

Несемейные межпоколенные отношения: проблемы и перспективы*

О. Ю. Стрижицкая, М. Д. Петраш

Санкт-Петербургский государственный университет,
Российская Федерация, 199034, Санкт-Петербург, Университетская наб., 7–9

Для цитирования: Стрижицкая О. Ю., Петраш М. Д. Несемейные межпоколенные отношения: проблемы и перспективы // Вестник Санкт-Петербургского университета. Психология. 2019. Т. 9. Вып. 3. С. 243–253. <https://doi.org/10.21638/spbu16.2019.302>

В связи с меняющейся демографической ситуацией все более актуальной для современного общества становится проблема межпоколенных отношений — как в семье, так и вне семьи. В научной литературе преобладают исследования межпоколенных отношений в семье, в то время как несемейные межпоколенные отношения остаются недостаточно изученными. В данной статье раскрываются основные тенденции изучения несемейных межпоколенных отношений. Рассматривается понятие «поколение» как ключевое в межпоколенных исследованиях. Анализ публикаций показывает, что существует несколько трактовок этого понятия, что затрудняет интерпретацию результатов в целом. Одним из наиболее перспективных направлений в интерпретации понятия «поколение» можно считать рассмотрение его как формы социальной идентичности. В общей массе исследований межпоколенных несемейных отношений можно выделить два крупных блока: межпоколенные отношения в организации и программы межпоколенного взаимодействия. Межпоколенные отношения в организации рассматриваются в рамках модели поколенной идентичности на рабочем месте и теории контакта Г. Оллпорта. Исследования программ межпоколенного взаимодействия основываются прежде всего на идее обмена опытом и преимуществ, которые получают разные поколения в процессе такого обмена. Также рассматривается идея о том, что межпоколенные несемейные отношения могут выступать самостоятельной формой обучения. Исследования показывают, что изучение межпоколенных отношений вне семьи носит отрывочный характер. В таких исследованиях рассматривается взаимодействие молодого и старшего поколений с акцентом на пользу таких отношений для старшего поколения, при этом отсутствуют многопоколенные исследования в несемейной среде. В статье сравниваются термины «межпоколенные отношения» и «межпоколенное взаимодействие» и подчеркивается, что в современном обществе поколения «пересекаются» не только на уровне отношений, но и на более ситуативном уровне, который ранее в исследованиях не рассматривался.

Ключевые слова: поколение, межпоколенные отношения, профессиональные межпоколенные отношения, несемейные межпоколенные отношения.

Введение

Последние десятилетия общество претерпевает заметные демографические изменения: увеличение продолжительности жизни, изменение соотношений разных возрастных групп, изменения семейно-брачного института. В связи с этим

* Статья подготовлена в рамках проекта РФФИ № 19-013-00861 «Профессиональное развитие в структуре межпоколенных отношений при переходе от юности к взрослости».

© Санкт-Петербургский государственный университет, 2019

все больше внимания стали привлекать межпоколенные отношения. За последние десять лет (с 2008 года) в научных рецензируемых журналах было опубликовано почти пять тысяч статей, посвященных данной тематике. Несмотря на то что межпоколенные отношения имеют разные аспекты — психологический, социальный, экономический, духовно-нравственный, бытовой — и проявляются в разных системах — семейной, профессиональной, повседневной несемейной (услуги, общение и др.), в исследованиях по-прежнему существует значительный перевес работ, посвященных межпоколенным отношениям в рамках лишь семейной системы. Но межпоколенное взаимодействие проявляется не только в семейной сфере. Еще в середине XX века появился термин «эйджизм» [1], который описывал дискриминационное отношение представителей периода средней зрелости, с одной стороны, к старшему поколению и к молодежи — с другой. При этом исследования представлений молодежи о старшем поколении показали, что образ старости, закладывающий основы собственных способов старения, основан не только на взаимодействии с собственными бабушками и дедушками, но и на опыте взаимодействия с посторонними пожилыми людьми.

XX век в целом можно считать периодом процветания различных стереотипов: о гендерных ролях, возрастных ролях, профессиональных ролях и т. п. Однако изменение демографической ситуации, и в первую очередь изменение старшего поколения, приводит к тому, что эти стереотипы не выдерживают критики. Кроме того, изменение образа жизни старших начинает влиять и на образ жизни более молодых, вынуждая их пересматривать свои жизненные сценарии.

Старшее поколение становится другим. Традиционные представления о неактивности, зависимости, слабом физическом и психическом здоровье и замкнутости на семейных ролях все меньше соответствуют современному пожилому и старому человеку [2]. Происходит ли это из-за прогресса научного знания о старости или из-за того, что сам человек эволюционирует? Вероятно, однозначного ответа на этот вопрос нет. Но все больше ученых сходятся во мнении, что старость изменилась, старые люди ведут иной образ жизни, чем их родители и прародители, что ведет к изменению межпоколенных отношений как в рамках семейной системы, так и вне ее.

Несмотря на достаточное количество исследований семейных межпоколенных отношений в России, они остаются фрагментарными прежде всего в силу сложности исследуемого конструкта, его многомерности и методологических проблем. Тем не менее можно говорить о том, что для России характерна достаточно консервативная семейная система, в которой старшее поколение принимает существенное участие в жизни и воспитании младшего поколения. Помощь бабушек и дедушек в воспитании внуков априори предполагается многими родителями (в отличие от европейских стран, где воспитание детей является обязанностью исключительно родителей). Однако все больше российских пожилых людей стремятся к саморазвитию, интересуются различными областями жизни, стараются жить, а не доживать, сводя свое участие в воспитании внуков к необходимому и достаточному минимуму [3]. Такие изменения вынуждают младшие поколения перестраиваться и находить ресурсы для самостоятельного решения этой задачи. Если пожилой человек выходит за пределы семейной системы, его активность проявляется в других социальных системах и институтах. То есть изменение активности старшего поко-

ления отражается на межпоколенном взаимодействии не только внутри, но и вне семьи.

Следует отметить, что термин «межпоколенные отношения» относится к любым взаимодействиям между разными поколениями — как состоящими в родственных связях, так и не состоящими. При таком понимании термина, на первый взгляд, может показаться, что любые отношения, в которых участвуют люди разного возраста, по определению являются межпоколенными. Однако это не так. Предметом исследования межпоколенных отношений являются не просто отношения между людьми разного возраста, но отношения, определяющую роль в которых играют характеристики, связанные с принадлежностью к тому или иному поколению. Например, учитель и ученик в школе всегда являются представителями разных поколений, но их взаимодействие основано на образовательном процессе и ролях ученика и учителя, поэтому не подразумевает межпоколенного взаимодействия.

Следует отметить, что в рамках исследований межпоколенных отношений термины «семейное» и «несемейное» межпоколенное взаимодействие в зарубежной литературе являются распространенными. В данной работе мы постарались обобщить современные подходы к пониманию несемейных межпоколенных отношений, а также наметить перспективные и проблемные зоны в их изучении.

Поколение как основа межпоколенных отношений

Одной из главных особенностей межпоколенных исследований является отсутствие четкого понимания и единого мнения относительно того, что же такое «поколение». В самом широком смысле «поколение» рассматривается как совокупность людей, близких по возрасту. И зачастую именно этот критерий ложится в основу эмпирических исследований в рамках несемейных отношений [4]. Результаты многочисленных работ, посвященных межпоколенным отношениям (в основном конфликтам) в организационном контексте (например, [5; 6]), в основном демонстрируют разрозненные результаты, иногда противоречащие друг другу. И, по мнению некоторых авторов, с которыми мы склонны согласиться, это может быть связано именно с размытостью понятия «поколение». На наш взгляд, здесь уместно провести аналогию с исследованиями старения. Подобных исследований в области психологии великое множество, некоторые согласуются друг с другом, но зачастую применение тех же методов на другой выборке дает отличные результаты. Связано это не столько с невоспроизводимостью исследований, сколько с отсутствием четких границ периода старения, который, как и феномен «поколение», не всегда четко привязан лишь к возрастным маркерам. То есть, по сути, не имея достаточно четкого понимания, что же такое поколение, исследователи объединяют в своих выборках людей, близких по возрасту, но не обладающих свойствами одного поколения. В результате мы имеем дело с негомогенной выборкой и, исследуя межпоколенные эффекты, на самом деле можем невольно исследовать другой феномен или его эффекты.

Понятие «поколение» можно считать социологическим термином, под которым подразумевается общность людей, объединенных границами определенного возраста, общими социально-культурными условиями и особенностями функционирования [7]. При таком определении поколения межпоколенные отношения

будут представлять все многообразие систем отношений, в которые включены представители разных поколенных общностей. И такое определение позволяет рассматривать межпоколенные отношения не только как сугубо семейное взаимодействие, но и в более широком контексте. Одновременно оно не дает четкого понимания того, какие именно характеристики позволят объединять людей в поколение и различать поколения между собой.

Наиболее распространенными на сегодняшний день являются пять подходов к описанию поколений [4]:

1. Одно из наиболее ранних представлений предложено Маннгеймом, рассматривавшим поколение как единство людей, близких по возрасту, проживающих на определенной территории и находящихся в едином культурно-историческом контексте.
2. Генеалогическое определение, наиболее часто используемое в исследованиях семейных межпоколенных отношений, представляет поколения в контексте линейного последовательного воспроизводства семьи. В то же время поколения внутри семьи не имеют четкой отнесенности к возрасту или условиям развития, при этом включение человека в то или иное поколение определяется его семейным статусом или ролью. Например, если у супругов большая разница в возрасте и с точки зрения социологического определения они относятся к разным поколениям, в семейных межпоколенных отношениях они представляют одно поколение — родители.
3. Стадиальное определение предполагает, что люди, находящиеся на одинаковых этапах развития и решающие схожие жизненные задачи, представляют собой некую общность, которую можно назвать поколением.
4. Вероятно, самый распространенный подход рассматривает поколения исходя из года рождения людей. Наиболее часто он встречается в организационной психологии, где выделяют четыре основных поколения: ветераны (довоенное поколение), бэби-бумеры (поколение, рожденное сразу после Второй мировой войны), поколение X (1960–1980) и поколение Y, или миллениалы (рожденные на стыке XX и XXI веков). Однако стоит отметить, что метаанализ исследований, выполненных в рамках этого подхода, показал, что в организационном контексте эти четыре поколения различаются слабо.
5. Относительно новое понимание поколения связано с социальной идентичностью [8]. Исследования последних лет показали, что отнесение себя к определенному поколению является достаточно устойчивым конструктом. Условно, на бытовом уровне, человек относит себя к поколению, которое «...» (помнит автоматы с газировкой, например), то есть поколение описывается не только и не столько через возраст, сколько через определенные переживания, события, опыт, создающие подобную общность, возможно, некий общий контекст и позволяющие людям, не связанным между собой родственными или профессиональными отношениями, лучше понимать друг друга. Такая трактовка поколения предполагает, что в одном и том же обществе люди примерно одного и того же возраста могут субъективно относить себя к разным поколениям.

Эмпирическое исследование, выполненное Уриком и коллегами в 2017 году с использованием интервью и качественного анализа [4], показало, что все пять представлений о смысле термина «поколение» присутствовали в ответах респондентов. Но им удалось выявить еще два описания «поколения»: поколение с точки зрения вклада или задачи, которую оно должно решить, и поколение как бессмысленный ярлык. Интересно, что обе новые трактовки встречались у респондентов пожилого возраста, им казалось, что более уместно различать людей исходя из их личностных особенностей, нежели объединять их в группы, основываясь на шатком понятии «поколение». Наиболее общий вывод, который можно сделать из проведенного исследования, заключается в том, что даже в сознании человека, не погруженного в исследование проблемы поколения, одновременно сосуществуют разные представления о поколении. Может быть, это даже слишком общий термин, требующий дальнейшего уточнения.

Межпоколенные несемейные отношения в организационном контексте

Для исследований межпоколенных отношений в целом можно говорить о преобладающей доле исследований в контексте семьи, причем акцент падает преимущественно на взаимодействие через поколение — молодежи с пожилыми бабушками и дедушками. Удельный вес исследований несемейных межпоколенных отношений относительно невелик, и в этом направлении можно наметить два крупных блока: межпоколенные взаимодействия на рабочем месте и межпоколенные практики в социальной работе и образовании. Следует отметить, что, как и в исследованиях межпоколенных отношений в семейном контексте, здесь преобладают проекты, направленные на анализ взаимодействия молодежи и старшего поколения в большей мере, нежели многопоколенного взаимодействия. Немногочисленные работы, посвященные многопоколенному взаимодействию, носят больше организационный, чем психологический характер.

Исследования причин межпоколенных конфликтов в семейном и несемейном контекстах [9] показали, что хотя в целом одной из ведущих причин межпоколенных конфликтов в любом контексте является критика более молодых поколений старшими, тем не менее существуют и определенные отличия. Так, пожилые люди, не связанные с молодыми людьми семейными узами, демонстрировали более критичное отношение, причину чего авторы видят в семейной идентичности и более мягком взаимодействии внутри семьи.

Современные исследования в рамках организационной психологии показывают [10], что в организации могут одновременно работать и взаимодействовать представители нескольких поколений, в частности в исследовании Штутцер и коллег приводится пример компании, в которой работают одновременно пять поколений, каждое из которых обладает своими уникальными свойствами. Для эффективной работы коллектива в таких условиях требуется как понимание каждым собственного поколения, его установок, ценностей, мотивации и т. п., так и рефлексия установок о других поколениях, понимание того, как межпоколенные стереотипы могут влиять на профессиональное взаимодействие.

Одной из относительно новых прогрессивных моделей межпоколенных отношений можно назвать модель поколенной идентичности в контексте рабочей обстановки [5]. Эта модель берет за основу экологические системы У.Бронфенбренера [11], сочетая их с элементами теории социальной идентичности [8]. В рамках данной модели поколение рассматривается не как социальное явление, но как форма социальной идентичности, основанной на общих воспоминаниях, ценностях, переживаниях в противовес привязке к году рождения. В то же время некоторые исследователи обнаружили, что поколенная идентичность, являясь самостоятельным феноменом, все же связана с идентичностью, определяемой возрастом [12]. Говоря о поколенной идентичности в контексте организации, авторы выделяют несколько возможных форм образования идентичности [6]: 1) исходя из года прихода в организацию; 2) исходя из роли в организации; 3) наконец, прямая идентификация с коллегами своего возраста. И лишь последняя из этих трех видов поколенной идентичности в какой-то мере соотносится с тем, что принято в широком смысле называть поколением. При этом важно отметить, что поколенная идентичность в организации индивид-центрирована, она подвержена влиянию внешних факторов и динамична во времени. Кроме того, она проницаема, то есть не только является репрезентацией определенных представлений о себе и связей с поколением, но и может меняться под воздействием, в том числе целенаправленным, внешних систем, что придает данной модели большое практическое значение.

Другим направлением изучения межпоколенных отношений в организационном контексте можно назвать исследования, в основе которых лежит теория контакта Г.Оллпорта [13]. Согласно этой теории, существуют определенные условия, способствующие нормализации отношений, снижению непонимания и напряжения между представителями различных групп, в том числе между представителями разных поколений. К таким условиям Оллпорт относит равенство, межгрупповое общение, общие цели и поддержку социальных и институциональных авторитетов. В рамках метаанализа, выполненного Петтигрю и Троппом [14], было показано, что эффекты теории контакта проявляются не только в межрасовых группах, на которые первоначально была ориентирована теория, но и в других группах, связанных с возрастными особенностями и стереотипами. Межпоколенные контакты в профессиональном контексте, в особенности обмен опытом, позволяют создать своего рода двойную идентичность: с одной стороны, идентичность, связанную с поколением, а с другой — идентичность, основанную на совместном опыте, что улучшает качество взаимодействия и положительно влияет на психологическое благополучие сотрудников [15]. В одном из исследований было показано, что обмен опытом тесно связан с межпоколенным климатом в коллективе, который, в свою очередь, снижает возрастные предрассудки, способствует более высокой удовлетворенности работой и благополучному старению в профессиональном контексте [15].

Межпоколенные несемейные отношения в контексте программ межпоколенного взаимодействия

Другим блоком в несемейных межпоколенных исследованиях являются межпоколенные программы, которые представляют собой «способ целенаправленного и длительного обмена ресурсами и обучения между старшим и молодым поколе-

нием, обогащающий как индивида, так и общество в целом» [цит. по: 16]. В исследованиях было показано, что участие в межпоколенных проектах благотворно сказывается на качестве жизни, снижает чувство социальной изоляции, увеличивает чувство самооценности. У молодого поколения участие в подобных программах способствует развитию лидерских качеств и направленности на участие в социально значимых проектах, стремлению улучшить социальную жизнь общества.

Долгое время так называемые программы всевозрастного обучения (life-long learning) были ориентированы в первую очередь на старшее поколение. Однако в последние годы исследования показали [17], что процесс обучения, основанный на межпоколенном взаимодействии, может рассматриваться как особая форма обучения. Таким образом, можно говорить о том, что несемейные межпоколенные отношения сами по себе могут выступать особой формой всевозрастного обучения, хотя авторы и отмечают, что для полноценного использования данного подхода необходимо существенно расширить представления о процессах обучения, формирования и развития познавательных, эмоциональных, мотивационных и других функций в разные периоды жизни человека, в частности в периоды ранней и средней зрелости.

Интересно, что в некоторых исследованиях можно встретить мысль о том, что несемейные межпоколенные отношения стали результатом социально-демографических изменений, произошедших в обществе [18]. Так, авторы допускают, что потребность в несемейных межпоколенных отношениях выросла в силу того, что человек стал более мобильным и часто семейные поколения не только разделены территориально внутри одной страны, но и могут находиться в разных странах и даже на разных континентах. В таких условиях возможности межпоколенного обмена опытом, мудростью, ценностями затруднены, и люди разных поколений пытаются заменить это общение, вступая в межпоколенные отношения вне семьи. Именно здесь, по мнению авторов, и приходят на помощь программы межпоколенного взаимодействия, будь то обучение, социальные проекты или какие-то другие формы. Однако нам кажется, что такой взгляд является слишком узким. По нашему мнению, независимо от близости родственников человек хочет, может, а иногда и вынужден вступать в несемейные межпоколенные отношения. Предложенная авторами трактовка может иметь место в отдельных случаях и так же, как и другие варианты несемейных межпоколенных отношений, заслуживает внимания ученых.

Обсуждение и выводы

В современной литературе часто можно встретить термин «доброжелательный, дружелюбный по отношению к возрасту» (age-friendly), при этом речь всегда идет о создании общества, в котором будут доброжелательно относиться именно к пожилым людям. Похожий взгляд наблюдается и в исследованиях, посвященных межпоколенным отношениям, в первую очередь в несемейной сфере. Можно сказать, что исследования межпоколенных отношений являются старость-центрированными, хотя, как и любые отношения, они возникают и существуют между несколькими сторонами, каждая из которых вносит свой вклад в их качество и в то же время находится в определенной мере под воздействием этих отношений.

Как мы уже упоминали, межпоколенные отношения предполагают исследования двух и более поколений, но в современных реалиях вопрос взаимодействия сразу трех и более поколений становится все более востребованным. В рамках исследований семейных межпоколенных отношений поколение обычно рассматривается в генеалогическом смысле, и хотя чаще встречаются детско-родительские и прародительские отношения, тем не менее в последние годы стали появляться и трехпоколенные исследования. Если мы обратимся к несемейным межпоколенным отношениям, то здесь преобладают исследования, противопоставляющие молодых и пожилых людей. Однако предложенное в последние годы понимание поколения как своеобразной идентичности открывает перспективы для совершенно нового направления в изучении межпоколенных несемейных отношений.

Говоря о сосуществовании разных поколений в одном обществе, в семье и вне семьи, чаще всего употребляется термин «межпоколенные отношения». Но отношения предполагают достаточно устойчивую связь. Вместе с тем на фоне меняющейся демографии сегодня встает вопрос о необходимости изучения не только межпоколенных отношений, но и межпоколенного взаимодействия. Находясь практически в любом социальном окружении, человек сталкивается с другими поколениями, вступает с ними в отношения. Чем они обусловлены? Возможно, человек опирается на установки, сформированные в рамках семейного взаимодействия; возможно, опосредует образы, созданные средствами массовой информации; возможно, черпает свои представления из несемейных межпоколенных отношений; а возможно, комбинирует все вышечисленное, отталкиваясь от конкретной ситуации, опосредованной актуальными когнитивными, эмоциональными или какими-то другими психическими процессами. Например, встречая в метро представителя иного поколения, мы можем совершенно по-разному вступить с ним/ней во взаимодействие (если это необходимо). Механизмы, определяющие такое взаимодействие в ситуативном контексте (то есть в отсутствие каких-либо других знаний о человеке, кроме возможности отнести его/ее к определенному полу и поколению), сегодня практически не изучены.

Подводя итог всему вышесказанному, можно смело сказать, что межпоколенные отношения являются востребованным и перспективным направлением как для психологических исследований, так и для работ в смежных научных областях. Практически неизученным остается ситуативное межпоколенное взаимодействие, которое тем не менее активно проявляется в жизни современного человека.

При этом современным исследованиям межпоколенных отношений в несемейной сфере требуется бóльшая сбалансированность между поколениями. Согласно современным данным, наибольший эффект от межпоколенных отношений наблюдается у пожилых, определенный позитивный эффект мы видим у молодых людей, роль и эффекты межпоколенных отношений для взрослых людей 30–50 лет остаются за кадром исследований. Более того, иногда создается впечатление, что межпоколенные отношения нужны именно старшему поколению, а остальные должны их для них создать, чтобы улучшить их жизнь, что, конечно, не соответствует действительности. Мы полагаем, что одной из будущих задач исследования межпоколенных взаимодействий является создание полноценной, уравновешенной системы отношений, в которой каждое поколение занимало бы свое место, вносило свой вклад и получало свои «дивиденды».

Литература

1. Butler R.N. Age-Ism: Another Form of Bigotry // *The Gerontologist*. 1969. Vol. 9, issue 4. Part 1. P. 243–246. URL: https://doi.org/10.1093/geront/9.4_Part_1.243 (дата обращения: 01.05.2019).
2. Rowe J. W., Kahn R. L. Successful Aging 2.0: Conceptual Expansions for the 21st Century // *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences & Social Sciences*. 2015. Vol. 70, no. 4. P. 593–596. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbv025>
3. Стрижицкая О. Ю. Позитивная психология старения: условия, факторы и социальные эффекты геротрансцендентности. Докторская диссертация на соискание ученой степени доктора наук. СПбГУ. 2018. 260 с.
4. Urick M. J., Hollensbe E. C., Fairhurs G. T. Differences in Understanding Generation in the Workforce // *Journal of Intergenerational Relationships*. 2017. Vol. 15 (3). P. 221–240. URL: <https://proxy.library.spbu.ru:2151/10.1080/15350770.2017.1329583> (дата обращения: 01.05.2019).
5. Lyons S. T., Schweitzer L., Urick M. J., Kuron L. A dynamic social-ecological model of generational identity in the workplace // *Journal of Intergenerational Relationships*. 2019. Vol. 17 (1). P. 1–24. URL: <https://proxy.library.spbu.ru:2151/10.1080/15350770.2018.1500332> (дата обращения: 01.05.2019).
6. Joshi A., Dencker J. C., Franz G. Generations in organizations // *Research in Organizational Behavior*. 2011. Vol. 31. P. 177–205. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2011.10.002>
7. Тайкова Л. В., Тайков С. В. Проблема межпоколенных отношений в современном обществе и семье // *Вестник Новгородского государственного университета*. 2015. № 88. С. 92–95.
8. Urick M. J., Hollensbe E. C. Toward an identity-based perspective of generations / E. Parry // *Generational diversity at work: New research perspectives*. New York: Routledge, 2014. P. 114–128.
9. Wiebe W. T., Zhang Y. B. Conflict Initiating Factors and Management Styles in Family and Non-family Intergenerational Relationships: Young Adults' Retrospective Written Accounts // *Journal of Language & Social Psychology*. 2017. Vol. 36 (3). P. 368–379. URL: <https://proxy.library.spbu.ru:2083/10.1177/0261927X16660829> (дата обращения: 01.05.2019).
10. Stutzer K. Ask the Experts: Generational Differences and Multigenerational Teamwork // *Critical Care Nurse*. 2019. Vol. 39 (1). P. 78–81. URL: <https://proxy.library.spbu.ru:2083/10.4037/ccn2019163> (дата обращения: 01.05.2019).
11. Bronfenbrenner U. Contexts of child rearing: Problems and prospects // *American Psychologist*. 1979. Vol. 34 (10). P. 844–850. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.34.10.844>.
12. Finkelstein L. M., Gonmerman M. E., Jr, Foxgrover S. K. The stability of generation identification over time and across contexts // *Experimental Aging Research*. 2001. Vol. 27 (4). P. 377–397. <https://doi.org/10.1080/03610730109342355>
13. Allport G. W. The nature of prejudice. Reading, MA: Addison-Wesley, 1954. P. 29–47.
14. Pettigrew T. F., Tropp L. R. A meta-analytic test of intergroup contact theory // *Journal of Personality and Social Psychology*. 2006. Vol. 90. P. 751–783. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.5.751>
15. Lagacé M., Van de Beek L., Firzly N. Building on Intergenerational Climate to Counter Ageism in the Workplace? A Cross-Organizational Study // *Journal of Intergenerational Relationships*. 2019. Vol. 17 (2). P. 201–219. URL: <https://proxy.library.spbu.ru:2151/10.1080/15350770.2018.1535346> (дата обращения: 01.05.2019).
16. Wong E. L. Y., Lau J. Y. C., Yeoh E.-K. Thinking intergenerationally: intergenerational solidarity, health and active aging in Hong Kong // *Journal of Intergenerational Relationships*. 2019. Vol. 16 (4). P. 478–492. URL: <https://proxy.library.spbu.ru:2151/10.1080/15350770.2018.1489328> (дата обращения: 01.05.2019).
17. Withnall A. Intergenerational relationships and lifelong learning: Missing links // *Journal of Intergenerational Relationships*. 2017. Vol. 15 (1). P. 4–13. <https://doi.org/10.1080/15350770.2017.1260393>.
18. Blais S., McCleary L., Garcia L., Robitaille A. Examining the Benefits of Intergenerational Volunteering in Long-Term Care: A Review of the Literature // *Journal of Intergenerational Relationships*. 2017. Vol. 15 (3). P. 258–272. URL: <https://proxy.library.spbu.ru:2151/10.1080/15350770.2017.1330056> (дата обращения: 01.05.2019).

Статья поступила в редакцию 20 мая 2019 г.;
рекомендована в печать 17 июня 2019 г.

Контактная информация:

Стрижицкая Ольга Юрьевна — д-р психол. наук; o.strizhitskaya@spbu.ru
Петраш Марина Дмитриевна — канд. психол. наук; m.petraash@spbu.ru

Non-family intergenerational relations: problems and prospects*

O. Yu. Strizhitskaya, M. D. Petrash

St. Petersburg State University,
7–9, Universitetskaya nab., St. Petersburg, 199034, Russian Federation

For citation: Strizhitskaya O. Yu., Petrash M. D. Non-family intergenerational relations: problems and prospects. *Vestnik of Saint Petersburg University. Psychology*, 2019, vol. 9, issue 3, pp. 243–253. <https://doi.org/10.21638/spbu16.2019.302> (In Russian)

The problem of intergenerational relationships both within and outside family becomes more and more challenging for the society due to changing demographic situation. In the literature prevails the data on intergenerational relationships in family while non-family intergenerational relationships stay understudied. Present paper uncovers major trends in the research of non-family relationships. We consider the term “generation” as a key notion in intergenerational studies. Analysis of publications showed that there are several interpretations of the notion “generation” that complicates understanding the results in general. One of the most perspective directions in the interpretation of the “generation” would be the one that suggests that “generation” is one of the forms of social identity. Among a variety of studies on non-family intergenerational relationships we could identify two major blocks: intergenerational relationships at work place and intergenerational programs. Intergenerational relationships in work place are studied within the model of generational identity at work place and intergroup contact theory by Allport. The studies of intergenerational programs are based primarily on the ideas of experience sharing and advantages of different generations during such exchange. Also we consider the idea that intergenerational relationships can be a specific form of learning. Studies show that intergenerational research in non-family context are limited. These studies consider interaction of older and younger generations with accent on the positive effects of such interaction for older generation. Still there are no many-generational studies in non-family context. Paper compare the terms “intergenerational relationships” and “intergenerational interaction” and underlines that in modern society generations “meet” not only at the relationship level, but at a more situational level that is not analyzed in the studies.

Keywords: generation, intergenerational relationships, intergenerational relationships in work place, non-family intergenerational relationships.

References

1. Butler R. N. Age-Isom: Another Form of Bigotry. *The Gerontologist*, 1969, vol. 9, issue 4, part 1, pp. 243–246. Available at: https://doi.org/10.1093/geront/9.4_Part_1.243 (accessed: 01.05.2019).
2. Rowe J. W., Kahn R. L. Successful Aging 2.0: Conceptual Expansions for the 21st Century. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences & Social Sciences*, 2015, vol. 70, no. 4, pp. 593–596. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbv025>
3. Strizhitskaya O. Yu. Positive psychology of aging: conditions, factors and social effects of geron-transcendence. Doktorskaia dissertatsiia na soiskanie uchenoi stepeni doktora nauk. SPbGU, 2018. 260 p. (In Russian)
4. Urick M. J., Hollensbe E. C., Fairhurs, G. T. Differences in Understanding Generation in the Work-force. *Journal of Intergenerational Relationships*, 2017, vol. 15 (3), pp. 221–240. Available at: <https://proxy.library.spbu.ru:2151/10.1080/15350770.2017.1329583> (accessed: 01.05.2019).
5. Lyons S. T., Schweitzer L., Urick M. J., Kuron L. A dynamic social-ecological model of generational identity in the workplace. *Journal of Intergenerational Relationships*, 2019, vol. 17 (1), pp. 1–24. Available at: <https://proxy.library.spbu.ru:2151/10.1080/15350770.2018.1500332> (accessed: 01.05.2019).

* The article was prepared within the framework of the RFBR project 19-013-00861 “Professional development in the structure of intergenerational relations during the transition from youth to adulthood”.

6. Joshi A., Dencker J. C., Franz G. Generations in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 2011, vol. 31, pp. 177–205. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2011.10.002>
7. Tajkova L. V., Tajkov S. V. Problem of intergenerational relationships in modern society and family. *Vestnik Novgorodskogo gosudarstvennogo universiteta*, 2015, no. 88, pp. 92–95.
8. Urlick M. J., Hollensbe E. C. Toward an identity-based perspective of generations. Ed. by E. Parry. *Generational diversity at work: New research perspectives*. New York, Routledge, 2014, pp. 114–128.
9. Wiebe W. T., Zhang Y. B. Conflict Initiating Factors and Management Styles in Family and Non-family Intergenerational Relationships: Young Adults' Retrospective Written Accounts. *Journal of Language & Social Psychology*, 2017, vol. 36 (3), pp. 368–379. Available at: <https://proxy.library.spbu.ru:2083/10.1177/0261927X16660829> (accessed: 01.05.2019).
10. Stutzer K. Ask the Experts: Generational Differences and Multigenerational Teamwork. *Critical Care Nurse*, 2019, vol. 39 (1), pp. 78–81. Available at: <https://proxy.library.spbu.ru:2083/10.4037/ccn2019163> (accessed: 01.05.2019).
11. Bronfenbrenner U. Contexts of child rearing: Problems and prospects. *American Psychologist*, 1979, vol. 34 (10), pp. 844–850. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.34.10.844>
12. Finkelstein L. M., Gonnerman M. E., Foxgrover S. K. The stability of generation identification over time and across contexts. *Experimental Aging Research*, 2001, vol. 27 (4), pp. 377–397. <https://doi.org/10.1080/03610730109342355>
13. Allport G. W. *The nature of prejudice*. Reading, MA, Addison-Wesley, 1954, pp. 29–47.
14. Pettigrew T. F., Tropp L. R. A meta-analytic test of intergroup contact theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 2006, vol. 90, pp. 751–783. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.90.5.751>
15. Lagacé M., Van de Beeck L., Firzly N. Building on Intergenerational Climate to Counter Ageism in the Workplace? A Cross-Organizational Study. *Journal of Intergenerational Relationships*, 2019, vol. 17 (2), pp. 201–219. Available at: <https://proxy.library.spbu.ru:2151/10.1080/15350770.2018.1535346> (accessed: 01.05.2019).
16. Wong E. L. Y., Lau J. Y. C., Yeoh E.-K. Thinking intergenerationally: intergenerational solidarity, health and active aging in Hong Kong. *Journal of Intergenerational Relationships*, 2019, vol. 16 (4), pp. 478–492. Available at: <https://proxy.library.spbu.ru:2151/10.1080/15350770.2018.1489328> (accessed: 01.05.2019).
17. Withnall A. Intergenerational relationships and lifelong learning: Missing links. *Journal of Intergenerational Relationships*, 2017, vol. 15 (1), pp. 4–13. <https://doi.org/10.1080/15350770.2017.1260393>
18. Blais S., McCleary L., Garcia L., Robitaille A. Examining the Benefits of Intergenerational Volunteering in Long-Term Care: A Review of the Literature. *Journal of Intergenerational Relationships*, 2017, vol. 15 (3), pp. 258–272. Available at: <https://proxy.library.spbu.ru:2151/10.1080/15350770.2017.1330056> (accessed: 01.05.2019).

Received: May 20, 2019

Accepted: June 17, 2019

Author's information:

Olga Yu. Strizhitskaya — Dr. Sci. in Psychology; o.strizhitskaya@spbu.ru
 Marina D. Petrash — PhD Sci. in Psychology; m.petrash@spbu.ru