الفصل التاسع والثلاثون

إمكانيات وشراك
الفرق المرسلية المتعددة الثقافات

دافيد جرينلي
يونج جونج شو
أبراهام تيولار

مع عولمة الإرساليات، فإن الفرق المُرسلية المتعددة الثقافات قد أصبحت شائعة بشكل متزايد. فعلى الرغم من فوائدها، فإن الصراعات المحتملة توجد وقد تدمِّر إحساس الفريق بالمجتمع وخدمته المثمرة. يستكشف هذا الفصل القوى المحتملة للفرق المتعددة الثقافات. وعندئذ نحن نناقش نقاط الضعف المحتملة في فريق وهمي يتكون من الكوريين والبرازيليين، والجنوب أفريقيين السود، والأمريكان. ونختتم بعدد وجيز من الحالات الميدانية.

تركيزنا في هذا الفصل على فهم كيفية تأثر الفرق بالقيم الأساسية ـ الأحكام طويلة المدى التي تقيِّم أهمية فكرة، أو موضوع، أو شخص، أو مكان أو ممارسة. نحن نحاول أيضاً أن نفهم السلوك الملحوظ للمرسلين من البرازيل، وكوريا، وجنوب أفريقيا السود، والولايات المتحدة. نحن نعرف أن جميع المرسلين من هذه الدول لا يعملون بحسب الطرق التي نقترحها بالضبط. في الواقع، إن أوصاف السلوك المعتاد لثقافة معينة تميل أن تنطبق فقط بطريقة عامة على المجموعة وليس أي فرد على وجه التحديد. ومع ذلك فنحن نرجو أن كلاً من الميول الثقافية التي نناقشها وعملية النقاش نفسها سوف تحفز الحوار المفيد الذي يتضمن هذه الأشياء والمزيج المختلط للقوميات في الفرق المرسلية.

الإحساس بالمجتمع

إن مفتاح بقاء الفرق متعددة الثقافات في الإرساليات هو تدعيم ما يدعوه علماء نفس المجتمعات على مدى أكثر من الـ 25 سنة الماضية "الإحساس بالمجتمع". ويمكن تعريف هذا بأنه "إدراك التشابه مع الآخرين، والاعتراف بالاعتماد المتبادل مع الآخرين، والرغبة في الحفاظ على هذا الاعتماد المتبادل بإعطاء الآخرين أو عمل ما يتوقعه الواحد كل من الآخر والإحساس بأن الواحد جزء من كيان أكبر يمكن الاعتماد عليه".

إن ماكميلان وتشافس (Macmillan & Chavis, 1986) يحددون أربعة عناصر ضرورية لإحساس سامي بالمجتمع في إطار مجموعة مرجعية خاصة".

- عنصر العضوية: الإحساس بالانتماء أو مشاركة الإحساس بالصلة الشخصية.
- عنصر التأثير: الإحساس بوجود تأثير على مجموعة والتأثر بتلك المجموعة.
- عنصر إشباع الحاجات: الاعتقاد بأن احتياجات المرء يمكن تلبيتها وتُلبى من خلال الموارد الجماعية للفريق.
- عنصر الارتباط العاطفي المشترك: الالتزام والتماسك الذي ينبع من تجربة التاريخ المشترك.

يمكن أن تكون عملية مثيرة للتحدي واستهلاك الوقت للفرق المتعددة الجنسيات، أو أي فرق، لتطوير هذا الإحساس بالمجتمع. ومع ذلك، عندما يلتزم أعضاء الفريق بأن ينموا معاً من خلال هذه العملية، يمكن أن تكون الفوائد عظيمة.

نقاط القوة في الفرق المتعددة الثقافات

يمكن أن تكون الفرق المتعددة الثقافات نموذجاً لتنوع جسد المسيح كما في الإنسان أفضل من الفرق ذات الثقافة الواحدة. إن الفريق ذو الثقافة الواحدة لا يمثل بيسر الطبيعة الدولية للمسيحية. على سبيل المثال، فإن وزير تعليم أفريقي قال ذات مرة لطاقم بحارة عملية سفينة التعبئة "لوجوس": "أنتم تشبهون الأمم المتحدة، بإستثناء شيء واحد ـ أنتم متحدون حقاً!".

يمكن للفرق المتعددة الثقافات أن تكون إظهاراً لقوة الله المغيرة في العلاقات بين الثقافات. يلاحظ الناس قوة الله الشافية للأمم عندما يخدم العاملون من الأمم القوية بفرح تحت قيادة قائد من دولة أقل قوة. إن الوحدة بين الأعداء السابقين ـ مثل الصلاة معاً بين عاملي الإرساليات الأرجنتينية والبريطانية خلال صراع جنوب الأطلنطي سنة 1982 أو بين المسيحيين العرب والأوروبيين الغربيين خلال أزمة البلقان سنة 1999 ـ تُعد اعترافاً بالفضل للإنجيل وهذا يحدث تأثيراً كبيراً على الذين هم من خارج.

إن الفرق المتعددة الثقافات يوجد بداخلها حساسية متزايدة لما هو كتابي وما هو ثقافي فيما بينهم. إنها تساعد أعضاءها لكي يروا أنفسهم والثقافة المضيفة من خارج ثقافتهم الخاصة. إن الخلفيات الثقافية العديدة تقدم وجهة النظر الصحيحة، وتساعد الفريق، كوحدة واحدة، للاستجابة بصورة ملائمة مقللة المخاطر غير الضرورية للتسبب في الإساءة أو التعرض لها.

إن الفرق متعددة الثقافات، بسبب تنوع أفرادها، قد تكون أقل احتمالاً للتعرض للتشويش من قِبَل الآخرين بالاشتباه في أنهم "عملاء سيئين" وبذلك يكونون أقل احتمالاً أن يُنظر إليهم بأنهم مخربون من قِبَل الدولة المضيفة. إن الأمريكان ليسوا الوحيدين الذين قد يواجهون هذه الشبهات!

مع أن كل البشر متميزون في إطار ثقافتهم الخاصة، إلا أن كل مجموعة قومية تميل أن يكون لديها سمات نموذجية معينة يمكن أن تُثري الفريق. إن شدة الحساسية البرازيلية، أو الحماسة الكورية، والالتزام الجنوب أفريقي، والتنظيم الأمريكي يمكن أن تكمل بعضها بعضاً لتجعل الوحدة المترابطة أشد قوة من الأفراد كل على حدة.

أخيراً، إن الكنائس الوطنية تستفيد، وتُثري من خلال خبرة الفريق متعدد القوميات التابع للكنائس التي أرسلته. فإذا كانت تلك الكنائس تبقى على صلة وثيقة مع مُرسليها، فإنها سوف تكتسب فهماً متزايداً لجسد المسيح وطبيعة إرسالية الله.

مشكلات في الفرق متعددة الجنسيات

مع أن امتزاج الثقافات يجلب فوائد عديدة، إلا أنه ليس بدون أخطار محتملة، إن التوجيه الصحيح والاتجاه المستمر للتعلم والخدمة ضروريان لحل هذه المشكلات. تقرر ماكين (Mackin) إنه من التحديات المستمرة إنه يتوجب مع الفريق التمييز بين الأشياء المُدانة بوضوح والموافق عليها من قِبَل الكتاب المقدس عن الأشياء التي تعتبر إما محايدة (غير واضحة المعالم) أو خاضعة لتفسيرات عديدة، مثل شرب المشروبات الكحولية.

من أمثلة المشكلات المحتملة التي نصفها فيما بعد تنبع أساساً من الجوانب المحايدة وغير الواضحة. كما تذكر ماكين قُرَّاءها، إنه يجب التأكيد على المحبة، والوحدة والسلامة عندما يحاول الفريق حل المشكلات العديدة الماثلة.

المشكلات المتعلقة بالقيادة

بداية من أسلوب التواصل فإن قائد الفريق الأمريكي قد يسبب إهانة بسبب استخدام الأسلوب غير المتحفظ والمباشر سواء في إعطاء التعليمات أو في تصحيح الأخطاء. إن القائد الذي يشعر بالارتياح التام للأسلوب غير المتحفظ من التواصل يمكن أن يتوقع أسلوباً مماثلاً من عدم التحفظ والصراحة من أعضاء الفريق في التعبير عن احتياجاتهم. بالإضافة لذلك، فإن الأمريكي قد يفترض أن السلطة مبنية أساساً على التوصيف الوظيفي، بأكثر منه على العلاقات القوية والاحترام المرتبط بالعمر.

إن الفشل في تمضية الوقت في الفريق في تطوير العلاقات بين أعضاء الفريق يمكن أن يُضعف من إدراك الفريق لسلطة القائد الأمريكي. فلكي يكون على صلة بكل أعضاء الفريق، فعلى الأمريكي أن يُكوِّن شبكة من المستمعين لتساعده على فهم أعضاء الفريق الآخرين. والمثال لذلك يكون باكتشاف احتياجات امرأة كورية في الفريق من خلال زوجين كوريين يدركان موقفها الخاص.

قد يجد القائد الكوري أمريكيين يؤمنون بالمساواة بين البشر يكونون صريحين أكثر مما ينبغي في التعبير عن اختلافهم مع وجهات نظره. إن الأسلوب غير الرسمي في اللغة والأوضاع الجسمية للأمريكيين والبرازيليين قد لا تحمل له الاحترام الذي يرغبه. ومن الناحية الأخرى، فإن أسلوبه المباشر قد يسيء للأمريكيين، وإلى حد ما، البرازيليين.

بسبب الاستماع بعناية في اجتماع الفريق، فإن القائد الأفريقي قد لا يُعبِّر بصراحة عن آرائه حتى النهاية، عندما يلخص ما قيل بأسلوبه الخاص. إن عدم التوجيه الواضح قد يترك بعض الأمريكيين أو الكوريين يتساءلون

عما إذا كان القائد يقود أو يتبع الباقيين. وفي نفس الوقت، فإن الكوريين على استعداد للتجاوب مع الرضوخ الأفريقي للشيوخ وكبار السن، وهذا شيء يختلف معه الأمريكيون والبرازيليون ذوو التوجه الشبابي.

إن القائدات الإناث قد يُقبلن من قِبَل الأمريكيين وربما من البرازيليين. ولكن الرجال الكوريين يجدون صعوبة في الخضوع للمرأة ما لم يكن لديها خبرة كبيرة تسمح لها بترأس الرجال. مع أن النساء الأفريقيات يحصلن على سلطة معينة في المجتمع، إلا أنهن لا يحصلن على أدوار قيادية في المراكز الكنسية. النساء الأمريكيات المنفتحات على تبوء المناصب القيادية قد يشعرن بالاختناق من الكوريين وإلى حد ما من قِبَل البرازيليين، الذين قد لا يريدونهن أن يتحركن فوق منصب الإدارة الوسطى.

أخيراً، فإن القادة غالباً يصيحوا منهمكين في تقديم المشورة غير الرسمية لأعضاء الفريق. إن النظام التعليمي الكوري يصوغ الكوريين يجعلهم يفترضون أن الخبير يقوم بدور الحديث، والمتعلم يقوم بالإصغاء. وهكذا، فإن القائد الكوري قد يكون أكثر ميلاً ليخبر أعضاء فريقه بما يفعلون، بدلاً من الاستماع لاحتياجاتهم. إن الأمريكي أو البرازيلي الذي لا يعطي توجيهات واضحة المعالم في المشورة قد ينظر إليه من قِبَل أعضاء الفريق الكوري كقائد ضعيف.

مشكلات أسلوب الحياة

تكمن معظم المشكلات النفسية في الفرق المتعددة الثقافات في جانب نظام الحياة. إن هذه القضايا تنتقل إلى ما وراء وظيفة المرء إلى الأسئلة الخاصة بالقيم والمشاعر الشخصية التي يتعلق بها الشخص تعلقاً شديداً.

اللغة والحقيقة

من المُرجَّح أن قادة الفريق يحبون أن يتحدثوا باللغة الإنجليزية، وقد يشعر البرازيليون والكوريون بالضيق لذلك. إن الكوريين، على الأخص، يجدون من الصعوبة أن يعبروا عن المشاعر العميقة، حيث أن فجوة اللغة يمكن أن تتعقد بسبب الطبيعة المتحفظة عموماً مقارنة بزملائهم. إن الإحباطات الشخصية والعلاقات السطحية قد تنتج عن ذلك. هناك خطورة لذلك قد ينتج عنها تكوين تحزبات قومية حصرية بسبب الاختلافات اللغوية.

قد يتحدث الأفريقيون في الفريق لغة إنجيلزية متميزة، ولكن على الرغم من أنهم قد يختلطون بسهولة مع الثقافات الأخرى، إلا أنهم قد يتصارعون مع التعبير عن مشاعرهم العميقة بطريقة يفهمها الآخرون. قد تُقيَّم العلاقات من قِبَل الأفريقيين ليس لأجل أي فائدة تُرجى من وراء ذلك بل لأجل القيمة الذاتية للعلاقة نفسها.

فيما يختص بقبول الحقيقة، فإن القيم الكورية التقليدية تنظر إلى الكذب كالمتسبب في الضرر المتعمد، بأكثر منه كالفشل في تقديم سرد حرفي بالحقائق. إنه لا ينظر إليه كموضوع يسهل التوصل فيه إلى ما هو خطأ وما هو صواب بل كعادة ذميمة. إذا كان إنسان كوري غير متاح للحديث إلى شخص ما في التليفون، يمكنه بضمير صالح أن يأمر طفله بأن يقول إنه ليس في المنزل. ولكن الأمريكي يعتبر ذلك كذباً، حتى لو كانت كذبة بيضاء. مثل هذه القيم الأساسية المتعلقة بالحديث غير المباشر وعدم الرغبة في إيذاء مشاعر الآخرين، على النقيض من قيمة الأمانة المباشرة، قد تسبب انقساماً في الفريق. في هذا الجانب، بالإضافة إلى ما يحدث في الصراعات الأخرى، الاهتمام الأفريقي بكل من الحقيقة ومشاعر الآخرين قد يكون مفيداً، في التعامل مع السلوك غير اللائق بطريقة عدم المواجهة.

الوقت

الأمريكان، مقارنة بالآخرين، يميلون لتحديد فواصل واضحة بين العائلة والخدمة، بين الوقت الشخصي والخدمة أو وقت العمل. وقد ينشأ الصراع عندما يعتبر الأمريكيون متحفظين أكثر من اللازم فيما يتعلق بوقتهم أو من الناحية الأخرى عندما يعتقد الأمريكيون أن زملاءهم لا يهتمون بعائلاتهم على الوجه الصحيح. أما الأفريقيون فقد يكون لديهم أشمل وجهة نظر بشأن قضايا العائلة، فلا يميزون كثيراً بين الوقت الخاص والوقت العام أو تخصيص الموارد للعائلة، والعمل، والخدمة.

إن قيم ومشاعر الزوجات في الفريق، واللواتي نشأن في ثقافات متباينة. وبقيم وتوقعات مختلفة، يجب أن تؤخذ في الاعتبار. نفس الشيء ينطبق على قيم ومشاعر الأطفال الذين نشأوا معاً في بيئة متعددة الثقافات. إن الآباء

الكوريين قد يجدون صعوبة عندما يبدأ أطفالهم، الذين ربما يدرسون في مدرسة يسيطر عليها الأمريكان، في توقُّع أن يعاملهم آباؤهم بطريقة أمريكية وليس بطريقة كورية.

وقد يشعر الأمريكيون بالاستياء بسبب ممارسات تربية الأطفال حيث يعتبرون الأطفال الكوريين مدللين وغير منضبطين، وقد يعتبرون آباء الأطفال فاشلين في القيام بدورهم. وينطبق ذلك حتى على الأطفال الصغار، الذين يبلغون الثالثة والرابعة من العمر، والذين لم يعاقبهم الآباء الكوريين بعد. ومع ذلك، فقد يغضب الأطفال الكوريون في المرحلة الابتدائية والأطفال الأكبر سناً بسبب القيود الموضوعة على وقتهم. مقارنة بزملائهم الأطفال من الثقافات الأخرى.

قد لا يفهم الكوريون، والبرازيليون، والجنوب أفريقيين السود كيف أن الأم الأمريكية يمكنها أن تترك الطفل يبكي، على سبيل المثال عندما يستيقظ في الليل. ولذلك فإن أعضاء الفريق يجب أن يحترموا أساليب تربية الأطفال وفقاً للثقافات المختلفة لكل مجموعة من الأباء، ولكن على الآباء أيضاً أن يكونوا حسَّاسين تجاه تأثير سلوك أطفالهم على الفريق. مع أن العائلات الأخرى قد تستفيد بالاتجاه نحو الانضباطات الكورية، مثل الدراسة ودروس الموسيقى ، إلا أنه على الآباء الكوريين أن يكونوا مستعدين للتأثيرات الحتمية تجاه الاستخدام غير الواضح المعالم لوقت الأطفال.

يعلم الأطفال اهتمام رئيسي لآباء المرسلين. إن العائلات من الولايات المتحدة والمملكة المتحدة تميل أن يكون لديها المزيد من الخيارات المرتبطة بأرض الوطن أكثر من المرسلين من البلاد الأخرى. إن الكوريين، والجنوب أفريقيين، والبرازيليين من المرجح أنهم سوف لا يجدون التعليم الذي يتفق مع النظام الموجود في أوطانهم الأصلية، إن الالتحاق بمدرسة أمريكية أو بريطانية سوف يُسهم في فقدان الهوية القومية لدى الأطفال. وهذا يؤدي إلى ميل العائلات الكورية لعدم العودة إلى كوريا في الإجازة، لأن أطفالهم لا يتلاءمون مع النظام التعليمي.

الوقت

أبعاد "توجيه الوقت" مقابل "توجيه الحدث" يمكن أن تكون متعبة بنوع خاص. يركِّز الأفريقيون على الحاضر، دون التضحية بالعلاقة أو العملية لأجل الهدف، والأمريكيون، الذين يصابون بالإحباط عندما لا يكون الآخرون "في الميعاد" المضبوط في اجتماعات ومواعيد الفرق، بحاجة أن يتعلموا أهمية التركيز على الحاضرين، وليس على الغائبين. وفي نفس الوقت، قد يستفيد الآخرون من اهتمام الأمريكيين بأولئك الغائبين. يبدو أن الكوريين قد استجمعوا القوى ليكون توجههم نحو الفريق بينما نجحوا أيضاً في القيام بالأشياء. ربما يمكن للجميع أن يتعلموا من المثل القائل: "ليس هناك اندفاع في أفريقيا، ولكن عندما يحين وقت الحصاد، يصبح الجميع مشغولين ما عدا الأحمق".

الوحدة

يميل الأفريقيون والكوريون أن يكونوا أكثر توجُهاً نحو الفريق من الأمريكيين والبرازيليين. قد يشعر الأمريكيون والبرازيليون أن زملائهم من الفريق الكوري يبالغون في حماية بعضهم البعض من الانتقاد. ولكن الكوريون، من المرجح أن يشعروا أن أعمالهم تُظهر الحب والوحدة. إن الأمريكيين والبرازيليين يمكنهم أن يتعلموا من تأكيد الكوريين والأفريقيين على الوحدة، حتى تؤثر إيجابياً على الفريق ككل. يمكن للكوريين أن يتعلموا من الآخرين قيمة المعنى الأشمل للفريق، الذي لا يركِّز على التكتل العرقي.

الحيز

يجب أيضاً التفكير في استخدام الحيز: على المستوى الشخصي، والحميمي، بالإضافة إلى المناطق النظيفة والمقدسة. إن خلع الأحذية في البيوت أو عند دخول منبر الكنيسة عادة تميز الكوريين. فالاحترام المتبادل يجب أن يظهر في بيوت الآخرين فيما يتعلق بهذا الموضوع. مناطق الراحة التي تشتمل على البعد المادي تختلف. يميل الرجال الأمريكيون أن تكون هناك مسافة تبعد الواحد عن الآخر، بينما يمشي الكوريون معاً وذراع كل منهم في ذراع الآخر. وعلى الرغم من الصراحة الأمريكية المعهودة تجاه الآخرين، إلا أن الأكثر ترجيحاً أن الأفريقيين، والبرازيليين، أو الكوريين يحاولون أن يمنعوا التدخل في حيزهم الشخصي، وممتلكاتهم ووقتهم.

الطعام

قد يكون الطعام جانب آخر من جوانب الصراع، بالإضافة إلى أنه مصدر المرح المتميز بدماثة الخُلق. الطعام الكوري مختلف تماماً عن الطعام الأمريكي، والأفريقي، والبرازيلي. قد يجد العُزاب الأمريكيون والبرازيليون الذين يعيشون مع الكوريين، أو العائلات التي تعيش بجوار العائلات الكورية أن الروائح المختلفة للطعام الكوري بغيضة، بينما يمكن للأفريقيين أن يتكيفوا بأكثر سهولة. قد تقدم الوجبات المشتركة المبنية على طعام البلد المضيف حلاً لهذه المشكلة.

الرومانسية

أخيراً، فإن الفرق المتعددة الثقافات التي تضم العُزاب، تزيد من احتمال الرومانسية والتزاوج بين الثقافات. يجب أن يتم التوصل لاتفاق مقدماً على كيفية التعامل مع الرومانسية في الفريق، وبنوع خاص، إن كانت العلاقات بين الثقافات المختلفة مسموحة أم لا. إن الصداقة المعتادة في إحدى الثقافات قد يُنظر إليها كجذب رومانسي للأنظار في ثقافة أخرى. إن قادة الفرق قد يكونون بحاجة بجوار المشورة أن يساعدوا على تطوير الارتباطات في العلاقات. قد يجد الكوريون أن الرومانسية بين الثقافات المختلفة تشكل مشكلة معينة، لأن الزواج من شخص غير كوري من المرجح أن تسبب تعطيلاً للقدرة على التلاءم مع الثقافة الكورية. إن تحديات الزيجات عبر الثقافات كبيرة، ولكن بالنسبة للأفريقيين، فإن البرازيليين والأمريكيين، فإن هذه الزيجات تميل أن تكون مقبولة بالفعل في الوطن الأم عنه في كوريا.

أنماط الخدمة

مشكلة الروحانية الشخصية هامة في تحديد خدمة الفريق. مجدداً، فإن أعضاء الفريق من الثقافات المختلفة يجب أن يتعلموا من بعضهم البعض. إن الافتراض مقدماً أن وجهة نظر المرء عن الروحانية تصلح للجميع. سواء كان ذلك تأكيداً على أوقات التأمل اليومي لوحده أو كمجموعة، في الحصول على كلمة محددة من الرب"، مع ممارسة انضباطات روحية شاقة، وهلم جرا- قد تسبب انقسامات ونقصاً في الاحترام المتبادل.

من المرجح أن أنماط العبادة تختلف. إن البرازيلي المعمداني قد يكون أكثر إسرافاً في التعبير عن العاطفة من الأمريكي الخمسيني. قد يظهر الكوريون أسلوب التعبير بالترنيم في أوقات الصلاة قد يجده البرازيليون والأمريكيون دليلاً على السيطرة. من المحتمل أن الأفريقيين يوطنون أنفسهم على تشكيلة واسعة من الأنماط. فعند انضمامهم للفريق، يجب توجيه نظر الأعضاء الجدد إلى هذه الفروق وأن يُطلب منهم أن يكونوا مراقبين بأكثر منه مسيطرين في العبادة العامة، حتى يتكون لديهم الإحساس بالأسلوب المشترك للفريق. إن هذا النمط أو الأسلوب سوف يتطور مع الوقت، وتكون لديه الإمكانية بأن يصبح استعراضاً جميلاً لتمثيل تقاليد العبادة المتنوعة.

أخيراً، هناك صراع محتمل على وسيلة القيام بالكرازة وإنشاء كنائس جديدة. يميل الأمريكيون في الرغبة في عمل الأبحاث في المنطقة عن طريق الوسائل العلمية الاجتماعية وإدارة هذه العملية طبقاً لخطة منطقية. سوف يؤكد البرازيليون على أهمية تكوين العلاقات في المجتمع، بالنسبة للكوريين، سوف تكون الغيرة والحماس سمة سائدة، جنباً إلى جنب مع الوعظ ووسائل الكرازة المباشرة الأخرى التي يتم التركيز عليها إذا لم تكن اللغة عائقاً. الصلاة سوف تكون أيضاً عنصراً حيوياً للاستراتيجية الكورية، جنباً إلى جنب مع التكريس الشخصي الكامل لأنشطة تأسيس الكنائس. بالنسبة للجنوب أفريقي الأسود فإنه قد يمتلك أفضل الطرق المبنية على العلاقات والتلقائية، والغيورة على الوعظ ولكنها أيضاً المهتمة بمشاركة الموارد مع الفقراء، وفي كل ذلك الإدراك العميق بالحاجة بالاعتماد على الله في الصلاة.

الختام

الفرق المتعددة الثقافات جزء هام من استراتيجية الإرساليات. في الواقع، فإنها قد تكون أحصنة الشغل الرئيسية التي سوف يستخدمها الله للمساعدة في حرث، وزراعة وحصاد الحقول الأمامية. لقد حددنا بعض الجوانب الملموسة التي تحتاج بعض هذه الفرق للتأمل فيها وهي تحاول تأسيس الإحساس بالمجتمع بين بعضهم

البعض، بالإضافة إلى حيوية الخدمة. هناك فرق قوية متعددة القوميات تأخذ وقتاً لكي تتطور وتنمو. تأتي هذه القوة من فهم قيم بعضها البعض، بالإضافة إلى ممارسة القيم الكتابية لخدمة بعضها البعض، وإعطاء الأولوية كل منها للأخرى، والاستعداد للتغيير من أجل التهذيب المتبادل.

يقول خبير العلاقات بين الثقافات جيرت هوفستيد: "إن مبدأ البقاء في عالم متعدد الثقافات هو أن المرء ليس بحاجة للتفكير، والشعور، والعمل بنفس الطريقة حتى يتفق على القضايا العملية ويتعاون". إذا كان ذلك أساسياً في عالم العمل، فكم بالحري يجب أن نكون، متحدين في المسيح، وعاملين بنعمة الروح والقوة، وقادرين على التوحُّد معاً في خدمة مثمرة لربنا!.

حالات ميدانية

الحالة الأولى:

دافيد ويلسون، المدير الأمريكي للحقل المرسلي في وسط آسيا، يزور واحداً من فرقه المتعددة القوميات. إنه يعرف أن بعض الكوريين في الفريق لا يتحدثون الإنجيلزية جيداً، مع إنهم يبذلون جهوداً جبارة لتعلمها. من خلال مقابلاته الفردية مع كل أعضاء الفرق، فهو يسأل إن كانت هناك أية مشكلات شخصية يجب أن يكون مُلمَّاً بها. وهو متأثر بنوع خاص بالطريقة التي تجعل سوجونج (Soo Jung) القادمة الجديدة مرحة ومبتهجة، وهو يعلق على ذلك لقائد الفريق. فيما بعد يكتب قائد الفريق إلى دافيد. كما اتضح، فإن (Soo) قد ابتسمت ولكنها لم تستطع أن تفهم كلمة قالها دافيد. في الواقع، فقد كانت تواجه أزمة شخصية متعلقة بمرض والدها غير المسيحي في أرض الوطن في كوريا. ويحتج دافيد وهو يقول: "ولكن كيف لي أن أعرف. لقد سألتها. ولم تخبرني أي شيء" ما الذي يمكن لدافيد أن يفعله بطريقة مختلفة في المستقبل؟ هل من نصيحة تقدم ل (Soo Jung) أو لقائد الفريق؟

الحالة الثانية:

عمل جرمياس سيلفا (Jeremias Silva) لمدة 10 سنوات تقريباً في أفريقيا، بعيداً عن وطنه في ساو باولو. في بعض الأحيان، يتساءل إن كان يفضل أن يعود للسنوات الأولى، عندما عمل هو وزوجته وحدهما وليس في فريق. لقد انضم إليهما عائلة "Smith" (أمريكان) وعائلة "كيم" "كوريون" وكل من العائلتين لديهما أطفال في المدرسة، منذ سنتين. كلا العائلتين كانتا ملتزمتين التزاماً كبيراً عندما أتيا، ولكن الآن عدم الوحدة بددت شمل الفريق. يعتقد (Dave Smith) بشدة أن العمل الذي يبذل لتطوير المجتمع- حفر آبار الماء وإدارة فصول الرعاية الصحية الأساسية- يجب أن يلعب دوراً مساوياً للشهادة المباشرة في خدمة الفريق. ولكن (Won Ho Kim) يعتقد أن مثل هذه الأنشطة التطويرية يجب أن تحتل المرتبة الثانية. كلا الرجلين يستخدمان الأساليب الجدلية من الكتاب المقدس لدعم موقفهما. يتساءل (Jeremias) عما يمكن أن يكون عليه الحال لو لم تكن هناك قضايا ثقافية أساسية موجودة تفرق بين العاملين لديه. ما هي بعض هذه القضايا؟ كيف يمكن لجرمياس أن يحل أياً منها.

الحالة الثالثة:

لجنة تنفيذية لهيئة مُرسلية تواجه موقفاً محيراً. واحد من قادة فرقها يعيش في مجتمع يسيطر عليه الذكور يريد أن يتخلى عن منصبه. ويجب أن يعين شخصاً بديلاً بسرعة. هناك خيار واضح لمن يخلفه فيما يتعلق بالمواهب، والمهارات والخبرة. إنها إليزابيث (Elisabete) وهي امرأة برازيلية عازبة. المشكلة أنها امرأة وعازبة. المشكلة بالنسبة للكثيرين تتمثل في الجنس والحالة الاجتماعية، وليس في قدراتها. لو تم تعيينها، من المؤكد أنها سوف ترفض بتواضع، ولكن اللجنة تعتقد أنها سوف تقبل لو أنهم شجعوها على تحمل المسئولية. ولكن حتى لو قبلت، فإن اللجنة تتساءل إن كان فريقها المتعدد الثقافات سوف يقبلها كقائدة. كيف سيمكنها أن تتعامل مع مجموعة القادة، وكلهم من الرجال، من الكنيسة الوطنية الصغيرة؟ ما الذي يجب على اللجنة التنفيذية أن تفعله؟ وهب أنها عيَّنت إليزابيث، كيف يمكنها أن تساعدها لكي تنجح؟

الحالة الرابعة:

لقد كان كفاحاً حقيقياً لإنجاز الكثير خلال الاجتماعات الأسبوعية الثلاث للفريق المتعدد القوميات في آسيا. واحد من الرجال البرازيليين العُزاب قد وقع في حب عضوة في الفريق الكوري، وقد أدى ذلك لبعض الانقسام. كان رأي قائد الفريق الكوري وزوجته أنه من الأفضل عدم تشجيع مثل هذه العلاقة. الأعضاء الثلاثة الآخرون في الفريق، زوجان أمريكيان وإبنهما البالغ من العمر 20 سنة، لا يرون مشكلة خطيرة إزاء ذلك، بشرط أن يتمهلا ويكونا مسئولين عن أفعالهما. يحاول القائد أن ينصح الرجل البرازيلي على انفراد، ولكنهما يختلفان. يحاول الأمريكي الأكبر سناً أن يعمل كوسيط بين كلا الطرفين، عندما يُثار هذا الموضوع خلال اجتماعات الفريق. المرأة الكورية مرتبكة، ويشعر قائد الفريق بتجاهل سلطته. ويريد الأمريكان تغيير الموضوع والانتقال إلى مشكلات الخدمة والتركيز عليها، ويخاف البرازيلي أن يفقد الزوجة المحتملة. قم بدور أحد الأعضاء السبعة للفريق، وصِف ما يمكن أن تفعله للمساعدة في حل هذه المشكلة؟

الحالة الخامسة:

يوجد ثمانية من الأزواج والزوجات، جنباً إلى جنب مع عدة أفراد عُزاب، يعملون معاً في مدينة بشمال أفريقيا. التوتر بين الزوجات يبدو أنه على وشك أن ينفجر فيتحول إلى نقد علني. جين (Jane)، من أمريكا يائسة لأن مجهوداتها لإيجاد أرضية مشتركة لفريق الزوجات قد باءت بالفشل. وهاي سوك (Hae Sook)، من كوريا، يبدو أنها قانعة بأن تعمل في هدوء فتقوم بالطهي، وتنظيف المنزل، وخدمة زوجها- أم أن الأمر يبدو هكذا؟ كلاهما يشعران بالرفض من قِبَل سيلفينا من البرازيل، التي تساعدها ملامحها الجسدية ومهاراتها اللغوية على التلاؤم مع السيدات المحليات. وفي نفس الوقت، فإن إستر من جنوب أفريقيا، تتذكر أيامها الأولى في وطنها من خلال بعض التجارب السلبية المتعلقة بالسباقات التي اشتركت فيها في المدينة. كيف تساعد هؤلاء النساء على التفاهم ومساعدة بعضهن البعض؟

تأمل ومناقشة

تصفَّح في الحالات الميدانية الخمس السابقة وأجب على البنود في نهاية كل حالة.

استخدم المادة المقدمة في هذا المقال، وتجربتك، وموارد أخرى للتجاوب مع هذه الحالات. مناقشة هذه الحالات وسيلة عظيمة لبناء الفرق.