Conflict Response Profile

గొడవలో నీ మొదటి reaction నీ అలవాటు, ఆగి ఎంచుకునే రెండో అడుగే నీ నాయకత్వం.

ఎలా చేయాలి

1. ప్రతి వాక్యానికి, గొడవ వచ్చినప్పుడు నువ్వు ఎంత తరచుగా అలా చేస్తావో ఒక number చుట్టు — 1 “దాదాపు ఎప్పుడూ కాదు”, 5 “దాదాపు ఎప్పుడూ”. చేయాలనుకునేది కాదు, నిజంగా చేసేది.
2. కుడి పక్కన ఉన్న అక్షరం (A–E) ప్రకారం, page 2 లో ఒక్కో దారి మొత్తం (3–15) రాయి. ఎక్కువ వచ్చిన దారి నీ default, తక్కువ వచ్చింది నీకు అలవాటు లేని దారి.
3. ఇది label కాదు, ఒక అద్దం మాత్రమే. ఈ వారం ఒక గొడవలో, default వైపు వెళ్ళే ముందు ఆగి, ఈ రోజు ఏ దారి సరిపోతుందో ఎంచుకో.

రెండు ప్రశ్నలు, ఐదు దారులు: నాకు కావాల్సింది నాకు ఎంత ముఖ్యం? వాళ్ళకి కావాల్సింది నాకు ఎంత ముఖ్యం? ఈ రెండు జవాబుల నుంచి ఐదు దారులు. ఇవి ఐదు గదులు కాదు, ఐదు దిక్కులు.

#	వాక్యం · గొడవ వచ్చినప్పుడు నేను…	1 → 5	
01	గొడవ వస్తుందనిపిస్తే ఆ విషయమే ఎత్తను.	1 2 3 4 5	B
02	నా మాటే కరెక్ట్ అనిపిస్తే, అవతలివాళ్ళు ఒప్పుకునేదాకా వాదిస్తాను.	1 2 3 4 5	A
03	గొడవలో ముందు, అవతలివాళ్ళకి అది అసలు ఎందుకు కావాలో అడుగుతాను.	1 2 3 4 5	E
04	అవతలివాళ్ళు బాధపడతారనిపిస్తే, నా మాట వదిలేసి వాళ్ళ మాటకే ఒప్పుకుంటాను.	1 2 3 4 5	C
05	ఇద్దరూ కొంచెం కొంచెం వదులుకుంటే, గొడవ త్వరగా తేలుతుందని అనుకుంటాను.	1 2 3 4 5	D
06	వాదన వేడెక్కుతుంటే, “తర్వాత చూద్దాంలే” అని మాట మార్చేస్తాను.	1 2 3 4 5	B
07	నాకు కావాల్సిందీ, వాళ్ళకి కావాల్సిందీ రెండూ table మీద పెట్టి, రెండూ తీరే దారి వెతుకుతాను.	1 2 3 4 5	E
08	అవసరమైతే నా position వాడి అయినా, నేను అనుకున్నదే జరిగేలా చూస్తాను.	1 2 3 4 5	A
09	Time తక్కువగా ఉంటే, “మధ్యలో ఎక్కడో కలుద్దాం” అని నేనే ముందు offer చేస్తాను.	1 2 3 4 5	D
10	గొడవ పెరగకుండా ఉండాలంటే, “సరే, మీ ఇష్టం” అనేస్తాను.	1 2 3 4 5	C
11	గొడవలో వెనక్కి తగ్గితే, ఓడిపోయినట్టు అనిపిస్తుంది.	1 2 3 4 5	A
12	దారి దొరకడానికి time పట్టినా, ఇద్దరం కలిసి కూర్చుని మాట్లాడతాను.	1 2 3 4 5	E
13	నాకు కావాల్సింది అడగడం కంటే, అందరూ ప్రశాంతంగా ఉండటమే నాకు ముఖ్యం.	1 2 3 4 5	C
14	ఎవరితోనైనా గొడవ ఉంటే, వీలైనంత వరకు ఆ మనిషిని తప్పించుకుని తిరుగుతాను.	1 2 3 4 5	B
15	నేను ఒకటి వదులుకుంటే, వాళ్ళూ ఒకటి వదులుకోవాలని అడుగుతాను.	1 2 3 4 5	D

SCORES ఒక్కో దారి మొత్తం (3–15)

	దారి	మొత్తం
A	**నేనే గెలవాలి** నాది చాలా ముఖ్యం, వాళ్ళది అంతగా కాదు — వాదించో, పదవి వాడో పట్టుపట్టడం	
B	**తప్పించుకోవడం** ఆ క్షణానికి రెండిటినీ పక్కన పెట్టడం — "తర్వాత చూద్దాంలే"	
C	**సర్దుకుపోవడం** నాది వదిలేసి వాళ్ళ మాటకి ఒప్పుకోవడం — "సరే, మీ ఇష్టం"	
D	**చెరి సగం** ఇద్దరూ కొంచెం వదులుకుని మధ్యలో కలవడం	
E	**కలిసి దారి వెతకడం** ఇద్దరికీ అసలు ఏం కావాలో బయటికి తీసి, రెండూ తీరే కొత్త దారి	

ఇది label కాదు, అద్దం. ఈ fifteen statements Mental Gym రాసినవి — test కాదు, research scale కాదు. "నేను తప్పించుకునే మనిషిని" అని నిన్ను నువ్వు ఒక పెట్టెలో పెట్టుకోకు. ఈ రోజు నీ అలవాటు ఏ వైపు లాగుతోందో చూసి, ఆగి ఎంచుకో.

WHEN EACH FITS ఏ దారి ఎప్పుడు · practical సలహా, research లో test చేసింది కాదు

నేనే గెలవాలి

ఎప్పుడు: Time లేనప్పుడో, safety లాంటి విషయంలోనో.

జాగ్రత్త: రోజూ ఇదే అయితే, మనుషుల అసలు అవసరాలు బయటికి రావు.

తప్పించుకోవడం

ఎప్పుడు: విషయం చిన్నదైతే, అందరూ కాస్త చల్లబడాలంటే.

జాగ్రత్త: పెద్ద విషయాన్ని వాయిదా వేస్తే, ఆ ఖర్చు ఇంకొకరు మోస్తారు.

సర్దుకుపోవడం

ఎప్పుడు: విషయం కంటే relationship ముఖ్యమైతే.

జాగ్రత్త: గొంతు పెద్దదైతే గెలుస్తుందని team నేర్చుకోవచ్చు.

చెరి సగం

ఎప్పుడు: Time తక్కువై, ఇద్దరి బలం సమానమైతే.

జాగ్రత్త: అసలు అవసరాలు అడగకుండా సగం చేస్తే, గొడవ ఇంకో చోటికి పాకొచ్చు.

కలిసి దారి వెతకడం

ఎప్పుడు: విషయం పెద్దదై, మనుషులూ ముఖ్యమై, time ఉంటే.

జాగ్రత్త: మెత్తగా ఒప్పేసుకోవడం కాదు — నీ అవసరాన్ని గట్టిగా పట్టుకునే, వాళ్ళ అవసరానికీ చోటివ్వడం.

ఏ దారీ ఎప్పుడూ కరెక్ట్ కాదు, ఎప్పుడూ తప్పూ కాదు — ఇబ్బంది ఒకే దారిలో ఇరుక్కుపోవడం. ఒకే గొడవలో కూడా, ఒక్కో భాగానికి ఒక్కో దారి ఎంచుకోవచ్చు.

EXAMPLE · లక్ష్మి గారు · అందరూ కూర్చోవాల్సిన Monday · Conflict Map కిందే ఐదు దారులు

తప్పించుకోవడం	ఇంకో వారం ఆగడం → ఆ ఖర్చు స్వాతి, customers మోస్తారు.
సర్దుకుపోవడం	Queue ఒత్తిడిలో గట్టిగా మాట్లాడుతున్న రంగారావు గారి మాటకే ఒప్పేయడం → ఆ రోజు ప్రశాంతం, కానీ మూర్తి గారు ఇంకా దూరం, గొంతు పెద్దదైతే గెలుస్తుందని branch అంతా నేర్చుకుంటుంది.
నేనే గెలవాలి	పై నుంచి ఒక rule పెట్టేయడం → విషయం ఆ రోజే తేలుతుంది, కానీ ఇద్దరి అసలు అవసరాలు బయటికి రావు, మనుషుల పొర అలాగే మిగులుతుంది.
చెరి సగం	రోజు మార్చి రోజు → అప్పటికే try చేశారు, దాంతో గొడవ పని మీదకి కూడా పాకింది.
కలిసి దారి వెతకడం ✓	గొడవ రోజూ customers కి తగులుతోంది, ఇద్దరూ ఏళ్ళ పాటు కలిసి పని చేయాలి, time ఉంది → ఇదే ఎంచుకున్నారు. ఒక్క విషయంలో పట్టు: నెలాఖరు కల్లా plan కుదరకపోతే, desk సంగతి తనే నిర్ణయిస్తారు — ఆ మాట ముందే చెప్పారు.

లక్ష్మి గారి default: ఆవిడ లోపల మాట "ఈ వారం audit ఉంది, వచ్చే వారం చూద్దాంలే" — pressure వస్తే ఆవిడ అలవాటైన దారి, తప్పించుకోవడం. ఆ మాటని గుర్తుపట్టడమే మొదటి అడుగు.

EXAMPLE · కలిసి దారి వెతకడం · branch మూశాక నలుగురూ

ఆ సాయంత్రం	ముందు తన భాగం: “Desk సంగతి నేను ముందే తేల్చాల్సింది, చాలా రోజులు చూస్తూ ఊరుకున్నాను.” → “ఉదయం ఆ desk దగ్గర మీకు అసలు ఏం జరగాలి?”
ఎవరు ఏం అన్నారు	మూర్తి గారు: loan వాళ్ళు సగం అర్థమై వెళ్ళిపోకూడదు · రంగారావు గారు: queue తలుపు దాకా రాకూడదు · స్వాతి: “Rush లో desk నేను చూస్తాను మేడం” — చిన్న పనులు అక్కడే, loan వాళ్ళు మూర్తి గారి table కి, cash వాళ్ళు counter కి.
Trial	Two weeks, Friday ఒక check-in. రెండో వారం రంగారావు గారు ఒక పెద్దాయన్ని స్వయంగా మూర్తి గారి table దగ్గరికి తీసుకెళ్ళారు. గొడవ పూర్తిగా పోలేదు, కానీ ఉదయం నమస్కారాలు మళ్ళీ మొదలయ్యాయి.

MY MIRROR నా default, నాకు అలవాటు లేని దారి

నా default · ఎక్కువ వచ్చింది

అలవాటు లేని దారి · తక్కువ వచ్చింది

Pressure లో నా లోపల వచ్చే మాట

THIS WEEK ఒక గొడవ · default వైపు వెళ్ళే ముందు ఆగు

గొడవ

నా default ఏం చేయమంటోంది

ఈ రోజు ఎంచుకున్న దారి · ఎందుకు

ఏం జరిగింది

FEEDBACK PARTNER · వారం చివర్లో

తర్వాత నిన్ను బాగా తెలిసిన ఒకరిని అడుగు — “గొడవ వచ్చినప్పుడు నేను ఎక్కువగా ఏం చేస్తాను, నా profile లో వచ్చిందే మీకూ కనిపిస్తుందా?”

Team లేదా? College లోనో, ఇంట్లోనో, friends తోనో వచ్చిన గొడవలు గుర్తుచేసుకుని ఇదే profile నింపు, ఒక friend నో, ఇంట్లో ఒకరినో ఇదే అడుగు.

Blake, R. R., & Mouton, J. S. (1964). *The Managerial Grid.* Gulf Publishing. · Thomas, K. W. (1976). Conflict and conflict management. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology.* Rand McNally. · Rahim, M. A. (1983). A measure of styles of handling interpersonal conflict. *Academy of Management Journal*, 26(2), 368–376. · Pruitt, D. G., & Rubin, J. Z. (1986). *Social Conflict: Escalation, Stalemate, and Settlement.* Random House. Researchers commonly describe five responses; in some questionnaire studies compromising did not separate cleanly from integrating (Filsecker et al., 2020, *European Journal of Psychological Assessment*). · DeChurch, L. A., Mesmer-Magnus, J. R., & Doty, D. (2013). Moving beyond relationship and task conflict: Toward a process-state perspective. *Journal of Applied Psychology*, 98(4), 559–578 — 45 studies, 3,218 teams; collaborating (ρ = .31) and openness (ρ = .33) went with better team performance, competing and avoiding with worse; conflict processes “are at least as important as conflict states”; correlational. · De Dreu, C. K. W., Weingart, L. R., & Kwon, S. (2000). *Journal of Personality and Social Psychology*, 78 — caring about both sides helped only when negotiators also held firm on their own needs. The 15 statements, the five Telugu labels and the ‘when each fits’ guide are Mental Gym’s own — a reflection tool, not a published or validated instrument. Lakshmi garu’s branch is a composite example.