

ÇALIŞMAYA TUTKUNLUK VE ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ¹

THE EFFECTS OF THE WORK ENGAGEMENT AND PERCEIVED OVERQUALIFICATION ON ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOUR

Metin KAPLAN

Doç. Dr. Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
mkaplan@nevsehir.edu.tr
ORCID No: 0000-0001-8321-0262

Ebru FIRAT

Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
Yönetim ve Organizasyon ABD
ebru.ulgen.firat40@gmail.com
ORCID No: 0000-0003-3026-1079

ÖZET

Geliş Tarihi: 14.02.2022
Kabul Tarihi: 06.03.2022
Yayın Tarihi: 31.03.2022

Anahtar Kelimeler
Çalışmaya Tutkunluk
Algılanan Aşırı
Niteliklilik
Örgütsel Vatandaşlık
Davranışı

Keywords
Work Engagement
Perceived
Overqualification
Organizational
Citizenship
Behaviour.

Bu araştırmanın amacı, çalışmaya tutkunluk ve algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisini analiz etmektir. Araştırmanın örneklemini Nevşehir Belediyesinde 700 çalışan oluşturmaktadır. Regresyon analizi sonuçlarına göre; çalışmaya tutkunluğun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışmaya tutkunluğun alt boyutları olan dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşmanın övd üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. Algılanan aşırı niteliklilik ve algılanan aşırı nitelikliliğin alt boyutu olan kendini üstün görme örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Diğer yandan algılanan aşırı nitelikliliğin alt boyutu olan kendini küçük görmenin övd üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

ABSTRACT

The purpose of this research is to analyze the impact of passion for the study and perceived overqualification on organizational citizenship behavior. The research's sample accounts for 700 employees in Nevşehir Municipality. According to the regression analysis results; passion for the study has been found to have positive and meaningful impact on organizational citizenship behavior. It was revealed that vigorousness, dedication and concentration, which are sub-dimensions of passion in the study, have positive faceted and meaningful impact on organizational citizenship behavior. Perceived overqualification and superior self-vision, the lower dimension of perceived overqualification, have been found to have positive and meaningful impact on organizational citizenship behavior. On the other hand, self-deprecation, the lower dimension of perceived overqualification, has been found to have no meaningful impact on organizational citizenship behavior.

DOI: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/nevsosbilen/article/1073444>

Atıf/Cite as: Kaplan, M. & Fırat, E. (2022). Çalışmaya Tutkunluk ve Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(1), 549-564.

¹ Bu makale; Ebru Fırat tarafından hazırlanan ve Doç. Dr. Metin KAPLAN danışmanlığında tamamlanan “Çalışmaya Tutkunluk ve Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri” başlıklı yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

Giriş

Teknolojik gelişmeler, tüketici tercihlerinin her geçen gün daha fazla önemsenmesi ve bunun sonucu olarak müşteri odaklılık, küreselleşme, insan haklarındaki iyileşmeler gibi gelişmeler sonucunda işgücünün çeşitliliği de kaçınılmaz bir şekilde günümüz işletmelerinin yönetmesi gereken önemli bir konu olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmelerin varlıklarını uzun vadede sürdürebilmeleri ve rekabet üstünlüğü sağlamasında önemli bir faktör olan insan kaynaklarının etkin ve verimli kullanılması kaçınılmaz hale gelmiştir.

İşletmelerin amaçlarına ulaşabilmesinde çalışanların sadece formal olarak tanımlanmış görevlerinin yanı sıra örgütün resmi ödül sistemi tarafından tanımlanmayan ve gönüllülük esasına dayalı olarak çaba göstermeleri yönetsel fonksiyonların gerçekleştirilmesinde önemli bir rol oynayacaktır. Bu çerçevede çalışanların literatürde “resmi ödül sistemi veyahut açıkça tanınmayan, isteğe bağlı olan ve örgütlerin verimli ve etkili bir şekilde ilerlemesini teşvik eden bireysel bir davranış” (Organ, 1988; akt., Bies, 1989: 295) olarak tanımlanan örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri örgütsel amaçlara ulaşmada önemli katkılar sağlayabilecektir.

Hedeflere etkili ve verimli etkili bir şekilde ulaşma sürecinde çalışanların performanslarına ve başarısına etki eden örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı pek çok örgütün dikkatini çektiği ve üzerinde çokça çalıştığı konular arasında olduğu görülmektedir. Daha fazla hizmet odaklı ve esnek olan örgütlerde çalışanların yalnızca işin gerektirdiği görevleri yerine getirmeleri değil, aynı zamanda artık daha fazlasını yapmaları beklenmektedir. Bunlar, talep edilmeden de diğer çalışanlara yardım etmek, hemcinslerine karşı saygılı olmak, örgütsel amaçları benimseyip, desteklemek, yapıcı ve olumlu tavsiyelerde bulunmak ve işyeri hakkında olumlu şeyler söylemek gibi örgütün psikolojik ortamına katkıda bulunmak örgütsel vatandaşlık davranışlarını açıklamaktadır (Robbinson ve Yargıç, 2012: 565). Bu davranışı sergileyen çalışanlar, yöneticinin üzerindeki yükü hafifletmekte ve üretkenliği ve başarıyı paylaşmaktadır (Mackenzi, 1991: 123). Ancak, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemeleri birtakım öncülere bağlı olduğu literatürde vurgulanmaktadır. Bu çalışma bu öncüllerden çalışmaya tutkunluk ve algılanan aşırı niteliklilik ile sınırlandırılmıştır.

Bu bağlamda, değişime ayak uydurabilen, yenilikçi, işletmeye katma değer yaratabilen, çalışmaya tutkunluk düzeyi yüksek ve nitelikli iş görenler, örgütler açısından bir üstünlük olarak değerlendirilebilir. Son dönemlerde yönetim literatüründe de güncel bir kavram olarak karşımıza çıkan çalışmaya tutkunluk (Saks, 2006: 601), özellikle hizmetler sektöründe faaliyet gösteren örgütler açısından daha da cazip hale gelmiş olup, çalışma zamanı içerisinde, hedeflenenden daha üretken çalışabilen, örgütün finansal kaynaklarını, verimli, sağlıklı, güvenli ve isteğe bağlı olarak kullanabilen çalışan profili olarak tanımlanmaktadır. Bu profildeki çalışanlar tarafından yapılan geribildirimler, işletmeler açısından stratejik kararların alınmasında önemli bir yer tutmaktadır.

Örgütlerin yönetim birimleri, daima işini tutkuyla yapan bir işgücünün var olması ve örgütsel bir öncelik olarak önem vermesi şartıdır olmamaktadır. Bununla beraber, tutkulu çalışanlar, örgütsel etkinlik açısından belirleyici bir faktör olarak görülmektedir. Küreselleşen rekabet ve sermaye fazlalığı ile fikirlerin hızlı ve ucuz bir şekilde hem geliştirilip hem de iletiliyor olması, çalışanları işlerini sık sık değiştirmeye yöneltmektedir. Dolayısıyla çalışanlarına iyi bir çalışma ortamı ve imkânlar sağlayamayan örgütlerin vasıflı ve yetenekli çalışanlarını kaybetmeleri kaçınılmazdır. Bu durumda, örgüte adanmış çalışanlar, rekabet avantajı bakımından önemli bir role sahip oldukları bilinmektedir. Çünkü işine katılım gösteren çalışanlar, yüksek enerjileri ile işlerine olan katılımları fazla olmakta ve coşkulu tavırları bulunmaktadır (Macey and Scheinder, 2008: 26; May et.al., 2004: 13).

Örgütlerin işine tutkuyla yaklaşan çalışanları bünyesinde bulundurması, verimliliğini ciddi oranda etkilemesinin yanı sıra, örgütün itibarı, memnuniyeti için önemli bir ayrıntıdır. Bu bağlamda, rekabet avantajı sağlamak için örgütler, işini tutkuyla yapacak çalışanları istihdam etmeye özen göstermek durumundadır.

Bilgi çağının kaçınılmaz bir sonucu olarak, çalışanlar yüksek eğitim ile niteliklerini artırmanın rakiplerine karşı bir üstünlük sağlayacağına farkına varmış ve bunun sonucu olarak da hem kişisel hem de mesleki niteliklerini artırmak için gereken çabayı göstermektedirler. Ancak, sanayileşmiş piyasalarda her zaman yükselen nitelikli çalışan arzını bariz olarak karşılayabilme yeteneğine sahip değildir. Ekonomideki yönelim hizmetler sektörüne ilerledikçe, çalışan ile yönetici arasındaki ilişki de değişmektedir. Birçok sektörde, yetersiz maaş ile işlerin tedariki, kişisel olarak kendilerine uygun niteliklere sahip olanların gereksinimlerini karşılamaya yetmemektedir. Bu nedenle, birçok çalışan, var olan yeteneklerinin altında ve daha az beceri gerektiren işleri kabul etmek durumunda kalabilmektedir (Grau ve Perio, 2010: 667; Johnson ve Johnson, 2000: 538).

Birçok araştırmacı, aşırı niteliklilik algısını olumsuz bir olgu olarak nitelendirmektedir. Aşırı niteliklilik 21.yy başlarında dünya genelinde ekonomik durgunluk ve iş imkânlarının eksikliği gibi faktörlerden dolayı nitelik

algısını meydana getirmiştir. Çalışanların örgütte kalma isteğinde ve sadakatinde olumsuz etki yaratmaktadır. Aşırı niteliklilik; memnuniyetsizlik, stres, sıklık ve diğer olumsuz duyguları hissetmesine sebep olabilmektedir. Bu bağlamda, nitelik algısı ne kadar yüksek olursa, bireysel verimliliğinde o kadar kötü olacağı ifade edilmektedir (Sarma ve Sandyna, 2019: 108). Nitelik algısı, çalışanın eğitim, iş deneyimi ve yetenek gibi niteliklerinin iş gereksinimlerinin ötesinde olduğu durumu ifade etmektedir (Zhang vd. 2016: 61).

Bu çalışmadaki kavramlar bir bütün olarak ele alınarak incelenmekte ve çalışmaya tutkunluk ve algılanan aşırı nitelikliliğin övd üzerindeki etkileri uygulamalı bir çalışma ile ortaya konulmaktadır. Bu çerçevede çalışma bulgularının Türkçe yazın alandaki boşluğa katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca araştırma sonuçlarının sektör temsilcilerine ve yöneticilere yol gösterici nitelikte bilgiler sunacağı düşünülmektedir.

Bu çalışma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde çalışmaya tutkunluk, ikinci bölümde algılanan aşırı niteliklilik, üçüncü bölümde örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenleri teorik olarak açıklanmış olup, dördüncü bölümde ise alan araştırmasından elde edilen bulgular analiz edilerek araştırma sonuçlarına yer verilmiştir.

2.Çalışmaya Tutkunluk

Tutkunluk terimini (Personal Engagement) ilk olarak Kahn (1990) akademik alan yazınına kazandırmış ve bu kavramı ilk tanımlayan kişi olmuştur (Shuck ve Wollard, 2010: 93-94). Kahn (1990: 692)'a göre tutkunluk, birey işini yaparken tüm benliğiyle kendini işe vermesi şeklinde ifade etmiştir. Mache (2014: 182)'ye göre herhangi bir şeye, nesneye ya da olaya bağlı kalmadan sürekli olarak süregelen olumlu, tatmin sağlayan ve işe olan bağlılık olarak tanımlanmaktadır.

Çalışmaya tutkunluk yeni bir kavram olmasına rağmen literatürde konuyla ilgili birçok tanıma rastlamak mümkün olup; adanmışlık, işe kapılma, işe cezbolma, işe angaje olma gibi farklı kavramlarla ilişkilendirildiği görülmektedir. Çalışmaya tutkunluk, bireylerin çalışma ortamında sürekli etkileşim halinde olmasıdır. Çalışanların rol performansını sergilerken kendilerini bilişsel, fiziksel ve duygusal olarak ifade ettikleri bir durum şeklinde tanımlanmaktadır (Kahn, 1990: 694).

Çalışmaya tutkunluk son zamanlarda işletmelerde oldukça önem kazanan popüler bir kavram olmuştur. İş yaşamında çalışanın kendini işine adanması ve bunu performansında göstermesi işletmeler açısından önem arz etmektedir. Örgüt içinde doğru ve ilgi alanına uygun istihdam edilen çalışan işine bağlanarak ve işini severek tutkuyla yapmaktadır. Bu durum örgütleri pek çok yönden de olumlu etkilemekte ve örgütler daha kolay hedeflerine ulaşmaktadır. Genel anlamda ifade edersek çalışmaya tutkun bireyler hem kendileri açısından hem de örgüt açısından avantaj sağlamaktadır. Dolayısıyla örgütler her zaman vizyonlarını ve misyonlarını daha da ileriye taşıyacak tutkulu çalışanları tercih etmektedir.

3. Algılanan Aşırı Niteliklilik

Aşırı niteliklilik kavramı, kişinin eğitim, deneyim ve yeteneklerine bir bütün olarak fazlasıyla sahip olması şeklinde ifade edilebilir. Bazı araştırmacıların, aşırı niteliklilik algısını çalışanın, uyumsuzluk algısı olarak ele aldığı görülmektedir. Uyumsuzluk ile vurgulanan, işin gerekleri ile çalışanın özellikleri arasındaki uyumsuzluğu olarak da ifade edilmektedir (Maynard vd. 2006: 512).

Fine ve Neva (2008: 347)' ya göre, aşırı nitelikli çalışanların, görevleri, sorumlulukları, örgüt içindeki bir takım zorlukların ve istihdam sorunlarının yanı sıra, aldıkları maaşlardan memnun olmadıkları ve yetersiz olduğunu düşünmektedirler. Bunun sebebi, kendini her anlamda başarılı ve bilgili olarak görmeleri olabilmektedir. Fazla bilgi, fazla eğitim ve fazla beceri algısı ile çalışanların bir süre sonra iş memnuniyetini olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla nitelik algısı yüksek çalışanların işten ayrılma yönündeki niyetinin daha fazla olduğu ifade edilebilir. Mckee vd. (2011: 22) bu çalışanların daha yüksek bir performans sergilediklerini ortaya koymaktadırlar.

4.Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütler sürekli güncellenen yönetim sistemlerinden ve gelişen teknolojilerden faydalansalar da, örgütün hedeflerine ulaşmasında ve istenilen başarıyı yakalamasında en önemli faktör insandır. Bununla beraber, örgütleri hedeflerinin ötesine taşıyan, vizyon ve misyon sahibi çalışanlara uzun vadede ihtiyaç duymaktadır. Bu çerçevede, örgütsel vatandaşlık davranışına (ÖVD) giderek artan ilgi, bu davranışların örgütsel etkinliği ve verimliliği artırdığı yönündeki inancından meydana gelmektedir Bu bağlamda, son dönemlerde insan unsurunun önem kazanmasından kaynaklı olarak, örgütsel vatandaşlık davranışı geniş çapta araştırılan bir kavram haline gelmiştir (Smith vd., 1983: 653 ; Bateman ve Organ 1983: 587 ; Podsakoff vd., 1993: 133).

Örgütsel vatandaşlık davranışı kavramı temelinde Daniel Katz (1964), Chester Barnard (1938) 'ın 'işbirliği yapma isteği' terimine dayanan 'güvenilir rol içi performans' ile 'yenilikçi ve spontan tutumlar' arasındaki ayrımı inceleyen Daniel Katz (1964)'ın seminal çalışmasında meydana geldiği bilinmektedir (Kuşçuluoğlu, 2008: 5). Ancak örgütsel psikoloji alanına (Podsakoff, Paine& Brachac, 2000: 513) katkı sağlayarak, örgütsel vatandaşlık davranışı kavramını ağırlıklı olarak kullanan kişiler Organ ve meslektaşlarıdır (Bateman & Organ, 1983: 587; Smith, Organ & Near, 1983: 653).

Organ (1988) tarafından tanımlanan örgütsel vatandaşlık davranışı, resmi ödül sistemi ve yahut açıkça tanımlanmayan, isteğe bağlı olan ve örgütlerin verimli ve etkili bir şekilde ilerlemesini teşvik eden bireysel bir davranış olarak ifade edilmektedir (Organ, 1988; akt., Bies, 1989: 295).

Örgütsel ve yönetsel verimliliğinin sağlanması ve devamlılığı için, çalışan ve yönetimin, örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemesi önem arz etmektedir. Yani, alanında uzmanlaşmış kişiler, yeni iş arkadaşlarına iş tanımının gerekleri olan görev sorumluluklarını gönüllü olarak öğrenmesine yardımcı olduğunda, yeni çalışanların daha iyi üreten ve görevine hakim çalışanlar olmasına katkı sağlamaktadır. Bu bağlamda hem örgütün hem de birimin verimliliğini artırdığı görülmektedir (Machenzei vd., 1991: 124). Benzer şekilde, çalışanlar hem fikirleri ile hem de performansları ile ilgili geri bildirimini iyileştirmeye yönelik önemli önerilerde bulunduğu örgütsel ve yönetsel verimliliği artırdığı söylenebilir (Podsakoff, 1997: 135).

Değişkenler Arasındaki İlişkileri İnceleyen Araştırma Sonuçları

Yazında çalışmaya tutkunluk ile övd arasındaki ilişkiyi değerlendiren araştırma sonuçları aşağıda özetlenmiştir.

Ismael ve Yeşiltaş (2020), Irak'ta çok uluslu iletişim alanında faaliyet gösteren çok uluslu bir işletmede yapmış oldukları araştırmada, çalışmaya tutkunluk ile övd arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu da araştırma bulguları arasında yer almaktadır.

Kaplanseren ve Örucü (2018), Bandırma'da otel çalışanları örnekleminde yapmış oldukları araştırmada, çalışmaya tutkunluğun alt boyutları olan dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşmanın övd üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir.

Çankır (2016), bir devlet üniversitesi bünyesinde çalışan akademisyenler üzerinde yapmış olduğu araştırmada, çalışmaya tutkunluğun alt boyutları olan canlılık, adanmışlık ve odaklanmanın övd üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu tespit etmiştir.

Murthy (2014), orta kademe yöneticiler üzerinde yapmış olduğu araştırmada, çalışmaya tutkunluk ile övd arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Runhar, Kanerman ve Sanders (2013), Hollanda'da altı ortaöğretim okulundan 211 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, çalışmaya tutkunluk ile lider-üye etkileşiminin övd üzerindeki etkisini

incelemişlerdir. Çalışmaya göre, çalışmaya tutkunluğun, öğretmenlerin özerkliklerine göre, övd olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Bir başka çalışma, Katari vd., (2013) Bilişim teknolojileri çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, çalışmaya tutkunluk ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit etmişlerdir.

Yine başka bir çalışma ise, Rurkkum ve Barlett (2012), Tayland'da yapmış oldukları araştırmada çalışmaya tutkunluk ile övd arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır.

Bobcock ve Strickland (2010), üniversite öğrencileri üzerinde yapmış oldukları araştırmada, çalışmaya tutkunluk ile övd arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir.

Yukarıda ifade edilen çalışmalar neticesinde, çalışmaya tutkunluk örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif etkiye sahip olmasıyla birlikte, çalışmaya tutkunluğun övd teşvik edici ve yapıcı bir etkisi olduğu da ifade edilebilir.

Yazında, aşırı niteliklilik ile övd arasındaki ilişkiyi değerlendiren araştırma sonuçları aşağıda özetlenmiştir.

Gizlier ve Yıldız (2021) İstanbul'da hizmet sektöründe yönetici konumunda olmayan 334 çalışan üzerinde yapmış oldukları çalışmada; algılanan aşırı nitelikliliğin kendini küçük görme boyutunun zvd üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu, ancak algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını tespit etmişlerdir.

Erdoğan, Karaeminoğulları ve Bauer (2018), İstanbul'da 332 belediye çalışanı üzerinde yapmış oldukları araştırmada, algılanan aşırı nitelikliliğin övd üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır.

Acaray ve Pelenk (2019) bankacılık sektöründe 190 çalışan üzerinde yapmış oldukları araştırmada; algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme alt boyutunun örgüte yönelik vatandaşlık davranışı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu, kendini üstün görme boyutunun ise örgüte yönelik vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığını tespit etmişlerdir. Diğer yandan, algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun bireye yönelik vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etki gösterdiğini, işini küçük görme alt boyutunun ise bireye yönelik vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etki göstermediğini ortaya koymuşlardır.

Araştırmanın Yöntemi

Araştırma yöntemi başlığı altında anket formunun oluşturulması, örneklem ve veri analiz yöntemleri ele alınmaktadır.

Anket Formunun Oluşturulması

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket dört bölümden oluşmaktadır.

Anketin birinci bölümünde, çalışmaya tutkunluk düzeyi Schaufeli vd., (2002) tarafından geliştirilen ölçek kullanılarak ölçülmüştür. Bu ölçek; dinçlik (6 madde), adanmışlık (5 madde) ve yoğunlaşma (6 madde) olmak üzere 3 boyut, toplam 17 maddeden oluşmaktadır. 5'li Likert tipi (*1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum*) ölçek kullanılmıştır.

Anketin ikinci bölümünde algılanan aşırı niteliklilik düzeyini ölçmek amacıyla Yıldız vd., (2017) tarafından geliştirilen ölçek yer almaktadır. Bu ölçek; kendini küçük görme (6 madde) ve kendini üstün görme (3 madde) olmak üzere 2 boyut, toplam 9 maddeden oluşmaktadır. 5'li Likert tipi (*1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum*) ölçek kullanılmıştır.

Üçüncü bölümde ise övd ölçmek için Basım ve Şeşen (2006) tarafından geliştirilen ölçek yer almaktadır. Bu ölçek; diğergamlık (5 madde), vicdanlılık (3 madde), nezaket (3 madde), centilmenlik (4 madde) ve sivil erdem (4 madde) olmak üzere 5 boyut ve toplam 19 maddeden oluşmaktadır. 5'li Likert tipi ölçek kullanılmıştır (*1=Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum*).

Dördüncü bölümünde ise; çalışanların cinsiyet, medeni durum, yaş, eğitim düzeyi, çalışma süresi, konum ve çalışılan bölüm ile ilgili demografik sorular yer almaktadır.

Pilot çalışma neticesinde anket formuna son hali verilmiştir.

Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın bağımsız değişkenleri Çalışmaya tutkunluk ile algılanan aşırı niteliklilik, bağımlı değişkeni ise örgütsel vatandaşlık davranışıdır. Araştırmanın amacı doğrultusunda ve yazındaki çalışmaya tutkunluk ile örgütsel vatandaşlık davranışı (Ismael ve Yeşiltaş, 2020; Kaplanseren ve Örucü, 2018; Çankır, 2016; Murthy, 2014; Runhar, Kanerman ve Sanders, 2013; Katari vd., 2013; Kataria, Garg ve Rastogi, 2013; Rurkkum ve Barlett, 2012; Bobcock ve Strickland, 2010) ve aşırı niteliklilik ile örgütsel vatandaşlık davranışı (Acaray ve

Pelenk, 2019; Erdoğan, Karaeminoğulları ve Bauer, 2018; Acaray ve Pelenk, 2019) arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırma bulgularından hareketle aşağıdaki hipotezler kurulmuştur.

- Hipotez 1:** Çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarından dinçlik, övd üzerinde pozitif etkiye sahiptir.
Hipotez 2: Çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarından adanmışlık, övd üzerinde pozitif etkiye sahiptir.
Hipotez 3: Çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarından yoğunlaşma, övd üzerinde pozitif etkiye sahiptir.
Hipotez 4: Çalışmaya tutkunluk, övd üzerinde pozitif etkiye sahiptir.
Hipotez 5: Aşırı nitelikliliğin alt boyutlarından kendini küçük görme, övd üzerinde negatif etkiye sahiptir.
Hipotez 6: Aşırı nitelikliliğin alt boyutlarından kendini üstün görme, övd üzerinde pozitif etkiye sahiptir.
Hipotez 7: Aşırı niteliklilik, övd üzerinde pozitif etkiye sahiptir.

Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Nevşehir Belediyesi çalışanları oluşturmaktadır. Nevşehir Belediyesi İnsan Kaynakları Yöneticileri ile Yapılan görüşmeler neticesinde araştırmanın yapıldığı dönemde çalışan sayısının yaklaşık 700 olduğu tespit edilmiştir. Bu bağlamda dağıtılan anket sayısı 700 olup, geri dönen anket sayısı 508'dir. 8 anketin tamamı veya büyük bir bölümü boş olduğundan değerlendirilmeye alınmamıştır. Değerlendirilmeye alınan anket sayısı 500'dür. Evrenin 700 olduğu bir araştırmada örneklem büyüklüğünün en az 248 olması gerektiği belirlenmiştir (Ural ve Kılıç, 2005: 43). Dolayısıyla, 500 anketin yeterli olduğu ifade edilebilir.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 21.0 versiyonundaki istatistiksel paket programı kullanılmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve çoklu regresyon analizleri uygulanmıştır.

Araştırma Bulguları

Araştırma sonucunda elde edilen bulgular aşağıda verilmiştir.

Katılımcıların Demografik Özellikleri İle İlgili Bulgular

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özellikleri Tablo-1' de verilmiştir.

Tablo 1. Ankete Yanıtlayan Katılımcıların Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	f	%	Demografik Özellikler	f	%
Cinsiyet			Medeni Durum		
Erkek	377	75.4	Evlü	378	75.6
Kadın	123	24.6	Bekâr	122	24.4
Yaş			Çalışmakta Olduğunuz Bölüm		
18-22 yaş arası	5	1.0	Özel Kalem Müdürlüğü		
23-27 yaş arası	79	15.8	İnsan Kayn. ve Eğtm. Müd.	8	1.6
28-32 yaş arası	127	25.4	Yazı İşleri Müdürlüğü	6	1.2
33-37 yaş arası	93	18.6	İmar ve Şehircilik Müd.	4	0.8
38 yaş ve daha fazla	196	39.2	İtfaiye Müdürlüğü	25	5.0
Eğitim Durumu			Park ve Bahç. Müd.	24	4.8
İlköğretim	128	25.6	Su ve Kanalizasyon	75	15.0
Lise	162	32.4	Kadın ve Aile Hizm. Müd.	15	3.0
Önlisans	87	17.4	Zabıta Müdürlüğü	8	1.6
Lisans	106	21.2	Basın Yayın ve Halk. İlişk.	40	8.0
Lisansüstü	17	3.4	Kültür ve Sosyal İşler Müd.	6	1.2
Çalışma Yılı			Mali Hizm. Müd.	4	0.8
1 yıldan az	42	8.4	Hukuk İşleri Müd.	27	5.4
1-3 yıl	121	24.2	Kentsel Dönüşüm Müd.	2	0.4
4-6 yıl	98	19.6	Fen İşleri Müd.	10	2.0
7-9 yıl	99	19.8	Destek Hizmetleri Müd.	51	10.2
10 yıl ve üzeri	140	28.0	Temizlik İşleri Müd.	27	5.4
Konum			İşletme ve İştirakler Müd.	100	20.0
Departman Müdürü	13	2.6	Gençlik ve Spor Hizm. Müd.	8	1.6
Şef	31	6.2	Veteriner İşleri Müd.	28	5.6
İşgören	245	49.0	Mezarlıklar	14	2.8
Diğer	211	42.2	Diğer	14	2.8
				4	0.8

n= 500

Tablo-1'deki çalışanların demografik özellikleri ile ilgili araştırma sonuçları incelendiğinde; katılımcıların %75.4'ünün erkek, %24.6'sının kadın olduğu tespit edilmiştir. Medeni durum açısından ele alındığında; %75.6'sının evli, %24.4'ünün bekâr olduğu anlaşılmaktadır. Çalışanların yaş aralığı dağılımı açısından incelendiğinde ise; %1.0'inin 18-22 yaş arası, %15.8'inin 23-27 yaş arası, %25.4'ünün 28-32 yaş arası, %18.6'sının 33-37 yaş arası, %39.2'sinin 38-42 yaş ve daha fazla olduğu görülmektedir. Anketi cevaplayan çalışanların %25.6'sının ilköğretim, %32.4'ünün lise, %17.4'ünün önlisans, %21.2'sinin lisans, %3.4'ünün ise lisansüstü eğitime sahip olduğu tespit edilmiştir. Çalışma süreleri açısından değerlendirildiğinde; katılımcıların %8.4'ünün 1 yıldan az, % 24.2'sinin 1-3 yıl arası, %19.6'sının 4-6 yıl arası, %19.8'inin 7-9 yıl arası ve %28.0'inin ise 10 yıl ve üzeri süre çalıştığı görülmektedir. Ankete katılanların %2.6'sının departman müdürü, %6.2'sinin şef, %49,0'unun işgören ve %42.2'sinin ise diğer olarak çalıştığı tespit edilmiştir. Araştırmaya katılan çalışanların görev yaptıkları bölümler açısından değerlendirme yapıldığında; %1.'sının özel kalem müdürlüğü, %1.2'sinin insan kaynakları ve eğitim müdürlüğü, %0.8'inin yazı işleri müdürlüğü, %5.0'inin imar ve şehircilik müdürlüğü, %4.8'sinin itfaiye müdürlüğü, %15.0'inin park ve bahçeler müdürlüğü, %3.0'ünün su ve kanalizasyon müdürlüğü, %1.6'sının kadın ve aile hizmetleri %8,0'inin zabıta müdürlüğü, %1.2' sinin basın yayın ve halkla ilişkiler müdürlüğü, %0.8'inin kültür ve sosyal işler müdürlüğü, %5.4'ünün mali hizmetler müdürlüğü, %0.4'ünün hukuk işleri müdürlüğü, %2.0'sinin kentsel dönüşüm müdürlüğü, %10.2'sinin fen işleri müdürlüğü, %20.0'sinin temizlik işleri müdürlüğü, %1.6'sının işletme ve iştirakler müdürlüğü, %5.6'sının gençlik ve spor hizmetleri müdürlüğü, %2.8'inin veteriner işleri müdürlüğü, %2.8'inin mezarlıklar müdürlüğü ve %0.8'inin ise diğer departmanlarda çalıştığı tespit edilmiştir.

Değişkenler Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

Çalışmaya tutkunluk ve alt boyutları olan dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma; aşırı niteliklilik ve alt boyutları olan kendini küçük görme ve kendini üstün görme; övd ve alt boyutları olan diğergamlık, vicdanlılık, nezaket, centilmenlik ve sivil erdem in aritmetik ortalamaları, standart sapmaları, değişkenler arasındaki korelasyon katsayıları ve cronbach alpha değerleri Tablo-2'de belirtilmiştir.

Tablo 2.Tanımlayıcı İstatistikler, Değişkenler Arasındaki Korelasyonlar ve Cronbach Alpha Değerleri

	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1.Çalışmaya Tutkunluk	3.72	0.78	(0.93)												
2. Dinçlik	3.80	0.91	.915**	(0.90)											
3. Adanmışlık	3.79	0.88	.868**	.739**	(0.82)										
4. Yoğunlaşma	3.60	0.86	.858**	.659**	.592**	(0.86)									
5. Aşırı Niteliklilik	3.09	0.83	.232**	.234**	.082	.277**	(0.85)								
6.Kendini Küçük Görme	2.80	0.99	.110*	.127**	-.037	.180**	.941**	(0.85)							
7.Kendini Üstün Görme	3.69	0.93	.389**	.361**	.301**	.361**	.688**	.401**	(0.82)						
8. ÖVD	3.97	0.73	.696**	.656**	.628**	.556**	.333**	.175**	.525**	(0.95)					
9. Diğergamlık	3.95	0.82	.603**	.586**	.532**	.475**	.375**	.228**	.524**	.875**	(0.87)				
10. Vicdanlılık	3.95	0.86	.612**	.549**	.546**	.525**	.338**	.199**	.485**	.851**	.713**	(0.79)			
11. Nezaket	4.21	0.87	.577**	.540**	.581**	.412**	.253**	.112*	.443**	.867**	.759**	.713**	(0.90)		
12. Centilmenlik	3.92	0.80	.599**	.584**	.522**	.475**	.270**	.144**	.421**	.859**	.637**	.643**	.691**	(0.77)	
13. Sivil Erdem	3.85	0.93	.601**	.554**	.535**	.500**	.192**	.065	.381**	.850**	.606**	.658**	.625**	.727**	(0.89)

**p<0.01 düzeyinde anlamlıdır.(2-tailed)

Tablo-2'deki korelasyon analizi sonuçları incelendiğinde; çalışmaya tutkunluk ile övd arasında ($r= 0.696$; $p< 0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı bir etki olduğu, benzer şekilde çalışmaya tutkunluğun alt boyutları olan dinçlik ile övd arasında ($r= 0.656$; $p< 0,01$), adanmışlık ile övd arasında ($r= 0.628$; $p< 0,01$), yoğunlaşma ile övd arasında ($r= 0.556$; $p< 0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı bir etki olduğu tespit edilmiştir.

Diğer yandan aşırı niteliklilik ile övd arasında ($r= 0.333$; $p< 0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu, benzer şekilde aşırı nitelikliliğin alt boyutları olan kendini küçük görme ile övd arasında ($r= 0.175$; $p< 0,01$), kendini üstün görme ile övd arasında ($r= 0.525$; $p< 0,01$) pozitif yönlü ve anlamlı bir etki olduğu tespit edilmiştir.

Regresyon Analizi Sonuçları

Çalışmaya tutkunluğun alt boyutları olan dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşmanın övd üzerindeki etkilerini saptamak amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo-3'de verilmiştir.

Çoklu regresyon modelinde en yüksek VIF değeri 2.644'dür. Bu değer en üst sınır olarak kabul gören 10'dan küçüktür (Gujarati, 1999: 27). En düşük tolerans değeri 0.378'dir. Bu değer en alt sınır değeri olan 0.10'dan büyüktür (Hair vd., 2006). Bu sonuçlardan hareketle modelde çoklu bağıntı problemi olmadığı ifade edilebilir. Analiz sonuçlarına göre modeldeki Durbin-Watson katsayısı 1.566'dır. Bu sonuca göre değişkenler arasında otokorelasyon olmadığı ve verilerin regresyon analizi açısından bir sorun oluşturmadığı ifade edilebilir.

Tablo 3. Çalışmaya Tutkunluğun Alt Boyutlarının ÖVD Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Standardize Edilmemiş	Standart Sapma	Standardize Edilmiş	Significant t	R ²	Düzeltilmiş R ²	D-W	Tolerans	VIF
F ₍₃₋₄₉₆₎ = 159.356				.000 **	.491	.488	1.566		
Sabit	1.534	.115							
1. Dinçlik	.275	.042	.342	.000**				.378	2.644
2. Adanmışlık	.231	.041	.277	.000**				.434	2.305
3. Yoğunlaşma	.142	.037	.167	.000**				.542	1.847

* $p<0,05$; ** $p<0,01$

Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Çalışmaya tutkunluğun alt boyutları (dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşma) bağımsız değişken ve övd ise bağımlı değişken olarak modele girilmiştir. Model bir bütün olarak 0,01 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır ($R^2= 0.491$; $F_{(3-496)}= 159,356$; $p=0.000 < 0.01$). Bu modelde çalışmaya tutkunluğun alt boyutları, bağımlı değişken olan örgütsel vatandaşlık davranışındaki değişimin % 49,1'ini ifade etmektedir. Analiz sonuçlarına göre, çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarından dinçliğin ($\beta = 0.342$; $p< 0.01$) övd üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğu saptanmıştır. Bu sonuca göre **Hipotez 1 kabul edilmiştir.**

Benzer şekilde çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarından adanmışlığın ($\beta = 0.277$; $p< 0.01$) övd üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. Bu sonuca göre **Hipotez 2 kabul edilmiştir.**

Çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarından yoğunlaşmanın ($\beta = 0.167$; $p< 0.01$) örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu bulguya göre **Hipotez 3 kabul edilmiştir.** Çalışmaya tutkunluğun övd üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla yapılan basit regresyon analizi sonuçları Tablo-4'de verilmiştir.

Tablo 4. Çalışmaya Tutkunluğun ÖVD Üzerindeki Etkisine İlişkin Basit Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Stn. Edilmemiş	Stn.Sapma	Stn.Edilmiş	Sig.	R ²	Düz. R ²	D-W	Tolerans	VIF
F ₍₁₋₄₉₈₎ = 467,736				.000 **	.484	.483	1.528		
Sabit	1.525	.115							
Çalışmaya Tutkunluk	.655	.030	.696	.000**				1	1

* p<0,05; ** p<0,01

Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Tablo-4'deki bulgular incelendiğinde, değişkenler arasında çoklu bağıntı sorunu ve otokorelasyon olmadığı ve bulguların regresyon analizi açısından bir sorun oluşturmadığı ifade edilebilir. Çalışmaya tutkunluk bağımsız değişken ve övd ise bağımlı değişken olarak modele girilmiştir. Model bir bütün olarak 0,01 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır (R²= 0.484; F₍₁₋₄₉₈₎= 467,736; p=0.000 < 0.01). Bu modelde çalışmaya tutkunluk örgütsel vatandaşlık davranışındaki değişimin % 48.4'ünü açıklamaktadır. Bulgulara göre, çalışmaya tutkunluğun ($\beta = 0.696$; p< 0.01) örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı etki gösterdiği saptanmıştır. Bu sonuca göre **Hipotez 4 kabul edilmiştir.**

Aşırı nitelikliliğin alt boyutları olan kendini küçük görme ve kendini üstün görmenin övd üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları Tablo-5'de verilmiştir.

Tablo 5. Aşırı Nitelikliliğin Alt Boyutlarının ÖVD Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Stn. Edilmiş	Standart Sapma	Stn.Edilmiş	Sig.	R ²	Düzeltilmiş R ²	D-W	Tolerans	VIF
F ₍₂₋₄₉₇₎ = 95,097				.000 **	.277	.274	1.274		
Sabit	2,466	.121							
1.Kendini Küçük Görme	-.032	.031	-.042	.309				.839	1.192
2. Kendini Üstün Görme	.430	.033	.542	.000* *				.839	1.192

* p<0,05; ** p<0,01

Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Aşırı nitelikliliğin alt boyutları (kendini küçük görme ve kendini üstün görme) bağımsız değişken ve örgütsel vatandaşlık davranışı ise bağımlı değişken olarak modele girilmiştir. Model bir bütün olarak 0,01 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır (R²= 0.277; F₍₂₋₄₉₇₎= 95,097; p=0.000 < 0.01). Regresyon analizi sonuçlarına göre, aşırı nitelikliliğin alt boyutları, bağımlı değişken olan örgütsel vatandaşlık davranışındaki değişimin % 27,7'sini açıklamaktadır. Bulgulara göre, aşırı nitelikliliğin alt boyutlarından kendini küçük görme ($\beta = -0.042$; p = 0.309 > 0.05) övd üzerinde negatif, ancak istatistiksel olarak anlamlı olmayan etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuca göre **Hipotez 5 red edilmiştir.** Diğer yandan aşırı nitelikliliğin alt boyutlarından kendini üstün

görmenin ($\beta = 0.542$; $p < 0.01$) örgütsel vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. Bu bulgudan hareketle **Hipotez 6 kabul edilmiştir**. Aşırı nitelikliliğin övd üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla yapılan basit regresyon analizi sonuçları Tablo-6'da verilmiştir.

Tablo 6. Aşırı Nitelikliliğin ÖVD Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Stn. Edilme miş	Stn.S apma	Stn.Ed ilmiş	Sig.	R ²	Düz. R ²	D-W	Tol erans	VIF
F ₍₁₋₄₉₈₎ = 62,053				.000 **	.111	.109	1.050		
Sabit	3.056	.120							
Aşırı Niteliklilik	.294	.037	.333	.000 **				1	1

* $p < 0,05$; ** $p < 0,01$

Bağımlı Değişken: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Tablo-6' daki regresyon analizinde; çalışmaya tutkunluk bağımsız değişken, övd ise bağımlı değişken olarak modele girilmiştir. Model bir bütün olarak 0,01 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır ($R^2 = 0.111$; $F_{(1-498)} = 62,053$; $p = 0.000 < 0.01$). Analiz sonuçlarına göre; aşırı niteliklilik, övd'deki değişimin % 11.1'ini açıklamaktadır. Bu sonuca göre, aşırı nitelikliliğin ($\beta = 0.333$; $p < 0.01$) övd üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etki gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuca göre **Hipotez 7 kabul edilmiştir**.

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada Nevşehir Belediyesi çalışanları örnekleminde çalışmaya tutkunluk ve algılanan aşırı nitelikliliğin övd üzerindeki analiz edilmiştir. Korelasyon analizi sonuçlarına göre; çalışmaya tutkunluk ile övd arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir etki olduğu, benzer şekilde çalışmaya tutkunluğun alt boyutları olan dinçlik ile övd arasında, adanmışlık ile övd arasında, yoğunlaşma ile övd arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Aşırı niteliklilik ile övd arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğu, benzer şekilde aşırı nitelikliliğin alt boyutları olan kendini küçük görme ile övd arasında, kendini üstün görme ile övd arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir etki olduğu tespit edilmiştir.

Regresyon analizi bulgularına göre, çalışmaya tutkunluğun övd üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etki gösterdiği saptanmıştır. Benzer şekilde çalışmaya tutkunluğun alt boyutlarından dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşmanın da övd üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Yazında, Ismael ve Yeşiltaş (2020), Irak'ta çok uluslu bir işletmede yapmış oldukları araştırmada, çalışmaya tutkunluk ile övd arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu açıklamışlardır. Kaplanseren ve Örucü (2018), Bandırma'da otel çalışanları örnekleminde yapmış oldukları araştırmada, çalışmaya tutkunluğun alt boyutları olan dinçlik, adanmışlık ve yoğunlaşmanın övd üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Çankır (2016), bir devlet üniversitesinde çalışan akademik personel üzerinde yapmış olduğu araştırmada, çalışmaya tutkunluğun alt boyutları olan canlılık, adanmışlık ve odaklanmanın övd üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etki gösterdiğini tespit etmiştir. Murthy (2014), orta kademe yöneticiler üzerinde yapmış olduğu araştırmada, çalışmaya tutkunluk ile övd arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur.

Runhar, Kanerman ve Sanders (2013), Hollanda'da altı ortaöğretim okulundan 211 öğretmenin katılımıyla gerçekleştirdikleri çalışmada, çalışmaya tutkunluk ile lider-üye etkileşiminin övd üzerindeki etkisini incelemişlerdir. Çalışmaya göre, çalışmaya tutkunluğun, öğretmenlerin özerkliklerine göre, övd'yi olumlu yönde etkilediği tespit edilmiştir. Bir başka çalışma, Katari vd., (2013) Bilişim teknolojileri çalışanları üzerinde yaptıkları araştırmada, çalışmaya tutkunluk ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir etki olduğu belirlenmişlerdir. Yine başka bir çalışma ise, Rurkkum ve Barlett (2012), Tayland'da yapmış oldukları araştırmada çalışmaya tutkunluk ile övd arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Bobcock

ve Strickland (2010), üniversite öğrencileri üzerinde yapmış oldukları araştırmada, çalışmaya tutkunluk ile övd arasında pozitif yönlü bir etki olduğunu saptamışlardır.

Bu araştırma sonuçları, Ismael ve Yeşiltaş (2020), Kaplanseren ve Örucü (2018), Çankır (2016), Murthy (2014), Runhar, Kanerman ve Sanders (2013), Katari vd., (2013), Rurkkum ve Barlett (2012) ve Bobcock ve Strickland (2010) araştırma sonuçları ile benzerlik göstermektedir.

Diğer yandan, aşırı nitelikliliğin övd üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Aşırı nitelikliliğin alt boyutlarından kendini küçük görmenin övd üzerinde anlamlı bir etki göstermediği saptanmıştır. Ancak aşırı nitelikliliğin alt boyutlarından kendini üstün görmenin övd üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu ortaya konulmuştur. Yazında, Gizlier ve Yıldız (2021) İstanbul'da hizmet sektöründe yönetici konumunda olmayan 334 çalışan üzerinde yapmış oldukları çalışmada; algılanan aşırı nitelikliliğin kendini küçük görme boyutunun zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etkisinin olduğunu, ancak algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun zorunlu vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etki göstermediğini tespit etmişlerdir. Erdoğan, Karaeminoğulları ve Bauer (2018), İstanbul'da 332 belediye çalışanı üzerinde yapmış oldukları araştırmada, algılanan aşırı nitelikliliğin övd üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır. Acaray ve Pelenk (2019) bankacılık sektöründe 190 çalışan üzerinde yapmış oldukları araştırmada; algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme alt boyutunun örgüte yönelik vatandaşlık davranışı üzerinde negatif yönlü ve anlamlı bir etki gösterdiği, kendini üstün görme boyutunun ise örgüte yönelik vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etki göstermediğini tespit etmişlerdir. Diğer yandan, algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun bireye yönelik vatandaşlık davranışı üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı bir etki gösterdiği, işini küçük görme alt boyutunun ise bireye yönelik vatandaşlık davranışı üzerinde anlamlı bir etki göstermediğini ortaya koymuşlardır. Bu çalışma sonuçları, Gizlier ve Yıldız (2021), Erdoğan, Karaeminoğulları ve Bauer (2018) ve Acaray ve Pelenk (2019) araştırma sonuçları ile farklılık göstermektedir.

Bu çalışmanın bulguları çerçevesinde bazı öneriler sunulabilir:

- Personel seçim sürecinde, ihtiyaç duyulan pozisyona uygun nitelikte personel almaya dikkat edilebilir,
- Pozisyonuna uygun eğitim, ödül ve seminerler ile destekleyici ve iyileştirici imkânların sunulması ve kendilerini geliştirmelerini sağlamak, çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerine katkı sağlayacağı söylenebilir,
- Organizasyonların, nitelik algısını negatif bir tutum olarak değerlendirdikleri görülmektedir. Bu durum örgütlerin hedeflerine ulaşmasında gerekli olan etkililiği ve verimliliği azaltmaktadır. Bu bağlamda, bu negatif tutumu azaltmak adına, yöneticilerin çalışanlarını iyi tanınması ve nitelik algılarının boyutunu çok iyi gözlemlemesi gerekmektedir. Dolayısıyla örgütlerin insan kaynakları birimlerinin bu konuda önemli görevleri bulunmaktadır. Yönetimin nitelik algısına sahip çalışanları tespit etmesi ve bu çalışanlara yönelik farklı stratejiler geliştirilebilir,
- Çalışanlara yaptıkları işin örgüt ve toplum açısından önemi bir faaliyet olduğunun hissettirilmesi,
- Amaçların açık ve net bir şekilde belirlenmesi ve bu sürece çalışanların aktif olarak katılımlarının sağlanması,
- Çalışma sürelerinin verimliliği arttıracak şekilde düzenlenmesi ve standart hale getirilmesi,
- Yetki göçerimi yoluyla personel güçlendirilmesinin sağlanması önerilebilir.

Bu çalışmanın temel kısıtlayıcısı, anket incelemesinin Nevşehir Belediyesi çalışanları ile sınırlı tutulmuş olmasıdır. Bu bağlamda, yapılacak olan değerlendirmeler yalnızca bu ölçekte geçerli olmaktadır. Bu çalışma neticesi, diğer sektörler örneğinde yapılması planlanacak araştırmalar bakımından yol gösterici bulgular sunacağı söylenebilir. Bu bulguların diğer sektörlerde etkili olup olmadığı, söz konusu sektörlerde uygulanacak çalışmalar neticesinde elde edilen bulguların karşılaştırılmasıyla görülebilir.

Kaynakça

- Acaray, A.ve Pelenk, S. E.(2019). Algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisine yönelik bir araştırma. ICOAEF'19, V. International Conference on Applied Economics and Finance, 231-249.
- Babcock, M.E. and Strickland, O.J. (2010). The relationship between charismatic leadership, work engagement, and organizational citizenship behaviors. *The Journal of Psychology*, 144(3), 313–326.
- Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Basım, H.N. ve Şeşen, H. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği uyarlama ve karşılaştırma çalışması. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 61(4), 83-101.
- Bateman, T.S. ve Organ, D.W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee “citizenship”. *Academy of Management Journal*, 26, 587-595.
- Bies, J.R. (1989). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. *The Academy of Management Review*, 14(2), 294-297.
- Çankır, B. (2016). Çalışmaya tutkunluğun örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(47), 766-771.
- Erdogan, B., Karaeminogullari, A., Bauer, T. N. & Ellis, A. M. (2018). Perceived overqualification at work: Implications for extra-role behaviors and advice network centrality. *Journal of Management*, 1-24.
- 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.
- Gizlier, Ö. ve Yıldız, B. (2021). Algılanan aşırı nitelikliliğin zorunlu vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi, *Abant Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(2), 187-206.
- Grau, R., Agut, S. and Peiro, J.M.(2010).The relationship between overeducation and job satisfaction among young spanish workers: The role of salary, contract of employment, and work experience. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(3), 666–689.
- Gujarati, Damador N. (1999). *Temel Ekonometri*, (Çeviren: Şenesen, Ü.; Şenesen, G.G.), Literatür Yayıncılık, İstanbul.
- Hair, J.R., Joseph F., Anderson, R. E., Tatham, R. L. and Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis*. (Fifth Edition). New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Ismael, F. & Yesiltas, M. (2020). Sustainability of CSR on organizational citizenship behavior, work engagement and job satisfaction: Evidence from Iraq. *Revista de Cercetare și Interventie Sociala*, 71, 212-249.
- 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.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement atwork. *Academy of Management Journal*, 33(4), 692–724.
- Kaplanseren, S. ve Örucü, E. (2018). İşe tutkunluğun örgütsel vatandaşlığa etkisi: otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7 (1), 1-19.
- Kataria, A., Garg, P. and Rastogi, R.. (2013). Does psychological climate augment OCBs? The mediating role of work engagement. *Psychologist-Manager Journal*. 16(4), 217–242.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavioral science*, 9, 131-133.
- Aktaran Williams, L.J. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship behavior and in –role behaviors. *Journal of Management*, 17(3), 601-617.
- Kuşçuluoğlu, S.(2008). The roles of organizational justice, trustworthiness, trust and propensity of trust in the relationship of lmx with ocb and job satisfaction. Doktora Tezi. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Ana Bilim Dalı Organizational Behavior Bilim Dalı, İstanbul.
- Macey, W. H. & Scheinder, B.(2008).The meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1(1), 3-50.
- Mache, S., Vitzhum, K., Klapp, B.F., Danzer, G. (2014). Surgeons’ work engagement: Influencing factors and relations to job and life satisfaction. *The Surgeon*, 12, 181-190.
- MacKenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Fetter, R. (1991). Organizational citizenship behavior and objective productivity as determinants of managerial evaluations of salespersons' performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 123-150.

- May, D. R., Gilson, R. L., Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A. ve Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4): 509-536.
- Mckee-Ryan, F.M., Harvey, J. (2011). I have a job, but.”A review of underemployment. *Journal of Management*, 37, 962-996. 36.
- Murthy, R. K. (2014). Psychological capital, work engagement and organizational citizenship behaviour: 347358.Retrieved from:http://www.nci2tm.sinhgad.edu/NCIT2M2014_P/data/NCI2TM_72.pdf (Eriřim Tarihi:20.12.2021).
- Organ, D. W. (1988). Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA: Lexington Books. Akt. Podsakof, P.M., MacKenzie, S.B., Paine, J.B. ve Bachrach, D.C. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513 -563.
- Podsakof, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B. ve Bachrach, D. C. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26(3), 513-563.
- Podsakoff, P. M. and MacKenzie, S. B. (1993). Citizenship behavior and fairness In organizations: Issues and directions for future research. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 6(3): 257-269.
- Podsakoff, P., Ahearne, M., & MacKenzie, S. (1997). Organizational citizenship behavior and the quantity and quality of work group performance. *Journal of Applied Psychology*. 82(2), 262-270.
- Robbins, S. P. ve Judge, T. A., (2012). *Örgütsel Davranış*, Editör: İnci Erdem, Nobel Yayın, 14. Basımdan Çeviri, Ankara.
- Runhar, P., Konerman, J. and Sanders, K. (2013).Teacher’s organizational citizenship behaviour: Considering in the roles of their work engagement, autonomy and leader- members exchange. *Teaching and Teacher Educations*, 30, 99-108.
- Rurkkhum, S. & Bartlet K. R. (2012). The relationship between employee engagement and organizational citizenship behaviour in Thailand. *Human Resource Development International*, 15(2), 157–174.
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology*, 21(7), 600-619.
- Sandhya, K., Varma, P. N. (2019). Perceived overqualification at workplace. *Epra International Journal of Research and Development*. 4(3), 107-110.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Pinto, A. M., Salanova, M., ve Bakker, A. B. (2002a). Burnout and engagement in university students. A Cross- National Study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 33(5), 464–481.
- Shuck, B. And Wollard, K. (2010). Employee engagement and HRD: A seminal review of the foundations. *HumanResourceDevelopmentReview*, 9(1), 89–110.
- Smith, C. A., Organ, D. W. & Near, J.P. (1983). Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents. *Journal of Applied Psychology*, 68(4), 653-663.
- Ural, Ayhan ve Kılıç, İbrahim (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS ile Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yıldız, B., Özdemir, F., Habib, E., Çakı, N.(2017). Aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kolektif şükranın moderator etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 40-61.
- Zhang, M. J., Law, K.S. and 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, 61–84.

Extended Summary

Aim of This Study

The purpose of the study is to analyze the impact of passion and perceived overqualification on organizational citizenship behavior.

Scales

The research used survey technique as a data collection technique. The survey consists of four sections.

In the first part of the survey, the level of passion for work was measured using scale developed by Schaufeli et al., (2002). This scale consists of 3 dimensions, vigor (6 items), dedication (5 items) and condensation (6 items), and 17 substances in total. 5 Likert type (1 = strongly Disagree, 5 = strongly agree) scale used

The second part of the survey includes the scale developed by Yıldız et al., (2017) to measure the level of overqualification detected. This scale consists of 2 dimensions, self-deprecation (6 points) and self-righteousness (3 points), and a total of 9 substances. 5 Likert type (1 = strongly Disagree, 5 = strongly agree) scale used.

The third section includes the scale developed by Basim and Sesen (2006) to measure organizational citizenship behavior. This scale consists of 5 dimensions and 19 substances, altruism (5 articles), conscience (3 articles), kindness (3 articles), gentlemanship (4 articles) and civil virtue (4 articles). 5 Likert scale used (1 = strongly Disagree, 5 = strongly agree).

In the fourth part, the gender, marital status, age, education level of employees, demographic questions about the working time, location and the working part are included.

Sampling

The population of research is composed of Nevşehir Municipality employees.

As a result of meeting with the Director of Human Resources of Nevşehir Municipality, the number of employees was approximately 700 during the investigation. In this context, the number of surveys distributed is 700 and the number of questionnaires returned is 508. All or most of the 8 questionnaires were not evaluated as empty. The number of surveys taken to be evaluated is 500. In a study where the universe is 700, it was determined that the sample size should be at least 248 (Ural ve Kılıç, 2005: 43). Therefore, 500 questionnaires can be said to be sufficient.

Hypotheses

The independent variables of the study are the overqualification perceived by passion for study, and the dependent variable is the organizational citizenship behavior. Organizational citizenship behavior (Ismael and Yeşiltaş, 2020; Kaplanseren ve Örücü, 2018; Çankır, 2016; Murthy, 2014; Runhar, Kanerman and Sanders, 2013; Katari et al., 2013; Kataria, Garg and Rastogi, 2013; Rurkkum and Barlett, 2012; Bobcock and Strickland, 2010) and organizational citizenship behavior with excessive qualifications (Acaray and Pelenk, 2019; Erdogan, Karaeminogullari and Bauer, 2018; Acaray and Pelenk, 2019) the following hypotheses have been established by the research findings examining the relationship.

Hypothesis 1: Vigor has a positive effect on organizational citizenship behavior,

Hypothesis 2: Dedication has a positive effect on organizational citizenship behavior.

Hypothesis 3: Concentration has a positive effect on organizational citizenship behavior.

Hypothesis 4: Work engagement has a positive impact on organizational citizenship behavior.

Hypothesis 5: Self-contempt has a negative effect on organizational citizenship behavior.

Hypothesis 6: Self-transcend has a positive effect on organizational citizenship behavior.

Hypothesis 7: Excessive qualification has a positive effect on organizational citizenship behavior.

Results and Discussion

In this study, the study analyzed the study of the employees of Nevşehir Municipality on the passion for working in the sample and the organizational citizenship behavior of perceived overqualification.

Research results on the demographic characteristics of employees are analyzed, and 75.4% of respondents are male and 24.6% are female. In terms of the marital situation, it is understood that 75.6% are married and 24.4%

are single. In terms of the age range distribution of employees, it is observed that 1.0% are between 18-22 and 15.8% are between 23-27 and 25.4% are between 28-32 and 18.6, 33-37% are between 39.2 and 38-42% are years and more. It was determined that 25.6% of employees who answered the survey had primary education, 32.4% had high school, 17.4% had associate and 21.2% had undergraduate education and 3.4% had postgraduate education. When assessed in terms of working times, it is seen that 8.4% of respondents are working for less than 1 year, 24.2% between 1-3 years, 19.6% between 4-6 years, 19.8% between 7-9 and 28.0% for 10 years and above. It was determined that 2.6% of respondents worked as department manager, 6.2% as chief, 49,0% as employer and 42.2% as other.

According to regression analysis results, passion for study has a positive and meaningful effect on organizational citizenship behavior. It was determined that from the lower dimensions of passion to work in a similar way, dinch, dedication and concentration also have a positive and meaningful effect on organizational citizenship behavior. These research results are similar to the results of Ismael and Yesiltas (2020), Kaplanseren ve Örücü (2018), Cankir (2016), Murthy (2014), Runhar, Kanerman and Sanders (2013), Katari et al., (2013), Rurkkum and Barlett (2012) and Bobcock and Strickland (2010).

On the other hand, excessive qualification has a positive and meaningful effect on organizational citizenship behavior. It has been determined that the subdimensions of overqualification do not have a meaningful effect on organizational citizenship behavior. However, it has been found that overqualified self-transcendence has a positive and meaningful effect on organizational citizenship behavior. The results of this study differ with the results of Gizlier and Yıldız (2021), Erdogan, Karaeminogullari and Bauer (2018) and Acaray and Pelenk (2019) research.

The main constraint of this study is that the survey survey is limited to Nevşehir Municipality employees. Therefore, the assessments to be made are only valid at this scale. These research results can provide guidance for studies to be carried out in the example of other sectors. These findings can be seen as a result of comparison with the findings obtained from the work carried out in the other sectors.