

Conflit de leadership

Amour

L'amour entre croyants est le premier et fondamental commandement de Jésus, mais de nombreux dirigeants semblent penser que le leadership a la priorité sur l'amour. Certes, le leadership nécessite souvent des décisions difficiles et ne doit pas céder au favoritisme, mais l'exercice du leadership ne peut jamais justifier des actes contraires au véritable amour divin.

Galates 6:1 Frères et sœurs, si quelqu'un est pris dans un péché, vous qui vivez par l'Esprit devez restaurer cette personne avec douceur. Mais faites attention à vous, sinon vous pourriez vous aussi être tentés.

Ouverture

“Mais quiconque vit selon la vérité vient à la lumière, afin qu'il soit clairement vu que ce qu'il a fait a été fait devant Dieu. (John 3:21)

Mais si nous marchons dans la lumière, comme lui est dans la lumière, nous sommes en communion les uns avec les autres, et le sang de Jésus, son Fils, nous purifie de tout péché. (1 John 1:7)

Les dirigeants doivent marcher ensemble dans la lumière ; ils doivent être ouverts les uns aux autres sur leur vision de l'avenir vers lequel ils cherchent à conduire les gens, ainsi que sur leurs propres forces et faiblesses. Le leadership doit être partagé afin que la variété des contributions que le Christ a apportées à l'Église puissent toutes contribuer à une équipe de direction saine et saine.

Intégrité

Les dirigeants doivent vivre ce qu'ils prêchent autant qu'ils le peuvent. Ils doivent prêcher par l'exemple et pas seulement par l'exhortation. Et cet exemple doit inclure la façon dont ils gèrent les relations de leadership et les difficultés de leadership.

Gérer les conflits de leadership

La réponse d'un dirigeant aux accusations portées contre eux

Les dirigeants doivent apprendre à gérer les accusations portées contre eux et les désaccords avec les autres dirigeants. Le leadership est une vocation élevée et s'accompagne de grandes responsabilités. Le niveau d'amour des dirigeants est élevé. Jean dit

“C'est ainsi que nous savons ce qu'est l'amour : Jésus-Christ a donné sa vie pour nous. Et nous devons donner notre vie pour nos frères et sœurs.” (1 John 3:16)

La première réponse d'un dirigeant aux accusations ou aux désaccords devrait être de donner sa vie plutôt que de se défendre.

C'est pourquoi, pour l'amour du Christ, je me réjouis des faiblesses, des insultes, des épreuves, des persécutions, des difficultés. Car quand je suis faible, c'est alors que je suis fort. (2 Corinthiens 12:10)

C'est l'exemple que Jésus nous a laissé.

Mais moi, je vous le dis, aimez vos ennemis, bénissez ceux qui vous maudissent, faites du bien à ceux qui vous haïssent et priez pour ceux qui vous maltraitent et vous persécutent. (Matthieu 5:44)

Car quel mérite avez-vous si, lorsque vous péchez et que vous êtes battu pour cela, vous endurez ? Mais si, quand vous faites le bien et que vous en souffrez, vous le supportez, c'est une grâce devant Dieu. Car à cela vous avez été appelés, parce que le Christ a aussi souffert pour vous, vous laissant un exemple, afin que vous suiviez ses traces. (1 Pierre 2:20-21)

Si c'est ainsi que Jésus veut que nous nous comportions envers les ennemis de la vérité, combien plus devrions-nous montrer ce pardon et cet amour envers nos collègues dirigeants. Malheureusement, les dirigeants sont très souvent sur la défensive, défendant et justifiant fermement leurs actions et répondant aux accusations par des accusations.

Le pardon

Jésus nous a averti que si nous ne pardonnons pas à ceux qui pèchent contre nous, notre Père ne nous pardonnera pas non plus.

Responsabilité de la résolution des conflits

Chacun dans le corps du Christ est responsable de la résolution des conflits. Personne qui voit un conflit n'a le droit de rester les bras croisés et de ne rien dire. Nous devons tous garder l'unité du corps du Christ.

Mais les dirigeants ont clairement la responsabilité première de résoudre les conflits. Encore une fois, aucun leader ne peut rester à l'écart en disant « ce n'est pas ma responsabilité », mais le leader principal est en fin de compte responsable devant Dieu de ceux dont il a la charge, et il ne doit pas se soustraire à la responsabilité de résoudre les conflits qui surgissent au sein de son église ou de son équipe de direction.

Les causes du conflit

Les équipes efficaces seront disposées à être en désaccord, mais se tiendront mutuellement responsables de ne pas s'engager dans un conflit destructeur.

Le conflit naît d'une réponse perçue comme inadéquate à un problème ou à un désaccord. Par exemple : « Je ne pense pas que vous ayez suffisamment pris en compte mon point de vue. »

La cause peut être une erreur morale ou doctrinale grave qui peut nécessiter une confrontation et entraîner un conflit. Mais il s'agit le plus souvent d'un désaccord sur la vision, la stratégie, les rôles, la structure, la mise en œuvre ou les préférences personnelles qui doit être résolu sans conflit.

Il est important d'identifier le problème réel qui a donné naissance au conflit. James suggère que nous devons commencer par sonder notre propre cœur :

Qu'est-ce qui provoque des disputes et des querelles entre vous ? Ne viennent-ils pas de vos désirs qui se battent en vous ? (James 4:1)

Les conflits entre les personnes sont souvent le résultat d'un conflit au sein d'un individu. Ce conflit intérieur n'est peut-être pas évident pour cette personne. Lorsque nous ressentons le besoin de parler ou d'agir d'une manière qui pourrait donner lieu à un conflit, nous devons d'abord demander à Dieu de nous aider à examiner notre propre cœur pour révéler la cause de cette forte émotion.

Les questions suivantes doivent être examinées dans la prière, à la fois individuellement et collectivement, afin d'identifier comment le conflit est survenu.:

- Quel est le problème qui a donné naissance à ce conflit ? Essayez de creuser jusqu'aux racines des problèmes.
- Quelle part chaque personne a-t-elle contribué à ce conflit ?
- Quel rôle joue la fierté dans ce conflit ?
- Quel rôle jouent les erreurs, l'inexpérience ou les connaissances insuffisantes ?

Résoudre les conflits

La résolution des conflits consiste à gagner les cœurs et non les disputes. Cela nécessite que chacun écoute attentivement l'autre, puis fasse écho en aussi peu de mots que possible de ce qu'il pense avoir entendu.

Les questions suivantes doivent être examinées dans la prière, à la fois individuellement et collectivement, pour essayer de trouver une voie divine à suivre.

- Sommes-nous ouverts les uns aux autres sur les vrais problèmes ?
- Y a-t-il des problèmes de comportement à résoudre ?
- Comment pouvons-nous imiter et glorifier Jésus dans la résolution de ce problème ?
- Pouvons-nous faire appel à un artisan de la paix pour nous aider à résoudre ce problème d'une manière divine ?
- Quelle chose positive chacun aimerait-il retirer de la résolution de ce problème ?

Initier un conflit

Avant de déclencher un conflit potentiel, tenez compte des conseils suivants:

- Ne réagissez jamais dans le feu de l'action. Dormez au moins une nuit entre la décision d'initier le conflit potentiel et la mise en œuvre de cette décision.
- Priez jusqu'à ce que vous soyez sûr que c'est ce que Jésus veut que vous fassiez.
- Demandez l'avis d'un leader expérimenté qui n'est pas impliqué dans la situation.
- Discutez de la sagesse de votre intention avec votre conjoint.
- Discutez de la sagesse de votre intention avec vos collègues dirigeants.
- Si vous êtes sûr de devoir initier un conflit potentiel, soulevez uniquement le problème essentiel. Ne soulevez aucun problème secondaire non essentiel. Ils deviendront le centre d'intérêt plutôt que le problème central et rendront leur résolution beaucoup plus difficile.
- Lorsque vous soulevez la question, ne portez pas d'accusations contre l'autre personne. Tenez-vous-en à vos propres observations et sentiments et rapportez uniquement des faits, pas des ouï-dire. N'oubliez pas que vous essayez d'établir la vérité et non de gagner un argument.

Audit d'église saine

De nombreuses églises trouvent utile de procéder à un « audit d'église sain ». Vous invitez un dirigeant d'une autre église à interviewer un échantillon représentatif des dirigeants et de la congrégation au sens large afin de découvrir s'ils ont réellement une vision commune et de voir si les fonctions d'enseignement, pastorales et de leadership au sein de l'église sont saines et efficaces. Ils rendent ensuite compte à l'équipe de direction pour les aider à améliorer la qualité de leur leadership.