HONEYCOMB 1/2 (October 2000): 1–14

Conflict

Jane LOPACKA

Conflict is unresolved differences between two or more parties. Conflict is an emotive subject. Passions are aroused; anger and fear cloud our thinking; ill-considered words and actions result in regret, remorse, and guilt, and trap us into a state of helpless subjectivity.

The natural outcome of conflict is more conflict. The Biblical outcome of conflict is reconciliation and restoration.

Spheres of Conflict

Inner conflict. All conflict—external and internal, no matter to what scale it develops—stems from internal discord. Conflict has its roots within us. Most is "inner conflict," and this causes more stress and hurt than all the physical forms of conflict put together. Conflict affects us all. It is a battle that begins and rages within us, and its roots are desire, selfishness, and fear. Its weapons are psychological and spiritual. We are the casualties: we lose peace; we lose confidence; we lose sleep; we lose health; and eventually—if the inner struggles are not checked—we may lose our sanity or our very lives.

Interpersonal conflict. The silent and secret wars of the inner being will, if left to rage unchecked, break out into overt aggression towards others. From the time Cain's disappointment and anger burst forth in violence against himself and his brother the

---

Ed. note: This article is a revision for publication of a presentation made at the fourth annual meeting of the Evangelical Fellowship of Cambodia held 14–17 February 2000 in Phnom Penh.

stage was set, and succeeding generations give continuing testimony of man's inhumanity to man. We see it every day on the news bulletins: "My rights are not your rights; but I am stronger so you must lose." "I am a woman; you are only an unborn child." "I am a man; you are only a geriatric burden on the family." "I am whole; you are deformed, disabled, different."

Family conflict. Living in close proximity to others requires us to be sensitive to the needs of those around, to be less insistent upon standing up for our rights in the face of pressure on our boundaries. Yet there is a limit to this sensitivity. There is a limit to the space we can give others before the pressures on our own family become unbearable. There are economic and social pressures on families. Sensitivity to the needs of others helps but is not enough. The conflict that arises from the failure of expectations, the loss of self-esteem, and the social stigmas which accompany poverty and deprivation will not be removed by sensitivity; social action is needed on an enormous scale. Families which are internally disorganized and chaotic create chaotic social conditions which in turn further disturb individuals and their families.

Intergroup conflict. On all sides, people group together and declare their positions. It happens everywhere, whether it is workers versus management, black versus white, Khmer versus Vietnamese, opposing football supporters, political parties, or even different churches and denominations. Each declares itself to be right or best, and the other to be wrong or inferior. Groups not only bring people together, they also divide. The power of the group to bring out both the best and worst in people is remarkable.

City conflict. Today intercity conflicts have been reduced mainly to sporting events and competition for investments, industry, and tourism. Yet the seeds of conflict remain, and the phenomenon of the city divided against itself is again becoming common. Mankind's more recent history has been one of growing inequality—in lifestyles, income, housing, education, public services, and the general level of public amenities. Increasing inequality must inevitably lead to the polarization of peoples and cities, and this in turn leads to civil disturbances.

International conflict. The relative "peace" the world has experienced since 1945 is one of the longest since the Middle Ages. But the absence of full-scale international conflict is hardly a sign of true peace. There are civil wars that become international due to the interventions of NATO. There are many international conflicts being fought all over the world. Each of the world powers has been engaged in "limited conflicts" during the past ten or more years (the Gulf War, the Falkland Islands, Afghanistan, Kosovo, Chechnya, East Timor, etc.).

Spiritual conflict. Despite all that we see around us, despite all the focus on social confrontation, whatever the level, the real battle is a spiritual one. All conflict, from inner conflict to cosmic, is spiritual and will increase. Though this world has seen a surfeit of struggles and is sick for peace, peace will not come until the Prince of Peace brings it with him (Isa 9:6–7).

But this does not mean that we despair or desist in our efforts to reduce the effects of the spiritual combat. Peacemakers are the light of the world; they are that city of refuge that is set on a hill; they are the bearers of the peace of God. The world needs to see them, to hear them and to feel the power of the peacemakers: the children of God working with power for reconciliation in our generation.

As future church leaders, missionaries, and Christian workers, you will have your share of conflict to resolve. Perhaps you have already been engaged in conflict—either by contributing to it or trying to resolve it.

- The Bible urges that conflict should end in reconciliation.
- The natural outcome of conflict is more conflict.
- Conflict affects our attitudes, health, activities, and hopes.
- If an individual is the victim of strife, then it is important for that person to take steps to restore his or her own inner peace before trying to help others. It is appropriate to ask, "How much conflict is in my own world? Is my private world disordered? Am I under pressure from surrounding and inner conflicts?"

- Many church leaders affect their flocks because of their own inner conflicts.

A Swahili proverb observes
"When the elephants fight the grass gets hurt."

Remember:
- Conflict hurts.
- While someone is hurting you, you may well be hurting someone else.

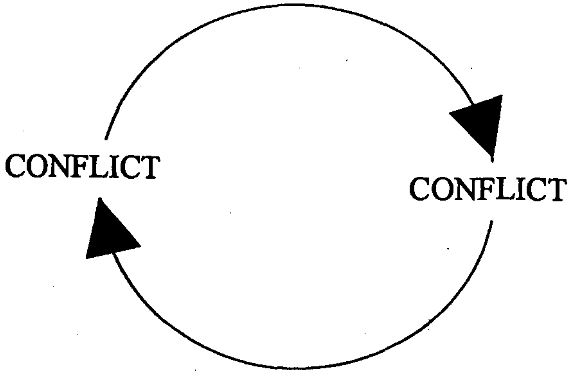
Sources and effects of conflict

Conflict always starts in the individual. Very often it stays inside. But who pays the cost of conflict that remains within? And although conflicts may stay inner, they do pull others in. On the other hand, who pays the price of conflict inappropriately expressed outwardly?

Sources include	Effects
Poor communication	Individual
Poor leadership	Corporate
Personalities	

Conflict is a part of life, it is here to stay, and it needs to be addressed. There are positive and negative effects of conflict. There are appropriate ways of addressing conflict.

The conflict cycle



Conflict arises when two forces desire two different goals. If not dealt with, conflict escalates. Doubtless my readers can think of examples of conflicts that have escalated unnecessarily. The imagination runs wild during the storms of conflict, and the gaps in our factual database we fill in with our imagination.

There are three possible outcomes from conflict: win/lose, lose/lose, or win/win. How can we get to a win/win solution in our conflicts? By dealing with the root of conflicts, and focusing on long-term implications instead of the short-term issues. In order to reach a win/win solution, both sides need to be willing to lose/lose first. There is no winning without losing.

Listening is the best route to conflict resolution. There are varying approaches to resolving conflict, and in leadership you need to know your style. If yours is a useful style, then develop it. If it is not a helpful style, then you must be aware of your responses and change them, otherwise your leadership will be flawed.

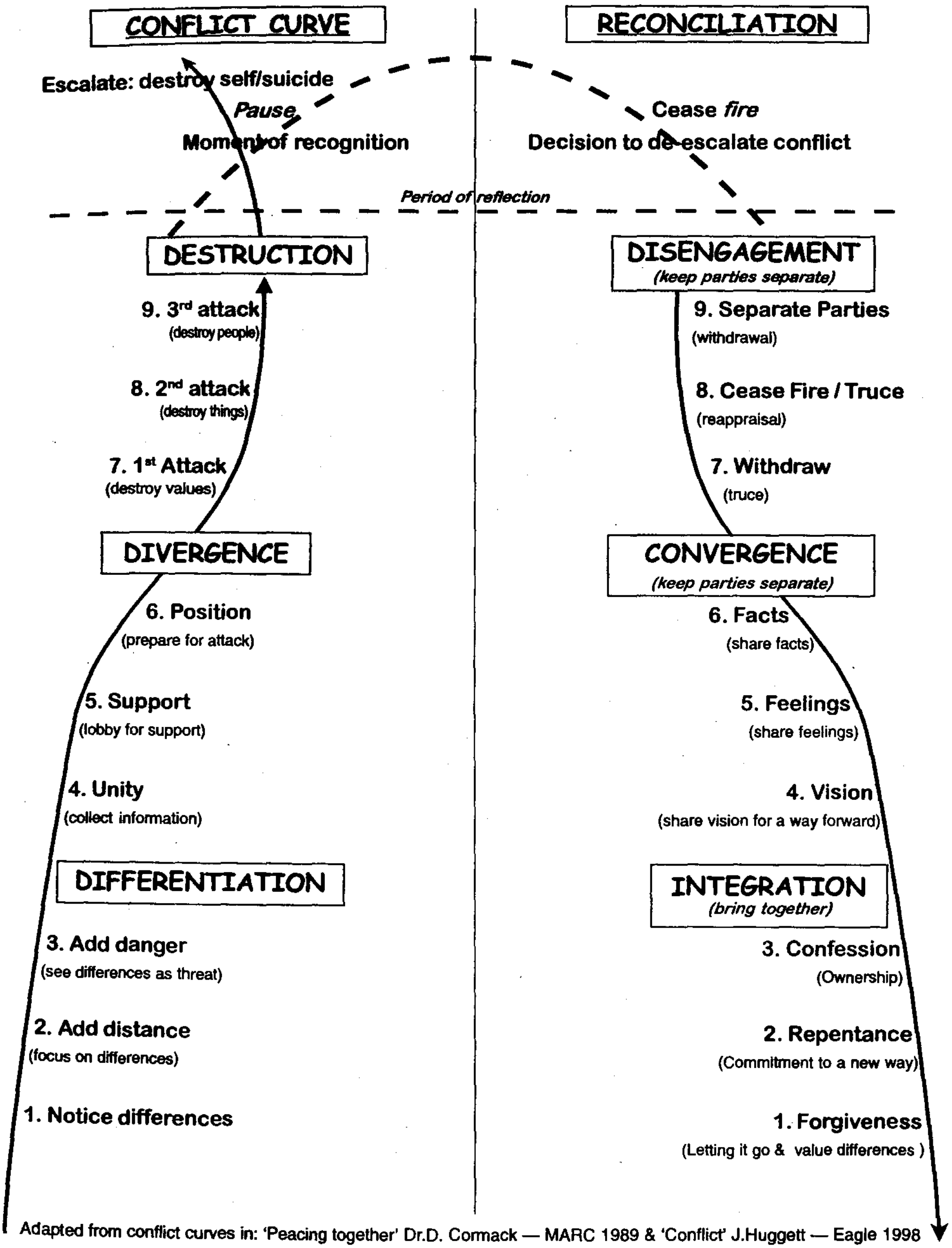
Sometimes a third party is needed to negotiate, but many would-be negotiators are not skilled and can make matters worse. Sometimes the third party, or negotiator, brings the two opposing parties together too soon, thus forcing a confrontation unnecessarily. In Cambodia the third person is expected to resolve the conflict. However, peacemaking means helping each side or party to resolve the conflict themselves.

The Mountain of Conflict

Conflict Curve/Route

Phase 1—Differentiation

The movement at this stage is to focus on differences. It should be remembered that *different* is OK as long as it is comfortable. However, at the Differentiation Stage people tend to gravitate towards those who are like-minded people. This brings distance between "them" and "us," adding *distance*. The imagination takes over and you begin to see *danger* in every situation—whisper, whisper—and difference takes on the added dimension of being dangerous.


CONFLICT CURVE
RECONCILIATION
Escalate: destroy self/suicide
Pause
Moment of recognition
Cease fire
Decision to de-escalate conflict
Period of reflection
DESTRUCTION
DISENGAGEMENT
(keep parties separate)
9. 3rd attack
(destroy people)
9. Separate Parties
(withdrawal)
8. 2nd attack
(destroy things)
8. Cease Fire / Truce
(reappraisal)
7. 1st Attack
(destroy values)
7. Withdraw
(truce)
DIVERGENCE
CONVERGENCE
(keep parties separate)
6. Position
(prepare for attack)
6. Facts
(share facts)
5. Support
(lobby for support)
5. Feelings
(share feelings)
4. Unity
(collect information)
4. Vision
(share vision for a way forward)
DIFFERENTIATION
INTEGRATION
(bring together)
3. Add danger
(see differences as threat)
3. Confession
(Ownership)
2. Add distance
(focus on differences)
2. Repentance
(Commitment to a new way)
1. Notice differences
1. Forgiveness
(Letting it go & value differences)
Adapted from conflict curves in: 'Peacing together' Dr.D. Cormack — MARC 1989 & 'Conflict' J.Huggett — Eagle 1998

Phase 2—Divergence/Polarization

Each side develops a sense of *unity* within itself, thus setting the stage for conflict with those not within their party. Once such group unity is established there is no trust of outsiders. Now we build *support* for our cause because right is on our side. We talk to key people—management, staff, politicians, church leaders, etc. Once we have our support in place we get into a *position* where we can damage the enemy, or opposing party.

Phase 3—Destruction

The first degree of *destruction capability* generally focuses on destroying your opponent's values: their beliefs, morals, Christian integrity, etc. If this fails to get your way, the *second strike* is directed on destroying things: property, projects, relationships, etc. Finally, if the conflict continues the third strike is the destruction of people: reputation, health, even life.

But what happens if you don't get the vote, if you lose? Because losing is a possibility, you become willing to give absolutely everything in order to win—suicide. Our world lives at this level. This is the ***MAD*** level of the strategy—*M*utual *A*ssured *D*estruction. In fact, if you get to the top of the mountain of conflict, you discover it is a volcano. The higher you get the more you burn. This step takes you to the top of the volcano.

Yet conflict stems from selfishness (self before others, or self before God), which is sin. We have all contributed to conflict. And we will do so again. But the sooner we recognize the problem, the quicker we can turn things around. Conflict that gets to this level destroys people, organizations, programs, churches, and things of great value in which people have invested much time, energy, and practical resources.

To capsulize the previous discussion, we may note nine steps up the Conflict Curve on the Mountain of Conflict:

Phase 1—Differentiation

1. Focus on *difference*.
2. Add *distance*.
3. Add *danger*.

Phase 2—Divergence/Polarization

4. Establish group *unity*.
5. Build *support*.
6. Position to *damage* the enemy.

Phase 3—Destruction

7. Build *destruct capability*—destroy *values*.
8. Build *second strike capability*—destroy *things*.
9. Prepare for *suicide*—destroy *people* (at least self).

Just as there are nine steps to out-and-out conflict, so there are nine steps to reconciliation. What is important is to get to a win/win resolution. If you spot the problem at step one on the conflict curve you can begin at step one on the reconciliation curve. Likewise if you stop the escalation of the conflict at step six, then cross over and start the descent to reconciliation at step six.

Resolution means ceasing from going up the mountain of conflict, and crossing over to the other side of the mountain. Once there, you take stock, resolve the conflict then come down the side of reconciliation.

Reconciliation Curve/Route

Phase 3—Disengagement

Look for a way to *separate the parties*. If you are at step nine on the conflict curve *do not* try to bring parties together to resolve things. You separate the parties in order to work with them. If one party thinks it can win then there will be no reconciliation. If there is no *cease fire or truce*, then permanently separate them. Suspend interaction between the two until they come to a truce position. Rather, get both parties to *withdraw* from the intransigent position each has taken, and generate a willingness in them to think that there might be an alternative solution. If you can get both parties to say, "If there is a hope of reconciliation then let's attempt it," then you can move to the next phase.

Phase 2—Convergence

At this point, continue to keep the sides separated if possible. But *share the facts*. Log what happened, or the sequence

of events. Where do the two sides agree, and on what do they disagree? *Get each side's feelings out* on the table—"How did you feel about that?" It is important that all the feelings are expressed and none are left to fester. Festering feelings turn to resentment. This is one of the most personally destructive emotional conditions, and it mostly affects the person holding the resentment. Feelings left undealt with enable people to easily cross back to the conflict side of the mountain and re-ascend it.

It is idealistic to say, "Let bygones be bygones." At the stage of sharing facts and feelings the past *must* be discussed. This is the time to bring clarification to facts, clear up misunderstandings, talk about root causes, etc. Only when all the past has been aired and discussed can there be closure on the past. Once there is closure, neither party can later say, "There's an issue I didn't raise earlier." Once there is closure on the past then the process can move to exploring a vision for a new relationship.

There needs to be a common *vision for a new relationship.* It may be that you'll get peace but not reconciliation. If there is no shared vision then there is no reconciliation. This is where the problems are really solved. This is the place where both have to be willing to lose/lose in order to win/win. Unfortunately, people often are not prepared to pay the high cost of integration, and this is a crucial stage in the reconciliation process.

But once you get a commitment to try a find a way forward the next phase is integration, and this is when you bring the parties together.

Phase 1—Integration (making the two one)

Everyone needs to *confess* or take ownership of the problem, and openly admit responsibility for escalating the conflict. For people to be able to do this is a strength, not a weakness. This fact must be conveyed to all involved. Then follows *repentance*: commitment to a new way, a turning around in thinking and in relationship. Finally comes *forgiveness*, or letting go. Both parties need to say, "I will not bring that up again." It is no good to say, "I forget," but we can choose to not remember. People need to be vulnerable enough to say, "I got it

wrong. I commit myself to a new way, and I let go of it." A true biblical perspective of forgiveness is necessary.

Summarizing the above, we find:

Phase 3—Disengagement

9. *Separate* the parties.
8. Call for a *cease fire* or *truce*.
7. Get both parties to *withdraw* from a position of intransigence.

Phase 2—Convergence (keeping both parties separated)

6. Share the *facts*.
5. Get out the *feelings*.
4. Develop a *common vision* for a new relationship.

Phase 1—Integration (making the two one)

3. *Confess* and *own* the problem.
2. *Repent* and *commit* to a new way.
1. *Forgive* or *let go*.

Integration is expensive. It costs in emotion and vulnerability. Most reconciliation processes get only to the facts with no account being taken of the feelings, and no commitment is secured to pursue changed permanent relationships. Even if the reconciliation process does not get to steps three or two, Christians still need to forgive (step one). *We are all responsible for our responses*.

Conflicts, instead of tearing relationships apart, should become the stepping stones to deeper personal relationships. Growth and change do not occur automatically. They flow out of the effort we make to resolve our problems.

Reconciliation is a high quality product. The role of the third party is very important. If you are in the third party position, clarify why you are there. Warring parties subconsciously look for a common point of reference or agreement, the lowest common denominator, and that may well be the mediator. Thus the mediator becomes a victim of their conflict! The mediator, or third person, gets 70% of whatever is going.

Most conflict, though, can be resolved at early stages if leaders have the courage to take action soon enough. Third parties leave intervention too long, then they make a mess by trying to

bring parties together too soon after the unity stage. *A major step toward resolving conflict is getting people to appreciate each other's differences as different and complimentary, not as wrong.*

Styles of handling conflict

☹	Collaborate	As the weaker party, I'll go along with it for now.
☹	Avoid/ Withdraw	Ducking and diving. If I can run fast enough I won't get nailed. I can't win, so I withdraw.
☹	Defend	Still no mention of my desire, but I'll make it difficult for the other person.
😐	Compromise	Ideas and issues are mentioned, but not truly addressed. However, I give a little in order to gain a little.
😐	Negotiate/ Yield	I'm not going to get all that I want. The process by which we begin to walk towards one another (and it's my job to walk a little quicker). I give in order to get along.
😐	Confront	We jointly sort the problem.
☹	Compete	Aggressive about what I want, but not so concerned about what you want. Innocent people get hurt in competition.
☹	Attack/Win	The best way of defending is to dig my heels in. It is often an ill-prepared position, and you'll find that the opposition is just as ready.. I must win at all costs.
☺	Reconcile	Reconciliation is assertive co-operation. I will say what I want, and I will listen to what you want. I am medium on what I want but high on what you want. Both sides win if we resolve our differences. Matt 18:15.

I must recognize that both I and you have rights, and be committed to ensure that both rights are heard.

Principles of resolving conflict

1. Tackle every conflict immediately and positively: accept every disagreement as an opportunity to deepen your relationship. (Eph 4:15 *"Speaking the truth in love"*), or
2. Select the most appropriate time: (Prov 15:23 *"How good is a timely word"*). Do not say "later," but fix a definite time. Be sure also that the subject is clearly defined so that you both know what you will be discussing.
3. Clearly define the problem or conflict issue: it might help to put it down in writing. The more narrowly the conflict is defined the easier the conflict resolution will be.
4. Keep the issues practical, not personal: keep the issue clear and always before you. If tempted to wander to personal attacks, then quietly and gently draw attention to what is happening.
5. Listen carefully to the other person: (Prov 18:13 *"Don't answer before you have listened"*; James 1:19 *"Quick to listen, slow to speak"*).
6. Accept the responsibility for your own actions: blaming others erodes relationships and does not effect positive changes (Rom 14:13).
7. Identify alternate solutions: once each person has aired the problem, the need for behavioral change becomes clear. The next step, the solution of the problem, is not necessarily easy. It requires concentration and brainstorming. Each should think of as many solutions as possible. Look at all the options.
8. Decide on a mutually acceptable solution: after carefully identifying all the alternatives, evaluate them and make a choice. If one of you likes an alternative but the other finds it unacceptable, discuss the reasons.
9. Begin at once to work on the agreed solutions: concentrate on your own part of the issue, leaving the other person free to work on his or her responsibility.

10. Keep in mind the Scripture's insistence on the principle of forgiveness: a lack of willingness to forgive is often a greater barrier to solving conflicts than the offences of that person. What does the Scripture say about forgiveness? Being an example more than a judge is extremely helpful in resolving conflict.

Some basic assumptions about conflict

1. *Conflict is largely inevitable.* Conflict arises in part because everyone perceives people and situations differently. These different perceptions allow for different options and choices which, in turn, cause conflict.
2. *Conflict involves personal values and basic needs.* Every human being has basic values and needs. These have been defined as the need to be loved, the need to love, and the need to feel worthwhile. If these needs are not met then a certain amount of deprivation is felt in the personality.
3. *Conflicts usually emerge as symptoms.* We should be aware of the fact that attempting to resolve only the surface symptom in a conflict will not clear up the root problem. An attempt should be made to look below the surface and discover what is the basic cause of the problem.
4. *Conflict must be dealt with as quickly as possible.* Some people prefer to ignore minor conflicts to avoid "rocking the boat." Thus when a major conflict arises they are unable to deal with it because they have not learned how to handle the smaller issues.
5. *Conflict provides opportunity for growth.* "Conflict," says H. N. Wright, "is like dynamite. If used in the right way it can be extremely helpful. If used in the wrong way, however, it can blow a relationship to pieces." Facing conflict is a way of testing one's strength and resources.

Five ways we communicate

1.	Dialogue	Two way communication
2.	Discussion	Share factors, views & values
3.	Argument	Aim to win and conquer
4.	Row	Aim to win and put down
5.	Talk	Listen, pray and resolve the issue

Resources

Cormack, David. *Peacing Together: From Conflict to Reconciliation* (N.p.: MARC Monarch Publications, 1989).

Huggett, Joyce. *Conflict: Understanding, Managing and Growing Through Conflict* (N.p.: Eagle, 1998).

Lingerfelter, Sherwood G., and Marvin K. Mayers, *Ministering Cross Culturally: An Incarnational Model for Personal Relationship* (N.p., 1986).

សំណុំធីកឃ្មុំ ១/២ (តុលា ២០០០)៖ ១៥-៣២

ជម្លោះ

ដោយ ចេន ឡូប៉ាក្កា

****

ជម្លោះគឺជាបញ្ហាខ្វែងគ្នាដែលមិនបានដោះស្រាយរវាងភាគីពីរ ឬច្រើន ។ ជម្លោះគឺជាប្រធានបទមួយខាងឯអារម្មណ៍ ។ ការរំជើបរំជួលអារម្មណ៍គឺបានធ្វើឲ្យ កំរើកឡើង ឯកំហឹង និង សេចក្ដីភ័យខ្លាចធ្វើឲ្យខូចដល់គំនិតរបស់យើង ឯទង្វើ និង ពាក្យសំដីដែលខ្វះការពិចារណាផ្ដល់លទ្ធផលមកវិញជាការសោកស្ដាយ វិប្បដិសារី និង ពិរុទ្ធភាព ហើយនិងដាក់អន្ទាក់យើងទៅក្នុងភាពមួយនៃភាពស្រមើស្រមៃអស់សង្ឃឹម ។

ធម្មតាលទ្ធផលនៃជម្លោះគឺមានជម្លោះកាន់តែច្រើនឡើង ។ លទ្ធផលក្នុងព្រះគម្ពីរនៃជម្លោះគឺជាការផ្សះផ្សា និង ការស្ដាបនាឲ្យដូចដើមឡើងវិញ ។

ប្រភេទនៃជម្លោះ

ជម្លោះក្នុងដួងចិត្ត គ្រប់ទាំងជម្លោះគឺមានទាំងខាងក្រៅ និង ខាងក្នុង មិនថាមាត្រដ្ឋានណាដែលវាអភិវឌ្ឍនោះទេ គឺឫសគល់ចេញពីជម្លោះខាងក្នុង ។ ជម្លោះមានឫសរបស់វានៅខាងក្នុងយើង ។ ជម្លោះភាគច្រើនគឺ “ជម្លោះខាងក្នុង” ហើយបណ្ដាលឲ្យមានភាពតានតឹង និង ការឈឺចាប់ច្រើនជាងគ្រប់ទាំងទំរង់នៃជម្លោះខាងរូបសាច់ដាក់ជាមួយគ្នា ហើយវាមានឥទ្ធិពលមកលើយើងទាំងអស់ ។ វាគឺជាចម្បាំងមួយដែលចាប់ផ្ដើម និង ឆាបឆេះឆួលនៅក្នុងយើងហើយឫសរបស់វា គឺ ជាសេចក្ដីប៉ងប្រាថ្នា អាត្មានិយម ហើយនិងសេចក្ដីភ័យខ្លាច ។ អាវុធរបស់វាគឺជា ចិត្តវិជ្ជា និង ខាងឯវិញ្ញាណ ។ យើងគឺជាជនរងគ្រោះគឺ៖ យើងបាត់សេចក្ដីសុខ សាន្ត យើងបាត់ទំនុកចិត្ត យើងដេកមិនលក់ យើងបាត់បង់សុខភាព ហើយ

ជាយថាហេតុ គឺថាបើសិនជាការតយុទ្ធខាងក្នុងមិនត្រូវបានពិនិត្យទេ នោះយើងប្រហែលបាត់នូវភាពប្រក្រតីនៃចិត្ត ហើយសូម្បីតែគ្រប់ទាំងករណីនៃជីវិតរបស់យើងផង ។

ជម្លោះរវាងបុគ្គល សង្គ្រាមដ៏ស្ងាត់ស្ងៀម និង អាថ៌កំបាំងនៃឆន្ទៈខាងក្នុងរបស់មនុស្ស ។ បើសិនជាមានសល់នូវកំហឹងដ៏ធំ ដែលមិនបានពិនិត្យមើល នោះនឹងពន្លេចចេញឲ្យឃើញនូវការឈ្លានពានឆ្ពោះទៅកាន់អ្នកដទៃ ។ ចាប់ពីពេលនៃការខកចិត្ត និង កំហឹងរបស់កាអ៊ីនផ្ទុះចេញមកនូវភាពឃោរឃៅទាស់ប្រឆាំងនឹងខ្លួនគាត់ ហើយនិង ប្អូនរបស់គាត់ ។

វិការដ្ឋានគឺត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយមនុស្សពីជំនាន់មួយទៅជំនាន់មួយផ្តល់នូវទីបន្ទាល់ជាបន្តអំពីអំពើអមនុស្សធម៌របស់មនុស្សចំពោះមនុស្សគ្នាឯង ។ យើងឃើញវាជារៀងរាល់ថ្ងៃនៅលើព្រឹត្តិបត្រពត៌មាននានា: "សិទ្ធិរបស់ខ្ញុំគឺមិនមែនជាសិទ្ធិរបស់អ្នក ប៉ុន្តែដោយព្រោះខ្ញុំខ្លាំងជាង ដូច្នេះអ្នកឯងត្រូវតែចាញ់ខ្ញុំ" "អញ កើតមុនឯង ឯងជាក្មេងមិនទាន់ជ្រុះពន្លៃពីក្បាលផង" អញជាបុរសម្នាក់ឯងឯងគឺ ជាក្មេងដែលជាបន្ទុកដល់គ្រួសារប៉ុណ្ណោះ" "ខ្ញុំជាមនុស្សគ្រប់លក្ខណៈតែឯងខ្វះ លក្ខណៈ, ពិការភាព, ចម្លែកខុសគេ" ។

ជម្លោះគ្រួសារ ការរស់នៅក្នុងភាពជិតស្និតជាមួយអ្នកដទៃតម្រូវឲ្យយើងដឹងចំពោះសេចក្តីត្រូវការនៃអ្នក ដែលនៅជុំវិញ ឲ្យកាត់បន្ថយការទទូចចង់បាននូវសិទ្ធិរបស់យើងក្នុងការប្រឈមមុខចំពោះសម្ពាធលើព្រំដែនរបស់យើង ។ ប៉ុន្តែនៅមានដែនកំណត់ចំពោះការយល់ដឹងនេះ ។ មានដែនកំណត់មួយចំពោះចន្លោះដែលយើងអាចផ្តល់ឲ្យអ្នកដទៃ មុនដែលសម្ពាធលើគ្រួសាររបស់យើងត្រឡប់ជាមិនអាចទ្រាំទ្របាន ។ មានសម្ពាធខាងសេដ្ឋកិច្ច និង ខាងសង្គមដែលសង្កត់លើគ្រួសារទាំងឡាយ ។ ការយល់ដឹងពីសេចក្តីត្រូវការរបស់អ្នកដទៃ ពិតជាជួយហើយ តែវាមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់នៅឡើយទេ ។ ជម្លោះដែលកើតឡើងពីការខកខាននៃសេចក្តីសង្ឃឹម គឺជាការដែលបាត់នូវការគោរពខ្លួនឯង ហើយស្លាកស្នាមទុរយសនៃសង្គម ដែលនៅជាមួយភាពក្រីក្រ និង ភាពខ្វះខាតនឹងមិនត្រូវបានដកចេញដោយការយល់ដឹងប៉ុណ្ណោះទេ តែសកម្មភាពសង្គមគឺជាការចាំបាច់លើមាត្រដ្ឋានមួយដ៏ធំសម្បើម ។ គ្រួសារទាំងឡាយដែលនៅខាងក្នុងឥតរបៀបរៀបរយ

ហើយរីកររ នោះបង្កើតនូវភាពរីករវដល់ស្ថានភាពសង្គម ដែលបញ្ច្រាសមកវិញ
វិនាសដល់បុគ្គលម្នាក់ៗ និង ក្រុមគ្រួសាររបស់ពួកគេ ។

ជម្លោះរវាងក្រុម នៅគ្រប់ផ្នែកទាំងអស់ មនុស្សដែលចងជាក្រុមជាមួយគ្នា ហើយប្រកាសពីគោលជំហររបស់ពួកគេ ។ វាកើតឡើងនៅគ្រប់កន្លែង ហើយ ទោះបីវាជាអ្នកធ្វើការប្រឆាំងនឹងការគ្រប់គ្រង ពួកស្បែកខ្មៅប្រឆាំងនឹងពួកស្បែកស ខ្មែរប្រឆាំងនឹងវៀតណាម ការប្រឆាំងអ្នកគាំទ្រកីឡាបាល់ទាត់ គណៈបក្សនយោបាយទាំងឡាយ ឬទោះទាំងពួកជំនុំផ្សេងៗ និង និកាយផ្សេងៗ ។ ការប្រកាសនិមួយៗរបស់ខ្លួនសុទ្ធតែត្រឹមត្រូវ ឬប្រសើរទាំងអស់ ហើយអ្នកដទៃសុទ្ធតែខុស ឬអន់ ។ ក្រុមទាំងឡាយគឺមិនគ្រាន់តែនាំមនុស្សឲ្យមកជុំគ្នាប៉ុណ្ណោះទេ តែពួកគេក៏បំបែកបំបាក់ដែរ ។ អំណាចរបស់ក្រុមគឺដើម្បីនាំចេញនូវទាំងការប្រសើរ និងទាំងការអាក្រក់នៅក្នុងមនុស្សដែលគួរឲ្យកត់សំគាល់ ។

ជម្លោះទីក្រុង សព្វថ្ងៃ ជម្លោះរវាងទីក្រុងទាំងឡាយត្រូវបានស្រកចុះជាខ្លាំង ចំពោះព្រឹត្តិការណ៍កីឡានិងការប្រលងប្រជែងសំរាប់វិស័យវិនិយោគ ឧស្សាហកម្ម និងទេសចរណ៍ ។ ប៉ុន្តែគ្រាប់នៃជម្លោះនៅតែមាន ហើយបាតុភូតនៃទីក្រុងបានបែងចែកទាស់ប្រឆាំងខ្លួនឯង គឺកំពុងត្រឡប់ទៅរកភាពដើមជាទូទៅម្តងទៀត ។ ប្រវត្តិសាស្ត្រថ្មីភាគច្រើនរបស់មនុស្សជាតិមានការមួយដែលកំពុងលូតលាស់ គឺភាពមិនស្មើគ្នារួមមាន: នៅក្នុងរបៀបរស់នៅ ប្រាក់ចំណូល លំនៅដ្ឋាន សិក្សាធិការអប់រំ សេវាកម្មសាធារណៈ ហើយនិងកម្រិតទូទៅនៃការធ្វើតាមច្បាប់សុជីវធម៌សាធារណៈ ។ ការកើនឡើងដែលមិនអាចចៀសរួចនៃវិសមភាពត្រូវតែនាំទៅរកការបែកខ្ញែកគ្នានៃមនុស្ស និង ទីក្រុងទាំងឡាយ ហើយការនេះទៅជាត្រឡប់មកវិញនាំឲ្យមានចលាចលស៊ីវិលកើតឡើង ។

ជម្លោះអន្តរជាតិ ដែលទាក់ទងនឹង "សន្តិភាព" ពិភពលោកបានមានបទពិសោធន៍តាំងពីឆ្នាំ ១៩៤៥ គឺជាពេលមួយដ៏វែងជាងគេចាប់តាំងពីមជ្ឈិមសម័យមក ។ ប៉ុន្តែការនៅខ្វះមាត្រដ្ឋានទាំងស្រុងនៃជម្លោះអន្តរជាតិ គឺស្ទើរតែគ្មានសញ្ញានៃសន្តិភាពទេ ។ មានសង្គ្រាមស៊ីវិលជាច្រើន ដែលក្លាយទៅជាអ្វីៗ ដែលអន្តរជាតិសមទទួលយក ដោយការធ្វើអន្តរាគមន៍នៃអង្គការ ណាតូ (NATO) ។ មានជម្លោះអន្តរជាតិជាច្រើន ដែលកំពុងប្រយុទ្ធពាសពេញពិភពលោកនេះ ។ ប្រទេសមហាអំណាចពិភពលោកនិមួយៗត្រូវបានភ្ជាប់ខ្លួនទៅក្នុង "ជម្លោះដែល

បានកើត" ក្នុងកំឡុងពេល ១០ ឆ្នាំ កន្លងទៅ ឬច្រើនជាង (សង្គ្រាមតាមឈូងសមុទ្រ, កោះហ្វូកលែនដ៍ (Faulkland Islands), អាហ្វហ្គានីស្ថាន (Afghanistan), កូសូវ៉ូ (Kosovo), ឆឺកនីយ៉ា (Chechnya), ទីម័រខាងកើត (East Timor) ។ល។)

ជម្លោះខាងវិញ្ញាណ ក្រៅពីអ្វីៗទាំងអស់ដែលយើងឃើញនៅជុំវិញយើង ក្រៅពីការផ្តោតទាំងឡាយទៅលើការប្រឈមមុខនៃសង្គម កម្រិតថ្នាក់ណាក៏ដោយ ដែលសមរភូមិពិតប្រាកដនោះ គឺជាចម្បាំងមួយខាងវិញ្ញាណ ។ គ្រប់ទាំងជម្លោះចេញពីជម្លោះខាងក្នុងតូចឈានទៅរកជម្លោះយ៉ាងធំទូទាំងសាកល គឺជាជម្លោះខាងវិញ្ញាណ ហើយនិង ជម្លោះផ្ទៃកនទ្ធះកើនឡើង ។ ថ្វីបើពិភពលោកនេះត្រូវបានឃើញនូវភាពជិនណាយនៃការតយុទ្ធ ហើយនិងកំពុងឈឺជុនដាបព្រោះចង់បានសន្តិភាពក៏ដោយ ក៏សន្តិភាពពិតនឹងមិនកើតមកទេ រហូតដល់ព្រះអម្ចាស់នៃសន្តិភាពនាំយកសន្តិភាពនោះមកជាមួយនឹងទ្រង់ (អេសាយ ៩:៦-៧) ។

ប៉ុន្តែនេះមិនមែនមានន័យថា យើងអស់សង្ឃឹម ឬដកថយក្នុងការប្រឹងប្រែងរបស់យើង ឲ្យថយនូវប្រសិទ្ធិភាពនៃការតយុទ្ធខាងវិញ្ញាណឡើយ ។ អ្នកផ្សះផ្សាសន្តិភាពគឺជាពន្លឺនៃលោកិយ ហើយពួកគេគឺជាទីក្រុងនៃទីពំនួនជ្រកកោនដែលតាំងនៅលើភ្នំ ហើយពួកគេគឺជាអ្នកនាំយកសន្តិភាពរបស់ព្រះជាម្ចាស់ ។ លោកិយត្រូវការជួបពួកគេ ស្តាប់ពួកគេ ហើយទទួលអារម្មណ៍ពីអំណាចនៃអ្នកផ្សះផ្សាគឺជាកូនរបស់ព្រះជាម្ចាស់ដែលកំពុងធ្វើការជាមួយនឹងអំណាចសំរាប់ការផ្សះផ្សាក្នុងជំនាន់របស់យើង ។

ក្នុងឋានៈជាអ្នកដឹកនាំពួកជំនុំនាពេលអនាគត សាសនទូត និង អ្នកបំរើការគ្រីស្ទាននោះ អ្នកនឹងមានចំណែកនៃជម្លោះរបស់ខ្លួន ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយ ។ ប្រហែលជាអ្នកបានជំពាក់វាក់វិន រួចហើយទៅក្នុងជម្លោះ គឺថាទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការកំពុងតែមានជម្លោះ ឬដោយការព្យាយាម ដើម្បីដោះស្រាយជម្លោះក៏ដោយ ។

- ព្រះគម្ពីរជំរុញថាជម្លោះគប្បីត្រូវបញ្ចប់ដោយការផ្សះផ្សា ។
- ធម្មតាលទ្ធផលនៃជម្លោះគឺនាំមកនូវជម្លោះកាន់តែខ្លាំង ។
- ជម្លោះជះឥទ្ធិពលដល់អាកប្បកិរិយា សុខភាព សកម្មភាព និង ក្តីសង្ឃឹមទាំងឡាយ ។

- បើសិនបុគ្គលម្នាក់ជាជនរងគ្រោះនៃការវិវាទ នោះការដែលសំខាន់សំរាប់បុគ្គលនោះ ត្រូវឲ្យឈានជំហានស្រោចស្រង់នូវសន្តិភាពខាងក្នុងរបស់គាត់សិន មុនពេលព្យាយាមជួយអ្នកដទៃ ។ វាគឺជាការសមរម្យក្នុងការសួរថា តើមានជម្លោះនៅក្នុងបរិយាកាសផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ខ្ញុំធំប៉ុណ្ណា? តើស្ថានការណ៍ផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ខ្ញុំគ្មានភាពក្រីក្របុ? តើខ្ញុំនៅក្រោមសម្ពាធពីជម្លោះទាំងឡាយដែលព័ទ្ធ ជុំវិញ និង នៅខាងក្នុងខ្ញុំឬ?"
- អ្នកដឹកនាំពួកជំនុំជាច្រើន ជះឥទ្ធិពលលើហ្វូងចៀមរបស់ខ្លួន ពីព្រោះតែជម្លោះខាងក្នុងរបស់ពួកគេផ្ទាល់ ។

សុភាសិតអៀរ៉ង់មួយចែងថា

"ពេលដំរីឈ្លោះគ្នា ស្មៅទទួលការឈឺចាប់"

ចូរចងចាំ:

- ជម្លោះផ្តល់ការឈឺចាប់ ។
- នៅពេលនរណាម្នាក់កំពុងធ្វើឲ្យអ្នកឈឺចាប់ នោះអ្នកក៏ប្រហែលកំពុងធ្វើឲ្យអ្នកដទៃឈឺចាប់ដែរ ។

ប្រភព និង ឥទ្ធិពលនៃជម្លោះ

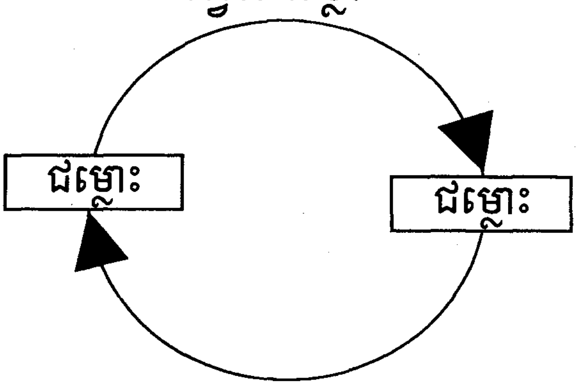
ជម្លោះជានិច្ចកាលចាប់ផ្តើមក្នុងបុគ្គលម្នាក់ៗ ។ ជាញឹកញាប់វាស្ថិតនៅខាងក្នុង ។ ប៉ុន្តែតើនរណាដែលបង់តម្លៃនៃជម្លោះ ដែលនៅសល់ខាងក្នុង? ហើយទោះបីជាជម្លោះទាំងឡាយប្រហែលជាស្នាក់នៅខាងក្នុង ជម្លោះនោះទាញអ្នកដទៃទៀតឲ្យទៅខាងក្នុងដែរ ។ ម៉្យាងទៀត តើនរណាបង់តម្លៃនៃជម្លោះដែលបាន សំដែងខាងក្រៅដោយមិនសមរម្យ?

<u>ប្រភព</u>	<u>ឥទ្ធិពល</u>
ខ្វះការប្រាស្រ័យទាក់ទង	បុគ្គលម្នាក់ៗ
ខ្វះភាពដឹកនាំ	ជាក្រុម

បុគ្គលិកលក្ខណៈ:

ជម្លោះគឺជាផ្នែកមួយនៃជីវិត វាស្ថិតនៅក្នុងជីវិតនេះ ហើយវាត្រូវការថ្លែងបញ្ជាក់ ។ មានឥទ្ធិពលវិជ្ជមាន និង អវិជ្ជមាននៃជម្លោះ ។ មានមធ្យោបាយសមរម្យនៃការថ្លែងបញ្ជាក់ពីជម្លោះ ។

រង្វង់ជម្លោះ



ជម្លោះកើតឡើង នៅពេលដែលកងកម្លាំងពីរប៉ងប្រាថ្នា លើគោលដៅពីរខុសគ្នា ។ បើសិនមិនដោះស្រាយទេជម្លោះកាន់តែធំឡើង ។ ដោយឥតសង្ស័យ អ្នកអានរបស់ខ្ញុំអាចគិតអំពីឧទាហរណ៍នៃជម្លោះ ដែលបានកើតកាន់តែខ្លាំងឡើង ក្លាយជាការមិនចាំបាច់ ។ មនោគតិចេះតែស្រមើស្រមៃគ្រប់យ៉ាងក្នុងកាលដែលព្យុះនៃជម្លោះកើតឡើង ហើយនិងការពិត យើងមិនបានដឹងទេ តែយើងបំពេញដោយមនោគតិរបស់យើង ។

មានលទ្ធផល ៣ ដែលអាចកើតឡើងបានពីជម្លោះ ឈ្នះ/ចាញ់, ចាញ់/ចាញ់ ឬ ឈ្នះ/ឈ្នះ ។ តើយើងទទួលដំណោះស្រាយឈ្នះ/ឈ្នះ នៅក្នុងជម្លោះរបស់យើងយ៉ាងដូចម្តេច? តាមរយៈការដោះស្រាយជាមួយឫសនៃជម្លោះ ហើយផ្តោតទៅលើការជំពាក់ទាក់ទងរយៈពេលវែងជំនួសរឿងរ៉ាវរយៈពេលខ្លី ។ ដើម្បីនឹងឈោងទៅដល់ដំណោះស្រាយឈ្នះ/ឈ្នះ ទាល់តែភាគីទាំងពីរស្ម័គ្រចិត្តទទួលយកដំណោះស្រាយ ចាញ់/ចាញ់ ជាដំបូងសិន ។ គ្មានការឈ្នះណាដោយគ្មានការចាញ់នោះទេ ។

ការស្តាប់គឺជាមធ្យោបាយដ៏ប្រសើរបំផុតដើម្បីដោះស្រាយជម្លោះ ។ មានវិធីសាស្ត្រខុសគ្នាជាច្រើនក្នុងការដោះស្រាយជម្លោះ ហើយក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ អ្នកត្រូវការស្គាល់ពីវិធីរបស់អ្នក ។ ប្រសិនបើវិធីរបស់អ្នកគឺជាវិធីមួយមានប្រយោជន៍ ពេលនោះត្រូវតែអភិវឌ្ឍន៍វា ។ ប្រសិនបើវាមិនមែនជាវិធីមានប្រយោជន៍ទេ ពេលនោះអ្នកត្រូវតែប្រយ័ត្ន ចំពោះការឆ្លើយតបរបស់អ្នក ហើយផ្លាស់ប្តូរ វាទៅបើមិនដូច្នោះទេ ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់អ្នកនឹងធ្វើឲ្យមានវិបត្តិជាមិនខាន ។

ពេលខ្លះភាគីទី ៣ ចាំបាច់ត្រូវតែធ្វើជាអ្នកចរចារ ប៉ុន្តែមានអ្នកចរចារជាច្រើន ដែលគ្មានជំនាញ ហើយអាចធ្វើឲ្យរឿងរ៉ាវកាន់តែអាក្រក់ថែមទៀត ។ ជួនកាលភាគីទី ៣ ឬ អ្នកចរចារនាំភាគីទំនាស់ទាំងពីរមកតទល់មុខគ្នាឆាប់ពេក ជាហេតុបង្កឲ្យការប្រឈមមុខគ្នាដែលជាការមិនចាំបាច់ ។ នៅប្រទេសកម្ពុជាភាគីទី ៣ តម្រូវឲ្យដោះស្រាយទំនាស់ ។ ទោះបីជាយ៉ាងណាក៏ដោយ ការផ្សះផ្សាមានន័យថាជួយភាគីនិមួយៗ ឲ្យដោះស្រាយជម្លោះដោយខ្លួនឯង ។

ភ្លុំនៃជម្លោះ

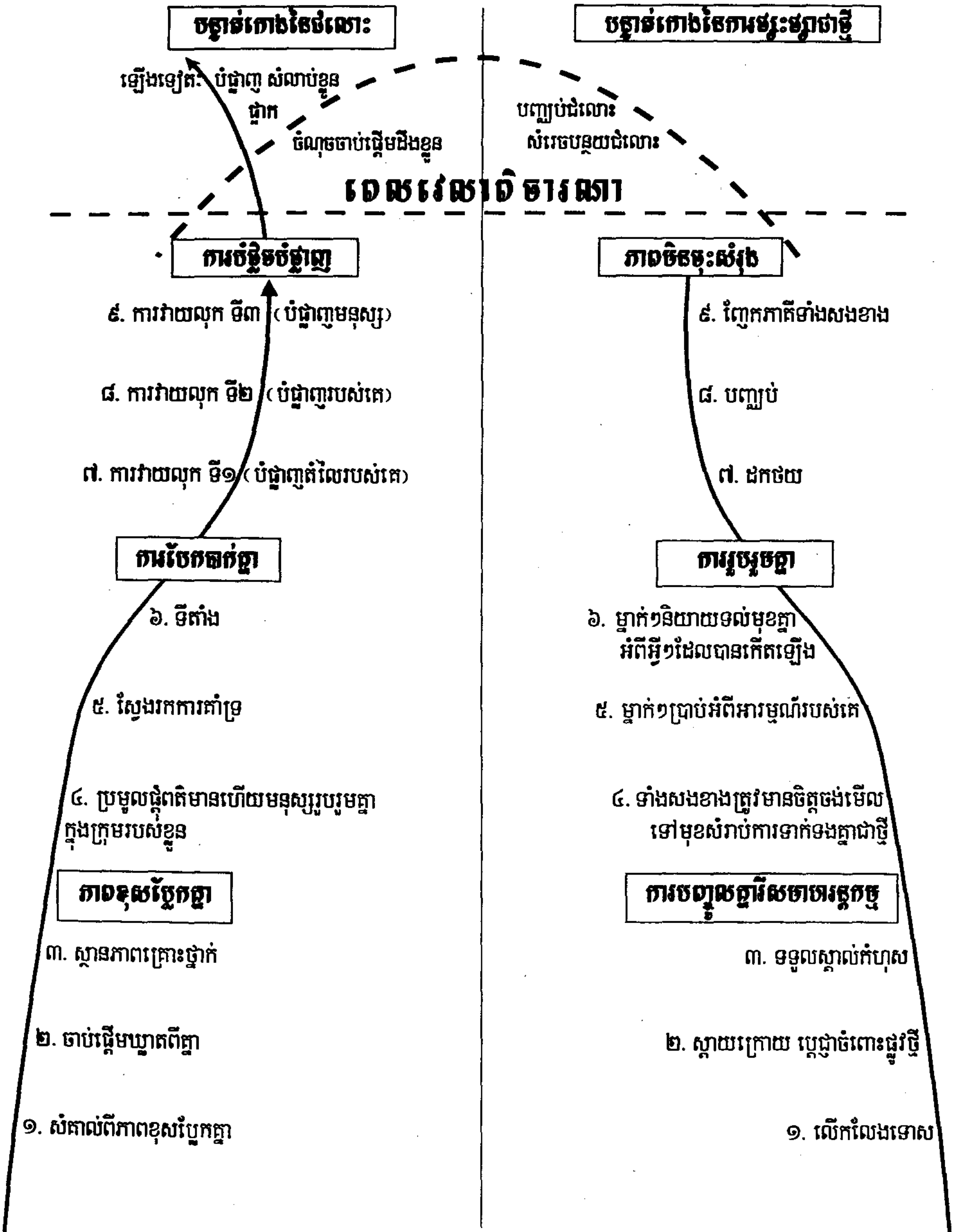
ចន្លាត់គោល(ផ្លូវ)នៃជម្លោះ

ដំណាក់កាលទី១: *ការទទួលស្គាល់នូវភាពខុសគ្នា*

ចលនានៅដំណាក់កាលនេះ គឺផ្តោតលើភាពខុសគ្នា ។ វាគប្បីត្រូវចងចាំថា ការខុសគ្នា គឺជារឿងធម្មតា (OK) ដរាបណាវាសុខស្រួល ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅដំណាក់កាល *ការទទួលស្គាល់នូវភាពខុសគ្នា* មនុស្សទោរទន់ទៅស្រូបទាញដល់អស់អ្នកដែលមានគំនិតដូចគ្នា ។ នេះនាំមកនូវចន្លោះរវាង "ពួកគេ" និង "យើង" គឺជាការបន្ថែមចំងាយ ។ មនោគតិស្រមើស្រមៃឡើងកាន់កាប់បន្ត ហើយអ្នកចាប់ផ្តើមមើលឃើញ គ្រោះថ្នាក់នៅគ្រប់ទាំងកាលៈទេសៈ គឺថាការនិយាយចចេចចចូច – ហើយភាពខុសគ្នា បានបន្ថែមលើទំហំនៃការឲ្យមានគ្រោះថ្នាក់កាន់តែច្រើនឡើង ។

ដំណាក់កាលទី២: *ការបំបែកពីគ្នា (ការបែកខ្ញែក)*

ភាគីនិមួយៗ អភិវឌ្ឍសតិនៃការរួបរួមនៅខាងក្នុងខ្លួនឯងផ្ទាល់ ហេតុដូច្នោះបង្កើតឲ្យមានឆាកសំរាប់ទំនាស់ជាមួយអស់អ្នកណា ដែលមិននៅក្នុងភាគីរបស់ខ្លួន ។ នៅពេលដែលក្រុមរួបរួមបែបនេះត្រូវបានបង្កើតឡើង ពេលនោះគ្មានការទុកចិត្តលើអ្នកក្រៅទេ ។ ឥឡូវនេះយើងសង់ការគាំទ្រសំរាប់បុព្វហេតុរបស់យើង ពីព្រោះការត្រឹមត្រូវគឺនៅខាងយើង ។ យើងនិយាយទៅកាន់មនុស្សសំខាន់ៗ ដូចជា អ្នកគ្រប់គ្រង បុគ្គលិក អ្នកនយោបាយ អ្នកដឹកនាំពួកជំនុំ ។ល។ កាលបើយើងមានការគាំទ្ររបស់យើង នៅក្នុងកន្លែងដែលយើងចូលទៅដល់ទីតាំងមួយដែលយើងអាចបំផ្លាញ សត្រូវ ឬ ភាគីទំនាស់របស់យើងបាន ។



Adapted from conflict curves in: 'Peacing together' Dr.D. Cormack — MARC 1989 & 'Conflict' J.Huggett — Eagle 1998

ដំណាក់កាលទី៣: ហាយនភាព (ភាពអន្តរាយ)

ជាទូទៅ កម្រិតដំបូងនៃហាយនភាព ផ្តោតទៅលើការបំផ្លាញនៃតំលៃបច្ចាមិត្ររបស់អ្នក: សេចក្តីជំនឿ សីលធម៌ សេចក្តីសុចរិតនៃគ្រឹស្ថានរបស់ពួកគេ ។ល។ បើសិនបើការនេះ មិនសំរេចតាមផ្លូវរបស់អ្នកទេ នោះចំណុចវាយប្រហារទីពីរ គឺធ្វើទៅដោយផ្ទាល់ក្នុងការបំផ្លាញអ្វីៗទាំងឡាយដូចជា: ទ្រព្យសម្បត្តិ គំរោងការ ទំនាក់ទំនង ។ល។ នៅទីបំផុត បើសិនជាជម្លោះនៅតែបន្ត នោះការវាយប្រហារទីបី គឺការបំផ្លាញទៅលើមនុស្ស: កិត្តិស័ព្ទ សុខភាព សូម្បីតែជីវិតផង ។

ប៉ុន្តែតើមានអ្វី ដែលកើតឡើង បើសិនជាអ្នកមិនបានទទួលសំលេងគាំទ្រ ប្រសិនបើអ្នកចាញ់? ពីព្រោះការចាញ់គឺជាការមួយដែលអាចនឹងកើតមានបាន ពេលនោះ អ្នកត្រឡប់ជាស្ម័គ្រចិត្តធ្វើអ្វីៗទាំងអស់ ឲ្យតែបានឈ្នះសូម្បីតែធ្វើអត្តឃាតក៏ហ៊ានធ្វើដែរ ។ ជីវិតលោកិយរបស់យើងគឺនៅកម្រិតនេះហើយ ។ នេះគឺជាកម្រិតកំហឹងដល់ក នៃយុទ្ធសាស្ត្រការបំផ្លាញគ្នាទៅវិញទៅមក ដោយធានាអះអាង (Mutual Assured Destruction) ។ នៅក្នុងការពិត ប្រសិនបើអ្នកត្រូវឈប់កំពូលភ្នំនៃជម្លោះ នោះអ្នករកឃើញវា គឺជាភ្នំភ្លើងមួយ ។ ឡើងកាន់តែខ្ពស់ក្តៅកាន់តែខ្លាំង ។ ជំហាននេះនាំអ្នកទៅដល់កំពូលភ្នំភ្លើង ។

សូម្បីតែយ៉ាងនោះ ឫសនៃជម្លោះចេញពីគំនិតអាត្មានិយម (ខ្លួនឯងមុនអ្នកដទៃ ឬ ខ្លួនឯងមុនព្រះជាម្ចាស់ ដែលជាអំពើបាប) យើងទាំងអស់គ្នាបានអុជភ្លើងជម្លោះ ។ ហើយយើងនឹងធ្វើដូច្នោះម្តងទៀត ។ ប៉ុន្តែនៅពេលដែលយើងទទួលស្គាល់បញ្ហា ភ្លាមនោះយើងអាចត្រឡប់អ្វីៗបាន ។ ជម្លោះដែលមកដល់កម្រិតនេះគឺបំផ្លាញមនុស្ស អង្គការ គំរោងកម្មវិធី ពួកជំនុំ និងអ្វីៗទាំងឡាយដែលមានតម្លៃឧត្តុង្គឧត្តម ដែលនៅក្នុងនោះមនុស្សបានចំណាយពេល ឋាមពលហើយនិងធនធានជាក់ស្តែងយ៉ាងច្រើន ។

ដើម្បីសង្ខេបពីការពិភាក្សាខាងលើ យើងអាចកត់សំគាល់នូវជំហានទាំងប្រាំបួនលើបន្ទាត់កោងនៃជម្លោះ (លើភ្នំនៃជម្លោះ):

ដំណាក់កាលទី១: ការទទួលស្គាល់នូវភាពខុសគ្នា

១. ផ្តោតលើភាពផ្សេងគ្នា

២. បន្ថែមចំងាយ/ចន្លោះ

៣. បន្ថែមគ្រោះថ្នាក់

ដំណាក់កាលទី២: *ការបំបែកពីគ្នា (ការបែកខ្ញែក)*

៤. បង្កើតការរួបរួមនៃក្រុម

៥. កសាងកម្លាំង

៦. រៀបទីតាំងដើម្បីបំផ្លាញសត្រូវ

ដំណាក់កាលទី៣: *ហាយនភាព*

៧. បង្កហាយនភាព-បំផ្លាញតម្លៃ

៨. បង្កការវាយប្រហារទី២-បំផ្លាញរបស់អ្វីៗ

៩. រៀបចំធ្វើអត្តឃាត-បំផ្លាញមនុស្ស(យ៉ាងហោចណាស់ខ្លួនឯង)

បើមានជំហាន ៩ យ៉ាង ក្នុងការពង្រីកជម្លោះទាំងស្រុងនោះ មានជំហាន ៩ យ៉ាងក្នុងការធ្វើឲ្យផ្សះផ្សាដែរ ។ អ្វីដែលសំខាន់ គឺទទួលដំណោះស្រាយ ឈ្នះ/ឈ្នះ ។ បើសិនអ្នកមានបញ្ហាសៅហ្មងក្នុងជំហានទី ១ លើការធ្វើឲ្យជាសះស្បើយនៃជម្លោះ អ្នកអាចចាប់ផ្តើមជំហានទី ១ លើការធ្វើឲ្យជាសះស្បើយនៃការផ្សះផ្សា ។ បើសិនអ្នកឈប់ ជម្លោះប្រហែលជាធ្វើឲ្យរឹតតែខ្លាំងឡើង នៅជំហានទី ៦ បន្ទាប់មកផ្លោះ ហើយចាប់ផ្តើមដាក់ចុះការផ្សះផ្សានូវជំហានទី ៦ ។

ការដោះស្រាយមានន័យថាបញ្ឈប់ពីការឡើងភ្នំជម្លោះ ហើយឆ្លងទៅម្ខាងទៀតនៃភ្នំ ។ ក្នុងពេលណាដែលអ្នកនៅទីនោះ អ្នកធ្វើការស្ទាបស្ទង់ដោះស្រាយជម្លោះ បន្ទាប់មកចុះដល់ផ្នែកនៃការផ្សះផ្សា ។

បន្ទាត់កោង(ផ្លូវ)នៃការផ្សះផ្សា

ដំណាក់កាលទី៣: *ការដកថយ*

រកមើលមធ្យោបាយមួយ ដើម្បីបំបែកភាគីទាំងពីរ ។ បើសិនជាអ្នកស្ថិតនៅជំហានទី ៩ លើបន្ទាត់កោងនៃជម្លោះ សូមកុំឲ្យព្យាយាមនាំភាគីទាំងពីរមកជុំគ្នាដើម្បីដោះស្រាយអ្វីៗឡើយ ។ សូមបំបែកភាគីទាំងពីរ ដើម្បីនឹងធ្វើការជាមួយពួកគេ ។ បើសិនភាគីមួយគិតថាគេត្រូវតែឈ្នះ ពេលនោះនឹងគ្មានការផ្សះផ្សាឡើយ ។ បើសិនជាគ្មានការបញ្ឈប់ភ្លើង ឬ ផ្អាកការប្រយុទ្ធទេ ពេលនោះបំបែកពួកគេជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។ បញ្ឈប់បណ្តោះអាសន្ននូវសកម្មភាពទាំងសងខាង រហូត

ដល់ពួកគេមកដល់ទីតាំងផ្អាកការប្រយុទ្ធ ។ ជាជាងឲ្យភាគីទាំងពីរដកថយពីឥរិយាបថដាច់អហង្ការ ដែលភាគីនិមួយៗបានដណ្តើមយក ហើយបង្កើតឲ្យមានភាពស្មុគ្រចិត្តមួយនៅក្នុងពួកគេ ដើម្បីគិតថាប្រហែលជាមានមធ្យោបាយដោះស្រាយផ្សេងទៀត ។ បើសិនជាអ្នកអាចនាំឲ្យភាគីទាំងពីរនិយាយថា "បើសិនមានក្តីសង្ឃឹមថាផ្សះផ្សាបាន នោះសូមឲ្យសំរេចចុះ" ។ បន្ទាប់មកអ្នកអាចវិកិលទៅវគ្គបន្ទាប់បាន ។

ដំណាក់កាលទី២: *ការធ្វើឲ្យជួបជុំគ្នា*

មកដល់ចំណុចនេះ បន្តរក្សាភាគីទាំងពីរឲ្យនៅបែកពីគ្នា បើសិនអាចធ្វើបាន ។ ប៉ុន្តែសូម *ចែកចាយការពិត* ។ ចូរធ្វើកំណត់ហេតុអ្វីៗ ដែលបានកើតឡើងឬលំដាប់ព្រឹត្តិការណ៍ ។ នៅកន្លែងណាដែលភាគីទាំងពីរយល់ព្រម ហើយនិងអ្វីដែលពួកគេមិនយល់ព្រម? ធ្វើឲ្យភាគីនិមួយៗលាតត្រដាងពីអារម្មណ៍របស់គេដូចជា "តើអ្នកមានអារម្មណ៍យ៉ាងណាអំពីការនោះ? វាគឺជាការសំខាន់ ដែលគ្រប់ទាំងអារម្មណ៍គឺត្រូវបានបញ្ចេញមក ហើយគ្មានអ្វីដែលត្រូវសល់ឲ្យកខ្វះនោះឡើយ ។ ការមានអារម្មណ៍ជូរចត់ក្លាយទៅជាការតូចចិត្ត ។ នេះគឺជាការមួយដែលបំផ្លាញទីតាំងមនោសញ្ចេតនាផ្ទាល់ខ្លួនខ្លាំងបំផុត ហើយវាជះឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងបំផុតលើបុគ្គលឲ្យរក្សាការអន់ចិត្ត ។ អារម្មណ៍ដែលនៅសល់មិនទាន់បានដោះស្រាយអាចធ្វើឲ្យមនុស្សងាយស្រួលដើរឆ្លងត្រឡប់ក្រោយទៅកាន់ភ្លើងជម្លោះ ហើយជម្លោះក៏ងើបឡើងវិញ ។

វាគឺជាឧត្តមគតិ ដែលនិយាយថា "សូមបំភ្លេចរឿងដើម" នៅឯដំណាក់កាលនៃការចែកចាយការពិត និង អារម្មណ៍ពីអតីតកាលត្រូវតែនិយាយឡើង ។ នេះជាពេលនាំឲ្យមានការបញ្ជាក់ចំពោះការពិត ធ្វើឲ្យការយល់ច្រឡំបានភ្លឺឡើងនិយាយអំពីឫសគល់ដែលបណ្តាលឲ្យកើតឡើង ។ល។ ទាល់តែគ្រប់រឿងរ៉ាវអតីតកាលត្រូវបានលើកឡើង ហើយបានពិភាក្សាទើបអាចបញ្ចប់លើរឿងរ៉ាវអតីតកាលបាន ។ កាលណាមានការបញ្ចប់ ក្រោយមកភាគីណាក៏ដោយអាចនិយាយថា "មានរឿងរ៉ាវមួយ ដែលកាលលើកមុន ខ្ញុំមិនបានលើកឡើង" កាលណាមានការបញ្ឈប់លើរឿងរ៉ាវអតីតកាល ពេលនោះរឿងក្តីអាចផ្លាស់ទៅជាការរុករកទស្សនៈសំរាប់ទំនាក់ទំនងថ្មីមួយ ។

មានតំរូវឲ្យមាន *ទស្សនៈរួមគ្នាមួយសំរាប់ទំនាក់ទំនងថ្មីមួយ* ។ វាប្រហែលជាអ្នកអាចនឹងទទួលបានសន្តិភាព ប៉ុន្តែមិនទាន់មានការផ្សះផ្សានៅឡើយ ។ នេះគឺដែលបញ្ហាទាំងឡាយត្រូវបានដោះស្រាយពិតប្រាកដ ។ នេះជាកន្លែងដែលភាគីទាំងពីរត្រូវសុខចិត្តចុះ ចាញ់/ចាញ់ ដើម្បីនឹងឈ្នះ/ឈ្នះ ។ គួរឲ្យស្តាយ មនុស្សជាញឹកញាប់មិនបានប្រុងប្រៀបសំរាប់បង់ថ្លៃខ្ពស់ចំពោះការរួមបញ្ចូលគ្នា ហើយនេះជាដំណាក់កាលចាំបាច់ក្នុងការផ្សះផ្សារឿងក្តី ។

ប៉ុន្តែពេលណាអ្នកប្តេជ្ញាព្យាយាមរកមធ្យោបាយទៅមុខ នោះជំហានបន្ទាប់គឺការរួមបញ្ចូលគ្នា ហើយនេះគឺជាពេល ដែលអ្នកនាំភាគីទាំងពីរមកជួបជាមួយគ្នា ។

ដំណាក់កាលទី១: *ការរួមបញ្ចូលគ្នា (ការធ្វើឲ្យទៅតែមួយ)*

គ្រប់គ្នាត្រូវការសារភាពកំហុស ឬភាពជាម្ចាស់នៃបញ្ហា ហើយដោយចំហ ទទួលខ្លួនទទួលខុសត្រូវសំរាប់ជម្លោះកាន់តែខ្លាំងឡើង ។ សំរាប់មនុស្សដែលអាចធ្វើការនេះបាន នោះគឺជាអ្នកខ្លាំង មិនមែនអ្នកខ្សោយទេ ។ សេចក្តីពិតនេះត្រូវ តែបានបង្ហាញនៅចំពោះអស់អ្នកដែលចូលរួម ។ បន្ទាប់មក *ការប្រែចិត្ត* : ជាការ ប្តេជ្ញាចំពោះមធ្យោបាយមួយថ្មី ជាការផ្លាស់ប្តូរ នៅក្នុងការគិត និង នៅក្នុងទំនាក់ទំនង ។ ទីបំផុតមកដល់ *ការអត់ទោស* ឬការព្រលែង ។ ភាគីទាំងពីរត្រូវតែនិយាយថា "ខ្ញុំនឹងមិននាំការនោះមកម្តងទៀតទេ" វាមិនជាការល្អនិយាយទេដែលនិយាយថា"ខ្ញុំភ្លេចបាត់ហើយ"ប៉ុន្តែយើងអាចជ្រើសរើសមិនចងចាំបាន ។ មនុស្សត្រូវការធ្វើឲ្យឈឺចាប់គ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីនិយាយថា "ខ្ញុំភ្លេចរឿងនោះហើយ គឺជាកំហុសឆ្គងមួយ ខ្ញុំប្រគល់ខ្លួន ខ្ញុំទៅរកមធ្យោបាយថ្មីមួយ ហើយខ្ញុំព្រលែងវា ហើយ" ទស្សនៈសេចក្តីពិតមួយ នៃព្រះគម្ពីរស្តីពីការអត់ទោសគឺជាការចាំបាច់ ។

សង្ខេបឲ្យខ្លីទៅ យើងរកឃើញ:

ដំណាក់កាលទី៣ : *ការដកថយ*

៩. បំបែកភាគីទាំងសងខាង

៨. អំពាវនាវឲ្យបញ្ឈប់ភ្លើងកំហឹង ឬផ្អាកប្រយុទ្ធ

៧. ធ្វើឲ្យភាគីទាំងពីរដកថយពីទីតាំងនៃការដាច់អហង្ការ

ដំណាក់កាលទី២: *ការធ្វើឲ្យជួបជុំគ្នា (រក្សាឲ្យភាគីទាំងពីរនៅបែកពីគ្នា)*

៦. ចែកចាយការពិត

៥. បញ្ចេញអារម្មណ៍

៤. អភិវឌ្ឍទស្សនៈរួមសំរាប់ទំនាក់ទំនងមួយថ្មី

ដំណាក់កាលទី១: *ការរួមបញ្ចូលគ្នា(ធ្វើពីរឲ្យទៅជាមួយ)*

៣. ការសារភាពកំហុស និង ធ្វើជាម្ចាស់លើបញ្ហា

២. ប្រែចិត្ត ហើយប្តេជ្ញាចំពោះមធ្យោបាយមួយថ្មី

១. អត់ទោស ឬព្រលែង

ការរួមបញ្ចូលគ្នាគឺត្រូវតែចំណាយ ។ វាបង់តម្លៃក្នុងមនោសញ្ចេតនា និង ភាពធ្វើឲ្យឈឺចាប់ ។ ការផ្សះផ្សារឿងក្តីភាគច្រើន ទទួលបានតែការពិតដោយគ្មានគិតគូរពីដំណើរខូចខាងឯអារម្មណ៍ ហើយគ្មានការប្តេជ្ញាដែលត្រូវបានធ្វើច្បាស់លាស់ ក្នុងការជំរុញឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរទំនាក់ទំនងជាចិត្តត្រៃយ៍ឡើយ ។ ទោះបើដំណើរការការផ្សះផ្សាមិនឈានទៅដល់ជំហានទី ៣ ឬទីពីរ អ្នកគ្រីស្ទាននៅតែត្រូវការអត់ទោស (ជំហានទី ១) យើងទាំងអស់គ្នា ត្រូវតែទទួលខុសត្រូវចំពោះការឆ្លើយតបរបស់យើង ។

ជំនួសឲ្យការហែកបំបែកទំនាក់ទំនងពីគ្នា ជម្លោះក្លាយជាឈ្នាន់ថ្មីសំរាប់ជាន់ចូលទៅក្នុងទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ខ្លួនដ៏សែនជ្រៅ ។ ការរីកចំរើន និង ការផ្លាស់ប្តូរមិនមែនកើតឡើងដោយស្វ័យប្រវត្តិទេ ។ ពួកវាចេញមកពីការខំប្រឹងប្រែង ដែលយើងធ្វើឡើង ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហារបស់យើង ។

ការផ្សះផ្សាគឺជាសមិទ្ធផលមួយដ៏មានគុណភាពខ្ពស់ ។ តួនាទីភាគីទី ៣ សំខាន់ណាស់ ។ បើសិនជាអ្នកស្ថិតនៅក្នុងមុខងារភាគីទី ៣ ចូរអ្នកបញ្ជាក់ច្បាស់ថាហេតុអ្វីបានជាអ្នកនៅទីនោះ ។ ទោះជាមិនបានគិតក៏ដោយ ក៏គួរភាគីដែលធ្វើសង្គ្រាមស្វែងរកមើលចំណុចរួមគ្នាមួយ ដើម្បីយកមកជាសំអាងនៃការព្រមព្រៀង គឺសូម្បីតែភាគតូចបំផុតក៏ដោយ ហើយដែលប្រការនេះពួកគេក៏អាចធ្វើជាអ្នកសម្រុះសម្រួលផងដែរ ។ ដូច្នោះអ្នកសម្រុះសម្រួលក្លាយជាជនរងគ្រោះម្នាក់នៃជម្លោះរបស់ពួកគេ! អ្នកសម្រុះសម្រួល ឬ បុគ្គលទី ៣ ទទួលបាន ៧០% ប៉ុណ្ណោះនៃអ្វីៗក៏ដោយ ដែលកំពុងតែកើតឡើង ។

ជម្លោះភាគច្រើនផងដែរ អាចត្រូវបានដោះស្រាយនៅដំណាក់កាលដំបូង បើសិនអ្នកដឹកនាំមានចិត្តនឹងធ្វើសកម្មភាពលឿនល្មមគ្រប់គ្រាន់នោះ ។ ភាគីទី ៣ ទុកឲ្យការធ្វើអន្តរាគមន៍យូរពេក បន្ទាប់មកពួកគេធ្វើឲ្យរឿងរ៉ាវស្មុគស្មាញ ដោយព្យាយាមនាំភាគីទាំងសងខាងមកជាមួយគ្នាឆាប់ពេក ក្រោយពីដំណាក់កាលរួបរួម ។ ជំហានដ៏ចំបងមួយចំពោះការដោះស្រាយជម្លោះ គឺធ្វើឲ្យមនុស្សយល់ពីភាពខុសគ្នារបស់អ្នកដទៃ ថាជាការខុសគ្នាហើយទាំងសរសើរផង ប៉ុន្តែមិនមែនជាការខុសឆ្គងនោះទេ ។

ស្ទីលនៃការដោះស្រាយជម្លោះ

☹	សហការគ្នា	ក្នុងនាមភាគីទន់ខ្សោយ ខ្ញុំនឹងយល់ស្រប ជាមួយឥឡូវនេះ ។
☹	គេចវេះ	ការគេចនិងការបោះពួយទៅមុខ ។ បើសិនខ្ញុំអាចរត់លឿនល្មម នោះខ្ញុំមិនត្រូវគេចាប់បានទេ ។ ខ្ញុំមិនអាចឈ្នះ ដូច្នេះខ្ញុំនឹងដកខ្លួនចេញ ។
☹	ការពារ	នៅមិនទាន់បរិយាយពីបំណងប្រាថ្នារបស់ខ្ញុំ ប៉ុន្តែខ្ញុំនឹងធ្វើឲ្យវាលំបាកសំរាប់អ្នកដទៃទៀត ។
😐	សម្របសម្រួល	គំនិត និង រឿងរ៉ាវត្រូវបានពិពណ៌នា ប៉ុន្តែមិនបានថ្លែងដោយពិតទេ ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយខ្ញុំផ្តល់ឲ្យតិចតួច ដើម្បីនឹងបានទទួលតិចមកវិញ ។
😐	ចរចារបន្ទន់ឥរិយាបថ	ខ្ញុំមិនប៉ងឲ្យទទួលបានគ្រប់ទាំងអ្វីដែលខ្ញុំចង់បានទេ ។ ដំណើរដែលយើងចាប់ផ្តើមដើរឆ្ពោះទៅរកគ្នា (ហើយវាជាមុខងាររបស់ខ្ញុំដែលត្រូវដើរឲ្យលឿនជាងបន្តិច) ខ្ញុំផ្តល់ឲ្យដើម្បីនឹងចុះសម្រុងគ្នា ។

😐	ប្រឈមមុខ	យើងដាក់គ្រប់ទាំងបញ្ហាបញ្ចូលគ្នា ។
☹	ប្រកួតប្រជែង	បង្ខំចង់បានតែអ្វីដែលខ្ញុំចង់បាន ដោយមិនខ្វល់អំពីអ្វីដែលអ្នកចង់បានទេ ។ អ្នកស្លូតត្រង់ទទួលការឈឺចាប់ក្នុងការប្រកួតប្រជែង ។
☹	វាយប្រហារយកឈ្នះ	មធ្យោបាយដ៏ល្អបំផុតនៃការការពារកំណាត់លើជំហររបស់ខ្លួន ។ ជាញឹកញាប់វាជាជំហរមួយដែលបានរៀបឡើងដ៏ឈឺចាប់ ហើយអ្នកនឹងរកឃើញថាការទាស់ប្រឆាំងដែលទើបតែត្រៀមរួចជាស្រេច ។ ខ្ញុំនឹងឈ្នះថ្លៃប៉ុន្មានក៏ដោយ ។
☺	ផ្សះផ្សា	ការផ្សះផ្សាគឺជាកិច្ចសហការដែលធានាអះអាង ។ ខ្ញុំនឹងនិយាយអ្វីដែលខ្ញុំចង់និយាយ ហើយខ្ញុំនឹងចង់ស្តាប់ ។ ខ្ញុំមិនហួសហេតុលើអ្វីដែលខ្ញុំចង់បាន ប៉ុន្តែសំខាន់លើអ្វីដែលអ្នកចង់បាន ។ ភាគីទាំងពីរជាអ្នកឈ្នះបើសិនយើងដោះស្រាយនូវភាពខុសគ្នារបស់យើង ។ (ម៉ាថាយ ១៨:១៥)

ខ្ញុំត្រូវតែទទួលស្គាល់ថា ទាំងខ្ញុំ ហើយនិង អ្នកមានសិទ្ធិ ហើយប្តេជ្ញាធ្វើឲ្យសិទ្ធិរបស់អ្នកទាំងពីរត្រូវបានព្ញជាប្រាកដ ។

គោលការណ៍នៃដំណោះស្រាយជម្លោះ

១. ផ្តើមគំនិតដោះស្រាយជម្លោះភ្លាមៗ និង ដោយវិជ្ជមានៈ ទទួលយកគ្រប់ទាំងការមិនយល់ស្របគ្នា ទុកជាឱកាសមួយធ្វើឲ្យកាន់តែជ្រៅនូវទំនាក់ទំនងរបស់អ្នក (អេភេសូ ៤:១៥ “និយាយសេចក្តីពិតក្នុងសេចក្តីស្រឡាញ់”) ឬ

២. ជ្រើសរើសពេលដ៏សមរម្យបំផុតៈ (សុភាសិត ១៥:២៣ “ពាក្យមួយម៉ាត់ពោលត្រូវនោះល្អណាស់ហ្ន៎”) ។ កុំនិយាយថា “ពេលក្រោយ” ប៉ុន្តែត្រូវកំណត់ពេលវេលាច្បាស់លាស់ ។ ចូរឲ្យប្រាកដផងដែរថាប្រធានបទត្រូវបានកំណត់ច្បាស់លាស់ ដូច្នេះអ្នកទាំងពីរដឹងពីអ្វីដែលអ្នកត្រូវពិភាក្សា ។

៣. កំណត់អត្ថន័យ ឬ រឿងរ៉ាវជម្លោះដោយច្បាស់លាស់ៈ វាអាចនឹងជួយបើការសរសេរវាចុះ ។ ជម្លោះកាន់តែតូច គឺនឹងត្រូវបានកំណត់អត្ថន័យដោះស្រាយកាន់តែងាយស្រួលជាង ។

៤. រក្សារឿងរ៉ាវនៃការអនុវត្តន៍ដែលមិនមែនជាបញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួនៈ រក្សារឿងរ៉ាវឲ្យនៅច្បាស់ និង ជានិច្ចកាលឲ្យនៅចំពោះមុខអ្នក ។ បើសិនជឿងឆ្ងល់ចំពោះការវាយប្រហារផ្ទាល់ខ្លួន នោះត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ឲ្យរហ័ស និង ដោយស្រទន់ទៅចំពោះអ្វីដែលកំពុងកើតឡើង ។

៥. ស្តាប់ដោយយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបុគ្គលផ្សេងទៀតៈ (សុភាសិត ១៨:១៣ “កុំឲ្យឆ្លើយមុនដែលអ្នកបានស្តាប់រឿង” យ៉ាកុប ១:១៩ “ឆាប់នឹងស្តាប់ក្រនឹងនិយាយ”) ។

៦. ទទួលយកការទទួលខុសត្រូវចំពោះទង្វើរបស់ខ្លួនៈ ការទម្លាក់កំហុសលើអ្នកដទៃធ្វើឲ្យខូចដល់ទំនាក់ទំនង ហើយគ្មានប្រសិទ្ធិភាពលើការផ្លាស់ប្តូរវិជ្ជមានទេ (រ៉ូម ១៤:១៣) ។

៧. រកឃើញដំណោះស្រាយឆ្លាស់គ្នាៈ កាលណាមនុស្សម្នាក់ៗបានលើកបញ្ហាឡើងនោះ សេចក្តីត្រូវការសំរាប់ការផ្លាស់ប្តូរនៃឥរិយាបថប្រែជាច្បាស់លាស់ ។ ជំហានបន្ទាប់គឺជាដំណោះស្រាយនៃបញ្ហា ដែលវាមិនជាការងាយស្រួលខានមិនបាន ។ វាតម្រូវឲ្យមានការជញ្ជឹងគិត និង ការបញ្ចេញគំនិតឡើង ។ គប្បីគិតដូចជាមានដំណោះស្រាយយ៉ាងច្រើនដែលអាចធ្វើបាន ។ មើលគ្រប់ជ្រុងគ្រប់ផ្នែក ។

៨. សម្រេចចិត្តលើដំណោះស្រាយ ដែលអាចទទួលយកទាំងសងខាងៈ បន្ទាប់ពីការរកឃើញយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់គ្រប់ទាំងផ្លូវផ្សេងទៀត និង ប៉ាន់តម្លៃពួកវា ហើយចូរធ្វើការសំរេចចិត្ត ។ បើសិនម្នាក់ក្នុងចំណោមពួកអ្នកគេចូលចិត្តផ្លូវផ្សេងទៀត ប៉ុន្តែអ្នកដទៃរកឃើញថាវាមិនអាចទទួល បាន ចូរពិភាក្សាពីហេតុផល ។

៩. ចាប់ផ្ដើមធ្វើការភ្លាមលើដំណោះស្រាយ ដែលឯកភាព: ជញ្ជឹងគិតលើរឿងរ៉ាវចំណែករបស់អ្នកផ្ទាល់ ទុកឲ្យបុគ្គលដទៃមានសេរីភាពលើកិច្ចការទទួលខុសត្រូវរបស់គាត់ ។

១០. រក្សាក្នុងគំនិតនូវភាពទទួច លើគោលការណ៍នៃការអត់ទោស របស់ព្រះគម្ពីរ: ខ្វះភាពស្ម័គ្រចិត្តក្នុងការអត់ទោសគឺ ជាញឹកញាប់ជាឧបស័គ្គដ៏ធ្ងន់ធ្ងរចំពោះការដោះស្រាយជម្លោះ ជាងការធ្វើឲ្យបុគ្គលនោះអាក់អន់ចិត្ត តើបទគម្ពីរនិយាយដូចម្ដេចអំពីការអត់ទោស? ចូរធ្វើជាគំរូជាជាងធ្វើជាចៅក្រម នោះមានប្រយោជន៍យ៉ាងខ្លាំងបំផុតក្នុងការដោះស្រាយជម្លោះ ។

ការសន្មត់ជាមូលដ្ឋានខ្លះអំពីជម្លោះ

១. *ជម្លោះគឺភាគច្រើនមិនអាចចៀសផុត* ។ ជម្លោះកើតឡើងតាមចំណែករៀងខ្លួនពីព្រោះគ្រប់គ្នាដឹងពីមនុស្ស និង ស្ថានភាពខុសៗគ្នា ។ ការដឹងខុសៗគ្នាយ៉ាងនេះអនុញ្ញាតឲ្យមានចំណង់ និង ការសំរេចផ្សេងគ្នា ដែលផ្ទុយមកវិញបណ្ដាលឲ្យមានជម្លោះ ។

២. *ជម្លោះរួមចំណែកទាំងតម្លៃផ្ទាល់ខ្លួន និង មូលដ្ឋាននៃសេចក្ដីត្រូវការ* ។ គ្រប់មនុស្សទាំងអស់គឺមានមូលដ្ឋានតម្លៃ និង សេចក្ដីត្រូវការផ្សេងៗ ។ ទាំងនេះត្រូវបានកំណត់អត្ថន័យដូចជាត្រូវការឲ្យស្រឡាញ់ និង ត្រូវការឲ្យមានអារម្មណ៍ថាមានតម្លៃ ។ បើសិនជាសេចក្ដីត្រូវការទាំងនេះមិនត្រូវបានបំពេញទេនោះ ចំនួនពិតប្រាកដនៃភាពខ្វះខាតគឺត្រូវមានអារម្មណ៍នៅក្នុងបុគ្គលិកលក្ខណៈ ។

៣. *ជម្លោះតាមធម្មតាផុសចេញឡើងដូចជាអាការរោគ* ។ យើងគប្បីត្រូវដឹងពីការពិត ដែលព្យាយាម ដោះស្រាយតែអាការរោគពីខាងក្រៅនៃជម្លោះនោះនឹងមិនធ្វើឲ្យបាត់ឫសបញ្ហាទេ ។ ការព្យាយាមមួយគប្បីធ្វើឡើងដើម្បីមើលពីក្រោមផ្ទៃរឿង និង រកឃើញអ្វី ដែលជាមូលដ្ឋានបណ្ដាលឲ្យកើតមានបញ្ហា ។

៤. *ជម្លោះ ត្រូវតែដោះស្រាយដោយឲ្យបានឆាប់រហ័ស តាមដែលអាចធ្វើទៅបាន* ។ មនុស្សខ្លះចូលចិត្តមិនអើពើជម្លោះតូចតាច ដោយមិនចង់ធ្វើឲ្យ “ទូកឃ្លីងឃ្លោង” ដូច្នេះពេលជម្លោះធំដុំកើតឡើង នោះពួកគេមិនអាច

និងដោះស្រាយវាបាន ពីព្រោះពួកគេមិនបានរៀនពីរបៀបដោះស្រាយរឿងតូចតាច ។

៥. *ជម្លោះផ្តល់ឱកាសសំរាប់ការលូតលាស់* ។ លោក ហ.ណ. រ៉ៃ (H.N. Right) និយាយថា "ជម្លោះ" គឺដូចជាដាក់រំសេវឲ្យផ្ទុះ ។ ប្រសិនបើបានប្រើប្រាស់វានៅក្នុងមធ្យោបាយត្រឹមត្រូវ វាអាចជាប្រយោជន៍យ៉ាងខ្លាំងបំផុត ។ តែបើប្រើវាក្នុងមធ្យោបាយខុស វាអាចបក់ផាត់ការសាកល្បង កម្លាំង និងធនធានរបស់មនុស្សម្នាក់ ។

មធ្យោបាយ ៥ យ៉ាងដែលយើងប្រើសំរាប់ប្រាស្រ័យទាក់ទង

១	ការសន្ទនា	ការប្រាស្រ័យទាក់ទងពីរផ្លូវ
២	ការពិភាក្សា	ចែកចាយគន្លាមតិ និង តម្លៃផ្សេងជាមួយគ្នា
៣	ការជជែកវែកញែក	គោលបំណងដើម្បីឈ្នះ និងដណ្តើមចាប់យក
៤	ការកោកកាក	គោលបំណងដើម្បីឈ្នះ និងទម្លាក់ចុះ
៥	ការនិយាយ	ស្តាប់ អធិស្ឋាន និងដោះស្រាយរឿងរ៉ាវ

ប្រភពឯកសារស្រាវជ្រាវ

លោក Cormack និង David ស្តីពីការមានសន្តិភាពជាមួយគ្នា: ពីជម្លោះទៅការផ្សះផ្សា (MARC Monarch Publication, 1989)

លោក Huggett និង Joyce ស្តីពីជម្លោះ: ការយល់ ការគ្រប់គ្រង និងការលូតលាស់តាមរយៈជម្លោះ (N. P.: Eagle, 1998)

លោក Lingerfelter, Sherwood G និង Marvin K. Mayers ការបំរើឆ្លងកាត់វប្បធម៌ផ្សេង: គំរូតំណាងមួយសំរាប់ទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ខ្លួន ។ (N. P., 1986)