

Mindegyik stratégia, amire legalább hat pontot kapott olyan stratégia, amit nagy valószínűséggel jól tud alkalmazni. A hat pont alatti területek fejlesztendő területek. Ha valamire nagyon alacsony, vagy nagyon magas pontszámot kapott, akkor érdemes gondolkodnia azon, hogy az *önérvényesítés/együttműködés* dimenziókat összevetve nem hoz-e túl gyakran olyan döntéseket, amelyekkel vagy a saját vagy a másik érdekeit szem elől téveszti. Valamennyi stratégia olyan stratégia, amire szükségünk lehet az életben, az adott helyzettől függően. Jó, ha ki tudjuk választani, mikor, melyik stratégia a legcélravezetőbb, és azt tudjuk is adekvát módon alkalmazni.

Versengő stratégia (magas önérvényesítés – alacsony együttműködés)

Versengő konfliktuskezelési mód az erőre épül, alkalmazója az erő segítségével kívánja pozícióját javítani. A cselekvés célja ilyen esetekben a saját érdekek érvényesítése, függetlenül attól, hogy mások milyen igényekkel élnek. Versengő szituációban „kiállunk az igazunkért”, „megvédjük helyes álláspontunkat”.

Versengő magatartás akkor hasznos, ha:

- Gyors cselekvésre, döntésre van szükség.
- A szükséges döntés népszerűtlen, nagy a várható ellenállás.
- Ha el kell indítani egy folyamatot

Folytonos versengő magatartás veszélyei:

- Környezet „Fejbólintó Jánossá” válik. Nem is próbálják meg a döntéseket befolyásolni, ellentmondó információkat megtartják maguknak.
- Bizonytalanság, segítség kérés a gyengeség jelévé válik. Környezetben lévőink inkább rosszul döntenek, mint kérdeznek.
- Megromolhatnak a kapcsolatok

Problémamegoldó, együttműködő (magas önérvényesítés – magas együttműködés)

Együttműködő konfliktuskezelési mód során mindkét fél számára kielégítő megoldás keresése a cél. Gyakorlatban ez a konfliktus okainak feltárását, megértését, és ennek figyelembe vételével kreatív megoldását jelenti.

Együttműködő magatartás hasznos, ha:

- A két szempontrendszer egyformán fontos, nem lehetséges kompromisszumokkal azokat gyengíteni.
- Alapvető a résztvevők elkötelezettsége a kialakított megoldás mellett.
- Konfliktus megoldást érzelmi motívumok hátráltatják, melyek a résztvevőket nagyban befolyásolják.

Folytonos együttműködő magatartás veszélyei:

- Triviális kérdések megoldása is hatalmas idő és energia befektetést jelent, ez elveszi az erőforrásokat a valóban fontos problémáktól

Kompromisszumkereső (közepes önérvényesítés – közepes együttműködés)

A kompromisszum kereső konfliktuskezelési mód célja egy, a felek számára kölcsönösen elfogadható megoldás kialakítása. Ennek során mind kétfél lemond bizonyos igényeiről, a megoldás csak részben elégeti ki azokat. A kompromisszum kereső magatartás a másik négy konfliktuskezelési mód átlójában helyezkedik el. A kompromisszum kereső ember a probléma megoldás során többet ad fel érdekeiből, mint a versengő, és kevesebbet, mint az alkalmazkodó. Ehhez hasonlóan nyíltabban kifejezi érdekeit, mint az elkerülő, de jobban titkolja azokat, mint az együttműködő.

Kompromisszumkereső magatartás hasznos, ha:

- Ha a célok kiemelkedő fontosságúak, de nincs lehetőség más megoldási módok választására. (Pl.: kevés a rendelkezésre álló idő, probléma túl komplex, felek érdekei egymás rovására valósíthatóak meg.)
- A szembenálló felek egyenlő erősek és érzelmileg elkötelezettek saját érdekeik mellett.

Folytonos kompromisszumkereső magatartás veszélyei:

- A folyamatos kompromisszumokban elveszik a egyén, szervezet hosszú távú célja. A kompromisszumok mindig az adott pillanatnak szólnak, alapelveket, értékeket nem lehet érvényesíteni bennük.
- Minden üzleti tárgyalás, kompromisszum tárgyává válik. Ez aláássa a bizalmat, és egymásra való odafigyelést)
- Senki sem teljesen elégedett

Elkerülő (alacsony önérvényesítés – alacsony együttműködés)

Elkerülő „konfliktuskezelés” során sem a saját, sem mások érdekei nem kerülnek terítékre. A cselekvés célja a konfliktus elkerülése. Ez számos formában történhet, többek között döntések elhalasztásában, konfliktusos szituációból való diplomatikus kihátrálásban, vagy akár az ilyen jellegű helyzetek kerülésében.

Elkerülő magatartás hasznos, ha:

- Az adott konfliktus megoldásához nem adottak a lehetőségek. (Pl.: a résztvevők érzelmileg túlfűtöttek, nem áll rendelkezésre elegendő információ, stb.)
- Konfliktus marginális fontosságú.
- Konfliktusból adódó károk meghaladják annak előnyeit.

Folytonos elkerülő magatartás veszélyei:

- Megnő a probléma.
- Elódázzuk a döntést.
- A környezet véleményét alakít ki, sérül az önbecsülés.

Alkalmazkodó (alacsony önérvényesítés – magas együttműködés)

Alkalmazkodó konfliktuskezelés a saját igények háttérbe szorításán, másik érdekeinek feltétel nélküli elfogadásán alapszik. Egyaránt öltheti nagylelkűség vagy önfeláldozás formáját, megjelenhet mások véleményének átvételében, utasításaik, kéréseik kritika nélküli elfogadásában.

Alkalmazkodó magatartás hasznos, ha:

- A konfliktusban nem a saját igények kielégítése az elsődleges.
- A kérdés a partnernek sokkal fontosabb.
- A személyes kapcsolat az elsődleges.
- A további versengés súlyos károkkal járna.
- Nem akarunk mi fáradni a döntéssel.

Folytonos alkalmazkodó magatartás veszélyei:

- Ötletek, javaslatok sem kapják meg az őket megillető figyelmet. Az emberek nem várnak kezdeményezést az alkalmazkodó stratégiát folytatótól
- Lehetetlenné válik a szabályok, folyamatok érvényesítése. Sérül az önbecsülés és az önbizalom.