

VALORILE ECLEZIALE: LIBERTATE ȘI RESTRÂNGERI ÎN EXERCITAREA DREPTULUI DE ASOCIERE RELIGIOASĂ

Conf. univ. dr. Daniel FODOREAN

*Dean, Baptist Theological Institute of Bucharest
Associate member, Academy of Romanian Scientists
decan@itb.ro*

ABSTRACT: Ecclesial Values: Freedom and Restrictions in the Exercise of the Right of Religious Association.

The question this study tries to answer is whether the condition of agreeing with the values of a church in order to be accepted as a member is a violation of freedom of association and freedom of religion. In order to answer such a question, concepts such as ministry philosophy, church values and the church covenant were analyzed. First, the article explains what are the elements that make up a church ministry philosophy and the place of values in it. The understanding of human values and ecclesial values were then examined, leading to the conclusion that the definition of a church's values contributes to its effectiveness. International and national human rights regulations offer the freedom of a faith community to establish its doctrine and practices, which means that freedom of association is not violated by conditioning membership in a church to accept the values of that church.

Keywords: *church values, ministry philosophy, freedom of association, freedom of religion, church covenant.*

Unul dintre elementele ce intră în componența filozofiei de slujire a unei biserici evanghelice, potrivit noilor ecleziologii, sunt *valorile* bisericii. Ceea ce era cunoscut în trecut ca *metodologia lucrării unei biserici*, în ultimii ani a fost exprimat prin expresia *filozofia de slujire*, deși cele două concepte pot avea înțelesuri ușor diferite. Metodologia face referire mai mult la practicile bisericii, iar filozofia de slujire se referă la enunțuri care includ atât raționamente teoretice, cât și strategii practice. Filozofia de slujire nu se referă la studiul teoriilor cunoașterii, ci mai degrabă la principiile generale care stau la baza conduitei și acțiunilor noastre. Aceasta, filozofia de slujire,

reprezintă „un set de principii inalterabile care determină modul în care veți funcționa în slujirea voastră; simplu spus, filosofia de slujire definește de ce faci ceea ce faci”¹. Cu alte cuvinte, *filozofia de slujire* reprezintă acele afirmații conceptuale specifice unei biserici locale și care devin, sau pot deveni, rațiunea pentru activitatea practică a bisericii. Astfel, filozofia de slujire a unei biserici oferă o imagine de ansamblu asupra elementelor teoretice și practice necesare funcționării eficiente din punct de vedere biblic și contextual a unei biserici. Cu toate că filozofia de slujire are o notă specifică, aceasta fiind și rațiunea pentru care există, ea „trebuie să fie extrasă dintr-o investigație atentă atât a învățăturii explicite a Scripturii, cât și din oricare metodologie implicită care poate fi obținută din a vedea cum a avut loc slujirea în biserica primară”², autorul precizând că aplicarea unei metodologii implicite nu presupune abandonarea controlului exegetic și hermeneutic.

Elementele componente ale unei filozofii organizaționale

În concepția profesorului Aubrey Malphurs de la Seminarul Teologic Dallas filozofia de slujire a unei biserici trebuie să aibă în componența sa patru elemente cheie, și anume: valorile, misiunea, viziunea și strategia³. El consideră că „pregătirea pentru lucrarea pastorală neglijează patru concepte fundamentale de lucru; aceste concepte sunt cheia pentru zidirea bisericii lui Hristos (Mat. 16:18)”⁴, referindu-se la cele patru concepte menționate anterior. Relația dintre aceste concepte cheie a fost prezentată grafic de profesorul Malphurs, astfel:

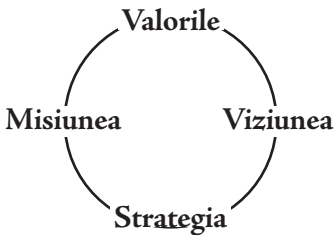


Figura 1. Concepte de conducere și lucrare

1 <https://bcb.church/wp-content/uploads/2015/03/Paul-Luedke-Ministry-Philosophy.pdf>, (accesat la 12.08. 2022)

2 <https://bcb.church/wp-content/uploads/2015/03/Paul-Luedke-Ministry-Philosophy.pdf>

3 Cartea *Ministry Nuts and Bolts: What They Don't Teach Pastors in Seminary* de Aubrey Malphurs.

4 Aubrey Malphurs, *Ministry Nuts and Bolts: What They Don't Teach Pastors in Seminary*, second edition, Kregel Publications, Grand Rapids, MI, 2009, p. 11.

O altă abordare asupra filozofiei de slujire, definită și promovată de unii lideri ai bisericilor evanghelice din România, cuprinde următoarele elemente: valori, scop, istoria mea, viziune, misiune, strategie, metode, activități, evaluare⁵. Această concepție cu privire la filozofia de slujire pare mult mai complexă decât cea prezentată de profesorul Malphurs, sau poate că etapele lui Marphurs, într-un sens, sunt detaliate în filozofia de slujire prezentată în manualul *Filozofia de lucrare* scrisă de un grup de lideri români. Comparând cele două modele se poate remarca faptul că pentru ambele valorile sunt esențiale, ele fiind așezate pe prima poziție din lista elementelor componente ale filozofiei de slujire. Diferit este faptul că *evaluarea* este marcată, în abordarea românească, ca un element distinct și valoros în cadrul filozofiei de slujire. Elemente din filozofiile de slujire prezentate mai sus se găsesc și în filozofiile organizațiilor, fie ele organizații cu profit sau organizații non-profit. Pe măsură ce a fost lansat conceptul de „leadership organizațional”, acesta a fost definit ca și „capacitatea de a conduce grupuri de indivizi către îndeplinirea misiunii unei organizații”⁶ și cel de management strategic, elementele care țin de filozofia unei organizații se regăsesc astăzi în prezentările publice a celor mai multe organizații, dar și în descrierile unor biserici. Din perspectiva managementului organizațional aceasta se numește *filozofie organizațională* și reprezintă „unul dintre elementele principale pentru manevra perfectă și de succes a unei organizații, indiferent de natura acesteia”⁷. Din perspectiva teologiei biblice, așa numita *filozofie de slujire* cu elementele ei componente, nu apare în mod direct și explicit, având toate elemente prezente într-un singur pasaj. Țintirea spre împlinirea misiunii date de Dumnezeu poporului Israel și bisericii, ca factor reglator al activităților acestora, dar și componenta anticipativă, numită de noi „viziune”, descoperită de Dumnezeu liderilor poporului ca o imagine în curs de realizare, sunt prezente în textele biblice referitoare la poporul lui

5 Gelu Paul-Faina (coord.), *Filozofia de lucrare*, Cluj-Napoca, Ed. Fundația BIG Impact, 2007.

6 Kristine Moe, *What Is organizational leadership and why is it important?*, BetterUp, January 2021, [online]: <https://www.betterup.com/blog/what-is-organizational-leadership-and-why-is-it-important>, (accesat la 12.08.2022).

7 R I Laguado, E G Florez, F Y Hernández, *Organizational philosophy as a vehicle of action in the competitive development of SMEs* în *Journal of Physics: Conference Series*, Volume 1126, International Meeting on Applied Sciences and Engineering, 3–7 September 2018, San José de Cúcuta, Colombia.

Dumnezeu. Nu lipsesc de pe paginile Sfințelor Scripturi nici referințele cu privire la organizare, planificare și evaluare. Fiecare dintre aceste elemente au fost definite și realizate în acord cu revelația, exprimată într-o formă sau alta, de Dumnezeu. Importanța filozofiei de slujire rezidă din: nevoia de a transfera în acțiune conceptele biblice (1 Tim. 3:15), contribuția adusă la creșterea gradului de eficiență a slujirii (1 Cor. 9:6), ghidarea după deciziile bisericii (F.A.6:1-2) și protejarea slujirii pe care adunarea o face (Gal. 2:14)⁸.

Valorile umane și valorile ecleziale

Un element care nu lipsește din nici una dintre înțelegerile cu privire la filozofia de slujire este categoria numită *valori*. Acest fapt evidențiază fără echivoc importanța pe care valorile o au în această construcție numită *filozofie de slujire*.

Dar, ce sunt valorile bisericii? În mod simplu termenul „valoare” reprezintă „calitate sau ansamblu de calități (deosebite) ale unor obiecte, fenomene, fapte, idei raportate la normele ideale ale tipului sau la necesitățile sociale și la idealurile generate de acestea”⁹. Cele mai multe definiții atribuie conceptul de valoare nu doar lumii materiale, bunurilor și resurselor naturale, dar și acelor calități aferente umanității. Astfel a apărut conceptul de „valori umane”, care, potrivit cu *Manualul Valorilor Umane și Eticii Profesionale*, „se referă la acele valori care sunt la baza ființei umane, deoarece ele scot în evidență bunătatea fundamentală a ființelor umane și a societății în general”¹⁰. Potrivit teologiei creștine, valorile cu care a fost înzestrată ființa umană și statusul acestora trebuie privită diferențiat în funcție de stadiul spiritual în care s-a aflat umanitatea, istoria umanității fiind divizată în trei stadii distincte, și anume: creația, căderea și răscumpărarea. Etapei creației îi este asociată expresia „foarte bune” (Gen.1:31), cu referire la întreaga creație, inclusiv cu privire la om. Astfel, potrivit actului creator, valoarea omu-

8 George L. Lawson Jr., *A Biblical Philosophy Of Ministry: What Are The Biblical Priorities That Determine How A Church Is To Function?*, November 12, 2009, [online]: <https://baltimorebiblechurch.org/wp-content/uploads/2017/08/Baltimore-Bible-Church-Philosophy-of-Ministry.pdf>, (accesat la 12.08. 2022).

9 Ion Coteanu (coord.), *Micul dicționar academic*, ediția a II-a, București, Editura Univers Enciclopedic, 2010.

10 *Manual - Human Values And Professional Ethics*, Vellore Institute of Technology.

lui este inerentă ființei sale, iar din punct de vedere moral toate înzestrările primite prin creație erau desăvârșite. Căderea în păcat a primilor oameni duce la pervertirea acestui „bine” ca sumă a calităților dobândite inițial, fapt care face ca răscumpărarea ființei umane și aducerea ei la starea inițială să devină o necesitate.

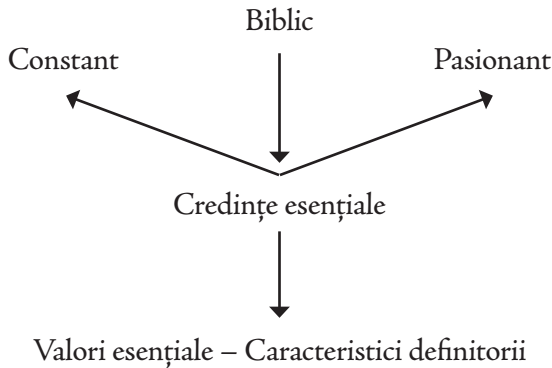
Valorile umane au fost privite nu doar ca o înzestrare a creației, dar și ca o alegere, „oamenii având abilitatea unică de aș defini identitatea, să-și aleagă valorile și să-și stabilească credințele; toate aceste trei influențează în mod direct comportamentul unei persoane”¹¹. Și aceasta, și anume, libertatea de a alege, este un beneficiu care rezultă tot din actul creației. Luând în considerare această perspectivă, și altele asemănătoare ei, valorile umane au și o dimensiune formativă, ele putând fi cultivate, dobândite și schimbate pe parcursul vieții. Este aproape unanim acceptat faptul că factorii formatori ai valorilor personale sunt: familia, prietenii, societatea și experiențele de viață. Valorile se vor naște la confluența dintre acești factori, dar la fel de bine vor putea fi modificate tot sub influența acestor factori. Fiecare persoană are valori, dar fiecare persoană poate avea un set de valori diferit. Principalele „instituții” de formare a valorilor fiind familia, școala și biserica. Punctul de plecare în formarea valorilor este familia, aici fiind așezată temelia acestora. Ceilalți factori externi familiei pot adăuga alte valori față de cele dobândite în copilărie, pot întări pe cele existente deja sau pot demola anumite valori care au fost dobândite până la un anumit moment în viață. Deci, valorile nu sunt intangibile, ci pot fi modificate, și chiar achiziționate pe parcursul vieții. Cultura și experiențele de viață pot întări, schimba și adăuga, la AND-ul valorilor copilăriei și alte valori. De fapt, „valorile personale sunt modul în care faci diferența între „bine” și „rău” în comunitate, cultură sau societate”¹².

În privința valorile unei națiuni sau grup social, acestea sunt acele valori care sunt împărtășite de majoritatea cetățenilor unei națiuni sau membrilor acelu grup. La fel cum fiecare persoană deține un anumit set de valori, orice comunitate umană deține un anumit set de valori, de care, comunitatea, poate sau nu, să fie conștientă. O definiție a acestor valori comunitare este că sunt „principiile sau standardele de bază nenegociabi-

11 R.S. Naagarazan, *A Textbook On Professional Ethics And Human Values*, New Age International Publisher, Delhi, 2016.

12 Elizabeth Perry, *20 personal values examples to help you find your own*, June 2022, [online]: <https://www.betterup.com/blog/personal-values-examples>.

le pe care rezidenții comunității doresc să le mențină; valorile comunității ghidează viziunea, misiunea și planul strategic al comunității, precum și scopurile, obiectivele, activitățile, proiectele de capital, bugetele și serviciile acesteia”¹³. Valorile vorbesc despre acele aspecte care sunt importante pentru o organizație. Dar, ce reprezintă aceste valori când este vorba de biserică? Profesorul Aubrey Malphurs în cartea „Ministry Nuts and Bolts: What They Don’t Teach Pastors in Seminary” (Piulițele și șuruburile lucrării: Ce nu învață pastorii în seminar), explică, cu aplicare la biserică, că valorile nu sunt egale cu misiunea, viziunea, strategia sau afirmația doctrinară¹⁴. În concepția lui Malphurs „valorile unei organizații creștine fiind credințele esențiale, constante, pasionate și biblice care conduc slujirea”¹⁵. Aceste credințe sau convingeri esențiale, după cum a precizat deja profesorul Malphurs, nu trebuie confundate cu mărturisirea de credință a unui cult sau unei biserici, dar cu toate acestea valorile sunt convingeri care au la baza teologia și doctrina, fiind o particularizare a adevărului biblic într-un context eclezial și social specific. O reprezentare grafică adaptată după cea a profesorului Malphurs¹⁶ privitoare la elementele ce definesc, în înțelegerea lui, valorile, ar fi următoarea:



13 Jack Johnson, *What Is a Community Shared Value?*, Destinations International, [online]: <https://destinationsinternational.org/what-community-shared-value>, (accesat la 12.08.2022)

14 Aubrey Malphurs, *Ministry Nuts and Bolts: What They Don’t Teach Pastors in Seminary*, second edition, Kregel Publications, Grand Rapids, MI, 2009, pp. 18-21.

15 Aubrey Malphurs, *Ministry Nuts and Bolts: What They Don’t Teach Pastors in Seminary*, second edition, Kregel Publications, Grand Rapids, MI, 2009, p. 22.

16 Aubrey Malphurs, *Ministry Nuts and Bolts: What They Don’t Teach Pastors in Seminary*, second edition, Kregel Publications, Grand Rapids, MI, 2009, p. 25.

Este legitim să se ridice întrebarea de ce mai are nevoie biserica să își definească valorile ecleziale dacă are o mărturisire de credință? Relația dintre teologie, valori și practica eclezială a fost explicată de Anthony Hilder care afirmă că „valorile de bază ne ghidează identitatea (cine spunem că suntem), teologia noastră (cine spunem că este Dumnezeu) și activitatea noastră (cum facem ceea ce facem)”¹⁷. Într-un sens valorile reprezintă pentru teologie și practica bisericească un fel de indicator spre răspunsurile la întrebările care se ridică privitor la identitatea unei biserici („de ce sunteți diferiți?”), iar aceste răspunsuri se găsesc în înțelegerea teologică pe care acea biserică o are și deciziile pe care biserică le-a luat asupra formei de exprimare practică a vieții în comunitate.

Atunci când o biserică dorește să își dezvolte propria declarație de valori va trebui să fie clară cu privire la misiunea apostolică și viziunea profetică, iar „fără acestea, potrivit lui Anthony Hilder, este imposibil să discernem cu exactitate cultura pe care va trebui să o creați în mod intenționat pentru a vedea succesul”¹⁸. Misiunea apostolică la care se referă Anthony Hilder nu este altceva decât Marea Trimitere pe care ucenicii au primit-o de la Domnul Isus și care a devenit misiunea colectivă a tuturor urmașilor lui, adică a bisericii. Viziunea profetică, așa cum o numește Hilder, nu este altceva decât viitorul de dorit pe care Dumnezeu l-a descoperit unei biserici. Este acea direcție și destinație la care o biserică ar trebui să ajungă. Toate acestea împreună, misiunea apostolică, viziunea profetică, cultura intenționată, structura organică și strategia dinamică formează ceea ce poartă numele de „biserici sănătoase din punct de vedere organizațional”¹⁹. Dacă pentru multă vreme s-a crezut că ceea ce contează cel mai mult în dinamica și succesul unei biserici este viziunea, timpul a demonstrat că elementul care îndreaptă slujirea bisericii într-o direcție sau alta sunt valorile. Oamenii vor acționa în mod instantaneu în baza convingerilor pe care le au și nu în baza unei declarații de viziune. De fapt, viziunea cursul viziunii va fi de-

17 Anthony Hilder, *Developing Church Core Values Statements*, July 2020, [online]: <https://anthonyhilder.com/developing-church-core-values-statement/> (accesat la 12.08.2022).

18 Anthony Hilder, *Developing Church Core Values Statements*, July 2020, [online]: <https://anthonyhilder.com/developing-church-core-values-statement/> (accesat la 12.08.2022).

19 Anthony Hilder, *Developing Church Core Values Statements*, November 2018, [online]: <https://anthonyhilder.com/organisational-health/> (accesat la 12.08.2022).

terminat de valorile reale și nu din valorile de dorit (aspiraționale). Aceasta aduce o răsturnare în ceea ce privește ordinea în care abordăm dezvoltarea unei direcții a bisericii, și anume, vom începe identificarea și definirea valorilor, iar mai apoi vom lucra la definirea viziunii și misiunii bisericii. O astfel de abordare arată că biserica este mai întâi o comunitate a Cuvântului și mai apoi o comunitate a unui viitor de dorit.

Valorile ecleziale – un criteriu de acceptare în comunitate

Descoperind importanța valorilor în îndeplinirea cu eficiență a viziunii și misiunii unei biserici locale, practica eclezială contemporană arată că unele biserici evanghelice au introdus *Legământul* de membru („Church Covenant”) prin care cei care doresc să fie membrii ai unei bisericii trebuie să fie de acord cu filozofia de slujire a acelei bisericii și să semneze un document în acest sens. Acest document cuprinde drepturile și obligațiile ce decurg din calitatea de membru, cât și acordul expres privitor la filozofia de slujire a bisericii căreia dorește să se asocieze. În conținutul legământului de membru unele biserici au introdus și afirmații doctrinare. Principalele motive pentru care a fost introdus legământul de membru ca o explicație prealabilă și scrisă a aspectelor ce țin de specificul unei biserici locale au fost: a) creșterea gradului de responsabilizare a membrilor bisericii; b) protejarea bisericii, pe cât posibil, de conflicte ulterioare generate de înțelegeri diferite privitoare la funcționarea unei biserici; c) evitarea încercărilor noilor veniți în biserică de a deturna direcția bisericii; d) creșterea eficienței slujirii bisericii prin evitarea discuțiilor interminabile privitoare la „de ce face biserica ceea ce face” și „ce trebuie să facă biserica” și focalizarea asupra direcției care trebuie împlinită. Privit dintr-o perspectivă mai teologică decât dintr-o perspectivă utilitaristă, potrivit lui Matt Schmucker de la organizația 9Marks, „un legământ bisericesc poate fi descris în cinci moduri diferite”, și anume:

- ✦ Un legământ bisericesc este o promisiune – o promisiune făcută lui Dumnezeu, unei biserici locale și față de sine;
- ✦ Un legământ bisericesc este un rezumat al modului în care suntem de acord să trăim. În timp ce declarația noastră de credință este un rezumat bun a ceea ce credem, legământul nostru bisericesc este un rezumat al modului în care suntem de acord să trăim;
- ✦ Un legământ bisericesc este un semn de angajament – un angajament față de Dumnezeu, față de biserică Sa și față de sfințenia personală;

- ✦ Un legământ bisericesc este o declarație etică;
- ✦ Un legământ bisericesc este un standard biblic. Un legământ bisericesc este util într-o biserică care practică disciplina bisericească biblică. Ca membri ai unei biserici, ne îndemnăm unii pe alții să trăim o viață sfântă și îi provocăm pe frații și surorile care persistă în păcat²⁰.

Această practică a angajării în raport față de Dumnezeu și față de ceilalți credincioși are la bază și argumente biblice, nu doar argumente pragmatice și utilitariste. Cel puțin două aspecte au fost afirmate ca și argument pentru introducerea unei astfel de practici ecleziale: a) Vechiul și Noul Testament vorbesc despre legăminte; b) Sfânta Scriptură afirmă responsabilitatea credincioșilor unii față de alții cu privire la viața spirituală (Mat. 18:15-17; 1 Cor. 5; Gal. 6:1-2).

Cu toate acestea sunt unii care consideră că ideea unui legământ bisericesc ar trebui respinsă. Unul dintre ei este Wade Burleson care în capitolul 10 al cărții sale, *Fraudulent Authority: Pastors Who Seek To Rule Over Others* (Autoritate frauduloasă: pastori care caută să conducă peste alții), oferă cinci motive pentru care creștinii ar trebui să spună „nu” unui legământ bisericesc, și anume: a) un legământ bisericesc îl face pe Duhul Sfânt irelevant în viața mea; b) un legământ bisericesc înlocuiește singurul meu mijlocitor adevărat cu mediatori inferiori; c) un legământ al bisericii face ca biserica instituțională să fie echivalentă cu Împărăția lui Dumnezeu; d) un legământ bisericesc, prin natura sa, este conceput pentru a proteja o structură autoritară; e) un legământ bisericesc necesită ceva mai mult decât un simplu „Da” sau „Nu”. Prin afirmațiile făcute de Burleson conștientizăm faptul că există pericolul ca acest instrument, legământul de membralitate sau legământul bisericesc, să conducă la abuzuri în cadrul bisericii, să devină un instrument de control la dispoziția conducătorilor religioși. Biblia argumentează atât pentru libertatea spirituală a creștinului, cât și pentru responsabilitatea acestuia în raport cu Dumnezeu și cu semenii. Nevoia unei angajări spirituale reale față de o comunitate de credință este extrem de importantă, dar acest fapt nu exclude existența unor proceduri instituționale decise de o anumită comunitate locală. În ce privește integrarea într-o biserică, cele două aspecte, cel fundamental, dar și cel formal trebuie ținute

20 Matt Schmucker, *Membership Matters – What is Our Church Covenant?*, March 2010, [online]: <https://www.9marks.org/article/membership-matters-what-our-church-covenant/> (accesat la 12.08. 2022).

în echilibru. Acest fapt nu constituie un argument cu privire la obligativitatea unui legământ bisericesc, dar lasă posibilitatea existenței și unei astfel de practici.

Cum este privit acest aspect din punct de vedere juridic? Pot valorile să constituie un criteriu pentru aplicarea sau interzicerea dreptului de asociere? Libertatea de asociere poate fi definită ca dreptul de a constitui, de a adera și de a refuza aderarea la o anumită formă de asociere, asociere cu scop patrimonial sau nepatrimonial. Acest drept la asociere este exprimat în articolul 20 din „Declarația Universală a Drepturilor Omului”: „1. Orice persoană are dreptul la libertatea de întrunire și de asociere pașnică; 2. Nimeni nu poate fi silit să facă parte dintr-o asociație”. Libertatea de întrunire și de asociere este reiterată și în articolul 11 din „Convenția Europeană a Drepturilor Omului” astfel: „1. Orice persoană are dreptul la libertate de întrunire pașnică și la libertate de asociere, inclusiv a constitui cu alții sindicate și de a se afilia la sindicate pentru apărarea intereselor sale”. O atentă examinare a documentelor internaționale privitoare la garantarea și protejarea acestui drept fundamental conduce la următoarele concluzii:

Libertatea de asociere include în sine

- posibilitatea de a constitui diverse forme de asociere (sindicate, asociații, partide, ș.a.);
- posibilitatea de a obține și de menține calitatea de membru la o anumită formă de asociere
- dreptul de a se abține de la aderarea la o anumită formă de asociere și dreptul de a ieși din componența acesteia²¹.

Dreptul la asociere este garantat și în raport cu libertatea religioasă în sensul că „libertatea religioasă cuprinde dreptul oricărei persoane de a avea sau de a adopta o religie, de a și-o manifesta în mod individual sau colectiv, în public sau în particular, prin practicile și ritualurile specifice cultului, inclusiv prin educație religioasă, precum și libertatea de a-și păstra sau schimba credința religioasă”²². Manifestarea credinței religioase în mod colectiv este susținută și de articolul 5 din LEGE nr. 489/2006 în sensul că „orice persoană are dreptul să își manifeste credința religioasă în mod colectiv, conform propriilor convingeri și prevederilor prezentei legi, atât în

21 <https://cdpd.md/libertatea-de-intrunire-si-de-asociere/> (accesat la 12.08. 2022).

22 LEGE nr. 489 din 28 decembrie 2006 privind libertatea religioasă și regimul general al cultelor, publicată în Monitorul Oficial al României, Partea I, nr. 11 din 8 ianuarie 2007, cu modificări și adnotări, articolul 2 alin. 1.

structuri religioase cu personalitate juridică, cât și în structuri fără personalitate juridică”. În ce privește manifestarea libertății de asociere și libertății religioasă în cadrul unui cult, legea precizează explicit: „cultele funcționează cu respectarea prevederilor legale și în conformitate cu propriile statute sau coduri canonice, ale căror prevederi sunt aplicabile propriilor credincioși”, fapt care dă posibilitatea unui cult sau unități de cult, biserici, să își stabilească prin Statut condițiile în care cineva poate să devină membru, fără ca acesta să fie considerat o încălcare a dreptului de asociere. Pe lângă Statutul Cultului și Mărturisirea de Credință, de exemplu, în cadrul Cultului Baptist există libertatea conferită adunării generale locale care poate stabili anumite condiții și proceduri specifice în vederea primirii ca membru a unei persoane (art. 11 alin.6), incluzând ideea că acea persoană trebuie să fie de acord cu valorile bisericii.

Concluzie

Mai întâi, în baza studiului realizat, se poate remarca faptul că valorile ecleziale sunt credințe sau convingeri elaborate de biserică în baza înțelegerii pe care aceasta o are cu privire la învățătura Sfințelor Scripturi, cu precădere învățătura despre biserică, și a practicilor care rezultă ca urmare a acestei înțelegeri. Doctrina despre autonomia bisericii locale susține o astfel de abordare, fiecare biserică putând decide pentru ea însăși anumite particularizări a învățăturii biblice. Valorile ecleziale marchează distinctivitatea unei bisericii contribuind la identitate acesteia.

Din punct de vedere biblic, declarația cu privire la valorile bisericii, ca parte a filozofiei de slujire, nu are un caracter normativ, ci mai degrabă unul utilitarist. Valorile contribuie semnificativ la eficiența lucrării unei bisericii prin faptul că ni se comunică explicit și clar gândirea care stă în spatele acțiunilor realizate de biserică. Printre rezultatele observabile asupra lucrării bisericii, acolo unde valorile sunt definite și sunt operaționale, se numără un sentiment de stabilitate, posibilitatea de a păstra o direcție și creșterea cantitativă și calitativă a bisericii.

Includerea acordului privind valorilor bisericii ca o condiție pentru membralitate nu este o încălcare a dreptului de asociere și a libertății religioase²³, ci din contră reprezintă exercitarea libertății ca bisericile locale

23 Ioan-Gheorghe Rotaru, *Drept bisericesc*, Cluj-Napoca, Editura Risoprint, 2014, pp. 207-224.

să își stabilească propriile proceduri pentru primirea membrilor, potrivit Statutelor de Organizare și Funcționare, Mărturisirii de Credință și Regulamentelor proprii. Astfel că restrângerea dreptului de asociere este o libertate permisă de legislația națională și internațională.

Bibliografie:

- ♦ *** Manual - *Human Values And Professional Ethics*, Vellore Institute of Technology
- ♦ COTEANU, Ion (coord.), Academia Română, Institutul de Lingvistică, *Micul dicționar academic*, ediția a II-a, București, Editura Univers Enciclopedic, 2010.
- ♦ HILDER, Anthony, *Developing Church Core Values Statements*, July 2020, <https://anthonyhilder.com/developing-church-core-values-statement/>
- ♦ JOHNSON, Jack, *What Is a Community Shared Value?*, Destinations International, <https://destinationsinternational.org/what-community-shared-value>
- ♦ LAGUADO, R. I., Florez, E. G., Hernández, F. Y., *Organizational philosophy as a vehicle of action in the competitive development of SMEs* în *Journal of Physics: Conference Series*, Volume 1126, International Meeting on Applied Sciences and Engineering, 3–7 September 2018, San José de Cúcuta, Colombia.
- ♦ LAWSON, L. George Jr., *A Biblical Philosophy Of Ministry: What Are The Biblical Priorities That Determine How A Church Is To Function?*, November 12, 2009.
- ♦ *Legea nr. 489/2006 privind libertatea religioasă și regimul general al cultelor*, Publicată în Monitorul oficial Partea I, nr. 11/8.01.2007.
- ♦ MALPHURS, Aubrey, *Ministry Nuts and Bolts: What They Don't Teach Pastors in Seminary*, second edition, Kregel Publications, Grand Rapids, MI, 2009.
- ♦ MOE, Kristine, *What Is organizational leadership and why is it important?*, BetterUp, January 2021 <https://www.betterup.com/blog/what-is-organizational-leadership-and-why-is-it-important>
- ♦ NAAGARAZAN, R.S., *A Textbook On Professional Ethics And Human Values*, New Age International Publisher, Delhi, 2016.

- ✦ PAUL-FAINA, Gelu (coord.), *Filozofia de lucrare*, Cluj-Napoca, Ed. Fundația BIG Impact, 2007.
- ✦ PERRY, Elizabeth, *20 personal values examples to help you find your own*, June 2022 <https://www.betterup.com/blog/personal-values-examples>
- ✦ ROTARU, Ioan-Gheorghe, *Drept bisericesc*, Cluj-Napoca, Editura Risoprint, 2014.
- ✦ SURESH JAYSHREE, Raghavan, B. S., *Human Values and Professional Ethics*, 3rd Edition, S Chand, 2010.

Webografie:

- ✦ <https://bcb.church/wp-content/uploads/2015/03/Paul-Luedke-Ministry-Philosophy.pdf>
- ✦ <https://baltimorebiblechurch.org/wp-content/uploads/2017/08/Baltimore-Bible-Church-Philosophy-of-Ministry.pdf>
- ✦ Convenția Europeană a Drepturilor Omului https://www.echr.coe.int/documents/convention_ron.pdf