

НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЦИВІЛЬНОГО ЗАХИСТУ УКРАЇНИ
КАФЕДРА СОЦІАЛЬНИХ І ГУМАНІТАРНИХ ДИСЦИПЛІН

Затверджую:
Завідувач кафедри СіГД,
полковник служби ЦЗ.
О.В. Рябініна

17 червня 2019 року.

СОЦІОЛОГІЯ

ТЕМА № 12: «СОЦІОЛОГІЯ КОНФЛІКТУ».

План.

- 12.1 Предмет та категорії соціології конфлікту.
- 12.2 Структура та функції конфлікту.
- 12.3 Класифікація конфліктів.
- 12.4 Основні стадії конфлікту.
- 12.5 Характеристики конфліктів.
- 12.6 Методологічні прийоми дослідження конфліктів.

Час проведення: 2 учбові години.

Харків 2019

12.1 Предмет і категорії соціології конфлікту

Соціальна неоднорідність суспільства, розходження в рівні доходів, влади, престижі й т.д. нерідко приводять до конфліктів. Конфлікт – явище повсюдне. Кожне суспільство, кожна соціальна група, соціальна спільнота або особистість тією чи іншою мірою піддані конфліктам. Широке поширення цього явища сприяло виникненню спеціальної галузі соціологічного знання – конфліктології.

Соціологія конфлікту — область соціології, що вивчає сутність, обумовленість, сліdstва й керування конфліктом як соціальним явищем.

Найчастіше соціологія конфлікту оперує такими категоріями як «конфлікт», «гострота конфлікту», «тривалість конфлікту», «учасники конфлікту», «границі конфлікту». Найчастіше використовується категорія «конфлікт».

Конфлікт – це зіткнення протилежних цілей, позицій, думок, поглядів, при якому одна сторона взаємодії перешкоджає задоволенню потреб і досягненню життєво важливих цілей іншої сторони.

По своїй природі конфлікт є явище соціальне, породжене особливостями громадського життя, соціальних систем, зіткненням і протиборством суб'єктів соціуму. І стан конфлікту - далеко нерідкісне явище.

Історія становлення соціології конфлікту

Першим звернув свій погляд на соціальний конфлікт Аристотель. Певні думки щодо природи присутні й у філософських системах Т. Гоббса, Ж. -Ж. Руссо, Г. -В. -Ф. Гегеля. Засновниками саме соціологічної теорії конфлікту вважають К. Маркса, М. Вебера, Г. Зиммеля, Т. Парсонса.

К. Маркс застосовував конфліктологічну парадигму до всього історичного розвитку, розглядаючи його як боротьбу класів. Але підхід до вивчення конфліктів у теорії К. Маркса був однобічним. Об'єктивно й глибоко проаналізувавши реальне розгортання конфлікту, він бачив лише один варіант його рішення - соціальний вибух і революцію.

Більш широкий і багатогранний розгляд суспільства у світлі конфліктологічної парадигми зробив М. Вебер. Головний конфлікт суспільства він убачав у боротьбі між політичними партіями.

Формулювання основних принципів теорії конфлікту, впровадження в науковий оборот терміна «соціологія конфлікту» відбулося завдяки німецькому соціологові Г. Зиммелю, що вважав конфлікт універсальним явищем, а безконфліктне суспільство недієздатним. На його думку, чим гостріше конфлікт, тим більше згуртованими є групи, які конфліктують.

Т. Парсонс трактував конфлікт як соціальну аномалію, фактор, що дезорганізує й дестабілізує життя. На його думку, головне завдання суспільства полягає в попередженні конфліктів і підтримці безконфліктних відносин між його елементами.

Із сучасних вчених соціологією конфлікту займаються Л. Козер, Р. Дарендорф. Американський соціолог Л. Козер вважає, що соціальний конфлікт є попереджувальним клапаном системи, за допомогою якого суспільство пристосовується до нових умов. Німецький соціолог Р. Дарендорф розглядає конфлікт як всюдисущий, оскільки в кожному суспільстві проявляється примушування одних його елементів іншими. Нерівність соціальних позицій, розходження інтересів людей сприяють появі конфліктів.

12.2 Структура й функції конфлікту.

Конфлікт є складним за структурою соціальним явищем, елементи якого тісно між собою взаємозалежні. Звичайно виділяють наступні структурні елементи конфлікту:

1. Учасники конфлікту – це ті суб'єкти, які можуть явно або приховано брати участь у конфлікті. У соціальному конфлікті беруть участь щонайменше дві сторони. Крім них, у конфлікті можуть бути задіяні провокатори, що співчувають, консультанти, посередники.
2. Джерело або причина конфлікту. Конфлікт виникає лише при наявності предмета суперечки. Кількість причин їх може бути необмеженим. Іноді вони є відкритими, іноді схованими, усвідомленими або, навпаки, неусвідомленими.
3. Уявлення про ситуацію. Кожен з конфліктуючих має власне уявлення про всі обставини, які спровокували й супроводжують конфлікт. А це створює додаткові підстави для непорозумінь.
5. Умови, у яких відбувається конфлікт.
6. Дії. Конфліктна поведінка має певні принципи, стратегію, тактику. Серед головних принципів виділяють концентрацію сил, нанесення удару по самих уразливих сторонах суперника, економію сил і часу. Тактика поведінки в конфліктній ситуації може бути твердою, нейтральною, м'якою. У практичній реалізації вона передбачає:
 - фізичне насильство;
 - психологічне насильство;
 - тиск (накази, погрози, шантаж, компромат, ультиматуми);
 - демонстраційні дії (публічні висловлення, скарги, голодування, суїцидальні спроби);
 - санкціонування - виникає як вплив на опонента через збільшення робочого навантаження, зниження зарплати, накладення заборон, невиконання розпоряджень і т.п.;
 - тактика коаліцій - проявляє себе в створенні союзів, розширенні можливостей протидії;
 - фіксація власних позицій - передбачає використання фактів, логічних прийомів для підтвердження позиції, містить критику, прохання, переконання, висування пропозицій;

- дружелюбність (коректне спілкування, демонстрацію готовності вирішувати проблему, надання необхідної інформації, вибачення);
- угоди - передбачає обмін обіцянками, вибаченнями, поступками.

7. Наслідки. Можуть бути як позитивні, так і негативні.

Функції

По своїй природі конфлікт може бути носієм як конструктивних, так і деструктивних тенденцій, що визначає його позитивні й негативні функції. До позитивних відносяться:

- 1) сигналізація про соціальну напругу - конфлікт дає можливість з'ясувати невирішені проблеми;
- 2) інноваційна - сприяє розвитку суспільства завдяки трансформації постійних форм, руйнуванню нежиттєздатних структур;
- 3) інтегративна - складається в об'єднанні людей, які захищають власні інтереси, у виникненні інтересу до співробітництва;
- 4) комунікативна - їй передуює усвідомлення учасниками конфлікту власних і чужих інтересів; а реалізується вона через пошук компромісу;
- 5) зняття психологічної напруги - часто саме конфлікт є найбільш ефективним засобом нейтралізації психологічної напруги між його учасниками.

Однак конфлікту властиві й негативні функції, серед яких можна виділити:

- 6) дестабілізуючу - проявляється в порушенні соціального клімату, єдності, стабільності суспільства, окремих його сфер, співтовариств, колективів;
- 7) дезінтегруючу – приводить до ослаблення соціальних зв'язків у суспільстві, роз'єднаності, віддаленості його сфер, а також ускладнення пошуку компромісів;

12.3 Класифікація конфліктів

Ускладнення системи соціальних відношень приводить до того, що різні типи конфліктів, взаємодіючи, доповнюють один одного, здобуваючи нові риси. Конфлікти розрізняються масштабом, типом, причинами, слідствами, складом учасників, тривалістю, засобами врегулювання.

Залежно від сфери прояву виділяють: економічні, етнічні, політичні, ідеологічні, релігійні, сімейні, юридичні, побутові та інші типи.

Розгляд конфліктів у динаміці дає можливість визначити такі їхні різновиди:

- на етапі виникнення: стихійні й заплановані;
- на етапі розвитку: короткочасні, тривалі, затяжні.

Залежно від масштабу й гостроти:

- мікро-
- макро-
- мегаконфлікти

Залежно від значення протиріч:

- головні
- другорядні

За формою прояву виділяють:

- явні й приховані
- мирні й збройні

Залежно від напрямку комунікації конфліктів:

- горизонтальні (конфлікти серед рівних)
- вертикальні (ініціатива йде зверху вниз або навпаки)

Залежно від зон розбіжностей конфлікти бувають:

1. Внутрішньособистісні.

Це конфлікти, що відбуваються усередині особистості на рівні індивідуальної свідомості. Здебільшого - це гостре негативне переживання, викликане боротьбою внутрішнього миру особистості, що відображає її суперечливі зв'язки із соціальним середовищем. Супроводжується такий конфлікт емоційною напругою, психологічним стресом, послабленням ділової, творчої активності, негативним емоційним тлом спілкування, зниженням самооцінки. Це суцільно психологічний конфлікт, але він може бути основою для виникнення групової напруги, якщо індивід буде шукати причину свого внутрішнього конфлікту серед членів групи. Як правило, внутрішньособистісні конфлікти є сферою наукового інтересу психології.

2. Міжособистісні.

У будь-якому міжособистісному конфлікті задіяні щонайменше дві сторони. По своєму змісту такі конфлікти бувають ресурсними або ціннісними. Ресурсні конфлікти пов'язані з розподілом матеріальних благ, території, часу й т.п.; ціннісні ж розвертаються в площині взаємовиключних культурних традицій, стереотипів.

3. Міжгрупові конфлікти.

Тобто деяке число індивідів, що утворюють групу, вступають у конфлікт із іншою групою, що не включає індивідів з першої. Такі конфлікти можуть відбуватися між різними по розміру й складу групами. Це найпоширеніший вид конфлікту, оскільки індивіди, вступаючи в конфлікт, звичайно намагаються залучити до себе прихильників.

Беручи до уваги особливості ходу й реалізації конфліктів, соціологія визначає прості й складні їхні форми.

До простих конфліктів відносять:

- бойкот - повна або часткова відмова від дій, які можуть бути корисними для іншої сторони (здебільшого він стосується економічних, політичних, організаційних аспектів взаємин);
- саботаж - одна з форм боротьби, найчастіше схованої, у якій використовують дезінформацію, підрив авторитету суперника, знищення його матеріальних коштів;
- вербальна або фізична агресія - проявляються через обвинувачення, дискредитацію, поширення слухів, фізичне насильство, теракти, вбивства.

До складних форм соціальних конфліктів відносять:

- суспільний протест - виникає як публічна дія з метою вираження невдоволення кимось або чимось;
- бунт - його формами є заколот, повстання, хвилювання (як правило, вони

короткочасні, украй агресивні й стихійні);

- соціальна революція - виникає як процес різких радикальних якісних змін, істотних суспільно-політичних перетворень;
- війна - тотальна боротьба між великими суспільними групами, що здійснюється шляхом збройного насильства.

12.4 Основні стадії конфлікту

1) Передконфліктна стадія

Вона складається з 2-х фаз:

1- перша передконфліктна фаза характеризується емоційною напругою, роздратуванням і злістю, які накопичуються протягом деякого часу. Передконфліктна стадія іноді затягується настільки, що забувається першопричина зіткнення;

2- друга передконфліктна фаза починається з інциденту або приводу, тобто якоїсь зовнішньої події, що надає руху конфліктуючим сторонам. Інцидент є першою сутичкою конфліктуючих, зав'язуванням конфлікту. Іноді конфлікт може й закінчитися на цій стадії.

Передконфліктна стадія – це період, за який конфліктуючі сторони оцінюють свої ресурси, перш ніж зважитися на агресивні дії або відступати. До таких ресурсів відносять: матеріальні цінності, за допомогою яких можна впливати на суперника; інформація; влада; зв'язки; престиж і т.п. У той же час іде пошук прихильників й оформлення груп, що беруть участь у конфлікті.

2) Конфліктна стадія (безпосередньо конфлікт)

Конфліктна поведінка – це дії, спрямовані на те, щоб прямо або побічно блокувати досягнення конфронтуючою стороною її цілей, намірів, інтересів.

Для вступу в цю стадію необхідно не тільки усвідомлення своїх цілей й інтересів, але й формування установки на боротьбу, психологічної готовності до неї.

У сучасній конфліктології велика увага приділяється поняттю “чинність” учасників конфлікту. Чинність – це здатність опонента реалізувати свою мету всупереч волі партнера по взаємодії. Вона містить у собі ряд компонентів: фізичну чинність, інформаційну (тобто факти, експертизи, документи), число прихильників, фінанси, територію, соціальний статус (тобто рівень влади, престиж).

Немаловажний вплив на розвиток конфліктних відносин робить навколишнє соціальне середовище, що визначає умови, у яких протікає конфлікт. Середовище може виступати або джерелом зовнішньої підтримки учасників конфлікту, або стримуючим, нейтралізуючим фактором.

3) Стадія вирішення конфлікту

Вирішення конфлікту здійснюється як через зміну об'єктивної ситуації (усунення інциденту), так і через суб'єктивну, психологічну перебудову.

Можливо часткове або повне вирішення конфлікту:

- у випадку повного вирішення, образ «ворога» трансформується в образ «партнера», а психологічна установка на боротьбу змінюється орієнтацією на співробітництво;
- при частковому вирішенні конфлікту змінюється тільки зовнішня конфліктна поведінка, але зберігаються внутрішні спонукальні установки до продовження протистояння, стримувані або вольові зусилля, або розумними аргументами, або санкцією 3-ї сторони.

Виділяють наступні методи вирішення конфлікту:

- 1- Метод уникнення конфлікту - може виражатися в догляді з арени тієї або іншої сторони (наприклад, політичного діяча з політичної арени) або в погрозі догляду; в уникненні зустрічей із супротивником.
- 2- Метод переговорів – дозволяє уникнути застосування насильства. У процесі переговорів сторони обмінюються думками, що знижує гостроту конфлікту, допомагає зрозуміти аргументи сторін.
- 3- Метод використання посередництва – це примирлива процедура. У ролі посередників можуть виступати як організації, так і частки особи.
- 4- Метод відкладання – нерідко означає здачу своїх позицій. Ця дія поширена на практиці. Але тут важливо підкреслити, що сторона, «здавши свої позиції», у міру нагромадження чинностей і зміни ситуації на її користь зробить, як правило, спробу повернути втрачене.
- 5- Метод третейського розгляду, або арбітраж – при розборі строго керуються нормами законів.

Конфліктологія виробила ряд рекомендацій із прискорення процесу вирішення конфлікту:

- під час переговорів пріоритет повинен віддаватися обговоренню змістовних питань;
- сторони повинні прагнути до зняття психологічної напруженості;
- сторони повинні демонструвати взаємоповагу друг до друга;
- учасники переговорів повинні прагнути перетворити сховану частину конфліктної ситуації у відкриту;
- всі учасники переговорів повинні проявляти схильність до компромісу.

Однак вирішення конфлікту не завжди можливо, конфлікт може мати й інші наслідки, які можна класифікувати за таким способом:

- повне усунення конфронтації шляхом взаємного примирення сторін;
- усунення конфронтації, коли 1-а сторона йде переможцем, а 2-я - переможеним;
- коли програють обидві сторони;
- ослаблення конфлікту шляхом взаємних поступок (компроміс);
- трансформація конфлікту (або конфлікт видозмінюється, або виникає новий конфлікт);
- поступове загасання конфлікту;
- механічне усунення конфлікту.

12.5 Характеристики конфліктів

Конфлікти можуть приймати саму різну форму: від сварки двох людей до великого військового або політичного зіткнення.

Але, незважаючи на численні прояви конфліктних взаємодій у соціальному житті, всі вони володіють рядом загальних характеристик:

1. причини конфлікту
2. гострота конфлікту
3. тривалість
4. наслідки

1) – Причини конфлікту

Причин для конфлікту може бути безліч. У конфліктології виділяють основні групи причин, яким приділяється найбільша увага:

1. наявність протилежних ціннісних орієнтацій, інтересів і цілей.

У кожного індивіда або соціальної групи є певний набір ціннісних орієнтацій щодо найбільш значимих сторін соціального життя. Всі вони розрізняються й можуть бути протилежні. Конфлікти через протилежних ціннісний орієнтацій дуже різноманітні. Вони можуть виникати через різне відношення до шлюбу, родині, до любові, манері поведінки, мистецтву, спорту; а також через протилежні орієнтації стосовно будь-яких соціальних інститутів (політика, економіка, релігія).

2. причини конфлікту, що укладаються в різних формах нерівності.

Цей тип причин зв'язаний зі значним розходженням у розподілі цінностей (доходів, знань, інформації) між індивідами або групами.

Нерівність у розподілі цінностей існує повсюдно, але конфлікт виникає тоді, коли нерівність розцінюється однією із соціальних груп як значне й досягнення, що блокує, соціальних потреб даної групи. Тому виникаюча в цьому випадку напруженість може послужити причиною для конфлікту.

3. розбіжності між елементами соціальної структури, обумовлені неузгодженістю цілей і завдань різних рівнів організації суспільства (центр — периферія).

4. Соціально-психологічні й морально-етичні причини.

2) – Гострота конфлікту

Гострота конфлікту має на увазі конфлікт із високою інтенсивністю соціальних зіткнень, у результаті яких за короткий проміжок часу витрачається велика кількість психологічних і матеріальних ресурсів.

Для гострого конфлікту характерні в основному відкриті зіткнення, які відбуваються настільки часто, що зливаються в єдине ціле.

Гострота конфлікту обумовлена головним чином внутрішніми психологічними причинами (нетерпіння, лють, ненависть) і тим, що кожна зі сторін прагне поповнювати свої ресурси ззовні.

Гострий конфлікт буває набагато більш короткочасним, чим конфлікт із менш сильними зіткненнями. Однак гострий конфлікт завжди більше руйнівний.

Найбільш гострими є конфлікти, які “підігриваються” колишніми непримиренними протиріччями, серйозними образами або засновані на помсті.

3) – Тривалість конфлікту

Кожен індивід у своєму житті неминуче зіштовхується з конфліктами різної тривалості, тобто проходить різний час від виникнення конфлікту до його вирішення. (Наприклад, це може бути коротка сутичка між начальником і підлеглим; а може бути й протистояння різних релігійних груп, що триває протягом життя декількох поколінь).

У тривалих конфліктах підвищується ймовірність виникнення нового конфлікту через накопичені образи, невідомщених дій і т.д.

4) -- Наслідки

Виділяють 2 типи наслідків конфліктів:

- дезінтегративні наслідки

Вони підсилюють жорстокість, ведуть до руйнувань і відволікають увагу членів групи від насущних проблем;

- інтегративні наслідки

Вони визначають вихід зі складних ситуацій, приводять до дозволу проблем, підсилюють групову згуртованість, ведуть до укладення союзів з іншими групами.

Головним завданням управлінської діяльності є прогнозування й попередження конфліктів.

Зрозуміло, що набагато легше попередити конфлікт, чим його вирішити, тому профілактика конфлікту є не менш важливою, чим вміння його конструктивно вирішувати. Діяльність по профілактиці конфлікту охоплює такі напрямки як:

- створення необхідних умов для мінімізації їхньої кількості;
- рішення виниклих протиріч неконфліктними засобами;
- ліквідація соціально-психологічних причин конфліктів;
- блокування особистісних факторів виникнення конфліктів.

Однак часто попереджувальні заходи бувають запізненими або недостатньо ефективними, а іноді можуть навіть підсилити дію факторів, які послужили причиною конфліктної ситуації. За таких умов необхідно зробити все для його швидкого рішення, беручи до уваги, що це можна зробити тільки за рахунок загальних зусиль його учасників, спрямованих на припинення протидій і рішення проблеми, що привела до зіткнення.