

प्राचीनों रहित मण्डली में लीडरशिप

किसी स्थानीय मण्डली में लीडरशिप के बारे में विचार करने पर हमारे मन में अपने आप ही प्राचीनों या ऐल्डरों का विचार आ जाता है। परन्तु बहुत सी मण्डलियों में प्राचीन नहीं हैं। अमेरिका में भी प्रभु की कलीसिया की लगभग आधी मण्डलियों में पचास या इससे कम सदस्य हैं; इन छोटी - छोटी मण्डलियों में से अधिकतर प्राचीनों के बिना ही हैं। कई बार बड़ी - बड़ी कलीसियाओं में भी प्राचीन नियुक्त नहीं होते। इसके अलावा, मिशन क्षेत्र में चाहे वह भारत हो या ऑस्ट्रेलिया, गुयाना हो या जर्मनी, हर जगह प्राचीनों का होना नियम न होकर अपवाद ही है। इसलिए यदि हम लीडरशिप के विषय के अपने अध्ययन को कलीसिया में प्राचीनों के होने की चर्चा से जोड़ते हैं, तो हम उस प्रश्न की उपेक्षा कर रहे हैं जो बहुत से लोगों के सामने है कि जिस कलीसिया में प्राचीन न हों उसकी अगुआई कौन करे?

इस प्रश्न के उजर में, आइए चार प्रस्तावों पर विचार करते हैं।

मण्डली प्राचीनों के बिना भी हो सकती है

पहला प्रस्ताव यह है कि प्राचीनों के बिना होने वाली मण्डली भी बाइबल के अनुसार हो सकती है। प्रेरितों 13 व 14 अध्याय में पौलुस और बरनबास ने अपनी पहली मिशनरी यात्रा के समय कई मण्डलियों की स्थापना की थी। उनके उसी मार्ग से वापस जाते हुए, लूका लिखता है कि “उन्होंने हर एक कलीसिया में उन के लिए प्राचीन ठहराए, और उपवास सहित प्रार्थना ...” की (प्रेरितों 14:23)। यहां उल्लेखित कई मण्डलियों में कुछ समय तक प्राचीन नहीं थे। (कोई नहीं जानता कि वे कितनी देर तक ऐसे ही रही होंगी; इस बारे में अलग - अलग अनुमान लगाए जाते हैं।) अब पौलुस और बरनबास ने प्रत्येक कलीसिया में प्राचीन ठहरा दिए थे। इन कलीसियाओं में जब प्राचीन नहीं थे तब भी उन्हें कलीसियाएं ही कहा जाता था! इसका अर्थ यह हुआ कि कोई कलीसिया प्राचीनों के बिना भी नये नियम की मान्य कलीसिया हो सकती है।

चेतावनी की बात: प्राचीनों की नियुक्ति में अधिक उतावलेपन की आवश्यकता नहीं है। जब विश्वासी लोग नये नियम के नमूने के अनुसार चलने के लिए उत्सुक होकर बिना पर्याप्त समय दिए और उनकी नियुक्ति की प्रक्रिया पर विचार किए बिना ही प्राचीनों को

नियुक्त करने में उतावलापन दिखाते हैं तो हो सकता है कि वे झुंड के लिए अयोग्य चरवाहों को नियुक्त कर दें। हमें यह याद रखना चाहिए कि बाइबल के अनुसार संगठित न होना बाइबल की शिक्षा के बाहर संगठित होने से अच्छा है।

मण्डली को प्राचीन नियुक्त करने की योजना बनानी चाहिए

आइए दूसरे प्रस्ताव पर विचार करते हैं: एक मण्डली को अपने आरम्भ से ही प्राचीन नियुक्त करने की योजना बनानी चाहिए। जब तक किसी कलीसिया में प्राचीन नियुक्त नहीं किए जाते तब तक उसमें किसी ऐसी बात की कमी रहती है जिसकी परमेश्वर के अनुसार आवश्यकता है। पौलुस ने तीतुस को क्रेते में छोड़ दिया ताकि वह “शेष रही हुई बातों को सुधारे, और मेरी आज्ञा के अनुसार नगर – नगर प्राचीनों को नियुक्त करे” (तीतुस 1:5)। उन नगरों में तीतुस के जाने से पहले भी कलीसिया थी। तीतुस ने प्राचीनों को नियुक्त करना था? परमेश्वर जानता था कि उसकी कलीसिया को पास्टर्स या पासबानों की आवश्यकता है जिससे देह का हर तरफ से विकास हो; इसलिए उसने कलीसिया में प्राचीनों का पद सृजित किया। बाइबल के अनुसार कलीसिया प्राचीनों के बिना भी हो सकती है; यह काम कर सकती है और विकास भी कर सकती है। परन्तु जब तक इसमें प्राचीन नहीं होते तब तक यह वैसी नहीं बन सकती या वह काम नहीं कर सकती है जो परमेश्वर चाहता है।

कलीसियाएं प्राचीनों को नियुक्त करने में देरी ज्यों लगाती हैं?

बहुत सी मण्डलियां लम्बे समय से बिना प्राचीनों के ही चल रही हैं। ज्यों? ज्या प्रचारकों ने लीडरशिप के लिए लोगों को तैयार करने का काम सही ढंग से पूरा नहीं किया? ज्या यह सज़भव है कि कुछ कलीसियाएं प्राचीनों को नियुक्त करने में इसलिए असफल रहीं ज्योंकि जिन लोगों ने पिछली बिजनेस मीटिंगों में निर्णय लिया था उन्हें डर है कि यदि प्राचीन नियुक्त हो गए तो उनकी लीडरशिप को धक्का लगेगा? ज्या किसी अधिकारी को नापसन्द करने के विचार से प्राचीन ठहराए जाने की बात टुकरा दी गई? या यह हो सकता है कि वे इस बात में स्थिर नहीं रह सकते कि किसी के पास उनसे अधिक अधिकार हों?

समस्या को कैसे सुलझाया जा सकता है?

कारण कोई भी हो, यह तथ्य कि असंज्य मण्डलियां वर्षों से बिना प्राचीनों के ही चल रही हैं, हमें यह निश्चित करने के लिए तैयार होना चाहिए कि ऐसी स्थिति आगे नहीं रहेगी। इस समस्या से कैसे बचा जा सकता है? यह सुनिश्चित करने का प्रयास करने के लिए कि समय रहते प्राचीन नियुक्त कर दिए जाने चाहिए, कलीसिया ज्या कर सकती है? इसके लिए तीन सुझाव दिए जा सकते हैं:

लोगों को परिवर्तित करना / शुरू से ही पुरुषों (परिवारों के मुखियों) और पूरे परिवारों को प्रभु में लाने का प्रयास किया जाना चाहिए। स्त्रियां व बच्चे प्रभु को जल्दी ग्रहण करते हैं,

यदि हम सारी शक्ति उन्हें ही परिवर्तित करने में लगा दें, तो अन्त में हमें एक ऐसी मण्डली मिलेगी जिसमें केवल स्त्रियां और नवयुवक ही होंगे, जिसमें कई वर्षों तक प्राचीन नियुक्त करने की सज़भावना नहीं होगी।

नये मसीही बनने वालों को सिखाएं। हमें लोगों को तुरन्त प्राचीन बनने के लिए तैयार करना आरम्भ कर देना चाहिए। यह शिक्षा वचन से भी होनी चाहिए और व्यावहारिक भी। उन्हें बाइबल की शिक्षाएं, कलीसिया के संगठन और कलीसिया में अगुआई की बातों की शिक्षा दी जानी चाहिए। उन्हें चाहिए कि दूसरों को सिखाकर, बाइबल ज़लासों में शिक्षा देकर, आराधना में अगुआई करके और सार्वजनिक स्थानों पर लोगों से बात करने के द्वारा इस शिक्षा को व्यवहार में लाएं। यह शिक्षा निजी तौर पर ज़लासों में, पढ़ने से, पत्र व्यवहार से या वीडियो कोर्सों से दी जा सकती है कि वे अपनी योग्यताओं को व्यवहार में लाएं।

लीडरशिप में लोगों को शामिल करें। जिन लोगों ने एक दिन अगुवे बनना है उन्हें आरम्भ से ही कलीसिया के निर्णय लेने की प्रक्रियाओं में भाग लेना चाहिए। ताकि वे कलीसिया की अगुआई करने के लिए तैयार हो जाएंगे।

कई बार प्रचारक तथा मिशनरी यह कदम उठाने से डरते हैं। कोई यह कहते हुए कि “कलीसिया के काम से सज़बन्धित निर्णय लेने के लिए उन पर अभी भरोसा नहीं किया जा सकता”; या “उनके दिमाग में अभी साज़्जप्रदायिक कलीसियाओं की ख़तरनाक शिक्षाएं होंगी” कहकर निर्णय लेने के लिए मसीह में बालकों को शामिल करने पर आपज़ि कर सकता है।

इस आपज़ि के उज़र में, मेरा पहला सुझाव होगा, कि बहुत से नये मसीही इस बात को जानते हैं कि उन्हें बाइबल से बहुत कुछ सीखना है, और बहुत कम लोग हैं जो अपनी क्षमता के दायरे से बाहर काम करते हैं। दूसरी बात, यह सत्य है कि मसीह में बालकों का बाइबल के बारे में ज्ञान बहुत कम होता है, परन्तु वे व्यापार की बातों और यह कि अपने पड़ोसियों को मसीह में कैसे लाया जा सकता है काफी कुछ जान सकते होंगे। “हम कहां इकट्ठे हों”; “हम कब इकट्ठे हों?”; “इस क्षेत्र में सुसमाचार के प्रचार के सबसे अच्छे ढंग कौन से हैं?” जैसे प्रश्नों पर प्रचारक को नये चेलों की बात पर ध्यान देना चाहिए। तीसरा, सदस्यों को निर्णय लेने में शामिल करने से इन्कार करने पर इसके नकारात्मक प्रभाव भी हो सकते हैं। इससे प्रचारक या मिशनरी के मन में यह विचार आ सकता है कि कलीसिया मसीह की नहीं बल्कि उसी की है और नये चेलों को भी ऐसा ही लगने लगेगा। इसके अलावा नये चेलों से निर्णय लेने का अवसर छीनने का अर्थ उन्हें आत्मिक रूप में बच्चे बने रहने देना है। बच्चे अपनी आत्मिक मांसपेशियों के व्यायाम से ही वयस्क मसीही बन सकते हैं जो सचमुच में अगुआई करने के योग्य हों।

प्राचीनों रहित मण्डली को अपना काम चलाने के लिए प्रबन्ध करने चाहिए

तीसरा, प्रस्ताव यह है कि *किसी मण्डली में जब तक प्राचीन न हों तब तक मण्डली*

को ही कलीसिया का काम चलाने के लिए प्रबन्ध करने चाहिए। किसी नई मण्डली के गठन के साथ ही यह प्रश्न खड़ा हो जाता है कि वे इकट्ठे कहां होंगे? कब इकट्ठे होंगे? वचन कौन बताएगा? कैसी ज्लासें लगाई जाएंगी और उनमें सिखाएगा कौन? प्रभु - भोज कौन तैयार करेगा? वे चंदे का ज्या करेंगे? इन और दूसरे प्रश्नों का उत्तर देना आवश्यक है। निर्णय लेने आवश्यक है। जल्दी ही किसी प्रचारक की आवश्यकता पड़ती है ताकि कलीसिया का काम सुचारु ढंग से चलाया जा सके।

अनौपचारिक ढंग

कुछ मण्डलियों में काम अनौपचारिक ढंग से हो सकता है, पुरुष आराधना के बाद खड़े होते समय, स्पष्टतया थोड़ी बातचीत करके निर्णय ले सकते हैं। शायद इसमें कोई बुराई, नहीं है क्योंकि बाइबल में मासिक बिजनेस मीटिंग की शर्त नहीं है।

परन्तु अनौपचारिक निर्णय लेने की प्रक्रिया में जोखिम हैं। पहले तो, यह खतरा है कि उसमें किसी प्रकार का कोई बिजनेस नहीं होगा। यदि किसी मण्डली को निर्णय लेने की आवश्यकता नहीं है, तो इसका अर्थ यह होगा कि कलीसिया खोए हुआ के उद्धार और दूसरों की सहायता के लिए बहुत कुछ नहीं कर रही है। ऐसी स्थिति "देमेत्रियस जो बड़ा बनना चाहता" था (3 यूहन्ना 9) वाली है। किसी को अनौपचारिक निर्णय लेने की प्रक्रिया अच्छी लग सकती है क्योंकि इससे उसे कलीसिया पर प्रभावशाली ढंग से नियन्त्रण करने का अवसर मिलता है। तीसरा, हो सकता है कि बिजनेस क्रमबद्ध ढंग से न हो। जो कार्य किए जाने आवश्यक हैं वे छूट सकते हैं; सुधार किए जाने वाली बातें ज्यों की त्यों रह सकती हैं; समाधान का सुझाव मिलने पर किसी समस्या के महत्वपूर्ण पहलुओं की उपेक्षा हो सकती है; या हो सकता है कि लिए गए निर्णय से मण्डली की इच्छा का पता न चलता हो।

बिजनेस मीटिंगें

इन (और शायद दूसरे) खतरों के कारण, कलीसिया सज्बन्धी निर्णय लेने के लिए प्रायः अधिक औपचारिक बिजनेस सभाएं की जाती हैं।

इन बिजनेस मीटिंगों में कौन आता है? सामान्यतया इन मीटिंगों में मण्डली के सभी पुरुषों को खुला निमन्त्रण दिया जाता है। महिलाओं को आम तौर पर बाहर रखा जाता है क्योंकि यह समझा जाता है कि वहां उपस्थित होकर वे "पुरुष पर आज्ञा" चला सकती हैं (1 तीमथियुस 2:12)। इसके अतिरिक्त क्योंकि पुरुष ही प्राचीन बनते हैं, इसलिए अगुआई करना सीखने की आवश्यकता उन्हें ही है और बिजनेस मीटिंगें तो एक तरह से लीडरशिप की प्रयोगशाला होती हैं। बेशक बिजनेस मीटिंगों में महिलाओं को निमन्त्रण नहीं दिया जाता, परन्तु वहां आने वाले पुरुषों को उनके बारे में भी विचार करना चाहिए। जब कोई ऐसा निर्णय लिया जाता है जो महिलाओं से सज्बन्धित हो (उदाहरण के लिए, यदि महिलाओं को भोजन तैयार करने के लिए कहा जाना हो या संडे स्कूल की महिला शिक्षकों को कुछ करने के लिए कहा जाना हो), तो सभा (मीटिंग) से पहले इस बारे में उनसे बात करना

आवश्यक है। स्पष्टतया सभा के बाद सभी सदस्यों को सभा में हुई बातों की जानकारी दी जानी चाहिए। इसके अतिरिक्त, निर्णय लेने के समय महिलाओं की भावनाओं, विचारों तथा सुझावों का भी ध्यान रखा जाना चाहिए। पूरी कलीसिया को प्रभावित करने वाले निर्णय लेने में यदि कलीसिया के बड़े भाग, जिससे कलीसिया का 75 प्रतिशत काम चलता है, की उपेक्षा करना पुरुषों की बहुत बड़ी मूर्खता होगी! आदर्श रूप से, बिजनेस मीटिंगों में लिए जाने वाले निर्णय पूरी मण्डली की भावनाओं को प्रदर्शित करने वाले होने चाहिए, जिनमें महिलाएं भी शामिल हैं।

बिजनेस सभाएं (मीटिंगें) कैसे की जानी चाहिए? नये नियम में इस बात की कोई शर्त नहीं है कि औपचारिक बिजनेस सभाएं हों; न ही उनके लिए कोई कठोर नियम है। परन्तु मैं कुछ सामान्य सुझाव देता हूँ जिनसे सहायता मिल सकती है:

सबसे पहले तो, “सारी बातें सज्यता और क्रमानुसार की जाएँ” (1 कुरिन्थियों 14:40)। यह सिद्धांत कलीसिया की आराधना के साथ – साथ बिजनेस सभाओं पर भी लागू किया जाना चाहिए। निःसंदेह “सज्यता” और “क्रमानुसार” का अर्थ हर मण्डली में अलग हो सकता है। एक कलीसिया संसदीय प्रणाली के कठोर नियमों को अपना सकती है। हो सकता है कि कोई अन्य मण्डली, अपनी बिजनेस सभाओं में संसदीय प्रणाली के नियम तो न माने, परन्तु संतोषजनक ढंग से इसके लक्ष्य को अवश्य पूरा करे। जो भी हो, मीटिंगें ठहराए हुए नियमों के अनुसार ही होनी चाहिए।

दूसरा, सभा का आयोजन मसीही वातावरण में होना चाहिए। लोग दयालु, अपनी बात कहने में सतर्क, दूसरों के प्रति एक दूसरे की सहने की सामर्थ रखने वाले और प्रेम से कार्य करने वाले हों। ऐसे वातावरण में विश्वासी भाई उठने वाले प्रश्नों पर अपने मन की बात कह पाएंगे।

तीसरा, काम के किसी भी चरण की अनदेखी नहीं होनी चाहिए। बिल अदा किए जाने चाहिए; इमारत की मुरज्मत समय पर होनी चाहिए; प्रचारकों का चुनाव हो जाना चाहिए। पत्रों का उज़र अवश्य दिया जाना चाहिए, बिनतियों पर विचार करना चाहिए और परोपकार व सुसमाचार के कार्य के लिए योजनाएं बनाई जानी चाहिए। इसके अतिरिक्त सदस्यों की आत्मिक भलाई पर भी ध्यान दिया जाना चाहिए। कई बार हम सांसारिक मामलों में इतना उलझ जाते हैं कि उससे आत्मिक काम अर्थात् उन आत्माओं की उपेक्षा होती है जिनकी जिम्मेदारी हमें दी गई है। हमें सांसारिक बातों की उपेक्षा नहीं करनी चाहिए, बल्कि इन पर विचार करने के लिए अधिक समय देना चाहिए कि हम कैसे और अधिक प्राणों के उद्धार के लिए और उन्हें बचाए रखने के लिए काम कर सकते हैं!

चौथा, योजनाएं समय से पहले ही बना लेनी चाहिए। बहुत सी मण्डलियां एक माह पूर्व निर्णय लेती हैं कि वे अगले माह सुसमाचार सभा करना चाहती हैं। योजना बनाने के लिए इससे अधिक समय की आवश्यकता है।

पांचवां, बिजनेस सभाओं में लिए गए निर्णयों को व्यवहार में लाना चाहिए। अधिकतर, लोग निर्णय लेते हैं कि कोई काम किया जाना चाहिए परन्तु उस निर्णय को लागू करने के

बजाय वहीं छोड़ जाते हैं। यदि किसी को कोई कार्य करने के लिए न दिया जाए, तो उसे कोई नहीं करता! कहते हैं, “साझे की हांडी चौराहे पर फूटे” अर्थात् जब तक किसी को स्पष्ट रूप से काम करने की जिम्मेदारी नहीं सौंपी जाती तब तक कोई उसे करने को तैयार नहीं होता।

छाटा, बिजनेस सभाओं में आने वाले लोगों को दूसरे लोगों को जिम्मेदारी देना सीखना चाहिए। यदि वे लोग यह निर्णय लेने का प्रयत्न करते हैं कि हर गीत और हर प्रार्थना में कौन अगुआई करेगा, तो वे छोटे - छोटे निर्णय भी नहीं ले पाएंगे और महत्वपूर्ण प्रश्नों पर चर्चा करने के लिए उनके पास समय भी नहीं होगा। एक अच्छी योजना किसी व्यक्ति या सभा को किसी विशेष काम के लिए जिम्मेदार बनाने के लिए, उस कार्य की सीमाओं को निर्धारित करने के लिए, यह तय करने के लिए कि इस पर कितना धन खर्च होगा, और यह निर्णय लेने के लिए होती है कि उसकी रिपोर्ट कब दी जानी चाहिए। काम पूरा होने के बाद (या बीच में ही) वह व्यक्ति या कमेटी सभा के सामने रिपोर्ट पेश करके उसके आगे के निर्देश ले सकते हैं।

सावधानी बरतने के लिए यह कहना आवश्यक है, कि किसी कार्य के न होने का आरोप लगाने के लिए कमेटी का सिस्टम एक आसान ढंग हो सकता है। जब तक आवश्यकता न हो कमेटी नहीं बनाई जानी चाहिए, और कमेटी आवश्यकता से अधिक बड़ी भी नहीं होनी चाहिए तथा इसमें केवल उन्हीं लोगों को लिया जाना चाहिए जो सेवा करने के इच्छुक हों।

सातवां सभा में आए हुए साथी लोगों को अपनी बात कहने का अवसर मिलना चाहिए, लेकिन बोलने की सीमा तय कर लेनी चाहिए। किसी को दूसरे का समय लेने का अधिकार नहीं दिया जाना चाहिए। सभा किसी के ऊंचे स्वर से डरनी नहीं चाहिए। हर व्यक्ति की स्वतन्त्रता का ध्यान रखा जाए और यह कि वह अपनी सीमा में रहकर विषय का चुनाव करे।

आठवां, बिजनेस सभाओं में निर्णय अधिक वोटों के बजाय मण्डली के लाभ के लिए आम सहमति से लिए जाने चाहिए। “अधिक वोटों के ढंग” के बहुत से प्रतिकूल पहलू हैं।

एक बात के लिए, यह कलीसिया में निर्णय लेने के परमेश्वर के नमूने के अनुकूल नहीं है। उस नमूने के अनुसार झुंड की अगुआई के लिए प्राचीन होने आवश्यक हैं जो बुजुर्ग, समझदार, अधिक ज्ञान प्राप्त, और अधिक अनुभवी पुरुष हों। परन्तु यदि लोगों को वोट डालकर निर्णय लेने की आदत है, तो वे प्राचीनों की नियुक्ति में शामिल नेतृत्व को स्वीकार करने के लिए तैयार नहीं होंगे। इस कारण, सभा में हर किसी को उसके मन की बात कहने की अनुमति होनी चाहिए, परन्तु आवश्यक नहीं कि एक व्यक्ति का विचार दूसरे की तरह ही अच्छा हो। विचार व्यक्त करने के समय आत्मिकता परिपक्वता, अनुभव, ज्ञान, शिक्षा और विश्वासी होने की बातों को ध्यान में रखना आवश्यक है।

इसके अतिरिक्त “जिसकी अधिक वोटें हों वही राज करे की नीति” से झगड़ा हो सकता है। उदाहरण के लिए यदि 8 में से 5 वोटों के आधार पर निर्णय लिया जाता है, तो उस निर्णय में शामिल लगभग 40 प्रतिशत लोग उस निर्णय के पक्ष में नहीं होंगे। उस 40 प्रतिशत भाग के

लिए उस निर्णय का उत्सुकतापूर्वक समर्थन करना या कलीसिया के लिए अच्छा महसूस करना कठिन होगा; हो सकता है कि वे इतनी दृढ़ता से यह विश्वास करते हों कि बहुसंख्या द्वारा लिया जाने वाला निर्णय गलत था कि वे अब मण्डली में आराधना नहीं कर सकते। “बहुसंख्या का मत” की प्रणाली से मतभेद उभर सकते हैं या फूट भी पड़ सकती है।

फिर ज़्या क्या जा सकता है? पहले तो बिजनेस सभाओं में आने वालों को “ज़्या किसी प्रकार इस प्रश्न पर अल्पमत की भावनाओं को बदला जा सकता है?” इस प्रश्न पर आम सहमति बनाने का प्रयास करना चाहिए। यदि आम सहमति नहीं बन पाती, तो दूसरी योजनाओं पर काम करना चाहिए। स्पष्टतया कहने का भाव यह है कि ऐसे निर्णय लेने का प्रयास किया जाए, जिससे सभी या उस सभा में अधिकतर लोगों को भरोसे में लिया जा सके कि लिए गए निर्णय मण्डली के लोगों की भलाई के लिए ही हैं।

इस सिद्धांत को लागू करने के लिए दो सावधानियां बरती जानी चाहिए। पहली, अल्पमत की तानाशाही से बचा जाए। यदि एक या दो लोग किसी सुझाव का विरोध करते हैं, तो इसका अर्थ यह नहीं कि यह सुझाव बेकार है। दूसरा, मसीही आचरण एक दूसरे के सामने झुककर सीखने की आवश्यकता पर बल देता है; इसके विपरीत करना तो अप्राकृतिक होगा। इसलिए यदि कोई किसी छोटे अल्पमत का भाग है, तो उसे यह प्रश्न करना चाहिए कि वास्तव में उसे अपनी इच्छा बहुमत पर डालनी चाहिए या नहीं। जब कोई सहमति न बन पाए, तो आदर्श ढंग तो यही है कि सभी मसीही अपने भाइयों से मिले रहें।

पुरुषों को चाहिए कि लीडरशिप की योग्यता को व्यवहार में लाना आरंभ करें

आइए अब हम अपने चौथे प्रस्ताव पर विचार करते हैं: प्राचीनों की नियुक्ति से भी पहले, मण्डली के पुरुषों को अगुआई करने की अपनी योग्यता का अज़्यास करना आरंभ कर देना चाहिए। यह योग्यता परमेश्वर द्वारा दिया गया गुण है, जैसा कि 1 कुरिन्थियों 12:28 से स्पष्ट है जहां पौलुस ने “प्रधानों” या “administrators” (RSV) या “governments” (KJV) के दान की बात की। इसके यूनानी शब्द का अक्षरशः अर्थ है “समुद्री जहाज़ के चालक का काम जो चट्टानों तथा छिछले स्थानों से होते हुए जहाज़ को बन्दरगाह तक ले जाता है।” स्पष्टतया इसमें कलीसिया के पासबानों का काम भी और उसे प्राथमिकता भी दी जा सकती है लेकिन आवश्यक नहीं कि इसे उनके साथ जोड़ा जाए। एक टीकाकार ने कहा है, “कार्य तो स्पष्टतया निर्देशन का है, और प्राचीनों का काम हो सकता है। परन्तु हमें इसका किसी तरह भी पता नहीं है।”²

यदि यह शब्द केवल प्राचीनों के लिए भी होता, तो यह प्रश्न उठता है: “ज़्या परमेश्वर योग्यता केवल तभी देता है जब पुरुषों को प्राचीन बनाया जाता है?” यह कहना अधिक उपयुक्त हो सकता है कि हम “प्रबन्ध करने” की मनुष्य की योग्यता को तभी पहचानते हैं जब हम उसे एक प्राचीन के रूप में नियुक्त करते हैं। यदि यह बात है, तो लोगों में प्राचीन बनने से पहले भी अगुआई करने की योग्यता होती है। इसलिए पुरुषों को चाहिए कि वे

प्राचीन बनने से पहले ही अपनी इस योग्यता को व्यवहार में लाना आरम्भ कर दें।

किसी को कैसे पता चलता है कि उसमें अगुआई करने की योग्यता है?

किसी व्यक्ति को यह कैसे पता चलता है कि उसमें अगुआई करने की योग्यता है या नहीं? इस प्रश्न के उत्तर के लिए, आइए एक और उत्तर देते हैं: यह कैसे पता चलता है कि आप में गाने की कला है या नहीं? गाने की कोशिश करके! जब तक हम कुछ समय के लिए गाने का प्रयास नहीं करते, तब तक हमें यह पता नहीं चल सकता कि हम गा सकते हैं या नहीं। इसी प्रकार, यह जानने का कि हम में अगुआई करने का गुण है या नहीं, एकमात्र ढंग उस गुण को व्यवहार में लाना और कुछ समय के लिए कठोर परीक्षण में डालना है। यदि कोई कहता है, “मैं कभी प्राचीन नहीं बन सकता! मुझे इस काम के लिए बनाया ही नहीं गया,” और प्राचीन बनने के लिए अपने आप को बढ़ाने की कोशिश नहीं करता, वह उस तोड़े को जो परमेश्वर ने उसे दिया है गाड़ रहा है ऐसा हो सकता है।

कोई अपने तोड़ों का इस्तेमाल करना कैसे आरम्भ कर सकता है?

आस - पास के लोगों की अगुआई उन्हें आदेश देकर नहीं की जाती। हम लोगों पर अधिकार करके अगुआई करने के गुण का इस्तेमाल करना आरम्भ नहीं कर सकते! कुछ लोगों को लग सकता है कि प्राचीन बनने का यही तरीका है; कई मण्डलियों में “प्रधान तो बहुत सारे होते हैं लेकिन भारतीय कोई नहीं होता” अर्थात् काम करने वाले तो बहुत होते हैं लेकिन काम करने वाले बहुत कम। ऐसा ऐल्डर के अगुआई करने के ढंग की गलत धारणा के कारण होता है। 1 पतरस 5:1-5 के अनुसार, प्राचीनों का काम प्रभुता करना नहीं, अर्थात् “अपने अधीन लोगों पर शासन करना” नहीं है। वे बॉस नहीं हैं। उनका व्यवहार “मैं तुम्हारा ऐल्डर हूँ इसलिए तुम्हें मेरी बात माननी होगी” वाला नहीं होना चाहिए। वास्तव में 1 पतरस 5:5 में “एक दूसरे की सेवा के लिए दीनता से कमर बांधें” रखने की ताड़ना *प्राचीनों पर भी वैसे ही लागू होती है!* प्राचीनों को नमूना पेश करना चाहिए। उन्हें जबर्दस्ती से नहीं, बल्कि समझाकर अर्थात् छल कपट से नहीं बल्कि अपने प्रभाव से अगुआई करनी चाहिए। उनके चरित्र की सुन्दरता के कारण, भलाई और बुद्धि से ही जो दूसरों को उनमें दिखाई देती है, झुंड प्रसन्नतापूर्वक उनके पीछे चलता है।

भावी प्राचीनों को सेवा करना सीखना चाहिए। व्यापार में उच्च प्रबंधकीय पद पर पहुँचने के लिए लोग नीचे से आरम्भ करते हैं। वे पूरे संगठन में सभी पदों पर काम करते हैं। वरना वे उस कार्य को करने वाले लोगों की समस्याओं और संगठन को कैसे समझ सकते हैं? इसी प्रकार, बाइबल के अर्थ में हम अगुओं के रूप में तभी काम करने लगते हैं जब सेवा करने लगते हैं।

भावी प्राचीनों को काम में शामिल होने के अवसर ढूँढ़ने चाहिए। प्राचीन बनने वाला पुरुष रखवाली के काम में शामिल होने के अवसर ढूँढ़ने लगता है। प्राचीन या ऐल्डर का अधिकतर काम दूसरे सदस्यों की देखभाल करने की जिम्मेदारी भी है। उदाहरण के लिए,

प्राचीनों को खोई हुई भेड़ों को ढूँढ़ना चाहिए, बेशक नया नियम इस जिम्मेदारी को दूसरे मसीहियों पर भी डालता है (गलतियों 6:1)। इसी प्रकार, प्राचीनों को सिखाने के लिए तैयार रहें; बेशक सभी मसीहियों को अपने जीवनों के द्वारा सिखाना चाहिए और सबको अपनी योग्यता के अनुसार अवसर मिलने पर वचन सिखाने वाले होना चाहिए। इसके अलावा, प्राचीनों को झूठी शिक्षा का सामना करने के लिए कहा गया है, हम सभी को भी “उस विश्वास के लिए पूरा यत्न” करने के लिए कहा गया है “जो पवित्र लोगों को एक ही बार सौंपा गया था” (यहूदा 3)। अन्त में प्राचीनों का काम दूसरे सदस्यों को समझाना है; परन्तु “हर दिन एक दूसरे को समझाते रहो” (इब्रानियों 3:13) कहकर इब्रानियों की पत्नी के लेखक ने हर मसीही को सुझाव दिया है।

आदर्श रूप में, जब कोई मण्डली किसी पुरुष को प्राचीन नियुक्त करती है, तो ऐसा करके वह उसे एक नई नौकरी नहीं दे देती अर्थात वह केवल यही मान रही होती है कि वह व्यञ्जित पहले से ही इनमें से बहुत से काम कर रहा था जो एक प्राचीन के लिए करने आवश्यक हैं। यह उसे आधिकारिक तौर पर उस जिम्मेदारी को करने के लिए देती है जो लोगों के प्राणों के उद्धार के लिए वह पहले से ही महसूस करता है।

सारांश

कोई भी सबक तभी सफल हो सकता है यदि सुनने वाले या पढ़ने वाले के व्यवहार में इससे परिवर्तन हो। इसलिए यह पाठ तभी सफल हो सकता है यदि (1) इससे किसी मण्डली को समय रहते योग्य प्राचीन नियुक्त करने की प्रेरणा मिले; (2) इससे प्राचीन रहित मण्डली को अपने कार्य को प्राचीनों के होने की तरह ही काम करने में सहायता मिले। (3) पुरुषों को प्रभु की कलीसिया में प्राचीनों के रूप में एक दिन अपने आपको सेवा के लिए योग्य बनाने के लिए तैयारी करने में सहायता मिले।

अमेरिका में लोगों को सेना में भर्ती करने के लिए नवयुवकों की ओर अंगुली करते हुए अंकल सैम को यह कहते हुए दिखाया जाता है, “अंकल सैम नीड्स यू” अर्थात अंकल सैम को तुम्हारी आवश्यकता है। आज परमेश्वर को लोगों की आवश्यकता है! परमेश्वर को आवश्यकता है कि लोग प्रचारक, निजी कार्यकर्ता और शिक्षक और शायद इन सबसे अधिक महत्वपूर्ण प्रभु की कलीसिया के प्राचीन बनें।

पाद टिप्पणियाँ

¹विलियम बार्कले, *द लैटर टू द कुरिन्थियंस* (एडिनबर्ग: द सेंट एन्ड्र्यू प्रैस, 1973), 129. ²द टिंडेल न्यू टेस्टामेन्ट कमेंट्री (ग्रेंड रैपिड्स मिश्री.: Wm.B. ईर्डमैस पब्लिशिंग क., 1958), 179 में लियोन मोरिस, *द फर्स्ट ऐपिस्टल ऑफ पॉल टू द कुरिन्थियंस*।