Л. Козер і його концепції позитивно-функціонального конфлікту

ВСТУП

конфлікт позитивний функціональний

Тема даної роботи досить актуальна, адже проблема конфлікту як соціального явища існує протягом багатьох століть. Однак до кінця XVIII століття вчені-мислителі, філософи говорили лише про проблему панування і підпорядкування, яка могла бути дозволена, на їхню думку, завдяки регулюючої функції держави.

Говорячи про теорію конфліктів, прийнято зупинятися на трьох фундаментальних концепціях: концепції позитивно-функціонального конфлікту Льюїса Козера; конфліктної моделі суспільства Ральфа Дарендорфа і загальної теорії конфлікту Кеннета Боулдинга.

В даній роботі ми розглянемо сутність і особливості концепції позитивно-функціонального конфлікту Льюїса Козера.

Об’єктом дослідження виступають відносини, щодо виникнення, перебігу та припинення конфліктів. Предметом дослідження даної роботи є концепція позитивно-функціонального конфлікту. Метою даної роботи виступає повний, всебічний аналіз особливостей концепції Козера. Реалізація поставленої мети зумовила необхідність вирішення наступних завдань:

Розглянути виникнення концепції Л. Козера;

Розкрити сутність концепції позитивно-функціонального конфлікту;

Зазначимо, що методологічною основою даної роботи є сучасні методи наукового пізнання, застосування яких обумовлене змістом і метою поставлених завдань. Для цього у роботі було використано такі методи: порівняльний; діалектичний; формально-логічний; формально-догматичний.

Структура даної роботи та її послідовність частин обумовлені об'єктом, метою та завданнями дослідження. Робота складається із вступу, двох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ 1. ФУНКЦІОНАЛЬНІ МОЖЛИВОСТІ КОНФЛІКТІВ

Автори школи "людських відносин" вважали, що організація може уникнути конфліктів. Вони визнавали можливість появи протиріч між метою окремої особи і метою організації в цілому, між лінійним і штабним персоналом, між повноваженнями і можливостями окремих осіб чи груп. На їх думку, гарні взаємовідносини в організації можуть попереджувати виникнення конфлікту.

Сучасна точка зору полягає в тому, що навіть в організаціях з ефективним управлінням деякі конфлікти не лише можливі, а навіть можуть бути бажаними. Так, у багатьох ситуаціях конфлікт допомагає виявити різноманітність точок зору, дає додаткову інформацію, допомагає виявити більшу кількість альтернатив чи проблем.

Це робить процес прийняття рішень більш ефективним, оскільки дає людям можливість висловити свої думки і тим самим задовольнити свої особисті потреби в повазі і владі.

Конфлікт також може привести до більш ефективного виконання планів, стратегій і проектів, оскільки вислуховування різних точок зору щодо цих документів відбувається до їх фактичного виконання. Проте можлива й інша, негативна сторона конфлікту.

Наприклад, людина на засіданні комітету (ради) сперечається лише тому, що не сперечатися вона не може. При цьому конфлікт заважає досягненню мети організації в цілому.

Таким чином, конфлікт може бути функціональним і вести до підвищення ефективності організації та дисфункціональним, що призводить до зниження особистої задоволеності, групового співробітництва і ефективності організації.

Дослідження в галузі функціональних можливостей конфліктів вперше були проведені Л. Козером і Р. Дарендорфом. Вони узагальнили позитивні і негативні функції конфліктів. Розглянемо позитивні функції.

. Встановлення і дотримання нормативних і фізичних параметрів груп. Внаслідок конфлікту визначаються вузькі місця і невирішені питання в загальному управлінні організацією, у формуванні структурних підрозділів, недоліках кваліфікації окремих спеціалістів, у існуючому розподілі праці між групами.

2. Розрядка напруженої обстановки. Внаслідок конфлікту у групі, в організації 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 внутрішньо-групових і міжособистісних відносин. Конфлікти підтримують соціальну активність людей, сприяють попередженню застою, слугують джерелом нововведень та інновацій.

1. Згуртовування групи, організації перед зовнішніми труднощами і загрозою існуванню та розвитку. Конфлікти допомагають визначити можливі осередки зовнішньої загрози (конкуренти, вищестоящі організації, природні явища та ін.) і вчасно дати їм спільний опір.
2. Створення і підтримання балансу сил, а також влади. соціального контролю. При здійсненні конфліктуючих дій останні стають об'єктом споглядання інших, що часто призводить до виявлення об'єктивних причин конфлікту і прозорості громадської думки.
3. Створення нових інформаційних інститутів. Після конфлікту можливе створення в громадських організаціях, комітетах, інформаційних центрах, нових відділів та інших структурних підрозділів, які удосконалюватимуть систему управління.
4. Діагностика можливостей опонентів. Конфлікт допомагає виявити вірогідність відповідних дій іншої сторони в можливих зіткненнях у майбутньому.
5. Виявлення порушень функціонування організації. Саме конфлікт дає змогу визначити, що в організації 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 і емоційних ресурсів, уповільнення і ускладнення прийняття управлінських рішень.

РОЗДІЛ 2. КОНЦЕПЦІЯ ПОЗИТИВНО-ФУНКЦІОНАЛЬНОГО КОНФЛІКТУ Л. КОЗИРА

.1 Передумови виникнення позитивно-функціональної концепції

конфлікт функціональний козер

Соціологи XIX - початку ХХ століття в більшості своїй дотримувалися думки, вираженого, зокрема, Чарльзом Кулі, що «в деякому роді, конфлікт є вираженням життя суспільства і прогрес досягається в боротьбі, в якій індивіди, класи та інституції намагаються реалізувати їх власне уявлення про добро.»

Проте соціологи середини ХХ століття замінили вивчення конфлікту аналізом таких понять як "напруженість", дисфункція. Яскравим представником таких теорій є Талкотт Парсонс. Однією з центральних у його роботах була проблема, яким чином можливий соціальний порядок. Суспільство, згідно Парсонсу, знаходиться в рівновазі, якщо рольові очікування ясні і виконуються. Однак можуть виникнути відхилення та рольові конфлікти. Конфлікти долаються завдяки соціальному контролю, що грунтується як на позитивних, так і на негативних санкціях. Таким чином, конфлікт в структурно-функціоналістській теорії Парсонса трактується переважно як фактор пошкодження і руйнування соціальної системи. Парсонс дивиться на конфлікт як на щось, що руйнує суспільні зв'язки, що руйнує єдність, і веде до дисфункціональних наслідків.

Отже, аж до 60-х років, в науці панував той погляд, що нормальним станом суспільства є стан рівноваги. Конфлікт без всяких застережень розглядався як якась дисфункція. До шестидесятих років намітився відхід від такої точки зору. Більшість вчених-соціологів розглядають конфлікт як явище спочатку задане і тому нормальне для всіх соціальних взаємодій. Конфліктна модель увійшла в науку про культуру і стала поширюватися після виходу в світ праць Льюїса Козера, чия головна заслуга полягала в тому, що конфлікт, нарешті, був визнаний як нормальне, широко поширене і в багатьох випадках позитивне явище.

Льюіс Альфред Козер - американський соціолог. Представник структурного функціоналізму. Спираючись на ідеї Зіммеля, якого він перекладав і пропагував в США, вніс значний внесок у розробку теорії соціального конфлікту. Козер показав у конфлікті початок, що сприяє зміцненню консенсусу. Написав велику кількість робіт з соціології.

У 1956 р Льюїс Козер опублікував книгу «Функції соціального конфлікту», де він виклав свої «концепції позитивно-функціонального конфлікту». Якщо структурний функціоналізм бачив у конфліктах аномалію, лихо, то Л. Козер доводив, що чим більше різних конфліктів перетинається в суспільстві, тим важче створити єдиний фронт, що розділяє членів суспільства на два табори, жорстко протистоять один одному. Чим більше незалежних один від одного конфліктів, тим краще для єдності суспільства.

Козер підкреслював, що "конфлікт не завжди дисфункціональний для відносин, всередині яких він відбувається; часто конфлікт необхідний для досягнення зв'язків усередині системи". Причому Козер відзначав саме функціональне значення внутрішньо-соціальних конфліктів, тобто "конфліктів між різними групами одного і того ж суспільства, для встановлення і підтримки громадської єдності". Козер вивчав основні функції внутрішньо-соціальних конфліктів і дав поштовх розвитку сучасної антропології.

На завершення опишемо розуміння конфлікту діалектиками XX століття. Позитивна роль конфлікту прихильниками діалектичного підходу (Л. Козер, Р. Дарендорф і К. Боулдинг) бачиться в наступному:

конфлікт допомагає прояснити проблему;

конфлікт посилює здатність організації до змін;

конфлікти можуть підсилювати мораль, поглиблюючи і збагачуючи взаємини між людьми;

конфлікти роблять життя цікавішим, пробуджують допитливість і стимулюють розвиток;

конфлікти можуть сприяти самостійному підвищенню рівня кваліфікації і знань;

конфлікти підвищують якість прийнятих рішень;

конфлікти сприяють виробництву нових творчих ідей;

конфлікти допомагають зрозуміти людям, хто вони є насправді.

.2 Теорія позитивно-функціонального конфлікту Л. Козера

Теорія конфлікту строїться Л. Козером на критиці концепції структурно-функціонального аналізу Т. Парсона. Але Л. Козер виступає не проти стабільності і соціального порядку, а проти методологічного підходу до суспільства, ігнорую чого протиріччя, зштовхування інтересів, конфліктний характер власних відносин. [1, с. 542]

Американський соціолог Льюїс Козер присвятив соціальним конфліктам кілька робіт. У своїй робота «Функції соціальних конфліктів» Л. Козер визначає конфлікт як боротьбу, ціннісні чи статусні привілеї, владу і дефіцитні ресурси, у якій метою протиборчих сторін складаються не лише у володінні ними, а й у нейтралізації або усуненні свого суперника [9, с. 5].

Модель позитивно-функціонального конфлікту Л. Козера долає негативне ставлення конфлікту. Розглядаючи конфлікти не тільки як «факт існування», а й як «найважливішу сторону взаємодії людей у суспільстві», він пише, що у будь-якому суспільстві можна спостерігати соціальну нерівність, яка призводить до появи напруженості, і завдяки конфліктам цю напругу можливо зняти.

Л. Козер звертає увагу, що, залежно від характеру соціальної структури той чи інший соціальний конфлікт може стати засобом стабілізації соціальної системи та є розумінням внутрішньо-групових відносин, і джерелом соціального вибуху, і розпаду системи [9, с. 124]. Це залежить від характеру соціальної структури, під впливом якої він розвивається. Разом з тим, соціальна структура відрізняється одна від одної дозволеними способами висловлювання протиборчих думок і їх рівнем терпимості щодо конфлікту.

Отже, з одного боку, конфлікт коріниться у соціальній структурі, та її перебіг залежить від нього. З іншого боку, конфлікт - джерело зміни соціальної структури: він сприяє освіті нових груп, становленню внутрішньо-групових і між-групових відносин, зокрема відносин влади, стимулює нормотворчість і соціальний контроль, сприяє створення нових інститутів.

Л. Козер визнає конфлікти найважливішими чинниками соціального розвитку та наголошує на позитивній функції конфліктів у підтримці динамічної рівноваги соціальної системи. На його думку, якщо конфлікт пов'язаний з цілями, цінностями чи інтересами, які не торкаються основ існування груп, він є позитивним. І тут цінність конфліктів у тому, що вони запобігають окостеніння системи, відкривають шлях інноваціям. Якщо ж конфлікт пов'язаний з найважливішими цінностями групи, він небажаний, оскільки підриває основи групи й має у собі тенденцію до її руйнації [9, с. 138].

Як вже зазначалося раніше, Л. Козер виділяє такі позитивні функції конфлікту:

Розрядка напруженості, тобто конфлікт служить «вихлопним клапаном» напруги;

Комунікативно-інформаційна, тобто в результаті сутички перевіряють одне одного, отримують нову інформацію по навколишньому середовищі, дізнаються про своє співвідношення сил;

Творіння, тобто протиборство, воно допомагає групі згуртуватися, щоб не зруйнуватися у скрутну хвилину;

Інтеграція соціальної структури, тобто конфлікт не руйнує цілісність, а підтримує її;

Нормотворчість, тобто конфлікт сприяє створенню нових форм і соціальних інститутів [9, с. 141].

Соціологічний опис позитивних функцій конфлікту в першу чергу орієнтовано на їх роль у взаємодії соціальних одиниць, на їх вплив на ці соціальні одиниці, а також на суспільство в цілому, всередині якого взаємодіють учасники конфлікту.

За Козером, одна з позитивних функцій конфлікту полягає в його здатності розрядити і зняти напруженість між антагоністами (антагоніст - непримиренний противник), накопичення якої тільки загострює їх стосункам. Крім того, конфлікт може виконувати «комунікативно-інформаційну» і «сполучну» функції.

Конфлікт по-своєму об'єднує людей спільністю ситуації, дозволяючи їм більше дізнатися один про одного в процесі взаємодії.

Деякі потенційно позитивні функції групових конфліктів можуть бути, на думку Козера, переважно пов'язані з тим, що конфлікт призводить до встановлення більш чітких меж між групами; формування більш чітких централізованих структур, відповідальних за прийняття рішень; зміцненню внутрішньої єдності; посиленню нормативності поведінки. Конфлікти можуть впливати і на те соціальне ціле, в рамках якого розвиваються: зокрема, можуть сприяти інтеграції, позитивним змінам і нововведенням, зменшенню ворожості і ослаблення напруги, можуть виконувати сигнальну функцію, привертаючи увагу до необхідності змін.

Сама несподівана із можливих позитивних функцій конфлікту полягає в його здатності стримувати конфлікт. Підкреслюючи цю особливість, Козер спирається на так званий «зіммелевской парадокс», який звучить наступним чином: «Найбільш ефективним засобом запобігання боротьби є точне знання порівняльної сили обох сторін, яке дуже часто може бути отримано тільки в результаті самого конфлікту». Мова йде про те, що протистояння сторін, що виникає в результаті конфлікту, змушує «супротивників» оцінювати шанси на "перемогу" і порівнювати свої сили. Якщо прогнозовані шанси на перемогу невеликі, а втрати можуть виявитися значними, то цей стан конфліктного протистояння може утримувати сторони від прямої боротьби і загострення ситуації, тобто бути засобом стримування конфлікту. Приклади, наочно ілюструють «зіммелевской парадокс», часто зустрічаються в практиці міжнародних відносин, коли посилення протистояння, взаємна демонстрація власної сили і рішучості змушують сторони (або одну з них) в останній момент піти на поступки і уникнути тим самим переходу конфлікту в більш гостру форму , наприклад збройного зіткнення.

Правда, в своєму аналізі Козер постійно обмовляється, що ці позитивні можливості реалізуються тільки за певних умов, що стосуються гостроти конфлікту, характеру відносин усередині групи, жорсткості соціальної структури, в якій виникає конфлікт, частоти виникнення конфліктів. [8]

Конфлікти можуть виконувати як конструктивні, так і негативні функції, які мають місце у суспільствах, де є ворожі класи і революційне насильство може зруйнувати соціальний зв'язок й саму соціальну систему.

Беручи до уваги, що у науковій дискусії щодо прагнення викорінити соціальні конфлікти, Л. Козер зазначав, що зробити це неможливо, і що конфлікти не зникнуть повністю, а лише набудуть нові масштаби, видозміняться і проявляться у нових теренах суспільного життя. Конфлікти універсальні, оскільки сприяють суспільному розвитку [9, с. 6].

.3 Форма конфлікту, його закінчення та урегулювання

Соціальний конфлікт Л. Козер представляє як стан «напруженості між тим, що є і тим, що повинно бути у відповідності з почуттями відомих груп та індивідів». У зв'язку з цим, суспільству притаманні соціальна нерівність, психологічна незадоволеність членів даного суспільства і наступна з цього напруженість між окремими індивідами і цілими групами. Така напруженість періодично знаходить вихід у взаємних колізіях між цими індивідами або групами. Відповідно до цього, Л. Козер вважає, що соціальний конфлікт являє собою не що інше, як боротьбу за цінності, статус, владу і т.п.

Форма та інтенсивність конфлікту, за Козером, безпосередньо залежить від особливостей конфліктуючих груп. При цьому автор обґрунтовує двояку роль конфлікту у внутрішньому згуртуванні колективу. З одного боку пошук «зовнішнього ворога» сприяє «зміцненню внутрішньо-групової солідарності». З іншого боку, за відсутності ворога зовнішнього починається пошук ворога внутрішнього, особливо це характерно для ситуацій, коли лідери груп терплять невдачі чи поразки. Таким чином, відбувається згуртування групи перед обличчям «небезпеки», і багато лідерів часто свідомо вдаються до того чи іншого способу (пошуку зовнішнього або внутрішнього ворога) з метою розпалювання конфлікту і подальшого зміцнення внутрішньої згуртованості групи. [9]

Л. Козер виділив рівні гостроти конфлікту:

. Чим більше реалізується умов, викликаючи бурний конфлікт, тим він гостріше.

. Чим сильніші емоції з приводу конфлікту у тих, хто бере в ньому участь, тим гостріше конфлікт.

. Чим іище ідеологічне єдинство групи, тим в більшій мірі конфлікт виходить за межі особистих інтересів, тим гостріше конфлікт.

Л. Козер робить висновок, що не конфлікт як такий загрожує рівновазі системи, а її жорсткість, подавляючи різного роду напруженості, котрі, акумулюються, можуть привести до гострого конфлікту, який торкається базових цінностей, який торкається основ суспільної згоди. [12, с. 100]

Деякі соціальні процеси являються кінечними; це значить, що вони оприділяються своїм приходящим характером, а способи їх завершення інституціонально закріплені. [9, с. 11]

Завершення конфлікту, тобто досягнення згоди по питанню, що слідує рахувати істинним вирішенням проблеми, виводить на перший план такі фактори, котрі не пов’язані напряму з діяльністю сторін і повинні бути саме тому розглянуті окремо. Завершення всіх видів конфліктів передбачає солідарну активність суперників.

Для того, щоб погасити конфлікт, сторони повинні заключити договір відносно норм і правил, котрі дозволяють виділити взаємне співвідношення сил.

ВИСНОВОК

Отже, підводячи підсумок, зазначимо, що сутність концепції позитивно-функціонального конфлікту була викладена Л. Козером в роботі «Функції соціального конфлікту» і полягає в наступному: соціальний конфлікт розглядається Л. Козером як неминучий супутник будь-якого суспільства з двох сторін (як стан напруженості між тим, що є, і що повинно бути у відповідності з уявленнями тих чи інших соціальних груп або індивідів і як процес боротьби за цінність і претензії на певний статус, владу і ресурси, боротьбу, в якій цілями супротивників є нейтралізація, нанесення збитку або знищення суперника), при цьому особливу увагу автор акцентує на группо-творчих функціях конфлікту.

Концепція Л. Козера не стільки протистояла структурному функціоналізму, скільки розвивала його ідеї

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Американська соціологічна думка. - М. - 1996

2. Андрієнко, Є.У. Соціальна психологія: навчальних посібників / Є.У. Андрієнко; під ред. У.А. Сластенина. - М. : ACADEMIA, 2000. - 264 с.

. Анцупов, А.Я. Конфликтология: навчальних посібників / А.Я. Анцупов, А.І. Шипилов. - М. : ЭКСМО, 2009. - 512 с.

. Гришина, М.У. Психологія конфлікту: навчальних посібників / М.У. Гришина. - СПб. : Пітер, 2009. - 544 с.

. Дмитрієв, А.У. Конфликтология: навчальних посібників / А.У. Дмитрієв. - М. : Гардарики, 2000. - 320 с.

. Ємельянов, Ю.М. Конфликтология: навчальних посібників / Ю.М. Ємельянов. - СПб. : Пітер. 2000. - 368 с.

. Зеркин, Д.П. Основи конфліктології : курс лекцій: навчальних посібників / Д.П. Зеркин. - Ростов-на-Дону : Фенікс, 2000. - 455 с.

8. Кибанова А.Я. Ворожейкин Н.Е., Захаров Д.К., Коновалова В.Г. «Конфликтология» М. 2007

. Козер Л. Функції соціального конфлікту: перекл з анг. / Л. Козер. - М. : Идея-Пресс, Будинок інтелектуальної книжки, 2000. - 205 с.

. Кравченка, А.І. Соціологія: підручник / А.І. Кравченка. - М.: Проспекта, 2009. - 534 с.

. Козирєв, Р.І. Соціологія: навчальних посібників для вузів/ Р.І. Козирєв. - 2-ге вид., перераб. і доп. - М. : Форум, 2010. - 320 с.

. Кравченко А.І. Соціологія: навч. Пос. Для студ. Вузів. - М.: Академия, 1997

. Левін, До. Дозвіл соціальних конфліктів: перекл з анг. / До. Левін. - СПб. : Йдеться, 2000. - 408 с.

. Соціальна конфликтология: Навчальний посібник для студ. высш. учеб. закладів / Під ред. А.У. Морозова. - М. : Академія, 2002. - 336 с.

ДОДАТОК

*Концепція позитивно-функціонального конфлікту у вигляді схеми*

