**Влияние супружеских взаимоотношений на удовлетворенность работой**

**2014**

Оглавление

Введение

Глава 1. Теоретические аспекты исследования проблемы влияния супружеских взаимоотношений на удовлетворенность работой

.1 Особенности супружеских взаимоотношений

.2 Теории и структура удовлетворенности работой

.3 Влияние супружеских взаимоотношений на удовлетворенность работой

Выводы по 1 главе

Глава 2. Экспериментальное исследование влияния супружеских взаимоотношений на удовлетворенность работой

.1 Организация и методика исследования

.2 Результаты исследования

Выводы по 2 главе

Заключение

Список литературы

Приложение

Введение

Актуальность работы. В современных условиях проблемы семьи и брака приобретают особую значимость, все более актуальными становятся слова Ф. Адлера о том, что семья-это общество в миниатюре, от целостности которого зависит безопасность всего человеческого общества. На сегодняшний день социально-психологические аспекты изучения семейных взаимоотношений, исследование взаимодействия супругов, их удовлетворенности супружеством, влияние удовлетворенности семейных взаимоотношений на другие сферы жизни супругов, стабильность и благополучие семьи являются одними из наиболее значимых и актуальных проблем семейной психологии.

**Вернуться в каталог готовых дипломов и магистерских диссертаций –**

[**http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/diplom.shtml)

Проблема удовлетворенности супружескими взаимоотношениями до сих пор остается недостаточно изученной как в теоретическом, так и в эмпирическом плане, несмотря на то, что она давно и систематически исследуется в зарубежной и отечественной психологии. В настоящей время актуальным становится проблема исследования общая удовлетворенность жизнью, удовлетворенности супружескими взаимоотношениями, удовлетворенность различными сторонами жизни (в основном, работой и «качеством организационной жизни»).

Супружеское взаимоотношение - это базис, на котором строится вся система межличностных отношений человека, а также огромный личностный ресурс для каждого из партнеров. Благополучие супружеских отношений является одним из важнейших факторов гармоничного и продуктивного существования человека [31].

Удовлетворенность работой - это показатель успешности самоосуществления себя в качестве профессионала. Удовлетворенность работой и удовлетворенность супружескими взаимоотношениями являются взаимосвязанными [25].

Понятие «удовлетворенность супружескими взаимоотношениями» объединяет в себе несколько понятий, и одно из них - это ценности, которые, преломляясь через призму индивидуальной жизнедеятельности, входят в психологическую структуру личности супругов в форме личностных ценностей, являющихся одним из источников мотивации поведения. Как правило, для личностных ценностей характерна высокая осознанность, они отражаются в сознании в форме ценностных ориентаций и служат важным фактором социальной регуляции взаимоотношений супругов и поведения индивида.

Актуальность проблемы достаточно высока, так как социологические опросы показывают, что удовлетворенность респондентов супружескими взаимоотношениями, своим окружением на рабочем месте, самой работой и ожидаемыми реакциями коллег зависят друг от друга.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

Проблема супружеской совместимости, супружеского благополучия, а также влияния особенностей супружеских взаимоотношений на характеристики удовлетворенности их профессиональной деятельности представляет большой научный и практический интерес. Несмотря на то, что данная проблема является достаточно хорошо разработанной как в отечественной, так и в зарубежной науке, она все еще изучена далеко не полностью.

Цель работы - исследовать влияние супружеских взаимоотношений на удовлетворенность работой.

Объект работы - работающие супруги, живущие вместе в браке 10 лет.

Предмет работы - влияние супружеских взаимоотношений на удовлетворенность работой.

Гипотеза исследования. Мы предполагаем, что существует взаимосвязь между удовлетворенностью браком, характеристиками сплоченности и адаптации супругов с их показателями удовлетворенности работой.

**Фитнес на дому**



[**http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml)

Задачи исследования:

1. Рассмотреть особенности супружеских взаимоотношений.

. Изучить теории и структура удовлетворенности работой.

. Рассмотреть влияние супружеских взаимоотношений на удовлетворенность работой.

. Провести эмпирическое исследование влияния супружеских взаимоотношений на удовлетворенность работой.

В исследовании использовались следующие методы:

• аналитический (анализ психолого-педагогической, методической литературы в рамках изучаемой проблемы);

• экспериментальный;

• сравнительный (сопоставление результатов исследования);

• количественные и качественные методы обработки результатов.

Методики исследования:

Методика определения уровня удовлетворенности браком В.В. Столина, Т.Л. Романовой и Г.П. Бутенко.

Методика «Шкала семейной адаптации и сплоченности» (FACES-3).

Методика диагностика удовлетворенности работой Снеткова В.М.

Теоретической базой исследования послужили работы следующих исследователей: В.В. Столина, Т.Л. Романовой, Г.П. Бутенко, Ю.Е Алешиной, Т. В. Андреевой, Л.Я. Гозман, С.И. Голод, С.В. Ковалева, В.И Косачевой, В.А. Сысенко, А.Ю. Тавит, Ф.Н. Ильясова, Н. С. Новоселова, В.А. Ядова, А.С. Спиваковской, М. Leifer, R. Т. Mercer, А. Я. Варга, О. Kernberg, M. Mahler, M. Klein, G. Kohut, Л.С. Выготского, А.Н. Леонтьева, Д.Б. Эльконина, Н. Н. Авдеевой, М. И. Лисиной, С. Ю. Мещеряковой, Г.Н. Рошка, А.И. Сорокиной, Е.Р. Баенской, И.А. Выродовой, Е.Л. Гончаровой и многих других.

Экспериментальная база исследования. Экспериментальное исследование проводилось на базе …. г. Москва. В исследовании приняли участие 35 семейных пар (35 мужчин и 35 женщин), проживающих совместно, со стажем брака 10 лет, в возрасте от 30 до 45 лет. Испытуемые имеют от средне-специального до высшего образования.

Структура работы. Работа написана на 82 листах печатного текста, содержит введение, 2 главы, включающих в себя параграфы, заключение, список использованной литературы и приложение.

Глава 1. Теоретические аспекты исследования проблемы влияния супружеских взаимоотношений на удовлетворенность работой

.1 Особенности супружеских взаимоотношений

В психолого-педагогических исследованиях особое значение придается всестороннему исследованию проблемы становления и развития супружеских взаимоотношений.

Изучением супружеских взаимоотношений занимались такие отечественные и зарубежные исследователи, как А.С. Спиваковская, М. Leifer, R. Т. Mercer, А. Я. Варга, О. Kernberg, M. Mahler, M. Klein, G. Kohut, З. Фрейд, Л.С. Выготский, А.Н. Леонтьев, Д.Б. Эльконин, Н. Н. Авдеева, М. И. Лисина, С. Ю. Мещерякова, Г.Н. Рошка, А.И. Сорокина, Е.Р. Баенская, И.А. Выродова, Е.Л. Гончарова, И.А. Коробейников, Н.Н. Малофеев, Т.В. Николаева, О.С. Никольская, Ю.А. Разенкова, Е.А. Стребелева, Г.В. Чиркина, Н.Д. Шматко, Р. Резаи и многие другие.

Под супружескими взаимоотношениями (отношениями в браке) принято понимать отношения между членами супругами друг к другу. Психологические отношения в браке объективны по форме своего проявления, но субъективны по своей сущности [33].

Таким образом, диалектическая взаимосвязь объективного и субъективного в полной мере проявляется и в семейной сфере. Следует подчеркнуть, что формы брака разнообразны, лик его - изменчив. Для того чтобы глубже понять данную проблему, необходимо подробно остановиться на профилях брака, типах супружеских отношений и их детерминантах. В теории динамической супружеской терапии упоминается о семи профилях брака, основанных на реакциях и поведении супругов в браке.

В современной семье наблюдается все большая тенденция психологизации брака, которая и выдвигает на первый план изучение именно психологических параметров семейного благополучия. Одним из основных показателей является удовлетворенность браком.

По мнению отечественного психолога С.И. Голода [21], занимающегося изучением данной проблемы, удовлетворенность браком формируется как результат адекватной реализации представления о семье, сложившегося в сознании человека под влиянием встреч с различными событиями, которые составляют его опыт в данной сфере деятельности.

Актуальность изучения удовлетворенности браком определяется существованием глубокой связи между этой характеристикой и различными сторонами жизнедеятельности современной семьи. Сложные механизмы динамики и функционирования семьи становятся понятны, если смотреть на них сквозь призму удовлетворенности браком. Большинство исследователей считают, что именно удовлетворенность браком является фактором стабильности и показателем благополучия семейных взаимоотношений. Поэтому в дальнейшем целесообразно затрагивать данный феномен в его более широком диапазоне, то есть рассматривать семейные отношения в контексте их благополучия в целом, а не только со стороны удовлетворенности ими.

Сложность семьи как социальной системы и психологической общности людей разного пола, возраста, социальной и профессиональной принадлежности приводит к затруднениям в выделении полного и точного списка факторов удовлетворенности и благополучия семейных отношений. Поэтому, рассматривая данную проблему, логично выделить наиболее существенные показатели, проcлеживающиеся в большинстве браков. В качестве одной из основных и значимых предпосылок семейного благополучия многие авторы называют психологическую совместимость партнеров, которая считается фундаментом современного брака. Чем полнее эта совместимость, тем лучше сочетаются разные индивидуальности, тем прочнее супружеские взаимоотношения. Психологическая совместимость партнеров - явление многоуровневое и многоаспектное. Современными авторами она определяется, как взаимное принятие партнеров по общению и совместной деятельности, основанное на оптимальном сочетании-сходстве или взаимодополнительности ценностных ориентаций, личностных и психофизиологических особенностей [26].

Особо подчеркивается исследователями [52, 57] тот факт, что для благополучия брака также весьма важна успешная адаптация супругов. Особенно актуален фактор адаптации, на наш взгляд, именно в первые годы совместной жизни. Другими словами, успешная адаптивность в молодых семьях является одной из основных предпосылок стабильного и благополучного брака, являясь наиболее показательным и информативным фактором качества семейных отношений.

Сейгером К. Дж. [74] была предложена следующая классификация поведения в брачном союзе:

. Равноправные партнеры. Ожидают равных прав и обязанностей.

. Романтические партнеры. Ожидают душевного согласия, крепкой любви, сентиментален.

. Родительские партнеры. С удовольствием заботятся о другом, воспитывают его.

. Детские партнеры. Привносят спонтанности в супружеские отношения, непосредственности, радости, но одновременно приобретают власть над другими путем проявления слабости и беспомощности.

. Рациональные партнеры. Следят за проявлениями эмоций, точно соблюдают права и обязанности. Ответственены и трезвы в оценках.

. Товарищеские партнеры. Хотят быть соратниками и ищут для себя таких же спутников. Не претендуют на наличие романтической любви и принимают как неизбежную тяготу семейную жизнь.

. Независимые партнеры. Сохраняют в браке определенные дистанции в отношении своих партнеров.

Некоторые партнерские комбинации вполне конгруэнтны (например, независимый-зависимый, независимый - рациональный), другие комплиментарны (родительский - детский), третьи конфликтны (например, романтический с независимым, родительский с родительским, романтический с равноправным).

Смелзер Н. [50] считает, что важную роль в развитии гармоничных супружеских взаимоотношений играет совместимость супругов. Знание особенностей совместимости на разных ее уровнях в супружеской паре позволяет успешно прогнозировать дальнейшее развитие отношений.

А.Я. Варга [18] определяет супружеские взаимоотношения как целостную систему разнообразных взаимных чувств по отношению к супругу (ге), поведенческих стереотипов, поступков. Анализ литературы позволяет заключить, что автор выделяет три элемента в структуре супружеских взаимоотношений: эмоциональный - совокупность переживаний, связанных с партнером; когнитивный - представления о характере, потребностях, интересах и ценностях партнера; поведенческий - манера обращения. Эти три теоретических компонента супружеских взаимоотношений взаимосвязаны. Исследователем в структуре супружеских взаимоотношений выделяются три структурные единицы: 1 - интегративное принятие или отвержение; 2 - межличностная дистанция (степень близости); 3 - форма и направление контроля. Каждый из этих трех факторов содержит все три теоретические составляющие супружеских взаимоотношений, но содержание факторов позволяет предположить, что ведущим является эмоциональный компонент, а когнитивный и поведенческий компоненты супружеских взаимоотношений как бы вторичны, дополнительны.

Как показывают исследования Т.В. Андреевой [5], Ю.А. Алёшиной [12], Л.Б. Шнейдер [69], В.М. Целуйко [68], В.А. Сысенко [55], Э.Г. Эйдемиллера [72] и др., взаимоотношения супругов, которые близки в эмоциональном, физическом и духовном отношении, могут оказывать как положительное, так и психотравмирующее влияние на развитие каждого из них. Мотивы вступления в брак у людей бывают разные, но на протяжении совместной жизни в супружеской паре могут меняться как сами супруги (внешне, физически, интеллектуально, психологически), так и сама структура их взаимоотношений. Все эти изменения могут влиять на отношения партнёров: как укреплять их, так и оказывать деструктивное воздействие на семью.

Планируя свою семейную жизнь, человек исходит, прежде всего, из определенной иерархии ценностных ориентаций и установок, которые могут быть осознанными или неосознанными. В современном обществе меняются установки и ценности, связанные с семейной жизнью. С одной стороны, ценность семьи становится все более значимой для современного человека, с другой стороны, - выросли ожидания и требования, предъявляемые особенно молодыми людьми к семейной жизни [4].

Существуют различные подходы к исследованию оснований для выбора брачного партнера и выявления факторов удовлетворенности браком.

В концепции психоанализа доказано, что выбор партнера основывается на представлении о родителе противоположного пола как идеале супруга, а удовлетворенность браком зависит от соответствия супруга образу родителя.

Некоторые исследователи сравнивают процесс выбора супруга с торговой сделкой, причем основой обмена служат такие ценности двух индивидов, как принадлежность к социальной группе, экономическое положение, образовательный статус, личные качества и внешность. Сторонники теории гомогамии утверждают, что вступают в брачные отношения мужчина и женщина, которые обладают одинаковой «социальной ценностью», или гомогамией. В число возможных избранников входят кандидаты с одинаковыми характеристиками, имеющими первостепенное значение с точки зрения брачного выбора (раса, вероисповедание, социальный класс; близость к образовательному уровню, возрасту, брачному статусу; территориальная близость проживания). Теория дополняющих потребностей основана на предположении, что принцип гомогамии может быть применен только к социально-культурным характеристикам, а на уровне личностных характеристик притягиваются противоположности. Это означает, что властного мужчину нередко привлекает кроткая женщина, а спокойного и мягкого мужчину может влечь к энергичной и прямой женщине. Есть точка зрения, что человека влечет к тому, чьи потребности схожи с его собственными или дополняют их. В некоторых теориях выявлено, что важным фактором выбора и сохранения супружеских отношений является согласованность интересов, установок, взглядов и потребностей, а также совместимость выполнения супругами своих ролей.

В большинстве упомянутых нами теорий затрагивается ценностный аспект выбора брачного партнера. Исследований, касающихся формирования ценностей, ориентаций и установок относительно семейной жизни, пока недостататочно.

Существуют интересные работы, ориентированные на исследование образа брачного партнера.

С.В. Ковалев [32] отмечает, что, согласно мнениям юношей и девушек, качества предпочитаемого партнера по общению сильно отличаются от качеств будущего брачного партнера. То, что наиболее значимо в личности идеального супруга, не является для них решающим при выборе партнера для общения.

Аналогичные исследования были проведены Т.В. Андреевой и ее коллегами [6].

Среди мотивов поиска брачного партнера по данным Н.Ф. Федотовой [62] мужчинами чаще отмечаются: стремление к интимной близости, желание заботиться о слабом. Женщинами чаще отмечается желание испытывать на себе чью-то заботу, желание любить и быть любимой. Мотивация на организацию семьи сильнее выражена у женщин, нежели у мужчин. Побудительные мотивы вступления в брак существенно зависят от социокультурного состояния субъекта, его пола, возраста, обретенных жизненных ценностей и многих других факторов. Выделяют следующие основные типы мотивации брака: любовь (в неразрывности ее романтической и физической сторон), духовная близость, материальный расчет, престиж, долженствование (вступление в брак из чувства долга), бегство от родителей, боязнь одиночества, стремление к семейному уюту, желание иметь детей, следование традициям (по инициативе родителей).

Н.Н. Нарицын [44] выделил ряд критериев, характеризующих представление о потенциальном брачном партнере, среди которых родительский сценарий, первые навыки общения, полученные в семье, детском саду или школе, первые эротические впечатления, а также определенные генетические признаки, которые являются положительными, по мнению человека.

Одна из множества проблем современного общества обнаруживает себя в области супружеских отношений, хотя истоки ее имеют давнюю историю. С древнейших времен отношения между мужчиной и женщиной порождали ряд сложных психологических вопросов, решение которых пыталась дать патриархально-родовая структура семьи, традиционная культура и ее фольклорное наследие. Семья представляла собой важный социальный, экономический, репродуктивный, духовно-культурный, воспитательный фактор жизни общества, ее разрушение отображается фольклорными текстами как величайшая трагедия. Устойчивое положение традиционной семьи опиралось на досконально разработанные строгие правила семейной культуры, неукоснительное выполнение которых, не устраняя проблему, снимало фон антагонизма психологического отчуждения в семье.

Европейское общество во многом утратило механизмы семейной традиции. Наши современники - свободные личности, выстраивают семейную жизнь как равноправные партнеры. Но как бы модернистически не выглядела современная семья, психика супругов, женщины и мужчины не изменилась за последние тысячелетия, а значит, проблемы супружеских отношений остаются все те же. Об этом говорит лавинообразное увеличение разводов, одиночество личности - ставшее социальной нормой, демографический кризис и многое другое. Одной из главных проблем супружеских отношений является феномен отчуждения личности. Отчуждение обычно трактуется как дисгармония отношений личности с миром и собой, основанная на социокультурных, психологических, внутрисемейных, личностных противоречиях, выражающихся в неприятии иных ценностей, иных норм поведения, неминуемо приводящих к имитационным тенденциям в деятельности человека, порождая в нем чувство одиночества, сменяемое то агрессией, то социокультурной апатией [12].

Исследуя дисгармонию в супружеских отношениях, ученые данного направления приходят к выводу, что основным провокатором отчуждения выступает сама природа супругов, изначальная индивидуальность организации их психики, то есть те природные или физиологические особенности, которые отличают, обособляют мужчину и женщину. Обусловленная непохожесть мужчины и женщины порождает разницу в восприятии окружающей действительности; настроений; жизненных установок (экстраверт/интроверт); психологических функций (рациональный/иррациональный); моделей поведения; направленности супругов (прагматичный/романтичный, ориентированный на внешнее пространство (карьера)/на благополучие дома (быт, семья, дети) и т. д.).

Исследования А.И. Аугустинавичюте [14] показали, что наиболее благополучные супружеские пары складываются тогда, когда муж и жена дополняют друг друга: если один из них ориентирован на внешнее пространство - карьера, друзья - (экстраверт), то другой ориентирован на домашнее пространство - семья, дети - (интроверт); если один относится к мыслительному типу, то другой к эмоциональному; если один к сенсорному, то другой к интуитивному.

Одним из основных факторов развития дисгармонии в супружеских отношениях является неудовлетворение потребностей супругов:

в любви, понимании, уважении, поддержке и заботе;

в психологической и физической близости;

в создании и поддержании материальных условий жизнедеятельности семьи;

в семейном общении [33].

Большую роль в возникновении психологической дистанции между супругами играют эмоционально-чувственные характеристики (переживания, состояния, настроения) мужа и жены. В межличностных отношениях выделяют положительные и отрицательные эмоции. Положительные эмоции способствуют конструктивному взаимодействию между супругами, их сближению. Отрицательные эмоции, наоборот, переживаются как вредоносные и труднопереносимые, пробуждают реакцию отстранения и не способствуют конструктивному взаимодействию.

Л.В. Куликов разделил [34] все чувства, регулирующие межличностные отношения на две группы:

) сближающие чувства - единство (общность) с человеком, дружелюбие, добросердечие, уверенность в собственной правоте, собственная достаточная значимость, гордость (за себя), признательность, уважение, любовь;

) удаляющие чувства - одиночество, отвращение (или неприязнь), злоба, злость, вина (или раскаяние), зависть, стыд (или смущение), обида, презрение, ненависть.

Дисгармония в супружеских отношениях, а также сопровождающие ее негативные эмоциональные состояния приводят к возникновению депрессии, которая включает такие фундаментальные эмоции, как печаль, гнев, отвращение, презрение, страх, вина, смущение. Важным фактором формирования дисгармонии в супружеских отношениях является неудовлетворение потребностей супругов в семейном общении, обеспечивающем информированность одного из супругов относительно различных сторон жизни его партнера. Доверительные отношения в семье возможны только в случае высокого уровня взаимной информированности супругов. Нежелание супругов информировать друг друга о своих делах, намерениях, планах порождает подозрительность, взаимное недоверие, эмоциональное напряжение, снижает уровень удовлетворенности браком, провоцирует возникновение конфликтов. Однако общение между супругами выполняет не только информационную функцию. Это сложный и многогранный процесс, который выступает индикатором взаимоотношений мужчины и женщины, включающем психологические процессы сопереживания, взаимного понимания и взаимовлияния друг на друга. То есть, это не только внешняя сторона брачных отношений, но и их внутреннее, эмоционально-экзистенциональное наполнение, кардинальным образом определяющее гармонию в отношениях мужа и жены [39].

В комплексе причин, способствующих возникновению дисгармонии в супружеских отношениях, определяющими являются: разность мотивов поиска брачного партнера, разность мотивов устройства семейной жизни, разность потребностей и ожиданий каждого из супругов к моменту вступления в брак и др. Помимо внутренних, психологических условий формирования супружеских отношений, большую роль играют социокультурные факторы формирования мировоззрения мужчины и женщины. Ведь у каждого из супругов, к моменту вступления в брак, под влиянием родителей, процесса воспитания, личного опыта, сложилось определенное представление об оптимальном, с его точки зрения, образе семьи, семейных отношений, семейного партнера. Именно несовпадение различных точек зрения, представлений и ожиданий постепенно приводит к психологическому отчуждению супругов друг от друга [22].

Ивлева В.В. [30] пишет, что различия этнокультурной и религиозной принадлежности супругов на первый взгляд не кажутся столь существенными, чтобы повлиять на гармоничное устройство семьи, но на деле это один из важных факторов возникновения дисгармонии в супружеских взаимоотношениях. Различия в ценностных установках, ориентациях свойственны не только молодой супружеской паре. Эти различия могут возникнуть и вследствие разности культурно-образовательного уровня, и в связи с отличием духовно-нравственного базиса супругов, и даже разности их общественно-профессионального статуса. Разное отношение супругов к семейным ценностям непременно создаст условия для формирования меду ними стены отчуждения. Семейные ценности важнейший критерий проверки целостности и прочности семейного мира. С древних времен семейная традиция была тем базисом, на котором формировалось благополучие всей семьи. Традиция была важнейшим воспитательным базисом для молодой семьи, ее советчиком и психоаналитиком. Современное общество быстрыми темпами утрачивает культуру семейной традиции. Семья превращается в своеобразное пассажирское купе, а ее члены пребывают в нем до срока своей остановки. Внутрисемейные связи утрачивают былую устойчивость, более того, исход семейных ценностей поддерживается идеологией современной массовой культуры. Результатом является психологическая неустойчивость современной семьи к житейским трудностям («и в горе и в радости…»), а развод представляется естественным выходом из сложившейся ситуации. Наличие у супругов диаметрально противоположных представлений о семейных ценностях, отношений к детям, морально-нравственных критериев приводит к разобщенности, при которой когда-то близкий человек постепенно становится чужим. Различие социально-мировоззренческих позиций между супругами обостряется не только из-за разницы культурного, образовательного или морально-ценностного уровня, но и вследствие разницы в возрасте между ними. Мировоззренческое отчуждение не блажь исследователя, а важнейший компонент понятийной коммуникации, без которой не бывает ни крепкого коллектива, ни прочной семьи. Разница в направленности личностной позиции у супругов создает благодатное поле для формирования дисгармонии в отношениях супругов. Семья представляет собой маленький коллектив, внутри которого идет постоянная борьба за лидерство. Любовь, культура, терпение супругов позволяют им тактично обходить острые углы означенной проблемы. Но в иных семьях один из супругов захватывает лидерство, определяя своей личной позицией всю семейную идеологию.

Карабанова О.А. [31] считает, что преодоление дисгармонии супружеских отношений нужно начинать с понимания условий и принципов, на которых строится счастливая семья. Можно выделить следующие необходимые условия, реализация которых определяет благополучие супружеских отношений:

. Чтобы супружеские отношения пребывали в гармонии, а семья была благополучной каждый из супругов должен изменить себя прежнего, в нечто иное, семейно целое, так как самое главное - бытие семьи поставлено на карту.

. Изменение внутреннего «Я» должно быть направлено на формирование психологической совместимости, которая определяется как «взаимное принятие партнеров по общению и совместной деятельности, основанное на оптимальном сочетании - сходстве или взаимодополнительности - ценностных ориентаций, личностных и психофизиологических особенностей». В семейном взаимодействии психологическая совместимость включает в себя такие компоненты, как: психофизиологическую совместимость (телесную совместимость, совместимость темпераментов, сексуальную совместимость); личностную совместимость, в том числе когнитивную (осмысление представлений о себе, других людях и мире в целом), эмоциональную (переживание происходящего во внешнем и внутреннем мире человека), поведенческую (внешнее выражение представлений и переживаний); совместимость ценностей, или духовную совместимость.

. Счастливая семья не может осуществиться без глубинного внутреннего и внешнего преобразования супругов. Это преобразование может произойти посредством состояния любви, в котором супруги утрачивают свой предыдущий статус.

. Длительное благополучие супружеских отношений может быть достигнуто путем развития мотивации брачно-семейных отношений, или мотивации близости, где в качестве отдельного и мощно мотивирующего состояния рассматриваются доверительные отношения между супругами, которые можно назвать любовью, доверием, дружбой и т.п.

. Важным фактором предупреждения дисгармонии в супружеских отношениях является осознанный и взаимооговоренный выбор супругами способа ролевого взаимодействия (ролевого образца). Выбор роли в межличностных отношениях супругов должен быть осуществлен с учетом таких критериев, как личностные характеристики, склонности, способности, опыт, желания, добровольное согласие, степень занятости в производственной сфере и т.д. Необходимо при этом, чтобы мнение одного из супругов о своей роли совпадало с представлением о ней его партнера. Семейные роли должны создавать систему, которая приближалась бы к непротиворечивой и могла удовлетворить психологические потребности супругов.

. Достижение благополучия и гармонии в супружеских отношениях возможно при формировании правильных представлений о проблемах семьи и рационального подхода к их практическому решению.

. Результатом обретения счастливой, благополучной семьи является обретение самими супругами долгожданного человеческого счастья, наполняющего их радостью и душевным покоем. В таких семьях супруги всегда готовы поделиться чем-то своим и с интересом выслушать другого, они искренни и естественны в отношениях друг с другом, умеют считаться с мнением другого, открыто проявляют свою радость и боль, чувствуют себя полноценными людьми: любимыми, высоко ценимыми, нужными.

Анализируя все вышесказанное, мы пришли к выводу, что супружеские взаимоотношения как целостную систему разнообразных взаимных чувств по отношению к супругу (ге), поведенческих стереотипов, поступков. В условиях социально-экономических реформ, сопровождаемых непрекращающимся системным кризисом, социальной нестабильностью в стране, особую значимость для личности приобретает устойчивость и эмоционально-благоприятный фон супружеских отношений.

.2 Теории и структура удовлетворенности работой

супружеский взаимоотношение удовлетворенность работа

Удовлетворенность работой представляет собой совокупность позитивных и негативных чувств и установок, связанных с работой, это состояние сбалансированности требований, предъявляемых работником к содержанию, характеру и условиям труда, и субъективной оценке возможностей реализации этих запросов. Она зависит от многих обстоятельств, имеющих отношение к работе, начиная с того, какое место отведено для парковки, и заканчивая тем чувством востребованности наших возможностей, которое дает нам исполнение ежедневных обязанностей [15].

Удовлетворенность работой зависит и от личностных факторов, в том числе от возраста, состояния здоровья, стажа, эмоциональной стабильности, социального статуса, благополучности межличностный взаимоотношений, предпочтений, связанных с использованием свободного от работы времени, а также от семейных и прочих социальных связей. Наше отношение к должностным обязанностям связано и с тем, насколько полно работа оправдывает связанные с нею ожидания и соответствует нашей мотивации труда [16].

К индивидуальным особенностям, влияющим на удовлетворенность работой, относятся, среди прочих, возраст, пол, когнитивные способности, эмоциональная стабильность и умение адаптироваться, производственный опыт людей, возможность использования ими всего имеющегося у них арсенала знаний и навыков, соответствие требований работы их способностям (т. е. конгруэнтность работы), организационная справедливость, а также должностной уровень [25].

Д. Шульцем и С. Шульцем [70] в работе «Психология и работа» выделен ряд личностных качеств, которые влияют на показатели удовлетворенности работой:

1. Возрастные характеристики - с возрастом удовлетворенность работой имеет тенденцию к возрастанию.

2. Половые признаки - часто оплата женского труда ниже мужского, что вызывает неудовлетворенность работой.

. Статус - удовлетворенность работой будет тем выше, чем выше занимаемая должность.

. Расовая принадлежность - наличие дискриминации по расовым признак в первую очередь отражаются на статусе кандидатов и их финансовом состоянии.

. Когнитивные характеристики - наличие несоответствия рабочей деятельности уровню интеллекта приводит к возникновению неудовлетворенности работой или по причине нереализованной возможности или же из-за излишне сложных заданий.

. Признаки конгруэнтности работы - удовлетворенность работой находится в зависимости от соответствия задания способностям специалиста;

. Отношения к работнику в коллективе - наличие справедливого либо несправедливого отношения к специалист, оказывает влияние на удовлетворенность работой в целом.

. Состояние здоровья.

. Стаж работы - удовлетворенность работой нарастает со стажем.

. Показатели эмоциональной стабильности и адаптивности - чем выше показатели адаптивности и эмоциональной стабильности, тем выше и показатели удовлетворенности работой;

. Организация досуговой деятельности - удовлетворенность работой будет повышаться, если на работе будут осуществлять проведение корпоративных праздников, секций и т. д.;

. Семья и другие внерабочие интеракции - наличие уважительного отношения семьи к рабочим обязанностям индивида будет повышать удовлетворенность работой.

Таким образом, на производительность труда и удовлетворенность работой влияет целый ряд факторов: личностные особенности, социальный и психологический климат, мотивация персонала, стиль руководства, физические условия работы и др.

Поэтому ряд организационных психологов считают, что проведение оценки совокупной удовлетворенности работой, возможно, не будет источником адекватной информации о полном спектре позитивных и негативных чувств, испытываемых работниками в отношении ко всем аспектам производственной ситуации. Что-то может удовлетворять их, а что-то - нет.

Например, человеку может нравиться его работа, и он может хорошо чувствовать себя на работе, но при этом он не симпатизирует своему начальнику и не признает социальную политику, существующую в его организации. При измерении общего отношения к работе (общей удовлетворенности или неудовлетворенности ею), невозможным представляется выявление этих различий. Именно поэтому психологи сосредотачиваются на измерениях отдельных (конкретных) аспектов, либо граней, удовлетворенности работой.

Дж. Гибсон [20] под удовлетворенность работой понимает позиции, которые являются результатом восприятия индивидом собственной работы, которые основанны на факторах производственной среды.

А.П. Мучински в своей работе [42] удовлетворенность работой рассматривается как мера удовольствия, которую работники получают от выполнения работы. Автором обращается внимание на наличие существенного аспекта: ряд личностных особенностей работников (их позитивная аффективность) и объективных условий труда, определяющих интерпретации условий работы, что проявляется в удовлетворенности работой. При этом ряд различных концепций удовлетворенности рассматривают ее в плане соотношения между желаемым и действительным (реальное состояние внешней среды).

М. Аргайлом [13] был проведен анализ исследований взаимосвязи удовлетворенности работой и организационных факторов работы. Автор приходит к выводу, что эта связь является не однозначной. Так, фактор оплаты труда оказывает незначительное влияние на показатели удовлетворенности работой, наибольшее влияние на нее оказывает профессиональный статус и содержание труда: чем выше будет статус и богаче содержание труда, тем выше будут показатели удовлетворенности.

М. Месконом, М. Альбертом и Ф. Хедоури [41] связывалась высокая удовлетворенность работой с качеством трудовой жизни в целом, и выделялся ряд следующих требований к организационной среде компании: наличие интересной работы, справедливого вознаграждения и признания труда работника, благоприятных условий труда, минимального, но в то же время достаточного надзора со стороны руководства, возможностей для участия работника в принятии решений, которые затрагивают их интересы, гарантия работы, наличие дружеских взаимоотношений с коллегами.

Показатели удовлетворенности работой как показатели успешности самоосуществления себя в качестве профессионалов презентируются субъектами в форме переживания личности. Переживания удовлетворенности работой выступают как интегральные оценки причастности людей к миру их профессии как к пространству и среде реализации их потенциала, и люди, переживающие и воссоздающие эту причастность, ощущают себя как творцы пространства своего Я, творцы своей экзистенции и самости. В психологических исследованиях определения этих важных сущностных переживаний значительным образом разнятся, в зависимости от того, какими мотивами побуждается и направляется профессиональную деятельность человека [25].

Зарубежные концепции проблемы эмоционально-оценочного отношения личности к работе, к условиям ее протекания формулируют как проблему удовлетворения работой («job satisfaction»). Здесь важным является само понятие удовлетворения работой, поскольку весь ряд зарубежных концепций подчеркивает, что от этих переживаний, а также от совершенствований форм организации деятельности, гуманизации ее содержания зависят показатели экономической эффективности выполняемой работы.

В таком понимании переживания удовлетворения работой рассматриваются как внутренние детерминанты эффективности работы, т. е. интерпретируются «в интересах» работы. Смысл работы для субъектов при этом не является предметом исследования, как и смыслопорождающий механизм, а проблема самополагания человека в деятельности в указанном исследовательском контексте оказывается непредставленной.

В основном проблемы удовлетворения работой в зарубежных теориях рассматриваются в рамках гедонистической традиции и развиваются бихевиористами, а также сторонниками теории мотивационной динамики К. Левина [38].

Исследования удовлетворенности работой, которые проводили представители школы бихевиоризма, были направлены на процесс заполнения отсутствующего эмпирического содержания в доктрине гедонизма посредством изучения удовлетворения работой, т. е. на процесс разрешения одной из классических проблем гедонизма: каким образом поведение направляется на процесс достижения удовольствия и избегание неудач. На решение этих проблем претендовал главным образом «закон эффекта» Э. Торндайка. Характерное для бихевиоризма представление о том, что люди могут противостоять ситуациям как единому целому, отразилось в развитии так называемого «индивидуально-органического» подхода к удовлетворению, согласно которому последнее рассматривается как результаты редукции потребностей, как общие диффузные состояния относительного покоя.

Другая линия развития «целостного» подхода к изучению удовлетворения работой является концепция, которая развивается в русле теории мотивационной динамики К. Левина [38]. Рассматривая в единстве субъектов и их непосредственное окружение, К. Левином признавалась побудительная сила объекта как предмета потребностей и тем самым их самостоятельная функция в генезисе поведения. При этом теория мотивационной динамики была привлечена для того чтобы объяснить выбор цели индивидом. В русле концепций, которые опираются на теорию К. Левина, показатели удовлетворенности работой рассматривались как эмоциональные оценки отношений валентности целей и возможностей (либо результатов) их достижения. Представителями этого направления разделялись влияние мотивационных и ситуационных факторов на генезис удовлетворения работой, не исследуя при этом вклады каждого из них в содержание этого состояния.

Последователями К. Левина впервые было сосредоточено внимание на эмоциональных аспектах состояния удовлетворения работой. Они исследовали ряд пограничных эмоциональных состояний со стороны их качественной специфики и факторов их динамики, среди которых выделяли состояние пресыщения, агрессии и пр. С этой точки зрения удовлетворение работой стоит в одном ряду с другими эмоциональными состояниями. Это дает основание некоторым авторам для выдвижения идеи континуума эмоциональных состояний, в которой удовлетворение работой занимает центральное положение между состояниями скуки, которые вызываются недостатком стимуляции, и тревожностью, которая вызывается ее избытком. Очевиден тот факт, что в русле «целевых» теорий поведения мотивы рассматриваются, прежде всего, как побудительные, а не смыслообразующие факторы, как намерения, которые создают систему напряжения и вызывают деятельность, которая направленна на процесс разрядки этого напряжения, в связи, с чем понятие удовлетворения работой в русле данной концепции получило динамические, а не содержательные характеристики и осталось неспособным отразить всю многомерность пространства отношений человека к выполняемой деятельности.

Альтернативой целостного, одномерного подхода к удовлетворению от работы является концепция, развиваемая в русле социальной психологии и рассматривающая удовлетворение от работы как многомерный феномен, заключающий в себе в основном независимые аффективные компоненты. Как писал представитель этого направления Канн, удовлетворение от работы - это «сумма удовлетворений в рабочей ситуации». В русле этого подхода исследования были нацелены на поиск тех факторов, которые лежат в основе удовлетворения от работы. Свое подлинное научное рождение это направление пережило в связи с появлением теории Ф. Херсберга [73].

В своих теоретических рассуждениях Ф. Херсберг [73] исходил из теории мотивации А. Маслоу, согласно которой потребности человека иерархически организованы по принципу их близости к витальным потребностям. Обращение к концепции А. Маслоу в связи с изучением удовлетворения от работы закономерно: обеспечение оптимального рабочего состояния предназначено для сохранения и развития полноценной здоровой личности, творческой, непрерывно совершенствующейся. На основании анализа теории А. Маслоу Херсбергом была высказана идея о том, что факторы, обусловливающие удовлетворение от работы, отличны от факторов, обусловливающих неудовлетворенность работой. Факторы первого рода, названные мотиваторами («motivators»), по мнению автора, связаны с содержанием работы и положительно влияют на отношение к ней, а «их отсутствие значительно менее часто ведет к неудовлетворенности работой». К этой группе факторов были отнесены успехи в работе, признание их, интерес к существу работы. Факторы второго рода - «гигиенические факторы» (hygtenes) - связаны с ситуацией работы, они вызывают большее неудовлетворение и с меньшей силой воздействуют на положительное отношение к работе. Эту группу факторов составляют отношения с руководством, сотрудниками, администрацией, условия работы и заработная плата.

Анализ показывает, что теория Херсберга постулировала приоритет влияния мотивов деятельности на содержание состояния удовлетворения от работы по сравнению с «ситуационными» факторами. Однако к группе «ситуационных» («гигиенических») факторов автор также относит мотивирующие факторы. По нашему мнению, тот факт, какие именно мотивы (познавательные, социальные, материальные) детерминируют состояние удовлетворения от работы, в наибольшей степени зависит от особенностей структуры конкретной деятельности, в процессе которой возникает это состояние, точнее, от иерархии мотивов в структуре этой деятельности. Теория Херсберга не предполагала изучения структуры деятельности, в процессе которой возникает удовлетворение от работы, в связи с этим в большинстве проверочных экспериментальных исследований были получены данные, свидетельствующие о том, что социальные и материальные факторы в ряде случаев обусловливают удовлетворение от работы в большей мере, чем познавательные факторы.

Основная слабость концепции Ф. Херсберга заключается в ее теоретических предпосылках - в представлении об иерархическом строении мотивационной сферы по принципу близости к витальным потребностям. По словам А.Н. Леонтьева [40], иерархические отношения между мотивами определяются конкретными складывающимися связями деятельности субъекта: более высокое место в иерархии занимают смыслообразующие мотивы, которые оценивают жизненное значение для субъекта объективных обстоятельств его действия. Таким образом, в одном случае фактором, обусловливающим удовлетворение, будет актуализация познавательных потребностей, в другом - социальных.

Анализ зарубежных концепций удовлетворения от работы показал, что одни концепции рассматривают удовлетворенность работой как линейную оценку конкретной рабочей ситуации, подразумевая под этим конкретное психологическое обобщение нравящихся и не нравящихся аспектов работы. Альтернативой такого одномерного подхода является многокомпонентное понятие, основанное на предположении, что удовлетворенность различными аспектами рабочей ситуации может изменяться независимо. При этом последнее предполагало, что все люди одинаково относятся к указанным различным аспектам работы. Несмотря на очевидные различия (в основном в плане линейности - многомерности исследуемого феномена), общим в указанных подходах является влияние гедонистической традиции на детерминацию сущности переживания удовлетворения от работы и отсутствие интереса к изучению в этом переживании глубинного смысла выполняемой деятельности и в целом самоосуществления субъекта не только во внешнем (предметном, социальном) пространстве, но и во внутреннем пространстве саморазвития.

В отечественной психологии также не существует единства мнений относительно содержания понятия удовлетворенности трудом. Одни концепции рассматривают этот феномен как отношение, другие - как мотив, третьи - как оценку. В работах отечественных психологов обсуждаемый феномен не просто поменял название и стал именоваться удовлетворенностью трудом. Все указанные отечественные концепции в той или иной степени учитывали психологическое значение труда при определении содержания этого понятия. Как указывал С.Л. Рубинштейн, психологический смысл труда заключается в том, что в нем складывается характерная для человека способность к действию дальнего прицела, опосредованная, далекая мотивация. По его словам, труд - это основной закон развития человека, он требует усилия, преодоления внешних и внутренних препятствий. Труд порождает у человека ощущение собственной значимости, переживание позитивного собственного изменения в результате приложения усилий. Само развитие человека в труде связано с появлением возможности для дальнейшего выбора, с увеличением степени свободы действий [15].

По нашему мнению, акцент на проблеме развития в зрелом возрасте связан с тезисом о свободе, реализуемой в выборах, и ответственности за совершенный выбор - выбор замысла, способа, стратегии жизни. В данном контексте труд представляет человеку пространство выбора (кем быть, с кем быть, каким быть) как пространство саморазвития.

Таким образом, отечественное учение о психологическом смысле труда смещает акценты в рассмотрении удовлетворения в профессиональной деятельности: в зарубежной психологии оно рассматривается как детерминант эффективности деятельности и интерпретируется «в ее интересах»; в то время как в отечественной психологии удовлетворение получает значение в контексте смысла труда для человека и его развития в труде, т.е. интерпретируется «в интересах» личности, в терминах переживания способности творческого самоосуществления человека в труде. Тема психологического смысла труда проходит через все исследования удовлетворения в профессиональной деятельности. Интерпретируя этот феномен как отношение, авторы указывают, что в оценках удовлетворенности люди в большей мере опираются на свое отношение к труду, чем на (менее стабильное) эмоциональное состояние. В то же время, рассматривая удовлетворенность в качестве мотива, В.А. Ядов относил его к содержательным мотивам труда, соотносимым с самим содержанием трудового процесса и в меньшей степени - с его условиями.

К.А. Абульханова [1], рассматривая удовлетворенность как субъективную оценку, подчеркивает в ней статус переживания успешности реализации способности проектировать и моделировать пространство своей активности.

Анализ отечественных исследований удовлетворенности трудом обнаружил, что, несмотря на различные трактовки содержания этого феномена, его исследования опираются на методологическую базу субъектного подхода, позволяющего различать людей по степени зависимости от них хода их жизни в целом и ее отдельных ситуаций, по мере овладения этими ситуациями, по дальности жизненных перспектив, по усилиям в плане самореализации и по масштабам пространства саморазвития.

Однако концептуальная целостность и определенность понятия удовлетворенности трудом должна была впитать в себя эмпирическое содержание.

Проблема удовлетворенности трудом в педагогической психологии остро заявила о себе в связи со многими реальностями труда, открывшимися в последнее время. Так, В.Э. Чудновский [71] указывал на то, что главный профессиональный смысл труда заключается в его отдаленных результатах, в то время как стрессогенность профессии, негативное к ней отношение и дискомфорт обусловливают реальность ближних перспектив; и внешние детерминанты не делают этот труд привлекательным для самого субъекта.

Анализ исследований в области удовлетворенности трудом показал, что эта проблема требует теоретико-методологического обоснования, эмпирической разработки и практико-ориентированного методического обеспечения.

В качестве методологической базы исследования можно рассматривать субъектный подход, согласно которому развитие взрослого человека предполагает постоянное создание себя самого и пространства своего развития.

Субъектный подход утверждает, что самоопределение в развитии взрослого человека предполагает выявление личностью меры и возможности внешней детерминации ее уникального внутреннего пространства, поэтому внешние факторы не могут стать определяющими в переживании удовлетворенности.

Важнейшей ценностью личность считает право выбора вектора своей активности в пространстве саморазвития, поэтому в логике субъектного подхода удовлетворенность трудом предстает как обобщенное переживание качества самореализации субъекта.

Анализируя все вышесказанное, мы пришли к выводу, что удовлетворенность работой можно понимать как положительное переживание человеком своего отношения к наиболее значимым компонентам среды жизнедеятельности. Удовлетворенность трудом определяется факторами, связанными с общей мотивацией профессиональной деятельности, организационной составляющей трудового процесса и личностно-значимыми предпочтениями личности. Удовлетворенность отдельными факторами и разными их группами не является однородной

как в целом, так и в отдельных профессиональных группах. В начале профессиональной карьеры специалисты обычно демонстрируют высокий уровень удовлетворенности факторами, характеризующими общую мотивацию профессиональной деятельности в психиатрии. Специалисты со средним стажем работы ровнее оценивают факторы удовлетворенности трудом. Люди с наибольшим стажем работы наиболее положительно оценивают большинство факторов, их особенностью является лояльность в оценке организационных факторов. Особенности оценки личностью факторов удовлетворенности трудом должны приниматься во внимание при совершенствовании кадровой работы с персоналом.

.3 Влияние супружеских взаимоотношений на удовлетворенность работой

Поскольку большинство людей ежедневно работает по 7-8 часов и более, высока вероятность того, что удовлетворенность работой взаимосвязана с удовлетворенностью супружеских взаимоотношений. Она выше у мужчин, пожилых работников, у тех, кто больше поглощен работой, у людей, чьи доходы или уровень образования выше, а также работающих на себя. Для этих людей работа особенно важна.

Интенсификация требований социума к личности и ее адаптационным механизмам приводит сегодня к значительному росту трудных жизненных ситуаций у каждого человека. Трудные ситуации распространяются на профессиональную и бытовую жизнь человека, его деятельность и отношения с другими людьми. Затрагивают эти ситуации и семейную жизнь. Значительное увеличение числа разводов, на наш взгляд, красноречиво свидетельствует о недостаточном умении супругов конструктивно, то есть без ущерба для развития личности и отношений, преодолевать трудности, использовать конструктивные стратегии поведения в трудных жизненных ситуациях [60].

В то же время отношения с брачным партнером могут и должны выступать в качестве важнейшего социального ресурса для преодоления жизненных трудностей. Социальная поддержка брачного партнера приводит субъекта к мысли, что его любят, ценят, заботятся о нем, что он является членом социальной среды и имеет с нею взаимные обязательства. Это дает возможность личности эмоционально и инструментально справляться со стрессогенными изменениями на работе и в жизни. Она смягчает воздействие стресса в трудной ситуации и может рассматриваться как межличностные взаимодействия, в которых одна личность переживает дистресс, а другая пытается оказать поддержку [69].

Брачный партнер в современной семье рассматривается как «тыл», источник ресурса при встрече с трудностями на работе. Актуальность ресурса преодоления профессиональных трудностей, заложенного в ближайшем окружении, проявляется в таком интегрированном образовании, как удовлетворенность браком. Ее определяют как внутреннюю субъективную оценку, отношение супругов к собственному браку. Удовлетворенность браком складывается как результат адекватной реализации представления (образа) о семье, сложившегося в сознании человека под влиянием встреч с различными событиями, составляющими его опыт (действительный или символический) в данной сфере деятельности. Удовлетворенность браком позволяет человеку быть уверенным, что ему сопереживают, могут и хотят помочь в решении проблем и преодолении трудной ситуации на работе [56].

Удовлетворенность супружескими взаимоотношениями - понятие очень широкое и показывает степень удовлетворения всех потребностей личности. Трудные ситуации на работе, не удовлетворенность своим трудом блокируют удовлетворение потребностей и могут служить фактором снижения удовлетворенности браком. Использование конструктивных стратегий поведения помогает супругам решить жизненную проблему и снизить риск неудовлетворенности супружескими отношениями. Наиболее значимыми для поддержания удовлетворенности браком являются стратегии, ориентированные на решение задачи, для которых характерна проблемно-ориентированная реакция на различные трудные, огорчающие или стрессовые ситуации, т. е. люди с этой доминирующей копинг-стратегией склонны разрешать данные ситуации конструктивно [51].

Таким образом, можно утверждать, что уровень удовлетворенности браком партнеров значимо связан со стратегиями поведения в трудных жизненных ситуациях. Это дает основания для рассмотрения удовлетворенности браком как некоторого ресурса преодоления трудностей и, в свою очередь, наращивания конструктивных стратегий поведения в значимых ситуациях как ресурса повышения удовлетворенности браком.

В ряде исследований было показано, что отношения в браке связаны со своеобразием реализации карьеры супругами. В этих немногочисленных работах отмечается негативное влияние карьеры на супружеские отношения в браке.

Так, Е.В. Титова [58] выявила, что карьерная успешность может выступать в качестве отрицательного фактора в системе личных отношений супругов.

Е.Г. Ермолаева [28] отмечает, что чрезмерная занятость карьерой супругов создает угрозу дестабилизации семьи и приводит к росту числа неблагополучных семей.

При изучении особенностей супружеских отношений в семьях, где предпринимательством занимаются мужья или жены, В.П. Левкович [39] зафиксировал более высокий уровень супружеской конфликтности по сравнению с парами, где ни один из партнеров не занимался предпринимательством. В браках, где жены реализовывали собственную профессиональную карьеру, супружеские конфликты в ролевой сфере протекали более остро и носили деструктивный характер по сравнению с браками с мужчинами-предпринимателями. Очевидно, что изменения в распределении супружеских ролей («кормилец» - «домашняя хозяйка») на фоне уделения женой большего времени своей работе вне дома ведет к ухудшению качества её работы в доме, что, в свою очередь, противоречит традиционным установкам мужей относительно предназначения женщин. Супружеские союзы, где оба партнера работают, но собственную карьеру не считают главной своей жизненной ценностью, называют «не карьерными» браками. При этом сам факт работы для каждого из супругов может быть обусловлен множеством причин: материальной независимостью от партнера, возможностью общения с коллегами по работе и пр. Все чаще оба партнера ориентируются на такие ценности, как предприимчивость, независимость, личный успех, стремление к автономии личности, самоактуализации за пределами семьи, что содействует появлению «двухкарьерных» браков, т.е. союзов, в которых оба супруга реализуют свою профессиональную карьеру и считают её главной или одной из главных своих жизненных ценностей.

А.И. Тащёва [57] отмечает, что в семьях, где оба супруга реализуют свою профессиональную карьеру, зачастую возрастает уровень конфликтности, снижается удовлетворенность супругов браком. Существенными факторами, детерминирующими возникновение супружеского конфликта в «двухкарьерном» браке, являются перегрузки на работе; представления супругов о себе (своих потребностях, ценностях, мотивах) и о партнёре как личности и как субъекте конфликтного взаимодействия, т.е. атрибутивные процессы в браке и т.д. Трудности партнеров в браке обусловлены влиянием реализации собственной профессиональной карьеры обоими супругами и её личностным значением для партнеров. В «двухкарьерном» и «не карьерном» браках супружеские конфликты отличаются причинами возникновения и особенностями протекания, обусловленными видом брака. В «двухкарьерном» браке удовлетворенность супружескими отношениями партнеров в целом и удовлетворенность отдельными сферами брака ниже, чем в «не карьерном» браке.

Проведение лонгитюдных исследований, с использованием метода статистического моделирования, продемонстрировало, что показатели удовлетворенности работой и удовлетворенности супружеских взаимоотношений оказывают взаимное влияние друг на друга, однако наиболее выраженным воздействием обладает влияние второй переменной на первую, а не наоборот [65].

Такую взаимную обусловленность объясняет «гипотеза перелива». В некоторых исследованиях установлено: удовлетворенность супружеских взаимоотношений влияет на удовлетворенность работой, и наоборот. Данная теория имеет больше подтверждений, чем иные альтернативные точки зрения, например, об отсутствии вообще какой-либо связи между двумя переменными или о феномене компенсации (т. е. возможности предсказать, что семейная жизнь будет лучше, когда удовлетворенность работой низка). Весьма вероятно, что работа и другие сферы жизни обладают множеством общих черт (связанных с дружескими отношениями, статусом и особенностями личности), следовательно, удовлетворенность трудовой и прочими областями жизни соотносится с удовлетворенностью семейных взаимоотношений в целом. Это процесс «сверху вниз», но есть и противоположный ему - «снизу вверх», в соответствии с которым радостное принятие работы оказывает определяющее влияние на супружеские взаимоотношения.

В своем исследовании Васильева А.Н. [19], обнаружила наличие зависимости между показателями удовлетворенности супружескими взаимоотношениями и показателями удовлетворенности работой. В исследуемой автором выборке женщин, которые оценивали свои брачные союзы как счастливые, 45% считают, что «работа их вполне устраивает», и только 15% - что их «работа их не устраивает совершенно» либо «скорее не устраивает, чем устраивает».

Наблюдения, которые проводил в своем исследовании Г. Навайтис [43] показывают, что мужчинам характерно наличие достаточно сложных взаимосвязей между показателями успеха на работе и супружескими взаимоотношениями: наличие нестабильности последних начинает появляться как при их профессиональной (и, соответственно, финансовой) неудаче, так и при внезапном повышении финансового благосостояния. Автор выявил существование определенной зависимости между удовлетворенностью супружескими отношениями и разделением труда. В случае, если домашние обязанности целиком выполняют женщины, то только 59% таких браков респонденты оценивают как счастливые и удовлетворительные. Если же муж оказывает помощь своей супруге, то этот показатель достигает 88%, а когда оба супруга берут на себя одинаковую нагрузку - 95 %.

Некоторыми исследователями [58] приводятся данные о более тесной корреляционной связи между конфликтом «работа/семья» и удовлетворенностью работой у женщин (-0,35), чем у мужчин (-0,29). Аналогично корреляционная связь между конфликтом «работа/семья» и удовлетворенностью жизни сильнее у женщин (-0,42), чем у мужчин (0,32). Таким образом, у женщин наблюдается более тесная связь между конфликтом «работа/семья» и чувством удовлетворенности.

Бессокирная Г.П. [15] отмечает, что у работников, переживающих конфликт между работой и семьей, почти в 30 раз выше вероятность развития клинически значимых проблем с психическим здоровьем, чем у тех, кто не испытывает такого конфликта.

В наше время немало людей на всех уровнях занимаемых должностей испытывали на себе влияние, связанное с отсутствием уверенности на рабочем месте. Стресс, вызванный возможной утратой работы, отличается от

многих других типов стресса, с которыми человек сталкивается на работе, и

отличается тем, что он непосредственно и в большей степени связан и с возможностью материальной обеспечения семьи, и с психологическим ощущением собственной полезности. Если люди оказываются без заработка и без места работы, они вынуждены пересмотреть свои ценности, менять место жительства, изменять свою карьеру либо делать что-либо иное, необходимое для нахождения новой работы. Если люди боятся потерять работу, то время выжидания может тяготеть членов семьи на протяжении долгого времени, что способно привести к парализованности их деятельности, если семья оказывается неспособной найти выход из существующей ситуации. Так как процесс неопределенности - наиболее стрессовый фактор, а неопределенность с работой является самой тяжелой неопределенностью для многих людей.

Ларсон Б. и Уилсон Т. [37] исследовали работников, оказавшихся в ситуациях неопределенности с работой, которые были связаны с процессом ожидания серьезных сокращений либо увольнений. Для исследований ученые отобрали около 150 людей, из состоявших в браке, и имеющих постоянную стабильную работу. Ученые выяснили что, стресс, который переживают супруги работников, такой же сильный, как и стресс, который испытывает сам уволенный человек. Иногда это может привести к возникновению сильной взаимной поддержке и укреплению брака. При этом молодых сотрудников, намного больше беспокоит неопределенность с работой, чем более зрелых. Это может быть связано с тем, что с возрастом люди характеризуются возникновением большего принятия подобных стрессовых факторов, либо, возможно, многими супругами, с возрастом, придается все большее значение детям и семье. Неудивительно, что работники, имеющие проблемы со здоровьем, характеризуются большим подвержением стрессовым факторам, связанным с возможностью потерять работу, чем работники, не имеющие проблем со здоровьем. Естественно, если человек теряет работу, и он еще и болен каким-то заболеванием либо нетрудоспособен, то его возможность в поиске новой работы является сильно сокращенной. Перед таким человеком остро встает вопрос покрытия расходов, связанных с собственным лечением. При этом стрессы, связанные с неопределенностью с работой, способны обострить любые заболевания. При этом, если человек прилагает на работе много усилий (для снижения вероятности его сокращения), стрессы на работе приводят к снижению толерантности коллег, фрустрациям на работе и соответственно снижению удовлетворенности работой.

Поэтому, Ларсон Б. и Уилсон Т. [37] по результатам своих исследований сделали вывод о том, что проблемные браки способствуют обострению стрессовой ситуации неопределенности с работой для обоих супругов. И это еще один момент, который свидетельствует о том, что у супругов не все обстоит благополучно. Супруг, потерявший работу либо имеющий возможность ее потерять, является главным при определении того, насколько сильно воздействует на супругов стресс. Если сотрудники придерживаются позиций «у меня все нормально», тогда супруги обычно считают, что их партнер сам справиться с ситуацией на работе. Супруги, которые могут лишиться работы, действуют в качестве термометра, который указывает указывающего на то, как опасна такая ситуация для супружеских взаимоотношений.

Существует два других типа стрессовых факторов, связанных с работой, каждый из которых может потенциально оказать влияние на супругов. К первой категории относятся структурные стрессовые факторы, связанные с работой. Здесь можно отметить: режим работы, командировки, работа в выходные дни, гибкий график работы. Ко второй категории относятся психологические стрессовые факторы, связанные с работой. Здесь можно отметить: наличие неспособности к контролю принятия решений, которые связаны с работой, наличие психологических перегрузок на работе, когда начальником не принимаются во внимание потребности семьи работника, и то, насколько сотрудники считают своего начальника некомпетентным. Люди переживают весь этот ряд стрессовых факторов глубоко внутри. Всякий раз, когда возникает какой- либо стрессовый фактор, некоторые супружеские пары начинают оказывать друг на друга «взаимное влияние», они становятся наиболее подверженными переменам настроений, менее энергичными и менее доступными для семьи на межличностном уровне. Взаимное влияние не ограничивается каким-то одним аспектом семейной жизни. Жену, которую расстраивает то, что она не получает положительную оценку своей работы, может не посещать желание заниматься сексом либо ее могут выводить из себя предложения мужа отправиться на уикенд к другу [23].

Ряд стрессовых факторов, связанных с работой, очевидно, оказывает влияние на все аспекты супружеской жизни и на все отношения в целом. Стрессы, которые переживаются на работе, можно сравнивать с водой, рассекающей во всех направлениях. Чем более гармоничны супружеские взаимоотношения, тем более вероятно, что супруги столкнутся с «эмоциональной реверберацией», когда постепенно будет уменьшаться интенсивность переживания стрессов. На отстраненные супружеские пары успех и неудача в работе их второй половины, по-видимому, не оказывают сильного влияния. Раздраженные супруги, возможно, в меньшей степени беспокоится о взаимном влиянии, так как партнеры не обращаются к друг другу за поддержкой и уже не стремятся к эмпатиям [34].

Исследования [45] показывают, что в наиболее прочном и наименее конфликтном браке жены переживают самые сильные стрессы. Это подтверждает ту мысль, что супруг человека, который оказался в затруднительном обстоятельстве, в устойчивом браке будет стремиться к оказанию психологической поддержки, будет беспокоиться и проявлять эмпатию ценой своего собственного душевного здоровья.

Потенциально существует множество механизмов, посредством которых на супруга может быть оказано неблагоприятное влияние. Это может быть эмпатия или фрустрация из-за своей неспособности сделать так, чтобы партнеру стало лучше. Это может быть неспособность прислушаться к своим собственным потребностям, когда супругу необходимо уделять столько времени и внимания, и даже бессознательно проявлять свои «болезни» для того, чтобы изменить очевидное пониженное настроение, раздражительность супруга. Кроме того, «взаимное влияние» имеет место в случае с работающими женщинами, которые не находят поддержки со стороны своих мужей, потому что те не относятся к работе своих жен как к серьезной деятельности. В некоторых семьях сам факт того, что жена работает, может быть причиной стресса. Иными словами, мужья, которые придерживаются традиционных гендерных стереотипов и считают, что жене следует посвящать себя дому и семье, а не работе, могут переживать стресс всякий раз, когда возникает конфликт между обязанностями на работе и семейными нуждами [52].

Даже когда жена является профессионалом в своем деле и зарабатывает больше мужа, то в прогнозировании, насколько вредна ее карьера для брака, больше внимания будет обращаться на то, каких взглядов по этому поводу придерживается муж, а также на ее собственные стрессовые факторы, связанные с работой. Когда муж полагает, что жена должна действовать в соответствии с определенными стереотипами, которые сложились в отношении женщин, а он - в соответствии с такими же стереотипами в отношении мужской линии поведения, работа женщин вне дома часто приводит к супружеским раздорам.

Таким образом, в настоящее время на человека давление со стороны работы и семьи возрастает. И поэтому даже семьям, выдержавшим бремя конфликтов между семьей и работой, уже трудно удерживать равновесие. Изменение социального состава рабочей силы заставляет работодателей адаптировать условия труда для своих работников. Эта адаптация направлена на снижение напряженности конфликта между домом и работой, который при ее игнорировании, в конечном счете, приводит к снижению эффективности труда. Эта выражается опозданиями, абсентеизмом, сменой работы, снижением продуктивности из-за стресса.

Выводы по 1 главе

В условиях социально-экономических реформ, сопровождаемых непрекращающимся системным кризисом, социальной нестабильностью в стране, особую значимость для личности приобретает устойчивость и эмоционально-благоприятный фон супружеских взаимоотношений. Супружеские взаимоотношения представляют собой целостную систему разнообразных взаимных чувств по отношению к супругу (ге), поведенческих стереотипов, поступков.

Факт взаимосвязи супружеских взаимоотношений и удовлетворенности работой имеет практическое значение. Оценивая плюсы и минусы семей с работающими супругами можно отметить, что большинство браков сохраняется, благодаря самореализации супругов в профессиональной деятельности.

Работа каждого из супругов - независимый источник самоуважения и карьера одного служит стимулом для другого. Супруги чувствуют, что они одинаково содействуют благополучию своего брака.

Глава 2. Экспериментальное исследование влияния супружеских взаимоотношений на удовлетворенность работой

.1 Организация и методика исследования

Цель исследования - исследовать особенности влияния супружеских взаимоотношений на удовлетворенность работой.

Задачи исследования:

1. Определить уровень удовлетворенности браком у исследуемых семейных пар.

. Провести оценку семейной структуры исследуемых супругов.

. Провести диагностику удовлетворенности работой исследуемых супругов.

. Выявить влияние особенностей супружеских взаимоотношений на удовлетворенность работой.

В начале исследования нами была выдвинута рабочая гипотеза о том, что существует взаимосвязь между удовлетворенностью браком, характеристиками сплоченности и адаптации супругов с их показателями удовлетворенности работой.

Для достижения цели исследования мы использовали следующие методики (приложение):

Методика определения уровня удовлетворенности браком В.В. Столина, Т.Л. Романовой и Г.П. Бутенко.

Методика «Шкала семейной адаптации и сплоченности» (FACES-3).

Методика диагностика удовлетворенности работой Снеткова В.М.

Экспериментальное исследование проводилось на базе ….. города Москва. В исследовании приняли участие 35 семейных пар (35 мужчин и 35 женщин), проживающих совместно, со стажем брака 10 лет, в возрасте от 30 до 45 лет. Испытуемые имеют от средне-специального до высшего образования.

2.2 Результаты исследования

На основе полученного результата все испытуемые семейные пары были распределены по группам семей, имеющих разную степень удовлетворенности браком.

Для определения уровня удовлетворённости браком исследуемых супругов, мы использовали методику определения уровня удовлетворенности браком В.В. Столина, Т.Л. Романовой и Г.П. Бутенко.

В таблице 2.1 приведем результаты анализа показателей удовлетворенности браком у исследуемых супружеских пар.

Таблица 2.1

Анализ средних показателей удовлетворенности браком у исследуемых супружеских пар

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Удовлетворенность браком у мужчин | Удовлетворенность браком у женщин | P\c |
| 31,81 | 31,42 | 0,41 |

Из таблицы 2.1. видно, что средние показатели удовлетворенности браком у исследуемых супружеских пар в группе равны 31,61 баллов. Таким образом, в среднем исследуемые пары характеризуются, как скорее благополучные. При этом показатели удовлетворенности браком у исследуемых мужчин (31,81 баллов) немного превышает эти показатели у исследуемых женщин (31,42 балла). 69,1 % исследуемых считают себя благополучными парами в семейной жизни, 30,9 % - в разной степени неблагополучности.

На рисунке 2.1 представлен ряд диагностических параметров удовлетворенности браком у исследуемых семейных пар.



Рис. 2.1 Параметры удовлетворенности браком у исследуемых супругов

Зеленой чертой показана граница удовлетворенности-неудовлетворенности браком по суммарным баллам ответов. Высокие баллы соответствуют высокому уровню удовлетворенности браком исследуемых супругов.

В выборке условно выделились благополучные и неблагополучные семейные пары.

Неблагополучные семейные пары разделились на пары, которые характеризуются абсолютно неблагополучными супружескими отношениями (1 пара - 3,1 %) и на пары, имеющие разную степень неблагополучности супружеских отношений (1 пара - 3, 1%).

Благополучные семейные пары разделились на скорее благополучные, чем неблагополучные семейные пары (2 пары - 6,2%); благополучные семейные пары (5 пар - 14,3 %); абсолютно благополучные семейные пары (4 пары - 11,4 %); семейные пары, имеющие разную степень благополучности (5 пар - 14,3 %).

Удовлетворенность браком у благополучных и неблагополучных семейных пар характеризуется различными суммарными показателями (таблица 2.2.).

Таблица 2.2

Показатели удовлетворенности браком у благополучных и неблагополучных семейных пар

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | мужчины | женщины | Среднее значение |
| Удовлетворенность браком у благополучных пар | 33,21 | 35,41 | 34,32 |
| Удовлетворенность браком у неблагополучных пар | 28,80 | 22,70 | 25,81 |

По результатам исследования, мы пришли к выводу, что удовлетворенность браком у благополучных семейных пар можно характеризовать как значительную удовлетворенность, а у неблагополучных пар - скорее неудовлетворенность, чем удовлетворенность.

Средние показатели рассогласованности удовлетворенности браком у исследуемых семейных пар равны 7,91 балла. 22,1% исследуемых семейных пар характеризуются наличием рассогласованности в субъективной оценке удовлетворенности браком в конкретной супружеской паре.

Для определения семейной структуры у исследуемых супругов, мы использовали методику «Шкала семейной адаптации и сплоченности (FACES-3)».

Особенности характера семейных взаимоотношений можно определять при помощи использования циркулярной модели Олсона, которая включает две оси:

ось сплоченности - процесс эмоционального принятия членами семьи друг друга;

ось гибкости - возможности изменения в семейном руководстве, в семейных ролях и правилах, которые регулируют взаимоотношения.

Данные параметры определяют тип семейной структуры.

По результатам исследования семейных пар по данной методике, мы пришли к выводу, что большая часть исследуемых мужчин (54,1%) и женщин (49,2%) склонны характеризовать структуру своей семьи по уровню сплоченности как разделенную.

Семейная структура исследуемых пар характеризуется умеренной сплочённостью (рис.2.3).



Рис. 2.3 Особенности распределения исследуемых с помощью циркулярной модели Олсона

Эмоциональные отношения исследуемых супругов характеризуются некоторой раздельностью, однако, она не является такой крайней, как в разобщенной системе. Несмотря на то, что время, которое супруги проводят отдельно, для членов семьи наиболее важно, исследуемые пары способны собираться вместе, обсуждать возникшие проблемы, оказывать поддержку друг другу и принимать совместные решения. Разделенный уровень относится к сбалансированному уровню по шкале сплоченности. И 28, 1% мужчин и 17,2% исследуемых женщин можно отнести к разобщенному несбалансированному уровню по шкале семейной сплоченности (низкий уровень сплоченности и лояльности у супружеских пар). Такие семьи характеризуются чрезмерно большим количеством центробежных сил. Члены таких пар являются крайне эмоционально разделенными, мало привязанными друг к другу и ведут себя несогласованным образом. Такие супруги часто проводят время раздельно, имеют каждый свои, не связанные друг с другом интересы. Друзья у таких супружеских пар также у каждого такие супруги зачастую скрывают свои неспособности к установлению близких взаимоотношений.

Шкала семейной гибкости характеризует, насколько гибко или, наоборот, ригидно способны супружеские пары приспосабливаться, изменяться при воздействии стрессоров на них. По результатам исследования большая часть испытуемых мужчин (83,1%) и женщин (88,2%) имеют крайне низкий, хаотичный уровень семейной адаптации. Хаотичный уровень семейной адаптации характеризуется наличием очень высокой степени непредсказуемости. Такие состояния зачастую возникают в моменты кризиса, например, когда родился ребенок или супруги развелись или потеряли источники дохода и т.п. Проблемными такие состояния становятся, если супружеская пара застревает на данном уровне семейной адаптации на долгое время.

Анализ диагностических параметров шкал сплоченности и адаптации у исследуемых пар представим в таблице 2.3.

Таблица 2.3

Анализ диагностических параметров шкал сплоченности и адаптации (средние значения)

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Шкала | Диагностические параметры | реальные | | идеальные | |
|  |  | муж. | жен. | муж. | жен. |
| Семейная сплоченность | Эмоциональная связь | 13 | 13 | 14 | 14 |
|  | Семейные границы | 8 | 8 | 8 | 8 |
|  | Принятие решений | 4 | 4 | 5 | 5 |
|  | Совместное время | 3 | 4 | 4 | 5 |
|  | Общие друзья | 4 | 4 | 4 | 4 |
|  | Интересы и отдых | 5 | 6 | 8 | 8 |
| итого | | 37 | 39 | 43 | 44 |
|  | | 38 | | 43,5 | |
| Гибкость (семейная адаптация) | Лидерство | 7 | 7 | 6 | 6 |
|  | Контроль | 7 | 7 | 8 | 8 |
|  | Дисциплина в семье | 6 | 7 | 7 | 8 |
|  | Семейные роли | 9 | 10 | 10 | 12 |
|  | Семейные правила | 3 | 2 | 3 | 3 |
| итого | | 32 | 33 | 34 | 37 |
|  | | 32,51 | | 35,51 | |

Средние показатели семейной сплоченности у исследуемых семейных пар равны 38 баллов (разделенный уровень). Разделенный уровень представляет собой сбалансированный уровень.

Эмоциональные связи в данных парах умеренные, семейные границы являются очерченными. Таким супружеским парам характерно наличие совместного принятия решений, общие друзья, интересы и отдых. В раздельных отношениях есть общие друзья и общие интересы, но время, которое проводится вне семьи является предпочтительным для супругов.

Общность есть, но она расценивается как то, что не мешает развитию индивидуальности каждого супруга. Исследуемые супружеские пары характеризуются средним уровнем семейной адаптации (32,51 баллов), и относятся к хаотичному уровню (т.е. супружеские пары находятся в критическом состоянии). На этом уровне не решёнными являются вопросы лидерства в семье, контроля, дисциплины, нарушены функционально-ролевые структуры семьи, семейные правила являются не определенными.

Таким образом, исследуемую выборку супружеских пар можно охарактеризовать как среднесбалансированную. Отношения в таких союзах могут существовать сколь угодно долгое время, но со временем эти отношения могут стать несбалансированными.

Анализ уровня удовлетворенности супружескими отношениями в исследуемой выборке представим в таблице 2.4.

Низкий уровень удовлетворенности супружескими взаимо-отношениями у испытуемых наблюдается по шкале сплоченность как расхождение между восприятием и идеалом: низкие эмоциональные связи, интерес и отдых, проведение совместного времени. То есть исследуемые пары характеризуются желанием иметь более сплоченные отношения, общие интересы, совместный отдых, общих друзей и времяпрепровождение. По шкале адаптация расхождение между восприятием и идеалом: низкие показатели дисциплины и ролевого распределения. То есть исследуемые пары характеризуются желанием иметь более гибкие распределения ролей в семье, осуществлять контроль и дисциплину. В процессе оценки семейной структуры исследуемые супруги условно разделились на благополучные и неблагополучные пары. Средний показатель сплоченности и адаптации благополучных и неблагополучных пар находится на разделенном и хаотичном уровнях.

Таблица 2.4

Анализ уровня удовлетворенности супружескими отношениями по шкалам семейной адаптации и сплоченности

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Сплоченность (ид-реал) | | | | | | Адаптация (ид-реал) | | | | |
|  | Эмоц. связь | Семейные границы | Принятие решений | Совместное время | Общие друзья | Интересы и отдых | Лидерство | Контроль | Дисциплина в семье | Семейные роли | Семейные правила |
| муж | 1,55 | 0,47 | 0,67 | 0,92 | 0,78 | 2,44 | 0,41 | 0,88 | 1,21 | 1,47 | 0,08 |
| жен | 1,78 | 0,41 | 0,48 | 0,92 | 0,32 | 1,41 | 0,92 | 0,92 | 1,48 | 1,92 | 0,78 |
| общ | 3,32 | 0,87 | 1,15 | 1,83 | 1,08 | 3,84 | 1,31 | 1,81 | 2,68 | 3,38 | 0,87 |

Анализ уровня удовлетворенности супружескими взаимоотношениями по шкалам семейной адаптации и сплоченности у благополучных и неблагополучных пар представим в таблице 2.5.

Из таблицы 2.5. видно, что у неблагополучных пар низкие показатели супружеской удовлетворенности наблюдается по шкалам сплоченности как расхождение между восприятием и идеалом: нарушены эмоциональные связи, то есть испытуемые являются отдаленными друг от друга, у каждого супруга есть свои интересы и увлечения, им не представляет интереса проведение совместного отдыха.

Таблица 2.5

Анализ уровня удовлетворенности супружескими взаимоотношениями по шкалам семейной адаптации и сплоченности у благополучных и неблагополучных пар

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Сплоченность (ид-реал) | | |  |  |  |  | Адаптация (ид-реал) | | | | | |
|  |  | Эмоц. связь | Семейные границы | Принятие решений | Совместное время | Общие друзья | Интересы и отдых | Лидерство | | Контроль | | Дисциплина в семье | Семейные роли | Семейные правила |
| благ | муж | 1, 01 | 0, 21 | 0,51 | 1,01 | 0,71 | 2,21 | 0,31 | | | 0,71 | 0,71 | 1, 11 | 0, 51 |
| благ | жен | 1, 21 | 0, 01 | 0,21 | 0,71 | 0,11 | 1, 01 | 0,61 | | | 0,61 | 0,61 | 1, 91 | 0,91 |
| благ | О | 2, 31 | 0, 31 | 0,71 | 1,71 | 0,91 | 3,21 | 0,91 | | | 1, 31 | 1, 31 | 3, 01 | 1, 41 |
| неблаг | муж | 2, 51 | 0, 91 | 0,91 | 0,81 | 0, 81 | 2,81 | 0,71 | | | 1, 31 | 2, 31 | 2, 21 | 0, 71 |
| неблаг | жен | 2, 81 | 1, 1 1 | 1, 1 1 | 1, 31 | 0, 71 | 2, 31 | 1,51 | | | 1, 51 | 3, 21 | 1, 91 | 0,61 |
| неблаг | О | 5, 31 | 2,01 | 2,01 | 2,11 | 1, 51 | 5, 1 2 | 2,22 | | | 2, 81 | 5, 41 | 4, 11 | 1, 31 |

Анализ диагностических параметров шкал сплоченности и адаптации (А-реальные) у благополучных и неблагополучных пар представим в таблице 2.6.

У неблагополучных пар по шкале адаптация наблюдается расхождение между восприятием и идеалом: низкие показатели семейной дисциплины, рассогласования семейных ролей. То есть исследуемые пары характеризуются желанием иметь такую семейную систему, которая бы более гибко могла приспосабливаться к изменяющимся условиям и происходило бы более правильное распределение ролей в семье. Таким образом, благополучные супружеские пары в отличии от неблагополучных пар, характеризуются общей системой супружеских ценностей. Для таких пар характерны более высокие показатели удовлетворенности по шкалам: эмоциональные связи, интересы и отдых, проведение совместного времени. То есть такие пары характеризуются семью с общими интересами, проводят совместный отдых, имеют общих друзей.

Таблица 2.6

Анализ диагностических параметров шкал сплоченности и адаптации (А-реальные) у благополучных и неблагополучных пар

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | сплоченность | | | | | | адаптация | | | | |
|  |  | Эмоциональная связь | Семейные границы | Принятие решений | Совместное время | Общие друзья | Интересы и отдых | Лидерство | Контроль | Дисциплина в семье | Семейные роли | Семейные правила |
| благ | муж | 13, 11 | 7,75 | 3,93 | 3,38 | 3,79 | 5,58 | 6,53 | 7,84 | 6,88 | 8,71 | 2,71 |
| благ | жен | 13 | 7,84 | 4,37 | 3,75 | 4,05 | 6,08 | 7 | 7,36 | 7,49 | 9,38 | 2,25 |
| неблаг | муж | 11,91 | 7,61 | 3,82 | 3,51 | 3,51 | 5,31 | 7, 26 | 6,5 | 4,84 | 8,91 | 2,51 |
| неблаг | жен | 12,11 | 7,76 | 3,82 | 3,51 | 3,76 | 6,57 | 7, 93 | 6,59 | 5,43 | 10 | 2,41 |

Анализ диагностических параметров шкал сплоченности и адаптации (Б-идеальные) у благополучных и неблагополучных пар представим в таблице 2.7.

Таблица 2.7

Анализ диагностических параметров шкал сплоченности и адаптации (Б-идеальные) у благополучных и неблагополучных пар

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | сплоченность | | | | | | адаптация | | | | |
|  |  | Эмоциональная связь | Семейные границы | Принятие решений | Совместное время | Общие друзья | Интересы и отдых | Лидерство | Контроль | Дисциплина в семье | Семейные роли | Семейные правила |
| благ | муж | 14, 21 | 7,96 | 4,44 | 4,38 | 4,53 | 7,79 | 6,27 | 8,49 | 7,53 | 9,78 | 2,23 |
| благ | жен | 14, 21 | 7,87 | 4,51 | 4,44 | 4,18 | 7,05 | 6,38 | 7,97 | 8,08 | 11,31 | 3,14 |
| неблаг | муж | 14, 41 | 8,50 | 4,81 | 4,31 | 4,31 | 8,11 | 6,59 | 7,84 | 7,09 | 11,11 | 3,18 |
| неблаг | жен | 14,91 | 8,85 | 4,93 | 4,84 | 4,43 | 8,84 | 6,41 | 8,09 | 8,59 | 11,91 | 3 |

В благополучных супружеских парах происходит процесс более гибкого распределения ролей в семье, осуществляется контроль и дисциплина. Единство ценностей, взглядов и интересов, наличие взаимопонимании и ориентированности на процесс сохранения установок в таких супружеских парах дает им ощущение гармонии.

Для определения уровня удовлетворенности работой у исследуемых супругов, мы использовали методику Снеткова В.М. Результаты представим в таблице 2.8.

Таблица 2.8

Анализ диагностических показателей удовлетворенности работой исследуемых семейных пар

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Потребности | идеальные | | реальные | | разница | |
|  | муж | жен | муж | жен | муж | жен |
| Потребность в творческой и интересной работе | 31 | 37 | 29 | 33 | -2 | -4 |
| Потребность в благоприятных условиях труда | 35 | 38 | 26 | 27 | -9 | -11 |
| Потребность в теплых и доверительных отношениях в коллективе | 35 | 38 | 28 | 28 | -7 | -10 |
| Потребность в признании, в личном авторитете | 34 | 38 | 30 | 31 | -4 | -7 |
| Потребность в собственном развитии | 32 | 37 | 24 | 24 | -8 | -13 |
| Потребность в личном материальном и социальном обеспечении | 36 | 35 | 22 | 16 | -14 | -19 |
| Потребность в принципиальных и требовательных взаимоотношениях в коллективе | 33 | 35 | 26 | 25 | -7 | -10 |
| Потребность в индивидуальном развитии всех членов коллектива | 28 | 34 | 22 | 27 | -6 | -7 |
| Потребность в активной жизненной позиции всех членов коллектива | 32 | 37 | 24 | 27 | -8 | -10 |
| Потребноcть в хорошей организации труда | 35 | 36 | 24 | 24 | -11 | -12 |
| Потребность в производственных успехах всего коллектива | 32 | 33 | 23 | 24 | -9 | -9 |
| Утилитарная потребность (потребность в удовлетворении узких личных интересов | 33 | 34 | 21 | 23 | -12 | -11 |
| Потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом | 33 | 37 | 31 | 29 | -2 | -8 |
| Потребность в общении как по «вертикали», так и по «горизонтали» | 26 | 33 | 23 | 25 | -3 | -8 |

Определив степень субъективной привлекательности работы для cисследуемых супругов, мы пришли к выводам, что исследуемые пары не удовлетворены своей работой. По полученным данным наибольшую разницу мы видим между идеальными и реальными параметрами: потребности в личном материальном и социальном обеспечении, в хорошей организации труда, в производственных успехах всего коллектива, утилитарные потребности (потребности в удовлетворении узких личных интересов), потребности в собственном развитии, потребности в благоприятных условиях труда. Анализ данных показывает, что удовлетворенность выполняемой исследуемыми супругами работой зависит, в основном, от «материального и/или морального удовлетворения работой», т.е. от возможности реализовывать на работе творческий потенциал и жить при этом в достатке.

Наиболее значимыми у исследуемых мужей являются утилитарные потребности (потребности в удовлетворении узких личных интересов), для исследуемых жен особо значимыми являются потребности в собственном развитии. Наименее значимыми для исследуемых мужей и жен являются потребности в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом, для женщин - потребности в признании, личном авторитете и потребности в индивидуальном развитии всех членов коллектива.

Рассмотрим уровень удовлетворенности работой у благополучных и неблагополучных пар.

В таблице 2.9 приведем анализ диагностических параметров субъективной привлекательности работы для исследуемых супругов.

Из таблицы 2.9 видно, что наиболее привлекательные параметры для исследуемых благополучных и неблагополучных пар - потребность в творческой и интересной работе, в признании и личном авторитете, в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом. У неблагополучных пар наименее привлекательными характеристиками являются потребности в личном материальном и социальном обеспечении. Причем эта тенденция характерна как у исследуемых мужей, так и у жен. То есть функции по материальному обеспечению семьи никто из супругов не хочет брать на себя в неблагополучных парах. У благополучных пар данные потребности выражены у мужчин, женщины стараются придерживаться традиционных взглядов на материальное обеспечение семьи.

Таблица 2.9

Анализ диагностических параметров субъективной привлекательности работы для исследуемых супругов

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Потребность в творческой и интересной работе | Потребность в благоприятных условиях труда | Потребность в теплых и доверительных отношениях в коллективе | Потребность в признании, в личном авторитете | Потребность в собственном развитии | Потребность в принципиальных и требовательных взаимоотношениях в коллективе | Потребность в индивидуальном развитии всех членов коллектива | Потребность в активной жизненной позиции всех членов коллектива | Потребность в хорошей организации труда | Потребность в производственных успехах всего коллектива | Утилитарная потребность (потребность в удовлетворении узких личных интересов | Потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом | Потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом | Потребность в общении как по «вертикали», так и по «горизонтали» |
| бл | М | 29,3 | 27,1 | 28,3 | 30,5 | 23,8 | 24,1 | 27,7 | 23,2 | 25,4 | 24,8 | 23,1 | 21,2 | 30,1 | 23,4 |
| бл | Ж | 33,8 | 26,1 | 27,4 | 30,5 | 22,8 | 14,4 | 25,7 | 27,5 | 28 | 23,8 | 23,6 | 23,4 | 27,8 | 22,6 |
| небл | М | 27,4 | 23,4 | 25,4 | 29,4 | 22,8 | 18,6 | 22,4 | 20 | 21,4 | 21,3 | 22,2 | 20,2 | 30,4 | 22,6 |
| небл | Ж | 32,5 | 27,3 | 29,7 | 30,8 | 26,4 | 18,3 | 24,5 | 27 | 25,4 | 25,4 | 25,2 | 21,7 | 30,7 | 29,2 |

В таблице 2.10 приведем анализ диагностических параметров субъективной оценки привлекательности желаемой работы, если бы у исследуемых появилась возможность сменить эту работу на другую.

Таблица 2.10

Анализ диагностических параметров удовлетворенности работой (А- идеальные) у благополучных и неблагополучных пар

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Потребность в творческой и интересной работе | Потребность в благоприятных условиях труда | Потребность в теплых и доверительных отношениях в коллективе | Потребность в признании, в личном авторитете | Потребность в собственном развитии | Потребность в принципиальных и требовательных взаимоотношениях в коллективе | Потребность в индивидуальном развитии всех членов коллектива | Потребность в активной жизненной позиции всех членов коллектива | Потребность в хорошей организации труда | Потребность в производственных успехах всего коллектива | Утилитарная потребность (потребность в удовлетворении узких личных интересов | Потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом | Потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом | Потребность в общении как по «вертикали», так и по «горизонтали» |
| бл | М | 30,5 | 35,2 | 34,1 | 33,2 | 30,4 | 26,1 | 26,1 | 30,1 | 34,8 | 34,8 | 30,2 | 31,3 | 31,5 | 24,5 |
| бл | Ж | 36,7 | 38,1 | 38,1 | 37,8 | 35,8 | 33,1 | 33,1 | 36,4 | 36,4 | 23,8 | 32,9 | 32,3 | 36,1 | 33,2 |
| небл | М | 31,7 | 36,2 | 36,3 | 36,1 | 36,4 | 31,3 | 31,3 | 34,7 | 34,7 | 21,3 | 34,4 | 35,3 | 36,4 | 28,3 |
| небл | Ж | 36,8 | 37,2 | 38,3 | 38,3 | 35,2 | 36,4 | 34,7 | 37,2 | 37,2 | 25,4 | 34,4 | 36,3 | 37,8 | 33,5 |

Из таблицы 2.10 видно, что наиболее привлекательной для благополучных пар является потребность в благоприятных условиях труда, в наличии теплых и доверительных отношениях в коллективе, в хорошей организации труда.

У неблагополучных пар наиболее важным является удовлетворение потребностей в признании и личном авторитете, в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом, в наличии теплых и доверительных отношений в коллективе, в хорошей организации труда, потребности в собственном развитии.

Несмотря на то, что наблюдается наличие разности среднего показателя шкал между реальным и идеальным показателем, показатели удовлетворенности работой являются отрицательными у всех исследуемых супружеских пар.

Также мы выявили разницу между показателями удовлетворенности работой у благополучных и неблагополучных пар.

Анализ уровня удовлетворенности работой у исследуемых благополучных и неблагополучных пар представим в таблице 2.11.

Таблица 2.11

Анализ уровня удовлетворенности работой у исследуемых благополучных и неблагополучных пар

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | Потребность в творческой и интересной работе | Потребность в благоприятных условиях труда | Потребность в теплых и доверительных отношениях в коллективе | Потребность в признании, в личном авторитете | Потребность в собственном развитии | Потребность в принципиальных и требовательных взаимоотношениях в коллективе | Потребность в индивидуальном развитии всех членов коллектива | Потребность в активной жизненной позиции всех членов коллектива | Потребность в хорошей организации труда | Потребность в производственных успехах всего коллектива | Утилитарная потребность (потребность в удовлетворении узких личных интересов | Потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом | Потребность в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом | Потребность в общении как по «вертикали», так и по «горизонтали» |
| бл | М | 0,61 | 7,42 | 5,2 | 2,3 | 5,8 | 10,7 | 4,8 | 2,4 | 4,3 | 9,5 | 6,7 | 9,8 | 0,6 | 0,8 |
| бл | Ж | 3,11 | 11,8 | 10,8 | 7,6 | 13,3 | 21,5 | 9,5 | 5,7 | 8,6 | 12,3 | 9.2 | 8,8 | 8,3 | 8,9 |
| бл | О | 3,71 | 19,2 | 15,8 | 9,8 | 19,2 | 22,1 | 14,2 | 7,8 | 12,8 | 21,9 | 16,2 | 18,5 | 8,8 | 9,5 |
| небл | М | 4,51 | 12,7 | 10,8 | 6,9 | 13,5 | 18,4 | 10,9 | 11,4 | 13,5 | 13,4 | 12,1 | 14,7 | 6,2 | 5,6 |
| небл | Ж | 5,02 | 9,7 | 8,6 | 7,4 | 11,8 | 16,4 | 11,7 | 8,01 | 11,8 | 11,6 | 9,3 | 14,5 | 7,4 | 4,3 |
| небл | О | 9,51 | 22,5 | 19,5 | 14,2 | 25,4 | 34,7 | 22,6 | 19,2 | 25,4 | 24,9 | 21,3 | 29,3 | 13,3 | 9,7 |

Из таблицы 2.11 видно, что наличие наибольшего расхождения между восприятием и идеалом у неблагополучных пар наблюдается в потребностях личном материальном обеспечении, в потребностях удовлетворения личных узких интересов. У благополучных пар - наличие наименьшего расхождения между восприятием и идеалом наблюдается в потребностях творческой и интересной работе.

Таким образом, мы пришли к выводу, что в благополучных парах, в которых существует гармония в супружеских взаимоотношениях, супруги удовлетворены работой. В неблагополучных парах, супруги являются не удовлетворенными своей работой.

Можно утверждать, что между удовлетворенностью супружескими взаимоотношениями и удовлетворенностью работой существует тесная связь.

Выводы по главе 2

В ходе исследования супружеских пар на предмет взаимосвязи удовлетворённости браком супругов и их удовлетворенностью работой, были выявлены некоторые закономерности. На показатели удовлетворенности супругами работой большое влияние влияют параметры семейной сплоченности и адаптации.

Чем ближе эмоциональная связь между супругами, чем больше времени они проводят вместе, чем более согласованы вопросы контроля и дисциплины в семье, тем более привлекательной для супругов становится их работа.

Следует отметить, что женщин в работе больше привлекает творческий аспект, потребность в развитии не только личном, но и всех членов коллектива. Также удовлетворенность браком жены находится в прямой зависимости от реальной работы мужа. Удовлетворенность работой мужа, прежде всего, связана с потребностью в личном материальном и социальном обеспечении, в потребности в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом, в потребности в теплых и доверительных и, в то же время, в принципиальных и требовательных взаимоотношениях в коллективе. Выявлены расхождения удовлетворенности браком и работой в благополучных и неблагополучных семьях.

В неблагополучных семьях низкая семейная удовлетворенность у респондентов наблюдается по шкале сплоченности как расхождение между восприятием и идеалом: нарушена эмоциональная связь, то есть испытуемые отдалены друг от друга, у каждого есть свои интересы и увлечения, не интересен совместный отдых.

Благополучные семьи в отличии от неблагополучных, обладают общей системой супружеских ценностей. В этих семьях более высокая удовлетворенность по шкалам: эмоциональная связь, интересы и отдых, совместное время. Единство ценностей, взглядов и интересов супругов, взаимопонимание и ориентированность на сохранение установок в супружеской паре дает ощущение гармонии в паре.

Наиболее привлекательными параметрами для благополучных и неблагополучных семей являются потребности в творческой и интересной работе, в признании и личном авторитете, в общественном признании личного вклада и важности работы коллектива в целом.

Однако, в неблагополучных семьях наименее привлекательной характеристикой является потребность в личном материальном и социальном обеспечении.

Подводя итог, следует отметить, что выдвинутые общая гипотеза о том, что существует взаимосвязь между удовлетворенностью браком, характеристиками сплоченности и адаптации супругов с их показателями удовлетворенности работой, подтвердилась, поставленные задачи решены, цель достигнута.

Заключение

Данная работа посвящена исследованию взаимосвязи удовлетворенности браком и удовлетворенностью работой.

В первой главе мы определили, что удовлетворенность браком - это генерализованное понятие, отражающее субъективное отношение супругов к своему браку. Поскольку удовлетворенность браком - это интегративный показатель, отражающий внутреннее, субъективное отношение и оценку своего брака супругами, мы рассмотрели составляющие его факторы. Такими факторами являются: готовность к браку (готовность личности принять на себя новую систему обязанностей по отношению к своему брачному партнеру; подготовленность к межличностному общению и сотрудничеству; правильное понимание роли семьи и брака); способность к браку (психологическая зрелость личности), мотивация вступления в брак (любовь, общность интересов, бегство от одиночества и т.д.), согласованность ценностей супругов, психологическая совместимость супругов, личностные особенности супругов, степень удовлетворения потребностей супругов, количество детей, стаж супружества, удовлетворенность работой, материальный фактор и экономические характеристики семьи.

Вторая часть первой главы была посвящена исследованию удовлетворенности работой. Мы выяснили, что это состояние зависит от таких факторов, как: соответствие ожиданий и возможностей, удовлетворенность заработной платой, удовлетворенность возможностью использовать интеллектуальный потенциал, удовлетворенность физическими условиями работы, удовлетворенность профессиональным статусом и др.

В третьей части первой главы мы рассмотрели влияние супружеских взаимоотношений на удовлетворенность работой. Оценивая плюсы и минусы семей с работающими супругами, мы отметили, что большинство браков сохраняется, благодаря самореализации супругов в профессиональной деятельности. Работа каждого из супругов - независимый источник самоуважения и карьера одного служит стимулом для другого. Супруги чувствуют, что они одинаково содействуют благополучию своего брака. На основании изучения научной литературы, мы сделали вывод о том, что в настоящее время на человека давление со стороны работы и семьи возрастает. Существует определенная зависимость между удовлетворенностью браком и удовлетворенностью работой.

Во второй главе представлен план эмпирического исследования по выявлению связи между удовлетворенностью браком и работой, определен характер выборки и описаны методики, с помощью которых проведено исследование.

Мы пришли к выводу, что в благополучных парах, в которых существует гармония в супружеских взаимоотношениях, супруги удовлетворены работой. В неблагополучных парах, супруги являются не удовлетворенными своей работой.

Можно утверждать, что между удовлетворенностью супружескими взаимоотношениями и удовлетворенностью работой существует тесная связь.

Таким образом, полученные в ходе эмпирического исследования результаты позволяют сделать вывод о наличии связи между удовлетворенностью браком и удовлетворенностью работой супружеских пар.

Подводя итог, следует отметить, что выдвинутые общая гипотеза о том, что существует взаимосвязь между удовлетворенностью браком, характеристиками сплоченности и адаптации супругов с их показателями удовлетворенности работой, подтвердилась, поставленные задачи решены, цель достигнута.

Список литературы

1. Абульханова К.А. Психология и сознание личности / К. А. Абульханова. - М.: Кнорус, 2011. - 184 с.

. Адмиральская И.С. Отношение супругов к себе и друг к другу и удовлетворенность браком // Психологическая наука и образование. - 2008. - № 4. - С. 5-11.

. Адмиральская И.С., Донцов Д.А. Перцептивная сторона удовлетворенности браком // Российский научный журнал. - 2012. - № 31. - С. 155-160.

. Адмиральская И.С. Согласованность оценок и взаимовосприятие в парах, удовлетворенных и неудовлетворенных браком // Российский научный журнал. - 2008. - № 7. - С. 87-90.

. Андреева Г.М. Семейная психология.- М.: АСТ. - 2011. - 123 с.

. Андреева Т.В., Толстова А. В. Темперамент супругов и совместимость в браке // Ананьевские чтения 2001. Тез. научн. конф. - СПб.: СПбГУ, 2001.- С. 123-129.

. Андреева Т.В. Психологические проблемы супружеских отношений // Вестник Санкт-Петербургского университета. Сер. 6. - 2009. - Вып. 3. - № 20.- С.34-40.

. Андреева Т.В., Пипченко Т.Ю. Потребности женщин и мужчин в брачно-семейных отношениях// Психолого-педагогический поиск: проблемы и достижения: Материалы 3-й межвуз. научн. конф.- СПб. - 2009.- С. 101-109.

. Антонов А.И., Лебедь О.Л., Соколов А.А. Удовлетворенность жизнью, семья и брак в России и Европе // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. - 2010. - № 3[97]. - С. 64-72.

. Актуальные проблемы современной семьи: цикл статей // Журнал практического психолога. - 2005. - №5.- С. 3-40.

. Алешина Ю.Е., Гозман Л.Я., Дубовская Е.М. Социально - психологические методы исследования супружеских отношений. - М.:МГУ, 2009.- 120 с.

. Алешина Ю.Е. Удовлетворенность браком и межличностное восприятие в супружеских парах с различным стажем семейной жизни. - М.: АСТ, 2011. - 109 с.

. Аргайл М. Психология счастья. - СПб.: Издательство Питер, 2013. - 209 с.

. Аугустинавичюте А.И. Исследование психологической совместимости в семье // Семья и личность. - 1981. - С. 109-113.

. Бессокирная Г.П., Темницкий А.Л. Удовлетворенность работой на предприятии и удовлетворенность жизнью // Социологический журнал. - 1999. - № 1-2. - С. 188-194.

. Бодров В.А. Удовлетворенность работой как субъективный показатель профессиональной пригодности // Человеческий фактор: проблемы психологии и эргономики. - 2007. - № 3-1. - С. 24-26.

. Варга А.Я. Типы родительского отношения. - Самара: СамГПУ, 1997. - 88 с.

. Варга А.Я., Смехов В.А. Психологическая коррекция взаимоотношений детей и родителей // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. - 1996. - № 4. С. 108 - 113.

. Васильева А.Н., Шагивалеева Г.Р. Изучение гендерных отношений удовлетворённости браком в супружеских парах // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. - 2010. - № 3. - С. 38-39.

. Гибсон Дж. Л., Иванцевич Д.М. Организации: поведение, структура, процессы. - М.: ИНФРА-М, 2010. - 199 с.

. Голод С.И. Стабильность семьи. - М.: Издательство Астрель, 2008. - 346 с.

. Гребенников И.В. Основы семейной жизни. - М.: АСТ, 2011. - 158 с.

. Гроздова Е. В., Лидере А. Г. Комплементарность супругов и удовлетворенность браком // Семейная психология и семейная терапия. № 2.- 2009.-С.92-98.

. Грицаюк З.А. Женщина-предприниматель: изменение в иерархии социальных ролей в семье // Вестник ТОГУ. - 2008. - № 3 (10). - С. 27-38.

. Дильман Д. Удовлетворенность работой в контексте организационного успеха // Государственная служба. - 2007. - № 1. - C. 123-129.

. Дружинин В. Н. Психология семьи. - М.: Кнорус, 2010. - 256 с.

. Дымнова Т.И. Психология семейного образа жизни. - М.: Академия, 2012. - 234 с.

. Ермолаева Е.Г. Изменение ценностно-смысловых ориентаций родителей как фактор коррекции нарушений семейного воспитания подростков: автореф. дис. … канд. психол. наук. - Екатеринбург, 2008. - 28 с.

. Загртдинова З.Р., Исмаилова Н.И. Удовлетворенность браком и общением в супружеской подсистеме // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. - 2010. - № 3. - С. 42.

. Ивлева В.В. Психология семейных отношений.- Минск.- 2011.-352 с.

. Карабанова О.А. Психология семейных отношений и основы семейного консультирования. - М.: Гардарики, 2011. - 360 с.

. Ковалев С.В. Психология современной семьи. - М.: Инфра-М, 2007. - 205 с.

. Криченко Е.В. Психологические аспекты качества семейнобрачных отношений // Прикладная психология. - 1999. - №5. - С. 63-74.

. Куликов Л.В. Психогигиена личности. Вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики. - СПб.: Питер, 2011. - 240 с.

. Куликова Т.А. Семейная педагогика и домашнее воспитание. - М.: Академия, 2009. - 232 с.

. Куроз М.В. Удовлетворенность трудом работников как фактор их социально-психологического самочувствия // Вестник Академии Генеральной прокуратуры Российской Федерации. - 2009. - № 13. - С. 20-25.

. Ларсон Б., Уилсон Т. Удовлетворенность жизнью. - М.: АСТ, 2000. - 234 с.

. Левин К. Динамическая психология. - М.: Академия, 2004. - 203 с.

. Левкович В.П. Взаимоотношения супругов в семьях предпринимателей // Психологический журнал. - 2004. - № 5. - С. 24-31.

. Леонтьев А.Н. Избранные психологические произведения.- М.: АСТ, 2013. -395 с.

. Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. Основы менеджмента. - М.: АСТ, 2011. - 167 с.

. Мучински П. Психология, профессия, карьера. - СПб.: Питер, 2011. - 123 c.

. Навайтис Г. Семья в психологической консультации. - М.: Кнорус. - 2009. - 187 с.

. Нарицын Н.Н. Свадьба-развод и наоборот. - М.: Махаон, 2001. - 101 с.

. Мусликова М.Т., Карпушина Л.В. Влияние социально-психологических характеристик супругов на уровень удовлетворенности браком // Вестник Самарской гуманитарной академии. Серия: Психология. - 2009. - № 2. - С. 14-26.

. Овчарова Е.В. Удовлетворенность браком в процессе адаптации молодых супругов // Прикладная психология и психоанализ. - 2013. - № 1. - С. 12.

. Психология супружеских дисгармоний и семейных конфликтов: цикл статей // Журнал практического психолога. - 2005. - №5. - С. 137-160.

. Пряжников Н.С., Пряжникова Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства. - М.: Кнорус, 2012. - 200 с.

. Рогов Е.И. Психология отношений мужчины и женщины / Е.И. Рогов.- М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2013.- 288 с.

. Смелзер Н. Психология семьи. - М.: Издательство Астрель, 2012.- 192 с.

. Смирных Л.И. Удовлетворенность работой на российском рынке труда // Вестник Воронежского государственного университета. Серия: Экономика и управление. - 2009.- № 2. - С. 90-100.

. Смирнова Н.В. Модели взаимодействия супругов и их удовлетворенность браком / автореферат диссертации на соискание ученой степени кандидата психологических наук. - Санкт-Петербург, 2005. - 18 с.

. Сопун С.М., Лидерc А.Г. Психологическая совместимость супружеской пары и удовлетворенность браком // Сибирский психологический журнал. - 2007. - № 25. - С. 156-162.

. Соснин В.А. Социальная психология / В.А. Соснин, Е.А. Красникова.- М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2007. - 336 с.

. Сысенко В.А. Супружеские конфликты. - М.: Академия, 2009. - 176 с.

. Тащёва А.И. Атрибутивные процессы в супружеских конфликтах: дис. канд. психол. наук. - М., 1987. - 172 с.

. Тащёва А.И. Особенности семей, в которых оба партнера избыточно озабочены карьерой, и психологическая помощь этим семьям // Психологический Вестник РГУ. 1998. - Вып. 3. - С. 116-122.

. Титова Е.В. Влияние карьерной успешности супругов на отношения в семье: диссертация канд. психол. наук. Ставрополь, 2001. - 155 с.

. Темиргалиева Ю.Е. Удовлетворенность браком и представление cупругов о семейном счастье // Вестник Кыргызско-Российского славянского университета. - 2010. Т. 10. - № 11. - С. 95-99.

. Трофимова Л.Н. Проективно-автобиографическое исследование субъективной удовлетворенности семейно-брачными отношениями современных женщин // Психологическая служба. - 2005. - №3. - С. 48-60.

. Турецкая Г.В. Деловая активность женщин и семья // Социология семьи. Гендерные исследования. - 2001. - № 5. - С. 67-73.

. Федотова Н.Ф. Глава семьи: мотивы признания / Н.Ф. Федотова // Психология семьи: сборник статей / Т.П. Гаврилова. - Москва: Вопросы психологии, 2002. - С. 87 -94.

. Федоськина Л.А., Новокрещенова Н.А. Удовлетворенность работой: основные методы и подходы к оценке // Современная экономика: проблемы и решения. - 2011. - № 1 (13). - С. 107-114.

. Федоськина Л.А., Новокрещенова Н.А. Удовлетворенность работой: основные методы и подходы к оценке // Профессиональный проект: идеи, технологии, результаты. - 2011. - № 1. - С. 118-124.

. Хвостикова В.А. Удовлетворенность работой и субъективное благополучие сотрудника как фактор эффективности деятельности организации (на примере зарубежных исследований) // Социальная психология и общество. - 2012. - № 1. - С. 26-43.

. Чернов А.Ю. Качественное исследование удовлетворенности работой // Научные проблемы гуманитарных исследований. - 2009. - № 3. - С. 82-87.

. Целуйко В.М. Психология современной семьи. - М.: Академия, 2013. - 123 с.

. Целуйко В.М. Психология неблагополучной семьи: Книга для педагогов и родителей / В.М. Целуйко.- М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2006.- 271с.

. Шнейдер Л. Б. Психология семейных отношений. - М.: Академия, 2012. - 199 c.

. Шульц Д., Шульц С. Психология и работа. - М.: Академия, 2009. - 256 с.

. Чудновский В. Э. Становление личности и проблема смысла жизни / В.Э. Чудновский. - М.: Лабиринт, 2006. - 203 с.

. Эйдемиллер Э.Г., Юстицкис В. Психология и психотерапия семьи. - СПб.: Питер, 2013. - 656 с.

. Herzberg F. Work and the Nature of Man. - London, 2004. - 156 р.

. Sager C.J. Marriage contracts and couple therapy. - NY, 2009. - 198 р.

Приложение

1. Методика определения удовлетворенности браком (В.В. Столин, Т.Л. Романова и Г.П. Бутенко) - предназначен для эспресс-диагностики степени удовлетворенности-неудовлетворенности, согласованности-рассогласованности удовлетворенности браком в конкретной супружеской паре. Интерпретация результатов: 0-16 баллов - полная неудовлетворенность браком; 17-22 - значительная неудовлетворенность; 23-26 - скорее неудовлетворенность, чем удовлетворенность; 27-28 - частичная удовлетворенность, частичная (примерно в равной степени) неудовлетворенность; 29-32- скорее удовлетворенность, чем неудовлетворенность; 33-38 - значительная удовлетворенность; 39-48 - практически полная удовлетворенность.

. Методика «Шкала семейной адаптации и сплоченности» (FACES-3). Методика оценивает уровень семейной сплоченности и уровень семейной адаптации и представляет собой один из наиболее известных стандартизированных опросников, предназначенных для оценки семейной структуры. При обработке подсчитывается количество баллов, полученных при суммировании четных и нечетных утверждений. Количество баллов, полученное при суммировании нечетных пунктов, определяет уровень семейной сплоченности, четных - уровень семейной адаптации. Тип семейной системы определяется двумя параметрами - суммарными оценками по шкалам сплоченности и семейной адаптации в соответствии с нормами оценок, стандартизированных на различных выборках.

. Методика диагностики удовлетворенности работой Снеткова В.М. Опросник содержит ряд суждений о различных аспектах работы в трудовых коллективах. Определить степень субъективной привлекательности работы для человека в данном коллективе путем нахождения разности средних арифметических значений шкал между первой и второй частями (М 1 - М 2). Здесь важное значение имеют величина разницы и знак: отрицательные значения интерпретируются как неудовлетворенность тем или иным аспектом работы; положительные - как привлекательность данного аспекта для человека.

|  |
| --- |
| [Вернуться в библиотеку по экономике и праву: учебники, дипломы, диссертации](http://учебники.информ2000.рф/index.shtml)  [Рерайт текстов и уникализация 90 %](http://учебники.информ2000.рф/rerait-diplom.shtml)  [Написание по заказу контрольных, дипломов, диссертаций. . .](http://учебники.информ2000.рф/napisat-diplom.shtml) |

|  |  |
| --- | --- |
| [**КНИЖНЫЙ МАГАЗИН**](http://учебники.информ2000.рф/chitai.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ТОВАРЫ для ХУДОЖНИКОВ и ДИЗАЙНЕРОВ**](http://учебники.информ2000.рф/kar.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**АУДИОЛЕКЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/lectr.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**IT-специалисты: ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**](http://учебники.информ2000.рф/otu.shtml) |  |

|  |  |
| --- | --- |
| [**ФИТНЕС на ДОМУ**](http://учебники.информ2000.рф/fit1.shtml) |  |