

## Perceived over qualification and task performance in hospitality sector: The moderating effect of perceived job alternatives

Banu S. Ünsal Akbıyık<sup>1</sup>

### **Abstract**

*The purpose of this study is to investigate the relationship between perceived over qualification and task performance in hospitality sector. The study also attempts to examine the moderating effect of perceived job alternatives on this relationship. Data comes from 185 five-star hotel employees in Istanbul. The results demonstrate that perceived over qualification is significantly and negatively related to task performance in hospitality sector. This relation was moderated by perceived job alternatives.*

**Keywords:** Perceived over qualification, Task performance, Perceived job alternatives, Hospitality sector

**Extended Abstract in English is at the end of this document**

## Otelcilik sektöründe algılanan aşırı nitelikliliğin görev performansına etkisi: Alternatif iş fırsatlarının biçimlendirici değişken rolü

### **Öz**

*Bu çalışmanın amacı, otelcilik sektöründe algılanan aşırı nitelikliliğin görev performansı üzerindeki etkisini incelemektir. Ayrıca algılanan aşırı nitelikliliğin görev performansı üzerindeki etkisinde algılanan iş fırsatlarının biçimlendirici değişken rolü oynayıp oynamadığı da test edilmektedir. Çalışmanın verileri, İstanbul'da bulunan beş yıldızlı otellerden çalışan 185 işgörenden toplanmıştır. Yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre otelcilik sektöründe, aşırı nitelikliliğin görev performansını anlamlı ve negatif yönde etkilediği saptanmıştır. Ayrıca yüksek düzeydeki algılanan iş fırsatları, algılanan aşırı nitelikliliğin görev performansı üzerindeki negatif etkisini azaltarak biçimlendirici değişken rolü oynadığı görülmüştür.*

**Anahtar sözcükler:** Algılanan aşırı niteliklilik, Görev performansı, Algılanan iş fırsatları, Otelcilik sektörü

**To cite this article:** Ünsal Akbıyık, B.S. (2016). Perceived over qualification and task performance in hospitality sector: The moderating effect of perceived job alternatives. *Journal of Tourism Theory and Research*, 2(1), 19-29. DOI: 10.24288/jttr.202828

**Alıntı için:** Ünsal Akbıyık, B.S. (2016). Otelcilik sektöründe algılanan aşırı nitelikliliğin görev performansına etkisi: Alternatif iş fırsatlarının biçimlendirici değişken rolü. *Journal of Tourism Theory and Research*, 2(1), 19-29. DOI: 10.24288/jttr.202828

<sup>1</sup> Assist. Prof. Dr., Kocaeli University, School of Tourism and Hotel Management, Kartepe-Derbent/KOCAELİ-TURKEY, [banu.unsal@kocaeli.edu.tr](mailto:banu.unsal@kocaeli.edu.tr)

## 1. Giriş

Nitelik uyumsuzluğu kişinin sahip olduğu niteliklerin yaptığı işin gerektirdiği niteliklerle uyumlu olmamasını ifade etmektedir (Kalleberg, 2006:12). Nitelik uyumsuzluğunun Türkçe yazında tam bir kelime karşılığı olmamakla birlikte, kişinin işin gerektirdiği niteliklerden daha fazla niteliğe sahip olması “aşırı niteliklilik-overqualification” veya işin gerektirdiği niteliklerden daha az niteliğe sahip olması “yetersiz niteliklilik-underqualification” olarak ifade edilebilir.

Dünya üzerindeki ekonomik durgunluğun, işgücü piyasasına önemli etkileri olmaktadır. 2013 yılının son çeyreğindeki işsizlik oranları incelendiğinde Ekonomi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı’na (OECD) üye ülkelerin işsizlik oranı % 7,7 ve Türkiye’nin işsizlik oranı ise aynı dönem için % 8,7 olarak tespit edilmiştir. İşsizlik oranının yüksek olduğu ülkelerde aşırı nitelikli kişiler, işsiz kalmamak için daha az niteliklilik gerektiren işlerde çalışmayı kabul edebilmektedir. OECD’ye üye ülkelerin nitelik uyumsuzluğuna ilişkin verileri incelediğinde, söz konusu ülkelerde aşırı nitelikli işgücü ortalaması yaklaşık %25’dir. Bu konuda Türkiye verilerine bakıldığında; Türkiye %40 ile bu ortalamanın üzerinde bir değere sahiptir. OECD’ye üye ülkelerin yetersiz nitelikli işgücü ortalaması yaklaşık %22’dir. Türkiye OECD’ye üye ülkeler arasında %3 ile en düşük orana sahiptir. Bu veriler ülkemizdeki işgörenlerin aşırı nitelikli olduğunu göstermektedir. Çalışmamızda bu doğrultuda aşırı niteliklilik kavramına odaklanılmaktadır.

Yapılan ampirik çalışmalarda, kişinin kendini aşırı nitelikli algıladığı durumlarda işe karşı olumsuz tutum ve davranışlara sahip olacağı saptanmıştır (Johnson vd., 2002:439; Maynard vd., 2006:549). Bununla birlikte literatürde aşırı nitelikliliğin iş performansı üzerindeki etkisi tam olarak ortaya konulamamıştır (Fine ve Nevo, 2008:347; Holtom vd., 2002:238). Tüm bunlardan hareketle çalışmamızda, aşırı nitelikliliğin iş performansı üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada iş performansı, görev performansı açısından ele alınmıştır.

Çalışmanın bir diğer amacı ise algılanan iş fırsatlarının, aşırı nitelikliliğin görev performansına etkisinde biçimlendirici değişken rolünü test etmektir. Wheeler ve arkadaşları (2007:208) kişinin örgüte ve

işe uyumlu olmamasının iş tatminsizliğine yol açtığını ve algılanan iş fırsatları doğrultusunda, kişinin işten ayrılma davranışı gösterebileceğini ileri sürmüşlerdir. Bu doğrultuda, çalışmada algılanan iş fırsatlarının, aşırı nitelikliliğin görev performansı üzerindeki negatif yöndeki etkisini arttırarak biçimlendirici değişken rolü oynayabileceği tahmin edilmektedir.

Bu çalışmada otelcilik sektöründe çalışan işgörelere odaklanılmaktadır. Otelcilik sektöründe ücretlerin düşük olması, çalışma saatlerinin uzun, yorucu ve düzensiz olması, iş güvenliğinin ve güvencesinin yetersiz olması, istihdam devir hızının yüksek olması nedeniyle kişiler bu sektörde çalışmayı çok fazla tercih etmemektedirler (Kuşlivan ve Kuşlivan, 2003). İşverenler ve yöneticiler nitelikli işgücüne sahip olmak istemesine rağmen, sektör çalışma hayatına girmek isteyen niteliksiz ve tecrübesi olmayan ya da az olan kişiler için de fırsatlar sunmaktadır (O’Mahony ve Sillitoe, 2001: 22). Bununla birlikte nitelikli üniversite veya yüksekokul mezunları da sektörde kalmak ve ilerlemek isteyebilmektedir. Bu koşullarda otelcilik sektöründe nitelikli ve niteliksiz işörelenlerin aynı pozisyonda çalıştıkları görülebilir. Algılanan aşırı nitelikliliği yüksek olan kişi, aynı pozisyonda çalışan daha az niteliklere sahip iş arkadaşının örgütten elde ettiği kazanımların kendisiyle aynı seviyede olduğunu fark ettiğinde, işe karşı olumsuz tutum ve davranışlar gösterecektir. Aşırı nitelikli kişi bu durumdan kurtulmak için işini, organizasyonu hatta çalıştığı sektörü değiştirmek isteyebilecektir. İşinden veya mesleğinden ayrılma niyeti olan işgörenin iş performansı ve iş tatmini düşük, devamsızlığı ise yüksek olacaktır.

Çalışmada algılanan aşırı niteliklilik, görev performansı ve algılanan iş alternatiflerinin, birbirleriyle ilişkileri incelenmektedir. İşsizlik oranının yüksek olduğu Türkiye’de aşırı niteliklilik işgücü piyasasını etkileyen bir unsurdur. Aşırı nitelikli kişi, işsiz kalmamak için nitelikleriyle uyumlu olmayan işi kabul edebilmektedir. Bu doğrultuda Türkiye’de gerçekleştirilen bu çalışma ulusal yazına katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca Erdogan ve arkadaşlarının (2011a:230) aşırı nitelikli işgörelenlerin tutum ve davranışlarını inceleyen çalışmaların artması gerektiğini vurguladıkları göz önüne alındığında, çalışmanın bu alanda yapılan araştırmalara da fayda sağlayacağı ifade edilebilir.

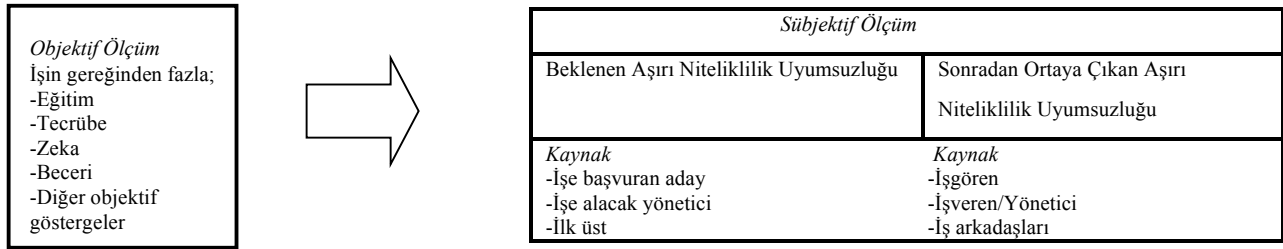
## 2. Teorik çerçeve

### 2.1. Aşırı niteliklilik

Aşırı niteliklilik kişinin yaptığı işin gereklerinden daha fazla bilgi, yetenek, beceri, eğitim, tecrübe ve o iş ile ilgili olası diğer niteliklere sahip olmasını ifade etmektedir (Erdogan vd., 2011a:217). Aşırı nitelikliliğin hangi kriterlere göre belirleneceği, konuyu inceleyen disiplinlere göre farklılık göstermektedir. Ekonomi ve sosyoloji gibi makro çalışmalarda aşırı nitelikliliği belirlemek için objektif yöntem kullanılmaktadır. Bu tip çalışmalarda kişinin eğitim seviyesinin, o iş için gerekli olan eğitim seviyesinin üstünde (overeducation) olup olmadığı

incelenir (Alfonso, 1993:261). Söz konusu yöntemde, iş analizlerinin sonuçlarından elde edilen iş gereklerinden yararlanır. Daha sonra kişinin eğitim seviyesi ile o iş için gerekli olan eğitim seviyesi karşılaştırılır. Kişi o iş için gerekli olan eğitim seviyesinin altında ya da üstünde bir eğitim seviyesine sahipse, nitelik uyumsuzluğundan bahsedilir. Diğer objektif yöntemde ise, her bir meslek grubuna ait eğitim seviyesinin dağılımı ortaya çıkarılır. Kişinin sahip olduğu eğitim seviyesi, o meslek grubuna ait eğitim seviyesinin ortalamasından en az bir standart sapma gösteriyorsa kişinin o işin gereğinden daha fazla eğitime sahip olduğu ileri sürülür.

Şekil 1. Aşırı nitelikliliğin ölçülenmesinin çok yönlü görünümü



Mikro çalışmalarda ise aşırı niteliklilik, objektif veya subjektif yöntemlerle dört farklı şekilde belirlenmektedir (Kalleberg, 2006; Erdogan, vd., 2011b: 263). Şekil 1’de aşırı nitelikliliğin belirlenmesinde kullanılan yöntemler ve kaynaklar gösterilmektedir. Subjektif ölçümde kişiye direk olarak yaptığı iş için sahip olduğu eğitim düzeyinin yeterli mi, fazla mı ya da az mı olduğu sorulur. Diğer bir subjektif yöntemde ise kişiye yaptığı iş için hangi düzeyde eğitim seviyesinin yeterli olacağı sorulur. Daha sonra bu cevap kişinin eğitim seviyesi ile karşılaştırılır. Bu ölçümde diğer bir ayırım ise, sorulacak sorunun iki farklı şekilde sorulabilmesidir. İlk olarak kişiye bu işe girmek için hangi eğitim seviyesinin yeterli olacağı sorulabilir. İkinci soru tipinde ise, bu işi yapmak için hangi eğitim seviyesinin yeterli olacağı sorulabilir.

Ayrıca subjektif ölçüm aşırı nitelikliliğin kimin tarafından algılandığı ve bu algının işe giriş aşamasında veya işe girdikten sonra oluşmasına göre, beklenen (apparent) ve sonradan ortaya çıkan (emergent) olarak ikiye ayrılmaktadır. Şekil 1’de görüldüğü gibi beklenen aşırı niteliklilik, işe başvuran kişi ve/veya işe alacak yöneticinin işe alım sürecinde

kişinin, aşırı nitelikli olduğunun algılamasıdır. Sonradan ortaya çıkan aşırı niteliklilik ise, kişinin işe başladıktan sonra kendi, ilk üstü, işvereni veya iş arkadaşları tarafından aşırı nitelikli olduğunun algılanmasıdır. Aşırı niteliklilik ile ilgili mikro araştırmalarda kullanılacak objektif, subjektif ölçümler, bu ölçümlerin kimler tarafından ve hangi zamanlarda yapılacağına farklılık göstermesi, konunun daha da gelişmesini sağlamaktadır. Bu çalışmada aşırı niteliklilik, insan kaynakları, iş ve örgüt psikolojisi bilim dallarının yazınında egemen olan anlayış doğrultusunda, işgörenin bu konudaki algılaması belirlenmeye çalışılmıştır. Bu doğrultuda bu çalışmada da işgörenin algılanan aşırı nitelikliliğine odaklanılmaktadır.

Literatürde kişinin aşırı nitelikli olmasının, hem örgüt hem de işgören için istenmeyen bir durum olduğu öne sürülmektedir. Aşırı nitelikli işgören bir süre sonra işten sıkılacak, işe bağlılığı azalacak ve işten ayrılma niyeti artacaktır. Yöneticiler aşırı nitelikli kişilerin performanslarının düşük olacağını varsaydıklarından söz konusu kişileri işe almak istememektedirler (Bashur, 2011:193). Bu doğrultuda örgütler, aşırı nitelikli işgören sayısını, mümkün

olduğunca işe uygun adayı istihdam ederek azaltmak istemektedirler.

Algılanan aşırı niteliklilik örgüte bağlılığı, iş tatminini azaltan (Fine ve Nevo, 2008:346; Johnson vd., 2002:439), işten ayrılma niyeti ve davranışının ortaya çıkmasını arttıran bir algı olarak açıklanmaktadır (Erdogan ve Bauer, 2009:558; Maynard vd., 2006:529; Maynard ve Parfyovona, 2013:437). Lee (2005) yaptığı çalışmada aynı sonuçlara ulaşmış ve algılanan aşırı niteliklilik ile işte yalnızlaşma arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki, kariyer tatmini ile anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğunu belirlemiştir. Buna rağmen algılanan aşırı niteliklilik ve iş performansı arasındaki ilişki henüz literatürde tam olarak ortaya konulamamıştır (Erdoğan vd, 2011:222). Bolino ve Feldman (2010) yabancı ülkelerde çalışan işgörenler üzerinde yaptıkları çalışmada aşırı niteliklilikle, performans arasında negatif bir ilişki saptamışlardır. Buna rağmen Erdogan ve Bauer (2009), Fino ve Nevo (2008) yaptıkları çalışmalarda iki değişken arasında pozitif yönlü ilişki saptamışlardır. Bu çalışma, algılanan aşırı nitelikliliği iş performansına etkisi açısından inceleyerek yazına katkı sağlamayı hedeflemektedir.

## 2.2. Görev performansı

Performans örgütün hedef ve amaçlarına katkıda bulunan ve kişinin kontrolünde olan faaliyet ve davranışlardır (Bashur vd., 2007:190). Literatürde iş performansının çok boyutlu bir yapısı olduğu ve son yıllarda iş performansı altında üç ayrı performans davranışı üzerinde durulduğu görülmektedir (Befort ve Hatrup, 2003:17). Bunlar görev, bağlamsal ve üretkenlik karşıtı performans olarak sıralanmaktadır (Ng ve Feldman, 2009:91).

Görev performansı, iki tür davranış içermektedir. Birinci tip davranışlar, bir malın üretilmesi veya bir hizmetin sunulması sırasındaki görevlerin yerine getirilmesinde ortaya çıkan davranışları temsil etmektedir. İkinci tip davranışlar örgütün teknik yetkinliğine katkı sağlayan planlama, organizasyon, koordine, denetleme işlevlerine ilişkin faaliyetleri yerine getirmek için ortaya koyulan davranışları içermektedir (Borman ve Motowidlo, 1993:73; 1997:99). Bağlamsal performans ise, görev performansını destekleyen psikolojik ve sosyal bağlamın sürdürülmesi ve artırılmasına katkı sağlayan davranışları ifade etmektedir (Borman ve Motowidlo,

1993:73; Motowidlo, 2000:116). Üretkenlik karşıtı davranışlar kişinin kendi isteğiyle çalışmakta olduğu örgütünün veya örgüt üyelerinin refahına zarar verecek davranışlar göstermesi şeklinde tarif edilmektedir (Bennett ve Robinson, 2000:349). Rotundo ve Sackett (2002:66) iş performansının, ilgili bu üç performans davranışının kişinin toplam iş performansı üzerindeki etkisini inceledikleri çalışmada görev performansının kişinin iş performansı ile en yüksek düzeyde ilişkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu çalışmada, iş performansının incelenmesinde görev performansına odaklanılmıştır. Kişinin sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek, eğitim düzeyi görev performansının önemli bir yordayıcısı olmaktadır (Edwards ve Shipp, 2007:27). Bu doğrultuda algılanan aşırı niteliklilik ile görev performansı arasında bir ilişki olduğu öngörülmektedir.

Araştırmacıların aşırı niteliklilik ile işe ilişkin tutum ve davranışların arasındaki ilişkiyi açıklamak için Göreli Yoksunluk Teorisinden yararlandıkları görülmektedir (örn; Erdogan ve Bauer, 2009:558; Hu vd., 2015:1229; Fine ve Nevo, 2008:347). Crosby'nin (1984) Göreli Yoksunluk Teorisine göre, bir kişi kendisi ile aynı seviyede olduğuna inandığı kişilerin elde ettiği kazanımları dikkate aldığına, kendisinin de bu değerde olan bir sonucu hak ettiğini düşünür. Ancak kişi, bu şekilde bir kazanım elde edemediği takdirde yoksunluk hissine kapılır. Aşırı niteliklilik algısı bu yoksunluk hissini tetikleyici bir sebep oluşturmaktadır. Şöyle ki, aşırı nitelikli olduğunu düşünen kişi kendi bilgi birikimini, deneyimini ve yeteneklerini göz önüne alarak işe yönelik daha fazla beklenti içine girer. Bu beklenti kişinin kendisi ile aynı pozisyonda bulunan kişilere göre daha iyi bir pozisyonu ve daha çok kazanımı hak ettiğini düşünmesine neden olur. Ancak kendisini aşırı nitelikli olarak algılayan kişi, söz konusu beklentileri gerek örgütsel sebeplerle gerek dışsal sebeplerle karşılanamadığından ötürü yoksunluk ve küskünlük hissi yaşamaktadır (Erdogan ve Baur, 2009:558). Bu koşulda, kişi işe karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemektedir. Literatürde algılanan aşırı nitelikliliğin işe karşı olumsuz tutumlara yol açtığı ileri sürülmesine rağmen, algılanan aşırı niteliklilik ile iş performansı arasındaki ilişki net olarak ortaya konulamamıştır. Yapılan meta analiz çalışmalarda, işle ilgili tutumlar ile görev performansı arasında pozitif bir ilişki olduğu ve algılanan aşırı niteliklilik ile de negatif bir ilişki olduğu saptanmıştır (örn. , Harrison

vd., 2006; Judge ve diğ., 2001; Alfes, 2013). Bu doğrultuda, algılanan aşırı niteliklilik ile görev performansı arasında ters yönlü bir ilişki olduğu öngörülebilir. Ayrıca hedef teorisine göre kişi işine ait görevleri yerine getirirken niteliklerinin tümünü kullanmadığından hedefleri kolay olarak algılar ve görev performansını yükseltmez (Erdogan vd. 2011a: 222). Tüm bunlardan hareketle, kişinin algılanan aşırı nitelikliliği arttıkça, görev performansının düşmesi beklenir. Bu beklenti doğrultusunda geliştirilen hipotez aşağıda sunulmuştur.

H1: Algılanan aşırı nitelik, görev performansını negatif yönde etkiler.

### 2.3. Algılanan iş fırsatlarının biçimlendirici değişken rolü

Algılanan iş fırsatları, kişinin kendi niteliklerine uygun olabilecek iş fırsatlarının çevresinde var olup olmadığına yönelik hissidir. Holtom ve arkadaşları (2008:237) algılanan iş fırsatlarının, işten ayrılma niyetinin üzerinde etkili olduğunu belirtmişlerdir. Kişi çevresinde iş fırsatları olduğunu düşündüğünde, örgütte kalmak için çok fazla çaba harcamayabilir. Literatürde, algılanan iş fırsatlarının kişi-örgüt ve kişi-iş uyumsuzluğu ile işten ayrılma niyeti arasında biçimlendirici değişken rolü üstlendiği belirtilmiştir (Wheeler, vd., 2007:208. Da Silva, vd., 2010:149). Bu çalışmada algılanan iş fırsatlarının algılanan aşırı nitelikliliğin görev performansı üzerindeki negatif etkisinde biçimlendirici değişken rolü oynayabileceği düşünülmüştür. Yapılan çalışmalarda aşırı nitelikliliğin, kişilerin iş ve örgütlerine ilişkin tutum ve davranışlarını nasıl değiştirdiği önemli bir araştırma konusu olarak karşımıza çıkmaktadır. (Erdogan vd., 2011a:215-216) . Literatürde aşırı nitelikliliğin iş performansı üzerindeki etkisini açıklamak için biçimlendirici veya aracı değişkenlerden kullanılması gerektiği vurgulanmaktadır (Bashur vd., 2011:207). Kişi, çevresinde nitelikleri ile uyumlu iş fırsatları olduğunu hissettiğinde, işten ayrılma niyetini ortaya koyabilir ve bunun sonucunda kişi iş arama davranışı sergileyebilir (Steel ve Lounsbury, 2009:274). Bu doğrultuda, kişiler işten ayrılma niyeti ve iş arama davranışı sergilediklerinde, iş performanslarının düşmesi beklenebilir (Arthur vd., 2006:797). Tüm bunlar doğrultusunda, algılanan aşırı nitelikliliği yüksek düzeyde olan kişi, çevresinde algılanan iş fırsatlarını hissettiğinde, görev performansının

düşmesi beklenmektedir. Bu beklenti doğrultusunda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H2: Algılanan iş fırsatları, aşırı nitelikliliğin ile görev performansı üzerindeki negatif yöndeki etkisini artırır.

## 3. Yöntem

### 3.1. Uygulama alanı

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde kolayda örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmanın verileri, İstanbul'da faaliyet gösteren beş yıldızlı otellerde çalışan işgörenlerden toplanmıştır. İstanbul İl ve Kültür Turizm Müdürlüğü'nden elde edilen bilgiye göre, il sınırlarında toplam 114 adet beş yıldızlı otel bulunmaktadır. Otel işletmelerinin insan kaynakları birimiyle yapılan telefon görüşmelerinde çalışmaya katılmaları yönünde ikna edilemeye çalışılmıştır. Çalışmaya 20 otel katılmayı kabul etmiştir. Söz konusu otellere anket formları, çalışmanın amacını ve sadece akademik amaçla kullanılacağına dair bilgilerin içerdiği onay formu ile birlikte zarf içinde bırakılmıştır. Yirmi otele toplam 260 anket dağıtılmıştır. 260 anket formunda 213 tane geri dönüş olmuştur. Yapılan değerlendirme sonucunda 213 anket formundan 185 tanesi analiz yapılmak için uygun bulunmuştur. Araştırmaya katılanların yaş ortalaması, 8.71 standart sapma ile 28.18'dir ve yaşları 22 ile 61 arasında değişmektedir. Katılımcıların yarısından fazlasını (%62) erkek işgörenler oluşturmaktadır. Araştırmaya katılanların örgütsel kıdemlerinin ortalaması, 4.20 standart sapma ile 6.62 yıldır ve örgütsel kıdemleri 1 ila 30 yıl arasında değişmektedir. Eğitim düzeyleri incelendiğinde ise lise ve ilköğretim mezunlarının % 66.1 ile ilk sırada yer aldığı görülürken, lisans ve lisans mezunu olanlar % 23.9 ile takip etmektedir.

Araştırmada kullanılan ölçeklerin her biri, araştırmacı tarafından İngilizce'den Türkçe'ye tercüme edilmiştir. Tercüme edilen bu ölçekler, daha sonra ölçeklerin aslını görmeyen başka bir araştırmacı tarafından İngilizce'ye geri tercüme edilmiştir. Ölçeklerin orijinaleri ile İngilizce geri tercüme, araştırmacı tarafından karşılaştırılarak gerekli iyileştirmeler yapılmış ve bir anket formu oluşturulmuştur.

### 3.2. Ölçüm araçları

#### 3.2.1. Aşırı niteliklilik ölçeği

Araştırmaya katılan kişilerin aşırı nitelikliliğini ölçmek için Maynard ve arkadaşları (2006) tarafından geliştirilen algılanan aşırı niteliklilik ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçekte, dokuz ifade bulunmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler verilen cevaplar, 5'li likert ölçeğinde düzenlenmiştir. Değerlendirmeler, “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğine 1, “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine 5 puan verilerek gerçekleştirilmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler, “İşim sahip olduğumdan daha az eğitim gerektiriyor” ifadesi örnek olarak gösterilebilir. Ölçeğin alfa güvenilirlik katsayısının 0.83 olduğu saptanmıştır.

#### 3.2.2. Görev performansı ölçeği

Araştırmaya katılan kişilerin görev performanslarını ölçmek için Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilen performans ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu doğrultuda katılımcılardan, görev performanslarını söz konusu ölçekte yer alan dokuz ifadeye göre değerlendirmeleri istenmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler verilen cevaplar, 5'li likert ölçeğinde düzenlenmiştir. Değerlendirmeler, “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğine 1, “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine 5 puan verilerek gerçekleştirilmiştir. Ölçekte görev performansını ölçmek için yer alan ifadeler “Görevlere ilişkin belirlenmiş olan sorumluluklardan daha fazlasını üstlenebilirim” ifadesi örnek olarak verilebilir. Görev performansı alt boyutunun güvenilirlik katsayısı 0,92 olduğu saptanmıştır.

#### 3.2.3. Algılanan iş fırsatları ölçeği

Araştırmaya katılan kişilerin algılanan iş fırsatlarını ölçmek için Meyer ve arkadaşları (1993) tarafından geliştirilen devamlılık bağlılığı ölçeğinin algılanan iş fırsatlarına ilişkin ifadelerinden yararlanılmıştır. Bu doğrultuda katılımcılardan, algılanan iş fırsatlarını söz konusu ölçekte yer alan üç ifadeye göre değerlendirmeleri istenmiştir. Ölçekte yer alan ifadeler verilen cevaplar, 5'li likert ölçeğinde düzenlenmiştir. Değerlendirmeler, “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğine 1, “kesinlikle katılıyorum” seçeneğine 5 puan verilerek gerçekleştirilmiştir.

Ölçekte algılanan iş fırsatlarını ölçmek için yer alan ifadeler “Bu işletmedeki işimden ayrıldığım koşulda, iş fırsatlarının sınırlı olacağını hissediyorum” ifadesi örnek olarak verilebilir. Ölçeğin alpha güvenilirlik katsayısı 0,86 olduğu saptanmıştır.

#### 3.2.4. Kontrol değişkenleri

Bu çalışmada yaş, cinsiyet ve örgütsel kıdem, eğitim seviyesi kontrol değişkenleri olarak ele alınmışlardır. Cinsiyet değişkenine ait veriler, erkek=0 ve kadın=1 şeklinde kodlanmıştır. Eğitim seviyesine ait veriler, lisans ve lisans üstü=0 ve lise ve ilköğretim=1 şeklinde kodlanmıştır. Yaş, cinsiyet ve örgütsel kıdem ve eğitim seviyesinin kontrol değişkenleri olarak incelenmelerinin nedeni, daha önce yapılan çeşitli çalışmalarda yaş, kıdem ve eğitim seviyesinin aşırı niteliklilik ile ilişkili olduğu saptanmıştır (örn; Maynard vd., 2006:520, Erdogan ve Bauer, 2009:560). Bu amaçla söz konusu değişkenlerin, bağımlı değişken olan görev performansı üzerinde etkili olabilecekleri düşünülerek yapılacak analizlerde kontrol edilmesi uygun görülmüştür.

## 4. Bulgular

### 4.1. Hipotez testleri

Çalışmada ortaya konulan hipotezlerin test edilmesinde, hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır. Analizler gerçekleştirilmeden önce regresyon analizinin yapılabilmesi için gereken normallik, varyansların homojenliği ve doğrusallık varsayımlarının sağlanıp sağlanmadığı incelenmiştir. Histogram ve olasılık (P-P plots) grafikleri, serpm grafiği (scatter plots) incelenerek söz konusu varsayımların sağlandığı tespit edilmiştir. Ayrıca regresyon analizine ilişkin önemli varsayımlardan biri olan çoklu bağlantı koşulu varyans artış faktörü (VIF) değerlerine bakılarak incelenmiştir. Regresyon analizinde, varyans artış faktörü (VIF) değerinin 10'dan küçük olması beklenir. Varyans artış faktörü (VIF) değerlerinin 1.008 ile 1.09 arasında değişmekte olduğu görülmüştür. Bu bağlamda çoklu bağlantı şartının sağlandığı söylenebilir (Çokluk vd., 2012: 35). Araştırmanın değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arası korelasyon değerleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1. Değişkenlere ait tanımlayıcı istatistikler ve değişkenler arası Korelasyon değerleri

	Ortalama	S.D.	1	2	3	4	5	6	7
Alg. Aş. Nit.	3.24	.75	1	-.042*	.087	.102	.085	-.125	.024
Görev Per.	3.99	.47	-.042*	1	.094	.021	.209**	.091	.237*
Alg. İş Fır.	3.15	.89	.087	.094	1	.060	-.077	.100	-.112
Cinsiyet	-	-	.102	.021	.060	1	.235*	-.048	.280*
Yaş	28.18	8.71	.085	.209**	-.077	.235**	1	.252**	.804*
Eğitim Sev.	-	-	-.125	.091	.100	-.048	.252**	1	.036*
Örg. Kıdem	4.20	6.62	.024	.237*	-.112	.280*	.804*	.036	1

N=185; \* p <.05, \*\* p <.01, \*\*\*p<.001

Tablo 2. Hiyerarşik Regresyon analizinin sonuçları

	Görev Performansı			
	1.Basamak	2.Basamak	3. Basamak	4.Basamak
Cinsiyet	-.002	-.003	.001	.033
Yaş	-.145	.14	.15	.16
Eğitim S.	.038	.40	.02	-.01
Örg. Kıdem	-.120	.20	.13	.15
Al. Aş. Niteliklilik		-.17*	-.13*	-.09*
Algılanan İş Fırsatları			-.15*	-.17*
Al Aşırı Nit.*Al İş Fırsatları				-.26*
$\Delta R^2$	.001	.025*	.029*	.070*

N=185; \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\* p<.001, Cinsiyet; 0=Erkek, 1=Kadın, Eğitim;0=Lisans ve ya Lisansüstü, 1=Lise ve İlköğretim

Araştırmada ileri sürülen hipotezleri test etmek amacıyla, dört basamaklı hiyerarşik regresyon analizi gerçekleştirilmiştir. Birinci basamakta kontrol değişkenleri olan cinsiyet (0=Erkek, 1=Kadın), yaş, eğitim (lisans ve lisans üstü eğitim=0 ve lise ve ilköğretim=1) ve örgütsel kıdem değişkenleri analize dahil edilirken, ikinci basamakta ise bağımsız değişken olan algılanan aşırı nitelik analize sokulmuştur. Üçüncü basamakta, biçimlendirici değişken olan algılanan iş fırsatları analize dahil edilmiştir. Dördüncü basamakta ise etkileşim terimi (interaction term) regresyon analizine sokulmuştur. Etkileşim terimi, bağımsız değişkenle biçimlendirici değişkenin çarpılması sonucu elde edilmektedir (Hair, ve diğ., 1998 :171). Ancak bağımsız değişken, biçimlendirici değişken ve etkileşim terimi arasında çoklu doğrusallık sorunu ortaya çıkabileceğinden, bu sorunun önüne

geçmek için bütün değişkenler merkezlenmiştir (centering) (Jaccard ve Turrisi, 2003: 28).

Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları doğrultusunda, birinci basamakta ele alınan cinsiyet, yaş, eğitim ve örgütsel kıdem kontrol değişkenlerinin görev performansı üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı saptanmıştır ( $\Delta R^2=.001$ ,  $p<.05$ ). İkinci basamakta algılanan aşırı nitelikliliğin analize dahil edildiğinde, modelin istatistiki olarak anlamlı bir hale geldiği görülmüştür ( $\Delta R^2=.025$ ,  $p<.05$ ), görev performansını negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği bulunmuştur. ( $\beta=-.17$ ,  $p<.05$ ). Bu doğrultuda bulgular H1 hipotezini desteklemektedir. Üçüncü basamakta algılanan iş fırsatları analize dahil edildiğinde, modelin görev performansını anlamlı bir şekilde açıkladığı tespit edilmiştir ( $\Delta R^2=.029$ ,  $p<.05$ ). Tablo 2’de de görüldüğü gibi algılanan iş fırsatları,



görev performansını pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde açıklamaktadır ( $\beta = .15$ ,  $p < .05$ ). Dördüncü basamakta algılanan aşırı niteliklilik ile algılanan iş fırsatlarının etkileşimi analize dahil edildiğinde, modelin görev performansını anlamlı bir şekilde açıkladığı saptanmıştır ( $\Delta R^2 = .070$ ,  $p < .05$ ). Algılanan aşırı niteliklilik ile algılanan iş fırsatları etkileşimi görev performansı üzerindeki etkisini negatif bir yönde ve anlamlı bir şekilde açıklamaktadır.

## 5. Sonuç

Bu çalışmada algılanan aşırı niteliklilik, görev performansı ve algılanan iş fırsatlarına odaklanılmıştır. Çalışmada kişi, işin gereğinden daha fazla niteliğe sahip olduğunu hissettiğinde, başka bir deyişle kişi-iş uyumsuzluğu algılandığında, görev performansının kişi-iş uyumuna sahip işgörene göre daha düşük olacağı incelenmektedir. Ayrıca söz konusu farklılığa, algılanan iş fırsatlarının biçimlendirici değişken rolü oynayacağı düşünülmüştür. Yapılan analizler sonucu algılanan aşırı nitelikliliğin görev performansını anlamlı ve negatif yönde etkilediği saptanmıştır. Başka bir deyişle, kişiler niteliklerinin arttığını hissettikçe, görev performansları düşmektedir. Ancak çalışmada elde edilen bulgular, algılanan aşırı nitelikliliğin, görev performansı üzerindeki açıklanan varyansının düşük olduğunu göstermektedir.

Çalışmanın bir diğer amacını, algılanan aşırı nitelikliliğin görev performansı üzerindeki etkisinde, algılanan iş fırsatlarının biçimlendirici değişken rolünü test etmek oluşturmaktadır. Yapılan analizler sonucu, algılanan iş fırsatlarının söz konusu etki üzerinde biçimlendirici değişken rolünün olduğu tespit edilmiştir. Algılanan iş fırsatları arttıkça, aşırı nitelikliliğin görev performansı üzerindeki negatif etkisi daha çok artmaktadır. Başka bir deyişle, aşırı nitelikli kişinin algıladığı iş fırsatları karşısında görev performansı, iş fırsatları algılamayan aynı niteliklere sahip işgörene göre daha çok düşmektedir. Bu doğrultuda algılanan aşırı niteliklilikten ziyade, algılanan iş alternatiflerinin görev performansını daha çok düşüreceği saptanmıştır. Holtom ve arkadaşları (2008) işten ayrılma ve işte kalma davranışlarını inceledikleri çalışmada belirttikleri gibi, kişi iş alternatifleri algılandığında, iş performansının düşeceğini ve gönüllü olarak işten ayrılma davranışı sergileyeceğini belirtmişlerdir. Türkiye gibi işsizliğin yüksek olduğu bir ülkede aşırı nitelikli kişi, işsiz

kalmamak adına verilen görevleri yerine getirmeye ve işte kalmaya devam edebilir. Kişi bununla birlikte çevresinde iş fırsatlarını algılasa işten ayrılma niyeti artabilir ve bunun sonucunda iş performansı düşebilir. Ayrıca kişi yüksek düzeyde aşırı nitelikli olduğunu algıladığında, örgüt dışında da kolaylıkla istihdam edileceğini düşünür ve çevredeki iş fırsatlarını algılamaya daha açık olur.

Çalışmada elde edilen bulgular, birtakım kısıtların varlığı doğrultusunda ele alınmalıdır. Çalışmada görev performansı, aşırı niteliklilik ve iş fırsatlarının ölçülmesinde kişinin algılamasına odaklanılmıştır. İleride yapılacak çalışmalarda aşırı nitelikliliğin ölçülmesinde bu çalışmada belirtilen diğer subjektif ve objektif yöntemlerin de kullanılması, konunun geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Literatürde görev performansının ölçülmesinde tercih edilen diğer bir yöntem ise kişilerin performanslarına ilişkin değerlendirmeyi ilk üstlerinin yapmasıdır. Literatürde aşırı nitelikli kişilerin ilk üstleri tarafından performans değerlendirmeleri ile kişilerin kendi performanslarını değerlendirmeleri karşılaştırıldığında, ilk üstlerin performans değerlendirmelerinin, kişilerin kendi performanslarını değerlendirmelerine kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu belirtilmektedir (örn; Erdogan ve Bauer, 2009:558; Fine ve Nevo, 2008:348). İleride yapılacak çalışmalarda görev performansının belirlenmesinde ilk üstün değerlendirmesi de çalışmaların geliştirilmesine katkı sağlayacaktır. Bu çalışmada elde edilen diğer bir bulgu ise algılanan alternatif iş fırsatlarının, aşırı nitelikliliğin görev performansı üzerindeki etkisinde biçimlendirici değişken rolü oynadığı tespit edilmiştir. Çalışmada algılanan iş fırsatları tek boyutlu olarak ölçülmüştür. Griffeth ve arkadaşları (2005) algılanan iş fırsatlarının çok boyutlu olarak ölçülmesinin daha tutarlı sonuçlar verdiğini ileri sürmektedirler. Bu da çalışmanın bir diğer kısıtını oluşturmaktadır. İleride yapılacak çalışmalarda, algılanan iş fırsatlarının çok boyutlu ölçülmesi önerilir. Çalışmada boyamsal araştırma yöntemi yerine kesitsel araştırma yönteminin benimsenmiş olması ise başka bir kısıtı temsil etmektedir. Verilerin toplanmasında, kolayda örnekleme yönteminden yararlanıldığı için araştırmacının ulaşabildiği kişilerin çalışmaya katılması bir diğer kısıtı oluşturmaktadır. Çalışmaya sadece İstanbul'da yer alan beş yıldızlı otel işletmelerinin işgörenlerine ulaşılmaya çalışılmıştır.



Farklı örneklerde yapılacak araştırmalarla farklı sonuçlar elde edilebilir. Bu nedenle genelleme yapılması uygun değildir. Özellikle bu araştırma varsayımının diğer sektörlerdeki farklı örneklerde yapılacak çalışmalarla desteklenmesi gerekmektedir.

Çalışmanın gerek literatüre gerek uygulamaya katkıda bulunduğu düşünülmektedir. Buna göre çalışmanın literatüre katkısı, algılanan aşırı nitelikliliğin görev performansını negatif yönde etkilediğinin saptanmış olmasıdır. Söz konusu bulgu, işgören temin ve seçim sürecinde kişi-iş uyumunun önemini vurgulamaktadır. Göreli Yoksunluk Teorisinin varsayımları doğrultusunda aşırı nitelikli işgörenin örgütten elde edeceği maddi ve/ya manevi kazanımları arttırarak, örgüte karşı olumsuz tutum ve davranış sergilemesi engellenebilir. Bu doğrultuda yöneticiler işgörenlerini yetkilendirerek, söz hakkı vererek veya performansa dayalı ücret sistemleri uygulayarak işgörenin ve bu doğrultuda örgütün etkinliğine olumlu yönde katkı sağlayabilir.

### Kaynakça

- Alba-Ramirez, A. (1993). Mismatch in the Spanish Labor Market. *The Journal of Human Resources* 18(2):260-278.
- Alfes, K. (2013). Perceived Overqualification and Performance. The Role of the Peer Group. *Zeitschrift Für Personalforschung / German Journal of Research in Human Resource Management*, 27(4): 314–330.
- Arthur, W., Bell, S., Doverspike, D., & Villado, A. (2006). The Use of Person–Organization Fit in Employment Decision Making: An Assessment of Its Criterion Related Validity. *Journal of Applied Psychology*, 91(4): 786–801.
- Bashur, R. M., Hernandez, A. & Peiro, J. M. (2011). The Impact of Underemployment on Individual and Organizational Performance. D. C. Maynard & D. C. Feldman (Ed.). *Underemployment: Psychological, Economic, and Social Challenges* içinde (ss.187-213) New York: Springer.
- Bennett, R. J., & Robinson, S. L. (2000). Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85(3): 349–360.
- Beftor, N., & Hatrup, K. (2003). Valuing Task and Contextual Performance: Experience, Job Roles, and Ratings of the Importance of Job Behaviors. *Applied HRM Research*, 8(1): 17-32.
- Bolino, M C. & Feldman, D. C. (2000). The Antecedents and Consequences of Underemployment among Expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, 21(8): 889-911.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1997). Task Performance and Contextual Performance: The Meaning for Personnel Selection Research. *Human Performance*, 10(2): 99–109.
- Borman, W. C. & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the Criterion Domain to Include Elements of Contextual Performance. N, Schmitt & W, Borman (Ed.). *Personnel selection in organizations* içinde (ss. 71-98), New York: Jossey-Bass.
- Borman, W.C., Penner, L.A., Allen, T.D. & Motowidlo, S. J. (2001). Personality Predictors of Citizenship Performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 9 (1-2): 52–69.
- Crosby, F. (1984). Relative Deprivation in Organizational Settings. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Ed.). *Research in Organizational Behavior* içinde ( ss. 51–93). Greenwich, CT: JAI Press.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. & Büyüköztürk, Ş. (2012). *Sosyal Bilimler için Çok Değişkenli İstatistik: SPSS ve LISREL Uygulamaları*. Ankara : Pegem.
- Da Silva, N., Hutcheson, J. & Wahl, G.D. (2010). Organizational Strategy and Employee Outcomes: A Person–Organization Fit Perspective. *The Journal of Psychology*, 144(2):145-161.
- Edwards, J. R. & Shipp, A. J. (2007). The Relationship between Person-Environment Fit and Outcomes: An integrative Theoretical Framework. C. Ostroff & T. A. Judge (Ed), *Perspectives on Organizational Fit* içinde (ss.71-98), New York: Lawrence Erlbaum.
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived Overqualification and Its Outcomes: The Moderating Role of Empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94(2):557–565.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M. & Truxillo, D. M. (2011a) Overqualified Employees: Making the Best of a Potentially Bad Situation for Individuals and Organizations. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4(2): 215–232.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M. & Truxillo, D. M. (2011b). Overqualification Theory, Research, and Practice: Things that Matter, *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4(2): 260 –267.
- Feldman, D.C. & Turnley, W.H. (2004). Contingent Employment in Academic Careers: Relative Deprivation among Adjunct Faculty. *Journal of Vocational Behavior*, 64(2): 284–307.
- Fine, S. & 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.
- Griffeth, R. W., Steel, R. P., Allen, D. G., & Bryan, N. (2005). The Development of a Multidimensional Measure of Job Market Cognitions: The Employment

- Opportunity index (EOI). *Journal of Applied Psychology*, 90 (2): 335–349.
- Goodman, S. A. & Svyantek, D. J. (1999). Person-Organization Fit and Contextual Performance: Do Shared Values Matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55 (2):254-275.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J. & Anderson, R. E. (1998). *Multivariate Data Analysis*, 2th Edition, Prentice Hall International, New Jersey.
- Harrison, D. A., Newman, D. A., & Roth, P. L. (2006). How Important are Job Attitudes? Meta-Analytic Comparisons of Integrative Behavioral Outcomes and Time Sequences. *Academy of Management Journal*, 49(2):305-325.
- Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T., 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.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W. & Eberly, M. B. (2008). Turnover and Retention Research: a Glance at the past, a Closer Review of the Present, and a Venture into the Future. *The Academy of Management Annals*, 2(1):231-274.
- İstanbul İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü. <http://www.istanbulkulturturizm.gov.tr/tr/turizmistatistik/2013y%C4%B1%C4%B1-turizm-istatistikleri>, (10 Ocak 2014).
- Jaccard, J. & Turisi, R. (2003). *Interaction Effects in Multiple Regression*, 2<sup>nd</sup> Edition, Sage University Paper, California.
- Johnson, R. W., Morrow, P.C. & Johnson, G. C. (2002). An Evaluation of A Perceived Overqualification Scale Across Work Settings. *The Journal of Psychology*, 136 (4): 425-441.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Thoresen, C. J., & Patton, G. K. (2001). The Job Satisfaction-Job Performance Relationship: A Qualitative and Quantitative Review. *Psychological Bulletin*, 127(3):376-407.
- Kalleberg, A. (2006). *The Mismatched Worker*, Contemporary Societies, W. W. Norton & Company, New York.
- Kusluvan, S. (2003). Characteristics of Employment and Human Resource Management in the Tourism and Hospitality Industry. In: Kusluvan S and Kusluvan Z (Ed.). *Managing Employee Attitudes and Behaviors in the Tourism and Hospitality* içinde (pp.3-25), Nova Science Publishers Inc.
- Lee, C.H. (2005). A Study of Underemployment among Self-Initiated Expatriates. *Journal of World Business*, 40 (2):172–187.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A. & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, Job Attitudes and Turnover Intention. *Journal of Organizational Behaviour*, 27 (4):509-536.
- Maynard, D.C., & Parfyonova, N.M. (2013). Perceived Overqualification and Withdrawal Behaviours: Examining the Roles of Job Attitudes and Work Values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86 (3): 435–455.
- Meyer, J., Allen, N., & Smith, C. (1993). Commitment to Organizations and Occupations: Extension and Test of a Three-Component Conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4):538–551.
- Motowidlo, S. J. & Van Scooter, J. R. (1994). Evidence that Task Performance should be Distinguished from Contextual Performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4) :475-480.
- Motowidlo, S. J., Borman, W. C. & Schmit, M. J. (1997). A Theory of Individual Differences in Task and Contextual Performance. *Human Performance*, 10 (2):71–83.
- Ng, T. W. H. & Feldman, D. C. (2009). How Broadly Does Education Contribute to Job Performance. *Personnel Psychology*, 62 (1):89-134.
- Rotundo, M. & Sackett, P. R. (2002). The Relative Importance of Task, Citizenship, and Counterproductive Performance to Global Ratings of Job Performance: A Policy-Capturing Approach. *Journal of Applied Psychology*, 87 (1):66-80.
- OECD (2013). Skill Mismatch. <http://skills.oecd.org/hotissues/skillsmismatch.html>, (05.08.2014).
- O'Mahony, G. B., & Sillitoe, J. F. (2001). Identifying the Perceived Barriers to Participation in Tertiary Education among Hospitality Employees. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 13(1):21 - 29.
- Steel, R. & Lounsbury, J. W. (2009). Turnover Process Model: Review and Synthesis of a Conceptual Literature. *Human Resource Management Review*, 19(4), 271-282.
- Wheeler, A.R., Gallagher, V.C., Brouer, R. L. & Sablynski, C. J. (2007). When Person-Organization (mis)fit and (dis)satisfaction Lead to Turnover: The Moderating Role of Perceived Job Mobility. *Journal of Managerial Psychology*, 22 (2): 203-219.

### Extended abstract in English

Overqualification is a major concern in Turkey, as 9.5% of the unemployed are college graduates (Turkish Statistics Institute, 2007), making it possible for individuals to accept jobs that are below their expectations, which can lead to perceptions of overqualification. According to OECD report, overqualification rate in Turkey is % 40 that is above OECD average (%25). Overqualification is a situation where the individual has surplus skills, knowledge, abilities, education, experience, and other qualifications that are not required by or utilized on the job. It can be viewed objectively from the perspective of a potential employer comparing an individual's qualifications with job requirements or subjectively from the perception of the employee or applicant (Erdogan et al., 2011a:217). Most studies in psychology and management utilize a perceptual measure of whether one is overqualified or not. Thus, the focus is the perception of employees' overqualification in this study.

The literature tends to treat overqualification as a negative phenomenon. This is largely due to the body of research demonstrating that when employees perceive themselves as overqualified, they have more negative job attitudes (Maynard et al., 2006) and are more likely to leave (Verhaest & Omev, 2006). Overqualified employees are considered to be dissatisfied with their jobs' wages, responsibilities, challenges, career advancements and other aspects of their employment (Fine & Nevo, 2008:346; Johnson et al., 2002:439), they are more likely to leave the organizations (Erdogan & Bauer, 2009:558; Maynard et al., 2006:529; Maynard&Parfyovona, 2013:437).

Overqualified individuals, by definition, have the ability to do the job well, yet the belief persists that they are poor employees. Studies have repeatedly found that managers prefer not to hire candidates they seem overqualified. Thus, managers want to recruit the candidates who have perfect person-job fit. Moreover there is a research gap in the literature about the relation between perceived overqualification and job performance. Some researches indicate that employees who feel overqualified perform better and some researches show the reverse. Thus, the aim of this study is to examine the association between perceived overqualification and job performance in hospitality sector. In this study job performance is considered as task performance. Task performance includes two central features. They require that activities contribute to the technical core (i.e., the process by which raw materials are converted into the products in which the organization specializes; Borman & Motowidlo, 1993, p. 92) and be formally recognized as part of the job (Borman & Motowidlo, 1993:73; 1997:99). According to relative deprivation theory, it predicts that when individuals want an object and feel they deserve to get it but do not, they become frustrated (Crosby, 1984). The greater the sense of entitlement, the greater the sense of frustration will be. Perceived overqualification is likely to trigger feelings of relative deprivation because as individuals build their repertoire of skills, knowledge, and abilities, they come to develop higher expectations about their place in society and the type of job they deserve to occupy. People feel overqualified, they experience low satisfaction, high intent to leave. That is why, I suggest that perceived overqualification might cause decreased task performance.

Perception of job alternatives is defined as an individual's perception of available alternative job opportunities. If people perceive some job alternatives, they cannot spend too much effort to remain in the organization. Reviewed literature show that perceived job alternatives moderates the relation between person-organization fit or person-job fit and turnover intention. (Wheeler et al., 2007:208, Da Silva et al., 2010:149). In this study, I assume that the negative effect of perceived overqualification on task performance can be moderated by perceived job alternatives.

Data comes from 185 five-star hotel employees in Istanbul. Hierarchical regression analysis was conducted. The results demonstrate that perceived overqualification is significantly and negatively related to task performance in hospitality sector. This negative impact is heightened when perceived job alternatives are high. Both hypotheses are supported.