

Principii laice și principii biblice în managementul conflictului de nivel 4-5

Dr. O. Baban

Abstract

Acest articol discută problema efectelor conflictului și a nevoiei de mediere, în cazurile de conflict acut. El ia în considerare câteva teorii laice despre aceste etape ale conflictului și încearcă să treacă în revistă și câteva principii biblice de soluționare sau de supraviețuire spirituală în astfel de situații. Intenția sa este să atragă atenția asupra complexității conflictelor și a nevoii de informare asupra tipurilor de soluții care pot fi încercate.¹

Considerații generale

În Biserică există o mulțime de tipuri de relații: relații de colaborare, de slujire, de subordonare, de prietenie, de competiție, de confruntare (mustrare, consiliere, neînțelegeri, etc.), de contestare, relații interpersonale (grupuri, echipe, familii, relații păstor-comitet, păstor-membri, etc.). Ele sunt foarte importante pentru creșterea Bisericii. S-ar putea, chiar, ca una din definițiile unei Biserici sănătoase să fie formulată și în termenii relațiilor: *o Biserică sănătoasă este aceea care, în timpul mărturiei și slujirii ei în societate, reușește să păstreze echilibrul și armonia în relațiile dintre membrii săi, bazate pe principiile lui Hristos, pe dragostea Lui, spre lauda lui Dumnezeu.*²

¹ Articolul a apărut sub forma O. Baban, „Conflict și mediere. Principii laice și principii biblice în managementul conflictului de nivel 4-5”, *Creștinul Azi. Supliment Teologic*, 4/1 (2004), 24-32.

² Cf. definiția pe care o dă Robinson când descrie relațiile păstorului și a diaconilor cu membrii Bisericii, problema disciplinei în Biserică, etc. (D.W. Robinson, *Viața Deplină a Bisericii. Înălță. Echipează. Evanghelizează. Strategia*

Din acest motiv, afectarea relațiilor are ecouri majore în viața Bisericii. De fapt, păcatul în sine, așa cum apare în Geneza și cum se observă în viața omului, în restul Bibliei și în viața de toate zilele, este strâns legat de deteriorarea relațiilor (păcatul afectează relația omului cu Dumnezeu, relațiile dintre oameni, în familie, relațiile omului cu el însuși - aprecierea de sine, respectul de sine, capacitatea de căință și de schimbare, etc.).

Deosebirile de vederi, în general, sunt neutre etic, pot să reflecte, simplu, valori diferite, principii și priorități diferite. Când deosebirile, însă, nu conduc la unitate în varietate ci la adversitate și la excludere, ori chiar la atacuri fizice, atunci Scriptura avertizează fără dubii asupra efectelor (Evr. 12:15, ‘nimeni să nu se abată de la harul lui Dumnezeu, pentru ca nu cumva să dea lăstari vreo rădăcină de amărăciune, să vă aducă tulburare’; 1 Cor. 3:3, ‘tot lumești sunteți... când între voi sunt invidii, certuri și dezbinări, nu sunteți voi lumești și nu trăiți voi în felul celorlalți oameni?’; Gal. 5:15 ‘dacă vă mușcați și vă mâncați unii pe alții, luați seama să nu fiți nimiciți unii de alții’).

Despre conflicte, se poate spune cu siguranță un lucru: ele se întâmplă. Dumnezeu îngăduie să aibă loc: unele pot fi prevăzute, altele nu; unele pot fi prevenite prin măsuri psihologice, pedagogice simple (de exemplu, Prov. 17:14, 19; 25:8; 26:17; 20-28; 29:9), altele nu. În toate, omul este responsabil, dar Dumnezeu este suveran (1 Regi 11:14,23; 2 Cron. 32:31; Deut. 13:1-3; Jud. 3:1-4). Unele conflicte trec fără urmări, altele lasă cicatrici sufletești. În urma conflictelor, poți deveni fie mai puternic, fie mai slab, în funcție de răspunsul personal. Unele conflicte sunt pași necesari în pelerinajul spiritual al fiecărei persoane și duc la maturizarea caracterului (Ps. 26:2; 139:23-24; Isa. 48:10; 1 Pt. 1:7). Unii din creștinii remarcabili

de creștere a Bisericii, Oradea: Cartea Creștină, 1966, pp. 70-87). R. Warren abordează și el tematica rezolvării conflictelor și îi dedică un număr de capitole, cf. ‘Dezvoltarea comunității’, ‘Restaurarea unei părtașii distruse’, ‘Protejează-ți Biserica’ în R. Warren, *Viața condusă de scopuri. De ce sunt pe acest pământ?*, Oradea: Life, 2003, pp.151-174.

ai Bisericii, cum ar fi Toma d'Aquino, Sf. Ioan al Crucii, Sf. Tereza d'Avila, sau dintre autori creștini moderni, cum sunt D. Bonhoeffer, C.S. Lewis, și alții, au scris extensiv despre încercările și etapele pelerinajului spiritual și au arătat că, o bună înțelegere a conflictului și a surselor sale, ca și a soluțiilor, reprezintă o măsură a maturității.³

Definiția conflictului și anatomia lui

Fără conflicte 'n-ar fi fost scris nici Noul Testament',⁴ nimeni nu le poate evita. Stresul, schimbările de statut, diferite experiențe ale vieții (naștere, căsătorie, divorț, deces, neglijarea familială, supra-solicitare), le favorizează.⁵ Dar, care sunt sursele, cauzele unui conflict ?

Conform dicționarului, conflictul reprezintă o lovire conjugată, o luptă între două părți ostile, o confruntare violentă (lat. *conflictus, confligere, conflictum* – a lovi împreună; gr. *flibo, thlibo*, a presa; cf. lat. *flagrum*, a biciui).

Teoreticienii psihologiei sociale definesc conflictul ca o urmare a desfășurării a două sau mai multe activități incompatibile, unde o

³ Rolul suferinței și al încercărilor în maturizarea creștinului este urmărit cu profunzime în cartea lui R. Garrigou-Lagrange, *Cele trei conversiuni și cele trei căi*, Liviu V. Pandrea (trad.), Sapientia Theologica, Cluj-Napoca: Viața Creștină, 1995, care citează des din acești clasici ai spiritualității creștine. În ce îi privește pe ceilalți, sunt cunoscute cărțile lui D. Bonhoeffer, *Letters and Papers from Prison*, R. H. Fuller (trad), New York: Macmillan, 1970; *idem, The Cost of Discipleship*, Revised and unabridged edition, New York: 1937, 1959; C.S. Lewis, *The problem of pain*, London: Centenary Press, 1940, and *idem, A Grief Observed*, NY: Seabury Press, 1961, etc.

⁴ J. Henry, citat în 'Character Forged from Conflict, an interview with Jim Henry', *Leadership Journal*, vol. 19:2 (1998), p. 20, editorial în *Christianity Today* și *Leadership Journal*, <http://www.christianitytoday.com/leaders/features/managing.html>.

⁵ E. Friedman, *From Generation to Generation*, New York: Guilford Press, 1985, pp. 198-211.

activitate blochează pe alta și interferează destructiv (M. Deutsch).⁶ Pentru alții, conflictul este un proces social în care două sau mai multe părți au interese divergente și adoptă scopuri și valori reciproc incompatibile (S. Ozcelik și R.P. Sewall, *Institute for Conflict Analysis and Resolution*, G. Mason University).⁷

O altă definiție descrie conflictul ca pe o ‘confruntare dintre așteptări diferite, între scopuri, obiective, valori și dorințe diferite; și / sau competiția pentru acapărarea resurselor limitate necesare pentru atingerea acestor obiective’ (T.F. Fischer).

Conflictele iau forme diverse. *Controversa* apare sub forma unei incompatibilități de idei, informație, perspective, opinii, și concluzii. *Conflictele de interes* sunt provocate de încercările de a maximiza avantajele sau beneficiile unei părți, într-un mod care împiedică, blochează, sau interferează negativ cu avantajele și beneficiile dorite în stare maximă, de o altă parte.⁸ Multe conflicte devin *conflicte de putere*, sau *de autoritate*, în cadrul cărora participanții aspiră la preluarea controlului și afirmarea supremației decizionale asupra celeilalte sau celorlalte părți implicate. Conflictele *de identitate* implică cu preponderență o confruntare de valori, de nevoi și caracteristici *intangibile* (istorie, cultură, psihologie, concepție de viață), și soluționarea lor impune, de obicei, nevoia de dialog, de interacțiune. Conflictele *de resurse* (materiale, teritoriale, etc.) se definesc prin intermediul unor valori tangibile (socio-economice) și

⁶ M. Deutsch, citat de R.A. Schmuck și P.A. Schmuck, *Group Processes in the Classroom*, Dubuque, Iowa: Wm. C. Brown, 1988, pp. 180-189.

⁷ Cf. Sezai Ozcelik, ‘The Nonviolent Action and the Islamic Peace Paradigm: The Concepts of Jihad, Peace, and Nonviolence in the Islamic World’, in J. Naverette Romero, et. al, *Innovative Thoughts on Culture, Nonviolence, Ethnicity, and Peacebuilding*, Fairfax, VA: Institute for Conflict Analysis and Resolution, G. Mason University, 2002; *idem*, ‘Islam and Peace: A Dialogue’, *Frontline*, Nonviolence International, vol.7, no.1, Summer 1998, 3-4.

⁸ D. W. și F. W. Johnson, *Joining together: Group theory and group skills*, Needham Heights, MA: Allyn and Bacon, 1994 (5th ed).

soluționarea lor face apel la metode tranzacționale (negociere, compromis, etc.).⁹

Componentele de bază ale conflictului

Componentele de bază conflictului au fost amintite deja: o situație comună (un context comun) atitudini și valori diferite (motive cognitive și conative – de voință), un comportament conflictual activ (cooperare, confruntare, coerciție, amenințări, atac, părăsirea echipei, îndreptarea spre o soluție, etc.). Prin *rezolvarea conflictului* sau *soluționarea lui* se înțelege încercarea de a-l încheia prin identificarea cauzelor și prin dezamorsarea potențialului său distructiv. Una dintre căi este cea a acordului care pune capăt confruntării și violenței. Literatura tehnică folosește, însă, și abordări alternative, de exemplu, idee de ‘management al conflictului’ (o limitare, reducere, sau control a conflictului), de ‘prevenire a conflictului’ (cf. ‘diplomație preventivă’), de ‘transformare a conflictului’.

Conceptul de ‘transformare’, în particular, este un concept cheie în înțelegerea modernă a abordării conflictelor. Din acest punct de vedere, soluțiile biblice pentru conflict (cf. pocăința, iertarea, etc.) sunt și ele soluții de tip transformator (*metanoia* înseamnă schimbarea felului de a gândi, metamorfoza *nousului*, a minții).

Tipuri de conflict, etapele conflictului

Ca atare, conflictele se desfășoară în mai multe etape și, în mod obișnuit, se deosebesc trei faze principale (M. Thomas):¹⁰

⁹ J. Rothman, *Resolving Identity-Based Conflict in Nations, Organizations, and Communities*, San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997, p. 17.

¹⁰ K. Thomas, ‘Conflict and conflict management’ în M.D. Dunnette (ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*, Chicago: Rand McNally, 1976, pp. 889-935; idem, ‘Conflict’ în S. Kerr (ed.), *Organizational behaviour*, Columbus, OH: Grid, 1979, pp. 151-181.

- 1) Etapa de *problemă comună*. Participanții comunică bine, se respectă reciproc și se menajează. Soluția rezidă în rezolvarea problemei.
- 2) Etapa de *dezacord expres*. În această etapă apare o tensiune accentuată, lipsa dorinței de cedare sau compromis, se formează partide cu agende diferite; părerile celorlalți sunt trivializate, tratate sumar, simplist. Soluția implică negocierea agendelor.
- 3) Etapa *confruntării exprese*. Confruntarea devine o opțiune deliberată. Dialogul e blocat, informațiile sunt reprezentate tendențios, părerile adverse sunt categoric respinse. Singura soluție posibilă pare una de dominare – separare, nu de cooperare. Apare nevoia expresă de mediere.

Unii autori deosebesc opt etape în dezvoltarea conflictului (E. Brahm):¹¹

- Conflict absent
- Conflict latent
- Erupția conflictului
- Escaladarea conflictului
- Confruntare în echilibru
- De-escaladarea
- Rezolvarea
- Procesul de consolidare a soluției, ulterior conflictului

Împărțirile în etape diferă în funcție de perspectivă și de context; astfel, unii autori folosesc un limbaj diferit dar cu semnificație

¹¹ E. Brahm, 'Conflict Stages', în G. Burgess și H. Burgess (eds), *Beyond Intractability*, Boulder, CO: Conflict Research Consortium, University of Colorado, Boulder, Sept. 2003 http://www.beyondintractability.org/m/conflict_stages.jsp.

echivalentă (cf. H.R. Alker, T.R. Gurr, și K. Rupesinghe) și, conform lor, etapele conflictului ar putea fi doar șase la număr:

- Disputa
- Criza
- Violență limitată
- Violență extinsă
- Stingerea conflictului
- Rezolvarea

S. Leas, un specialist creștin recunoscut, distinge cinci pași în dezvoltarea unui conflict (sau cinci tipuri de conflicte succesive, din ce în ce mai acute):

1. O problemă de rezolvat: se caută soluții acceptabile
2. Un dezacord expres: se negociază un acord
3. O confruntare deliberată: trebuie obținută victoria
4. O înfruntare violentă: lovești ori te retragi
5. Lupta fără menajamente: anihilezi opoziția¹²

Cei mai mulți credincioși par suficient de pregătiți să facă față primelor 2-3 tipuri sau etape ale unui conflict.¹³ Etapele ultime, însă,

¹² S. Leas, *Discover Your Conflict Management Style*, Washington, D.C.: The Alban Institute, 1997; cf. S. Leas, și P. Kittlaus, *Church Fights: Managing Conflict in the Local Church*, Philadelphia, PA: Westminster, 1973; S. Leas, *A Lay Person's Guide to Conflict Management*, Washington, DC: The Alban Institute, 1979. Termenul de luptă 'fără menajamente' traduce termenul tehnic de conflict 'intractabil', un concept care înseamnă un conflict 'foarte dificil de mediat sau soluționat, dar nu în mod necesar imposibil de rezolvat'. Unii preferă în loc de conflict 'intractabil', termeni echivalenți cum sunt conflict aparent nenegociabil, sau conflict continuu, conflict pe termen lung, ori conflict rezistent la soluționare, etc. Cf. L. Kriesberg, T. A. Northrup, S. J. Thorson, *Intractable Conflicts and Their Transformation*, Syracuse: Syracuse University Press, 1989.

îi surprind adesea nepregătiți prin acuitatea și duritatea lor.¹⁴ De aceea, nivelurile 4-5 prezintă dificultăți specifice și necesită consiliere suplimentară, afectând în mod deosebit viața comunității, a Bisericii locale, a diverselor organizații creștine în care apar.¹⁵ Ele sunt caracterizate, astfel, în literatura creștină de specialitate:¹⁶

Nivelul 4. *Confruntarea deliberată, violentă*. Prezentată uneori și cu subtitlul ‘e vremea să lupți sau să fugi’, în această etapă sau tip de conflict participanții se amenință reciproc cu repercursiuni majore, în caz de confruntare. Informația (comunicarea) este circulă greu, este spiritualizată, etichetată etic drept ‘bună’ și ‘rea’, și la fel sunt caracterizați și participanții. Sentimentele sunt intense, taberele formate în jurul participanților își justifică pozițiile, vederile celuilalt sunt atacate ca fiind ‘păcătoase’, în timp ce motivele proprii sunt justificate ca ‘bune’, ‘sfinte’. Deosebirile sunt privite ca diferențe absolute, ireconciliabile.

Nivelul 5. *Lupta fără menajamente*. Etapa aceasta a fost descrisă și ca ‘etapa luptei dusă până la capăt, indiferent de consecințe’ (*die hard!* sau ‘greu de ucis!’). Participanții se amenință reciproc și refuză să părăsească scena conflictului. Informațiile transmise devin ideologizate, adversarii sunt demonizați (ajung să fie descriși ca ‘satane’, sau ca ‘unelte ale celui rău’, etc.). Sentimentele adversarului nu mai sunt menajate, atacurile sunt pe față și foarte dure. Vederile celuilalt trebuie anihilate, deosebirile devin ținta unui ‘război sfânt’, iar spiritualizarea diferențelor este dusă la extrem.

¹³ M. Thomas, ‘The Pastor's Role in Managing Church Conflict’, *Direction*, Fall 1990. revized, for web-site 12/1/98. S. Leas, *Moving Your Congregation Through Conflict*, Washington, D.C.: Alban Institute, 1985.

¹⁴ K. Haugk, *Antagonists in the Church: How to Identify and Deal With Destructive Conflict*, Minneapolis, MN: Augsburg Press, 1988.

¹⁵ Cf. E. Thomas, ‘Levels of Conflict’, cf. www.rrcinc.org, sept., 2000.

¹⁶ T. F. Fischer, ‘A View from Level 4’, training module, Ministry Health, <http://genesis.acu.edu/ministryhealth>, Sept. 1997.

Stresul participanților la conflictul de nivel 4-5

Dacă scopul implicit al primelor trei etape este *reconcilierea*, etapele 4-5 descriu o *confruntare distructivă*. Pe când studia prezența acestor tipuri de conflict în viața Bisericii, S. Leas a observat că astfel de înfruntări distructive, care merg până la anihilarea adversarului, nu sunt descrise decât în publicațiile militare. Se pare că, dacă în alte domenii confruntarea poate fi evitată prin părăsirea scenei și prin diverse alternative (plecarea la altă firmă, înființarea unei firme concurente, urmarea unei alte opțiuni vocaționale, etc.), în viața militară și în lumea Bisericii, scena este fixă și limitată ca opțiuni. Aici convingerile sunt profunde și bine fundamentate ideologic iar părăsirea confruntării este greu de imaginat, deoarece sunt implicate poziții ireductibile și viziuni globale despre lume și viață. T.F. Fischer pune în evidență stresul semnificativ la care este supus participantul la conflicte de o asemenea intensitate.

1. Valorile creștine, principiile de viață, caracterul, sunt puse la încercare severă. Cu cât intensitatea conflictului este mai mare, cu atât valorile etice de operare sunt mai scăzute. Loialitățile sunt părăsite. Secrete și experiențe personale destăinuie cândva sunt expuse cu cruzime, aruncate în luptă. Se fac acuzații la persoană, sentimentale. Se dau lovituri ‘sub-centură’, se întreprind acțiuni surpriză, cu potențial distructiv mare. Se desfac prietenii de-o viață. Se crează alianțe discutabile, de moment, dar profitabile din punct de vedere al victoriei imediate. Adevărul este trunchiat și uneori lăsat deoparte, în ideea asigurării de aliați, de reconstruire a unui portret cât mai negativ al adversarului, care să justifice măsuri drastice.

2. Participanții direcți și indirecti sunt traumatizați spiritual, emoțional, uneori chiar și fizic. Rănirea sufletească, pierderea viziunii, singurătatea, revolta, mânia, protestul, sunt intense, și lasă urme sufletești.

3. Adesea intervine fenomenul de disoluție a conducerii (demisii, retrageri, pierderea autorității, facțiuni, lideri de ocazie, profitori, suprapuneri de conflicte secundare, plătiri de polițe), trădări, retrageri ale sprijinului, sentiment de neputință, de pierdere a controlului, etc. Disoluția structurilor și a relațiilor poate afecta și familiile celor implicați care pot deveni confuze, tensionate.

4. Din cauza stresului, reacțiile participanților pot deveni necontrolate, imprevizibile, iraționale, cu ieșiri de mânie, acuzații nefondate. Comunicarea este neclară, chiar imposibilă, plină de nesiguranță și suspiciune.

Strategii de supraviețuire la nivelurile 4-5

Răspunsul creștinului în astfel de situații constă în încredințarea vieții în mâna lui Dumnezeu, în apropierea de El și, concomitent, în folosirea unor strategii de supraviețuire, dintre care se pot menționa următoarele:

1. *Nevoia de schimbare.* Schimbă-te pe tine însuși. Principiul ‘culmii’ spune că este bine ‘să-ți schimbi direcția activității - când ești pe culmea succesului, și să te schimbi pe tine însuși – când treci prin văile eșecului’.
2. *Nevoia unei legături mai strânse cu Dumnezeu.* Caută momente de meditație și evaluare. Lasă ca Dumnezeu să facă liniște în tine, să-ți vorbească, să-ți dea călăuzire. Legătura cu Dumnezeu este cea mai tare apărare, cea mai mare resursă de revigorare a vieții tale.
3. *Nevoia de continuitate.* Ai nevoie de continuitate, de perseverență. Uneori deciziile radicale, demisiile, reorientările, sunt binevenite și dau ocazia dezamorsării conflictului, unui nou început. De multe ori însă, mai ales în slujirea creștină, rezistența pe poziție, cu moderație, reprezintă o calitate deosebită. Cu ajutorul ei poți evita până la un grad anumit producerea ireparabilului, oscilațiile

posibile în cazul unor decizii pripite. Calmul și menținerea poziției în condiții de adversitate asigură aproape 50% din succesul final.

4. *Nevoia consultării terților.* Caută sfatul creștinilor experimentați, al celor maturi, ori cu influență în organizație (Biserică, misiune, etc.), al oamenilor dedicați slujirii lui Dumnezeu, care te pot încuraja, îți pot remodela perspectiva, te pot face să înțelegi mai bine contextul, voia lui Dumnezeu, pot interveni pentru tine. Atât timp cât nu comunică cu nimeni, nu te poți aștepta la sprijin, înțelegere, ajutor. În timpul consultării, prezintă-te pe tine și dilemele tale, nu împroșca cu noroi pe alții, încearcă să asiguri o comunicare echilibrată fără să atragi noi suporteri în tabăra ta. Cei mai buni sfătuitori vor fi impresionați negativ dacă ai o prezentare vehementă, excesiv partizană.
5. *Nevoia păstrării viziunii.* Viziunea este esențială pentru viața unui creștin. Conflictul îți pot afecta viziunea lucrării. Continuă să lucrezi, imaginează-ți noi proiecte, trăiește pentru împărăția lui Dumnezeu. Dacă încetezi să gândești, să visezi, să faci proiecte, înseamnă că deja plătești un preț prea mare în cursul aceluiași conflict dat.
6. *Nevoia de studiu biblic.* Continuă să studiezi Cuvântul lui Dumnezeu, de preferat, într-un grup. Un grup îți asigură obiectivitate și prospețime în gândire. Continuă să te instruiești, încearcă să urmezi diverse cursuri de pregătire. Activitatea aceasta te echipează, te informează, te menține alert intelectual, îți distrage atenția de la conflict.
7. *Nevoia de progrese și satisfacții noi.* Parțial această nevoie include punctul 6, nevoia de interacțiune, dar merge mai departe. Participantul la fazele severe ale unui conflict, este privat de satisfacție și de progres. Pentru găsirea echilibrului sufletesc, caută activități în care poți să te conduci singur, să progresezi, să lucrezi în echipă, să fii recompensat: muzică, pictură, arte, activitate de atelier (meccanic, electronic,

tâmplărie, bucătărie, etc.), în aer liber (grădinărit, etc.), activități literare ori științifice, etc. Aceste mici victorii și realizări personale vor acționa ca un tonic care te echilibrează și îți permite să gândești mai obiectiv.

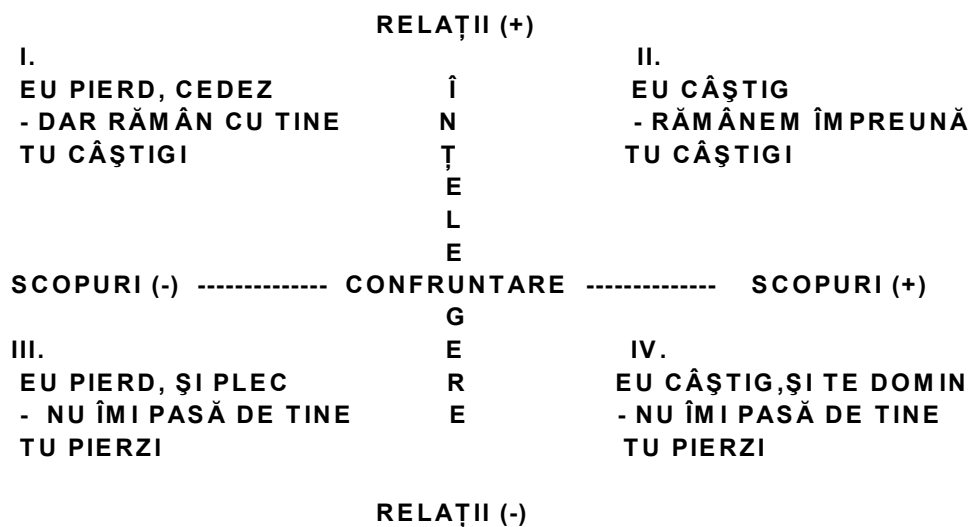
8. *Nevoia de condiție fizică.* Păstrează-ți condiția fizică, sănătatea. Echilibrul fizic oferă o cale importantă de evitare a depresiei.
9. *Nevoia de consolidare a speranței.* Nu ceda depresiei sau presiunilor. Ai nădejde în Dumnezeu, apelează la El. Conflictul sever sunt ocazii de revizuire a vieții spirituale, poți ieși mai întărit, mai călit din ele, mai clar, mai decis, cu o mai bună înțelegere a păcatului omenesc și a mântuirii a iertării lui Dumnezeu. Nădăjduiește în El. El va aduce sfârșitul conflictului la timpul potrivit. Dacă îți păstrezi speranța, vei căpăta o nouă viziune, noi energii pentru lucrare, vei ieși fortificat și activ, nu învins și dezamăgit.

O anatomie a intervenției mediatore

Dincolo de supraviețuirea personală, în cazul conflictelor de nivel 4-5 este foarte importantă existența și calitatea medierii. Ea este procesul prin care cei implicați se îndreaptă, cu ajutorul consilierilor, spre o soluționare a conflictului.

Grafic, cele două părți implicate în conflict pot fi reprezentate ca aflându-se în mișcare, undeva, de-a-lungul unui planului imaginar definit de dinamica relațiilor și obiectivelor (scopuri). Soluționarea conflictului constă în atingerea unui echilibru între afirmarea programului personal (scopuri) și afirmarea propriei identități în relație cu ceilalți. Reprezentarea grafică a relațiilor interpersonale cu ajutorul celor patru cadrane care rezultă din intersecția celor două axe este folosită des în literatura de specialitate (studii de

management, conducere, conflict, etc.).¹⁷ Cadranul preferat este, desigur, cadranul II unde relațiile și scopurile sunt optimizate: eu câștig – tu câștigi. Relația optimă eu câștig – tu câștigi ar putea fi descrisă pe trei dimensiuni (3D): pe planul caracterului (al personalității proprii), al relațiilor interpersonale, și al acordurilor (al tratativelor, al înțelegerilor).¹⁸



Scopul general al oricărei medieri este oprirea cursului distructiv al unui conflict dat, crearea premizelor împăcării, a unei situații stabile, acceptabile, prin echilibrarea pretențiilor, prin limitarea și punerea sub control a confruntării, sau, de preferat, prin încheierea ei, prin stabilirea unor relații de împăcare. Adeseori asimilată cu negocierea din mediile comerciale sau de tratative politice, medierea ar putea fi definită astfel:

¹⁷ De exemplu, S.R. Covey, *Les sept habitudes de ceux qui réalisent tout ce qu'ils entreprennent*, C. Cullen (trad), Paris: Editions First, 1996, p. 216 (The Seven Habits of Highly Effective People, New York: Fireside/Simon & Schuster, 1989).

¹⁸ Covey, *Sept habitudes*, pp. 214-215.

o formă de interacție interpersonală complexă bazată pe un proces de comunicare ghidată, de ajustare, de stabilire a acordului între două sau mai multe părți aflate în conflict, astfel încât ele să își poată media pozițiile în vederea atingerii unei înțelegeri mutual acceptabile.¹⁹

Există, în general, două abordări ale medierii, una orientată spre *rezolvarea supervizată, în termen, a conflictului* și alta, orientată spre *transformarea ghidată a conflictului și a participanților*. Primul tip de abordare este o abordare directă, la obiect, a diferendului, concentrată pe încheierea disputei (se urmărește eliminarea ei, obținerea unui acord liber consimțit sau forțat), pe când cel de al doilea tip de abordare este una mai nuanțată, de explorare și soluționare progresivă a conflictului, caracterizată printr-un proces de deblocare treptată a drumului spre dialog și decizie (abilitare, împuternicire), de instaurarea unei atitudini deschise, de recunoaștere reciprocă (admiterea diferențelor, afirmarea respectului reciproc, admiterea dialogului). Cele două tipuri de abordări implică două tipuri diferite de mediator: un mediator intervenționist, autoritar, care folosește politici de imixtiune și vine cu contribuții directe, supervizând în forță împăcarea, sau un mediator orientat spre ghidare generală și transformare progresivă a naturii conflictului și a atitudinii participanților.²⁰

Conceptele specifice medierii de tip transformator

¹⁹ I. Deac, *Introducere în teoria negocierii*, București: Paideia, 2002, p. 9. Cf. și Th.C. Schelling, *Strategia conflictului*, E. Burlacu și R. Toma (trad), București: Integral, 2000.

²⁰ R.A.B. Bush și J.P. Folger, 'Transformative Mediation and Third-Party Intervention: Ten Hallmarks of a Transformative Approach to Practice', *Mediation Quarterly*, 13:4 (1996), cf. și site-ul www.colorado.edu/conflict/transform/small.htm.

Autorul creștin J. P. Lederach se numără printre primii specialiști care au descris acest tip nou de mediere, în teoria sa despre demersurile de împăcare (*peacemaking theory*). În particular, aceasta se axează pe soluționarea conflictelor macrosociale, interetnice, internaționale, care trebuie aduse de la un stadiu nenegociabil (*intractabil*) la stadiul negocierii (conflict *tractabil*), prin dialog și confruntare constructivă. Termenul de ‘transformare’ aduce o nouă perspectivă asupra conflictelor, așa cum s-a notat în paragrafele anterioare, și reflectă o dialectică mai nuanțată a desfășurării conflictelor. El implică și alți termeni semnificativi, de exemplu, ‘recunoașterea suferințelor sau a pagubelor provocate’ (*the acknowledgment of harm*, un concept reflexiv, de evaluare retrospectivă) și ‘accesul la decizie’ sau ‘abilitarea decizională’ a participanților (*the empowerment of the disputants*), care se poate defini ca ‘o depășire a obstacolelor conflictuale și o creare a posibilității de mișcare dinspre *este imposibil spre este posibil*’.²¹

R.A.B. Bush și J.P. Folger sunt, însă, cei ce au folosit cei dintâi termenul ‘mediere transformatoare’ (*transformative mediation*), pe care l-au aplicat mai ales în conflictele interpersonal, la nivelul familiei și comunității.²² În viziunea lor, abordările transformatoare ale medierii nu caută o soluționare imediată a problemei, ci stabilirea unei ‘recunoașteri reciproce’ (*mutual recognition*) și aducerea ambelor părți într-o poziție de ‘acces la decizie’ (*empowerment*). ‘Recunoașterea reciprocă’ se referă la capacitatea ambelor părți de înțelege poziția opusă, punctul de vedere al oponentilor (conceptul

²¹ Lucrările lui J.P. Lederach se referă mai ales la conflicte macrosociale, de tip intergrup național sau internațional (cf. J.P. Lederach, *Preparing For Peace: Conflict Transformation Across Cultures*, Syracuse: Syracuse University Press, 1995; idem, *Building Peace: Sustainable Reconciliation in Divided Societies*, Washington, DC: U.S. Institute of Peace Press, 1997; www.usip.org/pubs.html).

²² R.A.B. Bush și J.P. Folger, *The Promise of Mediation - Responding to Conflict Through Empowerment and Recognition*, Jossey-Bass Publishers, 1994; idem, ‘Ideology, Orientations to Conflict and Mediation Discourse’, in J.P. Folger și T. Jones (eds), *New Directions in Mediation*, London: Sage, 1994.

este similar celui de ‘recunoaștere a suferinței provocate’, folosit de Lederach). ‘Accesul la decizie’ (împuternicirea, *empowerment*) se referă la procesul prin care participanții la conflict ajung în stare să definească corect problema și să caute soluții adecvate bazate pe această percepție conjugată a conflictului.

O a treia abordare de tip transformativ a conflictului este cea a autorilor Heidi și Guy Burgess, cunoscută și drept abordarea ‘confruntării constructive’ (*constructive confrontation*). Obiectul acestei teorii îl constituie mai ales confruntările din arena politică, cele la nivel grup, de partid, precum și la nivel internațional. Ea pleacă de la ipoteza că în astfel de conflicte sunt implicate valori cu rădăcini culturale adânci și că problema dominării reciproce (sau a celui mai ‘în drept’) are un caracter prioritar. Singura soluție posibilă pare să fie, astfel, continuarea confruntării, o continuare ținută, însă, sub control, echilibrată, și tocmai de aceea benefică, pe termen lung, ambelor părți.²³ În scopul unui astfel de control prelungit se face o ‘hartă’ a problemelor implicate în conflict (*conflict mapping*). Se face distincție, apoi, între ‘fondul conflictului’ (*core conflict*) și problemele exterioare, de ‘interfață’, ale conflictului (*conflict overlay*). Prima categorie de probleme include aspecte fundamentale, interesele de bază, valorile sau nevoile aflate în opoziție reciprocă. Cea de a doua categorie include aspecte externe, de ‘pachet social’, ‘costumul’ cultural al conflictului exprimat prin organizațiile implicate, prin neînțelegerile existente, prin obstacole procedurale, polarizare socială, fenomene de escaladare (avalanșă conflictuală). Soluțiile de tip *constructiv* sunt progresive, incrementale (*incremental approaches*) și se bazează pe transformarea treptată a conflictului, a relațiilor implicate, și, bineînțeles, a participanților. Metoda folosește diverse metode de combinare a strategiilor de putere: strategii de presiune (amenințare, de forță), strategii de

²³ H. Burgess și G. Burgess, ‘Constructive Confrontation: A Transformative Approach to Intractable Conflicts’, *Mediation Quarterly* 13:4 (1996), 305-322.

negociere, sau integrări ale acestora în succesiuni calculate sau prezentări simultane.

O astfel de abordare folosește, bineînțeles, un tip de mediator specific, anume *mediatorul discret, de tip transformator*. Un astfel de mediator are un rol secundar în procesul de împăcare: părțile implicate sunt percepute ca experții motivați și capacitați să rezolve problemele singuri, proces în care trebuie ghidați cu un minimum de ajutor. Mediatorul le arată care sunt scopurile generale, accentuează nevoia de soluționare, lasă părțile implicate să decidă ele singure ținta negocierilor, cum să direcționeze procesul, care sunt etapele sau pașii de urmat, regulile dezbaterii, etc. Mediatorii de tip transformator permit celor două părți să conducă ele singure discuțiile, să analizeze aspectele considerate importante, indiferent dacă acestea sunt mai dificil sau mai ușor de negociat. Mediatorii îi încurajează pe participanți să examineze istoricul situației, ca să se poate accepta reciproc mai ușor (recunoașterea mutuală), să fie gata să își precizeze identitatea și să punteze drumul spre decizie (abilitarea, accesul la decizie).

Bush și Folger subliniază că mediatorul discret are o poziție *deschisă*, de *delegare a autorității* medierii (el explică participanților care va fi rolul său și care sunt obiectivele acestei medieri, bazate pe recunoaștere și acces la decizie; mediatorul face clar că responsabilitatea pentru rezultatul final aparține părților aflate în dialog); el este remarcat pentru *neutralitatea* și *optimismul său funcțional* (el nu emite acuzații sau judecăți evaluative în legătură cu vederile sau deciziile celor două părți, în cursul medierii; are o poziție fundamental optimistă față de capacitatea părților de a rezolva problema); capacitatea sa de a *răspunde cu înțelegere manifestărilor subiective*, emoționale (îngăduie manifestările emotive, răspund cu delicatețe, echilibrat; explorează nesiguranțele și incertitudinile participanților; se concentrează pe discuțiile prezente dar sunt sensibili și reacționează și față de evaluările părților cu privire la evenimente trecute); capacitatea de a *evalua nuanțat și pozitiv progresul medierii* (atât conflictul cât și medierea sunt

procese de durată iar parte din succes este chiar faptul că se poate dialoga; medierea reprezintă doar unul din felurile în care interacționează părțile pe durata conflictului; mediatorii apreciază orice pas înspre atingerea succesului în negociere, orice recunoaștere reciprocă și abilitare decizională, și nu consideră că lipsa unui acord, la un moment dat, este o indicație de faliment al medierii, al tratativelor).

În contrast cu acest profil, în medierea orientată spre *rezolvarea la termen și decisivă a problemei*, mediatorul intervenționist, autoritar, este cel care deține rolul central. El este expertul în procesul de împăcare. Mediatorul le explică celorlalți care este ținta dialogului, rezolvarea, hotărăște procesul de și pașii de urmat, stabilește regulile dialogului și ale împăcării. Îi poate consulta pe ceilalți dar, de fapt, ele deține controlul total. Mediatorii direcționează discuțiile, decid care elemente sunt importante și care nu în procesul de negociere a acordului (probleme de imagine, relații, identitate, acces la decizie, etc.) și se concentrează pe aspectele pe care le consideră esențiale (interese, câștig reciproc, soluții de compromis, etc.). Tipul acesta de mediatorii nu încurajează discutarea istoricului problemei, ca să nu intre într-un cerc vicios de acuzații reciproce; ei doresc, dimpotrivă, să se concentreze pe prezent și viitor, într-un mod pragmatic, eficient.

În ambele tipuri de mediere, *abilitățile de comunicare* ale mediatorului sunt esențiale pentru derularea și progresul împăcării. El trebuie să aibă ținte clare, formulări neevazive, chemări la acțiune care să fie bine înțelese, concrete, acceptabile. Atitudinea sa trebuie să asigure acceptarea ambelor părți, să dovedească o neutralitate care câștigă încrederea acestora. El trebuie să critice, să accepte sau să respingă ideile, pozițiile, nu persoanele implicate în conflict.

O perspectivă biblică asupra conflictului și medierii

Deși unele teorii au fost dezvoltate de specialiști creștini, multe din conceptele studiate folosesc o înțelegere secularizată a lumii, care

face abstracție de prezența lui Dumnezeu și de intervenția Sa în istorie. Există, însă, principiile biblice importante care stau la baza medierii, a consilierii creștine în caz de conflict. Dintre ele nu trebuie să lipsească următoarele trei:

1. Sfânta Treime reprezintă relația ideală.
2. Principiul recunoașterii păcatului.
3. Principiul nevoiei de dragoste și de vindecare a personalității.²⁴

În particular, articolul de față se va ocupa de ultimile două principii creștine de rezolvare a conflictului.

Principiul recunoașterii păcatului

Recunoaștere păcatului este un principiu esențial în tratarea conflictelor, din punct de vedere biblic. În Geneza, se observă că violența în familie, în societate, minciuna, viața imorală, excesele, toate s-au dezvoltat exponențial în urma neascultării de Dumnezeu, într-un interval scurt, de aproximativ 3-4 generații de la Adam (Gen. 4-6; Cain-Abel, Lameh, generațiile potopului).

Dacă păcatul și generalizarea lui creează premisele conflictului, există, în același timp și conflicte generate de intervenția sfințeniei și dreptății lui Dumnezeu (de exemplu, conflictul Faraon – Israel, Israel - Canaaniti, cf. Deut. 9:4 ‘din pricina răutății neamurilor acelora le izgonește Domnul dinaintea ta’; ducerea în exilul babilonian a lui Iuda, 586 î.H., cf. Ier. 20:4, ‘Căci așa vorbește Domnul: Iată, te voi face de groază, pe tine și pe toți prietenii tăi; ei vor cădea uciși de sabia vrăjmașilor lor, și ochii tăi vor vedea lucrul acesta. Voi da, de asemenea, pe tot Iuda în mâinile împăratului Babilonului, care-i va duce robi la Babilon și-i va ucide cu sabia’). De asemenea, conflictul

²⁴ Enunțarea acestor trei principii, deși într-o formă diferită, se poate găsi în D. Heifner și C. J. Heifner, ‘Slaying the Dragon Within; Conflict Resolution for the Orthodox’, comunicare ținută la *Midwest Parish Life Conference 2000*, June 28, 2000, Fort Wayne, IN.

dintre șarpe și sămânța femeii, adică între Diavol și Mesia, este anunțat și admis de Dumnezeu (Gen. 3.15). În alt exemplu de conflict inițiat de Dumnezeu, El pedepsește mândria militară a lui David, punându-i în față trei alternative (2 Sam. 24:12, ‘Îți pun înaintea trei nenorociri; alege una din ele, și te voi lovi cu ea. [...] Vrei șapte ani de foamete în țara ta sau să fugi trei luni dinaintea vrăjmașilor tăi, care te vor urmări sau să bîntuie ciurma trei zile în țară?’). Tot El ridică vrășmași împotriva lui Solomon, atunci când Solomon nu îi mai este credincios (1 Împ. 11:13, 23; deși este discutabil faptul că Dumnezeu inițiază acest conflict: mai degrabă El îl permite, în loc să îl inhibe, așa cum făcuse înainte). Aceste conflicte ar putea fi numite și ‘conflicte ale sfințeniei lui Dumnezeu’. Judecata finală și pedepsirea răului, așa cum se vede în Apocalipsa, este, de asemeni, un conflict al sfințeniei lui Dumnezeu care pedepsește păcatul.

Este posibil ca, din mulțimea conflictelor care apar, Dumnezeu să se folosească de unele din ele în mod aparte: de exemplu, Dumnezeu testează credințioșia lui Avraam în conflictul Avraam – Lot (și dă moștenirea Canaanului doar lui Avraam); El îl călăuzește pe Moise și își arată gloria în conflictul Moise – Faraon (sau, mai degrabă conflictul Israel – Faraon, sau Dumnezeu – Faraon); El intervine ca mediator atunci când face clară chemarea lui Moise la conducere, când este contestat de Maria, sora lui (Num. 12.1-15); El călăuzește și îl testează pe Iosif în conflictul dintre Iosif și frații săi. În perioada politică a judecătorilor, Dumnezeu lasă ca necredințioșia lui Israel să fie pedepsită prin înfrângeri militare și vasalitate (robie) iar izbăvirea vine doar în urma pocăinței, când Dumnezeu ridică un conducător, un judecător care îi izbăvește de sub dominația vrăjmașilor. Dumnezeu testează încrederea lui David, principiile lui etice, dependența de Dumnezeu, în conflictul David - Saul; Dumnezeu își arată gloria în conflictul Daniel – dregătorii necredincioși de la curtea lui Darius, în Babilon); Dumnezeu îl menține pe Ieremia în stare să profetească până la deznodământul înfrângerii lui Iuda, în

conflictul dintre Ieremia și curtea regală (rege, dregători, profeți regali).

Din pricina Numelui Său, adică din cauza îndurării sale și mărturiei gloriei sale, Dumnezeu poate să limiteze conflictele, să reducă pedeapsa pentru păcat, așa cum se întâmplă, de exemplu, Isaia 48:9, ‘din pricina Numelui Meu, sunt îndelung răbdător, pentru slava Mea Mă opresc față de tine, ca să nu te nimicesc’.

Dumnezeu lucrează deci, prin conflicte, El poate să stingă sau să faciliteze apariția conflictelor: El urmărește maturizarea noastră, lucrează prin mărturia celor credincioși Își glorifică Numele, ne dă un exemplu de urmat.

Principiul dragostei altruiste

Conform *principiului dragostei suverane*, Dumnezeu intervine în conflicte sau le restrânge din cauza planurilor Sale, din cauza dragostei sale pentru oameni, pentru poporul Său, din pricina Numelui Său. De exemplu, în Deut. 4:37 Moise arată că Dumnezeu ‘a iubit pe părinții tăi, și de aceea a ales sămânța lor după ei; El însuși te-a scos din Egipt, prin puterea Lui cea mare’. În mod asemănător, Ier. 31:3-4 vorbește despre întoarcerea din Babilon ‘Domnul mi Se arată de departe: Te iubesc cu o iubire veșnică; de aceea îți păstrez bunătatea Mea! Te voi așeza din nou, și vei fi așezată din nou, fecioara lui Israel! Te vei împodobii iarăși cu timpanele tale, și vei ieși în mijlocul jocurilor voioase.’

Principiul intervenției lui Dumnezeu în istorie ca urmare a manifestării dragostei Sale suverane este extins în Amos 9:7-8 la mai multe popoare ‘nu sunteți voi oare pentru Mine ca și copiii Etiopienilor, copii ai lui Israel? zice Domnul. N-am scos Eu pe Israel din țara Egiptului, ca și pe Filistenii din Caftor și pe Sirieni din Chir? Iată, Domnul Dumnezeu are ochii pironiți peste împărăția aceasta vinovată, ca s-o nimicesc de pe fața pământului; totuși nu voi nimici de tot casa lui Iacov, zice Domnul’. O afirmație similară de îndurare întâlnim și în Iona 4:11 ‘și Mie să nu-Mi fie milă de Ninive, cetatea

cea mare, în care se află mai mult de o sută douăzeci de mii de oameni, care nu știu să deosebească dreapta de stânga lor, în afară de o mulțime de vite!’ Pe lângă implicațiile lor cu privire la conflicte internaționale, aceste pasaje biblice arată că Dumnezeu a continuat să se îngrijească de soarta tuturor oamenilor creați de El, nu doar de soarta poporului ales, Israel. Acest principiu al *restrângerii mâniei din dragoste* apare și în NT, de exemplu în Mc. 13:19-20 ‘pentru că în zilele acelea va fi un necaz așa de mare, cum n-a fost de la începutul lumii pe care a făcut-o Dumnezeu, până azi, și cum nici nu va mai fi vreodată. Și dacă n-ar fi scurtat Domnul zilele acelea, nimeni n-ar scăpa; dar le-a scurtat din pricina celor aleși’.

Principiul dragostei include și ideea *medierii din spirit de sacrificiu*. Conform acestei abordări, oamenii lui Dumnezeu au intervenit adesea pentru iertarea prietenilor, a rudelor, a poporului, chiar și a dușmanilor, în numele dragostei, fiind gata să se jertească ei înșiși. Unul din exemplele cele mai cunoscute este medierea lui Avraam în favoarea lui Lot, din Gen. 18.23-33. Un alt exemplu este cel din Ex. 32.9-11, unde Moise mijlocește pentru Israel ‘Domnul i-a zis lui Moise: Văd că poporul acesta este un popor încăpăținat. Acum, lasă-Mă; mânia Mea are să se aprindă împotriva lor și-i voi mistui; dar pe tine te voi face strămoșul unui neam mare. Moise s-a rugat Domnului, Dumnezeului său și a zis: Pentru ce să se aprindă, Doamne, mânia Ta împotriva poporului Tău pe care l-ai scos din țara Egiptului cu mare putere și cu mână tare?’, etc. (*cf.* Deut. 9:13-14, de asemenea, într-o situație diferită, Num. 14:11-38, mai ales 14:19 ‘iartă, deci, fărădelegea poporului acestuia, după mărimea îndurării Tale, cum ai iertat poporului acestuia din Egipt până aici’). Apostolul Pavel oferă un alt exemplu celebru, în Rom. 9:3, unde declară ‘aproape că doresc să fiu eu însumi anatema, despărțit de Hristos, pentru frații mei, rudele mele trupești’. Toți creștinii sunt chemați să mijlocească unii pentru alții în rugăciune, să se roage pentru națiune, pentru cei în funcții de răspundere, ca să putem trăi o viață liniștită, în dreptate (1 Tim. 2:1-2, Rom. 13).

Cel mai important, însă, este exemplul lui Isus Hristos, *cf.* Lc. 23:34, Pe cruce Isus se ruga ‘Tată, iartă-i, căci nu știu ce fac!’. În Romani 5:8 aflăm că ‘Dumnezeu Își arată dragostea față de noi prin faptul că, pe când eram noi încă păcătoși [deci, încă vrășmași față de Dumnezeu’], Hristos a murit pentru noi’. Adevărul despre jertfirea de Sine a lui Isus pentru iertarea noastră, a întregii omeniri, și mai ales a celor ce credincioși (1 Tim. 4:10 ‘ne-am pus nădejdea în Dumnezeul cel viu, care este mântuitorul tuturor oamenilor, și mai ales al celor credincioși’), este reluat în multe alte locuri din NT (Gal. 1:4, 2:20; Fil. 2:7; 1Timotei 2:6; Tit 2:14). În mod special Evrei 9:14, 9:25-26, subliniază jertfa și rezultatele medierii lui Isus pentru noi.

Din asemenea motive, rugăciunea împărătească Tatăl Nostru, cere ca și noi să iertăm greșităilor noștri (Mt. 6:12). Predica de pe munte cere ca să fim generoși în iertare și cuprinzători în dragoste față de cei care ne-au greșit, așa cum este și Dumnezeu față de toți (Mt. 5:48). Pavel spune că trebuie să ne iertăm unii pe alții, așa cum Hristos ne-a iertat (Col. 3:13), și că trebuie să ne folosim înțelepciunea de la Dumnezeu ca să judecăm neînțelegerilor noastre, iar *in extremis*, suferirea nedreptății este de preferat judecării înaintea tribunalelor păgâne (1 Cor. 6:6-8).

Împărțirile pe partide, controversale, pot avea o latură pozitivă, ele arată caracterul oamenilor (1 Cor. 11:19), dar formele lor extreme (certurile, atacurile) nu sunt de dorit, ele duc la distrugere, la o ‘devorare’ reciprocă sălbatică, a celor implicați (această sălbăticie zoologică este imaginea folosită în Gal. 5:15). De aceea, liderii creștini trebuie să fie oameni neviolente, care nu apelează ușor la mânie și care se controlează în caz de conflict (Tit 1-2; 1 Tim. 3). În cazuri de erezii sau de păcat, însă, intervenția și muștrarea trebuie să fie viguroase, clare, chiar dacă în dragoste (Tit 1:13; 2:15; 1 Tim. 4:12). Cel matur nu trebuie să-și placă lui însuși, ci să țină seama, în dragoste, de faptul că Hristos a murit și pentru oamenii cu pricepere mai strâmtă, cu vederi mai înguste, cu caractere mai dificile (Rom. 14:1-16).

În felul acesta, principiul sacrificiului (al dragostei care se jertfește, sau renunță, cu un scop clar, nu din lipsă de inițiativă) este o modalitate eficientă, deși extremă, de abordare a unui conflict dat. Puterea lucrării Duhului Sfânt, îndreaptă oamenii mai mult decât un proces omenesc de confruntare, sau de mediere. Cine are tăria și maturitatea unei astfel de abordări în dragoste, prin puterea Duhului sfânt, are la dispoziție una din cele mai eficiente forțe, care poate transforma viețile persecutorilor, ale dușmanilor, care poate să elibereze viața personală și să ajute creștinul să crească în asemănare cu Hristos.

Aceste aspecte ale soluționării conflictelor nu constituie, în mod obișnuit, obiectul teoriilor despre conflict și mediere, ele apar mai ales în cărțile de teologie pastorală, și de multe ori, nici acolo. De aceea, se impune o cunoaștere cât mai bună a lor, pentru a se putea veni cu soluții constructive, în caz de conflict, bine motivate biblic. Cu siguranță tematica conflictului și a medierii lui, în viața comunității creștine, rămâne un subiect important, care depășește cu mult discuția din acest articol și are nevoie de o elaborare pe măsură, în multe alte studii, pentru a pune la dispoziția celor în nevoie instrumentele unei ajustări corespunzătoare la voia lui Dumnezeu pentru noi, așa cum apare ea în Scriptură.

Bibliografie selectivă:

- Augsburger, D., *Conflict Mediation Across Cultures: Pathways and Patterns*, Louisville, KY: Westminster/John Knox Press, 1992.
- Augsburger, D., *Caring Enough to Confront*, Scottsdale, PA.: Herald, 1980.
- Bush, R.A.B. și Folger, J.P., *The Promise of Mediation - Responding to Conflict Through Empowerment and Recognition*, Jossey-Bass Publishers, 1994;
- Bush, R.A.B. și Folger, J.P., 'Ideology, Orientations to Conflict and Mediation Discourse', in J.P. Folger și T. Jones (eds), *New Directions in Mediation*, London: Sage, 1994.
- Burgess, H. și G., 'Constructive Confrontation: A Transformative Approach to Intractable Conflicts', *Mediation Quarterly* 13:4 (1996), 305-322.
- Clarke, A.G., *Principii ale Bisericii noutestamentale*, O.S. Cosma (trad), Făgăraș: Agape, 2002;
- Covey, S.R., *Les sept habitudes de ceux qui réalisent tout ce qu'ils entreprennent*, C. Cullen (trad), Paris: Editions First, 1996, (The Seven Habits of Highly Effective People, New York: Fireside, 1989).
- Cox, H. *The secular city: secularization and urbanization in theological perspective*, N.Y.: Macmillan, 1965.
- Deac, I., *Introducere în teoria negocierii*, București: Paideia, 2002
- Fisher, R. și Ury, W., *Getting to Yes, Negotiating Agreement Without Giving In*, Boston, MA: Houghton Mifflin, 1981.
- Fisher, D., *The 21st Century Pastor. A Vision Based on the Ministry of Paul*, Grand Rapids, MI: Zondervan, 1996,
- Ferguson, E., *Church of Christ: A Biblical Ecclesiology for Today*, Grand Rapids: William B. Eerdmans, 1996.

- Garrigou-Lagrange, R.. *Cele trei conversiuni și cele trei căi*, Liviu V. Pandrea (trad.), Sapientia Theologica, Cluj-Napoca: Viața Creștină, 1995.
- Haugk, K., *Antagonists in the Church: How to Identify and Deal With Destructive Conflict*, Minneapolis, MN: Augsburg Press, 1988.
- IAN Web Resources (2000). Peace and Conflict Resolution [on-line, site: www.pitt.edu/ian/resource/conflict.htm]
- Johnson, D. W. & F. W., *Joining together: Group theory and group skills* (5th ed.). Needham Heights, MA: Allyn and Bacon, 1994.
- Johnson, D.W. și F.W., *Joining together: Group theory and group skills*, Needham Heights, MA: Allyn and Bacon, 1994 (5th ed).
- Kelley, D.M., *Why Conservative Churches Are Growing*, rev. ed. Macon, GA: Mercer University, 1986.
- Kraybill, R.S., *Repairing the Breach: Ministering in Community Conflict*, Scottdale, PA: Herald Press, 1981
- Kriesberg, L., Northrup, T. A., Thorson, S.J., *Intractable Conflicts and Their Transformation*, Syracuse: Syracuse University Press, 1989.
- Kreider R.S., Goossen R.W., *When Good People Quarrel. Studies of Conflict Resolution*, Scottdale, PA: Herald, 1989.
- Lederach, J.P., *Preparing For Peace: Conflict Transformation Across Cultures*, Syracuse: Syracuse University Press, 1995;
- Lederach, J.P., *Building Peace: Sustainable Reconciliation in Divided Societies*, Washington, DC: U.S. Institute of Peace Press, 1997;
- Leas, S., *Discover Your Conflict Management Style*, Washington, D.C.: The Alban Institute, 1997;
- Leas, S. și Kittlaus, P. *Church Fights: Managing Conflict in the Local Church*, Philadelphia, PA: Westminster, 1973;
- Leas, S., *A Lay Person's Guide to Conflict Management*, Washington, DC: The Alban Institute, 1979.

- Leas, S., *Moving Your Congregation Through Conflict*, Washington, D.C.: Alban Institute, 1985.
- Logan, R.E., *Beyond Church Growth: Action Plans for Developing a Dynamic Church*, Grand Rapids, MI: Fleming H. Revell, 1989.
- MacNair, D.J., *The Growing Local Church. Grand Rapids*, MI: Baker Book House, 1975.
- Moore, C.W., *The mediation process: Practical strategies for resolving conflict*, San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1987.
- Morris, L.J., *The High Impact Church. A Fresh Approach to Reaching the Unchurched*, Thousand Oaks, CA: CAI, 1998 (1993).
- Robinson, D.W., *Viața Deplină a Bisericii. Înaltă. Echipează. Evanghelizează. Strategia de creștere a Bisericii*, Oradea: Cartea Creștină, 1966.
- Rothman, J., *Resolving Identity-Based Conflict in Nations, Organizations, and Communities*, San Francisco, CA: Jossey-Bass, 1997, p. 17.
- Schmuck, R.A. și P.A., *Group Processes in the Classroom*, Dubuque, IA: Wm. C. Brown, 1988,
- Schwarz, Ch. *Dezvoltarea naturală a Bisericii. Un ghid al celor opt trăsături esențiale ale unei Biserici sănătoase*, Isac-Mircea Matei (trad), Timișoara: Impact Media, 2003
- Spader, D. și Mayes, G., *Growing a Healthy Church*, Chicago, IL: Moody Press, 1991.
- Thomas, M., 'The Pastor's Role in Managing Church Conflict', *Direction*, Fall 1990. revized, for web-site 12/1/98.
- Warren, R., *Biserica: o pasiune, o viziune. Creșterea ei fără compromiterea misiunii și a mesajului*, Oradea: Life, 2002;
- Warren, R., *Viața condusă de scopuri. De ce sunt pe acest pământ?*, Oradea: Life Publishing, 2003.