

УДК 159.9

DOI: 10.34670/AR.2023.25.50.011

Влияние самооценки на успешность деятельности административно-управленческого персонала

Лысенко Ольга Сергеевна

Магистрант,
Дальневосточный федеральный университет,
690922, РФ, Приморский край, Владивосток, о. Русский, п. Аякс, 10;
e-mail: olgalsnk@yandex.ru

Сапожникова Елена Евгеньевна

Кандидат психологических наук, доцент,
Дальневосточный федеральный университет,
690922, РФ, Приморский край, Владивосток, о. Русский, п. Аякс, 10;
e-mail: bifi@mail.ru

Аннотация

В статье представлены результаты эмпирического исследования связи самооценки и уровня успешности деятельности на выборке административно-управленческого персонала трех вузов. Самооценка в работе рассматривается как осознание человеком себя, своих физических сил, умственных способностей, поступков, целей и мотивов своего поведения, отношения к другим людям, к самому себе и к окружающим. Успешность деятельности – это сложный конструкт, который до сих пор мало изучен и представляет интерес для изучения. Данная статья рассматривает успешность деятельности с точки зрения субъективного компонента через удовлетворенность трудом, вовлеченность в работу и самоэффективность. Рассматривая данный конструкт как объективный компонент, мы обратились к методу экспертной оценки. Диагностика в представленном исследовании проводилась с помощью методики «Исследование самооценки личности» С.А. Будасси, методики «Интегральная удовлетворенность трудом», опросника «Шкала вовлеченности в работу», методики «Шкала общей самоэффективности», авторской анкеты экспертной оценки персонала «Оценка успешности деятельности сотрудника». Получено, что самооценка оказывает влияние на удовлетворенность трудом и самоэффективность, а также на объективную успешность деятельности административно-управленческого персонала вузов.

Для цитирования в научных исследованиях

Лысенко О.С., Сапожникова Е.Е. Влияние самооценки на успешность деятельности административно-управленческого персонала // Психология. Историко-критические обзоры и современные исследования. 2023. Т. 12. № 3А-4А. С. 100-108. DOI: 10.34670/AR.2023.25.50.011

Ключевые слова

Самооценка; успешность деятельности; удовлетворенность трудом; вовлеченность в работу; самоэффективность.

Введение

Одним из основных вопросов психологии личности является формирование самооценки. От самооценки зависит вся жизнь человека, она влияет на его профессиональную и учебную деятельность, взаимоотношения с окружающими, способствует принятию и пониманию своего собственного «Я».

Самооценка – один из основных аспектов, который определяет направление и степень активности субъекта, становление личностных смыслов и как результат – границы его достижений. Поведение человека всегда и без исключений является следствием его представлений о самом себе и о том, каким он должен или хотел бы быть [Рубинштейн, 2004].

В проведенном исследовании затронут аспект влияния самооценки на успешность деятельности, который в настоящий момент слабо освещен. Успешность деятельности – одна из важнейших характеристик деятельности, но в психологии до сих пор нет одного единого определения понятия «успешность деятельности». Но многие исследователи соглашались с тем, что успешность деятельности связана с индивидуальной системой оценок и ценностей.

В данном исследовании «успешность деятельности» как конструкт будет рассматриваться через удовлетворенность трудом, вовлеченность в работу и самоэффективность, а также с помощью метода экспертной оценки.

Самооценка является важным фактором при изучении успешности деятельности, так как она отражает уверенность человека в своих силах, его самоуважение и адекватное отношение к происходящему, и является одним из трех основополагающих факторов, наряду с общительностью и энергичностью, которые отличают успешного человека от неуспешного. Ведь успех – это всегда следствие внутренних, а не внешних причин, и все, что может помочь человеку достичь успеха, находится в нем самом [Климов, 2004].

Таким образом, для наибольшей успешности деятельности оптимальна высокая адекватная самооценка, так как она позволяет правильно оценивать соотношение своих сил и возможностей с целями и широтой планов субъекта. Адекватная самооценка помогает человеку точно ставить цели, способствует реальному пониманию желаемого результата и прилагаемых усилий для его достижения. Завышенная самооценка способствует постановке целей, не соответствующих возможностям человека: он ориентирован на успех, но пренебрегает необходимой информацией, не развивает больших усилий для достижения своих целей. Заниженная самооценка приводит к пассивности, боязни ответственности, к склонности индивида ставить лёгкие цели и задачи; к ожиданию неуспеха. Неадекватная самооценка не позволяет личности полностью реализовать свои возможности в деятельности [Корнеева, 1989].

Материалы и методы

На данный момент существует множество методик, которые позволяют оценить и рассмотреть самооценку личности на основании различных показателей. У психологии, как науки, есть достаточно большой арсенал экспериментальных методов выявления самооценки человека, ее количественной и качественной характеристик.

В нашем исследовании была использована методика исследования самооценки личности С.А. Будасси. Методика представляет собой набор из 48 личностных качеств, из которых испытуемому предстоит отобрать 20 качеств, соответствующих его представлениям об идеальной личности.

Эта методика позволяет проводить количественное исследование самооценки личности, то есть ее измерение. В основе данной методики лежит способ ранжирования. Методика С.А. Будасси основана на положении о том, что личность в процессе общения постоянно сверяет себя с неким эталоном и в зависимости от результатов проверки выявляет занижение или завышение собственной оценки по сравнению с эталоном [Фетискин, Козлов, Мануйлов, 2009].

При обработке результатов мы определяем связь между ранговыми оценками качеств личности, входящими в представления «Я идеальное» и «Я реальное».

Для измерения успешности деятельности были использованы методики: «Интегральная удовлетворенность трудом» А.В. Батаршева; «Шкала вовлеченности в работу» У. Шауфели и А. Беккера; «Шкала общей самооэффективности» Р. Шварцера и М. Ерусалема.

Методика «Интегральная удовлетворенность трудом» состоит из 18 вопросов, направленных на выявление удовлетворенности трудом. Интегративным показателем, отражающим благополучие или неблагополучие личности в трудовом коллективе, является удовлетворенность трудом, которая содержит оценки интереса к выполняемой работе, удовлетворенности взаимоотношениями с сотрудниками и руководством, уровень притязаний в профессиональной деятельности, удовлетворенность условиями, организацией труда и др.

Данная методика позволяет оценить не только общую удовлетворенность своим трудом, но и оценить ее составляющие. Составляющими удовлетворенности трудом являются 9 шкал:

- Интерес к работе.
- Удовлетворенность достижениями в работе.
- Удовлетворенность взаимоотношениями с сотрудниками.
- Удовлетворенность взаимоотношениями с руководством.
- Уровень притязаний в профессиональной деятельности.
- Предпочтение выполняемой работы высокому заработку.
- Удовлетворенность условиями труда.
- Профессиональная ответственность.
- Общая удовлетворенность трудом.

Методика «Шкала вовлеченности в работу» состоит из 17 вопросов, составляющих три шкалы увлеченности работой:

- Энергичность (6 вопросов) – отражает высокий уровень энергии, готовность работника к значительным усилиям, настойчивость при возникновении сложностей в работе;
- Преданность (энтузиазм) (5 вопросов) – характеризуется приверженностью работе, чувством значимости своего труда, воодушевления и гордости в отношении работы;
- Погруженность (поглощенность) деятельностью (6 вопросов) – описывает полную концентрацию и погружение в работу, изменение восприятия времени, переживания счастья, отсутствие желания отвлечься от работы или прекратить ее.

Также существует интегральный показатель общего уровня увлеченности, который подсчитывается суммированием средних показателей по трем шкалам и разделением полученной суммы на количество шкал опросника [Мандрикова, Горбунова, 2012].

Методика «Шкала общей самооэффективности» состоит из 10 утверждений и имеет четыре варианта ответа: «абсолютно неверно» (1 балл), «едва ли это верно» (2 балла), «скорее всего верно» (3 балла) и «совершенно верно» (4 балла). Общий результат получают путем суммирования баллов по всем десяти суждениям. Показатели до 27 баллов свидетельствуют о низкой самооэффективности; 27–35 – показатели средней самооэффективности, более 35 –

высокой.

Для определения объективной составляющей успешности деятельности был применен метод экспертных оценок. Была создана авторская анкета «Оценка успешности деятельности сотрудника». В состав анкеты вошли 11 критериев, которые предварительно были обсуждены и выбраны руководителями административно-управленческих подразделений. Каждый критерий оценивался по пятибалльной шкале.

Критерии, вошедшие в состав анкеты: готовность принимать новое в работе; умение создавать в коллективе нормальный психологический климат; способность оперативно оценивать ситуацию и принимать удачные решения; стремление к профессиональному росту и постоянному повышению квалификации; дисциплинированность и организованность; инициативность; многозадачность; способность с энтузиазмом и увлечением относиться к делу; коммуникабельность; стрессоустойчивость; ответственность.

Каждому баллу при оценивании присваивалось следующее значение: 1 балл – крайне неудовлетворительно; 2 балла – неудовлетворительно; 3 балла – удовлетворительно; 4 балла – хорошо; 5 баллов – отлично.

При обработке результатов набранный балл оценивался по трем уровням:

- От 0 до 19 баллов – низкий уровень.
- От 20 до 40 баллов – средний уровень.
- От 41 до 55 баллов – высокий уровень.

При анализе полученных показателей применялись следующие методы математической статистики: непараметрический критерий Манна-Уитни и метод ранговых корреляций Спирмена.

Литературный обзор

Так как мы рассматривали успешность деятельности как набор таких характеристик, как удовлетворенность трудом, вовлеченность в работу и самоэффективность, то поиск был направлен на соответствующие исследования, однако, так как тема влияния самооценки на успешность деятельности мало изучена, были проанализированы лишь немногочисленные исследования, которые изучали связь самооценки с составляющими успешности деятельности.

Р.М. Вайз, Б. Алсэн и И. Тэлеб в своем исследовании связи удовлетворенности карьерой и стилей привязанности отмечают, что стили привязанности представляют собой внутренние рабочие модели, которые закладываются в детстве и сохраняются во взрослой жизни. Исследователи отмечают, что стили привязанности формируются на основе самооценки, которая влияет на индивидуальные различия и последствия отношения к работе.

Так надежная привязанность и небезопасная привязанность, приводящая к отказу, были положительно и значительно связаны с более высоким уровнем удовлетворенности карьерой. Это можно объяснить тем, что люди с надежной привязанностью испытывают позитивные и здоровые межличностные отношения, которые включают доверие, взаимный обмен и взаимную поддержку. Аспекты привязанности, связанные с неуверенностью в себе и страхом перед опасностью, были связаны с более низким уровнем удовлетворенности карьерой и доверием окружающих.

В исследовании помимо выше сказанного отмечается и то, что сотрудники с адекватной и позитивной самооценкой, связанной с управлением карьерой и динамикой на рабочем месте, в том числе в восприятии дохода, потери статуса, продвижения по службе или понижения в

должности, а также возможностей трудоустройства, потенциально демонстрируют большую устойчивость и более высокую удовлетворенность работой и карьерой.

Анашкин О.А. и Ушакова И.С., изучавшие взаимосвязь самооценки и успешности деятельности сотрудников юридической организации, описывают исследование, в котором применяют экспертную оценку эффективности деятельности сотрудников. В качестве экспертов выступали руководители высшего звена, оценившие эффективность работы персонала организации. Также для выявления уровня самооценки исследователями была использована методика изучения самооценки С.А. Будасси.

По результатам исследования ученые выявили существование значимой прямо пропорциональной взаимосвязи между самооценкой и успешностью профессиональной деятельности. Высокий уровень самооценки обеспечивает наилучший уровень успешности деятельности сотрудников юридической организации. Также анализ результатов позволил выделить несколько критериев оценки успешности деятельности: внутренние (удовлетворенность профессиональной деятельностью) и внешние (результативность труда, результативность взаимодействия с людьми, активность в деле) [Анашкин, Ушакова, 2019].

Связь самооценки и вовлеченности в труд исследовали Юрек П. и Беста Т. Ученые рассмотрели важность саморазвития на рабочем месте и обнаружили, что оно является важной составляющей вовлеченности в работу и успешности деятельности. В частности, авторы связывают саморазвитие с процессом обогащения «Я» человека и изменениями в самооценке. То есть люди, которые удовлетворяют свою потребность в саморазвитии и расширении, приобретают новые перспективы, повышают самооценку и увеличивают внутренние ресурсы.

Авторы приходят к выводу, что при проектировании эффективных условий труда необходимо учитывать процесс формирования адекватной самооценки через саморазвитие на рабочем месте. В то же время возможность саморазвития на рабочем месте защищает сотрудников от организационных стрессоров и эмоционального выгорания, а также увеличивает уровень вовлеченность в работу.

Боно Дж. и Джадж Т. рассматривают роль самооценки в удовлетворенности работой и ее самоэффективности. Для этого они сначала провели исследование связи самооценки и удовлетворенности работой, где пришли к выводу, что люди, имеющие высокий уровень самооценки, были более удовлетворены своей работой, нежели люди с низкой самооценкой. Авторы связали это с тем, что позитивно настроенные индивиды получают более сложную работу, которую они воспринимают как возможность самореализации.

Далее было проведено исследование, в котором изучалась связь самооценки с самоэффективностью. По итогам данного исследования ученые утверждают, что люди с высокой самооценкой более мотивированы на выполнение своей работы. Поскольку мотивация является основным фактором, определяющим выполнение работы, то люди с позитивной самооценкой будут выполнять большинство заданий лучше, благодаря большей уверенности в своих силах.

Также был сделан вывод, что люди с позитивной самооценкой могут быть более эффективными в преодолении препятствий, используя лучшие стратегии решения проблем. Такие индивиды более эффективны на должностях, требующих установления хороших межличностных отношений или стрессоустойчивости.

Результаты

В исследовании приняли участие 80 человек – сотрудники административно-управленческих подразделений. Выборка персонала составила 41 женщину и 39 мужчин в возрасте от 23 до 72 лет. Весь персонал выразил добровольное участие в исследовании. Участникам гарантировалась конфиденциальность полученных данных и их использование исключительно в научно-исследовательских целях.

Были введены две гипотезы: а) существует связь между самооценкой и успешностью деятельности, чем выше самооценка, тем выше уровень успешности деятельности, чем ниже самооценка, тем ниже уровень успешности деятельности, был использован коэффициент ранговой корреляции Спирмена. Были взяты подборки с низкими и высокими уровнями самооценки; б) адекватная самооценка положительно влияет на успешность деятельности, неадекватная самооценка отрицательно влияет на успешность деятельности, был использован математический метод U-критерий Манна-Уитни. Были взяты подборки с высокими и низкими адекватными и высокими и низкими неадекватными уровнями самооценки.

В таблице 1 представлены результаты корреляционного анализа связи самооценки и успешности деятельности.

Таблица 1 - Результаты корреляционного анализа самооценки и успешности деятельности

Общая удовлетворенность трудом	Общая вовлеченность в работу	Уровень самоэффективности	Метод экспертной оценки
0,333; $p \leq 0,05$	0,295; незначима	0,4; $p \leq 0,01$	0,463; $p \leq 0,01$

В таблице 2 представлены результаты значимости различий успешности деятельности у административно-управленческого персонала вузов.

Таблица 2 - Значимость различий

Общая удовлетворенность трудом	Общая вовлеченность в работу	Уровень самоэффективности	Метод экспертной оценки
U эмп. = 157,5; незнач.	U эмп. = 134,5; незнач.	U эмп. = 94,5; $p \leq 0,01$	U эмп. = 72,5; $p \leq 0,01$

Обсуждение

Полученные данные смогли частично подтвердить нашу первую гипотезу о том, что существует связь между самооценкой и успешностью деятельности у административно-управленческого персонала вузов. Мы можем говорить о том, что уровень самооценки влияет на такие субъективные составляющие успешности деятельности, как уровень удовлетворенности трудом и уровень самоэффективности, однако, не влияет на уровень вовлеченности в труд.

Также мы можем говорить, что уровень самооценки влияет и на объективную успешность деятельности. По результатам оценки административно-управленческого персонала руководителями подразделений и дальнейшей математической обработки полученных данных, мы пришли к выводу, что чем выше самооценка, тем выше уровень успешности деятельности у

административно-управленческого персонала вузов.

Частично подтвердить мы смогли и вторую гипотезу о том, что адекватная самооценка положительно влияет на успешность деятельности, неадекватная самооценка отрицательно влияет на успешность деятельности, так как такие субъективные составляющие успешности деятельности, как удовлетворенность трудом и вовлеченность в работу одинаковы, но при этом уровень самоэффективности выше у административно-управленческого персонала с адекватной самооценкой.

Также мы можем говорить, что адекватность или неадекватность самооценки влияет и на объективную успешность деятельности. По результатам оценки административно-управленческого персонала руководителями подразделений и дальнейшей математической обработки полученных данных, мы пришли к выводу, что неадекватная самооценка отрицательно влияет на успешность деятельности административно-управленческого персонала вузов, в то время как персонал с адекватной самооценкой положительно оценивается своими руководителями.

Заключение

Подводя итог, можно прийти к выводу, что самооценка тесно связана с успешностью деятельности и является важным фактором, так как отражает уверенность человека в своих силах, его самоуважение и адекватность ко всему происходящему. При этом оптимальной будет являться высокая самооценка, поскольку она позволяет реалистично и трезво оценивать себя, свои способности и возможности. Заниженная самооценка приводит к «выученной беспомощности» – человек заранее опускает руки перед трудностями и проблемами, так как всё равно ни на что не способен. Завышенная же самооценка чревата чрезмерными претензиями на внимание к своей персоне и опрометчивыми решениями.

По итогам эмпирического исследования мы пришли к заключению, что уровень самооценки влияет на такие субъективные составляющие успешности деятельности, как уровень удовлетворенности трудом и уровень самоэффективности, однако, не влияет на уровень вовлеченности в труд. Также мы можем говорить, что уровень самооценки влияет и на объективную успешность деятельности. По полученным результатам мы пришли к выводу, что чем выше самооценка, тем выше уровень успешности деятельности у административно-управленческого персонала вузов.

Таким образом мы пришли к заключению, что у персонала с неадекватной самооценкой присутствует переоценка или недооценивание своих возможностей по сравнению с административно-управленческим персоналом с адекватной самооценкой, что отражается на успешности их деятельности и замечается руководителями подразделений, которые оценивают деятельность таких сотрудников как неудовлетворительную.

Практическая полезность результатов исследования заключается в том, что они могут быть использованы в научно-исследовательских целях – они могут послужить основой для дальнейшего развития исследования связи самооценки и успешности деятельности.

Библиография

1. Анашкин О.А., Ушакова И.С. Взаимосвязь самооценки и успешности деятельности сотрудников юридической организации. / О.А. Анашкин, И.С. Ушакова. // Современные гуманитарные технологии в высшем образовании: состояние и перспектива развития. – 2019. – № 1. – С. 107–114.

2. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения. / Е.А. Климов. – М.: Академия, 2004. – 304 с.
3. Корнеева Л.Н. Самооценка как механизм саморегуляции профессиональной деятельности. / Л.Н. Корнеева. // Вестник ЛГУ. – 1989. – № 4. – С. 91–96.
4. Мандрикова Е.Ю., Горбунова А.А. Взаимосвязь увлеченности работой, личностных ресурсов и удовлетворенности трудом сотрудников. / Е.Ю. Мандрикова, А.А. Горбунова. // Организационная психология. Том 2. – 2012. – № 4. – С. 2–22.
5. Рубинштейн С. Л. Основы общей психологии. / С. Л. Рубинштейн. – СПб.: Питер, 2004. – 720 с.
6. Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М. Социально-психологическая диагностика развития личности и малых групп. / Н.П. Фетискин, В.В. Козлов, Г.М. Мануйлов. – М.: Институт Психотерапии, 2009. – 544 с.
7. Шапаршаева Я.М. Методы и методики исследования взаимосвязи копинг-стратегий с успешностью профессиональной деятельности. / Я.М. Шапаршаева. // Молодой ученый. – 2019. – № 19 (257). – С. 327–329.
8. Шварцер Р., Ерусалем М., Ромек В.Г. Русская версия шкалы общей самооффективности. / Р. Шварцер, М. Ерусалем, В.Г. Ромек. // Иностранная психология. – 1996. – № 7. – С. 71–77.
9. Bono J.E., Judge T.A. Core Self-Evaluations: A Review of the Trait and its Role in Job Satisfaction and Job Performance. / J.E. Bono, T.A. Judge. // European Journal of Personality. – 2003. – № 17. – P. 5-18.
10. Jurek P., Besta T. Employees' Self-Expansion as A Mediator Between Perceived Work Conditions and Work Engagement and Productive Behaviors. / P. Jurek, T. Besta. // Current Psychology. – 2021. – № 40. – P. 3048–3057.
11. Wise R.M., Alsan B., Taleb E. Career Satisfaction and Adult Attachment Style Among Working Adults: Evidence from Turkey. / R.M. Wise, B. Alsan, E. Taleb. // Trends in Psychology. – 2022. – № 30. – P. 763–787.

Influence of self-esteem on the success of the activity of administrative and managerial personnel

Ol'ga S. Lysenko

Mater student,
Department of Psychology and Education,
Far Eastern Federal University,
690922, 10 Ajax, Russky Island, Vladivostok, Russian Federation;
e-mail: olgalsnk@yandex.ru

Elena E. Sapozhnikova

PhD in psychology, Associate professor,
Far Eastern Federal University,
690922, 10 Ajax, Russky Island, Vladivostok, Russian Federation;
e-mail: bifi@mail.ru

Abstract

The article presents the results of an empirical study of the relationship between self-esteem and the level of success in a sample of administrative and managerial personnel of three universities. Self-esteem in the work is considered as a person's awareness of himself, his physical strength, mental abilities, actions, goals and motives of his behavior, attitude to other people, to himself and to others. The success of an activity is a complex construct that is still little studied and is of interest to study. This article examines the success of the activity from the point of view of the subjective component through job satisfaction, involvement in work and self-efficacy. Considering this construct as an objective component, we turned to the method of expert evaluation. Diagnosis in the presented study was carried out using the methodology «Study of self-esteem of personality» S.A.

Budassi, methods «Integral Job Satisfaction», questionnaire «Utrecht Work Engagement Scale», methods «General Self-Efficacy Scale», the author's questionnaire of expert assessment of personnel «Assessment of the success of the employee». It was found that self-assessment has an impact on job satisfaction and self-efficacy, as well as on the objective success of the administrative and managerial staff of universities.

For citation

Lysenko O.S., Sapozhnikova E.E. (2023) Vliyanie samootsenki na uspešnost' deyatel'nosti administrativno-upravlencheskogo personala [Influence of self-esteem on the success of the activity of administrative and managerial personnel]. *Psikhologiya. Istoriko-kriticheskie obzory i sovremennye issledovaniya* [Psychology. Historical-critical Reviews and Current Researches], 12 (3A-4A), pp. 100-108. DOI: 10.34670/AR.2023.25.50.011

Keywords

Self-esteem; the success of the activity; job satisfaction; work engagement; self-efficacy.

References

1. Anashkin O.A., Ushakova I.S. The relationship of self-assessment and the success of the activities of employees of a legal organization. / O.A. Anashkin, I.S. Ushakova. // *Modern humanitarian technologies in higher education: the state and prospects of development.* – 2019. – No. 1. – pp. 107-114.
2. Klimov E.A. Psychology of professional self-determination. / E.A. Klimov. – M.: Academy, 2004. – 304 p.
3. Korneeva L.N. Self-assessment as a mechanism of self-regulation of professional activity. / L.N. Korneeva. // *Bulletin of LSU.* – 1989. – No. 4. – pp. 91-96.
4. Mandrikova E.Yu., Gorbunova A.A. The relationship of passion for work, personal resources and satisfaction with the work of employees. / E.Yu. Mandrikova, A.A. Gorbunova. // *Organizational psychology.* Tom 2. – 2012. – № 4. – Pp. 2-22.
5. Rubinstein S. L. Fundamentals of general psychology. / S. L. Rubinstein. – St. Petersburg: Peter, 2004. – 720 p.
6. Fetiskin N.P., Kozlov V.V., Manuilov G.M. Socio-psychological diagnostics of personality development and small groups. / N.P. Fetiskin, V.V. Kozlov, G.M. Manuilov. – M.: Institute of Psychotherapy, 2009. – 544 p.
7. Shaparshayeva Ya.M. Methods and techniques for studying the relationship of coping strategies with the success of professional activity. / Ya.M. Shaparshayeva. // *Young scientist.* – 2019. – № 19 (257). – Pp. 327-329.
8. Schwarzer R., Jerusalem M., Romek V.G. Russian version of the scale of general self-efficacy. / R. Schwarzer, M. Jerusalem, V.G. Romek. // *Foreign Psychology.* - 1996. – No. 7. – pp. 71-77.
9. Bono J.E., Judge T.A. Basic self-assessments: an overview of the trait and its role in job satisfaction and performance. / J.E. Bono, T.A. Judge. // *European Journal of Personality.* - 2003. – No. 17. – pp. 5-18.
10. Jurek P., Besta T. Self-expansion of employees as an intermediary between perceived working conditions, involvement in work and productive behavior. / P. Jurek, T. Besta. // *Modern Psychology.* – 2021. – No. 40. – pp. 3048-3057.
11. Wise R.M., Alsan B., Taleb E. Career satisfaction and adult attachment style among working adults: data from Turkey. / R.M. Wise, B. Alsan, E. Taleb. // *Trends in psychology.* – 2022. – No. 30. – pp. 763-787.