

ЖОҒАРЫ ОҚУ ОРНЫ ПЕДАГОГТЕРІНІҢ ЕҢБЕККЕ ЖӘНЕ КӘСІБИ ҚЫЗМЕТКЕ ҚАНАҒАТТАНУЫНЫҢ ПСИХОЛОГИ- ЯЛЫҚ ЕРЕКШЕЛІКТЕРІН ДИСПЕРСИЯЛЫҚ ТАЛДАУ

Д.А. Жансерикова^{*1} , Р.Т. Алимбаева² , А.В. Панченко³ ,
Р.Е. Садыканова⁴

^{1,2,3,4}Академик Е.Бөкетов атындағы Қарағанды Ұлттық зерттеу
университеті, Қарағанды, Қазақстан

E-mail: ^{*1}dybys68@gmail.com, ²alimbaeva_21@mail.ru, ³idpanchenko@hotmail.com,
⁴Rauchan_roch@mail.ru

Аңдатпа. Мақалада зерттеуге қатысқан жоғары оқу орны педагогтерінің еңбек өтілі де маңызды фактор ретінде қарастырылған. Жалпы еңбек өтілі педагогтердің кәсіби қызметіндегі тәжірибесін, біліктілігін және жұмысқа деген көзқарасын көрсетеді. Зерттеу нәтижелері бойынша, еңбек өтілі артқан сайын педагогтердің еңбекке және кәсіби қызметке қанағаттану деңгейінде белгілі бір өзгешеліктер байқалады. Бұл педагогтердің тәжірибесі олардың жұмысқа деген сенімдерін, мотивациясын және психологиялық жайлылығын қалыптастыруда маңызды рөл атқаратынын дәлелдейді. Сондықтан, жалпы еңбек өтілі педагогтердің кәсіби дамуы мен қызметіне қанағаттануын анықтайтын негізгі көрсеткіштердің бірі болып табылады.

Біздің зерттеуімізде қолданылған негізгі психологиялық инструмент Миннесота еңбекке қанағаттанушылық сауалнамасының қысқартылған нұсқасы (MSQ), қызметкердің қанағаттану деңгейін бұрын қолданылған жалпы немесе шамамен бағалау көрсеткіштеріне қарағанда анағұрлым жекелендірілген түрде анықтауға мүмкіндік береді және бұл айырмашылықтарды түсіну үшін жұмыс ортасының нақты аспектілері бойынша қанағаттануды өлшеу пайдалы болып табылады.

Зерттеулер адамдардың кәсіби қажеттіліктерінде қызметкерлердің еңбек өтіліне байланысты қоғамдағы мәртебе мүмкіндігі, ар-ұжданға сай әрекет ету мүмкіндігі, ертеңгі күнге сенімділік, басқалардың жауапкершілігін талап ету мүмкіндігі, өз қабілеттерін іске асыру, қызмет бабында өсу мүмкіндігі, жақсы жұмыс үшін мойындалу сияқты нақты көрсеткіштердің арасындағы жеке айырмашылықтардың бар екенін анықтауға мүмкіндік берді.

Бұл мақаланың мақсаты білім беруді цифрландыру жағдайындағы жоғары оқу орындары еңбек өтілдерін есепке ала отырып педагогтерінің

Түсті: 02.06.2026; Жөнделді: 15.07.2026; Мақұлданды: 05.08.2026; Онлайн қолжетімді: 18.09.2026

*Хат-хабар авторы

еңбекке және кәсіби қызметке қанағаттану деңгейін анықтау, сондай-ақ жұмыс ортасының негізгі факторларының бұл көрсеткішке әсерін бағалау. Мақсатқа жету үшін келесі міндеттер белгіленді: педагогтердің еңбекке қанағаттану деңгейін анықтау; кәсіби қызметке қанағаттануға әсер ететін негізгі факторларды айқындау; жұмыс ортасының еңбек жағдайлары, ұйымдық қолдау, әріптестермен қарым-қатынас, кәсіби даму мүмкіндіктерінің түрлі аспектілерін талдау; әртүрлі топтар арасындағы айырмашылықтарды дисперсиялық талдау әдісі арқылы бағалау.

Ғылыми мақаланың зерттеу нәтижелері дисперсиялық талдау негізінде анықталып, педагогтердің қанағаттану деңгейіндегі елеулі айырмашылықтар мен заңдылықтарды көрсетуге мүмкіндік берді. Бұл білім беру ұйымдарында тиімді басқарушылық шешімдер қабылдауға және педагогтердің кәсіби қанағаттануын арттыруға бағытталған ұсыныстар әзірлеуге негіз бола алады.

Түйін сөздер: педагог, еңбекке қанағаттану деңгейі, кәсіби қызмет, еңбек өтілі, жұмыс ортасы, дисперсиялық талдау, Бонферрони әдісі

Кіріспе

Қазіргі кезеңде жоғары білім беру жүйесінің цифрландырылуы педагогтердің кәсіби қызметінің мазмұнына, еңбек жағдайына және психологиялық әл-ауқатына елеулі өзгерістер енгізуде. Цифрлық технологиялардың кеңінен қолданылуы білім беру процесінің тиімділігін арттырғанымен, педагогтердің кәсіби жүктемесінің көбеюіне, эмоционалдық шаршауына және еңбекке қанағаттану деңгейінің өзгеруіне ықпал етеді.

Жоғары оқу орны педагогтерінің еңбекке қанағаттануын зерттеу білім беру сапасын арттыру, кадрлық тұрақтылықты қамтамасыз ету және кәсіби күйіп кетудің алдын алу тұрғысынан ерекше маңызға ие. Осыған байланысты педагогтердің кәсіби қанағаттануына әсер ететін факторларды анықтау қазіргі психология ғылымының өзекті мәселелерінің бірі болып табылады.

Еңбекке қанағаттану тұлғаның кәсіби қызметіне қатысты эмоционалдық, когнитивтік және мотивациялық қатынасын сипаттайтын күрделі психологиялық феномен болып табылады. Ол қызметкердің еңбек жағдайын, кәсіби жетістіктерін, ұйымдық ортаны және өзінің кәсіби мүмкіндіктерін субъективті бағалауымен анықталады. Соңғы жылдары білім беру саласында орын алып отырған өзгерістер (цифрландыру, академиялық бәсекелестіктің артуы, педагогтердің жүктемесінің көбеюі) оқытушылардың кәсіби жағдайына және олардың еңбекке қанағаттануына әсер етуде. Бұл жағдайлар педагогтердің эмоционалдық күйіне, кәсіби мотивациясына және жұмыс тиімділігіне ықпал етуі мүмкін. Осыған байланысты жоғары оқу орны педагогтерінің кәсіби қызметке қанағаттануын зерттеу және оның психологиялық ерекшеліктерін анықтау ғылыми тұрғыдан да, практикалық тұрғыдан да маңызды.

Жоғары оқу орны педагогтерінің еңбекке қанағаттануының психологиялық ерекшеліктерін анықтауды, оған әсер ететін негізгі факторлармен еңбек өтіліне байланысты айырмашылықтарын дисперсиялық талдауды біз зерттеу жұмысымыздың мақсаты ретінде белгіледік.

Белгіленген мақсатқа сай, келесі міндеттер орындалады, яғни еңбекке және кәсіби қызметке қанағаттану мәселесіне қатысты психологиялық-педагогикалық әдебиеттерге теориялық талдау жасау, жоғары оқу орны педагогтерінің еңбекке қанағаттануының негізгі психологиялық компоненттерін анықтау, педагогтердің еңбекке және кәсіби қызметке қанағаттану деңгейін диагностикалау және эмпирикалық мәліметтер жинақтау, педагогтердің еңбекке қанағаттану көрсеткіштерінің еңбек өтіліне байланысты ерекшеліктерін анықтау, еңбек өтіліне байланысты педагогтердің кәсіби қанағаттану көрсеткіштері арасындағы айырмашылықтарды дисперсиялық талдау (ANOVA) әдісі арқылы статистикалық өңдеу, еңбекке қанағаттанудың төмендеуіне әсер ететін психологиялық факторларды анықтау және оларды түсіндіру мен жоғары оқу орны педагогтерінің кәсіби мотивациясын және еңбекке қанағаттануын арттыруға бағытталған психологиялық ұсыныстар әзірлеу.

Зерттеу мақсаты мен міндеттеріне сәйкес мынандай болжам жылжытылады, егер жоғары оқу орны педагогтерінің еңбекке және кәсіби қызметке қанағаттану деңгейі еңбек өтіліне байланысты зерттелсе, онда еңбек өтілі артқан сайын педагогтердің кәсіби өсу мүмкіндігіне, еңбектің мойындалуына, болашаққа сенімділігіне және кәсіби өзін-өзі жүзеге асыруына қанағаттану деңгейінің төмендейтіні анықталады. Сонымен қатар, еңбек өтілі аз педагогтерде кәсіби мотивация мен еңбекке оң қатынас жоғары болады деп болжанады.

Әдебиеттерге шолу

Жоғары оқу орны педагогтерінің кәсіби қызметке қанағаттануы қазіргі психология ғылымындағы маңызды зерттеу бағыттарының бірі болып табылады. Еңбекке қанағаттану тұлғаның кәсіби қызметке деген қатынасын, мотивациясын, эмоционалдық күйін және жалпы өмір сапасын айқындайтын кешенді психологиялық феномен ретінде қарастырылады. Бұл ұғым ұйымдық психология, еңбек психологиясы және педагогикалық психология шеңберінде кеңінен зерттелген.

Шетелдік ғылыми әдебиеттерде еңбекке қанағаттану әртүрлі теориялық тұрғылар негізінде түсіндіріледі. Солардың бірі - Ф. Герцбергтің (1959) екі факторлы теориясы. Бұл теорияға сәйкес, еңбекке қанағаттану екі түрлі факторлар тобына тәуелді: гигиеналық және мотивациялық. Гигиеналық факторларға еңбек жағдайы, жалақы, ұйым саясаты және тұлғаралық қатынастар жатады, алайда олар қанағаттануды арттырмайды, тек қана қанағаттанбаудың алдын алады. Ал мотивациялық факторлар (жетістікке жету, танылу, кәсіби өсу) нақты қанағаттану деңгейін анықтайды. Жоғары оқу орны педагогтері үшін бұл факторлар ғылыми жетістіктер, академиялық еркіндік және кәсіби дамумен тығыз байланысты.

Еңбекке қанағаттануды түсіндіруде Э. Локктың (1976) құндылықтар теориясы да маңызды орын алады. Бұл теорияға сәйкес, қанағаттану деңгейі адамның күтілімдері мен нақты алынған нәтижелердің сәйкестігіне байланысты. Егер педагог өз еңбегінің нәтижесін жоғары бағалап, оның күтілімдері ақталса, онда оның кәсіби қызметке қанағаттану деңгейі жоғары болады, ал керісінше қанағаттану деңгейінің төмен көрсеткіші қанағаттанбау деңгейін туғызады.

Сонымен қатар, П. Спектор (1985) еңбекке қанағаттануды көпөлшемді құрылым ретінде қарастырады. Оның көзқарасы бойынша, қанағаттану жалақы, басшылық, әріптестермен қарым-қатынас, қызмет мазмұны және ұйымдық саясат сияқты бірнеше аспектілер арқылы анықталады. Бұл тәсіл жоғары оқу орны оқытушыларының кәсіби қызметін кешенді түрде бағалауға мүмкіндік береді.

Кәсіби қызметке қанағаттанудың психологиялық табиғатын түсіндіруде тұлға мен жұмыс ортасының сәйкестігі теориясы да ерекше мәнге ие. Р. Дэвис пен Л. Лофквисттің (1984) еңбекке бейімделу теориясы бойынша, қанағаттану деңгейі тұлғаның қабілеттері мен қажеттіліктерінің жұмыс ортасының талаптары мен ұсынылатын мүмкіндіктеріне сәйкестігіне тәуелді. Жоғары оқу орны педагогтері үшін бұл сәйкестік олардың кәсіби құзыреттілігі мен оқу-ғылыми орта талаптарының үйлесімділігі арқылы көрінеді.

Қазіргі заманауи мотивациялық теориялардың ішінде Э. Деси мен Р. Райанның (2000) өзін-өзі анықтау теориясы ерекше орын алады. Бұл теория адам мотивациясының негізінде үш базалық психологиялық қажеттілік — автономия, құзыреттілік және әлеуметтік байланыс жатқанын көрсетеді. Егер жоғары оқу орны педагогтерінің осы қажеттіліктері қанағаттандырылса, олардың кәсіби қызметке қанағаттануы артады және ішкі мотивациясы күшейеді.

Сондай-ақ, Дж. Холландтың (1997) тұлға мен кәсіби орта сәйкестігі теориясы да маңызды. Бұл теорияға сәйкес, адамның кәсіби ортасы оның тұлғалық типіне сәйкес келген жағдайда, еңбекке қанағаттану деңгейі жоғары болады. Жоғары білім беру жүйесінде бұл оқытушының ғылыми қызығушылықтары мен оқыту қызметінің мазмұны арасындағы сәйкестікпен байланысты.

Н.А. Есенованың (2021) пікірінше, еңбекке қанағаттану деп еңбек мотивациясы компоненттерінің қызметкерге тигізетін жиынтық әсерін түсінуге болады. Оған еңбек мазмұны мен жағдайлары, жалақы мөлшері, қол жеткізген жетістіктердің қоғамдық мойындалуы, тұлғаның өзін-өзі көрсетуі мен бекіту мүмкіндіктері жатады, яғни пайдалы қызметке ұмтылысты, шығармашылық бастаманы және серіктестік ынтымақтастыққа дайындықты айқындайтын факторлар кіреді.

Сонымен қатар, Семенихин В.В., Семенихина С.Ф. (2024) еңбекке қанағаттану компоненттерінің екі түрлі тобын бөліп көрсетуді ұсынады: ұйымдастырушылық және тұлғалық. Автордың пікірінше, ұйымдастырушылық компоненттерге жалпы еңбекке қанағаттану, еңбек жағдайлары, еңбекті ұйымдастыру, еңбекақы төлеу, ұжымдағы қарым-қатынас, басшылықпен қарым-қатынас жатады. Ал тұлғалық компоненттерге еңбек мазмұны, кәсіби даму мүмкіндігі, мансаптық өсу мүмкіндігі, өзін-өзі жүзеге асыру және өзін-өзі дамыту мүмкіндігі, компания ісіне ықпал ету мүмкіндігі, сондай-ақ өзінің маңыздылығы мен пайдалы екенін сезіну мүмкіндігі кіреді Әбдіқалықова, М., Аяғанова, А. (2023).

Хусаинова Г.Р., Жақыпов Б.Т. (2020) еңбекке қанағаттануды бағалаудың негізгі факторларының тізімін енгізеді (Хусаинова Г.Р., Жақыпов Б.Т., 2020). Олардың қатарына мыналар жатады:

Жалпы жағдайлар (көлікпен жеткізу, ыңғайлы жұмыс кестесі, әлеуметтік жеңілдіктер, жалақы, мансаптық өсу);

Еңбектің физикалық жағдайлары (еңбек қауіпсіздігі, жайлы және жабдықталған жұмыс орны);

Еңбек мазмұны (жұмыстың әртүрлілігі немесе бірсарындығы, еңбек ауырлығы, қажетті біліктілік, қызықты тапсырмалар, басқару стилі, жауапкершілік деңгейі);

Ұжымдағы қарым-қатынас (әріптестермен және басшымен қарым-қатынас);

Еңбектің ұйымдастырушылық шеңбері (кәсіпорындағы ұйымдастыру деңгейі, әлеуметтік-психологиялық ахуал).

Л. Р. Ахмадиева (2025) кәсіби қызмет мотивтері әртүрлі жоғары оқу орны оқытушыларының еңбекке қанағаттану мәселесі қарастыра отырып әртүрлі мотивтердің еңбекке қанағаттануға әсер ету модельдерін іздеуді жүзеге асырды. Жүргізілген эмпирикалық зерттеу нәтижелерін талдау барысында, еңбекке қанағаттанумен ең тығыз байланысты факторлар ретінде қоғамдық пайдалы әрі қызықты жұмысқа деген қажеттілікті, материалдық сыйақыға деген қажеттілікті және жұмыс алуан түрлілігіне деген қажеттілікті атап көрсетті.

Д. Толымбекова, М. Кабакова (2022).еңбекке қанағаттанудың қызметкерлер мотивациясын арттыру факторы ретіндегі белгілі бір қызмет салалары үшін қызметкерлерді іріктеумен айналысатын рекрутингтік компаниядағы қызметкерлердің еңбекке қанағаттануының олардың мотивациясына әсерін анықтауға зерттеу жүргізді. Авторлар зерттеу нәтижелеріне сүйене отырып, жалпы компания қызметкерлерінің мотивация деңгейін арттыруға арналған ұжымда эмоционалдық тұрғыдан қолайлы атмосфера қалыптастыру, кәсіби күйіп кетудің алдын алу үшін жұмыс көлемін қызметкерлер арасында біркелкі бөлу қажеттілігіне, ынталандырудың әртүрлі түрлерін қамтитын жүйе әзірлеу, қызметкерлердің көңіл күйін бақылап, түсініспеушіліктердің алдын алу үшін басшылық пен қарапайым қызметкерлер арасында, сондай-ақ бөлімдер арасында кері байланыс жүйесін енгізу, қызметкерлер қандай жағдайда марапатталатынын немесе жазаланатынын толық түсінуі үшін мотивациялық жүйенің ашықтығын қамтамасыз ету және жаңа білім арқылы мотивация беру, яғни қызметкерлерге біліктілікті арттыруға, тілдерді және компания жұмысының сапасын жақсартуға ықпал ететін түрлі бағдарламаларды меңгеруге мүмкіндік беру маңыздылығын атап көрсетеді.

М.Н. Әбдіқалықова, А.Ж. Аяғанова (2023) маңызды ұйымдастырушылық тұжырымдамаларды негізгі ала отырып, қызметкерлердің мотивациясының ұйымға қалай әсер ететіндігін зерттеді. Авторлар ғылыми мақаласында қызметкерлердің жұмысының тиімділігі және оны бағалау көрсеткіштеріне, содан кейін оларды бағалаудың мотивациялық стратегиялары мен әдістемесіне тоқтала отырып, адам ресурстарын басқарудың заманауи тәсіліне жүйелі талдау жсайды. Персоналды ынталандыру проблемаларының өзектілігі мен маңыздылығы адамның мотивациялық саласын қалыптастыру механизмін біле отырып, менеджерлер қызметкерлерге тиімді әсер ете алады, осылайша ұйымның еңбек өнімділігі мен бәсекеге қабілеттілігін жақсартады деп сипаттайды. Сонымен бірге, өз зерттеулерінде ұйымның ынталандыру функциясын уақыт пен кеңістіктегі процесс ретінде қарастыра отырып, ынталандыру тетіктері арқылы қызметкерлердің еңбек әрекетіндегі қажеттіліктері мен үміттенулерінің қанағаттандырылатындығына назар аударады.

Қазақстандағы білім беру жүйесін дамыту, педагог мәртебесі және мұғалімдердің кәсіби қызметі мәселелерін зерттеген ғалымдар, атап айтқанда Құсайынов А.Қ. еңбектерінде педагогтердің еңбек жағдайы

мен білім сапасының байланысы қарастырылады. Ал, Н.Н. Нұрахметов., А.С. Смағұлова, Г.Т. Жүнісбекова өз еңбектерінде педагогтердің кәсіби құзыреттілігі мен білім беру сапасына әсері, педагогтердің кәсіби мотивациясы мен эмоционалдық күйзелісі, еңбек жағдайының педагог қызметінің тиімділігіне ықпалын талдайды, жоғары оқу орны оқытушыларының еңбекке қанағаттануы және кәсіби бейімделуі тақырыбында зерттеулер жүргізіп, ғылыми мақалалар жазған. Р.Д. Кереева, Б.Ш. Байжуманова (2025). өз зерттеулерінде 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 ұсынады. 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.

Осылайша, жоғары оқу орны педагогтерінің кәсіби қызметке қанағаттануы көпқырлы және кешенді құбылыс болып табылады. Ол жеке тұлғалық ерекшеліктерге, мотивациялық факторларға, жұмыс ортасының сипаттамаларына және олардың өзара сәйкестігіне тәуелді. Нақты теорияларға жасалынған шолулар бұл феноменді жан-жақты түсіндіруге мүмкіндік береді және эмпирикалық зерттеулер жүргізу үшін сенімді әдіснамалық негізді қалыптастырады.

Материалдар мен зерттеу әдістері

Миннесота қанағаттану сауалнамасы Миннесота университетінің «Еңбекке бейімделу жобасының» (Work Adjustment Project) нәтижелерінің бірі болып табылады; оның негізінде жатқан теория жұмыстағы сәйкестік адамның дағдылары мен жұмыс ортасында қолжетімді ынталандырулар арасындағы үйлесімділікке байланысты деген болжамға сүйенеді (Weiss және әріптестері, 1967).

Бұл - өзін-өзі бағалау құралы, білім деңгейіне қарамастан барлық адамдарға жарамды және оны топтық та, жеке де форматта қолдануға болады.

Зерттеу жоғары оқу орындарында жұмыс істейтін педагогтар қатысты және зерттеу мәліметтері 469 қызметкердің (N=469) деректеріне сүйенеді. Респонденттер еңбек өтілдері бойынша төрт топқа бөлінді: 1) 1 жылға дейін, 2) 1–3 жыл, 3) 3–5 жыл, 4) 5 жылдан жоғары. Қанағаттану деңгейі 20 индикатор бойынша 5 баллдық Лайкерт шкаласында өлшенді. Мәліметтерді өңдеу үшін сипаттамалық статистика, дисперсиялық талдау (ANOVA) және Бонферрони жұптық салыстыру әдісі қолданылды.

Нәтижелер және оларды талқылау

Зерттеу ұйым қызметкерлерінің еңбек өтіліне қарай (1 жылға дейін, 1–3 жыл, 3–5 жыл, 5 жылдан жоғары.) жұмысқа қанағаттану деңгейін анықтауға бағытталған. Қанағаттану өлшемдері еңбек мазмұнының, әлеуметтік және ұйымдастырушылық аспектілерінің 20 индикаторын қамтыды–жұмыс дербестігі, еңбекақы, іскерлік қатынастар, өзін өзі іске асыру, моральдық қанағаттану, мансаптық өсу және ішкі саясатты қабылдау сияқты сипаттамалар.

ANOVA әдісі еңбек өтіліне байланысты жұмысқа қанағаттанудың қай қырларында нақты айырмашылық бар екенін көрсетеді, р-мәні 0,05-тен аз болса, айырмашылық елеулі (нақты) деп есептеледі.

Кесте 1

Еңбекке қанағаттану көрсеткіштері бойынша ANOVA нәтижелері

№	Көрсеткіш	F	p (маңыздылық)	Айырмашылық бар ма?	Түсіндірме
1	Қоғамдағы мәртебе мүмкіндігі	5,37	0,001	Иә	Өтілі аздарда жоғары
2	Ар-ұжданға сай әрекет ету мүмкіндігі	4,46	0,004	Иә	Өтіл артқанда төмендейді

3	Ертеңгі күнге сенімділік	3,53	0,015	Иә	Тәжірибелілер сенімсіздеу
4	Басқалардың жауапкершілігін талап ету мүмкіндігі	5,66	0,001	Иә	Өтілі аздарда жоғары
5	Өз қабілеттерін іске асыру	5,21	0,0015	Иә	Өтіл артқанда азаяды
6	Компанияның ішкі саясатының жүзеге асуы	2,87	0,036	Иә	Тәжірибелілер наразырақ
7	Қызмет бабында өсу мүмкіндігі	4,36	0,0048	Иә	Ұзақ жұмыс істегендерде төмен
8	Жақсы жұмыс үшін мойындалу	4,20	0,006	Иә	Тәжірибелі қызметкерлер өздерін аз бағаланады деп санайды
9	Жақсы жұмыс үшін мойындалу	4,20	0,006	Иә	Тәжірибелі қызметкерлер өздерін аз бағаланады деп санайды
-	Басқа көрсеткіштер	—	> 0.05	Жоқ	Маңызды айырма жоқ

Дисперсиялық талдау нәтижелері еңбек өтіліне байланысты педагогтердің еңбекке қанағаттануының бірқатар көрсеткіштері бойынша статистикалық мәнді айырмашылықтардың бар екенін көрсетті. Атап айтқанда, «қоғамдағы мәртебе мүмкіндігі» көрсеткіші бойынша айырмашылық мәнді болды ($F=5,37$; $p=0,001$): еңбек өтілі аз педагогтер бұл мүмкіндікті жоғарырақ бағалайды. «Ар-ұжданға сай әрекет ету мүмкіндігі» көрсеткіші де мәнді айырмашылық көрсетті ($F=4,46$; $p=0,004$), яғни еңбек өтілі артқан сайын бұл көрсеткіштің деңгейі төмендейді. Сонымен қатар, «ертеңгі күнге сенімділік» көрсеткіші бойынша да айырмашылық анықталды ($F=3,53$; $p=0,015$): тәжірибелі қызметкерлер болашаққа қатысты сенімсіздеу екені байқалды.

«Басқалардың жауапкершілігін талап ету мүмкіндігі» көрсеткіші бойынша да статистикалық маңызды айырмашылық тіркелді ($F=5,66$; $p=0,001$), бұл мүмкіндік еңбек өтілі аз қызметкерлерде жоғарырақ көрінеді. «Өз қабілеттерін іске асыру» көрсеткіші бойынша айырмашылықтар мәнді болды ($F=5,21$; $p=0,0015$), яғни еңбек өтілі артқан сайын педагогтердің өзін-өзі жүзеге асыру деңгейі төмендейді. «Компания ішкі саясатының жүзеге асуы» көрсеткіші де мәнді айырмашылық көрсетті ($F=2,87$; $p=0,036$): тәжірибелі педагогтер ұйымның ішкі саясатына көбірек наразылық білдіреді.

Сондай-ақ «қызмет бабында өсу мүмкіндігі» көрсеткіші бойынша айырмашылық анықталды ($F=4,36$; $p=0,0048$). Ұзақ уақыт жұмыс істеген педагогтер мансаптық өсу мүмкіндігін төмен бағалайды. «Жақсы жұмыс үшін мойындалу» көрсеткіші бойынша да статистикалық мәнді айырмашылық байқалды ($F=4,20$; $p=0,006$): тәжірибелі қызметкерлер өз еңбегінің жеткілікті деңгейде бағаланбайтынын сезінеді. Ал басқа көрсеткіштер бойынша айырмашылықтар статистикалық мәнге жеткен жоқ ($p>0,05$), яғни еңбек өтіліне байланысты елеулі ерекшеліктер анықталмады.

Нәтижелер еңбек өтілі артқан сайын педагогтердің кәсіби қанағаттануының төмендеу тенденциясын көрсетті. Әсіресе ұзақ жыл еңбек еткен педагогтер кәсіби өсу мүмкіндігінің шектеулігін, ұйымдық әділдіктің жеткіліксіздігін және еңбектің жеткілікті деңгейде бағаланбайтынын атап көрсетті.

Кесте 2

Қызметкерлердің еңбек өтіліне байланысты жалпы жұмысқа қанағаттану деңгейі

Көрсеткіш	1жылға дейін	1–3жыл	3–5жыл	5 жылдан жоғары
Қоғамдағы мәртебе	4,13	3,98	3,81	3,67
Арұждан мен үйлесімділік	4,2	4,07	4,07	3,85
Ертеңгі күніне сенімділік	3,98	3,94	3,7	3,61
Жауапкершілік талап ету	3,98	4	3,83	3,6
Қабілеттерін іске асыру	4,25	4,13	3,95	3,86
Ішкі саясат	4	3,74	3,67	3,59
Қызмет бабында өсу	4,05	3,91	3,75	3,63
Жақсы жұмыс үшін мойындау	4	3,89	3,71	3,56
Өз жетістіктеріне қанағаттану	4,25	3,91	4	3,83

Қызметкерлердің еңбек өтіліне байланысты жалпы жұмысқа қанағаттану деңгейін талдау нәтижелері педагогтердің кәсіби тәжірибесі артқан сайын еңбекке қанағаттанудың бірқатар компоненттері төмендейтінін көрсетті. Зерттеу мәліметтері бойынша еңбек өтілі 1 жылға дейінгі қызметкерлерде жұмысқа қанағаттанудың барлық дерлік көрсеткіштері жоғары деңгейде байқалады. Бұл олардың мамандыққа деген бастапқы қызығушылығының, кәсіби мотивациясының және болашаққа деген оң көзқарасының жоғары болуымен түсіндіріледі.

«Қоғамдағы мәртебе» көрсеткіші бойынша еңбек өтілі 1 жылға дейінгі қызметкерлердің орташа көрсеткіші – 4,13 баллды құраса, 5 жылдан жоғары еңбек өтілі бар қызметкерлерде бұл көрсеткіш 3,67 баллға дейін төмендеген. Бұл тәжірибе артқан сайын педагогтердің мамандықтың қоғамдағы беделіне қатысты сыни көзқарасы күшейетінін білдіреді. Ұзақ уақыт жұмыс істеген мамандар кәсіби еңбектің әлеуметтік бағалануы күткен деңгейде емес деп қабылдауы мүмкін.

«Ар-ұжданмен үйлесімділік» көрсеткіші бойынша да ұқсас үрдіс байқалды: 1 жылға дейінгі қызметкерлерде көрсеткіш 4,2 балл болса, 5 жылдан жоғары еңбек өтілі барларда 3,85 баллды құрады. Бұл педагогтердің кәсіби қызмет барысында эмоционалдық жүктеменің артуына, формализмнің көбеюіне және кәсіби құндылықтардың өзгеруіне байланысты болуы ықтимал.

«Ертеңгі күніне сенімділік» көрсеткіші де еңбек өтілі ұлғайған сайын төмендеген. Атап айтқанда, еңбек жолын жаңа бастаған қызметкерлерде бұл көрсеткіш 3,98 балл болса, тәжірибелі педагогтерде 3,61 баллды құрады. Бұл жағдай білім беру жүйесіндегі өзгерістерге, цифрландыру талаптарына, кәсіби жүктеменің өсуіне және еңбек тұрақтылығына қатысты алаңдаушылықтың күшеюіне байланысты болуы мүмкін.

«Жауапкершілік талап ету» көрсеткіші бойынша 1–3 жыл еңбек өтілі бар қызметкерлерде ең жоғары мән байқалды (4,0 балл). Ал 5 жылдан жоғары еңбек өтілі бар педагогтерде бұл көрсеткіш 3,6 баллға дейін төмендеген. Мұндай өзгеріс тәжірибелі қызметкерлердің ұйым ішіндегі басқару жүйесіне немесе әріптестік қатынастарға қатысты талаптарының өзгеруімен түсіндіріледі.

«Қабілеттерін іске асыру» көрсеткіші барлық топтар ішінде салыстырмалы түрде жоғары болғанымен, еңбек өтілі артқан сайын төмендеу үрдісі байқалды. 1 жылға дейінгі қызметкерлерде бұл көрсеткіш 4,25 баллды құраса, 5 жылдан жоғары еңбек өтілі барларда 3,86 балл болды. Бұл тәжірибелі педагогтердің кәсіби әлеуетін толық жүзеге асыруға мүмкіндік жеткіліксіз деп бағалайтынын көрсетеді.

«Ішкі саясат» көрсеткіші де төмендеу динамикасын көрсетті: 1 жылға дейінгі қызметкерлерде – 4,0 балл, ал 5 жылдан жоғары еңбек өтілі барларда – 3,59 балл. Бұл ұйымның басқару жүйесіне, әкімшілік шешімдерге және ішкі коммуникацияларға қатысты тәжірибелі қызметкерлердің сыни бағасының жоғары екенін білдіреді.

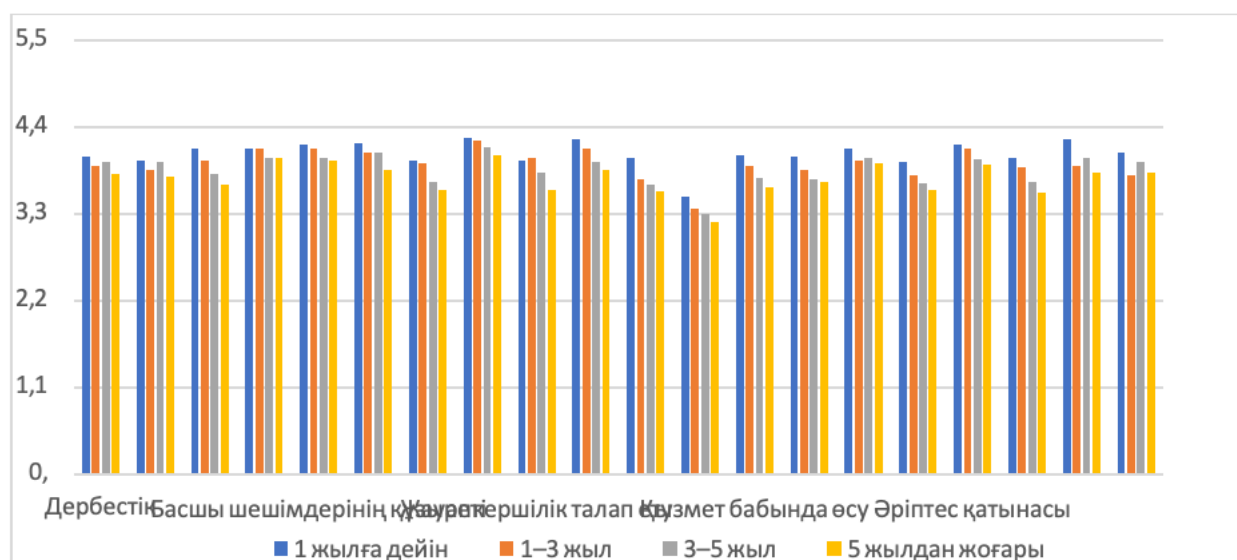
«Қызмет бабында өсу» көрсеткіші бойынша да еңбек өтілі артқан сайын төмендеу байқалды. Жаңадан жұмысқа орналасқан қызметкерлерде бұл көрсеткіш 4,05 балл болса, 5 жылдан жоғары еңбек өтілі бар педагогтерде 3,63 баллды құрады. Бұл жағдай ұзақ уақыт қызмет еткен мамандардың мансаптық даму мүмкіндіктерін шектеулі деп қабылдауымен түсіндіріледі.

«Жақсы жұмыс үшін мойындау» көрсеткіші бойынша да ұқсас үрдіс анықталды: еңбек өтілі 1 жылға дейінгі қызметкерлерде көрсеткіш 4,0 балл болса, тәжірибелі педагогтерде 3,56 баллға дейін төмендеген. Бұл тәжірибелі қызметкерлердің өз еңбегі мен жетістіктерінің жеткілікті деңгейде бағаланбайтынын сезінуімен байланысты болуы мүмкін.

«Өз жетістіктеріне қанағаттану» көрсеткіші бойынша ең жоғары мән 1 жылға дейінгі қызметкерлерде байқалды (4,25 балл). 3–5 жыл еңбек өтілі бар топта бұл көрсеткіш біршама жоғарылағанымен (4,0 балл), 5 жылдан жоғары еңбек өтілі бар қызметкерлерде қайтадан төмендеген (3,83 балл). Бұл кәсіби мотивацияның белгілі бір кезеңде тұрақтанғанымен, ұзақ мерзімді еңбек қызметі барысында эмоционалдық шаршау мен кәсіби күйзелістің әсер етуі мүмкін екенін көрсетеді.

Жалпы алғанда, зерттеу нәтижелері еңбек өтілі артқан сайын педагогтердің еңбекке қанағаттану деңгейінің біртіндеп төмендеу үрдісін көрсетті. Әсіресе кәсіби өсу, мойындалу, әлеуметтік мәртебе және болашаққа сенімділік көрсеткіштері бойынша айырмашылықтар айқын байқалды. Бұл білім беру ұйымдарында тәжірибелі педагогтерді қолдауға бағытталған мотивациялық бағдарламаларды, кәсіби дамыту мүмкіндіктерін және психологиялық қолдау тетіктерін жетілдіру қажеттігін көрсетеді.

Сапалық интерпретация көрсеткендей, ұйымдағы тәжірибелі қызметкерлер көбіне шектеулі өсу мүмкіндігі мен ішкі әділдік тапшылығын сезінеді. Олардың мотивациясы сыртқы стимулдан гөрі моральдық мойындау мен мағыналы жұмысқа бағытталғанымен, бұл аспектілердің жеткіліксіздігі қанағаттануды төмендетеді.



Сурет 1. Еңбек өтіліне қарай айтарлықтай айырмашылығы бар жұмыс қанағаттану көрсеткіштері ($p < 0.05$, 9 көрсеткіш)

Қай топтар арасында айырмашылық бар екенін нақтылау үшін Бонферрони әдісі қолданылды. Маңызды айырмашылықтардың барлығы дерлік 1-топ (өтілі аз) пен 4-топ (өтілі көп) арасынан анықталды.

Кесте 3

Бонферрони әдісі арқылы анықталған маңызды айырмашылықтардың көрсеткіштері

Көрсеткіш	Орташа айырмашылық (1-4)	p	Түсіндірме
Қоғамдағы мәртебе	0.462	0.002	Жаңа қызметкерлер өз жұмысын қоғамда беделді деп санайды
Ар-ұжданмен әрекет ету	0.348	0.013	Ұзақ жұмыс істегендердің моральдық қанағаттануы төмен
Басқалардың жауапкершілігі	0.379	0.016	Тәжірибелілер бақылау мүмкіндігін аз көреді
Қабілеттерін іске асыру	0.388	0.003	Өтілі аздар көбірек өзін іске асыра алады деп есептейді
Ішкі саясатпен қанағаттану	0.405	0.025	Ұйым саясатына сенім азаяды
Қызмет бабында өсу	0.417	0.007	Тәжірибелілер мансаптық шектеуді сезінеді
Жақсы жұмыс үшін мойындау	0.433	0.013	Ұзақ жұмыс істейтіндер еңбегінің бағаланбағанын айтады
Өзжетістіктеріне қанағаттану	0.412	0.003	Өз табысына разылық азаяды

Жұмыс өтілі қызметкерлердің қанағаттану деңгейіне елеулі әсер етеді. Еңбек өтілі көп болған сайын – жұмысқа деген қанағаттану азаяды. Зерттеу нәтижесінде алынған көрсеткіштерді салыстыру барысында мәнді өзгерістер мына салаларда айқын байқалады:

- моральдық және рухани қанағат сезімінде;
- өзін-өзі дамыту мен қабілеттерін іске асыруда;
- мансаптық өсу мүмкіндігінде;
- ұйым саясатына сенім мен әділдік сезімінде;

Бонферрони әдісі бойынша ең айқын айырмашылықтар еңбек өтілі аз және еңбек өтілі жоғары топтар арасында анықталды. Бұл кәсіби қызметтің ұзақ мерзімді кезеңінде эмоционалдық шаршау мен мотивациялық әлсіреудің күшейетінін көрсетеді.

Жалпы алғанда, басшы мен ұжымдағы қатынастарға байланысты көрсеткіштер (мысалы, «Басшы қатынасы», «Әріптестер қарым-қатынасы») жұмыс өтіліне айтарлықтай тәуелді болмаған, яғни ұйымдағы аралық өзара қарым-қатынас тұрақты сипатта екенін дәлелдейді. Бұл ұжым мәдениетінің орнықтылығын білдіреді.

Зерттеу нәтижелері еңбек өтілі мен жұмысқа қанағаттану арасында кері пропорционалды қатынас бар екенін нақты көрсетті. Қызметкерлердің жалпы қанағаттануы жоғары болғанымен, уақыт өте олар мотивациялық және моральдық тұрғыдан төмендеу процесін бастан кешіреді. Еңбек өтілінің артуы ұйымдағы тұрақтылықты арттырғанымен, оның мотивациялық әлеуетін төмендетуі мүмкін; сондықтан іскерлік мойындау, этикалық мәдениет және кәсіби жаңару механизмдері үздіксіз жұмыс істеуі қажет.

Қорытынды

Алынған нәтижелер халықаралық зерттеулермен сәйкес келеді. Герцберг теориясына сәйкес (Herzberg, 1959), кәсіби мойындалу мен өсу мүмкіндігінің төмендеуі қызметкерлердің ішкі мотивациясының әлсіреуіне алып келеді.

Сонымен қатар, зерттеу нәтижелері цифрлық білім беру жағдайында педагогтердің эмоционалдық ресурстарына түсетін жүктеменің артқанын көрсетеді. Бұл жағдай кәсіби күйіп кету қаупін жоғарылатып, еңбекке қанағаттану деңгейінің төмендеуіне ықпал етеді.

Педагогтердің кәсіби қанағаттануын сақтау үшін ұйымдық қолдау, әділ ынталандыру жүйесі және үздіксіз кәсіби даму мүмкіндіктері маңызды факторлар болып табылады.

Зерттеу нәтижелері жоғары оқу орны педагогтерінің еңбек өтілі мен кәсіби қанағаттану деңгейі арасында кері байланыс бар екенін көрсетті. Еңбек өтілі артқан сайын мансаптық өсу, кәсіби мойындалу және өзін-өзі жүзеге асыру көрсеткіштері төмендейді.

Зерттеудің ғылыми жаңалығы педагогтердің еңбекке қанағаттануына әсер ететін факторларды цифрландыру жағдайында кешенді түрде талдауымен сипатталады.

Практикалық маңыздылығы жоғары оқу орындарында педагогтердің кәсіби әл-ауқатын қолдауға бағытталған HR-стратегияларды әзірлеу мүмкіндігімен анықталады.

Зерттеу нәтижелеріне сүйене отырып, келесі практикалық ұсыныстар берілді:

Тәжірибелі қызметкерлердің мотивациясын қолдау бағдарламаларын енгізу;

Кәсіби даму мүмкіндіктерін кеңейту және моральдық марапаттау жүйесін күшейту (құрмет, алғыс, ішкі бедел);

Кәсіби мойындалу жүйесін жетілдіру немесе жаңа рөлдер беру арқылы өзін-өзі іске асыруды ынталандыру;

Эмоциялық күйді және қанағаттану деңгейін тұрақты түрде бағалап отыру.

Қаржыландыру:

Бұл зерттеу Қазақстан Республикасы Ғылым және жоғары білім министрлігінің 2025–2027 жылдарға арналған ғылыми және (немесе) ғылыми-техникалық жобаларды гранттық қаржыландыру конкурсы аясында AP26103089 «Білім беруді цифрландыру жағдайында педагогтердің еңбекке қанағаттануы мен студенттерді оқытудың табыстылығының өзара байланысы» жобасы бойынша жүзеге асырылды.

Мүдделер қақтығысы

Авторлар өздерінің мүдделер қақтығысы жоқ екенін мәлімдейді.

Авторлардың қосқан үлесі

Дыбыс Аманкелдиевна Жансерикова – мақаланың кіріспесі мен негізгі тұжырымдамасын әзірлеу, зерттеу материалдарын жинақтау және жүйелеу, әдістемелерді түсіндіру, нәтижелерін жинау, талдауға үлес қосты.

Роза Тогайовна Алимбаева – жұмыстың концепциясына елеулі үлес қосты, оның мазмұнын сыни тұрғыдан қарады және зерттеу барысында жиналған мәліметтердің дұрыстығына, мақаланың бөліктерінің тұтастығына қатысты сұрақтарды тексерді.

Антон Викторович Панченко – эмпирикалық деректер жинау, тақырыпқа сәйкес әдістемелер бойынша сауалнамалар жүргізу, алынған мәліметтерге сапалық және сандық талдау, нәтижелерді талқылауға қатысты.

Раушан Ержановна Садыканова – әдебиет көздеріне шолу жасау, эмпирикалық деректер жинау және рәсімдеу, тақырыпқа сәйкес әдістемелер бойынша сауалнамалар жүргізу, нәтижелерді талқылауға қатысты.

Әдебиеттер тізімі

- Demir-Yildiz, C. (2023). Unveiling job satisfaction of teachers through a blend of quantitative and qualitative approaches. *Sustainability*, 15(18), 13986. <https://doi.org/10.3390/su151813986>
- Eryilmaz, N., Demir, A., & Kaya, F. (2025). Teacher job satisfaction: International evidence on the role of school working conditions. *International Journal of Educational Research*, 129, 102456. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2025.102456>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Ker, H.-W., Lee, Y.-H., & Ho, Sh.-M. (2023). The impact of work environment and teacher attributes on teacher job satisfaction. *Education Process: International Journal*, 12(3), 45–59. <https://doi.org/10.22521/edupij.2023.123.4>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.
- Ахмадиева, Л. Р. (2025). Удовлетворенность трудом у преподавателей вузов с разными мотивами профессиональной деятельности. *Вестник МГЛУ. Образование и педагогические науки*, 4(857), 106–112.
- Есенова, Н. А. (2021). Еңбек қанағаттану факторлары: әлеуметтік-экономикалық және психологиялық аспектілер. *Қоғам және тұлға*, 2, 32–38.
- Әбдіқалықова, М., & Аяғанова, А. (2023). Қызметкерлерді ынталандыру – қызмет тиімділігін арттыру құралы. *Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің хабаршысы. Педагогика. Психология. Социология сериясы*, 3(144), 285–295. <https://doi.org/10.32523/2616-6895-2023-144-3-285-295>
- Кереева, Р. Д., & Байжуманова, Б. Ш. (2025). Инклюзивті білім беру аясында мектеп педагогтерінің кәсіби бірегейлігі мен еңбекке қанағаттануының өзара байланысын зерттеу. *Вестник КазНПУ им. Абая. Серия «Психология»*, 4(85), 361–371. <https://doi.org/10.51889/2959-5967.2025.85.4.031>
- Семенихин, В. В., & Семенихина, С. Ф. (2024). Ключевые компетенции педагога в эпоху цифровизации образования. *Л.Н. Гумилев атындағы Еуразия ұлттық университетінің хабаршысы. Педагогика. Психология. Әлеуметтану сериясы*, 1(146), 38–57. <https://doi.org/10.32523/2616-6895-2024-146-1-37-57>
- Толымбекова, Д., & Кабакова, М. (2022). Эмпирическое исследование удовлетворенности трудом как фактора повышения мотивации сотрудников. *Вестник КазНПУ им. Абая. Серия «Психология»*, 2(71), 277–283. <https://doi.org/10.51889/2022-2.1728-7847.19%20%20>
- Хусаинова, Г. Р., & Жақыпов, Б. Т. (2020). Қызметкерлердің мотивациясы мен ұйымдық мінез-құлық арасындағы байланыс. *ҚР Психология және педагогика журналдары*, 3, 45–55.

Д.А.Жансерикова^{*1}, Р.Т.Алимбаева², А.В.Панченко³, Р.Е. Садыканова⁴

^{1,2,3,4}Қарагандинский национальный исследовательский университет
имени Е.А.Букетова, Караганда, Казахстан

Дисперсионный анализ психологических особенностей удовлетворённости трудом и профессиональной деятельностью преподавателей высших учебных заведений

Аннотация. В статье трудовой стаж педагогов высших учебных заведений, участвовавших в исследовании, рассматривается как важный фактор. Общий трудовой стаж отражает опыт, квалификацию и отношение педагогов к профессиональной деятельности. Результаты исследования показали, что с увеличением трудового стажа наблюдаются определённые различия в уровне удовлетворённости трудом и профессиональной деятельностью педагогов. Это подтверждает, что профессиональный опыт играет важную роль в формировании уверенности в работе, мотивации и психологического благополучия педагогов. Таким образом, общий трудовой стаж является одним из ключевых показателей, определяющих профессиональное развитие педагогов и их удовлетворённость профессиональной деятельностью.

Основным психологическим инструментом, использованным в нашем исследовании, стала сокращённая версия Миннесотского опросника удовлетворённости трудом (MSQ), позволяющая более индивидуализированно оценить уровень удовлетворённости сотрудников по сравнению с ранее применявшимися общими или приблизительными показателями оценки. Для понимания данных различий полезным является измерение удовлетворённости конкретными аспектами рабочей среды.

Исследование позволило выявить наличие индивидуальных различий в профессиональных потребностях сотрудников в зависимости от их трудового стажа, связанных с такими показателями, как возможность достижения определённого статуса в обществе, возможность действовать в соответствии с совестью, уверенность в завтрашнем дне, возможность требовать ответственности от других, реализация собственных способностей, карьерный рост и признание за качественно выполненную работу.

Цель данной статьи заключается в определении уровня удовлетворённости трудом и профессиональной деятельностью педагогов высших учебных заведений в условиях цифровизации образования с учётом их трудового стажа, а также в оценке влияния основных факторов рабочей среды на данный показатель. Для достижения поставленной цели были определены следующие задачи: выявить уровень удовлетворённости педагогов трудом; определить основные факторы, влияющие на удовлетворённость профессиональной деятельностью; проанализировать различные аспекты рабочей среды, включая условия труда, организационную поддержку, взаимоотношения с коллегами и возможности профессионального развития; оценить различия между различными группами с помощью метода дисперсионного анализа.

Результаты научного исследования были определены на основе дисперсионного анализа, что позволило выявить значимые различия и закономерности в уровне удовлетворённости педагогов. Полученные данные могут стать основой для принятия эффективных управленческих решений в образовательных организациях и разработки рекомендаций, направленных на повышение профессиональной удовлетворённости педагогов.

Ключевые слова: педагог, уровень удовлетворённости трудом, профессиональная деятельность, трудовой стаж, рабочая среда, дисперсионный анализ, метод Бонферрони

D. Zhanserikova^{*1}, R. Alimbayeva², A. Panchenko³,
R. Sadykanova⁴

^{1,2,3,4}Karaganda Buketov University, Karaganda, Kazakhstan

Dispersive Analysis of the Psychological Characteristics of Job and Professional Activity Satisfaction among Higher Education Teachers

Abstract. The article considers the work experience of higher education teachers participating in the study as an important factor. Overall work experience reflects teachers' professional expertise, qualifications, and attitudes toward their professional activities. The research results showed that as work experience increases, certain differences are observed in the level of job and professional satisfaction among teachers. This confirms that professional experience plays an important role in shaping teachers' confidence in their work, motivation, and psychological well-being. Thus, overall work experience is one of the key indicators determining teachers' professional development and their satisfaction with professional activities.

The main psychological instrument used in our study was the short version of the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ), which makes it possible to assess employees' level of job satisfaction in a more individualized way compared to previously used general or approximate evaluation indicators. To better understand these differences, it is useful to measure satisfaction with specific aspects of the work environment.

The study revealed the presence of individual differences in employees' professional needs depending on their work experience, related to such indicators as the opportunity to achieve a certain social status, the ability to act according to one's conscience, confidence in the future, the ability to demand responsibility from others, the realization of personal abilities, opportunities for career advancement, and recognition for high-quality work.

The purpose of this article is to determine the level of job and professional satisfaction of higher education teachers in the context of educational digitalization, taking into account their work experience, as well as to assess the influence of key work environment factors on this indicator. To achieve this goal, the following objectives were set: to identify the level of teachers' job satisfaction; to determine the main factors influencing professional satisfaction; to analyze various aspects of the work environment, including working conditions, organizational support, relationships with colleagues, and opportunities for professional development; and to evaluate differences between various groups using the method of analysis of variance.

The results of the scientific study were determined on the basis of analysis of variance, which made it possible to identify significant differences and patterns in teachers' satisfaction levels. The obtained data may serve as a basis for making effective managerial decisions in educational organizations and for developing recommendations aimed at increasing teachers' professional satisfaction.

Keywords: teacher, job satisfaction level, professional activity, work experience, work environment, analysis of variance, Bonferroni method

References

Äbdıqalyqova, M., & Ayağanova, A. (2023). Qyzmetkerlerdi yntalandyru – qyzmet tiimdiligini arttırıu quraly [Employee motivation as a tool for increasing work efficiency]. *L. N. Gumilyov atyndaǵy Euraziya últyq universitetiniń habarshysy. Pedagogika. Psihologiya. Sociologia seriasy*, 3(144), 285–295. <https://doi.org/10.32523/2616-6895-2023-144-3-285-295>

Ahmadieva, L. R. (2025). Udovletvorennost' trudom u prepodavateley vuzov s raznymi motivami professional'noy deyatelnosti [Job satisfaction among university teachers with different motives of professional activity]. *Vestnik MGLU. Obrazovanie i pedagogicheskie nauki*, 4(857), 106–112.

Demir-Yıldız, C. (2023). Unveiling job satisfaction of teachers through a blend of quantitative and qualitative approaches. *Sustainability*, 15(18), 13986. <https://doi.org/10.3390/su151813986>

Eryilmaz, N., Demir, A., & Kaya, F. (2025). Teacher job satisfaction: International evidence on the role of school working conditions. *International Journal of Educational Research*, 129, 102456. <https://doi.org/10.1016/j.ijer.2025.102456>

Esenova, N. A. (2021). Eñbek qanaǵattanu faktorlary: әleumettik-ekonomikalyq jáne psihologialyq aspektiler [Factors of job satisfaction: Socio-economic and psychological aspects]. *Qoǵam jáne tılға*, 2, 32–38.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Wiley.

Ker, H.-W., Lee, Y.-H., & Ho, Sh.-M. (2023). The impact of work environment and teacher attributes on teacher job satisfaction. *Education Process: International Journal*, 12(3), 45–59. <https://doi.org/10.22521/edupij.2023.123.4>

Kereeva, R. D., & Baizhumanova, B. Sh. (2025). Inkliuzivti bilim berey aiasynda mektep pedagogteriniń kәcibi biregeiligi men eñbekke qanaǵattanuynyń ózara baylansyn zertteu [Study of the relationship between professional identity and job satisfaction of school teachers in the context of inclusive education]. *Vestnik KazNPU im. Abaya. Seria "Psihologiya"*, 4(85), 361–371. <https://doi.org/10.51889/2959-5967.2025.85.4.031>

Khusainova, G. R., & Jaqypov, B. T. (2020). Qyzmetkerlerdiń motivaciasy men üiymdyq minez-qılıyq arasyndaǵy baylanıs [The relationship between employee motivation and organizational behavior]. *QR Psihologiya jáne pedagogika jurnaldary*, 3, 45–55.

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1349). Rand McNally.

Maslow, A. H. (1954). *Motivation and personality*. Harper & Row.

Semenikhin, V. V., & Semenikhina, S. F. (2024). Kliuchevye kompetentsii pedagoga v epokhu tsifrovizatsii obrazovaniya [Key competencies of a teacher in the era of educational digitalization]. *L. N. Gumilyov atyndaǵy Euraziya últyq universitetiniń habarshysy. Pedagogika. Psihologiya. Äleumettanu seriasy*, 1(146), 38–57. <https://doi.org/10.32523/2616-6895-2024-146-1-37-57>

Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences*. Sage Publications.

Tolymbekova, D., & Kabakova, M. (2022). Empiricheskoe issledovanie udovletvorennosti trudom kak faktora povysheniya motivatsii sotrudnikov [Empirical study of job satisfaction as a factor in increasing employee motivation]. *Vestnik KazNPU im. Abaya. Seria "Psihologia"*, 2(71), 277–283. <https://doi.org/10.51889/2022-2.1728-7847.19%20%20>

Авторлар туралы мәлімет:

Жансерикова Д.А. – хат-хабар авторы, психология ғылымдарының кандидаты, психология кафедрасының профессор ассистенті, Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды Ұлттық зерттеу университеті, Университет көшесі, 28, 100026, Қарағанды, Қазақстан. E-mail: dybys68@gmail.com

Алимбаева Р.Т. – психология ғылымдарының кандидаты, қауымдастырылған профессор, психология кафедрасының профессоры, жоба жетекшісі, Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды Ұлттық зерттеу университеті, Университет көшесі, 28, 100026, Қарағанды, Қазақстан. E-mail: alimbaeva_21@mail.ru

Панченко А.В. – әлеуметтік ғылымдар магистрі, психология кафедрасының аға оқытушысы, Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды Ұлттық зерттеу университеті, Университет көшесі, 28, 100026, Қарағанды, Қазақстан. E-mail: idpanchenko@hotmail.com

Садыканова Р.Е. – әлеуметтік ғылымдар магистрі, докторант, Е.А. Бөкетов атындағы Қарағанды Ұлттық зерттеу университеті, Университет көшесі, 28, 100026, Қарағанды, Қазақстан. E-mail: Rauchan_roch@mail.ru

Сведения об авторах:

Жансерикова Д.А. – автор для корреспонденции, кандидат психологических наук, ассистент профессора кафедры психологии, Карагандинский национальный исследовательский университет имени Е.А. Букетова, ул. Университетская, 28, 100026, Караганда, Казахстан. E-mail: dybys68@gmail.com

Алимбаева Р.Т. – кандидат психологических наук, ассоциированный профессор кафедры психологии, руководитель проекта, Карагандинский национальный исследовательский университет имени Е.А. Букетова, ул. Университетская, 28, 100026, Караганда, Казахстан. E-mail: alimbaeva_21@mail.ru

Панченко А.В. – магистр социальных наук, старший преподаватель кафедры психологии, Карагандинский национальный исследовательский университет имени Е.А. Букетова, ул. Университетская, 28, 100026, Караганда, Казахстан. E-mail: idpanchenko@hotmail.com

Садыканова Р.Е. – магистр социальных наук, докторант, Карагандинский национальный исследовательский университет имени Е. Букетова, ул. Университетская, 28, 100026, Караганда, Казахстан. E-mail: Rauchan_roch@mail.ru

Information about the Authors:

Zhanserikova D.A. – Corresponding author, Candidate of Psychological Sciences, Assistant Professor, Department of Psychology, Karaganda Buketov University, 28 Universitetskaya Street, 100026, Karaganda, Kazakhstan. E-mail: dybys68@gmail.com

Alimbayeva R.T. – Candidate of Psychological Sciences, Associate Professor, Professor, Department of Psychology, Project Leader, Karaganda Buketov University, Universitetskaya Street 28, 100026, Karaganda, Kazakhstan. E-mail: alimbaeva_21@mail.ru

Panchenko A.V. – Master of Social Sciences, Senior Lecturer, Department of Psychology, Karaganda Buketov University, Universitetskaya Street 28, 100026, Karaganda, Kazakhstan. E-mail: idpanchenko@hotmail.com

Sadykanova R.E. – Master of Social Sciences, Doctoral Student, Karaganda Buketov University, Universitetskaya Street 28, 100026, Karaganda, Kazakhstan. E-mail: Rauchan_roch@mail.ru