



Research article

САМООЦЕНКА, ЛОКАЛИЗАЦИЯ НА КОНТРОЛА И УДОВЛЕТВОРЕНОСТ ОТ ЖИВОТА НА СЛУЖИТЕЛИ В КОРПОРАТИВНА СРЕДА

SELF-ESTEEM, LOCUS OF CONTROL AND LIFE SATISFACTION IN EMPLOYEES IN CORPORATE ENVIRONMENTS

Natasha Angelova, PhD

Associate Professor, Department of Psychology, SWU "Neofit Rilski", Blagoevgrad, Bulgaria.

Email: natasha_v@swu.bg

Elena Todorova, bachelor student

Department of Psychology, SWU "Neofit Rilski", Blagoevgrad, Bulgaria.

Email: elity1910@gmail.com

Резюме

Проведеното изследване върху самооценката, локализацията на контрола и удовлетвореността от живота при работещи в корпоративна среда разкрива важни взаимовръзки между тези три ключови аспекта на личността и поведението в професионалния контекст. Резултатите от настоящото изследване показват, че с нарастването на възрастта нараства и вътрешната локализация на контрола, което подсказва, че опитът и зрелостта водят до по-голямо осъзнаване на собствените способности за управление на трудности и предизвикателства, което съответно се отразява и на самооценката. Това се свързва с по-висока удовлетвореност от живота, което подкрепя теорията, че хората с по-висока самооценка и вътрешен локус на контрол често се чувстват по-успешни и удовлетворени от собственото си развитие.

Ключови думи: самооценка, локус на контрола, удовлетвореност от живота, корпоративна среда

Abstract

The study conducted on self-esteem, locus of control and life satisfaction among employees in a corporate environment reveals important interrelationships between these three key aspects of personality and behavior in the professional context. The results of the current study show that with increasing age, internal locus of control also increases, which suggests that experience and maturity lead to a greater awareness of one's own abilities to manage difficulties and challenges, which in turn affects self-esteem. This is associated with higher life satisfaction, which supports the theory that people with higher self-esteem and an internal locus of control often feel more successful and satisfied with their own development.

Keywords: self-esteem, locus of control, life satisfaction, corporate environment

Актуалността на изследването на самооценката, локализацията на контрола и удовлетвореността от живота при работещи в корпоративна среда предоставя не само актуална информация за състоянието на служителите в корпоративния свят, но и

SELF-ASSESSMENT, LOCUS OF CONTROL AND WORK SATISFACTION AMONG EMPLOYEE

възможности за разработване на практически насоки за повишаване на тяхното благополучие и професионална ефективност (Aksoy & Adiguzel, 2025; Homer et al., 2025). В днешния бързо променящ се и конкурентен бизнес свят, компаниите все повече осъзнават важността на личностните характеристики като самочувствие и усещането за контрол върху собствения живот (Liu, 2025). Те играят ключова роля не само за индивидуалния успех на служителите, но и за цялостната продуктивност на организациите (Talpur et al., 2025).

В корпоративната среда самооценката, локусът на контрол и удовлетвореността от живота се свързват по сложен начин, който влияе върху личната ефективност, мотивацията и общото психологическо благополучие на работещите (Strotmann et al., 2023).

Изследването на самооценката е особено важно, тъй като тя оказва пряко влияние върху мотивацията, самочувствието и устойчивостта на служителите в стресови и динамични работни среди (Vanhoffelen et al., 2023; Barbour & Lammers, 2015). Високата самооценка не само води до по-голяма увереност и ангажираност в изпълнението на служебните задължения, но и намалява вероятността от емоционално прегаряне и негативни реакции на предизвикателствата. В корпоративната среда, където натискът за високи постижения е значителен, проучването на самооценката може да предостави ценна информация за това как да се подобри удовлетвореността и ефективността на служителите (Sun et al., 2025; Zhang & Guo 2023). Самооценката представлява личната преценка за собствената стойност и компетентност, която човек има (Toubassi et al., 2023).

Увереността в собствения потенциал е съществен фактор, който оказва значително влияние върху способността на индивида да се адаптира към стресови ситуации и да поддържа високи нива на лична и професионална удовлетвореност (Rigby & Ryan, 2018; Toubassi et al., 2023). Хората с висока самооценка обикновено имат по-позитивно отношение към себе си, което ги прави по-устойчиви на външни предизвикателства и негативни влияния. Това позитивно самовъзприемане създава вътрешна увереност, която позволява на индивида да възприема трудностите не като заплаха, а като възможности за учене и личностно развитие.

В стресови ситуации, хората с високо самочувствие са склонни да запазват спокойствие и да подхождат рационално към проблемите, което им позволява да намерят ефективни решения и да останат продуктивни (Rigby & Ryan, 2018). Тази нагласа им помага да се възстановяват по-бързо от неуспехи и да продължават напред с мотивация и увереност (Kotter & Heskett, 1992; Toubassi et al., 2023; Zhang & Guo 2023).

Освен това, високото самочувствие играе ключова роля за постигането на по-високи нива на професионална удовлетвореност. Индивидите, които имат положителна самооценка, са по-склонни да приемат отговорности и да си поставят амбициозни цели, защото вярват в своите способности да ги постигнат (Toubassi et al., 2023; Zhang & Guo 2023). Увереността в себе си се отразява на качеството на работа и на взаимоотношенията с колегите, което води до по-добро професионално представяне (Sun et al., 2025). Това позволява справяне с напрежението и очакванията в корпоративната среда, но и постигане на високи резултати, които допълнително засилват чувството за удовлетворение от кариерата (Kotter & Heskett, 1992).

Локусът на контрол описва до каква степен човек вярва, че контролира собствения си живот. Вътрешният локус на контрол е свързан с усещането за лична отговорност и контрол над събитията, докато външният локус на контрол се отнася до възприемането на външни сили като определящи за живота на индивида. Дали човек има вътрешен или външен локус на контрол е от ключово значение за разбирането на поведението в корпоративния контекст. Служителите с вътрешен локус вярват, че те самите имат влияние върху резултатите от своите действия, което ги прави по-инициативни и проактивни (Rigby & Ryan, 2018; Toubassi et al., 2023). Изследването на този аспект е важно, защото то може да помогне за разработването на стратегии, които стимулират поемането на лична отговорност и ангажираност в работата, което води до по-високи нива на успех и удовлетвореност.

В корпоративната среда хората с вътрешен локус на контрол обикновено се характеризират с убеждението, че те самите контролират хода на своята кариера и могат да влияят върху резултатите от своите усилия. Тези индивиди вярват, че успехът или провалът зависят основно от тяхната собствена мотивация, знания и действия, а не от външни фактори като съдба, късмет или обстоятелства извън техния контрол. Това вярване стимулира проактивно поведение, при което човек поема инициатива, търси нови възможности и е готов да се справи с предизвикателства, защото знае, че резултатите зависят от неговите усилия (Peters et al., 1989).

Този вътрешен локус на контрол също така насърчава по-голяма ангажираност в работния процес. Хората с такова мислене често се чувстват отговорни за своите постижения и са мотивирани да работят усилено, за да постигнат желаните резултати. Те са по-склонни да влагат допълнителни усилия, да търсят начини за подобрене и да използват различни ресурси за решаване на проблеми, защото са уверени, че техните действия могат да доведат до промяна. По този начин те по-успешно се справят с предизвикателства и обикновено постигат по-високи нива на професионален успех (Peters et al., 1989).

Освен това, тази увереност в собствените способности води до по-голяма удовлетвореност от живота, тъй като хората с вътрешен локус на контрол възприемат успехите си като резултат от своите усилия и постижения. Те изпитват по-силно усещане за удовлетворение, защото виждат как техните лични усилия се превръщат в реални резултати, което допринася за тяхното чувство на значимост и самоуважение. По този начин техният вътрешен контрол върху обстоятелствата не само ги прави по-успешни професионално, но също така ги прави по-удовлетворени от живота като цяло, защото виждат пряка връзка между собствените си действия и постиженията си (Peters et al., 1989).

Удовлетвореността от живота също има директна връзка с професионалната реализация и общото психологическо състояние на служителите (Flynn & Messias, 2020). Тя е индикатор за това доколко човек се чувства реализиран и щастлив както в професионален, така и в личен план. Изследването на удовлетвореността от живота в корпоративния контекст е значимо, защото удовлетворените служители обикновено са по-мотивирани, по-ангажирани с работата си и по-устойчиви на стрес, което е от полза за цялостната ефективност на организацията (Fortney et al., 2013; Konieczny et al., 2023).

SELF-ASSESSMENT, LOCUS OF CONTROL AND WORK SATISFACTION AMONG EMPLOYEE

Удовлетвореността от живота в контекста на корпоративната работа е субективна оценка на индивида за неговите условия на живот и работа. Тя включва както емоционални, така и когнитивни компоненти, които са пряко повлияни от самооценката и локуса на контрол. Хората с висока самооценка и вътрешен локус на контрол са по-склонни да изпитват удовлетвореност от живота, защото те са уверени в своите способности и вярват, че могат да управляват и променят ситуациите, които ги засягат. Тази връзка е особено важна в корпоративната среда, където стресът и натискът върху служителите могат да бъдат значителни (Denison, 1994). По този начин самооценката, локусът на контрол и удовлетвореността от живота образуват взаимозависима система, която определя как човек възприема и реагира на предизвикателствата в работната среда. Високото самочувствие и вътрешният локус на контрол водят до по-голяма мотивация, устойчивост на стрес и общо удовлетворение както от работата, така и от живота като цяло.

Целта на настоящото изследване е да се изследва връзката между самооценката, локализацията на контрола и удовлетвореността от живота при работещи в корпоративна среда.

Хипотеза 1. Предполага се, че има значими различия в самооценката, локализацията на контрола и удовлетвореността от живота на работещите в корпоративна среда според техния пол, възраст, степен на образование и трудов стаж.

Хипотеза 2. Предполага се, че съществуват значими, положителни корелации между самооценката, локализацията на контрола и удовлетвореността от живота при работещите в корпоративна среда.

МЕТОДОЛОГИЯ

Респонденти

Изследвани са 105 лица, от които 54 мъже (51.4%) и 51 жени (48.6%), избрани според критерия – работещи в корпоративна среда. Известен демографски факт е, че по-често се срещат мъже в корпоративния свят, въпреки че в днешни дни това се променя, и все по-често се намират и жени в тази работна сфера, за това и демографските характеристики по признак на пол са толкова приблизителни в настоящето изследване (Фигура 1).



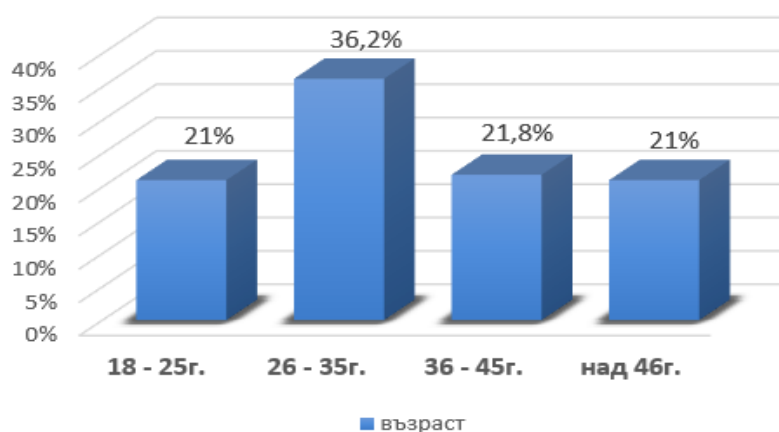
Фигура 1. Разпределение на извадката по пол

По **възраст** изследваните лица се разпределят в четири възрастови групи:

признак

- от 18г. до 25г. – 22 изследвани лица (21%);
- от 26г. до 35г. – 38 изследвани лица (36,2%);
- от 36г. до 45г. – 23 изследвани лица (21,8%);
- над 46г. – 22 изследвани лица (21%)

От получените разпределения по възраст е видно, че най-силно представената група е от 26 – 35 години (36,2%), а най-слабо представената групи са между 18г. и 25г., както и над 46г. (21%) (Фигура 2).

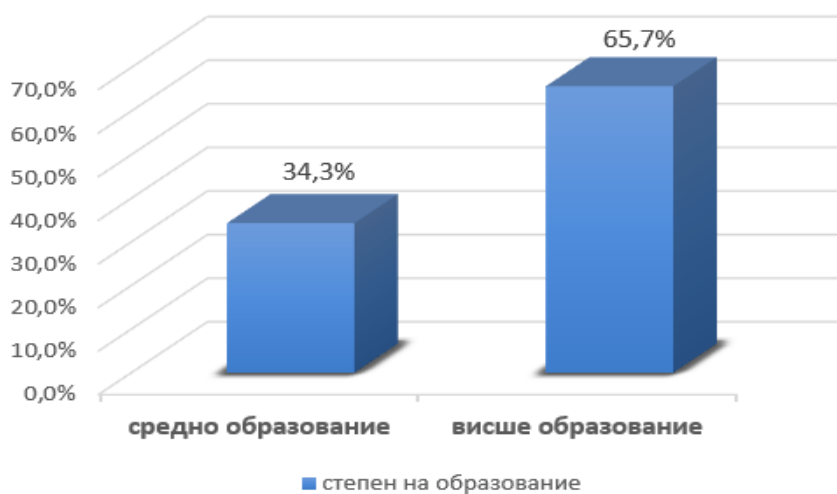


Фигура 2. Разпределение на извадката по възраст

По *признак*
степен
на
образование

изследваните лица се разделят на две групи:

- средно образование – 36 изследвани лица (34,3%);
- висше образование – 69 изследвани лица (65,7%), като те се разделят на лица с бакалавърска степен (28,6%) и с магистърска (37,1%), правейки тази група по-силно представената между двете (Фигура 3).



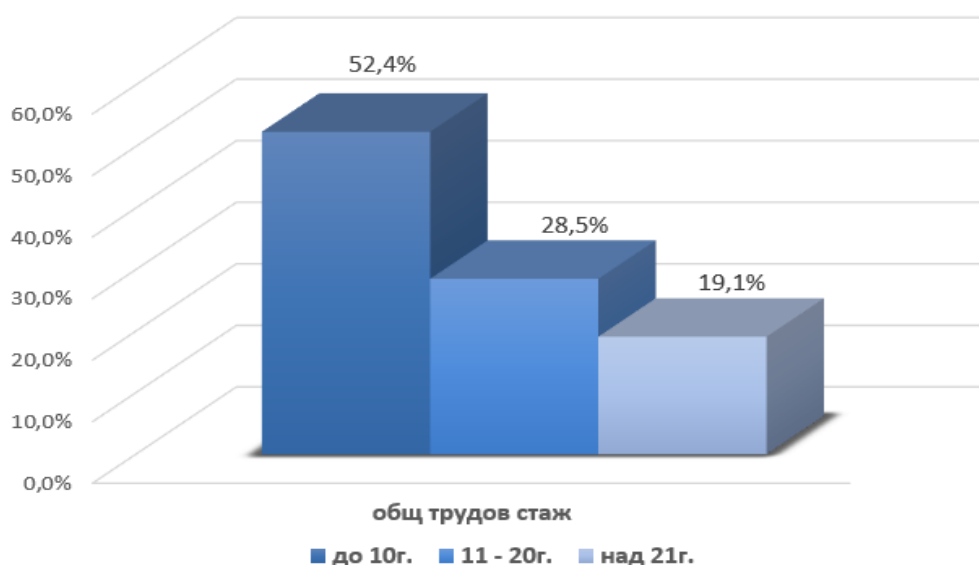
Фигура 3. Разпределение на извадката по степен на образование

SELF-ASSESSMENT, LOCUS OF CONTROL AND WORK SATISFACTION AMONG EMPLOYEE

По *признак общ трудов стаж* изследваните лица се разделят на три групи, като сред тях тези с най-малък трудов стаж са с 1 година, а тези с най-голям – с 35 и 38 години:

- до 10г. – 55 изследвани лица (52,4%);
- от 11г. до 20г. – 30 изследвани лица (28,5%);
- над 21г. – 20 изследвани лица (19,1%).

От получените разпределения според общия трудов стаж на изследваните лица се вижда, че най-силно представената група е тази с до 10 години трудов стаж (52,4%), а най-слабо представена е групата с над 21 години общ трудов стаж (19,1%) (Фигура 4).



Фигура 4. Разпределение на извадката по общ трудов стаж

Инструменти

Използваният методически инструментариум за това изследване включва три въпросника:

1. Скала за самооценка на Розенбърг (Rosenberg Self-Esteem Scale – RSES), адаптирана за български условия от М. Дилова, Е. Папазова и М. Коралов (Dilova et al., 2017). Скалата на Розенберг измерва общата самооценка чрез 10 твърдения за себеоценка. Надеждността на методиката в настоящата извадка е с коефициент Cronbach's $\alpha = 0.820$, което представлява много добра вътрешна консистентност.

2. Български вариант на „Методика – Локус на контрола“, адаптиран от Надежда Витанова и Атанас Шишков (Shishkov & Vitanova, 2004). Тя е предназначена за оценка на индивидуалните различия в приписването на контрол върху събитията в живота. Основава се на оригиналната концепция на Джулиан Ротър, която разглежда локуса на контрола като вътрешен (интернален) или външен (екстернален). Методиката се състои от 44 твърдения, разпределени в седем скали: за обща интерналеност, интерналеност в областта на достиженията, интерналеност в областта на неуспехите, интерналеност в семейните отношения, интерналеност в служебните отношения,

интерналност в областта на междуличностните отношения и интерналност в отношенията на здраве и болест. Вътрешната консистентност на въпросника в настоящата извадка е с коефициент Cronbach's $\alpha = 0.750$.

3. Въпросник на Диенер, Емонс, Ларсен и Грифин за удовлетвореност от живота (Satisfaction With Life Scale – SWLS), Удовлетвореността от живота се измерва с разработената от Е. Дийнър и колеги (Diener et al., 1985) еднофакторна методика. Вътрешната консистентност на скалата за тази извадка е висока, коефициентът Cronbach's α е 0.80.

Процедура на изследването

Изследването е реализирано в периода септември – ноември 2024г., чрез електронен анонимен въпросник, изработен с платформата docs.google.com/forms. Въпросникът е разпространен в социални мрежи, както и сред различни екипи в някои корпорации, предвид специфичните изисквания и с цел достигане до по-голям брой лица. Получени са 105 отговори от респонденти.

Данните от проведеното изследване са въведени и обработени със статистическата програма SPSS версия 19.0. Използвани са следните статистически методи:

- **Дескриптивна статистика** за извеждане на относителни дялове, средни стойности и стандартни отклонения, описващи самооценката, локализацията на контрола и удовлетвореността от живота.
- **T-тест** за определяне на различията в самооценката, локализацията на контрола и удовлетвореността от живота по пол.
- **Еднофакторен дисперсионен анализ (ANOVA)** за изследване различията по възраст и степен на образование по отношение на самооценката, локализацията на контрола и удовлетвореността от живота.
- **Корелационен анализ** за установяване на взаимовръзките между трите основни променливи (самооценка, локализация на контрола и удовлетвореност от живота) и изследваните демографски фактори.

Резултати и дискусия

Направените статистически анализи за доказване на хипотеза 1, тоест съществуват различия по пол, възраст, образование и трудов стаж, показват че хипотезата се потвърждава частично, тъй като по скалата за самооценка на Розенбърг не се наблюдават никакви различия по изследваните променливи във връзка със социално-демографските фактори. Скалата за удовлетвореността от живота показва различия само по пол. Най-многобройни статистически значими различия се наблюдават в локализацията на контрола: по пол, възраст и трудов стаж. Освен това прави впечатление, че образованието не е фактор по който да се наблюдават различия по нито една от трите изследвани променливи.

Различия в локализацията на контрол по пол

Таблица 1.

*Статистически данни и резултати от Т-тест за откриване на значими различия
между изследваните лица според пола им по отношение на локализацията на контрол*

скали	пол	N	M	SD	t	df	p
1. областта на достиженията	мъже	54	48,72	7,52	-2,483	103	0,015
	жени	51	52,86	9,50			
2. областта на неуспехите	мъже	54	46,46	8,37	-1,202	103	0,232
	жени	51	48,47	8,75			
3. областта на семейните отношения	мъже	54	37,59	6,65	-1,784	103	0,077
	жени	51	39,96	6,95			
4. областта на служебните отношения	мъже	54	51,30	8,16	-1,155	103	0,251
	жени	51	53,27	9,38			
5. областта на междоличностните отношения	мъже	54	15,78	3,16	-2,158	103	0,033
	жени	51	17,18	3,48			
6. отношенията на здраве и болест	мъже	54	16,07	3,23	-0,524	103	0,602
	жени	51	16,37	2,55			
обща интерналност	мъже	54	181,31	25,23	-1,359	103	0,177
	жени	51	188,57	29,43			

За установяване на наличието или отсъствието на значими различия в локализацията на контрола според пола, е приложен статистическият метод Т-тест за две независими извадки. Получените резултати, представени в Таблица 1, установяват, че в областта на достиженията жените демонстрират значимо по-висока интерналност в сравнение с мъжете ($M_{\text{жени}} = 52,86$; $M_{\text{мъже}} = 48,72$), като разликата е статистически значима ($t(103) = -2,483$; $p = 0,015$). В областта на междоличностните отношения отново жените ($M_{\text{жени}} = 17,18$) демонстрират повече интерналност, от колкото мъжете ($M_{\text{мъже}} = 15,78$), като се установява статистическа значимост между различията им ($t(103) = -2,158$; $p = 0,033$). Въпреки, че различията в останалите скали нямат статистическа значимост, се забелязва тенденцията във всяка от тях средните стойности на жените да са по-високи от тези на мъжете ($t < 0$).

По-високите стойности на жените в областта на достиженията могат да се обяснят със засиления им стремеж към личностно и професионално развитие, често свързан с необходимостта да се утвърдят в конкурентни условия, особено в корпоративната среда. Проучванията показват, че жените по-често свързват своите успехи с усилията и личните си умения. В областта на междоличностните отношения, по-високата интерналност на жените може да се свърже с техния засилен фокус върху

социалните взаимодействия, емпатията и грижата за другите. Според изследване на Baruch & Barnett (1987) и Baruch et al (1987), жените са склонни да възприемат себе си като основен фактор за успеха или провала на взаимоотношенията, което обяснява по-силното усещане за контрол в тази сфера. Bar-On & Parker (2000) съобщават, че жените често демонстрират по-висока емоционална интелигентност, което се свързва с по-силна интерналност в социалните взаимоотношения.

По-високите резултати на жените в изследваните скали на локализация на контрола, могат да отразяват комбинация от личностни характеристики, социализация и ролеви очаквания. Традиционните роли на жените като основни грижещи се за семейството и поддържащи връзките може да усилят тяхната интерналност в социалните и емоционалните аспекти, докато в корпоративната среда, те често се изправят пред допълнителни предизвикателства, свързани със стереотипите и необходимостта да доказват своите умения.

Различия в локализацията на контрол по възраст

Таблица 2.

Статистически данни и резултати от еднофакторен дисперсионен анализ за установяване на значими различия между изследваните лица според възрастта им по отношение на локализацията на контрол

скали	възраст	N	M	SD	F	df	p
1. областта на достиженията	18-25г.	22	47,82	5,85	3,493	3; 101	0,018
	26-35г.	38	49,89	7,84			
	36-45г.	23	50,22	9,19			
	над 45г.	22	55,64	10,61			
	общо	105	50,73	8,75			
2. областта на неуспехите	18-25г.	22	46,36	7,33	4,074	3; 101	0,009
	26-35г.	38	46,68	7,33			
	36-45г.	23	44,70	8,23			
	над 45г.	22	52,68	10,27			
	общо	105	47,44	8,57			
3. областта на семейните отношения	18-25г.	22	36,45	5,01	6,501	3; 101	0,000
	26-35г.	38	37,58	6,15			
	36-45г.	23	37,83	6,65			
	над 45г.	22	44,00	7,60			
	общо	105	38,74	6,87			
4. областта на служебните отношения	18-25г.	22	48,91	6,79	2,299	3; 101	0,082
	26-35г.	38	52,34	8,55			
	36-45г.	23	52,00	8,52			
	над 45г.	22	55,73	10,35			
	общо	105	52,26	8,79			
5. областта на междуличностните отношения	18-25г.	22	16,59	3,92	3,210	3; 101	0,026
	26-35г.	38	15,71	2,92			
	36-45г.	23	15,83	3,38			
	над 45г.	22	18,27	3,03			
	общо	105	16,46	3,38			

SELF-ASSESSMENT, LOCUS OF CONTROL AND WORK SATISFACTION AMONG EMPLOYEE

б. отношенията на здраве и болест	18-25г.	22	16,27	3,10	1,333	3; 101	0,268
	26-35г.	38	15,55	3,04			
	36-45г.	23	16,48	3,22			
	над 45г.	22	17,05	1,89			
	общо	105	16,22	2,91			
обща интерналност	18-25г.	22	176,41	18,70	3,203	3; 101	0,026
	26-35г.	38	183,13	25,15			
	36-45г.	23	181,48	29,14			
	над 45г.	22	199,73	32,49			
	общо	105	184,84	27,46			

Направеният еднофакторен дисперсионен анализ (ANOVA) потвърждава, че съществуват статистически значими различия между обособените възрастови групи по отношение на 5 от изследваните скали за локус на контрола: за интерналност в областта на достиженията ($F(3;101) = 3,493$; $p = 0,018$), за интерналност в областта на неуспехите $F(3;101) = 4,074$; $p = 0,009$, за интерналност в семейните отношения $F(3;101) = 6,501$; $p = 0,000$, за интерналност в областта на междуличностните отношения $F(3;101) = 3,210$; $p = 0,026$ и общата интерналност $F(3;101) = 3,203$; $p = 0,026$. В двете останали скали – за интерналност в областта на служебните отношения и в отношенията на здраве и болест не се откриват статистически значими различия според възрастта на изследваните лица. Наблюдавайки данните в Таблица 2, се установява, че във всяка от изследваните скали за интерналност, групата над 45 години демонстрира по-високи резултати от останалите. В повечето изследвани скали, най-младата група (18-25г.) проявява най-ниска интерналност, изключение правят скалата за интерналност в областта на неуспехите, където най-ниските стойности принадлежат на групата от 36 до 45 години ($M = 44,70$), скалата за отношенията на здраве и болест, където най-ниските стойности са в групата 26-35г. ($M = 15,55$) и скалата за областта на междуличностните отношения, като най-младата група всъщност демонстрира по-високи средни стойности ($M = 16,59$) от групата 26-35г. ($M = 15,71$) и 36-45г. ($M = 15,83$).

За да се проследят различията между възрастовите групи по всяка от значимите скали, се извърши Post Hoc анализ. По отношение на скалата в областта на достиженията, се установиха статистически значими различия между възрастовите групи 18-25г. и над 46г. ($MD = -7,82$; $p = 0,014$). В областта на неуспехите се установи статистическа значимост между групата 36-45г. и тази над 46г. ($MD = -7,97$; $p = 0,032$). Относно резултатите по скалата на семейните отношения се установиха статистически значими различия между групата над 46г. и всички останали, като те една с друга нямат статистически значими различия (18-25г. – $MD = 7,55$; $p = 0,001$; 26-35г. – $MD = 6,42$; $p = 0,002$; 36-45г. – $MD = 6,17$; $p = 0,009$). В скалата за интерналност в областта на междуличностните отношения се установи статистическа значимост в различията между групата на 26-35г. и тази над 46г. отново ($MD = -2,56$; $p = 0,022$). По отношение на общата интерналност съществуват статистически значими различия между най-възрастната (над 46г.) и най-младата (18-25г.) група ($MD = 23,32$; $p = 0,030$).

Резултатите от Post Hoc анализа потвърждават важността на възрастта като фактор, влияещ върху локуса на контрола. Те показват значими различия между най-възрастната група (над 46г.) и останалите групи по отношение на различните скали на интерналността, могат да се интерпретират въз основа на психологически, социални и

житейски фактори, характерни за тази възрастова група. Те вероятно имат натрупан значителен житейски и социален опит, което води до по-голяма увереност в собствените способности и отговорност за събитията в живота им, това е етап от живота, в който хората обикновено имат установена кариера и стабилни семейни отношения. Тази стабилност може да допринася за усещането за личен контрол и отговорност, което повишава интерналността. Изследвания показват, че с възрастта ценностите на индивидите се променят – те са по-склонни да придават значение на семейството, социалните отношения и здравето. Това може да обясни значителната разлика в общата интерналност между тази възрастова група и най-младата изследвана група.

Според изследване на Bleidorn et al. (2016), свързано с възрастта и личностните черти, с напредването на възрастта се наблюдава по-голяма стабилност в личността и склонност към интернален локус на контрол. Rotter (1966) също предполага, че хората с интернален локус на контрол са по-склонни да възприемат живота като подчинен на техните лични действия и усилия, като това възприятие често се засилва с възрастта.

Различия в локализацията на контрол по трудов стаж

Таблица 3.

Статистически данни и резултати от еднофакторен дисперсионен анализ за установяване на значими различия между изследваните лица според годините трудов стаж по отношение на локализацията на контрол

скали	години стаж	N	M	SD	F	df	p
1. областта на достиженията	до 10г.	55	48,75	7,64	3,377	2; 102	0,038
	11-20г.	30	53,63	8,78			
	над 21г.	20	51,85	10,46			
	общо	105	50,73	8,75			
2. областта на неуспехите	до 10г.	55	45,96	8,45	1,870	2; 102	0,159
	11-20г.	30	49,57	8,51			
	над 21г.	20	48,30	8,63			
	общо	105	47,44	8,57			
3. областта на семейните отношения	до 10г.	55	37,13	6,24	3,496	2; 102	0,034
	11-20г.	30	40,10	7,34			
	над 21г.	20	41,15	6,99			
	общо	105	38,74	6,87			
4. областта на служебните отношения	до 10г.	55	50,29	8,69	3,673	2; 102	0,029
	11-20г.	30	55,53	7,55			
	над 21г.	20	52,75	9,64			
	общо	105	52,26	8,79			
5. областта на междуличностни те отношения	до 10г.	55	15,95	3,71	1,378	2; 102	0,257
	11-20г.	30	17,13	3,10			
	над 21г.	20	16,85	2,64			

SELF-ASSESSMENT, LOCUS OF CONTROL AND WORK SATISFACTION AMONG EMPLOYEE

	общо	105	16,46	3,78			
б. отношенията на здраве и болест	до 10г.	55	15,56	3,38	3,051	2; 102	0,052
	11-20г.	30	16,97	1,96			
	над 21г.	20	16,90	2,32			
	общо	105	16,22	2,91			
обща интерналност	до 10г.	55	178,27	26,85	3,859	2; 102	0,024
	11-20г.	30	194,73	24,54			
	над 21г.	20	188,05	29,47			
	общо	105	184,84	27,46			

Резултатите от еднофакторния дисперсионен анализ (One-Way ANOVA) по отношение общия трудов стаж, отразяват статистическа значимост в 4 от 7-те изследвани скали – скалата за интерналност в областта на достиженията ($F(2;102) = 3,377$; $p = 0,038$), в областта на семейните отношения ($F(2;102) = 3,496$; $p=0,034$), в областта на служебните отношения ($F(2;102) = 3,673$; $p = 0,029$) и в скалата за обща интерналност ($F(2;102) = 3,895$; $p = 0,024$). В останалите не се откриват статистически значими различия, но може да се отбележи, че стойностите на скалата за интерналност в отношенията на здраве и болест са близо до прага на значимост ($F(2;102) = 3,051$ и $p = 0,052$).

За да се проследят разликите между групите беше извършен Post Hoc тест. По отношение скалата за достижения се установиха статистически значими различия между групата до 10г. и тази между 11-20г. ($MD = -4,89$; $p = 0,035$), като разликата между групите може да отразява взаимодействието между натрупания опит, повишеното усещане за контрол и организационната подкрепа, характерни за служители в средата на кариерата. Липсата на разлики между другите групи може да се обясни с по-ограниченото усещане за автономия в началото на кариерата и ефектите на рутината или промените в края ѝ.

ANOVA тестът показва статистически значима разлика между групите в областта на семейните отношения ($F(2;102) = 3,496$; $p = 0,034$), което предполага, че поне една от групите се различава от останалите. Въпреки това, при пост-хок анализите (Tukey HSD и Games-Howell) не се идентифицираха статистически значими разлики между конкретни групи. Този резултат може да се дължи на сравнително малките разлики между средните стойности на групите или на по-консервативната природа на пост-хок тестовете, които изискват по-голяма разлика, за да бъде тя статистически значима. По отношение на областта на служебните отношения, обаче, се установиха отново разлики между групите под 10г. и между 11-20г. ($MD = -5,24$; $p = 0,022$), което предполага, че индивидите с по-малък стаж са склонни към по-външен локус на контрол в служебните отношения. Липсата на значими разлики между останалите групи може да отразява стабилизиране на локуса на контрол след достигане на определено ниво на професионален опит.

Последната скала, по която се установяват значими различия е скалата за обща интерналност ($p = 0,024$). При проведен Post Hoc тест отново се забелязва разлика между същите 2 групи – до 10г. и между 11-21г. ($MD = -16,46$; $p = 0,016$). Това може да

предполага, че лицата с по-малък професионален опит са склонни да възприемат контрола върху събитията като по-външен, докато тези с повече години стаж демонстрират по-голяма увереност и вътрешен локус на контрол. Липсата на статистически значими разлики между групата с над 21 години стаж и останалите отразява стабилизация на локуса на контрол след достигане на определено ниво на професионална зрялост.

Разглеждайки локализацията на контрол през избраните демографски фактори, може да се заключи, че най-възрастната група и лицата с по-дълъг трудов стаж изглеждат с по-висок вътрешен локус на контрол, което е в съответствие с резултатите от предходни изследвания, показващи, че хората с по-дълъг професионален опит и на по-зряла възраст развиват по-голямо усещане за лична отговорност и контрол върху житейските обстоятелства.

Различия в удовлетвореността от живота по пол

Таблица 4.

Статистически данни и резултати от Т-тест за установяване на значими различия между изследваните лица според пола им по отношение на нивото на удовлетвореност от живота

пол	N	M	SD	t	df	p
мъже	54	23,87	6,18	-2,057	103	0,042
жени	51	26,16	5,12			

Анализът със статистическата процедура Т-тест показва, че съществува статистически значима разлика в удовлетвореността от живота между мъжете и жените ($t(103) = -2,057$; $p = 0,042$). Жените демонстрират значително по-висока удовлетвореност от живота ($M = 26,16$; $SD = 5,12$) в сравнение с мъжете ($M = 23,87$; $SD = 6,18$).

Тези резултати могат да се обяснят с разлики в социалните роли, личностните особености или субективното възприятие на удовлетвореността. Жените може да се съсредоточават повече върху позитивните аспекти на живота или да намират повече удовлетворение в социалните и емоционалните отношения. Според теорията за удовлетвореността от живота (Diener et al., 1985), социалната подкрепа и емоционалното благополучие играят ключова роля за нивото на удовлетвореност, като жените обикновено имат по-добре развити мрежи за социална подкрепа.

Множество изследвания показват, че разликите в удовлетвореността от живота по пол са културно и социално обусловени. В някои култури жените демонстрират по-висока удовлетвореност от живота, което се дължи на различни очаквания и роли, които те изпълняват. Анализ на данни от 1,801,417 участници в 166 държави установява, че жените съобщават за по-висока удовлетвореност от живота в сравнение с мъжете, независимо от доход, образование и заетост (Joshani & Jovanović, 2020).

Взаимовръзки между самооценката, скалите на локализацията на контрол и удовлетвореността от живота

За проверка на допускането за наличие на значими взаимовръзки между самооценката, локализацията на контрола и удовлетвореността от живота (Хипотеза 2), е направен корелационен анализ по метода Спирмън. Резултатите от него потвърждават това допускане.

Таблица 5

*Резултати от корелационен анализ между скалите на локализация на
контрола, самооценката и удовлетвореността от живота*

		самооценка	удовлетвореност от живота
скали на интерналност	самооценка		0,510**
	областта на достиженията	0,634**	0,575**
	областта на неуспехите	0,460**	0,430**
	областта на семейните отношения	0,509**	0,428**
	областта на служебните отношения	0,580**	0,495**
	областта на междоличностните отношения	0,459**	0,351**
	отношенията на здраве и болест		0,267**
	обща интерналност	0,613**	0,547**

Получените резултати от проведеното корелационно изследване показват, че съществуват **статистически значими, умерени до силни положителни** корелации между самооценката, локуса на контрола и удовлетвореността от живота. Тези корелации потвърждават хипотезата за връзката между тези три изследвани психологически компоненти.

Самооценката показва положителни корелации с почти всички области на локализация на контрола, като най-силно изразени са тези с областта на достиженията $r(103) = 0,634$ и служебните отношения $r(103) = 0,580$. Това сочи, че хората с висока самооценка възприемат себе си като имащи по-вътрешен контрол върху своите постижения и взаимоотношения в работна среда. Освен това, самооценката показва положителни корелации с удовлетвореността от живота $r(103) = 0,510$.

Локусът на контрола показва също значими положителни корелации с удовлетвореността от живота, като областта на достиженията $r(103) = 0,575$ и служебните отношения $r(103) = 0,495$ демонстрират най-силни връзки. Тези резултати потвърждават, че възприятието за вътрешен локус на контрол в личните постижения и работни взаимоотношения е тясно свързано с по-високото ниво на удовлетвореност от

живота. Областта на неуспехите $r(103) = 0,430$ и областта на семейните отношения $r(103) = 0,495$ показват положителни корелации, което подчертава, че хората, които се чувстват по-уверени в себе си и с по-вътрешен контрол в тези области, също изпитват по-висока удовлетвореност. По-слаби корелации се наблюдават между удовлетвореността от живота и областите на междуличностните отношения $r(103) = 0,351$ и на отношенията на здраве и болест $r(103) = 0,267$, но въпреки това се установява, че удовлетвореността от живота корелира положително с всички подскали на интерналността. Общата интерналност отново има положителни корелации със самооценката $r(103) = 0,613$ и удовлетвореността от живота $r(103) = 0,547$. Това показва, че хората с висока обща интерналност, възприемащи себе си като имащи вътрешен контрол във всички аспекти на живота, са по-удовлетворени и с по-висока самооценка.

Резултатите показват, че самооценката и локусът на контрола са основни фактори, които влияят на удовлетвореността от живота. По-високият локус на контрол в различни области от живота, като постижения, служебни отношения и здраве, се свързва с по-висока самооценка и удовлетвореност от живота. Общата интерналност показва изключително важна роля за удовлетвореността и самооценката, като възприятието за вътрешен контрол във всички аспекти на живота е в основата на по-доброто психологическо благосъстояние.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведеният корелационен анализ потвърди наличието на значими положителни корелации между самооценката, локализацията на контрола и удовлетвореността от живота. Изследваните лица с по-високи резултати по локус на контрола и самооценка са в положителни корелации с по-високата удовлетвореност от живота. Това подкрепя Хипотеза 2, която предполага, че съществуват значими положителни корелации между самооценката, локализацията на контрола и удовлетвореността от живота при работещите в корпоративна среда.

Предположението, направено в Хипотеза 1, че съществуват значими различия в самооценката, локализацията на контрола и удовлетвореността от живота по признак пол, възраст, степен на образование и общ трудов стаж, се потвърди частично. По признак пол, жените демонстрират по-високи стойности на интерналност във всички скали на локализацията на контрол. Според *възрастта*, се наблюдава тенденция на нарастване на стойностите с възрастта в някои от скалите, като в 5 от тях се засичат статистически значими различия между групите – в скалата на интерналност в областта на постиженията, в областта на неуспехите, в областта на семейните отношения, в областта на междуличностните отношения и в общата интерналност. По признак *степен на образование*, не се намират статистически значими разлики, но се забелязва тенденцията изследваните лица с висше образование да проявяват по-високи стойности на интерналност във всяка една от скалите на локализация на контрол. По отношение на *трудова стаж* се откриха статистически значими различия в 4 от скалите – областта на постиженията, областта на семейните отношения, областта на служебните отношения и в общата интерналност, като интересно откритие е, че по-висока интерналност във всички изследвани скали се наблюдава в средната група – между 11 и

SELF-ASSESSMENT, LOCUS OF CONTROL AND WORK SATISFACTION AMONG EMPLOYEE

20 години трудов стаж, което може да се дължи на това че групата до 10г. тепърва прохода в кариерата си и не е придобила все още достатъчно увереност, групата между 11-20г. е на своя пик на кариерата, а тази над 21г. вече се е установила и стабилизирила, поела е в собствената си рутина и вероятно не продължава толкова усърдно с развитието си в кариерата. По отношение на удовлетвореността от живота и изследваните фактори, по признак *пол* се установиха статистически значими различия, като жените проявяват по-висока удовлетвореност от живота, в сравнение с мъжете. Това може да се дължи на разликите в социалните роли, на личностните особености или субективното възприятие на удовлетвореността от живота на изследваните лица. По отношение на останалите признаци – възраст, степен на образование и трудов стаж не се установиха значими различия. Въпреки това, по отношение на възрастта се забелязва U-образна крива, като най-младата група, и най-възрастната са с по-високи стойности на самооценка, от колкото двете групи между тях, като тези резултати съответстват и с други изследвания по темата. По отношение степен на образование и трудов стаж се наблюдава отново положителна свързаност със самооценката.

От гледна точка на бъдещи изследвания, разширяването на анализа в контекста на различни индустрии и организационни култури би могло да предостави допълнителни възможности към начините, по които самооценката и локализацията на контрола могат да се използват като инструменти за повишаване на ангажираността, продуктивността и психичното благосъстояние на служителите. Разработването на програми за укрепване на тези личностни качества в корпоративните структури ще доведе до по-здрави и ефективни работни екипи, които ще могат да посрещат ежедневните предизвикателства с оптимизъм и решителност.

References:

- Aksoy, E. and Adiguzel, Z. (2025), "Examining the impact of organisational leadership on pay satisfaction through self-esteem and locus of control: insights from the chemical industry", *International Journal of Organizational Analysis*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2024-4679>
- Barbour, J.B., & Lammers, J.C. (2015). Measuring professional identity: A review of the literature and a multilevel confirmatory factor analysis of professional identity constructs. *J Professions Organ.* 2(1):38–60.
- Barnett, R. C., & Baruch, G. K. (1987). Social roles, gender, and psychological distress. In R. C. Barnett, L. Biener, & G. K. Baruch (Eds.), *Gender and stress* (pp. 122–143). Free Press.
- Bar-On, R. (2000). Emotional and social intelligence: Insights from the Emotional Quotient Inventory. In R. Bar-On & J. D. A. Parker (Eds.), *The handbook of emotional intelligence: Theory, development, assessment, and application at home, school, and in the workplace* (pp. 363–388). Jossey-Bass/Wiley.
- Baruch, G. K., Biener, L., & Barnett, R. C. (1987). Women and gender in research on work and family stress. *American Psychologist*, 42(2), 130–136. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.42.2.130>

- Bleidorn, W., Arslan, R. C., Denissen, J. J., Rentfrow, P. J., Gebauer, J. E., Potter, J., & Gosling, S. D. (2016). Age and gender differences in self-esteem-A cross-cultural window. *Journal of personality and social psychology*, 111(3), 396–410.
<https://doi.org/10.1037/pspp0000078>
- Denison, D. (1996). What Is the Difference Between Organizational Culture and Organizational Climate? A Native's Point of View on a Decade of Paradigm Wars. *The Academy of Management Review*. Volume, 21. Issue 10.
https://www.researchgate.net/publication/30838277_What_Is_the_Difference_Between_Organizational_Culture_and_Organizational_Climate_A_Native's_Point_of_View_on_a_Decade_of_Paradigm_Wars
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71–75.
<https://fetzer.org/sites/default/files/images/stories/pdf/selfmeasures/SATISFACTION-SatisfactionWithLife.pdf>
- Dilova, M., Papazova, E., & Koralov, M. (2017). Bulgarian Standardization of Morris Rosenberg's Self-Esteem Scale. *Psychological Thought*, 10(1), 124-137.
doi:<https://doi.org/10.5964/psyc.v10i1.211>
- Flynn, V., Messias, E. (2020). Professional Well-Being. In: Messias, E., Peseschkian, H., Cagande, C. (eds) *Positive Psychiatry, Psychotherapy and Psychology*. Springer, Cham. https://doi.org/10.1007/978-3-030-33264-8_6
- Fortney L, Luchterhand C, Zakletskaia L, Zgierska A, Rakel D. Abbreviated mindfulness intervention for job satisfaction, quality of life, and compassion in primary care clinicians: a pilot study. *Ann Fam Med*. 2013;11(5):412–20.
- Homer, S. T., Lim, W. M., & Poon, W. C. (2025). A concentric locus of control and triple bottom line model for responsible management: Theory development inspired by students from the Global South. *The International Journal of Management Education*, 23(1), 101083. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2024.101083>
- Joshanloo, M., & Jovanović, V. (2020). The relationship between gender and life satisfaction: Analysis across demographic groups and global regions. *Archives of Women's Mental Health*, 23(3), 331–338. <https://doi.org/10.1007/s00737-019-00998-w>
- Konieczny, G., Kolisnichenko, P., Górski, M., & Górski, T. (2023). THE ROLE OF WELL-BEING IN SUSTAINABLE CORPORATE DEVELOPMENT OF COMPANIES. *Economics, Finance and Management Review*, (3), 59–67.
<https://doi.org/10.36690/2674-5208-2023-3-59-67>
- Kotter, J.P. and Heskett, J.L. (1992). *Corporate Culture and Performance*, Free Press, New York, NY.
- Liu, Y., Wu, B., & Deng, X. (2025). Unveiling Luxury Consumption Intention in Scarcity: The Role of Locus of Control and Economic Mobility Perceptions. *Journal of Theoretical and Applied Electronic Commerce Research*, 20(1), 33.
<https://doi.org/10.3390/jtaer20010033>
- Peters, Thomas J. , Waterman, Robert H. Jr.(1989). *In Search of Excellence: Lessons from America's Best-Run Companies*. Harper Collins.
https://books.google.bg/books?id=Cajl2dHa7SQC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false

SELF-ASSESSMENT, LOCUS OF CONTROL AND WORK SATISFACTION AMONG EMPLOYEE

- Rigby, C.S., & Ryan, R.M. (2018). Self-determination theory in human resource development: new directions and practical considerations. *Adv Developing Hum Resour.* 20(2):133–47.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs: General and Applied*, 80(1), 1–28. <https://doi.org/10.1037/h0092976>
- Shishkov, A. & Vitanova, N. (2004). Psihopatologichni I psihologichni provlemi ba abnormnoto povedenie. [Psychopathological and psychological problems in abnormal behaviour] Universitetsko izdatelstvo Sv. Kliment Oridski, Sofia.
- Strotmann, H., Volkert, J. & Schmidt, M. Multinational companies: can they foster well-being in the eyes of the poor? Results from an empirical case study. *Int J Corporate Soc Responsibility* 4, 2 (2019). <https://doi.org/10.1186/s40991-019-0040-0>
- Sun, P., Ma, K., Xu, X. *et al.* (2025). How self-efficacy shapes professional identity: the mediating role of meaning in life and self-esteem in pre-service physical education teachers. *BMC Psychol* 13, 387 <https://doi.org/10.1186/s40359-025-02679-z>
- Talpur, Q.-u., Khan, R., Malik, M.A.R. and Murtaza, G. (2025), "The impact of organizational dehumanization on creative performance through self-esteem threat: the moderating role of work locus of control", *Personnel Review*, Vol. 54 No. 1, pp. 130-149. <https://doi.org/10.1108/PR-02-2023-0071>
- Toubassi, D., Schenker, C., Roberts, M., & Forte, M. (2023). Professional identity formation: linking meaning to well-being. *Advances in health sciences education : theory and practice*, 28(1), 305–318. <https://doi.org/10.1007/s10459-022-10146-2>
- Vanhoffelen, G., Schreurs, L., Meeus, A., Janssens, N., Beullens, K., & Vandenbosch, L. (2023). BeReal, Be Happy? Examining the relationships between authentic self-presentations on BeReal and adolescents' self-esteem. *New Media & Society*. <https://doi.org/10.1177/14614448231207783>
- Zhang, L., Guo, X. (2023). Social support on calling: mediating role of work engagement and professional identity. *Career Dev Q.* 71(2):97–110.