

ԿՈՆՖԼԻԿՏԻ ՖՈՒՆԿՑԻՈՆԱԼ ՆՇԱՆԱԿՈՒԹՅԱՆ ՄԱՍԻՆ

ԳԱԳԻԿ ՍՈՂՈՄՈՆՅԱՆ

Միկրոսոցիալական հարաբերություններում այնպիսի հաճախադեպ մի ձրևույթ, ինչպիսին կոնֆլիկտն է, ժամանակին դիտարկվել է որպես սոցիալական նորմալ կենսագործունեությունը խաթարող հանգամանք և նրան վերաբերվել է միայն դիսֆունկցիոնալ նշանակություն: Կոնֆլիկտի նկատմամբ մշակված ավանդական վերաբերմունքն անհրաժեշտ է վերանայել, հստակորեն ճշգրտել այդ դիրքորոշման իրավացիությունը և պարզաբանել նրա ընդհանուր սոցիալական նշանակությունը:

Մեր նպատակն է ապացուցել, որ կոնֆլիկտն ունի ոչ միայն տարանջատող, կազմալուծող, այլև՝ համախմբող, միավորող նշանակություն, այլ կերպ ասած, պարզաբանել, թե սոցիալական սուբյեկտների վարքում ֆունկցիոնալ ի՞նչ դեր կարող է կատարել կոնֆլիկտը:

Նախ և առաջ պարզաբանենք, թե ինչ բան է սոցիալական կոնֆլիկտը: Ստուգաբանորեն «կոնֆլիկտ» (լատ. «conflictus» բառի) նշանակում է «բախում»: Իայց հայտնի է, որ ոչ միշտ է բառի ստուգաբանությունը համընկնում հասկացության փաստական բովանդակությանը, ինչպես այս դեպքում: Միայն ստուգաբանությունից ելնելիս պետք է ընդունել, որ ցանկացած բախում կոնֆլիկտ է: Կոնֆլիկտի նատուրալիստական մեկնաբանման կողմնակիցները (սոցիալ-դարվինիստներ, էթոլոգներ և այլն) հենց այդպես էլ վարվել են: Մարքսիստական փրիստփայություն համակարգում կոնֆլիկտը դիտարկվում է որպես սոցիալական և միայն սոցիալական հակասության կառուցվածքային տարր: Ահա թե ինչ փաստարկներ է բերում հոգուտ այս տեսակետի պրոֆ. Գ. Շտրակսը. «Բնութենական հակասության կառուցվածքը չի ներառում ոչ սուբյեկտ, ոչ օբյեկտ: Նրա կողմերից և ոչ մեկը մյուսի նկատմամբ հանդես չի գալիս նման դերով»¹: Շարունակելով իր միտքը, Շտրակսը գրում է. «Զարգացման պրոցեսում բնութենական հակասությունները կարող են անցնել տարբեր փուլեր, բայց դրանց շարքում երբեք չի կարող լինել կոնֆլիկտի շրջան: Կոնֆլիկտը որպես հակասության փուլ հնարավոր է միայն այն դեպքում, երբ նրա կողմերը ներկայացված են սուբյեկտներով: Որտեղ չկա սուբյեկտ, այնտեղ չի կարող լինել նաև կոնֆլիկտ»²:

Գ. Շտրակսի միտքը ըմբռնում ենք հետևյալ կերպ: Նպատակադիր գործունեության իրացման պրոցեսում մարդկանց տարբեր, երբեմն հակադիր պահանջմունքների և շահերի բախման հետևանքով ստեղծվում է օբյեկտիվ հակասության իրավիճակ, որի գիտակցումը (թեկուզև կողմերից միայն մեկի կողմից) ստիպում է մշակել այնպիսի վարք (հեռանկարային կոնֆլիկտային վարք), որը նպատակաուղղված է հակասության վերացմանը՝ հոգուտ այս քամ այն կողմի: Սոցիալական ներդաշնակ համագործակցության խախտման այս պրոցեսը, երբ կողմերից յուրաքանչյուրի շահերն ու պահանջմունքներն օբյեկտիվորեն անհամատեղելի են, հասարակական հակասության զարգացման այն շրջանն է, որը կոչվում է կոնֆլիկտ: Այսպիսով, միայն տարբեր շահերով, պահանջմունքներով, ակնկալիքներով և կողմնորոշումներով օժտված

1 Г. М. Штракс, Социальное противоречие, М., 1977, с. 11.

2 Նույն տեղում, էջ 26:

սոցիալական սուբյեկտների առկայության դեպքում է հնարավոր պատկերացնել կոնֆլիկտի որպես սոցիալական հակասության բարձրագույն փուլի գոյությունը:

Բայց և այնպես, ինչու՞ հասարակական կյանքում պետք է լինեն կոնֆլիկտներ, հնարավոր չէ արդյոք խուսափել դրանցից, մի՞թե բացառված է հավերժ անկոնֆլիկտ համակեցության հնարավորությունը:

Կոնֆլիկտներ պետք է լինեն, որովհետև. ա) զարգացումն անհնարին է առանց հակասությունների և բախումների, բ) հնի և նորի, առաջադիմականի և հետադիմականի պայքարը չի կարող ընթանալ առանց հակասությունների և սկզբնական, ոչ էական թվացող տարբերությունը (տարակարծությունը) ի վերջո կարող է փոխվել սուր սոցիալական բախման, գ) իրականության և ցանկալի բախումը, շիրականացված սոցիալական ակնկալիքները չեն կարող չհասցնել վարքի անոմալիայի, դ) հասարակական կյանքում կենսականորեն անհրաժեշտ, բեկումնային որևէ խնդրի իրականացման ժամանակ ծագած պրոբլեմները միշտ չէ, որ հարթ և սահուն են լուծվում³, ե) անձնական ներդրման և հասարակական փոխհատուցման միջև (դեռևս) կան տարբերություններ, զ) միշտ չէ, որ պատասխանատու անձը (լիդերը) դառնում է մյուսների իրական կարծիքների արտահայտիչը, խոսափողը, է) մարդկանց տարբեր արժեքների առկայության դեպքում բացառված չեն կոնֆլիկտները. դրանք կարող են վերանալ այն դեպքում, երբ համահարթվեն անհատական տարբերությունները, իսկ դա երբեք չի լինի:

Այսպիսով, կոնֆլիկտը ոչ թե դոսից սոցիալական միջավայր ներմուծված ինչ-որ խորթ, անբնական երևույթ է, այլ սոցիալական կենսագործունեությանը բնորոշ հատկանիշ: Սոցիալական կոնֆլիկտը փաստորեն կարելի է որակել որպես հասարակական կյանքի էմպիրիկ իրականություն և, անկախ նրան վերագրվող նշանակությունից, այն պետք է ուսումնասիրվի, ընդ որում ոչ թե միանշանակ (ինչ աղվել է ավանդաբար), այլ բազմակողմանիորեն, բոլոր բարդ կապերով հանդերձ:

Կոնֆլիկտը, որպես սոցիալական հակասության ձև, ունի դրսևորման տարբեր մակարդակներ: Տալ կոնֆլիկտի այնպիսի բնութագրում, որը հավասարապես ճշմարիտ լինի նրա գործառնության բոլոր ոլորտների համար, անհնարին է: «Առաջարկել կոնֆլիկտի միակ, այսպես ասած ճշմարիտ դասակարգում (նաև սահմանում—Գ. Ա.),—իրավացիորեն նշում է Լ. Ա. Պետրովսկայան,— ակնհայտորեն անարդարացի կլինի»⁴:

Մեզ հետաքրքրում է կոնֆլիկտի դրսևորման միկրոսոցիալական մակարդակը, ուր սոցիալականը սերտորեն առնչվում է հոգեբանականին, ըստ այդմ էլ, այստեղ մենք կշարադրենք այդ մակարդակում գործող օրինաչափությունների ուսումնասիրությունը:

Սոցիալ-հոգեբանական առումով կոնֆլիկտը կարելի է բնութագրել որպես տարբեր ակնկալիքներից, մղումներից և արժեքներից առաջացած հակասություն, որը զարգացման որոշակի աստիճանում խախտում է ընդունված և ավանդորեն մշակված սոցիալական կենսագործունեությունը, ուղեկցվում հուզական լարվածությամբ ու հաղորդակցությունների համակարգի ընդհատում—

³ «Եթե ինչ-որ պրոցես ընթանում է հարթ և սահուն, առանց բախումների,— նշում է էդ. Դե Բոնոն,— ապա նրա հետագա զարգացումը դառնում է անկարելի, քանի որ այլևս գոյություն չի ունենում մի այնպիսի պրոբլեմ, որը հնարավոր լինեի օգտագործել որպես հետագա կատարելագործման մի նոր աստիճան: Ամեն տեսակ պրոբլեմներից զերծ յուրաքանչյուր ձեռնարկում դատապարտված է իմաստազուրկ լճացման, որովհետև պրոբլեմները ցնցումներ են, որոնք իրերը դուրս են նետում նրանց պարզ նույնականության տրոհված արահետից» (էդ. Դե Բոնո, Նոր մտքի ծնունդը, Երևան, 1982, էջ 73):

⁴ Л. А. Петровская, О понятийной схеме социально-психологического анализа конфликта («Теоретические и методологические проблемы социальной психологии», МГУ, 1977, с. 140).

ներով, Կոնֆլիկտն ինքնին հակասական է և այդ պատճառով էլ այն կատարում է ոչ միայն քակտիչ (դեստրուկտիվ) ֆունկցիա, այլև՝ միավորիչ (կոնստրուկտիվ)։ Սակայն կոնֆլիկտի նշված ֆունկցիաները չի կարելի դիտարկել իբրև մեկընդմիջ տրված, քարացած հատկանիշներ, որովհետև միևնույն կոնֆլիկտը սոցիալական մի հարաբերության մեջ կարող է ունենալ քակտիչ նշանակություն, իսկ մի այլ հարաբերության մեջ՝ միավորիչ, մի դեպքում խաղալ բացասական դեր, մյուսում՝ դրական։ Ավելին, նկատի ունենալով, որ կոնֆլիկտը ոչ թե ակնթարթային տևողության երևույթ է, այլ սոցիալական պրոցես, որն ունի իր ներքին դինամիկան և զարգացման փուլերը, կարելի է եզրակացնել, որ միևնույն կոնֆլիկտն իր զարգացման տարբեր շրջաններում կարող է ունենալ տարբեր նշանակություններ։

Քանի, որ կոնֆլիկտն ունի զարգացման տարբեր շրջաններ, հետևաբար դրանց առաջացման, ընթացքի և լուծման ձևերի միջև կլինեն տարբերություններ։ Սա կարող է հանգեցնել այն մտայնությանը, թե չի կարելի առաջադրել այդ երևույթի ուսումնասիրություն այնպիսի սկզբունք, որն այս կամ այն չափով ընդհանրական նշանակություն ունենա։ Մեր կարծիքով նման սկզբունքի դեր կարող է կատարել կոնֆլիկտի ֆունկցիոնալ նշանակության պարզաբանումը։ Նման մոտեցումը կունենա այն առավելությունը, որ հնարավորություն կընձեռի բոլոր տարբերություններով հանդերձ (դրսևորման տարբեր մակարդակներ, ծագման պատճառներ, լուծման առաջադրվող եղանակներ) հասնել որոշ ընդհանրության։ Դրան կարելի է հասնել սոցիալական կոնֆլիկտի ֆունկցիաների քննարկմամբ։ Որքան էլ որ կոնֆլիկտը հետևանքների իմաստով դրական լինի, այն չի կարելի գնահատել այլ կերպ, քան՝ որպես սոցիալական նորմալ կենսադարձությունից շեղում, հետևաբար նաև արդյունավետության ժամանակավոր խախտում, գուցե և՛ անկում։ Սակայն ֆունկցիոնալ իմաստով կոնֆլիկտը զարգացման տարբեր շրջաններում կարող է մեկ քակտիչ ֆունկցիա կատարել, մեկ՝ միավորիչ, «Առաջին հայացքից, — նշում է լեհ գիտնական Յան Զլենեևսկին, — թեպետ կոնֆլիկտները հակասում են կազմակերպման հիմնարար պահանջին (մասերը փոխադարձորեն աջակցում են ամբողջի հաղողությանը), սակայն միշտ չէ, որ նրանք վնասակար են կազմակերպման համար»։ Այնուհետև նա շարունակում է. «...հակադրությունների դիաբոլիկական միասնությունը հենց այն է, որ կազմակերպված ամբողջը (կոլեկտիվը — Գ. Ս.) առանց ներքին կոնֆլիկտների կլինի դարգացման հավանականությունից զրկված ստատիկ ամբողջ։ Ոչ թե «անկոնֆլիկտայնություն», այլ ներքին հակասությունների հաղթահարման արվեստը և նրանց օգտագործումը կազմակերպված ամբողջի շահերին համապատասխան՝ սա է գործունյա կազմակերպության հատկանիշներից մեկը»⁵։

Հասարակական կյանքում կոնֆլիկտի դերն ու նշանակությունը պարզելու համար նախ հարկավոր է ամեն մի կանխակալ կարծիք մի կողմ նետել և ծայրահեղություններից ոչ մեկին տուրք չտալու համար (կոնֆլիկտայնություն, սոցիալական ներդաշնակ, անկոնֆլիկտ համագործակցություն) անցնել խնդրի անաչառ վերլուծությանը։ Ինչպես արդեն նշվել է, կոնֆլիկտը կարող է կատարել երկու ֆունկցիա՝ քակտիչ և միավորիչ (կայունացնող)։ Այս ֆունկցիաների պարզաբանումն ունի կարևոր մեթոդաբանական նշանակություն, ինչը և հարկ ենք համարում այժմ քննել։

Քակտիչ ֆունկցիա։ Սա կարող է դրսևորվել սոցիալական կոնֆլիկտի գործառնության բոլոր մակարդակներում։ Օրինակ, ներանձնային կոնֆլիկտն⁶ առաջացնում է հոգեկան անհավասարակշիռ վիճակ, որն իր հերթին կարող է պայմանավորել բազմաթիվ բացասական երևույթների գոյացում, ծայրահեղ

⁵ Ян Зеленеvский, Организация трудовых коллективов, М., 1971, с. 74.

⁶ Մեր կարծիքով ներանձնային մակարդակում ցանկացած կոնֆլիկտ հանդես է գալիս որպես հոգեբանական երևույթ, մինչդեռ միջանձնային հարաբերություններից սկսած՝ որպես սոցիալական (թեև այստեղ ևս հոգեբանական գործոնները որոշակի դեր են խաղում)։

դեպքերում նույնիսկ հանգեցնել անձի կազմալուծմանը: Միջանձնային մակարդակում կոնֆլիկտը կարող է խախտել հաղորդակցության և փոխհարաբերությունների համակարգը, նպաստել բացասական հուզական լարվածության աճին, դրանով իսկ նվազեցնել արդյունավետ համագործակցության հնարավորությունը: Բախվող կողմերը սկսում են ավելի քիչ մտածել աշխատանքի մասին և ամբողջ կիրքը, եռանդն ու հնարավորությունները նվիրում են պայքարին: Հուզական գերլարվածությունն ու տհաճ սպասումները բացասաբար են անդրադառնում նրանց աշխատունակության վրա ընդհանրապես և բարոյահոգեկան վիճակի վրա՝ մասնավորապես: «Նույնիսկ այն դեպքում, երբ կոնֆլիկտի մեջ են մտել միայն երկու մարդ,— նշում է Ա. Գ. Կովալյովը,— շատերն են շեղվում աշխատանքից, որպեսզի պարզաբանեն հակասությունների պատճառները և հաղթահարման ուղիները»⁷:

Խմբի մակարդակում կոնֆլիկտը քակտիչ ֆունկցիա է կատարում, երբ խոչընդոտում է խմբային խնդիրների իրականացմանը, խախտում է միասնական արժեքային կողմնորոշումների համակարգն ու ներխմբային դերային հարաբերությունների կառուցվածքը, իջեցնում է համախմբավածության աստիճանը, կաշկանդում արդյունավետ գործունեությունը և, վերջապես, սպառնում խմբի՝ որպես ամբողջական սոցիալական միավորի, գոյությանը: Եվ, ինչպես իրավացիորեն նշում է Ա. Կովալյովը, «կոլեկտիվը որպես համակարգ կարող է գոյություն ունենալ և զարգանալ միայն այն ժամանակ, երբ այն կայուն է»⁸: Կայունության խախտումը կարող է խմբի կազմալուծման պատճառ հանդիսանալ: Սոցիալական կոնֆլիկտի քակտիչ ֆունկցիան կարող է դրսևորվել կոնֆլիկտի զարգացման բոլոր փուլերում:

Միավորիչ ֆունկցիա: Կոնֆլիկտի միավորիչ հնարավորությունները ևս բազմազան են: Հանրահայտ է, որ ներանձնային կոնֆլիկտը ոչ միայն բացասական ազդեցություն է ունենում, այլև՝ դրական: Այն կարող է անձին դուրս բերել պասիվ ինքնահայեցողության վիճակից և ակտիվացնելով ինքնառեֆլեքսիան, խթանել նախկինում թաքնված պոտենցիալ կարողությունները: «Երբ ներանձնային կոնֆլիկտը ոչ թե խառնվածքի թուլության, այլ անձի բարձր հոգեկան կուլտուրայի արդյունք է,— նշում են Դ. Կալոլալովը և Ն. Սուխմենկոն,— ապա այն դյուրացնում է գործարար կոնֆլիկտների լուծումը և հաճախ կանխում միջանձնային բախումները»⁹:

Միջանձնային մակարդակում կոնֆլիկտը դրականորեն է ազդում ներխմբային ակտիվության վրա, որի գլխավոր արդյունքը, ըստ Ա. Դոնցովի և Տ. Պոլոզովայի, միջանձնային հաղորդակցությունների առարկայագործունեական հիմքի հստակ օբյեկտիվացումն է: Նման օբյեկտիվացումը, նշում են նրանք, աշխատանքային կոլեկտիվի ֆունկցիոնալ-դերային կառուցվածքի օպտիմալացման նախադրյալ կարող է հանդիսանալ, որը, ինչ խոսք, կբարձրացնի համատեղ գործունեության արդյունավետությունը¹⁰:

Ներխմբային և միջխմբային հարաբերություններում կոնֆլիկտը կարող է խոչընդոտել սոցիալական միավորի ոսկրացման պրոցեսը, որով և կկանխարգելակվի հնարավոր լծացումը: Այս մակարդակում կոնֆլիկտը կարող է հանդես գալ որպես նորմատիվությունների, հետևաբար նաև զարգացման աղբյուր: Ի հայտ բերելով խմբի ներսում (խմբերի միջև) գոյություն ունեցող օբյեկտիվ հակասությունները և վերացնելով դրանք, կոնֆլիկտը խմբին ազա-

⁷ А. Г. Ковалев, Коллектив и социально-психологические проблемы руководства, М., 1975, с. 130.

⁸ Նույն տեղում:

⁹ Д. П. Кайдалов, Е. И. Суйменко, Психология единоначалия и коллективности, М., 1979, с. 204.

¹⁰ А. И. Донцов, Т. А. Полозова, Проблема объективных детерминант межличностного конфликта в группе («Вестник Московского университета», серия XIV. Психология, 1977, № 4, с. 31).

տագրում է բնական կենսագործունեությունը կաշկանդող գործոններից և հենց դրանով նպաստում նրա կայունացմանը: Բացի այդ, արտաքին կոնֆլիկտի դեպքում, երբ առկա է խումբը կազմալուծելու իրական վտանգը, հանդարտվում են ներքին հակասությունները և տեղի է ունենում խումբը կազմող անհատների համախմբում, որտեղ իշխում է համերաշխության ոգին: Այս դեպքում յուրաքանչյուր անհատ իրեն նույնացնում է խմբի հետ և այն արժեքներն ու նորմերը, որոնք ընդունված են խմբի կողմից, անվերապահորեն պաշտպանվում են նաև իր կողմից: Պատահական չէ, որ նման իրավիճակում խմբի նորմերից շեղվելու հավանականությունը խիստ նվազում է, իսկ այլոց համար խումբը դառնում է գրեթե անմատչելի: Փաստորեն, ռեալ վտանգի սպառնալիքի դեպքում, երբ բացառված չէ լուծարքի հնարավորությունը, կոնֆլիկտը ձեռք է բերում միավորիչ նշանակություն:

Այս ամենից բացի կոնֆլիկտն ունի նաև ճանաչողական նշանակություն: Բանն այն է, որ կոնֆլիկտային իրավիճակում կողմերը զբաղվում են միմյանց կարողությունների և հնարավորությունների հետախուզմամբ, որն ընդլայնում է թե՛ իրենց և թե՛ ախոյանի մասին ունեցած իմացության սահմանները: Եվ քանի որ նույնատիպ կոնֆլիկտների կրկնություն հաճախ է լինում, ապա այն փորձը, որը ձեռք է բերվել նախկինում, որոշ շտկումներով կարելի է օգտագործել նաև ապագայում:

Եվ վերջապես, բացահայտ կոնֆլիկտի ժամանակ զգալիորեն բարձրանում է սոցիալական ակտիվության մակարդակը, որը որպես կանոն պետք է դիտել դրական երևույթ: «Կոնֆլիկտը մարդկանց փոխգործունեության բնական արդյունքն է,— նշում է Կլարկ Թոմսոնը,— և ամենեին ոչ կազմալուծող (նշանակություն ունի—Գ. Ս.), եթե այն հանգուցալուծվում է բացորոշ և ազնիվ կերպով»¹¹: Իսկ Տ. Դանկովան, որին մենք լիովին համակարծիք ենք, նշում է. «Հետազոտությունները ցույց են տալիս, որ առտադրական խմբում անկոնֆլիկտայնությունը փոխհարաբերությունների ձևավորման իդեալ չի հանդիսանում: Կա անհրաժեշտ կոնֆլիկտայնության որոշակի միևնույն, որը նպաստում է խմբում սոցիալական ակտիվության որոշակի տոնուսի պահպանմանը»¹² (ընդդեմումը մերն է—Գ. Ս.):

Սոցիալական կոնֆլիկտի միավորիչ, ինչպես և քակտիչ ֆունկցիաները կարող են դրսևորվել կոնֆլիկտի զարգացման բոլոր փուլերում:

Ընդհանրացնելով կարող ենք նշել, որ կոնֆլիկտը ոչ միայն, գուցե և ոչ այնքան բացասական նշանակություն ունի, որքան դրական: Ուստի, կարծում ենք ժամանակն է վերանայել այն կանխակալ և միակողմանի դիրքորոշումը, որի համաձայն միկրոսոցիալական հարաբերություններում կոնֆլիկտը դիտարկվում է միայն որպես բացասական, տարանջատող, ապակայունացնող երևույթ: Սակայն ի՞նչ պրակտիկ նշանակություն (կիրառություն) կարող է ստանալ այս ամենի իմացությունը: 1. Տիրապետելով կոնֆլիկտների ծագման, ընթացքի և լուծման գիտական եղանակներին վերաբերող օրենքներին, հնարավոր կլինի վերահսկել դրանք (ընդարձակել դրական ազդեցությունների ոլորտը և հնարավորին չափ սահմանափակել անցանկալի հետևանքները): 2. Սոցիալական կոնֆլիկտների գործառնության մեխանիզմների և օրինաչափությունների իմացությունը հնարավորություն կընձեռի զբաղվել դրանց կանխատեսման և կառավարման պոթենցիալներով: 3. Լճացման ենթակա սոցիալական միավորներում արհեստական կոնֆլիկտային իրավիճակի «ներմուծմամբ» կարելի է բարձրացնել սոցիալական ակտիվության մակարդակը:

¹¹ К. Томсон, Интеграция организации и личность. В сб. Современные тенденции в управлении в капиталистических странах, М., 1972, с. 214—215.

¹² Т. М. Данькова, Некоторые аспекты производственных конфликтов на промышленных предприятиях («Материалы IV Всесоюзного съезда общества психологов», Тбилиси, 1971, с. 166).

Սակայն այս կետերը վերաբերում են ոչ թե սոցիալական կոնֆլիկտի ռառամնասիրությանը, այլ նման ռառամնասիրության գործնական արդյունքների կիրառությանը, որն ինքնուրույն, մեծ պրոբլեմ է և դեռևս կարող է գիտական հետազոտության:

О ФУНКЦИОНАЛЬНОМ ЗНАЧЕНИИ КОНФЛИКТА

ГАГИК СОГОМОНЯН

Резюме

Стало традиционным считать, что на микросоциальном уровне конфликт играет одну лишь негативную роль. Но, будучи одним из наиболее ярких проявлений противоречия, конфликт сам внутренне противоречив. Помимо деструктивных качеств, конфликт имеет также конструктивное значение. Так, внутриличностный конфликт может вывести человека из состояния пассивного самосозерцания и, активизируя саморефлексию, способствовать развитию ранее скрытых потенциальных возможностей. На межличностном уровне конфликт положительно воздействует на внутригрупповую активность. В групповых и межгрупповых отношениях конфликт может способствовать предотвращению застоя, служить источником нововведений, развития. Конфликт, особенно на стадии конфликтного поведения, играет познавательную роль. Обнаруживая объективные противоречия, существующие между членами группы (группами), и устраняя их на стадии разрешения, конфликт освобождает группу от подтачивающих ее факторов и тем самым способствует ее стабилизации. Внешний конфликт может выполнять интегративную функцию, сплачивая группу перед лицом внешней опасности.