

Елена Михайловна Иванова. - М.: МГУ, 1992.- 94 с.; 2. Ильин Е.П. *Стиль деятельности: новые подходы и аспекты* / Евгений Павлович Ильин // *Вопросы психологии*. - 1988. - №6 - С. 85-93.; 3. Климов Е. А. *Психология профессионала* / Евгений Александрович Климов. — М.: Издательство «Институт практической психологии», Воронеж: НПО «МО-ДЭК», 1996 — 400 с.; 4. Леонтьев А.Н. *Деятельность. Сознание. Личность* / Алексей Николаевич Леонтьев - М.: Политиздат, 1975. - [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://psylib.kiev.ua>; 5. Толочек В. А. *Развитие концепции интегральной индивидуальности В. С. Мерлина в Пермском госпедуниверситете*/ Толочек В. А., Голубева Э. А. // *Психологический журнал*. - 2002. - №3 - С. 138-142; 6. Толочек В.А. *Стили профессиональной деятельности* / Владимир Алексеевич Толочек. —М.: Смысл, 2000.—199 с.; 7. Толочек В.А. *Исследования индивидуального стиля деятельности* / Владимир Алексеевич Толочек // *Вопросы психологии*. - 1991. - №3 - С. 53-63.

УДК 316.4.061:159.937.24

Шетеля Н. І.

Київський національний університет культури і мистецтв

ОСОБЛИВОСТІ ФУНКЦІОНУВАННЯ СОЦІАЛЬНО-ПЕРЦЕПТИВНИХ ПРОЦЕСІВ У ОРГАНІЗАЦІЇ

Подано теоретичний аналіз проблеми функціонування соціально-перцептивних процесів у організації. Особливості соціальної перцепції розглядаються стосовно окремої особистості, групи всередині організації або самої організації як цілого на різних стадіях їх існування в організації.

Ключові слова: соціально-перцептивні процеси, механізми соціальної перцепції, організація, поведінка.

Актуальність. В умовах сучасних соціально-економічних, політичних змін актуальним стає вивчення проблем, пов'язаних з функціонуванням і розвитком організацій. Результати проведених досліджень, впровадження в практику нових стратегій управління показали, що їх реалізація виявляється малоефективною або безрезультатною, якщо в процесі проведення реформації не враховується процеси, що відбуваються в організації. Важливе місце при цьому займають соціально-перцептивні процеси, які визначають особливості комунікації та взаємодія між підлеглими та між підлеглими і керівництвом.

Хоча основні механізми і ефекти соціальної перцепції в організації залишаються тими самими, вони набувають певної специфіки за рахунок тих принципових особливостей, які відрізняють організацію від інших соціальних груп. Організація - це соціальна група, яка орієнтована на досягнення взаємопов'язаних специфічних цілей і на формування високоформалізованих структур на основі спеціалізації або розподілу праці. До основної структури розвиненої організації входять: цілі організації, її соціальна структура, технології, персонал і культура.

Проблема соціальної організації розроблялася у працях М. Альберта, Ч. Барнарда, Ч. Белла, П. М. Блау, М. Вебера, В. Н. Вороніна, Д. М. Гвішіані, Е. Гідденса, В. А. Денисова, В. Л. Доблаєва, Ю. М. Забродіна, А. Н. Занковського, А. В. Карпова, О. М. Коржевої, Ю. Д. Красовського, Д. Марча, М. Х. Мескона, Б. З. Мільнера, Н. Ф. Наумової, В. В. Новікова, Т. Парсонса, В. І. Приходька, Р. Рюттінгера, Г. Саймона, Н. Смелзера, А. В. Філіппова, У. Френча, Ф. Хедоурі, О. С. Яхонтової та ін.

Різні аспекти соціальної перцепції в організації досліджувалися у працях І. Е. Вегерчук, Н. М. Ершової, Ю. М. Забродіна, В. Н. Князева, В. К. Липинського, В. І. Назарова, Н. В. Накошної, В. В. Новікова, Н. В. Сирова, А. В. Філіпповам і О.А.Філіппової та ін. [2; 3; 6; 7; 8; 11; 12; 13]. Вони досліджували соціально-перцептивну компетентність персоналу, соціально-перцептивні процеси в управлінні, соціальна перцепція формальних і неформальних структур в організації, трудовому колективі тощо.

Метою нашого дослідження є теоретичний аналіз особливостей функціонування соціально-перцептивних процесів у організації.

Дослідження соціальної перцепції зосереджені на вивченні двох блоків проблем – аналізі особливостей суб'єкта й об'єкта міжособистісного сприймання й аналізі механізмів міжособистісного сприймання.

Як зазначає О.О.Бодальов, від того, як люди відображають та інтерпретують зовнішність і поведінку, оцінюють можливості один одного, багато в чому залежить характер їхніх взаємодій і результати, до яких вони приходять у спільній діяльності. Це означає, що соціальна перцепція виступає в ролі регулятора спілкування насамперед тому, що вона є носієм своєрідної перцептивно-діагностичної функції. Вибір людиною тієї чи іншої лінії поведінки в кожній конкретній ситуації передбачає сприймання та оцінку головних її елементів: партнера, самого себе і ситуації контексту

загалом. Таке діагностування наявної ситуації через оцінку стану її головних елементів утворює найсуттєвіший результат соціальної перцепції.

Соціальна перцепція включає не тільки власне сприймання, а й практично всі інші пізнавальні процеси. Крім того, невід'ємною частиною будь-якого соціально-перцептивного процесу є емоційно-мотиваційний та поведінковий аспекти життєдіяльності особистості. До змісту поняття «соціальна перцепція» включають сприймання не тільки фізичних властивостей соціального суб'єкта, а і його внутрішніх характеристик – намірів, думок, здібностей, емоцій, установок, формування уявлення про ті відносини, які пов'язують суб'єкта з об'єктом сприймання. Отже, він включає й інтерпретацію та оцінку на цій підставі вчинків іншої людини, тобто розуміння її як особистості.

Процеси соціальної перцепції істотно відрізняються від сприймання несоціальних об'єктів. Ця відмінність полягає у тому, що соціальні об'єкти не є пасивними і байдужими щодо суб'єкта сприймання. Крім того, соціальні образи завжди мають смислові та оцінні інтерпретації. У певному значенні сприймання – інтерпретація. Але інтерпретація іншої людини або групи завжди залежить від попереднього соціального досвіду суб'єкта сприймання, від поведінки об'єкта сприймання в даний момент, від системи ціннісних орієнтацій суб'єкта та багатьох чинників суб'єктивного та об'єктивного характеру.

Соціальна перцепція як процес має дві сторони – суб'єктивну (суб'єкт сприймання) і об'єктивну (об'єкт сприймання). Оскільки спілкування завжди є процесом взаємодії двох або більше суб'єктів, то йдеться про взаєморозуміння та взаємопізнання людей.

Соціальна перцепція в організації розглядається в двох аспектах. По-перше, як внутрішньоорганізаційна перцепція. І, по-друге, як сприймання організації в цілому (як соціальної групи) або її окремими представниками (персоналом) зовнішнього середовища організації. Оскільки організація має з навколишнім середовищем численними відносинами, то зовнішня перцепція складає необхідний елемент організаційної перцепції. Персонал організації належить не тільки організації, але й численним організаціям і соціальним групам зовнішнього середовища. Організаційна культура є субкультурою зовнішньої культури. Технології запозичуються із зовнішнього середовища. Частина цілей організації реалізуються у зовнішньому середовищі. Організація одержує із зовнішнього оточення свої ресурси і віддає у зовнішнє середовище свій продукт. Все це утворює разом з тим і рівні і сфери зовнішньої соціальної перцепції.

Загалом зовнішня організаційна соціальна перцепція представлена трьома основними її суб'єктами (або їх групами), а значить, і її видами. Суб'єктом перцепції є, по-перше, кожен член організації окремо, кожен має своє сприймання і уявлення про реальність, окремих її явищ відповідно до власної імпліцитної, рідше експліцитної, картини світу. По-друге, таким суб'єктом виступає сама організація загалом, але для цього вона повинна бути реальним єдиним цілим, а не формальним. Якщо організація є тільки формальним цілим, а не реальним взаємопов'язаним цілим, то такого роду перцепція зводиться до думки керівництва, а не відображає уявлення персоналу в їх єдності. Точніше, цілісної перцепції організації просто не існує, вона розпадається на окремі перцепції персоналу або окремих підгруп всередині організації, а загальне уявлення нібито висловлюється кимось із керівництва. Провідним чинником у формуванні перцепції організації як цілого належить організаційній культурі. По-третє, істотним моментом зовнішньої організаційної перцепції є її сприймання, розуміння і оцінка керівництвом організації, оскільки саме це організовує взаємодію організації з зовнішнім світом. Лише в окремому випадку ці види перцепції до певної міри можуть співпадати, тобто сприймання, розуміння і оцінка якихось подій буде подібними. Зазвичай це різні бачення реальності. І хоча зовнішня перцепція соціальної організації являє значний науковий і практичний інтерес, наше дослідження стосується тільки соціальної перцепції всередині організації.

Під соціальною перцепцією всередині організації розуміється вся сукупність процесів сприймання, розуміння і оцінки людьми і соціальними групами один одного, які здійснюються всередині організації.

Внутрішньоорганізаційна перцепція розглядається в різних аспектах. Так, В. М. Князєв, В. К. Липинський і О. В. Філіппов, говорячи про соціально-психологічну адаптацію особистості в організації, розглядають процес початкового її входження в колектив, коли відбувається зближення цілей, ціннісних орієнтацій групи і особистості, засвоєння нею норм, традицій, групової культури, входження в рольову структуру групи [12, с.78]. Тобто цим стверджується, що внутрішньоорганізаційна перцепція, її результат на різних стадіях перебування особистості в організації є різними. На стадії входження в групу переважно переважають орієнтувальні механізми, особистість намагається осягнути структуру і цінності організації, адаптуватися до них. У міру засвоєння групових норм і правил, формування ставлення до окремих членів організації та організації загалом механізми перцепції набувають згорнутого, спрощеного характеру. Лише іноді, коли виникають неочікувані ситуації, надходить принципово нова інформація, перцептивний процес протікає на цій стадії в більш розгорнутій формі. Різко загострюється соціальна перцепція в періоди конфліктів. Специфічні процеси соціальної перцепції протікають також у період звільнення працівника з організації.

Ю. М. Забродін і В. В. Новіков процеси внутрішньоорганізаційної перцепції протягом багатьох років досліджували на базі виробничих організацій, зокрема, в аспекті проблеми плинності кадрів. Вони виявили суб'єктивність сприймання: одне й те саме робоче місце сприймається людьми по-

різному залежно від багатьох обставин [8, с. 145]. Крім цього, статус працівників визначає сприймання ними нововведень: висококваліфіковані працівники не були зацікавлені у нововведеннях, у зміні звичного розпорядку [8, с. 147]. Дослідники наводять багато конкретних рішень, здійснення яких приводить до зміни соціальної перцепції у виробничій організації, зокрема, до покращення психологічного клімату, формування почуття господаря, гордості за свою роботу і трудовий колектив [8, с.158-159]. Середи причин плінності кадрів Ю. М. Забродін і В. В. Новіков відзначають: незадоволеність взаємостосунками підлеглих з керівниками, власним соціальним статусом, кваліфікацією, недоліки в роботі суспільних організацій тощо. Всі ці соціальні проблеми включають соціально-перцептивні процеси: сприймання, розуміння і оцінки працівниками умов своєї праці, керівників, трудового колективу [8, с. 139-174].

Таким чином, особливості соціальної перцепції можуть розглядатися стосовно окремої особливості, групи всередині організації або самої організації як цілого на різних стадіях їх існування в організації. Для організації ці процеси, відповідно до поширених підходів називаються життєвим циклом. Зокрема, Б. З. Мільнер говорить про такі п'ять етапів життя організації: 1) етап підприємництва, 2) етап колективності, 3) етап формалізації та управління, 4) етап вироблення структури, 5) етап занепаду. Можна виокремити й детальніші фази існування організацій [5, с.52-61]. Кожен з етапів передбачає певну специфіку соціальної перцепції. Так, на етапі підприємництва цілі організації ще не є чіткими, партнери тільки здійснюють орієнтування стосовно один одного, процеси ідентифікації, емпатії, рефлексії, каузальної атрибуції досить активні. Якщо в організації є відносно відомі люди, то виявляються також ефекти міжособистісного сприймання. На етапі колективності формується місія організації, але комунікації і структура організації в цілому ще залишаються неформальними. На наступному етапі відбувається формалізація структури, соціальна перцепція починає брати до уваги статуси і ролі членів організації. Певну своєрідність перцепція має і на наступних етапах. Це часовий зміст соціального сприймання на тривалих відрізках часу.

Відповідно до структури організації внутрішньоорганізаційна соціальна перцепція поділяється на перцепцію: цілей організації, соціальної структури організації, персоналу організації, технологій та організаційної культури. Оскільки кожен з цих компонентів реалізується конкретними людьми, то внутрішньоорганізаційна соціальна перцепція завжди є сприйманням, розумінням та оцінкою не компонентів організації самих по собі, а разом з ними і цих конкретних людей, які у своїй діяльності реалізують цей специфічний організаційний компонент. І ця перцепція здійснюється, в першу чергу, конкретними людьми (персоналом), потім різними внутрішньоорганізаційними групами, нарешті, можна дещо умовно говорити про перцепцію організації як цілого. Хоча стосовно технологій це, звичайно, виражено найменшою мірою, водночас в організації завжди існують свої експерти в цій сфері. Їхній статус зумовлений не тільки їх реальними знаннями, але й розумінням персоналом організації того, що вони мають високі професійні знання в своїй сфері і високу оцінку цього факту.

До цілей організації у персоналу організації може бути різне ставлення. Але оскільки конкретні учасники пришли в цю організацію, то можна говорити про хоча б формальне прийняття загальноорганізаційних цілей. Але прийшли вони, і це стосується, насамперед, виконавців і нижчих рівнів управління, для реалізації власних цілей (наприклад, одержання зарплатні). Про більш визначене змістове і позитивне бачення цілей організації, у тому числі стратегічних, можна говорити тільки у зв'язку з вищим управлінським персоналом організації. водночас в організаціях часто спостерігається неясне розуміння цілей організації. Персонал досить добре усвідомлює особисті цілі, розуміє поточні цілі своїх підрозділів, і лише до певної міри сприймає деякі із загальноорганізаційних цілей. Інший істотний момент перцепції організаційних цілей полягає в тому, що якщо про цілі організації відомо, то вони частіше за все персоніфіковані, пов'язані з їх конкретним носієм, зазвичай керівником організації, який їх проголошує і на здійснення яких спрямовує зусилля персоналу всіх рівнів. Тобто цілі організації самі по собі є результатом специфічного бачення реальності керівником організації (звичайно, досить адекватним, інакше б організація не існувала через їхній деструктивний потенціал). Але й через сприймання і розуміння цих цілей персоналом, їх оцінку, прийняття і здійснення члени організації формують уявлення про керівника організації, його смислових і ціннісних орієнтаціях, духовних, інтелектуальних, емоційних та інших якостях і здібностях.

Сприймання організаційної культури здійснюється персоналом організації тільки у формі сприймання її проявів у особі конкретних членів організації, в тому числі і в формі рефлексії своїх власних вчинків. При цьому правильніше виділяти етап входження в організацію її нового члена, сприймання і розуміння цінностей організаційної культури, місії організації, освоєння і прийняття цих цінностей як живого змісту, який інтеріоризується і стає частиною власних особистих смислів. Саме на етапі входження в організацію здійснюється активний процес сприймання, розуміння, оцінки культурних норм і освоєння їх, адаптація до особистісних смислових полів. З моменту, коли вони засвоєні, перцепція здійснюється, з одного боку, у вигляді виявлення розбіжностей між нормами і фактичною поведінкою та відповідними поведінковими реакціями на це, з іншого - у вигляді сприймання тенденцій розвитку культури, тобто свого роду також розбіжностей між існуючими нормами і тими, що формуються. Але ці розбіжності не завжди носять негативний характер, адже тенденції розвитку культури можуть бути досить позитивними формування норм більшої вимогливості.

Таким чином, внутрішньоорганізаційна перцепція корпоративної культури явище постійне, мимовільно чи довільно його здійснює кожен член організації, як і робить свій внесок у її розвиток.

Персонал організації є основним суб'єктом, як інтегральним, так і диференційованим, внутрішньоорганізаційної перцепції. Всі види перцепції здійснюються, врешті-решт, конкретними учасниками організації. Всередині персоналу і теоретично і практично можна визначити низку специфічних суб'єктів соціальної перцепції. Це, по-перше, диференційований суб'єкт у вигляді конкретних членів організації, коли кожен з них здійснює як автономна особистість свій перцептивний процес, в чомусь унікальний через індивідуальні особливості, в чомусь подібний до інших членів групи, в чомусь тотожний колективній перцепції. По-друге, це суб'єкти об'єднаної перцепції різних формальних і неформальних груп всередині організації. Вони, власне, поділяються на суб'єкти формальних груп, суб'єкти тих чи інших неформальних груп, а також колективні суб'єкти різних рівнів організаційної ієрархії. І серед останніх виокремлюється груповий суб'єкт в особі керівників організації, вищого управлінського персоналу, її топ-менеджерів.

Крім того, існують два інтегровані суб'єкти організації. Це, по-перше, персонал організації як ціле. Він може характеризуватися груповою свідомістю, спільним розумінням та оцінкою тих чи інших явищ. І тією мірою, якою персоналу організації це властиво як цілому, мова про нього може йти як про єдиний суб'єкт соціальної перцепції. По-друге, це організація як ціле. Зазвичай від імені організації як цілого виступають окремі особи (керівництво), вони ж і виносять своє судження як точку зору організації. Насправді ця думка зазвичай не співпадає повною мірою з розумінням ситуації іншими її членами, але, тим не менш, представниками організаційної перцепції виступають саме ці особи. Водночас організаційний розвиток, щонайменше, в тенденції, або в ідеалі, може досягти такої міри, коли колективний суб'єкт в особі її персоналу і єдиний суб'єкт організації можуть повністю співпасти. Такий суб'єкт є інтегрованим і являє собою вищий рівень розвитку групового суб'єкта. На цьому рівні важко знайти відмінності між змістом перцепції окремих суб'єктів всередині такого інтегрального суб'єкта перцепції, оскільки сприймання явищ, розуміння їх та оцінка у всіх внутрішньоорганізаційних суб'єктів по суті і в своїх принципових моментах співпадає. Такий узагальнений суб'єкт є метою деяких корпоративних культур, але на практиці важкодосяжним, оскільки, по-перше, жодна організація не може уникнути зовнішніх впливів і, по-друге, в ньому явно проглядаються елементи тоталітарного суб'єкта, який багатьох відлякує, навіть якщо проголошуються високі наміри.

Нас цікавить перцепція всередині організації, а саме її соціальної структури. Соціальна структура є центральним елементом будь-якої організації. У соціальній структурі організації розрізняють нормативну структуру і фактичний порядок (поведінкову структуру), формальну і неформальну структури. У формальній структурі соціальні позиції та взаємозв'язки між ними строго визначені і спеціалізовані, вони не залежать від особистісних характеристик людей, які їх займають. Неформальна структура, навпаки, цілком визначається особистісними характеристиками і є більш гнучкою і рухливою, вона розпадається на дві сфери: ділового співробітництва і соціально-психологічного міжособистісного спілкування [1, с.94-96, 100-102; 4, с.75-83, 496-500; 5, с.63; 9, с.90-126; 10, с.28-32; 14, с.79-84; 15, с.199-200]. У кожній з цих сфер можна говорити про специфічні особливості та ефекти соціальної перцепції та міжособистісного сприймання.

У перцепції формальної структури на початкових етапах виявляється дія ефектів ореолу, установок і стереотипів, які у людей пов'язані з уявленнями про конкретні статуси і професійну діяльність. Але у ході засвоєння внутрішньоорганізаційного середовища на перший план виходять механізми ідентифікації, емпатії, рефлексії та атрибуції. У подальшому перцепція набуває згорнутого і спрощеного, шаблонного характеру за принципом сприймання вже відомого. Механізми, ефекти та етапи міжособистісної перцепції в неформальних стосунках ті самі, але їх конкретна реалізація інша. При цьому діють свої установки, наприклад, знижується значення статусної установки, підвищується значення емпатії, механізмів атракції, в окремих випадках значна роль належить ефекту ореолу, особливо у випадках неформального лідерства.

Формальна структура організації має горизонтальну (розподіл праці) і вертикальну (розподіл влади) диференціації [14, с.75-78]. У кожній складовій формальної структури соціальна перцепція має свій змістовий напрям. Так, на горизонтальному рівні, особливо в одному підрозділі істотним є ставлення до професійних якостей співробітників. У вертикальному зрізі важливі оцінки управлінських умінь керівників. В обох випадках значення мають інтерпретації моральних якостей співробітників. Стосунки влади і підпорядкування реалізуються саме у вертикальній структурі організації. У зв'язку з цим необхідний спеціальний аналіз форми і змісту соціальної перцепції владних стосунків у організації.

Висновки. Соціальна перцепція в організації поділяється на зовнішню, спрямовану на оточуюче середовище, і внутрішню, внутрішньоорганізаційну, об'єктом якої є процеси всередині організації. Внутрішньоорганізаційна соціальна перцепція являє собою всю сукупність процесів сприймання, розуміння і оцінки людьми і соціальними групами один одного, які здійснюються всередині організації. Внутрішньоорганізаційна соціальна перцепція може бути досліджена в низці стосунків. У часовому - на різних етапах входження і перебування особистості в організації, тієї чи іншої групи, організації загалом. У структурному плані стосовно основних компонентів організації: її цілей та їх носіїв, технології, персоналу, організаційної культури, соціальної структури організації. У зв'язку з соціальною структурою організації особливості перцепції можуть бути простежені стосовно

формальної і неформальної підструктур. У рамках формальної структури - в аспекті її горизонтальної і вертикальної складових. Нарешті, у вертикальній складовій як її основний зміст може бути виділена структура владних стосунків і досліджені процеси соціальної перцепції стосунків влади і підпорядкування.

Перспективи подальших досліджень пов'язана з емпіричним вивченням функціонування соціально-перцептивних процесів у освітній установі.

Література: 1. Блау П. М. Исследования формальных организаций. // Американская социология: перспективы, проблемы, методы. / Под ред. Т. Парсонса / Блау П. -М.: Прогресс, 1972. - С.93-105.; 2. Вегерчук И. Э. Оптимизация системы оценивания социально-перцептивной компетентности госслужащих: Дисс... канд. психол. наук: 19.00.13 / Вегерчук И. Э. - М., 1999. – С. 12-56.; 3. Ершова Н. Н. Развитие социально-перцептивной компетентности в системе профессионального общения: Дисс... канд. психол. наук: 19.00.13 / Ершова Н. Н. - М., 1997. - С. 67-89.; 4. Карпов А. В. Психология менеджмента / Карпов А. В. - М.: Гардарики, 2004. – С. 4-59.; 5. Мильнер Б. З. Теория организации / Мильнер Б. З. - М.: ИНФРА-М, 2003. – С. 3 – 155.; 6. Назаров В. И. Структурно-функциональное моделирование социально-перцептивных процессов в управлении: Дисс... д-ра психол. наук: 19.00.05 / Назаров В. И. -Иваново, 2000. - С. 58-76.; 7. Накошная Н. В. Взаимосвязь между профессиональными социально-перцептивными эталонами и личностно-профессиональными качествами государственных служащих: Дисс... канд. психол. наук: 19.00.13 / Накошная Н. В. - М., 2001. - С. 21-67. ; 8. Новиков В. В. Психологическое управление производственной организацией / Новиков В. В., Забродин Ю. М. - М.: Хозрасчетный консультационно-внедренческий центр (фирма) по социальным и экономическим вопросам, 1992. – С. 35-56.; 9. Пригожий А. И. Современная социология организаций / Пригожий А. И. - М.: Интерпракс, 1995. – С. 24-126.; 10. Рубахин В. Ф. Психологические аспекты управления / Рубахин В. Ф., Филиппов А. В. - М.: Знание, 1973. – С. 11-36.; 11. Сыров Н. В. Многомерные параметрические модели межличностной перцепции в малых группах (на примере группового решения управленческих задач): Дисс... канд. психол. наук: 19.00.05. / Сыров Н. В. - М., 2001. – С. 12-49.; 12. Филиппов А. В. Производственная социология, психология и педагогика / Филиппов А. В., Липинский В. К., Князев В. Н.. - М.: Высшая школа, 1989. – С. 43-67.; 13. Филиппова О. А. Управленческая команда как объект социальной перцепции: дисс... канд. психол. наук: 19.00.05 / Филиппова О. А. – М., 2002. – С. 51-78.; 14. Фролов С. С. Социология организаций / Фролов С. С. - М.: Гардарики, 2001. – С. 19-27.; 15. Фролов С. С. Социология / Фролов С. С.. - М.: Гардарики, 2004. – С. 89-123.

УДК 316.4.7"71" – 058.83

Калинич Л.В.,

Інститут психології імені Г.С.Костюка НАПН України

ДИНАМІКА ПОДРУЖНІХ СТОСУНКІВ У МОЛОДОМУ ШЛЮБІ

Розглядаються теоретичні засади дослідження молодої сім'ї, етапи її розвитку. Представлено дискусію щодо визначення поняття «молода сім'я». Показано головні особливості та проблемні моменти розвитку молодої сім'ї.

Ключові слова: *молода сім'я, подружні стосунки, шлюб, адаптація, криза.*

Актуальність. Ускладнення соціальної, економічної, політичної ситуації в країні, різкі зміни, що відбулися в житті мільйонів українців за останні роки, вкрай загострили проблему сімейних стосунків. Шлюб втратив нестабільність, загострилися пов'язані з цим проблеми: розлучення, неповні сім'ї, матері-одиначки тощо. Особливою проблемою є молода сім'я, оскільки саме на перші роки подружнього життя припадає значна кількість розлучень.

Сімейні цінності переживають своєрідну кризу: гостро виявляються конфлікти між поколіннями, їх роз'єднання, поширеною стає малодітність, розпадаються родинні зв'язки тощо. Можна констатувати, що шлюб переживає своєрідний перехідний період: руйнуються традиційні настановлення на шлюб та починають формуватися нові. За таких умов молоді сім'ї переживають серйозні соціально-економічні труднощі, що накладає відбиток на подружні стосунки.

Донині в психолого-педагогічній літературі розроблялися проблеми, пов'язані з особливостями сучасної сім'ї (К.Вітек, С.І.Голод, В.Н.Дружинін, Л.В.Карцева, Л.Б.Шнейдер, Є.М.Черняк), функціями сім'ї (Ю.Є.Альошина, А.Н.Волкова, А.Н.Єлізаров, С.В.Ковальов, М.С.Мацківський, А.Г.Харчев, Е.Г.Ейдемільер, В.В.Юстицький), розподілом подружніх ролей (Ю.Є.Альошина, О.В.Антонюк, А.Н.Волкова, С.В.Ковальов, С.Кратохвил, В.П.Левкович, Е.Г.Ейдемільер, В.В.Юстицький), сімейною структурою, сімейним лідерством (А.Я.Варга, С.И.Голод, Т.І.Димнова, С.Кратохвил, А.П.Ощепкова, В.Сатір, Т.М.Трапезнікова, Н.Ф.Федотова), спілкуванням в сім'ї (Ю.Є.Альошина, А.І.Антонов, О.О.Бодальов, Л.Я.Гозман, О.О.Кронік, М.М.Обозов, Ю.Б.Рюріков), подружніми конфліктами