

ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN İŞ DOYUMU VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME İLE İLİŞKİSİ: DOKTOR VE HEMŞİRELER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

THE RELATIONSHIP OF PERCEIVED OVERQUALIFICATION WITH JOB SATISFACTION AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION: A STUDY ON DOCTORS AND NURSES

Dr. Öğr. Üyesi Şerife GÜZEL¹

Arş. Gör. Hamza SIĞIRCI²

ÖZ

Algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunu kavramları organizasyonların verimlilik ve etkililiğini etkileyen, önemi yadsınamaz kavramlardır. Bu kavramlar genel itibarıyla kişilerin kendilerini yaptıkları iş için fazla nitelikli düşünmeleri, kendilerini işleri ile özdeşleştirmeleri ve işlerinden tatmin olmalarını ifade etmektedir. Bu niteliklerin sağlık sunucuları açısından ele alınması ve aralarındaki ilişkinin ortaya çıkarılması bu çalışmanın amacını ortaya koymaktadır. Araştırma Karaman ilinde bulunan bir hastanede görev yapan 301 doktor ve hemşire ile gerçekleştirilmiştir. Katılımcılardan toplanan veriler normal dağılımı karşıladığından dolayı ikili grupların karşılaştırılmasında t testi ve ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında ise Anova testinden yararlanılmıştır. Katılımların demografik özellikleri incelendiğinde %54,2'sinin kadınlardan oluştuğu, %59,8'inin evli olduğu, %73,1'inin hemşire olarak çalıştığı, %43,5'inin 28-35 yaş arasında olduğu gözlemlenmektedir. Sonuç olarak algılanan aşırı niteliklilik ve örgütsel özdeşleşme arasında zayıf düzeyde, negatif yönlü, anlamlı bir ilişki gözlemlenmektedir. Ayrıca algılanan aşırı niteliklilik ile iş doyumunu arasında orta düzeyde, negatif yönlü, anlamlı bir ilişki ve iş doyumunu ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde, pozitif yönlü, anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Aşırı Niteliklilik, Örgütsel Özdeşleşme, İş Doyumu.

JEL Sınıflandırma Kodları: J24, J28, J81.


ABSTRACT


The concepts of perceived overqualification, organizational identification and job satisfaction are undeniable concepts that affect the efficiency and effectiveness of organizations. These concepts generally mean that people think of themselves as overqualified for the work they do, identify themselves with their work and are satisfied with their work. The aim of the study is to consider these qualities in terms of health providers and to reveal the relationship between them. The research is carried out with 301 doctors and nurses working in a hospital in Karaman. Since the data collected from the participants meet normal distribution, the t-test is used to compare the paired groups and the Anova test is used to compare more than two groups. When the demographic characteristics of the participants are examined, it is observed that 54.2% of them are women, 59.8% are married, 73.1% are working as nurses, 43.5% are between the ages of 28-35. As a result, there is a weak, negative and significant relationship between perceived overqualification and organizational identification. In addition, a moderate, negative and significant relationship is found between perceived overqualification and job satisfaction, and a moderate, positive and significant relationship between job satisfaction and organizational identification is determined.

Keywords: Perceived Overqualification, Organizational Identification, Job Satisfaction.

JEL Classification Codes: J24, J28, J81.

* Bu çalışma için Selçuk Üniversitesi Etik Kurulundan 2021-10 sayılı ve 28.06.2021 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Selçuk Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, serife_eren.89@hotmail.com

²  Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Sağlık Yönetimi Bölümü, hmzsgrc@gmail.com

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

Today, organizations are not only considered as mechanical systems, but also as dynamic structures. The main factor in the formation of this dynamic structure is human. It is thought that the efficient use of existing human resources by organizations will facilitate the way to success. The concepts of perceived overqualification, organizational identification and job satisfaction are concepts that are in relationship with the human factor of organizations and whose importance cannot be denied. In today's world, the continuous improvement and development of the level of education leads to the emergence of the perceived overqualification of the employees. In this context, the aim of the research is to reveal the relationship between the perceived excessive qualities of the doctor and nurse groups working in the hospital, organizational identification and job satisfaction.

Design/methodology/approach:

Quantitative research design was used in the study. The research was carried out with 301 doctors and nurses working in a hospital in Karaman. Random sampling method, online survey and face-to-face survey methods were used together in the collection of data. The universe of the research consists of doctors and nurses working in a hospital in Karaman. A total of 528 people (378 nurses and 150 physicians) work here. In determining the sample of the research, the table created by Yazıcıoğlu and Erdoğan (2004) was used. In this context, although 254 people are considered sufficient, 301 participants were reached in the study. The data were analyzed using the SPSS 26 statistical package program. Since the data collected from the participants met the normal distribution, the t-test was used to compare the paired groups and the Anova test was used to compare more than two groups. In the data collection form, the perceived overqualification scale developed by Maynard et al. (2006), the job satisfaction scale developed by Tezer (1991), and the organizational identification scale developed by Mael and Ashforth (1992) are used. The fact that the data is based on personal statements constitutes the limitations of the research. It is accepted that the answers given by the people to the survey questions are correct. The research is limited to the province of Karaman.

Findings:

When the demographic characteristics are examined, it is observed that 54.2% of the participants are women, 59.8% of them are married, 29.9% have more than 11 years of work, 73.1% are working as nurses, 43.5% are between the ages of 28-35. The personal characteristics of the participants in the study were also included. Accordingly, it was concluded that 43.5% of the participants had an optimistic nature, 79.7% liked their colleagues, 60.8% had a dream job and 53.2% were satisfied with their working conditions. Participants do not differ significantly in terms of gender, age, marital status and duty within the scope of all three scales. However, there are significant differences in the data in terms of liking colleagues, satisfaction with working conditions, years worked and characteristic features.

Conclusion and Discussion:

A significant difference was found between the love of colleagues and perceived overqualification, organizational identification and job satisfaction. In addition, it is seen that those who are satisfied with their colleagues have a lower perceived overqualification level, while organizational identification and job satisfaction are higher. When the dreaming status of the job is examined, Perceived overqualification, Organizational identification and job satisfaction show significant differences. In addition, it was concluded that the perceived overqualification of those who dreamed before doing the job was lower, and organizational identification and job satisfaction were higher. When the working years in the institution are examined, it has been found that the employees of 11 years or more have a higher perceived overqualification level than those who work between 0-2 years and 3-5 years. This is interpreted as the perceived overqualification of the employees as their seniority increases. Another result of the analysis is that there is no significant difference between the years of service in the institution and the averages of organizational identification and job satisfaction. A significant difference was found between the characteristics of the participants and the averages of perceived overqualification and organizational identification. The perceived overqualification of optimistic people is lower than that of intolerant and pessimistic people; It has been concluded that intolerant people have a lower level of organizational identification than optimistic and contented people. In addition, no significant difference was found between the characteristics of the employees and the job satisfaction averages. As a result, there is a weak, negative and significant relationship between perceived overqualification and organizational identification. In addition, a moderate, negative, and significant relationship was found between perceived overqualification and job satisfaction, and a moderate, positive, and significant relationship between job satisfaction and organizational identification.

1. GİRİŞ

Günümüzde örgütler yalnızca mekanik sistemler olarak değil dinamik yapılar olarak da değerlendirilmektedir. Bu dinamik yapının meydana gelmesindeki ana faktör ise insandır (Çankır ve Alkan, 2018). Örgütlerin mevcut insan kaynağını verimli şekilde kullanmasının başarıya giden yolda kolaylık sağlayacağı düşünülmektedir (Karaman ve Çetinkaya, 2019). Ayrıca diğer meslek çalışanlarında olduğu gibi sağlık çalışanlarının da yaşadıkları olumlu ya da olumsuz durumlar yaşamlarını etkilemektedir. Sağlık hizmeti alan bireylerin iyi bir hizmet alabilmeleri için sağlık hizmeti verenlerin çalıştığı kurumdan ve yaptığı işten doyum sağlaması ve özdeşleşmesi gerekmektedir. Bu bağlamda algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel özdeşleşme ve iş doyum kavramları ilişkilendirilmiştir.

Algılanan aşırı niteliklilik kavramı, genel itibarıyla bireylerin sahip olduğu eğitim ve yetenek gibi faktörlerin işin gerekliliğinden fazla olması halini ifade etmektedir (Özkanan, 2019). Bir diğer deyişle bireylerin yapacakları iş için fazla yetkinliği bulunması ve yapacağı işte yeni beceriler kazanımı olasılığının sınırlı olması durumudur (Karaman ve Çetinkaya, 2019). Eğer çalışan kendisini diğer çalışanlarla kıyasladığında daha fazlasını hak ettiğini düşünüyorsa, bu durumda da algılanan aşırı nitelikten söz edilebilmektedir (Karacaoğlu ve Arslan, 2019). Çalışan, kendisinden daha düşük yetkinliğe sahip kişilerin daha fazla ya da aynı ücreti ya da aynı hak ve imkanlara sahip olduklarını algıladığında çalıştığı kuruma karşı olumsuz tutum sergileyebilmektedir (Karaman ve Çetinkaya, 2019).

Örgütler günümüz şartlarında çeşitli faktörler tarafından etkilenebilmektedir. Bu faktörlerden örgüt ve çalışanın sahip olduğu psikolojik etkileşim ayrı bir öneme sahiptir (Işık ve Zincirkıran, 2016). Sağlık hizmeti sunan kurumların en önemli gayesi, kendilerinden talep edilen hizmetlerin etkili ve kaliteli şekilde sunmaktır. Bu gayenin hayata geçirilmesi için sağlık çalışanlarının kurumlarıyla özdeşleşmeleri ve kurumun faaliyetlerini kendi faaliyetleri olarak görmeleri gerekmektedir (Saygılı vd., 2019). Örgütsel özdeşleşme, örgüt ve örgüte dahil taraflar arasında duygusal ve bilişsel ilişkiler sonucu meydana gelen sosyal özdeşleşmenin bir şekli olarak değerlendirilmektedir (Işık ve Zincirkıran, 2016).

İş, insanların gereksinimlerini gidermesinde maddi destek sağlamaktadır. İnsanlar günde ortalama sekiz saat işlerinde vakit geçirmektedir. Bu yüzden iş hayatının kalitesi büyük önem taşımaktadır. Yani iş, bireylere yalnızca maddi yönden değil zihinsel olarak da etki etmektedir. Bu nedenle çalışanların iş doyum kavramı üzerinde durulmaktadır (Çankır ve Şahin, 2018; Gedik ve Üstüner, 2017). İş doyum, bireylerin işlerine karşı sergiledikleri hoşnutluk, işe karşı geliştirdikleri duygu ve düşünce bütünü olarak ifade edilmektedir (Aktaş ve Şimşek, 2015). Sağlık hizmeti sunucularının iş doyumunun sağlanması daha kaliteli hizmet sunumu açısından önem arz etmektedir. İş doyumunun sağlanmaması memnuniyetsizlikler meydana getirmekte memnuniyetsizlikler ise daha kalitesiz hizmet sunumu ve işten ayrılma niyetine neden olmaktadır (Türe ve Akkoç, 2020). Fakat iş doyum çalışanın işini değerlendirmesi sonucu meydana gelen olumlu bir duygusal haldir (Çivilidağ, 2017). Sağlık sektörü mensuplarının iş yeri ortamları incelendiğinde ilk olarak akla biyolojik tehlikelerin varlığı gelse de hastanelerin bünyesinde fiziksel, ergonomik, kimyasal ve psikososyal tehlikeler de bulunmaktadır. Hastaneler uzun çalışma süreleri, aşırı iş yükü veya şiddet gibi psikososyal unsurların da çokça görüldüğü yerler olarak karşımıza çıkmaktadır (Hassoy ve Özvurmaz, 2019).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Algılanan Aşırı Niteliklilik

Eğitim, tecrübe veya bilgi açısından çalışanların yüksek niteliğe sahip olmasından ilk olarak Freeman (1976), "The Overeducated America" adlı kitabında bahsetmektedir (Çankır vd., 2018; Tınaztepe ve İrge, 2021). Bu kitapta Freeman aşırı nitelikliliği çalışanların mevcut işleri için elzem olmayan yüksek eğitim durumları şeklinde ifade etmektedir (Freeman, 1976). Bunun yanında ülkelerde önemli bir arz fazlalığının iyi eğitim almış işgücünden oluştuğu, büyük ihtimalle de mevcut durumun gelecek yıllarda da aynı olacağına ve lisans diplomasının değersizleşeceğine dair kaygı dile getirilmiştir (Tınaztepe ve İrge, 2021). Freeman (1976) da Amerikan eğitim modelinin mevcut iş gücü piyasasında bulunan toplam talepten daha fazla eğitimli iş gücü meydana getirdiğinden bahsetmektedir (Freeman, 1976). Yani lisans programından mezun olan öğrencilerin ücret, iş ve sosyal imkanlar sunan iş gücü piyasasında istihdam edilme beklentilerine karşılık ilerleyen yıllarda yüksek eğitimli bireylerin varlığı nedeniyle istihdamın gerçekleştirilemeyeceği dile getirilmektedir (Toker, 2021).

Uluslararası yazında overqualification, ulusal yazında ise aşırı vasıflılık, fazla niteliklilik veya algılanan aşırı niteliklilik olarak adlandırılabilen algılanan aşırı niteliklilik, bireylerin mevcut işleri için gereken bilgi ve beceriye

sahip olmalarının yanı sıra işin gereklerini aşan eğitime, tecrübeye ve bilgiye sahip olmaları durumu olarak ifade edilmektedir (Tınaztepe ve İrge, 2021; Yıldız ve Arda, 2016). Kurumlar için olması gereken ideal durumun, çalışanın bilgi, beceri, tecrübe ya da bilgi gibi çeşitli kavramlar yönünden işin gerektirdiği özellikler ile benzeşmesi olduğu belirtilmektedir. Fakat bu ideal durum her zaman elde edilememektedir. Örneğin lisans mezunu bir bireyin yerine getirebileceği bir iş için yüksek lisans ya da doktoralı birinin istihdam ettirilmesi, çalışanın kendisini farklı bir yere koymasına sebep olmaktadır. Bu da örgütlerde algılanan aşırı nitelikliliği meydana getirmektedir (Tınaztepe ve İrge, 2021).

Algılanan aşırı niteliklilik kavramı ilk bakışta olumlu bir kavram olarak düşünülse bile çalışanların yetkinlikleri altında istihdam ettirildikleri ve örgüt içerisinde yeteneklerini gösteremedikleri bir durumu ifade etmektedir. Bu durumda çalışan performansını ileriye taşıyamamakta ve yenilikçi davranışlar sergileyememektedir. Ayrıca bu kavramın ortaya çıkması bazı durumlarda çalışan bireylerin mevcut işlerine alışmaları halinde de meydana gelebilmektedir (Kaymakçı ve Görener, 2019). Luksyte vd. (2011) aşırı nitelikliliğin subjektif ve objektif olmak üzere iki boyuttan oluştuğunu ifade etmektedir. Objektif aşırı niteliklilik boyutu, çalışanın bilgi, beceri, tecrübe ya da eğitim gibi niteliklerinin işin gerektirdiği düzeyin üstünde olması halinde meydana gelmektedir (Özkanan, 2018). Subjektif (algılanan) boyut ise çalışanın mevcut niteliklerinin işin gerektirdiğinden fazla olduğu algısı şeklinde ifade edilmektedir (Özkanan, 2019). Aşırı nitelikliliğe neden olan çok sayıda etken bulursa da Johnson ve Johnson (2000) tarafından esas nedenin iş başvuru vasıflarında meydana gelen artışın, işin gerektirdiği vasıftan daha fazla olması şeklinde belirtilmektedir (Johnson ve Johnson, 2000). Bunun yanında uygun olmayan mevkilere kabulü zorlayan nedenleri ise iş yapılandırılmalarındaki artış ile işten çıkarmalar şeklinde ifade etmektedir (Özkanan, 2019). Bu durumda aşırı niteliklilik meydana gelmekte ve bu kavram kurumlarda beceri ve bilginin eksik kullanımının, eksik istihdam ve gelişim için gerekli fırsatların yokluğunu meydana getirmektedir (Ulukök ve Akın, 2016).

Algılanan aşırı niteliklilik kavramı kurumsal çerçevede incelendiğinde, birey-iş uyum kuramı, görelî yoksunluk kuramı, eşitlik kuramı gibi psikolojik süreçlerin varlığından da söz edilebilmektedir. Bu kuramlardan bazıları şu şekildedir;

- Birey-iş uyum kuramı: Edwards bu kuramı bireyin sahip olduğu nitelikler ile işin gerektirdiklerinin ya da kişinin beklentileri ile sunulanların uyum içerisinde olması şeklinde açıklamaktadır. Uyum elde edildiği takdirde birey yaptığı iş ile bir bütün haline gelmekte ve tüm enerjisini işi için kullanmaktadır. Aksi durumun meydana gelmesinde ise çalışanlar çeşitli olumsuz tutumlar takınabilmektedir (Toker, 2021).
- Eşitlik kuramı: Bu kuram çalışanların adalet anlayışlarının, diğer çalışanların gerçekleştirdiği girdi/çıkıtı ile kendi girdi/çıkıtlarının karşılaştırılması sonucu meydana geldiğini savunmaktadır. Çalışanların bilgi, eğitim ve beceri gibi girdileri, örgütün sağladığı ücret, takdir, özerklik gibi çıktılarla uyumlu olmaması durumunda çalışanlar adaletsizlik duygusu geliştirmektedir. Bunun doğal bir sonucu olarak da aşırı niteliklilik kavramı meydana gelmektedir (Karacaoğlu ve Arslan, 2019).
- Görelî yoksunluk kuramı: Crosby'e göre bireylerin sahip oldukları kazanımlardan duyulan tatmin ya da tatminsizlik duygusu kendilerinden bağımsız bir şekilde meydana gelmektedir. Bunun sebebini ise çalışanların kendi nitelikleri ile benzer niteliklere sahip olduğunu düşündükleri çalışanlarla kendilerini kıyaslamaları ve bu kıyas sonucunda kendilerinin daha fazlasını hak ettiklerini düşünmekte, bunun sonucu da yoksunluk duygusu ile hayal kırıklığı yaşamalarıdır (Özkanan, 2019). Ayrıca çalışan kendi imkanlarından memnun olsa dahi kendisinden daha az nitelikli olarak algıladığı birinin de aynı olanaklara sahip olduğunu görmesi, rahatsız olmasına ve fazlasını hak ettiği düşüncesinin meydana gelmesine sebep olmaktadır (Karacaoğlu ve Arslan, 2019).

Son olarak algılanan aşırı niteliklilik ile yapılan çalışmalar incelendiğinde, çalışanların başarısızlığına, sağlık sorunlarının meydana gelmesine, motivasyon kaybına ve iş ihmallerine neden olduğu belirtilmektedir (Ulukök ve Akın, 2016). Buna ek olarak aşırı nitelikliliğe sahip olan çalışanlar diğerlerine kıyasla daha düşük üretkenliğe sahip oldukları tespit edilmiştir (Çankır vd., 2018). Çünkü aşırı nitelikliliğe sahip bireylerin iş tatminlerinin ve bağlılıklarının da düşük olduğu ve bu düşüklüğün istenmeyen davranışların sergilenmesine neden olduğu görülmektedir (Kaymakçı ve Görener, 2019). Örneğin Fine (2007) 366 askeri öğrenci üzerinde gerçekleştirdiği bir araştırmada fazla nitelikliliğin negatif tutumlarla ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır (Ulukök ve Akın, 2016). Fakat bu olumsuz tutumların aksine Luksyte ve Spitzmueller (2016) aşırı niteliklilik algısı taşıyan bireylerin uygun koşul ve şartlarda yaratıcı performanslar ortaya koyabileceklerini ifade etmektedir (Luksyte ve Spitzmueller,

2016). Ayrıca algılanan aşırı nitelikliliğin verilen görevlerin daha basit olduğu, görev süresince daha az kısıtlama hissiyatı meydana getirdiği ve gerçekleştirilen hedeflerde bireyin başarısızdaki etkisini kendisine atfetme olasılığının daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Wu ve Ma, 2022).

2.2. İş Doymu

İş doymu kavramı ilk kez 1920'li yıllarda kullanılmıştır. Fakat kavrama önem verilmesi 1930 ve 1940'lı senelere dayanmaktadır. İş doymu insanların işlerinden elde ettiği maddi kazançlar, çalışma arkadaşlarından hoşnutluğu ve eser meydana getirmekten duyduğu memnuniyeti ifade etmektedir. İş doymunun derecesinde, çalışanların ulaştığı haz ve olumlu duygusal hal ile bağlantı kurulmaktadır. Kavramın önemi ise bireylerin fiziksel ve ruhsal sağlıklarına yaptığı etkinin yanında üretkenlikle de ilişkili olmasına dayandırılmaktadır (Kaya ve Oğuzöncül, 2016). Yani hastanelerde de kaliteli ve etkili sağlık hizmetlerinin sunumunun sağlık hizmeti sunucularının iş doymunu sağlamlarıyla mümkün olacağı görülmektedir (Nal ve Nal, 2018).

İş doymu işine karşı olumlu ruh haline sahip olması, işinden duyduğu haz, beklentileri ve gerçekleştirenler arasındaki uyum ve işe karşı duygusal tepkileri olmak üzere farklı tanımlamalarla ifade edilmektedir (Gedik ve Üstüner, 2017). Literatür incelendiğinde iş doymunun bazı değişkenlere bağlı bir kavram olduğu görülmektedir. Bu değişkenler de bireysel ve çevresel olmak üzere iki kategoride ele alınmaktadır (Nal ve Tarım, 2017). Çevresel faktörler ücret, terfi imkanları, iş arkadaşları ile ilişkiler, denetim ve iş yeri koşulları gibi faktörlerle açıklanmaktadır (Hıdıroğlu vd., 2019; Şahin ve Çankır, 2018). Bireysel faktörler ise cinsiyet, yaş, medeni durum ve kişilik özellikleri gibi kavramlar bağlamında değerlendirilmektedir (Öztürk ve Şahbudak, 2015). Nitekim Lawler ve Porter'ın iş doymu ile ilgili araştırmasında eğitim durumu, cinsiyet, yaş ve gelir durumunun iş doymunu etkilediği bulunmuştur (Nal ve Tarım, 2017). Bireyler yaptıkları işte doymaya ulaştıkları zaman daha sağlıklı ve sadece iş yerlerinde değil iş dışındaki yaşamlarında da daha mutlu olacakları tahmin edilmektedir (İbrahim ve Dikmenli, 2019). Fakat çalışan bireylerin yalnızca içsel iş doymu faktörlerince (tanınma, başarı, işin sorumluluğu, işin kendisi) tatmin oldukları, dışsal iş doymu faktörlerince (politika, denetim yöntemleri, yönetim şekli, ast-üst ilişkisi) ise tatmin duygusuna sahip olmadıkları görülmektedir. İçsel ve dışsal faktörlerin birlikte ele alındığı durumlarda da iş doymu açısından bireylerin kısır kaldığı görülmektedir (Nal ve Nal, 2018).

İş doymu, çalışanların işleri ile ilgili olarak sahip oldukları genel düşünce ve tutumları tahmin etmede önemli bir faktör olarak görülmektedir (Türkoğlu ve Yurdakul, 2017). İş doymunu Vroom (1964) tarafından, bireylerin uğraş gösterdikleri işteki rolleri ile ilgili duygusal eğilimleri şeklinde belirtilmektedir. İş doymunun tanımlanmasında yer alan mevcut çeşitlilik kavramının duygusal durumlardaki ve örgütlerdeki görev tanımlarının farklılık göstermesinden kaynaklanmaktadır (Vroom, 1964). Bir örgütte çalışanların iş doymularının sağlanması iki sebebe bağlı gerçekleşmektedir. Birincisi iş doymunun sağlanmasıyla birlikte örgüt üretkenliği ve performansının da artış yaşayacağı düşüncesinin varlığı, ikincisi ise insani bir değer olması dolayısıyla çalışanlarda iş doymunun sağlanması istenmesidir (Büyükgöze ve Özdemir, 2017; Zakariya, Ab-Murat ve Musa, 2022).

İş doymunun ölçülmesinde küresellik ve özellik yaklaşımları etkili olmaktadır. Özellikler yaklaşımı işin, çeşitli tutum ve duygulardan meydana geldiğini ifade etmektedir. Mesela çalışma şartları, işin doğası, ücret tatmini, yönetim şekli, iş arkadaşları ile ilişkiler bu tutum ve duygulara örnek olarak verilmektedir (Çivilidağ, 2017). Küresellik yaklaşımında ise iş doymu daha geniş bağlamda incelenmektedir. Mesela tek soruluk değerlendirme ölçekleri, evet-hayır cevapları veya ufak maddelerle çalışanların koşullardan memnuniyetinin basitçe sorulması bu yaklaşımın felsefesine örnek teşkil etmektedir. Bu iki yaklaşımla da iş doymu ölçülebilmektedir fakat genellikle özellikler yaklaşımı yaygın halde kullanılmaktadır (Çivilidağ, 2017). İş doymunun açıklanması konusunda ise çoğunlukla kapsam ve süreç teorileri sınıflandırmaları yapılmaktadır. Süreç teorileri esasen çalışma ortamlarında çalışanların nasıl davranmaları gerektiğini belirleyen ve düşüncel süreçleri anlamlandırmaya çabalayan bilişsel teorilerden meydana gelmektedir (Öztürk ve Şahbudak, 2015). Eşitlik teorisi, Porter Lawler teorisi, Amaç teorisi ve Beklenti teorisi bunlardan bazılarıdır. Kapsam teorileri ise çalışanların istek ve gereksinimleri açısından iş doymunu ele almaktadır. Çift faktör teorisi, İhtiyaçlar hiyerarşisi teorisi, Varoluş-İlgililik- büyüme teorisi ve başarıma ihtiyacı teorileri kapsam teorileri içerisinde değerlendirilen bir takım teorilerdir (Öztürk ve Şahbudak, 2015).

İş doymunun insanların üretkenliklerinin yanı sıra ruh ve beden sağlıklarına da etki ettiği bilinmektedir (İbrahim ve Dikmenli, 2019). Bu konuda yürütülen araştırmalar incelendiğinde iş doymunun yükselmesiyle çalışanların yardımlaşma seviyelerinin de yükseldiği tespit edilmiştir. Buna ek olarak çalışma arkadaşları ile olumlu ilişki

içerisinde bulunan çalışanların iş doyumları daha yüksek olduğu elde edilmiştir (Karasu vd., 2017). Ayrıca iş doyumuna sahip çalışanların, örgütsel bağlılıkları da yüksek olmaktadır. Bu doğrultuda eğer çalışanların iş doyumları sağlanırsa örgüte bağlılıklarının da sağlanabileceği göz ardı edilmemelidir (Gedik ve Üstüner, 2017). Knoop (1995) tarafından gerçekleştirilen bir çalışma sonucunda hemşirelerde iş doyumunun sağlanması ekstra üretkenlik, bakım kalitesi ve örgütte kalma niyeti sağladığı bulgularına ulaşılmıştır (Knoop, 1995). Tam tersi durumda ise yani iş doyumunun sağlanmadığı hallerde çalışanların hayal kırıklıkları yaşamaları, verimlilik ve performans yönünden düşüşlerin gerçekleşmesi meydana gelebilmektedir (İbrahim ve Dikmenli, 2019). Örneğin bu konuda Aşık (2005) tarafından gerçekleştirilen bir çalışmada, çalışanların iş doyumunu düşüklüğünün örgütte yabancılaşmaya neden olacağı ve çalışanların bezginlik, işi yavaşlatma gibi tepkiler verebileceği hatta saldırganlaşabileceği belirtilmektedir (Aktaş ve Şimşek, 2015).

2.3. Örgütsel Özdeşleşme

Sürekli değişimin yaşandığı günümüzde çalışan ve örgütler arasındaki bağ daha önemli hale gelmektedir. Son dönemlerde ise örgütsel davranış üzerine gerçekleştirilen araştırmalar, örgütsel başarıya etki eden unsurlar arasında örgütsel özdeşleşme kavramına da yer vermektedir (Turgut ve Akbolat, 2017). Yirmi birinci yüzyılda gerçekleştirilen ilerlemeler, çalışanlar ve dahil oldukları örgütler arasındaki psikolojik ilişkinin önemine vurgu yapılmaktadır. Yani kurumlar artık çalışanlarından işi sevmeye, sadakat gibi duyguların yanı sıra kurumla özdeşleşebilecekleri düzeyde kurumu benimsemelerini arzu etmektedir (Karaca ve Karaca, 2019). İnsanlar kendilerini sosyal gruplara ayırma tutumu içerisinde. Grupların sembolik üyesi haline gelen bireylerin, özgüvenlerini geliştirmek için bu şekilde motive oldukları görülmektedir (Baş, 2020). İnsanlar günlük yaşantılarında kendilerini birtakım gruplara üye olarak belirtmektedir. Örneğin ülke, politika, futbol takımı veya enik köken bunlardan bazılarıdır. Örgütsel özdeşleşme ise grup üyeliğinin özel bir türü olmakla birlikte örgüt ve çalışan arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmanın seçeneklerinden bir tanesi olarak değerlendirilmektedir (Şantaş vd., 2016). Ayrıca örgütsel özdeşleşme insanların kendilerini örgüt vasıtasıyla tanımladıkları bir sosyal kimlik olarak da ifade edilmektedir (Baş, 2020; Çankır ve Alkan, 2018).

İlk olarak Sigmund Freud (1922) özdeşleşme kavramını, insanların başka insanlarla oluşturdukları duygusal bağlantı şeklinde tanımlamıştır (Gautam vd., 2004). Örgütsel özdeşleşme kavramını ise ilk olarak Edward Tolman (1943) çalışmasında şu şekilde “bireyin, parçası olarak hissettiği bir gruba bağlılığı” tanımlamaktadır (Tolman, 1943). Kelman’a (1958) göre özdeşleşme belirli bir ilişki içerisinde bulunan, kendisini tanımlayan bir cevaptır ve bireyin başka birey ya da grupla tatmin edici ilişki kurmasını, sürdürmesini ilaveten onlara benzemesini ifade etmektedir (Kelman, 1958). Özdeşleşme insanların kendilerini başka kişi veya kurumlarla aynılaştırmasını ve kişi ya da kurumlarda meydana gelen değişimleri kendisinde meydana geliyormuş gibi hissetmesidir (Kelebek ve Alnıaçık, 2022). Bu bağlamda özdeşleşme, çalışanların kurum başarısını veya başarısızlığını kendisinin başarı ya da başarısızlığı şeklinde hissetmesi olarak görülmektedir (Saygılı vd., 2019; Koçak ve Kerse, 2022).

Özdeşleşme, Turner’ın (1985) kendini kategorilendirme teorisi ile bağlantılı ve Tajfel’in (1978) geliştirdiği sosyal kimlik yaklaşımı temellendirilmektedir (Işık ve Zincirkıran, 2016). Çalışanların örgütleri ile olan özdeşleşme düzeyleri genellikle sosyal kimlik kuramı kapsamında ele alınmaktadır. Bunun nedeni özdeşleşmenin anlaşılabilirliği için öncelikle kimlik kuramının anlaşılması gerektiğidir (Turgut ve Akbolat, 2017). Sosyal kimlik yaklaşımı, her bireyin sosyal gruplara aidiyetinden kaynaklanan olumlu bir benlik gerekliliği ile güdülendiklerini ifade etmektedir. Bu sayede sosyal kimlik grup üyeliğinden kaynaklanan benlik betimlemesinin bir unsurudur (Işık ve Zincirkıran, 2016). Bireyler bu teori kapsamında, benliklerini dahil oldukları sosyal grubu dikkate alarak değerlendirmekte, tanımlamakta ve kategorize etmektedir. Buna bağlı bir şekilde sosyal kimlikleri meydana gelmektedir (Saygılı vd., 2019). Sosyal kimlik, bireyin bir sosyal gruba üyeliği ile ilişkili olarak meydana gelen değer ve duygular ile birlikte ortaya çıkan, benliğin bir parçası olarak belirtilmektedir (Bayram, 2019). Bu teori kapsamında sosyal kimlik, bireylerin bir parçası haline gelmekte ve üyeliğe atfedilen önem doğrultusunda meydana gelmektedir (Baş, 2020).

Ashforth ve Mael (1989) tarafından sosyal kimlik teorisi kapsamında örgütsel özdeşleşme için dört unsurun önemine vurgu yapılmaktadır. Bu unsurlar (Ashforth ve Mael, 1989):

- Örgütün, prestije sahip olması
- Örgütün, başka örgütlerden uygulama ve değer açısından farklılığa sahip olması

- Örgüt içerisinde grup dışı bireylerin varlığından dolayı örgüt içi bireylerin grup içi ilişkilere daha sıkı bağlanması
- Örgüt içerisinde grup oluşturmaya yönelik etkenlerin bulunmasıdır.

Çalışanların kendilerini içine buldukları örgütle kişiselleştirmeleri sonucu örgütsel özdeşleşme kavramının ortaya çıktığı belirtilmektedir (Yorulmaz ve Kıracı, 2019). Bu özdeşleşmenin düzeyi, bireylerin örgüt üyeliğine ne derece bağlı olduğunu ifade etmektedir. Üyeliğin benlik merkezinde yer alması ve diğer sosyal grup üyeliğinden daha değerli olarak algılanması, bireylerin özdeşleşme seviyelerinin yüksek olduğunu göstermektedir (Sevinç Altaş, 2021).

Patchen (1970) örgütsel özdeşleşmeyi üç oluşumun bir bileşeni şeklinde kavramsallaştırmaktadır. Bu oluşumlar (Patchen, 1970):

- Bireyin diğer üyelerle paylaştığı hedef ve ilgi alanlarının algılanması,
- Bireyin kuruma aidiyet hissettiği bir dayanışma hissi,
- Bireyin örgütsel politika ve amaçları desteklemesi ile savunduğu örgüt tarafından destek gördüğü algısı şeklindedir.

Başka bir değerlendirme ile de örgütsel özdeşleşmenin üç unsurundan söz edilmektedir. Bunlar (Şantaş vd., 2016);

- Bireylerin örgüt amaç ve hedeflerine inançları ve kabulü,
- Bireyin örgüt içerisindeki rolünü isteyerek yerine getirmesi,
- Bireylerin örgüt bünyesinde çalışmalarını sürdürmek istemesidir.

Örgütsel özdeşleşme çalışanlar üzerinde negatif ve pozitif etkiye sahiptir. Pozitif olarak sağlanırsa kişiye huzur ve gurur hissini yaşatabileceği gibi aksi durumda da utanma ve kaygı duygularının doğmasına sebebiyet vermektedir (Şantaş vd., 2016). Örgütleri ile özdeşleşme sağlayabilen bireyler, sağlayamayanlara göre daha fazla işbirliği içerisinde olmakta, enerjisini ve vaktini örgüt hedefleri için sarf etmede daha istekli davranmaktadır. Ayrıca örgütsel özdeşleşmenin, çalışanların kendilerini sürekli geliştirmeleri ile de ilişkisinin olduğu belirtilmektedir (Envergil, 2018). Ampirik ve teorik olarak yürütülen çalışmalar da göstermiştir ki özdeşleşme duygusu, çalışanın daha iyi hissetmesini ve daha az stres yaşamasını sağlamaktadır. Özdeşleşme ek olarak örgütte kalma niyeti, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık gibi kavramlara da pozitif bir etkide bulunmaktadır (Çankaya, 2020). Gerçekleştirilen bir başka araştırma sonucu da özdeşleşmenin iş tatmini üzerinde güçlü bir etkisinin olduğunu vurgulamaktadır (A. Karaca ve Karaca, 2019). Son olarak Ashforth ve Mael'e (1980) göre çalışanlarda özdeşleşmenin yüksek olduğu örgütlerde, örgüte duyulan inanç da olumlu olmaktadır. Yani örgütsel özdeşleşmeleri yüksek çalışanlar örgütün çıktılarının değerli olduğuna daha fazla inanmaktadır (Envergil, 2018).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

Günümüz dünyasında eğitim seviyesinin sürekli iyileştirilmesi ve geliştirilmesi çalışanlarda algılanan aşırı niteliklilik özelliğinin ortaya çıkmasına sebebiyet vermektedir. Algılanan aşırı nitelik kavramı ise örgütün çalışmalarını ve akışını etkileyebilecek diğer kavramlar ile etkileşim halinde bulunmaktadır. Araştırmada, hastanede çalışan doktor ve hemşire gruplarının algılanan aşırı niteliklerinin, örgütsel özdeşleşme ve iş doyumu ile ilişkisinin ortaya koymaktır. Bu amaç çerçevesinde aşağıdaki hipotezler incelenmiştir.

- H1: Algılanan aşırı niteliklilik iş doyumu ile negatif ilişkilidir.
- H2: Algılanan aşırı niteliklilik örgütsel özdeşleşme ile negatif ilişkilidir.
- H3: İş doyumu örgütsel özdeşleşme iş pozitif ilişkilidir.

3.2. Araştırmanın Etiği

Araştırma için Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan 28.06.2021 tarih ve 844 sayılı etik kurul izni alınmıştır. Ayrıca kullanılan kaynaklar bilimsel kurallara uygun şekilde atıf verilmiştir.

3.3. Araştırma Ölçekleri

Araştırmada algılanan aşırı niteliklilik ölçeği, iş doyumu ölçeği ve örgütsel özdeşleşme ölçeği olmak üzere üç ölçekten yararlanılmıştır.

- **Algılanan aşırı niteliklilik:** Maynard vd. (2006) tarafından geliştirilen ve Yıldız vd., (2017) tarafından Türkçe geçerlilik ve güvenilirliği yapılan 9 ifade ve tek boyuttan oluşan ölçek ile ölçülmüştür. Ölçek beşli Likert olarak hazırlanmıştır (1=kesinlikle katılmıyorum, 5=kesinlikle katılıyorum). Ölçeğin Cronbach alpha değeri 0,93 olarak belirtilmektedir.
- **İş doyumu:** Kişilerin işlerinden sağlamış oldukları doyum düzeyini belirlemek için Tezer (1991) tarafından geliştirilmiş ve ölçeğin geçerliliği ve güvenilirliği de Tezer (2001) tarafından yapılmıştır. Tek boyut ve 10 sorudan oluşan ölçek bir ile dört arasında puanlar (1=Hemen hemen hiçbir durumda, 4=Hemen hemen her konuda) almaktadır. Ölçekten alınan en düşük puan 10 en yüksek puan ise 40 puandır. Yüksek puan kişinin işinden sağladığı doyum düzeyinin yüksekliğine işaret etmektedir. Cronbach alpha değeri 0,81 olarak tespit edilmiştir.
- **Örgütsel Özdeşleşme:** İş görenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerini belirlemek amacıyla, Mael ve Ashforth (1992) tarafından geliştirilen ve Tüzün (2006) tarafından geçerlilik ve güvenilirliği yapılan örgütsel özdeşleşme ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek altı maddeden ve tek boyuttan meydana gelmektedir. İfadeler '1-kesinlikle katılmıyorum'dan '5-kesinlikle katılmıyorum'a uzanan altılı skala üzerinden cevaplandırılmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha değeri .78 olarak bildirmiştir.

3.4. Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Karaman ilinde bir hastanede çalışan doktor ve hemşireler oluşturmaktadır. Burada toplam 528 kişi (378 hemşire ve 150 hekim) görev yapmaktadır. Araştırmanın örnekleminin belirlenmesinde ise Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004) tarafından oluşturulan tablodan yararlanılmıştır. Bu bağlamda 254 kişi yeterli görülmekle birlikte araştırmada 301 katılımcıya ulaşılmıştır. Araştırmada hastane bünyesinde bulunan doktor ve hemşireler arasından rastgele seçilecek örnekleme yapılmıştır. Veriler, SPSS 26 istatistik paket programı kullanılarak analiz edilmiştir.

3.5. Araştırma Verilerinin Toplanması ve Değerlendirilmesi

Verilerin toplanmasında Google Forms üzerinden oluşturulan online anket ve yüz yüze anket yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Araştırma kapsamında toplanan veriler bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Verilerin analizinde istatistik paket programı kullanılmış, anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edilmiştir.

3.6. Araştırma Sınırlılığı

Verilerin kişisel beyana dayalı olması araştırmanın sınırlılıklarını oluşturmaktadır. Araştırma Karaman ili ile ve sadece doktor ve hemşirelerle sınırlıdır.

3.7. Verilerin Analizi

Verilerin analizi için SPSS'den yararlanılmıştır. Araştırmada öncelikle verilerin normal dağılımına bakılmış ve çarpıklık ve basıklık katsayısı incelenmiştir. Çarpıklık ve basıklık katsayısının -1 ile +1 sınırları içerisinde değer alması durumunda verilerin normal dağıldığı ifade edilmektedir (Büyüköztürk, 2015). Araştırmada kullanılan algılanan aşırı niteliklilik ölçeği için çarpıklık – basıklık katsayısı (-,432 ; ,279) olarak, örgütsel özdeşleşme ölçeği için çarpıklık – basıklık katsayısı (-,232 ; -,122) olarak, iş doyumu ölçeği için çarpıklık-basıklık katsayısı (,183 ; -,591) olarak tespit edilmiştir. Veriler normal dağılımı karşıladığından dolayı ikili grupların karşılaştırılmasında t testi ve ikiden fazla grubun karşılaştırılmasında ise Anova testinden yararlanılmıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda algılanan aşırı niteliklilik Cronbach Alpha değeri ,68 olarak tespit edilmiştir. Yıldız vd., (2017) tarafından yapılan Türkçe güvenilirlik ve geçerlilik çalışmasında ise ,93 olarak elde edilmiştir. Örgütsel özdeşleşme Cronbach Alpha değeri ,65 bulunmuştur. Tüzün (2006) tarafından yapılmış olan geçerlilik güvenilirlik çalışmasında ise bu değer ,78 olarak tespit edilmiştir. İş doyumu Cronbach Alpha değeri ,78 olduğu bulunmuştur. Bu değer Tezer (2001) tarafından yapılan geçerlilik ve güvenilirlik çalışmasında ise 0,81 olarak belirlenmiştir. Özdamar (2004) tarafından Cronbach Alfa katsayısı $0,00 \leq \alpha \leq 0,40$ arasında ise ölçek güvenilir değildir; $0,40 \leq \alpha \leq 0,60$ ise ölçek düşük güvenilirliktedir; $0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir; $0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilir olarak verilmektedir (Özdamar, 2004). Dolayısıyla araştırmada oldukça güvenilir sonuçlar elde edilmiştir.

4. BULGULAR

Tablo 1. Çalışanların Sosyo-Demografik Özellikleri

		Sayı (N)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	163	54,2
	Erkek	138	45,8
Medeni Durum	Evli	180	59,8
	Bekâr	121	40,1
Görev	Doktor	81	26,9
	Hemşire	220	73,1
Çalışan Yaşı	20-27 yaş	51	16,9
	28-35 yaş	131	43,5
	36-43 yaş	75	24,9
	40 yaş ve üzeri	44	14,6
Kurum Çalışma Yılı	0-2	41	13,6
	3-5	65	21,6
	6-8	62	20,6
	9-11	43	14,3
	11 üzeri	90	29,9
Toplam		301	100

Tablo1’de katılımcılara ilişkin sosyo-demografik özellikler verilmektedir. Araştırma sonucunda katılımların %54,2’sinin (163 kişi) kadınlardan oluştuğu, %59,8’inin (180 kişi) evli olduğu, %73,1’inin (220 kişi) hemşire olarak çalıştığı, %43,5’inin (131 kişi) 28-35 yaş arasında olduğu, %29,9’unun (90 kişi) 11 yıl üzeri çalışma yılının olduğu elde edilmiştir.

Tablo 2. Katılımcıların Diğer Özelliklerine Yönelik Verileri

		Sayı (n)	Yüzde (%)
Karakteristik özelliğiniz	Tahammülsüz	57	18,9
	İyimser	131	43,5
	Kötümser	33	11,0
	Kanaatkar	80	26,6
	Toplam	301	100
İş arkadaşlarınızı seviyor musunuz?	Evet	240	79,7
	Hayır	61	20,3
	Toplam	301	100
Mesleğe başlamadan önce bu işin hayalini kuruyor muydunuz?	Evet	183	60,8
	Hayır	118	39,2
	Toplam	301	100
Çalışma koşullarından hoşnut musunuz?	Evet	160	53,2
	Hayır	141	46,8
	Toplam	301	100

Tablo 2’de araştırmaya katılanların diğer kişisel özelliklerine yer verilmiştir. Buna göre katılımcıların %43,5’inin (131 kişi) iyimser bir yapıya sahip olduğu, %79,7’sinin (240 kişi) iş arkadaşlarını sevdiği, %60,8’inin (183 kişi)

hayalini kurdukları bir meslek olduğu ve %53,2'sinin (160 kişi) çalışma koşullarından hoşnut olduğu sonucuna varılmıştır. Dolayısıyla olumlu bir tablo dikkat çekmektedir.

Bağımsız gruplarda tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonucunda kurum çalışma süresi ile algılanan niteliklilik arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Ayrıca araştırmaya katılanların karakteristik özellikleri ile algılanan aşırı niteliklilik ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. Bağımsız gruplarda t testi analizi sonucunda ise İş arkadaşını sevme ve işin hayalini kurma ile algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunu arasında anlamlı farklılık elde edilmiştir. Bunun yanında çalışma koşullarından hoşnut olma ile de örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunu arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Ancak değerlendirmeye alınan diğer sosyo-demografik değişkenler (cinsiyet, yaş, medeni durum ve görev) ile ölçek ortalamaları arasında anlamlı bir fark görülmemiştir.

Tablo 3. Araştırmaya Katılan Hemşire ve Doktorların İş Arkadaşını Sevme Durumu ile Ölçek Ortalamaları Arasında Yapılan *t* Testi Analizi

	İş arkadaşlarınızı seviyor musunuz?	<i>n</i>	ort.	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Algılanan Aşırı Niteliklilik	Evet	240	2,78	0,597	-4,003	<0,001
	Hayır	61	3,11	0,483		
Örgütsel Özdeşleşme	Evet	240	3,76	0,597	5,933	<0,001
	Hayır	61	3,26	0,566		
İş Doyumu	Evet	240	29,07	4,834	3,088	0,002
	Hayır	61	26,95	4,599		

Tablo 3'te görüldüğü gibi katılımcıların iş arkadaşlarını sevme durumu ile ölçek ortalamalarından yararlanarak bağımsız gruplarda t testi analizi bulguları yer almaktadır. Buna göre iş arkadaşlarını sevme durumu ile algılanan aşırı niteliklilik ($t=-4,003$; $p < 0,05$), örgütsel özdeşleşme arasında ($t=5,933$; $p < 0,05$) ve iş doyumunu ($t=3,088$; $p < 0,05$) arasında anlamlı fark tespit edilmiştir. Ayrıca iş arkadaşlarını sevenlerin, algılanan aşırı niteliklilik düzeyinin daha düşük olduğu, örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunun ise daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Hemşire ve Doktorların Mesleğin Hayalini Kurma Durumu ile Ölçek Ortalamaları Arasında Yapılan *t* Testi Analizi

	Mesleği yapmadan önce bu işin hayalini kuruyor muydunuz?	<i>n</i>	ort.	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Algılanan Aşırı Niteliklilik	Evet	183	2,70	0,610	-6,211	<0,001
	Hayır	118	3,08	0,471		
Örgütsel Özdeşleşme	Evet	183	3,75	0,680	3,264	0,001
	Hayır	118	3,3	0,500		
İş Doyumu	Evet	183	29,70	5,074	5,142	<0,001
	Hayır	118	27,00	3,989		

Tablo 4'te görüldüğü gibi katılımcıların mesleğe başlamadan önce hayalini kurma durumu ile ölçek ortalamaları arasında bağımsız gruplarda t testi analizi sonuçları verilmektedir. Buna göre işin hayalini kurma durumu ile algılanan aşırı niteliklilik arasında ($t=-6,211$; $p < 0,05$), Örgütsel özdeşleşme arasında ($t=3,264$; $p < 0,05$) ve iş doyumunu arasında ($t=5,142$; $p < 0,05$) anlamlı fark tespit edilmiştir. Bunun yanında mesleği yapmadan önce hayalini kuranların algılanan aşırı nitelikliliğinin daha düşük olduğu, örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunun ise daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Hemşire ve Doktorların Çalışma Koşullarından Hoşnutluk Durumu ile Ölçek Ortalamaları Arasında Yapılan *t* Testi Analizi

Çalışma koşullarından hoşnut musunuz?		<i>n</i>	ort.	<i>ss</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Algılanan Aşırı Niteliklilik	Evet	160	2,79	0,575	-1,173	0,084
	Hayır	141	2,91	0,602		
Örgütsel Özdeşleşme	Evet	160	3,59	0,632	-2,052	0,041
	Hayır	141	3,74	0,607		
İş Doyumu	Evet	160	29,66	4,739	3,957	<0,001
	Hayır	141	27,49	4,743		

Tablo 5'te katılımcıların çalışma koşullarından hoşnutluk durumu ile ölçek ortalamaları arasında yapılan bağımsız gruplarda *t* testi analizi sonuçları gösterilmektedir. Buna göre çalışma koşullarından hoşnutluk durumu ile örgütsel özdeşleşme arasında ($t=-2,052$; $p < 0,05$) ve iş doyumu arasında ($t=3,957$; $p < 0,05$) anlamlı fark tespit edilmiştir. Ayrıca çalışma koşullarından hoşnut olanların örgütsel özdeşleşme ve iş doyumlarının da yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ancak çalışma koşullarından hoşnutluk durumu ile algılanan aşırı niteliklilik arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($t=1,173$; $p > 0,05$).

Tablo 6. Araştırmaya Katılanların Kurum Çalışma Yılı ile Ölçek Ortalamaları Arasında Yapılan ANOVA Analizi

	Kurum Çalışma Yılı	<i>N</i>	ort.	<i>ss</i>	<i>F</i>	<i>p</i>	Post-hoc (scheffe)
Algılanan Aşırı Niteliklilik	0-2	41	2,66	0,604	5,007	0,001	5>1, 2
	3-5	65	2,77	0,654			
	6-8	62	2,77	0,603			
	9-11	43	2,80	0,600			
	11 üzeri	90	3,07	0,458			
	Toplam	301	2,85	0,590			
Örgütsel Özdeşleşme	0-2	41	3,80	0,652	0,694	0,597	
	3-5	65	3,65	0,687			
	6-8	62	3,65	0,635			
	9-11	43	3,69	0,681			
	11 üzeri	90	3,61	0,524			
	Toplam	301	3,66	0,624			
İş Doyumu	0-2	41	30,41	4,790	1,974	0,098	
	3-5	65	28,11	4,848			
	6-8	62	27,98	5,055			
	9-11	43	29,05	4,850			
	11 üzeri	90	28,48	4,643			
	Toplam	301	28,64	4,855			

Tablo 6'da araştırmaya katılan hekim ve hemşirelerin kurum çalışma yılı ile ölçek ortalamaları arasında yapılan bağımsız gruplarda tek yönlü varyans (ANOVA) analizine yer verilmiştir. Bu analiz sonucuna göre, kurum çalışma yılı ile algılanan aşırı niteliklilik ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık elde edilmiştir ($p < 0,05$). Farklılığı tespit etmek amacıyla post hoc (scheffe) analizi yapılmıştır. Buna göre, 11 yıl ve üzeri çalışanların 0-2 yıl ve 3-5 yıl arası çalışanlara göre daha yüksek algılanan aşırı niteliklilik düzeyine sahip olduğu sonucu bulunmuştur. Bu durum çalışanların kıdemi arttıkça algılanan aşırı nitelikliliklerinin arttığı şeklinde yorumlanmaktadır. Yapılan analizin diğer bir sonucu ise kurum çalışma yılı ile örgütsel özdeşleşme ve iş doyumu ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığıdır ($p > 0,05$).

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Çalışanlarının Karakteristik Özelliği ile Ölçek Ortalamaları Arasında Yapılan ANOVA Analizi

	Karakteristik Özellik	N	ort.	ss	F	p	Post-hoc (scheffe)
Algılanan Aşırı Niteliklilik	Tahammülsüz	57	3,01	0,498			
	İyimser	131	2,68	0,592			
	Kötümser	33	3,10	0,485	5,007	<0,001	2<1, 3
	Kanaatkar	80	2,90	0,617			
	Toplam	301	2,85	0,590			
Örgütsel Özdeşleşme	Tahammülsüz	57	3,46	0,648			
	İyimser	131	3,72	0,613			
	Kötümser	33	3,60	0,548	7,600	0,036	1<2, 4
	Kanaatkar	80	3,73	0,632			
	Toplam	301	3,66	0,624			
İş Doyumu	Tahammülsüz	57	27,72	4,439			
	İyimser	131	29,15	4,995			
	Kötümser	33	27,67	4,013	1,680	0,171	
	Kanaatkar	80	28,86	5,145			
	Toplam	301	28,64	4,855			

Tablo 7’de araştırmaya katılan hekim ve hemşirelerin karakteristik özellikleri ile ölçek ortalamaları arasında yapılan bağımsız gruplarda tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları verilmektedir. Buna göre çalışanların karakteristik özellikleri ile algılanan aşırı niteliklilik ve örgütsel özdeşleşme ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p<0.05$). Farklılığı tespit etmek amacıyla post hoc (scheffe) analizinden yararlanılmıştır. Buna göre, iyimser kişilerin algılanan aşırı nitelikliliğinin tahammülsüz ve kötümser kişilerden daha düşük olduğu; tahammülsüz kişilerin iyimser ve kanaatkar kişilere göre daha düşük örgütsel özdeşleşme düzeyine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durum iyimserliğin iş hayatında daha olumlu sonuçlar ortaya çıkacağını göstermektedir. Ayrıca çalışanların karakteristik özellikleri ile iş doyumu ortalamaları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$).

Araştırmada algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel özdeşleşme ve iş doyumu arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını incelemek amacıyla Korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 arasında değiştiği ve yorumlanmasında $0<r\leq 0,3$ zayıf ilişki, $0,3<r\leq 0,7$ orta düzey ilişki, $0,7<r\leq 1$ yüksek ilişki olduğu belirtilmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017, s.260).

Tablo 8. Algılanan Aşırı Niteliklilik, İş Doyumu ve Örgütsel Özdeşleşme Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Analiz Sonuçları

	1	2	3
Algılanan Aşırı Niteliklilik	1		
Örgütsel Özdeşleşme	-0,216**	1	
İş Doyumu	-0,391**	0,357**	1

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tablo 8’de ölçekler arasındaki ilişkinin sorgulandığı korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Buna göre algılanan aşırı niteliklilik ile örgütsel özdeşleşme arasında zayıf düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($r: -0,216$; $p<0,01$). Dolayısıyla algılanan aşırı niteliklilik arttıkça örgütsel özdeşleşmenin azalacağı sonucuna varılmaktadır. Diğer bir sonuç ise aşırı niteliklilik ile iş doyumu arasındaki ilişkidir. Burada da orta düzeyde negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($r: -0,391$; $p<0,01$). Buna göre Algılanan aşırı niteliklilik arttıkça iş doyumu azalacağı sonucuna varılmaktadır. Son olarak iş doyumu ile örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($r: ,357$; $p<0,01$).

Bu bağlamda örgütsel özdeşleşme arttıkça iş doyumunun da artacağı görülmektedir. Hipotezler değerlendirildiğinde Hipotez bir “Algılanan aşırı niteliklilik iş doyumunu ile negatif ilişkilidir.”, Hipotez iki “Algılanan aşırı niteliklilik örgütsel özdeşleşme ile negatif ilişkilidir.” ve Hipotez üç “İş doyumunu örgütsel özdeşleşme iş pozitif ilişkilidir.” kabul edilmektedir.

5. TARTIŞMA

Bu araştırma, hemşire ve doktorların sahip oldukları algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunu düzeylerinin ele alınması ve bu kavramlar arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda hem sosyo-demografik veriler hem de işe yönelik veriler bakımından anlamlı sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre çalışmaya katılım sağlayan bireylerin yüzde elliden fazlasının kadın, evli ve hemşirelerden meydana geldiği ayrıca kişisel özellikler bakımından incelendiğinde ise yine yarıdan fazlasının iş arkadaşlarını seven, yaptıkları mesleğin hayalini kuran ve çalışma koşullarından hoşnut bireylerden oluştuğu gözlemlenmektedir. Bu bulgulara ek olarak 28-35 yaş grubu, iyimserlerin dahil olduğu grup ve 11 yıldan daha uzun süredir kurumda görev yapan bireylerin dahil olduğu grubun diğer gruplamalara kıyasla daha yüksek yüzdelik dilime sahip oldukları görülmektedir.

Gerçekleştirilen analizlerin sonucunda yaş değişkeni incelendiğinde algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunu düzeyleri bakımından anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Bu konuda alan yazın tarandığında farklı çalışmalarda farklı neticelerin elde edildiği gözlemlenmektedir. Ünal ve arkadaşlarının hekimler üzerinde yapmış oldukları çalışma sonuçlarına göre evli ve yaşlı olmanın iş doyumunu artırıcı etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca Linn ve arkadaşları (1985) ile bu konuyu ele alan başka araştırmacılar da bu sonucu destekler nitelikte çalışma ortaya koymuştur (Günbayı ve Toprak, 2010; Karacaoğlu ve Arslan, 2019; Lee ve Wilbur, 1985; Linn vd., 1985; Şahin, 2013; Sevimli ve İşcan, 2005; Ünal vd., 2001). Buna ek olarak literatürde iş doyumunu ve yaş arasında anlamlı farklılık olmadığı yönünde bulgular ortaya koyan çalışmaların varlığı da gözlemlenmiştir (Avşaroğlu vd., 2005; Dinham ve Scott, 1996; Efeoğlu ve Özgen, 2007). Örgütsel özdeşleşme tabanlı çalışmalar incelendiğinde ise Serinkan ve Tülü'nün 2021 senesinde yaptığı çalışmada yaş ile özdeşleşme bakımından anlamlı farklılık mevcut değildir (Serinkan ve Tülü, 2021). Ayrıca Yılmaz Saygu ve Yüceler ile başka araştırmacıların bulguları da bu sonucu destekler niteliktedir (Akbaba, 2018; Kaplan, 2018; Yılmaz Saygu ve Yüceler, 2021).

Kavramlar cinsiyet bakımından incelendiğinde, çalışmamızda erkek ve kadın katılımcılar açısından algılanan aşırı niteliklilik, iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşme düzeylerinde anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Literatür incelendiğinde cinsiyet ile iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşme açısından anlamlı farklılık bulan çalışmalara rastlamak mümkündür (Dikmen, 1995; İşcan, 2006; Şahin, 2013; Sezgin Nartgün ve Kalay, 2014; Yılmaz Saygu ve Yüceler, 2021). Fakat anlamlı farklılık gözlemlenmediği araştırma sonuçlarına da rastlanmaktadır (Avşaroğlu vd., 2005; Demirtaş ve Çağan, 2021; Erdem ve Demirel, 2009; Serinkan ve Tülü, 2021; Turunç, 2011; Turunç ve Çelik, 2010). Örneğin Alp'in sağlık çalışanlarını dahil ettiği çalışmada örgütsel özdeşleşme ve cinsiyet bakımından anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (Alp, 2015). Demirtaş ve Çağan'ın 2021 senesinde Anadolu lisesinde görev yapan 300 öğretmen ile gerçekleştirdikleri çalışmanın sonucuna göre de iş doyumunu ve cinsiyet arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir (Demirtaş ve Çeçen, 2021). Fındık tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda ise erkek aile hekimlerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri kadın aile hekimlerine kıyasla daha yüksek düzeyde gözlemlenmiştir (Fındık, 2011).

Katılımcıların medeni durumlarına bakıldığında iş doyumunu, algılanan aşırı niteliklilik ve örgütsel özdeşleşme kavramları açısından anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Literatür incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunu kavramları açısından anlamlı farklılık gözlemlenmediğine rastlanmaktadır (Durmuş ve Günay, 2007; Eker, 2014; B. Karaca, 2018; Karataş ve Taş, 2017; Serinkan ve Tülü, 2021; Turunç ve Çelik, 2010; Yılmaz Saygu ve Yüceler, 2021). Örneğin Serinkan ve Tülü'nün (2021) 174 idari personel ile gerçekleştirdikleri çalışmada katılımcıların medeni durumları ile örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamaktadır (Serinkan, Tülü, 2021). Ayrıca Yılmaz Saygu ve Yüceler'in 2021 yılında beş özel hastane çalışanlarının dahil edildiği ve 283 kişiyle gerçekleştirdikleri çalışmalarında da katılımcıların medeni durumları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamaktadır (Yılmaz Saygu ve Yüceler, 2021). Fakat bunun tam tersi çalışmaları da görmek mümkündür (Şahin, 2013; Sevimli ve İşcan, 2005). Örneğin Sevimli ve İşcan tarafından gerçekleştirilen araştırma sonucunda medeni durumu evli olan hekimlerin iş doyumları daha yüksek düzeyde gözlemlenmiştir (Sevimli ve İşcan, 2005).

Literatürde bireylerin kurum çalışma yılı, dahil oldukları meslek grupları, karakteristik özellikleri ve çalışmamızda elde ettiğimiz diğer verilerle ilgili az sayıda çalışma yer almaktadır. İlk olarak karakteristik özellikleri bakımından katılımcılar incelendiğinde iş doyumunu açısından anlamlı farklılık elde edilmemiştir. Literatür incelendiğinde, bireylerin karakteristik niteliklerinin algılanan aşırı niteliklilik algısı üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir (Demir ve Sürgevil Dalkılıç, 2021). Nitekim gerçekleştirilen çalışma kapsamında da sağlık çalışanlarının karakteristik özellikleri, algılanan aşırı niteliklilik ve örgütsel özdeşleşme açısından incelendiğinde katılımcıların karakteristik özellikleri bakımından veriler anlamlı farklılık göstermektedir. Farklılığın kaynağı incelendiğinde iyimser bireylerin algılanan aşırı niteliklilik düzeyleri kendilerini tahammülsüz ve kötümser olarak niteleyen bireylerden daha düşük seviyede olduğu gözlemlenmiştir. Elde edilen anlamlı farklılık örgütsel özdeşleşme düzeyi bakımından incelendiğinde ise tahammülsüz bireylerin, iyimser ve kanaatkar bireylere kıyasla daha düşük seviyede örgütsel özdeşleşmeye sahip oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Sonuç itibarıyla iyimserlik, iş hayatında istenen neticeye ulaşılmasında önemli bir etken olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırma sonuçlarımızı destekler nitelikte olan Karacaoğlu ve Arslan'ın çalışmasında da algılanan aşırı nitelikliliğin bireylerin iyimser olma durumlarını azalttığı bulgusu elde edilmiştir (Karacaoğlu ve Arslan, 2019; Roh vd., 2014). Kurum çalışma yılı ile ilgili veriler incelendiğinde örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunu kavramları açısından anlamlı farklılık gözlemlenmemiştir. Algılanan aşırı niteliklilik kavramı açısından ise kurumda çalışma yılının anlamlı farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Buna göre, 11 sene ve üzerinde kurumda çalışan bireylerin, 0-2 sene ve 3-5 sene arası kurumda çalışan bireylere göre daha yüksek algılanan aşırı niteliklilik düzeyine sahip olduğu sonucu bulunmuştur. Bu sonuç çalışanların kıdeminin artmasıyla algılanan aşırı niteliklilik düzeylerinin de artış göstereceği şeklinde yorumlanmaktadır. Örgütsel özdeşleşmenin incelendiği İşcan'ın yayımladığı çalışmada işgörenlerin kıdemi arttıkça, örgütsel özdeşleşme düzeyinde de artış yaşandığı gözlemlenmiştir (İşcan, 2006). Sevimli ve İşcan ise iş doyumunu kavramının hizmet süresiyle olumlu ve anlamlı ilişki içerisinde olduğunu belirtmektedir (Sevimli ve İşcan, 2005). Algılanan aşırı niteliklilik kavramının ise Kayalık (2017) ve Berk vd. (2015) tarafından gerçekleştirilen çalışmalar neticesinde görev süresiyle doğru orantılı hareket ettiği belirtilmektedir (Berk vd., 2015; Kayalık, 2017; Özkanan, 2019). Fakat algılanan aşırı niteliklilik ile görev süresi arasında ters orantı olduğunu belirten çalışmalar da mevcuttur (Karacaoğlu ve Arslan, 2019). Bazı çalışmamalarda da anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (Demirtaş ve Çaçan, 2021).

Bireyler, çalışma arkadaşlarını sevmeleri ve mesleği icra etmeden önce mesleğe girmenin hayalini kurmaları bakımından ele alındığında algılanan aşırı niteliklilik, iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşme kavramlarının her birinde anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre çalışma arkadaşlarını seven bireylerin algıladıkları aşırı niteliklilik düzeylerinin daha düşük, örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ve iş doyumlarının ise daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde bireyleri bu açıdan ele alan çalışmalara rastlanmamıştır.

Katılımcıların çalışma koşullarından hoşnut olma halleri incelendiğinde koşullardan hoşnutluk ve algılanan aşırı niteliklilik arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamaktadır. Fakat hoşnut olma durumu ile iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşme arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Buna göre çalışma koşullarından hoşnut bireylerin, örgütsel özdeşleşme ve iş doyumlarının daha yüksek olduğu sonucu elde edilmiştir. Durmuş ve Günay tarafından hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada elde edilen sonuçları destekler niteliktedir. Elde edilen sonuçlara göre mesleğini icra ederken bunu severek gerçekleştiren hemşirelerin iş doyumları, mesleğini sevmeden icra eden hemşirelere kıyasla daha yüksek düzeyde tespit edilmiştir (Durmuş ve Günay, 2007).

Araştırmanın son bölümünde algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunu kavramları ele alınmış ve bu kavramların kendi arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre iş doyumunu ve örgütsel özdeşleşme arasında orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğu sonucu elde edilmiştir. Buna göre bireylerdeki örgütsel özdeşleşme düzeyi arttıkça iş doyumunun da artacağı ön görülmektedir. Algılanan aşırı niteliklilik, iş doyumunu arasındaki ilişki ele alındığında, bu iki kavram arasında orta düzeyde, negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin varlığı tespit edilmiştir. Buna göre Algılanan aşırı niteliklilik arttıkça iş doyumunu azalacağı sonucuna varılmaktadır. Algılanan aşırı niteliklilik ve örgütsel özdeşleşme kavramları incelendiğinde ise zayıf düzeyde, negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin varlığı gözlemlenmiştir. Sonuç itibarıyla bireydeki algılanan aşırı niteliklilik düzeyi arttıkça, örgütsel özdeşleşme düzeyinin azalacağı görülmektedir. Literatür incelendiğinde Karacaoğlu ve Arslan'ın çalışmasında kendilerini aşırı nitelikli olarak algılayan bireylerin, iş tatminlerinde düşüşlerin yaşandığı ve gelişememe hissi içerisinde oldukları ifade edilmektedir (Karacaoğlu ve Arslan, 2019). Popoola ise örgütsel özdeşleşme kavramı ve iş doyumunu arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğunu belirtmektedir (Pelit ve Karaçor, 2021; Popoola, 2005). Alan yazında bu sonucu destekler nitelikte başka çalışmalar da mevcuttur (Çırakoğlu, 2010; Özden Özdemir, 2007; Tüzün, 2009).

6. SONUÇ

Sonuç itibarıyla sağlık, tüm toplumlar açısından vazgeçilmez bir kavramdır. Bu kavram şüphesiz ki bünyesinde bulunan sağlık sunucularının psikolojik veya fiziksel durumlarından doğrudan etkilenmektedir. Çalışma kapsamında sağlık sistemi bünyesinde yer alan ve sistem içerisindeki yeri yadsınamaz öneme sahip hemşireler ve doktorlar ele alınmıştır. Bu hizmet sunucularının, hizmet sunumunu yerine getirirken kendilerini algılamış oldukları niteliklilik durumları, organizasyon yapıları içerisinde görevlerini yerlerine getirirken ki iş doyumları ve bir bakıma örgüt ile kendileri arasındaki mesafeyi ifade eden örgütsel özdeşleşme düzeyleri çeşitli açılardan incelenmiştir. Araştırma sonucunda bireylerin algılanan aşırı niteliklilik düzeyleri ile iş doyumları ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasında negatif bir ilişkinin varlığı ortaya konulmuştur. Bu kapsamda sağlık kurumlarında bulunan üst yönetimin, çalışanlarının gelişimini sağlayacak fırsatlara ulaşmalarına olanak tanınmaları, çalışanlarını nitelikleri ile uyumlu görevlere sevk etmeleri ve uygun işe uygun kişi ilkesini benimsemeleri önerilmektedir. Bu şekilde çalışanların algıladıkları aşırı niteliklilik düzeylerinde iyileşme meydana gelmesi ön görülmektedir. Bu sayede çalışanların örgütsel özdeşleşme ve iş doyumları düzeylerinin olumsuz etkilenmemesi ve buna bağlı olarak da sunulan sağlık hizmeti kalitesinde iyileşmelerin yaşanabileceği beklenmektedir. Ek olarak daha sonra bu konuyu ele alan araştırmacıların sağlık hizmeti sunumunda bulunan diğer paydaşları da çalışmaya dahil etmeleri önerilmektedir. Bunun nedeni sağlık hizmeti sunumunun yalnızca hemşire ve doktorlar ile sınırlı olmaması, teknik ve idari personellerin de hizmet sunumuna doğrudan veya dolaylı olarak katkı sağlamasıdır. Ayrıca temelde aynı görevi üstlenmiş olsalar da farklı yapıda bulunan kurumlar farklı dinamik ve personellere sahiptir bu nedenle bu konuyu ele alacak çalışmaların, araştırmalarına dahil edecekleri kurumları çeşitlendirmeleri önemli bir faktör olarak değerlendirilmektedir.

Çalışmanın yalnızca tek bir ilde gerçekleştirilmesi ve tek tip sağlık kurumun referans alınması çalışmanın sınırlılıkları arasındadır. Ayrıca sağlık hizmeti sunumu birçok meslek grubunun karşılıklı ilişkisinin bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Bu nedenle yalnızca doktor ve hemşirelerin kapsam altına alınması araştırmanın sınırlılığı kabul edilmekte ve diğer meslek gruplarının da çalışmaya dahil edilmesi gerektiği düşünülmektedir.

YAZARLARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Akbaba, M. (2018). Otel işletmelerinde psikolojik sözleşmenin işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi. *Journal of Institute of Economic Development and Social Researches*, 4(9), 320–330.
- Aktaş, H. ve Şimşek, E. (2015). Bireylerin örgütsel sessizlik tutumlarında iş doyum ve duygusal tükenmişlik algılarının rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 11(24), 205–230.
- Alp, A. G. (2015). *Sağlık çalışanlarında örgütsel özdeşleşme, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel çatışma iletişim algıları arasındaki farklılıklar: (Bir alan araştırması)* [Yüksek Lisans Tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Ashforth, B. E. ve Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39. <https://doi.org/10.2307/258189>
- Avşaroğlu, S., Deniz, M. E. ve Kahraman, A. (2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyum, iş doyum ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14, 115–129.
- Baş, M. (2020). İstismarcı yönetimin örgütsel özdeşleşme üzerine etkisinin incelenmesi: sağlık çalışanları üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 23(4), 1551–1569.
- Bayram, A. (2019). Örgütsel özdeşleşmenin iş tatmini üzerine etkisinde işe adanmışlığın aracı rolünün belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(4), 321–334.

- Berk, U., Kahya, M., Kuzu, B. ve Bayramlık, H. (2015). Effect of laborers' overqualification perception on job satisfaction and organizational commitment: an empirical study on health sector in turkey. *Journal of International Health Sciences and Management*, 1(1), 60–73. <https://doi.org/10.1108/mrr-09-2015-0216>
- Büyükgöze, H. ve Özdemir, M. (2017). İş doyumunu ile öğretmen performansı ilişkisinin duygusal olaylar kuramı çerçevesinde incelenmesi. *İnönü Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 18(1), 311–325. <https://doi.org/10.17679/inuefd.307041>
- Büyüköztürk, Ş. (2015). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı* (21. Baskı). Pegem Akademi Yayınları.
- Çankaya, M. (2020). Örgütsel güvenin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi: sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(107), 185–204. <https://doi.org/10.29228/ASOS.44560>
- Çankır, B. ve Şahin, S. (2018). Sürdürülebilir kalite algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde iş tatmininin aracı rolü. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (17. UİK Özel Sayısı), 135-146. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.430943>
- Çankır, B. ve Alkan, D. P. (2018). Lider-Üye Etkileşiminin Örgütsel Özdeşleşme Üzerindeki Etkisinde Dağıtım Adaletinin Aracılık Rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3), 929-949.
- Çankır, B., Arslan, A., Yener, S. ve Demirtaş, Ö. (2018). İş stresi aracı rolde iken algılanan aşırı niteliklilik ve üretkenlik ilişkisinde psikolojik güçlendirmenin düzenleyici rolü. *6. Örgütsel Davranış Kongresi*, 9–16.
- Çırakoğlu, H. (2010). *Örgütsel özdeşleşme ve iş doyumunu ilişkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi
- Çivilidağ, A. (2017). İş yaşamında sanal kaytarmanın iş stresi ve iş doyumunu ile ilişkisi üzerine bir araştırma. *Akademik Bakış Dergisi*, 59, 355–373.
- Demir, S. ve Sürgevil Dalkılıç, O. (2021). Algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel sinizme etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü. *Yönetim ve Ekonomi*, 28(2), 399–419.
- Demirtaş, Z. ve Çağan, H. (2021). Öğretmenlerin örgütsel çekicilik ile iş doyumunu algıları arasındaki ilişki. *Elektronik Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(20), 295–309.
- Dikmen, A. A. (1995). İş doyumunu ve yaşam doyumunu ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50(3), 115–140. https://doi.org/10.1501/sbfter_0000001851
- Dinham, S. ve Scott, C. (1996). *Teacher satisfaction, motivation and health: phase one of the teacher 2000 project*. American Educational Research Association, New York.
- Durmuş, S. ve Günay, O. (2007). Hemşirelerde iş doyumunu ve anksiyete düzeyini etkileyen faktörler. *Erciyes Tıp Dergisi*, 29(2), 139–146.
- Efeoğlu, İ. E. ve Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: ilaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 237–254.
- Eker, D. (2014). *Öğretim elemanlarının örgütsel sosyal sermayeleri ve örgütsel özdeşleşmeleri arasındaki ilişki* [Yüksek Lisans Tezi]. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi.
- Envergil, D. (2018). *Sağlık çalışanlarının psikolojik sözleşme algılarının örgütsel güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisi* [Yüksek Lisans Tezi]. Hacettepe Üniversitesi.
- Erdem, A. R. ve Demirel, F. (2009). Sınıf öğretmenlerinin "denetim" boyutuna ilişkin iş doyum düzeyi. *E-Journal of New World Sciences Academy*, 4(1), 44–61.
- Fındık, M. (2011). *Algılanan örgütsel desteğin , örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi araştırması : konya aile hekimleri örneği* [Yüksek Lisans Tezi]. T.C. Selçuk Üniversitesi.
- Freeman, R. (1976). *The Overeducated American*. New York. Academic Press.
- Gautam, T., Van Dick, R. ve Wagner, U. (2004). Organizational identification and organizational commitment: distinct aspects of two related concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(3), 301–315. <https://doi.org/10.1111/j.1467-839X.2004.00150.x>

- Gedik, A. ve Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ilişkisi: bir meta analiz çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 41–57. <https://doi.org/10.19160/ijer.319314>
- Günbayı, İ. ve Toprak, D. (2010). A comparison of primary school teachers and special primary school teachers' job satisfaction levels? *Elementary Education Online*, 9(1), 150–169.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2017). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Hassoy, D. ve Özvurmaz, S. (2019). Bir devlet hastanesindeki sağlık çalışanlarının iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Hemşirelik Bilimi Dergisi*, 2(3), 27–32.
- Hidroğlu, S., Tanrıöver, Ö., Tosun, M., Turan, C. A., Günaydın, B. S., Eser, B., Htoo, K. M. ve Karavuş, M. (2019). Birinci basamak sağlık çalışanlarının şiddete maruziyet düzeyleri ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi. *The Journal of Turkish Family Physician*, 10(4), 173–184. <https://doi.org/10.15511/tjtfp.19.00473>
- İbrahim, G. ve Dikmenli, Y. (2019). Sınıf öğretmenlerinin iş doyumunu ve iş yaşamındaki yalnızlık düzeylerinin incelenmesi. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(1), 131–150.
- İşcan, Ö. F. (2006). Dönüştürücü/etkileşimci liderlik algısı ve örgütsel özdeşleşme ilişkisinde bireysel farklılıkların rolü. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 11, 160–177.
- Işık, M. ve Zincirkıran, M. (2016). Kurumsal itibar algısının iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü: doğu anadolu bölgesindeki üniversiteler üzerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 89–106. <https://doi.org/10.20491/isarder.2016.19>
- Johnson, G. J. ve Johnson, W. R. (2000). Perceived Overqualification and Dimensions of Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis. *Journal of Psychology*, 134, 537-555. <https://doi.org/10.1080/00223980009598235>
- Kaplan, A. (2018). *Kurumsal sosyal sorumluluk ve kurumsal itibar algılamalarının örgütsel özdeşleşme üzerine etkisi* [Doktora Tezi]. T.C. Selçuk Üniversitesi.
- Karaca, A. ve Karaca, B. (2019). Sağlık çalışanlarının sanal kayıtma davranışları ile örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi: bir kamu hastanesi örneği. *ASHD2019*, 18(1), 27–39.
- Karaca, B. (2018). *SAĞLIK PERSONELİNİN SANAL KAYITMA DAVRANIŞLARI İLE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ: BİR KAMU HASTANESİ ÖRNEĞİ* [Yüksek Lisans Tezi]. T.C. Munzur Üniversitesi.
- Karacaoğlu, K. ve Arslan, M. (2019). Algılanan aşırı niteliklilik ve iş tatmini ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü: istifa eden veya erken emekli olan subaylar üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 107–136.
- Karaman, E. E. ve Çetinkaya, N. (2019). Kişilik özelliklerinin algılanan aşırı nitelikliliğe etkisi: konaklama işletmeleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 13–33. <https://doi.org/10.26677/TR1010.2019>
- Karasu, F., Aylaz, R. ve Dadük, S. (2017). X ve Y kuşağı: hemşirelerin meslek dayanışması ile iş doyumunu arasındaki ilişki. *Sağlık Bilimleri ve Meslekleri Dergisi*, 4(3), 180–189. <https://doi.org/10.17681/hsp.296974>
- Karataş, S. ve Taş, A. (2017). İlk ve ortaokullardaki öğretmenlerin narsistik kişilik eğilimleri ile örgütsel özdeşleşme düzeyi arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 92–121. <https://doi.org/10.29065/usakead.288093>
- Kaya, F. ve Oğuzöncül, A. F. (2016). Birinci basamak sağlık çalışanlarında iş doyumunu ve etkileyen faktörler. *Dicle Medical Journal*, 43(2), 248–255. <https://doi.org/10.5798/diclemedj.0921.2016.02.0675>
- Kayahık, A. (2017). *Üstün niteliklilik algısının mental iyi oluş üzerindeki etkisi ve duygusal yeteneğin aracılık rolü* [Yüksek Lisans Tezi]. Erciyes Üniversitesi.

- Kaymakçı, R. ve Görener, A. (2019). Algılanan aşırı niteliklilik ve yenilikçi iş davranışı ilişkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*, 3(6), 100–114.
- Kelebek, E. E. ve Alnaçık, E. (2022). Effects of leader-member exchange, organizational identification and leadership communication on unethical pro-organizational behavior: a study on bank employees in Turkey. *Sustainability*, 14(3), 1055. <https://doi.org/10.3390/su14031055>
- Kelman, H. C. (1958). Compliance, identification, and internalization: Three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*, 2(1), 51–60. <https://doi.org/10.1177/002200275800200106>
- Knoop, R. (1995). Relationships among job involvement, job satisfaction and organizational commitment for nurses. *Journal of Psychology*, 129(6), 641–666. <https://doi.org/10.1080/00223980.1995.9914935>
- Koçak, D. ve Kerse, G. (2022). How perceived organizational obstruction influences job satisfaction: the roles of interactional justice and organizational identification. *SAGE Open*, 12(1), <https://doi.org/21582440221079933>.
- Lee, R. ve Wilbur, E. R. (1985). Age, education, job tenure, salary, job characteristics, and job satisfaction: a multivariate analysis. *Human Relations*, 38(8), 781–791. <https://doi.org/10.1177/001872678503800806>
- Linn, L. S., Yager, J., Cope, D. ve Leake, B. (1985). Health status, job satisfaction, job stress, and life satisfaction among academic and clinical faculty. *JAMA: The Journal of the American Medical Association*, 254(19), 2775–2782. <https://doi.org/10.1001/jama.1985.03360190081029>
- Luksyte, A. ve Spitzmueller, C. (2011a). Overqualified Women: What Can Be Done About This Potentially Bad Situation?. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 256-259. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01338.x>
- Luksyte, A., Spitzmueller, C. ve Maynard, D. C. (2011). Why do overqualified incumbents deviate? Examining Multiple Mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16, 279-296. <https://doi.org/10.1037/a0022709>
- Nal, M. ve Nal, B. (2018). Sağlık çalışanlarının iş doyumunu düzeylerinin incelenmesi: bir kamu hastanesi örneği. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 131–140.
- Nal, M. ve Tarım, M. (2017). Sağlık yöneticilerinin paternalist liderlik davranışlarının çalışanların iş doyumuna etkisi. *AÇÜ Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 117–141. <https://doi.org/10.22466/acusbd.341461>
- Özden Özdemir, H. (2007). *Çalışanların kurumsal sosyal sorumluluk algulamalarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık ve iş tatminine etkisi: opet çalışanlarına yönelik uygulama* [Doktora Tezi]. Marmara Üniversitesi.
- Özdamar K. (2004). *Paket programlar ile istatistiksel veri analizi*. Kaan Kitabevi.
- Özkanan, A. (2018). Algılanan aşırı nitelikliliğe iki yönlü bakış: çalışan – amir değerlendirmesi. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(4), 664–672. <https://doi.org/10.29106/fesa.457613>
- Özkanan, A. (2019). Algılanan aşırı niteliklilik: üretkenliğe karşı durgunluk. *Aydın Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 42–57.
- Öztürk, M. ve Şahbudak, E. (2015). Akademisyenlikte iş doyumunu. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(40), 494–501.
- Patchen, M. (1970). *Participation, achievement and involvement in the job*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Pelit, E. ve Karaçor, M. (2021). Otel yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarının işgörenlerin örgütsel özdeşleşme düzeylerine etkisi: beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 23(3), 1128–1148.
- Popoola, J. K. (2005). *Organizational identification and commitment as correlates of job satisfaction* [Howard University]. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jaci.2012.05.050>

- Roh, Y. H., Chang, J. Y., Kim, M. U. ve Nam, S. K. (2014). The effects of income and skill utilization on the underemployed's self-esteem, mental health, and life satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, 51(3), 125–141. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.2014.00047.x>
- Şahin, İ. (2013). Öğretmenlerin iş doyumunu düzeyleri. *YYÜ Eğitim Fakültesi Dergisi*, 10(1), 143–168.
- Şantaş, F., Uğurluoğlu, Ö., Kandemir, A. ve Çelik, Y. (2016). Sağlık çalışanlarında örgütsel sinizm, iş performansı ve örgütsel özdeşleşme düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 867–886.
- Saygılı, M., Özer, Ö. ve Öke, P. (2019). Örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansının incelenmesi: bir kamu hastanesinde uygulama. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 35, 175–184.
- Serinkan, C. ve Tülü, M. (2021). Örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sinizm ilişkisi: pamukkale üniversitesindeki idari personele yönelik bir araştırma. *İktisadi İdari Ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 6(14), 48–70. <https://doi.org/10.25204/iktisad.836186>
- Sevimli, F. ve İscan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(1), 55–64.
- Sevinç Altaş, S. (2021). Sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme, örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve örgütsel destek algıları arasındaki ilişkiler. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 875–891. <https://doi.org/10.20491/isarder.2021.1171>
- Sezgin Nartgün, Ş. ve Kalay, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel destek, örgütsel özdeşleşme ile örgütsel sinizm düzeylerine ilişkin görüşleri. *Electronic Turkish Studies*, 9(2), 1361–1361. <https://doi.org/10.7827/turkishstudies.6414>
- Şahin, S. ve Çankır, B. (2018). İş tatmininin iş performansına etkisinde çalışmaya tutkunluğun aracı rolü: satış ve pazarlama sektöründe bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17. UİK Özel Sayısı, 389-402. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.431440>
- Tınaztepe, C. ve İrge, N. T. (2021). Çalışanın aşırı niteliklilik özelliği ile örgütsel sinizm ilişkisinde iyi oluşunun aracı etkisi. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 17(33), 303–331. <https://doi.org/10.26466/opus.804170>
- Toker, B. (2021). *Algılanan aşırı niteliklilik ile iş performansı arasındaki ilişkide dışsal prestij algısının düzenleyici rolü* [Yüksek Lisans Tezi]. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi.
- Tolman, E. C. (1943). Identification and the post-war world. *Psychological Review*, 38(2), 141-148. <https://doi.org/10.1037/H0057497>
- Turgut, M. ve Akbolat, M. (2017). Örgütsel vatandaşlık davranışı, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel sessizlik ilişkisine yönelik sağlık çalışanları üzerine bir araştırma. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 20(3), 357–384.
- Turunç, Ö. (2011). Örgütsel adaletin çalışanların örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: örgütsel özdeşleşmenin aracılık rolü. *'İş, Güç' Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(1), 143–166. <https://doi.org/10.4026/1303-2860.2011.0168.x>
- Turunç, Ö. ve Çelik, M. (2010). Algılanan örgütsel desteğin çalışanların iş-aile, aile-iş çatışması, örgütsel özdeşleşme ve işten ayrılma niyetine etkisi: savunma sektöründe bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 209–232.
- Türe, A. ve Akkoç, İ. (2020). Hemşirelerde çalışma ortamında algılanan güvenin iş doyumunu düzeylerine etkisi. *Türk Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 136–152.
- Türkoğlu, T. ve Yurdakul, Ü. (2017). Mobilya endüstrisinde çalışanların iş doyumunu ile iş performansı arasındaki ilişkinin araştırılması. *Artvin Çoruh Üniversitesi Orman Fakültesi Dergisi*, 18(1), 88–97. <https://doi.org/10.17474/artvinofd.270325>

- Tüzün, I. K. (2009). The impact of identification and commitment on job satisfaction The case of a Turkish service provider. *Management Research News*, 32(8), 728–738. <https://doi.org/10.1108/01409170910977942>
- Ulukök, E. ve Akın, A. (2016). Fazla nitelikliliğin bireysel ve örgütsel sonuçlarının incelenmesine yönelik kavramsal bir değerlendirme. *Journal of Business Research - Turk*, 8(4), 71–71. <https://doi.org/10.20491/isarder.2016.207>
- Ünal, S., Karlıdağ, R. ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin yaşam doyumu düzeyleri ile ilişkisi. *Klinik Psikiyatri*, 4, 113–118.
- Vroom, V. (1964). *Work and Motivation*. New York, Wiley Publication.
- West, M. A. ve Smith, H. (1998). Research Excellence and Departmental Climate in British Universities. *Journal of Occupational and Organisational Psychology*, 71(3), 261-282. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1998.tb00676.x>
- Wu, X. ve Ma, F. (2022). How chinese employees' voice behavior is motivated: the role of perceived overqualification. *Front. Psychol.* 13(736043). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.736043>
- Yıldız, B. ve Arda, Ö. A. (2016). Algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi işyeri davranışları üzerindeki etkisinde kolektif şükranın rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 141–161.
- Yılmaz Saygu, Y. ve Yüceler, A. (2021). Örgütsel prestijin örgütsel özdeşleşme düzeyine etkisi: sağlık işletmelerinde bir uygulama. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(3), 373–382.
- Yorulmaz, M. ve Kırac, R. (2019). Sağlık çalışanlarında örgütsel güven ile örgütsel özdeşleşme arasındaki ilişki. *4. Uluslararası Sağlık Bilimleri ve Yönetimi Kongresi, Haziran*, 551–555.
- Zakariya, N. A., Ab-Murat, N. ve Musa, M. F. C. (2022). Malaysian dental therapists' job motivation, job satisfaction, intention to leave and perceived future roles. *Int J Dent Hygiene*, 1-8. <https://doi.org/10.1111/idh.12571>