

TABELA DE INTENSIDADE DE CONFLITO

PROJETO
TIMÓTEO

Estudo disponível no site: projetotimoteo.org.br

Tabela de Intensidade de Conflito

Nível Cinco: Intratável

Características:

1. Questão- Não há mais entendimento claro do assunto; personalidades viraram a questão. O conflito está incontrolável.
2. Emoções- Obsessão implacável com a realização do(s) objetivo(s) a qualquer custo. Vingativo. Não heia objetividade ou controle de emoções.
3. Orientação- Vê pessoa(s) como prejudicial à sociedade, não só à pessoa ou grupo ofendido.
4. Informação- Informação distorcida para realizar os objetivos a qualquer custo.
5. Linguagem- Focaliza-se em palavras que implicam a destruição e/ou eliminação do outro.
6. Objetivo- Destruir o grupo/pessoas ofendidas; ex: Ter certeza de que o pastor despedido não consiga emprego em outro lugar.
7. Resultado- Altamente destrutivo. Uso de compulsão para manter a paz. Pode ser necessário remover membros da igreja. Possível formação de uma comissão administrativa/judicial.

Nível Quatro: Luta/Fuga

Características:

1. Questão- Mudança de desejo de vitória à eliminação da(s) pessoa(s). Não acreditar que os outros podem mudar, ou querer que eles mudem.
2. Emoções- Frio, sensação de superioridade. Não fala com o lado oposto.
3. Orientação- Facções são solidificadas. Claras linhas de demarcação. Lugar para intervenção construtiva através de consulta de uma terceira parte.
4. Informação- Limitada somente à causa sendo defendida; não aceitará/escutará qualquer informação contrária.
5. Linguagem- Falar agora de princípios, não “questões.” Linguagem é solidificada em uma ideologia.
6. Objetivo- Não está mais vencendo: agora elimina o(s) outro(s) do ambiente. Machucar a outra pessoa/grupo.
7. Resultado- Alta probabilidade de separação da igreja, com um significativo número de pessoas deixando a igreja.

Nível Três: Disputa

Características

1. Questão- Começa a dinâmica de vencer/perder. Resistência a propostas de paz. Focalização na(s) pessoa(s) que representa(m) o inimigo.
2. Emoções- Inabilidade de operar na presença do “inimigo;” Porém, admira um oponente digno. Não disposto a compartilhar emoções/ sentimentos construtivamente.
3. Orientação- Ataques pessoais. Formação de facções. Ameaça de membros de deixar a igreja. Necessidade de consulta de uma terceira parte proveniente do Comitê de Ministério ou de fora.
4. Informação- Distorção é o maior problema. Informações só compartilhadas dentre cada facção.

5. Linguagem- Generalizações excessivas. “Você sempre...”, “A gente nunca...” Atribui motivos diabólicos aos outros.
6. Objetivo- Muda de proteção de si mesmo a vitória. Objetivos são mais complexos e difusos; agrupamento de questões.
7. Resultado- Tomada de decisões—mediação, fazer acordo, votar. Possibilidade de que alguns deixem a igreja.

Nível Dois: Divergência

Características:

1. Questão- Verdadeira divergência; mistura de personalidades e questão/ problema não pode ser claramente definido.
2. Emoções- Começa a falta de confiança. Cautela com associações; menos associação com o lado oposto.
3. Orientação- Começa-se a personalizar o problema, começa-se a ser astuto e fazer calculações.
4. Informação- Senegação de informação seletiva começa dos dois lados.
5. Linguagem- Mais vago e generalizado; “Algumas pessoas...”, “Eles...”, atitude hostil, comentários negativos, insultos.
6. Objetivo- Salvar a própria reputação; sair-se bem. A tendência é de andar em direção a um acordo. Não virou um conflito de vencer/perder ainda.
7. Resultado- Tentar achar uma solução colaborativa; ou negociar um acordo aceitável; os dois lados vencem com esforço.

Nível Um: Um Problema Para Resolver

Características:

1. Questão- Verdadeira divergência; objetivos, valores e necessidades, etc em conflito.
2. Emoções- Raiva temporária, rapidamente controlada; os dois partidos começam a se sentir desconfortáveis na presença do(s) outro(s).
3. Orientação- Tendência de se preocupar com o problema e não as pessoas envolvidas.
4. Informação- Compartilhamento aberto de informações.
5. Linguagem- Clara e específica.
6. Objetivo- Solucionar o problema. Andar em direção a um acordo unânime. Utilize o estilo colaborativo.
7. Resultado- Acordo colaborativo se possível. Resolução benéfica para os dois lados com uma solução mutuamente aceitável.