

Профілактики та вирішення конфліктів у сім'ях військовослужбовців

Матеріали посібника сприятимуть розумінню проблем щодо профілактики та вирішення конфліктів у сім'ях військовослужбовців після їх повернення з району ведення бойових дій. Представлені у посібнику рекомендації і поради допоможуть військовослужбовцям та членам їх сімей повернутися до нормального сімейного життя, будуть сприяти попередженню чи безболісному вирішенню сімейних конфліктів. Посібник призначений для військовослужбовців та членів їх сімей, курсантів, офіцерів, науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів

НАУКОВО-ДОСЛІДНИЙ ЦЕНТР ГУМАНІТАРНИХ
ПРОБЛЕМ ЗБРОЙНИХ СИЛ УКРАЇНИ

ОБМЕЖЕННЯ РОЗПОВСЮДЖЕННЯ:
обмежень для розповсюдження немає

ПРОФІЛАКТИКА ТА ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ У СІМ'ЯХ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦІВ



Видавництво
«Центр учбової літератури»
Київ – 2023

УДК 355.1/11:159.99(477)

П 78

Профілактики та вирішення конфліктів у сім'ях військовослужбовців:
П 78 методичний посібник. — Київ: «Центр учбової літератури», 2023. — 115 с.

ISBN 978-611-01-2911-4

Матеріали посібника сприятимуть розумінню проблем щодо профілактики та вирішення конфліктів у сім'ях військовослужбовців після їх повернення з району ведення бойових дій.

Представлені у посібнику рекомендації і поради допоможуть військовослужбовцям та членам їх сімей повернутися до нормального сімейного життя, будуть сприяти попередженню чи безболісному вирішенню сімейних конфліктів.

Посібник призначений для військовослужбовців та членів їх сімей, курсантів, офіцерів, науково-педагогічних працівників вищих військових навчальних закладів.

ISBN 978-611-01-2911-4

ЗМІСТ

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ.....	4
ПЕРЕДМОВА.....	5
РОЗДІЛ 1. КОНФЛІКТ ЯК СКЛАДНЕ СОЦІАЛЬНЕ ЯВИЩЕ.....	7
1.1. Сутність конфлікту та його структура.....	7
1.2. Сутність процесу розв’язання конфліктів.....	35
1.3. Конфлікти у сім’ях військовослужбовців.....	48
РОЗДІЛ 2. ПРОФІЛАКТИКА ТА ВИРІШЕННЯ КОНФЛІКТІВ У СІМ’ЯХ ВІЙСЬКОВОСЛУЖБОВЦЯХ ПІСЛЯ ЇХ ПОВЕРНЕННЯ З РАЙОНУ ВЕДЕННЯ БОЙОВИХ ДІЙ.....	57
2.1. Аналіз стану конфліктності у сім’ях військовослужбовців після їх повернення з району ведення бойових дій.....	57
2.2. Алгоритм профілактики та вирішення конфліктів у сім’ях військовослужбовців після їх повернення з району ведення бойових дій.....	60
2.3. Поради військовослужбовцям та членам їх сімей щодо профілактики та вирішення сімейних конфліктів.....	79
2.4. Рекомендації для членів сімей учасників бойових дій.....	89
ПІСЛЯМОВА.....	111
ПЕРЕЛІК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	113

ПЕРЕЛІК УМОВНИХ ПОЗНАЧЕНЬ

ООС	– Операція об'єднаних сил
АТО	– Антитерористична операція
ЗС	– Збройні Сили
ППД	– пункт постійної дислокації
ТЦК та СП	– територіальний центр комплектування та соціальної підтримки
ВВНЗ	– вищий військовий навчальний заклад
МПЗ	– морально-психологічне забезпечення

ПЕРЕДМОВА

Підготовка та участь у бойових діях суттєво впливають на військовослужбовців, бойові підрозділи і підрозділи, які залишаються виконувати поточні завдання. Впливає це також і на членів сімей військовослужбовців. Їхні дружини, діти, батьки, брати, сестри та інші родичі стають частиною родинної мережі, яка зазнає впливу процесу підготовки та участі військовослужбовця у бойових діях і його наслідків.

Кожен етап відрядження у район ведення бойових дій містить емоційний і організаційний елементи, які впливають як на військовослужбовців, так і на членів їхніх сімей. Практично завжди процес підготовки та участь у бойових діях вносить елемент невизначеності у життя військовослужбовців, навіть для тих, хто вже має бойовий досвід. Попри постійні навчання, існує невизначеність щодо проблем, пов'язаних з підготовкою та участю у бойових діях, часовими показниками, здатності родини справлятися з розлукою та завжди наявний ризик поранення або смерті.

Невирішені проблеми сім'ї мають потенційно руйнівні наслідки. На думку командира (начальника), стурбований, заклопотаний військовослужбовець легко відволікається і не в змозі зосередитися на важливих завданнях у критичний момент. З психологічної точки зору, легше розізнитись, ніж протистояти болю і втраті від розлуки. У гіршому випадку, невирішена емоційна напруга може призвести до серйозних нещасних випадків або розвитку бойового стресу, який, у свою чергу, може стати причиною зриву виконання бойового завдання.

Через сімейні негаразди (непорозуміння з батьками (родичами), переживання за членів родини, які залишилися на окупованій території, конфлікти з подружжям (коханими) скоюється близько 30% самогубств військовослужбовцями – учасниками бойових дій. Близько половини зафіксованих спроб суїциду в армії, за оцінками експертів, пов'язані з сімейними обставинами.

Напружені, конфліктні стосунки між подружжям (членами сімей) деструктивно впливають на психологічний стан військовослужбовців під час служби (депресивні стани,

зловживання спиртними напоями, агресивність, замкнутість, порушення статуту, суїцидальні думки тощо) і не сприяють відновленню в періоди між службовими завданнями.

І навпаки – гармонійні стосунки в сім'ї військовослужбовця стають для нього підтримуючим чинником під час служби і ресурсом у період відновлення.

У наш час наявність значної кількості військовослужбовців, які розлучаються через сімейні проблеми, що виникають після їх тривалого перебування у районі ведення бойових дій, спонукає до розробки шляхів щодо профілактики та вирішення конфліктів у сім'ях військовослужбовців.

РОЗДІЛ 1 КОНФЛІКТ ЯК СКЛАДНЕ СОЦІАЛЬНЕ ЯВИЩЕ



1.1. Сутність конфлікту та його структура

Суспільне життя не може існувати без зіткнення ідей, життєвих позицій, цілей, як окремих людей, так і малих та великих груп, команд, колективів. Постійно виникають розбіжності думок і різного роду суперечності, що нерідко переростають у конфлікти.

Соціальна організація військових або трудових колективів, де здійснюються різного роду види діяльності, не може уникнути проблеми улагоджування конфліктів. Зазвичай конфлікт у соціально-службовій сфері сприймається як ненормальне явище: збій у роботі, перешкода для реалізації стратегічних цілей тощо. Негативне сприйняття цілком обґрунтоване, тому що будь-який конфлікт несе в собі заряд величезної руйнівної сили: порушується процес нормального функціонування колективу, руйнуються стосунки між людьми, нерідко завдання розв'язання конфлікту супроводжується звільненням частини співслужбовців тощо. Однак, відсутність конфліктів слід вважати свідченням застою, стагнації. Конфлікт – це показник розвитку, чинник динамічної стабільності колективу.

Необхідне управління процесом, завданням якого є запобігання виникненню негативної взаємодії, а також надання неминучим конфліктним ситуаціям конструктивного характеру.

Управління конфліктами, як і управління персоналом у цілому, повинно здійснюватися з урахуванням складності та багатоаспектності службових взаємин у всіх напрямках – між командирами і підлеглими; між окремими військовослужбовцями чи членами сімей тощо.

Крім того, неможна забувати про те, що підготовка та участь у бойових діях суттєво впливають на військовослужбовців і на членів їх сімей.

Як відомо, *конфлікт* – це стосунки між людьми (військовослужбовцями, членами їх сімей тощо), які характеризуються протиборством за наявності протилежних мотивів

(потреб, інтересів, цілей, ідеалів, переконань) чи суджень (думок, поглядів, оцінок тощо).

У науковій літературі, в публіцистиці поняття «конфлікт» трактується неоднозначно. Є чимало визначень суті цього поняття. Наприклад, у буденному житті поняття «конфлікт» часто використовується стосовно широкого кола явищ – від збройних зіткнень, протистояння різних соціальних груп, міжособистісних розбіжностей аж до сімейних непорозумінь.

Для з'ясування суті конфлікту важливо виділити його основні ознаки, сформулювати умови його виникнення.

Конфлікт завжди виникає на основі протилежно спрямованих мотивів і суджень, які можна вважати необхідною умовою його виникнення. Для конфлікту завжди характерно протистояння людей, що виявляється через завдання взаємного збитку (морального, матеріального, фізичного, психологічного тощо).

Необхідними й достатніми умовами виникнення конфлікту є наявність у людей протилежно спрямованих мотивів і суджень, а також стан протистояння між ними.

Основними *структурними елементами конфлікту* є сторони конфлікту, предмет конфлікту, образ конфліктної ситуації, мотиви конфлікту, позиції сторін-конфліктів.

Сторонами конфлікту вважають, у нашому випадку, військовослужбовців та членів їх сімей, інтереси яких порушено безпосередньо, або суб'єкти, які явно (неявно) підтримують конфліктів.

Предмет конфлікту – об'єктивно наявна чи уявна проблема, що служить причиною протистояння між сторонами (проблема влади, взаємин, першості членів сімей, їх сумісності тощо). Це саме та суперечність, яка є причиною виникання конфлікту.

Мотиви конфлікту, як внутрішні спонукальні сили, підштовхують людей до конфлікту. Мотиви виявляються у формі потреб, інтересів, цілей, переконань.

Позиції сторін-конфліктів – це те, про що заявляють вони один одному в ході конфлікту чи в переговорному процесі.

Конфлікт виникає тільки там, де його учасники не тільки усвідомлюють розбіжність інтересів, але й активно протидіють один одному.

Передумовою для розгортання конфлікту є створення спірної ситуації.

Якщо ситуація, що виникла, несе в собі загрозу для досягнення мети навіть одному з учасників конфліктної взаємодії, то виникає конфлікт (рис. 1.1).

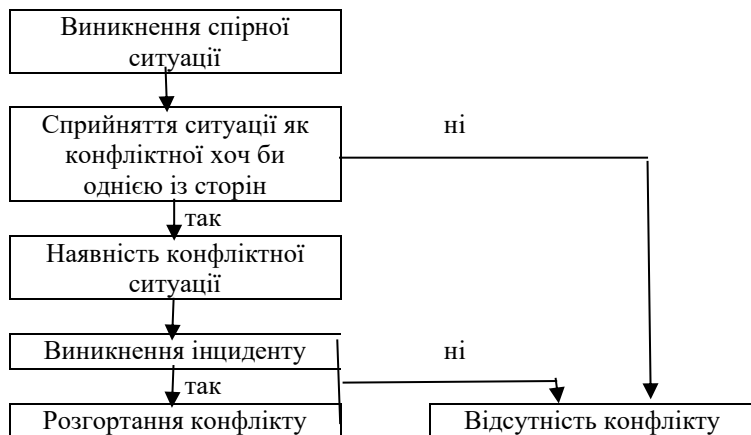


Рис. 1.1. Схема перетворення спірної ситуації в конфлікт

Конфліктна ситуація – це накопичені протиріччя, пов’язані з діяльністю військовослужбовців (членів їх сімей), що об’єктивно створюють підґрунтя для реального протиборства між ними. Переростання даного протиріччя у конфліктну ситуацію може відбуватися за таких умов:

- значимість ситуації для учасників конфліктної взаємодії;
- перешкоди збоку одного з опонентів у досягненні мети;
- можливість і бажання подолати цю перешкоду.

Конфліктна ситуація – це основна умова виникнення конфлікту на підставі порушення балансу інтересів учасників взаємодії. Для переходу її у конфлікт необхідний зовнішній вплив або інцидент.

Інцидент (привід) характеризує активізацію діяльності однієї із сторін, яка утискає інтереси іншої сторони. Інцидентом можуть бути дії третьої сторони, *наприклад*, висловлення товариша, який підштовхує Вас до конфлікту після вашої розмови з дружиною. Інцидент може виникнути незалежно від бажання учасників,

внаслідок об'єктивних причин (наприклад, дії інших людей, зниження якості служби тощо) або як результат неврахування психологічних особливостей іншої сторони.

Типи конфліктних ситуацій представлено в таблиці 1.1.

Таблиця 1.1

Типи конфліктних ситуацій

Характер конфліктних ситуацій	Прояви
Несумлінне виконання обов'язків	Порушення службової дисципліни.
Незадовільний стан управління	Помилки у підборі і розстановці кадрів. Помилки в організації контролю. Прорахунки у плануванні. Порушення етики спілкування.
Неадекватна уява про конкретні ситуації	Невірні оцінки, міркування щодо дії інших суб'єктів соціальної взаємодії. Помилки у висновках відносно конкретних ситуацій.
Індивідуально-психологічні особливості особистості	Порушення прийнятих у соціальній групі правил взаємовідносин. Порушення правил етики спілкування.
Низька професійна підготовка	Нездатність прийняти адекватне рішення.

Існує думка, що вирішити конфлікт – означає:

ліквідувати конфліктну ситуацію;

вичерпати інцидент.

Однак життєвий досвід показує: якщо конфліктну ситуацію з об'єктивних причин подолати неможливо, то слід бути дуже обережним, аби не створити інциденту як попередника конфлікту.

Стрижневу роль у вирішенні конфлікту відіграє правильне формулювання конфліктної ситуації.

В.А. Шейнов у праці «Конфлікти в нашому житті та їх вирішення» пропонує «Правила найбільш ефективного вивчення конфліктної ситуації». Він вирізняє шість таких правил.

Правило 1. Пам'ятайте, що конфліктна ситуація – це те, що необхідно долати.

Правило 2. Конфліктна ситуація завжди виникає раніше за конфлікт. Конфлікт виникає одночасно з інцидентом.

Правило 3. Опис конфліктної ситуації повинен підказувати, що робити, як себе поводити в ній.

Правило 4. Ставте перед собою запитання «чому?» і думайте над ним доти, доки зрозумієте першопричину виникнення конфліктної ситуації.

Правило 5. Сформулюйте конфліктну ситуацію своїми словами, не повторюючи слів з опису конфлікту. Суть цієї ситуації в тому, що при розгляді конфлікту ми багато говоримо про його видимі сторони (про конфлікт та інцидент). До розуміння конфліктної ситуації приходимо після певних висновків та узагальнень. Таким чином, у її формулюванні з'являються слова, яких не було раніше.

Правило 6. У формулюванні конфліктної ситуації бажано обходитися мінімумом слів.

Таким чином, конфліктна ситуація – це діагноз «хвороби» під назвою конфлікт. Тільки вірний діагноз допоможе вилікувати хворобу. Як бачимо, у цьому й полягає потреба вивчати проблеми і теорію конфліктів (у межах можливого).

Як свідчить досвід, конфліктна ситуація може визначатися об'єктивними обставинами, а може бути створена навмисно однією з сторін для досягнення своїх цілей. При цьому визначаються можливі учасники майбутнього конфлікту – суб'єкти, а також його об'єкт.

Суб'єктами конфлікту виступає частина учасників конфліктної взаємодії, інтереси яких зачеплені. Це, наприклад, окремі особи (керівники, співслужбовці, родичі, знайомі тощо), групи, підрозділи. Вони захищають свої особисті інтереси.

Об'єкт конфлікту – це те, на що претендує кожна з конфліктуючих сторін і те, що викликає їхню протидію. Наприклад, ресурси, право власності, право приймати рішення, нова посада тощо. Для виникнення конфліктної ситуації необов'язкова наявність об'єкта конфлікту, він може початися і без нього. Наприклад, поганий настрій, ворожість до члена сім'ї можуть сприяти конфлікту.

Деякі конфліктні ситуації існують тривалий час і не переростають у конфлікт тому, що індивіди не спілкуються один з одним. Наприклад, образа родичів один на одного може призвести до сварки і припинення взаємин на декілька років.

Для опису й наочного представлення механізму розвитку конфлікту деякі фахівці використовують три формули (1.1; 1.2; 1.3.):

Перша формула відбиває залежність конфлікту (КФ) від конфліктогенів (КФГ):

$$\text{КФГ 1} \rightarrow \text{КФГ2} \rightarrow \text{КФГ3} \rightarrow \text{КФ} \quad (1.1)$$

Механізм розвитку конфлікту за першою формулою ґрунтується на негативному сприйнятті й негативній реакції особистості, проти якої застосовано конфліктоген.

Конфліктогени – це слова, дії (чи відсутність дій), що можуть призвести до конфлікту.

Друга формула відбиває залежність конфлікту (КФ) від конфліктної ситуації (КС) та інциденту (І):

$$\text{КС} + \text{І} = \text{КФ} \quad (1.2)$$

Третя формула відбиває залежність конфлікту (КФ) від декількох конфліктних ситуацій (КС):

$$\text{КС1} + \text{КС2} + \dots + \text{КСn} = \text{КФ}, \quad (1.3)$$

де $n \geq 2$ – кількість конфліктних ситуацій.

У разі виникнення однієї конфліктної ситуації конфлікт є закономірним, якщо ж з однієї конфліктної ситуації випливає інша чи незалежно з'являються декілька конфліктних ситуацій, то конфлікт є неминучим.

Практичне значення *формул конфліктів* полягає в тому, що вони дозволяють досить швидко проводити аналіз багатьох конфліктів і знаходити шляхи їх вирішення. При цьому варто пам'ятати, що формули не можуть бути універсальним методом оцінювання та вирішення будь-яких конфліктів. Вони можуть служити тільки орієнтиром у складному й суперечливому процесі управління конфліктами.

Для з'ясування суті конфлікту важливо виділити основні ознаки його прояву. *Ознаками конфлікту є:*

- наявність ситуації, що сприймається учасниками як конфліктна;
- неподільність об'єкта конфлікту, тобто об'єкт конфлікту не може бути поділено між учасниками конфліктної взаємодії;

- бажання учасників продовжити конфліктну взаємодію для досягнення своїх цілей, а не вихід із наявної ситуації.

Початок конфлікту визначається об'єктивними (зовнішніми) ознаками поведінки, спрямованими проти іншого учасника. Якщо інший учасник усвідомлює, що ці акти спрямовано проти нього і протидіє їм, то конфлікт починається; якщо дії не починаються, то виникає конфліктна ситуація. Початок конфлікту визначається за наступних умов:

- перший учасник свідомо й активно діє, завдаючи шкоди іншому учаснику (опоненту), при цьому під дією може розумітися як передача інформації, так і фізична дія;

- другий учасник (опонент) усвідомлює, що зазначені дії спрямовано проти його інтересів;

- другий учасник починає у відповідь агресивні дії, спрямовані проти першого. Тільки з цього моменту можна вважати, що конфлікт почався.

При проведенні структурного аналізу конфлікту, тобто сукупність стійких зв'язків конфлікту, що забезпечують його цілісність, виділяють його об'єктивні й суб'єктивні складові.

До *об'єктивних складових* відносять учасників, об'єкт і предмет конфлікту, проблему, інцидент, умови його протікання (соціально-психологічне середовище).

Суб'єктивними (психологічними) складовими конфлікту вважають мотиви, потреби, цілі, позиції, інтереси й цінності його учасників.

Основними рушійними силами будь-якого конфлікту є люди, тобто *учасники конфлікту*. Залежно від ступеня участі у конфліктних стосунках виділяють такі *категорії суб'єктів*: основні учасники, групи підтримки та інші учасники.

Основні учасники безпосередньо здійснюють активні дії один проти одного під час конфлікту. Іноді в конфлікті можна виділити учасника, що ініціював конфліктні дії. Це *ініціатор конфлікту*.

Рівень можливостей опонента реалізувати свої цілі в конфлікті, «сила», що виражається в складності та впливовості його зв'язків, його фізичні, соціальні можливості, знання, навички й уміння, його соціальний досвід конфліктної взаємодії називаються *рангом* опонента.

Групи підтримки представлено силами, які стоять за опонентами, і активними діями чи моральною підтримкою можуть впливати на

розвиток конфлікту. До групи підтримки можуть входити родичі, друзі, колеги та інші.

До інших учасників конфлікту належать такі категорії, що впливають на перебіг подій: підбурювачі, організатори, медіатори конфлікту. *Підбурювач* підштовхує учасників до початку конфліктних дій. *Організатор* планує, організовує конкретні дії та контролює перебіг конфлікту. *Медіатор* (посередник, суддя) вирішує завдання припинення конфлікту.

До об'єктивних складових відносяться також умови перебігу, тобто середовище, у якому виникає конфлікт. Під час аналізу умов у першу чергу враховують соціально-психологічне середовище, зокрема, найближче оточення особи, соціальні групи, представником яких вона є. Врахування умов дозволяє глибше зрозуміти змістовну сторону конфлікту та його психологічні складові.

Вивчення *суб'єктивних (психологічних) складових* становить значний інтерес під час проведення структурного аналізу конфлікту. До основних психологічних складових відносять *мотиви учасників конфліктної взаємодії*.

Мотиви визначають як спонукання до вступу в конфлікт, пов'язані із задоволенням потреб опонента. У більшості випадків справжні мотиви поведінки учасників конфлікту складно визначити, бо декларовані ними в ході взаємодії потреби найчастіше серйозно відрізняються від глибинного, ретельно приховуваного мотивування їхніх учинків.

Основними причинами підвищення активності опонентів у конфлікті вважаються їхні *потреби*, що визначаються відчуттям нестатку в чому-небудь (ресурсах, владі, духовних цінностях, безпеці тощо).

Позиції та інтереси учасників відносяться до важливих психологічних обставин конфлікту. Невідповідність *позицій* є необхідною (але не достатньою) умовою виникнення конфлікту. Причини поведінки учасників конфлікту зводяться до бажання задовольнити свої інтереси.

Інтереси являють собою усвідомлені потреби, що забезпечують спрямованість на об'єкт конфлікту і сприяють реалізації конфліктної поведінки опонента. У перелік інтересів можуть входити, наприклад: постійна робота, що приносить задоволення, повага з боку колег;

зручне робоче місце тощо. На наш погляд, при проведенні структурного аналізу конфлікту особливу увагу слід приділяти вивченню *побоювань* – негативних думок його учасників (наприклад, зниження в посаді, можливість позбавлення премії, нецікава робота тощо). До психологічних складових конфлікту відносять *цінності*, що відстоюють опоненти. Цінності поділяють на загальнолюдські (істинність судження, справедливість рішення тощо) і особистісні (честь, почуття власної гідності тощо).

Поведінка учасників конфлікту визначається їхніми *цілями* – уявленням про конкретний кінцевий результат конфліктної взаємодії. У конфлікті виділяють стратегічні (оволодіння об'єктом конфлікту) і тактичні (тимчасові – компромісні) цілі. У деяких випадках основна стратегічна мета може деформуватися чи замінитися метою на зразок завдання максимального збитку супротивникові. Будь-яка дія, а тим більше протидія, що переростає в конфлікт, має не миттєвий характер, а з'являється як тривалий процес, що відбувається у визначений час, у визначеному просторі, за наявності конкретних учасників.

Виділяють *три аспекти* визначення меж конфлікту: *просторовий, часовий, суб'єктний*.

Просторова межа конфлікту – визначення територій, на яких відбувається конфлікт. Знання меж конфлікту дозволяє вибрати адекватну форму впливу для його врегулювання. Наприклад, у родині військовослужбовця виник конфлікт між подружжям. Деякий час з'ясування стосунків не виходило за межі родини. Оскільки конфлікт не припинявся, з плином часу інформація про нього поширилася на військову частину, до конфлікту почали долучатися інші військовослужбовці. Таке поширення конфлікту привело до необхідності приймати рішення на рівні командування військової частини, що, у свою чергу, позначилося на службовому становищі військовослужбовця.

Часова межа конфлікту – тривалість конфлікту в часі, його початок і закінчення. Ці аспекти конфлікту впливають на юридичне оцінювання дій його учасників.

Суб'єктна межа визначає кількість учасників у конфлікті на момент його початку. Розширення цієї межі, залучення в конфлікт нових осіб призводить до ускладнення структури конфлікту, пошуку

інших способів його вирішення. Крім того, розширення суб'єктних меж конфлікту може взагалі змінити характер його перебігу.

Крім всього вище наведеного, конфлікт може бути *функціональним* і вести, наприклад, до покращення стосунків, та *дисфункціональним*, що призводить до зниження особистої задоволеності, співробітництва тощо.

Розглянемо *позитивні функції*.

1. *Встановлення і дотримання нормативних і фізичних параметрів груп*. Внаслідок конфлікту визначаються вузькі місця і невирішені питання у сімейних стосунках, у існуючому розподілі повноважень між родичами тощо.

2. *Розрядка напруженої обстановки*. Внаслідок конфлікту у родині відбувається конфліктна взаємодія, що супроводжується бурхливими реакціями, які знімають в учасників емоційне напруження, призводять до зниження інтенсивності негативних емоцій.

3. *Встановлення і підтримання відносно стабільної структури внутрішньосімейних і міжособистісних взаємин*. Конфлікти підтримують соціальну активність людей, сприяють попередженню застою, виступають джерелом нововведень.

4. *Згуртовування родини перед зовнішніми труднощами і загрозою існуванню та розвитку*. Конфлікти допомагають визначити можливі осередки зовнішньої загрози і вчасно дати їм спільний опір.

5. *Діагностика можливостей опонентів*. Конфлікт допомагає виявити вірогідність відповідних дій іншої сторони в можливих зіткненнях у майбутньому.

6. *Виявлення порушень функціонування родини*. Саме конфлікт дає змогу визначити, що у сім'ї не все гаразд і які потрібні зміни для удосконалення.

Негативні функції конфлікту полягають у загальній напруженості міжособистісних стосунків, погіршенні психологічного мікроклімату між конфліктуючими сторонами, що часто призводять до безладу, нестабільності, насильства, витрат великих часових та емоційних ресурсів, уповільнення і ускладнення прийняття правильних рішень.

Функції конфліктів представлено в таблиці 1.2.

ridmi
ТВІЙ УЛЮБЛЕНИЙ КНИЖКОВИЙ

КУПИТИ