



Orijinal Makale / Original Article

Akademik personelde algılanan aşırı vasıflılık ve örgütsel dışlanma ilişkisi

The relationship between perceived overqualification and organizational ostracism in academicians

Nazlı Sıla ÖNER*^{ID}, Bertan AKYOL^{ID}

Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın, Türkiye

Adnan Menderes University, Aydın, Türkiye

MAKALE BİLGİSİ

Makale hakkında

Geliş tarihi: 29 Mayıs 2022

Revizyon tarihi: 09 Ekim 2022

Kabul tarihi: 23 Aralık 2022

Anahtar kelimeler:

Algılanan aşırı vasıflılık, örgütsel dışlanma, akademisyenler.

ARTICLE INFO

Article history

Received: 29 May 2022

Revised: 09 October 2022

Accepted: 23 December 2022

Key words:

Perceived overqualification, organizational ostracism, academics.

ÖZ

Bu araştırmada bir devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin algılanan aşırı vasıflılık ve örgütsel dışlanma algıları arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmanın çalışma evreni bir devlet üniversitesinde görev yapan 1772 akademik personelden oluşmaktadır. Araştırmanın örneklemi ise oransız eleman örnekleme ile seçilen 316 akademik personelden oluşmaktadır. Veriler Algılanan Aşırı Vasıflılık Ölçeği ve Örgütsel Dışlanma Ölçeği ile toplanmıştır. Veriler hem parametrik hem nonparametrik istatistiksel programlarla analiz edilmiştir. Araştırmanın bulgularına göre akademisyenlerin algılanan aşırı vasıflılık algıları orta düzeyde çıkarken, örgütsel dışlanma algıları yüksek düzeyde çıkmıştır. Akademisyenlerin cinsiyet, yaş, bağlı olunan kurum, mesleki kıdem, öğrenim durumu ve unvana göre algılanan aşırı vasıflılık algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken, çalıştıkları kurumdaki hizmet süresi arttıkça akademisyenlerin algılanan aşırı vasıflılık algılarının düştüğü sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan akademisyenlerin cinsiyet, yaş, bağlı olunan kurum, mesleki kıdem, öğrenim durumu, çalıştıkları kurumdaki hizmet süresi ve unvan değişkenleri ile örgütsel dışlanma algıları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanamamıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda akademisyenlerin algılanan aşırı vasıflılık ile örgütsel dışlanma algıları arasında pozitif yönlü orta düzeyde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Regresyon analizi sonucuna göre algılanan aşırı vasıflılık ve örgütsel dışlanma algıları birbirlerini %20,4 yordamaktadır.

ABSTRACT

In this quantitative study, the relationship between perceived overqualification and perceptions of organizational ostracism of academics working at a state university was examined. The universe of the research consists of 1772 academic staff members working at a state university. The sample of the study consists of 316 academic staff selected by disproportionate element sampling. Data were collected with the Perceived Overqualification Scale and the Organizational Ostracism Scale. The data were analyzed with both parametric and nonparametric statistical tests. According to the findings of the study, while the perceived overqualification perceptions

*Sorumlu yazar / Corresponding author

*E-mail address: nazlilaoner@gmail.com



of academicians were at a moderate level, their perceptions of organizational ostracism were at a high level. While there was no significant difference between the perceptions of overqualified academics according to gender, age, affiliated institution, professional seniority, educational status and title, it was concluded that the perceived overqualification perceptions of the academicians decreased as the length of service in the institution they worked in increased. On the other hand, no significant difference was found between the variables of gender, age, affiliated institution, professional seniority, educational status, length of service in the institution they work in, and title and organizational ostracism perceptions of academicians. As a result of the correlation analysis, it was determined that there was a moderate positive relationship between the perceived overqualification of academicians and their perceptions of organizational ostracism. According to the results of the regression analysis, perceived overqualification and organizational ostracism predicted each other by 20.4%.

Cite this article as: Öner, N.S., Akyol, B. (2022). Akademik personelde algılanan aşırı vasıflılık ve örgütsel dışlanma ilişkisi. *Yıldız Journal of Educational Research*, 7(2), 165–174.

GİRİŞ

Örgütler yapılarına göre pek çok üyeden oluşabilirler. Örgüt üyeleri aynı örgüt çatısı altında toplanmış olsalar da tabiatıyla birbirlerinden farklıdır. Bireyler taşıdıkları kişilik yapıları ve entelektüel birikimleri ile örgütün bir üyesi oldukları için bireylerin örgüt içinde taşıdıkları sorumluluklar, kişinin örgütle uyumlu olduğu bağlamda bireylerin verimli olmasını sağlar (Cemaloğlu ve Şahin, 2017:6). Örgüt üyelerinin kişisel özellikleri ile örgüt amaçlarına ulaşmanın gerekleri arasında uyumsuzluk olması veya örgüt üyelerinde böyle bir uyumsuzluk algısı olması pozitif örgütsel çıktılarının önünde engel oluşturmaktadır (Kanbur ve Şen: 2020:1070). Örgütlerde üyelerden talep edilen performans ile üyelerin kendi performanslarına yönelik algıları her zaman uyumlu olmamaktadır. Bu eşitlikte, bazen bireyden beklenen iş, bireyin performansının altında kalmaktadır. Böyle bir durum söz konusu olduğunda; kişi kendisine dair aşırı vasıflılık algısına sahip olabilmektedir (Yıldız ve Arda, 2018: 142). Algılanan aşırı vasıflılık, çalışanın işin gerektirdiğinden daha fazlasına sahip olduğuna veya işi ile ilgili yeni beceriler edinmesindeki imkanların sınırlı olduğuna ilişkin bireysel algısı olarak tanımlanmaktadır (Özkanan, 2018: 665). Algılanan aşırı vasıflılık kavramı sübjektif bir değerlendirmeyi kapsamakla beraber, kişilerin kendisini yaptığı işin gerektirdiklerinden daha eğitilmiş, yetenekli ve bilgili olarak algılamasıdır (Harmancı, 2020).

Algılanan aşırı vasıflılık iki boyuttan oluşmaktadır. İlk boyut olan algılanan uyumsuzluk, kişilerin sahip olduğu özelliklerin işin gerekleri ile uyumlu olmamasını ifade etmektedir. İkinci boyut algılanan gelişmeme ise işe ilişkin gelişim imkanlarının bireyin istek ya da beklentilerini tam olarak karşılamaması olarak tanımlanmaktadır. Aşırı vasıflılık algısına sahip bireylerin nitelikleri ile iş talepleri arasında uyumsuzluk olması algılanan uyumsuzluk ve bunun sonucunda ortaya çıkan yoksunluk hissi algılanan gelişmeme boyutlarına dahil olmaktadır (Kır ve Akçakanat, 2021: 1012).

Algılanan aşırı vasıflılık, kişilerin eğitim seviyelerinin yükselmesi ve ekonomik krizler gibi çeşitli etmenlere bağlı olarak günümüz örgütlerinde yaygın bir şekilde görülmektedir. Özellikle ekonomik kriz ve bunun sonucunda ortaya çıkan işsizlik dönemlerinde ekonomik sebeplerden algılanan aşırı vasıflılığın daha sık ortaya çıktığı belirtilmektedir (Kır ve Akçakanat, 2021: 1012). Üyesi olduğu örgüte veya yaptığı işe göre aşırı vasıflı olduğunu düşünen bireyler, örgüt içinde vasıflı olduklarını düşündükleri kişilerle çalışma eğiliminde oldukları için diğer bireyler işin gereklerini tam olarak yerine getiremedikleri ile ilgili kendilerini dezavantajlı görmeye başlamaktadırlar (Johnson ve Johnson; 2000: 539). Bunun yanında çalışanlar kendilerini aşırı vasıflı görmeye başladıklarında işten beklentileri karşılanmadığı için yoksunluk duymaya başlamakta ve bu durum düşün iş tatminine sebep olmaktadır (Erdoğan ve Bauer, 2009: 558; Yıldız ve Arda, 2018:153, Tuy, 2017: 88; Özkanan, 2018: 665). Ayrıca kendisini işinde aşırı vasıflı hisseden kişilerin işten ayrılma isteklerinin daha yüksek olduğu ve örgütsel bağlılıklarının düşük olduğu saptanmıştır (Koçyiğit, 2021: 15; Özkanan, 2018: 665). Tüm bu örgütsel sonuçların yanı sıra algılanan aşırı vasıflılık kişilerde stres, depresyon, sağlıklı düşünememe, konsantrasyon bozukluğu gibi kişisel olumsuzluklara da sebep olmaktadır (Özkanan, 2018: 665).

Örgütsel dışlanma, örgüt üyelerinin mekânsal ya da sosyal katılımlarının kısmen veya tamamen bulunulan ortamın dışında bırakılması olarak tanımlanmaktadır (Çelik ve Koşar; 2015: 58). Başka bir ifadeyle örgütsel dışlanma; sosyal olarak grubun normlarına uygun olmadığına karar verilen bireyin, diğer örgüt üyeleri tarafından önemsenmemesi veya ihmal edilmesi sonucunda ortaya çıkan bir olgudur (Yıldız ve Develi, 2018; 142). Örgütsel dışlanma günümüzde oldukça fazla karşılaşılan ve örgüt üyelerinin psikolojik durumlarında rahatsızlığa neden olan bir durumdur. Aynı zamanda örgüt yapılarına da zarar veren örgütsel dışlanma, bireylerin süreç içinde örgüte, diğer örgüt üyelerine ve yöneticilere karşı güven duygularını yitirmesine sebep olmaktadır. Yitirilen bu güven duygusu; bireylerin örgütle olan

ilişkilerini, örgüt kültürünü ve örgütün inanç ve değerler sistemini de doğrudan ve olumsuz yönde etkilemektedir (Halis ve Demirel; 2016:331).

Örgütsel dışlanma alan yazında dört boyutta ele alınmaktadır. Görünürlük, güdü, miktar ve nedensel netlik olarak bu boyutlar sıralanmaktadır. Görünürlük dışlanmanın biçimi ile ilgilidir. Üç tür dışlanma vardır. Fiziksel dışlanma ortamı terk etme veya fiziksel bir ayrılık yani görünmezlik anlamına gelmektedir. Sosyal dışlanmada fiziksel olarak görünürlük olsa bile duygusal olarak bir geri çekilme mevcuttur. Son olarak sanal dışlanma ise yüz yüze olmayan, mesaj, mail, telefon görüşmesi gibi sanal yollarla yapılan bütün etkileşimlerin yok sayılması anlamına gelmektedir. Güdü boyutu dışlanmanın altında yatan nedenlerle ilgilidir. Gütünün ilk türü dışlanmaktır ve birey burada aslında dışlanmaz, sadece karşıdaki kişi dikkatsizdir. İkincisi öngörülen roldür, burada birey çok fazla ilgi görmediği için dışlandığını düşünmektedir. Üçüncü olarak cezalandırıcı dışlanmada birey kasıtlı olarak dışlandığını algılamaktadır. Son olarak kayıtsız dışlanmada bireyin dikkate alınmaya değemeyeceği düşüncesiyle tamamen dışlanması söz konusudur. Üçüncü boyut olan miktar boyutu, dışlanmanın yoğunluğunu ifade etmektedir. Son boyut olarak netlik boyutu, kişilerin dışlandığından emin olup olmamasını ve dışlanmış hissetmesinin sebeplerini algılayabilmesini kapsamaktadır (Williams, 20001: 47-49, Williams ve Zadro, 2005 akt. Bayram, 2020: 428-432).

Örgütsel dışlanma, örgüt üyelerine ve dolayısıyla örgüte zarar veren bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla örgütsel dışlanma sonucunda hem örgütsel hem de bireysel düzeyde çeşitli olumsuzluklar ortaya çıkmaktadır (Yıldız ve Develi, 2018: 145). Örgütsel dışlanmaya maruz kalan kişilerin mesleklerine, çalışma arkadaşlarına, yöneticilerine ve örgütün tümüne olan bağlılık ve sadakat duyguları giderek yok olmaktadır ve bunun sonucu olarak bireylerde tükenmişlik duygusu başlamaktadır. Bu durum kişilerin verimliliğini düşürmektedir (Halis ve Demirel 2016: 319). Bunun yanında örgütsel dışlanma ile örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında da negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir (Wu, Liu, Kwan ve Lee: 2016: 368).

Algılanan aşırı vasıflılık ve örgütsel dışlanma kavramlarının ikisi de örgütlerde olumsuz sonuçlara yol açabilmektedirler, bu nedenle eğitim örgütleri için de oldukça önemli kavramlar oldukları düşünülmektedir. Eğitim yöneticisinin örgütün sağlıklı bir şekilde yönetilebilmesi için örgüt içinde aşırı vasıflılık algısı olan veya örgütsel dışlanmaya maruz kalan bireylerin farkında olması gerektiği düşünülmektedir. Alan yazında eğitim örgütlerinde örgütsel dışlanmayı konu alan çalışmalar mevcutken (Çelik ve Koşar, 2015; Halis ve Demirel, 2016; Abaşlı, 2018; Dönmez ve Mete, 2018), eğitim örgütlerinde algılanan aşırı vasıflılığı ele alan bir çalışmaya ulaşılamamıştır.

Aşırı vasıflılık algısı olan bireyler nedeniyle kendisini yetersiz ya da dezavantajlı hisseden örgüt üyelerinin, bu bireyleri dışlamaya eğilim gösterecekleri düşünülmekte-

dir. Algılanan aşırı vasıflılık ile kişilerin narsistik davranış gösterme eğilimleri arasında pozitif bir ilişki saptanmıştır (Maynard, Brandolo, Conelly ve Sauer, 2014: 15). Benzer şekilde narsistik davranış gösteren bireylerin örgütsel dışlanmaya maruz kalmaya daha meyilli oldukları yapılan araştırmalarla belirlenmiştir (Dong, Wen, Zhang ve Fang, 2020:5; Wu, Qu, Zhang, Hao, Tang, Zhao, Si, 2018: 14). Buradan hareketle bireylerin kendilerini aşırı vasıflı olarak algılamaları ile örgütsel dışlanmaya maruz kalmaları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu düşünülmektedir. Ancak yapılan alan yazın taramasında algılanan aşırı vasıflılık ve örgütsel dışlanmanın birlikte ele alındığı bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu çalışmada akademik personelde algılanan aşırı vasıflılık ile örgütsel dışlanmanın ilişkisinin bir devlet üniversitesinde incelenmesi amaçlanmaktadır. Çalışmanın alt amaçları şu şekilde sıralanmaktadır:

1. Bir devlet üniversitesindeki akademik personelin algılanan aşırı vasıflılık ve örgütsel dışlanma algıları ne düzeydedir?
2. Bir devlet üniversitesinde görev yapan akademik personelde algılanan aşırı vasıflılık algısı cinsiyet, yaş, bağlı olunan kurum, mesleki kıdem, öğrenim durumu, kurumdaki hizmet süresi ve unvana göre değişiklik göstermekte midir?
3. Bir devlet üniversitesinde görev yapan akademik personelde örgütsel dışlanma algısı cinsiyet, yaş, bağlı olunan kurum, mesleki kıdem, öğrenim durumu, kurumdaki hizmet süresi ve unvana göre değişiklik göstermekte midir?
4. Bir devlet üniversitesinde görev yapan akademik personelde algılanan aşırı vasıflılık ve örgütsel dışlanma arasında bir ilişki var mıdır?

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Araştırma ilişkisel tarama modelinde yürütülmüştür. Bu modelde; değişkenlerin birlikte değişip değişmedikleri, eğer birlikte değişiyorlarsa bunun nasıl olduğu bulunmaya çalışılır (Öztürk, 2019: 83).

Çalışma Evren ve Örneklem

Araştırmanın çalışma evrenini bir devlet üniversitesinde görev yapan 1772 akademik personel oluşturmaktadır. Örneklem grubu oransız eleman örnekleme ile seçilmiştir. Bu örneklem seçme türünde, evrendeki yer alan tüm elemanlar birbirlerine eşit seçilme şansına sahiptirler (Karasar, 2014: 113). %95 güven düzeyinde örneklem büyüklüğü 316 kişi olarak hesaplanmıştır. Uygulama sırasında karşılaşılabilecek aksiliklerden dolayı ölçek 411 kişiye verilmiş, dönüş sağlayan 356 ölçekten hatalı olanlar çıkartıldıktan sonra 316 ölçek ile veriler elde edilmiştir. Örneklem giren akademisyenlere ait kişisel bilgiler Tablo 1'de sunulmuştur:

Araştırmaya katılan akademisyenlerin %49,4'ü kadın (n=156), %50,6'sı (n=160) erkektir. Araştırmaya katılan

Tablo 1. Örnekleme yer alan akademisyenlere ait kişisel bilgiler

Değişken	Düzye	n	%
Cinsiyet	Kadın	156	49,4
	Erkek	160	50,6
	Toplam	316	100
Yaş	25-34 yaş	76	24,1
	35-44 yaş	125	39,6
	45 yaş ve üzeri	115	36,4
	Toplam	316	100
Bağlı olunan kurum	Yüksekokul	28	8,9
	Meslek Yüksekokulu	119	37,7
	Fakülte	154	48,7
	Rektörlük	15	4,7
	Toplam	316	100
Mesleki kıdem	1-10 yıl	83	26,3
	11- 20 yıl	122	38,6
	21 yıl ve üzeri	111	35,1
	Toplam	316	100
Öğrenim durumu	Lisans	9	2,8
	Y. Lisans	102	32,3
	Doktora	205	64,9
	Toplam	316	100
Kurumdaki hizmet süresi	1-10 yıl	197	62,3
	11- 20 yıl	64	20,3
	21 yıl ve üzeri	55	17,4
Unvan	Toplam	316	100
	Profesör	30	9,5
	Doçent	46	14,6
	Doktor Öğretim Üyesi	57	18,0
	Araştırma Görevlisi	34	10,8
	Öğretim Görevlisi	149	47,2
Toplam	316	100	

akademisyenlerin %24,1'i 25-34 yaş aralığında (n=76), %39,5'i 35-44 yaş aralığında (n=125), %36,4'ü 45 yaş ve üzeridir (n=115). Araştırmaya katılan akademisyenlerin %8,9'u yüksekokula (n=28), 37,7'si meslek yüksekokuluna (n=119), 48,7'si fakülteye (n=154) ve 4,7'si rektörlüğe (n=15) bağlı çalışmaktadır. Araştırmaya katılan akademisyenlerin mesleki kıdemleri 10 yıl ve altında olanların oranı %26,2 (n=83), 11-20 arasında olanların oranı %38,2 (n=121), 21 yıl ve üzerinde olanların oranı %35,6'dır (n=112). Araştırmaya katılan akademisyenlerin öğrenim durumuna göre dağılımı; %2,8'i (n=9) lisans mezunu, %32,3'ü (n=102) yüksek lisans mezunu, %64,9'u (n=205) doktora mezunudur. Araştırmaya katılan akademisyenlerin şu an görev yaptıkları kurumdaki hizmet süresi 10 yıl ve altında olanların oranı %61,1 (n=195), 11-20 yıl arasında olanların oranı

Tablo 2. Algılanan aşırı vasıflılık ve örgütsel dışlanma ölçeklerinden elde edilen katılımcı verilerinin ortalama ve standart sapma değerleri

Madde sayısı	N	Min.	Mak.	\bar{X}	Ss.	
Algılanan aşırı vasıflılık	13	316	1,85	4,31	2,98	0,605
Örgütsel dışlanma	14	316	1,00	2,07	1,24	0,328

Min.: Minimum, Mak.: Maksimum, Ss: Standart sapma Sd.: Serbestlik Derecesi.

Tablo 3. Akademisyenlerin "Cinsiyet" değişkenine ilişkin analiz sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss.	T	Sd.	p	
Algılanan aşırı vasıflılık	Kadın	156	2,98	0,579	-0,054	314	0,957*
	Erkek	160	2,99	0,630			

Ss: Standart sapma Sd.: Serbestlik Derecesi.

%20,8 (n=66), 20 yıl ve üzerinde olanların oranı %18,1'dir (n=55). Araştırmaya katılan akademisyenlerin unvanlarının oranı; %9,5 (n=30) profesör, %14,6 (n=46) doçent, %18 (n=57) doktor öğretim görevlisi, %10,8 (n=34) araştırma görevlisi ve %47,2 (n=149) öğretim görevlisidir.

Ölçme Araçları ve Veri Analizi

Veri toplama aracı olarak Algılanan Aşırı Vasıflılık Ölçeği (Uçar ve Sezgin, 2021) ve Örgütsel Dışlanma Ölçeği (Abaslı ve Özdemir, 2019) kullanılacaktır. Her iki ölçeğin de güvenlik ve geçerlilik çalışmaları yapılmıştır. Likert tipi olan ölçekler 1- Her Zaman, 2- Çoğu Zaman, 3- Ara Sıra, 4- Nadiren ve 5- Hiçbir Zaman formundadır.

Algılanan aşırı vasıflılığı ölçmek için Uçar ve Sezgin (2021) tarafından geliştirilen "Algılanan Aşırı Vasıflılık" ölçeği kullanılmıştır. Ölçek; vasıflılık algısı (5 madde), yakıştırmama (4 madde) ve basitlik algısı (4 madde) olmak üzere üç boyuttan ve toplam 13 maddeden oluşmaktadır. Bu araştırmada 316 akademisyenlerden alınan veriler kullanılarak yapılan analizlerde ölçeğin Cronbach's Alpha iç tutarlılık katsayısı 0.781 olarak hesaplanmış ve ölçeğin psikometrik özelliklere sahip olduğuna karar verilmiştir.

Örgütsel dışlanma algısını tespit etmek için Abaslı ve Özdemir (2019) tarafından Örgütsel Dışlanma Ölçeği geliştirilmiştir. Ölçek, yalnızlaştırma (5 madde) ve hiçleştirme (9 madde) olmak üzere iki boyuttan ve toplam 14 maddeden oluşmaktadır. 316 akademisyene uygulanan ölçeğin Cronbach's Alpha İç Tutarlılık Katsayısı 0.887 olarak hesaplanmıştır. Yapılan analizlerin sonucunda akademisyenler örgütsel dışlanmalarına ilişkin algılarının belirlenmesinde kullanılabilir özelliklere sahip ölçme aracı olduğuna karar verilmiştir.

Araştırmada, akademisyenlerin algılanan aşırı vasıflılık ve örgütsel dışlanma algı düzeyleri için betimleyici istatistikten yararlanılmıştır. Verilerin analizi sırasında paramet-

Tablo 4. Akademisyenlerin ‘Yaş, Mesleki Kıdem, Kurumdaki Kıdem ve Unvan’ değişkenlerine ilişkin analiz sonuçları

Algılanan aşırı vasıflılık	Var. kay.	Kare. top.	Sd.	Kare. ort.	F	p	Anl. fark
Yaş							
25-34 yaş	Gruplar arası	1,867	2	0,933	2,576	0,078*	-
35-44 yaş	Grup içi	113,435	314	0,362			
45 yaş ve üstü	Toplam	115,302	316				
Mesleki kıdem							
1-10 yıl	Gruplar arası	0,519	2	0,260	0,708	0,494*	-
11-20 yıl	Grup içi	114,783	314	0,367			
21 yıl ve üstü	Toplam	115,302	316				
Kurumdaki kıdem							
1-10 yıl	Gruplar arası	4,675	2	2,338	6,614	0,002*	1 ile 2 ve 3 arasında
11-20 yıl	Grup içi	110,626	314	0,353			
21 yıl ve üstü	Toplam	115,302	316				
Unvan							
Profesör	Gruplar arası	0,664	4	0,161	0,437	0,782*	-
Doçent	Grup içi	114,658	312	0,369			
Doktor Öğr. Üyesi	Toplam	115,302	316				
Araştırma Görevlisi							
Öğretim Görevlisi							

Var. kay.: Varyans kaynağı, Kare. top.: Kare toplamı, Sd.: Standart serbestlik derecesi, Kare. ort.: Kare ortalaması, Anl.: Anlamlı

Tablo 5. Akademisyenlerin ‘Bağlı Olunan Kurum ve Öğrenim Durumu’ değişkenlerine ilişkin analiz sonuçları

Algılanan aşırı vasıflılık	N	Sıra ort.	χ^2	Sd.	p	Anlamlı fark
Bağlı olunan kurum						
Yüksekokul	28	168,39	3,211	2	0,306*	-
MYO	119	158,02				
Fakülte	154	153,51				
Rektörlük	15	195,13				
Öğrenim durumu						
Lisans	9	127,94	1,798	2	0,407*	-
Yüksek Lisans	102	152,96				
Doktora	205	162,60				

Ort.: Ortalama, Sd.: Standart serbestlik derecesi.

rik testler kullanılmıştır. Ayrıca verilerin özelliklerine uygun bir şekilde bağımsız örneklem t testi, tek yönlü varyans analizi (ANOVA), Kruskal Wallis testi ve ilişkiyi belirlemek için Pearson Korelasyon Analizi uygulanmıştır.

BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde veri toplama aracı olarak kullanılan ‘Algılanan Aşırı Vasıflılık’ ve ‘Örgütsel Dışlanma’ ölçeklerinden sağlanan veriler, veri analizi bölümünde açıklanan tekniklerle çözümlenmiş, ulaşılan bulgular ve yorumlar aşağıda sunulmuştur.

Tablo 6. Akademisyenlerin ‘Cinsiyet’ değişkenine ilişkin analiz sonuçları

Cinsiyet	N	\bar{X}	Ss	T	Sd.	p	
Örgütsel dışlanma	Kadın	156	1,25	0,326	-0,218	314	0,828*
	Erkek	160	1,24	0,330			

Ss: Standart sapma; T: Test istatistiği; Sd.: Serbestlik derecesi.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt problemi bir devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin algılanan aşırı vasıflılık ve örgütsel dışlanma algılarının ne düzeyde olduğudur.

Tablo 7. Akademisyenlerin ‘Yaş, Mesleki Kıdem, Kurumdaki Kıdem ve Unvan’ Değişkenlerine İlişkin Analiz Sonuçları

Örgütsel dışlanma	Var. kay.	Kare. top.	Sd.	Kare. ort.	F	p	Anlamlı fark
Yaş							
25-34 yaş	Gruplar arası	0,638	2	0,933	2,576	0,078*	-
35-44 yaş	Grup içi	33,312	314	0,362			
45 yaş ve üstü	Toplam	33,950	316				
Mesleki kıdem							
1-10 yıl	Gruplar arası	0,023	2	0,011	0,105	0,900*	-
11-20 yıl	Grup içi	33,927	314	0,108			
21 yıl ve üstü	Toplam	33,950	316				
Kurumdaki kıdem							
1-10 yıl	Gruplar arası	0,331	2	0,166	1,543	0,215*	
11-20 yıl	Grup içi	33,619	314	0,107			
21 yıl ve üstü	Toplam	33,950	316				
Unvan							
Profesör	Gruplar arası	0,778	4	0,194	1,823	0,124*	-
Doçent	Grup içi	33,172	312	0,107			
Doktor Öğr. Üyesi	Toplam	33,950	316				
Araştırma Görevlisi							
Öğretim Görevlisi							

Var. kay.: Varyans kaynağı; Kare. top.: Kare toplamı; Sd.: Standart serbestlik derecesi; Kare. ort.: Kare ortalaması; F: Varyans testi.

Algı düzeyleri Tablo 2’de gösterilmiştir:

Tablo 2’de akademisyenlerin algılanan aşırı vasıflılık ve örgütsel dışlanma algı düzeylerine ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri verilmiştir. Likert tipi olan ölçekler 1- Her Zaman, 2- Çoğu Zaman, 3- Ara Sıra, 4- Nadiren ve 5- Hiçbir Zaman formundadır. Bu bilgi ışığında Tablo 2 incelendiğinde, akademisyenlerin ortalama algılanan aşırının vasıflılık algısının orta olduğu, örgütsel dışlanmaya ilişkin algılarının ise çok yüksek olduğu söylenebilir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın ikinci alt problemi olan bir devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin algılanan aşırı vasıflılık algıları, cinsiyet, yaş, bağlı olunan kurum, mesleki kıdem, öğrenim durumu, kurumdaki çalışma süresi, unvan değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklemli t testi, ONEWAY ANOVA ve Kruskal Wallis analizleri yapılmış olup analizler sonucunda elde edilen bulgular, alt probleme cevap oluşturacak şekilde düzenlenmiş ve yorumlanmıştır.

Algılanan aşırı vasıflılık algısının cinsiyete göre değişip değişmediğini kontrol etmek için yapılan t testinde, algılanan aşırı vasıflılık ile cinsiyet arasında anlamlı bir farkın olmadığı (-0,957; p>0.05) görülmüştür.

Algılanan aşırı vasıflılık algısının yaşa göre değişip değişmediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testinde, algılanan aşırı vasıflılık ile yaş arasında anlamlı bir farkın olmadığı (0,078; p>0.05) görülmüştür. Algılanan aşırı va-

Tablo 8. Akademisyenlerin ‘Bağlı Olunan Kurum ve Öğrenim Durumu’ değişkenlerine ilişkin analiz sonuçları

Örgütsel dışlanma	N	Sıra Ort.	χ^2	Sd.	p	Anlamlı fark
Bağlı olunan kurum						
Yüksekokul	28	139,71	10,840	3	0,013*	-
MYO	119	142,63				
Fakülte	154	174,90				
Rektörlük	15	151,10				
Öğrenim durumu						
Lisans	9	92,50	7,018	2	0,030*	-
Yüksek Lisans	102	151,27				
Doktora	205	164,99				

Ort.: Ortalama, Sd.: serbestlik derecesi.

sıflılık algısının mesleki kıdeme göre değişip değişmediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testinde, algılanan aşırı vasıflılık ile mesleki kıdem arasında anlamlı farkın olmadığı (0,002; p>0.05) sonucuna ulaşılmıştır. Algılanan aşırı vasıflılık algısının kurumdaki hizmet süresine göre farklılık gösterip göstermediğine bakmak için yapılan ANOVA testinde, algılanan aşırı vasıflılık ile kurumdaki hizmet süresi arasında anlamlı bir farkın olduğu (0,002; p<0.05) görülmüştür. Kurumdaki hizmet süresi daha uzun olan akademisyenlerin algılanan aşırı vasıflılık algısı da daha düşük-

Tablo 9. Akademisyenlerin “Algılanan Aşırı Vasıflılık ve Örgütsel Dışlanma Algıları Arasındaki İlişkinin” sonuçları

	Algılanan aşırı vasıflılık	Örgütsel dışlanma
Algılanan aşırı vasıflılık		
Korelasyon	1	0.451**
P		0.000
N	316	316
Örgütsel dışlanma		
Korelasyon	0.451**	1
P	0.000	
N	316	316

tür. Bu durum hizmet süresi arttıkça akademisyenlerin kendilerine ait aşırı vasıflılık algısının düştüğünü göstermektedir. Bunun sebepleri arasında zaman geçtikçe akademisyenlerin kendilerini diğerlerinden daha vasıflı görmeyi bırakmaları ve kendilerini diğer akademisyenlerden daha vasıflı görmemeye başlamaları gösterilebilir. Kıdem ve beraberinde getirdiği olgunluk da bunun sebepleri arasında gösterilebilir. Yapılan analizde fark 1-10 yıl hizmet süresi olan akademisyenlerle, 11-20 yıl ve 21 yıl ve üstü hizmet süresi olan akademisyenler arasında bulunmuştur. Buradan hareketle hizmet süresi 10 yıldan fazla olan akademisyenlerin kendilerine dair aşırı vasıflılık algılarının düştüğü söylenebilir. Algılanan aşırı vasıflılık algısının unvana göre farklılık gösterip göstermediğine bakmak için yapılan ANOVA testinde, algılanan aşırı vasıflılık ile unvan arasında anlamlı bir farkın olmadığı (0,078; $p>0.05$) sonucuna ulaşılmıştır.

Algılanan aşırı vasıflılık algısının bağlı olunan kuruma göre farklılık gösterip göstermediğine bakmak için yapılan Kruskal Wallis testinde, algılanan aşırı vasıflılık ile bağlı olunan kurum arasında anlamlı bir farkın olmadığı (0,306; $p>0.05$) bulunmuştur.

Algılanan aşırı vasıflılık algısının öğrenim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine bakmak için yapılan Kruskal Wallis testinde, algılanan aşırı vasıflılık ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir farkın olmadığı (0,407; $p>0.05$) görülmüştür.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan bir devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin örgütsel dışlanma algıları, cinsiyet, yaş, bağlı olunan kurum, mesleki kıdem, öğrenim durumu, kurumdaki çalışma süresi, unvan değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bağımsız örneklemli t testi ve ONEWAY ANOVA analizleri yapılmış olup analizler sonucunda elde edilen bulgular, alt probleme yanıtlar verecek şekilde düzenlenmiş ve yorumlanmıştır.

Örgütsel dışlanma algısının cinsiyete göre değişip değişmediğini kontrol etmek için yapılan t testinde, örgütsel dışlanma ile cinsiyet arasında anlamlı bir farkın olmadığı

(-0,828 $p>0.05$) görülmüştür.

Örgütsel dışlanma algısının yaşa göre değişip değişmediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testinde, örgütsel dışlanma ile yaş arasında anlamlı bir farkın olmadığı (0,051; $p>0.05$) sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel dışlanma algısının mesleki kıdeme göre değişip değişmediğini incelemek amacıyla yapılan ANOVA testinde, örgütsel dışlanma ile mesleki kıdem arasında anlamlı olmadığı (0,900; $p>0.05$) sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel dışlanma algısının kurumdaki hizmet süresine göre farklılık gösterip göstermediğine bakmak için yapılan ANOVA testinde, örgütsel dışlanma ile bağlı olunan kurum arasında anlamlı bir farkın olmadığı (0,215; $p>0.05$) sonucuna ulaşılmıştır. Örgütsel Dışlanma algısının unvana göre farklılık gösterip göstermediğine bakmak için yapılan ANOVA testinde, örgütsel dışlanma ile unvan arasında anlamlı bir farkın olmadığı (0,124; $p>0.05$) görülmüştür.

Örgütsel dışlanma algısının bağlı olunan kuruma göre farklılık gösterip göstermediğine bakmak için yapılan Kruskal Wallis testinde, örgütsel dışlanma ile bağlı olunan kurum arasında anlamlı bir farkın olmadığı (0,013; $p>0.05$) görülmüştür. Örgütsel dışlanma algısının öğrenim durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine bakmak için yapılan Kruskal Wallis testinde, örgütsel dışlanma ile öğrenim durumu arasında anlamlı bir farkın olmadığı (0,030; $p>0.05$) görülmüştür.

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın dördüncü alt problemi olan bir devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin algılanan aşırı vasıflılık ve örgütsel dışlanma algıları arasında ilişkinin belirlenmesi için Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 9’da verilmiştir:

Tablo 9’daki sonuçlar incelendiğinde, akademisyenlerin “Algılanan Aşırı Vasıflılık ve Örgütsel Dışlanma” arasında pozitif yönde ve orta düzeyde anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmektedir ($r=0.451$; $p<0.01$).

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, akademisyenlerin algılanan aşırı vasıflılığa ilişkin algılarının ($r=0.45$; $p<0.05$), örgütsel dışlanmaya ilişkin algılarını anlamlı bir şekilde yordadığı ve algılanan aşırı vasıflılığa ilişkin toplam varyansın %20,4’ünün örgütsel dışlanma ile açıklandığı sonucuna ulaşılmıştır.

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bir devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin algılanan aşırı vasıflılık ile örgütsel dışlanma algıları arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmanın bu bölümünde araştırma bulgularından hareketle araştırmanın sonucuna ve önerilerine yer verilmiştir.

Araştırmanın birinci alt problemi çerçevesinde, akademisyenlerin algılanan aşırı vasıflılık ve örgütsel dışlanma algılarının ne düzeyde olduğu incelenmiştir. Akademisyenlerin algılanan aşırı vasıflılığa ilişkin algı puanları beşli likert tipi ölçekte “ara sıra”, örgütsel dışlanmaya ilişkin algı

puanı ise “her zaman” derecesine karşılık gelmektedir. Bu bulgu, akademisyenlerin orta düzeyde algılanan aşırı vasıflılık algısına sahip olduklarını ve yüksek düzeyde örgütsel dışlanma algısına sahip olduklarını göstermektedir.

Araştırmanın ikinci alt problemi olan bir devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin algılanan aşırı vasıflılık algılarının, cinsiyet, yaş, bağlı olunan kurum, mesleki kıdem, öğrenim durumu, kurumdaki hizmet süresi ve unvana göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Akademisyenlerin cinsiyet, yaş, bağlı olunan kurum, mesleki kıdem, öğrenim durumu ve unvan değişkenleri ile algılanan aşırı vasıflılık algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Kurumdaki hizmet süresi değişkenine göre ise anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Buna göre akademisyenlerin kurumdaki hizmet süreleri arttıkça algılanan aşırı vasıflılık algıları düşmektedir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi olan bir devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin örgütsel dışlanma algıları; cinsiyet, yaş, bağlı olunan kurum, mesleki kıdem, öğrenim durumu, kurumdaki hizmet süresi ve unvana göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Akademisyenlerin örgütsel dışlanma algıları ile cinsiyet, yaş, bağlı olunan kurum, mesleki kıdem, öğrenim durumu, kurumdaki hizmet süresi ve unvana göre anlamlı bir farklılık bulunmamıştır.

Araştırmanın dördüncü alt probleminde bir devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin algılanan aşırı vasıflılık ile örgütsel dışlanma algıları arasındaki ilişki incelenmiş ve akademisyenlerin algılanan aşırı vasıflılık ile örgütsel dışlanma algıları arasında orta düzeyde pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu görülmüştür. Algılanan aşırı vasıflılık algıları arttıkça örgütsel dışlanma algılarının artması, akademisyenlerin kendilerini çalışma arkadaşlarından üstün gördükçe narsistik davranışlar sergiledikleri ve bu nedenle dışarıda bırakılmalarından kaynaklanabilir. Buna ek olarak algılanan aşırı vasıflılık ve örgütsel dışlanmanın birbirini %20,4 oranında yordadığı bulunmuştur. Buradan hareketle söylenebilir ki akademisyenlerde örgütsel dışlanma algısı belli bir ölçüde algılanan aşırı vasıflılık algısı ile açıklanabilir. Akademisyenlerde algılanan aşırı vasıflılık algısının artması, çalışma ortamındaki diğer kişilere göre kendini üstün görmesine ve dolayısıyla kendini soyutlayarak örgütsel dışlanma algısının yükselmesine sebep olduğu düşünülebilir. Diğer yandan algılanan aşırı vasıflılık algısı yüksek kişilerin gösterdikleri narsistik davranışlar nedeniyle örgütsel dışlanmaya maruz kaldıkları bu sebeple örgütsel dışlanma algılarının yükseldiği düşünülebilir.

Öneriler

Yapılan alan yazın taramasında algılanan aşırı vasıflılık ve örgütsel dışlanma ilişkisinin araştırıldığı herhangi bir çalışmaya rastlanamamıştır. Bu çalışma bu anlamda yeni olduğu için kaynak bulma ve sonuçları desteleme açısından zorluklar yaşanmıştır. Bu iki değişkenin ele alındığı farklı evrenler için kurgulanmış çalışmalar yapılması önerilmek-

tedir. Bununla birlikte aynı konuyla ilgili nitel çalışmalar yapılması; vakıf üniversitesi, doktora eğitiminin alındığı kurum, meslek yüksek okullarının merkeze olan yakınlığı, yönetsel desteklenme düzeyi gibi değişkenlerin ayrıntılı bir şekilde ele alınması, bu sayede aradaki ilişkinin ve nedenlerinin derinlemesine farkına varılması önerilmektedir.

Etik: Bu makalenin yayınlanmasıyla ilgili herhangi bir etik sorun bulunmamaktadır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız.

Çıkar Çatışması: Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazılması ve/veya yayınlanması ile ilgili olarak herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Finansal Destek: Yazarlar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Ethics: There are no ethical issues with the publication of this manuscript.

Peer-review: Externally peer-reviewed.

Conflict of Interest: The authors declared no potential conflicts of interest with respect to the research, authorship, and/or publication of this article.

Financial Disclosure: The authors declared that this study has received no financial support.

KAYNAKLAR

- Abaslı, K. & Özdemir, M. (2019). Örgütsel dışlanma ölçeğinin geliştirilmesi: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(1), 265–282. [Turkish] [CrossRef]
- Bayram, A. (2020). Örgütsel yalnızlık ve dışlanma. In G. Akduman (Ed.), *21. Yüzyılda örgütsel davranışta 21 güncel yaklaşım* (pp. 419–443). Gazi Kitabevi. [Turkish]
- Cemaloglu, N. & Sahin, S. (2017). Birey, örgüt ve yönetim. In S. Ozdemir & N. Cemaloglu (Eds.), *Örgütsel davranış ve yönetimi* (pp. 1–31). Pegem Akademi. [Turkish] [CrossRef]
- Celik, C., & Kosar, A. (2015). Analysing the relationship between organizational culture and workplace ostracism. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 24(2), 47–62.
- Dong, Y., Wen, W., Zhang, D., & Fang, Y. (2020). The relationships between narcissistic admiration, rivalry, and interpersonal trust in adolescents: The mediating effect of ostracism experience. *Children and Youth Services Review*, 119, Article 105521. [CrossRef]
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 557–565. [CrossRef]
- Halis, M. & Demirel, Y. (2016). The impact of social support on organizational ostracism. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 318–335. [Turkish]
- Harmancı, Y. (2020). Aşırı niteliklilik. In G. Akduman (Ed.), *21. Yüzyılda örgütsel davranışta 21 güncel yakla-*

- şım (pp. 109–134). Gazi Kitabevi. [Turkish]
- Johnson, G. J. & Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *The Journal of Psychology*, 134(5), 537–555.
- Kanbur, E., & Sen, S. (2020). Perceived overqualification: A conceptual evaluation. *Third Sector Social Economic Review*, 55(2), 1060–1077. [Turkish]
- Karasar, N. (2014). *Bilimsel araştırma yöntemi*. Nobel Yayıncılık. [Turkish]
- Kır, A. & Akcakanat, T. (2021). Perceived overqualification: A conceptual evaluation. *Süleyman Demirel University Visionary Journal*, 12(31), 1002–1015. [Turkish]
- Kocyigit, N. (2021). Algılanan aşırı vasıflılık. In K. Eryeşil (Ed.), *Pozitif örgütsel davranışta güncel yaklaşımlar* (pp. 135–153). Eğitim Yayınevi. [Turkish]
- Maynard, D. C., Brondolo, E. M., Connelly, C. E., & Sauer, C. E. (2015). I'm too good for this job: Narcissism's role in the experience of overqualification. *Applied Psychology*, 64(1), 208–232. [CrossRef]
- Ozkanan, A. (2018). Two way perspective on perceived overqualification: employee – manager review. *Research of Financial Economic and Social Studies*, 3(4), 664–672. [Turkish]
- Ozturk Kumandas, H. (2019). Araştırma modeli ve türleri. In K. Yılmaz, & R. S. Arık (Eds.), *Eğitimde araştırma yöntemleri* (pp. 76–100). Pegem Akademi. [Turkish] [CrossRef]
- Ucar, Z. & Sezgin, O. B. (2021). The development, reliability and validity of perceived overqualification scale. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute*, (42), 196–208. [Turkish]
- Tuy, G. (2017). *Fazla vasıflılık algısı ve iş tatmini arasındaki ilişki ile narsisizmin bu ilişki üzerindeki düzenleyici değişken etkisi* [Unpublished master's thesis]. Uludağ Üniversitesi. [Turkish]
- Yıldız, B. & Arda Ayaz, O. (2018). The role of collective gratitude on the relationship between perceived overqualification and innovative workplace behaviors. *Journal of Management and Economics Research*, 16(2), 141–161. [Turkish]
- Yıldız, H. & Develi, A. (2018). Organizational ostracism as an antecedent of employees' tendency to lie. *Anemon Journal of Social Sciences of Mus Alparslan University*, 6, 141–148. [Turkish] [CrossRef]
- Williams, K. D. (2001). *Ostracism: The power of silence* (1st ed.). The Guilford Press.
- Wu, C. H., Liu, J., Kwan, H. K., & Lee, C. (2016). Why and when workplace ostracism inhibits organizational citizenship behaviors: An organizational identification perspective. *The Journal of Applied Psychology*, 101(3), 362–378. [CrossRef]
- Wu, W., Qu, Y., Zhang, Y., Hao, S., Tang, F., Zhao, N., & Si, H. (2019). Needs frustration makes me silent: Workplace ostracism and newcomers' voice behavior. *Journal of Management & Organization*, 25(5), 635–652. [CrossRef]

Extended Summary

The relationship between perceived overqualification and organizational ostracism in academicians

PURPOSE

1. In this study, it is aimed to examine the relationship between perceived overqualification of academic staff and organizational ostracism at a state university. The sub-objectives of the study are listed as follows:
2. What is the perceived level of perceived overqualification and organizational ostracism of academic staff at a public university?
3. Does the perception of overqualified academic staff working at a state university differ according to gender, age, institution, professional seniority, education level, length of service in the institution and title?
4. Does the perception of organizational ostracism among the academic staff working at a state university differ according to gender, age, affiliated institution, professional seniority, education level, length of service in the institution and title?
5. Is there a relationship between perceived overqualification and organizational ostracism among academic staff working at a state university?

METHOD

The research was conducted in correlation type relational screening model. The population of the research consists of 1772 academic staff working at a state university. The sample group was selected by disproportionate element sampling. Perceived Overqualification Scale (Uçar & Sezgin, 2021) and Organizational Ostracism Scale (Abaslı & Özdemir, 2019) were used as data collection tools. In the research, descriptive statistics were used for the perceived overqualification and organizational ostracism levels of academicians. Parametric tests were used during the analysis of the data. In addition, in accordance with the characteristics of the data, independent samples t-test, one-way analysis of variance (ANOVA), Kruskal Wallis test and Pearson Correlation Analysis were applied to determine the relationship between Perceived Overqualification and Organizational Ostracism.

RESULTS, DISCUSSION, CONCLUSION

Within the framework of the first sub-problem of the research, the levels of perceived overqualification and organizational ostracism of academics were examined. Perception scores of academics on perceived overqualification correspond to "sometimes" on a five-point Likert-type scale, while perception scores of organizational ostracism correspond to "always". This finding shows that academi-

cians have a moderate perceived overqualification and they have a high perception of organizational ostracism.

The second sub-problem of the study, the perceived overqualification perceptions of the academicians working at a state university, was addressed by examining whether there was a significant difference according to gender, age, affiliated institution, professional seniority, education level, length of service in the institution and title. There was no significant difference between academicians' gender, age, affiliated institution, professional seniority, educational status and title variables and perceived overqualification perceptions. A significant difference was determined according to the variable of service duration in the institution. Accordingly, as the length of service of academicians in the institution increases, the perceived overqualification decreases.

Organizational ostracism perceptions of academics working at a state university, which is the third sub-problem of the research; it has been addressed by examining whether there is a significant difference according to gender, age, affiliated institution, professional seniority, education level, length of service in the institution and title. There was no significant difference between academicians' perceptions of organizational ostracism and gender, age, affiliated institution, professional seniority, education level, length of service in the institution and title.

In the fourth sub-problem of the study, the relationship between perceived overqualification and organizational ostracism of academics working at a state university was examined, and it was seen that there was a moderately positive and significant relationship between perceived overqualification and organizational ostracism perceptions of academicians. The increase in perceptions of organizational ostracism as perceived overqualification increases may be due to the fact that academics exhibit narcissistic behaviors as they see themselves as superior to their colleagues and are therefore excluded. In addition, it was found that perceived overqualification and organizational ostracism predicted each other by 20.4%. From this point of view, it can be said that the perception of organizational ostracism in academics can be explained to a certain extent by the overqualification perceptions. It can be thought that the increase in perceived overqualification among academics causes them to see themselves as superior to the others in the working environment, and therefore, to isolate themselves and increase the perception of organizational ostracism. On the other hand, it can be thought that people with high perceived overqualification are exposed to organizational ostracism due to their narcissistic behaviors, and therefore their perception of organizational ostracism increases.