



İŞ YERİNDE ÖZ YETERLİK

03/22

N
HUMAN

ÖZ YETERLİK

Türlü becerilere sahip olmak ve ihtiyaç anında bu becerileri etkili kullanabilmek arasında fark vardır. Kişinin sahip olduğu beceriler, bilgiler ve öğrendiği stratejiler; kişi bunları doğru yerde ve zamanda kullanamadığında işlevselliğini yitirmektedir. Öz yeterlik kişinin olası durumları yönetebilmek için gereken eylem planlarını organize edebilme ve yürütebilme kabiliyetlerine inanmasıdır. Ayrıca bir tür özgüven ya da yapılan eyleme özgü öz saygının bir versiyonu olarak da tanımlanmaktadır. Öz yeterlik; bir kişinin hedefleri doğrultusunda her çabaladığında, ne kadar iyi performans sergileyeceğini öngörmemizi sağlayan önemli bir etkidir.

Kişinin öz yeterliği belirli görevlere göre değişmektedir. Kişi farklı iki görevden birinde yüksek öz yeterliğe sahipken diğerinde düşük öz yeterlik gösterebilir. Örneğin; bir yönetici, yönetim muhasebesi gibi kendi rolüne ait teknik yönlerde yüksek öz yeterliğe sahipken, çalışan performans problemleri gibi konularda düşük öz yeterliğe sahip olabilir. Öz yeterliğin öğrenme, motivasyon ve performans üzerinde güçlü etkileri vardır, çünkü insanlar yalnızca başarılı bir şekilde gerçekleştirebileceklerine inandıkları görevleri öğrenmeye ve gerçekleştirmeye çalışırlar. Öz yeterlik, öğrenmeyi ve performansı üç şekilde etkiler:

İş Yerinde
ÖZ YETERLİK

1. Öz yeterlik, çalışanların kendileri için seçtikleri hedefleri etkiler. Düşük öz yeterliğe sahip çalışanlar, kendileri için nispeten düşük hedefler belirleme eğilimindedir. Araştırmalar, insanların öz yeterlik inançlarıyla tutarlı seviyelerde öğrenme becerisi ve performans sergilediğini göstermektedir.

2. Öz yeterlik, öğrenmeyi olduğu kadar insanların iş için sarf ettikleri çabayı da etkiler. Öz yeterliği yüksek çalışanlar, çabalarının başarılı sonuçlanacağından emin olduklarından, genellikle yeni görevlerin nasıl gerçekleştirileceğini öğrenmek için çok çalışırlar. Düşük öz yeterliğe sahip çalışanlar ise, karmaşık görevleri öğrenirken ve gerçekleştirirken daha az çaba sarf edebilirler çünkü çabalamanın onları başarıya götüreceğinden şüphe duyarlar.

3. Öz yeterlik, insanların yeni ve zor görevleri denemedeki karalılığını etkiler. Öz yeterliği yüksek çalışanlar, öğrenme kabiliyetlerinden ve belirli bir görevi yerine getirebileceklerinden emindir. Bu nedenle, sorun ortaya çıktığında bile çabalamaya devam ederler. Bunun aksine, öğrenme ve zor bir görevi yerine getirme konusunda yetersiz olduğuna inanan düşük öz yeterliliğe sahip çalışanlar, problem ortaya çıktığında muhtemelen pes edeceklerdir.



ÖZ YETERLİK KAYNAKLARI

Kişinin kendi öz yeterlik algısı dört temel kaynaktan elde edilen bilgilerle oluşmaktadır. Bunlar; geçmişteki başarılı performanslar, dolaylı yaşantılar, sözel ikna ve fizyolojik ve duygusal durumlardır.

1. Geçmişteki Başarılı Performanslar

Deneyimlenen başarılı performanslar kişinin sahip olduğu öz yeterlik algısının en güvenilir kaynağıdır. Kişi bir görevde başarılı olduğunda öz yeterliği artacak ve edindiği bilgi ve deneyimleri benzer görevlere aktarabilecektir. Ancak bunun tam tersi bir şekilde başarısızlık elde ederse öz yeterliği düşecektir.

2. Dolaylı Yaşantılar

Kişinin öz yeterlik algısı kendi deneyimlerine göre değiştiği gibi dolaylı deneyimler sonucu da değişebilir. Kişi kendine benzer bir rol model bulduğunda karşı tarafın başarılı olduğu deneyimleri gördükçe kendi öz yeterliği de artacaktır. Modelin başarısız olduğu durumlarda da daha düşük öz yeterlik algısına sahip olacaktır.

3. Sözel İkna

Kişinin hayatındaki önemli insanlar, kişinin başarılı olmak için gerekenlere sahip olma ihtiyacını destekleyebilir. Yani öz yeterlik algısı, belirli bir görevde başarılı olma kabiliyetine dair kişinin ikna edilmesine göre değişebilir.

4. Fizyolojik ve Duygusal Durumlar

Öz yeterlik algısı kişinin içinde bulunduğu duruma göre de değişebilmektedir. Kalp çarpıntısı, aşırı terleme vb. gibi fizyolojik semptomlar ve endişe, korku vb. gibi olumsuz duygular kişinin düşük öz yeterlik hissetmesine sebep olmaktadır. Eğer zorlu durumlarda kaygıyı yönetmeyi ve ruh hallerini kontrol etmeyi öğrenirlerse yüksek öz yeterliğe sahip olma algıları artacaktır.

İŞ YERİNDE ÖZ YETERLİK

Albert Bandura ve Edwin Locke öz yeterlik üzerine kapsamlı bir literatür taramasında öz yeterliliğin iş performansının güçlü bir belirleyicisi olduğu sonucuna varmıştır. Yüksek öz yeterliğe sahip çalışanlar daha iyi performans göstermek için motive olmaktadır, öğrenmeye ve gelişmeye daha açıktır. Ayrıca kişi yaptığı işte başarılı olacağına inanıyorsa o işten daha fazla hoşlanmaktadır ama başarısız olacağına inanıyorsa endişesi ve stres düzeyi artmakta ve bu durum kişinin işle ilgili performansını da olumsuz etkilemektedir. Yani öz yeterliği yüksek kişilerin verimlilik düzeyleri artarken, iş yerinde yaşadıkları endişe ve stres düzeyi düşmektedir.

Ancak son derece yüksek öz yeterlik aşırı risk alma ve işlevsizliğe yol açabilir. Bu tarz insanların deneyimlediği başarısızlıklar çoğu durumda öz yeterliklerini daha gerçekçi bir düzeye çeker. Genel olarak, yüksek öz yeterliliğin birçok faydası, onu geliştirmeye değer bir nitelik haline getirir. Bu en iyi; aktif kendi kendine hakimiyet, rol modelleme ve sözlü iknanın eşzamanlı ve sistematik uygulamasıyla yapılır. İş yerinde öz yeterliği arttırmak için sürekli geri bildirimler paylaşılmalı, çalışanlara katılım sağlayabilmeleri için ve kendi seçimlerini yapabilmeleri için alan açılmalıdır.



REFERANSLAR

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. New York, NY: Freeman.

Bandura, A. (1995). *Self-Efficacy in Changing Societies*. NY: Cambridge University Press

Kanter, R. M. (2006). *Confidence: How Winning and Losing Streaks Begin and End*. New York, NY: Crown Publishing.

Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work*. Lexington, MA: Lexington Books.

Bandura, A. (1982). Self-efficacy mechanism in human agency. *American Psychologist*, 37, 122-147.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action*. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Bandura, A., & Locke, E. A. (2003). Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), 87-99.

Psikolojik Saęlık ve Gvenlik zmleri

İletiřim

N_HumaN

Adalet Mah. Manas Bulvarı No:39 Folkart Towers B Kule

Kat:31 Bayraklı/İzmir

0232 390 91 97

(0535) 624 90 35

www.nhumandanismanlik.com

info@nhumandanismanlik.com