

Samirə Oktay qızı ASLANLI
Qərbi Kaspi Universiteti, Politologiya,
psixologiya və sosiologiya kafedrası, magistrant
E-mail: aslanlisamire127@gmail.com

ÖZÜNÜQIYMƏTLƏNDİRMƏNİN PEŞƏ FƏALİYYƏTİNƏ TƏSİRİ

Xülasə

Peşə fəaliyyəti birbaşa özünüqiymətləndirmə ilə əlaqədardır. Özünüqiymətləndirmənin səviyyələri peşəkar fəaliyyəti istiqamətləndirir.

Peşədə uğur adekvat özünüqiymətləndirmənin nəticəsidir. Adekvat özünüqiymətləndirmə həyatın bütün sahələrində uğurun açarıdır və həyatdan maksimum həzz almağa imkan verir. Adekvat özünüqiymətləndirmə zamanı insanın özünə münasibəti müsbətdir, halbuki o, həm üstünlüklərini, həm də mənfi cəhətlərini, bacarıq və həyat mövqələrini həqiqətən dərk edir və qəbul edir.

Təqdim olunan məqalədə özünüqiymətləndirmənin peşə fəaliyyətinə göstərdiyi təsir, bu təsir nəticəsində fəaliyyətdə özünü göstərən uğur və uğursuzluqlar müzakirə edilmişdir. Məqalədə qeyd olunmuş problemlərin ədəbiyyat icmalı üzrə təhlili aparılmışdır.

Açar sözlər: özünüqiymətləndirmə, mənlilik şüuru, özünə inam, iddia səviyyəsi, mütəxəssis, işçi, peşə, müvəffəqiyyət, uğursuzluq, adekvat, qeyri-adekvat.

DOI: 10.54414/RSTS7352

Giriş

İnsanların özləri haqqında düşündükləri bütün fikirləri həyatlarına böyük təsir göstərir. Öz əhəmiyyətini dərk edən insanlar, bir qayda olaraq, ətraflarına məmnunluq aurası yayır. Onlar başqalarının dəstəyi və təsdiqindən daha az asılıdırlar, çünki onlar özlərini stimullaşdırmağı öyrənmişdirlər. Belə insanlar öz təşəbbüskarlığı ilə ictimai mexanizmi rotasiya edir və buna uyğun olaraq cəmiyyətin verdiyi nemətlərdən paylarına düşəni alırlar.

Özünüqiymətləndirmə fərdin öz keyfiyyətlərini və məziyyətlərini qiymətləndirməsi prosesi və nəticəsidir. İnsanın başqa insanlarla münasibətləri, özünə qarşı tələbkarlığı, həyatdakı hadisələrə yanaşma tərzini özünüqiymətləndirmədən asılıdır.

Adekvat özünüqiymətləndirmə ona görə vacibdir ki, o, insanın öz peşəkar və şəxsi qabiliyyətlərinə inamını, özünə hörmətini və hadisələrə obyektivliyini əks etdirir. Eyni zamanda adekvat özünüqiymətləndirmə optimal yüksək mənaəviyyət, öz imkan və qabiliyyətlərinin real qiymətləndirilməsini formalaşdırır. Özünüqiymətləndirmənin aşağı olması isə vərdis edilmiş çarəsizliyə gətirib çıxarır. İnsan heç nəyə qadir olmadığına inandığı üçün çətinliklər və problemlər qarşısında qabaqcadan təslim olur. Qeyri-

real yüksək özünüqiymətləndirməyə sahib insanların həyatı isə iddialar və tələsik qərarlarla doludur.

Özünüqiymətləndirmənin yüksək səviyyəsi həyatda çox şey əldə etmək, sosial və ya peşəkar pilləkənlərə qalxmaq, cəmiyyətdə müəyyən mövqe qazanmaq istəyindən yaranır. Bu insanlar risk almağa və çətin tapşırıqları öhdəsinə götürməyə hazırdırlar.

Araşdırmalara görə həddindən artıq yeməkdən tutmuş alkoqolizmə qədər bir işçinin qarşılaşdığı biləcəyi bir çox problemin kökündə özünüqiymətləndirmənin aşağı olması dayanır. Ona görə də insan özünü sevmirsə, özünə hörmət etmirsə, öz potensialına inanmırsa, o zaman, o bacarıqlarına uyğun olmayan, çətinlik səviyyəsi ən aşağı olan işi seçir və buna layiq olduğuna özünü inandırır. Bu səhv yanaşma onun iş həyatında ard-arda səhvlərə yol verməsinə şərait yaradır.

Nəticə etibarlı ilə yüksək özünüqiymətləndirmə heç də həmişə yüksək peşəkarlıq səviyyəsinin göstəricisi deyil və ya əksinə, aşağı özünüqiymətləndirmə aşağı peşəkarlığın göstəricisi deyil. Eyni zamanda, özünüqiymətləndirmə karyera yüksəlişinə və komandadakı mövqeyə təsir edir

Əsas hissə

Özünüqiymətləndirmənin peşəkar fəaliyyətlə əlaqəsi.

Özünüqiymətləndirmə insanın özünə, qabiliyyətlərinə, keyfiyyətlərinə, xarici görünüşünə, akademik göstəricilərinə və s. olan münasibətini bildirir. Yaxın ətraf mühitin və xarici şəraitin təsiri altında erkən uşaqlıqda formalaşır. Müəyyən həyati situasiyalarda, xüsusilə ailədə və kollektivdə insan öz üzərinə məsuliyyət götürüb mühüm addım atdıqda, konlikt şəraiti yarandıqda və s.-də özünüqiymətləndirmə xüsusilə əhəmiyyət kəsb edir [2, s.226].

Özünə inamı yüksək olan insanların həyatda daha asan müvəffəqiyyət əldə etdiyi, xüsusən də karyera nərdivanında daha sürətli irəlilədikləri ümumi yanaşma kimi qəbul edilir. Hər kəs kütləvi şəkildə fərdin mənliliyini əks etdirəcək o təməllərin səviyyəsini pərdə arxasında qoyub, özünüqiymətləndirməni artırmaqla məşğuldur. Bəs özünüqiymətləndirmə və karyera arasında necə əlaqə vardır?

İşdə hər şey vəzifədən, rəhbərlikdən, komandanadan, vəzifə öhdəliklərindən, şəxsi dəyərlərinizin şirkətin dəyərləri ilə necə üst-üstə düşməsindən asılıdır və mühüm arqumentlərdən biri də peşəkar bilik və bacarıqlardır. Karyera artımı və özünüqiymətləndirmə arasındakı əlaqəni başa düşmək üçün məsələni "özünüqiymətləndirmə" anlayışı və onların növləri prizmasından nəzərdən keçirməyi təklif edirik.

Özünüqiymətləndirmə adekvat və qeyri-adekvat ola bilər. Qeyri-adekvatlıq çox aşağı və ya çox yüksək ola bilər.

Adekvat özünüqiymətləndirmə - müəyyən edilmiş standartlara uyğun olaraq insanın özü və başqaları tərəfindən qiymətləndirilmə komponentlərinin bir-birinə uyğunluğudur.

Adekvat özünüqiymətləndirməsi olan işçi işinin keyfiyyətini, səriştələrini, bilik və bacarıqlarını obyektiv qiymətləndirə bilər. Tənqidi konstruktiv şəkildə qəbul edir, nəticələrə diqqət yetirərək səhvlərini təhlil edir, imkanlarını və nailiyyətlərini, uğursuzluqlarını və uğurlarını real qiymətləndirir. Bu gün özünü real və adekvat qiymətləndirə bilən bir işçi sabahkı karyerasının irəliləyişinə uyğun olaraq səlahiyyətlərinin inkişafını planlaşdırır. Karyera yüksəlişi, bir

qayda olaraq, tədricən, balanslaşdırılmış şəkildə baş verir və peşəkar təlim, bilik və bacarıqların əldə edilməsi ilə dəstəklənir.

Qeyri-adekvat özünüqiymətləndirmə, bir insanın özünü real meyarlara uyğun olaraq dəqiq qiymətləndirə bilməməsidir.

Qeyri-adekvat yüksək özünüqiymətləndirməsi olan işçi öz dəyərlərini, bacarıqlarını və uğurlarını yüksək qiymətləndirir. İşinə böyük diqqət yetirir və ümumi iş üçün öz əhəmiyyətini çox yüksək qiymətləndirir. Uğursuzluqlara məhəl qoymur, işdə tənqid və şərtləri qəbul etmir. Uğursuzluğunu və səhvlərini həmkarlarının hiyləsi, şəxsi səlahiyyətləriylə heç bir şəkildə əlaqəli olmayan vəziyyətlərin birləşməsi kimi qiymətləndirir. Belə bir insan həmişə və hər şeydə qazanmaq və birinci olmaq istəyir, təkmilləşməyə çalışır. Məhz əzmkarlığı və həddindən artıq diqqəti özünə cəlb etməsi (çox vaxt) karyera pillələrində özünü əks etdirir. Demək olar ki, yüksək özünüqiymətləndirməni müəyyən xüsusiyyətlərin qavrayışı və onların yüksək qiymətə layiq olmasına inam müəyyənləşdirir [4, s.92].

Qeyri-adekvat aşağı özünüqiymətləndirməsi olan işçi öz qabiliyyətlərini lazımınca qiymətləndirmir. O, daha yüksək vəzifəyə uyğun gələn yüksək səviyyəli səriştələrə malik ola bilər, lakin qeyri-müəyyənlik və şübhələr onu həmişə arxa planda qalmağa məcbur edir. Belə insanlar asanlıqla təlqin olunur və digər manipulyasiyaların qurbanı olurlar. Məsuliyyət qorxusu və uğursuzluq qorxusu səbəbindən özlərinə iddialı karyera məqsədləri qoymurlar. Özlərini kifayət qədər ağıllı, kifayət qədər bacarıqlı, rəğbətəndirilməyə layiq olmayan hesab edirlər. Onlar kifayət qədər uzun müddət bir mövqedə qalırlar və bundan ruhlarının dərinliklərində əziyyət çəkirlər.

S.L. Rubinşteyn yazırdı ki, adekvat özünüqiymətləndirməsi olan insan özünün 'real mən'ini qavrayır və özünü subyekt kimi dərk edir [5]. İnsanın şəxsi keyfiyyətləri ilk növbədə öz işinə münasibəti ilə müəyyən edilir. Özünüqiymətləndirmənin səviyyəsi onun sosial fərd kimi cəmiyyət üçün gördüyü işlərdə əks olunur. Ona görə fərdin özünüdərkini əsasını əməyə şüurlu münasibət təşkil edir. İnsanlar qiymətləndirmə zamanı özlərini kiminləse müqayisə edirlər [2, s.227]. Başqa adam bu zaman bir növ etalon rolunu oynayır [2, s.227].

Adekvat özünüqiymətləndirməyə sahib insanlar əvvəllər özləri üçün dözülməz hesab etdikləri şeylər uğrunda mübarizə aparır və bu onlar üçün yeni imkanlar açır. Müvəffəqiyyətli insan özünə iş strategiyası seçdikdən sonra, qətiyyətlə ona doğru irəliləyir. O, məqsədinə aparan başqa yolların olduğunu fərqləndirir, lakin özünə inam onu inandırır ki, seçdiyi yol digər variantlardan daha optimaldır. Sağlam ambisiya və uğur əldə etmək arzusu menecerin və onun rəhbərlik etdiyi firmanın irəliləməsinə təkan verir. Adekvat özünüqiymətləndirmə yüksək sosial bacarıqlara yiyələnməyi təmin edir, fərdin heç bir xüsusi şey göstərmədən öz dəyərini göstərməsinə imkan verir

Özünüqiymətləndirməsi aşağı olan insana yaxınlarından başqa heç kim dəyər vermir. İnsan öz dəyərini özü müəyyənləşdirir. Öz potensialını qeyri-real qiymətləndirən insan sanki qabaqcadan öz məğlubiyyətini qəbul edir və başqalarının ona göstərəcəyi münasibəti istiqamətləndirir. Öz potensialına inanmayan insan başqalarında özünə qarşı insamsızlıq yaradır. İnsanın etdiyi və ya etməkdən imtina etdiyi şeylərin çoxu özünə dəyər vermə səviyyəsindən asılıdır. Öz potensialını real qiymətləndirə bilməyən insanlar yüksək məqsədlərə can atmır və nəyisə yaxşı bacarmayanda məyus olurlar. Özünü dəyərsiz bir obyekt hesab edən insan çox vaxt taleyini yaxşılaşdırmaq üçün şey göstərməkdən çəkinir. Stressdən qaçdıqları üçün, çətin işlər onlar üçün əzab vericidir. Onlar uğur əldə etməyi özlərinə yaraşdırmırlar.

Özünüqiymətləndirmə zamanı adətən qiymətin əxlaqi, estetik, intellektual, emosional və s. növlərindən istifadə olunur [3, s.186]. Lakin təcrübə göstərir ki, bütün hallarda onların içərisində emosional qiymətlər əsas yer tutur [3, s.186]. Mütəxəssisin peşə fəaliyyətinə özünüqiymətləndirmə səviyyəsi təsir göstərir. Yüksək özünüqiymətləndirmə hədəflərin səviyyəsinə və subyektin peşəkar planlarının əhatəliliyinə təsir göstərir. Subyektin adekvat özünüqiymətləndirməsi onun iddia səviyyəsi ilə fəaliyyətinin faktiki nəticəsinin səviyyəsi arasındakı uyğunluqda özünü göstərir

Yüksək özünüqiymətləndirmə bir mütəxəssisin imkanlarına uyğun gəlməyən məqsədləri qarşısına qoymasına səbəb olur. Bu zaman sadəcə işin nəticəsinə yəni uğura diqqət yetirilir, bu

yolun mərhələlərinə laqeyd yanaşılır, məqsədə çatmaq üçün çox şey göstərilir.

Aşağı özünüqiymətləndirmə passivliyə, məsuliyyət qorxusuna, peşəkarın qarşısına asand məqsəd və vəzifələr qoyma meylinə səbəb olur. Bu mütəxəssisin gözləntisi sadəcə uğursuz nəticədir. Qeyri adekvat özünüqiymətləndirmə bir mütəxəssisin peşəkar fəaliyyətində potensialını tam şəkildə göstərməyə imkan vermir.

Adekvat və ya yüksək özünüqiymətləndirməsi olan insanlar aşağı özünüqiymətləndirməyə sahib olanlardan daha optimistdirlər, öz qabiliyyətlərinə arxayın olduqları üçün qarşılarında duran problemləri uğurla həll edirlər. Belə insanlar stress və narahatlığa daha az meyllidirlər, ətrafdakı dünyanı və özlərini xeyirxahlıqla qəbul edirlər.

Peşəkar uğur əldə etmək üçün səmərəli fəaliyyəti müşayiət edən daxili vəziyyət böyük əhəmiyyət kəsb edir. İnsan vacib və əhəmiyyətli şeyə nail olanda özünü sakit və özünə inamlı hiss edir. Uğurlu insanlar yüksəlməyə can atarkən öz mövqelərindən asılıq nümayiş etdirmirlər, onlar özlərinə və imkanlarına arxayındırlar. Əgər rəqib istedadlı lakin utancaqdırsa və özünə güvənməyən bir insandırsa, qarşı tərəfin uğurunun əsas səbəbləri, hətta parlaq istedadın olmadığı halda belə iddialılıq və inamdır.

Qeyri-adekvat özünüqiymətləndirmənin iş həyatında yaratdığı çətinliklər.

Özünüqiymətləndirmə insanın özünə inamını tənzimləyir, özünə inamda öz növbəsində iş fəaliyyətini. Adekvat və yüksək özünüqiymətləndirmə şəxsə özünə inam yaratdığı kimi, aşağı özünüqiymətləndirmə də insanda öz potensialına inamsızlıq yaradır. Bəs özünə inamsızlığın peşəkar fəaliyyətə təsiri nədən ibarətdir? Bu təsirləri aşağıdakı kimi izah edək:

-Motivasiyanın itirilməsi: Səbəbi nə olursa olsun, özünü inamınız yoxdursa, bu birbaşa iş həyatına təsir edəcək. İş mühitində rahat olmayacaq və sizi təkmilləşdirəcək iş və layihələrdən hər zaman narahat olacaqsınız və bunun nəticəsində də daim stressə məruz qalacaqsınız. Bütün bunlar zamanla motivasiyanızı itirməyə səbəb olur. Bu, işləmək istəməməyə və bununla bağlı yaranan uğursuzluğa səbəb ola bilər.

-Uğursuz sosial əlaqələr: Özünə inamın olmaması bir insanın hakimiyyət qarşısında

çıxışını və ictimaiyyət qarşısında çıxışını ciddi şəkildə çətinləşdirə bilər. Bunun səbəbi insanın özü haqqında mənfi mühakimə yürütməsi və ətrafındakı insanların onu belə qəbul etdiyini düşünməsidir. Bütün bu hisslər insana təzyiqli artırır və bu, iş həyatında ictimai münasibətlərə mənfi təsir göstərir.

-Tükənmişlik hissi: Özünə inamı olmayan insanlar iş həyatında davamlı olaraq özlərini qeyri-kafi görürlər. Bu, zamanla ətrafdakı insanların üstün xüsusiyyətlərə sahib olduqlarını düşünmələrinə səbəb olur. Ona görə də münasibətlərə məhdudiyət qoyub insanlara “Yox!” deyə bilməzlər. Nəticə etibarlı ilə insanın özünü yorğun və tükənmiş hiss etməsi qaçınılmazdır.

- Məqsədlərə çatmaqda çətinlik: Özünə inamsızlıq zamanında insan davamlı olaraq özü haqqında mənfi nəticələr çıxarır və dəyərsizlik hissi ilə beynində müxtəlif senarilər yaradır. Bu vəziyyət onun ehtiyac duyduğu şeyi tam olaraq ifadə edə bilməməsinə səbəb olur. İnsan özünü yorğun hiss edəcək və nəticədə karyerasında hədəfə çatması çətinləşəcək. Bu o dərəcəyə qalxa bilər ki, özünə inamın olmaması hətta bir çox insanın karyerasını tərk etməsinə səbəb ola bilər.

-Tənqidlərə qapalı olmaq: Özünə inamsızlığın iş həyatına mənfi təsirlərindən biri də tənqiddə qapalı olmaq, hətta dözümsüz olmaqdır. İş həyatında insanın özünü təkmilləşdirmək üçün tənqiddə və anlayışa açıq olması şərtidir. Ancaq özünə inamı olmayan insanlar daim özləri haqqında mənfi fikirlərə sahib olduqları üçün tənqiddə qarşı son dərəcə həssas ola və tənqidi şəxsi qəbul edə bilirlər. Bu, onların motivasiyasının və səmərəliliyinin azalmasına, insanlarla münaqişəyə girməsinə səbəb olacaqdır.

- Risk edə bilməmək: Özünə inamı aşağı olan insanlar risk etməkdən qorxduqları üçün karyeralarını bir addım irəli aparacaq fürsətləri əldən verə bilirlər. Məsuliyyəti öz üzərlərinə götürməkdən qaçırırlar, çünki bu işi bacarmayacaqlarını düşünürlər. Bu da öz növbəsində mühüm fürsətləri əldən verməyə və daim stressə məruz qalmaqla risklərdən qaçmağa səbəb ola bilər.

Qeyri-sabitlik: Özünə inamın olmaması qəti qərarlar verməkdə çətinlik yaradır. İş həyatında qərarlılıq uğursuzluqlar gətirə bilər. Bu səbəbdən də özünə inamsızlığın səbəblərini

müəyyən etmək və bu istiqamətdə müsbət addımlar atmaq çox, çox vacibdir.

Özünüqiymətləndirmənin aşağı olması qorxu, qabiliyyətlərdə və özündə inamsızlıq yaradır. Hər kəs özünüqiymətləndirmənin aşağı olmasının insanın psixologiyasına necə təsir etdiyini bilir. Özünüqiymətləndirmənin əsasları uşaqlıqda qoyulur və onun səbəbi valideynlərin yanlış davranışdır. Avtoritar tərbiyə uşaqların özünəinamının aşağı olmasının əsas səbəbi olur ki, bu da etibarsız və “bədbəxt” insanların yaranmasına səbəb olur.

Yüksək özünüqiymətləndirmə insanı həddindən artıq iddialı özünə inamlı, təkəbbürlü və tələbkar edəcək. Şəxsiyyətin iddia səviyyəsi konkret fəaliyyət növündə özünü aydın göstərir [3, s.188]. Özünüqiymətləndirməsi yüksək olan insana qüsurlarını göstərmək son dərəcə çətin, çünki bu insan öz hərəkətlərini və əməllərini həmişə düzgün hesab edir və heç kimin şərhinə ehtiyac duymur. Özünüqiymətləndirməsi yüksək olan insana insanlar nəyisə izah etməyə çalışsalar da bu, sadəcə olaraq mümkün deyil. Təbii ki, bütün bunlarla bağlı mövqeyinizi həmin insana çatdırmağa cəhd edə bilərsiniz, ola bilsin ki, sizin sözləriniz onu göydən yerə “çırsın”. Ona ünvanlanan tənqidi bu adam çox aqressiv və stressli şəkildə qəbul edir və ya qəbul etmir.

Rəhbərin şəxsiyyətini səciyyələndirən keyfiyyətlər sırasına təkcə sosial tərbiyənin nəticələri deyil, həm də rəhbərin genetik, tibbi- bioloji, psixo-fizioloji, antropoloji xüsusiyyətləri, ali sinir sisteminin tipləri, temperamenti və s. fərdi xüsusiyyətləri də daxildir [1, s.71].

Şimali Amerika tədqiqatçılarının fikrincə, müvəffəqiyyətli bir sahibkarın tipik portreti, alternativləri seçərkən real qiymətləndirmə, öz imkanlarını tənqidi başa düşmək və eyni zamanda yüksək səviyyəli iddialar, ağlabatan risklər götürməyə hazır olmaq kimi şəxsiyyət xüsusiyyətlərini ehtiva edir, dar bazar tələblərini dəf edir və hadisələrin inkişafını yaxşı proqnozlaşdırır [6]. Əldə edilən məlumatlara görə, sahibkarlar təvazökarlıqdan əziyyət çəkmirlər, onların mənəviyyəti eynidir, bəzən hətta uğurlu həmkarlarınınkindən də üstün olur [6]. Bu, sahibkarların özünüqiymətləndirmələrini ya həddindən artıq, ya da adekvat hesab etməyə imkan verən mühüm metodoloji nəticədir [6].

Müvəffəqiyyətli menecerlərin yüksək özünüqiymətləndirməyə meylli olduqlarını, yüksək səviyyəli mənəviyyətə sahib olduqlarını, özlərinə inamla dolu olduqlarını, gələcəyi nikbinliklə proqnozlaşdırdıqlarını, səviyyəni daim yüksəltməyə çalışdıqları aşkar edilib. Əksinə, uğursuz menecerlər öz səlahiyyətləri daxilində məsuliyyətli və muxtar liderlər kimi fəaliyyət göstərmirlər, onlarda tabeliyində olanların və ya insanların effektiv idarə olunmasına semantik münasibət yoxdur. İdarəetmə uğurunun özünüqiymətləndirmənin struktur və məzmun xüsusiyyətlərindən, motivasiya və semantik sferasından asılılığı təbiidir. Rəhbərin psixoloji strukturunda, idarəetmə fəaliyyətinin əsas mənbəyi və səbəbi olan tələbatlar mərkəzi yer tutur [1, s.75]. Peşəkar uğurun təməlinə motivasiya sahəsi dayanır. Özünüqiymətləndirmənin səviyyələri motivasiya sahəsinin istiqamətlənməsində özünü göstərir.

Müvəffəqiyyətli bir mütəxəssis obrazının tədqiqində təcrübəli işçilərin şəxsiyyət xüsusiyyətlərinə görə aşağıdakılar daxil edilir: o, tez və asanlıqla əlaqə qurur, duyğularını yaxşı idarə edir, müşahidəçidir, adekvat özünüqiymətləndirməyə malikdir, geniş dünyagörüşünə malikdir. və s. Zaman perspektivinin dərk edilməsi və həyat planlarının qurulması insanın öz gücünə və imkanlarına inamını tələb edir.

Əsl mənlik hissi insana mənəvi məmnunluq bəxş edir, onun insani ləyaqətini qoruyur. Peşəkar özünüqiymətləndirmə, özünüqiymətləndirmə prosesi nəticəsində formalaşan real və ideal "Mən peşəkaram" ifadəsinin müqayisəsi nəticəsində işçinin özünə münasibəti kimi qəbul edilir. Şüur və fəaliyyətin vəhdəti prinsipinə görə, insan fəaliyyəti onun şüurunun və özünüdərkinin formalaşmasını, psixi proseslərini, insani xüsusiyyətlərini müəyyən edir və onlar da öz növbəsində insanın fəaliyyətinin tənzimləyiciləridir.

Belə bir nəticəyə gələ bilirik ki, xarici müəlliflər tərəfindən aparılan tədqiqatlar peşəkar fəaliyyətin uğurunun insanın özünüqiymətləndirmə səviyyəsindən asılı olduğunu göstərdi. Bütün müəlliflər yekdilliklə iddia edirlər ki, qeyri-adekvat və ya lazımcı qiymətləndirilməmiş və həddən artıq qiymətləndirilmiş mənlik hissi insanın sosial davranışına və onun fəaliyyətinə mənfi təsir göstərir.

Nəticə

Bu sahədə aparılan tədqiqat işlərini nəzərdən keçirdikdə belə nəticəyə gəlmək olar ki, özünüqiymətləndirmə ixtiyarı özünütənzimləmənin mərkəzi halqasıdır, insanın fəaliyyətinin istiqamətini və səviyyəsini, dünyaya, insanlara, özünə münasibətini müəyyən edir. İnsan fəaliyyətinin və sosial davranışının bütün forma və növlərinin mühüm müəyyənədicisi kimi çıxış edir. O, fərdin inkişafına, onun fəaliyyətinə, davranışına və digər insanlarla münasibətlərinə təsir edərək tənzimləyici və qoruyucu funksiyaları yerinə yetirir. Özündən məmnunluq və ya narazılıq dərəcəsini, özünə hörmət səviyyəsini, özünə inam səviyyəsini əks etdirən, öz uğur və ya uğursuzluğunun dərk edilməsinə, müəyyən səviyyəli məqsədlərə çatmasına zəmin yaradır, yəni fərdin arzularının səviyyəsini özündə cəmləşdirir.

Yuxarıda yazılanları ümumiləşdirərək, A.V.Petrovskinin sözləri ilə yekunlaşdırıla bilərik: fərddə inkişaf edən və möhkəmlənən hər bir xüsusiyyət başqa insanlarla birgə fəaliyyət sayəsində yaranıb və bunun üçün nəzərdə tutulub. İnsan fəaliyyətə və ünsiyyətə öz davranışı üçün vacib xüsusiyyətləri daxil edir, özündə mövcud olanları başqalarının ondan gözlədikləri ilə müqayisə edir, onların fikirləri, hissləri və tələblərinin öhdəsindən gəlir. Başqa bir insanın keyfiyyətlərini bilən bir insan, özünüqiymətləndirməsini inkişaf etdirməyə imkan verən lazımi məlumatları alır. Öz "mən"inə dair artıq formalaşmış keyfiyyətlər, insanın özündə müşahidə etdiklərinin başqa insanlarda gördükləri ilə müqayisəsinin nəticəsidir. Artıq özü haqqında nəşə bilən insan başqa bir insana baxır, özünü onunla müqayisə edir, onun şəxsi keyfiyyətlərinə, hərəkətlərinə, təzahürlərinə biganə olmadığını güman edir. Bütün bunlar fərdin özünüqiymətləndirməsinə daxil edilir və onun psixoloji həyatını müəyyən edir.

ƏDƏBİYYAT SİYAHISI:

1. Haqverdiyev B.Y.. İdarəetmə Psixologiyası. Bakı 2008
2. Bayramov Ə.S., Ə.Ə.Əlizadə. Psixologiya. Bakı, 2009

3. Seyidov S.İ., M.Ə.Həmzəyev.
Psixologiya. Bakı, 2007

4. Qədirova R.Q., İ.M.Məmmədli. Ünsiyyət
Psixologiyası. Bakı, 2016

5. Столин В.В. Самосознание личности.
М., 1983

6. Coopersmith S. The Antecedents of Self-
Esteem. San Francisco, 1967

Самира Октай кызы АСЛАНЛЫ
Западно-Каспийский университет,
кафедра политологии, психологии и социологии, магистр
E-mail: aslanlisamire127@gmail.com

ВЛИЯНИЕ САМООЦЕНКИ НА ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ

Резюме

Профессиональная деятельность напрямую связана с самооценкой. Уровень самооценки определяет профессиональную эффективность.

Успех в профессии – это результат адекватной самооценки. Адекватная самооценка – залог успеха во всех сферах жизни, позволяющий получать от жизни максимум удовольствия. Адекватная самооценка – это положительное отношение человека к себе, при этом он по-настоящему понимает и принимает как достоинства, так и недостатки, способности и жизненные позиции.

В представленной статье обсуждалось влияние самооценки на профессиональную деятельность и успехи и неудачи, проявляющиеся в деятельности в результате этого влияния. Проблемы, затронутые в статье, были проанализированы путем обзора литературы.

Ключевые слова: самооценка, самосознание, уверенность в себе, уровень притязаний, эксперт, сотрудник, профессия, успех, неудача, адекватный, неадекватный.

Samira Oktay ASLANLI
Western Caspian University
Department of Political science,
Psychology and Sociology, Master's degree
Email: aslanlisamire127@gmail.com

INFLUENCE OF SELF-ASSESSMENT ON PROFESSIONAL ACTIVITIES

Summary

Professional activity is directly related to self-esteem. The level of self-esteem determines professional effectiveness.

Success in the profession is the result of adequate self-esteem. Adequate self-esteem is the key to success in all areas of life, allowing you to get the most out of life. Adequate self-esteem is a person's positive attitude towards himself, while he truly understands and accepts both advantages and disadvantages, abilities and life positions.

In the presented article, the influence of self-esteem on professional activity and success and failures that are manifested in the activity as a result of this influence were discussed. The problems mentioned in the article were analyzed by literature review.

Keywords: self-esteem, self-awareness, self-confidence, level of assertion, expert, worker, profession, success, failure, adequate, inadequate.

Daxil olub: 14.08.2022