



Araştırma Makalesi

## İş Zanaatkârlılığının Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisinde Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Düzenleyici Etkisi<sup>a</sup>

### *The Moderating Effect of Perceived Overqualification on the Relationship Between Job Crafting and Contextual Performance*

Bora Yıldız<sup>b</sup>, Ömer Gizlier<sup>c</sup>, Mustafa Bekmezci<sup>d</sup>

#### MAKALE BİLGİSİ

Anahtar Kelimeler:  
İş Zanaatkârlılığı  
Algılanan Aşırı Niteliklilik  
Bağlamsal Performans  
Kişi-Çevre Uyumu  
Kişi-İş Uyumu

Tarihler :  
Geliş 2 Nisan 2021  
Düzeltilme Geliş  
17 Eylül 2021  
Kabul 22 Eylül 2021

#### ÖZ

Bu çalışmada, iş zanaatkârlılığının bağlamsal performans üzerindeki etkisi ve bu ilişkide aşırı nitelikliliğin düzenleyici etkisi Kişi-Çevre Uyumu Teorisi kapsamında incelenmiştir. İlgili yazın incelendiğinde, bağlamsal performansın öncüllerini belirlemeye yönelik pek çok araştırma olmasına rağmen, iş zanaatkârlılığının bağlamsal performans üzerindeki etkisi ve bu ilişkide aşırı niteliklilik algısı gibi durumsal faktörlerin nasıl rol oynadığı hala belirsizdir. Bu bağlamda bu araştırmanın amacı iş zanaatkârlılığının bağlamsal performans üzerindeki etkisini ve algılanan aşırı nitelikliliğin bu ilişki üzerindeki durumsal etkisini incelemektir. Araştırma 2017 yılının ikinci çeyreğinde İstanbul'da kolayda örnekleme yöntemi ve anket tekniğiyle ulaşılan 232 beyaz yakalı kamu ve özel sektör çalışanı üzerinde uygulanmıştır. Toplanan veriler SPSS programı kullanılarak nicel analiz yöntemleri ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular iş zanaatkârlılığının bağlamsal performansın istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir yordayıcısı olduğunu göstermiştir. Buna ek olarak algılanan aşırı nitelikliliğin bu ilişki üzerindeki düzenleyici etkisi istatistiksel açıdan anlamlıdır. Araştırma sonucunda yöneticiler ve uygulayıcılar için çeşitli öneriler sunulmuştur.

#### ARTICLE INFO

Keywords:  
Job Crafting  
Perceived Overqualification  
Contextual Performance  
Person-Environment Fit  
Person-Job Fit

Article history:  
Received 2 April 2021  
Received in Revised Form  
17 September 2021  
Accepted  
22 September 2021

#### ABSTRACT

In this study, the moderating effect of perceived overqualification (POQ) on the relationship between job crafting and contextual performance was investigated based on Person-Environment Fit Theory. Although there are numerous studies that try to antecedents of contextual performance in the past literature, job crafting-contextual performance relationship is still unclarified. In this respect, the purpose of this study is to investigate the direct effect of job crafting on contextual performance, and the conditional effect of POQ on this relationship. The study was conducted on 232 public and private sector white collar employees in the second quarter of 2017 from Istanbul. Data collected by using convenient sampling method and survey technic. The data analyzed with the quantitative methods by using SPSS software. Findings show that job crafting is a statistically and positive predictor of contextual performance, also the moderating effect of POQ is also significant. Managerial and further research implications are provided.

<sup>a</sup> Bu çalışma, 17-18 Mayıs 2017 tarihinde Sakarya'da düzenlenen I. Uluslararası Ekonomi, Finans ve Ekonometri Öğrenci Sempozyumu (EFEOS) özet bildiri kitapçığında yayınlanmış bildirinin genişletilmiş halidir

<sup>b</sup> Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, İstanbul-Türkiye, borayildiz@istanbul.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-0373-6457

<sup>c</sup> Arş. Gör., Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Balıkesir-Türkiye, ogizlier@bandirma.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-5745-8800

<sup>d</sup> Sorumlu Yazar, Arş. Gör., T.C. İstanbul Kültür Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Girişimcilik Bölümü, Girişimcilik Anabilim Dalı, İstanbul-Türkiye, m.bekmezci@iku.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-4078-8440

## 1. GİRİŞ

Rekabetin gün geçtikçe keskinleştiği günümüz iş dünyasında işletmeler sahip oldukları varlık ve kaynaklarını etkili ve verimli bir şekilde kullanmak isterler. Bu bağlamda, işletmelerin stratejik üstünlük sağlamadaki en önemli kaynaklarından birinin çalışanlar olduğu ve iş-çalışan uyumunun örgütler açısından önem arz ettiği söylenebilir. Çalışanların performansının artırılması, işletmelerin amaç ve hedeflerine ulaşmasında yardımcı olabilmektedir. Bu açıdan bakıldığında, işletmeler çalışanların performansını arttırmak istemektedir. Çalışanların performanslarını arttırmasında yardımcı olan ve bireylerin işlerindeki ilişkisel sınırlarda veya görevlerde yaptıkları fiziksel ve zihinsel değişiklikler (Wrzesniewski & Dutton, 2001) olarak tanımlanan iş zanaatkârlılığının, iş performansı üzerinde olumlu etkilere sahip olduğuna dair araştırmalar olmasına karşın (Tims, Bakker, & Derks, 2015; Tims, Bakker, Derks, & Van Rhenen, 2013), ilgili yazın incelendiğinde performansın bir alt boyutu olup iş tanımında yer almayan ve kişinin iş antlaşmasının başında yapmayı taahhüt etmediği davranışlar olarak tanımlanan (Gürbüz & Sığırı, 2012) bağlamsal performans ile ilişkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ayrıca, bireyin eğitim, iş deneyimi ve becerileri gibi sahip olduğu niteliklerinin, mevcut işinin gerektirdiği niteliklerden fazla olması durumu olarak tanımlanan aşırı nitelikliliğin (Erdogan & Bauer, 2009) bu iki değişken üzerindeki etkisini inceleyen herhangi bir çalışmaya ilgili yazında rastlanılmaması bu çalışmanın bir diğer özgün yanıdır. Bu bağlamda, aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanların gittikçe arttığı günümüz iş dünyasında (Brynin & Longhi, 2009), bu algıya sahip çalışanları olan örgütlerin, çalışanlara yönelik geliştireceği yönetim yaklaşımları önem kazanmaktadır. Bu öneme binaen, bu araştırmanın temel hipotezleri çalışmanın ilerleyen kısımlarında sunulmuştur.

## 2. KURAMSAL ÇERÇEVE

İş zanaatkârlılığı ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide algılanan aşırı nitelikliliğinin düzenleyici etkisinin açıklanmasında, örgütün amaç ve hedeflerine ulaşması için gereken çıktılarının ortaya çıkarılmasında büyük paya sahip olan kişisel ve durumsal faktörler arasındaki ahengin derecesi olarak tanımlanan (Muchinsky & Monahan, 1987) ve çevresel etkenlerin iş görenler üzerinde etkisi olduğunu vurgulayan Kişi-Çevre Uyumu teorisinin

bir alt boyutu olan “Kişi-İş Uyumu Teorisi” dayanak olarak gösterilmektedir. Edwards (1991) kişi-iş uyumu teorisini iki temel yaklaşımla özetlemiştir. Bunlardan ilki, çalışanın sahip olduğu yeteneklerin yaptığı iş için sahip olması gereken yeteneklerle örtüşmesini ifade eden talep-yetenek uyumudur. İkincisi ise, çalışanın ihtiyaç, istek ve değerlerinin, amaç ve hedeflerinin, bakış açısı ve tercihlerinin yaptığı işle ne ölçüde uyuştuğunu ifade eden arz-talep uyumudur. Buradan hareketle her iki açıdan da baktığımızda çalışan ve yaptığı iş arasında karşılıklı talep beklentisi olduğu söylenebilir. Bu talepler birbirleriyle örtüşmediği takdirde, yani uyumsuzluk olduğunda düşük iş doyumunu, beklentilerin altında performans gibi olumsuz tutum ve davranışlar ortaya çıkmaktadır (Edwards & Shipp, 2007). Bu noktada, çalışanlara yaptıkları işlerde değişiklik yapma inisiyatifi verilip onlardan performanslarını arttırmalarını beklenirken, kişi-iş uyumsuzluğu söz konusu olduğu bir durumda bu beklenti karşılanmayabilir.

### 2.1. Algılanan Aşırı Niteliklilik

Eksik istihdamın bir türü olan aşırı niteliklilik, bireyin yaptığı iş için gerekli olmayan veya yaptığı işte kullanılmayan fazla beceri, bilgi, yetenek, eğitim, deneyim ve diğer niteliklere sahip olmasıdır (Erdogan, Bauer, Peiró, & Truxillo, 2011). Johnson ve Johnson (1997) tarafından yapılan bir araştırma sonucunda, aşırı nitelikliliğin uyumsuzluk ve gelişmeme olarak iki tür göstergesinin olduğu belirtilmiştir. Luksyte, Spitzmueller ve Maynard (2011) ise aşırı niteliklilik değişkenini, çalışanların verimli olmayan iş davranışlarını etkileyebilen ve tek boyuta sahip bir yapı olarak çalışmışlardır. Yapılan araştırmalar, aşırı nitelikli çalışanların işten ayrılma niyetlerinin yüksek (Erdogan & Bauer, 2009; Maynard, Joseph, & Maynard, 2006), örgüte bağlılık düzeylerinin düşük (Bolino & Feldman, 2000) olduğunu ortaya koymuştur. Bolino ve Feldman (2000) aşırı niteliklilik ile iş performansı arasında negatif bir ilişki tespit etmişken, Erdogan ve Bauer (2009) ve Fine ve Nevo (2008) ise bu iki değişken arasında pozitif bir ilişki tespit etmişlerdir. Tüm bu etkileri göz önüne alındığında aşırı niteliklilik, bireyler açısından olduğu kadar örgütler açısından da önem verilmesi gereken bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır (Akin & Ulukök, 2016). Bu bağlamda aşırı nitelikliliğin iş zanaatkârlılığı ile bağlamsal performans arasındaki durumsal etkisinin ortaya çıkarılmasının çalışanları toplulukçu bir kültüre sahip olan Türk kültüründeki etkilerini ortaya koymak bakımından önem arz etmektedir.

## 2.2. İş Zanaatkârlılığı

“Job Crafting” kavramı ulusal yazında çoğunlukla “İş becerikliliği” olarak yerini almış olsa da (Akin, Sarıçam, Kaya, & Demir, 2014) bu kavramın yeni olması, kısıtlı sayıda araştırmada bu adla kullanılmış olması ve İngilizce’deki terminolojiye bağlı kalınması amaçlandığından bu araştırmada bu kavramın “İş zanaatkârlılığı” olarak kullanılması uygun görülmüştür. Wrzesniewski ve Dutton (2001) iş zanaatkârlılığını, çalışanların işlerindeki ilişkisel sınırlarda veya görevlerde yaptıkları fiziksel ve zihinsel değişiklikler olarak tanımlamıştır. Russell, Ferris, Thompson ve Sikora (2016) da iş zanaatkârlılığının fiziksel, zihinsel ve ilişkisel olarak üç bileşeni olduğunu vurgulamışlardır. Çalışanlar daha fazla ya da daha az görevler üstlenerek, görev kapsamlarını genişleterek veya daraltarak, görevleri yapış biçimlerini değiştirerek iş zanaatkârlılığının fiziksel boyutunu gerçekleştirirler. Örneğin, bir muhasebecinin işini daha az tekrarsız hale getiren yeni bir metot yaratması. İlişkisel boyutta ise çalışanlar, iş arkadaşlarıyla etkileşimlerinin niteliğini veya kapsamını değiştirerek işlerinde ilişkisel olarak değişiklik yapabilirler. Bir banka çalışanın daha fazla insanla iletişime geçmek için iş arkadaşlarına yardım etmeyi istemesi ve yeni çalışanlara mentorluk yapması ilişkisel boyuta örnek olarak gösterilebilir. İş zanaatkârlılığının son boyutunda ise çalışanlar görev algılarını değiştirerek işlerinde zihinsel değişiklikler yapabilirler. Hastane temizlikçisinin işini yalnızca temizlik yapmak olarak görmeyip hastalara yardım için bir araç olarak görmesi bu boyuta örnek gösterilebilir (Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2008).

## 2.3. Bağlamsal Performans

İlgili yazın incelendiğinde, genel anlamda performans kavramı için bütünsel performans ifadesinin kullanıldığı ve bu kavramın, görev performansı ve bağlamsal performans olarak iki ayrı boyuta sahip olduğu görülmektedir (Borman & Motowidlo, 1993). Görev performansı, iş tanımlarında yer alan ve çalışanın işi kabul ederken razı olduğu davranışlardır. Bağlamsal performans ise, iş tanımında yer almayan ve kişinin iş antlaşmasının başında yapmayı taahhüt etmediği davranışlardır (Gürbüz & Sığı, 2012). Ancak görev ve bağlamsal performansın, bütünsel performansa katkı sağladığı bilinmekle birlikte, bu iki performans boyutunun birbirinden ne gibi farklılıkları olduğuna dair yapılan çalışmalar doğrudan ve deneysel olarak desteklenmemektedir (Motowidlo & Van Scotter, 1994). Görev performansına örnek olarak bir satış elemanının ürün hakkında bilgiye sahip olması ya da zaman yönetimi gösterilebilir. Bir diğer örnek olarak ise,

bir itfaiye çalışanın kurtarma operasyonunu icra etmesi ve kurtarılabılır eşyaları yangından kurtarması gösterilebilir (Borman & Motowidlo, 1997). Bağlamsal performans ise görev performansından farklıdır. Bağlamsal performans, görevsel aktiviteler ve süreçler için bir katalizör rol oynayarak örgütsel etkinliğe katkı sağladığı için oldukça önemlidir (Borman & Motowidlo, 1997). Borman ve Motowidlo (1993) bağlamsal performansı beş ayrı kategoriye ayırmıştır; a) işin resmi parçası olmayan görevsel aktiviteleri yürütmeye karşı istekli ve gönüllü olmak; b) kendi görevsel aktivitelerini başarılı bir şekilde tamamlamak gerektiğinde istekli bir şekilde bunu sürdürmek; c) diğerleriyle iş birliği yapmak ve onlara yardım etmek; d) kişisel olarak uygun bulunmasa bile örgütsel kurallara uymayı sürdürmek; e) örgütsel amaçları desteklemek, savunmak ve onaylamak. Son olarak bağlamsal performansa örnek vermek gerekirse, bir çalışanın fazla mesai ücreti almaksızın, işini bitirebilmek için mesaiye kalması ya da bir öğretmenin öğrencilerin eğitimleri için uygun bulduğu kitapları öğrencileriyle paylaşması örnekleri gösterilebilir.

## 2.4. İş Zanaatkârlılığı İle Bağlamsal Performans Arasındaki İlişki

İş zanaatkârlılığının, bireysel ve örgütsel performansı büyük ölçüde etkileme potansiyeline sahip olduğu söylenebilir. Bu etki çalışanların nasıl ve neden işlerini yeniden şekillendirmeyi seçtiklerine bağlı olarak örgütler açısından faydalı ya da maliyetli olabilir (Berg vd., 2008). İş zanaatkârlılığının ilişkisel boyutundaki, bir banka çalışanın daha fazla insanla iletişime geçmek için iş arkadaşlarına yardım etmeyi istemesi ve yeni çalışanlara mentorluk yapması örneğinde olduğu gibi (Berg vd., 2008) iş zanaatkârlılığının tıpkı bağlamsal performans gibi çalışanların yükümlülükleri ve iş tanımları dışında sergiledikleri davranışlar olduğu söylenebilir. Bu açıdan bakıldığında her iki davranışın da örgüte ek bir maliyetinin olmayıp örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasına yardımcı olan davranışlar olduğunu ifade etmek mümkündür. Bu bağlamda, örgütsel etkinliğe katkı sağlayan ve dolaylı olarak bağlamsal performansın ortaya çıkmasında iş zanaatkârlılığının önemli bir rolü olduğu düşünülmektedir.

Diğer yandan, iş talepleri ve kaynakları modeline göre iş özellikleri (iş karakterize eden özellikler) temel olarak iki kategoriye ayrılabilir. Bunlar iş talepleri ve iş kaynaklarıdır. Bu açıdan bakıldığında, iş zanaatkârlılığı, iş talepleri veya iş kaynakları seviyelerinde değişiklik yapmak için çalışanın bizzat kendisinin başlattığı proaktif davranışlardır. Başka bir ifadeyle, iş talepleri ve

kaynakları modeline göre iş zanaatkârlılığı, çalışanın iş talepleriyle iş kaynakları arasındaki dengeyi sağlamak için kendi kişisel yetenekleri ve ihtiyaçları doğrultusunda işinde yaptığı değişikliklerdir (Tims vd., 2012). İş talepleri işle ilgili fiziksel, duygusal, psikolojik talepleri ifade ederken; iş kaynakları ise bu talepleri dengelemek için gereken destek, özerklik ve geribildirim ifade etmektedir. İş talepleri-iş kaynakları modeline göre destek, özerklik, geribildirim alan çalışan işinde değişiklik yaparak iş taleplerini dengelemeye veya azaltmaya çalışır. Böylelikle işinde daha motive olan çalışan, örgüt lehine olan verimlilik, performans, inovasyon gibi olumlu örgütsel çıktılar geliştirir (Bakker ve Demerouti, 2007). Bu bağlamda, iş talepleri ve kaynakları modeli açısından da bağlamsal performansın ortaya çıkmasında iş zanaatkârlılığının rolünün olduğu düşünülmektedir.

Yukarıdaki açıklamalar ışığında geliştirilen birinci hipotez şöyledir;

**H<sub>1a</sub>:** İş zanaatkârlılığının fiziksel boyutunun bağlamsal performans üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

**H<sub>1b</sub>:** İş zanaatkârlılığının zihinsel boyutunun bağlamsal performans üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

**H<sub>1c</sub>:** İş zanaatkârlılığının ilişkisel boyutunun bağlamsal performans üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

## 2.5. İş Zanaatkârlılığı ile Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkiye Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Düzenleyici Etkisi

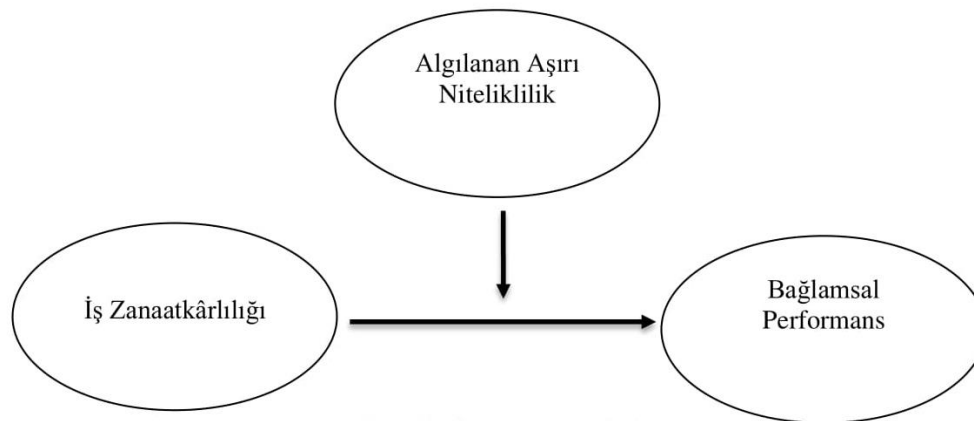
Her ne kadar aşırı niteliklilik algısının çeşitli koşullar altında olumlu sonuçlara yol açan bir

çalışan algısı olduğu yönünde bulgulara sahip çalışmalar ilgili yazında mevcut olsa da (Erdogan & Bauer, 2009; Erdogan vd., 2011; Luksyte & Spitzmueller, 2016), geçmiş araştırmaların çoğunlukla olumsuz etkiler üzerine yoğunlaştığı söylenebilir. Aşırı niteliklilik ile ilgili literatür incelendiğinde, aşırı nitelikliliğin bu algıyı taşıyan iş görenler üzerinde düşük düzeyde iş doyumunu (Fine & Nevo, 2008; Johnson, Morrow, & Johnson, 2002; Lobene & Meade, 2010; Maynard vd. , 2006), örgütün sürekli bir üyesi olma isteklerinde düşüş (Johnson vd. , 2002; Lobene & Meade, 2010; Maynard vd. , 2006), düşük düzeyde mental ve ruhsal olarak iyi olma hali (Erdogan & Bauer, 2009; Johnson & Johnson, 1999), normalin üzerinde depresyon (Johnson & Johnson, 1999) gibi olumsuz etkilerinin olduğu görülmektedir. Bu çalışmada da aşırı niteliklilik algısı olumsuz bir çalışan algısı olarak ele alınmıştır. Bu çerçevede ele alındığında iş zanaatkârlılığı ile bağlamsal performans arasındaki ilişkide aşırı nitelikliliğin olumsuz etkilerinin olabileceği öngörülmektedir. Bu bağlamda araştırma kapsamında geliştirilen ikinci hipotez şöyledir:

**H<sub>2a</sub>:** İş zanaatkârlılığının fiziksel boyutu ile bağlamsal performans arasındaki pozitif ilişki, çalışanların aşırı niteliklilik algısı düşük olduğu zaman daha güçlüdür.

**H<sub>2b</sub>:** İş zanaatkârlılığının zihinsel boyutu ile bağlamsal performans arasındaki pozitif ilişki, çalışanların aşırı niteliklilik algısı düşük olduğu zaman daha güçlüdür.

**H<sub>2c</sub>:** İş zanaatkârlılığının ilişkisel boyutu ile bağlamsal performans arasındaki pozitif ilişki, çalışanların aşırı niteliklilik algısı düşük olduğu zaman daha güçlüdür.



Şekil 1: Araştırma Modeli

### 3. YÖNTEM

#### 3.1. Örneklem

Araştırmanın örneklemini 2017 yılının ikinci çeyreğinde kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan 232 hizmet sektörü (kamu ve özel) çalışanı oluşturmaktadır. Genel olarak araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun erkek (%56,5), bekâr (%68,5), lisans eğitim düzeyinde (%47), 23-30 yaşlarında (%55,2), bankacılık ve finans sektöründe (%23,27) çalışanlar olduğu söylenebilir.

#### 3.2. Ölçekler

**İş Zanaatkârlılığı Ölçeği:** Çalışanların iş zanaatkârlılığını ölçmek için Slempe ve Vella-Brodrick (2013) tarafından geliştirilen 15 sorudan oluşan üç boyutlu “İş Zanaatkârlılığı Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte 1-5. sorular fiziksel zanaatkârlılık boyutunu, 6-10. sorular zihinsel zanaatkârlılık boyutunu, 11-15. sorular da ilişkisel zanaatkârlılık boyutunu yansıtmaktadır. Bu ölçekteki ifadeler, 5’li Likert ölçeği ile ölçülmüştür (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçeğe ilişkin sorulardan, fiziksel zanaatkârlılık için “İşimi geliştirmek için yeni yaklaşımlar getiririm”, zihinsel zanaatkârlılık için “İşimin yaşam amacıma nasıl hizmet ettiğini düşünürüm”, ilişkisel zanaatkârlılık için de “İş ile ilgili sosyal faaliyetleri organize eder ya da katılırım” örnek olarak verilebilir. İş zanaatkârlılığı ölçeğinin fiziksel, zihinsel ve ilişkisel boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha katsayıları sırasıyla  $\alpha=0,79$ ,  $\alpha=0,82$  ve  $\alpha=0,83$ ’tür.

**Bağlamsal Performans Ölçeği:** Bağlamsal performansı ölçmek için Borman ve Motowidlo (1993) tarafından geliştirilen 16 sorulu ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekteki ifadeler, 5’li Likert ölçeği ile ölçülmüştür (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum). Ölçeğe ilişkin sorulara örnek olarak “Yöneticim olmadığında bile kurallara uyarım” verilebilir. Bağlamsal performans ölçeğine ait Cronbach Alpha katsayısı  $\alpha=0,95$ ’tir.

**Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği:** Araştırmada algılanan aşırı nitelikliliği ölçmek için Maynard vd. (2006) tarafından geliştirilen 9 sorulu algılanan aşırı niteliklilik ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekteki ifadeler, 5’li Likert ölçeği ile ölçülmüştür (1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum). Ölçekte yer alan sorulara örnek olarak “İşim sahip olduğumdan daha az eğitim gerektirir” verilebilir. Ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha katsayısı  $\alpha=0,84$ ’tür.

### 4. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Toplanan veri SPSS 21.0 programında açıklayıcı faktör analizi ile test edilmiş, tüm değişkenlerin varyansın %63.938’lik (bağlamsal performans %27,27, aşırı niteliklilik %11,30, ilişkisel iş zanaatkârlılığı %9,40, zihinsel iş zanaatkârlılığı %8,53 ve fiziksel iş zanaatkârlılığı %7,42) kısmını açıkladığı gözlenmiştir (KMO=.901; Barlett Test=5071.919 (528);  $p<0.001$ ). Tablo 1’de, sırasıyla, bağlamsal performansın, algılanan aşırı nitelikliliğin, ilişkisel iş zanaatkârlılığının, zihinsel iş zanaatkârlılığının ve fiziksel iş zanaatkârlılığının faktör yüklerinin dağılımları gösterilmiştir.

Kline (2015)’a göre toplanan verinin normal dağılıp dağılmadığına karar vermek için çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılır. Eğer çarpıklık katsayısı  $\pm 3$ ’ün üzerinde değilse ve basıklık katsayısı da  $\pm 10$ ’un üzerinde değilse veri setinin normal dağıldığı söylenebilir (Kline, 2015). Buradan hareketle değişkenlere ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayılarına baktığımızda, en düşük çarpıklık katsayısı  $|1,736|$  iken, en yüksek çarpıklık katsayısı  $|0,878|$ ’dir. Diğer yandan en düşük basıklık katsayısı  $|1,375|$  iken en yüksek basıklık katsayısı  $|3,271|$ ’dir. Bu değerler veri setinin normal dağıldığını göstermektedir.

Yapılan faktör analizi sonucunda veri setindeki çoklu değişkenler arasındaki uç değerlerin olup olmadığının tespit edilebilmesi için Mahalanobis uzaklığı yöntemi (Mahalanobis, 1936) kullanılmıştır. Soru bazında sorun olmamasına rağmen, boyutlar bazında 16 tane uç değer tespit edilmiştir. Bu yöntemle tespit edilen 16 uç değer çıkarılmış ve bundan sonraki analizlerin dışında tutulmuştur. Yani, bundan sonraki analizler 216 veri üzerinden yapılmıştır.

Tablo 2’de Pearson korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki birlikte değişim ilişkileri, güvenilirlik istatistikleri ve ortalama, standart sapma gibi tanımlayıcı istatistikler test edilmiştir.

Tablo 2’de görüldüğü üzere tüm değişkenlerin Cronbach Alpha katsayıları Cronbach (1951) tarafından belirtilen 0.70 değerinden yüksektir. Buna göre tüm faktörlerin yeterli düzeyde içsel tutarlılığa sahip olduğu söylenebilir. Diğer yandan değişkenler arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde fiziksel iş zanaatkârlılığı ile zihinsel iş zanaatkârlılığı arasında ( $r=.527$ ), fiziksel iş zanaatkârlılığı ile ilişkisel iş zanaatkârlılığı arasında ( $r=.461$ ), fiziksel iş zanaatkârlılığı ile bağlamsal performans arasında ( $r=.464$ ), zihinsel iş zanaatkârlılığı ile ilişkisel iş zanaatkârlılığı arasında ( $r=.499$ ), zihinsel iş zanaatkârlılığı ile bağlamsal

**Tablo 1:** Açıklayıcı Faktör Analizi

DEĞİŞKENLER	SORULAR	FAKTÖR YÜKLERİ				
		F1	F2	F3	F4	F5
BAĞLAMSAL PERFORMANS	BP11	,862				
	BP4	,823				
	BP8	,817				
	BP3	,813				
	BP2	,807				
	BP9	,795				
	BP14	,792				
	BP1	,761				
	BP12	,749				
	BP13	,723				
	BP6	,699				
	BP16	,612				
	BP7	,554				
	BP10	,549				
	BP15	,532				
ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİK	AN8		,807			
	AN1		,795			
	AN2		,758			
	AN3		,715			
	AN4		,704			
	AN5		,645			
	AN9		,617			
İLİŞKİSEL İŞ ZANAATKÂRLILIĞI	İŞZ13			,746		
	İŞZ12			,719		
	İŞZ15			,694		
	İŞZ14			,587		
ZİHİNSEL İŞ ZANAATKÂRLILIĞI	İŞZ9				,728	
	İŞZ8				,720	
	İŞZ7				,700	
	İŞZ6				,646	
FİZİKSEL İŞ ZANAATKÂRLILIĞI	İŞZ3					,775
	İŞZ2					,746
	İŞZ1					,620
Açıklanan Varyans		%27.27	%11.30	%9.40	%8.53	%7.42
Açıklanan Toplam Varyans				%63.938		
Cronbach's Alpha Katsayısı		.95	.84	.83	.82	.79
Not: Rotasyona 5 iterasyonda ulaşılmıştır.						

performans arasında ( $r=.524$ ) ve ilişkisel iş zanaatkârlılığı ile bağlamsal performans arasında ( $r=.568$ ) istatistiksel açıdan anlamlı ( $p<0.01$ ) birlikte değişim ilişkileri tespit edilmiştir.

Tablo 2'de görüldüğü üzere tüm değişkenlerin Cronbach Alpha katsayıları Cronbach (1951)

tarafından belirtilen 0.70 değerinden yüksektir. Buna göre tüm faktörlerin yeterli düzeyde içsel tutarlılığa sahip olduğu söylenebilir. Diğer yandan değişkenler arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde fiziksel iş zanaatkârlılığı ile zihinsel iş zanaatkârlılığı arasında ( $r=.527$ ), fiziksel iş zanaatkârlılığı ile ilişkisel iş zanaatkârlılığı arasında

**Tablo 2:** Değişkenlere İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler, Korelasyon ve İçsel Tutarlılık Düzeyleri

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Fiziksel İş Zan.	3,72	.77	(0,79)								
Zihinsel İş Zan.	3,92	.68	.521**	(0,82)							
İlişkisel İş Zan.	3,68	.77	.420**	.556**	(0,83)						
Aşırı Niteliklilik	2,94	.91	-.021	-.078	.005	(0,84)					
Bağlamsal Perf.	4,09	.66	.500**	.495**	.584**	.096	(0,95)				
Yaş	29.6	6.0	.091	.067	.082	-.246**	.171*	1			
Cinsiyet	-	-	-.074	.018	.000	.080	.037	.066	1		
Medeni Durum	-	-	.087	.090	.038	-.125	.119	.463**	.005	1	
Eğitim Durumu	-	-	.112	.034	.024	.036	.162*	.364**	.016	.121	1

\*\*Korelasyon  $p < 0,01$  anlamlılık düzeyinde anlamlıdır. \*Korelasyon  $p < 0,05$  anlamlılık düzeyinde anlamlıdır

( $r=.461$ ), fiziksel iş zanaatkârlılığı ile bağlamsal performans arasında ( $r=.464$ ), zihinsel iş zanaatkârlılığı ile ilişkisel iş zanaatkârlılığı arasında ( $r=.499$ ), zihinsel iş zanaatkârlılığı ile bağlamsal performans arasında ( $r=.524$ ) ve ilişkisel iş zanaatkârlılığı ile bağlamsal performans arasında ( $r=.568$ ) istatistiksel açıdan anlamlı ( $p < 0,01$ ) birlikte değişim ilişkileri tespit edilmiştir.

İş zanaatkârlılığının bağlamsal performans üzerindeki nedensel etkisi ve aşırı nitelikliliğin bu ilişkideki düzenleyici etkisi SPSS programı için geliştirmiş olan PROCESS makrosu (Hayes, 2012; Hayes & Preacher, 2013) kullanılarak analiz edilmiştir.

İş zanaatkârlılığının boyutlar bazında bağlamsal performans üzerindeki etkisi Tablo 3'te sunulmuştur. Buna göre yazılan regresyon denklemi şöyledir;

$$Y = \beta_0 + \beta_1\chi + \beta_2\chi + \beta_3\chi + \varepsilon$$

Tablo 3'ten görüldüğü üzere kurulan çoklu doğrusal regresyon modeli istatistiksel açıdan anlamlıdır ( $F=50.542$ ;  $P < 0.001$ ). Bireysel anlamlılık testlerine bakıldığında ise fiziksel ( $\beta=160$ ;  $t=2.498$ ;  $p < 0.05$ ), zihinsel ( $\beta=257$ ;  $t=3.914$ ;  $p < 0.001$ ) ve ilişkisel ( $\beta=.366$ ;  $t=5.833$ ;  $p < 0.001$ ) iş zanaatkârlılığı boyutlarının bağlamsal performansın istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yordayıcıları olduğu saptanmıştır. Buna göre  $H_{1a}$ ,  $H_{1b}$  ve  $H_{1c}$  hipotezleri desteklenmiştir.

İş zanaatkârlılığının boyutlar bazında bağlamsal performans üzerindeki etkisinde algılanan aşırı nitelikliliğin düzenleyici etkisi Tablo 4, Tablo 5 ve Tablo 6'da sunulmuştur. Buna göre fiziksel iş zanaatkârlılığı için yazılan regresyon denklemi şöyledir;

$$\text{Fiziksel İş Zanaatkârlılığı} \rightarrow Y = \beta_0 + \beta_1\chi + \beta_2\chi + \beta_3\chi + \varepsilon$$

**Tablo 3:** Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	$\beta$	Std. Hata	t	P	VIF
(Sabit)	1.435	.225	6.379	.000***	
Fiziksel İZ	.160	.055	2.498	.013*	1.493
Zihinsel İZ	.257	.064	3.914	.000***	1.565
İlişkisel İZ	.366	.054	5.833	.000***	1.434

$R^2 = .409$ ;  $F = 50.542$ ;  $p < .001$ ; Durbin-Watson: 1.903

a. \* $p < 0.05$ ; \*\* $p < 0.01$  \*\*\*  $p < .001$

b. Bağımlı Değişken: **Bağlamsal Performans**

c. Bağımsız Değişkenler: Fiziksel İZ (Fiziksel İş Zanaatkârlılığı); Zihinsel İZ (Zihinsel İş Zanaatkârlılığı); İlişkisel İZ (İlişkisel İş Zanaatkârlılığı).

**Tablo 4:** Fiziksel İş Zanaatkârlılığının Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisinde Aşırı Nitelikliliğin Düzenleyici Etkisi

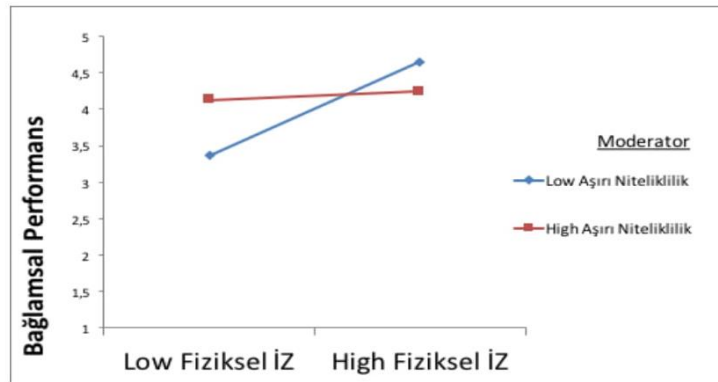
<b>Aşırı Niteliklilik Düzenleyici Etkisi</b>					
<b>Fiziksel İş Zanaatkârlılığı</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>Std. Hata</b>	<b>t</b>	<b>p</b>	
<i>Bağlamsal Performans</i>					
Sabit	4.096	.037	109.9	.0000****	
Aşırı niteliklilik	.088	.041	2.14	.0329*	
Fiziksel İş Zanaatkârlılığı	.351	.049	7.164	.0000****	
Fiziksel İş Zanaatkârlılığı x Aşırı niteliklilik	-.292	.047	-6.18	.0000****	
<b>Aşırı Niteliklilik</b>	<b>Düzenleyici Etki (<math>\beta</math>)</b>	<b>Std. Hata</b>	<b>t</b>	<b>p</b>	
<i>Aşırı Nitelikliliğin Durumsal Etkisi = <math>M \pm ISD</math></i>					
M- 1SS (-.9195) Düşük	.620	.059	10.370	.0000****	
M (.0000) Orta	.351	.049	7.164	.0000****	
M+1SS (.9195) Yüksek	.082	.070	1.157	.2485	
<b>Model Özeti</b>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>F</b>	<b>p</b>	
	.581	.338	36.13	.0000****	
<b>Etkileşim neticesinde artan R<sup>2</sup></b>	<b>R<sup>2</sup>'deki değişim</b>	<b>F</b>	<b>Sd.</b>	<b>p</b>	
	.119	38.224	212	.0000****	

\*p<0.05; \*\*p<0.01; \*\*\*p<0.001; \*\*\*\*p<0.0001

Gerçekleşen Model  $\rightarrow$  BP=1.435+.160FZ+.257ZZ+.366İZ+.225

Kurulan regresyon modeli istatistiksel açıdan anlamlıdır (R=.581; R<sup>2</sup>= .338; F=36.135; p<0.0001). Analiz sonuçları, fiziksel iş zanaatkârlılığının bağlamsal performansın istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir ( $\beta$ =.351; t= 7.164; p<0.0001). Dahası aşırı nitelikliliğin fiziksel iş zanaatkârlılığı ile bağlamsal performans arasındaki düzenleyici etkisi istatistiksel açıdan anlamlıdır ( $\beta$  = -.292; t= -6.182; p<0.0001). Buna göre aşırı

niteliklilik algısı düşük ( $\beta$ =.620; t=10.370; p<0.0001) ve orta ( $\beta$ =.351; t=7.164; p<0.0001) olan çalışanların iş zanaatkârlılıklarının bağlamsal performans üzerindeki etkisi istatistiksel açıdan anlamlıdır. Başka bir söylemle aşırı niteliklilik algısı düştükçe fiziksel iş zanaatkârlılığının bağlamsal performans üzerindeki etkisi artmaktadır. Şekil 2'den görüldüğü üzere fiziksel iş zanaatkârlılığı ile bağlamsal performans arasındaki pozitif ilişki algılanan aşırı niteliklilik tarafından zayıflatılmaktadır. Buna göre H<sub>2a</sub> hipotezi desteklenmiştir.



**Şekil 2:** Fiziksel İş Zanaatkârlılığı-Bağlamsal Performans İlişkisinde Aşırı Nitelikliliğin Düzenleyici Etkisi



**Tablo 5:** Zihinsel İş Zanaatkârlılığının Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisinde Aşırı Nitelikliliğin Düzenleyici Etkisi

<b>Aşırı Niteliklilik Düzenleyici Etkisi</b>				
<b>Zihinsel İş Zanaatkârlılığı</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>Std. Hata</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<i>Bağlamsal Performans</i>				
Sabit	4.092	.037	110.1	.0000****
Aşırı niteliklilik	.075	.040	1.846	.0662
Zihinsel İş Zanaatkârlılığı	.435	.057	7.611	.0000****
Zihinsel İş Zanaatkârlılığı x Aşırı niteliklilik	-.263	.058	-4.50	.0000****
<b>Aşırı Niteliklilik</b>	<b>Düzenleyici Etki (<math>\beta</math>)</b>	<b>Std. Hata</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<i>Aşırı Nitelikliliğin Durumsal Etkisi = M± 1SD</i>				
M- 1SS (-.9195) Düşük	.677	.065	10.360	.0000****
M (.0000) Orta	.435	.057	7.611	.0000****
M+1SS (.9195) Yüksek	.193	.089	2.153	.0324*
<b>Model Özeti</b>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>F</b>	<b>p</b>
	.585	.342	36.79	.0000****
<b>Etkileşim neticesinde artan R<sup>2</sup></b>	<b>R<sup>2</sup>'deki değişim</b>	<b>F</b>	<b>Sd.</b>	<b>p</b>
	.063	20.276	212	.0000****

\*p&lt;0.05; \*\*p&lt;0.01; \*\*\*p&lt;0.001; \*\*\*\*p&lt;0.0001

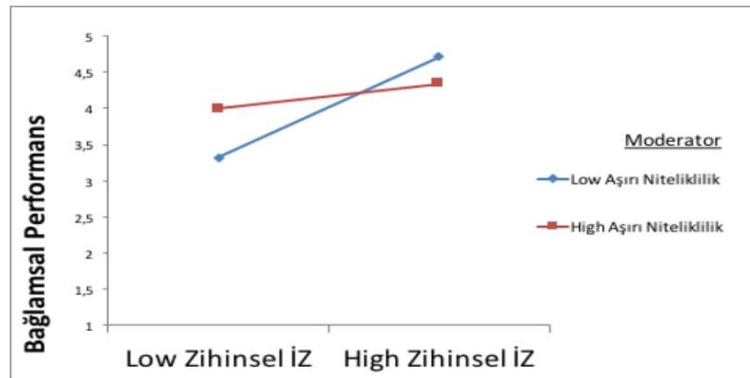
Zihinsel iş zanaatkârlılığı için yazılan regresyon denklemi şöyledir;

$$\text{Zihinsel İş zanaatkârlılığı} \rightarrow Y = \beta_0 + \beta_2 \chi + \beta_3 x.m + \varepsilon$$

$$\text{Gerçekleşen Model} \rightarrow \text{BP} = 4.092 + .435 \text{ZZ} - .263 + .037$$

Kurulan regresyon modeli istatistiksel açıdan anlamlıdır (R=.585; R<sup>2</sup>= .342; F=36.799; p<0.0001). Analiz sonuçları, zihinsel iş zanaatkârlılığının bağlamsal performansın istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir ( $\beta$ =.435; t= 7.611; p<0.0001). Dahası aşırı nitelikliliğin zihinsel iş zanaatkârlılığı ile bağlamsal performans arasındaki

düzenleyici etkisi istatistiksel açıdan anlamlıdır ( $\beta$ =-.263; t=-4.503; p<0.0001). Buna göre aşırı niteliklilik algısı düşük ( $\beta$ =.624; t=9.480; p<0.0001), orta ( $\beta$ =.362; t=6.468; p<0.001) ve yüksek ( $\beta$ =.193; t=2.153; p<0.05) olan çalışanların iş zanaatkârlılıklarının bağlamsal performans üzerindeki etkisi istatistiksel açıdan anlamlıdır. Başka bir söylemle aşırı niteliklilik algısı düştükçe zihinsel iş zanaatkârlılığının bağlamsal performans üzerindeki etkisi artmaktadır. Şekil 3'ten görüldüğü üzere zihinsel iş zanaatkârlılığı ile bağlamsal performans arasındaki pozitif ilişki algılanan aşırı niteliklilik tarafından zayıflatılmaktadır. Buna göre H<sub>2b</sub> hipotezi desteklenmiştir.

**Şekil 3:** Zihinsel İş Zanaatkârlılığı-Bağlamsal Performans İlişkisinde Aşırı Nitelikliliğin Düzenleyici Etkisi

**Tablo 6:** İlişkisel İş Zanaatkârlılığının Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisinde Aşırı Nitelikliliğin Düzenleyici Etkisi

<b>Aşırı Niteliklilik Düzenleyici Etkisi</b>				
<b>İlişkisel İş Zanaatkârlılığı</b>	<b><math>\beta</math></b>	<b>Std. Hata</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<i>Bağlamsal Performans</i>				
Sabit	4.100	.036	112.5	.0000****
Aşırı niteliklilik	.053	.040	1.328	.1856
İlişkisel İş Zanaatkârlılığı	.483	.047	10.23	.0000****
İlişkisel İş Zanaatkârlılığı x Aşırı niteliklilik	-.177	.047	-3.72	.0002****
<b>Aşırı Niteliklilik</b>	<b>Düzenleyici Etki (<math>\beta</math>)</b>	<b>Std. Hata</b>	<b>t</b>	<b>p</b>
<i>Aşırı Nitelikliliğin Durumsal Etkisi = M<math>\pm</math> ISD</i>				
M- 1SS (-.9195) Düşük	.646	.063	10.232	.0000****
M (.0000) Orta	.483	.047	10.23	.0000****
M+1SS (.9195) Yüksek	.319	.065	4.875	.0000****
<b>Model Özeti</b>	<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>F</b>	<b>p</b>
	.605	.366	40.85	.0000****
<b>Etkileşim neticesinde artan R<sup>2</sup></b>	<b>R<sup>2</sup>'deki değişim</b>	<b>F</b>	<b>Sd.</b>	<b>p</b>
	.041	13.910	212	.0002****

\*p<0.05; \*\*p<0.01; \*\*\*p<0.001; \*\*\*\*p<0.0001

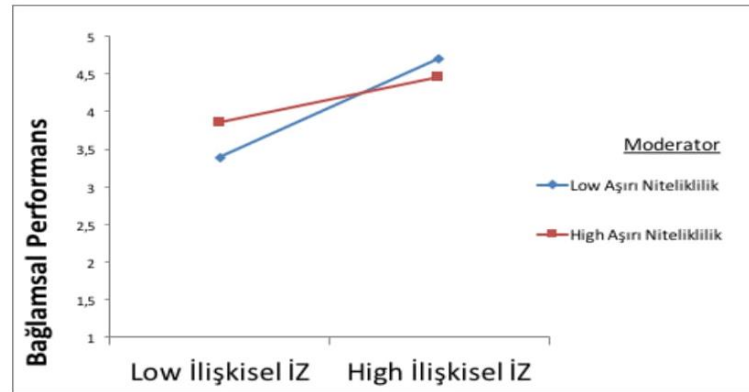
İlişkisel iş zanaatkârlılığı için yazılan regresyon denklemi şöyledir;

$$\text{İlişkisel İş Zanaatkârlılığı} \rightarrow Y = \beta_0 + \beta_1 X + \beta_2 M + \epsilon$$

$$\text{Gerçekleşen Model} \rightarrow \text{BP} = 4.100 + .483 \text{FZ} - .177 + .036$$

Kurulan regresyon modeli istatistiksel açıdan anlamlıdır (R=.605; R<sup>2</sup>= .366; F=40.858; p<0.0001). Analiz sonuçları, ilişkisel iş zanaatkârlılığının bağlamsal performansın istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir ( $\beta$ =.483; t= 10.234; p<0.0001). Dahası aşırı nitelikliliğin ilişkisel iş zanaatkârlılığı ile bağlamsal performans arasındaki

düzenleyici etkisi istatistiksel açıdan anlamlıdır ( $\beta$ =-.177; t=-3.729; p<0.001). Buna göre aşırı niteliklilik algısı düşük ( $\beta$ =.646; t=10.232; p<0.0001), orta ( $\beta$ =.483; t=10.234; p<0.0001) ve yüksek ( $\beta$ =-.319; t=4.875; p<0.0001) olan çalışanların iş zanaatkârlılıklarının bağlamsal performans üzerindeki etkisi istatistiksel açıdan anlamlıdır. Başka bir söylemle aşırı niteliklilik algısı düştükçe ilişkisel iş zanaatkârlılığının bağlamsal performans üzerindeki etkisi artmaktadır. Şekil 4'ten görüldüğü üzere ilişkisel iş zanaatkârlılığı ile bağlamsal performans arasındaki pozitif ilişki algılanan aşırı niteliklilik tarafından zayıflatılmaktadır. Buna göre H<sub>2c</sub> hipotezi desteklenmiştir.



**Şekil 4:** İlişkisel İş Zanaatkârlılığı-Bağlamsal Performans İlişkisinde Aşırı Nitelikliliğin Düzenleyici Etkisi

Elde edilen bulguların Kişi-Çevre Uyumu Teorisi ile tutarlılık gösterdiği söylenebilir.

## 5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada iş zanaatkârlılığının bağlamsal performans üzerindeki etkisi ve aşırı nitelikliliğin bu ilişki üzerindeki düzenleyici etkisi incelenmiştir. Çalışmanın teorik altyapısı kişi-çevre uyumu teorisine, daha da spesifik olarak bu teorinin kişi-iş uyumu boyutuna dayanmaktadır. Araştırmadaki farklı sektörlerde çalışan 232 kamu ve özel şirket çalışanından anket yoluyla elde edilen verilerin analizi göstermektedir ki, iş zanaatkârlılığının üç boyutu ile bağlamsal performans arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bununla birlikte, bu ilişkide aşırı nitelikliliğin düzenleyici etkisi bu hipoteze dayanak olan teorik gerekçelerle ve kişi-iş uyumu teorisi ile tutarlılık göstererek desteklenmiştir.

Araştırma sonunda iş zanaatkârlılığının bağlamsal performansın istatistiksel açıdan pozitif ve anlamlı bir yordayıcısı olduğu bulgusu çalışanların yaptıkları işlerdeki özerklik ve kendi kararlarını verebilmesi gibi faaliyetlerinin bağlamsal performansını arttırdığını ortaya çıkarmaktadır. Bu sonuç önceki çalışmaların sonuçları ile de örtüşmektedir (Sen & Dulara, 2017). Dahası kişi-iş uyumu teorisi bağlamında öngörülen aşırı niteliklilik algısının çalışanların performanslarını azaltan negatif bir algı değişkeni olması ve bu algının azaldıkça performansın artması bulgusu hem teorik dayanaklar hem de önceki çalışmaların bulguları ile örtüşmektedir (Özdevecioğlu, Harmancı & Dedeoğlu, 2015). Öte yandan iş ortamının bu algıya elverişli olmasıyla aşırı nitelikli çalışanların mevcut işlerini, yükselmek için bir basamak olarak görmesi durumunda, performanslarını arttırdıklarını gösteren çalışmalar da bulunmaktadır (Lee, Erdogan, Tian, Willis & Cao, 2021).

Araştırma sonucunda, bağlamsal performans üzerindeki etkisi en yüksek olan iş zanaatkârlılık boyutunun ilişkisel iş zanaatkârlılığı olduğu, bağlamsal performans üzerindeki etkisi en düşük iş zanaatkârlılık boyutunun ise fiziksel iş zanaatkârlılığı olduğu bulunmuştur. İş zanaatkârlılığının fiziksel boyutu, çalışanların görev kapsamlarını genişletmesini/daraltmasını, görevleri yapış biçimlerini değiştirmesini kapsadığı için, nispeten diğer zanaatkârlılık boyutlarına (zihinsel, ilişkisel) göre yapılması daha zor bir zanaatkârlılık boyutu olarak görülebilir. Ayrıca, fiziksel iş zanaatkârlılıkta yapılan zanaatkârlılık, kişinin kendisi dışındaki faktörlere (görev kapsamı/yapış biçimini değiştirme inisiyatifi verebilecek iş ortamı,

yönetici vb.) de bağlı olduğu için bu boyutun bağlamsal performans üzerindeki etkisi diğer boyutlara nazaran daha düşük olabilir.

Ayrıca iş zanaatkârlılığı-baglamsal performans ilişkisinde aşırı niteliklilik algısının düzenleyicilik etkisi en çok fiziksel iş zanaatkârlılığı boyutunda, en az ise ilişkisel iş zanaatkârlılığı boyutunda olduğu bulunmuştur. İlişkisel iş zanaatkârlılığında çalışan, iş ortamındaki insanlarla geliştirdiği ilişkileri/etkileşimleri değiştirerek zanaatkârlılık gösterir. Bu açıdan bu zanaatkârlılık boyutunun işin kendisiyle ve niteliğiyle pek ilgili olmadığı ifade edilebilir. Bu bağlamda, kişinin kendisini aşırı nitelikli olarak algılaması daha çok işin gerektirdiği nitelikler ile sahip olunan nitelikleri karşılaştırarak oluştuğu için, aşırı niteliklilik algısının iş zanaatkârlılığı-baglamsal performans ilişkisinde düzenleyicilik etkisinin işin kendisiyle ve niteliğiyle ilgili olan fiziksel ve zihinsel iş zanaatkârlılık boyutlarında daha çok olduğu söylenebilir.

Tüm bu ifade edilenler doğrultusunda, mevcut araştırma sonuçlarının iş dünyasının yanı sıra bu alanda çalışan akademisyenlere de çeşitli faydalar sağlayacağı düşünülmektedir. İş dünyası için bu faydalar şu şekilde sıralanabilir; bağlamsal performansın artması yöneticiler açısından istenen bir şeydir, bağlamsal performansın öncüllerinden olan iş zanaatkârlılığı da yine örgütler açısından istenen bir durumdur. Ancak bu iki değişken arasındaki ilişkinin aşırı nitelikli çalışanlarda azalması sebebiyle, aşırı nitelikli çalışanlara sahip yöneticilerin, iş gereklerini çalışanların aşırı niteliklerine göre esnetmesinin daha doğru olacağı ya da daha en başta personel seçme ve yerleştirme faaliyetlerinde kişi ile iş arasındaki en doğru uyumu sağlayacak şekilde gerçekleştirilmesinin yerinde olacağı düşünülmektedir. Ayrıca insan kaynakları yöneticilerinin belirtilen faaliyetleri yerine getirirken daha dikkatli olması, aşırı niteliklilik algısına sahip olabilecek çalışanların daha uygun işlere yerleştirilmesi konusunda daha titiz olması da bir diğer öneridir.

Araştırma süresinin kısıtlı olması ve toplanan anket sayısının nispeten düşük olması bu çalışmanın kısıtlarından biridir. Araştırmanın diğer bir kısıtı ise çalışmanın belirli bir sektördeki çalışanlar üzerinde yoğunlaşarak yapılmamış olmasıdır. Araştırma pek çok farklı sektörden çalışanlar üzerinde yapılmıştır. Ancak bu sektör dağılımları sektörler arasındaki ilişkinin incelemesine imkân sağlayacak kadar geniş değildir. Gelecekteki araştırmaların aynı değişkenler arasındaki ilişkilerin daha büyük örneklem üzerinde ve spesifik bir sektörde incelenebileceği gibi farklı sektörlerde yeterli örneklem sayısına ulaşarak sektörler arasındaki farklar da incelenebilir. Ayrıca bu araştırma kesitsel

bir araştırmadır, bu doğrultuda boylamsal araştırmalara da ihtiyaç duyulmaktadır. Değişkenler arasındaki nedenselliği açıklama konusunda kesitsel araştırmalar yetersiz kalmaktadır. Dolayısıyla sosyal cazibe yanlılığı faktörünün de gelecek araştırmalarda kontrol değişkeni olarak ölçülmesi, sonuçların genellenebilmesi ve güvenilirliği açısından önem arz etmektedir. Diğer yandan bu araştırmanın değişik algı, tutum ya da kişilik özelliklerini barındıran bir benzerinin yapılması gelecek araştırmacılara önerilmektedir.

## ETİK BEYANATI

**Destek Bilgisi:** Bu çalışma, kamu, ticari veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlar gibi herhangi bir organizasyondan destek almamıştır.

**Çıkar Çatışması:** Tüm yazarlar adına, sorumlu yazar çıkar çatışması olmadığını belirtir.

**Etik Onay:** İnsan katılımcıları içeren çalışmalarda gerçekleştirilen tüm prosedürler, kurumsal ve / veya ulusal araştırma komitesinin etik standartlarına ve 1964 Helsinki deklarasyonuna ve daha sonraki değişikliklerine veya karşılaştırılabilir etik standartlara uygundur. Araştırmadaki anket çalışması 2017 yılının ikinci çeyreğinde gerçekleştirildiği için geriye dönük etik kurul izni bulunmamaktadır.

**Bilgilendirilmiş Onam Formu:** Çalışmaya katılan tüm bireysel katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

## KAYNAKÇA

- Akın, A., Sarıçam, H., Kaya, Ç., & Demir, T. (2014). Turkish version of job crafting scale (JCS): The validity and reliability study. *International Journal of Educational Researchers*, 5(1), 10-15.
- Akın, A., & Ulukök, E. (2016). Fazla nitelikliliğin bireysel ve örgütsel sonuçlarının incelenmesine yönelik kavramsal bir değerlendirme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 71-86.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands-Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22, 309-328.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2008). *What is job crafting and why does it matter? Theory-to-practice briefing*. Ann Arbor: Ross School of Business, University of Michigan.
- 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. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. Personnel Selection in Organizations; San Francisco: Jossey-Bass.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human Performance*, 10(2), 99-109.
- Brynin, M., & Longhi, S. (2009). Overqualification: Major or minor mismatch? *Economics of Education Review*, 28(1), 114-121.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Edwards, J. R., & Shipp, A. J. (2007). *The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative theoretical framework*, (Eds.: Ostroff, C. and Judge, T.A.), Perspectives on Organizational Fit, 209-258, San Francisco: Jossey-Bass.
- Edwards, J. R. (1991). *Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- 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. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 215-232.

- 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.
- Gürbüz, S., & Sığı, Ü. (2012). *Çalışanların iş ve bağlamsal performanslarının öncülleri: Aynı mı, farklı mı?* 11. Ulusal İşletmecilik Kongresi Bildiriler Kitabı, 708-715.
- Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A versatile computational tool for observed variable mediation, moderation, and conditional process modeling [White paper]. Retrieved from <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf>
- Hayes, A. F., & Preacher, K. J. (2013). *Conditional process modeling: Using structural equation modeling to examine contingent causal processes*. In G. R. Hancock & R. O. Mueller (Eds.), *Quantitative methods in education and the behavioral sciences: Issues, research, and teaching*. Structural equation modeling: A second course, 219-266, IAP Information Age Publishing.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1997). Perceived overqualification, emotional support, and health. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(21), 1906-1918.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1999). Perceived overqualification and health: A longitudinal analysis. *The Journal of Social Psychology*, 139(1), 14-28.
- Johnson, W. R., Morrow, P. C., & Johnson, G. J. (2002). An evaluation of a perceived overqualification scale across work settings. *The Journal of Psychology*, 136(4), 425-441.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Publications.
- Lee, A., Erdogan, B., Tian, A., Willis, S., & Cao, J. (2021). Perceived overqualification and task performance: Reconciling two opposing pathways. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(1), 80-106.
- Lobene, E., & Meade, A. W. (2010). *Perceived overqualification: An exploration of outcomes*. In 25th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, GA.
- Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2016). When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), 635-653.
- Luksyte, A., Spitzmueller, C., & Maynard, D. C. (2011). Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 279-296.
- Mahalanobis, P. C. (1936). On the generalized distance in statistics. *Proceedings of the National Institute of Sciences (Calcutta)*, 2, 49-55.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 509-536.
- Motowidlo, S. J., & Van Scotter, J. R. (1994). Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 475-480.
- Muchinsky, P. M., & Monahan, C. J. (1987). What is person-environment congruence? Supplementary versus complementary models of fit. *Journal of Vocational Behavior*, 31(3), 268-277.
- Özdevecioğlu, M., Harmancı, Y. K., & Dedeoğlu, T. (2015). *The effect of perceived overqualification on employee performance: The mediating role of neuroticism*. In Symposium paper presented at the IAMB Conference in Istanbul, Turkey.
- Russell, Z. A., Ferris, G. R., Thompson, K. W., & Sikora, D. M. (2016). Overqualified human resources, career development experiences, and work outcomes: Leveraging an underutilized resource with political skill. *Human Resource Management Review*, 26(2), 125-135.
- Sen, C., & Dulara, S. (2017). Job characteristics and performance: The mediating role of job crafting. *The International Journal of Indian Psychology*, 5(1), 66-74.
- Slemp, G. R., & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, 3(2), 126-146.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173-186.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(6), 914-928.
- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., & Van Rhenen, W. (2013). Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance. *Group & Organization Management*, 38(4), 427-454.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.