

Strategie zachowań w konflikcie między partnerami bliskiego związku interpersonalnego

Krystyna Balawajder*

Instytut Psychologii, Uniwersytet Śląski, Katowice

BEHAVIOR STRATEGIES OF CLOSE RELATIONSHIPS PARTNERS IN A CONFLICT SITUATION

The aim of this work was to discuss behavior of partners of close relationship in a conflict situation. By "close relationship partners" we understand any couple which is bound with close emotional links for a certain period of time (e.g. married, engaged, friends). We assume that interpersonal conflict consists in a social interaction in which partners exert negative influence on each other. Negative influence exist when well-being and personal development are threatened. We distinguish four different reactions to such a negative influence: attack, defense, yield and cooperation. Attack is a retaliation and creates threat of the partner's interest. Defense aims at protection on one's interest without causing threats. However, sometime there is lack of opportunities or power to resist against detrimental influence of opponent and then there is other solution - yield. The three above mentioned reactions belong to non-cooperative behaviors. There exist a fourth strategy - an offer of cooperation i.e. behave in a way which could/would lead to a mutually satisfy solution. The results of our studies show that in conflict between partners of close relationships most often they choose cooperation. Relatively less often we meet the defense. Attack and yield are rare. In a conflict women significantly more often choose the defense strategy. It was concluded that partners' behaviors are interdependent. Cooperation showed by one person results in a similar behavior of the partner.

WPROWADZENIE

Nieuchronność wystąpienia konfliktów w związkach interpersonalnych nie podlega dyskusji. Trwający jakiś czas kontakt dwojga osób prędzej czy później sprawi, że pojawią się różnice w ich pragnieniach, wartościach, poglądach, nawykach. To, co jest dobre dla jednej z osób, dla drugiej stanie się nie do przyjęcia. Choć osoby związane bliskimi emocjonalnymi więziami łączy bardzo wiele, to przecież każda z nich pozostaje indywidualnością i musi realizować swoje pragnienia, aby zachować własną tożsamość. Współistnienie partnerów związku wymaga zarówno respektowania potrzeb drugiej osoby jak i zachowania własnej autonomii. W trakcie wspólnego życia partnerzy wypracowują sposoby rozwiązywania sytuacji, w których interesy jednej z osób zagrażają interesom drugiej z nich. Długotrwały bliski związek dwojga ludzi nie oznacza, że nieobecne są w

nim konflikty, lecz że partnerzy potrafią je skutecznie rozwiązywać.

Problem zachowań partnerów związku interpersonalnego w sytuacji konfliktowej jest przedmiotem uwagi w tym artykule. Interesuje nas jakie zachowania są najczęściej podejmowane w konfliktach osób blisko ze sobą związanych, czy między kobietami i mężczyznami zachodzą w tej sferze jakieś różnice. Chcemy także przyrzeć się parom osób pozostających w związku interpersonalnym i zbadać powiązania między stylem zachowania w konflikcie jednego i drugiego partnera.

ZACHOWANIA W KONFLIKCIE INTERPERSONALNYM

Zachowania w sytuacji konfliktu można różnie klasyfikować. Thomas (1976) wyróżnia rywalizację, współpracę, kompromis, unikanie i dostosowywanie się, wyznaczone przez różne układy dwóch pragnień – zaspokojenia interesów własnych i zaspokojenia życzeń drugiej osoby.

* Korespondencję na temat artykułu można kierować pod adresem: Krystyna Balawajder, Instytut Psychologii Uniwersytetu Śląskiego, ul. Grażyńskiego 53, 40-126 Katowice.

Peterson (1983) wskazuje na zachowania prowadzące od rozpadu związku (separacja) poprzez dominację, uległość i kompromis do osiągnięcia konsensusu (całkowita zgoda), a nawet pogłębienia więzi między partnerami (strukturalna poprawa). Tak więc, z jednej strony pojawiają się zachowania, które wskazują na próby łączenia pragnień obu partnerów w sytuacji konfliktu – kompromis, współpraca, całkowita zgoda, a z drugiej strony zachowania świadczące o podejmowaniu jedynie wysiłków w celu zaspokojenia własnych potrzeb (np. dominacja, rywalizacja).

Przyjmując, że konflikt interpersonalny jest interakcją, w której występuje wymiana negatywnych oddziaływań między partnerami (Balawajder, 1992; 1994) można przedstawić inny jeszcze podział zachowań uczestników konfliktu. Podstawą tego podziału jest rodzaj reakcji na niekorzystny wpływ partnera. Wpływ uznawany jest za negatywny, jeśli stwarza on zagrożenie dobrostanu lub rozwoju danej osoby. Zagrożenie to może dotyczyć biologicznej, psychicznej lub społecznej egzystencji człowieka. Negatywny wpływ ma miejsce wtedy, gdy jeden z partnerów utrudnia, udaremnia lub czyni mniej prawdopodobnym realizację celów innej osoby, czyli powoduje zagrożenie jej interesów. W sytuacji zagrożenia interesów, spowodowanego przez partnera reakcją może być „oddanie mu tym samym”, czyli rewanż w postaci ataku. Można też podjąć zabiegi zabezpieczające własne interesy i pragnienia przed niekorzystnym wpływem partnera – wtedy mamy do czynienia z obroną. Czasem brak jest jednak odpowiednich możliwości lub sił aby przeciwstawić się szkodliwemu dla własnych interesów wpływowi drugiej osoby i wtedy nie pozostaje nic innego, jak tylko pogodzić się z tą sytuacją, czyli ulec. Na negatywne oddziaływania partnera można dać jednak odpowiedź pozytywną w postaci propozycji podjęcia wspólnych działań w celu znalezienia obojętnie satysfakcjonującego rozwiązania. Takie działanie to współpraca. Spróbujmy scharakteryzować bliżej te cztery style zachowania w konflikcie.

Atak ma na celu stworzenie zagrożenia dla interesów partnera. Na ogół jest on rewanżem za negatywne oddziaływanie partnera na sytuację podmiotu. Atak ma prowadzić do osłabienia możliwości wywierania negatywnych wpływów przez drugą osobę lub zniechęcić ją do kolejnych niekorzystnych dla podmiotu działań. Z drugiej strony atak może umożliwić realizację własnych pragnień, mimo lub wbrew życzeniom partnera. W ataku chodzi więc o zmniejszenie efektywności przedsięwzięć partnera i skuteczne przeprowadzenie własnych zamierzeń.

Celem obrony jest ochrona własnych interesów przed negatywnym wpływem partnera. W obronie chodzi o to, aby nie dopuścić do dalszego pogarszania własnej sytuacji. Działania koncentrują się wokół ochrony własnych interesów lecz bez czynienia szkody partnerowi (zagrożenia jego interesom). Tym właśnie obrona różni się od ataku. Obrona polega więc na realizacji własnych zamierzeń, domaganiu się uznania własnego stanowiska czy też respektowania należnych praw, mimo przeciwności bądź trudności stwarzanych przez partnera.

Uleganie ma na celu usatysfakcjonowanie partnera, co w sytuacji konfliktu oznacza poddanie się niekorzystnym dla podmiotu oddziaływanom partnera. Uleganie to rezygnacja z własnych zamierzeń i pozwolenie partnerowi na realizowanie jego pragnień. Może być ono wynikiem dobro-

wolnej decyzji danej osoby w przypadku gdy interesy jej nie są uznane za aż tak ważne, by warto było ponosić koszty przedłużającego się konfliktu, lub gdy utrzymanie związku uważane jest za istotniejsze niż dalsze upieranie się przy swoim.

Celem współpracy jest pozytywne oddziaływanie na partnera – wspólne poszukiwanie możliwości zaspokojenia jego i własnych pragnień. Zachowania o charakterze współpracy nie stwarzają zagrożenia dla partnera, odwrotnie sprzyjają realizacji jego pragnień. Współpraca jest jedynym typem zachowań, które ogranicza i eliminuje konflikt, ponieważ powstrzymuje jego eskalację (wymianę negatywnych oddziaływań).

Zachowania typu atak, obrona i uleganie można zaliczyć do zachowań niekooperacyjnych, które nie sprzyjają konstruktywnemu rozwiązaniu konfliktu, co więcej powodują jego natężenie. Atak w sposób oczywisty, poprzez szkoderstwo partnerowi, nasila konflikt między partnerami. Obrona, podejmowana w obronie własnych interesów przez jedną z osób, przez drugą osobę na ogół spostrzegana bywa jako forma ataku, co przyczynia się do eskalacji konfliktu. Uleganie, chociaż w swej istocie jest korzystne dla partnera, bywa zachętą do zwiększania żądań wobec ulegającej osoby, które w jakimś momencie stają się nie do zaakceptowania i okazuje się, że z pewnym tylko czasowym opóźnieniem konflikt i tak się rozwinie. Uleganie może też powodować frustrację u osoby rezygnującej ze spełnienia własnych życzeń i w wypadku kumulacji niezadowolenia prowadzić do otwartego wybuchu konfliktu. W tym kontekście współpraca jest jedyną formą pozytywnego, konstruktywnego zachowania, które prowadzi do pokonania trudności dzielących partnerów i obojętnej satysfakcji.

W sytuacji konfliktu każdy z jego uczestników może prezentować różną strategię zachowania się – może współpracować, stosować obronę, atakować lub ulegać. Także w miarę rozwoju wydarzeń konfliktowych zmieniają się strategie stosowane przez partnerów. Jeśli zawodzą te najczęściej podejmowane szuka się innych sposobów działań, prowadzących do zakończenia konfliktu.

PROBLEM

Bliskie związki interpersonalne są jednym z ważniejszych rodzajów relacji społecznych dla człowieka. Bywają źródłem wielkiej radości i wielkich tragedii, ich znaczenie w życiu człowieka jest wielkie. Ludzie wymieniają je jako wartość, którą należy cenić i pielęgnować (Argyle, 1988; Argyle, Henderson, 1985). Jak więc partnerzy radzą sobie w sytuacji konfliktów, które, jeśli nie znajdują rozwiązania, to mogą zagrozić dalszej egzystencji związku interpersonalnego? Odpowiedź na to pytanie stanowi główny cel badawczy podjętych badań. Postawiono następujące pytania szczegółowe: 1) Jakie strategie zachowania – atak, obrona, uleganie, współpraca – najczęściej podejmują partnerzy bliskiego związku w sytuacji konfliktu? 2) Czy istnieją różnice między kobietami i mężczyznami w podejmowaniu określonych strategii zachowania w konflikcie między partnerami? 3) Czy i jaki związek zachodzi między strategiami zachowania podejmowanymi przez obu partnerów w sytuacji konfliktu?

METODA

OSOBY BADANE

Badaniami objęto 33 pary, czyli 66 osób, które łączył bliski związek interpersonalny. W związku formalnym (małżeństwo) pozostawało 17 badanych par, związek pozostałych 16 par był niesformalizowany. Ponad połowę badanych (57.6%) stanowili ludzie młodzi do 30 roku życia, w wieku od 30 do 40 lat była ponad 1/4 badanych (27.3%), niewiele osób (15.1%) liczyło ponad 40 lat. Połowa badanych par (16) to związki, które trwają nie więcej niż trzy lata, 10 par pozostawało w związku od 3 do 10 lat, związek 7 par trwał już dłużej niż 10 lat. Więcej niż połowa badanych par (18) nie miała jeszcze dzieci. Jak wynika z przedstawionej charakterystyki osób badanych, zdecydowana większość badanych par była na etapie rozwoju i stabilizacji związku.

NARZĘDZIE BADAWCZE

Badania przeprowadzono specjalnie opracowanym narzędziem nazwanym Test Zachowań w Konflikcie. Podstawą budowy tego testu była klasyfikacja zachowań w sytuacji konfliktu, wyróżniająca cztery omówione już zachowania: współpraca, atak, obrona, uleganie (Balawajder, 1992). Test ten składa się z czterech skal odpowiadającym wyodrębnionym zachowaniom. W skład każdej skali wchodzi 20 określeń. Na cały test składa się 20 zestawów stwierdzeń (po cztery w każdym).

Stwierdzenia umieszczone w Teście zostały wybrane z obszerniejszej puli (170) stwierdzeń opisujących zachowania ludzi w sytuacjach konfliktowych. Ta początkowa pula stwierdzeń została zweryfikowana przez sędziów kompetentnych (psychologowie i studenci V roku psychologii), którzy oceniali przydatność danego stwierdzenia do opisu określonego stylu zachowania – współpracy, ataku, obrony, ulegania.

Zadaniem osoby badanej jest rozdzielić (dla każdego z zestawów osobno) 10 punktów pomiędzy cztery stwierdzenia, wchodzące w skład danego zestawu w taki sposób, że im dane stwierdzenie lepiej opisuje zachowanie danej osoby, tym więcej punktów zostaje mu przydzielonych, zaś mniej punktów lub wcale otrzymuje stwierdzenie, które w małym stopniu lub wcale nie odnosi się do danej osoby. Tak więc wynik osoby badanej jest sumą punktów, które osoba przyznała przynależnym do niej stwierdzeniom i mieści się w granicach od 0 do 200. W oparciu o wyniki osoby badanej uzyskane w czterech skalach można scharakteryzować jej indywidualny styl zachowania w sytuacji konfliktu z partnerem.

WYNIKI

PREFEROWANE STRATEGIE ZACHOWAŃ W SYTUACJI KONFLIKTU MIĘDZY PARTNERAMI BLISKIEGO ZWIĄZKU INTERPERSONALNEGO

Średnie wyniki uzyskane przez badanych (zamieszczone w tabeli 1) wskazują, że najwięcej punktów przypisywanych jest stwierdzeniom ze skali współpracy (94.9 punkta), następnie obrony (50.4 punkta), najmniej ataku (29.5 punkta) i ulegania (24.8 punkta). Dane te wskazują, że najczę-

ściej podejmowana jest przez badanych współpraca (generalnie stanowi ona 47.5 % wszystkich zachowań). Mniej popularnością cieszy się obrona (25 % zachowań w sytuacji konfliktu). Rzadko podejmowany jest atak (14.8 %) lub uleganie (12 %).

Tabela 1

Preferowany styl zachowania w sytuacji konfliktu z partnerem związku interpersonalnego

Styl zachowania	Ogółem	Kobiety	Mężczyźni	Różnica
Atak	29.5	27.2	31.3	3.6
Obrona	50.4	56.5	44.3	12.2**
Uleganie	24.8	20.5	29.2	8.7*
Współpraca	94.9	95	94.7	0.3

** różnica istotna na poziomie $p < .05$

* różnica istotna na poziomie $p < .02$

Uwidaczniająca się silna preferencja współpracy w sytuacji konfliktu między partnerami jest odmienna niż wyniki uzyskiwane w innych badaniach, gdzie stwierdzono dominację zachowań obronno-atakujących (Balawajder, 1992). Taki jednak rozkład wyników badań jest spowodowany tym, iż w badaniach uczestniczyły osoby pozostające w bliskim związku interpersonalnym i wypowiadające się odnośnie konfliktów pojawiających się w tym właśnie związku. Ten fakt tłumaczy tak wysokie wyniki w skali współpracy. Zachowania „współpracujące” w sytuacji konfliktu są jedynymi, które nie narażają związku na groźbę rozpadu.

Będąc w sytuacji konfliktu partnerzy podejmują współpracę, ponieważ nie chcą ranić partnera lub szkodzić sobie, z którą są blisko związani. Jej zadowolenie i satysfakcja są dla nich równie ważne jak zaspokojenie własnych pragnień. Można powiedzieć, że pozytywne emocje łączące partnerów są silniejsze niż destrukcyjne siły uruchamiane w sytuacji konfliktu. Do sił tych można zaliczyć negatywny obraz drugiej osoby pojawiający się wskutek konfliktu, doświadczanie negatywnych emocji, skłonność do „oddawania” negatywnych oddziaływań (Balawajder, 1994).

Ponadto, w sytuacji konfliktu współpraca partnerów bliskiego związku jest też wzmagana przez tzw. wspólny interes. Osoby pozostające w bliskich relacjach mają wiele wspólnych pragnień i potrzeb. Dostrzeganie tego wspólnego obszaru ułatwia podejmowanie działań o charakterze współpracy. Partnerzy wiedzą, że potrzebują siebie nawzajem, aby osiągnąć to, na czym im zależy.

RÓŻNICE MIĘDZY KOBIETAMI I MĘŻCZYZNAMI W STOSOWANIU RÓŻNYCH STRATEGII ZACHOWAŃ W KONFLIKCIE

Jak wskazują wyniki badań (patrz tabela 1) różnice między kobietami i mężczyznami w stosowaniu czterech wyróżnionych strategii zachowania w konflikcie zaobserwować można w zakresie podejmowania obrony (różnice istotne statystycznie na poziomie $p < .05$) oraz mniej wyraziste w stosowaniu ulegania (różnice istotne statystycznie na poziomie $p < .02$). W tym drugim wypadku można raczej mówić o pewnej dającej się zaobserwować tendencji niż

istotnej różnicy. Sprawa ta wymaga dalszych badań. W podejmowaniu współpracy i ataku różnic między kobietami i mężczyznami nie stwierdzono.

Okazuje się, że kobiety częściej stosują obronę niż mężczyźni. Prawdopodobnie kobiety czują się słabsze więc nie atakują partnera, żeby go takim postępowaniem nie prowokować. Ograniczają się więc do obrony własnego stanowiska, własnych praw. Innym powodem podejmowania zachowań o charakterze obrony może być to, że kobiety przywiązują dużą wagę do więzi emocjonalnych i wolą nie stwarzać zagrożenia dla związku, jakie mogłyby powodować ataki. Chcąc jednak osiągnąć swoje cele w konflikcie częściej stosują strategię obrony.

Mężczyźni nieco częściej niż kobiety skłonni są rozwiązywać konflikt przez uleganie życzeniom partnerki. Przyczyn tej nieco większej skłonności do ulegania obserwowanej u mężczyzn można dopatrywać się w innym podejściu do spraw, będących przedmiotem konfliktu. Być może niektóre sprawy mają dla kobiet większe znaczenie, zaś dla mężczyzn mniejsze, wtedy mężczyźni nie są zainteresowani upieraniem się przy swoim stanowisku, ponieważ nie przywiązują do niego większej wagi i chętnie ustępują partnerce, okazującej, że sprawa jest dla niej ważna. Ta większa skłonność do ulegania zaobserwowana u mężczyzn nasuwa przypuszczenie, że choć pragną oni usatysfakcjonować swoje partnerki, to nie są skłonni wkładać wysiłku i poświęcać czas, aby na drodze współpracy osiągnąć konstruktywne rozwiązanie konfliktu. Najszybsze rozwiązanie to ulec drugiej osobie. Jeśli sprawa nie jest ważna, to można ustąpić i mieć „problem z głowy”. Różnice między kobietami a mężczyznami w zakresie ulegania wymagają jednak dalszych badań, ponieważ uzyskane wyniki nie są w pełni wyraziste.

ZWIĄZKI MIĘDZY STRATEGIAMI ZACHOWANIA PODEJMOWANYMI PRZEZ OBU PARTNERÓW W SYTUACJI KONFLIKTU

W konflikcie ma miejsce wymiana zachowań między partnerami. Powstaje więc pytanie jak strategie podejmowane przez jedną osobę wpływają na strategie podejmowane przez partnera. Czy istnieje w tym zakresie jakaś prawidłowość? W tabeli 2 przedstawiono współczynniki korela-

cji pomiędzy poszczególnymi strategiami podejmowanymi przez kobiety i mężczyzn, jako strony w konflikcie.

Okazuje się, że istnieje istotny związek między zachowaniami kooperacyjnymi stron konfliktu. Zachowania o charakterze współpracy jednego z partnerów pozytywnie korelują z zachowaniami tego samego rodzaju u drugiej osoby (współczynnik korelacji na poziomie 0.612). Wynik ten świadczy o tym, że jeśli któryś z partnerów podejmie współpracę, to drugi z dużym prawdopodobieństwem pozytywnie mu na to odpowie, czyli wykaże chęć współdziałania w dojściu do konstruktywnego rozwiązania konfliktu. Ale jeśli nie znajdzie się taka osoba, która pierwsza podejmie współpracę, to poziom kooperacyjnych zachowań u obu partnerów konfliktu będzie pozostawał na niskim poziomie.

Drugą, stwierdzoną zależnością jest związek pomiędzy podejmowaniem strategii kooperacji i strategii ataku w partnerów konfliktu. Okazało się, że podejmowanie strategii współpracy u jednego z partnerów koreluje negatywnie z podejmowaniem strategii ataku u drugiego, niezależnie od płci (korelacja między współpracą mężczyzn i atakiem kobiet wynosi -.440, zaś korelacja między współpracą kobiet i atakiem mężczyzn wynosi -.487). Oznacza to, że jeśli któryś z partnerów atakuje u drugiego maleje skłonność do współpracy.

Analizując zależności pomiędzy strategiami podejmowanymi zarówno przez kobiety jak i przez mężczyzn (patrz tabela 2) nasuwa się spostrzeżenie, iż strategia współpracy jest jakościowo odmienną strategią od obrony i ataku. U mężczyzn współczynnik korelacji między współpracą a atakiem (-.877), a obroną (-.599), a uleganiem (-.486) ma wartość ujemną. Podobnie u kobiet – współczynnik korelacji między współpracą a atakiem (-.825), a obroną (-.793) też ma ujemny znak. Dodatkowym potwierdzeniem różnicy jakościowej pomiędzy współpracą a atakiem i obroną są dodatnie związki pomiędzy atakiem a obroną (dla grupy kobiet .562, dla mężczyzn .453). Wyniki te oznaczają, że jeśli ktoś w konflikcie podejmuje strategię współpracy, to nie współwystępują z nią strategię o charakterze ataku i obrony. I odwrotnie, jeśli dana osoba atakuje się lub broni, to mniej prawdopodobne jest, że podejmie współpracę z partnerem. Natomiast atak i obrona mogą wzajemnie się uzupełniać jako strategię rozwiązywania konfliktu.

Tabela 2
Związki pomiędzy strategiami zachowań kobiet i mężczyzn w konflikcie występującym w bliskim związku emocjonalnym*

Strategie zachowania	K Atak	K Obrona	K Uleganie	K Współpr.	M Atak	M Obrona	M Uleganie	M Współpr.
K Atak	–							
K Obrona	0.562	–						
K Uleganie			–					
K Współpraca	-0.825	-0.793		–				
M Atak				-0.487	–			
M Obrona					0.453	–		
M Uleganie							–	
M Współpraca	-0.44			0.612	-0.877	-0.599	-0.486	–

* w tabeli podano tylko korelacje istotne statystycznie

DYSKUSJA

Przeprowadzone badania pozwalają stwierdzić, że w konfliktach, które występują między partnerami bliskich związków interpersonalnych najczęściej pojawiającą się strategią działania jest współpraca. Jest to jedyna strategia bezpieczna dla dalszej egzystencji związku. Nieco rzadziej pojawia się obrona. Zdecydowanie rzadko natomiast podejmowany jest atak i uleganie. Konflikty w bliskich związkach interpersonalnych rozpatrywać należy pamiętając stale o silnych więziach emocjonalnych między partnerami i wartości, jaką dla partnerów stanowi ich związek. Z tych przede wszystkim powodów preferowana jest strategia współpracy, jako najlepsza dla obu stron rozwiązanie konfliktu. Można sądzić, iż skłonność do podejmowania współpracy w obliczu konfliktu jest charakterystycznym rysem konfliktów występujących w bliskich związkach interpersonalnych.

W sytuacji konfliktu różnice między kobietami i mężczyznami sprowadzają się do tego, że kobiety częściej stosują strategię obrony. Różnice te wyjaśnić można subiektywnym poczuciem słabości kobiet, za którym idzie nastawienie obronne. Innym powodem tych różnic może być przywiązywanie większej wagi do pewnych spornych spraw przez kobiety niż mężczyzn, co powoduje przekonanie kobiet o konieczności obrony danej sprawy. Mężczyźni widząc, być może, inaczej kwestie sporne, nie przypisując im wielkiego znaczenia dostrzegają możliwość ustąpienia partnerce. Różnice te są interesujące i ich wyjaśnienie warte jest podjęcia dalszych badań.

W konflikcie jedyną konstruktywną strategią jest współpraca. Jest ona różna od ataku, obrony i ulegania, które określić można wspólnym mianem zachowań niekooperacyjnych. Nasilenie się współpracy obniża skłonność do zachowań niekooperacyjnych, i odwrotnie. Uzyskane wyniki badań skłaniają do wyciągnięcia wniosku, iż w konflikcie wyróżnić można dwa generalne sposoby reagowania – kooperacyjny i niekooperacyjny. Ten drugi sposób zawierać może kilka różnych strategii – atak, obronę i uleganie. Intencją kooperacyjnego sposobu radzenia sobie w konflikcie jest podjęcie wobec partnera pozytywnych oddzia-

ływań, które przyczynią się do pokonania dzielących strony różnic. Dzięki współpracy partnerzy wspólnie rozwiązują stojący przed nimi problem, jakim jest sporna sprawa. Natomiast niekooperacyjne działania skupione są na eliminacji lub ograniczeniu negatywnych wpływów partnera bądź też poddaniu się im, gdy nie widzi się możliwości sprzeciwu lub obrony. Podejmując strategię niekooperacyjną strony liczą, że eliminując lub neutralizując negatywne oddziaływanie partnera doprowadzą do rozwiązania konfliktu.

Zachowania partnerów są wzajemnie od siebie uzależnione. Współpraca jednej osoby nasila takie same zachowania u drugiej, i odwrotnie. Problem polega tylko na tym, że w sytuacji konfliktu, którego istotą jest wymiana negatywnych oddziaływań między partnerami, któryś z partnerów musi jako pierwszy rozpocząć tę współpracę, czyli podjąć akt pojednania, wykonać gest dobrej woli. Jeśli tego gestu żaden z partnerów nie wykona, to nie będzie warunków stymulujących współpracę u obu stron. Wtedy w konflikcie obserwować będzie można nasilenie zachowań o charakterze niekooperacyjnym.

LITERATURA

- Argyle, M. (1988). *Social relationships*, [w:] Hewstone, M., Stroebe, W., Codol, J.-P., G.M. (Eds.), *Introduction to social psychology*. Stephenson. London: Blackwell.
- Argyle, M., Henderson, M. (1985). *The anatomy of relationships*. London: Heinemann.
- Balawajder, K. (1992). *Konflikty interpersonalne. Analiza psychologiczna*. Katowice: Uniwersytet Śląski.
- Balawajder, K. (1995). Interpersonal conflict: internal syndrome. *Polish Psychological Bulletin*, vol. 26(1).
- Peterson, D.R., (1983). Conflict, [w:] Kelley, H.H., Berscheid, E., Christensen, A., Harvey, J.H., Huston, T.L., Levinger, G., McClintock, E., Peplau, L.A., Peterson D.R. (Eds.), *Close relationships*. New York: H.H. Freeman Company.
- Thomas, K. (1976). Conflict and conflict management, [w:] Dunnett, M.D. (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally, College Publishing.

