinket. A biztonságérzés utáni igényünket az az Isten tölti be, Aki mindig ugyanaz: „*Mert én, az Úr, meg nem változom*” (Malakiás 3:6.). A bizonytalanság utáni vágyunkat pedig az az Isten elégíti ki, Aki mindig új dolgokat tesz: „*Ne emlékezzetek a régiekről, és az előbbiekről ne gondolkodjatok! Ímé, újat cselekszem*” (Ésaiás 43:18–19.).

Az emberek nem bánják a kockázatokat mindaddig, amíg tudnak róluk.

7. Mindig korrekt módon és őszintén kell válaszolnunk a kérdésekre és a felvetett problémákra. Függetlenül attól, hogy a kérdező milyen kifejezéseket használ, meg kell találnunk a kérdések valódi kiváltó okát.

a) A vezető nem fejezte ki magát elég világosan elképzeléseinek ismertetése során. Nem várhatjuk el, hogy az emberek egyetlen alkalom során ugyanolyan mélyen megértsék azt, amit nekünk fél évünkbe telt.

b) Lehetséges, hogy az emberek azért tétováznak, mert az elkötelezettség ára túl magas, vagy egy kicsit nehezen szánják rá magukat a hitbeli lépésekre. Ha ez így van, akkor meg kell értenünk az ő helyzetüket. Lehet, hogy időt kell hagynunk nekik a dolgok átgondolására, vagy újra el kell mondanunk az egészet.

(c) Megtörténhet, hogy az ellenvetések a Szent Szellemtől származó figyelmeztetések, amelyekre még ebben a végső stádiumban is oda kell figyelnünk.

d) És végül: előfordulhat, hogy a terv valakinek a számára lelkiismereti kérdést jelent. Ebben az esetben is nagyon elővigyázatosnak és megértőnek kell lennünk, ha arra kérünk valakit, hogy a megegyezés érdekében tekintszen el egyéni felfogásától.

8. Megelőzendő, nehogy elkerülje a figyelmünket valami olyan kérdés, amit alaposan meg kell fontolnunk, biztosítanunk kell annak lehetőségét, hogy az ellenvélemények a folyamat minden egyes lépcsőfokán megszólalhassanak. Az esetek többségében azt fogjuk tapasztalni, hogy a tiltakozók csak meg akarnak győződni arról, hogy végiggondoltuk-e a felvetett ellenvéleményeket, és ezeknek tudatában döntöttünk-e úgy, hogy mégis folytatjuk tervünk megvalósítását.

9. A hitbeli lépések és a meghozandó áldozatok mellett ki kell hangsúlyoznunk a lehetőségeket is. Önbizalmat kell sugározni, láthatónak kell lennie meggyőződésünknek, hogy a problémákat - bármi legyen is az - le lehet győzni, és bármilyen távolinak tűnjön is a cél, de akkor is elérhető. Akármilyen meggyőzőek is a tények, a vezetőknek hitet kell sugározniuk, hogy ösztönző hatást gyakorolhassanak azokra, akiket maguk mögé akarnak állítani. A bizonyítékok, a nyilvánvaló tények segíthetnek meggyőzni az embereket, de csak a hit fogja őket megmozgatni, és a vezetőnek kell gondoskodnia erről a hitről. A cél felé vezető út során nagyon sokszor le kell majd ásnunk magunkban, hogy megtaláljuk a szükséges hitet és bátorságot, ezért legjobb, ha már a kezdet kezdetén alaposan megtanuljuk, hogyan kell ezt megtenni. Ha ezt elmulasztjuk, akkor előre megjósolható, hogy tervünk megvalósulása soha nem fog komolyan elindulni.

10. De tovább kell mennünk, és nem elégedhetünk meg azzal, hogy felkeltjük a vezetésünkre bízott emberekben azt a hitet, hogy a cél elérhető, és a vágyat, hogy részt vegyenek benne. Bele kell plántálnunk a szívükbe a látomást, hogy teljesen a magukénak érezzék. Ez csak ritkán történik meg azonnal. Amikor valaki rászánja magát arra, hogy bekapcsolódjon tervünk megvalósításába, ez az odaszántság kezdetben meglehetősen tapogatózó jellegű, az is lehet, hogy csak egy pillanatnyi fellángolásból ered, de ha egy kicsit belegondol a dologba, akkor azonnal tétovázni kezd. Az emberek motiválásának vezetői feladata csak akkor tekinthető befejezettnek, amikor az emberek már teljesen a magukénak érzik a látást, és nekünk mindig ezt a célt kell magunk elé kitűznünk.

11. Ezután a vezetőnek el kell érnie, hogy népük teljes mértékben azonosuljon velük a cél kapcsán, hogy a célt már ne a vezető céljának tekintsék, hanem a sajátjuknak. A terv csak akkor élheti túl a vezető halálát vagy távozását, ha közös célkitűzéssé válik. Az utódlás sok problémája és nehézsége abból adódik, hogy ezt a kérdést figyelmen kívül hagyják. Új vezető kerül a közösség élére, és csak később derül ki, hogy másféle elképzelései és céljai vannak, vagy hogy nem képes azonosulni a folyamatban lévő dologgal.

Néha a vezető vonakodik attól, hogy közkinccsá tegye jövőképét. Fenn akarja tartani hozzá fűződő kizárólagos jogát abból a megfontolásból, hogy ő kapta a látomást, ezért mindig az ő nevével azonosítsák a sikert, ne máséval. Ezeknek a vezetőknek végül azt kell tapasztalniuk, hogy látomásuk ugyanarra a sorsra jut, mint amit Jézus mondott azokról, akik meg akarják tartani az életüket. El fogják veszíteni.

12. És végül: ne felejtse el, hogy az emberek motiválásának feladatát soha nem lehet egycsapásra elintézni. A vezető feladatának egyik lényegi része az állandó ismételtetés, megerősítés, a célok világossá tétele és meghatározása, újra meg újra. Nehéz időkben a látomás könnyen elhomályosul, és ilyenkor újra lánggra kell lobbantani a lelkesedést. Ha megváltoznak a körülmények, akkor szükséges lehet a célok meghatározása más megközelítésben; az is megtörténhet, hogy a tapasztalatok fényében felül kell vizsgálnunk elképzeléseinket, és kisebb módosításokat kell rajtuk végrehajtanunk. Amikor a térképen megnézzük egy útvonalat, ott meghúzhatunk egy egyenes vonalat vonalzó mellett, de a valóság terepén egy kicsit másként mennek a dolgok, mert gyakran meg kell állnunk, hogy eldöntsük, milyen irányban kerüljük meg az akadályokat. Terveink bemutatása megfelel annak, amikor a túra útvonalát megnézzük a térképen, de a szervezet céljainak megvalósítása felé vezető tényleges út állandó navigációs korrekciókat igényel.

5. fejezet

Vigyázat! Működésben lévő hatalom!

Minden vezetőnek hatalom van a kezében. A hatalom bizonyos értelemben együtt jár a munkájukkal. A vezetők döntenek el, mit kell tenni és hogyan, ők döntenek arról, hogy mikor és kinek kell valamit megtennie. Hatalommal rendelkeznek.

Ezenkívül a vezetők állnak a szervezet kommunikációs hálózatának középpontjában, ezért több és pontosabb információval rendelkeznek az eseményekről, mint az emberek többsége. A tudás ebben az esetben is hatalmat jelent.

A hatalom - még az egészen kicsi hatalom is - mámorító lehetőség. Ez valami olyasmi, ami tömjénezi az egónkat. A vezető edző dönti el, milyen játékmódot fog alkalmazni a csapat, ő választja ki a csatárokat, és tucatnyi felnőtt ugrik, hogy végrehajtsa az utasítását. A miniszterelnök, vagy a köztársasági elnök hoz egy döntést, és mire megvirrad, emberek milliói - még az ország leghatalmasabbjai is -, teljesítik határozatát, akár tetszik nekik a dolog, akár nem.

Ugyanígy áll a helyzet a tudással is. „Az ismeret felfuvalkodottá tesz” - mondja Pál (I. Korinthus 8:1). Táplálja saját fontosságunk tudatát, ha tudunk olyan dolgokat, amiket mások nem, és erre az ismeretre építve képesek vagyunk döntések meghozatalára.

De a hatalom ugyanolyan veszélyes, mint a robbanékony dinamit, nemcsak azok számára, akik fölött gyakorolják, hanem azokra nézve is, akiknek a kezében van. Lord Acton, brit államférfi, híres véleményéről vált közismertté: „Minden hatalom megrontja az embert, az abszolút hatalom pedig teljesen megrontja”. A történelem tele van szomorú bizonyítékokkal, amelyek véleményének hitelességét igazolják. Sok kiváló ember élete siklott már ki, akik a legjobb szándékkal kezdték pályafutásukat, de megrontotta és tönkretette őket a hatalom, amely a kezükben volt. És ez az egyházban ugyanolyan gyakran megtörténik, mint a világban, és ott is ugyanolyan fájdalmas.

Romlott dolog-e a hatalom?

Miért annyira gyakori ez a jelenség? Azt gondolhatnánk, hogy azért, mert a hatalom önmagában bukott és romlott, és hogy ez Lucifer lázadása óta mindig is így volt. Lázadásának mind a lényege, mind pedig a kifejeződése az volt, hogy törvénytelen módon olyan hatalomra tört, amelynek birtoklásához nem volt joga.

„Holott te ezt mondád szívedben: Az égbe megyek fel, az Isten csillagai fölé helyezem ülőszékemet, és lakom a gyülekezet hegyén messze északon. Felbökök hágak a magas felhőknek, és hasonló leszek a Magasságoshoz.”

Ésaiás 14:13–14

Ha ez így van, akkor nincs semmi meglepő abban, hogy az emberiség bukása szintén behozza a hatalmi harcokat az emberi kapcsolatokba. A férfi és a nő közötti, egyenlőségre épülő eredeti kapcsolat helyét egyik oldalon az elnyomás, a másikon pedig a manipulálás váltja fel (I. Mózes 3:16), az emberek közötti első konfrontáció pedig gyilkosságban és erőszakban végződik.

„És lőn, mikor a mezőn valának, támadá Kain Ábelre az ő atyjafiára, és megöle őt.”

I. Mózes 4:8

„Akkor monda Lámekh az ő feleségeinek: Ó, Háda és Czilla, hallgassatok szómra, Lámekh feleségei, halljátok beszédem: embert öltem, mert megsebzett, ifjat öltem, mert megütött.”

I. Mózes 4:23

Már a kezdeteknél nyilvánvalóvá vált, hogy riválisok vagy ellenfelek nem viselik el egymás hatalmát.

Továbbá, amikor az ember elkezd városokat építeni, maga a város válik hatalmassággá, mert magába szívja a népesség, a katonai erő, a pénz és az okkultizmus hatalmát. Először Babel városa válik az emberiség közös hatalmi törekvéseinek örök szimbólumává.

Isten így szól:

„Isten vagyok és nincsen több; Isten vagyok, és nincs hozzám hasonlatos.”

Ésaiás 46:9

Babilon, az archetipikus (őstípus) város, a bukott hatalom, ezt mondja:

„Én vagyok és nincs senki több, nem ülök özvegységben, és a gyermektelenséget nem ismerem!”

Ésaiás 47:8

A szellemi világban a démoni hatalmasságok uralkodnak a világ rendszere fölött, és elnyomják az egész emberi fajt (Efézus 6:12).

Ha a hatalom önmagában is bukott és romlott, akkor nem csoda, hogy a hatásai is pusztítóak. A szomorú tény az, hogy a történelem során az egyház ugyanolyan romlott, gonosz és szégyenteljesen zsarnoki módon bánt a hatalommal, mint bármelyik diktátor.

Vajon semleges-e erkölcsileg a hatalom?

A másik oldalon viszont ott vannak azok, akik azt állítják, hogy nem önmagában a hatalom romlott, hanem azok, akik a kezükben tartják. Az olyan erők, mint például a gazdagság, a nukleáris energia, vagy a nyomdatechnika erkölcsileg semlegesek, csak felhasználásuk módja lehet jó vagy rossz. Rámutatnak arra, hogy Istené minden hatalom, Őt mégsem fogja soha megrontani mindenható volta. És a hatalom még ebben a bukott világban, bukott emberek kezében is nemcsak átkot, hanem áldást is eredményezhet, mert emberi életek megóvására és javára ugyanúgy fel lehet használni, mint fenyegetésre vagy pusztításra. A valóság az, hogy nem hagyhatjuk figyelmen kívül ezt az érvelést, és nem magasztalhatjuk fel a gyengeséget, mert az is lehet csapás és átok azok számára, akik a csapdájába esnek.

A hatalom káros hatásai

De még ha a hatalom valóban semleges is erkölcsileg, akkor is fel kell tennünk a kérdést: vajon mi lehet elrejtve az ember bukott természetében, ami annyira fogékonyra tesz minket a hatalom pusztító hatásaival szemben, ha túl hosszú ideig birtokoljuk. Amikor keressük a választ ezekre a kérdésekre, azt tapasztaljuk, hogy a Biblia, amely sokkal többet tud a hatalom veszélyeiről, mint Lord Acton, részletesen elemzi gonosz hatásait, amelyet azoknak jellemére gyakorol, akik a kezükben tartják. Minden vezetőnek gondosan át kell tanulmányoznia ezt a fejezetet, mint én is teszem, még a könyv írása közben is, mivel a hatalom romboló hatásai csak fokozatosan, alattomosan kezdődnek, és az első szimptomák teljesen ártalmatlannak tűnnek. A helyzet viszont az, hogy ha valaki vonakodik szembenézni azzal a lehetőséggel, hogy a hatalom gyakorlása rossz hatással lehet rá, az önmagában is azt mutatja, hogy már megkapta a kórt.

Következzenek itt azok a klasszikus tünetek, amelyek a hatalom gyakorlásának káros hatásait jelzik.

1. Büszkeség

A büszkeség azért gonosz dolog, mert másokhoz képest fontosabbnak, jelentősebbnek érezzük tőle magunkat. A büszkeség nem szükségszerűen annak az embernek a jellemzője, akire mindenki odafigyel, vagy felnéz. Ez annak az embernek a magatartása, aki - helyzetétől függetlenül - lenéz másokat, mert önhittségében annyira biztos abban, hogy ő magasabbrendű.

„Hallottuk a Moáb kevélységét; igen kevély; az ő felfuvalkodását és kevélységét, kérdését, és az ő szívének elbizakodottságát.”

Jeremiás 48: 29

A vezetők különösen ki vannak téve ennek a veszélynek, a büszkeség bűnének. Ennek oka elsősorban a mások fölötti hatalom mérgező hatásaiban keresendő. Táplálja hiúságunkat, ha megtehetünk és elrendelhetünk olyan dolgokat, ami sok-sok embernek nem áll módjában.

A második ok az, hogy a vezetők állandó veszélyben vannak, amiért az emberek felnéznek rájuk. A vezetéssel kapcsolatos egész szókincsünk alattomos módon táplálja ezt a magatartást. A vezetők „fölötte” állnak másoknak, és az emberek a vezetők „alatt” vannak, a vezetők a „felettesek”, a többiek pedig az „alárendeltek”. A vezetőket „előléptetik” a hatalmi pozíciókba, és minden egyes alkalommal, amikor előléptetik őket, akkor „feljebb” lépnek a ranglétrán.

Harmadszor: a büszkeség az önbizalom bukott formája, az önbizalom pedig a vezető nélkülözhetetlen tulajdonsága. A bizonytalan és döntésképtelen vezető, akinek nincs elég önbizalma, az egész közösséget veszélyezteti. De nagyon nehéz megakadályozni, hogy a jogos önbizalom átcsússzon büszkeségbe. Van néhány figyelmeztető jel, amit észre kell vennünk:

- a) A büszkeség egyik árulkodó jele lehet az, ahogyan másokra nézünk és hozzájuk viszonyulunk. A büszkeség ezt mondja: ha én vagyok a legjobb, akkor mások rosszabbak, mint én; ha én értékes vagyok, akkor mások bizonyára értéktelenek; ha én mindenkinek felette állok, akkor ők szükségszerűen alsóbbrendűek.

b) Ha szeretnék megnyerni egy versenyt, vagy én akarok lenni a legjobb valamiben, az nem büszkeség. A versenyben elért siker akkor értékes, ha méltó ellenfelekkel állok szemben, ellenkező esetben nem sokat ér a győzelem. A büszke ember viszont megveti ellenfeleit, vagy versenytársait.

c) A büszkeség az egyik olyan bűn, ami az ember romlott természetéből fakad. Ha megvetjük embertársainkat, annak az lesz a folytatása, hogy végül Istent is megvetjük. Ezt a bűnt a görög nyelv „hübrisz”-nek, az istentelenség bűnének nevezi.

„Az ember büszkeségének kezdete az Úrtól való eltávozás, mert szíve eltávozik Alkotójától.”

Sirák fiának könyve 10:12 (apokrif irat)

Ezért a büszkeség mindig kiérdemli Isten legsúlyosabb ítéletét.

„Útálatos az Úrnak minden, aki elméjében felfuvalkodott.”

„A megromlás előtt kevélység jár, és az eset előtt felfuvalkodottság.”

(Példabeszédek 16:5, 18)

2. Arrogancia

A hatalom elkerülhetetlenül arroganciához vezet. A Példabeszédek könyve összekapcsolja az arroganciát a büszkeséggel: *„...a kevélységet és felfuvalkodást és a gonosz utat, és az álnok száját gyűlölöm”* (Példabeszédek 8:13). Az arrogancia gyakran úgy jelentkezik a vezetőkben, hogy semmilyen formában nem fogadják el, hogy ellenőrizzék őket, nem adnak teret a véleményükkel ellentétes látásoknak, és nem tűrik, hogy kérdőre vonják őket. Ezt szokták mondani: *„így tévednek azok, akik azt hiszik, hogy mindig igazuk van”*.

A jó döntések meghozatalával elért vezetői sikereink, különösen olyan helyzetekben, amikor bebizonyosodik, hogy nekünk volt igazunk az ellenvéleményekkel szemben, észrevétlenül belophatják életünkbe az arrogáns viselkedésmódot. Ennek az lesz a következménye, hogy figyelmen kívül hagyjuk mások nézőpontját, elveszítjük türelmünket, ha kérdésekre kell válaszolnunk, és rögtön megneheztelünk, ha valaki más véleményen van, mint mi. Úgy érezzük, hogy mi tudjuk a legjobban, nincs szükségünk tanácsokra, és a különféle nézetek nélkül is boldogulunk.

Azonnal észre kell vennünk a kérdésekkel vagy kritizálásokkal szemben tanúsított minden túlérzékenységet és védekező magatartást, vagy ha az ellentétes vélemények felbosszantanak minket, mivel ezt mások arroganciának láthatják, és persze az is lehet, hogy ez a bűn valóban gyökeret vert a szívünkben.

Az arrogancia legnagyobb veszélye azonban nem az a kár, amit kapcsolatainkban tehet, hanem az, hogy nagyon könnyen megtevesztéshez vezethet.

„Szíved kevélysége csalt meg téged, ki szikla-hasadékokban lakozol, kinek lakóhelye magasan van, aki mondja az ő szívében: Ki vonhatna le engem a síkra?”

Abdiás 3.

Az objektív kérdések választóvize nélkül könnyen elszakadhatunk a valóságtól, és beszaladhatunk a torz nézetek, grandiózus délibábok, téves döntések és látások csapdájába. De ugyan-

ilyen biztonsággal felismerhető az arrogancia abból is, hogy a legkeserűbb neheztelés és a legfelháborodottabb elutasítás is ennek a gyümölcse.

Minél sikeresebb vezetők vagyunk, annál nagyobb szükségünk van kritikákra, még akkor is, ha ezek a kritikák mind tévesek, mert legalább megóvnak minket az arrogancia veszélyeitől. Ugyanilyen kétségbeejtő szükségünk van azokra az emberekre, akik „visszahúznak minket a földre”, amikor látják, hogy a fejünkbe szállt a siker, és „elszálltunk” hiúságunkban és saját fontosságunk tudatában.

3. Önérdék

Egy másik kísértés, ami előtt a hatalommal rendelkező emberek, mint például a vezetők, könnyen behódolnak, az az, hogy saját céljaikra használják fel hatalmukat és azokat a dolgokat, amelyekhez pozíciójukon keresztül hozzájutnak. Előbb vagy utóbb az is belekerül ebbe a körbe, hogy az embereket is felhasználják saját önző céljaik érdekében. Ezek a célok irányulhatnak például pénz vagy anyagi javak megszerzésére. Visszataszító látni, hogy nyomorban élő nemzetek vezetői milyen elképesztő anyagi jólétben élnek. Pozíciók, vagy a pozícióval együtt járó tekintély elnyerésére is fel lehet használni a hatalmat. De bármi is legyen az adott cél, egy dolgot biztosan megállapíthatunk róla: a vezető személyes érdekeit szolgálják.

„Így szól az Úr Isten: Jaj Izrael pásztorainak, akik önmagokat legeltették! Avagy nem a nyáját kell-é legeltetni a pásztoroknak? A tejet megettétek, és a gypjával ruházkodtatok, a hízottat megöltétek; a nyáját nem legeltettétek.

Így szól az Úr Isten: Ímé, megyek a pásztorok ellen, és előkérem nyájamat az ő kezükből.”

Ezékiel 34:2–3, 10

Az önérdékek keresése különösen gyalázatos bűn vezetők esetében, mivel a pozíciójukból származó előnyöket használják ki önző céljaik érdekében, és visszaélnak a beléjük vetett bizalommal. Ebben a magatartásban benne van az emberek megvetése: mindenkit csak kizsákmányolható és a maguk számára hasznosnak ítélt célok érdekében szabadon felhasználható eszközöknek tekintenek.

4. Érzéketlenség

A kitűzött célok megvalósítása érdekében a vezetők gyakran kénytelenek ragaszkodni ahhoz, hogy az emberek megtegyenek olyan dolgokat, amelyekhez semmi kedvet nem éreznek, vagy elviseljenek kényelmetlenségeket. De ugyanez a hatalom figyelmetlenné és érzéketlenné is teheti őket a tekintélyük alatt álló emberekkel szemben. Megtörténhet, hogy keresztülgázolnak az emberek jogain, és lelkiismeretfurdalás nélkül megsértik az érzelmeiket. A vezetőket néha annyira betölti céljaik képe és az elért sikerek, hogy nem veszik észre, mit élnek át közben azok az emberek, akik segítettek nekik céljaik elérésében. Kényelmetlenségeket okoznak az embereknek, igénybe veszik az idejüket, ha úgy tetszik nekik, félreállítják őket, és általában önkényes módon, jogaikat és kívánságaikat figyelmen kívül hagyva viselkednek velük.

Ennek az érzéketlenségnek a klasszikus példája az az eset, amikor Roboám lépett Izrael trónjára apja, Salamon király után. Uralkodásának kezdetén az északi törzsek követséget menesztettek hozzá azzal a kéréssel, hogy könnyítsen súlyos adóterheiken. Az öregek, akik már Salamont is szolgálták, ezt a tanácsot adták az ifjú királynak:

„Ha e mai napon szolgálja lesz e népnek, és nékik szolgálsz, és választ adsz nékik, és jó szót adsz nékik: mind éltig szolgálnak néked.”

I. Királyok 12:7

Roboám azonban a vele egyenrangúak véleménye helyett a hatalomra éhes fiatalok tanácsát fogadta meg, akik vele együtt nőttek fel:

„Ha az én atyám megnehezítette a ti ígátokat, én még nehezebbé teszem azt, ha az én atyám ostorral fékezett titeket, és skorpiókkal ostromlak titeket.”

I. Királyok 12:14

Ez a súlyos erkölcsi érzéketlenség oda vezetett, hogy Roboám elveszítette a tíz északi törzset, és örökre odalett az ország egysége.

Ha a vezetők nem is követnek el ilyen durva dolgokat, de ugyanilyen végzetes lehet az is, ha hálátlanok, nincsenek tekintettel másokra, vagy magától értetődőnek tekintik az emberek szolgálatait. Az emberek el fognak fordulni az ilyen vezetőktől. Lehet, hogy továbbra is elismerik céljaik helyes és kívánatos voltát, és küszködve próbálják megőrizni elkötelezettségüket, de szívük mélyén azt fogják érezni, hogy kihasználták és megrabolták őket.

5. Elnyomás

Amikor egy vezető veszélyeztetve érzi pozícióját, könnyen enged annak a kísértésnek, hogy bármilyen áron, az eszközökben nem válogatva próbálja megőrizni státuszát. Nem nehéz erre valami elfogadhatónak látszó magyarázatot, egy olyan érvet kitalálni, ami nem felel meg ugyan a valóságnak, de elfogadhatóbb, mint az igazság. Például: „Ez szolgálja legjobban a szervezet érdekeit, még az is lehet, hogy nélkülünk nem is maradhatna életben”, vagy „Az új jelöltek erősen megkérdőjelezhető szándékokkal, aljas indokokkal próbálnak kitúrni minket”, vagy „Boldogan átadnánk helyünket a fiataloknak, de ez most a lehető legalkalmatlanabb időpont”, és így tovább.

Ez is olyan veszély, amelynek a vezetők - egyrészt vérmérsékletüknél, másrészt szerepük természeténél fogva - fokozottan ki vannak téve. A vezetők gyakran kerülnek olyan helyzetbe, hogy erősen meg kell állniuk, nem szabad megijedniük a fenyegető körülményektől, és keményen ki kell tartaniuk a szembeszegüléssel és az ellenségeskedéssel szemben. Az a feladatuk, hogy legyőzzék a nehézségeket, és diadalmaskodjanak azokon a hatalmas erőkön, amelyek akadályozzák a szervezetet vagy annak küldetését.

De ha ezeket a képességeiket kényelmes pozíciójuk megőrzésének szolgálatába állítják, tekintet nélkül mások jogaira, az bűn. A világban katonai erő, a rendőrség, politikai vagy gazdasági nyomás és propaganda segítségével szokták elnyomni az ellenállást, vagy elnémítani az ellenvéleményeket. Az egyházban inkább közösségi, pszichés vagy érzelmi nyomást alkalmaznak. Még ennél is elítélendőbb, amikor Isten büntetésével fenyegetőznek a status quo fenntartása érdekében. A vezetők „az Úr felkentjei”, az „Istentől rendelt pásztorok”, ezért - szerintük - minden ellenkezés az Istentől származó tekintély elleni lázadásnak minősül.

Az elnyomás kezdődhet az istentiszteleteken folytatott egyszerű korteskedéssel. A vezető maga köré gyűjti híveit, hogy támogassák elképzeléseit, vagy megnyerje segítségükkel a választásokat. Aztán a manipulálás kétésebb taktikáival folytatódik: elképzeléseinek erőteljes hangoztatásával elnyomja az ellenzék hangját, vagy agyonzsúfolja az istentiszteletet azoknak az embereknek a szolgálatával, akiről tudja, hogy mellette állnak. Amikor már megfelelően elő van készítve a terep, akkor elő lehet venni az erőszakosabb eszközöket, be lehet mocs-

kolni a más véleményen lévő emberek jó hírét, és mindezt persze az egység nevében. De ezeknek a módszereknek a hátterében ott van az a büszke, könyörtelen hatalomvágy, amely mindenáron uralkodni akar.

6. Zsarnokság

Ez a hatalommal való visszaélés végső fázisa, amelyben a vezető tekintélye minden kontroll nélkül, kényszerítő erővel nyilvánul meg. Az utasításokat a vezető már nem is próbálja olyan köntösbe öltöztetni, mintha annak valami értelmes oka lenne, a parancsokat azért kell végrehajtani, mert ő azt mondta, függetlenül attól, hogy esetleg teljesen ésszerűtlenek, vagy egyértelmű, hogy csak a vezető szeszélyéből fakadnak.

Nyilvánvaló, hogy az embereket ebben a helyzetben már nem vezetik, hanem elnyomják. A vezetettek már nem is a célok megvalósulásának eszközei, hanem egyszerűen áldozatok. Rabok, akiknek szabadulásra van szükségük; foglyok, akiket ki kell szabadítani.

„Elvétethetik-e a préda az erőstől, és megszabadulhatnak-e az igazak foglyai?² Igen, így szól az Úr, az erőstől elvétetnek a foglyok is, és megszabadul a kegyetlen zsákmánya, és háborgatóidat én háborítom meg, és én tartom meg fiaidat.”

Ésaiás 49:24–25

A hatalom gyakorlásának világi eszközei

A hatalom gyakorlásából eredő bántalmazások és gonosz dolgok miatt az emberiség folyamatosan próbálkozik a hatalom korlátok közé szorításával, illetve legalábbis a visszaélésekből származó káros következmények enyhítésével. A probléma megközelítésének módjai két fő osztályba sorolhatók, néha a kettőt együtt alkalmazzák.

Ellenőrzés és egyensúly

Az első megoldás a hatalom felosztása, hogy ne egyetlen személy, csoport, vagy hivatal kezében összpontosuljon. Ehelyett szétosztják különféle hatalmi központok között. Ennek célja egy olyan ellenőrzési és egyensúlyi helyzet létrehozása, amely képes visszafogni és orvosolni a túlkapaszkodásokat és a jogtalanságokat. Ennek a rendszernek elvileg azt is meg kell akadályoznia, hogy egyetlen hatalmi centrum kezében túl nagy hatalom koncentrálódjon. Ugyanis ha valamelyik megkísérli kiterjeszteni befolyását, akkor heves ellenállásba fog ütközni a többiek részéről, akik rendkívül érzékenyen reagálnak a státus quo mindenféle megsértésére.

Ennek az ellenőrzési és egyensúlyi helyzetnek az egyik példáját megtaláljuk a legtöbb nyugati demokrácia politikai rendszerében. A hatalom általában a törvényhozás (képviselőház vagy parlament), a végrehajtás (minisztertanács vagy elnöki hivatal) és a bíróságok között oszlik meg. A hatalomnak ezt a megosztását sok országban megfogalmazza az alkotmány vagy valamiféle nyilatkozat, néha pedig az évszázadok során létrejött íratlan hagyományok része.

Ugyanígy módon és ugyanezekből az okokból az üzleti vállalkozások is részekre vannak osztva, és az egyházaknak is van alapokmánya, amely más dolgokkal együtt a hatalom megosztását is kimondja, és meghatározza a hatalom gyakorlásának legitim módjait.

² Az angol fordításban ez áll: „a zsarnoknak foglyai”.

Ennek a rendszernek megvannak a kétségbevonhatatlan előnyei, és a politikai élet arénájában némi védelmet nyújt a legkirívóbb visszaélésekkel szemben, de kétféle módon is zsákutcába juthat.

1. Gyakran örökös hatalmi harcokat eredményez a hatalmi érdekek találkozási pontjain, mivel mindegyik növelni szeretné hatalmi területét, és féltékenyen öröködik, nehogy bármilyen módon megsértsék vagy kikezdzék előjogait.

Mindenki, aki már valaha is részt vett valamely egyház vagy szervezet alapszabályának megváltoztatására irányuló mozgalomban, elmondhatja, mennyire megdöbrent az ott tapasztalt taktikákon és a felszabadult ellenségeskedések hevén. Mindez azért történik meg, mert hatalmi kérdésekről van szó, a hatalom pedig mindig nehezen szenved el a riválisokat.

Ezenkívül a hatalmi központok nagyon gyakran szövetségre lépnek egymással más hatalmi centrumok befolyásának korlátozása vagy megsemmisítése érdekében, hogy azután megosztozzanak a zsákmányon. Ezért az érdekek találkozási pontjain a békesség mindig nagyon ingatag, és nem egyéb, mint egy nyugtalan fegyverszünet.

2. Minden ellenőrzési és egyensúlyi rendszer csak ott működhet eredményesen, ahol mindenki egyetért abban a kérdésben, hogy a hatalmat meg kell osztani. De bebizonyosodott, hogy ez nem jelent megfelelő védelmet a megállapodás egyoldalú felrúgása, vagy egy fegyveres erővel végrehajtott államcsíny ellen. Túl sokszor láttuk már, hogy katonai junták, diktátorok és forradalmi mozgalmak magukhoz ragadják a hatalmat, felfüggesztik az alkotmányt, szélnek eresztik vagy bebörtönzik a megválasztott vezetőket, kihirdetik a szükségállapotot, és abszolút hatalmat tulajdonítanak saját maguknak.

A vezetők leváltása

A másik megközelítési mód az, hogy viszonylag rendszeresen le kell váltani a vezetőket. Ennek a módszernek a hívei felismerték azt a tényt, hogy mindig elérkezik az a pillanat, amikor a hatalmi pozíciókat betöltő emberek túlélik hasznosságukat, mind a saját, mind pedig a szervezet érdekeit tekintve. A hatalom rossz hatással van azokra, akik gyakorolják, és ezek a hatások előbb-utóbb meg fognak mutatkozni.

Van egy józan realizmus e mögött a megközelítési mód mögött. Felismeri ugyan a romlott vezetők leváltásának szükségességét, és reméli, hogy a korrupció vezetői helyét romlatlan emberek foglalják el, mégis nagyon jól tudja, hogy végül az új vezetők is elkapják a fertőzést, és őket is le kell váltani.

A vezetők leváltása történhet békésen, választások útján, vagy erőszakos módon, forradalom vagy államcsíny segítségével. De bármilyen módon hajtják is végre, valami általában változatlan marad. A vezetők egyik esetben sem fognak önként lemondani a hatalomról, azt ki kell csavarni a kezükből. Nagyon ritka az a vezető, aki önként lemond, és nem követel választásokat. A hatalmon lévők nagy többsége mindent meg fog tenni hatalmának megőrzése érdekében, azok pedig, akik meg akarják szerezni a hatalmat, mindent megtesznek majd a pozíciók megkaparintásáért. Valószínű, hogy csak a céljaik elérése érdekében alkalmazott módszerek között lesz némi eltérés. De túl gyakran megtörténik, hogy a korrektség, az igazság és a jogszerűség lesz a háború első áldozata.

6. fejezet

A hatalom megváltása

Az egyik téma, amellyel Pál apostol az efézusiakhoz írt levélben foglalkozik, az a teremtett világ végső rendeltetése. Kijelenti, hogy Isten célja:

„...Az idők teljességének rendjére nézve, hogy ismét egybeszerkeszt magának mindeneket a Krisztusban, mind amelyek a mennyekben vannak, mind amelyek e földön vannak.”

Efézus 1:10

A „rend” szó a görög „oikonomia” fordítása, melyből az „ökonómia” kifejezés is származik. Pál itt Isten ökonómiájára utal. Ugyanakkor felismeri az egyház megkülönböztetett szerepét is, amelyet ebben a grandiózus tervben betölt:

„És hogy megvilágosítsam mindeneknek, hogy miképpen rendelkezett Isten ama titok felelől, amely elrejtetett vala örök időktől fogva az Istenben, aki mindeneket teremtett a Jézus Krisztus által. Azért, hogy megismertettessék most a mennybéli fejedelemségekkel és hatalmasságokkal az egyház által az Istennek sokféle bölcsessége.”

Efézus 3:9-10

Az „Isten rendje” fogalomnak a teremtett világba történő bevezetése szükségszerűen magába foglalja a vezetés és ezzel együtt a hatalom kérdését is, de én gyanítom, hogy az egyház soha nem értette meg, hogy ezeknek a fogalmaknak mennyire alapvetően fontos vonzatai vannak. Pedig az Újszövetség ismételtelen beszél ezekről a kérdésekről, amelyek a következők:

1. Egy új hatalom, és a hatalomnak egy új forrása, amely radikálisan különbözik a hatalom minden világi felfogásától, és a hatalom minden világi forrásától.

„Mert a keresztről való beszéd bolondság ugyan azoknak, akik elvesznek, de nekünk, akik megtartatunk, Istennek ereje.”

„Mert egyfelől a zsidók jelt kívánnak, másfelől a görögök bölcsességet keresnek. Mi pedig Krisztust prédikáljuk, mint megfeszítettet, a zsidóknak ugyan botránkozást, a görögöknek pedig bolondságot. Ámde maguknak a hivatalosoknak, úgy zsidóknak, mint görögöknek Krisztust, Istennek hatalmát és Istennek bölcsességét.”

I. Korinthus 1:18, 22–24

2. Egy újfajta vezető és egy újfajta vezetés, amely radikálisan különbözik minden korábbtól. Jézus egyetlen mondatával érvénytelenítette a vezetésről és a vezetési stílusról alkotott összes világi elképzelést, függetlenül attól, mennyire kulturáltak is voltak ezek. Ezt mondta: „De ne így legyen közöttetek”:

„Jézus pedig előszólítván őket, monda: Tudjátok, hogy a pogányok fejedelmei uralkodnak azokon, és a nagyok hatalmaskodnak rajtuk. De ne így legyen közöttetek, hanem aki közöttetek nagy akar lenni, legyen a ti szolgátok.”

Máté 20:25–26

Ha megvizsgáljuk a mai egyháznak a hatalomról alkotott felfogását, valamint vezetését és hatalmi struktúráját, akkor elkerülhetetlenül arra a következtetésre jutunk, hogy soha nem vettük komolyan Jézus idézett szavait. Később még visszatérünk a fenti igeversekhez, és megkíséreljük megragadni drámai fontosságát.

Először azonban részletesebben fel kell tárunk, mire gondol Pál, amikor azt mondja, hogy Krisztus Isten ereje, és különösen akkor, amikor arról beszél, hogyan kapcsolódik a Kereszt a hatalom kérdéséhez, mivel nem Krisztus, hanem a megfeszített Krisztus képviseli Isten erejét. Mielőtt megérthetnénk, mi is történt a megváltás során, ami olyan nagy hatást gyakorolt a hatalomra, először tisztáznunk kell, mit is jelent valójában a hatalom, és látnunk kell, hogyan érintette a hatalom kérdéskörét a teremtés és a bukás.

A hatalom természete

A hatalmat úgy lehet definiálni, mint

- Az eredményes cselekvés képességét;
- A környezet befolyásolásának képességét; és hogy
- A hatalommal rendelkező személy mindent megtehet, amit csak akar.

Ennek megfelelően tehát minden hatalom jogosan és kizárólagosan Istené.

„Egyszer szólott az Isten, kétszer hallottam ugyanazt, hogy a hatalom az Istené.”

Zsolt:62:12

„Ó, Uram, tied a nagyság, hatalom, dicsőség, örökkévalóság és méltóság, sőt minden, valami a mennyben és a földön van, tied!

Tied, ó Uram az ország, te magasztalod fel magadat, hogy légy minden fejedelmek felett!

A gazdagság és a dicsőség mind tetőled vannak, és te uralkodol mindeneken, a te kezében van mind az erősség és mind a birodalom, a te kezében van mindeneknek felmagasztaltatása és megerősítettése.”

I. Krónika 29:11–12

A teremtés és a bukás

Mózes első könyvében az emberiség hatalmat kap az Isten által teremtett világ felett, vagyis Isten feljogosítja arra, hogy hatalmat gyakoroljon környezete fölött, hogy átalakítsa és megváltoztassa annak érdekében, hogy feltárja értelmét, és kibontakoztassa a benne rejlő lehetőségeket.

„És megáldá Isten őket, és monda nekik Isten: Szaporodjatok és sokasodjatok, és töltsétek be a földet és hajtsátok birodalmatok alá, és uralkodjatok a tenger halain, az ég madarain, és a földön csúszó-mászó mindenféle állatokon.”

I. Mózes 1:28

Az a hatalom azonban, amelyben az ember részesült, a sáfár hatalma. Az ember számadással tartozik Istennek azért, hogy hogyan él a rábízott hatalommal, és az a feladata, hogy Isten iránti szeretetteljes engedelmisséggel használja, Akié minden hatalom.

A bukás során azonban az ember engedett a kísértésnek, és kinyújtotta kezét a függetlenség után. Hasonlóvá akart válni Istenhez, hogy ő legyen saját bölcsességének és hatalmának forrása. A Sátán, aki így szólt: „Hasonló leszek a Magassághoz”, ezt mondta Évának: „Olyanok lesztek, mint az Isten”. A hatalom illegitim megragadásának kísérlete áll tehát mind Lucifer, mind pedig az ember bukása mögött.

A bukás átkos következményei közül a következő dolgok kapcsolódnak a hatalom kérdéséhez:

1. A teremtési megbízatás Isten ellen fordul

Az ember továbbra is gyakorolja hatalmát a teremtett világ felett, de ezt már lázadóként teszi. Felépíti városait, de a város - amelynek története Bábellel kezdődik -, az emberiség közös Isten-ellenes lázadásának szimbólumává válik. Nemcsak a civilizáció, a gazdagság, a kereskedelem és a kultúra középpontja lesz, hanem a katonai hatalomnak, a hódításnak, az elnyomásnak és a bálványimádásnak is ez lesz a fókuszpontja. Más szavakkal: a város „hatalmassággá” nő ki magát. Ez a szimbólum az egész Ószövetségen átvonul az ember alkotásainak, intézményeinek, szervezeteinek, kultúrájának és társadalmi berendezkedésének jellemzéseként. Ugyanezeket a struktúrákat az Újszövetség olyan szavakkal írja le, mint fejedelemségek, hatalmasságok, uralkodók, erők, trónok és uraságok.

2. Az ember elveszítette szellemi tekintélyét a világ fölött

Az így létrejövő szellemi vákuumba belép a Sátán. A démonok fejedelme a világrendszer urává válik, és a mennyei vagy szellemi világban létrehozott erőin és hatalmasságain keresztül kormányoz.

„Mert nem vér és test ellen van nekünk tusakodásunk, hanem a fejedelemségek ellen, a hatalmasságok ellen, ez élet sötétségének világbírói ellen, a gonoszság szellemei ellen, melyek a magasságban vannak.”

Efézus 6:12

Fontos tudnunk, hogy a „város” héber szava „örangyalt” is jelent. Ez jól tükrözi azt a felismerést, hogy a város által képviselt szervezeti hatalom mögött démoni hatalmasságok, őrző angyalok rejtőznek. Minden város fölött van egy uralkodó isten, és ezek közül a Biblia sokat megnevez: Baál, Astarót, Dágon, Molok, Kámos, Diana, Rimmon, hogy néhányat megemlítsünk a sok közül.

Az inkarnáció

Isten kegyelmének csodája az, hogy Ő nem hagyja magára bukott teremtményét, sőt még a lázadó struktúrákat is életben tartja, nehogy a világ káoszba hulljon. De még ennél is tovább megy. Jézus Krisztusban Isten személyesen belép a teremtett világba, és ami még ennél is több, maga is részévé válik a teremtettség rendjének, hogy megváltsa és eredeti rendeltetésének megfelelően helyreállítsa. Az üdvösség mindegyik csodálatos szava ugyanazt a gondolatot fejezi ki: a teremtett világ helyreállítását, hogy az Atya dicsősége megnyilvánulásának színtere legyen.

A Galácia 4:4–5-ben Pál ezt mondja: „Mikor pedig eljött az időnek teljessége, kibocsátotta Isten az ő Fiát, aki asszonytól lett, aki törvény alatt lett, hogy a törvény alatt levőket megvált-

sa...” Vajon mit jelent az a kifejezés, hogy „*az időnek teljessége*”? Ha ebben a megközelítésben belenézünk az evangéliumok feljegyzéseibe, felfedezhetünk valami nagyon fontosat. Jézus abban az időben jött el, és abban az országban született meg, amikor és ahol a „hatalmasságok” a legféltelenebbek és a legkönyörtelenebbek voltak. Az első századi Palesztina tényleges uralkodói - nemzeti és társadalmi életének minden szempontjából - a „fejedelemségek” voltak.

A következő dolgok tartoznak ide:

1. Katonai hatalom. Palesztina meghódított, leigázott ország volt, idegen csapatok megszállása alatt állt, a hatalmas Római Birodalom légiói állomásoztak az ország területén.
2. Polgári hatalom: a könyörtelen idumeai Heródes-család uralma. Ez az uralkodóház volt a felelős - más atrocitások között - a bethlehemi csecsemők lemészárlásáért.
3. Egy szigorú, törvényeskedő vallási hatalom, a Szanhedrin és a zsinagógafők uralma, akik megpróbálták megölni Jézust vallási előírásaik megsértése miatt, és azért, mert ezáltal kikezdte pozíciójukat.
4. Egy elnyomó gazdasági hatalom, amely bérbeadta az adószedés jogát, igazságtalanul magas adóival teljesen kivéreztette az országot, és rettenetes nyomorba taszította a népesség széles rétegeit.
5. A Sátán hatalma, amely betegségek és démonizáltság okozta szenvedésben nyilvánult meg. Ha az Ószövetségről az Újszövetséghez lapozunk, a démoni tevékenység olyan kirobbanásának lehetünk a szemtanúi, amely legalábbis meghökkentő. Mintha az egész nemzet egy szemmel látható mértékű démonikus befolyás alá került volna.

De Jézus a hatalmasságok akadálytalan zsarnoksága közepette úgy élte emberi életét, hogy az meglepő módon teljesen szabad volt befolyásuktól. A „hatalmasságok” nem boldogultak Vele. Közülünk senki sem élvez ilyen mértékű szabadságot, ha két gyenge pontunkra nagy nyomást helyeznek, előbb-utóbb eredményt érnek el vele. Az említett két gyenge pont a kapzsiság és a félelem. Mindenkinek megvan a maga ára, és egy adott ponton mindenki megadja magát. A „sárgarépa és a bot” rátermett és erőszakos alkalmazásával mindenkit lehet irányítani.

De mit lehet kezdeni egy olyan emberrel, akiben nincsen kapzsiság és nincsen félelem? Semmit.

Jézusban nem volt kapzsiság. Ő nemcsak mondta, hogy: „*Add el mindenedet, és oszd szét a szegények között*”, hanem meg is tette. Biztos vagyok benne, hogy amikor ezt mondta: „*A rókáknak barlangjuk van, és az égi madaraknak fészük, de az ember Fiának nincs fejét hová lehajtania*” (Lukács 9:58), nem vágott búbanatos képet, hanem arca szinte derült volt. Nem akart semmit saját magának.

Félelem sem volt Benne. Felállt a hajóban a démonok által felkorbácsolt vihar kellős közepén, amely annyira megrémisztette a tanítványokat, hogy viselkedésük már szinte irracionálissá vált, és ezt kérdezte: „*Miért vagytok ily félénkek?*” (Márk 4:40).

Sőt mi több, Jézus folyamatosan demonstrálta szabadságát, és következetesen megtagadta, hogy meghajoljon a hatalmasságok előtt, vagy megadja magát nekik. Tudatosan és állhatatosan gyógyított szombati napokon, személyesen üzte ki a templomból a kufárokat, és felszólított mindenkit arra, hogy állítsák helyre az Imádság Házának helyes használatát. Ezekkel a szavakkal söpörte félre Heródes halálos fenyegetését: „*Elmenvén mondjátok meg annak a rókának: Ímé ördögöket űzők ki és gyógyítok ma és holnap, és harmadnapon elvégeztetem*”

(Lukács 13:32), és helyrerakta Rómát is, mint egy másodlagos hatalom birtokosát: „*Adjátok meg azért ami a császáré, a császárnak, és ami az Istené, az Istennek*” (Lukács 20:25).

Még a pusztába is kiment, szembenézett az erős emberrel - magával a Sátánnal -, és hihetetlen, helyrehozhatatlan vereséget mért rá. „*Eredj el Sátán, mert meg van írva: Az Urat, a te Istenedet imádd, és csak néki szolgálj.*” (Máté 4:10)

A kereszt

Amikor azonban eljön a nagyhét, egy megdöbbenő paradoxonnak lehetünk a szemtanúi. Jézus megadja magát a „hatalmasságoknak”! Hagyja, hogy a vallásos hatalmasság foglyul ejtse, és keresztkérdésekkel faggassa, aztán megengedi, hogy a vallásos hatalmasság átadja a katonai hatalmasságnak, amelyik kigúnyolja, megkorbácsolja és keresztre feszíti Őt, a gazdasági hatalom pedig a keresztfeszítés helyén letépi róla ruháját, és kockajáték nyeregménytárgyává teszi azt.

De történt valami, ami még ennél is különösebb. Jézus megadja magát a sátáni hatalmasságnak is.

Ezt mondta:

„...ez a ti órátok, és a sötétségnek hatalma.”

Lukács 22:53

„Nem sokat beszélek már veletek, mert jön a világ fejedelme, és énbennem nincsen semmije.”

János 14:30

Egyetlen pillanata volt az időnek, és egyetlen hely volt az egész világegyetemben, amikor az ördög azt gondolhatta, hogy mindent a markában tart. Övé volt az Isten Fia, az örökkévaló Ige önként lett tehetetlen áldozat a kezében.

Ám mint mindig, a Sátán most sem számolt Isten végtelen elrejtett bölcsességével, amely ott volt a keresztben.

„Melyet e világ fejedelmei közül senki sem ismert, mert ha megismerték volna, nem feszítették volna meg a dicsőség urát.”

I. Korinthus 2:8

Pál itt azokról a démoni fejedelemségekről beszél, amelyek Jézus elárulását és halálát kifőzték. Azt mondja, hogy ha ezek megsejtik, mi fog történni a kereszten, akkor inkább ledöntöttek volna minden fát Palesztinában, mintsem hogy megengedjék, hogy valamelyikből keresztet ácsoljanak Jézus számára, mivel halálának és feltámadásának következményei katasztrofálisak voltak a hatalmasságokra nézve.

1. Először: az ördög teljes vereséget szenvedett. Jézus lefegyverezte, vagyis megfosztotta őt hatalmától (katargeo).

Sokszor eltűnődtem azon, hogy vajon mi döbbsentette meg Jézust a Gecsemáné kertjében. Bizonyára nem a kereszt. Mindig tudott a keresztről. Jeruzsálem felé haladva olyanná tette arcát, mint a kova, mert tudta, hogy a kereszt vár ott Rá, de most, a kertben, valami nagyon

megdöbbeneti Őt. Van valami, ami gyötri és felkavarja, valami viszolyogtató dolog, ami annyira erőt vesz rajta, hogy a halálba sodorja Őt.

Aztán ott van Jézus különös imája: „*Ne az én akaratom legyen meg, hanem a tied*” - imádkozta nem egyszer, nem is kétszer, hanem háromszor, mire a kérdés lezárult. Egész életében nem ismert más akaratot, mint az Atyáét. Mindig ezt mondta: „*Én mindenkor azokat cselekszem, amelyek néki kedvesek*” (János 8:29). Egy más alkalommal így szólt: „*Az én eledelem az, hogy annak akaratját cselekedjem, aki elküldött engem, és az ő dolgát elvégezzem*” (János 4:34). A Gecsemáné-kerti jelenetben viszont ennek a küzdelemnek lehetünk a tanúi: az én akaratom - a te akaratod, az én akaratom - a te akaratod, és ez egy olyan erkölcsi tusát jelentett a Számára, hogy a földre hulló verejtékcseppei pirosak lettek a vértől.

Nem értem teljes egészében azt, ami a Gecsemánéban történt. Gyanítom, hogy vannak olyan mélységei ennek az eseménynek, amelynek teljes megértéséhez még az örökkévalóság is kevés lesz. De egy valamit elkezdtem megérteni. Amikor Jézus bement a kertbe, nemcsak bűnös voltunkat, hanem a bűneinket is Magára vette.

„Mert azt, aki bűnt nem ismert, bűnné tette értünk, hogy mi Isten igazsága legyünk őbenne.”

II. Korinthus 5:22

A bűn gyökere az Isten elleni lázadás, az a független hatalom utáni büszke, önző vágy, amely mind a mai napig képtelen elviselni Isten létezésének tudatát, Aki merészelt így szólni: „*Én, az Úr, vagyok a te Istened. A következő dolgokat nem teheted...*”

Hitem szerint Jézus ekkor saját tapasztalatából jött rá arra, hogy milyen mély és kérlelhetetlen az az önző hatalomvágy, amely elárasztotta az emberiséget, amelyből meg akart minket váltani, és amely most Őt is annyira elborzasztotta. Tehát nem a saját akarata ellen harcolt, hogy el tudja fogadni az Atya akaratát, hanem a miénk ellen. Magára vette lázadó emberi akaratunkat, megtisztította azt az önző hatalomvágytól, és rákényszerítette, hogy meghajoljon az Atya akarata előtt. Ez az egyetlen dolog, ami lehetővé teszi Istennel kapcsolatos hozzáállásunk megváltoztatását, ennek az eseménynek köszönhetjük, hogy engedetlen lázadókból Isten szeretetteljes, engedelmes fiai lehetünk.

Amikor Jézus ilyen módon leszámolt az emberi természetben rejlő lázadás gyökerével, akkor a megváltott emberi fajt ki is ragadta az ördög markából, mert ő az a szellem, aki „*most az engedetlenség fiaiban munkálkodik*” (Efézus 2:2). Ami minket illet, az ördög le van fegyverezve.

2. Másodszor: Jézus magát a hatalmat is megváltotta. A bukott hatalom, amely mindenáron a saját akaratának érvényesítésére törekszik, most kénytelen meghajolni az Atya akarata előtt. A függetlenségre törekvő hatalom, amely öncélúvá akar válni és isteni méltóságra próbál emelkedni, most szembetalálja magát egy olyan akaratallal, amelynek célja a legteljesebb engedelmesség.

„Megalázta magát, engedelmes lévén halálig, mégpedig a keresztfának haláláig.”

Filippi 2:8

Amit Pál itt kihangsúlyoz, az nem az, hogy Jézus saját döntésének eredményeként halt meg a kereszten, hanem az, hogy ez az esemény Isten akaratából fakadt, amelynek Ő készségesen alávetette magát. Ez a döntés, amelyet az az Ember hozott meg, Aki a legnagyobb hatalommal rendelkezik az egész univerzumban, magára a hatalomra is kifejtette hatását: megváltotta azt.

„Annakokáért az Isten is felmagasztalá őt, és ajándékoza néki oly nevet, amely minden név fölött való.

Hogy a Jézus nevére minden térd meghajoljon, menyeyeiké, földieké és föld alatt valóké.

És minden nyelv vallja, hogy Jézus Krisztus Úr az Atya Isten dicsőségére.”

Filippi 2:9–11

A megváltott hatalom jellemvonásai

Ha a megváltásnak mindenhova el kell hatnia, ahova a bűn elhatott, és ha a bukás a hatalmat is megrontotta, akkor a hatalomnak is a megváltás alanyának kell lennie. Mi jellemzi tehát a megváltott hatalom természetét, melyek a lényeges jellemvonásai annak a hatalomnak, amelyet a megfeszített Krisztus gyakorol? Mi történt a hatalommal, hogy az már nem rontja meg többé azt az embert, aki a kezében tartja? Következzék itt az a négy tulajdonsága, amelyek a leglényegesebbnek tűnnek.

1. Ez a hatalom örök időkre lezárta az Atya akarata iránti engedelmesség kérdését.

A Gecsemánében és a kereszten történt dolgok örökre átformálták ezt a hatalmat a „ne az én akaratom legyen meg, hanem a tied” mintájára. Más szavakkal: ez egy olyan hatalom, amely szüntelenül Isten iránti engedelmességre törekszik, ellentétben a világi hatalommal, amely mindig a saját érdekeit keresi.

2. Ez a hatalom végérvényesen lezárta a célok és az eszközök közötti különbségtétel kérdését.

Az egyetlen és kizárólagos cél, minden tevékenység egyedüli célkitűzése, amelyben ez a hatalom részt vesz, az Atya dicsőítése. Minden egyéb dolog csak ennek a célnak a megvalósítási eszköze. Ez a hatalom tehát sikerre törekszik, de nem a siker a célja; eredményt akar elérni, de nem az eredmények lebegnek a szeme előtt; érdekli a teljesítmény, de nem a teljesítmény a célja. Kizárólag az Atya dicsőítésére törekszik, és ha ezt gyengeségek, üldöztetés, szenvedések és látszólagos kudarc árán tudja megvalósítani, akkor ez a hatalom minden ilyen dologgal kész kiegyezni.

3. Ez a hatalom felöleli a keresztet, és Krisztusban kihalt belőle minden önzés, öndicsőítés és hatalomvágy.

Ez volt az a gyengeség, amelyet Pál elfogadott, és ezen a kapun belépve felfedezte azt az utat, amely ennek a hatalomnak a kiteljesedéséhez vezet.

„És ezt monda nékem: Elég néked az én kegyelmem, mert az én erőm erőtlenség által végeztetik el. Nagy örömet dicsekszem azért az én erőtlenségeimmel, hogy a Krisztus ereje lakozzék énbennem.”

II. Korinthus 12:9

„Mert noha megfeszítettett erőtelenségből, mindazáltal él Istennek hatalmából. És noha mi erőtelenen vagyunk benne, de vele együtt élünk majd Isten erejéből ti nálatok.”

II. Korinthus 13:4

4. És végül: ennek a hatalomnak radikálisan más az orientációja, mint az önző, mások fölött uralkodni vágyó hatalomnak

Ennek a hatalomnak a megtapasztalása rejtőzik Pál néhány meglepő kijelentése mögött, gondolok például arra, amit az I. Korinthus 4:8–13-ban olvashatunk. Ennek megértése nélkül

nehezen tudnánk komolyan venni ezeket a szavakat, és sokkal inkább szarkazmusnak vagy iróniának éreznénk. De ezek közül a kijelentések közül egyik sem szarkazmus vagy irónia.

„Mert mi, akik élünk, mindenkor halálra adatunk a Jézusért, hogy a Jézus élete is látható legyen a mi halandó testünkben.

Azért a halál mi bennünk munkálkodik, az élet pedig tibennetek.”

II. Korinthus 4:11–12

7. fejezet

A vezetés megváltása

Jézus a megváltás során nemcsak a hatalomnak egy új, megváltott típusát hozza létre, hanem megalkot és bemutat egy újfajta vezetőt is ennek a hatalomnak a kezelésére. Mindkettőre szükség van, mivel ugyanúgy nem kapcsolhatjuk össze az új teremtést a régivel, mint ahogyan nem célszerű régi tömlőbe új bort tölteni. Más szavakkal: a régi fajtájú vezető képtelen megérteni az újfajta hatalmat, és még kevésbé tud vele bánni, az új típusú hatalom pedig képtelen elkövetni azokat a dolgokat, amelyekre a „régimódi” vezetők általában fel szokták használni.

Amikor Jézus ezt mondta: „*De ne így legyen közöttetek*” (Máté 20:26), akkor megfosztotta legitimitásától az összes létező vezetési felfogást. Helyettük bemutatja az egyetlen vezetői típust, akire nyugodtan rá lehet bízni a hatalmat, mert az nem fogja őt megrontani. Ez a vezető:

1. Természete szerint szolga, és
2. Már túltette magát a státusz-szindrómán.

Ami ebből a vezetői modellből következik, az egyszerűen megdöbbentő. El tudod képzelni, milyen társadalmat építhetnénk fel, ha az összes fontos intézményt és szervezetet olyan emberek vezetnék, akiket nyugodtan fel lehet ruházni hatalommal, mert az nem fogja őket megmérgezni vagy korrumpálni?

Szolgáló vezetők

A Máté 20-ban Jézus foglalkozik a vezetés kérdésének ezzel a döntő fontosságú aspektusával. Az alaphelyzet, amelynek kapcsán ez a téma felmerült, az a nagyon jól ismert viszály, ami a hatalomvágyból fakad. Két tanítvány, Jakab és János úgy dönt, hogy megpályázza a Királyság két legbefolyásosabb pozícióját, és egyikük a Király jobb oldalán, másikuk pedig a bal oldalán foglal helyet. Ügyük képviselőjével az elképzelhető legjobb és leglelkesebb pártfogójukat bízzák meg: édesanyjukat. A becsvágy, különösen akkor, ha a hatalomvágy mozgatja, minden eszközt és módszert kész felhasználni céljai elérése érdekében.

Nem meglepő tehát, hogy a többi tíz törtetőből kirobban a felháborodás, mert váratlanul abba a veszélybe kerültek, hogy saját ambícióik háttérbe szorulnak.

Ekkor Jézus összehívja a tanítványokat, és így szól:

„Tudjátok, hogy a pogányok fejedelmei uralkodnak azokon, és a nagyok hatalmaskodnak rajtuk. De ne így legyen közöttetek, hanem aki közöttetek nagy akar lenni, legyen ti szolgátok. És aki közöttetek első akar lenni, legyen ti szolgátok. Valamint az embernek Fia nem azért jött, hogy néki szolgáljanak, hanem hogy ő szolgáljon, és adja az ő életét váltságul sokakért.”

Máté 20:25–28

A legtöbb vezető - ha őszinte -, akkor hozzám hasonlóan bevallja, hogy ez az igeszakasz meglepő és irritáló a számára, mivel a látszat szerint Jézus két olyan szerepet próbál össze-

kapcsolni, amelyek nemcsak hogy különböznek egymástól, hanem kölcsönösen kizárják egymást. Elvégre a vezetők vezetnek, a szolgák meg szolgálnak. Ha a vezetők átveszik a szolgák helyét, mit csinálnak majd a szolgák, és ki fogja majd végezni a vezetés munkáját? Valószínűleg rokonszenvesebbnek tartjuk a következő idézet által képviselt nézőpontot, mivel ez sokkal inkább összhangban áll az általánosan elfogadott nézetekkel:

„Kicsoda pedig tiközületek az, aki ha egy szolgája van, és az szánt vagy legeltet, tüstént azt mondja annak, mihelyt a mezőről megjő: Jer elő, ülj asztalhoz? Sőt nem azt mondja-e neki: Készíts vacsorámra valót, és felövezvén magadat, szolgálj nekem, míg én eszem és iszom, és azután egyél és igyál te?”

Lukács 17:7-8

Hogyan kell tehát értenünk a Jézus által bemutatott meghökkentő ötletet: azt a vezetőt, aki mellékesen, vagy talán inkább elsősorban szolgál? Egészen biztos, hogy Jézus komolyan gondolta azt, amit mondott, mert nemcsak tanított róla, hanem be is mutatta ezt a szerepet, és önmagát állította elének követendő példaként.

Robert Greenleaf „Szolgáló vezetés” című magvas könyvében elejt néhány éles ítélőképességről tanúskodó megjegyzést, amelyek jó bevezetésül szolgálhatnak a témához, és nagyszerűen kommentálják Jézus idézett szavait. Kétféle vezető létezik - mondja ő. Először is ott vannak az erős személyiségű született vezetők. Ők azok, akik bármilyen körülmények között magától értetődő módon megpróbálják megkaparintani a dolgok irányítását: döntéseket hoznak és kiadják az utasításokat. Általában erőszakos természet, mohóság és uralkodási vágy hajtja ezeket az embereket. Ugyanakkor ott vannak az erős természetű született szolgák, akik azért veszik kezükbe a vezetést, mert lehetőségnek tekintik a szolgálatra. Ahhoz, hogy társadalmunkban jobbra forduljanak a dolgok - mondja Greenleaf -, az kell, hogy csak a szolgáló vezetők vezessenek, nekünk pedig meg kell tagadnunk, hogy olyan embert kövesünk, aki született vezető. Továbbá a társadalmi változások legnagyobb akadályai azok a született szolgák, akik képesek lennének vezetni, de nem teszik.

Természet, nem tevékenységi kör

Az első dolog, amit tisztáznunk kell, az az, hogy a jellem, a vele született természet, nem pedig a funkció kérdésével foglalkozunk. A szolgáló vezető először és elsősorban természete szerint szolgál, a kérdés tehát az, hogy kicsoda ő, nem pedig az, hogy mit csinál. A szolgáló természet motiválja viselkedését, a szolgálóban pedig a motiváció a legfontosabb. Bárki képes elvégezni egy szolga kötelességeit, el tudja látni azokat a feladatokat, amelyeket egy szolgának el kell látnia, de mindenki más csak vonakodva, neheztelve, vagy pedig pénzért fogja tenni a dolgát. A szolgálatban részesülő személy pedig hamarosan a tudatára ébred annak, hogy az elvégzett munkából hiányzik az igazi szolgálat.

Gyakran megtörténik, hogy valaki őszintén és készségesen szolgál, de szolgálatát eszköznek tekinti egy cél elérése érdekében. Ez a cél pedig az, hogy egy olyan pozícióra emelkedjen, ahol már nem kell szolgálnia, hanem mások szolgálnak neki. Ezért szívvel-lélekkel szolgálnak mindaddig, amíg céljukat el nem érik, de amikor feljutnak a csúcsra, akkor zsarnok lesz belőlük. Úgy gondolják, hogy ők már megfizették az árat más emberek kiszolgálásával, és most rajtuk a sor, hogy hátradőljenek, kiadják utasításaikat, és végignézzék, amint a változatosság kedvéért most mások ugranak azt teljesíteni.

A vezetők ezenkívül sok szolgálati tevékenységet végezhetnek anélkül, hogy valaha is szolgáló vezetők lennének. Vannak, akik mindenféle feladatot és kötelezettséget magukra vállalnak,

de ez csak nyűg a számukra. Azért nem hajlandók ezeket átadni másnak, mert - mint mondják - képtelenek alkalmas embert találni, aki munkájukat megfelelő módon elláthatná, mégis egyfolytában morgolódnak, hogy milyen keményen és sokat kell dolgozniuk. Végül annyira megterhelik magukat azzal, hogy mindent maguk csinálnak, hogy nem marad idejük és energiájuk a vezetés munkájára, de közben tisztában vannak azzal, hogy minden kemény munkájuk ellenére is „híjával találtak”.

Más vezetők nem azért vállalnak magukra sok munkát és felelősséget, mert szolgálni akarnak, hanem azért, hogy nélkülözhetetlenné tegyék magukat, ugyanis ha nem lehet őket pótolni, akkor valódi hatalommal rendelkeznek. A fenyegetés, vagy akár az arra vonatkozó utalás, hogy visszavonulnak a szolgálatától, elég ahhoz, hogy leszámoljanak az ellenkezéssel, mivel mindenki tudja, hogy nélkülük az egész szervezet működése leáll. Még az is megtörténhet, hogy mindkét téren hasznot húznak a helyzetből: élvezik a pótolhatatlanságukból származó hatalmat, ugyanakkor átengedik magukat az önsajnálatnak, amiért annyira túlhajtják magukat az emberekért, akik egyáltalán nem is értékelik azt, amit értük tesznek.

Természet, nem vezetői stílus

Azt is ki kell hangsúlyoznunk, hogy a „szolga” kifejezés a vezető természetére utal, nem a vezetői stílusára. Vannak feladatorientált vezetők, és vannak emberközpontú vezetők; vannak vezetők, akik utasításokkal irányítanak, vannak olyanok, akik az együttműködésre építenek; megint más vezetők pedig demokratikus stílusban hozzák meg döntéseiket. Meggyőző érvek bizonyítják, hogy az a mód, ahogyan tevékenységeink során másokhoz viszonyulunk, motivációs adottságaink része, ezért nagy mértékben velünk született tulajdonság. Mindig e szerint a mód szerint próbálunk viszonyulni másokhoz, és ennek megfelelően tudunk a legeredményesebben vezetni. Ugyanakkor azt a stílust, amelyik egy adott helyzetben rendkívül hatékonynak bizonyul, szintén a szituáció határozza meg. Például: amikor jól mennek a dolgok, akkor az emberek meglegszenek a centralizált, utasításokkal irányító vezetéssel. Amikor nagyon rosszul áll a közösség szénája, ugyanez az utasító, egyszemélyi vezetési stílus a legalkalmasabb egy reménytelen helyzet kezelésére és megfordítására. A két szélsőség között azonban általában a konzultatív, együttműködésre építő vezetési stílus hozza a legjobb eredményeket.

A szolgáló vezetés bármelyik vezetési stílussal összeegyeztethető, és mindegyikből ki is hagyható. A szolgaság a természet, a jellem, vagy a motiváció jellegére vonatkozik.

Természet, nem szerep

És végül: mivel a szolgaság a vezető jellemére, természetére utal, ezt a betöltött szerep nem befolyásolja, és nem tudja megváltoztatni. A szolgáló természetű ember akkor is szolgál marad, ha vezetői beosztásba kerül, és akkor is, ha leváltják. Felveheti és leteheti vezetői tisztét, természete soha meg nem változik. Belső természetes motivációja arra készíti őt, hogy szolgáljon. Ha úgy látja, hogy vezetőként tud a legjobban szolgálni, akkor vezető lesz. Ha talál valakit, aki jobban vezet, mint ő, vagy pedig más szerepben hasznosabb szolgálatot végezhetne, akkor szívfájdalom nélkül átadja a vezetést, és boldogan ismét alárendelt lesz. Mindkét módon eleget tud tenni belső motivációjának, amely szolgálatra készíti őt.

A szolgai természet lényege

A vezetés egyik legfontosabb bibliai képe alapján a vezető pásztorként jelenik meg előttünk, mert a pásztor van a juhokért, nem a juhok a pásztorért. A pásztor az, aki leteszi életét a juhokért (János 10:11), és Isten ítélete Izrael hamis pásztorai ellen úgy szól, hogy magukat táplálták, nem a nyájat (Ezékiel 34:2).

Pontosabb kifejezésekkel élve az a vezetés, amely a hamisítatlan szolgai természetből fakad, a következő jellemvonásokkal rendelkezik:

1. A szolgáló vezető mindenekfelett való célja mindig a vezetettek érdekeinek képviselése

Ez azt jelenti, hogy a vezetőknek ismerniük és érteniük kell a vezetésekre bízott embereket, hogy tudhassák, mik az érdekeik. Ez pedig azt jelenti, hogy ha megismerik az emberek érdekeit, akkor ezek elsőbbséget élveznek a vezetők érdekeivel szemben. Ez az, amikor a pásztor leteszi életét a juhokért.

2. A szolgáló vezető számára az jelenti a legmélyebb beteljesülést, ha a vezetésére bízott emberek növekednek és fejlődnek

Az emberek személyes növekedését és érettségét gyakran akadályozza az, hogy a vezetők megtartják maguknak az ehhez szükséges ismereteket és alapelveket mint a sikeres szolgálat kulcsát, mintha ezek üzleti titkok lennének, amelyek biztosítják számukra vezetői pozíciójukat. Hasonlítsuk ezt össze Pál határtalan örömeivel, amit gyülekezeteinek fejlődése és sikerei láttán érzett:

„Mindenkor hálaadással tartozunk az Istennek, atyámfiai, tiérettetek, amiképpen méltó is, mivelhogy felettébb megnövekedék a ti hitetek, és mindnyájatokban bővölködik az egymáshoz való szeretet. Annyira, hogy mi magunk dicsekszünk veletek az Isten gyülekezeteiben, a ti kitartástok és hitetek felől...”

II. Thessalonika 1:3–4

3. Készségesen vállalja a kötelezettségeket

A vezetők általában nem szeretik elkötelezni magukat, sokkal jobban szeretik megőrizni szabadságukat döntések meghozatalára. Inkább mások vállára rakják a terheket. Ez az oka annak, amiért vezetőket nagyon nehéz vezetni. Erősen kiállnak az elkötelezettség mellett, de általában úgy gondolják, hogy az embereknek kell elkötelezniük magukat mellettük vagy célkitűzéseik mellett.

A szolgák számára nem jelent problémát a kötelesség. Hozzászoktak a munkához, nem azért, mert ők akarják elvégezni, hanem azért, mert megkövetelik tőlük, hogy szolgálatuk részeként megtegyék. A kötelezettségek készséges vállalása a szolgai természet egyik legfontosabb fémjelzése. *„Mind a görögöknek, mind a barbároknak, mind a bölcseknek, mind a tudatlanoknak köteles vagyok.”* (Róma 1:14).

4. A szolgáló vezetők vágyakoznak arra, hogy elszámoltassák őket

Különbség van a számonkérhetőség elvének elfogadása és keresése között. A szolga szereti, ha elszámoltatják, és megszokta, hogy számonkéri teljesítményét, mivel tudni akarja, hogy megfelelő szinten ki tudja-e elégíteni azoknak az elvárásait, akiket szolgál.

Az elszámoltatás utáni vágy nem a vezető természetes hajlamaiból származik. A legtöbb ember sokkal inkább a független és szabad cselekvésre törekszik, ezért tehát a vezetőnek az elszámoltatással, a számonkéréssel kapcsolatos hozzáállása jól jelzi, hogy megértette-e a hamisítatlan szolgai élet lényegét.

5. A szolgáló vezető gondoskodó szeretetet tanúsít a vezetettek iránt

A gondoskodás a szeretet jele, nem az emocionális, hanem a döntésből fakadó szeretet, amely cselekvésben nyilvánul meg, és figyelembe veszi az emberek szükségleteit, érzékenységét, kényelmi szempontjait és érdekeit. A pásztor, a vezetőről elénk tárt egyik bibliai kép ezen a ponton összeolvad az atya képével, mivel az apa a gondoskodó szeretet elsődleges forrása, aki már akkor tudja, mire van szükségünk, mielőtt kimondanánk (Máté 6:8), aki mindent megad a gyermeknek, ami neki jó (Máté 7:11), és sokkal inkább a szándékot nézi, nem az eredményeket (Máté 6:4).

6. A szolgáló vezető kész odafigyelni

A szolgák azért figyelmesek, mert meg kell tudniuk, mi a dolguk. A vezetők nem szoktak odafigyelni másokra: ők beszélnek, mások pedig figyelmesen hallgatják őket. Az Úr Szolgája azonban, Aki azonos a Messiással, a Királlyal, így szól:

„...fölserkenti minden reggel, fölserkenti fülemet, hogy hallgassak, miként a tanítványok. Az Úr Isten megnyitotta fülemet, és én nem voltam engedetlen...”

Ésaiás 50:4–5

A szolgáló vezető mindig odafigyel másokra, mivel ő is tudni akarja, mit kell tennie. Figyel Istenre, de már megtanulta, hogy Isten nemcsak közvetlenül, hanem az embereken keresztül, közvetett módon is szól. Ezért a szolgáló vezető kész elfogadni a kritikát és a tanácsokat. A szolgának bármit mondhatsz, ha az hozzásegíti őt munkájának jobb elvégzéséhez, mivel a nap végén az eredmények számítanak, és a szolga dicséretben, nem korholásban akar részesülni.

A vezetők gyakran védekező vagy harcias viselkedést öltenek magukra minden olyan vélemény hallatán, hogy teljesítményükön itt-ott javítani kellene. A szolgáló vezető hozzáállása azonban ez: *„Ha tudsz nekem mutatni bármit, ami hozzásegíthet engem egy jobb döntéshez, most vagy a következő alkalommal, akkor én azt tudni akarom”*.

7. A szolgáló vezető szívében őszinte alázat van, ezért reálisan és józanul fel tudja mérni saját képességeit és hiányosságait, és azt, hogy mi az, amit jól csinál, és mi az, amit nem

8. És végül: a szolgáló vezető kész megosztani hatalmát másokkal, vagyis hatalommal ruház fel másokat, hogy szabadabbak, függetlenebbek legyenek, több képességgel, tehát nagyobb hatalommal rendelkezzenek. Ez a vezető már megtanulta, először talán intuitív módon, aztán pedig tapasztalatából is, hogy minél több ember rendelkezik hatalommal, annál nagyobb az a hatalom, és annak érdekében, hogy ez így legyen, egyetlen ember vagy csoport sem birtokolhatja az összes hatalmat, és senkit sem lehet kizárni a hatalomból.

8. fejezet

Hogyan lehetünk szolgáló vezetők?

Az eddigiekben megpróbáltuk megtalálni a választ az első fontos kérdésre, amit a szolgáló vezetéssel kapcsolatban fel kell tennünk: „Mi is az valójában?”

Most pedig elérkeztünk a második, de ugyanolyan fontos kérdéshez: „Hogyan kell ezt csinálnunk?” Mivel pedig természetéről, jellemről beszélünk, a kérdés még pontosabban így hangzik: „Hogyan tehetünk rá szert?” Ha nem tudjuk kielégítően megválaszolni ezt a kérdést, akkor vagy csalódásban lesz részünk, mert csak egy elérhetetlen eszményképet látunk majd a dologban, vagy pedig abba a hibába esünk, hogy azt hisszük: csak akkor lehetünk szolgáló vezetők, ha megértjük ezt a fogalmat.

A szolgáló természet forrása

Ha valamire szükségünk van, oda kell mennünk a megfelelő forráshoz, a szolgáló vezető természetének pedig csak egyetlen forrása van: Jézus Krisztus. Jézus ezt nagyon világosan elmondta:

„Valamint az embernek Fia nem azért jött, hogy neki szolgáljanak, hanem hogy ő szolgáljon, és adja életét váltságul sokakért.”

Máté 20:28

„Mert melyik nagyobb, az-é, aki asztalnál ül, vagy aki szolgál? Nemde aki asztalnál ül? De én tiköztetek olyan vagyok, mint aki szolgál.”

Lukács 22:27

Az evangéliumok legmeghökkenőbb képe valószínűleg a János 21-ben olvasható. A fel-támadt Krisztus, Aki legyőzte a bűnt, a halált és a Sátánt, és az, Akit Isten teljhatalommal ruházott fel a menny és a föld fölött, ott áll a tengerparton, és halat süt a tanítványoknak reggelire.

Jézus ugyanakkor annyira leegyszerűsítve is elénk tárja a szolgáló természet lényegét, hogy az mindenki számára hozzáférhetővé válik. A Filippi 2-ben Pál lépésről lépésre kifejti ezt a folyamatot, és kihangsúlyozza, hogy ennek gyakorlattá kell válnia a számunkra.

„Annakokáért az az indulat legyen bennetek, mely volt a Krisztus Jézusban is.”

Filippi 2:5

Az indulataink, az attitűdjeink határozzák meg, milyenek vagyunk, hogyan cselekszünk és reagálunk. A attitűd több, mint a hit, mivel a hit pusztán intellektuális nézeteket jelent, amelyeket vallunk, de ezek csak nagyon ritkán befolyásolják életvezetésünket. Az attitűdök a következő elemekből épülnek fel:

1. Van egy kognitív elemük, amely intellektuális nézeteket vagy meggyőződést jelent.
2. Van egy emocionális részük: ezek az említett nézetekhez kapcsolódó érzelmek.
3. Van egy akarati elemük: azok a viselkedési formák, melyek hitünkéből következnek.

A szolgai léthez vezető út Jézus számára

A Filippi levél említett szakaszát gondosan elemeznünk kell. Idézzük fel a rész néhány szavát:

„Aki, mikor Istennek formájában vala, nem tekintette zsákmánynak azt, hogy ő az Istennel egyenlő, hanem önmagát megüresíté, szolgai formát vévén föl, emberekhez hasonlónak lévén.”

Filippi 2:6–7

Bármilyen fogalmak alapján próbáljuk megérteni a kenoziszt, vagyis azt, hogy az Isten Fia megüresítette magát, a következő tényeket nem lehet megkerülni.

1. Jézus „Isten állapotában volt”, ami azt jelenti, hogy Ő tökéletesen, hiánytalanul Isten volt, természetében és lényében egyaránt.
2. Jézus semmivé tette, szó szerint „megüresítette” magát. Ezt Ő tudatosan, szándékosan, eltökélten és cselekvően valósította meg. Bizonyos dolgokat levetkőzött, másokat pedig felvett.
3. Szolgai formát öltött magára, vagyis ugyanolyan mértékben szolga lett természetére nézve, mint amennyire Isten volt természetére nézve. Nem egyszerűen úgy viselkedett, mint egy szolga, nem egyszerűen a szolga munkáját végezte, hanem a szolgaság volt a természete. Ez az oka annak, hogy minden szolgálat természetes volt a számára, nem volt ezekben semmi kényszer, feszélyezettség vagy mesterkéeltség, hanem spontán módon, hitelesen következtek lényéből.
4. Ez a szolgai természet emberi természet volt, amit Ő beleinjektált az emberi természet véráramába, ezért Krisztus hozzáférhetővé vált a számunkra.
5. Ezután Jézus vette ezt a szolgai természetet, bemutatta az emberi élet minden feszültsége és körülménye között, és beleépítette mindazokat a képességeket, amelyekre valaha is szükségünk lehet, és minden kihívással szemben, amelyekkel szembetalálhatjuk magunkat, igazolta valódiságát. Utána pedig:

„És mikor olyan állapotban találtatott mint ember, megalázta magát, engedelmes lévén halálig, mégpedig a keresztfának haláláig.”

Filippi 2:8

Az emberi lét egyik ténye a jelek szerint az, hogy a halál véglegessé teszi alapvető erkölcsi állapotunkat. A halál után nincs lehetőség gyökeres változásokra, csak annyi változást élhetünk át, hogy jellemző tulajdonságaink egyre jobban felelőssé válnak. *„Aki igazságtalan legyen igazságtalan ezután is, és aki fertelmes, legyen fertelmes ezután is, és aki igaz, legyen igaz ezután is, és aki szent, szenteltessék meg ezután is.”* Jelenések 22:11.

Jézus halála véglegesítette emberi életének halhatatlanságát, amint Pál a Római levél 6. részében rámutat:

„Tudván, hogy Krisztus, aki feltámadott a halálból, többé meg nem hal, a halál többé nem uralkodik rajta. Mert hogy meghalt, a bűnnek halt meg, hogy pedig él, az Istennek él.”

Róma 6:9–10

De mivel a bűn csak a halál fölött uralkodik, a bűnnek nincs hatalma Jézus feltámadott emberi élete fölött. **A halál véglegessé tette emberi természetének büntelen voltát. Ugyanezen az alapon választott szolgálai természetét is állandósította,** ezért annak ellenére, hogy Ő most a Dicsőség Királya, Akit Isten felmagasztalt, még mindig az Ember Fia, Aki szolgálaként jár közöttünk.

Krisztus szolgálai természetének megtapasztalása

Krisztus életéhez az újjászületésen, az újjáteremtés munkáján keresztül férhetünk hozzá. Ennek az életnek a hatalmát a megszentelődés folyamatán keresztül tapasztalhatjuk meg. A megszentelődés munkája a következőket jelenti számunkra:

1. Egyre jobban megértjük és értékeljük mindazt, amit:

a) Jézus a kereszten,

b) A Szent Szellem pedig a kereszti művének alkalmazásán keresztül tett értünk.

2. Egyre jobban felfogjuk az értünk elvégzett munka valóságát, Pál szavaival élve: nagyobb jelentőséget „tulajdonítunk neki”.

3. Megtanuljuk, hogyan kell erkölcsi és szellemi kérdésekben folyamatosan olyan tudatos döntéseket hozni, amelyek összhangban állnak ezzel a valósággal.

Megértés

Az első lépcsőfok a megértés. Reményeink szerint legalábbis úton vagyunk afelé, hogy megragadjuk azt az igazságot, hogy Jézus az inkarnáció során létrehozott egy szolgálai természetet, és Ő maga is szolga lett, és hogy az Ő halálával és feltámadásával való azonosulásunk által megérinthetjük ezt a természetet, és egyesülhetünk azzal. De ezt az igazságot nagyon mélyen meg kell vizsgálnunk, és mindaddig kell ezen elmélkednünk, amíg kijelentésé nem válik a szívünkben.

Elsajátítás

A második lépcsőfokon magunkévá tesszük a szolgálai természetet. Mély dolgoknak kell szívünkben lezajlaniuk, ezért nem szabad átsietnünk ezen a lépcsőfokon, különben semmi sem fog történni. Amivel most szembenézünk, az nem kevesebb, mint az, hogy végig kell járnunk ugyanazokat az állomásokat és lépcsőfokokat, amelyeket Jézus megjárt, ugyanis:

„Nem nagyobb a tanítvány a tanítónál, sem a szolga az ő uránál. Elég a tanítványnak, ha olyan mint a mestere, és a szolga mint az ő ura.”

Máté 10:24–25

Bizonyos értelemben ez egy rendkívül személyes jellegű zárandokút, és egy nagyon szubjektív megtapasztalás, ezért nincs két ember, aki pontosan ugyanúgy csinálná ezt végig, vagy akinek ugyanazokkal a kérdésekkel kellene szembenéznie. A Filippi 2. azonban megad néhány általános jellegű információt, amelyek Ariadné fonalaként szolgálnak számunkra ebben a labirintusban, és jelzik, milyen messzire jutottunk.

1. „Nem tekintette zsákmánynak” (6. vers)

Ha megnyitjuk szívünket a Szent Szellem előtt, és megengedjük, hogy alaposan megvizsgálja, akkor egészen biztos, hogy fel fogunk ismerni néhány dédelgetett tervet, és nagyra értékelt ambíciót, amely „megragadni való dolog”, zsákmány lett a szemünkben. Nem engedhetjük meg másoknak, hogy ők határozzák meg számunkra ezeket a dolgokat, és nekünk is tilos azal próbálkoznunk, hogy mások életébe beleavatkozzunk ezen a területen, de elkerülhetetlenül el fogunk jutni arra a pontra, ahol világosan felismerjük, hogy a Szent Szellem rátapintott ezekre az érzékeny részeinkre, és ez néha szívfacsaró élmény.

Az első lépcsőfok az, hogy feladjuk azokat a dolgokat, amelyekhez eddig ragaszkodtunk, abbahagyjuk az értük folytatott vesződést és küszködést, és már nem tekintjük ezeket vállalkozásaink legitim célkitűzéseinek.

2. „Megüresítette magát”

Ha nem hátrálunk meg, akkor ezután eljutunk önmagunk megüresítésének helyére, ahol lemondhatunk ambícióinkról és elképzeléseinkről, vágyainkról és álmainkról, sőt még helyzetünkről is, amelyet mások szemében elfoglalunk, vagy szeretnénk elfoglalni. Más szavakkal: itt ki kell engednünk a kezünkől az akaraterő és a hatalom egész fegyvertárát. Ez azt jelenti, hogy lerázzuk magunkról a siker, a státusz, a pozíció, a magas beosztás vagy a hírnév utáni törekvéseinket.

De ez nem elég, ki is kell *magunkat* üresítenünk. Le kell mondanunk erőnkről és képességeinkről, annak ellenére is, hogy ezeket Istentől kaptuk, félre kell tennünk önbizalmunkat és elért sikereinket, tanulmányaink során megszerzett ismereteinket, tapasztalatainkat, és magunkról alkotott véleményünket, gyakorlatilag minden limlomot, amely táplálja bukott lényünk hiúságát, és elhitei velünk, hogy elértünk valamit. Lehet, hogy abban a hiszemben vagyunk, hogy nem sokat törődünk az énünket alkotó dolgokkal, de nem is valós énünk az, ami számít, hanem mindazok a dolgok, amelyeket a hatalom elbűvölhet, vagy amelyek számára a pozíció hízelgő lehet.

Magától értetődik, hogy az Isten Fia egészen más dolgokat tett le, mint amelyektől nekünk kell megszabadulnunk. Neki tökéletességét, makulátlan tisztaságát kellett félretennie, nekünk viszont erőnket kell levetkőznünk, mindazokat a dolgokat, amelyek zavarosak és homályosak, és képességeinket, amelyek mind-mind szennyesek és romlottak.

3. „Szolgai formát vett fel”

Mikor vagyunk készek felvenni Krisztus szolgai természetét? Csak akkor, amikor önmagunk megüresítésének folyamata lezárult, mivel addig a szolgaság csak fogalom a számunkra, mi viszont nem fogalmakról, hanem életmódról beszélünk. Kizárólag a Szent Szellem tudja, mikor érünk ennek a lépcsőfoknak a végére, és csak Ő ébreszthet minket annak a tudatára, hogy végre elmúlt a régi, és jöhet az új.

Ezen a ponton a szolgálai természet elsajátításának módja is kristálytisztává válik. Megértjük, mit jelent felvenni, letenni és elfogadni, egyszerűvé válik „valamilyennek tekinteni” magunkat, és „Szellemben járni”. Mindezek hirtelen érthető fogalmakká válnak, és képesek leszünk ezeknek megfelelően cselekedni. Gyanítom, hogy az egyik legfontosabb oka annak, amiért nem érezzük valóságosnak a szolgálai természet felöltözését, abban keresendő, hogy nem vetköztük le megfelelően a régi természetünket, ezért nem is jutottunk el arra a hitbéli pontra, ahol elsajátíthatnánk a szolgálai természetet.

4. „Megalázta magát, engedelmes lévén halálig”

A szolgálai természet elnyerése általában egy drámai megtapasztalás útján történik meg, a szolgálai életmód viszont egy folyamat, amelynek lényege Isten következő parancsában fogalmazódik meg:

„...a szabadság ürügy ne legyen a testnek, sőt szeretettel szolgáljatok egymásnak. Mert az egész törvény ez egy ígéletben teljesedik be: Szeresd felebarátodat, mint magadat.”

Galácia 5:13–14

A szolgálai természet megőrzése

Nagyon fontos megértenünk azt a módot, ahogyan Isten jellemünk megváltoztatásának munkáját végzi. Az első dolog az, hogy Ő belső változást akar az életünkben elérni. Nem az érdeklő, hogy mit csinállok, hanem az, hogy milyen ember lesz belőlem. Például nem azt akarja, hogy egyfolytában jó cselekedeteket végrehajtva járkáljak, hanem azt, hogy jó ember legyek. Ha jóságos vagyok, akkor a jóság minden cselekedetemre rányomja bélyegét, még akkor is, ha megdorgálok vagy megintek valakit. Isten nem azt akarja, hogy minden egyes alkalommal kimondjam a szó szerinti igazságot, hanem azt, hogy igaz ember legyek, mert akkor minden szavam és tettem becsületes és igaz lesz. Hasonló módon az sem hatja Őt meg, ha egyfolytában a szolga munkáját végzem. Azt akarja, hogy szolgálai szívem legyen.

Másodszor: Isten a Bibliában nem adott nekünk részletes, pontos utasításokat minden egyes helyzet megoldására nézve. Nincsenek kész szabályok vagy módszerek, amelyekből minden helyzetben automatikusan megtudhatnánk, mit kell tennünk. Ha rendelkezésünkre áll egy szabálygyűjtemény, annak az a veszélye, hogy - hasonlóan a farizeusokhoz - mindig megtaláljuk a módját annak, hogy eleget tegyünk a törvény betűjének úgy, hogy közben nem engedjük megérinteni a szívünket, és nem vagyunk hajlandók szembesülni cselekedeteink mozgatórugóival.

Isten ehelyett a következőket tette:

1. Parancsait alapelvek formájában adta ki, amelyek magatartásunk vezérfonalaként szolgálnak.
2. Megadott néhány példát, alkalmazási módot, hogy ezek az alapelvek életszerűek legyenek, és aztán
3. Ránk bízta az alapelvek kreatív és becsületes alkalmazását az élet valós helyzeteiben.

Ez azt jelenti, hogy nem valamiféle törvénykönyv szerint, hanem szolgáló természetünkkel összhangban kell élnünk, és minden helyzetben fel kell tennünk a kérdést: „Most vajon mit kell tennem a vezetésemre bízott emberekért, mi szolgálja legjobban az érdekeiket?” Nincs olyan módszer, amely automatikusan biztosítaná a sikert. Sokszor megtörténik, hogy döntésünk kétes kimenetelű vagy téves, és bőven lesz lehetőségünk arra, hogy okuljunk saját hibáinkból. De egy dologban biztosak lehetünk: ha az Isten által lefektetett alapelvek szerint élünk, akkor hosszú távon megvalósulnak az Ő velünk kapcsolatos szándékai. A szolgáló - és ha vezetők vagyunk, akkor a szolgáló vezetés - a második természetünké válik. Más szavakkal: természetes és spontán módon éljük majd a szolgáló életet, ezért akár mi hozzuk meg a döntéseket, akár más valakinek a döntéseit hajtjuk végre, akár rendelkezünk, akár utasítások szerint cselekszünk, akár úttörők vagyunk, akár valaki másnak a látomását valósítjuk meg, azt azért tesszük majd, hogy szolgáljunk.

9. fejezet

A státusz-szindróma

Most elérkeztünk a Jézus által elénk tárt vezető második jellemvonásához, akire nyugodtan rá lehet bízni a hatalmat, mert az nem fogja őt sem megcsalni, sem megrontani. Ez a tulajdonság a státusz kényes kérdésével kapcsolatos.

A státusz a társadalom ranglétráján elfoglalt helyzetünk, másokéval összehasonlítva, vagy velük kapcsolatban. Jézus éles hangú hasonlatot mondott a státusz kérdéséről, amikor meghívták Őt egy vacsorára, és azt látta, hogy a meghívott vendégek tülekednek a fő helyekért az asztal mellett.

„Mikor valaki lakodalomba hív, ne ülj a fő helyre, mert netalán náladnál nagyobb tiszteletben álló embert is hívott meg az. És eljövén az, aki mind téged, mind azt meghívta, ezt mondja majd néked: Engedd ennek a helyet! És akkor szégyennel az utolsó helyre fogsz ülni. Hanem mikor meghívnak, menj el és ülj le az utolsó helyre, hogy mikor eljő az, aki téged meghívott, ezt mondja néked: Barátom, ülj feljebb! Akkor néked dicsőséged lesz azok előtt, akik veled együtt ülnek. Mert mindenki, aki magát felmagasztalja, megaláztatik, és aki magát megalázza, felmagasztaltatik.”

Lukács 14:8–11

A státusz és a vezetői pozíció

A világban a vezetői pozíció és a státusz kéz a kézben halad. Egy üzleti testületben szinte azonnal észre lehet venni, ki az elnök, vagy az igazgató, mert az övé a legnagyobb iroda, és általában az épület legfelső emeletén székel. Az íróasztala is nagyobb, mint bárki másé, a szobájában a szőnyeg is vastagabb, mint más irodákban, és neki külön parkolóhely dukál, amit senki más nem használhat. Vajon szükségesek-e a felsorolt dolgok az állás megfelelő betöltéséhez? Nem, ezek egyáltalán nem fontosak, ezek státuszszimbólumok.

A státusz az egyik legalapvetőbb nem pénzbeni juttatás, amiben a vezetők részesülnek, sőt néha ez a fizetés legfontosabb része. Az emberek készek elfogadni a vezetői pozícióval együtt járó követelményeket és nehézségeket, beletörődnek a terhes felelőségekbe és abba, hogy szinte egyáltalán nem lesz szabad idejük, boldogan feláldozzák más fontos érdekeiket, sőt néha még az alacsonyabb fizetést is elfogadják, csak hogy az állással együtt járó státusz fényében sütkérezhessenek.

A státuszt néha a pénzbeni fizetés helyett kínálják fel. Nevezd ki egy hivatalnokot iroda-vezetőnek, egy szerelőt mérnöknek, és már el is érted, hogy visszautasítson egy másik, jobban megfizetett állást, mivel akkor megint visszacsúszna a ranglétrán.

Az emberek nemcsak a nyakukat törik a különféle státuszokért, hanem a pozíciók birtoklói féltékenyen őrökdnek státuszuk fölött. Már bizonyára megfigyelted, milyen érzékenyen reagál némely vezető, ha figyelmen kívül hagyják a protokoll előírásait, és nem kapja meg a neki kijáró elismerést, még akkor is, ha úgy magyarázza reakcióját, hogy nem személyes okokból, hanem az általa viselt hivatal iránti tiszteletből követeli meg a protokoll betartását.

A státuszt a vezetők hatalmának megerősítésére is fel szokták használni olyan módon, hogy a vezetők és beosztottaik között tudatosan vertikális különbségeket hoznak létre. A vezetők rendelkezéseit és döntéseit „fentről” kapjuk, mintha ezek az utasítások ezáltal nagyobb tekintélyt képviselnének, és félistenektől származnának, akik a szervezeti ranglétra felsőbb régióinak olimposzi magasságaiban lakoznak. Ha rászánod magad, hogy belegondolj ebbe a jelenségbe, akkor ezt az egészet egy nevetséges külsőségnek fogod látni, amely a státuszszimbólumok és a státusz tiszteletét tükröző kifejezésekkel agyontúzdelt nyelvezet gondos alkalmazása miatt mégis hitelesnek látszik.

Persze vannak alkalmak, amikor nem is annyira a vezetők keresik maguknak a státuszt, hanem az általuk vezetett emberek aggatják rájuk, néha akaratuk ellenére. Az emberek ma sem különböznek a Sámuel napjaiban élt emberektől, akik azt akarták, hogy a többi néphez hasonlóan nekik is legyen királyuk.

„...hogym királyunk ítéljen minket is, és előttünk járjon, és vezesse a mi harcainkat.”

I. Sámuel 8:20

Ennek a kívánságnak az okát nem kell valami bonyolult dologban keresnünk. Ha a királyt vagy a vezetőt hatalommal és státusszal ruházzuk fel, akkor ő, és csakis ő a felelős mindenért. Ha sikereket ér el, akkor az emberek azonosulhatnak vele, és így minimális erőfeszítés és kényelmetlenség árán részeseivé válhatnak a sikernek. Ha viszont a király kudarcot vall, akkor mindenért rá lehet hárítani a felelősséget, mert ha övé a babérkoszorú, akkor vigye el a balhét is.

Ezt még Dávidnak is a saját bőrén kellett megtapasztalnia, amikor az amálekíták a távollétében elfoglalták Siklágot, és elvitték az asszonyokat és a gyerekeket.

„És Dávid igen nagy szorultságba jutott, mert a nép arról beszélt, hogy megkövezi őt, mivel az egész nép lelke megkeseredett fiaik és leányaik miatt.”

I. Sámuel 30:6

A státusz nemcsak a vezetőre terjed ki, hanem a feleségére is. Az emberek a vezető feleségével szemben bizonyos elvárásokat támasztanak, egyszerűen azért, mert ő a pásztor, vagy a presbiter felesége. Sok asszonyt ismerek, akiknek ez a pozíció rendkívül nagy terhet jelent. Ez a státusz a vezető családjára is kiterjed, és nemegyszer ez a pásztoroktól származó gyermekek lázadásának rejtett oka.

A pozíció következményei

A pozíciónak van egy olyan velejárója, hogy megerősíti és felfokozza azokat a káros hatásokat, amelyeknek a hatalom képviselői ki vannak téve.

Először: az a tisztelet, amelyben részesülnek, táplálja a büszkeséget, a hiúságot és az önteltséget. Nagy a veszélye annak, hogy a vezető elhiszi mindazt, amit hízelgésből mondanak neki.

Másodszor: az a távolság, amit a vezetők és beosztottak között a státusz létrehoz, utat nyit az arrogancia előtt, mert körmönfont eszközeivel azt az érzést kelti a vezetőben, hogy az elithez tartozik, és magasabbrendű a többi emberhez képest. Innen már csak egy lépés választja el attól az elképzeléstől, hogy ő felette áll minden számonkérésnek és felelősségrevonásnak, és hogy az általános elvárások és erkölcsi korlátok órá nem vonatkoznak.

Harmadszor: a hatalmi pozícióval együtt járó anyagi jólétnek az a következménye, hogy ha valaki önhibáján kívül elveszíti hivatalát, az neki nagyon sok pénzébe kerül. Ezért szinte biztos, hogy a hivatalt betöltő személy nem fog válogatni az eszközökben, ha meg kell védenie pozícióját.

A hatalmi pozíció megnyilvánulásai

A hatalmi pozíció megnyilvánulásai és az alkalmazott státuszszimbólumok rendkívül széles skálán mozognak. Az alábbiakban szeretnénk néhány jellemző példát felsorolni, hogy megnyíljon a szemünk annak meglátására: a pozíció mennyire áthatja egész életünket, gondolkodásunkat, sőt még beszédünket is. A pozíció sok jelét még az egyházban is megtaláljuk. Ott is ugyanolyan erőteljesen és hatásosan működik, mint a világban, ugyanazokból a célokból használják, és sajnos a következményei is pontosan ugyanazok.

1. A megkülönböztetés speciális eszközei: különleges címek, a megszólítás speciális formái, vagy másfajta ruhaviselet. Itt most nem azokról a dolgokról beszélek, amelyek alapján az adott munkakört betöltő embert felismerhetjük. Sok esetben ez egyszerűen elkerülhetetlen. De ha például ezeket a címeket öncélúan a megszólítás részévé tesszük, akkor ennek oka kizárólag a státusz lehet. Ha a gyülekezet orgonistáját nem kell „Smith orgonistának” szólítanom, akkor vajon miért hívom a pástort „Smith pástornak”, a püspököt „Smith püspöknek”, vagy „püspök úrnak” szólítani?

2. A vezetők gyakran olyan kiváltságokkal rendelkeznek, amelyekből a szervezethez tartozó többi ember nem részesül. Például első osztályon utazhatnak, a legelőkelőbb szállodában lakhatnak, autójukat sofőr vezeti, szórakozási lehetőségeket vehetnek igénybe, stb.

3. A pozíciót gyakran a magasabb fizetéssel ismerik el. Ennek összegét nem mindig könnyű megállapítani, mivel nehéz felmérni az egyes munkakörök egymáshoz viszonyított értékét. De még egy szabadpiaci gazdaságban is nyilvánvaló, hogy az egyes munkakörök javadalmazását jelentékeny mértékben befolyásolja az állás nimbusza, sőt alkalmanként még a pozíciót betöltő személy státusza is. A tevékenységük alapján egymással közvetlenül nem összehasonlítható szakmák, vagy foglalkozások kapcsán felmerülő kérdések jelentős része a státusz körül forog. Ha egy iparágban az egyik csoport fizetésemelésben részesül, akkor működésbe lép a dominó-elv, mert a többi csoport azt fogja érezni, hogy ha nem tartanak lépést a fizetések színvonalával, akkor veszítenek tekintélyükből.

4. A vezetők véleményét akkor is különleges tisztelettel fogadják, ha szakterületükön kívül álló kérdésre vonatkozik. A vezetők véleményét a politikától kezdve Bach zenéjén keresztül egészen a baseballig minden kérdésben különleges tisztelettel fogadják, egyszerűen azért, mert ők a vezetők. Mondhatnak akármilyen ostobaságot, csak a legvakmerőbbek veszik maguknak a bátorságot, hogy kimondják: a király meztelen. Vajon mi az, ami ilyenkor befogja a szánkat? Hát a státusz félelemmel teljes tisztelete.

5. A vezetőhöz való bejutás szigorúan korlátozva van. A hétköznapi emberek csak bizonyos ügyekben, és kizárólag az előírt csatornákon keresztül kaphatnak kihallgatást, miután elviselték a titkárnők és egyéb munkatársak akadékoskodásainak vesszőfutását. Amikor valaki elnyer egy ilyen állást, hamarosan azt fogja tapasztalni, hogy ezzel együtt örökölt egy egész csapatot is, akiknek az a legfontosabb feladatuk, hogy megvédelmezzék őt és idejét az alacsonyabbrendű földi halandók zaklatásaitól.

Ez a jelenség az egyházban is megfigyelhető. A kiemelkedő szónokoknak vannak személyes munkatársaik, akik a kellő pillanatokban közbelépnek, nehogy a tömeg szétszaggassa a kabátjukat, és talán azért is, nehogy olyan emberek, akiket észre sem vesznek, feltehessenek nekik olyan kérdéseket, amelyek fölött szintén elsiklik a figyelmük. A tanítványok csak egyszer próbálták megvédeni Mesterük magánéletét azoktól az édesanyáktól, akik oda akartak menni hozzá kicsinyeikkel, de Ő határozottan helyretette viselkedésüket: „*Jézus pedig ezt látván - olvassuk -, haragra gerjedt.*” (Márk 10: 14)

6. A vezetők egyfajta reprezentatív jelentőségben részesülnek. Ha egy szervezet, egy csapat figyelemreméltó eredményt ér el, vagy sikerül teljesítenie célkitűzéseit, a vezető az, akit név szerint köszöntenek, vagy dicséretben részesítenek, mintha kizárólag az ő érdeme lenne a siker. „Külön köszönetet mondunk Mr. Joe Bloggings-nak és az „ő” csapatának csodálatos teljesítményükért, amit a forgalom megkésztetésében elérték.” Joe Bloggings szerényen elismeri, hogy „ő” nem lett volna képes erre az eredményre ötven keményen dolgozó eladója nélkül. Beszédünk egyértelműen leleplezi hozzáállásunkat. Például: mikor hallottad, hogy külön köszönetet mondtak volna a konfekcióosztálynak és vezetőjének, Mr. Joe Bloggings-nak? Pedig valami nagyon hasonló dolgot olvashatunk Pál levelében, amit a Filippiben élő gyülekezetnek írt. A megszólítás így hangzik: „*...minden szenteknek a Krisztus Jézusban, akik Filippiben vannak, a püspökökkel és diakónusokkal egyetemben*” (Filippi 1:1). Ha a Filippiben élő gyülekezet vezetőinek voltak is bármilyen illúziói a státusszal kapcsolatban, ezek feltehetően azonnal eloszlottak, miután felbontották a levelet!

Hogyan viszonyult Jézus a pozícióhoz?

Evangéliumának 13. részében János feljegyzett egy esetet, amely néhány évvel ezelőtt forradalmi hatást gyakorolt a vezetéssel kapcsolatos egész felfogásunkra, annak a gyülekezetnek a vezetőségében, ahova én is tartoztam. Minden túlzás nélkül állíthatom, hogy ez bizonyos szempontból sokkal jobban felszabadított minket, vezetőket, mint korábban bármi más.

Jézus, mihelyt végzett tanítványai lábának megmosásával, rögtön nekik szegezett egy kérdést:

„Mikor azért megmosta azoknak lábait, és a felső ruháját felvette, újra leülvén, monda nekik: Értitek-é, hogy mit cselekedtem veletek? Ti engem így hívtok: Mester, és Uram. És jól mondjátok, mert az vagyok. Azért, ha én az Úr és a Mester megmostam a ti lábaitokat, néktek is meg kell mosnotok egymás lábait. Mert példát adtam néktek, hogy amiképpen én cselekedtem veletek, ti is akképpen cselekedjetek.”

János 13:12–15

Feltehetnénk a kérdést: vajon a tanítványok miért nem mosták meg egymás lábát? Nem azért, mert nem akarták bepiszkítani a kezüket, hanem azért, mert ez alantas munkának számított, amit a rabszolgák szoktak elvégezni.

És mit mond Jézus? „Ti engem Úrnak és Mesternek hívtok, és jól mondjátok, mert az vagyok.” Nekem ez tetszik! Nagyon jól tudta, hogy Ő a vezető, nem volt semmiféle kételye ezügyben. Mégis megmosta a tanítványok lábát. Azzal, hogy ezt megtette, a következő alapvetően fontos elvet demonstrálta:

A vezetés egy speciális feladatkör, de ez semmiféle státuszt nem jelent

Bárcsak ki tudnám fejezni, milyen felszabadító hatással volt rám, amikor ezt megértettem! Tudjátok, az egyházban nagyon sok vezető van, aki erőlesen fellép a státusz egész ügye ellen. Ezenkívül sok más ember is tiltakozik a vezetőkre ráaggatott státusz és a tekintélyelvűség ellen, amelyet a státusz létrehoz és táplál. A tiltakozás időnként szembefordul a vezetés minden formájával: „Nekünk ezentúl senki sem fog dirigálni, minket csak a Szent Szellem vezet.” Sajnálatos, hogy azok az emberek, akiket mélyen megsebzett a hatalommal való visszaélés, csak ritkán képesek odafigyelni a Szent Szellem vezetésére, és általában nem is ismerik fel. Ennek zsákutca lesz a végeredménye, mivel nélkülözni fogják a vezetést.

De már értjük, hogy a vezetőknek vezetniük kell, mert ez a hivatásuk. Ez a hivatás azonban, mint munkakör, semmivel sem fontosabb más feladatköröknél, és semmiféle státusszal nem jár együtt. A vezetők nyugodtan leszállhatnak arról a piedesztálról, amelyre felemelték őket, és szívvel-lélekkel végezhetik a vezetés munkáját. Ők ezért vannak ott, de a róluk és a feladatukról kialakított képet nem kell a státuszszimbólumok sokaságával megterhelnünk.

Való igaz, hogy vannak különbségek a szervezetekben betöltött szerepek között. Vannak dolgok, amelyeket csak a vezetők csinálnak, mások nem, de vannak olyan tevékenységek, amelyeket csak mások végeznek, a vezetők nem. De a státusznak ehhez nincs semmi köze. Ekkor kezdtem megérteni Pál néhány mondatát, amelyek korábban meglehetősen rejtélyesnek tűntek a számomra: „*De az Isten szerkeszté egybe a testet, az alábbvalónak nagyobb tisztességet adván*” (I. Korinthus 12:24), vagy „*Isten minket, az apostolokat, utolsókul állított*” (I. Korinthus 4:9).

Ugyanakkor a státusz kérdését nem szabad összetéveszteni azzal a tisztelettel és elismeréssel, amely a vezetőknek a jól végzett munkáért kijár. „*A jól forgolódo presbiterek kettős tisztességre méltatassanak, főképpen azok, akik a beszédben és a tanításban fáradoznak.*” (I. Timóteus 5:17).

A tisztelet az érték elismerésének kifejezése, ezért a vezetők és alárendeltjeik között a tisztelet mindig kölcsönös.

A szolgálat a vezetettek számára azt jelenti, hogy tisztelik vezetőiket, és engedelmessékednek nekik (Zsidók 13:17).

A szolgálat a vezetők számára azt jelenti, hogy tisztelik azokat, akiket vezetnek, és leteszik értük az életüket (János 10:11).

A státusz-szindróma lebontása

A státusz csapdájától való szabadságnak a vezetőknél kell elkezdődnie, szívbeli hozzáállásuk megváltozásával. Amikor ez a változás megtörténik, az olyan, mintha láncok hullanának le az emberről. Az egész ügy elveszíti csábító varázsát és bénító kényszerét. Egy prominens evangélista szavai jutnak az eszembe, akinek régebben az volt a szokása, hogy miután elmondta prédikációját és a megtérésre való felhívást, a színpad hátsó lépcsőjén távozott, hogy ne kelljen találkoznia azokkal az idős kis hölgyekkel, akik azt akarták, hogy az emberek lássák őket, amint a vendég prédikátorral beszélgetnek. Egyik munkatársának az volt a feladata, hogy ezeket a törekvéseket megakadályozza. De aztán rájött, hogy a státusz csapdájába esett, és valójában azt a távolságot akarta ezáltal megtartani, ami „Isten emberét” a közönséges földi halandóktól elválasztja!

Ezután egy tanulási folyamat következik. Elemeire kell szednünk azokat a jelképeket, amelyek hatással vannak ránk, és a vezetésünkre bízott embereknek is el kell mondanunk, hogy vessék el ezeket a dolgokat. Meg fogsz lepődni, milyen nagy munkát jelent majd a vezetők és a többi ember közötti szakadék áthidalása. A gyülekezeti vezetők gyakran azt hiszik, hogy nem létezik semmiféle távolság köztük és alárendeltjeik között, és az ő szemszögükből nézve ez talán igaz is. De ha elbeszélgetünk az emberekkel, akkor általában azt tapasztaljuk, hogy óriási szakadék tátong a két oldal között. A vezetők és a presbiterek valóságos szellemi óriásokká lettek, akik teszik a dolgukat a szakadék túlsó oldalán, és közben nem sokat törődnek a hétköznapi emberekkel. Kérlek, ne gondold azt, hogy ez túlzás, és a te gyülekezetedre nem vonatkozik!

Miről ismerhetjük fel a státuszsimbólumokat? Ezek olyan mértékben különbözhetnek egymástól, hogy nem létezik megbízható szabály. Jómagam ezt a kérdést szoktam feltenni: „Ez most vajon a munkaköröm szerves része, vagy csak valami külsőség?” Más szavakkal: valóban szükségem van-e munkám megfelelő ellátásához arra a valamire, vagy akár szemétre is vethetném?

Lehet, hogy van vezető, akinek szüksége van védelemre, hogy ne zavarják meg munkájában. Más vezetőt talán előre tájékoztatni kell egy telefonáló szándékairól annak érdekében, hogy megfelelően el tudja látni feladatát. Ebben az esetben ezek a munka szerves részei, nem státuszsimbólumok. Vagy a vezetőnek szüksége lehet különlegesen nagy szobára és kényelmes ülőgarnitúrára, mivel rendszeresen hosszú tárgyalásokat folytat nagy létszámú csoportokkal. Ebben az esetben ez sem státuszsimbólum.

Ám ha különleges előnyöket vagy privilégiumokat fedezünk fel, amelyek nem tartoznak hozzá szervesen a munkakörhöz, nem segítik elő a munka jobb ellátását, akkor én a magam részéről attól tartok, hogy ezek csak kényelmet jelentő, vonzó és csábos státuszsimbólumok, amelyek a hiúságomat legyezgetik, kielégítik az önteltségemet, és kitesznek engem a hatalomvágy veszélyének. Akkor már inkább elvagyok az ilyen dolgok nélkül!

10. fejezet

A kritikák feldolgozása

Az egyik dolog, amivel a vezetők általában nehezen tudnak megbirkózni, az a kritizálás és a kérdőre vonás, és ennek bizony gyakran ki vannak téve. Frusztráltak lesznek, zavarba jönnek tőle, időnként pedig megsértődnek és keserűek lesznek. A kritizálás lehetősége azonban állandóan ott ólalkodik körülöttük. A vezetőknek azt kell tapasztalniuk, hogy úgy hozzátartozik a munkájukhoz, akár egy árcédula, csak éppen előzetesen senki sem figyelmeztette őket erre. Ezért érdemes egy kis figyelmet szentelni a kérdés tanulmányozásának.

A kritikák származhatnak ellenfelektől, vetélytársaktól, más keresztény gyülekezetek és szervezetek vezetőitől, vagy akár a saját soraink közül, azoktól az emberektől, akiket szolgálunk és vezetünk.

A kívülről származó kritikákkal boldogulunk a legkönnyebben. Elvégre - érvelünk ilyenkor - ellenfeleink feltehetően személyes okokból köszörülnek rajtunk a nyelvüket, és támadásaikat elintézhjük azzal, hogy előítéletekből, tudatlanságból, szellemi vakságból, vagy az igazsággal szemben tanúsított tudatos szembeszegülésből származnak. Néha még üdítőek is az ilyen támadások, mert azt az érzést keltik bennünk, hogy a szellemi harc első tűzvonalaiban vagyunk.

A keresztény vezetőktől származó kritikák már keményebb diót jelentenek, mivel elvileg ugyanazon az oldalon állunk, minden különbözőség ellenére is, amely felekezetünk, doktrínánk, vagy dicséretünk stílusa között megmutatkozik. De még ezt is meg tudjuk magyarázni azzal, hogy szüklátókörségből, bizonytalanságból, vagy akár féltékenységből származnak.

A saját köreinkből származó kritikák a legrosszabbak, mivel itt valóban ugyanazon az oldalon állunk, és a panasznak, a kritikának az íze nagyon hasonló a hűtlenségre, vagy a lázadásra. Mélyen megsérülhetünk, ha ugyanazok az emberek kritizálnak bennünket, akik néhány évvel korábban megválasztottak minket, és könyörögtek, hogy vállaljuk el a megbízatást. Leglelkesebb támogatóinkból váratlanul igazságtalan bírálók lesznek. Úgy érezzük, hogy elárultak minket, ezért úgy döntünk, hogy soha többé nem bízunk meg senkiben, és mérlegelni kezdjük azt a lehetőséget, hogy a saját fegyvereikkel harcolunk ellenük, és a tűzre tűzzel felelünk.

Mi a kritizálás oka?

Tárgyilagósbabban tudjuk majd megközelíteni a kritizálás kérdését, ha már az elején tudatosítjuk magunkban azt, hogy ez elmaradhatatlan velejárója annak a közegnek, amely a vezetői szerepet és funkciót körülveszi. A régi közmondás így szól: „Ha nem bírod a meleget, ne menj a konyhába”. Az egyik jellemvonás tehát, amelyre a vezetőknek szükségük van, az a céltudatosság, hogy bármivel is kell szembenézniük, mindenén keresztül kitartanak, és még a negatív visszajelzések sem szeghetik kedvüket. Ha valaki nem rendelkezik ezzel a képességgel, akkor az lesz a dolog vége, hogy kiengedi kezéből a vezetést, és mindig a pillanatnyi közhangulatot fogja követni.

De még tovább kell lépnünk, és fel kell ismernünk, hogy a kritizálás nem egyszerűen valami olyasmi, amivel a vezetőknek állandóan szembe kell nézniük. Ez emellett egy érthető és tökéletesen legitim dolog, még akkor is, ha a vezető semmiféle hibát nem követett el. Ennek okát feltétlenül meg kell értenünk.

1. Ha a vezetők jól végzik a dolgukat, akkor általában változásokkal foglalkoznak, a változás pedig a legtöbb ember számára kényelmetlenséget, sőt gyakran fenyegetést jelent, még akkor is, ha ez a javát szolgálja. Ezért a jelenlegi helyzetnek mindig vannak eltökélt védelmezői, akik egyszerűen azért szegülnek szembe a változással, mert ez változást jelent, és ezek az emberek a vezetőben csak kényelmetlenségeik okozóját fogják látni.

2. A vezetők a jövővel foglalkoznak, jövőbeni célok megvalósításán fáradoznak, ezért számukra a jelen mindig tökéletlen, céljaik pedig csak részben valósultak meg. Ezért mindig megvan a helye a jogos bírálatnak, a tényleges hiányosságok és tökéletlenségek kimutatásának. Tegyük fel, hogy tökéletesen meg is valósultak a közvetlen célok. De ha a vezetők jól végzik a dolgukat, akkor máris a soron következő célok megvalósításán fáradoznak, tehát megint felmerülhetnek kritizálható hiányosságok és tökéletlenségek.

3. A bírálatok és a kérdések gyakran azért merülnek fel, mert az emberek nem látják olyan tisztán és akkora kényszerítő erővel a jövőt, mint a vezetők. Nem is lehet ezt tőlük elvárni, különben nem lenne szükség vezetőkre, vagy pedig ők maguk lennének a vezetők. Ilyenkor a vezetőnek kötelessége kifejtteni jövőképét, és folyamatosan mutatnia kell az utat. A kérdések és a kételyek annak a jelei is lehetnek, hogy a vezetők szolgálatukat nem megfelelően látják el.

4. A kritizálást az is kiválthatja, hogy az emberek nem jutnak hozzá az összes információhoz, amelyekkel a vezetők rendelkeznek, ezért hiányos ismeretek alapján vonják le következtéseiket. Ez gyakran azért történik meg, mert a vezetők hiányosan, vagy nem eléggé érthetően tájékoztatják a közösséget, időnként pedig - hatalmuk megszilárdítása és fenntartása érdekében - tudatosan tartanak vissza bizonyos információkat.

5. Nehéz időkben elhomályosul a látomás. Amikor nehézségek lépnek fel, az akadályok és a gátló tényezők mindig nagyobbak és meggyőzőbbnek tűnnek, mint a célok. A problémák valóságosak és kézzelfoghatóak, a célok viszont valahol a távoli jövőben rejtőznek. Ilyenkor általános jelenség a félelemből fakadó kérdezősködés és az elégedetlenkedés. Mózes második könyve kötelező olvasmány minden vezető számára, és különösen a kritizálás működési elvét kell belőle nagyon megértenünk. Minden fontosabb cél felé a pusztaságon keresztül vezet az út. De pontosan ez az a hely, ahol a vezetőkre szükség van. Amikor minden simán megy, bárki képes a csapatot elvezetgetni. Ilyenkor a vezetők szinte fölöslegesnek érzik magukat. A vezetőnek akkor jön el az ideje, amikor nehézségek lépnek fel, és mindenki más kész lenne visszatérni Egyiptomba.

6. A kritizálást alkalmanként az váltja ki, hogy az emberek észrevesznek valós veszélyeket és hibákat, amelyek a vezetők figyelmét elkerülték. Az igazság az, hogy a hosszú távú célok iránti elkötelezettség, az ezekkel való foglalkozás néha annyira vakká teszi a vezetőket, hogy még a lábuk előtt tátongó tankcsapdákat sem veszik észre. A közvetlen és rövid távú veszélyeket néha világosabban felismerik azok, akik nincsenek benne a vezetői testületben.

7. Kérdéseket válthat ki az is, hogy az egyes helyzeteket másként értékeljük, aminek viszont az az oka, hogy alapvető motivációnk nem egyforma. Ezért az a személyiségtípus, aki az előtte álló feladat világos és egyértelmű meghatározását igényli, mielőtt nekifogna a munkának, mindig rá fog kérdezni a részletekre; a problémamegoldó keresni fogja a lehetséges problémákat; az az ember pedig, akinek időre van szüksége, hogy felkészülhessen az új dolgokra, ragaszkodik fog az azonnali válaszokhoz.

8. Ha a vezetők gondatlanul bánnak a rájuk bízott hatalommal, az rendkívül súlyos sebeket okozhat. Kétségbeejtő látni, hogy milyen sok keresztény megsérül az önkényeskedő, érzéketlen, vagy egyszerűen csak gondatlan vezetők hibájából. Közülük sokan annyira mély sebeket hordoznak, hogy képtelenek bármiféle vezetésben megbízni. Fogékonyagra és bölcsességre van szükségünk a sérülésből fakadó kritizálás felismerésére és megfelelő kezelésére.

9. Mivel a vezetők kezében lévő hatalom elbűvölőnek és izgalmasnak tűnhet, ez féltékenységet válthat ki azokból, akik szeretnének vezetők lenni, de hiányoznak ehhez a képességeik, vagy pályáztak ugyan a pozícióra, de figyelmen kívül hagyták, vagy visszautasították jelentkezésüket. A féltékenység és az irigység megnyilvánulhat kritizálásban és személyek elleni támadásban, amint az Mózesrel is megtörtént. *„És irigységre indulának Mózes ellen a táborban, az Úr szentje, Áron ellen”* (Zsolt. 106:16).

10. És végül: gyakran azért kritizálunk, mert hibákat találni sokkal könnyebb, mint valamit megcsinálni. Valamit elkezdni és végigvinni nehéz és időigényes dolog, szükségünk van hozzá kitartásra, és a veszélyeket is vállalnunk kell. Ezenkívül gyakran nagyon sok forog kockán, ha más nem is, a kezdeményező hírneve egészen biztosan. De amint Gene Edwards megfogalmazta: „A hibák meglátásának képessége olcsó és mindennapos ajándék”.

Van még egy oka annak, amiért a kritizálás nagyon vonzó magatartásforma lehet. Kimondatlanul ugyan, de az van benne, hogy mi sokkal jobban el tudnánk azt a munkát végezni, de soha nem kell bebizonyítanunk, hogy valóban meg tudnánk-e csinálni, vagy sem.

Mit kezdünk a kritizálással?

Miután egy vezető felismerte, hogy a kritizálásban nincs semmi természetellenes, nem is feltétlenül káros, és ha már egyszer úgyis meg kell tanulnia a vele való bánásmódot, akkor már csak az a kérdés, hogy mi a kritizálás kezelésének legjobb és leghasznosabb módja. Hadd álljon itt néhány alapvető szabály!

1. Ne utasítsd el visszakézből!

Mint már említettük, a vezetőknek rendelkezniük kell annyi bátorsággal és céltudatossággal, hogy akkor se hagyják magukat eltéríteni céljaiktól, ha negatív visszajelzéseket kapnak. Ez sokkal kevesebb nehézséget okoz annak a vezetőnek, aki természeténél, vérmérsékleténél fogva hajlamos figyelmen kívül hagyni az ellenvéleményeket, és képes semmivel sem törődve továbbmenni. A kritizálásnak és a felmerülő kérdéseknek ez az automatikus félresöprése azonban semmiképpen sem lehet javasolható viselkedésmód, abból az egyszerű okból kifolyólag, hogy nagyon könnyen arroganciához és hatalmaskodáshoz vezethet. Az arrogancia és az ebből fakadó megtéveszthetőség halálos veszélyt jelent, ezért a vezetőknek hálásaknak kell lenniük minden egyes kritikáért, még akkor is, ha az teljesen alaptalan, mert ha más haszna nincs is, legalább védelmet nyújt az említett súlyos veszélyekkel szemben.

2. Ne veszítsd el a bátorságodat!

A kritika könnyen megingathatja a vezető bátorságát, különösen akkor, ha a saját közösségéből, vagy olyan embertől származik, akinek a támogatására szüksége van, vagy véleményét nagyra értékeli. Előfordulhat, hogy talál valakit, esetleg egy vele egyenrangú vezetőt, akihez odamehet megerősítésért, de az a legjobb, ha saját magában találja meg azt az erőforrást és bátorságot, amelynek birtokában szembenézhet a helyzettel. A siklági csapás kapcsán, amikor Dávidot a saját

emberei akarták megkövezni, ezt olvassuk: „*Dávid azonban megerősíté magát az Úrban, az ő Istenében*” (I. Sámuel 30:6).

3. Ne veszítsd el a tartásodat!

Tartásunk elvesztése a következő lépés az elbátortalanodás ösvényén. Akkor következik be, amikor a szembeszegülések és nehézségek közé került vezetőt megkísérti az a gondolat, hogy etikátlanul, elvtelenül viselkedjen, mert ebben látja a szorult helyzetéből kivezető utat. Akkor is megeshet, ha a kritizálásokból és az ellenállásból eredő külső nyomás túlságosan erős, és a vezető állhatatossága, bátorsága, vagy ellenállóképessége hirtelen összeroppan. Ebben a helyzetben arra van szükségünk, amiért Pál imádkozott:

„Hogy adja meg néktek az Ő dicsősége gazdagságáért, hogy hatalmasan megerősödjete az Ő Szellemé által a belső emberben.”

Efézus 3:16

4. Ne hagyd magad ezáltal befolyásolni!

A vezetők néha kísértést éreznek arra, hogy engedjenek a kritikáknak, és ezek nyomására módosítsák terveiket és alapelveiket, a békesség és a nyugalom kedvéért. Az egyházban ezt gyakran azzal indokolják, hogy az egység érdekében teszik meg. Ám általában az szokott történni, hogy a változtatások új ellenzéket támasztanak azok köréből, akik elégedettek voltak a korábbi irányelvekkel, és felháborítják őket az újabb fejlemények. Ha a vezetők megpróbálkoznak egy középúttal, hogy mindkét felet kiengeszteljék, akkor csak azt érik el, hogy a kompromisszummal senki sem lesz elégedett. Sőt mi több, még a korábban néma többség is kiábrándul, mert azt látja, hogy a vezetők csak a többség tetszését keresik, és mindig arra hajlanak, amerre éppen fúj a szél.

Ezzel semmiképpen sem azt akarjuk mondani, hogy a kritikákat merev hajthatatlansággal kell fogadni, de rá kell mutatnunk arra, hogy a kritikák lecsendesítését szolgáló rövid távú alkalmazkodások könnyen letéríthetnek minket a hosszú távú céljainkhoz vezető útról.

5. Ne tekintsd személyes támadásnak a kritikát!

Valószínűleg ez a legfontosabb és a legnehezebben betartható szabály. A vezetők kétféle hibát követhetnek el ebből a szempontból. Az első az, hogy irányelveik és terveik kritikáját személyes támadásnak veszik, ami ezért becsületük, jellemük, vagy képességeik ellen irányul. A második pedig az, hogy a kritika megválaszolását személyes síkra terelik, és a kritizáló véleményével együtt magát a személyt is elutasítják.

A kritikákat mindig objektív tartalmuk alapján kell megközelíteni, mint ami egy objektív kérdésre vonatkozik. A vezetőnek mindig ilyen hozzáállást kell tanúsítania: „Ha te tudsz nekünk segíteni abban, hogy jobb döntést hozzunk, akkor nyitottak vagyunk a véleményedre, és hálásan fogadjuk”.

Még a kritizálás mögött meghúzódó rossz mozgatórugók sem jelentenek megfelelő jogalapot a kritikák automatikus visszautasítására. Az őszinteség kedvéért be kell vallanom, hogy voltak alkalmak, amikor pontosan a legalkalmatlanabb személy legrosszabb időpontban elmondott, rossz motivációból eredő véleménye tapintott rá az igazságra.

6. Próbáld meg felismerni a kritizálás okait!

Gyakran megesik, hogy a kritika, vagy az a mód, ahogyan azt előadják, nem a valódi problémára mutat rá, hanem az csak a valódi kérdés folyamánya, vagy tünete. A kérdések vagy kritikák mögött meghúzódó tényleges okok felismerése gyakran meghatározza az adandó helyes választ. Amikor különböző emberek szájából hangzik el ugyanaz a kijelentés, arra nem mindig ugyanaz a megfelelő válasz. A kritikák ilyen okokból származhatnak:

- a) A változásoktól, vagy a jövőtől való félelem. Ebben az esetben meg kell nyugtatnunk azt az embert.
- b) Tévedés, félreértés, a megértés hiánya. Ilyenkor információkra, magyarázatokra, felvilágosításra van szükség.
- c) A kritizáló elbátortalanodik, amikor nehézségekkel, veszélyekkel kell szembenéznie. Bátorítsuk, nyugtassuk meg a félénkeket!
- d) Valós veszély, vagy tévedés felfedezése. Ebben az esetben a kritikákat meg kell szívelelnünk, és mindent meg kell tennünk a veszély elkerülése, vagy a hiba korrigálása érdekében.
- e) Zavarkeltés, értelmetlen viták előidézése, amelyeknek nincs semmi hasznuk. Ezeket a kritikákat helyre kell tennünk, különben csak elpazarolják az emberek erejét, és akadályozzák a célok megvalósítását.
- f) Sérelmek, fájdalmak kifejeződése, amelyeket az illető jelenlegi, vagy volt vezetői okoztak. Megtörténhet, hogy a vezetőknek be kell ismerniük felelősségüket, bocsánatot kell kérniük, és be kell kötözniük az okozott sebeket. Olyan helyzet is van, amikor a vezetők semmiféle hibát nem követtek el, a kritizálónak mégis gyógyulásra van szüksége. Például nem kapta meg a kívánt pozíciót, és bár ez a döntés helyes volt, az illető mégis sérelemként élte meg a dolgot.
- g) Rossz hozzáállás, rossz szellem, például irigység, féltékenység, viszálykeltés, vagy megosztások előidézése. Ezekkel határozottan szembe kell szállnunk. A vezetők, amikor ilyen gondokkal foglalkoznak, legyenek nagyon elővigyázatosak a kritikák okának meghatározása során, nehogy reakcióik önvédelemből, büszkeségből, vagy bizonytalanságból fakadjanak.

A legjobb tanács az, hogy a mozgatórugók és a hozzáállás vizsgálatakor legyünk nagyon megfontoltak, és ne vonjunk le elhamarkodottan következtetéseket. Amikor olyan helyzetbe kerülünk, hogy el kell döntenünk, miből származik a kritika, gondosan vizsgáljuk meg a dolgot a felsorolt szempontok alapján. De soha nem szabad az első feltételezést készpénznek tekintenünk. Még saját motivációink tekintetében sem lehetünk biztosak, mennyivel kevésbé tudunk megítélni másokat.

A személyes támadások kezelése

Mi történjen akkor, ha a kritizálás valóban személyes támadássá válik? A vezetők bírálata időnként személyes támadássá torzul, vagy akár egy ember jó hírének tönkretételére is irányulhat, amikor egyértelművé válik, hogy nem az irányelvek, hanem a vezetők személye áll a támadások kereszttüzeiben. Ilyen esetekben a következő dolgokat kell szem előtt tartani:

1. Ne azzal fizess, amit kapsz! Ha a kritika rossz szellemből származik, akkor azt kizárólag a vele ellentétes szellemmel lehet legyőzni:

Ha viszályból ered, akkor válaszolj rá békésen!
Ha rosszindulatból ered, akkor válaszolj rá szeretettel!
Ha fősvényésből ered, akkor válaszolj rá bőkezűséggel!
Ha büszkeségből ered, akkor válaszolj rá alázattal!
Ha arroganciából ered, akkor válaszolj rá taníthatósággal!
Ha megtévesztésből ered, akkor válaszolj rá az igazsággal!
Ha bizalmatlanságból ered, akkor válaszolj rá hittel!

2. Ne engedd, hogy érzelmeid irányítsák reagálásaidat, nehogy válaszod sérelemből, vagy haragból fakadjon! Ezenkívül ne kezdj el neheztelni, ne légy keserű, és ne ess bele az önsajnálathibájába, az „én szerencsétlen”-szindrómába. Ne téveszd szem elől azt a tényt, hogy valószínűleg vannak, akik még nálad is sebezhetőbbek, például feleséged és családod más tagjai.

3. Vigyázz, hogy személyed ne kerüljön szakadások gyújtópontjába! A szakadás a leg-ritkább esetben jelent gyümölcsöző megoldást a problémákra, de ha mégis elkerülhetlenné válik, akkor békésen kell megoldani, és a szakadás oka csak az lehet, hogy a közösség bizonyos alapvető kérdésben nem tud olyan megegyezésre jutni, amit jó lelkiismerettel mindenki el tudna fogadni egyetlen csoporton belül, vagy azonos célkitűzést szolgálva. Soha nem szabad szakadást okozni egy adott személy miatt!

4. Soha ne támadj meg másokat, és ne távolodj el azoktól, akiknek hűséggel tartozol, ha ők támadásoknak vannak kitéve! A hűség ezt jelenti: „Melletted állok akkor is, ha mindenki szembefordul veled, és még akkor is megvédelek, ha ebből károm származik, vagy én magam is veszélybe kerülök!”

11. fejezet

A tekintély: a vezető palástja

A vezetés elválaszthatatlan a tekintélytől. Az egyik dolog, amit az emberek azonnal felfedeztek Jézus szolgálatában, az volt, hogy tekintéllyel rendelkezett. Tekintéllyel beszélt, tekintéllyel cselekedett, tekintéllyel tanított, és amikor kiadott egy parancsot, még a szél, a víz és a démonok is engedelmeskedtek neki. Halála és feltámadása által minden hatalmat megszerzett, mennyen és földön, az Ővé lett minden szellemi és földi hatalom (Máté 28:18).

Mégis örök küszködést jelent nekünk az a tény, hogy bár a tekintély a vezetés nélkülözhetetlen tartozéka, és a vezetők tekintély nélkül képtelenek megfelelően ellátni feladatukat, ugyanakkor a tekintéllyel való visszaélés az egyik legsúlyosabb hiba, amit vezetők elkövethetnek, és ez a vezetők elleni panaszok egyik állandó kiváltó oka.

A hatalom terminológiája

A tekintélyről folytatott minden párbeszéd során feltétlenül szóba kerül még két kapcsolódó fogalom: a hatalom és a felelősség. Ezeket a fogalmakat sokan nem tudják egymástól világosan elhatárolni, mivel többféle értelemben is szokták ezeket használni. Például vannak írók, akik a „hatalom” és a „tekintély” kifejezéseket szinonimának tekintik, mások a „tekintély” és a „felelősség” szavakkal teszik ugyanezt. De az egyes fogalmak jelentését világosan el kell határolnunk egymástól, hogy érthetőek legyenek. Mi a következő értelemben használjuk a kérdéses szavakat:

Hatalom

A hatalom (görögül *dünamisz*) a belső erő vagy képesség leírására szolgál. A dinamizmus, a belső meggyőző erő teszi képessé az embert arra, hogy rávegyen másokat valaminek az elvégzésére, vagy hogy bizonyos szempontból változzanak meg, akár tetszik ez nekik, akár nem, és hogy minden nehézség ellenére is keresztülvigye az akaratát.

A vezetők által gyakorolt hatalom különböző fajtáit már több szempontból is elemezték. Hadd álljon itt egy hasznos, ha ugyan nem teljes meghatározás:

1. Jutalmazó hatalom

A vezetőknek hatalmukban áll megjutalmazni azt a viselkedésmódot, amelyet kívánatosnak tartanak, amit látni akarnak. Jogukban áll az embereket előléptetni, fizetésemeléssel és kitüntetéssel jutalmazni, bizonyos hivatalokra kinevezni, vagy más elismerésben részesíteni. Ezenkívül jelentékeny mértékű közvetett befolyást gyakorolhatnak az emberek viselkedésére bizonyos előnyök biztosításával vagy megvonásával. A jutalmazó hatalom kategóriájába tartozik az is, ha a vezetők nyilvánosan megdicsérik valakit, vagy elismerik az eredményeit.

2. Kényszerítő hatalom

Ez a jutalmazó hatalom ellentéte. A vezetőnek hatalmában áll büntetéssel sújtani azokat, akik nemkívánatos módon viselkednek. Ez a büntetés lehet lefokozás, pénzbírság, elbocsátás, száműzetés, bebörtönzés, vagy más kellemetlen szankció. A kényszerítő hatalom enyhébb formájaként a vezetők dorgálásban, vagy szóbeli intésben is részesíthetik az embereket.

3. Szakértői hatalom

A hatalomnak ez a formája a nagyobb jártasságból, erőből, ismeretből, vagy tehetségből fakad. A szakértő azért rendelkezik hatalommal, mert ő tud a legjobban elvégezni egy feladatot, vagy többet tud egy adott témáról, mint bárki más.

Lehetséges, hogy egy vezető szakértőnek számít egy bizonyos témában, mégsem rendelkezik szakértői hatalommal, mert ez a bizonyos szakértelem nem játszik szerepet abban a feladatkörben, amit betölt. Valójában nem is szükséges, hogy a vezető bármiféle szakértői hatalommal bírjon, egyetlen egyet leszámítva: ez pedig a vezetés. Nincs semmi jelentősége annak, ha más emberek sokkal jobban el tudják végezni azokat a munkákat, amelyekre a szervezetben szükség van, de a vezetéshez neki kell a legjobban értenie.

4. Legitim hatalom

Az emberek akkor tekintik legitimnek a hatalom gyakorlását, ha annak normái - tehát amit a hatalom képvisel -, megegyeznek saját belső értékrendjükkel. Tehát ha a gyülekezet tagjainak az az elképzelése, hogy a vezetés akkor jó, ha együttműködő jellegű és emberközpontú, akkor hajlamosak lesznek illegitimnek és zsarnokinak tekinteni minden centralizált, célorientált és utasító jellegű vezetést. Ugyanakkor ha az emberek hierarchikus intézménynek tekintik az egyházat, akkor teljesen legitimnek tartják majd a vezető egyszemélyben meghozott döntéseit, és el fogják utasítani azokat a vezetőket, akik emberközpontúbb szemléletet képviselnek, mert gyengének és eredménytelennek tartják majd őket.

Tekintély

A „tekintély” kifejezésen két dolgot értünk. Egyrészt a hatalom gyakorlásának jogát, másrészt pedig a hatalom tényleges gyakorlását. Más szavakkal: ha valakit nem ruháznak fel hatalommal, vagy ha nem használja hatalmát, akkor nem rendelkezik tekintéllyel. Jézus hatalmat adott a hetven tanítványnak démonok kiűzésére és betegségek meggyógyítására, a tanítványok pedig elmentek, és éltek ezzel a tekintéllyel. És mi történt? Örömmel tértek vissza, és ezt mondták: „Uram, még a démonok is engedelmessé válnak nekünk a Te nevedben”.

Felelősség

A felelősség kifejezést a teljesítmény vagy az eredmények számonkérhetőségének értelmében használjuk. Vannak emberek, akik akarják a hatalom gyakorlásának jogát, de az ezzel együtt járó felelősségről hallani sem akarnak. Mások azért térnek ki a vezetői beosztás elől, mert nem akarják magukra venni ezt a felelősséget.

A hatalom, a tekintély és a felelősség nem egyszerűen együtt jár, ezek mértékének egyenlőnek kell lennie. Ez azt jelenti, hogy:

1. Akiket valamilyen tekintéllyel ruháznak fel, elegendő hatalmat is kell ehhez kapniuk. Nincs értelme annak, hogy formálisan ugyan rendelkezik valaki tekintéllyel, de emögött nincs megfelelő mértékű hatalom.
2. Azokat kell teljes mértékben felelőssé tenni az eredményekért, akik hatalommal és tekintéllyel rendelkeznek, ellenkező esetben felelőtlenül fogják használni hatalmukat.
3. Akik felelősek a dolgok kimeneteléért, azoknak a feladat elvégzéséhez megfelelő hatalommal és tekintéllyel kell rendelkezniük.

Ezt a három szempontot megtaláljuk a táalentumok példázatában, a Lukács 19-ben:

Azok a táalentumok, vagy minák, amelyeket a nemesember szétosztott szolgálói között, a hatalmat jelképezik.

Az utasítások jelentik a tekintélyt: „Forgassátok ezt a pénzt, amíg vissza nem térek”.

A felelősség kérdése akkor került terítékre, amikor a nemesember visszaérkezett, maga elé szólította szolgálóit, és elszámoltatta őket arról, hogy mit csináltak a táalentumokkal.

Tekintély és engedelmesség

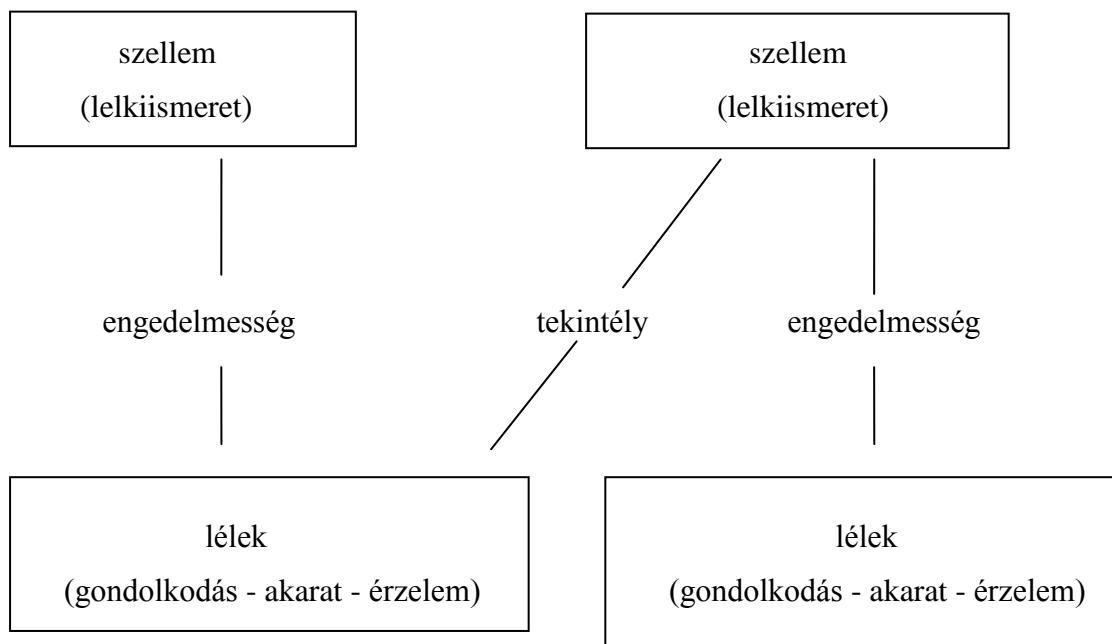
Istennek mindig az volt a célja az emberrel, hogy tekintéllyel legyen felruházva, amint azt a teremtési megbízatásból is láthatjuk. Isten az emberre bízta a világ kormányzását (I. Mózes 1:28). De mivel a tekintély mindig átruházott hatalmat jelent, csak azok élhetnek vele, akik alávetik magukat a hatalom forrásának. Az a római százados, aki olyan mély benyomást gyakorolt Jézusra, és akire Jézus is olyan mély hatást tett, ezt tökéletesen megértette. Nem azt mondta, hogy: „Én magam is hatalommal rendelkező ember vagyok”, hanem így szólt: „Mert én is hatalom alá vetett ember vagyok, és vitézek vannak alattam”.

„És ha az egyiknek azt mondom: Eredj el, elmegy, vagy a másiknak: Jövel, eljő, és ha szolgálómnak szólok: Tedd ezt, megteszi.”

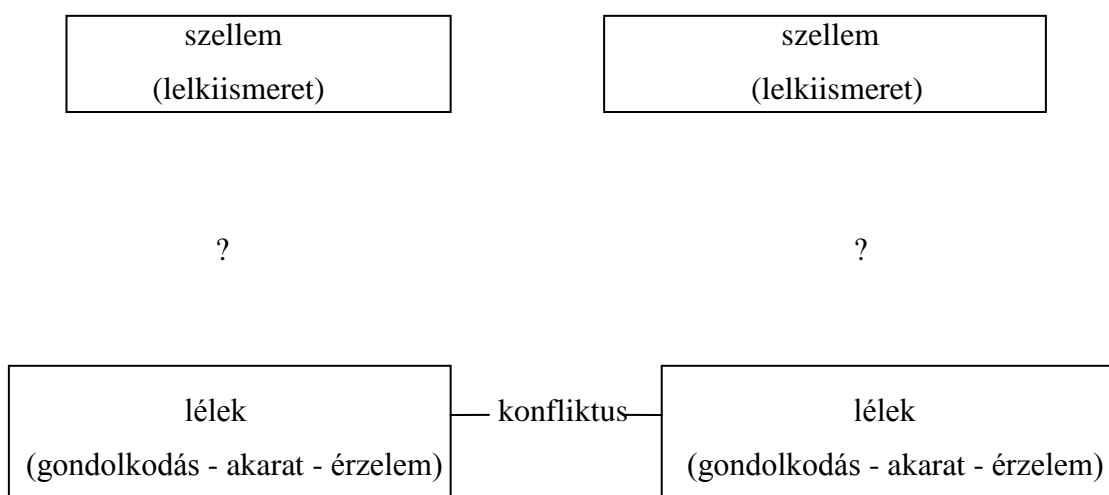
Lukács 7:8

A százados tudta, hogy addig van hatalma száz embere fölött, amíg ő maga is hatalom alatt marad. Emberei szó nélkül teljesítették utasításait, mivel tudták, hogy ha megtagadják az engedelmességet, akkor a százados előljárója parancsnokuk mögé fog állni, az előljáró előljárója ugyanezt fogja tenni, és ez így megy egészen a császárig, a római trónig. Róma egész hatalma ott állt a százados mögött mindaddig, amíg ő maga is hatalom alatt volt. De ha kilép ebből az engedelmisségi láncból, azonnal elveszíti minden tekintélyét.

Az igazi tekintély szellemi eredetű, vagyis a hatalom gyakorlójának szelleméből ered, és hatását is a hatalom alatt álló ember szellemében fejti ki. Egy késztetést hordoz magában, amit az érintett személy tudata érzékel, de - és ez nagyon fontos - ez a késztetés meghagyja az ember szabad akaratát annak eldöntésére, hogy engedelmeskedik-e vagy sem.



Mi történik akkor, ha a hatalom gyakorlóí viszont nem vetik alá magukat egy magasabb tekintélynek? Ebben az esetben az, ami kiárad belőlük, még véletlenül sem tekintély, csupán akarati erő, érzelmi kényszer, vagy meggyőző érv. Mivel mindezek a dolgok a lélekből származnak, hatásukat is a másik ember lelkében fogják kifejteni. Az eredmény a különböző akaratok, egymásnak ellentmondó érvek és a heves indulatok összeütközése lesz. Az az ember, aki az utasítást kapja, vagy enged az erősebb lelki hatalom kényszerének, de neheztelést és keserűséget fog érezni, vagy pedig a sarkára áll, és már kész is a nyílt konfliktus.



Ha úgy döntök, hogy engedelmeskedem az igazi tekintélynek, attól nem lesz kisebbségi érzésem, és nem érzem magam megaláztatottnak, mivel az igazi tekintély szellemi természetű, és tiszteletben tartja erkölcsi szabadságomat. Az engedelmisség az én szabad döntésem eredménye. De ha egy hamis tekintély próbál hatást gyakorolni az akaratomra, vagy helyez érzelmi vagy intellektuális nyomást rám, az nem tartja tiszteletben az én erkölcsi szabadságomat. Ebben a helyzetben nekem két lehetőségem van: vagy alávetem magam a másik embernek, vagy pedig fellázadok ellene, de ezek közül egyik sem szerez majd nekem valódi beteljesülést.

A tekintély szituációs analízise

A tekintély egész kérdésének vizsgálata során szinte mindig elkerüli figyelmünket az a szituáció, amelyben az adott tekintélyt gyakorolják. Ezek a helyzetek azonban alapvetően meghatározzák az alkalmazandó tekintély jellegét, és azt, hogy milyen fajtájú engedelmisséggel kell rá válaszolnunk. Az a fajta tekintély, amely az egyik helyzetben tökéletesen megfelelő, más feltételek között helytelen, vagy akár veszélyes is lehet. A könyvnek ez a szakasza különösen fontos gyülekezeti vezetők számára, mivel nekik sokféle ügy kapcsán kell ugyanazokkal az emberekkel foglalkozniuk, de a helyzetek, a körülmények nagymértékben különbözhetnek egymástól, ezért nem alkalmazhatunk egy uniformizált tekintélyt.

A szituációkat három jellemző kategóriába lehet besorolni, nevezetesen a feladatközpontú helyzetek, a tanítási helyzetek és az etikai vagy szellemi helyzetek kategóriájába. Ennek megfelelően az alkalmazandó tekintélyek típusát is feladatorientált, tanítói és szellemi tekintélynek nevezhetjük. Ha fellapozzuk az Újszövetséget, azt látjuk, hogy az engedelmisség és az engedetlenség kifejezésére használt (görög) szavak pontosan illeszkednek ennek az elemzésnek a keretei közé.

Helyzettípus	Feladat	Tanítás	Szellemi
Cél	Cselekvés	A cselekvés módjának megtanulása	A helyes életmód megtanulása - jellemünk megváltoztatása
A hallgatók feladata	Az utasítások megértése	Az utasítások okának megértése	A tudat meggyőzése
Az engedelmisség természete	peithearcho - alávetni magunkat egy ember tekintélyének	peitho - engedni a meggyőzésnek	hüpakuo - odafigyelni
Az engedetlenség természete	anopotaktos - nehezen fegyelmezhető, nyakas	apeitheia - ellenállni a meggyőzésnek	parakoe - az odafigyelés megtagadása

A feladatorientált tekintély jellemzése

Ez a tekintély legegyszerűbb és legközvetlenebb formája, amely az alárendeltek egyszerűen a felelős vezető meghosszabbított kezének, képességei kiterjesztésének tekinti. A vezető kiadja utasításait és rendelkezéseit, az alárendelteknek pedig mindössze az a dolguk, hogy megértsék és a lehető legpontosabban végrehajtsák az utasításokat. A szervezéssel és az

erőfeszítések összehangolásával a csapat sokkal többet el tud végezni, mint amire a vezető egymaga képes lenne.

Feladatközpontú helyzetekben ezért a vezetők nem is számítanak arra, hogy esetleg meg kell indokolniuk döntéseiket, és nem is törekednek párbeszédre vagy konszenzusra a teendők kapcsán. Arra törekszenek, hogy tekintélyük egyszerű, utasító jellegű és kategorikus legyen.

A feladatorientált tekintély legitim és helyénvaló dolog, és tökéletesen működik a következő helyzetekben:

1. Ezt a fajta tekintélyt kell használnunk kicsi gyermekekkel szemben, ezzel kell megalapoznunk engedelmisségüket abban az életkorban, amikor még nem képesek megérteni utasításaink okát. Ha nem akard, hogy totyogó kisgyermeked kimenjen az úttestre, akkor a feladatorientált tekintélyt kell igénybe vened, mert még túl kicsi ahhoz, hogy fel tudja fogni a veszélyt, és ezt nem is lehet tőle elvárni. Meg kell tanulnia, hogy egyszerűen azért kell engedelmeskednie, mert azt mondtad neki.

2. A feladatorientált tekintély helyénvaló dolog sok egyszerű, könnyen megérthető feladat elvégzésében, valamint olyan esetekben, amikor össze kell hangolni egy csoport erőfeszítéseit. Ha fel kell emelni egy nehéz ládát, valakinek el kell döntenie, mikor kiáltsa el magát: „Emeld!”. Itt nincs szükség bizottsági ülésre.

Hasonló módon, amikor sok ember vesz részt egy tevékenységben, vagy sok embernek kell tennie valamit rövid idő leforgása alatt, a feladatorientált tekintély a legalkalmasabb ennek összefogására.

3. A feladatorientált tekintély a legjobb, ha ugyan nem az egyetlen tekintélyfajta, amely alkalmazható vészhelyzetekben, veszélyes, kockázatos körülmények között, amikor a kommunikáció nehezen megoldható, például a csatatéren. Ezekben a helyzetekben azonban az embereknek nagyon meg kell bízniuk vezetőikben, ezért az ismert, vagy kipróbált vezetők előnyt élveznek. Ha ismeretlen vezető áll a csapat élén, az emberek kénytelenek lesznek vakon megbízni benne, mert ilyen körülmények között ez gyakran az életben maradás előfeltétele.

A feladatorientált engedelmisség

Az Újszövetség görög nyelve a „peithearcho” szót használja az engedelmisség kifejezésére, ami ezt jelenti: alávetni magunkat egy ember tekintélyének (Ap.Csel. 5:29, Titus 3:1); az engedetlenséget pedig az „anopotaktosz”, „nyakasság” szóval fejezi ki. Az engedetlen embert állandóan ellenőrizni kell, különben eredménytelenné teszi a munkát, zűrzavart okoz, vagy még ennél is nagyobb bajt csinál.

A feladatorientált tekintély korlátai

Ha a gyermekekkel szemben túl sokáig alkalmazzuk a feladatorientált tekintélyt, vagy nem megfelelő módon élünk vele, akkor lelki éretlenségben tarthatunk ezzel embereket. Ez az éretlenség olyan nagyfokú is lehet, hogy az ember teljesen döntésképtelenné válik, és nem fog tudni felelősséget vállalni a saját sorsáért. Az ipari munkásság körében pontosan ez a feladatorientált tekintéllyel szemben felhozott kritikák egyike. Felnőtt emberek tömegei az egész életüket ilyen jellegű tekintély alatt élik le az üzemcsarnokban, pedig ez a gyermekkor tartozéka.

Ezenkívül a feladatorientált tekintély hatásköre általában szigorúan az adott feladatra korlátozódik, és nem jogosítja fel a vezetőket arra, hogy beleszóljanak beosztottaik más dolgaiba. Alkalmazása gyakran nagy körültekintést igényel, és ügyelnünk kell arra, hogy ne terjedjen ki az ember magánéletére és társas kapcsolataira.

A tanítói tekintély természete

A tanítói tekintély alapvetően különbözik a feladatorientált tekintélytől, mivel teljesen más a célja. A feladatorientált tekintélynek egy adott feladat elvégzése a célja, míg a tanítói tekintélynek az a rendeltetése, hogy az emberek megtanulják, hogyan kell valamit megcsinálni.

A tekintély³ szó a latin „augere” kifejezésből származik, amelynek jelentése: növekedésre vagy fejlődésre bírni valamit. Ezért az ismeret világában a tekintélyt olyan emberek képviselhetik, akik tudásukkal és munkájukkal el tudják érni, hogy az emberek növekedjenek. A tanítók tekintélye abban a tényben van, hogy alaposan ismerik vagy mesteri fokon művelik azt a témát, amelyről beszélnek. Első kézből származó ismeretekkel rendelkeznek. A tanulók azért vetik alá magukat a tanító tekintélyének, mert ők kizárólag a tanítón keresztül juthatnak hozzá ezekhez az ismeretekhez.

A tanítói tekintélynek tehát két feladata van. Az első az, hogy hozzáférhetővé tegye az ismereteket a tanulók számára. Ennek érdekében igénybe veszi az egyszerűsítést, a magyarázat és az illusztrálás eszközeit. A második feladata az, hogy fejlessze a tanulók képességeit, hogy minél nagyobb mélységben, minél alaposabban megérthessék az adott ismeretanyagot.

A tanítói tekintély ezért nem támaszkodhat kizárólag tiszta, világos útmutatásokra és utasításokra. Tovább kell lépnie, és meg kell világítania az útmutatások mögött meghúzódó okokat és elveket. Ebből az következik, hogy a kérdések, a párbeszéd, az ellenvetések, a viták és a magyarázatok nem egyszerűen megengedett dolgok, hanem a tanulási folyamat részei. A tanító mindaddig nem végezte el megfelelően a feladatát, amíg a tanulók teljes mértékben nem értették meg az okokat.

A feladatorientált tekintély a tanításban azért nem alkalmazható, mert legfeljebb magolás, szajkózás lehet az eredménye. Sok tanuló kénytelen ennyivel beérni, de az igazi tanítók soha nem engedik meg, hogy ez megtörténjen, hanem ragaszkodnak ahhoz, hogy a tanulók megküzdjenek az okok és a bizonyítások megértésével, mert csak ezáltal nyílik meg előttük a lehetőség arra, hogy mesteri szinten műveljék az adott tárgyat.

Ezenkívül a tanítói tekintély tudatosan korlátozza saját magát. A tanítónak mindig az a célja, hogy feleslegessé váljon. Ez akkor következik be, amikor a tanulók már saját maguk is közvetlenül hozzáférnek a szóban forgó ismeretanyaghoz, és már nincs szükségük tanítóra. Minden igazi tanítónak az a vágya, hogy növendékei túlszárnyalják őt, ellenkező esetben a tanító tudása egy olyan plafon lesz, melyen a tanulók nem tudnak áthatolni.

³ Angolul: authority.

A tanítói tekintély iránti engedelmisség

A gyülekezeti vezetők alapvető tekintélye a tanítói tekintély, ezért kötelesek kifejtetni mindennek az okát, amiről prédikálnak, amit tanítanak, és készen kell állniuk arra, hogy a vezetésük alatt álló emberek bármilyen kérdést feltegyenek a hallottakkal kapcsolatban. Az Újszövetség ebben a szövegösszefüggésben a „peitho” szóval fejezi ki az engedelmisséget, aminek jelentése: engedni a meggyőzésnek, a meggyőzés pedig azt jelenti, hogy érvek vagy erkölcsi szempontok hatására megváltozik a véleményünk. A Zsidók 13:17-ben is ezt a szót találjuk:

„Engedelmeskedjete elöljáróitoknak és fogadjatok szót, mert ők vigyáznak lelkeitekre mint számadók, hogy ezt örömmel műveljék és nem bánkódva, mert ez néktek nem használ.”

Az engedetlenség, az „apeitheia”, a meggyőzéssel szembeni ellenszegülés, az igazság makacs elutasítása (Titus 3:3).

A szellemi tekintély lényege

A szellemi vagy erkölcsi kérdésekben alkalmazott tekintély megintcsak különbözik a feladatorientált és a tanítói tekintélytől, mivel ennek is más a célja. A feladatorientált tekintély egy adott dolog elvégzésére vonatkozik, a tanítói tekintélyt az elvégzés módja érdekli, a szellemi tekintély viszont az életmód kérdéseivel, más szavakkal a jellemmel és a jellem változásaival foglalkozik.

Mivel a szellemi tekintély a jellemmel foglalkozik, mélyen bele kell nyúlnia a következő kérdésekbe:

1. A helyes erkölcsi döntések meghozatalára való képesség. Döntéseinket lelkiismeretünk és józan megfontolások alapján kell meghoznunk. Ha valaki erkölcsi és szellemi kérdésekben nem lelkiismerete alapján hozza meg döntéseit, akkor lényegében amorálisan viselkedik. Lehet, hogy döntése társadalmi szempontból helyes és kívánatos, de ebben az esetben nem a moralitás, hanem a konformitás irányítja viselkedését.
2. Az egyéniség és a személyiség tiszteletben tartása. Nem szabad az emberekre rákényszeríteni egy viselkedésmintát, amelyben mindenki ugyanúgy gondolkodik, ugyanúgy reagál, és ugyanúgy beszél. Isten módszere nem az uniformitás, hanem a különbözőségek közötti egység.
3. Az emberek személyes szabadságának tisztelete. Isten tiszteletben tartja döntéseinket és magánéletünket, még akkor is, ha kizárjuk Őt az életünkéből (Jelenések 3:20). Nekünk is ugyanígy kell viszonyulnunk egymáshoz.

A szellemi tekintély iránti engedelmisség.

Az Újszövetség ebben az összefüggésben a „hüpakuo” szóval fejezi ki az engedelmisséget, ami azt jelenti, hogy hallgatunk valakire (Róma 6:17, II. Korintus 10:5). Ez a szó ugyanazt a jelentést hordozza, mint a héber „söma” kifejezés, vagyis értelmes módon hallgatni. Mindkét eset megkívánja, hogy ne csak a fülünkkel, hanem az értelmünkkel figyeljünk.

Az engedetlenség szava a „parakoe”, az odafigyelés tudatos megtagadása:

„Mert megkövéredett e népnek szíve, és füleikkel nehezen hallottak, és szemeiket behunyták, hogy valami módon ne lássanak szemeikkel, és ne halljanak füleikkel, és ne értsenek szívükkel, és meg ne térjenek, és meg ne gyógyítsam őket.”

Máté 13:15

A szellemi tekintély célja

A szellemi tekintélyről talán Menno Simons, a Mennonita Egyház egyik alapító atyja írta a legbölcsebb szavakat. Az alábbi idézet a reformáció korából származik, ami különösen figyelemreméltóvá teszi, mert abban az időben a teológiai ellenfeleket általában máglyán égették el. Simons ezt mondta:

„A szellemi tekintélynek soha nem az a feladata, hogy alkalmazkodásra kényszerítse a lázadókat. Egyetlen feladata az, hogy segítsen az engedelmes embereknek szent életet élni, ezért önkéntes alávetettségre és engedelmességre épül. Ezenkívül a szellemi tekintély csak szellemi eszközöket alkalmaz, kizárólagos fegyvere az imádság, az Ige, a tanácsadás, valamint a szent élet hatalma.”

A szellemi tekintéllyel rendelkező gyülekezeti vezetőknek ezért tudatosan kerülniük kell a kényszerítés és a manipulálás minden formáját: az akaraterő és a személyiség hatalmát, a karizma és a hírnév tekintélyét, valamint a csoportkényszert. Még ennél is jobban kell kerülni, hogy isteni kijelentésekre való hivatkozással, vagy Isten büntetésével való fenyegetéssel erősítsük meg utasításainkat, véleményünket, nézeteinket.

A vezetőknek ugyanakkor azt is meg kell akadályozniuk, hogy az emberek rájuk hárítsák döntéseik erkölcsi felelősségét. Vannak emberek, akik nagyon erős hajlamot tanúsítanak arra, hogy lerázzák magukról a személyes erkölcsi felelősség súlyát, és vezetőiktől várják, hogy meghozzák helyettük a szükséges erkölcsi döntéseket. Ez nagyon veszélyes hozzáállás. Lesznek, akik ezekkel a szavakkal fognak odaállni eléd: „Te Isten embere vagy, mondd meg nekem, mit tegyek, és én azt fogom tenni”. „Te egy olyan asszony vagy, aki ismeri Istent, és én megbízom a véleményedben, kérlek, mondd meg nekem, mit kell tennem.” Ez a helyzet rendkívül hízelgő és csábító lehet, de úgy kell kerülni, mint a pestist. Nem lehetsz mások lelkiismerete, nem lehetsz Isten a számukra.

A szellemi tekintély, ha hűségesen gyakorolják és önként elfogadják, a következő három feladatot tölti be az egyházban:

1. Krisztus tekintélyével lép fel a mennyei, szellemi világban. Isten akarata a mennyben Isten, a földön pedig az ember akarata által valósul meg.

„Ímé adok néktek hatalmat, hogy a kígyókon és a skorpiókon tapodjatok, és az ellenségnek minden erején, és semmi sem árthat néktek.”

Lukács 10:19

2. Irányadó, megbízható, de nem tévedhetetlen vezetést, útmutatást nyújt az egyháznak (Ap.Csel. 15:1–9), és

3. Tanítványokat képez, nem emberek, hanem Krisztus számára.

„Nékem adatott minden hatalom mennyen és földön. Menjete el azért, és tegyetek tanítványokká minden népeket.”

Máté 28:18

Az erkölcsi és szellemi kérdésekben alkalmazott tekintéllyel való visszaélés

Már említettük, hogy a feladatorientált tekintély a tanításban nem megfelelő. Ehhez most azt is hozzá kell tennünk, hogy a feladatorientált tekintély erkölcsi vagy szellemi helyzetekben halálos méreg, mert törvényeskedést, betűkhöz való ragaszkodást szül, ami gyilkos dolog.

„Aki alkalmasokká tett minket arra, hogy új szövetség szolgálói legyünk, nem betűé, hanem szellemé, mert a betű megöl, a szellem pedig megelevenít.”

II. Korinthus 3:6

Amikor szellemi vezetők kategorikusan kinyilatkoztatják az igazságról vallott felfogásukat erkölcsi és szellemi kérdésekben, és nem adnak helyt kérdések felvetésének, tudakozódásnak és párbeszédnek, akkor a feladatorientált tekintélyt alkalmazzák egy szellemi kérdésben. És amikor minden ellentétes véleményt vagy alternatív értelmezést a felkent tekintéllyel szembeni lázadásnak minősítenek, akkor is helytelenül használják a feladatorientált tekintélyt, amely szellemi dolgokban és az ezzel együtt felvetődő etikai kérdésekben elkerülhetetlenül törvényeskedést eredményez.

A törvény és a törvényeskedés két külön dolog. A törvényeskedés halálos veszélye abban rejlik, hogy megtanít minket a törvény betűje szerint élni úgy, hogy szívünket nem hagyjuk megérinteni általa. A farizeusok mintegy háromszáz szabályt alkottak a szombatról. Ha valaki ezeket betartotta, még maga Isten sem vádolhatta őt a szombat megsértésével. De ezeken keresztül megkerülték a szombat megtartására vonatkozó parancsolat szellemét, hogy az ember Isten dicsőségére éljen.

A törvényeskedés, azáltal hogy megvédi szívünket a törvény szellemétől, még erkölcsi érzéketlenséggel is megver bennünket. Ha úgy kezelem a törvényt, ahogyan kell, hamarosan észreveszem, hogy egy kétélű kardot tartok a kezemben, amely először és elsősorban énrám sújt le, és csak azután a hallgatóimra. A törvényeskedés viszont lehetővé teszi számomra, hogy lesújtsak másokra a törvény betűjével, én viszont kivonjam magam a hatása alól.

12. fejezet

A stressz kezelésének bibliai módjai

A „stressz” szó annak a feszültségnek a leírására szolgál, amit akkor élünk át, amikor életünk rendje felborul, kilátástalan helyzetbe kerülünk, vagy valami miatt nem tudjuk megtenni azokat a dolgokat, megvalósítani azokat a célkitűzéseket, amelyek számunkra fontosak.

A vezetői szerepnek és feladatkörnek vannak bizonyos jellegzetes oldalai, amelyek önmagukban is feszültségeket gerjesztenek, és ezek viszonylag függetlenek az egyébként zajló dolgoktól. A vezetés ezért mindig azok közé a hivatások közé tartozik, amelyeknek tartozéka a nagy stressz. Ennek okai a következők:

1. Tanulmányok egyértelműen kimutatták, hogy minden változás előidéz bizonyos feszültséget, még akkor is, ha az a javunkat szolgálja. A vezetők pedig mindig változásokkal foglalkoznak.
2. Mint már láttuk, a kritizálás a vezető környezetének elkerülhetetlen tartozéka, a rosszallással, a hibák keresésével és az örökös kifogásokkal pedig gyakran nehezen tudunk mit kezdeni.

„Mert hallottam sokak rágalmát, iszonyatosságot mindenfelől, amint együtt tanácskoztak ellenem, és tervezték, hogy elrabolják lelkemet.”

Zsolt 31:14

3. A vezetők viselik a felelősség súlyát, és tisztában vannak azzal, hogy felelősek döntéseik eredményeiért, és számot kell adniuk elképzeléseik és terveik következményeiért. Ez az oka annak, amiért sok ember elkerüli a vezetői megbízatásokat. Nem akarják viselni ezt a terhet.
4. A keresztény vezetők a szellemi harc stratégiai pontjain helyezkednek el, és ezek a pozíciók gyakran igen veszélyesek. A Márk 3:27-ben Jézus megfogalmaz egy nagyon fontos elvet: először kötözd meg az erős embert, aztán elrabolhatod a kincseit. Gyakran megfélemedezünk arról, hogy a Sátán is ismeri ezt az aranyszabályt, és ezért támadásait előszeretettel fordítja az Isten szolgálatában álló vezetők ellen.

A negatív reakciók terhe

A vezetők gyakran megtapasztalják a büntudatot, vagy a kudarc élményét, amikor úgy érzik, hogy kiengedték kezükből a dolgokat, és most összecsapnak fölöttük a hullámok, vagy amikor felismerik a nyomásokra és stresszhelyzetekre adott reagálásuk hiányosságait. Előfordul, hogy pánikba esnek, vagy megzavarodnak, mert nem értik, miért történnek velük ilyen dolgok, néha pedig megneheztelnek, amiért még ezekkel a külön problémákkal is foglalkozniuk kell, mintha nem lenne éppen elég bajuk. Néha nagyon magányosnak érzik magukat ebben a helyzetben, mert azt képzelik, hogy ilyen dolgokat még soha senki nem élt át, ezért senki sem értheti meg, mit jelent ezt elviselni.

Ezek az emberek bátorítást meríthetnek abból a felismerésből, hogy Pál apostol nagyon is jól ismerte a hivatásával együtt járó stresszhelyzeteket. Sőt mi több, nem is csinált titkot

keresztény vezetőként szerzett külső és belső megtapasztalásaiból. Ilyen dolgokat mond: „Kétségeim voltak”, „Nagyon aggódtam”, „Olyan helyzetbe kerültem, hogy már azt hittem, meg kell halnom”. Ráadásul nem is kedvenc gyülekezetével, a Filippiben élő keresztényekkel osztotta meg ezeket a dolgokat, nem is az efézusiakkal, akiknek még a lelkét is kitette, hanem a korinthusi testies, civakodó, fegyelmezetlen karizmatikus népséggel, akiket csak nagy ügyvel-bajjal, sok vesződés árán tudott a helyes kerékvágásban tartani!

Hálával tartozunk Pálnak őszinteségéért, mert azzal együtt, hogy beszámolt küzdelmes életéről, a stressz kezelésének több fontos bibliai elvét is világossá tette számunkra. Ezeket az elveket kell a magunkévá tennünk és alkalmaznunk. A relaxációs metódusok, az időbeosztás mesterfogásai, a célok fontossági sorrendjének felállítása és más viselkedési technikák, amelyeket gyakran a stressz-helyzetek kezelésének módszereiként tanítanak, nem nélkülöznek minden értéket. A valóság azonban az, hogy mindezek a dolgok legfeljebb annyit tudnak elérni, hogy növelik teherbíró képességünk küszöbét. Nyilvánvaló, hogy valami többre van szükségünk.

A stressz forrásai

A II. korinthusi levélből megtudhatjuk, hogyan osztályozta Pál a stressznek azokat a típusait, amelyeknek a keresztény vezetők ki vannak téve, és azokat az alapelveket, amelyeknek segítségével - néha ugyan fájdalmak árán -, de szert tehetett ezekre a tapasztalatokra. Ezek az elvek a mi számunkra is hasznosak lesznek hasonló helyzetekben.

A nehéz körülmények, vagy nehéz emberek által okozott stressz

A II. Korinthus 1:8–11-ben Pál beszél bizonyos „nyomorúságok”-ról, vagyis arról a stresszről és szenvedésről, amelyet nehéz, szinte leküzdhetetlennek látszó helyzetek, vagy pedig emberek ellenségeskedései idéznek elő.

„Mert nem akarjuk, hogy ne tudjatok atyámfiak a mi nyomorúságunk felől, amely Ázsiában esett rajtunk, hogy felette igen, erőnk felett megterheltettünk, úgy hogy életünk felől is kétségben valánk. Sőt magunk is halálra szántuk magunkat, hogy ne bizakodnánk mi magunkban, hanem Istenben, aki feltámasztja a holtakat: Aki ilyen nagy halálból megszabadított és szabadít minket: akiben reménykedünk, hogy ezután is meg fog szabadítani. Velünk együtt munkálkodván ti is az érettünk való könnyörgésben, hogy a sokak által nekünk adatott kegyelmi ajándék sokak által háláltassék meg mi érettünk.”

Nem ismerjük azokat a bizonyos körülményeket, amelyekre itt Pál utal. Lehet, hogy az Apostolok Cselekedetei 19. részében leírt zavargásokra, vagy arra az alkalomra gondolt, amikor „Efézusban a fenevadakkal viaskodott” (I. Korinthus 15:32). De az nem kétséges, hogy arról a nyomásról és stresszről beszél, ami akkor jelentkezik, amikor minden ellenünk fordul, és nem látjuk a kiutat, sőt ezt még emberek rosszindulata is tetézi. De mindezeket keresztül Pál megfogalmazza a nehézségek által okozott stressz kezelésének három erőteljes alapelvét.

Első alapelv: Akkor lépünk át Isten erejébe, amikor a saját erőnk végére érünk

Néhány évvel ezelőtt egy bibliaiskolában a prófétálás ajándékát tanulmányoztuk, és a tanfolyam alatt egyszer ezt mondtam: „Most tegyük félre az elméletet, és lássuk a prófétálás gyakorlatát”.

Az osztály tehát becsukta jegyzetfüzetét, és elkezdtük dicsérni az Urat. A prófétálás szelleme leszállt ránk, és voltak emberek, akik aznap este úgy prófétáltak, mint még soha. Aztán Isten mondott néhány valóban fontos dolgot. Az egyiket soha nem fogom elfelejteni. Isten a tanfolyam ideje alatt végig ezt mondta nekünk, mint közösségnek: „Újat akarok tenni közöttetek”. Aznap este Isten így szólt: „Nem tudom megtenni az új dolgot mindaddig, amíg a saját képességeitek korlátai között éltek”.

Ez úgy hangzott, mintha lenne egy határ, ami azt a legtávolabbi pontot jelképezi, ameddig hitben valaha is el mertem menni, amilyen mértékben vállaltam az Isten iránti elkötelezettséget, ameddig engedelmes voltam. De ez a hely nagyon ijesztő. Itt az ember soha nem lehet biztos abban, hogy mi fog történni. Ezért egy kicsit hátrébb húzódnak innen. Megértettem, hogy én is a saját képességeimre támaszkodva éltem, mert így jobban a kezemben tudtam tartani az események menetét.

Az Isten által megígért új dolgok nem fognak megtörténni mindaddig, amíg az ellenőrzésünk alatt tartjuk a dolgokat. Az Ő hatalmát sem fogjuk addig megtapasztalni. Isten hatalma mindig a határokon működik. Akkor léphetünk át az Ő hatalmának fennhatósága alá, amikor képességeink végére érünk.

Ezenkívül azt is felismertem, hogy Isten a kisujját sem mozdítja annak érdekében, hogy elvigyen engem erre a határra onnan, ahol éppen vagyok. Ő nagyon jól tudja, hogy én egyedül is eljuthatok oda. Én is tisztában vagyok ezzel, hiszen már jártam ott. Ahhoz tehát, hogy beléphessünk Isten hatalmába és erejébe, két dolog szükséges:

Az első az, hogy bármilyen körülmények között legyek is, meg kell feszítenem az erőmet a feszültségek elviselésére. Minden helyzetben én döntöm el, hogyan nézek szembe a nyomásokkal: keményen, mint egy harcos, vagy puhány módon, tehetetlenül, mint egy áldozat.

A második az, hogy a határokon, képességeink végén, nekünk kell átlépnünk Isten erejébe. Ez azt jelenti, hogy addig kell ásnunk saját magunkban, amíg fel nem fakad bennünk a feltámadott élet kimeríthetetlen forrása, amelyet a bennünk lakozó Szellemtől kapunk. Amint közeledünk képességeink határai felé, ez egyre nehezebbé válik, és egyre lehetetlenebbnek tűnik. Aztán egyszer csak átlépünk a határon, és váratlanul elérhetővé válnak a számunkra olyan források, amelyekről tudjuk, hogy nem a sajátjaink, hanem már Isten erejében mozgunk.

Második alapelv: A múltban átélt szabadulások szilárdan megalapozzák a jövő reményességét (10. vers)

Más szavakkal: nehéz időkben emlékezzünk vissza a jó dolgokra. Pál hangsúlyt helyez az emlékezés fontosságára. Vissza kell emlékeznünk azokra az eseményekre, amikor megtapasztaltuk Isten hűségét és kegyelmét. Izrael prófétái mindig ezt tették. A legsötétebb időkben újra meg újra felelevenítették Isten szabadító tetteit. „Emlékezzetek, hogyan hozott ki minket Egyiptomból! Emlékezzetek vissza arra, hogyan választotta szét előttünk a Vörös-tengert! Gondoljatok vissza arra, hogy mannával táplált bennünket, és vizet fakasztott a sziklából! Emlékezzetek! Emlékezzetek!”

„Ezt veszem szívemre, azért bízom.

Az Úr kegyelmessége az, hogy még nincsen végünk; mivel nem fogyatkozik el az ő irgalmassága!

Minden reggel meg-megújul; nagy a te hűséged!”

Jeremiás siralmi 3:21–23

Az emlékezés jelentősége abban áll, hogy hajlamosak vagyunk abszolutizálni a jelent. Ha jól mennek a dolgaink, akkor vidámak vagyunk abban a hiszemben, hogy ez mindig így lesz, és vakmerőek vagy elővigyázatlanok leszünk. Ha rosszul mennek a dolgok, akkor hajlamosak vagyunk a kétségbeesésre, mert azt hisszük, hogy ez már mindig így lesz. Ezért amikor minden jól megy, akkor nem árt visszaemlékezni a nehézségekre, ha viszont bajban vagyunk, akkor bátorítást kell merítenünk életünk kellemesebb időszakainak felelevenítéséből.

Egyszer az egyik üzletember barátom elmondta nekem, hogy nagy nehézségei vannak, és már szinte minden reménységét elveszítette. Úgy tűnt, hogy hiába imádkozik, mert semmi sem változott. Az egyik vasárnap délután a kezébe vett egy félig telefirkált jegyzetömböt, és összeírta azokat az alkalmakat, amikor üzleti ügyeiben megtapasztalta Isten természetfeletti beavatkozását. Nagyon meglepődött, mert 150 ilyen eset jutott az eszébe.

Harmadik alapelv: Ha bajban vagy, kérd meg a közösséget, hogy imádkozzon érted!

A vezetők általában az átlagosnál több erővel és nagyobb képességekkel rendelkeznek, és erre szükségük is van munkakörük ellátásához. Az egyik ilyen képesség az, hogy akkor is kitaranak, amikor már mindenki kész lenne feladni. Egy másik pedig az az önbizalom, hogy ha kell, akkor egyedül is megvívják a csatát. De ez az erő ugyanakkor a gyengeségük is. Keresztény vezetők között különösen gyakori az a fajta függetlenség, hogy a problémáikat megtartják maguknak, és olyan képet mutatnak a gyülekezet felé, hogy egyedül is kitűnően boldogulnak. Isten nagyon gyakran a problémákat használja fel arra, hogy leszámoljon túlzott önállóságunkkal. Életem néhány legfontosabb időszaka akkor volt, amikor ezekkel a szavakkal kellett odaállnom a közösség elé: „Kérlek, imádkozzatok érttem, mert ezt egyedül képtelen vagyok végigcsinálni”.

Pál imádkozott a rábízott emberekért. El is mondta nekik, hogy imádkozott értük. Még arról is beszámolt nekik, hogy milyen kérdésekben imádkozott értük. De még itt sem állt meg, hanem megkérte őket is, hogy imádkozzanak érte. Ahogy én látom, a legtöbb keresztény vezetőnek sejtelve sincs arról, hogy a rájuk bízott emberek részéről milyen sok őszinte törődés és aggodás veszendőbe megy, mivel sok vezető olyan képet mutat kifelé, hogy nincs szüksége imára, és egyedül is remekül elboldogul.

Évekkel ezelőtt az új-zélandi Auckland egyik gyülekezetében egy anglikán nő mondott nekem valamit, ami a szolgálatról kialakított egész felfogásomra hatást gyakorolt. Egy hétvégi szemináriumot tartottam a gyülekezetében, és a végén ezt mondta: „Nagyon sokat segítettél nekünk ezen a hétvégén, Tom, mert tudunk azonosulni a gyengeségeiddel”. Soha nem felejtettem el a szavait. Az emberek nem tudnak azonosulni az erőnkkel, vagy a sikereinkkel. Lehet, hogy csodálnak vagy irigyelnek minket ezekért a dolgokért, de azonosulni nem tudnak velük. A gyengeségeink jelentik az érintkezési pontot a közösséggel, mivel ezeket saját magukban is felismerik, és látják, hogy osztozunk velük küzdelmeikben.

A saját emberi esendőségünk által okozott stressz

A II. Korinthus 4:7-ben Pál arról a nyomásról és stresszről beszél, amit emberi természetünk gyarlósága és korlátai okoznak:

„Ez a kincsünk pedig cserépedényekben van, hogy amaz erőnek nagy volta Istené legyen, és nem magunktól való. Mindenütt nyomorgattatunk, de meg nem szorítottunk; kétségkedünk, de nem esünk kétségbe; üldöztetünk, de el nem hagyatunk, tiportatunk, de el nem veszünk; mindenkor testünkben hordozzuk az Úr Jézus halálát, hogy a Jézusnak élete is látható legyen a mi testünkben.”

Nem egyértelmű, hogy Pál az „agyagedény” kifejezéssel a mindennap használt olcsó és törékeny olajmécesre utalt-e, vagy pedig azokra a cserépkorsókra, amelyekben az emberek akkoriban értékeiket tartották. Egy dolog azonban világos: a keresztényeket nem lehet pusztán az emberi természet fogalmaival megmagyarázni, mert bennünk kincsek vannak elrejtve.

Ezt a kincset azonban teljesen hétköznapi és törékeny edények tartalmazzák. Te sem vagy szuperember, szupernő, vagy valami szuperpásztor. Az emberi testnek és az emberi pszichének vannak korlátai, és ha a képességeinket meghaladó terhet kell viselnünk, akkor ez szenvedést okoz nekünk. Ha ez a megterhelés túl hosszúvá nyúlik, akkor kárt okozhat bennünk. Ám az idézett szakaszban Pál megfogalmazza azt a három alapelvet, melynek segítségével sértetlenül átvészélhetjük az ilyen helyzeteket.

Első alapelv: Ne felejtse el, hogy Isten mindig határt szab a velünk történő eseményeknek (7–9. vers)

Néhány évvel ezelőtt írtam egy cikket folyóiratunk számára, amelyben hivatkoztam az idézett igeszakaszra, és ezt mondtam: „A keresztény soha nem lehet a változások, a körülmények, a démonok, vagy ezek bármilyen kombinációjának áldozata. Isten keze ott van mindenhol, és Ő úr minden felett”.

Mintegy hat héttel a cikk megjelenése után egy kedd reggel, első feleségem autónkban ülve összeütközött egy súlyos teherautóval. Még aznap este meghalt a kórházban, vissza se nyerte az eszméletét. Egy-két héttel később, amikor kerestem a választ háborgó szívem kérdéseire, eszembe jutott saját írásom. Csapdában éreztem magam. Kimondtam és nyomdába adtam valamit, és most szembe kellett néznem a kérdéssel: Vajon igaz-e ez, vagy sem? Emlékszem az átélt gyötrelmekre, amelyek a szívem mélyéig ájtáltak. Vajon feleségem halála egyszerűen egy balesetnek tulajdonítható? Csak egy szerencsétlen véletlen volt, vagy maga a Sátán okozta? Kaptam valakitől egy levelet, amelyben azt írta, hogy aznap reggel nem vettük fel megfelelő módon szellemi fegyverzetünket, és a gonosz be tudott hatolni páncélzatunk alá. Vagy Isten szólította magához feleségemet, válaszul arra, hogy annyira vágyakozott az Ő jelenlétébe?

Egy reggel, amikor imádkoztam, ezt találtam mondani: „Atyám, ha tudnám, hogy Jenny valóban a Te akaratodból halt meg, akkor azt hiszem, el tudnám fogadni”. Ez azoknak a ritka alkalmaknak az egyike volt, amikor Isten nagyon tisztán beszélt hozzám. Ezt mondta: „Kívülről soha nem értheted meg az én akaratomat. Az én akaratomat csak belülről értheted meg”. Én így válaszoltam: „Uram, hogyan juthatok be a Te akaratodba?” Ő így felelt: „Csak úgy juthatsz be az én akaratomba, ha elfogadod. Csak úgy juthatsz be az én akaratomba, ha magadévá teszed”.

Aznap reggel sikerült elfogadnom az Atya akaratát, és csak ezután kezdtem érezni, hogy szilárd talaj van a lábam alatt. Ez biztonságosan átsegített engem a lázadás és az ostoba fatalizmus közötti veszélyes úton. Még az Isten mindenható volta és az emberi szabadság közötti ősrégi ellentmondás kulcsát is megtaláltam, mert ez a két dolog harmóniába kerül egymással, amikor az ember önként magáévá teszi Isten akaratát. Kétség nélkül tudom, hogy amikor elfogadjuk Istennek az életünkre vonatkozó szuverén akaratát, akkor minden körülmény az Ő gondoskodása alá kerül, és ezáltal a határok kiterjednek mindenre, ami velünk történik. Ebben teljesen meg tudtam nyugodni. Isten szuverén gondoskodása állapítja meg a határokat, és erre rábízhatjuk magunkat.

Második alapelv: ne feledkezz meg a kereszten bemutatott áldozat elvéről!

„Mert mi, akik élünk, mindenkor halálra adatunk a Jézusért, hogy a Jézus élete is látható legyen a mi halandó testünkben. Azért a halál mibennünk munkálkodik, az élet pedig tibenetek.”

I. Korinthus 4:11–12

Ez a halál és a feltámadás, a halálból származó élet alapelve, amelyről Jézus beszél a János 12:24-ben:

„Bizony, bizony mondom néktek: Ha a földre esett gabonamag el nem hal, csak egymaga marad; ha pedig elhal, sok gyümölcsöt terem.”

Van itt azonban egy nagyon fontos korlátozás, amit soha nem szabad szem elől tévesztenünk. Kizárólag az Isten akaratából származó halál vezet feltámadáshoz. A feltámadás nem pusztán Jézus halálának az eredménye, hanem abból fakadt, hogy amikor meghalt, akkor tudatosan alávetette magát az Atya akaratának.

Ha saját akaratunkból halálra ítélünk valamit - egy munkát, egy szolgálatot, egy kapcsolatot, vagy egy gyülekezetet -, azzal semmi mást nem nyerünk, csak halált. Az évek során ezt nemegyszer láttam. Viszont ha Isten teszi rá valamire a kezét - bármi legyen is az -, és úgy dönt, hogy annak a valaminek meg kell halnia, akkor csak hadd haljon meg, mert ebből kétség nélkül feltámadás fakad majd. De önállóan soha nem szabad ilyen döntést hoznunk.

Harmadik alapelv: Ne felejtse el, hogy ha az örökkévalóság szemszögéből nézed a dolgokat, az mindig megerősítő hatású

„Azért nem csüggedünk; sőt ha a mi külső emberünk megromol is, a belső mindazáltal napról-napra újul. Mert a mi pillanatnyi könnyű szenvedésünk igen-igen nagy örök dicsőséget szerez nekünk; Mivelhogyan nem a láthatókra nézünk, hanem a láthatatlanokra; mert a láthatók ideigvalók, a láthatatlanok pedig örökkévalók.”

II. Korinthus 4:16–18

Pál azért tudta diadalmasan átvészelni a rendkívül nehéz körülményeket, mert örökkévaló szempontok alapján mérte fel azokat az eseményeket, amelyek vele megtörténtek. A fokozott stressz legáltalánosabb következménye az, hogy eltűnik szemünk elől a jövő képe. Problémák töltik be a horizontot, az akadályok leküzdhetetlenül nagyra nőnek. Pál ezt mondja: „Tegyetek szert az örökkévaló nézőpontra, és akkor teljesen más szemszögéből látjátok majd a világot. Azt fogjátok tapasztalni, hogy a problémák a mi javunkat szolgálják, valójában nekünk dolgoznak.”

Érzelmi reakcióinkra a felfogásunk gyakorolja a legnagyobb hatást. Ha valamit fenyegetésként érzékelünk, akkor félelmet érzünk, még akkor is, ha a helyzet semmiféle veszélyt nem rejteget. Ha valamit humorosnak látunk, akkor nevetni fogunk, még akkor is, ha az az esemény valójában fájdalmas. Eszembe jut egy katolikus egyetemista. Egy este elmondta nekem, hogy a záróvizsgájára készül jogból. Betegre aggódta magát, minden éjjel a könyvei fölött görnyedt, és termoszsámra itta a kávé. De miután az utolsó jegyzetét is becsukta, elment hegyet mászni az új-zélandi Alpokba, és néhány nap múlva már fenn is volt a hófödte hegycsúcsok között. Az olyan dolgok miatt érzett aggodalmi, mint például egy vizsga, a fenséges látványtól a jelentéktelenségbe süllyedtek. Bármilyen legyen a problémánk, Isten örökkévaló céljainak hegycsúcsairól nézve könnyűnek és pillanatnyinak tűnik.

A növekedés elkerülhetetlen részként átélt szenvedés

A II. Korinthus 6:3–10-ben Pál a szenvedés kérdését összekapcsolja a szolgálatra való érettséggel.

„Senkit semmiben meg ne botránkoztassunk, hogy a szolgálatunk ne szidalmaztassék. Hanem ajánljuk magunkat mindenben, mint Isten szolgálói: sok tűrésben, nyomorúságban, szűkségben, szorongatásban, vereségben, tömlöcben, háborúságban, küszködésben, virrasztásban, böjtölésben, tisztaságban, tudományban, hosszútűrésben, szívességben, Szent Szellemben, tettetés nélkül való szeretetben, igazmondásban, Isten erejében, az igazságnak jobb és bal felől való fegyvereivel. Dicsőség és gyalázat által, rossz és jó hír által, mint hitetők és mint igazak. Mint ismeretlenek, és mégis ismeretesek, mint megholtak, és im élők, mint ostorozottak, és meg nem ölttek. Mint bánkódók, noha mindig örvendezők, mint szegények, de sokakat gazdagítók, mint semmi nélkül valók, és mindennel bírók.”

Pál itt arról az egyre nagyobb fájdalomról, arról a szenvedésről és kényelmetlenségről beszél, ami a növekedési folyamat elkerülhetetlen, sőt szükséges része. Az alábbiakban felsoroljuk azt a három alapelvet, melyekre szükségünk van ahhoz, hogy átküzdhessük magunkat ezeken a nyomásokon:

Első alapelv: A fejlődés és a növekedés bármilyen területen csak úgy érhető el, hogy a fájdalomküszöb megfeszítjük erőnket

A közelmúltban beszélgettem egy fiatal nővel, aki beszámolt nekem arról, hogy milyen érzés volt először végigfutni a 42 kilométeres maratoni távot. Azt mondta, hogy az ember kb. 24 kilométer lefutása után eléri a „fájdalomküszöböt”. Ekkor az ember vagy kidől, vagy összeszedi magát és folytatja. Ha valaki ezen a ponton túljut, akkor már biztos lehet abban, hogy le fogja futni a távot. Ekkor még hátravan 18 kilométer, és nem biztos, hogy győz, de ki fogja bírni, egészen a célszalagig.

Miközben szavaira figyeltem, hirtelen megértettem, hogy ezek a fájdalomküszöbök a növekedés minden területén ott vannak. Testi erőnk nem növekszik fájdalom nélkül. Annyira meg kell feszítenünk erőnket, hogy az már fáj, aztán még egy kicsit tovább ki kell bírunk. Elménket sem csiszolhatjuk a fájdalomküszöb átlépése nélkül. A tanulás fájdalmas folyamat. Oda kell figyelni arra, amit csinálunk, észben kell tartanunk egy csomó adatot, ébren kell maradnunk unalmas könyvek fölött, és meg kell értenünk sok homályos okfejtést. Kapcsolatokat sem lehet fájdalmak nélkül felépíteni. Időnként elkerülhetetlenül megbántjuk egymást. Ilyenkor a bocsánatkérés után újra meg újra meg kell próbálnunk, és vállalnunk kell a szeretet és a bizalom kockázatát. Ez gyakran fájdalmas dolog, de Isten egyértelművé teszi, hogy

szellemileg sem növekedhetünk fájdalmak nélkül. Mint mondja, a fenyítés soha nem kellemes ügy, mert fáj. Csak a fájdalom elszenvedése után hozza meg gyümölcsét.

A helyzet az, hogy a fájdalmat semmiképpen sem tudjuk elkerülni. Ha meghátrálunk a testgyakorlás fájdalmai előtt, akkor végül egy beteg és gyenge test fájdalmait kell elviselnünk. Ha kikerüljük a tanulás fájdalmait, akkor a tudatlanság fájdalma kínoz majd minket. Ha kitérünk a kapcsolatok építésének fájdalmai előtt, akkor a magány fájdalmaival kell majd szembenéznünk. Ha nem fogadjuk el a szellemi fegyelmezés fájdalmait, akkor a szellemi kudarc fájdalmait fogjuk majd megtapasztalni.

Ha már egyszer úgysem tudjuk megúszni a fájdalmakat, akkor már jobb, ha örömmel fogadjuk a növekedés fájdalmait, megértjük, hogy ez jó és normális dolog, és megtanuljuk, hogyan kell átküzdenünk magunkat az akadályokon, mert így végül megtaláljuk az érettséghez vezető ösvényt.

Második alapelv: A fájdalom és az eredmény között van egy időbeni eltérés

A fájdalom gyümölcsét nem élvezhetjük azonnal. A közvetlen eredmény általában csak további fájdalom. A második alkalom során még rosszabb a fájdalom, mert egy amúgy is fájó sebet szakít fel.

Itt is érvényes a vetés és aratás alelve. Ha vetünk, akkor aratni is fogunk, de nem abban az évszakban, amikor a vetést elvégeztük. Időnként nem értem, miért kell szellemi szempontból nehéz vagy száraz időszakokat átélnem. De aztán visszatekintek, és megértem, hogy csak azt aratom le, amit fél éve elvettem, csak már megfeledeztem róla. Más esetekben Isten kegyelmének, áldásainak váratlan kiáradását tapasztalom meg az életemben, vagy a szolgálatomban, és ezt sehogy sem tudom akkori szellemi tevékenységem alapján megmagyarázni. Imaéletem semmivel sem jobb, mint korábban, bibliatanulmányozásom is pontosan ugyanolyan, honnan származik hát ez az erő és inspiráció? Hát abból, amit hat hónapja, vagy évekkorábban könnyek között, kitartó hittel, fájdalmak között elvettem.

Harmadik alapelv: Minél jobban vonz minket a szemünk előtt lebegő cél, annál jobban el tudjuk viselni a fájdalmakat

Mint mindenben, ebben is Jézus a legfőbb példaképünk:

„Nézőn a hitnek fejedelmére és bevégezőjére, Jézusra, aki az előtte lévő öröm helyett, megvetve a gyalázatot, keresztet szenvedett, s az Isten királyi székének jobbára ült. Gondoljátok meg azért, hogy ő ily ellene való támadást szenvedett el a bűnösöktől, hogy el ne csüggedjete, lelkeitekben elalélván.”

Zsidók 12:2–3

Jelentéktelen célokért csak ritkán vállalunk jelentős áldozatokat, vagy nagy fájdalmakat. „Nem éri meg a fáradságot” - szoktuk mondani. Minél nagyobb és lenyűgözőbb a cél, annál több fáradságot vagyunk hajlandók elviselni érte, és annál tovább vagyunk készek kitartani elérése érdekében.

A cél nemcsak a kitartásra való hajlandóságunkra gyakorol hatást, hanem az állóképességünket is fokozza. Azt olvassuk, hogy Jákób hét évig szolgált Rákhelért, „s csak néhány napnak tetszék az néki, annyira szereti vala őt”.

A megoldatlan problémák és a megválaszolatlan imádságok által okozott stressz

A II. Korinthus 12:7–10 egy közismert igeszakasz, ahol Pál a testében lévő tövisről beszél:

„És hogy a kijelentések nagysága miatt el ne bizakodjam, tövis adatott nékem a testembe, a Sátán angyala, hogy gyötörjön engem, hogy felettébb el ne bizakodjam. Ezért háromszor könyörögtem az Úrnak, hogy távozzon el ez tőlem. És ezt mondá nékem: Elég néked az én kegyelmem, mert az én erőm erőtlenség által végeztetik el. Nagy örömet dicsekszem azért az én erőtlenségeimmel, hogy a Krisztus ereje lakozzék én bennem. Annakokáért gyönyörködöm az erőtlenségekben, bántalmazásokban, nyomorúságokban, üldözésekben és szorongatásokban Krisztusért, mert amikor erőtelen vagyok, akkor vagyok erős.”

Ma, évszázadok eltelte után sem tudjuk biztosan, hogy mi volt Pál tövise. Lehetett egy betegség, de nem tudjuk, hogy mi. Valaki azt mondta, hogy egy egész orvosi szótárat megtöltene a sok különféle betegség, ami a találgatások során felmerült. Lehetett egy démoni támadás, vagy egy ember ellenségeskedése, de bármi is volt, égető problémát okozó stressz és szenvedés volt a következménye az apostol életében. Sőt mi több, nem akart elmúlni, és Isten sem szüntette meg a problémát.

Ez a tövis jelképezi számunkra azt a feszültséget és szenvedést, amit akkor élünk át, ha a nehézségek nem akarnak elmúlni, minden imádságunk és hitünk ellenére sem. Az a hit, amely életünk más területein működőképesnek bizonyult, ebben a kérdésben teljesen hatástalan marad. Ami még ennél is rosszabb, azt kell látnunk, hogy más emberek életében működik a hit az adott kérdésben, a mi életünkben viszont nem. Végigéljük az érzelmek teljes skáláját az elkeseredéstől kezdve a büntudaton, a félelmen és a kétségbeesésen keresztül egészen a haragig. Szégyellünk beszélni helyzetünkről, elvégre mi állítólag vezetők vagyunk, mégis végig kell néznünk, amint a többi ember, aki alattunk van, vagy kevésbé érett szellemileg, mint mi, különösebb nehézségek nélkül legyőzi ugyanazokat a nehézségeket.

De Pál saját tapasztalatai alapján leleplezi azokat az alapelveket, amelyek segítségünkre lehetnek ennek a különösen kínzó stresszhelyzetnek a kezelésében.

Első alapelv: Meg kell ismernünk a tövis célját

Pált a tövis nem kergette lázadásba, kétségbeesésbe, büntudatba, vagy zavarodott állapotba, hanem könyörgésre készítette őt. Háromszor könyörgött az Úrnak, és kapott is egy kielégítő magyarázatot, melyet készségesen elfogadott. Megértette a tövis természetét és célját, mert volt ennek egy meghatározott rendeltetése. A tövis azonban csak akkor fejtheti ki hatását, ha tisztában vagyunk azzal, hogy mivel is van dolgunk, és megengedjük, hogy elvégezze munkáját.

Második alapelv: A tövisnek egyensúlyozó szerepe van

Ezt Bub Mumford szokta mondani, és ezzel rá is tapint a lényegre. Pál megértette, hogy a tövis fájdalmas ugyan, de mégis a javát szolgálja. Az volt a szerepe, hogy megvédje őt a még súlyosabb veszélyektől, mint például a megtévesztés, az arrogancia, vagy az önteltség, mert a kijelentések nagysága ezeket az érzéseket is kiválthatta volna belőle. Nehogy a pogányok nagy apostola azt képzelje magáról, hogy ő valami felsőbbrendű ember, bele kellett nyugodnia abba a megalázó ténybe, hogy van egy problémája, amit képtelen megoldani, és hiába imádkozik, Isten újra meg újra megtagadja tőle imádságának meghallgatását.

Sok hívó életében láttam a tövis egyensúlyozó szerepének jelentőségét, akiket Isten hatalmas módon használt. Láttam, milyen gyengédséget és értelmes alázatot hoz létre bennük. Nem gondolnak magukról többet a kelleténél, inkább szigorúbban ítélik meg magukat (Róma 12:3.). De az első lépés mindig az, hogy megértjük, mit tesz Isten. Csak ezután vagyunk képesek túl sok akadékoskodás nélkül megengedni Neki, hogy cselekedjen.

Harmadik alapelv: A tövisből megismerhetjük Isten erejének módszereit

Isten azt mondta Pálnak, hogy az erő az erőtlenségben tud kiteljesedni. Ez vajon mit jelent? Isten talán azt akarja, hogy magatehetetlen rongybabák legyünk, hogy mindent Ő maga csináljon meg rajtunk keresztül, és csak úgy tudjunk mozogni, mint a marionettfigurák? Biztos, hogy nem, Pál mégis egyértelműen összekapcsolja az erőt a gyengeséggel, és nemcsak fogalmilag, hanem a gyakorlatban is. Ezt mondja: „Amikor erőtlenségben vagyok, akkor vagyok erős”.

Ezt akkor kezdtem megérteni, amikor felismertem: az embernek az a szerepe, hogy Isten erejének vezetője legyen. Van egy barátom, aki elektromérnök. Megkérdeztem tőle, mi az oka annak, hogy az egyik fém jól vezeti az áramot, a másik viszont rosszul. Szemléletes választ adott. Az a fém vezeti jól az áramot - mondta -, amelynek elektronjai könnyen leválnak az atomokról, és képesek együtt folyni az árammal. Ha viszont egy fémbe az elektronok erősen kötődnek az atomokhoz, akkor nagy lesz az ellenállása, és rosszul fogja vezetni az áramot.

Az embernek az a rendeltetése, hogy átengedje magán Isten erejét, de van bennünk egy beépített ellenállás ezzel szemben, mivel ez az erő csak mások számára fejti ki hatását. Úgy is mondhatnánk, hogy Isten kegyelme csak akkor elégséges a számunkra, ha önfeláldozó életet élünk:

„Azért a halál mibennünk munkálkodik, az élet pedig tibennetek.”

II. Korinthus 4:12

„Én pedig nagy örömet áldozok és esem áldozatul a ti lelketekért...”

II. Korinthus 12:15

A tövisnek az a rendeltetése, hogy Istenhez tereljen minket, és alkalmassá tegyen bennünket Isten kegyelmének elfogadására. Legjobb példa erre Pál apostol. A II. Korinthus 9:8-ban azt írja, hogy megértette Isten minden helyzetre kiterjedő kegyelmét:

„Az Isten pedig hatalmas arra, hogy rátok árássa minden kegyelmét, hogy mindenben, mindenkor teljes elégségtek lévén, minden jótéteményre bőségben legyetek.”

Hol és hogyan tanulta meg ezt Pál? A tövisen keresztül.

Az Isten Fia sok koronát visel, például a dicsőség koronáit és az élet koronáit. Vajon melyik lehet a kedvence? Gyanítom, hogy még mindig a töviskorona, mivel ott, a kereszten, Isten erejének legnagyobb megnyilvánulása során is az volt a legfontosabb, hogy a halál benne munkálkodott, az élet viszont bennünk.

13. fejezet

A vezető kapcsolatrendszer

A következő dolog, ami a vezetőket megkülönbözteti a közönséges látnokoktól, az az, hogy még a legcélratoróbb vezetők is elkerülhetetlenül állandóan kapcsolatba kerülnek másokkal.

Nem elég, ha a vezető rendelkezik jövőképpel, ezt konkrét célokban meg is kell tudnia fogalmazni.

Nem elég, ha a vezető meg tudja határozni céljait, ezt megfelelő módon el kell tudnia mondani másoknak.

Nem elég, ha a vezető megfelelő módon tud beszélni céljairól másoknak, meg is kell találnia azokat, akik hajlandók vele tartani a célok felé vezető úton.

A vezető csak addig maradhat meg hivatalában, amíg az említett feltételeket életben tudja tartani. Ez különösen igaz az olyan szervezetekre, mint például az egyházak, amelyek önkéntességi alapon működnek, vagyis az emberek általában nem kapnak pénzt az elvégzett szolgáltatásokért. Ezért az ilyen jellegű közösségek vezetői nem tudják pénzzel motiválni embereiket. Itt kizárólag az igazi vezetés lehet eredményes, ehhez pedig arra van szükség, hogy a vezetők ne csak terveikkel legyenek elfoglalva, hanem odafigyeljenek az emberekre is.

A vezetőknek a kapcsolatok két irányával is kell foglalkozniuk. Gondot kell fordítaniuk a vezetőség és a közösség közötti kapcsolatra, de a tagok egymás közötti kapcsolatára is oda kell figyelniük. Mindkettő lényegi kérdés, és ezek állandó törődést és ápolást igényelnek. A kapcsolatoknak ez a két fajtája egymásra is hatást gyakorol, és ha valamelyikben feszültségek jelentkeznek, akkor ez előbb-utóbb a másikat is meg fogja rontani.

A vezetők és a közösség közötti kapcsolat

A vezetőknek folytonosan szem előtt kell tartaniuk a közösség tagjaival ápolt kapcsolataik minőségét, mivel ez a közösség erkölcsi állapotának az egyik legpontosabb indikátora. Ezenkívül a kapcsolatokra való hajlandóság a vezetés egyik legfontosabb feltétele. A vezetőnek újra meg újra a közösség elé kell tárnia a jövő képét, meg kell erősítenie és lánggra kell gyújtania a kitűzött célok iránti lelkesedést. Az embereket állandóan motiválni, bátorítani, inspirálni és sarkallni kell, és a vezetőnek soha nem szabad felháborodnia vagy elkedvetlenednie, ha ez szükségessé válik, mert ez feladatának lényegi része. Mint már láttuk, az embereket nem foglalkoztatja annyira a jövő, mint a vezetőket, ezért amikor nehezebbre fordulnak a dolgok, az éppen aktuális problémákat sokkal valóságosabbnak látják, mint a jövőben rejlő lehetőségeket. De pontosan ebben a helyzetben van szükség vezetőkre. Amikor minden simán megy, nagyon könnyen rájuk sütik, hogy ők csak lélhütök a csapatban, de nehéz időkben ők jelentik a túlélés zálogát.

Ha bármi kételyed lenne a fenti állítás kapcsán, olvasd el még egyszer Izrael pusztai vándorlásának történetét. A Biblia legalább tizennégy esetet feljegyez, amikor a nép morgolódott és lázadozott, és nemegyszer odáig fajultak a dolgok, hogy meg akarták kövezni Mózeset, és új vezetőket akartak választani, hogy az ő vezetésük alatt visszatérjenek Egyiptomba. Nem elég, hogy Mózesnek el kellett viselnie legközelebbi munkatársai örökös ellenkezését és zsör-

tölődését, alkalmanként az egész nemzet szinte egységesen szembefordult vele. Mint tudjuk, ez a nyomás még a világ legszelídebb embere számára is soknak bizonyult. Mózes annyira kijött a sodrából, hogy megütötte Kádes szikláját, és ezzel eljátszotta azt a jogát, hogy beléphessen az ígért földjére.

A szervezeten belüli kapcsolatok

A vezetők kötelességeinek az is része, hogy folytonosan szemmel tartsák a közösség tagjainak egymással fenntartott kapcsolatait. Az erősen céltudatos vezetők gyakran elhanyagolják ezt a feladatukat. Vagy vakok a közösség soraiban előforduló súrlódások és viták meglátására, vagy pedig elveszítik türelmüket, amikor ezeket a - szerintük - gyerekes és teljesen irracionális viselkedéseket észreveszik. Ezeknek a problémáknak a figyelmen kívül hagyása vagy elhanyagolása azt eredményezheti, hogy az egész terv, vagy akár maga a közösség a vezetők szeme láttára hirtelen szétesik, ők maguk pedig váratlanul kritikák és ellenségeskedések kereszttüzében találják magukat.

Kezdetben talán úgy tűnik, hogy az egész ügy nem is tartozik a vezetőségre, de amint felfokozódnak az indulatok, az események egyre zavarosabbak lesznek, a vélemények pedig egyre jobban megszilárdulnak. Eközben gyakran megerősödik az emberekben az az érzés, hogy a vezetők mindenkit cserbenhagytak, mivel megengedték, hogy idáig fajuljon a helyzet. És igazuk is lesz. A szervezet egységének és összetartásának ápolása a vezetők feladatkörének lényegi része, és ha ezt elhanyagolják, akkor ezzel az egész közösséget veszélybe sodorják.

Ugyanakkor az emberközpontú vezetők is zsákutcába juthatnak. Annyira lefoglalhatja őket a meleg, szeretetteljes kapcsolatok fenntartása, hogy végül teljesen szem elől tévesztik céljaikat. Lehetséges, hogy kitűnően pásztorolják, de nem vezetik a közösséget, ezért egyre jobban megerősödik az emberekben az a felismerés, hogy a közösség semerre sem tart. Végül a céltudatosabb emberek morgolódni kezdenek a célkitűzések hiánya miatt, esetleg néhányan meg is próbálják magukhoz ragadni a vezetést, amivel sok problémát fognak okozni a hivatalos vezetőknek, és gyakran csak tetézik a zűrzavart, mert maguk sem tudják eldönteni, milyen irányba is kellene vezetni a közösséget.

Mi a kapcsolat?

Meggyőződésem, hogy a kapcsolatainkban tapasztalható problémák egyik legfontosabb oka az az elképzelésünk, hogy ezek teljesen közismert tények, a kapcsolatokról mindenki mindent tud, legfeljebb csiszolgatnunk kell itt-ott az ezen a téren nyújtott teljesítményünkön. Ha ez akár csak részben is igaz lenne, akkor közel se lenne ennyi problémánk, mivel gondjaink zöme azokból a kapcsolatainkból adódik, amelyek nem úgy működnek, mint kellene. A helyzet az, hogy vissza kell mennünk az alapokhoz, és a kapcsolatok egész ügyét meg kell tanulnunk. Ezzel a témával részletesen foglalkoztam a „Helyes kapcsolatok” című könyvemben, de néhány kérdés rendkívül fontos a vezetés szempontjából, és ezekkel nagyon ritkán foglalkoznak abból a szemszögből, hogy ezek speciális bánásmódot igényelnek.

Mindenekelőtt gondolkodjunk el annak egyszerű meghatározásán, hogy mit tartalmaznak az emberek közötti kapcsolatok. Jelen mérlegelésünkben egyelőre hagyjunk ki minden olyan kérdést, amely az ember és környezete, vagy az ember és az állatvilág közötti kapcsolatra vonatkozik!

A kapcsolat az élet kölcsönös megosztása két vagy több személy között.

Ez a gazdag meghatározás magában hordoz néhány fontos dolgot, és most ezeket fogjuk megvizsgálni.

Kölcsönösség

Ahhoz, hogy egy kapcsolat egyáltalán létezessen, mindkét félnek hozzá kell járulnia valamivel az együttműködéshez. Az üzleti életben például a munkaadók fizetést adnak, a munkavállalók pedig az idejüket, a szakmai jártasságukat és a munkaerejüket viszik bele a kapcsolatba; az osztályteremben a tanárok ismereteikkel és útmutatásaikkal, a tanulók pedig figyelmükkel és szorgalmukkal járulnak hozzá a kapcsolathoz, és így tovább. Ennek a hozzájárulásnak nem kell feltétlenül azonos mértékűnek, vagy hasonló jellegűnek lennie a két fél részéről, de a kölcsönösség, vagyis mindkét fél hozzájárulása nélkül a kapcsolat nem jöhet létre.

A vezetők és a közösség tagjainak kapcsolatában feltétlenül megegyezésre kell jutni abban a kérdésben, hogy mit kell a vezetőknek és a közösség tagjainak belefektetniük a kapcsolatba. Ismerek megtört szívű vezetőket, akiktől elfordultak az emberek, akiket leváltottak gyülekezetek és más szervezetek éléről, pedig ők úgy érezték, hogy mindent megtettek, ami rajtuk állt. A szomorú valóság sok esetben az volt, hogy mindent megadtak a közösségnek, azt az egy dolgot leszámítva, amit valójában elvártak tőlük, vagyis a vezetést. Ez gyakran azért történik meg, mert olyan embert helyeznek vezetői pozícióba, aki nem vezető. Ilyen esetekben nemcsak az a baj, hogy a közösség nem részesült vezetésben, hanem az is, hogy az érintett személy más jellegű értékes ajándékai és képességei háttérbe szorultak.

A vezetők hozzájárulása

Egy adott szervezet vezetőjének feladatköre más elemeket is tartalmazhat, de a következő funkciók létfontosságúak, ezek mindenképpen beletartoznak szerepkörébe. Nevezhetnénk a Vezetők Tízparancsolatának is. A vezetők a következő dolgokkal járulnak hozzá a közösség életéhez:

1. Átfogó jövőkép, vagy a hosszú távú fontos célkitűzések kidolgozása és megfogalmazása.
2. A konkrét célok és feladatok világos, pontos meghatározása.
3. Meg kell látnia azoknak a hosszú távú terveknek a részleteit és azt a szervezeti struktúrát, amely lehetővé teszi a kitűzött célok elérését.
4. Ki kell osztania a feladatokat, és ki kell jelölnie a részfeladatok felelős vezetőit.
5. Meg kell határozni egy ellenőrzési rendszert, aminek alapján figyelemmel lehet kísérni az elért eredményeket, a dolgok menetét, és el kell döntenie, milyen korrekciókra van szükség.
6. A menet közben felmerülő problémák megoldása, a nehézségek leküzdése. Elsősorban neki kell tudnia, mit kell tenni ilyen helyzetekben.
7. Beszélnie kell a célokról és a feladatokról, valamint a szükséges módosításokról, irányvonalváltásról.

8. Motiválnia, inspirálnia és bátorítania kell az embereket. Az erőfeszítéseket és az elért eredményeket meg kell jutalmaznia, azokat, akik gyenge teljesítményt nyújtanak, meg kell fenytítenie, és táplálnia kell a lelkesedést és a csapatszellemet.
9. Neki kell vállalnia a felelősséget az eredményekért, vagy a dolgok kimeneteléért, neki kell „elvinnie a balhét”.
10. A vezető képviseli a csoportot vagy szervezetet a szélesebb értelemben vett környezettel való kapcsolattartás során.

Az emberek hozzájárulása

A vezetőt követő embereknek is komoly mértékben hozzá kell járulniuk a szervezet céljainak és feladatainak megvalósításához. Ők idejüket, erőfeszítéseiket és tehetségüket fektetik be a szervezet működésébe, ezzel járulnak hozzá a napi feladatok elvégzéséhez.

Magától értetődik, hogy nincs mindig éles demarkációs vonal a vezetők és a szervezet tagjainak feladatai között. Elkerülhetetlenül lesznek átfedések, a szervezet nagyságától, a célok jellegétől és más körülményektől függően. Ennek ellenére kijelenthetjük, hogy azok a vezetők, akik nem rendelkeznek kellő jártassággal abban, hogy a dolgokat másokkal végeztessék el, vagy akik elvesznek a részletekben a dolgok egészének megtervezése és megszerzése - vagyis elsődleges feladatuk - kárára, soha nem lesznek sikeresek, legfeljebb kis csoportok élén, kis tervek megvalósításában érhetnek el eredményeket.

A kudarc felelőssége

A kölcsönösség elve azt is magában hordozza, hogy ha egy kapcsolat zátonyra fut, azért mindkét fél felelős, vagy azért, mert hibát követett el, vagy rosszul reagált a másik hibájára, vagy pedig mindkét csapdába belelépett. Nincs olyan, hogy csak az egyik fél okolható mindenért, míg a másik teljesen ártatlan. Ezért ha látunk egy vezetőt, aki cserbenhagyta népét, ott olyan emberek is vannak, akik cserbenhagyták a vezetőt. Legtöbbször nem ismerjük fel kollektív felelősségünket ebben a kérdésben, pedig talán ez az egyik legfontosabb oka annak, amiért az egyház annyira szegényes teljesítményt nyújt az elbukott vezetők helyreállításának munkája terén.

Megbékélés

Továbbá ha egy kapcsolat összeomlik, a megbékélés soha nem lehet egyoldalú, mindkét félnek tennie kell valamit a szakadék áthidalása érdekében.

Ezért ha valahol megromlik a vezetők és a közösség kapcsolata, a megbékélés lehetősége gyakran azért foszlik szét, mert a gyülekezet vagy a közösség annyira nagy hajlamot mutat a szakadásra. A helyzet következtében kiválnak belőle egyének vagy kisebb csoportok, és a maguk útján mennek tovább. Nehéz körülmények között ez egy nagyon logikus egerút lehet, de nagyon gyakran a kudarc látszatát hordozza, és idő előtt becsukjuk vele az ajtót a megbékélés és a helyreállítás lehetősége előtt.

A kapcsolat mint önálló tényező

Fontos megértenünk, hogy amikor egy kapcsolat létrejön, a benne részt vevő felek mellett ez is önálló életre kel. A kapcsolat soha nem válhat az őt létrehozó felektől függetlenné, mivel nélkülük nem létezhetne, ennek ellenére önálló tényezőt alkot, amelyre oda kell figyelnünk, és amelynek saját érdemeit el kell ismernünk.

Az üzleti életben ezt általában fel szokták ismerni. A munkaadó és a munkavállaló viszonyát a legtöbb cégnél pontosan meghatározza a munkaköri leírás, az alkalmazás feltételei, vagy pedig a szakszervezettel kötött megállapodás. Kevésbé hivatalos, intimebb kapcsolatokban a személyek és a kapcsolat közötti határvonal gyakran elmosódik, és ez problémák bővizű forrásává válik.

Bizonyos csoportok például úgy szeretnék létrehozni az egységet és a közösséget, hogy megkísérlik egységesíteni az emberek szokásait és megpróbálják megszüntetni a közöttük lévő különbözőségeket, azt feltételezve, hogy az emberek csak akkor tudnak harmonikus kapcsolatban élni egymással, ha teljesen egyformák. Ennek mindig katasztrófális következményei vannak. Közösség csak tényleges kapcsolatokra épülve jöhet létre. Az egyéni jellemvonásokat ezért nem elég eltérni, hanem örömmel kell fogadni, nem az a feladatunk, hogy megszokjuk a másságot, hanem bátorítanunk kell az emberek személyiségének kibontakozását. A közösség az egyéni tulajdonságok integrálásából születik meg, az integrálás módját pedig a kapcsolatok jelentik.

Mivel a kapcsolatok önálló életet élnek, gyakran jelentős különbséget tapasztalhatunk a csoportot alkotó egyének és a csapatszellem, az „esprit de corps”⁴ között. Lehet, hogy egy csoportnak kiemelkedő képességű vezetői és tagjai vannak, mégis örökre egy individualista egyénekből álló népség marad, akik csapatként gyenge teljesítményt nyújtanak. Ugyanakkor megtörténhet, hogy egy másik csoport átlagos képességű tagokból áll, vezetői is egyszerű, hétköznapi emberek, mégis nagyszerű közösségben forr össze, rendkívül életképes, és nagy eredményeket ér el. A különbség abból adódik, hogy az utóbbi csoport tagjai mindenüket beleadják a csapatmunkába, vagyis a kapcsolatokba, míg az elsőként említett csoport nagyon kevés gondot fordít a közösségi életre.

A kapcsolatok fajtáinak meghatározása

Annyira eltérő jellegű kapcsolatokban éljük életünket, hogy feltétlenül szükségünk van néhány kategóriára, amelyek segítségével áttekinthetőbbé válnak. Van négy ilyen kategória, amelyek általában hasznosnak bizonyulnak.

Az első kettő a kapcsolatok általános osztályozására szolgál, a másik kettő pedig legfontosabb jellemzőjüket fogalmazza meg.

1. A kapcsolatok osztályai

- (a) Eszközül szolgáló, vagy együttműködésre épülő kapcsolatok
- (b) Társas, vagy beteljesítő jellegű kapcsolatok.

⁴ Francia kifejezés. Jelentése: az a hűség és odaszántság, ami egységbe hozza egy adott csoport tagjait.

2. A kapcsolatok jellemző vonásai

- (a) Intimitás vagy közelség
- (b) Mélység vagy kiterjedés

Eszközül szolgáló, vagy együttműködésre épülő kapcsolatok

Ezek a kapcsolatok az I. Mózes 1:28-ban leírt teremtési megbízatásból nyerik eredetüket, amikor Isten hatalommal ruházta fel az embert a teremtett világ felett. Ezeknek a kapcsolatoknak a lényege az, hogy valaminek az eszközei, vagyis egy cél megvalósítására szolgálnak. Azért lépünk együttműködésre épülő kapcsolatokra másokkal, hogy meg tudjuk valósítani közös céljainkat és feladatainkat. Az így létrejött kapcsolatok tehát egy bizonyos cél megvalósításának eszközei, és az adott feladat vagy célkitűzés nélkül semmi sem készítené minket arra, hogy keressük a kapcsolatot egymással.

Kapcsolataink túlnyomó többsége ebbe a kategóriába tartozik. Ide sorolható a munkaadó és a munkavállaló kapcsolata, a tanár és a diák kapcsolata, a kereskedő és a vásárló, valamint az orvos és a beteg közötti kapcsolat. Ezek mindegyike valamilyen feladat megvalósítása köré épül fel, és mihelyt elértük ezt a célt, vagy pedig ha egyértelművé válik, hogy az adott célt nem lehet megvalósítani, az erre épülő kapcsolatok megszűnnek.

Mindebből az következik, hogy az eszközül szolgáló kapcsolatokban a feladatok elvégzésén van a fő hangsúly, mivel ezek a kapcsolatok ezt a célt szolgálják.

Beteljesítő jellegű vagy társas kapcsolatok

Az I. Mózes 2:18-ban valami más dolgot találunk. Isten megalkotta a nőt, mivel az embernek „nem volt jó egyedül lennie”. Ez a kezdete mindazoknak a kapcsolatoknak, amelyek társas jellegűek, és nem feladatok elvégzésének céljából jönnek létre. Ezeket beteljesítő jellegű kapcsolatoknak nevezzük, mivel nem valamilyen cél elérését szolgálják, hanem önmagukért jönnek létre. Önmagukért értékesek, és nincs szükségük semmiféle külső célra létezésük igazolására. Ezeket a kapcsolatokat magának a kapcsolatnak a kedvéért hozzuk létre, nem azért, hogy ezáltal képesek legyünk valamit megtenni.

A beteljesítő jellegű kapcsolatok első példája a házasság, a második pedig a barátság. Ha én ezt mondom valakinek: „Nagyon szeretnék a barátod lenni”, és ő így válaszol: „Mi célból?”, akkor tudom, hogy a kapcsolat egész értelmét nem értette meg.

Persze nem sok olyan kapcsolat létezik, amely tisztán csak eszközül szolgáló, vagy csak beteljesítő jellegű kapcsolat. A munka is jelentős társadalmi szereppel rendelkezik, ugyanakkor a család és a barátok is gyakran egyesítik erejüket bizonyos célkitűzések megvalósítása érdekében. De az utóbbi esetben nem a cél hozza létre a kapcsolatot, az már korábban is létezett, és a feladat elvégzése után is életben fog maradni.

A kapcsolat félreértése

Mivel a legtöbb kapcsolatban keveredik az említett két szempont, megtörténhet, hogy két ember különbözőképpen vélekedik arról, hogy egy kapcsolat melyik kategóriába sorolható.

Például ha én rájövök arra, hogy valaki csak azért ápolja velem a barátságot, mert én határozottan támogathatom javaslatát a bizottságban, akkor az lesz az érzésem, hogy kihasznál engem. A barátság nem valamilyen cél elérését szolgálja, legalábbis az én könyvemben nem. A másik oldalról viszont ha egy üzletember beállít az irodámba, hogy aztán kellemesen elcsevegjen velem a családjáról és arról, hogyan töltötte a hétvégét, akkor ingerült leszek, amiért „rabolja az időmet”. Ő egy adott célból keresett fel engem, és ezt kell elintéznünk.

De semmi rosszat nem látok abban, ha egy kollégám megkér, hogy támogassam javaslatát, vagy ha betoppan az irodámba az egyik barátom egy kis csevegésre. Ezekben az esetekben mindkét fél megértette és tiszteletben is tartotta a kapcsolat természetét, és senkinek nem kell azt éreznie, hogy a másik ember ki akarja őt használni.

Hasonló módon főnöküinktől sem várhatjuk el, hogy úgy bánjon velünk, mint a haverjával, és minden problémánkra tekintettel legyen. Meg kell maradnunk a kapcsolat keretei között, amely elsősorban eszközül szolgáló kapcsolat, és nem szabad rossz néven vennünk, ha a minőségen és a termelékenységen, nem pedig a társas kapcsolatokon van a hangsúly.

Néhány lehetséges probléma

1. A célorientált házicsoportvezető kifogásolja, hogy csoportjának néhány tagjából hiányzik az „elkötelezettség”. Ők csak akkor jönnek el, ha éppen kedvük van, és szinte lehetetlen aktív részvételre bírni őket. A probléma lényege valószínűleg az, hogy a vezető öntudatlanul eszközül szolgáló kapcsolatoknak tekinti a házicsoporton belüli kapcsolatokat. Ezek a kapcsolatok csak azért kellene neki, hogy a csoportban jó közösségi szellem uralkodjon, intenzív legyen az imaélet, eredményes a bibliatanulmányozás, és gyümölcsöző az evangélizálás. Erre való a házicsoport.

Ugyanakkor az is megeshet, hogy a csoporthoz lazán kapcsolódó emberek öntudatlanul beteljesítő jellegűnek tekintik a házicsoporton belüli kapcsolatokat. Csak akkor mennek el az alkalmakra, ha éppen kedvük tartja, mivel nem a bibliatanulmányozás, az imádság, vagy bármi egyéb dolog kedvéért mennek oda, hanem azért, hogy részesei lehessenek a csoport életének.

2. A vezető kizárólag „tűzoltómunkát” végez, vagyis csak azokkal a dolgokkal foglalkozik, amelyekkel valami baj van, és úgy gondolja, hogy ami normálisan működik, arra kár pazarolni az időnket és az erőnket. Ezért ez a vezető kizárólag azokkal az emberekkel és tevékenységekkel foglalkozik, ahol valami problémát vél felfedezni. Az ősi közmondás szerint a nyikorgó tengelyt szokták megszírozni. De megtörténhet, hogy a hűséges munkásnak, aki rendszeresen látogatja az alkalmakat, az az érzése támad, hogy őt figyelmen kívül hagyják, esetleg kitalál magának valami problémát, hátha sikerül felkeltenie vezetőjének figyelmét.

3. Az erősen emberközpontú vezetők hajlamosak arra, hogy a csoporton belül fennálló kapcsolatokat önmagában a kapcsolatnak az értékéért méltányolják. Ezért ők vonakodnak attól, hogy feladatokat bizzanak az emberekre, szembesítsék őket a problémáikkal, terheket rakjanak rájuk, vagy bármi olyat tegyenek, ami kimozdítaná őket kényelmes helyzetükből. A csoport egy kellemes, meleg, kényelmes, introvertált és szervezetlen halmaz lesz, amelynek nincs semmiféle célja, és a vezető legnagyobb meglepetésére végül belepusztul az unalomba, mert semmiféle kihívással nem találkozik.

4. Keresztény vállalkozásoknak dolgozó emberek elégedetlenkednek, mert úgy érzik, hogy a hivatalban nem szánnak elég időt az imádkozásra, a bibliatanulmányozásra, vagy a közösség

ápolására. Mindezek a dolgok persze rendkívül fontosak, de a munkahelyi kapcsolatoknak nem ez az elsődleges céljuk.

Keresztény közösségekben és szolgálatokban tovább bonyolítja ezt a helyzetet az a tény, hogy a tagok egyetlen nap leforgása alatt is többféle kapcsolatban állnak egymással. Például az egyik helyzetben egyértelműen beosztott vagyok, és az adott feladat elvégzése során van egy főnököm. Munkaidőn kívül testvérek vagyunk, az esti bibliatanulmányozás alatt pedig én vagyok a vezető és a tanító, valamikori főnököm pedig most tanítványaim között ül.

Intimitás vagy közelség

A személyes kapcsolatokban az intimitás kérdése valóságos aknamező lehet, mivel feltehető, hogy minél intimebb a kapcsolat, annál nagyobb érzelmi töltést hordoz. Ezenkívül a kapcsolatban részt vevő feleknek gyakran teljesen más az elképzelésük az intimitás szintjéről, amit a kapcsolattól elvárnak, de ezeket a nézeteket csak igen ritkán beszéljük meg egymással. Azt pedig senkinek sem javaslom, hogy élesre állított aknák között hibákat kövessen el.

Ha a közösség tagjai több személyes intimitást várnak el a vezetőktől, mint amit ők nyújtani képesek, akkor tartózkodónak vagy zárkózottnak tekintik majd őket. Ha viszont a vezető szeretne intimebb kapcsolatokat ápolni a többi emberrel, mint amit ők elvárnak vagy megkívnának, akkor ezzel azt kockáztatja, hogy tolakodónak vagy kíváncsiskodónak vélik majd őt.

Különösen érzékeny az a helyzet, amikor személyes barátság jön létre a gyülekezet vezetője és valamely tagja között.

Azok, akik ki vannak zárva ebből az intimitásból, pedig vágyakoznak rá, ilyen esetekben gyakran azzal vádolják a vezetőket, hogy egyes emberekkel „kivételeznek”, a vezetők barátait „kedvenceknek” nevezik; úgy gondolják, hogy ezeknek az embereknek a véleménye sokkal többet nyom a latban, és így tovább. Irigység és féltékenység veszi körül a vezető barátait.

A vezetőknek ezért általában azt a tanácsot szokták adni, hogy ne legyenek személyes barátaik a gyülekezet tagjai között, mivel ezek a barátságok komoly gondokat szoktak okozni. Ennek az az eredménye, hogy a keresztény vezetők nagyon magányosnak érzik magukat, és gyakran ez a fő oka annak, ha a vezető kudarcot vall, elbukik, vagy kiégettnek érzi magát. Tartok tőle, hogy sokan el is veszítik képességüket arra, hogy baráti kapcsolatokat tartsanak fenn, és már más vezetőkkel sem tudnak baráti kapcsolatokra lépni. És ha a vezető nem tudja, mi a barátság, hogyan tud példát mutatni a közösségnek ebben a kérdésben? Hogyan lehet barátságos a légkör abban a gyülekezetben, ahol a vezetőnek égen-földön egy szál barátja sincs?

Nem szükségszerű, hogy a vezetők bármelyik dilemmába is beleessenek. A vezetők és az emberek közötti kapcsolatok szabályozására értelmes alapelveket kell kidolgozni, és ezeket világosan meg is kell tanítani a közösségnek, amíg azok természetessé nem válnak. Ismerünk is erre egy jó példát. Az 1722-ben Zinzendorf gróf által alapított herrnhuti első morva közösség szabályai szerint a közösség vezetőinek joguk volt arra, hogy személyes barátságot tartsanak fenn másokkal, és senkinek sem volt szabad zokon vennie, ha azt látta, hogy a vezetők másokkal intimebb kapcsolatokat ápolnak, mint vele. Ezt a megdöbbentően egészséges felfogást sok mai gyülekezetnek és keresztény szervezetnek is újra meg kellene tanulnia.

Ehhez persze az is szükséges, hogy világosan különbséget tegyünk a barátság és a kivételezés között. Ha én különleges helyet foglallok el valamelyik vezető életében, mint az ő személyes barátja, az nem jelenti azt, hogy én előjogokat élvezek a közösségi élet bármely területén. A vezetőknek erre nagyon kell ügyelniük, mind baráti kapcsolataik, mind pedig a közösség érdekében. Amikor lehetőség nyílik az előrelépésre, egy felelős beosztás betöltésére, még a látszatát is kerülni kell annak, hogy csak azért esik valakire a választás, mert a vezető barátja.

„Mit mondasz, hogy ha megfenyít téged? Hiszen te oktattad őket magad ellen, fejedelmekké tetted fejedet!”

Jeremiás 13:21

Ez korántsem egy lehetetlen elképzelés. Nagyon sikeresen, természetes módon és könnyedén működhet a vezetői testületen belül.

Van még egy szempont, amit feltétlenül meg kell értenünk. Az intimitás egy egész sor feltétel végeredményeként születik meg, amibe beletartozik a vérmérsékletek összeférhetősége, a közös célok és a közös érdeklődési kör. Ez azt jelenti, hogy nem tarthatunk fenn mindenkivel egyformán intim kapcsolatot, és ezt másoktól sem szabad elvárunk. Még Jézust is két tanítványi kör vette körül, a hetven és a tizenkét főből álló csoport. A tizenkettővel bensőségesebb kapcsolatban állt, mint a hetvennel, és még a tizenkettő között is voltak hárman - Péter, Jakab és János -, akikkel különösen szoros kapcsolatot tartott fenn. Őket oda is magával vitte, ahova a többiek nem követhették. És még hármuk közül is egyikük különleges helyet foglalt el Jézus szívében: János, az a tanítvány, „aki nyugodott is az ő kebelén”.

Bizonyos gyülekezetek - és különösen azok, amelyek megújulást éltek át -, gyakran zavaros elképzelésekkel rendelkeznek az intimitásról és az elkötelezettségről, és úgy gondolják, hogy kizárólag azokkal szemben lehetünk elkötelezettek, akikkel nagyon bensőséges kapcsolatot tartunk fenn. Ezért ők csak kétféle kapcsolatot ismernek: a nagyon szoros, intim (elkötelezett) kapcsolatot, és a távolságtartó (elkötelezettség nélküli) kapcsolatot, amelyben az érzelmek nem játszanak szerepet. Ez az elképzelés nem felel meg a valóságnak, és rendkívül veszélyes. Vállalhatunk komolyan elkötelezett, de mégsem intim kapcsolatokat másokkal, amelyek jogsak és értékesek. Ezt saját tapasztalatomból tudom. Néha azok, akik nem állnak hozzánk olyan közel, pártatlanabban és tárgyilagosabban tudnak minket megítélni, mint azok, akik érzelmileg közel állnak hozzánk. A mai egyházban nagyon nagy szükség van arra, hogy jogos, értékes, egészséges és beteljesült kapcsolatokat építsünk fel egymással, sokkal szélesebb skálán, mint eddig tettük, és erre meg is van minden lehetőségünk.

Mélység vagy kiterjedés

Arra a kérdésre is meg kell találnunk a választ, hogy életünk mekkora részére kell az adott kapcsolatnak kiterjednie. Az intimitáshoz hasonlóan itt is problémáink lesznek, ha elképzeléseink vagy elvárásaink különböznek, de ezeket soha nem beszéljük meg egymással. Például az a menedzser, aki úgy gondolkodik, hogy beosztottaival való kapcsolata reggel nyolckor kezdődik, és délután ötig tart, valószínűleg azt mondaná, hogy neki semmi köze sincs ahhoz, amit az alkalmazottja a szabadidejében vagy a magánéletében tesz. De beosztottai ebből azt szűrhetik le, hogy érzéketlen, és nem törődik az ő családi problémáikkal. „Ezeket a dolgokat intézzétek el a szabadidőtök alatt, és ne keverjétek bele a munkába.” Ugyanakkor az a munkavezető vagy menedzser, akit annyira foglalkoztat személyzetének magánélete, hogy elvárja: őt is hívják meg, ha partit rendeznek, vagy megkérdezi tőlük, mit

csináltak a hétvégén, tolakodónak tűnhet alkalmazottainak szemében, ha ők úgy gondolják, hogy kapcsolatuk csak a gyárkapuig vagy az iroda ajtajáig tart.

A mélység vagy kiterjedés kérdése kihangsúlyozza azt a tényt, hogy minden kapcsolatnak megvannak a határai. Ezt minden érintett félnek meg kell értenie, és pontosan kell tudnia, hol húzódnak ezek a határvonalak. A vezetőknek különösen fontos tudniuk, hol végződik a vezetők és az alárendeltek kapcsolata, és hol kezdődik az emberek magánélete, mivel kapcsolatuk jellegétől függetlenül vannak a magánéletnek olyan területei és kérdései, amelyekbe senkinek sincs joga felkérés nélkül beleavatkozni.

Persze sokkal könnyebb elfogadni azt a tényt, hogy a kapcsolatoknak vannak határai, mint pontosan meghatározni, hol is húzódnak ezek a határvonalak. Ez különösen igaz azokra a keresztény szervezetekre, ahol ugyanaz a személy tölt be olyan vezetői és szolgálati posztokat, amelyeknek funkciója meglehetősen különbözik egymástól. Ilyen helyzetekben meglehetősen nehéz meghatározni a demarkációs vonalakat, de akkor is nagyon fontos ezt megtenni.

Tegyük fel például, hogy tagja vagyok egy gyülekezet vezetőségének, ugyanakkor a lelkipásztori szolgálatban is részt veszek. Lelkipásztorként jogom van beleszólni azoknak a magánéletébe, akik tanácsért fordulnak hozzám, de ez nem jogosít fel engem arra, hogy beleszóljak a vezetésem alatt álló emberek magánéletébe is, akik nem kérték ki a tanácsomat. Ugyanakkor vezetőként meghatározhatom és irányíthatom az emberek közösségi életét, de ha ezt lelkipásztorként teszem, akkor hibát követek el.

A kapcsolatok építőkövei

Ezzel megérkeztünk azokhoz az építőelemekhez - nevezhetjük ezeket tényezőkné is -, melyek az egészséges kapcsolatok felépítéséhez és ápolásához szükségesek. Szükség van ehhez a kölcsönös részvételre, de ez önmagában nem elegendő. Ugyanezt el lehet mondani a közös érdeklődési körrel, vagy a közös célokról is. Bármilyen fontosak is ezek, önmagukban nem garantálják a sikert, sőt még a kapcsolat fennmaradását sem. Sok házasság, üzleti kapcsolat és misszió úgy indul, hogy mindezekkel rendelkezik, aztán a későbbiekben mégis elhal, vagy szétesik.

Minden kapcsolat tartalmaz négy elemet, ezek jelentik a legfontosabb építőköveket. Más dolgok is szerepet játszhatnak a kapcsolatban, még fontosak is lehetnek, de ez a négy elem nélkülözhetetlen. Ha bármelyiket ezek közül elhanyagoljuk, vagy vele ellentétes módon viselkedünk, azzal feszültségeket viszünk bele a kapcsolatba. Ha a hibát nem vesszük kezelésbe, és nem korrigáljuk, akkor megindul a kapcsolat szétesése.

A következő négy elemet vonjuk vizsgálat alá:

1. A bizalom: ez a legtörekenyebb elem,
2. A szeretet: ez a legszívósabb, legtartósabb építőelem,
3. A tisztelet vagy megbecsülés: ez a legelhanyagoltabb,
4. A megértés vagy megismerés: ez pedig a leghosszadalmasabb.

Ezeknek az elemeknek az egymáshoz viszonyított fontossága eltérhet a különböző jellegű kapcsolatokban, ezért kifejeződési módjuk is különbözhet egymástól. Ennek ellenére minden kapcsolatban elengedhetetlen mind a négy feltétel, és egyiket sem lehet elhanyagolni súlyos következmények nélkül. Ezenkívül helyettesíteni sem lehet őket egymással. Nem mondhatod

azt, hogy szereted alárendeltjeidet, de képtelen vagy megérteni őket, és nem is tudsz bennük megbízni. A szeretet nem képes a kapcsolat egész terhét elhordozni. A kapcsolatok úgy vannak megalkotva, hogy csak négy lábon tudnak szilárdan megállni. Ha ezek közül valamelyik elgyengül, a kapcsolat meginog, ha kettő is hiányzik, a kapcsolat kétség nélkül összeomlik. Tartós kapcsolatok felépítéséhez tudnunk kell, mi a teendők az említett négy területen. A következő fejezetekben ezzel a témával foglalkozunk.

14. fejezet

A bizalom: az elkötelezettség ára

A kapcsolatok összes eleme közül valószínűleg a bizalom a legdöntőbb jelentőségű a vezetés szempontjából. Általánosságban szólva: minél fontosabb a kapcsolat, annál lényegesebb szerepet játszik benne a bizalom. Amikor éppen egy kötéllel a derekamon lógok le egy szikla-csúcsról, akkor elsősorban nem az foglalkoztat, hogy kedvelem-e azt az embert, aki a kötél másik végét a kezében tartja, hanem az, hogy megbízhatom-e benne. Azt is megállapíthatjuk, hogy minél fontosabb egy kapcsolat, annál magasabb a valódi bizalom elkötelezettségének ára, mivel több forog kockán.

A vezetés bizalmi pozíciót jelent, és minden bizalmi pozícióban az viseli a nagyobb felelősség terhét, aki nagyobb hatalommal rendelkezik. A vezetők mindig nagyobb hatalommal rendelkeznek, mint a többi ember, mivel ők hoznak meg minden fontos döntést, és több információval rendelkeznek, mint mások. A tudás ebben az esetben is hatalmat jelent, és ez az oka annak, hogy a vezetők szeretik a kezükben tartani az információk kibocsátásának szabályozását. Ez a politika azonban gyakran azt az üzenetet közvetíti az emberek felé, hogy vezetők nem bíznak meg bennük.

Mi a bizalom?

Mivel a bizalom annyira fontos a vezetőkkel való kapcsolattartásban, feltétlenül meg kell értenünk, mi is az valójában, és miért vannak örökösen problémáink ennek kapcsán, mind az Istennel, mind pedig a másokkal fenntartott kapcsolatainkban.

1. A bizalom egy döntés, amit nekünk kell meghoznunk

Senki sem kényszeríthet bennünket bizalomra. Ha megbízunk valakiben, ezt önkéntesen tesszük. Ezért ha a vezetők így szólnak: „Bíznotok kell bennünk ebben a kérdésben”, akkor az emberek meg fognak neheztelni, és úgy érzik majd, hogy csapdába csalták őket. Biztos lehetsz abban, hogy ilyen módon nem lehet bizalmat létrehozni.

2. A bizalom kockázatot jelent, amit vállalnunk kell

Amikor megbízunk valakiben, az kockázattal jár, mivel életünk egy része fölött átengedjük az ellenőrzést valaki másnak, mivel a dolgok végkifejlete az adott kérdésben attól az embertől vagy emberektől függ, akire vagy akikre rábíztuk magunkat. A bizalom azzal a veszéllyel jár, hogy sebezhetővé válunk, mivel már nem tartjuk kezünkben sorsunk irányítását valamilyen területen, legyen az akár kicsi, akár nagy dolog. Amikor az emberek megbíznak vezetőikben, gyakran előfordul, hogy életük fontos kérdéseiben bízzák magukat rájuk, és az ezzel együtt járó sebezhetőség félelmetes dolog lehet. Csak nagyon kevés vezető értékeli annak a bizalomnak az árát, amit a rájuk bízott emberektől elvárnak.

3. Azzal bizonyítjuk bizalmunkat, hogy nem készítünk terveket arra az esetre, ha esetleg mégis cserbenhagynak minket

Ha azt mondom valakinek, hogy megbízom benne, de aztán védekező helyzetet foglalok el arra az esetre, ha esetleg mégis cserbenhagyna, akkor ezzel azt fejezem ki, hogy valójában egyáltalán nem bízom benne, vagy pedig csak próbára akarom tenni megbízhatóságát.

4. Mivel a bizalom sebezhetőséggel jár, a bizalommal való visszaélés mindig erős érzelmeket vált ki, különösen akkor, ha ezt a hibát vezetők követik el

Ha visszaélnék a bizalmunkkal, annak az lesz a következménye, hogy biztonságosnak és kiszámíthatónak vélt világunk egy részéről váratlanul kiderül, hogy valójában bizonytalan és kiszámíthatatlan. Ennek a veszélyes felismerésnek a következtében valószínűleg felkavarodnak az érzelmeink: félelem és szorongás, a félelem normális védekező reakciójaként pedig a harag. Azok a vezetők, akik elkövetnek valamilyen hibát, aminek következtében megingott a beléjük vetett bizalom, mindig meglepődnek és megrémülnek, amikor látják az erőteljes érzelmi reakciókat és az emberek haragját. Ezeknek az embereknek feltétlenül meg kell érteniük ennek okát.

5. A bizalom szükségszerűen összekapcsolódik a felelősségtudattal, más szóval a megbízhatósággal

Amikor az emberek megbíznak vezetőikben, akkor kiengedik a kezükből néhány dolog kimenetelét, és rábízják ezt vezetőikre, ami azt jelenti, hogy ettől kezdve ők a felelősek az eredményekért és az esetleges kudarcért. A jó vezető egyik ismertetőjele az, hogy képes és hajlandó vállalni a felelősséget a következményekért.

A kérdés csak az, hogy a vezetők kinek tartoznak felelősséggel vagy számadással? A válasz pedig az, hogy azoknak az embereknek tartoznak számot adni dolgaikról, akik beléjük vetették bizalmukat. Ez azt jelenti, hogy felelősséggel tartozhatnak fölöttük állóknak, de alattuk lévő embereknek is. Sok keresztény vezető képtelen ezt megérteni, néhányan vitatják ennek igazságát, de a bizalom elkerülhetetlenül számonkérhetőséget eredményez, és ha figyelmen kívül hagyjuk ezt a törvényszerűséget, az bizonyos helyzetekben pusztító következményekkel járhat. A tekintély nemcsak felülről származhat, hanem alulról is, még politikai vezetők esetében is, amint azt Salamon fiának, Roboámnak az esetéből megfigyelhetjük:

„Mikor pedig látta az egész Izráel, hogy meg nem hallgatta őket a király, felele az egész nép a királynak ekképpen: Micsoda részünk van nekünk Dávidban? Nincsen nekünk örökségünk az Isai fiában: menj el a te hajlékidba, ó Izráel! Most viseld gondját immár a te házadnak, ó Dávid!”

I. Királyok 12:16

6. A bizalom rendkívül törékeny, és ha egyszer megsérült, nagyon nehéz helyreállítani

A megbocsátás egy pillanat műve, de a bizalom helyreállítása egészen más dolog, nagyon-nagyon nehéz ügy, és mindig időre van szükség hozzá. Ezt a vezetők is és mások is, akik visszaéltek valakinek a bizalmával, általában csak akkor szokták megérteni, amikor már túl késő.

Mi az, amiben meg kell bízunk?

A vezetésben játszott fontos szerepe miatt még tovább kell lépnünk ebben a fejtegetésben, és fel kell tennünk a kérdést, hogy a vezetők mely tulajdonságaiban vagy képességeiben kell megbízunk. Ha a vezetők nincsenek ezzel tisztában, akkor öntudatlanul is visszaélhetnek a bizalommal, vagy pedig azzal fogják vádolni őket, hogy visszaéltek valakinek a bizalmával, és nem fogják érteni, miért. Akár belegondolunk tudatosan ezekbe a dolgokba, akár nem, a következő jellemvonások alapján bízunk meg vezetőinkben:

1. A vezető döntéshozó képessége

Meg kell bízunk a vezetők döntéseiben, egyszerűen azért, mert mi nem látjuk olyan tisztán a jövőt és a célokat, mint vezetőink. Ezért követjük őket, és bízunk abban, hogy a vezetők helyes célokat választanak, és jól is választják meg ezeket a célokat.

Az embereknek a vezetők döntéseiben, nem pedig a rábeszélőképességükben kell megbízniuk. Ezért nagyon nehéz megbízunk új, a próbát még ki nem állt vezetőkben, mivel nem tudunk róluk semmit. De mihelyt a vezető bebizonyítja, hogy helyes döntéseket tud hozni, az emberek bizalma erősödni fog.

A vezetőváltás általában stresszhelyzetet jelent a szervezet életében, mivel a kipróbált vezetők helyett most meg kell tanulnunk egy olyan emberben megbízni, akinek ítélőképességét még csak ezután fogjuk megismerni. A bizalom szempontjából az az ideális, ha az új vezetés a szervezetből emelkedik ki, és így az utódlás ugyanolyan természetes módon történhet meg, mint ahogyan azt Mózes és Józsué esetében láthatjuk.

„Józsué, a Nún fia pedig beteljesedék bölcsességnek szellemével, mert Mózes tette vala őreá kezeit, és hallgatának reá Izráel fiai, és úgy cselekedének, amint parancsolta vala az Úr Mózesnek.”

V. Mózes 34:9

„Azon a napon felmagasztalá az Úr Józsuét az egész Izráel szemei előtt, és félték őt, amint félték vala Mózes, életének minden napjaiban.”

Józsué 4:14

Mivel az embereknek meg kell bízniuk vezetőik ítéleteiben, ebből egyenesen következik, hogy ha a vezetők döntéseikről beszélnek, mindig világossá kell tenniük, milyen alapokon hozták meg döntéseiket, vagyis el kell mondaniuk, mi az, ami biztos, mik a valószínűségek, a feltételezések és a becslések, valamint melyek a hitbeli lépések. Ezzel a kérdéssel már részleteiben foglalkoztunk annak kapcsán, hogy hogyan kell beszélünk a jövőképeinkről, de ennek velejáróit a bizalom kapcsán is kénytelenek vagyunk kihangsúlyozni.

2. A vezetők találékonysága

Az embereknek abban is bízniuk kell, hogy vezetőik eléggé leleményesek ahhoz, hogy megfelelő módon tudják kezelni az ismeretlen jövőt, és megtalálják a megoldást a problémák és az előre nem látható helyzetek között. Ebben a kérdésben is növekedni fog a bizalom, amint a vezetők demonstrálják alkalmasságukat a nehézségek és a problémák kezelésének terén. Nem lehet a jövő minden bizonytalanságát és kockázatát kizárni, de a vezetésnek az az egyik feladata, hogy kezelhető mértékűre csökkentse a bizonytalanságokat. Előrejelzések, költségvetés készítése, a lehetőségek felmérése és tervezés: ez mind-mind számításba jön ennek kapcsán.

Ugyanakkor az embereknek a vezetőkbe vetett bizalma, hogy képesek megfelelő módon bánni az ismeretlen jövővel, a vezetők önbizalmát - vagy annak hiányát - is visszatükrözi.

Ha egy szervezet vezetői nem rendelkeznek ezzel a belső önbizalommal, gyakran nyugtalanságot és zavart érezhetünk az emberek között, még akkor is, ha minden dolog rendben zajlik. Ugyanakkor ha a vezetők magabiztosak, az emberek között még akkor is jó hangulat és optimizmus uralkodik, ha rosszul áll a közösség szénája. De a vezetők önbizalmának valóságosnak kell lennie, az emberek általában megérik, ha a vezetők csak bizonytalanságuk leplezésére veszik fel a bátorság álarcát, vagy mondanak pozitív dolgokat.

3. A vezetők állhatatossága

Az embereknek továbbá meg kell bízniuk abban, hogy vezetőik mindaddig kitartanak jövőképük mellett, amíg el nem érik céljaikat, vagy terveiket meg nem valósítják. A vezetők a legtöbb ember szerint nem engedhetik meg maguknak azt a luxust, hogy kiszálljanak a buliból, vagy elkedvetlenedjenek, ha nehézségek támadnak. A vezetőknek az a feladata, hogy mindvégig kitartsanak, és akkor is irányban tartsák a hajót, amikor mindenki más feladná a reményt, és magára hagyná a süllyedő bárkát. Ezenkívül a vezetőnek nem jár külön dicséret, ha ilyen körülmények között is teljesíti feladatát, mert ez a dolga.

Vannak vezetők, akik szívesen átadnák a gyepelőt valakinek, illetve örülnének, ha „elhívást kapnának” egy másik szolgálatra, amikor azt gyanítják, hogy terveik fölött ott lebeg a kudarc árnyéka, ugyanis nem akarják, hogy folt essen hírnevükön. Ha az emberek ezt megsejtik, valószínűleg soha nem fogják biztonságban érezni magukat, amikor jönnek a nehézségek, és ilyen helyzetben mindig úgy érzik majd, hogy elárulták őket vezetőik, akik még időben kiszálltak a buliból, és hagyták, hogy más viselje el a kellemetlen következményeket.

Más vezetők képességei viszont éppen reménytelen körülmények között ragyognak fel, mivel nincs több vesztenivalójuk, már nem várnak el tőlük semmit, és minden eredmény, amit esetleg elérnek, csak külön nyereség a számukra. Ezek az emberek akkor bizonytalanodnak el, amikor jobbra fordulnak a dolgok, mert már mindenki sikert vár el tőlük, ezért minden eredményt természetesnek tekintenek, míg az esetleges kudarccokat, vagy a részleges eredményeket szégyennek tartják majd.

A kitartáshoz szorosan kapcsolódik a jellem, az erkölcsi tartás kérdése, vagyis az a képesség, hogy a vezető nyomás alatt, stresszhelyzetben is képes megállni. Ne felejtse el, hogy a válsághelyzetek soha nem fejlesztik, csak leleplezik a már meglévő jellemet! Az emberek nagyon fogékonyak tudnak lenni, amikor a jellemnek ezt az aspektusát kell érzékelni, és ha gyanút fognak, hogy vezetőjük nyomás alatt kész lenne meghátrálni, vagy etikátlan dolgokat tenni, hogy mentse az irháját, akkor még normális körülmények között sem érzik majd magukat biztonságban. Az ősegyházban a leendő vezetők alkalmasságának elbírálása során nagy figyelmet szenteltek a jellem kérdésének. Nem kétséges, hogy ennek oka valami hasonló megfontolás lehetett.

4. A vezető feddhetetlensége

Egy nagyon fontos leckét tanultam meg a vezetésnek erről az aspektusáról az 1960-as évek elején, amikor részt vettünk az új-zélandi katolikus karizmatikus mozgalom első imaösszejövetelein. Azok a drága katolikus szentek annyira keveset tudtak még abban a kezdeti időszakban, hogy szinte mindent elhittek, amit mondtam nekik. Ez egy roppant hízog és veszedelmes helyzet. Aztán egyszer elmondtam nekik valamit abban a meggyőződésben, hogy Istentől vettem, de a következő hét folyamán legnagyobb rémületemre rá kellett jönnöm, hogy

teljesen melléfogtam. Volt néhány álmatlan éjszakám emiatt. Így töprengtem: „Ha elmondom nekik, mi történt, soha nem hisznek majd nekem ezután”. De azután eszembe jutott valami, amit egyik barátom mondott nekem néhány évvel azelőtt: „Ha elkövetsz egy hibát, és ezt nem vagy hajlandó beismerni, akkor ennek az lesz a vége, hogy egy hazugságot fogsz védelmezni, és megnyitod magadat a megtévesztés előtt”.

Ezért a következő alkalom során így szóltam hozzájuk: „A múlt héten ezt és ezt mondtam nektek, és őszintén hittem, hogy ez Istentől származott. A helyzet az, hogy tévedtem. Kérlek titeket, felejtsetek el amit mondtam, és bocsássátok meg, hogy tévedtem”. Persze ez nem ment ilyen simán, mint ahogyan elmondtam, de tudod, mit vettem észre utána? Ettől kezdve valóban megbíztak bennem. Az emberek nem várják el vezetőiktől, hogy tévedhetetlenek legyenek - bár vannak vezetők, akik azt hiszik, hogy annak kell lenniük -, azt viszont igenis elvárják, hogy legyenek őszinték. A világ végére is elmennék utánad, ha biztosak lehetnek abban, hogy ha hibát követsz el, és veszélybe sodrod őket, kész vagy ezt beismerni, és visszavezeted őket a biztos talajra. De ha ebben nem lehetnek bizonyosak, nem fognak túl messzire elmenni veled, és igazuk is van. Én magam sem tenném. Lehet, hogy az ilyen vezető tizenkilencszer is jól dönt zsinórban, de a huszadik alkalommal katasztrófába vezet mindenkit, egyszerűen azért, mert túl büszke, vagy bizonytalan ahhoz, hogy beismerje tévedését.

A vezetőnek nagyon őszintének és becsületesnek kell lennie, ha hibát követ el. Nem szabad mentségeket keresnie, nem szabad kitérnie a felelősség alól, és nem szabad racionalizálnia a helyzetet. A racionalizálás azt jelenti, hogy kitalálunk egy olyan magyarázatot, ami nem fedí a valóságot, de önbecsülésünk szempontjából elfogadhatóbb. Ez egy öntudatlan védekező mechanizmus, amely megvéd bennünket az egónkkal való szembesüléstől. Egyetlen ember sokkal könnyebben racionalizálja a dolgokat, mint egy csoport, mert a csoportban általában akad valaki, aki szétzúzza a mítoszt, mert így szól: „Álljon meg a menet, nem ez az igazi ok. Ha már egyszer be is akarjuk adni az embereknek ezt a történetet, legalább magunknak valljuk be, hogy becsapjuk őket”.

A vezetőknek bízniuk kell az emberekben

A kapcsolatok többi aspektusához hasonlóan a bizalomnak is kölcsönösnek kell lennie, mindkét oldalon működni kell. Nemcsak az embereknek kell megbízniuk vezetőikben, hanem a vezetőknek is bízniuk kell az általuk vezetett emberekben. Én úgy látom, hogy ebben a kérdésben sok keresztény vezető kudarcot vall, és nem igazán bízik meg a vezetésük alatt álló emberekben. De ha a vezetők nem bíznak meg őszintén az embereikben, nem csodálkoznak azon, ha a közösség is bizalmatlanná válik velük szemben. Mivel a vezetők megszokták, hogy ők irányítják a dolgokat, nehezükre esik kiengedniük kezükből a gyeplőt. Általában ezért nagyon nehéz vezetőket vezetni.

Erős a gyanúm, hogy ha egy szervezetben - beleértve ebbe az egyházakat és a keresztény közösségeket is - a vezetők baj esetére fenntartják maguknak a végső döntés jogát, a mélyben a bizalom hiánya húzódik meg: a vezetők nem bíznak meg a közösség tagjaiban, nem tekintik őket olyan bölcsnek, becsületesnek, intelligensnek, vagy szentnek, mint amilyenek valójában.

Hogyan építhetjük fel a bizalmat?

Amikor a bizalomnak a kapcsolatokban játszott szerepét vizsgáljuk, arra a következtetésre kell jutnunk, hogy az újszövetségi hithez hasonlóan - amelynek a bizalom közeli rokona -, ez egyrészt egy döntés eredménye, ugyanakkor egy folyamat terméke is. Van egy pont, ahol meghozunk egy döntést, vagy pedig megteszünk valamit, ami azt fejezi ki, hogy elköteleztük magunkat a bizalomra, de a bizalomnak egyetlen cselekedete nem elegendő, ez is egy olyan dolog, ami fokozatosan növekszik. A helyzet az, hogy az Újszövetség sokkal többet beszél a hit felépítéséről, mint arról, hogyan kell elköteleznünk magunkat Krisztus mellett.

A bizalom mint döntés

Amikor két ember kapcsolatba kerül egymással, gyakran van egy tapogatózó, bizonytalan időszak, amikor még nem biztos, hogy az igazi kapcsolat létrejön-e, vagy sem. De végül elkövetkezik az a pillanat, amikor az embernek el kell döntenie, hogy elkötelezi-e magát. Eddig a pontig teljesen helyénvaló az ingadozás a mellette és az ellene szóló érvek, az „igen” és a „nem” között. De ha valaki a döntés meghozatala után meggondolja magát, visszalép, vagy bizonytalankodik, az már hűtlenségnek számít.

Ugyanez igaz a vezetésre nézve is. Mivel az egyházak és az ehhez hasonló csoportok önkéntességi alapon működő szervezetek, a közösség a szavazás eredményeként meghívhat vagy kinevezhet egy vezetőt, de ez nem jelenti azt, hogy az új vezető meg is nyerte minden ember bizalmát. De ahhoz, hogy ez a kapcsolat valaha is sikeres legyen, el kell jönnie annak a pillanatnak, amikor a közösség tagjai egy emberként elkötelezik magukat a vezetők mellett, a vezetők pedig a közösség mellett. Csak ezután beszélhetünk valódi bizalomról, mivel ekkor egy szívbeli elkötelezettség születik, és csak ezután lehet szó hűségről, vagy hűtlenségről.

Hiszem, hogy az ilyen elkötelezettséget mindig a vezetőnek kell kezdeményeznie. Oda kell szánnia magát az embereknek, mielőtt ugyanezt elvárhatná tőlük. Mint mindenben, ebben a kérdésben is neki kell vezetnie. Sok kapcsolat eleve rosszul indul, mivel a vezetők elvárják az emberektől az elkötelezettséget, mielőtt ők rászánnák magukat ugyanerre. A bizalom nem fog csak úgy magától megszületni, ezt neked kell végül létrehoznod.

A bizalom mint folyamat

Annak ellenére, hogy egyetlen bizalomból fakadó cselekedet nem elegendő, hiszen a bizalom egy folyamat műveként lépcsőről lépésre épül fel, valószínűleg a bizalom felépítésére vonatkozó instrukciók hiánya jelenti a legmélyebb szakadékot a kapcsolatokról szóló tanításainkban.

Mindenekelőtt figyeljük meg, mennyire más az, ha megbízunk valakiben, vagy ha próbára tesszük, hogy lássuk, megbízhatunk-e benne. Mindkettőnek megvan a jogos helye, de mindig tisztáznunk kell, mit teszünk. Ha ezt mondom neked: „Megbízom benned, hogy jól fogod elvégezni ezt a munkát”, aztán kudarcot vallasz benne, akkor ez azt az üzenetet hordozza, hogy cserbenhagytál engem, és megbízhatatlan vagy. De ha így szólok hozzád: „Adok neked egy lehetőséget, hogy megmutasd, alkalmas vagy-e erre a munkára, vagy sem”, az teljesen más. Ha kudarcot vallasz, az csak annyit bizonyít, hogy vagy én követtem el hibát, amikor rád bízam azt a munkát, vagy pedig te, amikor elvállaltad. A bizalom törékeny palántája viszont nem szenvedett sérülést.

A megbízhatóság építése

A vezetők egyik legfontosabb feladata az, hogy építsék a rájuk bízott emberek megbízhatóságát, mint ahogyan a szülőknek is kötelességük, hogy megbízható embereket neveljenek gyermekeikből. Hogyan lehet ezt megtenni? Hadd álljon itt néhány javaslat!

1. Állj készen kockázatok vállalására!

A bizalomnak mindig ára van, és ha megbízható embereket akarunk faragni a ránk bízott közösség tagjaiból, azt csak úgy tudjuk megtenni, ha valódi kockázatokat vállalunk, és őszinte bizalmat mutatunk irántuk.

2. Azokra a képességeikre építs, amelyekben erősek, ne azokra, amelyekben gyengék!

Olyan dolgokat bíz rájuk, amelyekben jártasak, amiket jól csinálnak. A te feladatod az, hogy minden alkalommal sikerre vezesd őket, ezért a mérce felállításakor kezdetben légy rájuk tekintettel!

3. Fokozatosan építsd a bizalmat!

A szabály ez: „Parancsra új parancs, itt egy kicsi, ott egy kicsi”. Ne felejtse el, hogy épít a bizalmat, nem pedig a határait próbálgatod!

4. Fejezd ki, hogy megbízol bennük, és elégedett vagy előrehaladásukkal!

A megbízhatóság az elismeréseken keresztül fokozatosan növekszik, és minden egyes elismerés újabb lökést jelent az embereknek arra, hogy vigyázzanak hírnevükre.

5. Ha valaki kudarcot vall, adj neki még egy lehetőséget!

Ezenkívül légy nagyon óvatos, és ne mondd ki elhamarkodottan, hogy nem bízol meg valakiben, ha cserbenhagyott. Soha ne feledkezz meg arról, hogy a bizalom rendkívül törékeny! És soha ne mondd ezt: „Megbízta benned, de te cserbenhagytál”, csak akkor, ha előzetesen világossá tetted, hogy a dolog bizalmi kérdés!

6. Megbízhatóságuknak megfelelően adj nekik lehetőségeket, és jutalmazd őket egyre nagyobb felelősséggel!

Ez a legnagyobb jutalom és elismerés, amire a megbízható emberek vágyanak.

A megbízhatóságunkba vetett hit felépítése

Vezetők számára ugyanennyire fontos az a feladat is, hogy táplálják az emberek beléjük vetett bizalmát. Számukra ez vérmérsékletük miatt gyakran azért nehéz dolog, mert az a mód, ahogyan a bizalom légköre létrejön, sem nem rendkívüli, sem pedig nem látványos. Önbizalom és eredeti fellépés például biztosan nem kell hozzá. Figyeljük meg a következő fontos szempontokat!

1. Megbízhatóság

Vezetők számára ez azt jelenti, hogy:

- (a) Megbízhatónak és következetesnek kell lennünk kötelezettségeink teljesítése során. Ez nem azt jelenti, hogy minden részletkérdést nekünk kell megoldanunk, és szinte biztos, hogy nem szabad az adminisztrációval nekünk bajlódunk. Ha viszont valami igenis a mi kötelességünk, annak jó elvégzése legyen lelkiismereti kérdés a számunkra.
- (b) Oda kell figyelniük ígéreteink betartására, különösen a jelentéktelenebb dolgokban., még akkor is, ha ez költséges vagy kényelmetlen. Az emberek csak akkor fogják nagy vállalkozásainkat komolyan venni, ha látják, hogy a kis dolgokban megbízhatóak vagyunk.
- (c) Következetesnek kell lennünk viselkedésünkben és érzelmeinkben. Az emberek azokban a vezetőkben bíznak meg, akik ismert alapelvek, nem pedig szeszélyeik szerint viselkednek. A változó viselkedésmód érzelmi következetlenséget takar. Nagyon nehéz egy olyan emberben megbízni, akinek az érzelmi reakciói kiszámíthatatlanok.
- (d) Meg kell őriznünk a ránk bízott titkokat, a velünk megosztott bizalmas dolgokat soha nem szabad továbbadnunk. Ugyanakkor soha nem szabad megígérnünk, hogy megőrizzük egy titkot, amíg nem tudjuk, hogy miről van szó.

2. Őszinteség

Elengedhetetlenül fontos, hogy a vezető szavára lehessen adni. Ezért soha ne kövesd el azt a hibát, hogy mondanivalódat különböző emberek számára más és más köntösbe öltözteted, és különös gondossággal kerülöd azt a hibát, hogy az igazságnak csak egy részét mondod el, nehogy valaha is hazugsággal vádolhassanak.

3. Hűség

A vezetők elvárják alárendeltjeiktől, hogy hűségesek legyenek hozzájuk, de közülük nem sokan gondolnak bele abba, hogy nekik milyen kötelezettségeik vannak ezen a területen. A hűség azt jelenti, hogy:

- a) Jóban-rosszban veled vagyok.
- b) Melletted maradok akkor is, ha mindenki ellened fordul.
- c) Saját magam kockáztatásával is megvédelek.

4. Jellem

A vezetőknek folytonosan munkálkodniuk kell saját jellemükön, mivel sokkal inkább szem előtt vannak, mint mások, és mindenki árgus szemekkel figyeli őket. Ezért:

- a) Ismernünk kell gyenge pontjainkat, amelyekben meg kell erősödnünk és nagyon kell vigyáznunk.
- b) Nem szabad megengednünk magunknak magánéletünkben, hogy a könnyebb megoldást válasszuk, és nem szabad elfelejtenünk, hogy az esetek túlnyomó többségében a nehezebb út a helyes.

c) Mindenekelőtt: soha ne engedjünk elveinkből külső nyomás hatására, vagy a célszerűség kedvéért.

5. Korrektség

A vezetőknek mindig igazságosan és pártatlanul kell bánniuk az emberekkel, el kell kerülnünk minden kivételezést, részrehajlást és megkülönböztetést. Soha nem leszünk teljes mértékben mentesek az elfogultságtól és az előítéletektől, de késznek kell lennünk arra, hogy ezt beismerjük és megváltozzunk, ha valaki rámutat erre a hibánkra. Ha rájövünk, hogy méltánytalanul bántunk valakivel, ezt készségesen be kell ismernünk, és bocsánatot kell tőle kérnünk.

6. Alkalmasság

A vezetőknek alkalmasaknak kell lenniük arra, hogy tanúságot tegyenek képességeikről és találatkonyságukról, különösen akkor, amikor problémákkal és nehézségekkel kell megküzdeniük, és soha nem szabad elveszíteniük lélekjelenlétüket és bátorságukat. De soha ne mondd, hogy jártas vagy valamiben, ha tudod, hogy nem értesz hozzá. Nem fogod elveszíteni a tekintélyedet, ha így szólsz: „Ilyen dolgot még soha életemben nem csináltam, és nem tudom, képes leszek-e ezzel megbirkózni, de mindent megteszek, ami rajtam múlik”.

7. Vidámság

Kerüljük a panaszkodást nehéz időkben, és ne morgolódjunk, ha problémák adódnak! Jusson eszedbe, hogy senki sem kényszerített téged arra, hogy vezető légy, és a jó közhangulat fenntartása kötelességeink közé tartozik!

8. És végül:

A vezetőnek szilárdan kell állnia. Bízunk kell Istenben, az Ő elhívásában, és elhívásunk részeként abban a képességünkben, hogy szellemi zarándokutunk során megtaláljuk magunkban azt a bátorságot, hitet és reménységet, amelyre mind nekünk, mind pedig az általunk vezetett embereknek szükségünk van.

A bizalmat károsító viselkedésmódok

Ha nem teljesítjük valamely vezetői kötelességünket, a belénk helyezett bizalom is megsérülhet. Ezzel nem azt akarom mondani, hogy minden dologban feltétlenül sikeresnek kell lennünk, vagy hogy a legkisebb tévedés miatt is elveszíthetjük az emberek bizalmát, csak azt állítottam, hogy fel kell figyelniük valamire. Az emberek bíznak abban, hogy a vezetők teljesítik kötelességüket, és az ismételt elkövetett hibák károsítják, vagy akár le is rombolhatják ezt a bizalmat. Még ha szívvel-lélekkel tesszük is a dolgunkat, munkánk lehet olyannyira sikertelen vagy nem kielégítő, hogy az emberek egy idő múlva megvonják tőlünk bizalmukat, függetlenül attól, hogy közben továbbra sem kételkednek becsületességünkben és őszinteségünkben. Ezzel a kérdéssel részletesebben foglalkozunk a 20. fejezetben, „Amikor a vezető elbukik” címmel.

1. A bizalommal való visszaélés

Kevés dolog ártalmasabb a kapcsolatokban a bizalomra nézve, mint az, ha megtudjuk, hogy az a titok, amit valakivel megosztottunk, ma közismert tény. A vezetők - pozíciójuk miatt -

gyakran olyan ismeretekhez és információkhoz is hozzájutnak, amelyeket bizalmasan kell kezelniük, és tudomásuk van más emberek rendkívül személyes jellegű dolgairól, amelyekről nem szabad beszélniük. Szeretnék rámutatni három hasznos alapelvre, amely csökkentheti a bizalom megsértésének veszélyét.

- a) Mindig meg kell győződnünk arról - még akkor is, ha esetleg szörszálhasogatónak neveznek majd minket ezért -, hogy minden érintett fél bizalmas kérdésnek tekinti-e a dolgot. A problémák általában abból adódnak, hogy az az ember, aki elmond valamit, úgy gondolja, hogy a titok közöttük marad, míg a másik ember közérdekű információnak tekinti, vagy fordítva.
- b) Ha bizalmas információ birtokába jutottál, kínosan ügyelj ígéreted betartására, és senkinek se beszélj a dolgról, kivéve, ha az érintett személy felhatalmaz téged erre!
- c) Soha ne ígérd meg, hogy titokban tartasz valamit, amíg nem tudod, miről van szó, és ne hagyd megkötni a kezed, hogy megtartod a titkot, amit egy harmadik emberről mondanak! A morva közösség egyik szabálya éppen az volt, hogy ha valakinek mondtak valamit egy harmadik emberről, aki nem volt jelen, akkor az illető köteles volt odamenni hozzá, és el kellett mondania neki azt, amit róla hallott!

2. Hűtlenség vagy árulás

A hűtlenség ezt jelenti: „Nem voltál mellettem a bajban, pedig megígérted”, vagy „Ellenem fordultál”. Az árulás még ennél is rosszabb: „A saját érdekedből tetted”. Ez a különbség Péter és Júdás tette között. Péter hűtlenséget követett el, mert félelemből tagadta meg Jézust, Júdás viszont eladta Őt harminc ezüstért. Azok az emberek, akiket vezetőik mások előtt vádakkal illetnek, amikor nehézségek támadnak, hűtlenség áldozatai, azok pedig, akik áldozatok árán is hűségesen követik vezetőiket, akik viszont egy jobb lehetőség kedvéért feladják céljaikat, azt fogják érezni, hogy elárulták őket.

3. Őszintétlenség

Az őszintétlenség minden formája rendkívül káros a bizalomra nézve. Hogyan tudnék megbízni valakiben, ha nem lehetek biztos abban, hogy amit mond, az valóban igaz, vagy hogy nem akar engem becsapni vagy kihasználni? Munkaügyi kapcsolatainkat és a társadalmi megegyezések érdekében folytatott tárgyalásokat legtöbbször az teszi rendkívül gyötrelmessé, hogy mindkét fél ugyanabból az előzetes feltételezésből indul ki. Nevezetesen abból, hogy a másikban nem lehet megbízni.

Leggyakrabban ígéreteink be nem tartása által szoktunk őszintétlenséget elkövetni. A szituációs etika túl gyakran kínál nekünk kiutat. Úgy magyarázzuk a dolgot, hogy mivel a körülmények megváltoztak, ígéretünk már nem érvényes. Ezért manapság legtöbb ígéretünk feltételes jellegű, és körülbelül ezt jelenti: „Megígérem, feltéve, hogy nekem még akkor sem jelent kényelmetlenséget, vagy ha nem változnak meg az érzelmeim, vagy nem jön közbe valami fontosabb dolog”. Ilyen körülmények között nem csoda, hogy elkötelezettségünk is feltételes jellegű.

15. fejezet

Ki törődik velünk? A szeretet és a vezetés

A vezetés biblikus felfogásában a vezető elsősorban pásztorként jelenik meg. Ennek legnagyobb példája Dávid, a pásztorból lett király, de a szálak egészen Mózesig nyúlnak vissza, aki imádkozott utódjáért, „*hogy ne legyen az Úr gyülekezete olyan, mint a juhok, amelyeknek nincsen pásztoruk*” (IV. Mózes 27:17). Mikeás, amikor Izrael és Júda vereségéről prófétált Rámoth Gileádnál, szintén összekapcsolta ezt a két tevékenységi kört:

„Látám az egész Izraelt szétszéledve a hegyeken, mint a juhokat, amelyeknek nincsen pásztoruk. És monda az Úr: Nincsen ezeknek uruk?”

I. Királyok 22:17

A kép mondanivalója félreérthetetlen. Amint a pásztornak az a dolga, hogy gondját viselje a juhoknak, a vezető is az embereket szolgálja, és nem fordítva. Jézus azt mondja, hogy az a Jó Pásztor, Aki leteszi életét a juhokért (János 10:11).

Egy másik fontos bibliai kép a vezetőt atyaként tárja elénk. Az Ószövetségben ennek Mózes a legjelentősebb megtestesítője, aki átvezette a pusztaságon a rabszolgák civakodó, lázongó, kiszámíthatatlan népét, „*mint az atya, aki táplálja kicsinyét*”. A közösség vezetői mind az Ó-, mind pedig az Újszövetségben az öregek, a családfők voltak. Az apostoli korban csak az lehetett gyülekezeti vezető, aki először családjában bizonyította, hogy alkalmas a vezetésre és arra, hogy gondoskodjon másokról. Összhangban ezzel a képpel, Pál az atyaság fogalmával határozza meg saját vezetői szerepét, amit a korinthusi gyülekezetben betöltött:

„Mert ha tízezer tanítómesteretek lenne is a Krisztusban, de nem sok atyátok, mert tölem vagytok a Krisztus Jézusban az evangélium által.”

I. Korinthus 4:15

Mindkét modell ellentéte azoknak a keménykezű, becsvágyó, célorientált vezetőknek, akik feláldozható sakkfigurának, eszköznek tekintik az embereket, akik csak arra jók, hogy a vezetők felhasználják őket céljaik megvalósítására, vagy ambícióik előmozdítására. Az említett példák a szeretetre épülő vezetést mutatják be nekünk.

Van valami, amit a hatalom nem tud kikényszeríteni, ez pedig a szeretet. Csak a valódi szolgáló vezetőt lehet szeretni, mivel az a gondoskodó szeretet váltja ki az emberekből a viszontszeretetet, amit a vezető irántuk tanúsít. Dávid vezetőként tanúsított sok vonzó jellemvonásának egyike az a képessége volt, hogy ki tudta váltani embereiből ezt a fajta odaszántságot. Még a hitteus Ittai is kijelentette, hogy:

„Él az Úr és él az én uram, a király, hogy valahol lesz az én uram, a király, mind halálában, mind életében, ott lesz a te szolgád is.”

II. Sámuel 15:21

Mi a szeretet?

Nem időpazarlás a szeretet jelentését kutatni, mivel ma ez a szó annyira leértékelődött, hogy szinte minden tartalmát elveszítette. Talán legjobb lenne egy időre kivonni a használatból, hogy némileg helyreálljon jelentősége. Szeretjük Istent, „szeretjük” Mozart és Vivaldi zenéjét, „szeret”-kezünk, és szeretnünk kell ellenségeinket. Az egyik probléma az angol nyelvben⁵ az, hogy a „szeretet” szót átfogó értelemben használjuk, amelynek jelentése csak mondanivalónk szövegösszefüggéséből derül ki. Vizsgáljunk meg néhány alternatív kifejezést, melyek segíthetnek tartalmat adni a „szeretet” szónak, elsősorban a vezetők és követők közötti kapcsolatrendszerben!

Gondoskodás: a cselekvő szeretet

A szeretetnek két fő típusa létezik. Az egyik az emocionális szeretet, amely érzelmi jellegű szeretet, a másik pedig a döntésre épülő szeretet, amely az akaratunkból ered. Az emberek gyakran így panaszkodnak azokban a kapcsolataikban, melyeknek szeretetteljeseknek kellene lenniük: „Te nem is törődsz velem”. A gyülekezeti közösségben, vagy az üzleti vállalkozásban ugyanez így fogalmazódik meg: „Senki sem törődik velünk”. Általában pontosan ez a probléma lényege.

A gondoskodás a szeretet meglétének legegységesebb bizonyítéka, és ez megmutatja, milyen égető szükségünk van rá. A gondoskodás szeretetet jelent a szó legszélesebb értelmében: az ápolónők gondoskodnak betegeikről, az iskolák gondoskodnak diákjaikról, az önkormányzatok törődnek a rájuk bízott körzettel. Egyetlen vállalkozás sem lehet sikeres, ha nem törődik üzletfeleivel és alkalmazottaival. Az üzleti életben szolgáltatásnak nevezik ezt a játékot, a szolgáltatás azonban gondoskodást jelent, mert törődni kell a minőséggel, az értékkel, a felelősség és a pontosság kérdéseivel. A gondoskodás cselekvő szeretet, amely törődik a másik ember javával, és szem előtt tartja érdekeit. A kölcsönös gondoskodás harmóniához és gyümölcsöző kapcsolathoz vezet. Ha elhanyagoljuk, ha gondatlanok leszünk, ennek viszály, veszekedés és kudarc lesz az eredménye.

A vezetők gondoskodása a rájuk bízott emberekről a felebaráti szeretethez hasonlít, amely nem meleg, gyengéd érzelmek dolga, hanem az a lényege, hogy ugyanolyan hűségesen és következetesen törődünk embertársaink érdekeivel, mint a sajátunkéval. Ezékiel korábban Isten így szólt Izráel vezetőihez, akik visszaéltek pásztori pozíciójukkal:

„Én magam legeltetem nyájamat, s én nyugtatom meg őket, ezt mondja az Úr Isten. Az elveszettet megkeresem, s az elűzöttet visszahozom, s a megtöröttet kötözgetem, s a beteget erősítgetem, és a kővéret s erőset (a pásztorokat) elvesztem, és legeltetem őket úgy, mint illik (ítélettel).”

Ezékiel 34:15–16

⁵ A magyar nyelvben is ugyanez a helyzet. A fordító megjegyzése.

A gondoskodás tartalma

A fentiek értelmében a vezetői gondoskodás a következő kérdéseket érinti:

1. Oda kell figyelniük arra, hogy az emberek milyen képességekkel, eszközökkel és képzettséggel rendelkeznek, és milyen feladatok elvégzésével lehet őket megbízni. Törődniük kell egészségi állapotukkal, anyagi biztonságukkal és általános jólétükkel.
2. A feladatokat az emberek tehetsége és teherbíró képessége szerint kell szétosztani, hogy az elvégzendő munka beteljesülést és megelégedettséget szerezzen a számukra.
3. A vezetőnek minden embert bátorítani kell, és mindenkinek meg kell kapnia a lehetőséget és a szükséges segítséget ahhoz, hogy kibontakoztathassa képességeit és fejlődhessen választott hivatásában.
4. Az emberek személyes érdekeit és szükségleteit nem szabad feláldozni a vállalat vagy szervezet céljainak oltárán.
5. Mindenkinek meg kell adni a lehetőséget arra, hogy olyan munkát végezessen, amely biztosítja megélhetését, és gondoskodni kell arról, hogy erőfeszítéseinek és képességeinek megfelelő jutalmazásban részesüljön.
6. Ha valakinek segítségre van szüksége, számíthasson megértésre, együttérzésre és hasznos tanácsokra vezetői részéről.

Jóság: a szeretet és az összetartozás érzése

A jóság gyökerei az összetartozás érzésébe nyúlnak le. Amikor jóságosak vagyunk valakihez, abban kimondatlanul benne van annak elismerése, hogy hasonló körülmények között mi is ugyanilyen bánásmódban szeretnénk részesülni. Ezért amit teszünk, azt önzetlenül és ingyenesen tesszük. A ridegség pontosan azért annyira fájdalmas, mert az összetartozás érzését sérti meg, vagy töri össze.

A vezetők néha egészen más körökben mozognak, mint a vezetésük alatt álló emberek. Kapcsolatban állhatnak más vezetőkkel, és bejáratosak olyan alkalmakra, ahonnan mások ki vannak zárva. Ezenkívül gyakran helyre kell igazítaniuk tévedéseket és hibákat. Mindezek a dolgok észrevétlenül kikezdhettek bennük az összetartozás érzését, amely csoportjukhoz fűzi őket. Ennek következtében megtörténhet, hogy durván viselkednek, és ezt észre sem veszik. De ennek nem kell így lennie. A dorgálás és a fenyegetés durvaság nélkül is lehet szigorú, feltéve hogy megmarad az összetartozás érzésének keretei között, vagyis abból a hozzáállásból fakad, hogy hasonló körülmények között azt szeretnénk, hogy velünk is így viselkedjenek mások. Itt most attitűdökről beszélünk. Ha a vezető jóságos, akkor jósága még akkor is érezhető, amikor dorgál.

Barátság: a szeretet legelhanyagoltabb formája

Jézus nemcsak a szolgálat radikális fogalmát vezette be a vezetői szerepkör kapcsán, hanem a barátság hasonlóan meglepő gondolatát is.

„Ez az én parancsolatom, hogy szeressétek egymást, amiképpen én szerettelek titeket. Nincsen senkiben nagyobb szeretet annál, mintha valaki életét adja az ő barátaiért. Ti az én barátaim vagytok, ha azokat cselekszitek, amiket én parancsolok néktek. Nem mondalak többé titeket szolgálóknak, mert a szolga nem tudja, mit cselekszik az ő ura, titeket pedig barátaimnak mondottalak, mert mindazt, amit az én Atyámtól hallottam, tudtul adtam néktek.”

János 15:12-15

A barátság nem egyszerűen kompatibilis a vezetés bibliai modelljével, hanem annak szerves része. Jézus a következő fontos jellemzőire hívja fel a figyelmet.

Az első dolog az, hogy a barátságban egyenlőség van. A barátok tudatosan és szándékosan azonos szinten állnak, már ami barátságukat illeti. Talán ez az oka annak, hogy a vezetők számára a barátság gyakran annyi nehézséget okoz. Le kell szállniuk a piedesztálról, félre kell tenniük pozíciójukból származó előjogaikat, és el kell felejteniük vezetői allűrjeiket, ha barátságot akarnak adni vagy elfogadni. Ezenkívül a barátodnak nem parancsolgatsz, hanem a bizalmadba avatod, és ez megint valami olyasmi, amit a vezetők gyakran nehéz ügynek találnak.

Másodszor: a barátok között természetes dolog a meghittség és a nyitottság. Bejáratosak vagyunk egymás életébe, nem kell formáságoknak eleget tennünk, vagy meghívásra várnunk. Színészkednünk sem kell egymás előtt. A színészkedés és a hízelgés az a két dolog, amit a barátság nem képes elviselni. Barátunkat pontosan az készíti arra, hogy bármi áron is kimondja az igazat, hogy nem érdekek fűzik őt hozzánk. Ezért a barátok gyakran egészen különleges helyet foglalnak el az életünkben: elég közel állnak hozzánk ahhoz, hogy fogékonyak legyenek az érzelmeinkre, ugyanakkor eléggé tárgyilagosak tudnak lenni ahhoz, hogy ha szükséges, akkor nyersen kimondják az igazságot. „Jószándékból valók a barátságos embertől vett sebek.” Szinte érezzük, hogy az író összerándul fájdalomában, miközben papírra veti ezeket a szavakat.

És végül: az igazi barátság szinte hihetetlen dolgokat képes elviselni. A barátság erkölcsi kötelezettséggel jár együtt: nem szabad megengednünk, hogy bármi is elválasszon minket a barátunktól. Ha ezt megértjük, akkor felismerjük, hogy sok mai kapcsolat, amit barátságnak tartanak, nem egyéb, mint ismeretség. De ezzel együtt azt is felismerhetjük, milyen nagy ára van az őszinte barátságnak, a szilárd kapcsolatoknak és a hosszútávúknak, amely lehetővé teszi, hogy a kapcsolat gördülékenyen haladjon, a problémák megoldásának örökös igénye nélkül.

Szánalom: szeretet és együttérzés

A szánalom, vagy amit néha annak tartunk, gyakran nem egyéb, mint pusztán érzelm: megérint minket érzelmileg valakinek a helyzete, de nem teszünk semmit ezzel kapcsolatban. Robert Greenleaf erre hívja fel a figyelmünket, amikor azt mondja, hogy a könyörületeség egy adott szervezetben általában fordított arányosságban áll a szervezet eszményképeivel. Majd felteszi a kérdést: „Ha valóban bajban vagy - elcsüggedtél, megaláztak, vagy megszégyenültél -, és semmi sem segíthetne rajtad, csak egy embernek a könyörületesége és hajlandósága arra, hogy még egy mérföldet megtegyen veled annak érdekében, hogy helyreállhass, vajon milyen jellegű intézményben lennének a legjobbak az esélyeid a helyreállásra?” Válasza így hangzik: „Egy üzleti vállalkozásban, egy nagy cégnél, bármelyik nagy cégnél”.

Bőkezűség: a szeretet legnagyobb lelkűbb formája

Az a szóhalmaz, amellyel a bőkezűséget jellemezhetnénk, akár egy nagyszerű vezető arcképvázlata is lehetne: önzetlen, soha nem szűkmarkú, nagylelkű, nyíltszívű, szívességre hajlamos, irigységtől mentes, nem fukar, lovagias. Ezek a szavak egy széles látókörű, együttérző és érdeklődő embert sugalmaznak.

Van egy fontos összefüggés a bőkezűség és a hatalom között: azok a vezetők rendelkeznek hatalommal, akik nagylelkűen odaadják magukat népüknek és odaszánják magukat célkitűzéseiknek, nem pedig azok, akik „okosan” gazdálkodnak erejükkel, és mindent megtartanak maguknak. Ezt a házassági kapcsolatban is felismerhetjük: azokat, akik nem képesek odaadni magukat társuknak, impotensnek, tehetetlennek nevezzük. Ha nem adjuk oda magunkat, mindig beteljesületlenek maradunk. „Van olyan, aki bőven adakozik, és annál inkább gazdagodik, és aki megtartóztatja a járandóságot, de ugyan szűkölködik.” (Példabeszédek 11:24)

Megbocsátás: a szeretet legszívélyesebb oldala

Egyetlen kapcsolat sem maradhat életben, még kevésbé lehet virágzó a megbocsátás készsége nélkül. A vezetőknek képeseknek kell lenniük megbocsátani, és néhányuknak meg kell tanulniuk, hogy ez mit jelent. Azt jelenti, hogy abbahagyják a hibáztatást. A vezetők hajlamosak arra, hogy számon tartsák a vezetésük alatt álló emberek által elkövetett hibákat és képességeik hiányosságait, hogy aztán alkalmas pillanatban felhasználják ellenük. Ebben az esetben nem beszélhetünk megbocsátásról. Szeretném tudni, mennyi stressz származik ebből a fajta megbocsátatlanságból a vezetők számára, és mennyi szervezeti probléma adódik abból, hogy az emberek úgy érzik, múltbeli kudarcaikat még mindig számon tartják.

A vezetőknek ezenkívül készeknek kell mutatkozniuk arra is, hogy bocsánatot kérjenek, ha megbántottak valakit. Mivel gyakran nagy feszültségek között végzik munkájukat és nagyon gyorsan kell döntéseket hozniuk, mindig fennáll a lehetősége annak, hogy méltánytalanul bánnak az emberekkel, vagy természetes jogaikat megsértik, figyelmen kívül hagyják. Ebben az esetben gyorsan és őszintén bocsánatot kell kérniük.

Olyan dolgok, amelyek megsértik, vagy megnehezítik a szeretetet

Vannak bizonyos viselkedésmódok és attitűdök, amelyek különösen károsak a szeretetre nézve. A vezetőknek állandóan szem előtt kell ezeket tartaniuk, ellenkező esetben annyira kikezdhetik az emberek jóindulatát és szeretetét, hogy pontosan akkor nem számíthatnak majd rá, amikor a legjobban kellene.

Kegyetlenség

A testi kegyetlenkedés az egyházban meglehetősen valószínűtlen, ám a pszichés vagy érzelmi kegyetlenség fölött gyakran szemet hunyunk, és mivel nem hagy maga mögött testi sebeket, ezért büntetlen marad. A kegyetlenségben nem az a gonoszság, hogy fájdalmat okoz, hiszen ezt a sebésznek, a gyermekét megbüntető szülőnek, vagy az edzőnek is felróhatnánk, aki a fájdalomküszöbön hajszolja az atlétát. Ezekben az esetekben a fájdalomnak az a célja, hogy

hasznos eredményeket szüljön. A kegyetlenkedésnek viszont pusztán az a célja, hogy az áldozat szenvedjen tőle.

A vezetők hatalommal rendelkeznek, és időnként elkerülhetetlenül megkönyékezi őket a kísértés, hogy a velük szembeszegülő emberek megbüntetésére, vagy régi sérelmek megtorlására használják fel ezt a hatalmat. Nem szabad megfélemlenünk arról a szigorú ítéletről, amelyet az Ige kilátásba helyez az igazságtalan uralkodókkal szemben, és nem szabad szem elől tévesztenünk, hogyan viszonyul Isten azokhoz, akik elnyomják a gyengéket. Ne gondold azt, hogy ezek az erős kifejezések kizárólag olyan mértékű igazságtalanságot jelenthetnek, melyekre te soha nem vetemednél!

Ellenszenv

Ez a szó azt jelenti, hogy utálatot, idegenkedést és viszolygást érzünk a másik emberrel szemben. A vezetők néha kénytelenek ragaszkodni ahhoz, hogy az emberek megtegyenek valami olyasmit, amit nem akarnak megtenni, vagy amitől kifejezetten viszolyognak. Ilyen helyzetekben feltétlenül meg kell akadályozni, hogy az emberek a feladattal szemben érzett viszolygásukat kivetítsék a vezetőre, különben könnyen megtörténhet, hogy a közöttük fennálló kapcsolat megromlik. A helyzet kulcsa a vezető hozzáállásában és az utasítások kiadásának módjában van. Minden esetben meg kell próbálnunk megérteni, miért nem szeretik az emberek az adott munkát vagy feladatot. Ha ez a viszolygás nem motivációjukból fakad, akkor meg kell értenünk a nehézség okát, és nem szabad hibáztatni az embereket vonakodásuk miatt. És soha ne kényszerítsük az embereket olyan dolgok megtételére, amelyek ellenkeznek meggyőződésükkel, még akkor sem, ha tévesen látják az adott kérdést.

Elutasítás

Az elutasítás a keresett vagy felajánlott intimitás mellőzését, visszautasítását jelenti, és a vezetők - pozíciójuk miatt - több tipikus helyzet következményeinek is ki vannak téve. Az első ilyen dolog az, hogy vannak emberek, akik mindig elutasításként élik át, ha vezetőik helyreigazítják, vagy megdorgálják őket. Minden gyülekezetben meg kellene tanítani azt a morva alapszabályt, hogy időről-időre mindenkinek szüksége van helyreigazításra, ezért senkinek sem szabad rossz néven vennie, ha erre sor kerül, és a dorgálás nem szolgáltat jogos indokot a kapcsolat felrúgásához. A második tipikus helyzet az, hogy vannak emberek, akik szeretnének annyira bensőséges kapcsolatot létrehozni vezetőikkel, amely már nem helyénvaló, sőt akár veszélyes vagy rossz is lehet. Az ilyen kapcsolatokba nem szabad csak azért belemenni, mert különben az illető elutasítottnak érzi majd magát. A harmadik pedig az, hogy a vezetők néha hajlamosak elutasításként felfogni azt, ha terveikkel vagy javaslataikkal szemben ellenvélemények merülnek fel, és előfordul, hogy nagyon a szívükre veszik a dolgot. Olvasd el újra a 13. fejezetnek az intimitásról szóló szakaszát!

Hálátlanság

Ez azt jelenti, hogy méltánylás vagy hála nélkül mindent elveszünk embertársunktól, amit csak lehet, és néha még azt sem vesszük észre, hogy valamit meg kellene köszönnünk. Mivel a vezetők megszokták, hogy utasításaikat végrehajtják és kívánságaikat teljesítik, könnyen megtörténhet, hogy mindent és mindenkit magától értetődőnek tartanak. „Egyébként is ezért kapja a fizetését. Ez a munkája” - mondják. Ha magától értetődő dolognak tartjuk az emberek munkáját, szolgálatait, az nagyon könnyen hálátlansággá válik, a hálátlanság, a tisztelet teljes hiánya pedig az egyik legellenzenvesebb tulajdonságunk. Azt fejezi ki, hogy nem vagyunk hajlandók elismerni: adóssai vagyunk embertársunknak azért, amit értünk tett.

Irigység és féltékenység

Mivel a vezetés időnként elbűvölő és izgalmas dolognak tűnik, könnyen kiválthatja némelyek féltékenységét, vagy akár ennek még pusztítóbb rokonát, az irigységet is. A vezetőket egyfajta reprezentatív státusszal is felruházzák, ezért a szervezet sikerét vagy kudarcát személyesen nekik tulajdonítják. Maguk a vezetők is azonosulhatnak ezzel az értékrenddel, és ilyenkor az történik, hogy ha a szervezet sikeresen működik, akkor saját magukat tekintik a siker kulcsának, ha pedig kudarcot vall, akkor a kudarc okát is saját magukban látják. Ez a szemléletmód azonban a féltékenység és az irigység céltábláivá teszi őket. Az irigységen a másik ember népszerűsége, kiváltságai vagy eredményei láttán érzett rosszindulatot értjük. Ha vezetői munkánkat szolgálatnak tekintjük, annak egyik legnagyobb áldása az lesz, hogy megszabadulunk ezektől a kísértésektől és gyötrelmekről, és felismerjük: nekünk csak az a dolgunk, hogy a lehető legjobban elvégezzük a munkát, az eredményeket pedig rábízunk arra, Akit az megillet, vagyis Istenre.

Elhanyagolás

Utolsóként az elhanyagolást említem meg, amely a szeretet kapcsán a mulasztás bűnének tipikus példája. Az elhanyagolás a csalódottságon keresztül oltja ki a szeretetet. Olyan ez, mint a lassú éhhalál: nemtörődömség, közömbösség, figyelmetlenség és érdektelenség jellemzi.

Ha egy kapcsolaton belül nem tudjuk betölteni a másik ember szükségleteit, nem biztos, hogy hibáztathatók vagyunk ezért. Az elhanyagolás viszont azért számít bűnnek, mert tehetnénk valamit, de nem érdekel minket a dolog, és nem vesszük magunknak a fáradságot, hogy megtegyük.

16. fejezet

Tisztességre teremtve

Most megérkeztünk a kapcsolatok négy építőeleme közül ahhoz, amelyik minden bizonnyal a legelhanyagoltabb, ez pedig a tisztelet, a megbecsülés. A Biblia viszont egyáltalán nem hanyagolja el ezt a kérdést, sőt tele van erőteljes utasításokkal és parancsokkal a tisztelet megadásának szükségességéről. Például tisztelnünk kell Istent (János 5:23) és szüleinket (Efézus 6:2), tisztelnünk kell vezetőinket (I. Thessalonika 5:12.), munkaadónkat (I. Timóteus 6:1) és a királyt (I. Péter 2:7). Meg kell becsülnünk a házasság intézményét (Zsidók 13:4), a feleségeknek tisztelniük kell férjüket (Efézus 5:33), a férjeknek pedig feleségüket (I. Péter 3:17). Tiszteletben kell tartanunk az özvegyeket (I. Timóteus 5:3), valamint a hátrányos helyzetű embereket (I. Korinthus 12:23–24.). Valójában tehát mindenkit tisztelnünk kell (I. Péter 2:17), még azokat is, akik megkérdőjelezik keresztény hitünket (I. Péter 3:16). Az Újszövetség tehát egy olyan társadalom képét rajzolja fel előttünk, amely kölcsönös tiszteletre épül.

Mi a tisztelet?

Amikor tisztelem az embereket, akkor ezzel elismerem értéküket és méltóságukat. De amikor így cselekszem, akkor tudatára ébrednek annak, milyen gazdag vagyok, mert életemet ilyen értékes emberek társaságában élhetem. Ha nem tisztelem az embereket, akkor csak magamat taszítom ezzel nyomorba, mivel ha csupa értéktelen és haszontalan ember vesz engem körül, akkor én is nagyon értéktelen vagyok. A mai társadalom és a tömegtájékoztatás mesterei fokozatosan műveli a tiszteletlenséget. Szinte mindenről tiszteletlenül beszélünk: a múlt, az erkölcs, a szellemi értékek, a kereszténység, a házasság, a szülői szerep és a tekintély minden formája megvetés tárgyát képezi. Ennek azonban megvan a társadalmi ára. Közvetlen összefüggés áll fent a tiszteletnek a társadalmunkban tapasztalható hiánya és a szegényes énképtől szenvedő emberek magas száma között. Ennek okát nem kell nagyon messze keresnünk. Nem alakíthatunk ki magunkról egy jó énképet, mondjanak bármit is a mai népszerű pszichológiai könyvek. Énképünk más emberekkel fenntartott kapcsolatainkban alakul ki, annak megfelelően, ahogyan ők hozzánk viszonyulnak. Ezért ha minden forrásból, melynek alapján énképünk kialakul, tiszteletlenségben részesülünk, akkor ennek végeredménye elkerülhetetlenül egy negatív vagy nem megfelelő énkép lesz.

A tisztelet értékmérői

Az emberek értékének felmérése kapcsán három szempontot kell számításba vennünk.

1. Belső érték

Ez minden egyes emberi lény elidegeníthetetlen értéke, amellyel azért rendelkezünk, mert Isten a saját képére alkotott bennünket, és Tőle kaptuk ezt az értéket. Hasonlít ez az aranyékszerekben lévő arany értékéhez. Összetörheted vagy tűzbe vetheted ezt az ékszert, az arany

belső értéke csorbíthatatlanul fogja mindezt túlélni. Néhány évvel ezelőtt gyülekezetünk sokáig kapcsolatban állt egy új-zélandi utcai bandával, akik a Korcsok Csöcselékének nevezték magukat. Még mindig élénken emlékszem az első imaösszejövetelre, mely az első találkozásunkat követte. Isten szólt hozzánk, és ezt mondta: „Ők nem korcsok és nem is csöcselék, hanem olyan fiatalok, akik előtt nyitva áll a lehetőség, hogy az én fiaimmá legyenek.” Isten ezzel azt mondta, hogy az embereket soha nem szabad kategóriák szerint osztályozni, és nem szabad olyan címkékkel ellátni őket, mint a Korcsok Csöcseléke, a Fekete Erő, az alkoholista vagy a munkanélküli. Még azt sem szabad mondani rájuk, hogy a hitetlenek. Valamennyien emberek vagyunk, és ebben a minőségünkben örökkévaló értékkel rendelkezünk, amelyet Isten adott vagy tulajdonított nekünk.

2. A jellem értéke

Ez a személy erkölcsi értékeivel és a viselkedését irányító standardokkal és alapelvekkel kapcsolatos. Magára a személyre, nem pedig teljesítményére vonatkozik. *„Kívánatosb a jó hírnév nagy gazdagságnál; ezüstről és aranyról a kedvesség jobb.”* (Példabeszédek 22:1) Ezt az ősi bölcsességet manapság szinte minden körben nagy hitetlenkedéssel fogadják. Az apostoli egyházban azonban a jellem volt az első, ezt magasabbra értékelték, mint a szolgálatot és a szellemi ajándékot. Ha már egyszer a mai egyházban figyelmen kívül hagyjuk a jellem fontosságát, és minden tiszteletünket a képességeknek és az ajándéknak adjuk, legalább ne csodálkozzunk azon, ha az emberek is ennek az értékrendnek az alapján rendezik be az életüket.

3. A teljesítmény értéke

Ez az a fajta tisztelet és megbecsülés, amely csak azoknak jár, akik kiérdemlik. Saját magunk miatt, de a vezetésünkre bízott emberek miatt is el kell köteleznünk magunkat arra, hogy mindent a lehető legjobban fogunk csinálni. A teljesítményt el kell ismerni, ellenkező esetben fennáll annak veszélye, hogy azt sugalmazzuk: a színvonal nem sokat számít. A tisztelettel kapcsolatos általános újszövetségi tanítás szellemébe kétség nélkül beleillik az a kijelentés, hogy azok a presbiterek, akik a gyülekezet ügyeit igazgatják, kétszeres tiszteletet érdemelnek, különösen azok, akik a prédikálás és tanítás munkáját végzik (I. Timóteus 5:17)

A belső érték a legelső és legfontosabb érték, amit a gyermekek életében meg kell alapoznunk. Ennek elmulasztása a mai társadalom egyik legsúlyosabb bűne. Ha ezt létrehozuk, a többi értékmérőt meg lehet tanítani, példát lehet róla adni, és motiválni lehet vele a gyermekeket.

De nem szabad ezeket összekevernünk.

1. Ha nem alapozzuk meg a belső érték tudatát a gyermekben, és a teljesítmény értékére helyezzük a hangsúlyt, akkor azt fogja érezni, hogy csak akkor lesz értékes, ha eredményeket ér el. A kudarc bénító élmény lesz a számára, és elkerülhetetlenül értéktelennek érzi majd magát.

2. Ha nincsenek megkülönböztetve egymástól a különféle értékmérők, a szegényes teljesítményt megdicsérhetjük abból a téves elképzelésből kiindulva, hogy ezzel megerősítjük a személy önértékelését.

3. A szegényes teljesítmény kritikája a jellem lerombolásának kísérlete lehet, vagy annak tűnhet, ugyanakkor megtörténhet, hogy a személy kitűnő jelleme miatt elnézzük a szegényes teljesítményt.

A tisztelet tartalma

A tisztelet és a megbecsülés nem sokat mond a mai ember számára, ezért találnunk kell néhány szinonimát jelentésük és tartalmuk helyreállítására érdekében. Különben megtörténhet, hogy én ezt mondom: „Nagyon tisztellek téged”, és ez nem jelent többet a számodra, mintha ezt mondanám: „Szerintem te 180 centiméter magas vagy”. Hadd álljon itt néhány kifejezés, melyek segítenek megvilágítani, mit is jelent a tisztelet és a megbecsülés!

1. Elfogadás

Az elfogadás szót itt nem abban a passzív értelemben használjuk, hogy beletörődünk valami elkerülhetetlen dologba. Ez itt nem toleranciát jelent. Az elfogadás a másik ember aktív befogadását jelenti, amit ezekkel a szavakkal lehet megfogalmazni: „Értékes tagja vagy ennek a csapatnak, részlegnek, vagy cégnek”. A vezetők részéről rendkívül fontos ez a fajta elismerés, ha meg akarják alapozni az emberekben azt az érzést, hogy ők az adott tevékenység fontos résztvevői.

2. Megerősítés

Ennek az a célja, hogy fokozza az emberek önbizalmát és értékük tudatát azáltal, hogy felhívja figyelmüket erősségeikre és képességeikre. A megerősítés ezt az üzenetet tolmácsolja: „Szerintem te csodálatos vagy, és szeretném, ha te is így gondolnál magadra”. Ennek haszna vezetők számára felbecsülhetetlen. Nincs üdítőbb dolog annál, mint olyan embereket vezetni, akik jó érzésekkel gondolnak magukra, mivel ismerik saját erősségeiket. Szomorú, hogy a jelek szerint az egyház tanításának jó része ma arra irányul, hogy az emberek rosszul érezzék magukat a saját bőrükben.

3. Méltánylás

A méltánylás szubjektívabb dolog, mivel az én örömet, elégedettségemet, vagy jóleső érzésemet fejezi ki azzal kapcsolatban, hogy a másik ember kicsoda, vagy mit csinál. Ezt fejezi ki: „Nagyszerű dolog olyannak látni téged, amilyen vagy, és hogy úgy teszed a dolgaidat, ahogyan teszed”.

4. Csodálat

A csodálat az érintett személy eredményeire hívja fel a figyelmet, és ezzel együtt kifejezi azt a vágyat is, hogy szeretné ezt felülmúlni. Ezt mondja: „Olyan példát állítottál elélem, ami mély hatást gyakorolt rám, és magam is büszke lennék, ha nekem is sikerülne ezt elérnem”.

A csodálat még a méltánylásnál is nagyobb ösztönző erő, különösen akkor, ha olyan vezetőől származik, aki az emberek feltételezése szerint tudja, mit beszél. A méltánylás ezt mondja: „Jól csináltad”, de az van mögötte, hogy „Ezt én is ugyanolyan jól meg tudtam volna csinálni”. A csodálat őszintén kimondja: „Én soha nem tudtam volna ezt ilyen jól megcsinálni”.

5. Elismerés

Ez azt jelenti, hogy nyilvánosan, vagy más emberek előtt hangot adunk jó véleményünknek, vagy megdicsérünk valakit. De a vezetőknek ügyelniük kell arra, hogy ne csak mások előtt dicsérjék meg embereiket, hanem szemtől-szemben is. Ha másoktól hallják vissza a

dicséretet, az is nagy elégtételt jelenthet, de ha soha nem mondjuk a szemükbe, akkor előbb-utóbb eszükbe jut a kérdés: „Vajon miért nem mondja ezt nekem is?”

Hogyan fejezhetjük ki tiszteletünket?

A vezetők és a vezetésükre bízott emberek kapcsolatának minőségére nézve a tisztelet döntő fontosságú kérdés. Az alárendelt helyzetben lévő emberekben könnyen kialakul az az érzés, hogy szolgálataikat magától értetődőnek tekintik, vagy hogy nincsenek tekintettel érzelmeikre vagy jogaikra, és úgy bánnak velük, „mint valami söpredékkal”. Gyanítom, hogy sok munkai viszály, amely látszólag a fizetés körül forog, valójában az alkalmazottaknak ebből az érzéséből származik, akik úgy döntöttek, hogy ha a vezetőség csak gépeknek tekinti őket, akkor ezt fizessék is meg.

Az emberek csak akkor nyújtják teljesítményük legjavát, ha azt érzik, hogy megbecsülik őket. Annak az embernek a számára, akit tisztelnek, és ő ezt tudja is, nagyon nagy a tétje annak, hogy tiszteletre méltó módon viselkedik-e, vagy sem. Az az ember, akit folyton becsmérelnek, végül értelmetlennek látja majd az erőlködést, és úgy fog élni, hogy megfeleljen környezetének elvárásainak. Szeretném megemlíteni néhány módját annak, ahogyan a vezetők kifejezhetik a vezetésükre bízott emberek iránti tiszteletüket.

1. Elmondhatják szóban vagy írásban, olyan módon, hogy köszönetet mondanak, megdicsérik őket, vagy kifejezik méltánylásukat a jól végzett munkáért vagy a nyújtott szolgáltatásért.

2. Méltányolják, hogy az emberek tagjai a közösségnek, vagy kiállnak mellettük a nyilvánosság előtt. Amint az emberek megtisztelik vezetőiket azzal, hogy amikor beszélnek róluk, akkor közösséget vállalnak velük és elismerésüket fejezik ki ezzel, mint például a „mi” pásztorunk, a „mi” presbitereink, a vezetőknek is ugyanígy közösséget kell vállalniuk velük. „Ők az én házicsoportvezetőim, és én büszke vagyok rájuk és a munkájukra”, vagy „Ő az egyik olyan emberem, akire mindig számíthatok, hogy a tőle telhető legjobban nyújtja”. (II. Péter 3:15–16)

3. Bizalmukba avatják az embereket. Például:

- a) Kikérik véleményüket vagy tanácsukat a szervezet életét érintő kérdésekben, és komolyan veszik nézeteiket.
- b) Az alapelvekkel vagy a tervezett cselekvéssorozattal kapcsolatos javaslatokat alávetik az emberek kritikáinak, és komolyan is veszik véleményüket és javaslatukat.
- c) Részletesen megmagyarázzák azon döntéseik okát, amelyek közvetlenül vagy közvetett módon érintik őket, és
- d) A jó és a rossz híreket egyaránt megosztják velük.

4. Elismerik, hogy az embereknek a magánéletükben joguk van ahhoz, hogy:

- a) Olyan döntéseket hozzanak, amelyet ők nem hoznának meg,
- b) Elkövessenek olyan hibákat, amelyeket ők nem követnének el,
- c) Olyan nézeteket valljanak, amelyekkel vezetőik nem értenek egyet, és
- d) Saját lelkiismeretük szerint cselekedjenek.

5. Felelősségteljes felnőttként bánunk az emberekkel, és nem fogadjuk el tőlük a selejtes munkát, a képességeiknek nem megfelelő szintű teljesítményt. Ha beletörődünk a gyenge teljesítménybe, akkor ezzel ezt fejezzük ki: „Szerintem te csak erre vagy képes”.

6. A tiszteletet szavak nélkül is ki lehet fejezni. A tiszteletnek, a megbecsülésnek nemcsak szavaink lehetnek a hordozói, hanem hanglejtésünk, tekintetünk és viselkedésünk is. Tekintetünk és hanghordozásunk mindent elárul, mivel ezeket nem tudjuk akaratunkkal kontrollálni. Ha barátságtalanul gondolok valakire, beszélhetek ugyan hozzá barátságosan, de hangomból hiányozni fog a baráti melegség, és a baráti pillantást sem tudom megjátszani.

7. A tiszteletet azzal is kifejezhetjük, amit én úgy szoktam mondani, hogy „jelen vagyunk” a másik ember számára, vagyis tudatosan odafigyelünk rá, amikor beszélgetünk egymással. Képzeld el, hogy bemegy főnököd irodájába, hogy elmondj neki valamit, amit te fontosnak tartasz, és ő közben íróasztalának fiókjában matat, vagy lefirkant egy emlékeztetőt titkárnője számára! Nem azt éreznéd, hogy figyelmen kívül hagyott téged, és tiszteletlenül bánt veled? De ha félreteszi papírjait, és kiszól titkárnőjének: „Húsz percig ne kapcsoljon be hívást!”, majd hozzád fordul, és ezt mondja: „Foglaljon helyet, ez érdekel engem”, akkor hogyan éreznéd magad? Erre mindenki azt válaszolná, hogy megtisztelve érezné magát.

A tiszteletet károsító magatartásformák

A vezetők számára, akik megszokták, hogy felnéznek rájuk, és engedelmeskednek nekik, nincs megsemmisítőbb érzés annál, mint amikor felfedezik, hogy az emberek már nem tisztelik őket. A tisztelet azonban nem sebezhetetlen, és fokozatosan felmorzsolódhat úgy, hogy a vezetők észre sem veszik, mi történik. Ha a tisztelet egyszer elvész, nagyon nehéz visszaszerezni, és ehhez mindig időre van szükség.

Hadd álljon itt néhány, a vezető jellemével vagy teljesítményével kapcsolatos dolog, amelyek megfoszthatják őt a vezetésükre bízott emberek tiszteletétől.

1. Alkalmatlanság, gyakorlatlanság, sorozatos hibák

Nem minden hiba katasztrofális a vezetőre nézve, még akkor sem, ha sorozatosan elköveti ezeket. A következő hibák azonban általában végzetesek:

a) A lényeges vezetői funkciókat érintő hibák.

Én tisztelhetem a vezetőt nagyszerű prédikációiért, tanácsadói képességeiért és jelleméért, de ha vezetőként teljesen alkalmatlan, akkor nem tudom tisztelni olyan vezetőként, akit biztonságosan követhetek.

b) Kudarcot vall olyan kérdésekben, amelyekről azt állította, hogy ért hozzá.

Nem valószínű, hogy elveszítem az emberek irántam tanúsított tiszteletét csak azért, mert nem vagyok jó stratégia, hacsak nem vállalom el egy olyan állást, ahol az a dolgom, hogy megtervezem egy cég jövőjét. Ebben az esetben viszont nagyon gyorsan elveszítem alkalmazottaim tiszteletét.

c) Ha a kudarcok azért következnek be, mert a vezető igazából meg sem próbálta elvégezni feladatát.

Nem valószínű, hogy elveszítjük embereink tiszteletét, ha teljes igyekezettel végezzük munkánkat, és ennek ellenére elkövetünk egy hibát. Ha viszont azt látják, hogy csak tessék-lássék tesszük a dolgunkat, nagyon gyorsan elveszítjük megbecsülésüket.

2. Felelőtlenség vagy önzés

Az emberek nagyon gyorsan kiábrándulnak azokból a vezetők közül, akik a saját érdekeiket követik, vagy pedig felelőtlenek. Érdekes megfigyelni, hogy nem tudunk egyetlen olyan múltbeli vagy mai társadalomról sem, amelyben csodálták volna az önző embert. Voltak olyanok, ahol tisztelték a kegyetlenséget, a bosszúállást, vagy a csalást, de soha senki nem tisztelte az önző embert.

3. Önsajnálát vagy a saját magunkkal szembeni engedékenységet

Azok a vezetők, akik panaszkodnak nehézségeik miatt, vagy azok, akik keményen bánnak másokkal, magukkal szemben viszont engedékenyek, szintén gyorsan elveszítik az emberek megbecsülését. Vezetőinktől elvárjuk, hogy jobban megállják a helyüket nehéz időkben, mint mások, anélkül hogy feladnák a dolgot, vagy megadnák magukat sorsuknak.

4. Ha nyomások alatt képtelenek vagyunk felegyenesedni

Ha a vezető erkölcsileg gyenge, és a kívülről vagy a közösségen belülről származó ellenállás, befolyás hatására feladja kinyilvánított elveit, akkor nagyon gyorsan elveszíti az emberek tiszteletét, még abban az esetben is, ha a dolgok kimenetele így kedvezőbb vagy előnyösebb. Nagyon nehéz tisztelni azokat a vezetőket, akikből hiányzik a bátorság, hogy kiálljanak meggyőződésük mellett.

5. Az elnyomás és a manipulálás minden formája

Ha a vezetők a saját céljaik megvalósítása érdekében használják az embereket, gyorsan elveszítik az emberek tiszteletét. A köztudatban kimondatlanul ott él az a felfogás, hogy a vezetés bizalmi pozíció, és ha az ezzel járó lehetőségeket a vezető saját érdekeinek szolgálatába állítja, az visszaélést jelent.

Van még számos olyan általános viselkedésmód, amit a vezetők fel szoktak venni az emberekkel való kapcsolattartásban, amelyekkel lényegileg tiszteletlenséget fejeznek ki. Feltétlenül tudatosítanunk kell magunkban az ilyen magatartásformákat, hogy el tudjuk ezeket kerülni.

1. Az emberek becsmérése és leszólása, vagy ha mindig csak a hibákat keressük

A hibáknak a megfelelő teljesítmény elérése érdekében történő korrigálását és a kíméletlen kritizálást, amely kikezdi az emberek önértékelését, egy világ választja el egymástól. A vezetőknek mindig élesen szét kell választaniuk magukban az embert és cselekedeteit. A megfelelő fegyelmezés ott kezdődik, hogy képesek vagyunk ezt kimondani: „Szükségem van rád a csapatban, és minden szempontból megfelelsz a feltételeknek”. Csak ezután folytathatjuk ezzel: „Teljesítményeddel viszont egyikünk sem lehet elégedett. Lássuk, mit tehetünk ezügyben.”

2. Ha kellemetlen helyzetbe hozunk embereket azáltal, hogy nyilvánosan leszóljuk őket, vagy felhívjuk a figyelmet hibáikra és gyenge pontjaikra

A humor alkalmanként nagyon fájó lehet, és fel lehet használni arra, hogy pellengérré állítsunk vele valakit, aki hibázott. Ez az ember nagyon sebezhető helyzetben van, és könnyű gúnyt üzni belőle. Ha közszemlére állítjuk, akár egy tréfa formájában is, azzal egészen biztosan nem fogjuk fokozni a teljesítményét, és a saját helyzetünket sem fogjuk ezzel megszilárdítani munkatársainak szemében. De ha megvédelmezzük az érzelmeit, ezzel kiérdekeljük el nem múló jóindulatát.

3. Ha figyelmen kívül hagyjuk az emberek jogait, bármilyen formában kihasználjuk őket, vagy nem egyformán bánunk velük, az nagy tiszteletlenséget fejez ki velük szemben. Ez a viselkedés abból fakad, hogy nem ismerjük fel az ember méltóságát és értékét.

17. fejezet

A megértés fogalmának megértése

Axiómának számít az a megállapítás, hogy ha valaki sikeresen akar másokat vezetni, akkor ismernie és értenie kell őket. Sőt mi több, a vezetetteknek is ismerniük és érteniük kell vezetőiket. Jézus ismételten kihangsúlyozta a vezetők és a vezetettek közötti kapcsolatnak ezt az aspektusát, és példát is állított elénk saját vezetői szerepével:

„Én vagyok a jó pásztor, és ismerem az enyéimet, és engem is ismernek az enyéim.”

János 10:14

„Ennek az ajtónálló ajtót nyit, és a juhok hallgatnak annak szavára, és a maga juhait nevükön szólítja, és kivezeti őket.”

János 10:3

Ez sokkal több annál, hogy egyszerűen tudja, kik ezek a juhok. Azt jelenti, hogy tudja, ezek a juhok kicsodák, vagyis ismeri őket. A Bibliában a nevek soha nem egyszerűen a megszólítás vagy a személyazonosítás eszközei, hanem mindig egy adott személy jellemét vagy jellemző tulajdonságait fejezik ki. Ezért tehát a pásztor nemcsak a juhok nevét tudja, amelyet ők megértenek, amikor megszólítja őket, hanem meg is érti őket, ismeri jellemüket, vérmérsékletüket és személyes lelki beállítottságukat is.

Egyértelmű, hogy minél nagyobb egy adott szervezet, a csúcsvezetők annál kevésbé ismerhetik személyesen a közösség minden egyes tagját, legfeljebb a tagoknak egy kis százalékát. Ennek ellenére az alapelv akkor is ugyanaz marad: a vezetőknek ismerniük és érteniük kell az alattuk levő szinten elhelyezkedő embereket, akiket személyesen ők irányítanak, és akik nekik tartoznak számadással. Ezeknek a vezetőknek szintén ismerniük kell alárendeltjeiket, és így tovább, egészen a legalsó szintű vezetőkig.

A megértés utáni vágy

A megértés utáni vágyakozás az egyik elsődleges szükségletünk, amely kapcsolatok kiépítésére készíten bennünket. Sívárgunk arra, hogy megismerjünk másokat, és arra, hogy mások is megismerjenek minket. *„...akkor pedig úgy ismerem majd, amint én is megismerttem.”* (I. Korinthus 13:12).

Ugyanakkor azonban ösztönösen meglátjuk, milyen sebezhető állapotba kerülünk, ha ilyen mélyen megismernek minket mások, ugyanis ha engem valóban megértenek és megismernek, akkor meztelenül állok a másik ember előtt, és ez a helyzet magában hordozza a sérülés és az elutasítás lehetőségét is, és mi menekülünk ez elől a lelepleződés elől, mint Ádám is tette a Kertben: *„Szavadat hallám a kertben, és megfélemlém, mivelhogy meztelen vagyok, és elrejtézém.”* (I. Mózes 3:10).

Ez az oka annak, hogy olyan gyakran inkább elkerüljük ezt a kockázatot, és beérjük azzal, hogy valamilyen képet mutatunk magunkról abban a reményben, hogy ennek segítségével el tudjuk magunkat fogadtatni valamely csoporttal. Ha az emberek elutasítják a magunkra öltött

álarcot, ez nem érint mélyen bennünket, hiszen valójában nem is vagyunk benne abban a képben. Egyszerűen félredobjuk, és kipróbálunk egy másik variánst, amely több sikerrel kecsegtet.

A megfelelő arculat kialakítása mára a vezetés egyik elfogadott kellékévé vált. Azt tanították nekünk, hogy az emberek rokonszenvének elnyerése érdekében megfelelő képet kell magunkról kialakítanunk a szemükben. A public relation⁶ tanácsadók, a tanácsadó ügynökségek, a szónoklatok írói és a politikai menedzserek mind-mind arculatgyártással foglalkoznak. Az érvelés úgy szól, hogy ha nem is sikerül mindig minden embert becsapnunk, legalább meg kell próbálnunk annyi embert félrevezetni, amennyit csak lehet, ha sikeresek akarunk lenni. Lehet, hogy ezt csak egy ártatlan kis trükknek tekintjük, de ha imázsumk nem az igazságot mutatja rólunk, akkor az valójában hamisítvány, és ilyen módon megtévesztés. Az egyik oka annak a bizalmatlanságnak, amelyet a vezetőkkel szemben a társadalom minden szintjén megtapasztalhatunk, az az, hogy érezhető az üresség azokban az arculatokban, amelyeknek segítségével a vezetők megpróbálják biztosítani maguknak az emberek támogatását és hűségét. Szomorú, hogy sok keresztény vezető is felvette eszköztárába az arculatok kialakítását.

A kezdet és a vég

A megértés utáni vágy nem egyszerűen a kapcsolatok végcélja, hanem ugyanakkor a kapcsolatok többi elemének előfeltétele is, melyek szükségesek a kapcsolatok fennmaradásához.

Nem viselhetem a gondját valakinek, akit nem ismerek, mivel lehet, hogy teljesen félreértem, mire is van szüksége.

Nem bízhatom egy olyan emberben, akit nem ismerek, mivel ez a bizalom egy vakmerő és kockázatos lépésnek bizonyulhat, és

Nem tudom valóban tisztelni azt az ember, akit nem ismerek, mivel akkor egy ismeretlen dolognak tulajdonítanék értéket.

Nagyon fontos, hogy embertársainknak ezt a fajta megismerését és megértését ne egy választható, de elhagyható lehetőségnek tekintsük, amit érdemes megtennünk, ha valóban érdekel minket a másik ember, hanem olyan lépésnek, amelyet nem nélkülözhetünk, amikor erőfeszítéseink túlságosan megterhelővé válnak a számunkra.

Hogyan ismerhetünk meg egy személyt?

Egymás megismerése korántsem tekinthető magától értetődő dolognak, különben nem kellene ilyen sok problémát megtapasztalnunk ezen a téren. Ezeknek a nehézségeknek egy része abból adódik, hogy a mások megértése utáni vágy nem ugyanolyan erős bennünk, mint a megértettség utáni sóvárgásunk, részben pedig abból a felismerésből, hogy egy ember igazi megismerése hosszú távú feladatot jelent. Az emberi psziché hallatlanul összetett és hihetetlen mélységek rejlenek benne, ezért a másik ember igazi megismeréséhez egy egész életre van szükség. Modern, türelmetlen társadalmunk felkészületlenül hagy minket egy ilyen hosszú kutatóút dolgában, ezért a legtöbb ember csak nagyon felszínes kapcsolatokra rendezkedik be, aztán nem érti, miért pusztul bele belső magányosságába.

⁶ Közönségkapcsolatok.

Magától értetődik, hogy a vezető nem ismerhet mindenkit ugyanolyan mélyen, nem állhat mindenkivel egyformán intim kapcsolatban, de bizonyos mértékig mindenkit ismernie és értenie kell. Szeretnék megemlíteni néhány kulcsfontosságú szempontot.

1. Először is: egy ember „megismerése” alapvetően szellemi síkon történik meg, ezért elsősorban intuitív módon kell megközelítenünk ezt a kérdést. Megfigyelhetjük valakinek a viselkedési szokásait, figyelembe vehetjük véleményét egy egész sor témában, és láthatjuk, hogyan reagál különféle helyzetekre és körülményekre, de mindez nem egyéb mint a másik emberről szerzett információ. Az ember lényének megismerése egészen más dolog, embertársunk belső lényét kizárólag szellemünkkel tudjuk érzékelni. Ezért történhet meg az, hogy tíz-tizenöt évig is ott dolgozunk valaki mellett, és végül rádöbbenünk arra, hogy valójában nem is ismertük. Ugyanakkor megtörténhet, hogy megismerkedünk valakivel, és szinte már az első alkalom során világos és meggyőző képet nyerünk arról, milyen személyiséggel is van dolgunk.

2. A második dolog azonban az, hogy a másik ember megismerése csak akkor lehetséges, ha felfedi magát előttünk, vagyis csak akkor és olyan mértékig „ismerhetünk meg” valakit, amikor és amennyire ő leleplezi magát. Vannak emberek, akik olyanok, mint egy „nyitott könyv”, ahogy szoktuk mondani, és személyiségük nyilvánvalóan megmutatkozik mindenben, amit tesznek. Más emberek zárkóztak, talányosak és titkolózkodók, ezért csak találgathatjuk, vajon mi játszódik le elméjükben.

Senkit sem lehet rákényszeríteni, vagy valami trükkel rávenni arra, hogy leplezze le magát mások előtt. A vezetőknek ezért az a feladatuk, hogy megteremtsék a kölcsönös bizalom és elfogadás atmoszféráját, amelyben az emberek biztonságban érzik magukat ahhoz, hogy hangot adjanak valódi véleményüknek, megosszák másokkal valódi érzelmeiket, és lehetővé tegyék, hogy embertársaik megismerjék őket. Ez azonban megköveteli, hogy a vezetők is ugyanekkora nyitottságot tanúsítsanak, és ugyanilyen mértékben leleplezzék magukat a közösség előtt. Nekik is hajlandóságot kell mutatniuk arra, hogy megismerjék őket. Ám gyülekezetekben gyakran megtörténik, hogy éppen a vezetők a legkevésbé nyitottak. Akarják és bátorítják a nyíltságot a vezetésükre bízott emberek részéről, de ők maguk nem akarják vállalni annak kockázatát, hogy megnyissák magukat a közösség előtt, mivel félnek, hogy így elveszítik az emberek bizalmát és támogatását.

Gondoljunk végig, mire is vállalkozik az a vezető, aki őszintén vágyakozik arra, hogy szolgálja a rábízottakat!

1. Nem szolgálhatod eredményesen az embereket, ha nem ismered őket.
2. Soha nem fogod megismerni az embereket, ha ők nem nyílnak meg előtted.
3. Az emberek soha nem fognak megnyílni előtted, ha nem bíznak meg benned.
4. Soha nem fognak benned megbízni, ha nem ismernek meg téged.
5. Soha nem fognak téged megismerni, ha nem nyitod meg magad előttük.

Az a nyitottság, amiről beszélünk, nem szükségszerűen, sőt elsősorban nem abból jön létre, hogy sokat beszélünk az embereknek magunkról. Ezzel legfeljebb annyit érhetünk el, hogy létrehozunk magunkról egy imázst, egy kivetített képet. A nyitottság belső őszinteségünk és önmagunk leleplezésének eredménye. Abból fakad, hogy készségesen megmutatjuk másoknak, kik is vagyunk, és hajlandók vagyunk vállalni a szív és a szellem nyitottságával együtt járó kockázatokat, amelyek vállalását másoktól is elvárjuk. Gyakran azért nem vagyunk képesek megnyílni, mert védekező helyzetet veszünk fel, ugyanis nem akarjuk, hogy leleple-

zódjenek gyengeségeink, kudarcaink, vagy a gondolatainkról és érzelmeinkről való őszinte kommunikációval kapcsolatos félelmeink. Ennek a hozzáállásnak az lesz az eredménye, hogy akadályokat emelünk saját magunk és mások között, ami azt a benyomást kelti majd bennük, hogy mindig megtartjuk a három lépés távolságot.

Mit kell tudniuk a vezetőknek a rájuk bízott emberekről?

A szervezet feladatait képviselő céloktól és célkitűzésektől függetlenül a keresztyén vezetők elsődleges felelőssége a rájuk bízott emberek képességeinek kifejlesztése, vagy ahogyan Pál fogalmaz: „*a szentek tökéletesbítése céljából szolgálat munkájára*” (Efézus 4:12). Ez a következőket jelenti:

1. Isten céljainak és terveinek felismerése saját életükre nézve,
2. Úgy kell sáfárkodniuk velük, hogy teljességre jussanak azáltal, hogy a lehető legjobban teljesítik Isten terveit,
3. Le kell számolniuk az akadályokkal és nehézségekkel, amelyek akadályozzák, hogy beteljesítsék Isten terveit.

Az ajándékok felfedezése és leírása

Ez a rész a S.I.M.A. (A motivált képességek meghatározására szolgáló rendszer) néven ismert eljárás tapasztalataira épül, amelyet Arthur Miller és Ralph Mattson dolgozott ki, és amelyet a People Management Inc. (10 Station Road, Simsbury, Connecticut, U.S.A.) tulajdonosainak engedélyével alkalmaznak.

Az emberről alkotott biblikus kép hat kulcsfontosságú tényezőt állapít meg, amelyek döntő fontosságúak az egyéni képességek természetének megértésében.

1. Minden ember egyetlenszerű. Isten a Teremtő, és a kreativitás jele mindig az eredetiség, ezért minden egyes emberi lény Istentől kapott képességeinek és érdeklődési területeinek elegye, egyetlenszerű és utánozhatatlan. Ezért az embereket nem szabad skatulyákba zárni, kategóriákba sorolni, másokkal összehasonlítani, vagy statisztikai átlagokkal mérni.
2. Isten ajándékait az jelzi egy személy életében, hogy működnek. Isten ajándékainak felhasználása nélkül még soha senki nem ért el semmilyen eredményt. Még a hitetlenek sem képesek Isten ajándékainak igénybevétele nélkül felépíteni egy házat, vezetni egy üzleti vállalkozást, megfesteni egy portrét, megfőzni egy pörköltet, lejátszani egy golfmérkőzést, vagy bármi eredményt elérni. Ezért mondja a Biblia, hogy Ő még az ember haragját is felhasználja arra, hogy dicsőséget kapjon.
3. Az ember Isten terve szerint lett megalkotva, és ebben benne van a tervezés képessége bizonyos célok elérése vagy szándékok megvalósítása céljából. Mivel Isten valamennyiünket egy bizonyos cél beteljesítésére alkotott meg, ezért megajándékozott minket olyan képességekkel, hogy bizonyos területeken, de nem mindenben, jó eredményeket tudjunk elérni, hogy bizonyos feladatokban, de nem mindenben, kiemelkedjünk. Gyakran azok az emberek lesznek sikeresek, akik tudják vagy felfedezték, miben erősek, és életük hátralévő részét azzal töltik, hogy egyre jobbak legyenek azokban a dolgokban, amelyeket már eleve jól csináltak.

4. Isten ajándékai nemcsak azt a célt szolgálják az életünkben, hogy sikeresek legyünk, hanem ezek az ajándékok a beteljesülés és az öröm forrásai is egyben. Amikor céltudatosan tevékenykedünk, más szavakkal, amikor használjuk Isten ajándékait, ezzel nemcsak jó munkeredményeket érünk el, hanem örömünket is leljük ebben a folyamatban. Amikor használjuk ezeket az ajándékokat és képességeket, soha nem unatkozunk, soha nem kerülünk nyomás alá, és soha nincs szükségünk készítésre. Ezeken a területeken magunkban hordozzuk a készíttést és a motivációt. Isten a jelek szerint úgy alkotott meg bennünket, hogy amikor beleadjuk magunkat abba, amit csinálunk, hogy azoknak a képességeinknek a kiaknázásával szolgáljuk Őt, amit Ő maga adott nekünk, akkor ebben egy beépített öröm van a számunkra.

5. Képességeink és érdeklődési területeink ajándékok, vagyis nem szolgáltuk meg ezeket, hanem ajándékba kaptuk, ezért elszámolással tartozunk Isten előtt arról, hogyan használtuk azt, amit Tőle kaptunk. Isten azt várja tőlünk, hogy elfogadjuk a sáfárság vagy a bölcs gazdálkodás felelősségét, és tőkét kovácsoljunk a ránk bízott képességekből.

6. Mivel Isten ajándékai veleszületett képességek, motivációnk és erősségeink egész életünkön végigkísérnek bennünket. Amint egyre érettebbek leszünk, egyre tehetségesebben és teljesebben tudjuk használni adottságainkat, de adottságaink egész életünkön keresztül azonosak maradnak. Ebből az következik, hogy ha sikerül felismernünk egy személy képességeit, akkor valami rendkívül ígéretes dolgot találtunk. Ha az a személy a múltban rendkívül hatékonyan és harmonikusan funkcionált bizonyos képességek területén, akkor tudhatjuk, hogy ugyanazoknak a képességeknek az igénybevételével mindig nagyszerűen fog működni. Ezért a motivált képességek rendszere az emberi erőforrások leghatékonyabb felhasználásának a kulcsa, mind a produktivitás, mind pedig a beteljesülés szempontjából. A kettő kéz a kézben halad: akkor vagyunk a legproduktívabbak, amikor a legnagyobb beteljesülést nyerjük abból, amit csinálunk. Ugyanakkor kevésbé vagyunk produktívak, amikor az, amit csinálunk, unalmas vagy érdektelen a számunkra.

Az emberi erőforrások helytelen használata

A fejlett technológia és az emberi természet egyre mélyebb megismerése ellenére az alkalmazottak képességei és erősségei, valamint a munkaköri követelmények között feszülő ellentéteket vizsgáló tanulmány szomorú képet fest a helyzetről.

Daniel Yankelovich menedzsmentkutató jelentése szerint az Egyesült Államokban csupán a dolgozók 13%-a tartja igazán kielégítőnek munkáját, és egy 7.000. cég 350.000. alkalmazottjáról elkészített áttekintés azt mutatja, hogy csak 20%-uk vélte úgy, hogy munkája során ki tudja használni talentumait.

A jelek szerint az üzleti élet és az ipar még mindig egy olyan munkafilozófia alapján dolgozik, amely az emberi természetnek arra a mechanisztikus modelljére épül, amely szerint a dolgozót hozzá lehet igazítani a munkakörhöz, vagy ki lehet úgy képezni, hogy megfeleljen a munkakör követelményeinek, feltéve hogy megfelelő ösztönzést adnak hozzá. Ennek következménye az a hihetetlen mértékű stressz, unalom, közepes teljesítmény és kielégületlenség, amellyel modern ipari társadalmainkban találkozhatunk.

Ezért nem a munkáltatókat terheli a felelősség. Az emberek rendszeresen elkövetik azt a súlyos hibát, hogy olyan pályát vagy foglalkozást választanak maguknak, amely nem megfelelő a számukra, vagy pályafutásuk során vannak ilyen jellegű tévedéseik:

1. Megpróbálnak kifejleszteni magukban olyan képességeket, amelyekkel soha nem is rendelkeztek.
2. Túl sok figyelmet fordítanak annak korrigálására, amit gyengeségnek vagy alkalmatlanságnak tartanak, ahelyett hogy azokon a területeken fejlesztenék magukat, amelyeken erősek.
3. Célokat tűznek ki maguk elé motivációik megértése nélkül, aminek az lesz az eredménye, hogy olyan célokat fognak követni, amelyek mások számára helyesek ugyan, de számukra nem. Ennek következtében vagy elveszítik motivációjukat és nem sikerül teljesíteniük a célokat, vagy pedig mindaddig kitaranak, amíg nem sikerül ezeket teljesíteni, de végül azt kell tapasztalniuk, hogy nem találtak benne beteljesülést és megelégedettséget.

A motivált képességek mintájának tartalma

Miller és Mattson kidolgozta a motivált képességeknek egy mintáját, amely minden ember számára meghatároz öt alapvető tényezőt, és ezeknek a tényezőknek számos különféle elemét. A következőkben felsoroljuk ezt az öt tényezőt a sok száz elem közül néhányal együtt:

1. Motivált képességek

Egy személy összes képességei között megtalálható egy 6–10 képességből álló csoport, melyeknek használata pozitívan motivált. A személy mindig ezeknek a képességeknek a felhasználásával képes a leghatékonyabb munkavégzésre. Példa erre a tervezés, a szervezés, a kutatás, a fejlesztés, a tanítás, az ellenőrzés és a kommunikáció. Mindegyik kategóriában többféle módon lehet tevékenykedni, például vannak emberek, akik célok felállításával terveznek, mások stratégiákat készítenek, megint mások pedig elkészítik az elvégzendő feladatok részletes listáját. Vannak olyan emberek, akik maximális eredmények elérésével fejlesztenek, mások kapcsolatok felvételével, módosításával vagy felépítésével teszik ugyanezt.

2. Érdeklődési területek

Ezek azok a dolgok, amelyekre nézve a személy motivációval rendelkezik, hogy foglalkozzon velük. Ezeknek köre kiterjedhet a gyakorlatias, kézzelfogható dolgoktól kezdve, mint amilyen például a gépészet, vagy az építkezés, egészen a rendkívül elvont fogalmakig, elképzelésekig vagy elvekig. Ezek a dolgok magukba foglalhatnak logisztikát, embereket, rendszereket, információkat és adatokat, elveket, technikákat vagy vizuális elemeket. Egy személy általában 5–7 fajta kérdésben rendelkezik pozitív motivációval.

3. Körülmények

Vannak bizonyos helyzeti elemek vagy körülmények, amelyek kiváltják belőlünk a motivációt, fenntartják érdeklődésünket, vagy fokozzák produktívitasunkat. Például vannak olyan emberek, akiknek a kezdetektől fogva szükségük van világosan meghatározott feladatokra és utasításokra, mások terveket készítenek menet közben, vannak emberek, akik fejlődnek nyomasztások alatt vagy olyan körülmények között, amelyekkel korábban még soha nem találkoztak, megint másoknak időre van szükségük ahhoz, hogy felkészüljenek az új kihívásokra, vannak

olyanok, akiknek szükségük van visszajelzésre, és vannak olyanok is, akik mindenben, amit csinálnak, ragaszkodnak a precizitáshoz vagy a minőséghez. Általában 5–7 elem határozza meg, mekkora struktúrára van szükségünk, milyen eredményeket várunk, mi az, ami felkelti vagy fenntartja az érdeklődésünket, és milyen típusú munkakörnyezet a legmegfelelőbb a számunkra.

4. Munkaköri kapcsolatok

Mindenkiben van motiváció arra, hogy egy bizonyos fajta kapcsolatot fenntartson másokkal a munkahelyén vagy csoportos szituációkban. Például az egyik ember individualista, a másik egy csapat tagjaként szeret dolgozni; van, aki vezetni vagy irányítani szeret, a másik koordinátorként érzi jól magát és szeret közvetítő lenni vitás kérdésekben; aztán van olyan, aki olyan, mint egy szikrázó vezető és sziporkázik az új ötletektől, és van olyan ember is, aki kiképzőként vagy támogató szerepekben nyújtja a legjobb teljesítményt.

Hasonló módon különböző emberek más és más stílusú vezetés alatt virágznak. Van olyan ember, akinek olyan vezető kell, aki szabad kezet ad neki, meghatározza a feladatokat és a célkitűzéseket, de aztán megengedi, hogy mindenki felállítsa a saját prioritásait és maga vállalja a felelősséget azért, ahogyan munkáját elvégzi. A másiknak egy támogató jellegű menedzserre van szüksége, aki kész segítséget nyújtani és beavatkozni kritikus helyzetekben a munka folyamatába; és van olyan ember is, aki az együttműködő jellegű vezetést szereti, amelyben elfogadják és figyelembe veszik javaslatait az elvek kialakításában és a döntések meghozatalában.

5. A központi motivációs hajtóerő

Ez egyszerre az a motor, amely hajtja egy személy motivációját és ugyanakkor ez az a bizonyos eredmény vagy végkifejlet, amelyre a személy motivációt érez, hogy mindenben, amit tesz, azt keresse. Vannak olyan emberek, akiket ez arra készítet, hogy kiemelkedő eredményeket érjenek el, vagy nézzenek szembe kihívásokkal vagy nehézségekkel, és mindig bevessék képességeiket; a másik arra érez késztetést, hogy hatást gyakoroljon emberekre, dolgokra vagy helyzetekre és átformálja őket, van, aki demonstrálható jártasságot kíván szerezni bizonyos területeken, vagy ki akarja váltani az emberek reagálását és befolyást akar gyakorolni viselkedésükre. Vannak olyan emberek, akik abból a folyamatból merítenek késztetést, amelyben részük van, míg mások számára a feladat elvégzése vagy a cél elérése a legfontosabb. Mindenki egyetlen alapvető hajtóerő működik, de emellett néha megtalálható egy másodlagos vagy kiegészítő motiváció is.

Az emberek működésének megértése

A Motivált Képességek Rendszere egy egyetlenszerű eszköz, amely segíti az emberek képességeinek és érdeklődésének legjobb kihasználását, alkalmazásával meg lehet határozni azokat a problémákat, amelyek a munkakörök téves megválasztását előidézik, képessé tesz munkacsoportokat arra, hogy felépítsék azokat a konkrét képességeket, amelyekre egy projekt vagy megbízatás céljából szükség van, és megvilágítja, hogy a különféle emberek milyen különféle módokon reagálnak egy vezetőségi csoportban. Ezenkívül felbecsülhetetlen értékű

olyan nehéz döntések meghozatalában, mint emberek kiválasztása nagyszámú jelentkező közül olyan munkára, amit korábban sohasem végeztek, amikor meg kell állapítani, hogy sikeresek lesznek-e új szerepükben. Rendkívül hatékonyan fel lehet használni a vezetői képességek felismerésében és azonosításában, mivel a szükséges különleges képességeket fel lehet fedezni annak alapján, ahogyan az adott személy funkcionált azokban a korábban végzett feladataiban, amelyeket a legkielégítőbbnek és legörömtelibbnek talált.

A megértés akadályai

A következőkben szeretnénk felsorolni néhány olyan dolgot, amelyek akadályoznak bennünket egymás megértésében, vagy amelyek félreértéseket okoznak közöttünk. Nagy vonalakban két csoportra lehet felosztani ezeket a problémákat. Az egyik csoportba az átadott információkkal vagy üzenettel, a másikba pedig a másoktól kapott információk vagy üzenetek értelmezésével kapcsolatos problémák tartoznak.

Az üzenetek átadásával kapcsolatos problémák

1. A kommunikáció hiánya vagy a nem megfelelő kommunikáció

Manapság külön piaca van a kommunikációval, a kreatív odafigyeléssel, a testbeszéddel, stb. foglalkozó könyveknek és szemináriumoknak, és ezek valóban nagyon hasznosak lehetnek. Ugyanakkor azonban technikák megtanulására is fel lehet ezeket használni, ami a kommunikációs küzdelem határára sodorhat bennünket. Ebben az esetben ezek nem hasznosak, sőt kifejezetten károsak is lehetnek. Egymás valódi megértése a másik ember integritásának mély tiszteletéből és abból fakad, hogy készek vagyunk vállalni a nyitottság és önmagunk leleplezésének ugyanazokat a kockázatait, amelyeket a másik embertől elvárunk.

2. Az önismeret és az öntudat hiánya

Az az ember, aki nem ismeri saját magát, nem is tudja megosztani saját magát. Gyakran ez a probléma azokkal a gyermekekkel, akiknek frusztrált szülei felteszik a kérdést: „Miért csinálsz ilyen dolgokat?”, és ők így válaszolnak: „Nem tudom”. Bizonyos életkorban valóban ez az igazság.

3. Egyéni jellemvonások

A szégyenlősség vagy a zárkózottság, a kisebbségi érzés vagy az alkalmatlanság érzése még egyszerű dolgokkal kapcsolatban is nagyon megnehezíti a kommunikációt, mert az érintett személy úgy érzi, hogy semmi olyan dologgal sem rendelkezik, amit megoszthatna másokkal, ami eléggé fontos lenne ahhoz, hogy felkelthetné az érdeklődésüket.

4. Ha úgy látjuk, hogy a másik ember tartózkodó vagy elutasító

Az emberek gyakran így gondolnak vezetőikre, és a vezetők gyakran tudatosan ilyen képet alakítanak ki saját magukról.

5. A felfogásunk közötti különbségek

Időnként abból adódnak a nehézségek, hogy különbözőek az elképzeléseink a kapcsolat jellegének megfelelő intimitásról vagy arról, hogy az adott kapcsolatnak mennyire kell szorosnak lennie. Az is problémákat okozhat, hogy az intimitás és a magánélet utáni vágyunknak van egy természetes hullámváltozása és váltakozása.

6. A kommunikációhoz szükséges idő vagy a lehetőség hiánya

A valóságos kommunikáció, amellyel valóban meg tudjuk magunkat ismertetni, nem egy pillanat műve, és nem lehet előre megtervezni. Ezért időre, és elsősorban nem hivatalos formában eltöltött időre van szükség ahhoz, hogy a vezetők és az emberek között kifejlődjen a valódi megértés. Az, hogy ez megtörténik-e vagy sem, legnagyobb mértékben attól függ, hogy a vezetők mennyire tartják fontosnak a megértést és a jó kommunikációt. Ez nem időpocsékolás, bár a feladatorientált vezetőknek nehezükre esik ezt komolyan venni.

7. Érzelmi sérülések vagy fájdalmak

Ha valaki érzelmileg megsérül, különösen gyermekkorban, akkor rendkívül sebezhetővé válik az elutasítás lehetőségével szemben. Ezért biztonságosabbnak látja, ha egyáltalán nem kockáztatja meg szoros kapcsolatok létrehozását.

8. A felek közötti különbségek

Az életkori, a műveltségi, a beosztási, a nemi és a személyiségi különbségek időnként akadályozzák a kommunikációt és ezzel együtt a megértést.

Értelmezési problémák

A probléma időnként az információ vagy az üzenet vételével van, vagyis félreértjük vagy félremagyarázzuk a másik embertől kapott információkat vagy üzeneteket. Ennek néhány leggyakoribb oka a következő:

1. Elfogultság, előítéletek, vagy dogmatikus gondolkodás

Ezek a dolgok általában megmerevedett sztereotípiák vagy feltételezések, amelyeket legtöbbször nem gondolunk végig, és amelyek gyakran nem is tudatosak. Ezek a dolgok meghatározzák, hogyan értelmezzük azokat a dolgokat, amelyeket velünk közölnek.

2. Érzéketlenség vagy a képzelőerő hiánya

Ez azt jelenti, hogy képtelenek vagyunk belépni a másik ember gondolatvilágába, különösen abban az esetben, ha az különbözik a miénktől, ezért nem is vagyunk képesek igazán megérteni, mit is akar nekünk elmondani.

3. Elsietett ítéletek

Előfordul, hogy az üzenet egy kis részének ismeretében gyorsan levonjuk a következtetéseinket. Mielőtt még végighallgatnánk az üzenetet, vagy végighallgatnánk az összes információt, mi már „tudjuk”, hogy a másik ember mit is akar mondani.

4. Nyelvi, kulturális vagy személyiségi különbségek

5. Ha nem vagyunk képesek vagy hajlandók megfelelően odafigyelni

Gyakran megtörténik, hogy valójában nem is figyelünk oda, hanem azon jár az eszünk, hogy mit fogunk mondani, mihelyt a másik embernek kifogy a lélegzete.

6. Ha a különböző emberek által használt azonos szavakhoz más asszociációk kapcsolódnak, vagy ha ezek a szavak más érzelmi töltést hordoznak

Szavaink gyakran hordoznak olyan emocionális töltetet, amelyeket múltbeli átéléseink határoznak meg. Általában az általunk folytatott kommunikáció érzelmi tartalmának vagyunk a legkevésbé a tudatában.

7. Az empátia hiánya, vagy a másik ember érzelmeinek téves értelmezése

Csak akkor kezdhetjük el értelmezni a másik ember által használt szavakat, miután sikerült megértenünk, hogyan érez. Például ha tévesen úgy ítéljük meg, hogy haragszik vagy fel van háborodva, akkor az őszinte dicséretet vagy elismerést gúnyolódásnak fogjuk értelmezni.

18. fejezet

Találkozás a közösséggel

Az eddigiekben áttekintettük a vezetés számos elemét: a célokat, a terveket, az időt, az embereket, a képességeket, a szervezést, a különféle testületeket, és így tovább. De van valami, ami talán fontosabb, mint ezek együttvéve, de amit véleményem szerint általában mégis kevésbé szoktak megérteni.

Emlékezz csak vissza arra az időre, amikor beléptél dolgozni egy vállalathoz, vagy átvetted egy gyülekezet vezetését! Hamar tudatára ébredtél annak, hogy egy másfajta közegbe kerültél. Az emberek másként csináltak bizonyos dolgokat, mint ahogyan azt korábban megszoktad, másként viszonyultak egymáshoz, voltak közös szokásaik, sőt néha másként beszéltek egymásról, és másként viselkedtek a kívülállókkal szemben.

Ezenkívül szolgálatot, odaadást és elkötelezettséget követeltek vagy vártak el valami iránt, amit „a vállalatnak” vagy „a gyülekezetnek” neveztek. Ezen nem személyesen a vezetőket értették, mivel ők maguk is ugyanolyan elkötelezetten és keményen szolgálták ugyanazokat a célokat, ahogyan azt másoktól is elvárták. De hiába nézegetted az embereket, szemmel láthatóan nem különböztek azoktól, akik más szervezetekhez tartoztak, vagy más gyülekezetbe jártak.

Egy idő múlva elmúlik az idegenség érzése, megszokjuk az adott szervezet életmódját és kultúráját, és barátságosabbnak látjuk az ott élő szokásokat. Ennek ellenére megmarad bennünk az a furcsa érzés, hogy az „ő” kiszolgálóivá váltunk, és hogy eleget kell tennünk az „ő” igényeinek, pedig valójában nem is tudjuk, ki az az „ő”. Ahhoz, hogy az ennek kapcsán felmerülő kérdéseket megérthessük, vissza kell mennünk a dolog eredetéhez, és nyomon kell követnünk fejlődését abban a könyvben, ahol belső története le van írva, vagyis a Bibliában.

A teremtéskor kapott felhatalmazás

Az I. Mózés 1:27–28-ban elolvashatunk valamit, amit általában teremtési felhatalmazásnak, máskor uralkodási, időnként pedig kulturális felhatalmazásnak szoktak nevezni. Ezek az igeversek arról a hatalomról beszélnek, amivel Isten az embert a teremtett világ felett felruházta, hogy ennek a hatalomnak a gyakorlása során kibontakoztathassa képességeit, és megfelelően gazdálkodjon a rendelkezésére bocsátott forrásokkal.

„Teremté tehát Isten az embert az ő képére, Isten képére teremté őt, férfiúvá és asszonnyá teremté őket. És megáldá Isten őket, és monda nekik Isten: Szaporodjatok és sokasodjatok, és töltsétek be a földet és hajtsátok birodalmatok alá, és uralkodjatok a tenger halain, az ég madarain, és a földön csúszó-mászó mindenféle állaton.”

A teremtéskor kapott felhatalmazásnak két eleme van:

Szaporodjatok és sokasodjatok

Ez az I. Mózés 4:1–2-ben, az első emberi család létrejöttével kezdett el beteljesedni.

2. Uralkodjatok a földön és mindenben, ami azon van

Ez az első város felépítésével kezdett el beteljesedni, amiről az I. Mózes 4:17-ben olvashatunk:

„És ismeré Kain az ő feleségét, az pedig fogada méhében, és szülé Hánókhot. És építé várost, és nevezé azt az ő fiának nevéől Hánókhnak.”

Ettől kezdve a Bibliában leírt történelem, tehát az emberi történelem nagy része a város - Sodoma és Gomora, Babilon és Ninive, Tírus és Sidon, Róma, Damaszkusz, Jeruzsálem és Athén -, tehát általában a város történelmével azonos. A város lett a civilizáció és a kultúra központja, a kereskedelem és a gazdaság gyűjtőpontja, a politikai hatalom szülőhelye, és a katonai hódítások legfőbb célpontja. Fontos tudnunk, hogy az első nemzeteket városállamok koalíciói alkották, és a legelső birodalmak pillérei is a városok voltak. De a városok termelték ki az elnyomást, a jogtiprást és a rabszolgaságot is, és ezek váltak a bálványimádás, az okkultizmus és a varázslás legfőbb forrásaivá.

Valójában a városok lettek az Ószövetségben annak a valaminek az állandósult megtestesítői, amire Pál és a többi újszövetségi író gondolt, amikor hatalmasságokról, uralkodókról, trónusokról, uraságokról, erőkről és fejedelemségekről beszéltek. Gondoljuk végig a jelenség fejlődésének a következőkben felsorolt fontos szempontjait!

1. A város jelképezi az emberek különféle közös erőfeszítéseit. Ezért magasabb szinten a város a nemzetet, a kultúrát és a társadalom egészét jelképezi. Ebből az következik, hogy a nemzetek fölött kimondott ítéletek általában városok ellen hangzanak el. Alacsonyabb szinten azonban a város a vállalatok, intézmények, szervezetek, klubok, egyházak és a családok jelképe. Ezek mindegyike egy-egy „város”.

2. A város nevet kap, és nevével együtt identitásra, saját jellegre tesz szert. Ninive lesz a „vérszopó város” (Náhum 3:1), Babilon „a paráznáknak anyja” (Jelenések 17:5), Tírus az „örvendező város” (Ésaiás 23:7), Jeruzsálem pedig Ariel, „Isten oroszlánja” (Ésaiás 19:1).

3. A városból „hatalmasság” lesz. Ez egy nagyon fontos szempont, amit feltétlenül meg kell értenünk. Azt jelenti, hogy amikor férfiak és nők egy csoportjának elhatározásából, és kezének munkájából létrejön egy város, ezzel együtt megszületik egy közösségi szellem is, egy önálló személyiség, ami a saját jogán önálló életre kel.

Ez a személyiség kezdetben plasztikus és könnyen alakítható, formálható, de amint múlik az idő, egyre függetlenebbé válik az őt létrehozó emberektől. Önálló jellegre tesz szert, a maga életét éli, és most már nem az emberek formálják őt, hanem ő alakítja az embereket a saját elképzelése szerint. Létrejöttének eredeti célja alkotóinak kiszolgálása volt, de az a hatalmasság, amely maga a város, már a saját céljai érdekében használja az embereket. Gyakran megesik, hogy túléli létrehozóit, sőt még az is megtörténhet, hogy ellenük fordul és elűzi őket, ha feleslegessé válnak a számára, vagy akadályozzák őt terveinek megvalósításában.

A város rendkívül erős létfenntartási ösztönrel rendelkezik, ezért életben maradása érdekében bármire képes. Babilon kijelenti:

„Örökre úrnő leszek... úgy ülök, mint királynéasszony, és nem vagyok özvegy, és semmi gyászt nem látok.”

Néhány évvel ezelőtt láttam egy televíziós interjút Új-Zéland akkori miniszterelnökével, melyben feltették neki a következő kérdést: „Miniszterelnök úr, mi a kormány legfontosabb

célkitűzése?” „Az ország irányítása” - várnánk a választ, de nem így történt. A miniszterelnök tétovázás nélkül így válaszolt: „A kormány legfontosabb célkitűzése a hatalom megtartása”.

4. A bukás miatt a város, az ember alkotása szintén romlott, ezért az emberiség Isten elleni közös lázadásának kifejezőeszközüvé válik: „Jertek, építsünk magunknak várost és tornyot”. (I. Mózes 11:4). Ez volt Babel. Lázadása miatt a város bálványimádó lesz, vagyis állandóan a legmagasabb hatalom megszerzésére tör, és ő akarja kiosztani a hatalmi pozíciókat. Ami Babelben még embrionális állapotban volt, az a későbbiekben teljesen kifejlődött.

Isten így szól:

„Hogy megtudják napkelettől és napnyugattól fogva, hogy nincsen több rajtam kívül, én vagyok az Úr és több nincsen!”

Ésaiás 45:6

Babilon ezt mondja:

„Én vagyok és nincs senki több.”

Ésaiás 47:8, 10

Ninive, a víg város:

„...ezt mondja vala szívében: Én vagyok és nincs kívülem más!”

Sofóniás 2:15

Tírus büszke szíve így beszél:

„Isten vagyok én, Isten székében ülök a tengerek szívében...”

Ezékiel 28:2

Ez a bálványimádó jellegű hatalomvágy korántsem korlátozódik az antikvitás városaira. Erőteljesen működik a különféle testületek tanácsstermeiben, az állami hivatalokban, a futball-csapatokban, és időnként még a gyülekezetekben és az egyházi intézményekben is. Néhány évvel ezelőtt olvastam egy cikket egy üzleti folyóiratban. Ez az írás azt állította, hogy a nagy cégek igazgatóinak kijelölése során azokat a pályázókat, akik boldog házasságban élnek, kevésbé tekintik alkalmasnak az állás betöltésére. Állítását azzal indokolta, hogy az a férfi, aki boldog házasságban él, nem munkájának fogja szentelni minden odaadását és elkötelezettségét. Ezt én a város visszataszító cinizmusának tekintem.

5. Van egy további szempont, ami még ezeknél is komolyabb, és amit semmiképpen sem szabad figyelmen kívül hagyni. Először is azt, hogy a bukás miatt az ember elveszítette szellemi hatalmát a világ felett, másodsor pedig azt, hogy az így létrejött szellemi vákuumba belépett az ördög. A Sátán, a démonok fejedelme a világ ura, „*e világ istene*” lett (II. Korinthus 4:4; I. János 5:19; Máté 4:8-10; János 12:31). Ezt a pozícióját arra használja fel, hogy a bukott szervezeti hatalmak fölé a szellemi világban odaültesse démoni „hatalmasságait”.

„Mert nem vér és test ellen van nekünk tusakodásunk, hanem a fejedelemségek ellen, a hatalmasságok ellen, ez élet sötétségének világbírói ellen, a gonoszság szellemei ellen, melyek a magasságban vannak.”

Efézus 6:12

Jacques Ellul rámutat arra, hogy a „város” héber szava „őrangyalt” is jelent, ezért a szervezeti hatalmak, a közösségi szellem mögött, ami maga a város, ott áll egy őrző angyal, a szellemi világnak egy démoni hatalmassága, ami azonos azzal a bálvánnyal vagy istenséggel, ami a városban az imádat középpontjában áll. A Biblia ezek közül a démoni hatalmasságok közül többet is megnevez: Baál, Astarót, Molok, Dágon, Kámos, Diana, Merodák, hogy néhányat megemlítsünk.

6. Ezért a bukás pusztító következményeinek mérlegelése során komolyan számításba kell vennünk az Isten akarata elleni lázadás, és ezzel együtt a gonosz szellemi erők három forrását:

- a) A bukott ember személyes lázadása és bűne.
- b) A bukott rendszerek közös lázadása, az egyes szervezetek, kultúrák és társadalmak belső szelleme, önálló személyisége, vagyis a társadalmi rendbe beépült gonoszság.
- c) A Sátántól, a sátáni fejedelemségektől és hatalmasságoktól származó démoni gonoszság, amely a szellemi világban működik.

Ezt a három területet egyértelműen azonosítanunk kell, mivel alkotóelemeik, és a velük szemben alkalmazható eljárások különböznek.

Hogyan működik a város?

Az eddigi fejtegetések hozzájárultak annak tisztázásához, hogy mi rejtezik azok mögött az akadályozó erők mögött, amelyekkel a vezetőknek szembe kell nézniük. Gondoljunk végig például a következő jelenségeket:

1. Olyan emberek, akik egyébként rugalmasak, alkalmazkodók és hívei a haladásnak, alkalmanként merev, kérlelhetetlen, vagy irracionális ellenállást tanúsítanak a változásokkal szemben. A vezető ilyenkor nem az emberekkel mint egyénekként áll szemben, hanem a „hatalmasság”, az intézmény testületi szelleme szegül szembe vele, legyen az akár egy vallási szervezet, egy üzleti vállalkozás, vagy egy iskola vezetősége. A „hatalmasság” fel fogja használni az embereket terveid megghiúsítására, ha megteheti, és látni fogod, hogy nem különösebben válogatós az eszközeiben.

2. Feltűnt már neked, hogy a nagy szervezetekben gyakran akad egy tipikus „lógós”, aki elhanyagolja munkáját, kitér a nehezebb feladatok elől, és ha valami rosszul sikerül, mindig másokra hárítja ezért a felelősséget? Amikor azonban előléptetésre kerül sor, róla érdekes módon soha nem feledkeznek meg. Mondhatjuk azt, hogy jól tud helyezkedni a főnöknél, vagy tudja, melyik társasággal kell együtt inni, de nem erről van szó. Ő egy olyan ember, aki aláveti magát a szervezetben működő testületi szellemnek. Megszeghet minden szabályt, a hatalmasság akkor is meg fogja őt találni.

Ugyanakkor ott van az az alkalmazott, aki lelkiismeretes, szorgalmas, és minden munkáját odaszántan végzi, a jobb munkakörök szétosztásánál mégis mindig egy olyan ember mögé szorul, aki kevésbé alkalmas az állás betöltésére, vagy nem olyan megbízható, mint ő. A felső vezetők úgy érzik, hogy valami miatt „nem illik bele a csapatba”. Ennek semmi köze sincs a személyiségéhez vagy a munkájához, hanem abból az érzésből fakad, hogy „nem tartozik köztük”. Egy olyan emberről van szó, aki - akár tudatosan, akár öntudatlanul teszi ezt - nem hajlandó alávetni magát a hely testületi szellemének. A helyzet az, hogy ha valaki nem ismeri

el a szellemi hatalmasság uralmát, az megpróbálja majd tönkretenni vagy elűzni azt az embert, még akkor is, ha munkáját hibátlanul végzi, és az összes létező szabályt betartja.

3. Az üzleti életben egy megfoghatatlan hatalmi harc zajlik. Az egyik „város” fel akarja falni a másikat, amelyik keményen küzd az életéért. Ez azt is megmagyarázza, hogy a két cég egyesülése után a beolvasztott vállalat vezető testülete néhány tagjának miért teszik ki a szűrét olyan gyorsan és könyörtelenül, képességeikre való tekintet nélkül. Ezek az emberek megbocsáthatatlan sérelmeket okoztak a hódító „hatalmasságnak”.

4. Egy gyülekezet szakadása annyira fájdalmas és katasztrofális esemény, és gyakran mély sebeket okoz az ügyben érintett embereknek. A testületi szellem, akit János a Jelenések könyvében a „gyülekezet angyalának” nevez, egy amputáláson esik át, és időnként véglegesen megrokkban. A szakadás eredményeként született új gyülekezet az alapítóinak nehezítéséből és fájdalmából létrejött sérült angyallal kezdi az életét.

A testületi szellem szintjén még az a gyülekezet is megszenvedi a szakadást, amelyik a növekedés érdekében tudatosan kettéoszlik. Bármilyen harmonikusan történik is meg a kívánatosnak tartott szétválás, számíthatunk arra, hogy arra a gyülekezetre, amelyből az új csoport kivált, a veszteség és a szétválás fájdalma miatt rá fog telepedni a gyász érzése.

5. A futballmeccseken a szurkolók táborát annyira elárasztja a csoporszellem, hogy teljesen egyformán látják a mérkőzést, annyira elborítja őket az összetartozás érzése, hogy a csapatuk által elért gól szinte eufórikus állapotba hozza őket, és kényszerítve érzik magukat arra, hogy közösen tegyenek valamit, például énekelnek, zászlókat lengetnek, hurráznak, és így tovább. Egy futballmeccs remek lehetőséget kínál a testületi szellem durva viselkedésének megfigyelésére, amely időnként démonikus elemeket is tartalmaz, amikor minden megmagyarázható ok nélkül kirobban az esztelen erőszak.

6. A társadalmi szervezetek ereje mögött működő démonok jelenléte nem feltétlenül nyers erőszakban nyilvánul meg. Ugyanilyen könnyedén funkcionálhat az igazgatósági megbeszéléseken és a különféle tanácsstermekben is, ahol az érzelmek soha nem haladják felül a kulturált beszélgetés szintjét. Ennek ellenére tevékenykedhetnek ott gonosz szellemek, melyeknek munkája a meghozott döntések diszkrét erkölcstelenségében, vagy abban a zűrzavarban és homályban nyilvánul meg, amely az etikai kérdések kapcsán felmerül, más alkalmakkor pedig valaminek vagy valakinek a rosszindulattal átítatott éleselméjűségében mutatkozik meg, amely bábfiguraként mozgatja az embereket.

A kultúránkban és társadalmunkban működő hatalmasságok látszólag mindenható volta, messzire elérő keze hozza létre a tehetetlenségnek azt az érzését, amelyet a keresztények többsége érez a világgal szemben, és ami arra készteti őket, hogy húzódjanak gyülekezeti házuk falai mögé. Az istentiszteleti alkalmakon bátran elénekelhetik Sion győzelmi dalait, és azt érezhetik, hogy Jézussal együtt hódítóként, győztesként és uralkodóként ülnek a mennyei helyeken. A világban azonban teljesen tehetetlennek érzik magukat az életüket meghatározó intézmények hatalmával szemben. Ezek a hatalmasságok követelik a hűségüket, a szolgáltatáson keresztül tartják fenn saját biztonságos életüket, és kezükben tartják az emberek jövőjét és boldogulását. Érdekelne, hogy a népszerű eszkatológiának az utolsó időkre vonatkozó elképzelései meddig mennek el ennek a helyzetnek a racionalizálásában, és milyen mértékben igazolják a társadalomban működő gonosszággal szemben tanúsított gerinctelen viselkedésünket.

Krisztus és a hatalmasságok

Egy korábbi fejezetben már tanulmányoztuk Jézus életének, halálának és feltámadásának jelentőségét a hatalom szempontjából. Jelen fejtegetésünkben azért kell erre visszatérnünk, mivel sokan nem értik igazán ennek fontosságát, pedig itt van elrejtve annak kulcsa, hogyan élhetünk és dolgozhatunk ebben a világban a hatalmasságok befolyásától függetlenül, és ami még fontosabb, hogyan alapozhatjuk meg fölöttük Krisztus úr voltát.

„Azért, hogy megismertettessék most a mennybéli fejedelemségekkel és hatalmasságokkal az egyház által az Istennek sokféle bölcsessége.”

Efézus 3:10

Először azt látjuk, hogy amikor Jézus testet öltött, akkor behatolt a „hatalmasságok” birodalmába. Eljött egy olyan világba, ahol a hatalmasságok uralmának legalább négy dimenziója létezett.

1. A Római Birodalom erős és kegyetlen katonai hatalma. Palesztina leigázott ország volt, ahol idegen csapatok állomásoztak.
2. Egy szigorú, törvénykező és elnyomó vallási hatalom, a zsinagógafők és a Szanhedrin uralma, akik el akarták pusztítani Jézust, amiért szombati napon gyógyított.
3. Heródes gazdasági hatalma, aki bérbe adta az adószedés jogát, és ezzel teljesen kivérezte az országot.
4. A hatalmi struktúrák fölött uralkodó sátáni erő. Bizonyos okok miatt feltételezhető, hogy a Krisztus eljövételét megelőző időszakban erőteljes démoni tevékenység robbant ki, amely a népesség nagy részére hatást gyakorolt.

Másodszor: Jézus a hatalmasságok világában élt, élete mégis teljes mértékben mentes volt ezek uralmától. Ezenkívül Ő tudatosan demonstrálta ezt a szabadságot. Ez a magyarázata például annak, hogy miért gyógyított meg betegeket és űzött ki démonokat újra meg újra szombati napokon és a zsinagógákban. Azért, mert nem volt hajlandó alávetni magát a zsinagóga szellemének. Ez magyarázza meg a Heródes halálos fenyegetésére adott választát: *„Elmenvén mondjátok meg annak a rókának: Ímé, ördögöket űzök ki és gyógyítok ma és holnap, és harmadnapon elvégeztetem”* (Lukács 13:32), és Pilátushoz intézett szavait: *„Semmi hatalmad sem volna rajtam, ha felülről nem adatott volna néked...”* (János 19:11).

De Jézus, amikor szolgálatának végéhez érkezik, váratlanul megadja magát a hatalmasságoknak. Megadja magát a vallási hatalomnak, a Szanhedrinnek, amely átadja Őt a katonai hatalomnak, a római helytartónak, aki elrendeli keresztre feszítését, a gazdasági hatalom képviselője pedig mezítenre vetkőzteti Őt, és kockajáték nyereménytárgyává teszi ruháját. És ami a legkülönösebb: Jézus a sátáni hatalomnak is megadja magát. Ezt mondja: *„Ez a ti órátok, és a sötétségnek hatalma”*. (Lukács 22:53)

És itt van elrejtve az az igazság, melyen újra meg újra el kell tűnődnünk, és amire ismételten rá kell világítanunk mindaddig, amíg nem sikerül lényegét megértenünk.

Jézus halála az Atya akarata iránti engedelmesség legvégső cselekedete volt. *„Ne az én akaratom legyen meg, hanem a tied.”* Ez a cselekedet, amely engedelmességből, a halálíg, még hozzá a kereszthalálíg tartó engedelmességből fakadt, lerombolta és semlegesítette a hatalmasságok lázadását, megfosztotta őket erejüktől, egyszerűen azért, mert ez volt az Atya akarata.

A lázadás a kicsi és a nagy hatalmasságok erőforrása, ez készíteti őket arra, hogy megpróbálják megszerezni az ember fölötti legmagasabb hatalmat. Ez a nekik végzett szolgálat oka, és imádatuk tárgya. Ez az a hajtóerő, ami ezt mondatja velük: „Én vagyok, és nincs rajtam kívül senki”. De Jézusnak az Atya akarata iránt tanúsított engedelmissége, ami a legvégső határokig elment, valami olyan dolog volt, amivel a hatalmasságok nem tudtak mit kezdeni: képtelenek voltak lázadásra bírni Őt. Jogtalanság, bántalmazás, a becsülete ellen intézett kihívások, életösztönének felpiszkálása, édesanyjának látványja, a halál, és még maga a pokol sem tudta rávenni Őt arra, hogy akár egy hajszálnyira is eltérjen az Atya akarata iránti engedelmisségtől.

A hatalmasságok tehetetleneknek bizonyultak. Még az ördög, minden Isten elleni lázadás ősforrása is meghátrált. Vereséget szenvedtek, lefegyverezték őket, ez az Ember megfosztotta őket hatalmuktól.

Aztán végül a halál hatalma is összeomlott. Jézus feltámadt!

„Lefegyverezvén a fejedelemségeket és a hatalmasságokat, őket bátran mutogatta, diadalt vévén rajtuk abban” (a kereszt által).

Kolossé 2:15

„...feltámasztotta Őt a halálból, és ültette Őt a maga jobbára a mennyekben. Felül minden fejedelemségen és hatalmasságon és erőn és uraságon és minden néven, mely nevezetik nemcsak e világon, hanem a következőben is.”

Efézus 1:20-21

A következő kérdést kell feltennünk:

Miféle hatalmasságok fölött alapozta meg Krisztus az uralmát? A démoni fejedelemségeket fegyverezte le, vagy pedig a társadalmi rendszerek hatalmasságai fölött aratott győzelmet?

A válasz az, hogy mindkettőt legyőzte!

Lefegyverezte az ördögöt (Zsidók 2:14) és ördögi hatalmasságait, melyeket Pál a mennyei magasságokban lévő gonosz szellemi erőknek nevez (Efézus 6:12).

De Ő a földi hatalmak lázadását is megfosztotta erejétől: *„...a fejedelemségek ellen, a hatalmasságok ellen, ez élet sötétségének világbírói ellen...”* (Efézus 6:12). Ők is alá vannak vetve hatalmának és úr voltak.

„És hozzájuk menvén Jézus, szóla nékik, mondván: Nékem adatott minden hatalom mennyen és földön.”

Máté 28:18

Ez a hatalom az egész teremtett világra kiterjed: az ideiglenes és az örökkévaló világra; a szellemi és a természetes világra; fölötte áll a teremtett és a megváltásban részesült dolgoknak. Ez azt jelenti, hogy nemcsak a démoni hatalmasságoknak kell meghajolniuk Jézus tekintélye előtt, hanem a hatalmi struktúrák is alá vannak vetve az Ő úr voltak. Mi pedig a Feltámadott Úr tekintélyéből részesültünk, és az Ő hatalmával lettünk felruházva, hogy erővel hirdessük az Ő úr voltát, és elhivatásunk arra szól, hogy belépünk a városba, a hatalmasságok birodalmába.

19. fejezet

Visszatérés a városba

Az eddigiekben röviden áttekintettük annak alapjait, hogyan élhet a keresztény szabadon, győztesen és alkotó módon a világi társadalom rendszerében, az ott működő ellenséges erők hatalmi erővonalai között. De elhívásunk nem arra szól, hogy sikeresen túléljük ezt a kort, hanem Isten arra hívott el bennünket, hogy tegyünk is valamit a hatalmasságok ellen, hogy rajtunk keresztül megismerjék Isten sokféle bölcsességét (Efézus 3:10). Hogy ezt megtehesük, a tanultak fényében vissza kell térnünk a városba. Figyeljük meg az itt felsorolt fontos szempontokat!

1. Az a rendszer, az a testületi szellem, amelyet mi „a városnak”, vagy „a hatalmasságnak” nevezünk, bukott ugyan, de nem démonikus. Bukott természete miatt uralomra tör, és potenciálisan bálványimádó, de akkor is a megváltás alanya. Ezért nem szabad elutasítanunk, nem szabad félnünk tőle, vagy kivonulnunk belőle. Törődnünk kell vele, újjá kell építenünk, ki kell rá terjesztenünk Jézus Krisztus uralmát, és szolgálnunk kell őt.

2. A város rendszerének bukott természete és uralkodó hajlamai ellenére is élhetnek benne a keresztények, szolgálhatják legitim célkitűzéseit, és eközben nem kell alávétetniük magukat a város hatalmának. A legnagyobb földi hatalom, a modern állam is csak a második helyen áll a hatalmi ranglétrán, a legmagasabb hatalmat Jézus Krisztus képviseli. Amikor az Ő uralma alatt élünk, akkor rendelkezünk egy belső szabadsággal minden bálványimádó hatalmi törekvéssel szemben. Jézus Krisztus személyesen biztosítja számunkra ezt a valóságos belső szabadságot, ami keresztény előjogaink közé tartozik, és az a cél, hogy ezt meg is tapasztaljuk. Amikor átéljük ezt a szabadságot, ez átformálja belső hozzáállásunkat és külső cselekedeteinket, függetlenül attól, hogy vezérigazgatói minőségben, vagy a legalacsonyabb beosztású alkalmazottként dolgozom-e a cégnél; hogy a vezető lelkesze, vagy a legalázatosabb tagja vagyok-e a gyülekezetnek.

3. A hatalmasság jellemvonásai kezdetben viszonylag plasztikusak, tehát a közösség létrehozói - tudatosan vagy akaratlanul -, ekkor még tudják alakítani. De amint fejlődik, és saját életre, jellemvonásokra tesz szert, egyre ellenállóbbá válik a változásokkal szemben, és már ő gyakorol hatást azokra, akik befolyási övezetén belül élnek. Ennek ellenére mindig megmarad annak lehetősége, hogy erős akaratú vezetők, befolyásos tagok, vagy nagy jelentőségű, súlyos események egy kicsit változtassanak rajta. Ez azt jelenti, hogy egy olyan szervezetben, mint például az egyház, tudatosan is kialakíthatunk kívánatos jellemvonásokat, de úgy is dönthetünk, hogy kiengedjük kezünkől a kezdeményezést, mint a gondatlan szülők, akik nem törődnek felnövekvő gyermekeikkel, és nem érdekli őket, milyen hatásoknak vannak kitéve. Az ilyen szülőket nem sokra becsüljük.

4. Láttuk, hogy a világ rendszerének strukturális hatalmasságaira a démoni világ ráültette a saját képviselőit, melyeket „e világ isteneinek” nevezünk (I. Korinthus 2:6, Efézus 6:12). Ezek a démoni hatalmasságok táplálják a strukturális hatalmasságok lázadását, és arra törekednek, hogy hajlíthatatlanul merevvé tegyék őket, és így ellenálljanak minden jó irányú változásnak. Ebben az esetben már nem az alkalmazott alapelveket, hanem a város jellemét kell megváltoztatni, ez pedig egyszerűen jelent morális és szellemi kérdést.

5. A keresztényeknek ezért két fronton is fel kell venniük a harcot a hatalmasságokkal szemben;

a) Le kell rombolnunk a „város” fölött uralkodó démoni erődítményeket, fel kell őt szabadítanunk, hogy képes legyen változásokra. Ez a szellemi hadviselés és a szabadítás kérdéskörébe tartozik. Jó dolog emberekből kiűzni démonokat, de egészen más és még fontosabb dolog kiűzni a démonokat a rendszerekből. Ennek érdekében nyilvános démonűzésre is szükség lehet.

Ezzel kell kezdenünk. Jézus is mindig megtalálta a dolgok helyes sorrendjét. Azt mondta, hogy először kötözzük meg az erős embert, aztán elrabolhatjuk a kincseit (Márk 3: 27). Ha imáink által nem számolunk le az ezen a szinten megmutatkozó ellenállással, akkor a változások érdekében tett erőfeszítéseinknek csak csalódás lesz a vége, vagy még rosszabb következményekkel is számolhatunk.

b) A strukturális hatalmakra ki kell terjesztenünk Jézus Krisztus uralmát, hogy beteljesíthessék feladatukat. Nekik az a dolguk, hogy Isten szolgálói legyenek a mi javunkra (Róma 13:4), és be kell épülniük a teremtés rendjébe, amelyet Krisztus az idők végén ismét egybeszerkeszt az Ő vezetése alatt (Efézus 1:10). Befolyást kell gyakorolnunk a szervezetekre, hogy helyreállhassanak, és ennek a folyamatnak minden egyes lépése ugyanolyan fontos, mint a szellemi hadviselés. A két dolognak kéz a kézben kell haladnia, mert ha nem teszünk meg mindent a struktúrák megváltoztatása érdekében, akkor szellemi hadviselésünk eredménytelen marad, sőt az is előfordulhat, hogy még ront is a helyzeten. Jézus erre a veszélyre figyelmeztet minket a Máté 12:43–45-ben. Általában elkerüli a figyelmünket az a tény, hogy Jézus az újra démonizálódott ember analógiáját az egész társadalom állapotának leírására használta.

A strukturális hatalmak megjobbítása a romba dőlt város újjáépítéséhez hasonlít:

„És megépítik a régi romokat, az ősi pusztaságokat helyreállítják, és a puszta városokat megújítják, és a régi nemzetségek pusztaságait. És ott állnak az idegenek, és legeltetik juhaitokat, és a jövevények szántóitok és vincelléreitek lesznek. Ti pedig az Úr papjainak hívattatok, Istenünk szolgálóinak nevezettek.”

Ésaiás 61:4–6

A szervezeti változások előmozdítója: Nehémiás

A szervezeti változások részletes bibliai mintáját megtaláljuk Nehémiás könyvében. Ennek kiemelt jelentősége van jelenlegi témánk kapcsán, mivel Ezsdrás könyve a templom újjáépítésével foglalkozik, Nehémiás könyve viszont a városéval. Nehémiás korában a templom hetven év alatt újjáépült, a város viszont továbbra is romokban hevert. A jelek szerint Isten rendjében első volt a templom, és csak utána következett a város. Az elmúlt harminc év alatt szemtanúi lehettünk a karizmatikus mozgalomnak, a templom, vagyis az egyház erőteljes újjáépítésének. De a társadalom még romjaiban hever. Ma erre irányul Isten figyelme.

Szeretném összefoglalni Nehémiás módszerét, amely széleskörűen alkalmazható azokra a „városokra”, amelyekben ma élünk és dolgozunk.

1. Törődj a várossal!

„Hogy pedig meghallám e beszédeket, leültem és sírtam és keseregtem napokon át, s böjtölék és imádkozám a mennynek Istene előtt.” (Nehémiás 1:4). John Greenleaf azt állítja, hogy társadalmunknak az a legfőbb problémája, hogy senki sem szereti az intézményeket. Igaza is van, és attól félek, hogy ez különösen vonatkozik a keresztényekre. Nem kedveljük a strukturális hatalmakat, félünk tőlük, mert megfélemlítenek és elnyomnak minket, mi pedig kiszolgáltatjuk magunkat nekik, és közben néha felismerjük, hogy rászedtek és szolgává tettek bennünket. Szidjuk őket gonoszságukért, kritizáljuk és vádoljuk hibáikért, de nem törődünk velük. A törődés pedig cselekvő szeretet. Ha valaha is meg akarjuk változtatni szervezetünket, akkor olyan érzéseket kell táplálnunk irányában, mint amit a zsidók éreztek Jeruzsálem iránt:

„Ha elfelejtkezem rólad, Jeruzsálem, felejtkezzék el rólam az én jobbkezem! Nyelvem ragadjon az ínyemhez, ha meg nem emlékezem rólad, ha nem Jeruzsálemet tekintem az én vígasságom fejének!”

Zsoltárok 137:5–6

2. Imádkozz a városért!

„...és sírtam és keseregtem napokon át, s böjtölék és imádkozám a mennynek Istene előtt” (Nehémiás 1:4). Nehémiás imájából, melyet jól teszünk, ha alaposan áttanulmányozunk, a változásokért felelős emberek két fontos dolgot is megérthetnek.

a) Nehémiás magára vette a város bűneit. „Vallást teszek az Izraél fiainak bűneiről, melyekkel vétkeztünk teellened, én is s az én atyámnak háza vétkeztünk!” (Nehémiás 1:6.). Amikor a hatalmakkal foglalkozunk, akkor kollektív struktúrákkal és gonoszságokkal van dolgunk, és mivel mi is részei vagyunk ezeknek a struktúráknak, elkerülhetetlenül osztozunk a felelősségben is a bűnökért és az elkövetett hibákért.

b) Nehémiás készen állt arra, hogy ő maga is része legyen az imájára adandó válasznak (Nehémiás 1:11.). Az őszinte közbenjárás nagyon gyakran kiváltja Isten beavatkozását, de az őszinte közbenjárás mindig megköveteli tőlünk, hogy mi magunk is készek legyünk cselekedni.

3. Készíts terveket!

Mintegy négy hónap telhetett el Nehémiás könyve 1. és 2. fejezetének eseményei között. Hogy ez alatt az idő alatt mi történt, az kiderül Nehémiásnak a királlyal és a királynővel folytatott beszélgetéséből. Amit akkor kért tőlük, az nem egy azonnali megvilágosodás eredménye, hanem hetekig tartó könyörgés és tudatos mérlegelés gyümölcse volt. Nem egy részletes tervet, hanem valami sokkal fontosabb dolgot tárt az uralkodó elé.

a) Hatalmas cél lebegett tekintete előtt

Amit a Zorobábel vezetése alatt álló 50.000. zsidó elmulasztott megtenni, azt Nehémiás magára vállalta. Jeruzsálem helyzetén tünődve elhatározta: „Én újjáépítem”. Ebből a merész elképzelésből fakadt vakmerő kérése. Nem kevesebbet kért, mint a Júdea fölötti kormányzói pálcát, mert csak ez tette lehetővé számára a munka elvégzését (Nehémiás 2:7–8). Hogy örökébe léphessünk, radikális változásokat kell magunk elé célul kitűznünk, nem a dolgok kozmetikázását.

b) A hosszú távú célkitűzés.

A király megkérdezte Nehémiástól, mennyi ideig lenne távol, és mikor térne vissza. Nehémiás „tudatta vele az időt” (Nehémiás 2:6). Ha összehasonlítod a 2. fejezet 1. versét a 13. fejezet 6. versével, akkor azt fogod látni, hogy ez az idő 12 év volt.

Az intézmények megváltoztatásához időre van szükség, és minél radikálisabb a változás, annál tovább tart a folyamat. Ezért ha sikert akarunk elérni, hosszú tortúrára kell elszánnunk magunkat.

4. Élj a városban!

Egy kultúrát - legyen az akár egy társadalom, akár egy szervezet -, általában kizárólag belülről lehet megváltoztatni. Nehémiás erre jó érzékkel ráérezett, és odaköltözött a városba (Nehémiás 2:11). Még ha kívülről kell is tenned valamit a változásért, például tanácsadóként, akkor is be kell hatolnod az adott szervezetbe, mielőtt eredményes változásokat tudnál elérni, a közösségi szellem károsítása nélkül. A közösség életébe való belépéshez többek között tiszteletteljes és alázatos, nem pedig ítélkező magatartás szükséges, és hajlandónak kell lennünk arra, hogy megismerjük a város szokásait, és a részeseivé váljunk az életének.

5. Ismerd meg a várost és valós problémáit!

Nehémiás még egy hetet sem töltött Jeruzsálemben, de már jobban ismerte a várost és annak problémáit, mint azok, akik már évek óta ott éltek (Nehémiás 2:11).

- a) Az újonnan jött ember tárgyilagosságával és szemével látta a teljes képet és a probléma kiterjedését.
- b) Személyesen, első kézből szerzett tapasztalatokon keresztül tanulmányozta a helyzetet, hogy saját képet alkothasson róla, melyet nem befolyásolt az ottlakók mentegetőzése és magyarázkodása.
- c) Egy speciális szemszögből látta a problémákat, annak az embernek a szemével, aki hitt abban, hogy ezeket meg lehet oldani, és tenni is szándékozott valamit ennek érdekében.

6. Indíts el egy mozgalmat!

Bőségesen vannak bizonyítékok arra nézve, hogy a társadalmi változásokat - akár egy társadalmi csoport, akár egy szervezet életét érintik is ezek -, általában mozgalmak tudják elérni, amelyeknek az a kitűzött céljuk, hogy véghezvigyék az általuk szükségesnek tartott változásokat. Ezenkívül azt is megállapították, hogy a legerőteljesebb mozgalmak mindig azok, amelyek:

- a) Felfogásukban radikálisak, és
- b) Vallásos jellegű elkötelezettségre épülnek.

Ahhoz, hogy egy mozgalom elindulhasson, nem szükséges a többség támogatása. A szociális változásokat egy elszánt kisebbség is elindíthatja, de ha már egy mozgalom életre kelt, akkor már csak úgy lehet megállítani, ha teljesen szétzúzzák. Azt látjuk, hogy Nehémiás is életre hívott egy ilyen mozgalmat. Összefoglalom stratégiáját, amelyet kicsi és nagy szervezetekben egyaránt lehet alkalmazni:

a) Találd meg a befolyással rendelkező embereket! (2:16) Nehémiásnak sikerült a maga oldalára állítania azt a kevés kulcsfontosságú embert, akiknek a véleménye számított, akik meghatározták az általánosan elfogadott nézeteket, irányzatokat, azokat az embereket, akiket a többiek követtek.

b) Állítsd őket szembe a problémákkal! (2:17) Nehémiás nyersen kimondta, hogyan látja a helyzetet: „*Jeruzsálem romokban hever*”. A város pusztasággá vált, és valamennyiük szégyene volt. De azt is a tudomásukra hozta, hogy ez ugyanolyan mértékben az ő problémája is, mint az övék. Nem ezt mondta: „Látjátok, milyen nagy bajban vagytok”, hanem ezt: „Látjátok, milyen nagy bajban vagyunk”. A változás képviselőjének ez az azonosulása a problémával rendkívül fontos.

c) Adj nekik jövőképet: „*Jertek, építsük meg Jeruzsálem kőfalát, és ne legyünk többé gyalázatul!*” A lehetőségeket hangsúlyozta ki előttük: a munkát el lehet végezni, mert képesek vagyunk rá. De azt is figyeld meg, hogy Nehémiás nem látomásokról beszélt! Született vezető volt, és ismerte a vezetők munkaterületét. Már meghozott néhány fontos döntést, melyek a látomást elhozták a jövőből a jelenbe. (lásd Nehémiás 2:7)

„És megjelentém nekik az én Istenemnek rajtam nyugvó kegyelmét, és a király beszédit is, amelyeket nékem szólt.”

Nehémiás 2:18

d) Vedd rá őket, hogy a magukénak vallják a látást! „*És mondának: Keljünk fel és építsük meg!*” (2:18). Ez minden változásra irányuló mozgalom kritikus pontja. A mozgalom minden tagjának a magáévá kell tennie a jövőképet, hogy az többé már ne a vezető látása legyen, hanem a mozgalomé. A vezetőnek, illetve annak az embernek, akiben a látás megszületett, végül a mozgalom közkincsévé kell azt tennie. Ha a vezető ragaszkodik a mozgalom tulajdonjogához, akkor az az első pillanattól kezdve bénító hatást gyakorol majd rá. Kevesebben csatlakoznak hozzá, kevesebben vállalnak érte áldozatokat, nem fognak annyian kitartani mellette a nehéz időkben, és az egész mozgalom sokkal könnyebben szétesik, ha a vezető távozik, meghal, vagy elveszíti az érdeklődését.

7. Segítsd elő a változásra irányuló mozgalom növekedését!

A mozgalomban való részvételnek általában vannak olyan ismérvei, amelyeket a vezetőnek fel kell ismernie, vagy létre kell hoznia, azután pedig erősítenie kell.

a) Szükség van egy kis mag személyes elkötelezettségére, akik hisznek abban, hogy meg tudják változtatni közvetlen környezetüket.

b) Rá kell vennünk barátainkat és munkatársainkat kisebb feladatok elvégzésére, melyeket én „elérhető lehetőségeknek” szoktam nevezni. A legsikeresebb mozgalmak általában sok kicsi, de észrevehető változást érnek el, amellyel egyre nagyobb támogatásra tesznek szert. A Nehémiás 3-ban leírt újjáépítés a spontán, kis lépésekből álló, kis területre kiterjedő mozgalom minden jellegzetességével rendelkezik, amely fokozatosan erősödik, amint egyre többen és többen csatlakoznak hozzá valamilyen eredménnyel.

c) Ki kell fejleszteni egy rugalmas, kis csoportokból álló, minden bürokráciától mentes szervezetet, amelyet könnyű létrehozni, átvenni, módosítani, vagy felszámolni. A Nehémiás 3-ban pontosan ezt látjuk: laza alkalmi csoportosulásokat, melyek nem sok szervezettségről tesznek tanúságot, de el tudták végezni a munkát.

d) A mozgalom létrehozásának pillanatától kezdve számítani kell az ellenállásra. Érdekes jelenség, hogy amikor egy mozgalom fejlődik, akkor az ellenkezések és a támadások csak növelik tagjainak eltökéltségét (Nehémiás 2:20, 4: 1).

e) Radikális és alapvető változásokra kell törekednünk, nem jelentéktelen kis simítgatásokra, és fel kell tudnunk ismerni a kettő közötti különbséget. Nehémiásnak nemcsak az erőszakos beavatkozás fenyegetésével kellett szembenéznie, hanem az ellenségei által felajánlott egyezkedések körmönfont és ártalmas szándékaival is (Nehémiás 6:1-9)

8. Szükség szerint újra meg újra mondd el, erősítsd meg és különféle megközelítésekben ferd le a célokat!

A vezető munkája még akkor sincs befejezve, amikor a változások már folyamatban vannak.

a) Jövőképét sokszor el kell mondania, a célokat és az elképzeléseket úgy kell megfogalmaznia, hogy az megfeleljen a mozgalom mindenkori fejlettségének, vagy addigi történetének.

b) Az embereknek állandóan szükségük van bátorításra, ösztökélésre, helyreigazításra, néha pedig fegyelmezésre is (Nehémiás 4:14, 5:1–13).

c) A nehézségekkel szembe kell nézni, a problémákat meg kell oldani, és képviselni kell kifelé a mozgalmat (Nehémiás 4:16–20).

9. És végül: az újjáépítéssel párhuzamosan, sőt még annak befejeztével is folytatni kell a város belső életének átnevelését és átszervezését

Nehémiás könyvének első hat fejezete Jeruzsálem falainak újjáépítésével foglalkozik, a második hat fejezet pedig a város jellege megreformálásának sokkal nehezebb feladatával. Az utolsó fejezet egy időtálló figyelmeztetés arra nézve, hogy a célt soha nem tudjuk tökéletesen megvalósítani, és mindig fennáll annak veszélye, hogy visszacsúszunk a régi kerékvágásba.

20. fejezet

Amikor a vezető elbukik

A vezetői pozíció betöltéséhez szükséges ajándékok és képességek birtoklása ugyanúgy nem garantálja azt, hogy a vezető soha nem követ el hibát, mint ahogyan a megfelelő menedzseri adottságok sem védenek meg senkit automatikusan a csódtól, és a sportban való jártasság sem zárja ki a vereség lehetőségét. Ezért időről időre a vezetők is hibáznak, és néha csúnyán elbuknak. A kudarcot valló vezetők százalékos aránya valószínűleg nem magasabb, mint amit más tevékenységi körökben tapasztalhatunk, de az általuk elkövetett hibákra jobban odafigyelünk, mivel a vezetői szerep nagyon szem előtt van, és a vezető bukása általában számos ember életére és érdekeire hatást gyakorol.

Am ha egy vezető elbukik, nem az a legfontosabb kérdés, hogy mivel lehet őt vádolni, hanem az, hogy meggyógyuljon és helyreálljon, és ezt a szolgálatot az egyház általában rendkívül rosszul látja el. Isten népét - nem minden alap nélkül - azzal szokták vádolni, hogy olyan hadsereget alkot, amely lelövi a saját sebesültjeit. Az elesett vezetők helyreállítása azonban rendkívül fontos, nemcsak azért, mert a megváltás ténye és a könnyөрületesség is ezt parancsolja, hanem elsősorban azért, mert egy bukás nagyon fontos állomás lehet azon az úton, melynek végeredményeként a vezető valóban használhatóvá válik. Számomra ez első kézből származó tapasztalat. Isten néha kénytelen a kudarcot egy drasztikus műtétként felhasználni arra, hogy eltávolítsa a vezető életéből az önelégültség makacs gyökerét. Ha ez megtörténik, akkor bizonyos értelemben elveszíthetjük a tartásunkat, de az igazság az, hogy ekkor végre elindulhatunk azon a hosszú úton, melynek eredményeként a csaló Jákóbból, a csalárdságot és a ravaszságot szinte művészi fokon művelő szélhámosból Izrael, Isten nagy embere lett.

Hogyan bukhat el egy vezető?

Meg kell értenünk, hogy itt most nem azokkal a rendszeresen előforduló esetekkel kívánunk foglalkozni, amikor a vezetők hibát követnek el, vagy téves döntést hoznak. Nincs vezető, aki mentes lenne a tévedés lehetőségétől. Most azokat a helyzeteket szeretnénk elemezni, amelyek során a vezető cselekedete vagy mulasztása súlyos, esetleg helyrehozhatatlan kudarcot, bukást idéz elő. Azok a körülmények, amelyek között egy ilyen katasztrófa megtörténhet, rendkívül széles skálán mozoghatnak. Általánosságban a következő címszavakkal tudjuk ezeket osztályozni:

Amikor a kudarc nem veti fel az erkölcsi felelősség kérdését

1. A vezetői posztra alkalmatlan emberre vezetői feladatokat bízunk, ennél fogva ő képtelen megbirkózni a pozícióval együtt járó követelményekkel.
2. A vezető rendelkezik ugyan megfelelő képességekkel, de egy adott helyzet olyan nehézségek elé állítja őt, amelyek meghaladják képességeit, ismereteit, vagy tapasztalatait. Más szavakkal: összecsapnak felette a hullámok.
3. A vezető súlyosan tévedett döntések meghozatala során, vagy ismételten elkövetett valamilyen hibát, és ezért az emberek már nem tudnak megbízni vezetői képességeiben.

Amikor a kudarc az erkölcsi felelősség kérdését is magában hordozza

4. A vezető igazságtalan vagy tisztességtelen módon bánik emberekkel, súlyosan visszaél valakinek a bizalmával, és így az emberek elveszítik a becsületességébe vetett hitüket,
5. A vezetői testület tagjai összekülönböznek valamin, és nézeteltéréseik rendezése helyett inkább elbizonytalanítják, vagy megosztják a gyülekezethez, vagy közösséghez tartozó embereket.
6. A vezető erkölcsileg elbukik magánéletében.

Az elbukott vezetők helyreállítása

A fenti tömör meghatározások futólagos elolvasásából is azonnal egyértelmű, hogy az említett kudarcok mindegyike meglehetősen különböző jellegű kérdéseket érint, és ezért a helyreállítás munkája sem lehet egyforma, amit az egyes esetekben el kell végeznünk. A legjobb, amit tehetünk, hogy külön-külön összefoglaljuk mindegyik kérdéskört.

1. Amikor alkalmatlan emberek próbálkoznak a vezetéssel

Itt egyszerűen az alkalmatlanság jelenti a problémát. A kutatások világosan kimutatták, hogy képességeink és motivációink velünk született tulajdonságaink, vagyis Isten helyezi belénk születésünktől fogva, és ezért nem tudjuk ezeket alapvetően megváltoztatni, bár lehet őket fejleszteni vagy korlátozni. Más szavakkal azt mondhatjuk, hogy bizonyos dolgokban, de nem mindenben, valamennyien tehetségesek vagyunk. Ha olyan helyzetbe kerülünk, amely másfajta képességeket vagy motivációt kíván meg tőlünk, mint amivel rendelkezünk, az nagy terhet helyez ránk, legfeljebb közepes eredményeket fogunk elérni, és bármelyik pillanatban kudarcot vallhatunk. Ez szomorú módon igaz a különféle szervezetekben működő sok tehetséges emberre, akiket törbe csalt az a sztereotip gondolkodásmód, hogy az egyetlen lehetőség a felemelkedésre az, ha vezetői pozícióhoz jutnak. A vezetői képességekkel nem rendelkező emberek azt fogják tapasztalni, hogy a vállalt feladat elszívja erejüket, ugyanakkor valódi képességeik és ajándékaik nem képesek teljességre jutni. A kudarcotól megsebzett ember helyreállításának a következő területekre kell kiterjednie:

a) Segítenünk kell, hogy felismerje, mi idézte elő a történetet, hogy meg tudjon szabadulni a kudarc és a büntudat érzésétől. Egy olyan szerep betöltésének feladatával küszködött, amit soha nem lett volna szabad elvállalnia.

Valószínű, hogy ennek az embernek az önbizalma és az önértékelése is megrendült, és szüksége van megerősítésre olyan emberek részéről, akik elfogadják és őszintén tisztelik őt, és szívükön viselik a sorsát.

b) Pontos képet kell szereznünk az érintett személy képességeiről és motivációiról. Ezt az Arthur Miller által kifejlesztett, „A motivált képességek azonosításának módszere” elnevezésű eljárás segítségével végezhetjük el a legszakszerűbben. Ez az egyedülálló módszer, amely az ember bibliai képével összeegyeztethető fogalmakban gondolkodik, már több mint 35.000. esetben bizonyította életképességét, és felbecsülhetetlen segítséget jelentett a munkakör betöltésére való alkalmatlanság által okozott problémák azonosításában, valamint pályaválasztási és átképzési tanácsadásban.

c) Megfelelő mederbe kell terelnünk az adott személy képességeit és motivációit, segítenünk kell elindulnia egy olyan szolgálati területen, amelynek követelményei megfelelnek ezeknek a képességeknek, ezért örömet és beteljesülést szereznek neki.

2. és 3. A vezető súlyos hibákat követ el döntések meghozatala során

Az említett két eset hasonlít egymásra, azt leszámítva, hogy a kettes számú megbocsáthatóbb, mert itt az történt, hogy egy tapasztalatlan vezetőre idő előtt túl nagy felelősséget bízta, vagy pedig olyan döntésekkel és problémákkal kellett szembenéznie, amelyek megoldásához nem rendelkezett elegendő képzettséggel, hozzáértéssel, vagy tapasztalattal. De mindkét esetben szükségünk van bölcsességre és együttérzésre, nehogy hajótörést szenvedjen egy olyan ember pályafutása, akiben ott rejlenek a jó vezető lehetőségei. Az ilyen helyzetek megoldásához a következő dolgokra van szükség:

a) Gondosan elemeznünk kell a kudarc mögött meghúzódó okokat, világos képet kell nyernünk arról, miért tévedt le a helyes útról az érintett vezető, és ezt neki el is kell fogadnia. Ez ösztönésget és alázatot követel a hibázó részéről.

b) Ki kell dolgoznunk egy haditervet azoknak a közvetlen és hosszú távú következményeknek a megoldására, amelyek a szervezetet, vagy csoportot érintik, az elkövetett hiba által okozott károk helyrehozatala és a vezetői pozíció visszaszerzése érdekében, amennyiben ez még lehetséges.

c) Terveket kell készítenünk a vezető felkészültségében mutatkozó hiányosságok pótlására. Ilyen dolgokra gondolok:

(i) Egy nagyobb tapasztalattal rendelkező vezető tanítsa őt, vegye szárnyai alá.

(ii) Létrehozhatunk egy munkacsoportot az elszigetelt vezető körül, hogy együtt könnyebben meg tudjanak birkózni a feladattal.

(iii) Ha a vezető olyan helyzetbe került, amelynek megoldása meghaladja képességeit, vissza kell térnie egy olyan szintre, amely jobban megfelel adottságainak és gyakorlatának, hogy helyreállhasson önbizalma és hitelessége.

d) A vezető folyamatos pásztorlása annak érdekében, hogy megtalálhassa a kapcsolatot más vezetőkkel, akik egymás társaságában szabadon megbeszélhetik problémáikat, a kihívásokat és az eredményeket. Ez lehetővé teszi azt, hogy időben szembenézzenek a problémákkal, mielőtt azok komoly fejfájást okoznának.

A pásztori gondoskodásnak ki kell terjednie a vezető életének olyan egyéb területei helyreállítására is, amelyeket megviselt a kudarc által okozott stressz, mint például a házasság és a családi kapcsolatok.

e) Mindezeket az elképzeléseket és megvalósításuk módját meg kell beszélni az emberekkel, hogy kifejezhessék szeretetüket és bátorításukat a vezető felé, és érezhessék, hogy részt vesznek a helyreállítás munkájában. Meg kell adni a lehetőséget a két oldal bármelyikén jelentkező rossz érzések és ítélkező magatartásformák helyreigazítására is.

4., 5. és 6. Amikor egyértelmű, hogy erkölcsi bukás történt

Ezt a három esetet másként kell kezelni, mivel a vezető valamilyen erkölcsi vétséget követett el. Lehetséges, hogy az 1-3. pontban említett dolgok ezekben az esetekben is felmerülnek. Ha igen, akkor a fent vázolt lépéseket itt is meg kell tennünk. A továbbiakban kifejezetten az erkölcsi bukás megoldásával kívánunk foglalkozni, amit három lépésben lehet megtenni:

1. Megtérés.
2. Jóvátétel.
3. Helyreállítás

Megtérés

Gipsy Smith, a néhány emberöltővel ezelőtt élt híres angol evangélista azt szokta mondani, hogy a keresztény élet minden problémáját a nem megfelelő megtérés okozza. Akár igaz ez a vélemény, akár nem, ki kell hangsúlyoznunk azt a tényt, hogy a megtérés több mint bocsánatkérés, vagy sajnálkozásunk kifejezése a törtétek miatt. Ahhoz, hogy megtérhessünk, világosan meg kell értenünk, mit is követtünk el, és hogy mit kell tennünk annak érdekében, hogy helyrehozhassuk azt, ami elromlott. Ezeket a dolgokat nem szabad egy kézlegyintéssel elintéznünk, vagy sietősen, elnagyoltan megtennünk abból a feltételezésből kiindulva, hogy a keresztények, és különösen a keresztény vezetők mindent tudnak a megtérésről. Tapasztalataink - beleértve ebbe a saját szívünkről szerzett tapasztalatokat is - hamar meggyőznek bennünket arról, hogy ez a feltételezés nagyon távol áll az igazságtól.

Az igazi megtéréshez a következő dolgokra van szükség:

- a) Őszintén el kell ismernünk, hogy Isten törvénye, amelyet megsértettünk, igazságos törvény, és ennek áthágása helytelen cselekedet volt.
- b) Mentségek keresése és magyarázkodás nélkül, őszintén be kell ismernünk személyes felelősségünket Isten törvényének áthágásában.
- c) Őszintén törekednünk kell arra, hogy megjavuljunk, és a jövőben engedelmeskedjünk annak a törvénynek, amelyet megszegtünk.

Van egy másik, ugyanilyen fontos szempont. Hinnünk kell, hogy a sértett fél kész megbocsátani, és nemcsak úgy bocsát meg, mint egy sérelmet elszenvedett személy, hanem úgy is, mint aki jogosan haragszik Isten törvényének megsértése miatt.

A megbocsátás kérdését gyakran ugyanolyan hiányosan értjük meg, mint a megtérés problémáját, ezért ezeket a dolgokat megfelelően meg kellene tanítani. Az elkövetett hiba helyrehozásához a vétkes félnek nem elég őszintén megtérnie, hanem el kell hinnie, hogy amikor a másik ember megbocsát, akkor továbbra is teljes tiszteletben tartja Isten törvényét, amelyet ő áthágott. Ez azt jelenti, hogy egy bocsánatkérésre soha nem szabad így válaszolni: „Sose bánd, nem történt semmi”.

Jóvátétel

Ez néha nehéz dolognak, sőt kissé talán divatjamúlt fogalomnak tűnhet, mégis alapvető jelentőségű, nem is annyira a megbocsátás, mint inkább a helyreállítás szempontjából. Erről a III. Mózes 6:2–6 ír, és ez az igeszakasz azt mondja, hogy ha valaki vétkezik, és hűtlenséget követ el az Úr ellen, mert megkárosítja embertársát egy rábízott dologban, becsap valakit, vagy hamisan esküszik, akkor:

- a) Vissza kell adnia a rábízott javakat, vagy azt, amivel kapcsolatosan hamisan esküdött,
- b) Teljes kártérítést kell nyújtania, megtoldva azt értékének egyötödével, és oda kell adnia a tulajdonosnak azon a napon, amikor bűnért való áldozatát bemutatja,
- c) Bűnért való áldozatot kell vinnie a papnak, vagyis az Úrnak, a pap engesztelő áldozatot mutat be érte, és így bűnbocsánatban részesül.

A jóvátétel nem a megbocsátás megszolgálása, hanem az okozott kár megtérítése. Ez jelentheti azt, hogy nyilvánosan bocsánatot kérünk attól az embertől, akivel igazságtalanul bántunk, vállalhatunk önkéntes szolgálatokat azokkal szemben, akikkel arrogáns módon viselkedtünk, vagy akik fölött hatalmaskodtunk. Ennek célja az, hogy amennyire lehetséges, meg nem történtté tegyük a hibát, amit elkövettünk, hogy megtartsuk Isten törvényét, és helyreállítsuk a békességet.

Ezért a cél nem a büntetés, sem pedig a megbocsátás kiérdeklése, hanem a kapcsolat helyreállítása. Az a legjobb, ha a megtett lépések a felek közötti megállapodásból származnak, amit az adott körülményeknek megfelelően hoznak meg. Előfordulhat olyan eset, amikor csak megtérés és megbocsátás kell a békesség helyreállításához, de megtörténhet, hogy mindkét fél érdekében szükségessé válik a kártérítés vagy jóvátétel valamilyen formája.

Helyreállítás

Van a helyreállásnak még egy nagyon fontos szempontja, amit gyakran teljes mértékben figyelmen kívül hagynak, vagy drasztikusan leegyszerűsítenek. Ez pedig az, hogy a vezetőnek, aki hibát követett el, késznek kell mutatkoznia arra, hogy időt szánjon élete azon területeinek újjáépítésére, melyeken a hiányosságok megmutatkoztak. Önmagában az idő nem fog semmit helyrehozni, szinte mindig szükség van egy céltudatos fegyelmező munkára, még akkor is, ha ez egy fájdalmas folyamat.

„Bármely fenyítés ugyan jelenleg nem látszik örvendetesnek, hanem keservesnek, ámde utóbb az igazságnak békességes gyümölcseivel fizet azoknak, akik általa gyakoroltatnak.”

Zsidók 12:11

A vezető helyreállításának munkájában való részvétel bölcsességet, együttérzést, türelmet, és mindenekfelett atyai szívet kíván meg. Olyan ember kell hozzá, aki kész határozottan, ugyanakkor igazságosan és szeretetteljesen fenyíteni, és az szerez neki örömet, ha végre lezárhatják az ügyet. Ebben a helyzetben a kudarc következő speciális kérdéseit kell tisztázni:

1. Az elkövetett hiba természete. Mi történt?

Lehetséges, hogy egyetlen nagy és nyilvánvaló tévedés idézte elő a bajt, de az is előfordulhat, hogy több területen lelepleződött alkalmatlanságok és téves döntések kusza zűrzavarával állunk szemben, amit türelmesen fel kell göngyölnünk a tények tisztázása érdekében. Ezt a vizsgálatot és elemzést nem szabad elsietni, és a lehető legtárgyilagosabban és legpártatlanabban kell elvégezni. Ilyenkor általában kiderül, hogy a vezető gondolkodásában nagy zűrzavar uralkodik, és felszínre kerülhetnek öntudatlan védekező mechanizmusok is, amelyek lehetlenné teszik számára, hogy világosan lássa a felmerült kérdéseket.

2. Mi okozta a kudarcot? Miért történt?

Ez a kérdés még nagyobb gondosságot és bölcsességet igényel, mivel most az okokat vizsgáljuk. Miért követett el a vezető ilyen súlyos hibát? Azért, mert hajlamos alapos meggondolás nélkül következtetéseket levonni? Ki akarja vívni mások elismerését határozottságával, és ezért gyors döntéseket hoz? Talán pánikba esik nyomások alatt, vagy lámpalázás lesz, amikor több lehetőség közül kell választania?

Miért viselkedett a vezető annyira méltánytalanul az adott emberekkel? Előítéletei vannak bizonyos személyiségtípusokkal szemben? Vagy talán személyes támadásnak veszi a bírálatokat? Ha igen, miért? Esetleg nehezteléseket hordoz a szívében, vagy nehezen tudja elviselni azokat az embereket, akik lassabban tanulják meg az új dolgokat?

Leleplezett-e a kudarc alapvető jellemhibákat, amelyekkel foglalkozni kell? Vannak-e a vezetőnek problémái a kéjvággyal, a haraggal, vagy az igazság eltorzításával? Él-e benne természetellenes vágy arra, hogy elfogadják, szeressék, vagy csodálják?

Mindezeknek nemcsak az a célja, hogy a vezető megértse, melyek azok a problémák, amelyekkel saját magában szembe kell néznie, hanem az is, hogy bátorságot merítsen a problémákkal való leszámolásra, és felépüljön benne az a biztos tudat, hogy ezeket le lehet győzni.

3. Hogyan lehet korrigálni a kudarc okát, vagy okait?

Ennek a kérdésnek a megválaszolásához valószínűleg túl kell lépnünk az okok megértésén, hogy kifejleszthessünk egy megfelelő eljárást a veszélyes vagy haszontalan szokások leküzdésére, és megtanulhassunk egy új, hasznos és értelmes életmódot. Az is lehet, hogy be kell vetnünk a belső, érzelmi gyógyulás szolgálatának fegyvereit a közben lelepleződő kötelékek megtörésére. A lényeg az, hogy túl kell lépnünk a problémák pusztá megértésén, a cselekvő segítség szintjére.

A szükséges lépéseket meg kell beszélni, és meg kell ezekben egyezni. A siker eléréséhez nélkülözhetetlen a sérült személy egyetértése és közreműködése.

4. Miből lehet megállapítani, hogy a gyengeséget, a hiányosságot sikerült korrigálnunk, és a vezető újra méltó a bizalomra, és elkezdhet szolgálni az adott területeken?

Nem rendelkezünk kész hüvelykujjszabállyal ennek a kérdésnek a megválaszolására. Időt kell hagynunk egyrészt arra, hogy miután a vezető rászánja magát a szükséges lépések megtételére, ez meghozhassa gyümölcsét, másrészt ahhoz is idő kell, hogy Isten személyesen foglalkozhasson vele.

Szükség lesz bátorításra, és az elért eredmények elismerésére. A vezetőnek szüksége van egy olyan barátira, aki támogatja őt, mégis eléggé tárgyilagos tud maradni ahhoz, hogy ellenálljon a türelmetlenségnek, és ragaszkodjon a gyógyulás munkájának megfelelő elvégzéséhez. Isten munkájának valódi jele az életünkben az, hogy hajlandók vagyunk küszködés nélkül, megadóan és türelmesen várni a szabadulásra. Ha valaki igazán szeretné, hogy a vezető képes legyen átmenni vele ezeken a völgyeken, akkor nem akarja majd kockáztatni az eredményt azzal, hogy túl korán kiteszi őt a nyilvános szereplés veszélyeinek. És persze az is nagyon fontos, hogy a segítő ne akarja késleltetni a szabadulást csak azért, mert szeret a mentor szerepében tetszelegni.

A Kapiti Christian Centre célkitűzései

A következő célokat és feladatokat tűztük ki magunk elé keresztény közösségünkben.

Mindennek, amit teszünk, valamilyen módon kapcsolódnia kell az alábbi célkitűzésekhez.

Közösségi életünk célkitűzései

1. Az igazi közösség és a csapat tagjai közötti kapcsolatok ápolása.
2. A valódi közösségi élet és a szolgálat megvalósulása istentiszteleteinken.
3. A közös dicséret fejlődése és növekedése.

Egyéni életünk célkitűzései

4. Tagjaink személyes szellemi növekedésének és érettségének elősegítése.
5. A személyes ajándékok és szolgálatok felfedezésének és ezek kiteljesedésének előmozdítása.
6. A gyülekezet közösségi életében való részvétel lehetőségeinek kiterjesztése.

A mások felé végzett szolgálat célkitűzései

7. Evangélizálás: elérni és megnyerni másokat Krisztusnak.
8. Keresztények bevezetése a Szent Szellem keresztségbe, és a Szellemben való járásba.
9. Szolgálat az emberi szükségletek minden szintjén.
10. Kapcsolatépítés a Krisztus Testének egészével.
11. Misszionáriusi szolgálatra vállalkozók támogatása, és elhivatásukban való megerősítése.

A Kapiti Christian Centre vezetősége

A hátsó borító szövege:

A VEZETÉS MEGÉRTÉSE

„Tom Marshall az általam ismert egyik legértékesebb, legkreatívabb és legérzékenyebb keresztény gondolkodó. Az, amivel keresztény életünkhöz hozzájárult, felér nemzetünk (Új-Zéland) egy intézményével” Winkie Pratney

Évek hosszú során igazolódott vezetői gyakorlata, menedzseri tapasztalatai, valamint biblia-tudósi látásai alapján Tom Marshall új perspektívákat tár elénk az újszövetségi vezetés lényegi kérdéseiről. Ebben a könyvben kezünkbe adja a sikeres, hosszú távú vezetés elérésének nélkülözhetetlen eszközeit.

A VEZETÉS MEGÉRTÉSE

nélkülözhetetlen olvasmány minden keresztény vezető számára. A könyv ilyen témákkal foglalkozik:

- A hatalommal együtt járó veszélyek
- A célkitűzések megválasztása
- A jövőkép elnyerése
- Szolgáló vezetés
- A stressz kezelésének biblikus módjai
- A kritikák feldolgozása
- Amikor a vezető elbukik

Tom Marshall hívta életre az új-zélandi Raumati Beach-ben működő Kapiti Christian Centre és a Servant Industries Trust nevű szervezetet. Ezenkívül 1992-ben bekövetkezett haláláig tanácsadóként dolgozott a TODAY'S CHRISTIAN című, országosan megjelenő folyóiratnál. A vezetésről, a lelkigondozásról, a gyógyulásról és Isten Országáról szóló bibliai tanításai iránt világszerte széleskörű igény mutatkozik.

