«Тұран» университеті мекемесі

ӘӨЖ: 378:159.923 Қолжазба құқығында

**КУДУШЕВА НУРГАЙША АХМЕТЖАНОВНА**

**ЖОО студенттерінің тұлғалық өзіндік тиімділігі**

**дамуының психологиялық ерекшеліктері**

6D050300 - Психология

Философия докторы (PhD)

дәрежесін алу үшін дайындалған диссертация

Ғылыми кеңесші

психология ғылымдарының кандидаты,

қауымдастырылған профессор

Аманова И.К.

Шетелдік кеңесші

психология ғылымдарының докторы,

профессор

Черникова Т.В.

Волгоград мемлекеттік

әлеуметтік-педагогикалық

университеті РФ

Қазақстан Республикасы

Алматы, 2023

**МАЗМҰНЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| **НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР..................................................................** | 3 |
| **АНЫҚТАМАЛАР............................................................................................** | 5 |
| **БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР......................................................** | 6 |
| **КІРІСПЕ............................................................................................................** | 7 |
| **1 ЖОО СТУДЕНТТЕРІНІҢ ТҰЛҒАЛЫҚ ӨЗІНДІК ТИІМДІЛІГІ ДАМУЫНЫҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІН ТЕОРИЯЛЫҚ ТҰРҒЫДАН ТАЛДАУ............................................................................................................** | 17 |
| 1.1 Психология ғылыми кеңістігінде өзіндік тиімділік мәселесінің зерттелу жағдайы............................................................................................... | 17 |
| 1.2 Тұлғалық өзіндік тиімділіктің мазмұны мен құрылымы......................... | 35 |
| 1.3 Студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділігіне әсер ететін факторлар.... | 50 |
| 1.4 Тұлғалық өзіндік тиімділіктің даму ерекшеліктері және оның студенттік шақтағы көрінісі.............................................................................. | 59 |
| Бірінші бөлім бойынша тұжырым.................................................................... | 77 |
| **2 ЖОО СТУДЕНТТЕРІНІҢ ТҰЛҒАЛЫҚ ӨЗІНДІК ТИІМДІЛІГІ ДАМУЫНЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІН ЭМПИРИКАЛЫҚ ЗЕРТТЕУ........................................................................** | 78 |
| 2.1 Зерттеу бағдарламасы мен зерттеу мәселесінің қойылуы....................... | 78 |
| 2.2 Таңдама тобының жалпы сипаттамасы..................................................... | 82 |
| 2.3 Зерттеу әдістері мен кезеңдері................................................................... | 84 |
| 2.4 Зерттеу нәтижелерін өңдеу және талдау.................................................... | 94 |
| 2.4.1 ЖОО студенттерінің тұлғалық өзіндік тиімділігі дамуына әсер ететін мотивациялық процестерді талдау.................................................................. | 94 |
| 2.4.2 Тұлғалық өзіндік тиімділіктің дамуына ықпал ететін реттеушілік процестерді талдау............................................................................................ | 103 |
| 2.4.3 Студенттердің тұлғалық тиімділігі дамуына әсер ететін аффективтік процестерді талдау............................................................................................ | 113 |
| 2.4.4 Студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділігі дамуын зерттеудің нәтижелері.......................................................................................................... | 123 |
| 2.5 Студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділігі дамуының эмпирикалық моделі.................................................................................................................. | 136 |
| Екінші бөлім бойынша тұжырым.................................................................... | 140 |
| **ҚОРЫТЫНДЫ................................................................................................** | 142 |
| **ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ...........................................** | 146 |
| **ҚОСЫМШАЛАР.............................................................................................** | 159 |

**НОРМАТИВТІК СІЛТЕМЕЛЕР**

Бұл диссертациялық жұмыста келесі нормативтік құжаттарға сілтемелер көрсетілген:

Мемлекет басшысы Қасым-Жомарт Тоқаевтың Қазақстан халқына Жолдауы. 2020 жылғы 1 қыркүйек.

Қазақстан Республикасында білім беруді және ғылымды дамытудың 2020- 2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасы. //Қазақстан Республикасы Үкіметінің 2019 жылғы 27 желтоқсандағы №988 қаулысы.

Қазақстан Республикасының Заңы. Білім туралы: 2007 жылдың 27 шілдесі, №319-ІІІ қабылданған. "Қазақстан–2050"

Білім берудің барлық деңгейінің мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттары. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2018 жылғы 31 қазандағы №604 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2018 жылғы 1 қараша №17669

**АНЫҚТАМАЛАР**

Бұл диссертациялық жұмыста келесі терминдерге сәйкес анықтамалар қолданылған:

**Өзіндік тиімділік** – (self efficacy) - необихевиоризмде А. Бандура термині, адамның өз өмірінде туындайтын проблемалық жағдайлардың белгілі бір жиынтығымен күресу мүмкіндіктері мен қабілетін сезінуді білдіреді.

**Іс-әрекеттегі өзіндік тиімділік** – субъектінің өзінде іс-әрекетті мағыналы жүзеге асыруға, мінез-құлықтың жаңа түрлерін өнімді игеруге білім, білік және дағдыларының бар екендігіне сенуі.

**Коммуникативтік өзіндік тиімділік** – субъектінің қоршаған ортамен қарым-қатынасты өнімді және нәтижелі жүзеге асыру қабілетіне, сонымен қатар коммуникация құралдарының кең спектрін иеленуіне сенімділігі.

**Тұлғалық өзіндік тиімділік** –интегративті психологиялық сипаттамалар, жеке маңызды қасиеттердің болуы туралы идеялардың үйлесімі және субъектінің оларды қажетті нәтижеге қол жеткізе отырып, әртүрлі жағдайларда шебер қолдана алатынына деген сенімділігі.

**Өзін-өзі қабылдау** – бұл нақты және терең білімге негізделген тұлғаның өзін-өзі айыптаусыз немесе керісінше өзін-өзі құрметтемей, барлық объективті маңызды артықшылықтары мен кемшіліктерімен өзін шын мәнінде сол күйінде қабылдау қабілеті.

**Өзін қадағалау** (ағылш. Self-control) – өз эмоцияларын, ойлары мен мінез-құлқын бақылау қабілеті. Өзін қадағалау ерік-жігерге негізделген адамның саналы шешім қабылдау және оларды жүзеге асыру қабілетін анықтайтын жоғары психикалық функция. Өзін қадағалау психикалық өзін-өзі реттеу ұғымымен тығыз байланысты. Өзін қадағалау адамның өз мақсаттарына жету қабілетінің маңызды элементі болып табылады. Өзін қабылдау деңгейі адамның туа біткен генетикалық сипаттамасымен де, психологиялық дағдыларымен де анықталады.

**Өзін құрметтеу** – тұлғаның объективті еңбегі мен жетістіктеріне негізделген немесе керісінше, кінәсі немесе қателігімен байланысты адамның өзіне деген құрметі (немесе құрметтемеуі). Өзін құрметтеу – адамның өзін жоғары бағалау және қоғам ретінде тану қажеттілігін білдіретін жеке тұлғаның жағымды рухани-адамгершілік қасиеті. Ол өз іс-әрекеттері мен жеке қасиеттерінің өзін-өзі бағалауы ретінде көрінеді, ол қол жеткізілген жетістіктерге, жеке талаптарға және сыртқы бағалауға байланысты қалыптасады. Өзін-өзі бағалау еркіндік сезімін береді, жеке басының қадір-қасиетін тәрбиелеуге ықпал етеді. Бұл қасиет көптеген өмірлік қиындықтарды жеңуге көмектеседі. Оның болмауы қиын тәжірибелерді тудырады және кемшіліктер кешенін тудырады.

Өзін-өзі ұйымдастыру (ағылш. self-organization) – ерік пен интеллекттің, мінез-құлық мотивтерінің қабылданатын белгілерінде бейнеленген және іс-әрекет пен мінез-құлықтың реттілігінде жүзеге асырылатын табиғи және қоғамдық жолмен алынған қасиеттердің ажырамас жиынтығы.

**Өзіне деген сенімділік** – адамның талап қою деңгейі сәтсіздікке ұшырау қорқынышына байланысты төмендемейтін кезде өте күрделі міндеттерді шешуге дайындығы. Егер қабілеттер деңгейі жоспарланған іс-әрекетке қажет деңгейден әлдеқайда төмен болса, онда өзіндік сенімділік немесе өзіне сенімсіздік бар.

**Өзін-өзі реттеу** (self-regulation) – қоршаған ортадағы оқиғаларды және өз мінез-құлқын бақылау мүмкіндігі. Бандура өзін-өзі реттейтін факторлардың екі тобын бөледі. Сыртқы факторлар: күшейту және стандарттар; ішкі факторлар: өзін қабылдау(self-observation), пайымдау процесі (judgmental process) және белсенді өзіндік реакция(active self reaction).

**Сендіру** – формальды логика заңдарына сәйкес құрылған және жеке адам ұсынған тезисті негіздейтін дәлелдер жүйесін қамтитын ауызша (ауызша) әсер ету тәсілі. Табысты сендіру көзқарастар мен нанымдардың қалыптасқан жүйесіне жаңа ақпаратты қабылдауға және кейіннен енгізуге, дүниетанымның белгілі бір өзгеруіне, демек мінез-құлықтың мотивациялық негізіне әкеледі.

**Тұлғалық өсу** – адамның әлеуметтік-психологиялық құзыреттілігін дамыту, яғни адамның айналасындағы адамдармен тиімді қарым-қатынас жасау және өзімен үйлесімді болу қабілеті.

**Бақылау локусы** (лат. locus-орналасқан жері, франц. contrule-тексеру) – адамның өз өміріндегі сәттілікті немесе сәтсіздіктерді сыртқы жағдайларға немесе өз қабілеттеріне жатқызуға бейімділігі. Бірінші жағдайда олар экстерналды (сыртқы) локус туралы, екіншісінде – интерналды (ішкі) локус туралы айтады. Терминологияны 1954 жылы американдық психолог Джулиан Роттер ұсынды, кейінірек бақылау локусын анықтауға мүмкіндік беретін «Роттер сауалнамасы» құрылды

**Жетістікке жету мотивациясы** – ​​​​​​ нәтижелерді жақсартуға деген ұмтылыс, қол жеткізген жетістіктермен тоқталмауға деген ұмтылыс, өз мақсаттарына жетудегі табандылық, қиындықтарға қарамастан өзіне қол жеткізуге деген ұмтылыс.

**Танымдық мотивация** –бұл мотивацияның белгілі бір түрі, адамның жаңа нәрселерді үйренуге және процестің өзінен және оған жұмсалған күш-жігерден қанағат алуға бағытталған ішкі назары.

**Автономия** – тәуелсіздік, адамның өзін толықтай дербес ұстауы және өз көзқарастары мен сенімдеріне сәйкес шешім қабылдау қабілеті.

**Психологиялық әл-ауқат** – тәуелсіздік, адамның өзін толықтай дербес ұстауы және өз көзқарастары мен сенімдеріне сәйкес шешім қабылдау қабілеті.

**БЕЛГІЛЕУЛЕР МЕН ҚЫСҚАРТУЛАР**

ҚР – Қазақстан Республикасы

ҚР БжҒМ – Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрлігі

ҚР МЖМБС – Қазақстан Республикасы Мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарты

ЖОО – Жоғары оқу орны

ҚазҰПУ – Қазақ Ұлттық педагогикалық университеті

СДУ – Сүлейман Демирел университеті

ЖӨТ – Жалпы өзіндік тиімділік

ЗІӨТ – Заттық іс әрекеттегі өзіндік тиімділік

ТҚӨТ – Тұлғаралық қатынастардағы өзіндік тиімділік

ІӘӨҰ – Іс әрекетте өзін - өзі ұйымдастыру

ТМ – Танымдық мотивация

ЖЖМ – Жетістікке жету мотивациясы

ӨӨДМ – Өзін-өзі дамыту мотивациясы

ӨҚМ – Өзін құрметтеу мотвациясы

ИМ – Итроекцияланған мотивация

ЭМ – Экстерналды мотивация

АМ – Амотивация

ӨҚ – Өзін қадағалау

ЖҚБ – Жоспар қоя білушілік

М – Мақсаттылық

Т – Табандылық

ӨӨҰ – Өзін-өзі ұйымдастыру

ОШБ – Осы шаққа бағдарланушылық

ОҚ – Оң қатынастар

А – Автономия

ОМ – Ортаны меңгеру

ТӨ – Тұлғалық өсу

ӨМ – Өмірдегі мақсаткерлік

ӨӨҚ – Өзін-өзі қабылдау

ПӘ – Психологиялық әл-ауқат

SPSS – Statistical Package for the Social Sciences

**КІРІСПЕ**

**Жұмыстың жалпы сипаттамасы.** Диссертациялық зерттеу жұмысының тақырыбы қазіргі кезеңде өте өзекті. Бұл Қазақстандық психология ғылымының зерттеу алаңына ұсынылып отырған тың тақырып. Ғылыми жұмыс өзіндік тиімділік феноменін және оның студенттік кезеңдегі тұлғаның жүйелік сапасы ретіндегі даму ерекшеліктерін, оны оқу мен еңбек нарығындағы және өмірдегі жетістік үшін ресурс ретінде зерттеуге арналған.

**Зерттеу тақырыбының өзектілігі.** Қазақстан қоғамында болып жатқан әлеуметтік-экономикалық, саяси өзгерістер, күннен-күнге үдеп келе жатқан интеграциялық үрдістер, еңбек нарығындағы бәсекелестіктің артуы жоғары оқу орнын бітіретін мамандарға қойылатын талаптарды күшейтуде. Сондықтан да жоғары оқу орындарында уақыт талабына сай білім мен ғылымды игерген, сауатты да салауатты, шығармашыл, кәсіби құзыретті мамандар дайындаудың қажеттілігі артуда. Орындалатын іс-әрекетке субъективті көзқарас адамның ішкі резервтерге, іс-әрекетте өзін-өзі ұйымдастыруға, даму әлеуетіне, іс-әрекет құралдарын таңдау және тек іс-әрекеттің, мінез-құлықтың ғана емес, сонымен бірге жалпы өмірдің белгілі бір стратегиясын құру мүмкіндіктерінде жүзеге асырылады. Бұл, сайып келгенде, тұлғаның өзіндік тиімділігіне байланысты. Осылайша, тұлғалық өзіндік тиімділік мәселесін зерттеу аса өзекті және уақыт талабы болып отыр, өйткені бүгінгі күні қоғамға өз іс-әрекетінің нәтижелерін (оның ішінде кәсіби) және өз мүмкіндіктерін дұрыс бағалай алатын және іс-әрекетті табысты жүзеге асыруға қабілетті жоғары тиімді адамдар қажет.

Қазақстан Республикасында (бұдан әрі – ҚР) білім беруді және ғылымды дамытудың 2020-2025 жылдарға арналған мемлекеттік бағдарламасында көрсетілген жоғары білімге қойылатын мемлекеттік талаптар студент тұлғасының дербестігі мен бәсекеге қабілеттілігін дамытуға бағытталған. Студенттердің өзіндік тиімділік деңгейін арттыру қажеттілігі ҚР жоғары білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандартының (бұдан әрі-Стандарт, 2018) негізгі ережелерінде көрініс табады, мұнда оқу-тәрбие процесі және ЖОО-ның барлық білім беру ортасы «өмір бойы өзін-өзі дамыту және білім беру дағдыларын қалыптастыруға; қазіргі әлемде ұтқырлыққа, сыни ойлауға және физикалық өзін-өзі жетілдіруге қабілетті тұлғаны қалыптастыруға» (Стандарт, 2018) бағдарлануы тиіс делінген [1].

ҚР Президенті Қасым-Жомарт Тоқаев өзінің «Абай және ХХІ ғасырдағы Қазақстан» атты мақаласында қазақтың ұлы ақыны мен ойшылының туғанына 175 жыл толуына орай оның шығармалары мен қара сөздерінің қазіргі қоғам үшін маңыздылығын көрсетті [2]. Ол Абай Құнанбайұлының жастарды білімді, жоғары интеллектуалды болуға және әр түрлі өнер түрлерін игеруге шақырғанын атап өтті. Ұлы ойшыл өзінің қанатты сөздерімен ұлтты тәрбиелеуге ұмтылды, тұлғаның өзін толыққанды өзін-өзі дамыту үшін тұлғалық өсу мен өзін-өзі жетілдіруге ұмтылу қажеттілігі туралы айтты.

Сондай-ақ, ойшыл жастардың әлеуметтік жауапкершілігін, тұлғалық белсенділігін, еңбексүйгіштік пен өзіндік тиімділігін өз халқының игілігі үшін және қоғамның дамуына өз үлесін қосу үшін қалыптастыру қажеттілігі туралы айтты. Абайдың «Толық адам» формуласы осы күрделі мәселенің шешімін көрсетеді. «Толық адам» ұғымы ағылшынның «manofintegrity» терминіне сәйкес келеді. «Толық адам» – өзіне сенімді, жақсылыққа, игі істерге ұмтылатын адам. Тұлғаның өзіндік тиімділігі тұжырымдамасы Абайдың еңбектері мен қара сөздерінде қаланып қойылған. Абай айтады: «Ақылыңды, күшіңді, жүрегіңді тең ұста, сонда сен толыққанды адам боласың. Адамға, таза ақыл мен ерік-жігерден басқа, мейірімді жүрек қажет [3]. Ол осы үш ұғымды үнемі біртұтастықта қарастырады және ерік-жігер өзін-өзі жүзеге асыруға және тұлғаның мақсаттарына жету үшін қабілеттерін тиімді пайдалануға әкеледі деп санады. Біз, Абайдың сөздері қазіргі жастардың тұлғалық дамуы үшін өте орынды деп санаймыз, өйткені қазіргі жаһандану мен қоғамды жаңғырту дәуірінде әрбір адамның өнімді жұмысы елдің дамуына үлес қосады.

Студенттердің өзіндік тиімділігі дамуы мәселесін зерттеу нәтижесінде біз келесі қарама-қайшылықтарды анықтадық:

–ҚР жоғары білім берудің мемлекеттік жалпыға міндетті стандарты аясында оқу-танымдық және коммуникативтік іс-әрекетті тиімді жүзеге асыруға қабілетті студенттердің өзін-өзі дамыту дағдыларын қалыптастыруды қамтамасыз ету қажеттілігі және қазіргі жастардың көпшілігінің өз мінез-құлқы мен іс-әрекетін рефлексиялай алмауы арасында;

–қазіргі қоғамның тұлғалық даму деңгейі жоғары, тәуелсіз, шығармашылық жұмысқа дайын жоғары білікті мамандарға деген қажеттілігі мен психологиялық-педагогикалық ғылымдағы болашақ мамандардың тұлғалық өзіндік тиімділігі проблемасының жеткіліксіз зерттелуі, сондай-ақ екінші жағынан, университетте оқу кезеңінде студенттердің өзіндік даму тиімділігінің теориялық және практикалық мәселелерінің болмауы арасында.

Анықталған қарама-қайшылықтар зерттеудің келесі мәселесін айқындауға мүмкіндік берді: университеттік білім беру кезеңінде студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділігінің сәтті дамуына ықпал ететін психологиялық жағдайлар қандай? Осыған байланысты, университеттік білім берудің қазіргі кеңістігінде студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділігі дамуының мотивациялық, реттеушілік және аффективтік психикалық процестермен байланыстылығын анықтау мәселесі өзекті болып отыр.

Тұлғалық өзіндік тиімділікті зерттеудің теориялық алғышарттары, ең алдымен, оның әдіснамалық негізі ретінде жүйелік тәсілді қарастыруды талап етеді. Өзіндік тиімділіктің жүйелік талдауы оның мәнін, құрылымын, функцияларын, даму динамикасын айқындау қажеттілігімен байланысты.

Тұлғалық өзіндік тиімділігі мәселесі адамның оқу, еңбек, қарым-қатынас, білім және кәсіби даму субъектісі ретіндегі ішкі тұжырымдамаларында нашар көрінеді. Мәселе бойынша жүргізілген зерттеулердің материалдарын жалпылау және жүйелеу, сондай-ақ осы жұмыста алынған жаңа деректердің теориялық негіздемесі зерттелетін құбылыс туралы ғылыми білімді кеңейтуге, ол туралы шашыраңқы идеяларды жүйеге келтіруге әсер етеді.

Өзіндік тиімділік қазіргі ғылыми психологиялық әдебиеттерде кеңінен қолданылатын тұжырымдама, адамның белгілі бір іс-әрекеттерді сәтті орындай алу, сол жолда дұрыс шешім жасай білу қабілеті туралы ойларын білдіреді (А. Бандура, Дж. Капрара, Д. Сервон, Р. Фрейджер, Дж. Фэйдимен, М. Ерусалем,

Э. Лангер, В.Г. Ромек, Б. Такман, Л. Хьелл, Д. Зиглер,T. Judge, J. Shaw, B. Rich, B. Zimmerman, D. Schunk, Р.Л. Кричевский, Е.А. Шепелева, М.И. Гайдар, В.М. Гущин, А.А. Погорелов, В.Н. Кобец). Негізінен, авторлар жалпы өзіндік тиімділікке назар аударады, ол адам қызметінің салаларына сәйкес түрлерге бөлінеді, атап айтқанда, іс-әрекеттегі өзіндік тиімділік және қарым-қатынастағы өзіндік тиімділік. Сонымен бірге адамның жеке қасиеттерінің тиімділігіне адамның қабылдауын, бағалауын және сенімін көрсететін жеке өзіндік тиімділік тұжырымдамасын енгізу маңызды болып көрінеді. Болашақ тиімді маман үшін оның жеке басының ерекше маңызы бар екенін ескере отырып (көптеген адамдар оны өз жұмысында басты құрал ретінде мойындайтыны бекер емес), тұлғалық өзіндік тиімділік бұрыннан қалыптасқан маман үшін де, болашақ маман ретінде студент үшін де кәсіби маңызды деп санауға болады.

М.И. Гайдар маманның өзіндік тиімділігі студенттің өзіндік тиімділігінен «өседі» деп мәлімдейді [4]. Сондықтан оны дамыту жоғары білім берудің өзекті міндеттерінің бірі болып табылады. Білім беру контексінде студенттер қабылдаған өзіндік тиімділік тапсырмаларды таңдауға, оларды орындау деңгейіне, күш-жігер мен оқу іс-әрекетінде табандылық деңгейіне әсер етеді деп саналады. Академиялық өзіндік тиімділік иерархиялық түрде ұйымдастырылған, сондықтан студенттер кең және нақты академиялық салаларда өздерінің қабілеттері мен дағдыларына қатысты сараланған қабылдауды біртіндеп дамытады. Қазіргі зерттеуші ғалымдар арасында өзіндік тиімділік тақырыбының танымал болуына қарамастан, осы мәселеге тікелей қатысты жұмыстар аз екендігі байқалады.

Кейінгі жылдарда болашақ мамандардың тұлға ретінде қалыптасуының түрлі аспектілеріне көптеген ғалымдар өз зерттеулерін арнаған және бұл мәселе қазір де аса өзекті деп саналуда. Осы ретте Намазбаева Ж.И., Жақыпов С.М., Аймаганбетова О.Х., Сангилбаев О.С., Ерментаева А.Р., Перленбетов М.А., Ахтаева Н.С., Касымжанова А.А., Жиенбаева Н.Б., Аманова И.К., Изакова А.Т. сынды қазақстандық ғалым-психологтардың және Т.М. Буякас, А.И. Донцов, О.Н. Родина, Л.В.Темнова сияқты ресейлік зерттеушілер еңбектерін атап көрсетуге болады. Дегенмен де, студенттердің өзіндік тиімділігінің мәні, құрылымы, даму динамикасы, оған ықпал ететін психологиялық-педагогикалық жағдайлар ғылым теориясы мен тәжірибесінде әлі толық көрініс таппады деп айта аламыз

**Зерттеудің мақсаты –** өзіндік тиімділік феноменін және оның студенттік кезеңдегі тұлғаның жүйелік сапасы ретіндегі даму ерекшеліктерін, оны оқу мен еңбек нарығындағы және өмірдегі жетістік үшін ресурс ретінде зерттеу.

**Зерттеу нысаны –** қазіргі кезеңдегі студенттердіңтұлғалық өзіндік тиімділік процесі.

**Зерттеу пәні –** студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділігі дамуының психологиялық ерекшеліктері.

**Зерттеудің негізгі болжамы**: студенттердің жүйелік сапасы ретіндегі тұлғаның өзіндік тиімділігінің дамуы мотивациялық, реттеушілік және аффективтік психикалық процестермен байланысты:

**Зерттеудің жеке болжамдары:**

1. Жетістікке жету мотивациясы, өзін-өзі бағалау, өзін-өзі дамыту және танымдық мотивация **–** бұл студенттерде тұлғалық өзіндік тиімділіктің жоғары деңгейін қалыптастыруға себеп болатын мотивациялық процестер.
2. Тұлғаның өзіндік тиімділігінің жоғары деңгейі өзін-өзі реттеу процестерінің өзін құрметтеу, жоспар қоя білушілік, мақсаткерлік, табандылық, осы шаққа бағдарланушылық сияқты компоненттерінің дамуымен байланысты.
3. Өзін қабылдау, оң қатынастар, психологиялық әл-ауқат студенттердің бойында тұлғалық өзіндік тиімділігінің жоғары деңгейін қалыптастыруды анықтайтын аффективтік процестер.
4. Өзіндік тиімділігі жоғары студент жастар мотивациялық, реттеушілік және аффективтік процестердің дамуының жоғары деңгейімен сипатталады.
5. Студенттердің білім беру ортасының жағдайлары өзіндік тиімділікті дамытуға әсер етеді.

Зерттеудің мақсатына байланысты қойылған болжамдарды тексеру бірқатар теориялық және эмпирикалық **зерттеу міндеттерін** шешуді талап етеді:

1. Теориялық талдау негізінде ғылыми әдебиеттердегі «өзіндік тиімділік» феноменінің психологиялық мазмұнын ашу және өзіндік анықтама беру.
2. Тұлғаның интегративті өзін-өзі реттеу жүйесіндегі тұлғалық өзіндік тиімділік ерекшеліктерін және оның дамуын анықтайтын негізгі психикалық процестерді анықтау.
3. ЖОО, оқу курсы және мамандық сияқты білім беру ортасының әртүрлі жағдайларында тұлғаның өзіндік тиімділігінің көріну ерекшеліктерін зерттеу.
4. Тұлғалық өзіндік тиімділігін мотивациялық, реттеушілік және аффективтік психикалық процестермен байланысын зерттеу және талдау.
5. Эмпирикалық зерттеу көрсеткіштерін сандық-сапалық талдау және зерттеу нәтижелерін қорытындылау.

**Зерттеу әдістері мен әдістемелері:** Қойылған міндеттерді шешу және зерттеу болжамын тексеру үшін келесі әдістер мен әдістемелер қолданылды:

* теориялық: зерттеу мәселесі бойынша сұрақтар спектрін көрсететін ғылыми әдебиеттерді талдау, жүйелеу, жалпылау;
* эмпирикалық деректерді жинау әдістері:

тест әдістері – «Тұлғаның жалпы өзіндік тиімділігі шкаласы» (Р. Шварцер, М. Ерусалем, В. Ромекпен бейімделген нұсқасы); «Өзіндік тиімділік шкаласы» (SES) Шерер, Мэддокс; Дж. Тэнгни, Р. Баумайстер, А.Л. Бунның «Өзін-өзі қадағалаудың қысқаша шкаласы»; Е.Ю. Мандрикованың «Іс-әрекетте өзін-өзі ұйымдастыру» сауалнамасы; «Академиялық мотивация шкаласы» (қысқар. AMШ, ағылшын. The Academic Motivation Scale, қысқ. AMS); К. Риффтің «Психологиялық әл-ауқат шкаласы».

**–**  зерттеу нәтижелерін сапалық талдау және түсіндіру әдістері;

– статистикалық талдау әдістері мен процедуралары – деректерді сандық және сапалық түсіндіруде қолданатын SPSS 23.0 статистикалық пакеті (сипаттамалық статистиканы бағалау, параметрлік емес критерийлер: Манна-Уитнидің U-критерийі, Краскел-Уоллистің H-критерийі, корреляциялық талдау, кластерлік талдау).

**Зерттеу нәтижелерінің сенімділігі мен дәлелділігі** қарастырылып отырған мәселенің теориялық негізділігімен, дәлелденген психодиагностикалық әдістерді кешенді қолданумен, зерттеудегі таңдаманың репрезентативтілігімен, математикалық статистика әдістерін пайдаланумен, анықталған факторлар мен заңдылықтарды мазмұнды талдаумен, алынған нәтижелердің басқа авторлардың зерттеу деректерімен арақатынасын бағалаумен, сондай-ақ зерттеу нәтижелерін апробациялаумен қамтамасыз етілді.

**Зерттеу мәселесінің талқылану деңгейі:**

А. Бандура ұсынған «өзіндік тиімділік» тұжырымдамасы адамның қазіргі жағдайларда сәтті әрекет ету қабілетін қабылдауы ретінде түсініледі. Ол жеке факторларды, мінез-құлық белсенділігін және қоршаған ортаны өзара анықтау қағидатына негізделген және адамның өмірге әсер ететін оқиғаларды басқару қабілетіне деген сенімі ретінде тұжырымдалады. Ғалым және оның ізбасарлары өзіндік тиімділік қасиеттерін тұжырымдап, оның қалыптасу көздерін анықтап, өзіндік тиімділік мақсатты таңдау, оған жетудегі табандылық, эмоциялар, қиындықтарды жеңу сияқты әртүрлі мотивациялық сипаттамаларға әсер ететінін көрсетті.

Өзіндік тиімділік мәселесі шетелдік ғылымда үлкен қызығушылық тудырды және өзіндік тиімділіктің әр алуан түрлерін зерттеуге байланысты психологиялық ғылыми зерттеулерде көрініс тапты (Дж. Маддукс, М. Шеер, Р. Шварцер), білім беру процесінде өзіндік тиімділікті дамыту мәселелері (Д.Фэйдимэн, Р. Фрэджер, Д. Шанк), өзіне деген сенімділік, табандылық, оптимизм, күресу стратегиялары, бақылау локусы, үйренген дәрменсіздік сияқты жеке құрылымдармен және көріністермен байланыс (М. Ерусалем, Дж. Капрара,

Э. Лангер, Дж. Роттер, М. Селигман, Д. Сервон, С. Хобфолл, Р. Шварцер).

Ресейлік зерттеушілердің еңбектерін талдау да өзіндік тиімділік феноменінің мәнін зерттеуге айтарлықтай көңіл бөлгенін көрсетеді (М.И.Гайдар, Т.О. Гордеева, Т.И. Васильева, Р.Л. Кричевский, Т.Л. Крюкова, А.А. Погорелов және басқалар). Д.А. Леонтьев және оның ізбасарлары өздерінің ғылыми мектебінің шеңберінде өзіндік тиімділікті тұлғалық әлеуеттің құрамдас бөлігі ретінде қарастырады және оны өзін-өзі реттеудің басқа психологиялық ресурстарымен байланысты зерттейді, мысалы: каузалды бағдарлар, бақылау локусы, табандылық және т.б.

Білім беру саласындағы өзіндік тиімділігін зерттеу пәні оның студенттердің оқу жетістіктеріне, мақсат қоюына, мансаптық өсуіне, жалпы нәтижеге әсерін зерттеумен байланысты мәселелер болып табылады.

Біздің ойымызша, қолда бар ғылыми алғышарттар ЖОО студенттерінің тұлғалық өзіндік тиімділігі мәселелері бойынша зерттеу міндеттерін шешуге мүмкіндік береді. Осыған қатысты тұлғаның жеке қасиеттерінің тиімділігіне өзін-өзі қабылдауын, өзін құрметтеу, өзін ұйымдастыру, өзін-өзі бағалауын және өзіне деген сенімділігін көрсететін тұлғалық өзіндік тиімділігі тұжырымдамасын енгізу маңызды болып көрінеді. Тұлғаның өзіндік тиімділігі студент үшін де, болашақ маман үшін де кәсіби маңызды деп санауға болады.

**Зерттеудің теориялық-әдіснамалық негіздері:**

– Қ.Б. Жарықбаевтың қазақ студенттерінің тұлғалық дамуында маңызды саналатын ұлттық тәдім-тәрбие тұжырымдамасы, Ж.И. Намазбаеваның тұлға мәселесінің теориялық және практикалық дамуындағы кешенді теориясы; Х.Т. Шерьязданованың қарым-қатынастағы болашақ мамандардың кәсіби-тұлғалық дамуы қағидасы, О.С. Сангилбаевтың тұлғаның өмірлік бағдарын анықтаудағы зейіннің рөлін негіздейтін тұжырымы; А.Р. Ерментаеваның субъектіге бағытталған психологиялық дайындық студенттердің психологиялық дайындығы мен субъективтілігін қалыптастырудың әдіснамалық негіздері жөніндегі тұжырымдамасы; И.К. Аманованың тұлғаның өзін-өзі таныту жөніндегі көзқарастары;

* тұлғалық өзіндік тиімділік тұжырымдамалары (А.Бандура, Дж.Капрара, М. Ерусалем, Дж. Маддукс, М. Шеер, Р. Шварцер, Д. Майер, Р. Фрейджер және Дж. Фэйдимен, Р.Л. Кричевский, М.И. Гайдар, Д.А. Леонтьев, Е.А. Шепелева, Т.В. Белых, Т.И.  Васильева, С.Н. Гончар және т.б.);
* тұлға субъективтілігі дамуының әдіснамалық қағидалары (Б.Г. Ананьев,

К.А. Абульханова, А.В. Брушлинский, Л.И. Анцыферова, С.Л. Рубинштейн А.Г. Асмолов, Л.С. Выготский, Д.И. Фельдштейн және т.б);

* субъектінің кәсіби қалыптасуы және оның кәсіби маңызды қасиетінің дамуы (В.А. Бодров, Э.Ф. Зеер,Е.А. Климов, В.Д. Шадриков және т.б.).

**Қорғауға ұсынылатын зерттеудің негізгі қағидалары:**

1. Интегративті және көпөлшемді психологиялық құбылыс ретіндегі өзіндік тиімділік студенттерде кәсіби қызмет жағдайларында өзінің психологиялық қасиеттерінің күрделі кешенін кәсіби құрал ретінде білікті қолдана алуына және оның алдында тұрған міндеттерді сәтті орындай алатындығына деген сенімділігі бар екендігі туралы идеялардың жиынтығы ретінде көрініс табады.
2. Студенттердің өзіндік тиімділігі академиялық үлгеріммен, іс-әрекетті өзіндік ұйымдастырумен, психологиялық әл-ауқатпен байланысты. Тұлғалық өзіндік тиімділік психикалық процестерді – мотивациялық, реттеушілік және аффективтілік жалпылаудың, күш пен белсендірудің психологиялық механизмдері арқылы жүзеге асырылады. Жалпылау өлшемінде студенттердің іс-әрекетте өзін-өзі ұйымдастырудың ерекшеліктері және студенттердің жүйелік сапасы ретіндегі тұлғаның өзіндік тиімділігінің дамуы мотивациялық, реттеушілік және аффективтік психикалық процестермен байланыстылығы зерттелді.
3. Жетістікке жету мотивациясы, өзін-өзі бағалау, өзін-өзі дамыту және танымдық мотивация–бұл студенттерде тұлғалық өзіндік тиімділіктің жоғары деңгейін қалыптастыруға себеп болатын мотивациялық процестер.
4. Тұлғалық өзіндік тиімділіктің жоғары деңгейі өзін қадағалау, жоспар қоя білушілік, мақсаттылық, табандылық, осы шаққа бағдарлану сияқты өзін-өзі реттеушілік процестерінің компоненттерін дамытумен байланысты.
5. Өзін-өзі қабылдау, оң қатынас, психологиялық әл-ауқат **–** бұл студенттерде тұлғалық өзіндік тиімділіктің жоғары деңгейінің қалыптасуын анықтайтын аффективтік процестер.

**Зерттеудің ғылыми жаңалығы:**

1. Студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділігі мәселесінің зерттелу жағдайын қарастырып, өзіндік тиімділік феноменінің мазмұны, құрылымы мен функцияларын анықтау, тұлғалық өзіндік тиімділіктің даму ерекшеліктері және оның студенттік шақтағы көріністерін айқындау арқылы қазақстандық ЖОО кеңістігінде студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділігі дамуы ерекшеліктерін зерттеудің теориялық-әдіснамалық бағдарлары негізделді.
2. ЖОО-дағы оқу кезеңінде студент жастардың өзіндік тиімділігінің дамуын анықтайтын негізгі психикалық процестер анықталды.
3. Эксперименттік-эмпирикалық зерттеу нәтижесінде студенттердің жүйелік сапасы ретіндегі тұлғаның өзіндік тиімділігі дамуының мотивациялық, реттеушілік және аффективтік психикалық процестермен байланыстылығы зерттелді.
4. ЖОО студенттерінің тұлғалық өзіндік тиімділігі дамуының эмпирикалық моделі жасалып, негізделді.
5. ЖОО студенттерінің тұлғалық өзіндік тиімділігін дамыту бойынша ұсыныстар әзірленді.

**Зерттеудің теориялық маңыздылығы:** Өзіндік тиімділік мәселесі қазіргі теориялық тұжырымдамаларын кеңейтуге және тереңдетуге мүмкіндік береді, шетелдік, ресей зерттеулерінде және қазақ психологиясы контекстінде тұлғалық өзіндік тиімділік мәселелерін зерттеудің жүйеленген теориялық алғышарттары тұлға психологиясы, даму психологиясындағы теориялық зерттеулерді байытады. Теориялық ережелер, диссертациялық жұмыстың тұжырымдары өзіндік тиімділік және оның даму тұжырымдамасын толықтырады және нақтылайды, студенттік шақта көрініс табатын тұлғалық өзіндік тиімділікпен байланысты болатын тұлғалық қасиеттер нақтыланып, оның құрылымдық компоненттерін анықтауға негіз бола алады. Осылайша, зерттеу барысында алынған мәліметтер студенттердің тұлғалық-кәсіби даму заңдылықтарын ғылыми түсінуді тереңдетеді.

**Зерттеудің практикалық маңыздылығы:** Зерттеу барысында алынған теориялық және тәжірибелік-эксперименттік нәтижелерді жоғары оқу орындарында болашақ маман ретінде студенттерді даярлауда, студенттермен жүргізілетін психологиялық-педагогикалық жұмыс үшін қолданылатын әдістер мен тұжырымдарды, атап айтқанда диагностикалық, дамытушылық, психопрофилактикалық, тәрбиелік іс-шараларды жүзеге асыруда кеңінен қолдану мүмкіндігімен байланысты. Ұсынылған және дәлелденген диагностикалық әдістер кешенін университет студенттерінің және де колледж студенттерінің тұлғалық ерекшеліктерін зерттеу үшін және оны жұмыс істейтін мамандарды кәсіби мәнді тұлғалық қасиеттерін диагностикалау үшін де қолдануға болады. Оқу барысында студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділігін дамытуға арналған ұсыныстар студенттерді психологиялық-педагогикалық қолдау мақсатында пайдаланыла алып, сол арқылы білім беру процесінің сапасын жақсартуға, болашақ мамандардың жеке және кәсіби дамуын ынталандыруға мүмкіндік береді.

**Зерттеуді ұйымдастыру және кезеңдері:** Зерттеу 2018-2022 жылдар аралығында бірнеше кезеңде жүргізілді:

**Зерттеудің бірінші кезеңі (2018-2019)- дайындық кезеңі.** Зерттеудің бағыты мен дизайнын анықтау, зерттеудің әдіснамалық аппаратын (зерттеу мақсатын, міндеттерін, нысанын, пәнін және болжамын) қою және нақтылау, зерттеу мәселесі бойынша әдебиеттерді жүйелеу.

**Зерттеудің екінші кезеңі (2019-2020)- зерттеушілік кезеңі.** Зерттеу мәселесі бойынша әдебиеттерге тарихи-психологиялық және теориялық - әдіснамалық талдау және жүйелеу жүзеге асырылды.

«Өзіндік тиімділік», «тұлғалық өзіндік тиімділік», «іс-әрекеттегі өзіндік тиімділік», «академиялық өзіндік тиімділік», «тұлғааралық қатынастардағы өзіндік тиімділік» деген негізгі ұғымдарға талдау жасалды, өзіндік тиімділіктің әртүрлі факторлары анықталды, мотивациялық, реттеушілік және аффективтік психикалық процестермен сипатталды.

**Зерттеудің үшінші кезеңі (2020-2021)-эмпирикалық.** Эмпирикалық зерттеу бағдарламасы әзірленді, тест батареялары таңдалды. Зерттеу әдістері өткізілді және нәтиже көрсеткіштері алынды. Алынған нәтижелерді талдау және статистикалық өңдеу жүзеге асырылды. Статистикалық мәліметтерді өңдеу мамандандырылған SPSS бағдарламасы, 23.0 нұсқасы арқылы жүргізілді.

**Зерттеудің төртінші кезеңі (2021-2022)-қорытындылау.**

Жинақталған эмпирикалық материал жүйеленіп, жалпыланды, қорытындылар тұжырымдалды, нәтижелер қолда бар ғылыми деректер шеңберінде қарастырылды, одан әрі зерттеу перспективалары белгіленді, диссертациялық жұмыс талап бойынша рәсімделді.

**Зерттеу нәтижелерін сынақтан (апробация) өткізу:**

Диссертацияның негізгі зерттеу материалдары 16 баспа жұмыстарында ұсынылған, оның ішінде, 1 Скопус журналдарындағы мақала, 7 мақала ҚР БҒМ Білім және ғылым саласындағы бақылау комитетінің тізіміне енгізілген журналдарда, 8 мақала басқа басылымдарда, халықаралық ғылыми конференциялар материалдарында жарияланды:

**Scopus Халықаралық деректер базасы тізіміндегі ғылыми журналда жарияланған ғылыми еңбек:**

1. The development оf individual self-efficiency among University students. Cypriot Journal of Educational Sciences Volume 17, Issue 2, (2022) 615-625, https: //doi.org/10.18844/cjes.v17i2.6857 Кudusheva,N., Amanova,I., Abisheva,E., Sabirova, Z.,& Beisenova, Z.

**ҚР БжҒМ Білім және ғылым саласындағы бақылау комитетінің тізіміне енгізілген басылымдарда жарияланған мақалалар:**

1. Тұлғаның өзін-өзі жүзеге асыруын зерттеудің әдіснамалық мәселелері. Абай атындағы ҚазҰПУ Хабаршы-Вестник, «Психология» сериясы, №1(58) 2019 ж.- С.198-203 б.ISSN 1728-784.
2. ЖОО білім беру ортасында студенттердің өзін-өзі жүзеге асыруын психологиялық қолдау. Абай атындағы ҚазҰПУ Хабаршы-Вестник, «Психология» сериясы, №4(61), 2019 ж., 217-221, ISSN 1728-7847
3. Қaзiргi студeнттeрдiң өзiн-өзi жүзeгe aсыруы шaртындaғы тұлғaлық өсу трeнингiнiң рөлi. Абай атындағы ҚазҰПУ-нің ХАБАРШЫСЫ, «Психология» сериясы №2(63) 2020 ж, 182-188б.
4. Студент-психологтардың тұлғалық өзіндік тиімділігінің динамикалық ерекшеліктері. Абай атындағы ҚазҰПУ-нің ХАБАРШЫСЫ, «Психология» сериясы №4 (65), 2020 ж.170-177 б.
5. ЖОО студенттерінің өзіндік тиімділігі: сипаттамалық зерттеу.Том 76 № 1 (2021): ҚазҰУ Хабаршы. Психология және социология сериясы, 85-93б. DOI: <https://doi.org/10.26577/JPsS.2021.v76.i1.08>.
6. ЖОО студенттерінің тұлғалық өзіндік тиімділігін дамытуда тренинг әдісін қолдану. Абай атындағы ҚазҰПУ-нің ХАБАРШЫСЫ, «Психология» сериясы No4(69), 2021 <https://doi.org/10.51889/2021-4.1728-7847.12>
7. Analysis of the empirical results of the study of the features of personal self-efficiency of modern students. Абай атындағы ҚазҰПУ-нің ХАБАРШЫСЫ, «Психология» сериясы No2(71) 2022ж.

**Басқа басылымдарда, ғылыми конференциялар материалдарында жарияланған мақалалар**

1. Қазіргі психологиядағы тұлғаның өзін-өзі танытуын зерттеу әдістері. //Инновационно-предпринимательское образование в контексте повышение качества жизни. Университет Туран, 258-263 бб 12 декабря 2018 г.
2. Тұлғаның өзін-өзі дамытуы педагог-психологтың кәсіби дайындығының қажетті шарты ретінде //Материалдары ғылыми-практикалық конференция «Көшбасшылық және менеджмент: теория мен практиканың қазіргі даму тенденциялары» Алматы, 2019.- 453-457 бб.
3. Тұлғаның өзін-өзі дамыту ұғымының мәні мен маңызы ғылыми категория ретінде//Психолого-педагогические проблемы образования в условиях инновационного развития: Материалы VIII международной научно-практической конференции (03 мая 2019 г.) – Алматы: Университет «Туран», 2019. –113-137 бб.
4. Студенттердің өзін-өзі жүзеге асыруының психологиялық ерекшеліктері // Сборник научных статей Международной дистанционной научно-практической конференции «Актуальные проблемы и перспективы психолого-педагогического образования», посвященной 70-летию Абдрахмановой Р.Б.-Алматы, 2020, с 182-186 бб.
5. Тұлғаның өзіндік тиімділігі мәселесінің психологияда зерттеліну жағдайы // Профессор С.М. Жақыповтың 70 жылдығына арналған «отандық және әлемдік психологияның жағдайы мен даму перспективалары» атты халықаралық ғылыми-әдістемелік конференция материалдары. Алматы «Қазақ университеті» 2020, 254-257 бб.
6. Студенттердің өзіне деген сенімділігін арттырудың ерекшеліктері //«Science and education in the modern world: challenges of the xxi century» атты Халықаралық ғылыми-тәжірибелік конференция жинағы, Нұр-Сұлтан -2022 62-64бб.
7. Theorical foundations for students' professional self-efficiency // Материалы международной научно-практической конференции «Роль национальной психологии в решении глобальных проблем человечества» посвященной 80-летию со дня рождения академика Оразбековой Куляш Айтмолдаевны, Алматы, 2021 г.
8. ЖОО студенттерінің білім алуына өзіндік тиімділіктің әсері // Абай атындағы ҚазҰПУ-нің Хабаршысы,«Арнайы педагогика» сериясы №4(71) 2022 ж, 87-92 бб.

**Диссертацияның құрылымы мен көлемі** кіріспеден, екі тараудан, қорытындыдан, 207 дереккөзден тұратын әдебиеттер тізімінен, оның ішінде 47-сі шет тілдеріндегі әдебиеттерден және қосымшалардан тұрады. Теориялық және эмпирикалық талдау нәтижелері 25 кесте мен 30 суреттерде көрсетілген.

**1 ЖОО СТУДЕНТТЕРІНІҢ ТҰЛҒАЛЫҚ ӨЗІНДІК ТИІМДІЛІГІ ДАМУЫНЫҢ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІН ТЕОРИЯЛЫҚ ТҰРҒЫДАН ТАЛДАУ**

**1.1 Психология ғылыми кеңістігінде өзіндік тиімділік мәселесінің зерттелу жағдайы**

Психология ғылымында өзіндік тиімділік мәселесі ширек ғасырға жуық аса өзекті болды. Батыста негізі қаланған жеке табысқа жетуге деген ұмтылыс біздің өмірімізден де мықтап орын алды. Өзіндік тиімділік пен жеке жетістік идеясы қандай арақатынаста екендігі туралы мәселені шешу отандық және шетелдік ғылымда бар өзіндік тиімділік анықтамаларын толықтыруға бағытталған біздің зерттеуіміздің міндеттерінің бірі болып табылады.

Әлемдік психологияның классигі Альберт Бандура 1977 жылы енгізген «өзіндік тиімділік» (self-efficacy) ұғымы [5] «адамдардың белгілі бір нәтижелерге жету үшін іс-әрекеттерді ұйымдастыру және жүзеге асыру қабілеті туралы жеке пікірін» білдіреді және шамамен 40 жыл халықаралық қатынастардан бастап жоғары жетістіктер спортына дейін барлық салаларда кеңінен қолданылады.

Өзіндік тиімділік тұжырымдамасы тұлғаның қызмет атқаруы мен мотивациясына әсер ететін күту ретінде 1977 жылы канадалық және американдық психолог А. Бандураның жұмысында ұсынылды: - «Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change» [5, р. 18]. Ол жасаған әлеуметтік оқыту теориясы психологиялық зерттеулердің жаңа тенденциясына сәйкес келетін жаңа тұжырымдаманы енгізуді талап етті, онда басты рөл когнитивтік процестерге берілді. Әлеуметтік оқыту теориясында мұндай тұжырымдаманың орнына А. Бандура «тиімділікті күту» (efficacy expectation) ұғымын, содан кейін «өзіндік тиімділік» ұғымын (self-efficacy) ұсынды [6]. Тиімділікті күтуге «индивидтің күтілетін нәтижелерге жету үшін қажетті мінез-құлықты орындауға қабілетті екендігіне сенімі» деп анықтама берді [6, б. 115-116] және оны «нәтижені күту» ұғымынан ажыратты. Айырмашылығы мынада, адам қандай да бір мінез-құлық міндетті түрде қалаған нәрсеге әкелетініне сенуі мүмкін нәтиже (нәтижелерді күту), бірақ өзінің осы мінез-құлықты орындауға қабілетті екеніне сенбеу [7]. Тиімділікті күту мүмкін болатын төрт жолмен қалыптасады:

а) әрекетті орындаудың тікелей тәжірибесі арқылы,

ә) басқалардың сәтті немесе сәтсіздігін бақылау арқылы,

б) ауызша сендіру арқылы;

г) өзінің эмоционалдық күйлерін бағалау арқылы [8].

Осылайша, өзіндік тиімділік - бұл тұлғаның күтілетін нәтижелерге жету үшін қажетті мінез-құлықты сәтті жүзеге асыра алатындығына деген сенімі.

Өзіндік тиімділік белгілі бір мақсаттарға жетуге бағытталған іс-әрекеттерді реттейтін көріністер жүйесі ретінде танымдық бағалау ретінде түсініледі [9]. Өзіндік тиімділіктің жоғары деңгейі бар адамдар мотивацияның жоғары деңгейімен, мақсатты нақты көруімен және оған жету жолындағы кедергілерді жеңуде табандылықпен сипатталады [10].

Енді біз өзіндік тиімділік түсінігі мен тұжырымдамасының шетелдік психологиядағы зерттеу нәтижелерін талдауға көшеміз.

Тұлғаның өзіндік тиімділік тұжырымдамасының авторы танымал американдық психолог А. Бандура – қазіргі әлемдік психологияның әлеуметтік-танымдық бағытының жетекші өкілдерінің бірі. Оның тұлғалық теориясы әлеуметтік танымдық деп аталады, өйткені ол мінез-құлықтың әлеуметтік себептеріне ерекше мән береді және адамның психикалық қызметінің барлық аспектілерінде ойлау процестерінің маңыздылығын атап көрсетеді [11].

Бұл теория адамның мінез-құлқы ішкі психологиялық құбылыстар мен қоршаған орта факторлары арасындағы күрделі үздіксіз әрекеттесу арқылы реттеледі деген тезиске негізделген. Мінез-құлық, тұлға аспектілері (сенім, күту, өзін-өзі қабылдау) және әлеуметтік әсерлер (сыйақылар, жазалар) өзара тәуелді детерминанттар болып табылады.

А. Бандура мінез-құлық себептерін талдаудың бұл тәсілін өзара, немесе реципрокты детерминизм деп белгіледі [12]. Реципрокты детерминизм (reciprocal determinism) - әлеуметтік оқыту теориясында - жеке адам қоршаған ортаның пассивті реципиенті емес деген ұстаным, өйткені ол және ол бір-біріне бірдей әсер етеді. Біз бұл ретте детерминанттар жүйесі туралы айтып отырмыз, өйткені олар адамның қызмет етуіне ғана әсер етіп қоймай, бір-біріне де әсер етеді. Оның теориясында адам тек объект (әлеуметтік ортаның өнімі) ретінде ғана емес, оның субъективтілігі тұрғысынан да (тұлғалық-когнитивтік, мотивациялық факторлардың рөлі ерекше атап өтіледі) және субъектілік (адамның өз белсенділігі мен мінез-құлқын құрудағы белсенділігіне, қоршаған ортамен әрекеттесу стратегиясын өз бетінше таңдауына баса назар аударылады). Дәл осы әлеуметтік-танымдық теория аясында ғалымның әзірлеген өзіндік тиімділік тұжырымдамасында адам субъект, өзін-өзі анықтау принципі ретінде барынша ашылады.

Біздің ойымызша, А. Бандураның өзіндік тиімділігі тұжырымдамасын түсіну үшін, оның тұлға теориясының келесі ережелері маңызды:

1) адам әлеуметтік әсер ету объектісі ғана емес, сонымен қатар мінез-құлық пен әрекеттің белсенді субъектісі;

2) қоршаған ортаның адамға әсері көбінесе оның мінез-құлқымен, танымдық процестерімен және өзін-өзі реттеу қабілетімен, яғни ішкі детерминанттармен жанама түрде болады;

3) адам нәтижелерді болжауға және болашақты жоспарлауға қабілетті болғандықтан, ол бұл қабілетін өзіне бұра алады: ол алдағы әрекетке қалай төтеп беретінін, жағдайдың талаптарына қаншалықты сәйкес келетінін, ол қолда бар ресурстарды, оның ішінде психологиялық ресурстарды өнімді басқара біледі, яғни субъектінің өзіндік сана саласына ерекше рөл беріледі;

4) адамның мінез-құлқы жағдайлық-ерекшелік сипатқа ие, сондықтан онда бір емес, көптеген «Мен тұжырымдамасы» бар, ол қандай да бір жағдаятқа байланысты біреуі немесе екіншісі «авансценаға» шығады. Осыған байланысты адамның белгілі бір жаһандық өзіндік тұжырымдамасы туралы идея нәтижелі емес;

5) өзін-өзі қабылдау және өзін-өзі бағалау негізінде адамда қалыптасқан өзін-өзі тану реттеуші функцияны орындайды, соның арқасында ол өзінің қызметі мен өзіндік даму стратегиясын дербес құра алады, өмірін басқара алады.

А. Бандурадан басқа, тұлғаның әлеуметтік-танымдық теориясын оның қызметкері У.Мишель жасады. Бізді қызықтыратын мәселені шешу үшін оның теориясының келесі ережелерін ескерген пайдалы [13]. Біріншіден, адам – бұл танымдық процестерді оқиғаларды бейнелеу, оларды алдын-ала болжау, олардың іс-әрекетінің бағытын таңдау үшін қолданатын белсенді тіршілік иесі. Екіншіден, оның мінез-құлқы көптеген жағдайлық-ерекшелікті ажыратуға мүмкіндік беретін когнитивті қабілеттерге байланысты жағдаятқа тән екендігі туралы тезис.

У. Мишель өзінің теориясында күту (expectancies) және сенім (beliefs) ұғымдарына көп көңіл бөледі. Ол іс-әрекеттің нақты орындалуы ішкі субъективті үміттерді анықтайды дей келе, күтудің бірнеше түрін анықтайды:

1) мінез-құлықтың қорытынды күтулері (мінез-құлық нәтижесін күту);

2) ынталандыру – қорытынды күту (ынталандыру салдарын күту);

3) өзіндік тиімділік күтулері – өзінің мінез-құлқын іс жүзінде жүзеге асырумен байланысты күтулер.

У. Мишель сипаттаған бұл әр түрлі күтулер әртүрлі жағдайларда пайда болатын тәжірибеден дамиды. Адам жаңа жағдайға тап болған кезде, оның үміттері ұқсас жағдайлардың өткен тәжірибесімен немесе жалпыланған күтулермен, яғни оның сенімдерімен анықталады [14]. Осылайша, У. Мишельдің пікірінше, адамның мінез-құлқы, оның іс-әрекетінің сәттілігі адамның күтуімен және сенімдерімен анықталады, бұл А. Бандураның өзіндік тиімділіктің (тиімділікті күту және нәтижені күту) мінез-құлық пен іс-әрекеттің тиімділігіне әсері туралы идеяларына сәйкес келеді. Сондай-ақ, А. Бандураның әлеуметтік-танымдық оқыту теориясындағыдай, У. Мишельдің танымдық-аффективті теориясында өзіндік тиімділікті күту және нәтижелерді күту идеясы көрініс табатынын атап өткен жөн. Бірақ, У. Мишельдің А. Бандурадан айырмашылығы күтудің үшінші түрін анықтайды: стимул-қорытынды күту, яғни А. Бандураның ерекшеленбейтін стимул салдарын күту, сонымен қатар өзіндік тиімділік сияқты жеке және танымдық айнымалыны қалыптастырудағы оқиғалардың рөлін түсіну үшін маңызды.

Оның мазмұны бойынша өзіндік тиімділік көбінесе американдық психолог С. Мадди енгізген «тұрақтылық» (қаттылық) ұғымына ұқсас [15]. Сальвадор Маддидің пікірінше, өміршеңдік адамның кеңейтілген тиімділігін көрсетеді және психикалық денсаулықтың көрсеткіші болып табылады. Өміршеңдік – бұл өмір сүру қабілеті мен дағдыларының үлгісі, бұл жеке адаммен болып жатқан стресстік оқиғаларды оның қиындықтарымен тиімді және әрдайым жеке өсу бағытында күресуге мүмкіндік беретін мүмкіндіктерге айналдыруға деген ұмтылысты ынталандырады [15, р. 160]. С. Мадди өміршеңдікті тұлғалық сапа ретінде емес, белгілі бір дәрежеде қалыптастыруға және дамытуға болатын көзқарастар мен сенімдер жүйесі ретінде анықтайды.

Бұдан кейін, біз батыс психологтары әзірлеген өзін-өзі тану идеяларына жүгінуді орынды деп санаймыз, өйткені өзіндік тиімділік адам психикасының осы саласымен тікелей байланысты.

Осы ретте ХХ ғасырдың 70-ші жылдары Р. Виклундтың басшылығымен американдық ғалымдар тобы жасаған «Объектілік өзін-өзі тану» теориясына назар аударайық [16]. «Объектілік өзін-өзі тану» – бұл сананың жай-күйі, оның объектісі өзінің «Мені» болады. А. Бандураның жеке басының әлеуметтік-танымдық теориясындағыдай, мұнда өзі туралы идеялардың мазмұны жағдайға байланысты және әрқашан «Мен»-нің жеке аспектілері өзекті болатындығын мойындайды. Өзін-өзі тану іс-әрекеттің тиімділігіне әсер етеді, өйткені ол адамға өзінің ерекшеліктерін, тиімділігін білуге және өзіне қанағаттанбаған жағдайда жағдайды түзетуге күш салуға мүмкіндік береді. Бұл идея біздің зерттеуіміз үшін маңызды.

Өзіндік тиімділікті зерттеудің алғашқы тәсілдері ХХ ғасырдың 1950-1960 жылдары шетелдік психологияда орын алған, дегенмен «өзіндік тиімділік» термині кейінірек пайда болды.

Р. ДеЧармс пен Р. Уайт алғашқылардың бірі болып бұл мәселені, оның ішінде мінез-құлықтың мотивациялық факторларының кең контекстінде қарастырды [17]. Екі авторда адамның санасында оның тиімділігі мен «өзіндік ерекшелігі» тәжірибесі неғұрлым айқын болса, соғұрлым ол ішкі мотивацияға ие болады және сыртқы мотивация осы ішкі мотивациямен бәсекелесе алмайды деп тұжырымдады.

А. Бандура өткен ғасырдың 70-жылдарының соңында өзіндік тиімділік тұжырымдамасын әзірлеуге кірісті [12, р. 1-60]. Оның аясында автор тұлғаның өзінің нақты міндеттер мен жағдайларды жеңу қабілетін түсінуін таниды және осыны ескере отырып, оның мінез-құлқының стратегиясы мен тәсілін анықтайды. Ол өзіндік тиімділікті адамның мінез-құлқын реттеудің когнитивті механизмі ретінде түсіндіреді. Оның негізгі идеяларының бірі – өзіндік тиімділік жағдаяттың ерекшелігіне байланысты және ол жан-жақты жеке сауалнамамен өлшеуге болатын жаһандық диспозиция болып табылмайды [13, р. 1-60]. Сонымен, ғалым өзін-өзі тиімді етудің екі маңызды қасиеті бар деп есептейді. Ол бір жағынан субъектінің тұлғалық қасиеті емес, оның қандай да бір әрекетті орындау қабілеттері туралы пайымдауларын білдіреді; екінші жағынан, бұл жаһандық емес, оның нақты, жеке қасиеті. Сондықтан әр адамның өмір сүру салаларымен байланысты өзіндік тиімділік туралы көптеген түсініктері бар.

Субъект өзінің өзіндік тиімділігін қалай бағалайтынына қарай, «... әрекетті таңдау мүмкіндігінің кеңеюі немесе шектелуі, оның кедергілер мен көңілсіздіктерді жеңу үшін жасайтын күш-жігері, кейбір мәселелерді шешуде көрінетін табандылығы байланысты болады...» [18]. Мұнда жетекші рөлді тұлғаның өзін-өзі көрсетуі, өзін-өзі қабылдауы, өзін-өзі түсінуі және өзін бағалау қабілеті атқарады.

А. Бандура өзіндік тиімділікті өмір барысында табиғи жолмен де, адамның табысты іс-әрекеттегі тәжірибесін жинақтауы немесе басқалардың жетістіктерін байқауы арқылы да, арнайы ұйымдастырылған психологиялық тренинг немесе мінез-құлық психотерапиясы арқылы да дамытуға болатынына сенімді [8, р. 26]. Автордың осы ойына сүйене отырып, арнайы психологиялық-педагогикалық жағдайларда белгілі бір қызмет саласында (білім беру немесе кәсіби) өзіндік тиімділікті дамытуға болады деп болжаймыз.

А. Бандура өзіндік тиімділіктің төрт жолын анықтайды:

1) өзінің мінез-құлқын өткен сәттілік пен сәтсіздік тәжірибесі негізінде құру;

2) жанама тәжірибе (субъект орындауға тиісті іс-әрекетте басқа адамдардың табысқа жетуін бақылау оның өз қабілеттеріне және күтілетін табысқа деген сенімін нығайтады, яғни өзіндік тиімділікті арттырады);

3) вербалды сендіру және айналасындағы қоршаған адамдардың жан-жақты қолдауы (тұлғаға оның жұмысты жақсы орындайтынына үміт тудыру, бірақ сыртқы вербалды түрдегі мадақтау оның нақты қабілеттері мен мүмкіндіктерін ескергенде ғана жүзеге асады);

4) эмоционалды тыныштық (адамға бәрі жақсы болып жатқаны туралы «белгі» беру арқылы өзіндік тиімділікті арттырады).

Біздің пайымдауымызша, өзіндік тиімділікті нығайтуға өзін-өзі бағалау немесе өзін-өзі сендіру емес, адамның қиын жағдайларға тап болуы, соған қатысты нақты міндеттер қоятындығы ықпал етеді. Олардың сәтті шешімі сізге өз ресурстарыңыз туралы оң көзқараста болуға және оларды өзіңіз және басқалар үшін пайдалануға, сенімді және тиімді сезінуге мүмкіндік береді.

Яғни, өзіндік тиімділіктің ең маңызды көзі – жеке оң тәжірибе болып табылады. Өзіндік тиімділігі жоғары адамдар өздерін жағымсыз оқиғаларға төтеп бере алатынына сенеді, кедергілерді жеңе аламын деп күтеді. Олар неғұрлым тұрақты, аз уайымдайды және депрессияға бейім емес. Өзіндік тиімділігі төмен, әр қилы өмірлік жағдайларға тап болған адамдар өздерін дәрменсіз сезінеді, өзінің дәл қазіргі жағдайына ештеңе әсер ету мүмкін емес деп санайды және оның өзіне байланысты емес екендігіне сенімді болады.

А. Бандураның шетелдік ізбасарлары ғылыми қызығушылығын әлеуметтік психология мен педагогикаға аудара отырып, өзіндік тиімділік идеясын кеңейтеді (Дж. Капрара, Д. Сервон [9, с. 638], Р. Фрейджер, Дж. Фейдимен [19], Л. Хьелл [20], М. Ерусалем және Р. Шварцер [21], Шеер. М., Маддукс Дж., Меркаданте [22] және т. б.), өзіндік тиімділіктің әр алуан түрлеріне (Шеер.М., Маддукс. Дж., Меркаданте), оның басқа жеке құрылымдармен қарым-қатынасына (Дж. Капрара, Д. Сервон), білім беру үрдісінде өзіндік тиімділікті дамыту мәселелері бойынша (Р. Фрейджер, Д. Фейдимен) қарастырады.

Біздің зерттеу тақырыбымызға сәйкес Батыста педагогикалық психология саласында орын алған өзіндік тиімділік бойынша жұмыстар ерекше қызығушылық тудырады. Атап айтқанда, өзіндік тиімділіктің оқу мотивациясына әсері мен оқу әрекетінің тиімділігіне қатысты зерттеу жұмыстары. Өзіндік тиімділік студенттердің академиялық жетістіктерін арттыруға тікелей және жанама түрде әсер ететіні анықталды және де ол табандылықты арттыруға қатысты жүзеге асатыны белгілі болды. Сонымен бірге оқу іс-әрекетінің мотивациясы оқытылатын пәнге деген қызығушылық түрінде артады. Қабілеті төмен және орташа білім алушылардың үлгеріміне жоғары өзіндік тиімділік ерекше әсер ететіні атап өтілді [23]. Студенттерді зерттей отырып, қажетті шарт студенттің өзіне деген жоғары талаптарды өзі анықтауы болып табылады, ол табысқа жеткен жағдайда оның өзін-өзі оң бағалауы мен өзіндік тиімділік сезімін қамтамасыз етеді деп көрсетті. Академиялық жетістіктеріне қатысты өзіндік тиімділігі төмен студенттердің оқу іс-әрекетінің мотивациясы табиғи түрде төмендейтіні анықталды.

Өзіндік тиімділік жеткілікті түрде дамыта отырып, адам өзіне жүктелген кез келген тапсырманы ең жақсы түрде орындауға тырысады, тіпті бастапқыда олар оған мүлдем мүмкін емес болып көрінді. Практикалық іс-әрекет барысында, жаңасын ала отырып, жан-жақты шығармашылық әрекеттерді орындауға мүмкіндік бар нәтиже немесе мәселелерді шешудің жаңа тәсілдері, өйткені сана толығымен мүмкін сенімсіздік немесе жағымсыз эмоциялар сияқты кез келген кедергілерді жеңуге емес, тікелей шешім табу процесіне шоғырлану [24].

Сондықтан өзіндік тиімділік–сәтті бейімделу шарттарының бірі. Бұл тұжырымдар бақылау локусы (Дж. Роттер) және «үйретілген дәрменсіздік» (М. Селигман) зерттеулерімен расталады [25, 26]. Американдық психофизиолог Мартин Селигманның «Үйретілген дәрменсіздік» (learned helplessness) тұжырымдамасы бойынша бұрынғы сәтсіздіктен кейін жаңа сәтсіздікті жеңіп шығуға тырыспау, қиындықтан шығатын жол іздемеу үйретілген дәрменсіздіктің белгілері болып табылады.

Бақылау локусы – бұл теорияның орталық құрылымы бола отырып, адамдардың өз өміріндегі күшейткіштерді қаншалықты басқаратынын жалпылама күту. Дж. Роттер күту нақты мінез-құлық нәтижесінде белгілі бір күшейтудің орын алуының субъективті ықтималдығын білдіреді деп анықтады және де өткен тәжірибе негізінде жалпыланған тұрақты күту шын мәнінде тұлғаның тұрақтылығы мен бірлігін түсіндіреді деп тұжырымдады. Оны «басқарудың сыртқы-ішкі локусы» деп атайды. Дегенмен, күту әрқашан шындыққа сәйкес келмейтінін атап өткен жөн.

Қалай болғанда да, Дж. Роттер жеке адамның мінез-құлқын дәл болжасаңыз, басқа біреудің бағасына емес, оның табыс пен сәтсіздікке қатысты субъективті бағасына сүйену керек деп санайды [27].

Сыртқы бақылаушы және ұйымдастырушы факторларға емес, өзін-өзі бақылауға (ішкі бақылау локусы) сүйену әдеті адамға сәтті әрекеттерге көбірек мүмкіндік береді, бұл арада өз күшіне сенбей, өзін-өзі көрсететін адамдар туралы айтуға болмайды. Енжарлық, көнушілік, «үйренген» дәрменсіздікті көрсетеді.

Ғалымдардың пікірінше, өзіндік тиімділік әйелдерге қарағанда ерлерде көбірек байқалады. Бірақ оларда да, басқаларында да ол өмірдің ортасында қарқынды деңгейге жетеді және 60 жастан кейін біртіндеп төмендейді [28].

Шетелдік зерттеулерде өзіндік тиімділіктің ең жоғары емес, белгілі бір оңтайлы деңгейі өнімді болатыны бірнеше рет көрсетілді. Олай болмаған жағдайда, шындыққа жанаспайтын оптимизм, өзіне деген тым сенімділік пайда болады, ол адамды осал етеді және оған қауіп төндіреді, өйткені ол әр түрлі, соның ішінде қауіпті жағдайларға немқұрайлы қарап, өз әрекеттерінің ықтимал салдарын болжағысы келмейді, қажетті қауіпсіздік талаптарын елемейді, мүмкін емес тапсырмаларды орындау кезінде аса табанды болуы мүмкін және т. б. Бұдан шығатыны, өзіндік тиімділіктің оңтайлы деңгейі адамның өзіне деген үміті мен сенімін (бірақ өзіне деген сенімін емес) қолдайтын оптимизм дәрежесі мен алаңдаушылық пен қорқыныштың белгілі бір өлшемін тудыратын пессимизм дәрежесінің үйлесімін талап етеді, адамды «жетістіктерге» емес, белсенді әрекет етуге мәжбүр етеді.

Батыс психологтары алған тағы бір нәтиже де қызық: өзіндік тиімділіктің төмен деңгейі тек енжарлық пен бастаманың жоқтығымен ғана емес, белсенділікпен де қатар жүруі мүмкін. Бірақ, бұл өзін-өзі бағалауға қауіп төнген кезде қорғаныс реакциясы болып табылатын қызметтің ерекше түрі. Өзінің дәрменсіздігін сезінетін, өзіне сенімсіз адамдар, былайша айтқанда, псевдобелсенділік таныта алады, атап айтқанда: өзін-өзі мақтаумен, өзін-өзі ақтаумен, өзін көрсеткісі келумен айналысады (әсіресе сәтсіздік жағдайында), сондай-ақ, ең алдымен, ауызша түрде білдіреді және басқалардың жетістіктеріне немқұрайлы қарайды [29].

Жалпы қорытынды: өзіндік тиімділік туралы барынша қате пікірлер дисфункционалды. Мүмкін, біршама функционалды – бұл адамның белгілі бір сәтте не істей алатынын сәл асыра көрсететін ол туралы пайымдаулар. Бұл жерде біз тұлғаның жалпы өзін-өзі бағалауына ұқсастық жасай аламыз, белгілі болғандай, тұлғаның толық дамуын қамтамасыз ету үшін оны біршама асыра бағалау керек және сонымен бірге оның мүмкіндіктерін нақты және дұрыс бағалауға мүмкіндік беретін әртүрлі салалардағы тиісті өзін-өзі бағалаулармен біріктірілуі керек.

Тұлғаның өзіндік тиімділігі мәселесін тұжырымдау осы жеке құбылыстың мәні туралы ғылыми идеяларды толықтыру және кеңейту қажеттілігіне байланысты үлкен теориялық мәнге ие екенін атап өтеміз. Практикалық тұрғыдан өзіндік тиімділік мәселесін зерттеудің өзектілігі тұлға қызметінің сәттілігін болжау және тиімділігін арттыру мүмкіндіктерін табу мен зерттеудің әлеуметтік маңыздылығымен анықталады [30].

Жүргізілген талдау өзіндік тиімділік өзіндік сананың бір көрінісі ретінде әр түрлі жағдайларда, белгілі бір қызмет түрлерін жүзеге асыруда және қызметтің басқа да нысандарында әртүрлі болады деген қорытынды жасауға мүмкіндік береді. Яғни, мазмұндық тұрғыдан өзіндік тиімділік жағдаяттық ерекшеліктерге ие, т.б. белгілі бір жағдайларда адам осы нақты жағдайда сұранысқа ие және оның талаптарына жауап беретін әртүрлі қабілеттер мен сипаттарды, өзінің тәжірибесі мен құзыретінің әртүрлі аспектілерін жүзеге асыру қабілетіне сенімін көрсетеді. Осының арқасында ол әлеуметтік ортаға икемді түрде бейімделіп қана қоймай, сонымен қатар жағдайды өзінің мақсаттарына, міндеттеріне және мүмкіндіктеріне сәйкес түрлендіруге бағытталған өзінің «жауабын» құра алады.

Өмір барысында жинақталған тәжірибе өмірдің белгілі бір салаларында адамның осы нақты салада оның тұрақты сипатына айналуы мүмкін мазмұндық және мәнерлік деңгейі бойынша белгілі бір өзіндік тиімділікті дамытуға ықпал етеді.

«Өзіндік тиімділік» деп аталатын құбылыс ішкі мотивацияға бағытталған көптеген басқа мінез-құлық теорияларында зерттеу нысаны болды. «Ішкі мотивация» терминін алғаш рет 1950 жылы Р. Вудворт (Woodworth S. Robert) және Р. Уайт (White Robert) енгізді [31,32].

Роберт Сешнс Вудворт өзінің «Мінез-құлық динамикасы» [33] кітабында мінез-құлықтың басымдылығы қағидасын қозғаушы қағидасына қарсы жариялады.

Роберт Уайт «Мотивацияны қайта қарау: «құзыреттілік түсінігі» мақаласында нәтижеге әкелетін нақты әрекеттерді орындауға баса назар аудара отырып, «құзыреттілік» (competence) ұғымын енгізеді. Адамның құзыреттілікке деген ұмтылысын анықтайтын күш – бұл «тиімділік сезімі арқылы мотивация» (effectance motivation), ішкі мотив, әлеммен өзара әрекеттесуді ынталандырады. Тұлғаның құзіреттілікке ұмтылуын анықтайтын күш – «тиімділік сезімі арқылы мотивация» (effectance motivation), әлеммен өзара әрекеттесуді ынталандыратын ішкі мотив. «Тиімділік мотивін» орната отырып, ол оны қоршаған ортамен өзара әрекеттесудің «ішкі жетегі» ретінде анықтады. Ішкі тапшылықтан туындайтын негізгі қажеттіліктердің мотивтерінен айырмашылығы, тиімділік мотивациясы субъект үшін жаңа ынталандырулармен қозғалады және қызығушылық пен зерттеу белсенділігі ынталандыру саласындағы жаңалық элементтерін тудырған кезде күшейтіледі. Тиімділік мотивінің дамуы субъектінің қоршаған ортамен әрекеттесу нәтижесінде білім мен дағдыларды меңгеруі арқылы жүзеге асады. Тиімділік драйві субъектінің қоршаған ортамен үздіксіз әрекеттесу барысында бірте-бірте дамиды [32, р. 297].

Уайттың идеясын жалғастыра отырып, Де Чармс (De Charms) адамдарда негізгі психологиялық қажеттілік бар екенін атап өтті: өз іс-әрекетінің субъектісі болу – яғни өзінің мінез-құлқы мен белсенділігін бастау және реттеу [34]. Деси мен Райан (Deci, Ryan) іс-әрекеттің құзыретті субъектісі болу іргелі қажеттілік *ішкі мотивация* феноменінде барынша айқын көрінетінін алға тартты [35]. Ішкі мотивацияны реттейтін жағдайлар бақылаумен (сыртқы және ішкі), психологиялық конфликттермен және өзіндік тиімділік деңгейімен анықталады.

Бұл тәсілді А. Бандура тұжырымдамасымен салыстыра отырып, әлеуметтік оқыту теориясында мінез-құлықты таңдау және күш салудың табандылығы ынталандыру жағдайларынан гөрі *өзіндік тиімділікті* қабылдаумен көбірек анықталатынын атап өткен жөн.

Өзіндік тиімділік мінез-құлыққа тікелей әсер ететін әртүрлі ақпарат көздерінен туындайды, сонымен қатар когнитивті құрылымдардың әсерінен де болады. Әлеуметтік оқыту теориясы тұлғаның жалпы қасиеттеріне немесе өнімділік мотивтеріне емес, қабылданатын қабілеттердің микро талданымына негізделген.

Мінез-құлықты зерттеудің когнитивті тәсілінің дамуымен «күту» түсінігіне көзқарастың кеңеюі байқалады. «Іс-әрекет-нәтиже» күтулеріне негізделген теориялық және эмпирикалық зерттеулер аясында өзіндік тиімділік ұғымымен біршама ұқсастықтары бар теориялар алға тартылды.

Дж. Роттер (Julian Rotter) ұсынған тұлға теориясына сәйкес, адамның мінез-құлқы оның басқару локусымен анықталады [36]. Мінез-құлық нәтиже субъектінің өзінің әрекетімен немесе субъектінің бақылауынан тыс сыртқы күштермен анықталады деген жалпылама күту функциясы ретінде қарастырылады. Мұндай күтулер негізінен адамға қоршаған ортаның күшейту әсерінің нәтижесінде қалыптасады.

Осы дәстүр бойынша көптеген зерттеулердің авторлары (Ф. Хайдер [37], Х. Келли [38], Э. Джонс және В. Харрис [39], Б. Вайнер [40], Э. Хиггинс және А. Круглански [41], К. Муздыбаев [42] және т.б.) адамның мінез-құлқын оның жеке айырмашылықтарына тәуелді ретінде қарастырады, оқиғаларды жеке немесе сыртқы детерминистік деп қабылдайды.

Айта кету керек, бақылау құрылымының локусы көбінесе өзіндік тиімділіктің аналогы ретінде қарастырылады. Дегенмен, Дж. Роттердің концептуалды схемасы негізінен персоналды тиімділікке қарағанда іс-әрекет-нәтиже жағдайлары туралы себептік сенімдермен байланысты.

Қабылданған өзіндік тиімділік пен себептілік локусы туралы сенімдер әртүрлі, себебі нәтижелер субъектінің өз әрекеттеріне байланысты деген сенімдер өзіндік тиімділік пен мінез-құлыққа кез келген әсер етуі мүмкін. Мәселен, мысалы, өнімділікті жеке шешім ретінде қарастыратын, бірақ қажетті дағдылары жоқ адамдар, өзіндік тиімділіктің төмен деңгейін сезінеді және дәрменсіздік сезімін сезінеді.

Каузалды сенімдер мен өзіндік тиімділік бір-бірінен ерекшеленетін құбылыс болғанымен, тәжірибе жүзінде дағдылар мен қабілеттердің себептік атрибуциялары өзіндік тиімділікке жетудің делдалдық әсері болуы мүмкін екендігі анықталды.

Мінез үлгісін таңдау және әрекеттегі күш-жігерді реттеу Стивен Майер (Maier) және Мартин Селигман (Seligman) ұсынған үйренген дәрменсіздік теориясында қарастырылады [43]. Үйренген (үйретілген) дәрменсіздік құбылысы зерттеушілердің (Й. Ханс, D. Hiroto, Ромек В. Г және т.б.) назарын аударды [44, 45, 46]. Үйренген дәрменсіздікте (learned helplessness) жағдайдың бақыланбау тәжірибесінің нәтижесі болып табылатын субъектінің мотивациясының бұзылуы түсініледі.

Мамандардың айтуынша, бақыланбайтын жағымсыз әсерлер жағдайында болу нәтижесінде дене әрекеттердің нәтижеге әсер етпейтінін күтеді. Болашақ салдардың үмітсіздігін күту қалыптасқандықтан, адам нәтиже шынымен басқарылатын жағдайда белсенді түрде әрекет етпейді. Бұл теория күту жұмысының механизмін тұжырымдай отырып, тек «жауап-нәтиже» күтулеріне назар аударады.

Үйренген дәрменсіздік сегіз жасқа дейін қалыптасады және адамның өз іс-әрекетінің тиімділік дәрежесіне деген сенімін көрсетеді. Ол салыстырмалы түрде тұрақты тұлға қасиеті ретінде қарастырылады. Сонымен қатар, кейбір сарапшылар пайда болған дәрменсіздік өмір бойы қалады деп санайды. Үйренген дәрменсіздікті қалыптастыруда отбасы маңызды рөл атқарады. Үйренген дәрменсіздік жағдаятқа белсенді араласуға қабілетсіздікте көрінеді (мотивациялық тапшылық). Сондай-ақ, ол кейіннен мінез-құлықтың тиімді формаларын (танымдық жетіспеушілік) үйрену қабілетсіздігінде көрінеді. Сондай-ақ, үйренген дәрменсіздік депрессиялық күйде көрінеді (эмоционалды жетіспеушілік) [47]. Білімді дәрменсіздік пен бақылау орнына негізделген жұмысты талдау бізге тиімділік пен нәтижені күту арасындағы тұжырымдамалық айырмашылықтарды суреттейді.

Зерттеушілер күтудегі маңыздылық нәтижелерге қатысты үміттерге басты назар аударды. Бандура алғаш рет бұл үміттерді іс-әрекеттің жалпы орындалатындығын күтуден ажыратады. Ол өзіндік тиімділік ұғымын енгізеді, ол арқылы адамның қандай да бір әрекетті тиімді орындау қабілеті туралы пайымдаулары. Көптеген басқа авторлар (Abrahamson, L. Y., Seligman, M. E. P., Teasdale және J. D., Хекхаузен.Х) тиімділік идеясы мен нәтиже идеясының арасындағы айырмашылықты мойындайды [48, 49].

Өзінің тиімділігін қабылдау тек болжамды құндылыққа ие ғана емес, сонымен қатар нәтижеге қатысты күткеннен гөрі мінез-құлықты дәлірек болжауға мүмкіндік беретіні эмпирикалық түрде дәлелденген (Usher E. және Pajares F, Sherer. M., Maddux J. E., Mercandante B., Prentice-DunnS., Jacobs B., Rogers R.W.) [50].

Қажетті мінез-құлыққа жету үшін тиімділік сезімінің жеткіліксіз деңгейі субъектінің белсенділігінің төмендеуіне ықпал етуі мүмкін. Өз қабілетіне сенімді субъект өзінің мінез-құлқы айналасындағыларға ешқандай әсер етпейтінін немесе жазаланатынын күтетіндіктен баяулауы мүмкін. Дәрменсіздікті күтудің бұл екі тәуелсіз көздерінің әртүрлі себептері бар. Өзіндік тиімділікке негізделген дәрменсіздік сезімінен арылу үшін құзыреттіліктерді дамыту және жеке тиімділікті күту қажет. Нәтижеге негізделген дәрменсіздік сезімінен құтылу үшін адамдарда бұрыннан бар құзыреттердің аспаптық құндылығын қалпына келтіретін қоршаған ортаның басым жағдайларындағы өзгерістер қажет [51].

Ішкі мотивацияның ерекшеліктерін қарастырудың маңызды аспектісі «бақылау» құбылысын зерттеу болып табылады. Сондықтан да Б. Вайнер бақылау параметрін жетістік мотивациясын зерттеу шеңберіне енгізеді [52]. М. Селигман кейінірек өз зерттеулерінде субъектімен болатын жағымсыз оқиғаларды бақылаудың жоқтығы тәжірибесі оның белсенділікке мотивациясына әсер етіп, енжарлықты қалыптастыратынын көрсетті [26, с. 426].

Мотивацияның әлеуметтік-танымдық тәсілінің өкілі К. Двек адамның өз іскерліктері туралы ойлары оның болашақ мақсаты үшін маңызды екенін дәлелдеді [53].

А. Бандураның әлеуметтік-танымдық теориясында мотивациялық беталыстар негізінен болжау қабілеті тұрғысынан түсіндіріледі. Белгілі бір жағдайдағы адамның мінез-құлқы оның болашақ туралы идеясымен анықталады. Алдын ала болжаудың мотивациялық механизмдері бөлінеді: нәтижеге қатысты күтулер, олардың әрекеттерінің салдарын бағалауды білдіреді; адамның қажетті әрекеттерді орындай алатындығы туралы идеясы ретінде қарастырылатын өзіндік тиімділікті қабылдау; мотивацияның танымдық детерминантын білдіретін мақсаттар мен стандарттар; сондай-ақ аффективті өзін-өзі бағалау-тұлғалық факторды білдіреді [6, с. 320].

Алдын-ала болжау қабілетімен адам болашақ нәтижелерді ұсына алады және оларды жүзеге асыра алады. Болашақ нәтижелердің бейнесі қол жеткізуге бағытталған белсенділік жағдайында мақсат болып табылады. Мақсаттар адам өзінің жетістіктері мен мінез-құлқын салыстыратын стандарттар ретінде қызмет етеді. Бір жағынан, бұл терминдер (стандарттар мен мақсаттар) бір-бірін алмастыратын ретінде қолданылады, екінші жағынан, бұл құрылымдар әртүрлі, өйткені кейбір жағдайларда стандарттар мен мақсаттар адамға бірдей әсер етпейді. Қабылданған өзіндік тиімділік-бұл танымдық бағалау; белгілі бір мақсаттарға жетуге бағытталған әрекеттерді реттейтін көріністер жүйесі [54]. Өзін-өзі бағалаудан айырмашылығы, өзіндік тиімділік–бұл өзіндік құндылық туралы емес, іс-әрекет жасау қабілеті туралы идея. Бұл идеялардың пайда болуы бала өзінің іс-әрекеті мен сыртқы әлемдегі нәтижесі арасындағы байланысты түсіне бастаған сәтке сәйкес келеді.

Бандура жазғандай, өзіндік тиімділік идеясы мінез-құлық жетістіктерінің тәжірибесімен байланысты. А. Бандура, Дж. Капрара мен Д. Сервон өзіндік тиімділік туралы идеялардың пайда болу мәселесіне арналған зерттеулердің жеткіліксіздігін көрсетеді. Ерте балалық шақта өзін-өзі жетілдіруді өлшеудегі қиындықтар баланың сөйлеу дағдыларының жеткіліксіз дамуымен түсіндіріледі, орта балалық шақта өзін-өзі бағалау идеялары өзіне есеп беру арқылы бағаланады. Өзіндік тиімділік туралы идеялар мақсат қоюға және тиімді өзін-өзі бағалауға әсер етеді. Өзін-өзі реттеу жүйесінің үйлесімділігі әртүрлі мақсаттардың жадтағы ассоциативті байланыстармен қатынасты екендігіне де қатысты.

Когнитивті және аффективті салалар арасындағы байланыс өзін-өзі реттеу жүйесінің үйлесімділігіне ықпал етеді. Тапсырманы орындау кезінде адам қолданатын стандарттардың деңгейі мен түрі ішінара оның эмоционалды тәжірибелерімен анықталады (Carver & Scheier; Higgins, E. T.,& Trope,Y) [55, 56]. Өзін-өзі танумен байланысты сезімдер кері байланыс механизмі арқылы өзін-өзі реттеу жүйесіне әсер етуі мүмкін (Bandura & Cervone) [57].

Белгілі бір іс-әрекеттегі жетістіктер өзіндік тиімділік сезімін қалыптастыруға ықпал етеді, бұл өз кезегінде іс-әрекетке деген қызығушылықты арттырады [58]. Тұрақты бағалауда өзін-өзі нығайту бар. Әлеуметтік оқыту теориясында белсенділікті өзін-өзі бағалау арқылы ынталандыруға болады. Құндылықты әрекетті өзіне де, сыртқы мотивтерге де енгізуге болады. Құндылық мінез-құлықта өздігінен болмайды, ол адамның жағымды және жағымсыз өзіндік реакцияларында болады деп есептейді. Өзін-өзі бағалау реакциялары бірегей мотивациялық механизм ретінде қарастырылады. Бағалау стандарттары қызмет түріне байланысты өзгереді, бұл қызметтің әртүрлі салаларындағы өнімділік әртүрлі өзін-өзі бағалауды тудыруына ықпал етеді.

Адамның өзін-өзі қабылдауы бір әрекеттің әртүрлі аспектілері үшін де әртүрлі болуы мүмкін. Осы себепті өмірдің нақты салаларындағы өзін-өзі бағалау өлшемдері бір жалпыланған көрсеткішке қарағанда маңыздырақ.

Өзіндік тиімділікті зерттеушілер жеке қасиеттер сияқты психологиялық құбылыстармен бірге зерттеді. Сонымен, А. Nauta зерттеуінде белсенділік дәрежесі мен іс әрекетке икемділікпен өзіндік тиімділіктің байланысы зерттелді және расталды [59]. B. Schyns жұмысында кәсіби өзіндік тиімділік пен көшбасшылық қасиеттердің айқындылығы және ұйымдастырушылық өзгерістерге дайындық арасындағы байланыс табылды [60].

Өзіндік тиімділікті зерттеу өзіндік тиімділік пен мотивациялық процестер, эмоцияналды қозу және психологиялық әл-ауқат арасындағы маңызды байланысты анықтады. Өзіндік тиімділік мақсат қоюға, тапсырманың қиындық деңгейін таңдауға, тапсырманы орындаудағы табандылыққа, эмоционалды реакцияларға сер ететіні анықталды.

Пасечкина Т.Н. зерттеушілердің идеяларына сүйене отырып, өзіндік тиімділікті белгілі бір жағдайдағы адамның мінез-құлқын анықтайтын және келесі белгілер арқылы көрінетін мета-сапа ретінде сипаттайды: тұлғаның өзінің тиімді қызметі туралы идеялары; әртүрлі жағдайларда, соның ішінде белгісіздік жағдайында оң нәтижеге қол жеткізуге деген сенімділік; практикалық іс-әрекетте тиімді нәтижеге қол жеткізуге бағытталған мінез-құлық[61].

Өзіндік тиімділік деңгейін арттыру арқылы біз мінез-құлықтың қолайлы формаларын және оқу әрекетіне оң көзқарасты белсендіре аламыз. Стресстік жағдайлардан шығу процесінде өзіндік тиімділіктің рөлі шетелдік және отандық және ресейлік психологиялық зерттеулерде бірқатар жұмыстарға арналды. Бұл зерттеу бағыты бүгінгі күнге дейін өзекті. Р. Лазарус пен С. Фолкман өзіндік тиімділікті стресстік жағдайды бағалаудағы маңызды жеке фактор ретінде қарастырады [62].

Когнитивті бағалау теориясында өзіндік тиімділік екінші деңгейлі бағалаудың бір бөлігі болып табылады, ол жеңу процестеріне және адамның эмоционалдық жағдайына әсер етеді [63].

Э. Фрайденберг өзінің тиімділігіне сену адамға стресстік жағдайларда өз ресурстарын пайдалануға көмектеседі деп есептейді [63, р. 233].

Өзіндік тиімділік, белгілі бір тапсырмаларды орындау қабілетіне деген тұлғаның сенімділігі (Jordan & Carden) [64], бұл білім беру саласындағы зерттеулердің маңызды бағыты болды. Бірнеше зерттеулер студенттердің таңдаған міндеттеріне, күш-жігеріне, табандылығы мен жұмысына әсер ету арқылы үлгерім мен оқудағы өзіндік тиімділіктің маңызды рөлін анықтады (Schunk) [65]. Студенттердің жетістіктерін, мотивациясын және олардың білім алуын жорамалдайтын делдал және болжаушы ретіндегі өзіндік тиімділік құрылымының рөлі жоғары оқу орындарында да анықталды (Van Dinther, Dochy, & Segers) [66].

Өзіндік тиімділіктің жұмыс тиімділігіне, оның ішінде тәуекелмен байланысты кәсіптерге әсер ететін негізгі айнымалы ретіндегі маңыздылығына қарамастан, өзіндік тиімділік пен қауіпсіздік арасындағы байланысты зерттеулер қатары аз екендігі байқалады. Rosa Grau, Isabel M. Martinez, Sonia Amat және Marina Aslanova [67] жұмысында жалпы өзіндік тиімділік пен қауіпсіздік параметрлері арасындағы байланыс қарастырылды. Авторлар тәуекелді жағдайларда өзін-өзі тиімді ету мен қауіпсіз мінез-құлыққа жеке көзқарастар арасында оң байланыс тапты.

Осылайша, өзіндік тиімділік әр түрлі іс-әрекеттегі тиімділіктің маңызды болжаушысы болып табылады. Қабылданған өзіндік тиімділік субъектінің қиын өмірлік жағдайларға бейімделу және икемді түрде күресу қабілетіне, сәтсіздіктерден аман қалу қабілетіне де әсер етеді. Сонымен қатар, жалпы өзіндік тиімділік адамның қауіпсіз мінез-құлыққа деген көзқарасымен оң байланысты, ал қауіпсіздіктің арнайы өзіндік тиімділігі жұмыстың, барлық іс- әрекеттің қауіпсіз орындалуына әсер етеді.

Өзіндік тиімділік мәселелеріне қатысты отандық авторлардың жұмыстарын зерттеу оның жеткіліксіз зерттелуі туралы айтуға мүмкіндік береді. Біз мұндай зерттеулерді кәсіби қалыптасудың кезеңдеріне, атап айтқанда университеттік білім беру кезеңіне таратуды аса өзекті деп санаймыз.

Отандық психология ғылымында алғаш рет тұлғаның өзін-өзі таныту мәселесін көтерген ғалым И.Қ. Аманова болды [68]. Ол тұлғаның өзін-өзі таныту ерекшеліктерінің этномәдени сәйкестілікке тәуелділігін зерттеді. Оның зерттеу нәтижелері көрсеткендей, позитивті этностық сәйкестілік тұлғаның өзін-өзі танытуының жоғары деңгейін тудырады және өзін-өзі жетілдіру, өз әлеуетін іске асырады. Осы ретте Жарықбаев Қ.Б пен Сангилбаев О.С. психологиялық энциклопедиядық сөздіктерінде өзін-өзі таныту ұғымына «адамның өзін-өзі білуі, басқаларға таныта білуі – оның ішкі адамгершіліктік болмысын, интеллектуалдық, творчестволық мүмкіншіліктерін ашуға үздіксіз ұмтылысы, өз бойындағы қасиеттері мен мүмкіншіліктерін ақиқат дүниеге белсенді таныту процесі» деп анықтама беріп өтеді [69]. Келесі қазақтандық психолог-ғалым Изакова А.Т. өзін-өзі танытудың мағынақұраушы факторларының кәсіби өзін-өзі анықтауға әсерін зерттеп, дәлелдеді [70].

Өзіндік тиімділік түсінігі мен тұжырымдамасы ресей психологиясында айтарлықтай ғылыми құндылыққа ие. Психология ғылымдарының докторы, профессор Кричевский Роберт Львович өзіндік тиімділік мәселесін бірінші болып зерттей бастады. Басшылардың жеке сферасын зерттей отырып, ол өзіндік тиімділікті олардың негізгі сипаттамаларының бірі ретінде бөліп көрсетті және оны жеке ерекшелік – субъект қабылдайтын белгілі бір саладағы субъектінің өзіндік тиімділігі ретінде нақты түсіндірді. Ғалым өзіндік тиімділікке «...адамдардың өміріне әсер ететін оқиғаларды бақылау үшін мотивацияны, интеллектуалдық ресурстарды, мінез-құлық күш-жігерін жұмылдыру қабілетіне сенімі» деп анықтайды [71].

Т.О. Гордеева өзіндік тиімділікті «субъектінің белгілі бір қызметпен күресу қабілетіне деген сенімі» деп атайды [72]. Д.А. Леонтьев өзіндік тиімділікті өзін-өзі тану феномені ретінде қарастырады [73]. А.В. Бояринцева [74], С.В. Паирель [75], Е.А. Могилевкин [76], Т.Л. Григорьева [77] сынды зерттеушілердің жетекшілігімен орындалған диссертациялық жұмыстарда өзіндік тиімділік жеке ерекшеліктерді, кәсіби өзін-өзі тануды, кәсіпкерлер мен мемлекеттік қызметшілердің мансаптық өсуін зерттеудегі басты зерттелген құбылыстардың бірі болды. Ғалымдардың зерттеулерінде өзіндік тиімділік мансаптық табысқа, кәсіби әлеуметтенуге, кәсібиліктің жоғары деңгейіне жетуге айтарлықтай әсер ететіні көрсетілген. Қарым-қатынастағы өзіндік тиімділік пен ішкілік, экстраверсия және невротизм деңгейлері арасында оң корреляция анықталған.

Мотивация мен өзіндік тиімділік кәсіби қызмет саласында тығыз байланысты. Бояринцева А.В. өзінің ғылыми жұмысында кәсіпкерлердің іріктемесінде жетістік мотивациясының деңгейі өзіндік тиімділік өсу деңгейімен бірге өсетінін анықтады [74, с. 249].

Кобец В.Н. заттық іс-әрекеттегі өзіндік тиімділік деңгейінің өзара әсерін бірқатар объективті және субъективті сипаттамалармен анықтады, бұл менеджерлердің болашақ мамандығына дайындықтың даму барысын көрсетеді. Өзіндік тиімділік студенттердің көзқарастары мен белсенділігіне, олардың психологиялық саулығына әсер етеді және оқу іс-әрекетіндегі табыстың кепілі болып табылады, демек, олардың болашақ мамандығына дайындығын арттыруға көмектеседі деп көрсетті [78].

Біздің зерттеу жұмысымыздың барысында өзіндік тиімділікке қатысты ресейлік ғалымдардың зерттеулері аса көп емес екендігі анықталды. Бірқатар зерттеулерде өзіндік тиімділік пен өнімділік табыстылық арасындағы байланыс дәлелденген. Мысалы, жасөспірімдердің өзіндік тиімділігінің кейбір ерекшеліктері ашылады.

Тимофеева О.В. [79] әйел жынысты мұғалімдердің жасына байланысты дағдарыстардың ерекшеліктерін зерттей отырып, дағдарыс кезеңдерінде олардың өзіндік тиімділік көрсеткіштері төмендейтінін, онымен өзіндік құндылық, өзіне деген сенімділік және өзін-өзі басқарудың оң байланысы бар екенін анықтады. Зерттеулер көрсеткендей, жасқа байланысты дағдарыстар кезеңінде мұғалімдер кәсіби өзіндік тиімділіктің нақты нашарлауын байқатпайды, олар өзіндік субъективтілігін қабылдауынан, соның ішінде өзін-өзі бағалау параметрінен зардап шегеді. Өзіндік тиімділіктің төмендеуі дағдарыс тәжірибесінің белгісі бола алады, тіпті сыртқы әл-ауқат, атап айтқанда объективті жоғары кәсіби нәтижелер аясында да көрініс береді.

Гущин М.В. келісімшарт бойынша қызмет атқарып жүрген әскери қызметшілердің өзіндік тиімділігін зерттеген алғашғы ғалым. Бұл зерттеуінде, тұлғаның маңызды айнымалысы ретінде өзіндік тиімділік олардың кәсіби жетілу факторы болып табылатыны және субъективті бақылау деңгейі, жауапкершілік, рефлексивтілік, кәсіби өзін-өзі бағалау жүйесі сияқты психологиялық сипаттамаларға негізделгені көрсетілген [80].

Бұл зерттеуде ең көлемді анықтама М.И. Гайдардың еңбектерінде көрсетілген. Оның өзіндік тиімділік тұжырымдамасы жеке адамның өзінің мүмкіндіктері мен қабілеттерін тұтас қарастыруды, басқалармен өзара әрекеттесуде тиімділікке, мінез-құлыққа, осы аспектілерге сәйкес өзін-өзі жүзеге асыруға деген сенімділікті білдіреді [81].

М.И. Гайдар өзіндік сана мен өзіндік тиімділік белсенділік формасымен анықталады деген көзқарасты ұстана отырып, оның үш түрін жаңа көзқараста анықтады. Оның түсінігінде іс-әрекеттегі өзіндік тиімділік, субъектінің мағыналы өнімді іс-әрекеттің білімі, іскерліктері мен дағдыларына деген сенімі ретінде; коммуникативті өзіндік тиімділік, сапалы тұлғааралық өзара әрекеттесу ретінде; тұлғалық өзіндік тиімділік, жеке маңызды қасиеттердің болуы туралы идеялардың ажырамас сипаттамасы және қажетті нәтижеге қол жеткізе отырып, оларды қолдану қабілетіне сенімділік ретінде көрінеді [82].

М.И. Гайдар белгілеген өзіндік тиімділік түрлері семантикалық түрде әзірлеген сауалнаманың шкаласында анықталған Дж. Маддукс пен М. Шеер [83] және Р.Л. Кричевскийдің жетекшілігімен А.В. Бояринцева бейімдеген түрлермен байланысты [74, с. 54], айырмашылығы-іс-әрекеттегі өзіндік тиімділік сауалнамада «заттық», ал коммуникативті өзіндік тиімділік «тұлғааралық қарым-қатынастағы өзіндік тиімділік» деп аталады.

Белгілі бір іс-әрекет түрлері шеңберінде зерттелуі тиіс әрекеттің өзіндік тиімділігінен айырмашылығы, субъектілер үшін жағдаяттық өзара әрекеттесу ерекшеліктерін зерттеу ең ақпараттылығымен ерекшеленеді, өйткені ол субъектілер арасындағы диалогты қамтиды.

Өзіндік тиімділіктің іс-әрекеттің табыстылығына әсері туралы көптеген эмпирикалық зерттеулер, әдетте, жоғары өзіндік тиімділік өнімді белсенділікпен байланысты екенін көрсетеді. Сонымен, А.Стайкович (Stajkovic A.) мен Ф.Лутханс (Luthans F.) 1977-1996 жылдар аралығында клиникалық, білім беру және ұйымдастырушылық салаларда ағылшын тілінде жарияланған зерттеу негізінде осы тақырып бойынша зерттеулерге мета-талдау жүргізді [84]. Авторлар өзіндік тиімділік пен кәсіби іс-әрекет нәтижелерінің арасындағы байланыстың бар екенін растады. Зерттеуге сәйкес олардың арасындағы корреляцияның орташа коэффициенті 0,38 болып анықталған [84, р. 240].

Мотивацияға әсер ету тұрғысынан өзіндік тиімділік көңілсіз, стресстік жағдайлардан шығудың маңызды ресурстарының бірі болып табылады. Табысқа деген сенімнің артуымен, субъект нәтижеге жету үшін көбірек күш салуға, өзіндік тиімділікке көбірек күш салуға ұмтылады. Қиындыққа тап болған кезде де субъект оны жеңуге ұмтылатыны, ал егер өзіндік тиімділік ауырлығы бастапқыда төмен болса, онда зерттелуші проблемадан арылуға ұмтылатыны дәлелденген. Бұл тұлғааралық қарым-қатынастағы өзіндік тиімділікке де қатысты.

Осылайша, өзіндік тиімділік кез-келген іс-әрекет түрін жүзеге асырудың негізгі кепілі ретінде адамның өзіндік тиімділігін күтуден көрінеді.

Адамның өз тиімділігін қалай қабылдайтынына байланысты қызметтің, мансаптың түрін таңдаудың кең немесе тар әлеуеті, кедергілер мен бұзылуларды жеңу үшін қажетті күш-жігер, мансаптық өсу міндеттері шешілетін табандылық анықталады. Тиімділіктің өзін-өзі бағалауы мотивацияға, салынған мінез-құлық нысандарына және белгілі бір эмоциялардың пайда болуына әсер етеді. Өзін-өзі жетілдірудің күшті сезімі адамның өз құзыреттілігін сезіну, табандылық пен үлкен күш қажет болған кезде қиындықтарды бірнеше рет жеңу процесінде жағдайларды бақылау қабілеті нәтижесінде қалыптасады.

Өзіндік тиімділік тұлғаның өзіндік санасының бір бөлігі бола отырып, белгілі бір жағдайларда неғұрлым өнімді әрекет ету мүмкіндігі туралы қорытындылар құру арқылы оның белгілі бір мақсаттарға жетуге бағытталған қызметін реттеуге қатысады деп қорытынды жасауға болады. Табысты қызмет ету қабілеті туралы жеке идеялар бағалау параметріне ие және белгілі бір міндеттерге қол жеткізуге бағытталған мінез-құлық әрекеттерінің реттеушісі ретінде көрінеді.

Әлеуметтік психология саласындағы өзіндік тиімділікті зерттеуді орыс психологы В.Г. Ромек жүргізді [85]. Әлеуметтік психологиялық сипаттама ретінде ол өзіне деген сенімділіктің мәнін адамның белгілі бір қарым-қатынас жағдайларында өзінің дағдыларын, іскерліктері мен қабілеттерін жалпыланған, тұрақты, жағымды бағалау ретінде ашады.

«Өзіне деген сенімділік – бұл неғұрлым жалпыланған жеке сипаттама, ал өзіндік тиімділік белсенділіктің мүдделі субъектісіне қатысты жоғары ерекшелік болып табылады» - деп тұжырымдайды [86]. Өзіне деген сенімділік құрылымында В. Г. Ромек үш компонентті анықтайды: жалпы өзіне деген сенімділік, әлеуметтік батылдық және әлеуметтік байланыстағы бастама. Өзіндік тиімділік субъектінің іс-әрекеттеріне қатысты өте ерекше болып табылады, сондықтан міндетті түрде әлеуметтік батылдық пен әлеуметтік байланыстардағы бастама сияқты компоненттерді қамтымайды. Мысалы, математикалық есептерді шешудегі тиімділік туралы айтуға болады, оны шешу үшін олардың әлеуметтік дағдыларын бағалау маңызды емес. Сонымен, өзіне деген сенімділік, өзіндік тиімділіктен айырмашылығы, жалпыланған жеке көзқарас болып табылады және сонымен қатар эмоционалды аспектіні қамтиды.

Сонымен, жоғарыда қарастырылған «өзіндік тиімділік» ұғымы туралы зерттеуші-ғалымдардың ой-тұжырымдарын жан-жақты талдап, зерделей келе, келесі 1 кестеде жүйелеп көрсетуді жөн көрдік.

Кесте 1 – «Өзіндік тиімділік» ұғымы туралы ғалымдардың ой-тұжырымдары

|  |  |
| --- | --- |
| Авторлар | Анықтамалар |
| 1 | 2 |
| А.Бандура | Өзіндік тиімділік – адамның өз өміріне әсер ететін оқиғаларды басқару қабілетіне қатысты сенімдері |
| Дж. Маддукс және М. Шеер | Іс-әрекеттегі өзіндік тиімділік – бұл адамның белгілі бір қызмет түрінде бұрын қалыптасқан білімі, дағдылары, іскерліктері, тәжірибесі болашақта осындай іс-әрекетте қолданыла алатындығы және сонымен бірге жетістікке жететіндігі туралы идеялары мен сенімділігі.  Тұлғааралық қарым-қатынастардағы өзіндік тиімділік–бұл адамның қарым-қатынаста құзыретті екендігі туралы идеяларының жиынтығы және оның коммуникативті мәселелерді сындарлы түрде шешетін табысты коммуникатор бола алатындығына сенімділігі. |
| Р. Фрейджер және Дж. Фэйдимен | Өзіндік тиімділік – адамдардың белгілі бір тапсырмаға немесе жағдаятқа сәйкес әрекет ету қабілетіне қатысты пікірлері. |
| Д.Майерс | Өзіндік тиімділік (Self-efficacy) – адамның өз құзыреті мен тиімділігін сезінуі. |
| Б.Циммерман | Өзіндік тиімділік – оқуға деген аса маңызды оң мотивация. |

1-Кестенің жалғасы

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| Кричевский Р.Л. | «...Адамдардың өміріне әсер ететін оқиғаларды бақылау үшін мотивацияны, интеллектуалдық ресурстарды, мінез-құлық күш-жігерін жұмылдыру қабілетіне сенімі» |
| Гордеева.Т.О. | Өзіндік тиімділік – «субъектінің белгілі бір іс- әрекетпен күресу қабілетіне деген сенімі» |
| Леонтьев.Д.А. | Өзіндік тиімділік – өзін-өзі тану феномені |
| Гайдар.М.И. | Өзіндік тиімділік – бұл адамның алдағы мінез-құлықты, іс-әрекетті, қарым-қатынасты жүзеге асыруда өнімді болу мүмкіндіктері мен қабілеттері туралы идеяларының үйлесімі және ол өзін оларда жүзеге асыра алатынына және күтілетін объективті және субъективті әсерге қол жеткізе алатынына сенімділігі. |
| Богатырева О.О. | Өзіндік тиімділік – бұл өзінің құзыреттілігі мен жеке ықпалын қабылдау саласын сипаттайтын жеке психологиялық ерекшеліктер кешені. Адамның өзінің тиімділігін бағалауы олардың қызмет саласын таңдауын және ондағы мансаптық өсуін анықтайды. |
| Погорелов А.А. | Өзіндік тиімділік – адамның өзі үшін ерекше құнды әрекеттерді орындаудағы өзінің тиімділігіне сенімділігі. |
| Толочек В.А. | Өзіндік тиімділік – адамның алға қойылған міндеттерге тиімді қол жеткізу мақсатында өзінің дамуы мен қызметін басқару қабілетін сипаттайтын тұлғаның қасиеті. |
| Лебединская С.В. | Өзіндік тиімділік – тұлғаның ішкі ресурстары, оның өмірдің әртүрлі салаларында табысқа жетуінің жетекші факторы. |

Сонымен, жоғарыда қарастырылған ғалым-зерттеушілердің айтқан ой-пікірлерін негізге ала отырып, өз анықтамамызды беруге тырыстық.

*Өзіндік тиімділік* – бұл белгілі бір нәтижелерге қол жеткізуде өзін қадағалауы, өзін ұйымдастыруы, өзін-өзі реттеуі және оларды орындау қабілетіне деген тұлғаның жеке сенімі.

*Тұлғалық өзіндік тиімділік* – адамның оқу, еңбек нарығында және өмірде табысқа жетуін қамтамасыз ететін тұлғалық қасиеті.

Бұл ретте, біздің ойымызша, студенттік жастағы өзіндік тиімділіктің объективті сипаттамалары ретінде мақсаттарға қол жеткізуге ұмтылысын және оларға бағытталған күш-жігер көрінісін, өзін-өзі басқару қабілетін, үлгерімін, студенттердің өзін-өзі жетілдіруге өзін ұйымдастыруын бөліп көрсетіге болады; субъективті сипаттамалар ретінде бізбен келесілер қарастырылады: мамандық таңдауға қанағаттанушылық, оқу мотивациясы және жетістікке жету мотивациясы, қажетті нәтижелерге қол жеткізу қабілетіне сенімі, іс-әрекеттерді ұйымдастыру және жүзеге асыру қабілеттерінің болуы.

Қорытындылай келе, жалпы психологиялық ғылыми кеңістікте өзіндік тиімділік тақырыбын әлі де болса жан - жақты қарастыру қажеттілігі туындайды, өйткені өзіндік тиімділік «... шығармашылық қағидамен байланысты адам қызметінің маңызды жеке құрамдас бөліктерінің бірі, тұлғаның өз өміріндегі жағдайларды бақылау, қойылған мақсатқа жету үшін өзіндегі психологиялық потенциалды жұмылдыру, өмірлік оқиғалардың барысын бағындыру».

Кәсіби даму контексінде адамның тек орындаушы ғана емес, сонымен қатар шынайы субъект-жасаушы, тиісті еңбек қызметінің мазмұны мен технологиясын байытып қана қоймай, сонымен қатар маңызды кәсіби құндылықтар мен нормалардың қайнар көзі бола алатын адамның кәсіптен тыс шығуы, А.К. Маркованың айтуы бойынша, супер кәсіби шеберліктің белгісі [87]. Демек, өзіндік тиімділікті жоғары кәсібиліктің психологиялық компоненттерінің бірі ретінде де қарастыруға болады**.** Осы ретте Гончар С.Н**.** студенттердің өзіндік тиімділігі олардың кәсіби өзін-өзі танудың маңызды құрамдас бөліктерінің бірі және оның тиімді дамуы студенттердің өздерінің субъективті белсенділігін талап ететіндіктен, ұсыныстар ретінде болашақ психологтарға өзін-өзі дамыту және кәсіби дамудың өзін-өзі жобалау қажеттілігін қалыптастыруға кеңес бере аламыз деп атап өтті [88].

Университеттік білім беру сатысында өзін-өзі диагностикалаумен айналысу, өзінің жеке және кәсіби ресурстарын ашу, содан кейін кәсіби өзін-өзі тәрбиелеу бағдарламасын құру қажеттігі туындайды. Жалпы өзіндік тиімділік студенттердің оқу процесіне және олардың ғылыми-зерттеу іс-әрекетіне бейімділігіне оң әсер етеді.

Сонымен, диссертациялық жұмыстың 1-ші бөлімінің алғашқы бөлімшесін қорытындылай келе, өзіндік тиімділік түсінігі мен тұжырымдамасы айтарлықтай ғылыми құндылыққа ие және де ол әлі де болса кең түрде зерттелуді қажет ететін өзекті мәселе екендігін айтамыз.

Психология ғылымындағы өзіндік тиімділік мәселесі жөніндегі шетелдік және ресейлік ғалымдардың осы мәселеге арналған зерттеулеріне шолу мынандай қорытынды жасауға мүмкіндік береді:

Р.Уайт алғаш рет адамның құзыреттілікке деген ұмтылысын анықтайтын күшті белгілеу үшін «effectance motivation» (тиімділік сезімі арқылы мотивация) түсінігін енгізеді [32, р. 297]. Тиімділік мотивациясы субъект үшін жаңа стимулдармен қозғалады және қызығушылық пен зерттеу белсенділігі стимулдандыру аясындағы жаңалық элементтерін тудырған кезде күшейтіледі. Өзіндік тиімділік мәселесіне байланысты А. Бандураның идеясы жағдайлық тұжырымдамада жалғасты және қазіргі кезеңде өзіндік тиімділік әлеуметтік және педагогикалық психологияның маңызды тұжырымдамасы ретінде қалыптасты [6, с. 320].

«Іс-әрекет-нәтиже» күтулеріне негізделген теориялық және эмпирикалық зерттеулер аясында өзіндік тиімділік тұжырымдамасымен біршама ұқсастығы бар теориялар алға тартылды. А. Бандураның әлеуметтік-когнитивтік теориясында мотивациялық тенденциялар негізінен болжау қабілетімен түсіндіріледі. Автор алдын болжаудың мотивациялық механизмдерін атап көрсетеді [11, р. 586].

Өзіндік тиімділікті қазіргі зерттеушілер когнитивті бағалау, белгілі бір мақсаттарға жетуге бағытталған әрекеттерді реттейтін идеялар жүйесі ретінде түсінеді.

Тұлғалық құрылым бола отырып, өзіндік тиімділік келесі сипаттамаларға ие: ол белгілі бір тапсырманы орындау үшін өз қабілеттерін бағалауды білдіреді, өз құндылықтарын бағалаумен байланысты емес, контекстік түрде анықталады.

Өзіндік тиімділікті өлшеу жағдайға байланысты және оны өлшеу кезінде іс-әрекеттің мән мәтінін ескеру қажет. Өзіндік тиімділікті өлшеу кезінде шеберлік пен құзыреттілік критерийлері қолданылады және де ол қақтығыс жағдайларындағы реакциялар ауқымына әсер етеді. Оның сәттілігіне деген сенімділік неғұрлым жоғары болса, субъект проблемаға бағдарлану диапазонындағы фрустрацияға соғұрлым икемді жауап береді.

Кейбір зерттеулердің нәтижелері сонымен қатар өзіндік тиімділік басқа адамдармен қарым-қатынаста сәттілікке әсер ететінін көрсетеді. Өзіндік тиімділігі жоғары балалардың басқалармен қарым-қатынасын бақылау қабілетіне сенімді екендігінің пайдасына деректер алынды, сондықтан олар әлеуметтік мінез-құлықты көрсетеді және құрдастары арасында танымал. Керісінше, өзіндік тиімділіктің төмендігі физикалық және ауызша агрессиямен байланысты, бұл әлеуметтік салада сәтсіздікке әкеледі.

Сонымен, өзіндік тиімділік-кең ғылыми контексте психологиялық зерттеу пәні ретінде шетелде зерттелуде және соңғы онжылдықтарда ресейлік психологиялық ғылымға өзектілігін ашты. Ондағы ең дамығаны-өзіндік тиімділіктің құрылымдық және мазмұндық компоненттерінің проблемасы және оның түрлерінің жіктелуі.

**1.2 Тұлғалық өзіндік тиімділіктің мазмұны мен құрылымы**

Өзіндік тиімділік адамның белгілі бір жағдайда немесе іс-әрекетте тиімді (сәтті) әрекет ету қабілетіне деген сенімі ретінде анықталады, ол тұлға үшін белгілі бір құндылықты білдіреді. Ғылыми әдебиеттерді талдау психология мен педагогикада субъектінің оның өзіндік тиімділігі туралы идеяларының іс-әрекет нәтижелеріне нақты әсері жете бағаланбайды деп айтуға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, бұл адам мінез-құлқының маңызды анықтаушысы. Осы мәселе бойынша жүргізілген зерттеулердің материалдарын жалпылау және жүйелеу зерттелетін пән туралы ғылыми білімнің кеңеюіне, ол туралы әртүрлі пікірлерді біртұтас теорияға біріктіруге және оларды тәжірибеде пайдалануға ықпал етеді. Нақты психологиялық механизмдер тұлғаның өзін ынталандырып қана қоймай, оның мүмкіндіктерін іске асыруға және дамытуға көмектеседі.

Әр адамның өз өмірінің салаларын қамтитын өзіндік тиімділігі бар. Бұл жазбалар саласындағы, қиын өмірлік жағдайлардан шығу саласындағы және басқалардағы өкілдіктер болуы мүмкін. Жеке құрылым бола отырып, өзіндік тиімділік мүмкін сипаттамаларға ие [90]:

1) Белгілі бір тапсырманы орындаудағы өзінің қабілеттерін бағалау.

2) Бақылау және өзін-өзі бағалау локусынан айырмашылығы, өзіндік тиімділік тұлғаның жеке, спецификалық сипаттамасы бола отырып, өзінің құндылықтарын бағалаумен байланысты емес.

Өзіндік тиімділік контекстік түрде анықталады, яғни адамның алдында тұрған нақты тапсырмаға қатысты. Бұл өзіндік тиімділік спецификалық деп аталады және оны анықтау үшін белгілі бір қызмет салаларында өзін-өзі бағалауды өлшеуге арналған әдістер жасалады.

1. өзіндік тиімділікті өлшеу жағдаятқа байланысты және оны өлшеу кезінде іс-әрекеттің мәнмәтінін ескеру қажет.
2. өзіндік тиімділікті өлшеу кезінде нормативтік және басқа салыстырмалы критерийлер емес, шеберлік пен құзыреттілік критерийлері қолданылады.
3. өзіндік тиімділік туралы идеялар болашақ өнімді міндеттерді шешудегі жеке шеберліктің күтуі болып табылады. Сондықтан, өзіндік тиімділік тиісті әрекеттерді бастамас бұрын өлшенеді.

Сондай-ақ, әр адамның өзін-өзі тиімді сезіну қабілеті жоғары әрекеттері және өзін сенімсіз сезінетін әрекеттері бар. Осыған қарамастан, өзіндік тиімділік туралы идеялар әртүрлі контексттерге берілуі мүмкін.

Айта кету керек, украин психологтарының еңбектерінде өзіндік тиімділік мәселесіне төмен көңіл бөлінуі негізсіз, О.М. Вовк өзіндік тиімділік «... конструктивті, шығармашылықпен байланысты адам қызметінің маңызды жеке құрамдас бөліктерінің бірі, адамның өз өміріндегі жағдайларды бақылай алуы, алға қойған мақсаттарына жету үшін қолда бар психологиялық әлеуетін жұмылдыру, өмірлік оқиғалардың барысын бағындыру» деп анықтайды [91]. Сонымен, Пророк Н.В. өзінің «кәсіби қызметтің өзіндік тиімділігі мен табыстылығы» атты мақаласында ішкі мотивацияның табиғаты туралы қазіргі психологиялық идеяларды талдай отырып, өзіндік тиімділікті мотивациялық теория ретінде қарастырады, онда мотивацияны түсіну көзі табысты нәтиженің құндылығы (тартымдылығы) емес және сәттілікті күту емес, оның қабілетіне деген сенім болып табылады [92].

Зерттеулерден анықталғандай өзіндік тиімділікті адам жүзеге асыратынын атап өткен жөн, яғни, бұл сананың феномені, дәлірек айтқанда, адамның өзін-өзі тануы. Оның пікірінше, өзіндік тиімділік-бұл мінез-құлықтың орталық және маңызды детерминанты, субъективтіліктің маңызды тетіктерінің бірі. Іс-әрекеттің бір түрінде қалыптасатын өзіндік тиімділік байланысты жағдаяттарға да таралуы мүмкін. Бұл жалпы өзіндік тиімділікті қалыптастыру туралы айту қажеттілігін тудырады.

Жалпы өзіндік тиімділік – бұл басты жеке фактор, оны зерттей отырып, мамандар өздерінің қабілеттеріне сенімді болу үшін жаһандық тенденциядағы жеке айырмашылықтарды анықтауға тырысады.

Дж. Капрара мен Д. Сервон өзіндік тиімділіктің жалпыланған стратегиясы айырмашылықтарды түсінудің ең жақсы тәсілі емес екенін атап өтеді, өйткені бұл жағдайда адамның өзінің тиімділігі туралы идеяларды жалпылауды анықтайтын психикалық және әлеуметтік механизмдер ашылмайды [9, с. 638].

Бандура тиімділік туралы түсінік тудыратын мінез-құлыққа әсер ететін төрт процесті анықтайды. Біріншіден, бұл іс-әрекет түрін таңдау. Екіншіден, қабылданған өзіндік тиімділік құлшыныс пен нәтижеге әсер етеді. Үшіншіден, өзіндік тиімділікті бағалау эмоционалды реакцияларға әсер етеді. Соңында, тиімділік туралы идеялар күрделі танымдық тапсырмаларды орындау сапасына әсер етеді. Сонымен қатар қабылданған өзіндік тиімділікке шеберлік те үлкен әсер етеді. Білімі мен дағдысы жоғары адамдар өз қабілеттеріне сенімдірек болады. Өзіндік тиімділік туралы пайымдауларға әрекетке байланысты оң және теріс факторлардың қысқаша талдауы әсер етеді. Тапсырманы орындамас бұрын өзінің күшті және әлсіз жақтарын бағалау әртүрлі ақпаратты когнитивті түрде қолжетімді етеді. Сонымен бірге адамның өз мүмкіндіктерін бағалауы жағдайға тікелей байланысты [5, р. 18].

Өзіндік тиімділік әрекеттің табыстылығын анықтайтын бірнеше өлшемдермен ерекшеленеді. Өзіндік тиімділік «күштілік» дәрежесі бойынша өзгереді:

1) деңгей,

2) жалпылау,

3) күш.

Деңгей бойынша өзіндік тиімділіктің айырмашылығы ол бағытталған әрекетті күрделілік деңгейі әртүрлі тапсырмаларға бөлуге болатындығын білдіреді. Тиімділіктің осы немесе басқа күтуі байланысты міндет неғұрлым күрделі болса, соғұрлым өзіндік тиімділік деңгейі жоғары болады. Өзіндік тиімділіктің жоғары деңгейіне ие адам білім беру мүмкіндіктерін дамытуға байыпты қарайды, мансаптық перспективалардың кең ауқымын қарастырады және осы мүмкіндіктерді үлкен табандылықпен жүзеге асырады. Бұл сонымен қатар мансап құру үрдісінде адамның мінез құлқын ұйымдастыруға және оның бәсекеге қабілеттілігіне әсер етеді.

Жалпылау (генерализация) адамның өзіндік тиімділігін сезінуге бағытталған іс-әрекеттің ортақтығына жауап береді. Тиімділікке деген кейбір сенімдер іс-әрекеттің кең спектріне бағытталуы мүмкін, ал сол кезде басқа сенімдер белгілі бір әрекеттегі тапсырмалардың тар жиынтығына ғана қатысты болуы мүмкін.

Ақырында, күш тұлғаның қайсарлығы мен табандылығын анықтайтын өзіндік тиімділіктің сол аспектісін білдіреді. Нәтижеге үміттері әлсіз адам алғашқы үлкен кедергілерге тап болған кезде тапсырманы орындаудан бас тартады. Сонымен бірге, тиімділікті қатты күту жеке адамға өз күш-жігерінде төзімді және табанды болуға мүмкіндік береді.

Осылайша, өзіндік тиімділікті адекватты талдау оның барлық үш аспектісін терең бағалауды талап етеді.

Тиімділікті белсендіретін процестер. Жүргізілген зерттеулердің көпшілігінде негізгі психикалық процесстер қарастырылады, олар арқылы адамның өз тиімділігіне деген сенімі тұлғаға әсер етеді. Өзіндік тиімділіктің когнитивтік процестерге әсері әртүрлі формада болады. Адамның мінез-құлқы мақсаттылықпен, болашаққа бағдарланумен сипатталады. Мақсаттарды таңдау және қою көп жағдайда адамның өз қабілеттерін бағалауына байланысты. Нәтижесінде, өзіндік тиімділіктің жоғары деңгейі жетуі қиынырақ мақсаттарды қоюға ықпал етеді.

Іс-әрекеттің бағытын анықтау, мақсат қою-күрделі ақыл-ой әрекетінде көрінетін танымдық процестер. Адамдардың өз тиімділігіне деген сенімі болжамды сценарийлердің қандай түрлері қалыптасатынын анықтайды.

Өзіндік тиімділігі жоғары деңгейлі субьект сәттілік сценарийлерін бейнелейді, олар адамның жұмысына оң әсер етеді. Өз тиімділігіне күмәнданатын адамдар жоғалту сценарийін елестетеді және олардың дамуына кедергі келтіретін мінез-құлықты көрсетеді. Өздеріңіз білетіндей, ойлау үрдісі адамға болашақта мүмкін болатын оқиғаларды болжауға және осы оқиғалардың салдарымен өзара әрекеттесу жолдарын жоспарлауға, сайып келгенде, өзіне қолайлы нәтиже алуға мүмкіндік береді. Мұндай дағдылар көптеген белгісіздіктер мен түсініксіздіктерді қамтитын әлем туралы ақпаратты тиімді танымдық өңдеуді қажет етеді.

Өз мінез-құлқын реттеуге және істерінің салдарын болжауға үйрене отырып, адам өз білімін болашақ оқиғаларға ықтимал баламаларды ұсынуға, болжау факторларын таразылауға және біріктіруге, өз әрекетінің салдары туралы өз пайымдауларын бағалауға және қажет болған жағдайда түзетуге пайдаланады.

Жағдаяттар талаптары, сәтсіздіктер мен кедергілер қысымына ұшыраған кезде шоғырлану және тапсырмаға бағдарлану үшін күшті өзіндік тиімділік сезімі қажет. Қиын жағдайларда, адамның қоршаған ортаның күрделі жағдайларын жеңу міндеті тұрған кезде, ол нақты аналитикалық ойлауды қажет етеді. Егер ол өзінің қабілеттеріне күмәнданса және түпкілікті нәтиженің сәттілігіне күмәнданса, оның ойлары сәйкес келмейді және шатасады, бұл оның өнімділігін төмендетеді және күмәнді одан әрі арттырады. Тиімділіктің икемді сезімі бар адамдар өздеріне көп күш жұмсауды талап ететін мақсаттар қояды, нақты аналитикалық ойлауды сақтайды, бұл адамның соңғы нәтижелері мен жетістіктеріне әсер етеді.

Өзінің тиімділігіне деген сенімділік өзіндік мотивацияда маңызды рөл атқарады. Әлеуметтік оқыту теориясы мотивациялық механизмдер танымдық сипатқа ие деген идеяға негізделген. Өзіндік мотивация және алдын-ала болжау мінез-құлқы адамның мінез-құлқының және басқалардың мінез-құлқының болашақ салдарын ойлау және бейнелеу қабілетіне негізделген. Адам не істей алатындығы туралы нанымдарды қалыптастырады. Ол болашақ әрекеттердің мүмкін болатын нәтижесін болжайды, мақсаттар қояды және қажетті нәтижеге жету үшін іс-әрекеттің бағытын жоспарлайды [93].

Өзіндік тиімділік теориясы мотивацияның үш когнитивті механизмін тануға сәйкес келеді: себеп-салдар, нәтиже күту, іске асырылған мақсат. Осы механизмдердің негізінде мотивацияның үш теориясы құрылды: атрибуция теориясы, күтілетін құндылық теориясы және мақсат теориясы.

Өз тиімділігіне сену каузалды атрибуцияны анықтайды. Сонымен, егер адам өзінің тиімділігі туралы күшті сезімге ие болса, ол өзінің сәтсіздіктерін өз тарапынан жеткіліксіз табандылықпен байланыстырады, ал егер адам өзін тиімсіз деп санаса, ол өзінің сәтсіздіктерін әлсіз қабілеттерге жатқызады.

Осылайша, каузалды атрибуция өзін-өзі жетілдіру арқылы мотивацияға, жұмысқа қабілеттілікке және аффективті реакцияларға әсер етеді.

Күтілетін құндылық теориясында мотивация дегеніміз-белгілі бір мінез-құлық қажетті нәтижелерге әкелетін күтулердің нәтижесі және осы нәтижелер адам үшін ұсынатын құндылықтар. Алайда, адамдар өздері жасай алатын нәрселер туралы, сондай-ақ олардың мінез-құлқы қандай салдарға әкелуі мүмкін деген сенім негізінде әрекет етеді.

Осылайша, адамның өз тиімділігіне деген сенімі субъект үшін қандай құндылық бағдарлардың тартымды болатынын ішінара анықтайды. Адамда бұл үшін қажетті қабілеттер болмағандықтан ғана ұмтылмайтын сансыз мүмкіндіктер бар. Осылайша, күтілетін құндылық теориясының болжамдық күші өзіндік тиімділік сияқты айнымалыны енгізу арқылы күшейтіледі.

Мотивацияның негізгі когнитивті механизмдерінің бірі – адамның мүмкіндіктері мен тілектеріне сәйкес келетін мақсатты таңдау және оны қоя білу. Дәлелдердің үлкен жиынтығы нақты және талап ететін мақсат қою мотивацияны арттырып, белсендіріп сақтайтынын көрсетеді. Мақсат мотивация мен әрекеттерді тікелей реттеу арқылы емес, өзін-өзі реттеу процестері арқылы көбірек әрекет етеді [93, с. 16].

Мотивация когнитивтік салыстырмалы процестерді пайдалана отырып қойылған мақсатқа негізделген. Қабылданған мақсаттардың шарттарын өздері үшін қанағаттанарлық ете отырып, адамдар мақсатқа жетуде табандылық таныту үшін өздерінің мінез-құлқы мен стимулдарына бағыт жасайды. Адам өзі үшін маңызды мақсатқа жетуде өзін-өзі қанағаттандыруға ұмтылады.

Мотивация өзін-өзі реттеу процестеріне негізделген мақсаттар мен жеке стандарттарға негізделген. Олар субъектінің іс-әрекетінің нәтижелеріне өзін-өзі қанағаттандыру және өзін-өзі қанағаттандырмау, субъектінің өзін-өзі қабылдау тиімділігін, орындалған тапсырмалардың нәтижелері бойынша жаңа мақсаттарды қоюды қамтиды.

Өзіндік тиімділік мотивацияға әртүрлі жолдармен ықпал етеді: ол адамдардың алдына қойған мақсаттарын анықтайды; нәтижеге жетуде олардың қаншалықты табанды екенін анықтайды; бұл олардың сәтсіздікке төзімділігін анықтайды. Қиын жағдайлар мен сәтсіздіктерге тап болған өз-өзіне сенімсіздік танытқан адамдар күш-жігерін әлсіретіп, тез бас тартады. Өзіне сенімді адамдар қиындықтарға тап болған кезде максималды нәтиже көрсетеді.

Аффективтік процестер. Адамдардың болашақ мүмкіндіктеріне деген сенімдері олардың қауіп төндіретін немесе қиын жағдайларда қаншалықты стресс пен депрессияны сезінуіне, сондай-ақ олардың мотивация деңгейіне әсер етеді. Өзіндік тиімділік эмоционалды күйлерді бірнеше жолмен реттейді:

1. Қауіп-қатерді жеңе аламын деп сенетін адамдар олардан аз зардап шегеді; өзін-өзі тиімділікке ие емес адамдар тәуекелдерді жоғарылатады;
2. Өзін-өзі тиімділігі жоғары адамдар қоршаған ортаға қауіп төндірмейтін етіп әрекет ету арқылы стресс пен мазасыздықты азайтады;
3. Қиындықтарды жеңу қабілеті жоғары адамдар мазасыз ойларды жақсы басқарады.
4. Төмен өзін-өзі тиімділік депрессияға тікелей әкелуі мүмкін [94].

Қорытындылай келе, адамдардың өзіндік тиімділігі олардың таңдауына, ұмтылыстарына, белгілі бір мақсаттарға жету үшін жұмсайтын күш-жігеріне, сәтсіздікке ұшыраған жағдайда қанша уақыт табандылық таныта алатынына, дәл осы шаққа бағдарлануына, өзін ұйымдастыруға, бастан кешкен стресстің мөлшеріне және депрессияға бейімділігіне әсер етеді деп айтуға болады. Осылайша, ол өзіндік тиімділік мінез-құлық пен оның нәтижелерін болжауда маңызды рөл атқарады деп жорамалданды. Бұл жорамал әртүрлі салалардағы зерттеу нәтижелерінің өсіп келе жатқан санынан қолдау тапты.

Адамдардың өздерінің жеңе алатын қабілеттері туралы сенімдері олардың қауіп төндіретін және қиын жағдайларда стресс пен депрессияға қаншалықты ұшырайтынына, сондай-ақ олардың мотивация деңгейіне әсер етеді. Стресс факторларын бақылауды меңгерудегі олардың өзіндік тиімділігінің қабылданған деңгейі мазасыздық күйлерінің көрінісінде орталық рөл атқарады. Егер адам өзіне қауіп төндіретін жағдаяттық факторларды басқара алатынына сенімді болса, ол күтілетін сәтсіздікке байланысты алаңдататын ойлау үлгілерін дамытпайды. Ал, егер субъект қауіп төндіретін жағдайды жеңе алмайтындығына сенімі болса, онда оның қобалжуының жоғары болуы ықтимал.

Мұндай адамдар өздерінің тиімсіздігіне жабысып, қоршаған ортаның көптеген аспектілерін олар үшін қауіпті деп бағалайды, ықтимал қауіптердің ауырлығын асыра көрсетеді және іс жүзінде мүмкін емес нәрселерден қорқады. Осындай тиімсіз ойлау арқылы олар өздеріне зиянын тигізіп, өнімділік деңгейін төмендетеді.

Эмоционалдық саладағы басқа тиімділікпен белсендірілген процестер адамның денсаулығы мен физикалық әл-ауқатына қабылданған өзін-өзі басқару тиімділігінің әсеріне қатысты. Бақылау қабілеті, өзін қадағалау-бұл стресстік әсерлердің табиғатын анықтайтын негізгі ұйымдастырушылық принцип. Стресстің өздері денсаулыққа теріс әсер етпейді, бірақ олармен күресу мүмкін емес.

Селективті процесс*.*Өзіндік тиімділік адамның айналысқысы келетін іс-әрекет түрлерін, оның алдына қойған мақсаттарының күрделілігін анықтайды.

Өзіндік тиімділікпен синоним ретінде қарастырылатын конструктар субъектінің жеке қасиеттеріне, ерекшеліктеріне немесе құзыреттеріне қатысты жеке өзін-өзі қабылдауға қатысты. Оларға «Мен-тұжырымдама», өзін-өзі бағалау, нәтижені күту, бақылау локусы, өзіне сену, өзіне деген сенімділік жатады. «Мен-тұжырымдама» – бұл тұлғаның өзі туралы идеялар жүйесі, азды-көпті саналы және салыстырмалы тұрақтылыққа ие тұлғаның саналы, рефлексивті бөлігі. Осыған сүйене отырып, болашақ кәсіби іс-әрекеттің білімі мен дағдыларын игерген студенттер университеттегі оқу іс-әрекетінің субъектісі ретінде, болашақ маман ретінде өзін-өзі түсінуі керек деп айтуға болады. Студентті жоғары оқу орнында оқыту үрдісі-бұл оның оқу және кәсіби қызметін жүзеге асырудың күрделі процесі.

Өзіндік тиімділік субъектінің «Мен-тұжырымдамасының» құрылымына енеді, «Мен» схемасының құрамдас бөлігі (жеке естеліктер мен бейнелерді біріктіруге жауапты «Мен» схемасының аспектісі). Өзінің тиімділігін бағалай отырып, субъект санада өзін-өзі бейнелеудің анық, қолжетімді аспектілерін өзекті етеді, бұл оған өзін белгілі бір жағдайда тиімді-тиімсіз ретінде бағалауға мүмкіндік береді. «Мен» жүйесі, сондай-ақ «Мен» схемасы функционалдық сипаттамалары бойынша ұқсас көптеген компоненттерге ие. Біз үшін «Мен- тұжырымдама» мен өзіндік тиімділік арасындағы ұқсастықтар мен айырмашылықтарды анықтау маңызды (сурет 1).

Сурет 1 - Өзіндік тиімділік түсінігі мен «Мен-тұжырымдамасы» ұғымдарының ұқсастықтары

Өзіндік тиімділік пен «Мен-тұжырымдамасы» арасындағы айырмашылықтар бір қарағанда аз болып көрінгенімен, екі құрылым бір-бірінен бөлек құбылыстар (сурет 2).

Сурет 2 - Өзіндік тиімділік түсінігі мен «Мен-тұжырымдамасы» ұғымдарының айырмашылықтары

«Мен-тұжырымдамасы» – бұл адамның өзі туралы жалпыланған бейнесі, оның жеке басына қатысты көзқарастар жүйесі. Ол әр түрлі әсерлер мен нанымдарды қамтиды, мысалы, өзіндік құндылық сезімі және құзыреттілікке деген жалпы сенім. Өзіндік тиімділік-бұл белгілі бір мақсатқа бағытталған, мақсатқа жетуге бағытталған бірқатар іс-әрекеттерді ұйымдастыруға және жүргізуге жеке қабілеттерге арналған шешім.

Өзіндік тиімділік пен «Мен-тұжырымдамасының» ортақтығы біз үшін бір нәрсе де, екіншісі де тұлғаның өзін-өзі тану саласының құбылыстары ретінде көрінеді, олардың мазмұны өздері туралы идеялардан тұрады. Екеуі де танымдық, эмоционалды және реттеуші аспектілерді біріктіреді. Дегенмен, «Мен-тұжырымдамасының» әртүрлі модальділігі бар (жағымды немесе теріс) және өзіндік тиімділік тек позитивті (белгілі бір қасиеттердің бар екендігі туралы қабылдау, белгілі бір жағдайда оларды жүзеге асыру қабілетіне сенімділік, мәселені сәтті шешуге бағдарлау) білдіреді). Тағы бір ерекшелік, «Мен-тұжырымдамасы анағұрлым жаһандық құбылыс болып табылады, ал өзіндік тиімділік таңдамалы сипатқа ие, өйткені ол әрқашан белгілі бір жағдайларға, белгілі бір әрекеттерге және белгілі бір саладағы тұлғаның құзыретіне байланысты.

Өзіндік тиімділік өзін-өзі бағалау тұжырымдамасында көрсетілгендей, жаһандық іс-әрекеттерді бағалауға емес, субъектінің орындай алатын іс-әрекетіне немесе белсенділігіне көбірек көңіл бөледі. Екі ұғымның арасындағы айырмашылықты бірқатар зерттеушілер эмпирикалық түрде анықтады.

Пажарес пен Миллер өз зерттеулерінде өзіндік тиімділік өзіндік тұжырымдамаға қарағанда математикалық табыстың жақсы болжамы болып табылатынын, сонымен қатар өзіндік тұжырымдама арқылы оқу әрекетіне жанама әсер ететінін анықтады [95].

Өзіндік тиімділік өзін-өзі бағалау мен өзін қадағалаудан ерекшеленеді, ол балалық шақта, әсіресе бастауыш мектеп жасында қарқынды дамиды. Бұл біздің күш-жігеріміздің нәтижелерін ересектер қалай бағалайтынына байланысты.

Қазақстандық әйгілі ғалым Намазбаева Ж.И. «адамның негізгі қабілеті-өзін-өзі дамыту. Тек адамның өзі ғана өзінің өмірлік белсенділігін практикалық түрлендіру объектісіне айналдыра алады» деп көрсетті [96].

Өзін-өзі дамыту - адамның ішкі дуниесінің өзгеріске ұшырауы. Бұл адамның өмір суруі барысында, өз тұлғасын айкындап, онын негізін калап, өз болмысының мәнін тусіну аркасында жүзеге асады. Оған білім алу, баска да танымдық әрекетпен айналысу сиякты сырткы факторлар әсер етеді [97].

Қабылданған өзіндік тиімділік, біз білетіндей, контекстік түрде анықталады, яғни адамның алдында тұрған нақты тапсырмаға қатысты. Екінші ерекшелігі, бұл тұжырымдама адамға берілетін мәнге қарамастан, адам жасай алатын іс-әрекеттер туралы пікірлерді білдіреді. Бұл екі фактор қабылданған өзіндік тиімділік пен өзін-өзі бағалау арасындағы айырмашылықтарды көрсетеді.

Өзін-өзі бағалау – бұл өзіндік құндылықтың ғаламдық сезімі, мінез-құлықтың күшті болжаушысы, тәжірибе жүзінде белгіленгендей, өзін-өзі бағалау көрсеткіші адамның іс-әрекетін дәл болжауға мүмкіндік бермейді. Сонымен қатар, өзіндік тиімділік – бұл тұлғаның өзін-өзі бағалауының маңызды құрылымы. Ол мінез-құлық пен өзін-өзі танудың мотивациялық детерминанты ретінде жұмыс істейді және адамның мүмкіндіктері мен өзін-өзі бағалау деңгейін жүйелі түрде қайта бағалауға әкеледі. Р. Баумайстер мен Дж. Тирни бұл стильді өзін-өзі бағалаудың жоғары деңгейін және позитивті «Мен-тұжырымдаманы» қорғауға және қолдауға ықпал ететін «өзін-өзі көтеру» деп сипаттады [98].

Кері байланыстың бірнеше көздері және өзіндік тиімділікті растау стратегиялары бар. Біріншіден, бұл жағдайды игерудегі субъектінің қызметі, екіншіден, тікелей бағалау және басқалардың сезімдері. Сонымен қатар, өз жетістіктеріңіздің деңгейін әлеуметтік стандарттармен және басқалардың жетістіктерімен салыстыру мүмкіндігі.

Өз іс-әрекеттерінен және басқалардың бағалауынан кері байланыс әсерінен қалыптасқан өзіндік тиімділік мінез-құлық стратегиясын таңдауға әсер ете бастайды. Бұл жағдайда өзін-өзі бағалау танымдық бағалау ретінде түсініледі: белгілі бір мақсаттарға жетуге бағытталған әрекеттерді реттейтін көріністер жүйесі. Өзіндік тиімділік туралы ойлар субъектінің мақсаттары мен өзін-өзі бағалауына әсер етеді. «Мен-тұжырымдама» мен өзін-өзі бағалау адамның жеке басының жалпыланған бағаларын тұтастай көрсетеді, оларды өте төмен және жеткілікті жоғары көрсеткіштермен сипаттауға болады.

Өзіндік тиімділік адамның нәтижеге қол жеткізуге әкелетін іс-әрекеттерді жеңу қабілетіне деген сенімі деп түсініледі. Өзін-өзі бағалау өз білімінің, дағдыларының және стрессті жеңу стратегиясының субъектісі ретінде өзіндік тиімділік туралы түсінік қалыптастыруға әсер етеді.

Өзін-өзі бағалау мен өзіндік тиімділікті дамыту туралы айта отырып, Дж. Капрара мен Д. Сервон олардың бірдей емес екенін, бұл конструкт бір-бірінен ерекшеленетінін атап өтті [9, с. 638].

Өзіндік тиімділік – бұл әрекет ету қабілетінің көрінісі, ал өзін-өзі бағалау - өз құндылығының көрінісі. Мұндай мазмұнды бейнелеудің пайда болуы балада өзінің іс-әрекеті мен сыртқы ортадағы нәтижелер арасындағы байланысты жүзеге асыра бастаған сәтте пайда болады. Бұл көріністер, Бандура атап өткендей, мінез-құлық жетістіктерінің тәжірибесімен байланысты.

Өзін-өзі бағалау сонымен қатар өзіне қатысты аффективтік реакцияларды қамтитындығымен ерекшеленеді, ал өзіндік тиімділік адамның өз қабілеттері туралы когнитивті пайымдауы болып табылады. Өзін-өзі бағалау адамның жалпы өзін-өзі қабылдауынан, сондай-ақ қоғамда құнды немесе құнды емес белгілі бір қасиеттерге ие болу сияқты әртүрлі басқа көздерден дами алады.

Нәтижені күту мінез-құлық процестерін түсіну үшін ерекше және маңызды ұғым болып саналады. Алайда, зерттеулер көрсеткендей, өзіндік тиімділік, әдетте, нәтижені күткеннен гөрі мінез-құлықтың жақсы болжаушысы болып табылады. Өзіндік тиімділік студенттің әртүрлі тапсырмаларды (оқу және емле бойынша) орындау қабілеті ретінде бағаланды, ал нәтижені күту олардың жұмыста, отбасында, білім беруде әртүрлі нәтижелерге қол жеткізу үшін осы дағдылардың маңыздылығын бағалау деп түсінілді. Өзіндік тиімділік нәтижені күткеннен гөрі болжамды күшті көрсетті [99].

Қабылданған бақылау құрылымы, бақылау локусын ертерек зерттеу кезінде пайда болған тұжырымдама, нәтижені субъектінің өзі немесе сыртқы жағдайлар басқарады деген жалпы күтуге жауап береді [100]. Біз өзін-өзі танудың реттеуші ішкі жүйесіне жүгінеміз, бұл, атап айтқанда, адамның өзін-өзі реттеу және мінез-құлық пен іс-әрекетті өзін қабылдау қабілеті жағынан қалай қабылдайтындығында көрінеді.

Бұл қабілеттің жалпы қабылданған белгісі-бақылау локусы. Американдық психолог Дж. Роттер адамның өзіне тәуелді (бақылаудың ішкі локусы) немесе бақыланбайтын факторларға (экстерналды) байланысты болатын нәрсені түсінуге бейімділігін білдіреді [25. р. 1-28].

Батыста бақылау орны дәстүрлі түрде субъектінің іс-әрекеттердің, оқиғалардың, қол жеткізілген нәтижелердің себептерін қабылдау тәсілі ретінде түсіндіріледі. А. Бандура үшін өзіндік тиімділіктің бақылау орнына түбегейлі сәйкес келмеуі. Сонымен бірге олардың байланысы айқын. Ол туралы айтқанда, олар әдетте бақылаудың ішкі (интерналды) локусын және жоғары өзіндік тиімділікті білдіреді.

Дәл осы тұрғыда біз алдымен бақылау локусы мен өзіндік тиімділіктің арасындағы ортақ нәрсені атап өтіп, осы мәселені қарастырамыз (сурет 3).

Сурет 3 - Өзіндік тиімділік пен бақылау локусының ұқсастықтары

Біріншіден, екі құбылыс адамға психологияны субъект ретінде ашады, атап айтқанда, ол өзін өмірдің белсенді субъектісі ретінде қаншалықты қабылдайды, мақсаттарға жету үшін дербес жауап береді және басқа адамдар мен жағдайлардың ықпалының пассивті объектісі болып табылады.

Екіншіден, Дж. Роттер, бақылау локусы оқиғалардың кез-келген түріне қатысты инвариантты сипаттама болып табылады, кейбір зерттеушілер оны әртүрлі жағдайларда әр түрлі көрінетін өзгермелі деп санайды [36, p.104 ]. Бүгінгі таңда американдық психологияда бұл сипаттама адамда оның қызметінің әртүрлі салаларында ерекшеленуі мүмкін екендігі барған сайын танылуда, яғни. қазіргі психологияда өзіндік тиімділік те, бақылау локусы да жағдаяттық ерекшелікпен берілген.

Үшіншіден, бақылау локусы да, өзіндік тиімділік те жеке тұлғалық қасиеттер ретінде емес, тұлғаның белгілі бір үлгілері ретінде түсініледі.

Төртіншіден, екі білім де мінез-құлыққа реттеуші әсер етеді: тұлғааралық қатынастар, дағдарыстық жағдайларды шешу жолдары, адамның іс-әрекеттегі өзін-өзі жүзеге асыруы.

Сонымен қатар, екі тұжырымдаманың мазмұнын салыстырмалы талдау олардың келесі айырмашылықтарын анықтауға мүмкіндік береді (сурет 4).

Сурет 4 - Өзіндік тиімділік пен бақылау локусының айырмашылықтары

1. Бақылау локусы өткенге назар аударады: ол субъектінің бұрын болған оқиғалардың, қол жеткізілген мақсаттардың, нәтижелердің себептерін қалай түсіндіретінін көрсетеді. Өзіндік тиімділік болашаққа бағытталған: ол адамның кейінгі өмірінде тиімді бола алатындығының идеялары мен сенімін көрсетеді.

2. Бақылау локусы өзіне деген қарым-қатынас пен қоршаған әлемге деген қарым-қатынасқа негізделген, ал өзіндік тиімділік адамның қоршаған әлемге қалай қарайтынына қарамастан, өзін-өзі қабылдауға, өзін-өзі көрсетуге, өзін-өзі бағалауға баса назар аударуды қамтиды.

3. Бақылау локусы адамның сәтсіздіктерінің себептері мен сәттіліктері үшін жауапкершілігін сипаттайды, ал өзіндік тиімділік-сәтсіздіктерден аулақ болу үшін қиындықтарды тиімді жеңу үшін жауапкершілік, яғни ол әрқашан субъективті қызметтің оң нәтижесіне бағытталған.

Осылайша, бірқатар ұқсас сәттерге қарамастан, бақылау орны мен өзіндік тиімділік арасындағы айырмашылықтар, атап айтқанда оның ішкі түрі мен жоғары өзіндік тиімділігі айқын. Біреуі екіншісін жоққа шығармайды, бірақ міндетті түрде білдірмейді. Егер субъект өзін өз өмірінде болып жатқан оқиғалардың негізгі себебі ретінде қабылдаса да (ішкі бақылау локусына ие), ол өзінің мүмкіндіктері, дағдылары, жеке қасиеттері оң нәтижеге жету үшін жеткіліксіз деп санай отырып, өзін белгілі бір жағдайды тиімді шешуге қабілетті деп санамауы мүмкін.өзін-өзі тиімділігі төмен болады.

Әрине, бақылаудың ішкі локусы мен өзіндік тиімділігі бір-бірімен байланысты, бұл шетелдік және отандық зерттеулерде көрсетілген: жоғары өзіндік тиімділік ішкі бақылау локусымен үйлеседі және осы екі сипаттама да өзіне деген сенімділік пен өзін-өзі бағалауға байланысты.

Адамның сенімділік механизмдерін қалыптастыру оның «Мен-схемаларына», тәрбиелеу мен оқыту процестеріне, сондай-ақ жүйке жүйесінің қасиеттеріне негізделген. Сенімділік субъектінің белгісіздік жағдайына қатынасын көрсететін психологиялық сипаттама ретінде түсіндіріледі [98].

«Өзіне деген сенімділік» конструкты «сенім» психологиялық құрылымының құрамдас бөлігі болып табылады. Оны тұлғалық және тұлғалық-реттеушілік [101] қасиет ретінде қарастыруға болады.

Құрылым жетістік мотивациясы, ерікті өзін қабылдау және төмен алаңдаушылық сияқты қасиеттермен анықталады [102]. Өзіне деген сенімділіктің ең жиі қолданылатын анықтамасын Ромек В.Г. берді. Өзіне деген сенімділік арқылы олар тұлғаның әлеуметтік ортамен өзара әрекеттестікте талаптар мен өтініштер жасау және олардың орындалуына қол жеткізу қабілетін түсінеді. Сонымен қатар, сенімділік өзіне сұраныстар мен талаптарды (өзіне деген көзқарас) жасауға мүмкіндік беру, оларды көрсетуге батылдықты (әлеуметтік қорқыныш пен тежелу) және оларды жүзеге асыру дағдыларына (әлеуметтік дағдылар) ие болуды қамтиды [86, с. 132]. Өзіне деген сенімділіктің психологиялық құрылымына келесі компоненттер кіреді: бұл – өзек, түйін, яғни өзінің тиімділігіне деген сенімі, эмоционалды компонент – батылдық-ұялшақтық, сонымен қатар мінез-құлық компоненті – әлеуметтік байланыстағы бастама.

Осылайша, сенімділіктің танымдық компоненті А. Бандураның «тиімділікке сену» тұжырымдамасына жақын. Сонымен қатар, екі конструкт (өзіндік тиімділік және өзіне деген сенімділік) адамның өз қабілеттері туралы идеяларын сипаттайды, бірақ өзін-өзі жетілдіру тек когнитивті дизайн болып табылады, ал өзіне деген сенімділік эмоционалды аспект пен мінез-құлыққа ие.

Өзіне деген сенімділік неғұрлым жалпыланған жеке сипаттама, ал өзіндік тиімділік субъект орындайтын әрекетке қатысты жоғары спецификалық болып табылады.

«Өзіне деген сенімділік» және өзіндік тиімділік ұғымдарының арақатынасы туралы айта отырып, Т.П. Скрипкина «...өзіне қатысты белгілі (біржақты) позицияны ұстануға және осы ұстанымның негізінде өзінің өмірлік стратегиясын құруға мүмкіндік беретін тұлға құбылысын» түсінеді [103]. Бұл сонымен қатар адамның қоршаған дүниенің құбылыстары мен объектілеріне қауіпсіздік және ситуациялық пайдалылық қасиеттерін беру қабілеті . Өзіне сену – бұл кез-келген уақытта екі бәсекелес позицияны қамту қабілетіне байланысты тұлғаның тұтастығын сақтау шарты (өзіне қайшы келмей «артқа» шығу мүмкіндігі): әлеуметтік және жеке. Бұл адамға «...әлеммен әрекеттесуде... әрқашан өзіне және әлемге бір мезгілде имманентті болып қалуға ұмтылады, мүмкіндік береді».

Өзіндік тиімділік-белгілі бір міндетке бағытталған, мақсатқа жетуге бағытталған бірқатар іс-әрекеттерді ұйымдастыруға және жүргізуге жеке қабілеттерге арналған пайымдау [104].

А. Бандураның жұмысын талдау көрсеткендей, ол тиімділіктің түрлерін анықтамайды, бірақ ол оны жағдаяттық ерекше құбылыс деп санайды, яғни, әр түрлі жағдайлар мен салаларда ол әртүрлі болуы мүмкін, сондықтан онда тақырыптың жалпыланған ерекшелігін көрудің мағынасы жоқ.

Біз сол ұстанымды ұстанамыз және өзіндік тиімділік мазмұны субъектінің әр түрлі іс-әрекеттерімен және ол шешетін әртүрлі міндеттермен бірдей болмайды деп санаймыз, оған қатысты оның жетістікке жету мүмкіндіктері туралы идеялары болады.

Өзіндік тиімділіктің мазмұндық аспектісі оның бір түрін екіншісінен ерекшелендіретін ерекше нәрсені сипаттайды. Біз М. Шеер мен Дж. Маддукс бастаған американдық психологтар тобының әрекет саласындағы және қызмет саласындағы өзіндік тиімділігін ажырата отырып, өзіндік тиімділік түрлерін ажыратудың жалғыз әрекетін білеміз. Олар іс-әрекет және қарым-қатынас саласындағы өзіндік тиімділіктің түрлерін диагностикалау үшін сауалнама құрды [105]. Бұл сауалнама Р.Л. Кричевскийдің жетекшілігімен жоғарыда аталған зерттеу циклінде белсенді қолданылды. Осы зерттеулердің жарияланған материалдарының негізінде біз өзіндік тиімділіктің осы екі түрін анықтаймыз және сипаттаймыз, өйткені біз зерттеген әдебиеттерде олардың толыққанды сипаттамаларын таба алмадық.

Іс-әрекеттегі өзіндік тиімділік-бұл адамның білімі, іскерліктері, дағдылары, тәжірибесі, бұрын белгілі бір қызмет түрінде дамыған, болашақта ұқсас әрекетте қолдана алатын және бір уақытта жетістікке жететіндігінің идеялары мен сенімділігі. Қолда бар білім, дағдылар мен іскерліктер туралы идеялардан басқа, өзіндік тиімділіктің бұл түрі тақырыптың рөлдік позициялардың кең спектрін қолдана білу қабілеті, нақты тапсырмаға немесе жағдайға сәйкес мінез-құлық қалыптастыру қабілеті туралы идеяларын қамтиды [106].

Іс-әрекеттегі өзіндік тиімділіктің жоғары деңгейі, әдетте, объективті қол жеткізілген іскерлік жетістікпен біріктіріледі.

Қарым-қатынастағы өзіндік тиімділік немесе әлеуметтік өзіндік тиімділік-бұл адамның қарым-қатынаста сауатты екендігі туралы идеяларының үйлесімі және коммуникативті міндеттерді сындарлы түрде шешетін сәтті коммуникатор бола алатындығына сенімділік. Қарым-қатынаста өзіндік тиімділігі дамыған адамдар коммуникативті қасиеттер мен әдістердің дамығанын нақты біледі және болашақта оларды тиімді басқара алатындықтарын біледі. Олар қарым-қатынастағы әртүрлі қиындықтардан, жанжал жағдайларынан қорықпайды, өйткені олар бұрын дамыған қарым-қатынас дағдыларын сәтті қолдана отырып, қарым-қатынастағы кедергілерді жеңіп, серіктеспен ықтимал қайшылықтарды шешіп, қарым-қатынас жағдайының өзгеруіне бейімделе алатынына сенеді.

Олар жақсы әлеуметтік бейімделген, басқалармен кең байланыс орнатады, өздеріне сенімді. Бұрынғы қарым-қатынас тәжірибесі еленбейді, бірақ коммуникативтік құзыреттілікті арттыру үшін негіз ретінде қабылданады.

Біздің көзқарасымыз бойынша, өзіндік тиімділіктің әр алуан түрлерін бөліп көрсетудің өлшемі субъектінің психологиялық ерекшеліктері болуы мүмкін, ол өзінің жеке көзқарасы бойынша белгілі бір қызмет түрлерінде, іс-әрекетте, мінез-құлықта нәтижелі жүзеге асырылады және оның өзін-өзі тануы толығымен жаңартылып, өзіндік тиімділік қалыптасады.

Осы критерийді қолдана отырып, біз іс-әрекеттік, коммуникативтік және тұлғалық өзіндік тиімділікті ажыратамыз.

Біз іс-әрекеттің өзіндік тиімділігін субъектінің белгілі бір іс-әрекетте тиімді деп қабылдайтын өзінің операциялық мүмкіндіктері (білімі, дағдылары, іскерліктері, дамыған әдістері мен іс-әрекеттері) туралы идеяларының үйлесімі ретінде анықтаймыз және оның алдағы ұқсас іс-әрекетте оларды жүзеге асыра алатындығына, өзіне тән міндеттерді сәтті шеше алатындығына сенімдіміз.

Коммуникативтік өзіндік тиімділік – субъектінің өзінің коммуникативтік қабілеттері мен қабілеттері туралы идеяларының және оның табысты коммуникатор бола алатынына, алдағы қарым-қатынас жағдаяттарын оларда өзінің коммуникативтік құзыреттілігін пайдалана отырып, тиімді жеңе алатынына сенімділігінің жиынтығы.

«Іс-әрекеттегі өзіндік тиімділік» ұғымы екі жақты мағынаға ие деп есептейміз. Бір жағынан, мұны біз жоғарыда анықтағанымыздай, белсенділіктің өзіндік тиімділігі деп түсінуге болады. Екінші жағынан, іс-әрекеттегі өзіндік тиімділік міндетті түрде әрекетке негізделген өзіндік тиімділікті емес, мысалы, коммуникативтілікті де білдіруі мүмкін (мысалы, қарым-қатынаспен өзара байланысты педагогикалық іс-әрекет туралы айтатын болсақ).

Қарым-қатынастағы өзіндік тиімділікті де екі жолмен түсіндіруге болады. Бұл жерде коммуникативтік өзіндік тиімділіктің өзін де, мысалы, тұлғаның өзіндік тиімділігін де білдіруге болады, өйткені қарым-қатынастағы табыс тек коммуникативтік құзыреттілікпен ғана емес, сонымен қатар әдетте коммуникативтік деп аталатын жеке қасиеттер кешенімен де байланысты.

Тұлғаның өзіндік тиімділігін біз субъектінің оның белгілі бір жеке қасиеттері туралы идеяларының және олардың белгілі бір салада табысты жүзеге асыру қабілетіне деген сенімінің жиынтығы ретінде түсінеміз. Өзіндік тиімділіктің осы түріне қатысты келесі түсініктемелер жасалуы керек.

Біріншіден, көптеген авторлар нақты анықтамалар ұсынбай жеке және жалпы өзіндік тиімділік ұғымдарын теңестіреді. Біз, әдетте, екінші тұжырымдаманы қолдануды жөн санамаймыз, өйткені өзіндік тиімділік жалпылама қасиет емес және әрқашан нақты жағдайлармен байланысты.

Екіншіден, тұлғалық өзіндік тиімділікті кең және тар мағынада ажырату пайдалы. Әдетте, өзіндік тиімділікті зерттеулерде адамдардың белгілі бір жағдайларда жетістікке жету үшін білімді, дағдыларды, зияткерлік ресурстарды, мотивацияны, мінез-құлық күштерін және т.б. жұмылдыру қабілетіне деген сенімі туралы айтылады.

Мұндай контексте бұл ұғым кең мағынада қолданылады, өйткені жоғарыда аталғандардың барлығы (мотивация, интеллект, мінез-құлық және т.б.) адамға тиесілі.

Мұндай жағдайларда «тұлғаның өзіндік тиімділігі» синонимдік ұғым ретінде қолданған жөн деп санаймыз. Тұлғалық өзіндік тиімділік тұжырымдамасының мағынасы туралы айта отырып, біз оның мазмұнын жеке қасиеттеріңіз және ерекшеліктеріңізбен шектеуді ұсынамыз, оған қатысты тақырып олардың бар екендігі туралы хабардар болып, болашақта белгілі бір мақсаттар мен міндеттерді шешу кезінде оң нәтижеге қол жеткізуге болатындығына сенімдіміз.

Жеке құрылым ретінде өзіндік тиімділіктің мынадай сипаттамаларын ажыратуға болады:

* өзіндік тиімділік идеясы- тұлғаның жеке және ерекше сипаттамасы;
* өзіндік тиімділік-жеке қасиет емес, белгілі бір тапсырмаларды орындау қабілетін бағалау;
* өзіндік тиімділік іс-әрекеттің мән-мәтініне байланысты, сондықтан көптеген факторлар субъектінің қызметіне, демек, оның өзіндік тиімділік сезіміне әсер етуі мүмкін;
* өзіндік тиімділік болашақ міндеттерді шешуде жеке шеберлікті күту ретінде, сондықтан өзіндік тиімділік адам қандай да бір әрекетті орындай бастағанға дейін өлшенеді;
* өзіндік тиімділік адамның оларға беретін мағынасына қарамастан жасай алатын әрекеттері туралы пайымдау ретінде түсініледі;
* өзіндік тиімділікті өлшеу үшін нормативтік немесе басқа салыстырмалы сипаттамалардан гөрі шеберлік пен құзыреттілік критерийлері негізге алынады.

**1.3 Студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділігіне әсер ететін факторлар**

ЖОО студенттерді кәсіби даярлау олардың жеке маңызды қасиеттерін дамытуға, теориялық білім алуға және байытуға, практикалық тәжірибе жинақтауға, нақты проблемалық жағдайларды құруға және оларды шешуге, оларды шығармашылық белсенділікке ынталандыруға және өмір бойы білім беру үрдісіне қосуға бағытталған оқу және кәсіби қызметтің әртүрлі түрлерін жүзеге асыруды қамтиды.

Қазіргі психологиядағы тұлғалық өзіндік тиімділік дегеніміз адамның алдағы іс-әрекеттерді, қарым-қатынасты, мінез-құлықты жүзеге асыруда нәтижелі болу қабілеті, әлеуеті мен қабілеттері туралы идеялары, ол өзін оларда жүзеге асыра алатындығымен және күтілетін объективті және субъективті әсерге қол жеткізе алатындығымен түсініледі [107].

Студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділігі оны оқыту және еңбек нарығында және өмірде табысқа жету үшін маңызды ресурс болып табылады. Олардың өз тиімділігін (өзіндік тиімділігін) бағалауы стратегияға да, белгілі бір мақсатқа жетуге байланысты мотивацияға да, қиын жағдайларға эмоционалды реакцияларға да әсер етеді. Студенттік жас туралы айта отырып, бұл ең үлкен белсенділік, кәсіби қалыптасу, тұлғаның құндылық білімдерін қалыптастыру кезеңі екенін атап өткен жөн. Дамудың әлеуметтік жағдайы - жастардың өмір жолын таңдау, кәсіби және жеке өзін-өзі анықтау. Бұл жасты адамның әлеуметтік қалыптасуының ең дағдарыстық кезеңі ретінде қарастырады. 21-25 жасқа дейін қалыптасқан психоәлеуметтік сәйкестілікпен жеке жетілу, ересек мәселелерді шешу қабілеті туралы айтуға болады. Зерттеушілердің пікірінше, ең жарқын тәжірибелер және осыған байланысты туындайтын дезадаптация оқу және кәсіби қызметте көрінеді. Университетте оқу мектеп оқушысының өмірімен салыстырғанда түбегейлі жаңа кезең болып табылады. Ақпараттық жүктемелердің артуы байқалады, бұл аритмия мен гиподинамияға әкеледі. Тұлғааралық қатынастар күрделене түседі; отбасынан ажырау проблемалары туындауы мүмкін (жатақханада тұру). Нәтижесінде студенттер ұзаққа созылған эмоционалды шиеленісті, мазасыздық сезімін сезінеді; психологиялық қолайсыздықты сезінеді.

Осы ретте Намазбаева Ж.И. әрбір студент болашақ маман, ол міндетті түрде өзінің жеке басын зерттеп, өзінің психикалық жағдайын реттей білуі, өзінің интеллектуалды және эмоционалды-ерікті процестерін басқара білуі керек деп ой тұжырымдайды [108].

Кәсіби маман болудың заманауи тәсілі аясында болашақ бакалаврдың жетекші қызмет түрлерінің бірі жаңа ақпаратты іздеуге, құрылымдауға және одан әрі жұмыс істеуге бағытталған іс әрекет болып табылады. Іс- әрекеттің бұл түрінің маңыздылығын көптеген ғалымдар, оның ішінде В.Д. Лобашев атап көрсетеді, оның пікірінше, «құндылық пен жаңалыққа ие сана мен ақпараттың сыртқы ағымының өзара әрекеттесуі нәтижесінде адам кәсіптен жеке алшақтауды жеңеді және онымен өзін шынайы көрсете алады» [109]. Алайда, кейбір зерттеушілермен келісе отырып, ақпараттың өзі жеке тұлғаны дамытатын әсерге ие емес екенін атап өтеміз; бұл әсер оны алу, қайта өңдеу және практикалық мәселені шешу үшін қолданылады.

Болашақ мамандарды даярлауда кәсіби тұлғаның субъективтілігін дамыту мәселесі бүгінгі таңда өзекті болып қалуда. Әлеуетті анықтаудың нормативтік және ресурстық тәсілдеріне сүйене отырып, болашақ маманның кәсіби әлеуеті оның кәсіби жетістіктерінде көрінетін ішкі ресурстарының жүйесі ретінде түсініледі. Ұлдар мен қыздар әртүрлі тәсілдермен өздерін өмірдің субъектілері ретінде түсінеді және өзіндік тиімділіктің жолын, даралығын ашады [110].

Университет қабырғасында білім алу кезінде студенттердің негізгі бөлігі әрі қарай оқу мен жұмысқа қажетті жеке қасиеттер мен белгілі бір құзыреттерді қалыптастыруы, өмірдің барлық салаларында белсенділік атқаруға дайын, бәсекеге қабілеттілік, стресске төзімділік, мақсаттылық және жетістік сияқты сипаттамаларға ие болуы керек [111]. Біздің ойымызша, өзіндік тиімділік осындай сипаттамаларға ие болуда маңызды рөл атқара алады. Өзіндік тиімділік – өмірдің барлық салаларында табысқа жетудің негізгі факторы.

В.А. Толочек «өзіндік тиімділік» және «өзін-өзі таныту» ұғымдарының тығыз байланысын көрсетеді, ол былай деп жазады: өзіндік тиімділік «адамның алға қойған мақсатына тиімді жету үшін өзінің дамуы мен қызметін басқару қабілеті» [112]. Н.А. Булынко «өзіндік тиімділіктің танымдық, мотивациялық, аффективтік және физиологиялық процестерге оң ықпалын іс-әрекеттің табыстылығының шарты ретінде» көрсетеді» [113]. С.В. Лебединская «өзіндік тиімділікті тұлғаның ішкі ресурстары, оның өмірдің әртүрлі салаларында табысқа жетуінің жетекші факторы» деп санайды [114]. Д.Н. Макарова бойынша «өзіндік тиімділіктің жоғары деңгейі метатанымдық реттеудің өнімді үлгілері бар студенттерге, атап айтқанда, интеллектуалдық әрекеттің эмоционалдық профиліне тән [115].

Іс жүзінде барлық адамдар өздеріне мақсат қоя алады және осы мақсаттарға қол жеткізуді қалайды. Дегенмен, көптеген адамдар өз жоспарларын жүзеге асыру оңай емес екенін түсінеді. Көптеген зерттеушілер бұл құбылыстың мақсаттар, тілектер мен мотивтердің өмірге келуінде маңызды рөл атқаратынын анықтады.

Бандураның пікірінше, өзіндік тиімділіктің төрт негізгі ресурсы бар (немесе өзін-өзі тиімділікке әсер ететін фактор) [6, с. 320]:

1) өз тәжірибесі;

2) әлеуметтік тәжірибе;

3) әлеуметтік сенім;

4) эмоционалды көтерілу.

Өзіндік тиімділік үнемі өзгеріп отырады – оған мақсатты түрде әсер етуге болады. Осыған байланысты тұлғаның өзіндік тиімділігін дамыту когнитивті дағдыларды қалыптастыру арқылы қамтамасыз етіледі, олардың мінез-құлқын қалыптастырады, жанама тәжірибе жинақтайды, ағымға бірізді түрде енеді, табысқа жетуді қамтамасыз ететін физикалық немесе эмоционалдық өрлеу күйіне енеді.

Қазіргі қоғамда кез-келген қызмет саласындағы маман қызметінің тиімділігі мәселесі өзекті болып отыр. Студенттің тұлғалық өзіндік тиімділігі оны оқыту және еңбек нарығында және өмірде табысқа жету үшін маңызды ресурс болып табылады. Студенттердің өз тиімділігін (өзіндік тиімділігін) бағалауы стратегияға да, белгілі бір мақсатқа жетуге байланысты мотивацияға да, қиын жағдайларға эмоционалды реакцияларға да әсер етеді.

Өзіндік тиімділік – бұл тұрақты тұжырымдама емес, бірақ уақыт өте келе дамып, жетілдірілуі мүмкін. Жоғары білім контекстінде студенттің өзіндік тиімділікке деген сенімі мотивацияның ең жақсы көрсеткіштері болып табылады. Сонымен қатар, жалпы өзіндік тиімділіктің жоғары деңгейіне ие студенттер қиындықтарға тап болған кезде оқуда, өзін-өзі реттеуде және табандылықта академиялық жетістікке жетуге қабілетті. Өзіндік тиімділіктің практикалық маңыздылығы өмірдің барлық аспектілері үшін маңызды: университетте оқу, кәсіби қызмет, адамның физикалық және психикалық денсаулығы. Өзіндік тиімділік, мақсатқа жету қабілетіне деген сенімділік өмірге деген көзқарас пен қатынасына әсер етеді.

Студенттің тұлғалық өзіндік тиімділігі оны оқыту және еңбек нарығында және өмірде табысқа жету үшін маңызды ресурс болып табылады [116]. Өзіндік тиімділік – бұл белгілі бір нәтижелерге қол жеткізу үшін қажетті әрекеттерді ұйымдастыру және орындау қабілетіне жеке сенім. Көбінесе белгілі бір мәселелерді шешу қабілеттеріне деген сенімділік ретінде сипатталатын өзіндік тиімділік әртүрлі контексттердегі мотивация және оқыту теорияларының негізгі құрамдас бөлігі болып табылады.

Өзіндік тиімділік сонымен қатар студенттер өмір бойы кездесетін әрекеттерге немесе шешімдер қабылдауға қол жеткізудің негізгі факторы болып табылады. Бұл «Мен-тұжырымдаманың» бөлігі болып табылады және өзіңіз туралы және сыртқы әлем туралы білім алуға, сондай-ақ қажетті дағдыларды дамытуға мүмкіндік береді. Қабылданған өзіндік тиімділік мінез-құлыққа жанама әсер етеді, өйткені ол адамдардың амбицияларына, мақсаттарға берілгендік деңгейіне, қиын жағдайларға тап болған кездегі эмоцияларға және мақсаттарға жету кезінде факторлар мен кедергілерге қатысты қабылдауларға әсер етеді. Өзіндік тиімділіктің маңызды аспектісі оның заттық аумағы немесе нақты міндет (жағдай) болып табылады. Яғни, студент өзінің қабілеттерін нақты заттық әрекетке байланысты бағалайды. Бұл жағдайда, тұлғалық өзіндік тиімділік деңгейін барлық пәндер мен жағдайлар бойынша дәйекті деп қарастырудың орнына, оқытудың нақты бағыттары мен міндеттеріне қатысты өзіндік тиімділікке деген сенімді ескеру және өлшеу маңызды.

Өзіндік тиімділік сонымен қатар болашаққа бағытталған болады, яғни ол адамның нақты құзыреттілігіне, оның кәсібиленуіне немесе тапсырманы немесе іс-әрекетті орындаудағы жетістіктеріне емес, қол жеткізуге болатын нәрсеге негізделген [117].

Сондықтан өзіндік тиімділік үрдісі адам өмірінің, қарым-қатынас пен әлеуметтік қатынастардың барлық салаларында қолданылады. Өзіндік тиімділігі жоғары адам қабілеттерін барынша жүзеге асыруға бағытталған, бұл өзіндік тиімділік процесін өзін-өзі жүзеге асыруға жақындатады. Ол сәтсіздіктермен күреседі, табысқа жетуге және нәтижелерін жақсартуға ынталандырады.

Қай салада болмасын кәсіби маман көбінесе танымдық, коммуникативті, нормативті-шығармашылық қызметті қажет ететін жағдайларға тап болады, сондықтан өзіндік тиімділік туралы идеялардың болуы және оны жүзеге асыру мен өзін-өзі ұйымдастыруға мүмкіндік беретін дағдыларды қалыптастыру қазіргі жоғары білім беру жүйесінің басты міндеті болып табылады.

Өзіндік тиімділік өмір бойы әртүрлі факторлардың әсерінен қалыптасады. Бандура өзіндік тиімділіктің төрт негізгі ақпарат көзін анықтады [12, с. 27]. Өзіндік тиімділікті дамытуға жеке жетістіктер тәжірибесі, басқаша айтқанда, қалаған нәтижеге жетуде орын алған табыс пен сәтсіздік ең маңызды үлес қосады. Нәтиже, әсіресе басқалардың көмегінсіз және өз күш-жігері арқылы алынған нәтиже, тұлғаның болашақта сәтсіздікке деструктивті реакциялардан қорғай отырып, қажетті нәтижелерге қол жеткізуге өз қабілетіне сенуге көмектеседі. Бұл табыс өзіндік тиімділіктің жетіспеушілігін емдеудің ең жақсы құралы ретінде қызмет етеді. Тапсырма неғұрлым күрделі болса, соғұрлым қабылданатын тиімділік күшті, өзіндік тиімділік деңгейі жоғары болады. Сонымен қатар, жеке тәжірибе арқылы алынған өзіндік тиімділік жалпылануға және ұқсас қызметтің барлық саласына ауысуға бейім. Жетістіктер өздерінің кәсібилігін бағалайды; бірнеше сәтсіздіктер оны бұзады–әсіресе бұл сәтсіздіктер оқиғалардың қалыптасуының алғашқы кезеңдерінде болған жағдайда. Жеңілген сәттіліктердің арқасында тиімділік күтуі бекітілгеннен кейін, күтпеген сәтсіздіктердің теріс әсері әлсірейді. Осы ретте ғалым өзіндік тиімділікті қалыптастыру үшін сенімді күш-жігер арқылы проблемаларды еңсеру дағдысын дамыту қажет екенін әдейі айтады, ал адам өз қызметінің нәтижесін өз күш-жігерімен өзара байланысты деп қабылдауға міндетті.

Жанама тәжірибе. Адам басқалардың күрделі мәселелерді сәтті шешкенін көргенде өзіндік тиімділігі артады және ол басқа, оған ұқсас (сауатты) адамдар тұрақты әрекеттерге қарамастан бірнеше рет сәтсіздікке ұшырағанын көргенде төмендейді.

Б. Циммерман мен Ж. Рингл оқушылармен жүргізген экспериментінде балаларға шешілмейтін мәселені шешуді ұсынады: өзара тоғысқан екі сақинаны ажырату, екі топтағы субъектілер екі түрлі мінез-құлықты көрсетті - оптимистік мінез-құлық, бұл кезде субьектілер осы мәселені өз көзінше сенімді түрде шешуге тырысты, ал пессимистік, мәселені шешуден «бас тартты». Нәтижесінде балалар мінез-құлықтың оптимистік немесе пессимистік моделін қабылдады, сонымен қатар оны ұқсас мәселелерді шешу үшін жалпылады [118].

Басқа адамдардың тәжірибесі, әсіресе, мәселені шешу үшін қажетті тәжірибе немесе деректер болмаған кезде өз қабілеттеріне қатысты белгісіздік болған кезде адамның өзін-өзі тиімділігін қалыптастыру үшін маңызды болады. Жанама тәжірибе әсіресе адам қабілеттері мен мүмкіндіктері бойынша жақын адамдарды (тірі модельдер) бақылаған кезде тиімді болады. Сонымен қатар, адам көбінесе оған ұқсамайтын және қабілеті жағынан ерекшеленетін адамдарды таңдайды (символдық модельдер).

Ең бастысы, өзіндік тиімділікті қалыптастыру белгілі бір өмірлік міндеттерді бірнеше рет сәтті жеңе алатын бірнеше түрлі модельдерге еліктеуге ықпал етеді.

Әлеуметтік сендіру, яғни басқа адамдардың көзқарасы ауызша күшейту немесе жазалау болып табылады. Тиімділік сезімін күшейту үшін қолдануға болатын үшінші әдіс - адамның мәселені шешуге қабілеті бар екеніне сендіру.

Ауызша сендіру - өзіндік тиімділікті дамытудың ең кең таралған және қабылданған әдісі. Ауызша сенімдер өзін-өзі тиімді етудің ең оңай және қол жетімді әдісі болып табылады.

Егер адам үшін маңызды адамдар оның мүмкіндіктерін жоғары бағаласа және оны мәселені шеше алатындығына сендірсе, өзіндік тиімділік деңгейі артады. Мұғалімнің іс-әрекетінде сендіру, өзін-өзі сендіру, насихат және кері байланыс сияқты сендіру формалары біршама жиі кездеседі.

Адамдарды мүмкіндігінше көп күш жұмсауға және жақсы нәтижелерге қол жеткізуге мәжбүрлейтін кері байланыс өте маңызды. Бірақ ауызша нанымдардың тиімділігі басқа көздермен салыстырғанда соншалықты жоғары емес. Ауызша сенімдердің тиімділігі сенімді адамға деген сенім мен құрмет, сонымен қатар оның мәртебесі мен беделі арқылы ашылады. Айта кету керек, ауызша сенімнің ұмтылысы өзіндік тиімділікті өзгерту түрінде уақытша нәтиже береді. Белгілі бір нәтижеге қол жеткізуге тырысатын адамның ауызша әсері, ең алдымен, оның нақты мүмкіндіктері мен нақты жетістіктерге сәйкес келуі керек.

Өзіндік тиімділік вербальды әсердің әсерінен өзгеруі мүмкін, адамның мақсатқа жету үшін қажетті қабілеттері бар екеніне сендіру әрекеттері. Сендірудің кең таралған түрлері: сендіру, иландыру, кері байланыс, өзін-өзі сендіру.

Ауызша сендірудің тиімділігі басқа көздермен салыстырғанда жоғары емес. Бандура сенімдердің әсері өте әлсіз және қысқа мерзімді, ал кейбір жағдайларда олар керісінше әсер етуі мүмкін деп санайды. Мысалы, адамды нәтижеге жету үшін күш салу керек екендігіне сендіру әрекеттері өзіндік тиімділікті жоғарылатудан гөрі азайтады. Сонымен қатар, өз тәжірибесіндегі және сенім білдірушінің пікіріндегі айырмашылықтар тек өзіндік тиімділікке ғана емес, сонымен бірге сенім білдірушінің беделінің төмендеуіне әкеледі. Тәлімгерге деген сенім мен құрмет деңгейі ауызша сенімнің тиімділігі үшін үлкен рөл атқарады. Зерттеулерге сәйкес, мадақтау және мақұлдау сияқты ауызша сенімдер белгілі бір өмірлік мәселелерді сәтті шешудің жеке тәжірибесімен расталған кезде жақсы нәтижеге қол жеткізіледі. Мысалы, фобияларды емдеудегі ең тиімді әдістердің бірі – белсенді күресу әдісі. Әдіс бойынша терапевт сыртқы қолдауды бірте-бірте азайтады және адам өз қорқынышымен өз бетінше күресуге мүмкіндік алады.

Психологиялық (сезімдік) және физикалық жағдай: эмоционалдық және физикалық реакциялар да өзіндік тиімділік деңгейіне әсер етеді. Өз денесінен физиологиялық кері байланыс ала отырып, жеке адам өзінің мүмкіндіктерінің деңгейі туралы ақпарат ала алады. Тұлғаның мінез-құлық мүмкіндіктерін бағалауға өзінің психологиялық жағдайын талдау үлкен әсер етеді [119].

Жеке адамның психикалық күйлері өзіндік тиімділікке оң және теріс жолмен де әсер етуі мүмкін. Егер жеке адам қандай да бір мәселені шешу барысында мазасызданып, күйзеліске ұшыраса, ол ешбір жағдайда мақсатқа жете алмайды деген қорытындыға келуі мүмкін. Егер ол жағымды толқуды, жағымды сезімдерді сезінсе, бұл оның өзіне деген сенімділігін арттырады. Айта кету керек, өзіндік тиімділікті түсіну көбінесе физикалық сипаттамалардың өзіне емес, осы күйлерді бағалауға байланысты [119, с. 85].

Осылайша, өзіндік тиімділік оның қалыптасуының әртүрлі көздерін когнитивті өңдеу негізінде пайда болатын өзін-өзі сендірудің күрделі процестерінің нәтижесі болып табылады. Ақпарат көздері жеке тұлғаның санасында келесі кезеңдерден өтеді: когнитивті өңдеу, бағалау, интеграциялау.

Өзіндік тиімділік туралы пайымдауларға әрекетке байланысты оң және теріс факторлардың қысқаша талдауы әсер етеді. Тапсырманы орындамас бұрын өзінің күшті және әлсіз жақтарын бағалау әртүрлі ақпаратты когнитивті түрде қолжетімді етеді. Сонымен бірге адамның өз мүмкіндіктерін бағалауы жағдайға тікелей байланысты.

Альберт Бандура және оның ізбасарлары өзіндік тиімділік мақсат таңдау, күш салу, табандылық, эмоциялар және қиындықтарды жеңу сияқты әртүрлі мотивациялық сипаттамаларға әсер етеді деп санайды [12, p. 19]. Өзіндік тиімділік деңгейі жоғары адамдар орташа қиындық деңгейіндегі адекватты мақсаттарды қояды, ал қабілеттілік деңгейі бірдей, бірақ өзіндік тиімділігі төмен адамдар күрделілік деңгейі төмен мақсаттарды қалайды.

Адекватты мақсаттарды қою оларға қол жеткізу процесінде өзіндік тиімділікті нығайтуға көмектеседі.

А. Бандура мен Д. Шанктың зерттеуінде балалардың өздігінен білім алу процесінде математикалық білімді меңгеруіне негізделген, орташа күрделі жергілікті ішкі мақсаттарды қою математикалық есептерді шешу сапасын жақсартатынын және білім деңгейін жоғарылататынын, өзіндік тиімділік деңгейін арттыруға ықпал ететіндігін көрсетті.

Бандура оңтайлы қойылған мақсаттардың келесі ерекшеліктерін анықтайды [8, p. 586 ]:

1. Нақтылық және анықтық.

2. Кеңістік пен уақытқа жақындық.

3. Қол жетімділікпен үйлесімдегі қиындық.

4. Мақсаттарды дербес таңдау.

5. Локальдылық (кезең-кезеңмен).

Осылайша, өзіндік тиімділік пен мақсат қою бір-біріне өзара әсер етеді, қабылданған тиімділік жеткілікті мақсаттар қоюға ықпал етеді, оған қол жеткізу барысында олардың қабілеттеріне сенімділік деңгейі артады.

Өзіндік тиімділік мақсаттарға жетудегі табандылыққа әсер етеді. Өздерін жетістікке жете алмайтын адамдар көбінесе сәтсіз нәтижені елестетеді және оған қол жеткізуге тырыспайды; олардан айырмашылығы, олардың тиімділігіне сенетін адамдар өмірлік мәселелерді шешуге саналы түрде күш салады. Мысалы, математиканы оқытудағы өзіндік тиімділіктің өсуі үлгерімі төмен оқушылардың табандылығын арттыруға ықпал ететіндігі көрсетілген.

Сонымен қатар, іс-әрекетке деген қызығушылықтың дамуы өзіндік тиімділікті арттыруға ықпал ететіні көрсетілген. Осылайша, балалардың математикалық есептерді шешудегі тиімділігі туралы ойлары оларды шешуде ынта-жігерге әкеледі.

В. Циммерманның тәжірибелерінде өзіне деген сенімі төмен адамдарға қарағанда, өзіндік тиімділігі жоғары адамдар тапсырманы тиянақты орындап, көп күш көрсететіндігі анықталды [118, с. 264]. Өзіндік тиімділік деңгейі әртүрлі өмірлік қиындықтарды жеңу қабілетіне әсер етеді.

Өзіндік тиімділіктің мотивациямен және табыспен байланысы былайша сипатталады: табысты, достық, жаңашыл, сабырлы, көңілді адамдар өміріндегі оқиғаларға әсер ету тұрғысынан өзінің жеке тиімділігіне оптимистік көзқараспен қарайды. Өзіндік тиімділік белсенділік процесіндегі эмоционалдық көріністермен де байланысты. Өзіндік тиімділігі жоғары адамдар тапсырмаға жақсы көңіл-күймен келеді және қиындықтарға адекватты жауап береді. Төмен өзіндік тиімділік күйзеліс пен депрессия деңгейін арттырады. Мысалы, нәрестеге күтім жасау қабілетіне сенімсіздік – босанғаннан кейінгі депрессияның себептерінің бірі. Өзінің тиімділігіне сенімді адамдар ықтимал қауіп төндіретін оқиғалардан аз алаңдайды.

Зерттеуге ең қиын мәселелердің бірі – жалпы және тұлғалық өзіндік тиімділік мәселесі. Бір жағынан, бұл белгілі бір қызметтегі табысты болжауға мүмкіндік беретін өзіндік тиімділіктің ерекшелігі. Екінші жағынан, кез-келген іс-әрекет материалы бойынша алынған эксперименттік мәліметтерді жалпылау мүмкіндігінің жеткіліксіздігінен өзіндік тиімділік тұжырымдамасы сынға ұшырайды. Осыған байланысты Бандура «өзіндік тиімділік анықталатын жалпылықтың оңтайлы деңгейі болжау қажет нәрсеге, сондай-ақ жағдай талап ететін болжау дәрежесіне байланысты өзгереді» деп жазады [12, p.19].

Д. Сервонның зерттеулерінде респонденттердің өз қабілеттеріне ерекше сенімді немесе сенімсіз болуы керек болатын жағдайлардың белгілі бір топтары анықталды. Мұндай жағдайлар өзіндік схемаларды (өзінің өзі туралы анық және қолжетімді идеялар) және өзінің тиімділігі туралы ситуациялық идеяларды бағалау негізінде анықталды және өзіндік схемалардың оң немесе теріс атрибуттарымен байланысты [9, с. 638]. Осылайша, бұл нәтижелер жалпы өзіндік тиімділік диагностикасының нәтижесіздігін көрсетеді, өйткені идеялар әрқашан жеке болады.

Өзіндік тиімділікті өлшеу кезінде А. Бандура «микроаналитикалық зерттеу» стратегиясын артық көреді. Осы тәсілге сәйкес, өзіндік тиімділік белгілі бір жағдайда қандай-да бір әрекет жасамас бұрын өлшенеді. Ол қабылданған өзіндік тиімділік іс әрекет түріне байланысты өзгереді, жағдайдың ерекшелігіне байланысты және жалпы өзіндік тұжырымдамадан айырмашылығы жаһандық сипат емес деп санайды [12, p. 25].

Әр түрлі деңгейдегі өзіндік тиімділіктің болжамын анықтау үшін жүргізілген эксперименттік зерттеулер олардың қабілеттеріне деген сенімділікті жалпылау шарасы іс әрекет түріне байланысты әртүрлі болжамды күшке ие екенін көрсетеді. Мысалы, Ф. Пажерастың жазбаша сөйлеу материалында бірлескен авторлармен жүргізген зерттеуінде тұлғалық өзіндік тиімділік белгілі бір саладағы жетістік деңгейін болжай алмайтындығын көрсетті, бірақ ол жазбаша өзіндік тиімділікпен байланысты, ал соңғысы осы саладағы тиімділіктің маңызды болжаушысы болып табылады [120].

Тұлғалық өзіндік тиімділіктен басқа, А. Бандура ұжымдық тиімділік ұғымын енгізді. Ұжымдық тиімділік дегеніміз адамдардың ортақ күш-жігері әлеуметтік өзгерістерге әкелуі мүмкін деген сенімін білдіреді. Бұл ұжымдық «санадан» емес, бірге жұмыс істейтін көптеген адамдардың жеке нәтижелерінен туындайды. Ол адамдар өз өмірлерін жеке өзіндік тиімділік арқылы ғана емес, ұжымдық тиімділік арқылы да басқарады деп санайды. Мысалы, темекіні тастаған немесе диетасын өзгерткен адамның денсаулығын сақтауға қатысты өзіндік тиімділігі жоғары болуы мүмкін, бірақ ол басқа адамдармен бірге қоршаған ортаның ластануымен, зиянды еңбек жағдайымен немесе жұқпалы аурулармен күресу мүмкіндігіне қатысты ұжымдық тиімділіктің төмендігін сезінуі мүмкін. Дегенмен, жеке және ұжымдық тиімділік қарама-қарсы ұғымдар емес. Керісінше, олар бір-бірін толықтырады, адамдардың өмір салтын өзгертеді.

А. Бандура ұжымдық тиімділікке теріс әсер ететін бірнеше факторларды тізімдейді [5, p.18 ].

Біріншіден, қазіргі адам трансұлттық әлемде өмір сүреді; жердің бір бөлігінде болған оқиға басқа елдердегі адамдардың өміріне әсер етеді, бұл олардың дәрменсіздік сезімін тудырады. Мысалы, амазониялық сельваның жойылуы, халықаралық сауда саясаты немесе озон қабатының жұқаруы сияқты құбылыстар әр адамның өміріне әсер етуі мүмкін және адамдардың өздері үшін жақсы әлем құру қабілетіне деген сенімін төмендетеді.

Екіншіден, бізге түсініксіз және біздің бақылауымызға бағынбайтын жаңа технологиялар ұжымдық тиімділік деңгейін төмендетуге қабілетті. Бұрын көптеген жүргізушілер өз көліктерін жұмыс күйінде ұстай алатындығына сенімді болған. Қазіргі заманғы автомобильдерде компьютерлік басқарудың пайда болуымен механика туралы білімі шектеулі көптеген адамдар машинаны жөндеу қабілетіне қатысты жеке тиімділігін жоғалтып қана қоймай, сонымен қатар автомобильдің күрделенуіне қарай қозғалысты өзгерту мүмкіндігіне қатысты ұжымдық тиімділікті жоғалтты.

Ұжымдық тиімділікке нұқсан келтіретін үшінші фактор – бұл қоғамдағы кез-келген өзгерістерге кедергі келтіретін бюрократиялық қабаты бар күрделі әлеуметтік механизм. Бір нәрсені үнемі өзгерте алмау немесе қандай да бір елеулі өзгерістерге жету үшін қанша уақыт қажет екенін түсінген адамдар кез келген әрекетке деген құлшынысын жоғалтады. Содан кейін олардың көпшілігі «өз болашағын құрудың құралдарын жетілдірудің орнына ... басқаруды құлықсыз түрде техниктер мен қоғам қайраткерлерінің қолына беретін болады».

Төртіншіден, адамзаттың алдында тұрған проблемалардың үлкен ауқымы мен мөлшері ұжымдық тиімділікке нұқсан келтіруі мүмкін. Соғыс, аштық, әлемде халық санының толып кетуі, қылмыс және табиғи апаттар – бұл бізді дәрменсіздік сезімімен қалдыратын жаһандық мәселелердің аз ғана бөлігі.

Алайда, Бандура осы үлкен халықаралық проблемаларға қарамастан, егер адамдар өздерінің бірлескен күш-жігерін табанды түрде қайталап, өздерін шатастырмауға мүмкіндік берсе, жақсы өзгеріс болуы мүмкін деп санайды. Уақыттың өзі ұжымдық тиімділік сезімін тудыратын және адамдар өздерінің өмірі мен болашақ ұрпақтарының өмірін қалыптастыратын жағдайларға әсер етуі үшін қажет әлеуметтік бастамаларды қажет етеді.

Адамдар күнделікті өздерінің психоәлеуметтік қызметін тұлғаның іс-әрекетінің тетіктері арқылы түзетеді. Жеке тиімділікке деген сенімділіктен гөрі маңызды және әмбебап механизм жоқ: адамдар өз күштерімен қалаған нәрсеге қол жеткізе алатынына сенбейінше, олардың әрекетке деген ынтасы аз. Осылайша, өзіндік тиімділігіне деген сенімділік іс-әрекеттің негізгі көзі болып табылады. Адамдар өздерінің жеке тиімділігіне деген сенімділігіне қарай өз өмірлерін құрады.

Осылайша, тапсырманы сәтті орындау үшін тиісті білім мен дағдыларға ие болу жеткіліксіз-адам әдеттегі немесе стандартты емес жағдайларда өз әрекеттерімен қажетті нәтижеге жетуге сенімді болуы керек. Тиімді жұмыс істеу тиісті дағдыларды да, оларды дұрыс қолдану қабілетіне деген сенімділікті де қажет етеді. Табысты іс-әрекеттің осы екі компоненті де тұлғаның өсуі мен дамуы кезінде бірге дамып қана қоймайды – олар бір-біріне өзара әсер етеді, бұл реципрокды каузация (өзара себеп) деп аталады.

Студенттің өзіндік тиімділікке деген сенімі мотивацияның ең жақсы көрсеткіштері болып табылады. Сонымен қатар, жалпы өзіндік тиімділіктің жоғары деңгейіне ие студенттер қиындықтарға тап болған кезде оқуда, өзін-өзі реттеуде және табандылықта академиялық жетістікке жетуге қабілетті. Өзіндік тиімділіктің практикалық маңыздылығы өмірдің барлық аспектілері үшін маңызды: университетте оқу, кәсіби қызмет, адамның физикалық және психикалық денсаулығы. Өзіндік тиімділік, мақсатқа жету қабілетіне деген сенімділік өмірге деген қатынасы мен көзқарасына әсер етеді.

**1.4 Тұлғалық өзіндік тиімділіктің даму ерекшеліктері және оның студенттік шақтағы көрінісі**

Тұлғаның өзіндік тиімділігін анықтауда қолданылатын ұғымдарға мазмұнды талдау шын мәнінде, олардың субъективтілігі туралы әлеуметтік өкілдіктер ретінде жіктелуі керек, өйткені субъектілік табиғатта әлеуметтік және адамның жеке басы оның қоғамдағы өмірінің жемісі болып табылады.

Черникова Т. В., Аманова И. К., Кудушева Н. Амақалаларында университет студенттерінің жеке басының өзіндік тиімділігінің ерекшеліктерін эмпирикалық зерттеу нәтижелері келтірілген. Авторлар әлеуметтік-экономикалық және мәдени факторлар қоғамның жастарға деген сұранысының артуына себеп болады: бүгінгі таңда кәсіби білімнің, іскерліктің және дағдылардың жоғары деңгейін алу қажет, бірақ жеткіліксіз. Қазіргі түлек барлық өмірлік салаларда белсенділік, бәсекеге қабілеттілік, стресске төзімділік, табандылық және сәттілік сияқты сипаттамаларға ие болуы керек деп ойларын тұжырымдайды [121].

Сондықтан бүгінгі таңда өзекті мәселелердің бірі студент жастардың тұлғалық өзіндік тиімділігін арттыру болып табылады.

Өзінің тиімділігін бағалау (өзіндік тиімділік) стратегияға да, нақты мақсатқа жетуге байланысты мотивацияға да, қиын жағдайларға эмоционалды реакцияларға да әсер етеді.

Өзіндік тиімділік сонымен қатар студенттер өмір бойы кездесетін әрекеттерге немесе шешімдерге қол жеткізудің негізгі факторы болып табылады. Бұл «Мен-тұжырымдамасының» бөлігі және өзіңіз және сыртқы әлем туралы білім алуға, сондай-ақ қажетті дағдыларды дамытуға мүмкіндік береді [122]. Қабылданған өзіндік тиімділік мінез-құлқына да жанама әсер етеді, өйткені ол адамдардың амбицияларына, мақсаттарға берілгендік деңгейіне, қиын жағдайларға тап болған кездегі эмоцияларға және олардың мақсаттарға жетудегі факторлар мен кедергілерді қабылдауына әсер етеді [123].

С. Московичидің әлеуметтік өкілдіктер тұжырымдамасының авторының анықтамасы бойынша [124] «әлеуметтік репрезентациялар кәдімгі қоғамдық сана болып табылады, онда әртүрлі нанымдар (жартылай қисынсыз), идеологиялық наным-сенімдер, көзқарастар әлеуметтік шындықты ашатын және көп жағынан құрайтын жалпы сана, білім, ғылымның өзінде өте қиын өзара әрекеттеседі».

С. Московичи үшін әлеуметтік өкілдіктер «...мағыналы білім, ол жай ғана танымдық құрылым емес, оның тасымалдаушысының әлеуметтік өмірінің ерекшеліктерін бойына сіңірген қоғамның рухани өмірінің элементі» [125].

Бұл анықтама әлеуметтік өкілдіктің барлық мазмұндық аспектілерін ашпайды. Біз басқа зерттеушілердің анықтамаларын талдап, ең толық деп С. Московичидің қызметкерлерінің біріне жататын Д. Жодлеге тоқталдық: «...әлеуметтік бейнелеу – әлеуметтік, материалды меңгеруге және оны терең түсінуге бағытталған күнделікті тәжірибелік ойлаудың қасиеттері және идеалды орта» [126].

Демек, әлеуметтік өкілдіктердің қалыптасуы адамның айналадағы шындықты және өзін танудың негізгі тетіктерінің бірі болып табылады. Егер біз өзін-өзі тану туралы айтатын болсақ, онда субъектінің өзі туралы идеяларын бір мезгілде және осы процестің нәтижесі ретінде қарастыруға болады.

Әлеуметтік идеяларда, оның ішінде адамның өзі туралы идеяларында сенсорлық және рационалды өзара тығыз байланысты. Сонымен, адамның өзі туралы идеялары оның ең маңызды қасиеттерін, сапаларын, сипаттамаларын, қалыптасқан білімін, қалыптасқан дағдылары мен дағдыларын және т.б. көрсетеді.

Философияда мүмкіндік деп белгілі бір жағдайларда белгілі бір мүмкіндіктің жүзеге асуы ретінде өмір сүретін шындыққа айналатын объективті даму тенденциясы түсініледі. Басқаша айтқанда, мүмкіндік потенциалды шындық, ал шындық іске асырылған мүмкіндік ретінде көрінеді.

Тұлға дамуы оның мүмкіндіктерінің кеңеюі ретінде көрінеді. Сонымен қатар, олардың шекараларын тануға ұмтылу тән қасиет, соның арқасында ол қазіргі жағдайдың талаптарынан шығуға қабілетті болады. Ал бұл өз бетінше әрекет ететін субъектінің белгісі. Психологиядағы мүмкін және өзекті философиялық категориялар адам психикасының дамуындағы өзекті мен потенциал арасындағы қатынас мәселесі ретінде нақтыланады [127].

Потенциалды – бұл белгілі бір (объективті де, субъективті де) жағдайларда ғана жүзеге асатын және шындыққа айнала алатын адамның мүмкіндіктері[128].

Екінші жағынан, потенциал дамудың нәтижесі ретінде әрекет етеді, ол жеке тұлғаның одан әрі дамуының жаңа қозғаушы күштерін қамтиды. Актуалды бұрын жасырын, ықтимал күйде болған қасиеттерді жүзеге асыру және нақтылау болып табылатын адамның белгілі бір жағдайларда дамыған және әрекет ететін қасиеттері мен қабілеттері.

Өзекті – бұл потенциалды дамытудың сапалы жаңа деңгейі, яғни тұлғаның жаңа мүмкіндіктері, оның дамуына ықпал ететін қасиеттердің жаңа жүйелері. Сонымен, ықтимал және өзекті-жеке тұлғаны дамытудың бірыңғай процесінің екі жағы, олардың арасында өзара ауысулар үнемі жүзеге асырылады және бір-бірін анықтайды. Өзіндік тиімділікті анықтауда «мүмкіндік» «потенциал» ұғымдарын қолдана отырып, біз өз іс-әрекеттеріміздің басталуына дейін адамның «мүмкіндіктер кеңістігін» құрайтын өзі үшін мүмкін болатын идеялар бар екенін атап өткіміз келеді [129].

Біз Г.В. Иванченкомен [130] келісеміз, мүмкін болатын идеялар әлеуметтік идеялардың бірі болып табылады және адамның өзін-өзі жүзеге асыруға және өзін-өзі дамытуға бағытталған белсенділігін анықтай алады. Бұл жағдайда потенциалды категория белгілі бір процестің, қасиеттің және т.б. «ұрық» күйі ретінде мүмкіндікті ғана емес, сонымен бірге белгілі бір себептермен осы нақты жағдайларда көрінбейтін немесе жұмыс істемейтін қалыптасқан қасиеттердің болуын көрсетеді.

Студенттердің өзіндік тиімділігі туралы айтатын болсақ, біз оларды университетте даярлау барысында болашақ маманның қажетті білім, білік және т. б. түрінде белгілі бір психологиялық ресурстарын қалыптастырамыз. Олардың өзіндік тиімділігі кәсіби қызметте жүзеге асырылуы тиіс осы әлеует туралы идеяларды көрсетеді. Сонымен, әлеуетті және өзекті ұғымдар студенттің жеке басын оның дамуында қарастыруға мүмкіндік береді.

Бұл тұрғыда ол нақты әлеуметтік өмір сүру жағдайларына және оның ішкі жағдайларына, оның ішінде өзін-өзі жетілдіруге байланысты кәсіби қызметте жүзеге асырылатын немесе жүзеге асырылмайтын оқу процесінде қалыптасатын көптеген мүмкіндіктерге ие ретінде әрекет етеді. Өзіндік тиімділіктітің жеткіліксіздігінен туындауы мүмкін жеке іс-әрекеттің төмен болуына байланысты, тұлғаның барлық ықтимал ерекшеліктері өзекті бола бермейді.

Болашақ маманның өзіндік тиімділігі оған өз іс-әрекеттерінде бар мүмкіндіктерді жүзеге асыруға, оларды қазіргі заманғы ерекшеліктерге айналдыруға, осылайша олардың негізінде субъект ретінде және кәсіби маман ретінде одан әрі дамудың жаңа мүмкіндіктері мен резервтерін құруға мүмкіндік береді. Әрі қарай, біз «өнімділік» ұғымына жүгінеміз.

Жалпы қабылданған мағынада өнімділік – өнімді, жемісті [131]; нәтиже беретін, құндылықтар жасайтын, жаңа білім беруге қабілетті [132]. Өзіндік тиімділікті адамның болашақ мінез-құлқы мен іс-әрекетін жүзеге асыру кезінде өнімді болу мүмкіндіктері, әлеуеті мен қабілеттері туралы идеясы ретінде анықтай отырып, біз жеке адам әлеуметтік маңызды мақсаттармен бағытталған іс-әрекетте әр түрлі болады деп күтеміз, негізгі сипаттамалары бойынша жоғары сапа көрсеткіштері - өнімділік, оңтайлы қарқындылық пен кернеу, жоғары дәлдік пен сенімділік, ұйымшылдық, тұрақтылық және делдалдық.

Студенттердің өзіндік тиімділігіне келетін болсақ, оның өнімділігі туралы идеялары оның кәсіби қызметі психологиялық қызметтерді тұтынушылардың психикалық және психологиялық денсаулығын сақтауға бағытталғанын түсінумен прогрессивті дамуға және студенттің жеке және кәсіби өсуіне байланысты деп айта аламыз.

Тұлғалық өзіндік тиімділік адамның жеке қасиеттерінің тиімділігіне деген сенімін көрсетеді. Студентердің тұлғалық тиімділігі, кәсіби құнды сапа бола отырып, субъект өкілдіктерінің жиынтығы ретінде түсініледі [133].

Өзіндік тиімділік субъектінің өз мүмкіндіктері туралы идеяларымен шектелмейді деп есептейміз. Ол идеялармен бір мезгілде оның осы мүмкіндіктерді іс-әрекетте оң нәтиже беретіндігіне сенімділігін болжайды. Сондықтан біз «сенім» ұғымының мазмұнын ашып, оның «өзіндік тиімділік» ұғымымен байланысын анықтаймыз.

В.Г. Ромек, өзіне деген сенімділік – «...тұлғаның өзі үшін маңызды және оның қажеттіліктерін қанағаттандыратын мақсаттарға жету үшін жеткілікті ретінде өз дағдылары мен қабілеттерін оң субъективті бағалауы» [134]. Ол өзіндік тиімділік пен өзіне сенімділік арасындағы байланысты дәлелдеген американдық және неміс психологтарына сілтеме жасайды және адамның тиімділігіне деген сенімі сенімділіктің маңызды бөлігі деп санайды. Бірақ біз басқа ұстанымға ие боламыз.

В.Г. Ромектің пікірінше, өзіне деген сенімділік олардың дағдылары мен дағдыларының тиімді екендігіне оң баға беретіндіктен, адамның оларды алдағы міндеттерді шешу үшін тиімді қолдана алатындығына деген сенімі әлі де пайда болмайды (атап айтқанда, болашақ жағдайларда өз мүмкіндіктерін іске асыруға деген сенім – А. Бандураның өзіндік тиімділігін анықтады). Ол сыналушының өзін-өзі оң бағалауы өткен жағдайларға немесе болашаққа қатысты екенін түсіндірмейді. Ал егер біріншісі рас болса, яғни, жеке тұлғаның кейбір жағдайларда тиімді бола алғанына деген оң көзқарасы, яғни өзін-өзі тиімді етудің алғышарты және ажырамас бөлігі болып табылатын өзіне деген сенімділік деп айтуға толық негіз бар. Біздің ойымызша, өзіндік тиімділік, әрине, өзіне деген сенімділікті білдіреді, бірақ сенім міндетті түрде адамның өзін-өзі тиімділігін білдірмейді. Сіз бұрынғы тәжірибеге сүйене отырып, сенімді адам бола аласыз, бірақ болашақта сәттілікке сене алмайсыз [134, с. 137].

Өзіндік тиімділік әрқашан болашақтағы өзіне қатысты көрсетеді, ал сенімділік өткендегі де, болашақтағы да өзіне деген қатынасты бейнелейді.

Осы пайымдаулардан қорытынды жасауға болады:

а) өзіндік тиімділік пен өзіне сенімділік синонимдер емес;

ә) өзіне деген сенімділік – өзіндік тиімділіктің алғышарты, керісінше емес;

өзіне деген сенімділік, егер ол тек өткен оқиғаларға қатысты болса, өзіндік тиімділікті қалыптастыру үшін қажетті, бірақ жеткіліксіз шарт болып табылады.

Өзіндік тиімділік феномені әсіресе ерте жастық кезеңде, студенттік жаста ерекше мәнге ие болады, өйткені болашақ маманның тұлғасын құзыреттілік көзқарас тұрғысынан көрсету тұлғалық және кәсіби қасиеттерге қатаң талаптар қояды [135]. Бұл тәсіл тұлғадан өзін-өзі өзгерту қажеттілігін, жоспарлауға машықтану және оны жүзеге асыру, жеке ресурстарды табу және оларды жүзеге асыру дағдыларын және шығармашылық өзін-өзі дамытуды талап етеді.

ЖОО бітірушінің бәсекеге қабілеттілігі қызметті табысты жүзеге асыруда қалыптасатын дағдылар мен сапалар жиынтығына және қызметтің өзінің маңызды нәтижелеріне байланысты болады.

Студенттік жаста тұлғаның қалыптасуының сан алуан аспектілері қазіргі ғалымдардың назарында екені сөзсіз. Студенттік кезең психологияда адамның, жалпы тұлғаның қалыптасуының орталық кезеңі ретінде қарастырылады. Студенттер жетілген жастағы психология аясында қарастырылады. Б.Г. Ананьев адам өмірінің осы кезеңін тәуелсіз жас санаты ретінде алғашқылардың бірі болып қарастыра бастады. Ол бұл жасты жетілуден жетілуге дейінгі өтпелі кезең ретінде анықтайды және оны кеш жастық, ерте ересек ретінде анықтайды [136].

Студенттік жасты интроспекция, яғни өзін талдау және өзін-өзі бағалау кезеңі деп атауға болады. Өзін-өзі бағалау идеалды және нақты «Менді» салыстыру арқылы жүзеге асырылады, ал адамның өзі әлі өзінің нақты «Менін» толық бағаламаған және идеалды «Менін» қалыптастырмаған. Тұлға дамуының мұндай қарама-қайшылықтары адамда өз-өзіне сенімсіздік тудыруы мүмкін, сонымен қатар, кейбір жағдайларда ашуланшақтықпен, сыртқы агрессивтілікпен және басқа да осыған ұқсас сезімдермен бірге жүреді [137].

Қалыптасқан метатанымдық дағдылар, сондай-ақ олардың оқу жағдайларына сәйкестігі (студенттерге берілетін ақпараттың сапасы мен саны, оқуды дұрыс бақылау және т.б.) университетте студенттердің білім алуының негізі болып табылады.

Көптеген студенттер оқу материалын меңгеруде қиындықтарға тап болады, атап айтқанда, олар көбінесе оны құрылымдай алмайды, түсінбейді және сыни тұрғыдан талдай алмайды. Барлық осы академиялық қиындықтар когнитивті (атап айтқанда, ақпаратты өңдеудің танымдық дағдыларын дамытудың төмен деңгейі), реттеуші (меншікті психикалық процестерді басқарудың метакогнитивті, реттеуші және метареттеуші жүйелерінің жеткіліксіз даму деңгейі), мотивациялық (талаптардың төмен деңгейі, оқу және одан әрі кәсіби қызметтің жеткіліксіз уәждемесі), студенттің физикалық жағдайы және ақыл-ой ерекшеліктері, оның психикалық денсаулығы және т.б [138].

Э. Эриксон жастық шақты сипаттай отырып, ол тұлға мен әлеуметтік таңдау, сәйкестендіру және өзін-өзі анықтау сериясынан тұратын жеке басының дағдарысы төңірегінде құрылғанын айтады. Адамның тұлғасын қалыптастыру проц есіне адамның өзіндік Мен (басқалардан ерекшеленетін ерекше даралықты білдіреді) туралы идеяларының дамуы кіреді. Адамның өзін-өзі сезінуі адамдардың жеке басын басқалардың қабылдауымен және сыртқы бағалау мен тұлғаның өзін-өзі бағалауының сәйкестік дәрежесімен байланысты [139].

Оқудың бастапқы кезеңі студенттер өміріндегі өте күрделі және қиын кезең болып табылады. Бұл уақытта олар бір-бірімен өзара әрекеттесуді, оқу орнының өмір сүру жағдайларын бағдарлауды, бірлескен оқу міндеттерін орындауда күш-жігерді бөлуді және үйлестіруді әлі үйренген жоқ.

Мұның бәрі оқу іс-әрекетінің күрделілігі туралы бұрмаланған идеяларды тудырады және шаршауды арттыруы мүмкін. Айта кету керек, бірінші курс студенттерінің едәуір бөлігі оқытудың бастапқы кезеңдерінде өз бетінше оқу дағдыларын жеткіліксіз дамытумен, дәрістер конспектісімен, бастапқы көздермен, оқулықтармен жұмыс жасаумен, үлкен көлемдегі ақпарат пен дағдыларды талдаумен байланысты қиындықтарға тап болады. Көптеген зерттеуші ғалымдардың пайымдамалары бойынша студенттердің бейімделуі 3-ші оқу семестрінің басында аяқталады. Атап айтқанда, университет қабырғасына енді келген студенттер өздерінің болашақ кәсіби қызметінің негізгі қиындықтарының қатарында қабілетсіздікті, басқа адамдарға қатысты мәселелердің мәнін түсіне алмауды, еңбек міндеттерін жеткіліксіз түсінуді және кәсіби дайындық деңгейінің төмендігін көреді.

Студенттердің жалпы тұлғалық ерекшеліктерін ескере отырып, мотивация сияқты маңызды факторды атап өтпеу мүмкін емес. Ол қызметте жағдаяттық көрініс ретінде туындап, болашақ маманның тұрақты тұлғалық білім беру формасын алғанға дейін ұзақ даму жолынан өтеді. Оқу-кәсіби мотивацияда студенттің таңдаған мамандығына қатынасы ретінде анықталатын кәсіптік бағытты бөліп көрсетуге болады [140].

Кәсіби мотивтердің көріну айқындылығы студенттердің кәсіби ұмтылысының деңгейіне байланысты. Бұл деңгейді асыра бағалау немесе жете бағаламау мамандықты меңгеру процесінің табыстылығын төмендетеді, болашақ маман тұлғасының кәсіби қасиеттерінің қалыптасуына кері әсерін тигізеді. Ол когнитивтік-эмоционалды-мінез-құлық өзін-өзі сипаттауларында көрінеді.

Кәсіби сәйкестіліктің танымдық компонентіне кәсіби білім, мамандық бейнесі кіреді. Эмоционалдыға кәсіби білімге, өзіне «қайраткер» ретінде эмоционалды-бағалау қатынасы кіреді. Мінез-құлық компоненті студенттің кәсіби іс-әрекеттегі өзіндік тиімділігін, яғни өз құзіреттілігін сезінуді, қабілеттері мен мүмкіндіктері туралы пайымдауды қамтиды [141].

В.А. Карнаухов психология мамандығы бойынша білім алушы студенттер тұлғасының мотивациялық-семантикалық сферасын зерттей отырып, олардың тұлғалық бағыттылығы құрылымындағы мотивациялық-семантикалық формациялар күрделі динамикалық жүйені білдіретінін атап өтті [142]. ЖОО-да білім алудың басында олардың мотивациялық-семантикалық формацияларының жағдайы жалпы көтерілумен сипатталады, бірақ сонымен бірге тұрақсыздық пен ішкі сәйкессіздік орын алатынын да атап өтеді. Ол сондай-ақ студенттер арасындағы оң динамика өз жұмысын жақсартуға деген ұмтылысты және жетістіктерге қанағаттануды сипаттайтын айнымалының орташа мәндерінің мәніне тән екенін айтады, атап айтқанда 1-ден соңғы курсқа дейін артады деп анықтады. Жаңа ақпаратты игеру процесі де соңғы курсқа қарай артады.

М.И. Гайдар [87, с. 9] өз еңбектерінде студентттердің тұлғалық өзіндік тиімділігі ұғымын енгізеді. Ол адамның жеке қасиеттерінің тиімділігіне деген қабылдауын, бағалауын және сенімін көрсетеді. Ғалым студенттердің өзінің кәсіби маңызды қасиеттері мен оларды дамыту мүмкіндіктері туралы түсініктерін тереңдету, студенттердің кәсіби өзіндік тұжырымдамасына психологиялық-педагогикалық әсер ету, шынайы кәсіби өзін-өзі бағалауды және оң кәсіби көзқарасты нығайту, өзіне деген сенімділігін және кәсіби әлеуетін арттыруда басшылыққа алуды ұсынады.

Зерттеу жүргізе отырып, М.И. Гайдар [87, с. 16] 1-ші, 3-ші және соңғы курс студенттерінде тұлғаның өзіндік тиімділігінің төмен деңгейі жиі кездесетінін атап өтті. 1 курста тұлғаның өзіндік тиімділігі әлі табиғи көрініске ие болған жоқ. 3-ші курста бұл жеткілікті жоғары емес, өйткені студенттер мамандық, психологтың жеке басы, өздерінің кәсіби қасиеттері туралы идеялардың белгілі бір жүйесін құрып жатыр, бірақ олардың тиімділігін тексеруге мүмкіндігі жоқ, өйткені бірінші оқу практикасы оқудың үшінші жылының аяғында ғана өтеді. Соңғы курста оның төмен деңгейі мамандық бойынша өз бетінше жұмыс жасамас бұрын көптеген студенттер өздерінің кәсіби қасиеттері мен мүмкіндіктеріне алаңдаушылық пен күмән тудыратындығымен байланысты, бұл олардың тұлғалық өзіндік тиімділігінің төмен деңгейін анықтайды. Осы үш бағыттың барлығы, әдетте, кәсіби дамудың дағдарыстарымен бірге жүреді, олардың белгілерінің бірі тұлғалық өзіндік тиімділік деңгейінің төмендеуі болуы мүмкін.

Тұлғалық өзіндік тиімділіктің жоғары деңгейі 2-ші курс студенттерінде жиі кездеседі. 2-ші курста оның жоғары деңгейі психологияның кейбір негіздерін игерген және психологтың кәсіби жұмысы және оның жеке басының ерекшеліктері туралы алғашқы идеяларды алған студенттер оқытудың өзі оларды психологқа айналдыратын сияқты.

Әлеуметтік-экономикалық және мәдени факторлар қоғамның жастарға деген талаптарының өсуіне себеп болады: кәсіби білімнің, дағдылардың жоғары деңгейін алу қажет, бірақ жеткіліксіз. Қазіргі заманғы түлек өмірдің барлық салаларында белсенділік, бәсекеге қабілеттілік, күйзеліске төзімділік, мақсаттылық және табандылық, батылдық сияқты сипаттамаларға ие болуы керек.

Өзіндік тиімділік – бұл «адамның өз өмірінің белсенді субъектісіне айналу мүмкіндігін, өзінің мүмкіндіктерін, қабілеттерін және ресурстарын барабар бағалай алатын, қызметтің әртүрлі салаларында өзі үшін қолайлы нәтижелерге қол жеткізу мүмкіндігін» анықтайтын сапа екені сөзсіз.

Сондықтан, практикалық тапсырмалар тұрғысынан ұлдар мен қыздар арасындағы студенттердің өзіндік тиімділігі идеясы студент жастардың кәсіби білім беру процесінде өзіндік тиімділігінің әртүрлі компоненттерін жаңарту мен дамытудың құзыретті құралы бола алады.

Біздің мақсатымыз – тұлғаның өзіндік тиімділігінің біртұтастығын қамтамасыз ететін тұлғаның өзіндік тиімділігінің негізгі компоненттерін қарастыру, олардың психологиялық мазмұнын талдау, жалпы құрылымдағы компоненттердің мағынасын нақтылау, олардың қарым-қатынасы мен өзара ықпалын ашу.

Өзіндік тиімділік мәселесі отандық психология үшін салыстырмалы түрде жаңа болғандықтан, оның құрылымы туралы әлі де дамыған идея жоқ деп айта аламыз. Жоғарыда тұжырымдалған өзіндік тиімділік өзіндік сана құбылыстарының бірі болып табылады және сәйкесінше болашақ маманнның өзіндік тиімділігі кәсіби өзіндік сананың феномені болып табылады, құрылымдағы жалпы қабылданған бөлуге негізделуге мүмкіндік береді, өзіндік сананың, оның ішінде кәсіби, үш құрамдас бөліктен тұрады: когнитивтік, аффективтік және реттеушілік [143].

Осы негізде және жоғарыда ұсынылған студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділігін түсінуді ескере отырып, біз оның құрылымын келесідей ұсынамыз:

1) когнитивтік-рефлексиялық компонент;

2) эмоционалды-бағалаушылық компонент;

3) реттеуші-мінез-құлықтық компоненті.

Енді, осы құрылымдардың әрқайсысының мазмұнын сипаттаймыз.

Студенттің тұлғалық өзіндік тиімділігінің когнитивті-рефлексивтік компоненті оның кәсіби өзіндік тұжырымдамасына кіретін өзі туралы кәсіби идеялар жүйесі арқылы қалыптасады [144]. Адамның өзі туралы ой-пікірлері туралы сөз қозғағанда, мұндай ойлар ол үшін ең маңызды қасиеттерді, қалыптасқан білім, дағдыны т.б. көрсететінін ескеру қажет. Демек, студенттің кәсіби өзіндік имиджі, ең алдымен, оның өзінің кәсіби маңызды қасиеттерін білуі, сондай-ақ дағдылары, қабілеттері және т.б.

Когнитивті-рефлексиялық компонент студенттің тұлғалық өзіндік тиімділігінің негізі ретінде қызмет етеді. Е.А. Климов, жеке тұлғаның өзі туралы ойлары шындыққа жанаспайтынына қарамастан, олар белгілі бір тәжірибелерді тудыратын және еңбек субъектісінің мінез-құлқына әсер ететін ерекше психикалық шындық [145].

Басқаша айтқанда, студенттің өзі туралы жағымды ойлары тұлғалық өзіндік тиімділіктің эмоционалды-бағалаушылық және реттеуші-мінез-құлықтық компоненттерімен өзара байланысты. Бұл идеялар субъектінің өзіне қатысты белгілі бір сезімдерімен бірге жүреді және сонымен бірге мінез-құлықты өзін-өзі реттеуге, өзін-өзі тәрбиелеу және өзін-өзі дамыту бағдарламасын құруға, олардың қасиеттерін ескере отырып, болашақ іс-әрекетті жоспарлауға негіз болады. Бұл, біздің ойымызша, бұл компоненттің тұлғалық өзіндік тиімділік құрылымындағы іргелі рөлі.

Э.Ф. Зеер тұлғаны заттық іс-әрекетте және қарым - қатынаста алған жүйелі әлеуметтік сапа ретінде қарастыра отырып, «кәсіби қалыптасуды кәсіби бағыттылықты, құзыреттілікті, әлеуметтік маңызды және кәсіби маңызды қасиеттерді қалыптастыру және олардың интеграциясы, тұрақты кәсіби өсуге дайындық, жеке психологиялық ерекшеліктерге сәйкес қызметті сапалы және шығармашылық орындаудың оңтайлы әдістерін іздеу» деп анықтайды [146].

Студенттің тұлғалық өзіндік тиімділігінің эмоционалды-бағалау компоненті кәсіби өзін-өзі бағалаудың жиынтығы ретінде ретінде пайда болады, соның негізінде ол өзіне кәсіби ретінде белгілі бір эмоционалды және құндылық қатынасын дамытады.

Өзін-өзі танудың басқа құбылыстарының ұқсас компоненттерінен айырмашылығы, оның ішінде кәсіби, студенттің өзіндік тиімділігін эмоционалды және бағалау компонентінің ерекшелігі-бұл өзін-өзі қабылдауға, өзін-өзі қанағаттандыруға және өзінің жеке әлеуетін сәтті жүзеге асыру қабілетіне деген сенімділіктен көрінетін оң эмоционалды бояуы бар. Бұл компоненттің мәні оның когнитивті-рефлексивті компонентке айтарлықтай әсер ете алатындығында.

Зерттеулер, тұлғаның өзін тұтастай алғанда, өзіндегі бар қасиеттерін оң бағалауы позитивті «Мен-тұжырымдамасына» әкеледі деп көрсетеді, болашақ маманның кәсіби маңызды сапаларының даму деңгейіне және оның қабілетіне қанағаттануын анықтайды, оларды жұмыста пайдалану, өзін-өзі бағалауды арттырады және өзін табысты маман ретіндегі имиджін нығайтады.

Екінші жағынан, эмоционалды-бағалаушы компонент реттеуші-мінез-құлық компонентіне де әсер етеді: өзі туралы кәсіби идеяларды эмоционалды позитивті реңктермен бояу, ол еңбек субъектісінің өзіне деген сенімділігін нығайтады және осылайша оның кәсіби іс-әрекетінің энергетикалық негізі ретінде әрекет етеді.

Студенттің тұлғалық өзіндік тиімділігінің реттеуші-мінез-құлықтық құрамдас бөлігі, біріншіден, клиентке, тұтынушыға, ұсынылатыцн қызметтерді немесе ақпараттарды тұтынушыға қатысты кәсіби іс-әрекеттерді қабылдау шешімімен байланысты білім болып табылады, екіншіден, кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруға, кәсіби және тұлғалық өсуге бағытталған өзіне қатысты белгілі бір әрекеттерді жасауға және оларды жүзеге асыру үшін нақты мақсаттар мен міндеттер қою, үшіншіден, өзін-өзі реттеуді дамытудың жеткілікті деңгейімен, қалыптасқан кәсіби және өмірлік тәжірибе негізінде өз қызметін саналы басқарумен қатысты туындайтын пайдалы білім болып табылады.

Болашақ маманның өзіндік тиімділігінің осы компонентінің арқасында белгілі бір мақсат оны жүзеге асыру арқылы оған қол жеткізуге ниет тудырады. Сонымен қатар, егер студент өзінің кәсіби маңызды қасиеттерін біліп қана қоймай, сонымен бірге оларға сенімді болса және болашаққа оптимистік көзқараспен қараса, онда ол өзін-өзі ұстай отырып, өзін-өзі жүзеге асыруға ғана емес, сонымен қатар өзін-өзі дамытуға және өзін-өзі өзгертуге деген ұмтылысты қалыптастырады. Сонымен қатар, тұлғалық өзіндік тиімділіктің бұл компоненті студенттің ерікті күш-жігерін жандандыруы мүмкін, ол бір жағдайда да, басқа жағдайда да сұранысқа ие болады [147].

Реттеуші мінез-құлық компонентінің көрінісі, біздің көзқарасымыз бойынша, кәсіби саладағы талаптардың деңгейі болып табылады, оның динамикасына уақыт өте келе бағалаулар мен олардың қызмет нәтижелеріне деген көзқарастардың саралануы, кәсіби жетістіктер мен сәтсіздіктерді нақты ажырата білудің тұрақтануы әсер етеді. Барлық осы құрылымдар болашақ маманның қызметін реттеуші рөлін атқарады.

Тұлғалық өзіндік тиімділіктің осы құрылымдық компонентінің мәні – бұл болашақ маманның іс-әрекетте өзін-өзі жүзеге асыруына «жауап береді», оның кәсіби белсенділігін қолдайды және ынталандырады, сонымен қатар алғашқы екі компонентке кері әсер етеді. Шынында да, субъект өзінің жеке қасиеттерін кәсіби жағдайда нақты құрал ретінде іске асырған кезде ғана ол өзін жақсы білуге мүмкіндік алады, демек, өзі туралы түсініктерін кеңейтіп, оның жеке басы басқа адамға әсер етудің маңызды құралы болып табылатындығына көз жеткізеді және ол осы құралды білікті түрде қолдана алады.

Бұл кәсіби өзіндік құрметтеу мен позитивті өзін-өзі бағалаудың өсуіне әкеледі. Сонымен қатар, болашақ маман студент өзін жақсы біледі және түсінеді, оның қабілеттері мен мүмкіндіктеріне деген сенімі неғұрлым күшті болса, ол өзін-өзі жетілдіру, өзін-өзі өзгерту қажеттілігін түсінеді, оның кәсіби тиімділігін арттыру қажеттілігі айқынырақ болады. Бұл субъектінің жаңа мақсаттар қоюына және оның күш-жігерін одан әрі жандандыруға әкеледі [148].

Кейінгі кездері ғылыми қызығушылық «жеке тиімділік» феноменін зерттеуге бағытталған. Өйткені қазіргі қоғам өзінің барлық көріністерінде тиімді жұмыс істей алатын және бұл үшін ішкі өзегі, қажетті жеке әлеуеті бар мамандарға өзінің әлеуметтік тапсырысын ұсынады. Сонымен қатар, психологиялық ғылымда осы жағдайға қатысты әртүрлі терминология қолданылады, олар көбінесе «өзіндік тиімділік» және «жеке тиімділік» туралы айтады [149].

«Жеке тиімділікті» (personal effectiveness) зерттеудің бастауы ХХ ғасырдың 70-ші жылдарында А. Бандураның әлеуметтік-танымдық теориясынан шыққан деп санаймыз [5, р. 18].

Ғылыми әдебиеттерді талдау психологиялық зерттеулерде «өзіндік тиімділік» ұғымына қатысты теориялық белгісіздік әлі де сақталғанын, оның құрылымдық элементтері мен сорттары, семантикаға жақын басқа терминдермен байланысы туралы мәселелер түпкілікті шешілмегенін көрсетті, бұл психологияда тұлғалық тиімділіктің параллель пайда болуына әкелді.

Сонымен қатар, қазіргі басылымдарда осы екі ұғымның араласуы немесе тіпті бірігуі жиі кездеседі. Мысалы, Р. Нельсон-Джоунстың жұмысында [150] олар бірдей және бір-бірін алмастыратын ретінде пайдаланылады. Мазмұны жағынан өзіндік тиімділік мәселесін көптеген психолог, әлеуметтік психолог, педагог мамандардың еңбектерінде кеңінен түсініліп, дамыды. Көбінесе өзіндік тиімділіктің адамның шешімдеріне, іс-әрекеттері мен тәжірибелеріне, сондай-ақ оның кәсіби қызметінің, мансаптық дамуының сәттілігіне әсері қарастырылды.

Сонымен қатар, «өзіндік тиімділік» терминінің жалпыға бірдей танылған, әмбебап анықтамасы әлі тұжырымдалған жоқ. Бұл құбылыстың әрбір зерттеушісі осы тұжырымдаманы түсіндіруде өзінің тірек нүктелерін табады. Мысалға айтар болсақ Р.Л. Кричевскийдің зерттеулерінде «өзіндік тиімділік» ұғымы адамның сенімділігімен [151], Е.А. Шепелеваның зерттеуінде пайымдаумен [152], Т.О. Гордееваның тұжырымдауында субъектінің идеясымен байланысты [153].

Әртүрлі авторлардың өзіндік тиімділік түсінігінде ортақ нәрсе оның өз мүмкіндіктері мен әлеуетіне деген сенімділігімен, адамның бір нәрсені өзгерту қабілетіне сенімділігімен, алдағы қызметте немесе қарым-қатынаста өзінің өнімділігі туралы идеясы мен пайымдауымен сәйкестендіру болып табылады.

Бұл түсіндірулер айқын танымдық бағдармен біріктірілген. Оларда түбегейлі айырмашылықтар жоқ. Мұның бәрі А. Бандураның көзқарастарына сәйкес келеді [27, р. 101], ол өзіндік тиімділікті әрқашан адам жүзеге асырады, ол танымдық механизм, адамның өзін-өзі тану құбылысы болып табылады, ол оның мотивациясын, эмоцияларының пайда болуын және мінез-құлық формаларын таңдауды қамтамасыз етеді деп көрсетеді.

Өздерінің тиімділігін білетін адамдар, өздерінің мүмкіндіктеріне күмәнданатын адамдарға қарағанда, күрделі тапсырмаларды орындау үшін көп күш жұмсайды. Бұл адамның өз қызметінің дәрежесін реттеуге, өзін-өзі бақылауға мүмкіндік беретін өзіндік тиімділікке деген сенімнің күші.

Осылайша, өзіндік тиімділік деңгейі адамның мақсатына, ұмтылысына және оларға қол жеткізуге бағытталған күш-жігеріне әсер етеді. Сонымен қатар, ғалымдар өзіндік тиімділікті тұрақты және статикалық тұлғалық сипаттама ретінде емес, оның күші мен дәрежесі нақты жағдайға, адамның бұрынғы тәжірибесі мен эмоционалды тәжірибесіне байланысты болатын айнымалы ретінде түсінеді.

Өзіндік тиімділік проблемалық және дағдарыстық жағдайларда, қиындықтар туындаған кезде, оларды шешуге психологиялық дайындық шарты ретінде әрекет етеді.

Зерттеулерде ерекшеленген өзіндік тиімділік түрлері назар аударарлық: жалпы (Р. Шварцер және М. Ерусалем) [24, р. 195], іс әрекет саласындағы және қарым-қатынас саласындағы өзіндік тиімділік (М. Шеер және Дж. Маддукс) [25, р. 633], академиялық және әлеуметтік өзін-өзі тиімділік (Е. А. Шепелева) [153] және т.б. Бұл өзіндік тиімділік феномені зерттелетін контексттегі заттық салаға қатысты.

М.И. Гайдар тұлғаның өзіндік тиімділігі түсінігін енгізді, оны ол (кең мағынада) адамның өзінің жеке қасиеттерінің тиімділігін қабылдауы, бағалауы және сенуі ретінде қарастырады. Бұл анықтамадан автордың өз түсіндірмесінде когнитивті айнымалы, жеке ақыл-ой схемасы ретінде өзіндік тиімділік туралы негізгі ғылыми идеялардан кетпейтінін көруге болады.

Өз кезегінде, зерттеуіміздің барысында біз М.И. Гайдардың анықтамасын ұстанамыз, ол «өзіндік тиімділік» терминін түсіндіруге қатысты қазіргі көзқарастарды жалпылап, оның мазмұнын нақтылады [88, с. 4]. Ол қазіргі заманғы ғылыми шындықтағы бізді қызықтыратын тұжырымдаманың мәнін барынша толық көрсетеді деп санаймыз, ол «адамның алдағы мінез-құлқын, іс-әрекетін, қарым-қатынасын және оның сенімділігін жүзеге асыруда өнімді болу мүмкіндіктері мен қабілеттері туралы идеяларының жиынтығын білдіреді. Өзіндік тиімділік тұжырымдамасына әртүрлі ғылыми көзқарастарды жүйелеп, ғалым бұл құбылыс адамның объективті және субъективті табысқа жетуді күтіп, кез-келген қызметті тиімді орындау қабілеті мен қабілеті туралы идеясымен байланысты деп санайды. Өзіндік тиімділіктің қалыптасуын анықтайтын тұлға үшін өзекті өзін-өзі тану аспектілеріне сүйене отырып, ғалымдар өзіндік тиімділіктің 3 түрін анықтады: іс әрекеттік, коммуникативтік және тұлғалық. Ғалым сонымен бірге біз жүргізген теориялық талдау үшін маңызды назар аударады, бұл өзіндік тиімділік бұрыннан бар белсенділікпен емес, алдағы белсенділікпен байланысты.

«Жеке тиімділік» термині психологиялық әдебиеттерде «өзіндік тиімділікке» қатысты біраз уақыттан кейін пайда болады. Бұл шамамен ширек ғасыр бұрын С. Ковидің [154] және Дж. Уитмор [155]. Стивен Кови өзінің «Жоғары тиімді адамдардың жеті дағдысы» кітабында жеке тиімділік тақырыбын талқылай отырып, қос құру тұжырымдамасын ұсынды. Ол кез-келген мақсатты әрекетті адам әрқашан екі рет орындайды деп мәлімдейді: бірінші рет өзінің қиялында, өзінің санасында, ал екінші рет материалдық шындықта, осы әрекетті орындайды.

Бұл жағдайда біз тиімді ойлау туралы ғана емес, сонымен қатар нақты жоспарлауға негізделген ұйымдастырумен ерекшеленетін тиімді әрекеттер туралы да айтамыз.

Автордың пікірінше, жеке тиімділік-бұл қажетті нәтиже мен оны алуға мүмкіндік беретін ресурстар арасындағы тепе-теңдік. Ол өз әлеуетін де, өзара әрекеттесу серіктестерінің қабілеттерін де барынша пайдалануға бағытталған.

Тиімді тұлғалар, С. Кови анықтамасы бойынша, екі қасиетке ие: олар өз ресурстарын ұтымды пайдаланады және мақсатына жетеді.

Автор жоғары тиімді адамдардың өзара байланысты жеті дағдыларын анықтайды: проактивтілік, мақсаттылық, тиімді өзін-өзі басқару, тұлғааралық көшбасшылық, эмпатикалық қарым-қатынас, синергияға жету, үнемі өзін-өзі жетілдіру. Сонымен қатар, Кови шеберлікті білім, дағды және тілек синтезі ретінде анықтайды [154, с. 78]. Бұл тәсілді толықтыратын өзіндік шолу негізінен шетелдік психологияда (Дж. Максвелл [156], Б. Трейси [157], Н. Фьоре [158] және т. б.). зерттеулерінен орын алды және осыған қатысты идеялар өздерінің жеке тиімділігін арттыру үшін жұмыс істеу үшін нақты тәсілдер мен ұсыныстарды әзірлеуде көрініс тапты.

Жоғарыда аталған авторлардың жұмыстары C. Кови [154, с. 78] сияқты тұлғалық тиімділікке қол жеткізуге ықпал ететін дағдылардың жиынтығын анықтауға баса назар аудара отырып, айқын қолданбалы сипатқа ие. Мысалы, Б. Трейси [157, с. 400] жеке тиімділікті арттырудың жиырмадан астам әдісін сипаттады. Дегенмен, олардың барлығы бір дағдыны үйретуге бағытталған - ең маңызды нәрсеге назар аудару. Әрине, бұл өте құнды қасиет, бірақ, біздің ойымызша, біз зерттеп отырған құбылысты түсіну мұнымен шектелмейді.

Н. Фьоре [158, с. 142] өз жұмысында тұлғалық тиімділік тақырыбын дамыта отырып, сонымен қатар оның маңызды дағдыларына ғана назар аударады: уақытты басқару, өзін-өзі ұйымдастыру, тиімді қарым-қатынас, мақсат қоя білушілік, тапсырмаға шоғырлану, ішкі мотивацияны қолдау. Соған қарамастан, жүргізілген теориялық талдау шетелдік мамандардың еңбектерінде зерттелетін құбылыстың психологиялық, ішкі тұлғалық аспектілеріне жеткіліксіз көңіл бөлінетінін көрсетті.

Белгілі бір дәрежеде бұл мәселені отандық ғалымдар шеше бастады, дегенмен тұлғалық өзіндік тиімділік зерттеу пәні ретінде орыс психологиясы үшін салыстырмалы түрде жаңа. Сондықтан бұл тақырып бойынша ғылыми зерттеулер мен жарияланымдар өте аз, бұл мәселе негізінен интернет желісінде көбірек талқыланады.

Ғылыми ізденіс барысында біз жарияланған еңбектерге және тұлғаның тиімділігін арттыру саласындағы мамандардың оқу тәжірибесіне сүйенеміз Г.А. Архангельский [159], С. Иванова және Д. Болдогоев [160], Н.И. Козлов [161] және т.б. Арнайы әдебиеттерді талдау «жеке тиімділіктің» жалпы қабылданған бірыңғай анықтамасы жоқ екенін көрсетті, оны әр түрлі авторлар бір-бірінен тәуелсіз, әртүрлі проблемалық контексте әзірлейді.

Бұл тұжырымдаманы ашуға тырысқанда, авторлар олардың пікірінше, бұл құбылыстың ең маңызды жағына назар аударады.

Жеке тиімділік мыналар ретінде қарастырылады: жеке мақсатқа тиімді қол жеткізу және өзін-өзі ұйымдастырудың, өзін-өзі реттеудің негізі (Л. Д. Филиогло, В. В. Нюренберг) [162]; өз уақытын тиімді басқара білу, уақытпен санасуға дағдылану (Г.А. Архангельский) [159, с. 208]; әр түрлі салаларда және кәсіпте табысқа жету, өзін-өзі қамтамасыз ету (С. Иванова) [160, с. 202] және т.б. Бірақ, бұл көзқарастар бір-біріне қайшы келгеннен гөрі, жеке тиімділік көрінісінің белгілі бір аспектілерін көрсете отырып, бірін-бірі толықтыратынын атап өткен жөн.

Жеке тиімділіктің психологиялық нәтижесі – адамның өзіне, өзінің іс-әрекетіне және өмірлік жағдайларына қанағаттануы.

Сонымен, талдау «өзіндік тиімділік» және «жеке тиімділік» ұғымдарының мазмұны мен корреляциясы бойынша өзіміздің зерттеу ұстанымымызды анықтауға мүмкіндік берді. Қарастырылып отырған екі ұғым да ғылыми зерттеулерде бір-біріне қатысты параллельді түрде дами бастады деп айтуға болады. Біз олардың бірдей емес, бірақ бір-бірімен өте тығыз байланысты екеніне сенеміз. Жеке тиімділікке қол жеткізу тұлғаның оның өзіндік тиімділігін сезіну дәрежесінің күшеюіне әсер етеді. Және керісінше: өзіндік тиімділігіне сену жеке тиімділік деңгейін арттырудың қозғаушы күші болып табылады. Қалай болғанда да, зерттелетін құбылыстардың әрқайсысы тұлғаның сәттілігімен және эмоционалдық әл-ауқатымен байланысты. Айырмашылық оның анықтамасындағы «өзіндік тиімділік» ұғымы адамның нақты мінез-құлық көріністерін, қажетті ішкі резервтерді анықтау мен пайдалануды, қызметтің тиімділігіне қол жеткізуге әкелетін нақты дағдыларды игеру мен қолдануды білдірмейді. Табысқа деген сенім мен күту жеткіліксіз деп санаймыз.

Адам қалай әрекет етеді, оның іс – әрекеттері қаншалықты ұтымды және этикалық болады, қандай дағдылар сұранысқа ие болады, мақсатқа жету жолында қанша қателіктер жібере алады – бұл осы тұжырымдамадан тыс туындайтын мәселелер. Шын мәнінде, жеке тиімділік – бұл белгілі бір іс-әрекеттегі, адамның мінез-құлқындағы өзіндік тиімділіктің көрінісі.

Тағы бір айта кететін жайт, өзіндік тиімділік деңгейі адам қандай да бір әрекетті орындауға кіріскенге дейін (бұрынша айтқанда, «кіріспен») өлшенеді, оның табысының болжамы болып табылады , ал тұлғалық тиімділік нәтижесінде және оның өнімділігін бағалау кезінде («шығыс кезінде») өлшенеді. Сонымен қатар, «жеке тиімділік» термині «өзіндік тиімділікке» қарағанда кеңірек. Оның тұжырымдамасында және құбылыстың мәні тек танымдық, рефлексиялық және мотивациялық компоненттерге ғана емес, сонымен бірге құндылыққа, эмоционалды ерік-жігерге, әсіресе мінез-құлыққа негізделген. Сондықтан болашақта өзіндік тиімділік жеке тиімділіктің негізгі танымдық компоненті ретінде қарастырылады.

Өмірдің әртүрлі кезеңдерінде адамның табысты жұмыс істеуі үшін қажетті құзыреттердің нақты түрлері қажет. Құзыреттілікті талап ететін бұл нормативтік өзгерістер әрбір адам өтуі тиіс тұрақты кезеңдерді білдірмейді. Дегенмен де студенттік кезең ең жемісті кезең деп айта аламыз. Жоғары білім беруде өзін-өзі ұйымдастыруды оқыту студенттің ішкі резервтері мен жеке қабілеттерін ескере отырып, өз өмірінің ағымын саналы басқаруға бағытталған [158].

Өмір жолының әр кезеңіндегі дамудың әлеуметтік жағдайлары әр адам үшін әртүрлі және олар өзіндік тиімділіктің қалыптасу сипатын анықтайды.

Әлеуметтік-танымдық бағыттағы мамандар нәрестелер әлемге өзіндік тиімділік сезімінсіз келеді деп санайды. Балалардың өзара әрекеттесу жолын ашатын зерттеу тәжірибесі тиімділік сезімін дамытудың бастапқы негізін құруға ықпал етеді.

Өзіндік тиімділік туралы идеялардың пайда болуы бала өзінің іс-әрекеті мен сыртқы әлемдегі нәтижесі арасындағы байланысты түсіне бастаған сәтке сәйкес келеді. Белгілі бір әрекеттерден кейінгі айналадағы оқиғаларды үнемі бақылау балаларға принципті білуге мүмкіндік береді: әрекеттер нәтиже береді. Қоршаған ортаны бақылау процесінде жетістікке жеткен балалар өздерінің мінез-құлқына көбірек назар аударады және қоршаған орта олардың мінез-құлқына аз жауап беретін балаларға қарағанда реакциялардың жаңа тиімді түрлерін үйренуге қабілетті болады, яғни өзіндік тиімділік идеясы мінез-құлық жетістіктерінің тәжірибесімен байланысты.

Даму процесінде жеке қасиеттердің психикалық бейнелері танымдық мүмкіндіктер мен әлеуметтік өзара әрекеттесу формаларының өзгеруіне сәйкес өзгереді. Орта балалық шақта бала кейбір жеке қасиеттерді басқалармен байланыстыру қабілетіне ие. Бұл қасиеттер жаман және жақсы оппозициялық категориялардың айналасында реттелген, бұл балаға бағалау пікірлерін қалыптастыруға мүмкіндік береді [163].

Кейінгі балалық шақта баланың өзі білетін жеке қасиеттерін біріктіру мүмкіндігі бар, ол әлеуметтік салыстыру сияқты категорияға ие. Жастық шақта абстрактілі қасиеттерді тану және олардың арасындағы байланысты табу мүмкіндігі дамиды.

И.С. Кон өзінің ішкі әлемінің ашылуын, өзінің бірегейлігін, дербестігін және басқаларға ұқсамауын ерте жастықтың негізгі психологиялық қабылдауы деп санайды [164]. 15-17 жастағылар үшін сәйкестік дағдарысы норма болып табылады. Бұл қалыпты жетілу үшін қажет және өзін-өзі сананың жылдам өсуінде көрінеді. Жасөспірімдік шақта дене имиджінде, жыныспен анықталатын рөлдік өзін-өзі анықтауда өзгерістер орын алады. «Меннің» күрделенуіне және саралануына әкелетін танымдық және интеллектуалдық мүмкіндіктердің қарқынды дамуы байқалады. Мамандық таңдауға, құндылық бағдарларға байланысты маңызды шешімдер қабылдау қажеттілігі туындайды. Осының бәрі өзіндік тұжырымдама мен өзіндік тиімділіктің қалыптасу ерекшеліктеріне әсер етеді.

Психоаналитикалық көзқарастың өкілдері ерте жастық кезеңде балалық шақтағы тепе-теңдікті бұзатын және эмоциялық сферадағы шиеленіс пен ығысулардың күшеюіне әкелетін инстинктивті сипаттағы күштердің пайда болуын дамудың орталық фактісі деп санайды. П. Блос жастарды «екінші индивидуация» процесі ретінде қарастырады, бұл кезеңнің міндеті – үлкен жетілуге ​​жету қажеттілігінен туындаған бейімделу. Бұл кезең ата-ана тарапынан да, бала жағынан да тәуелсіздікті іштей қабылдауды және баланың эмоционалдық сферасының қалыптасуына негіз болатын ата-анамен қарым-қатынастан бас тартуды қамтиды [165].

Әлеуметтік-психологиялық бағыт жасөспірімнің танымдық мүмкіндіктерінің артуына, оны қоршаған ортаның кеңеюіне және рөлді таңдау ауқымына байланысты жасөспірімдік кезеңде әлеуметтену мен рөлдің жетекші маңыздылығын атап өтеді. Жастық кезеңнің басталуымен рөлдік мінез-құлықты өз бетінше таңдау және түсіндіру міндеті туындайды.

Студенттік шақта барлық реттеуші функциялардың құндылық бағдарлар жүйесі қалыптасады. Л.И. Божович жазғандай, «тек жасөспірімдік шақта моральдық дүниетаным олардың барлық мінез-құлқын, белсенділігін, айналадағы шындыққа және өзіне деген қатынасын делдал ететін, үнемі әрекет ететін ынталандырушыға айналатын адамгершілік идеалдары мен принциптерінің осындай тұрақты жүйесін көрсете бастайды» [166].

Студенттік кезеңде өзінің өмірлік мақсаттарын анықтау қажеттілігі туындайды. И. С. Кон атап өткендей, жастық шақтың ерекшелігі-жеке мақсаттарды жалпылау, мотивтерді иерархиялау, құндылық бағдарларының тұрақты өзегін қалыптастыру нәтижесінде пайда болатын өмірлік жоспарларды қалыптастыру [164, с. 177]. Осылайша, жасөспірімде адамның өзіндік дүниетанымы қалыптасады, бұл ішкі, автономды құндылықтар жүйесін қалыптастыруға мүмкіндік береді.

Балалық шақтан ересектерге ауысудың қиындығы және өзін-өзі анықтау қажеттілігі студенттер үшін өзін-өзі тануды қалыптастыру мәселесі өзекті болып қалуымен қиындайды. Жасөспірімдердің жеке басын қалыптастыру процесінің маңызды детерминанттары, оны қоғамға енгізу процесін және оның құндылық бағдарлары жүйесінің мазмұнын реттейтін қарым-қатынас қажеттілігі және оқшаулау қажеттілігі болып табылады. Қарым-қатынас бірқатар ерекше белгілерді алады. Байланыс топтарының шеңбері кеңейеді. Сондай-ақ, қарым-қатынаста үлкен селективтілік бар, ол қарым-қатынас топтарының нақты саралануында көрінеді.

Кейбір мамандар ( Л.И. Божович [166, с. 272], И.С. Кон [164, с. 177], А.В. Мудрик [167] ) жасөспірімнен ерте жасөспірімге көшуді болашаққа бағдарлануда көрінетін жас жігіттің ішкі позициясының өзгеруімен байланыстырады. Ерте жастық шақ кезеңі өз іс-әрекеттері үшін жауапкершілікті қабылдау қабілетіне қатысты үлкен үмітпен ерекшеленеді.

Орыс психологтары «ересектік сезімін» жасөспірім тұлғасының дамуына бағыт-бағдар беретін негізгі тұлғалық жаңа өзгерістердің бірі деп санайды ( Л.С. Выготский [168], Д.Б. Эльконин [169], Д.И. Фельдштейн [170], А.М. Прихожан [171] ). Жасөспірімдегі ересектік сезімі өзіндік сананың ерекше жаңа қалыптасуы, тұлғаның негізгі белгісі, оның құрылымдық орталығы болып табылады. Ол жасөспірімнің өзіне, адамдарға және әлемге қатысты жаңа өмірлік ұстанымының пайда болуынан көрінеді.

Студенттің белсенділігі мен оның мазмұны әлеуметтік бағытқа, жаңа ұмтылыстар мен аффективті реакциялар жүйесіне ие болады. Ерекше әлеуметтік белсенділік ересектер әлемінде бар нормаларды, құндылықтарды және мінез-құлық тәсілдерін игеруге көбірек сезімталдықта көрінеді.

О.В. Голубь өзінің диссертациялық зерттеуінде «ересектік сезімі» «өзіне деген сенімділікті» дамытудың негізі, іргетасы екенін айтады [172]. Ресейлік мамандардың ( Е. Эльконин [169], А.М. Прихожан [171], Н.И. Гуткина [173]) жұмыстарын талдау оны жасөспірімдік шақ тұлғалық және интеллектуалдық дамумен сипатталады, оның барысында өзіне рефлексивті бұрылыс болады деп түсінуге әкелді.

Ерте жастық шақта жасөспірім өзінің іс-әрекетін біледі, бірақ өзінің психикалық күйлерін әлі сезбейді. Оның ішкі «Мені» өзін қабылдау мәселесін өзекті ете отырып, «сыртқы» мінез-құлықпен сәйкес келмейді. Сананың сыртқы бақылаудан өзін-өзі бақылауға қайта бағдарлануы байқалады. Қазіргі «Мен» туралы оң және теріс бағалардың арақатынасы аздап өзгереді, бірақ болашақ «Мен» туралы алаңдаушылық күшейіп келеді. Шынайы мен идеалды «Мен» арасындағы сәйкессіздік - өзіндік сананың өсуінің табиғи салдары және мақсатты түрде өзін-өзі қабылдаудың қажетті алғышарты. Жасөспірімдегі ойлаудың икемділігі мен тәуелсіздігі көбінесе өзіне деген қанағаттанбау және осалдық сезімімен үйлеседі. Шығармашыл тұлғаның ерте жастық кезеңдегі рефлексиялық өзін-өзі сынға алуы жоғары имиджді таңдауға ұмтылумен сипатталады. Шынайы мен идеалды «Мен» арасындағы қайшылық белсенділікте шешіледі, «бұл конфликт өзінің алдына күрделі міндет қоятын күшті «Мен» негізінде өрбиді».

Асмолов А.Г. ерте жастық шақ жасы жетілу критерийі ретінде тұлғалық таңдаудың қалыптасуына негіз болатын өзіндік «бифуркациялық нүкте» деп есептейді [174]. Бұл кезеңнің маңызды қажеттіліктерінің бірі – ересектердің бақылауы мен қамқорлығынан, сондай-ақ олар белгілеген ережелер мен тәртіптерден босату қажеттілігі. Ерте жасөспірімдік кезеңде оқу әрекеті осы (жетекші) іс-әрекет шеңберіндегі өз мүмкіндіктерінің шегіне рефлексиялық қатынастың пайда болуына, «Мен епсізбін, білмеймін – мен біліктімін, білемін» деген көзқарастың пайда болуына әкеледі.

Ресми нұсқаулардан басқа көптеген факторлар жасөспірімдердің танымдық қабілеттерін құрдастарымен модельдеу, басқа студенттердің мүмкіндіктерімен әлеуметтік салыстыру, мақсаттар мен позитивті ынталандыру арқылы мотивациялық өсу, өзін-өзі дамыту студенттердің жетістіктері мен сәтсіздіктерін оқытушылардың түсіндіруі сияқты зияткерлік тиімділігі туралы пікірлеріне де әсер етеді.

Ерте жастық шақ кезеңі жастардың іс-әрекеттері мен жауапкершілігінде тәуелсіздікті талап ететін белгілі бір сұраулардың пайда болуымен байланысты. Оқу іс-әрекетіндегі жүктемелердің көлемі артып, белсенділік күрделене түседі. Студенттердің жетістігі оның туындаған қиындықтарды жеңе білуімен анықталады. Егер студент ЖОО талаптарын тиімді реттей алмаса, олардың әлеуметтік бейімделуі қиындайды, үлгерімі төмендеуі мүмкін, бұл көбінесе оқу іс-әрекетінде өзіндік тиімділікті жоғалтуға әкеледі. Өзіндік тиімділіктің төмендеуі оқу қиындықтарын жеңуде сәтсіздікке әкеледі, бұл өз кезегінде жасөспірімнің құндылықтарының қайта бағдарлануына ықпал етеді. Олар үшін академиялық жетістіктерден гөрі қарым- қатынас маңызды болады.

Өмір сүру саласын кеңейте отырып, жастар өздерінің қабілеттерін үйренеді. Олар өмірде кездесетін күнделікті жағдайларды жақсарту және шешу үшін физикалық қабілеттерін, әлеуметтік дағдыларын, тілдік дағдыларын, танымдық қабілеттерін дамытуға, бағалауға және сынауға мәжбүр.

Әлеуметтік-танымдық бағыттағы зерттеушілер студенттердің өзіндік тиімділігі мен білім берудегі оқу мотивациясы, оқу жетістіктері, оқу және жеке даму сияқты ауыспалы жетістіктердің арасындағы байланысты анықтады. Оқу мотивациясын әлеуметтік-танымдық психологтар мақсатты мінез-құлықты бастау және қолдау процесі ретінде анықтайды. Мотивация күш-жігер, табандылық, іс-әрекетті таңдау сияқты әртүрлі формаларда көрінеді – олардың барлығы оқушылардың өзіндік тиімділігінің әсерінен болады. Бұл болжам соңғы онжылдықта бірнеше рет расталды (Schunk D.N, Schunk & Hanson) [175, 176].

Зерттеулер көрсеткендей, өзіндік тиімділікке деген сенім оқу үлгеріміне әсер етеді, сонымен қатар өзіндік тиімділік тұрақты тұжырымдама емес, уақыт өте келе дамып, жақсаруы мүмкін. Өзіндік тиімділік сонымен қатар тапсырманың сипатына, хабардарлығына және ауқымына байланысты өзгеріп отырады және заттық салаға байланысты өзгереді [177].

Осылайша, студенттер тапсырманы тиісті деңгейде орындай алатындығына сенімді болған кезде, олар белсенді бола бастайды, мұқият жұмыс істейді, тіпті қиындықтар мен кедергілерге қарамастан күш-жігердің жоғары деңгейін сақтайды. Күш салу өлшеудің екі әдісімен өлшенді: тапсырманы орындау деңгейі және жұмсалған энергия. Өзіндік тиімділік күш-жігер көрсетудің екі өлшемімен де байланысты екендігі туралы дәлелдер табылды.

Шанк (Schunk) және оның әріптестері білім алушылардың өзіндік қабылдауы олардың арифметикалық есептерді шешу деңгейімен оң байланыста екенін көрсетті [175, p. 96]. Сонымен қатар, Solomon L.J. & Rohtblum E.D. өз зерттеулерінде өзіндік тиімділік пен ақыл-ой күш-жігері мен жетістіктері арасындағы байланысты зерттеді. Оқу материалдарымен қамтамасыз етілген білім алушылардың өзіндік тиімділігі ақыл-ой күш-жігерімен және жетістіктерімен жақсы байланысты болатындығын дәлелдеді [178].

Өзіндік тиімділік пен табандылық арасындағы байланыс тапсырманы орындауда да бірнеше рет байқалынған (Bouffard-Bouchard, Parent, & Larivée, Multon, Brown, & Lent, Schunk) [179, 180]. Өзіндік тиімділігі жоғары білім алушылар қиын деп есептейтін тапсырмаға тап болған кезде, өзіндік тиімділігі төмен оқушыларға қарағанда оны шешуде табандылық танытады. Осы тұрғыда ғалымдар зерттеу жүргізді, онда тестілеуші ​​балалар шешілмейтін басқатырғышты шешуге тырысқан ересектерді бақылайды (балалар екі топқа бөлінеді: оптимистік және пессимистік модельдерді бақылау). Басқатырғышты өздері шешуіне мүмкіндік берілгенде, оптимистік үлгі тобындағылар пессимистік үлгі тобындағыларға қарағанда есептерді шешуде тиімдірек және табандырақ болған. Сонымен қатар, оптимистік топтың студенттері қосымша мәселелерді шешуде табанды болды. Бұл зерттеу байқау арқылы алынған өзіндік тиімділік ұқсас мәселелерді шешуге деген табандылықты арттырып қана қоймай, сонымен бірге табандылықты бірдей эксперименттік контексте тапсырманың басқа түріне ауыстыруға ықпал ететіндігін көрсетеді. Өзіндік тиімділік сонымен қатар белсенділікті таңдаудың предикторы болды (Schunk, Zimmerman & Kitsantas) [181, 182].

Студенттердің үлгерімі негізінен оның зияткерлік қабілеттеріне байланысты екендігі жалпыға ортақ. Алайда, ақыл-ой деңгейі мен жетістіктердің арақатынасы орташа екенін ескере отырып, зияткерлік әлеует әрқашан нақты жетістікке жете бермейді деп болжауға болады. Интеллектуалды дарынды, жетістікке жетпейтін адамдар сияқты, қабілеті төмен студенттер де бар, олар өз деңгейлерінен жоғары немесе одан жоғары нәтиже көрсетеді. Қалыптасқан дағдылары мен білімдерді субъект қиын жағдайда автоматты түрде іс жүзінде қолдана алатынын білдірмейді. Білім алушылар оқу үрдісінде жиі қиындықтарға кезігеді. Бұған жағымсыз ахуал, алаңдататын ойлар, жағымсыз эмоционалдық реакциялар, нашар ұйымдастырушылық дағдылар жатады. Ұқсас жағдайлармен күресуде өзіндік тиімділігі жоғары студенттердің, тіпті басқалардың қабілеттері жақсы болса да, табысқа жету ықтималдығы жоғары болады деп күтілуде.

Д.Н. Макарованың зерттеуінде «өзіндік тиімділіктің жоғары деңгейі метакогнитивті реттеудің өнімді үлгілері бар студенттерге, атап айтқанда зияткерлік қызметтің эмоционалды профиліне тән. Төмен өзіндік тиімділік теріс эмоциялары бар және метакогнитивті реттеудің нәтижесіз үлгілері бар студенттерге тән» [183]. Демек, өзін-өзі жетілдіру үрдісі адам өмірінің барлық салаларына, қарым-қатынасқа және әлеуметтік қатынастарға қолданылады.

Өзіндік тиімділігі жоғары адам өзін-өзі жетілдіру үрдісін өзін-өзі жетілдіруге жақындататын қабілеттерді барынша іске асыруға бағытталған. Ол сәтсіздіктермен күреседі, табысқа жетуді көздейді және өз мүмкіндіктерін, нәтижелерін арттырады. Студенттердің өзін-өзі жетілдіруі мен өзіндік тиімділігін дамыту үшін университетте оқу психологиялық-педагогикалық жағдайлар жасалады. Өзін-өзі тану және өзін-өзі жетілдіру процестері студенттің кәсіби қызмет субъектісі ретінде дамуымен тығыз байланысты. Олар сызықтық емес динамикаға ие және студенттердің болашақ кәсіби қызметінің ерекшелігімен (мамандануы, дайындық бағыты) ғана емес, сонымен қатар жеке факторлармен де анықталады.

Тұлғаның күрделі және ерекше жағдайлармен күресу, іс-әрекеттің сәттілігіне және тұтастай алғанда адамның өміріне әсер ету қабілеті өзіндік тиімділікке байланысты. Өзінің тиімділігін білетін адам өзінің әлеуетіне үнемі күмәнданатын адамға қарағанда кедергілерді жеңуге, проблемалар мен міндеттерді шешуге көп күш жұмсай алады. Олардың мінез-құлық әрекеттері мен қабілеттеріне деген сенімділіктің болмауы өзіндік тиімділіктің төмендігімен көрінеді. Жоғары өзіндік тиімділік адамға мезгіл-мезгіл туындайтын проблемалар немесе кедергілер жолдың соңы ретінде емес, өз қабілеттерін тексеруге, оларды растауға және іске асыруға мүмкіндік беретін өзіндік қиындық ретінде қабылданатындай әсер етеді. Бұл жағдайды бағалау адамның барлық ішкі ресурстарын жұмылдыруға әкеледі.

Өзіндік тиімділік дағдыларының практикалық маңыздылығы өмірдің барлық аспектілері үшін маңызды: университетте оқу, кәсіби қызмет, адамның физикалық және психикалық денсаулығы. Өзіндік тиімділігі жоғары адамдар қиындықтарды қауіп ретінде емес, сәтсіздіктер ретінде қарастыратындықтан, олар өздеріне жүктелген міндеттерді шешуге көбірек қызығушылық танытады. Бұл санаттағы адамдар үшін қиындықтар мен сәтсіздіктер жеңілісті білдірмейді. Олар қолдарын түсірмейді, керісінше, олар күш-жігерін екі есе арттырады және жеңудің жаңа жолдарын іздейді, бәрі қиын болған кезде де оптимизм мен сенімділікті сақтайды.

Осылайша, өзіндік тиімділік тұлға қызметінің маңызды көрсеткіші болып табылады және өзін-өзі ынталандыруды, стрессті жеңуді түсіну, мәселелерді шешуде нәтижеге жетуге деген сенімділік тұлғалық өзіндік тиімділікке жету үшін өте маңызды.

**1 бөлім бойынша тұжырым:**

Жүргізілген теориялық және әдістемелік талдау келесі қорытындыларды жасауға мүмкіндік береді:

1. Өзіндік тиімділік оның субъективті сипаттамасы ретінде өзінің құрылымын қабылдайтын, кәсібилендіру процесінде белгілі бір функцияларды орындайтын, белгілі бір даму динамикасына ие жүйелі құбылыс.
2. Ғылымда өзіндік тиімділік мәселесін зерттеу пәні ретінде әрекет ететін зерттеулер іс жүзінде аз болғанымен, қазіргі кезде бұл құбылысты зерттеуде шекаралардың біртіндеп кеңеюі байқалды, олар бүгінде жасөспірімнен ересектерге дейін әр түрлі жасты және әр түрлі салаларды қамтиды: кәсіби еңбек (басқарушылық, педагогикалық, әскери), қарым-қатынас, білім.
3. Өзіндік тимділік ұғымы келесідей нақтыланады: өзіндік тиімділік – бұл адамның алдағы мінез-құлқын, іс-әрекетін, қарым-қатынасын және оның өзіне деген сенімін жүзеге асыруда және күтілетін объективті және субъективті нәтижеге қол жеткізуде оның мүмкіндіктері мен қабілеттері туралы идеяларының үйлесімі.
4. Өзіндік тиімділік–бұл ішкі жүйелермен, үрдістермен және нәтижелермен байланысты, бірақ олармен шектелмейтін өзін-өзі тану білімі. Мазмұны жағынан оның жағдаяттық ерекшелігі бар.
5. Өзіндік тиімділіктің әртүрлі түрлерін ажырату критерийі субъектінің өз идеясына сәйкес белгілі бір қызмет түрлерінде, әрекетте, мінез-құлықта өнімді түрде жүзеге асырылатын және оның өзіне қатысты психологиялық ерекшеліктері болып табылады. Осы критерийге сүйене отырып, белсенділікті, коммуникативтілікті және тұлғаның өзіндік тиімділігін ажырату ұсынылады.
6. Студенттің тұлғалық өзіндік тиімділігі–бұл кәсіби қызмет жағдайларында ол өзінің алдына қойылған міндеттерді сәтті орындауды қамтамасыз ететін, осы қасиеттердің күрделі кешенін нақты құрал ретінде жаңартып, білікті қолдана алатынына және оның өзіне деген сенімділігі туралы идеялардың жиынтығы.
7. Өзіндік тиімділік мінез-құлық жетістіктерінің тәжірибесімен байланысты. Даму үрдісінде жеке қасиеттердің психикалық бейнелері танымдық мүмкіндіктері мен әлеуметтік өзара әрекеттесу формаларының өзгеруіне сәйкес өзгереді.
8. Өзіндік тиімділік тұжырымдамасына әртүрлі ғылыми көзқарастарды жүйелеп, М.И. Гайдар бұл құбылыс адамның объективті және субъективті табысқа жетуді күтіп, кез-келген қызметті тиімді орындау мүмкіндігі мен қабілеті туралы идеясымен байланысты деп санайды.
9. Қоршаған ортаны бақылау үрдісінде жетістікке жеткен тұлғалар өздерінің мінез-құлқына көбірек назар аударады және реакциялардың жаңа тиімді түрлерін үйренуге қабілетті болады.
10. Студенттік шақта әлеуметтік қатынастар өзіндік тиімділікті қалыптастыруда жетекші рөл атқарады, бұл жастардың танымдық қабілетінің артуына, оның қоршаған ортасының кеңеюіне және рөлдік таңдау ауқымына байланысты.
11. Өзіндік тиімділігі жоғары тұлға өзін-өзі жетілдіру, жетістікке жету, білім аясын кеңейту, кәсіби құзыреттілік деңгейін арттыру, бәсекеге қабілетті, стресске төзімді, табанды, өзін ұйымдастыру, өзін-өзі дамыту, өзін құрметтеу, мақсат қоя білушілік және т.б сияқты тұлғалық қасиеттерге жақындататын қабілеттерді барынша іске асыруға бағытталады.

**2 ЖОО СТУДЕНТТЕРІНІҢ ТҰЛҒАЛЫҚ ӨЗІНДІК ТИІМДІЛІГІ ДАМУЫНЫҢ ПСИХОЛОГИЯЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІН ЭМПИРИКАЛЫҚ ЗЕРТТЕУ**

Бұл бөлімде зерттеу бағдарламасы келтіріледі. Зерттеудің мақсаты, нысаны, пәні, міндеттері мен болжамы тұжырымдалады, деректерді жинау және талдау әдістері сипатталады. Зерттеу әдістемелері, таңдау сипаттамалары, сондай-ақ алынған деректердің интерпретациясы келтіріледі.

**2.1 Зерттеу бағдарламасы мен зерттеу мәселесінің қойылуы**

Әлеуметтік-экономикалық және мәдени факторлар қоғамның жастарға қоятын талаптарының артуына түрткі болып отыр: бүгінгі күні кәсіби білімнің, іскерліктің және дағдылардың жоғары деңгейін алуы қажет, бірақ жеткіліксіз. Заманауи түлек өмірдің барлық саласында белсенділік, бәсекеге қабілеттілік, стресске төзімділік, мақсаттылық, табысқа жету сияқты қасиеттерге ие болуы керек.

Қоғамға өз қызметінің нәтижелерін де, өз мүмкіндіктерін де дұрыс бағалай алатын жоғары тиімді адамдар бұрынғыдан да қажет. Орындалатын қызметке субъективті көзқарас адамның ішкі ресурстарға, даму әлеуетіне, іс-әрекет құралдарын таңдау мүмкіндіктеріне, мақсатты алмастыруға және белгілі бір іс- әрекет стратегиясын құруға бағытталуында жүзеге асырылады, бұл, сайып келгенде, тұлғаның өзіндік тиімділігімен анықталады.

Осыған орай, қазіргі білім берудің жетекші мақсаттарының бірі – студенттердің өзін-өзі өзгертуге, шығармашылықпен өзін-өзі дамытуға, өз мүмкіндіктерін іске асыруға деген қызығушылығы мен қажеттілігін дамыту болып табылады. Бұған жалпы кәсіби құзыреттілік деңгейін ғана емес, сонымен қатар әлеуметтік дамудың қазіргі жағдайында тұлғаның өзіндік тиімділігін, шығармашылық және рефлексиялық мүмкіндіктерін дамытудың негізін анықтайтын кәсіби сана мен өзіндік сананы қалыптастыру арқылы қол жеткізіледі.

Өзіндік тиімділік қалыптасқан сапа емес, өйткені ол әртүрлі іс-әрекеттерге қажетті белгілі бір дағдылардың болуына, іс-әрекет барысының сыртқы жағдайларына, әрекет субъектісінің басқа адамдардың қабілеті туралы идеяларына, әсіресе, егер олар өздерінің мүмкіндіктері, сондай-ақ физикалық жағдайы туралы пайымдаулар бойынша шебер деп санауға болатын жағдайларға байланысты өзгереді [184].

Коломиец О.В. өзіндік тиімділікті адамдардың өміріне әсер ететін оқиғаларды бақылау үшін мотивацияны, интеллектуалдық ресурстарды, мінез-құлық күш-жігерін жұмылдыру қабілетіне сенімі ретінде анықтайды [185].

Осылайша, психикалық процестер тиімділікті белсендіреді және олар арқылы тұлғаның өз тиімділігіне деген сенімділігі қалыптасады.

Дж. Маддукс өзінің «Self-Efficacy: The Power of Believing You Can» атты еңбегінде тұлғаның жалпы психологиялық әл-ауқаты үшін өзіндік тиімділіктің маңыздылығы туралы ойларын айтады [186]. Адамның өзімен қарым-қатынасын сипаттайтын психологиялық қасиеттер және компоненттер: өзін-өзі реттеу, өзін қабылдау, өзін-өзі таныту, тұлғалық өсу, автономия, өзін-өзі бақылау, өзін-өзі жетілдіру, өзіндік тиімділік – бұл тұлғаның психологиялық денсаулығының көрсеткіші [187].

Э.Деси мен Р.Райан мотивацияны интериализациялау және мінез-құлықты бақылаудың сәйкес тәжірибесі арқылы тұлғалық дербестікті біртіндеп қалыптастыру моделін негіздейді: таза сыртқы мотивациядан интроекция, идентификация және интеграция кезеңдері арқылы ішкі мотивация мен автономияға дейін.

Э. Деси мен Р. Райан тұжырымдамасындағы интериоризация механизмі сыртқы қозғаушы күш пен мінез-құлық құралдарын ішкі күшке ауыстыруда жатыр[188]. Өзіндік тиімділіктің жоғары деңгейі бар тұлғалар үшін мотивацияның жоғары деңгейі, мақсатқа нақты көзқарас және оған жету жолындағы кедергілерді жеңудегі табандылық тән [189]. Ішкі және сыртқы мотивацияның құрылымдарын бөлудің маңыздылығын жоққа шығармай, теория авторлары бұрын тұжырымдалған ішкі идеяға сүйене отырып, автономды және бақыланатын мотивацияны ажыратуды ұсынады. Біріншісі ішкі реттеумен қатар анықталған және интеграцияланған реттеуді, яғни сыртқы мотивацияның жақсы ішкі формаларын, ал екіншіс– сыртқы (мінез-құлық марапаттар мен жазалардың әсерінен жүзеге асырылады) және енгізілген реттеуді қамтиды, оған сәйкес реттеу ішінара ішкі және белсенділікті ынталандыру мақұлдау, болдырмау мотивтері сияқты факторлардың әсерінен жүзеге асырылады ұят, шартты өзін-өзі бағалау.

Осылайша, өзіндік тиімділік жеке мотивация, өзін-өзі бақылау, өзін-өзі реттеу, сәттілік және әл-ауқат сезімін қамтамасыз етеді.

Соңғы 40 жыл ішінде психологияның зерттеу пәні ретінде өзіндік тиімділікке көп көңіл бөлінгеніне қарамастан, бұл құбылыстың көптеген аспектілері жақсы түсінілмейді. Студенттік жастағы өзіндік тиімділік проблемалары, атап айтқанда, өзіндік тиімділіктің академиялық үлгеріммен, іс-әрекеттің өзін-өзі ұйымдастырумен, психологиялық әл-ауқатпен байланысы, тұлғалық өзіндік тиімділік құрылымы жеткілікті зерттелмеген (сурет 5).

Біздің жұмысымызда өзіндік тиімділіктің тұлғалық өзіндік тиімділігінің дамуының психологиялық ерекшеліктері қарастырылады, ол оның құрылымының барлық аспектілерін көрсетеді: психикалық процестердің деңгейі, жалпылануы, күші мен белсенділігі – мотивациялық, реттеушілік және аффективтілік. Жалпылау өлшемінде студенттердің іс-әрекетін өзін-өзі ұйымдастырудың ерекшеліктері зерттелді.

Шешілетін міндеттердің күрделілік деңгейін өлшеуде ерте жасөспірімдік кезеңдегі субъектілердің қиын жағдайлардан шығудың өзіндік тиімділігінің құрылымы зерттелді. Күшті өлшеуде өзіндік тиімділіктің көрінісіне әсер ететін психологиялық сипаттамалар қарастырылды (сурет 5).

Сурет 5 - Зерттеу мәселесінің қойылымы

**Зерттеудің мақсаты –**  өзіндік тиімділік феноменін және оның студенттік кезеңдегі тұлғаның жүйелік сапасы ретіндегі даму ерекшеліктерін, оны оқыту және еңбек нарығы мен өмірдегі жетістік үшін ресурс ретінде зерттеу.

**Зерттеу нысаны –** қазіргі кезеңдегі студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділік процесі.

**Зерттеу пәні –** студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділігі дамуының психологиялық ерекшеліктері.

**Зерттеудің негізгі болжамы**: студенттер арасында жүйелік сапа ретінде тұлғалық өзіндік тиімділігінің дамуы негізгі психикалық процестермен байланысты: мотивациялық, реттеушілік және аффективтік.

**Зерттеудің жеке болжамдары:**

1. Жетістікке жету мотивациясы, өзін-өзі бағалау, өзін-өзі дамыту және танымдық мотивация **–** бұл студенттерде тұлғалық өзіндік тиімділіктің жоғары деңгейін қалыптастыруға себеп болатын мотивациялық процестер.

2. Тұлғаның өзіндік тиімділігінің жоғары деңгейі өзін-өзі реттеу процестерінің өзін-өзі бақылау, жүйелілік, мақсат қоя білушілік, табандылық, осы шаққа бағдарлану сияқты компоненттерінің дамуымен байланысты.

3. Өзін-өзі қабылдау, жағымды қарым-қатынастар, психологиялық әл-ауқат студенттердің бойында тұлғалық өзіндік тиімділігінің жоғары деңгейін қалыптастыруды анықтайтын аффективтік процестер.

4. Өзіндік тиімділігі жоғары жасөспірім ұлдар мен қыздар мотивациялық, реттеушілік және аффективтік процестердің дамуының жоғары деңгейімен сипатталады.

5. Студенттердің білім беру ортасының жағдайлары өзіндік тиімділікті дамытуға әсер етеді.

Қойылған мақсатқа жету және алға қойылған болжамдарды тексеру бірқатар теориялық және эмпирикалық **зерттеу міндеттерін** шешуді талап етті:

1. Теориялық талдау негізінде ғылыми әдебиеттердегі «өзіндік тиімділік» феноменінің психологиялық мазмұнын ашу және өзіндік анықтама беру.
2. Тұлғаның интегративті өзін-өзі реттеу жүйесіндегі тұлғалық өзіндік тиімділік ерекшеліктерін және оның дамуын анықтайтын негізгі психикалық процестерді анықтау.
3. ЖОО, оқу курсы және мамандық сияқты білім беру ортасының әртүрлі жағдайларында тұлғаның өзіндік тиімділігінің көріну ерекшеліктерін зерттеу.
4. Тұлғалық өзіндік тиімділігін мотивациялық, реттеушілік және аффективтік психикалық процестермен байланысын зерттеу және талдау.
5. Эмпирикалық зерттеу көрсеткіштерін сандық-сапалық талдау және зерттеу нәтижелерін қорытындылау.

**Зерттеу әдістері мен әдістемелері.** Қойылған міндеттерді шешу және зерттеу болжамын тексеру үшін келесі әдістер мен әдістемелер қолданылды:

* + теориялық: зерттеу мәселесі бойынша сұрақтар спектрін көрсететін ғылыми әдебиеттерді талдау, жүйелеу, жалпылау;
  + эмпирикалық деректерді жинау әдістері: тест әдістері
  + тұлғаның жалпы өзіндік тиімділігі шкаласы (Р. Шварцер, М. Ерусалем, В. Ромекпен бейімделген нұсқасы);
  + өзіндік тиімділік шкаласы (SES) Шерер, Мэддокс; Дж. Тэнгни, Р. Баумайстер;
  + А.Л. Бунның «Өзін-өзі қадағалаудың қысқаша шкаласы»;
  + Е.Ю.Мандрикованың «Іс-әрекетте өзін-өзі ұйымдастыру» сауалнамасы;
  + «Академиялық мотивация шкаласы» (қысқар. AMШ, ағылшын. The Academic Motivation Scale, қысқ. AMS);
  + К. Риффтің «Психологиялық әл-ауқат шкаласы».
  + зерттеу нәтижелерін сапалы талдау және түсіндіру әдістері;
  + статистикалық талдау әдістері мен процедуралары-SPSS 23.0 статистикалық пакеті. деректерді сандық және сапалық түсіндіру үшін (сипаттамалық статистиканы бағалау, параметрлік емес критерийлер: Манна-Уитни U-сынағы, Краскел-Уоллистің H-критерийі, корреляциялық талдау, кластерлік талдау).

**Зерттеу нәтижелерінің сенімділігі мен дәлелділігі** қарастырылып отырған мәселенің теориялық негізділігімен, таңдаманың репрезентативтілігімен, дәлелденген психодиагностикалық әдістерді кешенді қолданумен, математикалық статистика әдістерін қолданумен, анықталған факторлар мен заңдылықтарды мазмұнды талдаумен, алынған нәтижелердің басқа авторлардың зерттеу деректерімен арақатынасымен, сондай-ақ зерттеу нәтижелерін апробациялаумен қамтамасыз етілді.

**2.2 Таңдама тобының жалпы сипаттамасы**

Студенттік кезең психологияда адамның, жалпы тұлғаның қалыптасуының орталық кезеңі ретінде қарастырылады. Студенттер жетілген жас психологиясы аясында қарастырылады. Адам өмірінің осы кезеңін дербес жас категориясы ретінде қарастырғандардың бірі Б.Г. Ананьев. Ол бұл жасты жетілуден жетілуге ​​дейінгі өтпелі кезең деп анықтап, оны кеш жасөспірімдік – ерте ересектік кезеңі деп анықтайды [190].

Студент бола отырып, адам адамның ішкі психологиялық ресурстарын іске асыруды талап ететін білімді, практикалық кәсіби дағдыларды белсенді меңгереді. Кәсіби өзін-өзі анықтау – бұл динамикалық процесс. Дамудың бір бағытын таңдаған студент басқаларында да жүзеге асырылуы әбден мүмкін. Бұл жас «ең шешуші» болып саналады, өйткені дәл осы кезең адамның болашағын анықтайтын, өте белсенді, өзімен қарқынды жұмыс жасайтын уақыт.

И. А. Зимняяның анықтамасы бойынша студенттер мақсатты, жүйелі түрде білім мен кәсіби дағдыларды игеретін, жоғары білім деңгейімен, мәдениетті белсенді тұтынумен және танымдық мотивацияның жоғары деңгейімен сипатталатын адамдарды қамтиды [191].

Студент тұлғасының дамуындағы әлеуметтік жағдайды талдасақ, дәл осы шақта жаһандық мақсат – өмірлік стратегияға жетуге бағытталған ішкі ұстаным өзектіленіп, оған жету үшін жоспарлар құрылатынын көреміз. Өзін-өзі анықтауда таңдаудың күрделілігі беделді ересек ортаның олардың ұсыныстарының дұрыстығына күмәндануымен де байланысты. Яғни, жас тұлғаның өзін-өзі дамыту субъектісі ретінде тұлғаға айналу міндетін білдіретін өз бетінше шешім қабылдау және олар үшін жауапкершілік сәті көрініс береді.

Осы ретте Белянская Т.Э. өмірлік жоспарларды адамның өзінің ішкі әлемін меңгеруінің көрсеткіші ретінде және олармен принципті жаңа типтегі «мақсатты» реттеуді байланыстыра отырып, шындыққа бейімделу жүйесі ретінде қарастырды [192]. Өмірдің белгілі бір кезеңінде еңбекке деген қажеттілік (ата-анадан материалдық тұрғыдан тәуелсіз болуға деген ұмтылыс) өмірдің негізгі қажеттілігіне айналады. Басқа жас тобы үшін еңбек адамның қоғамдық тану, бедел, өзін-өзі көрсету тәсілі, қоғамның оның жеке басын тануына қол жеткізу қажеттілігін қанағаттандыру құралы бола алады. Бұл модель қоғамның мәдени аспектілерін қамтиды және әлеуметтік табыстылықтың сензитивтілігіне, оның заманауилығына бағытталған.

Екінші жағынан, студенттік кезең жастық дағдарысы кезеңі ретінде – қоғамдағы тұлғаның позициясын бекітетін жаңа әлеуметтік рөлдерге, өз жауапкершілігінің жаңа деңгейіне негізделген жеке жұмысқа, болашақта өз мүмкіндіктерін сәтті және дұрыс іске асыру үшін қажетті болып табылатын өзін-өзі ұйымдастырудың жаңа талаптарына, мектеп жұмысынан өзгеше көрініс беретін жаңа еңбек жағдайларына бейімделуінде, тек ақыл-ой шегі ғана емес, сонымен қатар ең маңыздысы студенттің өзінің білім алуды жалғастыруды маңызды әлеуметтік, моральдық және психологиялық құндылық екенін сезінуінде пайда болады [193].

Осыған байланысты, бұл жас тобы тұлғалық өзіндік тиімділіктің дамуының психологиялық ерекшеліктерін зерттеу үшін ең қызықты, әрі мәнділігі мен маңызы жоғары болып табылады.

Зерттеу 3 ЖОО базасында жүргізілді:

* Абай атындағы Қазақ Ұлттық Педагогикалық Университеті (ҚазҰПУ)
* Сулейман Демирел атындағы университет (SDU)
* «Тұран» университеті

Зерттеуге психология, менеджмент, маркетинг, құқық, қаржы мамандықтары бойынша магистратура, бакалавр 1-4 курс аралығындағы 270 студент (41% ұлдар және 59% қыздар) қатысты (сурет 6 және кесте 2).

Сурет 6 - Курстар мен университеттер бойынша студенттерді бөлу (%)

Кесте 2 - Студенттік курстар мен университеттер бойынша респонденттердің бөлінуі (%)

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | ҚАЗҰПУ | SDU | Тұран | Барлығы |
| 1 курс | 8 | 7 | 6 | 21 |
| 2 курс | 9 | 8 | 8 | 25 |
| 3 курс | 8 | 10 | 9 | 27 |
| 4 курс | 7 | 4 | 5 | 16 |
| магистратура | 4 | 3 | 4 | 11 |
| Барлығы | 36 | 32 | 32 | 100 |

6 -гистограмма және 2- кестеден студенттердің университеттер бойынша бөлінуі көрсетілген:

* 36% - ҚАЗҰПУ студенттері;
* 32% - SDU студенттері;
* 32% -Тұран студенттері.
* Оқу курстары бойынша келесі бөлінулер алынды::
* 21% - 1- курс студенттері;
* 25% - 2- курс студенттері;
* 27% - 3- курс студенттері;
* 16% - 4- курс студенттері;
* 11%- магистранттар.

Респонденттердің орташа жасы 20 жас (2-кесте), ең төменгі жас 16 жас (жалпы іріктеменің 0,3% - ы), ең жоғарғы жас 38 жас (жалпы іріктеменің 0,1% - ына) тең.

Кесте 3 – Таңдау тобының жас ерекшеліктері

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Сипаттамалық статистика | | | | | |
|  | N | Минимум | Максимум | Орташа | Орташа кв.ауытқ. |
| Жас | 270 | 16 | 58 | 20,24 | 5,668 |
| N валидтиілік (тізім бойынша) | 270 |  |  |  |  |

Респонденттер зерттеуге субъективті критерийлер бойынша тартылды – қолжетімділік, типтік және тең өкілдік.

**2.3 Зерттеу әдістемелері және кезеңдері**

ЖОО студенттерінің тұлғалық өзіндік тиімділігін дамытудың психологиялық ерекшеліктерін зерттеуге бағытталған зерттеу үш кезеңде жүргізілді.

*Бірінші кезеңде* 3 университет факультеттері. Тестілеу Google Forms платформасы арқылы жүргізілді, өйткені пандемия кезінде барлық университеттер мен оқу орталықтары онлайн жұмыс істеді.

Google Forms – сауалнамалар жасауға және тестілеуді өткізуге мүмкіндік беретін Google Drive кеңсе құралдарының бөлігі болып табылатын онлайн ресурс. Қызмет кросс-платформалы - оны компьютерде, планшеттерде және смартфондарда пайдалануға болады. Деректер дұрыс синхрондалады. Бұл платформаны пайдалану зерттеуді жасырын және тез жүргізуге мүмкіндік берді, өйткені кез-келген студент смартфонын қолдана отырып, өзіне ыңғайлы уақытта зерттеуге оңай қатыса алады. Тестілеуге қатысу тіркелуді, аккаунтты белсендіруді талап етпейді, сауалнамаға сілтеме жеткілікті және Интернетке шығу мүмкіндігі бар. Google нысанын қолдана отырып тестілеудің тағы бір маңызды артықшылығы - зерттеуге қатысушы барлық сұрақтарға жауап бергенше сауалнама парағын жібере алмайды, бірақ егер ол бір немесе бірнеше сұрақтарды байқаусызда жіберіп алса, онда платформа оны жауапсыз сұрақтарға қайтарады. Бұл зерттеу жүргізу кезінде өте ыңғайлы, өйткені ол берілген сұрақтарға толық жауап беруді қамтамасыз етеді және де толық толтырылмаған зерттеу әдістерінің санын азайтады.

*Екінші кезеңде* тестілеу арқылы алынған мәліметтер жинақталып, зерттелді, жиынтық кестелер құрастырылды, мәліметтерді өңдеу стратегиялары жасалды.

*Үшінші кезеңде* жалпы тенденцияларды бақылау және нәтижелердің сенімділігі мен дұрыстығын арттыру үшін бүкіл іріктеу жиынтығының деректері талданды. Сонымен қатар, жалпы және жеке заңдылықтарды анықтау үшін деректерді корреляциялық талдау жүргізілді. Деректерді математикалық өңдеу SPSS статистикалық пакеті, 23.0 нұсқасы арқылы жүргізілді.

Зерттеудің нысанына, тақырыбына, мақсаты мен болжамына, сондай-ақ зерттеудің теориялық және әдіснамалық негізіне сүйене отырып, келесі диагностикалық бірліктер анықталды (4-кесте):

* Өзіндік тиімділік
* Мотивациялық процесстер
* Реттеушілік процесстер
* Аффективтік процесстер

Зерттеуде деректерді жинаудың 6 әдісі қолданылды:

* Р. Шварц, М. Ерусалемнің жалпы өзіндік тиімділік шкаласы;
* Өзіндік тиімділік шкаласы (SES) Шерер, Мэддокс;
* Өзін-өзі бақылаудың қысқаша шкаласы Дж. Тэнгни, Р. Баумистер, А.Л. Бун;
* Е.Ю. Мандрикованың іс-әрекетте өзін-өзі ұйымдастыру сауалнамасы;
* Академиялық мотивация шкаласы (қысқ. ШАМ, ағылш. The Academic Motivation Scale, қысқ. AMS);
* К. Риффтің психологиялық әл-ауқат шкаласы (кесте 4).

Кесте 4 – Диагностикалық тестілеу бірліктері

|  |  |
| --- | --- |
| Айқындалатын бірліктер | Айнымалылар |
| 1 | 2 |
| Өзіндік тиімділік | * пәндік іс- әрекеттегі өзіндік тиімділік * тұлғааралық қатынастардағы өзіндік тиімділік * жалпы көрсеткіш |
| Мотивациялық процесстер | * танымдық мотивация * жетістікке жету мотивациясы * өзін-өзі дамыту мотивациясы * өзін құрметтеу мотивациясы * интроекциялық мотивация * экстерналды мотивация * мотивацияның жоқтығы |

4 – кестенің жалғасы

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| Реттеушілік процесстер | * өзін - өзі бақылау * жоспар қоя білушілік * мақсаттылық * табандылық * фиксация * өзін-өзі ұйымдастыру * осы шаққа бағдарланушылық |
| Аффективтік процесстер | * оң қатынастар * автономия * ортаны меңгеру * тұлғалық өсу * өмірдегі мақсаткерлік * өзін-өзі қабылдау * психологиялық әл-ауқат |

Әдістемелер тестілеу ретіне сәйкес төменде берілген.

*1.Жалпы өзіндік тиімділік шкаласы (GSE) Р. Шварцер, М. Ерусалем.*

Жалпы өзіндік тиімділік шкаласының (General Self-Efficacy Scale, GSE) неміс тіліндегі нұсқасын 1981 жылы Р.Шварцер мен М.Ерусалем әзірледі және бастапқыда 20 мәлімдемені қамтыды. Нақтылау және статистикалық талдау барысында шкала 10 мәлімдемеге дейін қысқартылды және осы нысанда 19 тілге аударылды. 1660 ересек немістердің үлгісінде шкала қалыпқа келтірілді және бұл нормалар бүгінгі күні мәдениетаралық зерттеулер үшін нұсқаулық болып табылады.

Жалпы өзіндік тиімділік адамның орталық және біршама тұрақты сипаттамасы болып табылады деген болжам испан, неміс және қытай (Гонконг) үлгілеріндегі шкаланың статистикалық сипаттамаларын салыстыру арқылы тексерілді. Барлық ұлттық үлгілерде шкала ұқсас статистикалық сипаттамаларға ие болды және басқа сынақтармен ұқсас корреляцияны көрсетті: оң - өзін-өзі бағалау және оптимизм көрсеткіштерімен, теріс - жалпы және жағдайлық алаңдаушылық, ұялшақтық және пессимизм мәндерімен.

Шкаланың ұлттық нұсқаларының авторлары осы тесттің әртүрлі тілдік нұсқаларының, соның ішінде факторлық құрылымдардың және жалпы тесттің де, оның жеке мәлімдемелерінің де сенімділік сипаттамаларының баламалылығы туралы қорытындыға келді.

Жалпы өзіндік тиімділік шкаласының орыс тіліндегі нұсқасының эксперименттік формасы оның екі нұсқасын — неміс және ағылшын тілдеріндегі аудармаларды салыстыру нәтижесінде пайда болды. Әр түрлі мамандармен тәуелсіз жасалған екі аудармада мағыналы эквивалентті мәлімдемелер жұбы анықталды.

Негізгі психометриялық көрсеткіштер бойынша жалпы өзіндік тиімділік шкаласының орыс тіліндегі нұсқасы түпнұсқа неміс нұсқасына сәйкес келеді және оны психологиялық зерттеулер, соның ішінде мәдениаралық зерттеулер үшін де қолдануға болады. Статистикалық көрсеткіштер жалпы өзіндік тиімділік шкаласы бір өлшемді, біртекті және жеткілікті сенімді психологиялық өлшеу құралы екенін көрсетеді [194].

*2.Өзіндік тиімділік шкаласы (Self-Efficacy Scale - SES) М. Шерер, Дж. Мэддокс*

Әдістемені американдық психологтар Дж. Маддукс пен М.Шеер жасаған, А. В. Бояринцеваның қажетті ғылыми талаптарын ескере отырып аударылып, бейімделді. Әдістеме- 23 пайымдау жиынтығынан құралған. Алғашқы 17 пайымдау іс-әрекеттің өзіндік тиімділігіне қатысты, яғни олар белгілі бір міндеттерді орындауда адамның өзіндік тиімділігін қабылдауын сипаттайды. Соңғы алты пайымдау әлеуметтік өзін-өзі жетілдіруге қатысты, яғни олар басқа адамдармен қарым-қатынаста адамның өз тиімділігін қабылдауын сипаттайды [195].

Тестті аудару және оны өзгертуді Р. Кричевскийдің жетекшілігімен Л. Бояринцева жүргізді. Әңгіме адамның объективті қызмет саласындағы және ол шынымен пайдалана алатын қарым-қатынас саласындағы өзінің әлеуетін бағалауы туралы болып отыр. Тест 23 мәлімдемеден тұрады, олардың әрқайсысымен субъект өзінің келісу дәрежесін 11 балдық шкала бойынша бағалайды.

Осылайша, осы әдістемеге енгізілген өзіндік тиімділік идеялары жеке тұлғаның өзін-өзі бағалауы туралы ақпаратты ғана емес, оның өзін-өзі жүзеге асыру дәрежесі туралы ақпаратты ғана емес, сонымен қатар өзін-өзі басқаруға белгілі бір серпін жасауға мүмкіндік береді. даму. Осылайша, әдістеме жеке тұлғаның объективті белсенділік пен тұлғааралық қарым-қатынаста жоғары нәтижелерге қол жеткізу әрекетін оператизациялауға мүмкіндік береді.

Тестілеуді А. Огнев 900-ден астам адам (оқушылар, студенттер, мемлекеттік кәсіпорын қызметкерлері, мемлекеттік қызметкерлер, жұмыссыздар) іріктеу бойынша қалыпқа келтірді.

Заттық іс әрекеттегі өзіндік тиімділік деңгейінің орташа мәні — 7-ден +53 балға дейін, ал қарым-қатынас саласында - +7-ден +15-ке дейінгі аралықта орналасқан. Осылайша, көрсетілген шектерден тыс көрсеткіштер өмірдің белгілі бір саласындағы әлеуеттің бағаланбағанын немесе жоғарылағанын көрсетеді [196].

*3. Өзін қадағалаудың қысқаша шкаласы Дж. Тэнгни, Р. Баумистер, А. Л. Бун.*

Өзін қадағалау адамның мінез-құлқы мен эмоцияларын басқаруға, оқиғаларға ойлана отырып жауап беруге, зиянды импульсивті мінез-құлықтан аулақ болуға және жағымсыз импульстар мен эмоциялардан туындаған әрекеттерді тоқтатуға қабілеттілігін білдіреді. Өзін-өзі бақылаудың оң әсерінің негізгі маңызды бағыттары-бұл қызметтегі жетістік, импульсивті мінез-құлықты бақылау, психологиялық бейімделу, тұлғааралық қатынастар және денсаулық.

2004 жылы Дж. Тэнгни, Р. Баумистер және А. Л. Бун «Өзін қадағалау» сауалнамасын өзінің мінез-құлқын, эмоцияларын, тілектерін басқаруға және импульсивті мінез-құлықтан аулақ бола отырып, мұқият әрекет етуге мүмкіндік беретін белгілер ретінде ұсынды [197]. Сауалнама бүгінде кеңінен таралған және қазіргі уақытта бүкіл әлемдегі зерттеулерде өзін-өзі бақылауды өлшеу үшін негізгі өзін-өзі есеп беретін құрал болып табылады.

Сауалнаманың ағылшын тіліндегі нұсқасы ішкі үйлесімділіктің жақсы көрсеткіштерін көрсетеді (Кронбахтың α 36 тұжырымның толық шкаласы үшін 0,89, 13 тұжырымның қысқаша нұсқасы үшін - 0,83-0,85) және ретест сенімділігі (толық үшін 0,89 және сауалнаманың қысқаша нұсқасы үшін 0,87).

Студенттік сауалнаманың авторлары жүргізген екі зерттеу барысында өзін қадағалау шкаласы бойынша жоғары балл сәтті жұмыс пен әл-ауқатты көрсететін бірқатар көрсеткіштермен байланысты екендігі көрсетілді. Сонымен, Өзін қадағалаудеңгейі студенттердің үлгерімімен оң байланысты болды (екі зерттеудегі орташа баллмен корреляция 0,39; p<0,001 және 0,19; p<0,01).

Өзін-өзі бақылаудың сызықтық емес тесті «шамадан тыс бақылаудың» теріс әсерін таппады; өзін-өзі бақылаудың оң әсері әлеуметтік қалаудың көрсеткіштерін бақылағаннан кейін де жалғасын тапты. Алынған нәтижелер өзін-өзі бақылаудың сызықтық әсерлерін көрсетеді, бұл адамның өзін-өзі бақылауы неғұрлым көп болса, оның жетістігі мен психологиялық саулығы үшін соғұрлым жақсы болады. Керісінше, өзін-өзі бақылаудың төмендігі жеке және тұлғааралық проблемалардың кең спектріне қатысты маңызды қауіп факторы болып табылады.

Өзін қадағалау шкаласының орыс тіліндегі қысқаша нұсқасын тексеруді Т. О. Гордеева, Е. Н. Осин, Д. Д. Сучков, Т. Ю. Иванова, О. А. Сычев, В. В. Бобров жүргізді [198].

*4. Е.Ю. Мандрикованың іс-әрекетте өзін-өзі ұйымдастыру сауалнамасы*. Іс- әрекетте өзін- өзі ұйымдастыру сауалнамасы (қысқ. ІӘӨҰ) – авторлық психодиагностикалық әдістеме, уақыт құрылымының ағылшын сауалнамасының кең түрдегі бейімделуінен және аударылуынан құралған. (қысқ. ІӘӨҰ, ағылш. Time Structure Questionnaire, ағылш. TSQ).

Әдістеменің түпнұсқасын Feather және Bond жасаған, орыс тіліне бейімдеген Е.Ю. Мандрикова.

Іс-әрекетте өзін-өзі ұйымдастыру сауалнамасы тактикалық жоспарлау және стратегиялық мақсат қою дағдыларының қалыптасуын, өзін-өзі ұйымдастыру қызметін құрылымдау ерекшеліктерін диагностикалауға арналған. Бұл сауалнама жеке уақытты құрылымдау, жоспарлар құру, мақсат қою арқылы өзін-өзі ұйымдастыру және өзін-өзі реттеу дәрежесін көрсетеді. Сауалнама сонымен қатар тактикалық жоспарлау және стратегиялық мақсат қою қабілеттерінің қалыптасу дәрежесін сипаттайды. Оны психологиялық және ұйымдастырушылық кеңес беруде, білім беру бағдарламаларында және кәсіби дайындық процесінде қолдануға болады.

Австралиялық психологтар Н.Фишер мен М.Бонд ғылыми айналымға «уақыт құрылымы» конструкциясын енгізді. Сонымен бірге, олар адамның өмір сүру шеңберіндегі уақытты қабылдау және пайдалану ерекшеліктерін ескере отырып, оларды жалпы өмірге қанағаттану деңгейімен, субъективті әл-ауқат деңгейімен, депрессиялық және психикалық денсаулықпен байланыстырды. Уақыт құрылымы бойынша Н. Фишер мен М. Бонд жеке адамдардың өз уақытын құрылымдық және мақсатты пайдалану ретінде қабылдау дәрежесін түсінді. Бұл тұжырымдаманы қолдану үшін олар уақыт құрылымы сауалнамасын жасады.

Әдістеменің орыс тіліндегі аудармасы мен оның бейімделуін ұсынған авторлардың пікірінше, түпнұсқалы әдістеме уақыттың құрылымын ғана емес, жеке сипаттаманы - уақыттың құрылымын, оны түсінуге және меңгеруге деген бейімділікті сипаттады.

Сауалнаманың бастапқы 20 пунктінен бейімделу барысында алынған жаңа құрылымға тек бес «ескі» тармақ кірді, ал тек екі шкала - «Жоспарлау» және «Табандылық» - түпнұсқа TSQ сауалнамасынан «ескі» тармақтарды қамтиды. Сауалнаманың орыс тіліндегі үлгіге бейімделуі кезінде қосылған тармақтар «Мақсаттылық», «Өзін-өзі ұйымдастыру», «Бекіту» және «Осы шаққа бағдарлау» шкалалары болып табылады. Осы шкалалардың негізінде жатқан конструкттар талқыланып түпнұсқалы сауалнамаға енгізілгенімен, олар түпнұсқа TSQ сауалнамасының аударылған пункттарынан емес, бейімделу нәтижесінде құрылған пункттарынан тұрады.

* «Жоспар қоя білушілік» шкаласы субъектінің белгілі бір қағидалар бойынша тактикалық күнделікті жоспарлауға қатысу дәрежесін өлшейді.
* «Мақсаттылық» шкаласы субъектінің мақсатқа шоғырлану, ден қою қабілетін өлшейді.
* «Табандылық» шкаласы субъектінің басталған жұмысты аяқтауға және белсенділікті реттеуге ерікті күш салуға бейімділігін өлшейді.
* «Фиксация» шкаласы субъектінің іс-шараларды уақытында ұйымдастыру үшін алдын ала жоспарланған құрылымды бекітуге бейімділігін, олардың нақты кестеге сәйкестігін, жоспарлауға қатысты қатаңдығын өлшейді.
* «Өзін-өзі ұйымдастыру» шкаласы субъектінің іс-әрекетті ұйымдастырудың сыртқы құралдарын пайдалануға бейімділігін өлшейді.
* «Осы шаққа бағдарлау» шкаласы қазіргі уақытқа уақытша бағдарлауды өлшейді [199].

*5. Академиялық мотивация шкаласы (қысқ. АМШ, ағылш. The Academic Motivation Scale, ағылш. AMS)*

Академиялық мотивация шкаласы (қысқ. ШАМ, ағылш. The Academic Motivation Scale, қысқ. AMS) - оқу іс-әрекетіне мотивацияның айқындылығы мен типін өлшеуге арналған сауалнама. Т. О.Гордеева, О. А. Сычев және Е. Н. Осин 2014 жылы Валлерандтың академиялық мотивация шкаласы негізінде жасаған. Әдістеменің теориялық негізі -Э.Деси мен Р. Райанның өзін-өзі анықтау теориясы.

Академиялық мотивация шкаласы ішкі мотивацияның теориялық тұрғыдан үш түрін бағалауға мүмкіндік береді: білім, жетістік, сондай-ақ өзін-өзі дамыту (жетілдіру) мотивтерінің айқындылығы. Сонымен қатар, сауалнама сыртқы мотивацияның үш түрін бағалауға мүмкіндік береді: экстерналды (проблемаларды болдырмау үшін іс-әрекеттерді орындауға деген ұмтылыс), интроекцияланған (автономия қажеттілігінің бұзылуынан туындаған және борыш пен ұят сезімін сезінуде көрінетін) және өзін-өзі құрметтеу мотивациясы. Өзіндік детерминация теориясы болжағандай, мотивацияның экстерналды және интроекцияланған түрлері оқуға деген қызығушылықтың төмен деңгейімен байланысты (олардың ішкі мотивациямен және қызығушылықтың көрсеткіштерімен теріс корреляциясымен дәлелденеді). Екінші жағынан, өзін-өзі құрметтеу мотивациясын бөліп көрсету орынды сияқты, өйткені бұл студенттердің жынысы мен университет түріне қарамастан, мотивацияның өте тән түрі болып табылады. Өзін-өзі құрметтеу мотивациясының өзін-өзі дамыту мотивациясына жақындығы, олардың жеке басын көрсетпейді, бұл осы шкалалардың қызығушылық пен ішкі мотивациялық бағыттылық сауалнамасының шкалаларымен байланысынан ерекше сенімді дәлел.

Сауалнама 7 шкалалардан тұрады:

* *Таным мотивациясының шкаласы* жаңа нәрсені білуге, білім процесінде қызығушылық пен ләззат алуға байланысты зерттелетін тақырыпты түсінуге деген ұмтылысты диагностикалауға бағытталған.
* *Жетістікке жету мотивациясы шкаласы* оқуда барынша жоғары нәтижелерге қол жеткізуге, қиын міндеттерді шешу процесінде ләззат алуға ұмтылысты өлшейді. Бұл екі сауалнама шкаласы AMS-C шкалаларына сәйкес келеді.
* *Өзін-өзі дамыту мотивациясы шкаласы* түпнұсқалы болып табылады және өзінің қабілеттерін, оқу іс-әрекеті шеңберіндегі өз әлеуетін дамытуға, шеберлік пен құзыреттілік сезіміне жетуге деген ұмтылыстың ауырлығын өлшейді.
* *Өзін құрметтеу мотивациясы* шкаласы өзін-өзі бағалау сезімін және оқу жетістіктерінің арқасында өзін-өзі бағалауды жоғарылату үшін оқуға деген ұмтылысты өлшейді, ол А.Маслоу атап өткен құрмет пен өзін-өзі бағалау қажеттілігіне, сондай-ақ басқа авторлар сипаттаған қажеттіліктердің жақын түрлеріне сәйкес келеді (С. Хартер).
* *Интроекцияланған мотивация шкаласы* ұят сезімі мен өзіне және басқа да маңызды адамдардың алдындағы борыш сезіміне негізделген оқуға деген ұмтылысты өлшейді.
* *Экстерналды мотивация шкаласы* білім алушының қоғам қойған талаптарды орындау қажеттілігіне байланысты мәжбүрлі оқу әрекетінің жағдайын бағалайды: ол мүмкін болатын проблемаларды болдырмау үшін оқиды, соған қатысты автономия қажеттілігі барынша бұзылады.
* *Амотивация шкаласы* оқу іс-әрекетіне қызығушылықтың және мәнділіктің жоқтығын өлшейді, ол AMS-C сауалнамасының амотивация шкаласына сәйкес келеді.

АМШ шкаласы бойынша орташа мәндерді салыстыру мотивтер профилінде студенттердің мотивациясының жетекші түрлері танымдық және өзін-өзі дамыту мотивациясы болып табылады, ал біршама азырақ көрінетін өзін-өзі бағалау және жетістік мотивациясы болып табылатынын көрсетеді. Интроекцияланған мотивация әлдеқайда әлсіз, сыртқы мотивация одан да айқын емес. Мотивация шкаласы бойынша ең аз көрсеткіштер алынды. Демек, студенттер тұтастай алғанда оқу іс-әрекетіне қызығушылықпен, құзыреттіліктің өсу сезімімен байланысты ішкі мотивтерге тән. Қиындықтарды жеңуге, күрделі міндеттерді шешуге және оқу іс-әрекеттегі жетістіктердің арқасында өзін-өзі бағалау мен өзін-өзі бағалауды қолдауға деген құлшыныспен байланысты мотивтер де өте маңызды. Сонымен қатар, маңызды басқалардың, ата-аналар мен мұғалімдердің сыртқы мәжбүрлеу сезімімен байланысты интроецификацияланған мотивтер (міндет ретінде оқу, парыз сезімі) және сыртқы мотивтер студенттер үшін аз рөл атқарады.

Жасөспірім ұлдар мен қыздардағы академиялық мотивация бейіндерін салыстыру өзін-өзі құрметтеу мотивациясы бойынша (p<0.01) сенімді айырмашылықтардың болуын көрсетеді, ол қыздарда және жастарға тән амотивация (p<0.05) кезінде айқын көрінеді. Сонымен бірге, ерлер мен әйелдер арасындағы анықталған айырмашылықтар үшін әсердің (d) мөлшері аз: жалпы стандартты ауытқу бірліктеріндегі орташа мәндер арасындағы айырмашылықты көрсететін Коэн d көрсеткішінің шамасы 0.30-дан аспайды. Зерттеу нәтижелері білім беру ортасының әртүрлі шарттары студенттердің академиялық мотивациясы бейінінің белгілі бір ерекшеліктерімен үйлесетінін растауға мүмкіндік береді [200].

*6. К. Риффтің психологиялық әл- ауқат шкаласы.*

Әдістеме ағылшын тіліндегі The scales of psychological well-being әдістеменің нұсқасы болып табылады. Психологиялық әл-ауқат шкалалары, орыс тілінде бейімделген, К.Рифф әзірлеген. Әдістеме әртүрлі нұсқаларда бірнеше рет расталған және тексерілген.

Ең көп тарағаны 84 тармақтан тұратын нұсқа болып табылады, ол екі орыс тіліндегі нұсқаға негіз болды: 2005 жылы сауалнама бейімделіп, расталған Т.Д. Шевеленкова мен Т.П. Фесенко, 2007 жылы - Н.Н. Лепешинский.

Әдістеменің бірнеше нұсқалары бар: 120, 84, 54 және 18 тармақтардан тұратын. Ең көп тарағаны 84 тармақтан тұратын нұсқа, ол 6 шкаланың әрқайсысына 14 тармақтан тұрады. Дәл осы нұсқаны шетелдік зерттеушілер жиі тексерді және дәл осы нұсқа екі орыс тіліндегі бейімделуге де негіз болды. Сондай-ақ әдістеменің 18 тармақтан тұратын нұсқасының психометриялық сенімділігінің жеткіліксіздігі туралы деректер бар.

Сауалнама психологиялық салауаттылықтың субъективті және объективті жағын өлшеуге мүмкіндік береді. Ең алдымен, сауалнама жасөспірімдік кезеңге арналған. Кэттеллдің көп факторлы тұлға сауалнамасы негізінде оның валидациясы оның практикалық маңыздылығын арттырады. Психологиялық әл-ауқат өмірдің мәнділігімен, құндылық-мағыналық саламен және мотивациямен тығыз байланысты екені анықталды [201].

**Мәліметтерді статистикалық өңдеу әдістері**

Мәліметтерді статистикалық өңдеу психологиялық феномендерді себептік түсіндірудің қажетті кезеңі болып табылады. Маңызды ақпарат алу үшін белгілі бір әрекеттер тізбегі бар: іріктеу, алдын-ала өңдеу, түрлендіру, білім алу үшін әдісті қолдану, түсіндіру [202].

Мәліметтерді сандық өңдеу үшін келесі әдістер алынды: сипаттамалық статистика (кестелік көрсету, графикалық көрсету, орташа мән, жиілікті талдау), параметрлік емес тесттер: Манн-Уитни U-тесті, Крускал-Уоллистің Н-критерийі, корреляциялық талдау (r-Spearman's), дендрограмманы құрастыру арқылы иерархиялық кластерлік талдау (сурет 7).

Сурет 7 - Статистикалық мәліметтерді өңдеу кезеңдері

Манн-Уитни U тесті екі тәуелсіз үлгіні параметрлік емес салыстырудың ең танымал және кең таралған сынағы. Ол екі үлгінің мәндерінің бір жалпы тізбегін қолдануға негізделген. Манн-Уитни U-критерийі (Mann-Whitney U test) – сандық немесе реттік шкала бойынша өлшенген екі үлгінің арасындағы айырмашылықты бағалау үшін қолданылатын параметрлік емес статистикалық критерий. U-критерий дәреже болып табылады, сондықтан ол өлшеу шкаласының кез-келген монотонды түрлендірілуіне қатысты инвариантты болады.

Критерийлерді есептеу нәтижелеріне жеке топтардағы орташа дәрежелер, критерийдің мөлшері және p қатесінің ықтималдығы кіреді. p 0,05 қатесінің ықтималдығы бар мәлімдемелер маңызды деп аталады, p 0,01 қатесінің ықтималдығы бар мәлімдемелер өте маңызды, ал p 0,001 қатесінің ықтималдығы бар мәлімдемелер максималды маңызды [203].

*Крускал-Уоллистің H-критерийі* бірнеше үлгілердің медианаларының теңдігін тексеруге арналған параметрлік емес әдіс болып табылады Крускал-Уоллистің H-критерийі K байланыссыз үлгілер (k>2) жағдайында Манн-Уитнидің U-критерийін жалпылау болып табылады және қандай да бір белгі деңгейі бойынша үш, төрт және т.б. үлгілер арасындағы айырмашылықтарды бір мезгілде бағалауға арналған*.* Бұл үлгілердегі белгінің өзгеру дәрежесін анықтауға мүмкіндік береді, алайда бұл өзгерістердің бағытын көрсетпейді. Үлгілердің көлемі әртүрлі немесе бірдей болуы мүмкін. Х белгісі ерікті бөлуге ие. Н-критерий параметрлік емес болғандықтан, ол дәрежелерді қолданады. Критерий келесі идеяға негізделген - егер үлгілер арасындағы айырмашылықтар шамалы болса, онда дәрежелер сомасы бір-бірінен айтарлықтай ерекшеленбейді және керісінше [204].

*Корреляциялық талдау.* Корреляциялық талдаудың негізгі мақсаты екі немесе одан да көп зерттелген айнымалылар арасындағы корреляциялық байланысты анықтау болып табылады. Корреляциялық байланыс-бұл зерттелген екі сипаттаманың бірлескен, келісілген өзгерісі. Бұл өзгергіштік үш негізгі сипаттамаға ие: пішіні, бағыты және күші. Байланыс күші зерттелетін айнымалылардың бірлескен өзгергіштігінің қаншалықты айқын көрінетінін тікелей көрсетеді.

Корреляция коэффициенті («r» деп белгіленеді) арнайы формула бойынша есептеледі және -1-ден +1-ге дейін өзгереді. +1-ге жақын көрсеткіштер («тікелей байланыс») бір айнымалының мәні жоғарылаған сайын басқа айнымалының мәні артады деп болжайды. -1-ге жақын көрсеткіштер («кері байланыс») кері байланысты көрсетеді, яғни бір айнымалының мәні жоғарылаған кезде екіншісінің мәні азаяды.

*Спирмен коэффициенті (r-Spearman's)* классикалық Пирсон корреляция коэффициентінің параметрлік емес аналогы болып табылады, бірақ оны есептеу кезінде салыстырмалы айнымалылардың (орта арифметикалық және дисперсия) таралуына қатысы жоқ көрсеткіштері есепке алынады, бірақ қатарлар.

Спирмен коэффициенті психологиялық зерттеулерде кеңінен қолданылады. Компьютерлік бағдарламаларда (SPSS, Statistica) бірдей r-Пирсон және r-Спирмен коэффициенттері үшін маңыздылық деңгейлері әрқашан сәйкес келеді.

r-Пирсон коэффициентімен салыстырғанда r-Спирмен коэффициентінің артықшылығы байланысқа үлкен сезімталдық болып табылады. Біз оны келесі жағдайларда қолданамыз:

* қалыпты формадан кем дегенде бір айнымалының үлестірімінің елеулі ауытқуының болуы (ассимметрия, шектен шығу);
* қисық сызықты (монотонды) байланыстың пайда болуы.

R-Спирмен коэффицентін қолдану үшін шектеулер болып мыналар табылады:

* әр айнымалы бойынша кемінде 5 бақылау;
* бір немесе екі айнымалы үшін бірдей дәрежелердің көп саны бар коэффициент қатаң мән береді [205].

*Дендрограмманы құрумен иерархиялық кластерлік талдау –* процедура алгоритм көмегімен берілген сипаттамалар бойынша салыстырмалы түрде біртекті бақылау топтарын (немесе айнымалыларды) анықтауға арналған, ол алдымен әрбір бақылауды (айнымалыны) жеке кластер ретінде қарастырады, содан кейін кластерлерді тек біреуі қалғанша дәйекті түрде біріктіреді. Сіз бастапқы айнымалыларды талдай аласыз немесе стандартталған түрлендірулер жиынтығын қолдана аласыз. Бастапқы айнымалыларды талдауға немесе стандарттау түрлендірулер жинағын пайдалануға болады.

Иерархиялық кластерлеудің мәні кішігірім кластерлердің үлкен кластерге бірігуі немесе үлкен кластерлердің кішіректерге бөлінуі болып табылады.

Кластерлеудің иерархиялық әдістері кластерлерді құру ережелерімен ерекшеленеді.

Ереже ретінде объектілерді топқа біріктіру (агломерациялық әдістер) не топтарға бөлу (дивизимді әдістер) кезінде олардың «ұқсастығы» туралы мәселені шешу кезінде пайдаланылатын өлшемшарттар қолданылады. Зерттеуде «алыс көрші» дивизимді бөлу әдісі қолданылды.

Толық байланыс (ең алыс көршілердің қашықтығы, алыс көрші әдісі).

Бұл әдіспен кластерлер арасындағы қашықтық әртүрлі кластерлердегі кез-келген екі объект арасындағы ең үлкен қашықтықпен анықталады (яғни, ең алыс көршілер). Бұл әдіс әдетте объектілер жеке топтардан шыққан кезде өте жақсы жұмыс істейді. Егер кластерлер ұзартылған болса немесе олардың табиғи түрі «тізбекті» болса, онда бұл әдіс жарамсыз.

Кластерлеудің иерархиялық әдістерінің артықшылығы-олардың көрінуі.

Иерархиялық алгоритмдер иерархиялық кластерлік талдаудың нәтижесі болып табылатын дендрограммаларды (грекше dendron – «ағаш») құрумен байланысты. Дендрограмма жеке нүктелер мен кластерлердің бір-біріне жақындығын сипаттайды, кластерлерді біріктіру (бөлу) тізбегін графикалық түрде ұсынады.

Дендрограмма (dendrogram) - әрқайсысы кластерлерді дәйекті ірілендіру процесінің қадамдарының біріне сәйкес келетін n деңгейден тұратын ағаш тәрізді диаграмма. Дендрограмма ағаш схемасы, кластерлерді біріктіру ағашы, иерархиялық құрылым ағашы деп те аталады.

Дендрограмма–иерархияның әртүрлі деңгейлерінде өзгеретін кірістірілген нысандар тобы. Дендрограммаларды құрудың көптеген жолдары бар. Дендрограммада нысандар тік немесе көлденең орналасуы мүмкін[206].

**2.4 Зерттеу нәтижелерін өңдеу және талдау**

2.4.1 ЖОО студенттерінің тұлғалық өзіндік тиімділігі дамуына әсер ететін мотивациялық процестерді талдау

Академиялық мотивация шкаласы студенттерге тән жеті сапалы әр түрлі оқу мотивтерін бағалауға мүмкіндік беретін мотивацияны диагностикалау әдісі болып табылады:

* ішкі мотивтердің үш түрі: таным, жетістікке жету және өзін-өзі дамыту (жетілдіру) мотиві,
* сыртқы мотивтердің үш түрі: экстерналды (проблемаларды болдырмау үшін іс-әрекеттерді орындауға ұмтылу), интроекцияланған (автономия қажеттілігінің бұзылуымен анықталған және борыш пен ұят сезімін сезінуде көрінетін) және өзін құрметтеу мотивациясы.
* амотивация (оқу әрекетіне қызығушылықтың болмауы).

5-кестеде және 8-суретте академиялық мотивация шкаласының нәтижелерін талдау кезінде алынған сипаттамалық статистика көрсетілген (қысқ. АМШ, ағылш. The Academic Motivation Scale, қысқ. AMS)

Кесте 5 - Академиялық мотивация шкаласының сипаттамалық статистикасы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Орташа | Орташа квадраттық  ауытқу | Дисперсия |
| Танымдық мотивация | 15,591 | 3,8701 | 14,978 |
| Өзін- өзі дамыту мотивациясы | 15,255 | 3,6307 | 13,182 |
| Жетістікке жету мотивациясы | 14,700 | 4,1653 | 17,350 |
| Өзін құрметтеу мотивациясы | 14,664 | 4,1514 | 17,234 |
| Интроекцияланған мотивация | 12,691 | 5,1201 | 26,216 |
| Экстерналды мотивация | 10,909 | 4,9891 | 24,891 |
| Амотивация | 8,973 | 4,5200 | 20,430 |

Сурет 8 - Студенттердің академиялық мотивациясының орташа

арифметикалық мәні

5-кесте мен 8-суреттен студенттер арасында ішкі мотивацияның (46,5%) басым екенін көруге болады: танымдық мотиві (орташа ариф. = 15,6), жетістікке жету мотивациясы (орташа ариф. = 14,7) және өзін-өзі дамыту мотивациясы (орташа ариф.=15.3).

Бұл мотивтердің пайыздық үлестірімі 6-кестеде көрсетілген:

* + студенттердің 51,9%-ында жетістікке жету мотивациясы, 44,7%-ында танымдық мотивация, 42,8%-да өзін-өзі дамыту мотивациясы басым екендігі көрінді;

Кесте 6- Студенттердің ішкі мотивациясының жиілік кестесі (%)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Жоғары көрсеткіш | Орташа көрсеткіш | Төмен көрсеткіш |
| Танымдық мотивация | 44,7 | 30 | 25,3 |
| Өзін-өзі дамыту мотивациясы | 42,8 | 30 | 27,2 |
| Жетістікке жету мотивациясы | 51,9 | 30 | 18,1 |
| Ішкі мотивация | 46,5 | 30 | 23,5 |

* + студенттердің 18,1% - ында жетістікке жету мотивациясы, 25,3% - ында танымдық мотивациясы және 27,2% - ында өзін-өзі дамыту мотивациясы төмен екендігі анықталды. Ішкі мотивация көрсеткіштері орташа мәндер аймағына түседі. Ол 23,5 %-ды құрады.

Сыртқы мотивацияның жиілігін талдау нәтижелері 7-кестеде келтірілген.

Кесте 7 - Студенттердің сыртқы мотивациясының жиілік кестесі (%)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Жоғары көрсеткіш | Орташа көрсеткіш | Төмен көрсеткіш |
| Өзін құрметтеу мотивациясы | 38 | 34,5 | 27,5 |
| Интроекцияланған мотивация | 47,3 | 28,1 | 35,4 |
| Экстерналды мотивация | 30 | 24,6 | 45,4 |
| Сыртқы мотивация | 38,4 | 29,1 | 36,1 |

Сыртқы мотивация студенттердің 38,4% - ында басым екендігі анықталды, бірақ бұл жерде орташа көрсеткіш өзін-өзі бағалау мотивациясы бойынша ең айқын екенін атап өткен жөн (орт.ариф.=14,7), бұл берілген мотивацияның орташа даму деңгейіне сәйкес келеді.

Интроекцияланған мотивация бойынша көрсеткіш (орташа арифметикалық = 12,7) және экстерналды мотивация бойынша көрсеткіш (орташа арифметикалық мән = 10,9) басқа мотивтерге қатысты иерархияда төмен болғанымен, таңдаманың орташа көрсеткіштеріне сәйкес келеді.

Амотивацияның жиілілік талдау нәтижелері 8-кестеде келтірілген.

Кесте 8 - Студенттердің амотивациясының жиілік кестесі (%)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Жоғары көрсеткіш | Орташа көрсеткіш | Төмен көрсеткіш |
| Амотивация | 47,1 | 29 | 26,4 |

8-кестеде және 9-суретте студенттердің орташа ұпайы 9 баллды құрайтыны көрсетілген, бұл жоғары деңгейді көрсетеді: студенттердің 47,1%-ы амотивті, 26,4%-ы ғана мотивация ұпайлары төмен.

Жиілік талдауы әрбір мотивтің академиялық мотивация құрылымына қосқан үлесін бағалауға және сыртқы, ішкі мотивация мен мотивация мен амотивация арақатынасын қарастыруға мүмкіндік берді (сурет 9).

а) мотивация басым б) мотивация азайған

Сурет 9 - Студенттердің мотивация түрлерінің иерархиясы (%)

Алынған нәтижелер студенттердің 47,1% - ында мотивация жоқ екенін көрсетеді. Айта кетейік, Э.Деси мен Р.Райнның пікірінше, амотивациялық ішкі жүйе белсенділіктің, қызығушылықтың жоқтығынан және оқу әрекетінің мәнділігін түсінбеуден көрінеді. Осылайша, зерттелген студенттердің көпшілігінде келесі ерекшеліктер басым:

* олардың қабылдауында мінез-құлық пен оқу нәтижелері арасында байланыс жоқ;
* оларда қабылдайтын құзыреттілік деңгейі төмен, өзін-өзі бағалау деңгейі төмен және өзіндік детерминация деңгейі төмен (өзіндік тиімділік);
* оларға дәрменсіздік, қабілетсіздік, бақылаусыздық сезімінің болуы тән, өйткені студенттер өзіндік детерминация (өзіндік тиімділік) қабілетін бағаламайды;
* эмоциялары көрінбейді.

Екінші орында ішкі мотивацияның ішкі жүйесі жатады, ол студенттердің 46,5% басым. Ішкі мотивациялық ішкі жүйе құзыреттілік (өзіндік тиімділік) және өзіндік детерминация қажеттілігіне негізделген. Яғни, студенттердің екінші тобына мынадай тұлғалық қасиеттер тән:

* + шешім қабылдау және өз мотивтерін эффективті басқару;
* ішкі қабылданатын себептілік (каузалды) локусы;
* марапат ретіндегі өзіндік детерминация сезімі;
* адам қабылдайтын өз құзыреттілігінің (өзіндік тиімділіктің) жоғары дәрежесі және өзін-өзі бағалаудың жоғары деңгейі;
* эмоцияларды анықтаудағы ішкі сигналдардың басым рөлі. Эмоциялар мінез-құлықты қоршаған ортадан алынған және естегі бар ақпаратпен бірге анықтайды. Мінез-құлықты таңдауда ақпарат көзі ретінде қарастырылатын эмоцияларға интуитивті және феноменологиялық бағалау бар.

Студенттердің үшінші тобында (38,4%) сыртқы мотивация басым көрініс тапты, оның өзі мінез-құлықтың келесі ерекшеліктерін көрсетеді:

* ішкі ынталандырудан гөрі сыртқы заттарға көбірек жауап беру үрдісі;
* сыртқы көрінетін себептілік локусы;
* адамның жеке таңдауымен емес, марапатпен басқарылатын мінез-құлық;
* ішкі мотивациясы басым студенттерге қарағанда, өзін-өзі бағалау деңгейі төмен;
* санасыз және автоматтандырылған мінез-құлық;
* эмоциялар сыртқы жағдаяттарға көбірек байланысты.

Мотивтер арасындағы қатынастардың ішкі құрылымын зерттеу үшін интеркореляциялар есептелді, алынған мәліметтер 8-кестеде және 7-суретте көрсетілген.

Танымдық мотивация (ТМ) келесі мотивтермен үш оң және бір теріс корреляцияға ие болды:

* Жетістіке жету мотивациясы (r=0,774\*\*);
* Өзін - өзі дамыту мотивациясы (r=0,781\*\*);
* Өзін құрметтеу мотивациясы (r=0,583\*\*);
* Амотивация (r=-0,458\*\*).

Жетістікке жету мотивациясы (ЖМ) келесі мотивтермен үш оң және бір теріс корреляцияға ие болды:

* Танымдық мотивация (r=0,774\*\*);
* Өзін-өзі дамыту мотивациясы (r=0,790\*\*);
* Өзін құрметтеу мотивациясы (r=0,525\*\*);
* Амотивация (r=-0,295\*\*).

Кесте 9- Мотивтердің интеркорреляциялық (өзара байланысының) матрицасы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Спирмен коэффиценті | Танымдық мотивация | Жетістікке жету мотивациясы | Өзін- өзі дамыту мотивациясы |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| Жетістікке жету мотивациясы | 0,774\*\* |  |  |
| Өзін - өзі дамыту мотивациясы | 0,781\*\* | 0,790\*\* |  |
| Өзін құрметтеу мотивациясы | 0,583\*\* | 0,525\*\* | 0,764\*\* |
| Интроекцияланған  мотивация |  |  | 0,300\*\* |
| Амотивация | -0,458\*\* | -0,295\*\* | -0,370\*\* |

9 – кестенің жалғасы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 |
|  | Өзін-өзі сыйлау мотивациясы | Интроекцияланған  мотивация | Экстерналды мотивация |
| Интроекцияланған  мотивация | 0,440\*\* |  |  |
| Экстерналды мотивация | 0,225\* | 0,674\*\* |  |
| Амотивация |  | 0,296\*\* | 0,644\*\* |

Сурет 10 - Академиялық мотивтердің интеркорреляциялық байланысы

Өзін-өзі дамыту мотивациясы (ӨДМ) келесі мотивтермен 4 жағымды және 1 теріс корреляциялық байланысты көрсетті:

* Танымдық мотивация (r=0,781\*\*);
* Жетістікке жету мотивациясы(r=0,790\*\*);
* Өзін-өзі дамыту мотивациясы (r=0,781\*\*);
* Өзін құрметтеу мотивациясы (r=0,764\*\*);
* Интроекцияланған мотивация (r=0,300\*\*);
* Амотивация (r=-0,370\*\*).

Өзін құрметтеу мотивациясы (ӨСМ) келесі мотивтермен 5 жағымды корреляцияға ие болды:

* Танымдық мотивация (r=0,583\*\*;
* Өзін-өзі дамыту мотивациясы (r=0,764\*\*);
* Жетістікке жету мотивациясы (r=0,525\*\*);
* Ішкі мотивация (r=0,440\*\*);
* Экстерналды мотивация (r=0,225\*).

Ішкі мотивация (ІМ) келесі мотивтермен 4 оң корреляциялық байланысты көрсетті:

* Өзін-өзі дамыту мотивациясы (r=0,300\*\*);
* Өзін құрметтеу мотивациясы (r=0,440\*\*);
* Экстерналды мотивация (r=0,674\*\*);
* Амотивация (r=0,296\*\*).

Экстерналды мотивация (ЭМ) келесі мотивтермен 3 оң корреляциялық байланысты көрсетті:

* Өзін құрметтеу мотивациясы (r=0,225\*);
* Ішкі мотивация (r=0,674\*\*);
* Амотивация (r=0,644\*\*).

Амотивация (АМ) төмендегі мотивтермен 2 оң және 3 теріс корреляцияға ие екендігін көрсетті:

* Танымдық мотивация (r=-0,458\*\*);
* Жетістікке жету мотивациясы(r=-0,295\*\*);
* Өзін-өзі дамыту мотивациясы(r=-0,370\*\*);
* Интроекциялық мотивация (r=0,296\*\*);
* Экстерналды мотивация (r=0,644\*\*).

Құрылған корреляциялық плеяда (10-суретті қараңыз) студенттердің академиялық мотивтерінің өзара байланысының ерекшеліктерін көрнекі түрде көруге мүмкіндік береді:

* Жетекші мотивтердің үштігін құраған: өзін-өзі дамыту, өзін сыйлау және амотивация;
* Мотивацияның келесі қабаты-танымдық мотивация, жетістікке жету мотивациясы және интроекцияланған мотивация;
* Ең маңызды академиялық мотив - экстерналды мотивация.

Корреляциялық талдау нәтижелері мен құрастырылған плеяда сипаттамалық статистика мен жиілікті талдау кезінде анықталған қарама-қайшылықты деректерді шешеді.

**Қорытынды 1:**

Студенттерде үш академиялық мотив басым:

* өзі- өзі дамыту мотивациясы - оқу іс-әрекеті аясында өз қабілеттерін, әлеуетін дамытуға, шеберлік пен құзыреттілік сезіміне жетуге ұмтылу.
* өзін құрметтеу мотивациясы- өзінің маңыздылығын түсіну және оқудағы жетістіктері арқылы өзін-өзі бағалауды арттыру үшін оқуға деген ұмтылыс.
* амотивация – оқу іс-әрекетіне деген қызығушылығы мен оның мәнділігін түсіну сезімінің болмауы.

Осы мотивтер арасында корреляциялық өзара байланыстар табылды, өзін құрметтеу мотивациясы өзін-өзі бағалау мотивациясымен оң корреляциялы, ал амотивациямен теріс корреляциялы. Яғни, студенттер оқу іс-әрекеті аясында өз қабілеттерін, мүмкіндіктерін дамытуға қаншалықты ұмтылса, соғұрлым олар өздерінің қажеттілігін сезінеді және оқу іс-әрекетіне деген қызығушылықтары мен оның мәнділігін түсіну сезімдері жоғарылайды. Керісінше, студенттердің оқу іс-әрекетіне деген қызығушылықтары мен мәнділік сезімі неғұрлым төмен болса, соғұрлым олардың оқудағы өз мүмкіндіктерін ашуға және қабілеттерін дамытуға бейімділігі төмендейді, ал өзін-өзі бағалауы төмендейді.

Алынған академиялық мотивацияның иерархиясына сәйкес зерттеу студенттердің үш тобын анықтайды: ішкі мотивацияның басымдылығымен (мотивінің ядросы өзін-өзі дамыту) және сыртқы мотивацияның басымдылығымен ( мотивінің ядросы- өзін құрметтеу) көрінетін *амотивация үстемділігі.* Үшінші топтағы өзара байланыс біріншісіндегідей жұмыс істейді, өйткені корреляцияның векторы жоқ, бірақ бұл жерде адамның өз маңыздылығын арттыру мотиві олардың қабілеттерін дамытуға және әлеуетін ашуға деген ұмтылысын күшейтеді, яғни студенттердің бірінші тобында ашылған әлеуеті өзін-өзі бағалауын арттырады.

Бұдан кейін біз студенттер арасындағы мотивациялық процестер мен өзіндік тиімділік арасындағы байланысты зерттедік, алынған мәліметтер 9-кестеде және 11-12-суретте келтірілген.

Танымдық мотивация (ТM) өзіндік тиімділіктің келесі көрсеткіште 2 оң корреляциялық байланысты екендігін көрсетті: жалпы өзіндік тиімділік (r=0,414\*\*) және заттық іс-әрекет аумағындағы өзіндік тиімділік (r=0,172\*).

Жетістікке жету мотивациясы (ЖЖМ) өзіндік тиімділік көрсеткіштерімен 2 оң корреляциямен байланысты: жалпы өзіндік тиімділік (r=0,414\*\*) және заттық іс-әрекет аумағындағы өзіндік тиімділікпен (r=0,162\*).

Өзін-өзі дамыту мотивациясы (ӨӨДМ) өзіндік тиімділіктің келесі көрсеткіште 1 оң корреляциялық байланысты екендігін көрсетті: жалпы өзіндік тиімділік (r=0,515\*\*).

Өзін құрметтеу мотивациясы (ӨҚМ) өзіндік тиімділік көрсеткіштерімен 3 оң корреляциямен байланысты: жалпы өзіндік тиімділік (r=0,517\*\*), заттық іс-әрекет аумағындағы өзіндік тиімділік (r=0,216\*) және тұлғааралық қатынастар саласындағы өзіндік тиімділікпен (r=0,300\*\*) (кесте 9).

Кесте 10 - Студенттердің өзіндік тиімділігі мен мотивациялық процестерінің өзара байланысы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Спирмен коэффиценті | Жалпы өзіндік тиімділік | Заттық іс-әрекет аумағындағы өзіндік тиімділік | Тұлғааралық қатынастардағы өзіндік тиімділік |
| Танымдық мотивация | 0,414\*\* | 0,172\* |  |
| Жетістікке жету мотивациясы | 0,481\*\* | 0,162\* |  |
| Өзін- өзі дамыту мотивациясы | 0,515\*\* |  |  |
| Өзін құрметтеу мотивациясы | 0,517\*\* | 0,216\* | 0,300\*\* |
| Интроекцияланған мотивация |  | 0,244\*\* | 0,387\*\* |
| Экстерналды  мотивация |  |  | 0,358\*\* |
| Амотивация | -0,328\*\* | 0,180\* | 0,272\*\* |

Интроекцияланған мотивация (ИМ) өзіндік тиімділіктің келесі көрсеткіште 2 оң корреляциялық байланысты екендігін көрсетті: заттық іс-әрекет аумағындағы өзіндік тиімділік (r=0,244\*\*) пен тұлғааралық қатынастар саласындағы өзіндік тиімділікпен (r=0,387\*\*) (сурет 11,12).

Сурет 11 - Өзін құрметтеу мотивациясының жалпы өзіндік тиімділікпен және тұлғааралық қатынастар саласындағы өзіндік тиімділікпен байланысы

Мұндағы,

р0,05 оң корреляция

р0,01

теріс корреляция

Сурет 12 - Амотивация мен өзіндік тиімділік арасындағы байланыс

Экстерналды мотивация (ЭМ) өзіндік тиімділіктің келесі көрсеткіште 1 оң корреляциялық байланысты екендігін көрсетті: тұлғааралық қатынастар аумағындағы өзіндік тиімділікпен (r=0,358\*\*).

Амотивация (АМ) өзіндік тиімділіктің келесі көрсеткіште 3 оң корреляциялық байланысты екендігін көрсетті: жалпы өзіндік тиімділік (r=-0,328\*\*) және заттық іс-әрекет аумағындағы өзіндік тиімділікпен (r=0,180\*), тұлғааралық қатынастар саласындағы өзіндік тиімділікпен (r=0,272\*\*).

10-кестеден және 11-суретте бейнеленген плеядан өзін құрметтеу мотивациясы (ӨҚМ) жалпы өзіндік тиімділікпен (ЖӨТ) және заттық іс-әрекет аумағындағы өзіндік тиімділікпен (ЗІӨТ) және тұлғааралық қатынастар аумағындағы өзіндік тиімділікпен (ТҚӨТ) оң корреляциялы байланыста екендігін көруге болады.

Яғни, студенттер өздерінің маңыздылығын сезіну үшін және оқудағы жетістіктері есебінен өзін-өзі бағалауын жоғарылату үшін неғұрлым көп оқыса, табысқа ықпал ететін ішкі факторлар, алған білімдері, іскерліктері, сондай-ақ жинақтаған тәжірибелері болашақ кәсіби қызметінде сәтті қолданылатынына деген сенімдері соғұрлым жоғары болады және олар қарым-қатынас мәселелерін конструктивті түрде шеше отырып, табысты коммуникатор бола алатындарына сенімдірек болады.

12-суретте және 10-кестеде көрсетілген мотивация мен заттық іс-әрекет аумағының корреляциясына ерекше назар аудару керек, өйткені заттық іс-әрекет аумағындағы өзіндік тиімділік университетте болашақ маманның белсенді дайындығы жағдайында өзін-өзі бағалау сипаттамасы болып табылады. Амотивация (АМ) жалпы өзіндік тиімділікпен теріс корреляциялық байланысты, заттық іс-әрекет аумағындағы өзіндік тиімділік пен тұлғааралық қатынастар аумағындағы өзіндік тиімділіпен оң корреляциялық байланыста екендігін көрсетті. Студенттердің оқуға деген қызығушылығының төмен болуы және оқу іс-әрекетінің маңыздылығын сезінбеген сайын, олардың жалпы сенімділіктері соғұрлым төмен болады. Бірақ олар өздерінің алған білімін, машықтанған дағдыларын, іскерліктерін, сондай-ақ жинақтаған тәжірибелерін болашақ кәсіби қызметінде сәтті қолданыла алатындығына және коммуникативті міндеттерді сындарлы түрде шеше алатындығына, сонымен қатар табысты коммуникатор бола алатындығына деген сенімдерінің жоғары болуы оларды тиімді етеді . Яғни, бұл оқуды қаламау туралы, бірақ олар жақсы маман бола алады және тұлғааралық қатынастарда сәтті бола алады деген сеніммен үйлеседі.

**Қорытынды 2**:

Корреляциялық талдаудың нәтижелері көрсетеді:

* жоғары жалпы өзіндік тиімділік таным мотивімен, өзін-өзі дамытуға және өзін сыйлауға қол жеткізудің жоғары дамыған мотивтерімен оң корреляцияланады;
* заттық іс-әрекет аумағындағы жоғары өзіндік тиімділік жоғары дамыған таным мотвтерімен, жетістікке жету, өзін қадағалау, ұят және мотивацияның болмауының жоғары дамыған мотивтерінің оң корреляцияларымен байланысты;
* тұлғааралық қатынастар аумағындағы жоғары өзіндік тиімділік өзін сыйлаудың, ұяттың, борыштың жоғары дамыған мотивтерімен және мотивацияның болмауымен оң корреляцияланады;
* заттық іс-әрекет аумағындағы жоғары өзіндік тиімділік амотивациямен оң корреляциялы, маңызды кәсіби қызметке қызығушылықтың болмауымен байланысты, бұл тек сыртқы локусты, «әйтеуір жұмыс істесем болды» дегенді білдіреді.

2.4.2 Тұлғалық өзіндік тиімділіктің дамуына ықпал ететін реттеушілік процестерді талдау

Реттеушілік процестер екі әдістемелерді қолдана отырып зерттелді:

* Дж. Тэнгни, Р. Баумайстер, А.Л. Бунның «Өзін қадағалаудың қысқаша шкаласы»;
* Е.Ю.Мандрикованың «Іс-әрекетте өзін-өзі ұйымдастыру» сауалнамасы;

13-суретте және 11-кестеде студенттерде реттеушілік процестердің қалыптасуының сипаттамалық статистикасы келтірілген.

Кесте 11 - Студенттердегі реттеушілік процестерінің жиілік кестесі (%)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Жоғары көрсеткіш | Орташа көрсеткіш | Төмен көрсеткіш |
| Өзін қадағалау | 12,6 | 73,9 | 13,5 |
| Жоспар қоя білушілік | 16,3 | 58,3 | 25,4 |
| Мақсаттылық | 13,6 | 45,5 | 40,9 |
| Табандылық | 16,4 | 51,9 | 31,7 |
| Фиксация | 43,7 | 50 | 6,3 |
| Өзін-өзі ұйымдастыру | 34,6 | 55,3 | 10,1 |
| Осы шаққа бағдарланушылық | 45,4 | 34,5 | 20,1 |
| Жалпы көрсеткіш | 29,8 | 47,9 | 22,3 |

Сурет 13 - Студенттердегі реттеушілік процестері көрсеткіштерінің орташа арифметикалық мәндері

Өзін қадағалау біздің зерттеуімізде импульсивті мінез-құлықтан аулақ бола отырып, өзінің мінез-құлқын, эмоцияларын, тілектерін басқару және ойлы әрекет ету қабілетін қамтитын тұлғаның қасиеті ретінде қарастырылады. Студенттердің орташа балы 36,1, бұл нормаға сәйкес келеді. Студенттердің 73,9%-ы реттеушілік процестерінің осы көрсеткішінің нормасын көрсететінін атап өту маңызды.

Өзін-өзі ұйымдастырудың параметрлері мен деңгейін диагностикалау студенттердің жеке әлеуетін бағалаудың маңызды элементі болып табылады. Іс-әрекетте өзін-өзі ұйымдастыру сауалнамасы жеке уақытты құрылымдау, жоспарлар құру, мақсат қою арқылы өзін-өзі ұйымдастыру және өзін-өзі реттеу дәрежесін көрсетеді, сонымен қатар тактикалық жоспарлау және стратегиялық мақсат қою қабілеттерінің қалыптасу дәрежесін сипаттайды. Ұйымдастырылған, тұтас және бірізді оқиғаларға толы өмірді бағалайтын студенттер өмірдің жоғары мағыналық деңгейімен, өзін-өзі қабылдауымен және қарым-қатынасымен, өмір (уақыт) аралығын тұтас және қисынды түрде қабылдауымен ерекшеленеді. Енді, осы әдістемеден алынған нәтижелерді қарастырамыз:

* студенттердің 47,9% - ы өзін-өзі реттеудің орташа көрсеткішін көрсетеді (ор.ариф.=112,6), бұл оларды өз өмірінің уақытын стихиялылық пен икемділікпен ұйымдастыруға құрылымдық көзқарасты біріктіруге қабілетті ретінде сипаттайды, олар психологиялық уақытының құрамдас бөліктерін бағалай біледі және өз өмірінің көп қырлы тәжірибесінен өзі үшін құнды тәжірибе алады;
* шкалалардың көпшілігінде студенттер орташа баллды көрсетеді, бірақ одан әрі талдау үшін назар аударуды қажет ететін бірқатар нәтижелер бар;
* студенттердің 45%-ы осы шаққа бағдарланушылық бойынша жоғары көрсеткіштерді көрсетеді, бұл қазіргі уақытта болып жатқан "осында-және-қазір" болып жатқан оқиғалардың ерекше құндылығы мен маңыздылығы туралы айтады; осы көрсеткіш бойынша 34,5% - ның орташа нәтижелері (ор.ариф.=9.7), бұл студенттер үшін өткен, қазіргі және болашақтың тең мәнін көрсетеді.
* студенттердің 43%-ы фиксация бойынша жоғары көрсеткішті көрсетеді, бұл олардың орындаушылығын, міндеттілігін, басталған істі барлық ықтимал тәсілдермен аяқтауға деген ұмтылысын көрсетеді, сонымен қатар өзінің оқу қызметін жоспарлауда және курстастарымен қарым-қатынас жасауда икемділіктің жоқтығын көрсетеді. Студенттердің 50%-ында орташа көрсеткіштер көрсетілген (ор.ариф.=23,8).
* студенттердің 40,9%-ы мақсаттылығы бойынша төмен нәтижелер көрсетеді, бұл олардың өз мақсаттарын әрдайым анық көре бермейтіндігін немесе алдына нақты мақсаттар қоюға бейім еместігін, қойылған мақсаттарға жету үшін мақсатты түрде ұмтылуға және күш салуға бейім еместігін білдіреді. Студенттердің 45,5% мақсаткерлігі бойынша орташа балды көрсетеді
* студенттердің 34,6%-ы өзін-өзі ұйымдастыру бойынша жоғары нәтижелерге қол жеткізді, бұл жоспарлау кезінде олар көмекші құралдарды (Google күнтізбесі, Todoist немесе Trello, Notion, тайм-менеджмент сияқты планнингтерді пайдалануға бейім екендігін көрсетеді. Студенттердің 55,3% - ы орташа балл жинады (ор.ариф.=13,0);
* студенттердің 31,7% - ы табандылықтың төмен баллын көрсетеді, бұл басталған істі оның логикалық аяқталуына дейін жеткізу үшін күш салу қиын екенін білдіреді, олар сыртқы істерге алаңдамайды. Студенттердің 51,9% - ы орташа балды көрсетеді (ор.ариф.=17,9).

Реттеушілік процестердің өзара байланысының ішкі құрылымын зерттеу үшін интеркорреляциялар есептелді, алынған мәліметтер 12-кестеде және 14-суретте көрсетілген.

Кесте 12 - Реттеушілік процестердің интеркорреляциялық матрицасы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Спирмен коэффиценті | | Өзін-өзі бақылау | Жоспар қоя білушілік | Мақсаттылық |
|  | Жоспар қоя білушілік | 0,232\*\* |  |  |
| Мақсаттылық | 0,311\*\* | 0,518\*\* |  |
| Табандылық | 0,578\*\* | 0,183\* | 0,325\*\* |
| Фиксация |  | 0,434\*\* | 0,503\*\* |
| Өзін-өзі ұйымдастыру |  | 0,393\*\* | 0,197\* |
| Осы шаққа бағдарланушылық | 0,214\* | 0,495\*\* | 0,699\*\* |
| Спирмен коэффиценті | | Табандылық | Фиксация | Өзін-өзі ұйымдастыру |
|  | Өзін-өзі ұйымдастыру |  | 0,256\*\* |  |
| Осы шаққа бағдарланушылық | 0,188\* | 0,588\*\* | 0,177\* |

Сурет 14 - Реттеушілік процестерінің интеркорреляциялық байланысы

Өзін қадағалау (ӨҚ) келесі реттеушілік процестермен 4 жағымды корреляцияға ие болды:

* Жоспар қоя білушілік (r=0,232\*\*);
* Мақсаттылық (r=0,311\*\*);
* Табандылық (r=0,578\*\*);
* Осы шаққа бағдарланушылық (r=0,214\*).

Осы шаққа бағдарланушылық (ОШБ) мынандай реттеушілік процесстермен 6 оң корреляциялық байланысты көрсетті:

* Өзін қадағалау(r=0,214\*);
* Жоспар қоя білушілік (r=0,495\*\*);
* Мақсаттылық (r=0,699\*\*);
* Табандылық (r=0,188\*);
* Фиксация (r=0,588\*\*);
* Өзін-өзі ұйымдастыру (r=0,177\*).

Жоспар қоя білушілік (Ж) келесі реттеушілік процестермен 6 жағымды корреляцияға ие болды:

* Өзін қадағалау (r=0,232\*\*)
* Мақсаттылық (r=0,518\*\*);
* Табандылық (r=0,183\*);
* Фиксация (r=0,434\*\*);
* Өзін-өзі ұйымдастыру (r=0,393\*\*);
* Осы шаққа бағдарланушылық (r=0,495\*\*).

Мақсаттылық (М) мынандай реттеушілік процесстермен 6 оң корреляциялық байланысты көрсетті:

* Өзін қадағалау (r=0,311\*\*)
* Мақсаттылық (r=0,518\*\*);
* Табандылық (r=0,325\*\*);
* Фиксация (r=0,503\*\*);
* Өзін-өзі ұйымдастыру (r=0,197\*);
* Осы шаққа бағдарланушылық (r=0,699\*\*).

Табандылық (Т) төмендегі реттеушілік процестермен 4 жағымды корреляцияға ие болды:

* Өзін қадағалау(r=0,578\*\*);
* Жоспар қоя білушілік (r=0,183\*);
* Мақсаттылық (r=0,325\*\*);
* Осы шаққа бағдарланушылық (r=0,188\*).

Фиксация (Ф) мынандай реттеушілік процесстермен 4 оң корреляциялық байланысты көрсетті:

* Жоспар қоя білушілік (r=0,434\*\*);
* Мақсаттылық (r=0,503\*\*);
* Өзін-өзі ұйымдастыру (r=0,256\*\*);
* Осы шаққа бағдарланушылық (r=0,588\*\*).

Өзін-өзі ұйымдастыру (ӨҰ) келесі реттеушілік процестермен 3 жағымды корреляцияға ие болды:

* Жоспар қоя білушілік (r=0,393\*\*);
* Мақсаттылық (r=0,197\*);
* Фиксация (r=0,256\*\*).

Осылайша, алынған нәтижелер студенттік жаста реттеушілік процестердің негізін жоспарлау, мақсаттылық және осы шаққа бағдарланушылық құрайды деп айтуға мүмкіндік береді. Бұл көрсеткіштер бір-бірімен оң корреляциялармен байланысты, яғни студенттер өз мақсаттарын неғұрлым жақсы түсініп, оларды жүзеге асыруға ұмтылса, олардың стратегиялық дағдылары мен осы шақта фиксациялануы соғұрлым жақсы дамиды. Екінші орында өзін-өзі бақылау, табандылық және фиксация сияқты реттеушілік процестер тұр, олар бір-бірімен де, корреляциялық плеяданың өзегімен де оң корреляциямен байланысты.

Осылайша, реттеу процестерінің бір элементінің дамуы екіншісінің дамуына әсер етеді. Алайда, студенттердің жеткілікті үлкен пайызы мақсаттылық пен табандылық шкалаларында төмен нәтижелерге ие, бұл барлық реттеушілік процестерінің дамуына кері әсерін тигізеді.

**Қорытынды 1**:

Студенттерде реттеушілік процестерінің келесі ерекшеліктері анықталды:

* Іс-әрекетте өзін-өзі ұйымдастырудың жалпы деңгейі өз өмірінің уақытын ұйымдастыруға құрылымдық көзқарасты риясыздық пен икемділікпен үйлестіре алатындығын, барлық компоненттерді бағалай алатындығын көрсетеді.
* Осы шаққа бағдарланушылық көрсеткіші ең үлкен дамуға ие болды.
* Фиксация шкаласы бойынша жоғары көрсеткіштер болғанда, студенттердің 30%-дан астамында мақсаттылық және табандылық төмендейді.

Реттеушілік процестерінің көрсеткіштерінің арасында оң корреляция табылды, реттеушілік процестерінің ядросын мақсаттылық, жоспар қоя білушілік және осы шаққа бағдарланушылық сияқты қасиеттер құрайды.

Керісінше, студенттердің оқу іс-әрекетіне деген қызығушылықтары мен мағыналық сезімдері неғұрлым төмен болса, соғұрлым олардың оқудағы өз әлеуеттерін ашуға және қабілеттерін дамытуға бейімділігі төмендейді, ал өзін-өзі бағалауы төмен болады.

Содан кейін, біз студенттердегі реттеушілік және мотивациялық процестердің өзара байланысын зерттедік, алынған мәліметтер 12-кестеде және 12-суретте көрсетілген.

Өзін қадағалау 7 мотивациялық процесстермен корреляциялы байланыста:

* Танымдық мотивациямен (r=0,342\*\*), жетістікке жету мотивациясымен (r=0,393\*\*), өзін-өзі дамыту мотивациясымен (r=0,404\*\*), өзін құрметтеу мотивациясымен (r=0,200\*) оң корреляциялы,
* Интроекцияланған мотивациямен (r=-0,175\*), экстерналды мотивациямен (r=-0,345\*\*) және амотивациямен (r=-0,286\*\*) теріс корреляциялы (сурет 15).

Кесте 13 - Студенттердегі реттеушілік және мотивациялық процесстердің өзара байланысы

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Спирмен коэффиценті | | Танымдық мотивация | | Жетістікке жету мотивациясы | | Өзін-өзі дамыту мотивациясы | Өзін-өзі сыйлау мотивациясы |
|  | Өзін қадағалау | 0,342\*\* | | 0,393\*\* | | 0,404\*\* | 0,200\* |
| Жоспар қоя білушілік | 0,397\*\* | | 0,465\*\* | | 0,365\*\* | 0,372\*\* |
| Мақсаттылық | 0,620\*\* | | 0,690\*\* | | 0,658\*\* | 0,520\*\* |
| Табандылық | 0,194\* | | 0,302\*\* | | 0,283\*\* |  |
| Фиксация | 0,398\*\* | | 0,442\*\* | | 0,331\*\* | 0,222\*\* |
| Өзін-өзі ұйымдастыру |  | | 0,168\* | |  | 0,181\* |
| Осы шаққа бағдарлану | 0,391\*\* | | 0,555\*\* | | 0,490\*\* | 0,402\*\* |
| Ро Спирмен | | | Интроекцияланған мотивация | | Экстерналды мотивация | | Амотивация |
|  | Өзін қадағалау | | -0,175\* | | -0,345\*\* | | -0,286\*\* |
| Мақсаттылық | |  | | -0,414\*\* | | -0,570\*\* |
| Табандылық | | -0,292\*\* | | -0,446\*\* | | -0,495\*\* |
| Фиксация | | 0,190\* | |  | |  |
| Осы шаққа бағдарлану | |  | | -0,215\* | | -0,256\*\* |

Сурет 15 - Студенттер арасындағы реттеушілік және мотивациялық процестердің байланысы

Жоспарлық 4 мотивациялық процесстермен оң корреляцияланады: танымдық мотивация (r=0,397\*\*), жетістікке жету мотивациясы (r=0,465\*\*), өзін-өзі дамыту мотивациясы (r=0,365\*\*), өзін сыйлау мотивациясы (r=0,372\* \*).

Мақсаттылық 6 мотивациялық процестермен корреляциялы байланыста:

* Танымдық мотивациямен (r=0,620\*\*), жетістікке жету мотивациясымен (r=0,690\*\*), өзін-өзі дамыту мотивациясымен (r=0,658\*\*), өзін сыйлау мотивациясымен (r=0,520\*\*) оң корреляциялы,
* Экстерналды мотивациямен (r=-0,414\*\*) және амотивациямен (r=-0,570\*\*) теріс корреляциялы.

Табандылық мынандай 6 мотивациялық процестермен байланысты:

* Танымдық мотивациямен (r=0,194\*), жетістікке жету мотивациясымен (r=0,302\*\*), өзін-өзі дамыту мотивациясымен (r=0,283\*\*) оң корреляциялы,
* Интроекцияланған мотивациямен (r=-0,292\*\*), экстерналды мотивациямен (r=-0,446\*\*) және амотивациямен (r=-0,495\*\*) теріс корреляциялы.

Фиксация 5 мотивациялық процестермен оң корреляциямен байланысты: танымдық мотивациямен (r=0,398\*\*), жетістікке жету мотивациясымен (r=0,442\*\*), өзін-өзі дамыту мотивациясымен (r=0,331\*\*), өзін сыйлау мотивациясымен (r=0,222\*\*), интроекцияланған мотивациямен (r=0,190\*).

Өзін-өзі ұйымдастыру мотивациялық процестермен 2 оң корреляциялы байланыста: жетістікке жету мотивациясымен (r=0,168\*) және өзін сыйлау мотивациясымен.

Осы шаққа бағдарлану 6 мотивациялық процестермен корреляциялы байланыста:

* Танымдық мотивациямен (r=0,391\*\*), жетістікке жету мотивациясымен (r=0,555\*\*), өзін-өзі дамыту мотивациясымен (r=0,490\*\*), өзін сыйлау мотивациясымен (r=0,402\*\*) оң корреляциялы,
* Экстерналды мотивациямен (r=-0,215\*) және амотивациямен (r=-0,256\*\*) теріс корреляциялы.

15-суретте корреляциялық плеяда сызбалық түрде ұсынылған және жетістікке жету мен өзін қадағалауды байланыстырушы функциясын көрсететін корреляциялық байланыстар графикалық түрде көрсетілген.

Интеркорреляциялық байланыстарды сипаттау кезінде жетістікке жету және өзін қадағалау мотивациясы жетекші функцияларды орындамайтынын, олар корреляциялық плеяданың ядросында емес екенін атап өткен жөн (7-9 және 11-суреттер), бірақ олар бір-бірімен көптеген-көп өлшемді байланыстарды құрайтын реттеуші және мотивациялық процестерді байланыстырады.

Сондай-ақ, студенттер үшін танымдық мотивация, өзін-өзі дамыту және өзін сыйлау мотивациясы олардың мотивациялық әлеуетінің негізін қамтамасыз ететін біртұтас блок болып табылатындығын көреміз (9 және 11-суреттер).

Амотивация және сыртқы экстерналды және интроекциялық мотивация сияқты екі мотив реттеушілік процестерінің тиімділігін төмендетеді.

Реттеушілік процестеріне келетін болсақ, маңыздылықтың екінші деңгейінде осы шаққа бағдарланушылық, мақсаттылық пен табандылыққа назар аударылады, дәл осы процестер өзін қадағалаудан кейін студенттер арасында мотивациялық-реттеушілік жүйесінің бірлескен жұмысын ұйымдастырады.

**Қорытынды 2**:

Студенттерде реттеушілік және мотивациялық процестердің өзара байланысының келесідей ерекшеліктері анықталды:

* Өзін қадағалау және жетістікке жету мотивациясы психикадағы реттеушілік және мотивациялық құрылымдардың өзара әрекетін қамтамасыз ететін қиылысатын процестер болып табылады.
* Реттеушілік және мотивациялық құрылымдардың өзара іс-әрекетін жүзеге асыратын маңыздылықтың екінші деңгейінде 3 мотив (таным, өзін-өзі дамыту және өзін құрметтеу) және 3 реттеушілік механизмі (осы шаққа бағдарланушылық, мақсат қою және табандылық) орын алады.
* Екі мотивтер (экстерналды және интроекцияланған), сонымен қатар амотивация реттеушілік процестердің тиімділігін төмендетеді.

Осыдан кейін, біз студенттердің өзіндік тиімділігі мен реттеушілік процестерінің өзара байланысын зерттедік, алынған мәліметтер 14-кестеде және 16-суретте көрсетілген.

Кесте 14 - Студенттердің реттеушілік процестері мен өзіндік тиімділігінің өзара байланысы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Спирмен коэффиценті | Жалпы өзіндік тиімділік | Заттық іс- әрекеттегі өзіндік тиімділік | Тұлғалық қатынастардағы өзіндік тиімділік |
| Өзін-өзі бақылау | 0,224\*\* | -0,232\*\* | -0,261\*\* |
| Жоспар қоя білушілік | 0,170\* | 0,160\* |  |
| Мақсаттылық | 0,477\*\* | -0,408\*\* | -0,419\*\* |
| Табандылық | 0,178\* | 0,371\*\* | 0,178\* |
| Фиксация | 0,161\* |  |  |
| Осы шаққа бағдарланушылық | 0,452\*\* |  |  |

Өзін қадағалау өзіндік тиімділіктің 3 көрсеткішімен корреляцияланады: жалпы өзіндік тиімділікпен оң корреляциялы (r=0,224\*\*) және екі, яғни заттық іс әрекет аумағындағы өзіндік тиімділікпен (r=-0,232\*\*) және тұлғааралық қатынастар аумағындағы өзіндік тиімділікпен (r=-0,261\*\*) теріс корреляциялы. Жоспар қоя білушілік жалпы өзіндік тиімділікпен (r=0,170\*) және заттық іс- әрекет аумағындағы өзіндік тиімділікпен (r=0,160\*) оң корреляциялы байланыста (сурет 16).

Сурет 16 - Студенттердің реттеушілік процестері мен өзіндік тиімділігінің өзара байланысы

Мақсаттылық жалпы өзіндік тиімділікпен (r=0,477\*\*) оң корреляциялы және екі, яғни заттық іс-әрекет аумағындағы өзіндік тиімділікпен (r=-0,408\*\*) және тұлғараралық қатынастар аумағындағы өзіндік тиімділікпен (r=-0,419\*\*) теріс корреляциялы.Табандылық өзіндік тиімділіктің 3 көрсеткішімен оң корреляциялы байланыста: жалпы өзіндік тиімділік (r=0,178\*) және заттық іс-әрекет аумағындағы өзіндік тиімділік (r=0,371\*\*) және тұлғааралық қатынастар аумағындағы өзіндік тиімділікпен (r=0,178\*).

Фиксация жалпы өзіндік тиімділікпен оң корреляциялы (r=0,161\*).

Осы шаққа бағдарланушылық жалпы өзіндік тиімділікпен оң корреляциялы (r=0,452\*\*).

Корреляциялық талдау нәтижелері қарама-қайшы. Бір жағынан, реттеушілік процестердің механизмдері, олар күшейген және дамыған сайын, студенттерде жалпы өзіндік тиімділік сезімін арттыратыны анық, екінші жағынан, өзін қадағалаумен мақсаттылықтың артуы заттық іс-әрекет аумағындағы және тұлғааралық қатынастар аумағындағы өзіндік тиімділік сезімінің төмендеуіне әкеледі.Заттық іс-әрекет аумағындағы және тұлғааралық қатынастар аумағындағы өзіндік тиімділікке табандылық сияқты реттеушілік механизмін дамыту оң әсер етеді.

**Қорытынды 3**:

Студенттерде реттеушілік процестерімен өзіндік тиімділіктерінің өзара байланысының келесідей ерекшеліктері анықталды:

* Жалпы өзіндік тиімділіктің жоғары деңгейі реттеушілік процестерінің жоғары деңгейінің дамуымен байланысты.
* Өзін-өзі бақылаудың, мақсаттылық пен табандылықтың жоғары деңгейі, бір жағынан, адамның өз іс-әрекетінің тиімділігіне және оларды жүзеге асырудан табыс күтуге деген сенімін нығайтады, ал екінші жағынан, оны заттық іс-әрекет аумағында да және тұлғааралық қатынастар аумағында да жоюға дейін жеткізеді. Бұл қайшылықты нақтылау қажет.
* Заттық іс-әрекет аумағындағы және тұлғааралық қатынастар аумағындағы өзіндік тиімділікке табандылық сияқты реттеушілік механизмінің дамуы оң әсер етеді.

2.4.3 Студенттердің тұлғалық тиімділігі дамуына әсер ететін аффективтік процестерді талдау

Аффективтік процестер өзіндік тиімділікке оң (егер белсенділік пен құштарлық ретінде қабылданса) немесе теріс (егер алаңдаушылық, қаттылық, қорқыныш және тежелу ретінде қабылданса) әсер етуі мүмкін.Аффективтік процестерді және олардың өзіндік тиімділікті дамытуға әсерін ескеру маңызды, өйткені өзіндік тиімділік функцияларының бірі мәселелерді шешу процесінде және оны аяқтағаннан кейін эмоционалды қорғанысты қамтамасыз ететін өзін-өзі қолдау функциясы болып табылады. Олардың ықпалы болашақ маман ретінде өзіне деген эмоционалды-құндылық қатынасты қалыптастыру үшін де аса маңызды.Аффективтік процестер К.Риффтің психологиялық әл-ауқат шкаласы арқылы зерттелді. Әдістеме өмірдің белгілі бір кезеңінде адамның нақты психологиялық әл-ауқатын диагностикалауға арналған.

Психологиялық әл-ауқат өмірдің мәнділігімен, құндылық-мағыналық аумағымен және мотивациямен тығыз байланысты екені анықталды.

К.Рифф 6 компонентті бөліп көрсетті:

* өзіне және өзінің өткен өміріне оң көзқарас (өзін-өзі қабылдау);
* қамқорлық пен сенімге толы басқалармен қарым-қатынас (позитивті қарым-қатынас);
* күнделікті өмір талаптарын орындай білу (құзыреттілік);
* өмірге мән беретін мақсаттар мен әрекеттердің болуы (өмірлік мақсаттар);
* үздіксіз даму және өзін-өзі жүзеге асыру сезімі (тұлғалық өсу);
* өз сенімін ұстану қабілеті (автономия) [207].

17-суретте және 14-кестеде студенттердегі реттеу процестерінің қалыптасуының сипаттамалық статистикасы берілген.

Кесте 15 - Студенттердегі аффективтік процестердің жиілік кестесі (%)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Жоғары көрсеткіш | Орташа көрсеткіш | Төмен көрсеткіш |
| Оң қатынас | 5,9 | 57 | 37,1 |
| Автономия | 3,1 | 53,5 | 43,4 |
| Ортаны басқарушылық | 3,9 | 53,4 | 42,7 |
| Тұлғалық өсу | 13 | 47,9 | 39,1 |
| Өмірдегі мақсаттар | 0 | 20,3 | 69,7 |
| Өзін-өзі қабылдау | 5,8 | 46,2 | 48 |
| Психологиялық әл-ауқат | 5,5 | 37,8 | 56,7 |

Сурет 17 - Студенттер арасындағы аффективтік процестердің көрсеткіштерінің орташа арифметикалық мәндері

Психологиялық әл - ауқат деңгейі бойынша орташа балл-317,5-бұл нормаға сәйкес келеді.Айта кету керек, студенттердің тек 37,8% - ы аффективтік процестердің осы көрсеткіші бойынша норманы көрсетеді, студенттердің 56,7% - ы төмен баллға ие.

Алынған нәтижелерді егжей-тегжейлі қарастырамыз:

* студенттердің 57% - ы оң қатынастың орташа көрсеткішін көрсетеді (ор.ариф.=56,3), бұл студенттердің басқалармен жеткілікті қанағаттанарлық, сенімді қарым-қатынаста екенін білдіреді; дегенмен, студенттердің 37,1% - ы бұл көрсеткіш бойынша төмен балл көрсетеді, яғни олар басқалармен сенімді қарым-қатынастың шектеулі санына ие: оларға ашық болу, жылылық таныту және басқаларға қамқорлық жасау қиын; тұлғааралық қарым-қатынаста олар оқшауланған және көңілсіз.
* студенттердің 53,5%-ы автономия бойынша орташа ұпайды көрсетеді (ор. ариф. = 49,5), яғни студенттер жағдайға байланысты өз бетінше де, басқа адамдардың пікірін ескере отырып әрекет ете алады; студенттердің 43,4%-ы автономия бойынша төмен балл көрсетті, бұл олардың басқалардың пікірі мен бағасына тәуелді екенін көрсетеді; маңызды шешімдер қабылдауда олар өз бетінше емес, басқа адамдардың пікіріне сүйенеді; қоғамның оларды белгілі бір жолмен ойлауға және әрекет етуге мәжбүрлеу әрекеттеріне көндігеді.
* студенттердің 53,4% - ы ортаны басқарушылықтың орташа көрсеткіштерін көрсетеді (ор.ариф.=53,6), бұл өздерінің коммуникативтік әлеуетін ашуға деген ұмтылысын, олардың алдында өтіп жататын мән-жайларды басқаруды үйренуді білдіреді; сондай-ақ осы көрсеткіш бойынша 42,7% - да төмен нәтижелер алынды, бұл студенттердің күнделікті іс-әрекетті ұйымдастыруда елеулі қиындықтарды бастан өткеріп жататындықтарын, қалыптасқан мән-жайларды өзгертуге немесе жақсартуға қабілетсіз сезінетінін, қалыптасқан мән-жайларға ұқыпсыз қарайтындығын, айналасында болып жатқан оқиғаларды бақылауда сезімдерінің төмендігін көрсетеді .
* студенттердің 47,9% - ы жеке өсу бойынша орташа көрсеткішті көрсетеді (ор.ариф.=58,3), бұл олардың орындаушылығын, міндеттілігін, өмірлік тәжірибеге салыстырмалы түрде ашықтықты және өз мүмкіндіктеріне күмәндануға қарамастан, өз әлеуетін іске асыруға деген ұмтылысын көрсетеді. Студенттердің 39,1%-ының көрсеткіштері төмен, олар өздерінде өзіндік дамудың жоқтығын түсінеді, өзін-өзі жүзеге асыру сезімін бастан кешірмейді, зерігушілік пен мінез-құлқын өзгертуге қабілетсіздігін сезінеді.
* студенттердің 69,7% - ы өмірдегі мақсаттары бойынша төмен нәтижелер көрсетеді, бұл олардың мақсаттары мен ниеттері аз екенін білдіреді; студенттерде бағдар сезімі жоқ, олар өткен өмірлерінде мақсат таба алмайды және өмірдің мағынасын анықтайтын перспективалары жоқ екендігін байқатады. Студенттердің 20,3% - ы өмірдегі мақсаттары бойынша орташа балды көрсетеді (ор. ариф.=48,0); ұқсас нәтижелер мақсаттылығы бойынша да алынды (10-кестені қараңыз)
* Студенттердің 48%-ы өзін-өзі қабылдауда төмен балл жинады, бұл өз-өздеріне қанағаттанбаушылық сезімдерінің бар екендігін, өткенге көңілдері толмайтындығын, көңілдері қалғандарын, кейбір жеке қасиеттерге алаңдайтынын, өзінің кім болғысы келетіндіктерін түсінбейтіндіктерін көрсетеді. Студенттер осы қаралымда 46,2%-ы орташа балл жинады (ор. ариф. = 51,8).

Аффективтік процестердің өзара байланыстарының ішкі құрылымын зерттеу үшін өзара байланыстар есептелді, алынған мәліметтер 15-кестеде келтірілген.

Кесте 16 - Аффективтік процестердің интеркорреляциялы матрицасы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Спирмен коэффиценті | | Оң қатынас | Автономия | Ортаны басқарушылық |
|  | Автономия | 0,432\*\* |  |  |
| Ортаны басқарушылық | 0,486\*\* | 0,658\*\* |  |
| Тұлғалық өсу | 0,447\*\* | 0,765\*\* | 0,653\*\* |
| Өмірдегі мақсаттар | 0,451\*\* | 0,324\*\* | 0,610\*\* |
| Өзі-өзі қабылдау | 0,558\*\* | 0,706\*\* | 0,725\*\* |
| Психологиялық әл ауқат | 0,660\*\* | 0,764\*\* | 0,851\*\* |
| Спирмен коэффиценті | | Тұлғалық өсу | Өмірдегі мақсаттар | Өзін өзі қабылдау |
|  | Өмірдегі мақсаттар | 0,478\*\* |  |  |
| Өзі-өзі қабылдау | 0,760\*\* | 0,591\*\* |  |
| Психологиялық әл-ауқат | 0,826\*\* | 0,687\*\* | 0,893\*\* |

16-кестеден барлық аффективтік процестер бір-бірімен күшті оң корреляциялармен байланысты екендігі, олардың біреуінің өсу бағытында да, төмендеу бағытында да өзгеруі студенттердің субъективті әл-ауқатының барлық саласына әсер ететіні байқалады. Аффективтік процестердің көрсеткіштері бойынша төмен баллдардың көп болуы студенттердің бұл аумақтың қысымға ұшырағанын көрсетеді.

**Қорытынды 1**:

Студенттерде аффективтік процестердің келесі ерекшеліктері анықтады:

* психологиялық әл-ауқаттың жалпы деңгейі орташа, студенттердің 37,8% - ы осы аффективті процестердің көрсеткіші бойынша норманы көрсетеді, ал 56,7% - ында бұл көрсеткіш төмен болды.
* Өмірдегі мақсаттар және өзін өзі қабылдау 60%- дан астам студенттерде төмен.
* Психологиялық әл-ауқат шкаласы бойынша жоғары көрсеткіштер жоқ, студенттер орташа және төмен нәтижелері бар екі топқа бөлінді.

Осыдан кейін, біз студенттердегі аффективтік және мотивациялық процестердің өзара байланысын зерттедік, алынған мәліметтер 16-кестеде және 17 және 18-суретте көрсетілген.

Кесте 17 - Студенттердегі аффективтік және мотивациялық процестердің өзара байланысы

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Спирмен коэффиценті | | Оң қатынас | Автономия | Ортаны басқарушылық |
|  | Оң мотивация | 0,175\* | 0,413\*\* | 0,615\*\* |
| Жетістікке жету мотивациясы | 0,195\* | 0,406\*\* | 0,594\*\* |
| Өзін өзі дамыту мотивациясы |  | 0,311\*\* | 0,529\*\* |
| Өзін құрметтеу мотивациясы |  |  | 0,310\*\* |
| Интроекцияланған мотивация | -0,382\*\* |  | -0,201\* |
| Экстерналды мотивация | -0,474\*\* | -0,399\*\* | -0,491\*\* |
| Амотивация | -0,475\*\* | -0,469\*\* | -0,571\*\* |
| Спирмен корреляциясы | | Тұлғалық өсу | Өмірдегі мақсаттар | Өзін өзі қабылдау |
|  | Танымдық мотивация | 0,614\*\* | 0,552\*\* | 0,610\*\* |
| Жетістікке жету мотивациясы | 0,567\*\* | 0,473\*\* | 0,588\*\* |
| Өзін-өзі дамыту мотивациясы | 0,549\*\* | 0,475\*\* | 0,562\*\* |
| Өзін құрметтеу мотивациясы | 0,297\*\* | 0,289\*\* | 0,365\*\* |
| Интроекцияланған мотивация |  | -0,211\* | -0,181\* |
| Экстерналды мотивация | -0,327\*\* | -0,536\*\* | -0,485\*\* |
| Амотивация | -0,566\*\* | -0,739\*\* | -0,584\*\* |

Оң қатынас (ОҚ) 5 мотивациялық процестермен корреляциялы байланыста:

* Танымдық мотивациямен (r=0,175\*) және жетістікке жету мотивациясымен (r=0,195\*) оң корреляциялы.
* Интроекцияланған мотивациямен (r=-0,382\*\*), экстерналды мотивациямен (r=-0,474\*\*) және амотивациямен (r=-0,475\*\*) теріс корреляциялы.

Автономия (А) мынандай 5 мотивациялық процестермен корреляциялы байланыста екендігі алынды:

* Танымдық мотивациямен (r=0,413\*\*), жетістікке жету мотивациясымен (r=0,406\*\*) және өзін-өзі дамыту мотивациясымен (r=0,311\*\*) оң корреляциялы.
* Экстерналды мотивациямен (r=-0,399\*\*) және амотивациямен (r=-0,469\*\*) теріс корреляциялы.

Сурет 18 - Аффективтік және мотивациялық процестердің оң корреляциялық өзара байланысы

Сурет 19 - Аффективтік және мотивациялық процестердің теріс корреляциялы өзара байланысы

Ортаны басқарушылық (ОБ) 7 мотивациялық процеспен корреляциялы байланысына ие болды:

* Танымдық мотивациямен (r=0,615\*\*), жетістікке жету мотивациясымен (r=0,594\*\*), өзін-өзі дамыту мотивациясымен (r=00,529\*\*) және өзін құрметтеу мотивациясымен (r=0,529\*\*) оң корреляциялы,
* Интроекцияланған мотивациямен (r=-0,201\*), экстерналды мотивациямен (r=-0,491\*\*) және амотивациямен (r=-0,571\*\*) теріс корреляциялы.

Тұлғалық өсу (ТӨ) 6 мотивациялық процестермен корреляциялы байланыста:

* Танымдық мотивациясымен (r=0,614\*\*), жетістікке жету мотивациясымен (r=0,567\*\*), өзін-өзі дамыту мотивациясымен (r=0,549\*\*) және де өзін құрметтеу мотивациясымен (r=0,297\*\*) оң корреляциялы,
* Экстерналды мотивациямен (r=-0,327\*\*) және амотивациямен (r=-0,566\*\*) теріс корреляциялы.

Өмірдегі мақсаттар (ӨМ) мынандай 7 мотивациялық процестермен корреляциялы байланысқа ие :

* Танымдық мотивациямен (r=0,552\*\*), жетістікке жету мотивациясымен (r=0,473\*\*), өзін-өзі дамыту мотивациясымен (r=0,475\*\*) және өзін құрметтеу мотивациясымен (r=0,289\*\*) оң корреляциялы,
* Интроекцияланған мотивациямен (r=-0,211\*), экстерналды мотивациямен (r=-0,536\*\*) және амотивациямен (r=-0,739\*\*) теріс корреляциялы.

Өзін-өзі қабылдау (ӨӨҚ) 7 мотивациялық процестермен корреляциялы байланысқа ие:

* Танымдық мотивациямен (r=0,610\*\*), жетістікке жету мотивациясымен (r=0,588\*\*), өзін өзі дамыту мотивациясымен (r=0,562\*\*), өзін сыйлау мотивациясымен (r=0,365\*\*) оң корреляциялы,
* Интроекцияланған мотивациямен (r=-0,181\*), экстерналды мотивацияменй (r=-0,485\*\*) және де амотивациямен (r=-0,584\*\*) теріс корреляциялы.

15 және 16 – суреттерде және 16-кестеде көрсетілген корреляциялық плеяданың ядросы 3 аффективті процесті-ортаны басқарушылық, өмірдегі мақсаттарды және өзін-өзі қабылдауды құрайтындығын көруге болады. Бұл процестер танымдық мотивациямен, жетістікке жету мотивациясымен, өзін-өзі дамыту және өзін сыйлау мотивациясына деген оң корреляциямен байланысты (15-суретті қараңыз) және экстерналды мотивациямен, интроекцияланған мотивациямен және амотивациямен теріс корреляциялық байланыста.

Танымдық мотивация, жетістікке жету, өзін-өзі дамыту және өзін сыйлау студенттердің мотивациялық әлеуетінің негізін қамтамасыз ететін жалғыз блок болып табылатындығын айта кетеміз (8, 11, 12, 15-суретті қараңыз).

Амотивация, сонымен қатар экстерналды және интроекцияланған сияқты тағы да екі мотив аффективтілік процестердің жұмыс тиімділігін төмендетеді.

Яғни, студенттер өздеріне қаншалықты оң қатынас жасайтын болса, өздерінің әр түрлі қырларын жете түсіне бастайтын болады, жақсы және жаман қасиеттерін ажырата алатын болады, өмірге деген нақты мақсаттарын қоя алатын болады, бағдарлануда айқындылық танытатын болады, ұсынылған мүмкіндіктерді тиімдірек пайдалана алады және де сыртқы белсенділіктерін қадағалауды үйрену, әлеуетін дамыту және күрделі мәселелерді шеше отырып, максималды нәтижелерге қол жеткізуге деген қызығушылықтарын арттыру орын алатын болады.

Керісінше, студенттер өздеріне қаншалықты теріс қатынас жасайтын болса, кейбір жеке қасиеттері туралы алаңдайтын болады, өзінің кім болғысы келетінін түсінбейді, өмірде бағыты мен мақсаты жоқ, күнделікті іс-әрекеттерді ұйымдастыруда қиындықтарға тап болады, жағдайды өзгертуге немесе жақсартуға қабілетсіз сезінеді, көп нәрсеге қызығушылық танытпайтын болады, оқуға деген қызығушылығы төмендейді, осы ретте ұят сезімін, ата-ана мен қоғам алдындағы парызды ұстанады.

Осыдан кейін біз студенттердегі реттеушілік және аффективтік процестердің өзара байланысын зерттедік, алынған мәліметтер 18-кестеде және 20-суретте көрсетілген.

Кесте 18 - Студенттердегі аффективтік және реттеушілік процестердің өзара байланысының көрсеткіштері

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Спирмен коэффиценті | | Оң қатынас | Автономия | Ортаны басқарушылық |
|  | Өзін қадағалау |  | 0,201\* | 0,405\*\* |
| Жоспар қоя білушілік |  |  | 0,352\*\* |
| Мақсаттылық | 0,371\*\* | 0,464\*\* | 0,590\*\* |
| Табандылық | 0,354\*\* | 0,337\*\* | 0,532\*\* |
| Фиксация |  | 0,169\* |  |
| Осы шаққа бағдарлану | 0,195\* | 0,312\*\* | 0,351\*\* |
|  | | Тұлғалық өсу | Өмірдегі мақсаттар | Өзі-өзі қабылдау |
|  | Өзін қадағалау | 0,284\*\* | 0,368\*\* | 0,338\*\* |
| Жоспар қоя білушілік | 0,159\* | 0,339\*\* | 0,292\*\* |
| Мақсаттылық | 0,603\*\* | 0,586\*\* | 0,743\*\* |
| Табандылық | 0,293\*\* | 0,427\*\* | 0,337\*\* |
| Фиксация | 0,269\*\* |  | 0,229\*\* |
| Осы шаққа бағдарлану | 0,380\*\* | 0,369\*\* | 0,469\*\* |

Оң қатынастар мақсаттылық (r=0,371\*\*), табандылық (r=0,354\*\*) және осы шаққа бағдарланушылық (r=0,195\*) сияқты 3 реттеушілік процестермен оң корреляциялы байланыста.

Сурет 20 - Студенттердегі аффективтік және реттеушілік процестердің өзара байланысы

Автономия Өзін-өзі қабылдау(r=0,201\*), мақсаттылық (r=0,464\*\*), табандылық (r=0,337\*\*), фиксация (r=0,169\*) және осы шаққа бағдарлану (r=0,312\*\*) сияқты 5 реттеушілік процестермен оң корреляциялы.

Ортаны басқарушылық өзін қадағалау (r=0,405\*\*), жоспар қоя білушілік (r=0,352\*\*), мақсаттылық (r=0,590\*\*), табандылық (r=0,532\*\*) және осы шаққа бағдарланушылық (r=0,351\*\*) сияқты 5 реттеушілік процестермен оң корреляцияға ие.

Тұлғалық өсу 6 оң корреляциялы мынандай реттеушілік процестермен байланысты: өзін қадағалау (r=0,284\*\*), жоспар қоя білушілік (r=0,159\*), мақсаттылық (r=0,603\*\*), табындылық (r=0,293\*\*), фиксация (r=0,269\*\*) және осы шаққа бағдарланушылық (r=0,380\*\*).

Өмірдегі мақсаттар 5 оң корреляциялы реттеушілік процестермен өзін қадағалау (r=0,368\*\*), жоспар қоя білушілік (r=0,339\*\*), мақсаттылық (r=0,586\*\*), табандылық (r=0,427\*\*) және осы шаққа бағдарланушылықпен (r=0,369\*\*) байланысты.

Өзін-өзі қабылдау өзін қадағалау (r=0,338\*\*), жоспар қоя білушілік (r=0,292\*\*), мақсатттылық (r=0,743\*\*), таббандылық (r=0,337\*\*), фиксация (r=0,229\*\*) және осы шаққа бағдарланушылық (r=0,469\*\*) сияқты 6 оң корреляциялы реттеушілік процестермен байланыста.

20-суретте аффективтік және реттеушілік процестердің өзара байланысының корреляциялық плеядасы схемалық түрде көрсетілген. Мотивациялық және реттеушілік процестері бар аффективтік процестердің плеядасын талдау байланыстардың тығыздығын көрсетеді, бұл эмоциялар мотивтер мен реттеушілік механизмдерді толтырады және оларға рең береді. 20-сурет пен 18-кестеден плеяданың ядросын екі аффективтік процесс құрайтынын көруге болады-тұлғалық өсу және өзін-өзі қабылдау, дәл осылардың артуы мен дамуы студенттердің тактикалық жоспарлауы мен стратегиялық мақсат қою дағдыларын, өзін-өзі ұйымдастыру іс-әрекетін құрылымдаудың ерекшеліктерін қалыптастыруға әкеледі. Маңыздылықтың екінші деңгейінде қоршаған ортаны басқару, өмірдегі мақсаттар және автономия ие болады.

**Қорытынды 2**:

Студенттерде аффективтік, реттеушілік және мотивациялық процестердің өзара байланысының келесі ерекшеліктерін анықталды:

* Өзін-өзі қабылдау реттеушілік және мотивациялық процестердің өзара әрекеттесуін қамтамасыз ететін тиімді механизм болып табылады.
* Ортаны меңгерушілік, өмірдегі мақсаттар және өзін-өзі қабылдау аффективтік процестердің мотивациялық құрылымдармен өзара әрекеттесуін қамтамасыз етеді.
* Тұлғалық өсу және өзін-өзі қабылдау аффективті процестердің реттеушілік құрылымдарымен өзара әрекеттесуін қамтамасыз етеді.

Содан кейін, біз студенттердің өзіндік тиімділігі мен аффективтік процестерінің өзара байланысын зерттедік, алынған мәліметтер 19-кестеде және 21-суретте көрсетілген.

Кесте 19 - Студенттердегі аффективтік процестер мен өзіндік тиімділіктің өзара байланысы

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Спирмен коэффиценті | | Жалпы өзіндік тиімділік шкаласы | Тұлғаралық қатынастардағы өзіндік тиімділігі |
|  | Оң қатынас |  | -0,280\*\* |
| Автономия | 0,221\* |  |
| Ортаны меңгерушілік | 0,341\*\* | -0,296\*\* |
| Тұлғалық өсу | 0,239\*\* |  |
| Өмірдегі мақсаттар | 0,290\*\* | -0,253\*\* |
| Өзін-өзі қабылдау | 0,416\*\* |  |

Жағымды қатынастар тұлғааралық қатынастар аумағындағы өзіндік тиімділікпен теріс корреляциялы байланыста (r=-0,280\*\*).

Автономия жалпы өзіндік тиімділікпен оң корреляциямен байланысты (r=0,221\*).

Ортаны меңгерушілік өзіндік тиімділіктің 2 көрсеткішімен корреляциялы байланыста: жалпы өзіндік тиімділікпен оң корреляциялы (r=0,341\*\*) және тұлғааралық қатынастар аумағындағы өзіндік тиімділікпен теріс корреляциялы (r=-0,296\*\*) (сурет 21).

Сурет 21 - Студенттердегі аффективтік процестер мен өзіндік тиімділіктің өзара байланысы

Тұлғалық өсу жалпы өзіндік тиімділікпен оң корреляциямен байланысты (r=0,239\*\*).Өмірдегі мақсаттар өзіндік тиімділіктің 2 көрсеткішімен байланысты: жалпы өзіндік тиімділікпен оң корреляциялы (r=0,290\*\*) және тұлғааралық қатынастар аумағындағы өзіндік тиімділікпен теріс корреляциялы (r=-0,253\*\*).Өзін-өзі қабылдау жалпы өзіндік тиімділікпен оң корреляциямен байланысты (r=0,416\*\*).

Корреляциялық талдау нәтижелері қарама-қайшылықты. Бір жағынан, аффективтік процестердің механизмдері олар дамыған сайын студенттерде жалпы өзіндік тиімділік сезімін арттыратыны анық, екінші жағынан, психологиялық әл-ауқаттың өсуі тұлғааралық қатынастар аумағындағы өзіндік тиімділік сезімінің төмендеуіне әкеледі және қаттық іс әрекет аумағындағы өзіндік тиімділікке әсер етпейді. Орталық нүктесін ортаны басқарушылық пен өмірлегі мақсаттар сияқты эффективті механиздер құрайды. Зерттеуге алынған аффективтік процестер тұлғааралық қатынастар аумағындағы өзіндік тиімділікке оң әсер етпейді. Бұл нәтижелер өзіндік тиімділік пен реттеушілік процестерінің корреляциялық талдау деректеріне ұқсас.

**Қорытынды 3**:

Студенттердегі реттеушілік процестері мен өзіндік тиімділіктің өзара байланысының келесі ерекшеліктері анықталды:

* Жалпы өзіндік тиімділіктің жоғары деңгейі аффективтік процестердің жоғары деңгейінің, психологиялық әл-ауқаттың дамуымен байланысты.
* Ортаны меңгерушіліктің жоғары көрсеткіштері және өмірдегі мақсаттар, бір жағынан, өз әрекеттерінің тиімділігіне деген сенімді арттырады және оларды жүзеге асырудан сәттілік күтеді, ал екінші жағынан оны тұлғааралық қатынастар аумағында бұзады. Бұл қарама-қайшылықты нақтылау қажет.
* Аффективтік процестер заттық іс-әрекет және тұлғааралық қатынастар аумағында өзіндік тиімділікке оң әсер етпейді.

2.4.4 Студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділігі дамуын зерттеудің нәтижелері

22-суретте және 20-кестеде студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділігін дамытудың сипаттамалық статистикасы берілген. Жалпы өзіндік тиімділік деңгейі бойынша орташа балл 30,6% - бұл нормаға сәйкес келеді, орташа деңгейден сәл жоғары. Айта кету керек, студенттердің орташа балы 30,3%, олардың 57,1% - ында жалпы өзіндік тиімділік бойынша жоғары балл және 12,6% - ы төмен балл көрсетілді (сурет 22).

Сурет 22 - Студенттер арасындағы өзіндік тиімділік көрсеткіштерінің орташа арифметикалық мәндері

Заттық іс-әрекеттегі өзіндік тиімділік тұрғысынан арифметикалық орташа мән 34,7 құрайды, бұл орташа нәтижені көрсетеді. Алайда, пәндік іс-әрекеттегі өзіндік тиімділік бойынша жоғары көрсеткішті студенттердің 50% - ы жинады, ал төмен 32,7, яғни іс жүзінде іріктеу бөлінді.

Кесте 20 - Студенттердің өзіндік тиімділігін дамытудың жиілік кестесі (%)

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | Жоғары көрсеткіш | Орташа көрсеткіш | Төмен көрсеткіш |
| Жалпы өзіндік тиімділік | 57,1 | 30,3 | 12,6 |
| Заттық іс-әрекеттегі өзіндік тиімділік | 20,9 | 57,3 | 21,8 |
| Тұлғааралық қатынастардағы өзіндік тиімділік | 15,5 | 54,5 | 30 |

Тұлғааралық қатынастардағы өзіндік тиімділік көрсеткіші бойынша арифметикалық орта 12 баллға тең, бұл төмен нәтижеге сәйкес келеді: студенттердің 45,5% - ы төмен балл және 54,5% - ы орташа балл, бірде-бір студент жоғары балл жинай алмады.Алынған нәтижелер эмоционалды кедергілер студенттерге қарым-қатынаста өз әлеуетін толық жүзеге асыруға мүмкіндік бермейтінін көрсетеді.Бұдан әрі ЖОО-на және студенттерді оқыту курсына байланысты өзіндік тиімділіктің даму ерекшеліктерін салыстыру жүргізілді.

Салыстыру үшін H-критерий Краскел-Уоллистің H-критерийі алынды, алынған мәліметтер 20-21 кестеде және 23 суретте көрсетілген.

Кесте 21 - Оқыту университеттеріне байланысты студенттерде тұлғалық өзіндік тиімділіктің дамуындағы айырмашылықтар

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Айнымалылар | ЖОО | Орташа  ранг | Краскел –Уоллистің критерийі | Сенімділік |
| Жалпы өзіндік тиімділік | ҚазҰПУ | 26,76 | 2,277 | 0,320 |
| СДУ | 35,88 |
| Тұран | 26,38 |
| Заттық іс-әрекеттегі өзіндік тиімділік | ҚазҰПУ | 26,99 | 0,478 | 0,787 |
| СДУ | 31,19 |
| Тұран | 28,69 |
| Тұлғааралық қатынастар аумағындағы өзіндік тиімділік | ҚазҰПУ | 26,99 | 4,443 | 0,108 |
| СДУ | 31,19 |
| Тұран | 28,69 |

21-кестеде келтірілген мәліметтерден оқу орнына байланысты тұлғалық өзіндік тиімділіктің даму дәрежесінде нақты айырмашылықтар табылмағанын көруге болады.

21-кестеде келтірілген мәліметтерден оқу орнына байланысты тұлғалық өзіндік тиімділіктің даму дәрежесінде нақты айырмашылықтар табылмағанын көруге болады.

Алынған мәліметтерден оқыту курсына байланысты тұлғалық өзіндік тиімділіктің дамуындағы сенімді айырмашылықтар тек бір көрсеткіш-қаттық іс әрекет аумағындағы өзін-өзі тиімділік бойынша анықталды. Орташа рангтік статистикасы осы көрсеткіштің бірінші курстан магистратураға дейін статистикалық маңызды өсуін көрсетеді.

Яғни, студенттер мамандық бойынша оқуына қарай ЖОО-ын тәмамдағанға дейінгі алған білімдерін, біліктерін, дағдыларын, сондай-ақ алған тәжірибелерін болашақ кәсіби қызметінде сәтті қолданылатынына жоғары сенімділік деңгейіне ие болады (кесте 22).

Кесте 22 - Оқу курсына байланысты студенттерде тұлғалық өзіндік тиімділіктің дамуындағы айырмашылықтар

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Айнымалылар | курс | Орташа  ранг | Критерий Краскела-Уоллеса | Сенімділік |
| Жалпы өзіндік тиімділік | 1 курс | 43,53 | 3,393 | 0,494 |
| 2 курс | 53,93 |
| 3 курс | 56,38 |
| 4 курс | 58,67 |
| магистратура | 61,45 |
| Заттық іс-әрекеттегі өзіндік тиімділік | 1 курс | 45,02 | 8,925 | 0,046 |
| 2 курс | 46,83 |
| 3 курс | 57,22 |
| 4 курс | 66,69 |
| магистратура | 73,79 |
| Тұлғааралық қатынастар аумағындағы өзіндік тиімділік | 1 курс | 68,55 | 8,170 | 0,079 |
| 2 курс | 46,00 |
| 3 курс | 54,81 |
| 4 курс | 64,13 |
| магистратура | 45,96 |

Сурет 23 - Оқу курсына байланысты студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділігі дамуындағы айырмашылықтар (ор.рангтер)

Осылайша, университетте оқыту студенттердің заттық іс-әрекет аумағындағы тұлғалық өзіндік тиімділігін дамытуға ықпал етеді деп айтуға болады. Сонымен қатар, студенттердің тұлғааралық қатынастар аумағындағы өзіндік тиімділігінің дамуынаа назар аудару аса маңызды.

Заманауи білім беру жоғары ұйымшылдықпен, жауапты тәуелділікпен, рухани қарым-қатынастар мен қызығушылықтардың байлығымен сипатталатын, білім беру субъектілері арасындағы тұлғааралық өзара әрекеттестіктің тиімділігін арттыра алатын студенттер арасындағы ұйымшылдықты дамытуға тиісті дәрежеде ықпал ете алмайды.

Содан кейін студенттер тұлғалық тиімділіктің даму деңгейіне қарай екі топқа бөлінді және Манн-Уитни U-тестінің көмегімен жалпы өзіндік тиімділіктің даму деңгейіне байланысты мотивациялық, реттеушілік және аффективтік процестердің даму деңгейіне салыстыру жүргізілді.

Алынған мәліметтер 23-24 кестелерде және 24-27 суреттерде келтірілген.

23-кесте мен 24-суретте жоғары және төмен тұлғалық өзіндік тиімділігі бар студенттер арасындағы мотивациялық процестердің дамуындағы айырмашылықтар көрсетілген.

Кесте 23- Жоғары және төмен жеке өзіндік тиімділігі бар студенттер арасындағы мотивациялық процестерді дамытудағы айырмашылықтар

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Айнымалылар | Деңгей | Орташа  ранг | Критерий  U Манна-Уитни | Сенімділік |
| Танымдық мотивация | төмен | 27,21 | 356,000 | 0,000 |
| жоғары | 47,65 |
| Өзін өзі дамыту мотивациясы | төмен | 23,84 | 261,500 | 0,000 |
| жоғары | 49,47 |
| Жетістікке жету мотивациясы | төмен | 23,46 | 251,000 | 0,000 |
| жоғары | 49,67 |
| Өзін құрметтеу мотивациясы | төмен | 23,93 | 264,000 | 0,000 |
| жоғары | 49,42 |
| Интроекцияланған мотивация | төмен | 38,54 | 673,000 | 0,577 |
| жоғары | 41,56 |
| Экстерналды мотивация | төмен | 47,45 | 533,500 | 0,048 |
| жоғары | 36,76 |
| Амотивация | төмен | 51,46 | 421,000 | 0,002 |
| жоғары | 34,60 |

Сурет 24 - Жоғары және төмен тұлғалық өзіндік тиімділігі бар студенттер арасындағы мотивациялық процестердің дамуындағы айырмашылықтар (орташа деңгей

24-кесте мен 24-суреттен төмен және жоғары тұлғалық өзіндік тиімділігі бар студенттердің екі тобы арасында 6 мотив бойынша сенімді айырмашылықтар анықталғанын көруге болады:

* Танымдық мотивация (р≤0,000);
* Өзін-өзі дамыту мотивациясы (р≤0,000);
* Жетістікке жету мотивациясы (р≤0,000);
* Өзін сыйлау мотивациясы (р≤0,000);
* Экстерналды мотивация (р≤0,048);
* Амотивация (р≤0,002).

Сонымен, тұлғалық өзіндік тиімділігі жоғары деңгейдегі студенттер тобы жаңа нәрселерді білуге, оқытылатын пәндерді жете түсінуге ұмтылуымен сипатталады; оларда оқуда мүмкін болатын жоғары нәтижелерге қол жеткізу, қиын мәселелерді шешу процесінде ләззат алуға ұмтылу; оқу іс-әрекеті аясында өз қабілеттерін, мүмкіндіктерін дамыту, шеберлік пен құзыреттілік сезіміне жетуге ұмтылу; оқудағы жетістіктері арқылы өзін-өзі бағалауын арттыру және өзін бақытты сезінуі үшін оқуға деген ұмтылысы көрінеді.

Тұлғаның өзіндік тиімділігі төмен деңгейлі студенттердің екінші тобы үшін оқу іс-әрекетінің маңыздылығы мен қызығушылығының болмауы тән, олар тек қоғам қойған талаптарды орындау қажеттілігінен туындаған міндетті орындау мақсатында ғана жүргендей болады және ықтимал проблемаларды болдырмау үшін, оқудан шығып қалмау үшін оқитын болады.

25-кесте мен 26-суретте жоғары және төмен тұлғалық өзіндік тиімділігі бар студенттер арасындағы реттеушілік процестерінің дамуындағы айырмашылықтар көрсетілген.

25-кестедегі және 26-суреттегі мәліметтерден төмен және жоғары тұлғалық өзіндік тиімділігі бар студенттердің екі тобы арасында 5 реттеушілік механизм бойынша сенімді айырмашылықтар анықталғанын көруге болады:

* Өзін қадағалау (р≤0,003);
* Мақсаттылық (р≤0,000);
* Табандылық (р≤0,046);
* Фиксация (р≤0,021);
* Осы шаққа бағдарланушылық (р≤0,000).

Тұлғаның өзіндік тиімділігі жоғары студенттер тобына бір сәттік қозу мен импульстарды тежеу, оларды ұзақ мерзімді мақсаттардың пайдасына құрбан ету қабілеті жоғары; мақсат қоя білушілік пен мақсатқа бағдарлану; ерікті күштердің көмегімен өз іс-әрекетін ұйымдастыра білу; басталған нәрсені соңына дейін жеткізуге ұмтылу; осы шаққа бағдарланушылық тән (кесте 23).

Кесте 24 - Тұлғаның өзіндік тиімділігі жоғары және төмен студенттер арасындағы реттеушілік процестерінің дамуындағы айырмашылықтар

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Айнымалылар | Деңгей | Орташа  ранг | Критерий  U Манна-Уитни | Сенімділік |
| Өзін қадағалау | төмен | 29,88 | 430,500 | 0,003 |
| жоғары | 46,22 |
| Жоспар қоя білушілік | төмен | 37,29 | 554,000 | 0,078 |
| жоғары | 40,85 |
| Мақсаттылық | төмен | 23,27 | 245,500 | 0,000 |
| жоғары | 49,78 |
| Табандылық | төмен | 33,46 | 531,000 | 0,046 |
| жоғары | 44,29 |
| Фиксация | төмен | 32,38 | 500,500 | 0,021 |
| жоғары | 44,88 |
| Өзін-өзі ұйымдастыру | төмен | 37,86 | 598,000 | 0,188 |
| жоғары | 41,00 |
| Осы шаққа бағдарланушылық | төмен | 23,66 | 256,500 | 0,000 |
| жоғары | 49,57 |

Сурет 26 - Тұлғаның өзіндік тиімділігі жоғары және төмен студенттер арасындағы реттеушілік процестерінің дамуындағы айырмашылықтар (ор.рангтер)

Тұлғаның өзіндік тиімділігі төмен білім алушылар тобына импульсивтілік тән, олар мақсатты түрде ешнәрсеге ұмтылуға және өз мақсатына жетуге күш салуға бейім емес; бөгде істерге алаңдау және басталған істі аяғына дейін жеткізбеу; мақсаттарға жетудегі сәйкессіздік; бүгінге зиянын тигізетін болашақты армандауға бейімділік басым болады. 25-кестеде және 26-суретте тұлғаның өзіндік тиімділігі жоғары және төмен оқушылар арасындағы аффективтік процестердің дамуындағы айырмашылықтар көрсетілген.

25-кестедегі және 26-суреттегі деректерден тұлғалық өзіндік тиімділігі төмен және жоғары екі топ студенттерінің арасында 5 аффективті механизмде айтарлықтай айырмашылықтар болғанын көруге болады:

* Автономия (р≤0,033);
* Ортаны басқарушылық (р≤0,000);
* Тұлғалық өсу (р≤0,050);
* Өмірдегі мақсаттар (р≤0,003);
* Өзі- өзі қабылдау (р≤0,000).

Кесте 25 - Тұлғалық өзіндік тиімділігі жоғары және төмен деңгейдегі студенттер арасында аффективтік процестердің дамуындағы айырмашылықтар

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Айнымалылар | Деңгей | Орташа  ранг | Критерий  U Манна-Уитни | Сенімділік |
| Жағымды қатынас | Төмен | 37,41 | 585,500 | 0,150 |
| Жоғары | 41,24 |
| Автономия | Төмен | 32,96 | 517,000 | 0,033 |
| Жоғары | 44,56 |
| Ортаны басқарушылық | Төмен | 27,86 | 374,000 | 0,000 |
| жоғары | 47,31 |
| Тұлғалық өсу | Төмен | 33,61 | 535,000 | 0,050 |
| Жоғары | 44,21 |
| Өмірдегі мақсаткерлік | Төмен | 29,89 | 431,000 | 0,003 |
| Жоғары | 46,21 |
| Өзін-өзі қабылдау | Төмен | 26,23 | 328,500 | 0,000 |
| Жоғары | 48,18 |

Сурет 27- Тұлғалық өзіндік тиімділігі жоғары және төмен деңгейдегі студенттер арасындағы аффективтік процестердің дамуындағы айырмашылықтар (ор. рангтер)

Тұлғалық өзіндік тиімділік деңгейі жоғары студенттер тобы үшін дербестік, тәуелсіздік; мақсаттарға қол жеткізу үшін мүмкіндіктерді пайдалана білу; жаңа тәжірибеге ашықтық, өсуге және дамуға деген ұмтылыс; өзіне бағыттылық сезімі және оң көзқарас тән.Тұлғалық өзіндік тиімділігі төмен студенттер тобы үшін басқалардың пікіріне тәуелділік тән; күнделікті іс-әрекеттерді ұйымдастырудағы қиындықтар, қалыптасқан жағдайларды өзгертуге немесе жақсартуға қабілетсіздік; селқостық және өмірге және оқуға қызығушылықтың болмауы; бағыттың болмауы, мақсаттарының аздығы; өзіне, тұлғалық қасиеттеріне қанағаттанбау, кім болғысы келетінін әлі де толық түсінбеу орын алады.

**Қорытынды 1**:

* Заттық іс-әрекет аумағындағы тұлғалық өзіндік тиімділік пен өзіндік тиімділік деңгейі нормаға сәйкес келеді. Тұлғааралық қатынастар аумағындағы өзіндік тиімділік деңгейі төмен. ЖОО-да оқу үрдісі заттық іс-әрекет аумағындағы студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділігінің дамуына ықпал етеді.
* Тұлғалық өзіндік тиімділігі жоғары студенттер үшін оқуға деген ұмтылыс, жоғары нәтижелерге қол жеткізу, өз қабілеттерін дамыту, құзыреттілікке қол жеткізу тән; оқу олардың өзін-өзі бағалауын арттырады, олар өз импульстерін тежейді, қойылған мақсаттардың пайдасына таңдау жасайды, өз іс-әрекетін осында және қазір ұйымдастырады; олар дербес, тәуелсіз, өздеріне оң көзқараспен қарайды, жаңа тәжірибеге әрдайым ашық.
* Тұлғалық өзіндік тиімділік деңгейі төмен студенттер зеріктірумен, өмірге және оқуға қызығушылықтың болмауымен ерекшеленеді, осыған байланысты олар мәжбүрлі түрде қабылданады, олар оқудан шығарылудан және ата-аналармен жанжалдан аулақ болу үшін оқиды; олар импульсивті, басталған істерін оңай тастайды, екінші мақсаттарға алаңдайды, болашақ туралы армандауға бейім, қазіргі кездегі мүмкіндіктерді жіберіп алады; олар басқалардың пікіріне тәуелді, күнделікті іс-әрекеттерді ұйымдастыруда елеулі қиындықтарға тап болады; олар өздеріне, жеке қасиеттеріне риза емес, кім болғысы келетінін түсінбейді.

28-суретте тұлғалық өзіндік тиімділік пен мотивациялық, реттеушілік, аффективтік процестердің өзара әрекеттесуін көрсететін соңғы корреляциялық плеяда схемалық түрде көрсетілген (жалпы корреляциялық кесте қосымшада келтірілген).

Сурет 28 - Тұлғалық өзіндік тиімділіктің мотивациялық, реттеушілік және аффективтік процестермен өзара байланысының қорытынды корреляциялық плеядасы

Плеяда бірдей ұсынылған 3 үдеріспен және тұлғалық өзіндік тиімділікпен (компоненттермен 17 корреляция) ұйымдастырылған:

* Мотивациялық процестер жетістікке жету мотивациясымен (20кб), өзін құрметтеу мотивациясымен (18кб), амотивациямен (18кб) және өзін-өзі дамыту мотивациясымен (17кб) ұсынылған;
* Реттеушілік процестер мақсаттылықпен (20кб), өзін-өзі бақылаумен (19 кб), табандылықпен (19 кб) және осы шаққа бағдарланумен (19кб) ұсынылған.
* Аффективті процестер қоршаған ортаны басқару (19 кб), өзін-өзі қабылдау (19 кб), өмірлік мақсаттар (19 кб) және тұлғалық өсу (19 кб) арқылы ұсынылған.

Плеяданың ядросы мақсаттылық және жетістікке жету мотивациясымен ұсынылған, бұл екі процесс студенттерде тұлғалық өзіндік тиімділіктің қалыптасуы мен дамуын бастайтын барлық энергияны жинақтайды: «нені қалайтыныңды білу және барынша іске асыруға қол жеткізу».

Екінші деңгей екі процеспен ұсынылған:

* бір жағынан, реттеушілік процестері: өзін-өзі бақылау, табандылық және осы шаққа бағдарланушылық – «мұнда және қазір мен азғырулардан бас тартамын және мақсатқа жету үшін кеңістік ұйымдастырамын»;
* екінші жағынан аффективтік процестер: өзін – өзі қабылдау, өмірдегі мақсаттар және ортаны басқарушылық – «менің өзіме деген оң көзқарасым және бағдарлау сезімі ұсынылған мүмкіндіктерді тиімді пайдалануға мүмкіндік береді».

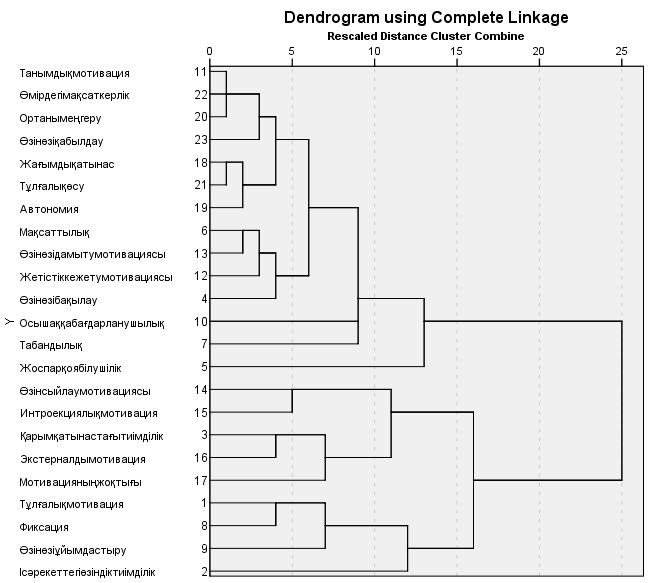
Үшінші деңгей осы процестердегі энергия ағынының екіжақтылығын белгілейді. Ол өзін-өзі бағалау мотивациясын және тұлғалық өсуді қамтиды - «Мен өз әлеуетімді іске асырғым келеді және соның барысында құрметке ие болғым келеді» және амотивация - «Мен өмірге, оқуға қызығушылық танытпаймын».

Үшінші деңгей не өзін-өзі дамытуға және әлеуметтік мойындауға ие болатын энергияны бөледі, немесе ядро ​​мен екінші деңгейдің энергетикалық заряды қолданылмайды және жойылмайды. Корреляция қарым-қатынастың бағытын көрсетпейтінін есте ұстаған жөн, ол екі жолмен де жұмыс істейді. Күшті жетістік мотивациясы да, табандылық пен өзіне деген оң көзқараспен қамтамасыз етілген мақсатқа ұмтылу да мотивацияны бейтараптай алады.

Төртінші деңгей өзін – өзі дамыту мотивациясымен және тұлғалық өзіндік тиімділігімен ұсынылған – «Мен өз күш-жігерімнің тиімділігіне сенемін және өз әлеуетімді ашқым келеді».

Әрі қарай, кластерлік талдаудың көмегімен біз зерттелетін мотивациялық, реттеушілік және аффективтік процестердің даму деңгейіне байланысты тұлғалық өзіндік тиімділік төңірегінде қалай топтастырылғанын зерттедік. Алынған мәліметтер екі дендрограммада ұсынылған (сурет 29-30).

Тұлғалық өзіндік тиімділігі бойынша көрсеткіштері төмен студенттер тобынан қарастыруды бастаймыз (сурет 29).



Сурет 29 - Төмен тұлғалық өзіндік тиімділіктің кластерлік ағашы

29-суреттегі дендрограммадан зерттелетін айнымалылар 3 кластерге біріктірілгенін көруге болады:

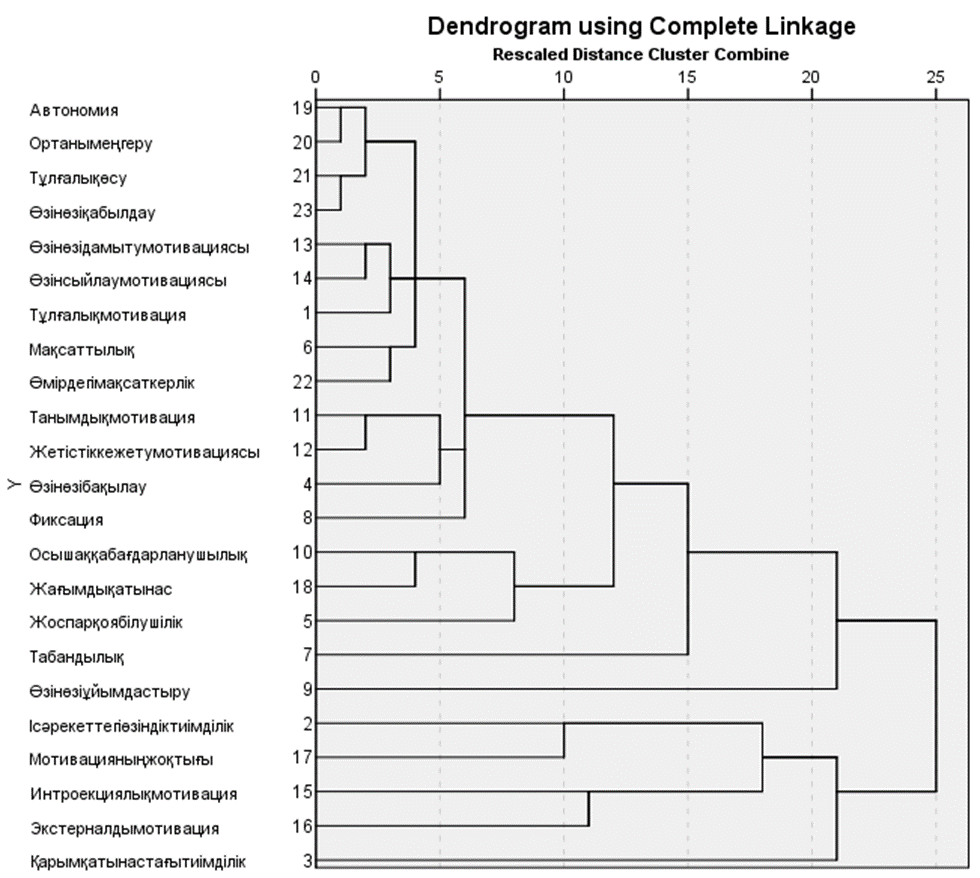
* 1-кластер 4 айнымалыны қамтиды: тұлғалық өзіндік тиімділік, фиксация, өзін-өзі ұйымдастыру және заттық іс-әрекет аумағындағы өзіндік тиімділік. Ол өзіндік тиімділік пен реттеушілік процестерін (фиксация, өзін-өзі ұйымдастыру) біріктіреді. Корреляциялық талдау деректері бойынша бұл реттеушілік процестері шеткері болып табылатынын, студенттердің өзіндік тиімділігін қолдауда және дамытуда жетекші рөл атқармайтынын атап өткен жөн.
* 2-кластер 5 айнымалыны қамтиды: 3 сыртқы мотив: өзін сыйлау мотивациясы, интроекцияланған және экстерналды мотивация, амотивация және тұлғааралық қатынастар аумағындағы өзіндік тиімділік. Бұл кластер мотивациялық процестер мен өзіндік тиімділік компоненттерін біріктіреді. Сыртқы мотивация, амотивация және тұлғааралық қатынастар аумағындағы өзіндік тиімділіктің жақындығы қызығушылық тудырмайтын немесе міндет, ұят, қажеттілік және өзін-өзі бағалауды жоғарылату, тану ниетімен анықталатын қарым-қатынастағы кедергілердің болуын көрсетеді.
* 3-кластер ең ауқымды, ол 14 айнымалыны қамтиды: 3 ішкі мотивтер (танымдық мотивация, жетістікке жету мотивациясы, өзін-өзі дамыту), психологиялық әл ауқаттың барлық факторлары және реттеушілік процестердің 5 механизмі. Яғни, тұлғаның өзіндік тиімділігін нәрлендіретіннің бәрі қалыпты, өзіндік тиімділігі төмен студенттер максималды қашықтықта болады.
* Ең үлкен қашықтық тұлғалық өзіндік тиімділік пен аффективтік процестер арасында байқалады.

Сонымен, тұлғалық өзіндік тиімділігі төмен студенттерге сыртқы каузалдық бағдар тән деп айта аламыз. Олар оның сыртқы көрсеткіштеріне негізделген жетістікке ұмтылумен сипатталады. Өзіндік детерминацияға қол жеткізудегі сәтсіздіктер тұрақты стрестерге әкеледі. Сыртқы мотивациялық ішкі жүйені басқарудың нәтижесінде адам өзін-өзі алдайды, бұл сыртқы және тұлғалық емес бағытталған типтердің қалыптасуында көрінеді. Амотивациялаушы ішкі жүйе автоматты және дәрменсіз мінез-құлықта жүзеге асырылатын сыртқы мотивтердің кейбір көріністерімен басым болады. Адамдарсыз бағдарлану кезінде «үйренген дәрменсіздік» феномені пайда болады, яғни студенттер қоршаған орта олардың әрекеттеріне жауап бермейтінін «біледі». Сонымен қатар, олардың өздері өзіндік детерминацияның минимумын көрсетеді және олардың мінез-құлқы негізінен автоматты.

Тұлғалық өзіндік тиімділігі жоғары студенттердің екінші тобының нәтижелерін қарастырамыз (29-суретті қараңыз).

29-суреттегі дендрограммадан зерттелетін айнымалылар 2 кластерге біріктірілгенін көруге болады:

* 1- кластер 5 айнымалыны қамтиды: заттық іс-әрекет аумағындағы өзіндік тиімділік және тұлғааралық қатынастар аумағындағы өзіндік тиімділік, амотивация, интроекциялық және экстерналды мотивация. Мұнда, бірінші топтағы сияқты, мотивациялық процестер өзіндік тиімділік аспектілерімен біріктіріледі.
* 2-кластер үлкен, ол 18 айнымалыны қамтиды: айнымалылардың біріктіріліп, кластерлерге топтастырылуынан аффективтік, мотивациялық және реттеушілік процестер бір-бірімен астасып, тұлғалық өзіндік тиімділікпен біртұтас байланыста екені анық. Тұлғалық өзіндік тиімділікке ең жақын-өзін-өзі бағалау және өзін-өзі дамыту мотивациясы, сондай-ақ өмірдегі мақсаттар мен мақсат қоя білушілік.
* Қорытынды корреляциялық галактикада көрсетілген орталық көрсеткіштердің бірыңғай кластерге бірігуі бір қашықтықта жүретінін атап өткен жөн, бұл олардың жақындығы мен өзара әрекеттесуін көрсетеді.



Сурет 30 - Жоғары тұлғалық өзіндік тиімділіктің кластерлік ағашы

Алынған нәтижелер тұлғаның өзіндік тиімділігі жоғары студенттерге ішкі каузалдық бағдар тән, яғни олар көбірек дәрежеде ішкі мотивациялық жүйемен әрекет етеді деп айтуға мүмкіндік береді. Сыртқы марапаттау (бағалау, стипендия) кезінде ішкі және сыртқы мотивациялық ішкі жүйелердің әрекеті араласады, бұл жағдайда сыртқы мотивациялық мінез-құлық жалғыз ғана қол жетімді емес, таңдалған болады. Сондай-ақ, қоршаған ортаның өзгеруіне икемді мінез-құлық пен сезімталдық, қойылған мақсаттарға жету үшін оны ұйымдастыру мүмкіндігі және жеңілістер, іс-әрекеттегі сәтсіздіктер жағдайында кінә мен өзін-өзі кінәлау сезімінің болмауы бар.

**Қорытынды 2**:

Корреляциялық плеяда 3 тең ұсынылған процестермен және тұлғалық өзіндік тиімділікпен ұйымдастырылған: 4 мотивациялық, 4 реттеушілік және 4 аффективтік компоненттер:

* Ядро– «Мен не қалайтынымды білемін және максималды жүзеге асыруға қол жеткіземін».
* Екінші деңгей – «өзіме деген оң көзқарасым және бағытты сезінуім маған азғырулардан бас тартуға, берілген мүмкіндіктерді тиімді пайдалануға, мақсатқа жету үшін кеңістікті ұйымдастыруға мүмкіндік береді».
* Үшінші деңгей энергияны екіұшты түрде бөледі – «Мен өз мүмкіндігімді іске асырғым келеді және осы үшін құрметке ие болғым келеді» немесе «Мен өмірге, оқуға қызығушылық танытпаймын».
* Төртінші деңгей – «Мен өз күш-жігерімнің тиімділігіне сенемін және өз мүмкіндігіме қол жеткізгім келеді».

Тұлғалық өзіндік тиімділігі төмен студенттер сыртқы каузалды бағдармен сипатталады, ол экстерналды және тұлғасыздыққа бағдарланған түрлердің қалыптасуында көрінеді.

Тұлғалық өзіндік тиімділігінің жоғары деңгейі бар студенттер ішкі каузалды бағдармен, икемді мінез-құлықпен, қоршаған ортаның өзгеруіне сезімталдықпен ерекшеленеді, қойылған мақсаттарға жету үшін оны ұйымдастыра білуімен және жеңілістер мен іс-әрекеттегі сәтсіздіктер жағдайында кінә мен өзін-өзі кінәлаудың болмауымен сипатталады.

**2.5 Студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділігі дамуының құрылымдық-функционалдық моделі**

ЖОО студенттерінің тұлғалық өзіндік тиімділігі дамуыныңэмпирикалық моделін құру қажеттілігі бүгінгі күні қоғамға өз қызметінің нәтижелерін (соның ішінде кәсіби) де, өз мүмкіндіктерін де дұрыс бағалай алатын жоғары тиімді мамандардың тапшылығымен анықталады.

Зерттеулер тұлғаның өзіндік тиімділігінің оның өнімділігін сақтау қабілеті үшін маңыздылығын бұрыннан мойындады. Өзіндік тиімділігі жоғары деп санайтын адамдар мақсатты мінез-құлықты жүзеге асыру және мақсатқа жету жолында күрделі сынақтарға төтеп беру қабілетіне сенеді деп айтылды. Олар әрдайым көп күш жұмсауға бейім және жұмыс кезінде ұзағырақ сақталады, осылайша қажетті нәтижелерге қол жеткізілгенге дейін өнімділік деңгейін сақтайды.

Тұлғаның өзіндік тиімділігінің пайдалы әсері оның нәтижелерінің тұрақтылығымен ғана шектелмейді, сонымен қатар оның топ деңгейінде оң әсер ететіндігі дәлелденді, осылайша тиімділікті жоғары қабылдайтын мүшелерден тұратын командалар тұрақтылықтың жоғары деңгейін көрсетеді.

Сонымен қатар, зерттеушілер тиімділік туралы идеялар виртуалды вакуумда емес, маңызды контекстік әсерлерге ұшырайтынын мойындауда.

Өзіндік тиімділік адамның белгілі бір тапсырманы орындау мүмкіндігіне деген сенімін білдіреді, бұл жоғары еңбек өнімділігі сияқты тиімді еңбек мінез-құлқын ынталандырады. Ғылымдағы модельдеу дегеніміз - абстракция, аналогия, гипотеза және басқалар сияқты категориялармен тығыз байланысты модельдерді құру, зерттеу және қолдану процесі. Модельдеу процесі абстракциялардың құрылысын, аналогия бойынша тұжырымдарды және ғылыми гипотезалардың құрылысын қамтиды. Модель белгілі бір мағынада зерттеушіні қызықтыратын объектінің кейбір ерекшеліктерін көрсетеді.

Модель-зерттеуші оны қызықтыратын объектіні зерттейтін таным құралы. Осылайша, модель белгілі бір жағдайларда зерттеу процесінде түпнұсқа объектіні алмастыратын (түпнұсқаны зерттеу немесе оның кез-келген қасиеттерін көбейту үшін) ақыл-оймен ұсынылған объектіні (немесе объектінің, жүйенің сипаттамасын) түсінеді, осылайша оны тікелей зерттеу түпнұсқа объект туралы жаңа білім береді (бір құрылымды екіншісіне көрсету нәтижесінде).

Жүргізілген талдау және эксперимент жағдайында білім беру үрдісінің нақты жүйесі негізінде және осы жіктеуді ескере отырып, біз эмпирикалық модель жасадық.

Эмпирикалық модель – эксперимент немесе өлшеу нәтижесінде алынған мәліметтердің (ақпараттың) белгілі бір көлемін талдау нәтижелеріне негізделген модель түрі [208].

Эмпирикалық зерттеуден алынған нәтижелер студенттерде тұлғалық өзіндік тиімділігі дамуының құрылымдық-функционалдық моделін жасауға мүмкіндік береді (кесте 26).

Кесте 26 - Студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділігі дамуның психологиялық ерекшеліктерінің эмпирикалық моделі

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| ТҰЛҒАЛЫҚ ӨЗІНДІК ТИІМДІЛІК | | | |
|  | Жоғары деңгей | Орташа деңгей | Төмен деңгей |
| Мотивациялық  процестер | Жетістікке  жету  мотивациясы | Өзін-өзі дамыту мотивациясы,  Өзін құрметтеу мотивациясы | Амотивация |
| Реттеушілік процестер | Мақсат  қоя  білушілік | Өзін қадағалау, Табандылық, Осы шаққа бағдарланушылық | - |
| Аффективтілік процестер | Ортаны басқарушылық | Өзін қабылдау, Өмірдегі мақсаткерлік | - |
| Бақылау локусы | Ішкі  каузалды  бағдар | Ішкі және сыртқы каузалды бағдар | Сыртқы каузалды бағдар  Тұлғасыз бағдар |
| Жетекші  шарт | Не қалайтынымды білемін және максималды жүзеге асыруға қол жеткіземін | Өзіне деген оң қатынас мақсатқа жету кеңістігін ұйымдастыра отырып, берілген мүмкіндіктерді тиімді пайдалануға жағлай жасайды. | Өмірге, оқуға қызығушылықтың болмауы, жағдайды өзгерте алмау |

ЖОО кез-келген мамандық бойынша студенттерді даярлағанда, білім беру бағдарламасы бағалануы мүмкін белгілі бір білім, білік және дағдыларды дамыту мен қалыптастыруды қамтиды және оқытудың соңында жас маманның кәсіби қызметті жүзеге асыруға дайын немесе дайын еместігін көрсетеді. Маманды оқыту процесінде сыртқы бағалаулардан басқа, кәсіби сәйкестікті қалыптастырудың ішкі процесі жүреді, ол мотивацияны, мақсаттарды, маман ретінде өзін-өзі бейнелеуді және өз қабілеттеріне деген сенімділікті дамытумен байланысты және де нақты практикалық іс-әрекетте білімінің жетіспеушілігімен бетпе-бет келгенде, олар кәсіби мәселені шешу үшін мотивацияны, интеллектуалды ресурстарды, мінез-құлық күштерін жұмылдыра алады.

Өзіндік тиімділік танымдық белсенділікті нығайтуға және оны табысты жүзеге асыруға, тиімді тұлғааралық өзара әрекеттестікке және келешекте студенттердің өз әлеуетін кәсіби іске асыруға бағытталған әрекетті бастауға және сәтті жүзеге асыруға мүмкіндік беретін тұлғаның өзіндік санасының интеграциялық қасиетінің бір түрі, ерекше құбылыс ретінде әрекет етеді.

Бұл тұрғыда, А. Бандура, Э. Деси мен Р. Райанның теориялары негізге алынды.

А. Бандураның пікірінше, өз тиімділігін білетін адамдар өз мүмкіндіктеріне күмәнданатын адамдарға қарағанда күрделі істерді орындауға көбірек күш салады. Өз кезегінде, табысты күтумен байланысты көрінетін жоғары өзіндік тиімділік әдетте жақсы нәтижелерге әкеледі және осылайша өзін-өзі бағалауға ықпал етеді. Керісінше, сәтсіздікті күтуге байланысты өзін-өзі тиімділіктің төмендігі әдетте сәтсіздікке әкеледі және осылайша өзін-өзі бағалауды төмендетеді. Бұл ереже студенттердің өзіндік тиімділігін зерттеуде тікелей расталды және студенттердің өзіндік тиімділігінің эмпирикалық құрылымдық-функционалды үлгісінде айқын көрсетілген.

Э. Деси мен Р. Райан өзін-өзі анықтау мен құзыреттілікті (өзіндік тиімділік) негізгі қажеттіліктер ретінде қарастырды. Өзін-өзі анықтаудың айрықша ерекшелігі-өзін-өзі және қоршаған ортаны басқару мен өзара әрекеттесудегі икемділік. Құзыреттілікке деген қажеттілік субъектінің әртүрлі сыртқы және ішкі нәтижелерге қол жеткізуге және тиімді болуға деген ұмтылысын қамтиды, сонымен қатар құзыреттілік өзін-өзі анықтайтын мәртебеге ие бола алады. Осы екі қажеттіліктің орындалуы өзіндік тиімділік терминімен сипатталады. Үшінші қажеттілік-басқа адамдармен тығыз қарым-қатынаста, тұлғааралық қатынастарда өзіндік тиімділік ретінде ашылады.

Десидің айтуынша, бірінші қажеттілік – өзін-өзі анықтау-ең маңыздысы, ол ішкі мотивацияның негізін құрайды. Құзыреттілікке деген қажеттілік те маңызды, бірақ ішкі мотивацияны сақтау үшін жеткіліксіз. Үшінші қажеттілік – басқа адамдармен тығыз қарым-қатынаста-біріншісінің сәтті қалыптасуы мен жұмыс істеуінің шарты.

Соңғы ереже Р. Райанның зерттеулерінде расталды: автономия балалар мен жасөспірімдер өздері үшін маңызды ересектермен байланыс пен жақындықты сезінетін жағдайларда тиімді дамиды. ЖОО-да және үйде құзыреттілік пен автономия қажеттіліктерін қанағаттандыру ішкі мотивация мен интернационализацияның дамуын күшейтеді.

Осы ережелерге сүйене отырып, біздің жұмысымызда оның құрылымының барлық аспектілерін көрсететін тұлғалық өзіндік тиімділік дамуының психологиялық ерекшеліктері қарастырылады: деңгей, жалпылау, күш және психикалық процестерді белсендіру – мотивациялық, реттеушілік және аффективтік. Жалпылау өлшемінде студенттердің өзін-өзі ұйымдастыру ерекшеліктері зерттелді. Осыған байланысты диагностиканың келесі бірліктері бөлінді:

1. Өзіндік тиімділік
2. заттық іс-әрекет аумағындағы өзіндік тиімділік
3. тұлғааралық қарым-қатынас аумағындағы өзіндік тиімділік
4. тұлғалық өзіндік тиімділік
5. Мотивациялық процесстер
6. танымдық мотивация
7. жетістікке жету мотивациясы
8. өзін дамыту мотивациясы
9. өзін құрметтеу мотивациясы
10. интроекцияланған мотивация
11. экстерналды мотивация
12. амотивация
13. Реттеушілік прцесстер
14. өзін қадағалау
15. жоспар қоя білушілік
16. мақсаттылық
17. табандылық
18. фиксация
19. өзін-өзі ұйымдастыру
20. осы шаққа бағдарланушылық
21. Аффективтілік процесстер
22. оң қатынас
23. автономия
24. ортаны басқарушылық
25. тұлғалық өсу
26. өмірдегі мақсаткерлік
27. өзін қабылдау
28. психологиялық әл-ауқат

Осылайша, студенттердегі өзіндік тиімділіктің эмпирикалық моделі тұлғаның өзіндік тиімділігін белсендіретін психикалық процестерді көрсететін ***5 деңгейден*** тұрады:

* Мотивациялық процестерге жетістікке жету мотивациясы, өзін-өзі дамыту, өзін сыйлау және амотивация жатады;
* Реттеушілік процестері мақсаттылықты, өзін-өзі бақылауды, табандылықты және осы шаққа бағдарланушылықты қамтиды;
* Аффективтік процесстер ортаны басқарушылықты, өмірдегі мақсаткерлікті, өзін қабылдауды қосады;
* Бақылау локусы – деректерді талдау және интерпретациялау кезінде алынатын қосымша айнымалы – ішкі, сыртқы және тұлғалық емес бағытты қамтиды;
* Жетекші шарт, өзіндік тиімділік күшінің көрінісі туралы негізгі орталық идеяны көрсетеді.

Студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділіктің бұл эмпирикалық моделі өзіндік тиімділік пен оның жеке құрамдас бөліктеріне, мысалы, мотивация, мақсаттылық, табандылық, дербестік, психологиялық әл-ауқатты және т.б. дамытуға тиімді әсер етуге мүмкіндік береді.

Корреляциялық талдау өзіндік тиімділіктің кейбір компоненттерін түзетуді қажет ететінін көрсетті: тұлғааралық өзіндік тиімділік тек жақсы қарым-қатынасқа, байланыс сезіміне ғана емес, сонымен бірге протекционизмге де байланысты.

Заттық іс-әрекет аумағындағы өзіндік тиімділік жұмыс сценарийі бойынша белсенді әрекетте қалыптасады. Студенттердің амотивациясы олардың болашақта маман ретінде қалыптасуына елеулі кедергі болып табылады.

Сонымен қатар тұлғаның өзіндік тиімділігі жоғары студенттер оқуға ұмтылады, жоғары нәтижеге жетеді, қабілеттерін дамытады, құзыреттілікке жетеді; оқу олардың өзін-өзі бағалауын арттырады, олар өз мақсаттарының пайдасына таңдау жасайды; олар өзіне сенімді, тәуелсіз, өздеріне оң көзқараспен қарайды, жаңа тәжірибеге ашық; олар икемді мінез-құлықпен, қоршаған ортадағы өзгерістерге сезімталдықпен, өз мақсаттарына жету үшін оны ұйымдастыру қабілетімен және жеңілістерге, қызметтегі сәтсіздіктерге байланысты кінә мен өзін-өзі ақтаудың болмауымен сипатталады.

**Екінші бөлім бойынша тұжырым**

ЖОО студенттерінің тұлғалық өзіндік тиімділігі дамуының психологиялық ерекшеліктерін зерттеу мақсатында эмпирикалық деректерді жинау әдістері- тұлғаның жалпы өзіндік тиімділігі шкаласы (Р. Шварцер, М. Ерусалем, В. Ромекпен бейімделген нұсқасы); өзіндік тиімділік шкаласы (SES) Шерер, Мэддокс; Дж. Тэнгни, Р. Баумайстер, А.Л. Бунның «Өзін-өзі қадағалаудың қысқаша шкаласы»; Е.Ю.Мандрикованың «Іс-әрекетте өзін-өзі ұйымдастыру» сауалнамасы; «Академиялық мотивация шкаласы» (қысқар. AMШ, ағылшын. The Academic Motivation Scale, қысқ. AMS); К. Риффтің «Психологиялық әл-ауқат шкаласы» қолданылды.

ЖОО студенттерінің тұлғалық өзіндік тиімділігі дамуының психологиялық ерекшеліктерін зерттеуге бағытталған зерттеу үш кезеңде жүргізілді.

Бірінші кезеңде 3 университет факультеттері. Тестілеу Google Forms платформасы арқылы жүргізілді.

Екінші кезеңде тестілеу арқылы алынған мәліметтер жинақталып, зерттелді, жиынтық кестелер құрастырылды, мәліметтерді өңдеу стратегиялары жасалды.

Үшінші кезеңде жалпы тенденцияларды бақылау және нәтижелердің сенімділігі мен дұрыстығын арттыру үшін бүкіл іріктеу жиынтығының деректері талданды, деректерді корреляциялық талдау жүргізілді. Деректерді математикалық өңдеу SPSS статистикалық пакеті, 23.0 нұсқасы арқылы жүргізілді.

Зерттеудің нысанына, тақырыбына, мақсаты мен болжамына, сондай-ақ зерттеудің теориялық және әдіснамалық негізіне сүйене отырып, келесі диагностикалық бірліктер анықталды: өзіндік тиімділік, мотивациялық процесстер, реттеушілік процесстер, аффективтік процесстер.

Алынған нәтижелерге сүйене отырып, студенттердің өзіндік тиімділігінің эмпирикалық моделі жасалды.

**ҚОРЫТЫНДЫ**

Диссертациялық жұмыс студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділік феноменін және оның студенттік кезеңдегі тұлғаның жүйелік сапасы ретіндегі даму ерекшеліктерін, оны оқу мен еңбек нарығындағы және өмірдегі жетістік үшін ресурс ретінде зерттеуге арналған. Осыған орай, зерттеуде тұлға психологиясының өзекті мәселелерінің бірі тұлғалық өзіндік тиімділік феноменіне зерттеу жүзеге асырылды.

Диссертациялық зерттеу жұмысының бірінші бөліміндегі тұлғаның өзіндік тиімділігі мәселесінің теориялық талдауы нәтижесінде психология ғылыми кеңістігінде тұлға дамуы мен белсенділігіне, сенімділігіне байланысты негізгі әдіснамалық тұрғылар, тұлғаның өзіндік тиімділігінің психологиялық мазмұны, факторлары, құрылымы мен даму механизмдері анықталды және өзіндік тиімділік феноменінің студенттік кезеңдегі даму ерекшеліктері зерттелді.

Теориялық талдау негізінде ғылыми әдебиеттердегі өзіндік тиімділік феноменінің психологиялық мазмұны ашылды. Өзіндік тиімділік, тұлғалық өзіндік тиімділік ұғымдарына ғылыми талдау жасап, осы түсініктерге өзіндік анықтама берілді:

*Өзіндік тиімділік* – бұл белгілі бір нәтижелерге қол жеткізуде өзін қадағалауы, өзін ұйымдастыруы, өзін-өзі реттеуі және оларды орындау қабілетіне деген тұлғаның жеке сенімі.

*Тұлғалық өзіндік тиімділік* – адамның оқу, еңбек нарығында және өмірде табысқа жетуін қамтамасыз ететін тұлғалық қасиеті.

Тұлғаның интегративті өзін-өзі реттеу жүйесіндегі өзіндік тиімділік ерекшеліктерін және оның дамуын анықтайтын негізгі психикалық процестер зерттелді. Онтогенезде тұлғалық өзіндік тиімділіктің қалыптасуы және оның студенттік шақтағы дамуының психологиялық ерекшеліктері туралы ғалымдардың эмпирикалық деректері талданды. Тұлғаның әлсіздігі, оның қиын өмірлік жағдайларға төтеп бере алмауы, оның мінез-құлқындағы оң өзгерістерді күшейту, әлеуетін дамыту және оның шынайы тұлға болуға мүмкіндік беретін ішкі ресурсты табу мәселелері қарастырылды. Бұл міндет өзіндік тиімділікті зерттеуді аса өзекті етті, өйткені қазіргі жағдайда субъект өз-өзіне арнаған іс-әрекеттегі құзыреттіліктің жоғары деңгейін ғана емес, сонымен қатар өмірдің әртүрлі салаларында, соның ішінде кәсіпте жетістікке жетудің маңызды психологиялық шарты болып табылатын өзінің тиімділігі туралы оптимистік көзқарасты талап етеді.

Диссертациялық зерттеу жұмысының екінші бөлімінде жүзеге асырылған эксперименттік-эмпирикалық зерттеудің нәтижесінде студенттердің жүйелік сапасы ретіндегі тұлғаның өзіндік тиімділігі дамуының мотивациялық, реттеушілік және аффективтік психикалық процестермен байланыстылығы зерттелді:

1. Тұлғааралық қатынастардағы өзіндік тиімділіктің деңгейі төмен болды. Жалпы өзіндік тиімділіктің жоғары деңгейі мотивациялық, реттеушілік және аффективтік процестердің, сондай-ақ психологиялық әл-ауқаттың жоғары деңгейінің дамуымен байланысты.

2. ЖОО-дағы оқу заттық іс-әрекет аумағында студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділігін дамытуға ықпал етеді.

3. Алынған академиялық мотивацияның иерархиясына сәйкес зерттеу студенттердің үш тобын анықтайды: амотивацияның үстемдігімен, ішкі мотивацияның басымдығымен (ядро-өзін-өзі дамыту мотиві) және сыртқы мотивацияның басымдылығымен (ядро-өзін-өзі бағалау). Жоғары жалпы өзіндік тиімділік танымның, өзін-өзі дамытуға және өзін құрметтеуге қол жеткізудің жоғары дамыған мотивтерімен оң корреляциямен байланысты; заттық іс- әрекет саласындағы жоғары өзіндік тиімділік танымдық, жетістікке жету, өзін құрметтеу, ұят және амотивацияның жоғары дамыған мотивтерінің оң корреляцияларымен байланысты; тұлғааралық қарым-қатынас саласындағы жоғары өзін-өзі тиімділік өзін құрметтеудің, ұяттың, борыштың және мотивацияның жоқтығының жоғары дамыған мотивтерінің оң корреляцияларымен байланысты; заттық іс-әрекет саласындағы жоғары өзіндік тиімділік амотивациямен, маңызды кәсіби қызметке қызығушылықтың болмауымен байланысты (бұл тек сыртқы локусты, «жұмыста тек көріну үшін») туралы айтады.

4. Студенттердің іс-әрекеттерін өзіндік ұйымдастыруының жалпы деңгейі олардың өмір сүру уақытын ұйымдастыруға құрылымдық көзқарасты риясыздық пен икемділікпен үйлестіре алатындығын, барлық компоненттерді бағалай алатындығын көрсетеді. Реттеушілік процестерінің ядросы мақсаттылық, жоспар қоя білушілік және осы шаққа бағдарланушылық сияқты қасиеттерден тұрады. Өзін қабылдау және жетістікке жету мотивациясы – бұл психикадағы реттеушілік және мотивациялық құрылымдардың өзара әрекеттесуін қамтамасыз ететін өтпелі процестер. Жалпы өзіндік тиімділіктің жоғары деңгейі реттеушілік процестердің жоғары деңгейінің дамуымен байланысты. Өзін-өзі бақылау, табандылық пен мақсаттылықтың жоғары көрсеткіштері, бір жағынан, өз іс-әрекеттерінің тиімділігіне деген сенімді арттырады және оларды жүзеге асырудан сәттілік күтеді. Бұл қайшылық нақтылауды қажет етеді. Заттық іс-әрекет саласындағы және тұлғааралық қарым-қатынас саласындағы өзіндік тиімділікке табандылық сияқты реттеуші механизмдердің дамуы оң әсер етеді.

5. Студенттерде аффективтік процестер нашар дамыған. Психологиялық әл-ауқаттың жалпы деңгейі орташа, олардың 37,8%-ы аффективтік процестердің осы көрсеткіші бойынша норманы көрсетеді, 56,7%-ы төмен баллға ие. Студенттердің 60% - дан астамында өмірдегі мақсаттар мен өзін-өзі қабылдау азаяды. Өзін қабылдау – реттеушілік және мотивациялық процестердің өзара әрекеттесуін қамтамасыз ететін тікелей тиімді механизм. Ортаны басқарушылық, өмірдегі мақсаттар және өзін қабылдау аффективтік процестердің мотивациялық құрылымдармен өзара әрекеттесуін қамтамасыз етеді. Тұлғалық өсу және өзін қабылдау аффективтік процестердің реттеушілік құрылымдармен өзара әрекеттесуін қамтамасыз етеді. Жалпы өзіндік тиімділіктің жоғары деңгейі жеке қажеттіліктер мен мақсаттарды қанағаттандыру үшін қолайлы жағдайлар мен мүмкіндіктерді қабылдау немесе құру, бағыттылықты сезіну және өмірге мән беру қабілетінің дамуымен байланысты. Аффективтік процестер заттық іс-әрекет саласында және тұлғааралық қарым-қатынас саласында өзіндік тиімділікке оң әсер етпейді.

6. Тұлғалық өзіндік тиімділік пен психикалық процестердің өзара байланысының негізгі аспектілері тең ұсынылған мотивациялық, реттеушілік және аффективтік компоненттер болып табылады:

-Негізгі (ядро) – «Мен не қалайтынымды білемін және максималды жүзеге асыруға қол жеткіземін».

-Екінші деңгей – «өзіме деген оң қатынасым және бағытты сезінуім маған азғырулардан бас тартуға, берілген мүмкіндіктерді тиімді пайдалануға, мақсатқа жету кеңістігін ұйымдастыруға мүмкіндік береді».

-Үшінші деңгей энергияны екіұшты түрде бөледі – «Мен өз мүмкіндігімді іске асырғым келеді және осы үшін құрметке ие болғым келеді» немесе «Мен өмірге, оқуға қызығушылық танытпаймын».

-Төртінші деңгей – «Мен өз күш-жігерімнің тиімділігіне сенемін және өз әлеуетімді ашқым келеді».

7. Студенттер арасында өзіндік тиімділік дамуының эмпирикалық моделі әзірленді, оның ішінде тұлғаның өзіндік тиімділігін белсендіретін психикалық процестердің 5 деңгейі анықталды:

-Мотивациялық процестерге жетістікке жету мотивациясы, өзін-өзі дамыту, өзін құрметтеу және амотивация жатады;

-Реттеушілік процестеріне мақсаттылық, өзін қадағалау, табандылық және осы шаққа бағдарлану жатады;

-Аффективтік процестерге ортаны басқарушылық, өмірдегі мақсаттар, өзін қабылдау жатады;

-Бақылау локусы – деректерді талдау және интерпретациялау кезінде алынатын қосымша айнымалы – ішкі, сыртқы және тұлғалық емес бағытты қамтиды;

-Жетекші шарт өзіндік тиімділік күшінің көрінісі туралы негізгі орталық идеяны көрсетеді.

8. Тұлғалық өзіндік тиімділігі жоғары студенттер оқуға, жоғары нәтижеге жетуге, қабілеттерін дамытуға, құзыреттілікке жетуге ұмтылуымен сипатталады; оқу олардың өзін-өзі бағалауын арттырады, өз мақсаттарының пайдасына таңдау жасайды, өз қызметін осында және қазір ұйымдастырады; олар өз-өзіне сенімді, тәуелсіз, өзіне оң көзқараспен қарайды, жаңа тәжірибеге ашық; олар ішкі каузалды бағдармен, икемді мінез-құлықпен, қоршаған ортадағы өзгерістерге сезімталдықпен, өз мақсаттарына жету үшін оны ұйымдастыру қабілетімен және жеңіліске ұшыраған жағдайда, әрекетте сәтсіздікке ұшыраған жағдайда өзін-өзі кінәлаудың болмауымен сипатталады.

9. Тұлғалық өзіндік тиімділігі төмен студенттер зерігушілікпен, өмірге және оқуға қызығушылықтың жоқтығымен ерекшеленеді, осыған байланысты соңғысын олар мәжбүрлі деп қабылдайды, оқудан шығарылудан және ата-аналарымен қақтығыстардан аулақ болу үшін оқиды, олар импульсивті, басталған істі оңай тастайды, екінші мақсаттарға алаңдайды, болашақ туралы армандауға бейім, қазіргі кездегі мүмкіндіктерді жіберіп алады; олар басқалардың пікіріне тәуелді, күнделікті іс-әрекеттерді ұйымдастыруда елеулі қиындықтарға тап болады; олар өздеріне, жеке қасиеттеріне риза емес, ешқандай маман иесі болғысы келмейді; олар экстерналды және жекесіз бағдарланған түрлердің қалыптасуында көрінетін сыртқы каузалды бағдармен сипатталады.

Осылайша, біздің зерттеуіміздегі студенттердің жүйелік сапасы ретіндегі тұлғаның өзіндік тиімділігінің дамуы мотивациялық, реттеушілік және аффективтік психикалық процестермен байланысты деп қойылған негізгі болжам расталды және бұл негізгі болжам жеке болжамдарда нақтыланды.

Сонымен, алынған зерттеу нәтижелері бойынша студенттердің тұлғалық өзіндік тиімділігін арттыру бойынша келесі ұсыныстарды береміз:

1. Тұлғаға бағытталған парадигма негізінде білім беру процесін құру, болашақ мамандарды кәсіби даярлауда «тұлғалық» құрамдас бөлікке жоғары көңіл бөлу;

2. Студенттердің бойында субъектілі ұстанымды тәрбиелеуге және кәсіби іс- әрекетте өз-өздерін көрсетуге, өзін-өзі жүзеге асыруға бағдарлау;

3. Студенттерде өз кәсіби қалыптасуының табыстылығын, рефлексивті өзіндік талдау қажеттілігін, іскерліктері мен дағдыларын дамытуға мүмкіндік беретін дамытушы психологиялық-педагогикалық жағдайларды құру;

4. Өзін-өзі дамыту және кәсіби қалыптасудың өзін-өзі жобалау қажеттілігін қалыптастыру, дамудың құндылығын студент үшін негіз ретінде түсіну, өйткені өзін-өзі дамытуға және өзін-өзі жетілдіруге дайын болу, өзінің субъектілігін іске асыру өз күштері мен қабілеттеріне кәсіби сенімділікке қол жеткізуге мүмкіндік береді;

5. ЖОО студенттерінің тұлғалық өзіне-өзі сенімділік, өзін-өзі қабылдау, өзін құрметтеу деңгейлерін арттыру;

6. Осы шаққа және болашаққа бағдарлану және өзінің болашақтағы өмірлік тиімділігін болжау үшін мақсат қоя білу, жоспарлаушылық дағдылырын қалыптастыру;

7. Стресске төзімділігін арттыру, психологиялық әл-ауқатын дамыту;

8. Тайм менеджмент негіздерін меңгеру, оқу және сабақтан тыс уақытты ұтымды пайдалану, әлеуметтік желілерде өткізетін уақытты қадағалау;

9. Тиімді дағдыларын дамыту, өзін-өзі реттеу, өзін ұйымдастыру, мінез-құлқы мен іс-әрекетін рефлексиялау.

Жоғарыда аталған ұсыныстарды жүзеге асыруда ЖОО дағы оқу-тәрбие процесінде тұлғалық өсу тренингтерін ұйымдастыру маңызды болып табылады.

Қарастырылып отырған зерттеу мәселесі өте күрделі болғандықтан, толығымен шешімі табылды деп айтуға болмайды. Келешекте кәсіби білім алу барысында болашақ мамандардың бәсекеге қабілеттілігін қалыптастыру, жетілдірудің басқа да инновациялық жолдары, тұлғалық өзіндік тиімділігін қалыптастыру өз алдына жеке зерттеуді талап етеді.

**ПАЙДАЛАНЫЛҒАН ӘДЕБИЕТТЕР ТІЗІМІ**

1. Білім берудің барлық деңгейінің мемлекеттік жалпыға міндетті білім беру стандарттары. Қазақстан Республикасы Білім және ғылым министрінің 2018 жылғы 31 қазандағы, №604 бұйрығы. Қазақстан Республикасының Әділет министрлігінде 2018 жылғы 1 қараша, №17669. https: //adilet.zan.kz/ kaz/docs/ V1800017669
2. Қасым-Жомарт Тоқаев «Абай және ХХІ ғасырдағы Қазақстан». https://www.akorda.kz › events– 2020, қаңтар - 9.
3. Абай. Энциклопедия. – Алматы: «Қазақ энциклопедиясының» Бас редакциясы; «Атамұра» баспасы, 2011  http:[www.nklibrary.kz](http://www.nklibrary.kz)  12.08.2021.
4. Гайдар М.И. Динамика личностной самоэффективности студентов-психологов в период обучения в вузе // Известия Волгоградского педагогического университета. – 2008. – №9. – С. 264-268.
5. Bandura A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change // Psychological Review. - 1977. - №1. – Р. 18-24.
6. Бандура А. Теория социального научения. – СПб.: Евразия, 2000. - 320 с.
7. Первин Л., Джон О. Психология личности: Теория и исследования / под ред. В.С. Магуна. – М.: Аспект Пресс, 2001. – 607 с.
8. Bandura A., Schunk D.H. Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation // Journal of Personality and Social Psychology. – 1981. – №41. – P. 586–598.
9. Капрара Д., Сервон Д. Психология личности. - СПб.: Питер, 2003.-638 с.
10. Гордеева Т.О. Психология мотивации достижения. - М.: Смысл: Академия, 2006. – 142 с.
11. Bandura A. Human agency in social cognitive theory // American Psychologist. - 1989. - №44. - P. 1175-1184.
12. Bandura A. The self system in reciprocal determinism // American Psychologist. - 1978. - №3. - P. 344-358.
13. Mischel W., Shoda Y. A cognitive-affective system theory of personality: Reconceptualizing the invariances in personality and the role of situations // Psychological Review. - 1995. - №102. - P. 246-286.
14. Mischel W. Personality dispositions revisited and revised : A view after three decades / ed. Pervin L.A. Handbook of personality: Theory and research. - N.Y.: Guilford Press, 1990. - P. 111-134.
15. Maddi S.R. Hardiness: The courage to grow from stresses // The Journal of Positive Psychology. - 2006. - Vol. 1. - Р. 160-168.
16. A theory of objective self-awareness / ed. by S. Duval, R.A. Wicklund. - N.Y.: Academic Press, 1972. - 238 p.
17. DeCharms R. Personal causation; the internal affective determinants of behavior. - N.Y.: Academic Press, 1968. - 398 p.
18. Jerusalem M., Schwarzer R. Selbstwirksamkeit (Self-efficacy). Skalen zur Befindlichkeit und Personlichkeit // Research Report. - Berlin, 1986. - №5. - P. 15-28.
19. Фрейджер Р., Фэйдимен Д. Теории личности и личностный рост. – М.: Олма Пресс, 2004. – 657 с.
20. Хьелл Л., Зиглер Д. Теории личности (Основные положения, исследования и применение). - СПб.; Питер, 1997. - С. 390-426.
21. Jerusalem M., Schwarzer R. Self-efficacy as a resource factor in stress appraisal processes. - Washington, 1992. - P. 195–213.
22. Sherer M., Maddux J.E., Mercandante B., Prentice-Dunn S., Jacobs B., Rogers R.W. The self-efficacy scale: Construction and validation // Psychological Reports. – 1982. – №51. – P. 633-671.
23. Чирков В.И. Самодетерминация и внутренняя мотивация поведения человека // Вопросы психологии. 1996. N 3. С. 116–131
24. Богомазов С.В. Становление творческой самоэффективности будущего бакалавра в информационно-поисковой деятельности: дис. … канд. пед. наук: 13.00.08. – Красноярск, 2016. – 284 с.
25. Rotter J.B. Generalized expectancies for internal versus external control of rienforcement // Psychological Monographs. - 1966. - Vol. 80, №1. - P. 1-28.
26. Seligman M.E.P. Helplessness: on depression, development, and death. - San Francisco; N.Y.; W.H. Freeman; Scribner, 1975. - 250 p.
27. Rotter, J. B. (1954). Social Learning and Clinical Psychology. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
28. Шульц Д., Шульц. Сидни Э. История современной психологии. - СПб.: Евразия, 2002. - С. 339-340.
29. Майерс Д. Социальная психология. - СПб. : Питер, 1997. - С. 74-93.
30. Кудушева Н.А. Тұлғаның өзіндік тиімділігі мәселесінің психологияда зерттеліну жағдайы // Профессор С.М. Жақыповтың 70 жылдығына арналған «отандық және әлемдік психологияның жағдайы мен даму перспективалары» атты халықаралық ғылыми-әдістемелік конференция материалдары. – Алматы: Қазақ университеті, 2020. – Б. 254-257.
31. Вудвортс Роберт. Решение проблем животными. – М., 2020. - С. 228-234.
32. White R.W. Motivation Reconsidered: the Concept of Competence // Psychol. Rev. - 1959. - Vol. 66, №5. - P. 297-332.
33. Вудвортс Роберт. Динамика поведения Methuen & Co. – 1958.
34. DeCharms R. Enhancing motivation: Change in the classroom. N.Y.: Irvington, 1976.
35. Deci E.L., Ryan R.M. Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development and health // Canadian Psychology. - 2008. - Vol. 49. - P. 182-185.
36. Rotter J.B. The development and applications of social learning theory: selected papers. - N.Y.: Praeger, 1982. - 367 p.
37. Хайдер Ф. Психология межличностных отношений. – Хиллсдейл; Нью-Джерси: Лоуренс Эрлбаум, 1958. – 210 с.
38. Келли Х.Х. Теория атрибуции в социальной психологии / ред. В.Д. Левине // Симпозиум Небраски по мотивации. - Линкольн: Университет Небраски Press, 1967. - Vol. 15. - С. 192–240.
39. Джонс Э.Э., Харрис В.А. Атрибуция отношений // Журнал экспериментальной социальной психологии. - 1967. - №3(1). – С. 1–24.
40. Вайнер Б. Атрибуционная теория мотивации достижения и эмоции // Психологическое обозрение. - 1985. - №92. – С. 548–573.
41. Хиггинс Э.Т., Круглански А.У. (ред.). Мотивационная наука: социальные и личностные перспективы. – Филадельфия: Пенсильвания: Psychology Press, 2000. – 124 с.
42. Муздыбаев К. Стратегии совладания с жизненными трудностями: теоретический анализ // Журнал социологии и социальной антропологии. - 1998. - №2. - С. 37-47.
43. Maier S.F., Seligman M.E.P. Failure to escape traumatic shock (англ.) // Journal of Experimental Psychology. - 1967. - №1. – Р. 14-18.
44. Ханс Йоас, Вольфганг Кнёбль. Социальная теория. 20 вводных лекций. – Алетейя, 2011 - 840 с.
45. Hiroto D., Seligman M. Generality of learned helplessness in man // Journal of Personality and Social Psychology. - 1975. - Vol. 31. - P. 311–327.
46. Ромек В.Г. Теория выученной беспомощности Мартина Селигмана // Журнал практического психолога. – 2000. - №3-4. - С. 218-235.
47. Ильин Е.П. Работа и личность. Трудоголизм, перфекционизм, лень. - М.: Питер, 2011. – 122 с.
48. Abrahamson L.Y., Seligman M.E.P., Teasdale J.D. Learned helplessness in humans: Critique and reformulation // Journal of Abnormal Psychology. - 1978. - №87. – Р. 49-74.
49. Хекхаузен X. Мотивация и деятельность // В 2 т. - М.: Педагогика, 1986. - Т. 2. - 392 с.
50. Sherer M., Maddux J.E., Mercandante B., Prentice-DunnS., Jacobs B., Rogers R.W. The self-efficacy scale: Construction and validation // Psychological Reports. – 1982. – №51. – P. 633-671.
51. Кон И.С. Проблема «Я» в психологии // Психология самосознания. Хрестоматия. – Самара: Издательский дом «БАХРАХ-М», 2000. – 142 с
52. Вайнер Б. Социальная мотивация, справедливость и моральные эмоции: атрибутивный подход. - Лоуренс Эрлбаум Ассошиэйтс, 2005. – 125 с.
53. Dweck C.S. Self-theories: Their role in motivation, personality, and development. - Philadelphia, 1999. - 110 р.
54. Абульханова-Славская К.А. Активность и сознание л ичности как субъекта деятельности // Психология личности в социалистическом обществе. Активность и развитие личности. - М., 1989. – 178 с.
55. Carver C.S., Scheier M.F. A model of behavioral self-regulation. - 2012. – 152 р.
56. Higgins E.T., Trope Y. Activity engagement theory: Implications of multiply identifiable input for intrinsic motivation / in E.T. Higgins, R.M. Sorrontino (Eds.), Handbook of motivation and cognition: Foundations of social behavior. - New York: Guilford Press, 1990. - Vol. 2. - Р. 229-264.
57. Bandura A., Cervone D. Self-evaluative and self-efficacy mechanisms governing the motivational effects of goal systems // Journal of Personality and Social Psychology. - 1983. - №45(5). – Р. 1017–1028.
58. Гордеева Т.О., Шепелева Е.А. Гендерные различия в академической и социальной самоэффективности и копинг-стратегиях у современных российских подростков // Вестник Московского университета. Психология. - 2006. - Серия 14, №3. - С. 78–85.
59. Nauta A. et al. Understanding the Factors that Promote Employability Orientation: The Impact of Employability Culture, Career Satisfaction and Role Breadth Self-efficacy // Journal of Occupational and Organizational Psychology. - 2009. - №82. - P. 233–251
60. Schyns B. The Influence of Occupational Self-efficacy on the Relationship of Leadership Behavior and Preparedness for Occupational Change // Journal of Career Development. – 2004. – Vol. 30, issue 4. - P. 247-261.
61. Пасечкина Т. Н. Критериально-уровневый подход к изучению сформированности самоэффективности в коммуникации у обучающихся вуза / Т. Н. Пасечкина, Т. В. Фуряева // Проблемы современного педагогического образования. − 2021. − Вып. 72, ч. 2. − С. 208–212. – 0,31 / 0,25 а.л
62. Lazarus R., Folkman S. Stress, appraisal, and coping. - New York: Springer Publishing Company, 1984. – 445 p.
63. Frydenberg E. Adolescent coping: Theoretical and research perspectives. – New York: Routledge, 1997. – 233 p.
64. Jordan.K., Carden.R. Self-efficacy and gender in STEM majors // Modern Psychological Studies. 2017. – №22(2). – Р. 18-28.
65. Schunk D.H. Self-efficacy for reading and writing: Influence of modeling, goal setting, and self-evaluation // Reading and Writing Quarterly. - 2003. - №19. – Р. 159–217.
66. Van Dinther M., Dochy F., Segers M. Factors affecting students’ self-efficacy in higher education // Educational Research Review. - 2001. – №6(2). – Р. 95–108.
67. Grau R., Martínez I., Salanova S. Safety Attitudes and Their Relationship to Safety Training and Generalised Self-Efficacy // International Journal Of Occupational Safety And Ergonomics (Jose). – 2002. – Vol. 8, №1. – Р. 23-35.
68. Аманова И.К. Тұлғаның өзін-өзі таныту ерекшеліктерінің этномәдени сәйкестілікке тәуелділігі: 19.00.01: психол. ғыл. канд. … автореф. - Алматы, 2004. - 30 б.
69. Жарықбаев Қ.Б., Саңғылбав О.С. Психология: Энциклопедиялық сөздік / бас ред. Б.Ө. Жақып. – Алматы: Қазақ энциклопедиясы, 2011. – 624 б.
70. Изакова А.Т. Влияние смыслообразующих факторов  
    самоактуализации на профессиональное самоопределение: дис. … канд.  
    психол. наук. - Караганда, 2003. - 148 с.
71. Кричевский Р.Л. Самоэффективность и акмеологический подход к исследованию личности // Акмеология. - 2001. - №1. - С. 47-52.
72. Гордеева Т.О. Теория самодетерминации: настоящее и будущее. Вопросы практического применения теории // Психологические исследования: электрон. науч. журн. - 2010. – Ч. 2, №5(13). – С. 17-28.
73. Леонтьев Д.А. Личностное в личности: личностный потенциал как основа самодетерминации // Ученые записки кафедры общей психологии МГУ им. М.В.Ломоносова / под ред. Б.С.Братуся, Д.А.Леонтьева. - М.: Смысл, 2002. - Вып. 1. - С. 56-65.
74. Бояринцева А.В. Мотивационно-когнитивные характеристики личности молодого предпринимателя: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.01. - М., 1995. - 249 с.
75. Паирель СВ. Личностные особенности государственных служащих на разных этапах профессиональной социализации: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13. - М.: РАГС при Президенте РФ, 1997. - 154 с.
76. Могилевкин Е.А. Личностные факторы профессиональной карьеры государственных служащих: автореф. ... канд. психол. наук: 19.00.13. - М.: РАГС при Президенте РФ, 1998. - 24 с.
77. Григорьева Т.Л. Профессиональная Я-концепция государственных служащих разных уровней управления: автореф. ... канд. психол. наук: 19.00.13. - М.: РАГС при Президенте РФ, 2001. - 26 с.
78. Кобец В.Н. Концепция самоэффективности и её использование в процессе подготовки будущих менеджеров // Теорiя i практика управлшня соцiальними системами. - Х.: НТУ «ХП1», 2012. - №3. - С. 24-30.
79. Тимофеева О.В. Акмеологические условия и факторы преодоления возрастных кризисов учителя: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.13. - М.: РАГС при Президенте РФ, 2005. - 184 с.
80. Гущин В.М. Самоэффективность как фактор профессиональной зрелости военнослужащих, проходящих военную службу по контракту // Психологические эффекты как необходимые ресурсы современного образовательного процесса: Материалы региональной научнопрактической конференции. - Воронеж: ВОИПКиПРО, 2008. - С. 20-28.
81. Гайдар М.И. Развитие личностной самоэффективности студентов-психологов на этапе вузовского обучения: автореф. … канд. психол. наук. - Изд-во Курского государственного университета, 2008. – 27 с.
82. Гайдар М.И. Личностная самоэффективность психолога / М.И. Гайдар // Психолог в современном обществе: от образования к профессиональной деятельности / под ред. К.М. Гайдар. Воронеж: ВГУ, 2007. С. 52-63.
83. Scheier M.F., Maddux J. et al. The self-efficacy scale: Construction and validation // Psychological report. - 1982. - Vol. 51. - P. 663–671.
84. Stajkovic A.D., Luthans F. Self-efficacy and work-related performance: A meta-analysis // Psychological Bulletin. - 1998. - №124(2). – Р. 240–261.
85. Ромек В.Г. Уверенность в себе как социально-психологическая характеристика личности: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05. - Ростов-н/Д: РГУ, 1997. - 242 с.
86. Ромек В.Г. Модели поведенческого анализа // Консультативная психология и психотерапия. 2001. Том 9. № 4. С. 72–86..
87. Маркова А.К. Психология профессионализма. - М.: Междунар. гуманитар, фонд «Знание», 1996. - 308 с.
88. Гончар С.Н. Самоэффективность как профессиональное качество будущих педагогов-психологов // Педагогическое мастерство: материалы I Междунар. науч. конф. – М.: Буки-Веди, 2012. - С. 250-253.
89. Ерзин А.И., Епанчинцева Г.А. Cамоэффективность, проактивность и жизнестойкость в обучении (влияние на академические интересы и достижения студентов) // Современное образование. 2016. № 2. С. 65–83.
90. Zimmerman B. Self-Efficacy: An Essential Motive to Learn // Contemporary Educational Psychology. - 2000. - №25. - P. 82–91.
91. Вовк О.М. Самоефективність: сутність, структура та особливості розвитку в студентському віці // Вісник психології і соціальної педагогіки: Зб. наук. праць. – 2010. – Вип. 3. – С. 153.
92. Пророк Н.В. Самоєффективність і успішність професійної діяльності // Актуальні проблеми психології. – 2010. – Т. 7, вип. 22. – С. 176–180.
93. Орлов А.Б. Две ориентации в исследованиях мотивации за рубежом // Вестник Московского университета. - 1979. - №2. - С. 65-78.
94. Bandura, A. Self-Efficacy in Changing Societies. Cambridge: Cambridge University Press.http://dx.doi.org/10.1017/CBO9780511527692.-1995.-351 c.
95. Pajares F., Miller M.D. Mathematics self-efficacy and mathematical problem solving: Implications of using different forms of assessment // Journal of Experimental Education. - 1997. - №65(3). – Р. 213–228.
96. Намазбаева Ж.И. Психологические вопросы реорганизации образования в вузе // Междунар. научно-пед. издание. — Алматы, 2004.- C.15-17
97. Кудушева Н.А. Тұлғаның өзін-өзі дамытуы педагог-психологтың кәсіби дайындығының қажетті шарты ретінде // «Көшбасшылық және менеджмент: теория мен практиканың даму тенденциялары»: хальқаралық ғылыми-практикалык конференция материалдары- Алматы: Абай атындаты Казак ултык педагогикалык университеті, «Ұлагат» баспасы, 2019. - 524 б.
98. Баумайстер Р., Тирни Д. Сила воли. Возьми свою жизнь под контроль. - Эксмо, 2018. - 320 с.
99. Zimmerman, U. J. . Development of self-regulated learning: Which are the key subprocesses Contemporary Educational Psychology,1986. 16, 307-313
100. Муздыбаев К. Локус контроля в исследованиях массовой коммуникации. Современные методы исследования средств массовой коммуникации. - Таллин, 1978. - С. 222-225.
101. Головина Е.В. Структура уверенности и когнитивные стили: автореф. … канд. психол. наук. - М., 2006. – 154 с.
102. Скотникова И.Г. Экспериментальное исследовании уверенности в решении сенсорных задач // Психол. журн. - 2005. - Т. 26, №3. - С. 84–99.
103. Скрипкина Т.П. Установки толерантного сознания, доверия и ксенофобии у молодежи, проживающей в южно-российском регионе РФ // Социальная психология и общество. - 2010. - №1. – C. 136-151.
104. Шепелева Е.А. Особенности учебной и социальной самоэффективности школьников: автореф. ... канд. психол. наук. - М., 2008. - 24 с.
105. Scheier M.F., Maddux J. et al. The self-efficacy scale: Construction and validation // Psychological report. - 1982. - №51. - P. 663- 667.
106. Кричевский Р.Л. Если Вы - руководитель... Элементы психологии менеджмента в повседневной работе. - М.: Дело, 1998. - С. 372-384.
107. Гончаров Ю.Н., Огнев А.С., Ярошенко Г.Н. Современный администратор и пути повышения эффективности его профессиональной деятельности. Очерки организационной психологии / под общ. ред. А.С. Огнева. - Воронеж: ВГИ, 1998. – С. 85-111.
108. Намазбаева Ж.И. Современные проблемы психологии высшего образования // ВЕСТНИК. Серия «Психология». - Алматы: КазНПТУ им. Абая,2010. - N 1 (22). – C.83
109. Лобашев В.Д. Процессы восприятия и усвоения учебной информации // Современные наукоемкие технологии. - 2006. – №4 – С. 29-31.
110. Кудушева Н.А., Аманова И.К. Студент-психологтардың тұлғалық өзіндік тиімділігінің динамикалық ерекшеліктері // Абай атындағы ҚазҰПУ-нің ХАБАРШЫСЫ, «Психология» сериясы. – 2020. - №4(65). - Б. 170-177.
111. Кудушева Н.А., Аманова И.К. ЖОО студенттерінің өзіндік тиімділігі: сипаттамалық зерттеу // ҚазҰУ Хабаршы. Психология және социология сериясы. – 2021. – Т. 76, №1. – Б. 85-93.
112. Толочек В.А. Профессиональная карьера как социально-психологический феномен. -М.: Изд-во Институт психологии РАН», 2017.-262 с.
113. Булынко Н.А., Коломейцев Ю.А. К проблеме самоэффективности личности в психологии // Веснік МДПУ імя І. П. Шамякіна. - 2009. - №3(24). - С. 38-44.
114. Лебединская С.В. К вопросу изучения самоэффективности личности как ресурсного качества у студентов гуманитарного профиля // Ученые записки ЗабГУ. - 2017. - №2. - С. 60-65.
115. Макарова Д.Н. Психологические корреляты продуктивных и непродуктивных паттернов метакогнитивной регуляции у студентов // Ученые записки Крымского федерального университета им. В.И. Вернадского. - 2021. - №1. - С. 138-160.
116. Берман Н.Д., Берман А.Ю. Самоэффективность в обучении // Russian Journal of Education and Psychology. 2019. Т. 10. № 5. С. 10–13
117. Игнатова В. В. Становление самоэффективности обучающихся вуза: проблемный анализ / В. В. Игнатова, Т. Н. Пасечкина // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – № 55−10. – С. 46–51. – 0,37 / 0,25 а.л.
118. Zimmerman B.J., Ringle J. Effects of model persistence and statements of confidence on children's efficacy and problem solving // Journal of Educational Psychology. - 1981. - №73. – Р. 485-493.
119. Александрова Л.А. К концепции жизнестойкости в психологии // Сибирская психология сегодня. - Кемерово: Кузбассвузиздат, 2004. - Вып. 2. - С. 82-90.
120. Pajares F. Albert Bandura // Biographical sketch. - 2006. - №1. – Р. 13.
121. Chernikova T., Amanova I., Kudusheva N. Analysis of the empirical results of the study of the features of personal self- efficiency of modern students // Абай атындағы ҚазҰПУ-нің ХАБАРШЫСЫ, «Психология» сериясы. – 2022. - №2(71). – Р. 18-33.
122. Ермакова О.М. Личностные особенности студентов-психологов с разным уровнем профессиональной идентичности (социологический анализ) // Известия
123. Берман Н.Д. Образование и эмоции: значение эмоций в нашей жизни и в обучении / Russian Journal of Education and Psychology. 2019.Т.10.№ 4. С.12–16.
124. Московичи С. Социальное представление: исторический взгляд // Психол. журн. - 1995. - Т. 16, №1. - С. 3-18; №2. - С. 3-14.
125. Moscovoci S. On social representation / in: Forgas, J.P. (ed.) Social Cognition: Perspectives on everyday life. - London: Academic Press, 1981. – 122 р.
126. Московичи С., Жадле Д. Социальное представление: феномены, концепт и теория // Соц. психология / под ред. С. Московичи. – СПб.: Питер, 2007. – С. 372–394.
127. Анцыферова Л.И. К психологии личности как развивающейся системы. Психология формирования и развития личности / отв. ред. Л.И. Анцыферова. - М.: Наука, 1981. - С. 3-19.
128. Артемьева Т.И. Взаимосвязь потенциального и актуального в развитии личности // Психология формирования и развития личности / отв. ред. Л.И. Анцыферова. - М.: Наука, 1981. - С. 67-87.
129. Артемьева Т.И. Категория возможности и действительности в психологии личности // Категории материалистической диалектики в психологии / отв. ред. Л.И.Анцыферова. - М.: Наука,1988. - С. 89-119.
130. Иванченко Г.В. Личностный потенциал и возможности: мотивационные аспекты. Современная психология мотивации / под ред. Д.А. Леонтьева. - М.: Смысл, 2002. - С. 278-288.
131. Ожегов С.И. Словарь русского языка. - М.: Русский язык, 1985. - 797 с.
132. Современный толковый словарь русского языка / гл. ред. С.А. Кузнецов. - М.: Ридерз Дайджест, 2004. – 960 с.
133. Кudusheva, N., Amanova, I., Abisheva, E., Sabirova, Z.,& Beisenova, Z.,

The development оf individual self-efficiency among University students // Cypriot Journal of Educational Sciences Volume 17, Issue 2, (2022) 615-625 https://doi.org/10.18844/cjes.v17i2.6857

1. Ромек В.Г. Понятие уверенности в себе в современной социальной психологии // Психол. вестн. - Ростов н/Д: РГУ, 1996. - Вып. 1, №4(2). С.132-146.
2. Погорелов А.А. Исследование структуры самоэффективности в раннем юношеском возрасте // Известия Южного федерального университета. Технические науки. - 2012. - №10(135). - С. 241–246.
3. Ананьев Б. Г. Человек как предмет познания. Серия «Мастера психологии». - СПб.: Питер, 2001. - 288 с.
4. Буланова-Топоркова М.В. Педагогика и психология высшей школы: учебное пособие. - Ростов на-Дону: Феникс, 2002. - 544 с.
5. Пошехонова Ю.В. Взаимосвязь мотивационных, волевых и метакогнитивных процессов у студентов вуза // XI международная научно-практическая конференция «Психология личностного и профессионального развития субъектов непрерывного образования». - СПб.: Нестор-История, 2015. - 757 с.
6. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис / пер. с анг.; общ. ред. и предисл. Толстых А.В. – М.: Издательская группа «Прогресс», 1996. – 344 с.
7. Бакшаева Б.А., Вербицкий А.А. Психология мотивации студентов: учебное пособие. – М.: Логос, 2006. – 184 с.
8. Панкратова И.А. Особенности взаимосвязи профессиональных представлений и самоэффективности у студентов-психологов // Интернет-журнал «Мир науки» 2015. №4. C. 18.
9. Карнаухов В.А., Карнаухова В.В. Мотивационно-смысловая сфера личности студентов-психологов: содержание и динамика // Сетевой научно-практический журнал: серия Педагогика и психология. – 2015. - №2. – С. 10-18.
10. Погорелов, А.А. Самоэффективность как предиктор эффективного и безопасного поведения личности / А.А. Погорелов // Известия ЮФУ. Технические науки. - 2012. - № 4. - С. 140-145.
11. Агапов B.C., Салимова Т.И. Становление профессиональной Я-концепции руководителя системы образования - М.: АПКиППРО, 2006. – 136 с.
12. Климов Е.А. Психология профессионала. - М.; Воронеж: Моск. психол.-соц. ин-т; НПО «МОДЭК», 2003. - 456 с.
13. Зеер Э. Ф. Психология профессионального самоопределения в ранней юности: Учеб. пособие / Э. Ф. Зеер, О. А. Рудей. — М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: Издательство НПО «МОДЭК», 2008. — 256 с.
14. Донцов А.И., Белокрылова Г.М. Профессиональные представления студентов-психологов // Вопр. психологии. - 1999. - №2. - С. 42-49.
15. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение / под ред. Л.М. Митиной. - М.: Изд. центр «Академия», 2005. - 336 с.
16. Лощакова А.Б. О содержании и соотношении понятий «Личная эффективность» и «Самоэффективность» в психологической науке // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2015. – №2. – С. 54-63.
17. Нельсон-Джоунс Р. Теория и практика консультирования. – СПб.: Питер, 2000. – С. 288–307.
18. Кричевский P.JI. Черты современного эффективного менеджера / P.JI. Кричевский // Очерки организационной психологии / под общ. ред. A.C. Огнева. Воронеж : ВГИ, 1998. - С. 65-84.
19. Шепелева Е.А. Особенности гендерных различий в академической и социальной самоэффективности у подростков // Материалы XIII Международной конференции студентов, аспирантов и молодых ученых «Ломоносов - 2006». Геология. Государственное и муниципальное управление. Психология. - М.: Изд-во Моск. ун-та, 2006. - Т. 2. - С. 426-427.
20. Гордеева Т.О., Шепелева Е.А. Гендерные различия в академической и социальной самоэффективности и копинг-стратегиях у современных российских подростков // Вестн. Моск. ун-та. Психология. - 2006. - Серия 14, №3. - С. 78-85.
21. Кови С. Р. Семь навыков высокоэффективных людей. – М.: Альпина Паблишерз, 2013. – 240 с.
22. Уитмор Дж. Коучинг высокой эффективности. – М.: Междунар. академия корпорат. управления и бизнеса, 2005. – 168 c.
23. Джон Максвелл. Воспитай в себе лидера. Успех. - Мн.: Попурри, 2005. - 400 с.
24. Трейси Б. Выйди из зоны комфорта. Измени свою жизнь. 21 метод повышения личной эффективности / пер. с англ. М. Сухановой. – М.: Манн; Иванов и Фербер, 2014. – 142 с.
25. Фьоре Н. Психология личной эффективности / пер. с англ. Е. Бузниковой. – М.: Манн; Иванов и Фербер, 2013. – 208 с.
26. Архангельский Г.А. Организация времени. От личной эффективности к развитию фирмы. – СПб.: Питер, 2008. – 416 с.
27. Иванова С., Болдогоев Д. Личная эффективность на 100 %. Сбросить балласт, найти себя, достичь цели. – М.: Альпина Паблишер, 2012. – 216 с.
28. Козлов Н.И. Простая правильная жизнь, или как соединить радость, смысл и эффективность ; 978-5-699-63864-2 · Психология популярная · Эксмо · 2016.-288 с.
29. Филиогло Л. Д., Нюренберг В. В. Основы самоорганизации. – Тольятти: ТГУ, 2011. – 190 с.
30. [Роджерс К.](http://rogers.hpsy.ru/) Клиентоцентрированная терапия / пер. с англ. - М.: Рефл-бук; Киев: Ваклер, 1997.–177 с.
31. Кон И.С. Психология ранней юности. - М.: Просвещение, 1989. – 133 с.
32. Блос П. Психоанализ подросткового возраста. - Институт общегуманитарных исследований, 2010. - 272 с.
33. Божович Л.И. Личность и ее формирование в детском возрасте. (Психологическое исследование). - М.: Просвещение, 1968. – 128 с.
34. Мудрик А.В. Социальная педагогика. – М.: Академия ИЦ, 2002. –111 с.
35. Выготский Л. С. Проблемы развития психики // Собр. соч.: в 6 т. - М., 1983. - Т. 3.-368 с.
36. Эльконин Д. Б. Проблема периодизации психического развития // Тезисы Всесоюзного съезда психологов. - М., 1968. - Т. 1.– 151 с.
37. Фельдштейн Д. И. Психология развивающейся личности. - М.; Воронеж: Ин-т практ, психологии; НПО «МОДЭК», 1996. - 512 с.
38. Прихожан A. M. Психологический справочник неудачника, или Как обрести уверенность в себе. - М.: Просвещение, 1994. - 191 с.
39. Голубь О. В. Доверие к себе как внутриличностное образование старших подростков: дис. ... канд. психол. наук:19.00.13. - М.: РГБ, 2005.–134 с.
40. Гуткина Н. И. Личностная рефлексия в подростковом возрасте: автореф. ...канд. психол. наук: 19.00.07. - М.: НИИ ОПП АПН СССР, 1983.-24 с.
41. Асмолов А. Г. Психология личности. Принципы: общепсихологического анализа. – М., 2002. - 416 с.
42. Schunk D.H. Modeling and attributional effects on children's achievement: A self-efficacy analysis // Journal of Educational Psychology. - 1981. - №73(1). – Р. 93–105.
43. Schunk D. H., Hanson A.R. Peer models: Influence on children's self-efficacy and achievement // Journal of Educational Psychology. – 1985. - №77(3). – Р. 313–322.
44. Митицина Е.А. Теоретические основания изучения профессиональной самоэффективности студентов // Вестник Псковского государственного университета. Серия: Социально-гуманитарные и психолого-педагогические науки. 2014. № 5. С. 376–380
45. Solomon L.J., Rothblum E.D. Academic Procrastination: Frequency and Cognitive-Behavioral Correlates // Journal of Counseling Psychology. - 1984. - №31. – Р. 503-509.
46. Bouffard-Bouchard T., Pinard A. Sentiment d’auto-efficacité et exercice des processus d’autorégulation chez des étudiants de niveau collégial // Journal International de Psychologie. - 1988. - №23. – Р. 409–421.
47. Multon K.D., Brown S.D., Lent R.W. Relation of self-efficacy beliefs to academic outcomes: A meta-analytic investigation //  Journal of Counseling Psychology. - 1991. - №38. – Р. 30-38.
48. Schunk, D. H. Social-self interaction and achievement behavior. Educational Psychologist.- 1999. 34, 219–227.
49. Zimmerman B., Kitsantas A. Homework practices and academic achievement: The mediating role of self-efficacy and perceived responsibility beliefs // Contemporary Educational Psychology. – 2005. - №30. – Р. 397–417.
50. Макарова Д.Н. Проявление интеллектуальных компетенций при решении когнитивных задач различных типов: дис. … маг. по психологии. – СПб., 2014. – 112 с.
51. Белых Т.В. Структура интегральной индивидуальности студентов с разным уровнем выраженности коммуникативной самоэффективности. - М.: Мир науки, 2015. - 70 с.
52. Коломиец О.В. Самоэффективность студентов гуманитарных и технических специальностей // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2015. - №6(4). – С. 94-97.
53. Maddux J.E. Self-Efficacy: The Power of Believing You Can (2nd edn) / еdited by Shane J. Lopez and C.R. Snyder. - The Oxford Handbook of Positive Psychology, 2012 <https://www.oxfordhandbooks.com/view/1093/oxfordhb/> 9780195187243.001.0001/oxfordhb-9780195187243e031 17.08.2021.
54. Галой Н.Ю., Лихачёва Э.В., Николаева Л.П., Огнев А.С. Ценностные ориентации студентов как предиктор их самоэффективности и жизнестойкости // Человеческий капитал. – 2020. – №8(140). - С. 241-250.
55. Deci E.L., Ryan R.M. Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development and health // Canadian Psychology. - 2008. - Vol. 49. - P. 182–185.
56. Maddi S. Creating Meaning Through Making Decisions. The Human Search for Meaning / ed.by P.T.P. Wong, P.S. Fry. - Mahwah: Lawrence Erlbaum, 1998. - Р. 1-25.
57. Ананьев Б.Г. Человек как предмет познания. - СПб.;Питер, 2001.-282 с.
58. Зимняя И.А. Педагогическая психология: учебник для студентов по педагогике и психологии. - М.: Логос, 2000. - 384 с.
59. Белянская Т.Э. Социально-психологические характеристики студенческого возраста // Ученые записки. Электронный научный журнал Курского государственного университета. – 2020. - №3(55). - С. 220-227.
60. Пенькова  М.С., Панфилова  Ю.С. Психологические особенности современного студенчества // Материалы XI Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум» https://scienceforum.ru/2019/article/2018016645 27.09.2021.
61. Шварцер Р., Ерусалем М., Ромек В. Русская версия шкалы общей самоэффективности Р. Шварцера и М. Ерусалема // Иностранная психология. - 1996. - №7. - С. 71-77.
62. Sherer M., Maddux J. E., Mercadante B., Prentice-Dunn S., Jacobs B., Rogers R.W. The Self-Efficacy Scale: Construction and Validation // Psychological Reports. - 1982. - №51. – Р. 663-671.
63. Краснорядцева О.М., Кабрин В.И., Муравьева О.И., Подойницина М.А., Чучалова О.Н. Психологические практики диагностики и развития самоэффективности студенческой молодежи: учеб. пособие. – Томск: Издательский Дом ТГУ, 2014. – 274 с.
64. Tangney J.P., Baumeister R.F., Boone A.L. High Self-Control Predicts Good Adjustment, Less Pathology, Better Grades, and Interpersonal Success // Journal of Personality. - 2004. - Vol. 72, №2. - P. 271-324.
65. Гордеева Т.О., Осин Е.Н., Сучков Д.Д., Иванова Т.Ю., Сычев О.А., Бобров В.В. Самоконтроль как ресурс личности: диагностика и связи с успешностью, настойчивостью и благополучием // Культурно-историческая психология. - 2016. - Т. 12, №2. - С. 46-58.
66. Мандрикова Е.Ю. Разработка опросника самоорганизации деятельности (ОСД) // Психологическая диагностика. – 2010. - №2. - С. 87 - 111.
67. Гордеева Т.О., Сычев О.А., Осин Е.Н. Опросник «Шкалы академической мотивации» // Психологический журнал. - 2014. - Т. 35, №4. - C. 96-107.
68. Лепешинский Н.Н. Адаптация опросника «Шкала психологического благополучия» К. Рифф // Психологический журнал. – 2007. - №3. - С. 24-37.
69. Наследов А.Д. IBM SPSS, Statistics 20 и AMOS: профессиональный статистический анализ данных. - СПб.: Питер, 2013. – 416 с.
70. Наследов А.Д. Математические методы психологического исследования. Анализ и интерпретация данных. – СПб.: Речь, 2012. – 392 с.
71. Унгуряну Т.Н., Гржибовский А.М. Сравнение трех и более независмых групп с использованием непараметрического критерия Краскела Уоллиса в программе Stata // Экология человека. – 2014. - №6. - С. 55-58.
72. Шишлянникова Л.М. Применение корреляционного анализа в психологии // Психологическая наука и образование. - 2009. –Т14, №1. -С.98-107.
73. Бантикова О.И., Седова Е.Н., Чудинова О.С. Методы кластерного анализа. Классификация без обучения (непараметрический случай): методические указания к лабораторному практикуму, курсовой работе, дипломному проектированию и самостоятельной работе студентов / под ред.А.Г. Реннера; Оренбургский гос.ун-т. – Оренбург: ГОУ ОГУ, 2011. – 93 с.
74. Ryff C.D., Magee W.J., Kling K.C., Wing E.H. Forging macro-micro linkages in the study of psychological well-being // The Self and Society in Aging Processes / ed. Ryff C.D., Marshall V.W. - New York: Springer, 1999. - P. 247–278.
75. Основные понятия психодиагностики и экспериментальной психологиии : словарь / сост. В. Н. Юренков. – Минск : БГПУ, 2006. – 34 с.

**ҚОСЫМША А**

**Тұлғаның жалпы өзіндік тиімділігі шкаласы (Р. Шварцер, М. Ерусалем, В. Ромекпен бейімделген нұсқасы)**

Әдістеменің мақсаты – студент тұлғасының өзіндік тиімділігінің деңгейін анықтау. Студенттерге 10 мәлімдемені тыңдау немесе оқу және олардың мазмұнымен келісу дәрежесін бағалау ұсынылады.

Бағалау кезінде келесі шкаланы қолданады:

1 – мүлдем дұрыс емес;

2 – дұрыс емес;

3 – сірә, дұрыс;

4 – өте дұрыс.

**Құрал-жабдықтар:** бағалауға арналған 10 пікірі бар әдіснамалық бланкі.

Процедураның ерекшеліктері: алынған тест нәтижелерін басқа әдістердің көрсеткіштерімен, атап айтқанда, өзіне деген сенімділік пен өзін-өзі бағалауды зерттеуге бағытталған тесттермен салыстыру пайдалы. Адамның қандай қасиеттері мен бітістерін басқалармен толықтыруға немесе өтеуге болатынына назар аудара отырып, әртүрлі сынақтардың нәтижелері арасындағы байланысты табуға тырысу керек.

Әдістеме бланкісі:

1. Қатты тырыссам, тіпті күрделі мәселелердің де шешімін табамын.

2. Маған бірдеңе кедергі болса да, мен әлі де мақсатыма жетудің жолдарын табамын.

3. Маған мақсаттарыма жету өте оңайға түседі.

4. Күтпеген жағдайларда мен әрқашан өзімді қалай ұстау керектігін білемін.

5. Күтпеген қиындықтар туындаған кезде мен оларды жеңе алатыныма сенемін.

6. Егер мен жеткілікті күш салсам, көптеген мәселелерді шеше аламын.

7.Мен кез-келген қиындыққа дайынмын, өйткені мен өз қабілеттеріме сүйенемін.

8. Егер менің алдымда қандай да бір мәселе туындаса, мен оны шешудің бірнеше нұсқасын таба аламын.

9. Мен бір дегенде тіпті үмітсіз болып көрінетін ситуацияларда да әйтеуір одан шығатындай нәрсе ойлап табатын боламын.

10. Мен әдетте ситуацияны бақылауда ұстауға қабілеттімін.

Алынған нәтижелерді өңдеу

Ұпайлар қосылады.

27-ден төмен ұпайлар өзіндік тиімділіктің төмендігін көрсетеді;

27-35 – орташа өзіндік тиімділік көрсеткіштері, 35-тен жоғары – жоғары.

Бұл әдіс әлеуметтік қажет деп аталатын жауаптардан қорғалмағанын ескеру қажет, сондықтан кәсіби іріктеу процесінде өтініш берушіге нәтижелерді «әсемдеуге» мүмкіндік бермейтін проекциялық әдістерді қолданған жөн.

**ҚОСЫМША Ә**

**Дж. Маддукс және М. Шеердің өзіндік тиімділік деңгейін анықтау тесті (Л.Р. Кричевский басшылығымен жасалған Л. Бояринцеваның модификациясы)**

Өзіндік тиімділік деңгейін анықтау тесті-өзін-өзі тану және өзін-өзі бағалауды зерттеу әдістерінің бірі. Адамның заттық іс әрекет саласындағы және ол шынымен пайдалана алатын қарым-қатынас саласындағы әлеуетін бағалауы. Бұл әдістемеге енгізілген өзіндік тиімділік ойлар жеке тұлғаның өзін-өзі бағалауы және оның өзін-өзі жүзеге асыру дәрежесі туралы ақпарат алу мүмкіндігін ғана емес, сонымен қатар өзін-өзі дамытуға белгілі бір серпін тудырады. Осылайша, әдістеме жеке тұлғаның заттық іс-әрекетте және тұлғааралық қарым-қатынаста жоғары нәтижелерге қол жеткізу әрекеттерін жүзеге асыруға мүмкіндік береді.

Тест 23 мәлімдемеден тұрады, олардың әрқайсысымен субъект өзінің келісім дәрежесін 11 балдық шкала бойынша бағалайды.

Әдістемелік нысан Нұсқау.

Сіз ұсынылған мәлімдемелермен келісесіз бе? Толықтай келіссеңіз, «+5» мәнін, мүлде келіспеген жағдайда «-5» мәнін белгілеңіз. Сіздің мәлімдемелермен келісу немесе келіспеу дәрежесіне байланысты жауап беру үшін сәйкесінше оң немесе теріс мәндер аймағындағы шкаланың аралық рейтингтерін пайдаланыңыз.

Кесте Ә 1

|  |  |
| --- | --- |
| Мәлімдемелердің тізімі | Жауап беру шкаласы (келісім дәрежесі) |
| 1 | 2 |
| Мен бірдеңе жоспарлағанда, мен әрқашан ол жұмысты орындай алатыныма сенімдімін | –5 –4 –3 –2 –1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| Менің проблемаларымның бірі – орындау керек болған тапсырманы бірден бастап кете алмаймын, аяғына дейін соқып жүріп аламын. | –5 –4 –3 –2 –1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| Егер мен бірінші реттен тапсырманы орындай алмасам, оны дұрыс орындағанша тырысып жалғастыра беремін. | –5 –4 –3 –2 –1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| Мен өзім үшін маңызды мақсаттар қойғанда, мен оларға сирек қол жеткізе аламын | –5 –4 –3 –2 –1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| Мен үнемі бастағана ісімді аяғына жеткізбестен тастай саламын | –5 –4 –3 –2 –1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| Мен қиындықтарды болдырмауға тырысамын | –5 –4 –3 –2 –1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| Егер маған бір нәрсе тым қиын болып көрінсе, мен оны тіпті орындап көруге де тырыспаймын | –5 –4 –3 –2 –1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| Егер мен өте қажет, бірақ маған ұнамайтын нәрсені істеп жатсам, ол істі аяғына жеткізгенше табанды боламын. | –5 –4 –3 –2 –1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |

Ә 1 – кестенің жалғасы

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| Егер мен (а) бірдеңе істеуге шешім қабылдасам, мен соңына дейін барамын | –5 –4 –3 –2 –1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| Егер мен бір жаңа нәрсені тез үйрене алмасам, оны бірден тастай саламын | –5 –4 –3 –2 –1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| Күтпеген жерден проблемалар туындаса, мен олармен күресе алмаймын | –5 –4 –3 –2 –1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| Маған тым қиын болып көрінсе, жаңа нәрсені үйренуге тырыспаймын. | –5 –4 –3 –2 –1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| Сәтсіздік мені алаңдатпайды, керісінше одан да  көбірек істеуге жігерлейді | –5 –4 –3 –2 –1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| Я испытываю уверенность в своих силах при решении сложных про | –5 –4 –3 –2 –1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| Мен өзіме толық сенімдімін | –5 –4 –3 –2 –1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| Мен бір істі оңай тастай саламын | –5 –4 –3 –2 –1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| Мен өмірдегі кез-келген мәселелерді оңай шешетін адамға ұқсамаймын | –5 –4 –3 –2 –1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| Маған жаңа достар табу қиын | –5 –4 –3 –2 –1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| Егер мен сөйлескім келетін адамды кездестірсем, оның маған келуін күтпей-ақ оған өзім барамын. | –5 –4 –3 –2 –1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| Егер мен өзімді қызықтыратын адаммен жақын дос бола алмасам, онымен араласуды доғарамын. | –5 –4 –3 –2 –1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| Егер мен бір қарағанда маған онша қызық емес болып көрінетін адамды кездестірсем де, мен онымен сөйлесуді бірден тоқтатпаймын. | –5 –4 –3 –2 –1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| Мен жиналыстарда, компанияларда, адамдардың үлкен топтарында өзімді тым жайлы сезінбеймін. | –5 –4 –3 –2 –1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |
| Мен байланыс орнату қабілетімнің арқасында барлық достарды таптым | –5 –4 –3 –2 –1 0 +1 +2 +3 +4 +5 |

Алғашқы 17 тұжырымның баллдарының қосындысы заттық іс әрекет саласындағы өзіндік тиімділік деңгейін, ал 18-ден 23-ке дейін тұлға аралық қатынастар саласындағы өзіндік титімділік деңгейін көрсетеді. Баллдарды есептеу бекітудегі белгіленген санның алдында кері белгіге өзгергеннен кейін жүргізіледі: 2, 4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 16, 17, 18, 20, 21, 22.

Кесте Б 2 - Ресейлік үлгідегі тест көрсеткіштерін нормалау нәтижелері

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Көрсеткіш | Заттық іс әрекеттегі өзіндік тиімділік | Тұлғааралық қатынастардағы өзіндік тиімділік |
| Шкала бойынша орташа мәндер | 30,6 | 3,8 |
| Орта квадраттық ауытқулар | 23,8 | 11,1 |
| Зерттелушілер саны | 927 | 927 |

Бұл тест үшін Ресей үшін статистикалық нормалар әлі анықталған жоқ. Тестті А.Огнев 900-ден астам адам (оқушылар, студенттер, Мемлекеттік кәсіпорындардың қызметкерлері, мемлекеттік қызметкерлер, жұмыссыздар) іріктеумен өткізді (кесте. 1). Өзіндік тиімділік деңгейінің орташа мәндері -7 – ден +53 балға дейінгі аралықта, ал қарым-қатынас саласында - +7-ден +15-ке дейінгі аралықта орналасады.

Осылайша, көрсетілген шектерден тыс көрсеткіштер өмірдің белгілі бір саласындағы әлеуеттің бағаланбағанын немесе жоғарылағанын көрсетеді.

**ҚОСЫМША Б**

**ӘДІСТЕМЕ: Іс-әрекетте өзін-өзі ұйымдастыру сауалнамасы; (ІӘӨҰ) (Мандрикова Е.Ю.)**

Әдістеме тактикалық жоспарлау және стратегиялық мақсат қою дағдыларының қалыптасуын, өзін-өзі ұйымдастыру қызметін құрылымдау ерекшеліктерін диагностикалауға арналған. Бұл сауалнама жеке уақытты құрылымдау, жоспарлар құру, мақсат қою арқылы өзін-өзі ұйымдастыру және өзін-өзі реттеу дәрежесін көрсетеді. Сауалнама сонымен қатар тактикалық жоспарлау және стратегиялық мақсат қою қабілеттерінің қалыптасу дәрежесін сипаттайды. Оны психологиялық және ұйымдастырушылық кеңес беруде, білім беру бағдарламаларында және кәсіби дайындық процесінде қолдануға болады.

Іс әрекетте өзін-өзі ұйымдастыру сауалнамасы-уақыт құрылымының ағылшын тіліндегі сауалнамасын аудару және кеңейтілген бейімдеу кезінде құрылған авторлық психодиагностикалық әдіс (Time Structure Questionnaire - TSQ).

Әдістеменің түпнұсқасын N. Feather және M. Bond жасаған.

Австралиялық психологтар Н. Фишер мен М.Бонд «уақыт құрылымы» (timestructure). конструктын ғылыми айналымға енгізді. Сонымен бірге, олар уақыт құрылымының физикалық тұжырымдамаларын емес, оның психологиялық корреляцияларын, яғни уақытты адам өмірі аясында қабылдау және пайдалану ерекшеліктерін, оларды өмірге қанағаттанудың жалпы деңгейімен, субъективті әл-ауқат деңгейімен, депрессия мен психикалық денсаулық деңгейімен байланыстырды.

Н. Фишер мен М. Бонд уақыт құрылымын жеке адамдар өз уақыттарын құрылымдық және мақсатты деп қабылдайтын дәреже деп түсінді. Бұл тұжырымдаманы жүзеге асыру үшін олар уақыт құрылымының сауалнамасын жасады.

Әдістеменің орыс тіліндегі аудармасы мен бейімделуі авторларының пікірінше, түпнұсқа әдістеме уақыттың құрылымын ғана емес, жеке сипаттаманы - уақыттың құрылымын, оны түсінуге және түсінуге бейімділікті сипаттады.

Түпнұсқа сауалнаманың 20 тармағының ішінен алынған жаңа құрылымға тек бес «ескі» тармақ кірді, ал тек екі шкала –«жоспарлау» және «табандылық»- түпнұсқа TSQ сауалнамасынан алынған «ескі» тармақтарды қамтиды.

Сауалнаманың орыс тіліндегі үлгіге бейімделуі кезінде қосылған тармақтар «Мақсат қоя білу», «Өзін-өзі ұйымдастыру», «Фиксация» және «Осы шаққа бағдарлану» шкалалары болып табылады.

Осы шкалалардың негізінде жатқан құрылымдар талқыланып, бастапқы сауалнамаға енгізілгенімен, олар TSQ түпнұсқасынан аударылған элементтерден емес, бейімделген элементтерден алынған.

1. «Жоспарлау» шкаласы белгілі бір принциптер бойынша субъектінің тактикалық күнделікті жоспарлауға қатысу дәрежесін өлшейді.

2. «Мақсат қоя білу» шкаласы субъектінің мақсатқа шоғырлану қабілетін өлшейді.

3. «Табандылық» шкаласы субъектінің басталған жұмысты аяқтау және әрекетті ретке келтіру үшін ерікті күш-жігерін қолдануға бейімділігін өлшейді.

4. «Фиксация» шкаласы субъектінің іс-шараларды уақытында ұйымдастыру үшін алдын ала жоспарланған құрылымға бекітуге бейімділігін, оның нақты кестеге қосылуын, жоспарлауға қатысты қатаңдығын өлшейді.

5. «Өзін-өзі ұйымдастыру» шкаласы субъектінің қызметті ұйымдастырудың сыртқы құралдарын пайдалануға бейімділігін өлшейді.

6. «Осы шаққа бағдарлану» шкаласы қазіргі уақытқа уақытша бағдарды өлшейді.

Кесте Б 1

Нормативті мәндер

Шкала Ерлер Әйелдер

M S M S

Жоспар қоя білушілік 19,03 4,61 17,41 5,43

Мақсаттылық 32,96 4,79 32,48 7,13

Табандылық 19,57 5,49 22,19 6,21

Фиксация 19,19 4,75 18,47 5,45

Өзін өзі қабылдау 9,99 5,00 9,49 4,14

Осы шаққа бағдарлану 8,51 1,86 8,27 3,19

Жалпы көрсеткіш 109,24 15,13 108,30 19,02

Сауалнама 25 сұрақтан тұрады.

Тестілеудің шамамен уақыты 10-15 минут.

Компьютерлік нұсқаға ескерту.

ІӘӨҰ әдістемесінің авторы ерлер мен әйелдер үшін стандартты мәндерді ұсынады (орташа үлгілер және стандартты ауытқулар). Бұл үлгіде деп аталатын бар деп есептесек. «қалыпты» бөлу немесе «қалыптыға» жақын, бұл бағдарламада сынақ нәтижелерінің диаграммасы мен интерпретациясы стандартты баллдар – қабырғаларда көрсетілген көрсеткіштерге негізделген.

Интерпретациялау критерийлері:

1-3 балл-төмен тест көрсеткіші;

4-7 балл - орташа тест көрсеткіші;

8-10 балл-жоғары тесттік көрсеткіш.

ИНТЕРПРЕТАЦИЯ:

1. Жоспар қоя білушілік.

Өз қызметін жоспарлауға және әзірленген жоспарды жоспарлы түрде орындауға бейімділіктің төмен деңгейі.

2. Мақсаттылық.

Мақсаттылық пен мақсатқа бағыттылықтың жоғары деңгейі. Ол нені қалайтынын және не үшін ұмтылатынын біледі, мақсатына қарай жүреді.

3. Табандылық.

Табандылықтың жоғары деңгейі. Өзінің мінез-құлық әрекетін құрылымдауға және ерік күшімен бастаған істі аяғына дейін жеткізуге қабілетті, ерік-жігері күшті және ұйымшыл адам.

4. Фиксация.

Еңбекқорлық пен міндеттілік, басталған істі барлық ықтимал тәсілдермен аяқтауға ұмтылу. Мүмкін, Өз әрекеттерін жоспарлауда және қарым-қатынас орнатуда икемділік жеткіліксіз болуы мүмкін.

5. Өзін-өзі ұйымдастыру.

Өз қызметін ұйымдастырудағы бейімділіктің төмен деңгейі уақытты басқаруға көмектесетін сыртқы құралдардың көмегіне жүгінеді, бұл оның өзін-өзі ұйымдастыру деңгейіне теріс әсер етуі мүмкін.

6. Осы шаққа бағдарланушылық.

Қазіргі уақытта не болып жатқанын түсіну, ол үшін тәжірибені және «осында және қазір» болып жатқан нәрсені бекіту үрдісі ерекше құндылық пен мәнге ие.

**Интегралды тест көрсеткіші.**

Өз қызметін қатаң құрылым мен мақсаттарға байланыстырмай, өздігінен өмір сүруді қалайды. Оның болашағы өзі үшін өте қауіпті, ол өзінің күнделікті іс-әрекетін нақты жоспарлауға және басталған істерді аяқтауға күш салуға бейім емес, бірақ бұл оған өз қызметін құрылымдауға «жабыспай» жаңа қызмет түрлеріне тез және икемді ауысуға мүмкіндік береді.

**ҚОСЫМША В**

**Дж. Тэнгни, Р. Баумайстер, А.Л. Бунның «Өзін-өзі қадағалаудың қысқаша шкаласы» әдістемесі**

Бланк:

Нұсқаулық: «Сауалнаманың мәлімдемелер тізімінің оң жағындағы бағанда тұжырымдардың әрқайсысы сізді қаншалықты дұрыс сипаттайтынын белгілеңіз (Сізге таныс күй).

Кесте В 1

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Мүлдем келіспеймін | Келісе алмайтын сияқтымын | Келісу, келіспеу арасында | Келісетін сияқтымын | Толығымен  келісемін |

Кесте В 2

|  |  |
| --- | --- |
| Мен қандай да бір алдау-арбауларға қарсы тұруды жақсы білемін | 1 2 3 4 5 |
| Мен жаман әдеттерден әрең бас тартамын | 1 2 3 4 5 |
| Мен жалқаумын | 1 2 3 4 5 |
| Кейде орынсыз сөздерді айтып қалатын кездерім болады | 1 2 3 4 5 |
| Жағымды және пайдалы арасында таңдау жасағанда, мен жағымдыны таңдаймын | 1 2 3 4 5 |
| Мен өзіме зиянды нәрселерден бас тартуды білемін | 1 2 3 4 5 |
| Мен өзімді жақсырақ қадағалағым (бақылағым) келеді | 1 2 3 4 5 |
| Мен өте тәртіпті адам сияқты әсер қалдырамын | 1 2 3 4 5 |
| «Жеті рет өлшеп, бір рет кес» деген сөз Мен туралы емес | 1 2 3 4 5 |
| Кейде мен жұмысты аяқтай алмаймын, өйткені Мен одан да жағымды нәрселерге алаңдаймын | 1 2 3 4 5 |
| Маған кейде шоғырлану(жинақталу) қиынға соғады | 1 2 3 4 5 |
| Мен ұзақ мерзімді мақсаттар қойып, оларға қол жеткізе аламын | 1 2 3 4 5 |
| Кейде Мен бірдеңе істеймін, бірақ мен мұны істеудің қажеті жоқ екенін біле тұрсам да | 1 2 3 4 5 |

**ҚОСЫМША Г**

**Академиялық мотивация шкаласы (қысқ. АМШ, ағылш. The Academic Motivation Scale, ағылш. AMS)**

**Академиялық мотивация шкаласы/ Бланк**

**Нұсқаулық**

Әрбір мәлімдемені мұқият оқып шығыңыз. 1-ден 5-ке дейінгі шкаланы қолдана отырып, сіздің әрекетке қатысуыңыздың себептері туралы ойлағаныңызға сәйкес келетін жауапты көрсетіңіз. Келесі жауап нұсқасын пайдаланып жауап беріңіз:

***Неліктен сіз қазіргі уақытта университет сабақтарына барасыз?***

Кесте Г 1

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| Мүлдем сәйкес келмейді | Сәйкес келмейтін сияқты | Сәйкес келу, келмеу арасында | Сәйкес келетін сияқты | Толығымен  сәйкес келеді |

Кесте Г 2

|  |  |
| --- | --- |
| Сипаттама |  |
| 1 | 2 |
| 1.Маған оқыған қызықты | 1 2 3 4 5 |
| 2.Оқу маған ләззат береді, мен қиын есептерді шығарғанды ​​ұнатамын. | 1 2 3 4 5 |
| 3.Өйткені мен оқу жетістіктерінде өзімнен асып түсуден ләззат аламын. | 1 2 3 4 5 |
| 4.Себебі мен университетте жетістікке жететінімді өзіме дәлелдегім келеді. | 1. 2 3 4 5 |
| 1. Себебі маған нашар оқыған ұят. | 1 2 3 4 5 |
| 6. Менде басқа таңдау жоқ, себебі сабаққа қатысу белгіленеді. | 1 2 3 4 5 |
| 7. Шынымды айтсам, білмеймін, мен мұнда тек уақытымды өткізіп жатқандай сезінемін.. | 1 2 3 4 5 |
| 8. Мен оқуды ұнатамын, себебі бұл қызықты. | 1 2 3 4 5 |
| 9. Мен күрделі оқу мәселелерін шешу процесінде болған кезде өзімді жақсы сезінемін. | 1 2 3 4 5 |
| 10. Оқу маған өзімнің жетілдіруіме қанағаттануға мүмкіндік береді. | 1 2 3 4 5 |
| 11. Өйткені мен жақсы оқыған кезде өзімді маңызды адам сияқты сезінемін. | 1 2 3 4 5 |
| 12. Өйткені менің арым мені оқуға мәжбүр етеді. | 1 2 3 4 5 |
| 13. Деканат және сессиямен проблемалардан қашу үшін. | 1 2 3 4 5 |
| 14. Мен бұрын не үшін оқитынымды түсінетінмін, бірақ қазір жалғастыру керек пе, жоқ па білмеймін. | 1 2 3 4 5 |
| 15. Маған жай ғана оқу және жаңа нәрселерді білу ұнайды. | 1 2 3 4 5 |
| 16. Маған қиын мәселелерді шешу және оған интеллектуалдық күш салу ұнайды. | 1 2 3 4 5 |
| 17.Маған жаңа академиялық табысқа қол жеткізетін қуанышым үшін. | 1 2 3 4 5 |
| 18.Өзімнің ақылды адам екенімді дәлелдеу үшін. | 1 2 3 4 5 |

Г 2 - кестенің жалғасы

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| 19.Себебі оқу – менің міндетім, мен оны елеусіз қалдыра алмаймын. | 1 2 3 4 5 |
| 20. Өйткені мен нашар оқитын болсам, жақындарым мені айыптайды. | 1 2 3 4 5 |
| 21. Мен оқу үшін баратыным барамын, бірақ бұл маған шынымен керек екеніне сенімді емеспін. | 1 2 3 4 5 |
| 22. Мен сабақтарда жаңа материалды үйренуден ләззат аламын | 1 2 3 4 5 |
| 23. Мен жай ғана оқығанды, қиын мәселелерді шешуді және өзімді сауатты, құзыретті сезінуді жақсы көремін. | 1 2 3 4 5 |
| 24. Менің құзыреттілігім мен білімімнің қалай өсетінін білу маған қуаныш сыйлайды. | 1 2 3 4 5 |
| 25. Өйткені мен өзіме оқуда табысты бола алатынымды көрсеткім келеді. | 1 2 3 4 5 |
| 26. Себебі университетке түскеннен кейін мен сабаққа қатысып, оқуым керек. | 1 2 3 4 5 |
| 27. Менің таңдауым жоқ, әйтпесе мен болашақта жеткілікті қамтылған өмір сүре алмаймын. | 1 2 3 4 5 |
| 28. Мен әдет ретінде барамын, неге, шынымды айтсам, мен нақты білмеймін. | 1 2 3 4 5 |

**ҚОСЫМША Ғ**

**Психологиялық әл-ауқат шкаласы. Рифф/Бланк Лепешинский нұсқасы**

**Нұсқаулық**

Төмендегі мәлімдемелер өзіңізге және өміріңізге деген көзқарасыңыз туралы. Мұнда дұрыс немесе бұрыс жауап жоқ екенін есте сақтаңыз.

Кесте Ғ 1

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| Мүлдем келіспеймін | Келісе алмайтын сияқтымын | Кейбір нәрселермен келіспеймін | Кейбір нәрселермен келісемін | Келісетін сияқтымын | Толығымен  келісемін |

Кесте Ғ 2

|  |  |
| --- | --- |
| Сипаттама |  |
| 1 | 2 |
| 1. Көптеген адамдар мені сүйетін және қамқор деп санайды | 1 2 3 4 5 6 |
| 2. Кейде Мен өзімнің мінез-құлқымды немесе ой-өрісімді басқаларға көбірек сәйкес келу үшін өзгертемін | 1 2 3 4 5 6 |
| 3. Жалпы, мен қалай өмір сүретініме өзім жауаптымын деп санаймын | 1 2 3 4 5 6 |
| 4. Мен көкжиегімді кеңейтетін іс-әрекеттерге қызықпаймын | 1 2 3 4 5 6 |
| 5. Мен бұрын не істегенімді және болашақта не істеймін деп ойлаған кезде жағымды эмоцияларды сезінемін | 1 2 3 4 5 6 |
| 6. Мен өз өмірімнің тарихына шолу жасағанда, бәрі осылай болғанынан ләззат аламын | 1 2 3 4 5 6 |
| 7. Мен жақын қарым-қатынасты сақтау қиын және оны пайдасыз деп санаймын | 1 2 3 4 5 6 |
| 8. Басқалардың пікіріне сәйкес келмесе де, өз ойымды естіртіп айтудан қорықпаймын | 1 2 3 4 5 6 |
| 9. Күнделікті өмірдің қажеттіліктері менің жүйкемді жұқартады | 1 2 3 4 5 6 |
| 10.Жалпы, мен уақыт өте келе өзім туралы көбірек білуді жалғастырамын деп ойлаймын | 1 2 3 4 5 6 |
| 11. Мен бір күндікпен өмір сүремін және болашақ туралы ойламаймын | 1 2 3 4 5 6 |
| 12. Жалпы, мен өзіме деген сенімділік пен оң көзқарасты сезінемін | 1 2 3 4 5 6 |
| 13. Көбінесе өзімді жалғыз сезінемін, өйткені менің қобалжуларымды, сезімімді бөлісетін жақын достарым жоқ | 1 2 3 4 5 6 |
| 14. Әдетте менің шешімдеріме басқалардың не істеп жатқаны әсер етпейді | 1 2 3 4 5 6 |
| 15. Мен айналамдағы адамдармен және қоғаммен жақсы үйлеспеймін | 1 2 3 4 5 6 |
| 16. Мен барлық жаңалыққа ашық адамдардың бірімін | 1 2 3 4 5 6 |
| 17. Мен қазіргіге назар аударуға тырысамын, өйткені болашақ маған үнемі қиындықтар әкеледі | 1 2 3 4 5 6 |
| 18. Мен білетін адамдардың көпшілігі өмірден маған қарағанда көбірек алған сияқты | 1 2 3 4 5 6 |
| 19. Мен отбасы мүшелерімен немесе достарыммен жеке және өзара қарым қатынастан ләззат аламын | 1 2 3 4 5 6 |

Ғ 2 - кестенің жалғасы

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| 20. Мен басқалардың мен туралы не ойлайтыны туралы алаңдаймын | 1 2 3 4 5 6 |
| 21. Мен күнделікті міндеттердің көпшілігін өте жақсы орындаймын | 1 2 3 4 5 6 |
| 22. Мен ештеңені жаңаша жасағым келмейді, менің өмірімдегі барлық нәрсе маған қалай бар, солай жақсы | 1 2 3 4 5 6 |
| 23. Менде бағыттылық сезімі және өмірдегі мақсат бар | 1 2 3 4 5 6 |
| 24. Мүмкіндік болса, Мен өзімдегі көп нәрсені өзгертер едім | 1 2 3 4 5 6 |
| 25. Достарым маған өз проблемалары туралы айтқан кезде мен үшін жақсы тыңдаушы болу маңызды | 1 2 3 4 5 6 |
| 26. Айналаңыздағылардың мақұлдауынан гөрі өзіңе риза болу маңыздырақ | 1 2 3 4 5 6 |
| 27. Мен өз міндеттерімді әрдайым қатты сезінемін | 1 2 3 4 5 6 |
| 28. Менің ойымша, өзім туралы және әлем туралы пікірімді сынайтын жаңа тәжірибені бастан кешіру маңызды | 1 2 3 4 5 6 |
| 29. Менің күнделікті іс-әрекетім маған қарапайым және маңызды емес болып көрінеді | 1 2 3 4 5 6 |
| 30. Маған өзімнің көптеген қасиеттерім ұнайды | 1 2 3 4 5 6 |
| 31. Мен біреумен сөйлесу керек кезде тыңдауға дайын адамдар аз екенін білемін | 1 2 3 4 5 6 |
| 32. Мен қатты сенімі бар адамдардың ықпалына түсуге бейіммін | 1 2 3 4 5 6 |
| 33. Егер мен өмірлік жағдайыма риза болмасам, оны өзгерту үшін тиімді қадамдар жасар едім | 1 2 3 4 5 6 |
| 34. Егер ойлап қарасам, мен соңғы бірнеше жылда жеке тұлға ретінде көп нәрсеге қол жеткізе алмадым | 1 2 3 4 5 6 |
| 35. Мен өмірде неге жетуге тырысатынымды нақты түсінбеймін | 1 2 3 4 5 6 |
| 36. Өткен шақта мен бірнеше қателіктер жібердім, бірақ жалпы бәрі дұрыс шешілді деп ойлаймын | 1 2 3 4 5 6 |
| 37. Мен достарымнан көп нәрсе аламын деп ойлаймын | 1 2 3 4 5 6 |
| 38. Адамдар мені қаламайтын нәрсені жасауға сирек көндіреді | 1 2 3 4 5 6 |
| 39. Мен әдетте өзімнің жеке қаржыма және істеріме мұқият қараймын | 1 2 3 4 5 6 |
| 40. Менің көзқарасым бойынша, кез келген жастағы адамдар одан әрі тұлғалық өсуі мен дамуын жалғастыра алады | 1 2 3 4 5 6 |
| 41. Мен өзіме мақсат қоюға дағдыланғанмын, бірақ қазір бұл уақытты ысырап ету сияқты көрінеді | 1 2 3 4 5 6 |
| 42. Көп жағдайда өмірдегі жетістіктеріме көңілім толмайтындай күйдемін | 1 2 3 4 5 6 |
| 43. Менің ойымша, айналамдағы адамдардың көпшілігінің достары меннен де көп сияқты | 1 2 3 4 5 6 |
| 44. Мен үшін өз принциптеріммен жалғыз қалудан гөрі басқаларға бейімделу маңыздырақ | 1 2 3 4 5 6 |
| 45. Мен күнделікті істеуім керек нәрселердің барлығын басқара алмайтындықтан стресске ұшыраймын | 1 2 3 4 5 6 |
| 46. Уақыт өте келе мен өмір туралы көбірек түсінік алдым, бұл мені күшті және қабілетті адам етті | 1 2 3 4 5 6 |
| 47. Болашаққа жоспар құрып, оларды жүзеге асыру үшін жұмыс істеу маған қуаныш сыйлайды | 1 2 3 4 5 6 |
| 48. Көбінесе мен өзімнің кім екеніммен және өмір сүріп жатқан өміріммен мақтанамын | 1 2 3 4 5 6 |

Ғ 2 - кестенің жалғасы

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| 49. Адамдар мені басқаларға уақыт бөлуге дайын адам деп атар еді | 1 2 3 4 5 6 |
| 50. Мен өз пікіріме сенімдімін, тіпті егер ол жалпы пікірге қайшы келсе де | 1 2 3 4 5 6 |
| 51. Мен уақытымды дұрыс бөліп, басқаруды жақсы білемін, сондықтан мен барлық қажет нәрсені шеше аламын | 1 2 3 4 5 6 |
| 52. Менің ойымша, мен уақыт өте келе жеке тұлға ретінде айтарлықтай дамыған сияқтымын | 1 2 3 4 5 6 |
| 53. Мен- алға қойған жоспарларымды белсенді орындайтын адаммын | 1 2 3 4 5 6 |
| 54. Мен көптеген адамдардың қалай өмір сүретініне қызғанамын | 1 2 3 4 5 6 |
| 55. Менде ешқашан да басқалармен жылы және сенімді қарым-қатынас болған емеспін | 1 2 3 4 5 6 |
| 56. Маған даулы мәселелер бойынша өз пікірімді айту қиын | 1 2 3 4 5 6 |
| 57.Менің әр күн жоспарлы, бірақ мен бәрін басқара алатындығымнан қанағаттану сезімін аламын/ | 1 2 3 4 5 6 |
| 58. Мен ескі жақсы нәрсені өзгертуді талап ететін жаңа жағдайларға түскенді ұнатпаймын | 1 2 3 4 5 6 |
| 59. Кейбір адамдар өмірде мақсатсыз адасады, бірақ мен ондайлардың қатарынан емеспін | 1 2 3 4 5 6 |
| 60. Менің өзіме деген көзқарасым, бәлкім, көптеген адамдардың өздеріне деген оң көзқарасындай емес шығар | 1 2 3 4 5 6 |
| 61. Мен достыққа келгенде өзімді шетте қалғандай сезінемін | 1 2 3 4 5 6 |
| 62. Егер достарым немесе отбасы мүшелерім келіспесе, мен шешімдерімді жиі өзгертемін | 1 2 3 4 5 6 |
| 63. Мен өз әрекеттерімді жоспарлауға тырысқанда күштенуге ұшыраймын | 1 2 3 4 5 6 |
| 64. Мен үшін өмір – үздіксіз оқу, өзгеру және өсу процесі | 1 2 3 4 5 6 |
| 65. Кейде Мен, өз өміріме қажет нәрсенің бәрін жасағандай сезінемін | 1 2 3 4 5 6 |
| 66. Көптеген күндер бойы мен өз өмірімді қалай өткізгенім туралы жаман ойлардан оянамын | 1 2 3 4 5 6 |
| 67.Мен достарыма сене алатынымды білемін және олар да маған сене алатынын біледі | 1 2 3 4 5 6 |
| 68. Мен әлеуметтік қысымға ұшырап қаламын-ау деп ойлайтын инемесе әрекет ететін адамдардың қатарынан емеспін | 1 2 3 4 5 6 |
| 69. Маған сәйкес келетін іс-әрекет пен қарым-қатынасты табудағы әрекеттерім өте сәтті болды | 1 2 3 4 5 6 |
| 70. Менің көзқарастарымның жылдар бойы өзгеріп, «өсіп келе жатқанын» көру маған қуаныш сыйлайды | 1 2 3 4 5 6 |
| 71.Менің өмірдегі мақсаттарым мен үшін көңілсіздіктен гөрі қанағат көзі болып табылады | 1 2 3 4 5 6 |
| 72. Бұрын менде өсу де, құлдыраулар да болған, бірақ мен ештеңені өзгертпес едім | 1 2 3 4 5 6 |
| 73. Айналамдағы адамдармен сөйлескен кезде маған шынайы түрде ашылу өте қиын | 1 2 3 4 5 6 |
| 74. Мен адамдардың өз өмірімде жасаған таңдауларымды қалай бағалайтынына аса мән беремін | 1 2 3 4 5 6 |
| 75. Мен үшін өмірімді өзіме сәйкес келетін етіп жоспарлау қиын | 1 2 3 4 5 6 |

Ғ 2 - кестенің жалғасы

|  |  |
| --- | --- |
| 1 | 2 |
| 76. Мен өмірімде бір нәрсені жақсартуға немесе өзгертуге тырысуды баяғыда қойдым | 1 2 3 4 5 6 |
| 77. Мен өмірімде қандай жетістіктерге жеткенім туралы ойлауды ұнатамын | 1 2 3 4 5 6 |
| 78. Мен өзімді достарыммен және таныстарыммен салыстырған кезде, кім екенімнен ләззат аламын | 1 2 3 4 5 6 |
| 79. Мен және менің достарым бір-біріміздің проблемаларымызға жанашырмыз | 1 2 3 4 5 6 |
| 80. Мен өзімді басқалар маңызды деп санайтын құндылықтарға емес, өзім маңызды деп санайтын нәрселерге қарай бағалаймын | 1 2 3 4 5 6 |
| 81. Мен өз қалауыма сәйкес келетін өз үйім мен өмір салтымды құра алдым | 1 2 3 4 5 6 |
| 82. Кәрі итке жаңа амалдарды үйретуге болмайды деген дұрыс айтылған | 1 2 3 4 5 6 |
| 83. Сайып келгенде, менің өмірімнің құны аз деп сенімді түрде айта аламын | 1 2 3 4 5 6 |
| 84. Әркімнің өз кемшілігі бар, бірақ менікі олардан да көп сияқты | 1 2 3 4 5 6 |

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | | | | | | | | | | | | |
| **ҚОСЫМША Д**  **Корреляциялар**  Кесте Д 1 | | | | | | | | | | | | |
| Корреляциялар | | | | | | | | | | | | |
|  | | | Р.Шварц, М.Ерусалемнің  Жалпы өзіндік тиімділік шкаласы | Заттық іс әрекет аумағында | Тұлғааралық қатынастар аумағында | Танымдық мотивация | Жетістікке жету мотивациясы | Өзін өзі дамыту мотивациясы | Өзін құрметтеу мотивациясы | интроекцияланғая мотивация | экстерналды мотивация | амотивация |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| Спирмен корреляциясы | Р.Шварц, М.Ерусалемнің Жалпы өзіндік тиімділік шкаласы | Корреляция коэффиценті | 1,000 | ,241\*\* | ,105 | ,414\*\* | ,481\*\* | ,515\*\* | ,517\*\* | ,076 | -,146 | -,328\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | . | ,006 | ,137 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,214 | ,063 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Заттық іс-әрекет аумағында | Корреляция коэффиценті | ,241\*\* | 1,000 | ,496\*\* | ,172\* | ,162\* | ,132 | ,216\* | ,244\*\* | ,135 | ,180\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,006 | . | ,000 | ,036 | ,045 | ,085 | ,012 | ,005 | ,079 | ,030 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Д 1 – кестенің жалғасы |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| Тұлғааралық қатынастар аумағында | Корреляция коэффиценті | ,105 | ,496\*\* | 1,000 | ,029 | ,064 | ,151 | ,300\*\* | ,387\*\* | ,358\*\* | ,272\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,137 | ,000 | . | ,381 | ,254 | ,058 | ,001 | ,000 | ,000 | ,002 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Танымдық мотивация | Корреляция коэффиценті | ,414\*\* | ,172\* | ,029 | 1,000 | ,831\*\* | ,781\*\* | ,552\*\* | ,146 | -,262\*\* | -,499\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,036 | ,381 | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,065 | ,003 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Жетістікке жету мотивациясы | Корреляция коэффиценті | ,481\*\* | ,162\* | ,064 | ,831\*\* | 1,000 | ,862\*\* | ,609\*\* | ,135 | -,223\*\* | -,383\*\* |
| Мәнд. (бір жақты)) | ,000 | ,045 | ,254 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,080 | ,010 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Өзін- өзі дамыту мотивациясы | Корреляция коэффиценті | ,515\*\* | ,132 | ,151 | ,781\*\* | ,862\*\* | 1,000 | ,815\*\* | ,311\*\* | -,124 | -,353\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,085 | ,058 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,099 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Өзін құрметтеу мотивациясы | Корреляция коэффиценті | ,517\*\* | ,216\* | ,300\*\* | ,552\*\* | ,609\*\* | ,815\*\* | 1,000 | ,499\*\* | ,176\* | -,101 |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,012 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,033 | ,147 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Интроекцияланған мотивация | Корреляция коэффиценті | ,076 | ,244\*\* | ,387\*\* | ,146 | ,135 | ,311\*\* | ,499\*\* | 1,000 | ,658\*\* | ,355\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,214 | ,005 | ,000 | ,065 | ,080 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| Экстерналды мотивация | Корреляция коэффиценті | -,146 | ,135 | ,358\*\* | -,262\*\* | -,223\*\* | -,124 | ,176\* | ,658\*\* | 1,000 | ,712\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,063 | ,079 | ,000 | ,003 | ,010 | ,099 | ,033 | ,000 | . | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Амотивация | Корреляция коэффиценті | -,328\*\* | ,180\* | ,272\*\* | -,499\*\* | -,383\*\* | -,353\*\* | -,101 | ,355\*\* | ,712\*\* | 1,000 |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,030 | ,002 | ,000 | ,000 | ,000 | ,147 | ,000 | ,000 | . |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| \*\*. Корреляция 0,01 деңгейінде маңызды (бір жақты). | | | | | | | | | | | | |
| \*. Корреляция 0,05 деңгейінде маңызды (бір жақты). | | | | | | | | | | | | |

Д 1 – кестенің жалғасы

Кесте Д 2

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Корреляциялар | | | | | | | | | | | |
|  | | | Р.Шварц, М.Ерусалемнің  Жалпы өзіндік тиімділік  шкаласы | Заттық іс- әрекет аумағында | Тұлғааралық қатынастар аумағында | Жоспар қоя білушілік | Мақсаттылық | табандылық | Фиксация | Өзін- өзі ұйымдастыру | Осы шаққа бағдарланушылық |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Спирмен корреляциясы | Р.Шварц, М.Ерусалемнің  Жалпы өзіндік тиімділік  шкаласы | Корреляция коэффиценті | 1,000 | ,241\*\* | ,105 | ,170\* | ,477\*\* | ,178\* | ,161\* | ,145 | ,452\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | . | ,006 | ,137 | ,038 | ,000 | ,031 | ,046 | ,065 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Заттық іс әрекет аумағында | Корреляция коэффиценті | ,241\*\* | 1,000 | ,496\*\* | ,146 | ,160\* | -,408\*\* | ,371\*\* | ,117 | ,144 |
| Мәнд. (бір жақты) | ,006 | . | ,000 | ,064 | ,048 | ,000 | ,000 | ,111 | ,067 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Тұлғааралық қатынастар аумағында | Корреляция коэффиценті | ,105 | ,496\*\* | 1,000 | -,011 | -,035 | -,419\*\* | ,178\* | ,139 | -,005 |
| Мәнд. (бір жақты) | ,137 | ,000 | . | ,455 | ,359 | ,000 | ,031 | ,074 | ,479 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Жоспар қоя білушілік | Корреляция коэффиценті | ,170\* | ,146 | -,011 | 1,000 | ,518\*\* | ,183\* | ,434\*\* | ,393\*\* | ,495\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,038 | ,064 | ,455 | . | ,000 | ,028 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Мақсаттылық | Корреляция коэффиценті | ,477\*\* | ,160\* | -,035 | ,518\*\* | 1,000 | ,325\*\* | ,503\*\* | ,197\* | ,699\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,048 | ,359 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,019 | ,000 |

Д 2 – кестенің жалғасы

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
|  |  | N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Табандылық | Корреляция коэффиценті | ,178\* | -,408\*\* | -,419\*\* | ,183\* | ,325\*\* | 1,000 | -,042 | -,157 | ,188\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,031 | ,000 | ,000 | ,028 | ,000 | . | ,333 | ,051 | ,024 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Фиксация | Корреляция коэффиценті | ,161\* | ,371\*\* | ,178\* | ,434\*\* | ,503\*\* | -,042 | 1,000 | ,256\*\* | ,588\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,046 | ,000 | ,031 | ,000 | ,000 | ,333 | . | ,004 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Өзін- өзі ұйымдастыру | Корреляция коэффиценті | ,145 | ,117 | ,139 | ,393\*\* | ,197\* | -,157 | ,256\*\* | 1,000 | ,177\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,065 | ,111 | ,074 | ,000 | ,019 | ,051 | ,004 | . | ,032 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Осы шаққа бағдарланушылық | Корреляция коэффиценті | ,452\*\* | ,144 | -,005 | ,495\*\* | ,699\*\* | ,188\* | ,588\*\* | ,177\* | 1,000 |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,067 | ,479 | ,000 | ,000 | ,024 | ,000 | ,032 | . |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| \*\*. Корреляция 0,01 деңгейінде маңызды (бір жақты). | | | | | | | | | | | |
| \*. Корреляция 0,05 деңгейінде маңызды (бір жақты). | | | | | | | | | | | |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Кесте Д 3 – Корреляциялар | | | | | | |
|  | | | Р.Шварц, М.Ерусалемнің  Жалпы өзіндік тиімділік шкаласы | Заттық іс әрекет аумағында | Тұлғааралық қатынастар аумағында | Өзін қадағалау щкаласы |
| Спирмен корреляциясы | Р.Шварц, М.Ерусалемнің Жалпы өзіндік тиімділік шкаласы | Корреляция коэффиценті | 1,000 | ,241\*\* | ,105 | ,224\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | . | ,006 | ,137 | ,009 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Заттық іс-әрекет аумағында | Корреляция коэффиценті | ,241\*\* | 1,000 | ,496\*\* | -,232\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,006 | . | ,000 | ,007 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Тұлғааралық қатынастар аумағында | Корреляция коэффиценті | ,105 | ,496\*\* | 1,000 | -,261\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,137 | ,000 | . | ,003 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Өзін қадағалау шкаласы | Корреляция коэффиценті | ,224\*\* | -,232\*\* | -,261\*\* | 1,000 |
| Мәнд. (бір жақты) | ,009 | ,007 | ,003 | . |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 |
| \*\* Корреляция 0,01 деңгейінде маңызды (бір жақты) | | | | | | |

Кесте Д 4 – Корреляциялар

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Корреляциялар | | | | | | | | | | | | |
|  | | | Р.Шварц, М.Ерусалемнің  Жалпы өзіндік тиімділік шкаласы | Заттық іс әрекет аумағында | Тұлғааралық қатынастар аумағында | Оң қатынас | Автономия | Ортаны басқарушылық | Тұлғалық өсу | Өмірлегі  мақсаттар | Өзін қабылдау | Психологиялық әл -ауқат |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| Спирмен корреляциясы | Р.Шварц, М.Ерусалемнің Жалпы өзіндік тиімділік шкаласы | Корреляция коэффиценті | 1,000 | ,241\*\* | ,105 | ,123 | ,221\* | ,341\*\* | ,239\*\* | ,290\*\* | ,416\*\* | ,367\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | . | ,006 | ,137 | ,100 | ,010 | ,000 | ,006 | ,001 | ,000 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Заттық іс-әрекет аумағында | Корреляция коэффиценті | ,241\*\* | 1,000 | ,496\*\* | -,121 | -,114 | -,101 | -,071 | -,011 | ,037 | -,049 |
| Мәнд. (бір жақты) | ,006 | . | ,000 | ,104 | ,118 | ,146 | ,230 | ,454 | ,352 | ,307 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Тұлғааралық қатынастар аумағында | Корреляция коэффиценті | ,105 | ,496\*\* | 1,000 | -,280\*\* | -,130 | -,296\*\* | -,020 | -,253\*\* | -,151 | -,246\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,137 | ,000 | . | ,002 | ,088 | ,001 | ,419 | ,004 | ,058 | ,005 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Оң қатынас | Корреляция коэффиценті | ,123 | -,121 | -,280\*\* | 1,000 | ,432\*\* | ,486\*\* | ,447\*\* | ,451\*\* | ,558\*\* | ,660\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,100 | ,104 | ,002 | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Автономия | Корреляция коэффиценті | ,221\* | -,114 | -,130 | ,432\*\* | 1,000 | ,658\*\* | ,765\*\* | ,324\*\* | ,706\*\* | ,764\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,010 | ,118 | ,088 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |

Д 4 – кестенің жалғасы

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|  | Ортаны басқарушылық | Корреляция коэффиценті | ,341\*\* | -,101 | -,296\*\* | ,486\*\* | ,658\*\* | 1,000 | ,653\*\* | ,610\*\* | ,725\*\* | ,851\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,146 | ,001 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Тұлғалық өсу | Корреляция коэффиценті | ,239\*\* | -,071 | -,020 | ,447\*\* | ,765\*\* | ,653\*\* | 1,000 | ,478\*\* | ,760\*\* | ,826\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,006 | ,230 | ,419 | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Өмірдегі мақсаттар | Корреляция коэффиценті | ,290\*\* | -,011 | -,253\*\* | ,451\*\* | ,324\*\* | ,610\*\* | ,478\*\* | 1,000 | ,591\*\* | ,687\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,001 | ,454 | ,004 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Өзін-өзі қабылдау | Корреляция коэффиценті | ,416\*\* | ,037 | -,151 | ,558\*\* | ,706\*\* | ,725\*\* | ,760\*\* | ,591\*\* | 1,000 | ,893\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,352 | ,058 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Психологиялық әл-ауқат | Корреляция коэффиценті | ,367\*\* | -,049 | -,246\*\* | ,660\*\* | ,764\*\* | ,851\*\* | ,826\*\* | ,687\*\* | ,893\*\* | 1,000 |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,307 | ,005 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| \*\*. Корреляция 0,01 деңгейінде маңызды (бір жақты). | | | | | | | | | | | | |
| \*. Корреляция 0,05 деңгейінде маңызды (бір жақты). | | | | | | | | | | | | |

Кесте Д 5 – Корреляциялар

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Корреляции | | | | | | | | | | | | | | | | |
|  | | | Оң қатынас | Автономия | Ортаны басқарушылық | Тұлғалық өсу | Өмірдегі мақсаттар | Өзін қабылдау | Психологиялық әл-ауқат | Өзін қадағалау шкаласы | Жоспар қоя білушілік | Мақсаттылық | Табандылық | Фиксация | Өзін өзі ұйымдастыру | Осы шаққа бағдарланушылық |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
| Спирмен корреляциясы | Оң қатынас | Корреляция коэффиценті | 1,000 | ,432\*\* | ,486\*\* | ,447\*\* | ,451\*\* | ,558\*\* | ,660\*\* | ,157 | ,156 | ,371\*\* | ,354\*\* | -,020 | -,016 | ,195\* |
| Мәнд. (бір жақты) | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,051 | ,052 | ,000 | ,000 | ,417 | ,435 | ,020 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Автономия | Корреляция коэффиценті | ,432\*\* | 1,000 | ,658\*\* | ,765\*\* | ,324\*\* | ,706\*\* | ,764\*\* | ,201\* | ,105 | ,464\*\* | ,337\*\* | ,169\* | -,001 | ,312\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,018 | ,137 | ,000 | ,000 | ,039 | ,495 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Ортаны басқарушылық | Корреляция коэффиценті | ,486\*\* | ,658\*\* | 1,000 | ,653\*\* | ,610\*\* | ,725\*\* | ,851\*\* | ,405\*\* | ,352\*\* | ,590\*\* | ,532\*\* | ,156 | ,002 | ,351\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,052 | ,493 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |

Д 5 – кестенің жалғасы

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
|  | Тұлғалық өсу | Корреляция коэффиценті | ,447\*\* | ,765\*\* | ,653\*\* | 1,000 | ,478\*\* | ,760\*\* | ,826\*\* | ,284\*\* | ,159\* | ,603\*\* | ,293\*\* | ,269\*\* | ,054 | ,380\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 | ,049 | ,000 | ,001 | ,002 | ,287 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Өмірдегі мақсаттар | Корреляция коэффиценті | ,451\*\* | ,324\*\* | ,610\*\* | ,478\*\* | 1,000 | ,591\*\* | ,687\*\* | ,368\*\* | ,339\*\* | ,586\*\* | ,427\*\* | ,136 | -,060 | ,369\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,079 | ,267 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Өзін-өзі қабылдау | Корреляция коэффиценті | ,558\*\* | ,706\*\* | ,725\*\* | ,760\*\* | ,591\*\* | 1,000 | ,893\*\* | ,338\*\* | ,292\*\* | ,743\*\* | ,337\*\* | ,229\*\* | ,133 | ,469\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,008 | ,083 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Психологиялық әл-ауқат | Корреляция коэффиценті | ,660\*\* | ,764\*\* | ,851\*\* | ,826\*\* | ,687\*\* | ,893\*\* | 1,000 | ,340\*\* | ,323\*\* | ,724\*\* | ,457\*\* | ,222\*\* | ,046 | ,495\*\* |

Д 5 – кестенің жалғасы

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
|  |  | Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,010 | ,317 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Өзін қадағалау шкаласы | Корреляция коэффиценті | ,157 | ,201\* | ,405\*\* | ,284\*\* | ,368\*\* | ,338\*\* | ,340\*\* | 1,000 | ,232\*\* | ,311\*\* | ,578\*\* | -,026 | -,060 | ,214\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,051 | ,018 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,007 | ,000 | ,000 | ,393 | ,266 | ,013 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Жоспар қоя білушілік | Корреляция коэффиценті | ,156 | ,105 | ,352\*\* | ,159\* | ,339\*\* | ,292\*\* | ,323\*\* | ,232\*\* | 1,000 | ,518\*\* | ,183\* | ,434\*\* | ,393\*\* | ,495\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,052 | ,137 | ,000 | ,049 | ,000 | ,001 | ,000 | ,007 | . | ,000 | ,028 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Мақсаттылық | Корреляция коэффиценті | ,371\*\* | ,464\*\* | ,590\*\* | ,603\*\* | ,586\*\* | ,743\*\* | ,724\*\* | ,311\*\* | ,518\*\* | 1,000 | ,325\*\* | ,503\*\* | ,197\* | ,699\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,019 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |

Д 5 – кестенің жалғасы

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
|  | Табандылық | Корреляция коэффиценті | ,354\*\* | ,337\*\* | ,532\*\* | ,293\*\* | ,427\*\* | ,337\*\* | ,457\*\* | ,578\*\* | ,183\* | ,325\*\* | 1,000 | -,042 | -,157 | ,188\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,028 | ,000 | . | ,333 | ,051 | ,024 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Фиксация | Корреляция коэффиценті | -,020 | ,169\* | ,156 | ,269\*\* | ,136 | ,229\*\* | ,222\*\* | -,026 | ,434\*\* | ,503\*\* | -,042 | 1,000 | ,256\*\* | ,588\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,417 | ,039 | ,052 | ,002 | ,079 | ,008 | ,010 | ,393 | ,000 | ,000 | ,333 | . | ,004 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Өзін-өзі қабылдау | Корреляция коэффиценті | -,016 | -,001 | ,002 | ,054 | -,060 | ,133 | ,046 | -,060 | ,393\*\* | ,197\* | -,157 | ,256\*\* | 1,000 | ,177\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,435 | ,495 | ,493 | ,287 | ,267 | ,083 | ,317 | ,266 | ,000 | ,019 | ,051 | ,004 | . | ,032 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Осы шаққа бағдарланушылық | Корреляция коэффиценті | ,195\* | ,312\*\* | ,351\*\* | ,380\*\* | ,369\*\* | ,469\*\* | ,495\*\* | ,214\* | ,495\*\* | ,699\*\* | ,188\* | ,588\*\* | ,177\* | 1,000 |

Д 5 – кестенің жалғасы

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 |
|  |  | Мәнд. (бір жақты) | ,020 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,013 | ,000 | ,000 | ,024 | ,000 | ,032 | . |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| \*\*. Корреляция 0,01 деңгейінде маңызды (бір жақты). | | | | | | | | | | | | | | | | |
| \*. Корреляция 0,05 деңгейінде маңызды (бір жақты). | | | | | | | | | | | | | | | | |

Кесте Д 6 – Корреляциялар

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Корреляциялар | | | | | | | | | |
|  | | | Оң қатынас | Автономия | Ортаны басқару | Тұлғалық өсу | Өмірдегі мақсаттар | Өзін өзі қабылдау | Психологиялық әл ауқат |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
| Спирмен корреляциясы | Оң қатынас | Корреляция коэффиценті | 1,000 | ,432\*\* | ,486\*\* | ,447\*\* | ,451\*\* | ,558\*\* | ,660\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Автономия | Корреляция коэффиценті | ,432\*\* | 1,000 | ,658\*\* | ,765\*\* | ,324\*\* | ,706\*\* | ,764\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Ортаны басқарушылық | Корреляция коэффиценті | ,486\*\* | ,658\*\* | 1,000 | ,653\*\* | ,610\*\* | ,725\*\* | ,851\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |

Д 6 – кестенің жалғасы

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 |
|  | Тұлғалық өсу | Корреляция коэффиценті | ,447\*\* | ,765\*\* | ,653\*\* | 1,000 | ,478\*\* | ,760\*\* | ,826\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Өмірдегі мақсаттар | Корреляция коэффиценті | ,451\*\* | ,324\*\* | ,610\*\* | ,478\*\* | 1,000 | ,591\*\* | ,687\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Өзін-өзі қабылдау | Корреляция коэффиценті | ,558\*\* | ,706\*\* | ,725\*\* | ,760\*\* | ,591\*\* | 1,000 | ,893\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Психологиялық әл-ауқат | Корреляция коэффиценті | ,660\*\* | ,764\*\* | ,851\*\* | ,826\*\* | ,687\*\* | ,893\*\* | 1,000 |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| \*\*. Корреляция 0,01 деңгейінде маңызды (бір жақты). | | | | | | | | | |
| \*. Корреляция 0,05 деңгейінде маңызды (бір жақты). | | | | | | | | | |

Кесте Д 7 – Корреляциялар

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Корреляциялар | | | | | | | | | | | | |
|  | | | Оң қатынас | Автономия | Ортаны басқарушылық | Тұлғалық өсу | Өмірдегі мақстаттар | Өзін қабылдау | Психологиялық әл ауқат | .Шварц, М.Ерусалемнің Жалпы өзіндік тиімділік шкаласы | Заттық іс-әрекет аумағындағы өзінжік тиімділік | Тұлғааралық қатынастар аумағында өзіндік тиімділік |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| Спирмен корреляциясы | Оң қатынас | Корреляция коэффиценті | 1,000 | ,432\*\* | ,486\*\* | ,447\*\* | ,451\*\* | ,558\*\* | ,660\*\* | ,123 | -,303\*\* | -,320\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,100 | ,001 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Автономия | Корреляция коэффиценті | ,432\*\* | 1,000 | ,658\*\* | ,765\*\* | ,324\*\* | ,706\*\* | ,764\*\* | ,221\* | -,210\* | -,151 |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,010 | ,014 | ,058 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Ортаны басқарушылық | Корреляция коэффиценті | ,486\*\* | ,658\*\* | 1,000 | ,653\*\* | ,610\*\* | ,725\*\* | ,851\*\* | ,341\*\* | -,284\*\* | -,262\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,001 | ,003 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Тұлғалық өсу | Корреляция коэффиценті | ,447\*\* | ,765\*\* | ,653\*\* | 1,000 | ,478\*\* | ,760\*\* | ,826\*\* | ,239\*\* | -,221\* | -,060 |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,000 | ,006 | ,010 | ,266 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Өмірдегі мақсаттар | Корреляция коэффиценті | ,451\*\* | ,324\*\* | ,610\*\* | ,478\*\* | 1,000 | ,591\*\* | ,687\*\* | ,290\*\* | -,260\*\* | -,307\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,001 | ,003 | ,001 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Өзін-өзі қабылдау | Корреляция коэффиценті | ,558\*\* | ,706\*\* | ,725\*\* | ,760\*\* | ,591\*\* | 1,000 | ,893\*\* | ,416\*\* | -,147 | -,193\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,063 | ,022 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |

Д 7 – кестенің жалғасы

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|  | Психологиялық әл-ауқат | Корреляция коэффиценті | ,660\*\* | ,764\*\* | ,851\*\* | ,826\*\* | ,687\*\* | ,893\*\* | 1,000 | ,367\*\* | -,252\*\* | -,252\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,004 | ,004 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Р.Шварц, М.Ерусалемнің Жалпы өзіндік тиімділік шкаласы | Корреляция коэффиценті | ,123 | ,221\* | ,341\*\* | ,239\*\* | ,290\*\* | ,416\*\* | ,367\*\* | 1,000 | ,133 | -,011 |
| Мәнд. (бір жақты) | ,100 | ,010 | ,000 | ,006 | ,001 | ,000 | ,000 | . | ,083 | ,456 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Заттық іс-әрекет аумағындағы өзінжік тиімділік | Корреляция коэффиценті | -,303\*\* | -,210\* | -,284\*\* | -,221\* | -,260\*\* | -,147 | -,252\*\* | ,133 | 1,000 | ,367\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,001 | ,014 | ,001 | ,010 | ,003 | ,063 | ,004 | ,083 | . | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Тұлғааралық қатынастар аумағында өзіндік тиімділік | Корреляция коэффиценті | -,320\*\* | -,151 | -,262\*\* | -,060 | -,307\*\* | -,193\* | -,252\*\* | -,011 | ,367\*\* | 1,000 |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,058 | ,003 | ,266 | ,001 | ,022 | ,004 | ,456 | ,000 | . |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| \*\*. Корреляция 0,01 деңгейінде маңызды (бір жақты). | | | | | | | | | | | | |
| \*. Корреляция 0,05 деңгейінде маңызды (бір жақты). | | | | | | | | | | | | |

Кесте Д 8 – Корреляциялар

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Корреляциялар | | | | | | | | | | | | |
|  | | | Өзін қабылдаушкаласы | Жоспар қоя білушілік | Мақсаттылық | Табандылық | Фиксация | Өзін-өзі ұйымдастыру | Осы шаққа бағдарланушылық | Шкала общей самоэффективности Р.Шварца, М.Ерусалема | в сфере предметной деятельности | в сфере межличностного общения |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
| Спирмен корреляциясы | Өзін қабылдаушкаласы | Корреляция коэффиценті | 1,000 | ,232\*\* | ,311\*\* | ,578\*\* | -,026 | -,060 | ,214\* | ,224\*\* | -,445\*\* | -,252\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | . | ,007 | ,000 | ,000 | ,393 | ,266 | ,013 | ,009 | ,000 | ,004 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Жоспар қоя білушілік | Корреляция коэффиценті | ,232\*\* | 1,000 | ,518\*\* | ,183\* | ,434\*\* | ,393\*\* | ,495\*\* | ,170\* | ,091 | ,059 |
| Мәнд. (бір жақты) | ,007 | . | ,000 | ,028 | ,000 | ,000 | ,000 | ,038 | ,172 | ,271 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Мақсаттылық | Корреляция коэффиценті | ,311\*\* | ,518\*\* | 1,000 | ,325\*\* | ,503\*\* | ,197\* | ,699\*\* | ,477\*\* | -,077 | -,106 |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,000 | . | ,000 | ,000 | ,019 | ,000 | ,000 | ,212 | ,134 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Табандылық | Корреляция коэффиценті | ,578\*\* | ,183\* | ,325\*\* | 1,000 | -,042 | -,157 | ,188\* | ,178\* | -,630\*\* | -,362\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,028 | ,000 | . | ,333 | ,051 | ,024 | ,031 | ,000 | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Фиксация | Корреляция коэффиценті | -,026 | ,434\*\* | ,503\*\* | -,042 | 1,000 | ,256\*\* | ,588\*\* | ,161\* | ,219\* | ,152 |
| Мәнд. (бір жақты) | ,393 | ,000 | ,000 | ,333 | . | ,004 | ,000 | ,046 | ,011 | ,056 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Өзін-өзі ұйымдастыру | Корреляция коэффиценті | -,060 | ,393\*\* | ,197\* | -,157 | ,256\*\* | 1,000 | ,177\* | ,145 | ,242\*\* | ,183\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,266 | ,000 | ,019 | ,051 | ,004 | . | ,032 | ,065 | ,005 | ,028 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |

Д 8 – кестенің жалғасы

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 |
|  | Осы шаққа бағдарланушылық | Корреляция коэффиценті | ,214\* | ,495\*\* | ,699\*\* | ,188\* | ,588\*\* | ,177\* | 1,000 | ,452\*\* | ,005 | -,034 |
| Мәнд. (бір жақты) | ,013 | ,000 | ,000 | ,024 | ,000 | ,032 | . | ,000 | ,480 | ,363 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Р.Шварц, М.Ерусалемнің Жалпы өзіндік тиімділік шкаласы | Корреляция коэффиценті | ,224\*\* | ,170\* | ,477\*\* | ,178\* | ,161\* | ,145 | ,452\*\* | 1,000 | ,133 | -,011 |
| Мәнд. (бір жақты) | ,009 | ,038 | ,000 | ,031 | ,046 | ,065 | ,000 | . | ,083 | ,456 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Заттық іс-әрекет аумағындағы өзіндік тиімділік | Корреляция коэффиценті | -,445\*\* | ,091 | -,077 | -,630\*\* | ,219\* | ,242\*\* | ,005 | ,133 | 1,000 | ,367\*\* |
| Мәнд. (бір жақты) | ,000 | ,172 | ,212 | ,000 | ,011 | ,005 | ,480 | ,083 | . | ,000 |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| Тұлғааралық қатынастар аумағында өзіндік тиімділік | Корреляция коэффиценті | -,252\*\* | ,059 | -,106 | -,362\*\* | ,152 | ,183\* | -,034 | -,011 | ,367\*\* | 1,000 |
| Мәнд. (бір жақты) | ,004 | ,271 | ,134 | ,000 | ,056 | ,028 | ,363 | ,456 | ,000 | . |
| N | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 | 110 |
| \*\*. Корреляция 0,01 деңгейінде маңызды (бір жақты). | | | | | | | | | | | | |
| \*. Корреляция 0,05 деңгейінде маңызды (бір жақты). | | | | | | | | | | | | |

**ҚОСЫМША Е**

**Қатысушының келісімі:**

**(зерттеуден алынған мәліметтерін қолдануға)**

Эксперимент туралы хабарлама**.** Тақырыбы: «ЖОО студенттерінің тұлғалық өзіндік тиімділігі дамуының психологиялық ерекшеліктері».

Жауапты зерттеуші: Кудушева Нургайша Ахметжановна, «Туран» университеті PhD докторанты, 6D050300 - «Психология» мамандығы.

Сіздің осы экспериментке қатысуыңыз ерікті болып табылады. Эксперимент барысында алынған барлық ақпарат толық құпиялылық жағдайында сақталады және тек жалпы деректерді өңдеу үшін қолданылады. Сіз зерттеушіге эксперимент жүргізілгенге дейін немесе оның соңында сұрақтар қоя аласыз.

|  |
| --- |
| **Экспериментке қатысуға келісім:**   * Мен эксперименке қатысуға келісемін. * Мен дербес ақпаратты тек ғылыми зерттеу мақсаттары үшін және кез келген басқа мақсаттарды қоспағанда өңдеуге келісемін * Мен бұл ақпарат қатаң құпия, анонимді түрде және Қазақстан Республикасының қолданыстағы заңнамасына сәйкес қарастырылатынын түсінемін. * Мен зерттеудің бейнежазбасына келісемін.   Қолы \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Күні\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Қатысушының ТАӘ \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  E-mail \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_   * Мен жаңа зерттеулерге шақырулар алғым келеді, **e-mail** арқылы |