



Algılanan Aşırı Vasıflılık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde İşe Yabancılaşmanın Aracılık Rolü

Zeki UÇAR¹

Özet

Bu araştırmada işgörenler tarafından algılanan aşırı vasıflılığın işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolünün incelenmesi amaçlanmıştır. Niceliksel olarak tasarlanan bu araştırma için örneklem Bitlis ilinde faaliyette bulunan kamu ve özel banka çalışanları ve Türkiye Serbest Muhasebeci ve Mali müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği'ne (TÜRMOB) bağlı serbest muhasebe ve mali müşavirlik çalışanlarından seçilmiştir. İlgili örnekleme ulaşmak ve araştırmaya veri sağlamak amacıyla kolayda ve kartopu örnekleme yöntemleri kullanılmıştır. Hazırlanan anket formları katılımcıların bir kısmına online olarak diğer kısmına ise elden dağıtılmıştır. Araştırma ölçeklerinin güvenilirlik ve geçerliliklerinin tespiti amacıyla ölçek maddeleri üzerinde güvenilirlik, birleşim ve ayrışım geçerliliğine ilişkin testler ve faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Son olarak yapısal eşitlik modellemesi üzerinden araştırma modeli test edilmiştir. Analizler sonucunda algılanan aşırı vasıflılığın alt boyutlarından olan basitlik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık etkisi bulgulanırken, diğer alt boyutlar olan yakıştırmama ve vasıflılık algısı boyutları üzerinde aracılık etkisi gözlenmemiştir. Literatür incelemelerine dayalı olarak bu üç değişkeni bir arada inceleyen ve yine araştırma modelinde ortaya konan aracılık etkisini araştıran herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu literatürde bir boşluk yaratmaktadır ve dolayısıyla da bu çalışma ile bu boşluğun doldurulması amaçlanmaktadır.

Anahtar kelimeler: Algılanan Aşırı Vasıflılık, İşten Ayrılma Niyeti, İşe Yabancılaşma

Jel Kodu: D23; O15; M12

The Mediating Role of The Work Alienation on The Relationship Between Perceived Overqualification and Intention to Leave

Abstract

In this study, it was aimed to examine the mediating effect of job alienation on the relationship between overqualification perceived by the employees and their intention to leave. For the quantitatively designed research, the sample was selected from public and private bank employees and independent accounting and financial advisory employees affiliated with the Turkish Association of Chambers of Certified Public Accountants and Certified Public Accountants (TÜRMOB) operating in the Bitlis province. Convenience and snowball sampling methods were used to reach employees and provide data for the research. While the questionnaire was sent online to some of the participants, the forms were handed out to some of them to fill out. In order to determine the reliability and validity of the research scales, tests of reliability, convergent and discriminant validity, and confirmatory factor analyses were performed on the scale items. Then, the analysis model created on the structural equation modeling was tested. As a result of the analysis, the mediating effect of work alienation was found in the effect of simplicity perception, which is one of the sub-dimensions of perceived overqualification, on intention to leave. On the other hand, mediation effects were not observed in the dimensions of not appeal and perceived qualification, which are in the other sub-dimensions of Perceived Overqualification. Based on the literature review, no study has been found that examines these three variables together and also investigates the mediation effect revealed in the research model. This creates a gap in the literature, and therefore, this study aims to fill this gap.

Keywords: Perceived Overqualification, Intention to Leave, Work Alienation

Jel Codes: D23; O15; M12

ATIF ÖNERİSİ (APA): Uçar, Z. (2024). Algılanan aşırı vasıflılık ve işten ayrılma niyeti ilişkisinde işe yabancılaşmanın aracılık rolü, *İzmir İktisat Dergisi*. 39(1). 139-160. Doi: 10.24988/ije.1310026

¹ Doç.Dr., Bitlis Eren Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Merkez / Bitlis, Türkiye, **EMAIL:** zucar@beu.edu.tr. **ORCID:** 0000-0001-7491-5703

1. GİRİŞ

Vasıflı iş görenler günümüz örgütleri açısından başarının anahtarı olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu bireyler farklı sebeplerle çalışmakta oldukları işyerlerinde uzun süre devam etmeyi istemeyip işlerinden ayrılma niyeti içerisine girebilmektedir. Bu örgütler açısından önemli bir sorundur ve üzerinde durulmadığı takdirde örgütlerin rekabet yeteneğini etkileyerek gerek karlılığı gerekse de örgütün yaşamına devam etmesini olumsuz bir biçimde etkilemektedir. Bu nedenle çalışanların işlerinden neden ayrılmaya niyetlendiklerini anlamak ve bunun arkasında yatan temel etmenleri ortaya çıkarmak önemli hale gelmektedir. Bu noktada, çalışanın yakın bir zamanda işine son verme isteği olarak tanımlanan (Mobley, 1982) “işten ayrılma niyeti” çalışanın işine son vermesinin önemli bir yordayıcısı olarak değerlendirilmekte ve uzun zamandır akademik araştırmalara, örgütler üzerindeki olumsuz etkileri bağlamında, artarak konu olduğu bilinmektedir.

İş gören devir hızının yüksek olduğu örgütlerde zaman ve kaynak israfı, deneyimli çalışan açıkları oluşmaktadır. Ayrıca bir iş görenin işten ayrılmasının; hem yetişmiş bir insan gücünün kaybı hem de yerine yeni bir çalışanın istihdam edilmesiyle ilgili işe alma, eğitim ve uyum sağlama açısından olumsuz birçok etkileri (Emiroğlu vd., 2015) vardır. Dahası bir çalışanın işten ayrılması örgütteki diğer çalışanlar arasındaki sosyal etkileşimin ve iletişimin bir anda kesintiye uğramasına ve uyumun bozulmasına neden olabilmektedir (Şahin, 2011). Ayrıca çalışanlarda performansın azalmasına (Wynen vd., 2019; Bayrakçı, 2022), iş veriminin düşmesine de neden olmaktadır (Emiroğlu vd., 2015). Bu olumsuz etkilerine dayalı olarak iş görenin daha işini terk etmeden önce bu yöndeki niyetinin anlaşılabilmesi önemli zararlardan örgütleri koruyabilir. Bu nedenle işten ayrılma niyetini etkileyen koşulların bilinmesi önem arz etmektedir. Bu noktada iş görenler tarafından algılanan aşırı vasıflılık olgusu işten ayrılma niyetini etkileyen (Akın ve Ulukök, 2016; Karacaoğlu ve Arslan, 2019; Yıldız ve Arda, 2018) önemli bir öncül olarak değerlendirilebilir. Nitekim çalışanın işinin gerektirdikleri ve vasıfları arasındaki uyumsuzluk olarak ele alınan aşırı vasıflılık olgusu iş gören performansını olumsuz etkilemesine dayalı olarak örgüt başarısının düşmesinde belirleyici olgulardan biri olarak değerlendirilmektedir (Lin, Yu ve Yi 2014).

McKee-Ryan ve Harvey (2011) işgücü piyasasında yaşanan dönüşümlerin sonucu olarak kişi-iş uyumsuzluğunun arttığını ifade ederken, Görg ve Strobl (2003) ise bunun sonuçlarının en fazla gelişmekte olan ülkelerde ortaya çıktığını belirtmektedir. Ayrıca sorun en çok işgücüne yeni katılanlar için geçerli olmaktadır ki bu kişiler sahip oldukları yetkinliklerin çok altında gerekliliğe sahip işlerde çalışmak zorunda kalmaktadırlar (Erdoğan vd., 2018: 333). Bu özellikle de kendilerini vasıflı olarak nitelendiren çalışanlar açısından dezavantajlı bir durum olarak değerlendirilmekte (Uçar ve Sezgin, 2021) ve bu bireylerin çalıştıkları örgütlerine yönelik çeşitli tutum ve davranışlarını da olumsuz bir biçimde etkilemektedir (Johnson vd., 2002; Maynard, vd., 2006; Erdoğan ve Bauer, 2009; Işık, 2019). Tüm bunlara bağlı olarak bilgi, beceri veya yeteneklerinin işin gereklilikleriyle uyum sağlamadığına inanan çalışanların işten ayrılma olasılıklarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Maynard vd., 2006; Lobene ve Meade, 2013) ve bu durumun altında yatan psikolojik mekanizmaların nasıl çalıştığına dair sınırlı bir inceleme yapılmış olduğu dikkat çekmektedir (Liu ve Wang, 2012). Dolayısıyla algılanan aşırı vasıflılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide bazı psikolojik durumların varlığına işaret edilmektedir. Bu çalışma özelinde işe yabancılaşmanın önemli bir psikolojik unsur olabileceği değerlendirilmektedir. Nitekim tecrübe, eğitim ve beceri bakımından daha üstün olduklarını düşünen iş görenlerin kendi niteliklerine daha çok uyan işleri hak ettiklerini düşünmektedirler (Liu ve Wang, 2012: 3). Ancak sahip olduğu eğitim, yetenek ve deneyime nazaran daha basit bir işte çalıştırılan iş görenler kendilerince değerli olarak gördükleri yeteneklerini kullanamazlar (Luksyte vd., 2011). Blauner'e (1964) göre, çalışanlar iş faaliyetleri üzerinde çok az kontrole sahip olduklarını hissettiklerinde acizlik hissedeceklerdir ve genel ürün sürecine çok az katkıda bulduklarını hissettiklerinde ve dolayısıyla üretimdeki rollerinin önemini görmediklerinde yapmış oldukları iş kendileri için anlamsızlaşacaktır (Mottaz 1981). Bu durum

işgörenleri duygusal olarak motive eden gereksinmelerini karşılamayabilir ve bu onlar açısından artan bir gerilime neden olur (Wassermann vd., 2017). Bu gerilim zaman içerisinde yapmış olduğu işi onlar için anlamsız hale getirmekte ve işlerine yabancılaşmalarına neden olmaktadır. Nitekim Shantz vd., (2015) tarafından işe yabancılaşma, bir çalışanın ihtiyaçları veya beklentilerinin işi ile uyumlu olmadığına ortaya çıkan psikolojik bir durum olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla işyeri yabancılaşmasının temel nedeni, işin çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini karşılayamamasıdır. Nitekim çalışanın işi ve beklentileri arasında bir kopukluk varsa ve üstün becerilerini işte mevcut işlerinde kullanmaları mümkün değilse, kendilerini işlerine karşı yabancılaşmış hissederler (Yu vd., 2021). Buradan hareketle işlerinin gerektirdiğinden daha niteliğe sahip olduklarına inanan çalışanlar, algılanan aşırı vasıflılık nedeniyle işe yabancılaşma yaşayabilir. Bununla birlikte işe yabancılaşma işten ayrılma niyetini arttıran bir durum olarak değerlendirilmektedir (Akın ve Ulukök, 2016; Vinayak vd., 2021). Çünkü iş görenler sahip oldukları eğitim, deneyim ve yeteneklerine kıyasla daha basit işlerde çalıştırıldıklarında motive olup performanslarını tam olarak ortaya koyamamaktadırlar (Aydoğan ve Olgunçelik, 2020; Lee vd., 2021; Gizlier ve Bekmezci, 2021). Dolayısıyla ürettikleriyle anlamlı bir bağ kuramayan iş görenler için iş anlamsız hale gelmekte (Mottaz, 1981) ve iş görenler yaptıkları işten tatmin olamamaktadırlar (Harari vd., 2017). Bununla birlikte iş görenler sahip oldukları iş vasıflarını, yaptıkları işin gerektirdiğinden daha yüksek bulduklarında hayal kırıklığı yaşamakta, üzgün, kaygılı, kızgın ve duygusal tükenmişlik hissetmektedirler (Burris 1983; Johnson ve Johnson 1996; Liu ve ark. 2015; Navarro ve ark. 2010; Zhao vd., 2021). İş görenlerin işlerine yönelik olarak deneyimlemiş olduğu bu olumsuz duygu ve tecrübeler onların işlerinden ayrılma niyeti göstermelerine ve çoğu zamanda işlerinden ayrılmalarına neden olmaktadır (Wang vd., 2019). Belirtilenlerden hareketle bu çalışmada algılanan aşırı vasıflılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe yabancılaşmanın aracılık etkisinin araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaçla ilgili yazınlar kavramsal ve kuramsal bağlamda incelenerek araştırma hipotezleri oluşturulmuş ve ilgili analizlerle gerekli testler yapılarak sonuçlar raporlanmıştır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Algılanan Aşırı Vasıflılık Kavramı

Kavram ilk olarak Freeman (1976) tarafından *The Overeducated American* adlı eserde “iş görenin bilgi, birikim, eğitim seviyesi gibi donanımlarının çalıştığı işin gerektirdiği düzeyden fazla olması” olarak tanımlanmıştır. Nitekim bu eserin yazıldığı yıllarda üretime yönelik endüstriden hizmet endüstrisine bir iş gücü kaymasının olduğu (Johnson ve Maynard, 2002) ve bu durumun daha fazla çalışanlar aleyhine geliştiği (Johnson ve Johnson, 2000) belirtilmektedir. Özellikle de perakendecilik ve hizmet endüstrilerinde iş görenlerin düşük ücretlerle çalışmaya zorlanmaları onları çeşitli arayışların içine itmekte ve bu bireyler çözüm olarak çeşitli belge, diploma ve sertifikalarla diğer bireylerden ayrışma gayreti içerisine girmektedirler (Uçar, 2016). Ancak bu işgücüne olan talep aynı düzeyde artış göstermemekte ve bu kişilerin belirli bir kısmı eğitim, yetenek ve becerilerine uygun işlerde istihdam edilememektedir (Johnson ve Maynard, 2002). Bu duruma ilişkin yaşanan olumsuzlukların artışıyla birlikte 1990’lı yıllardan başlayarak konunun bilimsel araştırmalarda sıklıkla konu edildiği de görülmektedir (Karacaoğlu ve Arslan 2019).

Olgu ilk olarak 1970’li yıllarda iktisatçılar tarafından eksik istihdam/underemployment başlığı altında makro düzlemdeki etkileri bağlamında ele alınmıştır (Uçar ve Sezgin 2020). Daha sonrasında ise olguyu örgütsel çıktıları ve kişiler üzerindeki psikolojik etkileri bağlamında değerlendiren örgüt ve davranış bilimciler mikro düzlemde bir kavramsallaştırma çabası içerisine girdikleri görülmektedir. Olgunun kavramsal düzlemdeki gelişimine dayalı olarak nesnel / sübjektif ve öznel / objektif (Gizlier, 2020) kriterlere dayalı olarak örgüt, yönetim, iş ve çalışma psikolojisine ilişkin bilimsel alanlarda araştırmalara konu edildiği görülmektedir (Nevo, 2008; Uçar ve Sezgin, 2021). Objektif aşırı vasıflılık çalışanın eğitim, yetenek ve deneyimlerinin somut iş analizlerine dayalı olarak

ortaya konmasını ifade ederken sübjektif aşırı vasıflılık ise çalışanın işini ve işinin çevresini öznel olarak nasıl algıladığına ilişkin yargılarını içermektedir (Uçar ve Sezgin, 2021). Dolayısıyla kavram psikolojik araştırmalarda genellikle objektif kriterlerle incelenmesinin aksine algılanan aşırı vasıflılık olarak ifade edilen çalışan algısı olarak değerlendirilmektedir. Yine kavramsallaştırma çabasına ilişkin olarak uluslararası yazında kavram yanlış eşleşme (mismatch) ve gelişememe (no growth) boyutlarıyla ele alınmıştır (Khan ve Morrow, 1991; Johnson ve Johnson, 1996; Maynard, vd., 2006; Fine ve Nevo, 2008; Lee, Chou ve Wu, 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. Bununla birlikte kavrama ilişkin ulusal yazınımızda 2010'lu yıllardan başlayarak bir ilginin olduğu görülmektedir (Karacaoğlu ve Arslan 2019). Uluslararası yazında overqualification olarak nitelendirilen kavram ulusal yazında aşırı vasıflılık, aşırı niteliklilik, fazla niteliklilik veya üstün niteliklilik gibi isimler almıştır (Şendoğdu ve Koçyiğit 2022: 48). Yine ulusal yazında Uçar ve Sezgin (2021) tarafından keşifsel bir çalışmaya dayalı olarak geliştirilen ölçekte üç boyutlu bir yapının varlığı bildirilmektedir. Araştırmacılar tarafından bu boyutlar vasıflılık algısı, yakıştırmama ve basitlik algısı olarak etiketlenmiştir (Uçar ve Sezgin, 2021).

Bununla birlikte kavrama ilişkin örgüt ve yönetim bilimciler tarafından birçok tanım yapıldığı görülmektedir. Genel bir tanımla, algılanan aşırı vasıflılık çalışanın sahip olduğu eğitim, bilgi, yetenek, beceri, tecrübeye nazaran yaptığı işin bu vasıflarını kullanamayacağı bir yapıda olmasından kaynaklı olarak algılanmış olduğu olumsuz bir durum olarak tanımlanabilir. Ayrıca çalışan işin zorlayıcı olmamasından dolayı da var olan vasıflarının üzerine bir şey ekleyememektedir (Erdoğan vd.,2001; Johnson vd.,2002; Maynard vd.,2006; Fine, 2007; Fine ve Nevo, 2008; Erdoğan vd., 2011; Erdogan vd., 2011; Koçyiğit ve Şendoğdu, 2022).

1.2. İşe Yabancılaşma Kavramı

Yabancılaşma kavramı çok eski tarihlere dayanan ve ilk başlarda dinsel bir olguyu ifade eden özünden geçme ya da benliğin dışında olma olarak kullanılmıştır (Şirin, 2009). Bu kavramın kökeni Latince alienatio ve alienaner (Elma, 2003) Fransızcadaki aléné İspanyolcadaki ailenado İngilizcedeki alienist sözcüklerine dayanır (Şirin 2009). Türk Dil Kurumu (TDK) Güncel Türkçe Sözlüğünde yabancılaşma, "Belli tarihsel şartlarda insan ve toplum etkinlikleri ürünlerinin, bu etkinliklerden bağımsız ve bunlara egemen olan öğelerin değişik biçimde kavranması" olarak tanımlanmaktadır (TDK, 2016). Ozankaya (1975) Toplum Bilim Terimleri Sözlüğü'nde yabancılaşmayı, "Belli tarihsel koşullarda insan ve toplum etkinlikleri ürünlerinin bu etkinliklerden, bağımsız ve bunlara egemen ya da özlerinde olduklarından değişik biçimde kavranması" olarak açıklamaktadır.

Günümüz ifadesiyle yabancılaşma terimini ilk kullanan Hegel olmakla birlikte yabancılaşmayı bireyin ruh ve beden bütünlüğü arasında oluşan ayrım olarak ifade etmektedir. (Kaya ve Serçeoğlu 2013). Bu kavram ilerleyen süreçlerde Ludwig A. Feuerbach tarafından dini bir boyutta, Karl H. Marx ve Erich Fromm tarafından siyasi ve iktisadi boyutta ve Emile Durkheim tarafından sosyolojik boyutta ele alınmıştır (Tokmak 2014). Yabancılaşma kavramı için farklı toplum bilimlerinde farklı tanımlamalar yapılmış, her disiplin kendi bakış açısına göre kavrama yeni bir anlam verdiklerinden yabancılaşma kavramının tek bir tanımının yapılması zorlaşmıştır (Elma 2003). Josephson (1973) yabancılaşmayı normsuzluk, özün kayboluşu, yalnız kalma, güçsüzlük, hoşnutsuzluk, doyumsuzluk vb. olarak ifade ederken, Affinnih (1997) yabancılaşmayı farklı birey etkileşimlerinin ortaya çıkardığı durum olarak ifade etmektedir. Fischer (1976) yabancılaşmayı; "ruhun kendi yarattığı maddi dünyadan duygusal anlamda uzaklaşması ya da farklılaşması" olarak tanımlamaktadır.

Kavramsal bağlamda bireyin işe yabancılaşmasını ilk olarak Melvin Seeman (1983) ele almıştır. Seeman (1983) yabancılaşmayı; güçsüzlük, anlamsızlık, kuralsızlık, topluma yabancılaşma ve bireyin

kendine yabancılaşması olarak beş boyuttan değerlendirmiştir (Tokmak 2014). Geyer ve Schweitzer (1976) işe yabancılaşmayı; *“bölünme ve sınıfsal bürokrasinin özelliklerinin toplamı olarak toplumda görülmesi gibi benzer olayların örgüt içindeki görülen sonucu”* olarak açıklamaktadır. İşe yabancılaşma iş görenin çalıştığı işi fazla önemsememesi ve işi için gerekli gayreti sergilemesinin altında, işinden ziyade dışarıdan gelecek ödüller için çaba sarf etmesi olarak değerlendirilmektedir (Abaslı 2018). İşe yabancılaşma özet olarak iş görenin çalıştığı örgütten bıkmaması, işinden hoşnut olmaması, bundan dolayı ruhsal ve bedensel olarak kendini çalışma hayatına karşı güçsüz ve isteksiz görmesinden kaynaklı bir durum olarak değerlendirilmektedir (Tokmak 2014). Tuna ve Yeşiltaş (2014)’a göre işe yabancılaşma örgütün ahlaki ve kültürel değerleri ile iş görenin sahip olduğu değerler, beklentiler, idealler ve çalışma hayatı ile ilgi arzularının birbiriyle uyuşmaması sonucu gerçekleşmektedir. Sonuç olarak günlük yaşantısının büyük bir kısmını iş yerinde geçiren iş görenler üreten konumundayken işveren ise üretim araçları ile örgütün sahibi konumundadır. Bu durum, iş görenin yaptığı işe önyargılı olmasına ve emeğin yabancılaşmasına ve sonuç olarak işinden memnun kalmayıp işten ayrılma niyetine sebep olmaktadır (Kartal 2017).

1.3. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanların yapmış olduğu iş ya da işyerindeki çalışma koşullarından memnuniyetsizlik duyarak (Rusbelt vd.,1988; Beğenirbaş ve Çalışkan 2014) kendi arzusu ile işine son vermek istemesi veya farklı bir işe yönelmesi olarak tanımlanabilir (Yıldız vd 2017). Ancak işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma arasında fark vardır. İşten ayrılma iş görenin çalıştığı örgütten fiilen ayrılması olarak kabul edilirken, işten ayrılma niyeti ise iş görenin işine karşı olan tutumunu, yani işinden ayrılma isteğini ifade etmektedir (Yıldırım vd. 2014). Bununla birlikte işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma arasında güçlü bir ilişki mevcuttur ve işten ayrılma niyeti içerisinde olan biri yüksek ihtimalle ayrılma davranışı sergileyecektir (Çetin vd., 2015). Nitekim Ajzen ve Fishbein (1980) davranışa ilişkin temel belirleyicinin niyet olduğunu belirtmektedirler. Seyrek ve Oğuz (2017) İşten ayrılma niyetinin işten ayrılma fiiline dönüşmesinde etkili olan faktörleri şu başlıklar altında açıklamaktadır: Alternatif iş olanakları, işten ayrılmayı düşünme, örgütsel bağlılık, çalışanın aldığı ücret ve çalışanın işinde sahip olduğu özerklik olarak sıralamaktadır. (Seyrek ve Oğuz 2017). Bir diğer çalışmada Beğenirbaş ve Çalışkan (2014) ise çalışanların işlerinden ayrılmasına etki eden faktörlerin örgüt kültürü, iş görenin çalışma arkadaşlarıyla uyumu, kariyer planlaması ve çevresel faktörler olduğunu belirtmektedirler. Farklı bir çalışmada Sökmen ve Şimşek (2006) işten ayrılma niyetinin ayrıca iş görenin yaş, cinsiyet, eğitim, tecrübe, çalıştığı işindeki görev süresi, yönetim tarzından memnun olma, prosedürel adalet gibi faktörlerden etkilendiğini belirtmektedirler. Tüm bunlarla birlikte işten ayrılma niyeti çalışanların iş verimliliğini düşüren ve işletmeleri olumsuz etkileyen bir durum olarak kavramsallaştırılmıştır (Çekmecelioğlu 2014).

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. Algılanan Aşırı Vasıflılık ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi

Aşırı vasıflı çalışanlar, işleri için gerekenden daha fazla eğitim, deneyim, bilgi veya beceriye sahiptir. Dolayısıyla işin gerekleriyle çalışan yetenekleri arasında bir uyumsuzluk oluşmaktadır. Konuyu kişi-iş uyumu teorisi bağlamında ele alan Maynard vd., (2006) ve Lobene ve Meade (2013) iş ile ilgili bilgi ve becerileri yapmış olduğu işin gerekleriyle uyuşmayan çalışanların işten ayrılma olasılıklarının yüksek olduğunu belirtmektedirler. Nitekim ampirik araştırma bulguları da bu teorik açıklamayı destekler niteliktedir (Kraimer vd., 2009; Vinayak vd., 2021; Akın ve Ulukök, 2016; Karacaoğlu ve Arslan, 2019; Yıldız ve Arda, 2018). Konuyu eşitlik teorisi ekseninde değerlendiren Liu ve Wang (2012) kendilerini vasıflı olarak algılayan iş görenlerin kendileriyle aynı işi yapan diğer iş arkadaşlarıyla kendilerini karşılaştırdıklarını ve kendilerine haksızlık yapıldığı duygusuna kapıldıklarını belirtmektedir. Dolayısıyla bu algı telafi edilmediğinde İş gören işinden ayrılmaya

niyetlenebilir. Belirtilen kuramsal ve ampirik çalışmalardan hareketle aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

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

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

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

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

2.2. Algılanan Aşırı Vasıflılık ve İşe Yabancılaşma İlişkisi

Aşırı vasıflı iş görenler yaptıkları işte mesleki potansiyellerini tam olarak kullanamamaktadır (Maynard vd., 2006). Bu iş görenin değerli olarak gördüğü becerilerini kullanamaması anlamına gelmektedir ki (Luksyte vd., 2011) iş görenler bundan dolayı kendilerine yeterince değer verilmediğine inanmaktadırlar (Wu vd., 2015). Ancak yetenekleriyle uyumlu bir işte çalıştıklarında değerli oldukları algısı oluşabilecek ve kariyer tatmini (Lee, 2005) sağlayacaklardır. Aksi takdirde yeteneklerini kullanabilecekleri bir işe sahip olmamaları onlar açısından duygusal bir gerilim nedeni haline dönüşebilecektir (Wassermann vd., 2017). Çünkü çalışanlar sahip oldukları iş vasıflarını yaptıkları işin gerektirdiğinden daha yüksek bulduklarında hayal kırıklığı yaşamakta, üzgün, kaygılı, kızgın ve duygusal tükenmişlik hissetmektedirler (Burris 1983; Johnson ve Johnson 1996; Liu ve ark. 2015; Navarro ve ark. 2010; Zhao vd., 2021). Nitekim Feldman vd., (2002) konuyu görelî yoksunluk teorisi bağlamında ele almışlardır. Aşırı vasıflı çalışanların mevcut iş koşulları (örneğin, zorluk, fırsat veya sorumluluk eksikliği) genellikle beklentisi içinde oldukları, deneyimledikleri veya kendilerine vaat edilenlerin altında kaldığı için görelî yoksunluk yaşama olasılıkları yüksek olmaktadır. Bu, kendini aşırı vasıflı olarak algılayan çalışanın işe ilişkin iyi olma halini olumsuz şekilde etkilerken (Wu vd., 2015; Liu ve Wang, 2012), zaman içerisinde işiyle olan duygusal bağının kopmasına ve işine yabancılaşmasına neden olmaktadır (Söylemez ve Uslu, 2022). Dolayısıyla işyeri yabancılaşmasının temel nedenlerinden biri olarak işin çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini karşılayamaması olarak değerlendirilebilir. Nitekim Yu vd., (2021), çalışanın işi ve beklentileri arasında kopukluk olduğunda ve becerilerini işte yeterince kullanamadıklarında kendilerini işlerine karşı yabancılaşmış hissedeceklerini belirtmektedirler. Buradan hareketle İşlerinin gerektirdiğinden daha fazla niteliğe sahip olduklarına inanan çalışanlar, algılanan aşırı vasıflılık nedeniyle işe yabancılaşma yaşayabilir.

H2: Algılanan aşırı vasıflılık algısı ve işe yabancılaşma arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H2a: Algılanan aşırı vasıflılık alt boyutlarından vasıflılık algısı ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H2b: Algılanan aşırı vasıflılık alt boyutlarından yakıştırmama ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

H2c: Algılanan Aşırı vasıflılık alt boyutlarından basitlik algısı ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

İşe Yabancılaşma ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkisi

İşten ayrılma iş görenin çalıştığı örgütten fiilen ayrılması olarak kabul edilirken, işten ayrılma niyeti ise iş görenin davranışsal bir tutum olan işten ayrılma isteğini ifade etmektedir (Yıldırım vd. 2014). Ayaydın (2012) işyerinde psikolojik şiddetin işten ayrılma niyeti ile ilişkisinde işe yabancılaşmanın aracılık etkisini araştırdığı çalışmada işe yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisini bulgulamıştır. Yine Kurtulmuş ve Yiğit (2016) öğretmenlerin işe yabancılaşması ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkiyi incelemiş olduğu çalışmada işe yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı etkisi olduğunu bulgulamıştır. Eribol ve Sever (2021) çalışmalarında işe yabancılaşmanın işten ayrılma niyetine etkisini bulgulamışlardır. Farklı ampirik çalışmalarda da işe

yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerindeki pozitif yönde anlamlı etkileri bulgulanmıştır (Kasap, 2019; Yorulmaz ve Sevinç, 2020; Kanak ve Çiçek 2021). Bu doğrultuda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur.

H3: İşe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki vardır.

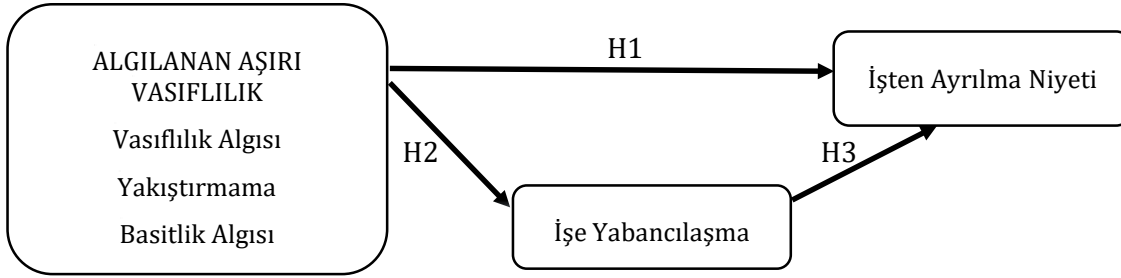
H4: Algılanan Aşırı Vasıflılık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında İşe Yabancılaşmanın aracılık etkisi vardır.

H4a: Algılanan aşırı vasıflılık alt boyutlarından vasıflılık algısı ve işten ayrılma niyeti arasında işe yabancılaşmanın aracılık etkisi vardır.

H4b: Algılanan aşırı vasıflılık alt boyutlarından yakıştırmama ve işten ayrılma niyeti arasında işe yabancılaşmanın aracılık etkisi vardır.

H4c: Algılanan aşırı vasıflılık alt boyutlarından basitlik algısı ve işten ayrılma niyeti arasında İşe Yabancılaşmanın aracılık etkisi vardır.

Şekil 1: Araştırma Modeli



3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

3.1. Veri Toplama Süreci

Niceliksel bir araştırma olarak tasarlanan bu çalışmada alan araştırması içerisinde yer alan anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırmaya veri sağlamak için yapılandırılmış anket formu tercih edilmiştir. Anket formunda katılımcıların yanıtlaması için toplam 33 ifade bulunmaktadır. 6 ifade katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmeye yönelik sorulardan oluşurken geriye kalan 27 ifade ise araştırma değişkenlerini ölçmeye yönelik ölçeklerden oluşmuştur. Anket formunda yer alan ölçek ifadeleri 5'li likert tipi ölçeklendirmeye derecelendirilmiştir. İlgili anket google formlarda düzenlenmiş ve katılımcılar online olarak ankete katılım sağlamıştır.

3.2. Araştırma evren ve örnekleme

Bu araştırma örnekleme Bitlis ilinde faaliyette bulunan kamu ve özel banka çalışanları ve Türkiye Serbest Muhasebeci ve Mali müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği'ne (TÜRMOB) bağlı serbest muhasebe ve mali müşavirlik çalışanlarından seçilmiştir. Araştırmada olasılıksız örnekleme yöntemi içerisinde değerlendirilen kolayda ve kartopu örnekleme yöntemleri birlikte kullanılmıştır. Bu yöntemleri kullanmanın temel amacı hem zamandan tasarruf etmek hem de belirtilen sektörlerde çalışanların sosyal iş çevrelerinden yararlanarak araştırmaya daha kolay veri sağlayabilmektir. Soru formlarının bir kısmı araştırma katılımcılarına elden dağıtılmış, diğer kısmı ise Google Formlar üzerinden elektronik olarak oluşturulmuş ve katılımcılara gönderilmiştir. Yaklaşık olarak 900 çalışanın yer aldığı belirtilen sektörlerde çalışan 400 kişiye ulaşılmaya çalışılmış ancak 271 katılımcıdan dönüş sağlanmıştır. Geri dönüş oranı yaklaşık olarak %68 dir. Ancak 23 katılımcı araştırma anket formunun tamamını doldurmadığı yada sektör sorusuna cevap vermedikleri için araştırmaya dahil edilmemiştir. Geriye kalan 248 katılımcıya ait verilerle analizler gerçekleştirilmiştir.

Araştırma örneklemeine ilişkin demografik veriler incelendiğinde % 53,2'sinin banka çalışanları geriye kalan %46,8'inin de Mali müşavirlik ve muhasebe çalışanları olduğu anlaşılmaktadır. Katılımcıların cinsiyeti incelendiğinde 76,2'i erkek ve % 23'ünün de kadın olduğu görülmektedir. Katılımcıların % 65 evli ve %33,5'i de bekar. Katılımcıların oldukça yüksek bir kısmının lisans mezunu (%90) olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Katılımcı Demografik Bulguları

Cinsiyet	F	%	Yaş	F	%
Erkek	189	76,2	18-33	102	41,1
Kadın	57	23	34-49	140	56,4
Belirtmemiş	2	0,8	50 ve üzeri	6	2,4
Toplam	248	100	Toplam	248	100
Medeni Durum	F	%	Sektör	F	%
Evli	161	65,0	Banka	132	53,2
Bekâr	83	33,5	Muhasebe	116	46,8
Belirtilmemiş	4	1,5			
Toplam	248	100	Toplam	248	100
Eğitim Durumu	F	%	Çalışma Yılı	F	%
İlköğretim	8	3,2	0-5	53	21,4
Lise	12	4,8	6-10	76	30,6
Ön Lisans	40	16,1	11-15	71	28,5
Lisans	150	60,5	16 ve üzeri	48	19,5
Lisans Üstü	38	15,4	Toplam	248	100
Toplam	248	100			

3.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

İşe Yabancılaşma Ölçeği: Bu araştırmada katılımcıların işe yabancılaşma düzeylerini ölçmek amacıyla Nair ve Vohra (2009) tarafından geliştirilen işe yabancılaşma ölçeği (Measure of Work Alienation) kullanılmıştır. Tek boyutlu olan ölçek sekiz ifadeden oluşmaktadır. Ölçek İngilizce olan orijinal halinden çevrilmiştir. Bu amaçla İngiliz dili ve edebiyatı bölümünde görevli bir öğretim üyesine yapılan çeviriler incelenmiş ve önerileri doğrultusunda değişiklikler yapılmıştır. Ölçekte örnek olarak "günlük görevlerimle yüzleşmek bana ıstırap verir, günlük görevlerimi yaptığım zaman sıkılırım" gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçek geçerliliği için ölçeğe keşfedici faktör analiz uygulanmış ve ölçeğin 8 ifadeli yapısını koruduğu görülmüştür. İfadelerin faktör yüklerine bakıldığında en düşük 0,741 en yüksek 0,895 aralığında olduğu görülmüştür. Ölçeğin Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değerinin ,919 ve Barlett Test sonucunun ise 1864,861 ($p < 0,01$) olduğu görülmüştür.

Aşırı Vasıflılık Ölçeği: Katılımcıların aşırı vasıflılığa yönelik algılarını tespit etmek için Uçar ve Sezgin (2018) tarafından geliştirilen Algılanan Aşırı Vasıflılık Ölçeği kullanılmıştır. İlgili ölçek 3 boyut ve 13

ifadeden oluşmaktadır. Ölçek boyutları sırasıyla vasıflılık algısı, yakıştırmama ve basitlik algısı olarak nitelendirilmektedir. Ölçekte örnek olarak “İşimin gerektirdiğinden çok daha fazla yetenek ve becerilere sahibim, işimin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahibim” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçeğin KMO değeri ,850 ve Barlett Test sonucu ise 2535,245 ($p<0,01$) olarak tespit edilmiştir.

İşten Ayrılma Niyeti Ölçeği: Son olarak katılımcıların işten ayrılma niyetlerini ölçmek amacıyla Wayne vd. (1997) ve Rusbult vd.,'nin (1988) çalışmalarına dayalı olarak Karataş (2013) tarafından geliştirilen işten ayrılma niyeti ölçeği kullanılmıştır. Ölçek tek boyut ve 6 ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte örnek olarak “Her an istifa kararı verebilirim, Daha iyi bir iş bulur bulmaz ayrılacağım” gibi ifadeler yer almaktadır. Ölçeğin KMO değeri ,896 ve Barlett Test sonucu ise 1563,255 ($p<0,01$) olarak tespit edilmiştir.

3.4. Araştırma Verilerinin Analiz Süreci

Araştırmada ilk olarak verilerin kontrolleri sağlanmış ve eksik veriler ortalama değer tanımlaması yapılarak giderilmiştir. Bu aşamadan sonra ölçek iç tutarlılıklarının belirlenmesi amacıyla ölçek maddeleri üzerinde güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Bunun için Cronbach Alpha değeri dikkate alınmıştır. Akabinde ölçek geçerliliğinin tespiti amacıyla ölçekler üzerinde birleşim ve ayrışım geçerliliğine ilişkin testler ve doğrulayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir. Yine verilerin parametrik testler için uygunluğunu belirlemek amacıyla ölçek faktörleri üzerinde normallik testleri yapılmış ve ölçüm modeli bir bütün olarak test edilmiştir. Son olarak araştırma hipotezlerine dayalı olarak oluşturulan araştırma modeli test edilmiştir. Belirtilen analiz ve testler için IBM SPSS 25, Amos 25 paket programı ve Excel 2016 programlarından yararlanılmıştır.

3.4.1. Araştırma Ölçeklerine İlişkin Güvenilirlik Ve Geçerlilik Testleri

Araştırma modeline ilişkin hipotez testlerinden önce kullanılan ölçeklerin güvenilirlik ve geçerliliklerinin tespit edilmesi gerekmektedir. Ölçeklerin güvenilirlik kriteri olarak Cronbach Alpha (α) ve faktör kompozit (CR) geçerlilik değerleri dikkate alınmıştır. Belirtilen kriterlere ilişkin test değerlerinin ,70 ve üzerinde olması gerekmektedir (Altunışık vd., 2017; Hair vd., 2017). Güvenilirlik analizi sonucunda Algılanan Aşırı Vasıflılık ölçeğinin alt boyutları olan Vasıflılık Algısı boyutu $\alpha=,932$, Yakıştırmama boyutu $\alpha=,898$ ve Basitlik Algısı boyutu $\alpha=,889$ olarak belirlenmiştir. Bununla birlikte yakıştırmama boyutunun 4. maddesi ve Basitlik Algısının 4. maddesi iş tutarlılığı düşürdükleri ($<,500$) için analizlerden çıkarılmıştır. Tek boyutlu olan işe yabancılaşma ölçeği ve işten ayrılma niyeti ölçeklerinin Cronbach Alpha değerleri sırasıyla $\alpha=,940$ ve $\alpha=,954$ olarak tespit edilmiştir. Ayrıca ölçek faktörlerine ilişkin CR test değerlerinin, $>,70$ 'ün üzerinde olduğu görülmüştür (bkz. Tablo 2). Ölçeklerin birleşim geçerliliği (CR) test değerlerinin ,70 ve üzeri olması discriminant reliability/ayrışım geçerliliğini gösteren Açıklanan Ortalama Varyans (AVE) test değerinin $>,500$ ve üzeri (Henseler, Ringle ve Sarstedt, 2014) olması ayrışım geçerliliğinin olduğunu göstermektedir (Fornell ve Larcker,1981). AVE test değeri açıklanan varyans skoru olarak tanımlanmaktadır ve ayrışım geçerliliğinin tespitinde kullanılmaktadır. AVE ve CR test değerlerinin literatürde belirtilen değerlerin üzerinde olduğu Tablo 2'de görülmektedir. Güvenilirlik analizleri sonucunda elde edilen Cronbach Alpha ve CR değerleri araştırma ölçeklerinin yüksek güvenilirlik (Kalaycı, 2010; Altunışık vd., 2017) ve iç tutarlılığa sahip olduğunu göstermektedir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik tespiti için birleşim ve ayrışım geçerliliğine ilişkin kriterler dikkate alınmıştır. Bu doğrultuda ölçek faktörlerini oluşturan maddelerin birleşim geçerliliğini sağlayıp sağlamadığına bakılmıştır. Hair vd.'nin (2017) ölçeklerde yer alan her bir maddenin $>,70$ ve üzerinde değerler alması gerektiğini, ,40 ve ,70 arasında bir değer almaları durumunda ise ilgili maddenin ölçekten çıkarılması için birleşim güvenilirliği (CR) ve açıklanan ortalama varyansta (AVE) olumlu bir değişim meydana getirmesi gerektiğini belirtmektedirler. Bununla birlikte AVE test değerinin $>,50$ ve üzeri olması gerektiği belirtmektedirler (Hair vd., 2017). Bu kriterler dahilinde analizler yapılmış ve İşten Ayrılma Niyeti Ölçeğinin 4. Maddesi ,700' ün altında bir değer aldığı (485) ve birleşim güvenilirliği

ve açıklanan ortalama varyansta anlamlı bir değişiklik oluşturmadığı için analizlerden çıkarılmıştır. Tekrarlanan analizler sonucunda tüm madde ve ölçeklerin kriterleri karşıladığı görülmüştür.

Tablo 2: Güvenilirlik Katsayıları ve Birleşim Geçerliliği Değerleri

Faktör Yapısı	Maddeler	λ	α	CR	AVE
Algılanan Asırı Vasıflık					
(Vasıflık Algısı)	VA1	,881	0,932	0,901	0,642
	VA 2	,853			
	VA 3	,860			
	VA 4	,736			
	VA 5	,679			
(Yakıstırmama)	YK 1	,801	0,898	0,902	0,756
	YK 2	,952			
	YK 3	,850			
(Basitlik Algısı)	BA 1	,713	0,889	0,897	0,747
	BA 2	,942			
	BA 3	,921			
İse Yabancılaşma	İYB 1	,768	0,940	0,925	0,661
	İYB 2	,801			
	İYB 3	,889			
	İYB 4	,907			
	İYB 5	,819			
	İYB 6	,824			
	İYB 7	,779			
	İYB 8	,700			
İsten Ayrılma Niyeti	İAN1	,787	0,944	0,952	0,800
	İAN 2	,920			
	İAN 3	,853			
	İAN 5	,940			
	İAN 6	,963			

VA: Vasıflık Algısı, YK: Yakıstırmama, BA:Basitlik Algısı, İYB: İse Yabancılaşma, İAN: İsten Ayrılma Niyeti

Ölçek Ayırışma geçerlilikleri için Fornell ve Larcker (1981) tarafından önerilen kriter dikkate alınmıştır. Bu kritere göre faktörlere ait AVE puanlarının karekök (\sqrt{AVE}) değerleri faktörler arasında oluşan korelasyon değerlerinden (r) büyük ($\sqrt{AVE} > r$) olmalıdır (akt. Baş ve Karaca, 2021). İlgili değerlerin hesaplanmasından sonra oluşan sonuç Tablo 3'te görülmektedir. Nitekim belirli bir faktörlere göre hesaplanan \sqrt{AVE} değerinin o faktörün diğer faktörlerle arasındaki korelasyon değerinden büyük olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca boyutlar arasındaki korelasyon değerleri dikkate alındığında değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olabileceği düşünülmektedir.

Tablo 3: Farnell-Larcker Kiriter Analizi / Ayırışma Geçerliliği

Değişkenler (n:248)	1	2	3	4	5
1 Vasıflılık Algısı	,806				
2 Yakıstırmama	,201**	,870			
3 Basitlik Algısı	,366**	,537**	,864		
4 İşe Yabancılaşma	,259*	-,487**	-,754**	,813	
5 İşten Ayrılma Niyeti	,246**	,372**	,619**	-,782**	,894

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

Araştırma verilerinin parametrik testler açısından uygunluğu normallik testiyle tespit edilmiştir. Tüm ölçek faktörlerinin normal dağılım gösterip göstermediği Tabachnick ve Fidell (2013) tarafından önerilen kriterler bağlamında değerlendirilmiştir. Normallik testi sonucunda boyutlara ilişkin olarak en düşük ve en yüksek çarpıklık değerleri sırasıyla ,408 ve ,966 olarak tespit edilirken, en en düşük ve en yüksek basıklık değerleri ,020 ve ,749 olarak tespit edilmiştir. Dolayısıyla tüm faktörlerin Tabachnick ve Fidell'in (2013) çalışmalarında belirtmiş olduğu basıklık ve çarpıklık koşullarını (-1,5 ve +1,5 arası değerler dikkate alınmaktadır) sağladığı görülmektedir. Yine Ölçek boyutlarına ilişkin çoklu bağlantı problemi olup olmadığını değerlendirmek amacıyla VIF değerleri incelenmiş ve en düşük 0,967 en yüksekine ise 1,008 (VIF<5) (Hair vd., 2017) olduğu görülmüş ve değişkenler arasında çoklu bağlantı problemi olmadığı anlaşılmıştır.

3.4.2. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Güvenilirlik ve geçerlilik analizlerinden sonra her bir ölçek üzerinde ve ölçüm modeli üzerinde doğrulayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Algılanan aşırı vasıflılık ölçeğinin alt boyutlarından vasıflılık algısı ve işe yabancılaşma ölçeği üzerinde programın önerdiği modifikasyonlar yapılmıştır. Yapılan bu modifikasyonların ki-kare istatistiğinden modeli anlamlı bir şekilde geliştirdiği görülmüştür (Bayram, 2013). Analizler sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerleri literatürde belirtilen sınırlar dahilindedir (Schermele-Engel vd., 2003). Uyum iyiliklerine ait değerler Tablo 4'te verilmiştir.

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	2,235	,943	,903	,976	,958	,967	,071
İşe Yabancılaşma	2,524	,955	,910	,983	,973	,974	,079
İşten Ayrılma Niyeti	1,394	,989	,967	,999	,995	,997	,059
Ölçüm Modeli (Tüm Değişkenler)	1,869	,845	,844	,963	,924	,957	059

3.4.3. Hipotez Testleri

Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) üzerinden aracılık etkisi test edilmeden önce Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç kriterin sağlanması gerekmektedir. Birinci kriter, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin olması gerektiğidir. 2. Kriter, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisinin olması gerektiğidir. 3. kriter ise aracı değişkenin bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkisinin olması gerektiğidir. Belirtilen üç kriterin test edilmesi amacıyla regresyon etkisini ölçümleyecek yapısal eşitlik modelleri oluşturulmuştur. Oluşturulan modellere ilişkin uyum iyiliği değerleri ve etki ve anlamlılık Tablo 5 ve Tablo 6 da görülebilir.

Tablo 5: Yapısal Eşitlik Regresyon Modelleri Uyum İyiliği Değerleri

YEM MODELİ	CMIN/D F < 5	GFI> 850	AGFI> ,800	CFI> 900	NFI> 900	TLI> 900	RMSEA < ,080
Kriter 1	1,766	,909	,878	,972	,939	,967	,055
Kriter 2	1,833	,922	,890	,977	,952	,972	,058
Kriter 3	2,518	,910	,868	,972	,954	,965	,078

Her bir kritere ilişkin oluşturulan yapısal eşitlik modellerine ilişkin uyum iyiliği değerlerinin literatürde belirtilen sınırlar (Schermele-Engel vd., 2003)dâhilinde olduğu görülmektedir.

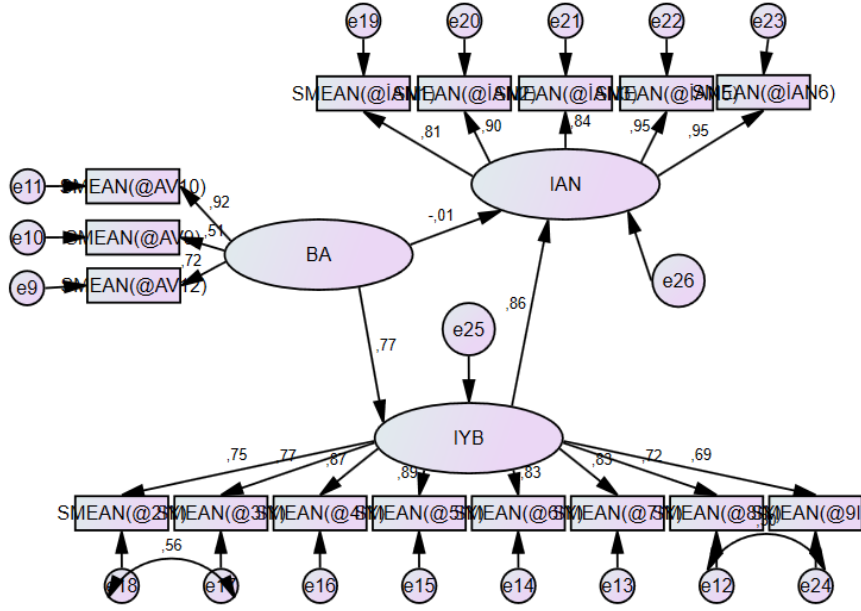
Tablo 6: YEM Standardize Edilmiş Regresyon Katsayıları ve Anlamlılık

Bağımsız Değişken	Regresyon	Bağımlı Değişken	R değeri	P/Anlamlılık
Vasıflılık Algısı	⇒	İşe Yabancılaşma	-,020	,719
Yakıştırmama	⇒	İşe Yabancılaşma	,099	,047
Basitlik Algısı	⇒	İşe Yabancılaşma	,724	***
Vasıflılık Algısı	⇒	İşten Ayrılma Niyeti	,054	,707
Yakıştırmama	⇒	İşten Ayrılma Niyeti	,026	,397
Basitlik Algısı	⇒	İşten Ayrılma Niyeti	,672	***
İşe Yabancılaşma	⇒	İşten Ayrılma Niyeti	,871	***

***: %99 güven aralığını ifade etmektedir

Analize ilişkin regresyon katsayıları ve anlamlılık Tablo 6'dan görülebilir. YEM regresyon sonuçları incelendiğinde (bkz. Tablo 6) algılanan aşırı vasıflılık değişkeninin alt boyutlarından vasıflılık algısının aracı değişken üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı, yakıştırmama boyutunun $p=,048 < 0,05$ anlamlılık düzeyinde işe yabancılaşma üzerinde anlamlı etkisinin olduğu ve yine basitlik algısının yüksek oranda ($r=,724$) ve $p=,000 < 0,001$ anlamlılık düzeyinde işe yabancılaşma üzerinde anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir. Ayrıca algılanan aşırı vasıflılık alt boyutlarından yalnızca basitlik algısı boyutunun işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı ($r=,672$) etkisi bulgulanmıştır ($p=,000 < 0,001$). Son kritere ilişkin işe yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerinde yüksek düzeyde ($r=,871$) anlamlı etkisi olduğu bulgulanmıştır. Bu sonuçlara göre algılanan aşırı vasıflılığın işten ayrılma niyeti üzerinde işe yabancılaşmanın aracılık etkisi için sadece belirtilen kriterleri sağlayan basitlik algısı boyutu üzerinden aracılık testi yapılmıştır. Aracılık testi için yapısal eşitlik modeli oluşturulmuştur.

Şekil:2 Aracılık Testi Yapısal Eşitlik Modeli (Standardize Edilmiş Katsayılar)



BA:Basitlik Algısı, IYB: İşe Yabancılaşma, IAN: İşten Ayrılma Niyeti

Tablo 7: Aracılık Modeli Testi Uyum İyiliği Değerleri

YEM MODELİ	CMIN/D F < 5	GFI> 850	AGFI> ,800	CFI> 900	NFI> 900	TLI> 900	RMSEA < ,080
Aracılık Modeli	2,250	,898	,860	,969	,946	,963	,071

Sınanan aracılık modeline ilişkin uyum iyiliği değerlerinin uygunluğu Tablo 7'den görülebilir. İşe yabancılaşmanın aracı değişken olarak eklendiği aracılık modelinin test edilmesi sonucunda (bkz. Tablo 8) basitlik algısının işe yabancılaşma üzerindeki anlamlı etkisi devam ederken işten ayrılma niyeti üzerindeki ($r=,672$) anlamlı etkisinin test edilen aracılık modeliyle birlikte anlamsız hale geldiği ($p=,442>,05$) görülmüştür. Bununla birlikte işe yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerinde yüksek düzeydeki ($r=,889$) anlamlı etkisinin devam ettiği görülmektedir. Dolayısıyla algılanan aşırı vasıflılık alt boyutlarından basitlik algısı ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide işe yabancılaşmanın tam aracılık rolünde olduğu anlaşılmıştır. Bu sonuçlara göre H4a ve H4b hipotezleri reddedilirken, H4c hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 7: Aracılık Testi YEM Standardize Edilmiş Regresyon Katsayıları ve Anlamlılık

Bağımsız Değişken	Regresyon	Bağımlı Değişken	r	P/Anlamlılık
Basitlik Algısı	⇒	İşe Yabancılaşma	,752	***
Basitlik Algısı	⇒	İşten Ayrılma Niyeti	-,050	,442
İşe Yabancılaşma	⇒	İşten Ayrılma Niyeti	,889	***

4. Sonuç ve Tartışma

Bu çalışmada algılanan aşırı vasıflılık ve işten ayrılma niyeti arasında işe yabancılaşmanın aracılık etkisi araştırılmıştır. Analizler sonucunda üç boyutlu olan algılanan aşırı vasıflılık değişkeninin sadece basitlik algısı boyutu ile işten ayrılma niyeti arasında işe yabancılaşmanın tam aracılık etkisi bulgulanmıştır. Diğer boyutlardan biri olan yakıştırmamanın işten ayrılma niyeti üzerinde düşük

düzeyde anlamlı etkisi bulgulanırken işe yabancılaşma üzerinde herhangi bir anlamlı etkisi gözlenmemiştir. Üçüncü boyut olan vasıflılık algısının hem işten ayrılma niyeti ve hem de işe yabancılaşma üzerinde anlamlı etkileri tespit edilememiştir.

Ulaşılan sonuçlar özelinde bazı değerlendirmelerin yapılması gerekmektedir. Nitekim algılanan aşırı vasıflılık alt boyutlarından biri olan vasıflılık algısı ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmamış olması açıklamaya muhtaçtır. Çalışanın kendisini vasıflı olarak görmesi işinden ayrılmaya niyetlenmesi açısından yeterli olmayabilir. Nitekim vasıflılık algısı ile işe yabancılaşma arasında da anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla iş gören kendini yapmış olduğu işe kıyasla daha vasıflı görse bile bu onun işine yabancılaşmasını veya işinden ayrılmaya niyetlenmesini tetiklememektedir. Bu noktada çalışan performansı ön plana çıkmaktadır ki literatür kendini vasıflı olarak gören iş görenlerin daha iyi performans sergileyebileceklerini de bildirmektedir (Hu, vd., 2015; Fine ve Nevo, 2008). Dolayısıyla Johnston vd., (2014) belirtmiş oldukları gibi vasıflılık her ne kadar dezavantajlı bir durum olarak değerlendirilse bile iyi performansları bağlamında vasıflı çalışanlar için pozitif bir ayrımcılığa neden olabilir. Sonuç olarak bu durum çalışanın desteklendiğini hissetmesine neden olabileceğinden işten ayrılma niyetini olumsuz yönde etkileyebilecek bir yapıdadır.

Diğer taraftan basitlik algısı boyutunun işe yabancılaşmayı ve işten ayrılma niyetini yüksek oranda etkilemesi ve vasıflılık algısı boyutundan bu bağlamda ayrışması oldukça dikkat çekicidir. Bu noktada basitlik algısının olumsuz psikolojik durumları tetiklediği ifade edilebilir. Nitekim Mottaz (1981) işlerini basit olarak değerlendiren çalışanların ürettikleriyle anlamlı bir kuramadıklarını belirtmektedir. Aynı şekilde Wassermann vd. (2017) bu durumun onların mücadelecisi ve duygusal olarak motive edici faaliyetleri için gereksinimlerini karşılanamayabileceğini ve onlar açısından gerilime neden olacağını belirtmektedir. Dolayısıyla bu durum çalışanlar açısından psikolojik olumsuzluklara (hayal kırıklığı, üzünlük, kaygılı olma, duygusal tükenmişlik vb.) neden olabilmektedir (Burris 1983; Johnson ve Johnson 1996; Liu ve ark. 2015; Navarro ve ark. 2010; Zhao vd., 2021). Sonuç olarak vasıflılık algısının örgütler açısından her durumda olumsuz sonuçlar üretmediği, buna karşın basitlik algısının çalışan açısından olumsuzluklara neden olduğu ve bu durumun örgütleri de olumsuz olarak etkileyebileceği bilinmelidir.

Diğer bir önemli konu ise algılanan aşırı vasıflılık ve iş performansı üzerine yapılan çalışmaların ürettiği farklı sonuçlardır. Nitekim performans üzerindeki olumlu etkilerinin olduğunu belirten (Hu, vd., 2015; Fine ve Nevo, 2008) araştırmaların yanında olumsuz etkileri olduğunu belirten çalışmalarda mevcut olduğu bilinmektedir (Wynen vd., 2019; Bayrakçı, 2022; Lin, Yu ve Yi 2014). Bu noktada vasıflılık algısı ve basitlik algısı boyutlarının ortaya koyduğu farklı etkiler bu konuya da açıklık getirebilir. Nitekim basitlik algısı performansı olumsuz etkileyebilecek bir yapı sunarken, vasıflılık algısı ise performansı olumlu etkileyecek bir yapı sunabilecektir.

Bu sonuçlar değerlendirildiğinde işin basit olarak algılanışının işten ayrılma niyetini neden tetiklediği de açık bir şekilde ortaya çıkmaktadır. Dolayısıyla işyeri yabancılaşmasının temel nedeni, işin çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini karşılayamamasıdır. Çalışanın işi ve beklentileri arasında bir kopukluk varsa ve çalışanlar becerilerini işte kullanamazlarsa kendilerini işlerine karşı yabancılaşmış hissedeceklerdir (Yu vd., 2021). Araştırma sonucunda ortaya konan basitlik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde işe yabancılaşmanın aracılık etkisi literatür bağlamında tartışılmış ve literatürle paralel bir sonucun ortaya konduğu görülmüştür.

Bu çalışmada örneklem bir kısıt olarak değerlendirilebilir. Farklı sektörleri de içine alan örneklem gruplarıyla yapılacak araştırmalar algılanan aşırı vasıflılığın diğer boyutlarına ilişkin de literatüre paralel sonuçlar ortaya koyabilir. Niyetin davranışın önemli bir yordayıcısı olduğu düşünüldüğünde sonraki çalışmalarda varsayımlanan modelin işten ayrılma niyeti ile birlikte gerçekleşen işten ayrılma davranışı üzerindeki etkisi ele alınabilir. Bununla birlikte işe yabancılaşma üzerinde etkili

olan stres, kızgınlık vb. psikolojik belirleyicilerin de araştırma modellerine ilişkin çalışmaların yapılması konunun daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır. Bu nedenle multidisipliner araştırmaların yapılarak bu soruna ilişkin öncüllerin belirlenerek literatüre ve uygulayıcılara katkı sunulması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Aaker, D. A., Kumar, V. & Day, G. S., (2007). *Marketing research*, 9. Edition, John Wiley & Sons, Danvers.
- Abaslı, K. (2018). Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri [Doktora tezi, Hacettepe Üniversitesi]. *Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi*.
- Ajzen, I. and Fishbein, M. (1980) *Understanding attitudes and predicting social behaviour*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- 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
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., ve Yildirim, E. (2007). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*, Sakarya Yayıncılık: Sakarya.
- Ayaydın, Ç. İ. (2012). İşyerinde psikolojik şiddetin iş tatmini, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisi. *IBAD Sosyal Bilimler Dergisi*, (9), 143-176.
- Aydoğan, E., ve Olgunçelik, Z. (2020) Algılanan aşırı niteliklilik iş performansı ilişkisinde psikolojik sahiplenmenin aracılık rolü. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 57(2), 761-781
- Baş, C., ve Karaca, Ş. (2021). sağlık turizmi işletmelerinde hizmet telafi stratejilerinin olumlu ağızdan ağıza iletişim ve tekrar satın alma niyetine etkisi. *Güncel Pazarlama Yaklaşımları ve Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 110-122.
- Bayrakci, E. (2022). Hemşirelerde işten ayrılma niyeti ve performans ilişkisi: covid-19 tükenmişliğinin düzenleyici rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 835-845.
- Bayrakci, E. (2022). Hemşirelerde işten ayrılma niyeti ve performans ilişkisi: Covid-19 tükenmişliğinin düzenleyici rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 835-845.
- Burriss, B. H. (1983). The human effects of underemployment. *Social Problems*, 31, 96-110.
- Deniz Günaydin, H. (2021). Impacts of personality on job performance through Covid-19 fear and intention to quit. *Psychological Reports*, 124(6) 2739-2760
- Emiroğlu, B. D., Akova, O. ve Tanrıverdi, H. (2015). The relationship between turnover intention and demographic factors in hotel businesses: A study at five star hotels in İstanbul. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, (207), 385-397.
- Erdogan, B., Bauer, T.N., Peiro, J.M. ve Truxillo, D.M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 215-232.
- Feldman, D. C., Leana, C. R., ve Bolino, M. C. (2002). Underemployment and relative deprivation among re-employed executives. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 453-471.
- 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.
- Fischer, C. S. (1976). Alienation: Trying to bridge the chasm. *British Journal of Sociology*, 27(1), 35-49.
- Freeman, R. (1976). *The overeducated american*. Academic Press.
- Gizlier, Ö. (2021). Algılanan aşırı nitelikliliğin çalışan sesliliği üzerindeki etkisi. *Beykoz Akademi Dergisi*, 9(1), 57-67.

- Görg, H., & Strobl, E. (2003). The incidence of visible underemployment: Evidence for Trinidad and Tobago. *Journal of development studies*, 39(3), 81-100.
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. Sage Publications.
- 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.
- Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T.N., Jiang, K., Liu, S., Li, Y. (2015). There are lots of big fish in this pond: the role of peer overqualification on task significance, perceived fit, and performance for overqualified employees. *Journal of Applied Psychology*, 100 (4),1228-1238.
- Işık, M. 2019. Algılanan Aşırı Vasıflılık ve Bireysel Kariyer Planlaması İlişkisinde Algılanan Örgütsel Desteğin Düzenleyicilik Etkisi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(18), 1015-1041.
- Johnson, G. J., ve Johnson, W. R. (1996). Perceived Overqualification and psychological well-being, *The Journal of Social Psychology*, 136(4), 435-445.
- Johnson, G. J., ve Johnson, W. R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *Journal of Social Psychology*, 136, 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.
- Johnston, R., Khattab, N. ve Manley, D. (2014). East versus west? Overqualification and earnings among the UK's European migrants, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41 (2), 196-218.
- Karacaoğlu, K., ve Arslan, M. (2019). Algılanan aşırı niteliklilik ve iş tatmini ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü: istifa eden veya erken emekli olan subaylar üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 107-136.
- Kartal, N. (2017). Sağlık çalışanlarında işe cezbolma, işe yabancılaşma ve performans arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kasap, N. (2019). *Liderlik tarzı ve işe yabancılaşmanın işten ayrılma niyeti üzerine etkisi* (Yayımlanmamış doktora tezi) Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü: İstanbul.
- Kaya, U., ve Serçeoğlu, N. (2013). Duygu işçilerinde işe yabancılaşma: hizmet sektöründe bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 36(1).
- Kaynak, İ., ve Çiçek, B. (2021). İşe yabancılaşmanın işte var olamama ve işten ayrılma niyetine etkisinde babacan liderliğin rolü. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(22), 568-593.
- Khan, L. J. ve Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction, *Journal of Business Research*, 22(3), 211-218.
- Kılınç, M., ve Yiğit, V. (2022). Üstün niteliklilik algısı ile ilgili sistematik derleme çalışması ve sağlık çalışanlarına yönelik genel değerlendirmeler. *Uluslararası İşletme, Ekonomi ve Yönetim Perspektifleri Dergisi*, 6(1), 83-104
- Kurtulmuş, M., ve Karabıyık, H. (2016). Algılanan örgütsel adaletin öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine etkisi. *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(2), 459-477.

- Kurtulmuş, M., ve Yiğit, B. (2016). İşe yabancılaşmanın öğretmenlerin işten ayrılma niyetine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 860-871.
- 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.
- 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.
- Lin, Y. C., Yu, C., & Yi, C. C. (2014). The effects of positive affect, person-job fit, and well-being on job performance. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 42(9), 1537-1547.
- 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. *Occupational Stress and Well Being*, 10, 1-42.
- 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.
- 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.
- McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). "I have a job, but...": A review of underemployment. *Journal of Management*, 37(4), 962-996.
- 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.
- Nair, N., ve Vohra, N. (2009). Developing a new measure of work alienation. *Journal of Workplace Rights*, 14(3), 293-309.
- 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.
- Ozankaya, Ö. (1975). *Toplumbilim terimleri sözlüğü*. Ankara: Türk Dil Kurumu Yayınları
- 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.
- Shantz, A., Alfes, K., Bailey, C., ve Soane, E. (2015). Drivers and outcomes of work alienation: Reviving a concept. *Journal of Management Inquiry*, 24(4), 382-393.
- Söylemez, M., ve Uslu, F. (2022). Perceived Overqualification and Work Alienation: Examining The Roles of Relative Deprivation and Mastery Experiences. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 1018-1026.

- Şahin, F. (2011). Lider-üye etkileşimi ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki 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.
- Şirin, E. F. (2009). Beden eğitimi öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *CBÜ Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 4(4), 164-177.
- Tınaztepe, C., ve İrge, N. T. (2021). Çalışanın aşırı niteliklilik özelliği ile örgütsel sinizm ilişkisinde iyi oluşunun aracı etkisi. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi/International Journal of Society Researches*, 17(33), 303-331.
- Tokmak, İ. (2014). Duygusal emek ile işe yabancılaşma ilişkisinde psikolojik sermayenin düzenleyici etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(3), 134-156.
- Tuna, M., ve Yeşiltaş, M. (2014). Etik iklim, işe yabancılaşma ve örgütsel özdeşleşmenin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi: Otel işletmelerinde bir araştırma. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 25(1), 105-117.
- Turgut, T., ve Kalafatoğlu, A. G. Y. (2016). İşe yabancılaşma ve örgütsel adalet. *İŞGÜÇ The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 18(1), 23-46.
- Türk Dil Kurumu Güncel Türkçe Sözlüğü (2016). (Erişim: 02/03/2023), http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&arama=gts&guid=TDK.GTS.59abcacec15159.06151705
- 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, April). 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.
- 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
- 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.
- Wynen, J., Van Dooren, W., Mattijs, J., ve Deschamps, C. (2019). Linking turnover to organizational performance: The role of process conformance. *Public Management Review*, 21(5), 669-685.
- Yıldız B. ve Arda, Ö.A. (2018). Aşırı nitelikliliğin yenilikçi iş yeri davranışları üzerindeki etkisinde kolektif şükran modeli. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 145.
- 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., Özdemir, F., Habib, E. ve Çakı, N. (2017). Aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kolektif şükranın moderatör etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2, 40-61.
- Yorulmaz, M., ve Sevinç, F. (2020). Yat kaptanlarının işe yabancılaşmaları ve işten ayrılma niyetlerinde kontrol odağının düzenleyici etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(2), 1524-1539.
- 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.



© Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY NC) license.
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

EXTENDED ABSTRACT

The Mediating Role of The Work Alienation on The Relationship Between Perceived Overqualification and Intention to Leave

1. Introduction

In terms of today's organizations, qualified employees are seen as the key to success. However, these individuals may not want to continue their jobs for a long time for certain reasons and may have the intention to leave. This is an important problem for organizations, and if this problem is not resolved, it will negatively affect organizations. For this reason, it becomes important to understand why employees intend to leave their jobs and to reveal the main factors behind this. At this point, "intention to leave", which is defined as the employee's desire to quit his job soon (Mobley, 1982), is considered an important predictor of the employee's dismissal and has been increasingly the subject of academic research in the context of its negative effects on organizations for a long time. Based on these negative effects, understanding the intention of the employee in this direction before leaving his job can protect organizations from significant harm. For this reason, it is important to know the conditions that affect the intention to leave the job. At this point, the phenomenon of overqualification perceived by the employees can be considered an important antecedent that affects the intention to leave (Akın & Ulukök, 2016; Karacaoğlu & Arslan, 2019; Yıldız & Arda, 2018). The overqualification phenomenon, which is considered the incompatibility between the job requirements and qualifications of the employee, is considered one of the determining factors in the decline of organizational success based on its negative impact on employee performance (Lin, Yu, and Yi 2014). McKee-Ryan and Harvey (2011) state that the person-job mismatch has increased as a result of the transformations in the labor market. This is considered a disadvantageous situation, especially for employees who describe themselves as qualified (Uçar & Sezgin, 2021) and negatively affects various attitudes and behaviors of these individuals towards their workplaces (Johnson, Morrow, & Johnson, 2002; Maynard, Joseph & Maynard, 2002). 2006; Erdogan and Bauer, 2009).

Accordingly, it is stated that employees who believe that their knowledge, skills, or abilities do not match the requirements of the job are more likely to leave the job (Maynard et al., 2006; Lobene & Meade, 2013). There has been a limited review of how the psychological mechanisms underlying this condition work (Liu & Wang, 2012). Therefore, it is pointed out that there are some psychological conditions between perceived overqualification and the intention to leave the job. At this point, work alienation can be considered an important psychological condition. As a matter of fact, employees who think that they have superior experience, education, and skills think that they deserve jobs that better match their qualifications (Liu & Wang, 2012: 3).

Data Set and Method

In this study, which is designed as quantitative research, the survey method, which is included in field research, was used. A structured questionnaire was preferred to provide data for the research. There are a total of thirty-three (33) statements in the questionnaire form for the participants to answer. Six (6) statements consisted of questions to determine the demographic characteristics of the participants, while the remaining twenty-seven (27) statements consisted of scales to measure research variables. The scale expressions in the questionnaire were graded on a 5-point Likert scale. The related questionnaire was arranged in the google forms program, and the participants participated online.

This research sample For the quantitatively designed research, the sample was selected from public and private bank employees and independent accounting and financial advisory employees affiliated

with the Turkish Association of Chambers of Certified Public Accountants and Certified Public Accountants (TÜRMOB) operating in the Bitlis province. In order to provide the sampling for the research, convenience and snowball sampling methods, which are evaluated within the non-probability sampling method, were used together. The main purpose of using these methods is to save time and provide easier data for the research by making use of the social business environment of the employees in the specified sector. Some of the questionnaires were distributed to the research participants financially and asked them to fill them in, while the other part was created electronically via Google Forms and sent to the participants and asked them to fill in the form. Feedback was obtained from 271 participants. However, 23 participants were not included in the study because they did not fill out the entire research questionnaire or did not answer the sector question. Analyses were carried out with the data of the remaining 248 participants.

2. Empirical Findings

In this study, the mediating effect of work alienation between perceived overqualification and the intention to leave was investigated. As a result of the analyses, the full mediation effect of work alienation was found between the perceived overqualification variable, which is three-dimensional, and only the perception of simplicity dimension and the intention to leave. While a low-level significant effect of attribution, which is one of the other dimensions, was found on the intention to leave, no significant effect was observed on work alienation. The third dimension, the perception of qualification, was not found to have significant effects on both the intention to leave and work alienation.

3. Discussion and Conclusion

As a result of the research, it was concluded that perceived overqualification affects the intention to leave the job through work alienation. Because the work they do is not compelling and emotionally motivating for employees consider themselves to be over-skilled, causing tension for them (Wassermann et al., 2017). This tension makes their work meaningless for them over time and causes them to become alienated from their work. If there is a disconnect between the employee's job and his expectations, and employees who cannot use their skills at work, they feel alienated from their work (Yu et al., 2021). From this point of view, employees who believe that they have more qualifications than their job requires may experience work alienation due to perceived overqualification. As a matter of fact, the literature evaluates work alienation as a situation that increases the intention to leave, as in our study (Akın and Ulukök, 2016; Viennak et al., 2021).