

冲突管理风格

在成长的过程中，当遇到冲突的时候，我们通常会形成以下三种习惯性的应对策略中的一种（哪一种是你最喜欢的？）：

命令：强硬（战斗） （我需要/想要什么是最重要的）

“按我说的去做，否则请走吧”

把冲突放在个人利益的框架中；不考虑对方；极度专断。

推动直到达到自己想要的。

【我要满足自己的需求，不惜以牺牲你的为代价。】

包容：和善（僵住） （你需要/想要什么是最重要的）

“走下去好好相处”，“不要兴风作浪”

弃权，顺从以减少冲突，和平相处

让出或屈从个人利益给另一方

【我满足了你的需求，以牺牲我自己的为代价。】

退出：离开（逃跑） （要应对这个太难了）

“我不介意”，“我不想玩这个游戏了”

退出，回避，收回，转身，离开

忽视，否认，或压抑问题

【我和你的需求都不能满足。】

解决冲突最常见的策略是折中：

折中：我们每人退让一下

“我让出一点，你也让出一点”

适度命令/适度包容；“各让一步”

满足于“半块面包”；把双方的目标都分成一半，再组合在一起；零和游戏

【我们每人放弃一些自己的需求，以满足对方】

然而，还有另外的方式.....

（横线上的：普遍、传统、缺乏创意——单个或双方得到的都比他们想要的少）

（横线下的：稀缺，更困难，但更有力量——双方的根本目标都得到满足）

融合：我们都满足了自己的需求：

要有正念的觉察以及探索：

行为（身体语言，语调）/感受/需求

这个过程更多的是反复而非线性的，并且需要创造力：

结果的确切形式经常是不明显的，有时候甚至是跟直觉相反的。

包含了三个步骤：

1. 承认和接纳双方的感受和感知的需求
2. 发现并且探索对方的意图和根本目标
3. 共同探索潜在的解决方案，以满足双方的意图和根本目标

【想要了解更多这种解决冲突的方法，阅读马歇尔·卢森堡的《**非暴力沟通**》】