Министерство высшего и средне-специального образования Республики Узбекистан

Московский государственный университет им. М. В. Ломоносова

Филиал Московского Государственного Университета в г. Ташкенте

Факультет психологии

Выпускная квалификационная работа бакалавра на тему:

«Роль жены в профессиональной успешности мужа в контексте его представлений о влиянии»

Работу выполнила

студентка III курса, группы П1-12

Ким Анастасия Александровна

Научный руководитель

Кандидат психологических наук

Рикель Александр Маркович

Ташкент

# Аннотация.

Данная работа представляет собой описание результатов психологического исследования, направленное на изучение представлений о роли жены в профессиональной успешности мужа. Работа содержит теоретические выкладки относительно взаимосвязи успешной профессиональной деятельности мужчины и его супруги, как одной из детерминант этого успеха, а так же, результаты описаний эмпирических исследований данной темы, опирающиеся на теоретическую часть и методологическую основу.

# Оглавление

Введение

Глава 1. Изучение взаимосвязи успешной профессиональной деятельности мужчины и особенностей его супружеских отношений

.1 Понятие успеха и успешности в социальной психологии

.2 Анализ факторов успешности

.2.1 Мотивация достижения успеха и мотивация избегания неудач как один из факторов карьерного успеха

.2.2 Особенности профессионального успеха у мужчин

.3 Профессиональная успешность мужчины в контексте семейных взаимоотношений.

.4 Гендерные роли в семье и исследование успешности

Выводы по главе 1

Глава 2. Эмпирическое исследование о роли жены в профессиональной успешности мужа в контексте его представлений о влиянии

.1 Программа исследования

.2 Описание методологического инструментария.

.2.1 Общая характеристика методик

.3 Характеристика выборки

.4 Операционализация понятий

.5 Процедура исследования

.6 Методы обработки данных

.7 Результаты исследования и их обсуждение

.7.1 Пилотажный этап исследования

.7.2 Обработка и интерпретация полученных данных

Выводы по главе 2

Заключение

Список использованной литературы

Приложения

# Введение

В современном мире многие люди, стремятся к тому, чтобы подняться по карьерной лестнице, добиться профессиональных высот. «Помощниками» в таком пути являются не только внутренние ресурсы человека, но и внешние факторы, связанные с социальной ситуацией, такие как окружающий социум, семья и, в частности, супруга.

Не редко можно услышать: «За каждым успешным мужчиной стоит любовь женщины», десятками жизненных историй заполнены социальные сети, газеты, книги о том, насколько немаловажна роль жены и как она сопутствовала успеху своего мужа, как благодаря ей, он достиг таких карьерных высот. Этот стереотип не очень стар, но уже имеет место в мировоззрении современных людей, и нам представилось необходимым изучить его, в связи с тем, что эта проблема недостаточно освещена в нынешней психологической традиции. Существует немало исследований о взаимосвязи успешной карьеры и семьи, романтических отношений и успешного карьерного роста как мужчины, так и женщины, стиля руководства и связанного с ним стиля поведения руководителя в своей семье, но роль жены, как одного из сопутствующих факторов успешности, рассматривалась довольно редко и, как правило, в работах зарубежных авторов.

Научная значимость работы: осуществлён анализ современных и отечественных психологических исследований по изучению фактора семьи и, в частности, жены, как сопутствующего фактора, способствующего успешному карьерному росту. Выявлены дополнительные факторы, такие как поведение супруги и особенность семейного уклада как содействующие в достижении карьерных высот мужчиной.

Актуальность нашего исследования заключается в научном изучении такого феномена как влияние жены на достижение мужем успеха и выявлении определённого стиля поведения супруги в контексте семейных, супружеских взаимоотношений в связи с карьерным путём её мужа.

Проблемой является отсутствие теоретических представлений о влиянии и характере влияния жены на успешность и карьерный рост мужа.

Целью является исследовать представление супруга о роли жены в достижении им карьерных успехов.

Теоретические задачи:

. Концептуализировать понятия «успех» и «успешность» в социальной психологии.

. Выделить факторы, детерминирующие успех в профессиональной деятельности.

. Описать особенности профессионального успеха у мужчин.

. Рассмотреть профессиональную успешность мужчины в контексте семейных взаимоотношений.

. Проанализировать представленные научные исследования относительно особенностей взаимоотношений супругов.

Эмпирические задачи:

. Провести серию исследовательских интервью с женатыми мужчинами, выявляющих представления о степени влияния супруги на достигнутый карьерный успех.

. Выявить уровень мотивации достижения и мотивации избегания неудач у групп «успешных» и «неуспешных» респондентов-мужчин.

. Сравнить показатели мотивации достижения и мотивации избегания неудач между этими группами.

. По результатам методик сравнить степень согласованности семейных ролей и их уклад у «успешных» и «неуспешных» мужчин.

. Сравнить выраженность феминности у жен «успешных» и «неуспешных» мужчин.

. Провести сравнительный анализ особенностей мотивации достижения и представлений о влиянии жены на успешность мужа.

Объектом нашего исследования являются супружеские пары.

Предметом исследования выступают представления мужа о влиянии жены на его успех в профессиональной сфере.

Выдвигаемые гипотезы:

Гипотеза 1 - Одним из дополнительных факторов, влияющим на самооценку достижения успеха мужем является выраженная феминность жены.

Гипотеза 2 - Предполагается, что у более «успешных» мужчин мотивация достижения успеха более выражена, чем у «неуспешных».

Гипотеза 2.1 - Предполагается, у «успешных» мужчин мотивация избегания неудач ниже, чем у «неуспешных» мужчин.

Гипотеза 3 - Возможно, в семьях «успешных» мужчин семейные роли являются более согласованными, чем в семьях «неуспешных» мужчин.

Гипотеза 4 - Предполагается наличие различий во взаимоотношениях между мужем и женой в семьях «успешных» и «неуспешных» мужчин.

Гипотеза 4.1 - Жёны «успешных» мужчин больше стимулируют их к развитию, больше поддерживают супруга.

Гипотеза 4.2 - Жёны «успешных» мужчин в курсе рабочих дел мужа.

Гипотеза 4.3 - Жёны «успешных» мужчин проявляют терпение к трудностям и издержкам рабочего процесса мужа.

Методологическая основа исследования.

. Методы исследования:

сбор данных в социальной психологии:

 стандартизированное интервью;

 Методика «мотивация достижения успеха» Т. Элерса;

 Методика «мотивация избегания неудач» Т. Элерса;

 Опросник распределения семейных ролей Ю.Е Алешиной;

 Методика «маскулинность-феминность» С. Бэм.

. Концепция Д. Макклеланда о трёх уровнях карьеры руководителей, на основании которой было проведено деление мужчин по степени успешности.

. Теоретическая операционализация мотивации достижения успеха (О. С. Виндекер, О. Н. Алесандрова).

. Классификация семейных ролей Е. Ю. Алешиной.

. Теоретическая операционализация «феминности» (Т. Бендас).

. Факторы благоприятной семейной атмосферы в поведении супруги (Е. П. Ильин).

# Глава 1. Изучение взаимосвязи успешной профессиональной деятельности мужчины и особенностей его супружеских отношений

# .1 Понятие успеха и успешности в социальной психологии

В современном мире исследование успеха и всех его прикладных аспектов очень актуально и востребовано. Соответственно спросу на данную тему есть множество предложений - статьи об успешных людях, компаниях, руководителях; тренинги для желающих стать успешными, большое количество литературы и информации в СМИ.

В наши дни понимание успешности сводится к определённому набору характеристик и личностных черт как детерминирующих самореализацию человека в определённой сфере деятельности. Данные качества относятся к тем, которые человек сам воспитал в себе, не данным ему от рождения и, успех, таким образом, понимается как какая-либо деятельность и активность человека в достижении чего-либо (Конюхова, Конюхова, 2009).

Актуальное понятие выражения «успешная личность» близко к понятиям личностный рост, самораскрытие, самоактуализация, удовлетворенность в своей деятельности, профессиональная компетентность, уверенность в себе. Содержание успешности подразумевает наличие определённого внутреннего багажа, ресурсов человека, его способностей к адаптации и реализации себя в социально-профессиональной среде. Также понимание природы «успеха» можно объяснить через такие категории деятельности как воля к достижениям, самооценка, установка, личностное самопознание, понимание себя и т.д (Конюхова, Конюхова, 2009).

Значение слова «успех» близко к понятию «успеть», то есть «успешный» - это успевающий, заканчивающий работу в срок, продуктивно и с минимальными затратами (Ключников, 2002).

Существует не один вариант трактования слова «успех» - его можно понимать как удачу в чём-то, как положительные результаты в деятельности или общественное признание (Кордубан, Лазаренко, 2007). Успех может рассматриваться в двух формах: субъективной и объективной. Субъективной формой успеха для человека будет считаться какая-то его личная, важная для него удача, достижение; признание авторитетными для него людьми. Объективный успех может определяться как достижение результативности в каких-либо видах деятельности человека, награды, признание, материальные блага. Одной из таких деятельностей является профессиональная сфера.

В зарубежной традиции исследование данного феномена не так необычно, как для отечественной традиции. Различия подходов заключается в том, что зарубежные исследователи больше направлены на изучение «успешной личности» в целом, а работы отечественных психологов дифференцируют понятие индивидуально успешной личности и её же, но в контексте совместной деятельности (Кордубан, Лазаренко, 2007).

Понятие «успеха» очень многогранно и мы выделим несколько определений:

) Субъективное понимание успеха - единая оценка собственного результата, которая опосредована предыдущим опытом и ожиданием человека от себя определённого уровня конечной цели работы (Батурин, 2003).

) Успех как признание или успех как популярность, востребованность человека в какой-то определённой сфере (Кордубан, Лазаренко, 2007);

) Успех как признание авторитетными людьми (Кордубан, Лазаренко, 2007);

) Успех и самоопределение. В основе - преодоление каких-либо проблем с успешным исходом становится для личности одной из основных ценностей (Кордубан, Лазаренко, 2007);

) Успех как процесс. Для личности важен не только результат, который иногда может и не вызывать эмоциональных переживаний, а сам процесс достижения, который актуализирует самореализацию человека (Кордубан, Лазаренко, 2007);

) Успех - положительный результат деятельности личности по достижению значимых для него целей, имеющих ценность для общества (Кордубан, Лазаренко, 2007).

) «Успех как интегральная оценка результата, который выше нормативного уровня или социального стандарта, критерии которого выработаны обществом для оценки достижений людей» (Батурин, 2003, с. 6).

Исходя из того, что данная тема столь популярна, необходимо отметить, что в литературе, в том числе психологической, существует традиция изучения успеха.

Интерес к успеху возник достаточно давно. Одним из первых, кто обратился к этой проблеме, был Гесиод, считавший, что успех выражается в усилиях и способностях личности. Платон в своих речах часто говорил о значимости для человека славы и признания. Именно в Древней Греции сформировалось понятие «агональный» тип личности (Лабунская, 1999).

Со временем, понимание «успеха» всё больше укреплялось в обществе. В связи с развитием промышленности в Европе у всех людей появились возможности реализовывать свои цели вне зависимости от социального статуса, а посредством внутренних ресурсов.

Формирование понятия продолжалось и новое время в Американском обществе. После обретения независимости США, у людей появилось намного больше возможностей для реализации своего потенциала, что послужило основой и толчком для прогрессивного развития народа и государства. Появилось понятие «американской мечты», которое содержало в себе мысль о том, что каждый, кто обладает какими-либо способностями, трудолюбием и усердием, может добиться успехов в жизни и быть примерным гражданином своего общества.

Всё это показывает, что понимание успешности заключается, главным образом, в наличии внутренних ресурсов человека.

Как уже упоминалось выше, существуют различные теории прямо и косвенно изучавшие феномен успешности личности.

Одной из таких теорий является теория потребностей Дэвида Макклеланда выражающаяся в трёх компонентах: потребность в успехе, во власти и в причастности. Автор понимает потребность в успехе как доведение работы до успешного её завершения, сопровождающееся не только желанием такого результата, но и активным инициативным поведением и умением решать сложные задачи, а так же способностью к разумному риску. Важнейшей составляющей здесь являются вознаграждения, т.к без них человек, даже с высокой потребностью успеха, может никогда и не преуспеть, если его не будут поощрять и позволять проявлять инициативу (Мескон, Альберт, Хедоури, 1999).

Следующей рассматриваемой нами теорией является пирамида потребностей Маслоу. От предыдущей она отличается наличием иерархии и большим количеством потребностей. Иерархия потребностей человека является корнем его (человека) успешности. В рамках данной концепции такие индикаторы как «признание» находятся на четвёртой ступени именующейся «уважение/почитание» (Макклеланд, 2007).

К работам, теоретически изучавшим успех как социально-психологический феномен, относятся исследования данного феномена Карла Роджерса, Роберта Чалдини, Дэйла Карнеги. Их техники зачастую содержат в себе конкретные советы и носят повседневный характер, вследствие чего теряют свою теоретичность. Но стоит отдать должное этим авторам, заслуга которых состоит в пропагандировании формулы, что автором и творцом успеха или неуспеха - является сам человек, активный субъект деятельности (Кордубан, Лазаренко, 2007).

Равным образом, в числе интересующихся природой успеха были - такие известные философы и психологи как Р. Декарт, М. Хайдеггер, Г. Олпорт, К.Г. Юнг, Г.В. Гегель, Д.Н. Узнадзе, И.С. Кон, М.М. Мамардашвили, В.С. Степин, Т.И. Ойзерман, Л.И. Анциферова, К.А. Абульханова-Славская (Конюхова, Конюхова, 2009).

В контексте нашего исследования «слово «успех» будет пониматься как близкое к слову «преуспеть», то есть самоутвердиться в обществе, выделиться в нём и добиться профессиональных высот» согласно И. Л. Кордубан и Л. А. Лазаренко; а так же «успех», как результат, который выше нормативного уровня или социального стандарта, критерии которого выработаны обществом для оценки достижений людей, вслед за пониманием успеха Н. А. Батуриным.

# 1.2 Анализ факторов успешности

гендерный семья профессиональный успешность

Прежде чем перейти к описанию некоторых факторов более подробно и развёрнуто, условно разделим их на внешние и внутренние. К внешним можно отнести такие факторы как «удача/случай», близкое окружение человека - семья, и, в частности, жена.

К внутренним будут отнесены самооценка, установка, мотивация достижения успеха и мотивация избегания неудач, феминный или маскулинный тип личности, воля, активность, гибкость и умение адаптироваться.

Помимо личностных характеристик влияющих на профессиональный успех очень значимыми являются навыки, присущие индивиду: коммуникативные навыки, управленческие, принятия решений, планирования, организации (Салихова, 2013).

Остановимся на рассмотрении некоторых важных факторов более подробно.

Одно из главнейших качеств необходимых мужчине для достижения карьерных успехов это уверенность в себе. Именно это качество влияет на всю жизнедеятельность человека, на все этапы его развития. Самооценка мужчины формируется в детстве и укрепляется в подростковом возрасте (Корниенко, 2014).

Ещё одним из основных свойств, определяющих успешность, является установка на успех и связанный с ней мотив достижения успеха. Установка есть один из факторов определяющих стиль жизнь человека: его функционирование, поведение и поступки, самосознание, чувство собственного достоинства, психологического благополучия, удовлетворения человека (Конюхова, Конюхова, 2009).

Мотивация достижения ориентирована на цель и имеет определённый конечный результат - успех или неудачу. Мотивацию достижения исследовали многие авторы, в том числе немецкий психолог Х. Хекхаузен, отечественные Т.О. Гордеева и М. Ш. Магомед-Эминов.

К детерминирующим факторам успеха, в свою очередь, можно отнести определённые личностные качества, которые сопутствуют эффективной результативности. Их можно разделить на три группы: первая группа - основа самооценки, локус контроля, самонаблюдение, собственная продуктивность; вторая - образует эмоциональную сторону; третья группа отражает поведение индивида в обществе, жизнедеятельности (Конюхова, Конюхова, 2009).

Маскулинность, свойственная, как правило, мужчинам, считается интегрированной характеристикой и лежащая в её основе самостоятельность и независимость считаются предикторами успешности, могущества и состоятельности (Ильин, 2003).

Ещё один компонент, определяющий карьерный успех - воля. Регулируя поведение индивида, воля способствует успешности деятельности, проявляясь как способность к самоорганизации; задаёт целенаправленность и осознанность деятельности.

В своей книге «Управление карьерой менеджера» Елена Молл выделяет такие факторы, обеспечивающие карьерную успешность как активность и гибкость в адаптации (к новым условиям бизнеса, к запросам клиентов, к организационной культуре и проч.), структурированный план построения карьеры (Молл, 2012). Расчёт действий не стоит недооценивать - построение, проработка и точное соблюдение планов, согласно эффективной тактике несут свой вклад в достижение карьерных успехов (Корниенко, 2014).

Продолжая выделять факторы, отметим, что такая составляющая как стиль атрибуции играет немаловажную роль в достижении успеха. Если рассматривать атрибуции своих успехов и неудач, то человек придерживается одного из двух типов поведения: первый заключается в том, что люди данного типа приписывают успех внутренним и стабильным факторам, а неудачу - внешним и нестабильным, другая группа наоборот - приписывает успех нестабильным причинам, а неудачи - внутренним, стабильным личностным факторам. Разделяя эти два типа и обращаясь к данным исследований, отметим, что лицам, принадлежащим первой группе свойственны такие черты как доминирование мотива «стремление к успеху» над мотивом «избегания неудачи», высокое чувство собственного достоинства и личная временная перспектива с ориентацией на будущее, а для второго типа людей, напротив, характерны высокий показатель мотива «избегания неудачи», низкое самоуважение и большая ориентация на прошлое» (Батурин, 2009).

Ещё одним фактором, связанным с успехом или неудачей, является феномен выученной беспомощности, который связан с описанным выше стилем атрибуции: человек придерживается определённого поведения в ситуации: негативные переживания от предшествующего опыта переносятся на ожидания от новой (Батурин, 2009), люди стараются избежать ситуаций, в которых они боятся, что не смогут их контролировать (Гордеева, 2002).

Как нами уже было упомянуто выше, не только когнитивные, но и эмоциональные составляющие могут выступать факторами достижения успеха или избегания неудачи.

Для характеристики эмоциональной составляющей успеха и неудачи выбраны три группы признаков эмоциональных переживаний:

) вербальное описание переживаний - шкала "ДЭ-дифференциальных эмоций" Д.Изарда и методика "Список переживаний" (Батурин, 2009, с. 23);

) выражение лица - модифицированная методика "Схемы лица" (Батурин, 2009, с. 23);

) цветовые оттенки - комплект из 28 оттенков различных цветов (Батурин, 2009, с. 23).

В нашем исследовании мы будем особо выделять и анализировать такие факторы как мотивация достижения успеха и мотивация избегания неудач, потому, что они представляются нам как основополагающие детерминанты достижения профессионального успеха.

# 1.2.1 Мотивация достижения успеха и мотивация избегания неудач как один из факторов карьерного успеха

Представлениям о потребности в достижениях служит источник понятия Ф. Хоппе «я-уровень», обозначающий стремление индивида удерживать самосознание с помощью высокой личной планки достижений или уровня притязаний. Позже это понятие трансформировалось в «мотив достижения», определяемый X. Хекхаузеном как тенденция повышать свои способности и умения, поддерживать их на более высоком уровне в тех сферах деятельности, относительно которых достижения считаются обязательными (Виндекер, Александрова, 2008).

Изучая карьерную успешность важно учитывать двойственную природу успеха, который измеряется как объективными, так и субъективными критериями. Вторые выступают для индивида более значимыми и первостепенными. В этом вопросе важно обратить внимание на мотивационно-потребностную сферу человека, так как она интегрально отражает такие её составляющие как мотивы, установки, потребности, ориентации, ценности (Салихова, 2013).

Дадим краткую характеристику изучаемых понятий:

Мотивация достижения - это стремление к лучшему результату своей деятельности. Поведение индивида с такой мотивацией ориентировано на успех, такому человеку характерны активность, инициативность, упорство в достижении цели, обязательность. Люди, больше мотивированные на успешный исход деятельности, предпочитают средние по уровню сложности задачи или задачи с уровнем сложности чуть выше среднего. Они, как правило, рискуют рационально. (Виндекер, Александрова, 2008).

Прослеживая онтогенез понятия «мотивация достижения» и обращаясь к обобщенным данным первых исследований психологов на эту тему, можно отметить, что людям с выраженной потребностью в достижении, свойственно брать на себя ответственность за свою деятельность и её исход, у них есть желание получить обратную связь о своей работе и своих результатах, они осуществляют пробы в освоении новых способов решения старых задач (Макклеланд, 2007).

Мотивация избегания неудач - преобладание боязни неуспеха, неудачи как результата своей деятельности; страх не достигнуть хорошего результата превышает желание положительного ожидания от него. Человек с поведением избегания неудачи характеризуется незначительной предприимчивостью, избеганием ответственных заданий, переоценкой или недооценкой своих возможностей. Такие люди склонны к нерациональным и экстремальным выборам. (Виндекер, Александрова, 2008).

Рассматривая различные составляющие достижения успеха, выделим отдельно важнейший фактор, определяющий успех - мотивацию достижения.

Р. Стернберг, длительное время изучавший этот феномен, анализируя составляющие успеха, пришёл к выводу, что «уровень мотивации является лучшим предиктором, чем умственные способности», которому уже не отводится такая большая роль в успешной результативности (Гордеева, 2002).

В основе мотивации достижения лежит такой компонент как субъективный уровень притязаний человека. Это было показано в экспериментах Хоппе: один и тот же объективный результат деятельности у разных испытуемых воспринимался каждым индивидуально как успех или неудача, что и свидетельствует о различиях в субъективном восприятии полученного результата.

Х. Хекхаузен, так же исследовавший феномен мотивации достижения отмечает, что деятельность достижения всегда направлена на цель посредством решения определённых задач и не может протекать без активности субъекта (Гордеева, 2002).

Исходя из этого, мы можем сказать, что важную роль в достижении успеха играют когниции человека, а так же компоненты четырёх блоков мотивации достижения, таких как ценностно-волевой блок, эмоциональный, когнитивный и поведенческий, свидетельствующие о том, что успешная личность обладает большим запасом индивидуально-положительных качеств и свойств, определяющих полученные результаты (Леонтьев, 2002).

В нашем исследовании мы разделяем точку зрения вышеуказанных авторов о том, что люди с преобладающей мотивацией избегания неудач будут находиться в группе «неуспешных», а люди с высокой мотивацией достижения - в противоположной группе - группе «успешных».

Так же, согласно гипотезе, мы будем придерживаться мнения, что «успешные» мужчины имеют более выраженную ориентацию на успех и более низкую на мотивацию избегания неудач, чем «неуспешные» мужчины.

# 1.2.2 Особенности профессионального успеха у мужчин

Профессиональный успех - «совокупность позитивных результатов, накопленных в течение всей карьеры в психологическом плане и в плане объективных профессиональных достижений» (Хаммер, 2008, с. 147).

Успех в деятельности невозможен без какой-либо активности и целеполагания. Масштабные исследования Крокетта показали, что лица с высокой мотивацией достижения чаще склонны к большему, чем у других, профессиональному продвижению по карьерной лестнице. Это было доказано и в других исследования проведённых в 1976 году в США: мужчины с выраженной мотивацией достижения позитивно относятся к своей работе, не воспринимают её как барьер для построения счастливой семейной жизни, лучше оценивают своё самочувствие (Макклеланд, 2007).

В накопленной психологической наукой материалах немало теорий (в том числе противоречивых) об особенностях мотивации и построения карьеры у мужчин и женщин. Основными, среди них, имеют место такие положения как:

• Для мужчин, в большей степени, чем для женщин, важны победы и первенство, им свойственна конкуренция. Мужчины иначе мотивированы на достижения, для них мотивация достижения успеха более значима, чем доминирующая у женщин потребность в аффилиации. (Ильин, 2003).

• Мужчинам, в качестве мотиватора, обычно свойственна оценка своего личного состояния и собственных возможностей. (Ильин, 2003).

• Мужчины более эффективны, если роль лидера требует от них решения задач, а не сохранения хороших отношений в коллективе, они склонны к риску, женщины же более эффективны в деятельности, где нужны коммуникативные навыки, предрасположены к использованию неофициальных отношений (Костюнина, 2010). Склонность к риску у мужчин проявляется в том, что они легче меняют место работы, с целью поиска нового фундамента для наиболее быстрого подъёма по карьерной лестнице.

• Мужчины-лидеры особенно эффективны, когда управляют мужчинами (Костюнина, 2010). Обратная сторона этого мнения подтверждается в данных А. Г. Шестакова: «мужчины-руководители отдали предпочтение мужчинам как работникам в 25,3 %,и лишь в 12,9 % - женщинам» (Аллин, Сальникова, 2007, с. 352).

• Р. Л. Кричевский, говоря о гендерной роли как составляющей успеха, приводит такие факты наблюдений, отраженные в зарубежной литературе: наличие у мужчин лидерского потенциала и его отсутствие у женщин; проявление у мужчин большей активности, амбициозности и стремления к доминированию, нежели у женщин (Самоукина, 2006).

• Классическое мужское поведение и притязания- это профессиональная успешность, классическое женское поведение - это удачная личная жизнь (семья, дети). (Ильин, 2003). Этого же мнения в своей статье «развитие гендерных исследований в психологии» придерживается И. С. Клецина, которая пишет, что для мужчин наиболее важными являются профессиональные роли, а для женщин - семейные. Женская роль в семье больше связана с заботой и уходом за членами семьи; в мужской самоидентификации профессиональный статус играет центральную роль (Клецина, 2003).

Не дискриминируя людей по половому признаку, отметим, что у каждого индивида мотивации, их иерархия, потребности и общая структура этих компонентов значительно разнятся, и это отличие связано с системой ценностей каждого человека. Множество научных работ посвящено дифференциации таких систем по гендерному различию. Обобщая данные результатов исследований, можно сказать, что мужчинам больше свойственны ценности экономические, политические, теоретические; ориентация на практику, которые и определяют потребность к авторитету и престижу, к управлению и успеху (Ильин, 2003).

Некоторые зарубежные авторы, в том числе К. Хорни и Е. Фергюсон, относительно ориентации на успех, придерживаются очень чёткого мнения, что мужчинам свойственна установка на успех, а для женщин доминирующая мотивация - избегание неудачи. Но в исследовании А. И. Винокурова (Ильин, 2003) это положение опровергается и даже устанавливается противоположное ему положение о том, что женщины статистически по сравнению с мужчинами имеют более высокий уровень как в мотивации достижения, так и в мотивации избегания неудач.

Для нашего исследования респондентами выступили исключительно мужчины в связи с тем, что мы придерживаемся мнения Е. П. Ильина относительно доминирования мужчин в сфере управления и их ориентации на построение успешной карьеры, что и позволило нам составить по выверенным нами критериям необходимую выборку для исследования.

# 1.3 Профессиональная успешность мужчины в контексте семейных взаимоотношений

В зарубежной и отечественной литературе немалое число исследований и научных работ посвящено влиянию семьи на карьерное развитие. Изучаются такие аспекты как семейная культура, семейные ценности, атмосфера и связь с членами семьи (Богдагновская, Робак, 2011). Интерес к данной проблеме расширился в связи с изменением взглядов на мнения о взаимосвязи этих двух важных переменных: работы и окружения близких людей. Изначально, считалось, что никакой связи нет, затем, в 70-х годах, появилось мнение, что профессиональные роли и семейные роли взаимосвязаны - это и послужило основой для эмпирических исследований, которые в настоящее время подтверждают взаимовлияние семьи и работы (Семина, Мороз, 2011).

Обратимся к некоторым эмпирическим данным:

• Проведённые лонгитюдные исследования, использовавшие методы статистического моделирования, показали, что удовлетворенность работой и удовлетворенность семейной жизнью взаимно влияют друг на друга, однако более выражено воздействие второй переменной на первую (Аргайл, 2003).

Такую двухстороннюю связь поясняет эмпирически исследованная «гипотеза перелива», суть которой заключается в постулате о том, что удовлетворённость семейной жизнью влияет на удовлетворённость работой и наоборот. Данная теория имеет больше подтверждений, чем другие точки зрения, например, об отсутствии какой-либо связи между этими переменными или о феномене компенсации (т. е. возможности предсказать, что семейная жизнь будет лучше, когда удовлетворение работой не высоко) (Аргайл, 2003).

• Результаты наблюдений Г. Навайтиса выявили, что у мужчин существуют взаимосвязи между успехами на работе и семейными отношениями: малоустойчивость последних появляется как при их профессиональных (и, соответственно, финансовых) неудачах, так и при резком улучшении финансового состояния. (Семина, Мороз, 2011).

• Исследования на территории Российской Федерации показали, что большая часть (около 95 %), принявших участие в исследовании бизнесменов - женаты. Проводя подобное изучение на выборке американских успешных мужчин, результат был похожим - около 94% руководителей предприятий женаты (Молл, 2012).

• Елена Молл выделила основные функции семьи, исполнение которых обеспечивает карьерное продвижение для мужчины: мотивирование, информирование, консультирование, снятие напряжения, профилактика стресса, психологическая защита и релаксация, обеспечение энергетическими ресурсами, организация жизнедеятельности, представительские функции, обеспечение эффективного взаимодействия, мобилизация связей, протекция, оценка и коррекция взаимоотношений, установок и поведения» (Молл, 2012, с. 253).

• По мнению Алана Мумфорда, поведение жены является одним из основных факторов, влияющих на карьеру. «Отмечается влияние жены: на интерес мужа к овладению новым опытом и его общий уровень мотивации к прогрессу, на формирование мотивации достижения и развития карьеры, на расстановку приоритетов, связанных с работой или участием в семейной жизни, с домашними и социальными обязанностями, на желание продвигаться в ущерб физическому присутствию дома» (Молл, 2012, с. 254).

Отдельно выделим исследование Я. А. Чернышева и Н. Ю. Синягиной (1999-2006), данные которого отвечают нашим гипотезам и методикам. Согласно результатам, полученным эмпирическим путём и проведённым на выборке руководителей различных отраслей (более 450 человек), было выявлено влияние таких переменных как:

а) понимание супругой рабочих проблем, поддержка его карьерных стремлений - признается как значимый фактор успешности служебной карьеры; сюда же можно отнести отношение жены к работе мужа. Данный показатель заключается в формах поведения относительно служебной деятельности, например, реакция на большую загруженность, частное отсутствие дома и т.п; «участие» в карьере мужа - содействие, советы и обсуждение рабочей сферы супруга помогает мужчине лучше выполнять свои служебные обязанности и анализировать ход своей работы (Чернышев, 2007);

б) удовлетворенность семейными отношениями позволяет мужчине направить свой личностный потенциал на реализацию других жизненно-важных для него стратегий, таких как карьера (Чернышев, 2007).

Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что такие факторы как наличие семьи, её культура, а так же сама супруга могут выступать как детерминирующие профессиональную успешность мужчины. Так же это показывает нам, что данное исследование является актуальным и имеет методологическую основу, подтверждённую эмпирическими исследованиями.

Наше исследование, в отличие от описанных выше, будет проведено на выборке жителей Узбекистана, что обеспечивает значимую новизну и актуальность полученных данных.

# 1.4 Гендерные роли в семье и исследование успешности

В своей работе «Латентные факторы семейного окружения в профессиональной карьере супругов» Я. А. Чернышев говорит о значимых факторах сопутствующих успешной профессиональной карьере мужчины в браке, и одной из таких переменных является степень согласованности ролевых ожиданий между супругами. Совмещение ожидаемого и реального поведения мужа/жены способствуют более благоприятной семейной атмосфере, создающей положительный фон для карьерного роста супруга (Чернышев, 2007).

В зарубежной психологии понимание семейных ролей основывается на полоролевой дифференциации, а в отечественной - опирается на представления о социальных ролях в обществе. Роль в этом контексте определяется как функция этой системы, как определённое поведение индивида, соответствующее его статусу (Шнейдер, 2006).

Формирование и распределение семейных ролей определяет дальнейший уклад и образ жизни семьи. Ролевая структура определяется формой семейной жизни - это может быть традиционная семья, где роли распределяются в соответствии с историческими сложившими представлениями и гендерными стереотипами, или эгалитарная семья, где независимо от пола, роли распределяются поровну.

В основе ролевой структуры семьи лежит понятие об иерархии и главенстве; эта структура не статична, а динамична и на различных стадиях жизненного цикла семьи может изменяться в зависимости от задач и изменившихся условий существования (Карабанова, 2005). Современные семейные роли закрепляются за супругами уже не только в соответствии с нормами и стереотипами, они основываются на интересах и предпочтениях супругов (Кондрашева, 2011).

Семья в наши дни отличается гибким распределением обязанностей и базируется на желании самого индивида добровольно их выполнять, на его опыте и способностях (Шнейдер, 2006). Роли должны быть согласованы и непротиворечивы, они должны удовлетворять потребности как личности каждого супруга, так и всей семьи в целом (Карабанова, 2005).

В ролевой структуре семьи принято выделять конвенциональные и межличностные роли: конвенциональные роли социальны, стандартизированы и являются более внешне выраженными, к ним относятся роли мужа и жены, матери и отца, брата, сестры, ребёнка и другие; межличностные роли более интимны, определяются характером индивидуального взаимодействия супругов и являются внутрисемейными (Карабанова, 2005).

В психологической литературе существуют различные классификации распределения семейных ролей между супругами. Рассмотрим основные из них:

. Классификация Алешиной Ю. Е. Основные роли в семье:

) Ответственный за материальное обеспечение семьи; 2) хозяин - хозяйка; 3) роль ответственного по уходу за младенцем; 4) роль воспитателя; 5) роль сексуального партнёра; 6) роль организатора развлечений; 7) организатор семейной субкультуры; 8) роль ответственного за поддержание родственных связей; 9) роль психотерапевта. (Алешина, 1994)

Обеспечение материального благополучия семьи отведено роли «кормильца» и, как правило, эта обязанность закреплена за мужем. В современных семьях, зачастую, работают оба супруга, но традиционно кормильцем считается мужчина. Эта роль определяет решение вопроса о главенстве и власти в семье (Карабанова, 2005).

Такая роль как «хозяйка/хозяин» семьи обозначает функцию поддержания и организации бытовых моментов. Традиционно эта роль отводится жене, но в современных семьях обязанности делятся и выполняются супругами практически на равных (Карабанова, 2005).

Ответственной за воспитание маленького ребёнка, традиционно становится женщина, в силу того, что обязательное в младенчестве кормление грудью биологически отводится матери, а так же по причине появления связи и заложения синхронности взаимодействия между матерью и плодом ещё в пренатальном периоде развития ребёнка; сюда же можно отнести такой фактор как формирование привязанности и потребности в общении у младенца, которое проявляется к матери, как к первому лицу, проводящему с ним максимальное количество времени (Карабанова, 2005).

Мужчина и женщина в роли родителей распределяют воспитательные функции в зависимости от жизненного уклада и индивидуальности каждого из супругов. Как правило, в патриархальной семье в силу того, что мужчина большую часть времени занят на работе, женщина больше включена в процесс взаимодействие с детьми. Степень участия мужчины как отца, в процессе воспитания, определяется несколькими факторами, такими как: а) уровень образования мужчины - считается, что чем он выше, тем больше мужчина включён в воспитание ребёнка; б) полом ребёнка - индивидуальная привязанность отца к сыну больше, чем к дочери или наоборот; в) возрастом ребёнка - чем старше ребёнок, тем больше отец контактирует с ним (Карабанова, 2005).

Сексуальные роли определяются личностной активностью супругов. Традиционно инициатором считается мужчина, но в наши дни, в связи с возросшей активностью женщин, эта роль довольно интимна и индивидуальна в каждой семье (Карабанова, 2005).

Роль «психотерапевта» подразумевает эмоциональную поддержку, которая является ключевой в современной семье. Как правило, данная роль приписывается женщине, в силу её большей чувствительности, но зачастую, в современных семьях, такое поведение, ориентированное на эмоциональное взаимопонимание и принятие, свойственно как мужу так и жене. Для мужчины такая роль является ещё большим утвердителем его главенства в семье (Карабанова, 2005).

Роль ответственного за поддержание родственных связей, как правило, отводится жене и заключается в организации общения с родственниками, навещением прародителей, участием в семейных праздниках и церемониях. Данная роль так же определяется характером семейных взаимоотношений и межличностным общением с родственниками (Карабанова, 2005).

Организатор семейного досуга занимается вопросом о свободном времяпровождении членов семьи друг с другом. Организация такого совместного отдыха способствует сплочению семьи. В условиях современного мира, когда каждый человек занят определённой деятельностью, возникает дефицит общения, в связи чем, такая функция становится необходимой (Карабанова, 2005).

Роль творца семейной субкультуры отводится духовному лидеру семьи, она близка по своей содержательной части с ролью организатора семейного досуга и заключается в обеспечении культурного развития семьи в соответствии с запросами её членов. Сюда относят традиции семьи, праздничные события и их проведение, посещение различного рода мероприятий и другие развлекательно-духовные элементы жизнедеятельности (Карабанова, 2005).

Все эти роли являются межличностными, внутрисемейными, формирующимися и реализующимися в каждой семье индивидуально.

2. Согласно классификации К. Киркпатрика существуют три основных вида супружеских ролей: традиционные, товарищеские и партнёрские.

Традиционные роли предполагают со стороны жены:

• рождение и воспитание детей, создание и поддержание дома, обслуживание семьи, преданное подчинение собственных интересов интересам мужа, приспособленность к зависимости, терпимость к ограничению сферы деятельности (Андреева, 2004, с. 64).

Со стороны мужа:

• преданность матери своих детей, экономическая безопасность и защита семьи, поддержание семейной власти и контроля, принятие основных решений, эмоциональная благодарность жене за принятие приспособленности к зависимости, обеспечение алиментов при разводе (Андреева, 2004, с. 64).

Товарищеские роли требуют от жены:

• сохранения внешней привлекательности, обеспечения моральной поддержки и сексуального удовлетворения мужа, поддержания полезных для мужа социальных контактов, живого и интересного духовного общения с мужем и гостями, обеспечение разнообразия жизни и устранения скуки (Андреева, 2004, с. 65).

От мужа:

• восхищения женой, рыцарского отношение к ней, ответной романтической любви и нежности, обеспечения средств для нарядов, развлечений, социальных контактов, проведения досуга с женой(Андреева, 2004, с. 65).

Роли партнеров требуют и от мужа, и от жены:

• экономического вклада в семью в соответствии с заработком, общей ответственности за детей, участия в домашней работе, распределение правовой ответственности (Андреева, 2004, с. 65).

Дополнительные роли супругов:

• готовность жены отказа от рыцарства супруга (так как супруги равны), равной ответственности за поддержание статуса семьи, в случае развода и отсутствия детей - отказ от материальной помощи; принятие равного статуса жены и согласия с ее равным участием в принятии любых решений (Андреева, 2004, с. 65).

Индивид, функционирующий не только в сфере семейной, но и в других социальных группах, может испытывать напряжение в связи с большой загруженностью и требованиями окружающих относительного его выполнения определённых обязанностей, которые соответствуют каждой его роли. С такой проблемой в большинстве случаев сталкиваются женщины, в связи с тем, что большая часть семейных ролей или же при равноправном их разделении большая их содержательная часть отведена жене, которой приходится совмещать свои профессиональные, социальные и другие роли с семейными.

В контексте нашего исследования мы будем придерживаться классификации семейных ролей Ю. Е. Алешиной, так как нам представляется, что согласованность ролей в семье является одними из факторов, сопутствующим профессиональному успеху мужчины.

Продолжая рассматривать особенности супружеских отношений в контексте «успешности» и имея гипотезу о влиянии выраженной феминности у жены на карьерный рост мужа, нам стоит теоретически раскрыть данное понятие с точки зрения социальной психологии:

• Феминность - (от лат. femininus - женский) - нормативные представления о соматических, психических и поведенческих свойствах, характерных для женщин (Ильин, 2003, с. 280).

• Феминность - совокупность личностных характеристик, соответствующих стереотипу женственности: мягкость, заботливость, нежность, слабость, беззащитность и т. п. (Бендас, 2006, с. 346).

Большинство мужчин, в том числе многие известные деятели, говорили и говорят о ценности женственности, о том, насколько женщина, наделенная определенными качествами, влияет на мужчину в целом.

В частности, Жан-Жак Руссо говорил: «Когда женщина бывает до конца женщиной, она представляет больше ценности, нежели когда она играет роль мужчины. Развивать в женщине мужские свойства, пренебрегая присущими ей качествами, значит действовать явно ей во вред» (Ильин, 2003, с. 267).

При этом, известный русский хирург и педагог Н. И. Пирогов считал, что «Женщина с мужским образованием и даже в мужском платье должна оставаться женственной и никогда не пренебрегать развитием лучших дарований своей женской природы» (Ильин, 2003, с. 40).

Согласно гендерным стереотипам, женщина является хозяйкой дома и хранительницей очага (даже если она работает), она более эмпатична, она помогает снять мужчине напряжение после работы, она более внимательна, спокойна, мягка и нежна, чем создаёт приятную атмосферу и комфортные условия, в которые мужчине хочется возвращаться после работы, именно она даёт мужчине необходимую подпитку и энергию для его работы (Ильин, 2003).

Обращаясь к большому количеству литературы на тему гендерных различий мы видим, насколько сильно мир женщины отличается от мира мужчины и в то же время, насколько сильно предрассудки о сильном расхождении характеристик и черт личности так же имеют место быть.

На данный момент в науке и практике актуален вопрос, ставящий в центр проблему феминности и маскулинности и их влияния на жизнь каждого носителя этих характеристик. И в связи с тем, что число более маскулинных женщин, женщин с более выраженными мужскими чертами личности возрастает (Хорни, 1993), возросло и количество исследований этой проблемы. Появились статьи, множество различных тренингов для развития женского начала и другие диагностические методы.

Как правило, эта проблема находит место в возникновения трудностей у мужчин при общении с «сильными» женщинами, ведь с детства мальчикам говорят, что они должны быть властными, решающими, мужественными и сильными, что и развивает в них убеждение о своей мужской роли, но во взрослой жизни, нередко, мужчины встречают женщин независимых, властных, напористых, наделённых другими, не типичными для женщины характеристиками, что рассматривается мужчинами как угроза их мужскому началу, явно не способствует повышению самооценки и как следствие успешному карьерному росту (Берн, 2002).

Поэтому, мы предположили, что женщина, наделённая типично женственными чертами и умело применяющая их, оказывает мужу сравнительно большую поддержку и тем самым влияет на его успех, чем женщины с менее выраженной феминностью.

# Выводы по главе 1

Проанализировав различные теоретические представления об «успешности», мы можем сказать, что «успех» может рассматриваться в двух формах: объективной и субъективной. Под объективным пониманием «успеха» мы понимаем достижение положительных результатов в какой-либо деятельности, общественное признание, материальные блага, положительная оценка общества относительно достигнутых результатов работы.

Так же, нами были выявлены различные факторы, способствующие успешности в работе, основными из которых мы выделили мотивацию достижения успеха и мотивацию избегания неудач.

Было дано определение исследуемому нами «профессиональному успеху», под которым понимается совокупность положительных результатов, накопленных в течение всей карьеры, как в плане опыта и знаний, так и в плане объективных профессиональных достижений; выявлены общие особенности карьерного успеха у мужчин, которые свидетельствуют о преобладающей в их системе ценностей установки на успех и профессиональные достижения; рассмотрены особенности карьерного успеха в контексте семейных отношений, представляющие собой различные факторы, влияющие на достижение мужчиной успеха, такие как: распределение и согласованность семейных ролей, феминность жены, поведение жены, семейная атмосфера.

# Глава 2. Эмпирическое исследование о роли жены в профессиональной успешности мужа в контексте его представлений о влиянии

# .1 Программа исследования

Проблема. В современном мире на успешную профессиональную деятельность может оказывать влияние достаточно большое количество факторов, в том числе факторы, связанные с семьей. Однако, на данный момент существует не так много исследований, посвященных изучению роли партнера по браку (жены или мужа) в карьере. что и явилось проблемой нашей работы, которая заключается в отсутствии теоретических представлений о степени влияния жены на успешность и карьерный рост мужа..

Целью нашей работы является исследование представлений супруга о роли жены в достижении им успеха в карьере.

Исходя из целей были поставлены следующие теоретические задачи:

. Концептуализировать понятия «успех» и «успешность» в социальной психологии.

. Выделить факторы, детерминирующие успех в профессиональной деятельности.

. Описать особенности профессионального успеха у мужчин.

. Рассмотреть профессиональную успешность мужчины в контексте семейных взаимоотношений.

. Проанализировать представленные научные исследования относительно особенностей взаимоотношений супругов.

А так же, эмпирические задачи:

. Провести серию исследовательских интервью с женатыми мужчинами, выявляющих представления о степени влияния супруги на достигнутый карьерный успех.

. Выявить уровень успешности у женатых мужчин (методом объективной оценки).

. Выявить уровень мотивации достижения и мотивации избегания неудач у групп «успешных» и «неуспешных» респондентов.

. Сравнить показатели мотивации достижения и мотивации избегания неудач между этими группами.

. Сравнить степень согласованности семейных ролей и их уклад у «успешных» и «неуспешных» мужчин.

. Сравнить выраженность феминности у жен «успешных» и «неуспешных» мужчин.

. Провести сравнительный анализ особенностей мотивации достижения и представлений о влиянии жены на успешность мужа.

Объектом нашего исследования являются супружеские пары.

Предметом исследования выступают представления мужа о влиянии жены на его успех в профессиональной сфере.

В ходе исследования были выдвинуты:

Гипотеза 1 - Одним из дополнительных факторов, влияющим на самооценку достижения успеха мужем является выраженная феминность жены.

Гипотеза 2 - Предполагается, что у более «успешных» мужчин мотивация достижения успеха более выражена, чем у «неуспешных».

Гипотеза 2.1 - Предполагается, у «успешных» мужчин мотивация избегания неудач ниже, чем у «неуспешных» мужчин.

Гипотеза 3 - Возможно, в семьях «успешных» мужчин семейные роли являются более согласованными, чем в семьях «неуспешных» мужчин.

Гипотеза 4 - Предполагается наличие различий во взаимоотношениях между мужем и женой в семьях «успешных» и «неуспешных» мужчин.

Гипотеза 4.1 - Жёны «успешных» мужчин больше стимулируют их к развитию, больше поддерживают супруга.

Гипотеза 4.2 - Жёны «успешных» мужчин в курсе рабочих дел мужа.

Гипотеза 4.3 - Жёны «успешных» мужчин проявляют терпение к трудностям и издержкам рабочего процесса мужа.

# 2.2 Описание методологического инструментария

Для сбора данных нами были использованы:

 Метод интервью. Авторское интервью, выявляющее особенности оценки карьеры и оценки влияния брачного партнера на карьеру (см. Приложение 1);

 Методика на измерение уровня мотивации достижения успеха и методика на измерение уровня мотивации избегания неудач Т. Элерса (см. Приложение 2);

 Опросник распределения семейных ролей Ю.Е Алешиной (см. Приложение 3);

 Методика «маскулинность-феминность» С. Бэм (см. Приложение 4).

# 2.2.1. Общая характеристика методик.

Методика на исследование уровня мотивации достижения успеха Т. Элерса.

Личностный опросник предназначенный для диагностики мотивационной направленности личности на достижение успеха.

Стимульный материал представляет собой 41 утверждение, на которые испытуемому необходимо дать один из 2-х вариантов ответов: «да» или «нет». Тест относится к моношкальным методикам. Степень выраженности мотивации к успеху оценивается количеством баллов, совпадающих с ключом.

При диагностике личности на выявление мотивации к успеху Элерс исходил из положения: личность, у которой преобладает мотивация к успеху, предпочитает избегать высокого риска и выбирает задачи средней сложности. При сильной мотивации к успеху, надежды на успех обычно скромнее, чем при слабой мотивации к успеху, однако такие люди много работают для достижения успеха, стремятся к нему. Людям, мотивированным на успех и имеющим большие надежды на него, свойственно избегать высокого риска.

Методика на исследование уровня мотивации избегания неудач Т. Элерса.

Личностный опросник, предназначенный для диагностики мотивационной направленности личности на избегание неудач.

Стимульный материал представляет собой список слов из 30 строк, по 3 слова в каждой строке. В каждой строке испытуемому необходимо выбрать только одно из трех слов, которое наиболее точно его характеризует.

Тест относится к моношкальным методикам. Степень выраженности мотивации к успеху оценивается количеством баллов, совпадающих с ключом.

Исследования Д. Мак-Клеланда показали, что люди с высоким уровнем защиты, то есть страхом перед несчастными случаями, чаще попадают в подобные неприятности, чем те, которые имеют высокую мотивацию на успех. Исследования показали также, что люди, которые боятся неудач (высокий уровень защиты), предпочитают малый или, наоборот, чрезмерно большой риск, где неудача не угрожает престижу. Немецкий ученый Ф. Буркард утверждает, что установка на защитное поведение в работе зависит от трех факторов: степени предполагаемого риска, преобладающей мотивации, опыта неудач на работе.

Усиливают установку на защитное поведение два обстоятельства: первое - когда без риска удается получить желаемый результат; второе - когда рискованное поведение ведет к несчастному случаю. Достижение же безопасного результата при рискованном поведении, наоборот, ослабляет установку на защиту, т. е. мотивацию к избеганию неудач.

Опросник распределения семейных ролей Ю.Е. Алешиной.

Опросник распределения ролей в семье - методика исследования супружеских отношений, позволяющая за минимальное время выявить представления супругов о ролевой структуре их семьи.

Опросник состоит из 21 вопроса, время прохождения теста не ограничивается. На все вопросы методики необходимо ответить обоим партнерам, не обсуждая свои ответы друг с другом во время прохождения теста.

Авторами были выделены семь основных внутрисемейных ролей (шкал), наиболее полно характеризующих современную семью: воспитание эмоциональный климат в семье («психотерапевтическая» функция), материальное обеспечение семьи, организация развлечений, роль «хозяина» («хозяйки»), сексуальный партнер, организация семейной субкультуры.

Наиболее полная информация может быть получена, если в опросе принимают участие оба супруга, тогда представляется возможность не только выяснить мнение каждого из них о распределении ролей в семье, но и сопоставить их ответы на предлагаемые вопросы. Рассогласование же позиций супругов при оценке распределения ролей в семье может стать показателем конфликтных моментов (явных или скрытых) в отношениях между ними.

Авторы опросника - Ю. Е. Алешина, Л. Я. Гозман, Е. М. Дубовская. Методика была опубликована в 1987 году.

Методика «Маскулинность-фемининность» С. Бем.

Методика была предложена Сандрой Бем (1974) для диагностики психологического пола и определяет степень андрогинности, маскулинности и фемининности личности. Опросник содержит 60 утверждений (качеств), на каждое из которых испытуемый отвечает «да» или «нет», оценивая тем самым наличие или отсутствие у себя названных качеств. Опросник можно применять и в форме экспертного рейтинга. В таком случае оценка испытуемого по представленным качествам осуществляется компетентными судьями - людьми хорошо знающими испытуемого, например, муж, жена, родители (Ильин, 2003, с. 280).

# 2.3 Характеристика выборки

Выборка исследования составила 32 супружеские пары. В данных парах было опрошено 16 «успешных» женатых мужчин и 16 «неуспешных» женатых мужчин, которые отбирались по двум критериям:

 должность;

 уровень заработной платы.

Успешная должность определялась исходя из внешнего критерия Д. Макклеланда, который выделил три уровня руководителей: 1) низшее звено управления - технический уровень; 2) среднее звено управления - управленческий уровень; 3) высшее звено управления - институциональный уровень (Богдановская, Робак, 2011). В нашем исследовании представители управленческого и институционального уровней относились к группе «успешных» мужчин.

Согласно последним статическим данным, проведённым в 2014 году в Республике Узбекистан, средняя заработная плата составляет 553, 8 тыс. сумм. Поэтому, в качестве порога «успешности» нами было определён критерий высокой заработной платы, как сумма, превышающая 1, 500, 000 сумм.

# .4 Операционализация понятий

В контексте нашего исследования «слово «успех» будет пониматься как близкое к слову «преуспеть», то есть самоутвердиться в обществе, выделиться в нём и добиться профессиональных высот» ( Кордубан, Лазаренко, 2007).

Профессиональный успех - «совокупность позитивных результатов, накопленных в течение всей карьеры в психологическом плане и в плане объективных профессиональных достижений» (Хаммер, 2008).

# 2.5 Процедура исследования

Пакет методик для мужа включал в себя 3 методики: Методика на достижения успеха и методика на избегание неудач Т. Элерса, методика на исследование распределения семейных ролей Ю. Е. Алешиной.

Пакет методик для жены включал в себя 2 методики: методика на исследование распределения семейных ролей Ю. Е. Алешиной и методика на исследование маскулинности - феминности С. Бэм.

Каждый опросник заполнялся респондентами индивидуально и запечатывался в отдельный конверт.

# .6 Методы обработки данных

Статистический анализ данных осуществлялся с использованием следующих программ и статистик:

- Microsoft Excel;

 Программа SPSS 13: критерий Колмогорова-Смирнова на нормальность распределения, t-критерий Стьюдента для двух независимых групп, корреляционный анализ Спирмена.

# .7 Результаты исследования и их обсуждение

# .7.1 Пилотажный этап исследования

Пилотажное исследование необходимо проводить для качественной проверки на валидность используемых в работе методик. Оно помогает выявить ошибки и тем самым усовершенствовать инструментарий исследования. Вопросы, предъявляемые в интервью, опросе или анкете могут пониматься людьми по-разному, с учётом различной национальной принадлежности, социального положения, возраста, окружения, воспитания.

Было проведено пилотажное исследование на выборке из 10 респондентов. Вопросы задавались последовательно, в связи со списком. По результатам пилотажа некоторые вопросы были исключены, а некоторые модифицированы:

Таблица 1. Модификация топик-гайда.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| № | Изначальная формулировка вопроса | Модификация | Причины модификации |
| 1 | N, расскажите о своей работе, о том, чем Вы занимаетесь. | N, расскажите о сфере своей деятельности, о том, чем Вы занимаетесь. | Сфера деятельности - более широкое понятие; Слово работа в первом же вопросе слишком прямолинейное. Заменяем его на другое, при этом, сохраняя смысл вопроса. |
| 2 | Как пришли в эту профессию? С чего начинали? | Почему выбрали это направление? С чего начинали? | Понимание того, сам ли человек выбрал данную специализацию, чтобы понять, действительно ли это то, чем он хотел заниматься. Не всегда при выборе "нелюбимой" работы человек к ней потом привыкает и не всегда она ему может нравиться. |
| 3 | Кем и как Вы видели себя в дальнейшем, в будущем? | Как видели своё профессиональное будущее? | Изначально не уточнено, в каком будущем. |
| 4 | Каковы были Ваши цели? Насколько они изменились или нет к данному времени? Что достигнуто? | - | - |
| 5 | Какими были Ваши первые успехи и неудачи? | Какими были Ваши первые успехи или неудачи? Что запомнилось? | Если вспоминается первый успех - есть положительные эмоции и гордость за себя. |
| 6 | На каком этапе карьерного роста Вы были, когда женились? Что это изменило (как отразилось на Вашей работе?) | На каком этапе карьерного роста Вы были, когда женились? Как это отразилось на Вашей работе? | "Что это изменило" - убираем. Уточняем лишь, как это отразилось на работе. Т.е фактор семьи и фактор жены как детерминирующий изменения. |
| 7 | У каждой пары есть своя история знакомства, расскажите Вашу? | У каждой пары есть своя история знакомства, а как познакомились вы? | Модификация вопроса - более мягкий вариант. Слово "расскажите" довольно конкретное. |
| 8 | Когда вы познакомились, как Ваша нынешняя супруга относилась к роду вашей деятельности, к вашей занятости и вашим целям? | Когда вы познакомились, что думала Ваша будущая супруга о ваших целях и о том, чем вы на тот момент занимались? | Род деятельности мог поменяться как и сама работа, т.е нынешнее отношение никак не сравнимо с тем, что было. |
| 9 | Что-то изменилось с того времени в её отношении к вашей работе? | - | - |
| 10 | Что было и что стало стимулом к развитию? Есть ли различия в мотивации? | После того, как Вы женились, изменился ли стимул для профессионального развития? | Изначально в вопросе не указывается, стимул к какому развитию. И скорее всего мотивация останется неизменна, поэтому, последнюю часть вопроса убираем. |
| 11 | Расскажите, чем занимается ваша жена? | - | - |
| 12 | А о чём мечтала она в начале её собственного пути? Каковы были её цели? | Как Вы думаете, о чём мечтала она в начале её собственного профессионального пути? | Изначально вопрос слишком прямой. Модифицируем его более мягко, используя выражения «как Вы думаете" или "как вам кажется". |
| 13 | Насколько она их достигла или они изменились? Если да, то в связи с чем? | Как Вам кажется, чего она, по её собственному и по Вашему мнению, добилась в своей профессиональной деятельности? Насколько это важно для неё и для вас? | Добилась или нет - важно знать, насколько это значимо для супругов. Желание карьерного роста и профессиональной социальной активности. |
| 14 | Что для Вашей жены Ваши трудности на работе? Какова её позиция при проблемных рабочих ситуациях, Вашем напряжении или стрессе? | Как Ваша супруга ведёт себя при каких-то Ваших проблемных рабочих ситуациях, Вашем напряжении или стрессе? | "Какова позиция" меняем на более простое "как она себя ведёт"/"каково её поведения"/"её действия". |
| 15 | На протяжении того пути, что привёл Вас к тому успеху, что есть сейчас, насколько и как часто Ваша супруга интересовалась вашими рабочими делами? | Как часто Ваша супруга интересуется Вашими рабочими делами? (Если часто - Всегда ли так было?) | Упрощаем и укорачиваем вопрос, сохраняя его смыл. |
| 16 | Насколько она сейчас осведомлена о том, чем вы занимаетесь на данный период времени, о Ваших коллегах, о динамике Вашей работы? | Насколько она сейчас осведомлена о том, чем вы занимаетесь на данный период времени, о Ваших коллегах, о динамике Вашей работы? | Вопрос зависит от предыдущего ответа на вопрос № 15. Если супруга сама не интересуется - может быть муж ей рассказывает, т.е в любом случае - осведомлённость. |
| 17 | Знакомы ли Ваши коллеги с Вашей женой? Если да, то насколько хорошо? | Знакомы ли Ваши коллеги с Вашей женой? | Не важно, насколько близко, важен сам факт. |
| 18 | Как на вас лично повлияла Ваша жена с тех пор, как вы вместе? | - | - |
| 19 | Как вы думаете, какова её роль в достижении вами того, что у вас есть сейчас? Каков её вклад, её заслуги? | По Вашему мнению, есть ли вклад Вашей жены в достижении Вами успеха? Могли бы Вы отметить какие-то её заслуги? | Модификация вопроса звучит не так прямо, предложения практически те же, но поменялись местами. |
| 20 | За что вы благодарны ей и достойны похвалы себя самого в сохранении вами крепкой и счастливой семьи в течение такого времени? | - | - |

Итоговой вариант вопросов был использован нами в проведении интервью (см. Приложение 1).

Все беседы записывались на диктофон, после чего расшифровывались исследователем и данные заносились в категориальную сетку необходимую для обработки с помощью метода контент-анализа.

# 2.7.2 Обработка и интерпретация полученных данных

Одной из основных задач нашего исследования является изучения представлений мужчины о связи успешности его карьеры и вклада в эти достижения его супруги. Для этого нам понадобятся данные проведённого с респондентами интервью, которые покажут их субъективные мнения о роли супруги в их успешной карьере.

Для этого сначала составляем категориальную сетку (см. приложение 5, табл. 1), в которой будем отмечать частоту упоминания слов-индикаторов или других слов, относящихся к нашим категориям. Далее, дешифруем все имеющиеся аудио-интервью и отмечаем в категориальной сетке наиболее часто встречающиеся слова индикаторы.

Обращаясь к данным (см. приложение 5, табл. 2), отметим различия в семейных взаимоотношениях и представлениях мужчин о роли жён в их карьере.

Если говорить о целеполагании, то у «успешных» мужчин показатели по подкатегории А11 - «Цель - материальные блага» и А14 - «Самореализация», выше, чем у «неуспешных», у которых доминирует цель «обеспечение семьи» - А13.

Что качается этапа карьерного роста и вступления в брак, то у «успешных» мужчин по сравнению с «неуспешными» преобладают такие подкатегории как А22 - «Вступление в брак в середине пути, что привёл к успеху», А24 - «Стимул (цель/мотивация) после брака изменился» . У «неуспешных» по сравнению с успешными доминирует только одна категория А24а - «Стимул не изменился. Цели остались такими же».

Что касается должности жены, то в группе «успешных» мужчин количественно выше следующие подкатегории: Б11 - «Высокая должность», Б14 - «Домохозяйка», Б21а - «окончательно ушла с работы, чтобы заниматься воспитанием детей и посвятить себя семье», а в группе «неуспешных» мужчин доминируют категории Б12 - «Средняя должность ("середнячок")», Б13 - «Низкая должность».

Что касается осведомлённости жены о работе мужа, то различия между группами показывают, что количественно выше в выборке «успешных» мужчин такие подкатегории как: В11 - «Супруга сама интересуется о рабочих делах мужа», В12 - «Супруг больше сам рассказывает о своей работе», В22а - «Супруга не знает о проблемах на работе», В31 - «Положительное отношение к работе мужа». В группе «неуспешных» количественные показатели по осведомлённости о рабочих моментах в деятельности супруга выше по таким категориям как: В13 - «Процесс двусторонний, не выделяется кто больше спрашивает, а кто больше рассказывает», В14а - «Супруга не особо осведомлена о процессе работы», В22 - «Знает о проблемах на работе», В31а - «Несогласие, непринятие относительно занятости мужа этой работой».

Следующей сравниваемой категорией выступает «вклад жены в успех мужа». Количественные показатели по всем подкатегориям у «успешных» мужчин выше, чем у «неуспешных», сюда относятся такие подкатегории как: Г11 - «Супруг признаёт её вклад и влияние», Г12 - «Супруг отмечает положительные изменения в себе благодаря в жене», Г21 - «Стиль поведения жены - понимание, терпение, забота, подстройка, атмосфера в доме», Г22 - «Стиль поведения мужа - подстройка, уважение, компромиссы».

Исходя из количественных данных сравнений двух групп, мы можем сказать, что в семьях «успешных» мужчин есть тенденции к таким целям как материальные блага и самореализация, которая является одним из движущих факторов карьерного успеха, в то время как у «неуспешных» только обеспечение семьи.

Далее, можно отметить, что «успешные» мужчины чаще, чем «неуспешные» вступали в брак в середине того пути, что привёл их к профессиональному успеху, что объясняется повторным браком у некоторых, другие же ставили цель самореализоваться до должного по их мнению уровня, прежде чем заводить семью и быть в состоянии её содержать. Так же, мы видим что «успешным» мужчинам свойственно изменение стимула к развитию в связи с вступлением в брак, что они объяснили как изменение самосознания после обретения новой семьи, повышение ответственности за обеспечение жены (и ребёнка), по сравнению с другими целями, в которых цели успеха заключались лишь в собственных желаниях.

Что касается самих жён, у «успешных» мужчин жены занимают либо высокий пост, либо являются домохозяйками, которые, как правило, не работали и посвятили себя воспитанию детей и заботе о муже.

Что касается включённости жены в работу мужа, а так же её отношения к последней, то сравнивая две группы мы видим, что у «успешных» мужчин жена может не знать о рабочих проблемах, но этим жёнам свойственна положительное отношение к работе своего супруга, в которое входит поддержка его карьерных стремлений, реакция на большую загруженность. У «неуспешных» мужчин супруга может быть не особо осведомлена о процессе самой работы, но при этом может быть в курсе проблем. Так же, жёнам «неуспешных» мужей свойственно отрицательное отношение к деятельности мужа, которое выражается в несогласии, частых придирках, высказывании своего мнения в негативной форме, частые ссоры.

И, пожалуй, самой главной категорией выступающей основным изучаемым фактором в нашем исследовании является «вклад жены в успех мужа», в которой, в группе «успешных», мужчинами отмечается признание вклада жены в достижение им успехов (создание благоприятной атмосферы дома, забота о детях, поддержка - являются положительно значимыми для мужчины и тем самым помогают ему, будучи уверенными в супруге, сконцентрироваться на построении карьеры), отмечаются положительные изменения в себе, которые супруг получая в семейных отношениях с женой переносит на свою работу - умение подстраиваться в нужный момент, находить компромиссы, быть внимательным. Практически все «успешные» респонденты интервью говорили о стиле поведения их жены, способствующего сохранению семьи, говорили о важности и благодарности супруге за терпение, поддержку, понимание, умение идти на компромиссы, атмосферу в доме и любовь.

Исходя из всех данных, описанных к таблице 13, мы можем сказать, что устойчивость семейных отношений, удовлетворённость семейной жизнью и особенности отношений супругов связаны с профессиональной успешностью и финансовым состоянием мужа. Жена может способствовать карьерному росту своего супруга выполняя такие функции как: снятие напряжения и эмоциональная поддержка; мотивирование; интерес к работе мужа и включённость в то, что важно для него. Жена может оказывать влияние на расстановку приоритетов, связанных с работой или участием в семейной жизни, с домашними и социальными обязанностями, на желание продвигаться в ущерб физическому присутствию дома, что помогает мужчине самореализовываться в профессиональном плане.

Далее, были выявлены показатели по мотивации достижения и мотивации избегания неудач у двух групп респондентов, сырые данные которых занесены в таблицу Excel и подсчитан средний балл по каждой группе (см. Приложение 5, табл. 3, табл. 4). Для обозначения респондентов в группе успешных имена были заменены на S1, S2 (…), в группе неуспешных имена были заменены на N1, N2 и т.д.

Далее, для того чтобы узнать, значима ли разница между средними показателями мотивации достижения, мы использовали программу SPSS и необходимый нам Т-критерий Стьюдента для двух независимых групп. Сначала, данные были проверены на нормальность распределения по критерию Колмогорова-Смирнова (см. Приложение 5, табл. 5), результат которых показал, что наша выборка распределена нормально (уровень значимости выше 0,05), что позволяет использовать критерий Стьюдента.

Следующим шагом было использование Т-критерия Стьюдента для двух независимых выборок:

Таблица 2. Статистика групп «успешных» и «неуспешных» по мотивации достижения:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Статус | N | Среднее | Стандартное отклонение | Стандартная ошибка отклонения |
| Мотивация достижения | «Успешные» | 16 | 19,625 | 4,410215414 | 1,102553854 |
|  | «Неуспешные» | 16 | 16,0625 | 3,06526236 | 0,76631559 |

Таблица 3. Показатели независимых групп («успешных» и «неуспешных») по мотивации достижения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Мотивация достижения | t-критерий | Уровень значимости |
|  | 2,653 | 0,013 |
|  | 2,653 | 0,013 |

Таблица 2 демонстрирует нам, что различия между показателями у двух групп составляют 3,6 единиц. Для того, чтобы узнать, значима ли разница, обратимся к t-показателю в таблице 3.

Как известно, в статистике p - доверительная вероятность. По критерию Стьюдента для выборок число степеней свободы f составляет n-1, следовательно, в нашем случае, где n = 16, f будет = 15. Для того, чтобы достоверность различий была значима при p≤ 0,05, когда f = 15, t-критерий должен быть не меньше 2, 13 (согласно таблице - см. приложение 5, табл. 9). Если же показатель менее чем, 2,13, то можно говорить о том, что различия не являются значимыми.

Обращаясь к данным Таблицы 3, мы видим, что t-критерий = 2,65, что означает достоверность различий между средними показателями двух независимых выборок. Это же подтверждает уровень значимости: т.к он ниже 0,05, мы обозначаем существенность различий в выборках.

Это говорит о том, что в нашем исследовании сравнивая две группы («успешных» и «неуспешных») между собой, можно постулировать тот факт, что у «успешных» мужчин мотивация достижения успеха более выражена, чем у «неуспешных».

Ссылаясь на данные, предоставленные в теоретической части, мы можем сказать, что мужчины, находящиеся в группе «успешны» имеют более высокий уровень притязаний, их поведение ориентировано на успех, им свойственны инициативность, обязательность, упорство в достижении цели, умеренный риск (Виндекер, Александрова, 2008).

Следующий исследуемый показатель - мотивация избегания неудач. Для того, чтобы сравнить данные двух групп («успешных» и «неуспешных» мужчин) между собой, так же, изначально мы проверили выборку на нормальность распределения (см. Приложение 5, табл. 6). Данные показывают, что уровень значимости выше 0,05, следовательно, мы можем использовать для сравнения групп t-критерий Стьюдента.

Таблица 4. Статистика групп «успешных» и «неуспешных» по мотивации избегания неудач.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Статус | N | Среднее | Стандартное отклонение | Стандартная ошибка отклонения |
| Мотивация избегания | Успешные | 16 | 15,56 | 3,183 | 0,796 |
|  | Неуспешные | 16 | 17,13 | 3,481 | 0,87 |

Таблица 5. Показатели независимых групп («успешных» и «неуспешных») по мотивации достижения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Мотивация избегания | t-критерий | Уровень значимости |
|  | -1,3251214 | 0,195135447 |
|  | -1,3251214 | 0,195214595 |

Анализ данных будет аналогичным подсчётам в предыдущих таблицах: число степеней свободы f так же вычисляется по формуле n-1, и при n = 16, f будет = 15. Обращаясь к таблице в приложении 8, для того, чтобы значимость была доказана, при p≤ 0,05, когда f = 15, t-критерий должен быть не меньше 2, 13, если же этот показатель ниже 2,13, то различия не являются значимыми.

В таблице 5, мы видим, что t-критерий = - 1, 32, что означает несущественность различий между средними показателями двух независимых выборок. Это же подтверждает уровень значимости: т.к он выше 0,05, мы можем говорить о том, что полученные показатели в двух группах не являются значимыми.

Следовательно, сравнивая две группы («успешных» и «неуспешных») между собой, можно говорить о том, что особых различий в мотивации избегания неудач у «успешных» и «неуспешных» мужчин нет. Средний показатель мотивации избегания неудач по двум группам = 16, 3, что соответственно интерпретации методики Т. Элерса понимается как средний уровень мотивации избегания неудач. Это значит, что двум нашим группам респондентов-мужчин свойственны страх в недостижении хорошего результата, переоценка/недооценка своих способностей, потому что, вероятно для «успешных» мужчин очень высок риск «потерять» нажитое имущество, должность в связи с высокими постами, которые они занимают, т.к обеспечение семьи закреплено за ними. А для «неуспешных» мужчин это можно объяснить тем, что они не уверенны в себе и своих способностях, больше боятся потерять, чем попробовать приобрести.

Следующей задачей является сравнение показателей по уровню выраженности феминности у жён «успешных» и «неуспешных» мужчин. Сырые баллы методики были занесены в сводную таблицу Excel (см. Приложение 5, табл. 7). Перед тем, как выявить наличие или отсутствие значимости, проверим выборку на нормальность распределения (см. приложение 5, табл. 8), затем, после того, как таблица показывает уровень значимости выше 0,05, (выборка распределена нормально), мы можем использовать t-критерий Стьюдента для проверки достоверности различий:

Таблица 6. Статистика групп жён «успешных» и «неуспешных» мужчин по выраженности феминности:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Статус | N | Среднее | Стандартное отклонение | Стандартная ошибка отклонения |
| Феминность жены | Успешные | 16 | 10,43 | 16,904 | 4,226 |
|  | Неуспешные | 16 | 16,1 | 7,06 | 1,765 |

Таблица 7. Показатели независимых групп (жён «успешных» и «неуспешных») по выраженности феминности:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | t-критерий | Уровень значимости |
| Феминность жены | -1,23 | 0,225 |
|  | -1,23 | 0,23 |

Столбец «среднее» в таблице 6 показывает нам разницу в показателях группы в 5,7 единиц. Чтобы узнать, значимо ли это различие обратимся к данным таблицы 7: t-критерий = -1,23. Интерпретируя результаты аналогично обработке данных в предыдущих таблицах («мотивация достижения» и «мотивация избегания неудач» - табл.2 - 5) и обращаясь к таблице значений коэффициента Стьюдента (см. приложение 5, табл. 9), мы видим, что это значение ниже, чем 2,13, следовательно, можно сказать, что полученная разница в средних показателях не является значимой. Это подтверждает уровень значимости, который = 0,2, что больше 0,05, из чего можно заключить, что нет существенной разницы между показателями.

Таким образом, сравнивая между собой средний показатель феминности жён «успешных» и «неуспешных» мужчин, мы видим, что разница не существенна. Тот факт, что в выборке жён «неуспешных» мужчин среднее число выше, с математической точки зрения объясняется тем, что в данной группе не было показателей с отрицательными числами, а группе жён «успешных» мужчин были несколько случаев отрицательных числовых значений на отрезке «маскулинность».

Так как значимых различий нет, средний показатель по всей выборке (32 женщины) = 13, 2, что в интерпретации методики С. Бэм отмечается как ярко выраженная феминность, следовательно, ссылаясь на главу 1.4 теоретической части курсовой работы, отметим, что «феминность» понимается нами как «совокупность личностных характеристик, соответствующих стереотипу женственности: мягкость, заботливость, нежность, слабость, беззащитность и т. п» (Бендас, 2006, с. 346). Здесь мы можем отметить, что как жёны «успешных» мужчин, так и жёны «неуспешных» мужчин могут обладать в большей или меньшей степени перечисленными свойствами, отвечающими нашему представлению о феминности, потому что, как нами уже описывалось в теоретической части, маскулинные женщины - это скорее исключение, чем норма и предположение о том, что одна группа жён отличается от другой группы жён только по критерию успешности их мужей, не является подтверждённым.

Ещё одним показателем сравнения двух групп выступил критерий согласованности семейных ролей супругов. Для этого сырые баллы методики были занесены в таблицы Excel (см. приложение 5, табл. 10, табл. 11).

Для того, что проверить согласованность ролей в двух группах, мы должны сначала в каждой паре каждой выборки по всем ролям этот показатель или его отсутствие обозначить условно: 1 - есть согласованность, 0 - согласованности нет. Для того, чтобы понять если ли такая согласованность мы смотрим на показатель по определённой роли как мужа, так и жены - чем больше они сходятся в числовом значении или идентичны, тем более согласованной между супругами является данная роль. Исходя из ключа методики, мы знаем, что минимальный показатель - «1», максимальный - «4». Среднее - «2,5». Следовательно, показатели близкие к срединному значению, взаимные показатели больше 2,5 и взаимные показатели меньше 2,5 являются согласованными. После подсчёта получаем одно число для двоих супругов по конкретной роли, после чего выводим сумму их общей согласованности и общую согласованностей ролей по всей выборке.

Таблица 8: Сумма согласованных единиц по ролям в группе «успешных» мужчин и их жён:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Семейн. пары | Воспитание детей | Семейный психотерапевт (эмоц климат) | Материальное обеспечение | Организация развлечений | Хозяин - хозяйка | Сексуальный партнёр | Семейная субкультура | Сумма согласованных ролей по семьям |
| 1 | S1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 5 |
| 2 | S2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 7 |
| 3 | S3 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 5 |
| 4 | S4 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 |
| 5 | S5 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 3 |
| 6 | S6 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 4 |
| 7 | S7 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 8 | S8 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 3 |
| 9 | S9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 6 |
| 10 | S10 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 3 |
| 11 | S11 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 12 | S12 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 |
| 13 | S13 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 14 | S14 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 6 |
| 15 | S15 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 2 |
| 16 | S16 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 |
|  | Общая сумма согласованных ролей по выборке «успешные мужчины» | 68 |

Условные обозначения: «S» - семья, где мужчина является «успешным».

Таблица 9: Сумма согласованных единиц по ролям в группе «неуспешных» мужчин и их жён:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Семейная пара | Воспитание детей | Семейный психотерапевт (эмоц климат) | Материальное обеспечение | Организация развлечений | Хозяин - хозяйка | Сексуальный партнёр | Семейная субкультура | Сумма согласованных ролей по семьям |
| 1 | N1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 5 |
| 2 | N2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 4 |
| 3 | N3 | 1 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | 1 | 7 |
| 4 | N4 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 4 |
| 5 | N5 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 4 |
| 6 | N6 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 |
| 7 | N7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 2 |
| 8 | N8 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 3 |
| 9 | N9 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 10 | N10 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 3 | 9 |
| 11 | N11 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 12 | N12 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 4 |
| 13 | N13 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 14 | N14 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| 15 | N15 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 2 |
| 16 | N16 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 |
|  | Общая сумма согласованных ролей по выборке "неуспешные мужчины" | 57 |

Условные обозначения: «N» - семья, где мужчина является «успешным».

Далее, для того, чтобы узнать, значима ли разница между показателями согласованности ролей по выборкам, используем t-критерий Стьюдента, предварительно проверив выборки на нормальность (см. приложение 5, табл. 12). Уровень значимости выше 0,05, следовательно, мы используем необходимый нам коэффициент Стьюдента.

Таблица10. Статистика согласованности ролей между группой «успешных» и «неуспешных»:

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Статус | N | Среднее | Стандартное отклонение | Стандартная ошибка отклонения |
| Согласованность ролей | Успешные | 16 | 4,25 | 1,612 | 0,403 |
|  | Неуспешные | 16 | 3,56 | 2,065 | 0,516 |

Таблица 11. Показатели независимых групп ( «успешных» и «неуспешных») по согласованности семейных ролей:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | t-критерий | Уровень значимости |
| Согласованность ролей | 1,05 | 0,302 |
|  | 1,05 | 0,303 |

Обращаясь к данным таблицы 10 и 11 мы видим, что сумма согласованностей ролей в двух выборках различается: в группе «успешных мужчин» сумма согласованностей ролей = 68, а в группе «неуспешных» мужчин сумма согласованностей ролей = 57. В таблице 10 видно, что среднее по группе различается в 0,69 единиц. Для того, чтобы говорить о достоверности различий между двумя средними показателями независимых выборок мы смотрим на t-критерий в таблице 11. Исходя из того, что по критерию Стьюдента для выборок число степеней свободы f составляет n-1, следовательно, в нашем случае, где n = 16, f будет = 15 и при значимости различий p≤ 0,05, когда f = 15, t-критерий должен быть не меньше 2, 13 (согласно таблице - см. приложение 8). Если же показатель менее чем, 2,13, то можно говорить о том, что различия не являются значимыми. Показатель t=1,05, что ниже 2,13, из чего следует, что значимой разницы между средними показателями выборок нет. То же самое подтверждает уровень значимости, который выше 0,05, что означает отсутствие различий в выборках по согласованности семейных ролей.

Следовательно, мы можем сказать, что количественная разница по показателям двух групп не является значимой, следовательно, качественно эти группы по степени согласованности семейных ролей являются идентичными.

Следующей эмпирической задачей является корреляция таких переменных как «мотивация достижения» мужчины и семейные роли. Для того, чтобы выявить связь переменных, в первую очередь, используя сырые баллы опросника распределения семейных ролей Ю.Е Алешиной (см. приложение 5, табл. 10, табл. 11) , обратим индивидуальные ответы мужа и жены по каждой роли в один усреднённый балл (см. приложение 5, табл. 13, табл. 14) , а затем, полученные данные прокоррелируем с мотивацией достижения.

Таблица 12. Корреляция семейных ролей и мотивации достижения.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Переменная |  | Воспитание детей | Семейный психотерапевт | Материальное обеспечение | Организация развлечений | Хозяин хозяйка | Сексуальный партнёр | Семейная субкультура | Мотивация достижения |
| Воспитание детей | Коэффициент корреляции | 1 | 0,317 | -0,24 | 0,085 | 0,106 | -0,09 | 0,111 | -,527(\*) |
|  | Уровень значимости (2-ст) | . | р | 0,366 | 0,754 | 0,697 | 0,732 | 0,682 | 0,036 |
| Семейный психотерапевт | Коэффициент корреляции | 0,317 | 1 | -0,3 | 0,089 | 0,071 | 0,253 | 0,059 | -,594(\*) |
|  | Уровень значимости (2-ст) | 0,232 | . | 0,257 | 0,744 | 0,794 | 0,344 | 0,83 | 0,015 |
| Материальное обеспечение | Коэффициент корреляции | -0,24 | -0,3 | 1 | 0,127 | ,564(\*) | -0,46 | 0,038 | 0,058 |
|  | Уровень значимости (2-ст) | 0,366 | 0,257 | . | 0,64 | 0,023 | 0,072 | 0,89 | 0,831 |
| Организация развлечений | Коэффициент корреляции | 0,085 | 0,089 | 0,127 | 1 | 0,283 | -0,34 | -0,13 | 0,001 |
|  | Уровень значимости (2-ст) | 0,754 | 0,744 | 0,64 | . | 0,289 | 0,199 | 0,64 | 0,998 |
| Хозяин /хозяйка | Коэффициент корреляции | 0,106 | 0,071 | ,564(\*) | 0,283 | 1 | -0,38 | 0,238 | -0,408 |
|  | Уровень значимости (2-ст) | 0,697 | 0,794 | 0,023 | 0,289 | . | 0,15 | 0,375 | 0,117 |
| Сексуальный партнёр | Коэффициент корреляции | -0,09 | 0,253 | -0,46 | -0,34 | -0,38 | 1 | 0,068 | -0,047 |
|  | Уровень значимости (2-ст) | 0,732 | 0,344 | 0,072 | 0,199 | 0,15 | . | 0,803 | 0,864 |
| Семейная субкультура | Коэффициент корреляции | 0,111 | 0,059 | 0,038 | -0,13 | 0,238 | 0,068 | 1 | -0,269 |
|  | Уровень значимости (2-ст) | 0,682 | 0,83 | 0,89 | 0,64 | 0,375 | 0,803 | . | 0,314 |
| Мотивация достижения | Коэффициент корреляции | -,527(\*) | -,594(\*) | 0,058 | 0,001 | -0,41 | -0,05 | -0,27 | 1 |
|  | Уровень значимости (2-ст) | 0,036 | 0,015 | 0,831 | 0,998 | 0,117 | 0,864 | 0,314 | . |

Чтобы определить, с какими семейными ролями коррелирует «мотивация достижения», используем коэффициент корреляции Спирмена в программе SPSS 13. Для этого в таблице 12 обратим внимание на те роли, в которых уровень значимости ниже 0,05. Это роли «воспитание детей» и «семейный психотерапевт», уровни значимости которых равны 0,03 и 0,01 соответственно. Далее, смотрим показатель коэффициента корреляции: в обоих случаях он отрицательный: -0,52 и -0,59, что свидетельствует об отрицательной корреляции. Полученные данные можно объяснить тем, что чем выше у мужчины мотивация достижения успеха, тем меньше он включён в такие роли как «воспитание детей» и «семейный психотерапевт».

Исходя из описания семейных ролей А. О. Карабановой, такие семейные роли как «воспитание детей» и «семейный психотерапевт», как правило, закреплены за женщиной. Воспитательная функция в силу традиционных и биологичсеких факторов, а эмоциональная поддержка в силу большей чувствительности и эмпатичности женщин. Всё это в связи с высоким уровнем мотивации достижения мужчины, позволяет ему направить свой личностный потенциал на реализацию других жизненно-важных для него стратегий, таких как карьера. Следовательно, мужчине не стоит «задумываться» о проблемных моментах воспитания и закрепления за ним эмоционального фона семьи (Чернышев, 2007).

Заключительной эмпирической задачей является обработка интервью и корреляция наиболее часто встречающихся подкатегорий интервью представлений респондентов с мотивацией достижения.

Для того, чтобы выявить подкатегории с наибольшим числом встречающихся частот, подсчитываем общее количество слов индикаторов по каждой и заносим данные в таблицу (см. приложение 5, табл. 2).

В каждой категории А, Б, В, Г были выявлены подкатегории с большим числом баллов, чем в других подкатегориях. Для того, чтобы проверить корреляцию нами были обозначены несколько подкатегорий из каждой категории, общее число которых составило 16.

Таблица 13. Подкатегории контент-анализа с большим количеством баллов.

|  |  |
| --- | --- |
| № | Категория |
| 1 | А11. Цель - деньги, материальные блага. |
| 2 | А13. Обеспечение семьи. |
| 3 | А21. Вступление в брак в начале профессионального пути. |
| 4 | А24. Стимул (цель/мотивация) после брака изменился. |
| 5 | А24а. Стимул не изменился. Цели остались такими же. |
| 6 | Б11. Высокая должность. |
| 7 | Б21а. Окончательно ушла с работы, чтобы заниматься воспитанием детей и посвятить себя семье (домохозяйка) |
| 8 | В11. Супруга сама интересуется о рабочих делах мужа. |
| 9 | В14. Супруга в курсе рабочих дел. |
| 10 | В21. Поддерживает супруга. |
| 11 | В22. Знает о проблемах на работе. |
| 12 | В31. положительное, понимающее. |
| 13 | Г11. Супруг признаёт её вклад и влияние. |
| 14 | Г12. Супруг отмечает изменения в себе благодаря в жене. |
| 15 | Г21. Стиль поведения жены. |
| 16 | Г22. Стиль поведения мужа |

Далее, для того, чтобы прокоррелировать подкатегории с мотивацией достижения, мы занесли данные в таблицу, условно обозначив «1» - упоминание слов-индикаторов или похожих по смыслу в ответе и за «0» - отсутствие упоминания по выделенной категории как для выборки «успешных» мужчин (см приложение 5, табл. 15) так и для выборки «неуспешных» мужчин (см. приложение 5, табл. 16).

После того, как данные таблицы переведены в необходимые значения, сопоставим связь «мотивации достижения» и «шкалы интервью». Первым делом прокоррелируем переменные в группе «успешных» респондентов с помощью критерия корреляции Спирмена (используемого для выборки объёмом в 16 человек):

Таблица 14. Корреляция переменных «мотивация достижения» и «шкалы интервью» в группе «успешных» мужчин.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Подкатегории |  | Мотивация достижения |
| А11 Цель - деньги, материальные блага | Коэффициент корреляции | -,504(\*) |
|  | Уровень значимости | 0,047 |
| А24 Стимул к профессиональному развитию после брака изменился | Коэффициент корреляции | -,701(\*\*) |
|  | Уровень значимости | 0,003 |
| А24а Стимул к профессиональному развитию после брака не изменился | Коэффициент корреляции | ,701(\*\*) |
|  | Уровень значимости | 0,003 |

Для того, чтобы узнать, какие переменные взаимосвязаны, обратимся к уровню значимости, который не должен превышать показателя 0,05. Сюда относятся 3 переменные: А11, А24, А24а.

Из таблицы 14 мы видим, что «мотивация достижения» связана с 3 шкалами интервью в семье «успешного» мужчины: А11 - «Деньги и материальные блага как цель работы», А24 - «Изменение стимула работы после женитьбы», А24а - «Не изменение стимула и целей после вступления в брак».

Анализируя полученные результаты, отметим, что в группе «успешных» мужчин, чем выше мотивация достижения, тем маловероятней целью будут деньги и материальные блага.

Далее, можно сказать, что чем выше мотивация достижения в этой группе, тем ниже вероятность того, что стимул к профессиональному развитию изменился. Следовательно, чем выше мотивация достижения, тем выше вероятность того, что стимул после брака остался неизменным.

Так как мотивация достижения ориентирована на успех и самоактуализацию человека в профессиональной деятельности, факт того, что денежные и материальные блага не являются первоочерёдной целью вполне объяснимы. Таким людям свойственно желание самореализовываться, пробовать себя в новых делах, проявлять себя, быть активным и иметь статус, авторитет.

Рассматривая шкалы не отдельно, как в таблице 13, а в связи с мотивацией достижения, мы понимаем, что мужчинам, ориентированным на успех, изначально свойственно обладание какого-то стимула для профессионального роста, который остался неизменным в связи с высокой потребностью в успехе и карьерном росте.

Аналогично проводим корреляцию по критерию Спирмена в группе «неуспешных» мужчин:

Таблица 15. Корреляция переменных «мотивация достижения» и «шкалы интервью» в группе «неуспешных» мужчин.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Подкатегории |  | Мотивация достижения |
| А11 Цель - деньги, материальные блага | Коэффициент корреляции | ,665(\*\*) |
|  | Уровень значимости | 0,005 |

Уровень значимости не превышающий 0,05 был отмечен только в одной переменной: А11 - деньги и материальные блага как цель работы.

В данном случае мы видим обратные группе «успешных» мужчин данные: уровень корреляции показывает нам, что чем выше у данных мужчин мотиваия достижения, тем больше они ориентированы на денежную и материальную составляющую как цель своей работы. Возможно, этим мужчинам свойственно быть склонными к нерациональным и экстремальным выборам, целью которых является только желание заработать, которого не хватает для достижения карьерных высот.

# Выводы по главе 2

. Гипотеза о наличии различий во взаимоотношених между мужем и женой в семьях «успешных» и «неуспешных» мужчин подтверждается: жёны «успешных» мужчин больше стимулируют к развитию, больше поддерживают супруга, в курсе рабочих дел мужа, проявляют терпение к трудностям и издержкам рабочего процесса супруга.

. Подтверждается гипотеза о том, что у «успешных» мужчин мотивация достижения успеха более выражена, чем у «неуспешных». Нами были выявлены количественные различия в средней оценке двух групп и доказана значимость этих различий.

. Гипотеза о том, что показатели мотивации избегания неудач у «успешных» мужчин ниже, чем у «неуспешных» опровергается. Сравнения различий по двум группам респондентов показали количественную разницу, но не достаточно значимую для того, чтобы говорить о разнице между средними показателями.

. Гипотеза о том, что одним из факторов, влияющим на самооценку достижения успеха мужем является выраженная феминность жены опровергается. Средние показатели по выраженности феминности у двух групп - жен «успешных» и жён «неуспешных» мужчин были сравнены между собой и количественная разница, как показал нам t-критерий Стьюдента, недостаточна для того, чтобы говорить о значимых различиях в наличии данного качества у женщин.

. Гипотеза о большей согласованности семейных ролей в семьях «успешных» мужчин опровергается. Средние показатели по двум группам (семей «успешных» мужчин и семей «неуспешных» мужчин) были сравнены между собой. Полученные различия в данном факторе не являются достаточно значимыми, для того, что говорить о существенной разнице в согласованности семейных ролей между группами.

# Заключение

В современном мире важность строительства успешной карьеры очень значительна. Данная работа преследовала целью показать роль в этом процессе наиболее близких людей, в частности, жен.

По окончании исследования мы можем сказать, что заявленные нами цели работы были достигнуты. Согласно задачам нами был проведен анализ теоретических представлений об «успехе» и «успешности», связи профессионального успеха мужчины и его супруги, детерминирующей этот успех.

Эмпирически было проведено исследование, в ходе которого мы выявили представления «успешных» мужчин о роли жены как фактора карьерного успеха. Эти представления заключаются в том, что жена способствовала профессиональному развитию мужчины, стимулируя и мотивируя его к достижениям, будучи в курсе его рабочих дел и проявляя терпении к трудностям и издержкам работы.

Помимо того, определено, что мужчины с выраженной мотивацией достижения занимают более высокие должности по сравнению с мужчинами с более низкой мотивацией достижения.

Выявлены взаимосвязи мотивации достижения с семейными ролями, мотивации достижения с целеполаганием.

# Список использованной литературы

1. Алешина Ю. Е. Индивидуальное и семейное психологическое консультирование. М, 1994.

2. Аллин, О.Н., Сальникова, Н.И. Кадры для эффективного бизнеса. Подбор и мотивация персонала. - М.: Генезис, 2007.

3. Андреева Т. В. Семейная психология: учебное пособие. СПб.: Речь, 2004.

4. Аргайл М. Психология счастья. 2-е изд. - Спб.: Питер, 2003. - (серия «Мастера психологии»).

. Батурин, Н. А. Психология успеха и неудачи: Учебное пособие. Челябинск Издательство ЮУрГУ, 1999

6. Бендас Т. Гендерная психология: <http://vocabulary.ru/dictionary/634>Учебное пособие. - СПб.: Питер, 2006.

. Берн Ш. Гендерная психология. СПб.: Прайм-Еврознак, 2002.

. Богдагновская И. М, Робак В. В. Образ семейных отношений как фактор успешной профессиональной деятельности руководителя // Современные проблемы психологии семьи: феномены, методы, концепции. Вып. 5. - СПб.: Изд-во АНО «ИПП», 2011. - С. 19-25.

. Виндекер О.С, Александрова О.Н. Исследование мотивации достижения и мотивации избегания неудач у студентов техникума. // Психол. вестн. Урал. гос. ун-та. Вып. 6. Екатеринбург, 2008.

. Гордеева Т.О. Мотивация достижений: теория, исследования, проблемы. // Современная психология мотивации. Под ред. Леонтьева Д.А., М.: Смысл, 2002. с. 47-102.

. Ильин Е.П. Дифференциальная психофизиология мужчины и женщины. СПб.: Питер, 2003. - (серия «Мастера психологии»).

. Карабанова А. О. Психология семейных отношений и основы семейной консультации. М.: Гардарики, 2005.

13. Клецина И. С. Развитие гендерных исследований в психологии. // Общественные науки и современность, 2003. - № 3.

. Ключников С.Ю. Факторы успеха. Новая психология саморазвития. М.: Беловодье. 2002.

. Кондрашова Е. А. Распределение ролей в семье и семейные конфликты // Труды СГА. Выпуск 6 (июнь). Юриспруденция. Образование. Психология. Социология. Политология. Экономика. Философия. М.: Издательство СГУ, 2011.

. Кордубан И. Л., Лазаренко Л. А: Психологическая характеристика феноменов Успех и Успешность // Сборник научных трудов СевКавГТУ. Серия «Гуманитарные науки». 2007. № 5.

. Корниенко О. Ю. Мужская карьера. Какие профессии выбирают мужчины. //Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. М.: Научно-информационный издательский центр и редакция журнала "Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук", 2014.

. Костюнина А. А. Гендерные аспекты профессиональной и трудовой мотивации личности. // Грани познания. Волгоград: Волгоградский государственный социально-педагогический университет, 2010.

. Конюхова Т. В, Конюхова Е. Т.: Изучение проблемы успеха и успешности личности в контексте междисциплинарного подхода // Известия Томского политехнического университета. 2009. Т. 314. № 6. С. 112-116.

. Социальная психология личности в вопросах и ответах. Под ред. Лабунской В.А.; М.: Гардарика, 1999.

. Современная психология мотивации. Хрестоматия. Под ред. Леонтьева Д. А. М., Смысл, 2002.

. Макклеланд Д. Мотивация человека. СПб.: Питер, 2007. - (серия «Мастера психологи»).

. Мескон М, Альберт М, Хедоури Ф. Основы менеджмента. М.: Дело, 1999.

. Молл Е.: Управление карьерой менеджера. СПб.: Питер, 2012.

25. Салихова А. Р. Обоснование гипотезы о взаимосвязи карьерной успешности и семейного благополучия // / Письма в Эмиссия. Оффлайн. Электронный научный журнал. СПб.: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2013.

26. Caмoукинa, Н.B. Влияние половой принадлежности на профессиональную успешность // Мир психологии, № 4, 2006.

. Семина Е.Ю., Мороз Т.С. Взаимосвязь удовлетворенности браком и работой супружеских пар. Тула.: НОО ВПО НП, Тульский институт экономики и информатики, 2011.

. Хаммер Я. Профессиональный успех и его детерминанты // Вопросы психологии, 2008.

. Хорни К. «Женская психология». СПб. : Вост.-Европ. ин-т психоанализа, 1993.

30. 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: Издательство БГПУ, 2007.

31. Шнейдер Л. Б. Семейная психология: учебное пособие для вузов. 2-е изд. М.: Академический проспект, Екатеринбург: Деловая книга, 2006.

# Приложения.

# Приложение 1

Список вопросов для интервью:

) Расскажите о сфере своей деятельности, о том, чем Вы занимаетесь.

) Каковы были Ваши цели? Насколько они изменились или нет к данному времени? Что Вами достигнуто?

) Какими были Ваши первые успехи или неудачи? Что запомнилось?

) На каком этапе карьерного роста Вы были, когда женились? Что это изменило (как отразилось на Вашей работе?)

) Когда вы познакомились, что думала Ваша будущая супруга о ваших целях и о том, чем вы на тот момент занимались?

) Что-то изменилось с того времени в её отношении к вашей работе?

) После того, как Вы женились, изменился ли стимул для профессионального развития?

) Расскажите, чем занимается ваша жена?

) Как Вам кажется, чего она, по её собственному и по Вашему мнению, добилась в своей профессиональной деятельности? Насколько это важно для неё и для вас?

) Как Ваша супруга ведёт себя при каких-то Ваших проблемных рабочих ситуациях, Вашем напряжении или стрессе?

) Как часто Ваша супруга интересуется Вашими рабочими делами? (Если часто - Всегда ли так было?)

) Насколько она сейчас осведомлена о том, чем вы занимаетесь на данный период времени, о взаимоотношениях с Вашими коллегами, о динамике Вашей работы?

) Знакомы ли Ваши коллеги с Вашей женой?

) Как на вас лично повлияла Ваша жена с тех пор, как вы вместе?

) По Вашему мнению, есть ли вклад Вашей жены в достижении Вами успеха? Могли бы Вы отметить какие-то её заслуги?

) За что вы благодарны ей и достойны похвалы себя самого в сохранении вами крепкой и счастливой семьи в течение такого времени?

# Приложение 2

Методика Т. Элерса на измерение уровня мотивации достижения успеха.

Инструкция:

«Вам будет предложен 41 вопрос, на каждый из которых ответьте «да» или «нет».

Стимульный материал:

. Когда имеется выбор между двумя вариантами, его лучше сделать быстрее, чем отложить на определенное время.

. Я легко раздражаюсь, когда замечаю, что не могу на все 100 % выполнить задание.

. Когда я работаю, это выглядит так, будто я все ставлю на карту.

. Когда возникает проблемная ситуация, я чаще всего принимаю решение одним из последних.

. Когда у меня два дня подряд нет дела, я теряю покой.

. В некоторые дни мои успехи ниже средних.

. По отношению к себе я более строг, чем по отношению к другим.

. Я более доброжелателен, чем другие.

. Когда я отказываюсь от трудного задания, я потом сурово осуждаю себя, так как знаю, что в нем я добился бы успеха.

. В процессе работы я нуждаюсь в небольших паузах для отдыха.

. Усердие - это не основная моя черта.

. Мои достижения в труде не всегда одинаковы.

. Меня больше привлекает другая работа, чем та, которой я занят.

. Порицание стимулирует меня сильнее, чем похвала.

. Я знаю, что мои коллеги считают меня дельным человеком.

. Препятствия делают мои решения более твердыми.

. У меня легко вызвать честолюбие.

. Когда я работаю без вдохновения, это обычно заметно.

. При выполнении работы я не рассчитываю на помощь других.

. Иногда я откладываю то, что должен был сделать сейчас.

. Нужно полагаться только на самого себя.

. В жизни мало вещей, более важных, чем деньги.

. Всегда, когда мне предстоит выполнить важное задание, я ни о чем другом не думаю.

. Я менее честолюбив, чем многие другие.

. В конце отпуска я обычно радуюсь, что скоро выйду на работу.

. Когда я расположен к работе, я делаю ее лучше и квалифицированнее, чем другие.

. Мне проще и легче общаться с людьми, которые могут упорно работать.

. Когда у меня нет дел, я чувствую, что мне не по себе.

. Мне приходится выполнять ответственную работу чаще, чем другим.

. Когда мне приходится принимать решение, я стараюсь делать это как можно лучше.

. Мои друзья иногда считают меня ленивым.

. Мои успехи в какой-то мере зависят от моих коллег.

. Бессмысленно противодействовать воле руководителя.

. Иногда не знаешь, какую работу придется выполнять.

. Когда что-то не ладится, я нетерпелив.

. Я обычно обращаю мало внимания на свои достижения.

. Когда я работаю вместе с другими, моя работа дает большие результаты, чем работы других.

. Многое, за что я берусь, я не довожу до конца.

. Я завидую людям, которые не загружены работой.

. Я не завидую тем, кто стремится к власти и положению.

. Когда я уверен, что стою на правильном пути, для доказательства своей правоты я иду вплоть до крайних мер.

Ключ:

По 1 баллу начисляется за ответы «да» на следующие вопросы: 2, 3, 4, 5, 7, 8, 9, 10, 14, 15, 16, 17, 21, 22, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 37, 41.

Также начисляется по 1 баллу за ответы «нет» на вопросы: 6, 19, 18, 20, 24, 31, 36, 38,39.

Ответы на вопросы 1,11, 12,19, 28, 33, 34, 35,40 не учитываются.

Далее подсчитывается сумма набранных баллов.

Анализ результата.

 От 1 до 10 баллов: низкая мотивация к успеху;

 От 11 до 16 баллов: средний уровень мотивации;

 от 17 до 20 баллов: умеренно высокий уровень мотивации;

 свыше 21 балла: слишком высокий уровень мотивации к успеху.

Методика Т. Элерса на измерение уровня мотивации избегания неудач.

Инструкция: «Вам предлагается список слов из 30 строк, по 3 слова в каждой строке. В каждой строке выберите только одно из трех слов, которое наиболее точно Вас характеризует, и подчеркните его».

Бланк методики:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 |
| 1.Смелый | бдительный | предприимчивый |
| 2. Кроткий | робкий | упрямый |
| 3. Осторожный | решительный | пессимистичный |
| 4. Непостоянный | бесцеремонный | внимательный |
| 5. Неумный | трусливый | недумающий |
| 6. Ловкий | бойкий | предусмотрительный |
| 7. Хладнокровный | колеблющийся | удалой |
| 8. Стремительный | легкомысленный | боязливый |
| 9. Незадумывающийся | жеманный | непредусмотрительный |
| 10. Оптимистичный | добросовестный | чуткий |
| 11. Меланхоличный | сомневающийся | неустойчивый |
| 12. Трусливый | небрежный | взволнованный |
| 13. Опрометчивый | тихий | боязливый |
| 14. Внимательный | неблагоразумный | смелый |
| 15. Рассудительный | быстрый | мужественный |
| 16. Предприимчивый | осторожный | предусмотрительный |
| 17. Взволнованный | рассеянный | робкий |
| 18. Малодушный | неосторожный | бесцеремонный |
| 19. Пугливый | нерешительный | нервный |
| 20. Исполнительный | преданный | авантюрный |
| 21. Предусмотрительный | бойкий | отчаянный |
| 22. Укрощенный | безразличный | небрежный |
| 23. Осторожный | беззаботный | терпеливый |
| 24. Разумный | заботливый | храбрый |
| 25. Предвидящий | неустрашимый | добросовестный |
| 26. Поспешный | пугливый | беззаботный |
| 27. Рассеянный | опрометчивый | пессимистичный |
| 28. Осмотрительный | рассудительный | предприимчивый |
| 29. Тихий | неорганизованный | боязливый |
| 30. Оптимистичный | бдительный | беззаботный |

Ключ:

/2; 2/1; 2/2; 3/1; 3/3; 4/3; 5/2; 6/3; 7/2; 7/3; 8/3; 9/1; 9/2; 10/2; 11/1; 11/2; 12/1; 12/3; 13/2; 13/3; 14/1; 15/1; 16/2; 16/3; 17/3; 18/1; 19/1; 19/2; 20/1; 20/2; 21/1; 22/1; 23/1; 23/ 3; 24/1; 24/2; 25/1; 26/2; 27/3; 28/1; 28/2; 29/1; 29/3; 30/2.

Порядок подсчета: испытуемый получает по 1 баллу за следующие выборы, приведенные в ключе. Первая цифра перед чертой означает номер строки, вторая цифра после черты - номер столбца, в котором нужное слово. Например, 1/2 означает, что слово, получившее 1 балл в первой строке, во втором столбце - «бдительный». Другие варианты ответов испытуемого баллов не получают.

Результат. Чем больше сумма баллов, тем выше уровень мотивации к избеганию неудач, защите.

От 2 до 10 баллов - низкая мотивация к защите;

от 11 до 16 баллов - средний уровень мотивации;

от 17 до 20 баллов - высокий уровень мотивации;

свыше 20 баллов - слишком высокий уровень мотивации к избеганию неудач, защите.

# Приложение 3

Методика на определение особенностей распределения ролей в семье (Ю.Е. Алешина, Л.Я. Гозман, Е.М. Дубовская).

Инструкция: Просим вас и вашего супруга(у) ответить независимо друг от друга на предлагаемые ниже вопросы, касающиеся некоторых моментов организации вашей семейной жизни. Для каждого вопроса предлагается набор вариантов ответов. Выберите, пожалуйста, тот ответ, который в большей мере соответствует вашей точке зрения, и отметьте его напротив соответствующего ответа.

Стимульный материал:

. От кого зависят интересы и увлечения семьи?

) в основном это зависит от мужа;

) это в большей степени зависит от мужа, но и от жены тоже;

) это в большей степени зависит от жены, но и от мужа тоже;

) в основном это зависит от жены.

. От кого в большей степени зависит настроение в семье?

) в основном настроение зависит от жены;

) в большей степени настроение зависит от жены, но и от мужа тоже;

) в большей степени настроение зависит от мужа, но и от жены тоже;

) в основном настроение зависит от мужа.

. Если возникнет необходимость, кто из супругов в первую очередь найдет, где можно занять крупную сумму денег?

) это сделает жена;

) это сделает жена, но и муж тоже;

) это сделает муж, но и жена тоже;

) это сделает муж.

. Кто в семье чаще приглашает в дом гостей?

) чаще приглашает муж;

) обычно приглашает муж, но и жена тоже;

) обычно приглашает жена, но и муж тоже;

) чаще приглашает жена.

. Кого в семье больше заботит уют и удобство квартиры?

) в основном мужа;

) в большей степени мужа, но и жену тоже;

) в большей степени жену, но и мужа тоже;

) в основном жену.

. Кто чаше первым целует и обнимает другого?

) обычно это делает муж;

) обычно это делает муж, но и жена тоже;

) обычно это делает жена, но и муж тоже;

) обычно это делает жена.

. Кто в семье решает, какие газеты и журналы выписывать?

) обычно решает жена;

) обычно решает жена, но и муж тоже;

) обычно решает муж, но и жена тоже;

) обычно решает муж.

. По чьей инициативе чаще ходите в кино, театр?

) по инициативе мужа;

) в основном по инициативе мужа, но и жены тоже;

) в основном по инициативе жены, но и мужа тоже;

) по инициативе жены.

. Кто в семье играет с маленькими детьми?

) в основном жена;

) чаще жена, но и муж тоже;

) чаще муж, но и жена тоже;

) в основном муж.

. От кого зависит взаимная удовлетворенность интимными отношениями?

) в основном это зависит от мужа;

) в большей степени это зависит от мужа, но и от жены тоже;

) в большей степени это зависит от жены, но и от мужа тоже;

) в основном это зависит от жены.

. Почти все супружеские пары время от времени испытывают трудности в интимных отношениях: как вы считаете, от кого это может зависеть в семье (вольно или невольно) в большей степени?

) чаще от мужа;

) обычно от мужа, но и от жены тоже;

) обычно от жены, но и от мужа тоже;

) чаще от жены.

. Чьи жизненные принципы и правила (отношение ко лжи, обязательность выполнения обещаний и т. д.) должны быть определяющими в семье?

) жизненные принципы жены;

) как правило жены, но в некоторых случаях и мужа;

) как правило мужа, но в некоторых случаях жены;

) жизненные принципы мужа.

. Кто в семье следит за поведением маленьких детей?

) в основном это делает жена;

) чаще это делает жена, а иногда и муж;

) чаще это делает муж, а иногда и жена;

) в основном это делает муж.

. Кто в семье ходит с ребенком в кино, театр, цирк и на прогулки и т. д.?

) в основном это делает муж;

) в большей степени муж, а иногда и жена;

) в большей степени жена, а иногда и муж;

) в основном это делает жена.

. Кто в семье в большей степени обращает внимание на самочувствие другого?

) муж;

) в большей степени муж, но и жена тоже;

) в большей степени жена, но и муж тоже;

) жена.

. Представьте себе такую ситуацию: у обоих супругов появилась возможность сменить работу на более высокооплачиваемую, но менее интересную. Кто должен сделать это в первую очередь?

) это сделает жена;

) скорее жена, чем муж;

) скорее муж, чем жена;

) это сделает муж.

. Кто в семье занимается повседневными покупками?

) в основном муж;

) в большей степени муж, но и жена тоже;

) в большей степени жена, но и муж тоже;

) в основном жена.

. Кто в семье имеет больше оснований обижаться на равнодушие, черствость, бестактность другого?

) муж;

) в большей степени муж, но и жена тоже;

) в большей степени жена, но и муж тоже;

) Жена.

. Если в семье возникнут денежные трудности, то кто из супругов займется поисками дополнительного заработка?

) это сделает муж;

) в первую очередь это сделает муж, но и жена тоже;

) в первую очередь это сделает жена, но и муж тоже;

) это сделает жена.

. Кто в семье планирует, как и где провести отпуск?

) в основном жена;

) чаще жена, но и муж принимает участие;

) чаще муж, но и жена принимает участие;

) в основном муж.

. Кто в семье вызывает представителей различных ремонтных служб и ведет с ними переговоры?

) обычно это делает жена;

) чаще это делает жена, но иногда и муж;

) чаще это делает муж, но иногда и жена;

) обычно это делает муж.

Ключ: Поскольку роль ответственного за младенца для большинства семей является временной, в опроснике были операционализированы только оставшиеся семейные роли. Каждой роли в опроснике соответствуют три вопроса:

. Воспитание детей - вопросы 9, 13, 14.

. Эмоциональный климат в семье (роль семейного "психотерапевта") - вопросы 2, 15, 18.

. Материальное обеспечение семьи - вопросы 19, 3, 16.

. Организация развлечений - вопросы 20, 8, 4.

. Роль "хозяина", "хозяйки" - вопросы 17, 5, 21.

. Сексуальный партнер - вопросы 10, 6, 11.

. Организация семейной субкультуры - вопросы 1, 7, 12.

Подсчёт результатов: Индексы по каждой сфере подсчитываются как среднее арифметическое трех вопросов.

В вопросах 1, 4, 5, 6, 8, 10, 11, 14, 15, 17, 18, 19 первому варианту ответа (А) приписывается 1 балл, второму (Б) - 2 балла, третьему (В) - 3 балла, четвертому (Г) - 4 балла. В остальных вопросах значения приписываются в обратном порядке, т.е. в вопросах 2, 3, 7, 9, 12, 13, 16, 20, 21 А = 4 балла, Б = 3 балла, В = 2 балла, Г = 1 балл.

Чем выше балл, тем в большей степени данная роль в опрашиваемой семье реализуется женой, чем ниже - тем больше реализуется мужем. Если величина близка к срединному значению, то данную роль оба супруга реализуют приблизительно в равной степени.

# Приложение 4

Методика «Маскулинность-фемининность» С. Бем

Инструкция: «Отметьте в нижеследующем списке те качества, которые, по вашему мнению, есть у Вас».

Я человек:

. Верящий в себя

. Умеющий уступать

. Способный помочь

. Склонный защищать свои взгляды

. Жизнерадостный

. Угрюмый

. Независимый

. Застенчивый

. Совестливый

. Атлетический

. Нежный

. Театральный

. Напористый

. Падкий на лесть

. Удачливый

. Сильная личность

. Преданный

. Непредсказуемый

. Сильный

. Женственный

. Надежный

. Аналитичный

. Умеющий сочувствовать

. Ревнивый

. Способный к лидерству

. Заботящийся о людях

. Прямой, правдивый

. Склонный к риску

. Понимающий других

. Скрытный

. Быстрый в принятии решений

. Сострадающий

. Искренний

. Полагающийся только на себя (самодостаточный)

. Способный утешить

. Тщеславный

. Властный

. Имеющий тихий голос

. Привлекательный

. Мужественный

. Теплый, сердечный

. Торжественный, важный

. Имеющий собственную позицию

. Мягкий

. Умеющий дружить

. Агрессивный

. Доверчивый

. Малорезультативный

. Склонный вести за собой

. Инфантильный

. Адаптивный, приспособляющийся

. Индивидуалист

. Не любящий ругательств

. Не систематичный

. Имеющий дух соревнования

. Любящий детей

. Тактичный

. Амбициозный, честолюбивый

. Спокойный

. Традиционный, подверженный условностям

Ключ:

маскулинность («да»): 1,4, 7, 10,13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 37,40,43,46,49,52,55,58

фемининность («да»): 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29,32, 35, 38,41,44,47,50,53,56,59

За каждое совпадение ответа с ключом начисляется один балл. Затем определяются показатели фемининности (F) и маскулинности (М) в соответствии со следующими формулами.

Подсчёт:

Феминность = (сумма баллов по феминности) : (число)

Маскулинноть = (сумма баллов по маскулинности) : (число)

Интерпретация:= (Феминность - Маскулинность) х 2,322

Если IS от (-1) до (+1) андрогинностьменьше (-1) ( IS>1) маскулинностьбольше (+1) (IS>1) феминность

Если IS <-2,025 ярко выражено маскулинность>+ 2,025 ярко выраженная феминность

# Приложение 5. Дополнительные данные статистических подсчётов

Таблица 1. Категориальная сетка.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Название категории | Подкатегории | слова-индикаторы |
| А. Карьерное целеполагание мужа | А1. Собственная карьера (цели). А11. Цель - деньги, материальные блага. А12. Высокий пост, продвижение по карьерной лестнице. А13. Обеспечение семьи. А14. Самореализация. А15. Не было целей. А16. Другое. | А11. Хотелось хорошо зарабатывать. А12. Я всегда хотел быть начальником; хотелось высокой должности, ведь я был к этому способен. А13. Надо было обеспечивать семью; чтобы содержать свою семью. А14. Мне всегда хотелось развиваться. А15. Даже не знаю, чего хотелось; Не было особых целей. А16. Хотелось изменить мир; хотелось добиться многого, чтобы пользуясь высоким положением влиять на мир в целом, на людей. |
|  | А2. Этап карьерного роста и брак. А21. Вступление в брак в начале профессионального пути. А22. Вступление в брак в середине пути, что привёл к успеху. А23. Сменил/менял работу уже после брака. А24. Стимул (цель/мотивация) после брака изменился. А24а. Стимул не изменился. Цели остались такими же. | А21. Женился, когда только начинал работать; женился, будучи ещё студентом. А22. Это был второй брак, я тому времени уже чего-то достиг; Я уже давно и много работал в этой сфере, когда женился. А24. Да, цели однозначно поменялись; Стимул, безусловно, изменился. А24а. Нет, ничего не изменилось; всё как было, так и осталось; я всегда, вне зависимости ни от чего, хотел многого достичь. |
| Б. Карьера Жены. | Б1. Должность жены. Б 11. Высокая должность. Б12. Средняя должность ("середнячок") Б13. Низкая должность. Б14. Домохозяйка. Б2. Продвижение по карьерной лестнице после замужества. Б2а. Спад профессионального развития после замужества. Б21. Ушла в декрет, чтобы заниматься воспитанием детей. Б21а. Окончательно ушла с работы, чтобы заниматься воспитанием детей и посвятить себя семье (домохозяйка). | Б11. Моя жена директор фирмы; генеральный директор; главный специалист; ведущий психолог; владелица магазина; директор салона красоты. Б12. Менеджер по проектам; Офис-менеджер; управляющий; преподаватель. Б13. Уборщица, посудомойщица, продавщица, официантка. Б2а. Была директором, но потом снова стала менеджером по продажам. Б21а. Никогда и не работала почти, занималась детьми и домом. |
| В. Осведомлённость жены и работе мужа | В1. Включённость. В11. Супруга сама интересуется о рабочих делах мужа. В12. Супруг больше сам рассказывает о своей работе. В13. Процесс двусторонний, не выделяется кто больше спрашивает, а кто больше рассказывает. В14. Супруга в курсе рабочих дел. В14а. Супруга не осведомлена о процессе работы. В2. Поведение при проблемных рабочих ситуациях. В21. Поддерживает супруга. В22. Знает о проблемах на работе. В22а. Не знает о проблемах на работе. В3. Отношение к работе. В31. положительное, понимающее. В31а. Несогласие, непринятие. | В13. Говорим о работе; супруга даёт советы. В14. Да, знает, что на работе творится. В14а. Нет, практически не знает о том, что происходит; не знает, чем я занимаюсь; нет, не знает ей и не надо. В21. Понимает; с пониманием относится; уступает; слушает; ограждает от домашних и бытовых проблем, беспокоится за меня, сочувствует, переживает. В31. Придирки, недовольства, высказывания. |
| Г. Вклад жены. | Г1. Вклад жены в успех мужа. Г11. Супруг признаёт её вклад и влияние. Г12. Супруг отмечает изменения в себе благодаря в жене. Г2. Поведение, сохранившее брак. Г21. Взаимопонимание, терпение со стороны жены. Г22. Уважение, благодарность со стороны мужа. | Г21. Понимает; терпит; . Г22. Ценю то, что она делает для нашей семьи; спасибо ей за любовь; спасибо ей за атмосферу в доме; спасибо жене за то, что дома всегда есть вкусная еда и тёплый тыл. |

Таблица 2. Количественное соотношение категорий и подкатегорий интервью.

|  |  |
| --- | --- |
| Категории | Упоминания |
|  | "успешные" мужчины, количество упоминаний слов, относящихся к категориям | "неуспешные" мужчины, количество упоминаний слов, относящихся к категориям |
| A1 |  |  |
| А11 | 4 | 3 |
| А12 | 3 | 4 |
| А13 | 4 | 5 |
| А14 | 2 | 1 |
| А15 | 3 | 3 |
| А16 | 0 | 0 |
| А2 |  |  |
| А21 | 10 | 14 |
| А22 | 6 | 2 |
| А23 | 4 | 4 |
| А24 | 9 | 4 |
| А24а | 7 | 12 |
| Б1 |  |  |
| Б11 | 6 | 1 |
| Б12 | 4 | 10 |
| Б13 | 0 | 2 |
| Б14 | 6 | 3 |
| Б2 |  |  |
| Б2а | 2 | 1 |
| Б21 | 2 | 3 |
| Б21а | 4 | 0 |
| В1 |  |  |
| В11 | 6 | 4 |
| В12 | 4 | 2 |
| В13 | 4 | 10 |
| В14 | 10 | 10 |
| В14а | 4 | 6 |
| В2 |  |  |
| В21 | 15 | 15 |
| В22 | 10 | 12 |
| В22а | 6 | 4 |
| В3 |  |  |
| В31 | 14 | 12 |
| В31а | 2 | 4 |
| Г1 |  |  |
| Г11 | 16 | 14 |
| Г12 | 14 | 10 |
| Г2 |  |  |
| Г21 | 15 | 14 |
| Г22 | 13 | 12 |

Исходные данные по методикам Т. Элерса.

Таблица 3. Сырые баллы по результату методики «Мотивация достижения успеха».

|  |  |
| --- | --- |
| № | Мотивация достижения |
|  | «Успешные» | балл | «Неуспешные» | балл |
| 1 | S1 | 19 | N1 | 19 |
| 2 | S2 | 12 | N2 | 13 |
| 3 | S3 | 23 | N3 | 21 |
| 4 | S4 | 17 | N4 | 19 |
| 5 | S5 | 15 | N5 | 21 |
| 6 | S6 | 19 | N6 | 15 |
| 7 | S7 | 22 | N7 | 16 |
| 8 | S8 | 20 | N8 | 16 |
| 9 | S9 | 22 | N9 | 15 |
| 10 | S10 | 20 | N10 | 14 |
| 11 | S11 | 10 | N11 | 10 |
| 12 | S12 | 18 | N12 | 15 |
| 13 | S13 | 24 | N13 | 17 |
| 14 | S14 | 24 | N14 | 12 |
| 15 | S15 | 25 | N15 | 18 |
| 16 | S16 | 24 | N16 | 16 |
| Среднее по группе S | 19,625 | Среднее по группе N | 16,0625 |

Таблица 4. Сырые данные по результатам методики «Мотивация избегания неудач».

|  |  |
| --- | --- |
| № | Мотивация избегания |
|  | «Успешные» | балл | «Неуспешные» | балл |
| 1 | S1 | 23 | N1 | 12 |
| 2 | S2 | 17 | N2 | 19 |
| 3 | S3 | 12 | N3 | 21 |
| 4 | S4 | 13 | N4 | 10 |
| 5 | S5 | 19 | N5 | 19 |
| 6 | S6 | 13 | N6 | 15 |
| 7 | S7 | 19 | N7 | 16 |
| 8 | S8 | 13 | N8 | 18 |
| 9 | S9 | 18 | N9 | 15 |
| 10 | S10 | 14 | N10 | 21 |
| 11 | S11 | 14 | N11 | 22 |
| 12 | S12 | 15 | N12 | 17 |
| 13 | S13 | 14 | N13 | 19 |
| 14 | S14 | 17 | N14 | 15 |
| 15 | S15 | 17 | N15 | 14 |
| 16 | S16 | 11 | N16 | 21 |
| Среднее по группе | 15,5625 | Среднее по группе | 17,125 |

Таблица 5. Показатели Мотивации достижения на нормальность распределения по критерию Колмогорова-Смирнова:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Статус |  | Мотивация достижения |
| «Успешные» | N | 16 |
|  | Колмогоров-Смирнов | 0,57 |
|  | Уровень значимости (2-ст) | 0,902 |
| «Неуспешные» | N | 16 |
|  | Колмогоров-Смирнов | 0,533 |
|  | Уровень значимости (2-ст) | 0,939 |

Таблица 6. Показатели мотивации избегания неудач на нормальность распределения по критерию Колмогорова-Смирнова.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Статус |  | Мотивация избегания |
| «Успешные» | N | 16 |
|  | Колмогоров-Смирнов | 0,75 |
|  | Уровень значимости (2-ст) | 0,622 |
| «Неуспешные» | N | 16 |
|  | Колмогоров-Смирнов | 0,569 |
|  | Уровень значимости (2-ст) | 0,901 |

Таблица 7. Сырые данные по показателю феминности у жён «успешных» и «неуспешных» мужчин:

|  |  |
| --- | --- |
| № | Феминность жены |
|  | "Успешные" | балл | "Неуспешные" | балл |
| 1 | SF1 | 13,9 | NF1 | 18,5 |
| 2 | SF2 | -4,6 | NF2 | 18,5 |
| 3 | SF3 | -6,9 | NF3 | 11,6 |
| 4 | SF4 | 19,6 | NF4 | 32,5 |
| 5 | SF5 | 20,8 | NF5 | 23,2 |
| 6 | SF6 | 2,3 | NF6 | 9,2 |
| 7 | SF7 | -16,2 | NF7 | 25,5 |
| 8 | SF8 | 13,9 | NF8 | 14,6 |
| 9 | SF9 | 39,4 | NF9 | 15,4 |
| 10 | SF10 | -9,2 | NF10 | 20,8 |
| 11 | SF11 | 25,5 | NF11 | 7,5 |
| 12 | SF12 | 11,6 | NF12 | 17,5 |
| 13 | SF13 | -13,9 | NF13 | 8,2 |
| 14 | SF14 | 20,8 | NF14 | 10,6 |
| 15 | SF15 | 34,8 | NF15 | 16,2 |
| 16 | SF16 | 15,2 | NF16 | 7,9 |
| Средний балл по группе | 10,4375 | Средний балл по группе | 16,1063 |

Таблица 8. Показатель «феминность жены» по критерию Колмогорова-Смирнова на нормальность распределения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Статус |  | Феминность жены |
| "Успешные" | N | 16 |
|  | Колмогоров-Смирнов | 0,61 |
|  | Уровень значимости (2-ст) | 0,851 |
| "Неуспешные" | N | 16 |
|  | Колмогоров-Смирнов | 0,469 |
|  | Уровень значимости (2-ст) | 0,98 |

Таблица 9. Критические значения коэффициента Стьюдента (t-критерия) для различной доверительной вероятности p и числа степеней свободы f:

|  |  |
| --- | --- |
| f | p |
|  | 0.80 | 0.90 | 0.95 | 0.98 | 0.99 | 0.995 | 0.998 | 0.999 |
| 1 | 3.0770 | 6.3130 | 12.7060 | 31.820 | 63.656 | 127.656 | 318.306 | 636.619 |
| 2 | 1.8850 | 2.9200 | 4.3020 | 6.964 | 9.924 | 14.089 | 22.327 | 31.599 |
| 3 | 1.6377 | 2.35340 | 3.182 | 4.540 | 5.840 | 7.458 | 10.214 | 12.924 |
| 4 | 1.5332 | 2.13180 | 2.776 | 3.746 | 4.604 | 5.597 | 7.173 | 8.610 |
| 5 | 1.4759 | 2.01500 | 2.570 | 3.649 | 4.0321 | 4.773 | 5.893 | 6.863 |
| 6 | 1.4390 | 1.943 | 2.4460 | 3.1420 | 3.7070 | 4.316 | 5.2070 | 5.958 |
| 7 | 1.4149 | 1.8946 | 2.3646 | 2.998 | 3.4995 | 4.2293 | 4.785 | 5.4079 |
| 8 | 1.3968 | 1.8596 | 2.3060 | 2.8965 | 3.3554 | 3.832 | 4.5008 | 5.0413 |
| 9 | 1.3830 | 1.8331 | 2.2622 | 2.8214 | 3.2498 | 3.6897 | 4.2968 | 4.780 |
| 10 | 1.3720 | 1.8125 | 2.2281 | 2.7638 | 3.1693 | 3.5814 | 4.1437 | 4.5869 |
| 11 | 1.363 | 1.795 | 2.201 | 2.718 | 3.105 | 3.496 | 4.024 | 4.437 |
| 12 | 1.3562 | 1.7823 | 2.1788 | 2.6810 | 3.0845 | 3.4284 | 3.929 | 4.178 |
| 13 | 1.3502 | 1.7709 | 2.1604 | 2.6503 | 3.1123 | 3.3725 | 3.852 | 4.220 |
| 14 | 1.3450 | 1.7613 | 2.1448 | 2.6245 | 2.976 | 3.3257 | 3.787 | 4.140 |
| 15 | 1.3406 | 1.7530 | 2.1314 | 2.6025 | 2.9467 | 3.2860 | 3.732 | 4.072 |
| 16 | 1.3360 | 1.7450 | 2.1190 | 2.5830 | 2.9200 | 3.2520 | 3.6860 | 4.0150 |
| 17 | 1.3334 | 1.7396 | 2.1098 | 2.5668 | 2.8982 | 3.2224 | 3.6458 | 3.965 |
| 18 | 1.3304 | 1.7341 | 2.1009 | 2.5514 | 2.8784 | 3.1966 | 3.6105 | 3.9216 |
| 19 | 1.3277 | 1.7291 | 2.0930 | 2.5395 | 2.8609 | 3.1737 | 3.5794 | 3.8834 |
| 20 | 1.3253 | 1.7247 | 2.08600 | 2.5280 | 2.8453 | 3.1534 | 3.5518 | 3.8495 |
| 21 | 1.3230 | 1.7200 | 2.2.0790 | 2.5170 | 2.8310 | 3.1350 | 3.5270 | 3.8190 |
| 22 | 1.3212 | 1.7117 | 2.0739 | 2.5083 | 2.8188 | 3.1188 | 3.5050 | 3.7921 |
| 23 | 1.3195 | 1.7139 | 2.0687 | 2.4999 | 2.8073 | 3.1040 | 3.4850 | 3.7676 |
| 24 | 1.3178 | 1.7109 | 2.0639 | 2.4922 | 2.7969 | 3.0905 | 3.4668 | 3.7454 |
| 25 | 1.3163 | 1.7081 | 2.0595 | 2.4851 | 2.7874 | 3.0782 | 3.4502 | 3.7251 |
| 26 | 1.315 | 1.705 | 2.059 | 2.478 | 2.778 | 3.0660 | 3.4360 | 3.7060 |
| 27 | 1.3137 | 1.7033 | 2.0518 | 2.4727 | 2.7707 | 3.0565 | 3.4210 | 3.6896 |
| 28 | 1.3125 | 1.7011 | 2.0484 | 2.4671 | 2.7633 | 3.0469 | 3.4082 | 3.6739 |
| 29 | 1.3114 | 1.6991 | 2.0452 | 2.4620 | 2.7564 | 3.0360 | 3.3962 | 3.8494 |
| 30 | 1.3104 | 1.6973 | 2.0423 | 2.4573 | 2.7500 | 3.0298 | 3.3852 | 3.6460 |
| 32 | 1.3080 | 1.6930 | 2.0360 | 2.4480 | 2.7380 | 3.0140 | 3.3650 | 3.6210 |
| 34 | 1.3070 | 1.6909 | 2.0322 | 2.4411 | 2.7284 | 3.9520 | 3.3479 | 3.6007 |
| 36 | 1.3050 | 1.6883 | 2.0281 | 2.4345 | 2.7195 | 9.490 | 3.3326 | 3.5821 |
| 38 | 1.3042 | 1.6860 | 2.0244 | 2.4286 | 2.7116 | 3.9808 | 3.3190 | 3.5657 |
| 40 | 1.303 | 1.6839 | 2.0211 | 2.4233 | 2.7045 | 3.9712 | 3.3069 | 3.5510 |
| 42 | 1.320 | 1.682 | 2.018 | 2.418 | 2.6980 | 2.6930 | 3.2960 | 3.5370 |
| 44 | 1.301 | 1.6802 | 2.0154 | 2.4141 | 2.6923 | 3.9555 | 3.2861 | 3.5258 |
| 46 | 1.300 | 1.6767 | 2.0129 | 2.4102 | 2.6870 | 3.9488 | 3.2771 | 3.5150 |
| 48 | 1.299 | 1.6772 | 2.0106 | 2.4056 | 2.6822 | 3.9426 | 3.2689 | 3.5051 |
| 50 | 1.298 | 1.6759 | 2.0086 | 2.4033 | 2.6778 | 3.9370 | 3.2614 | 3.4060 |
| 55 | 1.2997 | 1.673 | 2.0040 | 2.3960 | 2.6680 | 2.9240 | 3.2560 | 3.4760 |
| 60 | 1.2958 | 1.6706 | 2.0003 | 2.3901 | 2.6603 | 3.9146 | 3.2317 | 3.4602 |
| 65 | 1.2947 | 1.6686 | 1.997 | 2.3851 | 2.6536 | 3.9060 | 3.2204 | 3.4466 |
| 70 | 1.2938 | 1.6689 | 1.9944 | 2.3808 | 2.6479 | 3.8987 | 3.2108 | 3.4350 |
| 80 | 1.2820 | 1.6640 | 1.9900 | 2.3730 | 2.6380 | 2.8870 | 3.1950 | 3.4160 |
| 90 | 1.2910 | 1.6620 | 1.9867 | 2.3885 | 2.6316 | 2.8779 | 3.1833 | 3.4019 |
| 100 | 1.2901 | 1.6602 | 1.9840 | 2.3642 | 2.6259 | 2.8707 | 3.1737 | 3.3905 |
| 120 | 1.2888 | 1.6577 | 1.9719 | 2.3578 | 2.6174 | 2.8598 | 3.1595 | 3.3735 |
| 150 | 1.2872 | 1.6551 | 1.9759 | 2.3515 | 2.6090 | 2.8482 | 3.1455 | 3.3566 |
| 200 | 1.2858 | 1.6525 | 1.9719 | 2.3451 | 2.6006 | 2.8385 | 3.1315 | 3.3398 |
| 250 | 1.2849 | 1.6510 | 1.9695 | 2.3414 | 2.5966 | 2.8222 | 3.1232 | 3.3299 |
| 300 | 1.2844 | 1.6499 | 1.9679 | 2.3388 | 2.5923 | 2.8279 | 3.1176 | 3.3233 |
| 400 | 1.2837 | 1.6487 | 1.9659 | 2.3357 | 2.5882 | 2.8227 | 3.1107 | 3.3150 |
| 500 | 1.2830 | 1.6470 | 1.9640 | 2.3330 | 2.7850 | 2.8190 | 3.1060 | 3.3100 |

Таблица 10. Сырые баллы группы «успешных» мужчин и их жён по методике распределения семейных ролей Ю.Е Алешиной:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Семейн. пары | Воспитание детей | Семейный психотерапевт (эмоц климат) | Материальное обеспечение | Организация развлечений | Хозяин - хозяйка | Сексуальный партнёр | Семейная субкультура |
| 1 | S1 | 3 | 3 | 1,6 | 2,3 | 1,6 | 3 | 2,3 |
|  | SF1 | 3 | 3 | 1,3 | 2,3 | 2,3 | 2 | 2,3 |
| 2 | S2 | 2,6 | 3,3 | 3,3 | 2,6 | 3,3 | 2,3 | 2,6 |
|  | SF2 | 2,6 | 3 | 3,3 | 2,6 | 3,6 | 2,3 | 2,6 |
| 3 | S3 | 3 | 2,6 | 1,3 | 3 | 2 | 2,3 | 2,6 |
|  | SF3 | 3 | 3,3 | 1,6 | 3,3 | 2 | 3,6 | 2,3 |
| 4 | S4 | 3 | 3,3 | 2,3 | 3,6 | 3 | 2,6 | 2,6 |
|  | SF4 | 3 | 3 | 2 | 3,3 | 3,3 | 2,3 | 2,6 |
| 5 | S5 | 3,3 | 3,6 | 3,6 | 2 | 3 | 3 | 3 |
|  | SF5 | 3,3 | 3,3 | 1 | 2,3 | 3,6 | 2 | 2,3 |
| 6 | S6 | 3 | 2,3 | 1,3 | 1,6 | 2,3 | 2,6 | 2,6 |
|  | SF6 | 3,3 | 3,3 | 1,3 | 1,6 | 2,3 | 3 | 3,3 |
| 7 | S7 | 2,6 | 3,3 | 1,3 | 1,6 | 1,6 | 2,6 | 1,6 |
|  | SF7 | 2,3 | 3,6 | 1,3 | 2 | 2 | 3,3 | 3 |
| 8 | S8 | 2,6 | 3,3 | 2 | 2,3 | 3,3 | 2,6 | 2,6 |
|  | SF8 | 2,6 | 2,3 | 2 | 3 | 2,3 | 2,6 | 2,3 |
| 9 | S9 | 3 | 3,3 | 1 | 3 | 2,3 | 2,6 | 2,6 |
|  | SF9 | 3,3 | 3,3 | 1,3 | 3 | 2,3 | 2,3 | 2 |
| 10 | S10 | 4 | 3 | 2 | 3,6 | 2 | 2,3 | 3,3 |
|  | SF10 | 4 | 2,6 | 1,6 | 2,6 | 1,6 | 2,3 | 1,3 |
| 11 | S11 | 3,6 | 3,6 | 1 | 2,6 | 2 | 3 | 3,3 |
|  | SF11 | 4 | 3,6 | 1,6 | 2,3 | 2,3 | 1,6 | 2,3 |
| 12 | S12 | 3 | 2,6 | 2 | 2,6 | 3,3 | 2,3 | 2,3 |
|  | SF12 | 3,3 | 2,6 | 1 | 2,3 | 3,3 | 2,3 | 2,6 |
| 13 | S13 | 2,6 | 2,3 | 1,6 | 4 | 2,3 | 2,3 | 2,6 |
|  | SF13 | 2,3 | 3,3 | 2,3 | 3,6 | 3,3 | 2 | 3 |
| 14 | S14 | 2,3 | 2,6 | 1,6 | 1,3 | 1,6 | 2,6 | 2,6 |
|  | SF14 | 2,6 | 2,3 | 2 | 1,3 | 1,3 | 2,6 | 3 |
| 15 | S15 | 2,3 | 2 | 2 | 2 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
|  | SF15 | 2,6 | 2,6 | 3 | 2,6 | 2,3 | 1,3 | 1,3 |
| 16 | S16 | 3 | 2,6 | 2 | 2,3 | 3 | 2,3 | 2,6 |
|  | SF16 | 3,3 | 3 | 2,6 | 2,6 | 2,6 | 2,3 | 2,6 |

Условные обозначения: «S» - «успешный» мужчина (муж), «SF» - жена «успешного» мужчины.

Таблица 11. Сырые баллы группы «неуспешных» мужчин и их жён по методике распределения семейных ролей Ю.Е Алешиной:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Семейная пара | Воспитание детей | Семейный психотерапевт (эмоц климат) | Материальное обеспечение | Организация развлечений | Хозяин - хозяйка | Сексуальный партнёр | Семейная субкультура |
| 1 | N1 | 2,3 | 3 | 1,3 | 3 | 2 | 2,6 | 2 |
|  | NF1 | 3 | 3 | 1,3 | 3,3 | 2 | 2,3 | 2,3 |
| 2 | N2 | 3 | 3,3 | 2 | 3,6 | 2,6 | 1,6 | 4 |
|  | NF2 | 3,3 | 2,6 | 2 | 3,3 | 3 | 1,6 | 2,3 |
| 3 | N3 | 3 | 3 | 2,3 | 3 | 3 | 2,6 | 2,3 |
|  | NF3 | 3,3 | 2 | 2 | 2 | 2,6 | 2 | 2,3 |
| 4 | N4 | 3,3 | 2,6 | 2,3 | 1,6 | 2,3 | 2,3 | 2,3 |
|  | NF4 | 3,6 | 3,3 | 2 | 2 | 2,6 | 3 | 2,6 |
| 5 | N5 | 3,3 | 3 | 1,6 | 3,3 | 1,3 | 2 | 2 |
|  | NF5 | 4 | 2,6 | 1,6 | 3,6 | 2,3 | 1,3 | 3,6 |
| 6 | N6 | 3,3 | 2,6 | 2 | 3,3 | 3 | 2 | 2,6 |
|  | NF6 | 3 | 2,6 | 2 | 2,3 | 2,6 | 2,3 | 2 |
| 7 | N7 | 3 | 2,6 | 2 | 2,6 | 3 | 2,3 | 2,6 |
|  | NF7 | 2,3 | 2,3 | 2,3 | 3 | 3,3 | 2 | 2,6 |
| 8 | N8 | 2,6 | 3 | 2 | 2,6 | 3 | 2 | 3 |
|  | NF8 | 3 | 3,3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 2,6 |
| 9 | N9 | 4 | 2,3 | 2,6 | 4 | 4 | 2 | 2,6 |
|  | NF9 | 2,3 | 2,6 | 2,6 | 2,6 | 2,6 | 3 | 2 |
| 10 | N10 | 2,6 | 2,6 | 3 | 2,6 | 3 | 2,3 | 3 |
|  | NF10 | 2,3 | 2 | 3 | 2,3 | 2 | 3 | 3 |
| 11 | N11 | 3,3 | 2,3 | 2 | 2,6 | 3 | 3 | 2,6 |
|  | NF11 | 2,6 | 3 | 2,6 | 3 | 3 | 2,6 | 3 |
| 12 | N12 | 4 | 2,6 | 2 | 2,6 | 3 | 2,3 | 2,3 |
|  | NF12 | 3,3 | 3 | 2,6 | 2,3 | 2,6 | 2,3 | 2,3 |
| 13 | N13 | 2,3 | 3 | 2,3 | 3 | 3 | 2,6 | 2,3 |
|  | NF13 | 2,6 | 2 | 2 | 3 | 2,6 | 2 | 2 |
| 14 | N14 | 2,3 | 2,3 | 1,6 | 3,3 | 2,3 | 2,3 | 2,6 |
|  | NF14 | 2,3 | 3,3 | 2,3 | 3,6 | 3,3 | 2 | 3 |
| 15 | N15 | 2,6 | 3,3 | 2,6 | 3,6 | 2,6 | 2 | 4 |
|  | NF15 | 2 | 2,6 | 3 | 3,3 | 3 | 2 | 3 |
| 16 | N16 | 2,6 | 3 | 2 | 2,6 | 3 | 2,6 | 2,3 |
|  | NF16 | 2,6 | 2 | 2,3 | 3 | 3,3 | 3 | 2,6 |

Условные обозначения: «N» - «неуспешный» мужчина (муж), «NF» - жена «успешного» мужчины.

Таблица 12. Проверка показателя «согласованность семейных ролей» на нормальность распределения по критерию Колмогорова-Смирнова:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Статус |  | Согласованность ролей |
| "Успешные" | N | 16 |
|  | Колмогоров-Смирнов | 0,874 |
|  | Уровень значимости (2-ст) | 0,43 |
| "Неуспешные" | N | 16 |
|  | Колмогоров-Смирнов | 0,914 |
|  | Уровень значимости (2-ст) | 0,373 |

Таблица 13. Средние баллы каждой пары по всем ролям в группе «успешных» мужчин.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № семейной пары | Воспитание детей | Семейный психотерапевт (эмоц климат) | Материальное обеспечение | Организация развлечений | Хозяин - хозяйка | Сексуальный партнёр | Семейная субкультура |
| S1 | 3 | 3 | 1,45 | 2,3 | 1,95 | 2,5 | 2,3 |
| S2 | 2,6 | 3,15 | 3,3 | 2,6 | 3,45 | 2,3 | 2,6 |
| S3 | 3 | 2,95 | 1,45 | 3,15 | 2 | 2,95 | 2,45 |
| S4 | 3 | 3,15 | 2,15 | 3,45 | 3,15 | 2,45 | 2,6 |
| S5 | 3,3 | 3,45 | 2,3 | 2,15 | 3,3 | 2,5 | 2,65 |
| S6 | 3,15 | 2,8 | 1,3 | 1,6 | 2,3 | 2,8 | 2,95 |
| S7 | 2,45 | 3,45 | 1,3 | 1,8 | 1,8 | 2,95 | 2,3 |
| S8 | 2,6 | 2,8 | 2 | 2,65 | 2,8 | 2,6 | 2,45 |
| S9 | 3,15 | 3,3 | 1,15 | 3 | 2,3 | 2,45 | 2,3 |
| S10 | 4 | 2,8 | 1,8 | 3,1 | 1,8 | 2,3 | 2,3 |
| S11 | 3,8 | 3,6 | 1,3 | 2,45 | 2,15 | 2,3 | 2,8 |
| S12 | 3,15 | 2,6 | 1,5 | 2,45 | 3,3 | 2,3 | 2,45 |
| S13 | 2,45 | 2,8 | 1,95 | 3,8 | 2,8 | 2,15 | 2,8 |
| S14 | 2,45 | 2,45 | 1,8 | 1,3 | 1,45 | 2,6 | 2,8 |
| S15 | 2,45 | 2,3 | 2,5 | 2,3 | 2,3 | 1,8 | 1,8 |
| S16 | 3,15 | 2,8 | 2,3 | 2,45 | 2,8 | 2,3 | 2,6 |

Таблица 14. Средние баллы каждой пары по всем ролям в группе «неуспешных» мужчин.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № семейной пары | Воспитание детей | Семейный психотерапевт (эмоц климат) | Материальное обеспечение | Организация развлечений | Хозяин - хозяйка | Сексуальный партнёр | Семейная субкультура |
| N1 | 2,65 | 3 | 1,3 | 3,15 | 2 | 2,45 | 2,15 |
| 2 | 3,15 | 2,95 | 2 | 3,45 | 2,8 | 1,6 | 3,15 |
| N3 | 3,15 | 2,5 | 2,15 | 2,5 | 2,8 | 2,3 | 2,3 |
| N4 | 3,45 | 2,95 | 2,15 | 1,8 | 2,45 | 2,65 | 2,45 |
| N5 | 3,65 | 2,8 | 1,6 | 3,45 | 1,8 | 1,65 | 2,8 |
| N6 | 3,15 | 2,6 | 2 | 2,8 | 2,8 | 2,15 | 2,3 |
| N7 | 2,65 | 2,45 | 2,15 | 2,8 | 3,15 | 2,15 | 2,6 |
| N8 | 2,8 | 3,15 | 1,5 | 2,8 | 3 | 2 | 2,8 |
| N9 | 3,15 | 2,45 | 2,6 | 3,3 | 3,3 | 2,5 | 2,3 |
| N10 | 2,45 | 2,3 | 3 | 2,45 | 2,5 | 2,65 | 3 |
| N11 | 2,95 | 2,65 | 2,3 | 2,8 | 3 | 2,8 | 2,8 |
| N12 | 3,65 | 2,8 | 2,3 | 2,45 | 2,8 | 2,3 | 2,3 |
| N13 | 2,45 | 2,5 | 2,15 | 3 | 2,8 | 2,3 | 2,15 |
| N14 | 2,3 | 2,8 | 1,95 | 3,45 | 2,8 | 2,15 | 2,8 |
| N15 | 2,3 | 2,95 | 2,8 | 3,45 | 2,8 | 2 | 3,5 |
| N16 | 2,6 | 2,5 | 2,15 | 2,8 | 3,15 | 2,8 | 2,45 |

Таблица 15. Перевод частот контент-анализа для подсчета по группе «успешные» мужчины.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
|  | Подкатегории/ Семьи | А11 | А13 | А21 | А24 | А24а | Б11 | Б21а | В11 | В14 | В21 | В22 | В31 | Г11 | Г12 | Г21 | Г22 |
| 1 | S1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 2 | S2 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | S3 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 4 | S4 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | S5 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 6 | S6 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 7 | S7 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 8 | S8 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 9 | S9 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 10 | S10 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 11 | S11 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 12 | S12 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 13 | S13 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 14 | S14 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| 15 | S15 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 16 | S16 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 |

Таблица 16. Перевод частот контент-анализа для подсчета по группе «неуспешные» мужчины.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 |
|  | Подкатегории/ Семьи | А11 | А13 | А21 | А24 | А24а | Б11 | Б21а | В11 | В14 | В21 | В22 | В31 | Г11 | Г12 | Г21 | Г22 |
| 1 | S1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| 2 | S2 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 3 | S3 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | S4 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| 5 | S5 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 6 | S6 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 7 | S7 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 |
| 8 | S8 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 9 | S9 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 10 | S10 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 |
| 11 | S11 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 12 | S12 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 13 | S13 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 14 | S14 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 1 |
| 15 | S15 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| 16 | S16 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |