

# ਸੇਵਕਾਈ ਵਿੱਚ ਅਗਵਾਈ

Shepherds Global Classroom ਦੁਨੀਆ ਭਰ ਦੇ ਉੱਭਰਦੇ ਈਸਾਈ ਨੇਤਾਵਾਂ ਲਈ ਪਾਠਕ੍ਰਮ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਕੇ ਮਸੀਹ ਦੇ ਸਰੀਰ ਨੂੰ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਲਈ ਮੌਜੂਦ ਹੈ। ਸਾਡਾ ਟੀਚਾ ਵਿਸ਼ਵ ਦੇ ਹਰ ਦੇਸ਼ ਵਿੱਚ ਅਧਿਆਤਮਿਕ ਟ੍ਰੇਨਰਾਂ ਦੇ ਹੱਥਾਂ ਵਿੱਚ 20-ਕੋਰਸ ਪਾਠਕ੍ਰਮ ਟੂਲ ਦੇ ਕੇ ਸਵਦੇਸ਼ੀ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਨੂੰ ਗੁਣਾ ਕਰਨਾ ਹੈ।

<https://www.shepherdsglobal.org/courses> ਤੇ ਮੁਫਤ ਡਾਊਨਲੋਡ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਹੈ

ਮੁੱਖ ਲੇਖਕ: ਡਾ. ਸਟੀਫਨ ਗਿਬਸਨ

ਕਾਪੀਰਾਈਟ © 2019 Shepherds Global Classroom

ਦੂਜਾ ਐਡੀਸ਼ਨ ਅੰਗਰੇਜ਼ੀ ਤੋਂ ਪੰਜਾਬੀ ਵਿੱਚ ਅਨੁਵਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ।

ਸਾਰੇ ਹੱਕ ਰਾਖਵੇਂ ਹਨ।

ਤੀਜੀ-ਧਿਰ ਸਮੱਗਰੀਆਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸੰਬੰਧਤ ਮਾਲਕਾਂ ਦੇ ਕਾਪੀਰਾਈਟ ਹਨ ਅਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਲਾਇਸੈਂਸਾਂ ਦੇ ਅਧੀਨ ਸਾਂਝੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ।

ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਹੋਰ ਸੰਕੇਤ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ, ਸਾਰੇ ਬਚਨ ਬਾਈਬਲ ਸੋਸਾਇਟੀ ਆਫ ਇੰਡੀਆ, ਪੰਜਾਬੀ OV (ਪੁਰਾਣਾ ਅਨੁਵਾਦ) ਕਰਾਸਵੇ ਦੁਆਰਾ, ਗੁੱਡ ਨਿਊਜ਼ ਪਬਲਿਸ਼ਰਜ਼ ਦੇ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਨ ਸੇਵਕਾਈ ਦੁਆਰਾ ਹਨ। ਇਜਾਜ਼ਤ ਲੈ ਕੇ ਵਰਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਸਾਰੇ ਹੱਕ ਰਾਖਵੇਂ ਹਨ।

### **ਇਜਾਜ਼ਤ ਨੋਟਿਸ:**

ਇਸ ਕੋਰਸ ਦੀ ਨਕਲ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਛਾਪ ਕੇ ਅਤੇ ਡਿਜੀਟਲ ਫਾਰਮੈਟ ਵਿੱਚ ਮੁਫਤ ਵਿੱਚ ਵੰਡਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਬਦਲਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਲਾਭ ਲਈ ਵੇਚਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ (ਹਾਲਾਂਕਿ ਛਪਾਈ ਦੀ ਲਾਗਤ ਵਸੂਲੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ)। ਵਿਦਿਅਕ ਅਦਾਰੇ ਇਸ ਕੋਰਸ ਦੀ ਵਰਤੋਂ/ਨਕਲ ਕਰਨ ਲਈ ਸੁਤੰਤਰ ਹਨ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਇਸ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹਾਉਣ ਦੀ ਫੀਸ ਲੈਂਦੇ ਹਨ। Shepherds Global Classroom ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਅਤੇ ਨਿਗਰਾਨੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕੋਰਸ ਦਾ ਅਨੁਵਾਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

# ਕੋਰਸ ਦੀ ਸਮੱਗਰੀ

ਕੋਰਸ ਦੀ ਸੰਖੇਪ ਜਾਣਕਾਰੀ .....	5
(1) ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ .....	9
(2) ਆਗੂਆਂ ਲਈ ਬਾਈਬਲ ਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ .....	19
(3) ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ .....	31
(4) ਇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣਾ .....	41
(5) ਸੇਵਕ ਵਾਂਗ ਅਗਵਾਈ .....	51
(6) ਚਰਿੱਤਰ-ਅਧਾਰਿਤ ਅਗਵਾਈ .....	63
(7) ਨਿੱਜੀ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ .....	73
(8) ਅਗਵਾਈ ਦੇ ਪੱਧਰ .....	85
(9) ਜੁੜਨਾ ਅਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਾ .....	97
(10) ਟੀਮ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ ਕਰਨਾ .....	109
(11) ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਸੇਵਕਾਈ .....	119
(12) ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਲਿਆਉਣਾ .....	133
(13) ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਤਿਆਰ ਕਰਨਾ .....	145
(14) ਸਭਿਆਚਾਰਾਂ ਨੂੰ ਪਾਰ ਕਰਨਾ .....	157
(15) ਕਾਰਜ ਜਵਾਬ .....	167
(16) ਜਨਤਕ ਭਾਸ਼ਣ .....	177
(17) ਨਿੱਜੀ ਮੁੱਦੇ: ਪੈਸਾ, ਸਮਾਂ ਅਤੇ ਪਹਿਰਾਵਾ .....	187
ਪੁਨਰ ਉਤਪਾਦਨ ਦੀ ਸੇਵਕਾਈ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ .....	203
ਸਿਫਾਰਸੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਰੋਤ .....	211
ਅਸਾਈਨਮੈਂਟਾਂ ਦਾ ਰਿਕਾਰਡ .....	213



# ਕੋਰਸ ਦੀ ਸੰਖੇਪ ਜਾਣਕਾਰੀ

## ਕੋਰਸ ਦਾ ਵੇਰਵਾ

ਇਹ ਕੋਰਸ ਖਾਸਕਰ ਸੇਵਕਾਈ ਦੇ ਮਸ਼ੀਹੀ ਆਗੂਆਂ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ, ਪਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਸ਼ਚਾ ਕਿਉਂ ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਬੁਨਿਆਦ ਹੈ। ਇਕ ਸੰਭਾਵੀ ਆਗੂ ਸਿੱਖੇਗਾ ਕਿ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿਚ ਆਉਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਯੋਗਤਾ, ਚਰਿੱਤਰ ਨੂੰ ਵਿਕਸਿਤ ਕਿਵੇਂ ਕਰਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਵਧਾਉਣਾ ਹੈ। ਆਗੂ ਸਿੱਖੇਗਾ ਕਿ ਉਹ ਮੁੱਲਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਕਰਨ, ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਕਰਨ, ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਸਾਂਝੇ ਕਰਨ, ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਨ, ਰਣਨੀਤੀ ਦੀ ਯੋਜਨਾਬੰਦੀ ਕਰਨ, ਐਕਸ਼ਨ ਲੈਣ ਅਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਰਾਹੀਂ ਸੰਗਠਨਾਂ ਨੂੰ ਸੇਧ ਕਿਵੇਂ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ।

## ਕੋਰਸ ਦੇ ਉਦੇਸ਼

1. ਅਗਵਾਈ ਨੂੰ ਨਿੱਜੀ ਪ੍ਰਭਾਵ ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਨਾ
2. ਨਿਸ਼ਚਾ ਨੂੰ ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਬੁਨਿਆਦ ਮੰਨਣਾ
3. ਆਗੂਆਂ ਲਈ ਬਾਈਬਲ ਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਿੱਖਣਾ
4. ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਖਾਤਰ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨਾ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਹੋ ਰਹੀ ਹੈ
5. ਸਫਲਤਾ ਦੇ ਲਈ ਨਿੱਜੀ ਤਰਜੀਹਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਰਨਾ
6. ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਇਕ ਟੀਚੇ ਪ੍ਰਤੀ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵਚਨਬੱਧ ਹੋਣ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਨਾ
7. ਇਕ ਟੀਮ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਅਤੇ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕਰਨਾ
8. ਕਿਸੇ ਸੰਗਠਨ ਦਾ ਦਰਸ਼ਨ, ਟੀਚਾ ਅਤੇ ਰਣਨੀਤੀ ਦੀ ਯੋਜਨਾਬੰਦੀ ਕਰਨਾ
9. ਅਗਵਾਈ ਤੇ ਸਭਿਆਚਾਰਕ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ
10. ਗੱਲਬਾਤ, ਸਮੇਂ, ਪੈਸੇ ਅਤੇ ਪਹਿਰਾਵੇ ਸੰਬੰਧੀ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ

## ਕਲਾਸ ਦੇ ਆਗੂਆਂ ਲਈ ਵਿਆਖਿਆ ਅਤੇ ਨਿਰਦੇਸ਼

ਕਲਾਸ ਦੇ ਆਗੂਆਂ ਦੇ ਲਈ ਸਬਕਾਂ ਦੇ ਖਾਸ ਹਿੱਸਿਆਂ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇ ਨਾਲ ਨੋਟਸ ਪੂਰੇ ਕੋਰਸ ਦੇ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਹੋਏ ਹਨ।  
*ਇਹ ਤਿਰਛੇ ਅੱਖਰਾਂ ਦੇ ਵਿੱਚ ਹਨ।*

ਪ੍ਰਤੀਕ ► ਵਿਚਾਰ ਵਟਾਂਦਰੇ ਦੇ ਸਵਾਲ ਅਤੇ ਕਲਾਸ ਅੰਦਰ ਦੀਆਂ ਸਰਗਰਮੀਆਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਕਲਾਸ ਦੇ ਆਗੂ ਨੂੰ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਜਵਾਬ ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਾਂ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਕ ਹੀ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਵਾਰ-ਵਾਰ ਪਹਿਲਾਂ ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜਵਾਬ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਕ ਕੁਝ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਬੋਲਦੇ ਹੀ ਨਹੀਂ ਹਨ ਤਾਂ ਆਗੂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕੋਲੇ ਇਹ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛ ਸਕਦਾ ਹੈ, “ਸੰਦੀਪ, ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਕਿਵੇਂ ਦੇਵੋਗੇ?”

ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ **ਬਾਈਬਲ ਦੇ ਹਵਾਲੇ** ਇਸ ਕੋਰਸ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਜਿਹੜੇ ਹਿੱਸੇ ਕਲਾਸ ਦੇ ਵਿੱਚ ਉੱਚੀ ਆਵਾਜ਼ ਦੇ ਵਿੱਚ ਪੜ੍ਹੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਉਹ ਤੀਰ ਤੇ ਨਿਸ਼ਾਨ ► ਨਾਲ ਦਿੱਤੇ ਹੋਏ ਹਨ। ਦੂਸਰੇ ਸਥਾਨਾਂ ਤੇ ਹਵਾਲੇ ਲਿਖਤ ਦੇ ਵਿੱਚ ਬਰੈਕਟਾਂ ਦੇ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਹੋਏ ਹਨ। ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਲਈ: (1 ਕੁਰਿੰਥੀਆਂ 12:15)। ਇਹ ਹਵਾਲੇ ਵਚਨ ਵਿਚਲੇ ਬਿਆਨਾਂ ਲਈ ਸਮਰਥਨ ਹਨ। ਬਰੈਕਟਾਂ ਵਿੱਚ ਦਿੱਤੇ ਵਚਨਾਂ ਨੂੰ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਪੜ੍ਹਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਕਦੇ ਕਦੇ **ਇਤਿਹਾਸ ਦੇ ਕਿਸੇ ਆਗੂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਡੱਬਾ** ਹੋਵੇਗਾ। ਜਦੋਂ ਕਲਾਸ ਹਵਾਲੇ ਦੇ ਡੱਬੇ ਤੇ ਆਉਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਆਗੂ ਨੂੰ ਇਕ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਨੂੰ ਇਸ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਹਵਾਲੇ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਨ ਲਈ ਕਹਿਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਆਗੂਆਂ ਨੇ ਜੋ ਵੀ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਜੋ ਵੀ ਕਿਹਾ ਸਾਨੂੰ ਉਸ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹੋਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਅਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਤੋਂ ਸਿੱਖ ਸਕਦੇ ਹਾਂ।

ਹਰੇਕ ਪਾਠ ਇਕ **ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ ਨਾਲ** ਖਤਮ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਹਰੇਕ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਅਤੇ ਅਗਲੀ ਕਲਾਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਰਿਪੋਰਟ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਕ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਇਸ ਨੂੰ ਬਾਅਦ ਵਿੱਚ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਆਗੂ ਨੂੰ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਸਮੇਂ ਤੇ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ ਨੂੰ ਕਰਨ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕਿ ਉਹ ਕਲਾਸ ਵਿੱਚ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸਿੱਖ ਸਕਣ। ਹਰੇਕ ਪਾਠ ਦਾ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ 3 ਪਾਠ ਦੇ ਖਾਸ ਬਿੰਦੂਆਂ ਦੀ ਯਾਦ ਹੈ।

ਹਰੇਕ ਕਲਾਸ ਦੇ ਸੈਸ਼ਨ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵੇਲੇ ਕਲਾਸ ਆਗੂ ਨੂੰ ਪਿਛਲੇ ਪਾਠ ਦੇ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟਾਂ ਦੀਆਂ ਲਿਖਤਾਂ ਇਕੱਠੀਆਂ ਕਰਨੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ। ਕਲਾਸ ਦੀ ਚਰਚਾ ਲਈ ਆਗੂ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ 1 ਲਈ ਲਿਖੇ ਪੈਰਿਊਆਂ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਰੇਕ ਕਲਾਸ ਦੇ ਸੈਸ਼ਨ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵਿੱਚ, ਹਰੇਕ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਨੂੰ ਪਿਛਲੇ ਪਾਠ ਤੋਂ ਯਾਦ ਕੀਤੀਆਂ ਗੱਲਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ 3 ਦੀ ਸਮੱਗਰੀ ਲਿਖਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਲਾਸ ਨੂੰ ਇਨ੍ਹਾਂ ਯਾਦਗਾਰੀ ਬਿਆਨਾਂ ਬਾਰੇ ਸੰਖੇਪ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ ਕਿ ਹਰ ਕੋਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ ਨੂੰ ਸਮਝਦਾ ਹੈ।

ਜੇਕਰ ਵਿਦਿਆਰਥੀ Shepherds Global Classroom ਤੋਂ ਇਕ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਕਲਾਸ ਦੇ ਸੈਸ਼ਨਾਂ ਵਿਚ ਭਾਗ ਲੈਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਪੂਰੇ ਕੀਤੇ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟਾਂ ਦਾ ਰਿਕਾਰਡ ਰੱਖਣ ਲਈ ਕੋਰਸ ਦੇ ਅੰਤ ਤੇ ਇਕ ਫਾਰਮ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

ਇਸ ਕੋਰਸ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਵਿਚੋਂ ਇਕ ਉਦੇਸ਼ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਅਧਿਆਪਕ ਬਣਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਕਲਾਸ ਦੇ ਆਗੂ ਨੂੰ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਮੌਕੇ ਦੇਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਸਿੱਖਿਆ ਦੇਣ ਦੇ ਹੁਨਰ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰ ਸਕਣ। ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਲਈ, ਕਲਾਸ ਦੇ ਆਗੂ ਨੂੰ ਕਦੇ-ਕਦੇ ਇਕ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਨੂੰ ਕਲਾਸ ਦੇ ਪਾਠ ਦਾ ਇਕ ਛੋਟਾ ਹਿੱਸਾ ਸਿਖਾਉਣ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਪਾਠ 17 ਤੋਂ ਬਾਅਦ “ਵਿਜਨ ਕਰਾਫਟਿੰਗ” ਸਿਰਲੇਖ ਦਾ ਇਕ ਪ੍ਰਚਾਰ ਹੈ। ਅਗਵਾਈ ਬਾਰੇ ਇਹ ਪ੍ਰਚਾਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਪੂਰੇ ਕੋਰਸ ਵਿਚ ਵਰਤਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕਲੀਸਿਯਾਵਾਂ ਵਿਚ ਪ੍ਰਚਾਰ ਕਰਨ ਜਾਂ ਅਗਵਾਈ ਦੀਆਂ ਟੀਮਾਂ ਨੂੰ ਸਿਖਾਉਣ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਹੈ।





## ਪਾਠ 1

### ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ

#### ਜਾਣ ਪਛਾਣ

ਮੁੰਡਿਆਂ ਦਾ ਇਕ ਸਮੂਹ ਖੇਡ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਰਮਨ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ, “ਆਓ ਅਸੀਂ ਫੁੱਟਬਾਲ ਖੇਡਦੇ ਹਾਂ।” ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਪਤਾ ਨਹੀਂ ਲਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਕੀ ਬੋਲਿਆ ਸੀ। ਫਿਰ ਸੰਦੀਪ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ, “ਪਵਨ, ਉਹ ਲਾਠੀਆਂ ਲੈ, ਅਤੇ ਅਸੀਂ ਖੇਡਾਂਗੇ ਕਿ ਜਿਵੇਂ ਅਸੀਂ ਸਿਪਾਹੀ ਹਾਂ।” ਜੌਰਜ ਉਹ ਲਾਠੀਆਂ ਲਿਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਫਿਰ ਮੁੰਡਿਆਂ ਨੂੰ ਜਲਦੀ ਹੀ ਖੇਡਣ ਲਈ ਸੰਗਠਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਇਕ ਸਿਪਾਹੀ ਹਨ।

► ਇਸ ਸਮੂਹ ਦਾ ਆਗੂ ਕੌਣ ਹੈ, ਜੌਨ ਜਾਂ ਟਿਮ? ਆਗੂ ਕੀ ਹੈ? ਅਸੀਂ ਇਹ ਕਿਉਂ ਕਹਿ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਅਗਵਾਈ ਦਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ ਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਅਹੁਦਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ?

#### ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ

ਕਈ ਵਾਰ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿਚ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਅਸਲ ਵਿਚ ਨਿਯੰਤਰਨ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਕਈ ਵਾਰ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸ ਕੋਲ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਕੋਈ ਅਹੁਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਲੋਕ ਉਸਦਾ ਪਾਲਣ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਅਗਵਾਈ ਇਕ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕੇ ਹੈ।

ਇਕ ਆਗੂ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਕੋਲ ਪਿੱਛਾ ਕਰਦੇ ਹਨ

ਅਗਵਾਈ ਇਕ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੈ।

ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਤੁਸੀਂ ਦੂਸਰਿਆਂ ਦੀ ਨਿੱਜੀ ਜਾਂ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਵਿਚ ਟੀਚੇ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਲਈ ਦੂਜਿਆਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਅਤੇ ਕਾਰਜਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਅਗਵਾਈ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਰਹੇ ਹੋ।<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville, TN: Thomas Nelson, 2003), 10.

## ਕੁਝ ਆਮ ਹਾਲਾਤ

ਇਕ ਫੈਕਟਰੀ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਨਵੀਆਂ ਨੀਤੀਆਂ ਦਾ ਐਲਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਉਹ ਚਲਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕਾਮਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇਕ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਦੱਸਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਅਸਲ ਵਿੱਚ ਕੀ ਕਰਨਗੇ।

ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਇਕ ਸਮੂਹ ਇਕ ਬੱਸ ਤੇ ਇਕੱਠੇ ਸਫਰ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਬੱਸ ਟੁੱਟ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਕ ਯਾਤਰੀ ਆਵਾਜਾਈ ਦੇ ਦੂਜੇ ਵਿਕਲਪ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨ ਲਈ ਬਾਹਰ ਆਉਂਦਾ ਹੈ।

ਇਕ ਪਾਦਰੀ ਆਪਣੀ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕੀ ਸੋਚਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਲੀਸਿਯਾ ਨੂੰ ਕੀ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਮੈਂਬਰ ਸੁਣਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਪਰ ਕੋਈ ਨਿਸ਼ਚਤ ਜਵਾਬ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਉਡੀਕ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ ਇਹ ਦੱਸਣ ਲਈ ਅਜੇ ਉੱਥੇ ਪਹੁੰਚਿਆ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕੀ ਕਰਨਗੇ।

ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਹਰੇਕ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਵਿੱਚ, ਆਗੂ ਕੌਣ ਹੈ? ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸਦਾ ਦੂਸਰੇ ਲੋਕ ਪਿੱਛਾ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਅਸੀਂ ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਰਹੇ ਹਾਂ। ਅਸੀਂ ਅਜੇ ਇਹ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੇ ਕਿ ਇਕ ਚੰਗਾ ਆਗੂ ਕੌਣ ਹੈ ਜਾਂ ਇਕ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਆਗੂ ਕੌਣ ਹੈ। ਆਗੂ ਦੇ ਕਾਰਜ ਸਹੀ ਜਾਂ ਗਲਤ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਦੇ ਚੰਗੇ ਜਾਂ ਬੁਰੇ ਨਤੀਜੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਅਜਿਹਾ ਆਗੂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਲੋਕ ਜਲਦੀ ਨਾਲ ਪਿੱਛਾ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਸ਼ਾਇਦ ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾ ਹੋਵੇ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਉਮੀਦਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਕੋਲ ਅਕਸਰ ਨਵੇਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਦਾ ਤਰੀਕਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਪਰ ਜਲਦੀ ਹੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਗੁਆ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਨਿਰਣਾਇਕ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਲੋਕ ਉਸਦਾ ਪਿੱਛਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਉਹ ਉਸ ਸਮੇਂ ਆਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਇਕ ਸਮੇਂ ਆਗੂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸਮੇਂ ਨਹੀਂ। ਉਹ ਆਪਣੀਆਂ ਖਾਸ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਕਰਕੇ ਕੁਝ ਖਾਸ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਅਗਵਾਈ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਕੁਝ ਹੋਰ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ।

ਜੇਕਰ ਅਸੀਂ ਅਗਵਾਈ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਤਾਂ ਯਿਸੂ ਹਰ ਸਮੇਂ ਦਾ ਸਭ ਤੋਂ ਮਹਾਨ ਆਗੂ ਸੀ। ਲੱਖਾਂ ਲੋਕ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸਿੱਖਿਆਵਾਂ ਦਾ ਪਾਲਣ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਉਸਦੇ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਮੰਨਣ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਪੂਰੇ ਸੰਸਾਰ ਵਿੱਚ ਮੌਜੂਦ ਹਨ।

ਯਿਸੂ ਨੇ ਅਗਵਾਈ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਕੀਤਾ (ਮੱਤੀ 20:25-28)। ਇਸੇ ਹੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਦੇ ਨਾਲ, ਯਿਸੂ ਹਰ ਵੇਲੇ ਦਾ ਮਹਾਨ ਆਗੂ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਨੇ ਮੁਕਤੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਕੇ ਸਾਰੇ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਡੀ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤੀ ਹੈ।

## ਅਗਵਾਈ ਇਕ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕੇ ਹੈ

ਇਕ ਅਧਿਕਾਰ ਵਾਲਾ ਅਹੁਦਾ ਤੁਹਾਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਅਭਿਆਸ ਕਰਨ ਹੱਕ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਇਕ ਆਗੂ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਨਾ ਸੋਚੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਅਗਵਾਈ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ ਕਿਉਂਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਕ ਅਹੁਦੇ ਤੇ ਹੋ, ਖਾਸਕਰ ਜੇਕਰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਅਹੁਦੇ ਤੇ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਤੁਸੀਂ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦੇ ਹੋ। ਅਹੁਦਾ ਅਗਵਾਈ ਦੇ ਲਈ ਸਿਰਫ ਇਕ ਦਰਵਾਜ਼ਾ ਹੈ। ਇਕ ਅਹੁਦਾ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਕ ਆਗੂ ਬਣਨ ਦੇ ਲਈ ਮੌਕਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਅਹੁਦਾ, ਆਪਣੇ ਆਪ ਵਿਚ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਕ ਆਗੂ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ।

► ਇਸ ਬਿਆਨ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰੋ: “ਅਹੁਦਾ ਅਗਵਾਈ ਲਈ ਸਿਰਫ ਇੱਕ ਦਰਵਾਜ਼ਾ ਹੈ।”

ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਹ ਅਗਵਾਈ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ “ਮੈਂ ਬੌਸ ਹਾਂ” ਜਾਂ “ਮੈਂ ਪਾਦਰੀ ਹਾਂ,” ਤਾਂ ਉਹ ਅਕਸਰ ਇਹ ਬਿਆਨ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਲੋਕ ਉਸ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਸ ਕੋਲ ਇਕ ਅਹੁਦਾ ਹੈ ਪਰ ਲੋਕ ਉਸ ਦਾ ਪਾਲਣ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਪ੍ਰਯਤਨ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਇੰਨਾ ਮਜ਼ਬੂਤ ਨਹੀਂ ਹੈ।

► ਇਸ ਬਿਆਨ ਦਾ ਅਰਥ ਕੀ ਹੈ: “ਤੁਹਾਨੂੰ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਯਾਦ ਕਰਵਾਉਣ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਆਗੂ ਹੋ?”

ਸੈਮੂਏਲ ਇਸਰਾਏਲ ਵਿਚ ਕਿਸੇ ਰਾਜਾ ਦੇ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਕ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਨਬੀ ਅਤੇ ਜਾਜਕ ਸੀ। ਉਸ ਨੇ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਨਿਆਈ ਵਜੋਂ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ। ਉਸਨੇ ਬੱਚਿਆਂ ਨੇ ਉਸਦੀ ਧਰਮੀ ਮਿਸਾਲ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ, ਇਸ ਲਈ ਜਦੋਂ ਸਮੂਏਲ ਬੁੱਢਾ ਹੋਇਆ, ਤਾਂ ਲੋਕ ਉਸ ਕੋਲ ਆਏ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਉਸ ਤੋਂ ਇਕ ਰਾਜੇ ਦੀ ਮੰਗ ਕੀਤੀ (1 ਸਮੂਏਲ 8:5)।

ਇਸ ਸਮੂਏਲ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਇਸ ਤੱਥ ਵਿਚ ਦੇਖਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਲੋਕ ਜਾਣਦੇ ਸਨ ਕਿ ਸਿਰਫ ਉਹੀ ਇਕ ਰਾਜੇ ਨੂੰ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਰਾਜਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ। ਜਦੋਂ ਉਸ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਹ ਸਾਊਲ ਰਾਜਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਾਰਿਆਂ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ; ਪਰ ਕੋਈ ਹੋਰ ਇੰਨੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਨੂੰ ਰਾਜਾ ਬਣਾ ਸਕੇ।

ਸਮੂਏਲ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਉਸ ਜੀਵਨ ਤੇ ਅਧਾਰਿਤ ਸੀ ਜੋ ਬੁੱਧ ਅਤੇ ਚਰਿੱਤਰ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਲੋਕਾਂ ਨੇ ਸਮੂਏਲ ਦੇ ਬੱਚਿਆਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਦੇ ਬੱਚਿਆਂ ਕੋਲ ਸਮੂਏਲ ਜਿਹਾ ਚਰਿੱਤਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਯੋਗਤਾ ਦੀ ਕੋਈ ਮਾਤਰਾ ਚੰਗੇ ਚਰਿੱਤਰ ਨੂੰ ਬਦਲ ਨਹੀਂ ਸਕਦੀ ਹੈ।

## ਅਗਵਾਈ ਉਤਪਾਦਨ ਨਾਲੋਂ ਵੱਧ ਕੇ ਹੈ।

ਉਤਪਾਦਕ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਹੈ ਜੋ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਆਪਣੀਆਂ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ਾਂ ਨਾਲ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਉਤਪਾਦਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਹਰੇਕ ਸੰਸਥਾ ਇਸ ਦੇ ਉਤਪਾਦਕ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ।

ਇਕ ਆਗੂ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਹੈ ਜੋ ਸੋਚਦਾ ਹੈ ਕਿ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਮਿਲ ਕੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਕੇ ਕੀ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਕ ਆਗੂ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਇਕ ਉਤਪਾਦਕ ਬਣਨ ਤੇ ਕੇਂਦਰਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਉਸ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਸਦਾ ਕੰਮ ਸਿਰਫ ਚੰਗੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਹੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਮਿਲ ਕੇ ਚੰਗੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਅਗਵਾਈ ਦੇਣਾ ਹੈ।

“ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਕਿ ਇਕ ਮਹਾਨ ਆਗੂ ਉਹ ਹੈ ਜੋ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਡੇ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਮਹਾਨ ਆਗੂ ਉਹ ਹੈ ਜੋ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਮਹਾਨ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।”

ਰੋਨਾਲਡ ਰੀਗਨ

ਉਤਪਾਦਕ	ਆਗੂ
ਇਕ ਉਤਪਾਦਕ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦਾ ਹੈ।	ਇਕ ਆਗੂ ਦੂਸਰਿਆਂ ਦੇ ਕੰਮਾਂ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਜਾਣਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।
ਇਕ ਉਤਪਾਦਕ ਕੰਮ ਲਈ ਆਪਣੀ ਪੂਰੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ।	ਇਕ ਆਗੂ ਕੰਮ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੇ ਅਤੇ ਦੂਸਰਿਆਂ ਦੇ ਯਤਨਾਂ ਨੂੰ ਇਕੱਠਾ ਕਰਦਾ ਹੈ।
ਇਕ ਉਤਪਾਦਕ ਨਿਰੰਤਰ ਆਪਣੀਆਂ ਪ੍ਰਾਪਤੀਆਂ ਵਿਚ ਵਾਧਾ ਕਰਦਾ ਹੈ।	ਇਕ ਆਗੂ ਆਪਣੀਆਂ ਪ੍ਰਾਪਤੀਆਂ ਨੂੰ ਇਕ ਟੀਮ ਨਾਲ ਗੁਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ ਜੋ ਤੁਹਾਡੀ ਸੰਸਥਾ ਦੁਆਰਾ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਉਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਵਿਚ ਅਸਫਲ ਹੋ ਰਹੇ ਹੋ ਜਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਕੰਮਾਂ ਵਿਚ ਰੁੱਝੇ ਹੋਏ ਹੋ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਵਿਚ ਅਸਫਲ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹੋ।

► ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਅਤੇ ਟੀਚਿਆਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰੋ। ਤੁਹਾਡੇ ਵਿਚ ਇਕ ਉਤਪਾਦਕ ਦੀਆਂ ਕਿਹੜੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਹਨ? ਤੁਹਾਡੇ ਵਿਚ ਇਕ ਆਗੂ ਦੀਆਂ ਕਿਹੜੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਹਨ?

ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਇਹ ਨਹੀਂ ਸਮਝਦੇ ਹਨ ਕਿ ਇਕ ਆਗੂ ਆਪਣਾ ਸਮਾਂ ਕਿਵੇਂ ਬਿਤਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਇਕ ਵੱਡੀ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਸਦੇ ਕੋਲ ਥੋੜੇ ਖਾਸ ਕੰਮ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਲਈ, ਇਕ ਵੱਡੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਜਨਰਲ ਮੈਨੇਜਰ ਬਾਰੇ ਸੋਚੋ। ਉਹ ਖੁਦ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਕਾਮਿਆਂ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਨੇ ਇਹ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਹੈ। ਉਹ ਮਸ਼ੀਨਾਂ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਚਲਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਸਮੱਗਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਖਰੀਦਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਇਮਾਰਤ ਦੀ ਮੁਰੰਮਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਸਮਾਨ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਵੇਚਦਾ ਹੈ। ਬਹੁਤੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਜਾਪਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਿਰਫ ਘੁੰਮਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਫੋਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਕੁਝ ਦਿਨਾਂ ਦੇ ਲਈ ਕਾਰੋਬਾਰ ਛੱਡ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਉਸ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਵੀ ਠੀਕ ਰਹੇਗਾ।

ਪਰ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਮੈਨੇਜਰ ਹੀ ਹੈ ਜੋ ਦੇਖਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਰੇ ਕਾਰਜ ਕਿਵੇਂ ਸੰਬੰਧ ਰੱਖਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਤੇ ਬਿਠਾਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹਨ। ਉਹ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੀ ਸਮੁੱਚੀ ਖੂਬੀ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਹਰ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਇਹ ਸਮਝਣ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਭ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕੀ ਹੈ। ਉਹ ਅਜਿਹੀਆਂ ਪ੍ਰਣਾਲੀਆਂ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਨਿਰੰਤਰ ਨਤੀਜੇ ਦਿੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਉਹ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਸਭਿਆਚਾਰ ਨੂੰ ਰੂਪ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ, ਕਾਰੋਬਾਰ ਆਖਰਕਾਰ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਵੇਗਾ।

ਇਕ ਛੋਟੀ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ, ਆਗੂ ਨੂੰ ਉਹ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਰਹਿਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਵੀ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਪਰ, ਉਸ ਨੂੰ ਹਮੇਸ਼ਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਭਾਲ ਵਿਚ ਰਹਿਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਯੋਗ, ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ, ਅਤੇ ਹਮੇਸ਼ਾ ਤਿਆਰ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।

ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਜੇ ਬਦਲ ਰਹੀ ਹੈ, ਆਗੂ ਨੂੰ ਹਰੇਕ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਕੰਮ ਵਿਚ ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਲੋਕ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਨੂੰ ਸਮਝਣ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਸ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਨਿਰੰਤਰ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਵਿਭਾਗਾਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਇਕ ਪਾਦਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕੰਮ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਰੁਤਬੇ ਲਈ ਛੋਟਾ ਨਹੀਂ ਸਮਝਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਸ ਨੂੰ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਦੂਸਰਿਆਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਪਾਦਰੀ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਸੇਵਕਾਈ ਉਸ ਕੰਮ ਤੋਂ ਪਰੇ ਨਹੀਂ ਵਧੇਗੀ ਜੋ ਉਹ ਨਿੱਜੀ ਤੌਰ ਤੇ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

► ਕਿਸੇ ਆਗੂ ਦੇ “ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਵਿਚ ਬਹੁਤ ਰੁੱਝੇ” ਹੋਣ ਦਾ ਕੀ ਅਰਥ ਹੈ?

## ਇਕ ਆਗੂ ਦੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ

ਅਸੀਂ ਅਗਵਾਈ ਨੂੰ ਇਸਦੇ ਸਭ ਤੋਂ ਮੁੱਢਲੇ ਰੂਪ ਵਿਚ ਪ੍ਰਭਾਵ ਵਜੋਂ ਦੱਸਿਆ ਹੈ। ਇਕ ਆਗੂ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਲੋਕ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਕਿਸੇ ਸਮੂਹ ਜਾਂ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਆਗੂ ਵਜੋਂ ਬਣਿਆ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਸ ਵਿਚ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਚਾਰ ਹੋਰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਮੌਜੂਦ ਹਨ।

### (1) ਇਕ ਆਗੂ ਦੇ ਕੋਲ ਅਧਿਕਾਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਮਤਲਬ ਕਿ ਦੂਸਰੇ ਲੋਕ ਜਾਂ ਤਾਂ ਸਵੈਇੱਛਤ ਜਾਂ ਅਣਇੱਛਤ ਤੌਰ ਤੇ ਉਸ ਦੀ ਮਰਜ਼ੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸ ਦੀ ਲੋਕ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਉਸ ਕੋਲ ਵਧੇਰੇ ਸ਼ਕਤੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਅਧੀਨ ਰਹਿਣ ਲਈ ਮਜਬੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਉਹ ਜਿੰਨਾ ਘੱਟ ਹੋ ਸਕੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਹੀ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਆਪਣੀ ਕਾਬਲੀਅਤ ਅਤੇ ਕਲਪਨਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਿਸੇ ਟੀਚੇ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਕਰਨਗੇ।

### (2) ਇਕ ਆਗੂ ਕੋਲ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਉਸ ਕੋਲੋਂ ਇਹ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਕੋਲ ਸਮੂਹ ਦੇ ਸਫਲ ਹੋਣ ਲਈ ਗਿਆਨ, ਯੋਗਤਾ, ਅਤੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਢੰਗ ਹੋਣ। ਜੇਕਰ ਸਮੂਹ ਸਫਲ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਆਗੂ ਨੂੰ ਦੇਸ਼ੀ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਆਗੂ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਜੋ ਅਸਫਲਤਾ ਲਈ ਬਹਾਨੇ ਬਣਾਉਂਦਾ ਅਤੇ ਦੂਸਰਿਆਂ ਤੇ ਦੇਸ਼ ਲਗਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਆਗੂ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਜੋ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਦੂਸਰੇ ਫੈਸਲੇ ਲੈਣ ਤਾਂ ਜੋ ਨਤੀਜਿਆਂ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ ਦੇਸ਼ੀ ਨਾ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਵੇ।

ਪਿਲਾਤੁਸ ਯਹੂਦਿਯਾ ਦਾ ਰੋਮੀ ਹਾਕਮ ਸੀ। ਉਸ ਨੂੰ ਰਾਜ ਕਰਨ ਅਤੇ ਇਨਕਲਾਬਾਂ ਨੂੰ ਦਬਾਉਣ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸਦੇ ਸ਼ਾਸਨ ਦੌਰਾਨ, ਪਿਲਾਤੁਸ ਨੇ ਗਲਤੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ। ਉਹ ਚਿੰਤਤ ਸੀ ਕਿ ਰੋਮ ਉਸ ਦੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਨੂੰ ਮਨਜ਼ੂਰ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ। ਜਦੋਂ ਯਿਸੂ ਉੱਤੇ ਬਾਗੀ ਹੋਣ ਦਾ ਦੇਸ਼ ਲਗਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਿਲਾਤੁਸ ਨੂੰ ਇਸ ਗੱਲ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਯਿਸੂ ਦੇਸ਼ੀ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਯਹੂਦੀ ਆਗੂਆਂ ਨੇ ਸੰਕੇਤ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਹ ਪਿਲਾਤੁਸ ਨੂੰ ਇਕ ਇਨਕਲਾਬੀ ਨੂੰ ਮਾਰਨ ਵਿਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿਣ ਬਾਰੇ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਨਗੇ (ਯੂਹੰਨਾ 19:12)।

ਪਿਲਾਤੁਸ ਜਾਣਦਾ ਸੀ ਕਿ ਜੇਕਰ ਇਹ ਰੋਮ ਨੂੰ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਤਾਂ ਉਹ ਗੰਭੀਰ ਮੁਸ਼ੀਬਤ ਵਿਚ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਸ ਲਈ, ਉਸਨੇ ਇਕ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਆਦਮੀ ਨੂੰ ਸਲੀਬ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ।

ਪਿਲਾਤੁਸ ਨੇ ਇਸ ਗੱਲ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਕਿ ਇਹ ਉਸਦਾ ਫੈਸਲਾ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਯਹੂਦੀ ਆਗੂਆਂ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਵਿਚ ਹੱਥ ਧੋਤੇ ਜੋ ਇਸ ਗੱਲ ਦਾ ਪ੍ਰਤੀਕ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਦਾ ਦੇਸ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਇਕ ਆਗੂ ਆਪਣੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਲਈ ਦੂਜਿਆਂ ਨੂੰ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਸ ਨੇ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਉਸ ਲਈ ਫ਼ੈਸਲਾ ਲੈਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੱਤੀ, ਇਹ ਅਜੇ ਵੀ ਉਸਦਾ ਹੀ ਦੇਸ਼ ਹੈ।

ਇਕ ਆਗੂ ਲਗਭਗ ਹਰ ਖਾਸ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਸੌਂਪ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਉਹ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਸਫਲਤਾ ਦੀ ਅੰਤਮ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਨੂੰ ਸੌਂਪ ਨਹੀਂ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਸੰਸਥਾ ਅਸਫਲ ਹੋ ਰਹੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਦੋਸ਼ੀ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਆਗੂ ਕੋਲ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚਲੇ ਹਰ ਵਿਭਾਗ ਦੀ ਅੰਤਮ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਇਕ ਪਾਦਰੀ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿਚ ਸੰਗੀਤ ਦੀ ਸ਼ੈਲੀ ਬਾਰੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਈਆਂ। ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਹ ਉਸਦਾ ਕਸੂਰ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਸੰਗੀਤ ਦੀ ਚੋਣ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਸੀ ਜਿਸਨੇ ਅਰਾਧਨਾ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਉਹ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਨ ਵਿਚ ਗਲਤ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨਾ ਪਾਦਰੀ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਸੀ ਜੋ ਅਰਾਧਨਾ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ।

### **(3) ਇਕ ਆਗੂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਹ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ।**

ਉਸਦੀ ਅਗਵਾਈ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਸ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਦੇ ਚੰਗੇ ਨਤੀਜੇ ਨਹੀਂ ਹਨ ਤਾਂ ਉਹ ਪ੍ਰਭਾਵ ਗੁਆ ਬੈਠਦਾ ਹੈ। ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਆਪਣਾ ਅਹੁਦਾ ਕਾਇਮ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਲੋਕ ਸ਼ਾਇਦ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨਗੇ।

► ਕੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਆਗੂ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਪਰ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਬਣਨ ਅਤੇ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੋਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ?

### **(4) ਇਕ ਆਗੂ ਕੋਲ ਵਿਆਪਕ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।**

ਉਹ ਛੋਟੀਆਂ-ਛੋਟੀਆਂ ਜਿੱਤਾਂ ਅਤੇ ਹਾਰਾਂ ਨਾਲ ਉਸ ਦੇ ਮੁੱਢਲੇ ਟੀਚੇ ਤੋਂ ਭਟਕਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਹ ਨਿਰਾਸ਼ਾ ਨਾਲ ਉਤਸ਼ਾਹਹੀਣ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਬਲੀਦਾਨ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਬੜਾ ਮਾਣ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਬਲੀਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਕੋਲ ਹੋਰ ਵੱਡੀਆਂ ਪ੍ਰਾਪਤੀਆਂ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੀਆਂ।

ਇਕ ਰਾਸ਼ਟਰ ਇਕ ਹਮਲਾਵਰ ਫੌਜ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਆਪਣਾ ਬਚਾਅ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਰਾਜੇ ਨੇ ਬਹੁਤ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਰਾਜ ਕੀਤਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਨੂੰ ਪਿਆਰ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਮਿਲਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਨੂੰ ਹਮਲਾਵਰ ਫੌਜ ਦੇ ਜਨਰਲ ਦਾ ਸੁਨੇਹਾ ਮਿਲਿਆ। ਜਨਰਲ ਨੇ ਰਾਜੇ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀ ਦਿੱਤੀ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਤਿੰਨ ਪੁੱਤਰਾਂ ਨਾਲ ਜਰਨਲ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਤਿੰਨ ਬੰਦਿਆਂ ਨਾਲ ਨਿੱਜੀ ਤੌਰ ਤੇ ਲੜਨ ਲਈ ਆਵੇ। ਜਨਰਲ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜੇਕਰ ਰਾਜਾ ਇਸ ਚੁਣੌਤੀ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ ਤਾਂ ਉਹ ਡਰਪੇਕ ਹੈ।

ਰਾਜੇ ਨੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਕਿ ਜੇਕਰ ਉਹ ਚੁਣੌਤੀ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਤਾਂ ਉਸਦਾ ਅਪਮਾਨ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਉਸ ਨੇ ਸੋਚਿਆ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਹਿੰਮਤ ਸਾਬਤ ਕਰਨੀ ਪਏਗੀ। ਉਹ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਪੁੱਤਰ ਦੁਸ਼ਮਣਾਂ ਨਾਲ ਇਕ ਪੁਲ ਤੇ ਲੜਨ ਲਈ ਮਿਲੇ। ਉਸ ਲੜਾਈ ਵਿਚ ਰਾਜਾ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਪੁੱਤਰ ਮਾਰੇ ਗਏ। ਰਾਸ਼ਟਰ ਬਿਨਾਂ ਅਗਵਾਈ ਤੋਂ ਰਹਿ ਗਿਆ ਸੀ ਅਤੇ ਹਮਲਾਵਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਜਿੱਤ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ।

ਜਿੱਤੀ ਹੋਏ ਰਾਸ਼ਟਰ ਦੇ ਇਕ ਕਵੀ ਨੇ ਰਾਜੇ ਦੇ ਹੋਏ ਨੁਕਸਾਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਦੇ ਨੁਕਸਾਨ ਤੇ ਸੋਗ ਕੀਤਾ। ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਰਾਜਾ ਦਾ ਹੰਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨਾ ਗਲਤ ਸੀ। ਰਾਜੇ ਕੋਲ ਆਪਣੇ ਹੰਕਾਰ ਲਈ ਸਾਰੇ ਰਾਸ਼ਟਰ ਨੂੰ ਜੋਖਮ ਵਿਚ ਪਾਉਣ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਰਾਜੇ ਦਾ ਕੰਮ ਰਾਸ਼ਟਰ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨਾ ਸੀ। ਜਦੋਂ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ ਤੇ ਲੜਨ ਲਈ ਗਿਆ ਤਾਂ ਉਸ ਨੇ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨੂੰ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ।

► ਕੀ ਕਵੀ ਦਾ ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਸਹੀ ਸੀ ਕਿ ਰਾਜੇ ਨੇ ਜੋ ਕੀਤਾ ਉਹ ਗਲਤ ਸੀ?

*ਕੁਝ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿਓ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਕਾਰਨ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਸਾਰੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਲਈ ਇਸ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਤੇ ਉਸ ਦੇ ਆਰਾਮ ਦੇ ਪੱਧਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਦੇ ਨਿੱਜੀ ਸਵਾਲਾਂ ਦੇ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਲਈ ਦਬਾਅ ਨਾ ਪਾਓ। ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ 2 ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਸੋਚਣ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਵਿਚਾਰ ਲਿਖਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।*



## ਪੰਜ ਸੰਖੇਪ ਬਿਆਨ

1. ਇਕ ਆਗੂ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਦੂਸਰੇ ਪਾਲਣ ਕਰਦੇ ਹਨ।
2. ਅਗਵਾਈ ਇਕ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੈ।
3. ਅਹੁਦਾ ਅਗਵਾਈ ਲਈ ਇਕ ਦਰਵਾਜ਼ਾ ਹੈ।
4. ਇਕ ਆਗੂ ਸਿਰਫ ਇਕ ਉਤਪਾਦਕ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।
5. ਆਗੂ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ, ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ, ਜਵਾਬਦੇਹੀ, ਅਤੇ ਵਿਆਪਕ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ।

## ਪਾਠ 1 ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ

1. ਇਸ ਪਾਠ ਤੋਂ ਜੀਵਨ ਬਦਲਣ ਵਾਲੇ ਵਿਚਾਰ ਦਾ ਸਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਇਕ ਪੈਰਾ ਲਿਖੋ। ਦੱਸੋ ਕਿ ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਿਉਂ ਹੈ। ਇਹ ਕੀ ਚੰਗਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ? ਇਸ ਨੂੰ ਨਾ ਜਾਣਨ ਨਾਲ ਕੀ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ?
2. ਦੱਸੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਵਿਚ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਇਹ ਪਾਠ ਤੁਹਾਡੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਦਾ ਹੈ? ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਕਿਵੇਂ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋ?
3. ਪਾਠ 1 ਦੇ ਲਈ ਪੰਜ ਸੰਖੇਪ ਬਿਆਨਾਂ ਨੂੰ ਯਾਦ ਕਰੋ। ਅਗਲੀ ਕਲਾਸ ਦੇ ਸੈਸ਼ਨ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵੇਲੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਯਾਦ ਤੋਂ ਲਿਖਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਰਹੋ।
4. ਅਗਲੇ ਸੈਸ਼ਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 1 ਤਿਮੋਥਿਉਸ 3:1-13, ਤੀਤੁਸ 1:5-11, ਅਤੇ ਰਸੂਲਾਂ ਦੇ ਕਰਤੱਬ 6:1-6 ਨੂੰ ਪੜ੍ਹੋ। ਸੇਵਕਾਈ ਵਿਚ ਅਗਵਾਈ ਲਈ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਬਾਰੇ ਕੁਝ ਵਿਚਾਰ ਲਿਖੋ।



## ਪਾਠ 2

### ਆਗੂਆਂ ਲਈ ਬਾਈਬਲ ਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ

#### ਜਾਣ-ਪਛਾਣ

ਕੁਝ ਲੋਕ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਅਸੀਂ ਸਾਰੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਲਈ ਇਕੋ ਜਿਹੀ ਮਹੱਤਤਾ ਰੱਖਦੇ ਹਾਂ ਤਾਂ ਕੋਈ ਵੀ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜਿਸਦਾ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿਚ ਦੂਸਰਿਆਂ ਉੱਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਹੋਵੇ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਕਹਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਅਗਵਾਈ ਵਿਚ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਰੱਖਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਜਿਵੇਂ ਉਹ ਕਿਸੇ ਆਤਮਿਕ ਅਧਿਕਾਰ ਤੋਂ ਮੁਕਤ ਹਨ।

► ਕੀ ਬਾਈਬਲ ਸਿਖਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿਚ ਅਧਿਕਾਰ ਰੱਖਣ ਵਾਲੇ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ? ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਦਿਓ।

ਬਾਈਬਲ ਕਈ ਥਾਵਾਂ ਤੇ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ।<sup>2</sup> (ਕੁਝ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਇਬਰਾਨੀਆਂ 13:7, 17; ਤੀਤੁਸ 1:5; ਰੋਮੀਆਂ 12:8; 1 ਕੁਰਿੰਥੀਆਂ 14:40; ਅਤੇ 1 ਤਿਮੋਥਿਉਸ 5:17)।

ਅਗਵਾਈ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਵ ਵਜੋਂ ਪਰਿਭਾਸ਼ਿਤ ਕਰਨਾ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿਚ ਅਗਵਾਈ ਦੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦੇਖਣ ਵਿਚ ਸਾਡੀ ਮਦਦ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਕੁਝ ਖਾਸ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੁਆਰਾ ਬਣਾਈਆਂ ਗਿਆਨ ਹਨ ਤਾਂ ਕਿ ਕਲੀਸਿਯਾ ਨੂੰ ਇਸਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਲਈ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਬੁਲਾਇਆ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਕਤੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇ।

► ਇਕ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਨੂੰ ਸਮੂਹ ਲਈ ਅਫਸੀਆਂ 4:11-12 ਪੜ੍ਹਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਇਸ ਸੂਚੀ ਵਿਚ ਸਾਰੇ ਸੱਦਿਆਂ ਨਾਲ ਸੇਵਕਾਈ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਲਈ, ਇਕ ਸੰਗੀਤਕਾਰ ਜਾਂ ਅਰਾਧਨਾ ਵਿਚ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚੋਂ ਇਕ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਹਰ ਸੇਵਕਾਈ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਨੂੰ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀ ਉਸਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਲਈ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨ ਤੇ ਕੇਂਦਰਿਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

“ਪਹਿਲਾਂ ਮੈਂ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੂੰ ਮੇਰੀ ਮਦਦ ਕਰਨ ਲਈ ਕਹਿੰਦਾ ਸੀ। ਫਿਰ ਮੈਂ ਪੁੱਛਿਆ ਕਿ ਕੀ ਮੈਂ ਉਸ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹਾਂ। ਮੈਂ ਇਸ ਗੱਲ ਪੁੱਛਣ ਤੇ ਰੁੱਕਿਆ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣਾ ਕੰਮ ਮੇਰੇ ਦੁਆਰਾ ਕਰੇ।”

ਜੇ ਹਡਸਨ ਟੇਲਰ

<sup>2</sup> ਜੇਕਰ ਸਮੂਹ ਵਿਚ ਕੋਈ ਵੀ ਇਹ ਦਲੀਲ ਹੈ ਕਿ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿਚ ਅਗਵਾਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਾਂ ਇਹ ਬਾਈਬਲ ਤੇ ਅਧਾਰਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਮੂਹ ਬਰੈਕਟ ਵਿਚ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਬਾਈਬਲ ਦੇ ਹਵਾਲਿਆਂ ਦੀ ਪੜਤਾਲ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਮੁੱਦੇ ਤੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸਮਾਂ ਬਿਤਾਉਣ ਤੋਂ ਬਚੋ।

ਅਗਵਾਈ ਦੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਸਿਰਫ ਪ੍ਰਚਾਰ ਕਰਨ, ਸਿਖਾਉਣ, ਅਤੇ ਖੁਸ਼ਖਬਰੀ ਦੱਸਣ ਤੱਕ ਸੀਮਿਤ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲੋਂ ਵਿਸ਼ਾਲ ਹੈ। ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੇ ਲੋਕ ਵਿਹਾਰਕ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਵੀ ਇਕੱਠੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਬਾਗਬਾਨੀ ਲਈ ਸਾਜੋ-ਸਮਾਨ ਵੰਡਣ ਲਈ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ ਉਹ ਕਲੀਸਿਯਾ ਨੂੰ ਇਸ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀ ਇਮਾਰਤ ਵਿਚ ਜੇ ਕੁਝ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਉਸ ਤੋਂ ਪਰੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਅਗਵਾਈ ਦੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਨਿਭਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ।

## ਅਗਵਾਈ ਲਈ ਆਗੂ ਨੂੰ ਚੁਣਨ ਲਈ ਚੁਣੌਤੀ

ਜਿਸ ਬਾਈਬਲ ਦੇ ਵਚਨ ਦਾ ਅਸੀਂ ਇਸ ਪਾਠ ਵਿਚ ਅਧਿਐਨ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਉਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ ਤੇ ਪਾਦਰੀ ਅਤੇ ਡੀਕਨ ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਬਾਰੇ ਨਹੀਂ ਪਰ ਚਰਿੱਤਰ ਬਾਰੇ ਹਨ। ਸਾਰੇ ਮਸੀਹੀਆਂ ਦਾ ਚਰਿੱਤਰ ਉਦੋਂ ਦਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਇੱਥੇ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਆਗੂ ਵਧੇਰੇ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਹੋਣਗੇ ਜੇਕਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਇਹ ਚਰਿੱਤਰ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਹਰੇਕ ਚਰਿੱਤਰ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਨੂੰ ਦੇਖਦੇ ਹੋ, ਕਲਪਨਾ ਕਰੋ ਕਿ ਇਹ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਰਸੂਲ ਪੌਲੁਸ ਨੇ ਨਵੀਆਂ ਕਲੀਸਿਯਾਵਾਂ ਲਈ ਆਗੂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਸਨ ਜਿੱਥੇ ਵੀ ਪਰਿਵਰਤਨ ਹੋਣ ਵਾਲੇ ਸਮੂਹ ਹੁੰਦੇ ਸਨ (ਰਸੂਲਾਂ ਦੇ ਕਰਤੱਬ 14:23)। ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਪਾਦਰੀ ਸਨ ਜੋ ਸਿਰਫ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਪ੍ਰਭੂ ਵਿਚ ਆਏ ਸਨ। ਇਹ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਇਨ੍ਹਾਂ ਸਾਰੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਸਨ, ਪਰ ਪੌਲੁਸ ਨੇ ਉੱਤਮ ਉਪਲਬਧ ਆਗੂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ। ਉਹ ਅਜਿਹੇ ਲੋਕ ਸਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਸੀ। ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਇਸਤੇਮਾਲ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਮਸੀਹ ਅਤੇ ਸੇਵਕਾਈ ਪ੍ਰਤੀ ਸਮਰਪਿਤ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਉਸ ਵਿਚ ਸਾਰੇ ਗੁਣ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵਿਕਸਤ ਨਾ ਹੋਣ।

ਪਾਦਰੀਆਂ ਅਤੇ ਡੀਕਨਾਂ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਬਾਰੇ ਸਾਡੇ ਕੋਲ ਦੋ ਹਵਾਲੇ ਹਨ। ਇਹ ਰਸੂਲ ਪੌਲੁਸ ਦੁਆਰਾ ਤਿਮੋਥਿਉਸ ਅਤੇ ਤੀਤੁਸ ਨੂੰ ਲਿਖੇ ਗਏ ਸਨ। ਤਿਮੋਥਿਉਸ ਅਫ਼ਸੁਸ ਦੀਆਂ ਕਲੀਸਿਯਾਵਾਂ ਦਾ ਮੁੱਖੀ ਸੀ, ਅਤੇ ਤੀਤੁਸ ਕਰੇਤ ਦੀਆਂ ਕਲੀਸਿਯਾਵਾਂ ਦਾ ਮੁੱਖੀ ਸੀ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਹਰੇਕ ਸਥਾਨਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਲਈ ਪਾਦਰੀ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਦਾ ਕੰਮ ਸੀ।

► ਇਕ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਨੂੰ ਸਮੂਹ ਦੇ ਲਈ 1 ਤਿਮੋਥਿਉਸ 3:1-7 ਪੜ੍ਹਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

## ਪਾਦਰੀ ਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ

### (1) ਨਿਰਦੇਸ਼

ਪਾਦਰੀ ਨੂੰ ਗਲਤ ਕੰਮਾਂ ਲਈ ਦੇਸ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਪਾਦਰੀ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਸਹੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਅਗਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਜੇਕਰ ਉਹ ਖੁਦ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਪਾਦਰੀ ਨੂੰ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸਨੇ ਸਮੇਂ ਬੀਤਣ ਨਾਲ

ਇਕਸਾਰ ਜੀਵਨ ਬਤੀਤ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਤਾਂ ਕਿ ਕਲੀਸਿਯਾ ਸਮਾਜ ਵਿਚ ਚੰਗੀ ਗਵਾਹੀ ਦੇਣ ਲਈ ਉਸ ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰ ਸਕੇ।

ਇਕ ਅਜਿਹੀ ਜਗ੍ਹਾ ਵਿਚ ਜਿੱਥੇ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਨੂੰ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸਮਾਂ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਹੈ, ਉੱਥੇ ਪਾਦਰੀ ਨੂੰ ਵੀ ਮਸੀਹੀ ਬਣੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸਮਾਂ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਹੋਵੇਗਾ। ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਵਿਚ ਪਰਿਪੱਕਤਾ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਨਾ ਹੋਣ, ਪਰ ਉਸ ਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਜੀਵਨ ਦਿਖਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੂੰ ਸਮਰਪਿਤ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਗਲਤੀਆਂ ਮੰਨਣ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਵਿਹਾਰ ਨੂੰ ਠੀਕ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ, ਏਸ਼ੀਆ ਦੇ ਇਕ ਪਿੰਡ ਵਿਚ ਇਕ ਪਾਦਰੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭੂ ਨੇ ਸ਼ਕਤੀਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਇਸਤੇਮਾਲ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਉਸਦੀ ਸਫਲਤਾ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਹੰਕਾਰ ਅਤੇ ਆਤਮਿਕ ਲਾਪਰਵਾਹੀ ਲਈ ਪਰਤਾਇਆ। ਦੇਰ ਰਾਤ ਇਕ ਔਰਤ ਨੇ ਉਸ ਨਾਲ ਉਸਦੇ ਮੋਟਰਸਾਈਕਲ ਤੇ ਸਵਾਰ ਹੋਣ ਲਈ ਕਿਹਾ। ਉਹ ਮੂਰਖਤਾ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਹੋ ਗਿਆ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਜਾਣਦਾ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਉਸ ਨੂੰ ਪਰਤਾਵੇ ਵਿਚ ਪਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਸਮਾਜ ਵਿਚ ਉਸਦੇ ਸਨਮਾਨ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਉਸ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਇਸ ਕੰਮ ਬਾਰੇ ਪਤਾ ਲੱਗਿਆ, ਤਾਂ ਉਹ ਉਸ ਦੀ ਈਮਾਨਦਾਰੀ ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਗੁਆ ਬੈਠੇ। ਆਖਰਕਾਰ ਉਸ ਨੂੰ ਇਸ ਸੇਵਕਾਈ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਲੈਣਾ ਪਿਆ। ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਕਿਰਪਾ ਨਾਲ, ਇਸ ਪਾਦਰੀ ਨੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਅੱਗੇ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅੱਗੇ ਨਿਮਰ ਕੀਤਾ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਨੇ ਦੁਖੀ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਉਸ ਨੇ ਆਪਣੇ ਆਤਮਿਕ ਨਿਗਾਹਬਾਨ ਦੀ ਤਾੜਨਾ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ। ਹੌਲੀ-ਹੌਲੀ ਭਰੋਸਾ ਮੁੜ ਸਥਾਪਤ ਹੋ ਗਿਆ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਸੇਵਕਾਈ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਵੱਧ ਗਈ।

► ਜੇਕਰ ਆਗੂ ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਨਾ ਕੀਤਾ ਸਕੇ ਤਾਂ ਕੀ ਹੋਵੇਗਾ?

## (2) ਇਕੋ ਹੀ ਪਤਨੀ ਦਾ ਪਤੀ

ਸੰਸਾਰ ਦੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਹਿੱਸਿਆਂ ਵਿਚ, ਇਕ ਤੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਵਿਆਹ ਕਰਨ ਆਮ ਗੱਲ ਹੈ। ਆਦਮੀ ਲਈ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਬਣਤਰ ਸਿਰਫ ਇਕ ਹੀ ਪਤਨੀ ਹੈ। ਪਾਦਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇਕ ਮਿਸਾਲ ਕਾਇਮ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਲੇੜ ਤੋਂ ਭਾਵ ਹੈ ਕਿ ਪਾਦਰੀ ਨੂੰ ਇਕ ਚੰਗਾ ਪਤੀ ਬਣਨ ਲਈ ਆਪਣੀ ਪੂਰੀ ਵਾਹ ਲਗਾਉਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਪਤਨੀ ਨਾਲ ਵਫ਼ਾਦਾਰ ਅਤੇ ਉਸ ਨਾਲ ਪਿਆਰ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

## (3) ਪਰਹੇਜ਼ਗਾਰ

ਇਕ ਪਾਦਰੀ ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਉਸ ਅਯਾਲੀ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੋ ਆਪਣੀਆਂ ਭੇਡਾਂ ਦੀ ਰਾਖੀ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਆਪਣੀ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦਾ ਰਖਵਾਲਾ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਝੂਠੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਅਤੇ ਗਲਤ ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਤੋਂ ਖਬਰਦਾਰ ਰਹਿਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸਿਖਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਆਪਣੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਵਿਚ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰਹਿਣ। ਉਸ ਨੂੰ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਆਤਮਿਕ ਖਤਰੇ ਤੋਂ ਖਬਰਦਾਰ

ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਰਹਿਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿਚ ਨੁਕਸਾਨਦੇਹ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਸਿੱਖਿਆ ਨੂੰ ਇਜਾਜ਼ਤ ਨਹੀਂ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

#### (4) ਸੁਰਤ ਵਾਲਾ

ਪਾਦਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਸੇਵਕਾਈ ਪ੍ਰਤੀ ਗੰਭੀਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਜਲਦੀ ਨਾਲ ਫੈਸਲੇ ਲੈਣ ਜਾਂ ਭਾਵਨਾਵਾਂ ਨਾਲ ਫੈਸਲੇ ਲੈਣ ਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਮੁੱਦਿਆਂ ਬਾਰੇ ਸ਼ਾਂਤ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸੋਚਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਨਿੱਜੀ ਚਿੰਤਾ, ਮਨੋਰੰਜਨ ਜਾਂ ਪਰਤਾਵੇ ਕਰਕੇ ਆਪਣਾ ਮਨ ਆਪਣੀ ਸੇਵਕਾਈ ਤੋਂ ਭਟਕਣ ਨਹੀਂ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਮੈਨੂੰ ਇਕ ਸੌ ਪ੍ਰਚਾਰਕ ਦਿਓ ਜੋ ਕਿਸੇ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਪਰ ਪਾਪ  
ਤੋਂ ਡਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਜੋ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਦੀ ਨਹੀਂ ਪਰ  
ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਇੱਛਾ ਰੱਖਦੇ ਹਨ...ਉਹ ਹੀ ਨਰਕ ਦੇ  
ਦਰਵਾਜ਼ੇ ਨੂੰ ਹਿਲਾ ਦੇਣਗੇ ਅਤੇ ਧਰਤੀ ਉੱਤੇ ਸਵਰਗ ਦਾ  
ਰਾਜ ਕਾਇਮ ਕਰਨਗੇ।

ਜੌਨ ਵੈਸਲੀ

#### (5) ਨੇਕ ਚਲਣ

ਪਾਦਰੀ ਨੂੰ ਚੰਗਾ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਵਿਵਹਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜੋ ਢੁੱਕਵਾਂ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਸਦਾ ਵਿਵਹਾਰ ਭਗਤੀ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਹ ਸਿਖਾਉਂਦਾ ਹੈ।

ਇਕ ਪਾਦਰੀ ਨੂੰ ਉਸ ਜਗ੍ਹਾ ਦੇ ਰਿਵਾਜਾਂ ਦਾ ਸਤਿਕਾਰ ਕਰਨਾ ਸਿੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਉਹ ਸੇਵਕਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਸ ਨੂੰ ਅਹਿਸਾਸ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਕੋਈ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਕੋਈ ਨਾਰਾਜ਼ ਹੋਇਆ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਮਰ ਅਤੇ ਮਾਫ਼ੀ ਮੰਗਣ ਵਾਲਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

#### (6) ਪਰਾਹੁਣਚਾਰ

ਪਰਾਹੁਣਚਾਰੀ ਬਣਨ ਦਾ ਮਤਲਬ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਜੋ ਯਾਤਰਾ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਿਸ ਨੂੰ ਖਾਣੇ ਅਤੇ ਰਹਿਣ ਲਈ ਜਗ੍ਹਾ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ। ਪਾਦਰੀ ਨੂੰ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਦੂਸਰਿਆਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਚੀਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਵੀ ਮਿੱਤਰ ਅਤੇ ਮਦਦਗਾਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਹ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਮਿਲਦਾ ਹੈ।

► ਇਕ ਆਗੂ ਲਈ ਇਹ ਗੁਣ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਿਉਂ ਹੈ?

#### (7) ਸਿੱਖਿਆ ਦੇਣ ਯੋਗ

ਪਾਦਰੀ ਨੂੰ ਸੱਚਾਈ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕਿ ਲੋਕ ਇਸ ਨੂੰ ਸਮਝ ਸਕਣ। ਉਸ ਨੂੰ ਖੁਦ ਪੜ੍ਹਨ ਅਤੇ ਸਿੱਖਿਅਤ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਲੈਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

### (8) ਨਾ ਪਿਆਕੜ

ਪਾਦਰੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਸ਼ਰਾਬ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਨਹੀਂ ਹੋਣ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਦਾ ਵਿਵਹਾਰ ਕਦੇ ਵੀ ਸ਼ਰਾਬ ਨਾਲ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਵਿਅਕਤੀ ਵਰਗਾ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਿਧਾਂਤ ਕਿਸੇ ਵੀ ਹੋਰ ਪਦਾਰਥ ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਸ਼ਰਾਬ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੈ।

### (9) ਨਾ ਝਗੜਾਲੂ

ਪਾਦਰੀ ਨੂੰ ਤਾਕਤ ਦੀ ਧਮਕੀ ਨਾਲ ਆਪਣਾ ਰਾਹ ਪਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਠੇਸ ਪਹੁੰਚਾਉਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜੇ ਉਸ ਨੂੰ ਨਾਰਾਜ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ (ਦੇਖੋ, 2 ਤਿਮੋਥਿਉਸ 2:24-25)।

► ਕਿਸੇ ਪਾਦਰੀ ਲਈ ਸਹੀ ਕਿਸਮ ਦਾ ਗੁੱਸਾ ਦਿਖਾਉਣ ਦੇ ਕਿਹੜੇ ਸਹੀ ਤਰੀਕੇ ਹਨ?

### (10) ਨਾ ਪੈਸੇ ਦਾ ਲੋਭੀ

ਸੰਸਾਰ ਦੇ ਲੋਕ ਆਪਣੇ ਲਾਭ ਲਈ ਜੋ ਕਹਿੰਦੇ ਹਨ ਉਸ ਨੂੰ ਬਦਲਦੇ ਹਨ। ਕੁਝ ਪੇਸ਼ਿਆਂ ਵਿਚ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਵਕੀਲ, ਵਿਕਰੇਤਾ ਜਾਂ ਰਾਜਨੇਤਾ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਖੁਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਸੱਚਾਈ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਲਈ ਪਰਤਾਏ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਇਕ ਪਾਦਰੀ ਵੀ ਪਰਤਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਵਚਨ ਦੀ ਸੱਚਾਈ ਹਰ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਖੁਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਕ ਪਾਦਰੀ ਨੂੰ ਸੱਚਾਈ ਪ੍ਰਤੀ ਵਫ਼ਾਦਾਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਉਸ ਨੂੰ ਵਿੱਤੀ ਲਾਭ ਪਹੁੰਚਾਏ ਜਾਂ ਨਾ ਪਹੁੰਚਾਏ।

ਇਕ ਪਾਦਰੀ ਨੂੰ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀ ਸੇਵਕਾਈ ਨੂੰ ਵਿੱਤੀ ਸਹਾਇਤਾ ਨਾਲ ਦੇਖਣ ਦੀ ਇੱਛਾ ਰੱਖਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ ਤੇ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀ ਇਸ ਵਿਚ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿਵੇਂ ਪਰਿਵਾਰ ਆਪਣੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਦੇਖ-ਭਾਲ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਸਦਾ ਇਹ ਨਹੀਂ ਸੋਚਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਕਿ ਕਲੀਸਿਯਾ ਉਸ ਨੂੰ ਕੀ ਦੇਵੇਗੀ।

### (11) ਆਪਣੇ ਘਰ ਦਾ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨ ਵਾਲਾ

ਪਾਦਰੀ ਨੂੰ ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਦਾ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਘਰ ਵਿਚ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਬੱਚਿਆਂ ਨੂੰ ਕਾਬੂ ਵਿਚ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਆਪਣੇ ਘਰ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਤਾਂ ਉਹ ਕਲੀਸਿਯਾ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕੇਗਾ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੇ ਬੱਚਿਆਂ ਦਾ ਸੰਪੂਰਨ ਚਰਿੱਤਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਕਿ ਪਾਦਰੀ ਵਫ਼ਾਦਾਰੀ ਨਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਹੀ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਇਸ ਵਿਚ ਉਹ ਬੱਚੇ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹਨ ਜੋ ਬਾਲਗ ਹਨ ਅਤੇ ਜੇ ਉਸ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਤੋਂ ਦੂਰ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ।

## (12) ਨਵਾਂ ਚੇਲਾ ਨਹੀਂ

ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਜਲਦੀ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਹੰਕਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਪਰਤਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਹੰਕਾਰ ਉਹ ਪਾਪ ਹੈ ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਸ਼ੈਤਾਨ ਡਿੱਗ ਗਿਆ ਸੀ। ਤਰੱਕੀ ਹੌਲੀ-ਹੌਲੀ ਤਜਰਬੇ ਦੇ ਨਾਲ ਆਉਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

► ਕੀ ਨੁਕਸਾਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਉਹ ਚੰਗਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ?

## (13) ਨੇਕਨਾਮੀ ਵਾਲਾ

ਕਿਸੇ ਆਦਮੀ ਨੂੰ ਪਾਦਰੀ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਉਸਦੀ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੇ ਬਾਹਰਲੇ ਲੋਕਾਂ ਵਿਚ ਨੇਕਨਾਮੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪਤਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਕੁਝ ਵੀ ਉਹ ਕਰਦਾ ਹੈ ਉਹ ਉਸ ਵਿਚ ਇਮਾਨਦਾਰ ਅਤੇ ਵਫ਼ਾਦਾਰ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਸ ਦੇ ਪਰਿਵਰਤਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸਦੀ ਬੁਰੀ ਸਾਖੀ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਪਾਦਰੀ ਬਣਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਕ ਬਿਹਤਰ ਸਾਖੀ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮੇਂ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ।

ਅਫਰੀਕਾ ਵਿਚ ਇਕ ਪਾਦਰੀ ਨੇ ਐਤਵਾਰ ਦੀ ਸਵੇਰ ਦਾ ਪ੍ਰਚਾਰ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਫਿਰ ਘਰ ਜਾਣ ਲਈ ਬੱਸ ਵਿਚ ਬੈਠ ਗਿਆ। ਕਿਰਾਇਆ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਕੰਡਕਟਰ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਜ਼ਿਆਦਾ ਪੈਸੇ ਵਾਪਸ ਦੇ ਦਿੱਤੇ ਸਨ। ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਇਮਾਨਦਾਰੀ ਵਾਲਾ ਆਦਮੀ ਸੀ, ਉਸਨੇ ਇਹ ਕਹਿ ਕੇ ਵਾਧੂ ਪੈਸੇ ਕੰਡਕਟਰ ਨੂੰ ਵਾਪਸ ਦਿੱਤੇ, “ਮਾਫ਼ ਕਰਨਾ, ਤੁਸੀਂ ਗਲਤੀ ਨਾਲ ਮੈਨੂੰ ਜ਼ਿਆਦਾ ਪੈਸੇ ਦੇ ਦਿੱਤੇ।” ਕੰਡਕਟਰ ਨੇ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ, “ਨਹੀਂ, ਮੈਂ ਇਹ ਗਲਤੀ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਮੈਂ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀ ਇਮਾਰਤ ਦੇ ਬਾਹਰ ਖੜਾ ਸੀ ਅਤੇ ਇਮਾਨਦਾਰੀ ਉੱਤੇ ਤੁਹਾਡਾ ਪ੍ਰਚਾਰ ਸੁਣਿਆ ਸੀ। ਮੈਂ ਇਹ ਦੇਖਣ ਦਾ ਫ਼ੈਸਲਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਰਦੇ ਹੋ ਜਾਂ ਨਹੀਂ!” ਬਾਈਬਲ ਦੱਸਦੀ ਹੈ ਕਿ ਨੇਕਨਾਮੀ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਵੱਡਾ ਧਨ ਹੈ (ਕਹਾਉਤਾਂ 22:1)। ਇਸ ਲਈ, ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਵੱਡੀ ਗਰੀਬੀ ਉਸ ਦੇ ਨਾਮ ਤੇ ਸਵਾਲ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਮ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਦੂਸਰਿਆਂ ਦੇ ਦਿਮਾਗ ਵਿਚ ਕੀ ਆਉਂਦਾ ਹੈ?

► ਇਕ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਨੂੰ ਸਮੂਹ ਲਈ ਤੀਤੁਸ 1:5-11 ਪੜ੍ਹਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਤੀਤੁਸ ਵਿਚ ਸੂਚੀਬੱਧ ਇਕ ਪਾਦਰੀ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਯੋਗਤਾਵਾਂ 1 ਤਿਮੋਥਿਉਸ ਵਿਚ ਵੀ ਸੂਚੀਬੱਧ ਹਨ।

► ਤੀਤੁਸ ਦੇ ਵਚਨਾਂ ਵਿਚ ਇਕ ਪਾਦਰੀ ਦੀਆਂ ਕਿਹੜੀਆਂ ਹੋਰ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਹਨ?

ਇਹ ਹਵਾਲਾ ਪਾਦਰੀ ਦੁਆਰਾ ਗਲਤ ਸਿੱਖਿਆ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਪਾਦਰੀ ਨੂੰ ਸਹੀ ਸਿੱਖਿਆ ਦੀ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਿਖਲਾਈ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਇਸ ਨੂੰ ਸਮਝਾਉਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਸਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ



ਸਹੀ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜੇ ਝੂਠੀ ਸਿੱਖਿਆ ਵਿਚ ਹਨ, ਪਰ ਇਸ ਤੋਂ ਵੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਗੱਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਕਲੀਸਿਯਾ ਨੂੰ ਗਲਤੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਚਾਉਣ ਹੈ। ਇਕ ਪਾਦਰੀ ਜਿਸ ਕੋਲ ਬਹੁਤੀ ਸਿੱਖਿਆ ਨਹੀਂ ਹੈ ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਰੰਤਰ ਅਧਿਐਨ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੇ ਗਿਆਨ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

## ਡੀਕਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ

► ਇਕ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਨੂੰ ਸਮੂਹ ਲਈ ਰਸੂਲਾਂ ਦੇ ਕਰਤੱਬ 6:1-6 ਪੜ੍ਹਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਹਵਾਲੇ ਵਿਚ ਕਿਹੜੀ ਸਮੱਸਿਆ ਦਰਸਾਈ ਗਈ ਹੈ?

ਪੰਤੇਕੁਸਤ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਪਹਿਲੇ ਡੀਕਨ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ। ਰਸੂਲਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰਚਾਰ ਤੇ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦਰਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਸੀ। ਸੱਤ ਬੰਦਿਆਂ ਨੂੰ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੇ ਵੇਰਵਿਆਂ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਲਈ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ।

ਇਕ ਡੀਕਨ ਸੇਵਕਾਈ ਦੇ ਵੇਰਵਿਆਂ ਨਾਲ ਪਾਦਰੀ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਡੀਕਨ ਇਕ ਪ੍ਰਚਾਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ।

► ਪਹਿਲੇ ਡੀਕਨਜ਼ ਦੀਆਂ ਕਿਹੜੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਸਨ?

ਪਹਿਲੇ ਡੀਕਨਜ਼ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਇਮਾਨਦਾਰੀ ਲਈ ਨੇਕਨਾਮੀ, ਪਵਿੱਤਰ ਆਤਮਾ ਅਤੇ ਬੁੱਧ ਦੀ ਭਰਪੂਰੀ ਸੀ। ਉਹ ਕਲੀਸਿਯਾ ਲਈ ਪੈਸੇ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨਗੇ, ਇਸ ਲਈ ਇਮਾਨਦਾਰੀ ਲਈ ਨੇਕਨਾਮੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸੀ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਦਾ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿਚ ਆਤਮਿਕ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪਏਗਾ, ਇਸ ਲਈ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਉਸ ਦੀ ਅਗਵਾਈ, ਮਸਹ ਅਤੇ ਸੁੱਧਤਾ ਲਈ ਪਵਿੱਤਰ ਆਤਮਾ ਨਾਲ ਭਰਪੂਰ ਹੋਣ। ਉਹ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਮੁਸ਼ਕਲ ਸਥਿਤੀਆਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣਗੇ, ਇਸ ਲਈ ਬੁੱਧ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਸੀ।

ਰਸੂਲ ਪੌਲੁਸ ਨੇ ਡੀਕਨਜ਼ ਲਈ ਕੁਝ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਦੀ ਸੂਚੀ ਬਣਾਈ ਸੀ।

► ਇਕ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਨੂੰ ਸਮੂਹ ਲਈ 1 ਤਿਮੋਥਿਉਸ 3:8-13 ਪੜ੍ਹਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

### (1) ਗੰਭੀਰ

ਸੇਵਕ ਇਕ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਪਰਿਵਾਰ, ਦੇਸਤਾਂ, ਅਤੇ ਸਮਾਜ ਨਾਲ ਰਿਸ਼ਤਿਆਂ ਵਿੱਚ ਗੰਭੀਰਤਾ ਹੋਵੇ।

## (2) ਨਾ ਦੇ ਜ਼ਬਾਨੇ

ਸੇਵਕ ਇਕ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਉਹ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ ਉਸ ਵਿਚ ਭਰੋਸੇਯੋਗ ਹੋਵੇ। ਉਹ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਬਾਰੇ ਆਲੋਚਨਾ ਸੁਣੇਗਾ ਅਤੇ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿਚਲੀਆਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਬਾਰੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਸੁਣੇਗਾ। ਉਸ ਨੂੰ ਇਕ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਇਮਾਨਦਾਰ ਹੋਵੇ।

## (3) ਨਾ ਬਹੁਤ ਮੈ ਪੀਣ ਵਾਲੇ

ਸੇਵਕ ਇਕ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜੋ ਸ਼ਰਾਬ ਨਾਲ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਹੋਵੇ। ਉਸਦਾ ਵਿਵਹਾਰ ਸਤਿਕਾਰ ਯੋਗ ਅਤੇ ਇਕਸਾਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

## (4) ਨਾ ਝੂਠੀ ਕਮਾਈ ਦੇ ਲੋਭੀ

ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੇ ਪੈਸੇ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਰਨ ਅਤੇ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਕਰਨ ਲਈ ਇਕ ਸੇਵਕ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਉਸ ਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਆਪਣੀ ਸੇਵਕਾਈ ਤੋਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਲਾਭ ਪਹੁੰਚਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰੇ।

## (5) ਨਿਹਚਾ ਦੇ ਭੇਤ ਨੂੰ ਸੁੱਧ ਅੰਤਰਕਰਨ ਨਾਲ ਮੰਨਣ ਵਾਲਾ

ਜਦੋਂ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਪਾਪ ਵਿਚ ਪੈ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਅਕਸਰ ਗਲਤ ਸਿੱਖਿਆ ਨੂੰ ਮੰਨਣਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਆਤਮਿਕ ਜਿੱਤ ਵਿਚ ਜੀਉਂਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਕੋਲ ਸੱਚੀ ਸਿੱਖਿਆ ਦੀ ਵਧੇਰੇ ਸੰਭਾਵਨਾ ਹੋਵੇਗੀ।

## (6) ਤਜ਼ਰਬੇਕਾਰ

ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸੇਵਕ ਦਾ ਅਹੁਦਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਉਸ ਕੋਲ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਿਆਣਾ ਅਤੇ ਸੇਵਕਾਈ ਲਈ ਭਰੋਸੇਮੰਦ ਹੈ। ਸੂਝਵਾਨ ਆਗੂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਦੇ ਮੌਕੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਗੇ।

► ਕੁਝ ਤਰੀਕਿਆਂ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਕੀ ਹਨ ਜੋ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀ ਸੇਵਕਾਈ ਵਿਚ ਮਦਦ ਕਰਨ ਸਕਦਾ ਹੈ ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਇਕ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਅਹੁਦਾ ਮਿਲੇ?

## (7) ਮਾਤਬਰ ਪਤਨੀ ਦਾ ਪਤੀ

ਸੇਵਕ ਦੀ ਸੇਵਕਾਈ ਨੂੰ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਸਦੀ ਪਤਨੀ ਚੁਗਲੀਆਂ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਕ ਮਸੀਹੀ ਹੋਣ ਦੀ ਚੰਗੀ ਉਦਾਹਰਣ ਨਹੀਂ ਹੈ।

## (8) ਆਪਣੇ ਘਰ ਦਾ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨ ਵਾਲਾ

ਪਾਦਰੀ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਕ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਘਰ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

### ਇਕ ਪਾਦਰੀ ਦੇ ਗੁਣ ਜੋ ਚੰਗੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ

► ਕਲਾਸ ਨੂੰ ਹਰੇਕ ਬਿੰਦੂ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਸਵਾਲ ਨਾਲ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ, “ਇਹ ਗੁਣ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਿਉਂ ਹੈ?”

1. ਉਸਦੀ ਵਫ਼ਾਦਾਰੀ ਨੂੰ ਹੋਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿਚ ਵੰਡਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।
2. ਉਹ ਇਕ ਸੇਵਕਾਈ ਦੀ ਟੀਮ ਬਣਾਉਣ ਅਤੇ ਦੂਜੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੈ।
3. ਉਹ ਆਪਣੀ ਕਲੀਸਿਯਾ ਨੂੰ ਸਾਰੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਬਾਰੇ ਆਤਮਿਕ ਪਰਿਵਾਰ ਵਜੋਂ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਜੀਉਣ ਲਈ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ।
4. ਉਹ ਆਪਣੀ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਆਪਣੇ ਨਿੱਜੀ ਲਾਭ ਲਈ ਨਹੀਂ ਪਰ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਅਤੇ ਲੋਕਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਪਿਆਰ ਲਈ ਕਰਦਾ ਹੈ।
5. ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਕਾਈ ਵਿਚ ਅਰਾਧਨਾ, ਖੁਸ਼ਖਬਰੀ, ਅਤੇ ਆਤਮਿਕ ਵਾਧਾ ਆਤਮਿਕ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਹਨ।
6. ਉਸ ਦੇ ਲੋਕ ਉਸ ਤੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਅਤੇ ਭਰੋਸਾ ਰੱਖਦੇ ਹਨ।
7. ਉਹ ਕਲੀਸਿਯਾ ਨੂੰ ਸਥਾਈ ਸੰਸਥਾ ਵਜੋਂ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ।
8. ਉਹ ਕਲੀਸਿਯਾ ਨੂੰ ਪਰਿਪੱਕਤਾ ਵੱਲ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦਾ ਅਤੇ ਦਸਵੰਧ ਦੇਣ ਅਤੇ ਸੰਗਤੀ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਸਿਖਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਜਿੰਨਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਲੋੜਾਂ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।
9. ਉਹ ਪੈਸੇ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਸਮੇਤ ਹਰ ਚੀਜ਼ ਵਿਚ ਇਮਾਨਦਾਰ ਹੈ।
10. ਉਹ ਪੈਸੇ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

## ਇਕ ਚੰਗੇ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ ਆਗੂ ਦੇ ਗੁਣ

ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੁਆਰਾ ਸੰਚਾਲਤ ਉੱਦਮ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਚੁਣੇ ਗਏ ਵਿਅਕਤੀ ਵਿਚ ਇਹ ਗੁਣ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੇ ਆਗੂ ਨੂੰ ਇਨ੍ਹਾਂ ਗੁਣਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮੈਂਬਰਾਂ ਵਿਚ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨਾਲ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਟੀਮ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ।

► ਹਰੇਕ ਬਿੰਦੂ ਦੇ ਮਹੱਤਵ ਦੀ ਚਰਚਾ ਕਰੋ, ਇਸ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਦੇ ਨਾਲ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰੋ, “ਇਹ ਗੁਣ ਮਹੱਤਵਪੂਰਨ ਕਿਉਂ ਹੈ?”

1. ਉਹ ਹਾਜ਼ਰੀ, ਦਸਵੰਧ ਅਤੇ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਵਿਚ ਸਥਾਨਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਪ੍ਰਤੀ ਵਫ਼ਾਦਾਰ ਹੈ –ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਇਕ ਸਤਿਕਾਰਯੋਗ ਮਸੀਹੀ ਗਵਾਹੀ ਹੈ।
2. ਉਹ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਆਪਣੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਅਤੇ ਜੋਸ਼ ਨੂੰ ਸਥਾਨਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿਚ ਲਗਾ ਰਿਹਾ ਹੈ।
3. ਉਸ ਕੋਲ ਪੂਰੀ ਇਮਾਨਦਾਰੀ ਅਤੇ ਨੈਤਿਕਤਾ ਦੀ ਉੱਚ ਭਾਵਨਾ ਹੈ।
4. ਉਹ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਹੀ ਆਪਣੇ ਉੱਤਮ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਪਹਿਲ ਅਤੇ ਪ੍ਰੇਰਨਾ ਦਿਖਾਉਂਦਾ ਹੈ।
5. ਉਹ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ ਤੇ ਅਨੁਸ਼ਾਸਿਤ, ਸਵੈ-ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਅਤੇ ਨਿਰੰਤਰ ਸੁਧਾਰ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ।
6. ਉਹ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਸੰਗਠਿਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਦਿਖਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਸਿਰਫ਼ ਉਸ ਸਮੇਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਨੇ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਦੇ ਲਈ ਕਿਹਾ ਹੋਵੇ।
7. ਉਸ ਕੋਲ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ ਵਿਚ ਆਪਣੀ ਭੂਮਿਕਾ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀ ਯੋਗਤਾ ਹੈ।

*ਕੁਝ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿਓ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਕਾਰਨ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰਦੇ ਹਨ।*

## ਪੰਜ ਸੰਖੇਪ ਬਿਆਨ

1. ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਹੈ ਕਿ ਕਲੀਸਿਯਾ ਆਤਮਿਕ ਅਗਵਾਈ ਹੇਠ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਹੈ।
2. ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਲਈ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਅਗਵਾਈ ਦੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।
3. ਅਗਵਾਈ ਲਈ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਚੰਗੇ ਚਰਿੱਤਰ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹਨ।
4. ਇਕ ਪਾਦਰੀ ਜਾਂ ਸੇਵਕਾਈ ਦੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਨੇਤਾ ਨੂੰ ਨਿਰੰਤਰ ਚੰਗੇ ਗੁਣਾਂ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
5. ਇਕ ਸੇਵਕਾਈ ਦੇ ਆਗੂ ਨੂੰ ਭਰੋਸੇਯੋਗਤਾ, ਪ੍ਰੇਰਨਾ, ਅਤੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

## ਪਾਠ 1 ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ

1. ਇਸ ਪਾਠ ਤੋਂ ਜੀਵਨ ਬਦਲਣ ਵਾਲੇ ਵਿਚਾਰ ਦਾ ਸਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਇਕ ਪੈਰ੍ਹਾ ਲਿਖੋ। ਦੱਸੋ ਕਿ ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਿਉਂ ਹੈ। ਇਹ ਕੀ ਚੰਗਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ? ਇਸ ਨੂੰ ਨਾ ਜਾਣਨ ਨਾਲ ਕੀ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ?
2. ਦੱਸੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਵਿਚ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਇਹ ਪਾਠ ਤੁਹਾਡੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਦਾ ਹੈ? ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਕਿਵੇਂ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋ?
3. ਪਾਠ 2 ਦੇ ਲਈ ਪੰਜ ਸੰਖੇਪ ਬਿਆਨਾਂ ਨੂੰ ਯਾਦ ਕਰੋ। ਅਗਲੀ ਕਲਾਸ ਦੇ ਸੈਸ਼ਨ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵੇਲੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਯਾਦ ਤੋਂ ਲਿਖਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਰਹੋ।
4. ਅਗਲੇ ਸੈਸ਼ਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 1 ਸਮੂਹਿਕ 2:12-36 ਨੂੰ ਪੜ੍ਹੋ। ਏਲੀ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਬਾਰੇ ਕੁਝ ਗੱਲਾਂ ਲਿਖੋ।



## ਪਾਠ 3

### ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ

#### ਜਾਣ ਪਛਾਣ

ਜੈਨ ਮੈਕਸਵੈਲ ਨੇ ਇਕ ਵਪਾਰੀ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕੀਤੀ ਜਿਸਦੀ ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਅਸਫਲ ਹੋ ਰਹੇ ਹੋਟਲ ਖਰੀਦੇ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਪੁਨਰਗਠਨ ਕੀਤਾ ਤਾਂ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੋਂ ਮੁਨਾਫਾ ਕਮਾਇਆ ਜਾਵੇ। ਮੈਕਸਵੈਲ ਨੇ ਪੁੱਛਿਆ ਕਿ ਕੀ ਇੱਥੇ ਕੋਈ ਕੰਮ ਸੀ ਜੋ ਕੰਪਨੀ ਹਮੇਸ਼ਾ ਕਰਦੀ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉਹ ਇਕ ਅਸਫਲ ਹੋਟਲ ਨੂੰ ਖਰੀਦਦੇ ਸਨ। ਵਪਾਰੀ ਨੇ ਕਿਹਾ, “ਅਸੀਂ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਨੂੰ ਬਰਖਾਸਤ ਕਰਦੇ ਹਾਂ। ਅਸੀਂ ਇਹ ਦੇਖਣ ਦੀ ਉਡੀਕ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਉਹ ਇਕ ਚੰਗਾ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਅਸੀਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਜਾਣਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਉਹ ਚੰਗਾ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਹੋਟਲ ਅਸਫਲ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ।”

#### ਅਗਵਾਈ ਸਮੂਹ ਦੀ ਸਫਲਤਾ ਤੇ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਹੈ

ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਖੇਡ ਟੀਮ ਅਸਫਲ ਹੋ ਰਹੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਮਾਲਕ ਸਿਰਫ ਨਵੇਂ ਖਿਡਾਰੀਆਂ ਵੱਲ ਨਹੀਂ ਦੇਖਦੇ; ਉਹ ਨਵੇਂ ਕੋਚ ਦੀ ਭਾਲ ਵੀ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਬੁਰੇ ਆਗੂ ਨਾਲ ਸਫਲ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਇਕ ਸੱਚਾ ਆਗੂ ਆਪਣੀ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਅਸਫਲਤਾ ਲਈ ਬਹਾਨੇ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਸੰਸਥਾ ਅਸਫਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਵੀ ਅਸਫਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

#### ► ਅਗਵਾਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਿਉਂ ਹੈ?

ਏਲੀ ਇਸਰਾਏਲ ਦਾ ਮਹਾਂ ਜਾਜਕ ਸੀ। ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਸਮੇਂ ਕੋਈ ਰਾਜਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਤਾਂ ਕਬੀਲੇ ਇਕ ਕੇਂਦਰ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਇਕਜੁਟ ਨਹੀਂ ਸਨ। ਮਹਾਂ ਜਾਜਕ ਸੰਭਾਵਿਤ ਤੌਰ ਤੇ ਦੇਸ਼ ਦਾ ਸਭ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਆਗੂ ਸੀ।

ਬਦਕਿਸਮਤੀ ਨਾਲ, ਏਲੀ ਇਕ ਕਮਜ਼ੋਰ ਆਗੂ ਸੀ। ਉਸ ਦਾ ਚੰਗਾ ਨਿੱਜੀ ਚਰਿੱਤਰ ਸੀ, ਪਰ ਉਹ ਆਪਣੇ ਪੁੱਤਰਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਸਹੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਿਚ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉਸ ਦੇ ਪੁੱਤਰ ਜਿਨਸੀ ਅਨੈਤਿਕ, ਅਰਾਧਨਾਂ ਦੇ ਰੂਪਾਂ ਵਿਚ ਲਾਪਰਵਾਹ, ਅਤੇ ਮੁਨਾਫ਼ੇ ਦੇ ਲਾਲਚੀ ਸਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਮੰਦਰ ਦੀ ਅਰਾਧਨਾ ਤੋਂ ਨਫਰਤ ਕਰਦੇ ਸਨ (1 ਸਮੂਏਲ 2:12-17, 22, 29)।

ਏਲੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਪੁੱਤਰਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਤੋਂ ਹਟਾ ਲੈਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ, ਪਰ ਉਸ ਲਈ ਉਹ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨਾਲੋਂ ਵਧੇਰੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਇੱਛਾਵਾਂ ਸਨ।

ਏਲੀ ਨੂੰ ਆਤਮਿਕ ਅਰਾਧਨਾ ਅਤੇ ਪਵਿੱਤਰ ਜੀਵਨ ਲਈ ਦੇਸ਼ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਸੀ; ਪਰ ਉਸਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਉਸਦੇ ਪੁੱਤਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਦੇਸ਼ ਵਿਚ ਵਧਣ ਦੀ ਬਜਾਏ ਉਸਦੇ ਪੁੱਤਰਾਂ ਤੇ ਰੁਕ ਗਿਆ।

### ਜੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਉਹ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਇਸਦੇ ਕਾਰਨ

#### (1) ਉਹ ਨਹੀਂ ਜਾਣਦੇ ਕਿ ਕੀ ਕਰਨਾ ਹੈ।

ਇਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਘਾਟ ਹੈ। ਆਗੂ ਨੂੰ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਸ ਕੋਲ ਲੋੜੀਂਦਾ ਗਿਆਨ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਨੂੰ ਮਦਦ ਲਈ ਕੋਈ ਹੋਰ ਲੱਭਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

#### (2) ਉਹ ਨਹੀਂ ਜਾਣਦੇ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਕਰਨਾ ਹੈ।

ਇਹ ਸਿਖਲਾਈ ਦੀ ਘਾਟ ਹੈ। ਆਗੂ ਕੋਲ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਲੋੜੀਂਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਕੁਸ਼ਲਤਾਵਾਂ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ, ਪਰ ਉਸ ਨੂੰ ਸਿਖਲਾਈ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

#### (3) ਉਹ ਨਹੀਂ ਜਾਣਦੇ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਕਿਉਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਇਹ ਪ੍ਰੇਰਨਾ ਦੀ ਘਾਟ ਹੈ। ਕਈ ਵਾਰ ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਲੋਕ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਸਮਝਦੇ ਹਨ। ਜਾਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਮਝਦੇ ਹੋਣ ਪਰ ਉਹ ਇਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਆਗੂ ਨੂੰ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

#### (4) ਇਸ ਨੂੰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਣ ਵਿਚ ਕੁਝ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਹਨ।

ਇਹ ਉਪਕਰਣਾਂ ਅਤੇ ਸੰਗਠਨ ਦੀ ਘਾਟ ਹੈ। ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਿਹੜੀਆਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਫਲ ਹੋਣ ਤੋਂ ਰੋਕਦੀਆਂ ਹਨ।

ਇਹ ਸੂਚੀ ਚਾਰ ਆਮ ਕਾਰਨ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਲੋਕ ਉਹ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਚਾਰੇ ਕਾਰਨ ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਅਸਫਲਤਾ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ।



ਜਦੋਂ ਇਕ ਆਗੂ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੇ ਲੋਕ ਉਹ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਐਲਾਨ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਵਿਚ ਅਸਫਲ ਹੋ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਲਈ, ਇਕ ਪਾਦਰੀ ਜੋ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਕਲੀਸਿਆ ਖੁਸ਼ਖਬਰੀ ਦਾ ਪ੍ਰਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਇਨ੍ਹਾਂ ਸਵਾਲਾਂ ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ:

- ਕੀ ਮੈਂ ਦੱਸਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਖੁਸ਼ਖਬਰੀ ਦਾ ਪ੍ਰਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ?
- ਕੀ ਮੈਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਖੁਸ਼ਖਬਰੀ ਦਾ ਪ੍ਰਚਾਰ ਕਰਨਾ ਸਿਖਾਇਆ ਹੈ (ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕਰਕੇ ਦਿਖਾਉਣ ਨਾਲ)?
- ਕੀ ਮੈਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕੀਤਾ ਹੈ?
- ਕੀ ਮੈਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕੀਤੀ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਖੁਸ਼ਖਬਰੀ ਦਾ ਪ੍ਰਚਾਰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਦੀਆਂ ਹਨ?

ਜੇਕਰ ਦੋ ਫੌਜਾਂ ਇਕੋ ਆਕਾਰ ਦੀਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਇਕੋ ਜਿਹੇ ਹਥਿਆਰ ਹਨ ਤਾਂ ਕਿਹੜੀ ਜਿੱਤੇਗੀ? ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਜਨਰਲ ਵਾਲੀ ਫੌਜ ਜਿੱਤੇਗੀ।

ਦੋ ਖੇਡ ਟੀਮਾਂ ਵਿੱਚ ਬਰਾਬਰ ਦੇ ਪ੍ਰਤਿਭਾਸ਼ਾਲੀ ਖਿਡਾਈ ਹਨ। ਕਿਹੜੀ ਟੀਮ ਜਿੱਤੇਗੀ? ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਕੋਚ ਵਾਲੀ ਟੀਮ ਜਿੱਤੇਗੀ।

## ਪ੍ਰੇਰਨਾ ਦੀ ਚੁਣੌਤੀ

► ਇਕ ਪੁਰਾਣੀ ਕਹਾਵਤ ਕਹਿੰਦੀ ਹੈ, “ਕਲਮ ਤਲਵਾਰ ਨਾਲੋਂ ਵਧੇਰੇ ਸ਼ਕਤੀਸ਼ਾਲੀ ਹੈ।” ਤੁਸੀਂ ਕੀ ਸੋਚਦੇ ਹੋ ਕਿ ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਕੀ ਹੈ?

ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇਕ ਵਿਚਾਰ ਵਿਚ, ਸਮਝਾਉਣ ਵਿਚ, ਅਤੇ ਸੰਚਾਰ ਵਿਚ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ। ਇਕ ਵਿਚਾਰ ਦਾ ਇਕ ਹਥਿਆਰ ਨਾਲੋਂ ਵਧੇਰੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। “ਕਲਮ” ਲਿਖਣ ਦੁਆਰਾ ਸੰਚਾਰ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਿਸਮ ਦਾ ਪ੍ਰੇਰਣਾਦਾਇਕ ਸੰਚਾਰ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਇੱਛਾ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕਰਨ ਨਾਲੋਂ ਵਧੇਰੇ ਸ਼ਕਤੀਸ਼ਾਲੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ਬਰਦਸਤੀ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਆਪਣੇ ਨਿੱਜੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਤੋਂ ਪਰੇ ਆਪਣਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਵਧਾਉਣ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੈ। ਉਹ ਲੋਕ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਉਹ ਆਪਣੀ ਪੂਰੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਆਪਣੀ ਊਰਜਾ ਅਤੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਲਗਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਤੁਸੀਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕਰਨ ਨਾਲੋਂ ਪ੍ਰੇਰਨਾ ਦੇ ਕੇ ਵਧੇਰੇ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਕਰਦੇ ਹੋ। ਇਕ ਵਿਚਾਰ –ਇਕ ਸੰਕਲਪ –ਲੱਖਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਫੈਲਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਸ਼ਬਦਾਂ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਉਦਾਹਰਣ ਦੂਸਰਾ ਵਿਸ਼ਵ ਯੁੱਧ ਹੈ। ਦੂਸਰਾ ਵਿਸ਼ਵ ਯੁੱਧ ਸ਼ਬਦਾਂ ਅਤੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦਾ ਯੁੱਧ ਸੀ।

ਇਹ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦਾ ਯੁੱਧ ਕਿਉਂ ਸੀ? ਅਡੋਲਫ ਹਿਟਲਰ ਇਕ ਸ਼ਕਤੀਸ਼ਾਲੀ ਬੋਲਣ ਵਾਲਾ ਸੀ। ਉਸ ਨੇ ਜਰਮਨੀ ਲਈ ਆਪਣਾ ਦਰਸ਼ਨ ਸੰਚਾਰਿਤ ਕੀਤਾ, ਅਤੇ ਜਰਮਨੀ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਆਗੂ ਬਣਾ ਲਿਆ। ਉਸਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਯਕੀਨ ਦਿਵਾਇਆ ਕਿ ਉਹ ਮਾਸਟਰ ਨਸਲ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਸੰਸਾਰ ਤੇ ਰਾਜ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਕੁਝ ਕਲੀਸਿਯਾਵਾਂ ਨੇ ਉਸ ਬਾਰੇ ਮਸੀਹਾ ਵਜੋਂ ਬੋਲਣਾ ਅਤੇ ਕਹਿਣਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਜਰਮਨੀ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦਾ ਰਾਜ ਹੈ। ਹਿਟਲਰ ਨੇ ਜਰਮਨ ਨੂੰ ਇਤਿਹਾਸ ਦੇ ਸਭ ਤੋਂ ਭਿਆਨਕ ਅਤਿਆਚਾਰਾਂ ਵੱਲ ਲਿਆਂਦਾ। ਉਸ ਨੇ ਇਹ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨਾਲ ਕੀਤਾ। ਕਈ ਵਾਰ ਲੋਕ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਸ਼ਬਦ ਕੋਈ ਨੁਕਸਾਨ ਨਹੀਂ ਪਹੁੰਚਾ ਸਕਦੇ, ਪਰ ਹਿਟਲਰ ਦੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਨੇ ਲੱਖਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਮਾਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ।

ਜਦੋਂ ਹਿਟਲਰ ਆਪਣੀ ਸ਼ਕਤੀ ਵਧਾ ਰਿਹਾ ਸੀ ਤਾਂ ਇੰਗਲੈਂਡ ਦੇ ਕੁਝ ਲੋਕਾਂ ਨੇ ਉੱਥੇ ਸੋਚਿਆ ਕਿ ਇਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਕੋਈ ਖਤਰਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਦੇਸ਼ ਲਈ ਨਵੇਂ ਪ੍ਰਧਾਨ ਮੰਤਰੀ ਨੂੰ ਚੁਣਨ ਦਾ ਸਮਾਂ ਆਇਆ ਤਾਂ ਕੁਝ ਉਮੀਦਵਾਰਾਂ ਨੇ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਵਾਦਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਸ਼ਾਂਤੀ ਬਣਾ ਕੇ ਰੱਖਣਗੇ। ਪਰ ਵਿਨਸਟਨ ਚਰਚਿਲ ਨੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸੱਚ ਦੱਸਿਆ। ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ, “ਮੈਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਲਹੂ, ਪਸੀਨਾ, ਅਤੇ ਹੰਝੂ ਦਿੰਦਾ ਹਾਂ।” ਉਸ ਨੂੰ ਚੁਣਿਆ ਗਿਆ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਨੇ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕੀਤਾ।

ਚਰਚਿਲ ਦੇ ਭਾਸ਼ਣਾਂ ਨੇ ਇੰਗਲੈਂਡ ਨੂੰ ਜਰਮਨੀ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਬਚਾਅ ਕਰਨ ਲਈ ਇਕਜੁੱਟ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ, “ਅਸੀਂ ਸਮੁੰਦਰ ਅਤੇ ਹਵਾ ਵਿਚ ਲੜਾਂਗੇ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਕੰਡੇ ਤੇ ਉਤਰੇ ਤਾਂ ਅਸੀਂ ਬੀਚ ਤੇ ਲੜਾਂਗੇ। ਅਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਸ਼ਹਿਰ ਦੀ ਹਰ ਗਲੀ ਵਿਚ ਲੜਾਂਗੇ। ਅਸੀਂ ਕਦੇ ਆਤਮ ਸਮਰਪਣ ਨਹੀਂ ਕਰਾਂਗੇ।”

ਹਿਟਲਰ ਅਤੇ ਚਰਚਿਲ ਦੇ ਭਾਸ਼ਣਾਂ ਰਾਹੀਂ ਅਸੀਂ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੇਖਦੇ ਹਾਂ। ਇਕ ਅਰਥ ਵਿਚ, ਹਰੇਕ ਯੁੱਧ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦਾ ਯੁੱਧ ਹੈ।

► ਇਸ ਬਿਆਨ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰੋ ਕਿ ਹਰੇਕ ਯੁੱਧ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦਾ ਯੁੱਧ ਹੈ? ਇਹ ਸਾਨੂੰ ਅਗਵਾਈ ਬਾਰੇ ਕੀ ਦੱਸਦਾ ਹੈ?

ਕਈ ਵਾਰ ਇਕ ਆਗੂ ਸੋਚਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਿਰਫ ਇਸਦੇ ਭੁਗਤਾਨ ਦੁਆਰਾ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਸੋਚਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੇ ਲੋਕ ਵਧੇਰੇ ਕੰਮ ਕਰਨਗੇ ਜੇਕਰ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਅਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਲੋਕ ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਇਸ ਵਿਚ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਸਖਤ ਮਿਹਨਤ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਟੀਚੇ ਸਾਂਝੇ ਹਨ।

ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਕੋਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਹਰ ਕੋਈ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਮਝ ਕੇ ਅਤੇ ਸਾਂਝੇ ਟੀਚਿਆਂ ਤੇ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਇਹ ਹੀ ਕਾਫ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਮਾਇਨੇ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਕਿਵੇਂ ਉਸ ਟੀਚੇ ਤੇ

ਪਹੁੰਚਦੇ ਹੋ। ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸੇਧ ਲੈਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਤੁਹਾਨੂੰ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਤੁਸੀਂ ਉੱਥੇ ਕਿਵੇਂ ਪਹੁੰਚਦੇ ਹੋ, ਦੋਵਾਂ ਤੇ ਮਾਣ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।<sup>3</sup>

► ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਤੁਸੀਂ ਉੱਥੇ ਕਿਵੇਂ ਪਹੁੰਚਦੇ ਹੋ, ਦੋਵਾਂ ਤੇ ਮਾਣ ਹੋਣ ਦਾ ਕੀ ਮਤਲਬ ਹੈ?

ਇਕ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਸਿਰਫ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਤਨਖਾਹ ਦੇ ਕੇ ਇਕ ਮਹਾਨ ਕੰਪਨੀ ਨਹੀਂ ਬਣਾਏਗਾ। ਉਸ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ ਤੇ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਵਿਚ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਸਿਰਫ ਪੈਸਾ ਮਾਇਨੇ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਲੋਕ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਟੀਚਿਆਂ ਲਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਗੁਣਵੱਤਾ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਹ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਅਤੇ ਉਹ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਤੇ ਮਾਣ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਸਭ ਤੋਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਚੀਜ਼ਾਂ ਪੈਸੇ ਲਈ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਬਾਰੇ ਸੋਚੋ ਜੋ ਲੋਕ ਆਪਣੇ ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਅਤੇ ਬੱਚਿਆਂ ਲਈ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਇਹ ਚੀਜ਼ਾਂ ਪੈਸੇ ਦੇ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਉਹ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਲੋਕ ਆਪਣੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਤੋਂ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਹਨ।

“ਵਿਅਸਤ ਰਹਿਣ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹਮੇਸ਼ਾ ਅਸਲ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਸਾਰੇ ਕੰਮ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਉਤਪਾਦਨ ਜਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਜਾਂ ਇਨ੍ਹਾਂ ਦੋਵੇਂ ਆਖਰ ਤੇ ਭਵਿੱਖਬਾਣੀ, ਪ੍ਰਣਾਲੀ, ਯੋਜਨਾਬੰਦੀ, ਬੁੱਧੀ, ਅਤੇ ਇਮਾਨਦਾਰ ਉਦੇਸ਼ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ।”  
ਥਾਮਸ ਐਡੀਸਨ

ਸੇਵਕਾਈ ਵਿਚ, ਅਗਵਾਈ ਦਾ ਹੁਨਰ ਵਪਾਰਕ ਸੰਸਾਰ ਨਾਲੋਂ ਵੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਸਵੈਇੱਛੁਕ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਆਗੂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚੋਂ ਬਹੁਤਿਆਂ ਨੂੰ ਅਦਾਇਗੀ ਰੁਜ਼ਗਾਰ ਵਿਚ ਵਾਧੇ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਲੋਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਦੇ ਹਨ ਉਹ ਇਸ ਨੂੰ ਇਸ ਲਈ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿਚ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਰੱਖਦੇ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਇਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਨੂੰ ਸਥਾਨਕ ਤੌਰ ਤੇ ਪੈਸੇ ਅਤੇ ਊਰਜਾ ਨਾਲ ਸਹਾਇਤਾ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਆਗੂ ਅਸਫਲ ਹੋ ਗਿਆ ਹੈ।

► ਉਹ ਲੋਕ ਕੌਣ ਹਨ ਜੋ ਤੁਹਾਡੀ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿਚ ਮਦਦ ਕਰਦੇ ਹਨ? ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਕਿਉਂ ਕਰਦੇ ਹਨ?

ਇਕ ਆਗੂ ਦੇ ਕੰਮ ਦਾ ਸੰਖੇਪ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ:

ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਦੱਸੋ ਕਿ ਕੰਮ ਸਾਰਥਕ ਕਿਉਂ ਹੈ। ਫ਼ੈਸਲਾ ਕਰੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਕਿੱਥੇ ਜਾ ਰਹੇ ਹੋ। ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਓ ਕਿ ਟੀਮ ਨਾਲ ਟੀਚੇ ਸਾਂਝਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਕੀਮਤਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰੋ। ਸਰੋਤਾਂ ਨੂੰ ਜਗ੍ਹਾ ਵਿਚ ਰੱਖੋ। ਨਿਯਮ

<sup>3</sup> Ken Blanchard and Sheldon Bowles, *Gung Ho: Turn on the People in Any Organization* (New York: William Morrow, 1997), 38.

ਬਣਾਉਣ ਵਾਲਿਆਂ ਤੇ ਨਜ਼ਰ ਰੱਖੋ। ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰੋ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ ਸਮਰਥਨ ਮਿਲ ਗਿਆ ਹੈ, ਤੁਹਾਨੂੰ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਅਤੇ ਬਾਹਰ ਦੋਵਾਂ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ। ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਮੁਸੀਬਤ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨ ਤੇ ਨਜ਼ਰ ਰੱਖੋ ਅਤੇ ਦਿਸ਼ਾ ਬਦਲਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਰਹੋ।<sup>4</sup>

## ਅਗਵਾਈ ਅਤੇ ਹੋਰ ਯੋਗਤਾਵਾਂ

ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਕੋਲ ਕਿਸੇ ਕਿਸਮ ਦੇ ਕੰਮ ਵਿਚ ਹੁਨਰ ਹੈ ਪਰ ਉਸ ਕੋਲ ਅਗਵਾਈ ਦਾ ਕੋਈ ਹੁਨਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਉਹ ਇਕੱਲੇ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਹੇਠ ਕੰਮ ਕਰੇਗਾ। ਪਰ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸ ਕੋਲ ਉੱਚ ਪੱਧਰ ਦਾ ਹੁਨਰ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਵਿਚ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਵੀ ਹੈ, ਉਹ ਦੂਸਰਿਆਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਅਤੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਪ੍ਰਾਪਤੀਆਂ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਵੇਗਾ।

ਪੌਲੁਸ ਰਸੂਲ ਨੇ ਵੱਡੇ ਸ਼ਹਿਰਾਂ ਵਿਚ ਕਲੀਸਿਯਾਵਾਂ ਦੇ ਨੈਟਵਰਕ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਉਸ ਨੇ ਹਰ ਜਗ੍ਹਾ ਆਗੂ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਜਾਣਦਾ ਸੀ ਕਿ ਕਲੀਸਿਯਾ ਨੂੰ ਹਰ ਜਗ੍ਹਾ ਵਧਣ ਲਈ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਆਗੂਆਂ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਸੀ।

ਪੌਲੁਸ ਨੇ ਕੁਝ ਆਦਮੀਆਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਨਾਲ ਮਿਸ਼ਨਰੀ ਯਾਤਰਾ ਵਿਚ ਲੈ ਕੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਿਖਲਾਈ ਦਿੱਤੀ (ਰਸੂਲਾਂ ਦੇ ਕਰਤੱਬ 16:3; 19:22)। ਪੌਲੁਸ ਨੇ ਆਗੂਆਂ ਦਾ ਨਿਰੰਤਰ ਵਿਕਾਸ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ। ਉਸ ਨੇ ਤਿਮੋਥਿਉਸ ਨੂੰ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਹ ਵਫ਼ਾਦਾਰ ਆਦਮੀਆਂ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰੇ ਜੋ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਸਿਖਾਉਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣ (2 ਤਿਮੋਥਿਉਸ 2:2)।

ਇਕ ਆਟੋ ਮਕੈਨਿਕ ਜਿਸ ਕੋਲ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਹੈ ਉਹ ਦੂਸਰੇ ਮਕੈਨਿਕਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਕਾਰੋਬਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇ ਉਸ ਦੇ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਇਕ ਆਗੂ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਇਕੱਲਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਦੇ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰੇਗਾ।

ਰਾਜੂ ਜਾਣਦਾ ਹੈ ਕਿ ਘਰਾਂ ਤੇ ਹਰ ਕਿਸਮ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ ਕਾਰਜ ਕਿਵੇਂ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਉਹ ਸ਼ਾਨਦਾਰ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਮਾਨਦਾਰ ਹੈ। ਉਸ ਦੇ ਗਾਹਕ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਉਸ ਬਾਰੇ ਦੱਸਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਸ ਕੋਲ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਕੰਮ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਰਾਜੂ ਦਾ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਜਾਣਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਭ ਕੁਝ ਕਰਨਾ ਜਾਣਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਨੂੰ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਜੋ ਸ਼ਾਇਦ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ। ਕਿਉਂਕਿ ਰਾਜੂ ਇਕ ਚੰਗਾ ਆਗੂ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਇਸਦਾ ਕਾਰੋਬਾਰ ਕਦੇ ਵੀ ਉਸ ਕੰਮ ਨਾਲੋਂ ਵੱਡਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜੋ ਉਹ ਇਕੱਲਾ ਕਰ ਸਕੇ।

ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀਆਂ ਦੂਸਰਿਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਦੇ ਮੁੱਲ ਨੂੰ ਕਈ ਗੁਣਾਂ ਵਧਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸ ਕੋਲ ਕਿਸੇ ਵੀ ਖੇਤਰ ਵਿਚ ਉੱਚ ਯੋਗਤਾ ਹੈ ਉਹ ਆਪਣੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਵਧਾ ਕੇ ਆਪਣੀ ਮਹੱਤਤਾ ਵਧਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

---

<sup>4</sup> Ibid, 79

## ਆਗੂ ਦੀ ਭਰੋਸੇਯੋਗਤਾ

ਇਕ ਭਰੋਸੇਮੰਦ ਆਗੂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਉਹ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਫਲ ਹੋਣ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਆਗੂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਫਲਤਾ ਲਈ ਸਥਿਤੀ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਜਾਣਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਭਾਏਗਾ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨਿਭਾ ਸਕਣ।

ਜੇਕਰ ਆਗੂ ਭਰੋਸੇਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਲੋਕ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਇਸ ਲਈ ਉਹ ਟੀਚੇ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਸਮਾਯੋਜਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਕ ਆਗੂ ਜੋ ਭਰੋਸੇਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਕਸਰ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝਾਉਂਦਾ ਰਹੇਗਾ ਕਿ ਉਸਨੇ ਅਜਿਹਾ ਕਿਉਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਿਸ ਦੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਮੀਦ ਸੀ।

ਇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਦੇ ਲਈ ਤਿਆਰ ਰਹਿਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਲਈ ਯੋਗਨਾ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਇਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਤਿਆਰ ਰਹਿਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਆਗੂ ਜਾਣਦਾ ਹੈ ਕਿ ਚੀਜ਼ਾਂ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਬਦਲਦੀਆਂ ਰਹਿੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਉਹ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਨਵੀਆਂ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਲਿਆ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਇਸ ਲਈ ਉਹ ਤਿਆਰੀ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਦੂਸਰੇ ਲੋਕ ਸਥਿਤੀ ਬਦਲਣ ਦੀ ਉਡੀਕ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਰਮੇਸ਼ ਇਕ ਉਸਾਰੀ ਚਾਲਕ ਦਲ ਦਾ ਸਰਦਾਰ ਸੀ। ਉਸਦੇ ਦੇਖ-ਰੇਖ ਵਾਲੇ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਦਿਨ ਦੇ ਅਖੀਰ ਤੱਕ ਕੁਝ ਕੰਧਾਂ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਰਮੇਸ਼ ਨੇ ਆਪਣੇ ਚਾਲਕ ਦਲ ਨੂੰ ਦੱਸਿਆ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸਮੱਗਰੀ ਨਹੀਂ ਆਈ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਦੇਖ-ਰੇਖ ਵਾਲਾ ਇਸ ਨੂੰ ਭੇਜਣਾ ਭੁੱਲ ਗਿਆ ਸੀ। ਰਮੇਸ਼ ਨੇ ਚਾਲਕ ਦਲ ਨੂੰ ਸਮਝਾਇਆ ਕਿ ਟੀਚਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਹ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਈ ਵਾਰ ਹੋਇਆ। ਰਮੇਸ਼ ਲਈ ਆਪਣੇ ਚਾਲਕ ਦਲ ਨੂੰ ਇਹ ਦੱਸਣਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੋ ਗਿਆ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕੋਈ ਕੰਮ ਜਲਦੀ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਸੁਨੀਤਾ ਇਕ ਸਕੂਲ ਅਧਿਆਪਕਾ ਸੀ। ਇਕ ਦਿਨ ਉਹ ਸਕੂਲ ਪਹੁੰਚੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਿੰਸੀਪਲ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਉਸ ਦਿਨ ਉਸਦਾ ਕਲਾਸਰੂਮ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਸਮੂਹ ਦੁਆਰਾ ਵਰਤਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਉਹ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਜਗ੍ਹਾ ਤੇ ਪੜ੍ਹਾਉਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਕੋਲ ਕਲਾਸ ਵਿੱਚੋਂ ਆਪਣੀਆਂ ਲੋੜੀਂਦੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਲਿਜਾਣ ਲਈ ਸਮਾਂ ਨਹੀਂ ਸੀ।

## ਸੇਵਕਾਈ ਵਿਚ ਅਗਵਾਈ

ਬਾਈਬਲ ਸਾਨੂੰ ਦੱਸਦੀ ਹੈ ਕਿ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੇ ਰਸੂਲਾਂ, ਨਬੀਆਂ, ਪ੍ਰਚਾਰਕਾਂ, ਪਾਦਰੀਆਂ, ਅਤੇ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਨੂੰ ਬੁਲਾਇਆ ਹੈ (ਅਫਸੀਆਂ 4:11-12)। ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਲੋੜੀਂਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਵੀ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।

ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦਾ ਸੱਦਾ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਸਫਲਤਾ ਦੀ ਗਰੰਟੀ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਵਿਵਹਾਰ ਉਸਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਦੀ ਬਜਾਏ ਘਟਾਉਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਸਫਲ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਅਫਸੀਆਂ 4:11 ਵਿਚ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਸੇਵਕਾਈ ਦੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਵੱਲ ਧਿਆਨ ਦਿਓ। ਇਕ ਪ੍ਰਚਾਰਕ ਕਿਵੇਂ ਸਫਲ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇਕਰ ਲੋਕ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਉਸ ਤੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ? ਇਕ ਅਧਿਆਪਕ ਕਿਵੇਂ ਸਫਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਪਤਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਉਹ ਗੱਲਾਂ ਸਿਖਾਈਆਂ ਜੋ ਗਲਤ ਸਨ? ਇਕ ਪਾਦਰੀ ਕਿਵੇਂ ਸਫਲ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਅਹਿਸਾਸ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੋਂ ਸਿਰਫ ਮੁਨਾਫਾ ਲੈਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ?

ਪ੍ਰਭਾਵ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਸੇਵਕਾਈ ਵਿਚ ਸਫਲ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸੇਵਕਾਈ ਦੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਅਗਵਾਈ ਦੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਹਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਪ੍ਰਭਾਵ ਉੱਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ।

### ਅਗਵਾਈ ਬਾਰੇ ਕੁਝ ਗਲਤ ਧਾਰਣਾਵਾਂ

*ਹਰੇਕ ਗੱਲ ਨੂੰ ਪੜ੍ਹਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਤੇ ਵਿਆਖਿਆ ਦੇਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਇਹ ਪੁੱਛੋ "ਇਸ ਵਿਚਾਰ ਵਿਚ ਕੀ ਗਲਤ ਹੈ?"*

**(1) ਇਕ ਆਗੂ ਉਹ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਦੂਸਰਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।**

ਇਕ ਆਗੂ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸਮੂਹ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦਾ ਰਸਤਾ ਲੱਭਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ ਉਹ ਉਸ ਨੂੰ ਇਕ ਆਗੂ ਵਜੋਂ ਸਵੀਕਾਰਦੇ ਹਨ। ਯਿਸੂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਕ ਆਗੂ ਉਹ ਹੈ ਜੋ ਸੇਵਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਸਭ ਤੋਂ ਮਹਾਨ ਵਿਅਕਤੀ ਹਰੇਕ ਦਾ ਸੇਵਕ ਹੈ। ਆਗੂ ਦੂਸਰਿਆਂ ਲਈ ਆਪਣੇ ਹਿੱਤਾਂ ਦੀ ਕੁਰਬਾਨੀ ਕਰਦਾ ਹੈ।

**(2) ਸੇਵਕਾਈ ਦਾ ਆਗੂ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲੋਂ ਵਧੇਰੇ ਆਤਮਿਕ ਅਤੇ ਧਰਮੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।**

ਤੱਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਕਲੀਸਿਯਾਵਾਂ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਪਾਦਰੀ ਨਾਲੋਂ ਵਧੇਰੇ ਧਰਮੀ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਅਤਮਿਕਤਾ ਨੂੰ ਸਾਬਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ।

**(3) ਸੇਵਕਾਈ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਵਿਚ ਤਰੱਕੀ ਨਿੱਜੀ ਜਤਨ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ।**

ਤਰੱਕੀ ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਦੀਆਂ ਮਨੁੱਖੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ਾਂ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਸਾਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਵਿਚ ਪੂਰੀ ਵਾਹ ਲਾਉਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸਾਨੂੰ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਾਨੂੰ ਸਹੀ ਜਗ੍ਹਾ ਤੇ ਰੱਖੇ। ਕਦੇ ਵੀ ਅਜਿਹਾ ਕੁਝ ਨਾ ਕਰੋ ਜੋ ਤੁਹਾਡੇ ਅਗਵਾਈ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਵਿਚ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦਾ ਸਤਿਕਾਰ ਨਾ ਕਰੇ। ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦਾ ਆਦਰ ਕਰਕੇ ਉੱਥੇ ਨਹੀਂ ਪਹੁੰਚ ਸਕਦੇ, ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਉੱਥੇ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੁਆਰਾ ਚੁਣੇ ਹੋਏ ਆਗੂ ਅਕਸਰ ਉਹ ਲੋਕ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਭਾਲ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਜੌਨ ਕ੍ਰਿਸੋਸਟੋਮ ਨੂੰ 397 ਈਸਾ ਪੂਰਵ ਵਿਚ ਕਾਂਸਟੈਂਟਿਨੋਪਲ ਦਾ ਆਰਚਬਿਸ਼ਪ ਚੁਣਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਇਸ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਬਾਅਦ ਵਿਚ, ਉਸਨੇ ਸੇਵਕਾਈ ਦੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਪ੍ਰਤੀ ਚੁੱਕਵੇਂ ਰਵੱਈਏ ਬਾਰੇ ਲਿਖਿਆ। ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜੇਕਰ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਝੁੰਡ ਵੱਗਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਹੈਰਾਨੀ ਵਾਲੀ ਗੱਲ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ ਕਿਉਂਕਿ ਅਹੁਦਾ ਛੋਟਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਰਾਜਾ ਬਣਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਸ਼ਾਇਦ ਸੋਚਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਹੁਦਾ ਉਸ ਦੇ ਲਈ ਬਹੁਤ ਵੱਡਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਸੇਵਕਾਈ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਇਹ ਇਸ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸੋਚਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਾਂ ਤਾਂ ਇਹ ਵੱਡਾ ਅਹੁਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਛੋਟਾ ਅਹੁਦਾ ਹੈ।<sup>5</sup>

*ਕੁਝ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿਓ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਕਾਰਨ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰਦੇ ਹਨ।*

---

<sup>5</sup> John Chrysostom, *On the Priesthood*, Book III

## ਪੰਜ ਸੰਖੇਪ ਬਿਆਨ

1. ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਸੰਸਥਾ ਅਸਫਲ ਹੋ ਰਹੀ ਹੈ ਤਾਂ ਆਗੂ ਅਸਫਲ ਹੋ ਰਿਹਾ ਹੈ।
2. ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਪ੍ਰੇਰਨਾ ਅਗਵਾਈ ਦੇ ਕੰਮ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।
3. ਲੋਕ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਢੰਗਾਂ ਤੇ ਮਾਣ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ।
4. ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਕੁਸਲਤਾ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੀਆਂ ਦੂਸਰੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਦੇ ਮੁੱਲ ਨੂੰ ਕਈ ਗੁਣਾਂ ਵਧਾਉਂਦੀ ਹੈ।
5. ਆਗੂ ਦੀ ਭਰੋਸੇਯੋਗਤਾ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਭਰੋਸੇਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ।

## ਪਾਠ 3 ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ

1. ਇਸ ਪਾਠ ਤੋਂ ਜੀਵਨ ਬਦਲਣ ਵਾਲੇ ਵਿਚਾਰ ਦਾ ਸਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਇਕ ਪੈਰਾ ਲਿਖੋ। ਦੱਸੋ ਕਿ ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਿਉਂ ਹੈ। ਇਹ ਕੀ ਚੰਗਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ? ਇਸ ਨੂੰ ਨਾ ਜਾਣਨ ਨਾਲ ਕੀ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ?
2. ਦੱਸੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਵਿਚ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਇਹ ਪਾਠ ਤੁਹਾਡੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਦਾ ਹੈ? ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਕਿਵੇਂ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋ?
3. ਪਾਠ 3 ਦੇ ਲਈ ਪੰਜ ਸੰਖੇਪ ਬਿਆਨਾਂ ਨੂੰ ਯਾਦ ਕਰੋ। ਅਗਲੀ ਕਲਾਸ ਦੇ ਸੈਸ਼ਨ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵੇਲੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਯਾਦ ਤੋਂ ਲਿਖਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਰਹੋ।
4. ਅਗਲੇ ਸੈਸ਼ਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 1 ਰਾਜਿਆਂ 19:19-21 ਅਤੇ 2 ਰਾਜਿਆਂ 2:1-15 ਪੜ੍ਹੋ ਅਤੇ ਅਗਵਾਈ ਵਿਚ ਇਕ ਨਵੇਂ ਨਬੀ ਦੀ ਤਬਦੀਲੀ ਬਾਰੇ ਲਿਖੋ।



## ਪਾਠ 4

### ਇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣਾ

#### ਜਾਣ ਪਛਾਣ

ਹਰ ਇਕ ਨੂੰ ਇਸ ਅਰਥ ਵਿਚ ਆਗੂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕੁਝ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਲਈ, ਹਰੇਕ ਮਾਂ-ਬਾਪ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਬੱਚਿਆਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਜਿਹੜੇ ਸਿਧਾਂਤ ਅਸੀਂ ਇਸ ਕੋਰਸ ਵਿਚ ਪੜ੍ਹਦੇ ਹਾਂ ਉਹ ਕੁਦਰਤੀ ਅਗਵਾਈ ਦੀਆਂ ਅਹੁਦਿਆਂ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨਗੇ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਹ ਕੋਰਸ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਕੁਦਰਤੀ ਅਹੁਦਿਆਂ ਤੋਂ ਪਰੇ ਅਗਵਾਈ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਤੇ ਕੇਂਦਰਿਤ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਹਰੇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਭਾਲ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

#### ਸਿਖਲਾਈ ਦਾ ਖਤਰਾ

ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਆਗੂ ਬਣਨ ਦੀ ਇੱਛਾ ਵਿਚ ਕਈ ਪ੍ਰਕਾਰ ਦੇ ਮਨੋਰਥ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਸਹੀ ਮਨੋਰਥ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਦੀ ਇੱਛਾ ਹੈ।

ਸਿਖਲਾਈ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਗਿਆਨ ਅਤੇ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਵਿਚ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨਾਲੋਂ ਉੱਚਾ ਬਣਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਉਹ ਸ਼ਾਇਦ ਇਹ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰੇ ਕਿ ਉਹ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਵਿਚ ਹੋਰ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲੋਂ ਉੱਤਮ ਹੈ। ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਦੂਸਰਿਆਂ ਤੋਂ ਨਾ ਸਿਰਫ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਸਤਿਕਾਰ ਵਜੋਂ ਪਰ ਆਪਣੇ

ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਆਪਣੀ ਮਹਿਮਾ ਭਾਲਦਾ ਹੈ ਉਹ

ਬਹੁਤ ਕੁਝ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਸੈਮ ਵਾਲਟਨ

ਅੰਦਰਲੀ ਉੱਤਮਤਾ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਨਮਾਨ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰਨ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦੇਵੇ।

ਪੌਲੂਸ ਰਸੂਲ ਨੇ ਚੇਤਾਵਨੀ ਦਿੱਤੀ ਕਿ “ਗਿਆਨ ਫੁਲਾਉਂਦਾ ਹੈ” (1 ਕੁਰਿੰਥੀਆਂ 8:1)। ਇਸਦਾ ਇਹ ਮਤਲਬ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਗਿਆਨ ਇਕ ਮਾੜੀ ਚੀਜ਼ ਹੈ ਜਾਂ ਇਹ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੁਕਸਾਨਦੇਹ ਹੈ। ਪ੍ਰਸੰਗ ਵਿਚ, ਉਹ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਜੋ ਕੁਝ ਖਾਸ ਗੱਲਾਂ ਨੂੰ ਜਾਣਦਾ ਸੀ ਪਰ ਉਹ ਆਪਣੇ ਗਿਆਨ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਵਿਚ ਪਿਆਰ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਨਹੀਂ ਸੀ।

ਸਿਖਲਾਈ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਰਾਜ ਲਈ ਵਧੇਰੇ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਬਣਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਸਿਰਫ ਤਾਂ ਹੀ ਜੇਕਰ ਉਸਦੀ ਇੱਛਾ ਨਿਮਰਤਾ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਕਰਨੀ ਹੈ।

## ਇਕ ਆਗੂ ਬਣਨਾ

ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਆਗੂ ਕਿਵੇਂ ਬਣਦਾ ਹੈ? ਯਾਦ ਰੱਖੋ, ਅਸੀਂ ਸਿਰਫ ਅਧਿਕਾਰਤ ਅਹੁਦੇ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੇ ਹਾਂ। ਇਕ ਆਗੂ ਪ੍ਰਭਾਵ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸ ਦਾ ਲੋਕ ਪਿੱਛਾ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਕੁਝ ਲੋਕ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੁਦਰਤੀ ਯੋਗਤਾ ਨਾਲ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦਿਖਾਉਂਦੇ ਹਨ, ਉਹ ਜਲਦੀ ਹੱਲ ਲੱਭ ਲੈਂਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਲੋਕ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਪਿੱਛਾ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸ਼ਖਸੀਅਤਾਂ ਮੌਜੂਦ ਹਨ, ਸ਼ਾਇਦ ਤੁਸੀਂ ਮੰਨ ਲਵੋ ਕਿ ਕੁਝ ਲੋਕ ਆਗੂ ਹੋਣ ਲਈ ਪੈਦਾ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਕੁਝ ਨਹੀਂ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਆਗੂਆਂ ਕਈ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਬਣਾਏ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।

ਇਕ ਪੁਰਾਣੀ ਯੂਕਰੇਨੀ ਕਥਾ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਇਕ ਨੌਜਵਾਨ ਇਕ ਪੁਜਾਰੀ ਕੋਈ ਗਿਆ ਅਤੇ ਕਿਹਾ, “ਪਿਤਾ ਜੀ, ਮੈਂ ਸੁਪਨਾ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਮੈਂ 10,000 ਆਦਮੀਆਂ ਦਾ ਆਗੂ ਸੀ। ਕੀ ਇਹ ਸੱਚ ਹੋਵੇਗਾ?” ਪੁਜਾਰੀ ਨੇ ਕਿਹਾ, “ਹੁਣ 10,000 ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸੁਪਨਾ ਦੇਖਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਤੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਆਗੂ ਹੈ।”

## ਅਜਿਹੇ ਕਾਰਕ ਜੋ ਇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ

ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਇਕ ਕਾਰਜ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੁਝ ਸੁਮੇਲ ਨਾਲ ਇਕ ਆਗੂ ਬਣ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਸ ਕੋਲ ਹੋਰ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਘਾਟ ਹੈ ਤਾਂ ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਆਗੂ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ।

### (1) ਸਪੱਸ਼ਟ ਕੁਦਰਤੀ ਯੋਗਤਾ

ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਆਤਮ ਵਿਸ਼ਵਾਸੀ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਉਹ ਹਰ ਜਗ੍ਹਾ ਤੇ ਤੁਰੰਤ ਆਗੂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜੇਕਰ ਉਹ ਆਪਣੀਆਂ ਉਮੀਦਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਿੱਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਨਿਰੰਤਰ ਅਗਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ। ਇਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਕੁਦਰਤੀ ਯੋਗਤਾ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਵੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਲਈ ਅਗਵਾਈ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

### (2) ਸੰਕਟ ਦਾ ਜਵਾਬ

ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਆਗੂ ਇਕ ਸਮੱਸਿਆ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿੱਚ ਪ੍ਰਗਟ ਹੋਏ ਹਨ। ਸਮੱਸਿਆ ਦਾ ਜਵਾਬ ਬੁਲਾਉਣਾ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਜਾਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਦੁਆਰਾ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਤੁਲਨਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸਿਰਫ ਦੇਖਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਸਮੱਸਿਆ ਇਕ ਸੰਭਾਵਿਤ ਆਗੂ ਲਈ ਅਵਸਰ ਲਿਆਉਂਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਸਮੱਸਿਆ ਦੇ ਲੰਘਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਹੋਰ ਗੁਣ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਕਈ ਵਾਰ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਕਿਸੇ ਸਮੱਸਿਆ ਵਿੱਚ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ ਉਹ ਦੂਸਰਿਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿੱਚ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਗਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕਰ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ।

### (3) ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਭਰੋਸੇਯੋਗਤਾ

ਕਈ ਵਾਰ ਵਿਅਕਤੀ ਇਕ ਆਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਭਰੋਸੇਯੋਗ ਅਤੇ ਵਫ਼ਾਦਾਰ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਲੋਕ ਉਸ ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਜਾਣਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਸੰਸਥਾ ਪ੍ਰਤੀ ਵਚਨਬੱਧ ਹੈ।

### (4) ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਮਹਾਰਤ

ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਆਗੂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੇ ਇਕ ਖਾਸ ਖੇਤਰ ਵਿਚ ਗਿਆਨ ਅਤੇ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਉਹ ਸਿਰਫ ਕੁਝ ਖਾਸ ਸਥਿਤੀਆਂ ਅਤੇ ਕੁਝ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਦੇ ਹੱਲ ਲਈ ਅਗਵਾਈ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

### (5) ਅਗਵਾਈ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਸਿੱਖੇ

ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਇਸ ਕੋਰਸ ਵਿਚ ਅਧਿਐਨ ਕੀਤੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨਾਲ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨਾ ਸਿੱਖ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸਿਖਲਾਈ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਉੱਚ ਪੱਧਰ ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਆਗੂ ਨਹੀਂ ਬਣਾ ਸਕਦੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸ ਕੋਲ ਕੁਦਰਤੀ ਯੋਗਤਾ ਨਾ ਹੋਵੇ।

### (6) ਪਰਮੇਸ਼ਰੀ ਸੱਦਾ

ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੇ ਰਸੂਲਾਂ, ਨਬੀਆਂ, ਪ੍ਰਚਾਰਕਾਂ, ਪਾਦਰੀਆਂ, ਅਤੇ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਨੂੰ ਚੁਣਿਆ ਹੈ (ਅਫਸੀਆਂ 4:11)। ਸੰਸਾਰ ਦੇ ਸਮਾਜਾਂ ਵਿਚ, ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਉੱਚੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਲਈ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਹੀ ਮਾਲਕ ਹੈ (ਜ਼ਬੂਰ 75:7, ਦਾਨੀਏਲ 2:21)। ਕਈ ਵਾਰ ਲੋਕ ਹੈਰਾਨ ਹੋ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਉਸ ਨੂੰ ਬੁਲਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਕੋਲ ਕੁਦਰਤੀ ਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਉਹ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਸੱਦੇ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਲਈ ਲੋੜੀਂਦੀਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ।

ਜੇਕਰ ਲੋਕ ਦੇਖਦੇ ਹਨ ਕਿ ਇਕ ਆਗੂ ਇਕ ਕਾਰਨ ਲਈ ਸਮਰਪਿਤ ਹੈ ਅਤੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਉਸ ਦਾ ਪਿੱਛਾ ਉਸ ਕਾਰਨ ਲਈ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਹ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਆਪਣੀ ਵਫ਼ਾਦਾਰੀ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਲਈ, ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਯੋਗਤਾ, ਭਰੋਸੇਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਚਰਿੱਤਰ ਨੂੰ ਦਿਖਾਵੇ।

### **ਬਾਈਬਲ ਵਿਚ ਅਗਵਾਈ ਲਈ ਦਿੱਤੇ ਗਏ ਕਾਰਕ**

ਆਓ ਦੇਖੀਏ ਕਿ ਬਾਈਬਲ ਦੇ ਕਈ ਆਦਮੀਆਂ ਨੇ ਆਪਣੀ ਅਗਵਾਈ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ।

### **ਅਲੀਸ਼ਾ: ਤਬਦੀਲੀ ਵਿਚ ਅਗਵਾਈ**

ਏਲੀਯਾਹ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਅਲੀਸ਼ਾ ਨੂੰ ਇਸਰਾਏਲ ਦਾ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਨਬੀ ਬਣਨ ਲਈ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੁਆਰਾ ਚੁਣਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਤਬਦੀਲੀ ਦਾ ਵੇਰਵਾ 1 ਰਾਜਿਆਂ 19:19-21 ਅਤੇ 2 ਰਾਜਿਆਂ 2:1-15 ਵਿਚ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।









7. ਪਹਿਲ ਕਰਦਾ ਹੈ
8. ਵਫ਼ਾਦਾਰ ਹੈ
9. ਤਣਾਅ ਨੂੰ ਸੰਭਾਲ ਸਕਦਾ ਹੈ
10. ਗੁੱਸੇ ਨਾਲ ਕਾਬੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ
11. ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਭਾਵਨਾ ਵਾਲਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ
12. ਨਿਰਾਸ਼ਾ ਤੋਂ ਛੁਟਕਾਰਾ ਪਾ ਸਕਦਾ ਹੈ
13. ਆਤਮਵਿਸ਼ਵਾਸ ਰੱਖਦਾ ਹੈ
14. ਖਰਾ ਹੈ
15. ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਨਜ਼ਦੀਕ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ
16. ਨਿੱਜੀ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਅਪੰਗ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ
17. ਕੋਲ ਸਿੱਖਣ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਿੱਖਣਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਦੀ ਇੱਛਾ ਹੈ
18. ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਦਾ ਹੱਲ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ
19. ਮੌਜੂਦਾ ਹਲਾਤਾਂ ਤੋਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ
20. ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੈ
21. ਵੱਡੀ ਤਸਵੀਰ ਦੇਖਦਾ ਹੈ
22. ਦੇਖ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅੱਗੇ ਕੀ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ

## ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨਾ

ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੀ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ ਜਿੱਥੇ ਤੁਸੀਂ ਮੁੱਢਲੇ ਆਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋ, ਤਾਂ ਇਸ ਬਾਰੇ ਕੀ ਵਿਚਾਰ ਹੈ?

ਤਾਂ ਕੀ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਜੇਕਰ ਤੁਹਾਡੀ ਸੰਸਥਾ ਦਾ ਆਗੂ ਦੀਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਹਨ ਜੋ ਉਸ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਕੇਰਸ ਵਿਚ ਸਿੱਖ ਰਹੇ ਹੋ?

ਕਈ ਵਾਰ ਇਕ ਨੌਜਵਾਨ, ਵਿਕਸਿਤ ਹੋਣ ਵਾਲਾ ਆਗੂ ਨਿਰਾਸ਼ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਅਗਵਾਈ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਹ ਜਾਣਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਸੀਮਤ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਹੈ।



ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਆਗੂ ਬਣਨ ਦੀ ਉਮੀਦ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਉਸ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਇੰਤਜ਼ਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸ ਨੂੰ ਅਗਵਾਈ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ, ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਵਧਾਉਣ, ਆਪਣੇ ਗਿਆਨ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ, ਹੁਨਰਾਂ ਦਾ ਅਭਿਆਸ ਕਰਨ, ਭਰੋਸੇਯੋਗਤਾ ਲਈ ਪ੍ਰਸਿੱਧੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ, ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਆਪ ਦੇ ਲਾਭ ਦੀ ਬਜਾਏ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਸਫਲਤਾ ਪ੍ਰਤੀ ਆਪਣੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹਨ। ਇਹ ਚੀਜ਼ਾਂ ਸਾਰਿਆਂ ਨਾਲ ਉਸਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵਧਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਸ ਤੋਂ ਵੱਡੇ ਆਗੂ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।

ਯਾਦ ਰੱਖੋ, ਇਕ ਆਗੂ ਕੇਵਲ ਪ੍ਰਭਾਵ ਵਾਲਾ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਹੈ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਹਨ ਜੋ ਇਕ ਅਧਿਕਾਰਤ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ।

ਇਹ ਸੋਚਣ ਵਿਚ ਕਾਹਲ ਨਾ ਕਰੋ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਕ ਆਗੂ ਬਣਨ ਲਈ ਇਕ ਨਵੀਂ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਬਹੁਤ ਕੁਝ ਹੈ ਜੋ ਤੁਸੀਂ ਜਿੱਥੇ ਹੋ ਉੱਥੇ ਰਹਿ ਕੇ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ।

ਤੁਹਾਡਾ ਅਹੁਦਾ ਜੋ ਵੀ ਹੋਵੇ, ਤੁਸੀਂ ਨੌਜਵਾਨ ਆਗੂਆਂ ਅਤੇ ਟੀਮ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹ ਅਤੇ ਸਲਾਹ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਤੁਹਾਡੇ ਕੰਮ ਦੇ ਰਸਮੀ ਹਿੱਸੇ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਇਸਨੂੰ ਗੈਰ ਰਸਮੀ ਤੌਰ ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਨਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਤੁਹਾਡੀ ਮਦਦ ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਆਪਣੀ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਜਾਂ ਬਾਹਰ ਹੋਰਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਲਾਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰੋ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਆਗੂ ਆਪਣਾ ਗਿਆਨ ਸਾਂਝਾ ਕਰਕੇ ਖੁਸ਼ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਤੁਸੀਂ ਅਗਵਾਈ ਦੇ ਖਾਸ ਪਹਿਲੂਆਂ ਤੇ ਸਲਾਹ ਲੈ ਸਕਦੇ ਹੋ; ਸਲਾਹਕਾਰ ਨੂੰ ਹਰ ਖੇਤਰ ਵਿਚ ਇਕ ਸੰਪੂਰਨ ਉਦਾਹਰਣ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸਲਾਹਕਾਰ ਤੁਹਾਡੇ ਤੋਂ ਵੀ ਛੋਟਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਹ ਕੁਝ ਖੇਤਰਾਂ ਵਿਚ ਕੁਸ਼ਲ ਹੈ।

*ਕੁਝ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿਓ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਕਾਰਨ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰਦੇ ਹਨ।*

## ਪਾਠ 4 ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ

1. ਇਸ ਪਾਠ ਤੋਂ ਜੀਵਨ ਬਦਲਣ ਵਾਲੇ ਵਿਚਾਰ ਦਾ ਸਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਇਕ ਪੈਰਾ ਲਿਖੋ। ਦੱਸੋ ਕਿ ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਿਉਂ ਹੈ। ਇਹ ਕੀ ਚੰਗਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ? ਇਸ ਨੂੰ ਨਾ ਜਾਣਨ ਨਾਲ ਕੀ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ?
2. ਦੱਸੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਵਿਚ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਇਹ ਪਾਠ ਤੁਹਾਡੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਦਾ ਹੈ? ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਕਿਵੇਂ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋ?
3. ਇਸ ਪਾਠ ਵਿਚ ਸੂਚੀਬੱਧ “ਕਾਰਕ ਜੋ ਇਕ ਆਗੂ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ” ਅਤੇ “ਇਕ ਸੰਭਾਵੀ ਆਗੂ ਦੇ ਗੁਣਾਂ” ਦਾ ਅਧਿਐਨ ਕਰੋ। ਅਗਲੀ ਕਲਾਸ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵੇਲੇ ਤੁਹਾਡੇ ਯਾਦ ਕੀਤੇ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਕਾਰਕ ਅਤੇ ਗੁਣ ਲਿਖਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਰਹੋ।
4. ਅਗਲੇ ਸੈਸ਼ਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਯੂਹੰਨਾ 13:1-17 ਪੜ੍ਹੋ। ਲਿਖੋ ਕਿ ਇਹ ਹਵਾਲਾ ਸਾਨੂੰ ਅਗਵਾਈ ਬਾਰੇ ਕੀ ਦੱਸਦਾ ਹੈ।

## ਪਾਠ 5

### ਸੇਵਕ ਵਾਂਗ ਅਗਵਾਈ

#### ਮਹਾਨ ਅਗਵਾਈ ਦਾ ਨਮੂਨਾ

ਯਿਸੂ ਨੇ ਆਪਣੇ ਚੇਲਿਆਂ ਨਾਲ ਆਖਰੀ ਭੋਜਨ ਪਸਾਹ ਦਾ ਤਿਉਹਾਰ ਮਨਾਉਣਾ ਸੀ। ਇਹ ਰਿਵਾਜ ਸੀ ਕਿ ਰਸਮੀ ਰਾਤ ਦੇ ਖਾਣੇ ਤੇ ਇਕ ਨੈਕਰ ਮਹਿਮਾਨਾਂ ਦੇ ਪੈਰ ਧੋਂਦਾ ਸੀ। ਇਹ ਨੈਕਰੀ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਸਭ ਤੋਂ ਛੋਟੇ ਨੈਕਰਾਂ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਸੀ।

ਇਸ ਭੋਜਨ ਦੇ ਵੇਲੇ, ਕੇਵਲ ਯਿਸੂ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਚੇਲੇ ਉੱਥੇ ਸਨ। ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵਿਚ, ਕਿਸੇ ਨੇ ਪੈਰ ਧੋਣ ਦਾ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਚੇਲੇ ਨੇ ਸਵੈ-ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਇਸ ਕੰਮ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਇਕ ਨੈਕਰ ਦਾ ਅਹੁਦਾ ਨਹੀਂ ਚਾਹੁੰਦੇ ਸਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚੋਂ ਹਰ ਕੋਈ ਅਜੇ ਵੀ ਨਵੇਂ ਰਾਜ ਵਿਚ ਉੱਚੇ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ।

ਅਸੀਂ ਕਲਪਨਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਪਤਰਸ ਨੇ ਯੂਹੰਨਾ ਨੂੰ ਹੌਲੀ ਜਿਹੇ ਕਿਹਾ, “ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਪੈਰ ਧੋਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ; ਤੈਨੂੰ ਇਹ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।” ਸ਼ਾਇਦ ਯੂਹੰਨਾ ਨੇ ਉੱਤਰ ਦਿੱਤਾ ਹੋਵੇਗਾ, “ਨਹੀਂ, ਮੈਂ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਰਨ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹਾਂ; ਯਾਕੂਬ ਨੂੰ ਇਹ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।” ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚੋਂ ਕੋਈ ਵੀ ਨੈਕਰ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾਉਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਭੋਜਨ ਦੇ ਅੰਤ ਵਿਚ, ਯਿਸੂ ਖੜ੍ਹਾ ਹੋਇਆ, ਉਸਨੇ ਪਾਣੀ ਅਤੇ ਤੇਲੀਆ ਲਿਆ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਯਕੀਨਨ ਚੇਲਿਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ਰਮ ਆਈ ਹੋਵੇਗੀ।

ਪਤਰਸ ਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਇਹ ਕਹਿ ਕੇ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਉਹ ਯਿਸੂ ਦਾ ਇੰਨਾ ਸਤਿਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਉਸ ਨੂੰ ਛੋਟਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਨਹੀਂ ਦੇਵੇਗਾ। ਯਿਸੂ ਨੇ ਪਤਰਸ ਨੂੰ ਕਿਹਾ, “ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਤੂੰ ਮੈਨੂੰ ਇਹ ਕਰਨ ਨਾ ਦੇਵੇ ਤਾਂ ਮੇਰੇ ਨਾਲ ਤੇਰਾ ਕੋਈ ਹਿੱਸਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।” ਉਹ ਦੇਹ ਧਾਰਨ ਦੇ ਮਹਾਨ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਣ ਲਈ ਛੋਟੇ ਕੰਮ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਯਿਸੂ ਨੇ ਇਕ ਵਾਰ ਕਿਹਾ, “ਮਨੁੱਖ ਦਾ ਪੁੱਤ੍ਰ ਆਪਣੀ ਟਹਿਲ ਕਰਾਉਣ ਨਹੀਂ ਸਗੋਂ ਟਹਿਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਬਹੁਤਿਆਂ ਦੇ ਥਾਂ ਨਿਸਤਾਰੇ ਦਾ ਮੁੱਲ ਭਰਨ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਜਾਨ ਦੇਣ ਆਇਆ।” (ਮੱਤੀ 20:28)। ਆਪਣੀ ਮੌਤ ਦੇ ਨਾਲ ਜੇ ਸੇਵਾ ਉਸਨੇ ਕੀਤੀ ਉਸਦਾ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਉਸ ਦੀਆਂ ਹੋਰ ਸਾਰੀਆਂ ਸੇਵਾਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਗਿਆ, ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਸ ਮੌਕੇ ਤੇ ਪੈਰ ਧੋਣ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਸੀ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਯਿਸੂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਯਿਸੂ ਦੇ ਰਾਜ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਬਾਅਦ ਵਿਚ, ਯਿਸੂ ਨੇ ਕਿਹਾ, “ਮੈਂ ਦੱਸਦਾ ਹੈ ਕਿ ਮੈਂ ਇਹ ਕਿਉਂ ਕੀਤਾ।” ਉਸਨੇ ਇਸ ਨੂੰ ਸੰਸਾਰ ਦੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਨਾਲ ਸਮਝਿਆ ਕਿ ਆਗੂ ਉਮੀਦ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ। ਪਰ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਰਾਜ ਵਿਚ, ਅਗਵਾਈ ਸੇਵਾ ਹੈ।

ਅਗਵਾਈ ਦਾ ਸਹੀ ਨਜ਼ਰੀਆ ਸਭ ਦੀ ਸੇਵਾ ਹੈ। ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਦੇਖਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦਾ ਰਸਤਾ ਲੱਭਦਾ ਹੈ ਉਹ ਆਗੂ ਬਣ ਜਾਵੇਗਾ। ਲੋਕ ਇਕ ਅਜਿਹਾ ਆਗੂ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਹ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਲੋਕ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹਨ ਜੋ ਅਧਿਕਾਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਲਈ ਵਰਤੇਗਾ।

ਸਿਪਾਹੀਆਂ ਦਾ ਇਕ ਸਮੂਹ ਲੱਕੜਾ ਦਾ ਘਰ ਬਣਾ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਉਹ ਭਾਰੀ ਲੱਕੜਾਂ ਚੁੱਕਣ ਲਈ ਸੰਘਰਸ਼ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਅਫਸਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੇ ਉੱਚੀ-ਉੱਚੀ ਬੋਲ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਇਕ ਆਦਮੀ ਇਥੋਂ ਲੰਘ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਦੇਖਣ ਲਈ ਰੁੱਕ ਗਿਆ। ਉਸਨੇ ਅਫਸਰ ਨੂੰ ਕਿਹਾ, “ਤੁਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਿਉਂ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ?” ਅਫਸਰ ਨੇ ਗੁੱਸੇ ਨਾਲ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ, “ਮੈਂ ਅਫਸਰ ਹਾਂ।”

ਉਹ ਆਦਮੀ ਸਿਪਾਹੀਆਂ ਨਾਲ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਗਿਆ ਅਤੇ ਲੱਕੜਾਂ ਚੁੱਕਣ ਵਿਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕੀਤੀ, ਫਿਰ ਉਸਨੇ ਆਪਣੀ ਵਰਦੀ ਦਿਖਾਉਣ ਲਈ ਆਪਣਾ ਕੋਟ ਖੋਲ੍ਹਿਆ। ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ, “ਮੈਂ ਉੱਚੀ ਪਦਵੀ ਦਾ ਅਫਸਰ ਹਾਂ।” ਉਹ ਜਨਰਲ ਜਾਰਜ ਵਾਸ਼ਿੰਗਟਨ ਸੀ, ਜੋ ਬਾਅਦ ਵਿਚ ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਜ ਦਾ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਬਣਿਆ।

ਇਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਸੰਸਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਵਿਚ, ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਦੀ ਇੱਛਾ ਤਰੱਕੀ ਵੱਲ ਲੈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਕੁਝ ਅਹੁਦਿਆਂ ਦੇ ਸਿਰਲੇਖਾਂ ਵਿਚ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੈ: ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਲਈ, ਮਹਾਨ ਬ੍ਰਿਟੇਨ ਦੀ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਸਭ ਤੋਂ ਉੱਚਾ ਅਹੁਦਾ ਪ੍ਰਧਾਨ ਮੰਤਰੀ ਹੈ, ਜਿਸਦਾ ਸ਼ਾਬਦਿਕ ਅਰਥ “ਪਹਿਲਾ ਸੇਵਕ” ਹੈ। ਇਤਿਹਾਸ ਦੇ ਮਹਾਨ ਆਗੂ ਉਹ ਰਹੇ ਹਨ ਜੋ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਸੰਸਾਰ ਦੇ ਆਗੂ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਸਹੀ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਸੇਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਪਰ ਯਿਸੂ ਦੇ ਚੇਲੇ ਦਾ ਅਜਿਹਾ ਦਿਲ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸੇਵਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਇਕ ਕਾਲਜ ਦਾ ਪ੍ਰਧਾਨ ਕਈ ਲਿਫਾਫਿਆਂ ਨਾਲ ਉਸ ਦੇ ਦਫਤਰ ਪਹੁੰਚਿਆ। ਜਦੋਂ ਉਸ ਨੇ ਇਕ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਨੂੰ ਮਦਦ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਤਾਂ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਨੇ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ, “ਮੈਂ ਸੇਵਕ ਨਹੀਂ ਹਾਂ।” ਇਕ ਹੋਰ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਨੇ ਤੁਰੰਤ ਕਿਹਾ, “ਮੈਂ ਮਦਦ ਕਰਦਾ ਹਾਂ; ਮੈਂ ਸੇਵਕ ਹਾਂ।” ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਬਾਅਦ, ਦੂਸਰਾ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਕਾਲਜ ਦਾ ਪ੍ਰਧਾਨ ਬਣ ਗਿਆ।

## ਸੇਵਕ ਵਾਂਗ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨਾ

ਸੇਵਕ ਵਾਂਗ ਅਗਵਾਈ ਕੀ ਹੈ? ਇੱਥੇ ਇਕ ਸਧਾਰਣ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਹੈ:

ਸੇਵਕ ਵਾਂਗ ਅਗਵਾਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਕਾਰਨ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨਾ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ।

► ਇਕੱਠੇ 1 ਪਤਰਸ 5:1-4 ਤੇ ਧਿਆਨ ਦਿਓ। ਇਸ ਵਚਨ ਵਿਚ ਸੇਵਕਾਈ ਵਿਚ ਅਗਵਾਈ ਬਾਰੇ ਕੀ ਦੱਸਿਆ ਗਿਆ ਹੈ?

ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿ ਲੋਕ ਤੁਹਾਡੀ ਸੇਵਾ ਕਰਨਗੇ; ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰੋਗੇ।

ਰੋਬਰਟ ਗ੍ਰੀਨਲੀਫ ਨੇ ਲਿਖਿਆ ਹੈ,

ਇਹ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਮੇਰਾ ਅਨੁਭਵ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਮਹਾਨ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੇ ਚੋਟੀ ਦੇ ਲੋਕ ਸੇਵਕ-ਆਗੂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਸਭ ਤੋਂ ਨਿਮਰ, ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਨਮਾਨਕਾਰੀ, ਸਭ ਤੋਂ ਖੁੱਲ੍ਹੇ, ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਿੱਖਿਆ ਦੇਣ ਯੋਗ, ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਤਿਕਾਰ ਯੋਗ, ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਦੇਖਭਾਲ ਕਰਨ ਵਾਲੇ, ਅਤੇ ਬਹੁਤ ਦ੍ਰਿੜ ਹਨ। ਜਦੋਂ ਰਸਮੀ ਅਧਿਕਾਰ ਜਾਂ ਸਥਿਤੀ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਵਾਲੇ ਲੋਕ ਉਸ ਅਧਿਕਾਰ ਅਤੇ ਸ਼ਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਨੈਤਿਕ ਅਧਿਕਾਰ ਵੱਧ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਆਪਣੀ ਹਉਮੈ ਅਤੇ ਸਥਿਤੀ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਅਧੀਨ ਕਰ ਲਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਤਰਕ, ਦ੍ਰਿੜਤਾ, ਦਿਆਲਤਾ, ਹਮਦਰਦੀ ਅਤੇ ਸੰਖੇਪ ਵਿਚ ਭਰੋਸੇਯੋਗਤਾ ਦਾ ਇਸਤੇਮਾਲ ਕੀਤਾ।<sup>6</sup>

ਅਲਾਸਕਾ ਵਿਚ ਇਕ ਆਦਮੀ ਨੇ ਕੁੱਤਿਆਂ ਦੇ ਕੰਮ ਬਾਰੇ ਦੱਸਿਆ ਜੋ ਬਰਫ ਵਿਚ ਰੋੜੀ ਨੂੰ ਖਿੱਚਦੇ ਹਨ। ਕੁਝ ਕੁੱਤੇ ਆਗੂ ਬਣ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਜੋੜ ਵਿਚ ਸਭ ਤੋਂ ਅੱਗੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਤਾਕਤਵਰ, ਤੇਜ਼, ਅਤੇ ਬੁੱਧੀਮਾਨ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਜਦੋਂ ਇਕ ਕੁੱਤਾ ਆਗੂ ਬਣਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਜੋੜ ਵਿਚ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਜਗ੍ਹਾ ਤੇ ਨਹੀਂ ਲੱਗਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਸਮੱਸਿਆ ਉਦੋਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕੁੱਤਾ ਬੁੱਢਾ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਜਗ੍ਹਾ ਤੇ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ, ਪਰ ਉਹ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਮਾਲਕ ਨੂੰ ਕਈ ਵਾਰ ਬੁੱਢੇ ਕੁੱਤੇ ਨੂੰ ਮਾਰ ਦੇਣਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਮਹਿੰਗੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਜਗ੍ਹਾ ਤੇ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹਨ।

### ਫ਼ਿਲਿੱਪੀਆਂ ਦਾ ਨਮੂਨਾ

ਰਸੂਲ ਪੌਲੁਸ ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਵਿਕਸਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਉੱਤੇ ਬਹੁਤ ਕੇਂਦਰਿਤ ਸੀ। ਉਸ ਨੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਥਾਵਾਂ ਤੇ ਸੇਵਕਾਈ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਕੀਤੀ, ਪਰ ਉਹ ਜਾਣਦਾ ਸੀ ਕਿ ਕੰਮ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਆਗੂਆਂ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਵਧਾਇਆ ਵੀ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

► ਇਕੱਠੇ ਫ਼ਿਲਿੱਪੀਆਂ 2:19-21 ਤੇ ਧਿਆਨ ਦਿਓ। ਪੌਲੁਸ ਕੋਲ ਕਈ ਵਾਰ ਇਕ ਸੇਵਕਾਈ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਲਈ ਭੇਜਣ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਘਾਟ ਕਿਉਂ ਹੁੰਦੀ ਸੀ?

---

<sup>6</sup> Robert Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power & Greatness* (Mahwah, NJ: Paulist Press), 12.

ਕਈ ਵਾਰ ਪੌਲੁਸ ਕੋਲ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸੇਵਕਾਈ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਲਈ ਭੇਜਣ ਦੀ ਘਾਟ ਹੁੰਦੀ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਪਲਬਧ ਲੋਕ ਸਿਰਫ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਆਪਣੇ ਲਾਭ ਵਿਚ ਦਿਲਚਸਪੀ ਰੱਖਦੇ ਸਨ। ਇਹ ਉਹ ਲੋਕ ਸਨ ਜੋ ਕਲੀਸਿਯਾ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਹੋਏ ਸਨ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ, ਪਰ ਇਕ ਸੇਵਕ ਦੇ ਦਿਲ ਨਾਲ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਇਸ ਸਮੱਸਿਆ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਲਈ ਬੇਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ।

ਫ਼ਿਲਿੱਪੀਆਂ ਨੂੰ ਲਿਖੇ ਪੱਤਰ ਵਿਚ ਕਈ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਬਿਨਾਂ ਨਿੱਜੀ ਲਾਭ ਦੇ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ।

ਇਪਾਫ਼ਰੋਦੀਤੁਸ (2:25-30) ਨੇ ਸੇਵਕਾਈ ਵਿਚ ਇੰਨੀ ਸਖਤ ਮਿਹਨਤ ਕੀਤੀ ਕਿ ਉਸਦੀ ਸਿਹਤ ਤੇ ਅਸਰ ਪਿਆ ਅਤੇ ਉਹ ਲਗਭਗ ਮਰ ਹੀ ਗਿਆ ਸੀ। ਪੌਲੁਸ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਸਾਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਇਸ ਕਿਸਮ ਦੀ ਸ਼ਰਧਾ ਹੈ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਸਾਨੂੰ ਆਪਣੀ ਸਿਹਤ ਬਾਰੇ ਸਾਵਧਾਨ ਨਹੀਂ ਰਹਿਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਪਾਫ਼ਰੋਦੀਤੁਸ ਦੀ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਕੰਮ ਪ੍ਰਤੀ ਸ਼ਰਧਾ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦਾ ਹੀਰੋ ਬਣਾਇਆ।

“ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਲੱਭਣ ਦਾ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਤਰੀਕਾ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਦੂਸਰਿਆਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਵਿਚ ਗੁਆਉਣਾ ਹੈ।”  
ਮਹਾਤਮਾ ਗਾਂਧੀ

ਪੌਲੁਸ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਹ ਖੁਦ ਇਸ ਕਿਸਮ ਦੀ ਸ਼ਰਧਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਤੋਂ ਲਾਭ ਲੈਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਸਨੇ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ (2:19-22)। ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਤਿਮੋਥਿਉਸ ਨੇ ਉਹੀ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦਾ ਪਿੱਛਾ ਕੀਤਾ ਹੈ।

ਇਸ ਪੱਤਰ ਵਿਚ ਦਰਸਾਈ ਗਈ ਸਭ ਤੋਂ ਉੱਤਮ ਉਦਾਹਰਣ ਯਿਸੂ ਹੈ (2:5-8)। ਉਸਨੇ ਉਸ ਸਨਮਾਨ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਿਸਦਾ ਉਹ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ ਪਰ ਉਹ ਆਪਣਾ ਰੁਤਬਾ ਛੱਡ ਕੇ ਇਕ ਸੇਵਕ ਬਣਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਦਿੱਤਾ ਇਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਆਪਣੀ ਜਾਨ ਵੀ ਦੇ ਦਿੱਤੀ।

*ਇਕ ਬੁਰੀ ਉਦਾਹਰਣ...*

ਗੋਹਾਜ਼ੀ ਇਸਰਾਏਲ ਦੇ ਪ੍ਰਮੁੱਖ ਨਬੀ ਅਲੀਸ਼ਾ ਦਾ ਸੇਵਕ ਸੀ। ਸ਼ਾਇਦ ਉਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਦਿਨ ਅਲੀਸ਼ਾ ਦੀ ਜਗ੍ਹਾ ਲੈਣ ਲਈ ਚੁਣਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਲੀਸ਼ਾ ਨੇ ਏਲੀਯਾਹ ਦੀ ਜਗ੍ਹਾ ਲੈਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਸੀ।

ਜਦੋਂ ਨਾਮਾਨ ਚੰਗਾ ਹੋਣ ਲਈ ਆਇਆ ਅਤੇ ਉਸਨੇ ਵੱਡੀ ਰਕਮ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ, ਅਲੀਸ਼ਾ ਨੇ ਇਸ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਗੋਹਾਜ਼ੀ ਨਿਰਾਸ਼ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਅਕਸਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਵੱਡੀਆਂ ਭੇਟਾਂ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦੀਆਂ ਸਨ। ਉਹ ਗੁਪਤ ਰੂਪ ਵਿਚ ਨਾਮਾਨ ਕੋਲ ਗਿਆ ਅਤੇ ਰਕਮ ਨੂੰ ਲੈ ਆਇਆ।

ਅਲੀਸ਼ਾ ਨੇ ਗੋਹਾਜ਼ੀ ਨੂੰ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਸਦਾ ਸੇਵਕਾਈ ਉੱਤੇ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦਰਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਦੈਲਤ ਭਾਲਣਾ ਗਲਤ ਸੀ (2 ਰਾਜਿਆਂ 5:26)। ਗੋਹਾਜ਼ੀ ਨੂੰ ਨਅਮਾਨ ਦਾ ਕੇੜ੍ਹ ਮਿਲਿਆ ਅਤੇ ਉਹ ਕਦੇ ਨਬੀ ਨਹੀਂ ਬਣ ਪਾਇਆ।

ਕੁਝ ਲੋਕ ਸੇਵਕਾਈ ਵਿਚ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਸਫਲਤਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਸੇਵਕਾਈ ਇਕ ਅਗਵਾਈ ਦਾ ਅਹੁਦਾ ਪਾਉਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਹੈ। ਉਹ ਸਵੈ-ਰੁਚੀ ਦਾ ਸਮਰਪਣ ਅਤੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਲਈ ਪਿਆਰ ਦਾ ਪਿੱਛਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ; ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਉਹ ਸੇਵਕਾਈ ਵਿਚ ਸਵੈ-ਰੁਚੀ ਦਾ ਪਿੱਛਾ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਸੇਵਕਾਈ ਦੀ ਇੱਛਾ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੁਆਰਾ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਦੀ ਇੱਛਾ ਤੋਂ ਆਉਂਦੀ ਹੈ। ਇਸ ਮਨੋਰਥ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਸਿਰਫ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਦੇ ਅਵਸਰ ਵਜੋਂ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਇੱਛਾ ਕਰੇਗਾ (1 ਤਿਮੋਥਿਉਸ 3:1)। ਉਹ ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੇਗਾ ਕਿ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਉਸ ਨੂੰ ਉੱਚਾ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਉਸ ਦੀ ਸਫਲਤਾ ਦੀ ਇੱਛਾ ਉਸਦੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਪ੍ਰਤੀ ਵਫ਼ਾਦਾਰ ਰਹਿਣ ਦੀ ਇੱਛਾ ਤੇ ਅਧਾਰਿਤ ਹੈ।

“ਆਦਮੀ ਨਿਰੰਤਰ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਕੇ ਇਕ ਖਾਸ ਗੁਣ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦੇ ਹਨ”  
ਅਰਿਸਟੋਟਲ

ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਪ੍ਰਤੀ ਪੂਰੀ ਸ਼ਰਧਾ ਅਕਸਰ ਨਿਮਰਤਾ ਵਜੋਂ ਪ੍ਰਗਟਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦਾ ਸਹੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸਨਮਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਅਸੀਂ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧ ਵਿਚ ਨਿਮਰ ਭੂਮਿਕਾ ਨਹੀਂ ਲੈਂਦੇ ਹਾਂ।

ਕਿਉਂਕਿ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਪ੍ਰਤੀ ਸ਼ਰਧਾ ਨਿਮਰਤਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸ਼ਰਧਾ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ...

- ਮੈਂ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਹਾਂ ਤਾਂ ਜੋ ਉਸ ਦੀ ਮਹਿਮਾ ਹੋਵੇ।
- ਮੈਂ ਖੁਸ਼ ਨਹੀਂ ਹਾਂ ਜੇਕਰ ਮੇਰੀ ਯੋਗਤਾ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਬਜਾਏ ਮੇਰਾ ਖੁਦ ਦਾ ਸਨਮਾਨ ਕਰੇ।
- ਮੈਂ ਨੀਵੇਂ ਰੁਤਬੇ ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਅਤੇ ਅਸਪੱਸ਼ਟ ਥਾਵਾਂ ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹਾਂ।
- ਮੈਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਬੇਇੱਜ਼ਤੀ ਸਹਾਰਦਾ ਹਾਂ ਜੋ ਮੇਰੇ ਦਿਲ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਸਮਝਦੇ ਹਨ।
- ਮੈਂ ਸੰਸਾਰੀ ਰੁਤਬੇ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਕਾਂ ਤੋਂ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਨਹੀਂ ਹਾਂ।
- ਮੈਂ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਰੱਖਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਚਾਹੇ ਉਹ ਮੈਨੂੰ ਉੱਚਾ ਕਰੇ ਚਾਹੇ ਨਾ ਕਰੇ।

ਤੁਸੀਂ ਮਸੀਹ ਦੀ ਦੇਹ ਦਾ ਕੰਮ ਮਸੀਹ ਦੇ ਆਤਮਾ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਕਿ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਆਗੂਆਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਿਹੜੇ ਮਸੀਹ ਦੇ ਆਤਮਾ ਦਾ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਤੁਸੀਂ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਲਈ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਗੱਲ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਤੁਸੀਂ ਉਸ ਦੀ ਨਹੀਂ ਸੁਣਦੇ, ਇਹ ਸਿਰਫ ਪ੍ਰੇਰਨਾ ਜਾਂ ਸੇਧ ਪਾਉਣ ਲਈ ਨਹੀਂ, ਪਰ ਸਹੀ ਬਣਤਰ ਵਿਚ ਆਉਣ ਲਈ ਹੈ। ਤੁਸੀਂ ਬਦਲਣ ਲਈ ਸੁਣਦੇ ਹੋ।

## ਸੇਵਕਾਈ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਲਈ ਪਹਿਲੀ ਯੋਗਤਾ

► ਸੇਵਕਾਈ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਲਈ ਪਹਿਲੀ ਯੋਗਤਾ ਕੀ ਹੈ?

ਮਸੀਹ ਦਾ ਪਿਆਰ ਸਾਨੂੰ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ (2 ਕੁਰਿੰਥੀਆਂ 5:14-15)।

ਲੋਕ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਕਾਰਨਾਂ ਲਈ ਚੰਗੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਕਈ ਵਾਰ ਉਹ ਚੰਗੇ ਲੋਕ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਚੰਗੇ ਕਾਰਨ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।

ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੇ ਪਤਰਸ ਨੂੰ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿਚ ਇਕ ਮਹਾਨ ਆਗੂ ਬਣਨ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਈ। ਜਦੋਂ ਪਤਰਸ ਨੇ ਯਿਸੂ ਦਾ ਇਨਕਾਰ ਕੀਤਾ ਤਾਂ ਯਿਸੂ ਨੇ ਉਸ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕੀਤੀ ਤਾਂਕਿ ਉਹ ਉਸ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਸੇਧ ਦੇ ਸਕੇ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਸੇਵਕਾਈ ਵਿਚ ਬੁਲਾਇਆ ਜਾ ਸਕੇ।

ਤਿੰਨ ਵਾਰ ਯਿਸੂ ਨੇ ਪਤਰਸ ਨੂੰ ਪੁੱਛਿਆ, “ਕੀ ਤੂੰ ਮੈਨੂੰ ਪਿਆਰ ਕਰਦਾ ਹੈ?” ਇਹ ਜ਼ੋਰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਯਿਸੂ ਲਈ ਪਿਆਰ ਕਰਨਾ ਸੇਵਕਾਈ ਲਈ ਸਭ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਯੋਗਤਾ ਹੈ (ਯੂਹੰਨਾ 21:15-17)। ਮਨੁੱਖੀ ਯੋਗਤਾ ਸਭ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਪਿਆਰ ਬਹੁਤ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਸਭ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸੇਵਕਾਈ ਵਿਚ ਅਗਵਾਈ ਲਈ ਸਭ ਤੋਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਯੋਗਤਾ ਯਿਸੂ ਲਈ ਪਿਆਰ ਹੈ।

ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਯਿਸੂ ਨੂੰ ਪਿਆਰ ਕਰਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਉਸ ਦੀ ਨਕਲ ਕਰੋਗੇ ਅਤੇ ਉਸ ਵਰਗੇ ਬਣੋਗੇ। ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਉਸ ਨੂੰ ਪਿਆਰ ਕਰਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ ਕਿ ਦੂਸਰੇ ਉਸਨੂੰ ਜਾਣਨ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਪਿਆਰ ਕਰਨ। ਸੇਵਕਾਈ ਲਈ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਪ੍ਰੇਰਣਾ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਯਿਸੂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧ ਵਿਚ ਲਿਆਉਣ ਦੀ ਇੱਛਾ ਹੈ।

ਸੇਵਕਾਈ ਲਈ ਪਹਿਲੀ ਯੋਗਤਾ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਲਈ ਪਿਆਰ ਹੈ। ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਪਿਆਰ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੁਆਰਾ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਲਈ ਪਿਆਰ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੂੰ ਕੋਈ ਸਰੀਰਕ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ; ਉਸ ਕੋਲ ਸਾਰੇ ਸਰੋਤ ਅਤੇ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ। ਪਰ ਯਿਸੂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਜਦੋਂ ਅਸੀਂ ਉਸਦੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦੇ ਹਾਂ, ਤਾਂ ਅਸੀਂ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਦੇ ਹਾਂ (ਮੱਤੀ 25:40)।

## ਮੁਖਤਿਆਰ ਦੀ ਧਾਰਨਾ

► ਤੁਸੀਂ ਕਿਸ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋ?

ਹਰੇਕ ਪਾਦਰੀ ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੂੰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੈ (1 ਕੁਰਿੰਥੀਆਂ 4:1-5)। ਅਸੀਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਕੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਦੇ ਹਾਂ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਉਹ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ ਜੋ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੇ ਸਾਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਹੈ।









ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਆਪਣਾ ਨਵਾਂ ਨਜ਼ਰੀਆ ਦੱਸੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਤੁਸੀਂ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦੇ ਹੋ। ਤੁਹਾਡੇ ਦਿਲ ਦੀ ਤਬਦੀਲੀ ਬਾਰੇ ਜਨਤਕ ਵਿਆਖਿਆ ਤੁਹਾਡੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਕਮਜ਼ੋਰ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕਰੇਗੀ ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਨੂੰ ਨਿਰੰਤਰ ਜਾਰੀ ਰੱਖੋ। ਜੇਕਰ ਲੋਕ ਤੁਹਾਡੀ ਨਵੀਂ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਲਈ ਸੰਕਾਵਾਦੀ ਹਨ ਤਾਂ ਗੁੱਸੇ ਨਾ ਹੋਵੋ। ਨਿਰੰਤਰਤਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਯਕੀਨ ਦੇਵੇਗੀ। ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਲਈ ਸਨਮਾਨ ਅਤੇ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਪਰਤਾਵਾ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰੋ ਤਾਂ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਮਦਦ ਲਈ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰੋ।

ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਹ ਸੋਚਣ ਦੀ ਬਜਾਏ ਕਿ ਮਨ ਦੀ ਤਬਦੀਲੀ ਕਾਫ਼ੀ ਹੈ, ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣੇ ਦਿਲ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਲਈ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਤੁਹਾਡਾ ਸੁਭਾਅ ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਨਹੀਂ ਬਦਲਦਾ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹੋ ਕਿ ਇਹ ਗਲਤ ਹੈ। ਕੇਵਲ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਹੀ ਤੁਹਾਡੇ ਸੁਭਾਅ ਨੂੰ ਬਦਲ ਸਕਦਾ ਹੈ।

*ਕੁਝ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿਓ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਕਾਰਨ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰਦੇ ਹਨ।*

## ਪੰਜ ਸੰਖੇਪ ਬਿਆਨ

1. ਸੇਵਕ ਵਾਂਗ ਅਗਵਾਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਹੋ ਰਹੀ ਹੈ।
2. ਲੋਕ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹਨ ਜੋ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲਈ ਕਰੇਗਾ।
3. ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਪਿਆਰ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਦੁਆਰਾ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਲਈ ਪਿਆਰ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ।
4. ਪੱਧਰ 5 ਦਾ ਆਗੂ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਮਹਾਨ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।
5. ਕੇਵਲ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਹੀ ਤੁਹਾਡੇ ਸੁਭਾਅ ਨੂੰ ਬਦਲ ਸਕਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਤੁਸੀਂ ਦਿਲੋਂ ਸੇਵਾ ਕਰ ਸਕੋ।

## ਪਾਠ 5 ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ

1. ਇਸ ਪਾਠ ਤੋਂ ਜੀਵਨ ਬਦਲਣ ਵਾਲੇ ਵਿਚਾਰ ਦਾ ਸਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਇਕ ਪੈਰ੍ਹਾ ਲਿਖੋ। ਦੱਸੋ ਕਿ ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਿਉਂ ਹੈ। ਇਹ ਕੀ ਚੰਗਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ? ਇਸ ਨੂੰ ਨਾ ਜਾਣਨ ਨਾਲ ਕੀ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ?
2. ਦੱਸੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਵਿਚ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਇਹ ਪਾਠ ਤੁਹਾਡੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਦਾ ਹੈ? ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਕਿਵੇਂ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋ?
3. ਪਾਠ 5 ਦੇ ਲਈ ਪੰਜ ਸੰਖੇਪ ਬਿਆਨਾਂ ਨੂੰ ਯਾਦ ਕਰੋ। ਅਗਲੀ ਕਲਾਸ ਦੇ ਸੈਸ਼ਨ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵੇਲੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਯਾਦ ਤੋਂ ਲਿਖਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਰਹੋ।
4. ਅਗਲੇ ਸੈਸ਼ਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਦਾਨੀਏਲ 1:8-15 ਪੜ੍ਹੋ। ਉਹ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਲਿਖੋ ਜੋ ਤੁਸੀਂ ਦਾਨੀਏਲ ਦੇ ਬਾਰੇ ਦੇਖਦੇ ਹੋ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਉਸ ਦੀ ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕੀਤਾ।









ਨਿਸ਼ਚਾ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਬੁੱਧੀ ਦੇ ਉੱਚੇ ਪੱਧਰ ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਬਣਾਉਂਦੀ ਹੈ ਜੇ ਇਸ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ। “ਨਿਸ਼ਚਾ ਵਾਲੀ ਬੁੱਧੀ”<sup>9</sup> ਨਾਲ, ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਫੈਸਲੇ ਵਿਚਾਰ ਦੁਆਰਾ ਲਏ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਕੁਝ ਵਿਕਲਪਾਂ ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਜਲਦੀ ਉਹ ਦੇਖਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸਹੀ ਹੈ। ਗਿਆਨ ਅਤੇ ਬੁੱਧ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਬਿਨਾਂ ਨਿਸ਼ਚਾ ਦਾ ਵਿਅਕਤੀ ਮੂਰਖ ਹੈ।

► ਇਕ ਮਹਾਨ ਆਗੂ ਕੌਣ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਤੁਸੀਂ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਰੂਪ ਵਿਚ ਜਾਣਦੇ ਹੋ? ਨਿਸ਼ਚਾ ਨੇ ਉਸ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਤਾਕਤ ਦਿੱਤੀ ਹੈ?

ਦਾਨੀਏਲ ਅਤੇ ਕੁਝ ਹੋਰ ਯਹੂਦੀ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸਾਮਰਾਜ ਵਿਚ ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਲੈ ਰਹੇ ਸਨ। ਉਸ ਲਈ ਚੰਗਾ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਨੂੰ ਖੁਸ਼ ਕਰਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਸੀ, ਪਰ ਉਸ ਦੀ ਨਿਸ਼ਚਾ ਦੀ ਪਰਖ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ ਕਿ ਉਹ ਖਾਣਾ ਯਹੂਦੀ ਲਈ ਗਲਤ ਹੈ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿਚ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਆਪਣੀ ਨਿਸ਼ਚਾ ਨਾਲ ਸਮਝੌਤਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੇਕਰ ਨਿਸ਼ਚਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਘੱਟ ਕਰਦੀ ਜਾਪਦੀ ਹੈ।

ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਦੇਖਿਆ ਸੀ ਕਿ ਦਾਨੀਏਲ ਕੋਲ ਇਕ ਸ਼ਾਨਦਾਰ ਆਤਮਾ ਹੈ। ਦਾਨੀਏਲ ਨੇ ਉਸ ਨਾਲ ਸਮਝਦਾਰੀ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕੀਤੀ, ਨਿਮਰਤਾ ਨਾਲ ਬੇਨਤੀ ਕੀਤੀ, ਅਤੇ ਕੁਝ ਵੱਖਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਜਿਸ ਨਾਲ ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਨੂੰ ਕੋਈ ਜੋਖਮ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੇ ਦਾਨੀਏਲ ਦੀ ਵਫ਼ਾਦਾਰੀ ਦਾ ਸਨਮਾਨ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਵੱਡੀ ਸਫਲਤਾ ਦਿੱਤੀ (ਦਾਨੀਏਲ 1:8-15)।

## ਖਰਿਆਈ

ਕੰਮਾਂ ਅਤੇ ਰਵੱਈਏ ਪ੍ਰਤੀ ਨਿਰੰਤਰ ਨਿਸ਼ਚਾ ਖਰਿਆਈ ਹੈ। ਨਿੱਜੀ ਖਰਿਆਈ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨਾਲ ਇਕਸਾਰ ਹੋਣਾ ਹੈ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸਾਂ ਅਤੇ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਹੈ।

ਖਰਿਆਈ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਤੁਸੀਂ ਉਮੀਦਾਂ ਪੈਦਾ ਕਰਦੇ ਹੋ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਤੁਸੀਂ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਖਰਿਆਈ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਤੁਸੀਂ ਤੁਰੰਤ ਜਵਾਬ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ ਜੇਕਰ ਲੋਕ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਤੁਹਾਡੀ ਕੋਲ ਖਰਿਆਈ ਹੈ। ਇਕ ਆਗੂ ਇਕ ਗਲਤ ਤਸਵੀਰ ਨੂੰ ਪਾਲਿਸ਼ ਕਰਨ ਦੇ ਲਾਲਚ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਕੀ ਹੈ ਅਤੇ ਲੋਕ ਉਸ ਬਾਰੇ ਕੀ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਇਸ

ਖੁਸ਼ਹਾਲੀ ਉਦੋਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਜੋ ਸੋਚਦੇ ਹੋ, ਜੋ ਕਹਿੰਦੇ ਹੋ ਅਤੇ ਜੋ ਕਰਦੇ ਹੋ, ਇਹ ਸਭ ਇਕਸਾਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।”

ਮਹਾਤਮਾ ਗਾਂਧੀ

<sup>9</sup> *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012) ਵਿੱਚ Mohler ਦੁਆਰਾ ਵਰਤਿਆ ਗਿਆ ਸ਼ਬਦ

ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਮੱਤਭੇਦ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ ਕਿ ਲੋਕ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਤੁਹਾਡਾ ਪਿੱਛਾ ਕਰਨ ਤਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਸੱਚਮੁੱਚ ਖਰਿਆਈ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਇਕਸਾਰਤਾ ਦੀ ਘਾਟ ਵਿਚ ਖਰਿਆਈ ਦੀ ਘਾਟ ਪ੍ਰਗਟ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਕ ਆਗੂ ਦੇ ਕੰਮ ਅਤੇ ਰਵੱਈਏ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਉਹ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਕੋਲ ਘੱਟ ਖਰਿਆਈ ਹੈ। ਇਕ ਆਗੂ ਘੱਟ ਖਰਿਆਈ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਹ ਬੇਈਮਾਨੀ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਕੋਲ ਸੁਆਰਥੀ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਹਨ, ਉਹ ਸਿਰਫ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਦੇਸਤੀ ਦਿਖਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਅਪਵਿੱਤਰ ਇੱਛਾਵਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਉਸ ਵਿਚ ਗੁਪਤ ਪਾਪ ਹਨ।

ਅਕਾਨ ਨੇ ਸੋਚਿਆ ਕਿ ਉਸਦਾ ਪਾਪ ਗੁਪਤ ਅਤੇ ਨਿੱਜੀ ਸੀ। ਉਸਨੂੰ ਇਸ ਦੀ ਉਮੀਦ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰੇਗਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਸਦੇ ਪਾਪ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਵਜੋਂ ਇਸਰਾਏਲ ਦੇ 36 ਆਦਮੀਆਂ ਦੀ ਮੌਤ ਹੋਈ, ਅਤੇ ਫਿਰ ਉਸਦੇ ਪੂਰੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੀ ਮੌਤ ਹੋ ਗਈ (ਯਹੋਸ਼ੁਆ 7:24-26)।

ਇਕ ਆਗੂ ਲਈ ਕੋਈ ਛੋਟੇ ਪਾਪ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਕਿਸੇ ਆਗੂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੇ ਹੋਏ ਪਾਪ ਹੋਰ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਕਿਉਂ? ਜਦੋਂ ਇਕ ਆਗੂ ਪਾਪ ਕਰਦਾ ਹੈ:

- ਉਹ ਆਤਮਿਕ ਸ਼ੁੱਧਤਾ ਅਤੇ ਸ਼ਕਤੀ ਗੁਆ ਲੈਂਦਾ ਹਿਆ ਜਿਸਦੀ ਉਸਨੂੰ ਲੋੜ ਹੈ।
- ਉਸ ਕੋਲ ਆਪਣੀ ਅਗਵਾਈ ਉੱਤੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਘੱਟ ਕਿਰਪਾ ਹੈ।
- ਉਸ ਦਾ ਵਿਵੇਕ ਵਿਗਾੜਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।
- ਉਸ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਗਲਤ ਹਨ।

ਉਹ ਕਾਰਨ ਉਸ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਨੂੰ ਸੀਮਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਹ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦੇ ਹਨ।

## ਚਰਿੱਤਰ

ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਅਸਲ ਅੰਦਰੂਨੀ ਸੁਭਾਅ ਉਸ ਦਾ ਚਰਿੱਤਰ ਹੈ। ਜੇਨ ਮੈਕਸਵੈਲ ਨੇ ਇਹ ਕਹਿ ਕੇ ਚਰਿੱਤਰ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ ਬਾਰੇ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ “ਬਾਹਰ ਨਾਲੋਂ ਅੰਦਰੋਂ ਵੱਡਾ ਹੋਣ ਦੀ” ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ। ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਚਰਿੱਤਰ ਉਸ ਸਨਮਾਨ ਨਾਲੋਂ ਵੱਡਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।<sup>10</sup>

<sup>10</sup> John Maxwell, *Learning from the Giants* (New York: Little, Brown & Company, 2014), 40.

ਮਾਰਟਿਨ ਲੂਥਰ ਕਿੰਗ ਜੇ ਆਰ. ਨੇ ਕਿਹਾ (Martin Luther King Jr.), “ਲੋਕ ਅਕਸਰ ਕਾਰਨਾਂ ਵੱਲ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਅਕਸਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਮਹਾਨ ਵਿਚਾਰਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਵਚਨਬੱਧ ਬਣਦੇ ਹਨ ਜਿਹੜੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨੂੰ ਦਿਖਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਇਸ ਪ੍ਰਤੀ ਵਚਨਬੱਧ ਕਰਨ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮਾਸ ਅਤੇ ਲਹੂ ਵਿਚਲੇ ਵਿਚਾਰ ਦਾ ਪ੍ਰਤੱਖ ਰੂਪ ਲੱਭਣਾ ਪਵੇਗਾ।” ਇਹ ਬਿਆਨ ਚਰਿੱਤਰ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕਾਰਨਾਂ ਵਿਚ ਇੰਨਾ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦਾ ਸਾਰਾ ਸੁਭਾਅ ਕਾਰਨ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੈ। ਇਹ ਉਸ ਆਗੂ ਦੀ ਕਿਸਮ ਹੈ ਜੋ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਮਹਾਨ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

“ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਹੀ ਇਕ ਵਾਅਦੇ ਨੂੰ ਹਕੀਕਤ ਵਿਚ ਬਦਲ ਦਿੰਦੀ ਹੈ।”

ਅਬਰਾਹਾਮ ਲਿੰਕਨ

ਕਈ ਵਾਰ ਇਕ ਕਮਜ਼ੋਰ ਚਰਿੱਤਰ ਵਾਲਾ ਆਗੂ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲੋਕ ਉਸ ਦੇ ਨਿੱਜੀ ਵਤੀਰੇ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਦਿਆਂ ਉਸ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ। ਉਹ ਸੋਚਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਅਨੈਤਿਕ ਹੁੰਦੇ ਹੋਏ ਵੀ ਇਕ ਆਗੂ ਦਾ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਲੋਕ ਇਕ ਆਗੂ ਦੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਨਾਲੋਂ ਉਸ ਦੀ ਉਦਾਹਰਣ ਦੁਆਰਾ ਵਧੇਰੇ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਉਸ ਦੇ ਸ਼ਬਦ ਉਸਦੀ ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਉਲਟ ਹਨ, ਤਾਂ ਸੁਣਨ ਵਾਲੇ ਉਲਝਣ ਵਿਚ ਹਨ।

ਆਗੂ ਦਾ ਨਿੱਜੀ ਚਰਿੱਤਰ ਮੁੱਖ ਤੱਥ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਦੂਸਰਿਆਂ ਦੇ ਉਸਦੇ ਦਰਸ਼ਨ ਪ੍ਰਤੀ ਵਚਨਬੱਧ ਹੋਣ ਦਾ ਕਾਰਨ ਹੈ। ਉਹ ਉਸਦੇ ਸਾਰੇ ਕਾਰਨਾਂ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਸਮਝ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਜੇਕਰ ਉਹ ਉਸਦੇ ਚਰਿੱਤਰ ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਰੱਖਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਉਹ ਉਸ ਦਾ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨਗੇ।

► ਭਰੋਸੇਯੋਗਤਾ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਕਿ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਵਿਸ਼ਵਾਸਯੋਗ ਹੈ। ਕਿਹੜੀ ਚੀਜ਼ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਭਰੋਸੇਯੋਗ ਵਿਸ਼ਵਾਸਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦੀ ਹੈ?

ਕਈ ਵਾਰ ਆਗੂ ਵਿਸ਼ਵਾਸਾਂ ਅਤੇ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੀ ਉਹ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਦੇ ਲੋਕ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ, ਪਰ ਉਹ ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਤੀਕ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਉਸ ਨੂੰ ਲਾਭ ਪਹੁੰਚਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਸਦੇ ਲੋਕ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਪ੍ਰਤੀ, ਖਾਸਕਰ ਸੇਵਾ ਅਤੇ ਇਮਾਨਦਾਰੀ ਪ੍ਰਤੀ ਸਮਰਪਤ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਹ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸਮਝਾ ਨਹੀਂ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਹ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਦਿਖਾ ਨਹੀਂ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਕ ਆਗੂ ਵਿਚ ਇਹ ਚੰਗੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਹਨ, ਤਾਂ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰੇਗਾ ਜਿਹੜੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਪੱਕੀ ਨਿਸ਼ਚਾ ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਚਰਿੱਤਰ ਇੰਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਆਗੂ ਬਣਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਉਸ ਕੋਲ ਕੁਦਰਤੀ ਯੋਗਤਾ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਲਈ, ਮੂਸਾ ਵਿਚ ਕੁਦਰਤੀ ਹਿੰਮਤ ਜਾਂ ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨਹੀਂ ਜਾਪਦੀ

ਸੀ, ਪਰ ਉਸਦਾ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧ ਅਤੇ ਲੋਕਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਪਿਆਰ ਉਸਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਸਨ, ਜਿਸ ਨੇ ਉਸ ਵਿਚ ਬਦਲਾਵ ਲਿਆਂਦਾ ਸੀ। ਉਸਦਾ ਚਰਿੱਤਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਦਰਾਂ-ਕੀਮਤਾਂ ਤੇ ਆਧਾਰਿਤ ਸੀ।

## ਹਾਰੂਨ

ਹਾਰੂਨ ਇਸਰਾਏਲ ਦਾ ਪਹਿਲਾ ਮਹਾਂ-ਜਾਜਕ ਸੀ ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਸਦਾ ਭਰਾ ਮੂਸਾ ਆਗੂ ਸੀ। ਜਦੋਂ ਮੂਸਾ ਸੀਨਾਇ ਪਰਬਤ ਤੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਬਿਵਸਥਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਲੋਕ ਧਾਰਮਿਕ ਦਿਸ਼ਾ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਿਆਂ ਹਾਰੂਨ ਕੋਲ ਆਏ।

ਹਾਰੂਨ ਜਾਣਦਾ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਇਕ ਵਿਖਾਈ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਮੂਰਤੀ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਇਸ ਲਈ ਉਸਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਬੇਨਤੀ ਨੂੰ ਮੰਨਿਆ ਅਤੇ ਸੋਨੇ ਦਾ ਵੱਡਾ ਬਣਾਇਆ (ਕੂਚ 32:4)। ਉਸਦੀ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਲੋਕਾਂ ਨੇ ਮਿਸਰ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਕੱਢਣ ਲਈ ਮੂਰਤੀ ਦੀ ਅਰਾਧਨਾ ਕੀਤੀ। ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਨਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਹਜ਼ਾਰਾਂ ਲੋਕ ਮਾਰੇ ਗਏ ਸਨ।

ਹਾਰੂਨ ਆਗੂ ਬਣਨ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਦੀ ਨਿਸ਼ਚਾ ਕਮਜ਼ੋਰ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਆਪਣੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਬਣਾਏ ਰੱਖਣ ਲਈ ਪ੍ਰਸਿੱਧ ਰਾਏ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕੀਤੀ, ਭਾਵੇਂ ਉਸ ਨੂੰ ਪਤਾ ਸੀ ਕਿ ਇਹ ਗਲਤ ਸੀ।

## ਆਦਮ

ਜਦੋਂ ਹੱਵਾਹ ਸੱਪ ਦੇ ਪਰਤਾਵੇ ਵਿਚ ਆਈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੇ ਫਲ ਲਿਆ ਅਤੇ ਖਾਧਾ ਅਤੇ ਕੁਝ ਉਸ ਨੇ ਆਪਣੇ ਪਤੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਜੋ ਉਸ ਦੇ ਨਾਲ ਸੀ (ਉਤਪਤ 3:6)। ਉਤਪਤ ਦੀ ਕਿਤਾਬ ਵਿਚ ਹੱਵਾਹ ਅਤੇ ਸੱਪ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਦੀ ਗੱਲਬਾਤ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਆਦਮ ਨੇ ਇਕ ਸ਼ਬਦ ਵੀ ਕਿਉਂ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ?

ਬਾਈਬਲ ਸਾਨੂੰ ਦੱਸਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਪਾਪ ਕਰਨਾ ਚੁਣਿਆ ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਪਤਾ ਸੀ ਕਿ ਗਲਤ ਸੀ। ਉਸ ਨੂੰ ਹੱਵਾਹ ਵਾਂਗ ਧੋਖਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ (1 ਤਿਮੋਥਿਉਸ 2:14)। ਆਦਮ ਨੇ ਪਰਤਾਵੇ ਨੂੰ ਸੁਣਿਆ, ਪਰ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਹੱਵਾਹ ਤੇ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ। ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਸੀ, ਪਰ ਉਸ ਨੂੰ ਅਗਵਾਈ ਨਾ ਕਰਨ ਨੂੰ ਚੁਣਿਆ ਬਲਕਿ ਅਜਿਹੀ ਚੀਜ਼ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕੀਤੀ ਜੋ ਗਲਤ ਸੀ।

ਕਮਜ਼ੋਰ ਚਰਿੱਤਰ ਵਾਲਾ ਆਗੂ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਫ਼ੈਸਲਾ ਲੈਣ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਇਸ ਗੱਲ ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਨਹੀਂ ਦੇਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਜਿਸ ਨੂੰ ਉਹ ਜਾਣਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਹੀ ਹੈ। ਉਹ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਨੂੰ, ਜਿਸ ਨੂੰ ਉਸਨੇ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਗਲਤ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੈ, ਸਿਰਫ਼ ਇਹ ਤੱਕ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਦੇਸ਼ੀ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਵੇ।

ਇਕ ਬਰਫੀਲੀ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਪਾਣੀ ਦੇ ਹੇਠਾਂ ਸਿਰਫ਼ ਥੋੜੀ ਜਿਹੀ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਟ ਦੇ ਨਾਲ ਢੁਪੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਉਹ ਹਿੱਸਾ ਜੋ ਦਿਖਾਉਂਦਾ ਹੈ ਉਸ ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਕਿਸੇ ਆਗੂ ਦੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜਿਹੜਾ ਹਿੱਸਾ ਦਿਖਾਈ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਉਸਦੀ ਤੁਲਨਾ

ਉਸਦੇ ਚਰਿੱਤਰ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਚਰਿੱਤਰ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਸਭ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹਿੱਸਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਬਹੁਤ ਵੱਡਾ ਹਿੱਸਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਦੁੱਖ ਦੀ ਗੱਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਚਰਿੱਤਰ ਨੂੰ ਅਣਦੇਖਾ ਕਰਦਿਆਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਵਿਚ ਸੁਧਾਰ ਲਿਆਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਦਿਖਣ ਦੇ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਚਰਿੱਤਰ ਨਾਲ ਸਮਝੌਤਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਆਗੂ ਅਸਪੱਸ਼ਟ ਰੋਣ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂਆਤੀ ਪੜਾਅ ਵਿਚ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਆਗੂ ਸੋਚ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਾਲ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਨਹੀਂ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀਆਂ ਛੋਟੀਆਂ ਲੱਗਦੀਆਂ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਹ ਸਾਲ ਭਵਿੱਖ ਨੂੰ ਰੂਪ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਆਗੂ ਇਕ ਕਿਸਮ ਦਾ ਵਿਅਕਤੀ ਬਣ ਰਿਹਾ ਹੈ ਜੋ ਉਹ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਕ ਨੌਜਵਾਨ ਆਗੂ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਚਰਿੱਤਰ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਲਈ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਦੇ ਸਮੇਂ ਅਤੇ ਨਿਰਾਸ਼ਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਕਈ ਵਾਰ ਉੱਚੇ ਅਹੁਦੇ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਚਰਿੱਤਰ ਦੀ ਸਮੱਸਿਆ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਉਹ ਇਸ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਲੋਕ ਉਸ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ ਉਹ ਉਸ ਦੇ ਚਰਿੱਤਰ ਦੀ ਸਮੱਸਿਆ ਨੂੰ ਨਾ ਦੇਖਣ ਦਾ ਦਿਖਾਵਾ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਚਰਿੱਤਰ ਦੀਆਂ ਕਮੀਆਂ ਦੇ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨਾਲ ਅਗਵਾਈ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਪਹਿਲਾ, ਜੇਕਰ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਬੁਰਾ ਚਰਿੱਤਰ ਹੈ ਪਰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਯੋਗਤਾ ਹੈ, ਉਹ ਅਗਵਾਈ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਲੋਕ ਉਸ ਦਾ ਪਿੱਛਾ ਕਰਨਗੇ; ਪਰ ਉਹ ਗਲਤ ਅੰਤ ਵੱਲ ਲੈ ਜਾਵੇਗਾ। ਜੇਸੇਫ ਸਟਾਲਿਨ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਮਜ਼ਬੂਤ, ਪਰ ਬੇਰਹਿਮ ਆਗੂ ਇਸ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਦਿਖਾਉਂਦਾ ਹੈ।

ਦੂਸਰਾ ਤਰੀਕਾ ਜਿਸ ਨਾਲ ਬੁਰਾ ਚਰਿੱਤਰ ਅਗਵਾਈ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵ ਕਰਦਾ ਹੈ ਉਹ ਯੋਗਤਾ ਉੱਤੇ ਢੱਕਣ ਰੱਖਣਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨਹੀਣ ਹੈ, ਵਚਨਬੱਧ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਇਕਸਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਮਨਚਲਾ ਹੈ, ਵਿਨਾਸ਼ਕਾਰੀ ਕ੍ਰੋਧ ਵਾਲਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਚੰਗੇ ਚੇਲਿਆਂ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਰੱਖ ਸਕਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਚੰਗੀਆਂ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਰੋਬਰਟ ਗ੍ਰੀਨਲੀਫ ਨੇ ਲਿਖਿਆ ਕਿ

ਗਾਂਧੀ ਨੇ ਸਿਖਾਇਆ ਕਿ ਸੱਤ ਚੀਜ਼ਾਂ ਹਨ ਜੋ ਸਾਨੂੰ ਤਬਾਹ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਜਦੋਂ ਅਸੀਂ ਹੌਲੀ-ਹੌਲੀ ਅਤੇ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਅਧਿਐਨ ਕਰਦੇ ਹਾਂ, ਅਸੀਂ ਇਕ ਸ਼ਕਤੀਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਦੇਖਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਹਰ ਇਕ ਸਿਧਾਂਤਹੀਣ ਜਾਂ ਅਯੋਗ ਸਾਧਨ ਦੁਆਰਾ ਪੂਰਾ ਰੋਣ ਵਾਲੇ ਅੰਤ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ।<sup>11</sup>

ਉਹ ਸੱਤ ਚੀਜ਼ਾਂ ਇਹ ਹਨ:

---

<sup>11</sup> Robert Greenleaf, *Servant Leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power & Greatness* (Mahwah, NJ: Paulist Press), 8.

- ਕੰਮ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਦੌਲਤ
- ਵਿਵੇਕ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਅਨੰਦ
- ਚਰਿੱਤਰ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਗਿਆਨ
- ਨੈਤਿਕਤਾ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਵਪਾਰ
- ਮਨੁੱਖਤਾ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਵਿਗਿਆਨ
- ਬਲੀਦਾਨ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਅਰਾਧਨਾ
- ਸਿਧਾਂਤ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਰਾਜਨੀਤੀ

► ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਹਰ ਇਕ ਅਸਫਲਤਾ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਬਾਰੇ ਚਰਚਾ ਕਰਨ ਦਿਓ।

ਕਮਜ਼ੋਰ ਚਰਿੱਤਰ ਵਾਲਾ ਆਗੂ ਆਪਣੀ ਸਮਾਜਿਕ ਗੱਲਬਾਤ (ਵਿਖਾਵੇ ਦੀ ਮਿੱਤਰਤਾ ਅਤੇ ਚਿੰਤਾ ਨੂੰ ਦਿਖਾਉਣ) ਵਿਚ ਕਪਟੀ ਬਣ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਆਪਣੀ ਆਤਮਿਕ ਅਗਵਾਈ (ਵਿਖਾਵੇ ਦਾ ਆਤਮਿਕ ਜਨੂੰਨ ਅਤੇ ਭਾਵਨਾ ਨੂੰ ਦਿਖਾਉਣ) ਵਿਚ ਕਪਟੀ ਬਣ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਕ ਸੰਸਾਰਿਕ ਢੰਗ ਵਾਲੇ ਪੇਸ਼ਾਵਰ (ਸੰਸਾਰਿਕ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਭਾਲ) ਵਿਚ, ਹੇਰਾਫੇਰੀ ਵਿਚ (ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨਾ ਜਿਸ ਬਾਰੇ ਜੇਕਰ ਉਹ ਤੱਥਾਂ ਨੂੰ ਜਾਣਦੇ ਹੋਣ ਤਾਂ ਉਹ ਨਹੀਂ ਕਰਨਗੇ), ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਸੇਵਕਾਈ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਵਿਚ ਆਲਸੀ (ਹੁਨਰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਵਿਚ ਅਸਫਲ) ਬਣ ਸਕਦਾ ਹੈ।

## ਸ਼ੋਹਰਤ

► ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਸ਼ੋਹਰਤ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕਰਦੇ ਹੋ? ਕਿਉਂ?

ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਸ਼ੋਹਰਤ ਉਹ ਹੈ ਜੋ ਲੋਕ ਉਸ ਬਾਰੇ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਹੈ। ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਚਰਿੱਤਰ ਉਹ ਹੈ ਜੋ ਉਹ ਅਸਲ ਵਿਚ ਹੈ। ਕਈ ਵਾਰ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਸ਼ੋਹਰਤ ਉਸ ਦੇ ਅਸਲ ਚਰਿੱਤਰ ਨਾਲੋਂ ਵਧੀਆ ਜਾਂ ਬੁਰਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਕੁਝ ਲੋਕ ਕਹਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਸ਼ੋਹਰਤ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਸਿਰਫ ਚਰਿੱਤਰ ਮਾਇਨੇ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਸ਼ੋਹਰਤ, ਇੱਕ ਆਗੂ ਦੇ ਚਰਿੱਤਰ ਪ੍ਰਤੀ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਰਾਏ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਲੋਕ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਸਦਾ ਚਰਿੱਤਰ ਬੁਰਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਅਗਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਆਪਣੀ ਰਾਏ ਵਿਚ ਗਲਤ ਹੀ ਹੋਣ।

ਇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਸ਼ੋਹਰਤ ਬਾਰੇ ਧਿਆਨ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਚਰਿੱਤਰ ਤੇ ਸ਼ੱਕ ਕਰਨ ਦੇ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਦੇਣੇ ਚਾਹੀਦੀ ਹਨ। ਉਹ ਸੋਚ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਹਰ ਕੋਈ ਉਸ ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕੋਈ ਵੀ ਉਸ ਨੂੰ ਬੁਰਾ ਨਹੀਂ ਸਮਝੇਗਾ; ਪਰ ਇਹ ਸੱਚ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਕਿਸੇ ਦੇ ਦੇਸ਼ ਤੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਕਰਨ ਵਿਚ ਕਾਹਲੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਆਗੂਆਂ ਬਾਰੇ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸੁਣਿਆ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਗਲਤ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਹੈ।

ਦੇ ਖੇਤਰ ਜਿੱਥੇ ਇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। 1. ਉਹ ਉਸ ਪੈਸੇ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਜੋ ਉਸਦਾ ਆਪਣਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ 2. ਵਿਰੋਧੀ ਲਿੰਗ ਦੇ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਇਲਜ਼ਾਮ ਤੇਜ਼ੀ ਨਾਲ ਫੈਲਦੇ ਹਨ, ਤੇਜ਼ੀ ਨਾਲ ਇਨ੍ਹਾਂ ਤੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਹ ਆਗੂ ਦੇ ਸਤਿਕਾਰ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੰਦੇ ਹਨ।

ਜਦੋਂ ਪੌਲੂਸ ਰਸੂਲ ਇਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਤੋਂ ਦੂਸਰੀ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿਚ ਪੈਸੇ ਪਹੁੰਚਾਉਣ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾ ਰਿਹਾ ਸੀ ਉਸ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਨਾਲ ਜਾਣ ਲਈ ਪੈਸੇ ਦੇਣ ਵਾਲੀ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੇ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀਆਂ ਦੀ ਲੋੜ ਸੀ। ਇਸਦਾ ਕਾਰਨ ਇਮਾਨਦਾਰੀ ਦਾ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨਾ ਸੀ। ਸਾਡੇ ਲਈ ਇਹ ਜਾਣਨਾ ਕਾਫ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਅਸੀਂ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਅੱਗੇ ਇਮਾਨਦਾਰ ਹਾਂ। ਸਾਨੂੰ ਨੀਤੀਆਂ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ ਜੋ ਹਰ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਅਸੀਂ ਇਮਾਨਦਾਰ ਹਾਂ।

► ਆਪਣੇ ਸ਼ੋਹਰਤ ਦਾ ਧਿਆਨ ਰੱਖਣ ਲਈ ਤੁਸੀਂ ਕਿਹੜੀਆਂ ਵਿਵਹਾਰਕ ਚੀਜ਼ਾਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ?

*ਕੁਝ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿਓ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਕਾਰਨ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰਦੇ ਹਨ।*

## ਪੰਜ ਸੰਖੇਪ ਬਿਆਨ

1. ਨਿਸ਼ਚਾ ਸੱਚਾਈ ਬਾਰੇ ਹੈ।
2. ਮਜ਼ਬੂਤ ਅਗਵਾਈ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਤ ਨਿਸ਼ਚਾ ਦਾ ਹੋਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।
3. ਖਰਿਆਈ ਕੰਮਾਂ ਅਤੇ ਰਵੱਈਏ ਤੇ ਨਿਰੰਤਰ ਲਾਗੂ ਨਿਸ਼ਚਾ ਹੈ।
4. ਆਗੂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਸ਼ਵਾਸਾਂ ਅਤੇ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਤੀਕ ਬਣਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਹ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੇ ਲੋਕ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ।
5. ਸ਼ੋਹਰਤ ਉਹ ਹੈ ਜੋ ਲੋਕ ਤੁਹਾਡੇ ਚਰਿੱਤਰ ਬਾਰੇ ਸੋਚਦੇ ਹਨ।

## ਪਾਠ 6 ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ

1. ਇਸ ਪਾਠ ਤੋਂ ਜੀਵਨ ਬਦਲਣ ਵਾਲੇ ਵਿਚਾਰ ਦਾ ਸਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਇਕ ਪੈਰ੍ਹਾ ਲਿਖੋ। ਦੱਸੋ ਕਿ ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਿਉਂ ਹੈ। ਇਹ ਕੀ ਚੰਗਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ? ਇਸ ਨੂੰ ਨਾ ਜਾਣਨ ਨਾਲ ਕੀ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ?
2. ਦੱਸੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਵਿਚ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਇਹ ਪਾਠ ਤੁਹਾਡੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਦਾ ਹੈ? ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਕਿਵੇਂ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋ?
3. ਪਾਠ 6 ਦੇ ਲਈ ਪੰਜ ਸੰਖੇਪ ਬਿਆਨਾਂ ਨੂੰ ਯਾਦ ਕਰੋ। ਅਗਲੀ ਕਲਾਸ ਦੇ ਸੈਸ਼ਨ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵੇਲੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਯਾਦ ਤੋਂ ਲਿਖਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਰਹੋ।



## ਪਾਠ 7

### ਨਿੱਜੀ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ

#### ਜਾਣ ਪਛਾਣ

ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਬਿਨਾਂ ਸੋਚੇ ਵਿਅਸਤ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਕੀ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਉਹ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸੋਚਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕਰਨਾ ਹੈ।

► ਕੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਬਾਰੇ ਗੰਭੀਰਤਾ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਸੋਚਦਾ ਹੈ?

ਇੰਨਾਂ ਬਿਆਨਾਂ ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰੋ:

- ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੰਮਾਂ ਨਾਲੋਂ ਵਧੀਆ ਕੰਮ ਹਨ ਜੋ ਤੁਸੀਂ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ।
- ਉਨ੍ਹਾਂ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨਾਲੋਂ ਵਧੀਆ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਤੁਸੀਂ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ।
- ਅਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨਾਲੋਂ ਵਧੀਆ ਨਤੀਜੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ, ਜੇ ਅਸੀਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਰਹੇ ਹਾਂ।

► ਜੇਕਰ ਇਹ ਬਿਆਨ ਸੱਚੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਅਸੀਂ ਵਧੀਆ ਕਰਨਾ ਕਿਵੇਂ ਸਿੱਖ ਸਕਦੇ ਹਾਂ?

ਜੇਨ ਮੈਕਸਵੈਲ ਅਨੁਸਾਰ, ਸੋਚਣ ਦਾ ਆਮ ਪੱਧਰ ਹੈ:

- ਉਦੇਸ਼ਪੂਰਨ ਸੋਚਣ ਦੇ ਵਿੱਚ ਬਹੁਤ ਹੀ ਆਲਸੀ
- ਰਣਨੀਤਕ ਸੋਚ ਰੱਖਣ ਦੇ ਲਈ ਬਹੁਤ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨਹੀਣ
- ਪ੍ਰਸਿੱਧ ਸੋਚ ਦੇ ਉੱਤੇ ਪ੍ਰਸ਼ਨ ਚੁੱਕਣ ਦੇ ਲਈ ਬਹੁਤ ਹੀ ਕਮਜ਼ੋਰ
- ਸਾਂਝੀ ਸੋਚ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਲਈ ਬਹੁਤ ਹੀ ਘਮੰਡੀ
- ਨਿਰਸਵਾਰਥ ਸੋਚ ਰੱਖਣ ਦੇ ਲਈ ਬਹੁਤ ਹੀ ਸੁਆਰਥੀ
- ਟੀਚਾ ਆਧਾਰਿਤ ਸੋਚ ਰੱਖਣ ਦੇ ਲਈ ਬਹੁਤ ਹੀ ਅਸਮਰਪਿਤ<sup>12</sup>

<sup>12</sup> John Maxwell, *How Successful People Think* (New York: Center Street, 2009), 82-83.

ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੀਆਂ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਜਾਣਦੇ ਹੋ, ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਫੈਲੇ ਆਸਾਨ ਹੋ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਤੁਹਾਡੇ ਟੀਚਿਆਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਦਾ ਤਰੀਕਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਮੌਕਿਆਂ ਨੂੰ ਪਛਾਣਨ ਅਤੇ ਚੁਣਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜਿਸ ਕੋਲ ਸਪੱਸ਼ਟ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਨਹੀਂ ਹਨ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਮੌਕਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਭਟਕ ਜਾਵੇਗਾ ਜੋ ਸਹੀ ਟੀਚਿਆਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਹੀਂ ਹਨ।

“ਜਦੋਂ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਤਾਂ ਫੈਸਲੇ ਲੈਣਾ ਸੌਖਾ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।”

-ਰੇਏ ਡਿਜ਼ਨੀ

## ਬੁਨਿਆਦੀ ਮਸੀਹੀ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ

► ਅਜਿਹੀਆਂ ਕਿਹੜੀਆਂ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਹਨ ਜੋ ਹਰੇਕ ਮਸੀਹੀ ਕੋਲ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ?

ਇਕ ਮਸੀਹੀ ਲਈ, ਕੁਝ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀਆਂ ਨਿੱਜੀ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਦਾ ਮਾਰਗ ਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

**ਪਹਿਲਾ, ਤੁਹਾਡੀ ਨਿੱਜੀ ਮੁਕਤੀ ਅਤੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧ ਪਹਿਲੀ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾ ਹੈ।** ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਦੇ ਵੀ ਅਜਿਹੀ ਕਿਸੇ ਚੀਜ਼ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜੋ ਇਸ ਨਾਲ ਸਮਝੌਤਾ ਕਰੇ। ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਪੂਰੀ ਆਗਿਆਕਾਰੀ ਹੈ।

ਜੇਨ ਵੈਸਲੀ ਨੇ ਸਿਖਾਇਆ ਕਿ ਅਸੀਂ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਲਈ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਇੱਛਾ ਬਾਰੇ ਕੁਝ ਚੀਜ਼ਾਂ ਜਾਣਦੇ ਹਾਂ। ਅਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਅਸੀਂ ਚੰਗੇ ਬਣੀਏ ਅਤੇ ਚੰਗੇ ਕੰਮ ਕਰੀਏ। ਇਸ ਲਈ, ਜਦੋਂ ਅਸੀਂ ਕਿਸੇ ਫੈਸਲੇ ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਸਾਨੂੰ ਉਹ ਕੰਮ ਚੁਣਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਚੰਗਾ ਹੈ। ਸਾਨੂੰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਪਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜਿੱਥੇ ਅਸੀਂ ਆਪਣੇ ਦਿਲਾਂ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਵਿਚ ਪਵਿੱਤਰ ਰਹਿਣ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦੇ ਹਾਂ, ਜਾਂ ਚੰਗੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦੇ ਹਾਂ।

ਇਹ ਸਿਧਾਂਤ ਅਜਿਹੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ, ਅਸੀਂ ਕਿੱਥੇ ਰਹਿੰਦੇ ਹਾਂ, ਅਸੀਂ ਕਿੱਥੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਾਂ, ਅਸੀਂ ਕਿਸ ਨਾਲ ਵਿਆਹ ਕਰਦੇ ਹਾਂ, ਅਸੀਂ ਕਿਹੜੀ ਸਿੱਖਿਆ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦੇ ਹਾਂ, ਅਸੀਂ ਕਿਹੜਾ ਕਾਰੋਬਾਰ ਕਰਦੇ ਹਾਂ, ਅਸੀਂ ਕਿਹੜੀ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਾਂ, ਅਸੀਂ ਕਿਹੜਾ ਮਨੋਰੰਜਨ ਚੁਣਦੇ ਹਾਂ, ਸਾਡੇ ਕਿਹੜੇ ਮਿੱਤਰ ਹਨ। ਮਸੀਹੀ ਦੇ ਲਈ, ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਵਚਨ ਦੀ ਸੱਚਾਈ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਇੱਛਾ ਸਿਰਫ ਸੇਵਕਾਈ ਦੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਲਈ ਨਹੀਂ ਪਰ ਹਰੇਕ ਸੰਸਥਾ ਲਈ ਬੁਨਿਆਦ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਕ ਮਸੀਹੀ ਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਕਾਰੋਬਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜਾ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਵਚਨ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੋਵੇ।

**ਦੂਸਰਾ, ਸੇਵਕਾਈ ਦੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਲਈ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਸੱਦੇ ਦਾ ਤੁਹਾਡੇ ਉੱਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ।** ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਕਿ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਤੁਹਾਡੇ ਜੀਵਨ ਦੇ ਮਾਰਗ ਤੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਤੁਹਾਨੂੰ ਤੁਹਾਡੇ ਟੀਚਿਆਂ ਤੋਂ ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਉਸਦੇ ਟੀਚਿਆਂ ਵੱਲ ਮੋੜ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਤੁਹਾਨੂੰ ਯਾਦ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ ਸਿਰਫ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਇੱਛਾ ਵਿਚ ਪੂਰਤੀ ਮਿਲੇਗੀ। ਤੁਹਾਨੂੰ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਇੱਛਾ ਨੂੰ

ਬੇੜੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਆਪਣੇ ਜੀਵਨ ਦਾ ਕੇਂਦਰ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਜਦਕਿ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਜੀਵਨ ਦਾ ਮੁੱਖ ਧਿਆਨ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ ਤੇ ਲਗਾਈ ਰੱਖੋ।

ਇਕ ਆਦਮੀ ਨੇ ਪਾਦਰੀ ਬਣਨ ਦੀ ਇੱਛਾ ਨੂੰ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ, ਪਰ ਉਸ ਨੂੰ ਇਹ ਪਤਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੀ ਮਦਦ ਕਿਵੇਂ ਕਰੇਗਾ। ਉਸ ਨੂੰ ਏਅਰਪੋਰਟ ਤੇ ਚੰਗੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ, ਅਤੇ ਉਸ ਨੇ ਇਸ ਨੂੰ ਲੈਣ ਦਾ ਫ਼ੈਸਲਾ ਕੀਤਾ। ਉਸ ਨੂੰ ਐਤਵਾਰ ਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਸੀ ਅਤੇ ਉਹ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਿਆ, ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ, “ਇਹ [ਏਅਰਪੋਰਟ ਤੇ ਕੰਮ] ਮੇਰੀ ਕਲੀਸਿਯਾ ਹੈ।” ਉਹ ਜਾਣਦਾ ਸੀ ਕਿ ਇਕ ਪਾਦਰੀ ਬਣਨ ਦੀ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਇੱਛਾ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਮੰਨ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਉਸ ਕੋਲ ਇਹ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿ ਜੇਕਰ ਉਹ ਨੌਕਰੀ ਛੱਡ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਉਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇਗਾ। ਉਸਨੇ ਏਅਰਪੋਰਟ ਤੇ ਤੀਹ ਸਾਲ ਕੰਮ ਕੀਤਾ। ਅੰਤ ਵਿਚ, ਉਹ ਮਾਸਿਕ ਪੈਨਸ਼ਨ ਨਾਲ ਰਿਟਾਇਰਡ ਹੋ ਗਿਆ, ਅਤੇ ਉਸਨੇ ਸੋਚਿਆ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਬੁੱਢਾਪੇ ਵਿਚ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਲਈ ਕੁਝ ਕਰੇਗਾ। ਕੀ ਉਸ ਦੀਆਂ ਸਹੀ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਸਨ?

ਯਿਸੂ ਨੇ ਕਿਹਾ, “ਮੇਰਾ ਭੋਜਨ ਇਹੋ ਹੈ ਜੋ ਆਪਣੇ ਭੋਜਣ ਵਾਲੇ ਦੀ ਮਰਜ਼ੀ ਉੱਤੇ ਚੱਲਾਂ ਅਰ ਉਹ ਦਾ ਕੰਮ ਸੰਪੂਰਨ ਕਰਾਂ।” (ਯੂਹੰਨਾ 4:34)। ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਕੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਇੱਛਾ ਤੁਹਾਡਾ ਭੋਜਨ ਹੈ? ਭੋਜਨ ਉਹ ਹੈ ਜੋ ਤੁਹਾਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰੇ। ਇਸ ਲਈ, ਤੁਹਾਨੂੰ ਭੋਜਨ ਉਹ ਹੈ ਜੋ ਤੁਹਾਨੂੰ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

*ਇਸ ਭਾਗ ਵਿਚ ਦੱਸੀਆਂ ਗਈਆਂ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਮਹੱਤਤਾ ਤੇ ਕ੍ਰਮ ਵਿਚ ਸੂਚੀਬੱਧ ਨਹੀਂ ਹਨ।*

**ਮਸੀਹੀ ਲਈ ਇਕ ਹੋਰ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾ ਪਰਿਵਾਰ ਹੈ।** ਬਾਈਬਲ ਸਾਨੂੰ ਦੱਸਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਆਪਣੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦਾ ਖਿਆਲ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦਾ ਉਹ ਨਿਹਚਾ ਤੋਂ ਬੇਮੁਖ ਹੋਇਆ ਹੈ ਅਤੇ ਬੇਪਰਤੀਤੇ ਨਾਲੋਂ ਵੀ ਬੁਰਾ ਹੈ। (1 ਤਿਮੋਥਿਉਸ 5:8)। ਇਕ ਆਗੂ ਉਸਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨਾ ਸਿਰਫ ਵਿੱਤੀ ਸਹਾਇਤਾ ਹੈ, ਬਲਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਆਤਮਿਕ ਪਾਲਣ ਪੋਸ਼ਣ ਅਤੇ ਹੋਰ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਵੀ ਹਨ।

ਸੇਵਕਾਈ ਦਾ ਕੰਮ ਪਰਿਵਾਰ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨਾਲ ਸੰਤੁਲਨ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਇੱਛਾ ਤੁਹਾਡੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਟਕਰਾ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਇੱਛਾ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਹੈ। ਕਈ ਵਾਰ ਉਹ ਲੋਕ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸੇਵਕਾਈ ਵਿਚ ਵੱਡੇ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਹਨ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਵਿਚ ਵਧੀਆ ਮਿਸਾਲ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਸੋਚਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਸੇਵਕਾਈ ਕਰਕੇ ਆਪਣੇ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਉਹ ਗਲਤ ਹੈ।

ਯਹੋਸ਼ੁਆ ਇਕ ਅਜਿਹੇ ਦੇਸ਼ ਦਾ ਆਗੂ ਸੀ ਜਿਸ ਤੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਧਰਮਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਸੀ। ਜਦੋਂ ਉਹ ਉਸ ਧਰਤੀ ਤੇ ਪਹੁੰਚੇ ਜਿਸ ਦਾ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੇ ਵਾਅਦਾ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਇਹ ਸਮਾਂ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਨੇਮ ਪ੍ਰਤੀ ਇਕ ਵਾਅਦਾ ਕਰਨ। ਯਹੋਸ਼ੁਆ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ

ਫੈਸਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਹ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਨਗੇ ਜਾਂ ਨਹੀਂ, ਪਰ ਉਸਨੇ ਆਪਣੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਵੋਟਾਂ ਦੀ ਉਡੀਕ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ। ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਹ ਜੇ ਕੁਝ ਵੀ ਚੁਣਨ, ਪਰ ਉਹ ਅਤੇ ਉਸਦਾ ਪਰਿਵਾਰ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰੇਗਾ (ਯਹੋਸ਼ੂਆ 24:15)। ਇਹ ਨਿਸਚਾ ਤੇ ਅਧਾਰਿਤ ਮਜ਼ਬੂਤ ਅਗਵਾਈ ਸੀ। ਜੇਕਰ ਕੋਮ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਦੇਵਤੇ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਨੀ ਚੁਣਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਆਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ; ਉਹ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਪ੍ਰਤੀ ਆਪਣੀ ਵਫ਼ਾਦਾਰੀ ਨਾਲ ਸਮਝੌਤਾ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉਸਦੀ ਹਿੰਮਤ ਅਤੇ ਨਿਸਚਾ ਨੇ ਕੋਮ ਨੂੰ ਸਹੀ ਚੋਣ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕੀਤਾ।

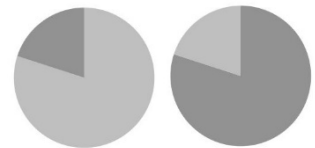
**ਚੌਥੀ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾ ਸਥਾਨਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਹੈ।** ਸਥਾਨਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਮਸੀਹ ਦੀ ਦੇਹ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਸੰਸਾਰ ਵਿਚ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਸੰਪੂਰਨਤਾ ਹੈ (ਅਫਸੀਆਂ 1:23)। ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਆਪਣੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਲੀਸਿਯਾ ਨੂੰ ਤਿਆਰ ਕਰਦਾ ਹੈ (ਅਫਸੀਆਂ 4:11-13)। ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੇ ਦੁਆਰਾ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਸਦੀਵੀ ਵਡਿਆਈ ਕੀਤੀ ਜਾਵੇਗੀ (ਅਫਸੀਆਂ 3:21)। ਇਸ ਲਈ, ਇਕ ਮਸੀਹੀ ਨੂੰ ਇਹ ਨਹੀਂ ਸੋਚਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਪ੍ਰੀਤਭਾ ਅਤੇ ਸੇਵਕਾਈ ਦਾ ਸੱਦਾ ਕਲੀਸਿਯਾ ਤੋਂ ਸੁਤੰਤਰ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦਾ ਵਚਨਬੱਧ ਸਦੱਸ ਨਹੀਂ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਆਪਣੇ ਜੀਵਨ ਲਈ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਸੰਪੂਰਨ ਇੱਛਾ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਰਿਹਾ ਹੈ।

ਉੱਪਰ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਕਹਿਣ ਵਿਚ ਸੈਖੀਆਂ ਹਨ, ਪਰ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਸੰਤੁਲਨ ਰੱਖਣਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੈ। ਕਈ ਵਾਰ ਅਸੀਂ ਪਰਿਵਾਰ, ਸੇਵਕਾਈ, ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਵੇਰਵਿਆਂ ਵਿਚ ਰੁੱਝ ਜਾਂਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਅਸੀਂ ਆਪਣੀਆਂ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਬਾਰੇ ਸੋਚਦੇ ਹੋ ਨਹੀਂ ਹਾਂ। ਗਤੀਵਿਧੀ ਪ੍ਰਤੀਬਿੰਬ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਆਉਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਰੁੱਕ ਕੇ ਸੋਚਣ ਵਿਚ ਬਹੁਤ ਵਿਅਸਤ ਹੋ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਸ਼ਾਇਦ ਗਲਤ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ। ਸ਼ਾਇਦ ਤੁਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੇ ਜੋ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਹਨ।

► ਆਪਣੀਆਂ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰੰਤਰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਮੁਸ਼ਕਲ ਕਿਉਂ ਹੈ?

### ਪਰੇਤੇ ਸਿਧਾਂਤ

ਪਰੇਤੇ ਸਿਧਾਂਤ ਦਾ ਨਾਮ ਵਿਲਫ੍ਰੀਡੇ ਪਰੇਤੇ ਦੇ ਨਾਂ ਤੇ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਇਕ ਇਟਾਲੀਅਨ ਅਰਥ ਸ਼ਾਸਤਰੀ ਜਿਸ ਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ 80% ਜ਼ਮੀਨ ਦੇ ਮਾਲਕ 20% ਆਬਾਦੀ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਉਸਦੇ ਬਗੀਚੇ ਵਿਚ ਤਿਆਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਮਟਰਾਂ ਵਿਚੋਂ 80% ਫਲੀਆਂ ਦੇ 20%



ਹਿੱਸੇ ਤੋਂ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਇਹ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਨਾਲ ਹੈ। ਹੋਰ ਲੋਕਾਂ ਨੇ ਇਸ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਅਗਵਾਈ, ਸਮੇਂ, ਅਤੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਤੇ ਲਾਗੂ ਕੀਤਾ ਹੈ।

- ਇਕ ਕੰਪਨੀ ਦੇ 20% ਵਿਕਰੇਤਾ 80% ਵਿਕਰੀ ਕਰਦੇ ਹਨ।
- 20% ਗਾਹਕ 80% ਖਰੀਦਾਰੀ ਕਰਦੇ ਹਨ।

- 20% ਗਾਹਕ 80% ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਕਰਦੇ ਹਨ।
- 20% ਮਰੀਜ਼ 80% ਦਵਾਈਆਂ ਦੇ ਸਰੋਤਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹਨ।
- 20% ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਦਾ 80% ਸਮਾਂ ਲੈਂਦੇ ਹਨ।
- 20% ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੇ ਸਦੱਸ 80% ਕਲੀਸਿਯਾ ਦਾ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ।
- 20% ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੇ ਸਦੱਸ 80% ਵਿੱਤੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਬਹੁਤੇ ਲੋਕਾਂ ਲਈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ 20% ਯਤਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ 80% ਸਫਲਤਾ ਪੈਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਬਹੁਤੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਯਤਨਾਂ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੇਂਦਰਿਤ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਤੇ ਵਧੇਰੇ ਸਮਾਂ ਅਤੇ ਘੱਟ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਤੇ ਘੱਟ ਸਮਾਂ ਬਿਤਾਉਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ।

► ਕਲਾਸ ਦੇ ਆਗੂ ਨੂੰ ਇਹ ਦਿਖਾਉਣ ਲਈ ਇਕ ਉਦਾਹਰਣ ਦਾ ਇਸਤੇਮਾਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਕਾਗਜ਼ ਤੇ ਇਕ ਵੱਡਾ ਵਰਗ ਬਣਾਓ। ਇਸ ਨੂੰ 20% ਅਤੇ 80% ਵਿਚ ਵੰਡ ਦਿਓ। ਇਕ ਹੋਰ ਕਾਗਜ਼ ਤੇ ਵੀ ਅਜਿਹਾ ਕਰੋ। ਹੁਣ ਇਕ ਕਾਗਜ਼ ਤੋਂ ਦੂਸਰੇ ਵੱਲ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕਰਕੇ ਦਰਸਾਓ। ਅੱਸੀ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਲੋਕ (ਵੱਡੇ ਹਿੱਸੇ ਵੱਲ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ) ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਵੀਹ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ (ਦੂਸਰੇ ਕਾਗਜ਼ ਦੇ ਛੋਟੇ ਹਿੱਸੇ ਵੱਲ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ) ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਵੀਹ ਪ੍ਰਤੀਸ਼ਤ ਲੋਕ (ਪਹਿਲੇ ਕਾਗਜ਼ ਦੇ ਛੋਟੇ ਹਿੱਸੇ ਵੱਲ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ) 80% (ਦੂਸਰੇ ਕਾਗਜ਼ ਦੇ ਵੱਡੇ ਹਿੱਸੇ ਵੱਲ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕਰਦੇ ਹੋਏ) ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਜੇ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਵਿਅਸਤ ਹੈ ਉਸ ਨੂੰ ਕੁਝ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੁਕਣ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਥੋੜ੍ਹੇ ਜਿਹੇ ਨੁਕਸਾਨ ਨਾਲ ਤੁਸੀਂ ਕੀ ਖਤਮ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ?

ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਪਾਦਰੀ ਆਪਣੇ ਸਮੇਂ ਦਾ 20% ਹਿੱਸਾ 80% ਲੋਕਾਂ ਤੇ ਬਿਤਾਉਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਸਮੇਂ ਦਾ 80% ਹਿੱਸਾ 20% ਲੋਕਾਂ ਤੇ ਬਿਤਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਸਵਾਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ, ਕੀ ਉਹ ਸਹੀ ਲੋਕਾਂ ਤੇ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦਰਿਤ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ? ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ, ਅਸੀਂ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਅਸੀਂ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਤੇ ਆਪਣਾ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸਮਾਂ ਬਤੀਤ ਕਰਦੇ ਹਾਂ। ਅਸੀਂ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਮਰੱਥਾ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਘੱਟ ਸਮਾਂ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਵਧੀਆ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਸਾਨੂੰ ਆਪਣਾ ਸਮਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਵਿਚ ਲਗਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਜਵਾਬ ਦਿੰਦੇ ਹਨ।

► ਉਸ ਵਰਗ ਵਾਲੇ ਕਾਗਜ਼ ਵੱਲ ਫਿਰ ਤੋਂ ਦੇਖੋ। ਤੁਹਾਡੀਆਂ 80% ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ, 20% ਨਤੀਜਿਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਤੁਹਾਡੀਆਂ 20% ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ, 80% ਨਤੀਜਿਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਆਪਣੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਕਾਰਜਾਂ ਦੀ ਸੂਚੀ ਬਣਾਓ। ਕੀ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਕੁਝ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨਤੀਜੇ ਮਿਲਦੇ ਹਨ? ਤੁਸੀਂ ਕਿਹੜੀਆਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਕਰਦੇ ਹੋ?

## ਜ਼ਰੂਰੀ ਅਤੇ ਮਹੱਤਤਾ ਦਾ ਸੰਤੁਲਨ

ਕੁਝ ਲੋਕ ਬਹੁਤ ਵਿਅਸਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਸਾਰੇ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਉਸ ਕੰਮ ਨੂੰ ਲੈਂਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਹ ਦੇਖਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਉਹ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਸਾਰੇ ਕੰਮ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਚਿੰਤਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਾਸ਼ ਕਰਨਗੇ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਹਨ, ਪਰ ਉਹ ਸਮੇਂ ਸਿਰ ਸਭ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਅਕਸਰ ਥੱਕੇ ਅਤੇ ਤਣਾਅ ਵਾਲੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਯੋਜਨਾਬੰਦੀ, ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਸਮਾਂ ਨਹੀਂ ਕੱਢ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਕੁਝ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕਰਨ ਲਈ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।



ਸਾਨੂੰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਅਤੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਵਿਚਕਾਰ ਸੰਤੁਲਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ। ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀਆਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਨੂੰ ਚਾਰ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿਚ ਵੰਡਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।<sup>13</sup>

**ਜ਼ਰੂਰੀ ਅਤੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਚੀਜ਼ਾਂ** ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਸਾਡਾ ਧਿਆਨ ਖਿੱਚਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਸ਼੍ਰੇਣੀ ਵਿਚ ਪ੍ਰਚਾਰ ਤਿਆਰ ਕਰਨਾ, ਕਿਸੇ ਮੈਡੀਕਲ ਸੰਕਟ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨਾ, ਅਤੇ ਤੁਰੰਤ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਲਈ ਪੈਸਾ ਇਕੱਠਾ ਕਰਨਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ।

**ਉਹ ਕੰਮ ਜੋ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਪਰ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ** ਉਹ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧ ਰੱਖਦੇ ਹਨ ਜੋ ਲਈਆਂ ਹਨ, ਅਤੇ ਇਹ ਸਾਨੂੰ ਨਹੀਂ ਲੈਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਸਨ। ਕਈ ਵਾਰ ਉਹ ਨਿੱਜੀ ਕੰਮ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਸੇਵਕਾਈ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਸ਼ਾਇਦ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਕੰਮ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਜ਼ਿਆਦਾ ਉਤਪਾਦਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਇਹ ਵਧੀਆ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਤੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸਮਾਂ ਲੈਂਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਮੇਂ ਵਿਚ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਫਿਰ ਵੀ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਉਤਪਾਦਨ ਦੇ ਕਾਰਨ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ।

**ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਜਿਹੜੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹਨ ਅਤੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਨਹੀਂ ਹਨ** ਉਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਤਾਂ ਕੋਈ ਵੱਡਾ ਨੁਕਸਾਨ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਕਈ ਵਾਰ ਇਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧ ਰੱਖਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਹੁਣ ਉਹ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਹ ਪਹਿਲਾਂ ਪੂਰਾ ਕਰਦੇ ਸਨ।

<sup>13</sup> ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ Stephen Covey in *7 Habits of Highly Effective People: The Ultimate Revelation of Steven Covey*. (New York: KMS Publishing, 2011).

ਅਜਿਹੀਆਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਜੋ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹਨ ਪਰ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹਨ ਉਹ ਅਕਸਰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਹ ਉਹ ਚੀਜ਼ਾਂ ਹਨ ਜੋ ਜਲਦੀ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਪਰ ਇਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਮੁੱਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਦਾਹਰਣ ਹਨ ਅਕਾਦਮਿਕ ਅਧਿਐਨ (ਇਕ ਅਧਿਆਪਕ ਜਾਂ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਵਜੋਂ), ਵੱਖ-ਵੱਖ ਰੂਪ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ, ਇਮਾਰਤਾਂ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ, ਅਤੇ ਲਿਖਤ ਸਮੱਗਰੀ ਤਿਆਰ ਕਰਨਾ। ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਅੱਜ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਅੱਜ ਲਾਭ ਨਹੀਂ ਦੇਣਗੇ, ਤਾਂ ਅਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਤੇ ਕੇਂਦਰਿਤ ਹੁੰਦੇ ਹਾਂ ਜੋ ਵਧੇਰੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ। ਇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਵਿਚ ਸਮਾਂ ਅਤੇ ਸਰੋਤ ਲਗਾਉਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਭਵਿੱਖ ਵਿਚ ਕੀਮਤ ਹੋਵੇਗੀ। ਜਿੰਨਾ ਹੋ ਸਕੇ, ਇਹ ਨਿਵੇਸ਼ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਦੇ ਸ਼੍ਰੇਣੀਆਂ ਵਿਚ ਵੰਡਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

- ਵਿਕਾਸ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ, ਨਵੇਂ ਮੌਕੇ ਅਤੇ ਉੱਨਤੀ ਵਿਚ ਲੈ ਕੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।
- ਸੰਚਾਲਨ ਜੋ ਵਰਤਮਾਨ ਕਾਰਜਾਂ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਦੇ ਹਨ।

ਜੇਕਰ ਇਕ ਆਗੂ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਵਿਕਾਸ ਤੇ ਧਿਆਨ ਨਹੀਂ ਲਗਾਉਂਦਾ ਤਾਂ ਉਹ ਆਪਣਾ ਸਾਰਾ ਸਮਾਂ ਅਤੇ ਧਿਆਨ ਸੰਚਾਲਨ ਕੰਮ ਨੂੰ ਦੇਵੇਗਾ। ਇਕ ਸਮਝਦਾਰੀ ਵਾਲੀ ਕਹਾਵਤ ਹੈ, “ਚੁੰ-ਚੁੰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਪਹੀਏ ਗ੍ਰੀਸ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।” ਇਹ ਸਮੱਸਿਆ ਵੱਲ ਧਿਆਨ ਦੇਣ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸਾਨੂੰ ਹੁਣ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ।

ਕੁਝ ਆਗੂ ਇਕ ਸਮੱਸਿਆ ਤੋਂ ਦੂਸਰੀ ਸਮੱਸਿਆ ਵੱਲ ਜਾਂਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਭਵਿੱਖ ਵਿਚ ਕਦੇ ਵੀ ਨਿਵੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਸੰਸਥਾ ਜੋ ਲੰਮੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਸਫਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਉਹ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਖੋਜ, ਵਿਕਾਸ ਅਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਲਈ ਸਮੇਂ ਅਤੇ ਸਰੋਤ ਵਿਚ ਨਿਵੇਸ਼ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਜੋ ਭਵਿੱਖ ਵਿਚ ਨਿਵੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਹਾਲਾਤ ਬਦਲਣ ਨਾਲ ਉਸਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ੀਲਤਾ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

► ਹਰੇਕ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਅਤੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦੀ ਸੂਚੀ ਬਣਾਉਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਫਿਰ ਉਪਰਲੇ ਚਾਰਟ ਵਾਂਗ ਚਾਰ ਵਰਗ ਬਣਾਓ ਅਤੇ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਨੂੰ ਵਰਗ ਵਿਚ ਵੰਡੋ। ਵਿਚਾਰ ਕਰੋ: ਤੁਸੀਂ ਕਿਹੜੀਆਂ ਗੱਲਾਂ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ ਜੋ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹਨ ਪਰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ? ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਤੇ ਸਮਾਂ ਬਰਬਾਦ ਕਰਦੇ ਹੋ ਜੋ ਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹਨ ਅਤੇ ਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ?

## ਅਧਿਕਾਰ ਦੇਣਾ

ਇਕ ਆਗੂ ਇਹ ਯਕੀਨਨ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੈ ਕਿ ਹਰ ਕੰਮ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਉਸ ਨੂੰ ਹਰ ਕੰਮ ਖੁਦ ਹੀ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਅਜੇ ਵੀ ਉਸਦਾ ਹੀ ਕੰਮ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਯਕੀਨਨ

ਬਣਾਉਣਾ ਕਿ ਕੰਮ ਚੰਗਾ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਟੀਮ ਦੇ ਸਦੱਸਾਂ ਅਤੇ ਸੰਭਾਵੀ ਟੀਮ ਦੇ ਸਦੱਸਾਂ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕਿ ਉਹ ਭਵਿੱਖ ਵਿਚ ਹੋਰ ਵੀ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਣ।

ਕੋਈ ਕੰਮ ਇਸ ਲਈ ਨਹੀਂ ਸੌਂਪਿਆ ਜਾਂਦਾ ਕਿ ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਸੌਂਪਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਕੋਈ ਹੋਰ ਇਸ ਨੂੰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਕਰਨ ਲਈ ਸਿਖਲਾਈ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਕਿਉਂਕਿ ਕੁਝ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਆਗੂ ਦੀ ਭੂਮਿਕਾ ਲਈ ਰਾਖਵਾਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਕੁਝ ਕੰਮ ਸੌਂਪੇ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਸਿਰਫ ਆਗੂ ਹੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਨੁਮਾਇੰਦਗੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਲਈ ਉਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਬੋਲਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕੋਈ ਹੋਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਭਵਿੱਖ ਬਾਰੇ ਵੀ ਚਿੰਤਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਬਾਕੀ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਵਧੀਆ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਮੌਕਿਆਂ, ਖਤਰਿਆਂ ਅਤੇ ਆਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਨੂੰ ਦੇਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਕੁਝ ਖਾਸ ਕੰਮ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਆਗੂ ਕੋਲ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ; ਇਸ ਲਈ, ਉਹ ਅਕਸਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਸੌਂਪਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਆਗੂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਖੁਦ ਲਈ ਨਹੀਂ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜੋ ਉਹ ਦੂਸਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸੌਂਪ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕੁਝ ਆਗੂ ਦੂਸਰਿਆਂ ਦੇ ਕੰਮ ਨਾਲ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਖੁਦ ਸਾਰੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ।

ਕੁਝ ਆਗੂ ਸਭ ਕੁਝ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਹ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਨੂੰ ਦੇਣਾ ਨਹੀਂ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਕੰਮ ਦਿੰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਉਹ ਕੰਮ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਨੇੜਿਓਂ ਦੇਖਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਸਾਰੇ ਫੈਸਲੇ ਲੈਂਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਚੰਗੀ ਅਗਵਾਈ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਕ ਚੰਗਾ ਆਗੂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਇਕ ਟੀਮ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਆਪਣੀ ਊਰਜਾ ਅਤੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦਾ ਨਿਵੇਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਟੀਚੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਤਰੀਕਿਆਂ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿਚ ਹਿੱਸਾ ਲੈਂਦੇ ਹਨ।

ਇਕ ਚੰਗਾ ਆਗੂ ਕੰਮ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਸੌਂਪਦਾ ਹੀ ਨਹੀਂ ਹੈ; ਉਹ ਅਗਵਾਈ ਨੂੰ ਵੀ ਸੌਂਪਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਦੱਸਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕਰਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਗਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕਰਨ ਦੇ ਰਿਹਾ ਹੈ।

ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਕ ਆਗੂ ਆਪਣੀਆਂ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਕੁਝ ਸਵਾਲਾਂ ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ:

1. **ਕੌਣ ਮੇਰੀ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ?** ਜੇਕਰ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਕੰਮ ਹਨ ਜੋ ਦੂਸਰੇ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਪਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਕਾਫ਼ੀ ਅਗਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ।



2. ਉਹ ਕਿਹੜੇ ਕੰਮ ਹਨ ਜੋ ਮੇਰੇ ਬਗ਼ੈਰ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ?" ਆਗੂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੰਮਾਂ ਤੇ ਧਿਆਨ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਹਨ ਟੀਮ ਦਾ ਵਿਕਾਸ, ਦਰਸ਼ਨ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ, ਅਤੇ ਲੰਮੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਯੋਜਨਾਬੰਦੀ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਇਕੱਲੇ ਆਗੂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਨਹੀਂ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਆਗੂ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ।

## ਬਲੀਦਾਨ

ਕੁਝ ਲੋਕ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਆਗੂ ਕੋਲ ਬਹੁਤ ਸਹੂਲਤਾਂ ਹਨ। ਉਹ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਸਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਉਸ ਨੂੰ ਉਹ ਕਰਨ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਹ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਅਸਲੀਅਤ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਗੂ ਆਪਣੇ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਦਾ ਬਲੀਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂਕਿ ਸਮੂਹ ਸਫਲ ਹੋ ਸਕੇ। ਆਗੂ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਸਫਲ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਸਮੂਹ ਸਫਲ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

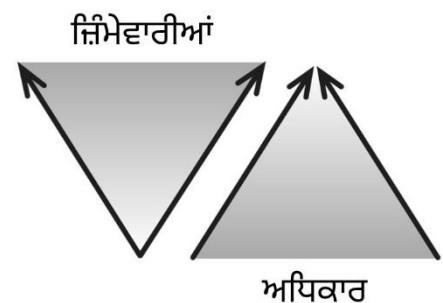
ਜਦੋਂ ਇਕ ਆਗੂ ਅਹੁਦੇ ਤੇ ਵੱਧਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਘੱਟ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਵੱਧ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਲਈ, ਇਕ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਸਭ ਤੋਂ ਹੇਠਲੇ ਪੱਧਰ ਤੇ, ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਕੁਝ ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਕੁਝ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਹ ਉਸ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਤੋਂ ਪਰੇ ਚੀਜ਼ਾਂ ਲਈ ਦੇਸ਼ੀ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

“ਮਹਾਨਤਾ ਦਾ ਮੁੱਲ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ”

ਵਿਨਸਟਨ ਚਰਚਿਲ

ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਉੱਚੇ ਪੱਧਰਾਂ ਤੇ, ਇਕ ਆਗੂ ਅਸੀਮਿਤ ਘੰਟੇ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜ਼ਰੂਰਤ ਅਨੁਸਾਰ ਸਭ ਕੁਝ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਨਿੱਜੀ ਅਧਿਕਾਰ ਛੱਡਣੇ ਪੈਣ। ਕਈ ਵਾਰ ਉਹ ਆਰਾਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਉਹ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਲਈ ਬਲੀਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਦਿਨ ਜਾਂ ਰਾਤ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਮੇਂ ਸਮੱਸਿਆ ਦੇ ਵੇਲੇ ਬੁਲਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਵਧਦੀਆਂ ਹਨ, ਉਹ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਵਧੇਰੇ ਫੈਸਲੇ ਲੈ ਸਕਦਾ ਹੈ; ਪਰ ਉਹ ਨਿੱਜੀ ਮੌਕਿਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਨੂੰ ਪਿਰਾਮਿਡ ਨਾਲ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਤਲੇ ਤੇ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਥੋੜ੍ਹੀ ਜਿਹੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਪਰ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਅਧਿਕਾਰ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਕਿੰਨਾ ਵਚਨਬੱਧ ਹੋਣਾ ਹੈ। ਜਿਉਂ-ਜਿਉਂ ਉਹ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਵਿਚ ਵੱਧਦਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਦੇ ਨਿੱਜੀ ਅਧਿਕਾਰ ਘੱਟ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।



ਇਕ ਖਿਡਾਰੀ ਦੀ ਮਿਸਾਲ ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰੋ। ਇਕ ਬਹੁਤ ਸਫਲ ਖਿਡਾਰੀ ਪ੍ਰਸਿੱਧੀ ਅਤੇ ਦੌਲਤ ਦਾ ਅਨੰਦ ਲੈਂਦਾ ਹੈ। ਪਰ, ਉਹ ਸਖਤ ਖੁਰਾਕ, ਕਸਰਤ ਅਤੇ ਹਰ ਰੋਜ਼ ਘੰਟਿਆਂ ਹੁਨਰ ਦਾ ਅਭਿਆਸ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਮਹਾਨ ਸੰਗੀਤਕਾਰ ਦੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਵੀ ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੈ।

ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਪੇਸ਼ੇ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਦਵਾਈ ਜਾਂ ਉੱਚ ਪੱਧਰ ਤੇ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇਣਾ, ਉਸ ਨੂੰ ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਅਧਿਐਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਆਪਣਾ ਸਮਾਂ ਅਤੇ ਪੈਸਾ ਦੂਸਰਿਆਂ ਵਾਂਗ ਨਹੀਂ ਖਰਚ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਮਨੋਰੰਜਨ ਅਤੇ ਮਨੋਰੰਜਨ ਦੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ। ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਟੀਚੇ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਮੁੱਢਲੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਤੋਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਵਾਂਝਾ ਕਰ ਦੇਵੇ।

ਇਕ ਕਾਰੋਬਾਰ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰ ਰਹੇ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਉਸ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਸਰੋਤ ਸਮਰਪਿਤ ਕਰਨੇ ਪੈਂਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਆਪਣੀ ਸਾਰੀ ਕਮਾਈ ਖਰਚ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਭਵਿੱਖ ਦੇ ਲਾਭ ਲਈ ਨਿਵੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਲਈ ਪੈਸੇ ਨਹੀਂ ਖਰਚਦਾ ਜਿਵੇਂ ਉਸਦੇ ਦੇਸਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਸਦੇ ਦੇਸਤ ਉਸਦੀ ਸਾਵਧਾਨੀ ਲਈ ਉਸਦੀ ਆਲੋਚਨਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਭਵਿੱਖ ਵਿਚ ਉਸ ਕੋਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲੋਂ ਵਧੇਰੇ ਕੁਝ ਹੋਵੇਗਾ।

ਜਿਹੜਾ ਵਿਅਕਤੀ ਭਵਿੱਖ ਦਾ ਆਗੂ ਬਣੇਗਾ ਉਸ ਨੂੰ ਹੁਣ ਆਪਣੇ ਭਵਿੱਖ ਵਿਚ ਨਿਵੇਸ਼ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਬਲੀਦਾਨ ਵਿਕਾਸ ਦੇ ਪੜਾਅ ਤੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਆਪਣੇ ਭਵਿੱਖ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਨਿਵੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰੋ। ਸਿਖਲਾਈ, ਸੇਵਕਾਈ, ਅਭਿਆਸ, ਅਤੇ ਆਗੂਆਂ ਨਾਲ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਪਹਿਲ ਦਿਓ।

ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਸ਼ਾਇਦ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਨਾ ਲੱਗਣ, ਪਰ ਉਹ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਤੁਹਾਡੀ ਯੋਗਤਾ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਭਰੋਸੇਯੋਗਤਾ ਲਈ ਸਨਮਾਨ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਦਿੰਦੀਆਂ ਹਨ।

► ਹੇਠ ਦਿੱਤੇ ਪੈਰ੍ਹੇ ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰੋ। ਬਿਆਨਾਂ ਦਾ ਕੀ ਅਰਥ ਹੈ? ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹੜੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਹਨ?

ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਲਈ ਬਲੀਦਾਨ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ, ਮਹੱਤਤਾ ਲਈ ਸੁਰੱਖਿਆ, ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਲਈ ਵਿੱਤੀ ਲਾਭ, ਨਿੱਜੀ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਖੁਸ਼ੀ, ਧਿਆਨ ਲਗਾਉਣ ਦੇ ਲਈ ਖੋਜ, ਅਤੇ ਸ਼ਾਨਦਾਰ ਲਈ ਸਵੀਕਾਰ।<sup>14</sup>

ਆਪਣੀਆਂ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਅਭਿਆਸ ਕਰੋ। “ਕਿਸੇ ਦੀ ਚੀਜ਼ ਦੀ ਆਦਤ ਬਣਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਇਸ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਵਜੋਂ ਅਭਿਆਸ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।”<sup>15</sup>

ਪੌਲੁਸ ਰਸੂਲ ਨੇ ਇਕ ਖਿਡਾਰੀ ਦੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਬਾਰੇ ਦੱਸਿਆ। ਖਿਡਾਰੀ ਬਲੀਦਾਨ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਸਫਲਤਾ ਲਈ ਬਹੁਤ ਉਤਸ਼ਾਹਤ ਹਨ (1 ਕੁਰਿੰਥੀਆਂ 9:25-27)। ਪੌਲੁਸ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਧਰਤੀ ਤੇ ਅਸਥਾਈ ਸਨਮਾਨ ਲਈ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ;

---

<sup>14</sup> John Maxwell *For Everything You Gain, You Give Up Something: Lesson #22 from Leadership Gold* (Nashville: Thomas Nelson, 2012) ਤੋਂ ਲਿਆ ਗਿਆ

<sup>15</sup> Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: TN: Thomas Nelson, 2003), 85.

ਸਾਨੂੰ ਸਦੀਪਕ ਇਨਾਮ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸਾਡੀ ਪ੍ਰੇਰਣਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲੋਂ ਵੱਖਰੀ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਹੋਈ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

*ਕੁਝ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿਓ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਕਾਰਨ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰਦੇ ਹਨ।*

### ਪੰਜ ਸੰਖੇਪ ਬਿਆਨ

1. ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਿਤ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ।
2. ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਅਵਸਰਾਂ ਨੂੰ ਪਛਾਣਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚੋਂ ਚੁਣਨ ਦੀ ਯੋਗ ਬਣਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ।
3. ਤੁਸੀਂ ਸਿਰਫ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਇੱਛਾ ਵਿਚ ਹੀ ਪੂਰੀ ਪਾਓਗੇ।
4. ਇਕ ਚੰਗਾ ਆਗੂ ਕੰਮ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਸੌਂਪਦਾ ਹੀ ਨਹੀਂ ਹੈ; ਉਹ ਅਗਵਾਈ ਨੂੰ ਵੀ ਸੌਂਪਦਾ ਹੈ।
5. ਜਿਵੇਂ ਇਕ ਆਗੂ ਅਹੁਦੇ ਵਿਚ ਵੱਧਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਘੱਟ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਵੱਧ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ।

## ਪਾਠ 7 ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ

1. ਇਸ ਪਾਠ ਤੋਂ ਜੀਵਨ ਬਦਲਣ ਵਾਲੇ ਵਿਚਾਰ ਦਾ ਸਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਇਕ ਪੈਰ੍ਹਾ ਲਿਖੋ। ਦੱਸੋ ਕਿ ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਿਉਂ ਹੈ। ਇਹ ਕੀ ਚੰਗਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ? ਇਸ ਨੂੰ ਨਾ ਜਾਣਨ ਨਾਲ ਕੀ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ?
2. ਦੱਸੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਵਿਚ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਇਹ ਪਾਠ ਤੁਹਾਡੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਦਾ ਹੈ? ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਕਿਵੇਂ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋ?
3. ਪਾਠ 7 ਦੇ ਪੰਜ ਸੰਖੇਪ ਬਿਆਨਾਂ ਨੂੰ ਯਾਦ ਕਰੋ। ਅਗਲੀ ਕਲਾਸ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵੇਲੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਯਾਦ ਤੋਂ ਲਿਖਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਰਹੋ।
4. ਅਗਲੇ ਸੈਸ਼ਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 1 ਸਮੂਹ 13-15 ਪੜ੍ਹੋ। ਸ਼ਾਊਲ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਵਿਚ ਕਿਹੜੀਆਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਸਨ?

## ਪਾਠ 8

### ਅਗਵਾਈ ਦੇ ਪੱਧਰ

#### ਜਾਣ ਪਛਾਣ

ਇਹ ਪਾਠ ਅਧਿਕਾਰਤ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਪੱਧਰਾਂ ਬਾਰੇ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇ ਪੱਧਰਾਂ ਬਾਰੇ ਹੈ।

#### ਸੀਮਿਤ ਆਗੂ

ਕੁਝ ਆਗੂਆਂ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਸੀਮਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਸੀਮਾਵਾਂ ਕਿਸੇ ਆਗੂ ਨੂੰ ਉੱਚ ਅਹੁਦਿਆਂ ਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦੇਣ ਤੋਂ ਰੋਕ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਜਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਮੌਜੂਦਾ ਸਥਿਤੀ ਵਿਚ ਵਧੀਆ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨ ਤੋਂ ਰੋਕ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।

ਹੇਠਾਂ ਅਗਵਾਈ ਸੀਮਾਵਾਂ ਬਾਰੇ ਕਾਲਪਨਿਕ ਆਗੂਆਂ ਦੀਆਂ ਕੁਝ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਹਨ।

ਰਮਨ ਦੀਆਂ ਨਿੱਜੀ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ (ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਵਿੱਤ ਜਾਂ ਪਰਿਵਾਰਕ ਸੰਬੰਧ) ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਉਹ ਹੱਲ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਇਨ੍ਹਾਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਕਰਕੇ ਸੰਸਥਾ ਤੇ ਧਿਆਨ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਘਰ ਵਿਚ ਸਮੱਸਿਆ ਅਕਸਰ ਉਸਦੇ ਕੰਮ ਲਈ ਵਿਘਨ ਹੈ।

ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਵਿਲੀਅਮ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਅਸਫਲਤਾਵਾਂ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਠਹਿਰਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਦੂਸਰਿਆਂ ਲਈ ਉਸ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਲੈਣ ਦਾ ਇੰਤਜ਼ਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਨੂੰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਸੋਚਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਸਫਲ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਹ ਦੱਸਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਅਸਫਲਤਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਕਾਂ ਤੋਂ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਤੇ ਉਹ ਨਿਯੰਤਰਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਸੁਮਨ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਉਸ ਦੀਆਂ ਕਮੀਆਂ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਤੇ ਕਿਸੇ ਵੀ ਸਵਾਲ ਤੇ ਨਾਰਾਜ਼ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਰਾਜਬੀਰ ਆਪਣੀ ਸੰਸਥਾ ਤੋਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੈ, ਅਤੇ ਸੁਧਾਰ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਦੇਖਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਤਬਦੀਲੀ ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ। ਸੰਸਾਰ ਦੇ ਬਦਲਣ ਨਾਲ ਉਸ ਦੀ ਸੰਸਥਾ ਬੇਅਸਰ ਹੋ ਜਾਵੇਗੀ।

“ਮੈਂ ਸ਼ੇਰਾਂ ਦੀ ਫੌਜ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਡਰਦਾ ਹਾਂ ਜਿਸ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਇਕ ਭੇਡ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ; ਮੈਂ ਭੇਡਾਂ ਦੀ ਫੌਜ ਤੋਂ ਡਰਦਾ ਹਾਂ ਜਿਸ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਇਕ ਸ਼ੇਰ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।”

ਮਹਾਨ ਸਿਕੰਦਰ

ਰਜੇਸ਼ ਸੋਚਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਇਕੋ ਇਕ ਆਗੂ ਹੈ ਜਿਸ ਦੀ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਲੋੜ ਹੈ। ਉਹ ਆਸ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹਰ ਕੋਈ ਉਸ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰੇ। ਉਹ ਟੀਮ ਨਹੀਂ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ; ਉਹ ਸਿਰਫ ਸਹਾਇਕ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਸਮਝ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲੋਕ ਉਸ ਦੀ ਵਧੇਰੇ ਮਦਦ ਕਿਉਂ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਬਲਬੀਰ ਨੇ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਲਾਭ ਪਹੁੰਚਾਉਣ ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਨਿੱਜੀ ਮਹਾਨਤਾ ਦਾ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀਤੀ। ਉਹ ਉਸਦੇ ਬਿਨਾਂ ਕੰਪਨੀ ਦੇ ਮਹਾਨ ਬਣਨ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ।

ਰਾਜ ਕੁਮਾਰ ਦਾ ਕਮਜ਼ੋਰ ਚਰਿੱਤਰ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਉਹ ਤਣਾਅ ਵਿਚ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਅਜਿਹੇ ਵਾਇਦੇ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਹ ਪੂਰੇ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ, ਉਹ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਦੇ ਲਈ ਰੱਖੇ ਪੈਸੇ ਨੂੰ ਖਰਚ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਮੁਲਾਕਾਤਾਂ ਤੋਂ ਖੁੰਝ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਝੂਠ ਬੋਲਦਾ ਹੈ। ਉਸਦੀ ਟੀਮ ਕਈ ਵਾਰ ਉਸਦੀ ਸਾਖ ਤੋਂ ਸ਼ਰਮਿੰਦਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਇਹ ਆਗੂ ਜਲਦੀ ਹੀ ਆਪਣੀ ਸੰਭਾਵਨਾਂ ਦੀਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਬਿਹਤਰ ਅਗਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਅਤੇ ਉਹ ਆਪਣੀਆਂ ਨਿੱਜੀ ਕਮੀਆਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਬਦਲਣਾ ਨਹੀਂ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਸੁਧਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਜਿੰਨਾ ਚਿਰ ਇਨ੍ਹਾਂ ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਹਟਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

► ਉਪਰ ਦਿੱਤੇ ਹਰ ਕਾਲਪਨਿਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਵਿਚ ਰੱਖਦਿਆਂ, ਇਹ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛੋ, “ਉਸਦੀ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਸੁਧਾਰ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ \_\_\_\_\_ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਣਾ ਪਵੇਗਾ?”

### ਸ਼ਾਊਲ – ਇਕ ਸੀਮਤ ਆਗੂ

ਸ਼ਾਊਲ ਨੇ ਇਸਰਾਏਲ ਦੇ ਰਾਜੇ ਵਜੋਂ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਕੀਤੀ। ਉਹ ਨਿਮਰ ਸੀ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਅਯੋਗ ਮੰਨਦਾ ਸੀ। ਕੁਝ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਨੂੰ ਰਾਜੇ ਵਜੋਂ ਮਾਨਤਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਵੀ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ।

ਸ਼ਾਊਲ ਦੀ ਪਹਿਲੀ ਫੌਜੀ ਜਿੱਤ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਕੁਝ ਲੋਕ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਮਾਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਸਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਸ਼ਾਊਲ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਸ਼ਾਊਲ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੇ ਇਕ ਜਿੱਤ ਦਿੱਤੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਬਦਲਾ ਲੈਣ ਦਾ ਸਮਾਂ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਦੁੱਖ ਦੀ ਗੱਲ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੇ ਬਹੁਤਾ ਸਮਾਂ ਇਸ ਰਵੱਈਏ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਿਆ।

ਸ਼ਾਊਲ ਨੇ ਜਲਦੀ ਹੀ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਅਣਆਗਿਆਕਾਰੀ ਕੀਤੀ। ਜਦੋਂ ਨਬੀ ਨੇ ਉਸ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕੀਤਾ ਤਾਂ ਸ਼ਾਊਲ ਨੇ ਇਕ ਆਗੂ ਵਜੋਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਲੈਣ ਦੀ ਬਜਾਏ ਲੋਕਾਂ ਉੱਤੇ ਦੋਸ਼ ਲਾਇਆ (1 ਸਮੂਏਲ 15:21)। ਨਬੀ ਨੇ ਸ਼ਾਊਲ ਨੂੰ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਉਸ ਦਾ ਰਾਜ ਉਹ ਨੂੰ ਦੇਵੇਗਾ ਜੇ ਆਗਿਆਕਾਰੀ ਹੋਵੇਗਾ।

ਸ਼ਾਊਲ ਦੇ ਰਾਜ ਦੌਰਾਨ, ਉਹ ਸੱਤਾ ਤੇ ਕਬਜ਼ਾ ਕਰਨ ਲਈ ਬੇਤਾਬ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਕਦੇ ਪਛਤਾਵਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਮਿਹਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ। ਉਸ ਨੇ ਕਦੇ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਕਿ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਉਸਦੀ ਥਾਂ ਲੈਣ ਵਾਲਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਸਨੇ ਤੇਬਾ ਕੀਤੀ ਹੁੰਦੀ, ਤਾਂ ਉਸ ਦੀ ਆਤਮਾ ਬਚਾਈ ਗਈ ਹੁੰਦੀ। ਉਹ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਰਾਜਾ ਵਜੋਂ ਸੇਵਾ ਕਰਦਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਤਬਦੀਲੀ ਨਹੀਂ ਲਿਆਉਂਦਾ, ਅਤੇ ਉਹ ਇੱਜ਼ਤ ਨਾਲ ਕੰਮ ਪੂਰਾ ਕਰਦਾ। ਕੁਝ ਲੰਮੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਆਗੂ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਸਨਮਾਨ ਦੇ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਇਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪਿਛਲੇ ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਰਵੱਈਏ ਕਾਰਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਲੜਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਉਹ ਹੁਣ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।

ਲੜਾਈ ਦੇ ਇਕ ਦਿਨ ਵਿਚ, ਸ਼ਾਊਲ ਨੇ ਕਿਹਾ “ਕਿ ਜਿਹੜਾ ਅੱਜ ਤਕਾਲਾਂਤੇੜੀ ਭੋਜਨ ਚੱਖੇ ਉਹ ਦੇ ਉੱਤੇ ਸਰਾਪ ਹੋਊ ਏਸ ਕਰਕੇ ਜੇ ਮੈਂ ਆਪਣੇ ਵੈਰੀਆਂ ਤੋਂ ਬਦਲਾ ਲਵਾਂ” (1 ਸਮੂਏਲ 14:24)। ਇਹ ਆਗਿਆ ਮੂਰਖਤਾ ਵਾਲੀ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਕਈ ਘੰਟੇ ਲੜਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਹਰ ਕੋਈ ਥੱਕ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਹ ਆਗਿਆ ਉਸਦੇ ਆਪਣੇ ਉੱਤੇ ਧਿਆਨ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਉਸ ਦੇ ਮਨ ਵਿਚ, ਇਹ ਲੜਾਈ ਉਸ ਦੀ ਨਿੱਜੀ ਸੀ।

ਸ਼ਾਊਲ ਇੰਨਾ ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਕੋਈ ਗਲਤੀ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਆਪਣੇ ਪੁੱਤਰ ਜੋਨਾਥਾਨ ਨੂੰ ਲਗਭਗ ਮੌਤ ਦੀ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੇ ਅਣਜਾਣੇ ਵਿਚ ਇਕ ਹੁਕਮ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕੀਤੀ ਸੀ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਜੋਨਾਥਾਨ ਦੇ ਕੰਮਾਂ ਨੇ ਵੱਡੀ ਜਿੱਤ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਸੀ।

ਇਕ ਹੋਰ ਲੜਾਈ ਵਿਚ, ਸ਼ਾਊਲ ਸਮੂਏਲ ਦੇ ਆਉਣ ਦੀ ਉਡੀਕ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਇਕ ਜਨਤਕ ਬਲੀਦਾਨ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਮਦਦ ਲਈ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰੇਗਾ। ਦਿਨ ਲੰਘਦੇ ਗਏ, ਅਤੇ ਸ਼ਾਊਲ ਦੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਆਦਮੀ ਡਰ ਦੇ ਕਾਰਨ ਛੱਡ ਰਹੇ ਸਨ। ਸ਼ਾਊਲ ਨੇ ਖੁਦ ਬਲੀ ਚੜ੍ਹਾਉਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਇਸ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੁਆਰਾ ਸਿਰਫ ਜਾਜਕ ਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਸਮਾਰੋਹ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਸਮੂਏਲ ਆ ਗਿਆ। ਉਸਨੇ ਸ਼ਾਊਲ ਨੂੰ ਝਿੜਕਿਆ, ਪਰ ਸ਼ਾਊਲ ਨੇ ਉਸਨੂੰ ਰਸਮ ਖਤਮ ਕਰਨ ਦੀ ਤਾਕੀਦ ਕੀਤੀ ਤਾਂ ਜੋ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਪਤਾ ਨਾ ਲੱਗੇ ਕਿ ਕੁਝ ਗਲਤ ਹੋਇਆ ਹੈ (1 ਸਮੂਏਲ 15:30)। ਸ਼ਾਊਲ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਨਗੀ ਦੀ ਬਜਾਏ ਭੀੜ ਦੀ ਰਾਇ ਬਾਰੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਚਿੰਤਤ ਸੀ।

ਸ਼ਾਊਲ ਦੂਸਰਿਆਂ ਦੀ, ਖਾਸਕਰ ਦਾਊਦ ਦੀ ਸਫਲਤਾ ਤੋਂ ਈਰਖਾ ਕਰਦਾ ਸੀ। ਉਸ ਨੇ ਆਪਣੇ ਸਮੇਂ ਅਤੇ ਸਰੋਤ ਨੂੰ ਦਾਊਦ ਦਾ ਸ਼ਿਕਾਰ ਕਰਨ ਵਿਚ ਜ਼ਿਆਦਾ ਖਰਚ ਕੀਤਾ ਹਾਲਾਂਕਿ ਦਾਊਦ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਕੋਈ ਨੁਕਸਾਨ ਨਹੀਂ ਪਹੁੰਚਾਇਆ ਸੀ।

ਉਸ ਨੂੰ ਸ਼ੱਕ ਹੋਇਆ ਅਤੇ ਉਸਨੇ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਬੇਵਫ਼ਾਈ ਬਾਰੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕੀਤੀ। ਆਪਣੇ ਸ਼ੱਕ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਉਸ ਨੇ ਹੋਰ ਲੋਕਾਂ ਬਾਰੇ ਝੂਠ ਵਿਚ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਕੀਤਾ (1 ਸਮੂਏਲ 24:9)। ਉਸਨੇ ਗਲਤ ਸਲਾਹਕਾਰਾਂ ਦੀ ਗੱਲ ਸੁਣੀ। ਉਸਨੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕੀਤੀ ਕਿ

ਹਰ ਕੋਈ ਉਸਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਸੀ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਕਿਸੇ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਉਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਿਸਦੀ ਉਸ ਨੂੰ ਜ਼ਰੂਰਤ ਸੀ (1 ਸਮੂਏਲ 22:8)।

ਸ਼ਾਊਲ ਦਾ ਪੁੱਤਰ ਜੋਨਾਥਾਨ ਆਪਣੇ ਪਿਤਾ ਨਾਲੋਂ ਬਹੁਤ ਵੱਖਰਾ ਸੀ। ਉਸਨੂੰ ਅਹਿਸਾਸ ਹੋਇਆ ਕਿ ਦਾਊਦ ਅਗਲਾ ਰਾਜਾ ਬਣ ਜਾਵੇਗਾ ਅਤੇ ਉਸ ਨੇ ਇਸ ਤੱਥ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕੀਤਾ। ਸ਼ਾਊਲ ਸਮਝ ਨਹੀਂ ਸਕਿਆ ਕਿ ਜੋਨਾਥਾਨ ਦਾਊਦ ਨਾਲ ਨਫ਼ਰਤ ਕਿਉਂ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜੋਨਾਥਾਨ ਅਤੇ ਦਾਊਦ ਪੱਕੇ ਦੋਸਤ ਸਨ। ਜੋਨਾਥਾਨ ਨੂੰ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਵਿਚ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਸੀ ਜਿਸ ਕਰਕੇ ਉਸ ਨੇ ਸ਼ਾਨਦਾਰ ਜਿੱਤਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਭਰੋਸਾ ਦਿਵਾਇਆ ਭਾਵੇਂ ਸ਼ਾਊਲ ਨੇ ਆਪਣਾ ਭਰੋਸਾ ਗੁਆ ਲਿਆ ਸੀ। ਅਫ਼ਸੋਸ ਦੀ ਗੱਲ ਹੈ ਕਿ ਜੋਨਾਥਾਨ ਆਪਣੇ ਪਿਤਾ ਦੀਆਂ ਗਲਤੀਆਂ ਕਾਰਨ ਲੜਾਈ ਵਿਚ ਮਾਰਿਆ ਗਿਆ ਸੀ।

ਸ਼ਾਊਲ ਸਾਰੀ ਉਮਰ ਲੜਦਾ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਜਦੋਂ ਵੀ ਉਸਨੇ ਇਕ ਅਜਿਹੇ ਆਦਮੀ ਨੂੰ ਦੇਖਿਆ ਜੋ ਤਕੜਾ ਦਿਖਾਈ ਦਿੰਦਾ ਸੀ, ਉਸ ਨੇ ਉਹ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਫੌਜ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕੀਤਾ (1 ਸਮੂਏਲ 14:52)। ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਹਰ ਕਿਸੇ ਉੱਤੇ ਆਪਣੀ ਇੱਛਾ ਸ਼ਕਤੀ ਥੋਪ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਕਦੇ ਨਹੀਂ ਸੋਚਿਆ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਕਾਫ਼ੀ ਮਦਦ ਮਿਲੀ ਹੈ। ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਸੀ ਕਿ ਲੋਕ ਸ਼ਾਊਲ ਤੋਂ ਹਮੇਸ਼ਾ ਪਰਹੇਜ਼ ਕਰਦੇ ਸਨ।

ਅਸੀਂ ਸ਼ਾਊਲ ਅਤੇ ਦਾਊਦ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਇਕ ਵੱਡੇ ਅੰਤਰ ਨੂੰ ਦੇਖਦੇ ਹਾਂ। ਦਾਊਦ ਨੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕੀਤਾ, ਪਰ ਲੋਕ ਸ਼ਾਊਲ ਤੋਂ ਬਚਦੇ ਸਨ। ਦਾਊਦ ਦੇ ਆਦਮੀਆਂ ਨੂੰ ਉਸ ਲਈ ਐਨਾ ਪਿਆਰ ਸੀ ਕਿ ਕੁਝ ਲੋਕਾਂ ਨੇ ਆਪਣੀ ਜਾਨ ਨੂੰ ਜੋਖਮ ਵਿਚ ਪਾ ਲਿਆ ਕਿ ਉਹ ਉਸ ਲਈ ਅਜਿਹੀ ਜਗ੍ਹਾ ਤੋਂ ਪਾਣੀ ਲਿਆਉਣ ਜਿਸ ਨੂੰ ਉਹ ਪਿਆਰ ਕਰਦਾ ਸੀ। ਸ਼ਾਊਲ ਅਕਸਰ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਦਾ ਸੀ ਕਿ ਉਸ ਦੇ ਲੋਕ ਕਾਫ਼ੀ ਵਫ਼ਾਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਪਰ ਉਸ ਨੇ ਦਾਊਦ ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜੋ ਵਫ਼ਾਦਾਰ ਸੀ।

### ਜੌਨ ਮੈਕਸਵੈਲ ਦਾ ਅਗਵਾਈ ਪੱਧਰ ਦਾ ਵੇਰਵਾ

<sup>16</sup> ਜੌਨ ਮੈਕਸਵੈਲ ਨੇ ਅਗਵਾਈ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇ ਪੱਧਰਾਂ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕੀਤਾ। ਇਹ ਪੱਧਰ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਪੱਧਰਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਅਹੁਦੇ ਵਿਚ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਪ੍ਰਭਾਵ ਦੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਪੱਧਰਾਂ ਵਿਚ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਚੰਗਾ ਆਗੂ ਸਮੇਂ ਦੇ ਨਾਲ ਇਨ੍ਹਾਂ ਪੱਧਰਾਂ ਵਿਚੋਂ ਲੰਘੇਗਾ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਉਸੇ ਅਹੁਦੇ ਵਿਚ ਰਹੇ।

“ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਉਸ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਜਿਸ ਉੱਤੇ ਭਰੋਸਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦੀ ਨਿਸ਼ਾਨੀ ਹੈ।”  
ਜੇਮਸ ਕੈਸ ਪੇਨੇ

<sup>16</sup> ਇਨ੍ਹਾਂ ਪੱਧਰਾਂ ਦੀ ਸਾਰੀ ਵਿਆਖਿਆ ਮੈਕਸਵੈਲ ਦੀ ਲਿਖਤ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਹੈ।



### (1) ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਅਗਵਾਈ

ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਇਕ ਅਹੁਦੇ ਨਾਲ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਅਹੁਦਿਆਂ ਤੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਮੰਨ ਲੈਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਆਗੂ ਬਣਨ ਲਈ ਅੱਗੇ ਕੁਝ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਹ ਇਹ ਮਹਿਸੂਸ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਕਮਾਉਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ। ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਵਾਲੇ ਆਗੂ ਸਹਿਯੋਗ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਅਧਿਕਾਰਾਂ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਭੁਗਤਾਨਾਂ ਅਤੇ ਸਜ਼ਾਵਾਂ ਵਰਗੇ ਪ੍ਰਤੀਸਾਹਨ ਉੱਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਇਹ ਸ਼ੈਲੀ ਆਮ ਹੈ ਪਰ ਇਹ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਵਧੀਆ ਨਤੀਜੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦੀ ਹੈ।

ਕਿਸੇ ਵੀ ਨਵੇਂ ਅਹੁਦੇ ਵਿਚਲੇ ਆਗੂ ਨੂੰ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਇਤਿਹਾਸ ਅਤੇ ਸਭਿਆਚਾਰ ਨੂੰ ਸਮਝਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਾਂ ਅਤੇ ਚੀਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦਾ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਇਹ ਦਿਖਾਏ ਬਗ਼ੈਰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਕਿ ਉਹ ਉਸ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੇ ਪਹਿਲਾਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਸ ਨੂੰ ਦਿਖਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸੰਸਥਾ ਦੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਆਗੂ ਨੂੰ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲੋਕਾਂ ਕੋਲ ਉਹ ਹੈ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਤੇ ਵਧੀਆ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਉਹ ਨੂੰ ਉਸ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿੰਨਾ ਲੋਕ ਉਸ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਲਈ ਉਮੀਦ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਸ ਨੂੰ ਕੁਝ ਅਜਿਹੀਆਂ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਕਰਨੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ ਜਿਹੜੀਆਂ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਠੀਕ ਲਗਦੀਆਂ ਹਨ।

### (2) ਇਜਾਜ਼ਤ ਦੀ ਅਗਵਾਈ

ਇਹ ਪੱਧਰ "ਇਜਾਜ਼ਤ" ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਲੋਕ ਹੁਣ ਆਗੂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਆਗੂ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਾਂ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਕਰਕੇ ਇਸ ਪੱਧਰ ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਗਿਆ ਹੈ। ਉਸ ਨੇ ਨੌਕਰੀ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਜੀਵਨ ਵਿਚ ਨਿੱਜੀ ਦਿਲਚਸਪੀ ਦਿਖਾਈ। ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸੰਸਥਾ ਦੁਆਰਾ ਬਦਸਲੂਕੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਚਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ ਤੇ ਸਫਲ ਹੋਣ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਲੱਭਦਾ ਹੈ।

### (3) ਉਤਪਾਦਨ ਦੀ ਅਗਵਾਈ

ਜਦੋਂ ਆਗੂ ਤੀਜੇ ਪੱਧਰ ਤੇ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਲੋਕ ਸਿਰਫ ਸੰਬੰਧ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਸ ਦਾ ਪਿੱਛਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਚੰਗੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਕਾਰਨ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਆਗੂ ਦੇ ਕੰਮ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਟੀਚਿਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਇਸ ਲਈ ਲੋਕ ਸਹਿਕਾਰਤਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਉਸ ਨੂੰ ਪਸੰਦ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਸ ਰਾਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਆਗੂ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਸੰਸਥਾ ਸਫਲ ਹੋ ਰਹੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਲੋਕ ਨਿੱਜੀ ਤੌਰ ਤੇ ਸਫਲ ਹੋ ਰਹੇ ਹਨ। ਇਸ ਪੱਧਰ ਤੇ, ਆਗੂ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਸੰਚਾਰਿਤ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਖੁਦ ਦੇ ਕੰਮਾਂ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਕੰਮਾਂ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਬਣਾਈ ਰੱਖ ਰਿਹਾ ਹੈ।

#### (4) ਲੋਕ ਵਿਕਾਸ

ਚੌਥਾ ਪੱਧਰ ਲੋਕ ਵਿਕਾਸ ਹੈ, ਜਿੱਥੇ ਕੁਝ ਲੋਕ ਆਗੂ ਨਾਲ ਨਿੱਜੀ ਸੰਬੰਧ ਰੱਖ ਕੇ ਆਗੂ ਬਣ ਰਹੇ ਹਨ। ਉਹ ਉਸ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਵਿਚ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਉਸ ਨਾਲ ਇਕ ਨਿੱਜੀ ਸੰਬੰਧ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਹ ਨਿੱਜੀ ਪੂਰਤੀ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਇਸ ਪੱਧਰ ਤੇ, ਆਗੂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਚੋਟੀ ਦੇ 20% ਵਿਚ ਨਿਵੇਸ਼ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਸਨੂੰ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਸਮੂਹ ਬਣਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਦਾ ਹੈ।

#### (5) ਵਿਅਕਤੀਗਤਤਾ

ਮੈਕਸਵੈਲ ਦਾ ਪੰਜਵਾਂ ਪੱਧਰ ਵਿਅਕਤੀਗਤਤਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਆਗੂ ਇਕ ਜਾਣੀ-ਪਛਾਣੀ ਸ਼ਖਸੀਅਤ ਬਣ ਗਿਆ ਹੈ, ਜਿਸਦਾ ਲੋਕ ਪਿੱਛਾ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਸਨਮਾਨ ਨਾਲ ਇਕ ਆਗੂ ਵਜੋਂ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਲੋਕ ਉਸਦੇ ਨਾਲ ਨਿੱਜੀ ਸੰਬੰਧ ਬਣਾਉਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਉਸਦਾ ਪਾਲਣ ਕਰਦੇ ਹਨ।

#### ਸਮਾਪਤੀ

ਇਕ ਆਗੂ ਆਪਣੇ ਸਾਰੇ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਇਕੋ ਪੱਧਰ ਤੇ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਲਈ, ਉਸਦੇ ਕੁਝ ਲੋਕ ਸ਼ਾਇਦ ਇਸ ਲਈ ਪਾਲਣ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਅਧਿਕਾਰ (ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਅਗਵਾਈ) ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਵਿਚ ਹੈ, ਜਦ ਕਿ ਦੂਸਰੇ ਸਹਿਯੋਗ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਦੇਖਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਸਦੀ ਅਗਵਾਈ ਦੇ ਚੰਗੇ ਨਤੀਜੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ (ਉਤਪਾਦਨ ਅਗਵਾਈ)।

ਇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਪੱਧਰ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਅਗਲੇ ਪੱਧਰ ਤੇ ਜਾਣ ਲਈ ਕੀ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਪੱਧਰ ਤੇ ਰਹਿਣ ਲਈ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਉਸ ਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਸਫਲਤਾ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਲਈ, ਕੁਝ ਆਗੂ ਦੂਸਰੇ ਪੱਧਰ ਤੇ ਰਹਿਣ ਲਈ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹਨ, ਜਿੱਥੇ ਉਹ ਲੋਕ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪਸੰਦ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਅਗਵਾਈ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਹਮੇਸ਼ਾ ਉੱਚੇ ਪੱਧਰ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਦਾ ਟੀਚਾ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

#### ਛੱਡਣਾ

ਕਈ ਵਾਰ ਵਿਕਾਸਸ਼ੀਲ ਆਗੂ ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਤੋਂ ਦੂਸਰੀ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਇਕ ਪਰਿਪੱਕ ਆਗੂ ਜਿਸਨੇ ਇਕ ਜਗ੍ਹਾ ਤੇ ਲੰਮੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਹੈ ਉਹ ਵੀ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਇਕ ਆਗੂ ਕਿਵੇਂ ਜਾਣ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਉਸ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਜਾਣਾ ਹੈ?

ਕਈ ਵਾਰ ਇਕ ਸੇਵਕਾਈ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਆਗੂ ਜਾਣਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਉਸਨੂੰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਸੇਵਕਾਈ ਲਈ ਬੁਲਾ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਆਪਣੀ ਇੱਛਾ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ ਤੇ ਜਾਹਰ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ। ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਅੰਦਰੂਨੀ ਭਾਵਨਾ ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ; ਉੱਥੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਦਿਸ਼ਾ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ, ਜੇਕਰ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਤਬਦੀਲੀ ਦਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ਨ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਹਲਾਤਾਂ ਵਿਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਬਦਲਾਅ ਕਰੇਗਾ ਜਾਂ ਇਕ ਅਜਿਹਾ ਢੰਗ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇਗਾ ਜੋ ਇਸਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਛੱਡਣ ਜਾਂ ਨਾ ਛੱਡਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ ਹੋਰ ਗੱਲਾਂ ਵੀ ਵਿਚਾਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ।

- ਇਸ ਲਈ ਨਾ ਛੱਡੋ ਕਿਉਂਕਿ ਤੁਸੀਂ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਸੌਂਪਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਹੋ।
- ਨਵੇਂ ਅਹੁਦੇ ਤੇ ਨਾ ਜਾਓ ਕਿਉਂਕਿ ਤਨਖਾਹ ਵਧੇਰੇ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।
- ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਨਾ ਜਾਓ ਜਿਸ ਵਿਚ ਤੁਹਾਨੂੰ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਅਤੇ ਨੈਤਿਕਤਾ ਨਾਲ ਸਮਝੌਤਾ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੋਵੇ।
- ਕਿਸੇ ਤਰੱਕੀ ਦੇ ਅਵਸਰ ਲਈ ਪਰਿਵਾਰਕ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਨਾ ਕਰੋ। ਜੇਕਰ ਸੰਭਵ ਹੈ ਤਾਂ ਆਪਣੇ ਪਰਿਵਾਰ ਲਈ ਵਧੀਆ ਕਲੀਸਿਯਾ ਅਤੇ ਸਕੂਲ ਦਾ ਵਾਤਾਵਰਣ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੋ। ਇਹ ਕਦਮ ਤੁਹਾਡੇ ਪਰਿਵਾਰ ਲਈ ਚੰਗਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਇਕ ਨਵੇਂ ਅਹੁਦੇ ਵਿਚ ਅਗਵਾਈ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਦਾ ਵਿਸਥਾਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਨਵੇਂ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਤੁਹਾਡੀ ਕਾਬਲੀਅਤ ਅਤੇ ਸੰਭਾਵਿਤ ਸਥਾਨ ਨਾਲ ਮੇਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਚੰਗਾ ਸੰਬੰਧ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰੋ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਤੁਸੀਂ ਛੱਡ ਰਹੇ ਹੋ। ਭਾਵੇਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਲਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਗਲਤ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬੁਰੇ ਬਿਆਨ ਨਾ ਦਿਓ। ਜਿਵੇਂ-ਜਿਵੇਂ ਸਮਾਂ ਲੰਘਦਾ ਹੈ, ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਤੁਹਾਡੇ ਗੁਣਾਂ ਨੂੰ ਯਾਦ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਗਲਤੀਆਂ ਨੂੰ ਭੁੱਲ ਜਾਣ। ਸ਼ਾਇਦ ਤੁਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਦੁਬਾਰਾ ਸੰਪਰਕ ਕਰੋ, ਅਤੇ ਉਹ ਭਵਿੱਖ ਵਿਚ ਤੁਹਾਡੀ ਮਦਦ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣਗੇ। ਦੁਸ਼ਮਣ ਨਾ ਬਣਾਓ।

### ਇਕ ਬੁਰੀ ਉਦਾਹਰਣ

ਦੇਮਾਸ ਨੇ ਰਸੂਲ ਪੌਲੁਸ ਦੇ ਨਾਲ ਸੇਵਕਾਈ ਵਿਚ ਯਾਤਰਾ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਉਹ ਇਕ ਮਿਸ਼ਨਰੀ ਟੀਮ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਸੀ ਜਿਸ ਨੇ ਚਮਤਕਾਰਾਂ ਅਤੇ ਹਜ਼ਾਰਾਂ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਨੂੰ ਦੇਖਦੇ ਹੋਏ ਖੁਸ਼ਖਬਰੀ ਨੂੰ ਅਜੀਬ ਨਵੀਆਂ ਥਾਵਾਂ ਤੇ ਪਹੁੰਚਾ ਦਿੱਤਾ। ਹਰ ਵੱਡੇ ਸ਼ਹਿਰ ਵਿਚ ਇਕ ਨੈਟਵਰਕ ਬਣਾਉਂਦੇ, ਨਵੀਆਂ ਕਲੀਸਿਯਾਵਾਂ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤੀਆਂ।

ਅਫ਼ਸੋਸ ਦੀ ਗੱਲ ਹੈ ਕਿ ਦੇਮਾਸ ਨੂੰ ਉਸ ਸ਼ਾਨਦਾਰ ਅਵਸਰ ਦਾ ਅਹਿਸਾਸ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ। ਪੌਲੁਸ ਨੇ ਕਿਹਾ, “ਦੇਮਾਸ ਨੇ ਇਸ ਵਰਤਮਾਨ ਜੁੱਗ ਨਾਲ ਮੇਰ ਲਾ ਕੇ ਮੈਨੂੰ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ” (2 ਤਿਮੋਥਿਉਸ 4:10)।

## ਜਿਮ ਕੋਲਿਨਜ਼ ਦਾ ਅਗਵਾਈ ਦੇ ਪੱਧਰਾਂ ਦਾ ਵੇਰਵਾ

ਅਸੀਂ ਸੇਵਕ ਵਾਂਗ ਅਗਵਾਈ (ਪਾਠ 5) ਦੇ ਪਾਠ ਵਿਚ ਜਿਮ ਕੋਲਿਨਜ਼ ਦੇ ਅਗਵਾਈ ਦੇ ਪੱਧਰਾਂ ਦੇ ਵਰਣਨ ਵੱਲ ਦੇਖਿਆ। ਉਸ ਪਾਠ ਵਿਚ, ਅਸੀਂ ਪੱਧਰ 5 ਦੇ ਆਗੂ ਦੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਦਾ ਅਧਿਐਨ ਕੀਤਾ।

ਇਸ ਪਾਠ ਵਿਚ ਅਸੀਂ ਪੱਧਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਅੰਤਰ ਨੂੰ ਦੇਖਾਂਗੇ। ਇੱਥੇ ਕੋਲਿਨਜ਼ ਦੇ ਅਗਵਾਈ ਦੇ ਪੰਜ ਪੱਧਰਾਂ ਦਾ ਵੇਰਵਾ ਹੈ। ਸ਼ਬਦਾਂ ਨੂੰ ਸੋਧਿਆ ਗਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਵਿਆਖਿਆ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ।

1. **ਇਕ ਬਹੁਤ ਹੀ ਸਮਰੱਥ ਵਿਅਕਤੀਗਤ।** ਇਹ ਵਿਅਕਤੀ ਪ੍ਰਤਿਭਾ, ਗਿਆਨ, ਹੁਨਰਾਂ, ਅਤੇ ਚੰਗੇ ਕੰਮ ਦੀਆਂ ਆਦਤਾਂ ਪੈਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਵਿਅਕਤੀ ਸ਼ਾਇਦ ਅਗਵਾਈ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਨਾ ਹੋਵੇ, ਪਰ ਉਸਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਦਾ ਕੰਮ ਚੰਗਾ ਹੈ।
2. **ਇਕ ਯੋਗਦਾਨ ਪਾਉਣ ਵਾਲਾ ਟੀਮ ਮੈਂਬਰ।** ਇਹ ਵਿਅਕਤੀ ਇਕ ਸਮੂਹ ਨੂੰ ਇਸ ਦੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਮੂਹ ਦੇ ਨਾਲ ਵਧੀਆ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਸ਼ਾਇਦ ਸਮੂਹ ਦਾ ਆਗੂ ਨਾ ਹੋਵੇ, ਪਰ ਉਹ ਆਪਣੀ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।
3. **ਇਕ ਯੋਗ ਮੈਨੇਜਰ।** ਇਹ ਵਿਅਕਤੀ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਲੋਕਾਂ ਅਤੇ ਸਰੋਤਾਂ ਨੂੰ ਸੰਗਠਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਟੀਚੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਟੀਚੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਿਸੇ ਆਗੂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ। ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਰੋਤਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਪਲਬਧ ਹਨ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ।
4. **ਇਕ ਪ੍ਰਭਾਵੀ ਆਗੂ।** ਆਗੂ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਦਰਸ਼ਨ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਇਕ ਸਾਫ਼ ਦਰਸ਼ਨ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਤੀਬੱਧਤਾ ਅਤੇ ਉਰਜਾ ਪਾਉਣ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਸਿਰਫ ਉੱਥੇ ਮੌਜੂਦ ਚੀਜ਼ਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਮਦਦ ਕਰਕੇ, ਸਰੋਤਾਂ ਨੂੰ ਲੱਭ ਕੇ, ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਸੋਧ ਕੇ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਸਫਲਤਾ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਲੈਂਦਾ ਹੈ।
5. **ਪੱਧਰ 5 ਦਾ ਕਾਰਜਕਾਰੀ।** ਇਸ ਵਿਅਕਤੀ ਵਿਚ ਪੱਧਰ 4 ਦੇ ਆਗੂ ਦੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਹਨ, ਪਰ ਇਸ ਵਿਚ ਇਕ ਹੋਰ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾ ਵੀ ਹੈ। ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਲਈ ਉਸਦੇ ਸਮਰਪਣ ਕਰਕੇ, ਉਸ ਕੋਲ ਨਿਮਰਤਾ ਅਤੇ ਦ੍ਰਿੜ੍ਹਤਾ ਹੈ। ਉਹ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਲੰਮੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਮਹਾਨਤਾ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ।

## ਦਾਊਦ: ਇਕ ਆਗੂ ਜਿਸ ਨੇ ਹੱਦਾਂ ਨੂੰ ਪਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ

ਦਾਊਦ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਵਿਚ ਗੁਣਵਾਨ ਸੀ। ਉਹ ਇਕ ਅਯਾਲੀ, ਗੀਤ ਲੇਖਕ, ਗਾਇਕ, ਰਬਾਬ ਵਜਾਉਣ ਵਾਲਾ, ਅਰਾਧਨਾ ਦਾ ਆਗੂ, ਨਬੀ, ਲੜਨ ਵਾਲਾ, ਜਨਰਲ ਅਤੇ ਰਾਜਾ ਸੀ।

ਇਕ ਵੱਡੇ ਪਰਿਵਾਰ ਵਿਚ ਦਾਊਦ ਸਭ ਤੋਂ ਛੋਟਾ ਸੀ। ਸਭ ਤੋਂ ਛੋਟੇ ਪੁੱਤਰ ਲਈ ਮਹਾਨ ਆਗੂ ਬਣਨਾ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਉਸਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਨੇ ਉਸ ਤੋਂ ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਉਮੀਦ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ, ਪਰ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੇ ਉਸਨੂੰ ਚੁਣਿਆ।

ਦਾਊਦ ਦਾ ਪਹਿਲਾ ਕੰਮ ਅਯਾਲੀ ਦਾ ਸੀ। ਇਹ ਇਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਨੌਕਰੀ ਵਾਂਗ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਪਰ ਇਸ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਹੋਰ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਚੀਜ਼ਾਂ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ। ਉਸਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਇੰਨੀ ਮਹਾਨ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਖਤਰੇ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਭੱਜਦਾ ਸੀ। ਉਹ ਆਪਣੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨਿਭਾਉਣ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਲਈ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਮਦਦ ਨਾਲ ਸ਼ੇਰ ਅਤੇ ਭਾਲੂ ਨੂੰ ਮਾਰਿਆ ਸੀ।

ਹਰ ਸੰਭਾਵਿਤ ਆਗੂ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਦਾਊਦ ਨੂੰ ਸਿਖਲਾਈ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਸੀ ਕਿ ਇਸ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਹ ਜਾਣਦਾ ਕਿ ਉਹ ਸਿਖਲਾਈ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਉਸ ਦੀਆਂ ਜਿੱਤਾਂ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਇਕ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਵਜੋਂ ਵਿਕਸਤ ਕੀਤਾ ਜੋ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਵਿਚ ਭਰੋਸਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਇਕ ਆਗੂ ਬਣ ਗਿਆ ਜੋ ਡਰ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਨਹੀਂ ਦੇਵੇਗਾ।

ਕਲਪਨਾ ਕਰੋ ਕਿ ਜੇਕਰ ਦਾਊਦ ਭੇਡਾਂ ਦੀ ਰਾਖੀ ਲਈ ਘੱਟ ਗੰਭੀਰ ਹੁੰਦਾ ਤਾਂ ਉਸ ਦੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਵੱਖਰੀ ਕਿਵੇਂ ਹੁੰਦੀ। ਜਦੋਂ ਉਹ ਸ਼ੇਰ ਅਤੇ ਭਾਲੂ ਆਉਂਦਾ ਦੇਖਦਾ ਤਾਂ ਉਹ ਦੌੜ ਜਾਂਦਾ। ਬਾਅਦ ਵਿਚ, ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਗੋਲਿਅਥ ਦੀ ਚੁਣੌਤੀ ਨੂੰ ਸੁਣਿਆ, ਉਸ ਕੋਲ ਦੈਂਤ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨ ਦਾ ਕੋਈ ਵਿਚਾਰ ਨਾ ਹੁੰਦਾ।

ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੇ ਸਮੂਏਲ ਨੂੰ ਦਾਊਦ ਨੂੰ ਮਸਹ ਕਰਨ ਲਈ ਭੇਜਿਆ ਸੀ। ਮਸਹ ਕਰਨ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਚੁਣਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਇਸ ਬੁਲਾਵੇ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸਹਾਇਤਾ ਦੇਵੇਗਾ। ਜਦੋਂ ਦਾਊਦ ਦਾ ਪਿਤਾ ਹੈਰਾਨ ਹੋਇਆ ਕਿ ਸਮੂਏਲ ਨੇ ਵੱਡੇ ਭਰਾ ਦੀ ਚੋਣ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਸੀ, ਸਮੂਏਲ ਨੇ ਕਿਹਾ, “ਮਨੁੱਖ ਤਾਂ ਬਾਹਰਲਾ ਰੂਪ ਦੇਖਦਾ ਹੈ ਪਰ ਯਹੋਵਾਹ ਦਿਲ ਨੂੰ ਦੇਖਦਾ ਹੈ” (1 ਸਮੂਏਲ 16:7)। ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੇ ਕਈ ਵਾਰ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਹੈਰਾਨ ਕੀਤਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਉਸ ਨੇ ਅਗਵਾਈ ਲਈ ਚੁਣਿਆ।

ਦਾਊਦ ਦੇ ਮੁੱਢਲੇ ਜੀਵਨ ਵਿਚ ਜਿਹੜੀਆਂ ਵੱਡੀਆਂ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਆਈਆਂ ਸਨ ਉਹ ਅਵਸਰ ਸਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਦਾਊਦ ਦੇ ਰਵੱਈਏ ਵਾਲੇ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਹੀ ਅਵਸਰਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਹਜ਼ਾਰਾਂ ਆਦਮੀਆਂ ਨੇ ਗੋਲਿਅਥ ਦੀ ਚੁਣੌਤੀ ਨੂੰ ਸੁਣਿਆ, ਪਰ ਸਿਰਫ ਦਾਊਦ ਨੇ ਇਸ ਨੂੰ ਇਕ ਅਵਸਰ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿਚ ਦੇਖਿਆ। ਉਹ ਇਨਾਮ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਹੋਇਆ ਸੀ, ਪਰ ਇਸ ਤੋਂ ਵੱਧ

ਉਹ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਵਡਿਆਈ ਲਈ ਲੜਿਆ। ਉਸ ਨੇ ਕਿਹਾ, “ਇਹ ਕਿਵੇਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਫਲਿਸਤੀ ਜੀਉਂਦੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਫੌਜ ਨੂੰ ਬਦਨਾਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ?”

ਅਗਵਾਈ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੈ। ਜਿਸ ਦਿਨ ਦਾਊਦ ਨੇ ਗੋਲਿਅਥ ਨੂੰ ਮਾਰਿਆ, ਉਹ ਫੌਜ ਦਾ ਅਸਲ ਆਗੂ ਸੀ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਸ ਦੀ ਜਿੱਤ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਫੌਜ ਚਲਦੀ ਰਹੀ। ਉਸ ਦੀ ਜਿੱਤ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦਿਵਾਇਆ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਵੀ ਜਿੱਤ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਦਾਊਦ ਸ਼ਾਊਲ ਲਈ ਇਕ ਸਿਪਾਹੀ ਬਣ ਗਿਆ। ਉਹ ਸਮਝਦਾਰੀ ਨਾਲ ਪੇਸ਼ ਆਇਆ ਅਤੇ ਉਸਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਵੱਧ ਗਿਆ (1 ਸਮੂਏਲ 18:14)। ਹਾਲਾਂਕਿ ਸ਼ਾਊਲ ਇਕ ਅਸਫਲ ਆਗੂ ਸੀ ਜਿਸਨੇ ਦਾਊਦ ਨਾਲ ਬੇਇਨਸਾਫੀ ਕੀਤੀ ਸੀ, ਪਰ ਦਾਊਦ ਵਫ਼ਾਦਾਰ ਰਿਹਾ। ਇਹ ਉਹ ਦੌਰ ਸੀ ਜਿਸ ਨੇ ਅੱਗੇ ਜਾ ਕੇ ਦਾਊਦ ਦੇ ਚਰਿੱਤਰ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਅਕਸਰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕਾਬਲੀਅਤ ਵਾਲੇ ਇਕ ਸੰਭਾਵੀ ਆਗੂ ਨਾਲ ਇਕ ਅਸਫਲ ਬਜ਼ੁਰਗ ਆਗੂ ਦੁਆਰਾ ਬੁਰਾ ਸਲੂਕ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਨੌਜਵਾਨ ਆਗੂ ਬੇਚੈਨ ਹੋਣ ਲਈ ਪਰਤਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਵੱਡੇ ਆਗੂ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਸਤਿਕਾਰ ਲੈਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਜਦੋਂ ਸ਼ਾਊਲ ਨੇ ਦਾਊਦ ਨੂੰ ਮਾਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ, ਦਾਊਦ ਪਹਾੜਾਂ ਵਿਚ ਲੁਕ ਗਿਆ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਉਸ ਨਾਲ ਜੁੜਨ ਲਈ ਆਏ, ਕਿਉਂਕਿ ਸ਼ਾਊਲ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹਾਲਤ ਬਹੁਤ ਬੁਰੇ ਸਨ (1 ਸਮੂਏਲ 22:2)। ਹਾਲਾਂਕਿ ਸ਼ਾਊਲ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਚੋਰ ਕਰਾਰ ਦਿੱਤਾ, ਪਰ ਉਹ ਲੁਟੇਰੇ ਨਹੀਂ ਬਣੇ। ਉਹ ਇਸਰਾਏਲ ਦੇ ਦੁਸ਼ਮਣਾਂ ਨਾਲ ਲੜਦੇ ਰਹੇ, ਭਾਵੇਂ ਸ਼ਾਊਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਦੁਸ਼ਮਣ ਸਮਝਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਸ਼ਿਕਾਰ ਕਰਨ ਵਿਚ ਕਾਫ਼ੀ ਸਮਾਂ ਬਤੀਤ ਕਰਦਾ ਸੀ।

ਦਾਊਦ ਨੇ ਕਿਸਾਨਾਂ ਅਤੇ ਪਸ਼ੂਵਾੜੇ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕਾਂ ਨੂੰ ਲੁਟੇਰਿਆਂ ਤੋਂ ਬਚਾਉਣ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕੀਤੀ (1 ਸਮੂਏਲ 25:14-16)। ਇਕ ਵਾਰ ਉਸ ਨੇ ਆਦਮੀ ਨੂੰ ਇਕ ਸਮੂਹ ਤੋਂ ਭੋਜਨ ਮੰਗਣ ਲਈ ਭੇਜਿਆ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਸ ਨੇ ਰੱਖਿਆ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਨਾਬਾਲ ਨੇ ਬੇਇੱਜ਼ਤੀ ਕਰਦਿਆਂ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਹ ਨੌਕਰ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਆਪਣੇ ਮਾਲਕਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਹੈ। ਦਾਊਦ ਨੂੰ ਗੁੱਸਾ ਆਇਆ ਅਤੇ ਉਸਨੇ ਆਦਮੀ ਨੂੰ ਨਾਬਾਲ ਨੂੰ ਮਾਰਨ ਲਈ ਭੇਜਿਆ। ਉੱਥੇ ਜਾਂਦੇ ਹੋ, ਉਸ ਨੂੰ ਨਾਬਾਲ ਦੀ ਪਤਨੀ ਅਬੀਗੈਲ ਮਿਲੀ, ਜੋ ਸ਼ਾਂਤੀ ਬਣਾਉਣ ਆਈ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਉਸਨੂੰ ਯਾਦ ਦਿਵਾਇਆ ਕਿ ਇਸ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਉਸਨੇ ਕਦੇ ਆਪਣੇ ਲਈ ਹਿੰਸਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ, “ਕਿਸੇ ਦਿਨ ਤੁਸੀਂ ਰਾਜਾ ਬਣੋਗੇ। ਅਜਿਹਾ ਕੁਝ ਨਾ ਕਰੋ ਜੋ ਇਕ ਧਰਮੀ ਆਦਮੀ ਵਜੋਂ ਤੁਹਾਡੀ ਪ੍ਰਤਿਸ਼ਠਾ ਨੂੰ ਵਿਗਾੜ ਦੇਵੇ” (1 ਸਮੂਏਲ 25:30-31)। ਦਾਊਦ ਨੇ ਉਸ ਦੀ ਸਲਾਹ ਸੁਣੀ।

ਦਾਊਦ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਰਾਜਾ ਬਣਨ ਲਈ ਮਸਹ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਅਜਿਹਾ ਲੱਗਦਾ ਸੀ ਕਿ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਉਸਨੂੰ ਜ਼ਬਰਦਸਤੀ ਸੱਤਾ ਖੋਹਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਪਰਤਾਇਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਪਰ ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ ਉਸਨੇ ਇੰਤਜ਼ਾਰ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਉੱਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕੀਤਾ। ਉਸਦੀ ਨਿਮਰਤਾ ਅਤੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਉੱਤੇ ਭਰੋਸੇ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਦਾਊਦ ਇਕ ਮਹਾਨ ਆਗੂ ਬਣ ਗਿਆ।

ਕੁਝ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿਓ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਕਾਰਨ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰਦੇ ਹਨ।

## ਪਾਠ 8 ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ

1. ਇਸ ਪਾਠ ਤੋਂ ਜੀਵਨ ਬਦਲਣ ਵਾਲੇ ਵਿਚਾਰ ਦਾ ਸਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਇਕ ਪੈਰ੍ਹਾ ਲਿਖੋ। ਦੱਸੋ ਕਿ ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਿਉਂ ਹੈ। ਇਹ ਕੀ ਚੰਗਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ? ਇਸ ਨੂੰ ਨਾ ਜਾਣਨ ਨਾਲ ਕੀ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ?
2. ਦੱਸੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਵਿਚ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਇਹ ਪਾਠ ਤੁਹਾਡੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਦਾ ਹੈ? ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਕਿਵੇਂ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋ?
3. ਮੈਕਸਵੈਲ ਦੁਆਰਾ ਵਰਣਿਤ ਅਗਵਾਈ ਦੇ ਪੰਜ ਪੱਧਰਾਂ ਅਤੇ ਕੋਲਿਨਜ਼ ਦੁਆਰਾ ਵਰਣਿਤ ਅਗਵਾਈ ਦੇ ਪੰਜ ਪੱਧਰਾਂ ਬਾਰੇ ਸਿੱਖੋ। ਅਗਲੀ ਕਲਾਸ ਦੇ ਸੈਸ਼ਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਯਾਦਦਾਸ਼ਤ ਤੋਂ ਲਿਖਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਰਹੋ।
4. ਅਗਲੇ ਸੈਸ਼ਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 1 ਰਾਜਿਆਂ 12 ਨੂੰ ਪੜ੍ਹੋ। ਇੱਥੇ ਦੇ ਆਗੂਆਂ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਦੇਵੇਂ ਆਗੂਆਂ ਦੀਆਂ ਗਲਤੀਆਂ ਬਾਰੇ ਲਿਖੋ।





## ਪਾਠ 9

### ਜੁੜਨਾ ਅਤੇ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਾ

#### ਜਾਣ-ਪਛਾਣ

ਖੇਡ ਟੀਮਾਂ ਦੇ ਕੋਚ ਸਮਝਦੇ ਹਨ ਕਿ ਪ੍ਰਤਿਭਾ ਹੀ ਕਾਫ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਟੀਮ ਦੇ ਸਦੱਸਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਉੱਤਮ ਕਾਰਜ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਟੀਮ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਪੂਰੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਨਾ ਇਕ ਕੋਚ ਦੇ ਕੰਮ ਦਾ ਇਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹਿੱਸਾ ਹੈ। ਦਰਸ਼ਕਾਂ ਦੀ ਭੀੜ ਟੀਮ ਲਈ ਖੁਸ਼ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਤਸ਼ਾਹ ਖਿਡਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਕਰਨ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਟੀਮ ਦਾ ਇਕ ਸਦੱਸ ਨੇ ਹੁਨਰ ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਤਨਖਾਹ ਲੈਣ ਲਈ ਆਪਣਾ ਕੰਮ ਕੀਤਾ, ਤਾਂ ਇਹ ਜਿੱਤ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਇਹ ਸਿਧਾਂਤ ਸਿਰਫ ਖੇਡਾਂ ਤੇ ਹੀ ਨਹੀਂ, ਪਰ ਹਰੇਕ ਸੰਸਥਾ ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਸਫਲਤਾ ਇਸ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਸੱਚੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਸਫਲ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਆਪਣੀਆਂ ਕਾਬਲੀਅਤਾਂ ਅਤੇ ਮਨਾਂ ਨੂੰ ਵਚਨਬੱਧ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਕੰਮ ਵਿਚ ਲਿਆਉਂਦੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ “ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ” ਹੈ। ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜੇ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ ਉਹ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ, ਸ਼ਾਮਲ ਅਤੇ ਵਚਨਬੱਧ ਹੈ।

#### ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਣਾਂ

*ਹੇਠਾਂ ਕਈ ਛੋਟੀਆਂ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਹਨ ਜੋ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੇ ਸੰਸਥਾ ਲਈ ਉਸ ਨਾਲੋਂ ਵੱਧ ਕੀਤਾ ਜੋ ਉਸਨੇ ਕਰਨਾ ਸੀ। ਹਰੇਕ ਕਹਾਣੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ “ਕਿਉਂ” ਸਵਾਲ ਹੈ? ਸਮੂਹ ਨੂੰ ਸੰਭਾਵਿਤ ਕਾਰਨਾਂ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇ ਕਹਾਣੀ ਦੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੇ ਕੀਤਾ।*

ਮੋਹਨ ਨੇ ਇਕ ਵਪਾਰ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਜੋ ਵੱਡੇ ਵਿਹੜੇ ਤੋਂ ਲੱਕੜ ਵੇਚਦਾ ਸੀ। ਉਸਦਾ ਕੰਮ ਗ੍ਰਾਹਕਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਟਰੱਕਾਂ ਨੂੰ ਭਰਨ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨਾ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਵਿਹੜੇ ਵਿਚ ਕੁਝ ਬੋਰਡਾਂ ਦਾ ਇੱਕ ਢੇਰ ਡਿੱਗਿਆ ਪਿਆ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਗ੍ਰਾਹਕ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਹ ਗਿਆ ਅਤੇ ਸਾਰਾ ਸਮਾਨ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਹੀ ਜਗ੍ਹਾ ਤੇ ਰੱਖਿਆ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਸਨੇ ਮਾਲਕ ਨੇ ਉਸਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਕਿਹਾ ਸੀ। ਜੌਰਜ ਨੇ ਅਜਿਹਾ ਕਿਉਂ ਕੀਤਾ?

ਮਾਈਕਲ ਨੇ ਇਕ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਟੀਮ ਨਾਲ ਬਾਸਕਟਬਾਲ ਖੇਡਿਆ ਸੀ। ਇਕ ਖੇਡ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਉਸਨੇ ਟੋਕਰੀ ਤੇ ਸ਼ਾਟ ਗੋਲ ਲਗਾਉਣਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਪਰ ਇਹ ਚੰਗੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਤੇਜ਼ੀ ਨਾਲ ਗੇਂਦ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਖਿਡਾਰੀ ਵੱਲ ਸੁੱਟ ਦਿੱਤਾ ਜੋ ਗੋਲ ਕਰਨ ਦੀ ਬਿਹਤਰ ਸਥਿਤੀ ਵਿਚ ਸੀ। ਮਾਈਕਲ ਨੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਗੋਲ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਿਉਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ?

ਪੀਟਰ ਨੇ ਇਕ ਗੈਸ ਸਟੇਸ਼ਨ ਤੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ, ਉਹ ਗ੍ਰਾਹਕਾਂ ਲਈ ਕਾਰਾਂ ਵਿਚ ਗੈਸ ਪਾਉਂਦਾ ਸੀ। ਜਦੋਂ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਗ੍ਰਾਹਕ ਹੁੰਦੇ ਸਨ, ਪੀਟਰ ਸ਼ਾਬਦਿਕ ਤੌਰ ਤੇ ਸਮਾਂ ਬਚਾਉਣ ਲਈ ਅਗਲੇ ਗ੍ਰਾਹਕਾਂ ਕੋਲ ਭੱਜਿਆ। ਪੀਟਰ ਕਿਉਂ ਭੱਜਿਆ ਸੀ?

ਐਤਵਾਰ ਨੂੰ ਰੇਹਿਤ ਨੇ ਵੇਖਿਆ ਕਿ ਚਰਚ ਦੀ ਛੱਤ ਡਿੱਗੇ ਹੋਏ ਦਰੱਖਤ ਨਾਲ ਨੁਕਸਾਨੀ ਗਈ ਸੀ। ਸੋਮਵਾਰ ਨੂੰ, ਰੇਹਿਤ ਨੇ ਸਮੱਗਰੀ ਖਰੀਦੀ ਅਤੇ ਛੱਤ ਨੂੰ ਠੀਕ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੇ ਸਮਾਨ ਨਾਲ ਆਇਆ। ਰੇਹਿਤ ਚਰਚ ਦੀ ਇਮਾਰਤ ਦਾ ਮਾਲਕ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਇਸ ਕੰਮ ਨੂੰ ਕਰਨ ਲਈ ਉਸ ਨੂੰ ਪੈਸੇ ਵੀ ਨਹੀਂ ਮਿਲੇ ਸਨ। ਰੇਹਿਤ ਨੇ ਛੱਤ ਕਿਉਂ ਠੀਕ ਕੀਤੀ?

ਸੁਨੀਤਾ ਇਕ ਕਰਿਆਨੇ ਦੀ ਦੁਕਾਨ ਵਿਚ ਖਜ਼ਾਨਚੀ ਸੀ। ਇਕ ਦੁਪਹਿਰ ਜਦੋਂ ਉਹ ਆਪਣਾ ਬ੍ਰੇਕ ਲੈਣ ਜਾ ਰਹੀ ਸੀ, ਉਸਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਕੁਝ ਖਾਣਾ ਪਕਾਉਣ ਵਾਲਾ ਤੇਲ ਫਰਸ਼ ਤੇ ਸੁੱਟਿਆ ਪਿਆ ਹੈ। ਉਸਨੇ ਆਪਣਾ ਬ੍ਰੇਕ ਲੈਣ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਡਿੱਗੇ ਹੋਏ ਤੇਲ ਨੂੰ ਸਾਫ਼ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਸੁਨੀਤਾ ਨੇ ਡੁੱਲ੍ਹੇ ਹੋਏ ਤੇਲ ਨੂੰ ਸਾਫ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣਾ ਬ੍ਰੇਕ ਕਿਉਂ ਛੱਡਿਆ?

ਅਮਿਤ ਇਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦਾ ਸੇਵਕ ਤੇ ਸੰਡੇ ਸਕੂਲ ਦਾ ਅਧਿਆਪਕ ਸੀ। ਇਕ ਐਤਵਾਰ ਦੀ ਸਵੇਰ ਉਹ ਜਲਦੀ ਚਰਚ ਪਹੁੰਚਿਆ ਅਤੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਟਾਇਲਟ ਸਾਫ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ। ਬਾਕੀ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਆਉਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸਨੇ ਟਾਇਲਟ ਸਾਫ਼ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਅਮਿਤ ਨੇ ਟਾਇਲਟ ਕਿਉਂ ਸਾਫ਼ ਕੀਤਾ?

ਜੇਕਰ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦਾ ਸਿਰਫ ਮਾਲਕ ਹੀ ਇਸ ਦੀ ਸਫਲਤਾ ਦੀ ਪ੍ਰਵਾਹ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਵਧੀਆ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਇਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦਾ ਸਿਰਫ ਪਾਦਰੀ ਹੀ ਇਸ ਨੂੰ ਸਫਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕਲੀਸਿਯਾ ਅਸਫਲ ਹੋ ਜਾਵੇਗੀ। ਜੇਕਰ ਸਿਰਫ ਕੇਚ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਟੀਮ ਜਿਤੇ, ਤਾਂ ਟੀਮ ਹਾਰ ਜਾਵੇਗੀ।

### ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ

ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ ਜੁੜਨ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੀ ਪੂਰੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰੇਗਾ ਨਾ ਕਿ ਸਿਰਫ ਉਹ ਕਰੇਗਾ ਜੋ ਉਸ ਨੂੰ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਉਹ ਸੰਸਥਾ ਲਈ ਆਪਣੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਅਤੇ ਵਿਚਾਰ ਵਰਤੇਗਾ। ਉਹ ਨਿਰਧਾਰਤ ਸਮੇਂ ਅਤੇ ਇਕ ਖਾਸ ਕੰਮ ਤੱਕ ਸੀਮਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸਿਰਫ ਉਸ ਦੇ ਹੱਥ ਹੀ ਨਹੀਂ, ਬਲਕਿ ਉਸਦਾ ਸਿਰ ਅਤੇ ਦਿਲ ਸ਼ਾਮਲ ਵੀ ਸਨ।

► ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੀ ਲਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਹਵਾਲੇ ਦਾ ਕੀ ਅਰਥ ਹੈ?

ਜਦੋਂ ਦਿਲ, ਸਿਰ, ਹੱਥ, ਅਤੇ ਆਦਤਾਂ ਇਕਸਾਰ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਤਾਂ ਨਤੀਜੇ ਅਸਾਧਾਰਣ ਵਫ਼ਾਦਾਰੀ, ਵਿਸ਼ਵਾਸ, ਅਤੇ ਉਤਪਾਦਕਤਾ ਦੇ ਪੱਧਰ ਹੋਣਗੇ।<sup>17</sup>

ਕਈ ਵਾਰ ਆਗੂ ਮੰਨਦੇ ਹਨ ਕਿ ਲੋਕ ਵਧੀਆ ਕੰਮ ਕਰਨਗੇ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹਨ ਜਾਂ ਕਿਉਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪੈਸੇ ਮਿਲਦੇ ਹਨ। ਤੱਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਲੋਕ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਉਹ ਸੰਸਥਾ ਪ੍ਰਤੀ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਜੋ ਵਾਲੰਟੀਅਰਾਂ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ ਇਹ ਬਿਨਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਏ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਕੰਮ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਲੋਕ ਆਪਣਾ ਸਮਾਂ ਅਤੇ ਸਰੋਤਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਵਚਨਬੱਧ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ।

ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਲੋਕ ਇਕੋ ਜਿਹੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਦੇ ਪੱਧਰ ਤੇ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪੱਧਰਾਂ ਤੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਆਗੂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜੇ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਏ ਹਨ। ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਆਗੂ ਇਹ ਨਾ ਸਮਝ ਸਕੇ ਕਿ ਕੁਝ ਲੋਕ ਸ਼ਾਮਲ ਕਿਉਂ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਪਰ ਉਸਦਾ ਕੰਮ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਦਾ ਪੱਧਰ ਉੱਚਾ ਕਰਨਾ ਹੈ।

ਇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਦੇ ਪੱਧਰ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਸਮਾਂ ਬਿਤਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਆਗੂ ਦੇ ਸਭ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕੰਮਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇਕ ਹੈ, ਅਤੇ ਕੋਈ ਵੀ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਜਿੰਨਾ ਉਹ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਆਗੂ ਜਾਂ ਤਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਨੂੰ ਵਧਾ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਰੋਕ ਰਿਹਾ ਹੈ।

ਕਲੀਸਿਯਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਪੈਸੇ ਵਾਲੇ ਲੋਕ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਹ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿੱਚ ਉਹ ਲੋਕ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਸਮਾਂ ਹੈ ਪਰ ਉਹ ਉਪਲਬਧ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਕਾਰੋਬਾਰਾਂ ਵਿੱਚ ਵਿਚਾਰਾਂ ਵਾਲੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਹ ਸਾਂਝਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਕਈ ਵਾਰ ਪਾਦਰੀ ਮਦਦ ਲਈ ਜਾਂ ਵਿੱਤੀ ਸਹਾਇਤਾ ਲਈ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੇ ਬਾਹਰ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਭਾਲਦੇ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿੱਚ ਉਹ ਲੋਕ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਮਦਦ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿੱਚ ਲੋਕ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਕੁਝ ਦੇਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਸਮੱਸਿਆ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਦੀ ਘਾਟ ਹੈ। ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੇ ਲੋਕ ਇਹ ਮਹਿਸੂਸ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕਲੀਸਿਯਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਆਪਣੀ ਹੈ। ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਜੁੜਨ ਦਾ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਹੈ: ਲੋਕ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੇ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਸੰਸਥਾ ਅਤੇ ਆਗੂ ਨਾਲ ਜੁੜੇ/ਪਛਾਣੇ ਮਹਿਸੂਸ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ।

---

<sup>17</sup> Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader* (Nashville, TN: Thomas Nelson, 2003), 15.

ਇਕ ਪਰਿਵਾਰ ਦੀ ਮਿਸਾਲ ਤੇ ਗੌਰ ਕਰੋ। ਇਕ ਪਰਿਵਾਰ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ ਲਈ ਖਾਸ ਇਨਾਮ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਈ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨਾਲ ਇਕ ਦੂਸਰੇ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਕਿਉਂ ਕਰਦੇ ਹਨ? ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਪਰਿਵਾਰ ਦਾ ਹਿਸਾ ਹਨ; ਉਹ ਜੁੜੇ ਹੋਏ ਹਨ।

ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਲੋਕ ਉਹ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੇ ਜੋ ਉਹ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਉਹ ਜੁੜੇ ਹੋਏ ਮਹਿਸੂਸ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਟੀਚੇ ਉਸਦੇ ਟੀਚੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਸੰਸਥਾ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਉਸ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਅਤੇ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਸਫਲਤਾ ਉਸ ਦੀ ਸਫਲਤਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਕਈ ਵਾਰ ਆਗੂ ਸਮੂਲੀਅਤ ਦੀ ਘਾਟ ਨੂੰ ਮਹਿਸੂਸ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸਿਖਲਾਈ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ, ਪਰ ਸਿਖਲਾਈ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ ਹੱਲ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਿਹਾ ਜੋ ਉਸ ਨੂੰ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ। ਸਮੱਸਿਆ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਜੁੜਿਆ ਨਹੀਂ ਹੈ।

### ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਜੋੜ ਦੀ ਘਾਟ ਦੇ ਸੰਕੇਤ

- ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਲਈ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਭਰਤੀ ਵਿਚ ਮੁਸ਼ਕਲ ਆਉਂਦੀ ਹੈ।
- ਮੈਂਬਰ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿਚ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਮਹਿਸੂਸ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ।
- ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਹੋਣ ਤੇ ਮੈਂਬਰ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਛੱਡ ਕੇ ਚਲੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।
- ਮੈਂਬਰ ਬਾਹਰੀ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਆਪਣੀ ਖੁਦ ਦੀ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਆਲੋਚਨਾ ਕਰਦੇ ਹਨ।
- ਮੈਂਬਰ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਸਫਲਤਾ ਬਾਰੇ ਚਿੰਤਤ ਨਹੀਂ ਹਨ।
- ਮੈਂਬਰ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਤੋਂ ਵੱਖ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਇਕ ਮੈਂਬਰ ਜੋ ਜੁੜਿਆ ਮਹਿਸੂਸ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਉਹ ਸੰਸਥਾ ਬਾਰੇ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਹ ਇਕ ਵੱਖਰੀ ਸੰਸਥਾ ਹੈ ਜੋ ਇਸ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਤੋਂ ਵੱਖ ਹੈ। ਉਹ ਇਸ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਕੀ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਅਸੀਂ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦਾ ਇਸਤੇਮਾਲ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਉਹ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦਾ ਇਸਤੇਮਾਲ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਆਗੂ ਜੋ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜੁੜੇ ਨਹੀਂ ਹਨ ਆਪਣੇ ਅਤੇ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਦੂਰੀ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਇਨ੍ਹਾਂ ਤੱਕ ਪਹੁੰਚਣਾ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਆਗੂ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਇਕ ਰਹੱਸ ਰੱਖਦੇ ਹਨ ਜਿਸ ਨੂੰ ਲੋਕ ਨਹੀਂ ਸਮਝ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਸੁਝਾਅ ਜਾਂ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਸੁਣਨਾ ਨਹੀਂ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ।

“ਈਰਖਾ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਤਬਾਹ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ;  
ਇਹ ਕਦੇ ਕੁਝ ਬਣਾ ਨਹੀਂ ਸਕਦੀ ਹੈ।”

ਮਾਰਗਰੇਟ ਥੈਚਰ

ਜਦੋਂ ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਆਗੂ ਦੀ ਇੱਛਾ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ ਸੱਚਾਈ ਹੁੰਦੀ ਹੈ; ਦੂਸਰੇ ਸਾਰੇ ਤੱਥਾਂ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਲੋਕ ਆਪਣੀਆਂ ਗਲਤੀਆਂ ਨੂੰ ਲੁਕਾ ਕੇ ਬਚ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਲੋਕ ਜਾਣਕਾਰੀ ਅਤੇ ਸੱਚਾਈ ਤੋਂ ਡਰਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਉਹ ਅਗਵਾਈ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਮਹਿਸੂਸ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਛੋਟੇ ਕਬੀਲੇ ਅਤੇ ਸਮੂਹ ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਵਿਕਸਤ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੇ ਜੁੜੇ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਸਮੂਹ ਦਾ ਗਠਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਇਕ ਦੂਸਰੇ ਨੂੰ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਅਤੇ ਅਗਵਾਈ ਤੋਂ ਬਚਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਜਦੋਂ ਲੋਕ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਅੰਦਰ ਖਤਰੇ ਨੂੰ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਉਹ ਸੰਸਥਾ ਦੀਆਂ ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਦੀ ਬਜਾਏ ਆਪਣੀਆਂ ਨਿੱਜੀ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਤੇ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦਰਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਦੁਸ਼ਮਣਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਨ ਲਈ, ਉਹ ਸਕਾਰਾਤਮਕ, ਨਿਰਸਵਾਰਥ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਤੇ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦਰਿਤ ਕਰਨ ਵਿਚ ਅਸਮਰੱਥ ਹਨ।

ਕਈ ਵਾਰ ਸੰਸਥਾ ਦੀਆਂ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਦਰਸਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਮੈਂਬਰ ਜੁੜੇ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਲੋਕ ਮੀਟਿੰਗਾਂ ਤੋਂ ਦੂਰ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ ਜੇਕਰ

- ਉਹ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਮੀਟਿੰਗ ਕਾਰਜਾਂ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਨਹੀਂ ਹੈ।
- ਉਹ ਨਹੀਂ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਆਪਣੀ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਵਿਚ ਕੋਈ ਫ਼ਰਕ ਪੈਂਦਾ ਹੈ।
- ਉਹ ਆਗੂਆਂ ਦੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣਾ ਨਹੀਂ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ।

ਕਈ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੌਜਵਾਨਾਂ ਨੂੰ ਗੁਆ ਦਿੰਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਆਗੂ ਬਣ ਸਕਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਦੇਖਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਸਥਾਪਤ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਨਹੀਂ ਬਣ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਆਗੂ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਸੰਪਰਕ ਬਣਾ ਕੇ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਤੇ ਰਹਿੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਮੌਕੇ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਨੌਜਵਾਨ ਦੂਸਰੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿਚ ਜਾਣਗੇ ਜੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮੌਕੇ ਦੇਣਗੀਆਂ।

ਹੋਰ ਕਲੀਸਿਯਾਵਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਢੰਗਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਦੀ ਨਕਲ ਕਰ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਪਰ ਲੋਕ ਅਕਸਰ ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਛੱਡਦੇ ਹਨ ਜੇਕਰ ਉਹ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਡਾ ਇਕੋ ਇਕ ਅਸਲ ਪ੍ਰਤਿਯੋਗੀ ਕਿਨਾਰਾ ਤੁਹਾਡੇ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧ ਹੈ... ਇਕ ਚੀਜ਼ ਜੋ ਤੁਹਾਡਾ ਮੁਕਾਬਲਾ ਚੋਰੀ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਉਹ ਤੁਹਾਡਾ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਰਿਸ਼ਤਾ ਹੈ...<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Ken Blanchard, Thad Lacinak, and Chuck Tompkins, *Whale Done: The Power of Positive Relationship* (New York: Free Press, 2002), 58.

## ਬਾਈਬਲ ਤੋਂ ਉਦਾਹਰਣਾਂ

ਜਦੋਂ ਜਵਾਨ ਰਹਬੁਆਮ ਰਾਜਾ ਬਣ ਗਿਆ, ਤਾਂ ਬਜ਼ੁਰਗਾਂ ਨੇ ਉਸਨੂੰ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸਲਾਹ ਦਿੱਤੀ। “ਦਿਨ ਜੇ ਤੂੰ ਇਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਸੇਵਕ ਬਣੇਂਗਾ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰੇਂਗਾ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮਿੱਠੇ ਬੋਲਾਂ ਨਾਲ ਉੱਤਰ ਦੇਵੇਂਗਾ ਤਾਂ ਓਹ ਸਦਾ ਲਈ ਤੇਰੇ ਟਹਿਲੂਏ ਹੋ ਜਾਣਗੇ” (1 ਰਾਜਿਆਂ 12:7)। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਇਹ ਦਿਖਾ ਕੇ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਜੁੜਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਫਿਰ, ਲੋਕ ਦੇਖਣਗੇ ਕਿ ਰਾਜ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਹ ਉਸ ਪ੍ਰਤੀ ਵਫ਼ਾਦਾਰ ਰਹਿਣਗੇ। ਉਹ ਟੀਚੇ, ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ, ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ, ਅਤੇ ਰਾਜ ਦੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨਗੇ।

ਰਹਬੁਆਮ ਨੇ ਸੋਚਿਆ ਕਿ ਉਸਦਾ ਅਹੁਦਾ ਕਾਫ਼ੀ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਸੋਚਿਆ ਕਿ ਉਸਦੇ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਦੀ ਮੰਗ ਨਹੀਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਉਸ ਨੇ ਕਿਹਾ ਉਹ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਚਿੰਤਾ ਕੀਤਾ ਬਿਨਾਂ ਸਖਤੀ ਨਾਲ ਰਾਜ ਕਰੇਗਾ।

ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਰਹਬੁਆਮ ਤੋਂ ਅਲੱਗ ਹੋ ਗਏ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ, “ਕਿ ਦਾਊਦ ਨਾਲ ਸਾਡਾ ਕੀ ਸ਼ਰੀਕਾ ਅਤੇ ਯੱਸੀ ਦੇ ਪੁੱਤ੍ਰ ਨਾਲ ਕੀ ਵੰਡ ਵਿਹਾਰ?” (1 ਰਾਜਿਆਂ 12:16)। ਉਹ ਲੋਕ ਜੋ ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਨਾਲ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਮਹਿਸੂਸ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਉਹ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਟੀਚਿਆਂ ਦੀ ਨਹੀਂ ਪਰ ਆਪਣੀਆਂ ਹੀ ਲੋੜਾਂ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਛੱਡ ਕੇ ਨਹੀਂ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਪਰ ਉਹ ਸਿਰਫ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਰਹਬੁਆਮ ਦਾ ਜਵਾਬ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨਾ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ। ਉਸ ਨੇ ਇਕ ਟੈਕਸ ਲੈਣ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਭੇਜਿਆ, ਪਰ ਇਹ ਕਾਮਯਾਬ ਨਾ ਹੋਇਆ। ਉਸਨੇ ਫੌਜ ਭੇਜਣ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਈ, ਪਰ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਰੋਕ ਦਿੱਤਾ। ਰਾਜ ਫਿਰ ਕਦੇ ਇਕ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ।

ਯਾਰਾਬੁਆਮ ਬਗ਼ਾਵਤ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਸੀ ਜਿਸਨੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸੁਲੇਮਾਨ ਪ੍ਰਤੀ ਬੇਵਫ਼ਾ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ। ਉਹ ਸਫਲ ਨਾ ਹੋਇਆ ਅਤੇ ਜਾਨ ਤੋਂ ਬਚਣ ਲਈ ਮਿਸਰ ਚਲਾ ਗਿਆ। ਸੁਲੇਮਾਨ ਦੇ ਮਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਯਾਰਾਬੁਆਮ ਇਸਰਾਏਲ ਵਾਪਸ ਆਇਆ ਤਾਂਕਿ ਉਹ ਦੇਖ ਸਕੇ ਕਿ ਜੇਕਰ ਉਸ ਕੋਲ ਸ਼ਕਤੀ ਲੈਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਕਬੀਲਿਆਂ ਦੇ ਨੁਮਾਇੰਦਿਆਂ ਦੇ ਇਕ ਸਮੂਹ ਨੂੰ ਨਵੇਂ ਰਾਜੇ ਰਹਬੁਆਮ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰਨ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕੀਤੀ।

ਰਹਬੁਆਮ ਨੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਮੂਰਖਤਾ ਨਾਲ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਸਖਤ ਸਲੂਕ ਕਰੇਗਾ ਇਹ ਮੰਨਦਿਆਂ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਉਸਦਾ ਕਹਿਣਾ ਮੰਨਣ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਕੋਈ ਚਾਰਾ ਨਹੀਂ ਸੀ (1 ਰਾਜਿਆਂ 12:13-14)। ਲੋਕ ਗੁੱਸੇ ਵਿਚ ਸਨ, ਅਤੇ ਯਾਰਾਬੁਆਮ ਦਸ ਗੋਤਾਂ ਨੂੰ ਵੱਖ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਇਆ। ਯਾਰਾਬੁਆਮ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਮੂਰਤੀ ਪੂਜਾ ਵੱਲ ਲੈ ਗਿਆ ਤਾਂ ਕਿ ਉਹ ਅਰਾਧਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਯਰੂਸ਼ਲਮ ਵਾਪਸ ਨਾ ਜਾਣ (1 ਰਾਜਿਆਂ 12:26-28)।

ਇਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿਚ, ਚੰਗਾ ਆਗੂ ਕੌਣ ਸੀ, ਅਤੇ ਬੁਰਾ ਆਗੂ ਕੌਣ ਸੀ? ਦੋਵੇਂ ਹੀ ਬੁਰੇ ਸਨ। ਰਹਬੁਆਮ ਦੀ ਮੂਰਖਤਾ ਨੇ ਬੁਰੇ ਚਰਿੱਤਰ ਵਾਲੇ ਇਕ ਚਾਲਬਾਜ਼ ਆਗੂ ਨੂੰ ਇਕ ਮੌਕਾ ਦਿੱਤਾ ਸੀ।

ਯਾਰਾਬੁਆਮ ਆਪਣੇ ਲਈ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੁਝ ਵੀ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿਚ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਅਰਾਧਨਾ ਤੋਂ ਦੂਰ ਲੈ ਜਾਣਾ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਸੀ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਸੇਵਕਾਈ ਦੇ ਆਗੂ ਆਪਣੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਅਜੇ ਵੀ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਅਸੰਤੁਸ਼ਟਤਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹਨ; ਉਹ ਅਕਸਰ ਬੇਈਮਾਨੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਗੱਪਾਂ ਅਤੇ ਬੇਵਫ਼ਾਈ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਝੂਠੇ ਸਿਧਾਂਤ ਸਿਖਾਉਂਦੇ ਹਨ।

### ਕਿਵੇਂ ਜੁੜਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ

ਭੀੜ ਜਾਂ ਪ੍ਰੋਗ੍ਰਾਮਾਂ ਨਾਲੋਂ ਜਿਆਦਾ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜੁੜਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਆਗੂ ਜੇ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਨਿੱਜੀ ਤੌਰ ਤੇ ਜੁੜਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਉਸ ਨੂੰ ਦੇਸਤੀ ਦੇ ਸਧਾਰਣ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨਾਲ ਅਰੰਭ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਸਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਗੁਣਾਂ ਦੀ ਤਾਰੀਫ਼ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਕੰਮ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਾ ਹੋਣ ਵਾਲੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਬਾਰੇ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਉਸਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪਰਿਵਾਰਾਂ ਅਤੇ ਨਿੱਜੀ ਸਥਿਤੀਆਂ ਵਿਚ ਦਿਲਚਸਪੀ ਦਿਖਾਉਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਉਸਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਆਦਰ ਨਾਲ ਪੇਸ਼ ਆਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਦਿਖਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਕਦੇ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਕੁਝ ਨਾ ਲਿਖੇ, ਇਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਨਿੱਜੀ ਪੱਤਰ ਵਿਚ, ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਨਹੀਂ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਕਾਸ਼ਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ ਜਾਂ ਇਸਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ। ਤੁਸੀਂ ਨਹੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹੋ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਕੌਣ ਦੇਖ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਦਿਆਂ ਯਾਦ ਰੱਖੋ ਕਿ ਸ਼ਾਇਦ ਤੁਹਾਡੇ ਸ਼ਬਦ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਦੱਸੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਗੱਲਾਂ ਨਾ ਕਰੋ ਜਿਹੜੀਆਂ ਬਾਅਦ ਵਿਚ ਤੁਹਾਨੂੰ ਹੋਰ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝਾਉਣ ਵਿਚ ਸ਼ਰਮਿੰਦਾ ਕਰਨ।

ਕੁਝ ਆਗੂ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਕਿ ਲੋਕ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਪਿੱਛਾ ਕਰਨ ਦੀ ਇੱਛਾ ਰੱਖਣ। ਪਰ, ਜੁੜਨ ਲਈ, ਤੁਹਾਡੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨ ਨਾਲੋਂ, ਤੁਹਾਡੇ ਲੋਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਹੋਣਾ ਵਧੇਰੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ। ਇਹ ਪੁਰਾਣੀ ਕਹਾਵਤ ਹੈ: “ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਕਿੰਨਾ ਜਾਣਦੇ ਹੋ ਜਦ ਤੱਕ ਉਹ ਨਹੀਂ ਜਾਣਦੇ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਕਿੰਨੀ ਪਰਵਾਹ ਕਰਦੇ ਹੋ।”

ਬਹੁਤ ਸੇ ਆਗੂ ਆਪਣੀ ਸੁਣਨ ਦੀ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਵਿਚ ਕਮਜ਼ੋਰ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸਮਝ ਚੁੱਕੇ ਹਨ, ਉਹ ਜਾਣਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕੀ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਹ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਯਕੀਨ ਦਿਵਾਉਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹਨ। ਲੋਕ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੇਕਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੀ ਕਦਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਨ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸੰਸਾ ਕਰਨ

ਵਿਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿਣ ਦੁਆਰਾ, ਇਕ ਆਗੂ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਕਮੀ ਕਰਦਾ ਹੈ ਇਸ ਲਈ ਉਹ ਆਪਣਾ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੇ ਸਨ।

ਕਈ ਵਾਰ ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਭਾਵਨਾਵਾਂ ਸਖਤ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਉਹ ਗੁੱਸੇ ਅਤੇ ਨਿਰਾਸ਼ਾ ਨਾਲ ਬੋਲਦੇ ਹਨ। ਇਕ ਆਗੂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਦਿਸ਼ਾ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਵਿਚ ਗਲਤੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੀਆਂ ਭਾਵਨਾਵਾਂ ਜ਼ਾਹਰ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਸਟੀਫਨ ਐਮ. ਆਰ. ਕੋਵੇ ਸਮਝਾਉਂਦਾ ਹੈ:

- ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਉੱਚ ਭਾਵਨਾ ਨਾਲ ਸੰਚਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਨੂੰ ਅਜੇ ਇਹ ਵੀ ਮਹਿਸੂਸ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਸਮਝਿਆ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ।
- ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਤੁਹਾਡੀ ਸਲਾਹ ਨਹੀਂ ਪੁੱਛਦਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਇਹ ਮਹਿਸੂਸ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਸਮਝਿਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਬਹੁਤ ਜਲਦੀ ਸਲਾਹ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰਨਾ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਸਿਰਫ ਵਧੇਰੇ ਭਾਵਨਾ ਨੂੰ ਉਤੇਜਿਤ ਕਰੇਗਾ –ਜਾਂ ਇਸਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣੇਗਾ ਕਿ ਕੋਈ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਗੱਲਾਂ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰੇ।<sup>19</sup>

ਅਗਲੀ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿਚ ਹੋ, ਤਾਂ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰੋ: ਇਕ ਭਾਵੁਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਮਨ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਉਸ ਦੀ ਸੁਣੋ। ਇਹ ਦਿਖਾਓ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਭਾਵਨਾਵਾਂ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰ ਕੇ ਸਮਝਦੇ ਹੋ (“ਤੁਸੀਂ ਨਿਰਾਸ਼ ਹੋ ਕਿਉਂਕਿ...”), ਭਾਵੇਂ ਤੁਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨਾਲ ਸਹਿਮਤ ਨਹੀਂ ਹੋ। ਤੁਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਂਤ ਹੁੰਦੇ ਅਤੇ ਅਖੀਰ ਵਿਚ, ਤੁਹਾਡੀ ਸੁਣਦੇ ਹੋਏ ਦੇਖੋਗੇ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝਦੇ ਹੋ। ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਇਹ ਨਹੀਂ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝਦੇ ਹੋ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਨਹੀਂ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਤੁਹਾਡੀ ਰਾਇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ।

ਸਵਾਲਾਂ ਨੂੰ ਪੁੱਛ ਕੇ ਅਗਵਾਈ ਕਰੋ –ਹੇਰਾਫੇਰੀ ਲਈ ਨਹੀਂ, ਬਲਕਿ ਸਮਝਣ ਅਤੇ ਸੋਚ ਨੂੰ ਉਤੇਜਿਤ ਕਰਨ ਲਈ। ਜੇਕਰ ਮਦਦ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਲੋਕ ਮਦਦ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਸਵਾਲ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਣ ਵਿਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਨਗੇ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਲੈ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਹੇਠ ਦਿੱਤੇ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛੋ,

- “ਤੁਸੀਂ ਕੀ ਸੋਚਦੇ ਹੋ ਕਿ ਅਸੀਂ ਵਧੀਆ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ?”
- “ਤੁਸੀਂ ਕੀ ਸੋਚਦੇ ਹੋ ਕਿ ਸਾਨੂੰ ਕੀ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ?”

---

<sup>19</sup> Stephen Covey, *The Speed of Trust: The One Thing that Changes Everything* (New York: Free Press, 2006), 213.



- “ਅਸੀਂ \_\_\_\_\_ ਤੇ ਵਧੀਆ ਕੰਮ ਕਿਵੇਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ?”

ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਵਿਚਾਰਾਂ ਵਿਚ ਤੁਹਾਡੀ ਮਦਦ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਉਹ ਕੰਮ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨਾ ਵੀ ਚਾਹੁਣਗੇ। ਲੋਕ ਮਦਦ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਜੇਕਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਸੋਚਦੇ ਹੋ ਕਿ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਚੰਗਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਸੋਚੇਗਾ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਬੁੱਧੀਮਾਨ ਹੋ। ਆਗੂ ਕੋਲ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਅਤੇ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਾ ਸਵਾਗਤ ਕਰਨ ਦਾ ਇਕ ਸਾਧਨ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਲੋਕ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਸੰਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਮਹਿਸੂਸ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਇਹ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਸਹਿਮਤ ਹੋਣ ਲਈ ਸਜ਼ਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ, ਤਾਂ ਉਹ ਆਪਣੀ ਰਾਇ ਨਹੀਂ ਦੇਣਗੇ।

ਸਮੂਹੀਅਤ ਦੀ “ਮੀਟਿੰਗ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਮੀਟਿੰਗਾਂ” ਕਰਨ ਦੇ ਰਿਵਾਜ ਨਾਲ ਮਦਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਤਬਦੀਲੀ ਦੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਲਈ ਹਰ ਕਸੀ ਨਾਲ ਮੀਟਿੰਗ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਲੋਕਾਂ ਅਤੇ ਛੋਟੇ ਸਮੂਹਾਂ ਦੀ ਰਾਏ ਲੈਣ ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਯੋਜਨਾ ਬਾਰੇ ਦੱਸਣ ਲਈ ਗੱਲ ਕਰੋ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪੁੱਛੋ ਕਿ ਉਹ ਕੀ ਸੋਚਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਸੁਣੋ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਇਤਰਾਜ਼ਾਂ ਦਾ ਉੱਤਰ ਦਿਓ ਤਾਂ ਜੋ ਮੁੱਖ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿਚ ਇਤਰਾਜ਼ ਨਾ ਆਉਣ। ਮੁੱਖ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿਚ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਆਗੂ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਤੇ ਹੈਰਾਨ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪਤਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਉਮੀਦ ਕਰਨੀ ਹੈ।

ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨਾਲ ਹੈਰਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਲੋਕ ਅਕਸਰ ਆਪਣੇ ਆਗੂਆਂ ਦੇ ਕੰਮਾਂ ਤੋਂ ਹੈਰਾਨ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਆਗੂ ਆਪਣੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਨੂੰ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਹੀਂ ਸਮਝਾ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਹ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਉਹ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾ ਰਹੇ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਲੋਕ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਮਝ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਅਚਾਨਕ ਫੈਸਲੇ ਨਹੀਂ ਲਈ ਜਾਣਗੇ ਤਾਂ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਭਰੋਸਾ ਮਜ਼ਬੂਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਇਸ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਵਟਾਂਦਰੇ ਕਰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਉਹ ਦਰਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨਗੇ।

ਆਗੂ ਨੂੰ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਪਹੁੰਚ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਉਸਨੂੰ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਉਹ ਉਸ ਦੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਸਾਂਝਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਇਕੋ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਨਾ ਹੋਣ।

## ਗ੍ਰਾਹਕਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਨਾ

- ▶ ਕੀ ਇਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿਚ ਗ੍ਰਾਹਕ ਹੁੰਦੇ ਹਨ? ਕੀ ਗ੍ਰਾਹਕਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਸੇਵਕਾਈ ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ?
- ▶ ਇਕ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਨੂੰ ਸਮੂਹ ਲਈ 1 ਪਤਰਸ 5:2-4 ਪੜ੍ਹਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਪਾਦਰੀ ਨੂੰ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਦਾ ਕੰਮ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਸਾਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦਾ ਧਿਆਨ ਰੱਖਣਾ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕੋਈ ਚਰਵਾਹਾ ਆਪਣੀਆਂ ਭੇਡਾਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੇ ਆਗੂ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਤੇ, ਸਾਨੂੰ ਗ੍ਰਾਹਕਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦਾ ਅਧਿਐਨ ਕਰਨ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ –ਇਹ ਵਪਾਰ ਨੂੰ ਸਫਲ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਬਲਕਿ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾ ਨਾਲ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸਾਡੀ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਉਸ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਨੇ ਸਾਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਹੈ।

ਹਰ ਸੰਸਥਾ, ਭਾਵੇਂ ਕਾਰੋਬਾਰ, ਸੇਵਕਾਈ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਿਸਮ ਦੀ, ਇਹ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਮੌਜੂਦ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਹਰੇਕ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਇਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸੇਵਾ ਦੇ ਦਰਸ਼ਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ। ਕੁਝ ਸਿਧਾਂਤ ਕਿਸੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਜਾਂ ਸੇਵਕਾਈ ਲਈ ਇਕੋ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਸੇਵਾ ਦਾ ਦਰਸ਼ਨ ਅਤੇ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ ਤਾਂ ਜੋ ਸੰਸਥਾ ਦਾ ਹਰੇਕ ਸਦੱਸ ਇਸ ਗੱਲ ਤੇ ਕੇਂਦਰਿਤ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ ਅਤੇ ਇਹ ਜਾਣ ਜਾਵੇਗਾ ਕਿ ਕਿਹੜੇ ਵਿਵਹਾਰਾਂ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਵੱਡੀਆਂ ਕੰਪਨੀਆਂ ਨੂੰ ਅਹਿਸਾਸ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਭ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਗ੍ਰਾਹਕ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਆਪਣੇ ਲੋਕ ਹਨ: ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਕ। ਜੇਕਰ ਆਗੂ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਦਿਮਾਗ ਨੂੰ ਕੰਮ ਤੇ ਲਿਆਉਣ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਲੋਕ ਗ੍ਰਾਹਕਾਂ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਤੋਂ ਵੀ ਪਰੇ ਚਲੇ ਜਾਣਗੇ। ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਇਕ ਪ੍ਰੇਰਣਾਦਾਇਕ ਵਾਤਾਵਰਣ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਗ੍ਰਾਹਕਾਂ ਦੀ ਵਫ਼ਾਦਾਰੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦੇ ਹਨ।<sup>20</sup>

ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਘੱਟ-ਗੁਣਵੱਤਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਮੀਦ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਕਿ ਇਹ ਬਿਹਤਰ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿ ਉਹ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਇਕ ਵਧੀਆ ਵਿਕਲਪ ਮਿਲ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਜਲਦੀ ਉਸ ਵੱਲ ਚਲੇ ਜਾਣਗੇ। ਇਸ ਲਈ, ਜੇਕਰ ਲੋਕ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਆਗੂ ਇਹ ਨਹੀਂ ਮੰਨ ਸਕਦਾ ਕਿ ਸਭ ਕੁਝ ਠੀਕ ਹੈ।

ਜੇਕਰ ਲੋਕ ਮਾਮੂਲੀ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਜਾਂ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਕਾਰਨ ਦੇ ਕਿਸੇ ਕਲੀਸਿਯਾ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਛੱਡ ਰਹੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਦੀ ਘਾਟ ਹੈ। ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਸੁਣਨ ਲਈ ਇੰਤਜ਼ਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

---

<sup>20</sup> Ken Blanchard, Kathy Cuff, and Vicki Halsey, *Legendary Service: The Key is to Care* (New York: McGraw-Hill, 2014), 5.

ਨਿਰੰਤਰ ਉੱਤਮਤਾ ਲਈ ਇਕ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਅਤੇ ਨਿਰੰਤਰ ਸੁਧਾਰ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਕਸਾਰਤਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਉੱਚ ਉਮੀਦਾਂ ਪੈਦਾ ਕਰਦੇ ਹੋ ਅਤੇ ਉਮੀਦਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਿਚ ਅਸਫਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਲੋਕ ਨਿਰਾਸ਼ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।

ਸੇਵਾ ਆਮ ਦੇਸਤੀ ਨਾਲ ਸ਼ੁਰੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਨਾਲ ਦੇਸਤ ਹੋਣ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਉਸ ਨਾਲ ਸਿਰਫ ਕਾਰੋਬਾਰੀ ਮੁਕਾਬਲੇ ਵਜੋਂ ਨਾਲ ਪਰ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਵਾਂਗ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਨਾ। ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੀ ਚੀਜ਼ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕਰਦੇ ਹੋ ਜੋ ਲੈਣ ਦੇਣ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਦੇਸਤੀ ਦੇ ਢੰਗ ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ।

ਦੇਸਤੀ ਤੋਂ ਪਰੇ, ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਵੱਲ ਧਿਆਨ ਦਿਓ। ਕੋਈ ਜ਼ਰੂਰਤ ਦੇਖਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰੋ ਅਤੇ ਲਗਾਤਾਰ ਸੇਵਾਵਾਂ ਤੋਂ ਪਰੇ ਵਿਲੱਖਣ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰੋ।

ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਹਰ ਕਿਸੇ ਲਈ ਸਭ ਕੁਝ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਇਸ ਨੂੰ ਕੁਝ ਖਾਸ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਇਕ ਬੇਮਿਸਾਲ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਵਿਚਾਰ ਕਰੋ:

- ਤੁਸੀਂ ਕਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ?
- ਤੁਸੀਂ ਕੀ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ?
- ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਿਹੜੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰਨੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ?

ਇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਕਲਪਨਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸੰਪੂਰਨ ਸੇਵਾ ਕੀ ਹੋਵੇਗੀ, ਫਿਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰਕੇ ਆਪਣੀ ਸਮਝ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਅਤੇ ਸਹੀ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਹ ਸੇਵਾ ਕਰਦੇ ਹਨ।

► ਆਪਣੀ ਸੰਸਥਾ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰੋ। ਤੁਸੀਂ ਕਿਸ ਕਿਸਮ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ? ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਿਸ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰਨੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ?

► ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਬਾਰੇ ਸੋਚੋ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਤੁਹਾਡੀ ਸੰਸਥਾ ਦੁਆਰਾ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਉਹ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਆਉਂਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਉਹ ਕੀ ਭਾਲਦੇ ਹਨ? ਤੁਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਉਮੀਦਾਂ ਤੋਂ ਪਰੇ ਕੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ?

*ਕੁਝ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿਓ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਕਾਰਨ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰਦੇ ਹਨ।*

## ਪੰਜ ਸੰਖੇਪ ਬਿਆਨ

1. ਲੋਕ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਕੰਮ ਉਦੋਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਉਹ ਸੰਸਥਾ ਪ੍ਰਤੀ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਨੂੰ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ।
2. ਇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਸ਼ਮੂਲੀਅਤ ਦੇ ਪੱਧਰ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਸਮਾਂ ਬਿਤਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
3. ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਲੋਕ ਉਹ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੇ ਜੋ ਉਹ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਉਹ ਜੁੜੇ ਹੋਏ ਮਹਿਸੂਸ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ।
4. ਆਗੂ ਨੂੰ ਸ਼ਿਕਾਇਤਾਂ ਅਤੇ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦਾ ਸਵਾਗਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
5. ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨਾਲ ਰੋਸ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

## ਪਾਠ 9 ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ

1. ਇਸ ਪਾਠ ਤੋਂ ਜੀਵਨ ਬਦਲਣ ਵਾਲੇ ਵਿਚਾਰ ਦਾ ਸਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਇਕ ਪੈਰਾ ਲਿਖੋ। ਦੱਸੋ ਕਿ ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਿਉਂ ਹੈ। ਇਹ ਕੀ ਚੰਗਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ? ਇਸ ਨੂੰ ਨਾ ਜਾਣਨ ਨਾਲ ਕੀ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ?
2. ਦੱਸੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਵਿਚ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਇਹ ਪਾਠ ਤੁਹਾਡੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਦਾ ਹੈ? ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਕਿਵੇਂ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋ?
3. ਪਾਠ 9 ਦੇ ਲਈ ਪੰਜ ਸੰਖੇਪ ਬਿਆਨਾਂ ਨੂੰ ਯਾਦ ਕਰੋ। ਅਗਲੀ ਕਲਾਸ ਦੇ ਸੈਸ਼ਨ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵੇਲੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਯਾਦ ਤੋਂ ਲਿਖਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਰਹੋ।
4. ਅਗਲੇ ਸੈਸ਼ਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ 1 ਕੁਰਿੰਥੀਆਂ 12 ਨੂੰ ਪੜ੍ਹੋ।

## ਪਾਠ 10

### ਟੀਮ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ ਕਰਨਾ

#### ਜਾਣ ਪਛਾਣ

► ਸਮੂਹ ਨੂੰ ਹੇਠ ਦਿੱਤੇ ਬਿਆਨ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਕਹੋ। ਇਸਦਾ ਕੀ ਮਤਲਬ ਹੈ? ਕੀ ਇਹ ਸੱਚ ਹੈ? ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਿਉਂ ਹੈ? ਇਕੱਲੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਕਦੇ ਵੀ ਕੁਝ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।

► ਟੀਮ ਕੀ ਹੈ?

ਟੀਮ ਸਿਰਫ ਪਿੱਛਾ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਦਾ ਸਮੂਹ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਕ ਟੀਮ ਇਕ ਸਮੂਹ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਇਕ ਵੱਡੇ ਟੀਚੇ, ਸਾਂਝੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ, ਸਹਿਯੋਗ, ਅਤੇ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਅਗਵਾਈ ਦੁਆਰਾ ਇਕਜੁੱਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਇਸ ਬਾਰੇ ਸੋਚਣਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰੋ ਕਿ ਤੁਹਾਡੀ ਟੀਮ ਕਿਹੜੀ ਹੈ। ਟੀਮ ਪੂਰੀ ਕਲੀਸਿਯਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਟੀਮ ਸਿਰਫ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਤੇ ਬੈਠੇ ਲੋਕ ਨਹੀਂ ਹੈ।

#### ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਕ ਟੀਮ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਕਿਉਂ ਹੈ?

ਟੀਮ ਕੋਲ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲੋਂ ਵਧੇਰੇ ਸਰੋਤ, ਵਿਚਾਰ ਅਤੇ ਊਰਜਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਟੀਮ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਤਾਕਤ ਨੂੰ ਵਧਾ ਦਿੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀਆਂ ਕਮਜ਼ੋਰੀਆਂ ਨੂੰ ਬਚਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਸਹੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਅਤੇ ਅਹੁਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਤਾਕਤ ਦਾ ਵੱਧ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੋਵੇ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਕਮਜ਼ੋਰੀਆਂ ਨੂੰ ਘੱਟ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ।

ਹਲਾਤ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਸੰਭਾਲਣਾ ਹੈ ਟੀਮ ਇਸ ਬਾਰੇ ਕਈ ਵਿਚਾਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਅਮਰੀਕਾ ਦੇ ਸਾਬਕਾ ਰਾਸ਼ਟਰਪਤੀ ਵੁਡਰੋ ਵਿਲਸਨ ਨੇ ਕਿਹਾ, “ਸਾਨੂੰ ਨਾ ਸਿਰਫ ਸਾਰੇ ਦਿਮਾਗ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਬਲਕਿ ਉਸ ਸਭ ਦੀ ਜੋ ਅਸੀਂ ਲੈ ਸਕਦੇ ਹਾਂ।”

“ਕੋਈ ਵੀ ਆਦਮੀ ਮਹਾਨ ਆਗੂ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜੇ ਸਭ ਕੁਝ ਆਪਣੇ ਆਪ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਦਾ ਸਾਰਾ ਸਿਹਰਾ ਖੁਦ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ।”

ਐਂਡਰਿਊ ਕਾਰਨੇਗੀ

ਜੇਕਰ ਤੁਹਾਡੇ ਟੀਚੇ ਇਕੱਲੇ ਤੁਹਾਡੇ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਟੀਚੇ ਛੋਟੇ ਹਨ। ਵੱਡੇ ਟੀਚਿਆਂ ਲਈ ਚੰਗੀ ਅਗਵਾਈ ਵਾਲੀ ਚੰਗੀ ਟੀਮ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਟੀਚਾ ਜਿੰਨਾ ਵੱਡਾ ਹੋਵੇਗਾ, ਟੀਮ ਓਨੀ ਵਧੀਆ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਜੌਨ ਮੈਕਸਵੈਲ ਇਕ ਮਜ਼ਬੂਤ ਟੀਮ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕਰਨ ਲਈ ਪਹਾੜ ਚੜ੍ਹਨ ਦੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟਾਂਤ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਇਸ ਨੂੰ ਮਾਉਂਟ ਐਵਰੇਸਟ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ।<sup>21</sup> ਜਿਉਂ-ਜਿਉਂ ਚੁਣੌਤੀ ਵੱਧਦੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਟੀਮ ਦੇ ਕੰਮ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਵਧੇਰੇ ਹੁੰਦੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ।

ਇਕ ਵਧੀਆ ਦਰਸ਼ਨ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਇਕ ਵਧੀਆ ਟੀਮ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। “ਦਰਸ਼ਨ ਵਾਲੀ ਟੀਮ” ਰਚਨਾਤਮਕ, ਸੰਯੁਕਤ, ਲਚਕਦਾਰ, ਪ੍ਰੇਰਿਤ, ਪੂਰਕ, ਦ੍ਰਿੜ੍ਹ, ਅਤੇ ਤਜਰਬੇਕਾਰ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਦਰਸ਼ਨ ਲਈ ਟੀਮ ਢੁਕਵੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਕਹਿਣਾ ਗਲਤ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਇਕ ਟੀਮ ਕੁਝ ਵਧੀਆ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਇਹ ਇਕ ਵਧੀਆ ਟੀਮ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਤੁਹਾਨੂੰ ਟੀਮ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਉਚਿਤ ਦਰਸ਼ਨ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਤੁਹਾਨੂੰ ਦਰਸ਼ਨ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਟੀਮ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

### ਇਕ ਮਜ਼ਬੂਤ ਟੀਮ ਦੇ ਪਹਿਲੂ

ਇਕ ਟੀਮ ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਵਿਚ ਮਜ਼ਬੂਤ ਵਿਅਕਤੀ ਹਨ। ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਪ੍ਰਤਿਭਾ ਇਕ ਟੀਮ ਨੂੰ ਮਹਾਨ ਨਹੀਂ ਬਣਾਏਗੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਮੈਂਬਰ ਸਹਿਯੋਗ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਟੀਮ ਇਕ ਸਮੂਹ ਹੈ ਜੋ ਇਕ ਵੱਡੇ ਟੀਚੇ, ਸਾਂਝੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ, ਸਹਿਯੋਗ, ਅਤੇ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਅਗਵਾਈ ਦੁਆਰਾ ਇਕਜੁੱਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

- ਜੇਕਰ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੇ ਆਪਣੇ ਟੀਚੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਟੀਮ ਦੇ ਟੀਚਿਆਂ ਵਿਚ ਦਖਲ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਟੀਮ ਮਜ਼ਬੂਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ।
- ਜੇਕਰ ਮੈਂਬਰ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਰੱਖਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਟੀਮ ਜ਼ਿਆਦਾ ਦੇਰ ਤੱਕ ਮਜ਼ਬੂਤ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।
- ਜੇਕਰ ਟੀਮ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਕਮਜ਼ੋਰੀਆਂ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਲਈ ਸਹਿਯੋਗ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ, ਤਾਂ ਟੀਮ ਮਜ਼ਬੂਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ।
- ਜੇਕਰ ਮੈਂਬਰ ਵਿਵਾਦ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਇਕੋ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਪਾਲਣ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਟੀਮ ਮਜ਼ਬੂਤ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ।

---

<sup>21</sup> ਇਸ ਪਾਠ ਵਿਚ ਜੌਨ ਮੈਕਸਵੈਲ ਦੇ ਹੋਰ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਕਿ “ਕਮਜ਼ੋਰ ਜੋੜ,” “ਖਰਾਬ ਫਲ,” ਅਤੇ “ਬੈਚ” ਹਾਲਾਂਕਿ ਸ਼ਬਦਾਂ ਅਤੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਇਕੋ ਜਿਹੀ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਅਗਵਾਈ ਦੀਆਂ ਕੁਝ ਸ਼ੈਲੀਆਂ ਇਕ ਟੀਮ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ ਨਹੀਂ ਕਰਨਗੀਆਂ। ਜੇਕਰ ਇਕ ਆਗੂ ਸਿਰਫ ਉਸਦੇ ਟੀਚਿਆਂ ਦੇ ਨਾਲ ਮਦਦ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਕੱਲਾ ਵਧੀਆ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਦੂਸਰੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ਾਂ ਲੋੜਵੰਦ ਪ੍ਰਤੀਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਜਾਂ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਖੁਦ ਹੀ ਫੈਸਲੇ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰੇ ਦੀ ਲੋੜ ਨਾ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਉਹ ਇਕ ਟੀਮ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ।

ਰਸੂਲ ਪੌਲੁਸ ਨੇ 1 ਕੁਰਿੰਥੀਆਂ 12 ਵਿਚ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀ ਏਕਤਾ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕਰਨ ਲਈ ਸਰੀਰਕ ਦੇਹ ਦੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟਾਂਤ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਸਵੈ-ਰੁਚੀ ਇਕ ਸਮੱਸਿਆ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਮੈਂਬਰ ਟੀਮ ਦੇ ਟੀਚਿਆਂ ਲਈ ਆਪਣੇ ਹਿੱਤਾਂ ਨੂੰ ਸਮਰਪਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਸਵੈ-ਰੁਚੀ ਗਲਤ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਈਰਖਾ ਅਤੇ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਦੀ ਹੈ। ਸਵੈ-ਰੁਚੀ ਮੈਂਬਰਾਂ ਵਿਚਕਾਰ ਗੈਰ-ਸਿਹਤਮੰਦ ਦੁਸ਼ਮਣੀ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਦੀ ਹੈ।

ਇਕ ਹੋਰ ਸਮੱਸਿਆ ਉਦੋਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਮੈਂਬਰ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਦੀ ਮਦਦ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਇਕੱਲੇ ਆਪਣੇ ਟੀਚੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਆਪਣੀ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਜਗ੍ਹਾ ਭਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਦੂਸਰੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਵਾਂਗ ਬਣਨ ਦੀ ਇੱਛਾ ਰੱਖਣਾ ਵੀ ਸਮੱਸਿਆ ਹੈ।

## ਕਮਜ਼ੋਰ ਜੋੜ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ

ਜੰਜੀਰ ਦੀ ਤਾਕਤ ਇਸਦੇ ਕਮਜ਼ੋਰ ਜੋੜ ਦੀ ਤਾਕਤ ਜਿੰਨੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਉਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਇਕ ਟੀਮ ਦੀ ਤਾਕਤ ਇਸਦੇ ਕਮਜ਼ੋਰ ਸਦੱਸਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸੀਮਿਤ ਹੈ।

ਟੀਮ ਦੇ ਹਰੇਕ ਸਦੱਸ ਦੀ ਇਕ ਭੂਮਿਕਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਦੂਸਰੇ ਸਦੱਸ ਦੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਕ ਸਦੱਸ ਆਪਣੀ ਭੂਮਿਕਾ ਵਿਚ ਅਸਫਲ ਹੋ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਿਚ ਅਸਫਲ ਹੋ ਕੇ ਹੋਰ ਸਦੱਸਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ੀਲਤਾ ਨੂੰ ਘਟਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਤੇਜ਼ੀ ਨਾਲ ਕੰਮ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਸਦੱਸ ਦਾ ਕੋਈ ਮਹੱਤਵ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਸਨੂੰ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਉਡੀਕ ਕਰਨੀ ਪਵੇ ਜੋ ਹੌਲੀ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਕੁਝ ਕੰਮ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਖਾਸ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਅਜਿਹੇ ਮਾਮਲਿਆਂ ਵਿਚ, ਸਭ ਤੋਂ ਕਮਜ਼ੋਰ ਜੋੜ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਲਈ, ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਇਕ ਟਰੱਕ ਨੂੰ ਧੱਕਾ ਲਗਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ ਜੋ ਚਿੱਕੜ ਵਿਚ ਫਸਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ ਤਾਂ ਸਾਰੇ ਮਦਦਗਾਰ ਇਕੱਠੇ ਧੱਕਾ ਲਗਾ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਸਭ ਤੋਂ ਮਜ਼ਬੂਤ ਵਿਅਕਤੀ ਇਕ ਕਮਜ਼ੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਸੀਮਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਅਜਿਹੀ ਹੀ ਸਥਿਤੀ ਖੇਤਾਂ ਵਿਚ ਵਾਢੀ ਕਰਨ ਵਾਲੀ ਹੋਵੇਗੀ। ਹੌਲੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਲੋਕ ਤੇਜ਼ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਰੋਕ ਨਹੀਂ ਸਕਦੇ ਹਨ; ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਸਹਾਇਤਾ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਵਧੇਰੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ।

ਸਬ ਤੋਂ ਕਮਜ਼ੋਰ ਲਿੰਕ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਉਹਨਾਂ ਸਥਿਤੀਆਂ 'ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਵਿਅਕਤੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਨੂੰ ਭਰਦੇ ਹਨ। ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਤੌਰ 'ਤੇ: ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਇੱਕ ਲਗਾਉਣ ਵਾਲੇ ਮਸਾਲਾ ਮਿਲਾਉਣ ਵਾਲੇ ਦੀ ਉਡੀਕ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਕੋਈ ਵੀ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਧੀਮਾ ਹੈ।

ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿਚ, ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਵਿਲੱਖਣ ਅਹੁਦਿਆਂ ਤੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਹਰੇਕ ਇਕ ਅਜਿਹਾ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਦੂਸਰਿਆਂ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਆਪਣਾ ਕੰਮ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਹਰ ਕੋਈ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਵਧੇਰੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਮਦਦ ਕਰਨ ਲਈ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਕੇ ਸਮੱਸਿਆ ਦਾ ਹੱਲ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਦੂਸਰੇ ਉਸ ਲਈ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਇੱਥੇ ਇਕ ਉਦਾਹਰਣ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ “ਬੋਤਲ ਦਾ ਸਿਰ” ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਤਰਲ ਨਾਲ ਭਰੀ ਬੋਤਲ ਨੂੰ ਪਲਟ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਤਰਲ ਤੁਰੰਤ ਬਾਹਰ ਨਹੀਂ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸਦਾ ਵਹਾਅ ਬੋਤਲ ਦੇ ਸਿਰ ਦੇ ਆਕਾਰ ਦੁਆਰਾ ਸੀਮਿਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਦੀਆਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਰੋਲੀ ਹੋ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਉਡੀਕ ਕਰਨੀ ਪੈਂਦੀ ਹੈ।

ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ:

- ਟੀਮ ਦੇ ਦੂਸਰੇ ਮੈਂਬਰ ਵੀ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ
- ਟੀਮ ਦੇ ਦੂਸਰੇ ਮੈਂਬਰ ਕਮਜ਼ੋਰ ਜੋੜ ਨੂੰ ਨਾਰਾਜ਼ ਕਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਦੇ ਹਨ
- ਟੀਮ ਆਗੂ ਵਿਚ ਭਰੋਸਾ ਗੁਆ ਲੈਂਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਸਮੱਸਿਆ ਨੂੰ ਠੀਕ ਕਰਨ ਵਿਚ ਅਸਫਲ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ
- ਟੀਮ ਆਪਣੀਆਂ ਉਮੀਦਾਂ ਘੱਟ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਇਹ ਪੂਰਾ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਟੀਮ ਵਿਚ “ਕਮਜ਼ੋਰ ਜੋੜ” ਹੈ ਉਸ ਨੂੰ ਵੱਖਰੇ ਅਹੁਦੇ ਤੇ ਭੇਜਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਟੀਮ ਨੂੰ ਸੀਮਿਤ ਨਾ ਕਰੇ।

► ਤੁਸੀਂ ਹੋਰ ਕਿਹੜੀਆਂ ਕਿਸਮਾਂ ਦੇ ਕੰਮਾਂ ਬਾਰੇ ਸੋਚ ਸਕਦੇ ਹੋ ਜੋ “ਬੋਤਲ ਦੇ ਸਿਰ” ਨੂੰ ਦਰਸਾ ਸਕਦੇ ਹਨ?

## ਖਰਾਬ ਫਲ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ

ਜਦੋਂ ਖਰਾਬ ਹੋਏ ਫਲ ਦੇ ਟੁਕੜੇ ਨੂੰ ਟੇਕਰੀ ਵਿਚ ਫਲਾਂ ਦੇ ਹੋਰ ਟੁਕੜਿਆਂ ਨਾਲ ਪਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਹੋਰ ਟੁਕੜੇ ਵੀ ਖਰਾਬ ਹੋ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਵਰਤਾਰਾ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਚੰਗਾ ਰਵੱਈਆ ਅਤੇ ਬੁਰਾ ਰਵੱਈਆ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਬੁਰਾ ਰਵੱਈਆ ਸਭ ਤੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।



ਜਦੋਂ ਟੀਮ ਦੇ ਕਿਸੇ ਮੈਂਬਰ ਨੂੰ ਭਰਤੀ ਕਰਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਯੋਗਤਾ ਨਾਲੋਂ ਵਧੇਰੇ ਰਵੱਈਏ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰੋ। ਚੰਗੇ ਰਵੱਈਏ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਸਿਖਿਅਤ ਅਤੇ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਕ ਬੁਰੇ ਰਵੱਈਏ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਇਹ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਬੁਰੇ ਰਵੱਈਏ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਭਰਤੀ ਨਾ ਕਰੋ ਅਤੇ ਇਹ ਨਾ ਸੋਚੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਉਸ ਨੂੰ ਬਦਲ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਟੀਮ ਵਿਚਲੇ ਬੁਰੇ ਰਵੱਈਏ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਹਟਾ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਹ ਨਹੀਂ ਬਦਲਦਾ ਹੈ।

“ਅਸੀਂ ਆਪਣੀਆਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਉਹੀ ਸੋਚ ਨਾਲ ਹੱਲ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ ਜਿਸ ਨੂੰ ਅਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਵੇਲੇ ਵਰਤਿਆ ਸੀ।”

ਐਲਬਰਟ ਆਇਨਸਟਾਇਨ

### ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਪਛਾਣਨਾ

ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਗਵਾਈ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਵਾਲੇ ਤੇ (ਸਿਰਫ ਚੋਟੀ ਦੇ ਆਗੂ ਤੇ ਨਹੀਂ) ਵਾਰ ਵਾਰ ਹਮਲਾ ਕਰ ਕੇ ਆਦਰ ਅਤੇ ਮਹੱਤਵ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਵਾਰ-ਵਾਰ ਹਮਲਾ ਕਰਨ ਲਈ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਅਤੇ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਲਈ ਵਿਨਾਸ਼ਕਾਰੀ ਹਨ। ਆਗੂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪਛਾਣਨਾ ਅਤੇ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਚਾਉਣਾ ਸਿੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਤੁਹਾਡੇ ਕੁਝ ਵਧੀਆ ਮਦਦਗਾਰਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡਣ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਪਰੇਸ਼ਾਨੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਦੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ

- ਉਸ ਕੋਲ ਪਿਛਲੀ ਤਬਾਹੀ ਦਾ ਰਿਕਾਰਡ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।
- ਉਹ ਇਸ ਸਮੇਂ ਨੁਕਸਾਨ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ।
- ਜਦੋਂ ਉਹ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਅਗਿਆਤ ਭਾਈਵਾਲਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।
- ਉਹ ਨਵੇਂ ਆਗੂ ਨਾਲ ਜਲਦੀ ਦੋਸਤੀ ਕਰਦਾ ਪ੍ਰਤੀਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।
- ਉਹ ਤੁਹਾਡੀ ਬਹੁਤ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕਰਦਾ ਹੈ।
- ਉਹ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਗਲਤੀ ਕਰਦਿਆਂ ਫੜਨਾ ਪਸੰਦ ਕਰਦਾ ਹੈ।
- ਉਹ ਕਦੇ ਵੀ ਕਿਸੇ ਇਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਜਾਂ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਰਿਹਾ ਹੈ।
- ਉਹ ਝੂਠ ਬੋਲਦਾ ਹੈ।
- ਉਹ ਹਮਲਾਵਾਰ ਅਤੇ ਦੁਸ਼ਟ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ।
- ਉਹ ਆਪਣੇ ਪੈਸੇ ਨੂੰ ਦਿਖਾਉਣਾ ਪਸੰਦ ਕਰਦਾ ਹੈ।
- ਉਹ ਆਪਣੇ ਲਈ ਅਜਿਹੇ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਮਸੀਹੀ ਨਹੀਂ ਹਨ।
- ਉਹ ਆਪਣੇ ਦੋ ਢੰਗ ਦੁਆਰਾ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।
- ਉਹ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਗੁੱਸੇ ਅਤੇ ਨਿਰਾਸ਼ਾ ਵਿਚ ਭਟਕਾਉਣਾ ਪਸੰਦ ਕਰਦਾ ਹੈ।

- ਉਹ ਆਪਣੇ ਮੁਸ਼ਕਲ ਅਤੀਤ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੇ ਉਸ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਬਣਾਇਆ।
- ਉਹ ਕਿਸੇ ਵੀ ਮਤਭੇਦ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਪੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ।

## ਬੈਚ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ

ਇਕ ਖੇਡ ਟੀਮ ਵਿਚ ਖੇਡ ਖੇਡਣ ਵਾਲੀ ਗਿਣਤੀ ਨਾਲੋਂ ਕਈ ਹੋਰ ਖਿਡਾਰੀ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਕੋਚ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੀਆਂ ਕਾਬਲੀਅਤ ਲਿਆਉਣ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਰਬੋਤਮ ਖਿਡਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਆਰਾਮ ਕਰਨ ਲਈ ਇਕ ਖੇਡ ਦੌਰਾਨ ਹੋਰ ਖਿਡਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਜਗ੍ਹਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਬੈਚ ਵਿਚ ਉਹ ਖਿਡਾਰੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਖੇਡਣ ਲਈ ਉਪਲਬਧ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚੋਂ ਕੁਝ ਨੌਜਵਾਨ ਖਿਡਾਰੀ ਹਨ ਜੋ ਅਜੇ ਵੀ ਵਿਕਸਤ ਹੋ ਰਹੇ ਹਨ।

ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਟੀਮ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਲਈ ਨੌਜਵਾਨ ਆਗੂ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਟੀਮ ਵਿਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਲੋਕ ਆਉਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ।

ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ “ਬੈਚ” ਇਕ ਖੇਡ ਟੀਮ ਦੇ ਬੈਚ ਵਾਂਗ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਅਕਸਰ, ਬੈਚ ਦੇ ਬੈਠੇ ਲੋਕ ਘੱਟ ਤਜਰਬੇਕਾਰ ਅਤੇ ਵਿਕਸਤ ਹੋ ਰਹੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਬੈਚ ਵਿਚ ਅਤਿਰਿਕਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਲੋਕ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।

ਸਿਰਫ ਟੀਮ ਦੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਅਹੁਦਿਆਂ ਨੂੰ ਨਾ ਭਰੋ। ਵਧਾਈ ਗਈ ਟੀਮ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ ਕਰਦੇ ਰਹੋ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰੋ ਜੋ ਸੰਭਾਵਤ ਅਤੇ ਵਚਨਬੱਧ ਦਿਖਦੇ ਹਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮਦਦ ਕਰਨ ਦਿਓ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਵਧੀਆ ਕਰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦਿਓ।

► ਸਥਾਨਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਲਈ ਟੀਮ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਦੇ ਕੁਝ ਤਰੀਕੇ ਕੀ ਹਨ? ਇਕ ਭੂਮਿਕਾ ਅਤੇ ਇਕ ਕਿਸਮ ਦੇ ਵਿਅਕਤੀ ਬਾਰੇ ਦੱਸੋ ਜੋ “ਬੈਚ” ਵਿਚ ਜੋੜਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

## ਟੀਮ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਭਰਤੀ ਕਿਵੇਂ ਕਰੀਏ

ਇਕ ਚੰਗੀ ਟੀਮ ਚੰਗੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਤ ਕਰੇਗੀ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰੋ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਤੁਹਾਡੀ ਟੀਮ ਆਕਰਸ਼ਤ ਕਰੇਗੀ। ਕੌਣ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋ ਰਿਹਾ ਹੈ? ਕੌਣ ਛੱਡ ਰਿਹਾ ਹੈ? ਇਹ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਦਰਸਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਕੀ ਤੁਹਾਡੀ ਟੀਮ ਮਜ਼ਬੂਤ ਹੋ ਰਹੀ ਹੈ ਜਾਂ ਕਮਜ਼ੋਰ।

ਟੀਮ ਮੈਂਬਰ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਕਾਰਨਾਂ ਕਰਕੇ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਦੇ ਹਨ –ਜਿਸ ਵਿਚ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨਾਲ ਨਿੱਜੀ ਸੰਬੰਧ, ਚੰਗੀ ਇੱਛਾ, ਕਾਰਨ ਲਈ ਉਤਸੁਕਤਾ, ਅਤੇ ਕੁਝ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਰਨ ਦੀ ਇੱਛਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਭਰਤੀ ਕਰਨ ਵੇਲੇ ਜੇਸ਼ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰੋ, ਇਹ ਨਾ ਸੋਚੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਬਾਅਦ ਵਿਚ ਜੇਸ਼ ਨੂੰ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਪਹਿਲਾਂ, ਅਸੀਂ “5 ਪੱਧਰ ਵਾਲੇ ਆਗੂ” ਦਾ ਅਧਿਐਨ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਇਹ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿਚ ਸਵਾਰਥੀ ਪ੍ਰੇਰਨਾ ਦੀ ਬਜਾਏ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਸਫਲ

ਹੋਣ ਦੀ ਲਾਲਸਾ ਹੈ। ਆਗੂ ਕੋਲ ਇਹ ਲਾਲਸਾ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਇਸ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਰਾਇ ਪੁੱਛੋ ਜੋ ਟੀਮ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸੁਣੋ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਲਈ ਬੁਲਾਓ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦਿਓ, ਅਤੇ ਫਿਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਦਾ ਵਿਸਥਾਰ ਕਰੋ।

ਹਰੇਕ ਕੰਮ ਲਈ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਪੁੱਛੋ, “ਕੌਣ ਮੇਰੀ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ?” ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਛੋਟੇ ਸਮੂਹ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਰਹੋ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਕਾਬਲੀਅਤਾਂ ਹਨ ਅਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਇਕ ਖਾਸ ਸੰਬੰਧ ਹੈ।

► ਤੁਸੀਂ ਇਕ ਆਗੂ ਅਤੇ ਇਕ ਸੰਭਾਵਤ ਟੀਮ ਮੈਂਬਰ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਹੋਈ ਗੱਲਬਾਤ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕਿਵੇਂ ਕਰੋਗੇ? ਆਗੂ ਆਪਣੀ ਦਿਲਚਸਪੀ ਕਿਵੇਂ ਲੈ ਸਕਦਾ ਹੈ?

### ਟੀਮ ਦੇ ਕੰਮ ਲਈ ਕਦਮ

1. ਇਕ ਟੀਮ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਫ਼ੈਸਲਾ ਕਰੋ –ਇਸ ਨਾਲ ਨਿਵੇਸ਼ ਸ਼ੁਰੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।
2. ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਟੀਮ ਇਕੱਠੀ ਕਰੋ –ਇਹ ਸੰਭਾਵਨਾ ਨੂੰ ਵਧਾਉਂਦਾ ਹੈ।
3. ਟੀਮ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਕੀਮਤ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰੋ –ਇਹ ਵਿਕਾਸ ਨੂੰ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ।
4. ਇਕ ਟੀਮ ਵਜੋਂ ਮਿਲ ਕੇ ਕੰਮ ਕਰੋ –ਇਹ ਇਕ ਸਮਾਜ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ।
5. ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਅਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਨਾਲ ਤਾਕਤ ਦਿਓ –ਇਹ ਆਗੂ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ।
6. ਟੀਮ ਨੂੰ ਸਫਲਤਾ ਦਾ ਸਿਹਰਾ ਦਿਓ –ਇਹ ਮਨੋਬਲ ਨੂੰ ਵਧਾਉਂਦਾ ਹੈ।
7. ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਦੇਖੋ ਕਿ ਨਿਵੇਸ਼ ਦਾ ਭੁਗਤਾਨ ਹੋ ਰਿਹਾ ਹੈ –ਇਹ ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਲਿਆਉਂਦਾ ਹੈ।
8. ਨਵੇਂ ਮੌਕਿਆਂ ਨੂੰ ਪੈਦਾ ਕਰੋ –ਇਹ ਟੀਮ ਦੀਆਂ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵਧਾਉਂਦਾ ਹੈ।
9. ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਫਲ ਹੋਣ ਲਈ ਜੋ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੋ –ਇਸ ਨਾਲ ਵਧੀਆ ਨਤੀਜੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।

## ਬਾਈਬਲ ਤੋਂ ਇਕ ਸਬਕ

ਅਬਸ਼ਾਲੋਮ ਰਾਜਾ ਦਾਊਦ ਦਾ ਪੁੱਤਰ ਸੀ। ਉਹ ਸੁੰਦਰ ਅਤੇ ਦੇਸ਼ ਵਿਚ ਪ੍ਰਸਿੱਧ ਸੀ। ਜਦੋਂ ਲੋਕ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਨਾਲ ਰਾਜਧਾਨੀ ਆਏ, ਤਾਂ ਉਸਨੇ ਕਿਹਾ, “ਵਿੱਚ ਮੈਂ ਨਿਆਈਂ ਹੁੰਦਾ ਤਾਂ ਜੇ ਕੋਈ ਫਰਿਆਦੀ ਮੇਰੇ ਕੋਲ ਆਉਂਦਾ ਤਾਂ ਅਵੱਸ਼ ਮੈਂ ਉਹ ਦਾ ਨਿਆਉਂ ਕਰਦਾ!” ਲੋਕਾਂ ਨੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਜੇਕਰ ਅਬਸ਼ਾਲੋਮ ਰਾਜਾ ਹੁੰਦਾ ਤਾਂ ਸਭ ਕੁਝ ਬਿਹਤਰ ਹੁੰਦਾ (2 ਸਮੂਏਲ 15:3-4)।

ਅਬਸ਼ਾਲੋਮ ਆਪਣੀ ਕਾਬਲੀਅਤ ਦਾ ਇਸਤੇਮਾਲ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਦਾ ਹੱਲ ਕਰਨ ਵਿਚ ਰਾਜੇ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਕੇ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਉਸ ਨੇ ਬੇਵਫ਼ਾਈ ਕੀਤੀ। ਕਿਉਂਕਿ ਰਾਜੇ ਨੇ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਨੂੰ ਜਾਣਨ ਅਤੇ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਇਸ ਲਈ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਬੇਵਫ਼ਾਈ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਮਿਲਿਆ। ਹਰੇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲੋਕਾਂ ਕੋਲ ਆਪਣੀਆਂ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਦਾ ਸੰਚਾਰ ਕਰਨ ਦਾ ਇਕ ਚੰਗਾ ਸਾਧਨ ਹੈ।

ਹਜ਼ਾਰਾਂ ਆਦਮੀ ਅਬਸ਼ਾਲੋਮ ਦੀ ਬਗ਼ਾਵਤ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਏ, ਇਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਦਾਊਦ ਦੇ ਕੁਝ ਨੇੜਲੇ ਦੇਸਤ ਵੀ ਇਸ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਸਨ। ਅਬਸ਼ਾਲੋਮ ਇਥੋਂ ਤੱਕ ਤਿਆਰ ਸੀ ਕਿ ਲੋਕ ਉਸ ਦੀ ਇੱਛਾ ਲਈ ਮਰਨ। ਉਸ ਦੀ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਮੁਨਾਫ਼ਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਬਲਕਿ ਉਸਦਾ ਆਪਣਾ ਰੁਤਬਾ ਸੀ।

## ਟੀਮ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦਾ ਵਿਕਾਸ

ਆਗੂ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹਰੇਮ ਟੀਮ ਦੇ ਹਰੇਕ ਮੈਂਬਰ ਨੂੰ ਕਿਸ ਕਿਸਮ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਅਤੇ ਨਿਗਰਾਨੀ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਜੇਨ ਮੈਕਸਵੈਲ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ:

- ਉਤਸ਼ਾਹੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਨੂੰ ਦਿਸ਼ਾ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ;
- ਨਿਰਾਸ਼ਾਜਨਕ ਸਿੱਖਣ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਸਿਖਲਾਈ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ;
- ਆਤਮ-ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦੀ ਘਾਟ ਕਾਰਨ ਜਿਆਦਾ ਸਾਵਧਾਨੀ ਨਾਲ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਸਹਾਇਤਾ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ;
- ਅਤੇ ਸਵੈ-ਨਿਰਭਰ ਹੋ ਕੇ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ।<sup>22</sup>

ਜਦੋਂ ਕਿਸੇ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਭਰਤੀ ਕਰਦੇ ਹੋ, ਧਿਆਨ ਦਿਓ ਕਿ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਕਿਹੜੀ ਕਿਸਮ ਦੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ। ਮੈਕਸਵੈਲ ਨੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਿਸਮਾਂ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕੀਤਾ ਹੈ:

- ਇਕ ਸਾਹਮਣੇ ਵਾਲਾ ਜਾਂ ਪਰਦੇ ਦੇ ਪਿੱਛੇ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ;

---

<sup>22</sup> John Maxwell, *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team* (New York: HarperCollins Leadership, 2001), 50.

- ਇਕ ਗਿਆਨੀ ਜਾਂ ਮਾਹਰ;
- ਇਕ ਨਿਰਮਾਤਾ ਜਾਂ ਇਕ ਰੱਖਿਅਕ;
- ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਮਿਲ ਕੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਸਿਰਫ਼ ਦਫ਼ਤਰੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ;
- ਇਕ ਆਗੂ ਜਾਂ ਇਕ ਸਮਰਥਕ;
- ਇਕ ਅਭਿਆਸ ਵਾਲਾ ਬਜ਼ੁਰਗ ਜਾਂ ਬਿਨਾਂ ਅਭਿਆਸ ਦਾ ਨੌਜਵਾਨ;
- ਇਕ ਸਿਰਜਣਾਤਮਕ ਚਿੰਤਕ ਜਾਂ ਇਕ ਸੰਖੇਪ ਚਿੰਤਕ;
- ਨਿਰੰਤਰ ਨਿਗਰਾਨੀ ਜਾਂ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਨਿਗਰਾਨੀ;
- ਟੀਮ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਜਾਂ ਇਕੱਲਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ;
- ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਵਾਲਾ ਜਾਂ ਲੰਮੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਵਾਲਾ।<sup>23</sup>

ਆਗੂ ਨੂੰ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਟੀਮ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਾਪਤੀਆਂ ਦਾ ਸਿਹਰਾ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਲੋਕ ਜੋ ਸਫਲਤਾ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧੀਆ ਕਰਨ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਆ ਜਾਵੇਗਾ।

ਬਾਹਰੀ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਟੀਮ ਬਾਰੇ ਦੱਸਦੇ ਹੋਏ, ਆਗੂ ਨੂੰ ਟੀਮ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਟੀਮ ਦੀਆਂ ਅਸਫਲਤਾਵਾਂ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਨਹੀਂ ਠਹਿਰਾਉਣ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਆਗੂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਉੱਤੇ ਦੋਸ਼ ਲੈਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਇਹ ਮੰਨਦਿਆਂ ਕਿ ਉਹ ਇਕ ਵਧੇਰੇ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਆਗੂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਟੀਮ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਉਸ ਪ੍ਰਤੀ ਵਫ਼ਾਦਾਰ ਰਹਿਣਗੇ।

*ਕੁਝ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿਓ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਕਾਰਨ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰਦੇ ਹਨ।*

---

<sup>23</sup> John Maxwell, *Developing the Leader Within You* (Nashville, TN: Thomas Nelson, 2005), 188.

## ਪੰਜ ਸੰਖੇਪ ਬਿਆਨ

1. ਇਕੱਲੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਕਦੇ ਵੀ ਕੁਝ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ।
2. ਇਕ ਟੀਮ ਇਕ ਸਮੂਹ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਇਕ ਵੱਡੇ ਟੀਚੇ, ਸਾਂਝੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ, ਸਹਿਯੋਗ, ਅਤੇ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਅਗਵਾਈ ਦੁਆਰਾ ਇਕਜੁੱਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।
3. ਤੁਹਾਨੂੰ ਦਰਸ਼ਨ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਟੀਮ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
4. ਇਕ ਟੀਮ ਦੇ ਮੈਂਬਰ ਲਈ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਨਾਲੋਂ ਰਵੱਈਆ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ।
5. ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਟੀਮ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

## ਪਾਠ 10 ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ

1. ਇਸ ਪਾਠ ਤੋਂ ਜੀਵਨ ਬਦਲਣ ਵਾਲੇ ਵਿਚਾਰ ਦਾ ਸਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਇਕ ਪੈਰ੍ਹਾ ਲਿਖੋ। ਦੱਸੋ ਕਿ ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਿਉਂ ਹੈ। ਇਹ ਕੀ ਚੰਗਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ? ਇਸ ਨੂੰ ਨਾ ਜਾਣਨ ਨਾਲ ਕੀ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ?
2. ਦੱਸੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਵਿਚ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਇਹ ਪਾਠ ਤੁਹਾਡੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਦਾ ਹੈ? ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਕਿਵੇਂ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋ?
3. ਪਾਠ 10 ਦੇ ਲਈ ਪੰਜ ਸੰਖੇਪ ਬਿਆਨਾਂ ਨੂੰ ਯਾਦ ਕਰੋ। ਅਗਲੀ ਕਲਾਸ ਦੇ ਸੈਸ਼ਨ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵੇਲੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਯਾਦ ਤੋਂ ਲਿਖਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਰਹੋ।

## ਪਾਠ 11

### ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਸੇਵਕਾਈ

#### ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਪਹਿਚਾਣ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼

ਕਲੀਸਿਯਾ ਸਮੇਤ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਆਪਣੇ ਮਕਸਦ ਬਾਰੇ ਸੋਚਣ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿੱਚੋਂ ਕਦੇ ਨਹੀਂ ਲੰਘੀਆਂ ਕਿਉਂਕਿ ਅਜਿਹਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਆਪਣਾ ਉਦੇਸ਼ ਮੰਨਦੇ ਹਨ, ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕੁਝ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਰਹਿਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਟੀਚੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਵਿਚ ਸਫਲਤਾ ਲਈ ਹਨ।

ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਕੰਮ ਨੂੰ ਵਧੀਆ ਢੰਗ ਨਾਲ ਨੇਪਰੇ ਚਾੜਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਇਸ ਬਾਰੇ ਸੋਚਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਕੀ ਹੈ। ਚੀਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਸਹੀ ਕਰਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ, ਪਰ ਪਹਿਲਾਂ ਸਾਨੂੰ ਸਹੀ ਕੰਮ ਕਰਨੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਇਕ ਪਾਦਰੀ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਹੀ ਨਹੀਂ, ਬਲਕਿ ਇਕ ਆਗੂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਇਕ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਹੈ ਜੋ ਹਰ ਸੰਸਥਾ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ, ਚਾਹੇ ਇਹ ਸੇਵਕਾਈ, ਕਾਰੋਬਾਰ, ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਿਸਮ ਦੀ ਸੰਸਥਾ ਹੋਵੇ।

ਇਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਇਹ ਮੰਨ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਚੰਗੀ ਅਰਾਧਨਾ ਸੇਵਾ, ਆਪਣੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਸੰਭਾਲ ਅਤੇ ਸਮਾਜ ਦਾ ਪ੍ਰਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਮੌਜੂਦ ਹਨ। ਪਰ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਕਲੀਸਿਯਾਵਾਂ ਕਦੇ ਵੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਜਾਣ-ਬੁੱਝ ਕੇ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਨਹੀਂ ਬਣਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ।

ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿੱਚੋਂ ਲੰਘਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਵਿਚ ਬਹੁਤ ਸਵੈ-ਪੜਤਾਲ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

- ਸਾਡੇ ਲਈ ਸਭ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕੀ ਹੈ?
- ਇਹ ਸੰਸਥਾ ਕਿਉਂ ਮੌਜੂਦ ਹੈ?
- ਸਾਡੇ ਲਈ ਸਫਲ ਹੋਣਾ ਕੀ ਮਤਲਬ ਰੱਖਦਾ ਹੈ?
- ਕੁਝ ਖਾਸ ਸਫਲਤਾਵਾਂ ਕਿਹੜੀਆਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਸੀਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾ ਸਕਦੇ ਹਾਂ?
- ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ ਤੇ ਪਹੁੰਚਣ ਲਈ ਅਸੀਂ ਹੁਣ ਕੀ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਾਂ?

ਇਹ ਸਵਾਲ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਦੇ ਪਹਿਲੇ ਪੰਜ ਪੜਾਵਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਇਹ ਪੜਾਅ ਹਨ:

1. ਮੁੱਲ,
2. ਉਦੇਸ਼,
3. ਦਰਸ਼ਨ,
4. ਟੀਚੇ,
5. ਰਣਨੀਤੀ,
6. ਕੰਮ,
7. ਪ੍ਰਾਪਤੀ।

ਇਹ ਪੜਾਅ ਬਿਲਕੁਲ ਵੱਖਰੇ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਲਈ, ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਸ਼ਾਇਦ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਰਣਨੀਤੀ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾ ਰਹੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੀ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਇਹ ਇਸ ਦੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਕਰ ਰਹੀ ਹੈ। ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਇਸ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪੜਾਅ ਤੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਅਤੇ ਵਿਭਾਗਾਂ ਤੇ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਕ੍ਰਮ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਹਰੇਕ ਪੜਾਅ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਅੱਗੇ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਵੀ ਪੜਾਅ ਤੇ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਹੇਠਲੇ ਪੜਾਵਾਂ ਵਿਚ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਲਿਆਉਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਲਈ, ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਸੰਸਥਾ ਆਪਣੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਬਾਰੇ ਆਪਣੀ ਸਮਝ ਬਦਲਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਇਸਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਨੂੰ ਬਦਲ ਦੇਵੇਗੀ।

ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਸਿਰਫ ਇਕ ਵਾਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਮਝਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਨਹੀਂ ਬਦਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਬਾਕੀ ਸਭ ਬਦਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਚਾਹੇ ਟੀਚੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੋਣ ਜਾਂ ਨਾ ਹੋਣ, ਨਵੇਂ ਟੀਚੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹਨ। ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਜਾਂ ਅਸਫਲਤਾ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਆਪਣੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਵੱਲ ਧਿਆਨ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਆਪਣੇ ਦਰਸ਼ਨਾਂ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਨਵੇਂ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਨਵੀਂ ਰਣਨੀਤੀ ਦੀ ਯੋਜਨਾਬੰਦੀ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।



► ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਆਪਣੇ ਉਦੇਸ਼ ਬਾਰੇ ਕਿਉਂ ਨਹੀਂ ਦੱਸਦੀਆਂ ਹਨ?

### ਪੜਾਅ 1: ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਕਰਨਾ

ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਲਈ ਇਕ ਸ਼ਬਦ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਸੀਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਸਮਝਦੇ ਹਾਂ। ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਲੋਕਾਂ ਕੋਲ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ; ਸਮੂਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਗਠਨ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਦੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਲਈ ਮੌਜੂਦ ਹੈ।

“ਸਾਧਨਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨਾ ਨਾਲ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਵਿਚ ਸਾਡਾ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਘੱਟ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਵਿਚ ਸਾਡੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਨੂੰ ਉਸ ਸਾਧਨ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿਚ ਰੁਕਾਵਟ ਨਹੀਂ ਬਣਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜਿਸ ਨੂੰ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੇ ਆਪਣੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸਾਨੂੰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ।”

-ਜੇ ਹਡਸਨ ਟੇਲਰ

ਇਕ ਮਸੀਹੀ ਦੇ ਲਈ, ਭਾਵੇਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਵਿਚ ਜਾਂ ਸੇਵਕਾਈ ਵਿਚ, ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੂੰ ਖੁਸ਼ ਕਰਨਾ ਹੀ ਸਭ ਤੋਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਦੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਜੋ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੂੰ ਖੁਸ਼ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਹਨ (ਅਤੇ ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ ਇੰਨਾਂ ਦੀ ਹੋਰ ਕੋਈ ਵੀ ਕਿਸਮ ਨਹੀਂ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ), ਉਹ ਬਾਈਬਲ ਦੀ ਸੱਚਾਈ, ਕਲੀਸਿਯਾ, ਅਤੇ ਖੁਸ਼ਖਬਰੀ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰਤਾ ਨਾਲ ਲਵੇਗੀ।

ਇਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਜੋ ਮਸੀਹੀ ਹੋਣ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ ਉਹ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਕੁਝ ਚੰਗੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਮਨੁੱਖ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਮੌਜੂਦ ਹਨ। ਇਕ ਵਪਾਰ ਵਾਲੀ ਸੰਸਥਾ ਇਸ ਦੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੂਚੀਬੱਧ ਕਰਦੀ ਹੈ: ਸਾਰੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਵਿਚ ਇਮਾਨਦਾਰੀ, ਗੁਣਵੱਤਾ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ, ਸੰਬੰਧ ਅਤੇ ਸਿੱਖਣਾ।

ਕਿਸੇ ਵੀ ਕਾਰੋਬਾਰ ਲਈ, ਇਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਦਰ ਕੀਮਤ ਮੁਨਾਫਾ ਕਮਾਉਣਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਕਾਰੋਬਾਰ ਬਿਨਾਂ ਮੁਨਾਫੇ ਦੇ ਆਪਣੇ ਉਦੇਸ਼ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਕ ਕਾਰੋਬਾਰ ਲਈ ਵੀ, ਮੁਨਾਫਾ ਸਭ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਦਰ ਕੀਮਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਇਕ ਹੋਰ ਵੱਡੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਨੇ ਇਹ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਸੂਚੀਬੱਧ ਕੀਤੀਆਂ ਹਨ: ਸੁਰੱਖਿਆ, ਸੇਵਾ, ਮਨੋਰੰਜਨ ਅਤੇ ਸਫਲਤਾ। ਸਫਲਤਾ ਦਾ ਅਰਥ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦਾ ਮੁਨਾਫਾ ਹੋਵੇਗਾ, ਪਰ ਇਹ ਦੂਸਰੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਸੀ। ਦੂਸਰੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਮੁਨਾਫੇ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਨੂੰ ਵਧਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਲੋਕ ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੇ ਗ੍ਰਾਹਕ ਨਹੀਂ ਬਣਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੋਣਾ ਸੰਭਵ ਹੈ ਜੋ ਚੰਗੀਆਂ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਅਸੀਮਿਤ ਸ਼ਕਤੀ ਜਾਂ ਕੁਝ ਹੋਰ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਨਫ਼ਰਤ। ਅਜਿਹੀ ਸੰਸਥਾ ਸ਼ਾਇਦ ਹੀ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਵਿਨਾਸ਼ਕਾਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦੱਸਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਹ ਟੀਚਿਆਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਹੀ ਕਾਫ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਉੱਥੇ ਪਹੁੰਚਣ ਦੀ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੋਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਲਈ, ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਖੇਡ ਜਿੱਤਣ ਬਾਰੇ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਹ ਧੋਖਾ ਕਰਕੇ ਜਿੱਤ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜਿਹੜਾ ਵਿਅਕਤੀ ਅਸਲ ਜਿੱਤ ਦਾ ਅਨੰਦ ਲੈਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਉਹ ਧੋਖਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਅਸਲ ਜਿੱਤ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਧੋਖਾ ਦੇਵੇਗਾ।

► ਇਕ ਟੀਚੇ ਬਾਰੇ ਸੋਚੋ ਜੋ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਹੈ। ਇਸ ਬਾਰੇ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਹੋਣਾ ਕਿਉਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ ਜਿਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਗਏ ਹੋ?

ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾ ਦੇ ਕ੍ਰਮ ਵਿਚ ਸੂਚੀਬੱਧ ਹਨ। ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਲਈ, ਇਕ ਕਾਰੋਬਾਰ ਨੇ ਇਮਾਨਦਾਰੀ ਨੂੰ ਸਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੂਚੀਬੱਧ ਕੀਤਾ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਇਕ ਹੋਰ ਕਦਰ ਕੀਮਤ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕਦੇ ਵੀ ਇਮਾਨਦਾਰੀ ਨੂੰ ਕੁਰਬਾਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਹੋਰ ਕਾਰੋਬਾਰ ਨੇ ਸੇਵਾ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੁਰੱਖਿਆ ਨੂੰ ਰੱਖਿਆ, ਕਿਉਂਕਿ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਸੁਰੱਖਿਆ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸਹੂਲਤਾਂ ਨਾਲੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ।

ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦਾ ਕ੍ਰਮ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਲਈ: ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਕਾਰੋਬਾਰ ਦੀ ਕਦਰ ਕੀਮਤ ਲਾਭ ਹੈ ਅਤੇ ਕਦਰ ਕੀਮਤ ਇਮਾਨਦਾਰੀ ਵੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਕੀ ਕਰੇਗਾ ਜਦੋਂ ਬੇਈਮਾਨੀ ਨਾਲ ਲਾਭ ਕਮਾਉਣ ਦਾ ਮੌਕਾ ਮਿਲਦਾ ਹੈ? ਜਦੋਂ ਇਮਾਨਦਾਰੀ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਦੇ ਲਈ ਲਾਭ ਦਾ ਬਲੀਦਾਨ ਕਰਨਾ ਪਵੇਗਾ ਤਾਂ ਉਹ ਕੀ ਕਰੇਗਾ? ਜੇਕਰ ਇਮਾਨਦਾਰੀ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦੀ ਸੂਚੀ ਵਿਚ ਲਾਭ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਜਾਣਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਉਸ ਢੰਗ ਨਾਲ ਬਣਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਇਹ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਵਿਵਾਦਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦੀ ਹੈ। ਇਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀ ਸਰਵਉੱਚ ਕਦਰ ਕੀਮਤ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦਾ ਸਤਿਕਾਰ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਜੇਕਰ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦਾ ਸਤਿਕਾਰ ਨਾ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕੋਈ ਵੀ ਟੀਚਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ ਤੇ ਸਵੈ-ਜਾਂਚ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਨੂੰ ਲੱਭਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਹੀ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦਾ ਪਾਲਣ ਕਰ ਰਹੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਖੋਜਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਸਾਧਾਰਨ ਤੌਰ ਤੇ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦਾ ਇਕਰਾਰ ਮਾਤਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਕੁਝ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦਾ ਦਾਅਵਾ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਹ ਸੱਚਮੁੱਚ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ, ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀ ਅਤੇ ਗ੍ਰਾਹਕ ਜਾਣਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦੇ ਬਿਆਨ ਦਾ ਕੋਈ ਵੀ ਅਰਥ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਮੁੱਢਲੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦੀ ਸੂਚੀ ਥੋੜੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਇਸ ਨੂੰ ਸਾਫ਼ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਲਿਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕਿ ਹਰ ਕੋਈ ਇਸ ਨੂੰ ਜਾਣ ਸਕੇ, ਅਤੇ ਹਰੇਕ ਸਥਿਤੀ ਵਿਚ ਲਾਗੂ ਹੋ ਸਕੇ। ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦੀ ਸੂਚੀ ਇਕ ਛੋਟੀ ਜਿਹੀ ਸੂਚੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ (ਸ਼ਾਇਦ 4-5), ਕਿਉਂਕਿ ਲੋਕ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਤੇ ਧਿਆਨ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਲਈ ਨਹੀਂ ਚੁਣਿਆ ਗਿਆ ਕਿ ਉਹ ਚੰਗੇ ਨਤੀਜੇ ਤਿਆਰ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਕਾਰਨ ਚੁਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਚੰਗੇ ਨਤੀਜੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਿਆ ਜਾਵੇਗਾ। ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਲਈ ਨਹੀਂ ਚੁਣਿਆ ਗਿਆ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਬਹੁਤ ਵਧੀਆ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ, ਪਰ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਅਸਲ ਵਿਚ ਸਭ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹਨ।

ਕਈ ਵਾਰ ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਸ਼ੁਰੂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਉਤਪਾਦ ਜਾਂ ਵਿਚਾਰ ਨਾਲ ਸਫਲ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਲੋਕ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਸੰਸਥਾ ਉਸ ਉਤਪਾਦ ਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਉਸ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਮੰਨਣ ਲਈ ਹੀ ਮੌਜੂਦ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਹ ਉਤਪਾਦ ਜਾਂ ਵਿਚਾਰ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਸੰਸਥਾ ਦੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਲਈ ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਸਥਾਪਤ ਕਰੇ, ਫਿਰ ਜੇ ਵੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਉਹ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਰਹੇ।

ਇਕ ਮਿਸ਼ਨ ਸੰਸਥਾ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਕਲੀਸਿਯਾਵਾਂ ਦੀ ਮਾਸਿਕ ਵਿੱਤੀ ਨਾਲ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰ ਰਹੀ ਸੀ। ਬਜਟ ਦਾ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਹਿੱਸਾ ਰੋਜ਼ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਲਈ ਖਰਚ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਆਗੂ ਇਹ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਨ ਲੱਗੇ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਭ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਦਰ ਕੀਮਤ ਸਥਾਨਕ-ਅਗਵਾਈ ਵਾਲੀ, ਸਥਾਨਕ ਤੌਰ ਤੇ ਸਮਰਥਕ ਕਲੀਸਿਯਾਵਾਂ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਸੀ। ਕਲੀਸਿਯਾਵਾਂ ਨੂੰ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਤੇ ਸਮਰਥਨ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਟੀਚੇ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਵਿਚ ਰੁਕਾਵਟ ਪਾਈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਆਪਣੀ ਰਣਨੀਤੀ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਕਦਰ ਕੀਮਤ ਨਾਲ ਫਿੱਟ ਕਰਨ ਲਈ ਬਦਲਣਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਹਿਸਾਸ ਹੋਇਆ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀ ਇਕ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨਾ ਸੀ ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਭਰ ਰਹਿਣ ਦੀ ਬਜਾਏ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮਜ਼ਬੂਤ ਬਣਾਇਆ ਜਾਵੇ।

“ਸਥਿਰਤਾ ਦਾ ਇਕੋ ਇਕ ਭਰੋਸੇਮੰਦ ਸਰੋਤ [ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦਾ] ਇਕ ਮਜ਼ਬੂਤ ਅੰਦੂਰਨੀ ਤੱਤ ਅਤੇ ਉਸ ਤੱਤ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਹਰ ਚੀਜ਼ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਅਤੇ ਭਾਲਣ ਦੀ ਇੱਛਾ ਹੈ।”<sup>24</sup> ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ ਤੇ ਉਹ ਸਭ ਕੁਝ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਹ ਪ੍ਰਮਾਣਿਕਤਾ ਅਤੇ ਇਕਸਾਰਤਾ ਨਾਲ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ।

---

<sup>24</sup> Jim Collins and Jerry Porras, *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies* (New York: HarperBusiness, 2004), XX.

ਸੰਸਥਾ ਦੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਇਕੱਲੇ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਹੀਂ ਰੱਖੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਲੋਕ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਤੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ। ਜੇਕਰ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਪ੍ਰਭਾਵ ਵਾਲੇ ਲੋਕ ਸੱਚਮੁੱਚ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਸੰਸਥਾ ਮਜ਼ਬੂਤ ਨਹੀਂ ਹੋ

“ਸਫਲਤਾ ਸਥਿਰ ਆਦਮੀ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਆ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਢੰਗ ਬਦਲਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਆਦਮੀ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਬਦਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।”

-ਜੇਮਸ ਕੈਸ ਪੇਨੇ

ਸਕਦੀ ਹੈ। ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਲਗਾਤਾਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜੇ ਇਸ ਦੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਨੂੰ ਰੱਖਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਲੋਕ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦੇ ਹਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਗਵਾਈ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਰਹਿਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਵਾਤਾਵਰਣ ਨੂੰ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਨੂੰ ਇੰਨਾ ਜ਼ੋਰ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੁਝ ਲੋਕ ਛੱਡਣਾ ਚੁਣਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਕੁਝ ਆਕਰਸ਼ਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।

ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਮਜ਼ਬੂਤ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਦਾ ਇਹ ਮਤਲਬ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਵਿਚ ਕੋਈ ਨਰਮੀ ਜਾਂ ਅੰਤਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਲੋਕਾਂ ਵਿਚ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਲਗਭਗ ਹਰ ਚੀਜ਼ ਵਿਚ ਅੰਤਰ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਮਜ਼ਬੂਤ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਦਾ ਅਰਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਹਰੇਕ ਕੰਮ ਵਿਚ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਹ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਉਦੋਂ ਹੀ ਅਸਲੀ ਬਣਦੀਆਂ ਹਨ ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਤ ਕਰਦੇ ਹੋ ਜਿਵੇਂ ਤੁਸੀਂ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹੋ ਅਤੇ ਜਿਵੇਂ ਤੁਸੀਂ ਦੂਸਰਿਆਂ ਤੋਂ ਵਿਵਹਾਰ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦੇ ਹੋ। ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਕੁਝ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੀਆਂ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦੇ ਉਲਟ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੋ, ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਦਾਅਵਾ ਕੀਤੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਆਪਣੀਆਂ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਕੁਝ ਹੋਰ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ।

### **ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਬਣੇ ਰਹਿਣ ਦੇ ਲਈ ਬਣਾਇਆ ਹੋਇਆ**

ਕੋਲਿਨਸ ਅਤੇ ਪੋਰਸ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੰਪਨੀਆਂ ਦਾ ਅਧਿਐਨ ਕੀਤਾ ਜੋ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਸ਼ਾਨਦਾਰ ਰਹੀਆਂ ਜਦੋਂ ਕਿ ਬਾਕੀ ਕੰਪਨੀਆਂ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈਆਂ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਬਿਹਤਰ ਕੰਪਨੀਆਂ ਨੂੰ “ਦਰਸ਼ਨ ਵਾਲੀਆਂ ਕੰਪਨੀਆਂ” ਕਿਹਾ।<sup>25</sup>

ਦਰਸ਼ਨ ਵਾਲੀਆਂ ਕੰਪਨੀਆਂ ਖਤਮ ਹੋਣ ਵਾਲੀਆਂ ਕੰਪਨੀਆਂ ਨਾਲੋਂ ਵਧੀਆ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਸਿਖਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਉਹ ਅਜਿਹੇ ਸਭਿਆਚਾਰ ਨੂੰ ਪੈਦਾ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਐਨਾ ਮਜ਼ਬੂਤ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਧਾਰਮਿਕ ਜਾਪਦੇ ਹਨ।

<sup>25</sup> Ibid, 71.

ਦਰਸ਼ਨ ਵਾਲੀਆਂ ਕੰਪਨੀਆਂ ਵਧੇਰੇ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦਾ ਪਾਲਣ ਪੇਸ਼ਣ ਅਤੇ ਉਸ ਅਧਾਰ ਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦੇ ਕਿਵੇਂ ਅਨੁਕੂਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਦਰਸ਼ਨ ਵਾਲੀਆਂ ਕੰਪਨੀਆਂ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਹੋ ਰਹੀਆਂ ਕੰਪਨੀਆਂ ਦੀ ਬਜਾਏ ਮੁੱਖ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਵਧੇਰੇ ਇਕਸਾਰ ਹੋਣ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਦੀਆਂ ਹਨ।

ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਮੁੱਢਲੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਦੇ ਉਪਾਅ ਲੱਭਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ, ਇਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਦੀ ਸਿੱਖਿਆ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਪੁਸ਼ਟੀ ਅਤੇ ਸੁਧਾਰ ਲਈ ਅਭਿਆਸਾਂ ਦਾ ਪਾਲਣ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸਾਰੀਆਂ ਕਿਰਿਆਵਾਂ ਅਤੇ ਨੀਤੀਆਂ ਨੂੰ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦਾ ਸੰਕੇਤ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

## **ਪੜਾਅ 2: ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ**

ਕੰਪਨੀ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਮੁੱਖ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੈ। ਇਸਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਹੋਰ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਤੋਂ ਵਿਲੱਖਣ ਹੋਣੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹਨ।

ਉਦੇਸ਼ ਮਾਰਗ ਦਰਸ਼ਨ ਕਰਦਾ ਅਤੇ ਉੱਤਮਤਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਦਾ ਇਸ ਅਧਾਰ ਤੇ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਆਪਣੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਕਿੰਨੀ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪੂਰਾ ਕਰ ਰਹੀ ਹੈ।

ਉਦੇਸ਼ ਵੀ ਬਦਲਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਹ ਟੀਚੇ ਵਾਂਗ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਫਿਰ ਬਦਲੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਕਈ ਵਾਰ ਆਪਣੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨੂੰ ਬਦਲ ਦੇਵੇਗੀ। ਇਸ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਅਸਲ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ ਲਈ ਲੋੜਾਂ ਦੇ ਬਦਲਣ ਨੂੰ ਅਪਣਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਬਿਜਲੀ ਉਪਲਬਧ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਘਰਾਂ ਵਿਚ ਕੋਈ ਫਰਿਜ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਕੰਪਨੀਆਂ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਘਰਾਂ ਵਿਚ ਦੁੱਧ ਪਹੁੰਚਾਉਂਦੀਆਂ ਸਨ। ਹੁਣ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਸ਼ਹਿਰਾਂ ਵਿਚ, ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਘਰਾਂ ਵਿਚ ਫਰਿਜ਼ ਹਨ ਅਤੇ ਦੁੱਧ ਨੂੰ ਕਈ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਰੱਖ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਇਕ ਕੰਪਨੀ ਸਿਰਫ ਦੁੱਧ ਪਹੁੰਚਾਉਣ ਲਈ ਮੌਜੂਦ ਸੀ, ਤਾਂ ਹੁਣ ਇਸ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਰਹੇਗੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜੇਕਰ ਇਸਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਉਤਪਾਦਾਂ ਨੂੰ ਸੁਵਿਧਾਜਨਕ ਢੰਗ ਨਾਲ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨਾ ਸੀ ਤਾਂ ਇਹ ਸ਼ਾਇਦ ਕੋਈ ਹੋਰ ਰਸਤਾ ਲੱਭ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਅਜਿਹਾ ਕੇਂਦਰ ਮੁਹੱਈਆ ਕਰੇਗੀ ਜਿੱਥੇ ਦੁੱਧ ਅਤੇ ਹੋਰ ਡੇਅਰੀ ਉਤਪਾਦ ਵੇਚੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਦੁੱਧ ਦੀ ਬਜਾਏ ਘਰਾਂ ਨੂੰ ਪਹੁੰਚਾਉਣ ਲਈ ਕੋਈ ਹੋਰ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਉਤਪਾਦ ਲੱਭੇ।

ਇਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀ ਇਮਾਰਤ ਅਜਿਹੇ ਇਲਾਕੇ ਵਿਚ ਸੀ ਜੋ ਬਦਲ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਕਈ ਨਸਲੀ ਸਮੂਹਾਂ ਦੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਗਰੀਬ ਲੋਕ ਇਸ ਇਲਾਕੇ ਵਿਚ ਆ ਰਹੇ ਸਨ। ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੇ ਲੋਕ ਨਹੀਂ ਜਾਣਦੇ ਸਨ ਕਿ ਇਕ ਇਲਾਕੇ ਦੀ ਨਵੀਂ ਆਬਾਦੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਚਾਰ ਕਿਵੇਂ

ਕਰਨਾ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦਾ ਕੋਈ ਉਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਸਪਾਸ ਦੇ ਲਈ ਕੋਈ ਦਰਸ਼ਨ ਦਿੰਦਾ, ਲੋਕਾਂ ਨੇ ਇਮਾਰਤ ਨੂੰ ਵੇਚਿਆ ਅਤੇ ਕਲੀਸਿਯਾ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਜਗ੍ਹਾ ਤੇ ਭੇਜ ਦਿੱਤਾ।

### ਪੜਾਅ 3: ਦਰਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨਾ

ਦਰਸ਼ਨ ਇੱਕ ਵੇਰਵਾ ਹੈ ਕਿ ਚੀਜ਼ਾਂ ਕਿਵੇਂ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ। ਦਰਸ਼ਨ ਇਸ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਹੈ: “ਜੇਕਰ ਅਸੀਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਫਲ ਹੋ ਗਏ ਤਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਕੀ ਹੋਣਗੀਆਂ?”

ਦਰਸ਼ਨ ਇੱਕ ਹਕੀਕਤ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਉਦੋਂ ਹੋਵੇਗੀ ਜੇਕਰ ਇੱਕ ਸੰਸਥਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਫਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਆਗੂ ਨੂੰ ਇਹ ਤਸਵੀਰ ਆਪਣੇ ਦਿਮਾਗ ਵਿਚ ਰੱਖਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਕਈ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨਾਲ ਸੰਚਾਰਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਆਗੂ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸੰਚਾਰ ਅਤੇ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਆਗੂ ਦੇ ਜਨੂੰਨ ਅਤੇ ਦਰਸ਼ਨ ਪ੍ਰਤੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਬਾਰੇ ਕੋਈ ਸ਼ੱਕ ਨਾ ਹੋਵੇ।

ਲੋਕ ਹਕੀਕਤ ਦੀ ਮੁੱਢਲੀ ਸਮਝ ਤੋਂ ਕੰਮ ਲੈਂਦੇ ਹਨ ਜੋ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਮੁੱਦਿਆਂ ਨੂੰ ਦੇਖਣ ਦੇ ਢੰਗ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝ ਹੈ ਕਿ ਚੀਜ਼ਾਂ ਕਿਵੇਂ ਹਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਮਝਦਾਰੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਸਵਾਲਾਂ ਦੇ ਢੰਗ ਨੂੰ ਨਿਯੰਤਰਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜੋ ਉੱਠਦੇ ਹਨ।

ਐਲਬਰਟ ਮੋਹਲਰ ਨੇ ਕਿਹਾ, “ਆਗੂ ਨੂੰ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਸੋਚਣ ਦੇ ਢੰਗ ਨੂੰ ਰੂਪ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੀ ਸੱਚ ਹੈ, ਕੀ ਸਹੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਕੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ...ਇਨ੍ਹਾਂ ਸਵਾਲਾਂ ਤੇ ਸਥਾਈ ਤਬਦੀਲੀ ਅਤੇ ਸਾਂਝੇ ਤਾਲਮੇਲ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਹੀ ਆਗੂ ਦਾ ਟੀਚਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।”<sup>26</sup> ਆਗੂ ਨੂੰ ਨਿਰੰਤਰ ਦੱਸਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਚੀਜ਼ਾਂ ਕਿਵੇਂ ਹਨ ਅਤੇ ਕਿਵੇਂ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ।

ਵਿਸ਼ਵਾਸੀਆਂ ਦੇ ਇੱਕ ਸਮੂਹ ਨੇ ਇੱਕ ਵੱਡੇ ਸ਼ਹਿਰ ਦੇ ਇੱਕ ਗਰੀਬ ਇਲਾਕੇ ਵਿਚ ਇੱਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਕੀਤੀ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਖੁਸ਼ਖਬਰੀ, ਸਥਾਨਕ ਕਲੀਸਿਯਾ, ਅਤੇ ਪਰਿਵਾਰ ਹਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਗਰੀਬ ਇਲਾਕੇ ਵਿਚ ਕਲੀਸਿਯਾ ਨਾਲ ਮਿਲ ਕੇ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਦਾ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਦਰਸ਼ਨ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਭੂਗੋਲਿਕ ਇਲਾਕੇ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬਦਲਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲੋਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿਚ ਇਸ ਉਦੋਂ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਜੀਉਣਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਜਿਵੇਂ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਟੀਚੇ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੇ ਜੀਵਨ ਨੂੰ ਸਮਾਜ ਨਾਲ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਢੰਗਾਂ ਨਾਲ ਦੱਸਣਾ ਹੈ।

---

<sup>26</sup> Albert Mohler, *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012), 47.

#### ਪੜਾਅ 4: ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ

ਟੀਚੇ ਦਰਸ਼ਨ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਖਾਸ ਕਦਮ ਹਨ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮਾਪਣਯੋਗ ਅਤੇ ਦੇਖਣ ਵਿਚ ਆਸਾਨ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਟੀਚੇ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਗ੍ਰਾਹਕਾਂ, ਟੀਮ, ਸਮਾਜ ਅਤੇ ਸੰਸਾਰ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਸਾਰੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਜ਼ਾਹਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਕੀ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਬਲੈਂਕਹਾਰਡ ਨੇ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਅਤੇ ਟੀਚਿਆਂ ਵਿਚਕਾਰ ਸੰਬੰਧਾਂ ਦਾ ਵਰਣਨ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੀਤਾ: “ਟੀਚੇ ਭਵਿੱਖ ਲਈ ਹਨ। ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਵਰਤਮਾਨ ਲਈ ਹਨ। ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਨੂੰ ਜੀਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਟੀਚੇ ਬਦਲਦੇ ਹਨ। ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਚੱਟਾਨ ਹਨ ਜਿਸ ਤੇ ਤੁਸੀਂ ਭਰੋਸੇ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਟੀਚੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਚਲਦੇ ਰਹਿਣ ਦਿੰਦੇ ਹਨ। ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਮਿਹਨਤ ਨੂੰ ਬਰਕਰਾਰ ਰੱਖਦੀਆਂ ਹਨ।”<sup>27</sup>

ਟੀਚੇ ਸਥਾਈ ਨਹੀਂ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਹਲਾਤਾਂ ਦੇ ਬਦਲਣ ਨਾਲ ਬਦਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਨਹੀਂ ਬਦਲਦੀਆਂ ਹਨ, ਪਰ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਬਦਲਦੇ ਹਲਾਤਾਂ ਵਿਚ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰ ਸਕਣ।

ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਜ ਦੀ ਇਕ ਕੰਪਨੀ ਨੇ ਘੋੜੇ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਉਤਪਾਦ ਬਣਾਏ। ਜਦੋਂ ਵਾਹਨ ਆਮ ਹੋ ਗਏ, ਤਾਂ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਲੋਕਾਂ ਨੇ ਘੋੜੇ ਚਲਾਉਣ ਲਈ ਉਤਪਾਦ ਖਰੀਦੇ। ਕਿਉਂਕਿ ਕੰਪਨੀ ਦਾ ਕੋਈ ਉਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜੋ ਨਵੇਂ ਉਤਪਾਦਾਂ ਦੇ ਟੀਚਿਆਂ ਵਿਚ ਪ੍ਰਗਟ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕੇ, ਤਾਂ ਕੰਪਨੀ ਦੀ ਹੋਂਦ ਖਤਮ ਹੋ ਗਈ।

ਕੈਨ ਬਲੈਂਚਰਡ ਨੇ ਲਿਖਿਆ, “ਇਕ ਸ਼ਾਨਦਾਰ, ਉਤਸ਼ਾਹੀ, ਲਚਕਦਾਰ, ਅਤੇ ਇਕ ਸਮੇਂ ਸਿਰ ਦੀ ਟੀਮ ਦੀ ਕੁੰਜੀ ਇਹ ਨਿਸ਼ਚਤ ਕਰਨਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਹਾਡੇ ਲੋਕ ਟੀਚੇ ਨਾਲ ਚੱਲਣ ਦੀ ਬਜਾਏ ਕਦਰਾਂ-ਕੀਮਤਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਚੱਲਣ।”<sup>28</sup>

ਇਕ ਚੰਗੀ ਟੀਮ ਇਕ ਵੱਡੇ ਟੀਚੇ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਟੀਚਾ ਇੰਨਾ ਉੱਚਾ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਕਿ ਟੀਮ ਇਹ ਨਾ ਸੋਚੇ ਕਿ ਇਹ ਸੰਭਵ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਫਿਰ ਇਹ ਅਸਲ ਵਿਚ ਇਕ ਟੀਚਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਨੂੰ ਇੰਨਾ ਉੱਚਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਇਕ ਵੱਡੀ ਸਫਲਤਾ ਹੋਵੇਗੀ ਜਿਸ ਲਈ ਬਹੁਤ ਮਿਹਨਤ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਉਹ ਲੋਕ ਜੋ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਹਨ ਸੋਚ ਸਕਦੇ ਹਨ ਕਿ ਟੀਚਾ ਅਸੰਭਵ ਹੈ, ਪਰ ਟੀਚਾ ਅਜਿਹਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਇਕ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਟੀਮ ਸੰਭਵ ਸਮਝੇ।

<sup>27</sup> Ken Blanchard, *The Heart of a Leader: Insights on the Art of Influence* (Colorado Springs: David C Cook, 2007), 145.

<sup>28</sup> Ibid, 117

ਟੀਚਿਆਂ ਦੀ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਨੂੰ ਮਨਾਇਆ ਜਾਣਾ ਅਤੇ ਯਾਦ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਦਰਸ਼ਨ ਦੇ ਰਾਹ ਤੇ ਇਕ ਨਿਸ਼ਾਨ ਵਜੋਂ ਦਿਖਾਈ ਦੇਣ।

► ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਸਮੂਹ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਦਰਸ਼ਨ ਦੇ ਬਿਨਾਂ ਮਿਹਨਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ?

### ਪੜਾਅ 5: ਯੋਜਨਾਬੰਦੀ ਦੀ ਰਣਨੀਤੀ

ਰਣਨੀਤੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਉਣਾ ਹੈ ਜੋ ਟੀਚੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੇਗੀ। ਰਣਨੀਤੀ ਨੂੰ ਹਲਾਤਾਂ ਦੇ ਯਥਾਰਥਵਾਦੀ ਨਜ਼ਰੀਏ; ਸਰੋਤ ਅਤੇ ਉਪਲਬਧ ਯੋਗਤਾ ਤੇ ਅਧਾਰਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ; ਪਰ ਇਸ ਨੂੰ ਚੁਣੌਤੀਪੂਰਨ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਰਣਨੀਤੀ ਨਿਰਧਾਰਤ ਨੀਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਪਾਲਣ ਕਰਨ ਲਈ ਇਕ ਨਮੂਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਨਹੀਂ ਤਾਂ, ਸਥਿਰ ਗੁਣ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ।

ਇਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਨੂੰ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਮਹਿਮਾਨ ਨੂੰ ਨਮਸਕਾਰ ਕਿਵੇਂ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਜਗਵੇਦੀ ਤੇ ਕਿਸੇ ਨਾਲ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਿਵੇਂ ਕਰਨੀ ਹੈ, ਇਕ ਨਵੇਂ ਪਰਿਵਰਤਨ ਵਾਲੇ ਆਦਮੀ ਨੂੰ ਚੇਲਾਪਣ ਕਿਵੇਂ ਸਿਖਾਉਣਾ ਹੈ, ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿਚ ਪਦਾਰਥਕ ਜ਼ਰੂਰਤ ਅਤੇ ਹੋਰ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਅਭਿਆਸਾਂ ਦਾ ਜਵਾਬ ਕਿਵੇਂ ਦੇਣਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਲੀਸਿਯਾ ਇਨ੍ਹਾਂ ਗੱਲਾਂ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਵਟਾਂਦਰੇ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਚੰਗੀ ਯੋਜਨਾ ਬਾਰੇ ਫ਼ੈਸਲਾ ਨਹੀਂ ਲੈਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਇਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਚੰਗੇ ਹੋਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਟੀਚੇ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਰਣਨੀਤੀ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਆਉਂਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਰਣਨੀਤੀ ਪੂਰੀ ਹੋਣ ਤੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਵਿਵਸਥਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ। ਜਿਵੇਂ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਦੇਖਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਕੰਮ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਰਣਨੀਤੀ ਵਿਵਸਥਿਤ ਕੀਤੀ ਜਾਏਗੀ। ਇਹ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਰਣਨੀਤੀ ਇੰਨੀ ਸੰਪੂਰਨ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਕੋਈ ਸੁਧਾਰ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਗਲਤ ਦਿਸ਼ਾ ਵਿਚ ਬਣੇ ਰਹਿਣਾ ਗਲਤ ਦਿਸ਼ਾ ਵਿਚ ਸ਼ੁਰੂ ਨਾਲੋਂ ਬੁਰੀ ਗਲਤੀ ਹੈ।

ਰਣਨੀਤੀ ਦੀਆਂ ਵੱਡੀਆਂ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਸਮੇਂ, ਕੰਮ, ਅਤੇ ਸਰੋਤਾਂ ਵਿਚ ਮਹਿੰਗੀਆਂ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਇਸ ਲਈ ਆਪਣੀ ਰਣਨੀਤੀ ਨੂੰ ਓਨਾ ਵਧੀਆ ਬਣਾਓ ਜਿੰਨਾ ਤੁਸੀਂ ਕੰਮ ਦੇ ਸ਼ੁਰੂ ਵਿਚ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕੁਝ ਛੋਟੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ ਦਾ ਤਰੀਕਾ ਲੱਭ ਸਕਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹੋਵੋਗੇ ਕਿ ਇਹ ਕੰਮ ਕਰੇਗਾ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਕਿਸੇ ਚੀਜ਼ ਦਾ ਵਿਸਥਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਨਿਵੇਸ਼ ਕਰਨਾ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਗਈ ਅਤੇ ਜੋ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਕਰ ਰਹੀ ਹੈ।

ਕਿਸੇ ਰਾਸ਼ਟਰ ਦੀ ਫੌਜ ਯੁੱਧ ਦੇ ਸਮੇਂ ਰਾਸ਼ਟਰ ਦੀ ਰੱਖਿਆ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀ ਗਈ ਹੈ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਕੌਮਾਂ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਲੜਾਈ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ, ਹਜ਼ਾਰਾਂ ਆਦਮੀਆਂ ਨੂੰ ਇਕ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਸਿਖਲਾਈ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਫਿਰ ਉਹ ਆਪਣਾ



ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਸਮਾਂ ਦੂਸਰੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਿਚ ਬਿਤਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਜਦੋਂ ਫੌਜ ਲੜਾਈ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਲਈ ਇਕ ਉਦੇਸ਼ ਲੱਭਣ ਵਿਚ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਫੌਜ ਅਕਸਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਿਯਮਾਂ ਅਤੇ ਨੀਤੀਆਂ ਨੂੰ ਵਧਾਉਂਦੀ ਹੈ ਜੋ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਉਦੇਸ਼ ਦੇ ਵਿਅਸਤ ਰੱਖਦੀਆਂ ਹਨ।

ਜੇਕਰ ਇਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਕੋਲ ਸਪੱਸ਼ਟ ਉਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਵਿਕਾਸਸ਼ੀਲ ਨਿਯਮਾਂ, ਨੀਤੀਆਂ, ਅਤੇ ਵਿਹਾਰਾਂ ਵਿਚ ਵਿਅਸਤ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ।

### **ਪੜਾਅ 6: ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨਾ**

ਰਣਨੀਤੀ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਕਾਰਵਾਈ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਨ ਵਿਚ ਭਰਤੀ ਕਰਨ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨਾ, ਕੰਮ ਕਰਵਾਉਣਾ, ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਰਨਾ, ਢੰਗਾਂ ਨੂੰ ਲਗਾਤਾਰ ਠੀਕ ਕਰਨਾ, ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ੀਲਤਾ ਦੇਣਾ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਇਕ ਮਿਸ਼ਨ ਦੀ ਸੰਸਥਾ ਨੇ ਕਈ ਦੇਸ਼ਾਂ ਵਿਚ ਸੈਂਕੜੇ ਕਲੀਸਿਯਾਵਾਂ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕੀਤੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਆਪਣੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਬਾਰੇ ਸੋਚਦਿਆਂ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਹਿਸਾਸ ਹੋਇਆ ਕਿ ਸੰਸਥਾ ਅਸਲ ਵਿਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੀ ਜਿਹੜੇ ਖੁਸ਼ਖਬਰੀ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਤੱਕ ਲੈ ਕੇ ਗਏ ਸਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਕਦੇ ਇਸ ਨੂੰ ਸੁਣਿਆ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਹਿਸਾਸ ਹੋਇਆ ਕਿ ਖੁਸ਼ਖਬਰੀ ਨੂੰ ਫੈਲਾਉਣਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਮੁੱਢਲੀ ਕਦਰ ਕੀਮਤ ਸੀ, ਅਤੇ ਖੁਸ਼ਖਬਰੀ ਨੂੰ ਨਵੇਂ ਥਾਂਵਾਂ ਤੇ ਭੇਜਣਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਸੀ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਨਵੇਂ ਟੀਚੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਨਵੀਂ ਕਾਰਵਾਈ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਫ਼ੈਸਲਾ ਕੀਤਾ। ਸਥਾਪਿਤ ਕਲੀਸਿਯਾਵਾਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਉਹ ਮਿਸ਼ਨਰੀਆਂ ਨੂੰ ਨਵੇਂ ਸਥਾਨਾਂ ਲਈ ਭਰਤੀ ਕਰਨ ਅਤੇ ਭੇਜਣ ਤੇ ਧਿਆਨ ਦੇਣਗੇ।

### **ਪੜਾਅ 7: ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰਨਾ**

ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਸਿਰਫ਼ ਇਕ ਵੱਡੇ ਟੀਚੇ ਤੇ ਸਫਲ ਹੋਣਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਰਸਤੇ ਵਿਚ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਟੀਚਿਆਂ ਦੀ ਸਫਲਤਾ ਵੀ ਹੈ। ਦਰਸ਼ਨ ਪ੍ਰਤੀ ਕੋਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਵਿਕਾਸ ਇਕ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਹੈ।

ਇਕ ਮਿਸ਼ਨ ਦੀ ਸੰਸਥਾ ਨੇ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਨਾਲ ਕਲੀਸਿਯਾ ਨੂੰ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੰਮ ਕੀਤਾ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਾਂ ਵਿਚ ਵੱਡੀ ਗਿਣਤੀ ਵਿਚ ਕਲੀਸਿਯਾਵਾਂ ਸਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਕਲੀਸਿਯਾਵਾਂ ਇਸ ਮਿਸ਼ਨ ਨਾਲ ਸ਼ੁਰੂ ਨਹੀਂ ਹੋਈਆਂ ਸਨ, ਬਲਕਿ ਮਿਸ਼ਨ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨਾਲ ਮਜ਼ਬੂਤ ਕੀਤੀਆਂ ਗਈਆਂ ਸਨ। ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਅਹਿਸਾਸ ਹੋਇਆ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਕਦਰ ਕੀਮਤ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਅਤੇ ਮਜ਼ਬੂਤੀ ਸੀ। ਇਸ ਲਈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਮੁੱਖ ਤੌਰ ਤੇ ਪ੍ਰਚਾਰ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਕਰਨਾ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਬਲਕਿ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀ ਉਸ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣਾ ਸੀ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਕਲੀਸਿਯਾਵਾਂ ਲਈ ਸਿਖਲਾਈ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਤੇ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦਰਿਤ ਕਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦਿੱਤਾ।

ਮਸੀਹੀਆਂ ਦੀ ਇਕ ਟੀਮ ਨੇ ਖੁਸ਼ਖਬਰੀ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਸਾਂਝਾ ਕੀਤਾ ਜਿਹੜੇ ਨਸ਼ੇ ਜਾਂ ਸ਼ਰਾਬ ਦੀ ਆਦਤ ਵਿਚ ਸਨ। ਕਈਆਂ ਨੂੰ ਬਦਲਿਆ ਗਿਆ। ਉਹ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੀਆਂ ਕਲੀਸਿਯਾਵਾਂ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਸਨ, ਪਰ ਅਜਿਹੀ ਕਲੀਸਿਯਾ ਨੂੰ ਲੱਭਣ ਵਿਚ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੋ ਰਹੀ ਸੀ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝਦੀ ਅਤੇ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦੀ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਇਕ ਨਵੀਂ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਕੀਤੀ, ਜਿਸ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਉਸ ਟੀਮ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ ਜਿਸ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਖੁਸ਼ਖਬਰੀ ਸੁਣਾਈ ਸੀ। ਇਸ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਨਸ਼ੇੜੀਆਂ ਨੂੰ ਖੁਸ਼ਖਬਰੀ ਸੁਣਾਉਣਾ ਅਤੇ ਬਦਲਣਾ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਨਸ਼ੇੜੀਆਂ ਨਾਲ ਖੁਸ਼ਖਬਰੀ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਚੇਲੇ ਬਣਾਉਣਾ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਰਣਨੀਤੀ ਅਜਿਹੀਆਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਦੀ ਯੋਜਨਾਬੰਦੀ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜੋ ਨਸ਼ੇੜੀਆਂ ਅਤੇ ਪੁਰਾਣੇ ਨਸ਼ੇੜੀਆਂ ਦੀਆਂ ਆਤਮਿਕ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ।

*ਕੁਝ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿਓ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਕਾਰਨ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰਦੇ ਹਨ।*

## ਪੰਜ ਸੰਖੇਪ ਬਿਆਨ

1. ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੇ ਇਹ ਪੜਾਅ ਹਨ: ਮੁੱਲ, ਉਦੇਸ਼, ਦਰਸ਼ਨ, ਟੀਚੇ, ਰਣਨੀਤੀ, ਕੰਮ, ਅਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤੀ।
2. ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦੱਸਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਹ ਟੀਚਿਆਂ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ।
3. ਦਰਸ਼ਨ ਇਕ ਹਕੀਕਤ ਹੈ ਜਿਵੇਂ ਉਦੋਂ ਹੋਵੇਗੀ ਜੇਕਰ ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਫਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।
4. ਟੀਚੇ ਦਰਸ਼ਨ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਖਾਸ ਕਦਮ ਹਨ।
5. ਰਣਨੀਤੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਉਣਾ ਹੈ ਜੋ ਟੀਚੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੇਗੀ।

## ਪਾਠ 11 ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ

1. ਇਸ ਪਾਠ ਤੋਂ ਜੀਵਨ ਬਦਲਣ ਵਾਲੇ ਵਿਚਾਰ ਦਾ ਸਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਇਕ ਪੈਰ੍ਹਾ ਲਿਖੋ। ਦੱਸੋ ਕਿ ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਿਉਂ ਹੈ। ਇਹ ਕੀ ਚੰਗਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ? ਇਸ ਨੂੰ ਨਾ ਜਾਣਨ ਨਾਲ ਕੀ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ?
2. ਦੱਸੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਵਿਚ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਇਹ ਪਾਠ ਤੁਹਾਡੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਦਾ ਹੈ? ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਕਿਵੇਂ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋ?
3. ਪਾਠ 11 ਦੇ ਲਈ ਪੰਜ ਸੰਖੇਪ ਬਿਆਨਾਂ ਨੂੰ ਯਾਦ ਕਰੋ। ਅਗਲੀ ਕਲਾਸ ਦੇ ਸੈਸ਼ਨ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵੇਲੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਯਾਦ ਤੋਂ ਲਿਖਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਰਹੋ।
4. ਅਸੀਂ ਪਹਿਲਾਂ ਨਹਮਯਾਹ ਦੀ ਉਦਾਹਰਣ ਵੱਲ ਦੇਖਿਆ ਸੀ। ਅਗਲੇ ਸੈਸ਼ਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਨਹਮਯਾਹ 1, 2, 4, ਅਤੇ 6 ਨੂੰ ਪੜ੍ਹੋ। ਨਹਮਯਾਹ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਵਾਲੀ ਸ਼ੈਲੀ ਬਾਰੇ ਜੋ ਤੁਸੀਂ ਦੇਖਦੇ ਹੋ ਉਸਨੂੰ ਲਿਖੋ।



## ਪਾਠ 12

### ਤਬਦੀਲੀ ਦੇ ਵਿੱਚ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨਾ

#### ਜਾਣ-ਪਛਾਣ

ਮੰਦਰ ਦੀ ਉਸਾਰੀ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋ ਗਈ ਸੀ! ਸਿਰਫ ਨੀਂਹ ਰੱਖੀ ਗਈ ਸੀ, ਪਰ ਇਹ ਇਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਸੀ। ਜਸ਼ਨ ਮਨਾਉਣ ਲਈ ਭੀੜ ਇਕੱਠੀ ਹੋਈ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਉਤਸ਼ਾਹ ਨਾਲ ਉੱਚੀ-ਉੱਚੀ ਬੋਲ ਰਹੇ ਸਨ ਅਤੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਉਸਤਤ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ। ਪਰ ਜਦੋਂ ਬਜ਼ੁਰਗ ਲੋਕਾਂ ਨੇ ਨੀਂਹ ਨੂੰ ਦੇਖਿਆ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਹਿਸਾਸ ਹੋਇਆ ਕਿ ਨਵਾਂ ਮੰਦਰ ਪੁਰਾਣੇ ਮੰਦਰ ਨਾਲੋਂ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਸ਼ਾਨਦਾਰ ਹੋਵੇਗਾ। ਉਹ ਦੁੱਖ ਨਾਲ ਰੋਏ ਕਿ ਪੁਰਾਣੇ ਮੰਦਰ ਸਦਾ ਲਈ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ ਸੀ। ਭੀੜ ਦੇ ਰੌਲੇ ਵਿਚ ਦੁੱਖ ਅਤੇ ਅਨੰਦ ਮਿਲ ਗਏ ਸਨ। ਇਹ ਇਕ ਵੱਡੀ ਤਬਦੀਲੀ ਦਾ ਸਮਾਂ ਸੀ, ਅਤੇ ਲੋਕਾਂ ਵਿਚ ਤਬਦੀਲੀ ਦੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪਹਿਲੂਆਂ ਬਾਰੇ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੀਆਂ ਭਾਵਨਾਵਾਂ ਸਨ (ਅਜ਼ਰਾ 3:10-13)।

#### ਤਬਦੀਲੀ ਦੀ ਅਸਲੀਅਤ

ਸੰਸਾਰ ਤੇਜ਼ੀ ਨਾਲ ਬਦਲ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਤਕਨਾਲੋਜੀ ਤੇਜ਼ੀ ਨਾਲ ਅੱਗੇ ਵੱਧ ਰਹੀ ਹੈ। ਨਵੇਂ ਉਤਪਾਦ ਪੇਸ਼ ਕੀਤੇ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਜ਼ਿੰਦਗੀ, ਸੰਸਾਰ ਅਤੇ ਧਰਮ ਬਾਰੇ ਆਪਣੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਬਦਲ ਰਹੇ ਹਨ।

ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਬਦਲ ਰਹੇ ਵਾਤਾਵਰਣ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਜਾਂ ਆਪਣੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਬਦਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ; ਪਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ, ਰਣਨੀਤੀ, ਅਤੇ ਕਾਰਜਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਤਬਦੀਲੀ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਤਬਦੀਲੀ ਲਈ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਬਾਹਰੀ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਵੇਗਾ। ਇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਸੰਸਾਰ ਦੇ ਬਦਲਣ ਦੀ ਇੱਛਾ ਨਹੀਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਕਿ ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਸ ਦੀ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਹੋਵੇ। ਉਸਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਪਤਨ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜੋ ਉਸ ਵੱਸ ਤੋਂ ਬਾਹਰ ਹਨ। ਬਦਲਦੇ ਸੰਸਾਰ ਬਾਰੇ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਉਸ ਨੂੰ ਇਕ ਬਦਲਦੇ ਸੰਸਾਰ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਬਦਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

“ਇਹ ਕਿਹਾ ਗਿਆ ਹੈ ਕਿ ਭਵਿੱਖ ਨੂੰ ਦੇਖਣਾ ਇਕ ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਅਜਿਹੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਸੌਂਪਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਸਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਅੱਜ ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨਾ ਆਗੂ ਦਾ ਕੰਮ ਹੈ ਕਿ ਇਕ ਕੱਲ ਹੋਵੇਗਾ।”<sup>29</sup> ਆਗੂ ਨੂੰ ਭਵਿੱਖ ਦੇ ਲਈ ਤਿਆਰੀ ਕਰਕੇ ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੰਸਥਾ ਲਈ ਇਕ ਵਧੀਆ ਭਵਿੱਖ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਆਗੂ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕੋਈ ਹੋਰ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਇਕ ਆਗੂ ਸਿਰਫ ਮੌਜੂਦਾ ਹਾਲਤਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਕ ਬਣ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਕ ਆਗੂ ਦਾ ਅਸਲ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ।

► ਕਿਸੇ ਆਗੂ ਨੂੰ ਭਵਿੱਖ ਲਈ ਚਿੰਤਤ ਹੋਣਾ ਕਿਉਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ?

ਤਬਦੀਲੀ ਸਿਰਫ ਬਾਹਰੀ ਤਬਦੀਲੀ ਕਰਕੇ ਹੀ ਨਹੀਂ, ਬਲਕਿ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਲਈ ਵੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਇਹ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ ਕਿ ਇਕ ਅਸਫਲ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਬਦਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਕ ਸਫਲ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਉੱਚ ਪੱਧਰ ਤੇ ਸਫਲ ਹੋਣ ਲਈ ਬਦਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸਾਰੀ ਤਬਦੀਲੀ ਸੁਧਾਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਤਬਦੀਲੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕੋਈ ਸੁਧਾਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

“ਨਵੀਨਤਾ ਇਕ ਆਗੂ ਅਤੇ ਇਕ ਪੈਰੋਕਾਰ ਵਿਚਕਾਰ ਅੰਤਰ ਹੈ”  
 ਸਟੀਵ ਜੋਬਸ  
 (ਐਪਲ ਕੰਪਿਊਟਰ ਦਾ ਸੰਸਥਾਪਕ)

ਕੁਝ ਲੋਕ ਤਬਦੀਲੀ ਤੋਂ ਪਰਹੇਜ਼ ਕਰਕੇ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਤੋਂ ਬਚਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ, ਹਰ ਵਿਚਾਰ ਸਮੱਸਿਆ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਤਬਦੀਲੀ ਲਈ ਸੁਝਾਅ ਹੈ। ਇਕ ਚੰਗਾ ਆਗੂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇਖਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਿਵੇਂ ਇਹ ਸੁਧਾਰ ਦੀ ਸੜਕ ਦੇ ਨਾਲ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ।

► ਕਿਸੇ ਸਮੱਸਿਆ ਨੂੰ ਇਕ ਅਵਸਰ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿਚ ਦੇਖਣਾ ਕਿਵੇਂ ਸੰਭਵ ਹੈ?

ਨਬੀ ਨੇ ਰਾਜਾ ਹਿਜ਼ਕੀਯਾਹ ਨੂੰ ਦੱਸਿਆ ਕਿ ਨਿਆਂ ਜ਼ਰੂਰ ਆਵੇਗਾ, ਪਰ ਉਸਦੇ ਜੀਵਨ ਕਾਲ ਦੌਰਾਨ ਨਹੀਂ। ਹਿਜ਼ਕੀਯਾਹ ਨੂੰ ਘੱਟ ਚਿੰਤਾ ਹੋਈ ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਸੁਣਿਆ ਕਿ ਉਸਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਆਉਣ ਵਾਲੀਆਂ ਪੀੜ੍ਹੀਆਂ ਉੱਤੇ ਤੁਰੰਤ ਆਉਣ ਦੀ ਬਜਾਏ ਪ੍ਰਭਾਵ ਕਰਨਗੇ (2 ਰਾਜਿਆਂ 20:16-19)।

ਇਕ ਵਫ਼ਾਦਾਰ ਆਗੂ ਸੋਚਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਦੇ ਕੰਮ ਭਵਿੱਖ ਵਿਚ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨਗੇ। ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕਿਸੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਕੁਝ ਨਤੀਜੇ ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਦਿਖਾਈ ਨਾ ਦੇਣ, ਪਰ ਆਗੂ ਨੂੰ ਯਾਦ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨਾਲ ਭਵਿੱਖ ਨੂੰ ਬਣਾ ਰਿਹਾ ਹੈ।

<sup>29</sup> Ken Blanchard and Mark Miller, *The Secret: What Great Leaders Know and Do* (San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2014), 51.

## ਚੰਗੀ ਤਬਦੀਲੀ

ਕੀ ਤਬਦੀਲੀ ਚੰਗੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ? ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਨਹੀਂ। ਵਿਗਾੜ, ਤਬਾਹੀ, ਅਤੇ ਨੁਕਸਾਨ ਸਭ ਤਬਦੀਲੀ ਹਨ, ਪਰ ਚੰਗੀ ਤਬਦੀਲੀ ਨਹੀਂ ਹਨ।

ਸਿਰਫ ਤਬਦੀਲੀ ਦੇ ਲਈ ਹੀ ਚੀਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਨਾ ਬਦਲੋ। ਇਕ ਟੀਚੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਤਬਦੀਲੀ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਜਦੋਂ ਇਕ ਆਗੂ ਅਰੰਭ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਜਾਣਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਕੁਝ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਇਹ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਕਰਨ ਨਾਲ, ਆਗੂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਵਧਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਹੌਲੀ-ਹੌਲੀ ਮੁਸ਼ਕਲ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਵਧੇਗਾ ਜੇਕਰ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਦੇ ਚੰਗੇ ਨਤੀਜੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।

ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਡੀਆਂ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਉਦੋਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਜਦੋਂ ਸੰਸਥਾ ਆਪਣੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਫਿਰ ਇਸ ਦੇ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਰਣਨੀਤੀ ਵਿਚ ਵੱਡੇ ਬਦਲਾਅ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਹ ਇਕ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਬਹੁਤ ਜਲਦੀ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਸਹਿਯੋਗ ਨਹੀਂ ਕਰਨਗੇ। ਇਹ ਇਕੱਲੇ ਆਗੂ ਦੁਆਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਲੋਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼ ਸਾਂਝੇ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ।

ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਬਜਟ ਵਿਚ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਜੋ ਪੈਸਾ ਉਸ ਚੀਜ਼ ਲਈ ਖਰਚਿਆ ਜਾਵੇ ਜੋ ਵਧੇਰੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ ਅਤੇ ਜੋ ਵਧੀਆ ਨਤੀਜੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੇ। ਅਕਸਰ ਖਰਚੇ ਸੰਸਥਾ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਬਜਟ ਦੀਆਂ ਵੱਡੀਆਂ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਉਦੋਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਜੇਕਰ ਸੰਸਥਾ ਬਦਲਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਬਜਟ ਉਹ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਪ੍ਰਗਟ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ।

► ਖਰਚੇ ਅਸਲ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਕਿਉਂ ਦਰਸਾਉਂਦੇ ਹਨ?

## ਹਲਾਤਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ

ਆਪਣੇ ਅਤੇ ਟੀਮ ਲਈ ਹਕੀਕਤ ਦਾ ਸਹੀ ਵੇਰਵਾ ਦੇਣਾ ਆਗੂ ਦਾ ਕੰਮ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਸਥਿਤੀ ਅਕਸਰ ਸਾਡੀ ਸੋਚ ਨਾਲੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਬੁਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਸੁਧਾਰ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਸਾਡੀ ਯੋਜਨਾ ਨਾਲੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸਮਾਂ ਲੈਂਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਕੀਮਤ ਸਾਡੀ ਸੋਚ ਨਾਲੋਂ ਵੱਧ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਇਕ ਆਗੂ ਆਪਣੇ

“ਹਿੰਮਤ ਉਹ ਹੈ ਜੋ ਖੜ੍ਹੇ ਹੋਣ ਅਤੇ ਬੋਲਣ ਦਿੰਦੀ ਹੈ; ਹਿੰਮਤ ਉਹ ਵੀ ਹੈ ਜੋ ਬੈਠਣ ਅਤੇ ਸੁਣਨ ਦਿੰਦੀ ਹੈ।”

ਵਿਨਸਟਨ ਚਰਚਿਲ

ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦਿਵਾਉਣ ਲਈ ਸਮੱਸਿਆ ਨੂੰ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਕਰਨ ਲਈ ਭਰਮਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਆਖਰਕਾਰ ਉਸਦੀ ਭਰੋਸੇਯੋਗਤਾ ਨੂੰ ਠੇਸ ਪਹੁੰਚਾਏਗਾ।

ਇਕ ਆਗੂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਨਾਰਜ਼ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਸਦੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਪ੍ਰਤੀਕਿਰਿਆ ਹੈ, ਪਰ ਉਸਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸ਼ੱਕਾਂ ਅਤੇ ਚੇਤਾਵਨੀਆਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਸੁਣਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਸਨੂੰ ਤੱਥਾਂ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰਤਾ ਨਾਲ ਲੈਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਸੋਚਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦਾ ਵਿਚਾਰ ਇੰਨਾ ਚੰਗਾ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਉਸਨੇ ਸਾਰੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਨਹੀਂ ਵੀ ਕੀਤਾ ਤਾਂ ਵੀ ਇਹ ਕੰਮ ਕਰੇਗਾ, ਉਹ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਾਸ਼ ਕਰੇਗਾ ਜੋ ਉਸ ਵਿਚ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਕਰਦੇ ਹਨ। “ਤੁਸੀਂ ਪਹਿਲਾਂ ਬੇਰਹਿਮੀ ਦੇ ਤੱਥਾਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕੀਤੇ ਬਗੈਰ ਚੰਗੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੀ ਇਕ ਲੜੀ ਨਹੀਂ ਬਣਾ ਸਕਦੇ ਹੋ।”<sup>30</sup>

ਰਣਨੀਤੀ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਇਹ ਵਿਚਾਰ ਕਰੋ, “ਅਸੀਂ ਸੋਚ, ਢੰਗਾਂ, ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਹੁਨਰਾਂ ਵਿਚ ਪੁਰਾਣੇ ਕਿਵੇਂ ਹਾਂ?”

ਦਰਸ਼ਨ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਇਹ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛੋ, “ਜੇਕਰ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਸਾਰੀ ਮਦਦ ਅਤੇ ਪੈਸਾ ਹੁੰਦਾ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਕੀ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ?” ਜੇਕਰ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਕੋਈ ਜਵਾਬ ਨਹੀਂ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਕੋਈ ਦਰਸ਼ਨ ਨਹੀਂ ਹੈ।

► ਸਮੂਹ ਨੂੰ ਪਿਛਲੇ ਪੈਰੂ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਦਿਓ। ਇਹ ਸਵਾਲ ਕਿਉਂ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਕੋਲ ਦਰਸ਼ਨ ਹੈ? ਇਸ ਸਵਾਲ ਦਾ ਜਵਾਬ ਹੋਣਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਿਉਂ ਹੈ?

## ਤਬਦੀਲੀ ਦਾ ਵਿਰੋਧ

ਜਦੋਂ ਲੋਕ ਤਬਦੀਲੀ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕਰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਲੋਕ ਕਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਕਰਦੇ ਹਨ?

ਸੇਵਕਾਈ ਦੀ ਤਬਦੀਲੀ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਲੋਕ ਸ਼ਾਇਦ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਗੱਲਾਂ ਕਹਿਣ:

- “ਇਹ ਉਹ ਤਰੀਕਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੇ ਅਤੀਤ ਵਿਚ ਅਸੀਸ ਦਿੱਤੀ ਹੈ; ਸਾਨੂੰ ਕੁਝ ਹੋਰ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।”
- “ਅਤੀਤ ਦੇ ਆਤਮਿਕ ਆਗੂਆਂ ਨੇ ਸਾਨੂੰ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਇਹ ਕਰਨਾ ਸਿਖਾਇਆ ਹੈ; ਤੁਸੀਂ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਹਿ ਸਕਦੇ ਕਿ ਉਹ ਗਲਤ ਸਨ।”
- “ਸਾਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਤਰੀਕਿਆਂ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ; ਪਰ ਸਾਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰਨ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ।”

<sup>30</sup> Jim Collins, *Good to Great: Why Some Companies Made the Leap...and Others Don't* (New York: HarperBusiness, 2001), 70.



- “ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨਹੀਂ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਫਲ ਹੋਈਏ; ਉਹ ਸਾਡੇ ਤੋਂ ਵਫ਼ਾਦਾਰੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਲਈ ਸਾਨੂੰ ਉਹ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਅਸੀਂ ਕਰ ਰਹੇ ਹਾਂ।”

ਉਹ ਲੋਕ ਜੋ ਸੁਧਾਰ ਲਈ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵਚਨਬੱਧ ਨਹੀਂ ਹਨ ਉਹ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਗੱਲਾਂ ਕਹਿ ਸਕਦੇ ਹਨ:

- “ਜਿਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਅਸੀਂ ਇਸ ਨੂੰ ਕਰ ਰਹੇ ਹਾਂ ਉਹ ਵਧੀਆ ਹੈ, ਤਾਂ ਬਦਲਾਵ ਕਿਉਂ?”
- “ਮੇਰੇ ਕੋਲ ਕੋਈ ਵਾਧੂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਾਂ ਨਹੀਂ ਹੈ।”

ਤਬਦੀਲੀ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕਰਨ ਦੇ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਕਾਰਨ ਹਨ, ਅਤੇ ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਨਹੀਂ ਮੰਨਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਕਿ ਹਰ ਕਿਸੇ ਦਾ ਇਕੋ ਕਾਰਨ ਹੈ।

ਲੋਕ ਤਬਦੀਲੀ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਉਦੋਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਉਹ:

- ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਸਮਝਦੇ ਹਨ
- ਵਿਧੀ ਨਾਲ ਅਸਹਿਮਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ
- ਕਿਸੇ ਅਜਿਹੀ ਚੀਜ਼ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਿਸ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ
- ਨਵੀਆਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਤੋਂ ਡਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਪੈਦਾ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ
- ਆਰਾਮਦੇਹ ਖੇਤਰ ਵਿਚ ਅਨੰਦ ਲੈਂਦੇ ਹਨ
- ਯੋਗਤਾ ਦੇ ਖੇਤਰ ਵਿਚ ਰਹਿਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ
- ਵਾਧੂ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਅਤੇ ਬਲੀਦਾਨ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕਰਦੇ ਹਨ
- ਪੁਰਾਣੇ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨਾਲ ਭਾਵਨਾਤਮਕ ਅਤੇ ਧਾਰਮਿਕ ਲਗਾਅ ਰੱਖਦੇ ਹਨ

### ਤਬਦੀਲੀ ਲਈ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਤਿਆਰ ਕਰਨਾ

ਇਕ ਚੰਗਾ ਆਗੂ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਨਤੀਜਿਆਂ ਅਤੇ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨੁਕਸਾਨ ਦੇ ਬਦਲਾਵ ਰਾਹੀਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਸਮੂਹ ਨੂੰ ਯਾਤਰਾ ਤੇ ਲੈ ਜਾ ਰਹੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਖੋਜ ਕਰੋ ਤਾਂ ਜੋ ਤੁਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝਾ ਸਕੋ ਕਿ ਕੀ ਉਮੀਦ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਤਿਆਰ ਰਹੋ।

ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਮੁੱਖ ਟੀਮ ਨੂੰ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਮੂਲ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼ ਦੀ ਖੋਜ ਦੁਆਰਾ ਅੱਗੇ ਵਧਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ। ਸਿੱਟੇ ਲਿਖਤੀ ਤੌਰ ਤੇ ਰੱਖੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ।

ਉਦੇਸ਼ ਦੀ ਸਾਂਝੀ ਮਲਕੀਅਤ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ; ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਇਹ ਸਿਰਫ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਸਾਂਝੇ ਟੀਚੇ ਟੀਮ ਨੂੰ ਇਕਜੁੱਟ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਇਤਿਹਾਸ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣਾ ਯਾਦ ਰੱਖੋ। ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਨਾ ਕਰੋ ਕਿ ਜੇ ਕੁਝ ਪਹਿਲਾਂ ਹੋਇਆ ਉਹ ਬੇਕਾਰ ਸੀ। ਇਹ ਦਿਖਾਓ ਕਿ ਜੇ ਪੂਰਾ ਹੋਇਆ ਹੈ ਭਵਿੱਖ ਵਿਚ ਉਸ ਤੇ ਵਿਕਾਸ ਕਿਵੇਂ ਹੋਵੇਗਾ।

► ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਇਤਿਹਾਸ ਨਾਲ ਜੁੜੇ ਰਹਿਣਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਿਉਂ ਹੈ?

ਇਕ ਨੌਜਵਾਨ ਆਗੂ ਨੂੰ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਬੀਤੇ ਸਮੇਂ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਾਪਤੀਆਂ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਸਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ ਤੇ ਸੰਸਥਾ ਦੁਆਰਾ ਸਾਂਝੀ ਕੀਤੀ ਗਈ ਸੰਗਤੀ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਤਰੱਕੀ ਅਤੇ ਕੁਸ਼ਲਤਾ ਦਾ ਮੁੱਲ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

“ਅੰਕਾਂ ਨੂੰ ਰੱਖਣ” ਦਾ ਤਰੀਕਾ ਸਥਾਪਤ ਕਰੋ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਖੇਡ ਵਿਚ ਟੀਮ ਨੂੰ ਇਹ ਜਾਣਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿ “ਅੰਕਾਂ” ਨੂੰ ਰੱਖਣਾ ਦਾ ਅਰਥ ਕੀ ਹੈ ਅਤੇ “ਅਣਉਚਿਤ ਖੇਡ” ਦਾ ਅਰਥ ਕੀ ਹੈ। ਅੰਕਾਂ ਦਾ ਬੋਰਡ ਮੁਲਾਂਕਣ, ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ, ਵਿਵਸਥਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਜਿੱਤਣ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਯਾਦ ਰੱਖੋ ਕਿ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਇਕ ਦਰਸ਼ਨ ਦੀ ਸਵੀਕਾਰਤਾ ਲਈ ਆਗੂ ਦੀ ਨਿੱਜੀ ਭਰੋਸੇਯੋਗਤਾ ਮੁੱਖ ਕਾਰਨ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਲੋਕ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿਸੇ ਯੋਜਨਾ ਤੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਆਗੂ ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਇਮਾਨਦਾਰੀ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਕੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਭਰੋਸਾ ਬਣਾਈ ਰੱਖੋ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕਦੇ ਧੋਖਾ ਨਾ ਦਿਓ ਅਤੇ ਕਦੇ ਵੀ ਅਜਿਹੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਨਾ ਰੋਕੋ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਫੈਸਲੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰੇਗੀ।

“ਜੇਕਰ ਇਕ ਕਪਤਾਨ ਦਾ ਸਭ ਤੋਂ ਉੱਚਾ ਉਦੇਸ਼ ਉਸ ਦੇ ਜਹਾਜ਼ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਰੱਖਣਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਉਸ ਨੂੰ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਬੰਦਰਗਾਹ ਤੇ ਹੀ ਰੱਖਦਾ।”

-ਥੋਮਸ ਐਕਿਨਸ

ਆਗੂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਤੋਂ ਦੋ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਭਰੋਸੇ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਲੋਕ ਉਸ ਦੇ ਚਰਿੱਤਰ ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਨ। ਉਸ ਨੂੰ ਲੋੜ ਹੈ ਕਿ ਲੋਕ ਉਸ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਇਹ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਕਿ ਸਿਰਫ ਉਸਦਾ ਚੰਗਾ ਚਰਿੱਤਰ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਵੀ ਕਿ ਉਹ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ। ਕੁਝ ਚੰਗੇ ਲੋਕ ਹਨ ਜੋ ਅਗਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਕੁਝ ਬਹੁਤ ਮਜ਼ਬੂਤ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਲੋਕ ਵੀ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਚਰਿੱਤਰ ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਜਾਣਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ ਕਿ ਆਗੂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਦੀ ਪਰਵਾਹ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਹ ਪਰਵਾਹ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਪਰਵਾਹ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਤਬਦੀਲੀ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕਰਕੇ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਛੁਪਾ ਕੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨਗੇ।

ਸੰਕਟ ਦੇ ਜਵਾਬ ਵਿਚ ਬਹੁਤੀਆਂ ਸਥਾਈ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ। ਕਿਸੇ ਸੰਕਟ ਦੇ ਸਮੇਂ, ਸਥਿਤੀ ਦਾ ਸਹੀ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਾਂ ਕੱਢੋ। ਅਸਲ ਖਤਰਾ ਕੀ ਹੈ? ਵਿਚਾਰ ਕਰੋ ਕਿ ਅਸਲ ਵਿਚ ਕਿਹੜੇ ਖਤਰੇ ਹਨ ਅਤੇ ਕਿਹੜੇ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਵਿਚਾਰ ਕਰੋ ਕਿ ਸਥਾਈ ਨੀਤੀਆਂ ਨੂੰ ਲਿਖਣ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕਿਹੜਾ ਤੁਰੰਤ ਜਵਾਬ ਖਤਰੇ ਨੂੰ ਰੋਕ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਕਿਹੜੀ ਮਦਦ ਉਪਲਬਧ ਹੈ? ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਸ਼ਾਂਤ ਰੱਖੋ।

ਇਹ ਸਮਝਣਾ ਕਿ ਤਬਦੀਲੀ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦੀ ਹੈ।<sup>31</sup>

ਤਬਦੀਲੀ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦੀ ਹੈ	ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਿਵੇਂ ਕਰਨਾ ਹੈ
ਜਦੋਂ ਲੋਕ ਤਬਦੀਲੀ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਲੋਕਾਂ ਵਿਚ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦੀ ਘਾਟ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।	ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰੋ।
ਇੱਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਜਦੋਂ ਹਰ ਕੋਈ ਇਕੋ ਤਬਦੀਲੀ ਵਿਚੋਂ ਲੰਘ ਰਿਹਾ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਲੋਕ ਉਦੋਂ ਇਕੱਲੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਜੇ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਹਿੱਤਾਂ ਦੀ ਰਾਖੀ ਕਰਨ ਅਤੇ ਗੁਪਤ ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਬਣਾਉਣ।	ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮਿਲ ਕੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਅਤੇ ਵਿਚਾਰ ਸਾਂਝੇ ਕਰਨ ਵਿਚ ਮਦਦ ਕਰੋ ਤਾਂ ਕਿ ਉਹ ਇਕੱਲੇ ਮਹਿਸੂਸ ਨਾ ਕਰਨ।
ਲੋਕ ਪਹਿਲਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਬਾਰੇ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਜੇ ਉਹ ਗੁਆ ਦੇਣਗੇ।	ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕਰਨ ਦਿਓ ਜੇ ਉਹ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਗੁਆ ਦੇਣਗੇ। ਇਹ ਦਿਖਾਵਾ ਨਾ ਕਰੋ ਕਿ ਨੁਕਸਾਨ ਛੋਟਾ ਹੈ ਜਾਂ ਅਸਲ ਨਹੀਂ ਹੈ।
ਲੋਕ ਚਿੰਤਤ ਹਨ ਕਿ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਵਧੇਰੇ ਤੇਜ਼ੀ ਨਾਲ ਹੋ ਰਹੀਆਂ ਹਨ ਜੇ ਉਹ ਸੰਭਾਲ ਨਹੀਂ ਸਕਦੇ ਹਨ।	ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਸਹਾਇਤਾ ਨਾਲ ਤਿਆਰ ਕਰੋ। ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਨੂੰ ਤਹਿ ਕਰੋ ਤਾਂ ਜੋ ਇਹ ਬਹੁਤ ਅਚਾਨਕ ਨਾ ਹੋਣ।
ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੇ ਲੋਕ ਤਬਦੀਲੀ ਲਈ ਤਿਆਰ ਦੇ ਪੱਧਰ ਤੇ ਵੱਖਰੇ ਹੋਣਗੇ।	ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਨਿਆਂ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਹਲੀ ਨਾ ਕਰੋ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਭਰੋਸੇ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ।
ਲੋਕ ਆਪਣੇ ਪੁਰਾਣੇ ਤਰੀਕਿਆਂ ਵੱਲ ਪਰਤ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਜੇਕਰ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਰੰਤਰ ਲਾਗੂ ਅਤੇ ਬਣਾਈ ਰੱਖਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।	ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਹੀ ਦਿਸ਼ਾ ਵਿਚ ਰੱਖਣ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰੋ।

<sup>31</sup> ਇਹ ਟੇਬਲ Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader* (Nashville: TN: Thomas Nelson, 2003), 66-67 ਤੋਂ ਲਿਆ ਗਿਆ ਹੈ।

## ਤਬਦੀਲੀ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ

ਆਗੂ ਦਾ ਕੰਮ ਕੁਝ ਮੁੱਲਾਂ ਨੂੰ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰਨਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਫਿਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਦੇਖਣ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਆਗੂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਮਸ਼ੀਨਰੀ ਨਾਲ ਸ਼ਾਮਲ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।<sup>32</sup>

ਆਗੂ ਦਾ ਕੰਮ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਹਰ ਵੇਰਵੇ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਰਨਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ (1) ਆਗੂਆਂ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਨੂੰ ਰੋਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ (2) ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਉਸ ਮਾਤਰਾ ਤੱਕ ਸੀਮਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ ਤੇ ਨਿਗਰਾਨੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਹ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਬਦਲ ਸਕਦਾ ਹੈ (1) ਇਹ ਜਾਣਨ ਦੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿ ਸਭ ਕੁਝ ਕਿਵੇਂ ਹੋ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ (2) ਇਹ ਦੱਸਣ ਦੇ ਬਿਨਾਂ ਕਿ ਕੰਮ ਵਿਚ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਹੈ।

ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਹਰੇਕ ਵਿਭਾਗ ਦੇ ਕੰਮ ਨਾਲ ਜਾਣੂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਲੋੜੀਂਦੀਆਂ ਖਾਸ ਤਬਦੀਲੀਆਂ ਕਰਨ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਆਪਣੇ ਵਿਭਾਗਾਂ ਵਿਚ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਗੇ।

...ਆਗੂ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਦਾ ਅਭਿਆਸ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕਿ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਨਿਸ਼ਚਾ ਦਾ ਸਨਮਾਨ ਕੀਤਾ, ਸਥਾਈ ਬਣਾਇਆ, ਸੰਚਾਰ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਸਾਂਝੇ ਤੌਰ ਤੇ ਕੰਮ ਵਿਚ ਲਿਆਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।<sup>33</sup>

ਚੋਟੀ ਦੇ ਆਗੂ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਸਿਖਾਉਣਾ ਕਾਫ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਇਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ ਵਿਚ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਿਤ ਕਰਨਾ ਵੀ ਕਾਫ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਸਨੂੰ ਇਹ ਯਕੀਨੀ ਬਣਾਉਣਾ ਪਵੇਗਾ ਕਿ ਪੂਰੀ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਇਸਦਾ ਅਭਿਆਸ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਸਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ ਤੇ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਲੱਭਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਵਿਚ ਸੱਚਮੁੱਚ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਰੱਖਦੇ ਹਨ।

ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਦਾ ਖਰਚਾ ਇਸ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਦਾਅਵਾ ਕੀਤਾ ਉਦੇਸ਼ ਉਸ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਅਸਲ ਉਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਬਜਟ ਇਸ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ

---

<sup>32</sup> Albert Mohler, *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership that Matters* (Bloomington: Bethany House Publishers, 2012), 118.

<sup>33</sup> *Ibid.*, 121.

ਤਬਦੀਲੀ ਦਾ ਅਰਥ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਬਜਟ ਵਿਚ ਤਬਦੀਲੀ ਕਰਨਾ ਹੋਵੇਗਾ। “ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਆਗੂ ਬਜਟ ਵੱਲ ਗਹਿਰਾ ਨਿੱਜੀ ਧਿਆਨ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇੱਥੇ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਅਸਲ ਨਿਸ਼ਚਾ ਦ੍ਰਿੜ੍ਹ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।”<sup>34</sup>

► ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਸੰਖੇਪ ਵਿਚ ਦੱਸੋਗੇ ਕਿ ਇਹ ਭਾਗ ਆਗੂ ਦੇ ਕੰਮ ਬਾਰੇ ਕੀ ਸਿਖਾਉਂਦਾ ਹੈ?

### ਵੱਡੇ ਟੀਚੇ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨਾ

ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਛੋਟੇ, ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਟੀਚੇ ਹੋਣਗੇ; ਪਰ ਉਦੇਸ਼ ਅਤੇ ਦਰਸ਼ਨ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਆਗੂ ਨੂੰ ਇਕ ਵੱਡਾ ਟੀਚਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਸੰਸਥਾ ਦੁਆਰਾ ਇਸ ਦੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਅਤੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਖੋਜ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਵਿਚੋਂ ਲੰਘਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਪਾਠ “ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਸੇਵਕਾਈ” ਵਿਚ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਵੱਡੇ ਟੀਚੇ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਰੱਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਵੱਡਾ ਟੀਚਾ ਕੁਝ ਅਜਿਹਾ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਿਚ ਕਈ ਸਾਲ ਲੱਗਣਗੇ। ਇਸ ਨੂੰ ਇੰਨਾ ਵੱਡਾ ਅਤੇ ਚੁਣੌਤੀ ਭਰਪੂਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਸ ਲਈ ਉੱਚ ਪੱਧਰੀ ਟੀਮ ਦੇ ਕੰਮ, ਊਰਜਾ ਅਤੇ ਰਣਨੀਤੀ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੋਵੇਗੀ।

ਵੱਡਾ ਟੀਚਾ ਹਰੇਕ ਲਈ ਸਮਝਣਾ ਆਸਾਨ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਲਿਖਿਆ ਅਤੇ ਇਸ ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸਿਰਫ ਦਰਸ਼ਨ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਇਕ ਅਸਲ ਉਮੀਦ ਹੈ।

ਵੱਡੇ ਟੀਚੇ ਨੂੰ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਇਕਜੁੱਟ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਅਚਾਨਕ ਆਗੂਆਂ ਦੁਆਰਾ ਥੋਪਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਵਿਚਾਰ ਵਟਾਂਦਰੇ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਆਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕਿ ਵਚਨਬੱਧ ਲੋਕ ਇਸ ਨੂੰ ਉਚਿਤ ਟੀਚੇ ਵਜੋਂ ਦੇਖ ਸਕਣ। ਜਦੋਂ ਟੀਚਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਹੁਣ ਆਪਣੇ ਉਦੇਸ਼ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਨਵੇਂ ਟੀਚੇ ਨੂੰ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਇਕ ਨਵੇਂ ਟੀਚੇ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਵਿਚ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਰਹਿਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

### ਗਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨਾ

ਗਤੀ ਨੂੰ ਪਿੱਛੇ ਧੱਕਾ ਲਗਾ ਕੇ ਅੱਗੇ ਵੱਲ ਦੀ ਗਤੀ ਵਿਚ ਜਾਰੀ ਰੱਖਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਗਤੀ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕਰਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਲੋਕ ਤਾਜ਼ਾ ਸਫਲਤਾ ਦੇ ਕਾਰਨ ਬਦਲਦੇ ਅਤੇ ਤਰੱਕੀ ਕਰਦੇ ਰਹਿਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹਨ।

<sup>34</sup> Ibid, 120.

ਇਕ ਆਗੂ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿਚ, ਵਿਚਾਰ ਕਰੋ ਕਿ ਤੁਹਾਡੇ ਆਉਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਸਫਲਤਾ ਦੀ ਗਤੀ ਕੀ ਹੈ। ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਿਵੇਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਵਧਾ ਸਕਦੇ ਹੋ?

ਵਿਚਾਰ ਕਰੋ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਮੌਜੂਦਾ ਸਫਲਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਗਤੀ ਵਿਚ ਬਦਲਣਾ ਹੈ। ਤੁਸੀਂ ਤਾਜ਼ਾ ਸਫਲਤਾ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਕੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਇਕ ਹੋਰ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਲਈ ਕਿਵੇਂ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ?

ਕਦੇ ਇਹ ਨਾ ਸੋਚੋ ਕਿ ਗਤੀ ਖੁਦ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਦੀ ਹੈ: ਇਸ ਨੂੰ ਸੇਧ ਦਿਓ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਨਵੀਂ ਸਫਲਤਾ ਨਾਲ ਪੂਰਤੀ ਦਿਓ। ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ, ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਨ ਅਤੇ ਗਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮੇਂ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਓ ਅਤੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰੋ। ਸਫਲਤਾਵਾਂ ਦਾ ਜਸ਼ਨ ਮਨਾਓ ਅਤੇ ਸਿਹਰਾ ਦੇਣ ਵਿਚ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਰਹੋ।

ਤੁਹਾਡੇ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰੇਰਕ ਕਾਰਕ ਕੀ ਹਨ? ਕਿਹੜੀ ਚੀਜ਼ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਗਤੀ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਦਿੰਦੀ ਹੈ?

ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਨਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕਾਰਕਾਂ ਨੂੰ ਹਟਾਓ। ਕਿਹੜੀ ਚੀਜ਼ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਉਮੀਦਾਂ ਨੂੰ ਸੀਮਿਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਉਤਸ਼ਾਹ ਨੂੰ ਰੁਚਲਦੀ ਹੈ? ਕਿਹੜੀਆਂ ਗੱਲਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਾਉਂਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਸਫਲ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੇ?

*ਕੁਝ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿਓ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਕਾਰਨ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰਦੇ ਹਨ।*

## ਪੰਜ ਸੰਖੇਪ ਬਿਆਨ

1. ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਇਕ ਬਦਲਦੇ ਸੰਸਾਰ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ, ਰਣਨੀਤੀ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
2. ਆਗੂ ਨੂੰ ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸੰਸਥਾ ਲਈ ਇਕ ਵਧੀਆ ਭਵਿੱਖ ਹੈ।
3. ਲੋਕ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਕਿਸੇ ਯੋਜਨਾ ਤੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਆਗੂ ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ।
4. ਇਕ ਚੰਗਾ ਆਗੂ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਨਤੀਜਿਆਂ ਅਤੇ ਘੱਟ ਤੋਂ ਘੱਟ ਨੁਕਸਾਨ ਦੇ ਬਦਲਾਵ ਰਾਹੀਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ।
5. ਇਕ ਸਹੀ ਵੱਡਾ ਟੀਚਾ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਦਾ, ਜੋੜਦਾ ਅਤੇ ਇਕਜੁੱਟ ਕਰਦਾ ਹੈ।

## ਪਾਠ 12 ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ

1. ਇਸ ਪਾਠ ਤੋਂ ਜੀਵਨ ਬਦਲਣ ਵਾਲੇ ਵਿਚਾਰ ਦਾ ਸਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਇਕ ਪੈਰ੍ਹਾ ਲਿਖੋ। ਦੱਸੋ ਕਿ ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਿਉਂ ਹੈ। ਇਹ ਕੀ ਚੰਗਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ? ਇਸ ਨੂੰ ਨਾ ਜਾਣਨ ਨਾਲ ਕੀ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ?
2. ਦੱਸੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਵਿਚ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਇਹ ਪਾਠ ਤੁਹਾਡੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਦਾ ਹੈ? ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਕਿਵੇਂ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋ?
3. ਪਾਠ 12 ਦੇ ਲਈ ਪੰਜ ਸੰਖੇਪ ਬਿਆਨਾਂ ਨੂੰ ਯਾਦ ਕਰੋ। ਅਗਲੀ ਕਲਾਸ ਦੇ ਸੈਸ਼ਨ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵੇਲੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਯਾਦ ਤੋਂ ਲਿਖਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਰਹੋ।





## ਪਾਠ 13

### ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਤਿਆਰ ਕਰਨਾ

#### ਆਗੂਆਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨਾ ਸਿੱਖਣਾ

ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਆਗੂ ਆਪਣੇ ਨਿੱਜੀ ਆਕਰਸ਼ਣ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਗੁਣ ਦੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪਾਉਂਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਤੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਦੂਰ ਨਹੀਂ ਪਹੁੰਚਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਰੂਪ ਵਿਚ ਸਭ ਕੁਝ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਕੁਝ ਵੀ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਵਾਪਰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਅਗਵਾਈ ਦਾ ਢਾਂਚਾ ਵਿਕਸਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਅਤੇ ਅਜਿਹੇ ਆਗੂ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਵਿਚ ਅਸਮਰਥ ਜਾਪਦੇ ਹਨ ਜੋ ਇਕ ਸਾਂਝੇ ਦਰਸ਼ਨ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਕਈ ਵਾਰ ਉਹ ਮਜ਼ਬੂਤ ਆਗੂਆਂ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਲੱਗਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਆਪਣੀ ਸੰਸਥਾ ਤੇ ਅਜਿਹਾ ਨਿਯੰਤਰਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸੰਸਥਾ ਇਕ ਨਿਸ਼ਚਤ ਜਗ੍ਹਾ ਤੋਂ ਪਰੇ ਨਹੀਂ ਵਧਦੀ ਹੈ।

ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਸੁਧਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਇਸਦੇ ਆਗੂ ਸੁਧਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਸੰਸਥਾ ਆਪਣੀਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਆਗੂ ਆਪਣੀਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਤੇ ਪਹੁੰਚ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਸੰਸਥਾ ਆਪਣੀਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਵਧਾ ਨਹੀਂ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਆਗੂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਹੀਂ ਲੱਭਦੇ ਹਨ।

ਇਕ ਨੌਜਵਾਨ ਆਗੂ ਨੇ ਇਕ ਰਾਸ਼ਟਰ ਉੱਤੇ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੀ। ਉਹ ਪੂਰਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹਾਸਲ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਸੀ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਉਸਦਾ ਮੁਕਾਬਲਾ ਨਾ ਕਰ ਸਕੇ। ਇਹ ਕਿਵੇਂ ਕਰਨਾ ਹੈ ਇਸ ਬਾਰੇ ਸਿੱਖਣ ਲਈ, ਉਹ ਇਕ ਬਜ਼ੁਰਗ ਆਗੂ ਨੂੰ ਮਿਲਣ ਗਿਆ ਜਿਸ ਨੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਰਾਸ਼ਟਰ ਤੇ ਰਾਜ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਪੁੱਛਿਆ, “ਤੁਸੀਂ ਕਿਵੇਂ ਨਿਸ਼ਚਤ ਕਰਦੇ ਹੋ ਕਿ ਕੋਈ ਵੀ ਤੁਹਾਡਾ ਅਧਿਕਾਰ ਖੋਹ ਨਹੀਂ ਸਕਦਾ ਹੈ? ਉਹ ਇਕੱਠੇ ਇਕ ਖੇਤ ਵਿਚੋਂ ਲੰਘ ਰਹੇ ਸਨ ਜਿਥੇ ਕੁਝ ਜੰਗਲੀ ਬੂਟੀ ਉੱਗੀ ਹੋਈ ਸੀ। ਬਜ਼ੁਰਗ ਤਾਨਾਸ਼ਾਹ ਕੋਲ ਇਕ ਸੋਟੀ ਸੀ, ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਉਹ ਖੇਤ ਵਿਚੋਂ ਲੰਘ ਰਹੇ ਸਨ ਤਾਂ ਉਸਨੇ ਵੱਡੀਆਂ ਬੂਟੀਆਂ ਨੂੰ ਵੱਢ ਦਿੱਤਾ। ਕੁਝ ਮਿੰਟ ਦੇਖਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਨੌਜਵਾਨ ਆਗੂ ਨੇ ਕਿਹਾ, “ਮੈਂ ਸਮਝ ਗਿਆ ਹਾਂ।”

ਕੁਝ ਆਗੂ ਅਜਿਹੇ ਮਦਦਗਾਰ ਨਹੀਂ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਵਿਚਾਰਾਂ ਅਤੇ ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਹੋਵੇ। ਉਹ ਸਿਰਫ ਅਜਿਹੇ ਲੋਕ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਸਵੈ-ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਆਗੂ ਜੋ ਤਾਕਤ, ਮਾਨਤਾ ਦੇ ਆਦੀ ਹਨ ਅਤੇ ਅਹੁਦੇ ਦੇ ਘਾਟੇ ਤੋਂ ਡਰਦੇ ਹਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਆਪਣੀ ਤਬਦੀਲੀ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਵਿਚ ਕੋਈ ਸਮਾਂ ਜਾਂ ਯਤਨ ਖਰਚ ਕਰਨ ਦੀ ਸੰਭਾਵਨਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।<sup>35</sup>

ਇਹ ਆਗੂ ਅਜਿਹਾ ਮਾਹੌਲ ਪੈਦਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਨਵੇਂ ਆਗੂ ਵਿਕਾਸ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇੱਥੇ ਕੇਵਲ ਇਕ ਆਗੂ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਸਹਾਇਕ ਹਨ। ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਅਜਿਹੇ ਵਿਭਾਗਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਵਾਧੂ ਆਗੂਆਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਮਜ਼ਬੂਤ ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਕਾਬਲੀਅਤਾਂ ਵਾਲੇ ਨੌਜਵਾਨ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਮੌਕਿਆਂ ਵਾਲੀ ਜਗ੍ਹਾ ਨੂੰ ਲੱਭਣ ਲਈ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਛੱਡ ਦਿੰਦੇ ਹਨ।

ਨਵੇਂ ਆਗੂਆਂ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ਾਂ ਲਈ ਹੁੰਦੀ ਹੈ: (1) ਭਵਿੱਖ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਦੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਦੀ ਤਿਆਰੀ ਕਰਨ ਲਈ ਅਤੇ (2) ਸੰਸਥਾ ਦਾ ਵਿਸਥਾਰ ਕਰਨ ਲਈ।

ਰੋਮੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੇਰੋਦੇਸ ਮਹਾਨ, ਯਹੂਦਿਯਾ ਦਾ ਹਾਕਮ ਸੀ। ਉਹ ਯਹੂਦੀ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਅਤੇ ਦੇਸ਼ ਦੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਨਹੀਂ ਚਾਹੁੰਦੇ ਸਨ ਕਿ ਉਹ ਸ਼ਾਸਕ ਬਣੇ। ਉਸਨੂੰ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਸ਼ੱਕ ਸੀ ਕਿ ਲੋਕ ਉਸਨੂੰ ਰਾਜਾ ਬਣਨ ਤੋਂ ਹਟਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਉਸਨੇ ਆਪਣੀਆਂ ਕੁਝ ਪਤਨੀਆਂ ਅਤੇ ਪੁੱਤਰਾਂ ਨੂੰ ਮਾਰਿਆ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੇ ਸ਼ੱਕ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਆਪਣੀ ਜਗ੍ਹਾ ਲੈਣ ਲਈ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਸਿਖਲਾਈ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਸੀ। ਉਸਦੀ ਮੌਤ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਸਦਾ ਪੁੱਤਰ ਰਾਜਾ ਬਣਿਆ ਅਤੇ ਉਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਿਆ ਅਤੇ ਰੋਮੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਉਸ ਨੂੰ ਹਟਾ ਦਿੱਤਾ ਗਿਆ। ਰੋਮੀਆਂ ਨੇ ਯਹੂਦਿਯਾ ਉੱਤੇ ਇਕ ਰਾਜਪਾਲ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਯਹੂਦਿਯਾ ਉੱਤੇ ਕਦੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਰਾਜੇ ਨੇ ਰਾਜ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ।

ਵਾਰਸ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਥੋੜ੍ਹੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਸਫਲਤਾ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਅਸਫਲਤਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਸੰਸਥਾ ਕਿਸੇ ਆਗੂ ਦੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਵਧੀਆ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਜਾਰੀ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਨੇ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਹੀਂ ਨਿਭਾਈ ਸੀ।

ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਉੱਚ ਅਗਵਾਈ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਸਿਰਫ ਚੋਟੀ ਦੇ ਆਗੂਆਂ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨ ਦੁਆਰਾ ਨਹੀਂ, ਬਲਕਿ ਇਕ ਆਗੂ ਵਜੋਂ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਦੁਆਰਾ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਚੋਟੀ ਦੇ ਆਗੂ ਨੂੰ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਵਿਕਾਸਸ਼ੀਲ ਆਗੂ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ: ਉਹ ਆਗੂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਵਿਚਾਰ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਜੋ ਕਾਰਵਾਈ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਫੈਸਲੇ ਲੈਂਦੇ ਹਨ।

---

<sup>35</sup> Ken Blanchard and Phil Hodges, *The Servant Leader: Transforming Your Heart, Head, Hands, and Habits* (Nashville: Thomas Nelson, 2003), 18.

ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਵਿਸਥਾਰ ਲਈ ਨਵੇਂ ਆਗੂ ਵੀ ਵਿਕਸਤ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਵਾਧੂ ਆਗੂਆਂ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਨਵੇਂ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮਾਂ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਜਾਂ ਵਿਸਥਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਸੰਭਾਵੀ ਆਗੂਆਂ ਲਈ ਮੌਕਿਆਂ ਦਾ ਹੋਣਾ ਬਹੁਤ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਸੰਸਥਾ ਕੋਲ ਸਿਰਫ ਕੁਝ ਹੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਹੋਰ ਸ਼ਾਮਲ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਇਹ ਵਿਸਥਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸੰਭਾਵੀ ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਰੱਖ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਲਈ, ਇਕ ਸਿਹਤਮੰਦ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿਚ ਉਹ ਲੋਕ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਵਧ ਚੜ੍ਹ ਕੇ ਸ਼ਾਮਲ ਰਹੇ ਹਨ ਅਤੇ ਨਵੀਆਂ ਸੇਵਕਾਈਆਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਕਲੀਸਿਯਾ ਨੂੰ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਤਾਂ ਇਹ ਉਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਹੀਂ ਵਧਦੀ ਜਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਵਧਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

“ਜੇ ਕੋਈ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਵਿਚ ਹੈ ਉਸ ਇਸ ਸਧਾਰਣ ਸਵਾਲ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਦਿਮਾਗ ਵਿਚ ਰੱਖੋ, ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿ ‘ਮੈਂ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਇਹ ਸਹੀ ਕੰਮ ਕਿਵੇਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹਾਂ,’ ਪਰ ਇਹ ਕਿ ‘ਮੈਂ ਇਹ ਸਹੀ ਕੰਮ ਨੂੰ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਵੇਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹਾਂ?’”

-ਫਲੋਰੈਂਸ ਨਾਈਟਿੰਗਲ

ਵਧੇਰੇ ਆਗੂਆਂ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਵਿਚ ਅਸਫਲਤਾ ਸਾਰੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਚੋਟੀ ਦੇ ਆਗੂ ਦੇ ਕੋਲ ਆਉਣ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਦੀ ਹੈ। ਕਿਉਂਕਿ ਆਗੂ ਦੀਆਂ ਸੀਮਾਵਾਂ ਹਨ, ਲੋਕ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਉਸਦਾ ਇੰਤਜ਼ਾਰ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਮੂਸਾ ਇਕ ਨਵੀਂ ਸਥਿਤੀ ਵਿਚ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਇਸਰਾਏਲ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਮਿਸਰ ਵਿਚੋਂ ਬਾਹਰ ਕੱਢਣ ਵਿਚ ਅਗਵਾਈ ਕੀਤੀ। ਲੋਕ ਆਪਣੇ ਵਿਵਾਦਾਂ ਨੂੰ ਸੁਲਝਾਉਣ ਲਈ ਉਸ ਕੋਲ ਆਏ। ਉੱਥੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਵਿਵਾਦ ਸਨ ਕਿਉਂਕਿ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਇਕ ਨਵੇਂ ਸਥਾਨ ਤੇ ਸਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਕੋਈ ਵੀ ਸਥਾਪਤ ਕਾਨੂੰਨ ਜਾਂ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਨਹੀਂ ਸਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਉਹ ਪਾਲਣ ਕਰਨ। ਜਿਥਰੇ ਮੂਸਾ ਨੂੰ ਮਿਲਿਆ ਅਤੇ ਉਸਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਉਹ ਹਰ ਦਿਨ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਵਿਵਾਦਾਂ ਨੂੰ ਸੁਲਝਾਉਣ ਵਿਚ ਗੁਜ਼ਾਰ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਜਿਥਰੇ ਨੇ ਉਸਨੂੰ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਮਾਮਲਿਆਂ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਲਈ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਪੱਧਰਾਂ ਤੇ ਨਿਆਈਆਂ ਦੀ ਸਥਾਪਨਾ ਕਰਨ ਦੀ ਸਲਾਹ ਦਿੱਤੀ। ਇਸ ਕਾਰਵਾਈ ਨੇ ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਅਸਲ ਅਧਿਕਾਰ ਨਾਲ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤਾ।

ਇਕ ਆਗੂ ਜੋ ਆਪਣੇ ਪੈਰੋਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਨ ਤੇ ਕੇਂਦਰਿਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਉਸ ਨੂੰ ਅਕਸਰ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਵਿਚ ਮਦਦ ਦੀ ਘਾਟ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਸੰਸਥਾ ਪੈਰੋਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਜਾਂ ਇਹ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸਸ਼ੀਲ ਆਗੂਆਂ ਦੁਆਰਾ ਪੈਰੋਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਵਧਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਆਗੂਆਂ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਇਕੱਲੇ ਚੋਟੀ ਦੇ ਆਗੂ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਹਰ ਆਗੂ ਨੂੰ, ਹਰ ਪੱਧਰ ਤੇ, ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦੁਆਰਾ ਆਪਣੇ ਆਲੇ ਦੁਆਲੇ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਕਰਨਾ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

► ਇਕ ਮਜ਼ਬੂਤ, ਵੱਧ ਰਹੀ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਆਗੂਆਂ ਦੀ ਕਿਉਂ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ?

## ਸੰਭਾਵੀ ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਪਹਿਚਾਨਣਾ

ਸੰਭਾਵੀ ਆਗੂਆਂ ਦੀ ਚੋਣ ਸਭ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਫੈਸਲਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਆਗੂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਚੋਣ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਸਾਵਧਾਨੀ ਅਤੇ ਵਿਸਥਾਰਪੂਰਵਕ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਸੰਭਾਵੀ ਆਗੂਆਂ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰਨ ਲਈ ਕੁਝ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਇਹ ਹਨ: ਬੁੱਧ, ਆਸ਼ਾਵਾਦੀ, ਜਿੰਮੇਵਾਰੀ ਲੈਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਰਹਿਣਾ, ਹਿੰਮਤ, ਰਚਨਾਤਮਕਤਾ, ਲਚਕਤਾ ਅਤੇ ਨਿਰਸਵਾਰਥ।

ਜੇਨ ਮੈਕਸਵੈਲ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਸੰਭਾਵੀ ਆਗੂਆਂ ਦੀਆਂ ਕੁਝ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਇਹ ਉਤਪ੍ਰੇਰਕ, ਪ੍ਰਭਾਵ ਪਾਉਣਾ, ਸੰਬੰਧ ਬਣਾਉਣਾ, ਇਕੱਠਾ ਕਰਨਾ, ਕਦਰ ਕੀਮਤ ਵਧਾਉਣਾ, ਮੌਕਾਪ੍ਰਸਤ ਅਤੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਹੋਣਾ ਹੈ।<sup>36</sup> ਸਿਰਫ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਭਾਲ ਨਾ ਕਰੋ ਜਿਸ ਵਿਚ ਗੰਭੀਰ ਕਮਜ਼ੋਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ; ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰੋ ਜਿਸ ਵਿਚ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸ਼ਕਤੀ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਭਰਤੀ ਕਰੋ ਜੋ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਹੀ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਹਨ। ਇਹ ਨਾ ਸੋਚੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਅਪ੍ਰੇਰਿਤ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦਾ ਰਾਹ ਲੱਭ ਸਕਦੇ ਹੋ।

ਹੁਨਰ ਨਾਲੋਂ ਚਰਿੱਤਰ ਲਈ ਵਧੇਰੇ ਭਰਤੀ ਕਰੋ। ਹੁਨਰ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਤੁਹਾਨੂੰ ਨਹੀਂ ਪਤਾ ਕਿ ਕੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਚਰਿੱਤਰ ਵਿਕਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਚਰਿੱਤਰ ਦਾ ਵਿਕਾਸ, ਸੇਵਕਾਈ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਅਹੁਦਾ ਨਾ ਦਿਓ ਜਿੰਨਾ ਚਿਰ ਉਸ ਕੋਲ ਸਹੀ ਚਰਿੱਤਰ ਨਾ ਹੋਵੇ।

ਮੇਰਾ ਸਭ ਤੋਂ ਚੰਗਾ ਮਿੱਤਰ ਉਹ ਹੈ ਜੋ ਮੇਰੇ ਵਿਚੋਂ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਬਾਹਰ ਲਿਆਉਂਦਾ ਹੈ।"

-ਹੇਨਰੀ ਫੋਰਡ

ਆਗੂ ਨੂੰ ਸੰਸਥਾ ਦੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦੀ ਮਿਸਾਲ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਸੰਭਾਵੀ ਆਗੂਆਂ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੀ ਜੋ ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕਰਦੇ ਹਨ।

► ਦੱਸੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਸੰਭਾਵੀ ਆਗੂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਪਹਿਚਾਣੋਗੇ।

## ਸੰਭਾਵੀ ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਤ ਕਰਨਾ

ਆਗੂ ਆਪਣੇ ਵਰਗੇ ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਤ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਇਕ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਆਗੂ ਪੂਰਕ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਵਾਲੇ ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਆਗੂ ਸ਼ਿਕਾਇਤ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮਦਦ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ, ਪਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਕੋਈ ਆਕਰਸ਼ਕ ਕਾਰਜ ਜਾਂ ਦਰਸ਼ਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਅਤੇ ਮਦਦ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੈ।

<sup>36</sup> Maxwell, *Good Leaders Ask Great Questions*, (New York: Center Street, 2014), 262-266.

ਆਗੂ ਅਤੇ ਕਾਰਜ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਹ ਆਕਰਸ਼ਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਆਗੂ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਅਤੇ ਸਫਲਤਾ ਦੂਸਰੇ ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਤ ਕਰਦੀ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਆਗੂ ਉਸ ਆਗੂ ਦਾ ਪਿੱਛਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਿਸ ਤੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਸ ਜਗ੍ਹਾ ਤੇ ਲੈ ਕੇ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਉਹ ਜਾਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਸੰਭਾਵੀ ਆਗੂ ਵੱਡੇ ਦਰਸ਼ਨ ਅਤੇ ਵੱਡੇ ਟੀਚਿਆਂ ਦੇ ਦੁਆਰਾ ਆਕਰਸ਼ਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਸੰਭਾਵੀ ਆਗੂ ਸਿਖਲਾਈ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੇ ਅਵਸਰ ਦੁਆਰਾ ਆਕਰਸ਼ਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।

## ਆਗੂਆਂ ਦੇ ਵਧਣ ਲਈ ਨਿਰਦੇਸ਼

### (1) ਆਪਣੀ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਤੇ ਧਿਆਨ ਦਿਓ।

ਸੰਸਥਾ ਦੀਆਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਕੀ ਹਨ? ਉਨ੍ਹਾਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਆਗੂ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰੋ। ਤੁਹਾਡੀ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਦੇ ਕਿਹੜੇ ਸੰਭਾਵੀ ਖੇਤਰ ਹਨ? ਉਸ ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਲਈ ਆਗੂ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨੇ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰੋ।

### (2) ਆਗੂਆਂ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਨੂੰ ਉੱਚ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾ ਬਣਾਓ।

ਲੋਕ ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਦੀ ਸਭ ਤੋਂ ਕੀਮਤੀ ਸੰਪਤੀ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਇਮਾਰਤਾਂ ਅਤੇ ਹਰ ਸੰਪਤੀਆਂ ਹੋ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ, ਫਿਰ ਵੀ ਇਹ ਕਮਜ਼ੋਰ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਵਿਚ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਵੱਲੋਂ ਕੋਈ ਵਚਨਬੱਧ ਲੋਕ ਨਹੀਂ ਹਨ।

### (3) ਆਗੂਆਂ ਦੇ ਵਧਣ ਲਈ ਵਾਤਾਵਰਣ ਬਣਾਓ।

ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਪਹਿਲ ਕਰਨ ਅਤੇ ਫੈਸਲੇ ਲੈਣ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਦਿਓ। ਜੇਕਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਆਜ਼ਾਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਰਚਨਾਤਮਕ ਹੋਣਗੇ। ਜਿੰਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਕਤੀ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਜਾਂ ਤਾਂ ਆਪਣੇ ਟੀਚੇ ਛੱਡ ਦੇਣਗੇ ਅਤੇ ਜਾਂ ਕਿਤੇ ਹੋਰ ਚਲੇ ਜਾਣਗੇ। ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ ਤੇ ਪਰਿਭਾਸ਼ਤ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ, ਸਫਲਤਾ ਦਾ ਵੇਰਵਾ ਅਤੇ ਲੋੜੀਂਦੇ ਸਰੋਤ ਸ਼ਕਤੀ ਦੇਣ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਨ।

ਨਵੇਂ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ, ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ, ਵਿਭਾਗ ਅਤੇ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਜਿਹਾ ਵਾਤਾਵਰਣ ਹਨ ਜਿੱਥੇ ਨਵੇਂ ਆਗੂ ਬਣਾਏ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਕਈ ਵਾਰ ਕਿਸੇ ਸੰਭਾਵੀ ਆਗੂ ਨੂੰ ਮੌਕਾ ਦੇਣ ਲਈ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਕੁਝ ਨਵਾਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

### (4) ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰੋ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਤੁਸੀਂ ਸਥਿਤੀ ਤੋਂ ਪਰੇ ਜਾਣ ਲਈ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦੇ ਹੋ।

ਇਕ ਅਹੁਦੇ ਤੇ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਇਹ ਸੋਚ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਸਿਰਫ ਖਾਸ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨਿਭਾਉਣ ਦੀ ਇਜਾਜ਼ਤ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਸੀਮਿਤ ਹੈ। ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਆਪਣੇ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਪਰੇ ਅਗਵਾਈ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ:

- ਨਿਰਧਾਰਤ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਵਿਚ ਵੱਧ ਉਮੀਦ ਤੋਂ ਵੱਧ ਕਰਨਾ

- ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਿਰੀਖਣ ਅਤੇ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ
- ਉਤਸ਼ਾਹ ਅਤੇ ਮਦਦ ਨਾਲ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧ ਬਣਾਉਣਾ
- ਆਪਣੇ ਤੋਂ ਉੱਪਰ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ ਅਤੇ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨਾ

ਇਹ ਸਿਰਫ ਚੋਟੀ ਦੇ ਆਗੂ ਹੀ ਨਹੀਂ ਹਨ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਹਰੇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਆਗੂਆਂ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਲੈਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

### (5) ਸੰਭਾਵੀ ਆਗੂਆਂ ਲਈ ਵਿਕਾਸ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਓ।

ਸਿਖਲਾਈ ਸੈਸ਼ਨ, ਸਫਲ ਆਗੂਆਂ ਦੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਦੇਖਣ ਦੇ ਮੌਕੇ, ਅਤੇ ਆਗੂਆਂ ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਵੀ ਵਿਕਾਸ ਦੇ ਅਵਸਰ ਹਨ। ਇਹ ਨਾ ਸੋਚੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਸਾਰੀ ਸਿਖਲਾਈ ਆਪਣੇ ਆਪ ਦੇ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਮੁਹਾਰਤ ਵਾਲੇ ਸਿਖਾਉਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੂੰ ਲਿਆਓ ਜੋ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਨਹੀਂ ਹਨ।

*ਇਕ ਬੁਰੀ ਉਦਾਹਰਣ...*

ਦਿਯੁਤ੍ਰਿਫੇਸ ਇਕ ਸਥਾਨਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿਚ ਇਕ ਆਗੂ ਸੀ। ਉਹ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਇਕਲੋਤਾ ਆਗੂ ਬਣਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਸੀ। ਉਹ ਨਹੀਂ ਸੀ ਚਾਹੁੰਦਾ ਸੀ ਕਿ ਰਸੂਲਾਂ ਦਾ ਉਸ ਨਾਲੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਆਦਰ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ (3 ਯੂਹੰਨਾ 1:9)। ਉਸਨੇ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਹ ਰਸੂਲਾਂ ਦੇ ਸੰਦੇਸ਼ਵਾਹਕਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਕਈਆਂ ਨੂੰ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿਚੋਂ ਕੱਢ ਦਿੱਤਾ।

ਇਕ ਹੰਕਾਰੀ, ਅਸੁਰੱਖਿਅਤ ਆਗੂ ਨੂੰ ਡਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੇ ਲੋਕ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕੀਤੇ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਿੱਖਿਆਵਾਂ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਲਾਭ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਆਖਰਕਾਰ, ਉਹ ਮਨੁੱਖੀ ਅਧਿਕਾਰ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰ ਕੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਬਗ਼ਾਵਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤਾ ਹੈ।

### *ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਦੇ ਲਾਭ*

ਜੇਸ਼ ਨਾਲ ਭਰੇ ਨਵੇਂ ਆਗੂ ਲਈ, ਸਿਖਲਾਈ ਦਾ ਮੌਕਾ ਇਕ ਇਨਾਮ ਅਤੇ ਸਨਮਾਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਕੁਝ ਸੰਭਾਵੀ ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਉੱਚ-ਗੁਣਵੱਤਾ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇਣ ਦੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਦੁਆਰਾ ਵੀ ਭਰਤੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਵਿਕਾਸ ਦੇ ਅਨੁਭਵ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹਨ, ਜੇਕਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਆਗੂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਹਿੱਸਾ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜੇ ਕੁਝ ਉਹ ਸਿੱਖਦੇ ਹਨ ਉਹ ਉਸ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਵਿਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਮਾਰਗਦਰਸ਼ਨ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਸੰਭਾਵੀ ਆਗੂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਨਵੀਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਲਈ ਭਰਤੀ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਉਹ ਸਭ ਤੋਂ ਆਮ ਇਤਰਾਜ਼ ਇਹ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ, “ਮੈਂ ਨਹੀਂ ਜਾਣਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਇਹ ਕਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਰਨਾ ਹੈ,” ਜਾਂ “ਮੈਨੂੰ ਨਹੀਂ ਪਤਾ ਹੈ ਕਿ ਮੈਂ ਇਸ ਨੂੰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹਾਂ ਜਾਂ ਨਹੀਂ।” ਇਕ ਸੰਭਾਵੀ ਆਗੂ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਪ੍ਰਸਤਾਵ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਨਵੇਂ ਆਗੂ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਲਈ ਜੌਨ ਮੈਕਸਵੈਲ ਨੇ ਇਹ ਤਰੀਕੇ ਦਿੱਤੇ ਹਨ:

1. ਸਬੂਤ ਲੱਭੋ ਕਿ ਇਹ ਵਿਕਾਸ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ,
2. ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸ਼ਕਤੀਆਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰੋ,
3. ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਵਧਾਓ,
4. ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਭਿਆਸ ਕਰਨ ਲਈ ਜਗ੍ਹਾ ਦਿਓ,
5. ਸੁਧਾਰਨ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰੋ,
6. ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਵਧਾਉਂਦੇ ਜਾਓ।<sup>37</sup>

#### (6) ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੇ ਧਿਆਨ ਕਰੋ ਜੋ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸੰਭਾਵੀ ਹਨ।

ਯਿਸੂ ਨੇ ਸਾਰੇ ਚੇਲਿਆਂ ਨੂੰ ਬਰਾਬਰ ਸਮਾਂ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਅਸੀਂ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਹਿ ਰਹੇ ਕਿ ਕੁਝ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਕੁਦਰਤੀ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨਾਲੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ। ਹਰ ਵਿਅਕਤੀ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਸਰੂਪ ਉੱਤੇ ਹੈ ਇਸ ਲਈ ਉਸ ਕੋਲ ਸਦੀਵੀ ਕਦਰ ਕੀਮਤ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਲਈ, ਹਰ ਵਿਅਕਤੀ ਕੋਲ ਬਰਾਬਰ ਦੀ ਸਮਰਥਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਅਸੀਂ ਅਜਿਹੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਸਿਖਲਾਈ ਦਿੰਦੇ ਹਾਂ ਜੋ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸਮਰਥਾ ਰੱਖਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਅਸੀਂ ਵਧੇਰੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਅਸੀਸ ਦੇਵਾਂਗੇ ਅਤੇ ਇਹ ਉਸ ਤੋਂ ਬਿਹਤਰ ਹੈ ਕਿ ਜੇਕਰ ਅਸੀਂ ਆਪਣਾ ਸਮਾਂ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕਾਂ ਵਿਚ ਵੰਡਦੇ ਹਾਂ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਣਦੇਖਾ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਿਖਲਾਈ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਚੁਣੇ ਹੋਏ ਲੋਕਾਂ ਤੇ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦਰਤ ਕੀਤੇ ਬਗ਼ੈਰ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸਿਖਲਾਈ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕਦੇ।

ਪਾਠ 7 ਦੇ ਪੇਰੇਟੇ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਯਾਦ ਰੱਖੋ। 20% ਲੋਕ 80% ਨਤੀਜੇ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਗੇ। ਆਪਣੀ ਸਿਖਲਾਈ ਨੂੰ ਇਨ੍ਹਾਂ 20% ਤੇ ਕੇਂਦਰਤ ਕਰੋ।

ਕੁਝ ਆਗੂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਰਹਿਣ ਵਾਲੇ ਪੈਰੋਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਕੇ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਪਾਲਣ ਪੋਸ਼ਣ ਵਾਂਗ ਸਿੱਖਿਆ ਦੀ ਸਫਲਤਾ ਤੋਂ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਬਿਹਤਰ ਹੈ। ਉਹ ਆਗੂ ਜੋ ਆਗੂਆਂ ਦੀ ਬਜਾਏ ਪੈਰੋਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਇਕੱਤਰ ਕਰਦੇ ਹਨ ਉਹ

---

<sup>37</sup> Ibid, 269-273.

ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਤਾਕਤ ਦੀ ਬਜਾਏ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਕਮਜ਼ੋਰੀਆਂ ਤੇ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦਰਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਚੋਟੀ ਦੇ 20% ਦੀ ਬਜਾਏ ਹੇਠਲੇ 20% ਨਾਲ ਸਮਾਂ ਬਿਤਾਉਂਦੇ ਹਨ।

ਜੌਨ ਮੈਕਸਵੈਲ ਇਹ ਸਲਾਹ ਦਿੰਦਾ ਹੈ: “ਆਪਣੀਆਂ ਬੱਤਖਾਂ ਨੂੰ ਉਕਾਬ ਦੇ ਸਕੂਲ ਨਾ ਭੇਜੋ।”

► ਇਸ ਵਿਚੇ ਦੇ ਪ੍ਰਸੰਗ ਵਿਚ, ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੀ ਲਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦਾ ਅਰਥ ਕੀ ਹੈ?

**(7) ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਬਣਨ ਵਿਚ ਮਦਦ ਕਰਨਾ।**

ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਵੱਡੀ ਤਸਵੀਰ ਦਿਖਾਉਂਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ ਕਿ ਉਹ ਕੰਮ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਬਣਨ ਅਤੇ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰੋਜੈਕਟ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਵਿਚ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਦੇਣ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਮੇਂ ਨੂੰ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ, ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਸਾਥੀ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ, ਅਤੇ ਸਿਰਫ਼ ਕੰਮ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਤੇ ਇਨਾਮ ਦੇਣ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ।<sup>38</sup>

**(8) ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸਫਲਤਾ ਦਾ ਸਭ ਤੋਂ ਉੱਤਮ ਮੌਕਾ ਦਿਓ, ਪਰ ਇਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਖੁਦ ਨਾ ਕਰੋ।**

ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਕੁਝ ਆਮ ਗਲਤੀਆਂ ਤੋਂ ਬਚਣਾ ਹੈ ਜੋ ਕੁਝ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੇ ਹਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਵਾਤਾਵਰਣ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਵਿਚ ਅਸਫਲ ਨਾ ਹੋਵੀ ਜਿੱਥੇ ਉਹ ਸਫਲ ਹੋਣ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਉਹ ਨਾ ਕਰੋ ਜੋ ਉਹ ਆਪਣੇ ਲਈ ਖੁਦ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮੌਕਾ ਨਾ ਦਿਓ ਜਦੋਂ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਪਤਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਕਰਨਗੇ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

**(9) ਟੀਚੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰਨ ਵਿਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰੋ।**

ਖਾਸ ਟੀਚਿਆਂ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਇਕ ਆਮ ਖੇਤਰ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਕੰਮ ਨੂੰ ਅਧਰੰਗੀ ਬਣਾਉਂਦੀ ਹੈ। ਬਿਨਾਂ ਖਾਸ ਟੀਚਿਆਂ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਨਜ਼ਰਅੰਦਾਜ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਹੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰੇਗਾ। ਨੌਕਰੀ ਦੇ ਵੇਰਵੇ ਵਿਚ 4-6 ਖਾਸ ਕੰਮ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਨਾ ਕਿ ਇਕ ਲੰਬੀ ਸੂਚੀ।

**(10) ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਵੱਡੇ ਟੀਚੇ ਪ੍ਰਤੀ ਵਚਨਬੱਧ ਰਹਿਣ ਵਿਚ ਮਦਦ ਕਰੋ।**

ਵੱਡੇ ਟੀਚੇ ਵੱਡੇ ਯਤਨਾਂ ਅਤੇ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਕ ਯੋਗ ਆਗੂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਵਿਚ ਇਕ ਵੱਡਾ ਟੀਚਾ ਹੋਰ ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਆਕਰਸ਼ਿਤ ਕਰੇਗਾ।

---

<sup>38</sup> Ibid, 185.



► ਵਿਕਾਸ ਦੇ ਉੱਪਰ ਦਿੱਤੇ ਢੰਗਾਂ ਵਿਚੋਂ ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਕਿਹੜੇ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਨ? ਤੁਸੀਂ ਕਿਹੜੇ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ ਜੋ ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਕੀਤੇ ਜਾਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਸਨ? ਅਤੇ ਕਿਉਂ?

ਕਈ ਵਾਰ ਸੰਭਾਵੀ ਆਗੂ ਆਪਣੀ ਸਮਰਥਾ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਜਾਣਦਾ ਹੈ। ਗਿਦਾਊਨ ਦੇ ਸਮੇਂ ਵਿਚ ਦੁਸ਼ਮਣਾਂ ਦੁਆਰਾ ਇਸਰਾਏਲ ਉੱਤੇ ਹਮਲਾ ਕੀਤਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਮਿਦਯਾਨੀ ਹਰ ਸਾਲ ਵਾਢੀ ਦੇ ਸਮੇਂ ਆਉਂਦੇ ਸਨ ਅਤੇ ਫਸਲ ਲੈ ਜਾਂਦੇ ਸਨ।

ਗਿਦਾਊਨ ਫਸਲ ਦੀ ਕਟਾਈ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਅਤੇ ਮਿਦਯਾਨੀਆਂ ਦੇ ਆਉਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਲੁਕਾਉਣ ਦੀ ਤਿਆਰ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਉਸ ਕੋਲ ਸਮੱਸਿਆ ਦਾ ਹੱਲ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਨਹੀਂ ਸੀ ਅਤੇ ਆਗੂ ਬਣਨ ਦੀ ਉਮੀਦ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉਹ ਸਿਰਫ ਬਚਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ।

ਇਕ ਦੂਤ ਗਿਦਾਊਨ ਕੋਲ ਪ੍ਰਗਟ ਹੋਇਆ ਅਤੇ ਕਿਹਾ, “ਹੇ ਸੂਰਬੀਰ ਸੂਰਮਾ, ਯਹੋਵਾਹ ਤੇਰੇ ਨਾਲ ਹੈ” (ਨਿਆਈਆਂ 6:12)। ਗਿਦਾਊਨ ਨੂੰ ਜ਼ਰੂਰ ਇਸ ਨਮਸਕਾਰ ਤੋਂ ਭੁਲੇਖਾ ਪਿਆ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਸੁਣਿਆ ਕਿ ਉਹ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਜਿੱਤ ਦੇਵੇਗਾ ਤਾਂ ਉਸਨੇ ਸੋਚਿਆ ਕਿ ਉਹ ਅਯੋਗ ਹੈ। ਉਸਦਾ ਪਰਿਵਾਰ ਗੋਤ ਵਿਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਅਤੇ ਉਹ ਆਪਣੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦਾ ਆਗੂ ਵੀ ਨਹੀਂ ਸੀ।

ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਸੱਦਾ ਅਕਸਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਕੋਲ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਇਸਦੀ ਉਮੀਦ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਕਈ ਵਾਰ ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਪ੍ਰਗਟ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ, ਅਸੀਂ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਸੱਦੇ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਾਂ। ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਸਾਨੂੰ ਉਹ ਕਾਬਲੀਅਤਾਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਸਾਨੂੰ ਉਸ ਦੇ ਸੱਦੇ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ।

## ਸਿਖਾਉਣਾ

ਸਿਖਾਉਣਾ ਸਿਖਲਾਈ ਦਾ ਇਕ ਰੂਪ ਹੈ। ਸਿਖਾਉਣ ਦੇ ਕੁਝ ਗੁਣ ਹੇਠਾਂ ਲਿਖੇ ਹਨ:

ਅਨੁਭਵ ਅਤੇ ਗਿਆਨ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸਿਖਲਾਈ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਸਿੱਖਿਆ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਤੋਂ ਵੱਡਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਸਿਖਲਾਈ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਕੇਵਲ ਇਕ ਸਮੂਹ ਨੂੰ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦੇਣ ਦੀ ਬਜਾਏ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਨੂੰ ਨਿੱਜੀ ਸਮਾਂ ਅਤੇ ਧਿਆਨ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।

ਸਿਖਾਉਣ ਵਾਲੇ ਅਤੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਵਿਚਕਾਰ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਤੋਂ ਪਰੇ ਇਕ ਸੰਬੰਧ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਸਿਖਾਉਣ ਵਾਲੇ ਦਾ ਆਦਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਮਿਸਾਲ ਤੇ ਚੱਲਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਿਖਾਉਣ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਤੌਰ ਤੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਦੇ ਸਫਲ ਹੋਣ ਦੀ ਇੱਛਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ। ਸੰਬੰਧ ਇਕ ਡੂੰਘੀ ਦੇਸਤੀ ਬਣ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸਾਰੇ ਜੀਵਨ ਲਈ ਰਹਿੰਦੀ ਹੈ। ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸਫਲਤਾ ਸਿਖਾਉਣ ਵਾਲੇ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧ ਦੇ ਕਾਰਨ ਹੈ।

ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਨਾ ਸਿਰਫ ਇਕ ਹੁਨਰ ਸਿੱਖਦਾ ਹੈ ਪਰ ਸਿਖਾਉਣ ਵਾਲੇ ਦੇ ਰਵੱਈਏ ਅਤੇ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਵੀ ਸਿੱਖਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਗੁਣਵੱਤਾ ਦੇ ਮਿਆਰ ਨੂੰ ਸਿੱਖਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਸਿੱਖਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੰਮ ਜੀਵਨ ਦੇ ਬਾਕੀ ਪਹਿਲੂਆਂ ਨਾਲ ਕਿਵੇਂ ਜੁੜਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ।

ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਸਮੇਂ ਦੌਰਾਨ, ਸਿਖਾਉਣ ਵਾਲਾ ਅਤੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਸਿਰਫ ਕੰਮ ਦਾ ਅਧਿਐਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ, ਪਰ ਅਸਲ ਵਿਚ ਕੰਮ ਮਿਲ ਕੇ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਸ਼ੁਰੂ ਵਿਚ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਸਿਰਫ ਸਿਖਾਉਣ ਵਾਲੇ ਨੂੰ ਦੇਖਦਾ ਹੈ। ਹੌਲੀ-ਹੌਲੀ, ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਵਧੇਰੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਲੈਂਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਸਮਾਂ ਆਵੇਗਾ ਜਦੋਂ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਸਿਖਾਉਣ ਵਾਲਾ ਨਿਗਰਾਨੀ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਸਿਖਾਉਣ ਵਾਲਾ ਹਦਾਇਤਾਂ ਦੇ ਸਿਰਫ ਤਿਆਰ ਕੋਰਸ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਬਲਕਿ ਆਪਣੀ ਸਿੱਖਿਆ ਨੂੰ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਅਨੁਸਾਰ ਢਾਲਦਾ ਹੈ।

ਜਿਵੇਂ-ਜਿਵੇਂ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਸਿੱਖਦਾ ਅਤੇ ਵਧੇਰੇ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਲੈਂਦਾ ਹੈ, ਸਿਖਾਉਣ ਵਾਲਾ ਸੁਧਾਰ ਲਈ ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ ਦਿਸ਼ਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਸਿਖਾਉਣ ਵਾਲੇ ਲਈ ਮਦਦਗਾਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਆਲੋਚਨਾ ਕਰਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਇਹ ਦਿਖਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਸਿੱਖਣ ਅਤੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨ ਦੀ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਹੈ। ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਲਈ ਇਹ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸੁਣਨ ਲਈ ਨਿਮਰ ਹੋਵੇ, ਉਸਨੂੰ ਇਹ ਨਹੀਂ ਸੋਚਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਕਿ ਉਹ ਕਾਫ਼ੀ ਜਾਣਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਹੋਰ ਸੁਣਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਸਿਖਾਉਣ ਲਈ ਸਮੇਂ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਸਮੇਂ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਸਿਖਣ ਅਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨ ਲਈ ਗਿਆਨ ਦੀ ਮਾਤਰਾ, ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਨੂੰ ਕਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਦਾ ਸਾਹਮਣਾ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਚਰਿੱਤਰ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਮਾਤਰਾ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਕ ਸਧਾਰਣ ਨੌਕਰੀ ਲਈ ਕੁਝ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਇਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਅਹੁਦੇ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਲਈ ਕਈ ਸਾਲ ਲੱਗ ਜਾਂਦੇ ਹਨ।

ਇਹ ਸੰਭਵ ਹੈ ਕਿ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਕਈ ਲੋਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਿਖਾਇਆ ਜਾਵੇ ਅਤੇ ਹਰੇਕ ਤੋਂ ਵੱਖਰੇ ਹੁਨਰ ਸਿੱਖੇ। ਉਸ ਸਥਿਤੀ ਵਿਚ, ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਇਕ ਦੀ ਬਜਾਏ ਕਈ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਰਵੱਈਏ ਅਤੇ ਜੀਵਨ ਸ਼ੈਲੀ ਦਾ ਅਨੁਭਵ ਕਰੇਗਾ। ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਜਿੰਦਗੀ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਦੇ ਪਹਿਲੂਆਂ ਨੂੰ ਸੰਤੁਲਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਆਪਣਾ ਢੰਗ ਲੱਭਣਾ ਪਵੇਗਾ।

ਸਿਖਲਾਈ ਯਿਸੂ ਅਤੇ ਹੋਰ ਯਹੂਦੀ ਰੱਬੀ ਲੋਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਚੇਲੇ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਸਮਾਨ ਹੈ। ਇਕ ਰੱਬੀ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਚੇਲਾ ਬਣਨ ਦਾ ਅਰਥ ਇਹ ਸੀ ਕਿ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਨੇ ਸਿਰਫ ਗਿਆਨ ਹੀ ਨਹੀਂ, ਬਲਕਿ ਉਸਦੇ ਗੁਰੂ ਦਾ ਚਰਿੱਤਰ ਅਤੇ ਜੀਵਨ ਸ਼ੈਲੀ ਨੂੰ ਵੀ ਸਿੱਖਣਾ ਹੈ।

ਰਸੂਲ ਪੋਲੁਸ ਨੇ ਸਿਖਲਾਈ ਦਾ ਇਕ ਰੂਪ ਇਸਤੇਮਾਲ ਕੀਤਾ ਜਦੋਂ ਉਸ ਨੇ ਇਕ ਅਹੁਦੇ ਤੇ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਨੌਜਵਾਨ ਨੂੰ ਸੇਵਕਾਈ ਵਿਚ ਉਸ ਨਾਲ ਯਾਤਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਭਰਤੀ ਕੀਤੀ। ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਇਸ ਸੰਬੰਧ ਕਾਰਨ ਪੋਲੁਸ ਨੇ ਤਿਮੋਥਿਉਸ ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਪੁੱਤਰ ਦੱਸਿਆ ਸੀ।

ਆਗੂਆਂ ਦੇ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਸਿਖਲਾਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ। ਉਹ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਅਧਿਐਨ, ਦੂਸਰਿਆਂ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਅਤੇ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਕੁਝ ਸਿੱਖ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਨਿੱਜੀ ਸਿਖਲਾਈ ਵਿਲੱਖਣ ਢੰਗ ਨਾਲ ਇਕ ਵਿਕਾਸਸ਼ੀਲ ਆਗੂ ਨੂੰ ਸਫਲ ਹੋਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕਰਦੀ ਹੈ।

### ਨਿਰੰਤਰ ਆਗੂਆਂ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਕਰਨ ਲਈ ਸਵਾਲ

ਇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਇਨ੍ਹਾਂ ਸਵਾਲਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਆਗੂਆਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਨ ਲਈ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਹ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਕ ਮੀਟਿੰਗ ਵਿਚ ਇਕੱਠਿਆਂ ਵਰਤਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਕੁਝ ਚੁਣ ਕੇ ਵੱਖ-ਵੱਖ ਸਮੇਂ ਤੇ ਗੱਲਬਾਤ ਵਿਚ ਵਰਤਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਿਰਫ ਇਕ ਵਾਰ ਹੀ ਨਹੀਂ ਵਰਤਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਪਰ ਕਦੇ-ਕਦੇ ਅਤੇ ਨਿਯਮਿਤ ਤੌਰ ਤੇ ਵਰਤਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

- ਸਾਡੀ ਸੰਸਥਾ ਦੀਆਂ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਕੀ ਹਨ?
- ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਿਵੇਂ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ? ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਲੋੜਾਂ ਕੀ ਹਨ? ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਮਦਦ ਲਈ ਤੁਹਾਡੀਆਂ ਕੀ ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਹਨ?
- ਤੁਹਾਡੀ ਅਗਵਾਈ ਵਾਲੀ ਟੀਮ ਵਿਚ ਕੌਣ ਹੈ? ਕੀ ਦਿਲ ਅਤੇ ਦਿਮਾਗ ਇਕ ਹਨ?
- ਤੁਹਾਡੀ 5 ਸਾਲ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਕੀ ਹੈ? ਕੀ ਤੁਹਾਡੀ ਟੀਮ ਇਸ ਨੂੰ ਜਾਣਦੀ ਹੈ?
- ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਵਿਕਾਸ ਲਈ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਚੁਣਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਕਿਹੜੀਆਂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ਤਾਵਾਂ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰਦੇ ਹੋ (ਜਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਟੀਮ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨ ਲਈ)?
- \_\_\_\_\_ ਲਈ ਤੁਹਾਡੇ ਟੀਚੇ ਕੀ ਹਨ? (ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ)
- ਤੁਸੀਂ ਕੀ ਮਾਪ ਰਹੇ ਹੋ? ਕੀ ਇਹ ਸਭ ਤੋਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ? ਤੁਸੀਂ ਸਭ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਚੀਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਮਾਪ ਸਕਦੇ ਹੋ? ਤੁਸੀਂ ਜਿਸ ਚੀਜ਼ ਨੂੰ ਮਾਪ ਰਹੇ ਹੋ ਉਸ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਸੁਧਾਰ ਸਕਦੇ ਹੋ?

- ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਲਈ ਕੀ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ? \_\_\_\_\_ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨ ਲਈ? (ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜਾਂ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ)
- ਤੁਸੀਂ ਕਿਵੇਂ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ ਕਿ ਭਵਿੱਖ ਅੱਜ ਨਾਲੋਂ ਵੱਖਰਾ ਹੋਵੇ? ਕੀ ਤੁਹਾਡੇ ਲੋਕ ਵੀ ਇਹੋ ਹੀ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ? ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਦੱਸਿਆ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਕਿਉਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ? ਕੀ ਉਹ ਜਾਣਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਨੂੰ ਕਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਕਿ ਕਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਈਏ?
- ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਬਾਬਤ ਵਿਅਸਤ ਹੋ? ਕੌਣ ਤੁਹਾਡੀ ਮਦਦ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ? ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਕਿਹੜੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਸੌਂਪ ਸਕਦੇ ਹੋ?
- ਮੈਨੂੰ ਦੱਸੋ \_\_\_\_\_ (ਵਿਅਕਤੀ) \_\_\_\_\_ (ਸੰਸਥਾ ਜਾਂ ਪ੍ਰੋਗਰਾਮ ਲਈ) ਕੀ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। (ਸਥਾਨਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਟੀਮ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਹੋ)।

ਇਕ ਦਰਸ਼ਕ ਇਕ ਖੇਡ ਮੁਕਾਬਲੇ ਵਿਚ ਗਿਆ ਅਤੇ ਖਿਡਾਰੀ ਦੀ ਤਸਵੀਰ ਲੈ ਕੇ ਘਰ ਆਇਆ। ਉਸ ਕੋਲ ਇਕ ਯਾਦਗਿਰੀ ਚਿੰਨ੍ਹ ਸੀ।

ਇਕ ਖਿਡਾਰੀ ਇਕ ਖੇਡ ਮੁਕਾਬਲੇ ਵਿਚ ਗਿਆ ਅਤੇ ਜਿੱਤਿਆ। ਉਹ ਇਕ ਇਨਾਮ ਨਾਲ ਘਰ ਆਇਆ।

ਇਕ ਬਜ਼ੁਰਗ ਆਦਮੀ ਖੇਡ ਮੁਕਾਬਲੇ ਲਈ ਗਿਆ ਅਤੇ ਖਿਡਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਦੇਖਿਆ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਸਨੇ ਜਿੱਤਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਉਸ ਕੋਲ ਵਿਰਾਸਤ ਸੀ।

*ਕੁਝ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿਓ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਕਾਰਨ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰਦੇ ਹਨ।*

### ਪਾਠ 13 ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ

1. ਇਸ ਪਾਠ ਤੋਂ ਜੀਵਨ ਬਦਲਣ ਵਾਲੇ ਵਿਚਾਰ ਦਾ ਸਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਇਕ ਪੈਰਾ ਲਿਖੋ। ਦੱਸੋ ਕਿ ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਿਉਂ ਹੈ। ਇਹ ਕੀ ਚੰਗਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ? ਇਸ ਨੂੰ ਨਾ ਜਾਣਨ ਨਾਲ ਕੀ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ?
2. ਦੱਸੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਵਿਚ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਇਹ ਪਾਠ ਤੁਹਾਡੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਦਾ ਹੈ? ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਕਿਵੇਂ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋ?
3. ਇਸ ਪਾਠ ਵਿਚ ਸੂਚੀਬੱਧ ਦਸ “ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ” ਦਾ ਅਧਿਐਨ ਕਰੋ। ਅਗਲੀ ਕਲਾਸ ਦੇ ਸੈਸ਼ਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਆਪਣੀ ਯਾਦਦਾਸ਼ਤ ਤੋਂ ਕੋਈ ਸੱਤ ਨਿਰਦੇਸ਼ਾਂ ਨੂੰ ਲਿਖਣ ਅਤੇ ਸਮਝਾਉਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਰਹੋ।

## ਪਾਠ 14

# ਸਭਿਆਚਾਰਾਂ ਨੂੰ ਪਾਰ ਕਰਨਾ

### ਜਾਣ ਪਛਾਣ

ਸੇਵਕਾਈ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਅਕਸਰ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੇ ਵਿਸ਼ਵ ਵਿਚ ਪ੍ਰਚਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਕੰਮ ਕਾਰਨ ਅੰਤਰ-ਸਭਿਆਚਾਰਕ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਿਉਂਕਿ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀ ਆਤਮਿਕ ਏਕਤਾ ਅੰਤਰ-ਸਭਿਆਚਾਰਕ ਸੇਵਕਾਈ ਨੂੰ ਸੰਭਵ ਬਣਾਉਂਦੀ ਹੈ।

ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਸਭਿਆਚਾਰ ਵਿਚ ਸੇਵਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਭੇਜਣ ਵਾਲੀ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਆਪਣੀ ਸਿਖਲਾਈ ਅਤੇ ਰੁਤਬੇ ਕਾਰਨ ਅਕਸਰ ਇਕ ਆਗੂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਅੰਤਰ-ਸਭਿਆਚਾਰਕ ਸੇਵਕਾਈ ਵਿਚਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਅਗਵਾਈ ਦਾ ਅਧਿਐਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

► ਤੁਸੀਂ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀਆਂ ਕਿਹੜੀਆਂ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਬਾਰੇ ਜਾਣਦੇ ਹੋ ਜਿਸ ਵਿਚ ਇਹ ਇਕ ਤੋਂ ਵੱਧ ਸਭਿਆਚਾਰ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੀ ਹੈ?

### ਅੰਤਰ-ਸਭਿਆਚਾਰਕ ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ

ਅੰਤਰ-ਸਭਿਆਚਾਰਕ ਤੌਰ ਤੇ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜੋ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਨਾਲ ਇਕ ਸਮਾਜ ਬਣਾਉਣ ਵਿਚ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਹਿੱਸਾ ਲੈਣ ਲਈ ਦੇ ਜਾਂ ਵੱਧ ਸਭਿਆਚਾਰਕ ਪਰੰਪਰਾ ਤੋਂ ਆਉਂਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਫਿਰ ਤੁਹਾਡਾ ਪਿੱਛਾ ਕਰਦੇ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦੇ ਦਰਸ਼ਨ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਤੁਹਾਡੇ ਦੁਆਰਾ ਸ਼ਕਤੀ ਪਾਉਂਦੇ ਹਨ।<sup>39</sup>

### ਭਰੋਸੇ ਦੇ ਸਮਾਜ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣਾ

ਪਹਿਲਾਂ, ਇਕ ਸਮਾਜ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ ਕਰੋ ਜੋ ਜੀਵਨ ਨੂੰ ਇਕ ਦੂਸਰੇ ਨਾਲ ਸਾਂਝਾ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਫਿਰ ਉਸ ਦਰਸ਼ਨ ਦਾ ਪਤਾ ਲਗਾਓ ਜੋ ਇਹ ਸਮਾਜ ਪੂਰਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਦੇ ਯਤਨ ਵਿਚ, ਸਥਾਪਤ ਕਲੀਸਿਯਾ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਕ ਸਮਾਜ ਛੋਟੀ ਟੀਮ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਇਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਵਿਚ ਇਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ

<sup>39</sup> Sherwood Lingenfelter, *Leading Cross-Culturally* (Ada: Baker Academic, 2008), 117.

ਦੇ ਸਾਰੇ ਪਹਿਲੂ ਹੋਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਅਜਿਹਾ ਹੋਣ ਲਈ, ਟੀਮ ਨੂੰ ਇਸ ਬਾਰੇ ਉਦੇਸ਼ ਰੱਖਣਾ ਹੋਵੇਗਾ, ਖਾਸਕਰ ਜੇਕਰ ਟੀਮ ਬਹੁਤੇ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਬਣੀ ਹੋਈ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ “ਸਾਡੀ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ” ਮਾਨਸਿਕਤਾ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਭਰੋਸੇ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਕਿਵੇਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ? ਇਹ ਉਦੇਸ਼ ਵਾਲਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸੰਬੰਧ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਜੋਖਮ, ਕੁਝ ਲਾਜ਼ਮੀ ਗਲਤੀਆਂ, ਅਤੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਪਿਆਰ ਅਤੇ ਇਮਾਨਦਾਰੀ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਸੰਬੰਧ ਵਿਚ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਹਨ ਤਾਂ ਸੰਬੰਧ ਘੱਟ ਡੂੰਘਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਜ਼ਿਆਦਾ ਭਰੋਸਾ ਨਹੀਂ ਬਣਾਇਆ ਜਾਵੇਗਾ।

► ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਨ ਦਾ ਕੀ ਅਰਥ ਹੈ?

“ਪ੍ਰੋਣਾਦਾਇਕ” ਦਾ ਕੀ ਅਰਥ ਹੈ? ਇਹ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਭਾਵਨਾਵਾਂ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਨਾਲੋਂ ਵਧੇਰੇ ਹੈ। ਇਸ ਵਿਚ ਰਵੱਈਏ ਨੂੰ ਆਕਾਰ ਦੇਣਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਕੰਮ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇਸ ਲਈ ਸਮੂਹ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਦੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸਾਂ ਅਤੇ ਮਨੋਬਲ ਦੀ ਸਮੱਗਰੀ ਦੀ ਲੋੜ ਹੈ।

### **ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਦਰਸ਼ਨ**

ਸੇਵਕਾਈ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਲਈ, ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਦਰਸ਼ਨ ਵਿਚ ਖੁਸ਼ਖਬਰੀ, ਪਵਿੱਤਰ ਜੀਵਨ, ਕਲੀਸਿਯਾ, ਅਤੇ ਖੁਸ਼ਖਬਰੀ ਦਾ ਪ੍ਰਚਾਰ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਮੰਨਣ ਵਿਚ ਕਾਹਲੀ ਨਾ ਕਰੋ ਕਿ ਇਹ ਇਕ ਨਵੇਂ ਸਭਿਆਚਾਰ ਵਿਚ ਕਿਵੇਂ ਦਿਖਾਈ ਦੇਣਗੇ।

ਇੱਥੇ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਸ਼ਬਦ ਦਾ ਇਸਤੇਮਾਲ ਕਿਉਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ? ਇੱਥੇ ਦਰਸਾਇਆ ਗਿਆ ਦਰਸ਼ਨ ਬਾਈਬਲ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਆਉਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਦਰਸ਼ਨ ਨੂੰ ਸਮੂਹ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਡੂੰਘੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

### **ਰਾਹ ਦੀ ਅਗਵਾਈ**

ਆਗੂ ਨੂੰ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਦਾ ਨਮੂਨਾ ਬਣਾਉਂਦਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ – ਵਚਨਬੱਧ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਅੰਦਰੂਨੀ ਚੱਕਰ ਨਾਲ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਫਿਰ ਇਸ ਨੂੰ ਫੈਲਾਉਣਾ। ਉਸ ਨੂੰ ਇਕ ਸਮੂਹ ਬਣਾਉਣ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨੀ ਪਵੇਗੀ ਜੇ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਦਰਸ਼ਨ ਅਸਲ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਵਿਚ ਕਿਵੇਂ ਦਿਖਾਈ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।

### **ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਪਾਲਣ ਕਰਨ ਲਈ ਬੁਲਾਉਣਾ**

ਉਹ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਦਰਸ਼ਨ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨ ਦਾ ਸੱਦਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਸੰਬੰਧਾਂ ਵਿਚ, ਵਿਅਕਤੀਆਂ ਨੂੰ ਸਲਾਹ ਦੇਣ ਦੁਆਰਾ, ਸਿਖਲਾਈ ਦੇ ਕੇ ਅਤੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਲੈਣ ਦਾ ਸੱਦਾ ਦੇ ਕੇ ਅਜਿਹਾ ਕਰਦਾ ਹੈ।

## ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇਣਾ ਜੋ ਪਿੱਛਾ ਕਰਦੇ ਹਨ

ਇਕ ਸੱਚਾ ਆਗੂ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਸਮੂਹ ਵਿਚ ਦੂਸਰਿਆਂ ਲਈ ਜੋਖਮਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਆਗਿਆ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਅਵਸਰਾਂ ਨੂੰ ਪੈਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ।

► ਤੁਸੀਂ ਅਗਵਾਈ ਦੀ ਇਸ ਪਹੁੰਚ ਬਾਰੇ ਕੀ ਦੇਖਦੇ ਹੋ? ਇਸ ਦੀ ਤਾਕਤ ਕੀ ਹੈ? ਇਸ ਦੀਆਂ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਕੀ ਹਨ?

### ਉਨੱਤੀ ਦੇ ਸਭਿਆਚਾਰਕ ਵਿਚਾਰ

ਕੁਝ ਸਭਿਆਚਾਰਾਂ ਵਿਚ, ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਵਫ਼ਾਦਾਰੀ ਭਾਗੀਦਾਰੀ ਦੇ ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਬਾਅਦ ਵਿਚ ਅਗਵਾਈ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਤਰੱਕੀ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਕ ਸਭਿਆਚਾਰ ਵਿਚ ਆਗੂਆਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਦਸ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਸੰਭਾਵੀ ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ। ਇਨ੍ਹਾਂ ਸਭਿਆਚਾਰਾਂ ਵਿਚ, ਨਵੇਂ ਆਉਣ ਵਾਲਿਆਂ ਲਈ ਉੱਚੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਤੇ ਜਾਣਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਮਿਸ਼ਨਰੀ ਕਈ ਵਾਰ ਨਾਰਾਜ਼ ਹੋ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਉਹ ਇਕ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਭਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਿਸ ਲਈ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਕਾਬਲੀਅਤ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਸਥਾਨਕ ਆਗੂ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਯੋਗਤਾ ਵਿਚ ਉੱਤਮ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਅਜਿਹੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਿਸ ਨੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਲਈ ਵਫ਼ਾਦਾਰ ਰਹਿ ਕੇ ਸਾਬਤ ਕੀਤਾ ਹੈ।

ਅਰਨੇਲਡ ਨੇ ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਇਕ ਸਭਿਆਚਾਰ ਵਿਚ ਮਿਸ਼ਨਰੀ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਜਿੱਥੇ ਇਕ ਅਨੁਵਾਦਕ ਅਜਿਹਾ ਵਿਅਕਤੀ ਸੀ ਜਿਸ ਨੇ ਇਕ ਕੰਮ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਅਰਨੇਲਡ ਨੇ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ ਜੋ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕੇ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਜਾਣਦਾ ਸੀ।

ਹੁਣ, ਅਰਨੇਲਡ ਇਕ ਅਜਿਹੇ ਸਭਿਆਚਾਰ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ ਜਿੱਥੇ ਅਨੁਵਾਦਕ ਦਾ ਅਹੁਦਾ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਉੱਚਾ ਅਹੁਦਾ ਸੀ। ਆਗੂ ਸਿਰਫ ਅਜਿਹੇ ਅਨੁਵਾਦਕ ਨੂੰ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦੇ ਸਨ ਜਿਸਨੂੰ ਉਹ ਜਾਣਦੇ ਸਨ ਕਿ ਉਹ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦਾ ਇਕ ਵਫ਼ਾਦਾਰ ਮੈਂਬਰ ਸੀ। ਕਈ ਵਾਰ ਅਰਨੇਲਡ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਅਨੁਵਾਦਕ ਨਾਲ ਪ੍ਰਚਾਰ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਸੀ ਜੋ ਕੰਮ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ, ਜਦੋਂ ਕਿ ਵਧੀਆ ਅਨੁਵਾਦਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿਚ ਬੈਠਾ ਹੁੰਦਾ ਸੀ।

ਕੁਝ ਸਭਿਆਚਾਰ ਸਿੱਖਿਆ ਅਤੇ ਪ੍ਰਤਿਭਾ ਨਾਲੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਉਮਰ ਅਤੇ ਅਨੁਭਵ ਦਾ ਸਤਿਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਮਿਸ਼ਨਰੀ ਅਕਸਰ ਨੌਜਵਾਨਾਂ ਨੂੰ ਸਿਖਲਾਈ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਉਤਸ਼ਾਹੀ ਹਨ, ਬਦਲਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹਨ, ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਜ਼ੁਰਗ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲੋਂ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇਣਾ ਸੌਖਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਸਭਿਆਚਾਰਾਂ ਵਿਚ, ਕਲੀਸਿਯਾਵਾਂ ਨੌਜਵਾਨਾਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਦਾ ਵਿਰੋਧ ਕਰਨਗੀਆਂ ਕਿਉਂਕਿ ਅਜਿਹਾ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਹ ਬਜ਼ੁਰਗ ਆਗੂਆਂ ਦਾ ਨਿਰਾਦਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਨੌਜਵਾਨ ਨੂੰ ਸਬਰ ਵਾਲਾ, ਮਦਦਗਾਰ, ਅਤੇ ਬਜ਼ੁਰਗ ਆਗੂਆਂ ਪ੍ਰਤੀ ਸੰਵੇਦਨਸ਼ੀਲ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਬਜ਼ੁਰਗ ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਨੌਜਵਾਨਾਂ ਨੂੰ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਦੇਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਅਗਵਾਈ ਟੀਮ ਨੂੰ ਵਿਸਥਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

► ਉਮਰ ਅਤੇ ਅਨੁਭਵ ਦਾ ਸਤਿਕਾਰ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਸਿਖਲਾਈ ਕਿਵੇਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ?

### ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਦੇ ਸਭਿਆਚਾਰਕ ਵਿਚਾਰ

ਆਗੂ ਦੀ ਚੋਣ ਕਿਵੇਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ? ਇਕ ਆਗੂ ਆਪਣਾ ਅਹੁਦਾ ਕਿਵੇਂ ਬਣਾਈ ਰੱਖਦਾ ਹੈ? ਇਕ ਆਗੂ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਬਾਰੇ ਦੋ ਵਿਪਰੀਤ ਸਭਿਆਚਾਰਕ ਵਿਚਾਰ ਹਨ।

ਇਕ ਵਿਚਾਰ ਵਿਚ, ਆਗੂ ਨੂੰ ਉਸ ਦੀਆਂ ਕਾਬਲੀਅਤਾਂ ਅਤੇ ਯੋਗਤਾਵਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਸਦਾ ਅਹੁਦਾ ਮਿਲਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਚੁਣਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਹ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਆਗੂ ਵਜੋਂ ਸੇਵਾ ਜਾਰੀ ਰੱਖਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਚੰਗੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਕੋਲ ਪੂਰਾ ਅਧਿਕਾਰ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਉਹ ਕੁਝ ਸਮੂਹਾਂ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਸਰੀਰਕ ਤੌਰ ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਿਚ ਅਸਮਰਥ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਤੋਂ ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਚੰਗੀ ਅਗਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਕ ਚੋਣ ਦੇ ਨਾਲ ਉਸਦੀ ਜਗ੍ਹਾ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਕੋਈ ਅਨੈਤਿਕ ਜਾਂ ਬੇਈਮਾਨੀ ਦਾ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਆਗੂ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਲਈ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਖਾਸਕਰ ਇਕ ਮਸੀਹੀ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ।

ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਕਿਸਮ ਦੇ ਸਭਿਆਚਾਰ ਵਿਚ, ਆਗੂ ਨੂੰ ਉਸ ਦਾ ਅਹੁਦਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਵਫ਼ਾਦਾਰ ਜਾਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਕੁਝ ਲੋਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਨਿਯੁਕਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਅਧਿਕਾਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਚੋਣ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਹ ਅਸਲ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ; ਲੋਕ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਵੋਟ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਜਿਸ ਨੂੰ ਉਹ ਜਾਣਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਅਧਿਕਾਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਹੈ। ਆਖਰਕਾਰ ਉਸ ਕੋਲ ਲਗਭਗ ਪੂਰਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ। ਸ਼ਾਇਦ ਉਹ ਸਲਾਹ ਸੁਣੇ, ਪਰ ਆਪਣੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਵਿਚ ਕਦੇ ਨਹੀਂ ਹਟਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਆਗੂ ਰਹਿਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਹ ਦਾ ਨਿਰੰਤਰ ਅਹੁਦਾ ਇਸ ਗੱਲ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿੰਨੀ ਚੰਗੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਤੋਂ ਪਰੇ ਹੈ ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ ਬਾਰੇ ਸਵਾਲਾਂ ਦੇ ਜਵਾਬ ਦੀ ਉਮੀਦ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਅਨੈਤਿਕ ਜਾਂ ਬੇਈਮਾਨੀ ਦੇ ਕੰਮ ਵੀ ਉਸ ਨੂੰ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਬਣ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਬੁਢਾਪੇ ਵਿਚ, ਜਾਂ ਮਾੜੀ ਸਿਹਤ ਵਿਚ ਵੀ ਜਦੋਂ ਉਹ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਅਸਮਰਥ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਵੀ ਉਹ ਇਸ ਅਹੁਦੇ ਤੇ ਬਣਿਆ ਰਹਿ ਸਕਦਾ ਹੈ ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨਿਭਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਉਸਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਮਾਮਲਿਆਂ ਨੂੰ ਛੱਡ ਕੇ ਜਦੋਂ ਉਹ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਬਦਨਾਮ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਦੇ ਪੈਰੋਕਾਰ ਉਸ ਨੂੰ ਹਟਾ ਨਹੀਂ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਇਸ ਸਭਿਆਚਾਰ ਵਿਚ, ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਆਗੂ ਆਪਣੀ ਮਰਜ਼ੀ ਨਾਲ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਚੁਣੇ ਹੋਏ ਵਾਰਸ ਨੂੰ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਤਬਦੀਲੀ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਸਮੂਹ ਆਗੂ ਨੂੰ ਉਸਦੀ ਇੱਛਾ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹਟਾਉਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਇਸਦਾ ਨਤੀਜਾ ਇਲਜ਼ਾਮ, ਸਹਿਯੋਗ ਕਰਨ ਵਿਚ ਇਨਕਾਰ, ਕਾਨੂੰਨੀ ਕਾਰਵਾਈ, ਜਨਤਕ ਕਲੋਸ਼, ਅਤੇ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਟੁੱਟਣ ਦਾ



ਜੇਖਮ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਅਫਸੋਸ ਦੀ ਗੱਲ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਕਾਈ ਦੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਅਕਸਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਸਭਿਆਚਾਰ ਦੀ ਮਿਸਾਲ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਦੀਆਂ ਰਹੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਮਸੀਹੀ ਗਵਾਹੀ ਨੂੰ ਬੁਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨੁਕਸਾਨ ਪਹੁੰਚਾਇਆ ਹੈ।

ਫ੍ਰੈਂਕੋਇਸ ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਤੋਂ ਇਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦਾ ਪਾਦਰੀ ਸੀ। ਉਸਦੇ ਬੁਢਾਪੇ ਵਿਚ ਉਸਦੀ ਸਿਹਤ ਬਹੁਤ ਖਰਾਬ ਸੀ। ਉਹ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਸ਼ਹਿਰ ਚਲਾ ਗਿਆ, ਅਤੇ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀ ਸੇਵਾ ਤਿੰਨ ਸਾਥੀ ਪਾਦਰੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤੀ ਗਈ। ਫ੍ਰੈਂਕੋਇਸ ਪਾਦਰੀ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਤੇ ਬਣਿਆ ਰਿਹਾ ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਸ਼ਾਇਦ ਹੀ ਕਦੇ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿਚ ਗਿਆ ਹੋਵੇ।

ਅੰਨਾਸ ਯਰੂਸ਼ਲਮ ਵਿਚ ਪ੍ਰਧਾਨ ਜਾਜਕ ਸੀ। ਅਸਤੀਫਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਨਵਾਂ ਪ੍ਰਧਾਨ ਜਾਜਕ ਉਸਦਾ ਜਵਾਈ ਕਯਾਫਾ ਸੀ। ਅੰਨਾਸ ਸਭ ਤੋਂ ਉੱਚ ਅਧਿਕਾਰ ਤੇ ਹੀ ਰਿਹਾ, ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਹ ਕੋਈ ਅਧਿਕਾਰਤ ਅਹੁਦਾ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦਾ ਸੀ। ਜਦੋਂ ਯਿਸੂ ਨੂੰ ਗਿਰਫ਼ਤਾਰ ਕਰ ਲਿਆ ਗਿਆ ਸੀ ਤਾਂ ਸਿਪਾਹੀ ਉਸਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਕਯਾਫਾ ਕੋਲ ਨਹੀਂ ਪਰ ਅੰਨਾਸ ਕੋਲ ਲਿਆਏ ਸਨ (ਯੂਹੰਨਾ 18:12-13, 24)।

ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਸਭਿਆਚਾਰ ਦੇ ਮਿਸ਼ਨਰੀ ਕਈ ਵਾਰ ਕਿਸੇ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਅਧਿਕਾਰ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਲਈ ਸੰਘਰਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਸਮਝ ਨਹੀਂ ਪਾਉਂਦੇ ਕਿ ਕਿਉਂ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਵਿਚ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਹ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਸਮਝ ਨਹੀਂ ਪਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਬੋਰਡ ਅਤੇ ਕਮੇਟੀਆਂ ਸਿਰਫ਼ ਚੋਟੀ ਦੇ ਆਗੂ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਿਉਂ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਸਭਿਆਚਾਰ ਵਿਚ ਸੇਵਾ ਕਰ ਰਹੇ ਆਗੂ ਨੂੰ ਸਿੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਸਭਿਆਚਾਰ ਵਿਚ ਫੈਸਲੇ ਕਿਵੇਂ ਲਏ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਬਹੁਮਤ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਚੀਜ਼ ਨੂੰ ਵੋਟ ਪਾਉਣ ਲਈ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਕਦੇ ਵੀ ਕਾਫ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਵੋਟਾਂ ਪਾਉਣ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਕਿ ਹਰ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਵਿਚਾਰ ਦਾ ਮੁੱਲ ਬਰਾਬਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਇਸ ਨੂੰ ਕੋਈ ਮੰਨਦਾ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕੁਝ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਪੂਰੀ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਬਹੁਤ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਸੰਸਥਾ ਦਾ ਕੋਈ ਫੈਸਲਾ ਲੈਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

## ਅਧਿਕਾਰ ਦੀ ਦੂਰੀ

ਕੁਝ ਸਭਿਆਚਾਰਾਂ ਵਿਚ, ਆਗੂ ਆਪਣੀ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਹਰ ਪੱਧਰ ਤੇ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਕ ਫੈਕਟਰੀ ਦਾ ਮਾਲਕ ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰਕੇ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਨਾਮ ਯਾਦ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਕੇ ਫੈਕਟਰੀ ਵਿਚੋਂ ਲੰਘ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਇਕ ਆਗੂ ਇਕ ਟਰੱਕ ਤੋਂ ਸਮਾਨ ਉਤਾਰਨ ਜਾਂ ਕਿਸੇ ਇਮਾਰਤ ਨੂੰ ਸਾਫ਼ ਕਰਨ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਹੋਰ ਸਭਿਆਚਾਰਾਂ ਵਿਚ, ਆਗੂ ਨੂੰ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਲੋਕਾਂ ਤੋਂ ਦੂਰ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਉਸ ਨਾਲ ਸਿੱਧੇ ਗੱਲ ਕਰਨ ਦੀ ਉਮੀਦ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਇਹ ਉਚਿਤ ਨਹੀਂ ਸਮਝਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਕੋਈ ਛੋਟਾ ਕੰਮ ਕਰੇ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਸੁਣਨਗੇ ਜਾਂ ਉਹ ਬੇਚੈਨ ਹੋਣਗੇ।

ਡੁਆਨ ਐਲਮਰ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਦੇਸ਼ ਵਿਚ ਇਕ ਬਾਈਬਲ ਸਕੂਲ ਦੇ ਪ੍ਰਧਾਨ ਵਜੋਂ ਸੇਵਾ ਨਿਭਾ ਰਿਹਾ ਸੀ। ਇਕ ਸ਼ਨੀਵਾਰ ਦੁਪਹਿਰ, ਉਸਨੇ ਦੇਖਿਆ ਕਿ ਘਾਹ ਨਹੀਂ ਕੱਟਿਆ ਗਿਆ ਸੀ, ਤਾਂ ਉਸਨੇ ਖੁਦ ਇਹ ਕੰਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਉਸਨੇ ਸੋਚਿਆ ਕਿ ਉਸਦਾ ਕੰਮ ਨਿਮਰਤਾ ਦਾ ਨਮੂਨਾ ਲਿਆਏਗਾ ਅਤੇ ਨਿਰੀਖਕਾਂ ਨੂੰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਇੱਛਾ ਨਾਲ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰੇਗਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਜਦੋਂ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਪਤਾ ਲੱਗਾ ਤਾਂ ਉਹ ਬਹੁਤ ਪਰੇਸ਼ਾਨ ਸਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਪ੍ਰਧਾਨ ਦੇ ਕੰਮ ਨੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸੋਚਣ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਕਿ ਸਕੂਲ ਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਢਾਂਚਾ ਇੰਨਾ ਕਮਜ਼ੋਰ ਸੀ ਕਿ ਪ੍ਰਧਾਨ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਘਾਹ ਕੱਟਣ ਦਾ ਆਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਦੇ ਸਕੇ। ਇਸਨੇ ਇਹ ਵੀ ਸੰਕੇਤ ਦਿੱਤਾ ਕਿ ਸੰਸਥਾ ਛੋਟੀ ਸੀ ਅਤੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਨਹੀਂ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਪ੍ਰਧਾਨ ਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਛੋਟਾ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਪਿਆ। ਜਦੋਂ ਲੋਕ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਸਨ ਤਾਂ ਉਸਨੇ ਅੱਗਲੇ ਕੁਝ ਮਹੀਨਿਆਂ ਦੇ ਵਿੱਚ ਬਾਹਰ ਖੜੇ ਰਹਿ ਕੇ ਅਧਿਕਾਰਤ ਤੌਰ ਤੇ ਵੇਖਦੇ ਚੀਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕੀਤੀ।<sup>40</sup>

ਮੁਲਾਕਾਤ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਅਮਰੀਕੀ ਮਿਸ਼ਨਰੀ ਇਕ ਘਰ ਵਿਚ ਖਾ ਰਹੇ ਸਨ ਜਿੱਥੇ ਦੋ ਔਰਤਾਂ ਨੂੰ ਖਾਣਾ ਪਕਾਉਣ ਲਈ ਰੱਖਿਆ ਗਿਆ ਸੀ। ਮਿਸ਼ਨਰੀਆਂ ਨੇ ਜ਼ੋਰ ਪਾਇਆ ਕਿ ਔਰਤਾਂ ਮੇਜ਼ ਤੇ ਬੈਠ ਕੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਖਾਣਾ ਖਾਣਗੀਆਂ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਬਹਿਸ ਕੀਤੀ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਔਰਤਾਂ ਮੇਜ਼ ਨੇ ਨਹੀਂ ਬੈਠੀਆਂ, ਪਰ ਔਰਤਾਂ ਆਰਾਮਦਾਇਕ ਨਹੀਂ ਸਨ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਖਾਧਾ ਸੀ।

ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਸਭਿਆਚਾਰ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕਰ ਰਹੇ ਮਸੀਹੀ ਆਗੂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਉਸ ਸਭਿਆਚਾਰ ਵਿਚ ਮਸੀਹੀ ਸਿਧਾਂਤ ਨੂੰ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਦੇਖਣ ਵਾਲੇ ਸੰਸਾਰਿਕ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟੀਕੋਣ ਨੂੰ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿਚ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ (ਗਲਾਤੀਆਂ 3:28)। ਸਾਨੂੰ ਕੁਝ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਦੋਲਤ ਅਤੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਕਾਰਨ ਹੋਰ ਲੋਕਾਂ ਤੋਂ ਬਿਹਤਰ ਨਹੀਂ ਸਮਝਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ (ਯਾਕੂਬ 2:1-4)। ਯਿਸੂ ਮਸੀਹ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਇਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਸਭ ਤੋਂ ਛੋਟੇ ਕੰਮ ਲਈ ਵੀ (ਯੂਹੰਨਾ 13:14-16)। ਯਿਸੂ ਮਸੀਹ ਨੇ ਅਕਸਰ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਹੈਰਾਨ ਕੀਤਾ ਸੀ ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਅਹੁਦੇ ਬਾਰੇ ਰਿਵਾਜਾਂ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਸੀ (ਯੂਹੰਨਾ 4:9, ਲੂਕਾ 18:15-16)।

ਮਿਸ਼ਨਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਾਰੇ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਪਿਆਰ ਅਤੇ ਸਤਿਕਾਰ ਦੀ ਅਤੇ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਦੀ ਇੱਛਾ ਦੀ ਇਕ ਮਿਸਾਲ ਕਾਇਮ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਭਿਆਚਾਰ ਵਿਚਲੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀਆਂ ਜਾਇਜ਼ ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਨਾਲ ਹਮਦਰਦੀ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਦਿਖਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਥਾਪਤ ਕੀਤੇ ਗਏ ਰਿਵਾਜਾਂ ਦਾ ਸਤਿਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਵਿਕਾਰ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਕਰਨਗੇ।

ਮੂਸਾ ਨੂੰ ਉਸ ਸਮੇਂ ਸੰਸਾਰ ਦੇ ਸਭ ਤੋਂ ਸ਼ਕਤੀਸ਼ਾਲੀ ਰਾਸ਼ਟਰ (ਮਿਸਰ) ਦਾ ਹਾਕਮ ਬਣਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਮਿਲਿਆ ਸੀ। ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਉਸਨੇ ਗੁਲਾਮਾਂ ਦੀ ਕੈਮ ਨਾਲ ਪਛਾਣ ਕਰਨ ਦੀ ਚੋਣ ਕੀਤੀ (ਇਬਰਾਨੀਆਂ 11:25)। ਆਪਣੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਸਮੇਂ, ਉਸਨੂੰ ਨਹੀਂ ਪਤਾ

<sup>40</sup> Duane Elmer, *Cross-Cultural Connections* (Downers Grove: InterVarsity Press, 2009), 167.

ਸੀ ਕਿ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਉਸਨੂੰ ਹਰ ਸਮੇਂ ਦਾ ਮਹਾਨ ਆਗੂ ਬਣਾ ਦੇਵੇਗਾ। ਉਹ ਗੁਲਾਮਾਂ ਦੀ ਕੌਮ ਨੂੰ ਆਜ਼ਾਦੀ ਲਈ ਅਗਵਾਈ ਕਰੇਗਾ, ਕੌਮ ਨੂੰ 40 ਸਾਲਾਂ ਤੱਕ ਦੁਸ਼ਮਣਾਂ ਦੇ ਇਲਾਕਿਆਂ ਵਿਚ ਅਗਵਾਈ ਕਰੇਗਾ, ਕਾਨੂੰਨ ਦੀ ਇਕ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਦੇਵੇਗਾ ਜੋ ਬਾਅਦ ਵਿਚ ਸਾਰੀਆਂ ਸਭਿਅਕ ਕੌਮਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰੇਗੀ, ਅਤੇ ਅਰਾਧਨਾ ਦੀ ਰੂਪ ਨੂੰ ਬਣਾਵੇਗਾ ਜੋ ਸਦੀਆਂ ਤੱਕ ਚੱਲਿਆ ਅਤੇ ਮਸੀਹਤ ਲਈ ਤਿਆਰ ਹੋਇਆ।

ਮੂਸਾ ਦਾ ਪਹਿਲਾਂ ਮਹਾਨ ਫੈਸਲਾ ਮਿਸਰ ਦੇ ਝੂਠੇ ਧਰਮਾਂ ਅਤੇ ਪਾਪੀ ਸੁੱਖਾਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਕੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਆਪਣੀ ਪਛਾਣ ਕਰਨਾ ਸੀ। ਜੇਕਰ ਉਸਨੇ ਗਲਤ ਫੈਸਲਾ ਲਿਆ ਹੁੰਦਾ, ਤਾਂ ਉਹ ਕਦੇ ਵੀ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਵਿਚ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ।

ਮੂਸਾ ਨੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਸਬਕ ਸਿੱਖੇ। ਲੋਕਾਂ ਤੋਂ ਇਹ ਉਮੀਦ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਿ ਉਹ ਉਸ ਦੀ ਸੁਣਨ, ਮੂਸਾ ਨੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਸੁਣਨਾ ਸਿੱਖਿਆ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ ਉਹ ਮਹਾਨ ਸੀ, ਪਰ ਉਹ ਨਿਮਰ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਸੀ। ਉਸ ਦੀ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੂੰ ਜਾਣਨ ਦੀ ਇੱਛਾ ਨੇ (ਕੂਚ 33:18) ਉਸ ਨੂੰ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਲਈ ਬੋਲਣ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਾਇਆ। ਉਸਨੇ ਜ਼ੋਰ ਦੇ ਕੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਇਸਰਾਏਲ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਹਜ਼ੂਰੀ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ (ਕੂਚ 33:15)। ਉਹ ਜਾਣਦਾ ਸੀ ਕਿ ਉਸਦੀ ਅਗਵਾਈ ਉਸਦੇ ਖੁਦ ਦੀ ਵਡਿਆਈ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਨਹੀਂ ਸੀ।

ਮੂਸਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਪਿਆਰ ਕੀਤਾ ਸੀ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਸਨੇ ਅਗਵਾਈ ਕੀਤੀ ਸੀ। ਇਕ ਵਾਰ, ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੇ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਪਾਪਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਤਬਾਹ ਕਰਨ ਦੀ ਧਮਕੀ ਦਿੱਤੀ, ਅਤੇ ਮੂਸਾ ਨੂੰ ਹੋਰ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਇਕ ਮਹਾਨ ਆਗੂ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ। ਮੂਸਾ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਦਾ ਆਗੂ ਬਣਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਉਸ ਦਾ ਇਸਰਾਏਲ ਦੇ ਸਥਾਨ ਤੇ ਨਿਆਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇ (ਕੂਚ 32:32)। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਆਗੂ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਕਿਤੇ ਹੋਰ ਜਗ੍ਹਾ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਛੱਡ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਕੋਲ ਮੂਸਾ ਵਰਗੇ ਆਗੂ ਦਾ ਦਿਲ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

### ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਟੀਚੇ ਅਤੇ ਇਨਾਮ

ਅਮਰੀਕੀ ਲੋਕ ਇਹ ਮੰਨਦੇ ਹਨ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਇਨਾਮ ਅਤੇ ਸਨਮਾਨ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਪ੍ਰੋਤਸਾਹਨ ਹਨ, ਤਾਂ ਜੋ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਜਤਨਾਂ ਨਾਲ ਕਮਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਸਭਿਆਚਾਰ ਮੰਨਦੇ ਹਨ ਕਿ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਦੇ ਫਲ ਸਮੂਹ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹਨ। ਉਹ ਨਾਰਾਜ਼ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਰੋਕ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜੋ ਇਕੱਲਾ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਨਹੀਂ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਪ੍ਰਾਪਤੀਆਂ ਨੂੰ ਸਨਮਾਨ ਦਿੱਤਾ ਜਾਵੇ।

ਇਕ ਜਾਪਾਨੀ ਕਹਾਵਤ ਹੈ: “ਜਿਹੜੀ ਮੇਖ ਉੱਚੀ ਦਿਖਦੀ ਹੈ ਉਸ ਨੂੰ ਹੇਠਾਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।” ਇਸਦਾ ਅਰਥ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸਮੂਹ ਦੇ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਆਪਣੇ ਵੱਲ ਧਿਆਨ ਖਿੱਚਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਸਭਿਆਚਾਰ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲੇ ਆਗੂ ਨੂੰ ਟੀਚੇ ਅਤੇ ਇਨਾਮਾਂ ਬਾਰੇ ਉਸ ਸਭਿਆਚਾਰ ਦੇ ਨਜ਼ਰੀਏ ਅਨੁਸਾਰ ਸਮਝਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ। ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਮੂਹਾਂ ਨੂੰ ਇਨਾਮ ਦਿੱਤੇ ਜਾਣ ਜੇ ਇਕ ਟੀਮ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਟੀਚੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

### ਸਭਿਆਚਾਰਕ ਜਿੱਤ ਤੋਂ ਪਰਹੇਜ਼ ਕਰਨਾ

ਅਕਸਰ ਖੁਸ਼ਖਬਰੀ ਨੂੰ ਨਵੇਂ ਸਭਿਆਚਾਰ ਵਿਚ ਉਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਸ ਸਭਿਆਚਾਰ ਦਾ ਸਤਿਕਾਰ ਹੋਵੇ। ਖੁਸ਼ਖਬਰੀ ਨੂੰ ਇਕ ਉੱਤਮ ਸਭਿਆਚਾਰ ਦੇ ਸੰਦੇਸ਼ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਸੰਚਾਰਿਤ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਸੀ, ਜਿਸ ਵਿਚ ਸਭਿਆਚਾਰਕ ਵੇਰਵੇ ਜੁੜੇ ਹੋਏ ਸਨ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਖੁਸ਼ਖਬਰੀ ਵਾਲੇ ਲੋਕਾਂ ਲਈ, ਖੁਸ਼ਖਬਰੀ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸਭਿਆਚਾਰ ਨੂੰ ਵੀ ਸਮਰਪਣ ਕਰ ਦਿੱਤਾ।

ਸ਼ਬਦ *ਸਭਿਆਚਾਰਕ ਜਿੱਤ* ਲਾਭਦਾਇਕ ਹੈ। ਸਭਿਆਚਾਰਕ ਜਿੱਤ ਦਾ ਸਿਰਫ ਇਹ ਅਰਥ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਕਿ ਇਕ ਸਭਿਆਚਾਰ ਨੇ ਦੂਸਰੇ ਸਭਿਆਚਾਰ ਤੋਂ ਤੱਤ ਉਧਰ ਲਏ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਸਭਿਆਚਾਰ ਜਿੱਤ ਉਦੋਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸਭਿਆਚਾਰ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਨਾਲੋਂ ਉੱਚਾ ਸਮਝਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਇਸਦਾ ਪਾਲਣ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਨੌਜਵਾਨ ਖਾਸ ਕਰਕੇ ਪਹਿਰਾਵੇ, ਭਾਸ਼ਣ ਅਤੇ ਕਦਰਾਂ ਕੀਮਤਾਂ ਵਿਚ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸਭਿਆਚਾਰ ਦੀ ਨਕਲ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਨੌਜਵਾਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਭੂਮਿਕਾਵਾਂ ਦੀ ਇੱਛਾ ਰੱਖਦੇ ਹਨ ਜੋ ਪਹਿਲਾਂ ਮੌਜੂਦ ਨਹੀਂ ਸਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਅਨੁਵਾਦਕ ਦੀ ਨੌਕਰੀ, ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਨਵੇਂ ਆਗੂਆਂ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰ ਸਕਣ।

ਇਕ ਅਜਿਹੇ ਵਾਤਾਵਰਣ ਵਿਚ ਜਿੱਥੇ ਇਕ ਸਭਿਆਚਾਰ ਤੇ ਦੂਸਰੇ ਸਭਿਆਚਾਰ ਕਬਜ਼ਾ ਕਰ ਲਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਸਾਬਕਾ ਸ਼ਕਤੀ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਅਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਕਮਜ਼ੋਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਤੇਜ਼ੀ ਨਾਲ ਬਦਲਣ ਵਾਲੇ ਵਾਤਾਵਰਣ ਵਿਚ, ਨੌਜਵਾਨ ਪੀੜ੍ਹੀ ਦਾ ਉਮਰ ਦੀ ਘਟਣ ਲਈ ਇਕ ਲਾਭ ਅਤੇ ਸਤਿਕਾਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਪੁਰਾਣੇ ਰੀਤੀ ਰਿਵਾਜਾਂ ਨੂੰ ਨੌਜਵਾਨ ਪੀੜ੍ਹੀ ਦੁਆਰਾ ਰੱਦ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਨੌਜਵਾਨਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਇਤਿਹਾਸ ਅਤੇ ਸਭਿਆਚਾਰਕ ਪ੍ਰਤੀਕਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਦਿਲਚਸਪੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਆਪਣੇ ਸਭਿਆਚਾਰ ਪ੍ਰਤੀ ਆਪਣਾ ਸਨਮਾਨ ਗੁਆ ਦਿੱਤਾ ਹੈ।

ਮਿਸ਼ਨਰੀਆਂ ਕੋਲ ਸਭਿਆਚਾਰਕ ਜਿੱਤ ਨੂੰ ਰੋਕਣ ਦਾ ਵਿਕਲਪ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਅਸਲ ਸਭਿਆਚਾਰ 'ਤੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਪਾਉਣ ਵਾਲੇ ਪਹਿਲੇ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਨਾ ਹੋਣ। ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਥਾਵਾਂ 'ਤੇ, ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਵਪਾਰਕ ਹਿੱਤਾਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਸਭਿਆਚਾਰਕ ਜਿੱਤ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਕਰ ਚੁੱਕੇ ਹਨ।

ਬਦਕਿਸਮਤੀ ਨਾਲ, ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਮਿਸ਼ਨਰੀਆਂ ਨੇ ਸਭਿਆਚਾਰਕ ਜਿੱਤ ਵਿਚ ਹਿੱਸਾ ਲਿਆ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਕਲੀਸਿਯਾ ਵਿਚ ਵੀ ਲਿਆਂਦਾ ਹੈ। ਮਿਸ਼ਨ ਦਾ ਕੰਮ ਬਾਈਬਲ ਅਧਾਰਿਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੇ ਸੁਦੇਸ਼ੀ ਭਾਵਾਂ ਨੂੰ ਪੈਦਾ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਇਕ ਸੁਦੇਸ਼ੀ ਕਲੀਸਿਯਾ ਖੁਦ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਖੁਦ ਸ਼ਾਸਨ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਖੁਦ ਪ੍ਰਚਾਰ ਕਰਦੀ ਹੈ।

ਸੁਦੇਸ਼ੀ ਵਿਕਾਸ ਹੇਠ ਲਿਖੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਰੋਕਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ:

- ਨੀਤੀਆਂ ਦੂਰੋਂ ਹੀ ਰੱਖੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ
- ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਪਰੰਪਰਾਵਾਂ ਦੀ ਜਾਣ ਪਛਾਣ ਅਤੇ ਨਿਰੰਤਰਤਾ
- ਪਰਵਾਸੀ ਅਗਵਾਈ
- ਪਰਦੇਸੀ ਫੈਸਲੇ ਲੈਣ ਦੀਆਂ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ
- ਪੈਸਿਆਂ ਦੀ ਹੇਰਾਫੇਰੀ ਨਾਲ ਵਰਤੋਂ<sup>41</sup>

ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਮਿਸ਼ਨਰੀ ਅਕਸਰ ਅਜਿਹੇ ਸਰੋਤ ਅਤੇ ਉਪਕਰਣ ਲੈ ਕੇ ਆਉਂਦੇ ਹਨ ਜੋ ਕੌਮੀ ਆਗੂਆਂ ਕੋਲ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਕਲੀਸਿਯਾ ਨੂੰ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਇਕ ਮਿਸ਼ਨਰੀ ਨੂੰ ਨਵੀਂ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦਾ ਪਾਦਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਮਿਸ਼ਨਰੀ ਪਹਿਲਾ ਪਾਦਰੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸਦਾ ਖਰਚਣਾ ਅਤੇ ਦੇਣਾ ਇਕ ਭੂਮਿਕਾ ਪੈਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਇਕ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਪਾਦਰੀ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਮਿਸ਼ਨਰੀ ਨੂੰ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਇਕ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿਚ ਦੇਖਿਆ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਅਨੋਖੀ ਅਤੇ ਅਸਥਾਈ ਭੂਮਿਕਾ ਨਿਭਾ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਉਸਨੂੰ ਸਥਾਨਕ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੋ ਆਤਮਿਕ ਵਿਕਾਸ ਅਤੇ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਦਿਖਾਉਂਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚੋਂ ਇਕ ਨੂੰ ਨਵੀਂ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦਾ ਪਾਦਰੀ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਸਥਾਨਕ ਪਾਦਰੀ ਨੂੰ ਸਥਾਨਕ ਲੋਕਾਂ ਦੁਆਰਾ ਸਹਾਇਤਾ ਕੀਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜੇਕਰ ਲੋੜ ਪਵੇ ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਖੁਦ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਸ ਨੂੰ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸਹਾਇਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਸਥਾਨਕ ਕਲੀਸਿਯਾ ਆਪਣੀ ਵਿੱਤੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਜਾਂ ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਨੂੰ ਕਦੇ ਨਹੀਂ ਦੇਖੇਗੀ। ਉਹ ਸੋਚਣਗੇ ਕਿ ਕਲੀਸਿਯਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਪਰ ਵਿਦੇਸ਼ੀ ਸੰਸਥਾ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਹੈ।

*ਕੁਝ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿਓ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਕਾਰਨ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰਦੇ ਹਨ।*

---

<sup>41</sup> The Willowband Report: Consultation on Gospel and Culture "Lausanne Occasional Paper 2" (1978). <https://www.lausanne.org/content/lop/lop-2> ਤੋਂ 14 ਮਾਰਚ 2020 ਨੂੰ ਲਿਆ ਗਿਆ।

## ਪਾਠ 14 ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ

1. ਇਸ ਪਾਠ ਤੋਂ ਜੀਵਨ ਬਦਲਣ ਵਾਲੇ ਵਿਚਾਰ ਦਾ ਸਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਇਕ ਪੈਰ੍ਹਾ ਲਿਖੋ। ਦੱਸੋ ਕਿ ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਿਉਂ ਹੈ। ਇਹ ਕੀ ਚੰਗਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ? ਇਸ ਨੂੰ ਨਾ ਜਾਣਨ ਨਾਲ ਕੀ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ?
2. ਦੱਸੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਵਿਚ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਇਹ ਪਾਠ ਤੁਹਾਡੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਦਾ ਹੈ? ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਕਿਵੇਂ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋ?
3. ਪਾਠ 15 ਦੇ ਲਈ ਪੰਜ ਸੰਖੇਪ ਬਿਆਨਾਂ ਨੂੰ ਯਾਦ ਕਰੋ। ਅਗਲੀ ਕਲਾਸ ਦੇ ਸੈਸ਼ਨ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵੇਲੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਯਾਦ ਤੋਂ ਲਿਖਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਰਹੋ।

## ਪਾਠ 15

### ਕਾਰਜ ਜਵਾਬ

#### ਅੰਕ ਬੋਰਡ

ਇਕ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਫੁੱਟਬਾਲ ਗੇਮ ਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਮੈਦਾਨ ਦੇ ਕਿਨਾਰੇ ਇਕ ਵੱਡਾ ਅੰਕ ਬੋਰਡ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਹਰ ਕੋਈ ਇਸਨੂੰ ਦੇਖ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਦਰਸ਼ਕ ਜਾਣਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਟੀਮ ਕਿਵੇਂ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ, ਪਰ ਅੰਕ ਬੋਰਡ ਕੇਚ ਅਤੇ ਟੀਮ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਲਈ ਹੋਰ ਵੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

► ਕੇਚ ਅਤੇ ਖਿਡਾਰੀਆਂ ਲਈ ਖੇਡ ਦੌਰਾਨ ਅੰਕਾਂ ਨੂੰ ਜਾਣਨਾ ਕਿਉਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ?

ਅੰਕ ਬੋਰਡ ਇਹ ਸਮਝਣ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਖੇਡ ਕਿਵੇਂ ਚੱਲ ਰਹੀ ਹੈ, ਇਹ ਕਿਸੇ ਰਣਨੀਤੀ ਦੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ੀਲਤਾ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ, ਫੈਸਲੇ ਲੈਣ, ਵਿਵਸਥਾ ਕਰਨ ਅਤੇ ਜਿੱਤਣ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।<sup>42</sup>

ਇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ ਤੇ ਸੰਸਥਾ ਦੇ “ਅੰਕ” ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸਮਝਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਹ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਉੱਤੇ ਉਸਦਾ ਅਧਿਕਾਰ ਹੈ।

ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿਚ, ਆਗੂ ਦੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਪ੍ਰਣਾਲੀ ਸਥਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਹਰ ਕਿਸੇ ਦੀ ਆਪਣੇ ਵਿਚਾਰ ਤੇ ਅਧਾਰ ਤੇ ਇਕ ਰਾਏ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਆਗੂ ਨੂੰ ਕੀ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਆਗੂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਖੁਦ ਦੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਇਸ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਖਾਸਕਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਉਸ ਲਈ ਲੋੜਾਂ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕੀਤੀਆਂ ਹਨ।

ਆਗੂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਸਹੀ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਹ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਇਹ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨਿਰਾਸ਼ ਨਾ ਕਰੇ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਉਸਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਘੱਟ ਨਾ ਕਰੇ।

► ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਆਗੂ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਭਾਵਨਾਵਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਚਿੰਤਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਝਿੜਕਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ?

---

<sup>42</sup> John Maxwell, *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team* (New York: HarperCollins Leadership, 2001), 153-155.

## ਬੋਰਡ ਦੇ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰਨਾ

ਇਕ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਸੰਚਾਲਕਾਂ ਦਾ ਬੋਰਡ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸੰਸਥਾ ਲਈ ਸਰਵ-ਉੱਚ ਅਧਿਕਾਰ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਕਈ ਵਾਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸੰਸਥਾ ਟਰੱਸਟੀ ਦਾ ਬੋਰਡ ਵੀ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਸੰਸਥਾ ਦਾ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਵਿਅਕਤੀ ਇਸਦੇ ਬੋਰਡ ਦਾ ਚੇਅਰਮੈਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਵੀ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸੰਸਥਾ ਦਾ ਸਭ ਤੋਂ ਉੱਚਾ ਆਗੂ (ਕਾਰਜਕਾਰੀ) ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਬੋਰਡ ਦੇ ਟਰੱਸਟੀਆਂ ਕੋਲ ਸੰਸਥਾ ਵਿਚ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਵਾਦਾਂ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਣ ਲਈ ਅੰਤਮ ਅਧਿਕਾਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜੇ ਪ੍ਰਸ਼ਾਸਨ ਦੁਆਰਾ ਸੁਲਝਾਏ ਨਹੀਂ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ ਕਿ ਬੋਰਡ ਸੰਸਥਾ ਲਈ ਸਫਲਤਾ ਦੀ ਸਮੁੱਚੀ ਨਜ਼ਰ ਅਤੇ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ ਨੂੰ ਸਾਂਝਾ ਕਰੇ। ਕੁਝ ਸੰਸਥਾਵਾਂ ਵਿਚ ਕੁਝ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਆਈਆਂ ਸਨ ਕਿਉਂਕਿ ਆਗੂ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੇ ਸੰਸਥਾ ਲਈ ਇਕ ਅਜਿਹੇ ਦਰਸ਼ਨ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕੀਤਾ ਜੋ ਬੋਰਡ ਦੇ ਦਰਸ਼ਨ ਤੋਂ ਵੱਖਰਾ ਸੀ।

ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਦੂਸਰੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੀ ਨਿਗਰਾਨੀ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਬੋਰਡ ਦੇ ਮੈਂਬਰਾਂ ਤੋਂ ਸਿੱਧੇ ਨਿਰਦੇਸ਼ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰਨੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ। ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਸਫਲ ਕਰਨ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੈ। ਉਸ ਨੂੰ ਇਹ ਅਹਿਸਾਸ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਜਦੋਂ ਉਹ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਕਰਮਚਾਰੀਆਂ ਦੇ ਅਸਫਲ ਹੋਣ ਬਾਰੇ ਜਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਗਲਤੀਆਂ ਬਾਰੇ ਦੱਸ ਰਿਹਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਇਹ ਦੱਸ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਵਿਚ ਅਸਫਲ ਰਿਹਾ ਹੈ।

ਬੋਰਡ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਦੁਆਰਾ ਕਿਹੜੇ ਫੈਸਲੇ ਲਏ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ? ਇਹ ਕਾਰਜਕਾਰੀ ਅਤੇ ਬੋਰਡ ਦਰਮਿਆਨ ਸੰਬੰਧ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਆਗੂ ਨੂੰ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਤੋਂ ਆਪਣੀ ਅਹੁਦੇ ਵਿਚ ਵਧੀਆ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕੀਤਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਬੋਰਡ ਉਸ ਉੱਤੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਫੈਸਲੇ ਲੈਣ ਲਈ ਭਰੋਸਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਅਜਿਹੇ ਫੈਸਲੇ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਮਾੜੇ ਨਤੀਜੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਬੋਰਡ ਚਿੰਤਤ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹੋਰ ਫੈਸਲੇ ਬੋਰਡ ਨੂੰ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਕੇ ਬਣਾਏ ਜਾਣ।

ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਆਗੂ ਚੰਗੇ ਫੈਸਲੇ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਚੰਗੇ ਨਤੀਜੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਆਗੂ ਲਈ ਬੋਰਡ ਦਾ ਭਰੋਸਾ ਵਧਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਸਥਿਤੀਆਂ ਪ੍ਰਤੀ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਇਮਾਨਦਾਰ ਹੋ ਕੇ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸੂਚਿਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਭਰੋਸਾ ਵੀ ਵਧਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਤੋਂ ਹੈਰਾਨ ਨਾ ਹੋਣ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸੁਣਨ ਅਤੇ ਸਮਝਣ ਲਈ ਸਮਾਂ ਕੱਢਣ।

► ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਸਰਵ-ਉੱਚ ਆਗੂ ਲਈ ਬੋਰਡ ਪ੍ਰਤੀ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੋਣ ਕਿਉਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ?

### ਇਕ ਬੁਰੀ ਉਦਾਹਰਣ

ਉਜ਼ੀਯਾਹ ਇਕ ਮਜ਼ਬੂਤ ਰਾਜਾ ਸੀ ਜਿਸਨੇ ਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਖੁਸ਼ਹਾਲ ਬਣਾਇਆ, ਇਸਦੇ ਖੇਤਰ ਦਾ ਵਿਸਥਾਰ ਕੀਤਾ, ਸੈਨਾ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕੀਤਾ, ਅਤੇ ਖੇਤੀਬਾੜੀ ਦੇ ਵਧੀਆ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕੀਤਾ। ਉਸਨੇ 52 ਸਾਲ ਰਾਜ ਕੀਤਾ।



ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ 40 ਸਾਲ ਰਾਜ ਕੀਤਾ ਸੀ, ਉਸਦਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਬਹੁਤ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਅਜਿਹੇ ਲੋਕਾਂ ਤੇ ਸ਼ਾਸਨ ਕੀਤਾ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਕਦੇ ਕੋਈ ਹੋਰ ਰਾਜਾ ਨਹੀਂ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਦੇ ਚੰਗੇ ਨਤੀਜੇ ਸਾਹਮਣੇ ਆਏ ਸਨ। ਉਹ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਨ ਲੱਗਾ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਕਿਸੇ ਦੀ ਸੁਣਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਉਜ਼ੀਯਾਹ ਨੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਪੂਰਨ ਅਧਿਕਾਰ ਵਜੋਂ ਦੇਖਣਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਕਿਉਂਕਿ ਰਾਜਾ ਯਹੂਦਾਹ ਦੇ ਗੋਤ ਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਜਾਜਕ ਲੇਵੀ ਦੇ ਗੋਤ ਵਿੱਚੋਂ ਸਨ, ਤਾਂ ਉਹੀ ਵਿਅਕਤੀ ਰਾਜਾ ਅਤੇ ਜਾਜਕ ਦੋਵੇਂ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਜ਼ੀਯਾਹ ਨੇ ਮੰਦਰ ਦੀ ਅਰਾਧਨਾ ਉੱਤੇ ਅਤੇ ਅਰਾਧਨਾ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕਰਨ ਉੱਤੇ ਅਧਿਕਾਰ ਰੱਖਣ ਦਾ ਫੈਸਲਾ ਕੀਤਾ (2 ਇਤਿਹਾਸ 26:16-21)। ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਨਿਯਮ ਦਿੱਤੇ ਸਨ ਤਾਂ ਕਿ ਰਾਜਾ ਜਾਜਕ ਨਾ ਹੋ ਸਕੇ ਕਿਉਂਕਿ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਕੌਮਾਂ ਵਿਚ, ਰਾਜੇ ਨੂੰ ਦੇਵਤੇ ਵਜੋਂ ਮੰਨਿਆ ਜਾਂਦਾ ਸੀ।

ਉਜ਼ੀਯਾਹ ਨੂੰ ਕੇੜ੍ਹ ਦਾ ਰੋਗ ਹੋਇਆ ਅਤੇ ਉਸਨੇ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਦੇ ਆਖਰੀ ਗਿਆਰਾਂ ਸਾਲ ਵੱਖਰੇ ਘਰ ਵਿਚ ਬਿਤਾਏ, ਅਤੇ ਸਿਰਫ ਪ੍ਰਤੀਨਿਧੀਆਂ ਦੁਆਰਾ ਰਾਜ ਕੀਤਾ ਗਿਆ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਆਗੂ ਨੇ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਦੇ ਆਖਰੀ ਸਾਲਾਂ ਵਿਚ ਹੰਕਾਰੀ ਰਵੱਈਏ ਅਤੇ ਕਾਰਜਾਂ ਕਾਰਨ ਦੁੱਖੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਖਤਮ ਕੀਤਾ।

### ਕਾਰਜ ਜਵਾਬ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ

ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਕਿਵੇਂ ਜਾਣ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦਾ ਕੰਮ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਮੀਦ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਉਹ ਰਿਪੋਰਟ ਕਰਦਾ ਹੈ? ਉਸਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਉਸਨੂੰ ਉਸਦੇ ਕੰਮ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਦੇਣ।

ਮੁਲਾਂਕਣ ਰਸਮੀ ਅਤੇ ਵਿਸਥਾਰਪੂਰਵਕ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਉਹ ਕਾਰਨਵਾਚੀ ਜਾਂ ਸਧਾਰਣ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਮੁਲਾਂਕਣ ਦਾ ਸਭ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਅਤੇ ਲਾਭਦਾਇਕ ਰੂਪ ਉਹ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਕ ਆਗੂ ਸੰਖੇਪ ਵਿਚ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਦੱਸਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕੀ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੀ ਸੁਧਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਮੁਲਾਂਕਣ ਪੂਰੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਹੀਂ ਹੈ; ਇਹ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਦੇ ਹੋਰ ਪਹਿਲੂਆਂ ਨੂੰ ਵੀ ਦੱਸਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਆਗੂ ਕੁਝ ਗੁਣਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਗਲਤੀਆਂ ਨੂੰ ਠੀਕ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਲੋਕ ਹਰ ਰੋਜ਼ ਇਹ ਦੇਖਣ ਲਈ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਸ਼ੀਸ਼ੇ ਵਿਚ ਦੇਖਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਦਿੱਖ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਸੁਧਾਰਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸ਼ੀਸ਼ੇ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ, ਕੀ ਤੁਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਕਿਹੋ ਜਿਹੇ ਦਿੱਖ ਰਹੇ ਹੋ? ਤੁਸੀਂ ਦੂਸਰੇ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਜਵਾਬ ਦੁਆਰਾ ਫੈਸਲਾ ਕਰੋਗੇ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਆਕਰਸ਼ਕ ਹੋ ਜਾਂ ਨਹੀਂ ਹੋ। ਕਾਰਜ ਜਵਾਬ ਸਾਡੇ ਕੰਮ ਲਈ ਸ਼ੀਸ਼ੇ ਵਰਗਾ ਹੈ।

“ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਚੁਣੇ ਗਏ, ਚੰਗੇ ਸਮੇਂ ਅਤੇ ਸੱਚੇ ਦਿਲੋਂ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਦੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਵਰਗਾ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਬਿਲਕੁਲ ਆਜ਼ਾਦ ਅਤੇ ਕਿਸਮਤ ਦੇ ਯੋਗ ਹਨ।”

-ਸੈਮ ਵਾਲਟਨ

ਮੈਂ ਦ੍ਰਿੜ੍ਹਤਾ ਨਾਲ ਮੰਨਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਪ੍ਰਤੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਸੂਚਨਾ ਕਾਰਜ ਵਿਚ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨ ਅਤੇ ਸੰਤੁਸ਼ਟੀ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਧ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਰਣਨੀਤੀ ਹੈ। ਇਸ ਨੂੰ ਜਲਦੀ ਨਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਇਸਦਾ ਕੋਈ ਖਰਚਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਸ ਨਾਲ ਲੋਕ ਜਲਦੀ ਆਸ ਪਾਸ ਆ ਸਕਦੇ ਹਨ।<sup>43</sup>

ਲੋਕ ਮਨਜ਼ੂਰੀ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਮਨੁੱਖ ਦੀ ਮੁੱਢਲੀ ਲੋੜ ਹੈ। ਲੋਕ ਦੂਸਰਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰਵਾਨਿਤ ਹੋਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਤੋਂ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਕਾਰਜ ਦੇ ਜਵਾਬ ਤੋਂ ਵਾਂਝਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਦੀ ਪ੍ਰੇਰਨਾ ਘੱਟਦੀ ਹੈ।

► ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਕਰਮਚਾਰੀ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਪ੍ਰਤੀ ਕਦੇ ਕੋਈ ਜਵਾਬ ਨਹੀਂ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ?

### ਆਗੂ ਦੀ ਤਿਆਰੀ

ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਕਾਰਜ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣ ਲਈ, ਆਗੂ ਨੂੰ ਪਹਿਲਾਂ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਨਿਮਰਤਾ ਨਾਲ ਦੇਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਸੋਚਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਵਿਚ ਕੋਈ ਗਲਤੀ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਦੂਸਰਿਆਂ ਦੀਆਂ ਗਲਤੀਆਂ ਨੂੰ ਸਹਿਣ ਨਹੀਂ ਕਰੇਗਾ।

ਆਗੂ ਨੂੰ ਨਿਮਰਤਾ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਆਪ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਅਤੇ ਵਿਕਾਸ ਅਤੇ ਸੁਧਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਸਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਗਲਤੀਆਂ ਬਾਰੇ ਚੇਤੰਨ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਨਹੀਂ ਤਾਂ, ਉਹ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਠੀਕ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਇਕ ਆਗੂ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਲੋਕ ਉਸਦੇ ਕੰਮ ਲਈ ਉਸਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੋਣ, ਪਰ ਉਸਨੂੰ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕਿਸਦੇ ਪ੍ਰਤੀ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੈ। ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਸੰਸਥਾ ਦਾ ਸਭ ਤੋਂ ਉੱਚਾ ਆਗੂ ਹੈ, ਉਹ ਕਿਸੇ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੈ: ਸ਼ਾਇਦ ਬੋਰਡ ਦੇ ਕਿਸੇ ਡਾਇਰੈਕਟਰਾਂ ਲਈ, ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਸਮਰਥਕਾਂ ਲਈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਹ ਸੇਵਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਸਨੂੰ ਆਪਣੀ ਖੁਦ ਦੀ ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਨੂੰ ਸਮਝਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਤੋਂ ਸਹੀ ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਦੀ ਮੰਗ ਕਰ ਸਕੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਹ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਇਕ ਆਗੂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਜਵਾਬਦੇਹ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀਆਂ ਸ਼ਰਤਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਫਲਤਾ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਕੁਝ ਆਗੂ ਇਸ ਦੇ-ਪੱਖੀ ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਨੂੰ ਯਾਦ ਨਹੀਂ ਰੱਖਦੇ ਹਨ। ਇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਉਦੋਂ ਆਪਣੀਆਂ ਗਲਤੀਆਂ ਮੰਨਣ ਅਤੇ ਅਹਿਸਾਸ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਉਹ ਚੀਜ਼ਾਂ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਸਨ।

<sup>43</sup> Ken Blanchard, *The Heart of a Leader: Insights on the Art of Influence* (Colorado Springs: David C Cook, 2007), 11.

ਨਬੂਕਦਨੋਸਰ ਇਕ ਮਹਾਨ ਆਗੂ ਸੀ ਜੋ ਆਪਣੀਆਂ ਪ੍ਰਾਪਤੀਆਂ ਤੇ ਮਾਣ ਕਰਦਾ ਸੀ ਅਤੇ ਉਸ ਨੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਅਰਾਧਨਾ ਦੀ ਬਜਾਏ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਉੱਚਾ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੇ ਉਸਨੂੰ ਸੱਤ ਸਾਲਾਂ ਲਈ ਇਕ ਜਾਨਵਰ ਵਰਗੀ ਚੀਜ਼ ਵਿਚ ਬਦਲਿਆ ਤਾਂ ਜੋ ਉਸਨੂੰ ਇਹ ਅਹਿਸਾਸ ਹੋ ਸਕੇ ਕਿ ਉਹ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੇ ਅਧੀਨ ਹੈ (ਦਾਨੀਏਲ 4:28-37)।

ਉਨ੍ਹਾਂ ਸੱਤ ਸਾਲਾਂ ਦੌਰਾਨ, ਨਬੂਕਦਨੋਸਰ ਇਕ ਖੇਤ ਵਿੱਚੋਂ ਲੰਘਿਆ ਅਤੇ ਉਸਨੇ ਇਕ ਪੌਦੇ ਨੂੰ ਖਾਧਾ। ਉਹ ਰਾਜਾ ਵਜੋਂ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਿਆ, ਪਰ ਉਸਨੂੰ ਅਹੁਦੇ ਤੋਂ ਹਟਾਇਆ ਨਹੀਂ ਗਿਆ ਸੀ। ਉਹ ਇਕ ਪੂਰਬੀ ਸਭਿਆਚਾਰ ਵਿਚ ਸੀ ਜਿੱਥੇ ਅਹੁਦਾ ਯੋਗਤਾ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਹੇਰੋਦੇਸ ਅਗ੍ਰਿੱਪਾ ਉਸ ਖੇਤਰ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਯਾਤਰਾ ਕੀਤੀ ਜੋ ਵਿੱਤੀ ਤੌਰ ਤੇ ਉਸ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਸਨ। ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਉਸ ਤੋਂ ਪੱਖ ਚਾਹੁੰਦੇ ਸਨ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਉਸਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕਰਦਿਆਂ ਕਿਹਾ, “ਇਹ ਤਾਂ ਦੇਵਤੇ ਦੀ ਆਵਾਜ਼ ਹੈ, ਮਨੁੱਖ ਦੀ ਨਹੀਂ!” ਜਦੋਂ ਹੇਰੋਦੇਸ ਨੇ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਸੁਣੀ, ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਇਹ ਯਾਦ ਕਰਵਾਉਣ ਦੀ ਬਜਾਏ ਕਿ ਉਹ ਇਕ ਮਨੁੱਖ ਸੀ ਅਤੇ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਸੱਚੀ ਨਹੀਂ ਸੀ, ਉਸਨੇ ਇਸ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰ ਲਿਆ। ਉਹ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਸੀ ਕਿ ਉਹ ਸੱਚਮੁੱਚ ਇਕ ਦੇਵਤਾ ਸੀ। ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੇ ਉਸਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਇਕ ਬਿਮਾਰੀ ਨਾਲ ਮਾਰਿਆ, ਅਤੇ ਉਹ ਕੀੜੇ ਪੈ ਕੇ ਮਰ ਗਿਆ (ਰਸੂਲਾਂ ਦੇ ਕਰਤੱਬ 12:20-23)। ਇਸ ਘਟਨਾ ਦੀ ਵਿਅੰਗਾਤਮਕਤਾ ਹਰੇਕ ਲਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਸੀ –ਇਕ ਦੇਵਤਾ ਦੇ ਰੂਪ ਵਿਚ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕੀਤੇ ਗਏ ਆਦਮੀ ਦੀ ਇਕ ਦੁਖਦਾਈ ਅਤੇ ਪ੍ਰਿਣਾਯੋਗ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਮੌਤ ਹੋ ਗਈ।

## ਉਤਸ਼ਾਹ ਅਤੇ ਵਧਾਈ

ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਕੰਮ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਨ ਕਈ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨਾਲ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਬਿਨਾਂ ਦਖਲਅੰਦਾਜ਼ੀ ਦੇ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਆਪਣਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੇਣਾ ਵੀ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦਿਖਾਉਣ ਦਾ ਇਕ ਤਰੀਕਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਉਸ ਨੂੰ ਨਿਰੰਤਰ ਦੱਸਦੇ ਹੋ ਕਿ ਕੀ ਕਰਨਾ ਹੈ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਦਿਖਾਉਂਦੇ ਹੋ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕੰਮ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਰਨ ਲਈ ਉਸ ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਉਤਸ਼ਾਹ ਆਲੋਚਨਾ ਨਾਲੋਂ ਕਿਤੇ ਵਧੇਰੇ ਅਸਰਦਾਰ ਹੈ। ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਲੋਕ ਆਲੋਚਨਾ ਤੋਂ ਨਿਰਾਸ਼ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਜਦੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਆਲੋਚਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਉਹ ਬਚਾਅ ਕਰਦੇ ਹਨ; ਉਹ ਆਪਣੇ ਵਿਹਾਰ ਨੂੰ ਸਹੀ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਉਹ ਇਸ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਕੁਝ ਅਗਵਾਈ ਬਾਰੇ ਲਿਖਣ ਵਾਲੇ ਲੇਖਕ ਮੰਨਦੇ ਹਨ ਕਿ ਭਾਵੇਂ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਗਲਤ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕੁਝ ਕੰਮ ਸਹੀ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਕਰਨ ਦਾ ਸਭ ਤੋਂ ਉੱਤਮ ਢੰਗ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰਨਾ ਜੋ ਉਹ ਸਹੀ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਬਾਰੇ ਬਹੁਤ ਘੱਟ ਬੋਲਣਾ ਜੋ ਉਹ ਗਲਤ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਉਸ ਦਾ ਕਾਰਜ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਦੇ ਲਾਇਕ ਹੋਣ ਲਈ

ਸੰਪੂਰਨ ਹੋਣਾ ਜਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਕੋਈ ਵੀ ਕੰਮ ਜਿਹੜਾ ਚੰਗੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਅਤੇ ਸਹੀ ਦਿਸ਼ਾ ਵਿਚ ਕਿਸੇ ਵੀ ਲਹਿਰ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਉਸ ਦੀ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਇਸਦਾ ਨਤੀਜਾ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਵਧੇਰੇ ਸਹੀ ਕੰਮ ਕਰੇਗਾ ਅਤੇ ਘੱਟ ਗਲਤੀਆਂ ਕਰੇਗਾ।

ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਆਗੂ ਸਿਰਫ ਉਨ੍ਹਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਦੇਖਣ ਦੀ ਭਿਆਨਕ ਗਲਤੀ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਲੋਕ ਗਲਤ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਚੰਗੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਵੱਲ ਧਿਆਨ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਚੀਜ਼ਾਂ ਸਮੱਸਿਆ ਨਹੀਂ ਹਨ। ਉਹ ਸਿਰਫ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਨੂੰ ਹੀ ਦੇਖ ਰਹੇ ਹਨ। ਚੇਲਾ ਸੋਚਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸਦੀਆਂ ਪ੍ਰਾਪਤੀਆਂ ਨਹੀਂ ਦੇਖੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

ਰਸੂਲ ਪੌਲਸ ਨੇ ਕੁਰਿੰਥੁਸ ਦੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸੀਆਂ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਗਲਤੀਆਂ ਸੁਧਾਰਨ ਲਈ ਲਿਖਿਆ ਸੀ, ਖਾਸਕਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਆਤਮਿਕ ਦਾਤਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਬਾਰੇ। ਪਰ ਦੇਖੋ ਕਿ ਉਸਨੇ ਆਪਣੇ ਪੱਤਰ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਸ਼ੁਰੂ ਕੀਤਾ ਸੀ (1 ਕੁਰਿੰਥੀਆਂ 1:4-7)। ਉਸ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਆਤਮਿਕ ਦਾਤਾਂ ਹੋਣ ਲਈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸ਼ਲਾਘਾ ਕੀਤੀ। ਹੁਣ ਕਲਪਨਾ ਕਰੋ ਕਿ ਜੇਕਰ ਉਸ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਤਾਰੀਫ਼ ਕੀਤੇ ਬਗ਼ੈਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਤਮਿਕ ਆਤਮਿਕ ਦਾਤਾਂ ਦਾ ਇਸਤੇਮਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਪਹਿਲਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਝਿੜਕਿਆ ਹੁੰਦਾ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਜਵਾਬ ਦਿੱਤਾ ਹੋਵੇਗਾ, “ਕੀ ਉਹ ਨਹੀਂ ਦੇਖਦਾ ਕਿ ਸਾਡੇ ਕੋਲ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਆਤਮਿਕ ਦਾਤਾਂ ਹਨ? ਕੀ ਉਹ ਇਸ ਗੱਲ ਦੀ ਕਦਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਕਿ ਅਸੀਂ ਆਤਮਿਕ ਦਾਤਾਂ ਨਾਲ ਕਿੰਨੇ ਮਜ਼ਬੂਤ ਹਾਂ?” ਪੌਲਸ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਗਲਤੀਆਂ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਤਾਕਤ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕੀਤੀ।

► ਪ੍ਰਕਾਸ਼ ਦੀ ਪੇਥੀ 2-3 ਵਿਚ ਏਸ਼ੀਆ ਦੀਆਂ ਸੱਤ ਕਲੀਸਿਯਾਵਾਂ ਨੂੰ ਲਿਖੇ ਪੱਤਰਾਂ ਵੱਲ ਧਿਆਨ ਦਿਓ। ਹਰੇਕ ਪੱਤਰ ਕਿਵੇਂ ਸ਼ੁਰੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ?

ਵਧਾਈ ਦੇ ਰੂਪਾਂ ਨੂੰ ਵਰਗਾਂ ਦੇ ਕਈ ਜੋੜਿਆਂ ਵਿਚ ਵੰਡਿਆ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।<sup>44</sup> ਬਲੈਂਚਾਰਡ ਅਤੇ ਬੋਵਲਜ਼ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ, ਉਹ ਸਾਰੇ ਰੂਪ ਚੰਗੇ ਹਨ, ਪਰ ਹਰੇਕ ਜੋੜੇ ਦਾ ਦੂਸਰਾ ਰੂਪ ਸਭ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

1. **ਯੋਜਨਾਬੱਧ ਜਾਂ ਬਿਨਾਂ ਇਰਾਦੇ ਦੇ।** ਯੋਜਨਾਬੱਧ ਵਧਾਈ ਦੀ ਇਕ ਉਦਾਹਰਣ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਹੋਵੇਗੀ। ਬਿਨਾਂ ਇਰਾਦੇ ਦੇ ਵਧਾਈ ਇਕ ਅਚਾਨਕ ਇਨਾਮ ਜਾਂ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਹੋਵੇਗੀ।
2. **ਸਮੂਹ ਜਾਂ ਵਿਅਕਤੀਗਤ।** ਇਕ ਟੀਮ ਆਪਣੀ ਸਫਲਤਾ ਲਈ ਸਨਮਾਨ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਉਸਦੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਯੋਗਦਾਨ ਲਈ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ ਜਾਂ ਇਨਾਮ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

---

<sup>44</sup> Ken Blanchard and Sheldon Bowles, *Gung Ho: Turn on the People in Any Organization* (New York: William Morrow, 1997), 146.

3. **ਆਮ ਜਾਂ ਖਾਸ।** ਆਮ ਵਧਾਈ ਦੀ ਇਕ ਉਦਾਹਰਣ ਉਦੋਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਕੰਮ ਦੀ ਲੰਬਾਈ ਲਈ ਸਨਮਾਨਿਤ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਖਾਸ ਵਧਾਈ ਉਦੋਂ ਦਿੱਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਗ੍ਰਾਹਕ ਲਈ ਕੁਝ ਖਾਸ ਕਰਦਾ ਹੈ।
4. **ਰਵਾਇਤੀ ਜਾਂ ਵਿਲੱਖਣ।** ਇਕ ਬੋਨਸ, ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ, ਜਾਂ ਬੈਜ ਕੁਝ ਥਾਵਾਂ ਤੇ ਰਵਾਇਤੀ ਵਧਾਈ ਹੋਵੇਗੀ। ਇਕ ਉਪਹਾਰ ਜਿਹੜਾ ਕਿਸੇ ਦੀ ਵਿਅਕਤੀਗਤ ਜ਼ਰੂਰਤ ਜਾਂ ਰੁਚੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਵਿਲੱਖਣ ਹੋਵੇਗਾ।

ਜੇਕਰ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੇ ਵਧੀਆ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਹੈ ਪਰ ਉਹ ਵਧੀਆ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨ ਦੀ ਇੱਛਾ ਰੱਖਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਦਿਲ ਤੋਂ ਵਧਾਈ ਦੇਣ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੋਵੋਗੇ, ਪਰ ਤੁਸੀਂ ਉਤਸ਼ਾਹ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਅਤੇ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਲਈ ਕਦਰ ਦਿਖਾਓ ਕਿ ਉਹ ਭਵਿੱਖ ਵਿਚ ਵਧੀਆ ਕਾਰਜ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।

► ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਕਾਰਜ ਪ੍ਰਤੀ ਕਿਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਜਵਾਬ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ? ਤੁਸੀਂ ਕਿਹੜੇ ਰੂਪ ਦੂਸਰਿਆਂ ਲਈ ਵਰਤੇ ਹਨ?

### ਯੂਸਫ਼ ਤੇ ਧਿਆਨ ਦੇਣਾ

ਯੂਸਫ਼ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਭਰਾਵਾਂ ਨੇ ਗੁਲਾਮੀ ਵਿਚ ਵੇਚ ਦਿੱਤਾ ਸੀ। ਬਾਅਦ ਵਿਚ ਉਸਨੇ ਝੂਠੇ ਇਲਜ਼ਾਮ ਕਾਰਨ ਕਈ ਸਾਲ ਜੇਲ੍ਹ ਵਿਚ ਬਿਤਾਏ।

ਯੂਸਫ਼ ਨੇ ਕੁਤੱਤਣ ਦੁਆਰਾ ਦੂਰ ਹੋਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰ ਦਿੱਤਾ। ਇਸ ਦੀ ਬਜਾਏ ਉਸਨੇ ਦੂਸਰਿਆਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਨਾ ਚੁਣਿਆ। ਉਹ ਸੇਵਾ ਕਰਕੇ ਆਗੂ ਬਣ ਗਿਆ। ਉਸਨੇ ਉਸ ਆਦਮੀ ਦੀ ਜਾਇਦਾਦ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕੀਤਾ ਜਿਸਦੀ ਉਸਨੇ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ (ਉਤਪਤ 39:4)। ਬਾਅਦ ਵਿਚ, ਉਹ ਜੇਲ੍ਹ ਵਿਚ ਮੈਨੇਜਰ ਬਣ ਗਿਆ।

ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੇ ਯੂਸਫ਼ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਨੂੰ ਬਦਲ ਦਿੱਤਾ ਅਤੇ ਉਸਨੂੰ ਮਿਸਰ ਦੇ ਇਕ ਉੱਚੇ ਅਹੁਦੇ ਤੇ ਬਿਠਾ ਦਿੱਤਾ। ਜਦੋਂ ਯੂਸਫ਼ ਦੇ ਭਰਾ ਆਏ, ਤਾਂ ਯੂਸਫ਼ ਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮਾਫ਼ ਕਰ ਦਿੱਤਾ, ਇਹ ਸਮਝਦਿਆਂ ਕਿ ਉਸਦੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਨਿਯੰਤਰਨ ਵਿਚ ਸੀ (ਉਤਪਤ 50:20)। ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੇ ਯੂਸਫ਼ ਨੂੰ ਮਿਸਰ, ਹੋਰ ਦੇਸ਼ਾਂ ਅਤੇ ਉਸਦੇ ਪਰਿਵਾਰ ਨੂੰ ਭੁੱਖੇ ਮਰਨ ਤੋਂ ਬਚਾਉਣ ਲਈ ਵਰਤਿਆ।

ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਸੰਭਾਵਤ ਆਗੂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਹੋ ਰਹੀ ਬੇਇਨਸਾਫੀ ਕਾਰਨ ਨਿਰਾਸ਼ ਅਤੇ ਕੋੜੇ ਹੋ ਜਾਂਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਤਰੱਕੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਕਾਰਨ ਅਸੰਭਵ ਹੈ ਜਿਹੜੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮੌਕਾ ਦੇਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਯੂਸਫ਼ ਜਾਣਦਾ ਸੀ ਕਿ ਉਸਦਾ ਜੀਵਨ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਨਿਯੰਤਰਨ ਵਿਚ ਹੈ।

## ਆਲੋਚਨਾ ਅਤੇ ਸੁਧਾਰ

ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਯਾਦ ਰੱਖੋ ਕਿ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਲੋਕ ਬਚਾਅ ਪੱਖ ਨਾਲ ਆਲੋਚਨਾ ਕਰਨ ਤੇ ਪ੍ਰਤਿਕਿਰਿਆ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਆਲੋਚਨਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਨਿੱਜੀ ਮੁੱਲ ਗੁਆ ਦਿੰਦੀ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਆਲੋਚਨਾ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਤੁਰੰਤ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਜਾਇਜ਼ ਠਹਿਰਾਉਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ।

ਇਕ ਪੁਰਾਣੀ ਕਹਾਵਤ ਹੈ: “ਜਦੋਂ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਇਕੋ ਸਾਧਨ ਇਕ ਹਥੌੜਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਹਰੇਕ ਸਮੱਸਿਆ ਨੂੰ ਇਕ ਮੇਖ ਵਾਂਗ ਦੇਖਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ।” ਕੁਝ ਆਗੂ ਆਲੋਚਨਾ ਨੂੰ ਇਕ ਹਥੌੜੇ ਵਜੋਂ ਵਰਤਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਉਹ ਕਿਸੇ ਨੂੰ “ਹਥੌੜਾ” ਮਾਰ ਕੇ ਹਰ ਸਮੱਸਿਆ ਨੂੰ ਠੀਕ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦਾ ਸੰਬੰਧ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਜਾਣ ਸਕਣ ਕਿ ਉਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਕਿਸੇ ਵੀ ਆਲੋਚਨਾ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਜਾਂ ਇਸਦੇ ਦੌਰਾਨ, ਆਗੂ ਨੂੰ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਗੁਣਾਂ ਲਈ ਕਦਰ ਦਿਖਾਉਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਚੰਗੇ ਕੰਮਾਂ ਦੀ ਪਛਾਣ ਕਰੋ। ਉਮੀਦ ਦਿਖਾਓ ਕਿ ਵਿਅਕਤੀ ਵਧੀਆ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਰਿਸ਼ਤੇ ਦੀ ਕੀਮਤ ਦੀ ਪੁਸ਼ਟੀ ਕਰੋ।

ਵਿਅਕਤੀ ਇਹ ਦੇਖਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਉਸ ਬਾਰੇ ਕਿਵੇਂ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹੋ। ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਉਸ ਨੂੰ ਸੁਧਾਰ ਰਹੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਉਹ ਸੰਕੇਤਾਂ ਦੀ ਜਾਂਚ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਜੋ ਸੋਚਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਉਸ ਬਾਰੇ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹੋ ਇਹ ਉਸ ਦੀ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਬਜਾਏ ਸੁਧਾਰ ਦੇ ਨਤੀਜਿਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰੇਗਾ।

“ਭਰੋਸਾ ਕਰੋ, ਪਰ ਤਸਦੀਕ ਕਰੋ।”

-ਰੋਨਾਲਡ ਰੀਗਨ

ਜਿੰਨਾ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕੇ, ਦੇਸ਼ ਲਗਾਏ ਬਿਨਾਂ ਗਲਤ ਕੰਮ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵਾਂ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕਰੋ, ਇਥੋਂ ਤੱਕ ਕਿ ਜਿੰਨਾ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕੇ ਆਗੂ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਤੇ ਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਉੱਤੇ ਲਵੋ। ਨਿਰੰਤਰ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਅਤੇ ਚੰਗੀਆਂ ਉਮੀਦਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਗਟਾਵਾ ਕਰੋ।

► ਉਦਾਹਰਣ ਦਿਓ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਉਪਰ ਦਿੱਤੀਆਂ ਦਿਸ਼ਾਵਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਦਿਆਂ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਸੁਧਾਰ ਸਕਦੇ ਹੋ?

ਗਲਤ ਵਿਵਹਾਰ ਨੂੰ ਸਹੀ ਕਰਨ ਦੀ ਗੱਲਬਾਤ ਵਿਚ, ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਗਲਤੀਆਂ ਨੂੰ ਸੂਚੀਬੱਧ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ, ਸਿਰਫ ਇਕ ਸਮੱਸਿਆ ਨੂੰ ਹੱਲ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰੋ। ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਗੱਲਾਂ ਦੱਸਦੇ ਹੋ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਗਲਤ ਹਨ, ਤਾਂ ਉਹ ਸਿੱਟਾ ਕੱਢਣਗੇ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਕੋਈ ਕੀਮਤ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਵਿਅੰਗਾਤਮਕ ਨਾ ਬਣੋ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਗਲਤੀਆਂ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕਰਨ ਵੇਲੇ “ਕਦੇ ਨਹੀਂ” ਜਾਂ “ਹਮੇਸ਼ਾਂ” ਵਰਗੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਾ ਕਰੋ। ਲੋੜ ਤੋਂ ਵੱਧ ਨਕਾਰਾਤਮਕ ਚੀਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਨਾ ਦੁਹਰਾਓ।

ਸਮੱਸਿਆ ਵਾਲੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠਦੇ ਸਮੇਂ (ਜਿਸ ਵਿਚ ਇੱਕ ਆਗੂ ਵੀ ਸ਼ਾਮਿਲ ਹੈ ਜੋ ਤੁਹਾਡੇ ਤੋਂ ਉੱਪਰ ਹੈ), ਇਨ੍ਹਾਂ ਸਵਾਲਾਂ ਤੇ ਧਿਆਨ ਦਿਓ:

- ਉਹ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਵਿਚ ਕਿੱਥੇ ਹੈ?
- ਉਹ ਆਪਣੀਆਂ ਸਥਿਤੀਆਂ ਬਾਰੇ ਕੀ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦਾ ਹੈ?
- ਅਤੇ ਉਹ ਅਸਲ ਵਿਚ ਕੀ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ?

ਇਕ ਟੀਮ ਨੂੰ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਗਲਤੀਆਂ ਅਤੇ ਅਸਫਲਤਾਵਾਂ ਤੋਂ ਸਿੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਗਲਤੀ ਦਾ ਵਿਸ਼ਲੇਸ਼ਣ ਕਰੋ – ਕਿਸੇ ਤੇ ਦੇਸ਼ ਲਗਾਉਣ ਲਈ ਨਹੀਂ, ਪਰ ਇਸ ਤੋਂ ਸਿੱਖਣ ਲਈ। ਬਾਅਦ ਵਿਚ, ਇਕ ਗਲਤੀ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਅੰਕ ਰੱਖਣ ਲਈ ਨਹੀਂ ਵਰਤਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

*ਕੁਝ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿਓ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਕਾਰਨ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰਦੇ ਹਨ।*

## ਪੰਜ ਸੰਖੇਪ ਬਿਆਨ

1. ਆਗੂ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਕਾਰਜ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰਨ ਅਤੇ ਉਸ ਨੂੰ ਸਹੀ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਹ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ।
2. ਜਦੋਂ ਇਕ ਆਗੂ ਚੰਗੇ ਫੈਸਲੇ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦੇ ਚੰਗੇ ਨਤੀਜੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਆਗੂ ਲਈ ਬੋਰਡ ਦਾ ਭਰੋਸਾ ਵੱਧਦਾ ਹੈ।
3. ਲੋਕ ਦੂਸਰਿਆਂ ਦੁਆਰਾ ਮਨਜ਼ੂਰ ਹੋਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਤੋਂ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।
4. ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਉਤਸ਼ਾਹ ਆਲੋਚਨਾ ਨਾਲੋਂ ਕਿਤੇ ਵਧੇਰੇ ਅਸਰਦਾਰ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।
5. ਇਕ ਟੀਮ ਨੂੰ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਗਲਤੀਆਂ ਅਤੇ ਅਸਫਲਤਾਵਾਂ ਤੋਂ ਸਿੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

## ਪਾਠ 15 ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ

1. ਇਸ ਪਾਠ ਤੋਂ ਜੀਵਨ ਬਦਲਣ ਵਾਲੇ ਵਿਚਾਰ ਦਾ ਸਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਇਕ ਪੈਰ੍ਹਾ ਲਿਖੋ। ਦੱਸੋ ਕਿ ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਿਉਂ ਹੈ। ਇਹ ਕੀ ਚੰਗਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ? ਇਸ ਨੂੰ ਨਾ ਜਾਣਨ ਨਾਲ ਕੀ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ?
2. ਦੱਸੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਵਿਚ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਇਹ ਪਾਠ ਤੁਹਾਡੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਦਾ ਹੈ? ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਕਿਵੇਂ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋ?
3. ਪਾਠ 15 ਦੇ ਪੰਜ ਸੰਖੇਪ ਬਿਆਨਾਂ ਨੂੰ ਯਾਦ ਕਰੋ। ਅਗਲੀ ਕਲਾਸ ਦੇ ਸੈਸ਼ਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਯਾਦਦਾਸ਼ਤ ਤੋਂ ਲਿਖਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਰਹੋ।



## ਪਾਠ 16

### ਜਨਤਕ ਭਾਸ਼ਣ

#### ਸੰਚਾਰ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ

“ਟਿਕਾਏ ਸਿਰ ਆਖੇ ਹੋਏ ਵਚਨ ਚਾਂਦੀ ਦੀ ਟੋਕਰੀ ਵਿਚ ਸੋਨੇ ਦੇ ਸੇਬਾਂ ਵਰਗੇ ਹਨ।” (ਕਹਾਉਤਾਂ 25:11)। ਸਹੀ ਸਮੇਂ ਤੇ ਸਹੀ ਗੱਲ ਕਹਿਣਾ, ਅਤੇ ਵਧੀਆ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕਹਿਣਾ, ਇਕ ਕਲਾ ਦਾ ਕੰਮ ਹੈ। ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੰਚਾਰ ਕਰਨਾ ਇਕ ਹੁਨਰ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਵਿਕਸਤ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ।

ਲੋਕ ਤੁਹਾਡੀ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਤੋਂ ਤੁਹਾਡੀ ਬੁੱਧੀ, ਵਿਸ਼ਵਾਸ, ਅਤੇ ਕਾਬਲੀਅਤ ਬਾਰੇ ਜਾਣਦੇ ਹਨ। ਸੇਵਕਾਈ ਵਿਚ ਤੁਹਾਡੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ੀਲਤਾ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੀ ਹੈ।

ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਸੇਵਕਾਈ ਵਿਚ ਸੰਚਾਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਪ੍ਰਚਾਰ, ਸਿੱਖਿਆ, ਸਲਾਹ ਦੇਣਾ, ਅਤੇ ਉਤਸ਼ਾਹ ਕਰਨਾ ਇਹ ਸਭ ਸੰਚਾਰ ਦੁਆਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਸੇਵਕਾਈ ਦੇ ਬਹੁਤੇ ਆਗੂ ਚੰਗੇ ਸੰਚਾਰਕ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਲਈ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਆਗੂ ਬਣਨਾ ਇਕ ਬਹੁਤ ਹੀ ਅਸਧਾਰਨ ਗੱਲ ਹੈ ਜੋ ਇਕ ਚੰਗਾ ਸੰਚਾਰਕ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

► ਇਕ ਪੁਰਾਣੀ ਕਹਾਵਤ ਹੈ, “ਕਲਮ ਤਲਵਾਰ ਨਾਲੋਂ ਵੀ ਸ਼ਕਤੀਸ਼ਾਲੀ ਹੈ।” ਤੁਸੀਂ ਇਸਦੇ ਮਤਲਬ ਬਾਰੇ ਕੀ ਸੋਚਦੇ ਹੋ?

ਸਰੀਰਕ ਸ਼ਕਤੀ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸੰਚਾਰਿਤ ਵਿਚਾਰ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨਾਲ ਮੇਲ ਨਹੀਂ ਖਾਂਦੀ ਹੈ। ਇਕ ਹਥਿਆਰ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਕੁਝ ਕਰਨ ਲਈ ਮਜ਼ਬੂਰ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਇਕ ਵਿਚਾਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਦਿਮਾਗ ਅਤੇ ਦਿਲਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹੀ ਕਾਰਨ ਹੈ ਕਿ ਕੁਝ ਸਰਕਾਰਾਂ ਬੋਲਣ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਨੂੰ ਸੀਮਿਤ ਕਰਦੀਆਂ ਹਨ।

► ਇਕ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਨੂੰ ਸਮੂਹ ਲਈ ਯਾਕੂਬ 3:1-8 ਪੜ੍ਹਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰੋ ਕਿ ਇਹ ਹਵਾਲਾ ਸੰਚਾਰ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਬਾਰੇ ਕੀ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ।

ਯਾਕੂਬ ਦੀ ਕਿਤਾਬ ਦਾ ਵਚਨ ਜੀਭ ਦੇ ਨੁਕਸਾਨ ਕਰ ਸਕਣ ਦੇ ਲਈ ਸੰਭਾਵੀ ਹੋਣ ਬਾਰੇ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਗੱਲ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਸੰਚਾਰ ਦੀ ਤਾਕਤ ਚੰਗੇ ਕੰਮ ਜਾਂ ਬੁਰੇ ਕੰਮ ਲਈ ਵਰਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੇ ਮੁਕਤੀ ਦੀ ਆਪਣੀ ਯੋਜਨਾ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੇ ਸਾਧਨ ਵਜੋਂ ਪਵਿੱਤਰ ਆਤਮਾ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਵਿਚ ਮਨੁੱਖੀ ਸੰਚਾਰ ਨੂੰ ਚੁਣਿਆ ਹੈ।

ਸੰਚਾਰ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੇ ਕਾਰਨ, ਇਕ ਮਸੀਹੀ ਨੂੰ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਇਸ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਸਾਵਧਾਨੀ ਨਾਲ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਕ ਭਾਸ਼ਣਕਾਰ ਹੋਣ ਦੇ ਨਾਤੇ, ਤੁਹਾਨੂੰ ਮਸੀਹੀ ਨੈਤਿਕਤਾ ਦੀ ਪਾਲਣਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਸੱਚ ਦੇ ਪੱਖ ਵਿਚ ਰਹੋ। ਕਦੇ ਵੀ ਉਸ ਚੀਜ਼ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਨਾ ਕਰੋ ਜਿਸ ਵਿਚ ਤੁਸੀਂ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹੋ। ਕਦੇ ਵੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀਆਂ ਗੱਲਾਂ ਦੱਸ ਕੇ ਨਿਯੰਤਰਣ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਾ ਕਰੋ ਜੋ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਜਾਂ ਉਸ ਜਾਣਕਾਰੀ ਨੂੰ ਰੋਕ ਕੇ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਦੇਣੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

## ਦੋਸਤੀ

ਜਿਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਤੁਸੀਂ ਸੰਚਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋ ਇਹ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਤੁਹਾਡੇ ਸੰਬੰਧ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਆਗੂ ਦੀ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਨਿੱਜੀ ਗੱਲਬਾਤ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੁੰਦੀ ਹੈ। ਲੋਕ ਇਹ ਜਾਣਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਆਗੂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਆਦਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਸਨੂੰ ਆਪਣੇ ਸ਼ਿਸ਼ਟਾਚਾਰ ਦੁਆਰਾ ਦਿਖਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਤੁਹਾਨੂੰ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਦਾ ਅਭਿਆਸ ਇਸ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸਦੀ ਉਹ ਕਦਰ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਕੁਝ ਲੋਕ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕਦੇ ਵੀ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਕੁਦਰਤੀ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਦੋਸਤਾਨਾ ਵਿਵਹਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਸਿਖਲਾਈ ਦੇਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਤੁਹਾਡੇ ਵਿਹਾਰ ਨੂੰ ਲੋਕਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਦੋਸਤੀ ਅਤੇ ਸਤਿਕਾਰ ਨੂੰ ਇਸ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਦਿਖਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਉਹ ਪਛਾਣ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ, ਤਾਂ ਤੁਹਾਡਾ ਵਿਵਹਾਰ ਤੁਹਾਡੇ ਦਿਲ ਨਾਲ ਇਕਸਾਰ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਦਿਲਚਸਪੀ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੇ ਹੋ ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਉਸ ਨੂੰ ਨਮਸਕਾਰ ਕਰਦੇ ਹੋ ਜਾਂ ਹੱਥ ਮਿਲਾਉਂਦੇ ਹੋਏ ਕਿਤੇ ਹੋਰ ਦੇਖਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਉਹ ਜਾਣਦੇ ਹਨ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਕਦਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹੋ। ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਆਗੂ ਹੋ, ਦੂਸਰੇ ਲੋਕ ਤੁਹਾਡੇ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰਨ ਦਾ ਸਨਮਾਨ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਵੱਲ ਧਿਆਨ ਅਤੇ ਦਿਲਚਸਪੀ ਦੇ ਕੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਮਹੱਤਵ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਦਿਓ। ਤੁਸੀਂ ਸੋਚ ਸਕਦੇ ਹੋ ਕਿ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਹਰ ਇਕ ਲਈ ਅਜਿਹਾ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਾਂ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਪਰ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਤੇ ਕੁਝ ਸਕਿੰਟ ਦਾ ਧਿਆਨ ਕਰਨਾ ਵੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

► ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਦੇ ਵਿਵਹਾਰਾਂ ਦਾ ਅਭਿਆਸ ਕਰੋ।

## ਜਨਤਕ ਭਾਸ਼ਣ ਦੇ ਡਰ ਤੇ ਕਾਬੂ ਪਾਉਣਾ

ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਡਾ ਡਰ ਜਨਤਕ ਭਾਸ਼ਣ ਦਾ ਡਰ ਹੈ।

► ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਜਨਤਕ ਭਾਸ਼ਣ ਤੋਂ ਕਿਉਂ ਡਰਦੇ ਹਨ?

ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਜਨਤਕ ਭਾਸ਼ਣ ਤੋਂ ਡਰਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ

1. ਉਹ ਨਹੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕੀ ਕਹਿਣਾ ਹੈ,
2. ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰ ਸੰਗਠਿਤ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਅਤੇ
3. ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਯਕੀਨ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਲੋਕ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਨੂੰ ਪਸੰਦ ਕਰਨਗੇ।

ਡਰ ਦਾ ਪਹਿਲਾ ਕਾਰਨ ਜਨੂੰਨ ਦੁਆਰਾ ਦੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਸੰਚਾਰਕ ਕੋਲ ਇਕ ਸੰਦੇਸ਼ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦਾ ਉਹ ਸੰਚਾਰ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਪ੍ਰਚਾਰ ਕਰਨਾ ਜਾਂ ਸਿਖਾਉਣ ਲਈ ਕਿਹਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਪ੍ਰੇਰਣਾ ਲੈਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਦੱਸਣ ਦੇ ਲਈ ਕੋਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਗੱਲ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਡਰ ਦਾ ਦੂਸਰਾ ਕਾਰਨ ਤਿਆਰ ਦੁਆਰਾ ਦੂਰ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਸੋਚਣ ਲਈ ਸਮਾਂ ਕੱਢੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਿਵੇਂ ਕਰੋਗੇ। ਆਪਣੀਆਂ ਮੁੱਖ ਗੱਲਾਂ ਦੀ ਸੂਚੀ ਬਣਾਓ ਅਤੇ ਫ਼ੈਸਲਾ ਕਰੋ ਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਪੇਸ਼ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਓ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਖਤਮ ਕਰੋਗੇ। ਤੁਹਾਡੇ ਆਖਰੀ ਵਾਕਾਂ ਨੂੰ ਸਭ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਵਿਚਾਰ ਤੇ ਜ਼ੋਰ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਜਵਾਬ ਪੁੱਛਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੇ ਤੁਸੀਂ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ।

ਡਰ ਦਾ ਤੀਸਰਾ ਕਾਰਨ ਸਫਲਤਾ ਦੁਆਰਾ ਦੂਰ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਤੁਹਾਡੇ ਬੋਲਣ ਅਤੇ ਸਕਾਰਾਤਮਕ ਹੁੰਗਾਰੇ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਭਵਿੱਖ ਲਈ ਭਰੋਸਾ ਹੋਵੇਗਾ।

ਕੁਝ ਮਿਸ਼ਨਰੀ ਪਰਿਵਾਰ ਇਕ ਵੱਡੇ ਸੰਮੇਲਨ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹੋਏ ਸਨ। ਨਿਰਦੇਸ਼ਕ ਨੇ ਦੋ ਪਿਤਾ ਨੂੰ ਪੁੱਛਿਆ ਕਿ ਕੀ ਉਹ ਆਪਣੇ ਬੱਚਿਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਇਕ ਨੂੰ ਮਿਸ਼ਨਰੀ ਜੀਵਨ ਬਾਰੇ ਕੁਝ ਮਿੰਟਾਂ ਲਈ ਬੋਲਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਕ ਪਿਤਾ ਨੇ ਆਪਣੇ 10 ਸਾਲਾਂ ਦੇ ਪੁੱਤਰ ਨੂੰ ਮਿਸ਼ਨਰੀਆਂ ਵਜੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਜੀਵਨਾਂ ਬਾਰੇ ਕੁਝ ਦਿਲਚਸਪ ਗੱਲਾਂ ਨੂੰ ਸੋਚਣ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕੀਤੀ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਮਿਲ ਕੇ ਅਭਿਆਸ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਇਕ ਕਾਗਜ਼ ਤੇ ਕੁਝ ਸ਼ਬਦ ਲਿਖੇ ਤਾਂ ਜੋ ਉਸਨੂੰ ਯਾਦ ਰਹੇ ਕਿ ਕੀ ਬੋਲਣਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਉਹ ਭੀੜ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਖੜ੍ਹਾ ਹੋਇਆ ਤਾਂ ਉਸਨੇ ਭਰੋਸੇ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕੀਤੀ; ਅਤੇ ਭੀੜ ਨੇ ਉਸਦੇ ਭਾਸ਼ਣ ਦਾ ਅਨੰਦ ਲਿਆ।

ਦੂਸਰੇ ਪਿਤਾ ਨੇ ਆਪਣੇ ਪੁੱਤਰ ਨਾਲ ਕੋਈ ਤਿਆਰੀ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ। ਜਦੋਂ ਲੜਕਾ ਬੋਲਣ ਲਈ ਖੜ੍ਹਾ ਹੋਇਆ ਤਾਂ ਉਹ ਡਰ ਨਾਲ ਜੰਮ ਗਿਆ ਅਤੇ ਬੋਲਣ ਲਈ ਕੁਝ ਸੋਚ ਨਹੀਂ ਪਾ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਅਤੇ ਆਪਣੇ ਬੁਰੇ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਦੁਆਰਾ ਉਸਨੇ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਸ਼ਰਮਿੰਦਾ ਮਹਿਸੂਸ ਕੀਤਾ।

### ਭਾਸ਼ਣ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਚੁਣਨਾ

ਵਿਸ਼ਾ ਮੀਟਿੰਗ ਦੇ ਅਵਸਰ ਦੇ ਅਨੁਕੂਲ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਪੁੱਛੋ, “ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਭਾਸ਼ਣ ਤੋਂ ਕੀ ਉਮੀਦ ਕਰਦੇ ਹੋ?”

ਭਾਸ਼ਣ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਪੁੱਛੋ, “ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸੁਣਨ ਦੀ ਕਿਉਂ ਲੋੜ ਹੈ? ਇਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਕਿਵੇਂ ਮਦਦ ਕਰੇਗਾ?”

ਤੁਹਾਨੂੰ ਵਿਸ਼ੇ ਨਾਲ ਭਰੋਸੇਯੋਗਤਾ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ। ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਪੁੱਛੋ, “ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਸ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕਰਦਿਆਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕਿਉਂ ਸੁਣਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ?” ਜੇਕਰ ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਉਸ ਵਿਸ਼ੇ ਤੇ ਬੋਲਣਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਜਿਸ ਬਾਰੇ ਤੁਸੀਂ ਥੋੜ੍ਹਾ ਜਿਹਾ ਜਾਣਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਉਸ ਬਾਰੇ ਖੋਜ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਖੋਜ ਕਰਨ ਦਾ ਤੇਜ਼ ਤਰੀਕਾ ਉਸ ਸਤਿਕਾਰਯੋਗ ਵਿਅਕਤੀ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜੋ ਵਿਸ਼ੇ ਬਾਰੇ ਜਾਣਦਾ ਹੈ।

ਵਿਸ਼ੇ ਨੂੰ ਦਰਸ਼ਕਾਂ ਦੀਆਂ ਰੁਚੀਆਂ ਅਤੇ ਤਜਰਬਿਆਂ ਨਾਲ ਜੁੜਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਪੁੱਛੋ, “ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਕਿਉਂ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ? ਮੈਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਸਮਝਾ ਸਕਦਾ ਹਾਂ?”

### **ਭਾਸ਼ਣ ਨੂੰ ਦਿਲਚਸਪ ਬਣਾਉਣਾ**

ਵਿਵਾਦ ਧਿਆਨ ਖਿੱਚਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਕੁਝ ਦਰਸ਼ਕਾਂ ਨੂੰ ਤੁਹਾਡੇ ਵਿਰੁੱਧ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜ਼ਰੂਰਤ ਦੇ ਅਨੁਸਾਰ ਵਿਵਾਦ ਨਾਲ ਨਜਿੱਠੋ, ਪਰ ਧਿਆਨ ਖਿੱਚਣ ਲਈ ਕਦੇ ਇਸ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਨਾ ਕਰੋ।

ਵਿਵਾਦਪੂਰਨ ਸਮੱਗਰੀ ਪੇਸ਼ ਕਰਨ ਬਾਰੇ ਸੁਚੇਤ ਰਹੋ ਜੋ ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਨਵੀਂ ਹੈ। ਸਮਾਂ ਨਵੇਂ ਵਿਚਾਰਾਂ ਵਿਚ ਸੰਤੁਲਨ ਲਿਆਉਣ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਤੁਹਾਡੇ ਆਪਣੇ ਅਨੁਭਵਾਂ ਬਾਰੇ ਕਹਾਣੀਆਂ ਅਤੇ ਤੁਹਾਡੇ ਸਿੱਖੇ ਗਏ ਸਬਕ ਦਿਲਚਸਪ ਹਨ, ਪਰ ਆਪਣੇ ਬਾਰੇ ਇੰਨੀ ਜ਼ਿਆਦਾ ਗੱਲ ਨਾ ਕਰੋ ਕਿ ਭਾਸ਼ਣ ਸਿਰਫ ਤੁਹਾਡੇ ਬਾਰੇ ਹੀ ਲੱਗੇ।

ਅਕਸਰ ਬੋਲਣ ਦੀ ਸਥਿਤੀ ਅਚਾਨਕ ਆ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਜਿਸ ਕਾਰਨ ਬੁਲਾਰੇ ਨੂੰ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਤਿਆਰੀ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦਾ। ਫਿਰ ਬੁਲਾਰੇ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਅਨੁਭਵਾਂ ਅਤੇ ਗਿਆਨ ਵੱਲ ਧਿਆਨ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਬੁਲਾਰੇ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਭਾਸ਼ਣਾਂ ਲਈ ਸਮੱਗਰੀ ਦੇ ਭੰਡਾਰ ਨੂੰ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਨਿਰੰਤਰ ਅਧਿਐਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

### **ਧਿਆਨ ਨੂੰ ਬਣਾਏ ਰੱਖਣਾ**

ਇਕ ਬੁਲਾਰੇ ਨੂੰ ਭਾਸ਼ਣ ਦੌਰਾਨ ਬਾਰ-ਬਾਰ ਦਰਸ਼ਕਾਂ ਦਾ ਧਿਆਨ ਵਾਪਸ ਖਿੱਚਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਨਾ ਸੋਚੋ ਕਿ ਉਹ ਸੁਣ ਰਹੇ ਹਨ।

ਚੰਗਾ ਸੁਣਨ ਦੇ ਸੰਕੇਤ ਉਦੋਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਦੋਂ ਸੁਣਨ ਵਾਲੇ ਬੁਲਾਰੇ ਵੱਲ ਮੁੜ ਕੇ ਦੇਖਣ, ਇਜ਼ਹਾਰ ਕਰਨ, ਸਿਰ ਨੂੰ ਹਿਲਾਉਣ, ਜਾਂ ਆਵਾਜ਼ ਵਿਚ ਜਵਾਬ ਦੇਣ, ਥੋੜ੍ਹਾ ਅੱਗੇ ਹੋਣ, ਧਿਆਨ ਭਟਕਣ ਨਾ ਦੇਣ, ਅਤੇ ਬੋਲਣ ਵਾਲੇ ਦੇ ਹਾਸੇ ਜਾਂ ਹੋਰ ਭਾਵਨਾਵਾਂ ਦਾ ਜਵਾਬ ਦੇਣ। ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਇਹ ਚਿੰਨ੍ਹ ਦੇਖਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹੋ ਕਿ ਉਹ ਤੁਹਾਨੂੰ ਸੁਣ ਰਹੇ ਹਨ।

ਆਪਣੇ ਸਾਰੇ ਭਾਸ਼ਣ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਤੁਸੀਂ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਧਿਆਨ ਨੂੰ ਖਿੱਚਣ ਲਈ ਕਈ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਜੁਗਤਾਂ ਵਰਤ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਹਨ: ਮੌਜੂਦਾ ਅੰਕੜੇ, ਹਾਸੇ-ਮਜ਼ਾਕ, ਇਕ ਜੀਵਨੀ ਜਾਂ ਇਤਿਹਾਸਕ ਉਦਾਹਰਣ, ਇਕ ਦਿਲਚਸਪ ਹਵਾਲਾ, ਇਕ ਬਿਆਨਬਾਜ਼ੀ ਸਵਾਲ, ਇਕ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਦੀ ਸਮੱਸਿਆ, ਇਕ ਕਲਪਨਾਤਮਕ ਸਥਿਤੀ, ਕਿਸੇ ਵਾਕਾਂਸ਼ ਜਾਂ ਨਾਅਰੇ ਦਾ ਨਾਟਕੀ ਰੂਪ ਵਿਚ ਦੁਹਰਾਓ, ਇਕ ਮੌਜੂਦਾ ਘਟਨਾ ਜਾਂ ਰਾਸ਼ਟਰੀ ਸਥਿਤੀ ਜਾਂ ਇਕ ਨਿੱਜੀ ਅਨੁਭਵ।

► ਕਿਸੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਭਾਸ਼ਣ ਜਾਂ ਪ੍ਰਚਾਰ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕਰਨ ਲਈ ਕਹੋ। ਉਸ ਨੂੰ ਉੱਪਰਲੇ ਪੈਰ੍ਹੇ ਵਿਚਲੇ ਕਿਸੇ ਜੁਗਤ ਦਾ ਵਰਣਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਦਾ ਉਸਨੇ ਇਸਤੇਮਾਲ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਸਮੂਹ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰ-ਵਟਾਂਦਰੇ ਵਿਚ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿ ਭਾਸ਼ਣ ਵਿਚ ਹੋਣ ਜੁਗਤਾਂ ਕਿਵੇਂ ਵਰਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਸਨ। ਜੇਕਰ ਸਮਾਂ ਇਜਾਜ਼ਤ ਦਿੰਦਾ ਹੋਵੇ, ਤਾਂ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਸਿਖਾਉਣ ਲਈ ਕਿ ਇਨ੍ਹਾਂ ਜੁਗਤਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਵਰਤਣਾ ਹੈ ਕਈ ਭਾਸ਼ਣ ਜਾਂ ਪ੍ਰਚਾਰਾਂ ਦੀ ਪੜਤਾਲ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।

ਇਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਗੱਲ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰੋ ਕਿ ਦਰਸ਼ਕ ਤੁਹਾਨੂੰ ਸੁਣ ਰਹੇ ਹਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਧਿਆਨ ਖਿੱਚਣ ਲਈ ਕੁਝ ਕਰੋ।

ਅਸਥਾਈ ਧਿਆਨ ਭਟਕਣ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਕੋਈ ਗੱਲ ਨਾ ਕਰੋ। ਜੇਕਰ ਕੁਝ ਸਥਿਤੀ ਕੁਝ ਸੈਕੰਡਾਂ ਲਈ ਰੁਕਾਵਟ ਪੈਦਾ ਕਰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਤੁਸੀਂ ਕੁਝ ਕਿਹਾ ਹੋਇਆ ਦੁਹਰਾਓ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਇਹ ਰੁਕਾਵਟ ਖਤਮ ਨਹੀਂ ਹੋ ਜਾਂਦੀ, ਫਿਰ ਦਰਸ਼ਕਾਂ ਦੀ ਧਿਆਨ ਨੂੰ ਮੁੜ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੋ।

ਓਲੀਵਰ ਪ੍ਰਚਾਰ ਕਰ ਰਿਹਾ ਸੀ, ਇਕ ਛੋਟਾ ਬੱਚਾ ਆਪਣੀ ਮਾਂ ਨੂੰ ਬੁਲਾਉਣ ਲਈ ਚਰਚ ਦੇ ਅਗਲੇ ਹਿੱਸੇ ਵਿਚੋਂ ਦੀ ਲੰਘਿਆ। ਚਰਚ ਦੇ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕਾਂ ਨੇ ਬੱਚੇ ਨੂੰ ਦੇਖਿਆ। ਓਲੀਵਰ ਨੇ ਪਹਿਲਾਂ ਤੋਂ ਕਹੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਨੂੰ ਦੁਹਰਾਇਆ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਸ ਬੱਚੇ ਨੂੰ ਚੁੱਕਿਆ ਨਹੀਂ ਗਿਆ, ਫਿਰ ਭੀੜ ਦਾ ਧਿਆਨ ਖਿੱਚਣ ਲਈ ਆਵਾਜ਼ ਬੁਲੰਦ ਕੀਤੀ।

## ਭਾਸ਼ਣ ਨੂੰ ਸਮਾਪਤ ਕਰਨਾ

1. ਆਖਰੀ ਬਿਆਨ ਜ਼ਬਾਨੀ ਤਿਆਰ ਕਰੋ।
2. ਉਸ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਕਰੋ ਜੋ ਤੁਸੀਂ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹੋ ਕਿ ਉਹ ਯਾਦ ਰੱਖਣ।
3. ਇਕ ਸੰਖੇਪ ਸਮਾਪਤੀ ਰੱਖੋ।
4. ਉਨ੍ਹਾਂ ਗਲਤੀਆਂ ਲਈ ਮਾਫ਼ੀ ਨਾ ਮੰਗੋ ਜੋ ਤੁਹਾਨੂੰ ਲੱਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਭਾਸ਼ਣ ਵਿਚ ਹੋਈਆਂ।
5. ਕਿਸੇ ਚੁਣੌਤੀ ਜਾਂ ਆਵੇਦਨ ਨਾਲ ਸਮਾਪਤ ਕਰੋ ਜੋ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਭਾਵਨਾਵਾਂ ਨੂੰ ਉਤੇਜਿਤ ਕਰੇ।

## ਅੱਖਾਂ ਦਾ ਸੰਪਰਕ

ਸੰਚਾਰਕ ਨੂੰ ਚਾਰੇ ਪਾਸੇ ਦੇ ਦਰਸ਼ਕਾਂ ਨੂੰ ਦੇਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਉਸ ਨੂੰ ਵੱਧ ਤੋਂ ਵੱਧ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਅੱਖਾਂ ਦਾ ਸੰਪਰਕ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਪੜ੍ਹ ਕੇ ਬੋਲਣ ਵਾਲੇ ਕਾਗਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਤੇਜ਼ ਨਜ਼ਰ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਨ ਯੋਗ ਬਣਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਜੋ ਸੰਚਾਰਕ ਨੂੰ ਜ਼ਿਆਦਾ ਪੜ੍ਹਨਾ ਨਾ ਪਵੇ। ਆਪਣੇ ਲਿਖੇ ਹੋਏ ਕਾਗਜ਼ਾਂ ਤੋਂ ਜਾਣੂ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਕਿ ਸਿਰਫ਼ ਇਕ ਨਜ਼ਰ ਹੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

## ਆਵਾਜ਼ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ

ਆਵਾਜ਼ ਦੇ ਗੁਣਾਂ ਵਿਚ ਆਮ ਕਮੀਆਂ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਗਤੀ ਜਾਂ ਢਿੱਲ, ਬੜਾਉਣਾ, ਇਕ ਸੁਰੀ ਆਵਾਜ਼, ਨਕਲੀ ਆਵਾਜ਼, ਜਾਂ ਬਿਨਾਂ ਬਦਲਾਵ ਦੇ ਨਿਰੰਤਰ ਜ਼ੋਰ ਹਨ। ਤੁਹਾਡੀ ਆਵਾਜ਼ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਤੁਹਾਡੇ ਸੰਦੇਸ਼ ਦੇ ਪ੍ਰਭਾਵ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਆਪਣੀ ਆਵਾਜ਼ ਦੀ ਗੁਣਵੱਤਾ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਬਣਾਉਣ ਲਈ, ਇਨ੍ਹਾਂ ਕਾਰਕਾਂ ਤੇ ਧਿਆਨ ਦਿਓ:

- ਸਾਫ਼ ਅਤੇ ਸਹੀ ਬੋਲੋ।
- ਜਿੱਥੇ ਯੋਗ ਹੋਵੇ, ਬਾਤਚੀਤ ਕਰਦੇ ਹੋਏ ਬੋਲੋ।
- ਗਤੀ, ਤਾਕਤ, ਸੁਰ, ਅਤੇ ਧੁਨੀ ਵਿਚ ਭਿੰਨਤਾ ਕਰੋ।

► ਉਨ੍ਹਾਂ ਤਰੀਕਿਆਂ ਦੀਆਂ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰੋ ਕਿ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਪਿੱਛਲੇ ਵਾਕ ਵਿਚ ਚਾਰ ਤੱਤਾਂ ਵਿਚ ਬਦਲਾਵ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ (ਗਤੀ, ਤਾਕਤ, ਸੁਰ, ਅਤੇ ਧੁਨੀ)।

## ਦਰਸ਼ਕਾਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧ

ਇਕ ਭਾਸ਼ਣ ਦਰਸ਼ਕਾਂ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਭਾਵੇਂ ਕਿ ਦਰਸ਼ਕ ਵਾਪਸ ਨਹੀਂ ਬੋਲ ਰਹੇ ਹਨ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਇਸ ਬਾਰੇ ਭਾਵਨਾਵਾਂ ਅਤੇ ਵਿਚਾਰ ਹਨ ਜੋ ਤੁਸੀਂ ਬੋਲ ਰਹੇ ਹੋ, ਅਤੇ ਉਹ ਵਿਚਾਰ ਭਾਸ਼ਣ ਦੌਰਾਨ ਬਦਲ ਸਕਦੇ ਹਨ।

ਇਕ ਉੱਚਾ ਸਟੇਜ ਅਤੇ ਵੱਡਾ ਵਚਨਪਟ ਸੰਚਾਰਕ ਨੂੰ ਸਨਮਾਨ ਦਿੰਦਾ ਹੈ; ਪਰ ਉਹ ਇਹ ਉਸਨੂੰ ਭੀੜ ਤੋਂ ਦੂਰ ਰੱਖਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਆਪਸੀ ਤਾਲਮੇਲ ਨੂੰ ਹੋਰ ਮੁਸ਼ਕਲ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਭੀੜ ਜ਼ਿਆਦਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਕ ਸੰਚਾਰਕ ਨੂੰ ਦਰਸ਼ਕਾਂ ਦੇ ਨਾਲ ਇਕੋ ਪੱਧਰ ਤੇ ਖੜ੍ਹਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਛੋਟੇ ਵਚਨਪਟ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਸਤਿਕਾਰਯੋਗ ਧਿਆਨ ਕਮਾਉਣ ਲਈ, ਤੁਹਾਡੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨਾ ਲਾਜ਼ਮੀ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਲਈ, ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਬੋਲਣ ਲਈ ਮੇਜ਼ ਤੇ ਖੜ੍ਹੇ ਹੋ ਤਾਂ ਹਰ ਕੋਈ ਸੁਣਦਾ ਹੈ; ਪਰ ਕਿਉਂਕਿ ਤੁਹਾਡੇ ਹਰਕਤਾਂ ਬਹੁਤ ਅਸਾਧਾਰਣ ਹਨ, ਤਾਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਤੁਹਾਡੇ ਸੰਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਗੰਭੀਰਤਾ ਨਾਲ ਨਾ ਲੈਣ। ਕੁਝ ਸਥਿਤੀਆਂ ਤੇ ਖਾਸ ਵਿਵਹਾਰ ਅਤੇ ਪਹਿਰਾਵੇ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਕੀਤੀ ਗਈ ਉਮੀਦ ਤੋਂ ਬਹੁਤ ਦੂਰ ਜਾਂਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਕ ਜਾਇਜ਼ ਸੰਚਾਰਕ ਨਾ ਸਮਝਣ।

ਆਪਣੇ ਦਰਸ਼ਕਾਂ ਦੇ ਪੱਖਪਾਤ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰੋ ਅਤੇ ਬਿਨਾਂ ਉਦੇਸ਼ ਦੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਨਾਰਾਜ਼ ਨਾ ਕਰੋ। ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਤੁਹਾਡੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਿਤ ਨਾ ਹੋਣ ਬਾਰੇ ਗੁੱਸਾ ਕਰਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਕੁਝ ਵੀ ਪੂਰਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹੋ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ ਅਤੇ ਗਲਤਫਹਿਮੀਆਂ ਨੂੰ ਇਕੋ ਭਾਸ਼ਣ ਵਿਚ ਠੀਕ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਾ ਕਰੋ।

ਇਕ ਉਦਾਹਰਣ: ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਇਕ ਬਾਲਟੀ ਵਿਚੋਂ ਇਕ ਬੋਤਲ ਵਿਚ ਦੁੱਧ ਪਾ ਰਹੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਹੌਲੀ-ਹੌਲੀ ਅਤੇ ਸਾਵਧਾਨੀ ਨਾਲ ਪਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਨਹੀਂ ਤਾਂ ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਦੁੱਧ ਜ਼ਮੀਨ ਤੇ ਡੁੱਲ ਜਾਵੇਗਾ। ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਇਕੋ ਸਮੇਂ ਆਪਣੇ ਦਰਸ਼ਕਾਂ ਨੂੰ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਬਦਲਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਉਹ ਇਸ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰਨਗੇ।

ਕੁਝ ਕਾਰਕ ਜੋ ਦਰਸ਼ਕਾਂ ਨਾਲ ਤੁਹਾਡੇ ਸੰਬੰਧ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਬਣਾਉਣਗੇ, ਇਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ:

- ਦਰਸ਼ਕਾਂ ਨਾਲ ਵਿਰੋਧੀ ਮਤਲਬ ਵਾਲੀ ਗੱਲ ਨਾ ਕਰੋ।
- ਦਰਸ਼ਕਾਂ ਦੇ ਤਰਸ ਦੀ ਭਾਲ ਨਾ ਕਰੋ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਤੁਹਾਡੇ ਤੇ ਤਰਸ ਖਾਂਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਉਹ ਤੁਹਾਡਾ ਘੱਟ ਸਤਿਕਾਰ ਕਰਨਗੇ।
- ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ ਅਤੇ ਚਰਿੱਤਰ ਦੇ ਨਿੱਜੀ ਬਚਾਅ ਤੋਂ ਪਰਹੇਜ਼ ਕਰੋ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਇਹ ਤੁਹਾਡੇ ਭਾਸ਼ਣ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਸਿਧਾਂਤ ਦਿਖਾਓ ਜੋ ਤੁਹਾਡੇ ਆਪਣੇ ਕਾਰਨ ਨਾਲੋਂ ਵਧੇਰੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹਨ।
- ਆਪਣੀਆਂ ਪ੍ਰਾਪਤੀਆਂ ਬਾਰੇ ਸ਼ੋਖੀ ਮਾਰਨ ਤੋਂ ਪਰਹੇਜ਼ ਕਰੋ। ਨਿੱਜੀ ਕਹਾਣੀਆਂ ਬਾਰੇ ਸਾਵਧਾਨ ਰਹੋ ਜੋ ਸ਼ੋਖੀ ਵਾਂਗ ਲੱਗ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ।

## ਪ੍ਰੋਤਸਾਹਨ

- ਪ੍ਰੋਤਸਾਹਨ ਜਾਂ ਭਾਵਨਾਤਮਕ ਬੇਨਤੀ ਲਈ, ਭੀੜ ਦੀ ਬਹੁਗਿਣਤੀ ਨੂੰ ਨਿਸ਼ਾਨਾ ਬਣਾਓ।
- ਦਰਸ਼ਕਾਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਫੈਸਲੇ ਵੱਲ ਲੈ ਜਾਣ ਵਾਲੇ ਕਦਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਅਗਵਾਈ ਕਰੋ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਵਿਚਾਰਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਲਈ, ਤੁਹਾਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਇਕ ਨਵੇਂ ਢੰਗ ਨਾਲ ਸੋਚਣ ਵਿਚ ਮਦਦ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਕਿਸੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਪੜਾਅ ਹੇਠ ਲਿਖੇ ਹਨ:
  1. ਮੁਸ਼ਕਲਾਂ ਬਾਰੇ ਜਾਗਰੂਕਤਾ
  2. ਖਾਸ ਸਮੱਸਿਆ ਦੀ ਪਰਿਭਾਸ਼ਾ
  3. ਸੰਭਵ ਹੱਲ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਇਤਰਾਜ਼ਾਂ ਤੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨਾ
  4. ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਹੱਲ ਦੱਸਣਾ
  5. ਹੱਲ ਕਰਨ ਲਈ ਕਾਰਜ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਉਣਾ
- ਚਿੰਤਾਵਾਂ ਦਾ ਅਦਾਜ਼ਾ ਲਗਾਓ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸੰਤੁਸ਼ਟ ਕਰੋ।
- ਭਾਵਨਾ ਨਾਲ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਤਰਕ ਤੇ ਦਲੀਲ ਬਣਾਓ।

## ਸਪੱਸ਼ਟਤਾ ਅਤੇ ਏਕਤਾ

ਬੇਲਣ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਸਮਝਣਾ ਹੈ। ਉਸ ਸ਼ਬਦਾਵਲੀ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਨਾ ਕਰੋ ਜੋ ਦਰਸ਼ਕਾਂ ਦੇ ਖਾਸ ਮੈਂਬਰਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਕਰਨ ਦੇ ਉਦੇਸ਼ ਨਾਲ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਦੂਸਰੇ ਇਸ ਤੋਂ ਅਣਜਾਣ ਹਨ। ਹੇਠਾਂ ਦਿੱਤੇ ਕੁਝ ਬਿੰਦੂ ਉਸ ਪ੍ਰਚਾਰ ਤੇ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜੋ ਕਹਾਣੀ ਸ਼ੈਲੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

- ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰੋ ਕਿ ਹਰ ਵਾਕ ਤੁਰੰਤ ਸਮਝ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਸੁਣਨ ਵਾਲਾ ਬੇਲਣ ਵਾਲੇ ਦੀ ਗਤੀ ਦੀ ਸਮੀਖਿਆ ਜਾਂ ਨਿਯੰਤਰਣ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ।
- ਯਾਦ ਰੱਖਣ ਯੋਗ ਇਕ ਵਾਕ ਦਾ ਵਿਸ਼ਾ ਬਣਾਓ।
- ਉਸ ਸਾਰੀ ਸਮੱਗਰੀ ਨੂੰ ਛੱਡ ਦਿਓ ਜੋ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਯੋਗਦਾਨ ਨਹੀਂ ਪਾਉਂਦੀ ਹੈ।
- ਹਰੇਕ ਵਿਚਾਰ ਨੂੰ ਪਿੱਛਲੇ ਵਿਚਲੇ ਵਿਚਾਰ ਜਾਂ ਵਿਸ਼ੇ ਨਾਲ ਜੋੜੋ।
- ਭਾਸ਼ਣ ਦੌਰਾਨ ਵਿਸ਼ੇ ਨੂੰ ਦਿਖਾਓ।
- ਬਿੰਦੂਆਂ ਲਈ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਕ੍ਰਮ ਚੁਣੋ।



- ਅੱਗੇ ਜਾਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹਰੇਕ ਬਿੰਦੂ ਨੂੰ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸਥਾਪਤ ਕਰੋ।
- ਬਿੰਦੂਆਂ ਦੇ ਵਿਚਕਾਰ ਨਿਰਵਿਘਨ ਤਬਦੀਲੀ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਓ।

## ਲਿਖਣ ਦਾ ਅਭਿਆਸ

ਇਕ ਸੰਚਾਰਕ ਨੂੰ ਭਾਸ਼ਣ ਅਤੇ ਲੋਕਹ ਲਿਖਣ ਦਾ ਅਭਿਆਸ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਅਭਿਆਸ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ ਤੇ ਸੰਚਾਰ ਕਰਨ ਦੀ ਉਸਦੀ ਯੋਗਤਾ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਕਰੇਗਾ। ਲਿਖਣ ਵਾਲੇ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਨ ਦਾ ਅਭਿਆਸ ਉਸ ਨੂੰ ਬੋਲਣ ਵੇਲੇ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਸ਼ਬਦਾਂ ਬਾਰੇ ਸੋਚਣ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰੇਗਾ।

ਲਿਖਣ ਨਾਲ ਸੰਚਾਰਕ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਨ ਵਿਚ ਮਦਦ ਮਿਲਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਲਿਖਣਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰੋ ਅਤੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਨਹੀਂ ਪਤਾ ਕਿ ਕਿਵੇਂ ਲਿਖਣਾ ਹੈ, ਤੁਸੀਂ ਉਸ ਵਿਚਾਰ ਬਾਰੇ ਬੋਲਣ ਲਈ ਵੀ ਤਿਆਰ ਨਹੀਂ ਹੋ। ਤੁਹਾਨੂੰ ਲਿਖਣ ਵਿਚ ਕੁਝ ਸਮਝਾਉਣ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਬਾਰੇ ਵਿਚਾਰ ਕਰਨ ਲਈ ਸਮਾਂ ਕੱਢਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ।

“ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਦੀ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਵਿਆਖਿਆ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਨੂੰ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਹੀਂ ਸਮਝ ਸਕਦੇ।”

-ਐਲਬਰਟ ਆਇਨਸਟਾਈਨ

ਲਿਖਣਾ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਇਹ ਅਹਿਸਾਸ ਕਰਨ ਵਿਚ ਮਦਦ ਕਰਦੀ ਹੈ ਕਿ ਉਸਨੂੰ ਵਧੇਰੇ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਉਸਨੂੰ ਯਕੀਨ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੋਈ ਬਿਆਨ ਬਿਲਕੁਲ ਸਹੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਇਸ ਦੀ ਖੋਜ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਯਾਦ ਰੱਖੋ ਕਿ ਤੁਹਾਡੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਦਾ ਹਵਾਲਾ ਦਿੱਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਚਾਹੇ ਉਹ ਬੋਲੇ ਹੋਣ ਜਾਂ ਲਿਖੇ ਹੋਣ। ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਅਜਿਹੀਆਂ ਗੱਲਾਂ ਕਹੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਸਹੀ ਨਹੀਂ ਹਨ, ਲੋਕ ਸਿੱਖਣਗੇ ਕਿ ਉਹ ਤੁਹਾਡੇ ਸ਼ਬਦਾਂ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।

*ਕੁਝ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿਓ ਕਿ ਉਹ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਕਾਰਨ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰਦੇ ਹਨ।*

## ਪੰਜ ਸੰਖੇਪ ਬਿਆਨ

1. ਲੋਕ ਤੁਹਾਡੀ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਗਤਾ ਤੋਂ ਤੁਹਾਡੀ ਬੁੱਧੀ, ਵਿਸ਼ਵਾਸ, ਅਤੇ ਕਾਬਲੀਅਤ ਬਾਰੇ ਜਾਣਦੇ ਹਨ।
2. ਦੋਸਤੀ ਅਤੇ ਸਤਿਕਾਰ ਨੂੰ ਇਸ ਢੰਗ ਨਾਲ ਦਿਖਾਓ ਕਿ ਲੋਕ ਪਛਾਣ ਸਕਣ।
3. ਇਕ ਸੰਚਾਰਕ ਨੂੰ ਲਾਜ਼ਮੀ ਤੌਰ ਤੇ ਬਾਰ-ਬਾਰੇ ਦਰਸ਼ਕਾਂ ਦਾ ਧਿਆਨ ਖਿੱਚਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।
4. ਪ੍ਰੋਤਸਾਹਨ ਲਈ, ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਕਿਸੇ ਫੈਸਲੇ ਦੇ ਕਦਮਾਂ ਰਾਹੀਂ ਅਗਵਾਈ ਕਰੋ।
5. ਲਿਖਣ ਨਾਲ ਸੰਚਾਰਕ ਨੂੰ ਵਿਚਾਰਾਂ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ ਕਰਨ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਮਿਲਦੀ ਹੈ।

## ਪਾਠ 16 ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ

1. ਇਸ ਪਾਠ ਤੋਂ ਜੀਵਨ ਬਦਲਣ ਵਾਲੇ ਵਿਚਾਰ ਦਾ ਸਾਰ ਦੇਣ ਵਾਲਾ ਇਕ ਪੈਰਾ ਲਿਖੋ। ਦੱਸੋ ਕਿ ਇਹ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕਿਉਂ ਹੈ। ਇਹ ਕੀ ਚੰਗਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ? ਇਸ ਨੂੰ ਨਾ ਜਾਣਨ ਨਾਲ ਕੀ ਨੁਕਸਾਨ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ?
2. ਦੱਸੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਪਾਠ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਵਿਚ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਇਹ ਪਾਠ ਤੁਹਾਡੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਦਾ ਹੈ? ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਕਿਵੇਂ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋ?
3. ਪਾਠ 16 ਦੇ ਲਈ ਪੰਜ ਸੰਖੇਪ ਬਿਆਨਾਂ ਨੂੰ ਯਾਦ ਕਰੋ। ਅਗਲੀ ਕਲਾਸ ਦੇ ਸੈਸ਼ਨ ਦੀ ਸ਼ੁਰੂਆਤ ਵੇਲੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਆਪਣੀ ਯਾਦ ਤੋਂ ਲਿਖਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਰਹੋ।

## ਪਾਠ 17

### ਨਿੱਜੀ ਮੁੱਦੇ: ਪੈਸਾ, ਸਮਾਂ ਅਤੇ ਪਹਿਰਾਵਾ

#### ਪੈਸੇ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ

##### ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ

► ਇਕ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਨੂੰ ਸਮੂਹ ਲਈ ਮੱਤੀ 25:14-30 ਪੜ੍ਹਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਹਵਾਲਾ ਸਾਨੂੰ ਪੈਸੇ ਦੇ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਬਾਰੇ ਕੀ ਦੱਸਦਾ ਹੈ?

ਪੈਸਾ ਸੇਵਕਾਈ ਲਈ ਇਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਸਰੋਤ ਹੈ। ਆਗੂਆਂ ਨੂੰ ਵਧੀਆ ਨਤੀਜੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਪੈਸੇ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਰੋਤਾਂ ਲਈ ਖਾਤਾ ਦੇਵਾਂਗੇ ਜੋ ਉਹ ਸਾਨੂੰ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨ ਲਈ ਦਿੰਦਾ ਹੈ।

ਸਾਮਰੀ ਦੀ ਕਹਾਣੀ ਯਾਦ ਕਰੋ ਜਿਸ ਨੇ ਜ਼ਖਮੀ ਯਾਤਰੀ ਦੀ ਸਹਾਇਤਾ ਕੀਤੀ (ਲੂਕਾ 10:30-35)। ਕਹਾਣੀ ਦਾ ਉਦੇਸ਼ ਇਹ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਪਿਆਰ ਕਰਨ ਦਾ ਕੀ ਮਤਲਬ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਤੁਸੀਂ ਮਿਲਦੇ ਹੋ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਅਸੀਂ ਕੁਝ ਵੇਰਵਿਆਂ ਦੇਖ ਕੇ ਕਈ ਹੋਰ ਬਿੰਦੂ ਬਣਾਏ ਜਾ ਸਕਦੇ ਹਨ ਪਰ ਇਹ ਬਿੰਦੂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੌਰ ਤੇ ਲੇਖਕ ਦੇ ਇਰਾਦੇ ਵਿੱਚ ਨਹੀਂ ਸੀ।

ਸਾਮਰੀ ਕੋਲ ਇਕ ਗਧਾ ਸੀ, ਅਤੇ ਉਸ ਕੋਲ ਆਦਮੀ ਦੀ ਦੇਖਭਾਲ ਲਈ ਅਦਾ ਕਰਨ ਲਈ ਪੈਸੇ ਸਨ। ਜੇਕਰ ਉਹ ਜ਼ਖਮੀ ਆਦਮੀ ਨੂੰ ਮਿਲਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਆਪਣੇ ਸਰੋਤ ਬਰਬਾਦ ਕਰ ਲੈਂਦਾ ਤਾਂ ਕੀ ਹੁੰਦਾ? ਤਾਂ ਉਹ ਉਸ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਨ ਵਿਚ ਘੱਟ ਯੋਗ ਹੁੰਦਾ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਕਹਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਦੂਸਰਿਆਂ ਦੇ ਦੁੱਖ ਅਤੇ ਖੁਸ਼ਖਬਰੀ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਪ੍ਰਤੀ ਹਮਦਰਦੀ ਰੱਖਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਉਹ ਆਪਣੇ ਸਰੋਤਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਕਿ ਉਹ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਸਕਣ। ਉਹ ਕਦੇ ਵੀ ਦੂਸਰਿਆਂ ਦੀ ਮਦਦ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।

ਪੈਸਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਲਈ ਖਰਚ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਖਪਤ ਹੁੰਦੀਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਚਲੀਆਂ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ, ਜਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਸੰਸਾਰ ਅਤੇ ਸਦੀਪਕ ਕਾਲ ਵਿਚ ਸਥਾਈ ਕੀਮਤ ਵਾਲੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਲਈ ਖਰਚ ਕੀਤਾ ਜਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸਾਡੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਲਈ ਪੈਸਾ ਖਰਚ ਕਰਨਾ ਸਾਡੇ ਲਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ; ਪਰ ਜਿੰਨਾ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕੇ, ਸਾਨੂੰ ਭਵਿੱਖ ਵਿਚ ਨਿਵੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ।

ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਕਦੇ ਵੀ ਨਿਵੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਕਾਫ਼ੀ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਪਰ ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਛੋਟੀ ਜਾਂ ਨਿਯਮਤ ਮਾਤਰਾ ਦੀ ਬਚਤ ਕਰਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਨਿਵੇਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਆਖਰਕਾਰ ਵੱਡੇ ਨਤੀਜੇ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਇਕ

ਕਿਸਾਨ, ਭਾਵੇਂ ਉਹ ਕਿੰਨਾ ਵੀ ਗਰੀਬ ਹੋਵੇ, ਉਸ ਨੂੰ ਅਹਿਸਾਸ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਦੁਆਰਾ ਉਗਾਉਣ ਲਈ ਕਾਫ਼ੀ ਬਚਤ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਸਾਨੂੰ ਆਪਣੇ ਸਰੋਤਾਂ ਨੂੰ ਬਚਾਉਣ ਅਤੇ ਨਿਵੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਲੱਭਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ।

► ਥੋੜ੍ਹੀ ਮਾਤਰਾ ਦੇ ਪੈਸੇ ਨੂੰ ਬਚਾਉਣ ਅਤੇ ਨਿਵੇਸ਼ ਕਰਨ ਦੇ ਕੁਝ ਤਰੀਕੇ ਕਿਹੜੇ ਹਨ?

### ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ

ਪੌਲੁਸ ਰਸੂਲ ਨੇ ਫ਼ਿਲਿੱਪੀ ਵਿਖੇ ਕਲੀਸਿਯਾ ਨੂੰ ਇਕ ਵੱਡਾ ਵਾਅਦਾ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਕਾਈ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਲਈ ਬਲੀਦਾਨ ਕੀਤਾ ਸੀ। ਉਸਨੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲ ਵਾਅਦਾ ਕੀਤਾ ਕਿ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਕਰੇਗਾ (ਫ਼ਿਲਿੱਪੀਆਂ 4:19)।

ਯਿਸੂ ਨੇ ਆਪਣੇ ਚੇਲਿਆਂ ਨੂੰ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਚਿੰਤਾ ਵੀ ਨਹੀਂ ਜੀਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ, ਪਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਸਹਾਇਤਾ ਲਈ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ (ਮੱਤੀ 6:25-34)। ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਮੁੱਢਲੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦਾ ਰਾਜ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦਾ ਇਹ ਮਤਲਬ ਇਹ ਨਹੀਂ ਕਿ ਅਸੀਂ ਆਪਣੀ ਅਤੇ ਸਾਡੇ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਲੋਕਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਨਹੀਂ ਲੈਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਸਾਨੂੰ ਲੋੜਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰੀਆਂ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਬਣਨ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ (ਅਫਸੀਆਂ 4:28)। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਵਿਸ਼ਵਾਸੀ ਦੀ ਮਿਸਾਲ ਨਹੀਂ ਹੈ (1 ਤਿਮੋਥਿਉਸ 5:8)।

ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਕਦੇ ਵੀ ਇਸ ਉਡੀਕ ਵਿਚ ਵਿਹਲੇ ਨਹੀਂ ਬੈਠਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਕਿ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇਗਾ। ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੇ ਸਾਨੂੰ ਬਣਾਇਆ ਹੈ ਕਿ ਅਸੀਂ ਕੰਮ ਦੁਆਰਾ ਅਤੇ ਕੋਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਚੀਜ਼ ਪੈਦਾ ਕਰਕੇ ਮੁਨਾਫ਼ਾ ਲੈਂਦੇ ਹਾਂ।

ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦਾ ਅਰਥ ਹੈ ਕਿ ਅਸੀਂ ਮਹਿਸੂਸ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਅਸੀਂ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਅਸੀਸ ਤੋਂ ਬਰੀਰ ਜੀ ਨਹੀਂ ਸਕਦੇ ਹਾਂ। ਸਾਡੀ ਤਾਕਤ ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਮੌਕਾ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਵੱਲੋਂ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਉਹ ਸਾਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਨਾਲ ਅਸੀਸ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਜਿਹੜੀਆਂ ਸਾਡੇ ਕੰਮ ਤੋਂ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਕਿਉਂਕਿ ਅਸੀਂ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦੇ ਹਾਂ, ਸਾਨੂੰ ਯਿਸੂ ਦੇ ਕਹਿਣ ਅਨੁਸਾਰ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, “ਸਾਨੂੰ ਇਸ ਦਿਨ ਦੀ ਰੋਟੀ ਦਿਓ।”

ਸਾਨੂੰ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਦੇਣ ਵਿਚ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਦਿਲ ਵਾਲੇ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ

- ਅਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਸਾਡੇ ਲਈ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਦਾ ਹੈ।
- ਸਾਡਾ ਕੰਮ ਉਹ ਸਭ ਪੈਦਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਸਾਡੇ ਕੋਲ ਹੈ।
- ਅਸੀਂ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀਆਂ ਅਸੀਸਾਂ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਨਹੀਂ ਹਾਂ।

- ਅਸੀਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਦੇ ਕੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਪਿਆਰ ਨੂੰ ਦਿਖਾਉਂਦੇ ਹਾਂ।

ਸਾਨੂੰ ਇਕ ਸੁਆਰਥੀ ਬੱਚੇ ਵਾਂਗ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੇ ਕੇਕ ਦਾ ਸਭ ਤੋਂ ਵੱਡਾ ਟੁਕੜਾ ਲੈਂਦਾ ਹੈ ਜਾਂ ਆਪਣੀ ਟੇਫੀ ਨੂੰ ਛੁਪਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਜਾਣਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਹੋਰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਕੋਲ ਬਹੁਤਾਤ ਹੈ ਅਤੇ ਸਾਨੂੰ ਇਸ ਪ੍ਰਕਾਰ ਲੋਭੀ ਜਾਂ ਗੁਪਤ ਹੋਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਉਹ ਸਾਨੂੰ ਹੋਰ ਕਦੇ ਨਹੀਂ ਦੇਵੇਗਾ।

ਇਕ ਸੇਵਕਾਈ ਦਾ ਆਗੂ ਨਾ ਸਿਰਫ ਆਪਣੇ ਪੈਸੇ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਸੇਵਕਾਈ ਦੇ ਸਰੋਤਾਂ ਦਾ ਵੀ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜੇ ਸੇਵਕਾਈ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਇੱਛਾ ਤੇ ਚੱਲਦੀ ਹੈ ਉਹ ਉਸਨੂੰ ਚੀਜ਼ਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇਗਾ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਸਦੀ ਇੱਛਾ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਸਾਡੇ ਲਈ ਸਪੱਸ਼ਟ ਨਹੀਂ ਜਾਪਦੀ ਹੈ। ਕਈ ਵਾਰ ਲੋਕ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਕਾਇਮ ਰੱਖਣ ਤੇ ਧਿਆਨ ਕੇਂਦਰਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਉਹ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਤੋਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਦਿਸ਼ਾ ਭਾਲਣ ਵਿਚ ਅਣਦੇਖਾ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਕਈ ਵਾਰ ਲੋਕ ਇਕ ਚੰਗਾ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਪਰ ਉਹ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਿਵੇਂ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਸਾਡੇ ਕੋਲ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਦਾ ਸਹੀ ਵਿਵੇਕ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਸੇਵਕਾਈ ਲਈ ਵਿੱਤ ਦੀ ਘਾਟ ਸਾਨੂੰ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਇੱਛਾ ਬਾਰੇ ਬਿਹਤਰ ਸਮਝ ਦੀ ਪ੍ਰੇਰਨਾ ਦੇ ਸਕਦੀ ਹੈ।

### ਇਮਾਨਦਾਰੀ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ

ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ ਇਮਾਨਦਾਰੀ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਵੱਲ ਲੈ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਸਾਨੂੰ ਕਦੇ ਵੀ ਅਜਿਹਾ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੂੰ ਨਾਰਾਜ਼ ਕਰੇ, ਕਿਉਂਕਿ ਅਸੀਂ ਉਸ ਨੂੰ ਖੁਸ਼ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਾਂ ਅਤੇ ਅਸੀਂ ਉਸ ਤੋਂ ਅਸੀਸਾਂ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਾਂ।

ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਹੋ ਅਤੇ ਉਸ ਤੇ ਭਰੋਸਾ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਬੇਈਮਾਨੀ ਕਰਕੇ ਕੁਝ ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਦੇ ਮੌਕਿਆਂ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰੋਗੇ। ਜਦੋਂ ਕੋਈ ਮੌਕਾ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਹ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, “ਕੀ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇਗਾ?” ਜੇਕਰ ਅਵਸਰ ਬੇਈਮਾਨੀ ਕਰਕੇ ਕੁਝ ਹਾਸਲ ਕਰਨ ਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਅਸੀਂ ਜਾਣਦੇ ਹਾਂ ਕਿ ਇਹ ਉਹ ਤਰੀਕਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇਗਾ। ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਲਾਭ ਲਈ ਕੁਝ ਗਲਤ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਆਪਣੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਲਈ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਉੱਤੇ ਭਰੋਸਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ।

ਸੇਵਕਾਈ ਵਿਚ ਵਿਅਕਤੀ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਸਰੋਤਾਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਸਦੇ ਆਪਣੇ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਸੇਵਕਾਈ ਦੇ ਪੈਸੇ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਆਪਣੇ ਪੈਸੇ ਤੋਂ ਵੱਖ ਕਰਨਾ ਉਸ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ। ਕੁਝ ਸਭਿਆਚਾਰਾਂ ਵਿਚ, ਲੋਕ ਇਸ ਨਿਯਮ ਨੂੰ ਅਸਾਨੀ ਨਾਲ ਨਹੀਂ ਸਮਝਦੇ ਹਨ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਸੇਵਕਾਈ, ਸਰਕਾਰ, ਜਾਂ ਕਾਰੋਬਾਰ ਵਿਚ, ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਅਧਿਕਾਰ ਦਾ ਅਹੁਦਾ ਉਸ ਸਮੇਂ ਤੱਕ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਲੋਕ ਇਹ ਨਹੀਂ ਸੋਚਦੇ ਕਿ ਉਹ ਇਹ ਤਫ਼ਰਕ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਪੈਸੇ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਪੈਸੇ ਦੇ ਤੌਰ ਤੇ ਵਰਤਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਭਰੋਸੇ ਦੀ ਉਲੰਘਣਾ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ (1 ਕੁਰਿੰਥੀਆਂ 4:2)।

ਇਕ ਸੇਵਕਾਈ ਦੇ ਆਗੂ ਨੂੰ ਅਜਿਹੀਆਂ ਨੀਤੀਆਂ ਸਥਾਪਤ ਕਰਨੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ ਜੋ ਸੰਸਥਾ ਦੇ ਪੈਸੇ ਪ੍ਰਤੀ ਸਾਵਧਾਨੀ ਨਾਲ ਜਵਾਬਦੇਹੀ ਬਣਾਈ ਰੱਖਣ। ਉਸਨੂੰ ਇਕੱਲੇ ਪੈਸੇ ਇਕੱਠਾ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਪ੍ਰਬੰਧਿਤ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕਈ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਦਸਤਾਵੇਜ਼ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਖਰਚਿਆਂ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

### ਸੇਵਕਾਈ ਦੇ ਸਮਰਥਨ ਦਾ ਸਿਧਾਂਤ

ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੇ ਇਹ ਬਣਾਇਆ ਹੈ ਕਿ ਸੇਵਕਾਈ ਨੂੰ ਵਿੱਤੀ ਸਹਾਇਤਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਕ ਸੇਵਕਾਈ ਦਾ ਆਗੂ ਅਕਸਰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਹਾਲਾਤਾਂ ਵਿਚ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਕਾਈ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਸਮਰਥਨ ਨਹੀਂ ਮਿਲਦਾ ਹੈ।

ਇਕ ਮਸੀਹੀ ਆਗੂ ਲਈ, ਉਸਦੇ ਅਗਵਾਈ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਨੂੰ ਸਵੀਕਾਰ ਕਰਨ ਜਾਂ ਕੰਮ ਵਿਚ ਆਪਣੀ ਪੂਰੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ ਦਾ ਕਾਰਨ ਪੈਸਾ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸੇਵਕਾਈ ਲਈ ਪ੍ਰੇਰਨਾ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਆਗਿਆਕਾਰੀ, ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੂੰ ਖੁਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਇੱਛਾ, ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਲਈ ਪਿਆਰ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਕੀਤੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ (1 ਪਤਰਸ 5:2; 1 ਕੁਰਿੰਥੀਆਂ 9:16; ਯੂਹੰਨਾ 21:15-17)।

ਜਦੋਂ ਯਿਸੂ ਨੇ ਆਪਣੇ ਚੇਲਿਆਂ ਨੂੰ ਸੇਵਕਾਈ ਲਈ ਭੇਜਿਆ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੇ ਕਿਹਾ, “ਤੁਸੀਂ ਮੁਫਤ ਲਿਆ ਹੈ, ਮੁਫਤ ਹੀ ਦਿਓ” (ਮੱਤੀ 10:8)। ਸੇਵਕਾਈ ਨੂੰ ਕੀਮਤ ਦੇਣਾ ਗਲਤ ਹੈ। ਬਾਈਬਲ ਵਿਚ ਇਕ ਸਭ ਤੋਂ ਸਖਤ ਝਿੜਕ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਜਿਸ ਨੇ ਇਕ ਆਤਮਿਕ ਸ਼ਕਤੀ ਲਈ ਪੈਸੇ ਦੇਣ ਦੀ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ ਤਾਂ ਜੋ ਉਹ ਇਸ ਤੋਂ ਲਾਭ ਉਠਾ ਸਕੇ (ਰਸੂਲਾਂ ਦੇ ਕਰਤੱਬ 8:18-23)।

ਸੇਵਕਾਈ ਹੋਰ ਕਿਸਮਾਂ ਦੇ ਕੰਮਾਂ ਵਾਂਗ ਪੈਸੇ ਨਹੀਂ ਦਿੰਦੀ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਵੇਚਣ ਲਈ ਕੋਈ ਉਤਪਾਦ ਜਾਂ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਦਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਸੇਵਕਾਈ ਦਾ ਸਰਮੂਨ ਸਿਰਫ ਜਦੋਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਦੂਸਰੇ ਕਿੱਤਿਆਂ ਵਾਲੇ ਲੋਕ ਇਹ ਫੈਸਲਾ ਕਰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਇਸ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

“ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਕੀਤੇ ਗਏ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਕੰਮ ਵਿਚ ਕਦੇ ਵੀ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਪੂਰਤੀ ਦੀ ਘਾਟ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੀ ਹੈ”  
-ਜੇ ਹਡਸਨ ਟੇਲਰ

ਸੇਵਕਾਈ ਦਾ ਆਗੂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸੇਵਕਾਈ ਦੇ ਮੁੱਲ ਅਤੇ ਇਸ ਪ੍ਰਤੀ ਆਪਣੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਦਾ ਪ੍ਰਚਾਰ ਕਰਕੇ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਉਹ ਸੇਵਕਾਈ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਹਾਇਤਾ ਦੀ ਉਡੀਕ ਨਹੀਂ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਉਸਦੇ ਸੇਵਕਾਈ ਦੀਆਂ ਸੂਚਨਾਵਾਂ ਨਿਯਮਤ, ਯਥਾਰਥਵਾਦੀ ਅਤੇ ਪੂਰੀਆਂ ਇਮਾਨਦਾਰ ਹੋਣੀਆਂ ਚਾਹੀਦੀਆਂ ਹਨ।

ਲੋਕ ਅਕਸਰ ਸਮਰਥਕ ਬਣ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਸੇਵਕਾਈ ਦੇ ਮੁੱਲ ਦੀ ਕੀਮਤ ਦੇਖਦੇ ਹਨ, ਇਸ ਲਈ ਨਹੀਂ ਕਿ ਸੇਵਕ ਨੂੰ ਸਮਰਥਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ। ਸੇਵਕਾਈ ਦੇ ਆਗੂ ਨੂੰ ਆਪਣੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਬਾਰੇ ਗੱਲ ਕਰ ਕੇ ਸਹਾਇਤਾ ਇਕੱਠੀ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ, ਬਲਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਇਹ ਸੇਵਕਾਈ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਪੇਸ਼ ਕਰਕੇ ਅਤੇ ਆਪਣੀ ਸੇਵਕਾਈ ਦੇ ਦਰਸ਼ਨ ਦੀ ਵਿਆਖਿਆ

ਕਰਕੇ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧ ਬਣਾਉਣਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਹ ਸੇਵਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਕਿ ਉਹ ਉਸਦੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਨੂੰ ਦੇਖਣ ਅਤੇ ਉਸ ਦੀ ਸੇਵਾ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਨ।

ਕੁਝ ਲੋਕ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਦੇਣ ਦੀ ਬਜਾਏ ਆਗੂ ਦਾ ਨਿੱਜੀ ਤੌਰ ਤੇ ਸਮਰਥਨ ਕਰਨ ਦੀ ਇੱਛਾ ਰੱਖ ਸਕਦੇ ਹਨ। ਆਗੂ ਨੂੰ ਧਿਆਨ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਦੀ ਬਜਾਏ ਆਪਣਾ ਸਮਰਥਨ ਨਾ ਬਣਾਵੇ। ਉਸਦਾ ਕੰਮ ਸੰਸਥਾ ਦਾ ਨਿਰਮਾਣ ਕਰਨਾ ਹੈ।

ਆਗੂ ਨੂੰ ਕਰਜ਼ੇ ਤੋਂ ਬਚਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਪੈਸੇ ਉਧਰ ਲੈਣਾ ਭਵਿੱਖ ਤੋਂ ਪੈਸੇ ਖਰਚਣਾ ਹੈ। ਕਰਜ਼ਾ ਭਵਿੱਖ ਵਿਚ ਫੈਸਲੇ ਲੈਣ ਦੀ ਆਜ਼ਾਦੀ ਖੋਹ ਲੈਂਦਾ ਹੈ। ਕਰਜ਼ੇ ਦਾ ਮਤਲਬ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇੱਥੇ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਭਵਿੱਖ ਬਾਰੇ ਫੈਸਲੇ ਲੈ ਰਹੇ ਹੋ। ਕਰਜ਼ਾ ਭਵਿੱਖ ਦੇ ਸਰੋਤਾਂ ਨੂੰ ਖਰਚ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਕਿ ਅਸੀਂ ਭਵਿੱਖ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਤੋਂ ਅਜੇ ਵੀ ਅਣਜਾਣ ਹਾਂ।

ਇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਨਿੱਜੀ ਕਰਜ਼ੇ ਤੋਂ ਪਰਹੇਜ਼ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਹ ਭਵਿੱਖ ਵਿਚ ਸੇਵਕਾਈ ਦੇ ਫੈਸਲਿਆਂ ਨੂੰ ਸੀਮਿਤ ਕਰ ਦੇਵੇਗਾ। ਆਗੂ ਨੂੰ ਸੰਸਥਾ ਨੂੰ ਕਰਜ਼ੇ ਵਿਚ ਲਿਜਾਣ ਤੋਂ ਪਰਹੇਜ਼ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਕੇਵਲ ਉਸੇ ਪੈਸੇ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰੋ ਜੋ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨੇ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕੀਤਾ ਹੈ। ਇਹ ਸੋਚ ਕੇ ਉਧਰ ਨਾ ਲਵੋ ਕਿ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਕਰਜ਼ਾ ਅਦਾ ਕਰਨ ਦੇ ਸਾਧਨ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇਗਾ। ਜੇਕਰ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਕਿਸੇ ਖਾਸ ਜ਼ਰੂਰਤ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਤੁਹਾਡੇ ਉਧਰ ਲੈਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਤੁਹਾਨੂੰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇਗਾ। ਉਧਰ ਲੈਣਾ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਇੱਛਾ ਨੂੰ ਸਮਝਣ ਦੇ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨੂੰ ਦੂਰ ਕਰਨਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਇਸਦਾ ਮਤਲਬ ਇਹ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਇਹ ਦੇਖਣ ਦੀ ਉਡੀਕ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਜੋ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ।

*ਕੁਝ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿਓ ਕਿ ਉਹ ਪੈਸੇ ਬਾਰੇ ਸਿਧਾਂਤ ਕਾਰਨ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਬਦਲਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰਦੇ ਹਨ।*

## ਸਮੇਂ ਦਾ ਪ੍ਰਬੰਧਨ

### ਸਮੇਂ ਦੀ ਬਾਈਬਲ ਵਿਚ ਕੀਮਤ

► ਇਕ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਨੂੰ ਸਮੂਹ ਲਈ ਜ਼ਬੂਰ 90:9-12 ਪੜ੍ਹਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਸ ਹਵਾਲੇ ਵਿਚ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਬਾਰੇ ਕੁਝ ਬਿਆਨ ਕੀ ਹਨ?

ਬਾਈਬਲ ਸਾਨੂੰ ਦੱਸਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸਮਾਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਨੂੰ ਸਮੇਂ ਅਨੁਸਾਰ ਮਾਪਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਹਵਾਲਾ ਸਾਨੂੰ ਦੱਸਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਨੂੰ ਆਪਣੇ ਦਿਨਾਂ ਦੀ ਕਦਰ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਤੇਜ਼ੀ ਨਾਲ ਲੰਘਦੀ ਹੈ। ਸਮਾਂ ਕੀਮਤੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ।

ਬਾਈਬਲ ਸਮੇਂ ਦੇ ਸੀਮਿਤ ਸਰੋਤ ਵਜੋਂ ਗੱਲ ਕਰਦੀ ਹੈ। ਯਿਸੂ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਉਹ ਸਮਾਂ ਬਰਬਾਦ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦਾ ਸਮਾਂ ਸੀਮਿਤ ਹੈ (ਯੂਹੰਨਾ 9:4)।

ਯਿਸੂ ਨੇ ਸੇਵਕਾਈ ਦੀ ਤੁਲਨਾ ਵਾਢੀ ਦੇ ਕੰਮ ਨਾਲ ਕੀਤੀ (ਮੱਤੀ 9:37-38)। ਵਾਢੀ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਜਲਦੀ ਦੀ ਭਾਵਨਾ ਨਾਲ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਇਸ ਨੂੰ ਵਾਢੀ ਦੇ ਖਤਮ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਕਰਨਾ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਮਜ਼ਦੂਰਾਂ ਦੀ ਘਾਟ ਸਮੱਸਿਆ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਸਮਾਂ ਸੀਮਿਤ ਹੈ। ਯਿਸੂ ਨੇ ਇਹ ਗੱਲ ਕਹੀ ਸੀ ਕਿ ਸੇਵਕਾਈ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕਾਮਿਆਂ ਦੀ ਘਾਟ ਕਾਰਨ ਇਹ ਹੋਰ ਵੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ।

ਇਕ ਖੇਤੀਬਾੜੀ ਵਾਲਾ ਪਰਿਵਾਰ ਉਸ ਬੇਟੇ ਤੋਂ ਸ਼ਰਮਿੰਦਾ ਹੋਏਗਾ ਜੇ ਵਾਢੀ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਸਮਾਂ ਬਰਬਾਦ ਕਰਦਾ ਹੈ (ਕਹਾਉਤਾਂ 10:5)। ਇਸ ਤੋਂ ਵੀ ਵੱਧ, ਇਕ ਮਸੀਹੀ ਨੂੰ ਉਹ ਸਭ ਕੁਝ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਜੇ ਉਹ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੇ ਮਿਸ਼ਨ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ, ਸਮਾਂ ਬਰਬਾਦ ਕਰਨ ਵਿਚ ਸ਼ਰਮਿੰਦਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਬਾਈਬਲ ਸਾਨੂੰ ਦੱਸਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸਾਨੂੰ ਆਪਣੇ ਸਮੇਂ ਦੀ ਸਭ ਤੋਂ ਵਧੀਆ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ (ਅਫਸੀਆਂ 5:16; ਕੁਲੁੱਸੀਆਂ 4:5)। ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਮੌਕਿਆਂ ਦਾ ਸਮਾਂ ਸੀਮਿਤ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਆਲਸੀ ਵਿਅਕਤੀ ਮੌਕਿਆਂ ਨੂੰ ਲੰਘਣ ਦਿੰਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਸਖਤ ਮਿਹਨਤ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ।

► ਇਕ ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਨੂੰ ਸਮੂਹ ਲਈ ਕਹਾਉਤਾਂ 6:6-11 ਪੜ੍ਹਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਹਵਾਲਾ ਸਮੇਂ ਅਤੇ ਅਵਸਰ ਬਾਰੇ ਕੀ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ?

ਪੌਲੁਸ ਰਸੂਲ ਨੇ ਸਿਖਾਇਆ ਕਿ ਸੇਵਕਾਈ ਨੂੰ ਵਿੱਤੀ ਸਹਾਇਤਾ ਦਿੱਤੀ ਜਾਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ (1 ਕੁਰਿੰਥੀਆਂ 9:4-14; 1 ਤਿਮੋਥਿਉਸ 5:17-18)। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਉਹ ਅਕਸਰ ਆਪਣੀ ਸਹਾਇਤਾ ਲਈ ਖੁਦ ਕੰਮ ਕਰਦਾ ਸੀ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਕਿਸੇ ਤੋਂ ਬਿਨਾਂ ਕੁਝ ਲਏ ਖੁਸ਼ਖਬਰੀ ਦਾ ਪ੍ਰਚਾਰ ਕਰਨ ਦੇ ਯੋਗ ਹੋਣਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਸੀ (1 ਕੁਰਿੰਥੀਆਂ 9:18)। ਇਕ ਜਗ੍ਹਾ ਤੇ, ਉਸਨੇ ਦਿਨ ਅਤੇ ਰਾਤ ਕੰਮ ਕੀਤਾ (1 ਥੱਸਲੁਨੀਕੀਆਂ 2:9)। ਕਈ ਵਾਰ ਉਸਨੇ ਆਪਣਾ ਅਤੇ ਮਿਸ਼ਨਰੀ ਟੀਮ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਸਮਰਥਨ ਕੀਤਾ (ਰਸੂਲਾਂ ਦੇ ਕਰਤੱਬ 20:33-34)।

ਹਾਲਾਂਕਿ ਪੌਲੁਸ ਦੀ ਸੇਵਕਾਈ ਸਹਾਇਤਾ ਦੇ ਹੱਕਦਾਰ ਸੀ, ਪਰ ਉਸਨੇ ਸੇਵਕਾਈ ਪ੍ਰਤੀ ਵਚਨਬੱਧ ਹੋਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਸਹਾਇਤਾ ਦੀ ਉਡੀਕ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ। ਉਹ ਆਪਣਾ ਸਮਾਂ ਪ੍ਰਬੰਧਿਤ ਕਰਨ ਲਈ ਤਿਆਰ ਸੀ ਤਾਂ ਕਿ ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਸਭ ਕੁਝ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜੋ ਜ਼ਰੂਰੀ ਸੀ।



## ਸਮੇਂ ਦੀ ਸਹੀ ਵਰਤੋਂ

ਕੁਝ ਲੋਕਾਂ ਦੇ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਟੀਚੇ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਭਵਿੱਖ ਬਾਰੇ ਸੋਚੇ ਬਿਨਾਂ ਸਿਰਫ ਅੱਜ ਦਾ ਹੀ ਕੰਮ ਕਰਦੇ ਹਨ। ਉਹ ਹਰ ਦਿਨ ਦੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕੰਮ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ, ਉਹ ਬਾਕੀ ਸਾਰਾ ਦਿਨ ਬਿਨਾਂ ਕਿਸੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਕੰਮ ਕੀਤੇ ਬਤੀਤ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਟੀਚਿਆਂ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਸਮਾਂ ਬਰਬਾਦ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਭਵਿੱਖ ਵੱਲ ਦੇਖ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਉਹ ਜਾਣਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਸਾਲਾਂ ਦੌਰਾਨ ਕੀ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਸਿਰਫ ਉਹੀ ਕੰਮ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਿਹਾ ਜੋ ਉਸ ਨੂੰ ਅੱਜ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਜੋ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਟੀਚੇ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਕੋਲ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਉਸਦੇ ਸਮੇਂ ਨਾਲੋਂ ਜ਼ਿਆਦਾ ਕੰਮ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਜਦੋਂ ਵੀ ਕੁਝ ਜ਼ਰੂਰੀ ਕੰਮ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਉਸ ਕੋਲ ਕੁਝ ਵਾਧਾ ਸਮਾਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਮੁੱਲ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਲਈ ਬਾਕੀ ਸਮਾਂ ਬਤੀਤ ਕਰਨ ਦਾ ਢੰਗ ਚੁਣਦਾ ਹੈ।

ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਉੱਚ ਪੱਧਰ ਦੇ, ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਪੱਧਰ ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਆਪਣਾ ਸਮਾਂ ਬਰਬਾਦ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਨਿਰੰਤਰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਸੁਧਰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਆਪਣੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਢੰਗ ਨਾਲ ਕਰਨ ਦੇ ਤਰੀਕੇ ਲੱਭਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਹੋਰ ਲੋਕਾਂ ਤੋਂ ਸਿੱਖਣ ਲਈ ਸਮਾਂ ਕੱਢਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਪੜ੍ਹਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਅਧਿਐਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਕੋਲ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਕਰਨ ਲਈ ਕੁਝ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਇਕ ਮਜ਼ਬੂਤ ਵਿਕਾਸਸ਼ੀਲ ਆਗੂ ਬੈਠਣ ਅਤੇ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਦੇ ਆਦੇਸ਼ਾਂ ਦੀ ਉਡੀਕ ਵਿਚ ਸਮਾਂ ਬਰਬਾਦ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਉਸ ਨੂੰ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਦਿੱਤਾ ਜਾਂਦਾ ਤਾਂ ਉਹ ਇਹ ਨਹੀਂ ਮੰਨਦਾ ਹੈ ਕਿ ਕੁਝ ਵੀ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਉਹ ਜਾਣਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਕੰਮ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਉਣ ਲਈ ਕੁਝ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ - ਲੋਕਾਂ ਨਾਲ ਗੱਲ ਕਰਨ ਲਈ, ਜਾਂ ਵਿਵਸਥਿਤ ਕਰਨ ਲਈ, ਦੇਖਣ ਜਾਂ ਨਿਰੀਖਣ ਕਰਨ ਲਈ। ਉਹ ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਸਮਾਂ ਬਰਬਾਦ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੇ ਆਪਣੀ ਨੌਕਰੀ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਪੂਰੀਆਂ ਕੀਤੀਆਂ ਹਨ।

ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਕੁਝ ਵੀ ਕਰਨ ਵਿਚ ਸਮਾਂ ਨਹੀਂ ਬਿਤਾਉਂਦੇ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਉਹ ਸੋਚਦੇ ਹਨ ਕਿ ਕੁਝ ਕਰਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਵਹਲੇ ਰਹਿਣ ਵਿਚ ਬਹੁਤ ਜ਼ਿਆਦਾ ਸਮਾਂ ਕੱਢਣ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਟੀਚਿਆਂ ਵਾਲਾ ਵਿਅਕਤੀ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਉਹ ਉੱਚ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਪੱਧਰ ਤੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਜਾਂ ਮਜ਼ਬੂਤ ਵਿਕਾਸਸ਼ੀਲ ਆਗੂ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ।

ਕਲਪਨਾ ਕਰੋ ਕਿ ਕਿਸੇ ਨੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਕ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਪੇਸ਼ਕਸ਼ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਤੀਹ ਦਿਨਾਂ ਲਈ ਤੁਸੀਂ ਪ੍ਰਤੀ ਦਿਨ \$1,000 ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰੋਗੇ। ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਨੂੰ ਕਿਤੇ ਵੀ ਖਰਚ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਹਰ ਦਿਨ ਦੇ ਅੰਤ ਵਿਚ ਤੁਸੀਂ ਜੋ ਖਰੀਦਿਆ ਹੈ ਉਸ ਨੂੰ ਰੱਖ ਸਕਦੇ ਹੋ, ਪਰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਉਹ ਸਾਰੇ ਪੈਸੇ ਦੇਣੇ ਹਨ ਜੋ ਬਚੇ ਹਨ।

► ਤੁਸੀਂ ਉਸ ਪੈਸੇ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਖਰਚ ਕਰੋਗੇ?

ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਬੁੱਧੀਮਾਨ ਹੋ, ਤਾਂ ਤੁਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਨੂੰ ਖਰੀਦਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰੋਗੇ ਜੋ ਤੁਹਾਡੇ ਲਈ ਉਸ ਸਮੇਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੋਣਗੀਆਂ ਜਦੋਂ ਤੀਹ ਦਿਨ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਣਗੇ। ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਦਾ ਬਹੁਤਾ ਹਿੱਸਾ ਮਨੋਰੰਜਨ ਜਾਂ ਮਹਿੰਗੇ ਭੋਜਨ ਲਈ ਨਹੀਂ ਲਗਾਓਗੇ। ਤੁਸੀਂ ਨਿਸ਼ਚਤ ਤੌਰ ਤੇ ਇਹ ਸੁਨਿਸ਼ਚਿਤ ਕਰੋਗੇ ਕਿ ਦਿਨ ਦੇ ਅੰਤ ਵਿਚ ਵਾਪਸ ਕਰਨ ਲਈ ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਜ਼ਿਆਦਾ ਪੈਸੇ ਨਾ ਹੋਣ।

ਸਮਾਂ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਹੀ ਹੈ। ਤੁਸੀਂ ਆਪਣਾ ਸਮਾਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਲਈ ਬਤੀਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ ਜੋ ਬਾਅਦ ਵਿਚ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਹੋਣਗੀਆਂ, ਜਾਂ ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਨੂੰ ਉਨ੍ਹਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਲਈ ਲਗਾ ਸਕਦੇ ਹੋ ਜੋ ਕੀਮਤੀ ਹੋਣਗੀਆਂ। ਹਰੇਕ ਦਿਨ ਦੇ ਅੰਤ ਵਿਚ, ਜਿਸ ਵੀ ਸਮੇਂ ਦਾ ਇਸਤੇਮਾਲ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਉਹ ਗੁਆਇਆ ਗਿਆ ਹੈ। ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਨੂੰ ਬਾਅਦ ਦੇ ਲਈ ਨਹੀਂ ਰੱਖ ਸਕਦੇ ਹੋ।

ਤੁਸੀਂ ਇਸ ਉਦਾਹਰਣ ਨੂੰ ਜੀਵਨ ਅਤੇ ਸਦੀਵਤਾ ਲਈ ਵੀ ਲਾਗੂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਆਪਣੇ ਜੀਵਨ ਦੇ ਦੌਰਾਨ ਤੁਸੀਂ ਸਦਾ ਲਈ ਨਿਵੇਸ਼ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ। ਤੁਹਾਡੇ ਜੀਵਨ ਦੇ ਅੰਤ ਤੇ, ਜੋ ਵੀ ਹਮੇਸ਼ਾ ਲਈ ਨਿਵੇਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਹੈ ਉਹ ਖਤਮ ਹੋ ਜਾਂਦਾ ਹੈ।

### ਸਮੇਂ ਦਾ ਨਿਵੇਸ਼

ਪ੍ਰਾਥਮਿਕਤਾਵਾਂ ਦੇ ਪਾਠ ਵਿਚ (ਪਾਠ 7), ਅਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਦਾ ਚਿੱਤਰ ਦੇਖਿਆ ਜੋ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਤੋਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਨਹੀਂ ਅਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਤੋਂ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਵੱਲ ਜਾਂਦੀਆਂ ਹਨ। ਕੋਈ ਗਤੀਵਿਧੀ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋ ਸਕਦੀ ਹੈ, ਪਰ ਭਵਿੱਖ ਲਈ ਇਹ ਬਹੁਤ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਲਈ, ਨਿੱਜੀ ਅਧਿਐਨ ਅਤੇ ਦੂਸਰਿਆਂ ਦੀ ਸਿਖਲਾਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਪਰ ਜ਼ਰੂਰੀ ਨਹੀਂ ਹੈ।

ਜੇ ਹੁਣ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹੈ ਸਿਰਫ ਉਸ ਤੇ ਸਮਾਂ ਨਾ ਬਿਤਾਓ। ਭਵਿੱਖ ਲਈ ਸਮਾਂ ਲਗਾਓ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਵਿਚ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਸਮਾਂ ਲਗਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰੋ ਜਿਸਦਾ ਭਵਿੱਖ ਵਿਚ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਸਾਲਾਂ ਦਾ ਮੁੱਲ ਪਏਗਾ।

ਕੰਮ ਕਰੋ, ਕਿਉਂਕਿ ਰਾਤ ਆ ਰਹੀ ਹੈ,  
ਸੂਰਜ ਡੁੱਬਦੇ ਅਸਮਾਨ ਹੇਠ;  
ਜਦੋਂ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੇ ਚਮਕਦਾਰ ਨਿਸ਼ਾਨ ਚਮਕ ਰਹੇ ਹਨ,  
ਕੰਮ ਕਰੋ, ਕਿਉਂਕਿ ਦਿਨ ਦਾ ਚਾਨਣ ਉੱਡਦਾ ਜਾ ਰਿਹਾ ਹੈ।

ਕੰਮ ਕਰੋ, ਜਿਵੇਂ ਆਖਰੀ ਕਿਰਨ ਮੁਰਝਾਉਂਦੀ ਹੈ,  
ਮੁਰਝਾਈ ਕਿਰਨ ਚਮਕਦੀ ਨਹੀਂ ਹੈ।  
ਕੰਮ ਕਰੋ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਰਾਤ ਹਨੇਰੀ ਹੁੰਦੀ ਜਾ ਰਹੀ ਹੈ  
ਜਦੋਂ ਆਦਮੀ ਦਾ ਕੰਮ ਪੂਰਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ

(ਐਸ. ਡਾਇਰ)

ਉਸ ਆਦਮੀ ਵਰਗੇ ਬਣੋ ਜੋ ਰੁੱਖ ਲਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਜਾਣਦਾ ਹੈ ਕਿ ਇਕ ਰੁੱਖ ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਉਮਰ ਵਿਚ ਉੱਗਣ ਤੱਕ ਕਿਸੇ ਕੀਮਤ ਦਾ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਅਜਿਹਾ ਇਸ ਲਈ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੂੰ ਹੁਣ ਉਸਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ, ਉਹ ਇਹ ਭਵਿੱਖ ਲਈ ਕਰਦਾ ਹੈ।

## ਰੁਕਾਵਟਾਂ ਅਤੇ ਦੇਰੀ

ਸਾਨੂੰ ਯਾਦ ਰੱਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਸਾਡੀਆਂ ਯੋਜਨਾਵਾਂ ਦਾ ਮਾਲਕ ਹੈ (ਯਾਕੂਬ 4:13-17)। ਕਈ ਵਾਰ ਹਾਲਾਤ ਬਦਲ ਜਾਂਦੇ ਹਨ ਤਾਂ ਕਿ ਸਾਡੀ ਯੋਜਨਾ ਵਿਚ ਦੇਰੀ ਹੋ ਜਾਵੇ।

ਕਈ ਵਾਰ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਸਾਡੀ ਕਿਸੇ ਵੱਖਰੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਨੂੰ ਰੋਕਦਾ ਹੈ। ਸਾਨੂੰ ਆਪਣੀ ਯੋਜਨਾ ਨੂੰ ਛੱਡਣਾ ਅਤੇ ਜ਼ਰੂਰੀ ਹਾਲਾਤਾਂ ਅਤੇ ਦੂਸਰਿਆਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਪ੍ਰਤੀ ਹੁੰਗਾਰਾ ਭਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਸਾਨੂੰ ਇਹ ਮਹਿਸੂਸ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਕਿ ਅਸੀਂ ਸਮਾਂ ਬਰਬਾਦ ਕਰ ਰਹੇ ਹਾਂ ਕਿਉਂਕਿ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਸਾਡੇ ਲਈ ਵਧੀਆ ਜਾਣਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਸਭ ਕੁਝ ਉਸਦੇ ਨਿਯੰਤਰਨ ਵਿਚ ਹੈ।

ਕਈ ਵਾਰ ਸਾਡੇ ਕੰਮ ਵਿਚ ਦੇਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਸਾਨੂੰ ਕੁਝ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਸੇ ਹੋਰ ਦਾ ਇੰਤਜ਼ਾਰ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ। ਉਡੀਕ ਕਰਦਿਆਂ ਘੰਟੇ ਜਾਂ ਦਿਨ ਬਰਬਾਦ ਨਾ ਕਰੋ; ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਉਡੀਕ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ ਤਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਕੋਈ ਕੀਮਤੀ ਚੀਜ਼ ਲੱਭੋ।

ਜ਼ਿਆਦਾਤਰ ਦੇਸ਼ਾਂ ਵਿਚ, ਬਹੁਤ ਸਾਰਾ ਸਮਾਂ ਯਾਤਰਾ ਵਿਚ ਜਾਂ ਲਾਈਨਾਂ ਵਿਚ ਉਡੀਕ ਕਰਦਿਆਂ ਬਿਤਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਉਸ ਸਮੇਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਕਰਨ ਦੀ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਓ। ਤੁਹਾਡੇ ਕੋਲ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਪੜ੍ਹਨ ਅਤੇ ਲਿਖਣ ਲਈ ਸਮੱਗਰੀ ਹੋਣੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ ਤਾਂ ਜੋ ਸਮਾਂ ਬਰਬਾਦ ਨਾ ਹੋਵੇ। ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਕਹਿੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਸਮੇਂ ਦੀ ਘਾਟ ਕਾਰਨ ਅਧਿਐਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ, ਫਿਰ ਵੀ ਉਹ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਘੰਟੇ ਬੱਸਾਂ ਜਾਂ ਉਡੀਕ ਘਰਾਂ ਵਿਚ ਬਿਤਾਉਂਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਉੱਥੇ ਬੈਠੇ ਕੁਝ ਨਹੀਂ ਕਰਦੇ ਹਨ।

ਆਬੇ ਨਾਮ ਦੇ ਲੜਕੇ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਪਰਿਵਾਰ ਦੀ ਮਦਦ ਲਈ ਬਹੁਤ ਮਿਹਨਤ ਕਰਨੀ ਪਈ। ਉਸਨੇ ਦਰੱਖਤਾਂ ਤੋਂ ਕੰਡਿਆਲੀ ਤਾਰ ਬਣਾਈ ਜਿਸ ਨੂੰ ਉਸਨੇ ਕੁਹਾੜੀ ਨਾਲ ਕੱਟ ਦਿੱਤਾ। ਉਸਨੇ ਜ਼ਮੀਨ ਨੂੰ ਜੋਤਦੇ ਹੋਏ ਬਹੁਤ ਦਿਨ ਬਿਤਾਏ। ਕਈ ਵਾਰ ਹਲ ਦੇ ਮੁੱਠੇ ਤੇ ਇਕ ਕਿਤਾਬ ਰੱਖਦਾ ਅਤੇ ਪੜ੍ਹਦਾ ਸੀ। ਕਈ ਵਾਰ ਦੇਰ ਰਾਤ ਨੂੰ ਉਹ ਅੱਗ ਦੀ ਰੋਸ਼ਨੀ ਨਾਲ ਪੜ੍ਹਦਾ ਸੀ। ਜਦੋਂ ਉਹ ਬਾਲਗ ਬਣ ਗਿਆ, ਉਹ ਹੋਰ ਪੜ੍ਹਿਆ ਅਤੇ ਵਕੀਲ ਬਣ ਗਿਆ। ਆਖਰਕਾਰ ਉਹ ਸਰਕਾਰ ਦੇ ਅਹੁਦੇ ਲਈ ਚੁਣਿਆ ਗਿਆ ਅਤੇ ਅੰਤ ਵਿਚ ਸੰਯੁਕਤ ਰਾਜ ਦਾ ਪ੍ਰਧਾਨ ਬਣ ਗਿਆ (ਇਹ ਅਬਰਾਹਿਮ ਲਿੰਕਨ ਸੀ)।

## ਸੰਬੰਧ

ਸੰਬੰਧਾਂ ਲਈ ਸਮਾਂ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ, ਅਤੇ ਇਕ ਮਸੀਹੀ ਲਈ ਸੰਬੰਧ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਨਾਲ ਉਸਦੇ ਸੰਬੰਧ ਨੂੰ ਸਮੇਂ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ – ਨਾ ਸਿਰਫ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਿਚ, ਬਲਕਿ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਵਿਚ ਇਕੱਲੇ ਸਮਾਂ ਬਿਤਾਉਣ ਵਿਚ ਵੀ। ਹਰ ਕੋਈ ਪਰਿਵਾਰ ਅਤੇ ਦੇਸ਼ਾਂ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧਾਂ ਵਿਚ ਹੈ ਅਤੇ ਸਾਨੂੰ ਨਾ ਸਿਰਫ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ, ਬਲਕਿ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਮਹੱਤਵ ਦਿਖਾਉਣ ਲਈ ਸਮਾਂ ਕੱਢਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਸਾਨੂੰ ਸਿਰਫ ਮਾਪਣਯੋਗ ਨਤੀਜੇ ਪੈਦਾ ਕਰਨ ਵਿਚ ਹੀ ਨਹੀਂ, ਬਲਕਿ ਸੰਬੰਧਾਂ ਵਿਚ ਵੀ ਸਮਾਂ ਲਗਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਅਸੀਂ ਸੰਬੰਧਾਂ ਤੋਂ ਸਹਾਇਤਾ ਅਤੇ ਸਰੋਤ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦੇ ਹਾਂ, ਪਰ ਸੰਬੰਧ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹਨ ਕਿਉਂਕਿ ਲੋਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹਨ।

► ਉਨ੍ਹਾਂ ਘੰਟਿਆਂ ਬਾਰੇ ਕੀ ਜੋ ਦੋਸਤਾਂ ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਵਿਚ ਬਿਤਾਉਂਦੇ ਹਾਂ? ਤੁਸੀਂ ਕਿਵੇਂ ਫ਼ੈਸਲਾ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ ਕਿ ਕਦੋਂ ਸਮੇਂ ਦਾ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਨਿਵੇਸ਼ ਕੀਤਾ ਗਿਆ ਅਤੇ ਕਦੋਂ ਇਸ ਨੂੰ ਬਰਬਾਦ ਕੀਤਾ ਗਿਆ?

ਗੱਲਬਾਤ ਵਿਚ ਬਿਤਾਇਆ ਸਮਾਂ ਕਈ ਤਰੀਕਿਆਂ ਨਾਲ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੋ ਸਕਦਾ ਹੈ: ਇਹ ਵਿਚਾਰਾਂ ਅਤੇ ਕਦਰਾਂ ਨੂੰ ਨਿਖਾਰ ਸਕਦਾ ਹੈ; ਇਹ ਜਾਣਕਾਰੀ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ; ਇਹ ਪਿਆਰ ਨੂੰ ਸਿਖਾ ਸਕਦਾ ਹੈ; ਇਹ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਜਾਂ ਦਿਲਾਸਾ ਦੇ ਸਕਦਾ ਹੈ; ਜਾਂ ਇਹ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਆਤਮਿਕ ਤੌਰ ਤੇ ਤਾਜ਼ਗੀ ਜਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਬਣਾ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਪਰ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਲੋਕ ਕਿਸੇ ਉਦੇਸ਼ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਕਈ ਘੰਟੇ ਬਿਤਾ ਦਿੰਦੇ ਹਨ।

*ਕੁਝ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿਓ ਕਿ ਸਮੇਂ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਕਰਕੇ ਉਹ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਿਵੇਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।*

## ਪਹਿਰਾਵਾ

ਪਹਿਰਾਵਾ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ ਤੇ ਮਨੁੱਖੀ ਜੀਵਨ ਦਾ ਇਕ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਪਹਿਲੂ ਹੈ। ਹਰ ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੇ ਪਹਿਰਾਵੇ ਬਾਰੇ ਚੋਣਾਂ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜੇਕਰ ਉਸ ਕੋਲ ਮੁੱਢਲੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਤੋਂ ਪਰੇ ਵਿਕਲਪ ਹਨ।

ਪਹਿਰਾਵਾ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੀ ਆਪਣੀ ਪਹਿਲੀ ਪੇਸ਼ਕਾਰੀ ਹੈ। ਇਸ ਲਈ, ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਪਹਿਰਾਵਾ ਦਿਖਾਉਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਆਪਣੇ ਬਾਰੇ ਕੀ ਸੋਚਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਉਹ ਕੀ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਦੂਸਰੇ ਉਸ ਬਾਰੇ ਕੀ ਸੋਚਣ। ਪਹਿਰਾਵਾ ਕਿਸੇ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਚਰਿੱਤਰ ਨਾਲ ਸੰਬੰਧ ਰੱਖਦਾ ਹੈ; ਇਹ ਚਰਿੱਤਰ ਦੀ ਉਦੇਸ਼ਪੂਰਨ ਪੇਸ਼ਕਾਰੀ ਹੈ।

## ਬਾਈਬਲ ਦੇ ਵਿਚਾਰ

ਬਾਈਬਲ ਇਕ ਮਸੀਹੀ ਦੇ ਪਹਿਰਾਵੇ ਬਾਰੇ ਕਈ ਗੱਲਾਂ ਕਰਦੀ ਹੈ।

1 ਤਿਮੋਥਿਉਸ 5:2 ਸਾਨੂੰ ਦੱਸਦਾ ਹੈ ਕਿ ਆਗੂ ਨੂੰ ਪੂਰੀ ਸ਼ੁੱਧਤਾ ਦੇ ਨਾਲ ਵਿਪਰੀਤ ਲਿੰਗ ਨਾਲ ਗੱਲਬਾਤ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ। ਇਕ ਆਗੂ, ਪੁਰਸ਼ ਅਤੇ ਔਰਤ ਲਈ ਸ਼ੁੱਧ ਵਿਵਹਾਰ ਦਾ ਇਕ ਹਿੱਸਾ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪਹਿਰਾਵਾ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜੋ ਜਾਣਬੁੱਝ ਕੇ ਗਲਤ ਸਰੀਰਕ ਇੱਛਾਵਾਂ ਦਾ ਕਾਰਨ ਨਹੀਂ ਬਣਦਾ ਹੈ।

1 ਪਤਰਸ 5:5 ਸਾਨੂੰ ਦੱਸਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਨੂੰ ਨਿਮਰਤਾ ਦਾ ਪਹਿਰਾਵਾ ਪਹਿਨਣਾ ਹੈ। ਰਸੂਲ ਖਾਸਕਰ ਸਰੀਰਕ ਕੱਪੜੇ ਦਾ ਜ਼ਿਕਰ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ, ਪਰ ਸਾਨੂੰ ਲਾਖਣਿਕ ਰੂਪ ਵਿਚ ਇਹ ਦੱਸ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਨਿਮਰਤਾ ਸਾਡਾ ਪਹਿਰਾਵਾ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਹਾਲਾਂਕਿ, ਇਸ ਤੋਂ ਇਹ ਵੀ ਸੰਕੇਤ ਮਿਲਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਨੂੰ ਅਜਿਹਾ ਕੁਝ ਵੀ ਨਹੀਂ ਪਹਿਨਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜੋ ਨਿਮਰਤਾ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ ਹੋਵੇ।

ਕੁਝ ਲੋਕ ਉਹ ਚੀਜ਼ਾਂ ਪਹਿਨਣ ਦੀ ਚੋਣ ਕਰਦੇ ਹਨ ਜਿਸ ਨਾਲ ਉਹ ਦੂਸਰੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਉੱਤਮ ਦਿਖਾਈ ਦੇਣਗੇ। ਘੜੀਆਂ, ਗਹਿਣੇ, ਜਾਂ ਕੱਪੜੇ ਦੀਆਂ ਵੱਖੋ-ਵੱਖਰੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਸਪੱਸ਼ਟ ਤੌਰ ਤੇ ਮਹਿੰਗੇ ਹੋਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ। ਕੁਝ ਲੋਕ ਦੂਸਰਿਆਂ ਨੂੰ ਇਸਤਿਹਾਰ ਦੇਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਸਫਲਤਾ ਦੇ ਉੱਚ ਪੱਧਰ ਤੇ ਹਨ। ਉਹ ਦੂਸਰੇ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲੋਂ ਉੱਤਮ ਦਿਖਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਇਹ ਇਕ ਸੇਵਕ ਦਾ ਰਵੱਈਆ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਦੂਸਰਿਆਂ ਨਾਲੋਂ ਉੱਤਮ ਦਿਖਣ ਦੀ ਇੱਛਾ ਦੁਨਿਆਵੀ ਇੱਛਾ ਹੈ ਜੋ ਇਕ ਮਸੀਹੀ ਨੂੰ ਰੱਦ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਇਕ ਆਗੂ ਜਾਂ ਪਾਦਰੀ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲੋਂ ਵਧੇਰੇ ਰਸਮੀ ਤੌਰ ਤੇ ਕੱਪੜੇ ਪਾ ਸਕਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਹ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਉੱਤਮ ਦਿਖਾਈ ਦੇਣ ਲਈ ਨਹੀਂ, ਬਲਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਸਨਮਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਹ ਸੇਵਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਇਹ ਦਿਖਾਉਣ ਲਈ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਪਹਿਰਾਵਾ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹੈ ਕਿ ਉਹ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਸੇਵਾ ਕਰਨਾ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਲਈ, ਇਕ ਮਹਿੰਗੇ ਹੋਟਲ ਵਿਚ, ਵੇਟਰ ਗ੍ਰਾਹਕਾਂ ਨਾਲੋਂ ਵਧੀਆ ਪਹਿਰਾਵਾ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਗ੍ਰਾਹਕਾਂ ਨਾਲੋਂ ਉੱਤਮ ਦਿਖਾਉਣ ਲਈ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਬਲਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਸੇਵਾ ਨਾਲ ਗ੍ਰਾਹਕਾਂ ਦਾ ਸਨਮਾਨ ਕਰਨ ਲਈ ਹੈ। ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਜੋ ਸਮਾਗਮ ਵਿਚ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕੱਪੜੇ ਪਾਉਣ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿੱਥੇ ਉਸ ਨੂੰ ਚੰਗੇ ਕੱਪੜੇ ਪਹਿਨਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਅਨਾਦਰ ਕਰਨਾ ਹੈ ਜੋ ਉਸ ਵਿਚ ਸ਼ਾਮਲ ਹਨ।

ਤੁਸੀਂ ਉਸ ਵਿਅਕਤੀ ਬਾਰੇ ਕੀ ਸੋਚੋਗੇ ਜੋ ਵਿਆਹ ਵਿਚ ਗੰਦੇ ਕੱਪੜੇ ਪਹਿਨ ਕੇ ਆਇਆ ਹੈ? ਇਸੇ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਤੁਸੀਂ ਉਸ ਆਗੂ ਬਾਰੇ ਕੀ ਸੋਚੋਗੇ ਜਿਸ ਨੇ ਆਪਣੇ ਪਹਿਰਾਵੇ ਦੀ ਤਿਆਰੀ ਕੀਤੇ ਬਿਨਾਂ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਗਤੀਵਿਧੀਆਂ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਕੀਤੀ? ਉਸਦਾ ਪਹਿਰਾਵਾ ਨਿਰਾਦਰ ਦਿਖਾਵੇਗਾ।

► ਤੁਸੀਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਵਿਚ ਕਿਵੇਂ ਫ਼ਰਕ ਕਰਦੇ ਹੋ ਜੋ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਉੱਤਮ ਦਿਖਾਉਣ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕੀਤੇ ਗਏ ਹਨ, ਅਤੇ ਕੱਪੜੇ ਜੋ ਸੇਵਾ ਪ੍ਰਤੀ ਵਚਨਬੱਧਤਾ ਦਿਖਾਉਂਦੇ ਹਨ? ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦੇ ਮਨੋਰਥ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਕਰਦਿਆਂ ਕਿਹੜੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਕਿਸੇ ਵੀ ਉਦੇਸ਼ ਲਈ ਪਹਿਨੀਆਂ ਜਾ ਸਕਦੀਆਂ ਹਨ?

ਰੋਮੀਆਂ 12:10 ਸਾਨੂੰ ਦੱਸਦਾ ਹੈ ਕਿ ਸਾਨੂੰ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਦੂਸਰਿਆਂ ਤੋਂ ਉੱਚਾ ਦਿਖਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਨ ਦੀ ਬਜਾਏ ਦੂਸਰਿਆਂ ਦਾ ਆਦਰ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਇਹ ਆਇਤ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਤੌਰ ਤੇ ਪਹਿਰਾਵੇ ਦੀ ਗੱਲ ਨਹੀਂ ਕਰ ਰਹੀ ਹੈ, ਪਰ ਇਸ ਦੱਸਦੀ ਹੈ ਕਿ ਸਾਨੂੰ ਆਪਣੇ ਪਹਿਰਾਵੇ ਨਾਲ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਦੂਸਰੇ ਲੋਕਾਂ ਨਾਲੋਂ ਉੱਚਾ ਦਿਖਾਉਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਹੀਂ ਕਰਨੀ ਚਾਹੀਦੀ ਹੈ।

ਇਕ ਮਸੀਹੀ ਦੇ ਪਹਿਰਾਵੇ ਨੂੰ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਕੋਲ ਅਜਿਹਾ ਚਰਿੱਤਰ ਹੈ ਜੋ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਉਸ ਤੋਂ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਦਾ ਅੰਦਰੂਨੀ ਸੁਭਾਅ ਬਾਹਰੀ ਦਿਖਾਵੇ ਨਾਲੋਂ ਵਧੇਰੇ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਪਰ ਉਸਦੇ ਬਾਹਰੀ ਰੂਪ ਨੂੰ ਉਸਦੇ ਚਰਿੱਤਰ ਦਾ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਨ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

### ਸਮਾਜਿਕ ਅਤੇ ਵਿਵਹਾਰਕ ਵਿਚਾਰ

ਇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਆਪਣੇ ਦਿਖਾਵੇ ਵਿਚ ਸਾਫ਼ ਅਤੇ ਸਵੱਛ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ। ਉਸਦਾ ਰੂਪ ਕਦੇ ਵੀ ਅਜਿਹਾ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਜੋ ਉਸਦੇ ਦੋਸਤਾਂ ਨੂੰ ਜਾਂ ਅਜਿਹੇ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਸ਼ਰਮਿੰਦਾ ਕਰਦਾ ਹੈ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਦੀ ਉਹ ਅਗਵਾਈ ਕਰਦਾ ਹੈ।

► ਨਿੱਜੀ ਸਫ਼ਾਈ ਅਤੇ ਸਵੱਛ ਪਹਿਰਾਵੇ ਦੇ ਕੁਝ ਵੇਰਵੇ ਕੀ ਹਨ?

ਇਕ ਆਗੂ ਨੂੰ ਇਸ ਢੰਗ ਨਾਲ ਪੱਕਦੇ ਪਹਿਨਣੇ ਚਾਹੀਦੇ ਹਨ ਜੋ ਉਸ ਕੰਮ ਦੇ ਉਚਿਤ ਹਨ ਜਿਸ ਵਿਚ ਉਹ ਸ਼ਾਮਲ ਹੈ। ਉਦਾਹਰਣ ਦੇ ਲਈ, ਉਸਾਰੀ ਦੇ ਕੰਮ ਵਿਚ ਸਹਾਇਤਾ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਉਸ ਨੂੰ ਅਜਿਹੇ ਕੱਪੜੇ ਪਾਉਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜੋ ਉਹ ਚਰਚ ਵਿਚ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ।

### ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਵਿਚਾਰ

ਕੁਝ ਕਿੱਤਿਆਂ ਦਾ ਵੱਖਰਾ ਪਹਿਰਾਵਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ। ਕੁਝ ਤਾਂ ਵਰਦੀ ਪਹਿਨਦੇ ਹਨ, ਜਿਵੇਂ ਕਿ ਸਿਪਾਹੀ ਜਾਂ ਪੁਲਿਸ ਵਾਲੇ। ਜਦੋਂ ਇਕ ਪੁਲਿਸ ਵਾਲਾ ਵਰਦੀ ਵਿਚ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਉਸਨੂੰ ਬਹੁਤ ਜਲਦੀ ਸਹਿਯੋਗ ਮਿਲਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੂੰ ਤੁਰੰਤ ਇਕ ਪੁਲਿਸ ਮੁਲਾਜ਼ਮ ਵਜੋਂ ਮਾਨਤਾ ਮਿਲ ਜਾਂਦੀ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਕ ਪੁਲਿਸ ਕਰਮਚਾਰੀ ਵਰਦੀ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸਦਾ ਨੈਕਰੀ ਕਰਨਾ ਵਧੇਰੇ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿਉਂਕਿ ਉਸਨੂੰ ਆਪਣੀ ਨੈਕਰੀ ਕਰਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਨਿਰੰਤਰ ਆਪਣਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸਾਬਤ ਕਰਨਾ ਪੈਂਦਾ ਹੈ।

ਹਸਪਤਾਲ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਡਾਕਟਰ ਵੱਖਰੇ ਕੱਪੜੇ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ। ਉਹ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਸ ਨੂੰ ਆਸਾਨੀ ਨਾਲ ਪਹਿਚਾਣ ਲਿਆ ਜਾਵੇ ਕਿ ਉਹ ਇਕ ਡਾਕਟਰ ਹੈ।

ਕਲਪਨਾ ਕਰੋ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਹਸਪਤਾਲ ਜਾਂਦੇ ਹੋ। ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਤੁਹਾਨੂੰ ਜਾਂਚ ਵਾਲੇ ਕਮਰੇ ਵਿਚ ਉਡੀਕ ਕਰਨ ਲਈ ਕਿਹਾ ਹੈ। ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਇਕ ਰੌਕ ਸੰਗੀਤ ਦੀ ਗੰਦੀ ਤਸਵੀਰ ਵਾਲੀ ਟੀ-ਸ਼ਰਟ, ਅਤੇ ਫੱਟੀ ਪੈਂਟ ਪਾ ਕੇ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਉਸਦੇ ਵਾਲ ਲੰਬੇ ਅਤੇ ਗੁੰਝਲਦਾਰ ਹਨ, ਅਤੇ ਉਸਦੀ ਗਰਦਨ ਤੇ ਟੈਟੂ ਹੈ। ਪਹਿਲਾਂ ਤੁਸੀਂ ਸੋਚ ਸਕਦੇ ਹੋ ਕਿ ਕਰਮਚਾਰੀ ਨੇ ਇਕ ਹੋਰ ਮਰੀਜ਼ ਨੂੰ ਕਮਰੇ ਵਿਚ ਭੇਜਿਆ ਹੈ। ਫਿਰ ਉਹ ਆਦਮੀ ਬੋਲਦਾ ਹੈ ਅਤੇ ਕਹਿੰਦਾ ਹੈ, “ਹੈਲੋ, ਮੈਂ ਡਾਕਟਰ ਹਾਂ।” ਤੁਸੀਂ ਕੀ ਸੋਚੋਗੇ?

► ਉੱਪਰ ਦਿੱਤੀ ਕਹਾਣੀ ਵਿਚ, ਮਰੀਜ਼ ਨੂੰ ਸੱਕ ਕਿਉਂ ਹੋਵੇਗਾ ਕਿ ਉਹ ਆਦਮੀ ਅਸਲ ਵਿਚ ਇਕ ਡਾਕਟਰ ਸੀ?

ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਪੇਸ਼ੇਵਰ ਦੇ ਪਹਿਰਾਵੇ ਬਾਰੇ ਉਮੀਦਾਂ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਕੋਈ ਵਿਅਕਤੀ ਆਪਣੀ ਉਮੀਦ ਨਾਲੋਂ ਕਿਤੇ ਵੱਖਰਾ ਪਹਿਰਾਵਾ ਪਾਉਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਲਈ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨਾ ਮੁਸ਼ਕਲ ਹੋਵੇਗਾ। ਇਹ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਅਹੁਦਿਆਂ ਤੇ ਲਾਗੂ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਜਿਸ ਵਿਚ ਪਾਦਰੀ ਅਤੇ ਅਧਿਆਪਕ ਵੀ ਸ਼ਾਮਲ ਹੁੰਦੇ ਹਨ।

ਪਹਿਰਾਵਾ ਇਹ ਦਰਸਾਉਣ ਦਾ ਤਰੀਕਾ ਹੈ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਜੋ ਵੀ ਕਰ ਰਹੇ ਹੋ ਉਸ ਬਾਰੇ ਗੰਭੀਰ ਹੋ। ਜੇਕਰ ਤੁਸੀਂ ਅਗਵਾਈ ਲਈ ਉਹੋ ਪਹਿਰਾਵਾ ਪਹਿਨਦੇ ਹੋ ਜਿਸ ਨੂੰ ਤੁਸੀਂ ਖੇਡਾਂ ਖੇਡਣ, ਘਰ ਵਿਚ ਆਰਾਮ ਕਰਨ, ਜਾਂ ਸਰੀਰਕ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਪਹਿਨਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਲੋਕ ਇਹ ਮੰਨ ਸਕਦੇ ਹਨ ਕਿ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੀ ਅਗਵਾਈ ਨੂੰ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਨਹੀਂ ਮੰਨਦੇ ਹੋ।

ਅਗਵਾਈ ਇਕ ਪ੍ਰਭਾਵ ਹੈ। ਜੇਕਰ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਤੁਹਾਡੇ ਪਹਿਰਾਵੇ ਦੇ ਕਾਰਨ ਤੁਹਾਡੀ ਯੋਗਤਾ ਤੇ ਸ਼ੱਕ ਕਰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਤੁਹਾਡਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਘੱਟ ਜਾਂਦਾ ਹੈ। ਇਹ ਇਕ ਬਹੁਤ ਸਧਾਰਣ ਸਿਧਾਂਤ ਹੈ ਕਿ ਇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਉਸ ਵਰਗਾ ਦਿਖਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜੋ ਉਹ ਹੈ। ਤੁਸੀਂ ਹਰ ਦਿਨ ਕੁਝ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਪਹਿਲੀ ਵਾਰ ਮਿਲ ਰਹੇ ਹੋ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿਚੋਂ ਬਹੁਤ ਸਾਰੇ ਜਲਦੀ ਫੈਸਲਾ ਕਰ ਲੈਂਦੇ ਹਨ ਕਿ ਉਹ ਤੁਹਾਡੇ ਤੋਂ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਹੋਣਾ ਚਾਹੁੰਦੇ ਹਨ ਜਾਂ ਨਹੀਂ। ਕਿਉਂਕਿ ਤੁਹਾਡਾ ਪਹਿਰਾਵਾ ਪਹਿਲੀ ਚੀਜ਼ ਹੈ ਜੋ ਉਹ ਦੇਖਦੇ ਹਨ, ਤਾਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਇਸ ਤਰ੍ਹਾਂ ਦਾ ਪਹਿਰਾਵਾ ਨਹੀਂ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਿਸ ਨਾਲ ਤੁਹਾਡਾ ਪ੍ਰਭਾਵ ਘੱਟ ਜਾਵੇ।

*ਕੁਝ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਇਹ ਸਾਂਝਾ ਕਰਨ ਦੀ ਆਗਿਆ ਦਿਓ ਕਿ ਪਹਿਰਾਵੇ ਦੇ ਸਿਧਾਂਤ ਕਰਕੇ ਉਹ ਆਪਣੇ ਟੀਚਿਆਂ ਅਤੇ ਕੰਮਾਂ ਨੂੰ ਬਦਲਣ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਿਵੇਂ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹਨ।*

## ਸਮਾਪਨ

*ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹ ਅਤੇ ਚੁਣੌਤੀ ਦੇ ਨਾਲ ਆਖਰੀ ਪਾਠ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰੋ ਤਾਂ ਕਿ ਉਹ ਇਸਦੇ ਵਿਕਾਸ ਨੂੰ ਜਾਰੀ ਰੱਖਣ ਅਤੇ ਇਹ ਸਿੱਖਣ ਕਿ ਸਿਧਾਂਤਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ ਹੈ। ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਯਾਦ ਦਿਵਾਓ ਕਿ ਉਹ ਮੁੱਖ ਤੌਰ ਤੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਕੰਮ ਦੇ ਵਿਸਤਾਰ ਲਈ ਅਤੇ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਵਡਿਆਈ ਅਤੇ ਸਦੀਪਕ ਇਨਾਮ ਲਈ ਕੰਮ ਕਰਨ।*

*ਹੇਠ ਦਿੱਤੇ ਹਵਾਲਿਆਂ ਦੀ ਵਰਤੋਂ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਨੂੰ ਨਿਰੰਤਰ ਉੱਤਮ ਕਰਨ ਲਈ ਉਤਸ਼ਾਹਤ ਕਰਨ ਵਿਚ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ।*

ਇਹ ਆਲੋਚਕ ਨਹੀਂ ਜੋ ਗਿਣਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ; ਉਹ ਆਦਮੀ ਨਹੀਂ ਜਿਹੜਾ ਦੱਸਦਾ ਹੈ ਕਿ ਤਾਕਤਵਾਰ ਕਿਵੇਂ ਠੇਕਰ ਖਾਂਦਾ ਹੈ, ਜਾਂ ਕਿੱਥੇ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਉਸ ਨੂੰ ਬਿਹਤਰ ਕਰ ਸਕਦਾ ਸੀ। ਸਿਹਰਾ ਉਸ ਆਦਮੀ ਨੂੰ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਜੋ ਅਸਲ ਵਿਚ ਅਖਾੜੇ ਵਿਚ ਹੈ, ਜਿਸਦਾ ਚਿਹਰਾ ਮਿੱਟੀ ਅਤੇ ਪਸੀਨੇ ਅਤੇ ਲਹੂ ਨਾਲ ਵਿਗੜਿਆ ਹੋਇਆ ਹੈ; ਜੋ ਬਹਾਦਰੀ ਨਾਲ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ; ਜੋ ਗਲਤੀਆਂ ਕਰਦਾ ਹੈ, ਜੋ ਬਾਰ-ਬਾਰ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਕਿਉਂਕਿ ਗਲਤੀ ਅਤੇ ਕਮੀ ਦੇ ਬਗੈਰ ਕੋਈ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਨਹੀਂ ਕੀਤੀ ਜਾਂਦੀ ਹੈ; ਪਰ ਅਸਲ ਵਿਚ ਕੋਣ ਕੰਮ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦਾ ਹੈ; ਕੋਣ ਮਹਾਨ ਉਤਸ਼ਾਹ, ਮਹਾਨ ਸ਼ਰਧਾਵਾਂ ਨੂੰ ਜਾਣਦਾ ਹੈ; ਕੋਣ ਆਪਣੇ ਆਪ ਨੂੰ ਇਕ ਯੋਗ ਕੰਮ ਦਾ ਕਾਰਨ ਬਣਾਉਂਦਾ ਹੈ; ਕੋਣ ਅੰਤ ਵਿਚ ਉੱਤਮ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਦੀ ਜਿੱਤ ਨੂੰ

ਸਭ ਤੋਂ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਜਾਣਦਾ ਹੈ, ਅਤੇ ਸਭ ਤੋਂ ਮਾੜੇ ਸਮੇਂ ਵਿਚ, ਜੇਕਰ ਉਹ ਅਸਫਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਘੱਟੋ-ਘੱਟ ਹਿੰਮਤ ਕਰਦਿਆਂ ਅਸਫਲ ਹੁੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਕਿ ਉਸ ਦੀ ਜਗ੍ਹਾ ਉਨ੍ਹਾਂ ਠੰਡੀਆਂ ਅਤੇ ਡਰਨ ਵਾਲੀਆਂ ਰੂਹਾਂ ਨਾਲ ਨਾ ਹੋਵੇ ਜੋ ਨਾ ਤਾਂ ਜਿੱਤ ਨੂੰ ਅਤੇ ਨਾ ਹਾਰ ਨੂੰ ਜਾਣਦੀਆਂ ਹਨ।<sup>45</sup>

ਸੋਚਿਆ ਜਾਂਦਾ ਹੈ ਕਿ ਹੇਠ ਦਿੱਤਾ ਹਵਾਲਾ ਜ਼ਿੰਮਬਾਵੇ ਦੇ ਇਕ ਪਾਦਰੀ ਦੇ ਕਾਗਜ਼ਾਂ ਤੋਂ ਆਇਆ ਹੈ ਜੋ ਉਸਦੇ ਨਿਹਚਾ ਲਈ ਸ਼ਹੀਦ ਹੋਣ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਮਿਲਿਆ।

ਮੈਂ ਸ਼ਰਮਿੰਦਾ ਨਾ ਹੋਣ ਵਾਲੀ ਸੰਗਤੀ ਦਾ ਹਿੱਸਾ ਹਾਂ। ਮੌਤ ਆਈ ਹੈ। ਮੈਂ ਲਾਇਨ ਤੇ ਕਦਮ ਰੱਖਿਆ ਹੈ। ਮੈਂ ਫੈਸਲਾ ਲੈ ਲਿਆ ਹੈ। ਮੈਂ ਉਸਦਾ ਇਕ ਚੇਲਾ ਹਾਂ ਅਤੇ ਮੈਂ ਪਿੱਛੇ ਨਹੀਂ ਦੇਖਾਂਗਾ, ਹੱਸਲਾ ਨਹੀਂ ਹਾਰਾਂਗਾ, ਹੌਲੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵਾਂਗਾ, ਵਾਪਸ ਨਹੀਂ ਜਾਵਾਂਗਾ, ਜਾਂ ਰੁਕਾਂਗਾ ਨਹੀਂ।

ਮੇਰੇ ਅਤੀਤ ਨੂੰ ਛੁਟਕਾਰਾ ਮਿਲ ਗਿਆ ਹੈ। ਮੇਰਾ ਵਰਤਮਾਨ ਸਮਝ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਮੇਰਾ ਭਵਿੱਖ ਸੁਰੱਖਿਅਤ ਹੈ। ਮੈਂ ਛੋਟੇ ਜੀਵਨ, ਦੇਖਣ ਨਾਲ ਚੱਲਣ, ਛੋਟੀ ਯੋਜਨਾ, ਨਿਰਮਲ ਗੋਡਿਆਂ, ਰੰਗ ਰਹਿਤ ਸੁਪਨਿਆਂ, ਬੇਅਸਰ ਦਰਸ਼ਨਾਂ, ਦੁਨਿਆਵੀ ਗੱਲਾਂ, ਬੁਰੇ ਜੀਵਨ, ਅਤੇ ਛੋਟੇ ਟੀਚਿਆਂ ਨੂੰ ਖਤਮ ਕਰ ਦਿੱਤਾ ਹੈ।

ਮੈਨੂੰ ਹੁਣ ਪ੍ਰਮੁੱਖਤਾ, ਖੁਸ਼ਹਾਲੀ, ਅਹੁਦੇ, ਤਰੱਕੀ, ਕਠੋਰਤਾ, ਜਾਂ ਪ੍ਰਸਿੱਧੀ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਮੈਂ ਸਹੀ, ਜਾਂ ਪਹਿਲਾਂ, ਜਾਂ ਸਿਖਰ ਤੇ, ਜਾਂ ਮਾਨਤਾ ਪ੍ਰਾਪਤ, ਜਾਂ ਪ੍ਰਸ਼ੰਸਾ, ਜਾਂ ਇਨਾਮ ਦੇਣ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਮੈਂ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਨਾਲ ਜੀਉਂਦਾ ਹਾਂ, ਉਸਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਹਾਂ, ਸਬਰ ਨਾਲ ਚੱਲਦਾ ਹਾਂ, ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਨਾਲ ਉਠਾਇਆ ਜਾਂਦਾ ਹਾਂ, ਅਤੇ ਪਵਿੱਤਰ ਆਤਮਾ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਦੁਆਰਾ ਮਿਹਨਤ ਕਰਦਾ ਹਾਂ।

ਮੇਰਾ ਚਿਹਰਾ ਸਥਿਰ ਹੈ। ਮੇਰੀ ਚਾਲ ਤੇਜ਼ ਹੈ। ਮੇਰਾ ਟੀਚਾ ਸਵਰਗ ਹੈ। ਮੇਰਾ ਰਸਤਾ ਛੋਟਾ ਹੈ, ਮੇਰਾ ਰਾਹ ਉੱਚਾ ਨੀਵਾਂ ਹੈ, ਮੇਰੇ ਸਾਥੀ ਥੋੜ੍ਹੇ ਹਨ, ਪਰ ਮੇਰਾ ਪੱਥ ਪ੍ਰਦਰਸ਼ਕ ਭਰੋਸੇਯੋਗ ਹੈ ਅਤੇ ਮੇਰਾ ਉਦੇਸ਼ ਸਪੱਸ਼ਟ ਹੈ।

ਮੈਨੂੰ ਖਰੀਦਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾਵੇਗਾ, ਸਮਝੌਤਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਵੱਖਰਾ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ, ਲੁਭਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾਵੇਗਾ, ਵਾਪਸ ਮੋੜਿਆ ਨਹੀਂ ਜਾਵੇਗਾ, ਭਰਮਾਇਆ ਨਹੀਂ ਜਾਵੇਗਾ ਜਾਂ ਦੇਰੀ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ।

ਮੈਂ ਬਲੀਦਾਨ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਬੇਚੈਨ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗਾ ਜਾਂ ਵਿਰੋਧੀ ਦੀ ਮੌਜੂਦਗੀ ਵਿਚ ਸੰਕੋਚ ਨਹੀਂ ਕਰਾਂਗਾ। ਮੈਂ ਆਪਣੇ ਦੁਸ਼ਮਣਾਂ ਦੇ ਸਾਹਮਣੇ ਮੇਜ਼ ਤੇ ਗੱਲ ਨਹੀਂ ਕਰਾਂਗਾ, ਪ੍ਰਸਿੱਧੀ ਦੇ ਤਲਾਅ ਤੇ ਧਿਆਨ ਨਹੀਂ ਦੇਵਾਂਗਾ, ਜਾਂ ਸਧਾਰਨਤਾ ਦੀ ਉਲਝਣ ਵਿਚ ਨਹੀਂ ਫਸਾਂਗਾ।

---

<sup>45</sup> Theodore Roosevelt, "Citizenship in a Republic: The Man in the Arena" (Public Address) (April 23, 1910)



ਮੈਂ ਤਿਆਗ ਨਹੀਂ ਕਰਾਂਗਾ, ਬੰਦ ਨਹੀਂ ਕਰਾਂਗਾ ਜਾਂ ਚੁੱਪ ਨਹੀਂ ਕਰਾਂਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਮੈਂ ਜਮ੍ਹਾਂ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਭੁਗਤਾਨ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ, ਜਾਂ ਮਸੀਹ ਦਾ ਪ੍ਰਚਾਰ ਨਹੀਂ ਕਰਦਾ ਹਾਂ।

ਮੈਂ ਯਿਸੂ ਮਸੀਹ ਦਾ ਚੇਲਾ ਹਾਂ। ਮੈਨੂੰ ਜ਼ਰੂਰ ਦੇਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਮੈਂ ਨਹੀਂ ਛੱਡਦਾ, ਪ੍ਰਚਾਰ ਕਰਾਂਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਸਭ ਨਹੀਂ ਜਾਣਦੇ, ਅਤੇ ਕੰਮ ਕਰਾਂਗਾ ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਉਹ ਨਹੀਂ ਆਉਂਦਾ ਹੈ। ਅਤੇ ਜਦੋਂ ਉਹ ਆਪਣਿਆਂ ਲਈ ਆਉਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਸ ਨੂੰ ਮੈਨੂੰ ਪਛਾਣਨ ਵਿਚ ਕੋਈ ਮੁਸ਼ਕਲ ਨਹੀਂ ਹੋਵੇਗੀ। ਮੇਰਾ ਰੰਗ ਸਾਫ਼ ਹੋਵੇਗਾ!



## ਦਰਸ਼ਨ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣਾ

### ਪੁਨਰ ਉਤਪਾਦਨ ਦੀ ਸੇਵਕਾਈ ਦੀ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ

ਟਿਮ ਕੀਪ ਦੁਆਰਾ

#### ਜਾਣ ਪਛਾਣ

ਯਿਸੂ ਮਸੀਹ ਦੀ ਮਹਿਮਾ ਲਈ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦਾ ਵਾਧਾ ਅਤੇ ਫੈਲਣਾ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਰਾਜ ਵਿਚ ਇਕ ਆਦਰਸ਼ ਹੈ। ਜਦੋਂ ਵੀ “ਬਾਝਪਣ” ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਇੱਛਾ ਸੀ, ਇਹ ਬਾਝ ਨੂੰ ਫਲ ਲਈ ਤਿਆਰ ਕਰਨ ਲਈ ਜਾਂ ਤਾਂ ਅਨੁਸ਼ਾਸਨ ਜਾਂ ਇਕ ਪ੍ਰੀਖਿਆ ਸੀ।

ਇਸਰਾਏਲ ਅਤੇ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦਾ ਇਤਿਹਾਸ ਇਸ ਵੱਲ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਰਾਜ ਦੇ ਦ੍ਰਿਸ਼ਟਾਂਤ ਇਸ ਵੱਲ ਇਸ਼ਾਰਾ ਕਰਦੇ ਹਨ (ਮੱਤੀ 13:31-33)। ਯਿਸੂ ਦੇ ਵਾਅਦੇ ਇਸ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰਦੇ ਹਨ:

“ਹੇ ਛੋਟੇ ਝੁੰਡ, ਨਾ ਡਰ ਕਿਉਂ ਜੇ ਤੁਹਾਡੇ ਪਿਤਾ ਨੂੰ ਪਸੰਦ ਆਇਆ ਹੈ ਕਿ ਰਾਜ ਤੁਹਾਨੂੰ ਦੇਵੇ” (ਲੂਕਾ 12:32);

“ਮੈਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਸੱਚ ਸੱਚ ਆਖਦਾ ਹਾਂ ਕਿ ਜੇ ਮੇਰੇ ਉੱਤੇ ਨਿਰਧਾਰ ਕਰਦਾ ਹੈ ਸੇ ਇਹ ਕੰਮ ਜਿਹੜੇ ਮੈਂ ਕਰਦਾ ਹਾਂ ਉਹ ਭੀ ਕਰੇਗਾ ਸਗੋਂ ਇਨ੍ਹਾਂ ਨਾਲੋਂ ਵੱਡੇ ਕੰਮ ਕਰੇਗਾ ਕਿਉਂ ਜੇ ਮੈਂ ਪਿਤਾ ਦੇ ਕੋਲ ਜਾਂਦਾ ਹਾਂ” (ਯੂਹੰਨਾ 14:12)।

ਨਾ ਮੰਗਣਾ ਅਣਆਗਿਆਕਾਰੀ ਹੈ। ਇਸ ਤੋਂ ਇਲਾਵਾ, ਜਦੋਂ ਅਸੀਂ ਨਹੀਂ ਮੰਗਦੇ ਹਾਂ, ਤਾਂ ਅਸੀਂ ਉਹ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਦੇ ਹਾਂ ਜੋ ਅਸੀਂ “ਮੰਗਿਆ ਸੀ” –ਨਹੀਂ!

ਮਹਾਨ ਆਦੇਸ਼ (ਅਤੇ ਹੋਰ ਥਾਵਾਂ) ਤੇ ਯਿਸੂ ਨੇ ਜੋ ਸਾਂਝਾ ਅਧਿਕਾਰ ਸਿਖਾਇਆ ਸੀ ਇਹ ਮੰਨਦਾ ਹੈ ਕਿ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦਾ ਵਿਕਾਸ ਚਾਹੁੰਦਾ ਹੈ (ਮੱਤੀ 28:18-20)।

ਪਵਿੱਤਰ ਆਤਮਾ ਦਾ ਆਉਣਾ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੇ ਵਾਧੇ ਦਾ ਭਰੋਸਾ ਦਿੰਦਾ ਹੈ (ਰਸੂਲਾਂ ਦੇ ਕਰਤੱਬ 1:8)।

ਨਵੇਂ ਨੇਮ ਦੀ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਅਤੇ ਤਰੱਕੀ ਦਰਸਾਉਂਦੀ ਹੈ ਕਿ ਕਲੀਸਿਯਾ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਵਧਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਤਾਂ ਫਿਰ ਸਾਡੀ ਸੇਵਕਾਈ ਕਰਨ ਦਾ ਢੰਗ ਕੀ ਹੋਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਅਸੀਂ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਤੇ ਨਿਰਭਰ ਹੁੰਦੇ ਹਨ ਅਤੇ ਕਲੀਸਿਯਾ ਦੇ ਵਾਧੇ ਅਤੇ ਵਿਸਥਾਰ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰਦੇ ਹਾਂ? ਸਾਨੂੰ ਕੀ ਕਰਨਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ?

ਕਲੀਸਿਯਾ ਦਾ ਵਾਧਾ ਅਤੇ ਫੈਲਣਾ ਆਮ ਤੌਰ ਤੇ ਤਜਰਬਿਆਂ ਜਾਂ ਚਮਤਕਾਰਾਂ ਦੀ ਬਜਾਏ ਕ੍ਰਮਬੱਧ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆਵਾਂ ਦੁਆਰਾ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਜਦੋਂ ਬੇਦਾਰੀ ਆਉਂਦੀ ਹੈ ਅਤੇ ਕ੍ਰਮ ਲਾਗੂ ਨਹੀਂ ਕੀਤਾ ਜਾਂਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਲੰਬੇ ਸਮੇਂ ਦੇ ਨਤੀਜੇ ਛੋਟੇ ਹੋਣਗੇ।

ਕ੍ਰਮਬੱਧ ਤਰੀਕੇ ਨਾਲ ਯਿਸੂ ਆਪਣੀ ਸੇਵਕਾਈ ਵਿਚ ਗਿਆ, ਯਰੂਸ਼ਲਮ ਅਤੇ ਅੰਤਾਕਿਯਾ ਦੀਆਂ ਕਲੀਸਿਯਾਵਾਂ ਅਤੇ ਪੌਲੁਸ ਦੇ ਕ੍ਰਮਬੱਧ ਮਿਸ਼ਨਰੀ ਕੰਮ, ਸਥਾਈ ਵਾਧੇ ਲਈ ਕ੍ਰਮ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਨੂੰ ਦਰਸਾਉਂਦਾ ਹੈ।

ਸਫਲਤਾ ਲਈ ਨਹਮਯਾਹ ਨੇ ਯਰੂਸ਼ਲਮ ਦੀਆਂ ਟੁੱਟੀਆਂ ਕੰਧਾਂ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਬਣਾਉਣ ਦਾ ਢੁੱਕਵਾਂ ਢੰਗ ਅਪਣਾਇਆ।

ਹੇਠਾਂ ਦਰਸ਼ਨ ਨੂੰ ਬਣਾਉਣ ਦੇ ਅਗਾਂਹਵਧੂ ਕਦਮ ਹਨ (ਇਕ ਨਵਾਂ ਕੰਮ ਵਿਕਸਤ ਕਰਨਾ ਅਤੇ ਇਸ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨਾ) ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਭੂ ਨੇ ਮੇਰੀ ਸੇਵਕਾਈ ਦੇ ਅਨੁਭਵ ਵਿਚ ਅਤੇ ਨਹਮਯਾਹ ਵਰਗੇ ਆਦਮੀ ਦੇ ਅਧਿਐਨ ਦੁਆਰਾ ਸਿਖਾਇਆ।

### ਕਦਮ #1 –ਧਿਆਨ ਦੇਣਾ

ਚੰਗੇ ਆਗੂ ਪਹਿਲਾਂ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਸੁਣਨ ਵਾਲੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਜਦੋਂ ਤੱਕ ਤੁਸੀਂ ਉਤਸੁਕ ਨਹੀਂ ਹੋ, ਉਦੋਂ ਤੱਕ ਤੁਸੀਂ ਕਦੇ ਵੀ ਪ੍ਰਭੂ ਲਈ ਇਕ ਸਫਲ ਮਿਸ਼ਨ ਦੀ ਅਗਵਾਈ ਨਹੀਂ ਕਰੋਗੇ।

ਅਤੇ ਮੇਰੇ ਭਰਾਵਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਹਨਾਨੀ ਅਤੇ ਯਹੂਦੀਆਂ ਵਿੱਚੋਂ ਕਈ ਮਨੁੱਖ ਮੇਰੇ ਕੋਲ ਆਏ ਤਾਂ ਮੈਂ ਉਹਨਾਂ ਕੋਲੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਬਚਿਆਂ ਹੋਇਆਂ ਯਹੂਦੀਆਂ ਦੇ ਵਿਖੇ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਸੀਰਾਂ ਦੇ ਵਿਖੇ ਜਿਹੜੇ ਰਹਿ ਗਏ ਸਨ ਅਤੇ ਯਰੂਸ਼ਲਮ ਦੇ ਵਿਖੇ ਪੁੱਛਿਆ ਤਾਂ ਉਹਨਾਂ ਮੈਨੂੰ ਆਖਿਆ, ਉਹ ਬਕੀਆ ਜਿਹੜਾ ਉੱਥੇ ਸੂਬੇ ਵਿੱਚ ਅਸੀਰੀ ਵਿੱਚੋਂ ਬਚ ਰਿਹਾ ਸੀ ਵੱਡੀ ਦੂਰਦਸ਼ਾ ਅਤੇ ਨਿਰਾਦਰੀ ਵਿੱਚ ਹੈ ਅਤੇ ਯਰੂਸ਼ਲਮ ਦੀਆਂ ਕੰਧਾਂ ਢੱਠੀਆਂ ਪਈਆਂ ਹਨ ਅਤੇ ਉਸ ਦੇ ਫਾਟਕ ਅੱਗ ਨਾਲ ਜਲੇ ਹੋਏ ਹਨ” (ਨਹਮਯਾਹ 1:2-3)

ਨਹਮਯਾਹ ਨੇ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਨਾਲ ਅਤੇ ਖੁੱਲ੍ਹੇ ਦਿਮਾਗ ਅਤੇ ਦਿਲ ਨਾਲ ਇਸ ਨੂੰ ਸੁਣਿਆ। ਉਸ ਨੂੰ ਸੁਣੇ ਜੋ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਸ਼ਬਦਾਂ, ਸਮੱਸਿਆਵਾਂ, ਇਕਰਾਰਾਂ, ਅਤੇ ਦੂਸਰਿਆਂ ਦੀਆਂ ਜ਼ਰੂਰਤਾਂ ਨਾਲ ਕਹਿ ਰਿਹਾ ਹੈ। ਨਹਮਯਾਹ ਨੇ ਆਪਣੇ ਦਿਲ ਨਾਲ ਸੁਣਿਆ।

ਨਹਮਯਾਹ ਨੇ ਸਮੱਸਿਆ ਬਾਰੇ ਉਹ ਸਭ ਰੁਝ ਸਿੱਖ ਲਿਆ ਜੋ ਉਹ ਕਰ ਸਕਦਾ ਹੈ। ਸਵਾਲ ਪੁੱਛੇ। ਉਤਸੁਕ ਬਣੇ। ਤੱਥਾਂ ਨੂੰ ਇਕੱਠਾ ਕਰੋ। ਅਕਸਰ ਅਸੀਂ ਤੱਥਾਂ ਨੂੰ ਜਾਣਨ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਫੈਸਲੇ ਲੈਂਦੇ ਹਾਂ। ਪਾਦਰੀਆਂ ਅਤੇ ਮਿਸ਼ਨਰੀਆਂ ਨੇ ਅਕਸਰ ਇਹ ਗਲਤੀ ਕੀਤੀ ਹੈ। ਬਹੁਤ ਵਾਰ ਅਸੀਂ ਆਪਣੇ ਕਾਰਜਕ੍ਰਮ ਨੂੰ ਅੱਗੇ ਵਧਾਇਆ ਹੈ; ਅਸੀਂ ਲੋਕਾਂ ਨੂੰ ਉਹ ਦਿੱਤਾ ਹੈ ਜੋ ਸਾਨੂੰ ਲਗਦਾ ਹੈ ਕਿ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਚਾਹੀਦਾ ਸੀ।

ਨਹਮਯਾਹ ਪਿਆਰ ਨਾਲ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਹੋਇਆ ਸੀ –ਕੋਈ ਵੀ ਸੇਵਕਾਈ ਸਥਿਰ ਨਹੀਂ ਰਹੇਗੀ ਜੇ ਪਿਆਰ ਦੁਆਰਾ ਪ੍ਰੇਰਿਤ ਨਹੀਂ ਹੈ।

## ਕਦਮ #2 –ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ

### ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਮਨ ਨੂੰ ਲੱਭਣ ਲਈ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ।

ਤਾਂ ਐਉਂ ਹੋਇਆ ਕਿ ਜਦ ਮੈਂ ਏਹ ਗੱਲਾਂ ਸੁਣੀਆਂ ਤਾਂ ਮੈਂ ਬੈਠ ਕੇ ਰੋਣ ਲੱਗ ਪਿਆ ਅਤੇ ਮੈਂ ਕਈ ਦਿਨਾਂ ਤੀਕ ਸੋਗ ਕੀਤਾ ਅਤੇ ਵਰਤ ਰੱਖਿਆ ਨਾਲੇ ਅਕਾਸ਼ ਦੇ ਪਰਮੇਸ਼ੁਰ ਦੇ ਸਨਮੁੱਖ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕੀਤੀ (ਨਹਮਯਾਹ 1:4)।

ਨਹਮਯਾਹ ਵਾਂਗ, ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਵਚਨ ਦੀ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰੋ; ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਵਾਅਦਿਆਂ ਨਾਲ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰੋ।

ਨਹਮਯਾਹ ਵਾਂਗ, ਨਿਮਰਤਾ ਨਾਲ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰੋ। ਨਹਮਯਾਹ ਨੇ ਆਪਣੇ ਪਾਪ ਅਤੇ ਕੋਮ ਦੇ ਪਾਪ ਦਾ ਇਕਰਾਰ ਕੀਤਾ।

ਨਹਮਯਾਹ ਵਾਂਗ, ਦਰਸ਼ਨ ਅਤੇ ਯੋਜਨਾ ਦੀ ਸਪੱਸ਼ਟਤਾ ਲਈ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰੋ। ਰਾਜੇ ਦੇ ਪੁੱਛਣ ਤੋਂ ਪਹਿਲਾਂ ਹੀ ਨਹਮਯਾਹ ਆਪਣੇ ਮਨ ਵਿਚ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾ ਰਿਹਾ ਸੀ।

ਕਿਉਂ ਜੋ ਪਰਮੇਸ਼ੁਰ ਘਮਸਾਣ ਦਾ ਨਹੀਂ ਸਗੋਂ ਸ਼ਾਂਤੀ ਦਾ ਹੈ। ਜਿਵੇਂ ਸੰਤਾਂ ਦੀਆਂ ਸਾਰੀਆਂ ਕਲੀਸਿਯਾਂ ਵਿੱਚ ਹੈ (1 ਕੁਰਿੰਥੀਆਂ 14:33)।

ਉਨ੍ਹੀਂ ਦਿਨੀਂ ਅਜਿਹਾ ਹੋਇਆ ਜੋ ਉਹ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰਨ ਲਈ ਪਹਾੜ ਉੱਤੇ ਗਿਆ ਅਰ ਪਰਮੇਸ਼ੁਰ ਅੱਗੇ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰਦਿਆਂ ਸਾਰੀ ਰਾਤ ਕੱਟੀ ਅਤੇ ਜਾਂ ਦਿਨ ਚੜ੍ਹਿਆ ਤਾਂ ਉਸ ਨੇ ਆਪਣਿਆਂ ਚੇਲਿਆਂ ਨੂੰ ਕੋਲ ਸੱਦਿਆ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਿੱਚੋਂ ਬਾਰਾਂ ਨੂੰ ਚੁਣ ਕੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਦਾ ਨਾਉਂ ਰਸੂਲ ਵੀ ਰੱਖਿਆ ਅਰਥਾਤ (ਲੂਕਾ 6:12-13)।

ਇਸ ਚੀਜ਼ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਵਿਹਾਰਕ ਬੁੱਧੀ, ਹੁਨਰ, ਅਤੇ ਤਰੀਕਿਆਂ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰੋ।

ਪਰ ਜੇ ਤੁਹਾਡੇ ਵਿੱਚੋਂ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਬੁੱਧ ਦਾ ਘਾਟਾ ਹੋਵੇ ਤਾਂ ਉਹ ਪਰਮੇਸ਼ੁਰ ਕੋਲੋਂ ਮੰਗੋ ਜਿਹੜਾ ਸਭਨਾਂ ਨੂੰ ਖੁਲ੍ਹੇ ਦਿਲ ਨਾਲ ਬਿਨਾ ਉਲਾਂਭੇ ਦੇ ਦਿੰਦਾ ਹੈ, ਤਾਂ ਉਹ ਨੂੰ ਦਿੱਤੀ ਜਾਵੇਗੀ (ਯਾਕੂਬ 1:5)

ਸਿਆਣਪ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰੋ।

ਹੇ ਪਿਆਰਿਓ, ਹਰੇਕ ਆਤਮਾ ਦੀ ਪਰਤੀਤ ਨਾ ਕਰ ਲਓ ਸਗੋਂ ਆਤਮਿਆਂ ਨੂੰ ਪਰਖੇ ਭਈ ਓਹ ਪਰਮੇਸ਼ੁਰ ਤੋਂ ਹਨ ਕਿ ਨਹੀਂ (1 ਯੂਹੰਨਾ 4:1)।

ਏਕਤਾ ਦੀ ਬਹਾਲ ਕਰੋ।

ਫੇਰ ਮੈਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਆਖਦਾ ਹਾਂ, ਜੇ ਤੁਹਾਡੇ ਵਿੱਚੋਂ ਦੋ ਜਣੇ ਧਰਤੀ ਉੱਤੇ ਕਿਸੇ ਕੰਮ ਲਈ ਮਿਲ ਕੇ ਬੇਨਤੀ ਕਰਨ ਤਾਂ ਮੇਰੇ ਪਿਤਾ ਵੱਲੋਂ ਜਿਹੜਾ ਸੁਰਗ ਵਿੱਚ ਹੈ ਉਨ੍ਹਾਂ ਲਈ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ (ਮੱਤੀ 18:19)

ਜਾਂ ਇਹ ਪ੍ਰਭੂ ਦੀ ਉਪਾਸਨਾ ਕਰਦੇ ਅਤੇ ਵਰਤ ਰੱਖਦੇ ਸਨ ਤਾਂ

ਪਵਿੱਤ੍ਰ ਆਤਮਾ ਨੇ ਕਿਹਾ ਕਿ ਮੇਰੇ ਲਈ ਬਰਨਬਾਸ ਅਤੇ ਸੌਲੂਸ ਨੂੰ ਉਸ ਕੰਮ ਦੇ ਲਈ ਵੱਖਰਾ ਕਰੋ ਜਿਹ ਦੇ ਲਈ ਮੈਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਬੁਲਾਇਆ ਹੈ” (ਰਸੂਲਾਂ ਦੇ ਕਰਤੱਬ 13:2)

ਨਹਮਯਾਹ ਵਾਂਗ, ਆਸ ਨਾਲ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰੋ।

ਪਰ ਨਿਹਚਾ ਨਾਲ ਮੰਗੋ ਅਤੇ ਕੁਝ ਭਰਮ ਨਾ ਕਰੋ ਕਿਉਂ ਜੋ ਭਰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਾ ਸਮੁੰਦਰ ਦੀ ਛੱਲ ਵਰਗਾ ਹੈ ਜਿਹੜੀ ਪੌਣ ਨਾਲ ਟਕਰਾਈ ਅਤੇ ਉਡਾਈ ਜਾਂਦੀ ਹੈ ਇਹੋ ਜਿਹਾ ਮਨੁੱਖ ਨਾ ਸਮਝੋ ਭਈ ਪ੍ਰਭੂ ਕੋਲੋਂ ਮੈਨੂੰ ਕੁਝ ਲੱਭੇਗਾ (ਯਾਕੂਬ 1:6-7)।

ਨਹਮਯਾਹ ਵਾਂਗ, ਦਿਲੋਂ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰੋ।

ਤਦ ਉਨ੍ਹਾਂ ਵਰਤ ਰੱਖ ਕੇ ਅਤੇ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰ ਕੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਉੱਤੇ ਹੱਥ ਧਰੇ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਵਿਦਿਆ ਕੀਤਾ॥ (ਰਸੂਲਾਂ ਦੇ ਕਰਤੱਬ 13:3)।

ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਦੇ ਸਮੇਂ ਕਈ ਵਾਰ ਲੰਬੇ ਹੁੰਦੇ ਹਨ। ਜੇਕਰ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰਦੇ ਸਮੇਂ, ਇਕ ਖਾਸ ਕੰਮ ਜਾਂ ਸੇਵਕਾਈ ਲਈ ਭਾਰ ਜਾਰੀ ਰਹਿੰਦਾ ਹੈ ਤਾਂ ਉਸ ਦਿਸ਼ਾ ਵੱਲ ਚਲਦੇ ਰਹੋ। ਪਰ ਯਾਦ ਰੱਖੋ ਕਿ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦਾ ਸਮਾਂ ਉਸ ਦੀ ਇੱਛਾ ਜਿੰਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ।

### ਕਦਮ #3 -ਯੋਜਨਾ

**ਕਿਸੇ ਚਮਤਕਾਰ ਦੀ ਉਡੀਕ ਕਰਨ ਤੋਂ ਇਨਕਾਰ ਕਰੋ!**

ਫਿਰ ਮੈਂ ਰਾਤ ਨੂੰ ਹੀ ਨਾਲੇ ਵੱਲ ਚੜ੍ਹ ਗਿਆ ਅਤੇ ਕੰਧ ਨੂੰ ਵੇਖ ਕੇ ਮੁੜਿਆ ਅਤੇ ਵਾਦੀ ਦੇ ਫਾਟਕ ਥਾਣੀ ਮੁੜ ਆਇਆ (ਨਹਮਯਾਹ 2:15)।

ਵਿਲੀਅਮ ਕੈਰੀ ਨੇ ਕਿਹਾ, “ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਲਈ ਵੱਡੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਕਰਨ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰੋ; ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਤੋਂ ਵੱਡੀਆਂ ਚੀਜ਼ਾਂ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰੋ।” ਇਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਕਰਦੇ ਹੋ ਕਿ ਤੁਹਾਨੂੰ ਕਿਸੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਸੇਵਕਾਈ ਜਾਂ ਕਾਮ ਲਈ ਸਪੱਸ਼ਟਤਾ ਮਿਲ ਗਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਕੰਮ ਕਰਨਾ ਸ਼ੁਰੂ ਕਰੋ। ਪਰ ਯੋਜਨਾਬੰਦੀ ਦੇ ਪੜਾਅ ਵਿਚ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕਰਨਾ ਵੀ ਯਾਦ ਰੱਖੋ।

ਹੇਠਾਂ ਪ੍ਰਭਾਵਸ਼ਾਲੀ ਯੋਜਨਾਬੰਦੀ ਦੀਆਂ ਕੁਝ ਕੁੰਜੀਆਂ ਹਨ:

1. ਤੁਹਾਨੂੰ “ਜ਼ਮੀਨ ਦਾ ਭੇਤ ਲਾਉਣ” ਲਈ ਇਕ ਖੋਜੀ ਯਾਤਰਾ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਪੈ ਸਕਦੀ ਹੈ।

2. ਕੁਝ ਵਿਵਹਾਰਕ ਸਵਾਲ ਪੁੱਛੋ: ਕੀ? ਕਦੋਂ? ਕਿੱਥੇ? ਕੌਣ? ਕਿਉਂ? ਕਿਵੇਂ? ਐਵੇਂ ਹੀ ਕੁਝ ਵੀ ਨਾ ਮੰਨ ਲਵੋ। ਸਭ ਕੁਝ ਚੰਗੀ ਤਰ੍ਹਾਂ ਕਰੋ। “ਜੇ ਕੁਝ ਤੁਸੀਂ ਕਰੋ ਸੋ ਚਿੱਤ ਲਾ ਕੇ ਪ੍ਰਭੂ ਦੇ ਲਈ ਕਰੋ, ਨਾ ਮਨੁੱਖਾਂ ਦੇ ਲਈ” (ਕੁਲੁੱਸੀਆਂ 3:23)।
  - ਕਿਹੜੀ ਤਿਆਰੀ ਕਰਨ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਹੈ?
  - ਕੌਣ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀ ਲਵੇਗਾ?
  - ਇਹ ਕਿੱਥੇ ਹੋਵੇਗਾ?
  - ਇਸ ਦਾ ਕਿੰਨੀ ਲਾਗਤ ਹੋਵੇਗੀ? ਇਹ ਕਿਵੇਂ ਕਾਇਮ ਰਹੇਗਾ?
  - ਲਾਗਤ, ਸੇਵਕਾਈ, ਕੰਮ, ਆਦਿ ਲਈ ਕੌਣ ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰ ਹੋਵੇਗਾ?
  - ਇਹ ਕਦੋਂ ਸ਼ੁਰੂ ਹੋਵੇਗਾ?
3. ਇਸ ਕੰਮ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਵੇਗਾ ਇਸਦੀ ਪ੍ਰਤੱਖ ਪ੍ਰਕਿਰਿਆ ਦੁਆਰਾ ਇਕ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਦਮ ਚੁੱਕੋ। ਜਿੰਨਾ ਸੰਭਵ ਹੋ ਸਕੇ ਵਿਸ਼ੇਸ਼ ਬਣੋ। ਨਹਮਯਾਹ ਸਿਰਫ ਇਸ ਲਈ ਸਫਲ ਨਹੀਂ ਹੋਇਆ ਕਿ ਉਸਨੇ ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ ਕੀਤੀ ਅਤੇ ਵਰਤ ਰੱਖਿਆ, ਬਲਕਿ ਉਸ ਕੋਲ ਇਕ ਵਿਸ਼ਾਲ ਕੰਮ ਨੂੰ “ਛੋਟੇ-ਛੋਟੇ ਭਾਗਾਂ” ਵਿਚ ਵੰਡਣ ਦੀ ਸੂਝ ਸੀ।
4. ਕੰਮ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰੋ। ਜ਼ਿੰਮੇਵਾਰੀਆਂ ਨਿਯੁਕਤ ਕਰੋ। ਹਰੇਕ ਵਿਅਕਤੀ ਨੂੰ ਸੌਂਪਿਆ ਗਿਆ ਕੰਮ ਸਪੱਸ਼ਟ ਕਰੋ।
5. ਖਾਸ ਸਮੇਂ, ਸਥਾਨ, ਕੰਮ, ਆਦਿ ਦੇ ਨਾਲ ਖਾਸ ਟੀਚੇ ਨਿਰਧਾਰਤ ਕਰੋ।

ਯੋਜਨਾਬੰਦੀ ਦੀ ਜ਼ਰੂਰਤ ਬਾਰੇ ਬਾਈਬਲ ਵਿਚ ਬਹੁਤ ਸਾਰੀਆਂ ਉਦਾਹਰਣਾਂ ਹਨ –ਨੂੰਹ, ਮੂਸਾ (ਖਾਸਕਰ ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਤੰਬੂ ਬਣਾਇਆ), ਯਹੋਸ਼ੁਆ (ਯੁੱਧ ਦਾ ਰਣਨੀਤੀਕਾਰ), ਦਾਊਦ (ਖਾਸਕਰ ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਮੰਦਰ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਤਿਆਰੀ ਕੀਤੀ), ਅਤੇ ਨਹਮਯਾਹ, ਜਦੋਂ ਉਸਨੇ ਲੋਕਾਂ ਨੇ ਯਰੂਸ਼ਲਮ ਦੀਆਂ ਟੁੱਟੀਆਂ ਕੰਧਾਂ ਨੂੰ ਦੁਬਾਰਾ ਬਣਾਉਣ ਲਈ ਸੰਗਠਿਤ ਕੀਤਾ।

ਇਹ ਨਾ ਸੋਚੋ ਕਿ ਕਿਉਂਕਿ ਸੇਵਕਾਈ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੁਆਰਾ ਦਿੱਤੀ ਗਈ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਨੂੰ ਯੋਜਨਾਬੰਦੀ ਦੀ ਲੋੜ ਨਹੀਂ ਹੈ। ਜਿੰਨਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਮਿਸ਼ਨ ਹੁੰਦਾ ਹੈ ਉਨਾ ਹੀ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਯੋਜਨਾਬੰਦੀ ਅਤੇ ਤਿਆਰੀ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

#### ਕਦਮ #4 –ਕੰਮ ਕਰਨਾ

ਇਕ ਵਾਰ ਜਦੋਂ ਤੁਹਾਡੀ ਯੋਜਨਾ ਲਾਗੂ ਹੋ ਜਾਂਦੀ ਹੈ, ਤਾਂ ਇਸ ਤੇ ਕੰਮ ਕਰੋ!

ਤਦ ਅਲਯਾਸ਼ੀਬ ਪ੍ਰਧਾਨ ਜਾਜਕ ਅਤੇ ਉਹ ਦੇ ਜਾਜਕ ਭਰਾ ਉੱਠੇ ਅਤੇ ਉਨ੍ਹਾਂ ਨੇ ਭੇਡ ਫਾਟਕ ਨੂੰ ਬਣਾਇਆ (ਨਹਮਯਾਹ 3:1)

ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਧਿਆਨ ਨਾਲ ਯੋਜਨਾ ਬਣਾਉਂਦੇ ਹੋ, ਤਾਂ ਉਸ ਯੋਜਨਾ ਨੂੰ ਕੰਮ ਵਿਚ ਲਿਆਓ! ਬੇਲੋੜੀ ਦੇਰੀ ਨਾ ਕਰੋ। ਦੇਰੀ ਨਾਲ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਲੋਕ ਨਿਰਾਸ਼ ਹੋ ਸਕਦੇ ਹਨ, ਅਤੇ ਇਹ ਤੁਹਾਡੇ ਜੋਸ਼ ਨੂੰ ਬੁਝਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੀ ਕਿਰਪਾ, ਸ਼ਕਤੀ, ਅਤੇ ਪ੍ਰਾਪਤੀ ਉਦੋਂ ਹੀ ਆਵੇਗੀ ਜਦੋਂ ਅਸੀਂ ਉਸਦੀ ਇੱਛਾ ਅਨੁਸਾਰ ਕੰਮ ਕਰਾਂਗੇ। ਅਤੇ ਇਸਨੂੰ ਯਾਦ ਰੱਖੋ: ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦਾ ਕੰਮ 10% ਪ੍ਰੇਰਨਾ ਅਤੇ 90% ਪਸੀਨਾ ਹੈ।

ਨਹਮਯਾਹ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਫੈਸਲੇ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰੋ। ਇਕ ਆਗੂ ਵਿਚ ਅਸਥਾਈ ਕੰਮ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਦੇ ਲੋਕਾਂ ਦਾ ਨਿਰਾਦਰ ਕਰੇਗਾ।

ਨਹਮਯਾਹ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਏਕਤਾ ਵਿਚ ਕੰਮ ਕਰੋ। ਲੋਕਾਂ ਨੇ ਆਪਣੇ ਵਿਭਿੰਨ ਕੰਮਾਂ ਤੇ ਇਕ ਦਿਲ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕੀਤਾ।

ਨਹਮਯਾਹ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਬਲੀਦਾਨ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰੋ। ਨਹਮਯਾਹ ਨੇ ਆਪਣੇ ਲਈ ਕੁਝ ਖਾਸ ਨਹੀਂ ਚਾਹਿਆ, ਪਰ ਕੰਮ ਕਰਨ ਵਾਲਿਆਂ ਨਾਲ ਬਲੀਦਾਨ ਕੀਤਾ। ਸੱਚੇ ਦਰਸ਼ਨ ਲਈ ਆਗੂ ਨੂੰ ਕੁਝ ਸਹਿਣਾ ਪਵੇਗਾ। ਇੱਥੇ ਦਰਸ਼ਨ ਨਾਮ ਦੀ ਕੋਈ ਚੀਜ਼ ਨਹੀਂ ਹੈ ਜਿਸਦਾ ਕੋਈ ਹੋਰ ਭੁਗਤਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ! ਜਦੋਂ ਤੁਸੀਂ ਆਪਣੀ ਜ਼ਿੰਦਗੀ, ਤੋਹਫ਼ੇ, ਸਮਾਂ ਅਤੇ ਸਰੋਤ ਉਪਲਬਧ ਕਰਦੇ ਹੋ ਤਾਂ ਪਰਮੇਸ਼ਰ ਤੁਹਾਨੂੰ ਸਹਾਇਤਾ ਦੇਵੇਗਾ।

ਨਹਮਯਾਹ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਨਾਲ ਕੰਮ ਕਰੋ। ਉਸ ਸਮੇਂ ਪਹਿਲਾ ਕਦਮ ਚੁੱਕੋ, ਜਦੋਂ ਤੁਹਾਨੂੰ ਪਤਾ ਨਹੀਂ ਹੈ ਕਿ ਪ੍ਰਭੂ ਅਗਲੇ ਕਦਮਾਂ ਨੂੰ ਕਿਵੇਂ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰੇਗਾ।

## ਕਦਮ #5 -ਦ੍ਰਿੜਤਾ

ਰਾਜ ਵਿਚ ਕੋਈ ਵੀ ਮਹਾਨ ਕੰਮ ਕਰਨ ਲਈ ਧੀਰਜ, ਸਥਿਰਤਾ, ਅਤੇ ਦ੍ਰਿੜਤਾ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਤਾਂ ਮੈਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਕੋਲ ਦੂਤਾਂ ਰਾਹੀਂ ਕਹਾ ਘੱਲਿਆ ਕਿ ਮੈਂ ਇੱਕ ਵੱਡਾ ਕੰਮ ਕਰ ਰਿਹਾ ਹਾਂ, ਹੇਠਾਂ ਨੂੰ ਆ ਨਹੀਂ ਸੱਕਦਾ, (ਨਹਮਯਾਹ 6:3)

ਨਹਮਯਾਹ ਸਾਨੂੰ ਧੀਰਜ ਦੀ ਇਕ ਸਹੀ ਉਦਾਹਰਣ ਪ੍ਰਦਾਨ ਕਰਦਾ ਹੈ। ਇੱਥੇ ਯਾਦ ਰੱਖਣ ਲਈ ਕੁਝ ਸਿਧਾਂਤ ਹਨ:

ਨਹਮਯਾਹ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਵਿਰੋਧ ਦੀ ਉਮੀਦ ਕਰੋ। ਦ੍ਰਿੜ ਹੋਵੋ!

ਨਹਮਯਾਹ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਨਵੀਂ ਜਾਣਕਾਰੀ, ਚੁਣੌਤੀਆਂ ਅਤੇ ਧਮਕੀਆਂ ਦਾ ਮੁਲਾਂਕਣ ਕਰੋ।

ਨਹਮਯਾਹ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਬਣਾਉਣ ਵਾਲਿਆਂ ਨੂੰ ਉਤਸ਼ਾਹਿਤ ਕਰੋ। ਇਕ ਪ੍ਰਭਾਵਤ ਆਗੂ ਪ੍ਰਮਾਣਿਕ ਆਸ਼ਾਵਾਦ ਦੀ ਸ਼ਕਤੀ ਨੂੰ ਸਮਝਦਾ ਹੈ -ਆਸ਼ਾਵਾਦ ਜੋ ਦਰਸ਼ਨ ਵਿਚ ਵਿਸ਼ਵਾਸ ਤੋਂ ਉੱਭਰਦਾ ਹੈ।



ਨਹਮਯਾਹ ਦੀ ਤਰ੍ਹਾਂ, ਅੰਤ ਤੱਕ ਸਹਿਣ ਕਰੋ ਅਤੇ ਕਦੇ ਹਾਰ ਨਾ ਮੰਨੋ। ਲੱਗੇ ਰਹਿਣਾ ਮਹੱਤਵਪੂਰਣ ਹੈ। ਅਕਸਰ ਇਸ ਲਈ ਕਈ ਸਾਲਾਂ ਦੀ ਵਫ਼ਾਦਾਰ ਦ੍ਰਿੜ੍ਹਤਾ ਦੀ ਲੋੜ ਹੁੰਦੀ ਹੈ।

ਤੁਰਨ ਵਿਚ ਕੋਈ ਰੁਮਾਂਚ ਨਹੀਂ ਹੈ, ਫਿਰ ਵੀ ਇਹ ਸਾਡੇ ਸਾਰੇ ਸਥਿਰ ਅਤੇ ਸਹਿਨਸ਼ੀਲ ਗੁਣਾਂ ਦੀ ਪਰੀਖਿਆ ਹੈ। “ਤੁਰਨਾ ਅਤੇ ਬੇਹੋਸ਼ ਨਹੀਂ ਹੋਣਾ” ਤਾਕਤ ਦੇ ਮਾਪ ਵਜੋਂ ਸਭ ਤੋਂ ਉੱਚਾ ਹਿੱਸਾ ਹੈ...ਜਦੋਂ ਅਸੀਂ ਸਰੀਰਕ ਜਾਂ ਭਾਵਨਾਤਮਕ ਤੌਰ ਤੇ ਬਿਮਾਰ ਹੁੰਦੇ ਹਾਂ ਤਾਂ ਅਸੀਂ ਹਮੇਸ਼ਾਂ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਵਿਚ ਰੋਮਾਂਚ ਦੀ ਭਾਲ ਕਰਦੇ ਹਾਂ। ਸਾਡੀ ਸਰੀਰਕ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਵਿਚ, ਇਹ ਪਵਿੱਤਰ ਆਤਮਾ ਦੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਨਕਲੀ ਕਰਨ ਦੇ ਸਾਡੇ ਯਤਨਾਂ ਵੱਲ ਲੈ ਜਾਂਦਾ ਹੈ; ਸਾਡੀ ਭਾਵਨਾਤਮਕ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਵਿਚ, ਇਹ ਮਾਨਸਿਕ ਬੋਝ ਅਤੇ ਸਾਡੀ ਨੈਤਿਕਤਾ ਦੇ ਵਿਨਾਸ਼ ਵੱਲ ਲੈ ਜਾਂਦਾ ਹੈ; ਸਾਡੀ ਆਤਮਿਕ ਜ਼ਿੰਦਗੀ ਵਿਚ, ਜੇਕਰ ਅਸੀਂ ‘ਬਾਜ਼ਾਂ ਦੇ ਖੰਭਾਂ ਨਾਲ’ ਉੱਡਣ ਦੀ ਕੋਸ਼ਿਸ਼ ਕਰਦੇ ਹਾਂ (ਯਸ਼ਾਯਾਹ 40:31), ਤਾਂ ਇਹ ਸਾਡੀ ਅਤਮਿਕਤਾ ਦੇ ਵਿਨਾਸ਼ ਦਾ ਨਤੀਜਾ ਹੋਵੇਗਾ।<sup>46</sup>

ਵਿਲੀਅਮ ਕੈਰੀ ਨੇ ਕਿਹਾ, “ਮੈਂ ਮਜ਼ਬੂਤੀ ਨਾਲ ਤੁਰ ਸਕਦਾ ਹਾਂ। ਮੈਂ ਕਿਸੇ ਨਿਸ਼ਚਿਤ ਚੀਜ਼ ਦਾ ਪਿੱਛਾ ਕਰਨ ਵਿਚ ਦ੍ਰਿੜ੍ਹ ਰਹਿ ਸਕਦਾ ਹਾਂ। ਮੈਂ ਸਭ ਕੁਝ ਦੇ ਲਈ ਇਸਨੂੰ ਕਾਰਨ ਮੰਨਦਾ ਹਾਂ।” ਉਸਨੇ ਬਹੁਤ ਵਧੀਆ ਟੀਚੇ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕੀਤੇ ਜਿਨ੍ਹਾਂ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਲਈ ਕਈ ਸਾਲ ਲੱਗੇ।

## ਸਿੱਟਾ

ਨਹਮਯਾਹ ਉਹ ਵਿਅਕਤੀ ਨਹੀਂ ਸੀ ਜਿਸਦੀ ਕਿਸੇ ਨੂੰ ਵੀ ਆਗੂ ਬਣਨ ਦੀ ਉਮੀਦ ਸੀ। ਪਰ ਅਸੰਭਵ ਅਸਮਾਨਤਾਵਾਂ ਦੇ ਵਿਰੁੱਧ, ਪ੍ਰਤੱਖ ਗਿਆ, ਪ੍ਰਾਰਥਨਾ, ਯੋਜਨਾ, ਕੰਮ ਅਤੇ ਦ੍ਰਿੜ੍ਹਤਾ ਰਾਹੀਂ, ਉਸਨੇ ਯਰੂਸ਼ਲਮ ਦੀਆਂ ਕੰਧਾਂ ਦੇ ਕੰਮ ਨੂੰ ਸਿਰਫ 52 ਦਿਨਾਂ ਵਿਚ ਪੂਰਾ ਕਰ ਲਿਆ! ਇਹ ਉਸਦੀ ਵਿਰਾਸਤ ਬਣ ਗਈ। ਤੁਸੀਂ ਕੀ ਵਿਰਾਸਤ ਛੱਡੋਗੇ?

---

<sup>46</sup> Oswald Chambers, *My Utmost for His Highest* (July 20 entry). Accessed from <https://utmost.org/dependent-on-god%E2%80%99s-presence/> March 14, 2020.



# ਸਿਫ਼ਾਰਸ਼ੀ ਕੀਤੇ ਗਏ ਸਰੋਤ

## ਕਿਤਾਬਾਂ:

Blanchard, Ken and Phil Hodges. *The Servant Leader*. Nashville: Thomas Nelson, 2003 .

Blanchard, Ken and Mark Miller. *The Secret: What Great Leaders Know and Do*. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, 2014.

Collins, Jim. *Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... and Others Don't*. New York: HarperBusiness, 2001.

Collins, Jim and Morten Hansen. *Great by Choice: Uncertainty, Chaos, and Luck –Why Some Thrive Despite Them All*. New York: HarperBusiness, 2011.

Collins, Jim and Jerry Porras. *Built to Last: Successful Habits of Visionary Companies*. New York: HarperBusiness, 2004.

Covey, Stephen. *7 Habits of Highly Effective People: The Ultimate Revelations of Steven Covey*. New York: KMS Publishing, 2011.

Covey, Stephen. *The Speed of Trust: The One Thing that Changes Everything*. New York: Free Press, 2006.

Maxwell, John. *17 Indisputable Laws of Teamwork: Embrace Them and Empower Your Team*. New York: HarperCollins Leadership, 2001.

Maxwell, John. *21 Irrefutable Laws of Leadership: Follow Them and People Will Follow You*. Nashville: Thomas Nelson, 1998.

Mohler, Albert. *The Conviction to Lead: 25 Principles for Leadership That Matters*. Bloomington: Bethany House Publishers, 2012.

Smith, Mark and Larry Lindsay. *Leading Change in Your World*. Triangle Publishing, 2008.

## ਔਨਲਾਇਨ ਸਰੋਤ

[HowWeLead.org](http://HowWeLead.org) and [KenBlanchard.com](http://KenBlanchard.com) Ken Blanchard ਦੇ ਸਰੋਤਾਂ ਦੀਆਂ ਵੈਬਸਾਈਟ ਹਨ।

Ken Blanchard ਅਤੇ John Maxwell ਦੀਆਂ ਵੀਡੀਓਜ਼ [YouTube.com](http://YouTube.com) ਤੇ ਉਪਲਬਧ ਹਨ।

[JohnMaxwell.com](http://JohnMaxwell.com) ਤੇ ਤੁਸੀਂ ਵੀਡੀਓ ਸਰੋਤਾਂ ਨੂੰ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰ ਸਕਦੇ ਹੋ, ਜਿਸ ਵਿਚ ਰੋਜ਼ਾਨਾ ਦੀਆਂ ਮੁਫਤ ਵੀਡੀਓਜ਼ ਹਨ।

## ਅਸਾਈਨਮੈਂਟਾਂ ਦਾ ਰਿਕਾਰਡ

ਵਿਦਿਆਰਥੀ ਦਾ ਨਾਮ \_\_\_\_\_

ਹਰੇਕ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਤੋਂ ਬਾਅਦ ਇਸ ਨੂੰ ਭਰਨਾ ਹੈ। Shepherds Global Classroom ਤੋਂ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਪ੍ਰਾਪਤ ਕਰਨ ਲਈ ਸਾਰੇ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟਾਂ ਨੂੰ ਸਫਲਤਾਪੂਰਵਕ ਪੂਰਾ ਕੀਤਾ ਜਾਣਾ ਚਾਹੀਦਾ ਹੈ।

ਪਾਠ	ਵਿਚਾਰ ਦਾ ਸਾਰ	ਨਿੱਜੀ ਤੌਰ ਤੇ ਲਾਗੂ ਕਰਨਾ	ਸਮੱਗਰੀ ਨੂੰ ਯਾਦ ਕਰਨਾ	ਵਚਨ ਦੇ ਅਸਾਈਨਮੈਂਟ
1				
2				
3				
4				
5				
6				
7				
8				
9				
10				
11				
12				
13				
14				
15				
16				

Shepherds Global Classroom ਤੋਂ ਕੋਰਸ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਨ ਦੇ ਇਕ ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ ਦੇ ਲਈ ਅਰਜ਼ੀ ਸਾਡੇ ਵੈਬ ਪੇਜ [www.shepherdsglobal.org](http://www.shepherdsglobal.org) ਤੇ ਪੂਰੀ ਕੀਤੀ ਜਾ ਸਕਦੀ ਹੈ। ਸਰਟੀਫਿਕੇਟ SGC ਦੇ ਪ੍ਰਧਾਨ ਤੋਂ ਉਨ੍ਹਾਂ ਅਧਿਆਪਕਾਂ ਅਤੇ ਸੁਵਿਧਾਕਾਰਾਂ ਨੂੰ ਡਿਜਿਟਲ ਰੂਪ ਵਿਚ ਭੇਜੇ ਜਾਣਗੇ ਜੋ ਆਪਣੇ ਵਿਦਿਆਰਥੀਆਂ ਦੀ ਤਰਫੋਂ ਅਰਜ਼ੀ ਨੂੰ ਪੂਰਾ ਕਰਦੇ ਹਨ।