

Одеський національний університет імені І. І. Мечникова

(повне найменування вищого навчального закладу)

Факультет психології та соціальної роботи

(повне найменування інституту/факультету)

кафедра соціальної допомоги та практичної психології

(повна назва кафедри)

Д и п л о м н а р о б о т а

на здобуття ступеня вищої освіти «магістр»

на тему: **«Вплив подружніх взаємин на задоволеність роботою»**

«Marriage Satisfaction Influence on Job Satisfaction»

Виконала: студентка заочної форми навчання
спеціальність 053 Психологія

Приходська Оксана Володимирівна

Керівник докт. біол. наук, проф. Псядло Е.М.

Рецензент канд. істор. наук, доцент Піщевська Е.В.

Рекомендовано до захисту:

Протокол засідання кафедри

№ 4 від 22 листопада 2018 р.

Захищено на засіданні ЕК

протокол № від 2018 р.

Оцінка / /
(за національною шкалою, шкалою ECTS, бали)

Завідувач кафедри

Голова ЕК

 Псядло Е.М.
(підпис)

 Якупов В.А.
(підпис)

Одеса – 2018

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНИЙ АНАЛІЗ ВИВЧЕННЯ ВПЛИВУ ПОДРУЖНІХ ВЗАЄМИН НА ЗАДОВОЛЕНІСТЬ РОБОТОЮ	
1.1. Поняття сім'ї та механізми сімейних відносин	7
1.2. Поняття задоволеності роботою і різні підходи до його визначення	17
1.3. Вивчення впливу особистистних характеристик та подружніх взаємин на професійну діяльність в сучасній психологічній науці	21
Висновки до 1 розділу	31
РОЗДІЛ 2. ЕМПІРИЧНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ВПЛИВУ подружніх ВЗАЄМОВЗАЄМИН НА ЗАДОВОЛЕНІСТЬ РОБОТОЮ	
2.1 Програма емпіричного дослідження впливу подружніх взаємин на задоволеність роботою. Використовувані методики і вибірка дослідження	32
2.2. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження щодо шкал, які описують подружні взаємини респондентів	39
2.3. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження щодо шкал, які описують ставлення респондентів до роботи	44
2.4. Аналіз на нормальність розподілу ряду факторів і результатів опитувань	59
2.5. Дослідження тісноти зв'язку між факторами та результатами оцінювання за опитувальниками	66
Висновки до 2 розділу	76
ВИСНОВКИ	78
СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ	83
ДОДАТКИ	90

ВСТУП

Всі людські проблеми починаються і закінчуються в сім'ї. Сім'я складний і одночасно цілісний організм, який функціонує за певними законами, має свої стадії розвитку і свої «підводні камені».

З іншого боку, професійна реалізація людини – одна із важливих умов, яка впливає на загальну задоволеність життям, в тому числі і сімейними відносинами. Задоволеність роботою – це складний феномен, який впливає на ефективність трудової діяльності співробітника будь-якої організації. Робота співробітників вважається ефективною, якщо їх професійна діяльність наділена змістом. Сенс – це важливий критерій оцінки людиною значущості професійної діяльності особисто для себе. Якщо робота приносить співробітникові радість, на основі цього виникає задоволеність професійною діяльністю. Це почуття посилюється, якщо існує розділеність задоволення з іншими людьми. Найбільше людей задовольняє в роботі заробітна плата, визнання своєї особистості з боку інших людей, інтерес до праці і гарантованість праці. Незадоволеність працею виражається в напруженості, апатії, роздратування, швидкої стомлюваності.

Виділення і вивчення психологами тієї чи іншої характеристики особистості в часовому просторі видається не випадковим, а нерозривно пов'язане з історичним контекстом розвитку людства, в певні періоди якого саме ця характеристика починає відігравати суттєву роль у взаємодії окремої людини і суспільства, в особистих долях людей.

Актуальність даного дослідження полягає в тому, що домінуючі сьогодні соціальні уявлення про успішну особистість змушують людину прагнути досягти успіху у всіх основних життєвих сферах. Оскільки період, сприятливий для професійного розвитку та кар'єрного зростання, збігається з репродуктивним віком, від людини найчастіше потрібно багато зусиль, передбачається фізична і емоційна залученість в даних областях одночасно. При цьому неможливість задовольнити потребу в оптимальному поєднанні

кар'єри та особистого життя веде до зростання емоційної напруги, що в свою чергу може спричинити підвищення напруги в подружніх взаєминах і навпаки.

Метою даної роботи є вивчення зв'язку між рівнем задоволеності індивіда подружніми взаєминами і рівнем його задоволеності працею. Це дозволило б розширити уявлення про індивідуально-психологічні фактору балансу між роботою та особистим життям. Стан балансу розглядається, з одного боку, як вміння правильно управляти своїми пріоритетами і часом (тут можна говорити про поліпшені умовах праці, включаючи, наприклад, графік роботи, преміальну мотиваційну схему стимулювання праці, додаткові бонуси у вигляді розширеного соціального пакета або додаткових днів відпустки). У той же час, це – оптимальне поєднання кар'єрних (професійних) і особистісних орієнтацій людини, а також його уявлень про свою професійну діяльність; суб'єктивна задоволеність робочими процесами і життям в цілому.

Відповідно до поставленої мети необхідно вирішити такі завдання:

1. Розкриття сучасних теоретичних підходів до вивчення механізмів сімейних відносин і задоволеності цими відносинами; до визначення задоволеності роботою і різних підходів до її вивчення, а також існуючих досліджень про вплив особистих характеристик і подружніх взаємин на професійну діяльність.
2. Підбір методик для вимірювання задоволеності подружніми взаєминами і для вимірювання задоволеності роботою.
3. Проведення емпіричного дослідження задоволеності подружніми взаєминами і задоволеності роботою серед респондентів з різним стажем спільного життя, що працюють в організаціях різного профілю.
4. Обробка отриманих результатів з використанням методів математичної статистики.
5. Аналіз і інтерпретація отриманих результатів. Пошук взаємозв'язку між задоволеністю подружніми взаєминами і задоволеністю роботою.

Об'єкт нашого дослідження - задоволеність людини життям, яка проявляється в позитивному ставленні до свого сімейного життя, в наявності цілей і занять, які надають життю сенс; в почутті, що не припиняється розвитку і самореалізації; у відносинах з іншими людьми.

Предметом дослідження є взаємозв'язок між задоволеністю сімейним життям і задоволеністю роботою.

Загальною емпіричною гіпотезою даного дослідження є припущення про те, що існує взаємозалежність між задоволеністю подружніми стосунками і задоволеністю роботою.

Теоретично-методологічну основу цієї роботи складають наукові праці таких вчених, як Р.А. Левіс і Дж.Б. Спеніер, П. Спектор, Дж. Мейер, Н. Аллен, Альошина Ю.Е., В. В. Столін, Т. Л. Романова та Г.П. Бутенко, А. Волкова, Чернишов Я.А. і Синягина Н.Ю.

Для реалізації поставлених завдань і перевірки гіпотез були використані наступні методи збору емпіричної інформації:

1. Опитувальник задоволеності шлюбом (В. В. Столін, Т. Л. Романова та Г.П. Бутенко)
2. Опитувальник РЕА (розуміння, емоційне тяжіння, авторитетність)» (А. Волкова)
3. Опитувальник задоволеності роботою (П. Спектор)
4. Шкала афективної, нормативної та тимчасової прихильності (Дж. Мейер, Н. Аллен)

Для обробки отриманих результатів були використані наступні статистичні методи:

1. Критерій однорідності Колмогорова - Смирнова.
2. Критерій згоди Шапіро – Уїлки.
3. Коефіцієнт кореляції Спірмена.
4. U-критерій Манна – Уїтні.

5. Критерій Краскела – Уолліса.
6. Кластерний аналіз (метод К-середніх).

Виборка складається із 139 осіб з дітьми або без, зі стажем сімейного життя від 3 місяців до 36 років, у віці від 23 до 55 років, які проживають в Україні. Всього було опитано 21 чоловік і 118 жінок, які працюють в організаціях різного профілю.

Отримані у процесі цього дослідження результати можуть використовуватися в роботі як індивідуальними, так і сімейними психологами (під час консультування на предмет складнощів у сімейному житті та при обговоренні питань, які стосуються професійної діяльності). Також результати дослідження можуть бути корисними для спеціалістів кадрових і консалтингових служб з метою виявлення і підтримки нового потенціалу у працівників, який не залежить від матеріального стимулювання та може сприяти підвищенню ефективності роботи організації в цілому.

ВИСНОВКИ

Сучасне суспільство висуває до індивідуума високі вимоги, які змушують людину прагнути досягти успіху у всіх основних життєвих сферах. Оскільки період, сприятливий для професійного розвитку та кар'єрного зростання, збігається з репродуктивним віком, від людини найчастіше потрібно багато зусиль для дотримання балансу, передбачається фізична і емоційна залученість в даних областях одночасно. Сучасні автори вважають, що необхідно мати можливість приділяти час всім своїм життєвим пріоритетам (сім'я, здоров'я, взаємини, професійний і кар'єрний зріст, саморозвиток, активний відпочинок, матеріальний добробут і т.д.). Баланс виникає тоді, коли кожної значущої цінності приділяється стільки часу, скільки необхідно, і коли критерієм кількості часу є суб'єктивна оцінка.

Дане дослідження присвячене взаємозалежності задоволеності подружніми взаєминами і задоволеності роботою.

В ході дослідження ми досягли поставлені перед нами завдання:

1. Розкрили сучасні теоретичні підходи до вивчення механізмів сімейних відносин і задоволеності цими відносинами; до визначення задоволеності роботою і різних підходів до її вивчення, а також існуючі дослідження про вплив особистих характеристик і подружніх взаємин на професійну діяльність.

2. Підбирали методики для вимірювання задоволеності подружніми стосунками і для вимірювання задоволеності роботою. Оптимальними методиками виявились:

- Опитувальник задоволеності шлюбом (В. В. Столін, Т. Л. Романова та Г.П. Бутенко)
- Опитувальник РЕА (розуміння, емоційне тяжіння, авторитетність)» (А. Волкова)
- Опитувальник задоволеності роботою (П. Спектор)
- Шкала афективної, нормативної та тимчасової прихильності (Дж. Мейер, Н. Аллен)

3. Провели емпіричне дослідження задоволеності подружніми стосунками і задоволеності роботою серед респондентів з різним стажем спільного життя, що працюють в організаціях різного профілю.

Виборку нашого дослідження склали 139 осіб з дітьми або без, зі стажем сімейного життя від 3 місяців до 36 років, у віці від 23 до 55 років, які проживають в Україні. Всього було опитано 21 чоловік і 118 жінок, які працюють в організаціях різного профілю.

4. Обробили отримані результати з використанням наступних методів математичної статистики:

- Критерій однорідності Колмогорова - Смирнова.
- Критерій згоди Шапіро – Уїлки.
- Коефіцієнт кореляції Спірмена.
- U-критерій Манна – Уїтні.
- Критерій Краскела – Уолліса.
- Кластерний аналіз (метод К-середніх).

5. Проаналізували і інтерпретували отримані результати. Провели пошук взаємозв'язку між задоволеністю подружніми взаєминами і задоволеністю роботою.

Результати проведеного нами емпіричного дослідження привели нас до висновків, що у деяких груп респондентів існує взаємозв'язок між задоволеністю подружніми взаєминами і задоволеністю роботою: чим більше індивид задоволений подружніми взаєминами, тим більше він задоволений оплатою і грошовими компенсаціями, подяками, визнанням і грошовими винагородами за добру роботу, правилами, процедурами і завданнями, які вирішуються по роботі, та комунікаціями всередині організації. Також чим більше індивид задоволений подружніми взаєминами, тим більше він емоційно прихильний до своєї організації та залучений у її діяльність. Чим краще індивид розуміє свого партнера по шлюбу, тим більше він задоволений своїм безпосереднім керівником, подяками, визнанням і грошовими

винагородами за добру роботу, своїми колегами, правилами, процедурами і завданнями, які вирішуються по роботі, та комунікаціями всередині організації, та тим більше він емоційно прихильний до своєї організації та залучений у її діяльність, і в цілому він більше задоволений своєю роботою. При цьому більше розуміння свого партнера по шлюбу зменшує прихильність, яка обумовлена сприйняттям працівником витрат, які може спричинити за собою вихід з організації. Також чим вище індивід оцінює привабливість свого партнера, бажання з ним спілкуватися, мати з ним справу, терапевтичний вплив контакту з ним на самого себе, тим більше він задоволений оплатою і грошовими компенсаціями, можливостями просування у своїй організації, грошовими і негрошовими виплатами понад прямої зарплати, подяками, визнанням і грошовими винагородами за добру роботу, своїми колегами і завданнями, які вирішуються по роботі, та комунікаціями всередині організації, тим більше він емоційно прихильний до своєї організації та залучений у її діяльність, і в цілому він більше задоволений своєю роботою.

Також у ході дослідження було виявлено чотири різноманітних тенденції у оцінюванні респондентами задоволеності подружніми взаєминами та задоволеності роботою, але не вдалося виявити статистично значущі фактори, за якими можуть бути сформовані ці групи:

1. Респонденти з помірним рівнем задоволеності подружніми взаєминами і досить високим рівнем задоволеності роботою.
2. Респонденти з помірним рівнем задоволеності подружніми взаєминами і помірним рівнем задоволеності роботою.
3. Респонденти з помірним рівнем задоволеності подружніми взаєминами і низьким рівнем задоволеності роботою.
4. Респонденти з низьким рівнем задоволеності подружніми взаєминами і помірним рівнем задоволеності роботою.

В цілому у виборці долі респондентів, які задоволені своїми подружніми взаєминами, та респондентів, які задоволені своєю роботою перевищують долі респондентів, які не задоволені своїми подружніми взаєминами, та

респондентів, які не задоволені своєю роботою. Тому було би цікаво продовжити це дослідження і приділити значну увагу індивідам, які під час опитування знаходяться в кризовому сімейному періоді (близькі до розлучення, нещодавно народилася перша дитина і т.ін.). Також було би цікаво зробити опитування працівників, які збираються звільнитися з організації. Ще однією зоною нашого інтересу є проведення дослідження з одними й тими самими респондентами через деякі проміжки часу (лонгітюдні дослідження). Це допоможе розглянути проблему, яку ми досліджуємо, з різних боків і сформулювати більш об'ємний погляд щодо цього питання.

Взагалі ми можемо зробити висновок, що взаємозв'язок між задоволеністю подружніми взаєминами та задоволеністю роботою існує.

Результати роботи можуть бути затребувані практичними психологами освітніх, медичних, муніципальних і соціальних установ, підприємств торгівлі, бізнесу, права та інших соціальних сфер. Також облік фахівцями кадрових і консалтингових служб поки неявного і при цьому значимого фактора професійної кар'єри – особливостей сімейних відносин працівника – має яскраво виражений інноваційний характер і очевидну практичну значимість. Виявлення та «запуск» подібного потенціалу професійного розвитку і кар'єрного росту можливі в умовах оформлення своєрідного контракту між роботодавцем (вищим керівництвом), суб'єктом професійної діяльності та його сім'єю. Формалізація предмета договору – «професійна кар'єра» – в принципі не виключає, а скоріше припускає досягнення взаємного балансу інтересів усіма учасниками подібної взаємодії: роботодавець отримує професіонала, що не ставить обсяги службової навантаження в строгу залежність від матеріального достатку; суб'єкт праці – приймаюче і сприятливе для особистісного розвитку, роботи і дозвілля «середовище проживання»; партнер по шлюбу – включеність в корпоративну модель управління організацією, і участь в оцінці, плануванні та реалізації кар'єрних програм і планів свого партнера, і можливість користування результатами співпраці в рамках зазначених процесів.

В даному місці звернемося до думки Wharton A. S. [86] про поки вкрай недостатнє знання, що є у нас, щодо вибудовування оптимальних і продуктивних зв'язків між службовою і сімейною сферами життєдіяльності, і необхідність продовження подальших емпіричних досліджень в зазначеному напрямку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Алексеева Л.С. Представления супругов о семье в юридически значимом развитии отношений в браке: Дисс. ...канд. психол. наук. - М., 1984. - 216 с.
2. Алешина Ю.Е., Гозман Л.Я. Дубовская Е.М. Социально-психологические методы исследования супружеских отношений. Спецпрактикум по социальной психологии. - М.: МГУ, 1987. -126с.
3. Алешина Ю.Е., Лекторская Е.В. Ролевой конфликт работающей женщины // Вопросы психологии. 1989. № 5. С. 23-28.
4. Алешина Ю.Е. Удовлетворенность браком и межличностное восприятие в супружеских парах с различным стажем семейной жизни: дисс. канд. психол. наук. – М., 1995. – 250 с.
5. Андреева, Г.М. Социальная психология: Учебник для высш. шк. - М.:Аспект-пресс, 1998. - 373 с.
6. Андреева Т.В. Семейная психология. Учебник для высш. учеб. заведений. - М.: Изд. центр "Академия",1996. - 260с.
7. Андреева Т. В. Семейная психология: Учеб. пособие. — СПб.: Речь, 2005.
8. Антонов А.И., Медков В.М.Социология семьи. М.: Изд-во МГУ: Изд-во Международного университета бизнеса и управления ("Братя Карич"), 1996. - 304с.
9. Базаров Т.Ю., Еремин Б.Л. Управление персоналом: Учебник для вузов — 2-е изд., перераб. и доп. — М: ЮНИТИ, 2002. —560 с.
- 10.Бойко В.В. Энергия эмоций в общении: взгляд на себя и других. М.: Информац. Изд. Дом Фелин, 1996. – 256 с.
- 11.Вудкок, М. Раскрепощенный менеджер Текст. / М. Вудкок, Д. Фрэнсис. /. Пер. с англ. М.: Дело, 1991.
- 12.Голод С.И. Личная жизнь: любовь, отношения полов. Л., 1990.
- 13.Гребенников И.В. Основы семейной жизни. Уч.пособие для студентов пед.ин-тов. - М., 1991.

14. Грицаюк З.А. Женщина-предприниматель: изменение в иерархии социальных ролей в семье // Вестник ТОГУ. 2008. № 3 (10). С.27-38.
15. Гурко Т.А. Брак и родительство. М., 2008. 325 с.
16. Дайнека А.В. Управление персоналом: Учебник - М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2013. – 292 с.
17. Евтихов О. В. Психология управления персоналом: теория и практика. — СПб.: Речь, 2010. — 319 с.
18. Егоршин А.П. Основы управления персоналом: Учебное пособие для вузов. - Н.Новгород: НИМБ, 2003.
19. Еникеев М.И. Общая и социальная психология: Учебник. М.: Норма, Инфра-М, 1999 - 624 с.
20. Ермолаева Е.Г. Изменение ценностно-смысловых ориентаций родителей как фактор коррекции нарушений семейного воспитания подростков: автореф. дис. канд. психол. наук. Екатеринбург, 2008. 28 с.
21. Жданович А.А. Сравнительный анализ категориальных структур восприятия ориентации на карьеру и карьеризма в массовом сознании // Психологический журнал. - 2006. -№4. -С. 43-48.
22. Задорожникова Е.Б. Профессиональная карьера женщин: дис. канд. социол. наук. Н. Новгород, 2003, 216 с.
23. Замфир, К. Удовлетворенность трудом Текст. / К. Замфир / Пер. с ру-мынск. - М., 1983.- 148 с.
24. Зеер Э. Ф. Психология профессий. - Екатеринбург, 1997.
25. Зоткин Н.В., Серебрякова М.Е. Общая психология. Психология мотивации и эмоций: учебно-методический комплекс – Самара: Изд-во «Универс групп», 2007. – 196 с.
26. Ильясов Ф.Н. Удовлетворенность трудом (анализ структуры, измерение, связь с производственным поведением). - Ашхабад: Наука, 1988. - 100 с.
27. Карабанова О. А. Психология семейных отношений: Учебное пособие. — Самара: Издательство СИОКПП, 2001. — 122 с.
28. Карнеги Д. Как быть счастливым в семье. - М.: Попури, Г.К.М., 1996.

- 29.Карташова Л.В., Никонова Т.В., Соломандина Т.О. Организационное поведение: Учебник. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: ИНФРА-М, 2007. – 384 с.
- 30.Кафидов В.В. Управление человеческими ресурсами: Учебное пособие. Стандарт третьего поколения. – СПб.: Питер, 2012. – 208 с.
- 31.Клочко В.Е., Галажинский Э.В. Самореализация личности: системный взгляд - Томск: Издательство Томского университета, 1999. - 154 с.
- 32.Кольцова Е.А. Взаимосвязь между удовлетворенностью жизнью и карьерными ориентациями личности // Организационная психология. - 2012. Т.2. -№4. -С. 59-67.
- 33.Леван А. Э. Влияние удовлетворённости трудом в бригадах на повышение его производительности. Автореф. канд. дис. М. 1980.
- 34.Левкович В.П. Взаимоотношения супругов в семьях предпринимателей // Психологический журнал. 2004. № 5. С. 24-31.
- 35.Левкович В.П. Социально-психологическая диагностика супружеских отношений. Учебное пособие. - М.: Институт молодежи, 1998. - 110с.
- 36.Леонтьев Д.В. Современная психология мотивации – М.:Смысл, 2002 – 343 с.
- 37.Лидерс А.Г. Психологическое обследование семьи: учебное пособие-практикум для студентов факультетов психологии высших учебных заведений 3-е изд. М.: Академия, 2008. – 432 с.
- 38.Магура М.И., Курбатова М.Б. Секреты мотивации или мотивация без секретов М., 2007. – 653 с.
- 39.Мацковский М.С. Социология семьи. Проблемы, теории, методологии и методики /Под ред. Г.С. Батыгина. - М.: Наука, 1989. - 112 с.
- 40.Молл Е.Г. Управление карьерой менеджера / Е. Г. Молл. – Санкт-Петербург: Питер, 2011. – 352 с.
- 41.Навайтис Г. Семья в психологической консультации. М.: Воронеж, 1999.
- 42.Наумова Н. Ф. Удовлетворенность трудом как социальная характеристика. М., 1970.
- 43.Ниссенен, Й. Управление по результатам Текст. / Й. Ниссенен, Э. Воутилайнен, Т. Санталайнен / Пер. с фин. М.: Прогресс, 1993.

- 44.Олифирова Н. И., Зинкевич-Куземкина Т. А., Велента Т. Ф. Психология семейных кризисов. — СПб.: Речь, 2007.
- 45.Практикум по возрастной психологии: Учеб. пособие / Под ред. Л. А. Головей, Е. Ф. Рыбалко. — СПб.: Речь, 2002.
- 46.Пруслова В.Н., Г.Х. Боронова «психология труда- конспект лекций» М.:2008, 192 с.
- 47.Разумникова О.М. Взаимодействие гендерных стереотипов и жизненных ценностей как факторов выбора профессий // Вопросы психологии. -2004. - №4. -С.76-83.
- 48.Рогов Е.И. Настольная книга практического психолога: Учеб. пособие: В 2 кн. — 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Гуманит. изд. Центр ВЛАДОС, 1999 г.
- 49.Сатир В. Как строить себя и свою семью / В.Сатир.-М.: Педагогика-Пресс, 1992.
- 50.Страхов А. И. Влияния соответствия личных и вещественных факторов производства на удовлетворенность трудом и заработную плату: Автореф. канд. дис. М., 1981.
- 51.Сысенко В.А. Устойчивость брака. Проблемы, факторы, условия. — М.: Финансы и статистика, 1981. — 199с.
- 52.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.
- 53.Титова Е.В. Влияние карьерной успешности супругов на отношения в семье: дис. канд. психол. наук. Ставрополь, 2001. 155с.
- 54.Туник Е.Е. Психодиагностика супружеских отношений. Спб., 2011.
- 55.Турецкая Г.В. Деловая активность женщин и семья // Социология семьи. Гендерные исследования. 2001. № 5. С. 67-73.
- 56.Федотова, В.Г. Факторы ценностных изменений на Западе и в России / В.Г. Федотова // Вопросы философии, 2005. №11. С.3-23.
- 57.Чалов В.Н. Диагностика супружеских отношений: учебно-методическое пособие для студентов. — Краснодар, 2015. — 200 с.

- 58.Чернышев Я.А. Влияние супружеских отношений на служебную карьеру руководителя: дис. канд. психол. наук. – Казань, 2002. -182 с.: ил.
- 59.Чернышев, Я.А. Карьерный потенциал семейных отношений руководителя: от опорных показателей описания к расчетным величинам прогнозирования / Я.А.Чернышев // Экономическое прогнозирование: модели и методы / Материалы международной научно-практической конференции.-Воронеж: ВГУ, 2006. С.297-301.
- 60.Чернышев Я.А. Латентные факторы семейного окружения в профессиональной карьере супругов // Психологические чтения. Человек в условиях социальных изменений: материалы Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. Вып. 4. Часть 2 / отв. за вып. Р.М. Фатыхова, М.В. Нухова. – Уфа: Изд-во БГПУ, 2007. С. 343-348.
- 61.Чернышев Я.А. Понятие «профессиональная карьера»: потребностно-мотивационная характеристика / Я.А. Чернышев // Мир психологии. – 2008. - № 2. – С. 221-232.
- 62.Чернышев, Я.А. Семья как основа служебной карьеры руководителя / Я.А.Чернышев -Ульяновск: Изд-во УлГУ.-2003.
- 63.Чернышев, Я.А. Феномен карьерной деструктивности семейных отношений руководителя / Я.А.Чернышев // Мир психологии.-2006.-№4. С.201-205.
- 64.Чутко Л. Синдром менеджера. Эмоциональное выгорание и управление стрессом. – М.: Речь, 2010.
- 65.Шапарь В.Б. Практическая психология. Инструментарий./В.Б. Шапарь. – Изд. 3-е – Ростов н/Д: Феникс, 2005.
- 66.Шейн, Э. Организационная культура и лидерство Текст. / Э. Шейн /Пер. с англ. Под ред. В.А. Спивака. СПб.: Питер, 2002.
- 67.Шнейдер Л. Б. Психология семейных отношений. Курс лекций. — М.: Апрель-Пресс, Изд-во ЭКСМО-Пресс, 2000. — 512 с.
- 68.Эйдемиллер, Э.Г. Психология и психотерапия семьи / Э.Г.Эйдемиллер, В.Юстицкис.-СПб: Питер, 2001.

- 69.Эйдемиллер Э. Г., Добряков И. В., Никольская И. М. Семейный диагноз и семейная психотерапия. Учебное пособие для врачей и психологов. Изд. 2-е, испр. и доп. — СПб.: Речь, 2006
- 70.Юркевич Н.Г. Советская семья: функции и условия стабильности. Минск, 1970.
- 71.Berns G. Satisfaction: The Science of Finding True Fulfillment. Henry Holt and Co.; First Edition edition, 2005. – 304 p.
- 72.Bures A.I., Henderson D., Mayfield J., Mayfield M., Worley J. The effects of spousal support and gender on worker's stress and job satisfaction^ a cross national investigation of dual career couples // Journal of Applied Business Research. – 1996. – v.12., № 1.
- 73.Dorn F. J. Occupational Wellness: The Integration of Career Identity and Personality Identity // Journal of Counseling & Development. 1992. Nov.-Dec. Vol. 71.-PP. 176-178.
- 74.Fields, Dail L (2002). Taking the Measure of Work: A guide to validated scales for organizational research and diagnosis.Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- 75.Hersberg F., Mausner B., Snyderman B. The motivation to work. Hew-York Wiley, 1963. 157 p.
- 76.Kirmanen S. Employee Satisfaction and Work Motivation: Theories, Research, Findings. LAP LAMBERT Academic Publishing, 2010. – 128 p.
- 77.Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). Commitment in the workplace. Thousand Oaks: Sage Publications.
- 78.Meuers F. The Development of a Career Identity // International Journal for the Advancement of Counseling, 1998. Vol. 20. PP. 191-207.
- 79.Niles S.G. Annual Review: Practice and Research in Career Development -1996 // The Career Development Quarterly, 1997. Vol. 46. № 2. PP. 115-131.
- 80.Purdhit P. Job Satisfaction and Work Motivation. Sharada Prakashan, 2006. – 198 p.

81. Rapoport R., Rapoport R.N. The dual-career family: a variant pattern and social change // Human Relations. 1969. № 22. P. 3-30.
82. Spector, P. E. (1985). Measurement of human service staff satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey. American Journal of Community Psychology, 13(6), pp. 693-713.
83. Spector, P. E. (1997). Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences. Thousand Oaks, CA.: Sage.
84. Super D.E. The psychology of career. New York, Evanston: Harper & Row, 1957.- 362 p.
85. Super D.E., Martin S., Bohn Jr. Occupational psychology. Tavistok Publication Ltd, London, 1971. - 209 p.
86. Wharton, A.S. Review of three books on work and family / Amy S. Wharton // Administrative Science Quarterly, June, 2002.
87. <https://cyberleninka.ru/>
88. <https://elibrary.ru/>
89. <http://oldconf.neasmo.org.ua/>
90. <http://conferences.neasmo.org.ua/>