

## Gezonde gemeenten

Kerken kunnen op termijn powerstructures worden en controlesystemen. Mensen worden gegijzeld in plaats van bekrachtigd, misschien zelfs in het succesprogramma van een voorganger of sterke, charismatische leider. Leaders kunnen mensen gebruiken voor eigen succes in plaats van hen te dienen voor Gods glorie. Wanneer loyale leaders daaraan meewerken, dan zal er in de kerk op termijn een ongezonde cultuur ontstaan. Als je een leider bent, gebruik je de mensen? Of dien je hen door hen te helpen worden wie zij geroepen zijn om te zijn? Mensen willen niet gegijzeld worden in een programma, en dat vraagt om dienend leiderschap. De opdracht van Jezus was überhaupt nooit om gemeentes te stichten, maar om discipelen te maken, mensen die op hun Rabbi beginnen te lijken (Matt.28:18-20, Rom.8:29, 2 Cor.3:18). Jezus zelf werd het ultieme voorbeeld van leiderschap in Gods Koninkrijk toen Hij als Koning stierf voor de mensen als een Knecht omdat Hij hen diep liefheeft, in hun plaats (Marcus 10:44-45). Hij zei: “Jullie weten dat de leaders van de volkeren heerschappij over hen voeren, en de groten gezag over hen uitoefenen. Maar zo zal het onder jullie niet zijn; maar wie onder jullie groot wil worden, die moet jullie dienaar zijn; en wie onder jullie de eerste wil zijn, die moet jullie slaaf zijn, zoals ook de Zoon des Mensen niet gekomen is om gediend te worden, maar om te dienen, en Zijn leven te geven als losprijs voor velen” (Matt.20:25-28). Hij kwam om vele zonen tot heerlijkheid te brengen en dat ging door lijden heen (Heb.2:8-10). Ongelooflijk, Jezus haalde voor ons de kastanjes uit het vuur.

Het onderstaande artikel heeft mij geholpen toen ik uit een situatie kwam van een ongezonde gemeente. Ondanks de beste bedoelingen werd de gemeente waar ik betrokken was steeds meer een bedwelmende structuur met een ongezonde cultuur omdat loyaliteit aan het leiderschap werd overgewaardeerd boven eerlijkheid. Het leiderschap werd controlerend en wie niet loyaal waren, werden beticht van rebellie en geëxcommuniceerd. Eerlijke mensen en andersdenkenden worden vaak genegeerd in gemeenten waar loyaliteit de belangrijkste waarde is. Omdat er niet wordt geluisterd komt zo'n gemeente vaak in zwaar weer terecht.

De negatieve ervaringen hebben mijn interesse gewekt in het bouwen van gezonde gemeenten. Hoe doen wij dat? Misschien dat dit artikel een bijdrage levert. Het 1<sup>e</sup> deel is een vertaling van het oorspronkelijke Engelse artikel dat erna komt en dat begint met een uitleg vanuit het Griekse woord voor “waarheid”, aletheia.

Mogen onze gemeenten de glorie van God dienen en gezond zijn.

# **Respect voor wie de waarheid spreekt**

**door dr. Roger W. Sapp**

## **Vaste waarden zorgen voor voorspelbare reacties**

Voor 1993 werkte ik in militaire dienst als legerdominee. Tijdens die periode in mijn leven was het een deel van mijn werk om officieren en onderofficieren leiderschapsvaardigheden bij te brengen. Ik gebruikte vaak rollenspellen uit het management om deze leiders te leren over echt leiderschap. Bij een bepaald spel, Powerplay genaamd, worden de leiders in groepen verdeeld, afhankelijk van het winnen van een handelsspel. De winnende groep krijgt daarna de autoriteit over de andere groepen. De winnende groep heeft het recht de regels voor de toekomstige handel te bepalen en deze regels aan de andere groepen op te leggen. Zonder uitzondering begint de groep die de leiding heeft altijd met het vaststellen van regels waardoor hun autoriteit versterkt wordt en zij de meeste winst kunnen halen. Wanneer het spel maar lang genoeg doorgaat, zal de winnende groep uiteindelijk de andere groepen duidelijk gaan uitbuiten. De groep zal dit gedrag willen rechtvaardigen op basis van het winnen in het begin van het spel en op basis van de waarde van haar autoriteit.

## **Reacties van verschillende groepen die misbruikt zijn**

Bij de bijeenkomsten waar onderofficieren (sergeanten) betrokken waren, stonden de sergeanten het toe dat zij uitgebuit werden. De waarde die voor hen het hoogst was, was hun loyaliteit aan de autoriteit ongeacht wat hier het gevolg van was of hoe oneerlijk zij werden behandeld. Zij waren ongelukkig en mopperden wanneer zij misbruikt werden, maar er volgde geen effectieve actie uit dit protest. Er werd geen feedback gegeven, er was geen confrontatie, en er was geen eerlijke interactie met de overheersende groep sergeanten. Dit was karakteristiek voor bijna elke sergeant die dit spel gespeeld heeft. Zij toonden een zeer hoog niveau van loyaliteit, maar eerlijkheid als waarde was slecht ontwikkeld. (Natuurlijk waren er enkele uitzonderingen, deze sergeanten zijn van nature betere officieren.)

De reacties van officieren bij deze bijeenkomsten waren totaal verschillend. Terwijl het gedrag van de officieren die de macht hadden steeds meer misbruik ging vertonen, werden de onderdrukte officieren actiever en meer alert op hun eigen verantwoordelijkheid om met de situatie om te kunnen gaan. Zij gaven wel feedback, ook al werd deze grotendeels genegeerd. Zij ontwierpen aanvallen en verdedigende maatregelen; zij trokken zich terug en weigerden samen te werken met de overheersende

partij. Vaak probeerden zij door te gaan om de misbruikers aan de kaak te stellen of te onderhandelen voor een meer eerlijke situatie. In bijna alle gevallen reageerde de overheersende groep met grotere autoriteit en het ontwerpen van meer regels die uitsluitend henzelf bevoordeelden en de rebellen op hun plaats hielden. De leidende groepen zeiden vaak dat de andere groepen officieren het spel niet eerlijk speelden wanneer zij in opstand kwamen, zich terug trokken of niet meewerkten. Met andere woorden, de groep die de autoriteit had werd blind voor zijn eigen misbruik en gaf de anderen de schuld of maakte hen belachelijk voor het terugtrekken en niet meer meespelen.

### **Wie geen waarde hecht aan de waarheid wordt blind**

Zoals bij de deelnemers van dit spel, is blindheid karakteristiek voor organisaties en leiders die geen waarde hechten aan de waarheid bij hun relaties. Dit wordt veroorzaakt door het feit dat het spreken van de waarheid verstikt wordt in organisaties en mensen die werken op basis van loyaliteit. Omdat er niemand eerlijke feedback geeft zijn zij vaak blind voor hun uitbuitende gedrag en vragen zij zichzelf eerlijk en oprecht af waarom andere mensen op dit gedrag reageren. Er is niemand die hen er op wijst dat zij de fouten bij anderen in de schoenen schuiven en anderen de schuld geven voor de moeilijkheden bij hun relaties. Het is de waardering van de waarheid die een plaatselijke kerk of organisatie er voor bewaart om te veranderen in een sekte. Respect voor de persoon die de waarheid vertelt is een kenmerk van een christelijke relatie.. Het verwerpen van de persoon die de waarheid spreekt is een kenmerk van een sekte. Sektarisch gedrag, dat altijd uitloopt op blindheid, zal resulteren in een overwaardering van loyaliteit boven waarheid. Leiders moeten begrijpen dat hun eigen verlangen naar loyaliteit de waarheid bij hun ondergeschikten zal overschaduwen. Zij moeten actief zijn in het stimuleren van het spreken van de waarheid naast loyaliteit bij de mensen die voor hen werken.

### **Verschillende waarden en verwachtingen**

Dit spel openbaarde ook dat verschillende mensen verschillend waarden en verwachtingen hebben. Officieren leren in militaire dienst dat een goede ondergeschikte zijn betekent dat een hogere officier met moed en eerlijkheid aangesproken moet worden over organisatorische problemen. Officieren die hun commandant niet willen confronteren wanneer dit nodig is zijn slechte leiders. Commandanten die niet willen luisteren naar een eerlijke opmerking van hun ondergeschikten zonder hen te straffen zijn slechte commandanten.

De officier is het type leider dat verwacht eerlijk behandeld te worden door andere

leiders. Hij verwacht dat zijn bijdrage op waarde geschat wordt en eerlijk overwogen wordt. Wanneer het gedrag van een organisatie en zijn belangrijkste leiders niet overeenkomt met de waarden en normen van dit type leider, zal hij proberen te onderhandelen. Wanneer de onderhandelingen mislukken, zal hij de organisatie verlaten en verder trekken, precies zoals een officier die ontslag neemt uit zijn dienst. Deze leider zal eerst willen proberen om de problemen van de organisatie te verhelpen en zal zeker niet de problemen verzwijgen. □ Als de waarden van de organisatie overhellen naar loyaliteit (en niet genoeg naar eerlijkheid) zal dit type leider vaak worden gezien als een slechte teamspeler en gestraft worden door dit etiket achter de schermen opgeplakt te krijgen. Dit heeft tot resultaat, dat de organisatie een waardevolle leider verliest wanneer deze ontdekt hoe de organisatie hem werkelijk ziet.

De sergeant is het type leider die loyaal is tot het laatste moment. Hij zal zich aanpassen aan de problemen en het niet nodig vinden om ooit de waarheid te spreken binnen de organisatie. Er is niets mis met dit type; in feite heeft elke organisatie ze dringend nodig. Maar in ongezonde organisaties wordt de leider van het type sergeant meer gewaardeerd dan de leider van het type officier en wordt hij overgewaardeerd. Het officierstype kan de organisatie helpen om de problemen te overwinnen en zo te kunnen groeien. Wanneer een organisatie een atmosfeer creëert waarin waarheid en eerlijkheid aanwezig zijn, zal dit vele leiders van het officierstype aantrekken en zal de organisatie in staat zijn hen vast te houden. Het zal zijn sergeanttype leiders ook niet verliezen. In feite zullen dezen zich veel gelukkiger voelen omdat problemen nu worden aangepakt. Loyale en eerlijke leiders zorgen er voor dat de Kerk er op voorbereid wordt om Hem te ontmoeten die van Zichzelf zei de Weg, de Waarheid en het Leven te zijn...

### **Wanneer loyaliteit belangrijker is dan waarheid**

Loyaliteit en waarheid zijn twee verbondswaarden die in spanning staan ten opzichte van elkaar. Loyaliteit bindt ons samen. Waarheid zet ons vrij. Wanneer de ene waarde hoger gewaardeerd wordt dan de andere, dan ontstaan er serieuze problemen en worden allebei de waarden vervormd. Wanneer loyaliteit overgewaardeerd wordt, dan zal de feedback bestaan uit bevestigingen. Wanneer de waarheid spreken toegepast wordt zonder liefde en loyaliteit, dan bouwt het niet op maar breekt af. Wanneer eerlijkheid wordt gezien als een fundamenteel onderdeel van loyaliteit, dan wordt de organisatie gebouwd op integriteit. Wanneer loyaliteit gezien wordt als een fundamenteel onderdeel van eerlijkheid, dan heeft de organisatie echte eenheid en eerlijkheid. Bij een organisatie, of het nu een kerk, een bedrijf of een zendingsorganisatie is, wordt loyaliteit vaak de overheersende waarde en wordt de waarheid spreken onderdrukt. Dit komt vaak tot uiting bij privé handelingen, gedrag en houding, eerder dan bij de officiële positie van de organisatie. Het gedrag van de insiders kan geheimzinnig, verwarrend en mysterieus worden. De leiders van een organisatie kunnen wel zeggen dat zij waarde hechten aan

eerlijkheid, maar uit hun daden blijkt dat dit niet zo is. Er zijn verschillende voorspelbare resultaten wanneer dit gebeurt.

### **Waarheid-sprekers worden niet gewaardeerd**

Mensen die grote waarde hechten aan eerlijkheid en waarheid worden niet gewaardeerd, en vaak worden ze verworpen omdat ze niet loyaal zijn. Sommige mensen, vooral zij die grotendeels georiënteerd zijn op integriteit en waarheid, worden niet gezien als teamspelers door hen die de grootste waarde hechten aan loyaliteit. De loyaliteitswaarde wint het doorgaans van de waarheid. Dit kan binnen een organisatie conflicten veroorzaken tussen waarheid-sprekers en degenen voor wie loyaliteit het belangrijkste is. Doorgaans wint de loyaliteitswaarde het in deze situaties van de waarheid omdat de mensen met autoriteit meer waarde hechten aan loyaliteit dan aan eerlijkheid.

Wanneer loyaliteit hoger geschat wordt dan waarheid, dan neemt het vaak de vorm aan van onderdrukking van de vrije uiting van onvrede. Dit zorgt er niet voor dat de elementen van waarheid bij de onvrede weggaan; de waarheid zal steeds weer te voorschijn komen, in verschillende, steeds verwoestender vormen, totdat er op een juiste manier mee gewerkt wordt. Dit is de reden waarom dictators niet in staat zijn om de vrije meningsuiting compleet stil te laten zijn en waarom zij het nodig vinden om het stil te krijgen. De waarheid zal altijd een weg vinden zichzelf te openbaren eenvoudig omdat het de waarheid is en God er achter staat.

### **Onbedoelde training van ondergeschikten**

Elke keer als loyaliteit het wint van waarheid, dan worden loyale mensen onbedoeld getraind om de waarheid te verbergen of op organisatorisch vlak vast te laten lopen. Waarheidslievende mensen worden er in getraind dat zij niet werkelijk welkom zijn. Er worden verwachtingen geschapen waarbij men denkt dat succes en promotie binnen de organisatie mogelijk zijn door aan het leiderschap te vertellen wat ze wil horen in plaats van wat de waarheid is. Loyale ja-zeggers worden dan hoger gewaardeerd dan zij die een sterk gevoel voor waarheid en integriteit ontwikkeld hebben.

### **Valse rechtvaardigheid in stand houden**

De op loyaliteit gebaseerde plaatselijke kerk of religieuze organisatie zal zichzelf vaak rechtvaardigen ten koste van de reputatie van de waarheid sprekende leden. Regelmatig zal de organisatie niet op een bijbelse manier willen afrekenen met zijn fouten. In plaats daarvan zal de organisatie zeggen dat de fouten de schuld zijn van de waarheid prekende leden waar men niet naar wil luisteren, waarbij de reputatie van deze leden vaak zwaar

beschadigd wordt. De waarheid wordt geofferd aan de behoefte van de organisatie om naar de buitenwereld het valse beeld te tonen dat men geen fouten maakt.

Problemen binnen de organisatie worden verdedigd wanneer zij aan et licht gebracht worden door de waarheid te verdraaien en een verwarrende keer er aan te geven. In contrast hiermee zien we dat de evenwichtige waardering van de waarheid alle Koninkrijks organisaties ervan overtuigd zich te bekeren, fouten toe te geven, problemen op te lossen en vergeving te zoeken bij de mensen die zij hebben laten vallen. Wanneer fouten op Gods manier verholpen worden, dan volgen genade, vergeving en ontferming in relaties en zien we genezing. Wanneer organisaties hun fouten verdedigen ten koste van de reputatie van enkele leden, dan ontstaat er een draaideur-organisatie.

### **Draaideur-organisaties**

Wanneer de waarde van eerlijkheid zwak ontwikkeld is, dan ontstaat er na verloop van tijd een draaideur-organisatie. Mensen voegen zich bij de organisatie, maar na verloop van tijd ontdekken zij de waarheid en in plaats van zich aan te passen aan het gedrag van de organisatie proberen zij de organisatie te veranderen. Vaak raken zij gedesillusioneerd door de realiteit en verlaten de organisatie. Zij die wel langere tijd binnen de organisatie blijven hechten vaak meer waarde aan loyaliteit dan aan waarheid. Echter, de problemen blijven verborgen en worden vaak genegeerd, hetgeen verborgen verwarring en irritatie veroorzaakt bij deze mensen. Verborgen verdeeldheid wordt een manier van leven voor de loyale leden van de organisatie. Zij verdragen elkaar in het belang van de organisatie en zijn doel. Uiteindelijk worden alleen openlijke conflicten en irritaties gezien als verdeeldheid.

### **Belangrijke leiders tijdens een crisis**

De draaideur-organisatie verandert na verloop van tijd in een kaartenhuis als gevolg van de problemen en groeiende verdeeldheid. Een belangrijke leider of leidende groep kan een diepgaande interactie hebben met de Geest van Waarheid en zo inzicht krijgen in de ernst van de verborgen problemen van de organisatie. De waarheid moet een belangrijke plaats krijgen, anders wordt de integriteit van een organisatie verzwakt en gaan de leden weg. Loyaliteit en de wil om het doel te bereiken kunnen een organisatie niet in stand houden. Voor succes op de lange termijn zal de waarheid altijd een vereiste zijn.

### **Verzadigingspunt van de reputatie**

De reputatie van de organisatie zal te lijden hebben onder de weigering naar de waarheid te luisteren. Veel mensen zullen verdwijnen door de draaideur. Zij kennen de details van

de problemen van de organisatie en de capaciteit van de organisatie deze te verbergen of te verzwijgen. Zij kunnen verbitterd raken doordat de organisatie hun reputatie heeft vernietigd om de eigen reputatie hoog te houden. De groei van de organisatie stopt en er begint een lange en duidelijke terugval vanwege het feit dat de reputatie van de organisatie het verzadigingspunt heeft bereikt waar zoveel mensen slecht spreken over de wijze waarop de organisatie haar leden behandelt en hoe men weigert de problemen aan te pakken.

De op loyaliteit gebaseerde organisatie zal blind blijven voor de werkelijke reden van de achteruitgang omdat er uiteindelijk te weinig leden zijn die de waarheid spreken. De geestelijke ogen zijn gesloten en de gevoeligheid voor problemen en bedreigingen is nu weg. Er worden alternatieve verklaringen gezocht en de schuld wordt opnieuw aan anderen toegeschoven.

### **Serieuze relaties binnen de kerk**

Verantwoord en serieus gedrag vormt de beste brug tussen loyaliteit en waarheid. Een serieus persoon is iemand die uit loyaliteit aan God en anderen de waarheid spreekt zonder compromis. Het woord serieus komt uit het Latijn. Het betekent letterlijk □zonder was□. Dit woord stamt uit de tijd, dat de Romeinen grote gebouwen oprichtten waarbij zij marmeren zuilen gebruikten om grote gewichten te dragen. Steenhouwers zonder scrupules stopten was in de scheuren van de zuilen zodat zij er solide uitzagen en beter verkocht konden worden. Goede bouwers konden alleen echte zuilen gebruiken en dus zochten zij ijverig naar de waarheid een zuil die was zoals hij er uit zag, solide en uit een stuk, zonder scheuren, was het enige wat het gewicht van een groot gebouw kon dragen. Wanneer een bouwer een zuil gebruikte die niet serieus ofwel uit een stuk was, dan kon uiteindelijk het hele gebouw instorten, waardoor er dood en vernietiging volgde voor vele mensen. De parallel is duidelijk. De Geest van de Waarheid bouwt de Kerk: mensen die waarheid en loyaliteit in harmonie met elkaar laten zijn.

# **Honoring the Truth-Teller**

**by Dr. Roger Sapp**

## **The Meaning of Truth**

The Greek word that is translated truth in the New Testament is a very powerful and meaningful word. It is alethia. The a (alpha) at the beginning of a Greek word often means that it is a negation of the rest of the Greek word. For instance, the English word atheist comes from a-theos which means literally no god. In the case of alethia the literal meaning of this word is nothing hidden. This means that the phrase found in Scripture that describes the Holy Spirit as the Spirit of Truth literally would be the Spirit who allows nothing to be hidden.

Vine's Dictionary of New Testament Words defines this Greek word that is translated as truth as meaning:

The reality lying at the basis of an appearance, the manifested, veritable essence of a matter.

This definition should inform us that the Spirit of Truth is always working to move us as believers beyond the appearance of a person, a matter or an organization to discover its reality and essence.

## **Leaders Need Truth in Proportion to Influence**

The Bible speaks a great deal about the value of truthfulness in relationships. The subject of reproof in Scripture is a good example of this. Only the fool and the wicked man according to Proverbs cannot hear godly reproof. Reproof is always the truth as someone else sees it. Consider King David's words about his need for those around him to speak to him truthfully from their perspective:

Let the righteous smite me; it shall be a kindness: and let him reprove me; it shall be an excellent oil, which shall not break my head... Psalm 141:5

Our responsibility to hear the truth from individuals around us grows in proportion to the sphere of our influence. The larger the influence, the more we need people around us to speak their perception of the truth to us and the less likely they are to do it. Leaders must teach and emphasize truthfulness or they will more likely get affirmation from their subordinates rather than truthfulness.

## **Recognizing the Truth in Different Packages**

The leader must also recognize truth when it comes. It seldom will come in a nice package and identify itself as truth. Truth can come to us in the form of the unflattering opinions of others, angry words, criticisms and even slander. The speakers will almost always see themselves as telling the truth. As King David said in the passage above, sometimes the truth-teller will smite us. Nearly all of these kinds of smiting events will have an element of truth that needs to be discerned. The leader who is insecure will not glean the truth about himself and his organization from these uncomfortable truth events and can dishonor the person seeking to tell the truth. Embraced truth will set us free no matter what package it comes in.

## **Actions and Attitudes Reveal Values**

The leader who verbally encourages truthfulness must be prepared to continue his instruction when he actually gets truthful feedback from his subordinates. If the feedback comes in one of these uncomfortable packages, if he is not careful, he may shut down the flow of information to him by his response. If he acts insecure, angry or quietly withdraws from that person, he teaches by his actions that he does not value truthfulness. In other words, value systems are always observable in the behavior of leaders. For instance, if the leader judges the input of the truth-teller by how well he or she offered that input, the leader will receive decreasing truthfulness from those around him. He has taught by his attitudes and behavior that truthfulness is not valued. If individuals around him must earn the right to speak the truth to him by proven loyalty, he is training and producing subordinate leaders that will value loyalty over the truth. Leaders who have been trained this way will speak very little truth to him and confuse affirmation with truthful feedback. Neither will they honor the truth-teller when he speaks to them.

## **Speaking the Truth Wisely**

Because the truth is often difficult to hear, it is necessary for those who feel responsibility to speak truth to do it as wisely as possible. Failure to do this insures that we will not spiritually grow up. The Bible connects our spiritual growth with speaking the truth. It tells us that speaking must be out of the motive of love.

But speaking the truth in love, may grow up into him in all things, which is the head, even Christ... Ephesians 4:15

This means that the truth-teller must have sincere concern for the person and organization that he is speaking to. This is where truth telling becomes an expression of love. In the military, the value system of officers says that they

should speak the truth to their commanders. However, there is also a value that says loyalty to the leader means that you speak to him in a way that does not embarrass the leader or damage his reputation within the military organization. Normally, that means that confrontational truth is spoken in private and with proper military courtesy. Conversely, the commander has the responsibility to hear the truth no matter how poorly it was spoken by the subordinate. This requires him to be secure in himself and to earnestly desire the truth from his subordinates. The reaction of the commander to the subordinate's truth-telling will teach the subordinate whether or not he can continue to speak the truth to this particular commander. The same thing is true in the Church and all organizations. Leaders must love the truth, even when it smites them, and appreciate the truth-teller if they want all their subordinates to continue keeping them properly informed.

Leaders of local churches and all organizations of the Church must allow subordinates the right to speak the truth as they see it. They must maintain a value system that honors the person seeking to tell the truth. They must not see truth-telling as disloyal behavior. Failure to do this will produce serious hidden problems within the organizations of the Church and make the truthful person an outcast. This cannot be what the Spirit of Truth, the Spirit who allows nothing to be hidden desires in the churches and organizations of the Kingdom of God.

### **Values Produce Predictable Behavior**

Prior to 1993, I was an active duty Army Chaplain. During that season in my life, I taught leadership skills to officers and non-commissioned officers in leadership retreats as a part of my ministry. I often used management games to teach these leaders about leadership. In one management game called "Powerplay", a scenario is created where these leaders were arbitrarily divided into groups by virtue of winning in a trading scenario. The winning group is then given authority over the other groups. The winning group is given the right to make the rules for future trading and to dictate these rules to the other groups. Without exception, the group that has the authority always begins to make rules to keep its authority and to benefit it as a group in trading. Given enough time the winning group will begin to clearly abuse the other groups. This group will justify its behavior on the basis of winning the earlier portion of the game and by virtue of having the authority.

## **Reactions of Different Abused Groups**

In those retreats where non-commissioned officers (sergeants) were involved, the sergeants would allow themselves to be abused. Their overriding value was loyalty to the authority no matter what transpired or how unfairly they were treated. They were unhappy and grumbled among themselves during the abuse but did not do

anything productive to deal with it. They offered no feedback, no confrontation, and no truth from their perspective to the abusive group of sergeants. This was characteristic of nearly all the sergeants that I played this game with. This revealed that their values were highly loyal but truthfulness was weak as a value. (Of course, there were a few exceptional sergeants that would have been better officers by nature.)

The reactions of the officers in the officer leadership retreats were entirely different. As the group of officers who abused them became more abusive, the officers became increasingly active and alert to their responsibility to deal with the unfair situation. They offered feedback that was largely ignored. They devised strikes; in other words, they withdrew and would not cooperate with the abusive authority. They often tried to continue to confront the abusive group. They tried to negotiate a more just situation. In nearly all cases, the group in authority would become increasingly authoritarian and created more rules strictly for their own benefit and to keep the rebels in line. The abusive group would often say that the other officer groups were not playing fair when they rebelled, withdrew or failed to cooperate. In other words, the group with the authority became blind to their abuse and blamed the abused groups for withdrawing and not wanting to play the game anymore.

## **Not Valuing Truth Results in Blindness**

Blindness is characteristic of organizations and leaders that do not value truthfulness in their relationships. This is because truth telling has been stifled in a loyalty-based organizations or individuals. Because there is no honest feedback, they will often be blind to their abusive behavior and honestly wonder why others are reacting. There will be no one to tell them that it is wrong to shift the blame for difficulties in the relationships to the victims of their abusive behavior.

The value of truth is what keeps a local church or any organization from becoming like a cult. Honoring the truth-teller is a characteristic of godly relationships. Dishonoring the truth-teller is a characteristic of cults. Cultic behavior, which always includes blindness, will result from an overemphasis of loyalty above the truth. Leaders must understand that their own desire for loyalty may overcome truthfulness in their subordinates. They must actively cultivate truthfulness along with loyalty in their subordinates.

## **Different Values and Expectations**

This game also revealed that different kinds of people have different values and expectations. Commissioned Officers are taught in the military that proper

submission means that they will speak to the superior officer with courage and candor (truthfulness) about organizational problems. Officers who will not confront their commander when necessary are poor excuses for leaders. Commanders who will not hear the honest, truthful input of their subordinates without penalty are poor commanders.

The officer type of leader expects to be treated well by other leaders. He expects his input to be valued and genuinely considered. When the behavior of an organization and its primary leaders do not match the officer type leader's values, he will withdraw or try negotiation. If the negotiation fails, he will leave the organization and move on, similar to an officer resigning his commission. The officer type of leader will want to fix the organization's larger problems and will not ordinarily be silent about them. If the organizational values lean too far to loyalty and not enough on truthfulness, this type of leader will often be seen as not being a team player and be penalized by being privately labeled as such. As a result the organization may lose this valuable leader as he discovers the truth of how the organization actually sees him.

The sergeant type of leader will remain loyal to a fault. He will adjust to the problems and not necessarily ever speak truthfully to the organization. There is nothing wrong with this type of person; in fact, they are greatly needed in all organizations. However, in unhealthy organizations, the sergeant type of leader is valued above the officer type of leader. The officer type of person can help an organization to deal with its problems and therefore grow. If an organization creates an atmosphere for genuine honesty and truthfulness, it will attract many of the officer types of persons and will be able to keep them. It will not lose its sergeant types either. In fact, the sergeant type of leader will be much happier since problems will be dealt with. Loyal and truthful leaders will ensure that the Church will be prepared to meet the One who declared Himself to be the way, the truth, and the life.

## **When Loyalty Overcomes Truthfulness**

Loyalty and truthfulness are two covenant values that must be held in tension against one another. Loyalty binds us together. The truth sets us free. If one value is emphasized over the other, then serious problems develop and both values will become distorted. If loyalty is overemphasized, then only affirmation will be given and heard as feedback. If truth telling is practiced without love and without loyalty, it does not build but tears

down. If truthfulness is considered a fundamental component of loyalty, then the organization will be built on integrity.

If loyalty is considered a fundamental component of truthfulness, then the organization will have true unity.

Often in an organization, whether it is the local church, a business, a denomination, or a fellowship of churches, loyalty becomes the overriding value and begins to overcome truthfulness. This is often revealed in private words, actions and attitudes rather than the official position of the organization. The leaders of an organization may say that they value truthfulness but reveal in their actions that this is not really so. There are several predictable results when this happens:

### **Truth-Tellers are Unappreciated.**

Individuals who strongly value honesty and truthfulness are unappreciated, and often rejected as disloyal. Some people are particularly oriented to truthfulness and may be seen as not being team players by those who highly value loyalty. This may create a value conflict in the organization between the truth-tellers and those who highly prize loyalty. The loyalty value normally wins over truthfulness in these kinds of situations because those in authority will often value loyalty over truthfulness.

When the loyalty value wins over truth, it often takes the form of a suppression of free expression, particularly dissent. This does not make the elements of truth in dissent go away; truth will surface again and again in different, even more destructive forms, until it is dealt with properly. This is precisely why political tyrants are unable to completely silence free expression and why they feel the need to silence it. The truth will find a way to express itself simply because it is the truth and God stands behind it.

### **Unintentional Training of Subordinates**

Every time loyalty wins over truthfulness, loyal individuals are unintentionally trained by the leadership to hide the truth or to put an organizational spin on it. Truthful individuals are trained that they are not really welcome. Perceptions are created that success and promotion in the organization comes by telling the leadership what they want to hear rather than the truth. Loyal yes men can seem to become valued over those who have strong individual integrity and truthfulness.

## **Maintenance of a False Righteousness**

The loyalty-based local church or any organization can defend its righteousness at a high cost to the reputation of individuals. Often the organization fails to deal with its failures in a scriptural way. Instead the organization may blame its failures on the person it failed, even unfairly damaging the person's reputation. The truth is

sacrificed to the need of the organization to maintain a false appearance of not making any serious mistakes. Organizational problems are defended when they are brought to light by distorting the truth by putting an organizational spin on it. In contrast, the balancing value of truth persuades all Kingdom organizations to repent, confess their failures, fix their problems and seek forgiveness of the persons that they failed. When failures are handled in a godly way, grace, forgiveness and mercy flow into relationships and healing occurs. When the organization defends its failures at the cost of the reputation of individuals, then it becomes a revolving door type of organization.

## **Revolving Door Organizations**

Weakness in the value of truthfulness produces a revolving door type of organization over a period of time. Individuals come into the organization, then after perceiving the truth, they try to adjust the organization or adjust to the organization. Often after becoming disillusioned by the reality, they leave the organization. Those who do stay long-term within the organization may also prize loyalty above truth. However, because problems are hidden and often neglected, they create hidden turmoil and strife for these people as well. Hidden disunity becomes a way of life for the loyal members of the organization. They tolerate each other for the sake of the organization. Only open conflict is considered disunity after a time.

## **Key Leaders in Crisis**

The revolving door organization becomes a house of cards over a period of time because of hidden problems and disunity. A key leader may have a profound dealing from the Spirit of Truth and wake up to the seriousness of the organization's hidden problems. This can create a destructive crisis between leaders as a key leader begins to speak the truth in a loyalty-based organization. Truth must be highly valued or the integrity of an organization becomes weakened and cannot maintain its membership. Loyalty alone cannot keep an organization together. Truth will always be necessary for long-term success.

## **Reputation Saturation Points**

The reputation of the organization will begin to suffer for failure to listen to the truth. Many people will come through the revolving door over a period of time. They will know the details of the problems of the organization and the organization's capacity to hide or to put a spin on them. They may have become embittered by the organization sacrificing their reputations to maintain its own. The organizational growth stops and begins a long and steady decline because of reaching a reputation saturation point with many people speaking badly about the

organization's treatment of individuals and failure to deal with problems. The loyalty-based organization, however, will be blind to the real reasons for its decline. This is because it has few truth-tellers anymore. Its spiritual eyes have been dishonored and are now gone. It will offer alternative explanations and shift the blame once again.

## **Sincere Relationships in the Church**

The concept of sincerity may be the best blend of the values of loyalty and truthfulness. A sincere person is a person who out of loyalty to God and others speaks the truth without mixture. The word sincere comes from the Latin word sincerus. It literally means without wax. This word comes from the time when the Romans were building great buildings using marble columns to support the weight of these monumental buildings. The builders would go to the marble cutters in the quarries and inspect the columns. The cutters would put wax in the cracks of columns to make them deceptively appear to be solid in order to sell them. The builders could only use the sincere columns to build with. The columns that were what they appeared to be, that were actually solid, without wax hiding cracks, were the only thing that would sustain the weight of the building. If a builder built a building using a column that lacked sincerity, the entire building could fall down. The parallels are evident. The Spirit of Truth needs sincere people to build the Church; people that value loyalty and truthfulness in harmony with each other.

*This file was found in the free downloads area of [www.allnationsmin.org](http://www.allnationsmin.org)*