

Öz Yeterlilik ve Özgüvenin İşgücü ve İstihdama Etkisine Bir Bakış¹

Şerife DURMAZ²

Süleyman Demirel Üniversitesi

Kenan ÖREN³

Süleyman Demirel Üniversitesi

Öz

İşgücü ve istihdama etki eden pek çok sosyal, ruhsal, ekonomik faktörler ya da bir başka bakış açısıyla içsel ya da dışsal faktörler olmakla birlikte benzer beşeri sermaye birikimine sahip kişilerin farklı işlere ve farklı statü- lere sahip olduğu veya farklı ücret düzeylerinde ve farklı işgücü piyasası türlerinde (birincil ve ikincil işgücü piyasaları) çalıştıkları görülmektedir. Bu farklılığın sebebi olabilecek biraz öncede belirtilen pek çok değişken olabilmekle birlikte bu çalışmada işgücü piyasasında emeğini ortaya koyan kişilerin özgüvenlerinin ve öz ye- terliliklerinin işgücü piyasasındaki konumlarını ya da işgücü piyasasına girişlerini ne şekilde etkilediği yapılan literatür araştırması ile ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Çalışma sonucunda yüksek öz yeterliliğin hem iş performansında ve verimlilikte artışa sebep olduğu hem de çalışma hayatında zaman zaman ortaya çıkan kaygı ve stres gibi olumsuz düşünceleri engellediği görülmüştür. Ayrıca yüksek özgüven sahibi kişilerin düşük anksiyete düzeyleri, daha yüksek iş ve genel hayattan tatmin, yönetsel stresle daha iyi baş edebilme ve iş hayatlarında ve istihdam edilmelerinde büyük bir avantaj sağla- dıkları gibi çıkarımlara varılmıştır.

Anahtar Kelimeler:

Özgüven, Öz yeterlilik, İstihdam, İşsizlik, İşgücü

A Research For The Effect Of Self-Efficacy And Self-Confidence To Labor Force And Employment

Abstract

Besides, there are many social, psychological and economic factors, or in other words, internal and external factors, affecting labor force and employment; it could be observed that people who have similar human capital accumulation work for different jobs under different titles or they work with different salary levels and in diffe- rent labor force markets (primary and secondary labor force markets). As above stated, many variables could be attributed to this differentiation, however, in this study, the effect of self-confidence and self-efficacy of people in the labor force on their status in the labor force market and their entrance to the labor force is analyzed with a literature research.

According to the research results, high level of self-efficacy causes an increase in both job performance and productivity and it eliminates negative thoughts including worry and stress, sometimes occurred in working life. Additionally, people who have higher levels of self-confidence have low levels of anxiety, higher level of satisfaction from business and their daily lives, ability to deal with managerial stress more successfully, have greater advantage on business and being recruited for a job.

Key Words:

Self Confidence, Self Efficacy, Employment, Unemployment, Labour

¹Bu çalışma, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı doktora öğrencisi Şerife Durmaz tarafından Prof. Dr. Kenan Ören'in danışmanlığında yürütülmekte olan ve Süleyman Demirel Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından 3634-D1-13 No'lu doktora projesi ile des- teklenen doktora tezinden türetilmiştir.

²Arş.Gör. , Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, durmazserife@gmail.com

³Prof.Dr. , Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, kenanoren@sdu.edu.tr,

Giriş

İşgücü piyasasındaki ya da işgücü piyasasına girecek olan bireylerin karşılaştıkları sorunları aşma ya da aşamama biçimleri, yaptıkları işte göstermiş oldukları performans, yaptıkları ya da yapacakları görevlerinde göstermiş oldukları çaba ve birçok değişken bu kişilerin işe kabullerini, terfilerini, alacak oldukları ücreti yada başarı kariyerleri gibi pek çok değişkeni etkilemektedir.

Özgüven ve öz yeterlilik yukarıda sayılan değişkenleri etkileyen değişkenlerin başında gelmektedir. Bu sebeple bu değişkenleri etkileyen, arttıran ve azaltan etkileri ortaya koyarak bu değişkenlerin işgücü piyasasına ve istihdama olumlu etki edecek şekilde yönlendirilmesi hem işçi hem işveren hem de tüm ekonomik piyasa açısından büyük önem arz etmektedir. Çünkü bu değişkenlerin bireyin performans, girişimcilik, başarı ve verimliliğini etkilemesinden dolayı bireysel olduğu kadar toplumsal açıdan da büyük önem arz etmektedir. Yine bu değişkenler özellikle dezavantajlı olarak kabul edilen gruplar üzerinde (engelliler, kadınlar, azınlık gruplar,v.d. ...) de büyük etkiye sahiptir.

Öz Yeterlilik Tanımı ve İşgücü İlişkisi

Öz Yeterlilik Tanımı

Bir kişinin bir mesleği etkin bir şekilde yerine getirebilmesi, mesleki yeterliliğin yanında o mesleğin gereklerini yerine getirebileceğine olan inancı ile alakalıdır. İlk defa Sosyal Öğrenme Kuramı ile Bandura (1986) tarafından kullanılan öz yeterlilik (self efficacy), bireyin belirli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize edip, başarılı olarak yapabilme kapasitesine ilişkin kendine dönük algılayışı, yargısı ve inancıdır (Chenv.d.,2001, s. 62).

Öz yeterlilik; “muhtemel durumları yönetmek için gerekli olan eylem planlarını organize etmek ve yürütmek için kişinin kabiliyetlerine inanması”dır (Bandura, 1995, s. 2). Öz yeterlilik, Bandura tarafından birçok farklı şekilde tanımlanmıştır. Algılanan öz yeterlilik; kişilerin belirlenmiş performans türlerini elde etmek için gerekli olan, eylem planlarını düzenleme ve yürütme için kendi yetenekleri konusundaki yargılarıdır (Bandura, 1986, s. 391), kişilerin

belirlenmiş düzeylerde ki performans seviyelerini üretmeye yönelik hayatlarına etki eden olaylar üzerinde etki yapan yetenekleri hakkındaki inançlarıdır (Bandura, 1994, s. 71), verilen kazanımları meydana çıkarmak için gerekli olan eylem planlarını organize etmek ve yürütmek için kişinin yeteneklerine olan inancına işaret eder (Bandura, 1994, s. 3) gibi tanımlamalara sahiptir. Kısaca öz yeterlilik, bireyin belli bir performansı göstermesi için gerekli etkinlikleri organize edip, başarılı bir şekilde yapma kapasitesine denmektedir. Bandura tanımlarında yeteneklerden bahsederken kullandığı kelime olarak “capability” kelimesini kullanmıştır. Bunun “ability” olarak kullanılmaması mevcut yetenek düzeyi yerine potansiyel yetenek düzeyinin kastedilmiş olmasındandır (<http://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/AbilityCapability.html>).

Öz yeterlilik teorisi, öz yeterlilik beklentisinin, sonuç beklentisinden bağımsız olduğunu savunmaktadır. Yani yukarıda ki tanımda da olduğu gibi bir işin üstesinden gelmeye ilişkin bireysel inanç olan öz yeterlilik ile bir işin sonucu ile ilgili olan sonuç beklentisi bir birinden bağımsız iki faktördür (Madduxv.d., 1982, s. 207). Öz yeterlilik teorisi yeterlilik beklentilerinin davranışın merkezi temel belirleyicisi olduğunu ileri sürmektedir. Ancak çıktılarına yönelik beklentilerin daha önemli olabileceği ya da her ikisinin doğrusal olarak birleşebileceği veyahut çoklu bir şekilde davranışı belirleyebileceği de tartışılmaktadır (Lee, 1984, s. 509). Bandura, öz yeterliliği insan davranışlarının açımlayıcı modeli bağlamında tanıtmaktadır. Burada öz yeterlilik beklenen davranış çıktılarına nedensel olarak etkilemektedir. Pek çok araştırma sonucu beklenen sonuçların öz yeterlilik yargılarını nedensel olarak etkilediğini gösterirken bazı yazarlar bu ilişkinin öz yeterlilik teorisini geçersiz kıldığını iddia etmektedir (Williams, 2010, s. 417).

Öz yeterlilik deneyimler kanalıyla yavaşça artan karmaşık, bilişsel, sosyal, dilsel ve / veya fiziksel becerilerinden meydana gelmektedir. Bu bağlamda Bandura (1986) öz yeterliliğin geliştirilmesinde deneyimlerin dört kategori de kullanıldığını iddia etmektedir. Bunlar doğrudan deneyimler, dolaylı deneyimler, sosyal ikna ve kişilerin yeteneklerini

hesaplarken ki psikolojik ve duygusal durumlarıdır. Ayrıca bu deneyimlerin yeterlilik algularını etkilediğini, bireyin bilişsel değerlendirme ve bu deneyimlerini entegre etmesi sonucu kendi öz yeterliliğini belirlediğini ileri sürmektedir (Randhawa, 2004, s. 337). Yani bireyin öz yeterlilik inancını; doğrudan deneyimler, dolaylı deneyimler, sosyal ikna ve fizyolojik ve duygusal durum (psikolojik durum) etkilemektedir. Bunlardan en etkilisi kişinin bireysel yaşantısında tecrübe ettiği deneyimleri sonucundaki çıkarımları olan doğrudan deneyimlerdir (Demirdağ, 2015, s. 37). Dolaylı deneyimler; kişinin kendisine benzer bireylerin başarılı ya da başarısız etkinlikleri bireyin aynı etkinliklerde kendinin de başarılı ya da başarısız olacağına olan inancını etkilemesidir. Sosyal ikna ise, kişiye o işi başarabileceğine yönelik etraftan söylenen gerçekçi ikna edici sözlerin kişinin başarılı olmaya ilişkin çabalarını desteklemesidir. Psikolojik durum ise bireyin bir şeyi başarma ya da başarısız olma beklentisidir. Tüm bu değişkenler öz yeterliliği etkilemektedir (Çubukçu ve Girmen, 2007, s. 4).

Daha ayrıntılı olarak anlatılacak olursa insanların yeterlilik hakkında ki inançları dört ana etki kaynağı tarafından geliştirilebilir. Güçlü bir yeterlilik hissi yaratmanın en etkili yolu, üstünlük (mastery) deneyimleri yoluyla sağlanır. Başarılar kişinin kişisel yeterliliğine güçlü bir inanç kazandırır. Başarısızlıklar, özellikle de yeterlilik duygusu sıkı bir şekilde kurulmadan önce gerçekleşirse yeterlilik inancını sarsmaktadır. İnsanlar bir şeyi kolay başarırlarsa, hızlı sonuçlar beklemektedirler ve başarısızlıkla kolayca caydırılmaktadırlar. Esnek bir yeterlilik hissi, engelleri aşmaya yönelik çabalar ve deneyim gerektirir. İnsanın yaşadığı bazı aksaklıklar ve güçlükler, başarının genellikle sürekli çaba gerektirdiğini öğretmek için yararlı bir amaca hizmet eder. İnsanlar, başarılı olmak için ellerinden gelen şeylere sahip olduklarına ikna olduktan sonra, sıkıntıya kapılmadan o işi yapmaya cesaret ederler ve aksiliklerden hızla geri adım atarak doğruya yönelirler ve bunun sonucu zor zamanlardan kurtularak, sıkıntıdan daha güçlü çıkarlar. Yeterliliğin öz inançlarını yaratmanın ve güçlendirmenin ikinci yolu, sosyal modellerin sağladığı dolaylı (vi-

cious) deneyimleridir. Kendine benzer insanların sürekli çaba sarf ederek başarılı olduklarını görmek gözlemcilerin, sahip oldukları yeteneklerin, başarılı olmak için karşılaştırılabilir yeterliliklere sahip olduklarına olan inançlarını arttırmaktadır. Aynı şekilde, yüksek çaba sarf etmelerine rağmen başarısız olan başkalarının başarısızlığına dikkat etmek, gözlemcilerin kendi yeterliliklerine ilişkin kararlılıklarını azaltmakta ve çabalarını zayıflatmaktadır. Modellemenin (model alınan kişinin), algılanan öz yeterlilik üzerindeki etkisi, modellerle benzerlikten güçlü bir şekilde etkilenmektedir. Kabul edilen benzerlik ne kadar büyük olursa, modellerin başarıları ve başarısızlıkları daha inandırıcı olmaktadır. İnsanlar, modelleri kendilerinden çok farklı görürlerse, algılanan öz yeterlilik, modellerin davranışlarından ve ürettiği sonuçlardan fazla etkilenmemektedir. Toplumsal ikna, insanların başarıya ulaşmaları için sahip oldukları inançlarını güçlendirmenin üçüncü bir yoludur. Belirli yeterliliklere hâkim olma yeteneklerine sahip oldukları konusunda ikna olan insanlar, kendileri hakkında şüpheleri olduğunda ve sorunlar fazlaştığında ya da oluştuğunda kişisel eksiklikler üzerinde durmaktansa, daha fazla çaba sarf edip bu süreçten çıkmaya gayret gösterir ve kendilerine olan inançlarını sürdürürler. Kişinin algılanan öz yeterliliğini kapsayan alanlarında ki ikna edici artışlar, insanları başarılı olmak için yeterince çabalamasına yol açtığı ölçüde, becerileri ve kişisel yeterlilik duygusunu geliştirmektedir. İnsanların kişisel yeterliliklerine ilişkin kararlarını ruh hali de ayrıca etkilemektedir. Pozitif ruh hali, algılanan öz yeterliliği artırırken, umutsuz ruh hali azaltmaktadır. Yeterliliğin öz inançlarını değiştirmenin dördüncü yolu ise, insanların stres tepkilerini azaltmak ve olumsuz duygusal eğilimlerini değiştirme ve fiziksel durumlarının yanlış yorumlanmasını önlemektir (Bandura, 1994, s. 71-72).

Bandura, kişinin sahip olduğu öz yeterlilik inancının, bulunduğu belirli bir durumda nasıl hissedeceği, düşüneceği, davranacağı ve kendini nasıl motive edeceğini belirleyen bir unsur olarak gördüğünü bu nedenle de güçlü bir öz yeterlilik hissini bireyin mutluluğunu ve başarısını çeşitli şekillerde geliştireceğine inanmaktadır. Yani bireyin bir işi başa-

rabileceğine yönelik düşüncesi o işten hoşlanma ve memnuniyet duygularına sebep olurken, başarısızlık beklentisinin kaygı ve stres gibi olumsuz düşüncelere neden olmakta ve bu duygularda kişinin performansında olumlu ya da olumsuz etkilere sebep olmaktadır (Özdemir, 2008, s. 278-279). Bireyin yaşam standartlarının düzeltilmesi ile hoşnutluk düzeyi artmakta ve bununla birlikte artan öz yeterlilikleri sonucunda ilgileri gelişmektedir. Bu sebeple öz yeterlilik kişinin yapmakta olduğu işte ki performansını ve verimliliğini etkilemesi açısından işgücü piyasasında da büyük öneme sahiptir.

Öz Yeterlilik ve İşgücü İlişkisi

Öz yeterlilik duygusal davranış stratejilerini kullanan çalışanların derecelendirilmesinde ve ayarlanmasında kullanılan kritik belirleyicidir. Öz yeterlilik teorisine göre; bireyler yeni sorunlarla başarılı bir şekilde başa çıkabilme yeteneklerini yargırlar. Bu belirli bir alandaki öz yeterlilik inançlarını geliştiren bir durumdur (Yakın ve Erdil, 2012, s. 371).

Birçok akademik araştırma öz yeterliliği, öz kontrol, performans ve görev çabaları, başarısızlık karşısında esneklik ve etkili problem çözme ile ilgili olduğunu kanıtlamıştır. Öz yeterliliği yüksek birisinin; terfi, ücret ya da kariyer başarısı gibi faktörlerle ilişkilerde daha az etkili kişilere göre üstün olması olasıdır. Bu çalışma yukarıda belirtilen faktörlerin öz etkililik ile ilgili olduğunu göstermektedir (Cherian ve Jacob, 2013, s. 80-81).

Bir alanda ki yüksek öz yeterlilik daha fazla iş tatmini ve performans arasında değişen olumlu çıktılar, daha iyi fiziksel ve ruhsal sağlık ve daha iyi akademik performans ile ilişkilidir (Cherian ve Jacob, 2013, s. 81). Akademisyenler genellikle öz yeterlilik ve performans arasında önemli ölçüde bir korelasyon olduğunu düşünmektedir. Wood ve Bandura'da (1989) bu konu da yüksek derecede bir öz yeterlilik bireysel performansı arttıracaktır iddiasında bulunmuştur. Onlara göre öz yeterlilik zamanla büyüdükçe, çalışanlar işyerinde meydana gelen çatışmalarla nasıl başa çıkacaklarını öğrenebileceklerdir (Lai ve Chen, 2012, s. 387). Bandura (1986) öz yeterliliğin anlamlı ve de olumlu bir şekilde gelecek performansını etkilediğini iddia etmek-

tedir. Öz yeterliliğin davranış seçimlerimizde ve performansımızda etki ettiği görülmüştür. "Güven alanında" olduğu deneyimlenmiş görevler başarılı bir şekilde sonuçlandırılırken, bu alanın dışındaki görevlerde problem yaratmaktadır. Öz yeterliliğin bireyin motivasyonu, çaba, sebat ve performansı üzerinde büyük etkileri vardır. Son teori ve araştırmalar öz-yeterlik ve performans başarıları ve diğer davranışlarla alakalı sonuçlar arasında açık bir bağlantı belgelemiştir (Randhawa, 2004, s. 337-338). Ayrıca öz yeterlilik kontrol ve rekabet algıları ile ilişkili ve risk alma fırsat tanıma ve sebat gibi belirli davranışlar ile ilişkili olma eğilimindedir (Bradley ve Roberts, 2004, s. 41). Öz yeterlilik performansın yanında iş motivasyonunu da etkilemektedir. Ancak çalışanlar tanınma ya da ekstra ödeme gibi belirli teşvik edici motivasyon davranışları beklemiyorlarsa yüksek öz yeterlilik inançlarına göre de hareket etmeleri beklenmez. Çalışanın öz yeterliliği tahmin edilebilir olsa da bu olayın ilk sürecindeki motivasyonun önemini aksini haklı çıkarmaktadır (Stajkovic ve Luthan, 2003, s. 131).

Bir bireyin bir görevi başarılı bir şekilde gerçekleştirmesi öz yeterlilik seviyesine bağlıdır. Öz yeterliliği fazla olan kişilerin zor durumlarda bu meydan okumasının üstesinden gelmek için daha fazla çaba sarf ettiği ancak düşük öz yeterliliğe sahip kişilerinse çabalarını azalttığı ya da tamamen vazgeçmesinin daha muhtemel olduğu görülmektedir. Yüksek öz yeterlilik bireyin işi iyi yapıp bitirme eğilimini arttırır. Cervonev.d. (1991), yüksek öz yeterliliğe sahip kişilerin geçmişten daha fazla ders çıkardığını, karar çevresine daha adapte tepkiler verdiğini ve zamanla öğrendiklerini geliştirilmiş performansla dönüştürebildiğini görmüşlerdir. Benzer şekilde Bandura da (1986) yüksek öz yeterliliğe sahip bireylerin olumsuz geri bildirimler aldıklarında buna artan çaba ve motivasyonla cevap verdiğini ancak düşük öz yeterliliğe sahip bireylerin olumsuz geri bildirimler karşısında çabalarını azalttıklarını bildirmiştir (Randhawa, 2004, s. 337).

Bu nedenle, bireysel öz-yeterliliğin bireysel performans ile olumlu ilişkili olduğu araştırma literatüründe açıkça görülmektedir. Ancak bazı araştırmacılar tam tersi sonuçlar da bulmuştur. Bu sonuçlara

göre yüksek öz-yeterlik kişinin yetenekleri konusunda fazla güvene yol açarak birey daha az özenli olmasına ve zahmet göstermemesine neden olmaktadır ve böylece kişiyi daha az katkıda bulunur hale getirmektedir. Benzer şekilde Cervone ve Wood (1995) da öz yeterlilik ve sonraki performans arasında negatif bir korelasyon bulmuş ve bireylerin yetenekleri konusunda çok emin olduğu sonucuna varmışlardır. Bu durum öz yeterlilik ve iş performansı arasındaki ilişki konusunda alanda karmaşık bir ilişkiye işaret etmektedir (Randhawa, 2004, s. 338). Bandura'nın ana önermesi kendisiyle ilgili düşük öz yeterlilik ve güven sahibi olan kişilerin düşük performans gösterirken kendisiyle ilgili yüksek öz yeterlilik inancına sahip olan bireylerin yüksek performans sergileyeceği şeklindedir. Yukarıda da görüldüğü üzere literatür bulgularına göz atıldığında bulgular çeşitlilik göstermektedir. Kimi çalışmalar, öz yeterlilik ve iş performansı arasında pozitif ilişki bulurken kimisi değişkenler arasında hiç bir ilişki bulmamakta ya da ters ilişki bulmaktadır. Ancak çalışmalardan görevin niteliği, zeka, kişilik, beceri düzeyi, motivasyon, denetim, eğitim, işçi düzeyi, eğitim gibi çeşitli aracı değişkenler öz yeterlilik ve iş performansı arasındaki ilişkide aracılık ettiği keşfedilmiştir (Iroegbu, 2015, s. 170).

Yapılan araştırmalar öz yeterliliğin çalışanların eğitim tatmininin yanı sıra iş tatmini ile de ilişkili olduğunu onaylamıştır. Pinquart ve arkadaşları (2003) yaptıkları çalışma da daha yüksek öz güvene sahip bireylerin daha yüksek iş tatminine sahip olduklarını ve daha yüksek öz yeterliliğe sahip bireylerin işlerinden daha fazla tatmin oldukları için işsiz kalmak konusunda daha az inanca sahip olduğunu bildirmiştir. Yani öz yeterliliği yüksek olan kişilerin karşılaştıkları sorunlarla daha fazla mücadele ettikleri bu nedenlerle daha fazla iş tatmini elde ettikleri görülmektedir. Özetle öz yeterlilik iş tatmini ile ilişkili olup çalışan işçilerde iş tatminini yordamaktadır (Yakın ve Erdil, 2012, s. 371- 372).

Çalışanlar hayal kırıklıklarının ışığında ve öz onaylarıyla, öz saygılarını geliştirerek ve inşa ederek, güçlerini arttırabilirler. Böylece, öz yeterliliğin bireylerin davranışlarının değişmesinde, etkilenmesinde önemli bir rol oynadığı söylenebilir (Cherian

ve Jacob, 2013, s. 80). Mesleki beceri/ kişisel gelişim eğitim kurslarına katılan işsiz bireyler için acil ve uzun vadeli refah ve güven çıktıları üzerine yapılan çalışmada; işsiz kursiyerlerin sonuçları işsiz bir bekleme listesi kontrol grubu ile karşılaştırılmıştır. Öz saygı (self esteem) ve iş arama öz yeterliliği sonuçları incelenmiştir. Çalışmaya göre kurs sonunda öz saygı ve güven seviyeleri gerçek eğitim ortamı algıları ile ilişkili bulunmuştur. Pratik etkileri tartışılmış ve sonuçları işsizlerin refah değişiklikleri konusunda teorik açıklamalar ile uyumlu bulunmuştur (Creedv.d., 2015, s. 1). Yine çalışmalar öğrenme ortamının, kızların özgüven duygusunu teşvik etmekte ya da baltalamada önemli bir rol oynadığını göstermektedir (OECD, 2015, s. 3).

Öz yeterlilik ve çalışan bağlılığı arasındaki ilişkinin iş tatmini üzerine etkisini yeminli mali müşavirler üzerine bir araştırmayla ortaya koyan Yakın ve Erdil (2012, s. 377) hem öz yeterliliğin hem de çalışan bağlılığının iş tatminini etkilediğini belirtmiştir. Yani yeminli mali müşavirlerin iş tatmini direkt öz yeterlilik ve çalışan bağlılığı tarafından yordanmaktadır.

“İş özerkliğinin çalışma çıktıları üzerindeki etkileri: bir ara değişken olarak öz yeterlilik” adlı çalışmada iş özerkliği ile çalışma çıktıları (iş performansı, iş tatmini ve iş stresi) arasındaki ilişkiyi öz yeterliliği aracı değişken olarak incelemektedir. Ayrıca çalışmada iş tatmininin ve iş stresinin iş performansı üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Yapısal Eşitlik Modeli kullanılarak yapılan analiz sonuçlarına göre; iş özerkliği önemli ölçüde iş tatmini ve performans ile ilgili olmakla birlikte iş stresi ile anlamlı değildir. Öz yeterlilik kısmen iş özerkliği ve iş tatmini arasında ilişkide aracılık etkisi gösterirken, iş özerkliği ile iş stresi arasında aracılık etkisi göstermemektedir. İş özerkliği iş stresi ile negatif ilişkilidir. İş özerkliği ve iş performansı arasında anlamlı bir ilişki yokken araştırma iş tatmininin iş performansı ile önemli ölçüde ilişkili olduğunu göstermiştir (Saragih, 2011, s. 210- 212).

Öz yeterlilik bireylerin duygusal tepkilerinde kalıplara karşı etkiye sahiptir. Öz yeterlilikle ilişkili olan yüksek azim kesinlikle performans ve verimliliğin

artmasına yol açacaktır denebilir. Öz yeterliliğin özellikle psikoloji ve eğitim gibi başka motivasyonel yapı ile karşılaştırıldığında davranışsal sonuçları öngörmek için iyi ölçüm olduğu kanıtlanmıştır (Cherian ve Jacob, 2013, s. 80).

Düşük öz yeterlilik sahibi kişiler düşük öz saygıya sahiptirler ve başarıları hakkında da kötümserdirlere. Düşük öz yeterlilik depresyon, anksiyete ve çaresizlik duyguları ile ilişkili olup değişim ile başa çıkma, düşük öz saygı ve karamsarlığın yanı sıra güvensizlik ile ilgili ilişkisinin de psikolojik stres üzerinde doğrudan bir etkiye sahip olduğu da Bandura tarafından ileri sürülmektedir. Bu nedenle, öz yeterliliğin psikolojik iş stresi ile ilişkili olduğu idda edilmektedir. Berneth öz yeterliliğin değişimin başarısı için önemli bir faktör olarak tanımlamaktadır (Van Dijk, 2009, s. 5)

Öz yeterlilik bazı gruplar için iş hayatına geçişte ya da iş hayatında daha büyük etkilere sahiptir. Örneğin başarılı bir okuldan iş hayatına geçiş kariyer gelişimi için umut verici bir öncüdür. Yapılan bir araştırmada 12-15 yaş aralığındaki akademik öz yeterlilik ve okul notlarının 21 yaşındaki işsizlik ve iş doyumu ile ilişkili olup olmadığı araştırılmıştır. Çalışma sonucunda öz yeterliliği ve ders notları yüksek olan bireylerin ilerleyen zamanlarda işsiz olma olasılıklarının daha düşük olduğu ve işlerinden tatmin oldukları görülmüştür. Yüksek öz yeterlilik ve işsizlik arasındaki ilişki, yüksek kariyer ilişkili motivasyon ve daha az algılanan uygulama stresi aracılığı ile 18 yaşında mesleki eğitim alanlarda incelenmiştir. Öz yeterlilik ve iş tatmini de yüksek mesleki uyum ve daha az uygulama stresi aracılığı ile ölçülmüştür. Araştırma sonucunda ergenlerin iş hayatından işe transferinin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesinde akademik yetenekleri ve öz yeterliliğin artırılmasını hedefleyen okul temelli müdahalelerin yardımcı olabileceği tespit edilmiştir (Pinquartv.d., 2003, s. 329).

İş arayan işsiz engelli kişilerin, iş arama becerilerindeki öz yeterliliğin güçlendirilmesi de başarılı bir şekilde işi himaye etme faaliyetlerinde ve işe hazır olmada kişi için önemli olduğu tespit edilmiştir (Hergentherv.d., 2008, s. 34).

Kadınların kariyer gelişimini ve geleneksel işleri tercih etmesini HackettandBetz (1981) Bandura'nın öz yeterlilik teorisine dayandırarak anlamaya çalışmış ve bir model önermiştir. Bu modelde sosyalleşme deneyimlerine göre kadın ve erkeklerin öz yeterlilik beklentilerinin farklı olduğu ve dolayısıyla kadınların birçok kariyer ilişkili davranışlardaki kişisel etkililik beklentisinde güçlü beklentilerinin olmayabileceğini ileri sürmüştür. Öz yeterlilik beklentisi kavramının pek çok erkek egemen kariyer alanlarındaki kadınların temsil edilmesini ve kadınların kariyer hedefleriyle alakalı bazı beceri ve yeteneklerin kullanılmasını açıklamada kullanılmasını önermişlerdir. Betz ve Hackett (1981) tarafından erkek öz yeterlik beklentileri geleneksel erkek ve geleneksel kadın meslekleri için eşdeğer iken kadınların öz-yeterlik beklentileri geleneksel olmayan meslekler için erkeklerden daha düşük ve geleneksel kadın meslekler için erkeklere göre anlamlı derecede yüksek bulunmuştur. Clements (1987) ve Post-Kammer ve Smith (1985) de geleneksel erkek ve kadın mesleklerine ilişkin kariyer öz yeterlik beklentilerinde cinsiyet farklılıkları bulunmuşlardır. Yine Betz ve Hackett (1981) öz yeterlilik beklentilerinin belli görev ve faaliyetlerde cinsiyet rolü stereotipleri tarafından etkilendiğini teori haline getirmiştir (Whiston, 1993, s. 175- 176).

Birbirine karıştırılan kavramlar olan öz yeterlilik (self efficacy) ve öz saygı (self esteem) arasında ki farkı da belirtmek gerekmektedir. Öz yeterlilik ve öz saygı arasındaki en belirgin fark kapsadığı etki alanıdır. Öz saygı farklı durumlarda ki geniş bir yelpazede genelinde, bir kişinin kendi öz değerlendirmelerini temsil etmektedir. Oysa öz yeterlilik ise bireyin bir görev ya da durum hakkındaki belirli yeteneğine olan inancıdır. Öz saygı neredeyse karakter gibi daha sabitken, öz yeterlilik ise yeni bilgi ve görevler deneyimlendikçe zamanla değişen dinamik bir yapıya sahiptir. Son olarak da öz saygı genellikle çeşitli kişisel özellikler hakkındaki algılardan türetilmiş içe bakışı yansıtıcı değerlendirmelere üzerine oturmaktadır. Buna karşılık bazı kişiler bazı görevlerde (teknik problem çözümü gibi) yüksek öz yeterliliğe sahipken aynı zamanda bazı diğer görevlerde (teknik rapor yazımı gibi) çok dü-

şik öz yeterliliğe sahip olabilir. Ancak bu öz yeterlilik inançlarının hiç biri kişinin genel öz saygısında herhangi bir değişiklik üretmesi muhtemel değildir (Stajkovic ve Luthan, 2003, s. 132).

Öz güven Tanımı ve İşgücü İlişkisi

McCarty (1986) öz güveni (self confidence) bireylerin bir görevi tamamladıklarında etkililiklerini değerlendirmesi ya da bireylerin bir belli uğraşı başardıklarında yeteneklerine yönelik algıları olarak tanımlamaktadır (Irelandv.d., 1992, s. 37). Birinin yetenekleri konusunda ki inancında öz güvenin rolünü inceleyen bir çalışma da ise özgüven; birinin bilişsel yeteneğindeki bilinmeyen düzey üzerine inancı olarak tanımlanmıştır (Filippin ve Paccagnellac, 2012, s. 825).

Yüksek öz güvene sahip kişiler olmayan kişilerden farklı düşünür ve de davranır. Araştırmalar da düşük öz güvene sahip kişilerin daha az etkili sosyal becerilere sahip olduğunu ve anksiyete ve depresyona daha eğilimli olduğunu, daha zor ikna edildiklerini, yerleşik kaideleri daha kolay uyguladığı görülmektedir. Bu düşük özgüven; girişkenlik ve kararlılık eksikliğine başarı konusunda düşük arzu ve beklentiye ve stres altında düşük etkililiğe neden olmaktadır. Yüksek özgüvene sahip kişiler düşük anksiyete düzeyleri, daha yüksek iş tatmini, genel hayattan tatmin ve yönetsel stresle daha iyi baş edebilmektedir (Irelandv.d., 1992, s. 38).

Daha özgüvenli olabilmek için bir anahtarda öz yönelimli olmaktır. Bireyleri diğer kişilerden beklentilerinden ve o kişileri gözlemlemekten vazgeçirip kendi içlerindeki derinlerine yönlendirmek ve cesaretlendirmek hayatı başkalarının fikirlerince kontrol edilen biri olmaktan çıkıp öz yönelimli biri olmak için önemlidir (Verry, 2015, s. 10). Kişilerin işyerindeki öz güven ya da öz saygılarını arttırmaya yönelik programlarda bulunmaktadır. Bunlardan bir tanesi açık hava yönetim programlarıdır. Açık hava yönetim eğitim (OME) programlarını tasarlayanların hedeflerinden biri katılımcıların özgüven ve öz saygılarını geliştirmektir. Bir OME programının amacı katılımcıyı açık hava görevlerde çeşitli zorluklarla ve başarılı deneyimlerle yüz yüze getirerek bunun öz saygı ve öz yeterlilik de olumlu etkilerinin olmasını sağlamak ve bu başa-

rılı deneyimlerin işyerine taşınmasıdır (Pierce ve Gardner, 2004, s. 605). Buradan da görüldüğü üzere kişinin iş yeri başarısında kişinin sahip olduğu özgüven büyük önem taşımaktadır.

İş hayatında önemli bir değişken olan motivasyon da özgüvenle sıkı bir ilişki içinde bulunmaktadır. Kişinin yeteneklerine güveni genellikle kusurlu iradeye sahip bireyler için bunu değerli bir varlık haline getirmekte ve motivasyonunu arttırmaktadır. Özgüven ve motivasyon arasındaki bağlantı önceki dönemlerdeki James [1890] gibi yazarlardan Bandura (1977) gibi çağdaş yazarlara ve ““kişisel etkinlik inançları, insan faaliyetlerinin anahtar faktörünü oluşturmaktadır” (Deci [1975], Seligman [1990]) noktasına kadar gelmiştir (Bénabou ve Tirole, 2002, s. 871, 877-878).

Literatüre bakıldığında öz güvenin doğrudan refaha etki ettiği (Akerlof ve Dickens 1982, Caplin ve Leahy 2001, Brunnermeier ve Parker 2005, Koszegi 2006), bazı çalışmalarda özgüvenin sınırlı öz kontrol anlamında kullanıldığı (Brocas ve Carrillo 2000, Benabou ve Tirole 2002) ya da performansı geliştirmek için (Compte ve Postlewaite 2004) kullanıldığı görülmektedir. Bu modellerin hepsi kişilerin öz güvenlerini yönetmede kendi farklı varsayımlarına sahiptir. Bu varsayımlar kimi çalışma da bilgi edimi, kimisi seçici bellek ve kimisi de güncelleme üzerinde durmaktadır (Mobiusv.d., 2011, s. 5).

Hurtado (1994) lisans üstü öğrencilerde akademik özgüven üzerindeki temel özelliklerin arka planını görmek için yaptığı ampirik çalışmada ebeveynlerin sosyoekonomik durumlarının girişte akademik özgüvende doğrudan pozitif bir etkisinin olduğunu ve az bir lisans üstü öğrencide üzerinde de sonraki akademik özgüvenleri üzerinde küçük bir dolaylı etkisinin olduğunu görmüştür (Santiago ve Einarson, 1998, s. 167).

Kişilik, akran ilişkileri, mutluluk ve yalnızlık belirleyicileri olarak özgüveni alan bir çalışma regresyon analizleri sonuçlarına göre psikotizm ve dışa dönüklük yalnızlığın doğrudan belirleyicileri iken, dışa dönüklük ve nörotizm de mutluluk ve özgüvenin doğrudan belirleyicileri olarak tespit edilmiştir (Cheng ve Furnham, 2002, s. 327).

Liderin özgüven sergilemesi karizmatik liderlik analizlerinde oldukça fazla kullanılmış olup liderin özgüveni üzerine yapılan bir çalışma da ise, özgüven liderliğin etkinliğinde ve karizmanın niteliklerinde önde gelen bir faktör olarak belirtilmiştir (Cremmer ve Knippenber, 2004, s. 142).

Girişimcilik içinde önemli bir faktör olan özgüven, girişimcilikte ki düşük eğitim- girişimcilik bağı nedeniyle sorgulanan bir faktör haline gelmiştir. Büyük girişimcilerin (Steve Jobs,...) eğitimlerini yarıda bıraktığı düşünülürse beşeri sermaye faktörlerinin iyi bir girişimci olmayı etkileyip etkilemediği araştırılmaya başlanmıştır. Kontrol edilen bilişsel becerilerden öz güvenin girişimciliği çok kuvvetli bir şekilde etkilediği görülmüştür. Yüksek öz güvenli hem zeki hem de daha az zeki kişilerin her ikisinde de yüksek girişimcilik görülürken düşük güvene sahip kişilerde zekanın olumlu etkisi tersine dönmektedir (Asoni, 2011, s. 8).

İşsizliğin bireyler üzerindeki etkilerine bakıldığında işsizliğin psikolojik refah da ki azalmayla ilişkili olduğuna dair kanıtlar bulunmaktadır. İşsiz kişiler, istihdam edilen meslektaşlarına göre daha fazla psikolojik sıkıntı, depresyon ve düşük seviyede güven sahibi olarak rapor edilmektedir (Creedy.d., 2015, s. 3).

Özgüven, ailenin rolü hayat sürecinde daha az önemli hale gelmeye başladığında, farklı sosyoekonomik kökenlerden gelen çocuklar arasında neden erken uçurumlar gözlemlendiğini açıklamaya yardımcı olur (Filippin ve Paccagnellac, 2010, s. 1). Çünkü öz güven aileden aktarılabildiği gibi (Duncan at al. 2005, Keller 2008) sosyal mobilitede terbiyenin de öneminin altını çizerek kültür tarafından da şekillendirildiği (Triandis 1994) söylenebilir (Keller, 2011, s. 374). Aile geçmişlerine göre ücret beklentilerindeki farklılığı göz ardı etmek farklı öz güven yerine sadece farklı "referans ücret"i yansıtacaktır. Cunha ve Heckman (2007), Heckman, Stixrud ve Urzua (2006), Cunha ve Heckman (2008) ve Cunha, Heckman ve Schennach (2010) yaptıkları çalışmalarla bilişsel olmayan becerilerin aile geçmişi ile derin bir ilişkide olduğuna yönelik ve kazançlarında ve eğitimsel kazanımlarının belirlenmesinde önemli olduğuna yönelik kanıt sağlamaktadır (Filippin ve Paccagnellac, 2010, s. 3, 4).

Çeşitli yazarlar, öğrencilerin akademik yeteneklerini öz algılamalarını ifade etmek için "akademik öz güven" (Berg ve Ferber, 1983; Felder et al., 1995; Hornig, 1987), "akademik öz benlik" (House, 1992, 1993; Hurtado, 1994; Pascarella et al., 1987; Sax, 1994; Shavelson ve Bolus, 1982) ve "akademik öz saygı" terimlerini kullanmıştır. Akademik özgüven genellikle öğrencilere akademik yeteneklerini matematik, yazma genel akademik, bilgisayar becerileri gibi ayrık ölçek maddelerine ayrılmış şekilde akranlarının yetenekleriyle kıyaslayarak değerlendirmeleri istenerek lisans literatürün de işlevselleştirilmiştir. Akademik öz yeterlilik ise bireyin belirli akademik görevleri tamamlaması ile alakalı başarı beklentisidir (Santiago ve Einarson, 1998, s. 165). Zaten bazı yazarlarda bilişsel olmayan beceriler olan hem Rotter'in Kontrol Odağı ölçeğinin hem de Rosenberg'in Öz saygı Ölçeğinin özgüven kavramıyla açıkça bağlantılı olduğunu belirtmektedir (Filippin ve Paccagnellac, 2012, s. 825). Tharenau (1979) da öz saygının bazen öz kabul, öz tatmin, öz güven, öz değer ve öz onur olarak da isimlendirildiğini belirtmiştir (Irelandv.d., 1992, s. 37).

Görüldüğü üzere özgüven kavramı birbirinden küçük kavramlarla ayrılmış da olsa bazen öz saygı ve öz benlik kavramlarıyla da eş anlamlı olarak zaman zaman kullanılmıştır. Bu nedenle özellikle öz saygı ve güven ile alakalı yapılmış birkaç çalışmaya bakmakta fayda vardır. Yapılan çalışmaların birinde kolej öğrencilerinin cinsiyet farklılıklarının öz saygı ve öz kavramlarına etkilerini görmek amaçlanmış ve şu sonuçlara ulaşılmıştır; örneklemedeki kadın ve erkeklerin yaşam hedeflerinin, öz saygılarının, kişiler arası özgüvenlerinin ve öz kavramlarının çok benzer olduğu görülmüştür. Ancak bazı küçük cinsiyete bağlı farklılıklar görülmüştür. Örneğin küçük çocuğu olan kadınlar tam zamanlı çalışmayı tercih etmemektedir. Kadın ve erkeklerde öz saygı ve kişilerarası özgüven ölçeklerinde benzer skorlar elde etmesine rağmen, erkekler matematik ve fen yeteneğinde, liderlik ve toplum içinde konuşabilme yeteneği ve olgunluk gibi alanlarda daha iyi olduğu görülmüştür (Zuckerman, 1985, s. 543, 557).

Öz saygı ve mesleki durum arasındaki tutarlı ilişkinin, işsiz kişilerde çalışan meslektaşlarına göre daha

kötü seyrettiği görülmektedir. Yapılan bir başka çalışmada çalışan yetişkinlerin 2 örneklerinin karşısında çok kaynaklı derecelendirme kullanarak, öz saygı performans önemi (IPSE) özsaygı düzeyinin iş performansı üzerindeki etkisini ve öz saygı düzeyi ile iş performansında rol çatışması beklentisi arasındaki tampon etkileşiminde moderatör olduğu görülmüştür (Ferrisv.d., 2010, s. 561). Ayrıca düşük düzeydeki öz saygının kişinin işgücüne dönmesini uzatan bir katkı sağladığına yönelik kanıtlarda vardır. Çeşitli yetiştirme programlarına (trainin-gprograms) katılan işsiz kişilerin öz saygı sonuçları da çeşitli çalışmalarla değerlendirilmiştir. Örneğin Müller (1992) bireysel gelişim kurslarının işsiz kadınlarda öz saygı ve depresyon seviyesi üzerinde ki etkisine bakmış ve katılımcıların kontrol grubuna göre her ikisinde de daha fazla iyileştiğini görmüştür. Creed, Hicks ve Machin (1998) yetiştirme programlarında mesleki beceriler kurslarına katılan işsizlerin psikolojik sonuçlarını değerlendirmiş ve işsiz kursiyerlerin, oluşturulmuş olan bekleme listesi kontrol grubuyla karşılaştırıldığında öz saygıyı da içeren bir grup refah değişkenlerinde iyileşme görülmüştür. Ancak bu çalışmada öz saygının uzun vadeli sonuçları tespit edilmemiştir. Branden (1969) öz saygı düzeyini belirleyen temel faktörün birinin kendi durumunu değiştirme kapasitesine olan inancı olduğunu savunmaktadır. İşsiz birey için iş arama güveni ya da öz yeterliliği birinin durumunu değiştirme kapasitesi ile ilişkili olmuş ve bu davranış literatürde en fazla incelenmiştir. Öz yeterlilik yaygın bir şekilde bir refah ölçütü olarak kullanılırken, öz yeterlilik daha çok davranış belirleyicisi, genellikle de iş arama davranışı olarak kullanılmıştır. Bu bakımdan öz yeterlilik refahı artırıcı bir katalizör olarak görülmektedir. Birinin iş bulma becerisinde ki güven refah seviyesini öz saygıyı da içererek artırır (Creedv.d., 2015, s. 3-5).

Düşük öz saygı yaygın kötü eğitim düzeyi ve eğitim ve öğretime katılmama ile ilişkili bir faktör olarak kabul edilmektedir. Öz saygı ve güven dolayısıyla dezavantajlılar ile ilgili çalışılan projeler için önemli bir sonuç temsil etmektedir. Çünkü öz saygı ve güven ayrıca sosyal dışlanmayı arttıran faktörlerle de bağlantılıdır (James ve Nightingale, 2005, s. 3, 4).

Sonuç

Bir kişinin bir mesleği etkin bir şekilde yerine getirebilmesi için mesleki yeterliliğin yanında o mesleğin gereklerini yerine getirebileceğine olan inancının da tam olması gerekmektedir. Bu sebeple bireyin belirli bir performansı göstermek için gerekli etkinlikleri organize edip, başarılı olarak yapabilme kapasitesine ilişkin kendine dönük algılayışı, yargısı ve inancının tam olması bu kişinin öz yeterliliğinin yüksek olduğunu göstermektedir. Bunun yanında bireyin bir işi başarabileceğine yönelik düşüncesi o işten hoşlanma ve memnuniyete sebep olurken, başarısızlık beklentisinin kaygı ve stres gibi olumsuz düşüncelere neden olmakta ve bu duygularda kişinin performansında olumlu ya da olumsuz etkilere sebep olmaktadır. Yani yüksek öz yeterlilik hem iş performansında ve verimlilikte artışa sebep olurken hem de çalışma hayatında zaman zaman ortaya çıkan kaygı ve stres gibi olumsuz düşünceleri azaltmaktadır. Böylece öz yeterliliği yüksek birisinin terfi, ücret ya da kariyer başarısı gibi konularda diğerlerine göre daha üstün olması oldukça olasıdır. Bunun yanı sıra öz yeterliliğin bireyin motivasyonu, çaba, sebat ve performansı üzerindeki büyük etkileri bireyin bir işi başarmadan gösterdiği gayreti ve çabayı arttırarak başarılı olma olasılığını da arttırmaktadır. Yine yapılan çalışmalar göstermiştir ki yüksek öz yeterliliğe sahip kişiler karşılaştıkları olumsuz durumlarda ya da yaşadıkları başarısızlıklardan ders çıkartarak bunları sonraki hareketlerine uyarlamakta ve artan çaba ve motivasyon göstermektedir. Ancak yapılan bazı çalışmalarda göstermiştir ki fazla öz yeterlilik inancı bireyin yeterlilikleri konusunda fazla güvene neden olarak yaptığı iş konusunda az özenli olmasına ve az zahmet göstermesine de neden olabilmektedir.

Bireylerin bir görevi tamamladıklarında etkililiklerini değerlendirmesi ya da bireylerin bir belli uğraşı başardıklarında yeteneklerine yönelik algıları olan öz güveninde yine iş hayatında bireyi oldukça ciddi şekilde etkilediği görülmüştür. Yüksek özgüven sahibi kişilerin düşük anksiyete düzeyleri, daha yüksek iş tatmini, genel hayattan tatmin ve yönetsel stresle daha iyi baş edebilmeleri iş hayatlarında ve istihdam edilmelerinde büyük bir avantaj sağla-

maktadır. Ayrıca yüksek özgüvenin sağlamış olduğu motivasyon ve doğrudan refah etkisi de çalışan bireyin verimliliği ve iş tatmini üzerinde büyük etkiye neden olmaktadır. Liderliğin vazgeçilmez etkenlerinden olan özgüven ayrıca girişimcilik içinde önemli bir etkidir.

Yapılan çalışmalardan elde edilen tüm bu bulgulardan yola çıkarak yüksek özgüven ve öz yeterlilik sahibi kişilerin iş gücü piyasasına girişte ve çalışma sürecinde büyük çıktı sağladığını söylemek mümkündür. Ancak bu değişkenlerin etkilerini sadece bireysel düzeyde bir kazanım sağladığını söylemek ise oldukça yetersizdir. Bireysel başarı sağlayan bu kişiler ile birlikte kazanım sağlayan işveren, işgücü piyasası ve tüm ekonomi ve toplum olmaktadır. Yine yukarıda açıklandığı üzere mesleki eğitim alan kursiyerlerin aldıkları eğitimler doğrultusunda bu değişkenlerde bir artış meydana geldiği görülmüştür. Bunun yanında işsizliğin bu değişkenlerde azaltıcı etkisinin olduğu ortaya konmuştur. Yine dezavantajlı grupların (düşük gelir grubuna sahip kişiler, kadınlar, engelliler, ...) bu değişkenler konusunda daha büyük desteğe ihtiyaç duyduğu görülmüştür. Tüm bu çıkarımlardan ötürü bireylerin işgücü piyasasına hazırlandığı eğitim süreçlerinde ya da çalıştıkları süre zarfında, özgüven ve öz yeterliliklerini arttırıcı politikaların ve teşviklerin izlenmesi bu bireylerden elde edilecek verimliliği, motivasyonu, iş tatmini ve iş bağlılığını arttıracaktır. İşverenlerce ya da devletçe izlenecek politikalarda istihdamı sadece sayıca arttırıcı yöntemler yerine bu değişkenleri arttırıcı yöntemlerin uygulanması hem sayısal olarak hem de niteliksel olarak işgücü piyasasının güçlenmesini sağlayacaktır.

Kaynakça

Asoni, A. (2011). *Intelligence, self-confidence and entrepreneurship*, Research Institute Of Industrial Economics (IFN) Workingpaper no. 887, October 22.

Bandura, A. (1994). Self-Efficacy, In Ramachaudran (Ed.), *The Encyclopedia Of Human Behavior* (pp. 71-81), Volume: 4, R-Z and Index, New York: Academic Press.

BANDURA, A. (1995). *Self efficacy in changingsocieties*, NY: Cambridge University Press.

BANDURA, A. (1986). *Socialfoundations of thoughtandaction: a socialcognitivetheory*, EnglewoodCliffs, NJ: Prentice-Hall.

Bénabou, R. & Tirole, J. (2002). Self-confidence and personal motivation, *The Quarterly Journal Of Economics*, 117: (3), 871-915.

Bradley, D. E. & Roberts J. A. (2004). Self-employment and job satisfaction: investigating the role of self-efficacy, depression, and Seniority, *Journal Of Small Business Management*, 42(1), 37-58.

Chen, G., Gully, S. M. & Eden, D. (2001). Validation of a new general self-efficacy scale, *Organizational Research Methods*, 4, 62.

Cheng, H. & Furnham A. (2002). Personality, peer relations, and self-confidence as predictors of happiness and loneliness, *Journal Of Adolescence*, 25, 327-339.

Cherian, J. & Jacob J. (2013). Impact of self efficacy on motivation and performance of employees, *International Journal Of Business And Management*; 8: 14, 80-88.

Creed, P. A. , Bloxome T. D. & Johnston K. (2015). Self-esteem and self-efficacy outcomes for unemployed individuals attending occupational skill training programs, <http://www98.griffith.edu.au/dspace/bitstream/handle/10072/4013/1?sequence=1> (Erişim Tarihi: 2015).

Çubukcu, Z., ve Girmen, P. (2007). Öğretmen adaylarının sosyal öz- yeterlilik algılarının belirlenmesi, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Haziran, 8: 1, 1-18.

De Cremer, D., Van Knippenberg, D. (2004). Leader self-sacrifice and leadership effectiveness: the moderating role of leader self-confidence, *Organizational Behavior And Human Decision Processes*, 95, 140-155.

Demirdağ, S. (2015). Assessing teacher self-efficacy and job satisfaction: middle school teachers, *Journal Of Educational And Instructional Studies In The World*, August, 5:3, 35-43.

- Ferris, D. L., Lian, H., Brown, D. J., Pang, F. X. J. & Keeping, L. M. (2010). Self-esteem and job performance: the moderating role of self-esteem contingencies, *Personnel Psychology*, 63, 561-593.
- Filippin, A. & Paccagnella, M. (2012). Family background, self-confidence and economic outcomes, *Economics of Education Review*, 31, 824-834.
- Hergenrather, K. C., Rhodes, S. D., Turner, A. P. & Barlow, J. H. (2008). Persons with disabilities and employment: application of the self-efficacy of job-seeking skills scale, *Journal of Rehabilitation*, 74: (3), 34-44. <http://www.uky.edu/~eushe2/Pajares/Ability-Capability.html>
- Ireland, R. D., Hitt, M. A. & Williams, J. C. (1992). Self-confidence and decisiveness: prerequisites for effective management in the 1990s, *Business Horizons*, 35: 1, January-February, 36-43.
- Iroegbu, M. N. (2015). Self efficacy and work performance: a theoretical framework of Albert Bandura's model, review of findings, implications and directions for future research, *Psychology and Behavioral Sciences*, 4(4), 170-173.
- James, K. & Nightingale, C. (2005). *Self-esteem, confidence and adult learning*, Briefing Sheet: Part of a series of NIACE Briefing Sheets On Mental Health, National Institute of Adult Continuing Education.
- Keller, T. (2011). Intra-generational social class mobility in Hungary between 1992 and 2007—the role of self-confidence, *Polish Sociological Review*, 175, 373-392.
- Lai, M.-C. & Chen, Y.-C. (2012). Self-efficacy, effort, job performance, job satisfaction, and turnover intention: the effect of personal characteristics on organization performance, *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3: 4, August, 387-391.
- Lee, C. (1984). Efficacy expectations and outcome expectations as predictors of performance in a snake-handling task, *Cognitive Therapy and Research*, October, 8:5, 509-516.
- Maddux, J. E., Sherer, M. & Rogers, R. W. (1982). Self-efficacy expectancy and outcome expectancy: their relationship and their effects on behavioral intentions, *Cognitive Therapy and Research*, June, 6:2, 207-211.
- Mobius, M. M., Niederle, M., Niehaus, P. & Rosenblatt, T. S. (2011). *Managing self-confidence: the oryand experimental evidence*, NBER Working Paper Series, Working Paper: 17014, National Bureau Of Economic Research, May.
- OECD. (2015). *The ABC of gender equality in education: aptitude, behaviour, confidence*, PISA, OECD Publishing.
- Özdemir, S. M. (2008). Sınıf öğretmeni adaylarının öğretim sürecine ilişkin öz yeterlik inançlarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, Bahar, 54, 277-306.
- Pierce, J. L. & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: a review of the organization-based self-esteem literature, *Journal of Management*, 30(5), 591-622.
- Pinquart, M., Juang, L. P. & Silbereisen, R. K. (2003). Self-efficacy and successful school-to-work transition: a longitudinal study, *Journal of Vocational Behavior*, 63, 329-346.
- Randhawa, G. (2004). Self-efficacy and work performance: an empirical study, *Indian Journal of Industrial Relations*, 39: 3, Jan., 336-34.
- Santiago, A. M. & Einarson, M. K. (1998). Background characteristics as predictors of academic self-confidence and academic self-efficacy among graduate science and engineering students, *Research in Higher Education*, 39:2, 163-198.
- Saragih, S. (2011). The effects of job autonomy on work outcomes: self efficacy as an intervening variable, *International Research Journal of Business Studies*, IV: 03, 203 - 215.
- Stajkovic, A. D. & Luthans, F. (2003). Social Cognitive Theory and Self Efficacy: Implications for Motivation Theory and Practice, In Richard M. Steers Lyman W. Porter, Gregory A. Bigley (Authors), *Motivation and Work Behavior, Part One: Initial Considerations, Chapter 2: Conceptual Approaches to Motivation at Work* (pp. 126-140), McGraw-Hill Publishing Co.; 1 Jan., 7th International student edition.

Van Dijk, M. (2009). *Employee self-efficacy and job stress during organizational change: the mediating effect of risk perception*. Master Educational Science and Technology, Track Human Resource Development, Faculty of Behavioral Sciences, University of Twente, Utrecht, September.

Verry, B. (2015). *Self-esteem and employment: a workshop delivered by employment projects for women in*, (Designed by: Angela Tessier), (Erişim Tarihi: 02.02.2015), <http://en.copian.ca/library/learning/esteem/esteem.pdf>

Whiston, S. C. (1993). Self-efficacy of women in traditional and nontraditional occupations: differences in working with people and things, *Journal of Career Development*, 19:3, 175-186.

Williams, D. M. (2010). Outcome expectancy and self-efficacy: theoretical implications of an unresolved contradiction, *Personality and Social Psychology Review*, 14: (4), 417-425.

Yakın, M. ve Erdil, O. (2012). Relationships between self-efficacy and work engagement and the effects on job satisfaction: a survey on certified public accountants, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 58, 370 – 378.

Zuckerman, D. M. (1985). Confidence and aspirations: self-esteem and self-concepts as predictors of students' life goals, *Journal of Personality*, 53: 4, December, 543-560.