

Spróbuj rozwiązać konflikt

Konflikt, nieporozumienie czy nawet brak odpowiedniej komunikacji występują wszędzie tam, gdzie mamy kontakt z innym człowiekiem. Nic odkrywczego, jak i to, że nie da się całkowicie wyeliminować tych zawirowań ze swojego życia, ale możemy je niwelować i spróbować rozwiązywać. Ba, nawet musimy – dla naszego zdrowia i relacji z otoczeniem. Na pewno nie ma co udawać, że konflikt sam się rozwiąże – oczywiście możemy dać sobie czas na wytłumienie emocji, ale musimy działać. Poniżej przeczytaj o tym czym są konflikty, jak im przeciwdziałać i jak zarządzać? Wszystko po to aby Tobie, nam żyło się lepiej.

Tam gdzie komunikacja, tam i może pojawić się konflikt

Przy czym, różnica zdań nie jest konfliktem! Konstrukttywne rozwiązywanie konfliktu zmierza do uzgodnienia celów stron oraz do znalezienia takiego rozwiązania, które będzie satysfakcjonować strony prowadzące spór. Metoda ta rezygnuje z nieprzejednanego upierania się i trwania niezłomnie przy raz z góry ustalonym stanowisku, lecz zakłada zbliżanie stanowisk obu stron. Istotą rozwiązywania konfliktu w ten sposób jest założenie, że zarówno jedna, jak i druga strona sporu będzie musiała zrezygnować z części wysuwanych żądań, a efektem tak łagodzonego konfliktu jest zwykle kompromis.

Przy rozwiązywaniu konfliktów możemy zawsze wspierać się pracą z mediatorami. Mediacje nie są stronnicze ani osądzające, a mają za zadanie pomóc rozwiązać konflikt.

Kiedy ma miejsce konflikt? Gdy się z kimś pokłócisz, gdy ktoś na Ciebie krzywo patrzy, a może gdy dochodzi do spektakularnej awantury z latającymi kubkiem nad głową? Ty określasz swoją definicję i granice, jednak zapamiętaj: **konflikt ma miejsce wtedy, kiedy realizacja celów i potrzeb jednej strony utrudnia lub uniemożliwia realizację potrzeb lub celów drugiej strony.** Proste? Niby tak. Podzielmy konflikty na:

– Konflikt intrapersonalny, konflikt motywacyjny:

czyli wewnętrzny stan sprzeczności pragnień, przekonań i wartości człowieka, przy czym konflikty wewnętrzne są konieczne do naszego prawidłowego rozwoju psychicznego.

– Konflikt interpersonalny:

między ludźmi; cechujący się sprzecznymi celami, dążeniami, interesami, często z negatywnym wzajemnym wpływem partnerów na siebie

– Konflikt społeczny:

zjawisko nieuniknione dla wszystkich grup społecznych. Wyrasta on na gruncie nagromadzonych sprzecznych emocji, a objawia się wybuchem antagonistycznych postaw.

Konflikt. Czym jest? Jak sobie z nim radzić?

Oczywiście wszyscy wiemy, że konflikty są „złe”, wyprowadzają nas z równowagi, paraliżują, wprowadzają złe emocje. Ale do czego tak naprawdę prowadzą konflikty? Procesy konfliktowe mogą działać dwojako, w tym nawet budująco, ponieważ wchodząc dokładniej procesy te mogą być:

- **destrukcyjne** – to zjawiska niszczące, wywołujące wrogość, powodujące frustrację i lęk. Prowadzą do wytworzenia się u jednostki takich zburzonych postaw społecznych, jak np. postawa „przeciw ludziom” czy postawa „od ludzi”. Objawiają się najczęściej poprzez różne formy walki otwartej (tu wszelkiego rodzaju wyzwiska, przemoc, rękoczynny) oraz ukrytej (szykany, bojkot, sabotaż)
- **konstrukttywne** – stają się „motorem postępu”, czynnikiem aktywizującym, integrującym, stwarzającym warunki do zdobywania kompetencji społecznych, w tym takich umiejętności, jak tolerancja i dochodzenie do kompromisu.

Pamiętaj! Różnica zdań nie jest jeszcze konfliktem!

Trywialny przykład: mężczyzna lubi psy, ale nie cierpi kotów. Kobieta zaś odwrotnie uwielbia koty, ale nie bardzo psy. Mamy tutaj do czynienia z różnicą zdań. Dopiero wtedy, kiedy razem zamieszkają i będą musieli zdecydować się na jakiegoś zwierzaka wtedy pojawi się konflikt.

Konstruktywne rozwiązywanie konfliktu zmierza do uzgodnienia celów stron oraz do znalezienia takiego rozwiązania, które będzie satysfakcjonować strony prowadzące spór. Metoda ta rezygnuje z nieprzejednanego upierania się i trwania niezłomnie przy raz z góry ustalonym stanowisku, lecz zakłada zbliżanie stanowisk obu stron. Istotą rozwiązywania konfliktu w ten sposób jest założenie, że zarówno jedna, jak i druga strona sporu będzie musiała zrezygnować z części wysuwanych żądań. Efektem tak łagodzonego konfliktu jest zwykle kompromis.

Możemy wyróżnić 5 podstawowych strategii rozwiązywania konfliktów:

- **Walka (rywalizacja)** – kiedy uważamy swoje cele za najważniejsze i twardo walczymy, aby wymóc na drugiej stronie jak największe ustępstwa.
- **Dostosowanie się (uległość)** – kiedy uznajemy porozumienie w miłej atmosferze i jesteśmy gotowi zrezygnować nawet ze znacznej części swoich celów, aby osiągnąć porozumienie.
- **Kompromis** – kiedy ustępujemy częściowo licząc na to, że druga strona zrobi to samo i w ten sposób spotkamy się „gdzieś pośrodku”.
- **Unikanie konfliktu** – kiedy nie dostrzegamy lub próbujemy nie dostrzec konfliktu licząc, że z czasem wszystko się jakoś samo rozwiąże.
- **Współpraca** – kiedy obie strony uznają swoje interesy za równie ważne i wspólnie próbują znaleźć takie rozwiązanie problemu, które uwzględni interesy obu stron i umożliwi dalszą współpracę.
- Niektórzy psycholodzy podają jeszcze jeden styl rozwiązywania konfliktów: **Los** (trzecia siła) – kiedy uzależniamy rozwiązanie konfliktu od trzeciej siły. Może to być los (rzut monetą) albo inna niezaangażowana osoba (np. sędzia)
- **Mediacje** – o tym było wyżej.

Znajdź sposób i rozwiąż konflikt!