

Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İşe Tutulma Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracı Rolü: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma

The Mediating Role of Organizational Trust in the Effect of Perceived Overqualification on Work Engagement: A Study in the Service Sector

Hüseyin KARAGÖZ*

ÖZ

Algılanan aşırı niteliklilik örgütlerde bireylerin, işin gerektirdiği niteliklerden daha fazlasına sahip olduğu inancı ile ilgilidir. Bu fazla nitelik algısı ise bazen anlaşmazlıklara yol açabilmektedir. Bu algıya sahip çalışanlar, kendilerini daha yetenekli, deneyimli, teknik zekâsı yüksek görmekte, işi bir nevi küçümsemektedirler. Bu ise işe odaklanma, işi sahiplenme ya da işini severek yapma hususunda çalışanları olumsuz etkileyebilmektedir. İşe tutulma ise örgüt çalışanlarının kendilerini yaptıkları işe adanmaları ile ilgilidir. İşe tutulma düzeyi yüksek çalışanlar aşırı biçimde işine odaklı, kendilerini yaptıkları işe kaptırılmış bireylerdir. Anlaşılacağı üzere işe tutulma örgütlerin başarıya ulaşmalarında olumlu sayılabilecek parametrelerdendir. Öte yandan örgütsel güven ise çalışılan kurumun, daima çalışanın lehine davranışlar geliştireceği prensibine dayanır. Böyle hisseden örgüt çalışanı ise kendisini güvende hissedecektir. Bu durum ise onun daha istekli, daha iyi niyetli olmasına kapı aralayacaktır. Bu bağlamda çalışmada algılanan aşırı nitelikliliğin işe tutulma üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü incelenmiş, gruplara göre karşılaştırmada iki kategorili bağımsız değişken için bağımsız gruplar t testi, ikiden fazla kategorisi olan bağımsız değişken için tek yönlü varyans analizi yöntemi kullanılmıştır. ANOVA için anlamlı fark ise LSD çoklu karşılaştırma yöntemi ile karşılaştırılmıştır. Araştırma bulgularınca ilgili değişkenlerin ilişkisinde örgütsel güvenin kısmi aracılık üstlendiği tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde ilgili değişkenlerin ilişkisini konu alan çalışmanın bulunmaması konuyu çalışmaya değer kılmaktadır. Ayrıca çalışma sonuçlarının örgütlere katkı sunacağı düşünülmektedir. Araştırma için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Etik Kurulu 24.03.2023 tarih ve 06 toplantı, 72-75 karar sayılı izni alınarak ilgili anketler firmalar ile iletişim kurulduktan sonra kendilerine iletilmiş, bu biçimde veriler yüz yüze anket yoluyla toplanmıştır.

ANAHTAR KELİMELELER

Aşırı niteliklilik, İşe Tutulma, Örgütsel Güven

ABSTRACT

Perceived overqualification is related to the belief that individuals in organizations have more than the qualifications required by the job. This perception of excess quality can sometimes lead to disagreements. Employees with this perception see themselves as more talented, experienced, technically intelligent, and underestimate the work in a way. This can negatively affect employees in focusing on the job, owning the job or doing their job with pleasure. Hiring is related to the dedication of the employees of the organization to the work they do. Employees with high retention levels are individuals who are extremely focused on their work and immersed in their work. As it can be understood, being hired is one of the parameters that can be considered positive for the success of organizations. On the other hand, organizational trust is based on the principle that the institution will always develop behaviors in favor of the employee. Employees of the organization who feel this way will feel safe. This situation will open the door for her to be more willing and well-intentioned. In this context, the mediating role of organizational trust in the effect of perceived overqualification on retention was examined in the study, and the independent groups t-test was used for the two-category independent variable, and one-way analysis of variance method was used for the independent variable with more than two categories. The significant difference for ANOVA was compared with the LSD multiple comparison method. According to the research findings, it has been determined that organizational trust undertakes a partial mediation in the relationship of the related variables. When the literature is examined, the absence of a study on the relationship of the relevant variables makes the subject worth studying. In addition, it is thought that the results of the study will contribute to the organizations. For the research, the permission of Karamanoğlu Mehmetbey University Social and Human Sciences Scientific Research and Ethics Committee dated 24.03.2023 and 06 meetings, decision numbered 72-75, and the relevant questionnaires were sent to them after communicating with the companies, and in this way, the data were collected through face-to-face surveys.

KEYWORDS

Overqualification, Work Engagement, Organizational Trust

Makale Geliş Tarihi / Submission Date	Makale Kabul Tarihi / Date of Acceptance
05.06.2023	19.06.2023
Atf	Karagöz, H. (2023). Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İşe Tutulma Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracı Rolü: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma. <i>Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi</i> , 26 (2), 303-315.

* Dr. Öğr. Üyesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, huseyinkaragoz@kmu.edu.tr, ORCID: 0000-0003-4981-8156

GİRİŞ

İletişim teknolojilerinin ilerleyişi, günümüzde birçok paradigmanın değişmesini beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda günümüz örgütlerinde nitelikli insanın önemi daha da artmıştır. İnsan kaynağı olarak nitelenen bu unsurun örgüt kaynaklarını doğru ve etkili yönetmesi örgüt başarısı için son derece önemlidir. Bunlardan ötürü örgütün örgüte insan kaynağı sağladığı aşamada rasyonel tutum sergilemesi önemlidir (Grugulis, 2003). Rekabetin oldukça şiddetli olduğu bugün dünyasında örgütlerin İK birimleri artık aşırı nitelikli bireylere daha fazla ilgi duyar hale gelmişlerdir (Karaman ve Çetinkaya, 2019:17). Bu bağlamda artan rekabetin, değişen çevre koşullarının, bireylerin eğitim düzeylerindeki artışın ve dünyadaki küresel krizlerin neticesinde örgüt çalışanlarının daha yetenekli olma zorunlulukları su yüzüne çıkmıştır (Quintini, 2011; Alfes vd.,2016: 84; Pouliakas, 2013). Tüm bu nedenlerdedir ki, aşırı niteliklilik kavramı artık gün yüzündedir. Örgütlerde kendisini diğer çalışanlardan üstün ya da daha yetenekli görmek esasında tehlikeli bir durumdur. Bu düşünce ile ilgili çalışan yaptığı işin, kendi niteliklerini bünyesinde barındırmadığına, bu işin kendisi için yetersiz olduğuna ve yeteneklerinin atıl kaldığına inanan çalışan, işinden tatmin olamayacak ve çevresine de zarar verebilecektir. Algılanan aşırı nitelikliliğin, çalışanın iş ile alakalı davranış veya tutumlarını olumsuz etkilediğini ortaya koyan birçok çalışma da söz konusudur (Johnson vd., 2002:439; Maynard vd., 2006: 549; Liu vd., 2015; Yan vd., 2022; Kwon ve Woo, 2021).

Diğer yandan işe tutulma teorisi, örgüt çalışanlarının sergiledikleri başarılı performansları ile kendilerince tatmin olmaları ve kendilerini işlerine adanmaları neticesinde ortaya çıkmıştır (Britt vd., 2007; Kahn, 1990). İşe tutulma, örgüt çalışanın fiziksel ve mental anlamda kendilerini yapacakları iş rolüne vermeleri, kendilerini yaptıkları işe kaptırmalarını ifade etmektedir (Rich vd., 2010; Salanova vd., 2005; Kahn, 1990). Öte yandan bu kavramın ortaya çıkmasında katkısı bulunan Kanungo (1982) işe tutulma kavramını “çalışanların işlerini, yaşamlarını ifade etme derecesi” olarak tarif etmektedir. Bu tanımla birlikte Kanungo (1982), işe tutulmuş çalışanların zaman içerisinde örgütleriyle özdeşleşeceklerini, mesai kavramını bir kenara bırakıp zihnen devamlı işte olacaklarını ifade etmektedir. Hodgetts (1997) çalışanlarla iletişimin doğru kurulması, onlarla örgütü oluşturan değerlerin paylaşılması ve gerektiğinde ödüllendirme mekanizmalarının örgütte işletilmesi ile işe tutulmanın artırılabilirliğini ifade etmiştir. Bunlarla birlikte işe tutulma kavramının örgütlerde genellikle olumlu sonuçlara kapı araladığı araştırmalarca ortaya konulmuştur (Rich vd., 2010; Hakanen vd., 2006; Bakker vd., 2008; Maslach ve Leiter, 2008).

Araştırmanın bir diğer değişkeni olan örgütsel güven, çalışılan kurumun çalışana zarar verebilecek bir tutum içerisinde olmayacağı, onun faydasına çaba sarfedeceğine inanma ve çalıştığı kuruma güvenmesi durumudur. Örgütüne güven besleyen çalışan kurumuna karşı daha fazla sorumluluk duygusuyla hareket eder, daha istekli çalışır (Uygur ve Arabacı, 2019:747). Güven, başkalarının davranış veya tutumlarıyla ilgili ya da niyetleri hakkında olumlu beklentilere dayalı savunmasızlığı ya da kabul etme niyetini içeren bir psikolojik durumdur (Rousseau vd., 1998:395). Örgütsel güvenin tesis edildiği örgütlerde çalışanlar bireylerin birbirlerine zarar verebileceği inancını taşımazlar (Ouakouak vd., 2019:762).

Araştırmayı oluşturan değişkenlerin, konu dışı birçok değişkenle olan ilişkisi literatürde yer almaktadır. Ancak algılanan aşırı nitelikliliğin işe tutulma üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracı rol üstlendiği bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle araştırma sorusu “*algılanan aşırı nitelikliliğin işe tutulma üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü var mıdır?*” şeklinde belirlenmiştir. Bu bağlamda araştırmanın literatüre önemli katkı sunacağı beklenmektedir. Araştırma sorusuna cevap bulabilmek adına Isparta ilinde faaliyet gösteren hizmet işletmeleri çalışanları üzerinde bir uygulama yapılmıştır. Isparta'nın hizmet sektöründe oldukça gelişmiş olması örneklem seçiminde etkili olmuştur. Tüm bunlar ışığında çalışmada algılanan aşırı niteliklilik, işe tutulma ve örgütsel güven değişkenleri literatürde incelenerek hipotezler oluşturulacak, ardından araştırma bulguları tartışma alanı bulacak ve gelecekteki çalışmalar için öneriler ortaya konacaktır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

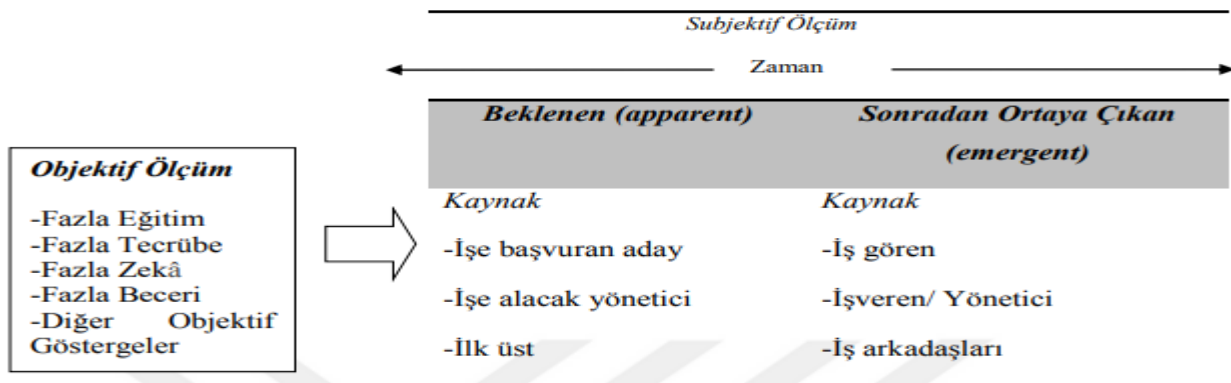
1.1. Algılanan Aşırı Niteliklilik

Aşırı niteliklilik, örgütsel anlamda çalışanların, işin gerektirdiği yeteneklerden daha fazlasına sahip olmalarını ifade etmektedir (Khan ve Morrow, 1991; Verhaest ve Omev, 2006; Green ve McIntosh, 2007). Çalışanların, “daha fazlasına sahip olduğu” inancını ifade etmektedir. Bu fazlalıklar pozisyon becerileri, deneyim, yönetsel beceri vs. olabilmektedir (Lee vd., 2021). Yaptıkları iş için gerekli olmayan, fazladan sahip olunan nitelikler beraberinde uyumsuzlukları da getirebilmektedir (Karacaoğlu ve Arslan, 2019:109). Diğer bir tanımla algılanan aşırı niteliklilik (Fine ve Nevo, 2011) bireylerin kendilerini diğer çalışanlara kıyasla daha yetkin görmeleri, daha eğitilmiş, daha tecrübe sahibi olarak görmeleri ya da (Maltarich vd., 2011)’e göre kendi zekâlarının diğerlerinden daha yüksek olduğunu düşünmeleridir. Aşırı niteliklilik, genellikle uyumsuzluğu

beraberinde getirmektedir. Çünkü kendilerini aşırı nitelikli gören çalışanlar bunun adaletsizlik olduğunu düşünmektedir. Bunun bir sonucu olarak kendilerini aşırı nitelikli gören çalışanların örgüt içerisinde iyi bir kariyer sahibi olabileceklerine olan inançları çok düşüktür. Genellikle umutları kırılmıştır (Khassawneh vd., 2023:3).

Öte yandan dünyadaki işgücünün tahminen üçte biri, mevcut işleri için gereğinden fazla kalifiye olduklarına inanmaktadır. Bu oranın her geçen gün arttığı tahmin edilmektedir. Bu durum ise ileride birçok meslekte kariyer durgunluğuna sebep olabilecektir (Erdoğan vd., 2018). İnsan kaynakları yönetimi literatüründe bu durum, yani aşırı niteliklilik bir tür insan sermayesi olarak ifade edilmiştir. Konuyla ilgili çalışan araştırmacılar genellikle çalışan geliştirme programlarının verimli bir şekilde kullanmak için bu tarz bireylerin değerli olduğunu ortaya koymuşlardır (Wassermann ve Hoppe, 2019). Kendilerini aşırı nitelikli olarak tanımlayan bireylerin örgütlerdeki mutsuzluklarının giderilmesi için kuruluşun insan kaynakları yetiştirme girişimleri, bu bireylerin ihtiyaç ve taleplerini karşılayacak biçimde dönüştürülmelidir (Cheng vd., 2020). Algılanan aşırı nitelikliliğin ölçülebilmesi için çalışanların sahip oldukları becerileri değerlemesi, bu niteliklerin mevcut işler için gerekli olup olmadığını tespit etmesi gerekmektedir. Bu tespiti yaparken objektif değerlendirme yapabilmek oldukça önemlidir (Arvan vd., 2019:3). Literatürdeki araştırmalar incelendiğinde algılanan aşırı nitelikliliğin objektif ya da subjektif yönlerine odaklanıldığı görülmektedir (Johnson vd., 2002:427; Erdogan vd., 2011; Luksyte, vd., 2011; Maltarich vd., 2011; Maynard vd., 2015:210; Akın ve Ulukök, 2016). Objektif aşırı niteliklilik bireylerin eğitim seviyeleri, tecrübeleri, bilgi birikimi gibi hususların, yaptıkları işlerin gerektirdikleri nitelikleri aşması durumunda ortaya çıkmaktadır. Yani bu tespiti yapılmasındaki kriterler daha somut, gerçekçidir (Maynard vd., 2015:211; Brynin ve Longhi, 2009: 115; Khan ve Morrow, 1991). Bir de algılanan aşırı niteliklilik söz konusudur. Algılanan aşırı niteliklilik ise çalışanların taşıdığı niteliklerin, yaptığı işler hususunda gereğinden fazla değerde olduğunu düşünmesinden ileri gelen bir algıdır (Erdogan ve Bauer, 2009; Maynard vd., 2015). Objektif aşırı niteliklilikte çalışan, işin gerekleri ile sahip olduğu yetenekleri karşılaştırır. Bu iki parametre arasındaki uyum gözlemciler ya da ölçüm araçları vasıtasıyla ölçümlenmektedir. Söz konusu ölçüm ise çalışma alanlarına göre farklılık göstermektedir. Örneğin ekonomi gibi bankacılık gibi sektörlerde bu ölçümler daha objektif iken, diğer bazı mikro alanlarda subjektif olabilmektedir. Bu tip alanlarda öznel değerlendirmeler söz konusudur (Maynard vd., 2015:4). Subjektif aşırı niteliklilik, algılayan kişinin kimliği ve bu algılamının işe giriş aşamasında ya da işe girdikten sonra hissedilmesine göre temelde iki grupta toplanmaktadır. Bunlar; beklenen (*apparent*) aşırı niteliklilik uyumsuzluğu ve sonradan ortaya çıkan (*emergent*) aşırı niteliklilik uyumsuzluğudur. Beklenen aşırı niteliklilik, bireyin işe alınma sürecinde işe alan kişi tarafından hissedilen aşırı yetenekleridir. Sonradan ortaya çıkan aşırı niteliklilik ise bireyin işe başladıktan sonra çevresi tarafından hissedilen aşırı yeteneklerini ifade etmektedir (Toker, 2021:16).

Şekil 1: Aşırı Nitelikliliğin Ölçülmesinin Çok Yönlü Görünümü



Kaynak: (Erdogan vd., 2011b:263).

1.2. İşe Tutulma

İşe tutulma, bireyin tüm benliği ile kendisini işine adanması, bilişsel, duygusal tüm yönlerini işine entegre etmesidir (Kahn, 1990). Öte yandan işe tutulma bireyin benliği ile sergilediği performansa da işaret etmektedir (Rich vd., 2010). İş hayatında olumlu bir durum olarak görülen işe tutulma, bireyin enerjik olmasını, dinamik olmasını ve tüm bunlarla kendisini işe adanmasını karakterize eden bir kavram olarak görülmektedir (Güler, 2019:63). Buradaki dinamik olma durumu veya aktif karakter sergileme tutumu anlık bir durum olmaktan ziyade, daha kalıcı, tarz olarak benimsenmiş bir tutumdur (Schaufeli vd., 2002). Bu tarzı benimsemiş örgüt bireyleri, coşkulu, motive olmuş, enerjik ve işine adanmış durumdadır (Warr ve İnceoğlu, 2012). Bu esasen

işe kendisini kaptırmış bir karakterin mental halini ifade eden bir durumdur (Köksal ve Şenel, 2022:75). Bu noktadaki enerjiden kasıt, fiziksel zindelik, zihinsel zindelik, işi tamamlayacak fiziki kapasite veya hareketlilik. Kendini kaptırma hali ise, bireyin işine fazlaca odaklanması ve işi yapma halinde iken zamanın nasıl geçtiğini anlayamamasıdır (Schaufeli ve Bakker, 2004; Schaufeli, 2012; Lu vd., 2014).

İşe tutulma, yapılan işe istek duyma, işe angaje olma, işi şevkle yapma, işe yoğunlaşma gibi farklı şekillerde tanımlanabilirken, kavramı ortaya atan Kahn (1990) işe tutulmayı bireyin işi yaparken takındığı tavır veya tutumla ilişkilendirmiş, kavramı çalışan bireylerin kişisel beklentileri neticesinde ortaya koydukları tutumlar olarak nitelemiştir. Öte yandan işe tutulma, bireylerin yüksek düzeyde üretkenlik ve fonksiyonel etkinlik için işlerine odaklanmaları ve tüm enerjilerini görevlerini yerine getirmeleri için harcamaları olarak da tanımlanabilmektedir. Daha fazla başarı elde etmeye motive olmuş bu tarz çalışanlar, dışarıya açıktırlar; başkalarıyla iletişim kurmaktan geri durmazlar, tüm benliklerini örgütlerine adarlar (Lai vd., 2020:2).

İşe tutulma son yirmi yıldır pozitif psikoloji alanında oldukça popüler hale gelen bir konudur. İşe tutulmanın fazlaca yaşandığı örgütlerin diğerlerine karşı rekabet üstünlüğü sağladığı düşünülmektedir (Amor vd., 2019:169). Öte yandan işe tutulma yaşayan bireyler, örgütlerde daha keyifli çalışmaktadırlar, daha isteklidirler, işlerinden sıkılmazlar ve başarı için daha fazla çaba gösterirler (Greenier vd., 2021:2). Bu tarz bireylerin sahip oldukları tüm kaynaklarını işe adanmaları, duygusal olarak da kendilerini tamamen işlerine vermeleri genel anlamda iş performansını da artırmaktadır. Aynı zamanda işe tutulmanın fazlaca yaşandığı örgütlerde personel devir hızı da oldukça düşük seyretmektedir. İşe tutulma kavramı örgütlerde güdüsel yapıları temsil etmektedir ve genelde zihinsel odaklanmayla mümkün olabilmektedir (Rothbard, 2001).

1.3. Örgütsel Güven

Örgüt çalışanlarının bireysel ve kurumsal hedeflerini gerçekleştirebilmeleri adına grup halinde çalışmalarını bazen zorunlu olabilmektedir. Bu durum ise çoğunlukla örgüt çalışanlarını birbirlerine bağımlı hale getirmektedir (Mayer vd., 1995). Güven duygusu, zor kazanılan ancak çabukça kaybedilebilen duygu olması sebebiyle örgütlerde de tüm ilişkilerin temelini oluşturmaktadır (Gilbert ve Tang, 1998). Yue vd., (2019)'a göre güven, bir tarafın diğer tarafın eylemlerine karşı savunmasız olma isteğidir. Bu tanıma bağlı olarak ilişki güvenin temeli güven ve riskten oluşmaktadır (Currall ve Epstein, 2003; Rawlins, 2008). Bu bileşenler dikkate alındığında örgütlerde risklerin azaltılması veya güvenin artırılması örgütler açısından olumlu bir durum olarak kabul görmektedir (Currall ve Epstein, 2003; Yang ve Lim, 2009).

Örgütsel güven, örgüt çalışanlarının, kurumlarına ne kadar inandıklarına dayanmaktadır. Çalışanlarının daha fazla güvendikleri kurumlarda genellikle dürüstlük, yardımseverlik ve yetenekler başarı için önemli kriterler olarak sayılmaktadır. Bu tarz kurumlarda iş tatmini ve üretkenlik yüksektir (Colquitt vd., 2007; Dirks ve Ferrin, 2001). Benzer biçimde örgütlerine bağlı olan, onlara güven duyan çalışanlar ya da örgütün parçası olmaktan gurur duyan çalışanlar örgüt değerlerini daha çabuk içselleştirebilmekte, örgütü daha fazla benimseyebilmekte ve tüm bunlarla birlikte örgüte daha fazla katkı sunabilmektedir (Canning vd., 2020:629). Diğer bir tanımla örgütsel güven, Zaheer vd. (1998) olası zorluklar ya da risklerin aşılacağına, belirtildiği biçimde davranışlar sergileneceğine, örgüt içerisinde adaletli davranılacağına ilişkin beklentilerdir. Bu bağlamda örgütsel güven, iş hayatında adaletin sağlanmasını, üstlerin çalışanlara olan desteğini, çalışan ihtiyaçlarının ivedilikle karşılanmasını bünyesinde barındırmaktadır. Örgütsel güven sayesinde çalışanlar arasında sosyal ilişkiler gelişebilmekte, iş birliği mümkün kılınabilmektedir (Neves ve Caetano, 2006:355). Mishra'ya (1996: 5) göre güven, örgütlerde bir tarafın diğer tarafa karşı savunmasız kalmasıdır. Burada savunmasız kalmaya gerekçe olarak, karşı tarafın güvenilebilir olması gösterilebilecektir.

Ek olarak Blau (1964) örgütsel güveni, karşılıklı çıkar ilişkilerine dayandırmış ve bunun bir değişim süreci olduğuna vurgu yapmıştır. Öte yandan Blau (1964)'e göre örgütsel güven, karşılıklı bağlayıcı bir sözleşme değildir. Schoorman vd. (2007) ise "bir tarafın diğer tarafın eylemlerine savunmasız kalma istekliliği" olarak örgütsel güveni tanımlamıştır. Tschannen ve Moran (2003) ise örgütsel güveni, örgütün göstermiş olduğu iyi niyet ve yardımseverlik karşısında çalışanların rahat ettiklerini ve bu rahatlama neticesinde de savunmasız kalmaları ile açıklamıştır. Burada üst yönetimin önemli bir rol oynadığını söylemek mümkündür. Shockley vd. (2000)'ye göre yönetici, çalışanlara karşı açık, güven duyulabilir, çalışanlarının istek ve şikâyetlerini dikkate alan ve onların amaçlarıyla özdeşleşmiş olması gerekmektedir. Bozkurt vd. (2020:706)'ye göre örgütsel güven tanımlarının ortak noktası güven unsurunu oluşturacak tarafların karşılıklı iyi niyetleri, yardımsever tutumları ya da diğer kâmlıkları olarak görülmektedir.

2. HİPOTEZLER

2.1. Algılanan Aşırı Niteliklilik ile İşe Tutulma Arasındaki İlişki

Algılanan aşırı niteliklilik ile ilgili literatür incelendiğinde bu kavramın birçok değişkenle ilişki içerisinde olduğu anlaşılmıştır. Literatürde algılanan aşırı nitelikliliğin, yenilikçi işgören davranışlarına olan etkisiyle ilgili birçok çalışma tespit edilmiştir. Kwon ve Woo (2021) çalışmalarında algılanan aşırı nitelikliliğin yüksek olduğu örgütlerde yenilikçi işgören davranışlarının artış gösterdiğini ortaya koymuşlardır. Yan vd. (2022) de çalışmalarında algılanan aşırı niteliklilik ile yenilikçi işgören davranışlarını incelemiş, ilgili iki değişken arasında pozitif yönlü ilişki saptamışlardır. Demir vd. (2022) çalışmalarında algılanan aşırı nitelikliliğin performansa ve proaktif davranışlara olan etkisinde yenilikçi işgören davranışlarının aracı rolünün olduğunu tespit etmişlerdir.

Esasen literatürde genellikle algılanan aşırı nitelikliliğin olumsuz etkilerinin tespit edildiği görülmektedir (Anderson ve Winefield, 2011; Bolino ve Feldman, 2000; Luksyte vd., 2011; Liu vd., 2015; Luksyte vd., 2011; Maynard vd., 2006; Maynard ve Parfyonova, 2013; McKee-Ryan ve Harvey, 2011). Ancak günümüzde bu konu araştırmacılar tarafından eleştirilmektedir. Bazı araştırmacılarca yeni sonuçlara ulaşılmış, bu ise ilgili değişkenin genel olarak olumsuz etkilerinden söz etmenin doğru olmadığını iddia eden araştırmacılara dayanak oluşturmuştur. Buna örnek olarak algılanan aşırı nitelikliliğin yüksek performansı olumlu etkilediğini ortaya koyan çalışmalar verilebilir (Erdogan ve Bauer, 2009; Hu vd., 2015; Luksyte ve Spitzmueller, 2015; Zhang vd., 2015).

Öte yandan algılanan aşırı nitelikliliğin işe tutulma üzerindeki etkilerini inceleyen az sayıda da olsa çalışma mevcuttur. Han vd. (2019) çalışmalarında algılanan aşırı nitelikliliğin işe tutulmayı negatif yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Duan vd. (2022) de çalışmalarında iki değişkenin birbirini negatif etkilediğini ortaya koymuşlardır. Lou ve Ye (2019) da araştırmalarında benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Tomas vd. (2022) de algılanan aşırı nitelikliliğin işe tutulmayı negatif etkilediğini bulmuşlardır.

Yukarıda bahsi geçen araştırmalardan ve bulgulardan yola çıkmak suretiyle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H1: Algılanan aşırı niteliklilik ile işe tutulma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

2.2. Algılanan Aşırı Niteliklilik ile Örgütsel Güven Arasındaki İlişki

Literatür incelendiğinde algılanan aşırı nitelikliliğin birçok değişkeni etkilediği görülmektedir. Örgütsel güven kavramının örgütsel vatandaşlık veya örgütsel özdeşleşme üzerindeki olumlu etkileri çalışmalardan anlaşıldığından algılanan aşırı nitelikliliğin bu değişkenler üzerindeki etkilerini konu edinen araştırmalar da inceleme alanı bulmuştur. Fırat (2022) araştırmasında algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel vatandaşlığa olan etkisini incelemiş, iki değişken arasında pozitif yönlü ilişki tespit etmiştir. Güzel ve Sığırcı (2022) da çalışmalarında benzer biçimde algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel özdeşleşmeyi pozitif yönlü etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Khassawneh vd. (2023) araştırmalarında algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel çıktılarını negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır. Wu vd. (2022) çalışmalarında algılanan aşırı nitelikliliğin organizasyonel yükümlülükleri negatif yönde etkilediğini bulmuşlardır. Buna göre, kendini aşırı nitelikli gören çalışanların örgütlerde hiçbir ekstra rol almadıklarını, gerektiği kadar iş yapmalarının doğru olduğu algısının hâkim olduğu tespit edilmiştir. Abozaid vd. (2019) ise çalışmalarında algılanan aşırı nitelikliliğin örgüt çalışanı davranışları üzerindeki etkilerini ölçmeyi amaçlamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, algılanan aşırı niteliklilik örgütteki bireyler arasındaki yardımlaşma davranışlarını dolaylı olarak etkilemektedir. Öte yandan algılanan aşırı niteliklilik, algılanan örgütsel sapmayı da güçlü biçimde etkilemektedir. Örgütsel sapma, normlardan ciddi şekilde ayrılan davranış tarzı olarak tanımlanabilen, çoğunlukla olumsuz anlamda kullanılan bir kavramdır (Lucas ve Friedrich, 2005; Demir, 2010; Thomas, 2003 Akt: Bayın ve Yeşilaydın, 2014).

Yukarıdaki araştırmaların ışığında ilgili değişkenlerle ilgili aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H2: Algılanan aşırı niteliklilik ile örgütsel güven arasında anlamlı bir ilişki vardır.

2.3. Örgütsel Güven ile İşe Tutulma Arasındaki İlişki

Stangrecka ve Iddagoda (2020) çalışmalarında örgütsel güven ile işe tutulma arasında pozitif ilişki tespit etmişlerdir. Ayrıca araştırmacılar, örgütsel güvenin çalışan performansını da artırıcı rolünün olduğu sonucuna varmışlardır. Ugwu vd. (2013) araştırmalarında örgütsel güven ile işe tutulma arasında anlamlı ilişkinin olduğunu bulmuşlardır. Çalışmada örgütsel güvenin işe tutulmayı olumlu etkilediği gibi psikolojik güçlendirmeye de olumlu katkılar sağladığı bulgular arasındadır. Gülbahar, (2017) çalışmasında örgütsel güven ile işe tutulma arasındaki ilişkiyi Türkiye'deki ilköğretim öğretmenleri üzerinde test etmiş, ilgili iki

değişken arasında yüksek düzeyde anlamlı bir ilişki tespit etmiştir. Alfes vd. (2016) ise İngiltere merkezli bir firmanın İnsan Kaynakları Yönetimi departmanında uyguladığı 335 kişiyi kapsayan anket verilerine göre benzer sonuçlar elde etmişlerdir. Dolayısıyla literatür incelendiğinde ilgili iki değişkenin genel olarak birbirleri üzerinde pozitif etkilerinin olduğu görülmektedir.

Literatür taraması yapılırken ilgili değişkenler arasındaki ilişkiyi test eden çok fazla sayıda çalışmanın olmadığı dikkat çekmiştir. Yukarıdaki çalışmaların bulguları ışığında aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir:

H3: Örgütsel güven ile işe tutulma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Algılanan aşırı nitelikliliğin işe tutulma üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolü vardır.

3. YÖNTEM

3.1. Örneklem ve Amaç

Çalışmanın örneklemini Isparta ilinde faaliyet gösteren hizmet işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. İlgili ildeki işletmelerin çoğu hizmet sektörü ile iştigal etmektedir. Bu durum örneklem seçiminde etkili olmuştur. Çalışma, Isparta ili merkez ilçesinde faaliyet gösteren 36 hizmet işletmesinde yürütülmüş olup, çalışmaya toplam 344 kişi katılım sağlamıştır. İlgili 344 çalışana yüz yüze anket uygulanmış, bu anketler değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Çalışmanın amacı, algılanan aşırı nitelikliliğin işe tutulma üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracılık rolünün olup olmadığının tespit edilmesidir.

3.2. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları ve Verilerin Toplanması

Algılanan aşırı nitelikliliğin ölçümünde Maynard vd. (2006) tarafından geliştirilen ve Yıldız vd. (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 9 sorulu algılanan aşırı niteliklilik ölçeği kullanılmıştır. Ölçek iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; kendini üstün görme ve işi küçük görmedir. İşe tutulmanın ölçümünde Schaufeli ve diğerleri (2006) tarafından geliştirilen 6 maddelik üç boyutlu Utrecht İşe Tutulma Ölçeği Kısa versiyonu kullanılmıştır. Alt boyutlar; enerjik olma, adanma ve kendini kaptırmadır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Eryılmaz ve Doğan (2012) ile Özkalp ve Meydan (2015) tarafından yapılmıştır. Örgütsel güvenin ölçümü için ise Nyhan ve Marlowe (1997) tarafından geliştirilen 10 sorudan oluşan "Örgütsel Güven Envanteri" (Organizational Trust Inventory) kullanılmıştır. İlgili ölçek iki alt boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar; işletmeye duyulan güven ve ekibe duyulan güvendir.

Araştırma için Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Etik Kurulu 24.03.2023 tarih ve 06 toplantı, 72-75 karar sayılı izni alınarak ilgili anketler firmalar ile iletişim kurulduktan sonra kendilerine iletilmiş, bu biçimde veriler yüz yüze anket yoluyla toplanmıştır.

3.3. Veri Analizi

Veri analizinde SPSS 26 programı kullanılmıştır. Demografik değişkenlere göre dağılım ile ölçek puanlarına göre tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Ölçek puanlarının normalliği için basıklık ve çarpıklık değerine bakılmıştır ve bu değerler ± 2 arasında ise puan dağılımı normaldir (George ve Mallery, 2010). Ölçek alt boyutları arasındaki ilişki de Pearson korelasyon yöntemi kullanılmış olup aracılık analizinde hiyerarşik regresyon yöntemi kullanılmıştır. Gruplara göre karşılaştırmada iki kategorili bağımsız değişken için bağımsız gruplar t testi, ikiden fazla kategorisi olan bağımsız değişken için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır. ANOVA için anlamlı fark ise LSD çoklu karşılaştırma yöntemi ile karşılaştırılmıştır.

4. BULGULAR

4.1. Katılımcılara İlişkin Tanımlayıcı Bulgular

Tablo 1: Demografik Değişkenlere Göre Dağılım Tablosu

Değişkenler	Grup	Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	192	55,8
	Erkek	152	44,2
Yaş	18-23	237	68,9
	24-29	98	28,5
	30-35	9	2,6
Medeni Durum	Evli	61	17,7
	Bekar	283	82,3
Eğitim düzeyi	İlkokul	45	13,1
	Lise	252	73,3

	Ön lisans	42	12,2
	Lisans	5	1,5
Çalışma süre	1-3 yıl	240	69,8
	4-6 yıl	95	27,6
	7-10 yıl	9	2,6
Pozisyon	Çalışan	259	75,3
	Alt düzey yönetici	68	19,8
	Orta düzey yönetici	13	3,8
	Üst düzey yönetici	4	1,2
Toplam		344	100

Araştırmada 344 katılımcı yer almaktadır. Katılımcıların %55,8'i kadın, %44,2'si erkektir. Katılımcıların %68,9'u 18-23 yaş, %28,5'i 24-29 yaş ve %2,6'sı 30-35 yaş arasındadır. Katılımcıların %82,3'ü bekâr, %17,7'si evlidir. Eğitim düzeyine göre dağılım lise (%73,3), ilkökul (%13,1), ön lisans (%12,2) ve lisans (%1,5) olarak elde edilmiştir. Katılımcıların %69,8'i 1-3 yıl, %27,6'sı 4-6 yıl ve %2,6'sı 7-10 yıl süre ile çalışmaktadır. Son olarak çalışanların pozisyon türüne göre dağılımı çalışan (%75,3), alt düzey yönetici (%19,8), orta düzey yönetici (%3,8) ve üst düzey yönetici %1,2) olarak saptanmıştır.

4.2. Değişkenler Arası İlişkilere Yönelik Bulgular

Tablo 2: Ölçek Puanlarının Betimleyici İstatistik Tablosu

Ölçek Puanları	En Küçük	En Büyük	Ortalama	ss	Çarpıklık	Basıklık
ANT	1,44	5	4,14	1,11	-1,296	0,252
IT	1	5	4,33	1,30	-1,78	1,391
OG	1	5	4,21	1,27	-1,487	0,573

ANT:Algılanan Aşırı Niteliklik; IT: İşe Tutulma; OG: Örgütsel Güven

Ölçek puanları maddelerin ortalaması alınarak elde edilmiştir ve tüm puanlar 1-5 arasında değişmektedir. Algılanan aşırı nitelik ölçeğine ilişkin puan ortalaması 4.14, işe tutulma ölçeğine ilişkin puan ortalaması 4.33 ve örgütsel güven ölçeğine ilişkin puan ortalaması 4.21 olarak elde edilmiştir. Çarpıklık ile basıklık değerleri her üç ölçek için de ± 2 arasında olduğunda puan dağılımı normaldir.

Tablo 3: Ölçek Alt Boyutları Arasında Pearson Korelasyon Tablosu

	Ort	Ss	1	2	3	4	5	6	7
1.Kendini Üstün Görme	4,18	1,14	1						
2.İşini küçük görme	4,11	1,11	,970**	1					
3.Enerjik Olma	4,37	1,22	,929**	,891**	1				
4.Adanma	4,28	1,35	,911**	,886**	,980**	1			
5.Kendini Kaptırma	4,35	1,36	,928**	,891**	,977**	,973**	1		
6.İşletmeye Duyulan Güven	4,14	1,29	,890**	,878**	,847**	,863**	,847**	1	
7.Ekibe Duyulan Güven	4,22	1,26	,876**	,873**	,843**	,856**	,841**	,984**	1

** $p < .01$; Ort:Ortalama; ss: standart sapma

Her üç ölçek alt boyutlarının tümü arasında istatistiksel olarak pozitif yönde ve anlamlı ilişki elde edilmiştir ($p < .01$). İlişki katsayıları incelendiğinde 0,80'den yüksektir ve dolayısıyla ölçek alt boyutlarına ilişkin puanlar arasındaki ilişki yüksek düzeydedir.

4.3. Aracılık İlişkinine Yönelik Bulgular

Algılanan aşırı niteliklilik özelliklerinin katılımcıların işe tutulma düzeylerine olan etkisinde örgütsel güvenin aracılık analizinde hiyerarşik regresyon yöntemi kullanılmış Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç regresyonlu modele göre incelenmiştir. Model 1'de aracı değişken olmadan bağımlı ve bağımsız değişken arasında kurulan regresyon modeli anlamlı olması gerekir ve bu model anlamlı değilse aracılık söz konusu değildir. Model 2'de ise bağımsız ve aracı değişken arasında regresyon modeli anlamlı olması gerekir ve bu model anlamlı değilse aracılık söz konusu değildir. Model 3'de ise aracı değişken model 1'e eklenir. Aracı değişken modelde yer aldığı model 3'de bağımlı ve bağımsız arasındaki regresyon katsayısı (c') ile model 1'de bağımlı ve bağımsız arasındaki regresyon katsayısı (c) ile karşılaştırılır. Bu denklemde $c = c' + a*b$ olup $a*b$ aracılığı gösterir. Eğer c' katsayısı istatistiksel olarak anlamlı değilse tam aracılık, istatistiksel olarak anlamlı ve c değerine göre miktarında azalma var ise kısmi aracılık vardır (Şimşek, 2007; Baron ve Kenny, 1986).

Tablo 4: Aracılık Modelleri

Model	Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	R	R ²	F
Model 1	ITT	ANT	0,918	42,809	,000	0,918	0,843	1832,6**
Model 2	OG	ANT	0,885	35,172	,000	0,885	0,783	1237,083**
Model 3	ITT	ANT	0,738	16,461	,000	0,923	0,852	976,461**
		OG	0,204	4,551	,000			

**p<.001; ANT:Algılanan Aşırı Niteliklik; ITT: İşte Tutulma; OG: Örgütsel Güven

Model 1'e göre algılanan aşırı niteliksel puanlarının işe tutulma düzeylerine olan etkisine ilişkin kurulan regresyon modeli anlamlıdır (F=1832,6, p<.001). İşe tutulma düzeylerinde olan değişkenliğin %84,3'ü algılanan aşırı niteliksel puanlarıyla açıklamaktadır. Algılanan aşırı niteliksel puanları işe tutulma düzeylerini olumlu ve pozitif yönde etkiler ($\beta=0,918$, t=42,809, p<.001). Algılanan aşırı niteliksel puanlarında 1 birimlik artış olduğunda işe tutulma puanlarında 0,918 birimlik artış sağlar. Model 1 için elde edilen 0,918 birimlik regresyon katsayısı toplam etkiyi (c) gösterir.

Model 1'e göre algılanan aşırı niteliksel puanlarının örgütsel güven düzeylerine olan etkisine ilişkin kurulan regresyon modeli anlamlıdır (F=1237,083, p<.001). Örgütsel güven düzeylerinde olan değişkenliğin %78,3'ü algılanan aşırı niteliksel puanlarıyla açıklamaktadır. Algılanan aşırı niteliksel puanları örgütsel güven düzeylerini olumlu ve pozitif yönde etkiler ($\beta=0,885$, t=35,172, p<.001). Algılanan aşırı niteliksel puanlarında 1 birimlik artış olduğunda örgütsel güven puanlarında 0.885 birimlik artış sağlar.

Aracı değişken olan örgütsel güven model 1'e eklendikten sonra kurulan regresyon modeli (model 3) istatistiksel olarak anlamlıdır (F=976,431, p<.001). İşe tutulma düzeylerinde olan değişkenliğin %85,2'si algılanan aşırı niteliksel ve örgütsel güven puanlarıyla açıklamaktadır.

Bağımsız değişkenlerden algılanan aşırı niteliksel ($\beta =0,738$, t=16,461, p<.001) ve örgütsel güven ($\beta =0,204$, t=4,551, p<.001) katılımcıların işe tutulma düzeyini olumlu ve pozitif yönde etkiler. Aracılık bulgusu incelendiğinde tam aracılık yoktur çünkü model 3'te ki algılanan aşırı niteliksel ve işe tutulma düzeyleri arasındaki regresyon katsayısı (c'=0,738) istatistiksel olarak anlamlıdır ancak model 1'de ki katsayı (c) ile karşılaştırıldığında düşmüştür. Dolayısıyla kısmi aracılık söz konusudur. Yani algılanan aşırı nitelikliliğin işe tutulma düzeylerine olan etkisinde örgütsel güvenin kısmi aracılığı vardır.

Tablo 5: Demografik Değişkenlere Göre İşe Tutulma Puanları Arasında Karşılaştırma Tablosu

Grup	Grup	N	Ortalama	ss	t	p	Fark*
Yaş	18-23	237	4,20	1,40	-2,091**	0,037	
	24 ve Üzeri	107	4,60	1,10			
Cinsiyet	Kadın	192	4,00	1,60	-5,182**	,000	
	Erkek	152	4,70	0,70			
Medeni Durum	Evli	61	4,40	1,40	0,409**	0,683	
	Bekâr	283	4,30	1,30			
Çalışma Süresi	1-3 Yıl	240	4,20	1,50	-3,036**	0,003	
	4 Yıl ve Üzeri	104	4,70	0,70			
Pozisyon	Çalışan	259	4,20	1,40	-2,33**	0,02	
	Yönetici	85	4,60	1,00			
Eğitim düzeyi	İlkokul ¹	45	4,06	1,49	3,799***	0,023	3>1,2
	Lise ²	252	4,30	1,34			
	Lisans&Ön Lisans ³	47	4,77	0,63			

Bağımsız Gruplar T Testi; * ANOVA Testi değeri; *LSD çoklu karşılaştırma sonucu

Katılımcıların yaş (t=-2,091, p<.05), cinsiyet (t=-5,182, p<.05), çalışma süresi (t=-3,036, p<.05) ve pozisyon türüne (t=-2,33, p<.05) göre işe tutulma puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark elde edilmiştir. 24 yaş ve üzerindeki 18-23 yaş arasındakilere göre, erkeklerin kadınlara göre, 4 yıl ve üzeri çalışanların 1-3 yıl süre ile çalışanlara göre ve yönetici olanların çalışanlara göre işe tutulma puan ortalaması daha yüksektir. Ancak medeni duruma göre katılımcıların işe tutulma puanları arasında anlamlı fark yoktur (p>.05). Son olarak eğitim düzeyine göre katılımcıların işe tutulma puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark elde edilmiştir (F=3,799, p<.05). Farkın hangi eğitim düzeyleri arasında olduğu LSD çoklu karşılaştırma yöntemi ile analiz edilmiştir. Buna göre eğitim düzeyi lisans ve üstünde olan katılımcıların eğitim düzeyi lise ve ilkököl olan katılımcılara göre işe tutulma puan ortalaması daha yüksektir.

SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada algılanan aşırı nitelikliliğin işe tutulmayı etkileyip etkilemediği ve bu iki değişkenin ilişkisinde örgütsel güvenin aracılık etkisinin olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Bu bağlamda veri analizinde SPSS 26 kullanılmış, demografik değişkenlere göre dağılım ile ölçek puanlarına göre tanımlayıcı istatistikler verilmiştir. Ölçek puanlarının normalliği için basıklık ve çarpıklık değerine bakılmıştır ve bu değerler ± 2 arasında tespit edilmiştir. Yani dağılım normaldir. Ölçek alt boyutları arasındaki ilişki de Pearson korelasyon yöntemi kullanılmış olup aracılık analizinde hiyerarşik regresyon yöntemi kullanılmıştır. Gruplara göre karşılaştırmada iki kategorili bağımsız değişken için bağımsız gruplar t testi, ikiden fazla kategorisi olan bağımsız değişken için tek yönlü varyans analizi (ANOVA) yöntemi kullanılmıştır. ANOVA için anlamlı fark ise LSD çoklu karşılaştırma yöntemi ile karşılaştırılmıştır. Bu bağlamda araştırmanın H1, H2, H3 hipotezleri kabul edilmiştir. Yani algılanan aşırı niteliklilik ile işe tutulma arasında; algılanan aşırı niteliklilik ile örgütsel güven arasında; örgütsel güven ile işe tutulma arasında pozitif yönlü ilişki tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra algılanan aşırı nitelikliliğin işe tutulma üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin kısmi aracılığı tespit edilmiştir. Öte yandan katılımcıların işe tutulma düzeyleri yaşa, cinsiyete, çalışma süresine ve pozisyonuna göre farklılık göstermektedir. Buna göre 24 yaş ve üzerindeki 18-23 yaş arasındakiler göre, erkeklerin kadınlara göre, 4 yıl ve üzeri çalışanların 1-3 yıl süre ile çalışanlara göre ve yönetici olanların çalışanlara göre işe tutulma puan ortalaması daha yüksektir. Ancak medeni duruma göre katılımcıların işe tutulma puanları arasında anlamlı fark görülmemektedir. Son olarak eğitim düzeyine göre katılımcıların işe tutulma puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark elde edilmiştir.

Literatür incelendiğinde Acaray'ın (2019) çalışmasında algılanan aşırı nitelikliliğin iş doyumunu üzerinde düzenleyici etkisi görülmektedir. Öte yandan Ulukök vd. (2017) çalışmasında algılanan aşırı niteliklilik ile işe adanmışlık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Lou ve Ye de (2019) çalışmalarında algılanan aşırı niteliklilik ile işe tutulma arasında negatif yönlü bir ilişki tespit etmişlerdir. Duan vd. de (2022) çalışmalarında algılanan aşırı niteliklilik ile işe tutulma arasında negatif yönlü bir ilişki ortaya koymuşlardır. Buna benzer biçimde Tomas vd. (2022) çalışmalarında algılanan aşırı nitelikliliğin işe bağlılık ya da işe tutulma üzerinde negatif yönlü etki yarattığını bulmuşlardır. Han vd. (2019) araştırmalarında algılanan aşırı nitelikliliğin işe bağlılığı olumsuz yönde etkilediğini tespit etmişlerdir. Bu bağlamda çalışma bulgularının literatür çalışmalarının sonuçlarıyla örtüşmediği görülmektedir. Bu farklılığın seçilen örneklemden ve örneklemin eğitim seviyesinin çok yüksek olmadığından kaynaklanabileceği düşünülmektedir. Literatürdeki benzer çalışmalar incelendiğinde ilgili örneklem seçiminin genellikle banka çalışanları, yöneticiler veya diğer beyaz yakalılarından oluştuğu görülmektedir. Çalışmamızdaki örnekleme ise Isparta ili Merkez ilçesinde faaliyet gösteren hizmet sektörü çalışanları oluşturmaktadır. Yani araştırmaya dahil olan çalışanların birçoğu mavi yakalıdır. Çoğu çalışan ve alt düzey yöneticilerden (mağaza sorumlusu vs.) sayılmasından ötürü literatürdeki benzer çalışmaların örnekleme ile aynı sınıfta yer almamaktadır.

Bu bağlamda araştırmanın beyaz yakalılar üzerinde de test edilmesi literatür açısından faydalı olabilecektir. Bunun yanında ilgili değişkenleri konu alan çalışmaların çoğu yabancı yazının ürünüdür. Yani batı çalışma kültürü veya örgüt kültürleri ile Türk işletmeleri çalışma kültürlerinin farklı oluşu da çalışma bulgularını farklılaştırmış olabilir. Dolayısıyla çalışmanın diğer sektörleri içine alan Türk işletmelerinde tekrarı da ilgili bulguların genelleştirilebilmesi adına faydalı bir öneri sayılabilecektir.

Bu araştırmada algılanan aşırı nitelikliliğin işe tutulma üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin aracı rolü test edilmiştir. Diğer tüm çalışmalarda olduğu üzere bu araştırmada da birtakım kısıtlar söz konusudur. Bu kısıtlarla ilgili ve gelecek araştırmalara da katkı sunabilecek maksadıyla şu hususlar önerilebilecektir:

Araştırmada toplanmış verilerin kesitsel yolla elde edilmiş olması çalışma adına bir kısıttır. Kesitsel çalışma, sadece bir defa verilen toplandığı ve işgörenin o anlık algısına ve psikolojisine göre verilen elde edildiği bir çalışma türüdür. Dolayısıyla verilerin tek seferde ve çalışanların yoğunluğundan ötürü kısa bir zamanda toplanmış olması çalışmanın bir kısıtı olarak sayılabilecektir.

Bu araştırmanın yalnızca bir il merkezinde faaliyet gösteren hizmet işletmelerinde yapılmış olması çalışmanın bir diğer kısıttır. Yani bu araştırma bulgularının daha fazla genellenebilmesi maksadıyla gelecekte yapılabilecek çalışmaların özellikle farklı sektörlerde, eğitim seviyesinin daha gelişmiş olduğu ve beyaz yakalıların da çok sayıda görev aldığı işletmelerde yapılması daha geniş bir bakış açısı sunabilecektir.

Bu araştırmada algılanan aşırı nitelikliliğin işe tutulma üzerindeki etkisinde örgütsel güvenin kısmi aracılığı tespit edilmiştir. Gelecekte yapılabilecek araştırmalarda algılanan aşırı niteliklilik ile işe tutulma arasındaki ilişkiye etki edebilecek daha farklı aracı değişkenlerin belirlenmesi ile tam aracılık etkisi de gözlemlenebilecektir.

KAYNAKÇA

- Abozaid, R.F.A., Mansoor, R. M., Shah, S. S. H., Harjan, S. A., Alalimi, A. ve Mustafa, A. (2019). Perceived Overqualification and its Positive Impact on Organization Employee's Behavior. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147-4478), 8(6), 58-71.
- Acaray, A. (2019). Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Örgüt Temelli Özsaygının Düzenleyici Rolü. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 447-468.
- Alfes, K., Shantz, A. ve Alahakone, R. (2016). Testing Additive Versus Interactive Effects of Person-Organization Fit and Organizational Trust on Engagement and Performance. *Personnel Review*, 45(6), 1323-1339.
- Alfes, K., Shantz, A. ve Baalen, S. V. (2016). Reducing Perceptions of Over Qualification and its Impact on Job Satisfaction: The Dual Roles of Interpersonal Relationships at Work, *Human Resource Management Journal*, 26(1), 84-101.
- Amor, A. M., Vázquez, J. P. A. ve Faiña, J. A. (2020). Transformational Leadership and Work Engagement: Exploring the Mediating Role of Structural Empowerment. *European Management Journal*, 38(1), 169-178.
- Anderson, S. ve Winefield, A. H. (2011). The Impact of Underemployment on Psychological Health, Physical Health, and Work Attitudes. In D. C. Maynard & D. C. Feldman (Eds.), *Underemployment: Psychological, economic, and social challenges* (pp. 165–185). New York: Springer.
- Arvan, M. L., Pindek, S., Andel, S. A. ve Spector, P. E. (2019). Too Good For Your Job? Disentangling The Relationships Between Objective Overqualification, Perceived Overqualification, and Job Dissatisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103323.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., Leiter, M. P. ve Taris, T. W. (2008). Work Engagement: An Emerging Concept in Occupational Health Psychology. *Work & Stress*, 22(3), 187-200.
- Baron, R. M. ve Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. Wiley, New York.
- Bolino, M. C. ve Feldman, D. C. (2000). The Antecedents and Consequences of Underemployment Among Expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, 21(8), 889-911.
- Bozkurt, S., Çoban, Ö. ve Çolakoglu, M. H. (2020). Örgütsel Güven Düzeyi ve Toksik Liderlik Davranışları İlişkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracı Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi (H. U. Journal of Education)* 35(3), 704-719.
- Bulińska-Stangrecka, H. ve Iddagoda, Y. A. (2020). The Relationship Between Inter-Organizational Trust and Employee Engagement and Performance. *Academy of Management - 4(1)*, 8-25.
- Canning, E. A., Murphy, M. C., Emerson, K. T., Chatman, J. A., Dweck, C. S. ve Kray, L. J. (2020). Cultures of Genius At Work: Organizational Mindsets Predict Cultural Norms, Trust, and Commitment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 46(4), 626-642.
- Cheng, B., Zhou, X., Guo, G. ve Yang, K. (2020), Perceived Over Qualification and Cyber Loafing: A Moderated-Mediation Model Based on Equity Theory, *Journal of Business Ethics*, 164 (3), 565-577.
- Colquitt, J. A., Scott, B. A. ve LePine, J. A. (2007). Trust, Trustworthiness, and Trust Propensity: A Meta-Analytic Test of Their Unique Relationships With Risk Taking and Job Performance. *Journal of Applied Psychology*, 92, 909-927.
- Currall, S. C. ve Epstein, M. J. (2003). The Fragility Of Organizational Trust: Lessons From the Rise and Fall Of Enron. *Organizational Dynamics*, 32(2), 193–206.
- Demir, M. (2010). Örgütsel Sapma Davranışının Kontrolünde Duygusal Zekânın Rolü: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26, 196-207.
- Demir, M., Dalgıç, A. ve Yaşar, E. (2022). How Perceived Overqualification Affects Task Performance and Proactive Behavior: The Role of Digital Competencies and Job Crafting. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 1-23.
- Dirks, K. T. ve Ferrin, D. L. (2001). The Role of Trust in Organizational Settings. *Organization Science*, 12, 450-467.
- Duan, J., Xia, Y., Xu, Y., & Wu, C. H. (2022). The Curvilinear Effect of Perceived Overqualification On Constructive Voice: The Moderating Role of Leader Consultation and the Mediating Role of Work Engagement. *Human Resource Management*, 61(4), 489-510.
- Erdogan, B. ve Bauer, T. N. (2009). Perceived Overqualification and its Outcomes: The Moderating Role of Empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 557-565.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M. ve Truxillo, D. M. (2011b). Overqualification Theory, Research and Practice: Things that atter. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 260-267.
- Erdogan, B., Tomas, I., Valls, V. ve Gracia, F.J. (2018), Perceived Over Qualification, Relative Deprivation, and Person-Centric Outcomes: The Moderating Role of Career Centrality, *Journal of Vocational Behavior*, 107, 233-245.
- Eryılmaz, E. ve Doğan, T. (2012). İş Yaşamında Öznel İyi Oluş: Utrecht İşe Bağlılık Ölçeğinin Psikometrik Niteliklerinin İncelenmesi, *Klinik Psikiyatri*, 15, 49- 55.

- Fırat, E. ve Kaplan, M. (2022). “Çalışmaya Tutkunluk ve Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkileri”, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Fine, S. ve Nevo, B. (2008). Too Smart for Their Own Good? A Study of Perceived Cognitive Overqualification in the Work Force. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(2): 346-355.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows Step by Step: A Simple Guide and Reference*, (10a ed.) Boston: Pearson
- Gilbert, J. A. ve Tang T. L. (1998). An Examination of Organizational Trust Antecedents. *Public Personnel Management*, 27(3), 321–338.
- Green, F. ve McIntosh, S. (2007). Is There A Genuine Under-Utilization of Skills Amongst the Overqualified?. *Applied Economics*, 39(4): 427-439.
- Greenier, V., Derakhshan, A. ve Fathi, J. (2021). Emotion Regulation and Psychological Well-Being in Teacher Work Engagement: A Case of British and Iranian English Language Teachers. *System*, 97, 102446.
- Grugulis, I. (2003). Putting Skills to Work: Learning and Employment at the Start of the Century. *Human Resource Management Journal*, 13(2), 3–12.
- Gülbahar, B. (2017). The Relationship Between Work Engagement and Organizational Trust: A Study of Elementary School Teachers in Turkey. *Journal of Education and Training Studies*, 5(2), 149-159.
- Güler, M. (2019). Temel Benlik Değerlendirmesi Çalışanların Performansını Nasıl Etkiler? İşe Tutulmanın Aracılık Rolü. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(1), 61-71.
- Güzel, Ş. ve Sığırcı, H. (2022). Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İş Doyumu ve Örgütsel Özdeşleşme ile İlişkisi: Doktor ve Hemşireler Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(35), 756-775.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B. ve Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and Work Engagement Among Teachers. *Journal of School Psychology*, 43(6), 495–513.
- Han, D., Chang, P. C., ve Chang, S. (2019, July). Research on the Influence Mechanism of Perceived Overqualification and Work Engagement. In 4th International Conference on Humanities Science, Management and Education Technology (HSMET 2019) (pp. 294-298). Atlantis Press.
- Hodgetts, R.M. (1997). *Yönetim Teori, Süreç ve Uygulama*. İstanbul: Der Yayınları. Çev: Canan Çetin-Esin Can Mutlu. Kaya, Y.K. (1991).
- Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S. ve Li, Y. (2015). There Are Lots of Big Fish in This Pond: The Role of Peer Overqualification on Task Significance, Perceived Fit, and Performance for Overqualified Employees. *Journal of Applied Psychology*. 100(4), 1228–1238.
- Johnson, W. R., Morrow, P. C. ve Johnson, G. J. (2002). An Evaluation of Perceived Overqualification Scale Across Settings. *Journal of Applied Psychology*, 136, 425-441.
- Johnson, W. R., Morrow, P. C. ve Johnson, G. J. (2002). An Evaluation of Perceived Overqualification Scale Across Settings. *Journal of Applied Psychology*, 136, 425-441.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at Work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67(3), 341-349.
- Karacaoğlu, K. ve Arslan, M. (2019). Algılanan Aşırı Niteliklilik ve İş Tatmini İlişkisinde İyimserliğin Aracı Rolü: İstifa Eden Veya Erken Emekli Olan Subaylar Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 107-136.
- Karaman, E. E. ve Çetinkaya, N. (2019). Kişilik Özelliklerinin Algılanan Aşırı Nitelikliliğe Etkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 3(1), 13-33.
- Khan, L. J. ve Morrow, P. C. (1991). Objective and Subjective Underemployment Relationships to Job Satisfaction. *Journal of Business Research*, 22, 211–218.
- Khassawneh, O., Mohammad, T. ve Momany, M. T. (2023). Perceived Overqualification and Job Outcomes: The Moderating Role of Manager Envy. *Sustainability*, 15(1), 84.
- Khassawneh, O., Mohammad, T. ve Momany, M. T. (2023). Perceived Overqualification and Job Outcomes: The Moderating Role of Manager Envy. *Sustainability*, 15(1), 84.
- Köksal, O. ve Şenel, Ö. (2022). İş Biçimlendirmenin İşe Tutulma Üzerindeki Etkisinde Kişi-İş Uyumunun Aracılık Rolü. *İş ve İnsan Dergisi*, 9(1), 73-86.
- Kwon, J. E. ve Woo, H. R. (2021). Perceived Overqualification and Its Relationships with Job Crafting and Organizational Commitment: A Longitudinal Study. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 22(1), 531-542.
- Lai, F. Y., Tang, H. C., Lu, S. C., Lee, Y. C. ve Lin, C. C. (2020). Transformational Leadership and Job Performance: The Mediating Role Of Work Engagement. *Sage Open*, 10(1), 2158244019899085.
- Lee, A., Erdogan, B., Tian, A., Willis, S. ve Cao, J. (2021), Perceived Over Qualification and Task Performance: Reconciling Two Opposing Pathways, *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(1), 80-106.
- Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J. ve Wang, M. (2015). Overqualification and Counterproductive Work Behaviors: Examining A Moderated Mediation Model. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), 250-271.
- Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J. ve Wang, M. 2015. Overqualification and Counterproductive Work Behaviors: Examining a Moderated Mediation Model. *Journal of Organizational Behavior*, 36, 250-270.

- Lou, T. ve Ye, M. (2019). Studying on the Impact of Perceived Overqualification on Work Engagement: The Moderating Role of Future Work Self Salience and Mediating Role of Thriving at Work. *Open Journal of Social Sciences*, 7(8), 24-36.
- Lu, C-Q., Wang, H-J., Lu, J-J., Du, D-Y. ve Bakker, A. B. (2014). Does Work Engagement Increase Person-Job Fit? The Role of Job Crafting and Job Insecurity. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), 142-152.
- Lucas, G. M. ve Friedrich, J. (2005). Individual Differences in Workplace Deviance and Integrity As Predictors of Academic Dishonesty. *Ethics & Behavior*, 15(1), 15-35.
- Luksyte, A. ve Spitzmueller, C. (2011). Overqualified Women: What Can Be Done About This Potentially Bad Situation? , *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 256–259.
- Luksyte, A. ve Spitzmueller, C. (2011). Overqualified Women: What Can Be Done About This Potentially Bad Situation?, *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 256–259.
- Maltarich, M. A., Reilly, G. ve Nyberg, A. J. (2011). Objective and Subjective Overqualification: Distinctions, Relationships, and a Place for Each in the Literature. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4, 236–239.
- Maslach, C. ve Leiter, M. P. (2008). Early Predictors of Job Burnout and Engagement. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498.
- Mayer R. C., Davis, J. H. ve Schoorman, F. D. (1995). An Integration Model of Organizational Trust, *Academy of Management. The Academy of Management Review*, 20(3), 709- 734.
- Maynard, D. C. ve Parfyonova, N. M. (2013). Perceived Overqualification and Withdrawal Behaviours: Examining The Roles of Job Attitudes and Work Values. *Journal Of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 435-455.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A. ve Maynard, A. M. (2006). Underemployment, Job Attitudes, and Turnover Intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 509-536.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A. ve Maynard, A. M. (2006). Underemployment, Job Attitudes, and Turnover Intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 509-536.
- McKee-Ryan, F. M. ve Harvey, J. (2011). ‘‘I have a job, buty’’: A review of Underemployment. *Journal of Management*, 37(4), 962–996.
- Mishra, A.K (1996). Organizational Responses to Crisis: The Role of Trust, Roderick M Kramer ve Rom T.Tyler (Der), *Trust in Organizations: Frontiers of Theory and Research*, 114-139, sage Publications, London.
- Neves, P. ve Caetano, A. 2006. Social Exchange Processes in Organizational Change: The Roles of Trust and Control. *Journal of Change Management*, 6,351-364.
- Nyhan, R. C. ve Marlowe Jr, H. A. (1997). Development and Psychometric Properties of the Organizational Trust Inventory. *Evaluation Review*, 21(5), 614-635.
- Ouakouak, M. L. ve Ouedraogo, N. (2019). Fostering Knowledge Sharing and Knowledge Utilization: The Impact of Organizational Commitment and Trust. *Business Process Management Journal*, 25(4), 757-779.
- Özkalp, E. ve Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeğinin Türkçe’de Güvenilirlik Ve Geçerliliğinin Analizi, *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 04-19.
- Pouliakas, K. (2013). The Skill Mismatch Challenge in Europe, in European Commission (ed.), *Employment and Social Developments in Europe 2012*, Brussels: Publications Office of the European Union.
- Quintini, G. (2011). Over-Qualified or Under-Skilled. A Review of Existing Literature’, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers No. 121*, Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development.
- Rawlins B.L. (2008). Measuring The Relationship Between Organizational Transparency and Employee Trust. *Public Relations Journal*, 2(2), 1-21.
- Rich, B. L., LePine, J. ve Crawford, E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Rich, L. B., Lepine, J. A. ve Crawford E. R. (2010). Job Engagement: Antecedents And Effects On Job Performance, *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635.
- Rothbard, N. P. (2001). Enriching or Depleting? The Dynamics of Engagement in Work and Family Roles. *Administrative Science Quarterly*, 46, 655-84.
- Rousseau, D.M., Sitkin, S.B., Burt, R.S. ve Camerer, C. (1998). Not So Different After All: A Crossdiscipline View of Trust. *Academy of Management Review*, 23(3), 393-404.
- Schaufeli, W. B. (2012). Work Engagement: What Do We Know and Where Do We Go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Schaufeli, W. B. ve Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources and their Relationship with Burnout and Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B. ve Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With A Short Questionnaire A Cross-National Study. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. ve Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schoorman, F. D. ve Mayer, R. ve Davis, J. (2007). An Integrative Model of Organizational Trust: Past, Present and Future. *Academy of Management Review*. 32(2), 344-354.

- Shockley, P., Ellis K. ve Winograd, G. (2000). Organizational Trust: What it Means, Why it Matters. *Organization Development Journal*, 18(4), 35.
- Şimşek, O. F. (2007). Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş. Ekinoks, Ankara.
- Thomas, R. K. (2003). *Society and Health Sociology for Health Professionals*. Kluwer Academic Publishers, USA.
- Toker, B. (2021). “Algılanan Aşırı Niteliklilik İle İş Performansı Arasındaki İlişkide Dışsal Prestij Algısının Düzenleyici Rolü”, Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- Tomás, I., González-Romá, V., Valls, V. ve Hernández, A. (2022). Perceived Overqualification and Work Engagement: The Moderating Role of Organizational Size. *Current Psychology*, 1-11.
- Tomás, I., González-Romá, V., Valls, V. ve Hernández, A. (2022). Perceived Overqualification and Work Engagement: The Moderating Role of Organizational Size. *Current Psychology*, 1-11.
- Tschannen M. ve Hoy, W. K. (1998). Trust in Schools: A Conceptual and Empirical Analysis. *Journal of Educational Administration*, 36(4), 334-352.
- Ugwu, F. O., Onyishi, I. E. ve Rodríguez-Sánchez, A. M. (2014). Linking Organizational Trust With Employee Engagement: The Role of Psychological Empowerment. *Personnel Review*.43(3), 377-400.
- Ulukök, E., Akın, A. ve Gökdeniz, İ. (2017). Algılanan Fazla Niteliklilik, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Journal of International Social Research*, 10(54), 916-924.
- Uygur, K. ve Arabacı, İ. B. (2019). Lise Öğretmenlerinin Personel Güçlendirme Algıları ile Örgütsel Güven Algıları Arasındaki İlişki: Elazığ İli Örneği. *Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 744-770.
- Verhaest, D. ve Omeij, E. (2006). The Impact of Overeducation and its Measurement. *Social Indicators Research*, 77: 419-448.
- Warr, P. ve İnceoglu, İ. (2012). Job Engagement, Job Satisfaction, and Contrasting Associations With Person-Job Fit. *Journal of Occupational Health Psychology*, 17(2), 129-138.
- Wassermann, M. ve Hoppe, A. (2019), Perceived Over Qualification And Psychological Well-Being Among Immigrants, *Journal of Personnel Psychology*, 18 (1), 34-45.
- Wu, X. Ve Ma, F. (2022). How Perceived Overqualification Affects Radical Creativity: The Moderating Role of Supervisor-Subordinate Guanxi. *Current Psychology*, 1-15.
- Yan, B., Lin, J., Zhong, X. ve Zhang, X. (2022, January). The Effect of Perceived Overqualification of the Employees of Millennial Generation on Job Crafting in the Background of Popular Higher Education. In *2022 3rd International Conference on Education, Knowledge and Information Management (ICEKIM)* (pp. 897-901). IEEE.
- Yang, S. U. ve Lim, J. S. (2009). The Effects of Blog-Mediated Public Relations (BMPR) On Relational Trust. *Journal of Public Relations Research*, 21(3), 341–359.
- Yıldız, B., Özdemir, F., Habib, E. ve Çakı, N. (2017). Aşırı Nitelikliliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Kolektif Şükranın Moderatör Etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 40-61.
- Yue, C. A., Men, L. R. ve Ferguson, M. A. (2019). Bridging Transformational Leadership, Transparent Communication, and Employee Openness to Change: The Mediating Role of Trust. *Public Relations Review*, 45(3), 101779.
- Zaheer, A., McEvily, B. ve Perrone, V. (1998). Does trust matter? Exploring the Effects of Interorganizational and Interpersonal Trust on Performance. *Organization Science*, 9(2), 141-159.
- Zhang, M. J., Law, K. S. ve Lin, B. (2015). You Think You Are Big Fish in a Small Pond? Perceived Overqualification, Goal Orientations, and Proactivity At Work. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 61-84.