

ਐਲਡਰਾਂ ਦੇ ਬਗ਼ੈਰ ਮੰਡਲੀ ਵਿਚ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ

ਕਿਸੇ ਸਥਾਨਕ ਮੰਡਲੀ ਵਿਚ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਤੇ ਸਾਡੇ ਦਿਮਾਗ ਵਿਚ ਐਲਡਰਾਂ ਜਾਂ ਐਲਡਰਾਂ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਆ ਹੀ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਮੰਡਲੀਆਂ ਵਿਚ ਐਲਡਰ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਅਮਰੀਕਾ ਵਿਚ ਵੀ ਪ੍ਰਭੂ ਦੀ ਕਲੀਸੀਆ ਵਿਚ ਲਗਭਗ ਅੱਧੀਆਂ ਮੰਡਲੀਆਂ ਵਿਚ ਪੰਜਾਹ ਜਾਂ ਇਸ ਤੋਂ ਘੱਟ ਮੈਂਬਰ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਛੋਟੀਆਂ ਛੋਟੀਆਂ ਮੰਡਲੀਆਂ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਐਲਡਰਾਂ ਦੇ ਬਗ਼ੈਰ ਹੀ ਹਨ। ਕਈ ਵਾਰ ਵੱਡੀਆਂ-ਵੱਡੀਆਂ ਕਲੀਸੀਆ ਵਿਚ ਵੀ ਐਲਡਰ ਨਿਯੁਕਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ। ਇਸ ਦੇ ਬਗ਼ੈਰ, ਮਿਸ਼ਨ ਖੇਤਰ ਵਿਚ ਭਾਰਤ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਆਸਟ੍ਰੇਲੀਆ, ਗੁਆਨਾ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਜਰਮਨੀ, ਹਰ ਥਾਂ ਐਲਡਰਾਂ ਦਾ ਹੋਣਾ ਨਿਅਮ ਨਾ ਹੋ ਕੇ ਅਪਵਾਦ ਹੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਜੇ ਅਸੀਂ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਦੇ ਵਿਸ਼ੇ ਦੀ ਚਰਚਾ ਨੂੰ ਕਲੀਸੀਆ ਵਿਚ ਐਲਡਰਾਂ ਦੇ ਹੋਣ ਨਾਲ ਜੋੜਦੇ ਹਾਂ, ਤਾਂ ਅਸੀਂ ਉਸ ਸਵਾਲ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰ ਰਹੇ ਹਾਂ ਜੋ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਹੈ ਕਿ ਜਿਸ ਕਲੀਸੀਆ ਵਿਚ ਐਲਡਰ ਨਾ ਹੋਣ ਉਸ ਕਲੀਸੀਆ ਦਾ ਰਹਿਨੁਮਾ ਕੌਣ ਹੋਵੇਗਾ?

ਇਸ ਸਵਾਲ ਦੇ ਜਵਾਬ ਲਈ ਆਓ ਚਾਰ ਸੁਝਾਵਾਂ ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੇ ਹਾਂ।

ਮੰਡਲੀ ਐਲਡਰਾਂ ਦੇ ਬਗ਼ੈਰ ਵੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ

ਪਹਿਲਾ ਸੁਝਾਅ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਐਲਡਰਾਂ ਦੇ ਬਗ਼ੈਰ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਮੰਡਲੀ ਬਾਈਬਲ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਰਸੂਲਾਂ ਦੇ ਕੰਮ 13 ਅਤੇ 14 ਅਧਿਆਇ ਵਿਚ ਪੌਲਸ ਅਤੇ ਬਰਨਾਬਾਸ ਨੇ ਆਪਣੀ ਪਹਿਲੀ ਮਿਸ਼ਨਰੀ ਯਾਤਰਾ ਵੇਲੇ ਕਈ ਮੰਡਲੀਆਂ ਕਾਇਮ ਕੀਤੀਆਂ ਸਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਉਸੇ ਰਾਹ ਵਾਪਿਸ ਜਾਂਦਿਆਂ ਲੂਕਾ ਲਿਖਦਾ ਹੈ ਕਿ "ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਹਰੇਕ ਕਲੀਸੀਆ ਵਿਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਬਜ਼ੁਰਗ ਠਹਿਰਾਏ ਅਤੇ ਰੋਜ਼ਾ ਰੱਖ ਕੇ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕੀਤੀ ਤਾਂ..." (ਰਸੂਲਾਂ ਦੇ ਕੰਮ 14:23)। ਇੱਥੇ ਦੱਸਿਆਂ ਕਈ ਮੰਡਲੀਆਂ ਵਿਚ ਥੋੜ੍ਹੀ ਦੇਰ ਤਕ ਐਲਡਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। (ਪਤਾ ਨਹੀਂ ਉਹ ਕਿੰਨੀ ਦੇਰ ਤਕ ਇਵੇਂ ਹੀ ਰਹੀਆਂ ਹੋਣਗੀਆਂ; ਇਸ ਬਾਰੇ ਵਿਚ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਕਿਆਫ਼ੇ ਲਾਏ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।) ਹੁਣ ਪੌਲਸ ਅਤੇ ਬਰਨਾਬਾਸ ਨੇ ਹਰੇਕ ਕਲੀਸੀਆ ਵਿਚ ਐਲਡਰ ਠਹਿਰਾ ਦਿੱਤੇ ਹਨ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਲੀਸੀਆਵਾਂ ਵਿਚ ਜਦ ਐਲਡਰ ਨਹੀਂ ਸਨ ਤਾਂ ਤਦ ਵੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕਲੀਸੀਆਵਾਂ ਹੀ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਸੀ! ਇਸ ਦਾ ਅਰਥ ਇਹ ਹੋਇਆ ਕਿ ਕੋਈ ਕਲੀਸੀਆ ਐਲਡਰਾਂ ਦੇ ਬਗ਼ੈਰ ਵੀ ਨਵੇਂ ਨੇਮ ਦੀ ਮੰਨਣਯੋਗ ਕਲੀਸੀਆ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਚੇਤਾਵਨੀ ਦੀ ਗੱਲ: ਐਲਡਰਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵਿਚ ਬਹੁਤੀ ਕਾਹਲੀ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ

ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜਦ ਵਿਸ਼ਵਾਸੀ ਲੋਕ ਨਵੇਂ ਨੇਮ ਦੇ ਨਮੂਨੇ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਚੱਲਣ ਲਈ ਬੇਚੈਨ ਹੋ ਕੇ ਬਿਨਾਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸਮੇਂ ਦਿੱਤੇ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਥਾਪਣਾ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਵਿਚਾਰ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਹੀ ਬਜ਼ੁਰਗਾਂ ਨੂੰ ਐਲਡਰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਵਿਚ ਕਾਹਲੇ ਦਿਸਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਇੱਜ਼ਤ ਲਈ ਅਯੋਗ ਅਯਾਲੀਆਂ ਨੂੰ ਥਾਪ ਦੇਣ। ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਯਾਦ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਬਾਈਬਲ ਅਨੁਸਾਰ ਜਥੇਬੰਦ ਨਾ ਹੋਣਾ ਬਾਈਬਲ ਦੀ ਸਿੱਖਿਆ ਦੇ ਬਾਹਰ ਜਥੇਬੰਦ ਹੋਣ ਨਾਲੋਂ ਚੰਗਾ ਹੈ।

ਮੰਡਲੀ ਨੂੰ ਐਲਡਰਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਲਈ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਉਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ

ਆਓ ਦੂਜੇ ਸੁਝਾਅ ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੇ ਹਾਂ: *ਮੰਡਲੀ ਨੂੰ ਸ਼ੁਰੂ ਤੋਂ ਹੀ ਐਲਡਰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਉਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।* ਜਦ ਤਕ ਕਲੀਸੀਆ ਵਿਚ ਐਲਡਰ ਨਿਯੁਕਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਤਦ ਤਕ ਉਸ ਵਿਚ ਕੁਝ ਘਾਟ ਹੈ ਜਿਸ ਦੀ ਖ਼ੁਦਾ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਲੋੜ ਹੈ। ਪੌਲੁਸ ਨੇ ਤੀਤੁਸ ਨੂੰ ਕਰੇਤੇ ਵਿਚ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ "ਜਿਹੜੀਆਂ ਗੱਲਾਂ ਰਹਿ ਗਈਆਂ ਸਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸੁਆਰੇ ਅਤੇ ਨਗਰ ਨਗਰ ਬਜ਼ੁਰਗ ਥਾਪ ਦੇਵੇ" (ਤੀਤੁਸ 1:5)। ਤੀਤੁਸ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸ਼ਹਿਰਾਂ ਵਿਚ ਜਾਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵੀ ਕਲੀਸੀਆ ਸੀ। ਤੀਤੁਸ ਨੇ ਐਲਡਰਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨਾ ਸੀ? ਖ਼ੁਦਾ ਨੂੰ ਪਤਾ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਕਲੀਸੀਆ ਨੂੰ ਪਾਸਬਾਨਾਂ (ਪਾਸਟਰਜ਼) ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਦੇਹ ਦੀ ਹਰ ਪਾਸਿਓਂ ਤਰੱਕੀ ਹੋਵੇ; ਇਸ ਲਈ ਉਸ ਨੇ ਕਲੀਸੀਆ ਵਿਚ ਐਲਡਰਾਂ ਦਾ ਅਹੁਦਾ ਬਣਾਇਆ ਹੈ। ਬਾਈਬਲ ਅਨੁਸਾਰ ਕਲੀਸੀਆ ਐਲਡਰਾਂ ਦੇ ਬਗੈਰ ਵੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ; ਇਹ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਵਧ ਵੀ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਪਰ ਜਦ ਤਕ ਇਸ ਵਿਚ ਐਲਡਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਤਦ ਤਕ ਇਹ ਉਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਨਹੀਂ ਬਣ ਸਕਦੀ ਜਾਂ ਉਹ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੋ ਖ਼ੁਦਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਕਲੀਸੀਆਵਾਂ ਐਲਡਰਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਵਿਚ ਦੇਰ ਕਿਉਂ ਲਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ।

ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਮੰਡਲੀਆਂ ਲੰਮੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਐਲਡਰਾਂ ਦੇ ਹੀ ਚੱਲ ਰਹੀਆਂ ਹਨ। ਕਿਉਂ? ਭਲਾ ਪ੍ਰਚਾਰਕਾਂ ਨੇ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਲਈ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਦਾ ਕੰਮ ਸਹੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ? ਕੀ ਇਹ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੁਝ ਕਲੀਸੀਆਵਾਂ ਐਲਡਰਾਂ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਵਿਚ ਇਸ ਲਈ ਨਾਕਾਮ ਰਹੀਆਂ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੇ ਪਿਛਲੀਆਂ ਬਿਜਨਸ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਵਿਚ ਫ਼ੈਸਲਾ ਲਿਆ ਸੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਡਰ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਐਲਡਰ ਨਿਯੁਕਤ ਹੋ ਗਏ ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਨੂੰ ਖ਼ਤਰਾ ਹੈ? ਕੀ ਕਿਸੇ ਅਧਿਕਾਰੀ ਲਈ ਨਾਪਸੰਦ ਕਰਨ ਦੇ ਖ਼ਿਆਲ ਨਾਲ ਐਲਡਰ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣ ਦੀ ਗੱਲ ਨੂੰ ਠੁਕਰਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ; ਜਾਂ ਇਹ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਇਹ ਬ੍ਰਦਾਸ਼ਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਕਿ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲੋਂ ਵੱਧ ਹੱਕ ਹੋਵੇ?

ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਹੱਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ?

ਕਾਰਣ ਜੋ ਵੀ ਹੋਵੇ, ਇਹ ਤੱਥ ਕਿ ਬੇਸ਼ੁਮਾਰ ਮੰਡਲੀਆਂ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਐਲਡਰਾਂ ਦੇ ਹੀ ਚੱਲ ਰਹੀਆਂ ਹਨ, ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਫ਼ੈਸਲਾ ਲੈਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅੱਗੇ ਤੋਂ

ਇਵੇਂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਤੋਂ ਕਿਵੇਂ ਬਚਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ? ਇਹ ਪੱਕਾ ਇਰਾਦਾ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਵਕਤ ਰਹਿੰਦਿਆਂ ਐਲਡਰ ਮੁਕਰੱਰ ਕਰ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ, ਕਲੀਸੀਆ ਕੀ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ? ਇਸ ਲਈ ਤਿੰਨ ਸੁਝਾਅ ਦਿੱਤੇ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ:

ਆਦਮੀਆਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣਾ। ਸ਼ੁਰੂ ਤੋਂ ਹੀ ਆਦਮੀਆਂ (ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਦੇ ਆਗੂ) ਅਤੇ ਪੂਰੇ ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭੂ ਵਿਚ ਲਿਆਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਔਰਤਾਂ ਅਤੇ ਬੱਚੇ ਛੇਤੀ ਪ੍ਰਭੂ ਨੂੰ ਕਬੂਲ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਜੇ ਅਸੀਂ ਪੂਰੀ ਤਾਕਤ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਹੀ ਬਦਲਣ ਵਿਚ ਲਾ ਦੇਈਏ, ਤਾਂ ਅਖੀਰ ਵਿਚ ਸਾਨੂੰ ਅਜਿਹੀ ਮੰਡਲੀ ਮਿਲੇਗੀ ਜਿਸ ਵਿਚ ਸਿਰਫ ਔਰਤਾਂ ਅਤੇ ਬੱਚੇ ਹੀ ਹੋਣਗੇ, ਜਿਸ ਵਿਚ ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਤਕ ਐਲਡਰ ਮੁਕਰੱਰ ਕਰਨ ਦੀ ਉਮੀਦ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ।

ਨਵੇਂ ਮਸੀਹੀ ਬਣਨ ਵਾਲਿਆਂ ਨੂੰ ਸਿਖਾਓ। ਸਾਨੂੰ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਛੇਤੀ ਐਲਡਰ ਬਣਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਲਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਿੱਖਿਆ ਵਚਨ ਵਿੱਚੋਂ ਵੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਹਾਰਿਕ ਵੀ। ਅਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਾਈਬਲ ਦੀਆਂ ਸਿੱਖਿਆਵਾਂ, ਕਲੀਸੀਆ ਦੇ ਸੰਗਠਨ ਅਤੇ ਕਲੀਸੀਆ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਬਾਰੇ ਸਿਖਾਉਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਾਂ। ਅਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੋਂ ਇਹ ਵੀ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਜੇ ਕੁਝ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸਿੱਖਿਆ ਹੈ ਉਹ ਦੂਜਿਆਂ ਨੂੰ ਸਿਖਾ ਕੇ, ਬਾਈਬਲ ਕਲਾਸਾਂ ਵਿਚ ਸਿਖਾ ਕੇ, ਬੰਦਗੀ ਵਿਚ ਅਗਵਾਈ ਕਰ ਕੇ ਅਤੇ ਲੋਕਾਂ ਵਿਚ ਬੋਲ ਕੇ ਇਸ ਸਿੱਖਿਆ ਨੂੰ ਅਮਲ ਵਿਚ ਲਿਆਉਣ। ਸਿਖਲਾਈ ਨਿੱਜੀ ਤੌਰ ਤੇ, ਕਲਾਸਾਂ ਵਿਚ, ਡਾਕ ਰਾਹੀਂ ਜਾਂ ਵੀਡੀਓ ਕੋਰਸਾਂ ਰਾਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਤੋੜਿਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ।

ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਵਿਚ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਿਲ ਕਰੋ। ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਇਕ ਦਿਨ ਆਗੂ ਬਣਨਾ ਹੈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ੁਰੂ ਤੋਂ ਹੀ ਕਲੀਸੀਆ ਦੇ ਫ਼ੈਸਲੇ ਲੈਣ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਕ੍ਰਿਆਵਾਂ ਵਿਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਕਲੀਸੀਆ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੋ ਸਕਣ।

ਕਈ ਵਾਰ ਪ੍ਰਚਾਰਕ ਅਤੇ ਮਿਸ਼ਨਰੀ ਇਹ ਕਦਮ ਚੁੱਕਣੋਂ ਡਰਦੇ ਹਨ। ਕੋਈ ਇਹ ਆਖ ਕੇ ਕਿ ‘ਪਤਾ ਨਹੀਂ ਕਲੀਸੀਆ ਦੇ ਕੰਮ ਬਾਰੇ ਫ਼ੈਸਲੇ ਲੈਣ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਜਾਂ ਨਹੀਂ,’ ਜਾਂ ‘ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਦਿਮਾਗ ਵਿਚ ਅਜੇ ਵੀ ਡਿਨੋਮਿਨੇਸ਼ਨ ਦੀਆਂ ਖ਼ਤਰਨਾਕ ਸਿੱਖਿਆਵਾਂ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।’

ਇਸ ਇਤਰਾਜ਼ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿਚ, ਮੇਰੀ ਪਹਿਲੀ ਸਲਾਹ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਨਵੇਂ ਮਸੀਹੀ ਇਸ ਗੱਲ ਨੂੰ ਜਾਣਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਾਈਬਲ ਵਿੱਚੋਂ ਬਹੁਤ ਕੁਝ ਸਿੱਖਣਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਲੋਕ ਹਨ ਜੋ ਆਪਣੀ ਤਾਕਤ ਦੀ ਹੱਦੋਂ ਬਾਹਰ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਦੂਜੀ ਗੱਲ, ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ ਕਿ ਮਸੀਹ ਵਿਚ ਬਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਬਾਈਬਲ ਦਾ ਗਿਆਨ ਘੱਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਗੁਆਂਢੀਆਂ ਨੂੰ ਮਸੀਹ ਵਿਚ ਲਿਆਉਣ ਦੇ ਢੰਗ ਬਾਰੇ ਬਹੁਤ ਕੁਝ ਪਤਾ ਲਗ ਸਕਦਾ ਹੈ। ‘ਕਿੱਥੇ ਜਮ੍ਹਾਂ ਹੋਣਾ ਹੈ?’; ‘ਕਦੋਂ ਇਕੱਠੇ ਹੋਣਾ ਹੈ?’ ‘ਇਸ ਇਲਾਕੇ ਵਿਚ ਇੰਜੀਲ ਸੁਨਾਉਣ ਦੇ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਢੰਗ ਕਿਹੜੇ ਹਨ?’ ਵਰਗੇ ਸਵਾਲਾਂ ਤੇ ਪ੍ਰਚਾਰਕ ਨੂੰ ਨਵੇਂ ਚੇਲਿਆਂ ਦੀ ਗੱਲ ਤੇ ਧਿਆਨ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਤੀਜਾ, ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਫ਼ੈਸਲੇ ਲੈਣ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਕਰਨੇ ਨਾਂਹ ਕਰਨ ਤੇ ਇਸ ਦੇ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਅਸਰ ਵੀ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਨਾਲ ਪ੍ਰਚਾਰਕ ਜਾਂ ਮਿਸ਼ਨਰੀ ਦੇ ਮਨ ਵਿਚ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਆ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਲੀਸੀਆ ਮਸੀਹ ਦੀ ਨਹੀਂ ਬਲਕਿ ਉਸ ਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਨਵੇਂ ਚੇਲਿਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਇਵੇਂ ਹੀ ਲੱਗੇਗਾ। ਇਸ ਦੇ ਇਲਾਵਾ ਨਵੇਂ ਚੇਲਿਆਂ ਤੋਂ ਫ਼ੈਸਲੇ ਲੈਣ ਦੇ ਮੌਕੇ ਖੋਹ ਲੈਣ ਦਾ ਅਰਥ

ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਰੂਹਾਨੀ ਤੌਰ ਤੇ ਬੱਚੇ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਦੇਣਾ ਹੈ। ਬੱਚੇ ਆਪਣੀ ਰੂਹਾਨੀ ਪੱਠਿਆਂ ਦੀ ਕਸਰਤ ਨਾਲ ਹੀ ਸਿਆਣੇ ਮਸੀਹੀ ਬਣ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਸਚਮੁਚ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣ।

ਐਲਡਰਾਂ ਦੇ ਬਗੈਰ ਮੰਡਲੀ ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਕੰਮ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ

ਤੀਜਾ ਸੁਝਾਅ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਐਲਡਰ ਦੇ ਨਾ ਹੋਣ ਤਕ ਮੰਡਲੀ ਨੂੰ ਹੀ ਕਲੀਸੀਆ ਦਾ ਕੰਮ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਇੰਤਜ਼ਾਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਨਵੀਂ ਮੰਡਲੀ ਦੇ ਬਣਨ ਦੇ ਨਾਲ ਹੀ ਇਹ ਸਵਾਲ ਖੜੇ ਹੋ ਜਾਂਦੇ ਹਨ: ਉਹ ਇਕੱਠੇ ਇੱਥੇ ਹੋਣ? ਕਦੋਂ ਇਕੱਠੇ ਹੋਣ? ਵਚਨ ਕੌਣ ਦੱਸੇਗਾ? ਕਿਹੋ ਜਿਹੀਆਂ ਕਲਾਸਾਂ ਹੋਣ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਸਿਖਾਵੇਗਾ ਕੌਣ? ਪ੍ਰਭੂ ਭੇਜ ਕੌਣ ਤਿਆਰ ਕਰੇਗਾ? ਉਹ ਚੰਦੇ ਦਾ ਕੀ ਕਰਨਗੇ? ਇਨ੍ਹਾਂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਵਾਲਾਂ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਫ਼ੈਸਲਾ ਲੈਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਛੇਤੀ ਹੀ ਕਿਸੇ ਪ੍ਰਚਾਰਕ ਦੀ ਲੋੜ ਪੈਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਕਲੀਸੀਆ ਦਾ ਕੰਮ ਬੇਹਤਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ।

ਗੈਰ ਰਸਮੀ ਢੰਗ

ਕੁਝ ਮੰਡਲੀਆਂ ਵਿਚ ਕੰਮ ਗੈਰ ਰਸਮੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਆਦਮੀ ਬੰਦਗੀ ਦੇ ਬਾਅਦ ਰੁਕਣ ਦੌਰਾਨ ਜਾਹਿਰ ਤੌਰ ਤੇ ਥੋੜ੍ਹੀ ਗੱਲ ਬਾਤ ਕਰਕੇ ਫ਼ੈਸਲਾ ਲੈ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਸ਼ਾਇਦ ਇਸ ਵਿਚ ਕੁਝ ਗਲਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਬਾਈਬਲ ਵਿਚ ਮਾਸਿਕ ਬਿਜਨਸ ਮੀਟਿੰਗ ਦੀ ਕੋਈ ਸ਼ਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਪਰ ਗੈਰ ਰਸਮੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਫ਼ੈਸਲਾ ਲੈਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿਚ ਖ਼ਤਰਾ ਹੈ। ਪਹਿਲਾਂ ਤਾਂ, ਇਹ ਖਤਰਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਵਿਚ ਕੋਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਜੇ ਮੰਡਲੀ ਨੂੰ ਫ਼ੈਸਲਾ ਲੈਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਦਾ ਅਰਥ ਇਹ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਕਲੀਸੀਆ ਗੁਆਚੇ ਹੋਇਆਂ ਨੂੰ ਬਚਾਉਣ ਜਾਂ ਦੂਜਿਆਂ ਦੀ ਮਦਦ ਲਈ ਬਹੁਤਾ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੀ। ਅਜਿਹੀ ਗੱਲ '‘ਦਿਉਤ੍ਰਿਫੇਸ ਜਿਹੜਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਸਿਰ ਕੱਢ ਹੋਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ’ (3 ਯੂਹੰਨਾ 9) ਵਾਲੀ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਫ਼ੈਸਲੇ ਲੈਣ ਦਾ ਗੈਰ ਰਸਮੀ ਤਰੀਕਾ ਚੰਗਾ ਲਗ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਨਾਲ ਉਸ ਨੂੰ ਕਲੀਸੀਆ ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕਾਬੂ ਪਾਉਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਮਿਲਦਾ ਹੈ। ਤੀਜਾ, ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੰਮ ਤਰਤੀਬ ਅਨੁਸਾਰ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਜੇ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ ਉਹ ਰਹਿ ਸਕਦੇ ਹਨ; ਸੁਧਾਰ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣ ਵਾਲੀਆਂ ਗੱਲਾਂ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੀ ਰਹਿ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ; ਹੱਲ ਦੀ ਸਲਾਹ ਮਿਲਣ ਤੇ ਕਿਸੇ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਦੇ ਅਹਿਮ ਪਹਿਲੂਆਂ ਦੀ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ; ਜਾਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲਏ ਗਏ ਫ਼ੈਸਲੇ ਨਾਲ ਮੰਡਲੀ ਦੀ ਮਰਜ਼ੀ ਦਾ ਪਤਾ ਨਾ ਲੱਗੇ।

ਬਿਜਨਸ ਮੀਟਿੰਗਾਂ

ਇਨ੍ਹਾਂ (ਅਤੇ ਸ਼ਾਇਦ ਦੂਜੇ) ਖ਼ਤਰਿਆਂ ਕਰਕੇ, ਕਲੀਸੀਆ ਬਾਰੇ ਫ਼ੈਸਲੇ ਲੈਣ ਲਈ ਬਹੁਤੀਆਂ ਰਸਮੀ ਬਿਜਨੈਸ ਸਭਾਵਾਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ।

ਇਨ੍ਹਾਂ ਬਿਜਨਸ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਵਿਚ ਕੋਈ ਆਉਂਦਾ ਹੈ? ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਵਿਚ ਮੰਡਲੀ ਦੇ ਸਭ ਆਦਮੀਆਂ ਨੂੰ ਖੁੱਲ੍ਹਾ ਸੱਦਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਬਾਹਰ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਸਮਝਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉੱਥੇ ਹੋਣ ਤੇ ਉਹ 'ਪੁਰਖ ਉੱਤੇ ਹੁਕਮ' ਚਲਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ (1 ਤਿਮੋਥਿਉਸ 2:12)। ਇਸ ਦੇ ਇਲਾਵਾ ਆਦਮੀ ਹੀ ਐਲਡਰ ਬਣਦੇ ਹਨ, ਇਸ ਲਈ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨਾ ਸਿੱਖਣ ਦੀ ਲੋੜ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਹੀ ਹੈ ਅਤੇ ਬਿਜਨਸ ਮੀਟਿੰਗ ਤਾਂ ਇਕ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਦੀ ਪ੍ਰਯੋਗਸ਼ਾਲਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਬੇਸ਼ੱਕ ਬਿਜਨਸ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਵਿਚ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਬੁਲਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾਂਦਾ, ਪਰ ਉੱਥੇ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਬੰਦਿਆਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਬਾਰੇ ਵੀ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜਦ ਲਿਆ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਕੋਈ ਫ਼ੈਸਲਾ ਔਰਤਾਂ ਨਾਲ ਸਬੰਧਿਤ ਹੋਵੇ (ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, ਜੇ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਖਾਣਾ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾਣਾ ਹੋਵੇ ਜਾਂ ਸੰਡੇ ਸਕੂਲ ਦੀਆਂ ਟੀਚਰਾਂ ਨੂੰ ਕੁਝ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾਣਾ ਹੋਵੇ), ਤਾਂ ਸਭਾ (ਮੀਟਿੰਗ) ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਸ ਬਾਰੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਸਾਫ਼ ਤੌਰ ਤੇ ਸਭਾ ਦੇ ਬਾਅਦ ਸਭ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਸਭਾ ਵਿਚ ਹੋਈਆਂ ਗੱਲਾਂ ਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਦੇ ਇਲਾਵਾ, ਫ਼ੈਸਲੇ ਲੈਣ ਵੇਲੇ ਔਰਤਾਂ ਦੀਆਂ ਭਾਵਨਾਵਾਂ, ਵਿਚਾਰਾਂ ਅਤੇ ਸਲਾਹਾਂ ਦਾ ਵੀ ਧਿਆਨ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸਾਰੀ ਕਲੀਸੀਆ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਫ਼ੈਸਲੇ ਲੈਣ ਵਿਚ ਜੇ ਕਲੀਸੀਆ ਦੇ ਵੱਡੇ ਭਾਗ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਕਲੀਸੀਆ ਦਾ 75 ਫ਼ੀਸਦੀ ਕੰਮ ਚੱਲਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਕਰਨਾ ਆਦਮੀਆਂ ਦੀ ਬਹੁਤ ਵੱਡੀ ਬੇਵਕੂਫ਼ੀ ਹੋਵੇਗੀ! ਨਮੂਨੇ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ, ਬਿਜਨਸ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਵਿਚ ਲਏ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਫ਼ੈਸਲੇ ਔਰਤਾਂ ਸਣੇ ਪੂਰੀ ਮੰਡਲੀ ਦੀਆਂ ਭਾਵਨਾਵਾਂ ਇਜ਼ਹਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ।

ਬਿਜਨਸ ਸਭਾਵਾਂ ਕਿਵੇਂ ਕਰਨੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ? ਨਵੇਂ ਨੇਮ ਵਿਚ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਕੋਈ ਸ਼ਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਰਸਮੀ ਬਿਜਨਸ ਸਭਾਵਾਂ ਹੋਣ; ਨਾ ਹੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਕੋਈ ਪੱਕਾ ਨਿਅਮ ਹੈ। ਪਰ ਮੈਂ ਕੁਝ ਆਮ ਸਲਾਹਾਂ ਦਿੰਦਾ ਹਾਂ ਜੋ ਮਦਦਗਾਰ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।

ਪਹਿਲੀ ਗੱਲ, 'ਸਾਰੀਆਂ ਗੱਲਾਂ ਢੱਬ ਸਿਰ ਅਤੇ ਜੁਗਤੀ ਨਾਲ ਹੋਣ' (1 ਕੁਰਿੰਥੀਆਂ 14:40)। ਇਹ ਨਿਅਮ ਕਲੀਸੀਆ ਦੀ ਬੰਦਗੀ ਦੇ ਨਾਲ-ਨਾਲ ਬਿਜਨਸ ਸਭਾਵਾਂ ਤੇ ਵੀ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਬੇਸ਼ੱਕ 'ਢੱਬ ਸਿਰ' ਅਤੇ 'ਜੁਗਤੀ' ਦਾ ਅਰਥ ਹਰ ਮੰਡਲੀ ਵਿਚ ਫ਼ਰਕ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਕਲੀਸੀਆ ਆਪਣੀਆਂ ਬਿਜਨਸ ਸਭਾਵਾਂ ਵਿਚ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਸੰਸਦੀ ਪ੍ਰਬੰਧ ਦੇ ਨਿਅਮ ਅਪਣਾ ਕੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਦੂਜੀ ਮੰਡਲੀ ਆਪਣੇ ਬਿਜਨਸ ਸਭਾਵਾਂ ਵਿਚ ਸੰਸਦੀ ਪ੍ਰਬੰਧ ਦੇ ਨਿਅਮ ਤਾਂ ਨਾ ਮੰਨੇ, ਪਰ ਸ਼ਾਂਤੀ ਭਰੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਇਸ ਦੇ ਮਕਸਦ ਨੂੰ ਜ਼ਰੂਰ ਪੂਰਾ ਕਰੇ। ਜੇ ਵੀ ਹੋਵੇ, ਸਭਾਵਾਂ ਠਹਿਰਾਏ ਹੋਏ ਸਮੇਂ ਤੇ ਹੀ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ।

ਦੂਜਾ, ਸਭਾ ਮਸੀਹੀ ਮਾਹੌਲ ਵਿਚ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਆਦਮੀ ਦਿਆਲੂ, ਬੋਲਣ ਵਿਚ ਚੌਕਸ, ਦੂਜਿਆਂ ਨੂੰ ਬ੍ਰਦਾਸ਼ਤ ਕਰਨ ਦੀ ਹਿੰਮਤ ਵਾਲੇ ਅਤੇ ਪਿਆਰ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਹੋਣ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਹੌਲ ਵਿਚ ਵਿਸ਼ਵਾਸੀ ਭਰਾ ਉੱਠਣ ਵਾਲੇ ਸਵਾਲਾਂ ਤੇ ਆਪਣੇ ਦਿਲ ਦੀ ਗੱਲ ਕਹਿ ਸਕਣਗੇ।

ਤੀਜਾ, ਕੰਮ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਪੜਾਅ ਦੀ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਬਿੱਲ ਚੁਕਾਏ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ; ਬਿਲਡਿੰਗ ਦੀ ਮੁਰੰਮਤ ਵਕਤ ਤੇ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ; ਪ੍ਰਚਾਰਕਾਂ ਦੀ

ਚੋਣ ਹੋ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਚਿੱਠੀਆਂ ਦਾ ਜਵਾਬ ਜ਼ਰੂਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਬੇਨਤੀਆਂ ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪਰੋਪਕਾਰ ਅਤੇ ਪ੍ਰਚਾਰ ਦੇ ਕੰਮ ਲਈ ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਬਣਾਈਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਦੇ ਇਲਾਵਾ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਰੂਹਾਨੀ ਭਲਿਆਈ ਤੇ ਵੀ ਧਿਆਨ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕਈ ਵਾਰ ਅਸੀਂ ਦੁਨਿਆਵੀ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ ਐਨਾ ਉਲਝ ਜਾਂਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਉਸ ਨਾਲ ਰੂਹਾਨੀ ਕੰਮ ਭਾਵ ਉਨ੍ਹਾਂ ਰੂਹਾਂ ਦੀ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਸਾਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਸਾਨੂੰ ਦੁਨਿਆਵੀ ਗੱਲਾਂ ਦੀ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਨਹੀਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ, ਸਗੋਂ ਇਨ੍ਹਾਂ ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸਮੇਂ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਕਿਵੇਂ ਹੋਰ ਬਹੁਤੀਆਂ ਰੂਹਾਂ ਦੇ ਬਚਾਉਣ ਲਈ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਚਾ ਕੇ ਰੱਖਣ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ!

ਚੌਥਾ, ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਵਕਤ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਬਣਾ ਲੈਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਮੰਡਲੀਆਂ ਮਹੀਨਾ ਪਹਿਲਾਂ ਫੈਸਲਾ ਲੈ ਲੈਂਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਅਗਲੇ ਮਹੀਨੇ ਇੰਜੀਲੀ ਸਭਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਹੈ। ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸਮਾਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

ਪੰਜਵਾਂ, ਬਿਜ਼ਨਸ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਵਿਚ ਲਏ ਗਏ ਫੈਸਲੇ ਨੇਪਰੇ ਚਾੜ੍ਹਨੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ। ਬਹੁਤ ਵਾਰ ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਕਰਨ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਲੈ ਲਏ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਪਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉੱਥੇ ਹੀ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਕੋਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਨਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਕੋਈ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ! ਕਹਿੰਦੇ ਹਨ, “ਜਦ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਸਾਫ਼-ਸਾਫ਼ ਨਾ ਦੱਸਿਆ ਜਾਵੇ ਕਿ ਉਹਨੇ ਕੋਈ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਹੈ ਤਦ ਉਸ ਨੂੰ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ।”

ਛੇਵਾਂ, ਬਿਜ਼ਨਸ ਸਭਾਵਾਂ ਵਿਚ ਆਉਣ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਦੂਜੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੇਣੀ ਸਿਖਾਉਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਜੇ ਉਹ ਲੋਕ ਇਹ ਫੈਸਲੇ ਲੈਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਹਰ ਗੀਤ ਅਤੇ ਹਰ ਦੁਆ ਵਿਚ ਅਗਵਾਈ ਕੌਣ ਕਰੇਗਾ, ਤਾਂ ਉਹ ਛੋਟੇ ਛੋਟੇ ਫੈਸਲੇ ਵੀ ਨਹੀਂ ਲੈ ਸਕਣਗੇ ਅਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸਵਾਲਾਂ ਤੇ ਚਰਚਾ ਕਰਨ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਵਕਤ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਬੇਹਤਰ ਯੋਜਨਾ ਕਿਸੇ ਆਦਮੀ ਜਾਂ ਸਭਾ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਕੰਮ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਬਣਾਉਣ ਲਈ, ਉਸ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਹੱਦਾਂ ਤੈਅ ਕਰਨ ਲਈ, ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿ ਇਸ ਤੇ ਕਿੰਨਾਂ ਪੈਸਾ ਖਰਚ ਹੋਵੇਗਾ, ਅਤੇ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਲਈ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਰਿਪੋਰਟ ਕਦੋਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਕੰਮ ਪੂਰਾ ਹੋਣ ਦੇ ਬਾਅਦ (ਜਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਹੀ) ਉਹ ਆਦਮੀ ਜਾਂ ਕਮੇਟੀ ਸਭ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਰਿਪੋਰਟ ਪੇਸ਼ ਕਰਕੇ ਅਗਲੇ ਫੈਸਲੇ ਲੈ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਸਾਵਧਾਨੀ ਵਰਤਣ ਲਈ ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਲਈ ਹੋਣ ਦਾ ਇਲਜ਼ਾਮ ਲਾਉਣ ਲਈ ਕਮੇਟੀ ਦੀ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਇਕ ਸੌਖਾ ਤਰੀਕਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜਦ ਤਕ ਲੋੜ ਨਾ ਹੋਵੇ ਕਮੇਟੀ ਨਹੀਂ ਬਣਾਈ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਕਮੇਟੀ ਲੋੜ ਤੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਵੱਡੀ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਅਤੇ ਇਸ ਵਿਚ ਸਿਰਫ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸਿਖਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਦੇ ਚਾਹਵਾਨ ਹੋਣ।

ਸਤਵਾਂ, ਸਭਾ ਵਿਚ ਆਏ ਸਭ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਗੱਲ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਮਿਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਬੋਲਣ ਦੀ ਹੱਦ ਸਿੱਖ ਲੈਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਦੂਜੇ ਦਾ ਸਮਾਂ ਲੈਣ ਦਾ ਹੱਕ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਸਭਾ ਵਿਚ ਸਭ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਦੀ ਉੱਚੀ ਅਵਾਜ਼ ਤੋਂ ਡਰਨਾ ਨਹੀਂ ਚਾਹੀਦਾ। ਹਰ ਬੰਦੇ ਦੀ ਅਜ਼ਾਦੀ ਦਾ ਧਿਆਨ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ

ਉਹ ਆਪਣੀ ਹੱਦ ਵਿਚ ਰਹਿ ਕੇ ਵਿਸ਼ੇ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨ।

ਅਠਵਾਂ, ਬਿਜਨੈਸ ਸਭਾਵਾਂ ਵਿਚ ਫ਼ੈਸਲੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਵੋਟਾਂ ਦੀ ਬਜਾਇ ਮੰਡਲੀ ਦੇ ਫ਼ਾਇਦੇ ਲਈ ਆਮ ਰਾਇ ਨਾਲ ਲਏ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ‘ਜ਼ਿਆਦਾ ਵੋਟਾਂ ਦੇ ਢੰਗ’ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਉਲਟ ਪਹਿਲੂ ਹਨ।

ਇਕ ਗੱਲ ਲਈ, ਇਹ ਕਲੀਸੀਆ ਵਿਚ ਫ਼ੈਸਲੇ ਲੈਣ ਦੇ ਖ਼ੁਦਾ ਦੇ ਨਮੂਨੇ ਨਾਲ ਮੇਲ ਨਹੀਂ ਖਾਂਦੇ। ਉਸ ਨਮੂਨੇ ਅਨੁਸਾਰ ਇੱਜ਼ਤ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਲਈ ਐਲਡਰ ਹੋਣੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ ਜੋ ਐਲਡਰ, ਸਮਝਦਾਰ, ਜ਼ਿਆਦਾ ਗਿਆਨ ਵਾਲੇ, ਅਤੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਤਜਰਬੇਕਾਰ ਆਦਮੀ ਹੋਣ। ਪਰ ਜੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਵੋਟ ਪਾ ਕੇ ਫ਼ੈਸਲੇ ਲੈਣ ਦੀ ਆਦਤ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਐਲਡਰਾਂ ਦੀ ਥਾਪਣਾ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਆਗੂ ਨੂੰ ਮੰਨਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ। ਇਸ ਕਰਕੇ, ਸਭਾ ਵਿਚ ਸਭ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਦਿਲ ਦੀ ਗੱਲ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਕਿ ਇਕ ਆਦਮੀ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਦੂਜੇ ਵਾਂਗ ਹੀ ਚੰਗਾ ਹੋਵੇ। ਵਿਚਾਰ ਪ੍ਰਗਟ ਕਰਨ ਰੂਹਾਨੀ ਤਜਰਬੇਕਾਰ, ਅਨੁਭਵ, ਗਿਆਨ, ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸੀ ਹੋਣ ਦੀਆਂ ਗੱਲਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

ਇਸ ਦੇ ਇਲਾਵਾ ‘ਬਹੁਗਿਣਤੀ ਦੇ ਰਾਜ ਕਰਨ ਦੀ ਨੀਤੀ’ ਨਾਲ ਝਗੜਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਣ ਲਈ, ਜੇ 8 ਵਿੱਚੋਂ 5 ਵੋਟਾਂ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਫ਼ੈਸਲਾ ਲਿਆ ਜਾਣਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਫ਼ੈਸਲੇ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਿਲ ਲਗਭਗ 40 ਫ਼ੀਸਦੀ ਲੋਕ ਉਸ ਫ਼ੈਸਲੇ ਦੇ ਹੱਕ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ। ਉਸ 40 ਫ਼ੀਸਦੀ ਦੇ ਉਸ ਫ਼ੈਸਲੇ ਦੇ ਜੋਸ਼ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਜਾਂ ਕਲੀਸੀਆ ਬਾਰੇ ਚੰਗਾ ਖਿਆਲ ਕਰਨਾ ਮੁਸ਼ਕਿਲ ਹੋਵੇਗਾ; ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਇਹ ਪੱਕਾ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਹੋਵੇ ਕਿ ਬਹੁ-ਗਿਣਤੀ ਰਾਹੀਂ ਲਿਆ ਜਾਣ ਵਾਲਾ ਫ਼ੈਸਲਾ ਗਲਤ ਸੀ ਤੇ ਉਹ ਹੁਣ ਮੰਡਲੀ ਵਿਚ ਬੰਦਗੀ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ। ‘ਬਹੁ-ਗਿਣਤੀ ਵੋਟਾਂ’ ਦੀ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਨਾਲ ਮੱਤਭੇਦ ਜ਼ਾਹਿਰ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਫੁੱਟ ਪੈ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਫਿਰ ਕੀ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ? ਪਹਿਲਾ ਤਾਂ ਬਿਜਨੈਸ ਸਭਾਵਾਂ ਵਿਚ ਆਉਣ ਨੂੰ ‘ਭਲਾ ਕੋਈ ਅਜਿਹਾ ਤਰੀਕਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਘੱਟਗਿਣਤੀ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਭਾਵਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਿਆ ਜਾ ਸਕੇ?’ ਇਸ ਸਵਾਲ ਤੇ ਆਮ ਰਾਇ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਜੇ ਆਮ ਰਾਇ ਨਹੀਂ ਬਣ ਪਾਉਂਦੀ, ਤਾਂ ਦੂਜੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕਹਿਣ ਤੋਂ ਭਾਵ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਅਜਿਹੇ ਫ਼ੈਸਲੇ ਲੈਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇ, ਜਿਸ ਨਾਲ ਸਾਰੇ ਜਾਂ ਉਸ ਸਭ ਵਿਚ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਵਿਚ ਲਿਆ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ ਲਏ ਗਏ ਫ਼ੈਸਲੇ ਮੰਡਲੀ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਭਲਿਆਈ ਲਈ ਹੀ ਹੈ।

ਇਸ ਨਿਅਮ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਦੋ ਸਾਵਧਾਨੀਆਂ ਵਰਤੀਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ। ਪਹਿਲੀ, ਘੱਟ ਗਿਣਤੀ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਤਾਨਾਸ਼ਾਹੀ ਤੋਂ ਬਚਿਆ ਜਾਵੇ। ਜੇ ਇਕ ਜਾਂ ਦੋ ਜਣੇ ਸਲਾਹ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕਰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਇਸ ਦਾ ਅਰਥ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿ ਇਹ ਸਲਾਹ ਬੇਕਾਰ ਹੈ। ਦੂਜਾ, ਮਸੀਹੀ ਚਾਲ ਚਲਣ ਇਕ ਦੂਜੇ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੋ ਕੇ ਸਿੱਖਣ ਦੀ ਲੋੜ ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ; ਇਸਦੇ ਉਲਟ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਖਰਾਬੀ ਹੀ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਸ ਲਈ ਜੇ ਕੋਈ ਕਿਸੇ ਘੱਟ ਗਿਣਤੀ ਦਾ ਭਾਗ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਇਹ ਸਵਾਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਸਲ ਵਿਚ ਉਸ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਰਾਏ ਬਹੁਗਿਣਤੀ ਤੇ ਮੜ੍ਹਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਜਦ ਕੋਈ ਰਾਜ਼ੀ ਨਾ ਹੋ ਸਕੇ, ਤਾਂ ਨਮੂਨੇ

ਦੇ ਢੰਗ ਤਾਂ ਇਹੀ ਹਨ ਕਿ ਸਭ ਮਸੀਹੀ ਆਪਣੇ ਭਾਈਆਂ ਨਾਲ ਮਿਲ ਕੇ ਰਹਿਣ।

ਆਦਮੀਆਂ ਨੂੰ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲੀਡਰਸ਼ਿਪ ਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਅਮਲ ਵਿਚ ਲਿਆਉਣਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ

ਆਓ ਹੁਣ ਅਸੀਂ ਆਪਣੇ ਚਾਰ ਸੁਝਾਵਾਂ ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੇ ਹਾਂ: ਐਲਡਰਾਂ ਦੀ ਨਿਯੁਕਤੀ ਤੋਂ ਵੀ ਪਹਿਲਾਂ, ਮੰਡਲੀ ਦੇ ਆਦਮੀਆਂ ਨੂੰ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਆਪਣੀ ਯੋਗਤਾ ਦਾ ਅਧਿਐਨ ਕਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਯੋਗਤਾ ਖੁਦਾ ਵੱਲੋਂ ਦਿੱਤਾ ਤੋੜਾ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ 1 ਕੁਰਿੰਥੀਆਂ 12:28 ਤੋਂ ਸਾਫ਼ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਪੌਲਸ ਨੇ ‘‘ਹਾਕਮਾਂ’’ ਜਾਂ ‘‘administrators’’ (KJV) ‘‘governments’’ (KJV) ਦੇ ਦਾਨ ਦੀ ਗੱਲ ਕੀਤੀ। ਇਸ ਦੇ ਯੂਨਾਨੀ ਸ਼ਬਦ ਦੇ ਇਕ ਇਕ ਸ਼ਬਦ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ‘‘ਸਮੁੰਦਰੀ ਜਹਾਜ਼ ਦੇ ਚਲਾਉਣ ਵਾਲੇ ਦਾ ਕੰਮ ਜੋ ਚੱਟਾਨਾਂ ਅਤੇ ਡੂੰਘੇ ਥਾਂ ਤੋਂ ਹੁੰਦੇ ਹੋਏ ਜਹਾਜ਼ ਨੂੰ ਬੰਦਰਗਾਹ ਤਕ ਲੈ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।’’ ਸਾਫ਼ ਤੌਰ ਤੇ ਇਸ ਵਿਚ ਕਲੀਸੀਆ ਦੇ ਪਾਸਬਾਨਾਂ ਦਾ ਕੰਮ ਵੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਪਹਿਲ ਵੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ; ਪਰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਨਾਲ ਜੋੜਿਆ ਜਾਵੇ। ਇਕ ਟੀਕਾਕਾਰ ਨੇ ਆਖਿਆ ਹੈ, ‘‘ਕੰਮ ਸਾਫ਼ ਤੌਰ ਤੇ ਦਿਸਾ ਦੇਣ ਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਐਲਡਰਾਂ ਦਾ ਕੰਮ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਸਾਨੂੰ ਇਸ ਦਾ ਕਿਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵੀ ਪਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ।’’²

ਜੇ ਇਹ ਸ਼ਬਦ ਸਿਰਫ਼ ਐਲਡਰਾਂ ਲਈ ਹੀ ਹੁੰਦਾ, ਤਾਂ ਇਹ ਸਵਾਲ ਉੱਠਦਾ ਹੈ: ‘‘ਭਲਾ ਖੁਦਾ ਆਦਮੀ ਨੂੰ ਯੋਗਤਾ ਐਲਡਰ ਬਣਨ ਦੇ ਬਾਅਦ ਹੀ ਦਿੰਦਾ ਹੈ?’’ ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਬਹੁਤਾ ਸਹੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਸੀਂ ‘‘ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨ’’ ਦੀ ਆਦਮੀ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਤਦ ਹੀ ਪਛਾਣਦੇ ਹਾਂ ਜਦ ਅਸੀਂ ਉਸ ਨੂੰ ਐਲਡਰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਦੇ ਹਾਂ। ਜੇ ਇਹ ਗੱਲ ਹੈ, ਤਾਂ ਆਦਮੀਆਂ ਵਿਚ ਐਲਡਰ ਚੁਣੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਆਦਮੀਆਂ ਨੂੰ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਐਲਡਰ ਬਣਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਆਪਣੀ ਇਸ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਵਰਤੋਂ ਵਿਚ ਲਿਆਉਣਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦੇਣ।

ਆਦਮੀ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਵਿਚ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਹੈ?

ਆਦਮੀ ਨੂੰ ਇਹ ਕਿਵੇਂ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਵਿਚ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ? ਇਸ ਸਵਾਲ ਦੇ ਜਵਾਬ ਲਈ, ਆਓ ਇਕ ਹੋਰ ਜਵਾਬ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ: ਇਹ ਕਿਵੇਂ ਪਤਾ ਲਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਡੇ ਵਿਚ ਗਾਉਣ ਦੀ ਕਲਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ? ਗਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਕੇ! ਜਦ ਤਕ ਅਸੀਂ ਕੁਝ ਸਮੇਂ ਲਈ ਗਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ, ਤਦ ਤਕ ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਪਤਾ ਨਹੀਂ ਲਗ ਸਕਦਾ ਕਿ ਅਸੀਂ ਗਾ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਹ ਪਤਾ ਲਾਉਣ ਲਈ ਕਿ ਸਾਡੇ ਅੰਦਰ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦਾ ਗੁਣ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਇੱਕੋ ਤਰੀਕਾ ਹੈ ਉਸ ਨੂੰ ਅਮਲ ਵਿਚ ਲਿਆਉਣਾ ਅਤੇ ਕੁਝ ਸਮੇਂ ਲਈ ਮਿਹਨਤ ਨਾਲ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਜੇ ਕੋਈ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ, ‘‘ਮੈਂ ਕਦੇ ਐਲਡਰ ਨਹੀਂ ਬਣ ਸਕਦਾ? ਮੈਨੂੰ ਇਸ ਕੰਮ ਲਈ ਬਣਾਇਆ ਹੀ ਨਹੀਂ ਗਿਆ ਹੈ,’’ ਅਤੇ ਐਲਡਰ ਬਣਨ ਲਈ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਤਾਂ ਉਹ ਉਸ ਤੋੜੇ ਨੂੰ ਜੋ ਖੁਦਾ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਦਫ਼ਨ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਆਪਣੇ ਤੋੜਿਆਂ ਨੂੰ ਵਰਤਣਾ ਕਿਵੇਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ?

ਆਪਣੇ ਨਜ਼ਦੀਕੀ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਹੁਕਮ ਦੇ ਕੇ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ। ਅਸੀਂ ਲੋਕਾਂ ਉੱਤੇ ਹਕੂਮਤ ਕਰਕੇ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦੇ ਤੋੜੇ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ! ਕੁਝ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਲਗ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਐਲਡਰ ਬਣਨ ਦਾ ਇਹੀ ਤਰੀਕਾ ਹੈ; ਕਈ ਮੰਡਲੀਆਂ ਵਿਚ “ਲੀਡਰ ਤਾਂ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਪਰ ਭਾਰਤੀ ਕੋਈ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ” ਭਾਵ ਕੰਮ ਕਰਾਉਣ ਵਾਲੇ ਤਾਂ ਬਹੁਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਪਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਬਹੁਤ ਘੱਟ। ਇਹ ਐਲਡਰ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਦੀ ਗਲਤ ਧਾਰਨਾ ਦੇ ਕਾਰਣ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। 1 ਪਤਰਸ 5:1-5 ਅਨੁਸਾਰ ਐਲਡਰਾਂ ਨੂੰ ਪੌਸ ਜਮਾਉਣ ਵਾਲੇ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਭਾਵ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ “ਉਨ੍ਹਾਂ ਉੱਤੇ ਜਿਹੜੇ [ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ] ਸਪੁਰਦ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ ਹੁਕਮ ਚਲਾ ਕੇ” ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ। ਉਹ ਬਾਸ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਅਸਲ ਚ 1 ਪਤਰਸ 5:5 ਵਿਚਲਾ “ਇਕ ਦੂਏ ਦੀ ਟਹਿਲ ਕਰਨ ਲਈ ਮਨ ਦੀ ਹਲੀਮੀ ਨਾਲ ਲੱਕ ਬੰਨ੍ਹਣ” ਵਿਹਾਰ ਐਲਡਰਾਂ ਉੱਤੇ ਵੀ ਉਵੇਂ ਹੀ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ! ਐਲਡਰਾਂ ਨੂੰ ਨਮੂਨਾ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮਜਬੂਰੀ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਬਲਕਿ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ; ਚਲਾਕੀ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਬਲਕਿ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸੁਭਾਅ ਦੀ ਖੂਬਸੂਰਤੀ ਦੇ ਕਾਰਣ, ਭਲਿਆਈ ਅਤੇ ਬੁੱਧ ਨਾਲ ਹੀ ਜੋ ਦੂਜਿਆਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਦਿਖਾਈ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਇੱਜ਼ਤ ਖੁਸ਼ੀ ਨਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਮਗਰ ਚੱਲਦਾ ਹੈ।

ਭਵਿੱਖ ਦੇ ਐਲਡਰਾਂ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਕਰਨੀ ਸਿੱਖਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਵਪਾਰ ਵਿਚ, ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਤਕ ਪਹੁੰਚਣ ਲਈ ਲੋਕ ਹੇਠਾਂ ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਪੂਰੇ ਸੰਗਠਨ ਦੇ ਨਾਲ ਸਭ ਅਹੁਦਿਆਂ ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਉਸ ਕੰਮ ਨੂੰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਮੁਸ਼ਕਿਲਾਂ ਅਤੇ ਸੰਗਠਨ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਸਮਝ ਸਕਦੇ ਹਨ? ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਬਾਈਬਲ ਦੇ ਅਰਥ ਵਿਚ ਅਸੀਂ ਆਗੂ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਉਦੋਂ ਹੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲੱਗਦੇ ਹਾਂ ਜਦ ਸੇਵਾ ਕਰਨੀ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਦੇ ਹਾਂ।

ਭਵਿੱਖ ਵਿਚ ਐਲਡਰਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਵਿਚ ਮਿਲਣ ਦੇ ਮੌਕੇ ਲੱਭਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਐਲਡਰ ਬਣਨ ਵਾਲਾ ਆਦਮੀ ਚਰਵਾਹੀ ਦੇ ਕੰਮ ਵਿਚ ਮਿਲਣ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਦੀ ਤਲਾਸ਼ ਕਰਨ ਲੱਗਦਾ ਹੈ। ਐਲਡਰ ਦਾ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਕੰਮ ਦੂਜੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਵੀ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਨ ਲਈ, ਐਲਡਰਾਂ ਨੂੰ ਗੁਆਚੀਆਂ ਹੋਈਆਂ ਭੇਡਾਂ ਨੂੰ ਭਾਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਸਗੋਂ ਨਵਾਂ ਨੇਮ ਇਸ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨੂੰ ਦੂਜੇ ਮਸੀਹੀ ਲੋਕਾਂ ਉੱਤੇ ਵੀ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ (ਗਲਾਤੀਆਂ 6:1)। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਐਲਡਰਾਂ ਨੂੰ ਸਿਖਾਉਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਰਹਿਣ; ਸਗੋਂ ਸਭ ਮਸੀਹੀ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਜ਼ਿੰਦਗੀਆਂ ਦੇ ਰਾਹੀਂ ਸਿਖਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਭ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਯੋਗਤਾ ਅਨੁਸਾਰ ਮੌਕਾ ਮਿਲਣ ਤੇ ਵਚਨ ਸਿਖਾਉਣ ਵਾਲੇ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਦੇ ਇਲਾਵਾ, ਐਲਡਰਾਂ ਨੂੰ ਝੂਠੀ ਸਿੱਖਿਆ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਸਾਨੂੰ ਸਭ ਨੂੰ ਵੀ “ਉਸ ਨਿਹਚਾ ਲਈ ਪੂਰਾ ਜਤਨ” ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ “ਜੋ ਇੱਕੋ ਹੀ ਵਾਰ ਸੰਤਾਂ ਨੂੰ ਸੌਂਪੀ ਗਈ ਸੀ” (ਯਹੂਦਾ 3)। ਅਖੀਰ ਵਿਚ ਐਲਡਰਾਂ ਦਾ ਕੰਮ ਦੂਜੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝਾਉਣਾ ਹੈ; ਪਰ “ਨਿੱਤ ਇਕ ਦੂਜੇ ਨੂੰ ਉਪਦੇਸ਼ ਕਰਿਆ ਕਰੇ” (ਇਬਰਾਨੀਆਂ 3:13) ਕਹਿ ਕੇ ਇਬਰਾਨੀਆਂ ਦੀ ਪੱਤਰੀ ਦੇ ਲੇਖਕ ਨੇ ਹਰ ਮਸੀਹੀ ਨੂੰ ਸਲਾਹ ਦਿੱਤੀ ਹੈ।

ਨਮੂਨੇ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿਚ, ਜਦ ਕੋਈ ਮੰਡਲੀ ਕਿਸੇ ਆਦਮੀ ਨੂੰ ਐਲਡਰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਕਰਕੇ ਉਹ ਉਸ ਨੂੰ ਨਵਾਂ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੀ ਭਾਵ ਇਹ ਇਹ ਮੰਨਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ

ਆਦਮੀ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਹੀ ਇਸ ਵਿਚ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਜੋ ਐਲਡਰ ਲਈ ਕਰਨੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ। ਇਹ ਉਸ ਨੂੰ ਮੁਖਤਿਆਰ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿਚ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨਿਭਾਉਣ ਲਈ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਜਾਨਾਂ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸਮਝਦਾ ਹੈ।

ਸਾਰ

ਕੋਈ ਵੀ ਸਬਕ ਤਾਂ ਹੀ ਕਾਮਯਾਬ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇ ਸੁਣਨ ਵਾਲੇ ਜਾਂ ਪੜ੍ਹਨ ਵਾਲੇ ਦੇ ਵਰਤਾਉ ਇਸ ਨਾਲ ਬਦਲ ਜਾਣ। ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਪਾਠ ਤਾਂ ਹੀ ਕਾਮਯਾਬ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ (1) ਇਸ ਵਿਚ ਕਿਸੇ ਮੰਡਲੀ ਕੋਲ ਵਕਤ ਸਿਰ ਯੋਗ ਐਲਡਰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਦੀ ਸਿੱਖਿਆ ਮਿਲੇ; (2) ਇਸ ਵਿਚ ਬਿਨਾਂ ਐਲਡਰ ਮੰਡਲੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਬਜ਼ੁਰਗਾਂ ਦੇ ਹੋਣ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਿਚ ਮਦਦ ਮਿਲੇ। (3) ਆਦਮੀਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭੂ ਦੀ ਕਲੀਸੀਆ ਵਿਚ ਐਲਡਰਾਂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿਚ ਇਕ ਦਿਨ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਲਈ ਯੋਗ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਤਿਆਰੀ ਕਰਨ ਵਿਚ ਮਦਦ ਮਿਲੇ।

ਅਮਰੀਕਾ ਵਿਚ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਫੌਜ ਵਿਚ ਭਰਤੀ ਕਰਨ ਲਈ ਨੌਜਵਾਨਾਂ ਵੱਲ ਉਂਗਲੀ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਅੰਕਲ ਸੈਮ ਨੂੰ ਇਹ ਕਹਿੰਦਿਆਂ ਵਿਖਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ‘‘ਅੰਕਲ ਸੈਮ ਨੀਡਸ ਯੂ’’ ਭਾਵ ਅੰਕਲ ਸੈਮ ਨੂੰ ਤੁਹਾਡੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਅੱਜ ਖੁਦਾ ਨੂੰ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ! ਖੁਦਾ ਨੂੰ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਲੋਕ ਪ੍ਰਚਾਰਕ, ਨਿੱਜੀ ਕੰਮਕਾਜ ਅਤੇ ਸਿਖਾਉਣ ਵਾਲੇ ਅਤੇ ਸ਼ਾਇਦ ਸਭ ਤੋਂ ਬਹੁਤਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਪ੍ਰਭੂ ਦੀ ਕਲੀਸੀਆ ਦੇ ਐਲਡਰ ਬਣਨ।

ਟਿੱਪਣੀਆਂ

¹ਵਿਲੀਅਮ ਬਾਰਕਲੇ, *ਦਿ ਲੈਟਰ ਟੂ ਦ ਕੋਰੰਥੀਅੰਜ਼* (ਐਡਿਨਬਰਗ: ਦਿ ਸੇਂਟ ਐਂਡਰਿਊ ਪ੍ਰੈਸ, 1973), 129. ²ਦਿ ਟਿੰਡੇਲ ਨਿਊ ਟੈਸਟਾਮੈਂਟ ਕਮੈਂਟਰੀ (ਗ੍ਰੈਂਡ ਰੈਪਿਡਸ, ਮਿਸਿਗਨ: ਵਿਲੀਅਮ ਬੀ. ਈਰਡਮੈਂਸ ਪਬਲਿਸਿੰਗ ਕੰ., 1958), 179 ਵਿਚ ਲਿਓਨ ਮੋਰਿਸ, *ਦ ਫਸਟ ਐਪਿਸਟਲ ਆਫ ਪਾਲ ਟੂ ਦ ਕੋਰੰਥੀਅੰਜ਼*।