

Araştırma Makalesi / Research Article

## ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN ZORUNLU VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ<sup>1</sup>

Ömer GİZLİER\*

Bora YILDIZ\*\*

### THE EFFECT OF PERCEIVED OVERQUALIFICATION ON COMPULSORY CITIZENSHIP BEHAVIORS

#### Öz

Bu çalışmada, çalışanların aşırı niteliklilik algıları ile olumsuz rol dışı işyeri davranışlarından olan zorunlu vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki ve olası etki Kişi-İş Uyumu Teorisi kapsamında incelenmiştir. Bu bağlamda, araştırmanın örneklemini kolayda örnekleme yöntemi ile 2017 Aralık ve 2018 Ocak aylarında ulaşılan İstanbul ilindeki yönetici olmayan 334 hizmet sektörü çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmış olup, hazırlanan anket iki farklı zaman diliminde aynı kişilere uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS programında analiz edilmiştir. Analizler sonucunda, algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun zorunlu vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu belirlenirken; algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun zorunlu vatandaşlık davranışları üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı herhangi bir etkisinin olmadığı

---

<sup>1</sup> Bu araştırma makalesi “Çalışanların Aşırı Niteliklilik Algılarının Sonuçlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” isimli yayınlanmış yüksek lisans tezinden üretilmiştir. Ayrıca bu çalışma, II. Uluslararası Ekonomi, Finans ve Ekonometri Öğrenci Sempozyumu’nda özet bildiri kitapçığında yayınlanmış “Hangi Çalışanlar Zorunlu Vatandaşlık Davranışları Sergilemeye Daha Yatkındır? Kendini Üstün Görenler mi İşini Küçük Görenler mi? Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Zorunlu Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi” isimli bildirinin genişletilmiş halidir.

\* Arş. Gör., Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, e-posta: ogizlier@bandirma.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-5745-8800>.

\*\* Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi, e-posta: borayildiz@istanbul.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0002-0373-6457>.

---

**İntihal Taraması:** Bu makale intihal taramasından geçirilmiştir.

**Etik Beyan:** Bu çalışmanın hazırlanma sürecinde bilimsel ve etik ilkelere uyulduğu ve yararlanılan tüm çalışmaların kaynakçada belirtildiği beyan olunur (Ömer Gizlier).

**Atıf:** Gizlier, Ö. ve Yıldız, B. (2021), Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Zorunlu Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi, 21(2), *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 187-206, <https://doi.org/10.11616/basbed.vi.901909>.

---

Makale Gönderim Tarihi: 23.03.2021

Makale Kabul Tarihi: 18.05.2021

tespit edilmiştir. Araştırma sonunda yönetici ve uygulayıcılara öneriler sunulmuştur.

**Anahtar Kelimeler:** Algılanan Aşırı Niteliklilik, Zorunlu Vatandaşlık Davranışları, Kişi-Çevre Uyumu.

### Abstract

In this study, the relationship and the possible impact between employees' perceptions of overqualification and compulsory citizenship behaviors which is one of the negative extra-role workplace behaviors are examined within the scope of Person-Job Fit Theory. In this context, the sample of this study consists of 334 non-manager service sector employees in Istanbul, which were reached in December 2017 and January 2018 by using convenient sampling method. The survey technique was used as a data collection tool and the questionnaire was applied to the same people in two different time periods. The obtained data were analyzed in SPSS software. Findings show that the job misprision dimension of the perceived overqualification has a positive effect on compulsory citizenship behaviors, while the self-righteousness dimension of the perceived overqualification has no statistically significant effect on compulsory citizenship behaviors. At the end of the research, managerial and practical implications are provided.

**Keywords:** Perceived Overqualification, Compulsory Citizenship Behaviors, Person-Environment Fit.

## 1. Giriş

Huzurlu ve güzel bir çalışma hayatının olmazsa olmazlarından birinin kişi ile işi arasında sağlanan uyum olduğu ifade edilebilir. Ancak kişiler nitelikleriyle uyumlu işlerde çalışmak ve meslekler seçmek yerine çeşitli sebeplerle (aile yönlendirmesi, toplum gözünde statülü olarak görülen iş ve mesleklerin çekiciliği vb.) nitelikleriyle uyumlu işlerde ve mesleklerde çalışmayıp kişi-iş uyumsuzluğu yaşayabilirler. İlk etapta bu uyumsuzluk çalışanlar ve örgütler tarafından pek dikkate alınmasa da ilerleyen yıllarda bu uyumsuzluğun gerek kişilere gerek örgütlere birtakım zararları olabilir (Kristof-Brown vd., 2005). Kişilerin yetenek ve kabiliyetlerini yaptığı işin üstünde görmesiyle ya da yaptığı işi kendisinden daha az niteliğe sahip çalışanlar tarafından da icra edildiğini gözlemleyerek işini küçük görmeleri (Yıldız vd., 2017) son dönemlerde sıkça rastlanan algılardan olduğu söylenebilir (Brynin ve Longhi, 2009). Çalışma hayatında yaşanan uyumsuzluğun getirdiği bu algı alan yazında “perceived overqualification (algılanan aşırı niteliklilik)” olarak ifade edilmektedir (Erdogan vd., 2011; Fine, 2007). Bu bağlamda, aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanların gittikçe arttığı günümüz iş dünyasında (Brynin ve Longhi, 2009) bu algının gerek bireysel gerek örgütsel sonuçlarını araştırmak önem arz etmektedir. Bu öneme binaen bu

araştırmanın amacı, çalışanların aşırı niteliklilik algıları ile yöneticilerin zorlayıcı faaliyetleri ve iş ortamındaki sosyal baskıdan dolayı çalışanların gönülsüz bir şekilde sergiledikleri (Vigoda-Gadot, 2006) zorunlu vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi ve olası etkiyi Kişi-Çevre Uyumu Teorisi'nin alt boyutlarından olan Kişi-İş Uyumu Teorisi kapsamında incelemektir. Uluslararası alan yazına bakıldığında, algılanan aşırı niteliklilik ile birçok davranış (iş performansı, üretkenlik karşıtı iş davranışları vb.) arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar olmasına karşın; Harari vd.'nin (2017) ve Erdogan vd.'nin (2020) yaptıkları çalışmalar dışında aşırı niteliklilik algısı ile vatandaşlık davranışları (ekstra rol davranışları) arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya ilgili yazında rastlanılmaması bu araştırmanın orijinalitesini yansıtmakla beraber, alan yazına bu yönde katkı sağlayacağını göstermektedir. Ayrıca, Türkiye'de özellikle son yıllarda gelişen aşırı niteliklilik alan yazınına da bu araştırmanın katkı sağlayacağı beklenmektedir.

## **2. Kavramsal Çerçeve**

Bu çalışmanın teorik altyapısı Kişi-Çevre Uyumu Teorisi'nin alt boyutlarından olan Kişi-iş Uyumu Teorisi'ne dayanmaktadır. Kişi-Çevre Uyumu; kişilerin içinde buldukları çevre ile karşılıklı etkileşim sonucu oluşan uygunluk ya da benzerliğin derecesi olarak ifade edilebilir (Edwards ve Shipp, 2007; Kristof, 1996). Kişi-İş Uyumu ise, kişinin sahip olduğu eğitim, deneyim, beceri vb. gibi nitelikler ile işin gerektirdiği nitelik seviyesi arasındaki uyum/uygunluk olarak tanımlanabilir (Edwards, 1991). Kişi-Çevre Uyumu Teorisi, kişi ile kişinin içinde bulunduğu çevre arasında yaşanan uyumsuzluğun genellikle olumsuz sonuçlara sebebiyet verdiğini; kişi ile kişinin içinde bulunduğu çevre arasında sağlanan uyumun ise çalışanlar, örgütler ve toplum açısından yarar sağladığını ifade etmektedir (Kristof-Brown vd., 2005).

### **2.1. Algılanan Aşırı Niteliklilik**

Kıyasıya rekabetin yaşandığı günümüz koşullarında işletmeler açısından, gerek insan kaynağını kendi bünyesine alma süreci gerekse bünyesine aldığı insan kaynağından en etkili ve verimli bir şekilde yararlanmak bir hayli önem arz etmektedir. Bu noktada dikkat edilmesi gerekenlerin başında işletmeye alınacak insan kaynağı ile iş arasındaki uyum gelmektedir. İşletmeler işi yapabilmek için gereken nitelik seviyesiyle uyumlu çalışanlar aramaktadırlar. Eğitim, deneyim, beceri gibi nitelikleri işin gerektirdiği niteliklerle örtüşen çalışanların işletmeler için ideal olduğu söylenebilir. Ancak bu ideal durum her zaman sağlanmayabilir. Örneğin işi yapabilmek için lisans mezunu olmanın yeterli olduğu bir

işte, yüksek lisans veya doktora mezunu bir çalışan kendini farklı bir yerde konumlandırabilir. Yine benzer şekilde, yüksek seviyede bilgisayar bilgisine sahip birinin bilgisayar kullanımının asgari düzeyde olduğu bir işte çalışması bu çalışanı kendisinin bu işe ait olmadığı düşüncesine sevk edebilir. Bu gibi durumlar ilgili yazında “perceived overqualification (algılanan aşırı niteliklilik)” olarak nitelendirilmektedir (Erdogan vd., 2011; Fine, 2007). Diğer bir deyişle aşırı niteliklilik kavramı, kişinin sahip olduğu eğitim, deneyim, bilgi, beceri vb. gibi niteliklerinin mevcut işinin gerektirdiği niteliklerden daha yüksek seviyede olmasıyla beraber kişinin bu niteliklerinin mevcut işinde tam olarak kullanılmaması durumu olarak ifade edilebilir (Erdogan vd., 2011; Maynard vd., 2006). İlgili alan yazına bakıldığında, bu kavramın ilk defa 1976 yılında Freeman’ın yazdığı “The Overeducated American” adlı kitabında kullanıldığını söylemek mümkündür. Freeman (1976) kitabında, eğitilmiş insan gücünün işgücü piyasasında ciddi bir şekilde arz fazlası oluşturduğunu ve bu durumun da büyük ihtimalle uzun yıllar boyunca bu şekilde kalacağını belirterek üniversite diplomasının gittikçe değersiz olacağı ile ilgili endişelerini dile getirmiştir.

Algılanan aşırı niteliklilik ile ilgili alan yazında yapılmış çalışmalar incelendiğinde, bu algının çoğunlukla olumsuz tutum ve davranışlara yol açtığı tespit edilmiştir. Pek çok çalışmada algılanan aşırı nitelikliliğinin çalışanların iş tatminleriyle negatif ilişkili (Acaray, 2019; Congregado vd., 2016; Karacaoğlu ve Arslan, 2019; Vaisey, 2006; Zheng ve Wang, 2017), çalışanların işten ayrılma niyetleriyle pozitif ilişkili (Acaray, 2019; Hersch, 1995; Lobene vd., 2015), çalışanların duygusal bağlılıklarıyla negatif ilişkili (Lobene ve Meade, 2013; Maynard ve Joseph, 2008), üretkenlik dışı iş davranışlarıyla pozitif ilişkili (Bickes vd., 2020; Liu vd., 2015; Luksyte vd., 2011), yenilikçi davranışlarla negatif ilişkili (Kanbur ve Şen, 2020; Yıldız ve Ayaz Arda, 2018a), örgütsel vatandaşlık davranışlarıyla negatif ilişkili (Erdogan vd., 2020; Harari vd., 2017), işe yabancılaşmayla pozitif ilişkili (Wang vd., 2019; Yu vd., 2019) olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca, Johnson ve Johnson’ın (1996) çalışmasında depresyon, stres ve psikolojik sıkıntının algılanan aşırı nitelikliliğin sonuçlarından olduğu tespit edilmiştir. Maynard vd.’nin (2015) çalışmasında ise, çalışanların aşırı niteliklilik algıları arttıkça kariyerle ilgili iş streslerinin de artacağı tespit edilmiştir. Tınaztepe ve İrge (2021) tarafından yapılan çalışmada ise, çalışanların aşırı niteliklilik algıları arttıkça örgütsel sinizm düzeylerinin de artacağı bulgusuna ulaşılmıştır. Yıldırım (2018) tarafından yapılan çalışmada da, aşırı niteliklilik algısının örgütsel sessizliğin türlerinden ilişkisel sessizlik üzerinde pozitif etkisinin olduğu, savunmacı sessizlik üzerinde negatif yönde etkisinin olduğu, kabullenici sessizlik üzerinde ise anlamlı etkisinin olmadığı tespit

edilmiştir. Cheng vd. (2020) tarafından yapılan çalışmada da algılanan aşırı niteliklilik ile sanal kaytarma arasında pozitif ilişki tespit edilmiştir. Aynı çalışmada başarıma ihtiyacının algılanan aşırı niteliklilik ile sanal kaytarma arasındaki ilişkide düzenleyici etkiye sahip olduğu bulunmuştur.

Yüksek eğitim seviyesi (Frenette, 2004; Ramos Lobo ve Sanroma, 2013), örgütteki terfi olanaklarının yetersizliği (Maynard vd., 2006), yüksek işsizlik oranı (McKee-Ryan ve Harvey, 2011; Verhaest vd., 2015), çalışma ortamı ve çalışma arkadaşları arasındaki algısal farklılıklar (Hu vd., 2015; Sierra, 2011), narsisizm (Lobene vd., 2015; Maynard vd., 2015), beş faktör kişilik özelliklerinden duygusal denge (Karaman ve Çetinkaya, 2019) düşük örgütsel adalet (Liu vd., 2015) ve düşük örgütsel destek (Luksyte ve Spitzmueller, 2016) ise algılanan aşırı nitelikliliğin öncülleri arasında sayılabilir.

## 2.2. Zorunlu Vatandaşlık Davranışları

Örgütsel vatandaşlık davranışları örgütün etkili ve verimli olarak işleyişini arttırabilen, örgütte sözlü ya da yazılı olarak var olan ödül sistemi tarafından doğrudan/açık olarak tanınmayan, iş görenlerin gönülden ve hür iradeleriyle sergiledikleri davranışlardır (Organ, 1988). İş ile ilgili ortaya çıkan problemlerde çalışma arkadaşlarına yardım etme, iş ortamının temiz ve düzenli olarak tutulmasına yardımcı olma, örgütün sahip olduğu kaynakları koruyup kollama gibi davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışlarına örnek olarak gösterilebilir (Bateman ve Organ, 1983). Kişilerin içinden gelerek sergiledikleri bu davranışların iş ortamındaki etkinlik, verimlilik ve pozitif havayı arttırmada önemli bir rol oynadığı ifade edilebilir (Vigoda-Gadot, 2006). Peki ya olumlu bir davranış olarak görülen örgütsel vatandaşlık davranışları kasıtlı olarak yöneticiler ve iş yerindeki diğer otorite sahibi kişiler tarafından istismar edildiğinde ne olur? Gönülden gelerek hür iradeyle sergilenen bu davranış resmi iş tanımının bir parçası haline gelebilir mi? Bu tarz sorularla örgütsel vatandaşlık davranışları uzun yıllar sorgulanmıştır. Bu sorular ışığında, Vigoda-Gadot 2006 yılında yaptığı teorik çalışmayla ilk defa “Zorunlu Vatandaşlık Davranışı” terimini ileri sürmüştür. Vigoda-Gadot’a göre örgütsel vatandaşlık davranışlarının karanlık yüzü olarak nitelendirilen zorunlu vatandaşlık davranışları, örgütteki yöneticilerin resmi ya da resmi olmayan zorlayıcı faaliyetleri ve iş ortamındaki sosyal baskıdan dolayı çalışanların gönülsüz bir şekilde sergiledikleri ve nihai olarak örgüte zarar verebilecek rol dışı olumsuz davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Vigoda-Gadot, 2006). Zorunlu vatandaşlık davranışlarının hem ulusal hem de uluslararası alan yazında yeni sayılabilecek kavramlardan biri olduğu söylenebilir (Ahmadian vd.,

2017). Kurumun asistan ihtiyacı olmasına rağmen maliyetleri minimum seviyede tutmak adına asistan almayı kurumda çalışan bir memura iş tanımının dışında olan işleri yaptırmak veya mesai dışı saatlerde olsa dahi kurumun esas görevi dışında olan sosyal sorumluluk, kişisel gelişim gibi konularla ilgili toplantılara katılmaları için çalışanları zorlamak zorunlu vatandaşlık davranışlarına örnek olarak gösterilebilir (Yıldız ve Ayaz Arda, 2018b). Zorunlu vatandaşlık davranışları gerek kamu gerek özel birçok örgütte oldukça yaygındır. Fazladan mesai yapmaya zorlanmak, işi yaparken fazladan çaba sarf etmeye zorlanmak vb. gibi davranışlar teknoloji, sağlık, eğitim ve askeri tabanlı endüstrilerde çalışanlar tarafından sıkça dile getirilen şikâyetlerdendir (Vigoda-Gadot, 2006). İstismarcı yönetim algısı, artan pazar baskısı, yüksek rekabet seviyesi, rol ve rol dışı davranışlar arasındaki ayrımın net olmaması (Vigoda-Gadot, 2006), örgütsel vatandaşlık baskısı (Liu vd., 2017) ve kariyerizm eğilimi (Yıldız ve Ayaz Arda, 2018b) zorunlu vatandaşlık davranışlarının öncülleri arasında sayılabilir. Çalışanların işten ayrılma niyetlerinde artış, çalışanların tükenmişlik düzeylerinde artış, çalışanların iş stresi seviyelerinde artış (Vigoda-Gadot, 2007; Ahmadian vd., 2017), iş arkadaşları arasındaki anlaşmazlıklarda artış, örgütsel güvende azalış ve örgütle özdeşleşmenin azalması (Ahmadian vd., 2017) ise zorunlu vatandaşlık davranışlarının sonuçları arasında gösterilebilir.

### **2.3. Algılanan Aşırı Niteliklilik ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki**

Aşırı nitelikli çalışanların kişi-iş uyumsuzluğu yaşadıkları için örgütten ayrılma niyetlerinin oldukça yüksek olduğu söylenebilir (Harari vd., 2017; Maynard vd., 2006). Her ne kadar bu algıya sahip çalışanların işten ayrılma niyetleri oldukça yüksek olsa da, Türkiye'deki işsizlik sorunu düşünüldüğünde (2019 Mart ayında 15-24 yaş işsizlik oranı %25,2, 15-64 yaş işsizlik oranı %14,3) (TÜİK İşgücü İstatistikleri, Mart 2019), gerek işten ayrılınca yeni bir iş bulma sıkıntısının olması gerekse çalışanın nitelikleriyle uyumlu bir iş bulup bulamayacağı endişesi çoğu zaman bu algıya sahip çalışanları mevcut işlerinde kalmaya itebilir. Başka bir ifadeyle, çalışanlar ekonominin halini göz önünde bulundurup, işsizlik rakamlarına bakarak "Herhangi bir iş, işsiz olmaktan daha iyidir." (Thompson vd., 2013) düşüncesiyle hareket ederek eğitim, deneyim, bilgi, beceri vb. gibi niteliklerinin altında dahi olsa mevcut işlerinde çalışmaya devam edebilirler. Kişi-iş uyumu teorisi perspektifinden bakıldığında, aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanların kişi-iş uyumsuzluğu yaşadıkları ve bunun sonucu olarak iş tatminlerinde ve örgütsel bağlılıklarında azalışlar meydana gelebileceği söylenebilir (Kristof-Brown vd., 2005). Bu doğrultuda, bu algıya sahip çalışanların

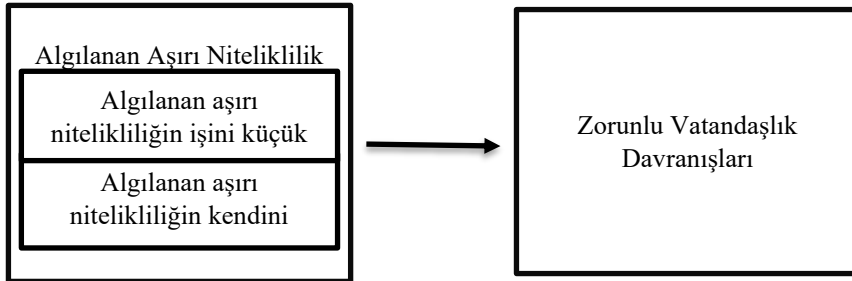
işlerine normatif bağlılık duydukları, sadece iş tanımlarında yazan işleri yapıp örgüt lehine ekstra rol davranışları sergilemekten olabildiğince kaçındıkları söylenebilir. Her ne kadar bu algıdaki çalışanlar ekstra rol davranışları sergilemekten olabildiğince kaçınınsalar da (Harari vd., 2017) yöneticilerin zorlayıcı faaliyetleri, iş ortamındaki sosyal baskılar ve mevcut işi kaybetmemek adına iş yerinde göze batmamak için rol dışı işyeri davranışları sergileyebilirler. Ancak aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanların rol dışı işyeri davranışlarını içten ve gönüllü olarak sergilemeyecekleri, bu davranışları sergilemek zorunda oldukları için gönülsüz bir şekilde bu davranışları sergileyebilecekleri söylenebilir. Buradan hareketle aşırı niteliklilik algısının zorunlu vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif bir etkisinin olabileceği düşünülebilir. Ayrıca, Harari vd.'nin (2017) çalışmasında çalışanların aşırı niteliklilik algıları arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme eğilimlerinin azaldığı bulgulanmıştır. Buradan hareketle, örgütsel vatandaşlık davranışlarının karanlık yüzü olarak nitelendirilip (Vigoda-Gadot, 2006), bir bakıma örgütsel vatandaşlık davranışlarının karşıtı diyebileceğimiz zorunlu vatandaşlık davranışlarının çalışanların aşırı niteliklilik algıları arttıkça artması beklenebilir.

Yukarıdaki açıklamalar ve Kişi-İş Uyumu Teorisi kapsamında geliştirilen hipotezler ve araştırma modeli aşağıda sunulmuştur:

H1a: Çalışanların aşırı niteliklilik algılarının (işini küçük görme boyutu) zorunlu vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif etkisi vardır.

H1b: Çalışanların aşırı niteliklilik algılarının (kendini üstün görme boyutu) zorunlu vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif etkisi vardır.

**Şekil 1: Araştırma Modeli**



### 3. Yöntem

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Hazırlanan anket, ortak metot varyans hatasını minimize etmek ve sonuçların güvenilirliğini arttırmak amacıyla iki farklı zaman diliminde (6 hafta arayla) aynı kişilere uygulanmıştır. İlk zaman diliminde 1000 çalışana ulaşılmış, 609 çalışandan geri dönüş olmuştur (geri dönüş oranı %60,9). İkinci zaman diliminde (6 hafta sonra) ise ulaşılan 609 çalışandan aynı anket formunu tekrar doldurmaları istenmiştir ancak ikinci sefer aynı anketi dolduran kişi sayısı 509 çalışanla sınırlı kalmıştır (geri dönüş oranı %83,57). Çalışanlardan toplanan 509 anket incelenmiştir. Bu anketlerden 25 tanesinde kontrol sorusuna (Ör: Bu ifade kontrol amaçlıdır, lütfen 2 numarayı seçiniz) doğru cevap verilmediği tespit edilip, sonuçların güvenilirliği açısından bu 25 anket çıkarılmıştır. Ayrıca, katılımcıların anketlerdeki “Çalıştığınız işletmedeki pozisyonunuz nedir?” sorusuna verdikleri yanıtlar incelenmiştir. 150 katılımcının çalıştıkları işletmelerde alt, orta veya üst düzey yönetici oldukları tespit edilmiştir. Mevcut çalışmada, çalışanların aşırı niteliklilik algılarını ve sonuçlarını daha doğru tespit edebilmek adına yönetici olarak çalışanların değerlendirmeye alınmamasının daha uygun olacağı düşüncesiyle bu 150 kişi değerlendirme dışı bırakılmıştır. Bu doğrultuda, analizler kalan 334 kişiden elde edilen veri üzerinden yapılmıştır.

Araştırmanın evrenini, İstanbul’da aktif olarak çalışan hizmet sektörü çalışanları oluştururken; araştırmanın örneklemini 2017 Aralık ve 2018 Ocak aylarında İstanbul’da kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan ve yönetici olmayan 334 aktif hizmet sektörü çalışanı oluşturmaktadır. Çalışmanın demografik verilerine bakıldığında, katılımcıların çoğunluğunun erkek (%50,9), bekar (%54,8), lisans (%48,5) eğitim düzeyinde, özel sektörde (%73,7) ve spesifik olarak ise sağlık (%16,5) ve eğitim sektörlerinde (%14,4) çalışanlar oldukları söylenebilir.

Araştırmada çalışanların aşırı niteliklilik algılarını ölçmek için Maynard vd. (2006) tarafından geliştirilen 9 sorulu algılanan aşırı niteliklilik ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekteki ifadeler, 5’li Likert ölçeği ile ölçülmüştür (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçekte yer alan sorulara “İşimin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahibim.” ifadesi örnek olarak verilebilir. Maynard vd.’nin (2006) algılanan aşırı niteliklilik ölçeği tek boyutlu olmasına rağmen, bu çalışmada ölçek iki boyuta ayrılmıştır. Alan yazında, Yıldız vd.’nin (2017) yaptıkları çalışmada da aynı ölçeğin iki boyuta ayrıldığı görülmektedir. Yıldız vd. (2017) bu boyutlardaki ifadelerin kendi içlerinde anlamlı yapılar sergiledikleri belirtmişler ve boyutları “kendini üstün görme” ,“işini küçük görme” olarak adlandırıp, bu ölçeğin Türk kültüründe 2 boyutlu



olarak çalıştığını ileri sürmüşlerdir. Mevcut çalışmada faktör analizi sonucu ortaya çıkan boyutların içerdiği ifadeler incelendiğinde, Yıldız vd.'nin (2017) çalışmasındaki boyut ve ifadelerle aynı olduğu gözlenmiştir. Buradan hareketle, Yıldız vd.'nin (2017) yaptıkları çalışmaya dayanarak mevcut çalışmada da ortaya çıkan boyutlar “kendini üstün görme” ve “işini küçük görme” olarak adlandırılıp ölçeğin Türk kültüründe 2 boyutlu olarak çalıştığı varsayılmıştır. Araştırmada zorunlu vatandaşlık davranışlarını ölçmek için ise, Vigoda-Gadot (2007) tarafından geliştirmiş 5 maddelik ölçekten yararlanılmıştır. Ölçekteki ifadeler, 5’li Likert ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçekte yer alan sorulara “Bu kurumun yönetimi, resmi görev tanımları kapsamında olmayan ek görevleri yerine getirmeleri için çalışanlarına baskı yapmaktadır.” ifadesi örnek olarak verilebilir.

#### **4. Bulgular ve Değerlendirme**

Anketlerden elde edilen veriler SPSS 21.0 programına aktarılıp, bu program üzerinde çeşitli istatistiksel analizler yapılmıştır. Araştırma kapsamında verinin dağılımına ilişkin bilgiler edinmek için tanımlayıcı istatistiklerden (ortalama, standart sapma, çarpıklık, basıklık) yararlanılmıştır. Araştırmanın yapı geçerliliğini test etmek için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Değişkenler arasındaki birlikte değişim ilişkilerini test etmek için Pearson korelasyon analizi, değişkenler arası nedensel ilişkileri test etmek için ise regresyon analizi yapılmıştır.

Kline’a (2015) göre veri setinin normal dağıldığını söyleyebilmek için, araştırmadaki ölçeklerde yer alan soruların çarpıklık ve basıklık değerlerinin sırasıyla mutlak 3 ve mutlak 10 değerlerinden büyük olmaması gerekmektedir. Aşağıdaki tabloda da görülebildiği gibi, araştırmadaki tüm ifadelerin çarpıklık değerleri -0,629 ile 0,787 arasında, basıklık değerleri ise -1,176 ile 0,198 arasındadır. Kline’a (2015) göre, bu değerler kabul edilebilir limitler arasında olduğu için anketlerden elde edilen veri setinin normal dağıldığı söylenebilir.

**Tablo 1:** Ölçeklerdeki Maddelerin Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

| İfadeler   | Çarpıklık | Basıklık |
|--|-----------|----------|
| AN1. İşim sahip olduğumdan daha az eğitim gerektirir.  | ,405      | -1,107   |
| AN2. Bu işte başarılı olmak için sahip olduğum iş tecrübesine gerek yoktur.  | ,712      | -,475    |
| AN3. Bu işin gerektirmediği becerilere sahibim   | -,629     | -,535    |
| AN4. Benden daha az eğitilmiş biri işimde iyi performans gösterebilir.   | ,241      | -1,140   |
| AN5. Önceki iş deneyimim bu işte tam olarak kullanılmıyor.   | ,051      | -1,176   |
| AN6. İş yapmak için gerekenden çok daha fazla bilgiye sahibim.   | -,472     | -,563    |
| AN7. İşimin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahibim  | -,451     | -,734    |
| AN8. Benden daha az iş tecrübesine sahip olan birisine benim yaptığım işi yapabilir.   | ,113      | -1,173   |
| AN9. İş yapmak için gerekenden daha fazla kabiliyete sahibim.  | -,601     | -,391    |
| ZVD1. Bu kurumun yönetimi, resmi görev tanımları kapsamında olmayan ek görevleri yerine getirmeleri için çalışanlarına baskı yapmaktadır.                            | ,528      | -,545    |
| ZVD2. Bu kurumda, resmi iş yükünün dışında ve herhangi bir resmi karşılığı olmaksızın, fazla mesai yapılması konusunda sosyal baskı vardır.                          | ,743      | -,255    |
| ZVD3. Bu işte yasal iş gereklerim ve istediğim dışında fazla çaba harcamam yönünde bir beklenti olduğumu hissediyorum.   | ,252      | -,867    |
| ZVD4. Yeterli zamanım veya enerjim olmadığında dahi, resmi yükümlülüklerim kapsamında olmamasına rağmen diğer çalışanlara yardımcı olmaya zorlandığımı hissediyorum. | ,548      | -,349    |
| ZVD5. İşimin resmi gereklilikleri kapsamında olmamasına rağmen, iradem dışında yöneticime yardımcı olmaya zorlandığımı hissediyorum.                                 | ,787      | ,198     |

Araştırmanın yapı geçerliliğini test etmek için elde edilen veri SPSS 21.0 programında açıklayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. İlk olarak algılanan aşırı niteliklilik ölçeği için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır.

Tablo 2’de algılanan aşırı niteliklilik ölçeğinin faktör yükleri gösterilmiştir. Tablo 2 incelendiğinde, en düşük faktör yükünün 0,593, en yüksek faktör yükünün ise 0,878 olduğu görülmektedir. Ayrıca, KMO değerinin 0.856 olması ve Barlett küresellik testinin anlamlı çıkması, örneklem sayımızın yeterliliğini ve verimizin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2010). Yapılan faktör analizi neticesinde ortaya konan bilgilerin, algılanan aşırı niteliklilik ölçeğinin geçerli bir ölçek olduğunu ortaya koymaktadır.

**Tablo 2:** Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği İçin Faktör Analizi

| DEĞİŞKENLER                              | SORULAR | FAKTÖR  |         |
|--|---------|---------|---------|
|  |         | F1      | F2      |
| ALGILANAN                                | AN2     | ,829    |         |
| AŞIRI                                    | AN1     | ,824    |         |
| NİTELİKLİLİK                             | AN4     | ,824    |         |
| (işini küçük görme)                      | AN8     | ,747    |         |
|  | AN5     | ,593    |         |
| ALGILANAN                                | AN6     |         | ,878    |
| AŞIRI                                    | AN9     |         | ,842    |
| NİTELİKLİLİK                             | AN7     |         | ,822    |
| (kendini üstün görme)                    | AN3     |         | ,602    |
| Açıklanan Varyans                        |         | %34.914 | %29.969 |
| Açıklanan Toplam Varyans                 |         | %64.883 |         |
| KMO=,856; Barlett Test=1352,068; p<0,001 |         |         |         |

Tablo 3'te zorunlu vatandaşlık davranışları ölçeğinin faktör yükleri gösterilmiştir. Tablo 3 incelendiğinde, en düşük faktör yükünün 0,849, en yüksek faktör yükünün ise 0,878 olduğu görülmektedir. Ayrıca, KMO değerinin 0.847 olması ve Barlett küresellik testinin anlamlı çıkması, örneklem sayımızın yeterliliğini ve verimizin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (Hair vd., 2010). Yapılan faktör analizi neticesinde ortaya konan bilgilerin, zorunlu vatandaşlık davranışları ölçeğinin de geçerli bir ölçek olduğunu ortaya koymaktadır.

**Tablo 3:** Zorunlu Vatandaşlık Davranışları Ölçeği İçin Faktör Analizi

| DEĞİŞKEN                                 | FAKTÖR YÜKLERİ |         |
|--|----------------|---------|
|  | SORULAR        | F1      |
| ZORUNLU<br>VATANDAŞLIK DAVRANIŞLARI      | ZVD4           | ,878    |
|  | ZVD5           | ,871    |
|  | ZVD1           | ,870    |
|  | ZVD2           | ,862    |
|  | ZVD3           | ,849    |
| Açıklanan Varyans                        |                | %74.962 |
| KMO=,847; Barlett Test=1183,852; p<0,001 |                |         |

Tablo 4'te Pearson korelasyon analiziyle elde edilen değişkenler arasındaki birlikte değişim ilişkileri, güvenilirlik istatistikleri ve ortalama, standart sapma gibi tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır.

**Tablo 4:** Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyon ve İçsel Tutarlılık Düzeyleri

| Değişkenler      | Ort. | Std.Sapma | 1      | 2      | 3      |
|------------------|------|-----------|--------|--------|--------|
| 1-AnİKG          | 2,68 | .98       | (0,84) |        |        |
| 2-AnKÜG          | 3,61 | .86       | .460** | (0,82) |        |
| 3-Zor. Vat. Dav. | 2,37 | .93       | .206** | .121*  | (0,91) |

*\*\*Korelasyon  $p < 0,01$  anlamlılık düzeyinde anlamlıdır; \*Korelasyon  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde anlamlıdır; AnİKG: Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutu (5 soru), AnKÜG: Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutu (4 soru); Zor. Vat. Dav.: Zorunlu vatandaşlık davranışları (5 soru).*

Tablo 4'te görüldüğü üzere tüm değişkenlerin Cronbach Alpha katsayıları Cronbach (1951) tarafından belirtilen 0.70 sınır değerinden yüksektir. Buna göre tüm faktörlerin yeterli düzeyde içsel tutarlılığa sahip olduğu, başka bir ifadeyle araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir. Diğer yandan değişkenler arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde, algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutu ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında ( $r=.206$ ) ve algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutu ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında ( $r=.121$ ) istatistiksel açıdan anlamlı, zayıf ve pozitif birlikte değişim ilişkileri tespit edilmiştir.

Değişkenler arasındaki birlikte değişim ilişkileri tespit edildikten sonra, algılanan aşırı nitelikliliğin zorunlu vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi SPSS programında regresyon analizi yapılarak incelenmiştir. Regresyon analizine ilişkin sonuçlar tablo 5'te sunulmuştur.

**Tablo 5:** Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İşini Küçük Görme ve Kendini Üstün Görme Boyutlarının Zorunlu Vatandaşlık Davranışları Üzerindeki Etkisi**Model Özeti**

| R    | R <sup>2</sup> | Düzeltilmiş R <sup>2</sup> | F     | p      | Durbin-Watson |
|------|----------------|----------------------------|-------|--------|---------------|
| .208 | .043           | .038                       | 7.522 | .001** | 1,812         |

**Regresyon Analizi Sonuçları**

| Değişken | Standartlaştırılmış Katsayılar | t     | p       | Tolerans Değeri | VIF Değeri |
|----------|--------------------------------|-------|---------|-----------------|------------|
| Sabit    | B                              | 7,975 | .000*** |                 |            |
| AnİKG    | .191                           | 3,158 | .002**  | .788            | 1,269      |
| AnKÜG    | .033                           | ,545  | .586    | .788            | 1,269      |

**Bağımlı değişken:** Zorunlu Vatandaşlık Davranışları,

**Bağımsız değişkenler:** AnİKG (Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutu), AnKÜG (Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutu)

*\*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$  (Anlamlılık düzeyleri tek kuyruk olarak raporlanmıştır)*

Tablo 5'ten görüldüğü üzere H1a ve H1b hipotezlerini test etmek için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonucu kurulan regresyon modelinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir ( $F=7.522$ ;  $p<0.01$ ). Yapılan regresyon analizinde Durbin-Watson katsayısı 1,812 olarak bulunmuştur. Durbin-Watson katsayısı kabul edilebilir düzeyde (1,5-2,5) olduğu için modelde otokorelasyon sorununun olmadığı söylenebilir. Modeldeki VIF değerlerinin 4'ün altında olması ve modeldeki tolerans değerlerinin en alt sınır değer olarak kabul edilen 0,10'dan yüksek olması da modelde çoklu bağlantı probleminin olmadığını göstergelerindendir (Hair vd., 2010).

Çoklu regresyon analizde düzeltilmiş  $R^2$  değeri 0,038 olarak bulunmuştur. Bu sonuç, zorunlu vatandaşlık davranışlarındaki %3,8 oranındaki değişimin algılanan aşırı nitelikliliğin boyutları tarafından açıklandığını göstermektedir. Ancak, tablodaki Beta katsayıları incelendiğinde zorunlu vatandaşlık davranışlarını açıklamada sadece algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun anlamlı katkısı olduğu görülmektedir ( $\beta=.191$ ;  $t=3.158$ ;  $p<0.01$ ). Bu anlamda zorunlu vatandaşlık davranışlarını açıklamada algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun anlamlı katkısı yoktur ( $p>0.05$ ). Başka bir deyişle, algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun zorunlu vatandaşlık davranışları üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilirken, algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun zorunlu vatandaşlık davranışları üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisi tespit edilmemiştir. Bu durumda, H1a hipotezi desteklenirken, H1b hipotezi ise desteklenmemiştir.

## 5. Sonuç

Bu çalışmada algılanan aşırı nitelikliliğin olumsuz rol dışı işyeri davranışlarından olan zorunlu vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi Kişi-Çevre Uyumu Teorisi'nin alt boyutlarından olan Kişi-iş Uyumu Teorisi kapsamında araştırılmıştır. Araştırma bulguları algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun zorunlu vatandaşlık davranışları üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu gösterirken; algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun zorunlu vatandaşlık davranışları üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığını göstermektedir. Bu bulgular, aşırı niteliklilik algısında olup, sahip oldukları nitelikler itibarıyla kendilerini işlerinden üstün gören çalışanların (kendini üstün görme boyutu), işlerini küçük gören çalışanların mevcut işlerini kaybetmemek adına ve iş yerinde göze batmamak için sergileyebildikleri zorunlu vatandaşlık davranışlarını sergilemediklerini ortaya koymaktadır. Kendilerini işlerinden üstün gören

çalışanların, sahip oldukları niteliklere olan özgüvenleri sebebiyle zorunlu vatandaşlık davranışları sergilemedikleri düşünülebilir. Bu algıdaki çalışanların işsiz kalma endişelerinin oldukça düşük olduğu ve bu sebeple işi kaybetmemek adına zorunlu vatandaşlık davranışları sergileme eğiliminde olmadıkları ileri sürülebilir.

İlgili yazında aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yüksek olduğu birçok çalışmada tespit edilmiştir (Lobene vd., 2015; Maynard vd., 2006). Bu yüzden bu algıya sahip çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yüksek olması beklenir. Buradan hareketle, aşırı niteliklilik algısına sahip kendini üstün gören çalışanların yöneticilerinden veya iş çevresinden kaynaklı herhangi bir baskıya maruz kaldıklarında kendi potansiyellerine (niteliklerine, kalitelere) güvenip zorunlu vatandaşlık davranışları sergilemeden doğrudan işten ayrılacakları söylenebilir. Aşırı niteliklilik algısına sahip işini küçük gören çalışanlar ise, yöneticilerinden veya iş çevresinden kaynaklı herhangi bir baskıya maruz kaldıklarında kendi potansiyellerine yeterince inanmayıp, ekonominin halini göz önünde bulundurarak "Herhangi bir iş, işsiz olmaktan daha iyidir." (Thompson vd., 2013) düşüncesiyle de hareket ederek eğitim, deneyim, bilgi, beceri vb. gibi niteliklerinin altında dahi olsa mevcut işlerinde devam etmeye ve bundan dolayı gönülsüz bir şekilde sergilenen olumsuz rol dışı işyeri davranışlardan olan zorunlu zorunlu vatandaşlık davranışları (Vigoda-Gadot, 2006) sergilemeye daha yatkın oldukları söylenebilir.

Harari vd.'nin (2017) ve Erdogan vd.'nin (2020) yaptıkları çalışmalarda çalışanların aşırı niteliklilik algıları arttıkça örgütsel vatandaşlık davranışları sergileme eğilimlerinin azaldığı bulgulanmıştır. Buradan hareketle, örgütsel vatandaşlık davranışlarının karanlık yüzü olarak nitelendirilip (Vigoda-Gadot, 2006), bir bakıma örgütsel vatandaşlık davranışlarının karşıtı olarak ifade edilebilen zorunlu vatandaşlık davranışlarının çalışanların aşırı niteliklilik algıları arttıkça artması beklenebilir. Daha önceki çalışmalarda algılanan aşırı niteliklilik ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkiyi araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanmadığından bu çalışmada saptanan algılanan aşırı niteliklilik ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasında pozitif bir ilişki olduğu bulgusunun önemli bir bulgu olduğu ve bu bulgunun yapılan çalışmanın orijinalitesini yansıttığı ifade edilebilir. Ayrıca mevcut çalışmadan elde edilen bulgular, iş çevresinde yaşanan uyumsuzluğun genellikle olumsuz sonuçlar doğurduğunu ifade eden (Kristof-Brown vd., 2005) Kişi-İş Uyumu Teorisi ile de uyumaktadır.

Araştırma bulgularından da görülebildiği üzere örgütler açısından olumsuz bir algı olan aşırı niteliklilik algısı örgütlerin etkinliklerini,

verimliliklerini etkileyebilir. Bu noktada, gerek bu algının sebep olduğu olumsuz sonuçları en aza indirmek gerekse bu algıdaki çalışanlardan maksimum düzeyde yararlanmak için örgütlerin yöneticilerine ve örgütlerin insan kaynakları birimlerine büyük görevler düşmektedir. Örgütteki ilgili yöneticiler bu algıdaki çalışanları tespit ederek onlara özel stratejiler geliştirebilirler. Niteliklerini kullanabilecekleri çalışma ortamları, çalışma alanları ve nitelikleriyle uyumlu iş ve görevler verilerek bu algının olumsuz sonuçları indirgenebilir. Ayrıca, bu algıdaki çalışanlar yöneticilerin baskılarından ya da iş çevresindeki sosyal baskılardan ziyade kendi istekleriyle niteliklerini kullandıkları zaman örgütlerine daha fazla yarar sağlayabilecekleri düşünülebilir.

Araştırmanın kısıtlarından bahsetmek gerekirse, bu araştırma sadece hizmet sektöründe yapılmıştır, diğer sektörler araştırmaya dâhil edilmemiştir. Gelecekteki araştırmacılar aynı değişkenler arasındaki ilişkiyi belirli bir sektörü baz alarak inceleyebilirler ya da birkaç sektör belirleyip sektörler arası farklılıkları da inceleyebilirler. Bu araştırmada, aşırı niteliklilik algısının kendini üstün görme boyutunun zorunlu vatandaşlık davranışları üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı tespit edilmişti. Gelecekteki araştırmacılar, bu boyut üzerinde çeşitli çalışmalar yapabilir ve bu boyutun farklı bağlamlarda zorunlu vatandaşlık davranışlarını etkileyip etkilemediğini içeren araştırmalar yürütebilirler. Bu araştırmada sadece bağımsız değişkenin (algılanan aşırı niteliklilik) bağımlı değişken (zorunlu vatandaşlık davranışları) üzerindeki etkisi incelenmiştir. Modele istismarcı yönetim, örgütsel sinizm, örgütsel etik iklim, duygusal bağlılık gibi değişkenler eklenerek model genişletilebilir. Gelecekteki araştırmacılar, daha büyük örneklem sayısına ulaşarak Maynard vd.'nin (2006) aşırı niteliklilik ölçeğinin iki boyutlu çıkıp çıkmadığını test edebilirler.

## **Kaynaklar**

- Acaray, A. (2019), Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Örgüt Temelli Özsaygının Düzenleyici Rolü, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), s.447-468.
- Ahmadian, S., Sesen, H. ve Soran, S. (2017), Expanding The Boundaries Of Compulsory Citizenship Behavior: Its Impact On Some Organizational Outputs, *Business and Economic Horizons*, 13(1), s.110-118.
- Bateman, T. S. ve Organ, D. W. (1983), Job Satisfaction And The Good Soldier: The Relationship Between Affect And Employee

- “Citizenship”, *Academy of Management Journal*, 26(4), s.587-595.
- Bickes, D. M., Yılmaz, C., Samur, A. ve Demirtas, O. (2020), The Relationship Between Perceived Overqualification And Counterproductive Work Behaviors: Moderating Role Of Perceived Distributive Justice, *International Journal of Social Science Studies*, 8(1), s.46-59.
- Brynin, M. ve Longhi, S. (2009), Overqualification: Major Or Minor Mismatch?, *Economics of Education Review*, 28(1), s.114-121.
- Cheng, B., Zhou, X., Guo, G. ve Yang, K. (2020), Perceived Overqualification And Cyberloafing: A Moderated-Mediation Model Based On Equity Theory, *Journal of Business Ethics*, 164(3), s.565-577.
- Congregado, E., Iglesias, J., Millán, J. M. ve Román, C. (2016), Incidence, Effects, Dynamics And Routes Out Of Overqualification In Europe: A Comprehensive Analysis Distinguishing By Employment Status, *Applied Economics*, 48(5), s.411-445.
- Cronbach, L. J. (1951), Coefficient Alpha And The Internal Structure Of Tests, *Psychometrika*, 16(3), s.297-334.
- Edwards, J. R. (1991), Person-Job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review, And Methodological Critique, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 6, s.283-357.
- Edwards, J. R. ve Shipp, A. J. (2007), The Relationship Between Person-Environment Fit And Outcomes: An Integrative, (Eds.: Ostroff, C. and Judge, T.A.), *Perspectives on Organizational Fit*, s.209-258, San Francisco: Jossey-Bass.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M. ve Truxillo, D. M. (2011), Overqualified Employees: Making The Best Of A Potentially Bad Situation For Individuals And Organizations, *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), s.215-232.
- Erdogan, B., Karaeminogulları, A., Bauer, T. N. ve Ellis, A. M. (2020), Perceived Overqualification At Work: Implications For Extra-Role Behaviors And Advice Network Centrality, *Journal of Management*, 46(4), s.583-606.
- Fine, S. (2007), Overqualification And Selection In Leadership Training, *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(1), s.61-68.
- Freeman, R. B. (1976), *The Overeducated American*, New York:



Academic Press.

- Frenette, M. (2004), The Overqualified Canadian Graduate: The Role Of The Academic Program In The Incidence, Persistence, And Economic Returns To Overqualification, *Economics of Education Review*, 23(1), s.29-45.
- Hair, J., Anderson, R. E., Tatham, R. L. ve Black, W. C. (2010), *Multivariate Data Analysis*, New Jersey: Prentice Hall.
- Harari, M. B., Manapragada, A. ve Viswesvaran, C. (2017), Who Thinks They're A Big Fish In A Small Pond And Why Does It Matter? A Meta-Analysis Of Perceived Overqualification, *Journal of Vocational Behavior*, 102, s.28-47.
- Hersch, J. (1995), Optimal 'Mismatch'and Promotions, *Economic Inquiry*, 33(4), s.611-624.
- Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S. ve Li, Y. (2015), There Are Lots Of Big Fish In This Pond: The Role Of Peer Overqualification On Task Significance, Perceived Fit, And Performance For Overqualified Employees, *Journal of Applied Psychology*, 100(4), s.1228-1238.
- Johnson, G. J. ve Johnson, W. R. (1996), Perceived Overqualification And Psychological Well-Being, *The Journal of Social Psychology*, 136(4), s.435-445.
- Kanbur, E. ve Şen, S. (2020), Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Yenilikçi Davranış Üzerine Etkisi: Algılanan Lider Desteğinin Aracılık Rolü, *Third Sector Social Economic Review*, 55(2), s.1060-1077.
- Karacaoğlu, K. ve Arslan, M. (2019), Algılanan Aşırı Niteliklilik Ve İş Tatmini İlişkisinde İyimserliğin Aracı Rolü: İstifa Eden Veya Erken Emekli Olan Subaylar Üzerine Bir Araştırma, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), s.107-136.
- Karaman, E. E. ve Çetinkaya, N. (2019), Kişilik Özelliklerinin Algılanan Aşırı Nitelikliliğe Etkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(1), s.13-33.
- Kline, R. B. (2015), *Principles And Practice Of Structural Equation Modeling*, New York: Guilford Publications.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D. ve Johnson, E. C. (2005), Consequences Of Individuals' Fit At Work: A Meta-Analysis Of Person–Job, Person–Organization, Person–Group, And Person–

Supervisor Fit, *Personnel Psychology*, 58(2), s.281-342.

- Kristof, A. L. (1996), Person-Organization Fit: An Integrative Review Of Its Conceptualizations, Measurement, And Implications, *Personnel Psychology*, 49(1), s.1-49.
- Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J. ve Wang, M. (2015), Overqualification And Counterproductive Work Behaviors: Examining A Moderated Mediation Model, *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), s.250-271.
- Liu, Y., Zhao, H. ve Sheard, G. (2017), Organizational Citizenship Pressure, Compulsory Citizenship Behavior, And Work-Family Conflict, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(4), s.695-704.
- Lobene, E. V. ve Meade, A. W. (2013), The Effects Of Career Calling And Perceived Overqualification On Work Outcomes For Primary And Secondary School Teachers, *Journal of Career Development*, 40(6), s.508-530.
- Lobene, E. V., Meade, A. W. ve Pond III, S. B. (2015), Perceived Overqualification: A Multi-Source Investigation Of Psychological Predisposition And Contextual Triggers. *The Journal of Psychology*, 149(7), s.684-710.
- Luksyte, A. ve Spitzmueller, C. (2016), When Are Overqualified Employees Creative? It Depends On Contextual Factors, *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), s.635-653.
- Luksyte, A., Spitzmueller, C. ve Maynard, D. C. (2011), Why Do Overqualified Incumbents Deviate? Examining Multiple Mediators, *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), s.279-296.
- Maynard, D. C., Brondolo, E. M., Connelly, C. E. ve Sauer, C. E. (2015), I'm Too Good For This Job: Narcissism's Role In The Experience Of Overqualification, *Applied Psychology*, 64(1), s.208-232.
- Maynard, D. C. ve Joseph, T. A. (2008), Are All Part-Time Faculty Underemployed? The Influence Of Faculty Status Preference On Satisfaction And Commitment, *Higher Education*, 55(2), s.139-154.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A. ve Maynard, A. M. (2006), Underemployment, Job Attitudes, And Turnover Intentions, *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), s.509-536.

- McKee-Ryan, F. M. ve Harvey, J. (2011), "I Have A Job, But...": A Review Of Underemployment, *Journal of Management*, 37(4), s.962-996.
- Organ, D. W. (1988), *Issues In Organization And Management Series.Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*, Lexington, Massachusetts: Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- Ramos Lobo, R. ve Sanromà, E. (2013), Overeducation And Local Labour Markets In Spain, *Tijdschrift Voor Economische En Sociale Geografie*, 104(3), s.278-291.
- Sierra, M. J. (2011), A Multilevel Approach To Understanding Employee Overqualification, *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), s.243-246.
- Thompson, K. W., Shea, T. H., Sikora, D. M., Perrewé, P. L. ve Ferris, G. R. (2013), Rethinking Underemployment And Overqualification In Organizations: The Not So Ugly Truth, *Business Horizons*, 56(1), s.113-121.
- Tınaztepe, C. ve İrge, N. T. (2021). Çalışanın Aşırı Niteliklilik Özelliği İle Örgütsel Sinizm İlişkisinde İyi Oluşunun Aracı Etkisi, *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(33), s.303-331.
- TÜİK. (2019). *Türkiye İstatistik Kurumu 2019 İşgücü İstatistikleri*, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İsgucu-Istatistikleri-2019-33784>, (Erişim Tarihi: 20.03.2020).
- Vaisey, S. (2006), Education And Its Discontents: Overqualification In America, 1972–2002, *Social Forces*, 85(2), s.835-864.
- Verhaest, D., Schatteman, T. ve Van Trier, W. (2015), Overeducation In The Early Career Of Secondary Education Graduates: An Analysis Using Sequence Techniques, *Young*, 23(4), s.336-356.
- Vigoda-Gadot, E. (2006), Compulsory Citizenship Behavior: Theorizing Some Dark Sides Of The Good Soldier Syndrome In Organizations, *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 36(1), s.77-93.
- Vigoda-Gadot, E. (2007), Redrawing The Boundaries Of OCB? An Empirical Examination Of Compulsory Extra-Role Behavior In The Workplace, *Journal of Business and Psychology*, 21(3), s.377-405.
- Wang, Z., Lu, H. ve Wang, X. (2019), Psychological Resilience And

Work Alienation Affect Perceived Overqualification And Job Crafting, *Social Behavior and Personality: An international journal*, 47(2), s.1-10.

Yıldırım, Y. T. (2018), Aşırı Niteliklilik Algısının Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi, *Proceedings Of Icopec2018*, s.293-299.

Yıldız, B. ve Ayaz Arda, Ö. (2018a), Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Yenilikçi İşyeri Davranışları Üzerindeki Etkisinde Kolektif Şükranın Rolü, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 141-161.

Yıldız, B. ve Ayaz Arda, Ö. (2018b), İyi Bir Asker Mi? İyi Bir Illüzyonist Mi? Kariyerizm İle Zorunlu Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkide İşten Ayrılma Niyetinin Rolü, *Business and Economics Research Journal*, 9(1), s.151-168.

Yıldız, B., Özdemir, F., Habib, E. ve Çakı, N. (2017), Aşırı Nitelikliliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Kolektif Şükranın Moderator Etkisi, *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), s.40-61.

Yu, H., Yang, F., Wang, T., Sun, J. ve Hu, W. (2019), How Perceived Overqualification Relates To Work Alienation And Emotional Exhaustion: The Moderating Role Of LMX. *Current Psychology*, s.1-9.

Zheng, B. ve Wang, Z. (2017), Perceived Overqualification And Its Outcomes: The Moderating Role Of Organizational Learning, *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(10), s.1675-1690.