

Theology on the Web.org.uk

Making Biblical Scholarship Accessible

This document was supplied for free educational purposes. Unless it is in the public domain, it may not be sold for profit or hosted on a webserver without the permission of the copyright holder.

If you find it of help to you and would like to support the ministry of Theology on the Web, please consider using the links below:



Buy me a coffee

<https://www.buymeacoffee.com/theology>



PATREON

<https://patreon.com/theologyontheweb>

[PayPal](#)

<https://paypal.me/robbradshaw>

A table of contents for *Honeycomb* can be found here:

https://biblicalstudies.org.uk/articles_honeycomb.php

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?”

4 HONEYCOMB 1/2 (October 2000)

- 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

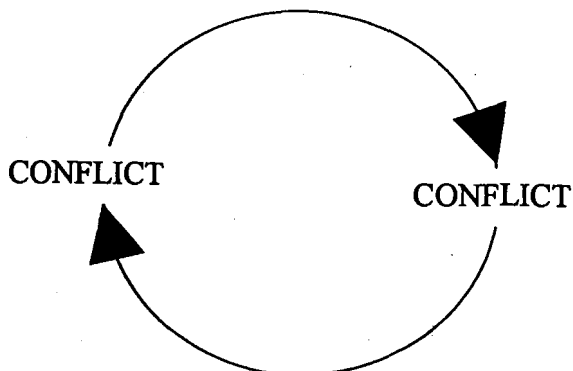
Poor communication
Poor leadership
Personalities

Effects

Individual
Corporate

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.

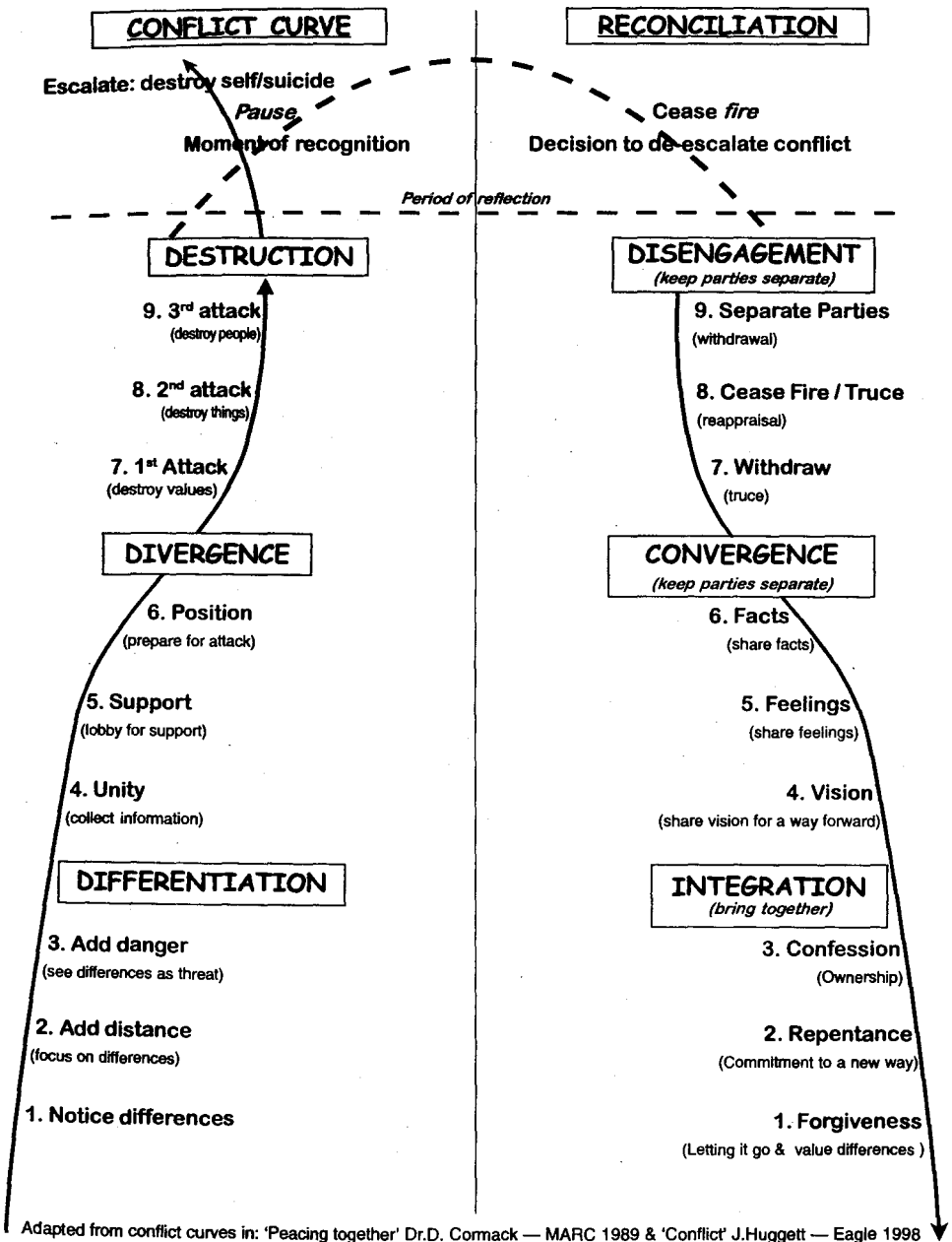
Sometimes a third party is needed to negotiate, but many would-be negotiators are not skilled and can make matters worse. Sometimes the third party, or negotiator, brings the two opposing parties together too soon, thus forcing a confrontation unnecessarily. In Cambodia the third person is expected to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



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—**Mutual Assured Destruction**. 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).

ជម្លោះ

រវាង រដ្ឋ កម្ពុជា

~~***

ជម្លោះគឺជាបញ្ហាខ្វែងគ្នាដែលមិនបានដោះស្រាយរវាងភាគីពីរ ឬច្រើន ។ ជម្លោះគឺជាប្រធានបទមួយខាងឯកអរម្មណ៍ ។ ការរំជើបរំជួលអរម្មណ៍គឺ បានធ្វើឲ្យ កំរើកឡើង ឯកហឹង និង សេចក្តីភ័យខ្លាចធ្វើឲ្យខូចផលគំនិត របស់យើង ឯទង្វើ និង ពាក្យសំដីដែលខ្វះការពិចារណាផ្តល់លទ្ធផលមកវិញជា ការសោកស្តាយ វិប្បដិសារី និង ពិរុទ្ធភាព ហើយនិងដាក់អន្ទាក់យើងទៅក្នុងភាព មួយនៃភាពស្រមៃស្រមៃអស់សង្ឃឹម ។

ធម្មតាលទ្ធផលនៃជម្លោះគឺមានជម្លោះកាន់តែច្រើនឡើង ។ លទ្ធផលក្នុង ព្រះតម្កីរនៃជម្លោះគឺជាការផ្សះផ្សា និង ការស្ថាបនាឲ្យដួងដើមឡើងវិញ ។

ប្រភេទនៃជម្លោះ

ជម្លោះក្នុងរដ្ឋប្បវេណី គ្រប់ទាំងជម្លោះគឺមានទាំងខាងក្រៅ និង ខាងក្នុង មិន ថាមាត្រដ្ឋានណាដែលវាអភិវឌ្ឍនោះទេ គឺបូសគល់ចេញពីជម្លោះខាងក្នុង ។ ជម្លោះមានបូសរបស់វាទៅខាងក្នុងយើង ។ ជម្លោះភាគច្រើនគឺ “ជម្លោះខាងក្នុង” ហើយបណ្តាលឲ្យមានភាពតានតឹង និង ការឈឺចាប់ច្រើនជាងគ្រប់ទាំងទំរង់នៃ ជម្លោះខាងរូបសាច់ដាក់ជាមួយគ្នា ហើយវាមានឥទ្ធិពលមកលើយើងទាំងអស់ ។ វាគឺជាចម្បាំងមួយដែលចាប់ផ្តើម និង រាប់រន្ទះរលនៅក្នុងយើងហើយបូសរបស់ វា គឺ ជាសេចក្តីប៉ងប្រាថ្នា អាត្មាធិបតេយ្យ ហើយនិងសេចក្តីភ័យខ្លាច ។ អារម្មណ៍របស់វា គឺជា ចិត្តវិជ្ជា និង ខាងឯវិញ្ញាណ ។ យើងគឺជាជនរងគ្រោះគឺ: យើងបាត់សេចក្តី សុខ សាន្ត យើងបាត់ទំនុកចិត្ត យើងដេកមិនលក់ យើងបាត់បង់សុខភាព ហើយ

១៦ សំណុំរឿង ១/២ (តុលាការ ២០០០)

ជាយថាហេតុ គឺថាបើសិនជាការតប្បទូខាងក្នុងមិនត្រូវបានពិនិត្យទេ នោះយើង
ប្រហែលជាបាននូវភាពប្រក្រតីនៃចិត្ត ហើយសូម្បីតែគ្រប់ទាំងករណីនៃជីវិតរបស់
យើងផង ។

ជម្លោះរវាងបុគ្គល សង្គ្រាមដ៏ស្ងាត់ស្ងៀម និង អាថ៌កំបាំងនៃអន្តរាគមន៍ខាងក្នុង
របស់មនុស្ស ។ បើសិនជាមានសល់នូវកំហឹងដ៏ធំ ដែលមិនបានពិនិត្យមើល នោះ
នឹងពន្លេចចេញឲ្យឃើញនូវការឈ្លានពានឆ្ពោះទៅកាន់អ្នកដទៃ ។ ចាប់ពីពេលនៃ
ការទក់ចិត្ត និង កំហឹងរបស់ការ៉ាឌីណាល័រ ចេញមកនូវភាពយោរយោវាសនាប្រឆាំងនឹង
ខ្លួនគាត់ ហើយនិង ប្អូនរបស់គាត់ ។

វិការដ្ឋានគឺត្រូវបានបង្កើតឡើង ដោយមនុស្សពីជំនាន់មួយទៅជំនាន់មួយ
ផ្តល់នូវទីបង្គាប់ជាបន្តគ្នាពីអំពើអមនុស្សធម៌របស់មនុស្សចំពោះមនុស្សគ្នាឯង ។
យើងឃើញវាជារៀងរាល់ថ្ងៃនៅលើព្រឹត្តិបត្រពត៌មាននានា៖ “សិទ្ធិរបស់ខ្ញុំគឺមិន
មែនជាសិទ្ធិរបស់អ្នក ប៉ុន្តែដោយព្រោះខ្ញុំខ្លាំងជាង ដូច្នោះអ្នកឯងត្រូវតែចាញ់ខ្ញុំ”
“អញ កើតមុនឯង ឯងជាក្មេងមិនទាន់ជ្រុះពន្លឺពីក្បាលផង” អញជាបុរសម្នាក់
ឯងគឺ ជាក្មេងដែលជាបន្ទុកដល់គ្រួសារប៉ុណ្ណោះ” “ខ្ញុំជាមនុស្សគ្រប់លក្ខណៈ
តែឯងខ្វះ លក្ខណៈ, ពិការភាព, ចម្លែកខុសគេ” ។

ជម្លោះគ្រួសារ ការរស់នៅក្នុងភាពជិតស្និទ្ធជាមួយអ្នកដទៃតម្រូវឲ្យយើង
ដឹងចំពោះសេចក្តីត្រូវការនៃអ្នក ដែលនៅជុំវិញ ឲ្យកាត់បន្ថយការទទួលបាននូវ
សិទ្ធិរបស់យើងក្នុងការប្រឈមមុខចំពោះសម្ពាធលើព្រំដែនរបស់យើង ។ ប៉ុន្តែ
នៅមានដែនកំណត់ចំពោះការយល់ដឹងនេះ ។ មានដែនកំណត់មួយចំពោះចន្លោះ
ដែលយើងអាចផ្តល់ឲ្យអ្នកដទៃ មុនដែលសម្ពាធលើគ្រួសាររបស់យើងត្រឡប់ជា
មិនអាចទ្រាំទ្របាន ។ មានសម្ពាធខាងសេដ្ឋកិច្ច និង ខាងសង្គមដែលសង្កត់លើ
គ្រួសារទាំងឡាយ ។ ការយល់ដឹងពីសេចក្តីត្រូវការរបស់អ្នកដទៃ ពិតជាជួយ
ហើយ តែវាមិនទាន់គ្រប់គ្រាន់នៅឡើយទេ ។ ជម្លោះដែលកើតឡើងពីការទក់
ខាននៃសេចក្តីសង្ឃឹម គឺជាការដែលបាននូវការគោរពខ្លួនឯង ហើយស្ថាភាព
ទុរយសនៃសង្គម ដែលនៅជាមួយភាពក្រីក្រ និង ភាពខ្វះខាតនឹងមិនត្រូវបានដក
ចេញដោយការយល់ដឹងប៉ុណ្ណោះទេ តែសកម្មភាពសង្គមគឺជាការចាំបាច់លើមាត្រ
ដ្ឋានមួយដ៏ធំសម្បើម ។ គ្រួសារទាំងឡាយដែលនៅខាងក្នុងឥតរបៀបរៀបរយ

បាណីបត" ក្នុងកំឡុងពេល ១០ ឆ្នាំ កន្លងទៅ ឬច្រើនជាង (សង្គ្រាមតាមលក្ខណៈ សមុទ្រ, កោះហ្វុកលែនធី (Faulkland Islands), អាហ្វហ្កានីស្ថាន (Afghanistan), កូសូវ៉ូ (Kosovo), ឆិកនីយ៉ា (Chechnya), ទិម័រខាងកើត (East Timor) ។ល។)

ជម្លោះខាងវិញ្ញាណ ក្រៅពីអ្វីៗទាំងអស់ដែលយើងឃើញនៅជុំវិញយើង ក្រៅពីការផ្តោតទាំងឡាយទៅលើការប្រឈមមុខនៃសង្គម កម្រិតថ្នាក់ណាក៏ ដោយ ដែលសមរម្យមិត្តប្រាកដនោះ គឺជាចម្បាំងមួយខាងវិញ្ញាណ ។ គ្រប់ទាំង ជម្លោះចេញពីជម្លោះខាងក្នុងតូចឈានទៅរកជម្លោះយ៉ាងធំទូទាំងសាកល គឺជា ជម្លោះខាងវិញ្ញាណ ហើយនិង ជម្លោះផ្នែកឆន្ទៈកើនឡើង ។ ថ្វីបើពិភពលោកនេះ ត្រូវបានឃើញនូវភាពជនណាយនៃការតយុទ្ធ ហើយនិងកំពុងឈឺដុះដាច់ព្រោះ ចង់បានសន្តិភាពក៏ដោយ ក៏សន្តិភាពពិតនិងមិនកើតមកទេ រហូតដល់ព្រះអម្ចាស់ នៃសន្តិភាពនាំយកសន្តិភាពនោះមកជាមួយនិងទ្រង់ (អេសាយ ៤៖៦-៧) ។

ប៉ុន្តែនេះមិនមែនមានន័យថា យើងអស់សង្ឃឹម ឬដកថយក្នុងការប្រឹង ប្រែងរបស់យើង ឲ្យថយនូវប្រសិទ្ធិភាពនៃការតយុទ្ធខាងវិញ្ញាណឡើយ ។ អ្នក ផ្សះផ្សាសន្តិភាពគឺជាពន្លឺនៃលោកិយ ហើយពួកគេគឺជាទីក្រុងនៃទីពឹងនៃជ្រកកោន ដែលតាំងនៅលើភ្នំ ហើយពួកគេគឺជាអ្នកនាំយកសន្តិភាពរបស់ព្រះជាម្ចាស់ ។ លោកិយត្រូវការជួបពួកគេ ស្តាប់ពួកគេ ហើយទទួលបានអារម្មណ៍ពីអំណាចនៃអ្នក ផ្សះផ្សាគឺជាកូនរបស់ព្រះជាម្ចាស់ដែលកំពុងធ្វើការជាមួយនិងអំណាចសំរាប់ការ ផ្សះផ្សាក្នុងជំនាន់របស់យើង ។

ក្នុងឋានៈជាអ្នកដឹកនាំពួកជំនុំនាពេលអនាគត សាសនាទូត និង អ្នកបំរើការ គ្រីស្ទាននោះ អ្នកនឹងមានចំណែកនៃជម្លោះរបស់ខ្លួន ដើម្បីធ្វើការដោះស្រាយ ។ ប្រហែលជាអ្នកបានជំពាក់វាក្រិទ រួចហើយទៅក្នុងជម្លោះ គឺថាទោះជាយ៉ាងណា ក៏ដោយ ការកំពុងតែមានជម្លោះ ឬដោយការព្យាយាម ដើម្បីដោះស្រាយជម្លោះក៏ ដោយ ។

- ព្រះគម្ពីរជំរុញថាជម្លោះគប្បីត្រូវបញ្ចប់ដោយការផ្សះផ្សា ។
- ធម្មតាលទ្ធផលនៃជម្លោះគឺនាំមកនូវជម្លោះកាន់តែខ្លាំង ។
- ជម្លោះជះឥទ្ធិពលដល់អាកប្បកិរិយា សុខភាព សកម្មភាព និង ក្តីសង្ឃឹមទាំង ឡាយ ។

- បើសិនបុគ្គលម្នាក់ជាជនរងគ្រោះនៃការវិវាទ នោះការដែលសំខាន់សំរាប់បុគ្គលនោះ ត្រូវឲ្យឈានជំហានស្រោចស្រង់នូវសន្តិភាពខាងក្នុងរបស់គាត់សិន មុនពេលព្យាយាមជួយអ្នកដទៃ ។ វាក៏ជាការសមរម្យក្នុងការសួរថា តើមានជម្លោះនៅក្នុងបរិយាកាសផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ខ្ញុំធុំប៉ុណ្ណា? តើស្ថានភាពការណ៍ផ្ទាល់ខ្លួនរបស់ខ្ញុំគ្មានភាពក្រីក្រឬ? តើខ្ញុំនៅក្រោមសម្ពាធពីជម្លោះទាំងឡាយដែលពន្ធ ជុំវិញ និង នៅខាងក្នុងខ្ញុំឬ?”
- អ្នកដឹកនាំពួកជំនុំជាច្រើន ជះឥទ្ធិពលលើហ្វូងថ្លៃមរបស់ខ្លួន ពីព្រោះតែជម្លោះខាងក្នុងរបស់ពួកគេផ្ទាល់ ។

សុភាសិតអៀវ៉ង់មួយចែងថា

“ពេលដីរល្លោះគ្នា ស្មៅទទួលការឈឺចាប់”

ចូរចងចាំ:

- ជម្លោះផ្តល់ការឈឺចាប់ ។
- នៅពេលនរណាម្នាក់កំពុងធ្វើឲ្យអ្នកឈឺចាប់ នោះអ្នកក៏ប្រហែលកំពុងធ្វើឲ្យអ្នកដទៃឈឺចាប់ដែរ ។

ប្រភព និង ឥទ្ធិពលនៃជម្លោះ

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

ប្រភព

ឥទ្ធិពល

ខ្វះការប្រាស្រ័យទាក់ទង

បុគ្គលម្នាក់ៗ

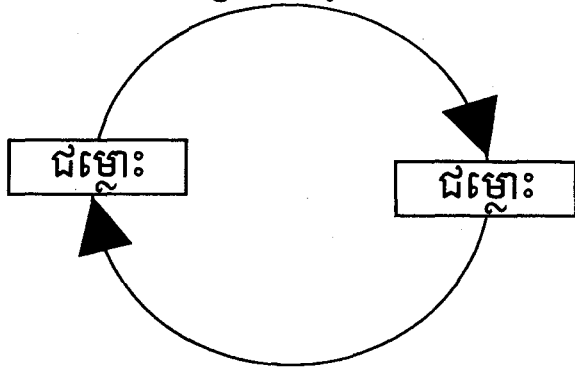
ខ្វះភាពដឹកនាំ

ជាក្រុម

បុគ្គលិកលក្ខណៈ

ជម្លោះគឺជាផ្នែកមួយនៃជីវិត វាស្ថិតនៅក្នុងជីវិតនេះ ហើយវាត្រូវការការថ្លែងបញ្ជាក់ ។ មានឥទ្ធិពលវិជ្ជមាន និង អវិជ្ជមាននៃជម្លោះ ។ មានមធ្យោបាយសមរម្យនៃការថ្លែងបញ្ជាក់ពីជម្លោះ ។

រង្វង់ជម្លោះ



ជម្លោះកើតឡើង នៅពេលដែលកងកម្លាំងពីរបីប្រាថ្នា លើគោលដៅពីរ ខុសគ្នា ។ បើសិនមិនដោះស្រាយទេជម្លោះកាន់តែធំឡើង ។ ដោយឥតសង្ស័យ អ្នកអានរបស់ខ្ញុំអាចគិតអំពីឧទាហរណ៍នៃជម្លោះ ដែលបានកើតកាន់តែខ្លាំងឡើង ក្លាយជាការមិនចាំបាច់ ។ មនោគតិចេះតែស្រមើស្រមៃគ្រប់យ៉ាងក្នុងកាលដែល ព្យុះនៃជម្លោះកើតឡើង ហើយនិងការពិត យើងមិនបានដឹងទេ តែយើងបំពេញ ដោយមនោគតិរបស់យើង ។

មាណវ ៣ ដែលអាចកើតឡើងបានពីជម្លោះ ឈ្នះ/ចាញ់, ចាញ់/ចាញ់ ឬ ឈ្នះ/ឈ្នះ ។ តើយើងទទួលដំណោះស្រាយឈ្នះ/ឈ្នះ នៅក្នុង ជម្លោះរបស់យើងយ៉ាងដូចម្តេច? តាមរយៈការដោះស្រាយជាមួយបុរសនៃជម្លោះ ហើយផ្តោតទៅលើការជំពាក់ទាក់ទងរយៈពេលវែងជំនួសរឿងរ៉ាវរយៈពេលខ្លី ។ ដើម្បីនឹងឈោងទៅដល់ដំណោះស្រាយឈ្នះ/ឈ្នះ ទាល់តែភាគីទាំងពីរស្ម័គ្រចិត្ត ទទួលយកដំណោះស្រាយ ចាញ់/ចាញ់ ជាដំបូងសិន ។ គ្មានការឈ្នះណា ដោយគ្មានការចាញ់នោះទេ ។

ការស្តាប់គឺជាមធ្យោបាយដ៏ប្រសើរបំផុតដើម្បីដោះស្រាយជម្លោះ ។ មាន វិធីសាស្ត្រខុសគ្នាជាច្រើនក្នុងការដោះស្រាយជម្លោះ ហើយក្នុងភាពជាអ្នកដឹកនាំ អ្នកត្រូវការស្តាប់ពីវិធីរបស់អ្នក ។ ប្រសិនបើវិធីរបស់អ្នកគឺជាវិធីមួយមានប្រ- យោជន៍ ពេលនោះត្រូវតែអភិវឌ្ឍន៍វា ។ ប្រសិនបើវាមិនមែនជាវិធីមានប្រយោជន៍ ទេ ពេលនោះអ្នកត្រូវតែប្រយ័ត្ន ចំពោះការឆ្លើយតបរបស់អ្នក ហើយផ្លាស់ប្តូរ វាទៅ បើមិនដូច្នោះទេ ភាពជាអ្នកដឹកនាំរបស់អ្នកនឹងធ្វើឲ្យមានវិបត្តិជាមិនខាន ។

ពេលខ្លះភាគីទី ៣ ចាំបាច់ត្រូវតែធ្វើជាអ្នកចរចា ប៉ុន្តែមានអ្នកចរចាជាច្រើន ដែលគ្មានជំនាញ ហើយអាចធ្វើឲ្យរឿងរ៉ាវកាន់តែអាក្រក់ថែមទៀត ។ ជួនកាលភាគីទី ៣ ឬ អ្នកចរចាភាគីទី៣ទាំងពីរមកតទល់មុខគ្នាឆាប់ពេក ជាហេតុបង្កឲ្យការប្រឈមមុខគ្នាដែលជាការមិនចាំបាច់ ។ នៅប្រទេសកម្ពុជាភាគីទី ៣ តម្រូវឲ្យដោះស្រាយទំនាស់ ។ ទោះបីយ៉ាងណាក៏ដោយ ការផ្សះផ្សាមានន័យថាជួយភាគីនិមួយៗ ឲ្យដោះស្រាយជម្លោះដោយខ្លួនឯង ។

ក្នុងនៃជំនួញ៖

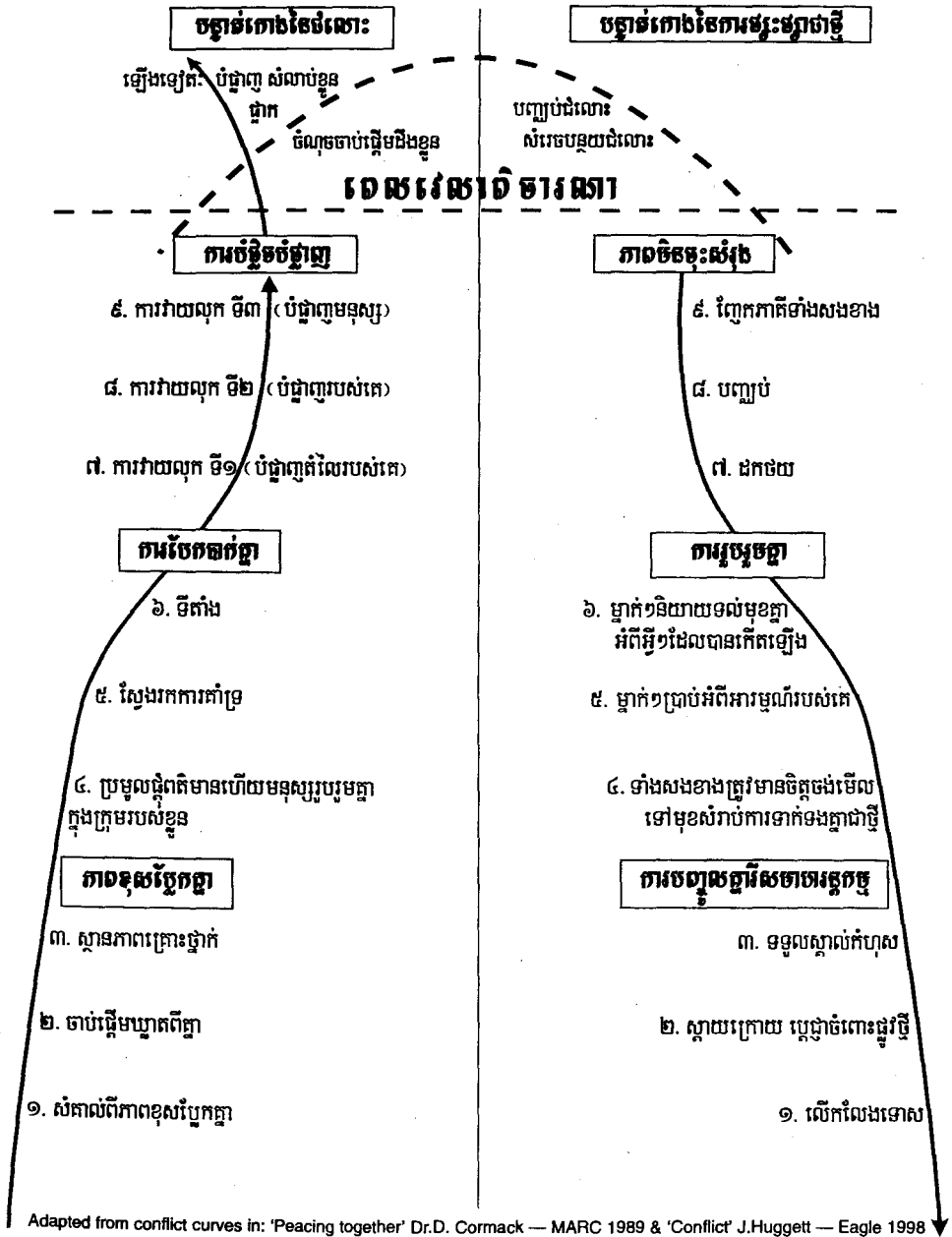
ចន្ទាគំរោង(ផ្លូវ)នៃជំនួញ៖

ដំណាក់កាលទី១: ការទទួលស្គាល់នូវភាពខុសគ្នា

ចលនានៅដំណាក់កាលនេះ គឺផ្តោតលើភាពខុសគ្នា ។ វាគប្បីត្រូវចងចាំថាការខុសគ្នា គឺជារឿងធម្មតា (OK) ដរាបណាវាសុខស្រួល ។ ទោះជាយ៉ាងណាក៏ដោយ នៅដំណាក់កាល ការទទួលស្គាល់នូវភាពខុសគ្នា មនុស្សទោរទន់ទៅស្រូបទាញដល់អស់អ្នកដែលមានគំនិតដូចគ្នា ។ នេះនាំមកនូវចន្លោះរវាង “ពួកគេ” និង “យើង” គឺជាការបន្ថែមចំងាយ ។ មនោគតិស្រមើស្រមៃឡើងកាន់កាប់បន្តហើយអ្នកចាប់ផ្តើមមើលឃើញ គ្រោះថ្នាក់នៅគ្រប់ទាំងកាលៈទេសៈ គឺថាការនិយាយចេចចចូច - 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 ផ្ដោតទៅលើការបំផ្លាញនៃតំលៃបច្ចេកទេស មិត្តរូបសំអ្នក: សេចក្ដីជំនឿ សីលធម៌ សេចក្ដីស្មោះចិត្តនៃគ្រីស្ទានរបស់ពួកគេ ។ល។ បើសិនបើការនេះ មិនសំរេចតាមផ្លូវរបស់អ្នកទេ នោះចំណុចវាយប្រហារ ទីពីរ គឺធ្វើទៅដោយផ្ទាល់ក្នុងការបំផ្លាញអ្វីៗទាំងឡាយដូចជា: ទ្រព្យសម្បត្តិ គំរោងការ ទំនាក់ទំនង ។ល។ នៅទីបំផុត បើសិនជាជម្លោះនៅតែបន្ត នោះការ វាយប្រហារទីបី គឺការបំផ្លាញទៅលើមនុស្ស: កិត្តិស័ព្ទ សុខភាព សូម្បីតែជីវិត ផង ។

ប៉ុន្តែតើមានអ្វី ដែលកើតឡើង បើសិនជាអ្នកមិនបានទទួលសំលេងគាំទ្រ ប្រសិនបើអ្នកចាញ់? ពីព្រោះការចាញ់គឺជាការមួយដែលអាចនឹងកើតមានបាន ពេលនោះ អ្នកត្រូវបំបាត់ស្ម័គ្រចិត្តធ្វើអ្វីៗទាំងអស់ ឲ្យតែបានឈ្នះសូម្បីតែធ្វើ អត្តឃាតក៏ហ៊ានធ្វើដែរ ។ ជីវិតលោកិយរបស់យើងគឺនៅកម្រិតនេះហើយ ។ នេះ គឺជាកម្រិតកំហឹងដល់ក នៃយុទ្ធសាស្ត្រការបំផ្លាញគ្នាទៅវិញទៅមក ដោយធានា អះអាង (Mutual Assured Destruction) ។ នៅក្នុងការពិត ប្រសិនបើអ្នកត្រូវ ឈប់កំពូលភ្នំនៃជម្លោះ នោះអ្នករកឃើញវា គឺជាភ្នំភ្លើងមួយ ។ ឡើងកាន់តែខ្ពស់ ក្ដៅកាន់តែខ្លាំង ។ ជំហាននេះគឺអ្នកទៅដល់កំពូលភ្នំភ្លើង ។

សូម្បីតែយ៉ាងនោះ បុរសនៃជម្លោះចេញពីតំនិតអាត្មាធិបតេយ្យ (ខ្លួនឯងមុន អ្នកដទៃ ឬ ខ្លួនឯងមុនព្រះជាម្ចាស់ ដែលជាអំពើបាប) យើងទាំងអស់គ្នាបានអុជ ភ្លើងជម្លោះ ។ ហើយយើងនឹងធ្វើដូច្នោះម្ដងទៀត ។ ប៉ុន្តែនៅពេលដែលយើង ទទួលស្គាល់បញ្ហា ភ្លាមនោះយើងអាចត្រឡប់អ្វីៗបាន ។ ជម្លោះដែលមកដល់ កម្រិតនេះគឺបំផ្លាញមនុស្ស អង្គការ គំរោងកម្មវិធី ពួកជំនុំ និងអ្វីៗទាំងឡាយ ដែលមានតម្លៃខ្ពស់ខ្ពស់ ដែលនៅក្នុងនោះមនុស្សបានចំណាយពេល ថាមពល ហើយនិងធនធានជាក់ស្ដែងយ៉ាងច្រើន ។

ដើម្បីសង្ខេបពីការពិភាក្សាខាងលើ យើងអាចកត់សំគាល់នូវជំហានទាំង ប្រាំបួនលើបន្ទាត់កោងនៃជម្លោះ (លើភ្នំនៃជម្លោះ):

ដំណាក់កាលទី៣: ការទទួលស្គាល់នូវភាពខុសគ្នា

- ១. ផ្ដោតលើភាពផ្សេងគ្នា
- ២. បន្ថែមចំងាយ/ចន្លោះ

២៤ សំណុំទឹកប្រៃ ១/២ (តុលា ២០០០)

៣. បន្ថែមគ្រោះថ្នាក់

ជំណាក់កាលទី២: ការបំបែកពីគ្នា (ការបែកខ្ញែក)

៤. បង្កើតការរួបរួមនៃក្រុម

៥. កសាងកម្លាំង

៦. រៀបចំទីតាំងដើម្បីបំផ្លាញសត្រូវ

ជំណាក់កាលទី៣: 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 លើការធ្វើឲ្យជាសះស្បើយនៃ ការផ្សះផ្សា ។ បើសិនអ្នកឈប់ ជម្លោះប្រហែលជាធ្វើឲ្យរឹតតែខ្លាំងឡើង នៅ ជំហានទី ៦ បន្ទាប់មកផ្តោះ ហើយចាប់ផ្តើមដាក់ចុះការផ្សះផ្សានូវជំហានទី ៦ ។

ការដោះស្រាយមានន័យថាបញ្ឈប់ពីការឡើងក្នុងជម្លោះ ហើយឆ្លងទៅម្ខាង ទៀតនៃភ្នំ ។ ក្នុងពេលណាដែលអ្នកនៅទីនោះ អ្នកធ្វើការស្លាប់ស្លង់ដោះស្រាយ ជម្លោះ បន្ទាប់មកចុះដល់ផ្នែកនៃការផ្សះផ្សា ។

ចន្ទាត់កោង(ដួង)នៃការផ្សះផ្សា

ជំណាក់កាលទី៣: ការដកថយ

រកមើលមធ្យោបាយមួយ ដើម្បីបំបែកភាគីទាំងពីរ ។ បើសិនជាអ្នកស្ថិត នៅជំហានទី ៩ លើបន្ទាត់កោងនៃជម្លោះ សូមកុំឲ្យព្យាយាមនាំភាគីទាំងពីរមកជុំគ្នា ដើម្បីដោះស្រាយអ្វីៗឡើយ ។ សូមបំបែកភាគីទាំងពីរ ដើម្បីនឹងធ្វើការជាមួយពួក គេ ។ បើសិនភាគីមួយគិតថាគេត្រូវតែឈ្នះ ពេលនោះនឹងគ្មានការផ្សះផ្សា ឡើយ ។ បើសិនជាគ្មានការបញ្ឈប់ភ្លើង ឬ ផ្អាកការប្រយុទ្ធនោះ ពេលនោះបំបែក ពួកគេជាអចិន្ត្រៃយ៍ ។ បញ្ឈប់បណ្តោះអាសន្ននូវសកម្មភាពទាំងសងខាង រហូត

ដល់ពួកគេមកដល់ទីតាំងផ្អាកការប្រយុទ្ធ ។ ជាជាងត្រូវភាគីទាំងពីរដកថយពីឥរិយាបថដាច់អហង្ការ ដែលភាគីនីមួយៗបានដំណើរមក ហើយបង្កើតឲ្យមានភាពស្ម័គ្រចិត្តមួយនៅក្នុងពួកគេ ដើម្បីគិតថាប្រហែលជាមានមធ្យោបាយដោះស្រាយផ្សេងទៀត ។ បើសិនជាអ្នកអាចដាំឲ្យភាគីទាំងពីរនិយាយថា “បើសិនមានក្តីសង្ឃឹមថាផ្សះផ្សាបាន នោះសូមឲ្យសំរេចចុះ” ។ បន្ទាប់មកអ្នកអាចរំកិលទៅវគ្គបន្ទាប់បាន ។

ដំណាក់កាលទី២: ការធ្វើឲ្យជួបជុំគ្នា

មកដល់ចំណុចនេះ បន្តរក្សាភាគីទាំងពីរឲ្យនៅបែកពីគ្នា បើសិនអាចធ្វើបាន ។ ប៉ុន្តែសូម ចែកចាយការពិត ។ ចូរធ្វើកំណត់ហេតុអ្វីៗ ដែលបានកើតឡើង ឬលំដាប់ព្រឹត្តិការណ៍ ។ នៅកន្លែងណាដែលភាគីទាំងពីរយល់ព្រម ហើយនិងអ្វីដែលពួកគេមិនយល់ព្រម? ធ្វើឲ្យភាគីនីមួយៗលាតត្រដាងពីអារម្មណ៍របស់គេដូចជា “តើអ្នកមានអារម្មណ៍យ៉ាងណាអំពីការនោះ? វាគឺជាការសំខាន់ ដែលគ្រប់ទាំងអារម្មណ៍ត្រូវបានបញ្ចេញមក ហើយគ្មានអ្វីដែលត្រូវសល់ឲ្យខ្លះនោះឡើយ ។ ការមានអារម្មណ៍ជូរចត់ក្លាយទៅជាការតូចចិត្ត ។ នេះគឺជាការមួយដែលបំផ្លាញទីតាំងមនោសញ្ចេតនាផ្ទាល់ខ្លួនខ្លាំងបំផុត ហើយវាជះឥទ្ធិពលយ៉ាងខ្លាំងបំផុតលើបុគ្គលឲ្យរក្សាការអន់ចិត្ត ។ អារម្មណ៍ដែលនៅសល់មិនទាន់បានដោះស្រាយអាចធ្វើឲ្យមនុស្សងាយស្រួលដើរឆ្លងត្រឡប់ក្រោយទៅកាន់ភ្នំជម្លោះ ហើយជម្លោះក៏ងើបឡើងវិញ ។

វាគឺជាឧត្តមគតិ ដែលនិយាយថា “សូមបំភ្លេចរឿងដើម” នៅដំណាក់កាលនៃការចែកចាយការពិត និង អារម្មណ៍ពីអតីតកាលត្រូវតែនិយាយឡើង ។ នេះជាពេលដាំឲ្យមានការបញ្ជាក់ចំពោះការពិត ធ្វើឲ្យការយល់ច្រឡំបានភ្លឺឡើងនិយាយអំពីបុគ្គលដែលបណ្តាលឲ្យកើតឡើង ។ល។ ទាល់តែគ្រប់រឿងរ៉ាវអតីតកាលត្រូវបានលើកឡើង ហើយបានពិភាក្សាទើបអាចបញ្ចប់លើរឿងរ៉ាវអតីតកាលបាន ។ កាលណាមានការបញ្ចប់ ក្រោយមកភាគីណាក៏ដោយអាចនិយាយថា “មានរឿងរ៉ាវមួយ ដែលកាលលើកមុន ខ្ញុំមិនបានលើកឡើង” កាលណាមានការបញ្ចប់លើរឿងរ៉ាវអតីតកាល ពេលនោះរឿងក្តីអាចផ្លាស់ទៅជាការរុករកទស្សនៈសំរាប់ទំនាក់ទំនងថ្មីមួយ ។

មានតម្រូវឲ្យមាន ទស្សនៈរួមគ្នាមួយសំរាប់ទំនាក់ទំនងថ្មីមួយ ។ វាប្រហែល ជាអ្នកអាចនឹងទទួលបានសន្តិភាព ប៉ុន្តែមិនទាន់មានការផ្សះផ្សាទៅឡើយ ។ នេះ គឺដែលបញ្ហាទាំងឡាយត្រូវបានដោះស្រាយពិតប្រាកដ ។ នេះជាកន្លែងដែលភាគី ទាំងពីរត្រូវសុខចិត្តចុះ ចេញ/ចេញ ដើម្បីនឹងឈ្នះ/ឈ្នះ ។ គួរឲ្យស្តាយ មនុស្សជា ញឹកញាប់មិនបានប្រុងប្រៀបសំរាប់បង់ថ្លៃខ្ពស់ចំពោះការរួមបញ្ចូលគ្នា ហើយនេះ ជាដំណាក់កាលចាំបាច់ក្នុងការផ្សះផ្សារឡើងក្តី ។

ប៉ុន្តែពេលណាអ្នកប្តេជ្ញាព្យាយាមរកមធ្យោបាយទៅមុខ នោះជំហានបន្ទាប់ គឺការរួមបញ្ចូលគ្នា ហើយនេះគឺជាពេល ដែលអ្នកនាំភាគីទាំងពីរមកជួបជាមួយ គ្នា ។

ជំនាក់កាលទី១: ការរួមបញ្ចូលគ្នា (ការធ្វើឲ្យទៅតែមួយ)

គ្រប់គ្នាត្រូវការសារភាពកំហុស ឬភាពជាម្ចាស់នៃបញ្ហា ហើយដោយចំហ ទទួលខុសត្រូវសំរាប់ជម្លោះកាន់តែខ្លាំងឡើង ។ សំរាប់មនុស្សដែល អាចធ្វើការនេះបាន នោះគឺជាអ្នកខ្លាំង មិនមែនអ្នកខ្សោយទេ ។ សេចក្តីពិតនេះត្រូវ តែបានបង្ហាញនៅចំពោះអស់អ្នកដែលចូលរួម ។ បន្ទាប់មក ការប្រែចិត្ត ជាការ ប្តេជ្ញាចំពោះមធ្យោបាយមួយថ្មី ជាការផ្លាស់ប្តូរ នៅក្នុងការគិត និង នៅក្នុងទំនាក់ទំនង ។ ទីបំផុតមកដល់ ការអត់ទោស ឬការព្រលែង ។ ភាគី ទាំងពីរត្រូវតែនិយាយថា “ខ្ញុំនឹងមិននាំការនោះមកម្តងទៀតទេ” វាមិនជាការ ល្អនិយាយទេដែលនិយាយថា “ខ្ញុំក្តេចបាត់ហើយ” ប៉ុន្តែយើងអាចជ្រើសរើស មិនចង់ចាំបាន ។ មនុស្សត្រូវការធ្វើឲ្យឈឺចាប់គ្រប់គ្រាន់ ដើម្បីនិយាយថា “ខ្ញុំក្តេច រឿងនោះហើយ គឺជាកំហុសឆ្គងមួយ ខ្ញុំប្រគល់ខ្លួន ខ្ញុំទៅរកមធ្យោបាយថ្មីមួយ ហើយខ្ញុំព្រលែងវា ហើយ” ទស្សនៈសេចក្តីពិតមួយ នៃព្រះគម្ពីរស្តីពីការអត់ទោស គឺជាការចាំបាច់ ។

សង្ខេបឲ្យខ្លីទៅ យើងរកឃើញ:

ជំនាក់កាលទី៣ : ការដកថយ

- ៧. បំបែកភាគីទាំងសងខាង
- ៨. អំពាវនាវឲ្យបញ្ឈប់ភ្លើងកំហឹង ឬផ្អាកប្រយុទ្ធ
- ៩. ធ្វើឲ្យភាគីទាំងពីរដកថយពីទីតាំងនៃការដាច់អហង្គរ

ដំណាក់កាលទី២៖ ការធ្វើឲ្យជួបជុំគ្នា (រក្សាឲ្យភាគីទាំងពីរនៅបែកពីគ្នា)

៦. ថែកចាយការពិត

៥. បញ្ចេញអារម្មណ៍

៤. អភិវឌ្ឍទស្សនៈរួមសំរាប់ទំនាក់ទំនងមួយថ្មី

ដំណាក់កាលទី១៖ ការរួមបញ្ចូលគ្នា(ធ្វើពីរឲ្យទៅជាមួយ)

៣. ការសារភាពកំហុស និង ធ្វើជាម្ចាស់លើបញ្ហា

២. ប្រែចិត្ត ហើយប្តេជ្ញាចំពោះមធ្យោបាយមួយថ្មី

១. អត់ទោស ឬព្រលែង

ការរួមបញ្ចូលគ្នាគឺត្រូវតែចំណាយ ។ វាបង្កតម្លៃក្នុងមនោសញ្ចេតនា និង ភាពធ្វើឲ្យឈឺចាប់ ។ ការផ្សះផ្សារឡើងក្តីភាគច្រើន ទទួលបានតែការពិតដោយគ្មាន គិតគូរពីដំណើរខូចខាងឯអារម្មណ៍ ហើយគ្មានការប្តេជ្ញាដែលត្រូវបានធ្វើច្បាស់ លាស់ ក្នុងការជំរុញឲ្យមានការផ្លាស់ប្តូរទំនាក់ទំនងជាចិន្ត្រៃយ៍ឡើយ ។ ទោះបីដំណើរការការផ្សះផ្សារមិនឈានទៅដល់ជំហានទី ៣ ឬទីពីរ អ្នកគ្រីស្ទាននៅតែត្រូវ ការអត់ទោស (ជំហានទី ១) យើងទាំងអស់គ្នា ត្រូវតែទទួលខុសត្រូវចំពោះការ ឆ្លើយតបរបស់យើង ។

ជំនួសឲ្យការបែកបំបែកទំនាក់ទំនងពីគ្នា ជម្លោះក្លាយជាឈ្នាន់ថ្មីសំរាប់ ជាន់ចូលទៅក្នុងទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ខ្លួនដ៏សែនជ្រៅ ។ ការរីកចំរើន និង ការផ្លាស់ប្តូរ មិនមែនកើតឡើងដោយស្វ័យប្រវត្តិទេ ។ ពួកវាចេញមកពីការខំប្រឹងប្រែង ដែល យើងធ្វើឡើង ដើម្បីដោះស្រាយបញ្ហារបស់យើង ។

ការផ្សះផ្សារគឺជាសមិទ្ធផលមួយដ៏មានគុណភាពខ្ពស់ ។ តួនាទីភាគីទី ៣ សំខាន់ណាស់ ។ បើសិនជាអ្នកស្ថិតនៅក្នុងមុខងារភាគីទី ៣ ចូរអ្នកបញ្ជាក់ច្បាស់ ថាហេតុអ្វីបានជាអ្នកនៅទីនោះ ។ ទោះជាមិនបានគិតក៏ដោយ ក៏តួនាទីដែលធ្វើ សង្គ្រាមស្វែងរកមើលចំណុចរួមគ្នាមួយ ដើម្បីយកមកជាសំរាប់នៃការព្រម ព្រៀង គឺសូម្បីតែភាគតូចបំផុតក៏ដោយ ហើយដែលប្រការនេះពួកគេក៏អាចធ្វើជា អ្នកសម្រុះសម្រួលផងដែរ ។ ដូច្នោះអ្នកសម្រុះសម្រួលក្លាយជាជនរងគ្រោះម្នាក់ នៃជម្លោះរបស់ពួកគេ! អ្នកសម្រុះសម្រួល ឬ បុគ្គលទី ៣ ទទួលបាន ៧០% ប៉ុណ្ណោះនៃអ្វីៗក៏ដោយ ដែលកំពុងតែកើតឡើង ។

២៨ សំណុំរឿងលេខ ១/២ (តុលាការ ២០០០)

ជម្លោះភាគច្រើនផងដែរ អាចត្រូវបានដោះស្រាយនៅដំណាក់កាលដំបូង បើសិនអ្នកដឹកនាំមានចិត្តនឹងធ្វើសកម្មភាពល្បឿនល្មមគ្រប់គ្រាន់នោះ ។ ភាគីទី ៣ ទុកឲ្យការធ្វើអន្តរាគមន៍យូរពេក បន្ទាប់មកពួកគេធ្វើឲ្យរឿងរ៉ាវស្មុគស្មាញ ដោយ ព្យាយាមនាំភាគីទាំងសងខាងមកជាមួយគ្នាឆាប់ពេក ក្រោយពីដំណាក់កាល រដ្ឋប្បវេណី ។ ជំហានដ៏ចំបងមួយចំពោះការដោះស្រាយជម្លោះ គឺធ្វើឲ្យមនុស្សរយល់ពី ភាពខុសគ្នារបស់អ្នកដទៃ ថាជាការខុសគ្នាហើយទាំងសរសើរផង ប៉ុន្តែមិនមែន ជាការខុសគ្នានោះទេ ។

ស្តីពីការដោះស្រាយជម្លោះ

☹	សហការគ្នា	ក្នុងនាមភាគីទន់ខ្សោយ ខ្ញុំនឹងយល់ស្រប ជាមួយឥឡូវនេះ ។
☹	គេចផេះ	ការគេចនិងការបោះពួយទៅមុខ ។ បើសិន ខ្ញុំអាចរត់ល្បឿនល្មម នោះខ្ញុំមិនត្រូវគេចាប់ បានទេ ។ ខ្ញុំមិនអាចឈ្នះ ដូច្នេះខ្ញុំនឹងដក ខ្លួនចេញ ។
☹	ការពារ	នៅមិនទាន់បរិយាយពីបំណងប្រាថ្នារបស់ ខ្ញុំ ប៉ុន្តែខ្ញុំនឹងធ្វើឲ្យវាលំបាកសំរាប់អ្នកដទៃ ទៀត ។
☺	សម្របសម្រួល	គំនិត និង រឿងរ៉ាវត្រូវបានពិពណ៌នា ប៉ុន្តែ មិនបានផ្តល់ដោយពិតទេ ។ ទោះជាយ៉ាង ណាក៏ដោយខ្ញុំផ្តល់ឲ្យតិចតួច ដើម្បីនឹងបាន ទទួលបានតិចមកវិញ ។
☺	ចរចាបន្តន័យវិញ	ខ្ញុំមិនប៉ងឲ្យទទួលបានគ្រប់ទាំងអ្វីដែលខ្ញុំ ចង់បានទេ ។ ដំណើរដែលយើងចាប់ផ្តើម ដើរឆ្ពោះទៅរកគ្នា (ហើយវាជាមុខងាររបស់ ខ្ញុំដែលត្រូវដើរឲ្យលឿនជាងបន្តិច) ខ្ញុំផ្តល់ ឲ្យដើម្បីនឹងចុះសម្រុងគ្នា ។

☹	ប្រឈមមុខ	យើងជាក់គ្រប់ទាំងបញ្ហាបញ្ហាស្នា ។
☹	ប្រកួតប្រជែង	បង្ខំចង់បានលើសអ្វីដែលខ្ញុំចង់បាន ដោយមិនខ្វល់អំពីអ្វីដែលអ្នកចង់បានទេ ។ អ្នកស្នូតគ្រង់ទទួលការឈឺចាប់ក្នុងការប្រកួតប្រជែង ។
☹	វាយប្រហារយកឈ្នះ	មធ្យោបាយដ៏ល្អបំផុតនៃការការពារកំណត់លើជំហររបស់ខ្លួន ។ ជាញឹកញាប់វាជាជំហរមួយដែលបានរៀបរយឡើងដ៏ឈឺចាប់ហើយអ្នកនឹងរកឃើញថាការទាស់ប្រឆាំងដែលទើបតែត្រៀមរួចជាស្រេច ។ ខ្ញុំនឹងឈ្នះថ្លៃប៉ុន្មានក៏ដោយ ។
☺	ផ្សះផ្សា	ការផ្សះផ្សាក៏ជាកិច្ចសហការដែលធានាអះអាង ។ ខ្ញុំនឹងនិយាយអ្វីដែលខ្ញុំចង់និយាយហើយខ្ញុំនឹងចង់ស្តាប់ ។ ខ្ញុំមិនហួសហេតុលើអ្វីដែលខ្ញុំចង់បាន ប៉ុន្តែសំខាន់លើអ្វីដែលអ្នកចង់បាន ។ ភាគីទាំងពីរជាអ្នកឈ្នះបើសិនយើងដោះស្រាយនូវភាពខុសគ្នារបស់យើង ។ (ម៉ាថាយ ១៨:១៥)

ខ្ញុំត្រូវតែទទួលស្គាល់ថា ទាំងខ្ញុំ ហើយនិង អ្នកមានសិទ្ធិ ហើយប្តេជ្ញាធ្វើឲ្យសិទ្ធិរបស់អ្នកទាំងពីរត្រូវបានព្រមព្រៀង ។

គោលការណ៍នៃជំនួញ៖ស្រាយជំនួញ៖

1. ផ្ដើមគំនិតដោះស្រាយជំនួញ៖ភ្លាមៗ និង ដោយវិជ្ជមាន៖ ទទួលយកគ្រប់ទាំងការមិនយល់ស្របគ្នា ទុកជាឱកាសមួយធ្វើឲ្យកាន់តែជ្រៅនូវទំនាក់ទំនងរបស់អ្នក (អេភេសូ ៨:១៥ “និយាយសេចក្តីពិតក្នុងសេចក្តីស្រឡាញ់”) ឬ

- ២. ជ្រើសរើសពេលវេលាសមរម្យបំផុត: (សុភាសិត ១៥:២៣ “ពាក្យមួយម៉ាត់ ពោលត្រូវនោះល្អណាស់ហ្ន៎”) ។ កុំនិយាយថា “ពេលក្រោយ” ប៉ុន្តែត្រូវ កំណត់ពេលវេលាច្បាស់លាស់ ។ ចូរឲ្យប្រាកដផងដែរថាប្រធានបទត្រូវ បានកំណត់ច្បាស់លាស់ ដូច្នេះអ្នកទាំងពីរដឹងពីអ្វីដែលអ្នកត្រូវពិភាក្សា ។
- ៣. កំណត់អត្ថន័យ ឬ រឿងរ៉ាវជម្លោះដោយច្បាស់លាស់: វាអាចនឹងជួយបើ ការសរសេរវាចុះ ។ ជម្លោះកាន់តែតូច គឺនឹងត្រូវបានកំណត់អត្ថន័យដោះ ស្រាយកាន់តែងាយស្រួលជាង ។
- ៤. រក្សារឿងរ៉ាវនៃការអនុវត្តន៍ដែលមិនមែនជាបញ្ហាផ្ទាល់ខ្លួន: រក្សារឿងរ៉ាវ ឲ្យនៅច្បាស់ និង ជានិច្ចកាលឲ្យនៅចំពោះមុខអ្នក ។ បើសិនជឿងផ្ទាល់ ចំពោះការវាយប្រហារផ្ទាល់ខ្លួន នោះត្រូវយកចិត្តទុកដាក់ឲ្យរហ័ស និង ដោយស្រទន់ទៅចំពោះអ្វីដែលកំពុងកើតឡើង ។
- ៥. ស្តាប់ដោយយកចិត្តទុកដាក់ចំពោះបុគ្គលផ្សេងទៀត: (សុភាសិត ១៨:១៣ “កុំឲ្យឆ្លើយមុនដែលអ្នកបានស្តាប់រឿង” យ៉ាកុប ១:១៩ “រាប់នឹងស្តាប់ក្រ នឹងនិយាយ”) ។
- ៦. ទទួលយកការទទួលខុសត្រូវចំពោះទង្វើរបស់ខ្លួន: ការទម្លាក់កំហុសលើ អ្នកដទៃធ្វើឲ្យខូចដល់ទំនាក់ទំនង ហើយគ្មានប្រសិទ្ធិភាពលើការផ្លាស់ប្តូរ វិជ្ជមានទេ (រ៉ូម ១៤:១៣) ។
- ៧. រកឃើញដំណោះស្រាយឆ្លាស់គ្នា: កាលណាមនុស្សម្នាក់ៗបានលើកបញ្ហា ឡើងនោះ សេចក្តីត្រូវការសំរាប់ការផ្លាស់ប្តូរនៃឥរិយាបថប្រែជាច្បាស់ លាស់ ។ ជំហានបន្ទាប់គឺជាដំណោះស្រាយនៃបញ្ហា ដែលវាមិនជាការ ងាយស្រួលខានមិនបាន ។ វាតម្រូវឲ្យមានការជញ្ជឹងគិត និង ការបញ្ចេញ គំនិតឡើង ។ គប្បីគិតដូចជាមានដំណោះស្រាយយ៉ាងច្រើនដែលអាចធ្វើ បាន ។ មើលគ្រប់ជ្រុងគ្រប់ផ្នែក ។
- ៨. សម្រេចចិត្តលើដំណោះស្រាយ ដែលអាចទទួលយកទាំងសងខាង: បន្ទាប់ពីការរកឃើញយ៉ាងយកចិត្តទុកដាក់គ្រប់ទាំងផ្លូវផ្សេងទៀត និង ប៉ាន់តម្លៃពួកវា ហើយចូរធ្វើការសម្រេចចិត្ត ។ បើសិនម្នាក់ក្នុងចំណោមពួក អ្នកគេចូលចិត្តផ្លូវផ្សេងទៀត ប៉ុន្តែអ្នកដទៃរកឃើញថាវាមិនអាចទទួល បាន ចូរពិភាក្សាពីហេតុផល ។

- ៩. ចាប់ផ្ដើមធ្វើការភ្លាមលើដំណោះស្រាយ ដែលឯកភាព: ជញ្ជីងគិតលើ រឿងរ៉ាវចំណែករបស់អ្នកផ្ទាល់ ទុកឲ្យបុគ្គលដទៃមានសេរីភាពលើកិច្ចការ ទទួលខុសត្រូវរបស់គាត់ ។
- ១០. រក្សាក្នុងចំណិតនូវភាពទទួច លើគោលការណ៍នៃការអត់ទោស របស់ ព្រះគម្ពីរ: ខ្វះភាពស្ម័គ្រចិត្តក្នុងការអត់ទោសគឺ ជាញឹកញាប់ជាឧបសគ្គដ៏ ធ្ងន់ធ្ងរចំពោះការដោះស្រាយជម្លោះ ជាងការធ្វើឲ្យបុគ្គលនោះអាក់អន់ចិត្ត តើបទគម្ពីរនិយាយដូចម្ដេចអំពីការអត់ទោស? ចូរធ្វើជាគំរូជាជាងធ្វើជាចៅ ក្រុម នោះមានប្រយោជន៍យ៉ាងខ្លាំងបំផុតក្នុងការដោះស្រាយជម្លោះ ។

ការសន្មត់ជាមូលដ្ឋានខ្លះអំពីជម្លោះ

- ១. ជម្លោះគឺភាគច្រើនមិនអាចចៀសផុត ។ ជម្លោះកើតឡើងតាមចំណែករៀង ខ្លួនពីព្រោះគ្រប់គ្នាដឹងពីមនុស្ស និង ស្ថានភាពខុសៗគ្នា ។ ការដឹងខុសៗ គ្នាយ៉ាងនេះអនុញ្ញាតឲ្យមានចំណង និង ការសំរេចផ្សេងគ្នា ដែលផ្ទុយមក វិញបណ្ដាលឲ្យមានជម្លោះ ។
- ២. ជម្លោះរួមចំណែកទាំងតម្លៃផ្ទាល់ខ្លួន និង មូលដ្ឋាននៃសេចក្ដីត្រូវការ ។ គ្រប់ មនុស្សទាំងអស់គឺមានមូលដ្ឋានតម្លៃ និង សេចក្ដីត្រូវការផ្សេងៗ ។ ទាំង នេះត្រូវបានកំណត់អត្ថន័យដូចជាត្រូវការឲ្យស្រឡាញ់ និង ត្រូវការឲ្យមាន អារម្មណ៍ថាមានតម្លៃ ។ បើសិនជាសេចក្ដីត្រូវការទាំងនេះមិនត្រូវបាន បំពេញទេនោះ ចំនួនពិតប្រាកដនៃភាពខ្វះខាតគឺត្រូវមានអារម្មណ៍នៅក្នុង បុគ្គលិកលក្ខណៈ ។
- ៣. ជម្លោះតាមធម្មតាផុសចេញឡើងដូចជាអាការរោគ ។ យើងគប្បីត្រូវដឹងពី ការពិត ដែលព្យាយាម ដោះស្រាយតែអាការរោគពីខាងក្រៅនៃជម្លោះ នោះនឹងមិនធ្វើឲ្យបាត់បួសបញ្ហាទេ ។ ការព្យាយាមមួយគប្បីធ្វើឡើង ដើម្បីមើលពីក្រោមផ្ទៃរឿង និង រកឃើញអ្វី ដែលជាមូលដ្ឋានបណ្ដាល ឲ្យកើតមានបញ្ហា ។
- ៤. ជម្លោះ ត្រូវតែដោះស្រាយដោយឲ្យបានឆាប់រហ័ស តាមដែលអាចធ្វើទៅ បាន ។ មនុស្សខ្លះចូលចិត្តមិនអើពើជម្លោះតូចតាច ដោយមិនចង់ធ្វើឲ្យ “ទុកឃ្លាំងឃ្លោង” ដូច្នោះពេលជម្លោះធំដុំកើតឡើង នោះពួកគេមិនអាច

៣២ សំណុំរឿង ១/២ (តុលាការ ២០០០)

និងដោះស្រាយវាបាន ពីព្រោះពួកគេមិនបានរៀនពីរបៀបដោះស្រាយ រឿងតូចតាច ។

៥. ជម្លោះផ្តល់ឱកាសសំរាប់ការលូតលាស់ ។ លោក ហ.ណ. រ៉ៃ (H.N. Right) និយាយថា “ជម្លោះ” គឺដូចជាដាក់វ៉ែលវ៉ែល ។ ប្រសិនបើបានប្រើប្រាស់ វានៅក្នុងមធ្យោបាយត្រឹមត្រូវ វាអាចជាប្រយោជន៍យ៉ាងខ្លាំងបំផុត ។ តែបើប្រើវាក្នុងមធ្យោបាយខុស វាអាចបក់ផាត់ការសាកល្បង កម្លាំង និង ធនធានរបស់មនុស្សម្នាក់ ។

បទប្បញ្ញត្តិ ៤ យ៉ាងដែលយើងប្រើសំរាប់ប្រាស្រ័យទាក់ទង

១	ការសន្តិសុខ	ការប្រាស្រ័យទាក់ទងពីរផ្លូវ
២	ការពិភាក្សា	ចែកចាយកត្តាមតិ និង តម្លៃផ្សេងជាមួយគ្នា
៣	ការជជែកជែក	គោលបំណងដើម្បីឈ្នះ និងដំណើរការចាប់យក
៤	ការកោតកាក	គោលបំណងដើម្បីឈ្នះ និងទម្លាក់ចុះ
៥	ការនិយាយ	ស្តាប់ អធិស្ឋាន និងដោះស្រាយរឿងរ៉ាវ

ប្រភពឯកសារស្រាវជ្រាវ

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

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

លោក Lingerfelter, Sherwood G និង Marvin K. Mayers ការបំរើឆ្លងកាត់ វប្បធម៌ផ្សេងៗ: គំរូណាមួយសំរាប់ទំនាក់ទំនងផ្ទាល់ខ្លួន ។ (N. P., 1986)