

12. Masten A. S. *Resilience in individual development: Successful adaptation despite risk and adversity* // In: Wang M., Gordon E. (eds.). *Risk and resilience in inner city America: Challenges and prospects*. – Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1994. – P. 3–25.

13. Bonanno G. A. *Loss, Trauma, and Human Resilience. Have We Underestimated the Human Capacity to Thrive After Extremely Aversive Events?* // *American Psychologist*. — 2004. — Vol. 59, № 1. — P. 20–28.

14. Yagudina E. R. *Rezilentnost i posttravmaticheskij rost u roditel'ej detej s rasstrojstvom autisticheskogo spektra: faktory ustojchivosti i ih rol v adaptacii* // *Molodoj uchenyj*. – 2025. – № 38 (589). – S. 47–49. – URL: <https://moluch.ru/archive/589/128608>.

15. Karabanova O. A. *Zadachi psihologicheskoy pomoshi seme s bolnym rebenkom* // *Almanah Instituta korrekcionnoj pedagogiki*. – Almanah № 40. – 2020. – URL: <https://alldf.ru/ru/articles/almanac-no40/tasks-of-psychological-assistance-to-families-with-a-sick-child> (data obrasheniya: 25.12.2022).

16. Fisun E. V., Mikaelyan L. L. *Ispolzovanie resursnoj modeli v psihologicheskoy rabote s roditel'yami «osobyh» detej* // *Zhurnal prakticheskoy psihologii i psihoanaliza*. – 2006.

FTAMP 15.01.11

10.51889/2959-5967.2025.85.4.031

Р.Д. Кереева*¹ , Б.Ш. Байжуманова¹ 

Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университеті, Астана қ., Қазақстан

ИНКЛЮЗИВТІ БІЛІМ БЕРУ АЯСЫНДА МЕКТЕП ПЕДАГОГТЕРІНІҢ КӘСІБИ БІРЕГЕЙЛІГІ МЕН ЕҢБЕККЕ ҚАНАҒАТТАНУЫНЫҢ ӨЗАРА БАЙЛАНЫСЫН ЗЕРТТЕУ

Аңдатпа

Мақалада инклюзивті білім беру жағдайында жұмыс істейтін педагогикалық қызметкерлердің кәсіби бірегейлігі мен еңбек қызметіне қанағаттануының өзара байланысының ерекшеліктерін айқындауға бағытталған теориялық талдау мен эмпирикалық зерттеу нәтижелері ұсынылған. Инклюзивті практиканың артып келе жатқан талаптары жағдайында педагогтердің кәсіби әл-ауқатын қамтамасыз ету қажеттілігі жоғары. Бұл жұмыстың жаңашылдығы кәсіби бірегейлік компоненттері мен еңбекке қанағаттанудың әртүрлі аспектілері арасындағы байланысты кешенді түрде талдауға негізделген. Зерттеуде инклюзивті білім беру тәжірибесін іске асыратын мектептерде жұмыс істейтін 134 респондент қатысты. Диагностикалық құралдар ретінде Еңбек қызметіне қанағаттану бойынша Minnesota Satisfaction Questionnaire (MIQ) және Professional Identity Questionnaire (PIQ), сондай-ақ әлеуметтік-демографиялық деректерді (жасы, еңбек өтілі) жинауға арналған сауалнама қолданылды. Айырмашылықтарды тексеру және айнымалылар арасындағы өзара байланысты анықтау үшін статистикалық талдаудың параметрлік емес әдістері пайдаланылды. Талдау нәтижелері кәсіби бірегейлік педагогтердің жасы мен еңбек өтіліне аз дәрежеде тәуелді екенін көрсетті. Алайда ішкі және сыртқы қанағаттану деңгейлеріне байланысты бұл көрсеткіштерде статистикалық жағынан мәнді айырмашылықтар байқалмады. Оған қоса, педагогтердегі кәсіби бірегейліктің бірқатар көрсеткіштері бойынша еңбек қызметіне қанағаттану деңгейіне байланысты айырмашылықтары, зерттелетін айнымалылар арасында жекелеген маңызды өзара байланыстары анықталды. Алынған деректер инклюзивті мектептерде қызмет ететін педагогтердің кәсіби бірегейлігін нығайтуға және еңбекке қанағаттануын арттыруға бағытталған психологиялық сүйемелдеу бағдарламаларын әзірлеу мақсатында пайдаланылуға болады.

Түйін сөздер: кәсіби бірегейлік, еңбекке қанағаттану, инклюзивті білім беру, педагогикалық қызметкерлер, кәсіби әл-ауқат, эмоционалды күйзеліс, әлеуметтік-демографиялық факторлар.

Р.Д. Кереева*¹, Б.Ш. Байжуманова¹

Евразийский национальный университет имени Л.Н. Гумилева, г. Астана, Казахстан

ИССЛЕДОВАНИЕ ВЗАИМОСВЯЗИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ И УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ТРУДОМ ПЕДАГОГОВ В КОНТЕКСТЕ ИНКЛЮЗИВНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация

В статье представлены результаты теоретического анализа и эмпирического исследования, направленного на выявление особенностей взаимосвязей профессиональной идентичности и удовлетворенности трудовой деятельностью педагогических работников, осуществляющих деятельность в условиях инклюзивного образования. Актуальность темы обусловлена необходимостью обеспечения профессионального благополучия педагогов в условиях растущих требований инклюзивной практики. В исследовании приняли участие 134 респондента, работающих в школах, реализующих инклюзивные образовательные практики. В качестве диагностических инструментов были использованы Миннесотский опросник удовлетворенности трудом (MSQ) и шкала профессиональной идентичности (PIQ), а также анкетирование, включающее сбор социально-демографических данных (возраст, стаж работы). Для проверки различий и выявления взаимосвязей между переменными применялись непараметрические методы статистического анализа. По результатам анализа установлено, что показатели профессиональной идентичности в незначительной степени зависят от возраста и педагогического стажа, но демонстрируют статистически значимые различия в зависимости от уровня внутренней, внешней удовлетворенности профессиональной деятельностью. Полученные данные могут быть использованы при разработке программ психологического сопровождения педагогов инклюзивных школ, направленных на укрепление профессиональной идентичности и повышение удовлетворенности трудом.

Ключевые слова: профессиональная идентичность, удовлетворенность трудом, инклюзивное образование, педагогические работники, профессиональное благополучие, эмоциональное выгорание, социально-демографические факторы.

*Railya Kereyeva*¹, Bibianar Baizhumanova¹*

L.N. Gumilev Eurasian national university, Astana, Kazakhstan

A STUDY OF THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' PROFESSIONAL IDENTITY AND JOB SATISFACTION IN THE CONTEXT OF INCLUSIVE EDUCATION

Abstract

The article presents the results of a theoretical analysis and empirical research aimed at identifying the specific features of the relationship between professional identity and job satisfaction among teaching staff working in inclusive education settings. The relevance of the topic is determined by the need to ensure the professional well-being of teachers under the increasing demands of inclusive practices. The novelty of the study lies in a comprehensive approach to examining the relationship between components of professional identity and various aspects of job satisfaction. The study involved 134 respondents employed in schools implementing inclusive educational practices. The diagnostic tools included the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), the Professional Identity Questionnaire (PIQ), and a social-demographic survey collecting information on age, length of service. To examine differences and identify correlations between variables, non-parametric statistical methods were applied, followed by effect size estimation. The results indicate that professional identity indicators are only slightly dependent on age and teaching experiences but demonstrate statistically significant differences based on levels of internal and external job

satisfaction. The findings can be used to develop psychological support programs for teachers in inclusive schools aimed at strengthening professional identity and enhancing job satisfaction.

Keywords: professional identity, job satisfaction, inclusive education, teaching staff, professional well-being, emotional burnout, socio-demographic factors.

КІРІСПЕ. Қазіргі таңда педагогтердің кәсіби әл-ауқаты мәселелері білім беру жүйесінде, соның ішінде инклюзивті тәжірибелерді енгізу жағдайында өзектілікке ие. Инклюзивті білім беру саласындағы педагогтердің кәсіби бірегейлік мәселесі отандық және шетелдік зерттеулерде кеңінен қарастырылады. А.А. Лекерова және өзге де авторлар инклюзивті ортада жұмыс істейтін педагогтердің кәсіби бірегейлігін қалыптастыруда негізгі шарттардың бірі ретінде психологиялық-педагогикалық мәдениет пен құндылықтық-мотивациялық компоненттерінің дамуын атап көрсетеді [3]. К.Р. Кажимованың және т.б. ғалымдардың зерттеулерінде болашақ педагогтердің ерекше білім беру қажеттіліктері бар балалармен жұмыс істеуге психологиялық дайындығы олардың кәсіби құзыреттілігі мен инклюзияға деген көзқарасына тікелей байланысты екені анықталған [2]. Инклюзивті білім беру – ерекше білім беруді қажет ететін балаларды қоса алғанда, барлық санаттағы оқушылар үшін тең білім алу мүмкіндігін қамтамасыз етуді көздейді. Бұл педагогикалық қызметкерлерден кәсіби құзыреттіліктің жоғары деңгейін ғана емес, сонымен қатар психологиялық ресурстардың жеткіліктігін, эмоциялық тұрақтылықты және күрделі білім беру ортасына бейімделу қабілетін талап етеді. Осыған ұқсас тұжырымдар Б.С. Байменова мен А.Ә. Ысқақ еңбектерінде де келтірілген [1]. Авторлар инклюзивті білім беру жүйесінде жұмыс істейтін педагогтер кәсіби және тұлғалық сипаттағы көптеген қиындықтарға тап болатынын атап өтеді. Олардың пайымдауынша, бұл қиындықтар кәсіби бірегейлікке қойылатын жоғары талаптармен, төзімді білім беру ортасын қалыптастыру қажеттілігімен, сондай-ақ педагогтердің өз кәсібінің маңыздылығын сезінумен тығыз байланысты. Осыған орай, зерттеушілер педагогтердің психологиялық тұрақтылығын нығайтуға және кәсіби дамуын қолдауға бағытталған жүйелі бағдарламаларды әзірлеудің маңыздылығын ерекше атап көрсетеді.

Ал шетелдік зерттеулерде педагогтердің еңбекке қанағаттануына және психологиялық әл-ауқатына психоәлеуметтік климат, ұйым тарапынан қолдау және психологиялық ресурстардың әсері ерекше атап өтіледі. Мәселен, Yue Yang пен Dan Zhou еңбегінде инклюзивті мектептегі қолайлы климат педагогтердің эмоционалдық күйзеліс қаупін төмендетіп, олардың кәсіби тиімділік сезімін арттыратыны анықталған [4]. Сонымен қатар, Chunlan Jiao және т.б. зерттеуінде жоғары деңгейдегі ұйымдық қолдау мен әріптестермен кәсіби өзара әрекеттестіктің педагогтердің еңбекке тартылу деңгейін және жұмысына қанағаттануын едәуір арттыратыны көрсетілген [5]. Espinoza-Diaz және т.б. зерттеуінде эмоционалдық тұрақтылық, оптимизм және қолдаушы орта сияқты факторлар педагогтердің кәсіби әл-ауқатының маңызды предикторлары екені анықталған [7]. Ал А. Sawatske және т.б. зерттеушілер 2025 жылы жариялаған мақаласында арнайы білім беру саласындағы педагогтердің психологиялық денсаулығына әсер ететін факторларға кешенді бағалау ұсынылған [6]. Бұл зерттеуде білім беру ұйымындағы көшбасшылық стилі, кәсіби даму мүмкіндіктерінің болуы және әлеуметтік қолдау деңгейі педагогтердің психологиялық әл-ауқатына ықпал ететін негізгі көрсеткіштер ретінде қарастырылған.

Қазіргі зерттеулерде педагогикалық қызметкерлердің кәсіби өміріндегі жағымсыз құбылыстар, мысалы эмоциялық сарқылу мен мотивацияның төмендеуі көбінесе мектеп басшылығы тарапынан қолдаудың болмауы, стрессті басқару дағдыларының жеткіліксіздігі және кәсіби бірегейліктің әлсіздігімен байланысты [4, 8]. Ал керісінше, оптимизм, төзімділік, өз күшіне сенімділік пен ішкі мотивация секілді қасиеттерден тұратын психологиялық капитал деңгейі жоғары педагогтер өз жұмысына көбірек қанағаттанады және күйзеліс белгілерін аз сезінеді [8].

Сонымен қатар, педагогтердің жұмысына деген көзқарасына білім беру ұйымындағы атмосфера мен қолдау деңгейі де елеулі әсер етеді. Зерттеулер педагогтің әріптестері мен басшылық тарапынан қолдау сезінуі, сондай-ақ ұжымда жағымды психологиялық ахуал болуы оның кәсіби белсенділігін арттырып, жұмысқа деген ынтасын күшейтетінін көрсетеді [5, 9].

R. Collie зерттеуінде кәсіби автономия педагогикалық қызметкерлердің эмоционалдық күйзелісін азайтып, олардың психологиялық әл-ауқатын қолдайтын маңызды ресурс ретінде қарастырылады [13]. Кәсіби қызметтегі автономия педагогтердің жүктеме деңгейі жоғары жағдайда ішкі тұрақтылығын сақтауына және еңбекке қанағаттануымен қатар кәсіби рөлінің маңыздылығын тереңірек сезінуіне мүмкіндік береді. Педагогтердің жеке қажеттіліктерін ескеретін және олардың кәсіби автономиясын қолдайтын білім беру ортасын қалыптастыру кәсіби күйзелістің алдын алу және жалпы психологиялық әл-ауқат деңгейін арттыру үшін маңызды алғышарт болып табылады.

Сонымен қатар, Hazan-Liran мен Karnir-Vizer еңбегінде психологиялық капитал кәсіби қызметке қанағаттанушылық пен кәсіби күйзеліс қаупі арасындағы делдал фактор ретінде қарастырылады [8]. Авторлар психологиялық капиталы жоғары педагогтер стресстік факторларға төзімдірек болып, эмоционалдық жүктеме жағдайында да жоғары мотивацияны сақтай алатынын атап көрсетеді.

D. Beijgaard, P.Meijer және N.Verloop педагогтердің кәсіби бірегейлігін түсіндірудегі тәсілдерінің моделін ұсынды [15]. Бұл модельге сәйкес кәсіби бірегейлік – кәсіби қызмет пен әлеуметтік өзара әрекеттесу үдерісінде қалыптасатын динамикалық құрылым ретінде қарастырылады. Аталған тұжырымдамада педагогтің бірегейлігі үш негізгі компоненттің интеграциясы арқылы анықталады: өзін кәсіби тұлға ретінде қабылдауы, кәсіби қауымдас-тықпен ұқсастық сезімі және оқыту тәжірибесі. Авторлардың айтуынша, педагогтің кәсіби бірегейлігі білім беру ортасының ерекшеліктері, кәсіби талаптар, жеке құндылықтар мен әлеуметтің контекст секілді факторлардың ықпалымен өзгеріп отырады.

Сонымен қатар, кәсіби қанағаттанушылық деңгейіне әсер ететін маңызды сипаттамалар қатарына автономия, атқаратын қызметтің маңыздылығын сезіну және кәсіби өзін-өзі анықтау қабілеті жатады. Аталған модель тұрғысынан педагогтің кәсіби бірегейлігі тұрақты және біржақты қалыптасқан құрылым емес, керісінше үнемі қайта құрылып, жаңаша түсіндірілетін үдеріс [15]. Бұл инклюзивті білім беру жағдайында аса өзекті. Себебі мұндай ортада жұмыс істейтін педагогтер әртүрлі кәсіби қиындықтарға тап болып, өз рөлін және кәсіби мақсаттарын қайта бағалауға мәжбүр болады.

Зерттеуде аталған теориялық үлгіні таңдау арқылы педагогтердің кәсіби бірегейлігінің негізгі компоненттері көрінісі мен олардың еңбекке қанағаттану деңгейі арасындағы өзара байланысы тұлғалық және кәсіби факторлардың, сондай-ақ білім беру контекстінің ерекшеліктерінің өзара әрекеттесуінің нәтижесі ретінде түсіндіруге болады.

Педагогтердің кәсіби бірегейлігі мен психологиялық әл-ауқатына арналған отандық және шетелдік зерттеулердің едәуір көптігіне қарамастан, бірқатар мәселелер әлі де жеткіліксіз зерделенген. Әсіресе, инклюзивті тәжірибенің түрлі аспектілеріне арналған көптеген еңбектер болғанымен, кәсіби бірегейлік, еңбекке қанағаттану және әлеуметтік-демографиялық факторлардың өзара байланысы мәселелері инклюзия контекстінде зерттелуі қажет.

Қазіргі уақытта еңбекке қанағаттану, психологиялық климат және кәсіби бірегейлік арасындағы жалпы байланыстар сипатталса да, инклюзивті білім беру ұйымдары жағдайында педагогтердің жасы, еңбек өтілі сияқты факторлардың ықпалы жиі назардан тыс қалады. Ал отандық зерттеулер көбінесе педагогтердің кәсіби даярлығы мен мотивациялық ерекшеліктерін сипаттауға бағытталғанымен, негізгі көрсеткіштер арасындағы айырмашылықтар мен өзара байланыстары эмпирикалық тұрғыда анықтау жеткілікті дәрежеде қарастырылмаған [2, 3]. Осыған байланысты инклюзивті мектептерде жұмыс істейтін педагогтердің кәсіби бірегейлігінің ерекшеліктерін айқындауға және оған ықпал етуі мүмкін факторларды, соның ішінде еңбекке қанағаттану деңгейі мен әлеуметтік-демографиялық сипаттамаларды зерде-

леуге бағытталған кешенді зерттеу жүргізудің өзектілігі артып отыр. Зерттеу нәтижелері педагогтердің кәсіби әл-ауқатының психологиялық предикторларын нақтылауға және олардың кәсіби дамуын қолдау мен эмоционалдық күйзелістің алдын алуға арналған практикалық ұсыныстар әзірлеуге мүмкіндік береді.

Осы зерттеу ішкі, сыртқы және жалпы еңбекке қанағаттану деңгейлеріне байланысты кәсіби бірегейлік көрсеткіштеріндегі айырмашылықтарды анықтауға, сонымен бірге бұл көрсеткіштердің жас ерекшелігі мен педагогикалық жұмыс өтілі сияқты айнымалылармен байланысын талдауға бағытталды. Қалыптасқан теориялық ұстанымдар мен алдыңғы эмпирикалық зерттеулердің нәтижелеріне сүйене отырып, келесі гипотеза тұжырымдалды: инклюзивті мектептерде жұмыс істейтін педагогтердің кәсіби бірегейлігі көрсеткіштері еңбекке қанағаттану деңгейіне байланысты статистикалық тұрғыдан айтарлықтай ерекшеленеді, ал әлеуметтік-демографиялық көрсеткіштер мұндай айырмашылықтарға елеулі әсер етпейді.

Осыған сәйкес, зерттеудің мақсаты – инклюзивті мектептерде жұмыс істейтін педагог қызметкерлердің кәсіби бірегейлігі мен еңбекке қанағаттану арасындағы өзара байланыстың ерекшеліктерін анықтау, сондай-ақ әлеуметтік-демографиялық сипаттамалардың кәсіби бірегейлік көрсеткіштеріне ықпалын айқындау.

Қойылған мақсатқа қол жеткізу үшін зерттеу барысында инклюзивті мектептерде қызмет ететін педагогтердің кәсіби бірегейлік деңгейіндегі айырмашылықтар олардың ішкі, сыртқы және жалпы еңбекке қанағаттану деңгейіне байланысты талданды. Сонымен қатар, кәсіби бірегейлік көрсеткіштері мен әлеуметтік-демографиялық сипаттамалар арасындағы өзара байланыстар анықталды. Зерттеу нәтижелер негізінде инклюзивті сипаттағы мектептердегі педагогтердің кәсіби әл-ауқатын арттыру мақсатында оларды психологиялық сүйемелдеуге бағытталған ұсыныстар әзірленді.

Зерттеу инклюзивті мектептерде жұмыс істейтін педагогтердің психологиялық ерекшеліктері туралы тұтас көзқарас қалыптастыруға, маңызды өзара байланыстарды анықтауға және кәсіби бірегейлікті нығайту мен еңбекке қанағаттануды арттыруға бағытталған психологиялық қолдау бағыттарын белгілеуге мүмкіндік береді.

МАТЕРИАЛДАР МЕН ӘДІСТЕР. Зерттеу 2024-2025 оқу жылында инклюзивті білім бағдарламаларын жүзеге асыратын білім беру ұйымдарында еңбек ететін педагогтер арасында жүргізілді. Іріктеуге ерекше білім беру қажеттілігі бар балалармен жұмыс істейтін 134 педагог қатысты. Зерттеу іріктемесі мақсатты таңдау әдісі арқылы, қатысушылардың ерікті келісімі негізінде қалыптастырылды.

Респонденттердің басым бөлігін әйел педагогтер құрады, олардың саны – 124 (92,5%). Ал ер адамдардың саны 10 (7,5%) болды. Жас ерекшелігі бойынша қатысушылар келесідей бөлінді: 72 педагог (53,7%) 35 жасқа дейін, 46 педагог (34,3%) – 36-45 жас аралығында, және 16 респондент (12%) – 46 жастан жоғары. Білім деңгейі бойынша көпшілігі (100 педагог, 74,6%) жоғары педагогикалық білімге ие болса, қалған 34 респондент (25,4%) жоғары оқу орнынан кейінгі білім деңгейіне ие.

Педагогикалық жұмыс өтілін талдау нәтижесінде 68 қатысушының (50,7%) білім беру саласында 10 жылдан астам тәжірибесі бар екені анықталды. 6 жылдан 10 жылға дейінгі еңбек өтіліне ие болғандар – 29 зерттелуші (19,4%), ал қалған 40 педагогтің (29,9%) жұмыс өтілі 6 жылдан аз.

Диагностикалық құралдар ретінде валидациядан өткен әдістеме қолданды. Біріншісі – Миннесота еңбекке қанағаттанушылық сауалнамасының қысқартылған нұсқасы (MSQ), ол ішкі және сыртқы қанағаттанушылық деңгейін, сондай-ақ интегративтік жалпы көрсеткішті бағалауға мүмкіндік береді [11]. Бұл әдістеме ішкі қанағаттанушылық (жұмыстың маңыздылығын сезіну, кәсіби даму және өзін-өзі жүзеге асыру) және сыртқы қанағаттанушылық (еңбек жағдайлары, жалақы, әлеуметтік мойындау) шкалаларын қамтыды.

Екіншісі – кәсіби бірегейлік шкаласы (PIQ), ол кәсіби бірегейліктің негізгі компоненттерінің (автономия, ортамен үйлесімділік, тұлғалық өсу, позитивті қарым-қатынас, өмірлік мақсат, пен өзін қабылдау) деңгейін бағалауға арналған [12].

Әлеуметтік-демографиялық деректерді жинау үшін жынысы, жасы, педагогикалық жұмыс өтілі туралы сұрақтарды қамтитын арнайы сауалнама пайдаланылды.

Зерттеу процедурасы педагогтердің ерікті түрде қатысуына негізделді. Сауалнамаға қатысушылардан зерттеу басталар алдында ақпараттандырылған келісім алынды. Деректер онлайн-сауалнама түрінде жиналды, бұл зерттеу үлгісінің әртүрлілігін қамтамасыз етуге мүмкіндік берді. Зерттеу барысында құпиялылық пен анонимділік қағидаттары толықтай сақталды.

Алынған деректерді өңдеу және статистикалық гипотезаларды тексеру үшін бірқатар көрсеткіштердің үлестірімі қалыпты заңдылыққа сай келмегендіктен, параметрлік емес талдау әдістері қолданылды. Еңбекке қанағаттану деңгейі бойынша топтар арасындағы кәсіби бірегейлік шкалаларының айырмашылықтарын анықтау үшін Манн-Уитни критерийі пайдаланылды. Үздіксіз және реттік айнымалылар арасындағы байланыстарды бағалау үшін Спирмен корреляциясы қолданылды. Айырмашылық әсерінің шамасы Jamovi статистикалық бағдарламасының ESCI модулі арқылы, атап айтқанда Clif's Delta және Cohen's көрсеткіштері негізінде есептелді [10]. Үлестірімнің қалыптылығын бағалау Шапиро-Уилк тесті арқылы жүргізілді. Деректер Jamovi (2.4 нұсқасы) статистикалық бағдарламалық пакеті көмегімен өңделді.

Талдау әдістері инклюзивті білім беру мектептеріндегі педагогтердің кәсіби бірегейлігіне әсер ететін факторларды кешенді түсінуге мүмкіндік беріп, айырмашылықтар мен өзара байланыстардың статистикалық қана емес, сонымен қатар практикалық маңыздылығын да анықтауға жол ашты.

НӘТИЖЕЛЕР МЕН ТАЛДАУ. Деректерді талдау кезінде бірқатар айнымалылардың қалыпты үлестіріміне сай келмеуіне байланысты параметрлік емес статистикалық әдістер қолданылды. Манн-Уитни критерийі арқылы ішкі, сыртқы және жалпы еңбек қанағаттанушылығы деңгейлеріне байланысты кәсіби бірегейлік шкалалары бойынша айырмашылықтарды тексеру нәтижелері бірнеше көрсеткіштер бойынша статистикалық тұрғыдан маңызды айырмашылықтардың бар екенін көрсетті (1-кесте). Атап айтқанда, ішкі және сыртқы еңбек қанағаттанушылығы жоғары қатысушылардың кәсіби бірегейліктің бірқатар көрсеткіштері бойынша жоғары нәтижелер көрсеткені анықталды. Өзін қабылдау ($p=0,006$) және өмірлік мақсат ($p=0,016$) көрсеткіштері бойынша нәтижелері едәуір жоғары болды. Сыртқы еңбек қанағаттану деңгейі бойынша да ортамен үйлесімділік ($p<0,001$), өмірлік мақсат ($p=0,033$) және өзін қабылдау ($p=0,027$) шкалалары бойынша статистикалық тұрғыдан маңызды айырмашылықтар байқалды. Сонымен қатар, жалпы еңбекке қанағаттану көрсеткіші мен кәсіби бірегейліктің ортамен үйлесімділік шкаласы арасында да сенімді айырмашылық ($p=0,028$) анықталды. Бұл нәтижелер еңбекке қанағаттанудың кәсіби бірегейлік құрылымының жекелеген компоненттерімен тығыз байланысты екенін көрсетеді.

Кесте 1 - Кәсіби бірегейлік шкалалары бойынша еңбек қанағаттанушылығы деңгейіне байланысты Манн-Уитни критерийінің нәтижелері

| Шкала PIQ | Ішкі қанағат. U (p) | Сыртқы қанағат. U (p) | Жалпы деңг. U (p) |
|----------------------------|---------------------|-----------------------|-------------------|
| Автономия | 0.987 | 0.118 | 0.471 |
| Ортамен үйлесімділік | 0.059 | <.001 | 0.028 |
| Тұлғалық өсу | 0.003 | 0.880 | 0.332 |
| Позитивті қарым-қатынастар | 0.601 | 0.830 | 0.775 |
| Өмірлік мақсат | 0.706 | 0.033 | 0.064 |
| Өзін қабылдау | 0.006 | 0.027 | 0.178 |

Ескерту. μ_a жоғары $\neq \mu_b$ төмен

Мәнді айырмашылықтар анықталғаннан кейін әрбір көрсеткіш бойынша айырмашылықтың практикалық маңыздылығын бағалау мақсатында әсер мөлшерінің өлшемдері (Cohen's d) есептелді (2-кесте). Бұл көрсеткіштер еңбекке қанағаттану деңгейі бойынша топтардың кәсіби бірегейлік шкалаларындағы айырмашылықтардың шынайы әсерін бағалауға мүмкіндік береді. Ішкі қанағаттану деңгейі бойынша өзін қабылдау ($d=0,34$) және тұлғалық өсу ($d=0,50$) көрсеткіштері бойынша әсер мөлшері орташа деңгейде екені анықталды. Сыртқы қанағаттануға байланысты өзін қабылдау ($d=0,37$) және өмірлік мақсат ($d=-0,37$) шкалалары бойынша әсер мөлшері орташа мен жоғары арасындағы деңгейде болды ($d=0,65$), бұл айырмашылықтың практикалық маңыздылығын айқындай түседі. Сонымен бірге, жалпы қанағаттану деңгейі бойынша ортамен үйлесімділік шкаласында орташа әсер мөлшері ($d=0,36$) тіркелді. Бұл нәтижелер еңбекке қанағаттанудың кәсіби бірегейлік құрылымына жанама әсер ететінін және кейбір компоненттерге ықпалының практикалық тұрғыдан маңызды екенін дәлелдейді.

Кесте 2 - Еңбек қанағаттанушылығы топтарына сәйкес кәсіби бірегейлік көрсеткіштерін салыстыру кезіндегі әсер өлшемдері (Cohen's d)

| Салыстырма | Cohen's d | 95% ДИ | Әсер өлшемдерінің интерпретациясы |
|-------------------------------------------|-----------|----------------|-----------------------------------|
| Ішкі қанағаттану – Өзін қабылдау | 0,34 | [0,00; 0,70] | Орташа |
| Ішкі қанағаттану – Тұлғалық өсу | 0,50 | [0,16; 0,86] | Орташа |
| Сыртқы қанағаттану – Өзін қабылдау | 0,37 | [0,03; 0,72] | Орташа |
| Сыртқы қанағаттану – Ортамен үйлесімділік | 0,65 | [0,31; 1,01] | Орташа / үлкен |
| Сыртқы қанағаттану – Өмірлік мақсат | -0,37 | [-0,72; -0,03] | Орташа |
| Жалпы қанағаттану – Ортамен үйлесімділік | 0,36 | [0,03; 0,72] | Орташа |

Ескерту. Әсер өлшемдерінің интерпретациясы Cohen классификациясына сәйкес берілді (0,2 – кіші, 0,5 – орташа, 0,8 – үлкен әсер)

Кесте 3 - Педагогикалық өтіл және PIQ шкалалары арасындағы Спирмен корреляция коэффициенттері

| | Жалпы пед.өтіл | Автономия | Ортамен үйлесімділік | Тұлғалық өсу | Позитивті қарым-қатынас | Өмірлік мақсат | Өзін қабылдау |
|-------------------------|----------------|-----------|----------------------|--------------|-------------------------|----------------|---------------|
| Жалпы пед.өтіл | — | | | | | | |
| Автономия | -0.077 | — | | | | | |
| Ортамен үйлесімділік | -0.027 | 0.334*** | — | | | | |
| Тұлғалық өсу | -0.056 | 0.153 | 0.227** | — | | | |
| Позитивті қарым-қатынас | 0.078 | 0.157 | 0.141 | 0.422*** | — | | |
| Өмірлік мақсат | 0.034 | 0.166 | 0.105 | 0.389*** | 0.532*** | — | |
| Өзін қабылдау | -0.064 | 0.478*** | 0.520*** | 0.362*** | 0.466*** | 0.412*** | — |

Ескерту. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Кәсіби бірегейлік көрсеткіштері арасындағы өзара байланыстарды және олармен әлеуметтік-демографиялық сипаттамалар арасындағы қатынастарды нақтылау үшін Спирмен корреляциялық талдауы жүргізілді. 3-кестеде көрсетілген нәтижелер осы өзара байланыстардың сипаты мен маңыздылығын ашып көрсетеді. Спирмен корреляциясы негізінде жүргізілген талдау нәтижелері кәсіби бірегейлік шкалалары мен жалпы педагогикалық өтіл арасындағы статистикалық тұрғыдан мәнді өзара байланыс жоқ екенін көрсетті. Корреляция коэффициенттері өте төмен және статистикалық маңызы жоқ мәндерге ие болды ($p > 0,05$), бұл кәсіби бірегейлік деңгейі педагогикалық өтілге тәуелді емес екенін көрсетеді.

Спирмен корреляциясын талдау нәтижелері респонденттердің жасы мен кәсіби бірегейлік көрсеткіштері арасында да статистикалық тұрғыдан мәнді байланыс жоқ екенін көрсетті (4-кесте). Бұл нәтиже педагогикалық өтіл бойынша алынған деректермен сәйкес келеді және әлеуметтік-демографиялық сипаттамалардың кәсіби бірегейлік деңгейіне ықпал етпейтіні туралы гипотезаны растайды. Анықталған мәнді корреляциялар тек PIQ шкалаларының өзара байланыстарына қатысты болып, олардың біртұтас құрылымын көрсетеді.

Кесте 4 - Жас ерекшелігі мен PIQ шкалалары арасындағы Спирмен корреляция коэффициенттері

| | Жасы | Автономия | Ортамен үйлесімділік | Тұлғалық өсу | Позитивті қарым-қатынас | Өмірлік мақсат | Өзін қабылдау |
|-------------------------|--------|-----------|----------------------|--------------|-------------------------|----------------|---------------|
| Жасы | — | | | | | | |
| Автономия | -0.021 | — | | | | | |
| Ортамен үйлесімділік | 0.034 | 0.334*** | — | | | | |
| Тұлғалық өсу | -0.073 | 0.153 | 0.227** | — | | | |
| Позитивті қарым-қатынас | 0.181* | 0.157 | 0.141 | 0.422*** | — | | |
| Өмірлік мақсат | 0.139 | 0.166 | 0.105 | 0.389*** | 0.532*** | — | |
| Өзін қабылдау | 0.094 | 0.478*** | 0.520*** | 0.362*** | 0.466*** | 0.412*** | — |

Ескерту. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Жалпы алғанда, жүргізілген статистикалық талдау кәсіби бірегейліктің бірқатар көрсеткіштері бойынша еңбек қызметіне қанағаттану деңгейіне байланысты айырмашылықтарды анықтауға, сонымен қатар зерттелетін айнымалылар арасында жекелеген маңызды өзара байланыстарды белгілеуге мүмкіндік берді.

Алынған нәтижелер инклюзивті білім беру жағдайында жұмыс істейтін педагогтердің кәсіби бірегейлігінің бірқатар көрсеткіштері бойынша еңбекке қанағаттану деңгейіне байланысты статистикалық тұрғыдан маңызды айырмашылықтардың бар екенін көрсетеді. Атап айтқанда, кәсіби қызметтің ішкі және сыртқы аспектілеріне жоғары деңгейде қанағаттанатын респонденттер өзін қабылдау, тұлғалық өсу, ортамен үйлесімділік және өмірлік мақсат шкалалары бойынша жоғары көрсеткіштерге ие болды. Бұл деректер ішкі мотивация мен өзін оң бағалаудың тұрақты кәсіби бірегейлікті қалыптастырудағы ролін атап көрсететін зерттеу нәтижелерімен ішінара сәйкес келеді [6, 7].

Еңбекке жоғары деңгейде қанағаттану мен оң кәсіби бірегейлік педагогтердің психологиялық тұрақтылығын арттырумен және эмоционалдық күйзелудің қаупін төмендетумен тығыз байланысты. Бұл ретте педагогтердің тұлғалық ресурстарын нығайтуға және кәсіби

ортада өзін-өзі жүзеге асыруына мүмкіндік беретін жағдайларды жасауға бағытталған интервенциялардың маңызы ерекше [14].

Еңбекке қанағаттану мен кәсіби бірегейліктің арасындағы өзара оң байланыстардың болуы шетелдік зерттеушілердің де қорытындыларын нақтылайды. Олар педагогтердің эмоционалдық әл-ауқаты мен кәсіби белсенділігіне еңбекке қанағаттанудың маңызды фактор ретінде ықпал ететінін атап өткен [5]. Алайда осы зерттеуде алынған корреляциялық коэффициенттер статистикалық тұрғыдан мәнді болғанымен, әлсіз деңгейде көрініс берді. Бұл өзара байланыстардың күрделілігін және оларға ұйымдық қолдаудың деңгейі, кәсіби ресурстардың болуы мен психоәлеуметтік климаттың ерекшеліктері сияқты қосымша медиаторлардың ықпал ету мүмкіндігін көрсетеді [9].

Осы зерттеудің маңызды нәтижелерінің бірі – әлеуметтік-демографиялық сипаттамалар (жасы, педагогикалық еңбек өтілі) мен кәсіби бірегейлік көрсеткіштері арасында статистикалық тұрғыдан мәнді байланыстардың анықталмауы. Бұл деректер кейбір ғылыми жарияланымдардағы қорытындылармен сәйкес келеді: онда жасы мен еңбек өтілі кәсіби бірегейлікке жеке тұлғалық және ұйымдық факторлармен салыстырғанда азырақ ықпал ететіні көрсетілген [8]. Сонымен қатар, отандық зерттеулерде педагогтердің кәсіби дамуы мен тұлғалық кемелденуі көбіне тәжірибе мен кәсіби капиталдың жиналуымен байланысты екендігі атап өтіледі [3]. Мұндай айырмашылықтардың болуы зерттеу іріктемесінің ерекшеліктерімен, нақты білім беру ұйымдарының ұйымдық ортасымен және респонденттердің кәсіби өмір тәжірибесінің алуан түрлілігімен түсіндірілуі мүмкін.

Кәсіби бірегейліктің бірнеше шкалалары бойынша еңбек қызметіне қанағаттану деңгейіне байланысты анықталған айырмашылықтар тек статистикалық қана емес, сонымен қатар практикалық тұрғыдан да мәнге ие екенін атап өткен жөн. Мұндай көрсеткіштер кәсіби қызметіне жоғары деңгейде қанағаттанатын педагогтердің өздерін маман ретінде тануға, өз жұмысының маңыздылығын терең сезінуге және жеке мақсаттарын кәсіби құндылықтармен үйлестіруге бейім екендігін көрсетеді. Осындай үрдістер педагогтерді қолдауға бағытталған бағдарламаларды әзірлеудің маңыздылығын дәлелдейді. Бұл бағдарламалар еңбек қызметіне қанағаттануды арттыруға, тұлғалық және кәсіби даму үшін қолайлы жағдай жасауға, сондай-ақ жағымды кәсіби бірегейлікті қалыптастыруға бағытталуы тиіс.

Зерттеудің шектеулерінің бірі ретінде іріктеудің басым бөлігі әйел педагогтерден құралғанын атап өтуге болады. Бұл жағдай жалпы педагог мамандығының құрылымын көрсеткенімен, зерттеу нәтижелерін ер педагогтерге толықтай экстрапоряциялауға шектеу қоюы мүмкін. Сонымен қатар, бұл зерттеу көлденең сипатта жүргізілетіндіктен, себеп-салдар байланысы туралы нақты қорытындылар жасауға мүмкіндік бермейді. Алдағы уақытта кәсіби бірегейлік пен еңбекке қанағаттану көрсеткіштерінің динамикасын бақылауға бағытталған лонгитюдтік зерттеулер жүргізу, сондай-ақ ұйымдық және әлеуметтік капитал деңгейі, эмоционалдық күйзеліс пен кәсіби мотивация сияқты факторлардың рөлін қарастыру қажеттілігін байқатады.

Жалпы алғанда, зерттеу нәтижелері инклюзивті білім беру жағдайында жұмыс істейтін педагогтердің кәсіби бірегейлігінің қалыптасуындағы еңбекке қанағаттанудың маңыздылығын растайды және олардың кәсіби әл-ауқатын қамтамасыз етуге бағытталған кешенді тәсілдің қажеттілігін көрсетеді.

ҚОРЫТЫНДЫ. Жүргізілген зерттеу нәтижелері инклюзивті білім беру жағдайында қызмет ететін педагогтердің еңбекке қанағаттануы мен кәсіби бірегейлігі арасындағы маңызды өзара байланыстарды анықтауға мүмкіндік береді. Еңбекке қанағаттану деңгейінің жоғары болуы кәсіби бірегейліктің келесі компоненттерінің айқындылығымен астасатыны анықталды: өзін қабылдау, тұлғалық өсу, ортамен үйлесімділік және өмірлік мақсаттың болуы. Сонымен қатар, әлеуметтік-демографиялық сипаттамалар (жасы мен педагогикалық өтілі) негізгі зерттелетін көрсеткіштерге айтарлықтай ықпал етпегені белгілі болды. Бұл өз кезегінде субъективті және ұйымдық факторлардың басым рөл атқаратынын көрсетеді.

Алынған деректер бірқатар шетелдік және отандық зерттеулердің нәтижелерімен сәйкес келеді. Бұл зерттеулерге педагогтердің позитивті кәсіби бірегейлігінің қалыптасуы көбінесе ішкі мотивация деңгейіне, атқаратын жұмыстың маңыздылығын сезінуге, қолданушы білім беру ортасына және тұлғалық психологиялық ресурстарға сүйенетіні атап өтіледі. Анықталған айырмашылықтар мен корреляциялық байланыстардың тәжірибелік маңыздылығы бар. Себебі олар педагогтердің кәсіби қызметінде психологиялық қолдау көрсету бағыттарын айқындауға мүмкіндік береді.

Зерттеу нәтижелеріне сүйене отырып, келесі практикалық ұсыныстар беруге болады:

– Инклюзивті білім беру ұйымдары педагогтеріне арналған психологиялық сүйемелдеу бағдарламаларын әзірлеу барысында кәсіби автономия, жұмыстың маңыздылығын сезіну және өзін-өзі жүзеге асыру мүмкіндігі сияқты ішкі қанағаттану көздерін нығайтуға назар аудару.

– Өзін қабылдау дағдыларын дамытуға, кәсіби жетістіктерге қатысты парапар (лайықты, шынайы) өзін-өзі бағалауды қалыптастыруға және кәсіби құндылықтарға сәйкес келетін жеке мақсаттарды қоюға бағытталған тренингтер мен білім беру іс-шараларын өткізу.

– Білім беру ұйымдарының әкімшіліктері педагогтердің позитивті кәсіби бірегейлігін нығайтуға және кәсіби күйзелістің алдын алуға ықпал ететін қолдаушы психоәлеуметтік ахуалды қалыптастыру.

– Әлеуметтік-демографиялық сипаттамалар кәсіби бірегейлік деңгейіне елеулі әсер етпегендіктен, педагогтердің жеке ерекшеліктері мен кәсіби ортаны субъективті қабылдауына назар аудару маңызды.

– Болашақ зерттеулердің перспективалық бағыттары ретінде ұйымдық капитал мен әлеуметтік мойындаудың педагогтердің психологиялық әл-ауқатын қолдаудағы рөлін талдау, сондай-ақ кәсіби бірегейлік пен еңбекке қанағаттану көрсеткіштерінің уақыт бойынша динамикасын зерттеу үшін лонгитюдтік зерттеулер жүргізу ұсынылады.

Осылайша, жүргізілген зерттеудің нәтижелері инклюзивті білім беру жағдайында жұмыс істейтін педагогтердің кәсіби әл-ауқатының психологиялық предикторларын тереңірек түсінуге мүмкіндік береді және эмоционалдық күйзелістің алдын алу мен кәсіби қызметке қанағаттану деңгейін арттыруға бағытталған кешенді бағдарламаларды әзірлеуге негіз бола алады.

Пайдаланылған әдебиеттер тізімі

1. Байменова, Б. С., & Ысқақ, А. Ә. (2021). Инклюзивті білім беру жағдайында мұғалімдердің кәсіби дамуы. Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ хабаршысы. Педагогика. Психология. Социология сериясы. <https://dspace.enu.kz/handle/enu/3141?show=full&locale-attribute=en>

2. Кажимова, К. Р., Батырбаева, Ж. Б., & Туралбаева, А. Т. (2021). Болашақ педагогтардың инклюзивті білім беру жүйесіндегі психологиялық дайындығы. Абай атындағы ҚазҰПУ Хабаршысы. Педагогика ғылымдары сериясы. <https://bulletin-pedagogy.kaznpu.kz/index.php/ped/article/view/252>

3. Лекерова, А. А., Рахимжанова, Н. А., Искакова, М. О., & Ральникова, И. А. (2023). Инклюзивті ортада жұмыс істейтін мұғалімдердің психологиялық мәдениетін арттыру. Л.Н. Гумилев атындағы ЕҰУ хабаршысы. Педагогика. Психология. Социология сериясы. <https://bulpedps.enu.kz/index.php/main/article/view/284>

4. Yang, Y., & Zhou, D. (2025). The Effect of Inclusive School Climate on Job Burnout Among Elementary School Inclusive Teachers: The Mediating Role of Teaching Efficacy Under the Ecosystem Theory. *Education Sciences*, 15(5), 634. <https://doi.org/10.3390/educsci15050634>

5. Jiao, C., Qian, J., & Liu, H. (2022). The relationship between preschool inclusive education teachers' organizational support and work engagement: The mediating role of teacher self-efficacy. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 900835. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.900835>

6. Sawatske, A., Leonard, C., Harris, J., & Dally, K. (2024). *The Case for Special Education Teacher Wellbeing: A Multidimensional Review of the Evidence and Future Directions*. *Australasian Journal of Special and Inclusive Education*, 48(1), 64–77. <https://doi.org/10.1017/jsi.2023.16>
7. Espinoza-Díaz, I. M., Tous-Pallarés, J., Lucas-Mangas, S., Valdivieso-León, L., & Vigil-Colet, A. (2023). *Psychological well-being of teachers: Influence of burnout, personality, and psychosocial climate*. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1211280>
8. Hazan-Liran, B., & Karni-Vizer, N. (2023). *Psychological capital as a mediator of job satisfaction and burnout among teachers in special and standard education*. *European Journal of Special Needs Education*, 39(3), 337–351. <https://doi.org/10.1080/08856257.2023.2215009>
9. Ibrahim, R. Z. A. R., Zalam, W. Z. M., Foster, B., Afrizal, T., Johansyah, M. D., Saputra, J., Bakar, A. A., Dagang, M. M., & Ali, S. N. M. (2021). *Psychosocial Work Environment and Teachers' Psychological Well-Being: The Moderating Role of Job Control and Social Support*. *International journal of environmental research and public health*, 18(14), 7308. <https://doi.org/10.3390/ijerph18147308>
10. *The jamovi project* (2022). *jamovi*. (Version 2.3) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.
11. Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
12. Adams, K., Hean, S., Sturgis, P., & Clark, J. M. (2006). *Investigating the factors influencing professional identity of first-year health and social care students*. *Learning in Health and Social Care*, 5(2), 55–68. <https://doi.org/10.1111/j.1473-6861.2006.00119.x>
13. Collie, R. J. (2021) *COVID-19 and teachers' somatic burden, stress, and emotional exhaustion: Examining the role of principal leadership and workplace buoyancy*. *AERA Open*, 7. <https://doi.org/10.1177/2332858420986187>
14. Hascher, T., & Waber, J. (2021). *Teacher well-being: A systematic review of the research literature from the year 2000–2019*. *Educational Research Review*, 34, 100411. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2021.100411>
15. Beijaard, D., Meijer, P. C., & Verloop, N. (2004). *Reconsidering research on teachers' professional identity*. *Teaching and Teacher Education*, 20(2), 107–128. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2003.07.001>

References

1. Baimenova, B. S., & Ysqaq, A. Ä. (2021). *İnklüzivti bilim beru jaǵdaiynda mūǵalınderdiñ kásibi damuy*. *Bulletin of L.N. Gumilyov Eurasian National University. Pedagogy. Psychology. Sociology series*. <https://dspace.enu.kz/handle/enu/3141?show=full&locale-attribute=en>
2. Kajimova, K. R., Bатырбаева, J. B., & Turalbaeva, A. T. (2021). *Bolaşaq pedagogtardıñ inklüzivti bilim beru júiesindeǵı psihologialyq daiyndyǵy*. *Bulletin of Abai KazNPU. series of Pedagogical Sciences*. <https://bulletin-pedagogy.kaznpu.kz/index.php/ped/article/view/252>
3. Lekerova, A. A., Rahimjanova, N. A., İskakova, M. O., & Rálnikova, İ. A. (2023). *İnklüzivti ortada jümıys isteitin mūǵalınderdiñ psihologialyq mádenietin arttyru*. *Bulletin of L.N. Gumilyov Eurasian National University. Pedagogy. Psychology. Sociology series*. <https://bulpedps.enu.kz/index.php/main/article/view/284>
4. Yang, Y., & Zhou, D. (2025). *The Effect of Inclusive School Climate on Job Burnout Among Elementary School Inclusive Teachers: The Mediating Role of Teaching Efficacy Under the Ecosystem Theory*. *Education Sciences*, 15(5), 634. <https://doi.org/10.3390/educsci15050634>
5. Jiao, C., Qian, J., & Liu, H. (2022). *The relationship between preschool inclusive education teachers' organizational support and work engagement: The mediating role of teacher self-efficacy*. *Frontiers in Psychology*, 13, Article 900835. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.900835>