



УДК 159.9

DOI: 10.18413/2075-4574-2018-37-1-169-178

## ВЛИЯНИЕ УСПЕШНОСТИ НА УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ, ЗАНИМАЮЩИХСЯ АДМИНИСТРАТИВНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

А.А. Кузнецова

Курский государственный медицинский университет, Россия, 305041, Курск, Карла Маркса, 3

E-mail: kuznetsova.a80@mail.ru

### Аннотация

В настоящее время академическая среда в современной России трансформируется, процесс трансформации касается как ее организационно-статусного уровня, так и функционально-содержательного. Происходит расширение компетенций, включение административно-сервисных составляющих. В связи с преобразованиями в жизни общества в целом, и реформирования системы образования, в частности, возникает объективная необходимость применения новых более действенных методов повышения успешности деятельности преподавателей высшей школы, занимающиеся административной деятельностью, которая в свою очередь напрямую зависит от удовлетворенности профессиональной деятельностью. В статье представлены результаты эмпирического исследования, целью явилось выявление наличия влияния успешности на удовлетворенности профессиональной деятельностью преподавателей высшей школы, занимающихся административной деятельностью. У преподавателей высшей школы, занимающихся административной деятельностью профессиональная деятельность ориентирована на результат (ориентация на карьеру, признание, славу), свой личный успех они оценивают лишь через внешнее признание. С помощью регрессионного анализа выявлена высокая степень вероятности влияния «Самозффективности» на шкалу «Возможность достичь социального признания, уважения».

**Ключевые слова:** удовлетворенность профессиональной деятельностью, успешность, преподаватель высшей школы, административная деятельность.

### Введение

Очевидность современного момента реформирования системы образования состоит в том, что академическая среда в современной России трансформируется, и процесс трансформации касается как ее организационно-статусного уровня, так и функционально-содержательного.

Педагогическое образование определяет уровень и качество подготовки кадров для всех сфер функционирования общества и государства в целом. В функционале преподавателей вузов появились социально-педагогические, воспитательные, культурно-просветительские, профилактические, административно-сервисные задачи.

Сегодня академическая среда представляет собой совокупность научно-педагогических сотрудников, исследователей и преподавателей, а также условий их социально-профессионального функционирования и включает в себя два сегмента: молодые специалисты-не кандидаты и кандидаты наук, и научно-педагогические сотрудники, имеющие академический опыт. Наблюдается «снижение значимости роли преподавателя как транслятора научных знаний при возрастании роли - эксперта и консультанта, помогающего студенту ориентироваться в мире научной информации» [Никишина, Кузнецова, 2014, 155].



Среди условий развития и успешного функционирования академической среды можно выделить: необходимость кадрового развития высшей школы; развитие новых направлений исследований и системы высшего образования; конкуренция за лучшие научно-педагогические кадры; необходимость формирования перспективы и рынка труда для аспирантов и молодых исследователей.

В связи с введением Профессионального стандарта (Профессиональный стандарт, утвержденный приказом Минтруда РФ № 608н от 08.09.2015) произошло изменение требований к преподавателю ВУЗа, в особенности преподавателей, занимающихся административной деятельностью. Происходит расширение компетенций, включение административно-сервисных составляющих. Под административно-сервисной компетенцией понимаем группу знаний и способностей, которые обеспечивают реализацию преподавателями функционала планирования и организации деятельности, при чем не только своей, управления процессами, осуществления эффективного делопроизводства, администрирования и эффективного взаимодействия с другими участниками образовательного процесса [Природова, Никишина, Кузнецова, 2017]. Именно благодаря данным преобразованиям в жизни общества возникает объективная необходимость применения новых более действенных методов повышения успешности деятельности у преподавателей высшей школы, занимающиеся административной деятельностью, которая в свою очередь напрямую зависит от удовлетворенности профессиональной деятельностью.

Именно поэтому возникла необходимость более глобального и целостного изучения феномена успешности профессиональной деятельности преподавателей высшей школы, занимающиеся административной деятельностью через призму удовлетворенности.

На данный момент существует множество исследований как в отечественной (Н.В. Кузьмина, А.А. Реан, Н.Б. Стамбулова), так и зарубежной (L.S. Baird, R. Jacobs, T. Solomon, J. Sheridan) психологии посвященных изучению проблемы взаимосвязи удовлетворенности и успешности профессиональной деятельностью, но к сожалению результаты данных исследований являются до сих пор противоречивыми и неоднозначными, что обуславливают актуальность [Марадзе, Кузнецова, 2012].

### **Объект и методы исследования**

Цель исследования: изучение влияния успешности на удовлетворенности профессиональной деятельностью преподавателей высшей школы, занимающихся административной деятельностью.

Объектом исследования выступили успешность и удовлетворенность профессиональной деятельностью преподавателей высшей школы.

В пакет психодиагностических методов вошли: «Шкала субъективного благополучия» А. Перуэ-Баду (адаптированная М.В. Соколовой); «Методика диагностики удовлетворенности деятельностью» В.А. Ядова (модификация Н.В. Кузьминой, А.А. Реана); «Шкала самооффективности Р. Шварцера, М. Ерусалема» (адаптация В. Ромека) [Никифоров, Дмитриева, Снетков, 2003; Никишина, Баркова, Петраш, 2008]

Исследование реализовано по экспериментальному плану *ex-post-facto* («эксперимент на который ссылаются»). План был избран нами, так как он в полной мере соответствует проводимому исследованию. План *ex-post-facto* имитирует схему эксперимента для двух групп с их уравниванием и тестированием после воздействия. Эквивалентность групп достигли методом попарного уравнивания, при котором сходные индивиды относятся к разным группам [Дружинин, 2000].

Достоверность результатов проведенного исследования и сделанных на их основе выводов достигалась с помощью использования методов качественного анализа данных, известных методов вариационной статистики, непараметрического критерия U-Манна-



Уитни и метода ранговой корреляции  $r$  Спирмена, регрессионного анализа. Статистическая обработка полученных данных проводилась с помощью программы Stat Soft Statistica v 6.0 Multilingual.

В выборку вошло 28 преподавателей высших учебных заведений, занимающихся преподаванием административной деятельностью. Группу сравнения составили 23 преподавателя высших учебных заведений, не занимающихся административной деятельностью.

### Методологические основания

Методологическую и теоретическую основу исследования составляют: фундаментальные методологические принципы психологии: объективности, детерминизма, генетический принцип, принцип системности и др. (Б.Г. Ананьев, П.К. Анохин, Л.И. Анцыферова, А.В. Брушлинский, В.П. Зинченко, А.В. Карпов, В.П. Кузьмин, А.Н. Леонтьев, Б.Ф. Ломов, К.К. Платонов, С.Л. Рубинштейн, В.Н. Садовский, В.Д. Шадриков, А.В. Юревич); теории удовлетворенности профессиональной деятельностью (Ф. Герцберга, Э. Мэйо, Ф. В. Врум, Л. Портер, Э. Лоулер, М., В.А. Ядов, А.Я. Кибанов, А.П. Егоршин); феноменология успешности в профессиональной деятельности (О.Н. Арестова, А.В. Глухарева, М.Л. Кубышкина, Л.И. Анцыферова) положения и концепции педагогической деятельности (Э.А. Голубева, Е.А. Сорокоумова, Н.В. Ключева, Н.В. Нижегородцева, Н.В. Кузьмина, Т.Н. Разуваева, Л.М. Митина, И.С. Попов, Л.С. Шафранова).

Изучение категории «успешность деятельности» в психологии непосредственно связано с разработкой А.Н. Леонтьевым «психологической модели деятельности и ее основных компонентов» [Леонтьев, 1975, с.79].

Разрабатывая критерии оценки успешности профессиональной деятельности, О.Н. Родина отмечает, что «успешность деятельности является оценочной категорией, содержание которой зависит от субъекта, дающего оценку». Оценка успешности бывает внутренней и внешней. Внутренняя оценка успешности деятельности возникает в результате соотнесения вознаграждения за совершенные действия с представлениями личности об их результативности, об особенностях своего взаимодействия с окружающими, о собственной инициативности; а также с мотивационно-оценочными структурами личности и затратами на достижение результатов. Если внешняя оценка успешности опирается главным образом на результативность деятельности субъекта, то для внутренней оценки не менее важно, ценой каких затрат достигается этот результат [Замфир, 1983; Шаминов, 2003; Шадриков, 2006; Храпенко, 2011].

Большое значение в трактовке феномена успешности в рамках отечественной психологии имеют работы С.Л. Рубинштейна. Изучением проблемы профессиональной успешности в различных сферах деятельности занимаются многие научные деятели (К.А. Бабиянц, С.Л. Белых, А.Г. Ивашкин, Э.Е. Зеленина, П.Ш. Магомедов, А.М. Столяренко, Т.М. Хрусталева, Г.В. Суходольский и др.).

Успешность, в профессиональной деятельности рассматривается как синоним эффективности, результативности и продуктивности деятельности. И.В. Арендачук на основе анализа ряда исследований разработала следующее определение профессиональной успешности: «это оценочный критерий (как со стороны субъекта деятельности, так и со стороны окружающих и коллег), непосредственно связанный с эффективностью и конечными результатами деятельности; выражается в удовлетворенности субъекта своим трудом; является условием профессиональной самореализации» [Арендачук, 2010, с. 30]. Данное определение объединяет целый ряд современных исследований профессиональной успешности личности.

Существующие научные данные свидетельствуют о том, что на профессиональную успешность влияние оказывают различные внешние и внутренние



факторы. Существует множество авторских подходов к выявлению критериев, обеспечивающих успешность профессиональной деятельности.

Многие исследователи выделяют удовлетворённость трудом как один из значительных параметров оценки успешности деятельности. Он рассматривается «как психологическое состояние, вызванное соотношением определённых притязаний субъекта, трудовой деятельностью и возможностью их осуществления» [Филатова, 2008, с. 259].

Однако в связи с наличием разнообразных критериев в оценке успешности в последнее время она все чаще рассматривается как интегральная характеристика субъекта деятельности. Среди универсальных критериев можно выделить оценку эффективности деятельности: продуктивность и удовлетворённость трудом. Можно выделить объективные и субъективные составляющие, которые в свою очередь имеют формальные и качественные характеристики. К объективным критериям профессиональной успешности можно отнести формальные характеристики (наличие специального образования, должность, длительность профессиональной деятельности, ученая степень, звание, квалификация, соответствие требованиям вступивших в силу профессиональных стандартов), качественные характеристики деятельности (библиометрические показатели преподавателя ВУЗа, авторские курсы и т.д.). Помимо указанных критериев уделяют внимание социально-психологическим аспектам деятельности (личностный рост, самообразование, психологический климат в коллективе, уровень сплоченности, социально-психологический статус в коллективе и т.д.). К субъективным критериям можно отнести субъективное оценивание собственной успешности, индивидуальные границы оценивания и восприятия эффективности, Одинаково достигнутый результат разными людьми оценивается по-разному [Буров, Дильман, Смолянский, 2011]. Что может оцениваться и через качественные показатели, такие как эмоциональное состояние удовлетворённости от выполняемой профессиональной деятельности, мотивация к профессиональным достижениям, отсутствие профессиональных деформаций или минимальные проявления, позитивное мировосприятие, отсутствие чувства нереализованности [Кузнецова А.А., 2012].

Как мы уже говорили удовлетворенность трудом зависит от ряда факторов, включая внешние и внутренние составляющие, объективно и субъективно регистрируемые, включающие оплату труда, санитарно-гигиенические условия, престиж профессии, стабильность занятости и др., все это нашло свою представленность в научных работах отечественных и зарубежных авторов (А.Я. Кибанов, А.П. Егоршин, E. Lawler, L. Porter; J.R. Hackman, M.A. Keeley, H. Levinson,) [Кибанов, 2015; Егоршин, Гуськова, 2016; Hackman, 1971; Lawler, 1969, 1971, 1976; Rhode J.G., 1976; Levinson, 1976; Keeley, 1978; Porter, 1969, 1975; Hackman, 1975 ].

Существует ряд данных о наличии взаимосвязи удовлетворенности трудом и успешности, однако они весьма противоречивы в аспекте направленности влияния. Одни говорят о влиянии удовлетворенности профессиональной деятельностью на успешность (Н.Л. Волошинов; К.М. Гуревич; Н.В. Журич; В.А. Прокофьева; L.S. Baird; R. Jacobs, T. Solomon; J. Sheridan, J. Slonim; J. Wanous). Другие считают, что высокие достижения в деятельности являются источником удовлетворения (Н.В. Кузьмина; О.Н. Родина; Я.В. Рейковский; Е.А. Пырьев; А.В. Тайсаева; E. Lawler, L. Porter; D. Shwab, L. Cumming; E. Locke).

Исходя, из выше сказанного мы с уверенностью можем говорить о наличии взаимосвязи между успешностью и удовлетворенностью профессиональной деятельностью, которые в свою очередь выступают в качестве очень важных человеческих ресурсов, оказывающих огромное влияние на целостное психическое состояние сотрудников правоохранительных органов. Однако стоит заметить, что данная взаимосвязь является настолько неоднозначной и противоречивой, что возникает острая необходимость глубинного исследования данной проблемы не только с точки зрения





теоретического анализа, но и целостного эмпирического исследования, результаты которого бы легли в основу психокоррекционных мероприятий направленных на повышения эффективности деятельности сотрудников.

### Результаты и их обсуждение

Центральным моментом нашего эмпирического исследования выступило изучение особенностей взаимосвязи успешности и удовлетворенности профессиональной деятельностью преподавателей высшей школы, занимающихся административной деятельностью.

Для решения поставленных нами задач – мы исследовали уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью, уровень субъективного благополучия и уровень самооффективности сотрудников основной группы и группы сравнения.

По результатам методики диагностики удовлетворенности деятельностью В.А. Ядова (рис.1) было выявлены значимые показатели по факторам: «Работа (не) вызывает переутомления» в основной группе ( $x_{cp.} = -0,01071$ ), в группе сравнения ( $x_{cp.} = -0,40909$ ); «(Не) Возможность достичь социального признания, уважения» в основной группе ( $x_{cp.} = 0,56364$ ), в группе сравнения ( $x_{cp.} = 0,19143$ ). В результате проверки уровня статистической значимости (U-критерием Манна-Уитни) было выявлено, что показатель по данным факторам у испытуемых основной группы достоверно ( $p < 0,05$ ) выше показателей группы сравнения.

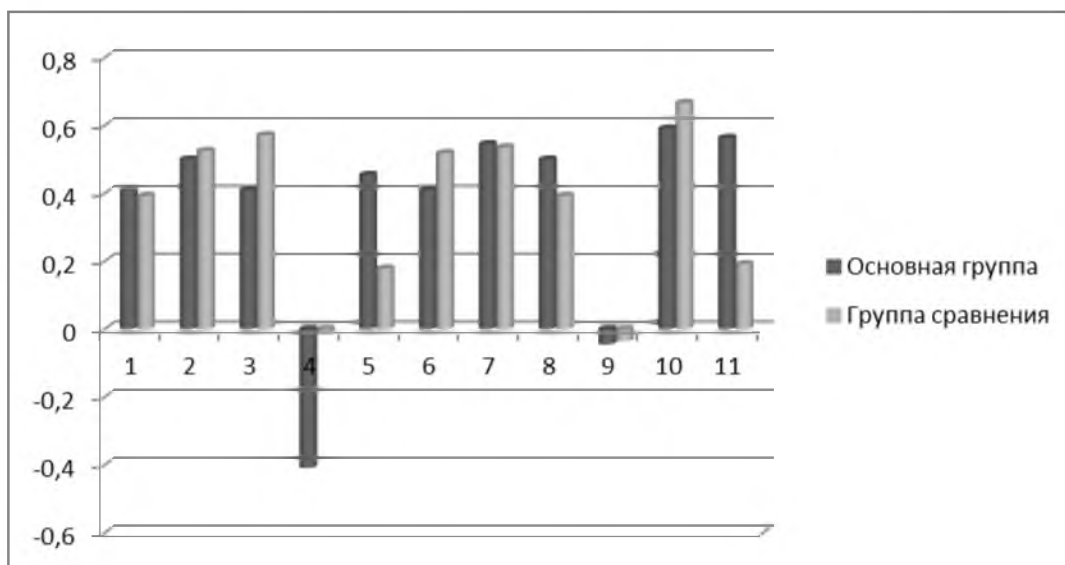


Рис. 1. Сравнительная характеристика факторов удовлетворенности деятельностью основной группы и группы сравнения (по методике диагностики удовлетворенности деятельностью В.А. Ядова)

*\*Условные обозначения: 1. Деятельность одна из важнейших в обществе / Мало оценивается важность труда, 2. Работа с людьми / Не умею работать с людьми, 3 Работа требует постоянного творчества / Работа не требует творчества, 4. Работа не вызывает переутомления / Работа вызывает переутомление, 5. Большая зарплата / Небольшая зарплата, 6. Возможность самосовершенствования / Невозможность самосовершенствования, 7. Работа соответствует моим способностям / Работа не соответствует моим способностям, 8. Работа соответствует моему характеру / Работа не соответствует моему характеру, 9. Небольшой рабочий день / Большой рабочий день, 10. Частый контакт с людьми / Отсутствие частого контакта с людьми, 11. Возможность достичь социального признания, уважения / Невозможность достичь социального признания, уважения*



При обработке результатов исследования был выявлен отрицательный показатель по фактору «Работа (не) вызывает переутомления» свидетельствующий о том, что преподаватели высшей школы, занимающиеся административной деятельностью в большей степени придают значимость переутомлению на работе нежели преподаватели высших учебных заведений, незанимающиеся административной деятельностью. Для преподавателей высших учебных заведений, занимающихся административной деятельностью переутомление является одним из ведущих факторов, который приводит к снижению уровня удовлетворенности на работе, чего не наблюдается в работе у сотрудников в группе сравнения.

Так же были выявлены положительные значения показателей по фактору «(Не) Возможность достичь социального признания, уважения». В основной группе в отличие от группы сравнения показатель по данному фактору завышен, что свидетельствует о высокой значимости социального признания и уважения к их профессиональной деятельности. Исходя из выше сказанного, можно предположить, что уровень удовлетворенности профессиональной деятельностью у преподавателей высшей школы, занимающихся административной деятельностью в большей степени зависит от внешних факторов, то есть от социального признания и уважения.

По результатам методики диагностики субъективного благополучия были полученные статистически значимые различия показателей в группах. В основной группе ( $x_{\text{ср.}} = 49,85714$ ) показатель достоверно ( $p < 0,05$ ) выше, чем в группе сравнения ( $x_{\text{ср.}} = 35,09091$ ).

По данным результатам можно сделать вывод о высоком уровне субъективного благополучия ( $x_{\text{ср.}} = 35,09091$ ) в группе сравнения и об отклонении в сторону субъективного благополучия в основной группе. Данный показатель в основной группе свидетельствует о том, что для преподавателей высшей школы, занимающихся административной деятельностью характерно умеренное субъективное благополучие, субъективно воспринимают отсутствие серьезных проблем у них, но и полном эмоциональном комфорте говорить нельзя, а для преподавателей высших учебных заведений, незанимающихся административной деятельностью, наоборот, характерен эмоциональный комфорт, они достаточно уверены в себе, активны, успешно взаимодействует с окружающими, адекватно управляют своим поведением.

По результатам методики диагностики уровня самооффективности были полученные статистически значимые различия. В основной группе ( $x_{\text{ср.}} = 32,64286$ ) показатель достоверно ( $p < 0,05$ ) выше, чем в группе сравнения ( $x_{\text{ср.}} = 24,36364$ ).

Полученные результаты позволяют сделать вывод о том, что уровень самооффективности в основной группе находится чуть выше среднего, а в группе сравнение ниже среднего. Показатели в основной группе свидетельствуют, о наличии у преподавателей высшей школы уверенности в своих способностях организовывать и осуществлять собственную деятельность, необходимую для достижения определенных целей, чего нельзя сказать про учителей, чьи показатели ниже среднего уровня самооффективности.

Следующим этап исследования выступило изучение особенностей взаимосвязи успешности и удовлетворенности профессиональной деятельностью преподавателей высшей школы, занимающихся административной деятельностью, для рассмотрения этого вопроса мы воспользовались корреляционным анализом г Спирмена «см. таблицу».



Таблица

Значимые корреляции между показателями успешности и удовлетворенности профессиональной деятельностью у испытуемых основной группы (n=28)

Шкалы	r, Спирмен
Работа вызывает переутомления & Работа с людьми	0,434418
Работа соответствует моему характеру & Работа с людьми	0,526201
Работа соответствует моему характеру & Возможность самосовершенствования	0,530411
Небольшой рабочий день & Работа не соответствует моим способностям	-0,493296
Частый контакт с людьми & Возможность самосовершенствования	0,748015
Возможность достичь социального признания, уважения & Возможность самосовершенствования	0,600437
Возможность достичь социального признания, уважения & Работа соответствует моему характеру	0,487107
Возможность достичь социального признания, уважения & Частый контакт с людьми	0,518664
Субъективное благополучие & Возможность достичь социального признания, уважения	0,48966
Само-эффективность & Работа соответствует моему характеру	0,482404

В ходе проведенного корреляционного анализа установлена положительная взаимосвязь между показателями шкалы: «работа вызывает переутомления & работа с людьми, работа соответствует моему характеру & работа с людьми, работа соответствует моему характеру & возможность самосовершенствования, частый контакт с людьми & возможность самосовершенствования, возможность достичь социального признания, уважения & Возможность самосовершенствования, возможность достичь социального признания, уважения & работа соответствует моему характеру, возможность достичь социального признания, уважения & частый контакт с людьми, субъективное благополучие & возможность достичь социального признания, уважения, самооэффективность & работа соответствует моему характеру» свидетельствует о том, что удовлетворенность профессиональной деятельностью преподавателей высшей школы, занимающихся административной деятельностью выражается через социальное признание в обществе. За счет рода своей деятельности им приходится контактировать с людьми и зачастую общение с ними несет эмоционально тяжелый характер, что ведет к переутомлению и напряжению, а в следствие к снижению удовлетворенности трудом, так как не происходит разрядки негативных эмоций и возникает накопительный эффект. Однако объективно они понимают, что только через коммуникацию с людьми они смогут самосовершенствоваться и достигать успеха. Именно стремление к достижению успеха мотивирует их переступать через источники неудовлетворенности, а именно общение с людьми. Но, к сожалению, неудовлетворенность трудом может привести к серьезным психоэмоциональным нарушениям, а в следствии к снижению эффективности.

Исходя, из вышесказанного можно сделать вывод, о том, что у преподавателей высшей школы, занимающихся административной деятельностью профессиональная деятельность ориентирована на результат (ориентация на карьеру, признание, славу), свой личный успех они оценивают лишь через внешнее признание.

С помощью регрессионного анализа нами была выявлена высокая степень вероятности влияния «Самоэффективности» на шкалу «Возможность достичь социального признания, уважения»  $b = -2,6290$   $r = 0,03$  ( $p < 0,05$ ). Данный показатель предположительно доказывает влияние успешности на удовлетворенность профессиональной деятельности, через достижения социального признания и уважения.



Признание и уважение являются ключевыми факторами удовлетворенности трудом у преподавателей высшей школы, занимающихся административной деятельностью.

### Заключение

В результате проведенного исследования нами выявлено влияние успешности на удовлетворенности профессиональной деятельностью. Успешности в профессиональной деятельности преподавателей высшей школы, занимающихся административной деятельностью проявляется в уверенности в своих способностях организовывать и осуществлять собственную деятельность, необходимую для достижения определенных целей. Удовлетворенности профессиональной деятельностью у них в большей степени зависит от внешних факторов, то есть от социального признания и уважения, а неудовлетворенность от высокого уровня перенапряжения, которое они испытывают во время педагогической деятельности. Удовлетворенность трудом у преподавателей высшей школы, занимающихся административной деятельностью зависит от их успешности в профессиональной деятельности. Полученные данные заложены в основу разработки тренинговой программы, направленную на повышение успешности и удовлетворенности профессиональной деятельностью преподавателей высшей школы.

### Список литературы

1. Арндачук И.В. 2010. Индивидуально-психологические факторы успешности личности в научно-педагогической деятельности. Ученые записки Педагогического института СГУ им. Н.Г. Чернышевского. Серия: Психология. Педагогика. 1: 29-34.
2. Буров А.Н., Дильман Д.А., Смолянский П.В. 2006. Власть и общество: успешность деятельности властных структур в глазах жителей региона. Волгоград: ФГОУ ВПО «Волгоградская академия государственной службы», 206.
3. Дружинин В. Н. 2000. Экспериментальная психология. СПб.: Издательство «Питер». 320.
4. Егоршин А.П., Гуськова И.В. 2016. Высшее образование России: состояние, проблемы и перспективы. Бизнес. Образование. Право. 2 (35): 24-28.
5. Замфир К. 1983. Удовлетворенность трудом. Мнение социолога. М.: Политиздат. 142.
6. Кибанов А.Я. 2015. Еще раз о парадигме и философии управления персоналом организации. Управление персоналом и интеллектуальными ресурсами в России. Т. 4. 2: 6-8.
7. Кузнецова А.А. 2012. Особенности состояния выгорания у преподавателей высшей школы с учетом профессионально-должностного статуса. Современные наукоемкие технологии. 7: 17-18.
8. Леонтьев А.Н. 1975. Деятельность, сознание, личность. – М.: Политиздат. 304.
9. Марадзе Л.М., Кузнецова А.А. 2012. Удовлетворенность профессиональной деятельностью: критериально-феноменологический анализ. Известия Юго-Западного государственного университета. Серия: Лингвистика и педагогика. 2: 308-313.
10. Никишина В.Б., Баркова В.Л., Петраш Е.А. 2008. Метафора личной карьеры: практикум. Курск: МУП «Курская городская типография». 80.
11. Никишина В. Б., Кузнецова А. А. 2014. Методика исследования редукции достижений в условиях педагогической деятельности (СОРД): методология и технология стандартизации. Научные ведомости Белгородского государственного университета. Серия: Гуманитарные науки. Т. 24. 26 (197): 154-161.
12. Никифорова Г.С., Дмитриевой М.А., Снеткова В.М. 2003. Практикум по психологии менеджмента и профессиональной деятельности. СПб.: Речь. 524.
13. Природова О.Ф., Никишина В.Б., Кузнецова А.А. 2017. Моделирование системы непрерывного педагогического образования преподавателей медицинского вуза. Профессиональное образование в России и за рубежом. 2 (26): 60-68.
14. Филатова О.В. 2008. Контроль (самоконтроль) и оценка (самооценка) как детерминанты эффективности профессиональной деятельности. Психология XXI столетия. Ярославль: МАПН. 2: 257-262.





15. Храпенко И.Б. 2011. Проблема успешности в профессиональном развитии психолога. Вестник Московского государственного областного университета. Серия: Психологические науки. 1: 162-168.
16. Шадриков В.Д. 2006. Мир внутренней жизни человека. М.: Логос. 340.
17. Шаминов Р.М. 2003. Психология субъективного благополучия. Вопросы социальной психологии личности. 234.
18. Hackman J.R., Lawler E.E. Employee Reactions to Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, Vol. 55 (1971), pp. 259–286 (in English).
19. Keeley M. A. Contingency Framework for Performance Evaluation. *Academy of Management Review* (July 1978), pp. 428–438 (in English).
20. Lawler E.E., Rhode J.G. Information and Control in organizations. Goodyear, 1976.- p. 245 (in English).
21. Levinson H. Appraisal of What What Performance? *Harvard Business Review* (July-August, 1976), pp. 30 (in English).
22. Porter L.W., Hackman J.R. Behavior in organizations. McGraw-Hill, 1975. – p. 300 (in English).
23. Porter L.W., Lawler E.E. Managerial Attitudes and Performance. Irwin-Dorsey, 1969, pp. 173–182 (in English).