

КОНФЛИКТНАЯ МОДЕЛЬ ОБЩЕСТВА Р. ДАРЕНДОРФА


Выполнила:
студентка АУ 05-51
Горошко И.




Конфликтная модель Дарендорфа заключается в следующем:

- любое общество опирается на принуждение одних его членов другими = неравенство социальных позиций по отношению к распределению власти;
- постоянные социальные изменения в обществе, переживание социального конфликта;
- разница в социальном положении различных социальных групп и индивидов вызывает взаимные трения, противоречия = как результат - изменение социальной структуры самого общества.


Дарендорф анализирует социальную организацию любого уровня начиная от индивида небольшой группы или учреждения, до общества в целом, которую он называет "императивно координированной ассоциацией". Для этой организации характерно четкое разделение ролей и статусов ее членов, а основными ролевыми позициями, согласно Дарендорфу, являются позиции, обусловленные дифференциацией властных отношений. То есть в любой организации индивиды и группы выполняют определенные роли согласно своей принадлежности властным стратам.




Дарендорф говорит о том, что в организации отношения власти стремятся стать узаконенными. Следовательно, их можно рассматривать как отношения авторитета, где некоторые индивиды или группы имеют общепризнанное, узаконенное или нормативное право властвовать. Упорядоченное функционирование организации поддерживается при помощи процессов, создающих отношения авторитета и власти.




Однако, власть и авторитет - дефицитные ресурсы. За них идет борьба и конкуренция между подгруппами организации. Отсюда основными источниками конфликта и изменений в организации является дефицит власти и авторитета.




Особенности протекания конфликта зависят от того, каково отношение и принадлежность к власти и авторитету различных ролевых подгрупп и личностей.




Дарендорф отмечает, что в любой организации можно выделить два основных типа ролей - правящих и управляющих. Правящие заинтересованы в сохранении своего положения, а управляющие - в перераспределении власти или авторитета. При определенных условиях осознание этой противоположности интересов возрастает и организация делится на две конфликтующие группы.



Решение конфликта влечет за собой перераспределение власти. Но перераспределение власти узаконивает новые группы правящих и управляемых ролей, которые снова начинают конкурировать друг с другом. Таким образом, развитие организации - это цепь повторяющихся конфликтов по поводу отношений власти.



Дарендорф источниками конфликта называет ролевые отношения и неравномерное распределение власти, вытекающей из ролевых позиций и не всегда связанной с долей собственности, то есть называет внутриорганизационные субкультурные причины.



Дарендорф сделал попытку выяснить, какие условия вызывают превращение обычных групп в конфликтные группы, а также какие условия влияют на остроту конфликта, степень и темп изменений, вызванных конфликтом.

СПАСИБО ЗА ВНИМАНИЕ