

DOI 10.52260/2304-7216.2025.3(60).37

ӘОЖ 33.331

FTAMP 06.77.61

А.К. Байкин, PhD

Р.К. Амантаева, оқытушы

Н.Д. Молдағалиева, аға оқытушы

А.Е. Досмакова*, аға оқытушы

«Ахмет Байтұрсынұлы атындағы

Қостанай өңірлік университеті»

коммерциялық емес акционерлік қоғамы,

Қостанай қ., Қазақстан

* – негізгі автор (хат-хабарларға арналған автор)

e-mail: salimova.8383@mail.ru

СТУДЕНТТЕРДІҢ КӘСІПТІК БЕЙІМДЕЛУІНЕ НЕГІЗГІ ФАКТОРЛАРДЫҢ ӘСЕРІ ЖӘНЕ ОНЫҢ ДАМУ ЖОЛДАРЫ

Бұл мақалада эмоционалдық интеллект, кәсіби қатысу, мотивация, академиялық тиімділік және құрдастарының қолдауын қоса алғанда, студенттердің мансаптық бейімделуіне негізгі факторлардың әсері қарастырылады. Оқу тобына «Ахмет Байтұрсынұлы атындағы Қостанай өңірлік университеті» коммерциялық емес акционерлік қоғамы әртүрлі курстары мен факультеттерінен 150 студент кірді.

Зерттеудің әдіснамалық негізі - валидацияланған шкалаларды және SPSS бағдарламасын пайдалану арқылы корреляциялық және регрессиялық талдау. Деректерді жинау 5 баллдық Likert шкаласы бойынша онлайн сауалнаманы қолдану арқылы жүзеге асырылды.

Нәтижелер эмоционалдық интеллект, кәсіби қатысу және академиялық тиімділік студенттердің мансаптық бейімделуінің маңызды болжамы екенін көрсетті. Мотивация мен құрдастардың қолдауы, керісінше, статистикалық маңызды әсер етпеді. Бұл мансаптық бейімделуде тұлғаның қасиеттері мен оқу жетістіктері негізгі рөл атқаратынын, ал мотивация мен әлеуметтік қолдаудың тәуелсіз сапалы әсер етпейтінін көрсетеді.

Алынған нәтижелер студенттердің мансаптық қиындықтарға сәтті бейімделуі үшін эмоционалдық интеллект, кәсіби қатысу және академиялық тиімділікті дамытудың маңыздылығын көрсетеді. Алынған нәтижелер оқу орындарына, мансап бойынша кеңесшілерге және жұмыс берушілерге жастардың мансаптық бейімделуін дамыту бағдарламаларын әзірлеуде пайдалы болуы мүмкін.

Кілт сөздер: мансаптық бейімділік, эмоционалдық интеллект, кәсіби қатысу, мотивация, оқу үлгерімі, құрдастарына қолдау көрсету, студенттер, статистикалық талдау.

Ключевые слова: карьерная адаптивность, эмоциональный интеллект, страсть, мотивация, академическая эффективность, поддержка сверстников, студенты, статистический анализ.

Keywords: career adaptability, emotional intelligence, professional involvement, motivation, academic performance, peer support, students, statistical analysis.

Кіріспе. Қазіргі еңбек нарығы мамандардан жоғары икемділікті талап етеді, бұл әсіресе кәсіби траекториясын қалыптастырып жатқан студенттер үшін маңызды. Мансаптық бейімделу, кәсіби дамудың қиындықтарына төтеп беру қабілеті ретінде, мансаптық өсудің негізгі факторына айналуға. Зерттеулер көрсеткендей, эмоционалдық интеллект, кәсіби қатысу, мотивация, академиялық тиімділік және қолдау сияқты жеке және әлеуметтік ресурстар мансаптық бейімделуге әсер етеді.

Зерттеудің мақсаты – тиімді білім беру және мансаптық бағдарламаларды әзірлеу үшін студенттердің мансаптық бейімделуіне эмоционалдық интеллекттің, кәсіби қатысу, мотивацияның, академиялық тиімділіктің және әріптестік қолдаудың әсер ету дәрежесі мен маңызын анықтау.

Зерттеу мақсаттары:

1) Студенттердің мансаптық бейімделуіне эмоционалдық интеллект, кәсіби қатысу, мотивация, оқу жетістіктері және жолдастарының қолдауы қалай әсер ететінін зерттеу.

2) Оқушылар арасында сауалнама жүргізіп, мәліметтерді талдап, осы факторлардың қайсысы шынымен маңызды екенін анықтаңыз.

3) Студенттердің кәсіби ортаға жақсы бейімделуіне көмектесу үшін университеттер мен мансап бойынша кеңесшілерге ұсыныстар әзірлеу.

Материалдар мен тәсілдер. Зерттеуді жүргізу үшін Ахмет Байтұрсынұлы атындағы Қостанай өңірлік университетінің студенттері арасында сауалнама ұйымдастырылды. Іріктеме 1-4 курс аралығында әртүрлі факультеттерде оқитын, жасы 17 мен 23 жас аралығындағы 150 студентті қамтыды. Барлық демографиялық сипаттамалармен 1-кестеде танысуға болады.

Кесте – 1

Демографиялық сипаттамалары*

Факультет	Студенттер саны (n)	Ерлер (адам,%)	Әйелдер (адам,%)
Ауыл шаруашылығы ғылымдары факультеті	47	33 (70%)	14 (30%)
Машина жасау, энергетика және ақпараттық технологиялар факультеті	52	47 (90%)	5 (10%)
Экономика және құқық факультеті	51	25 (49%)	26 (51%)
Барлығы / орташа	150	105 (70%)	45 (30%)

* авторлармен есептелген

Деректерді жинау Google Forms платформасында жасалған онлайн сауалнама арқылы жүзеге асырылды. Зерттеуде дәлелденген және расталған шкалалар қолданылды.

Жауаптарды бағалау үшін 5 баллдық Лайкерт шкаласы қолданылды, мұнда 1 «толығымен келіспеймін» және 5 «толығымен келісемін» дегенді білдіреді.

Жиналған деректер кодталған және SPSS бағдарламалық құралы арқылы талданған.

Әдебиеттік шолу. С. Савиккастың мансапты құрастыру теориясына сәйкес, мансаптық бейімделгіштік (МБ) адамның кәсіби міндеттерді тиімді шешу үшін өзінің жеке ресурстарын — қамқорлық, бақылау, қызығушылық және сенімділікті — пайдалану қабілетін көрсетеді [1]. Эмоционалдық интеллект (ЭИ) бұл жағдайда өзін-өзі реттеу мен күйзеліске төзімділікті күшейтетін метаресурс ретінде қарастырылады [2]. Зерттеулер бұл байланысты растайды: Ди Фабио мен Кенни студенттер арасында ЭИ-дің МБ-ға оң әсерін анықтаса [2], Коетзе мен Гарри ЭИ-дің мансаптық өзін-өзі басқару дағдыларымен байланысты екенін көрсетті [3]. Таңдамалар мен әдістердегі айырмашылықтарға қарамастан, жалпы қорытынды бір — эмоционалдық интеллект мансаптық бейімделгіштіктің дамуына ықпал етеді.

Жоғарыда айтылғандардың барлығына сүйене отырып, біз мынаны болжауға болады:

H1: Эмоциялық интеллект мансаптық бейімделуге оң әсер етеді.

Кәсіби белсенділік (құмарлық) — адамдарға маңызды, жағымды және олардың жеке құндылықтарына сәйкес келетін әрекеттермен айналысуға деген тұрақты ұмтылыс ретінде анықталады. Вальеранның қосарлы құмарлық моделіне сәйкес, үйлесімді құмарлық адамның ішкі мотивациясын, табандылығын және бейімделу икемділігін арттырады, ал мәжбүрлі құмарлық керісінше нәтижелерге әкелуі мүмкін [4]. Үйлесімді ынталы адамдар мансаптық қиындықтарға ынта мен тапқырлықпен қарайды, бұл мансаптық бейімделудің негізгі компоненттері болып табылады [5]. Чуангтың зерттеуі де осыны растайды: үйлесімді құмарлық университет студенттерінің мансаптық бейімделуін айтарлықтай болжайды, бұл әсер көбіне ішкі мотивация мен өзін-өзі анықтау арқылы жүзеге асады [6].

Осы теориялық және эмпирикалық деректерге сүйене отырып, мынаны болжауға болады:

H2: Үйлесімді кәсіби құмарлық мансаптық бейімделуге оң әсер етеді.

Мотивация - мақсатқа бағытталған мінез-құлықты бастайтын, бағыттайтын және қолдайтын ішкі психологиялық процесс ретінде мансаптық дамудың негізгі факторы болып табылады. Өзін-өзі анықтау теориясы мотивация мен мансаптық бейімделудің өзара байланысын түсіндіру үшін сенімді негіз ұсынады [7]. Бұл теорияға сәйкес, ішкі мотивация мен анықталған реттеу тұлғаның белсенділігін, икемділігін және табандылығын арттырып, бейімделуді күшейтеді, ал сыртқы бақылауға негізделген мотивация, керісінше, бейімделу әлеуетін төмендетуі мүмкін.

Қазіргі эмпирикалық зерттеулер де осы тұжырымды растайды: Рудольф және әріптестері жүргізген мета-талдау ішкі мотивацияның және бейімделушілік стратегиялардың мансаптық икемділікпен тікелей байланысты екенін көрсетті [8]. Клие және әріптестері ішкі оқу және даму мотивациясы жоғары жастардың жаңа кәсіби рөлдерге бейімделуге көбірек бейім екенін анықтады [9].

Осы теориялық және эмпирикалық тұжырымдарға сүйене отырып, келесі гипотеза ұсынылады:

H3: Ішкі мотивация мансаптық бейімделуге оң әсер етеді.

Академиялық тиімділік — өзіндік тиімділіктің нақты түрі ретінде студенттің оқу міндеттерін сәтті орындау және білім беру мақсаттарына жету қабілетіне деген сенімін білдіреді. Өзіндік тиімділік теориясы академиялық тиімділік пен мансаптық бейімделудің арасындағы байланысты түсіндіру үшін берік теориялық негіз ұсынады [10]. Теорияға сәйкес, өзіндік тиімділігі жоғары тұлғалар қиындықтарға сенімділікпен және табандылықпен қарайды, бұл бейімделу үшін қажетті белсенді мінез-құлықты ынталандырады. Академиялық контексте мұндай студенттер оқу процесінде табысқа жету қабілетіне сеніп, сыни ойлау, уақытты басқару және проблемаларды шешу сияқты ауыспалы дағдыларды дамытады, ал бұл өз кезегінде олардың мансаптық бейімделу әлеуетін күшейтеді.

Эмпирикалық зерттеулер осы тұжырымды растайды. Толентино және әріптестері жүргізген бойлық зерттеу академиялық өзін-өзі тиімділігі жоғары студенттердің уақыт өте келе бейімделу деңгейінің артуын көрсетті, әсіресе бақылау және сенімділік компоненттері бойынша [11]. Гуан және әріптестері академиялық тиімділіктің өзін-өзі реттейтін оқу мен мақсат қою мінез-құлқына әсері арқылы мансаптық бейімделуге оң ықпал ететінін атап өтті [12]. Сонымен қатар, Рудольф және әріптестері академиялық тиімділік пен бейімделушілік арасындағы байланысты мета-талдау деңгейінде растады [8].

Осы теориялық және эмпирикалық негіздерді ескере отырып, келесі гипотеза ұсынылады:

H4: Академиялық тиімділік мансаптық бейімделуге оң әсер етеді.

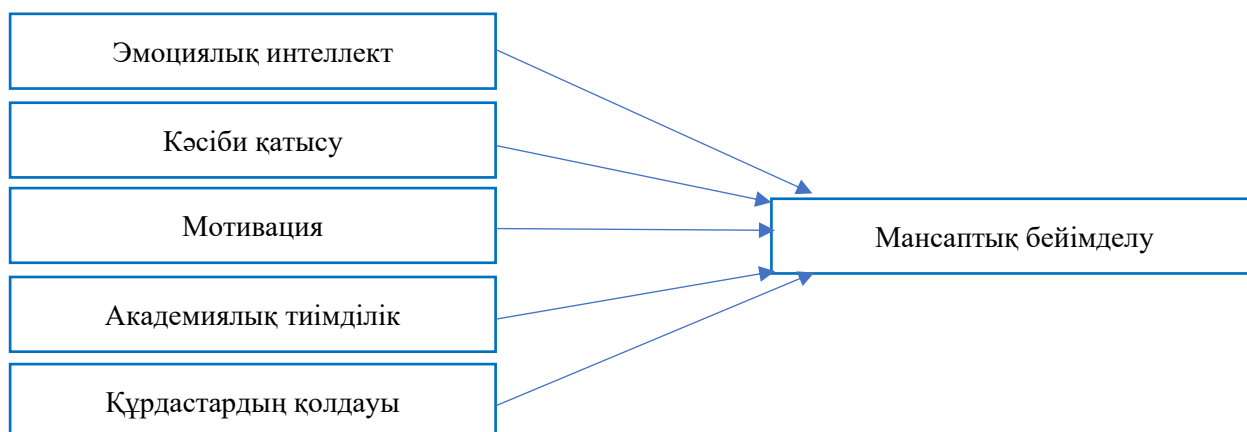
Құрдастардың қолдауы — жеке тұлғаның өз құрбыларынан алатын эмоционалдық, ақпараттық және аспаптық көмек ретінде анықталады және ол мансаптық дамуда маңызды әлеуметтік ресурс болып табылады. Әлеуметтік қолдау теориясына және тұлға–орта сәйкестігі моделіне сәйкес, мұндай қолдау тұлғаның өзін тиімді сезінуін күшейтіп, кәсіби ортадағы белгісіздік пен күйзеліс әсерін азайтады [13;14]. Құрдастар өзара тәжірибе алмасу, кеңес беру және эмоционалдық сенім атмосферасын қалыптастыру арқылы бейімделу үдерісін жеңілдетеді.

Эмпирикалық зерттеулер бұл тұжырымды растайды: Рудольф және әріптестері әлеуметтік және құрдастық қолдаудың бейімделу нәтижелерімен тікелей байланысын мета-талдау арқылы дәлелдеді [8]. Цзян зерттеуінде құрдастардың қолдауы студенттердің бақылау және сенімділік компоненттерін күшейтетіні анықталды [14], ал Лян және әріптестері мұндай қолдаудың бейімделу мен жұмысқа қанағаттану арасындағы қатынаста делдалдық рөл атқаратынын көрсетті [15]. Қолдаушы құрдастармен қарым-қатынас студенттердің кәсіби мақсат қою, желі құру және мәселелерді шешу қабілеттерін белсенді түрде дамытуына ықпал етеді.

Осы теориялық және эмпирикалық негіздерге сүйене отырып, келесі гипотеза ұсынылады:

H5: Құрдастардың қолдауы мансаптық бейімделуге оң әсер етеді.

Негізгі бөлім. Әдебиеттерді шолу негізінде зерттеу үлгісі әзірленді (1-сурет).



Сурет – 1. Зерттеу моделі*

*авторлармен құрастырған

Айнымалылар арасындағы байланысты анықтау үшін деректердің корреляциялық талдауы жүргізілді (Кесте - 2).

Деректердің корреляциялық талдауы*

Айнымалылар	ЭИ	КҚ	М	АТ	ҚҚ	МБ
ЭИ	1					
КҚ	0,546	1				
М	0,385	0,455	1			
АТ	0,345	0,509	0,415	1		
ҚҚ	0,399	0,334	0,508	0,278	1	
МБ	0,53	0,632	0,49	0,673	0,415	1

* авторлармен құрастырған

Мансаптық бейімділік пен қалған айнымалылар арасындағы корреляция (1-сурет) бірнеше маңызды қатынастарды көрсетеді, олардың әрқайсысы кәсіби ортада сәтті бейімделу үшін әртүрлі факторлардың маңыздылығын көрсетеді. Эмоционалды интеллект пен мансаптық бейімделу $r = 0,530$ орташа оң корреляцияға ие, маңыздылық деңгейі $p < 0,01$. Бұл эмоционалды интеллект деңгейі жоғары адамдар мансаптағы өзгерістерге жақсы бейімделе алатынын көрсетеді. Мұндай адамдар өздерінің эмоцияларын басқарады және басқалармен тиімдірек араласады, бұл олардың кәсіби ортаға сәтті бейімделуіне ықпал етеді. Кәсіби қатысу және мансаптық бейімделу $r = 0,632$ корреляциясымен және $p < 0,01$ маңыздылық деңгейімен күшті қарым-қатынасты көрсетеді. Бұл жұмысқа тартылған адамдар көбінесе мансаптық мақсаттарына жетуде үлкен міндеттеме мен икемділік танытатынын көрсетеді, бұл олардың кәсіби өміріндегі өзгерістер мен жаңа қиындықтарға бейімделу қабілетін арттырады. Мотивация мен мансаптық бейімделу де оң корреляцияға ие ($r = 0,490$, $p < 0,01$), бұл мотивацияланған адамдардың мансаптық бейімделу мүмкіндігін көрсететінін көрсетеді. Мотивация шешімдерді белсенді іздеуге және өзгерістерге бейімделуге ұмтылуға ықпал етеді, бұл табысты кәсіби мансап үшін маңызды. Академиялық тиімділік пен мансаптық бейімделушілік өте жоғары оң корреляцияға ие ($r = 0,673$, $p < 0,01$), бұл айнымалылар арасындағы маңызды байланысты көрсетеді. Табысты студенттер кәсіби өмірге сәтті бейімделуге көмектесетін дағдылар мен стратегияларды дамытады. Ақырында, құрдастардың қолдауы мен мансаптық бейімделу де оң корреляцияны көрсетеді ($r = 0,415$, $p < 0,01$), мансаптық бейімделу үшін әлеуметтік қолдаудың маңыздылығын көрсетеді. Кәсіби ортадағы өзгерістерге сәтті бейімделуді жеңілдететін эмоционалды тұрақтылықты, мотивацияны және практикалық кеңес беру арқылы құрдастардың қолдауы маңызды рөл атқара алады.

Мәліметтерді корреляциялық талдау айнымалылар арасындағы байланысты анықтады. Бұл қатынастарды тереңірек түсіну үшін зерттеудің келесі кезеңіне – регрессиялық талдауға көшу қажет (Кесте - 3).

Деректердің регрессиялық талдауы*

Гипотеза	Регрессия	B	t	p-value	Нәтиже
H1	ЭИ→МБ	0,216	2,734	0,007*	Расталды
H2	КҚ→МБ	0,245	3,611	0,000*	Расталды
H3	М→МБ	0,078	1,230	0,221	Расталмаған
H4	АТ→МБ	0,362	6,847	0,000*	Расталды
H5	ҚҚ→МБ	0,093	1,648	0,101	Расталмаған

* авторлармен құрастырған

H1: Алынған деректер студенттердің мансаптық бейімделгіштігіне эмоциялық интеллекттің статистикалық тұрғыдан мәнді әсер ететінін көрсетеді. Бұл Сэвиккасстың мансапты құрастыру теориясымен үйлеседі, онда эмоциялық өзін-өзі реттеу бейімделгіштіктің негізгі ресурстарының бірі ретінде қарастырылады [1]. Ұқсас нәтижелер Ди Фабио мен Кенни [2], сондай-ақ Коеitze мен Гарридің зерттеулерінде де анықталған [3], олар жоғары эмоциялық интеллект сенімділікті, күйзеліске төзімділікті және кәсіби өзгерістерге дайындықты арттыратынын көрсеткен.

Осылайша, эмоциялық интеллекті жоғары студенттер белгісіздік жағдайында жақсырақ бағдар тауып, мансап құру үдерісінде неғұрлым төзімділік танытады.

H2: Алынған деректер студенттердің мансаптық бейімделгіштігіне үйлесімді кәсіби құмарлық статистикалық тұрғыдан мәнді әсер ететінін көрсетеді ($B = 0.245$, $p < 0.001$). Бұл нәтиже

Валлеранның қосарлы құштарлық моделіне толық сәйкес келеді [1]. Аталған модель бойынша дәл үйлесімді, ал мәжбүрлі емес құштарлық ішкі уәждеменің, табандылықтың және кәсіби іс-әрекетке жоғары деңгейде тартылудың дамуына ықпал етеді, бұл өз кезегінде кәсіби бейімделуді жақсартады.

Ұқсас нәтижелер Чуангтың [6] зерттеуінде де анықталған, онда студенттердің үйлесімді кәсіби құштарлығы олардың мансаптық икемділігі мен өзін-өзі анықтауына ықпал етіп, өзгерістерге дайындық пен кәсіби дамудағы сенімділігін арттыратыны көрсетілген.

Сондықтан қызығушылық пен жеке құндылықтарға негізделген кәсіби маңызды қызметке шынайы тартылу мансаптық қиындықтарға сәтті бейімделудің маңызды факторы болып табылады және тұрақты мансаптық бірегейліктің қалыптасуына жәрдемдеседі.

Н3: Алынған деректер мотивацияның студенттердің мансаптық бейімделгіштігіне статистикалық тұрғыдан мәнді әсер етпейтінін көрсетеді ($B = 0.078$, $p = 0.221$).

Бұл нәтиже академиялық ортадағы мотивациялық механизмдердің ерекшеліктерімен түсіндірілуі мүмкін. Деси мен Райанның өзін-өзі анықтау теориясына сәйкес, ішкі мотивация ең жоғары деңгейде автономия мен ішкі бақылау жағдайында көрініс табады [7]. Алайда Қазақстанның білім беру жүйесінде студенттер көбіне сыртқы талаптар мен бағалау өлшемдері аясында әрекет етеді, бұл ішкі мотивацияның бейімделгіштікті дамытуға әсерін әлсіретеді.

Сонымен қатар бірқатар зерттеулерде мотивацияның мансаптық бейімделгіштікке жанама түрде әсер ететіні көрсетілген, яғни ол академиялық табыстылық, эмоциялық интеллект және өзіндік тиімділік сияқты айнымалылар арқылы ықпал етуі мүмкін [8].

Осылайша, мотивацияның өзі ішкі тұлғалық ресурстармен және қолдаушы білім беру ортамен нығайтылмаған жағдайда, сәтті бейімделудің жеткілікті факторы бола алмайды.

Н4: Алынған деректер академиялық тиімділіктің студенттердің мансаптық бейімделгіштігіне статистикалық тұрғыдан мәнді және ең күшті әсер ететінін көрсетеді ($B = 0.362$, $p < 0.001$).

Бұл нәтиже Бандураның өзіндік тиімділік теориясымен [10] толық сәйкес келеді, онда жеке қабілеттеріне деген сенім табысты мінез-құлық пен қиындықтарға төзімділіктің негізгі болжаушысы ретінде қарастырылады.

Осыған ұқсас қорытындылар Толентино және әріптестері жүргізген зерттеуде де ұсынылған, онда студенттердің академиялық сенімділігі бастамашылдықты, табандылықты және өзгерістерге дайындықты дамытуға ықпал ететін фактор ретінде сипатталады [11].

Сондықтан академиялық тиімділігі жоғары студенттер оқу жетістіктеріне деген сенімділікті кәсіби салаға көшіреді, проактивтілік пен мансаптық қиындықтарға бейімделу қабілетін көрсетеді.

Демек, академиялық тиімділікті мансаптық тұрақтылық пен кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруды қалыптастыруға ықпал ететін негізгі тұлғалық ресурс ретінде қарастыруға болады.

Н5: Алынған деректер құрдастардың қолдауы студенттердің мансаптық бейімделгіштігіне статистикалық тұрғыдан мәнді әсер етпейтінін көрсетеді ($B = 0.093$, $p = 0.101$), байланыс бағыты оң болғанына қарамастан.

Бұл нәтиже Цзян және Лян және әріптестері жүргізген зерттеулермен ішінара сәйкес келеді, онда әлеуметтік қолдаудың бейімделуге жанама әсер ететіні — негізінен тиістілік сезімі мен сенімділікті қалыптастыру арқылы, ал тікелей емес екені анықталған [14;15].

Университеттік орта контекстінде құрдастар эмоционалдық қолдау көрсете алады, алайда ол әрдайым тиімді бейімделу мінез-құлқын қалыптастыруға алып келмейді.

Сонымен қатар, Коэн мен Уиллстың әлеуметтік қолдау моделіне сәйкес, бұл фактордың әсері құрылымдалған өзара әрекет түрлері — мысалы, тәлімгерлік бағдарламалар, жобалық топтар және бірлескен оқу сияқты жағдайларда күшейеді [13].

Осылайша, құрдастардың қолдауы көмекші рөл атқарып, академиялық белсенділік пен өзіндік тиімділік сияқты механизмдер арқылы мансаптық бейімделгіштіктің дамуына жанама түрде ықпал етеді, бірақ оның тікелей болжаушысы болып табылмайды.

Қорытынды. Зерттеу студенттердің мансаптық бейімделуіне әсер ететін негізгі факторларды анықтады. Эмоциялық интеллект, кәсіби қатысу және академиялық тиімділік кәсіби ортаға сәтті бейімделуге айтарлықтай әсер етеді. Мотивация айтарлықтай әсер етпеді, бұл оның қосымша ресурстарсыз жеткіліксіздігін көрсетуі мүмкін. Құрдастардың қолдауы да пайдалы болды. Нәтижелер оқу орындарына, жұмыс берушілерге және студенттердің өздеріне пайдалы болуы мүмкін.

Университеттер мен білім беру мекемелері эмоцияларды басқару, өзін-өзі реттеу дағдылары мен эмпатияны қамтитын эмоционалды интеллект тренингтерін оқу бағдарламаларына қосуға шақырылады. Студенттерге нақты жобаларға, тағылымдамалар мен тәлімгерлік бағдарламаларына қатысуды ұсына отырып, олардың кәсіби белсенділігін дамыту үшін жағдай жасау маңызды. Сондай-ақ студенттерге уақытты басқару, зейінді шоғырландыру әдістері мен өзін-өзі дамыту әдістерін үйрету арқылы академиялық тиімділікті дамытуда қолдауды арттыру қажет.

Студенттер, өз кезегінде, өзін-өзі тану және эмоционалды тұрақтылық бойынша жұмыс істеуі керек, өйткені бұл қасиеттер кәсіби ортадағы өзгерістерге бейімделуге көмектеседі. Олар кәсіби өсу мүмкіндіктерін белсенді түрде іздеуі, волонтерлік бастамаларға қатысуы, тағылымдамадан өтуі және сала мамандарымен өзара әрекеттесуі керек. Сонымен қатар, келешекте кәсіби қызметке көшуді жеңілдететін оқудағы табысқа және оқудағы тәртіпті дамытуға назар аудару маңызды.

Жұмыс берушілерге кадрларды таңдау кезінде кандидаттардың эмоционалды интеллектіне назар аудару ұсынылады, өйткені бұл олардың кәсіби қиындықтарға бейімделуінің және төзімділігінің негізгі факторы болып табылады. Сондай-ақ жас мамандардың жұмыс ортасына тезірек бейімделуіне көмектесетін корпоративтік тәлімгерлік және мансаптық кеңес беру бағдарламаларын жасаған жөн. Қызметкерлерді үздіксіз оқуға және дамытуға ынталандыру және олардың білім беру бастамаларына қатысуын қолдау олардың кәсіби өсуіне және ұзақ мерзімді мансаптық табысқа ықпал етеді.

Осылайша, зерттеу нәтижелері студенттердің мансаптық бейімделуін дамытудың кешенді моделін қалыптастыруға мүмкіндік береді. Бұл модель үш өзара байланысты бағытты қамтиды:

- 1) жеке деңгейде – эмоционалды интеллект пен өзін-өзі реттеу дағдыларын дамыту;
- 2) білім беру деңгейінде – академиялық тиімділікті және кәсіби қатысуды арттыратын оқу және тәлімгерлік бағдарламаларын енгізу;
- 3) ұйымдық деңгейде – жұмыс берушілер тарапынан жас мамандарды қолдауға бағытталған корпоративтік тәлімгерлік пен бейімделу саясатын дамыту.

Мұндай көпдеңгейлі тәсіл студенттердің кәсіби ортаға табысты бейімделуін қамтамасыз етеді және олардың тұрақты мансаптық дамуына ықпал етеді.

ӘДЕБИЕТТЕР

1. Savickas M.L., The theory and practice of career construction // In: Brown S.D., Lent R.W. (Eds.). Career development and counseling: Putting theory and research to work. – New York: John Wiley & Sons, Inc. – 2005. – P. 42–70. – URL: <https://psycnet.apa.org/record/2004-21312-003>
2. Di Fabio A., Kenny M.E., Promoting well-being: The contribution of emotional intelligence // *Frontiers in Psychology*. – 2016. – №7. – 1182 p. – DOI: 10.3389/fpsyg.2016.01182
3. Coetzee M., Harry N. Emotional intelligence as a predictor of career adaptability // *Journal of Vocational Behavior*. – 2014. – №84(1). – P. 90–97. – DOI: 10.1016/j.jvb.2013.09.001
4. Vallerand R.J., The dualistic model of passion: Toward a new conceptualization of harmonious and obsessive passion // *Advances in Experimental Social Psychology*. – 2010. – №42. – P. 97–193. – DOI: 10.1016/S0065-2601(10)42003-1
5. Deci E.L. et al. Facilitating internalization: The self-determination theory perspective // *Journal of personality*. – 1994. – №62(1). – P. 119–142. – DOI: 10.1111/j.1467-6494.1994.tb00797.x
6. Chuang N.K., Can passionate and gritty hospitality students be more career adaptable? // *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*. – 2023. – №22(2). – P. 191–211. – DOI: 10.1080/15332845.2023.2153556
7. Deci E.L., Ryan R.M. Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. – Springer Science & Business Media. – 2013. – DOI: 10.1007/978-1-4899-2271-7
8. Rudolph C.W., Lavigne K.N., Zacher H. Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results // *Journal of vocational behavior*. – 2017. – №98(2). – P. 17–34. – DOI: 10.1016/j.jvb.2016.09.002
9. Klehe U.C., et al. Coping proactively with economic stress: Career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment, and underemployment // *The role of the economic crisis on occupational stress and well being*. – Emerald Group Publishing Limited. – 2012. – №10. – P. 131–176. – DOI: 10.1108/S1479-3555(2012)0000010008
10. Bandura A., Wessels S. Self-efficacy. – Cambridge: Cambridge University Press. –1997.–P. 4–6.

11. Tolentino L.R., Garcia P.R.J.M., Lu V.N., Restubog S.L.D., Bordia P., Plewa C. Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism // *Journal of Vocational Behavior*. – 2014. – №84(1). – P. 39–48. – DOI: 10.1016/j.jvb.2013.11.004
12. Guan Y. et al. Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates // *Journal of Vocational Behavior*. – 2013. – №83(3) – P. 561–570. – DOI: 10.1016/j.jvb.2013.09.003
13. Cohen S., Wills T.A. Stress, social support, and the buffering hypothesis // *Psychological Bulletin*. – 1985. – №2(19). – P. 310–357. – DOI: 10.1037/0033-2909.98.2.310
14. Jiang Z., Social support and career psychological states: An integrative model of person–environment fit // *Journal of career assessment*. – 2017. – №25(2). – P. 219–237. – DOI: 10.1177/1069072715621019
15. Liang Y. et al. Career-related parental behaviors, adolescents’ consideration of future consequences, and career adaptability: A three-wave longitudinal study // *Journal of Counseling Psychology*. – 2020. – №67(2). – P. 208–221. – DOI: 10.1037/cou0000413

REFERENCES

1. Savickas M.L., The theory and practice of career construction // In: Brown S.D., Lent R.W. (Eds.). *Career development and counseling: Putting theory and research to work*. – New York: John Wiley & Sons, Inc. – 2005. – P. 42–70. – URL: <https://psycnet.apa.org/record/2004-21312-003>
2. Di Fabio A., Kenny M.E., Promoting well-being: The contribution of emotional intelligence // *Frontiers in Psychology*. – 2016. – №7. – 1182 p. – DOI: 10.3389/fpsyg.2016.01182
3. Coetzee M., Harry N. Emotional intelligence as a predictor of career adaptability // *Journal of Vocational Behavior*. – 2014. – №84(1). – P. 90–97. – DOI: 10.1016/j.jvb.2013.09.001
4. Vallerand R.J., The dualistic model of passion: Toward a new conceptualization of harmonious and obsessive passion // *Advances in Experimental Social Psychology*. – 2010. – №42. – P. 97–193. – DOI: 10.1016/S0065-2601(10)42003-1
5. Deci E.L. et al. Facilitating internalization: The self-determination theory perspective // *Journal of personality*. – 1994. – №62(1). – P. 119–142. – DOI: 10.1111/j.1467-6494.1994.tb00797.x
6. Chuang N.K., Can passionate and gritty hospitality students be more career adaptable? // *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*. – 2023. – №22(2). – P. 191–211. – DOI: 10.1080/15332845.2023.2153556
7. Deci E.L., Ryan R.M. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. – Springer Science & Business Media. – 2013. – DOI: 10.1007/978-1-4899-2271-7
8. Rudolph C.W., Lavigne K.N., Zacher H. Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results // *Journal of vocational behavior*. – 2017. – №98(2). – P. 17–34. – DOI: 10.1016/j.jvb.2016.09.002
9. Klehe U.C., et al. Coping proactively with economic stress: Career adaptability in the face of job insecurity, job loss, unemployment, and underemployment // *The role of the economic crisis on occupational stress and well being*. – Emerald Group Publishing Limited. – 2012. – №10. – P. 131–176. – DOI: 10.1108/S1479-3555(2012)0000010008
10. Bandura A., Wessels S. *Self-efficacy*. – Cambridge: Cambridge University Press. – 1997. – P. 4–6.
11. Tolentino L.R., Garcia P.R.J.M., Lu V.N., Restubog S.L.D., Bordia P., Plewa C. Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism // *Journal of Vocational Behavior*. – 2014. – №84(1). – P. 39–48. – DOI: 10.1016/j.jvb.2013.11.004
12. Guan Y. et al. Career adaptability, job search self-efficacy and outcomes: A three-wave investigation among Chinese university graduates // *Journal of Vocational Behavior*. – 2013. – №83(3) – P. 561–570. – DOI: 10.1016/j.jvb.2013.09.003
13. Cohen S., Wills T.A. Stress, social support, and the buffering hypothesis // *Psychological Bulletin*. – 1985. – №2(19). – P. 310–357. – DOI: 10.1037/0033-2909.98.2.310
14. Jiang Z., Social support and career psychological states: An integrative model of person–environment fit // *Journal of career assessment*. – 2017. – №25(2). – P. 219–237. – DOI: 10.1177/1069072715621019

15.Liang Y. et al. Career-related parental behaviors, adolescents' consideration of future consequences, and career adaptability: A three-wave longitudinal study //Journal of Counseling Psychology. – 2020. – №67(2). – P. 208–221. – DOI: 10.1037/cou0000413

Байкин А.К., Амантаева Р.К., Молдағалиева Н.Д., Досмакова А.Е.

ВЛИЯНИЕ КЛЮЧЕВЫХ ФАКТОРОВ НА КАРЬЕРНУЮ АДАПТАЦИЮ ОБУЧАЮЩИХСЯ И ПУТИ ЕЕ РАЗВИТИЯ

Аннотация

В статье исследуется влияние ключевых факторов на карьерную адаптивность студентов, включая эмоциональный интеллект, профессиональную вовлеченность, мотивацию, академическую эффективность и поддержку сверстников. Исследуемая группа состояла из 150 студентов разных курсов и факультетов Костанайского регионального университета имени Ахмета Байтурсынулы.

Методологической основой исследования корреляционный и регрессионный анализы с использованием валидированных шкал и программы SPSS. Сбор данных осуществлялся с помощью онлайн-анкеты по 5-балльной шкале Лайкерта.

Результаты показали, что эмоциональный интеллект, профессиональная вовлеченность и академическая эффективность являются значимыми предикторами карьерной адаптации студентов. Мотивация и поддержка сверстников, напротив, не оказали статистически значимого влияния. Это позволяет предположить, что личностные особенности и академическая успешность играют ключевую роль в карьерной адаптации, в то время как мотивация и социальная поддержка не имеют независимого качественного эффекта.

Полученные результаты подчеркивают важность развития эмоционального интеллекта, профессиональной вовлеченности и академической эффективности для успешной адаптации студентов к карьерным вызовам. Полученные результаты могут быть полезны для учебных заведений, карьерных консультантов и работодателей при разработке программ по развитию карьерной адаптивности у молодежи.

Baikin A., Amantayeva R., Moldagalieva N., Dosmakova A.

THE INFLUENCE OF KEY FACTORS ON STUDENTS' CAREER ADAPTATION AND ITS DEVELOPMENT PATHS

Annotation

This study examines the influence of key factors on students' career adaptability, including emotional intelligence, passion, motivation, academic performance, and peer support. The research sample consisted of 150 students from various courses and faculties at Non-profit limited company «Akhmet Baitursynuly Kostanay Regional University»

The methodological foundation of the study is based on correlation and regression analyses using validated scales and the SPSS software. Data collection was conducted through an online questionnaire utilizing a 5-point Likert scale.

The results indicate that emotional intelligence, passion, and academic performance are significant predictors of students' career adaptation. Conversely, motivation and peer support did not show statistically significant effects. This suggests that personal traits and academic success play a crucial role in career adaptation, while motivation and social support do not have an independent qualitative impact.

The findings highlight the importance of developing emotional intelligence, professional engagement, and academic effectiveness for students' successful adaptation to career challenges. These results can be beneficial for educational institutions, career counselors, and employers in designing programs aimed at enhancing career adaptability among young individuals.

