



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:20.05.2020 ✓Accepted/Kabul:14.09.2020

DOI:10.30794/pausbed.740250

Araştırma Makalesi/ Research Article

Uçar, Z. ve Sezgin, O. (2021). "Algılanan Aşırı Vasıflılık: Ölçek Geliştirme, Güvenilirlik ve Geçerlilik Çalışması" *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, sayı 42, Denizli, s. 196-208.

ALGILANAN AŞIRI VASIFLILIK: ÖLÇEK GELİŞTİRME, GÜVENİLİRLİK VE GEÇERLİLİK ÇALIŞMASI

Zeki UÇAR*, Oytun Boran SEZGİN**

Özet

Bu çalışmanın amacı; çalışanın işi için gerekli olan özellikler ile çalışanın nitelikleri arasındaki uyumsuzluk algısı olarak tanımlanan algılanan aşırı vasıflılık olgusu için yerel bağlama uygun bir ölçme aracı geliştirmektir. Çalışma, nitel ve nicel yaklaşımı içeren karma yöntem ile gerçekleştirilmiştir. Nitel aşamada kartopu yöntemi ile ulaşılan 14 katılımcı ile gerçekleştirilen derinlemesine görüşmeler ile olgu, Türk çalışma kültürü içinde değerlendirilmiştir. Yazın taraması ve görüşmeler sonucunda elde edilen verilerin içerik analizi sonucunda toplam 33 maddelik bir ifade havuzu oluşturulmuştur.

Araştırmanın nicel aşamasında, çeşitli sektörlerde ve işletmelerde görev yapan toplam 332 kişi üzerinde madde havuzu test edilmiştir. Gerçekleştirilen açımlayıcı faktör analizi sonucunda; vasıflılık algısı, basitlik algısı ve yakıştırmama olmak üzere 3 faktörlü (toplam varyansı açıklama yüzdesi 62,780) ve 13 maddelik özgün bir ölçek elde edilmiştir. Söz konusu faktörlerin iç tutarlılık değerleri sırasıyla .845, .836 ve .741 olarak bulgulanmıştır. Yapı geçerliliği, doğrulayıcı faktör analizi ile test edilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen ölçme aracının, olgu ile ilgili açıklayıcı çalışmalara katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Olumsuz tutumlara neden olan olgunun yerel bağlama uygun bir şekilde incelenmesinin uygulayıcılara algılanan aşırı vasıflılığın yönetilmesi konusunda destek olacağı umulmaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Algılanan aşırı vasıflılık, Ölçek geliştirme, Güvenilirlik, Geçerlilik.*

THE DEVELOPMENT, RELIABILITY AND VALIDITY OF PERCEIVED OVERQUALIFICATION SCALE

Abstract

The aim of this study is to develop a scale for the local context for the phenomenon of perceived overqualification defined as the perception of incompatibility between the qualifications required for the work of the employee and the qualifications of the employee. The study was carried out with a mixed method including qualitative and quantitative approach. In the qualitative stage, the case was evaluated within the Turkish working culture with in-depth interviews with 14 participants who were reached with the snowball method. As a result of the literature review and the content analysis of the data obtained as a result of the interviews, an item pool of 33 items in total was created.

In the quantitative phase of the research, the item pool was tested on a total of 332 people working in various sectors and businesses. As a result of the exploratory factor analysis carried out, a unique 13-item scale with 3 factors (percentage of explanation of total variance 62,780) including perceived qualification, perceived simplicity and not appealing was obtained. Internal consistency values of these factors were found as .845, .836 and .741 respectively. Construct validity was tested by confirmatory factor analysis. It is thought that the measurement tool obtained as a result of the research will contribute to the explanatory studies about the phenomenon. It is hoped that examining the phenomenon that causes negative attitudes in accordance with the local context will support practitioners in the management of perceived overqualification.

Keywords: *Perceived overqualification, Scale development, Reliability, Validity.*

* Doç. Dr., Bitlis Eren Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, BİTLİS.
e-posta: zucar@beu.edu.tr, (orcid.org/0000-0001-7491-5703)

** Dr. Öğr. Üyesi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İZMİR.
e-posta: boran.sezgin@deu.edu.tr, (orcid.org/0000-0002-6671-8053)

1. GİRİŞ

Örgütlerin başarılarında önemli bir belirleyici olan çalışan performansını etkileyen bir çok değişken mevcut olmakla birlikte; kişi-iş uyumu, söz konusu değişkenler arasında önemli öncüllerden biri sayılmaktadır (O'Reilly III, 1977; Halbesleben ve Wheeler, 2008; Lin, Yu ve Yi 2014). Bu nedenle, işin gereklerine uygun çalışanı bulmak, seçmek ve kadrolamak örgütlerin geleceği açısından çok önemlidir. Kişi ve iş arasında bir uyum yakalanmadığı zaman, bu durumun çalışanın motivasyonunu düşürmesinin (Halbesleben ve Wheeler, 2008: 245) yanı sıra örgütlerin üretkenlik ve karlılığını da olumsuz olarak etkilemektedir (Lobene ve Meade 2010: 1). Nitekim Newman (1988) sahip olduğu eğitim, yetenek ve deneyim düzeyine oranla daha alt düzeyli işlerde çalıştırılan bireylerin duygusal ve ekonomik problemler yaşadıklarını belirtirken (Feldman, 1996: 385); Harari, Manpragada ve Viswesvaran (2017) ise söz konusu bu sorunların bireyin işe ve örgütüne yönelik bir çok olumsuz tutum ve davranışlarının da kaynağını oluşturduğunu iddia etmektedirler.

Kişilerin sahip olduğu eğitim, deneyim ve yetenek seviyesinden daha düşük düzeyli işlerde çalıştırılmalarına ilişkin olarak yapılan bilimsel çalışmaların iki akım olarak şekline geliştiği görülmektedir. Özellikle iktisatçılar tarafından tartışılan olgu, makro düzeyde nesnel veriler üzerinden hareket etmektedir. Diğer taraftan, konuya daha çok mikro açıdan yaklaşan örgüt ve yönetim araştırmacıların ise algılar üzerinden hareket ettikleri görülmekte ve kavram Algılanan Aşırı Vasıflılık (Perceived Overqualification) olarak adlandırılmaktadır. Nitekim bu araştırmacının ana eksenini de ikinci akımın yaklaşımını oluşturan kişisel algılar oluşturmaktadır.

Günümüzde ekonomi ve işgücü piyasasında yaşanan değişimler nedeniyle, kişi-iş uyumsuzluğu daha da fazla artmaktadır. (McKee-Ryan ve Harvey, 2011: 962-963; Erdoğan ve Bauer, 2011: 224-225). Özellikle işgücü piyasasına yeni giriş yapan bireyler; sahip oldukları eğitim, yetenek ve deneyim düzeylerinin çok daha altında kalan işlerde istihdam edilmektedirler (Erdoğan, Tomás, Valls ve Gracia, 2018: 333). Bu durum gelişmekte olan ülkelerde oldukça fazla görülmektedir (Görg ve Strobl, 2003). Aşık'a göre (2013) Türkiye'de ön lisans ve daha üzeri diplomaya sahip genç bireylerin sadece % 70.2'si kendi beceri setlerine uygun işlerde istihdam edilmektedir. Dolayısıyla Türkiye'de olgu, çalışanlar ve örgütler açısından ciddi bir sorun teşkil etmekte ve etkilerinin anlaşılması gerekmektedir. Ek olarak, toplumlar arası kültür farklılıkları nedeniyle (Hofstede, 1980; www.globeproject.com) olgunun yerel bağlamda geliştirilmiş bir ölçek ile değerlendirilmesi önem kazanmaktadır. Nitekim, konu ile ilgili geliştirilen ölçekler (Khan ve Morrow, 1991; Johnson ve Johnson, 1996; Maynard, Joseph ve Maynard, 2006; Fine ve Nevo, 2008; Lee, Chou ve Wu, 2016) çalışanların eğitim, deneyim ve yetenek olarak "yanlış eşleşmesine" (mismatch) ve "gelişememe" (not growth) odaklanmaktadır. Fakat Uçar ve Sezgin'in (2019) araştırması, yerel bağlamda yanlış eşleşme ve gelişememenin dışında işin kendi becerilerini köreltecek kadar basit olma ve çalışanın kendi özelliklerini düşündüğünde kendini işe yakıştıramama noktalarının da olduğunu ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın ilgi odağını, algılanan aşırı vasıflılık olgusunun farklı bileşenlerini tartışmaya açarak olguyu yerel bağlamda tüm yönleri ile ölçebilecek yeni ve özgün bir ölçüm aracının geliştirilmesi oluşturmaktadır .

Belirtilen amaca yönelik olarak bu çalışma, Uçar ve Sezgin'in (2019) nitel olarak tasarlanmış araştırma sonuçları üzerinden geliştirilmiştir. Uçar ve Sezgin'in (2019) araştırma sonuçlarında ortaya koymuş oldukları dört bileşenli yapıya yönelik kapalı uçlu araştırma soruları geliştirilmiş ve bu sorular ile yazın taraması sonucunda oluşturulan soru formu ile araştırma verileri elde edilmiştir. Elde edilen veriler üzerinde güvenilirlik, geçerlilik, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmıştır. Araştırma sonucunda "gelişememe" boyutuna ilişkin herhangi bir bulgu elde edilemezken, vasıflılık algısı/yanlış eşleşme, basitlik algısı ve yakıştırmama boyutlarının yer aldığı üç boyutlu ve 13 maddeden oluşan özgün bir ölçüm aracı geliştirilmiştir. Bu araştırmaya özgü olarak geliştirilen bu ölçüm aracı sayesinde aşırı vasıflılık algısının yerel bağlamı kapsayıcı biçimde ölçülebileceği ve farklı değişkenlerle olan ilişkisi bağlamında ise yeni çalışma alanlarına doğru bir zenginleşme sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca Türk iş hayatındaki algılanan aşırı vasıflılığın anlaşılması ve yönetilebilmesi ile örgütlerde yaşanabilecek birçok olumsuzlukları engelleme potansiyeli açısından çalışmanın sonuçları önem kazanmaktadır.

2. ALGILANAN AŞIRI VASIFLILIK KAVRAMI

Çalışan istihdamının 1980'li yıllardan başlayarak üretim endüstrisinden hizmet endüstrisine doğru evrimleşmesi işgören ve işveren ilişkilerinin de farklılaşmasına neden olmuştur (Johnson ve Maynard, 2002). Ancak bu durum daha çok çalışanlar yönünden farklı zorlukların/dezavantajların (Johnson ve Johnson, 2000) ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Örnek olarak, perakende ve hizmet sektörlerinde çalışan bireylerin düşük ücretlerle çalışma zorunda kalmaları, onların gereksinimlerini karşılamalarını zorlaştırmaktadır. İstihdamda meydana gelen bu gibi sorunlar çalışanları farklı arayışlara itmekte ve sorunun çözümü olarak daha fazla başarı belgelerine ve mesleki sertifikalara sahip olma yaklaşımı izlendiği görülmektedir (Uçar, 2016). Buna rağmen eğitilmiş ve tecrübeli işgücüne olan talep aynı düzeyde artış göstermemektedir. Koşullar dahilinde çalışanlar zorunlu olarak yetenek ve becerilerine nazaran daha düşük vasıflar gerektiren işlerde çalışmak durumunda

kalmaktadırlar (Johnson ve Maynard, 2002. 425). Bu durum; vasıflılık algısı yüksek olan çalışanların kendilerini dezavantajlı olarak değerlendirmelerine neden olurken, diğer taraftan da bu değerlendirme bireylerin iş ve örgütlerine yönelik duygu, tutum ve davranışlarını da olumsuz olarak etkilemektedir (Erdoğan ve Bauer, 2009; Maynard, Joseph ve Maynard, 2006; Johnson, Morrow ve Johnson, 2002).

Konuya yönelik farklı disiplinlerde gerçekleştirilen çalışmalarda geliştirilen bir çok farklı tanım nedeniyle, olgunun kavramsallaştırılması ve ölçülmesi zorlaşmaktadır (Fine ve Nevo, 2008: 346). Olgu ilk olarak eksik istihdam (underemployment) adıyla iktisatçılar tarafından kavramsallaştırılmış ve iktisatçılar söz konusu olguyu, eksik istihdamın yol açtığı düşük ücretler (Zvonkovic, 1988) ve istihdam açığı (Tipps ve Gordon, 1985) kavramları ile irdemişlerdir (Feldman, 1996). İlerleyen dönemlerde sorunun yol açtığı sosyo-psikolojik etkileri ve bunun örgütsel çıktılara olan etkileri, konunun sosyal-psikologlar ve örgüt ve yönetim araştırmacıları tarafından ilgi görmesini sağlamıştır. Bu noktadaki çalışmalar daha çok eğitim seviyesi, gelir düşüklüğü/kaybı, performans etkileri ve işte devamlılığa olan etkileri bağlamlarında ele alınmıştır (Burris, 1993). Bununla birlikte sosyo-psikologlar ve örgüt ve yönetim araştırmacıları olguyu incelerken daha çok derinlemesine görüşmelerden yararlanmış (Feldman, 1996) ve olguyu aşırı vasıflılık/overqualification adıyla kavramsallaştırmışlardır. Ancak aşırı vasıflılık kavramı gerçek/nesnel ve algı olarak iki farklı çalışma alanına ayrılarak, örgüt ve yönetim araştırmacılarınca daha çok algılar üzerinden araştırmalara konu olmuştur (Fine ve Nevo 2008). Gerçek/nesnel aşırı vasıflılık, iş analizlerine dayalı olarak nesnel verilere dayalı olarak ölçülürken; algılanan aşırı vasıflılık, çalışanın iş çevresini öznel olarak değerlendirmesiyle kişinin algısına dayalı olarak ortaya çıkmaktadır. Kısacası Fine'a göre (2007: 61) aşırı vasıflılık; çalışanın eğitim, deneyim ve becerinin iş gereklerinden çok daha fazlasına sahip olmasıdır. Algılanan aşırı vasıflılık ise çalışanın kendini, gerçekleştirdiği iş için gerekli olandan çok daha vasıflı algılaması olarak tanımlanmaktadır (Fine ve Nevo, 2008: 346). Olguyu keşfetmeye yönelik temel araştırmalardan birinde ise Feldman (1996: 385), olgunun öncüllerini dış faktörler, işin özellikleri, kariyer geçmişi değişkenleri, iş arama stratejileri ve demografik değişkenler başlıkları altında incelemektedir.

Aşırı vasıflılık üzerine yoğunlaşan ilgi sonucunda, olgu ile ilgili çalışmaların arttığı gözlenmektedir. Söz konusu çalışmaların sonuçları aşırı vasıflılık algısına sahip çalışanların; düşük iş doyumunu (Johnson ve Johnson, 2000; Johnson, Morrow ve Johnson, 2002; Maynard, Joseph ve Maynard, 2006; Fine ve Nevo, 2008; Lobene ve Meade, 2010; Karacaoğlu ve Arslan, 2019), devamsızlık (Lobene ve Meade, 2010), düşük örgütsel bağlılık (Lobene ve Meade, 2010; Johnson, Morrow ve Johnson, 2002; Maynard, Joseph ve Maynard, 2006; Mutlu, 2013), gönüllü olarak işten ayrılma (Lobene ve Meade, 2010; Maynard Joseph ve Maynard, 2006; Maynard ve Parfyonova, 2013; Mutlu, 2013), yüksek düzeyde işgören devir hızı (Erdoğan ve Bauer, 2009; Ye, Li ve Tan, 2017), düşük düzeyde psikolojik iyi olma hali (Johnson ve Johnson, 1996; Erdoğan ve Bauer, 2009), üretkenlik karşıtı davranışlar (Liu, Luksyte, Zhou, Shi ve Wang, 2015; Luksyte, Spitzmueller ve Maynard, 2011), yüksek depresyon (Johnson ve Johnson, 1999), farklı işler arama gibi olumsuz tutum, davranışlar ve duygular (Fine, 2007), düşük performans (Ünsal Akbıyık, 2016; Çankır, Arslan, Yener ve Demirtaş, 2018; Li, Wu, Li ve Zhang, 2019), düşük uyum davranışı (Wu, Tian, Lukstye ve Spitzmueller, 2017), örgütsel sessizlik davranışı (Yıldırım, 2018), yenilikçi davranışlarda azalma (Yıldız ve Arda, 2018), görelî yoksunluk hissi (Triana, Trzebiatowski ve Byun, 2017), ayrımcılığa uğrama algısı (Triana, Trzebiatowski ve Byun, 2017) düşük iş becerikliliği (job crafting) (Sesen ve Ertan, 2020), diğerlerine yönelik örgütsel vatandaşlık davranışında azalma (Erdoğan, Karaeminoğulları, Bauer ve Ellis, 2020) gösterdikleri bulgulanmıştır.

Birçok örgütsel değişken ile ilişkisi test edilen algılanan aşırı vasıflılığı ölçme araçlarının (Khan ve Morrow, 1991; Johnson ve Johnson, 1996; Maynard, Joseph ve Maynard, 2006; Fine ve Nevo, 2008; Lee, Chou ve Wu, 2016) olgunun benzer yönlerine odaklandığı görülmektedir. Algılanan aşırı vasıflılık ile ilgili ilk ölçme aracı olarak Khan ve Morrow'un (1991) ölçeği dikkat çekerken, ölçeği 2 yeni madde ekleyerek uyarlayan Johnson ve Johnson'ın (1996; 1997) 10 maddeli ölçeğinin kullanımı araştırmacılar (Johnson ve Johnson, 2000; Johnson, Morrow ve Johnson, 2002; Erdogan ve Bauer, 2009; Lobene ve Meade, 2013; Yang, Guan, Lai, She ve Lockwood, 2015; Zhang, Law ve Lin, 2016) açısından daha yaygındır. İki ölçeğin de olguyu eşleşmeme (mismatch) ve gelişememe (not grow) üzerinden değerlendirdiği görülmektedir. Eşleşmeme boyutu çalışanın eğitim, deneyim ve yeteneklerinin işine oranla daha fazla olduğuna inanmasına yoğunlaşmaktadır. Gelişememe boyutu ise çalışanın işindeki değişime, eğitim ve öğrenme olanaklarına odaklanmaktadır. Araştırmalarda (Maynard ve Parfyonova, 2013; Alfes, Shantz ve Van Baalen, 2016; Wu, Tian, Luksyte ve Spitzmueller, 2017; Wassermann, Fujishiro ve Hoppe, 2017; Deng, Guan, Wu, Erdoğan, Bauer ve Yao, 2018) yoğun olarak tercih edilen bir diğer ölçek ise Maynard, Joseph ve Maynard (2006) tarafından geliştirilmiştir. 9 maddeli tek boyutlu ölçek, Johnson ve Johnson (1996; 1997) ölçeğinin eşleşmeme boyutu ile benzerlik göstermektedir. Eğitim, deneyim ve yetenekle ilgili üçer sorudan oluşan ölçek, çalışanın söz konusu özelliklerinin gereksinim duyulandan daha fazla olduğuna dair inancı ile ilişkilidir. Bir diğer ölçek ise Fine ve Nevo (2008) tarafından geliştirilen algılanan bilişsel aşırı vasıflılıktır. Johnson

ve Johnson (1996; 1997) ölçeklerindeki boyutları zihinsel eşleşme ve zihinsel gelişme olarak değerlendirilerek algılanan bilişsel aşırı vasıflılık uyarlanmıştır. Lee, Chou ve Wu (2016) tarafından geliştirilen ölçek de maddelerin biraz farklılaştığı gözlenirken eşleşme ile gelişme boyutu ile Johnson ve Johnson'ın (1996; 1997) ölçeği ile tutarlılık gösterdiği görülmektedir. Bütün ölçekler incelendiğinde; ölçeklerin genel olarak çalışanın işi için gerekli olan eğitim, deneyim ve yetenekten daha fazlasına sahip olduğu ile işinde kendini geliştirebileceği olanakların kalmadığı inancının algılanan aşırı vasıflılık olgusu için değerlendirildiği görülmektedir.

3. YÖNTEM

Bu araştırmada algılanan aşırı vasıflılık olgusunu keşifsel bağlamda ele almak ve olguya yönelik bir ölçüm aracı geliştirmek amacıyla nitel ve nicel ardışık keşifsel karma araştırma (Sığı, 2018: 92) yöntemi uygulanmıştır. Ölçek geliştirme sürecinin aşamaları belirlenirken Clark ve Watson (1995), Worthington ve Whittaker (2006) ile Morgado ve diğerlerinin (2017) çalışmaları dikkate alınmıştır. Çalışmalar doğrultusunda 5 aşamalı bir süreç izlenmiştir. İlk aşamada, ölçülmesi istenen olgunun kavramsallaştırmasının açıkça yapılması bulunmaktadır. Sonra ilgili yazının taranması ve elde edilen bilgiler ışığında madde havuzunun oluşturulması bulunmaktadır. Teorik analizin gerçekleştirilmesinden sonra son aşamada ise psikometrik analizler gerçekleştirilmiştir.

Olgunun yerel koşullara uygun bir biçimde kavramsallaştırılması adına nitel yaklaşımdan destek alınmıştır. Nitel araştırma sürecinde (Uçar ve Sezgin, 2019), derinlemesine görüşmeler yoluyla veri toplanmıştır. Görüşmelerde katılımcılara sorulacak olan açık uçlu ilk soruların oluşturulması için Johnson ve Johnson (1996), Johnson, Morrow ve Johnson (2002), Fine (2007), Fine ve Nevo (2008) çalışmalarından faydalanılmıştır. Kartopu örnekleme yoluyla toplam 14 katılımcıya ulaşılmış ve katılımcılar ile derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Tüm görüşmeler 3 Şubat 2019 ve 30 Mayıs 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilirken, görüşmeler 17 dakika ile 33 dakika arasında sürmüştür. Görüşmelerde artık yeni bir bilgi ortaya çıkmaması ve birbirini tekrarlayan bilgilerle karşılaşılması nedeniyle katılımcı sayısının yeterli olduğuna kanaat getirilmiştir.

Gerçekleştirilen görüşmeler ile elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Sonuçların güvenilirliği açısından tutarlılığa dikkat edilmiştir. Öncelikle kişilerin sorulan soruları aynı algıladıklarından emin olunarak standardizasyon sağlanmıştır. Verilerin çözümünde farklılıkları azaltmak için sonraki aşamada, çözümleme tutarlılığına dikkat edilmiştir. Görüşmelerden elde edilen veriler bütünlük sağlanması ve içerik analizine hazır hale getirilmesi amacıyla deşifre edilmiş ve metne dönüştürülmüştür. Metinler, yazarlar tarafından farklı dönemde iki ayrı içerik analizine tabi tutulmuştur. Sonuçlar karşılaştırılmış ve farklı dönemlerdeki çözümlerinin birbirleriyle tutarlı sonuçlar verdiği görülmüştür. Bu doğrultuda, çalışmada olgu "iş gerekleri ve olanakları ile çalışanın bilgi, deneyim, yetenek, eğitim, gelişme arzusu gibi sahip olduğu özellikleri arasındaki uyumsuzluk algısı" olarak tanımlanmıştır.

Yeni bir ölçüm aracı oluşturulurken ilk olarak kapsamlı bir yazın taraması yapılması gerekmektedir. Bunun nedeni, ölçüm aracı için gerekli ifadelerin değerlendirilmesi (Karakoç ve Dönmez, 2014: 39) için yazın taramasının gerekliliğidir. Nitel uygulamada elde edilen verilere dayalı olarak dört boyutlu bir yapının varlığı saptanmıştır (Uçar ve Sezgin, 2019):

- a. Çalışanın kendi vasıflarını ve yapmış olduğu işi kıyasladığında yapmış olduğu işin gerektirdiğinden çok daha vasıflı olduğu yönünde algısı,
- b. Çalışanın daha fazla yetenek, eğitim ve tecrübe gerektiren işlerde çalışması gerektiğine inandığından çalışmış olduğu işi kendine yakıştırmaması,
- c. İşin fazla eğitim, deneyim ve tecrübe gerektirmediğine yönelik işin basit olduğu algısı ve
- d. İşin geliştirici olmadığı yönündeki çalışan algısıdır.

İkinci aşama olan olgu ile ilgili yazın incelemesi tamamlandıktan sonra üçüncü aşama madde havuzu oluşturulmasına geçilmiştir. Araştırmacılar tarafından gerçekleştirilen içerik analizi sonuçları doğrultusunda 16 madde belirlenmiştir. Khan ve Morrow'un (1991) geliştirmiş olduğu Johnson ve Johnson'ın (2000) uyarladığı ölçek ve alanla ilgili çalışmalar dikkate alınarak 17 madde daha eklenmiştir. Toplam 33 maddelik madde havuzu oluşturulmuştur.

Dördüncü aşamada, oluşturulan madde havuzunun teorik analizi için uzman görüşüne başvurulmuştur. Söz konusu maddeler aşırı vasıflılık konusunda daha önce araştırmaları olan iki akademisyene inceletilmiş ve araştırılan yapıya uygunluğu yönünden görüşleri sorulmuştur. Taslak soru formunda yer alan ifadeler akademisyenlerin değerlendirmeleri ve nitel araştırma sonucunda ilk kez ortaya çıkan bilgiler bir arada

değerlendirilmiştir. 3 maddede revizyon yapılırken 9 madde benzer ve yaklaşık anlamlar içerdiğinden soru formundan çıkarılmıştır. Son olarak madde havuzuna kalan 24 ifade ile son şekli verilmiştir.

Ölçek geliştirme sürecinde son aşama olan psikometrik analiz sürecinde açılıyıcı, doğrulayıcı faktör analizleri birlikte gerçekleştirilmiştir. Ek olarak ölçek için güvenilirlik ve geçerlilik testleri gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda, tarama yönteminden ve yazılı soru sorma tekniğinden faydalanılmıştır. Kolayda örnekleme ile çeşitli sektörlerde ve işletmelerde çalışan toplam 348 kişiye ulaşılmıştır. Eksik ve yanlış doldurulan 16 form, analiz dışında bırakılarak 332 veri değerlendirmeye alınmıştır. Analizleri gerçekleştirebilmek için SPSS Statistics 25 ve Lisrel 8.80 programlarından faydalanılmıştır.

4. BULGULAR

Verilerin analize uygunluğunu test etmek amacıyla 24 maddelik aşırı vasıflılık algısının tüm maddelerin dahil olduğu güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenilirlik analizi sonucunda, yapıya ilişkin tüm ifadelerin Cronbach Alpha değerinin 0.877 olduğu tespit edilmiştir. Ancak maddelerden özdeğeri ,015 puanın üzerinde olmakla birlikte, Cronbach Alpha değerinin iyileştirmesi nedeniyle iki madde analizlerden çıkarılarak, kalan 22 maddeyle güvenilirlik analizi tekrarlanmış ve Cronbach Alpha değerinin ,906'ya yükseldiği görülmüştür.

Yapı geçerliliği için ilk olarak açılıyıcı faktör analizi (AFA) yapılmıştır. AFA sonucunda, iki ya da daha fazla boyuta yakın skorlarla (.100 den az) yüklenen ve madde skor yükü olarak ,400 altında kalan maddeler en düşük skor alan maddelerden başlayarak sırasıyla analizlerden çıkarılmış ve toplam 9 madde analiz dışında kalmıştır. Yapılan AFA sonucunda 3 faktörlü bir yapının oluştuğu görülmüştür.

Yapılan son AFA sonucunda üç faktörlü bir yapının oluştuğu görülürken; ifadelerin kuramsal bağlamda ele alınan boyutlar altında kümelendiği görülmüştür. Faktör altındaki maddeler doğrultusunda ilk faktör vasıflılık algısı, ikinci faktör yakıştırmama ve son faktör ise basitlik algısı olarak etiketlenmiştir. Açılıyıcı faktör analizi sonuçları Tablo 1'de görülmektedir.

Tablo 1 üzerinden açılıyıcı faktör analizi sonuçları incelendiğinde Keiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri .862 olarak tespit edilmiş ve sonuçların Bartlett testi sonucuna göre ki-kare değeri 1732,401 serbestlik değeri ise 78 olarak belirlenmiştir. Bartlett testine göre sonuçlar ($p < 0,01$) anlamlıdır. KMO değeri ve Bartlett testi sonuçları dikkate alındığında, ölçeğin içsel geçerliliğinin sağlandığı görülmektedir. Analiz sonucunda, yapıyı açıklayan üç boyutun toplam varyansın % 62,780'ini açıkladığı tespit edilmiştir. Toplam varyansı; ilk boyutun % 23,785, ikinci boyutun % 21,261 ve üçüncü boyutun ise % 17,734 ile aşırı vasıflılık yapısını açıkladığı görülmektedir.

Tablo 1. Açılıyıcı faktör analizi sonuçları (n= 332)

Boyut 1: Vasıflılık Algısı (VA) Boyut 2: Yakıştırmama (YKM) Boyut 3: Basitlik Algısı (BA)		Madde-Faktör Yükleri		
		KMO: 0,882 - Bartlett test: 0,000		
		Toplam Varyans: 62,780		
		1	2	3
	Varyans % 23,785	Varyans % 21,261	Varyans % 17,734	
İFADELER		1(VA)	2(YKM)	3(BA)
1 (VA)	10- Şu anki işim için gerekenden daha fazla kabiliyete sahibim.	.825		
	12- İşimin gerektirdiğinden çok daha fazla yetenek ve becerilere sahibim.	.773		
	7- İşim için gerekenden çok fazla bilgi ve deneyime sahibim.	.764		
	8- İşimin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahibim.	.731		
	4- Mevcut işim için gereğinden çok vasıflı olduğumu düşünüyorum.	.596		
2 (YKM)	9- Benden daha az iş tecrübesine sahip olan biri de benim yaptığım işi yapabilir.		.827	
	16- Yapmakta olduğum işi benden daha az eğitimi olanlarda yapabilir.		.773	
	5- Benden daha az eğitilmiş biri de benim yaptığım işte iyi performans gösterebilir.		.736	
3 (BA)	2- Şu anki işimde başarılı olmam için önceden sahip olduğum iş tecrübelerini kullanmama gerek kalmıyor.		.473	
	22- Sahip olduğum bilgi, yetenek ve tecrübelerimin bu işte körelendiğini düşünüyorum.			.868
	21- Sahip olduğum bilgi yetenek ve tecrübelerimin bu işte heba olduğunu düşünüyorum.			.848
	23- Şu anki işimin bana göre basit kaldığını düşünüyorum.			.695
	24- Benim sahip olduğum kadar bilgi, yetenek ve tecrübeye sahip bireyler daha üst düzey işlerde çalışıyor.			.690

Analizler sonucunda elde edilen ölçeğin içsel olarak tutarlılığını belirlemek için birleşim ve ayırım geçerliliğine bakılmıştır. Bu kısımda ilk olarak ölçek ifadelerinin güvenilirlik katsayılarını tespit etmek amacıyla aşırı vasıflılık ölçeğinin tüm maddeleri üzerinde ve tüm faktörlerine ayrı ayrı olarak güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ölçek ifadelerinin tümünün dahil edildiği güvenilirlik analizi sonucunda oluşan Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısının .869 olduğu tespit edilirken, faktör içi Cronbach-Alfa güvenilirlik katsayısı analiz sonuçlarından vasıflılık algısı boyutunun güvenilirlik katsayısı değerinin .845, yakıştırmama boyutunun güvenilirlik katsayısı değerinin .741 ve basitlik algısı boyutunun güvenilirlik katsayısı değerinin .836 olarak tespit edilmiştir. Cronbach Alpha'ya ek olarak CR (Composite Reliability) değerleri sırasıyla 0.858, 0.802 ve 0.860 ile istenen değerlerin üzerinde olarak belirlenmiştir. Son olarak içsel tutarlılık için ortalama madde/madde korelasyonlarına ve boyut/madde korelasyonlarına bakılmıştır. Madde madde korelasyonu ortalaması genellikle üst kesme noktası olarak kabul edilen ,400 puanına çok yakın olan 0.403 olarak belirlenmiştir. Ölçekteki üç boyutun, maddeleri ile olan korelasyon değerleri en düşük 0.647 ile en yüksek 0.852 arasında puanlar aldıkları ve dolayısıyla maddelerin boyutlarıyla anlamlı ve yüksek derecede ilişkili oldukları tespit edilmiştir.

Benzeşme geçerliliği için AVE (Average Variance Extracted) değerleri kontrol edilmiştir. Vasıflılık algısı için AVE değeri 0.738, yakıştırmama için 0.511 ve basitlik algısı için 0.608 olarak tespit edilmiştir. AVE değerlerinin hepsi 0,5 puanın (Hair, Black, Babin ve Anderson 2010: 709) üzerindedir. Ayrışma analizi sonuçlarına göre, ölçek boyutları arasındaki korelasyon değerlerinin hepsi ölçeğin ayrışma değerinden düşüktür. Ayrışma analizi ve boyutlar arası korelasyonlar ile ilgili sonuçlar Tablo 2'de görülmektedir.

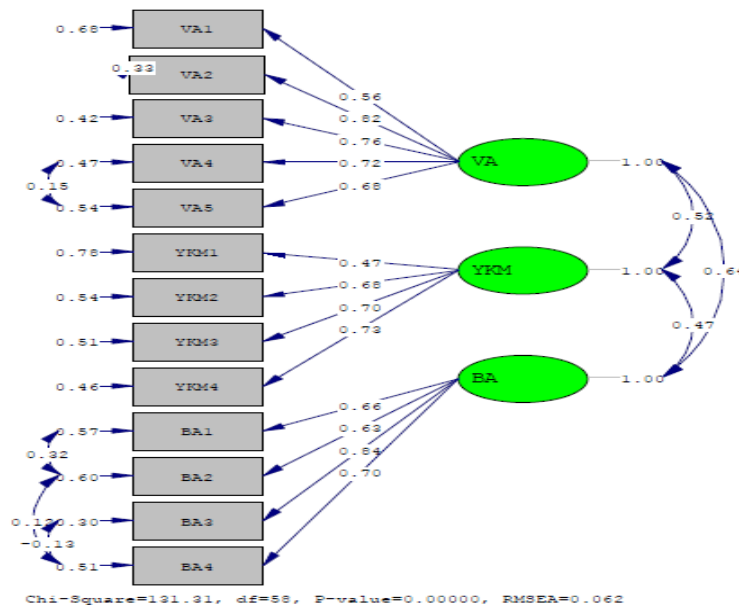
Tablo 2. Ayrışma analizi ve boyutlar arası korelasyon

Boyutlar	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3
1. Vasıflılık Algısı	3,5380	0,98355	(0,859)		
2. Yakıştırmama	2,8911	1,05645	,455**	(0,715)	
3. Basitlik Algısı	3,2638	1,14255	,486**	,362**	(0,780)

** Korelasyon 0. 01 seviyesinde anlamlı

Parantez içi değerler ayrışma (diskriminant) analizi sonucu elde edilen değerlerdir.

Bununla birlikte AFA sonuçlarının doğrulayıcı faktör analizi (DFA) sonuçlarıyla desteklenmesi gerekmektedir. Bu amaçla AFA sonucunda 10 ifade ve 3 boyuttan oluşan yapı üzerinde DFA yapılmıştır. DFA analizleri hem birinci düzey hem de ikinci düzey olarak gerçekleştirilmiştir. Birinci düzey DFA sonucuna göre ilk modelin ki kare/serbestlik oranı (208,41/65) 3,206 olarak bulgulanmıştır. Gerçekleştirilen 3 modifikasyon sonucunda ki kare/serbestlik derecesi 131,31/58= 2,264'e gerilemiştir. Bütün maddelerin R² değerleri 0,25'in üzerinde ve T değerleri ise 1,96 daha büyüktür. Birinci düzey DFA analizinin yapısal eşitlik modeli ve anlamlılık değerleri Şekil 1'de görülmektedir.



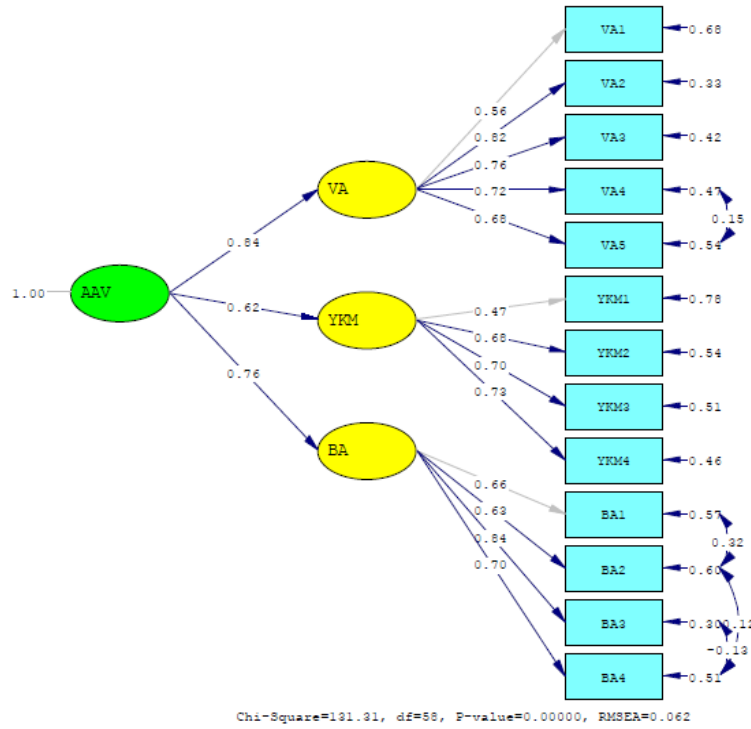
Şekil 1. Birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi

Birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi ile test edilen modelin uyum iyiliği indisleri, ölçek ile ilgili birinci düzey sonuçların kabul edilebilir ve iyi uyumda olduğunu gözlenmektedir. Tablo 3'te 1. düzey doğrulayıcı faktör analizi modelinin uyum indisleri gösterilmektedir.

Tablo 3. Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İyiliği Değerleri

İndis	Değer	Olması Gereken	Sonuç
X ² /df	131,31/58= 2,264	2,00-5,00	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	0.93	>0,90	İyi Uyum
NNFI	0.96	>0,90	İyi Uyum
CFI	0.96	>0,90	İyi Uyum
IFI	0.96	>0,90	İyi Uyum
AGFI	0.91	>0,90	İyi Uyum
GFI	0.95	>0,90	İyi Uyum
RMSEA	0.062	0,05-0,08	Kabul Edilebilir Uyum
RMRM	0.078	0,05-0,08	Kabul Edilebilir Uyum

İkinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sürecinde, Lisrel'in hata modifikasyonları önerileri doğrultusunda 3 düzeltme gerçekleştirilmiştir. Son modelin ki kare/serbestlik derecesi oranı 131,31/58= 2,264'e düşmüştür. Bütün maddelerin R² değerleri 0,25 değerinin üzerinde ve T değerleri 1,96'dan daha büyüktür. İkinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçları Şekil 2'de gösterilmektedir.



Şekil 2. İkinci düzey doğrulayıcı faktör analizi

İkinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen modelin uyum iyiliği indisleri kabul edilebilir ve iyi uyumda olduğu gözlenmektedir. Tablo 4'te ikinci düzey doğrulayıcı faktör analizi modelinin uyum indisleri gösterilmektedir.

Tablo 4. İkinci düzey doğrulayıcı faktör analizi uyum iyiliği değerleri

İndis	Değer	Olmaması Gereken	Sonuç
X ² /df	131,31/58= 2,264	2,00-5,00	Kabul Edilebilir Uyum
NFI	0.93	>0,90	İyi Uyum
NNFI	0.96	>0,90	İyi Uyum
CFI	0.96	>0,90	İyi Uyum
IFI	0.96	>0,90	İyi Uyum
AGFI	0.91	>0,90	İyi Uyum
GFI	0.95	>0,90	İyi Uyum
RMSEA	0.062	0,05-0,08	Kabul Edilebilir Uyum
RMRM	0.078	0,05-0,08	Kabul Edilebilir Uyum

Ölçeğin ölçüt bağımlı geçerliliği için boyutlar ve işten ayrılma değişkeni arasındaki ilişkiler kontrol edilmiştir. İşten ayrılma değişkeni tek boyutludur. Cronbach Alpha değeri, 0.854 olarak belirlenmiştir. Tek faktörlü yapı toplam varyansın %69.784'ünü açıklamaktadır. İşten ayrılma niyeti ile tüm boyutların anlamlı ve pozitif bir yönde ilişkisi olduğu Tablo 5'te görülmektedir.

Tablo 5. İşten ayrılma niyeti ve algılanan aşırı vasıflılık boyutları arasındaki korelasyonlar

	Ort.	S.S.	Vasıflılık	Yakıştırmama	Basitlik
İşten Ayrılma Niyeti	3,1692	1,15740	,231**	,189**	,486**

** 0. 01 seviyesinde korelasyon anlamlı

4.1. Bulguların Tartışılması

Araştırma analizleri sonucunda vasıflılık, basitlik ve yakıştırmama olmak üzere 3 boyutlu bir ölçek yapısı elde edilmiştir. Ölçeğin vasıflılık algısı ile ilgili boyutu sahip olunan deneyim, beceri, eğitim ve yeteneğin çalışanın iş gereklerinden çok daha fazla olduğu inancıyla ilgilidir. Elde edilen bu sonuç, önceki tüm ölçme araçları (Khan ve Morrow, 1991; Johnson ve Johnson, 1996;1997; Maynard, Joseph ve Maynard, 2006; Fine ve Nevo, 2008; Lee, Chou ve Wu, 2016) ile tutarlıdır.

Bir diğer boyut olan yakıştırmama boyutu bireyin sahip olduğu eğitim, deneyim ve yeteneğin çok daha azına sahip bir bireyin de bu işi yapabileceği inancına vurgu yapmaktadır. Fine ve Nevo (2008) ölçeğinde algılanan bilişsel eşleşmeme boyutundaki "Benim kadar akıllı olmayan birisi de bu işi iyi yapabilir" ifadesi ile Maynard, Joseph ve Maynard'ın (2006) ölçeğindeki "Benim eğitimimden daha azına sahip birisi bu işi tamamlayabilir" ve "Benim deneyimimden daha azına sahip birisi bu işi yapabilir" ifadeleri yakıştırmama boyutu içeriği ile tutarlıdır. Fakat önceki ölçekler, yakın ifadeler barındırda "yakıştırmamanın" ayrı bir boyut olarak değerlendirilmediği görülmektedir. Yakıştırmama ile ilgili maddelerin ortalaması 2,89 iken, vasıflılık ile ilgili maddelerin ortalaması 3,54 olarak tespit edilmiştir. Bu farklılığın nedeni olarak ülkemizdeki çalışanların kendilerinin işine oranla daha iyi özelliklere sahip olduğunu ifade etmelerinin, yaptıkları işi kendi özelliklerinden daha az özelliklere sahip bireylerin yapabileceğini ifade etmekten çok daha kolay olması olduğu düşünülmektedir. Çünkü ifade şekillerinden vasıflılıkla ilgili ifadeler bireyin kendini yüceltmesi ile ilgiliyken, basitlik ile ilgili ifadeler bireyin üstünlüğünden ziyade yanlış konumlandırılması ile bağıntılı olabilir. Dolayısı ile bu yaklaşım bireyin daha vasıflı olduğunu ortaya koyan ifadelerin ortalamasını çok daha yüksek tutarak, boyutların farklılaşmasına neden olduğuna inanılmaktadır.

Araştırma sonuçlarında belirlenen son boyut ise basitlik algısıdır. Basitlik algısı; çalışanların işin basitliği yüzünden köreldikleri ve sahip oldukları özelliklerinin boşa gittiği inancını ifade etmektedir. Önceki ölçeklerde söz konusu boyutla ilişkili sonuçlar gözlenmemektedir. Uçar ve Sezgin'in (2019) algılanan aşırı vasıflılıkla ilgili olarak gerçekleştirdikleri keşifsel çalışmada elde edilen veriler ile tutarlı bir sonuca ulaşılmıştır.

Khan ve Morrow (1991), Johnson ve Johnson (1996; 1997), Fine ve Nevo (2008) ile Lee, Chou ve Wu (2016) çalışmalarındaki ölçeklerde kendini geliştirememeye boyutu bulunmaktadır. Uçar ve Sezgin'in (2019) çalışmasında da katılımcılar konuya değinmelerine rağmen bu çalışmada söz konusu boyut ile ilgili tüm maddeler analiz sürecinde çeşitli aşamalarda analiz dışında kalmıştır. Dolayısıyla yerel bağlamda aşırı vasıflılık olgusunun bir boyutu olarak değerlendirilen basitlik algısı uluslararası yazında işin çalışanı geliştirememesi yönünden değerlendirilmektedir. Aslında bu durum önemli bir bulguya işaret etmektedir. Bu noktada kültür önemli bir belirleyici olmaktadır. Türk kültürünün temel özelliklerinden olan toplulukçuluk ve belirsizlikten kaçınmanın bu sonuç üzerinde bir etkisi olduğu düşünülmektedir. Nitekim bireyci özelliklerinden dolayı kişisel başarının ve belirsizliğe toleranstan dolayı ise yeni gelişmelere açıklığın ön plana çıktığı batı toplumlarında işin bireyi geliştirmedeği noktasına vurguyu destekler niteliktedir. Buna karşın yerel bağlamda Türkiye'nin kültürel özelliklerini yansıtan toplulukçuluk bireysel hırsı törpülerken, belirsizliğe karşı olan toleranssızlık ise yeni zorluklara girişmemizi engellemektedir. Dolayısıyla Türk toplumu bağlamında işin basit oluşu olarak algılanan bu boyutun batı toplumlarında geliştirememeye olarak ortaya çıkması normal karşılanabilir.

5. SONUÇ

Algılanan aşırı vasıflılık olgusu, bir çok olumsuz tutumun oluşmasına zemin hazırlayarak örgüt performansının düşmesine neden olmaktadır. Dolayısı ile olgunun araştırılması ve olumsuzlukları azaltmak adına doğru adımların atılması önemlidir. Bu noktada doğru sonuçlara ulaşabilmek için olgunun yerel bağlamı dikkate alan bir yaklaşımla değerlendirilmesi gereklidir. Yazında algılanan aşırı vasıflılık için geliştirilmiş ölçeklerin değerlendirdiği iki boyut yerine, Uçar ve Sezgin (2019) nitel araştırma sonuçlarında dört boyutlu bir yapıyı ortaya koymaktadır. Bu boyutlardan "çalışanın kendi vasıflarını ve yapmış olduğu işi kıyasladığında yapmış olduğu işin gerektirdiğinden çok daha vasıflı olduğu yönündeki algısı" ilgili yazında geliştirilen ölçekler (Khan ve Morrow, 1991; Johnson ve Johnson, 1996;1997; Maynard, Joseph ve Maynard, 2006; Fine ve Nevo, 2008; Lee, Chou ve Wu, 2016) ile benzer yöndedir. Ek olarak yazında Khan ve Morrow (1991), Johnson ve Johnson (1996; 1997), Fine ve Nevo (2008) ile Lee, Chou ve Wu (2016) algılanan aşırı vasıflılık ölçeklerinde ikinci boyut olan "işin geliştirici olmadığı yönündeki çalışan algısı", Uçar ve Sezgin'in (2019) keşifsel çalışması ile tutarlıdır. Ancak gelişememe boyutu ile ilgili katılımcıların sığ bilgiler verdiği ve araştırmacılar tarafından birçok katılımcıya açıklama yapılması gerekliliği ortaya çıkmıştır. Fakat, yazının aksine "Çalışanın daha fazla yetenek, eğitim ve tecrübe gerektiren işlerde çalışması gerektiğine inandığından yapmış olduğu işi kendine yakıştırmaması" ve "işin fazla eğitim, deneyim ve tecrübe gerektirmediğine yönelik basitlik algısı" ilk kez Uçar ve Sezgin (2019) araştırmasında ortaya konmuştur.

Emik yaklaşımla tasarlanan bu araştırma; yerel düzlemde farklı boyutlara sahip algılanan aşırı vasıflılık olgusunun bütün yönlerini kapsayan bir ölçek geliştirmeyi hedeflemektedir. Bu doğrultuda oluşturulan soru formu aracılığıyla elde edilen veriler üzerinde güvenilirlik, geçerlilik, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi analizleri yapılmıştır. Analizler sonucunda 13 ifadenin yer aldığı üç faktörlü bir yapının oluştuğu görülürken; daha çok literatür araştırmasına dayalı olarak araştırmada yer verilen işin geliştirici olmadığı yönündeki çalışan algısı (gelişememe) boyutuna ilişkin ana yapı içerisinde bir faktör yapısı oluşmamıştır. Yapıyı oluşturan üç faktörün ise nitel araştırma sonuçlarıyla oldukça uyumlu olduğu görülmektedir. Bu faktörler vasıflılık algısı, yakıştırmama ve basitlik algısı olarak isimlendirilmiştir. Bu faktörlerden "vasıflılık algısı" Khan ve Morrow (1991), Johnson ve Johnson (1996;1997), Maynard, Joseph ve Maynard (2006), Fine ve Nevo (2008) ile Lee, Chou ve Wu'nun (2016) çalışmalarındaki sonuçlarla auni yöndedir. "Yakıştırmama ve basitlik algıları"ni kapsayıcı bir ölçek ilk kez bu araştırma sonuçlarında ortaya konmuştur. Uçar ve Sezgin'in (2019) keşifsel çalışmasında önceki ölçeklerde bulunmayan basitlik ve yakıştırmama algılarını da kapsayan güvenilir ve geçerli bir ölçek geliştirilmiştir. Bu ölçüm aracı sayesinde aşırı vasıflılık olgusuna ilişkin olarak yapılan çalışmaların yerel düzlemde olgunun anlaşılmasına yönelik daha iyi sonuçlar vereceği düşünülmektedir.

Yerel yazında algılanan aşırı vasıflılık olgusunu irdelemiş çalışmaların olguyu farklı kavramlar ile açıkladığı görülmektedir. "Üstün niteliklik", "aşırı vasıflılık", "fazla niteliklilik" gibi farklı kullanımlar bulunmaktadır. Üstün kelimesinin Türk Dil Kurumu'nun sayfasındaki tanımı "Birine veya bir şeye göre nitelik bakımından daha yüksek, daha elverişli olan, faik" (www.tdk.gov.tr) şeklindedir. Üstün kelimesi kapsam olarak niteliği de içerdiği için "aşırı vasıflılık" terimi bu çalışmada tercih edilmiştir.

Gelecek çalışmalarda, algılanan aşırı vasıflılık ölçeğinin farklı örneklerde sınanması önerilmektedir. Ek olarak farklı meslek gruplarında sonuçların farklılık göstereceğini beklenmektedir. Özellikle Hackman ve Oldham'ın (1975) işin özellikleri modeline göre işin anlamlı olduğunu düşünen bireylerde, algılanan aşırı vasıflılığın olumsuz tutumlara etkisinin azalacağı düşünülmektedir. Algılanan aşırı vasıflılığın performans, işten ayrılma niyeti, iş tatmini, aktif iş arama ve üretkenlik karşıtı davranışlar gibi olumsuz tutumlar ile ilişkisinde yaş, nesil, istihdam edilebilirlik algısı, devam bağlılığı olgularının düzenleyici etkilerinin olabileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Alfes, K., Shantz, A. ve Van Baalen, S. (2016). "Reducing Perceptions of Overqualification and its Impact on Job Satisfaction: The Dual Roles of Interpersonal Relationships at Work", *Human Resource Management Journal*, 26(1), 84-101.
- Aşık, G. A. (2013). "İşgücü Piyasalarının Göz Ardı Edilen Sorunları: Eksik İstihdam, Atıl İstihdam ve Beceri Uyuşmazlığı", Politikanotu, <http://www.tepav.org.tr/tr/ekibimiz/s/1274>. (22.05.2020)
- Burris, B. H. (1983). "The Human Effects of Underemployment", *Social Problems*, 31(1), 96-110.
- Çankır, B., Arslan, A., Yener, S. ve Demirtaş, Ö. (2018). "İş Stresi Aracı Rolde İken Algılanan Aşırı Niteliklilik ve Üretkenlik İlişkisinde Psikolojik Güçlendirmenin Düzenleyici Rolü", 6. *Örgütsel Davranış Kongresi*, 2-3 Kasım, Isparta.
- Clark, L. A. ve Watson, D. (1995). "Constructing Validity: Basic Issues in Objective Scale Development", *Psychological Assessment*, 7(3), 309-319.
- Deng, H., Guan, Y., Wu, C. H., Erdogan, B., Bauer, T. ve Yao, X. (2018). "A Relational Model of Perceived Overqualification: The Moderating Role of Interpersonal Influence on Social Acceptance", *Journal of Management*, 44(8), 3288-3310.
- Erdogan B.ve Bauer T.N. (2011). "The Impact of Underemployment on Turnover and Career Trajectories", *Underemployment*, (Ed: Maynard D., Feldman D.), New York: Springer.
- Erdogan, B., ve Bauer, T. N. (2009). "Perceived Overqualification and its Outcomes: The Moderating Role of Empowerment", *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 557-565.
- Erdogan, B., Karaeminogullari, A., Bauer, T. N. ve Ellis, A. M. (2020). "Perceived Overqualification at Work: Implications for Extra-Role Behaviors and Advice Network Centrality", *Journal of Management*, 46(4), 583-606.
- Erdogan, B., Tomás, I., Valls, V. ve Gracia, F. J. (2018). "Perceived Overqualification, Relative Deprivation, and Person-Centric Outcomes: The Moderating Role of Career Centrality", *Journal of Vocational Behavior*, 107, 233-245.
- Feldman, D. C. (1996). "The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment", *Journal of Management*, 22(3), 385-407.
- Fine, S. (2007). "Overqualification and Selection in Leadership Training", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14(1), 61-68.
- 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.
- Görg, H. ve Strobl, E. (2003). "The Incidence of Visible Underemployment: Evidence for Trinidad and Tobago", *Journal of Development Studies*, 39(3), 81-100.
- Hackman JR. Oldham GR. (1975). "Development of the Job Diagnostic Survey", *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- Hair J. F., Black W. C., Babin B. J. ve Anderson R. E. (2010). "Multivariate Data Analysis: A Global Perspective", Prentice-Hall: Upper Saddle River, New Jersey.
- Halbesleben, J. R. ve Wheeler, A. R. (2008). "The Relative Roles of Engagement and Embeddedness in Predicting Job Performance and Intention to Leave", *Work & Stress*, 22(3), 242-256.
- 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.
- Hofstede, G. (1980). "Culture and Organizations". *International Studies of Management & Organization*, 10(4), 15-41.
- 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. (1999). "Perceived Overqualification and Health: A Longitudinal Analysis", *The Journal Of Social Psychology*, 139(1), 14-28.
- Johnson, G. J. ve Johnson, W. R. (2000). "Perceived Overqualification, Positive and Negative Affectivity, and Satisfaction with Work", *Journal of Social Behavior & Personality*, 15(2), 167-184.
- 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.

- Karacaoğlu, K. ve Arslan, M. (2019). "Algılanan Aşırı Niteliklilik ve İş Tatmini İlişkisinde İyimserliğin Aracı Rolü: İstifa Eden veya Erken Emekli Olan Subaylar Üzerine Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 107-136.
- Karakoç, F. Y. ve Dönmez, L. (2014). "Ölçek Geliştirme Çalışmalarında Temel İlkeler", *Tıp Eğitimi Dünyası*, 13(40), 39-49.
- Khan, L. J. ve Morrow, P. C. (1991). "Objective and Subjective Underemployment Relationships To Job Satisfaction", *Journal of Business Research*, 22(3), 211-218.
- 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.
- Li, Y., Wu, M., Li, N. ve Zhang, M. (2019). "Dual Relational Model of Perceived Overqualification: Employee's Self-Concept and Task Performance", *International Journal of Selection and Assessment*, 27(4), 381-391.
- Lin, Y. C., Yu, C. ve 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., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J., ve Wang, M. (2015). "Overqualification and Counterproductive Work Behaviors: Examining A Moderated Mediation Model", *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), 250-271.
- Lobene, E., ve Meade, A. W. (2010). "Perceived Overqualification: An Exploration of Outcomes", *25th Annual Meeting of The Society for Industrial and Organizational Psychology*, Atlanta, GA.
- Luksyte, A., Spitzmueller, C. ve Maynard, D. C. (2011). "Why do Overqualified Incumbents Deviate? Examining Multiple Mediators". *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 279-296.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A. ve Maynard, A. M. (2006). "Underemployment, Job Attitudes, and Turnover Intentions", *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 509-536.
- Maynard, D. C. ve 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.
- McKee-Ryan, F. M. ve Harvey, J. (2011). "I Have A Job, But...": A Review of Underemployment", *Journal of Management*, 37(4), 962-996.
- Morgado, F. F., Meireles, J. F., Neves, C. M., Amaral, A. C. ve Ferreira, M. E. (2018). "Scale Development: Ten Main Limitations and Recommendations To Improve Future Research Practices", *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 30(1), 1-20.
- Mutlu, P. (2013). "The Effect of Perceived External Prestige on The Relationship Between Perceived Overqualification and Both Organizational Commitment and Turnover Intention", (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- O'Reilly III, C. A. (1977). "Personality-Job Fit: Implications for Individual Attitudes and Performance". *Organizational Behavior and Human Performance*, 18(1), 36-46.
- Sesen, H. ve Ertan, S. S. (2019). "Perceived Overqualification and Job Crafting: The Moderating Role of Positive Psychological Capital", *Personnel Review*, 49(3), 808-824.
- Sığırı, Ü. (2018). *Nitel Araştırma Yöntemleri*, İstanbul: Beta Yayınevi.
- Tipps, H. C. ve Gordon, H. A. (1985). "Inequality at Work: Race, Sex and Underemployment", *Social Indicators Research*, 16(1), 35-49.
- Triana, M. D. C., Trzebiatowski, T. ve Byun, S. Y. (2017). "Lowering The Threshold for Feeling Mistreated: Perceived Overqualification Moderates The Effects of Perceived Age Discrimination on Job Withdrawal and Somatic Symptoms", *Human Resource Management*, 56(6), 979-994.
- Uçar, Z. (2016). "Kontrol Algısı-Psikolojik Sahiplenme İlişkisi Üzerinde Algılanan Aşırı Vasıflılığın Düzenleyicilik Etkisi", *International Journal of Applied Business and Management Studies*, 1(1), 40-58.
- Uçar, Z. ve Sezgin, O. B. (2019). "İşim Bana Dar Geliyor: Algılanan Aşırı Vasıflılık Üzerine Keşifsel Bir Araştırma", *7th SCF International Conference on "The Future of the European Union and Turkey-European Union Relations"*, Uşak, 11-13 Nisan.
- Ünsal Akbıyık, B. S. (2016). "Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İş Performansına Etkisi: Örgütsel Desteğin Biçimlendirici Değişken Rolü", *Journal of International Social Research*, 9(42), 1712-1720.

- 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.
- Worthington, R. L. ve Whittaker, T. A. (2006). "Scale Development Research: A Content Analysis and Recommendations for Best Practices", *The Counseling Psychologist*, 34(6), 806-838.
- Wu, C. H., Tian, A. W., Luksyte, A. ve Spitzmueller, C. (2017). "On The Association between Perceived Overqualification and Adaptive Behavior". *Personnel Review*, 46(2), 339-354.
- Yang, W., Guan, Y., Lai, X., She, Z. ve Lockwood, A. J. (2015). "Career Adaptability and Perceived Overqualification: Testing A Dual-Path Model among Chinese Human Resource Management Professionals", *Journal of Vocational Behavior*, 90, 154-162.
- Ye, X., Li, L. ve Tan, X. (2017). "Organizational Support: Mechanisms To Affect Perceived Overqualification on Turnover Intentions: A Study Of Chinese Repatriates in Multinational Enterprises", *Employee Relation*, 39(7), 918-934.
- Yıldırım, Y. T. (2018). "The Effect of Perceived Over Qualification on Organizational Silence", *Proceedings Of Icopec2018*, 293.
- Yıldız, B. ve Arda, Ö. A., (2018). "Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Yenilikçi İşyeri Davranışları Üzerindeki Etkisinde Kolektif Şükranın Rolü", *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(2), 141-161.
- Zhang, M. J., Law, K. S. ve Lin, B. (2016). "You Think You are Big Fish in A Small Pond? Perceived Overqualification, Goal Orientations, and Proactivity at Work", *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 61-84.
- Zvonkovic, A. M. (1988). "Underemployment: Individual and Marital Adjustment To Income Loss", *Lifestyles*, 9(2), 161-178.
- www.globeproject.com
www.tdk.gov.tr

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).