

Algılanan Aşırı Vasıflılık Ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi Üzerinde Kariyer Yönetiminin Düzenleyici Etkisi

Moderator Effect of Career Management on The Relationship Between Perceived Overqualification and Intention to Leave

Zeki UÇAR, Bitlis Eren Üniversitesi, Türkiye, zucar@beu.edu.tr

Orcid No: 0000-0001-7491-5703

Mehmet Hakan KIZILKAN, Bitlis Eren Üniversitesi, Türkiye, mhkizilkan@beu.edu.tr

Orcid No: 0009-0000-3837-9552

Öz: Bu araştırmanın amacı işgörenler tarafından algılanan aşırı vasıflılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde kariyer yönetiminin düzenleyicilik etkisini araştırmaktır. Amaca yönelik olarak ilgili yazınlar kavramsal ve teorik düzeyde incelenmiş ve kuramsal bağlama dayalı olarak oluşturulan teorik model üzerinden araştırma hipotezleri geliştirilmiştir. Niceliksel olarak tasarımılanan araştırmaya veri sağlamak için online anket formu oluşturulmuştur. Araştırma katılımcıları özel banka çalışanları arasından seçilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerle araştırma katılımcılarından elde edilen veriler üzerinde güvenilirlik ve geçerlilik analizleri (Normallik Testleri, Cronbach Alpha, Doğrulayıcı Faktör Analizi, birleşim güvenilirliği (CR), ortalama varyans (AVE)) yapılmış ve ölçüm modeli test edilmiştir. Araştırma amacına yönelik oluşturulan analiz modeli üzerinden düzenleyicilik analizleri gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda üç faktörden oluşan Algılanan aşırı vasıflılığın alt boyutlarından vasıflılık algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde kariyer yönetiminin düzenleyicilik etkisi bulgulanırken, diğer iki boyut olan yakıştırmama ve basitlik algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde kariyer yönetiminin anlamlı bir etkisi tespit edilememiştir.

Anahtar Sözcükler: Algılanan Aşırı Vasıflılık, İşten Ayrılma Niyeti, Kariyer Yönetimi, Kariyer Planlama

JEL Sınıflandırması: D23, O15, M12

Abstract: The aim of this study is to investigate the moderator effect of career management on the relationship between perceived overqualification and intention to leave. For this purpose, the related literature has been examined at conceptual and theoretical level and research hypotheses have been developed based on the theoretical model created based on the theoretical context. Research participants were selected from public and private sector employees. An online questionnaire was created to provide data for the quantitatively designed research. Reliability and validity analyzes were made on the data obtained with the scales used in the research and the measurement model was tested. Regulatory analyzes were carried out through the analysis model created for the purpose of the research. As a result of the analyzes, while the moderator effect of career management was found on the relationship between perceived overqualification, which is one of the sub-dimensions of perceived overqualification, and intention to leave, there was no significant effect of career management on the relationship between the other two dimensions, the perception of attribution and simplicity, and the intention to leave.

Keywords: Perceived Overqualification, Intention to Leave, Career Management, Career Planning

JEL Classification: D23, O15, M12

Makale Geçmişi / Article History

Başvuru Tarihi / Date of Application : 17 Mayıs / May 2023

Kabul Tarihi / Acceptance Date : 18 Temmuz / July 2023

© 2023 Journal of Yaşar University. Published by Yaşar University. Journal of Yaşar University is an open access journal.

1. Giriş

Yeteneklerini tam olarak ortaya koyan işgörenlerin örgüt başarısı için ne denli önemli olduğu birçok araştırmacı tarafından sıklıkla dile getirilmektedir. Ancak işgörenler, sahip oldukları eğitim, deneyim ve yetenek setlerine kıyasla çoğu zaman daha basit işlerde çalıştırıldıklarından (Yu vd., 2021), örgütler onların gösterebileceği üst düzey performanstan tam anlamıyla yararlanamamaktadır (Aydoğan ve Olgunçelik, 2020; Lee vd., 2021; Yıldız vd., 2021). Literatürde algılanan aşırı vasıflılık veya algılanan aşırı niteliklilik olarak kavramsallaştırılan bu olgu son dönemlerde araştırmalara sıklıkla konu olurken, sonuçları itibariyle de dikkate alınması gereken bir olgu olduğunu kanıtlamıştır. Nitekim işgörenler için işin anlamsız hale gelmesi, işte tatmin olamama ve hayal kırıklığı, üzgün, kaygılı ve kızgın hissetme, duygusal tükenmişlik, işe yabancılaşma, işgören yenilikçilik davranışını olumsuz olarak etkilemesi ve örgütsel bağlılıkta düşüş (Harari vd., 2017; Karacaoğlu ve Arslan, 2019; Arvan vd., 2019; Mottaz, 1981; Burris 1983; Johnson ve Johnson 1996; Liu vd., 2015; Navarro vd., 2010; Zhao vd., 2021; Yıldız ve Arda, 2018; Kanbur ve Şen, 2020; Liu ve Wang, 2012) gibi bir çok olumsuz durum ve duyguya neden olduğu araştırmacılar tarafından ortaya konmuştur. Özellikle de işleriyle anlamlı bir bağ kuramayan çalışanlar açısından durum, işten ayrılma kararı vermeye ve çoğu kez de işten ayrılmaya neden olmaktadır.

İşten ayrılmanın en önemli yordayıcısı olan işten ayrılma niyeti (Çetin vd., 2015), uzun yıllardır akademik çalışmalara konu olmaktadır. Yalın olarak çalışanın yakın bir zamanda işine son verme isteği olarak tanımlanabilecek (Mobley, 1982) olan işten ayrılma niyeti, ilgili literatürde örgüt başarısına zarar veren bir olgu olarak kavramsallaşmıştır. Nitekim İşgören devir hızının yüksek olduğu işletmelerde hem kaynak hem de zaman israfı oluşmakta ve bu örgütlerde deneyimli çalışan açığı da oluşmaktadır. Bu olumsuz etkiler incelendiğinde, bir çalışanın işten ayrılmasının; deneyime sahip bir iş gücünün kaybının yanında yeni bir işgörenin işe alımı ile ilgili işe alınma süreci, eğitimi ve uyum sağlayıp sağlayamaması açılarından arzu edilmeyen etkilerinin olduğu görülmektedir. Ayrıca deneyimli bir işgörenin işinden ayrılması organizasyonda çalışanlar arasında daha önceden var olan sosyal etkileşimin ve iletişiminde aniden kesintiye uğramasına ve uyumunun bozulmasına neden olabilmektedir (Şahin 2011). Somaya vd., (2008) özellikle de bilgi odaklı ve insan temelli kuruluşlar için değerli bireysel tecrübe ve bilgilerin çalışanın işten ayrıldıktan sonra kaybolduğunu belirtmektedir. Ancak işgörenlerin çalıştıkları iş yerlerinde uzun soluklu olarak istihdam edilmeleri örgütler açısından olumlu bir durum olarak değerlendirilmektedir. Bu durum örgütlerin yatırım yapmış olduğu insan kaynağından daha fazla verim sağlamasına katkı yapacaktır.

Cotton ve Tuttle (1986), işten ayrılma niyetini tetikleyen başlıca faktörleri alternatif iş olanakları, yönetim tarzı, iş tatmini, ücret, ödüllendirme, cinsiyet, yaş ve aile olarak sıralamıştır. Bununla birlikte işten ayrılma niyetinin oluşmasına ve hatta çalışanın işten ayrılmasına ve istifa etmesine neden olan aşırı vasıflılık olgusu (Akın ve Ulukök, 2016; Karacaoğlu ve Arslan, 2019; Yıldız ve Arda, 2018), işgören performansını olumsuz etkilemesine dayalı olarak örgüt başarısının düşmesinde belirleyici olgulardan biri olarak değerlendirilmektedir (Biaobin vd., 2021). Çünkü çalışanın işi ile uyumsuzluğu, onun motivasyonunu olumsuz olarak etkilerken (Halbesleben ve Wheeler, 2008: 245); sonuç olarak örgütün etkinliğini, üretkenliğini ve dolayısıyla da karlılığını düşürmektedir (Lobene ve Meade 2010). Çünkü kendini aşırı vasıflı olarak algılayan işgörenler kendi bilgi, beceri ve deneyimlerini düşündüğünde daha fazla beklenti içine girmekte ve bu beklentilerine olumlu karşılık bulamadıklarında ise işlerine ve örgütlerine karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemektedirler (Özkanan, 2018). Nitekim araştırma sonuçlarına bakıldığında aşırı vasıflılık algısının örgütsel muhalefete neden olduğu (Üstün vd., 2021), örgütsel özdeşleşmeyi olumsuz olarak etkilediği (Güzel ve Sığırcı, 2022), üretkenlik karşıtı davranışlara neden olduğu (Liu ve diğerleri, 2015) ile ilgili bilimsel araştırma sonuçlarına ulaşılmaktadır. Dolayısıyla örgütler, bu gibi olumsuz durumlarla karşılaşmamak ve çalışanlarından en üst düzeyde yararlanabilmek için onları vasıflarına/niteliklerine uygun işlerde istihdam etmeleri gerekmektedir ki nitekim daha üstün tecrübe, eğitim ve beceri sahibi olduklarını düşünen işgörenler niteliklerine daha çok uyan işleri hak ettiklerini düşünmektedirler (Liu ve Wang, 2012). Ancak günümüzde bireyler daha kalifiye hale gelmek adına birçok bilgi, yetenek, deneyim ve sertifika vb. yeterliliklerle donanımlı hale gelirken bu kişilerin bilgi, yetenek ve deneyim setlerine uygun işler aynı düzeyde artmamaktadır (Erdoğan vd., 2018). Dolayısıyla bu durum güncelliğini sürekli koruyacak bir sorun olarak karşımızda duracaktır. Genel olarak işgörenlerin işletmeler için önemi ve işten ayrılan vasıflı çalışanların işletmelere neden olduğu yüksek maliyetler göz önüne alındığında sorunun olumsuz sonuçlarını minimize edecek olguların tespiti önemli hale gelmektedir. Bu noktada örgütler tarafından kariyer yönetimine ilişkin uygulamalar özellikle de çalışanın aşırı vasıflılık temelinde oluşabilecek işten ayrılma niyetini etkileyebilecek bir yapı sunmaktadır. Çünkü işgörenin beklentilerine uygun bir kariyer planlaması onları olumlu olarak etkileyecektir.

Kariyer Yönetimi işgörenin yıllar içerisinde iş ile ilgili bilgi, deneyim ve tecrübelere dayalı olarak işinde kaydettiği ilerlemenin iş pozisyonuna olumlu yansımaları olarak ifade edilebilir (Bayraktaroğlu vd., 2015). Bu işgörenler açısından arzu edilen bir durumdur ve örgütün başarısı için kalifiyeli çalışanları örgütte tutmanın ve onlardan en üst düzeyde fayda sağlamanın (Tunçer, 2012) en önemli zemini oluşturur. Bu nedenle örgütler tarafından kariyer

yönetimi planları oluşturulmaktadır. Bu sayede çalışanlar kariyer basamaklarda ilerleyebileceklerini ve bireysel gelişimleri için gerekli olan örgüt desteğinin sağlanacağını bilirler (Fındıkçı, 2009). Bununla birlikte kariyer planlama, örgüt amaç ve hedeflerini gerçekleştirmek için önemli bir araçtır. İyi oluşturulmuş kariyer yönetimi sistemleri sayesinde çalışanların kariyer hedefleriyle örgüt hedefleri uyumlaştırılır. Bu sayede hem bireysel tatmin sağlanmakta ve hem de çalışan verimliliği ve dolayısıyla da örgütsel verimlilik gelişmektedir (Kılıç ve Öztürk, 2009). Nitekim kariyer yönetiminin olumlu etkileri birçok bilimsel araştırma sonuçlarıyla ortaya konmuştur. Örgütsel bağlılığa etkisi (Karavardar, 2014; Büyükyılmaz vd., 2018;), iş tatminine etkisi, (Büyükyılmaz vd., 2018), motivasyona etkisi (Yumuşak ve Çoban, 2012), performansa etkisi (Yaman vd., 2021), çalışan memnuniyetine etkisi (Kahraman ve Fındıklı, 2018) ve işten ayrılma niyeti azaltması (Mo Yuen-han vd., 2022). Bununla birlikte Çalış ve Erşen (2006) kariyer yönetiminin olumsuz tutum ve davranışlar üzerinde olumlu etkilerinin olduğunu belirtmektedirler. Buradan hareketle iyi planlanmış bir kariyer yönetiminin aşırı vasıflılığın oluşturduğu olumsuzlukları ortadan ılımlaştırabilecek bir yapıda olduğu anlaşılmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada işgörenler tarafından algılanan aşırı vasıflılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kariyer yönetiminin düzenleyicilik/moderatör etkisi araştırılmıştır. Amaca yönelik olarak araştırma değişkenleri kavramsal düzeyde incelenmiş ve araştırmanın teorik modeli oluşturularak geliştirilen araştırma hipotezleri test edilmiştir. Literatür araştırmasına dayalı olarak belirlenen değişkenlerle oluşturulan modele dayalı benzer bir çalışmanın olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla araştırma özgün bir çalışmadır ve ortaya koyduğu sonuçlar bakımından hem literatüre hem de uygulayıcılara yönelik katkılar sunmaktadır.

2. Literatür İncelemesi

2.1. Algılanan Aşırı Vasıflılık Kavramı

Aşırı vasıflılık kavramı ilk olarak Freeman (1976) tarafından “The Overeducated American” adlı kitapta tanımlanmıştır. Freeman’ a (1976) göre aşırı vasıflılık, işgörenin bilgi, birikim, eğitim seviyesi gibi donanımlarının çalıştığı işin gerektirdiği düzeyden fazla olması durumudur. 1990 yıllar itibariyle uluslararası bilimsel araştırmalara sıklıkla konu olan Aşırı Vasıflılık olgusu ulusal yazında ancak 2010’ lu yıllarla birlikte ele alınmaya başlanmıştır (Karacaoğlu ve Arslan 2019). Kavram ulusal yazınımızda aşırı vasıflılık, aşırı niteliklilik, fazla niteliklilik veya üstün niteliklilik gibi isimlerle adlandırılmıştır (Şendoğdu ve Koçyiğit, 2021: 48).

Kavramın iktisat biliminde de ele alındığı görülmektedir. İktisatçılar kavramı eksik istihdam (underemployment) olarak nitelendirirken (Uçar ve Sezgin 2021), düşük ücret ve

istihdam açığı gibi makro düzeyde çalışmalara konu etmişlerdir. Buna karşın olgu, yönetim ve örgüt bilimciler tarafından mikro düzlemde psikolojik ve sosyolojik etkilerine dayalı olarak örgütsel çıktılar üzerindeki etkileri bağlamında ele alınmıştır. Kavramsallaştırma çabalarına dayalı olarak konu, objektif/nesnel ve sübjektif/öznel (çalışanın kişisel değerlendirmesi) değerlendirmelere dayalı olarak iki farklı şekilde de ele alınmıştır (Gizlier, 2021). Örgüt ve yönetim araştırmacıları aşırı vasıflılık olgusunu daha genel olarak sübjektif temelde ele almaktadır (İnce ve Nevo 2008,; Uçar ve Sezgin, 2021). Objektif aşırı vasıflılık somut iş analizlerine dayalı olarak çalışanın eğitim, yetenek ve deneyimlerinin bu analiz sonuçlarıyla eşleştirilmesiyle belirlenirken, sübjektif aşırı vasıflılık ise çalışanın işini ve işinin çevresini öznel olarak nasıl algıladığına ilişkin psikometrik testlerle belirlenmektedir (Uçar ve Sezgin, 2021). Dolayısıyla kavram psikolojik araştırmalarda genellikle objektif ölçmenin aksine algılanan aşırı vasıflılık olarak ifade edilen bir algı ya da tutum olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte kavram, uluslararası yazında mismach (yanlış eşleşme) ve not growth (gelişememe/ilerleyememe) boyutlarıyla irdelenmiştir (Khan ve Morrow, 1991; Johnson ve Johnson, 1996; Maynard, vd., 2006; Fine ve Nevo, 2008; Lee, Chou ve Wu, 2016; Akın ve Ulukök, 2016). Yanlış eşleşme çalışanın bilgi, eğitim, yetenek ve deneyimlerine oranla daha alt seviyelerdeki işlerde çalışmasını vurgularken, gelişememe boyutu ise yapmış olduğu işin zorlayıcı olmaması, yeni bilgi ve deneyimler gerektirmemesi nedeniyle çalışanın kendini geliştirememesi olarak ele alınmıştır. Ulusal yazında ise Uçar ve Sezgin (2021) tarafından gerçekleştirilen ölçek geliştirme çalışmasında kavrama ilişkin üç boyut belirlenmiştir. Bu boyutlar, araştırmacılar tarafından Vasıflılık algısı, Yakıştırmama ve Basitlik algısı olarak isimlendirilmiştir (Uçar ve Sezgin, 2021). Ayrıca Özkanan (2018) tarafından yapılan çalışmada algılanan aşırı vasıflılık olgusunun, algının kaynağına; yani iş gören, amir ve çalışma arkadaşları olmak üzere kimin tarafından algılandığına ve oluşma zamanına göre; yani işe girmeden ya da işe girdikten sonra oluşmasına göre farklılık göstereceği belirtilmektedir.

Kavrama ilişkin olarak farklı disiplinlerde de yapılan tanımlar olmakla birlikte yönetim ve örgüt araştırmacıları tarafından kavram ilişkin tanımlar aşağıdaki gibidir. Algılanan aşırı vasıflılık işgörenin işi için gerekli olan bilgi, eğitim, deneyim ve yeteneklerden çok daha fazlasına sahip olduğu ve işin zorlayıcı olmamasından kaynaklı olarak yeni beceriler kazanılmasında olanakların sınırlı olması yönündeki algısını ifade etmektedir (Johnson vd., 2002, Özkanan, 2019). Maynard vd., (2006) algılanan aşırı nitelik kavramını çalışanların kendi niteliklerinin (ör. eğitim, beceri, deneyim) işlerinin gerektirdiği niteliklerden daha iyi olduğunu hissetmeleri durumu olarak ifade etmektedir. Fine ve Nevo (2008) işgörenin kendisini yapmış olduğu işe göre çok fazla vasıflı olarak algılaması şeklinde tanımlamaktadır.

Erdoğan vd. (2011) işgörenin çalıştığı iş için zaruri olmayan veya yaptığı işte kullanmadığı beceri, bilgi, deneyim, yetenek, eğitim, ve diğer özelliklere sahip olması ve bu özelliklerini tam ve yerinde kullanamaması şeklinde tanımlanmaktadır (Erdogan vd., 2011). Koçyiğit ve Şendoğdu (2022: 50) tarafından işgörenin bilgi beceri ve yeteneklerinin çalıştığı işin gereklerine uymadığı ve işgören – iş uyumsuzluğu anlamına geldiği belirtilmektedir

2.2. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti işgörenin örgütteki çalışma düzeni ve koşullarından memnun olmayıp kendi arzusuyla işine son vermesi ya da başka işlere yönelme niyeti olarak tanımlanabilir (Yıldız vd 2017). Rusbelt vd. (1988)' na göre işten ayrılma iş görenin iş koşullarından rahatsız olması sonucu sergiledikleri yıkıcı ve aktif eylemler olarak ifade edilmektedir (Beğenirbaş ve Çalışkan 2014). Gaertner'a (1999, s.479) göre ise bir bireyin kendi inisiyatifi ile sosyal bir sistemden çıkma eğilimi şeklinde tanımlanmaktadır.

İşten ayrılma işgörenin çalıştığı örgütten fiilen ayrılması olarak kabul edilirken, işten ayrılma niyeti ise işgörenin davranışsal bir tutum olan işten ayrılma isteğini ifade etmektedir (Yıldırım vd. 2014). Literatürde yapılan inceleme sonucu işten ayrılma niyetinin fiile dönüşmesi arasında güçlü bir ilişki olduğu görülmektedir (Çetin vd., 2015). İşten ayrılma niyetinin işten ayrılma fiiline dönüşmesi süreci birçok faktörden kaynaklanabilir. Bu faktörler; alternatif iş olanakları, işten ayrılmayı düşünme, örgütsel bağlılık, çalışanın aldığı ücret ve çalışanın işinde sahip olduğu özerklik olarak sıralanabilir (Seyrek ve Oğuz 2017). Beğenirbaş ve Çalışkan'a (2014) göre işgörenin işten ayrılmasının etkileyen faktörler; örgüt kültürü, işgörenin çalışma arkadaşlarıyla uyumu, kariyer planlaması ve çevresel faktörlerdir. İşten ayrılma niyeti ayrıca işgörenin yaş, cinsiyet, eğitim, tecrübe, çalıştığı işindeki görev süresi, yönetim tarzından memnun olma, prosedürel adalet gibi faktörlerden kaynaklanmaktadır (Sökmen ve Şimşek 2016).

Yapılan araştırmalar, işten ayrılmanın örgütler için son derece büyük bir sorun ve oldukça maliyetli bir durum olduğunu ortaya koymaktadır. İşgörenler işten ayrılmaya niyetlendirilerinde çalıştıkları örgüt amaçlarına uygun davranmamakta ve iş verimliliğini düşürmektedirler (Çekmecelioğlu 2014). Şahin (2011) işten ayrılmayı, yetişmiş çalışanın ayrılması ile oluşan insan kaynağı kaybı ve iş akışını bölmesi açısından işletmelerin olumsuz etkilenmesi olarak ifade etmektedir. İşgörenin işten ayrılması örgüt çalışanları arasında sosyal etkileşimi ve iletişimi bozmakta, örgütte kaygı ve karamsarlığa sebep olmaktadır. Ayrıca işletmelerde çalışan devir hızının yüksek olması maliyetleri doğrudan (yeni eleman bulma, personel eğitimi ve yetiştirilmesi) ve dolaylı (işletmedeki bütünlüğün bozulması, personelin çalışma isteğinde azalma ve iş kalitesinin düşmesi) olarak artırmaktadır (Erdirençelebi ve

Filizöz 2016). Kitapçı vd., (2013)'da işgörenin yetişmesi için işletmelerin hem zaman hem para harcadığını bundan dolayı işgörenin işten ayrılmasının örgütler için oldukça maliyetli olduğunu ifade etmektedir. Erdirençelebi ve Filizöz (2016) olaya farklı bir boyuttan bakarak işgörenin daha güzel bir işte çalışmak için işten ayrılmasını işgören için olumlu bir durum olduğunu ifade etmektedir. Ayrıca işten ayrılma niyetinde olan iş gören, ekonomik krizlerin hakim olduğu ve istihdamın yetersiz olduğu dönemlerde alternatif iş olanakları bulmada zorlanacağı için işten ayrılma niyeti azalabilir.

2.3. Kariyer Yönetimi

Ulusal yazında kariyer kavramı 1980'li yıllarda kullanılmaya başlanmıştır. Fransızca "carriere" sözcüğünden Türkçeye giren kariyer kavramı işgörenin çalıştığı örgütte yaşadığı zorluklar ve planlaması gereken yollar şeklinde tanımlanmaktadır (Gümüştekin ve Gültekin 2009). İrmış ve Bayrak (2001)' a göre kariyer; İşgörenin iş hayatında karşılaştığı fırsatlar ve daha güzel bir hayat standardı yakalamasıdır. Bayraktaroğlu vd. (2015) kariyeri; işgörenin iş hayatı boyunca ilerlemesi, işgörenin yaşamı boyunca iş ile ilgili edindiği deneyimle bireysel olarak takındığı davranış ve tavır dizisi, yıllar içerisinde işgörenin iş alanında sürekli ilerlemesi deneyim ve beceri kazanması şeklinde tanımlamaktadır. Kariyer tanımı genel olarak işgörenin işinde kaydettiği ilerleme sonucu iş pozisyonun değişmesi şeklinde tanımlanır. Fakat İrmış ve Bayrak (2001) kariyerin işgörenin işinde ilerleme kaydetmeden bilgi ve becerisini artırarak elde edebileceğini vurgulamaktadır. Kariyer kavramını işgören ve örgütler açısından bilimsel olarak ilk kullanan Anne Roe (1956) 'Meslekler Psikolojisi' kitabı ile olmuştur. (Yavuz 2006)

Kariyer yönetimi son yıllarda araştırmacıların sıkça ele aldığı bir konudur. Yapılan literatür taramasında kariyer yönetimi, kariyer planlaması, kariyer geliştirme, insan kaynakları yönetimi gibi kavramların benzer anlamlarda kullanıldığı ve aralarında net bir ayrımın olmadığı görülmektedir (Kılıç ve Öztürk 2009). 1970 li yıllara kadar kariyer yönetimi işletmelerin daha çok işe alma-yerleştirme işten çıkarma gibi insan kaynaklarına dayalı faaliyetler olarak değerlendirilirken, ilerleyen süreçlerde işletmelerin yaşam kalitesini artırması buna bağlı olarak işgörenlerin kariyerlerini planlaması ve geliştirmesinin önem kazanmasına neden olmuştur (Yavuz 2006). Kariyer yönetiminin ortaya çıkması; iş görenin daha kaliteli bir hayat sürdürmesi, eşit iş imkânları talebi, işgörenlerin artan eğitim durumlarına karşın örgütlerde ekonomik iyileştirmenin yavaşlaması terfi imkânlarının azalması gibi sebeplere dayanmaktadır (İrmış ve Bayrak 2001). Kariyer yönetimini sadece işgören ya da sadece işletmeler açısından değerlendirmek amaçlanan hedefin eksik kalmasına sebep olacaktır (Büyükyılmaz vd. 2018). Kariyer yönetimini iki boyuttan değerlendirmek

gereklidir. İşgören boyutu ve işletme boyutu. Birinci boyutta; işgörenin kendi bilgi, becerisi ve örgütteki konumunu bilmesi, gelecekte hangi konuma gelmek istediğinin farkında olmasıdır. İkinci boyutu ise; işletmeler kendi amaçları doğrultusunda bireysel beklendi ve hedefleri karşılıklı olarak bütünleştirmesidir. Bu anlamda kariyer yönetimi ancak işgören ve işletmelerin birlikte planlayacakları faaliyetlerin tamamını kapsamaktadır (İrmiş ve Bayrak 2001). Nitekim bu konuda Gümüştekin ve Gültekin (2009); kariyer planlamasının işgörenin iş hayatına yönelik beklentilerinin, işletmeler tarafından yerine getirilen faaliyetler olduğunu yani işgörenin istekleri ile işletmeleri isteklerinin sağladığı uyum olarak değerlendirirler. Aynı şekilde Gül ve Avcı (2018); işletmelerin işgörenin kariyer planlamasına ortaya çıkacak sorunları gidermesi ve kariyer planlamasına yardımcı olarak bu durumu işletmeler için bir avantaja çevirmeleri gerekmekte olduğunu savunmaktadır. Kariyer yönetiminin amaçları; işgören memnuniyeti, iş tatmini, insan kaynaklarından daha etkin ve verimli faydalanmak, çalışan motivasyonu ve işgörenin işte ilerleme konusunda gerekli düzenlemeleri yapmak olarak sıralanabilir (Albayrak 2007 s: 5). Kariyer yönetimi geçmişten günümüze birçok değişik aşamada değerlendirilmiştir. Örn. Geleneksel görüşte işletmeler için bir maliyet merkeziyken günümüzde ise işletmeler için verimlilik merkezi haline gelmiştir. Bu anlamda kariyer yönetiminde işgören-işletme performansını artıracak ve en verimli işgücü oluşturacak bir bakış açısı gerekmektedir (Soysal ve Kılınç 2016).

3. Kuramsal Çerçeve ve Hipotezler

3.1. Algılanan Aşırı Vasıflılığın İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi

Çalışanın yakın bir zamanda işine son verme isteğiyle ilgili düşüncesi olarak tanımlan işten ayrılma niyeti (Mobley, 1982), çalışanın işine son vermesinin en önemli tahminleyicisi olarak değerlendirilmektedir (Tett and Meyer, 1993). Kişi-iş uyumu teorisi temelinde değerlendirildiğinde bilgi, beceri, veya yeteneklerinin işin gereklilikleriyle uyuşmadığına inanan çalışanların işten ayrılma niyet ve çabasının daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Maynard vd., 2006; Kraimer vd., 2009; Lobene ve Meade, 2013; Vinayak vd., 2021; Akın ve Ulukök, 2016; Wang vd., 2019; Karacaoğlu ve Arslan, 2019; Yıldız ve Arda, 2018). Nitekim kendilerin aşırı vasıflı olarak algılayan çalışanlar, işleri için gerekenden daha fazla eğitim, deneyim, bilgi veya beceriye sahip olduklarına inanmaktadırlar. Dolayısıyla işin gerekleriyle çalışan yetenekleri arasında bir uyumsuzluk oluşmaktadır. Bu bakımdan çalışanlar yaptıkları işte mesleki potansiyellerini tam olarak kullanamadıklarını düşünmektedirler (Maynard vd., 2006). Buradaki temel sorun ise aşırı vasıflı çalışanın değerli olarak gördüğü becerilerini kullanamamasından (Luksyte vd., 2011) kaynaklanmaktadır. Bundan dolayı kendilerine yeterince değer verilmediğine ve ayrıca niteliklerine bağlı olarak daha iyi bir işi hak

ettiklerine inanmaktadırlar (Wu vd., 2015). Çünkü aşırı vasıflı çalışan yetenekleriyle uyumlu bir işte kariyer tatmini sağlamak istemektedir ancak mevcut işi buna olanak sağlamamaktadır (Lee, 2005). Dolayısıyla çalışan işten ayrılma niyeti içerisine girmektedir. Çünkü çalışan bu sayede işinin gereklilikleri ile yetenekleri arasındaki eşitsizlik nedeniyle ortaya çıkan bilişsel uyumsuzluğu azaltmaya çalışır (Lobene ve diğerleri, 2015).

Bununla birlikte Liu ve Wang (2012) bu sorunu eşitlik teorisi temelinde değerlendirmişlerdir. Araştırmacılara göre özellikle de aşırı vasıflı çalışanlar kendileriyle aynı işi yapın diğer iş arkadaşlarıyla kendilerini kıyasladıklarında girdi/çıkıtı orantısızlığı nedeniyle kendilerine karşı haksızlık yapıldığını düşünmektedirler. Örneğin, aşırı vasıflı çalışan daha düşük eğitim ve deneyime sahip bir iş arkadaşıyla aynı görevi yapabilir. Bu durumda, vasıflı çalışanın ekstra eğitimi ve deneyimi (yani girdi), performans için ekstra fırsatla (yani çıkıtı) orantılı değildir ve bu da adaletsizlik algılarına yol açar (Liu ve Wang 2012). Dolayısıyla bu sorun telefi edilmediğinde çalışan işinden ayrılmaya niyetlenebilir.

Sonuç olarak kendisini aşırı vasıflı olarak algılayan çalışanlar diğerlerine kıyasla işlerinden ayrılma konusunda daha yüksek niyet sergileme eğilimindedirler. Bu tespitlere dayalı olarak aşağıdaki hipotezler önerilmiştir:

H1: Algılanan Aşırı vasıflılık ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H1a: Algılanan Aşırı vasıflılık alt boyutlarından vasıflılık algısı ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H1b: Algılanan Aşırı vasıflılık alt boyutlarından yakıştırmamave işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H1c: Algılanan Aşırı vasıflılık alt boyutlarından basitlik algısı ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

3.2. Kariyer Yönetiminin Düzenleyicilik Etkisi

Işık (2019) Algılanan aşırı vasıflılığın bireysel kariyer yönetimiyle ilişkisi olduğunu belirtmektedir. Kendilerini vasıflı olarak gören çalışanlar refahları için özen gösterildiğinde ve çabalarının takdir edileceği ve karşılık bulacağına inandıklarında, örgütlerine daha fazla katkıda bulunmak ve daha iyi performans göstermek için motive olmaktadır (Vinayak vd., 2021). Tersine gereksinimlerinin ve beklentilerinin karşılanmayacağına inanan aşırı vasıflı çalışanlar ise bunun tam aksi şekilde tutum ve davranışlar sergileyeceklerdir (Edwards vd., 2006; Cable ve Edwards, 2004). Bu noktadan hareketle kariyer yönetimi, çalışanın istek ve beklentilerinin süreçsel olarak bir program dâhilinde yerine getirileceğine ve eşit davranılacağına olan inancını olumlu olarak etkilemektedir. Nitekim bu konuda Gümüştekin

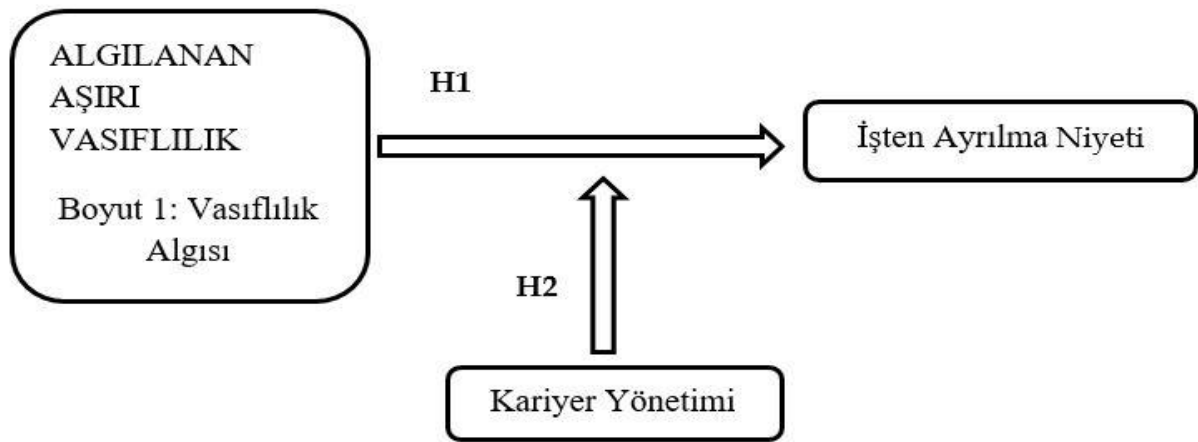
ve Gültekin (2009); kariyer planlamasının işgörenin iş hayatına yönelik beklentilerinin, işletmeler tarafından yerine getirilen faaliyetler olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla kariyer yönetimi çalışanın bilgi, tecrübe ve deneyimleriyle orantılı olarak süreç içerisinde olumlu karşılık verileceği beklentisini güçlendirdiği için işten ayrılma niyetini olumsuz şekilde etkileyecektir. Bununla birlikte algılanan aşırı vasıflılık tarafından olumsuz olarak etkilenen birçok değişken (iş tatmini, iş memnuniyeti, örgütsel bağlılık, motivasyon, performans, işten ayrılma niyeti vb.) kariyer yönetimi değişkeni tarafından olumlu olarak etkilenmektedir. Nitekim kariyer yönetiminin olumlu etkileri birçok bilimsel araştırma sonuçlarıyla ortaya konmuştur. Kariyer yönetiminin örgütsel bağlılığa etkisi (Karavardar, 2014; Büyükyılmaz vd., 2018); iş tatminine etkisi, (Büyükyılmaz vd., 2018), motivasyona etkisi (Yumuşak ve Çoban, 2012), performansa etkisi (Yaman vd., 2021), çalışan memnuniyetine etkisi (Kahraman ve Fındıklı, 2018) ve işten ayrılma niyeti azaltması (Mo Yuen-han vd., 2022) gibi olumlu sonuçları bilimsel çalışmalarla ortaya konmuştur. Bu bakımdan kariyer yönetimi algılanan aşırı vasıflılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde düzenleyicilik etkisi gösterebilecek bir yapı sunmaktadır. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotezler önerilmiştir:

H2: Algılanan Aşırı vasıflılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde Kariyer Yönetiminin düzenleyicilik etkisi vardır.

H2a: Algılanan Aşırı vasıflılık alt boyutlarından vasıflılık algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde Kariyer Yönetiminin düzenleyicilik etkisi vardır.

H2b: Algılanan Aşırı vasıflılık alt boyutlarından yakıştırmama ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde Kariyer Yönetiminin düzenleyicilik etkisi vardır.

H2c: Algılanan Aşırı vasıflılık alt boyutlarından basitlik algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde Kariyer Yönetiminin düzenleyicilik etkisi vardır.



Şekil 1. Araştırma Kavramsal Modeli

4. Araştırma Tasarımı

Bu çalışmada nesnelci paradigma içerisinde değerlendirilen survey yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntem dahilinde kullanılacak analizlere gerekli veriyi toplamak için yapılandırılmış anket formu kullanılmıştır. Anket formunda katılımcıların yanıtlaması için toplam 45 ifade yer almıştır. Bu ifadelerden 8 (sekiz) tanesi katılımcıları tanımlamaya yönelik demografik sorulardan oluşmaktadır. Geriye kalan 37 ifade ise araştırma konusu değişkenleri ölçmeyi amaçlayan testlerden oluşturulmuştur. Anket formunda yer alan ifadeleri derecelendirmek amacıyla 5'li likert tipi ölçeklendirmeden yararlanılmıştır.

Araştırma tasarımında ilk olarak araştırmaya katılım sağlayan örnekleme ilişkin tanımlayıcı bilgilere yer verilmiştir. Daha sonra araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının güvenilirlik ve geçerliliğini ortaya koyacak testler yapılarak sonuçlar tablo şeklinde sunulmuştur. Bunun için güvenilirlik analizleri, birleşim ve ayrışım geçerliliğine ilişkin testler ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Son olarak araştırma modelinde ortaya konan ilişkileri ölçmek amacıyla hiyerarşik regresyon analizleri yapılmıştır. Belirtilen analiz ve testler için için IBM SPSS 25 ve Amos 25 paket programı ve Excel 2016 programı kullanılmıştır.

Araştırma örnekleme ve Veri toplama: Bu araştırmaya örneklem belirlemek amacıyla kolayda ve kartopu örnekleme yöntemleri seçilmiştir. Belirtilen yöntemleri kullanmaktaki temel amaç çok büyük olan ana kütle yapısından yeteri kadar örnekleme kolay, hızlı ve ekonomik biçimde sağlamaktır (Aaker, vd., 2007, 394). Araştırma ana kütlelerini Türkiye’de faaliyet gösteren özel sektör banka çalışanları oluşturmaktadır. Bu örneklemin seçilmesinin nedenleri; bu bireylerin eğitimli bireyler olmaları ve eğitim setlerine kıyasla ilgili bankalarda yeterli sayıda kariyer basamağının olmaması ve sık yaşanan istifalardır. Nitekim Bankalar Birliğinin Eylül 2022 raporunda özel sektör banka çalışanlarının 119884 olduğu ve bunun 110527’sinin yüksek öğrenime sahip olduğu görülmüştür (Türkiye Bankalar Birliği, 2022). Soru formu Google Formlar üzerinden elektronik olarak oluşturulmuş ve 14/04/2023 – 30/04/2023 tarihleri arasında katılımcılara gönderilerek formu doldurmaları istenmiştir. Veri sağlamak amacıyla gönderilen soru formları toplam 304 katılımcı tarafından yanıtlanmıştır. Ancak katılımcı demografik bilgilerinin incelenmesi sonucunda çalışmadıkları tespit edilen 6 (Altı) ve sorulara eksik ve hatalı yanıtlar verdikleri düşünülen 2 (iki) katılımcıya ait veriler analizlere dâhil edilmemiştir. Son durumda analizlere 296 soru formundan sağlanan veriler dâhil edilmiştir. Örneklem büyüklüğüne ilişkin olarak soru sayısı temel alınmış ve en az on katı dikkate alınmıştır. Nitekim literatürde soru sayılarının toplamı baz alınarak araştırma için yeterli olacak örneklem sayısının tespit edilebileceği belirtilmektedir (Örn. Jarayam vd., 2004; Yiğit vd., 2008).

Tablo 1. Örnekleme İlişkin Demografik Bilgiler

Cinsiyet	F	%	Yaş	F	%
Erkek	229	77,4	18-25	29	9,8
Kadın	66	22,3	26-33	89	30,1
Belirtmemiş	1	0,3	34-49	168	56,8
Toplam	296	100	50 ve üzeri	10	3,4
Medeni Durum	F	%	Toplam	F	%
Evli	113	51,4			
Bekâr	106	48,2	Sektör	F	%
Belirtilmemiş	1	0,4	Kamu	0	0
Toplam	296	100	Özel	296	100
			Toplam	296	100
Eğitim Durumu	F	%			
İlköğretim	9	3,0	Çalışma Yılı	F	%
Lise	76	25,7	0-5	66	22,4
Ön Lisans	41	13,9	6-10	76	25,7
Lisans	132	44,6	11-15	84	28,5
Lisans Üstü	38	12,9	16 ve üzeri	69	23,4
Toplam	296	100	Toplam	296	100

Araştırma örneklemini özel sektör banka çalışanları oluşturmaktadır. Cinsiyete göre dağılıma bakıldığında erkeler araştırma örnekleminin % 77,4'ünü oluştururken kadınlar ise % 22,3'ünü oluşturmaktadır. Katılımcıların % 51,4' ü evliyken geriye kalan %48,2'sinin bekâr olduğu görülmektedir. Eğitim durumu açısından incelendiğinde katılımcıların yaklaşık olarak % 75'inin yükseköğretim kurumlarından mezun oldukları, dolayısıyla örneklemin eğitimli bireylerden oluştuğu görülmektedir. Katılımcıların iş hayatında geçirdikleri süreye bakıldığında ise dengeli bir dağılım gösterdiğini söylenebilir.

4.1. Araştırma Ölçekleri

Algılanan Aşırı Vasıflılık Ölçeği: Aşırı vasıflılık Algısını ölçmek için Uçar ve Sezgin (2021) tarafından geliştirilen 3 boyut 13 ifadeden oluşan Algılanan Aşırı Vasıflılık Ölçeği kullanılmıştır.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Karataş (2013)'ın otel işletmelerinde kronizmin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinin anlaşılabilmesi için geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Wayne vd. (1997) tarafından ve Rusbult vd. (1988) oluşturulan; Karataş (2013) tarafından kullanılmış 6 ifadeden oluşan ölçekten yararlanılmıştır.

Kariyer Yönetimi Ölçeği: Kılıç (2009) tarafından geliştirilen ve 9 maddeden oluşan kariyer planlama ölçeği kullanılmıştır.

5. Analiz ve Bulgular

5.1. Verilerin Analizler İçin Uygunluğunun Belirlenmesi

Bu araştırmada kullanılan verilerin uygulanması düşünülen parametrik testler için uygunluğunu belirlemek amacıyla normallik testleri uygulanmıştır. Ölçeklerde yer alan tüm faktörler ayrı olarak normal dağılım açısından incelenmiş ve basıklık ve çarpıklık koşulları -1,5 ve +1,5 arası değerler dikkate alınarak (Tabachnick ve Fidell, 2013) normallik testleri gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda araştırma modelinde yer alan tüm değişkenlere ait faktör yapılarının belirtilen değerler arasında olduğu ve normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

5.2. Araştırma Ölçeklerine İlişkin Güvenilirlik ve Geçerlilik Testleri

Fornel ve Larcker'e (1981) göre ölçeklere ilişkin composite reliability (birleşim geçerliliği) test değerinin ,70 ve üzeri bir değerde olması ve discriminant reliability (ayrışım geçerliliği) test değerinin ise ,50 ve üzeri bir değer alması ölçek geçerliliklerinin tespit edildiğini göstermektedir (Henseler vd. 2014). Bu çalışmada birleşim geçerliliğinin tespiti açısından CR-birleşim geçerlilik değerine bakılmıştır. Ayrışma geçerliliği için ise AVE değerine (Açıklanan varyans değeri) değerlendirilmiştir. Sonuçlar Tablo 2'de gösterilmiştir.

Araştırma hipotezlerinde ortaya konan ilişkileri test etmeden önce bu araştırmada kullanılan ölçüm araçlarının güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinin yapılması gerekmektedir. Ölçek güvenilirliklerinin belirlenmesinde güvenilirlik kriterleri olarak, Cronbach Alpha (α) (Altunışık vd., 2007) ve faktör kompozit geçerliliği (CR) (Hair vd., 2017) test değerleri dikkate alınmıştır. Cronbach Alpha ve CR test değeri olarak 0,70 ve üzeri değerlerin güvenilirlik için yeterli olacağı belirtilmektedir. Veriler üzerinde yapılan analizler sonucunda Algılanan aşırı vasıflılık ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha (α) değerleri sırasıyla Vasıflılık Algısı $\alpha=,915$, Yakıştırmama $\alpha=,867$ ve Basitlik Algısı için $\alpha=,865$ olarak tespit edilmiştir. Algılanan Aşırı Vasıflılık Ölçeğinin kümülatif olarak Cronbach Alpha değeri ise $\alpha=,872$ dir. Kariyer Planlama Ölçeğinin $\alpha=,931$ ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin ise dördüncü maddesinin analizden çıkarılmasından sonra (analiz sonucunu, 020 puan geliştirmiştir) $\alpha=,954$ olarak tespit edilmiştir. Ayrıca CR test değerlerinin de $>,700$ olduğu Tablo 2'den görülmektedir. Güvenilirlik analizleri sonucunda elde edilen Cronbach Alpha ve CR değerleri ölçeklerin yüksek güvenilirlik (Kalaycı, 2010; Altunışık vd., 2007) ve iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir.

Ölçek geçerliliklerinin tespiti için birleşim/yakınsaklık ve ayrışma geçerliliklerine bakılmıştır. Bunun için öncelikle ölçekleri ve alt boyutlarını oluşturan maddelerin birleşim geçerliliğine ilişkin değerlere sahip olup olmadığına bakılmıştır. Bu amaçla Hair vd.'nin

(2017) çalışmasında belirtilen kriterler dikkate alınmıştır. Hair vd., (2017) ölçeklerde yer alan her bir madde için 0,70 ve üzerinde olması gerektiğini ancak madde skorlarının 0,40 ve 0,70 arasında kalması durumunda ise ilgili maddenin ölçekten çıkarılması için birleşim güvenilirliği (CR) ve açıklanan ortalama varyansta (AVE) olumlu bir değişim meydana getirmesi gerektiği ve ayrıca AVE test değerinin $>,500$ ve üzeri olması gerektiği belirtmektedirler. Bu kriterler dâhilinde analizler yapılmış ve herhangi maddenin çıkarılmasına gerek kalmadığı ve AVE değerinin de tüm ölçekler için $>,500$ olduğu görülmüştür (bkz. Tablo 2).

Tablo 2. Güvenilirlik Katsayıları ve Birleşim Geçerliliği Değerleri

Yapılar	Maddeler	λ	α	CR	AVE	
Algılanan Aşırı Vasıflılık	Tüm ölçek		,872			
	VA 1	,690				
	VA 2	,744				
	Vasıflılık Algısı	VA 3	,873	,915	,905	,658
		VA 4	,859			
	Yakıştırmama	VA 5	,873			
		YK 6	,535	,867	,884	,663
		YK 7	,874			
		YK 8	,942			
		YK 9	,821			
		Basitlik Algısı	BA 10	,930		
	BA 11		,935	,860	,860	,684
	BA12		,744			
BA13	,667					
Kariyer Yönetimi	KY 1	,671	,934	,915	,635	
	KY 2	,767				
	KY 3	,793				
	KY 4	,890				
	KY 5	,896				
	KY 6	,805				
	KY 7	,799				
	KY 8	,728				
İşten Ayrılma Niyeti	İAN1	,886	,954	,955	,810	
	İAN 2	,913				
	İAN 3	,890				
	İAN 5	,893				
	İAN 6	,919				

Ölçeklere ilişkin ayrışma geçerliliğini belirlemek için Fornell ve Larcker'in (1981) önerdiği kriter dikkate alınmıştır. Bu kritere göre faktörlere ait AVE test değerlerinin karekökleri (\sqrt{AVE}), çalışmada kullanılan ölçeklere ait faktörler arasında oluşan korelasyon değerlerinden (r) büyük ($\sqrt{AVE} > r$) olmalıdır. Tablo 3 incelendiğinde tüm faktörlerin almış olduğu \sqrt{AVE} değerlerinin faktörler arasında oluşan korelasyon değerlerinden büyük olduğu

görülmektedir. Dolayısıyla tüm ölçekler ayrışma geçerliliği kriterini de sağlamıştır (bkz. Tablo 3).

Tablo 3. Farnell-Larcker Kiriter Analizi / Ayrışma Geçerliliği

Değişkenler (n:296)	Ort.	Std.S.	1	2	3	4	5
Vasıflılık Algısı	3,8126	,86358	,811				
Yakıstırmama	2,6977	1,0934 9	,231**	,808			
Basitlik Algısı	3,0050	1,0658 1	,405**	,568**	,827		
Kariyer Planlama	2,9640	1,0147 4	-,114*	-,289**	-,438**	,784	
İşten ayrılma niyeti	2,2092	1,1252 2	,220**	,409**	,606**	-,360**	,815

Not: Gri boyalı değerler \sqrt{AVE} değerini göstermektedir.

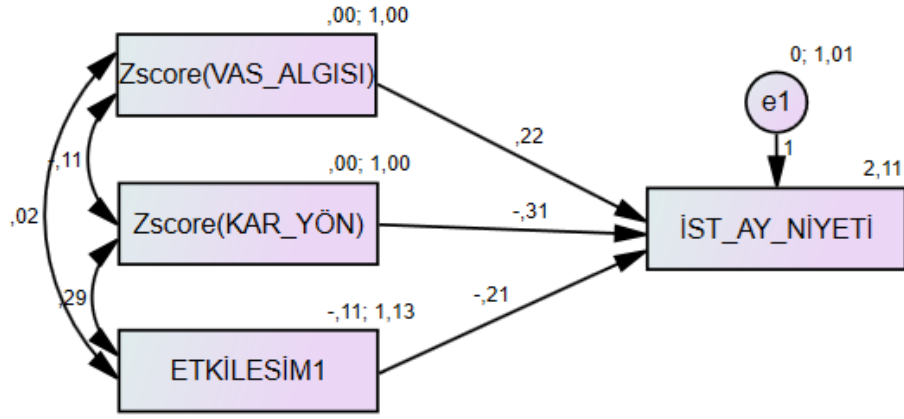
Daha sonra her bir ölçek üzerinde öncelikli olarak ayrı ayrı olmak üzere ve son olarak da ölçüm modelinin tamamına DFA uygulanmıştır. Analizler sonucunda tüm ölçeklere ve bir bütün olarak ölçüm modeline ait uyum iyiliği değerlerinin literatürde kabul gören sınırlar içerisinde olduğu (Schermelleh-Engel vd., 2003) Tablo 4'te görülmektedir.

Tablo 4. Genel Ölçüm Modeli Ve Ölçeklere İlişkin DFA Uyum İyiliği Değerleri

DEĞİŞKENLER	CMIN/DF	GFI	AGFI	CFI	NFI	TLI	RMSEA
	< 5	>,850	>,800	>,900	>,900	>,900	< ,080
Aşırı Vasıflılık Algısı	2,647	,925	,886	,952	,944	,953	,075
İşe Yabancılaşma	1,703	,976	,950	,993	,985	,989	,049
İşten Ayrılma Niyeti	2,014	,989	,959	,997	,995	,994	,059
Kariyer Planlama	1,950	,962	,935	,986	,972	,981	,057
Ölçüm Modeli (Tüm Değişk.)	1,796	,845	,819	,951	,897	,946	052

5.3. Araştırma Analiz Modelinin Oluşturulması ve Hipotez Testleri

Araştırmaya veri sağlamak için kullanılan ölçekleri ilişkin güvenilirlik ve geçerlilik testleri sonucunda hipotezlere ilişkin analizlerin yapılmasına karar verilmiştir. Bu amaçla Amos 25 analiz programında düzenleyicilik etkisini ölçülebilmesi için analiz modeli oluşturulmuştur. Analize ilişkin regresyon katsayıları ve anlamlılık Tablo 5'ten görülebilmektedir.



Şekil 2. Düzenleyicilik Analizi Modeli (Hiyerarşik Regresyon Modeli)

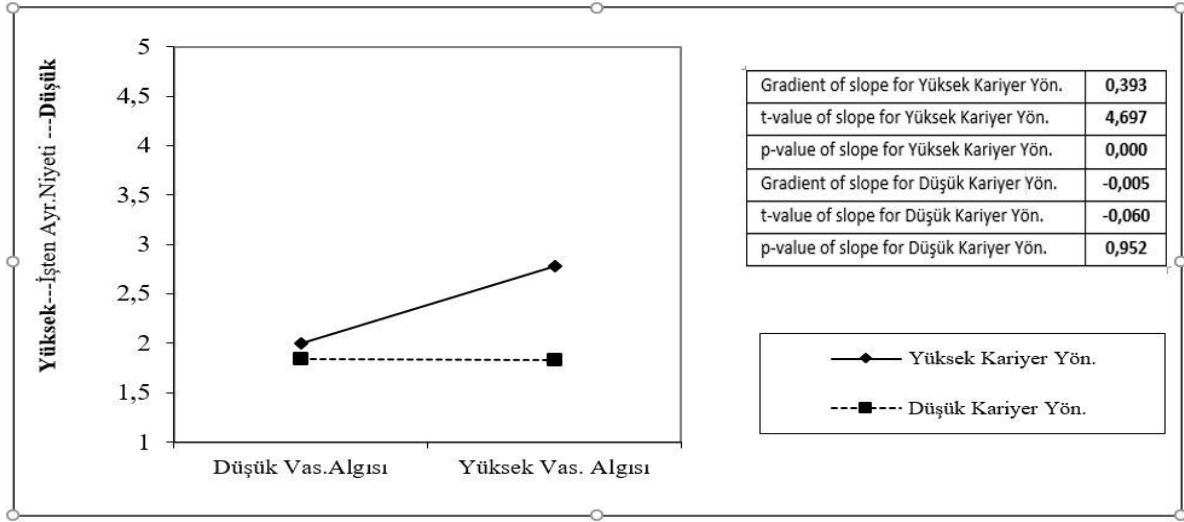
Tablo 5. Düzenleyicilik Analizi Sonuçları

Analiz Modeli	Regresyon	Estimate	P/Anlamlılık
Model 1-1	Vasıflılık Algısı → İşten Ayrılma Niyeti	,218	***
Model 1-2	Kariyer Yönetimi → İşten Ayrılma Niyeti	-,309	***
Model 1-3	Etkileşim Değişkeni 1 → İşten Ayrılma Niyeti	-,209	***
Model 2-1	Yakıştırmama → İşten Ayrılma Niyeti	,379	***
Model 2-2	Kariyer Yönetimi → İşten Ayrılma Niyeti	-,282	***
Model 2-3	Etkileşim Değişkeni 2 → İşten Ayrılma Niyeti	-,014	,778
Model 3-1	Basitlik Algısı → İşten Ayrılma Niyeti	,577	***
Model 3-2	Kariyer Yönetimi → İşten Ayrılma Niyeti	-,157	,008
Model 3-3	Etkileşim Değişkeni 3 → İşten Ayrılma Niyeti	-,026	,586

***: %99 güven aralığını ifade etmektedir.

Tablo 5 incelendiğinde Algılanan aşırı vasıflılık alt boyutlarının tümünün işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif yönde anlamlı etkilerinin olduğu görülmektedir. Dolayısıyla **H1** hipotezi ve alt hipotezleri olan **H1a**, **H1b** ve **H1c** hipotezleri kabul edilmiştir. Araştırma temel

hipotezleri olarak değerlendirilen algılanan aşırı vasıflılık alt boyutlarından vasıflılık algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde kariyer yönetiminin düzenleyicilik etkisi bulgulanırken, algılanan aşırı vasıflılığın diğer boyutları yakıştırmama ve basitlik algısı ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler üzerinde kariyer yönetiminin anlamlı bir etkisinin olmadığı izlenmektedir. Dolayısıyla **H2a** hipotezi kübül edilirken; **H2b** ve **H2c** hipotezleri reddedilmiştir. H2a hipotezine ilişkin düzenleyici etkinin grafiksel görünümü Şekil 3'te sunulmuştur.



Şekil 3. Düzenleyicilik Analiz Sonucunun Grafiksel Görünümü

Kaynak: <http://www.jeremydawson.co.uk/slopes.htm>

İki yönlü doğrusal etkileşimi grafiksel olarak yorumlamak için, sonuçlar Aiken ve West'in (1991) çalışmasında belirttikleri kıstaslara göre Excel çalışma sayfasında tanımlanmış programa aktarılarak vasıflılık algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki iki yönlü etkileşimin grafiği Şekil 3' te oluşturulmuştur. Grafikte düzenleyici değişkenin yüksek ve düşük değerleri üzerinden iki farklı sonuç çizilmektedir. Şekil 2' de görüleceği gibi kariyer yönetiminin yüksek değeri için düzenleyicilik etkisi, vasıflılık algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki pozitif yönlü ilişkinin gücünü düşürmektedir ($p=,000$). Ancak Kariyer Yönetiminin düşük değeri için anlamlı bir ilişki bulgulanamamıştır ($p=,952$). Bununla birlikte Şekil 3 üzerinde işten ayrılma niyeti olumsuzdan olumluya doğru gitmektedir. Dolayısıyla 1(bir) değeri işten ayrılma niyeti için en yüksek değer iken 5 (beş) değeri ise en düşük değerdir. Bundan dolayı Kariyer yönetim algısının daha olumlu olarak algılandığı yüksek durumda Vasıflılık Algısı ve İşten Ayrılma Niyeti arasındaki ilişkinin gücü düşmektedir. Sonuç olarak çalışanın işten ayrılma niyetinde bir azalma olmaktadır.

6. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada algılanan aşırı vasıflılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerinde kariyer yönetiminin düzenleyicilik etkisi araştırılmıştır. Araştırmanın kuramsal altyapısı kişi-iş uyumu teorisi ve eşitlik teorisi temelinde oluşturulmuştur. Araştırma analiz sonuçlarından algılanan aşırı vasıflılık alt boyutlarından yakıştırmamanın ($\beta = ,379$, $p < 0.01$) orta düzeyde, basitlik algısının ($\beta = ,577$, $p < 0.01$) orta-yüksek düzeyde ve vasıflılık algısının ($\beta = ,218$, $p < 0.01$) düşük düzeyde işten ayrılma niyeti üzerinde etkilerin olduğu tespit edilmiştir. Ancak oluşturulan düzenleyicilik analiz model testleri sonucunda basitlik algısı ve yakıştırmama boyutlarının işten ayrılma niyeti ile olan ilişkileri üzerinde kariyer yönetiminin düzenleyicilik etkisi görülememiştir. Bu sonuç işin basit olması ve işi kendine yakıştırmamanın işgörenin işten ayrılma niyetini kararlı bir şekilde etkilediğini ortaya koymaktadır. Dolayısıyla ılımlaştırıcı/düzenleyici değişken olarak görülen kariyer yönetimi işgörenin işten ayrılma yönündeki çabasını etkilemeyecektir. Buna karşın düzenleyicilik analizi sonucunda vasıflılık algısı ve işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerinde kariyer yönetiminin düzenleyicilik etkisinin olduğu görülmüştür (bkz. Tablo 5). Dolayısıyla kendini vasıflı olarak algılayan işgörenlerin işten ayrılma niyeti, işletmeler tarafından uygulanan kariyer yönetimi sayesinde azalmaktadır. Nitekim Viyanak vd., (2021) tarafından kendilerini vasıflı olarak değerlendiren işgörenlerin çabaları taktir edildiğinde ve refahları için özen gösterildiğinde vasıflı çalışanların çalıştıkları işyerine daha fazla katkıda bulunmak ve daha iyi performans göstermek için motive oldukları belirtilmektedir. Dolayısıyla çalışan ileriki bir zaman dilimi içerisinde örgütü tarafından uygulanan kariyer planlamalarının kendisini olumlu bir biçimde etkileyeceğini ve hak ettiği konuma ulaşabileceğine inandığından işten ayrılma niyeti göstermemekte yâda bu niyetin şiddeti daha az olmaktadır. Bununla birlikte Gümüştekin ve Gültekin (2009); kariyer planlamasının işgörenin iş hayatına yönelik beklentilerinin, işletmeler tarafından yerine getirilen faaliyetler olduğunu belirtmektedir. Denebilir ki, kariyer yönetimi çalışanın istek ve beklentilerinin süreçsel olarak bir program dâhilinde yerine getirileceğine ve eşit davranılacağına olan inancını olumlu olarak etkilemektedir. Ancak bu araştırma sonuçlarında önemli bir ayrıntı dikkat çekmektedir. Şekil 3'te çizilen grafik incelendiğinde kariyer yönetiminin düşük değeri için vasıflılık algısı ve işten ayrılma niyeti ilişkisi üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Dolayısıyla örgütler tarafından uygulanan kariyer plan ve uygulamalarının doğru ve adil olması gerektiğini ve böylece işgörenler tarafından olumlu bir şekilde algılanabileceği sonucunu ortaya koymaktadır. Dolayısıyla kâğıt üzerinde kalmış ve uygulanmasında sorunlar olan kariyer yönetim uygulamalarının bu araştırma sonuçları dâhilinde olumlu bir etkisinin olmadığı görülmektedir.

Bu araştırma sonuçlarına ilişkin olarak üzerinde durulması gereken önemli bir nokta da vasıflılık algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki üzerinde kariyer yönetiminin düzenleyicilik etkisi bulgulanırken, basitlik algısı ve yakıştırmama boyutları ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler üzerinde kariyer yönetiminin düzenleyicilik etkisinin bulgulanamayışıdır. Bu noktada regresyon β (Beta) değerleri incelendiğinde basitlik algısı ve yakıştırmamanın işten ayrılma niyetini daha yüksek düzeyde etkilediği görülebilecektir. Dolayısıyla bu boyutlara dayalı olarak farklı psikolojik durumların etkisi ön plana çıkabilmektedir. Nitekim (Wassermann vd. (2017) işgörenler yaptıkları işin onların sahip oldukları vasıflara nazaran basit kalmasının onların mücadeleci ve duygusal olarak motive edici faaliyetleri için gereksinimlerini karşılanmayabileceğini ve onlar açısından da artan bir gerilime neden olabileceğini belirtmektedirler. Bu gerilime dayalı olarak çalışan hayal kırıklığı yaşamakta, üzgün, kaygılı, kızgın ve duygusal tükenmişlik hissetmektedir (Burriss 1983; Johnson ve Johnson 1996; Liu ve ark. 2015; Navarro ve ark. 2010; Zhao vd., 2021). Bu duruma bağlı olarak yani sahip oldukları eğitim, deneyim ve yetenek setlerine kıyasla yaptıkları işin basit kaldığını düşünen işgörenler (Yu vd., 2021: 6067) motive olup performanslarını tam olarak ortaya koyamamaktadırlar (Aydoğan ve Olgunçelik, 2020; Lee vd., 2021; Gizlier ve Bekmezci, 2021). Sonuç olarak vasıflı çalışanlar ürettikleriyle anlamlı bir bağ kuramamakta ve yapmış oldukları iş onlar için anlamsız hale gelmekte (Mottaz, 1981) ve hatta işlerine karşı yabancılaşma hissetmektedirler (Yu vd., 2021). Nitekim işe yabancılaşma işten ayrılma niyetini etkileyen bir olgu olarak bilimsel araştırmalara sıklıkla konu olmaktadır (Kasap, 2019; Altaş, 2020; Yorulmaz ve Sevinç, 2020). Dolayısıyla kendilerini vasıflı olarak değerlendiren çalışanların işlerine yönelik duyumsamış oldukları basitlik algısı onların işten ayrılma niyetlerini daha kararlı hale getirebilmektedir. Yakıştırmama boyutuna ilişkin olarak işgörenin daha iyi bir iş veya pozisyonu hak ettiği yönündeki inancı onun kendisini diğerleriyle kıyaslama yapmaya sürüklemektedir. Eşitsizlik yönünde oluşan algı durumun değişmeyeceği yönünde oluşan inanca dayalı olarak onun işten ayrılma niyetini daha kararlı hale getirecektir.

Yapılan literatür araştırmasına dayalı olarak araştırmacıların bilgisi dahilinde benzer bir çalışmaya rastlanmamıştır. Dolayısıyla ele aldığı sorunsal ve ulaşılan araştırma sonuçları açısından araştırma özgün bir çalışmadır. Ortaya konan sonuçlara rağmen belirli sektörlere yönelik örneklemin konu edildiği araştırmaların sonuçları farklılaştırabileceği de değerlendirilmektedir. Dolayısıyla farklı örneklerle konunun yeniden ele alınması yapılacak diğer araştırmalar ve psikolojik etmenlerin aracı değişkenler olarak ele alındığı araştırma modellerinin oluşturularak sınanması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aaker, D. A., Kumar, V. ve Day, G. S., 2007. "Marketing Research, 9. Edition, John Wiley ve Sons, Danvers."
- Aiken, L. S., West, S. G., ve Reno, R. R. 1991. Multiple Regression: "Testing and Interpreting Interactions, London:" Sage publications.
- Akın, A., ve Ulukök, E. 2016. "Fazla Nitelikliliğin Bireysel ve Örgütsel Sonuçlarının Güncellenmesine Yönelik Kavramsal Bir Değerlendirme." Journal of Business Research Turk, 8(4), 71-86
- Albayrak, E. G. 2007. "Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi." Yüksek Lisans Tezi Maltepe Üniversitesi İstanbul.
- Altaş, S. S. 2020. "Örgütsel Sinizm, İşe Yabancılaşma ve İşten Ayrılma Eğilimi İlişkisi." Sosyal Boyutlarıyla Sağlık Çalışmaları, 27.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yıldırım, E. 2012, Sakarya: Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, 7. Baskı
- Arvan, M. L., Pindek, S., Andel, S. A., ve Spector, P. E., 2019. "İşiniz İçin Çok mu İyi? Nesnel Aşırı Nitelik, Algılanan Aşırı Nitelik ve İş Doyumuzluğu Arasındaki İlişkilerin Çözülmesi." Mesleki Davranış Dergisi, 115, 103-323.
- Aydoğan, E., ve Olgunçelik, Z. 2020. "Algılanan Aşırı Niteliklilik İş Performansı İlişkisinde Psikolojik Sahiplenmenin Aracılık Rolü." Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi, 57(2), 761-781
- Bayraktaroğlu, S., Özdemir, Y., Aras, A. G. M., ve Özdemir, A. G. S. 2015. "Mavi Yakalı Çalışanlar: Neden Akademik Çalışmalar İçin Cazip Bir Örneklem Değil?." Isguc the Journal of Industrial Relations and Human Resources, 17(3), 138-157.
- Beğenirbaş, M., ve Çalışkan, A. 2014. "Duygusal Emegin İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisinde Kişilerarası Çarpıklığın Aracılık Rolü." Business and Economics Research Journal, 5(2), 109-127.
- Biaobin, Y., Lin, Q., Yi, L., Qian, L., Dan, H., ve Yiwei, C. 2021. "The Effect of Overqualification on Employees' Turnover Intention:" The Role of Organization Identity and Goal Orientation. Journal of Advanced Management Science, 9(1), 17-21.
- Burris, B. H. 1983. "The Human Effects of Underemployment." Social Problems, (31), 96-110.
- Büyükyılmaz, O., Karakulle, İ., ve Karataş, İ. 2018. "Örgütsel Kariyer Yönetiminin Duygusal Bağlılık Üzerinde Etkisinde İş Tatmininin Aracılık Rolü." Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8(1), 1-29.
- Cable, D. M. ve Edwards, J. R. 2004. "Complementary and Supplementary Fit." A Theoretical and Empirical Integration. Journal of Applied Psychology, 89(5), 822-834.
- Cotton, J. L., ve Tuttle, J. M. 1986. "Employee Turnover: A Meta-Analysis And Review with Implications for Research." Academy of Management Review, 11(1), 55-70.
- Çalık, T. ve F. Ereş. 2006. "Kariyer Yönetimi Tanımlar Kavramlar İlkeler." Ankara: Gazi Kitabevi.
- Çekmecelioğlu, H. G. 2014. "Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri." Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (28), 21-34.
- Çetin, A., Güleç, R., ve Kayasandık, A. E. 2015. "Etik İklim Algısının Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Tükenmişliğin Aracı Değişken Rolü." Ejoboc (Electronic Journal of Vocational Colleges), 5(2), 18-31.
- Edwards, J. R., Cable, D. M., Williamson, I. O., Lambert, L. S. ve Shipp, A. J. 2006. "The Phenomenology of Fit: Linking the Person and Environment to The Subjective Experience of Person-Environment Fit." Journal of Applied Psychology, 91(4), 802.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiro, J. M. ve Truxillo, D. M. 2011. "Overqualified Employees: Making the Best of A Potentially Bad Situation for Individuals and Organizations." Industrial and Organizational Psychology, 4(2), 215-232.
- Erdogan, B., Tomas, I., Valls, V. ve Gracia, F. J. 2018. "Perceived Overqualification, Relative Deprivation, and Person-Centric Outcomes: the Moderating Role of Career Centrality." Journal of Vocational Behavior, 107, 233-245.
- Erdirençelebi, M., ve Filizöz, B. 2016. "Mobbingin Etik İklim Ve Çalışanların İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri." Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (35), 127-139.
- Freeman, R. 1976. "The overeducated American."
- Fındıkçı, İ. 2009. "İnsan Kaynakları Yönetimi, 7. Baskı." İstanbul: Alfa Yayınları.
- Fine, S., ve Nevo, B. 2008. "Too Smart For Their Own Good? A Study of Perceived Cognitive Overqualification in The Workforce." The International Journal of Human Resource Management, 19(2), 346-355.
- Fornell, C., ve Larcker, D. F. 1981. "Gözlemlenemeyen Değişkenler ve Ölçüm Hatası ile Yapısal Eşitlik Modellerinin Değerlendirilmesi." Pazarlama araştırması dergisi, 18 (1), 39-50.
- Gaertner, S. 1999. "İşten Ayrılma Modellerinde İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın Yapısal Belirleyicileri." İnsan Kaynakları Yönetimi İncelemesi, 9(4), 479-493.
- Gizlier, Ö. 2021. "Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Çalışan Sessizliği Üzerindeki Etkisi." Beykoz Akademi Dergisi, 9(1), 57-67.
- Gümüştekin, G. E., ve Gültekin, F. 2009. "Stres Kaynaklarının Kariyer Yönetimine Etkileri." Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 23(2), 147-158.

- Güzel, Ş., ve Sığırıcı, H. 2022. "Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İş Doyumu ve Örgütsel Özdeşleşme İle İlişkisi: Doktor ve Hemşireler Üzerine Bir Araştırma." *Visionary E-Journal/Vizyoner Dergisi*, 13(35), 756-775.
- Hair, J., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., ve Sarstedt, M. 2017. "A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem)." Sage Publications, 6(2), 211-213.
- Harari, M. B., Manapragada, A., ve Viswesvaran, C. 2017. "Who Thinks They're A Big Fish In A Small Pond and Why Does It Matter? A Meta-Analysis of Perceived Overqualification." *Journal of Vocational Behavior*, 102, 28-47.
- Halbesleben, J. R., ve Wheeler, A. R. 2008. "The Relative Roles of Engagement And Embeddedness in Predicting Job Performance and Intention to Leave." *Work ve Stress*, 22(3), 242-256.
- Hasan, G. ve Murat, A. 2018. "Kurumsal İtibarın Kariyer Yönetimi Üzerindeki Etkileri: KTMÜ Örneği." *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 20(34), 53-69.
- Henseler, J., Ringle, C.M. ve Sarstedt, M. 2015. "Varyansa Dayalı Yapısal Eşitlik Modellemesinde Ayırt Edici Geçerliliği Değerlendirmek İçin Yeni Bir Kriter." *Pazarlama Bilimleri Akademisi Dergisi*, 43, 115-135.
- İrmiş, A. ve Bayrak, S. 2001. "İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi." *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 177-186.
- İnce, S. ve Nevo, B. 2008. "Kendi İyilikleri İçin Çok mu Akıllı? İş Gücünde Algılanan Bilişsel Aşırı Yeterlilik Üzerine Bir Çalışma." *Uluslararası İnsan Kaynakları Yönetimi Dergisi*, 19(2), 346-355.
- İşık, M. 2019. Algılanan Aşırı Vasıflılık ve Bireysel Kariyer Planlaması İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyicilik Etkisi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (BUSBED)*, 9(18), 1015-1041.
- Jayaram, J., Kannan, V. R., & Tan, K. C. (2004). Influence of Initiators on Supply Chain Value Creation. *International Journal of Production Research*, 42(20), 4377-4399.
- Johnson, G. J., ve Johnson, W. R. 1996. "Perceived Overqualification and Psychological Well-Being." *The Journal of Social Psychology*, 136(4), 435-445.
- Johnson, W. R., Morrow, P. C. ve Johnson, G. J. 2002. "An Evaluation of A Perceived Overqualification Scale Across Work Settings." *The Journal of Psychology*, 136(4), 425-441.
- Johnson, G. J., ve Johnson, W. R. 1996. "Perceived Overqualification and Psychological Well-Being." *Journal of Social Psychology*, 136, 435- 445
- Kahraman, H. B., ve Fındıklı, M. A. 2018. "Kariyer Yönetimi Kapsamında Eğitim Ve Geliştirme Faaliyetlerine Yönelik Algıların Çalışan Memnuniyeti Üzerindeki Etkileri." *Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 51-68.
- Kalaycı, Ş. 2010. "SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri 5(359), Ankara:" Asil Yayın Dağıtım.
- Kanbur, E., ve Şen, S. 2020. "Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Yenilikçi Davranış Üzerine Etkisi: Algılanan Lider Desteğinin Aracılık Rolü." *Third Sector Social Economic Review*, 55(2), 1060-1077.
- Karacaoğlu, K., ve Arslan, M. 2019. "Algılanan Aşırı Niteliklilik Ve İş Tatmini İlişkisinde İyimsizliğin Aracı Rolü: İstifa Eden veya Erken Emekli Olan Subaylar Üzerine Bir Araştırma." *Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 107-136.
- Karataş, A. 2013. "Otel işletmelerinde Kronizmin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Muğla İlinde Bir Araştırma." *Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.*
- Karavardar, G. 2014. "Kariyer Yönetimi ve Örgütsel Bağlılık İlişkisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Araştırma." *Uludağ Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(2), 87-101.
- Kasap, N. 2019. "Liderlik Tarzı ve İşe Yabancılaşmanın İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi." *Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, İstanbul.*
- Khan, L. J. ve Morrow, P. C. 1991. "Objective and Subjective Underemployment Relationships to Job Satisfaction." *Journal of Business Research*, 22(3), 211-218.
- Kocuyigit, N., ve Şendoğdu, A. A. 2022. "İnsan Kaynakları Yönetimlerinin İşe Alım Kararlarında Vasıfsal İkilim." *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 11(3), 1137-1151.
- Kılıç, G. ve Öztürk, Y. 2009. "Kariyer Yönetimi: Beş Yıldızlı Otellerde Bir Uygulama." *Anatolia. Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20(1), 45-60.
- Kitapçı, H., Kaynak, R., ve Ökten, S. 2013. "Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine." *International Review of Economics and Management*, 1(1), 49-73.
- Kraimer, M. L., Shaffer, M. A. ve Bolino, M. C. 2009. "The Influence of Expatriate and Repatriate Experiences On Career Advancement and Repatriate Retention." *Human Resource Management*, 48(1), 27-47.
- Lee, H. M., Chou, M. J. ve Wu, H. T. 2016. "The Measurement of Perceived Overqualification and The Relationships Among Perceived Overqualification, Psychological Empowerment, Job Satisfaction of Private Kindergarten Teachers." *European Journal of Research In Social Sciences*, 4(8), 1-15.
- Lee, A., Erdogan, B., Tian, A., Willis, S., ve Cao, J. 2021. "Perceived Overqualification and Task Performance: Reconciling Two Opposing Pathways." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(1), 80-106.
- Lee, C. H. 2005. "A Study of Underemployment Among Self-Initiated Expatriates." *Journal of World Business*, 40(2), 172-187.

- Liu, S., ve Wang, M. 2012. "Perceived Overqualification: A Review and Recommendations For Research and Practice." *The Role of the Economic Crisis on Occupational Stress and Well Being*, 10, 1-42.
- Liu, S. Q., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J. Q., ve Wang, M. 2015. "Overqualification and Counterproductive Work Behaviors: Examining A Moderated Mediation Model." *Journal of Organizational Behavior*, 36, 250-271.
- Liu, S., ve Wang, M. 2012. "Perceived Overqualification: A Review and Recommendations For Research and Practice. İçinde P. L. Perrewé, J. R. B. Halbesleben, ve C. C. Rosen (Ed.), *The Role of the Economic Crisis On Occupational Stress and Well Being.*" Emerald Group Publishing Limited, 10, 1-42.
- Lobene, E. V. ve Meade, A. W. 2013. "The Effects of Career Calling and Perceived Overqualification on Work Outcomes for Primary and Secondary School Teachers." *Journal of Career Development*, 40(6), 508-530.
- Lobene, E. V., Meade, A. W. ve Gölet S. B. 2015. "Algılanan Aşırı Nitelik: Psikolojik Yatkinlık ve Bağlamsal Tetikleyicilerin Çok Kaynaklı Bir Araştırması." *Psikoloji Dergisi*, 149 (7), 684-710.
- Lobene, E., ve Meade, A. W. 2010. "Perceived overqualification: An Exploration of Outcomes, USA:" American Psychological Association.
- Luksyte, A., Spitzmueller, C., ve Maynard, D. C. 2011. "Why Do Overqualified Incumbents Deviate? Examining Multiple Mediators." *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 279-296.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A. ve Maynard, A. M. 2006. "Underemployment, Job Attitudes, and Turnover Intentions." *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 509-536.
- Mobley, W. H. 1982. "Yönetici ve Çalışan İrk Ve Cinsiyetin Performans Değerlendirmeleri Üzerindeki Etkileri: Olumsuz Etki Ve Genellenebilirlik Üzerine Bir Saha Çalışması." *Yönetim Akademisi Dergisi*, 25 (3), 598-606.
- Mottaz, C. J. 1981. "Some Determinants of Work Alienation." *Sociological Quarterly*, 22(4), 515-529.
- Mo Yuen-Han, K., Leung, T. L. C., ve Chan, S. T. M. (2022). Satisfaction With Organizational Career Management and the Turnover Intention of Social Workers In Guangdong Province, China." *Journal of Social Service Research*, 48(3), 353-364.
- Navarro, M. L. A., Mas, M. B., ve Jimenez, A. M. L. 2010. "Working Conditions, Burnout and Stress Symptoms In University Professors: Validating a Structural Model of Mediating Effect of Perceived Personal Competence." *The Spanish Journal of Psychology*, 13, 284-296.
- Özkanan, A. 2018. "Algılanan Aşırı Nitelikliliğe İki Yönlü Bakış: Çalışan-Amir Değerlendirmesi." *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(4), 664-672.
- Özkanan, A. 2019. "Algılanan Aşırı Niteliklilik: Üretkenliğe Karşı Durgunluk." *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 42-57.
- Roe, A. 1956. "The Psychology of Occupations. USA:" Psychological Association.
- Rusbult, C. E., Dan, F., Glen, R. ve Arch, M. G. 1988. "Impact of variables on exit, voice, loyalty and neglect: an integrative model of responses to declining job satisfaction." *Academy of Management Journal*, 31(3), 599-627.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., ve Müller, H. 2003. "Yapısal Eşitlik Modellerinin Uyumunun Değerlendirilmesi: Önemlilik Testleri ve Tanımlayıcı Uyum İyiliği Ölçümleri." *Çevrimiçi Psikolojik Araştırma Yöntemleri*, 8(2), 23-74.
- Seyrek, İ., ve Oğuz, İ. 2017. "İşten Ayrılma Niyeti İle İlişkili Faktörler: Bilgi Teknolojisi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma." *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 1(1), 43-62.
- Somaya, D., Williamson, I. O. ve Lorinkova, N. 2008. "Gitti Ama Kaybolmadı: İşbirlikçiler Ve Rakipler Arasındaki Çalışan Hareketliliğinin Farklı Performans Etkileri." *Yönetim Akademisi Dergisi*, 51(5), 936-953.
- Soysal, A., ve Kılınç, E. 2016. "İşletmelerde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi Sürecinde Performans Değerlendirme ve Kariyer Yönetimi Uygulamaları." *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 16(31), 325-347.
- Sökmen, A., ve Şimşek, T. 2016. "Örgütsel Bağlılık, Örgütle Özdeşleşme, Stres ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Bir Kamu Kurumunda Araştırma." *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(3), 606-620.
- Şahin, F. 2011. "Lider-Üye Etkileşimi İle İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Üzerinde Cinsiyetin Etkisi." *Ege Akademik Bakış*, 11(2), 277-288.
- Şendoğdu, A., ve Kocyigit, N. 2021. "Aşırı Vasıflılık Algısına İş Dünyasının Yanıtı." *Çatalhöyük Uluslararası Turizm ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, (6), 45-60.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. 2013. "Using Multivariate Statistics. USA:" Pearson Education Limited, 6, 1-14.
- Tett, R. P. ve Meyer, J. P. 1993. "Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based On Meta-Analytic Findings." *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Tunçer, P. 2012. "Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi." *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.
- Türkiye Bankalar Birliği 2022. Bankacılık Sisteminde, Banka, Çalışan ve Şube Sayıları.Rapor Kodu: DT13.

- Uçar Z. ve Sezgin, O. B. 2021. "Algılanan Aşırı Vasıflılık: Ölçek Geliştirme, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması." Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 42, 196-208.
- Üstün, Ö., Kılınç, M., Kılınç, S., ve Öztürk, H. 2021. "Sağlık Çalışanlarında Üstün Niteliklilik Algısı Ve Örgütsel Muhalefet Davranışları İlişkisi: Konya İlinde Bir Uygulama." Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi, 7(3), 600-613.
- Vinayak, R., Bhatnagar, J., ve Agarwal, M. N. 2021. "When and How Does Perceived Overqualification Lead to Turnover Intention? A Moderated Mediation Model. In Evidence-Based Hrm: A Global Forum For Empirical Scholarship." Emerald Publishing Limited, 9(4), 374-390.
- Yaman, F., Aslan, M., ve Aksu, A. 2021. "Yedekleme Planı ve Kariyer Yönetim Sisteminin, Çalışanın Algıladığı Görev Performansına Etkisi." İşletme Araştırmaları Dergisi, 13(3), 2715-2726.
- Yavuz, S. 2006. "İşletmelerde Kariyer Yönetimi ve Uygulamadan Bir Örnek." Yüksek Lisans Tezi Marmara Üniversitesi İstanbul.
- Yıldırım, M. H., Erul, E. E., ve Kelebek, P. 2014. "Tükenmişlik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki Banka Çalışanları Üzerine Bir Araştırma." Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 6(1), 34-44.
- Yıldız, B., Özdemir, F., Habib, E. ve Çakı, N. 2017. "Aşırı Nitelikliliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Kolektif Şükranın Moderatör Etkisi." Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi, 2, 40-61.
- Yıldız, B., Gizlier, Ö., ve Bekmezci, M. 2021. "İş Zanaatkarlığının Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisinde Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Düzenleyici Etkisi." İş ve İnsan Dergisi, 8(2), 225-237.
- Yıldız, B., ve Arda, Ö. A. 2018. "İyi Bir Asker Mi? İyi Bir İllüzyonist Mi? Kariyerizm ile Zorunlu Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişkide İşten Ayrılma Niyetinin Rolü." Business ve Economics Research Journal, 9(1), 151-167.
- Yıldız, B., ve Ayaz, Ö. 2018. "Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Yenilikçi İşyeri Davranışları Üzerindeki Etkisinde Kolektif Şükranın Rolü." Journal of Management and Economics Research, 16(2), 141-161.
- Yiğit, N., Bütüner, S. Ö., ve Dertlioğlu, K. (2008). Öğretim amaçlı örütbağ sitesi değerlendirme ölçeği geliştirme. Necatibey Eğitim Fakültesi Elektronik Fen ve Matematik Eğitimi Dergisi, 2(2), 38-51.
- Yorulmaz, M., ve Sevinç, F. 2020. "Yat Kaptanlarının İşe Yabancılaşmaları ve İşten Ayrılma Niyetlerinde Kontrol Odağının Düzenleyici Etkisi." İşletme Araştırmaları Dergisi, 12(2), 1524-1539.
- Yumuşak, S., ve Çoban, M. 2012. "Kariyer Yönetiminin Motivasyona Etkisi: Bandırma İlçesinde Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama." Journal of Management and Economics Research, 10(18), 76-87.
- Yu, H., Yang, F., Wang, T., Sun, J., ve Hu, W. 2021. "How Perceived Overqualification Relates to Work Alienation and Emotional Exhaustion: the Moderating Role of Lmx." Current Psychology, 40(12), 6067-6075.
- Zhao, L., Zhao, S., Zeng, H., ve Bai, J. 2021. "To Share Or Not to Share? A Moderated Mediation Model of The Relationship Between Perceived Overqualification and Knowledge Sharing." Baltic Journal of Management, 16(5), 681-698.
- Wang, Z., Lu, H., ve Wang, X. 2019. "Psychological Resilience and Work Alienation Affect Perceived Overqualification and Job Crafting." Social Behavior and Personality. An International Journal, 47(2), 1-10.
- Wassermann, M., Fujishiro, K., ve Hoppe, A. 2017. "The Effect of Perceived Overqualification On Job Satisfaction and Career Satisfaction Among Immigrants: Does Host National Identity Matter?" International Journal of Intercultural Relations, 61, 77-87.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., ve Liden, R. C. 1997. "Perceived Organizational Support and Leader-Member Exchange: A Social Exchange Perspective." Academy of Management Journal, 40(1), 82-111.
- Wu, C. H., Luksyte, A., ve Parker, S. K. 2015. "Overqualification and Subjective Well-Being At Work: The Moderating Role of Job Autonomy and Culture." Social Indicators Research, 121, 917-937.