

# নেতা উৎসাহী হন এবং অন্যদের উৎসাহ যোগান

দুইজন বাইবেল স্কুলের ছাত্র একটি নোটিশ বোর্ডে একটি বিজ্ঞপ্তির প্রতি লক্ষ্য করছিল। এই বিজ্ঞপ্তিটিতে বলা হয়েছে "অত্যন্ত নিঃশ্বেষিত, নিরাশ ব্যক্তিদের জন্য একটি সম্মেলন সেখানে প্রত্যেক খ্রীষ্টিয়ান কর্মীদের যোগদানের আহ্বান জানান হয়েছে। একজন খ্রীষ্টিয়ান মনস্তত্ত্ববিদ তার দীর্ঘদিনের অভিজ্ঞতার আলোকে ও ঈশ্বরের বাক্য থেকে তিনি লোকদের শিক্ষা পরামর্শ দান করবেন।

একজন যুবক জিজ্ঞাসা করলেন "এর অর্থ কি?"

তার উত্তরে একজন যুবতী বললেন "এই সম্পর্কে আমি একটা বই পড়েছিলাম—নিঃশ্বেষিত হওয়া অথবা পুড়ে যাওয়ার আক্ষরিক অর্থ হচ্ছে, অনীহা, নিরাশ হওয়া, অবসন্ন এবং হতাশ হওয়া, সাধারণ ভাবে নিজের কাজের প্রতি উৎসাহ হারিয়ে ফেলা। এই বইটির যিনি লেখিকা তিনি বলেছেন কর্মীদের উৎসাহিত করে রাখা কঠিন। উৎসাহ-উদ্দীপনা নিয়ে তারা কাজ শুরু করেন এবং আন্তে আন্তে উৎসাহ হারিয়ে ক্লান্ত ও নিরাশ হয়ে যান। এই সম্মেলন সেই সমস্ত খ্রীষ্টিয়ান কর্মীদের জন্য যাদের এই ধরনের সমস্যা রয়েছে।"

সেই যুবকটি উচ্চৈশ্বরে বললেন "আমি এধরণের বিষয় বিশ্বাস করতে পারি না" কি করে একজন ঈশ্বরের পক্ষে কাজ করতে করতে ক্লান্ত হয়ে যান? ইহা আমাদের জন্য সবচেয়ে বড় সুযোগ! তাহুড়া ইহা আমাদের জন্য একটি আহ্বান। আমরা জানি যিশাইয় ভাববাদী বলেছেন "কিন্তু যাহারা সদাপ্রভুর অপেক্ষা করে, তাহারা উত্তরোত্তর নতুন শক্তি পাইবে, তাহারা ঈগল পক্ষীর ন্যায় পক্ষ সহকারে উর্দ্ধে উঠিবে, তাহারা দৌড়িলে শ্রান্ত হইবে না, তাহারা গমন করিলে ক্লান্ত হইবে না" (যিশাইয় ৪০ : ৩১)।



“ঈশ্বরের পক্ষে কাজ করতে করতে কি করে  
একজন ক্লান্ত শ্রান্ত হয়ে যান ?”

আমরা এবিষয় সম্পর্কে কি মনে করি ? আপনি কি কখনও  
নিরাশ অথবা হতাশ হয়েছেন এবং একই সময়ে আন্তরিক ভাবে ঈশ্বরের  
ইচ্ছা পালন করতে চেয়েছেন ? আপনি কি কখন সেই ধরনের নেতৃত্বে  
ছিলেন, যেখানে কমীরা একটি প্রকল্প সুন্দরভাবে শুরু করে অসমাপ্ত-  
ভাবে সেটি ত্যাগ করেছে ?

আমাদের এই পাঠে সাধারণ ভাবে যাকে আমরা উৎসাহদান  
বলবো তার সহিত এই সকল প্রণাবলী জড়িত। এই প্রসঙ্গে আমরা  
প্রেরিত পৌলের আদর্শ, কিছু মতবাদ এবং সমসাময়িক পণ্ডিতদের ধারণার  
বিষয় বিবেচনা করবো।

**পাঠের খসড়া :**

পৌল : নিবেদিত এবং দৃঢ়চেতা নেতা :

খ্রীষ্টিয়ান পরিচর্যার ক্ষেত্রে বিপদ ও হতাশা সমূহ

উৎসাহদান : ফলপ্রসূ নেতৃত্বের চাবিকাঠি

নেতা কিভাবে অন্যদের উৎসাহিত করেন

লক্ষ্য প্রতিযোগীতার সমতুল্য।

### পাঠের লক্ষ্য :

এই পাঠ শেষ করার পর আপনি :-

- ★ পৌলের পঠভূমিকায় নেতৃত্বের নীতিসমূহ ব্যাখ্যা করতে এবং সেই নীতিসমূহ চিহ্নিত করে সেগুলির প্রয়োগ করতে পারবেন।
- ★ সেই সমস্ত বিপদগুলো সনাক্ত করতে পারবেন যেগুলো নেতা ও সহকর্মীদের লক্ষ্যে পৌঁছাতে বাধা স্বরূপ এবং সেগুলি পরিত্যাগ করতে প্রস্তুত থাকতে পারবেন।
- ★ উৎসাহদান ধারণাটি ব্যাখ্যা করবেন এবং নেতৃত্বের সহিত সম্পর্কযুক্ত উৎসাহদানের প্রধান প্রধান মতবাদগুলি ব্যাখ্যা করতে পারবেন।
- ★ খ্রীষ্টিয় পরিচর্যায় আপনার উদ্দেশ্য ও লক্ষ্য সমূহের পক্ষে কাজ করার জন্য অন্যদের উৎসাহ দান করতে পারবেন।

### আপনার জন্য কিছু কাজ :

- ১। এই পাঠের পঠভূমিকার জন্য উল্লিখিত শাস্ত্রাংশগুলি পড়ুন : গণনা ১১ : ২৬-২৯, যিশাইয় ৪০ : ২৮-৩১, ৫০ : ৪ ; লুক ২২ : ৩১-৩৪ ; যোহন ২১ : ২০-২২ ; প্রেরিত ১৪ : ১১-১৫ ; ২০ : ২২-২৮ ; ২১ : ৩৭-২২ : ১০ ; ২৭ : ১-২ ; ১৪-৪৪ ; রোমীয় ৮ : ৩৫ ; ১ করি ৯ : ২৭ ; ১১ : ২ ; ১২ : ৪-১১ ; ২ করি ৭ : ১৪ ; ১১ : ২৫-২৯, ১৩ : ১০ ; গালা ৬ : ১-১০ ; ফিলি ৩ : ১৩-১৪ ; ২য় তীম ৪ : ৭-৮ ; ১ পিতর ৫ : ১-১১।
- ২। পাঠের বিস্তারিত বিবরণ যন্ত্রের সহিত পড়ুন এবং স্বাভাবিক নিয়মে পাঠের মধ্যকার প্রশ্নগুলির উত্তর দিন। পাঠের শেষে যথারীতি পরীক্ষা ও তার উত্তর মিলিয়ে নিন।
- ৩। যন্ত্রের সহিত পুনরায় তৃতীয় ভাগ (৭-৯ পাঠ) পড়ুন। পরে আপনার তৃতীয় ভাগের ছাত্র রিপোর্ট শেষ করে, শিক্ষকের কাছে পাঠিয়ে দিন।

## মূল-শব্দাবলী :

অনুসারী	অনুশীলন	নিরুৎসাহ
পার্থিব	পদমর্ষদা	পঞ্জিকা
ব্যতিক্রমধর্মী	আনুসঙ্গিক	নবায়ন
পুনরারুতি	তীব্রতর	প্রতিধ্বনী
জনপ্রিয়	ব্যক্তিত্ব	অগ্রগামী

## পাঠের বিস্তারিত বিবরণ :

### পোল : নিবেদিত ও দৃঢ়চেতা নেতা :

লক্ষ্য ১ : এমন একটি বিষয় মনোনীত করতে পারা যাহা পৌলের অভিজ্ঞতার আলোকে নেতৃত্বদানের বৈশিষ্ট্যের গুরুত্ব বর্ণনা করে।

প্রেরিতদের কার্যাবলীর লেখক আমাদের কাছে বলেছেন, তিনি তার অন্য একটি পুস্তকে যীশু যে সমস্ত কাজ করতে ও শিক্ষা দিতে শুরু করেছিলেন সে বিষয়ে লিখেছেন। প্রেরিতদের কার্য-বিবরণীতে যীশু তার আত্মায় পরিপূর্ণ অনুসারীদের দিয়ে কি করেছেন এবং তার এই শিক্ষা চালিয়ে নেবার জন্য তাদের কিভাবে ব্যবহার করেছেন তা বলা হবে। প্রেরিতদের কার্য-বিবরণের ১ম অধ্যায়ে যীশুর যে ঐতিহাসিক মহান আদেশ যা তিনি চালিয়ে যেতে বলেছেন তার বিবরণ দেওয়া হয়েছে। যীশু যেমন তার পার্থিব কাজ সম্পন্ন করে তিনি বলেছিলেন যে তার চলে যাওয়া ভাল, যেন পবিত্র আত্মা যিনি পার্থিব দেহে সীমিত নন, তিনি যেন অনেকের মধ্যে দিয়ে বিশ্বজনীন দেহ অর্থাৎ তার মণ্ডলীর মধ্যে দিয়ে কাজ করতে পারেন। কি ধরনের আনন্দ ও মনোনয়ন নিয়ে প্রাথমিক যুগে শিষ্যেরা এগিয়ে এসেছিলেন! যেহেতু ঈশ্বরের উদ্দেশ্য সকল সম্পাদন করাই তাদের লক্ষ্য ছিল। আমরা দেখেছি প্রতিটি ক্ষেত্রে এবং পদক্ষেপে তারা লোকদের মধ্যে দিয়ে তাদের গুণাবলী ও বৈশিষ্ট্যের দ্বারা নেতৃত্বের জন্য যাহা প্রয়োজন ফলপ্রসূভাবে তাহাই করেছেন।

একটি বিশেষ ব্যতিক্রমধর্মী উদাহরণে পৌলের নেতৃত্বের যে গুণ ও বৈশিষ্ট্য যা আমাদের দৃষ্টি আকর্ষণ করেছে তা হোল পৌলের ঘিরুশালেমে ও রোমে শৃংখলাবদ্ধ অবস্থায় যাত্রার প্রাক্কালের ঘটনা। যেদিন পৌলকে বন্দী করা হয়েছিল, সেদিন তার বিশ্বাসের পরিমাণ, আত্মনিবেদন, নিদারুণ ভয়, যা প্রকাশিত হয়েছিল সে বিষয় চিন্তা করে আমরা কি আমাদের আলোচনা শুরু করতে পারি? ক্ষুধা জনতা তাকে টেনে হিচড়ে মন্দির থেকে বের করে নিয়েছিল, সৈন্যরা তাকে বন্দি করেছিল, তার হাতে কড়া দেওয়া হয়েছিল, বিশৃংখল জনতার হাত থেকে তাকে রক্ষা করার জন্য সৈন্যরা তাকে নিয়ে গিয়েছিল। তিনি অত্যন্ত শান্ত ও সশ্রদ্ধভাবে তাদের বলেছিলেন “আমি কি আপনাদের উদ্দেশ্যে কিছু বলতে পারি?”

পরে যখন তিনি সেনাধ্যক্ষের অনুমতি পেলেন, তখন তিনি সিড়ির উপর দাড়িয়ে উপস্থিত জনতাকে শান্ত হতে বললেন। সকলেই শান্ত হোল। ইহা তার সাহস দেখান বা মৃত্যুর কাছে আত্মসমর্পণ করা এর কোনটাই ছিল না। ইহা ছিল ঈশ্বর কর্তৃক মনোনীত একজন নেতার ঈশ্বরের পরাক্রমে লোকদের উপর প্রভাব বিস্তার করা। ঈশ্বর ইচ্ছা করলে তাদের বোবা অথবা মৃত্যু পর্যন্ত আঘাত করতে পারতেন। কিন্তু ঈশ্বর একজন মানবীয় প্রতিনিধিকে ব্যবহার করলেন, যার বৈশিষ্ট্যকে হয়তো আমাদের সকলের জন্য একটি নমুন্যরূপে লিপিবদ্ধ করা হয়েছে।

পৌল লোকদের গালাগালি অথবা ভীতি প্রদর্শন করতে শুরু করেন নাই। তিনি একটি প্রচার করতেও শুরু করেন নাই অথবা নিজেকে ঈশ্বরের প্রেরকরূপে স্বীকৃতিদানের দাবীও তুলেন নাই। প্রথমে তিনি নিজেকে যিহুদীদের একজন বলে চিহ্নিত করেছেন, এবং পরে তিনি নিজেকে আত্ম সাক্ষ্য তুলে ধরেছেন। তিনি সত্যকে তুলে ধরার ক্ষেত্রে নির্ভীক ছিলেন, কিন্তু শান্ত ও নয়তা ভাবে।

যদি বাইবেল থেকে সম্পূর্ণ বিবরণটি আপনি পড়েন তাহলে আপনার সুবিধা হবে, কিন্তু এখানে আমরা শুধুমাত্র কয়েকটি প্রধান বিষয়ের উল্লেখ করবো। যখন পৌল আত্মপক্ষ সমর্থন করেছিলেন, শাসন কর্তারা প্রধানবর্গেরা সম্মানের সহিত তার কথা শুনেছিলেন, যদিও তিনি তাদের

একজন বন্দী ছিলেন। তিনি দুড়তার সহিত সত্যঘটনাকে উল্লেখ পূর্বাংক তার আত্মসাক্ষের অভিজ্ঞতার পুনরাবৃত্তি করলেন, এবং তার শ্রোতাদের আত্মার পরাক্রম গভীর ভাবে প্রভাবিত করেছিল। তিনি ব্যবস্থা সম্পর্কীয় তার জ্ঞান ও নাগরিক হিসাবে তার অধিকার কোন রকম আত্মসংযমতা হারিয়ে অথবা নিজের প্রতি অভিজ্ঞতার প্রকাশ না করে তিনি এসকল প্রকাশ করলেন।

অবশেষে পৌলকে যে জাহাজে করে রোমে নিয়ে যাওয়া হয়েছিল, এবং তিনি যে সেনাধক্ষের অধীনে ছিলেন, তিনি তাকে বন্দীর ন্যায় বিবেচনা না করে একজন সহকর্মী রূপে দেখেছিলেন। আবার কল্পনা করুন। যারা তাকে বন্দী করেছে, তাদেরই জাহাজ যা ষাড়ে আক্রান্ত হয়েছে, পৌল সেই জাহাজের সামনে দাড়িয়ে তাদের পরামর্শ দিচ্ছেন এবং তাদের জন্য ঈশ্বরীয় নিরাপত্তার আশ্বাস দিচ্ছেন।

কেন তারা তার প্রতি সাড়া দিয়েছিল? ঈশ্বরের বিষয় তিনি বিদেশী ভাব ভঙ্গিতে বা হেয়ালী পূর্ণ ভাবে বলেন নাই। তিনি নাটকীয়ভাবে ঈশ্বরের উদ্দেশ্যে চিৎকার করে উঠেন নাই। তিনি সাধারণভাবে আত্মীয় পরিচালিত একজন নেতার ন্যায় আচরণ করেছিলেন। তিনি মানুষের বোধগম্য ভাষায় ও সেই শক্তির পরাক্রমে কথা বলেছিলেন যা তাদের প্রতিরোধের বাইরে ছিল। তিনি তাদের অনেকেই জাহাজ ত্যাগ করা থেকে বিরত রেখেছিলেন। তিনি বাস্তব প্রজার বাক্য ব্যবহার করে তাদের খেতে বলেছিলেন যেন বিপদের মুহূর্তে তারা দৈহিকভাবে স্বতঃস্ফূর্ত ভাবে তার মোকাবিলা করতে পারেন। এই সমস্ত অভিজ্ঞতার মধ্যেই তিনি তাদের সকলের প্রয়োজনের প্রতি সচেতন ছিলেন, তিনি তাদের জীবন রক্ষা করার লক্ষ্যে সকলের সঙ্গে একসঙ্গে কাজ করেছিলেন।

পরে তাহারা সকলেই নিরাপদে সমুদ্রতীরে পৌঁছেছিলেন। তাহারা আশুগ জেলে শীত প্রবাহ থেকে নিজেদের রক্ষা করেছিলেন। আমরা একথা জানি না যে তাদের কেউ পৌলকে বলেছিল “খন্যবাদ” কিন্তু একথা আমাদের সকলের কাছে পরিষ্কার যে ঈশ্বর তাদের প্রত্যেকের

জীবন রক্ষা করেছিলেন, এবং ঈশ্বর পৌলকে মাধ্যম হিসাবে ব্যবহার করেছেন। বাস্তবিক পক্ষে, ঈশ্বর যে পদ্ধতি ব্যবহার করেছেন তা ছিল একটি মহান নেতৃত্ব দানের প্রকাশ।

ঈশ্বরের লোকদের ক্ষেত্রে আমরা এখানে খুবই উৎসাহজনক শিক্ষা লাভ করি। তিনি হয়তো অলৌকিকভাবে সমুদ্রকে শান্ত করে জাহাজটি রক্ষা করতে পারতেন অথবা জাহাজটিকে শিলাখণ্ডের মধ্যে দিয়ে একটি শান্ত বালুচরে নিয়ে যেতে পারতেন। যখন আপনি এই বিষয় চিন্তা করেন, তখন একজন খ্রীষ্টিয় নেতা হিসাবে আপনি আপনার অধিকার ও দায়িত্ব সম্পর্কে কি অনুভব করেন? এই বিষয়গুলি কিভাবে আপনাকে অনুপ্রাণিত করে? এই বিষয়গুলি কিভাবে আপনাকে নত-নত্ন হতে সাহায্য করে?

১। যে প্রশ্নগুলি ইতিমধ্যে আমরা জিজ্ঞাসা করলাম সে বিষয়ে গভীরভাবে চিন্তা ও বিবেচনা করুন। ঈশ্বরকে অনুরোধ করুন যেন তিনি আপনার উপলক্ষি ও প্রশংসার হৃদয় খুলে দেন। তারপর আপনার নোট-খাতায় উত্তর লিখুন।

২। প্রথম পাঠে ফিরে যান এবং “একজন নেতা কিরূপ হবেন” সেই অংশটি পুনরায় পড়ুন। তারপর পৌলের অভিজ্ঞতা ও বাক্যের উদাহরণে নিশ্চেনর যে গুণাবলী উল্লেখ করা হয়েছে সেগুলির পাশ্বে উপযুক্ত বাইবেলের পদগুলো উল্লেখ করুন।

- ক) সহানুভূতি .....
- খ) লক্ষ্য প্রতিষ্ঠা .....
- গ) যোগ্যতা .....
- ঘ) আবেগের স্থিরতা .....
- ঙ) দলীয় সদস্যপদ .....
- চ) নেতৃত্ব বন্টনের ক্ষমতা .....
- ছ) স্থিরতা ও নির্ভরশীলতা .....

৩। নিম্নের কোন বাক্যটি পৌলের অভিজ্ঞতা অনুসারে নেতৃত্বের বৈশিষ্ট্যের গুরুত্ব সম্পর্কে সঠিকভাবে প্রকাশ করেছে।

- ক) একজন নেতা হিসাবে পৌলের বৈশিষ্ট্য গুরুত্বপূর্ণ যেহেতু যে কর্তৃ-  
তের গুণে এবং পরাক্রম ব্যবহার করে তিনি যে দরজাগুলো  
খুলেছেন তা অন্য কোন উপায়ে হয়তো খোলা যেত না।
- খ) প্রেরিত পৌল একজন নেতা হিসাবে তার ক্ষমতার মধ্যে সর্ব্বা-  
পেক্ষা যে জিনিষটি আমরা দেখেছি তা হচ্ছে লোকদেরকে নিজের  
চিন্তা ধারণা অনুসারে ব্যবহার করে তার লক্ষ্যসমূহে পৌছেছেন।
- গ) নেতা হিসাবে পৌলের বৈশিষ্ট্যগত গুরুত্ব হচ্ছে : ঈশ্বর পৌলের  
বৈশিষ্ট্যকে ব্যবহার করেছিলেন যা লোকদের সুসমাচারের প্রতি  
সম্মতি জানাতে প্রভাবিত করেছিল।

### খ্রীষ্টীয় পরিচর্যার ক্ষেত্রে বিপদ ও হতাশাসমূহ :

লক্ষ্য ২ : সেই সমস্ত বৈশিষ্ট্য এবং মনোভাব সমূহের উদাহরণ সনাক্ত  
করতে পারা যা ফলপ্রসূ নেতৃত্বকে বিপন্ন করে।

আমরা পৌলকে বন্দীত্বের শৃঙ্খলে একজন নেতারূপে একনজর  
দেখেছি। তিনি আমাদের কিছুটা ব্যতিক্রমী অসাধারণ ধারণা দিয়েছেন,  
যেখানে সাধারণতঃ আমরা নেতাকে শক্তিশালী ও জনপ্রিয় ব্যক্তিত্বরূপে  
দেখি। অন্যত্র পৌলের লেখার মাধ্যমে তিনি আমাদের বলেছেন, তার  
সেই অবস্থায় অনেক সমস্যা ও কষ্টদায়ক পরিস্থিতির মধ্য দিয়ে  
তাকে যেতে হয়েছিল। পক্ষান্তরে তিনি তার জিজ্ঞাসাবাদের সময়  
এই অবস্থার জন্য গর্বিত মনোভাব প্রকাশ করে বলেছেন। যে  
ঈশ্বর তাকে তাঁর পক্ষে পরিচর্যার জন্য এই দুঃখভোগের অধিকার  
দিয়েছিলেন ( ২ করি ১১ : ২৫-২৯ ) তথাপি এই সময়ে আমাদের জন্য  
শিক্ষা হচ্ছে, আমাদের অবশ্যই সচেতন হতে হবে যে প্রত্যেকটি নেতার  
জীবনে বিপদ ও নিরাশাজনক পরিস্থিতি বর্তমান।

সাধারণভাবে আমরা যে সমস্ত বিপদগুলোর সম্মুখীন হই সেগুলো  
পৌলের উল্লিখিত বিষয় থেকে সম্পূর্ণ আলাদা। আমাদের সময়ে হয়তো  
যুদ্ধ ও অত্যাচারের মধ্য দিয়ে আমাদের উপর শারিরীক নির্যাতন আসে।

কিন্তু প্রায়ই আমাদের আত্মিক জীবন হমকির সম্মুখীন হয় যা সদাপ্রভুতে আমাদের আনন্দ, এবং খ্রীষ্টিয় লক্ষ্যে সাফল্যের সঙ্গে পৌঁছাতে বাধা সৃষ্টি করে। এদের অধিকাংশ বিপদ গুলোকে আমরা একটি অথবা দুইটি ভাগে ভাগ করতে পারি। প্রথম শ্রেণীর পর্যায়ে যেগুলি জড়িত তাহাছে একান্ত ব্যক্তিগত স্বার্থ ও ব্যক্তিগত উদ্দেশ্য সিদ্ধি, এর মূল ব্যাপারটি হচ্ছে ভুল মনোভাব “দ্বিতীয় পর্যায়ে যা জড়িত তাহাছে খুব বেশী আত্ম-সন্দেহ, আত্ম-সমালোচনা ও নিরাশা। যেগুলি আমাদের হতাশা, নিরাশার দিকে ধাবিত করে যাকে মনঃস্তাত্বিক-বিদেরা “নিঃশ্বে-ষিত হওয়া” বলে অভিহিত করেছেন। ইহা একটি সমস্যা যেখানে লক্ষ্যের প্রতি অ-পর্যাপ্ত উৎসাহের অভাব দেখা যায়।”

### বিপদগুলো ভ্রান্ত মনোভাবের সহিত জড়িত :

( ১ করি ৩ এবং ১ পিতর ৫ : ১-১১ পদ পুনরায় দেখুন )।

১। অহমিকা—ব্যক্তিগত গর্বঃ প্রায় যে কোন ক্ষেত্রেই নেতৃত্ব অন্য লোকের উপরই তাকে উন্নত করে “কাজের প্রতি তাদের মনো-যোগ নিবদ্ধ না করে কোন কোন নেতা অন্যদের সহিত নিজেদের তুলনা করতে শুরু করেন। তাহারা এমন ভাবে কথা বলতে শুরু করেন যে মনে হয় তারাই কাজের মালিক। তখন তারা এইভাবে বলতে শুরু করেন “আমার প্রকল্প” “আমার অফিস” আমাকে নেতা হিসাবে একথা অবশ্যই আপনাকে বলতে হবে ……………।”

তখন তারা অন্যের সমালোচনা সম্পর্কে খুব বেশী সচেতন থাকেন এবং তাঁট্টা ও অন্যের মতামত যা নিজের থেকে আলাদা তা উপেক্ষা করেন। তারা বিশেষ সুবিধা এবং সামাজিক সম্মানের আশা করেন। কোন কোন সময় এমনকি তারা তাদের আত্মিক দানের বিষয়ও গর্ববোধ করেন। আমরা লক্ষ্য করেছি পৌল ও পিতর উভয়ই ব্যক্তি-গত গর্বের ফলে আত্মিক জীবনের ধ্বংস বা সর্বনাশের বিষয়ে কঠোর সতর্কবাণী ও তার পরিণামের কথা বলেছেন।

২। অতিরিক্ত আত্মবিশ্বাস : পিতরের কাছ থেকে আমরা এই বিষয় শিখেছি। ইহা গর্বের সহিত জড়িত কিন্তু পার্থক্য মনে হতে

পারে যে নেতা বিশ্বাসের অনুশীলন করছেন। আমরা হয়তো মনে করতে পারি যে দলের অন্যান্যদের তুলনায় তার একজন প্রভুর সেবক-রূপে ও কাজের বিষয়ে অনেক বেশী অভিজ্ঞতা রয়েছে। তিনি আশা করেন অন্যান্যরা তার সিদ্ধান্ত ও বিবেচনার উপর নির্ভর করবেন। নেতৃত্বের ক্ষেত্রে ইহার প্রয়োজন রয়েছে বটে, কিন্তু যখন একজন নেতা হয়তো তার নিজের ভুল স্বীকার করতে রাজী থাকেন না এবং তিনি নিজের ইচ্ছানুযায়ী সব কিছু করার চাপ দেন তখন তিনি সাফল্য হারাবার বিপদের মধ্যে থাকেন। আমাদের অবশ্যই স্মরণ রাখতে হবে যে আমাদের দৃষ্টিবিশ্বাসের পক্ষে থাকা এবং কোন বিষয়ে জেদী হওয়া এক বিষয় নয়।

৩। জনপ্রিয়তা ও প্রশংসা : যা ঈশ্বরের প্রাপ্য, সে বিষয়ে পৌল অন্যকে অথবা তাকে দেওয়াতে চরম বিপর্যস্ত বোধ করতেন, নিজের ক্ষেত্রে বা অন্যের ক্ষেত্রে অত্যাধিক প্রশংসা অথবা গৌরব তিনি সুনজরে দেখেন নাই। করিন্থিয় খ্রীষ্টিয়ানদের তিনি প্রেরণা যুগিয়ে বলেছেন “কেহ আপনাকে বঞ্চনা না করুক” এবং “কেহ মনুষ্যদের প্লাঘা না করুক” (১ করি ৩ : ১৮-২৩) “আমরা আরো স্মরণ করি যে লুন্ডায় পৌল ও বার্গবা বস্ত্র ছিড়িয়া দৌড়িয়া বাইরে গেলেন এবং লোকদের মধ্যে গিয়ে তাহাদেরকে দেবতা বলিয়া যে গৌরব দেওয়া হয়েছিল তা উচ্চস্বরে প্রত্যাখান করলেন। “প্রেরিত ১৪ : ১১-১৫ যখন একজন নেতা জনপ্রিয়তার জন্য উৎসাহী হন, তখন তার পরিণাম ব্যক্তিগত নৈতিকতার চেয়েও বেশী বিপদজনক হয়। কাজের ক্ষেত্রেও বিপদ রয়েছে, তিনি হয়তো লোকদের সুখী করার এবং তাদের মধ্যে সমঝোতা করার জন্য প্রলোভিত হতে পারেন। সে ক্ষেত্রে বিপদও হতে পারে। তিনি হয়তো স্বজনপ্রীতির জন্য খ্রীষ্টিয় মূল্যমান বজায় রাখতে পারবেন না। সম্ভবতঃ সেই ব্যক্তির ন্যায় এমন কোন দুর্বল ব্যক্তি নেই যিনি বিশ্বাস করেন যে জনপ্রিয়তার জন্যই তিনি শক্তিশালী।

অনেক পবিত্র ও সৎ-লোক আছেন যারা সর্বদাই লুন্ডার লোকদের ন্যায় যারা নেতৃত্বে রয়েছেন তাদের প্রশংসার জন্য প্রস্তুত থাকেন। একজন নেতার ইহা দায়িত্ব, এইধরনের মনোভাবের উপভোগ না করা এবং

এবিষয়কে নিয়ন্ত্রিত করা। যখন মণ্ডলী স্বাভাবিক ভাবে অধিক সংগঠিত হয়, এবং বিভিন্ন পদমর্যাদা অনুযায়ী নেতৃত্ব গঠিত হয়, তখন দেখা যায় যাদের বিশেষ যোগ্যতা ও দান রয়েছে তাদের অধিক সম্মান দেওয়া হয়। মণ্ডলী অবশ্যই তাদের সদস্যদের এই শিক্ষা দেবেন যেন তারা ঈশ্বর কর্তৃক মনোনীত নেতাদের সম্মান করেন। আমাদের অবশ্যই নেতাদের উপযুক্ত সম্মান করতে হবে ও তাদের প্রয়োজন সমূহের দায়িত্ব নিতে হবে। কিন্তু তাদেরকে অবশ্যই জনপ্রিয় সঙ্গীত শিল্পী ও খেলাধুলার নায়ক বলে তাদের প্রতি ব্যবহার করবো না। নেতাদের ক্ষেত্রে পৌলের ন্যায় ঈশ্বর-দত্ত গুণাবলীর দ্বারা মণ্ডলীর পরিচর্যায় আত্মিক বিষয় সম্পাদনে ব্যক্তিগত প্রশংসাকে সম্পূর্ণভাবে প্রত্যাখ্যান করতে হবে।

৪। অহংকার : মনে করুন আপনি কিছু সম্পাদনের জন্য অত্যন্ত কঠোর পরিশ্রম করেছেন এবং সেই জন্য আপনাকে প্রদত্ত প্রশংসা আপনি প্রত্যাখ্যান করেছেন। তখন অন্য কেউকে সেই সম্মান এবং জনগণের প্রশংসা দান করা হয়েছে। তখন আপনি কি অনুভব করবেন? স্বাভাবিকভাবে তখন সেই ব্যক্তির প্রতি বিরক্তিকর মনোভাবের সৃষ্টি হয়। ইহা হচ্ছে একটি বিরাট আত্মিক সমস্যা যাহা অধিকাংশ নেতাকে সম্মুখীন হতে হয়, তাছাড়া আরো স্বাভাবিক নিয়মে ইহা কুৎসিত বিরক্তিকর হিংসার মনোভাব গড়ে তোলে। আবার ইহা শুধুমাত্র একটি ব্যক্তিগত নৈতিকতাও নয়, ঈশ্বরের কাজ বিঘ্নিত হয় যেহেতু অহংকারী নেতারা উপযুক্ত ব্যক্তিদের দায়িত্ব অর্পণ করতে উন্মত্ত পান। তাহারা তাদের সম্মানের ভাগ দিতে চান না। তাহারা উন্মত্ত পান যে অন্যেরা তাদের চেয়ে বেশী সম্মান পাবেন। আপনি কি লক্ষ্য করেছেন যে পিতৃ প্রায় শয়তানের এই ধরনের উন্মত্তক ফাঁদে পড়েছিলেন? আপনি হয়তো ইচ্ছা করলে (যোহন ২১ : ২০-২২) দেখতে পারেন। মোশী এই দুর্ভাগ্যের বিপদকে প্রত্যাখ্যান করেছিলেন (গণনা ১১ : ২৬-২৯)।

৫। ক্ষমতা : নেতৃত্বের অধিকাংশ সমস্যা কোন না কোন ভাবে শয়তানের আদি পাপের প্রলোভন “ক্ষমতার” সহিত সংযুক্ত। একজন সচেতন খ্রীষ্টিয়ানের পক্ষে এই বিরাট ও বিশ্বজনীন বিষয় উপলব্ধি করা উন্মত্তক ব্যাপার। আমরা শিখেছি যে এমনকি যীশুর শিষ্যরাও

শেষ সময়ে যীশুর সঙ্গে যোগাযোগ করার সময় তাকে জিজ্ঞাসা করে-  
ছিলেন “তাদের মধ্যে কে মহান হবে।”

এই পৃথিবীতে অধিকাংশ ক্ষেত্রে বিচার করা হয়, প্রকৃত গুণাগুণের উপর ভিত্তি করে নয়, বরং অন্যের সহিত তুলনার ভিত্তিতে। “ভাল” হওয়ার অর্থ অনেক ক্ষেত্রে অন্যের তুলনায় বেশী অগ্রগামী থাকা। এই বইয়ের লেখিকা এই নীতিকে অনেকবার পরীক্ষা করেছেন। তিনি এক সময়ে তার ক্লাশের ছাত্র-ছাত্রীদের জিজ্ঞাসা করেছেন “যদি তোমরা প্রথম বিভাগে উত্তীর্ণ হও তবে তার অর্থ তোমাদের কাছে কি বহন করে? শুধুমাত্র কিছু সংখ্যক ছাত্র-ছাত্রী এর উত্তর দিয়েছে যে এর অর্থ হচ্ছে তারা এই ক্ষেত্রে মূল্যবান জ্ঞান অর্জন করেছে। বেশীরভাগ উত্তর ছিল ইহা তাদের জন্য উচ্চতর সাফল্য। অধিকাংশ ব্যবসায়িক ও সামাজিক প্রতিষ্ঠানে বেতনের মান কাজের দক্ষতার উপর ভিত্তি করে করা হয় না কিন্তু যেভাবে তারা লোকদের একে অন্যের উপর পদমর্ষদা দিয়ে নিযুক্ত করে থাকেন সেই ভিত্তিতেই নিরাপিত হয়ে থাকে। আমাদের অধিকাংশ সামাজিক পদ্ধতিতে প্রতিষ্ঠার অর্থ হচ্ছে যারা অন্যদের তুলনায় অগ্রগামী তারাই। কিন্তু ঈশ্বর তার মণ্ডলীর জন্য এই পদ্ধতির আশা করেন না ( গালা ৬ : ৩-৪ )।

৪। নিশ্চিন্ত উদাহরণে ফলপ্রসূ নেতৃত্বের ক্ষেত্রে কিধরনের বিপদের লক্ষন দেখা যায়? যে পাঁচটি বিপদের কথা ইতিমধ্যে আমরা আলোচনা করেছি, সেগুলি যে উদাহরণের ক্ষেত্রে প্রযোজ্য তাহা চিহ্নিত করুন।

ক) সভার পরিচালক বললেন “আমরা চাই আমাদের ক” ভাই মঞ্চে আসবেন এবং আমাদের জন্য প্রার্থনা করবেন। তিনি একজন ঈশ্বরের ভক্ত লোক যিনি অনেক আত্মা জয় করেছেন, যার উচ্চ ডিগ্রি রয়েছে এবং অনেক বড় বড় মণ্ডলীতে প্রচার করেছেন .....

খ) বোন “খ” জিজ্ঞাসা করলেন, “কেন তাকে এত উচ্চ পদে মনোনীত করা হয়েছে” যদিও আমি তার চেয়ে বেশী বৎসর এখানে রয়েছি এবং তার চেয়ে বেশী পরিশ্রম করেছি। .....

- গ) সভাপতি “গ” তিনি চান যে সকলেই জানেন যে তিনি অত্যন্ত সংখ্যা গরিষ্ঠ ভোটে নির্বাচিত হয়েছেন। .....
- ঘ) নেতা “ছ” মনে করেন প্রকৃতপক্ষে যুব প্রকল্পটি ঠিক হয়নি, কিন্তু তিনি কিছু না বলার সিদ্ধান্ত নিয়েছেন। সুতরাং সদস্যদের নির্বাচনের প্রায় সময় এসে গেছে এবং তিনি পুনরায় নির্বাচিত হতে চান। .....
- ঙ) নেতা “ট” অপমান বোধ করেছেন যেহেতু কেহ তাকে মঞ্চেও আসতে বলেন নাই। .....
- চ) নেতা “জ” ঘোষণা করলেন যে তিনি একমাত্র সম্ভাব্য সিদ্ধান্ত নিয়েছেন এবং তিনিই খুব নিশ্চিত যে যারা তাকে সাহায্য করতে আগ্রহ প্রকাশ করেছেন তাদের ছাড়াই তিনি একাজ করতে পারবেন। .....

### অবসাদ এবং নিরাশা :

লক্ষ্য ৩ : খ্রীষ্টিয় কর্মীদের মধ্যে অবসাদ ও নিরাশা সম্পর্কে কারণ নিরূপণ করতে পারা।

“আর আইস আমরা সৎকর্ম করিতে করিতে নিরাশাহ না হই ; কেননা ক্লান্ত না হইলে যথাসময়ে শস্য পাইব।” ( গালাতীয় ৬ : ৯ )

এই পদের কথার মাধ্যমে আমরা বুঝতে পারি যে পৌল নিরাশার সমস্যা সম্পর্কে সচেতন ছিলেন। উৎসাহিত ও নিঃশ্বেষিত হয়ে যাওয়া সম্পর্কে আবিষ্কার হওয়ার বহুপূর্বে পৌল উপলব্ধি করেছিলেন যে লোকেরা সৎকর্ম করতে করতে ও ক্লান্ত ও নিরুৎসাহ হতে পারে। তিনি, তারা যে লক্ষ্যের অভিমুখে কাজ করছেন সে বিষয় স্মরণ করিয়ে দিয়েছেন। ইহা তাদের অনুপ্রাণিত অথবা উৎসাহিত করার জন্যে। তিনি

জানতেন সাফল্যের জন্য উত্তম উপায় হচ্ছে, উদ্দেশ্য সম্পর্কে মনে একটি স্পষ্ট ধারণা রাখা তিনি খ্রীষ্টিয়ানদের বলেছিলেন যেন তারা অবসন্ন না হন বরং যেন লোকদের সাহায্য করতে চেষ্টা করেন।

অনেক সময় খ্রীষ্টিয়ান কর্মীরাও আশা ছেড়ে দেন অথবা তাদের দায়িত্ব ত্যাগ করার প্রয়োজন অনুভব করেন। তাদের কাছ থেকে অনেক কিছু আশা করা হয়। যদিও তাদের নিজেদের সমস্যা থাকে ও ক্লান্ত থাকেন তবুও লোকেরা আশা করেন যে তারা অন্যের উপকার করবেন। অনেক সময় তারা সতর্কভাবে পরিকল্পনা করেন এবং সব কিছু উল্টা পাল্টা হয়ে যায়। তারা যে সমস্ত লোকদের সাহায্য করতে চান দেখা যায় তাদের কোন উন্নতিই পরিলক্ষিত হয় না। কেউ কখনও তাদের ধন্যবাদ দেন না।

একজন নিরুৎসাহী নেতা হয়তো বলতে পারেন “তবে লাভ কি” ? আমি কোনভাবে এদের সঙ্গে পারছি না সম্ভবতঃ এরজন্য যা প্রয়োজন সেসব গুণ আমার নাই।

সপ্তম পাঠে আমরা বাস্তববাদী চিন্তা নিস্তা নিয়ে আলোচনা করেছি। যখন আমরা নিরাশার সমস্যাটি বিবেচনা করবো, তখন ঠিক একই নীতিসমূহ আমাদের উপকারে আসবে। যেহেতু আমরা খ্রীষ্টিয়ান এবং নিরুৎসাহ হওয়ার ধারণাটি চিন্তা করে আমরা নিজেরা অপরাধী মনে করি “আমরা নিজেদের দোষারোপ করি এবং একথা চিন্তা করে লজ্জিত হই যে আমাদের যথেষ্ট বিশ্বাস নাই। আমাদের মানবীয় দুর্বলতা স্বীকার করা উপকারী এবং খ্রীষ্টিয়ান কর্মীরা কেন নিরাশ হয় তার কিছু কারণ পরীক্ষা করা প্রয়োজন।”

১। আমাদের আদর্শ ও আশাসমূহ উচ্চ : অধিকাংশ খ্রীষ্টিয়ানেরা একটি প্রকল্প শুরু করেন অথবা গভীর আবেগ প্রবনতার মাধ্যমে উৎসর্গীকৃত হয়ে উচ্চ আশা স্থানের প্রত্যাশা করেন। আমরা জানি আমাদের ঈশ্বরের পক্ষে সকলই সাধ্য। সুতরাং যখন সমস্যা দেখা দেয় তখন আমরা আমাদের আহ্বান, আত্মিক বিষয় ও নিজেদের দায়ী করি।

২। আমরা মানবীয় বেদনা ও সমস্যা বেশী দেখি : নোকেরা তাদের সমস্যা নিয়ে আমাদের কাছে আসে। আমরা তাদের সাহায্য করতে চেষ্টা করি। আমরা কোন কোন সময় মনে করি আমরা তাদের সাহায্য করেছি এবং পরে দেখি যে তারা তাদের পুরাতন অবস্থার মধ্যেই পড়ে আছে। কোন কোন সময় তারা আমাদের সাহায্যকে প্রত্যাখ্যান করে। আমরা জানি অনেকে আছে তাদের আমরা কোন ক্রমেই সাহায্য করতে পারি না।

৩। আমরা যথোপযুক্ত সম্পদ ছাড়াই কাজ করি : অধিকাংশ ক্ষেত্রে আমরা অবশ্যই আমাদের কাজসমূহ সামান্য অথবা কোন টাকা ছাড়াই সম্পাদনের চেষ্টা করি। আমাদের প্রয়োজন গুলোর জন্য হয়তো খুব সামান্যই আমাদের হাতে থাকে। আমাদের সরমঞ্জামাদি জীর্ণ-শীর্ণ হয়ে যায়। আমরা অবশ্যই যে সমস্ত জিনিষ পত্রের পুরোপুরি ব্যবহার করবো, প্রকৃতপক্ষে সেগুলো উপযুক্ত নয়। কার্যকারী অল্প এই সমস্তই হয়তো আমাদের দুঃচিন্তা ও হতাশার দিকে ধাবিত করে নিয়ে যায়।

৪। লোকদের দেখতে দেখতে আমরা মোহমুক্ত হয়ে যাই : লোকদের নিয়েই হচ্ছে খ্রীষ্টিয় কাজ এবং আমাদের আশা অনুযায়ী নোকেরা সর্বদা জীবন যাপন করে না। আমরা প্রত্যাখ্যাত ও দুঃখ অনুভব করি। আমরা লোকদের আমাদের মান ও নিজস্ব ধারণা অনুসারে বিচার করতে চাই, প্রভুর হাতে সমস্ত বিচারের ভার না দিয়ে আমারই বিচার করি।

৫। আমরা দৈহিক ও মানসিকভাবে নিঃশ্বেষিত হয়ে যাই : এলীয় ভাববাদী হচ্ছেন একজন পরাক্রমী ঈশ্বরের নোকের উদাহরণ যাকে হয়তো ঈশ্বর হতাশার মধ্যে ঠেলে দিয়েছিলেন ( ১ রাজাবলী ১৯ : ৩-৫, ১০ ১৪ ) আমরা কঠোর পরিশ্রম করি এবং আমাদের সমস্ত শক্তি ব্যয় করি, তবুও দেখি অতি সামান্যই সম্পাদন করতে পেরেছি। ঈশ্বরের একটি কাজের জন্য বিজয়ের আনন্দের পরেও আমরা অনেক সময় বিপর্যস্ত হই, যখন আমরা উপলব্ধি করি যে আরো অনেক কিছু করার রয়েছে। যদি এই ধরনের আবেগ চলতে থাকে তবে ইহা

নিরাশার জন্ম দেবে। তখন হয়তো এলিয়েন্সর মতো আমরা মৃত্যু কামনা করবো। পরিশেষে হয়তো হাল-ছেড়ে দেবো এবং বলবো “এর কি প্রয়োজন” “আমার মনে হয় আমি ছেড়ে দেবো।” ইহাই হচ্ছে বিপদ জনক অবস্থা যা প্রায় সকল নিবেদিত খ্রীষ্টিয় কর্মীদের কোন না কোন ভাবে আশঙ্কামুক্ত করে তোলে।

৫। নিম্নে কিছু প্রশ্ন রয়েছে যেগুলি আত্ম-মূল্যায়ন ও ধ্যানের জন্য। সতর্ক ভাবে সেগুলি পড়বেন এবং আপনার প্রতিক্রিয়া নোট খাতায় লিখুন। আপনি কোন বিশেষ পরিস্থিতি অথবা সময়ের কথা চিন্তা করতে পারেন যখন আপনি নিরাশা ও হতাশা অনুভব করেছেন? ঐগুলি কেন ঘটে বলে আপনি বিশ্বাস করেন?

৬। সত্য বাক্যটি চিহ্নিত করুন :

- ক) খ্রীষ্টিয় কর্মীরা সমস্ত হতাশাকে এড়িয়ে যেতে সমর্থ হবেন।
- খ) ঈশ্বর এলিয়েন্সকে তিরস্কার করেছিলেন, যেহেতু তিনি তার দায়িত্ব ছেড়ে দিতে চেয়েছিলেন।
- গ) মানুষের দৈহিক অবস্থা হয়তো নিরাশার দিকে নিয়ে যেতে পারে।
- ঘ) আত্ম-সন্দেহ ও আত্ম-দোষারোপ নন্দতার সমরূপ নয়।
- ঙ) নিরাশার জন্য একজন উত্তম খ্রীষ্টিয়ান, অন্য যাকে সাহায্য করতে চান তাকে তা পারেন না।
- চ) অন্যকে বিচার করা হয়তো আমাদের নিরাশার দিকে নিয়ে যেতে পারে।
- ছ) প্রভুর কাজে বিরাত সাফল্যের অভিজ্ঞতার পর নিবেদিত কর্মীদের জীবনে নিরাশা আসতে পারে।
- জ) উত্তম খ্রীষ্টিয়ানেরা জাগতিক বিষয় যেমন যন্ত্রপাতি, দালান কোঠার বিষয় চিন্তা করেন না।

**উৎসাহ দান : ফলপ্রসূ নেতৃত্বদানের চাবিকাঠি :**

**নেতাকে উৎসাহদানের ধারণা :**

লক্ষ্য ৪ : উৎসাহ দান ধারণাটি সঠিক ভাবে ব্যাখ্যা করে, সেই ধরনের একটি বিষয় চিহ্নিত করতে পারা।

আমরা দেখেছি উৎসাহ দান একটি ধারণা, যেহেতু ইহা এমন একটি বিষয় যা আমরা জানি কিন্তু সোজাসুজি দেখতে ও সম্পূর্ণ ভাবে ব্যাখ্যা করতে পারি না। যেমন ভালবাসা ও উচ্চাকাঙ্খার ধারণা। উৎসাহ দান বৈশিষ্ট্য থেকে উপলব্ধি করা যেতে পারে কিন্তু প্রকৃত পক্ষে ব্যাখ্যার যোগ্য নয়। আমরা ইহার অস্তিত্ব সম্পর্কে জানি যেহেতু লোকেরা এর উপর ভিত্তি করে কাজ করে। বাস্তবিক পক্ষে সর্বোত্তমরূপে উৎসাহদানকে যেভাবে ব্যাখ্যা করা যায় তা হচ্ছে, ইহা কোন কার্যক্রমের পশ্চাতের প্রক্রিয়া অথবা আমরা যা কিছু দেখি তার বৈশিষ্ট্য।

কোন না কোন ক্ষেত্রে সকল লোকই উৎসাহী। যখন আমরা বলি যে এই লোকটি উৎসাহী নয় তখন সাধারণ ভাবে আমরা বুঝাই যে আমরা এমন কিছু দেখতে পাই না যার দ্বারা বুঝা যায় যে, তিনি তার কাজের মাধ্যমে কোন বোঁক্ প্রকাশ অথবা কোন লক্ষ্যের দিকে অথবা কিছু করতে ইচ্ছুক। আমরা দেখেছি যে সমস্ত খ্রীষ্টিয়ান কর্মীরা নিরুৎসাহ এবং নিরাশাগ্রস্থ, তাদের উৎসাহের অভাব রয়েছে। সেই জন্য এক সময়ে যে বিষয় তাদের কাছে খুবই গুরুত্বপূর্ণ লক্ষ্য বলে মনে হোত এবং যে কাজ করার জন্য আগ্রহ ছিল এখন তা তারা হারিয়ে ফেলেছে। আমরা খ্রীষ্টিয়ানদের প্রতি প্রেরিত পৌলের বাক্যে পড়েছি যেখানে তিনি বলেছেন যে লক্ষ্যের গুরুত্ব তাদের মনে রাখতে হবে। তিনি তাদের কাছ থেকে আশা করেছিলেন যেন তারা খুবই উৎসাহিত থাকেন।

কিছু সংখ্যক বাস্তব পদক্ষেপ রয়েছে যেগুলো খ্রীষ্টিয়ান নেতারা তাদের নিজস্ব উৎসাহকে নবায়নের জন্য গ্রহণ করতে পারেন এবং নিরাশা ও হতাশার বিপদকে এড়াতে পারেন : নিম্নে কিছু পরামর্শ দেওয়া হয়েছে :

- ১। মনে রাখবেন নেতৃত্বদান করা একটি আহ্বান।
- ২। আত্মিক দানের জন্য ঈশ্বরকে অবিরত ধন্যবাদ দিন এবং সেগুলি ব্যবহার করুন।
- ৩। ব্যক্তিগত আরাধনা ও ধন্যবাদের সময় পৃথক রাখুন (ধ্যান)।

- ৪। প্রতিদিন শাস্ত্রপাঠ করুন এবং জ্ঞান বৃদ্ধির জন্য বিভিন্ন সাহায্য নিন।
  - ৫। উপকারী অনুপ্রেরণা মূলক বই এবং প্রকাশনা পড়ুন।
  - ৬। বিশ্বস্ত ভাবে নিয়মিত আরাধনায় যোগদান করুন।
  - ৭। উপযুক্ত সম্মেলন ও সমাবেশে যোগদান করুন।
  - ৮। পরিবার ও বন্ধু-বান্ধবদের সহিত আনন্দঘন সময় কাটান।
  - ৯। ব্যক্তিগত সাজসজ্জা ও স্বাস্থ্যের প্রতি উপযুক্ত নজর দিন।
  - ১০। সিদ্ধ হতে চেষ্টা করবেন না, বরং প্রভুতে বিশ্বস্ত হতে চেষ্টা করবেন।
- ৭। আপনার নিজস্ব ধ্যান ও মূল্যায়নের জন্য নিম্নোক্ত প্রশ্নগুলি সতর্ক ভাবে বিবেচনা করুন। আপনার অভিব্যক্তি নিজস্ব খাতায় লিখুন।
- ক) অতীতে কি আপনি নিরাশার অনুভূতিকে জয় করেছেন ?
- খ) ভবিষ্যতে নিরাশা ও হতাশাকে পরিহার করার জন্য কি কি নতুন পদক্ষেপ গ্রহণের উদ্যোগ আপনি নিয়েছেন ?
- ৮। উৎসাহ ধারণাটি সঠিক ভাবে হয়তো নিম্নোক্ত ভাবে ব্যাখ্যা করা যাবে।
- ক) একজনের কাজের পিছনে প্রতিষ্ঠানিক প্রতিভা থাকে যা তার কাজ সহজ ভাবে করতে তাকে সাহায্য করে।
- খ) যখন কোন ব্যক্তি একটি কাজ করে বা কোন নির্দিষ্ট দিকে ধাবিত হয় তখন সে তার স্বাক্ষর অথবা আন্তরিকতাকে প্রকাশ করে।
- গ) ক্ষমতা অথবা কর্মদক্ষতার ফলে একজন একটি কাজ এগিয়ে নিয়ে যেতে সমর্থ হন যেহেতু তার জাগতিক ক্ষমতা, লভ্য দক্ষতা এবং বিশেষ প্রশিক্ষণ আছে।

## উৎসাহ দানের মতবাদ :

লক্ষ্য ৫ : উৎসাহ দানের প্রধান-মতবাদগুলোর বিষয় উদাহরণ দিতে  
পারা।

আমরা দেখেছি যে, খ্রীষ্টিয়ান নেতাদের অবশ্যই সঠিক মনোভাব থাকতে হবে এবং অবশ্যই খ্রীষ্টিয় লক্ষ্যের প্রতি গভীরতম উৎসাহ থাকতে হবে। ইহা তার জন্য আরম্ভ মাত্র। পরবর্তী সময়ে তাকে দেখতে হবে যে, অন্যোরাও উৎসাহিত। একাজ করার জন্য তাকে অবশ্যই কিছু উৎসাহ সংক্রান্ত মতবাদের ধারণা সম্পর্কে জানতে হবে অথবা সেই ধরণের ব্যাখ্যা জানতে হবে যেন লোকেরা ঐ ধরণের বৈশিষ্ট্য প্রকাশ করেন যখন তাহারা কাজ করবেন।

প্রায়ই লোকেরা প্রত্যাশিত ভাবে নেতৃত্বের প্রতি সাড়া দেয় না। উদাহরণ স্বরূপ কার্শকারীরা কাজে আসে না, দেরীতে আসে, ঠিক ভাবে প্রস্তুতি নেয় না, আদেশ সমূহ পালনে ব্যর্থ হয় অথবা একজন অন্যজনের সহিত ঠিক ভাবে মিশতে পারে না। নেতা তাদের বলেন “তাহারা ইহা ঠিক করছেন না। তাদের সঠিক মনোভাব নেই, তাহারা প্রভুর উদ্দেশ্যে নিবেদিত না।”

তারপর প্রচার শুরু হয়। নেতা ভাল কাজ করার জন্য তর্ক-বিতর্ক করেন। তিনি তাদের পবিত্র খ্রীষ্টিয় দায়িত্বকে সম্মরণ করিয়ে দেন। তিনি হয়তো একথা ধারণা করছেন যে, সমস্ত লোকেরা ভাল কাজ করছেন না, স্বাভাবিক ভাবে তারা সহযোগীতা করতে অনিচ্ছুক কিন্তু ইহা সত্য নাও হতে পারে।

কার্শকারীদের নেতার প্রতি সাড়া দিতে ব্যর্থ হওয়ার কারণ সমূহ, হতে পারে যে তাহারা যথেষ্ট দক্ষ নন, পর্যাপ্ত তথ্য জানেন না, ব্যক্তিগত সমস্যাবলী অথবা অন্য কোন প্রতিবন্ধকতা রয়েছে। নেতৃত্ব-দানের আংশিক দায়িত্ব হচ্ছে অনুসন্ধান করা কেন লোকেরা সাড়া দিচ্ছে না এবং উদ্দেশ্য সমূহ সম্পাদিত হচ্ছে না। যে ভুল বিশ্বাস আমরা করি তা হচ্ছে সমস্ত সমস্যার সমাধান হবে প্রচার এবং কর্মচারী পরিবর্তনের দ্বারা। ইহা খুব সম্ভব যে সমস্যার সমাধান তখনই হবে যদি আমরা অনুসন্ধান করে দেখি যে কিভাবে লোকদের উৎসাহিত করা যায় এবং পরবর্তীতে প্রতিটি পরিস্থিতির জন্য উপযুক্ত উৎসাহ প্রদান করা যায়।

উৎসাহ দানের কতিপয় মতবাদ রয়েছে। সম্ভবতঃ এদের কোনটিই সম্পূর্ণ ভাবে সঠিক নয়। কিন্তু এসকল আমাদের ভালভাবে উপলব্ধি করতে সাহায্য করতে পারে এই জটিল ও উৎসুক বিষয় সম্পর্কে।

### প্রয়োজন মতবাদ :

প্রয়োজন মতবাদের দ্বারা আমরা বৈশিষ্ট্যের ব্যাখ্যার সেই ধারনার উপর ভিত্তি করে বলতে চাচ্ছি যে প্রত্যেক মানুষের মৌলিক কিছু প্রয়োজন রয়েছে এবং যে সকলকে অবশ্যই মিটাতে হবে। সম্ভবতঃ সুপরিচিত মাস্লোর প্রয়োজন মতবাদের মতানুযায়ী বলা হয়ে থাকে যে মানুষের পাঁচ ধরনের প্রয়োজন রয়েছে ১) মৌলিক দৈহিক প্রয়োজন সমূহ (যেমন খাদ্য) ২) দৈহিক নিরাপত্তার প্রয়োজন ৩) সামাজিক প্রয়োজন ৪) আত্ম-সম্মান ও অপরের কাছ থেকে শ্রদ্ধার প্রয়োজন ৫) আত্ম-পরিপূর্ণতা অথবা স্বজনশীলতার সুযোগ।

এই মতবাদ অনুসারে লোকেরা এই সকল প্রয়োজন মিটাবার জন্য সচেষ্ট হন। সবচেয়ে প্রধান মৌলিক প্রয়োজন, ক্ষুধাকে অবশ্যই মিটাতে হচ্ছে, কোন লোককে তার কাজের মাধ্যমে অন্যের প্রয়োজনের পরিতৃপ্তি করার জন্য উৎসাহী করার পূর্বে। উদাহরণ স্বরূপ : যদি একটি লোক খুব ক্ষুধার্ত হন তবে হয়তো তিনি একটি স্বজনশীল প্রকল্পের জন্য কাজ করতে অত্যন্ত উৎসাহী হবেন না। যদি কোন ব্যক্তি মনোদুঃখ পান অথবা তাকে যদি কোন কোম্পানী জুল বুঝেন তাহলে তিনি হয়তো তার নেতা প্রতিষ্ঠানিক লক্ষ্য সম্পর্কে যে কথা বলছেন তার প্রতি বেশী আগ্রহ প্রকাশ করবেন না।

এক, এন, হার্জবার্গের আরেকটি প্রয়োজন মতবাদ : যার প্রধান নীতি হচ্ছে লোকদের কাজ সম্পর্কে দুই ধরনের প্রয়োজন রয়েছে। প্রথমটি হচ্ছে কাজের পরিতৃপ্তি লাভ। এর অর্থ হচ্ছে লোকেরা উৎসাহী, লক্ষ্যের উদ্দেশ্যে কাজ করে যাতে তাদের ব্যক্তিগত প্রতিষ্ঠা লাভ ও দায়িত্বাবলী সম্পাদিত হয় এবং তারা যা করছে তার জন্য তাদের স্বীকৃতি দেওয়া হয়। অন্য প্রয়োজনটি হচ্ছে কাজের জন্য গ্রহণযোগ্য পারিপার্শ্বিক

স্ববস্থাবলী। ব্যবসায়িক জগতে এর অর্থ হচ্ছে বেতন ও কাজের শর্তাবলী। খ্রীষ্টিয় কাজে এ ধরনের বিষয় নেতার ও কার্যকারীদের সম্পর্কের সহিত জড়িত এবং অন্যান্য কার্যকারীদের ক্ষেত্রে ন্যস্ত দায়িত্ব পালন করার জন্য আনুসঙ্গিক জিনিষপত্র যোগান দেওয়া।

### পুরস্কার ও শাস্তিপ্রদান মতবাদ :

বি, এফ, স্কিনারের কাজের উপর ভিত্তি করেই পুরস্কার এবং শাস্তিপ্রদান মতবাদ। এই মতবাদের মুখ্য ধারণা হচ্ছে লোকেরা সেই ধরনের কাজ করবে যা তাদের জন্য কোন ধরনের পরিতৃপ্তি অথবা পুরস্কার বয়ে আনবে। এবং সেই ধরনের কাজকে প্রত্যাখ্যান করবে যেগুলো কোন ধরনের ব্যথা, অতৃপ্তি অথবা দণ্ডাজ্ঞা বয়ে আনে। কাজের পরিবেশের এই মতবাদের প্রয়োগ সাধারণতঃ প্রত্যাশিত বৈশিষ্ট্যকে পুরস্কৃত করা এবং সাধারণ ভাবে প্রত্যাখ্যান করা অথবা পুরস্কার দানে ব্যর্থতা যেগুলো ঐ বৈশিষ্ট্যকে অনুমোদন করে না।

### উদ্দেশ্য বা লক্ষ্য মতবাদ :

লক্ষ্য মতবাদ ও ব্যবস্থাপনার দ্বারা উদ্দেশ্য মতবাদ গভীর ভাবে সম্পর্ক যুক্ত যা আমরা ইতিমধ্যেই পড়েছি। ইহা অতি সাধারণ ভাবে ই, এ, লকী উল্লেখ করেছেন। তিনি তার অনুসন্ধান নিম্নোক্ত বিষয় গুলো পেয়েছেন : লোকেরা ভালভাবে কাজ করতে উৎসাহী হয় যদি তারা কাজের লক্ষ্য সুনির্দিষ্ট ভাবে জানতে পারেন। যদি তাদের সম্পূর্ণ ভাবে উপলব্ধি করানো যায় এবং যারা লক্ষ্য অর্জনের জন্য কাজ করছেন তারা তাদের গ্রহণ করেন। লক্ষ্য সমূহ যা কার্যকারীদের অনুপ্রাণিত করে, যেগুলি তাদের জন্য কষ্টসাধ্য মনে হলেও সহজ লক্ষ্যের থেকে সেগুলির উৎসাহদান ফলপ্রসূ। অন্যদিকে লক্ষ্য সমূহকে ফলপ্রসূ করতে হলে তা বাস্তব ভিত্তিক হতে হবে।

আরো অনুন্ধান করে দেখা গেছে যে লক্ষ্য সমূহ তীব্রতর উৎসাহ দান করে যদি কার্যকারীদের পরিশ্রমের ফল যথাশীঘ্র সম্ভব কর্মচারীদের অবহিত করা হয় (যাহাকে বলা হয় ফলাবর্তন) তাছাড়া নেতার পূর্ণ সমর্থন এবং অংশ গ্রহণ কার্যকারীদের উত্তম কার্য সম্পাদনে উৎসাহিত করে।

## মতবাদ যা উপলব্ধির সহিত জড়িত :

অসংখ্য পণ্ডিতেরা একথা উল্লেখ করেছেন যে মানবীয় বৈশিষ্ট্যের ক্ষেত্রে সমস্ত বৈশিষ্ট্য পরিবেশের সহিত পারস্পরিক ক্রিয়ার ফলেই হয়ে থাকে। ইহা খুব সোজা ও দৃশ্যমান মনে হয়। আমরা উপলব্ধি করতে পারি ইহা সোজা নয় যখন আমরা চিন্তা করি যে প্রতিটি ব্যক্তির উপলব্ধির মধ্যে কতটা পার্থক্য রয়েছে। এর অর্থ হচ্ছে বিভিন্ন ব্যক্তি একই পরিবেশকে ভিন্ন ভাবে দেখে থাকে। ( আপনি ইচ্ছা করলে পঞ্চম পাঠের পূর্বজ্ঞান উপলব্ধি আবার পড়তে পারেন )।

## ধারণার সহিত সম্পর্কযুক্ত মতবাদ :

মানবীয় বৈশিষ্ট্যের ক্ষেত্র নিয়ে যারা চর্চা করেন তাদের মধ্যে অসংখ্য পণ্ডিতগণ একথা স্বীকার করেছেন যে, মানবীয় সমস্ত চারিত্রিক বৈশিষ্ট্যের কারণ হচ্ছে ব্যক্তির সহিত তার পরিবেশের প্রতিক্রিয়ার ফল “একথা সহজ ও দৃশ্যমান বলে মনে হয়। আমরা এ বিষয় উপলব্ধি করতে পারি যে ইহা সহজ বিষয় নয়, যখন আমরা ব্যক্তি বিশেষের ধারণা সমূহের পার্থক্যের কথা বিবেচনা করি।” যা হচ্ছে, ব্যক্তি বিশেষ অনুযায়ী একই পরিবেশে একই বিষয় সে ভিন্ন ভাবে বিবেচনা করে থাকে ( ইচ্ছা করলে আপনি পঞ্চম পাঠের ধারণার আলোচনা পুনরায় দেখতে পারেন )।

ব্যতিক্রমী একটি ধারণার ঘটনা যাহা একটু কৌতুকপূর্ণ উদাহরণ বলে মনে হলেও এটি উত্তর আমেরিকার একটি মহিলা ও গ্রীস্ম প্রধান পরিবেশের গ্রাম্য অঞ্চলের একটি ছোট মেয়ের মধ্যে সংঘটিত হয়েছিল। ঐ মহিলা ছোট মেয়েটিকে শহরে নিয়ে গিয়েছিল। সে ঐ মেয়েটিকে সুখী করার জন্য সর্বত্র পরিচিত শিশুদের আপ্যায়ন করার একটি খাবার তার জন্য ক্রয় করেছিল। ঐ খাবার দুধ ও চিনির সমন্বয়ে শক্ত জমানো ছিল এবং সে মৃদু হাস্যে মেয়েটির প্রতি দৃষ্টিপাত করে তাকে সুখী করার জন্য বললেন “কিছু আইস্ ক্রিম খাও।” আইস্ ক্রিমটি দেখতে সুন্দর দর্শনীয় রংয়ের ছিল। মেয়েটি ঐ আইস্ ক্রিমটি নিয়ে তার মুখে পুরে দিল। কিন্তু সে কোন ভাবেই হাসলো

না। সে চিৎকার দিয়ে মুখ থেকে খাবার ফেলে দিল। কামার  
আবেগে সে বললো “গরম, এটা আমাকে পুড়ে ফেললো, এটা গরম।”  
গ্রাম্য পরিবেশে ঐ মেয়েটি কখনও ঐরূপ প্রকৃত ঠাণ্ডা কিছুই অনুভব  
করে নাই, তার অনুভূতি অনুসারে ঐটাই ছিল পোড়ার অভিজ্ঞতা।  
যাহা ঐ মহিলার ধারণা অনুযায়ী ঠাণ্ডা এবং তার আপ্যায়ন ক্ষেত্রে ঐ  
মেয়েটির কাছে তাহা বিরক্তিকর “পোড়ার” অনুরূপ মনে হোল।

আপনি হয়তো মেয়েটিকে বকাবকি করবেন না এবং বলবেন না  
যে সে অকৃতজ্ঞ ছিল। হয়তো আপনি তাকে নির্বোধ বলবেন না  
যেহেতু সে গরম ও ঠাণ্ডার মধ্যের পার্থক্য কি তা জানতো না। তথাপি  
অনেক নেতারা অনুরূপ ভুল করে থাকেন। তারা তিরস্কার করেন  
ও তাদের কাছে প্রচার করেন বরং তখন তাদের উচিত লোকদের প্রতি-  
উত্তরের কারণ সম্পর্কে উপলব্ধি করতে চেষ্টা করা। পুনরাহ্ন আমরা  
দেখতে পাই সহানুভূতি রূপ গুণের গুরুত্বের বিষয়। আমাদের অবশ্যই  
বিবেচনা করা উচিত অন্যের কাছে পরিস্থিতি ও পরিবেশ কিরূপ মনে হয়।

যখন আমরা পরিবেশের কথা বলছি, অবশ্যই তখন আমরা  
অন্যান্য লোকদের অন্তর্ভুক্ত করছি। মেয়েটি হয়তো ধারণা করেছিল  
যে মহিলাটি তাকে কষ্ট দিতে চেয়েছিল। তাহলে হয়তো সে রাগান্বিত  
অথবা অপমানিত বোধ করতো। সুতরাং পুনরায় আমাদের স্মরণ  
করিয়ে দেওয়া হচ্ছে, যে আমরা যেভাবে যোগাযোগ রক্ষা করি তার  
গুরুত্ব সম্পর্কে ( কিভাবে আমরা কথা বলি এবং কিভাবে আমরা অন্যের  
কথা শুনি )।

এই সকল বিষয় ছাড়াও, একথা সত্য যে লোকেরা নিজে এমন  
কিছু ধারণা করে ফেলেন যা আমরা তাৎক্ষণিক ভাবে অনুধাবন করতে  
পারি না। একজন লোক সে নিজেকে অযোগ্য বা অকর্মণ্য বলে ধারণা  
করতে পারেন, কিন্তু যখন আমরা তার সম্পর্কে চিন্তা করি যে তিনি  
তার স্থান বা মর্যাদার ক্ষেত্রে খুবই যোগ্য ও উপযুক্ত। অথবা অন্য  
একজন হয়তো চিন্তা করতে পারেন যে তিনি নেতার খুবই উপকারী,  
কিন্তু যখন প্রকৃতপক্ষে তিনি সমস্যা সমূহের সৃষ্টি করছেন। ফলপ্রসূ  
ভাবে লোকদের সঙ্গে কাজ করার জন্য নেতাকে অবশ্যই এই তিন ধরনের

ধারণার গুরুত্ব সম্পর্কে সচেতন হতে হবে, যথা : পরিবেশ সংক্রান্ত ধারণা, অন্যান্য লোকদের সম্পর্কে ধারণা ( নেতাও এর মধ্যে অন্তর্ভুক্ত রয়েছেন ) এবং নিজের সম্পর্কে ধারণা ।

৯। প্রতিটি উৎসাহ দান মতবাদের সহিত উপযুক্ত উদাহরণের মিল দেখান ।

১। মতবাদ যার সহিত ধারণা সম্পর্কযুক্ত ।

২। পুরস্কার ও শাস্তি মতবাদ ।

৩। উদ্দেশ্য বা লক্ষ্য মতবাদ ।

৪। প্রয়োজন মতবাদ ।

.....ক) যে শিক্ষকের ক্লাসে অধিক ছাত্র উপস্থিত থাকবে, সম্মান-সূচক ভাবে তার নাম মণ্ডলীর নোটিশ বোর্ডে উল্লেখ করা হবে ।

.....খ) মারীয়া দায়িত্ব গ্রহণ করতে অনীহা প্রকাশ করেছেন, যেহেতু তিনি ভেবেছেন তিনি অন্যান্যদের ন্যায় শিক্ষিতা নন ।

.....গ) নেতা একজন নতুন বিশ্বাসীকে কমিটিতে রেখেছেন যেন তিনি অনুভব করেন যে তাকে দলীয় ভাবে অভিকতর রূপে গ্রহণ করা হয়েছে ।

.....ঘ) নেতা বলেছেন “যদি আমরা কঠোর পরিশ্রম করি তবে আগামী বড়দিনের আগে সাপ্তেস্কুলে ৩০০ ছাত্র-ছাত্রী হবে ।

নেতা কিভাবে অন্যদের উৎসাহ দেন :

নেতৃত্বের প্রতি সাড়া দেবার প্রকারভেদ :

লক্ষ্য ৬ : নেতৃত্বের প্রতি তিন ভাবে সাড়া দেবার ব্যাখ্যা করতে পারা ।

আমরা দেখেছি যে ঈশ্বরের কাজ সন্তোষজনক ভাবে শেষ করাই গুরুত্বপূর্ণ বিষয় নয়, কিন্তু উপযুক্ত মনোভাবের সহিত করাও প্রয়োজন রয়েছে । নেতা অবশ্যই কাজ করবেন যেহেতু তিনি ঈশ্বরের ভালবাসা ও তার আহ্বানের জ্ঞান দ্বারা উৎসাহিত হয়েছেন । তাদের ঠিক অনুরূপ ভাবে তাদের সহকর্মীদের অবশ্যই উৎসাহী করতে হবে । একাজ করতে হলে নেতৃত্বের প্রতি লোকেরা হয়তো যে তিন ধরনের সাড়া দিয়ে থাকে তাহা জানা প্রয়োজন ।

১। **সম্মতি :** অধিকাংশ লোক সঠিক ভাবে কাজ করে দলীয় স্বীকৃতি আশা করেন। নেতার অনুমোদনও তারা চান। সুতরাং সহযোগীতার জন্য তারা নির্ধারিত আদেশ সকল পালন করতে চেষ্টা করেন এবং অসুবিধাগুলো ও অপ্রীতিকর বিষয় পরিহার করতে চান। তাহারা তাই করবেন যা তাদের দৃঢ়চেতা নেতা করতে বলবেন। আত্মনিবেন ছাড়া ইহাই হচ্ছে বাধ্যতা। যে সমস্ত নেতারা এই ধরনের সাড়া দানে তৃপ্ত হন তারা নিজেদের পরিশ্রমী বলে মনে করেন। তাহারা আদেশ দেন এবং লোকেরা তা পালন করেন। এই ভাবেই কাজ হয়ে থাকে। এবং একথা ঠিক অনেক ক্ষেত্রে এই ধরনের সাড়া দানের প্রয়োজন রয়েছে। লোকেরা সর্বদা নেতার মনোভাব বুঝতে পারে না। অনেক সময় তাদের অবশ্যই তাকে বিশ্বাস করতে হবে, তার বাধ্য হতে হবে অথবা যা বলেন তাই করতে হবে, যেহেতু সাধারণ ভাবে তিনি একজন নেতা। কিন্তু যারা বাধ্য হয়ে এই ধরনের সাড়া দেন তাদের জন্য এবং ফলপ্রসূতার ক্ষেত্রে সামান্যই সাফল্য আসে। ইহা শিশু-সুলভ সাড়া। যোগ্য নেতারা লোকদের এই ধরনের সাড়া দানে সুখী হন না। যার ফলে নেতা এমন লোকের দ্বারা বেষ্টিত হয়ে থাকেন, তিনি যা কিছু বলেন তাতেই তারা রাজী হন। তারা তাকে বৃদ্ধি ও বিকাশ লাভে সাহায্য করেন না। নেতা পরাক্রমী অনুভব করেন, কিন্তু তার কাজ দুর্বল ভিত্তির উপর স্থাপিত। যারা তার সঙ্গে কাজ করে, তিনি শুধুমাত্র তাদের সম্মতির প্রয়োজন বোধ করেন।

২। **তাড়ন বা একান্ততা :** নেতৃত্বের প্রতি সাড়া দেওয়ার দ্বিতীয় ধরণ হচ্ছে একান্ততা। এই শব্দটি দ্বারা আমরা বুঝতে পারি যে ব্যক্তি কাজ করে সে প্রকল্পের প্রতি মনোযোগী নয় বরং সে নেতার প্রতি মুগ্ধ হয়ে তারা সেই ব্যক্তিত্বকে সাড়া দেয়। তারা তার মত হতে চায় এবং তার কার্যক্রমের অনুরূপ কাজ করতে চায়। তারা তার প্রতি বন্ধুত্ব-মূলক সম্পর্ক স্থাপন করতে চায়। ইহা সাড়া দেওয়া থেকে আলাদা, এই জন্য যে ক্ষেত্রে লোকদের নেতার প্রতি শ্রদ্ধা রয়েছে এবং নেতার আশানুসারে তারা জীবন যাপন করতে চান। তারা নেতার জন্য কাজ করেন, তাদের আত্মোৎসর্গের জন্যে, লক্ষ্য ও উদ্দেশ্যের

জন্য নয়। এই ধরনের সাড়াকে অনুপ্রাণিত করার প্রলোভন আসতে পারে, কিন্তু এতে করে কাজ দুর্বল হয়ে যায়। কাজের প্রকৃত অর্থ নেতা ও কর্মচারীরা ফিরে চলে যান।

৩। **অন্তস্থকরণ :** ইহাই হচ্ছে সর্বোৎকৃষ্ট সাড়াদান যাহা কাজের জন্য খুবই ফলপ্রসূ। যেখানে নেতা ও কার্যকারীরা আন্তরিক ভাবে নেতার লক্ষ্যকে তাদের লক্ষ্য বলে দাবী করে। এই কাজের উদ্দেশ্যে কার্যকারীরা নিজের মূল্যবোধের অংশ বিশেষ হয়ে দাড়ায়। কার্যকারী তখন ধারণা করেন ঈশ্বরের প্রতি তার ভালবাসার প্রকাশ স্বরূপই এই প্রকল্প এবং তার নিজস্ব দান ও আত্ম-নিবেদনের ব্যবহার করতে শুরু করেন। নেতা তখন পরামর্শ ও নেতৃত্ব দান করেন। কর্মচারীরা তখন তা অনুসরণ করেন যেহেতু তারা কাজকে বিশ্বাস করেন এবং নিজের জীবনের খ্রীষ্টিয় লক্ষ্যসমূহে পৌঁছাতে পরামর্শ লাভ করতে আনন্দ অনুভব করেন। যখন কোন লোক কোন দলীয় কার্যকারীদের মধ্যে সাফল্য জনক ভাবে এই মনোভাব নিয়ে আসতে সক্ষম হন, তখন তিনি নিজেকে একজন প্রকৃত খ্রীষ্টিয়ান নেতারূপে অভিহিত করতে পারেন।

১০। আপনার নিজস্ব নোট খাতায় নেতৃত্বের প্রতি তিন ধরনের সাড়া দান সম্পর্কে যা আমরা আলোচনা করেছি তা মুখস্থ লিখুন। যদি আপনি তা-না করতে পারেন তবে পুনরায় সেই বিষয়গুলি দেখুন এবং ব্যাখ্যাসহ আপনি লিখুন। এই কাজ আপনাকে অন্তস্থকরণে সাহায্য করবে। এতে করে পার্থের বিষয় ছাড়াও আরো কিছু আপনি লাভ করবেন। তখন আপনার বাস্তব ধারণা থাকবে যা আপনি অন্যদের সঙ্গে সহজেই বিভাগ করতে পারবেন।

### দ্বাত্বিক জ্ঞানের বাস্তব প্রয়োগ :

লক্ষ্য ৭ : নেতৃত্বদানের বৈশিষ্ট্যগুলোর উদাহরণ যাহা অন্যান্যদের উৎসাহ দান করতে সাহায্যকারী সেগুলি সনাক্ত করতে পারা।

মতবাদ সমূহ পাঠ করার কারণ হচ্ছে ইহা বাস্তব কার্যক্রম গ্রহণের জন্য একটি ভিত্তি স্বরূপ। তাত্ত্বিক জ্ঞান পূর্ব থেকেই বলতে সাহায্য করে যে, বিশেষ পরিস্থিতিতে আমরা কি ধরণের ফলের আশা করতে পারি। উদাহরণ স্বরূপ যদি আমরা জানি প্রয়োজনের পরিতৃপ্তির মাধ্যমেই লোকদের উৎসাহী করা হয়েছে, তখন আমরা অনুসন্ধান করতে চেষ্টা করি তাদের প্রয়োজন সমূহ কি এবং আমাদের খ্রীষ্টিয় পরিচর্যার মাধ্যমে কিভাবে আমরা তাদের পরিতৃপ্ত করতে পারি। যদি আমরা জানি লোকেরা বাস্তববাদী লক্ষ্য সমূহের দ্বারা উৎসাহী হবে কিন্তু সে সমস্ত লক্ষ্য অর্জন করা খুবই কঠিন এবং তাতে নিরুৎসাহী হবে, তাহলে আমরা উপযুক্ত পরিকল্পনাগুলো গ্রহণ করতে পারি।

নেতৃত্বের ক্ষেত্রে উৎসাহ দানের মতবাদ সমূহ এবং সাড়া দানের প্রকারভেদ সম্পর্কে আমাদের ধারণা কি ধরণের তা সিদ্ধান্ত গ্রহণ করতে হবে অথবা বৈশিষ্ট সম্পর্কে সিদ্ধান্ত গ্রহণে আমাদের সাহায্য করবে। খুব সম্ভবতঃ আমাদের দায়িত্ব হচ্ছে কার্যের লক্ষ্য গুলোতে পৌঁছাতে কার্যকারীদের প্রয়োজনীয় উৎসাহ দান করা। নিশ্চয় আমাদের তাত্ত্বিক জ্ঞানের উপর ভিত্তি করে নেতৃত্ব দানের বৈশিষ্টের সারাংশ দেওয়া হোল। এগুলো হচ্ছে বাস্তব ক্ষেত্রে প্রয়োগের জন্য যেগুলোকে নেতা হয়তো ব্যাবসায়িক জগতে অথবা খ্রীষ্টিয় পরিচর্যার ক্ষেত্রে ফলপ্রসূ রূপে দেখতে পাবেন।

১। **যোগ্যতা :** নেতাকে অবশ্যই তার কাজ সম্পর্কে জানতে হবে এবং তার যোগ্যতার বহিঃপ্রকাশ ঘটাতে হবে। মানবীয় গর্ব না দেখিয়ে নেতা অবশ্যই তার আত্ম-প্রত্যয় প্রকাশ করবেন, কার্যকারীরা এমন একজন লোককে অনুসরণ করতে অনুপ্রাণিত হয়েছে যার যোগ্যতা রয়েছে এবং যিনি অন্যদের সাহায্য ও তথ্য সরবরাহ করতে পারেন।

২। **উদ্দেশ্য :** লোকেরা সুনির্দিষ্ট উদ্দেশ্যগুলো না জানলে ভাল কাজ করে না, নেতার মনে অবশ্যই উদ্দেশ্যগুলো থাকতে হবে এবং সেগুলি তিনি তদ্বাবধান করতে সক্ষম হবেন। যেভাবে আমরা শিখছি তাতে তিনি তাদের মহান উদ্দেশ্য এবং একটি যুক্তি সঙ্গত লক্ষ্য বাস্তব উপায়ে পৌঁছাতে নেতৃত্ব দিতে পারবেন।

৩। **দায়িত্ব অর্পণ এবং কার্যকারীদের অংশ গ্রহণের সুযোগ :** প্রয়োজনের আলোচনা থেকে আমরা জানি যে লোকদের উপলব্ধি করা দরকার যে তাদের গ্রহণ করা হয়েছে ও তারা স্বজনশীল। তাদের অবশ্যই কাজের উদ্দেশ্য সমূহ সম্পর্কে সিদ্ধান্ত গ্রহণ করার জন্য অংশ গ্রহণ করার সুযোগ দিতে হবে। নেতাকে অবশ্যই দায়িত্ব বিভাগ করে দিতে হবে অথবা বিশেষ কর্মীকে দায়িত্ব দিতে হবে ও বিশেষ পরিস্থিতিতে তাদের উপর পূর্ণ দায়িত্ব অর্পণ করতে হবে।

৪। **বিশেষ শিক্ষা ও বৃদ্ধির সুযোগ :** লোকেরা ভাল কাজ করেন যদি তারা ব্যক্তিগত ভাবে শিক্ষা লাভ ও বৃদ্ধি পায়। যখন তারা উপলব্ধি করে কিভাবে এই কাজটি ভালভাবে করা যায় তখন তারা সেই বিষয়ে বিশেষ মনোযোগ দান করে। এই জন্য যে নেতারা বিশেষ শিক্ষার বন্দোবস্ত করেন অথবা শিক্ষার সুযোগ দান করেন তখন তাহা দুইটি উপায়ে অভিজ্ঞ লক্ষ্যের জন্য কাজ করে।

৫। **পুরস্কার, স্বীকৃতি ও প্রশংসা :** সকল লোকই কোন না কোন ভাবে পুরস্কারের জন্য কাজ করে। যেখানে আমরা পৌলের কথানুসারে দেখতে পাই যে আমাদের হৃদয় আমরা অনন্ত পুরস্কারের দিকে রাখি। ভাল খ্রীষ্টিয়ান নেতারা এমন ভাবে কাজ করেন যাতে লোকেরা সর্বদাই অনুভব করেন যে তারা অবিরত প্রভুর কাজে পুরস্কৃত হচ্ছেন।

আমাদের আলোচনা “নিশ্চেষ্ট হয়ে যাওয়া” অথবা নিরাশার ও ধারণা মতবাদ থেকে আমরা জানি লোকেরা ক্লান্ত ও নিরুৎসাহ হয়। তারা একথা চিন্তা করতে শুরু করেন যে তারা অ-প্রয়োজনীয় অথবা তাদের প্রশংসা করা হয় না, এর ফলে তারা লক্ষ্যচ্যুত হন। ভাল নেতা প্রকৃত পক্ষে কার্যকারীদের প্রশংসা করেন এবং খোলা-খুলি ভাবে তাদের সে কথা বলেন। আপনি হয়তো লক্ষ্য করেছেন যে আমরা যে সমস্ত শাস্ত্র অংশ পড়েছি তাতে পৌলের প্রশংসা সূচক বাক্য তিনি যাদের সঙ্গে কাজ করেছেন তাদের জন্য রেখেছেন। তিনি বলেছিলেন “সেই ক্ষমতা ডাব্রিয়া ফেলিবার নিমিত্ত নয়, কিন্তু গাঁথিয়া তুলিবার নিমিত্ত” ২ করিন্থীয় ১৩ : ১০।

আমরা শিখেছি যে ঠিক প্রকারের উৎসাহ দানকে ঠিক রকমের প্রশংসা দ্বারা অনুপ্রাণিত করা যেতে পারে। খুব বেশী ব্যক্তিগত প্রশংসা এবং তার প্রতি মনোযোগ মানবীয় গর্ব নিম্নে আসতে পারে, কিন্তু সেবার সাধু স্বীকৃতি এবং দক্ষতার একটি অর্থবহ উদ্দেশ্যের দিকে লোকদের কাজ করতে অনুপ্রাণিত করে।

৬। ফলাবর্তন ও নবায়ন : লোকেরা তখনই একনিষ্ঠ ভাবে কাজ করে যখন তাদের পরিশ্রমের ফল সম্পর্কে তাদের সচেতন করা হয় এবং যখন তারা কোন সুনির্দিষ্ট কাজের প্রথম ও শেষ ফল দেখতে পান। একজন ভাল নেতা জানেন যে সময়-সূচী ও মাঝে মাঝে রিপোর্ট দান উদ্দীপনা-মূলক বস্তুতা দানের চেয়ে উৎসাহ দানে বেশী ফলপ্রসূ। সময়ের সহিত মান রেখে পদমর্যাদা অনুসারে দায়িত্ব এবং নিয়োগ পত্র অবশ্যই দিতে হবে, যাতে করে কার্যকারী মাঝে মধ্যে মনে করেন যে সে কিছু কাজ শেষ করেছেন। পরে সে আবার নতুন মনোভাব নিয়ে কাজ শুরু করতে পারেন। অধিকাংশ নিরাশার উৎপত্তি হয় যেহেতু লোকেরা মনে করেন তাদের চির-পুরাতন দায়িত্বে দীর্ঘদিন যাবৎ টেনে হেঁচড়ে রাখা হয়েছে এবং এ কাজ তাদের কাছে কোন অর্থ বহন করে না এবং তারা কি করছে এবিষয়ে কেউই চিন্তা করে না।

১১-১৪) নিম্নের প্রশ্নগুলির মধ্যে সঠিক উত্তরটি চিহ্নিত করুন।

১১। লোকেরা এমন একজনকে অনুসরণ করতে উৎসাহী যিনি :—

- ক) সর্বক্ষেত্রে সম্পূর্ণ ভাবে যোগ্য।
- খ) ব্যাখ্যা দেবেন যে তিনি একটি কাজের জন্য খুব যোগ্য নন।
- গ) যা কিছু করেন তাতেই সম্পূর্ণ আত্ম-প্রত্যয় প্রকাশ করেন।
- ঘ) গর্বির্ভত না হয়ে তার যোগ্যতা প্রদর্শন করেন।

১২। লোকেরা সেই লক্ষ্যসমূহের দ্বারা বেশী উৎসাহী যাহা :—

- ক) দেখায় যে নেতার যথেষ্ট বিশ্বাস রয়েছে।
- খ) কণ্টসাধ্য কিন্তু বাস্তব-ভিত্তিক।
- গ) সহজেই সম্পাদন করা যাবে।
- ঘ) অনুপ্রাণিত নেতারা উল্লেখ করেন।

- ১৩। প্রয়োজনে মতবাদ প্রদর্শন করে যে নেতা তিনি অবশ্যই :—
- ক) প্রত্যেকটি কার্যকারীর প্রতিটি প্রয়োজন মিটাবেন।
- খ) প্রত্যেকটি কার্যকারীকে সম-পরিমাণ কাজ করতে দেবেন।
- গ) কার্যকারীদের সুযোগ দেবেন যেন কাজ করতে করতে তাদের প্রয়োজন মেটান হয়।
- ঘ) ভাল কার্যকারীদের সর্বাপেক্ষা কঠিন কাজ করার দায়িত্ব দিবেন।
- ১৪। সময়সূচী ও রিপোর্ট উভয়ই গুরুত্বপূর্ণ যেহেতু :—
- ক) যেগুলি ফলাবর্তন ও নবায়নের সুযোগ দান করে।
- খ) তা প্রমাণ করে যে নেতা দক্ষ ও নিবেদিত।
- গ) মণ্ডলীর পঞ্জিকা অনুযায়ী অবশ্যই দায়িত্ব ন্যস্ত করা হবে।
- ঘ) পদমর্যাদা অনুসারে নিয়োগপত্র অবশ্যই বোর্ডে সেটে দিতে হবে।
- ১৫। নেতৃত্বের বৈশিষ্ট্যের সহিত ( ডানে ) উহার যথার্থ বর্ণনার ( বামে ) মিল দেখান।
- |   |   |
|---|---|
| .....ক) লোকেরা তখনই ভালভাবে কাজ করে যখন তাদের পরিশ্রমের ফল সম্পর্কে তাদের অবহিত করা হয় ও যখন তারা নির্দিষ্ট কাজের প্রথম ও শেষ দেখতে পান।                       | ১। যোগ্যতা<br>২। উদ্দেশ্য<br>৩। দায়িত্ব অর্পণ ও কার্যকারীদের অংশ গ্রহণের সুযোগ |
| .....খ) ভাল নেতা প্রকৃত পক্ষে তার কার্যকারীদের প্রশংসা করেন এবং খোলাখুলি ভাবে সে কথা তাদের বলেন।  | ৪। বিশেষ শিক্ষা ও বৃদ্ধির সুযোগ   |
| .....গ) কার্যকারীরা সেই ধরনের লোককে অনুসরণ করতে উৎসাহী হয় যাদের যোগ্যতা রয়েছে এবং সাহায্য ও তথ্যের যোগান দিতে পারে।   | ৫। পুরস্কার, স্বীকৃতি এবং প্রশংসা<br>৬। ফলাবর্তন ও নবায়ন                       |
| .....ঘ) লোকেরা ভাল কাজ তখনই করে যখন তারা শিখে ও ব্যক্তিগত ভাবে বৃদ্ধি পায়। যখন তারা জানে কাজটি কিভাবে সুচারু রূপে করতে হয় তখন সে বিষয়ে তারা বেশী আগ্রহী হয়। |   |

- .....৩) নেতা অবশ্যই কোন কোন কার্যকারীকে দায়িত্ব দেবেন এবং বিশেষ পরিস্থিতিতে তাদের পূর্ণ দায়িত্ব দিতে হবে।
- .....৮) লোকেরা অতি আগ্রহের সহিত কাজ করেন যখন যুক্তিসঙ্গত ও বাস্তব ভাবে কোন সুনির্দিষ্ট উদ্দেশ্যে লক্ষ্যগুলোর দ্বারা পৌছাতে পারেন।

### লক্ষ্য, প্রতিযোগিতার সমরূপ :

পৌত্র কখনও সম্পূর্ণ নিশ্চেষ্ট হলে যাওয়ার রোগে ভোগেন নাই। এর অর্থ তা নয় যে তিনি আরাম আশ্রয়ের মধ্যে তার কাজকে অধিকতর গুরুত্ব দেন নাই, কিন্তু তার নিজের কথা থেকে বোঝা যায় যে তিনি আক্ষরিক ভাবে উপযুক্ত লক্ষ্যের অভিমুখে দৌড়েছেন যেমন আমরা জানি, তার লক্ষ্যসমূহ সহজ ছিল না, যেমন তিনি তাকে উত্তম যুক্তরূপে বলেছেন। কিন্তু তিনি যে কোন মূল্যেই হোক না কেন তার পুরস্কার সম্পর্কে নিশ্চিত ছিলেন, সুতরাং তিনি তার উদ্দীপনাকে হারান নাই ( রামীয় ৮ : ৩১-৩৯ এবং ২ তীমথিয় ৪ : ৭-৮ )।

আমরা যেভাবে পৌত্রের কাজ ও জীবন থেকে দেখেছি এবং এই পাঠের মধ্যে বাইবেলের বিভিন্ন লোকদের কাজ ও জীবন থেকে দেখেছি তাতে দেখা যায় যে ঈশ্বরের পরিকল্পনা সাধনের জন্য মানবীয় নেতৃত্বের প্রয়োজন। কোন ক্ষেত্রেই আমরা দেখি নাই যে শুধুমাত্র প্রার্থনা ও অলৌকিক কাজ ঈশ্বরের উদ্দেশ্য গুলোকে সম্পাদিত করেছে। তার পরিকল্পনার এই মহত্তর দায়িত্ব ও অপূর্ব সুযোগ বসে নিয়ে যাবার জন্য ধূলা থেকে সৃষ্ট তারই বস্তু-মানুষের হাতেই তিনি তা ন্যস্ত করেছেন। এবং প্রতিটি পরিস্থিতিতেই একজন মনোনীত নেতা ছিলেন, যিনি কখনও একা কাজ করেন নাই, কিন্তু তাকে পবিত্র আত্মা দ্বারা শক্তিশালী করে অনেকে উৎসাহীত করার জন্য দায়িত্ব দেওয়া হয়েছিল, প্রেরিত পৌত্রের যুদ্ধের কান্নার প্রতিধ্বনিতে তিনি চিৎকার করে বলে- ছিলেন “আমরা বিজয়ী অপেক্ষা অধিক বিজয়ী।”

## পরীক্ষা :

১। প্রেরিত পৌলের বন্দী দশার দুর্যোগময় মুহূর্তগুলোতে তিনি নেতৃত্ব প্রদানের গুরুত্বপূর্ণ বৈশিষ্ট্যগুলোর বহিঃপ্রকাশ ঘটিয়েছেন এবং যেগুলো মানুষের আচার ব্যবহারের ক্ষেত্রে হ্যাঁ বোধক প্রতিক্রিয়ার প্রভাব ফেলেছে, এই ধরনের একটি বাক্য রয়েছে, যেটি তার পরিস্থিতির সত্যতা তুলে ধরে, সেটি কোনটি ?

ক) পৌল প্রতিটি প্রচারের সুযোগের সময় লোকদের পাপ, দুর্দশা এবং আত্মিক অন্ধত্বের বিরুদ্ধে কথা বলেছেন।

খ) তিনি শান্ত, উদ্বিগ্ন ও সাবলীলভাবে ব্যবহার করেছেন।

গ) পৌলের সাড়া দানের ক্ষেত্রে সুসমাচারের দাবী সম্পর্কে আত্ম-বিশ্বাসকে অনুপ্রাণিত করেছে যার ফলে তিনি ব্যবস্থার জ্ঞান, নাগরিকের অধিকার এবং মৌলিক মানবীয় বৈশিষ্ট্য যুক্তিসঙ্গত ভাবে তুলে ধরেছেন।

ঘ) পৌল নিজেকে শ্রোতাদের একজন বলে চিহ্নিত করার চেষ্টা করেছেন এবং উন্নয়ন ও যুক্তিসঙ্গত ভাবে তিনি তার আত্মসাক্ষ্য দিয়েছিলেন।

২। রোমে যাত্রার সময় পৌল নেতৃত্বের কিছু উল্লেখ যোগ্য গুণাবলীর প্রকাশ দেখিয়েছেন।

ক) যখন সেনাপতি ও জাহাজের নাবিক ভাল সিদ্ধান্ত গ্রহণে ব্যর্থ হলেন তখন তিনি সিদ্ধান্ত গ্রহণ প্রক্রিয়ার সমস্ত দায়িত্ব নিয়ন্ত্রণ করলেন।

খ) তিনি বাস্তব পারামর্শ দিয়েছিলেন, এবং বিপদের সময় হাস্যোজ্জ্বল ছিলেন ও সহযোগীদের প্রয়োজন সম্পর্কে সচেতন ছিলেন এবং সকলের সহিত একটি মাত্র লক্ষ্যের উদ্দেশ্যে কাজ করেছেন।

গ) তিনি অপেক্ষা করেছিলেন যতক্ষণ না কর্মধ্যক্ষেত্র তাদের অক্ষমতা দেখিয়েছেন, এবং পরে তিনি সাফল্যের জন্য তার কার্যপদ্ধতি নিয়েছিলেন।

ঘ) ঘটনা যখন খারাপ থেকে খারাপ-তর হয়েছিল তখন তিনি নিজেকে স্বতন্ত্র ভাবে রেখেছেন এবং তাদের পরামর্শ গ্রহণ করতে আসার অপেক্ষা করছিলেন।

৩। পৌলের এই নৌকাভগ্ন দুর্ঘোণের সময়, ঈশ্বর সংশ্লিষ্ট সকলের সঙ্গে যে প্রকারে কথা বলেছেন তা হচ্ছে :—

ক) একটি অলৌকিক ভাবে সমুদ্র থেকে রক্ষা।

খ) প্রাকৃতিক নিয়মকে থামিয়ে, ঝড়ের মধ্যে সমুদ্রকে শান্ত করেছিলেন।

গ) অলৌকিক পরিচালনার দ্বারা তিনি বিপদসংকুল পাথরকে অতিক্রান্ত করতে সাহায্য করেছিলেন।

ঘ) আত্মায় অভিষিক্ত ও নিয়ন্ত্রিত নেতৃত্ব প্রদানের দ্বারা।

৪। নেতৃত্বের ক্ষেত্রে লক্ষ্যে পৌঁছাবার জন্য নেতা ও কর্মচারীদের যে পাঁচটি বিপদ বিরত রাখে উল্লিখিত চারটির মধ্যে তিনটি সেই গুলোর মধ্য থেকে উল্লেখ করা হয়েছে। আমাদের পাঠ অনুযায়ী কোনটি সেই বিপদ নয়, চিহ্নিত করুন।

ক) ব্যক্তিত্ব-আত্মগর্ব।

খ) জনপ্রিয়তা এবং প্রশংসা।

গ) রাজনৈতিক দুর্যোগ ও ধর্মীয় দুর্দর্শা।

ঘ) প্রতিহিংসা ও ক্ষমতা।

৫। আমাদের পৃথিবী আমাদের প্রতিযোগিতার মনোভাবকে উৎসাহিত করে, যেহেতু ইহার উপর ভিত্তি করে লোকদের মূল্যায়ন করা হয়, সে সকল হচ্ছে :—

ক) ব্যক্তিগত মূল্যবোধের উপর ভিত্তি করে।

খ) তাদের কার্যদক্ষতার উপর ভিত্তি করে।

গ) তাদের পারিবারিক পদমর্যদা ও বিশেষ শিক্ষা এবং যথাযোগ্যতার উপর নির্ভর করে।

ঘ) অন্যান্য লোকদের সহিত তুলনা করে।

৬। যেহেতু পৌল সেই সত্যতা উপলব্ধি করতে পেরেছেন যে লোকেরা সৎকর্ম করতে করতে নিরুৎসাহ হতে পারে, তাই তিনি তাদের বলেছেন।

- ক) তারা লক্ষ্যের প্রতি পৌঁছাতে পারে নাই তার জন্য হতাশাগ্রস্থ ।  
 খ) উৎসাহিত অথবা তাদের অনুপ্রেরণা দিচ্ছেন যেন তারা তাদের লক্ষ্যকে মনে রেখে অন্যান্যদের সাহায্য করেন ।  
 গ) তাদের ব্যর্থতার মনোভাবের জন্য অনুতপ্ত হন এবং তাদের আত্ম-নিবেদনকে নবায়ন করেন ।  
 ঘ) যারা নিরাশা এবং হতাশায় ভোগেন তাদের পদমর্ষদাকে ত্যাগ করতে হবে ।

৭। নিম্নের সবগুলোর মধ্যে একটি মাত্র বিষয় যা আমাদের বলে কেন খ্রীষ্টিয়ান কর্মীরা নিরুৎসাহ হয় । আমাদের পাঠ অনুযায়ী সেটি কোনটি ?

- ক) খ্রীষ্টিয়ান কর্মীরা ঠিকভাবে উৎসাহিত নয় এবং তাদের অত্যাধিক কাজ ।  
 খ) খ্রীষ্টিয়ান কর্মীরা অধিকাংশ মানবীয় ব্যথা ও সমস্যাসমূহ দেখে তারা দৈহিক ও মানসিকভাবে হতাশাগ্রস্থ হয়ে যায় ।  
 গ) অধিকাংশ সময় খ্রীষ্টিয়ান কর্মীরা যথার্থ সম্পদ ছাড়া কাজ করেন এবং লোকদের দেখতে দেখতে তারা মোহমগ্ন হয়ে পড়েন ।  
 ঘ) খ্রীষ্টিয়ান কর্মীরা সুখ-বাদী এবং উচ্চ ধারণা ও আদর্শের প্রত্যাশী ।

৮। সফল নেতৃত্বের সবচেয়ে গুরুত্বপূর্ণ ধাপ হচ্ছে উৎসাহিত কর্মচারী ও নেতা । এই পাঠ অনুসারে উৎসাহদানকে নিম্নরূপে সবচেয়ে ভাল-ভাবে ব্যাখ্যা করা হয়েছে যেমন :—

- ক) গভীর মানবীয় ইচ্ছা আকাঙ্ক্ষা ।  
 খ) লোকেরা যাতে নেতার বাধ্য হয় এবং নেতা যাতে কাজ করতে পারেন ।  
 গ) কার্যক্রমের পশ্চাতের প্রক্রিয়া অথবা যে বৈশিষ্ট্য আমরা দেখি, কিছু কাজ করার আগ্রহ ও মনোভাব ।  
 ঘ) একটি দায়িত্ব কোন লোক গ্রহণ করেন কেন, তার পক্ষে তার যুক্তি ।

৯। উৎসাহ দানের মতবাদ, যাতে বলা হয়েছে যে, লোকদের মৌলিক প্রয়োজন মিটাবার ফলেই ও পরিতৃপ্তির ফলেই তারা অনুপ্রাণিত হয় ।

- ক) লক্ষ্য মতবাদ ।  
 খ) প্রয়োজন মতবাদ ।  
 গ) পুরস্কার এবং শাস্তি মতবাদ ।  
 ঘ) পূর্বজ্ঞানের সহিত জড়িত মতবাদ ।

১০। উৎসাহদান মতবাদ যাতে বলা হয়, লোকদের কিছু ধরনের আনন্দ এবং সে সমস্ত বিষয়ই পরিহার করেন যাহা বেদনা, নিরানন্দ অথবা শাস্তি বয়ে আনে যাহা :—

- ক) পূর্বজ্ঞানের সহিত জড়িত মতবাদ ।  
 খ) প্রয়োজন মতবাদ ।  
 গ) লক্ষ্য মতবাদ ।  
 ঘ) পুরস্কার এবং শাস্তি মতবাদ ।

১১। উৎসাহদান মতবাদ যাতে বলা হয়, লোকেরা ভাল কাজ করতে বেশী উৎসাহী হয় যদি প্রকৃত লক্ষ্য সুনির্দিষ্ট হয়, সম্পূর্ণভাবে উপলব্ধি করা হয় এবং যারা কাজ করবেন তারা যদি গ্রহণ করে যে ইহা সম্পাদিত হবে ।

- ক) লক্ষ্য মতবাদ ।  
 খ) প্রয়োজন মতবাদ ।  
 গ) পূর্বজ্ঞানের সহিত জড়িত মতবাদ ।  
 ঘ) পুরস্কার এবং শাস্তি মতবাদ ।

১২। উৎসাহ দান মতবাদ সেই ক্ষেত্রেই লোকদের সামগ্রিক পরিস্থিতির বিষয় দেখে যা হচ্ছে :—

- ক) পুরস্কার ও শাস্তি মতবাদ ।  
 খ) লক্ষ্য মতবাদ ।  
 গ) পূর্বজ্ঞানের সহিত জড়িত মতবাদ ।  
 ঘ) প্রয়োজন মতবাদ ।

১৩। নেতৃত্বের ক্ষেত্রে লোকেরা যে ধরনের সাড়া দেন তা হচ্ছে শিশু-সুলভ এবং নেতা যা কিছু করছেন সবই ঠিক এবং দলগতভাবে গ্রহণযোগ্য যে ক্ষেত্রে নেতাকে বলা হয় ।

- ক) বাধ্য-বাধকতা ।  
 খ) মিথ্যা বশ্যতা ।  
 গ) প্রতি উৎপাদন ।  
 ঘ) জবরদস্ত ।

১৪। নেতৃত্বের প্রতি দ্বিতীয় ধরনের সাড়া প্রদান হচ্ছে যারা সাধারণতঃ প্রকল্প সম্পর্কে কিছুই চিন্তা করেন না, কিন্তু তারা নেতাকে দেখে মুগ্ধ এবং নেতার মত হতে চায় যাকে বলা হয় :

- ক) মিথ্যা বশ্যতা ।  
 খ) একান্ততা ।  
 গ) অন্তস্থকরণ ।  
 ঘ) সনাক্তকরণ

১৫। নেতৃত্বের প্রতি সর্বোত্তম সাড়া প্রদান হচ্ছে তাই যেখানে কার্য-কারীরা নেতার লক্ষ্যকে তাদের লক্ষ্যবলে আন্তরিক ও শান্তভাবে মেনে নেয়। যাহাকে বলা হয় :—

- ক) চিহ্নিত করণ ।  
 খ) মিথ্যা বশ্যতা ।  
 গ) গভীর করণ ।  
 ঘ) অন্তস্থকরণ ।

১৬। দ্রান্ত মনোভাবের ফলে যে বিপদ জড়িত রয়েছে ( ডানে ) তার বর্ণনার সহিত ( বামে ) মিল দেখান :—

- |  |                                  |
|--|----------------------------------|
| ... ক) একে অপরের সহিত তুলনা করে দেখান যে কার তুলনায় কে কতটা অগ্রগামী ।                                | ১। ব্যক্তিত্ব : ব্যক্তিগত গর্ব । |
| ..... খ) যা প্রকাশ করে সে যা কিছু করছে তার মধ্যে ভুল থাকতে পারে না এবং সব নিজের মত কাজ করে যেতে চায় । | ২। অতিরিক্ত আত্মপ্রত্যয় ।       |
|  | ৩। জনপ্রিয়তা ও প্রশংসা ।        |
|  | ৪। প্রতিহিংসা ।                  |
|  | ৫। ক্ষমতা ।                      |

- .....গ) যে ধরনের ব্যক্তিত্ব যিনি সমালোচনার প্রতি খুব সংবেদ-পূর্ণ, যিনি বিশেষ সুযোগ সুবিধা জনগণের সম্মান এবং নিজের আত্মিক দান সম্পর্কে জেদী।
- .....ঘ) সেই ধরনের চরিত্র যাকে পৌল তার ভাষায় তিরস্কার করেছেন “কেহ মনুষ্যদের প্লাঘা না করুক”! ইহা হচ্ছে সেই ধরনের নেতাদের জন্য যারা গৌরব ও লোকদের প্রশংসা ভালবাসে ও অন্বেষণ করে।
- .....ঙ) যেহেতু এই বিপদের কারনেই নেতা যোগ্য লোকদের দায়িত্ব অর্পণ করতে বার্থ হন, ইহা আমাদের কাছে এবিষয়ও প্রকাশ করে সেই ব্যক্তি অন্যের ভাল কাজকে প্রতিরোধ করেন।

“নিশ্চিত ভাবে আপনার তৃতীয় খণ্ডের করণীয় কাজ করে আপনার শিক্ষকের কাছে তা পাঠিয়ে দিন।”

### পাঠের মধ্যকার প্রশ্নগুলির উত্তর :

- ৮। ১খ) বোঁক্ আথবা আগ্রহ যা একজন দেখান।  
 ১। আপনার উত্তর।  
 ৯। ক) ২। পুরস্কার ও শাস্তি মতবাদ।  
 খ) ১। মতবাদ যা পূর্বজ্ঞানের সহিত জড়িত।  
 গ) ৪। প্রয়োজন মতবাদ।  
 ঘ) ৩। লক্ষ্য মতবাদ।

- ২। আপনার উত্তর পৌলের লেখার পত্রাবলীর থেকে যে কোনটি হতে পারে যেগুলো আমরা (১-৯ পার্ঠের মধ্যে উল্লেখ করেছি, এই পার্ঠের পটভূমিকায় আপনার নিজের ভাষায় লিখতে পারেন। আমার পরামর্শ হচ্ছে নিম্নরূপ :—
- ক) গালাতীয় ৬ : ২।  
 খ) ফিলিপীয় ৩ : ১৪।  
 গ) ১ করিন্থীয় ৯ : ২৪-২৭, ২ তীমথিয় ২ : ১৫।  
 ঘ) ২ তীমথিয় ৪ : ৫।  
 ঙ) ইফিসীয় ৪ : ১৬, ১ করিন্থীয় ১২ : ৪-১২।  
 চ) ফিলিপীয় ৪ : ১-৩, কলসীয় ৪ : ৭-১৪।  
 ছ) লুক ৯ : ৬২, ১ করিন্থীয় ১৫ : ৫৮, ইফিসীয় ৪ : ১৪।
- ১০। আপনার উত্তর।
- ৩। গ) এখানে একজন নেতা হিসাবে পৌলের বৈশিষ্ট্যের গুরুত্ব।
- ১১। ঘ) গর্ব ছাড়াই দেখা যাচ্ছে যোগ্য।
- ৪। ক) প্রশংসা।  
 খ) প্রতিহিংসা।  
 গ) গর্ব, জনপ্রিয়তা, ব্যক্তিসত্তা এবং ক্ষমতা।  
 ঘ) জনপ্রিয়তা ও ক্ষমতার ইচ্ছা।  
 ঙ) গর্ব, প্রতিহিংসা এবং ব্যক্তিসত্তা।  
 চ) বেশী আত্মপ্রত্যয়, গর্ব ও ক্ষমতা।
- ১২। খ) সমস্যাযুক্ত কিন্তু বাস্তব।
- ৫। আপনার উত্তর। এই পার্ঠের বিষয় অনুসারে যখন আপনার অনুভূতি জাগে? আমি বিশ্বাস করি যে আপনি সাময়িক নিরাশার উর্দ্ধে থেকে আসল লক্ষ্যের বিষয় দেখবেন। সমরণ রাখবেন : আমরা নিশ্চয়ই শস্য কাটবো যদি আমরা হতাশ না হই ( গালাতীয় ৬ : ৯ )।
- ১৩। গ) যখন লোকেরা কাজ করছেন তখন তাদের প্রয়োজন মিটাবার সুযোগ দিবেন।

- ৬। ক) মিথ্যা, কোন মানুষ সমস্ত নিরাশাকে এড়াতে পারে না।  
 খ) মিথ্যা, ( না, ঈশ্বর দেখেছেন যে তিনি দেহে এবং মনে শক্তিশালী ছিলেন যার জন্য তিনি তাকে বিশ্রাম, বৃদ্ধি ও উৎসাহ দিয়েছিলেন )।  
 গ) সত্য।  
 ঘ) সত্য।  
 ঙ) সত্য।  
 চ) সত্য।  
 ছ) সত্য।  
 জ) মিথ্যা। ( এগুলো হচ্ছে সাধারণ চিন্তা কিন্তু বিশ্বাস করি ঈশ্বর তাদের সাহায্য করবেন যেন তারা খুব বেশী চিন্তা না করেন )।
- ১৪। ক) তাদের ফলাবর্তন এবং নবায়নের সুযোগ দেওয়া।  
 ৭। আপনার উত্তর। আমি বিশ্বাস করি আপনি প্রার্থনা ও ঈশ্বরের বাক্যে ও অন্যান্য বিশ্বাসীদের সাহচর্য সাহায্য করেছেন। এবং আমি বিশ্বাস করি ভবিষ্যতের জন্য উল্লিখিত বিষয়ের জন্য আপনি সাহায্য পাবেন। পৌল দৃশ্যতঃ তার অতীতের ভুল ভুলে যাওয়ার ক্ষমতা থেকে সান্তনা পেয়েছিলেন। তিনি আমাদের সকলকে তার আদর্শ গ্রহণ করতে অনুরোধ করছেন ( ফিলিপীয় ৩ : ১৩, ১৫ )।
- ১৫। ক) ৬। ফলাবর্তন ও নবায়ন।  
 খ) ৫। পুরস্কার, স্বীকৃতি এবং সম্মরণ করা।  
 গ) ১। যোগ্যতা।  
 ঘ) ৪। বিশেষ শিক্ষা এবং বৃদ্ধির সুযোগ।  
 ঙ) ৩। কার্যবিভাগ এবং কার্যকারীদের অংশ গ্রহণের সুযোগ।  
 চ) ২। উদ্দেশ্য।