

tory», «respect for the historical past of one's nation», «inheriting national traditions», «national dignity», «acquiring of knowledge of national culture and traditions») and 17-18 years («pride in cultural achievements representatives of my nation», «pride in sporting and cultural achievements of the members of one's nation», «wearing national clothes», «participation in national celebrations», «aspiration for promote national ideals»). With middle level of national self-realization for 7 indicators of the largest was a group of young people aged 17-18 years («respect for the historical past of one's nation», «inheriting national traditions», «acquiring of knowledge of national culture and traditions», «acquiring of knowledge of history of one's nation», «residence within one's national territory», «concern for national interests», «pride in sporting and cultural achievements of the members of one's nation»). However, the precise trends of age dynamics were not found by any of the indicators of national self-realization in juvenility.

Key words: national self-consciousness, national self-realization, personality, age dynamics, young age.

Received October 23, 2014

Revised November 14, 2014

Accepted December 08, 2014

УДК 159.923

М.В. Станіславська
marigia.st@gmail.com

ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ТИПОЛОГІЇ ОРГАНІЗАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ МАЙБУТНЬОГО МІСЦЯ РОБОТИ

Stanislavska M.V.. The psychological aspects of organizational culture typology of future workplace / M.V. Stanislavska // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D.Maksymenko, L.A.Onufriieva. – Issue 27. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2015. – P. 557–568.

М.В. Станіславська. Психологічні аспекти типології організаційної культури майбутнього місця роботи. У статті подано аналіз результатів експериментального дослідження особливостей типології організаційної культури майбутнього місця роботи. У рамках короткого огляду сучасних літературних джерел по даній тематиці представлено узагальнену класифікацію найпоширеніших у літературі типологій

організаційної культури. Констатовано, що питання психологічних аспектів типології організаційної культури майбутнього місця роботи, попри всю його актуальність, раніше не виступало предметом спеціального емпіричного дослідження. За результатами кластерного аналізу за методом двокрокової логарифмічної функції правдоподібності виділено чотири типи організаційних культур майбутнього місця роботи (за авторською типологією). Виявлено, що перший кластер відповідає типу «асоціація», другий – типу «товариші», третій – типу «родина» та четвертий – типу «партія». Відмічено позитивну тенденцію прагнення респондентів до більш продуктивних, на наш погляд, типів організаційних культур у процесі вибору майбутнього місця роботи. Подальше дослідження виділених кластерів на відповідність типів організаційної культури майбутнього місця роботи особистісним характеристикам респондентів – відносного рівня задоволеності базових потреб і вираженості соціально-психологічних установок у мотиваційно-потребовій сфері – показало наявність лише загальних тенденцій до вибору певних типів організаційної культури. Зроблено висновок, що для більш точних рекомендацій особистості стосовно вибору певного домінуючого в організації типу культури, окрім тестування, доречним, на нашу думку, є застосування психологічного консультування.

Ключові слова: організаційна культура; типологія організаційної культури; вибір організаційної культури майбутнього місця роботи; особистість; особистісні характеристики; рівень задоволеності базових потреб; вираженість соціально-психологічних установок; дослідження.

М.В. Станиславская. Психологические аспекты типологии организационной культуры будущего места работы. В статье представлено анализ результатов экспериментального исследования особенностей типологии организационной культуры будущего места работы. В рамках краткого обзора современных литературных источников по данной тематике представлена авторская обобщённая классификация наиболее распространённых в литературе типологий организационной культуры. Констатировано, что вопрос психологических аспектов типологии организационной культуры будущего места работы, несмотря на всю его актуальность, ранее не выступал предметом специального эмпирического исследования. По результатам кластерного анализа по методу двухшаговой логарифмической функции достоверности выделено четыре типа организационных культур будущего места работы (по авторской типологии). Выведено, что первый кластер соответствует типу «ассоциация», второй – типу «товарищи», третий – типу «семья» и четвертый – типу «партия». Отмечено положительную тенденцию стремления респондентов к более производительным, на наш взгляд, типам организационных культур в процессе выбора будущего места работы. Дальнейшее исследование выделенных кластеров на соответствие типов организационной культуры будущего места работы личностным характеристикам респондентов – относительного уровня удовлетворенности

базовых потребностей и выраженности социально-психологических установок в мотивационно-потребностной сфере – показало наличие только общих тенденций к выбору типов организационной культуры. Сделан вывод, что для более точных рекомендаций личности по выбору определённого доминирующего в организации типа культуры, кроме тестирования, полезным, по нашему мнению, является применение психологического консультирования.

Ключевые слова: организационная культура; типология организационной культуры; выбор организационной культуры будущего места работы; личность; личностные характеристики; уровень удовлетворённости базовых потребностей; выраженность социально-психологических установок; исследование.

Постановка проблеми. Обираючи майбутнє місце роботи, особистість виступає у якості суб'єкта вибору. Зокрема, значний вплив на вибір особистістю майбутнього місця роботи становить організаційна культура як один з атрибутів організації. Питання вибору майбутнього місця роботи, як і загалом мотивація пошуку роботи, залишається досі маловивченою. Зокрема, дослідники [1] припускають, що «поведінка безробітного, активність пошуку нового місця роботи багато в чому залежать від його мотиваційної сфери, розуміння власного сенсу життя». На нашу думку, це твердження також можна екстраполювати на осіб, що наразі працюють або одночасно працюють й навчаються новій спеціальності, та шукають нове місце роботи.

Серед особистісних чинників, що впливають на вибір типу організаційної культури майбутнього місця роботи, особливо виділяються, на наш погляд, ступінь задоволеності основних потреб та вираженість соціально-психологічних установок в мотиваційно-потребовій сфері. Саме усвідомлення потреб та установок дозволяє особистості обрати організаційну культуру, що задовольнятиме ці потреби та відповідатиме їй установкам.

Дослідження виконано в рамках комплексної НДТ лабораторії організаційної психології Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України «Психологічні детермінанти розвитку організаційної культури» (2013-2015 рр.; державний реєстраційний номер №0113U002096; науковий керівник – членкор. НАПН України, доктор психологічних наук, професор Л. М. Карамушка).

Аналіз останніх досліджень та публікацій показує, що багато вчених, які досліджували організаційну культуру, намагались відшукати загальні риси в культурах абсолютно різних організацій, виділяли певні стереотипи, розділяли їх на групи та, нарешті, створювали свою власну, неповторну типологію ор-

ганізаційної культури. Кожна з відомих у зарубіжній та вітчизняній літературі типологій організаційної культури досліджує лише певні характеристики даного багатогранного феномена. Тому вважаємо доречним представити класифікацію типологій, розроблену за допомогою аспектів організаційної культури, що аналізуються на певному рівні. Наша досить узагальнена **класифікація типологій організаційної культури** розподіляє типи культур відповідно до: а) *макрорівня* (держава): типології С. Іошимурі [6], У. Ноймана [6], І. Оучі [6], Г. Хофстеда [2; 7] та ін.; б) *мезорівня* (зовнішнє середовище та організація): типології Р. Блейка та Ж. Моутона [6], М. Бурке [2], К. Камерона та Р. Куїнна [6;] та ін.; в) *мікрорівня* (лише організація): типології Р. Акоффа [2], Т. Діла й А. Кеннеді [2; 7], Р. Харрісона у доробці Ч. Хенді [2; 7] тощо.

Водночас, як нам відомо, питання психологічних аспектів типології організаційної культури майбутнього місця роботи, попри всю його актуальність, не було предметом спеціального формувального дослідження. Отже, нами запропоновано авторську типологію організаційної культури та виділення наступних типів організаційної культури: «родина», «товариші», «партія» та «асоціація» [5] та емпіричне дослідження психологічних аспектів.

Мета статті: представлення результатів експериментального дослідження психологічних аспектів типології організаційної культури майбутнього місця роботи.

Методика та організація дослідження. Для вивчення психологічних аспектів типології організаційної культури майбутнього місця роботи було досліджено 234 осіб у віці від 18 до 78 років, що самостійно шукали місце роботи або користувалися послугами незалежних організаційних психологів-консультантів. Емпіричне дослідження проводилось протягом 2011–2012 років переважно в місті Києві (93,6% респондентів).

Специфіка нашого дослідження передбачала використання наступних тестових методик [3]: «Діагностика ступеня задоволеності основних потреб» Л. Верещагіної, «Методика діагностики соціально-психологічних установок особистості в мотиваційно-потребній сфері» О. Потьомкіної, «Оцінка рівня організаційної культури» (модифікація Л. Карамушки, М. Станіславської) та «Прилучення прийнятих у компанію співробітників до її організаційної культури» Р. Паскаля. Комплексне використання даних методик дало можливість системно вирішити поставлену мету дослідження.

Математична обробка даних та графічна презентація результатів здійснювались за допомогою комп'ютерних пакетів статистичних програм *MS Excel* (версія 2003) та *IBM SPSS Statistics* (версія 20).

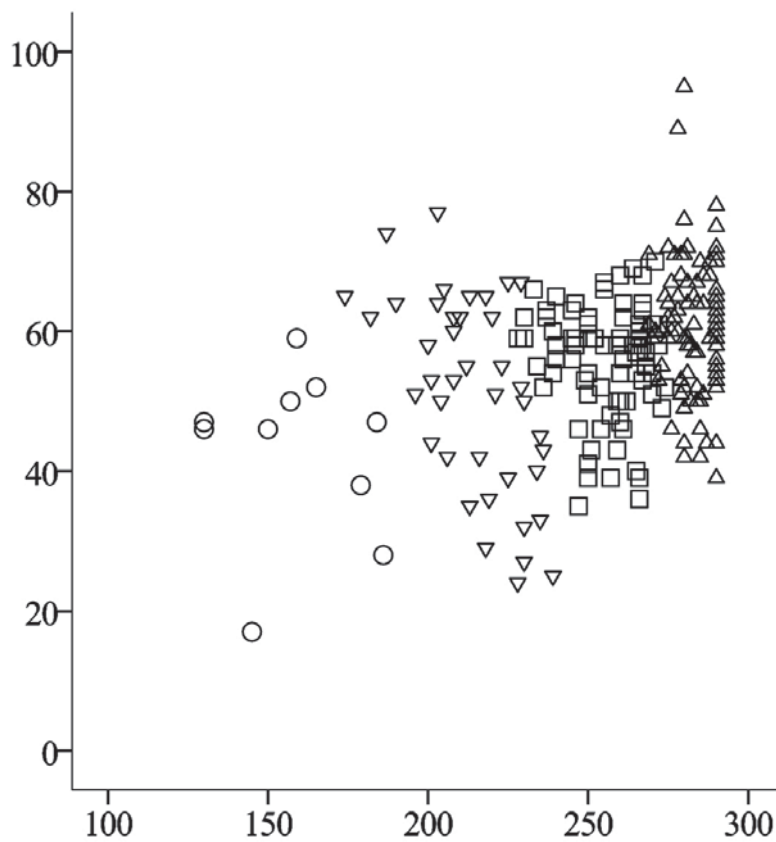
Результати дослідження та їх обговорення. У рамках дослідження типології організаційної культури майбутнього місця роботи проведено *кластерний аналіз за методом двокрокової логарифмічної функції правдоподібності*. Результатом кластерного аналізу стало виділення із загальної вибірки чотирьох кластерів. Даним кластерам було знайдено відповідність у нашій *типології організаційних культур* [5]. Так при дослідженні виділених кластерів видно, що для кожного з них характерні власні середні показники кожного з показників за методиками: «Оцінка рівня організаційної культури» І. Ладанова (модифікація Л. Карамушки, М. Станіславської) [3] та «Прилучення прийнятих у компанію співробітників до її організаційної культури» Р. Паскаля [3]. Це може свідчити про психологічні особливості організаційних культур, що відібрані в кластери.

Розподіл респондентів за групами (кластерами) на основі узагальнених показників «індекс бажаної організаційної культури» та «сила організаційної культури» представлений у вигляді рисунка 1.

Отже, *I кластеру* відповідають високі та дуже високі усереднені показники зазначених тестових методик. Даний кластер відповідає, на нашу думку, організаційній культурі майбутнього місця роботи типу «асоціація», для якої характерним є панування особистості, що приваблює майже половину опитаних (44,1%). Для *II кластеру* характерними є менш високі середні показники за шкалами «робота», «комунікації», «управління», «мотивація й мораль» (9 із 10 можливих балів), «індекс бажаної організаційної культури» (255 із можливих 290 балів) та «сила організаційної культури» (56 із можливих 80 балів). Виділений кластер може відповідати організаційній культурі майбутнього місця роботи типу «товариші» з пануванням дружніх відносин та високим рівнем командної роботи. Дану групу представляють 34,6% респондентів. Також відмітимо, що *III кластер* визначають мажорні показники за шкалами «робота», «комунікації», «управління», «мотивація й мораль» та «сила організаційної культури», хоча залишається високим «індекс бажаної організаційної культури» (214 балів). Зазначений кластер може підпадати під опис організаційної культури майбутнього місця роботи типу «родина», для якої характерне співставлення із сімейни-

ми стосунками, дещо авторитарне управління, що зацікавило 17,1% опитаних. Разом з тим *IV* кластер характеризується вже більш низькими показниками, що може свідчити про напружену атмосферу з авторитарним керівництвом та пануючою бюрократією як основними характеристиками організаційної культури типу «партія». Також даний кластер має найменш чисельну групу прихильників (4,3%). Отже, відмічаємо позитивну тенденцію прагнення особистості до більш продуктивних, на наш погляд, типів організаційних культур у процесі вибору майбутнього місця роботи.

Сила організаційної культури



Індекс бажаної організаційної культури

- △ – перший кластер ▽ – третій кластер
- – другий кластер ○ – четвертий кластер

Рис. 1. Особливості розподілу досліджуваних за кластерами на основі узагальнених показників «індекс бажаної організаційної культури» та «сила організаційної культури»

Якщо співвіднести результати виділених типів організаційної культури майбутнього місця роботи з *особистісними ха-*

раактеристиками досліджуваних, то можна також прослідкувати певні тенденції. Так, відповідно до особливостей розподілу за кластерами **ступеня задоволеності основних потреб** у I групі, що обрали організаційну культуру майбутнього місця роботи типу «асоціація», більшості притаманне часткове задоволення основних потреб. Подібні результати із частковим задоволенням базових потреб у більшості отримано і в II групі – організаційній культурі типу «товариші». Та при цьому для даної групи характерне відносне задоволення соціальних потреб майже для половини досліджуваних (45,7%).

Щодо III групи, що надають перевагу при виборі майбутнього місця роботи організаційній культурі типу «родина», то тут також спостерігалось у більшості опитаних часткове задоволення основних потреб. Зокрема у цій групі немає жодної особи із незадоволеними соціальними потребами (у 37,5% чоловік ці потреби задоволені), та значна частина респондентів (40,0%) відзначила потреби у самовираженні незадоволеними.

Групу з організаційною культурою майбутнього місця роботи типу «партія» можна визначити за відсутністю осіб із повністю задоволеними потребами у визнанні та абсолютно незадоволеними потребами в безпеці та матеріальними. При цьому в кожній другій особі повністю задоволені соціальні потреби. Інші потреби у більшості опитаних задоволені частково.

Отже, на основі інформації лише про задоволеність базових потреб особистості важко прийняти рішення про тип організаційної культури майбутнього місця роботи, який психолог може рекомендувати клієнту після тестування. Окрім того, в дослідженні особливостей соціально-психологічної адаптації безробітних О. Невоєнна та Я. Сінгуцька припускають, що безробітні взагалі «не бачать шляхів задоволення власних потреб» [4, с. 126]. Досліджувана нами категорія людей, які шукають роботу, включає не лише безробітних, але такий висновок, безумовно, заслуговує уваги.

Проаналізуємо розподіл **рівня вираженості соціально-психологічних установок** особистості у мотиваційно-потребовій сфері. Як свідчать отримані дані, респонденти, яких привабила організаційна культура майбутнього місця роботи типу «асоціація», мали низький рівень установки на «егоїзм» (54,4%), порівняно з високим рівнем установки на «альтруїзм» (51,5%). При цьому було відмічено приблизно однакову кількість осіб з високим рівнем установок на «процес» (44,7%) та результат (46,6%). Аналіз також показав, що даний тип організаційної культури

обирали досліджувані з високим рівнем установки на «свободу» (59,2%), що можна співвіднести з низьким рівнем установки на «владу», яку мають майже половина досліджуваних цієї групи (46,6%). Особливо необхідно зазначити низьку вираженість установки на «гроші» (66,0%), тому що, на наш погляд, для прихильників даного типу організаційної культури рівень заробітку, хоч і важливий, та, насамперед, в особистості домінують інші цінності (установки на «свободу» та «альтруїзм»).

Для II групи з типом організаційної культури майбутнього місця роботи «товариші» характерним є орієнтація майже половини опитаних на «результат» (48,1%) та, відповідно, лише 38,3% респондентів мали високий рівень установки на «процес». Зокрема низький рівень установки на «егоїзм» виявлено у кожного другого досліджуваного у цій групі (49,4%). Знову ж спостерігаємо високий рівень установки на «свободу» (53,1%) та низький рівень орієнтації на «гроші» (65,4%) у даній групі.

Щодо організаційної культури майбутнього місця роботи типу «родина», яка представлена у III групі, то дослідження виявило високий рівень установки на «процес» у половини опитаних (50,0%), порівняно з високим рівнем орієнтації на «результат» майже у третини респондентів (35,0%) в даній групі. При цьому високий рівень установки на «альтруїзм» у 40,0% досліджуваних поєднується з низьким рівнем установки на «егоїзм» у 45,0% опитаних. Також кожен другий має низький рівень установки на «владу» (50,0%) та високий рівень установки на «свободу» (60,0%).

Досить яскравими виявились показники рівня вираженості соціально-психологічних установок для найменш чисельної групи респондентів, яких приваблює організаційна культура майбутнього місця роботи типу «партія». Так отримані дані свідчать про наявність у половини опитаних цієї групи високого рівня установки на «процес» та низький рівень установок на «егоїзм», «гроші» та «працю» (відповідно по 50,0% чоловік) поряд з низькою орієнтацією досліджуваних на «альтруїзм» (40% чоловік) та «владу» (70% чоловік). Хоча й виявлено половину групи респондентів (50,0% чоловік) з високим рівнем вираженості установки на «свободу».

У цілому, результати дослідження розподілу опитаних на групи за типами організаційної культури майбутнього місця роботи показали відсутність чіткої градації. Видається майже неможливим визначення рекомендованого типу організаційної культури для кожної особистості лише на основі тестування від-

носного рівня задоволеності базових потреб і вираженості соціально-психологічних установок в мотиваційно-потребовій сфері. До такого висновку також спонукало й те, що чимало вчених звертали увагу на те, що виділення в організації певного типу організаційної культури за будь-якою типологією є складним завданням. Зазвичай в організації присутні особливості деяких типів культур одночасно, і власне типологія дозволяє виявити певні тенденції в організації. Отже, особистість може обирати організаційну культуру майбутнього місця роботи, спираючись на декілька типів культури та визначити для себе основні аспекти пріоритетного типу організаційної культури. Завданням психолога на етапі тестування, на наш погляд, є підготувати загальні рекомендації, які можна дещо уточнити у процесі індивідуального консультування особистості.

Висновки. Дослідження виявило позитивну тенденцію прагнення особистості до більш продуктивних типів організаційних культур у процесі вибору майбутнього місця роботи.

Подальший аналіз показав відсутність чітких тенденцій вибору особистістю з певними психологічними характеристиками конкретного типу організаційної культури майбутнього місця роботи.

Отримані дані доцільно враховувати менеджерам з персоналу, які планують реформування організаційної культури, а також закриття вакансій.

Проведений аналіз показує необхідність доповнення емпіричного дослідження результатами психологічного консультування особистості як суб'єкта вибору організаційної культури майбутнього місця роботи.

Список використаних джерел

1. Валетов Д.М. Проблеми молодіжного безробіття в сучасній Україні / Д.М. Валетов, С.Е. Саржан // Вісник ДонДУЕТ / [ред. кол. : О.О. Шубін (гол. ред.) та ін.]. – Донецьк, 2007. – №2 (34). – С. 138-142. – Серія «Гуманітарні науки».
2. Галкина Т.П. Социология управления : от группы к команде / Т.П. Галкина. – М. : Финансы и статистика, 2003. – 224 с.
3. Карамушка Л.М. Комплекс методик для дослідження особистості як суб'єкта вибору організаційної культури майбутнього місця роботи / Л.М. Карамушка, М.В. Станіславська // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України /

- [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2012. – Вип. 33. – С. 61–66.
4. Невоєнна О.А. Особливості соціально-психологічної адаптації безробітних / О.А. Невоєнна, Я.О. Сінгуцька // Вісник Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна. – Харків, 2011. – №959, вип. 46. – С. 125–127. – Серія «Психологія».
 5. Станіславська М.В. Психологічне консультування як допомога особистості у виборі організаційної культури майбутнього місця роботи / М.В. Станіславська // Актуальні проблеми психології : зб. наукових праць Інституту психології імені Г.С. Костюка НАПН України / [ред. кол. : С.Д. Максименко (гол. ред.) та ін.]. Т. I : Організаційна психологія. Соціальна психологія. Економічна психологія / за ред. С.Д. Максименка, Л.М. Карамушки. – К. : А.С.К., 2012. – Вип. 34. – С. 306–311.
 6. Шавкун І.Г. Організаційна культура: ціннісний аспект / І.Г. Шавкун, Я.С. Дибчинська // Гілея : науковий вісник. Зб. наукових праць / [Гол. ред. : В.М. Вашкевич]. – К., 2012. – Вип. 57. – 11 с.
 7. Sułkowski Ł. Typologies of organisational culture – multi-dimensional classifications / Łukasz Sułkowski // Zarządzanie – nowe perspektywy : Przedsiębiorczość i zarządzanie. – Łódź : Społeczna Akademia Nauk. – 2013. – Tom XIV, zeszyt 8. Część II. – P. 173–182.

Spysok vykorystanyh dzherel

1. Valjetov D.M. Problemy molodizhnogo bezrobittja v suchasnij ukrai'ni / D.M. Valjetov, S.E. Sarzhan // Visnyk DonDUET / [red. kol. : O.O. Shubin (gol. red.) ta in.]. – Donec'k, 2007. – №2 (34). – S. 138-142. – Serija «Gumanitarni nauky».
2. Galkina T.P. Sociologija upravlenija: ot grupy k komande / T.P. Galkina. – M. : Finansy i statistika, 2003. – 224 s.
3. Karamushka L.M. Kompleks metodyk dlja doslidzhennja osobystosti jak sub'jekta vyboru organizacijnoi' kul'tury majbutn'ogo miscja roboty / L.M. Karamushka, M.V. Stanislavs'ka // Aktual'ni problemy psihologii' : zb. naukovyh prac' Instytutu psihologii' imeni G. S. Kostjuka NAPN Ukrai'ny / [red. kol. : S.D. Maksymenko (gol. red.) ta in.]. Т. I : Organizacijna psihologija. Social'na psihologija. Ekonomichna psihologija /

- za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2012. – Vyp. 33. – S. 61–66.
4. Nevojenna O.A. Osoblyvosti social'no-psychologichnoi' adaptacii' bezrobotnyh / O.A. Nevojenna, Ja.O. Singuc'ka // Visnyk Harkivs'kogo nacional'nogo universytetu imeni V. N. Karazina. – Harkiv, 2011. – №959, vyp. 46. – S. 125–127. – Serija «Psychologija».
 5. Stanislavs'ka M.V. Psychologichne konsul'tuvannja jak dopomoga osobystosti u vybori organizacijnoi' kul'tury majbutn'ogo miscja roboty / M.V. Stanislavs'ka // Aktual'ni problemy psychologii' : zb. naukovyh prac' Instytutu psychologii' imeni G.S. Kostjuka NAPN Ukrai'ny / [red. kol. : S.D. Maksymenko (gol. red.) ta in.]. T. I : Organizacijna psychologija. Social'na psychologija. Ekonomichna psychologija / za red. S.D. Maksymenka, L.M. Karamushky. – K. : A.S.K., 2012. – Vyp. 34. – S. 306–311.
 6. Shavkun I.G. Organizacijna kul'tura: cinnisnyj aspekt / I.G. Shavkun, Ja.S. Dybchyns'ka // Gileja : naukovyj visnyk. Zb. naukovyh prac' / [Gol. red. : V.M. Vashkevych]. – K., 2012. – Vyp. 57. – 11 s.
 7. Sułkowski Ł. Typologies of organisational culture – multi-dimensional classifications / Łukasz Sułkowski // Zarządzanie – nowe perspektywy : Przedsiębiorczość i zarządzanie. – Łódź : Społeczna Akademia Nauk. – 2013. – Tom XIV, zeszyt 8. Część II. – P. 173–182.

M.V. Stanislavska. The psychological aspects of organizational culture typology of future workplace. The article focuses on the results of an experimental study the characteristics of organizational culture typology of future workplace. Within a short review of the modern literature on this subject the generalized classification of the most common in the literature typologies of the organizational culture are presented. It is noted that the question of the psychological aspects of organizational culture typology of future workplace, for all its importance, had not been the subject of special empirical study earlier. In result of cluster analysis by two-step method of algorithms function of probability there have been distinguished four types of organizational culture of future workplace (according to the author's typology). There have been revealed that the first cluster corresponded to «association» type, the second – «friends» type, the third – «family» type and the fourth – «party» type. It was marked a positive tendency of respondents' desire to more productive, in our opinion, types of organizational cultures in choosing their future workplace. Further study of selected clusters on accordance of the types of organizational culture of future workplace to personal characteristics of respondents – relative level of satisfac-

tion of basic needs and expression of social and psychological attitudes in motivational sphere – showed the presence of only general trends to the selection of specific types of the organizational culture. It was concluded that in order to ensure more precise recommendations on the choice of a particular dominating item in the organization of the culture type, apart from the testing, in our opinion, it is necessary to apply the psychological counseling.

Key words: organizational culture; typology of organizational culture; choice of organizational culture of future workplace; personality; personal characteristics; the level of satisfaction of basic needs; expression of social and psychological attitudes; research.

Received October 26, 2014

Revised November 21, 2014

Accepted December 02, 2014

УДК 159.923.2: 316.61

О.Б. Столяренко
stolyarenko@inbox.ru

Вплив сім'ї на розвиток різновікових взаємин дітей

Stoliarenko O.B. The family influence onto the development of relations between children of different age / O.B. Stoliarenko // Problems of Modern Psychology : Collection of research papers of Kamianets-Podilskyi Ivan Ohienko National University, G.S. Kostyuk Institute of Psychology at the National Academy of Pedagogical Science of Ukraine / scientific editing by S.D.Maksymenko, L.A.Onufriieva. – Issue 27. – Kamianets-Podilskyi : Aksioma, 2015. – P. 568–580.

О.Б. Столяренко. Вплив сім'ї на розвиток різновікових взаємин дітей. У статті висвітлено результати теоретичних та експериментальних досліджень проблеми взаємин дітей різного віку у сім'ї. Встановлено, що розвиток особистості дитини залежить від характеру її взаємин з іншими людьми. Взаємини з дітьми різного віку та з дорослими можуть як сприяти реалізації потенційних можливостей особистості, так і блокувати цей процес. Враховуючи важливість міжособистісних взаємин дитини в процесі розвитку її особистості, постає проблема з'ясування особливостей оптимальних взаємин дитини з оточуючими людьми та їх формування у процесі спілкування й спільної діяльності. Внаслідок недостатньої кількості психологічних досліджень взаємин між учнями різного віку в шкільному середовищі, досліджено вплив сім'ї на роз-