

Aşırı Niteliklilik ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkide Psikolojik Sağlamlığın Aracı Rolü

Hasan Hüseyin Uzunbacak*^{ID}

Şerife Karagöz**^{ID}

Öz

Amaç: Çalışmanın temel amacı, aşırı nitelikli çalışanların performanslarının artırılmasının nasıl sağlanacağını ortaya koymaktır.

Yöntem: Araştırma örneklemini 331 kamu ve özel sektör çalışanı oluşturmaktadır. Nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada veriler anket tekniği kullanılarak elektronik ortamda (Google form aracılığıyla) evrene ulaştırılmıştır. Kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Mevcut araştırmanın tanımlayıcı (betimleyici) istatistiklerinin, normallik ve güvenilirlik değerlerinin, değişkenler arasındaki ilişkilerinin (Pearson korelasyon) tespit edilmesinde SPSS 22.0 programından yararlanılmıştır. Araştırma modeli ve ölçüm araçlarının geçerliliklerini hesaplamak amacıyla AMOS 24.0 programı aracılığıyla yapısal eşitlik modeli (YEM) ve aracılık rolü (dolaylı etki) analizi gerçekleştirilmiştir. Aracılık etkisinin anlamlılığına yönelik ise Bootstrap (yeniden örnekleme) güven aralığı değerlerine bakılmıştır.

Bulgular: Aşırı nitelikli çalışanların performanslarının artırılmasının nasıl sağlanacağını ortaya koymak amacıyla yapılan mevcut araştırmada aşırı nitelikliliğin psikolojik sağlamlığı ve işgören performansını pozitif ve anlamlı yönde etkisi olduğu, ardından psikolojik sağlamlığın işgören performansı üzerinde bir etkiye sahip olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Sonuç: Yapılan istatistik analizleri neticesinde, çalışanların aşırı niteliklilik algılarının işgören performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sağlamlığın aracı rol üstlendiği saptanmıştır. Bu sonuç doğrultusunda örgütler için genellikle olumsuz bir durum olarak kabul edilen aşırı niteliklilik ve olumlu kabul edilen psikolojik sağlamlığın işgören performansı üzerindeki aşırı niteliklilikten kaynaklanabileceği düşünülen olumsuz etkiyi azaltabileceği düşünülmektedir. Ayrıca bu sonuç aşırı nitelikliliğin olumsuz sonuçlarının önlenabilir olduğunu göstermektedir.

Özgünlük: Aşırı nitelikliliğin işgören performansını etkileceği ve bu etkinin psikolojik sağlamlık aracılığıyla daha farklı bir yol üzerinden işleyeceği düşünülmektedir. Mevcut araştırma, değişkenler arası bu etkileşimleri ortaya koyma amacından beslenmektedir. Bu nedenle araştırmanın özgün olduğu düşünülmektedir. Bu bağlamda Türkçe yazında aşırı niteliklilik ve işgören performansı arasındaki durumsal etkilerin araştırılmasının önem arz edeceği kanaatine varılmıştır. Ayrıca Türkçe yazında daha önce üç değişkeni (aşırı niteliklilik, psikolojik sağlamlık ve işgören performansı) birlikte inceleyen çalışmaya rastlanılmadığı için, bu çalışmanın yazın açısından özgünlük gösterebileceği ve yazına katkı sunabileceği öngörülmektedir.

Anahtar Sözcükler: Aşırı niteliklilik, algılanan aşırı niteliklilik, psikolojik sağlamlık, işgören performansı.

* Doç. Dr., Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, hasanuzunbacak@sdu.edu.tr

** Dr., Bağımsız Araştırmacı, srfkrz1992@gmail.com

The Mediating Role of Psychological Resilience between the Effect of Overqualification and Employee Performance

Hasan Hüseyin Uzunbacak*^{ID}

Şerife Karagöz**^{ID}

Abstract

Purpose: The main purpose of the study is to reveal how to increase the performance of overqualified employees. of overqualified employees.

Method: The research sample consists of 331 public and private sector employees. Quantitative research method was used. In the research, the data were delivered to the universe electronically (via Google form) using the questionnaire technique. Convenience sampling method was preferred. SPSS 22.0 programme was used to determine the descriptive statistics, normality and reliability values of the current research and the relationships between variables (Pearson correlation). In order to calculate the validity of the research model and measurement tools, structural equation modelling (SEM) and mediating role (indirect effect) analysis were performed through AMOS 24.0 programme. Bootstrap (resampling) confidence interval values were examined for the significance of the mediation effect.

Findings: In the present study, which was conducted to reveal how to increase the performance of overqualified employees, it was found that overqualification has a positive and significant effect on psychological resilience and employee performance, and then psychological resilience has an effect on employee performance.

Implications: As a result of the statistical analyses, it was found that psychological resilience plays a mediating role in the effect of employees' perceptions of overqualification on employee performance. In line with this result, it is thought that overqualification, which is generally accepted as a negative situation for organisations, and psychological resilience, which is accepted as positive, may reduce the negative effect on employee performance, which is thought to be caused by overqualification. In addition, this result shows that the negative consequences of overqualification can be prevented.

Originality: Overqualification is thought to affect employee performance and this effect is thought to operate through a different path through psychological resilience. The current research is fuelled by the aim of revealing these interactions between variables. For this reason, the research is considered to be original. In this context, it is concluded that it would be important to investigate the situational effects between overqualification and employee performance in Turkish literature. In addition, since there is no study in the Turkish literature that examines three variables (overqualification, psychological resilience and employee performance) together, it is predicted that this study may be unique in terms of literature and contribute to the literature.

Keywords: Overqualification, perceived overqualification, psychological resilience, employee performance.

* Assoc. Prof., Süleyman Demirel University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, hasasunubacak@sdu.edu.tr

** Dr., Independent Researcher, srfkrz1992@gmail.com

Giriş

İşletmelerin değişen ve gelişen çevre koşullarında verimlilik, sürdürülebilirlik ve stratejik üstünlük sağlayabilmelerindeki en değerli sermayelerinden birisini çalışanlar oluşturmaktadır. İşletmelerin huzurlu ve güzel bir çalışma ortamı ile başarı elde edebilmesinin yolu insan unsurunu etkili ve verimli bir şekilde kullanarak kişi-iş uyumunu sağlayabilmesinden geçmektedir. Aksi takdirde kişi-iş uyumsuzluğu meydana gelebilmekte (çalışanların işin gereklerinin üzerinde bilgi, beceri, eğitim gibi özelliklere sahip olması) ve bu işletmeler için istenmeyen bir durum olarak karşılanabilmektedir.

Çalışma hayatında meydana gelebilecek olan bu uyumsuzluk Türkçe yazında 2010'lu yılların başında yer almaya başlayan aşırı niteliklilik kavramı şeklinde belirtilmektedir. Aşırı niteliklilik; bir çalışanın bilgi, beceri ve yeteneklerinin işin gereklerini aşması (Erdogan vd. 2011) veya işte kullanıl(a)maması durumu olarak ifade edilmektedir (Erdogan ve Bauer, 2021). Günümüzde çalışanların günlerinin büyük bir bölümünü işte geçirmesi ve aşırı niteliklilik algısının bazı olumsuz sonuçlarının olabileceği düşünüldüğü için dikkate alınması ve araştırmalara konu edilmesinin önem arz edeceği düşünülmektedir (Kaymakçı ve Görener, 2020:110).

Bireyin eğitim, bilgi, beceri ve deneyimlerinin iş pozisyonunun gerekliliklerini aştığı yaygın bir örgütsel fenomen olarak ifade edilen aşırı niteliklilik (Maynard vd., 2006), bir örgütsel sorun haline gelmiştir. Araştırmacılar, algılanan aşırı nitelikliliğin hem olumlu hem de olumsuz etkilerinin bulunduğu yargısından hareketle bazı araştırmalar yapmışlardır (Erdogan ve Bauer, 2021). Örneğin, Zhang vd. (2021) aşırı nitelikli çalışanların işlerini kişi-iş uyumsuzluğu sorununa neden olacağını belirtmişlerdir. Ancak Zhang vd. (2016), aşırı nitelikliliğin proaktif davranış üzerindeki olumlu etkisinin bulunduğunu belirterek, pozitif yönde bir destek sağladığı kanaatine varmışlardır.

Yazın incelendiğinde, araştırmaların çoğu aşırı nitelikliliğin olumsuz taraflarına odaklanmıştır. Fakat eğer gereğinden fazla eğitime, bilgiye ve beceriye sahip olan çalışanlar bu özellikleri bağlamında değerlendirildikleri zaman daha başarılı olabileceği düşünülmektedir. Dolayısıyla bu durumdaki çalışanlar, örgütün gelişimine ve değişimine olumlu yönde katkılar sunabilirler (Luksyte ve Spitzmueller, 2016:635; Karacaoğlu ve Arslan, 2019). Bu olumlu katkıyı sağlayacak değişkenlerden birisini psikolojik sağlık oluşturmaktadır. Sağlık, stres faktörlerinin ruh sağlığı üzerindeki olumsuz etkilerini azaltabilir ve zor zamanlarda olumlu ruh sağlığını destekleyebilir (Yıldırım ve Solmaz, 2022:525). Psikolojik sağlamlığı yüksek seviyede olan aşırı nitelikli olan bireyler, daha az olumsuz duygu yaşayacak, bu olumsuz duygulara karşı daha hoşgörülü olacak ve kendilerini gelecekteki daha karmaşık ve zorlu olan işlere hazırlayacaktır (Wang vd. 2019:3). Dolayısıyla aşırı nitelikliliğin psikolojik sağlık ile bir

etkileşim içerisinde olabileceğini söylemek mümkündür (Erdogan ve Bauer, 2021). Psikolojik sağlamlık düzeyi yüksek olan bireyler, algılanan aşırı nitelikliliğin olası olumsuz etkilerini azaltabilmekte ya da ortadan kaldırmaktadır (Tugade vd. 2004:1164-1183; Wang vd. 2019). Aşırı nitelikli olan çalışanlar kendi bilgi, beceri ve yetenekleri ile uyum sağlayamasa bile -bilhassa- işsiz kalma endişesiyle çalışmaya devam etmektedirler. Bu durum ile birlikte, pozitif psikoloji alanlarından birisi olarak ele alınan psikolojik sağlamlığın aşırı nitelikten kaynaklanabileceği düşünülen olumsuz algıyı ılımlaştırılmasında önemli rol üstlenebileceği düşünülmektedir.

Yazında söz konusu iki değişken (aşırı niteliklilik ve psikolojik sağlamlık) arasında olumlu bir ilişkinin varlığına yönelik olarak Wang vd. (2019) tarafından bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Çin'in Hubei Eyaletinde bulunan bir şirketin çalışanlarının algılanan aşırı niteliklilik, iş becerikliliği, işe yabancılaşma ve psikolojik sağlamlık düzeylerini değerlendirmek üzere yaptıkları çalışmalarında psikolojik sağlamlığın pozitif yönde bir etkiye sahip olduğunu tespit etmişlerdir. Fakat Türkçe yazında aşırı niteliklilik ile psikolojik sağlamlık arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmaya doğrudan rastlanılmamıştır. Yapılan yazın taraması sonucunda, *Kiş-i-İş Uyumu Teorisi* kapsamında psikolojik sağlamlık ile aşırı niteliklilik arasında bir ilişkinin olduğu ve yazında kritik bir boşluk olduğu düşünülmektedir.

Araştırmalar, aşırı nitelikliliğin örgütsel bağlılık (Guo ve Wang, 2022) ve iş tatmini dahil olmak üzere bazı iş tutumları ile olumsuz (Karacaoğlu ve Aslan, 2019; Acaray, 2019) üretken olmayan iş davranışları, devamsızlık, işten ayrılma niyeti, yenilikçi davranışlar gibi bazı kavramlar arasında ise olumlu ilişkiler olduğunu tespit etmişlerdir (Varma ve Sandhya, 2019:108; Harari vd. 2017). Fakat bazı araştırma bulgularına göre, kendilerini aşırı nitelikli olarak gören çalışanların performanslarında artışlar gözlemlendiğini belirtmişlerdir (Alfes, 2013; Ma vd. 2020; Li vd. 2019; VanDijk vd. 2020; Zheng ve Wang, 2017). Tüm bu etkiler incelendiğinde aşırı niteliklilik, bireyler ve örgütler bağlamında önemli konulardan birisi olarak görülmektedir (Akın ve Ulukök, 2016:74; Kır ve Akçakanat, 2021:1002).

Bu çalışmada "*Aşırı niteliklilik ve işgören performansı arasındaki ilişkide psikolojik sağlamlık aracı rol*" üstleniyor mu sorusuna yanıt aranacaktır. Araştırma fikrinin ortaya çıkışı, işgören performansını azaltacağı düşünülen aşırı niteliklilik algısının herhangi bir etkiye (olumlu/olumsuz) sahip olup olmadığını, çalışanların psikolojik sağlamlık düzeylerinin bu etkinin azaltılmasında nasıl bir etkiye sahip olabileceğini ve bu durumun çalışanların performanslarına nasıl yansıtacağı sorunsalıdır. Yani aşırı nitelikliliğin işgören performansını etkileyeceği ve bu etkinin psikolojik sağlamlık aracılığıyla daha farklı bir yol üzerinden işleyeceği düşünülmektedir. Mevcut araştırma, değişkenler arası bu etkileşimleri ortaya

koyma amacından beslenmektedir. Bu nedenle araştırmanın özgün olduğu düşünölmektedir. Bu bağlamda Türkçe yazında aşırı niteliklilik ve işgören performansı arasındaki durumsal etkilerin araştırılmasının önem arz edeceği kanaatine varılmıştır. Ayrıca Türkçe yazında daha önce üç değişkeni (aşırı niteliklilik, psikolojik sağamlık ve işgören performansı) birlikte inceleyen çalışmaya rastlanılmadığı için, bu çalışmanın yazın açısından özgünlük gösterebileceği ve yazına katkı sunabileceği öngörülmektedir. Çalışmanın temel amacı, aşırı nitelikli çalışanların performanslarının artırılmasının nasıl sağlanacağını ortaya koymaktır. Bu amaç doğrultusunda psikolojik sağamlığın aşırı niteliklilik algısı olan çalışanların performanslarının artması yönünde aracılık rolünü test eden bir model geliştirilmiştir.

Çalışmanın bağımsız değişkeni olan aşırı niteliklilik, çalışanların fiili durumlarını değil bireylerin kendileri ile ilgili aşırı niteliklilik algıları kapsamında değerlendirilmektedir. Ayrıca aşırı niteliklilik konusuna ilgi her geöen gün artmaktadır. Bu çerçevede “*aşırı niteliklilik*” kavramının gerek örgütlere gerekse çalışanlara sunacağı olası kazanımların son yıllarda öne çıkmaya başlamasından dolayı bu çalışmada aşırı niteliklilik kavramının kapsayıcılığını ortaya çıkarmak hedeflenmektedir.

Literatür Taraması / Yazın İncelemesi

Bu başlık altında “*aşırı niteliklilik*”, “*psikolojik sağamlık*” ve “*ışgören performansı*” kavramlarına yer verilecektir.

Aşırı Niteliklilik

Freeman (1976) tarafından aşırı niteliklilik kavramı ilk kez “*The Overeducated of American*” isimli kitapta kullanılmıştır. Aşırı niteliklilik her örgütte yaygın olmakla birlikte (Aslam vd. 2022:168) ortaya çıktıktan sonra farklı disiplinlerde yer alan pek çok araştırmacı tarafından incelenmiştir (Fabel ve Pascalau, 2013:58). Söz konusu kavram uluslararası yazında “*overqualification*” olarak yer almakta; Türkçe yazında ise “*aşırı niteliklilik*”, “*fazla niteliklilik*”, “*aşırı vasıflılık*” ve “*aşırı eğitimsizlik*” gibi farklı şekillerde kullanılmaktadır (Kaymakcı, 2020:4). Bu çalışmada kavram “*aşırı niteliklilik*” şeklinde ele alınacaktır. Aşırı nitelikliliğin örgütlerde çalışanların tutum ve davranışlarını nasıl etkilediğini anlamak hem teorik hem de pratik olarak önemlidir (Erdogan ve Baumer, 2021). Aşırı niteliklilik kavramı, bireyin işin gereklerinden daha çok bilgi, beceri, nitelik ve deneyime sahip olması anlamına gelmektedir (Maynard vd. 2006:512). Araştırmacılar aşırı nitelikliliği, objektif (nesnel) aşırı niteliklilik ve subjektif (algılanan) aşırı niteliklilik şeklinde iki ayrı yapıya ayırmışlardır. Bu iki kavram birbirleriyle ilişkili; fakat farklı yapılardan oluşmaktadır (Maltarich vd. 2011:236).

Aşırı nitelikliliğin daha çok gelişmiş ve gelişmekte olan ölkelerde gözlenmekte olduğu dikkat çekmektedir. Çünkü gelişmiş ya da gelişmekte olan ölkelerde teknolojinin getirdiği olanaklarla bilgiye erişim daha kolay

olmakta ve bu durumda eğitim olanaklarının artmasıyla birlikte bireylerin eğitim seviyelerinin artmasını sağlamaktadır. Tüm bunlardan dolayı çalışanın görev ve iş tanımlarındaki beklentilerinde artışlar gözlemlenmektedir (Kaymakçı ve Görener, 2020:110). Gereğinden fazla aşırı nitelikli çalışanlar, doğru bir şekilde tahsis edilmediğinde öteki çalışanlara göre daha yüksek seviyede iş tatminsizliği (Zheng ve Wang, 2017), daha fazla sağlık problemi ve daha yüksek devamsızlık yaşayacaklardır (Büchel, 2002:264).

Psikolojik Sağlık

Pozitif psikolojinin odaklandığı alan, bireylerin hayatını nelerin olumsuz etkilediğinden çok, nelerin insan sağlığına olumlu yönde katkı sunduğudur. Bu noktada, psikolojik sağlık kavramı kendini göstermekte ve içeriğinde barındırdığı olumlu nitelikler sebebiyle pozitif psikolojinin konusu olmaktadır (Doğan, 2015:94). Psikolojik sağlık, İngilizce’de “*resilience*” olarak ifade edilmektedir. “*Resilience*” kavramının Türkçe’ye çevirisi konusunda literatürde farklı fikirler öne sürülmüş ve tam olarak görüş birliğine varılamamıştır. Bazı yazarlar; “*psikolojik sağlık*” (Akar, 2018), “*psikolojik dayanıklılık*” (Çetin ve Basım, 2011) gibi farklı terimler kullanmayı tercih etmişlerdir. Bu çalışmada kavram “*psikolojik sağlık*” şeklinde ifade edilecektir.

Psikolojik sağlık, bireyin karşılaştıkları olumsuzluklarla başa çıkmalarını sağlayan olumlu duygulardan birisidir (Cooke vd. 2019). İlgili kavram, bireyin karşılaştığı zorluklarla baş edebilmesi ve yeni koşullara uyum sağlayabilme becerisine sahip olması şeklinde belirtilmektedir (Fergus ve Zimmerman, 2005). Sağlık, olumlu işleyiş ve optimal gelişime katkıda bulunabilecek ve olumsuz duygu, düşünce ve davranışları önleyebilecek kişisel bir güç olarak düşünülebilir (Yıldırım ve Solmaz, 2022:525). Psikolojik olarak güçlü bir yapıda olmak, bireyin yaşantısını sağlıklı bir çerçevede yönetebileceği, karşılaştığı sorunlarla akılcı çözümler üreterek baş edebileceği anlamına gelmektedir (Gönen, 2020:8-9). Psikolojik olarak sağlam olan bireyler, kendi başa çıkma tarzlarına göre zorluklarla mücadele eden güçlü bireyler olarak ifade edilebilir (Sağar, 2022:104).

İşgören Performansı

Birçok değişken ile araştırmaya konu olan performans (Saygı, 2022:20) rekabetçi örgütsel yaşamda, gelecekteki kariyer gelişiminde ve işgücü piyasasında başarı için önemli bir ön koşul olup çok boyutlu bir kavramdır (Sonntag ve Frese, 2002:3).

Performans, Campbell’ın (1990) tanımına göre, bireylerin davranışlarının sonuçları olarak ifade edilmektedir. Bu, görev ve kişi odaklı bir kavramdır ve önceden belirlenmiş kriterleri gerçekleştirme yeteneği ile işini izlenen yöntemlerle başarıyla yerine getirme düzeyini içermektedir

(Bingöl, 2013: 369). İşgören performansı, özellikle endüstriyel ve örgütsel psikologlar arasında teorik ve ampirik olarak ilgi çeken örgütsel değişkenler arasında yer almakta olup (Davidescu vd. 2020) çalışanların işlerinin sorumluluklarını ne ölçüde yerine getirdikleri ile ilgilidir (Erdogan ve Baumer, 2021). Söz konusu işgören performansı kavramı örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasını değerlendirebilmek için önemli bir kriterdir (Wang, 2020:41). Çünkü örgütlerin hedeflerine ulaşabilmesi ve rakiplerine karşı rekabet avantajı sağlayabilmesi yüksek performans gösteren (yetenekli, görevini etkin bir şekilde yerine getiren, örgütün başarısına katkıda bulunan) çalışanlara sahip olması ile gerçekleşmektedir (Turunç ve Turgut, 2020:377). İşgören performansı, çalışanın iyi düzeyde bir eğitim almasını gerektirir, böylece çalışırken işine hızlı bir şekilde uyum sağlayabilir. İşgören performansı genellikle, örgütsel hedeflere olumlu katkı sağlayan çeşitli çalışan davranışlarının değeri olarak tanımlanmaktadır (Virgiawan vd. 2021:70). Bunların yanında, çalışanların bireysel performanslarındaki artışlar aynı zamanda örgütün performansının da artmasını sağlamaktadır. Yüksek performansa sahip olan çalışanlar örgütler için önemli bir yere sahip olup örgütün rekabet etme gücünün artmasında önemli rol oynamaktadır (Turunç, 2010:253-254). Yüksek performans, şirket verimliliğini artıracak, personel devir oranını azaltacak ve şirket yönetim tarzını doğrulayacaktır. Tersine, düşük çalışan performansı işin kalitesini ve üretkenliğini azaltabilir, çalışan devir hızını artırabilir ve kurumsal kazançları azaltabilir (Prasetya, 2018:2). Aynı zamanda performans iki önemli ve anlamlı nokta içermektedir. Birinci nokta, bireylerin performansının hiçbir zaman sabit olmadığı; ikinci nokta çevresel koşullara göre değişkenlik gösterdiğidir (Katebi vd. 2022:23).

Değişkenler Arası İlişkiler

Mevcut çalışmanın bu başlığında söz konusu değişkenlere yönelik kuramsal alt yapıya ve değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerine yer verilmiştir.

Aşırı Niteliklilik ve İşgören Performansı Arasındaki İlişki

Bu araştırmada aşırı niteliklilik ve işgören performansı arasındaki ilişkinin “Eşitlik Teorisi” (*Equity Theory*) ve “Görelî Yoksunluk Teorisi”dir (*Relative Deprivation Theory*) ile açıklanabileceği düşünülmektedir. Adams’ın Eşitlik Teorisi, bireylerin yaptıkları iş karşılığında aldıkları ödüllerde diğerlerine kıyasla hissettikleri eşitsizliği ortadan kaldırmak için harekete geçeceklerini öne sürmektedir (Schermerhorn vd. 2011:115). Çalışan performansındaki uyumsuzluk, çalışanın sahip olduğu girdilerle (deneyim, eğitim, enerji, nitelik vb.) ve örgütün sunduğu çıktılarla (ücret, yan ödemeler, tanınma vb.) uyumlu olmaması durumunda ortaya çıkmaktadır (Robbins vd., 2016:284). Çünkü girdi/çıktı oranları eşit olmadığı zaman çalışanlar adaletsizlik duygusu eğilimi içerisinde olacaklardır ve bu durumun sonucu olarak aşırı niteliklilik kavramı meydana gelmektedir (Karacaoğlu ve Arslan, 2019). Aşırı niteliklilik ve işgören performansı arasındaki ilişkiyi açıklayan öteki teori ise Crosby’nin

(1984) “*Görelî Yoksunluk Teorisi*”dir. Görelî yoksunluk, bireylerin daha iyi bir işe sahip olma hakkı hissetmesinden kaynaklanan yoksunluk deneyimleri olarak belirtilmektedir (Erdogan ve Baumer, 2021). Söz konusu teoriye göre, birey var olan imkanlarını tatmin edici bir düzeyde kabul etse de daha düşük niteliğe sahip olan diğer bireyler ile kendisini kıyasladığında kendisinin daha fazla imkanı hak ettiğini düşünmektedir. Bir başka deyişle, bireyin kendi niteliklerinin daha fazla olduğunu düşünerek hareket ettiğinde bu durumda kendini aşırı nitelikli olarak görmektedir (Karacaoğlu ve Arslan, 2019:110). Adams’ın Eşitlik Teorisi, örgüt içindeki bireylerin eşitsizlik algılarının, iş performansları üzerindeki etkilerine odaklanmaktadır. Bu teori, çalışanların kendi iş performanslarını ve sonuçlarını diğerleri ile karşılaştırarak eşitlik ya da eşitsizlik algısı oluşturduklarını açıklamaktadır. Çalışanlar, örgütteki hakkaniyet algısına bağlı olarak motivasyonlarını olumlu veya olumsuz yönde etkileyebilirler. Özellikle, çalışanlar örgütün adil olduğunu düşünüyorsa, motivasyon düzeylerinde artış gözlenirken, aksi durumda motivasyon düzeyleri düşebilir (Doğan ve Varoğlu, 2019: 26). Çalışan performansı genellikle ampirik araştırmalarda bağımlı bir değişken olarak konumlandırılmaktadır. Çünkü çalışan performansını bir neden ya da belirleyici olarak değil, örgütsel davranış veya insan kaynakları uygulamalarının sonucu ya da etkisi olarak ele almaktadır (Prasetya, 2018: 2). Yazındaki bu teori ışığında, bireylerin sahip olmuş oldukları bilgi, beceri, eğitim, deneyim gibi özelliklerin performans üzerinde etkisinin bulunmasından dolayı bireylerin performanslarının belirlenmesinde aşırı nitelikliliğin etkisi olacağı kanaatine varılmıştır. Bu teoriler ışığında aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

H₁: Aşırı niteliklilik işgören performansını pozitif etkiler.

Aşırı Niteliklilik ve Psikolojik Sağlık Arasındaki İlişki

Bu araştırmada aşırı niteliklilik ve psikolojik sağlık arasındaki ilişki “*Kişi-İş Uyumu Teorisi*”ne (*Person-Job Fit Theory*) dayandırılarak incelenmiştir. Kişi-iş Uyumu Teorisi, bireyin sahip olduğu bazı nitelikler (bilgi, beceri, eğitim, deneyim gibi) ile işin gerekleri arasındaki uyum derecesidir (Brkich vd. 2002:43). Söz konusu teoriye göre, aşırı nitelikli çalışanların bilgi, beceri ve yetenekleri beklenen iş gereksinimlerini aştığında, çalışanlar aldıkları fiili ödüllerin beklentilerinden daha düşük olması nedeniyle haksızlığa uğradıklarını düşünmektedirler (Feldman, 1996). Yani örgütün iş tanımları ile çalışanın sahip olduğu bilgi ve becerilerin örtüşmesi durumunda (çalışanın iş tatminlerinde, iş devir oranlarında, işten ayrılma niyetlerinde vb.) olumlu yönde değişimler meydana gelecektir. Bu durum örgütün gelişim ve değişimine de katkı sağlayacaktır (Çubuk vd. 2014:172). Bireyin psikolojik olarak sağlam olması durumunda zorluklarla daha kolay başa çıkabileceği ve karşılaşacağı olumsuz durumu olumluya çevirebilme beceresine sahip olabileceği varsayılmaktadır (Erdogan ve Bauer, 2021). Bazı araştırmacılar,

psikolojik sağlamlığın aşırı nitelikliliğin olumsuz etkilerinin ortadan kalkmasına ya da ılımlaşmasını katkı sağlayabileceğine vurgu yapmaktadır (Erdogan ve Bauer, 2021). Yazında söz konusu iki değişken (aşırı niteliklilik ve psikolojik sağlamlık) arasında dolaylı olarak bir ilişki olduğuna yönelik araştırmaya (Wang vd. 2019) ulaşılmıştır. Elde edilmiş bazı bulgular ve teori ışığında aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H₂: Aşırı niteliklilik psikolojik sağlamlığı pozitif etkiler.

Psikolojik Sağlamlık ve İşgören Performansı Arasındaki İlişki

Bu araştırmada psikolojik sağlamlık ve işgören performansı arasındaki ilişki “*Psikolojik Sağlamlık Teorisi*” (*Psychology Resilience Theory*) çerçevesinde ele alınacaktır. Psikolojik sağlamlık teorisi, bireylerin karşılaştıkları zorlukların üstesinden nasıl gelebileceklerini ve hayatlarının olumlu yönlerini nasıl inşa edebileceklerini anlamalarına yardımcı olabilecek kavramsal bir model sunmaktadır (Fergus ve Zimmerman, 2005:413). Söz konusu teorinin en büyük katkısı, bireyin yaşam zorluklarına bakış açısının, bireyin zorluk deneyimini ve zorluğa verdiği tepkiyi temelden nasıl etkilediğini anlamaya yardımcı olmaktır. Özetle, psikolojik sağlamlık teorisi bireylerin ve sistemlerin, sıkıntıların üstesinden gelmelerini sağlayan (Van Breda, 2001:8) eksikliklerden ziyade bireyin güçlü yanlarını ele alan bir teoridir (Fergus ve Zimmerman, 2005:413).

Psikolojik sağlamlık düzeyi yüksek olan bir bireyin yaşamında maruz kaldığı zor ve stresli süreçlerle (travma, kayıp, sağlık sorunları, iş ve maddi sorunlar gibi) mücadele edebilme gücü ve yaşadığı olumsuz deneyimlerini olumluya çevirebilme becerisinin yüksek seviyede olması beklenmektedir. Söz konusu bu güç ile birlikte, bireyin örgüte olumlu çıktılar (işgören performansındaki artış gibi) sağlayacağı düşünülmektedir. Yazında psikolojik sağlamlık ile işgören performansını ele alan bazı çalışmalar (Gu vd 2021; Sobaih vd. 2021; Athota vd. 2020; Kim, 2020; Cooke vd. 2019; Liu vd. 2018; Belhadi vd. 2021) yer almaktadır. Bu bilgiler ve teoriden hareketle aşağıdaki hipotez kurulmuştur:

H₃: Psikolojik sağlamlık, işgören performansını pozitif etkiler.

Aracı Değişken Olarak Psikolojik Sağlamlık

Psikolojik sermaye boyutlarından (umut, iyimserlik, öz-yeterlik, psikolojik sağlamlık) birisini oluşturan “*psikolojik sağlamlık*”, bireylerin algılarını ve davranış kalıplarını etkileyebilmektedir (De Terte vd. 2014). Mevcut araştırmada değişkenlere ilişkin dolaylı etkinin incelendiği (aşırı niteliklilik ve işgören performansı arasındaki ilişkide psikolojik sağlamlığın aracı rolü) söz konusu modelin, *Genişlet ve İnşa Et Teorisi* (Broaden-and-Build Theory) ile açıklanabileceği varsayılmaktadır. Bu teoriye göre, olumlu duygular (neşe, ilgi ve memnuniyet gibi) bireylerin anlık düşünce-eylem repertuarlarını genişletme ve zaman içinde kişisel kaynaklarını oluşturma yeteneğine sahiptir

(Freeman, 1976 ve Fredrickson, 2001). Genişlet ve İnşa Et Teorisi, olumlu duyguların bireyin anlık düşünce-eylem repertuarını genişletmeye hizmet ettiğini varsayar. Bu teori, bireylerin farkındalığının, fiziksel, entelektüel ve sosyal kaynaklarını geliştirmenin etkisini açıklamak için kullanılır (Fredrickson, 1998, 2013). Bu araştırma, bireylerin olumlu duyguların deneyimsel değerlerinin düşünme ve eyleme geçme yeteneklerini geliştirdiğini düşünmüştür. Daha fazla iyimserlik ve daha iyi ilişkiler gibi kaynaklarını artırabilirler. Bu bağlamda mevcut araştırmanın sonuçları ve söz konusu teori doğrultusunda aşırı nitelikliliğin ve bireylerin düşünce repertuarını genişletmesi sonucu inşa edilen psikolojik sağlamlığın bireyin işgören performansı düzeylerini arttırabileceği ve geliştirilebileceği öngörülmektedir. Yüksek düzeyde psikolojik sağlamlığa sahip çalışanlar daha fazla olumlu duygulanım yaşayacaklar ve örgüte olumlu katkılar sunacaklardır (Shin, vd. 2012, s. 732). Bu bilgileri destekler nitelikte yazında bazı araştırmalar (Ma vd. 2020;) bulunmaktadır. Örneğin, Van Dijk vd. (2019), aşırı nitelikliliğin iş performansı ile olumlu bir ilişkiye sahip olma olasılığını inceleyen teorik bir model geliştirmişlerdir. Bu modelde, aşırı nitelikliliğin insan sermayesi avantajı sağlayabileceği, ancak bu avantajın sadece bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerinin işle ilgili olduğu, karmaşık görevlerde ve performans ölçümlerinin objektif olduğu durumlarda ortaya çıkabileceği öne sürmüştür. Aynı şekilde, aşırı nitelikliliği çalışanların kendi gruplarında ve ağlarında son derece etkili ve yüksek statülü bireyler olarak ortaya çıkabileceği ve bu durumun onlara performans gösterme fırsatları sunabileceği savunmuşlardır.

Luksyte ve Spitzmueller (2016) kişi-çevre uyumu teorisine dayanan yaptıkları araştırmanın sonuçlarına göre, algılanan aşırı nitelikliliğin, çalışanların desteklendiğini hissettikleri ve gelişimsel kendine özgü anlaşmaları başarıyla müzakere ettikleri durumlarda yönetici tarafından derecelendirilen yaratıcı performansla olumlu bir ilişkisi olduğu ortaya koymuşlardır. Psikolojik sağlamlığa sahip aşırı nitelikli bireylerin daha az olumsuz duygu yaşayacağını, bu olumsuz duygulara karşı daha toleranslı olacağını ve kendilerini gelecekteki daha karmaşık ve zorlayıcı olan işlere hazırlayacakları düşünülmektedir. Bu doğrultuda yazında elde edilmiş bu bulgular ve araştırmanın amacı doğrultusunda dördüncü ve son hipotez oluşturulmuştur:

H₄: Aşırı nitelikliliğin işgören performansı üzerine etkisinde psikolojik sağlamlığın aracılık rolü vardır.

Araştırma Yöntemi

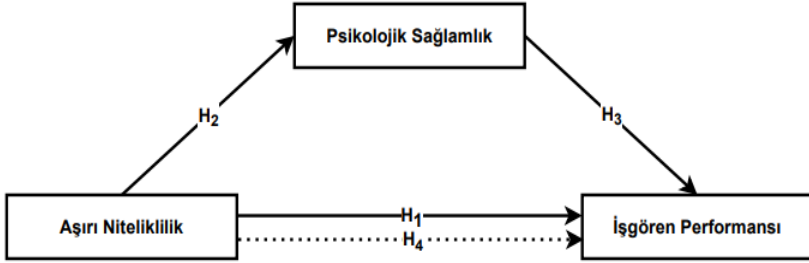
Araştırma yöntemi başlığında; araştırmanın amacı ve modeli, araştırmanın katılımcıları, veri toplama araçları, veri setinin kontrolü ve analize hazırlanması, verilerin analizi, veri toplama araçlarının geçerlilikleri,

tanımlayıcı istatistikleri ve değişkenlerin birbirleriyle olan ilişkilerine yönelik bilgiler sunulmuştur.

Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu araştırmanın amacı, aşırı nitelikli çalışanların performanslarının artırılmasının nasıl sağlanacağını ortaya koymaktır. Araştırmanın tahmini modeli Şekil 1’de gösterilmektedir.

Şekil 1: Araştırmanın Tahmini Modeli



Veri Toplama Araçları

Mevcut çalışma kapsamında Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu’ndan (15.02.2022 tarih ve 117/34 sayılı karar) gerekli etik kurul izni alınmış ve bilimsel etik yönden uygun bulunmuştur. Veriler 2022 yılının Şubat ayı içerisinde toplanmıştır. Nicel araştırma yönteminin benimsendiği çalışmada veriler anket tekniği ile toplanmıştır. Anket formu ikiye ayrılmıştır. Birinci bölümde toplam on dokuz ifadeden oluşan (aşırı niteliklilik, psikolojik sağlamlık ve işgören performansı) üç farklı ölçekten yararlanılmıştır. İkinci bölümde ise beş soru (cinsiyet, medeni durum, yaş, çalıştığı sektör, eğitim durumu) katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini saptamak amacıyla kullanılmıştır. Ölçekler ile ilgili psikometrik özellikler aşağıda belirtilmiştir:

Psikolojik Sağlamlık Ölçeği

Psikolojik sağlamlık düzeyleri Luthans ve arkadaşlarının (2007) geliştirdiği, Çetin ve Basım’ın (2012) Türkçeye çevirdiği dört boyutlu psikolojik sermaye ölçeği kullanılarak ölçülmüştür. Psikolojik Sermaye Ölçeği toplam 24 ifade ve 4 boyutla (iyimserlik, psikolojik sağlamlık, umut, özyeterlik) temsil edilmektedir. Bu çalışmada ölçeğin 6 ifade ile temsil edilen psikolojik sağlamlık boyutu ele alınacaktır. Ölçeğe ilişkin Cronbach Alpha katsayısı .89’dur. Söz konusu ölçekteki ifadeler örneğin; “İşimdeki zorlukları genellikle bir şekilde hallederim.” gösterilebilir.

İşgören Performansı Ölçeği

Çalışanların işgören performansları düzeylerini ölçmek için Kirkman ve Rosen'ın (1999) geliştirdiği ölçek kullanılmıştır. Bu ölçek 2008 yılında Çöl tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçek 4 ifade ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğe yönelik Cronbach Alpha katsayısı .83'dür. Söz konusu ölçekteki ifadeler örneğin; “*Bir problem gündeme geldiğinde en hızlı şekilde çözüm üretirim.*” gösterilebilir.

Aşırı Niteliklilik Ölçeği

Maynard ve arkadaşları tarafından 2006 yılında geliştirilen ölçek, Yıldız ve arkadaşlarının (2017) Türkçe'ye uyarlanmış olup 9 ifadeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğe yönelik Cronbach Alpha katsayısı .78'dir. Söz konusu ölçekteki ifadeler örneğin; “*Bu işin gerektirmediği becerilere sahibim*” gösterilebilir. Anket formunda, her bir değişkene ait verilen yanıtlar için 5'li Likert tipi derecelemeden faydalanılmıştır.

Veri Setinin Kontrolü ve Analize Hazırlanması

Verilerin analizine geçilmeden önce ilk olarak mevcut verilerin Z puanları (skorları) dikkate alınarak uç değer ve kayıp verilerin temizlenmesi işlemleri gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya dahil edilen her bir ölçüm aracı için ayrı ayrı kayıp veri atama (*replace missing value*) işlemi gerçekleştirilmiştir. Söz konusu işlem sırasında verilerin ortalama değerinin atanmasına ilişkin yöntem (Tabachnick ve Fidell, 2013) benimsenmiştir. Veriler uç değerlerden arındırıldıktan sonra veri setinin doğruluğu test edilmiştir. Son olarak verilerin normal dağılıma uygunluğunu belirlemek amacıyla çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılmıştır. Yapılan analizler ışığında ölçeklere ilişkin çarpıklık katsayılarının -.274 ile .682 ve basıklık katsayılarının -.219 ile -.041 arasında değerler aldığı saptanmıştır. Normallik varsayımının gerçekleştirilmesi için çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 1 arasında değerler alması gerekmektedir (Morgan ve diğerleri, 2004: 49). Bu çalışmada çarpıklık ve basıklık katsayıları bu değer aralıklarındadır. Dolayısıyla bu çalışmanın örnekleminin normal dağılım koşulunu (%95 güven düzeyi ve %5 hata payı) sağladığı kabul edilmiştir.

Verilerin Analizi

Mevcut araştırmanın tanımlayıcı (betimleyici) istatistiklerinin, normallik ve güvenilirlik değerlerinin, değişkenler arasındaki ilişkilerinin (Pearson korelasyon) tespit edilmesinde SPSS 22.0 programından yararlanılmıştır. Araştırma modeli ve ölçüm araçlarının geçerliliklerini hesaplamak amacıyla AMOS 24.0 programı aracılığıyla yapısal eşitlik modeli (YEM) ve aracılık rolü (dolaylı etki) analizi gerçekleştirilmiştir. Aracılık etkisinin anlamlılığına yönelik ise Bootstrap (yeniden örnekleme) güven aralığı değerlerine bakılmıştır.

Veri Toplama Araçlarının Geçerlilikleri

Araştırmada ortak yöntem varyans (OYV) sorunu olup olmadığını belirlemek için Harman'ın Tek Faktör Testinden faydalanılmıştır. Analiz sonucunda tek faktörlü yapının toplam varyansın %34,4'ünü açıkladığı belirlenmiştir. Podsakoff vd. (2003) göre bu oranın %50'nin altında olması ortak yöntem varyans sorununun olmadığını göstermektedir. Bu doğrultuda mevcut araştırmada OYV değerinin %50'nin altında olması sebebiyle araştırmada OYV sorunu bulunmamaktadır.

Söz konusu ölçüklerin (aşırı niteliklilik, psikolojik sağlamlık ve işgören performansı) yapısal geçerliliklerini saptamak amacıyla Doğrulamalı Faktör Analizi (DFA) gerçekleştirilmiştir. Literatürde yer alan uyum iyiliği değerlerinin eşit değerlerine göre sonuçlar değerlendirilmiştir Kline, 2011; Meydan ve Şeşen, 2011; Jöreskop ve Sörbom, 1993; Steiger, 2007; Tabachnick ve Fidell, 2001). Ölçüm modellerin test edilmesi sırasında model uyum iyiliği değerlerine dikkat edilmesi gerekmektedir. Çünkü bu değerler gözlemlenen ve tahmin edilen kovaryans matrislerinin benzerliğinin karşılaştırılması sonucunda önceden tanımlanmış bir teorik modelin uygun olup olmadığına ilişkin bilgiler sunmaktadır (Hair vd. 2019:635).

Tablo 1: Aşırı Niteliklilik Ölçeği Birinci Düzey DFA Uyum İndeksleri

	χ^2/df	NFI	CFI	AGFI	GFI	RMSEA	IFI	CFI	TLI
Model 1 (AN)	2,94	.82	.83	.78	.90	.97	.84	.83	.73
Modifikasyon	.97	.98	.99	.97	.99	.00	1.0	1.0	1.0
Kabul Edilebilir Uyum	$3 < \chi^2/df \leq 5$	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≤ 0.08	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90
İyi Uyum	≤ 3	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95	≤ 0.05	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95

Öncelikle model uyum iyiliği değerlerinin iyileştirilmesine katkı sağlayacak modifikasyon önerilerinin incelenmiş ve bu değerlerin yeterli aralıkta olmadığı tespit edilmiştir. Gerekli düzeltme (modifikasyon) işlemi neticesinde elde edilen bulgular ilgili ölçeğin faktör yük değerlerinin yazında belirtilmiş olan sınırlar içerisinde olmadığı için madde atımı gerçekleştirilmiştir. Çünkü Harrington (2009) faktör yük değerinin 0.30 ve üzerinde olması gerektiğini belirtmektedir. Toplamda aşırı niteliklilik ölçeğinde yer alan iki madde (“*Önceki iş deneyimim bu işte tam olarak kullanılmıyor*” ve “*Benden daha az iş tecrübesine sahip olan biriside benim yaptığım işi yapabilir*”) modelden çıkarılmıştır.

Geriye kalan 7 maddenin faktör yüklerinin anlamlı olduğu ($p < .001$) belirlendikten sonra analizler tekrarlanmıştır. Analizler tekrarlanırken bazı değerlerin yazında belirtilmiş olan eşik değerinin altında olduğu tespit edildiği için bir önceki adıma tekrar dönmüş ve önerilen gerekli modifikasyon/düzeltilme işlemi gerçekleştirilmiştir (önerilen e5 ve e6 ile e6 ve e7 hata varyansları arasına kovaryans eklenmiştir). Ulaşılan DFA sonucunda ölçeğin yapısal geçerliliklerinin sağlandığı Tablo 1’de görülmektedir.

Tablo 2: Psikolojik Sağlık Ölçeği Birinci Düzey DFA Uyum İndeksleri

	χ^2/df	NFI	CFI	AGFI	GFI	RMSEA	IFI	CFI	TLI
Model 2 (PS)	9,73	.92	.93	.80	.91	.161	.93	.93	.88
Modifikasyon	1,99	.99	.99	.96	.99	.036	.99	.99	.99
Kabul Edilebilir Uyum	$3 < \chi^2/df \leq 5$	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≤ 0.08	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90
İyi Uyum	≤ 3	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95	≤ 0.05	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95

Analize başlamadan önce ölçekte yer alan ters maddelerin (PS3) tekrar puanlandırılması gerçekleştirilmiştir. İkinci olarak bazı değerlerin yazında belirtilmiş olan eşik değerinin altında olduğu tespit edildiği için bir önceki adıma tekrar dönülmüş ve önerilen gerekli modifikasyon/düzeltilme işlemi gerçekleştirilmiştir (önerilen e1 ve e2 ile e2 ve e3 hata varyansları arasına kovaryans eklenmiştir). Psikolojik sağlık ölçeğine yönelik gerekli düzeltme işlemi neticesinde elde edilen bulgular ilgili ölçeğin değerlerinin yazında belirtilmiş olan sınırlar içerisinde olduğu için madde atımı gerçekleştirilmemiştir. Ulaşılan DFA sonucunda ölçeğin yapısal geçerliliklerinin sağlandığı Tablo 2’de görülmektedir.

Tablo 3: İş Performansı Ölçeği Birinci Düzey DFA Uyum İndeksleri

	χ^2/df	NFI	CFI	AGFI	GFI	RMSEA	IFI	CFI	TLI
Model 3 (İP)	6,35	.98	.98	.90	.98	.126	.98	.98	.95
Modifikasyon	.37	.99	1.0	.99	.99	.00	1.0	1.0	1.0
Kabul Edilebilir Uyum	$3 < \chi^2/df \leq 5$	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90	≤ 0.08	≥ 0.90	≥ 0.90	≥ 0.90
İyi Uyum	≤ 3	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95	≤ 0.05	≥ 0.95	≥ 0.95	≥ 0.95

Öncelikle model uyum iyiliği değerlerinin iyileştirilmesine katkı sağlayacak modifikasyon önerileri incelenmiş ve bazı değerlerin yazında belirtilmiş olan eşik değerinin altında olduğu tespit edildiği için bir önceki adıma tekrar dönülmüş ve önerilen gerekli modifikasyon/düzeltilme işlemleri gerçekleştirilmiştir (önerilen e3 ve e4 hata varyansları arasına kovaryans eklenmiştir). Gerekli düzeltme işlemi neticesinde elde edilen bulgular ilgili ölçeğin değerlerinin yazında belirtilmiş olan sınırları kapsadığı için madde atımı gerçekleştirilmemiştir. Ulaşılan DFA sonucunda ölçeğin yapısal geçerliliklerinin sağlandığı Tablo 3’te görülmektedir.

Ölçüm Modelinin Bileşim ve Ayrışım Geçerlilikleri ile Güvenilirlikleri

Ölçeklerin yapı geçerliliğinin tespitine yönelik olarak bileşim ve ayrışım geçerlilikleri belirlenmiştir. Bileşim geçerliliği için $AVE > .50$; ayrışım geçerliliği için ise $MSV < AVE$ ile AVE değerlerinin kareköklerinin (\sqrt{AVE}) faktörler arası korelasyon değerlerinden yüksek seviyede olması

gerekmektedir (Hair vd., 2011; Fornell ve Larcker, 1981). Ölçeklerin güvenilirliklerini tespit etmek amacıyla kullanılan yöntemlerden birisi olan iç tutarlılığı hesaplamak için Cronbach Alpha (α) ve CR katsayılarına bakılmıştır. Yazında Cronbach Alpha ve CR değerinin eşik değerinin (.70) üzerinde olması iç tutarlılık güvenilirliğinin sağlandığını göstermektedir (Field, 2013; Hair vd. 2011).

Tablo 4: AVE, MSV, CR ve İç Tutarlılık Katsayıları

Değişkenler	AVE	MSV	CR	α
Aşırı Niteliklilik	.65	.60	.85	.76
Psikolojik Sağlamlık	.60	.58	.84	.86
İşgören Performansı	.61	.58	.74	.86

AVANot: AVE: Açıklanan Ortalama Varyans, MSV: Maksimum Paylaşılan Varyans, CR: Birleşik Güvenirlilik, α : Cronbach Alpha.

Yukarıdaki bilgiler ışığında mevcut araştırmadaki ölçeklerin AVE, MSV, CR ve Cronbach Alpha değerlerinin kabul edilebilir sınırlar çerçevesinde olduğu Tablo 4'te görülmektedir.

Bulgular

Bu başlık altında araştırmanın katılımcıları, tanımlayıcı istatistikleri ve değişkenler arasındaki ilişkiler ile araştırmanın hipotezine ilişkin bulgulara yer verilecektir.

Araştırmanın Katılımcıları

Mevcut araştırma, kamu ve özel sektörde görev yapan çalışanları kapsamaktadır. Araştırmada zaman ve maliyet kısıtlılıklarından dolayı kolayda örneklem yönteminden faydalanılmıştır. Anket formu gönüllülük esasına dayalı olarak evrene elektronik ortamda (Google form aracılığıyla) 780 kişiye ulaştırılmış ve toplamda 336 veriye elde edilmiştir. Eksik ya da hatalı olan 5 anket formu veriler içerisinden çıkarıldıktan sonra 331 anket üzerinden veriler analize tabi tutulmuştur. Güvenilir faktörlerin elde edebilmesi için örneklem büyüklüğünün 200'ün üzerinde olması yeterli sayılmaktadır. Bunun yanında, ölçekteki ifade sayısının 10 katı gibi bir örneklem olması önerilmektedir (Kline, 1994). Mevcut çalışmada madde sayısı on dokuzdur. Bu doğrultuda katılımcıların yeterli düzeyde olduğu kanaatine varılmıştır. Katılımcıların %57,7'si kadın, %42,3'ü erkek olup %56,2'si evli iken, %43,8'i bekârdır ve yaş ortalaması 34,4±8,09'dur. Çalıştığı sektörün %56,1'i kamu sektörü iken, %43,9'u özel sektörde çalıştığı tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında %4,2'si lise, %5,4'ü önlisans, %40,8'i lisans ve %49,2'si lisansüstü olduğu görülmektedir.

Tanımlayıcı İstatistikler ve Değişkenler Arasındaki İlişkiler

Tablo 5'te değişkenlere ilişkin ortalama, standart sapma, normallik (çarpıklık ve basıklık) ve değişkenlerin birbirleriyle ilişkisine yönelik istatistikler yer almaktadır.

Tablo 5: Değişkenlerin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ort.	SS.	Çarpıklık	Basıklık	1	2	3
Aşırı Niteliklilik	2.62	.76	-.274	-.507	(.76)		
Psikolojik Sağlamlık	2.21	.73	.682	.041	.190**	(.86)	
İşgören Performansı	2.20	.77	.504	-.219	.306**	.662**	(.86)

*Not: **p<.01, Ort.=Ortalama, SS= Standart Sapma.*

Tablo 5'te görüldüğü üzere, katılımcıların aşırı niteliklilik ölçeği ortalaması (2.62±.76), psikolojik sağlamlık ölçeğinin ortalaması (2.21±.73) ve işgören performansı ölçeği ortalaması (2.20±.77) şeklinde hesaplanmıştır. Mevcut üç değişkenin ortalamasının da orta düzeye yakın olduğu belirlenmiştir.

Araştırmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analizi neticesinde, aşırı niteliklilik ile psikolojik sağlamlık ($r = .190, p < .01$) arasında ilişki bulunmaktadır. Yazında Wang vd. (2019) tarafından yapılan araştırma bu bulguyu destekler niteliktedir. Bir diğer bulgu aşırı niteliklilik ile işgören performansı ($r = .306, p < .01$) arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Yazın incelendiğinde bazı araştırma bulgularının (Lee vd. 2021; Ma vd. 2020; Luksyte ve Spitzmueller, 2016; Li vd. 2019; Lin ve Chung, 2020; Van Dijk vd. 2020) mevcut araştırma bulguları ile paralellik gösterdiği görülmektedir. Son bulgu ise psikolojik sağlamlık ve işgören performansı ($r = .662, p < .01$) arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu gözlenmektedir. Yazında bazı araştırmalar (Zhao vd. 2023; Ruel ve Baz, 2023) bu araştırmanın bulgusuyla benzerlik göstermektedir.

Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde, YEM kurgulanmış ve analizler yapılmıştır. Araştırma modelinin bağımsız değişkeni olan aşırı niteliklilik, bağımlı değişkeni olan işgören performansı ve aracı değişkeni olan psikolojik sağlamlık olarak belirlenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, bu modelin uyum iyiliği değerlerinin kabul edilebilir sınırlar içerisinde olduğu görülmektedir ($\chi^2/df = 2.556$; GFI= .91; AGFI= .99; NFI= .91; TLI= .93; CFI= .94; RMSEA= .069). Tablo 6'da aşırı niteliklilikten işgören performansına giden yol katsayılarına bakıldığında aşırı nitelikliliğin işgören performansını anlamlı seviyede ve pozitif yönde ($\beta = .21, p < .001$) etkilemektedir. Ayrıca aşırı nitelikliliğin psikolojik sağlamlık üzerindeki etkisinin ($\beta = .36, p < .001$) ve psikolojik sağlamlığın işgören performansı

üzerindeki etkisinin ($\beta = .70$, $p < .001$) anlamlı ve pozitif yönlü olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6: Bootstrap Regresyon Analizi Sonuçları

Değişkenler	Psikolojik Sağlamlık (M)				İşgören Performansı (Y)			
	B	S.H.	LLCI	ULCI	β	S.H.	LLCI	ULCI
Aşırı Niteliklilik (X)	.36***	.131	.226	.472	.21***	.080	.103	.321
Psikolojik Sağlamlık (M)					.70***	.055	.600	.794
R ²	.13					.64		
Bootstrap Dolaylı Etki	Aşırı Niteliklilik → Psikolojik Sağlamlık → İşgören Performansı							
	$\beta = .250$, %95 CI [.158, .335], $p = .001$							

Not: ** $p < .01$, *** $p < .001$, S.H.: Standart hata, β : Standardize etki, CI: Güven aralığı, ULCI: Üst sınır güven aralığı, LLCI: Alt sınır güven aralığı.

Elde edilen bu bulgular neticesinde birinci, ikinci ve üçüncü hipotezlerinin desteklendiği anlaşılmaktadır. Psikolojik sağlamlık değişkeninin aracı rol üstlenip üstlenmediğine yönelik bulgulara bakıldığında, aşırı niteliklilik-işgören performansı etkileşiminde psikolojik sağlamlık değişkeninin dolaylı etkisinin bulunduğu görülmektedir. Bu bağlamda *H4* hipotezi de desteklenmiştir. Ayrıca aşırı nitelikliliğin psikolojik sağlamlık üzerindeki değişimin %13'ünü, psikolojik sağlamlık ise aşırı niteliklilik ile birlikte işgören performansındaki değişimin (varyansın) %64'ünü açıklayabildiği sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu yazında bazı araştırma sonuçları (Wang vd. 2019; Sesen ve Ertan, 2019; Zu vd. 2022) ile dolaylı yoldan benzerlik göstermektedir. Çünkü yazında doğrudan aşırı niteliklilik-işgören performansı etkileşiminde psikolojik sağlamlık değişkeninin etkisinin bulunduğu çalışmaya rastlanılamamıştır. Tablo 4'te ise standardize edilmemiş (B) yol katsayılarına ilişkin değerler verilmiştir.

Tablo 7: Yol Katsayıları

YOL		B	S.H.	LLCI	ULCI
Aşırı Niteliklilik	→ Psikolojik Sağlamlık	.62***	.161	.366	1.000
Aşırı Niteliklilik	→ İşgören Performansı	.30***	.103	.139	.544
Psikolojik Sağlamlık	→ İşgören Performansı	.58***	.058	.465	.693
Aşırı Niteliklilik	→ Psikolojik Sağlamlık → İş Performansı	.358***	.091	.217	.576

Not: *** $p < .001$; B = Standardize edilmemiş katsayı.

Sonuç ve Tartışma

Aşırı nitelikli çalışanların performanslarının artırılmasının nasıl sağlanacağını ortaya koymak amacıyla yapılan mevcut araştırmanın ilk sonucunda, aşırı nitelikliliğin psikolojik sağlamlığı pozitif ve anlamlı yönde etkilediği saptanmıştır. Mevcut sonuçlar doğrultusunda, psikolojik olarak sağlam olan bireylerin aşırı niteliklilik algıları ile aralarında olumlu bir etkinin olabileceğini, psikolojik sağlamlığa sahip bireylerin daha güçlü olduğu ve bu durumda aşırı nitelikliliğin olumsuz sonuçlarını olumluya çevirebilme toleransına sahip olabileceği yorumu yapılabilir. Ayrıca kişinin zorluklarla daha iyi başa çıkmasına yardımcı olabilir çünkü kendine güveni yüksek olan bireyler, karşılıklarına çıkan engelleri daha kolay aşabilirler. Bazı araştırmalar aşırı nitelikliliğin bireylerin motivasyonunu düşürebileceğini ve yoksunluk duygusu nedeniyle kaygı uyandırabileceğini belirtmekte iken bazı araştırmalar aşırı nitelikliliğin, üstün beceri ve nitelikler nedeniyle iş yaratmaya yol açabileceğini savunmaktadırlar (Zhang vd., 2022: 2). Yazında Wang vd. (2019) tarafından yapılan araştırma bu araştırma sonucu ile paralellik göstermektedir.

Araştırmanın ikinci sonucunda, aşırı nitelikliliğin işgören performansını pozitif ve anlamlı yönde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aşırı niteliklilik, işgörenin işle ilgili bilgi, beceri ve deneyimlerinin gereksinimlerin ötesinde olması durumunu ifade etmektedir. Bu durum, genellikle işgörenin işini daha etkin bir şekilde yapmasına olanak sağlayabilir. İşgörenin aşırı nitelikliliği, işyerinde daha yüksek performans göstermesine neden olabilir çünkü işi daha iyi yapma yeteneği ve motivasyonu artabilir. Ayrıca, aşırı niteliklilik işgörenin kendine güvenini artırabilir ve iş tatminini yükseltebilir, bu da performansı olumlu yönde etkileyebilir. Yazında, algılanan aşırı nitelikliliğin işgören performansı üzerinde olumlu etki gösterdiğine dair bazı araştırmalar bulunmaktadır (Li vd, 2019; Lin ve Chung, 2020; Van Dijk vd., 2020; Luksyte ve Spitzmueller, 2016), bu da bu çalışmanın sonuçlarını destekler niteliktedir. Diğer yandan, algılanan aşırı nitelikliliğin işgören performansı üzerinde olumsuz etkisi olabileceğine dair çeşitli araştırmalar (Alfes, 2013; Zheng ve Wang, 2017; Ma vd., 2020; Özdevecioğlu vd., 2015) mevcuttur. Bu araştırmaların bulguları da bu araştırma sonucu ile çelişmektedir.

Araştırmanın üçüncü sonucu, psikolojik sağlamlığın işgören performansı üzerinde bir etkiye sahip olmasıdır. Bu sonuç doğrultusunda, psikolojik sağlamlığı yüksek olan (olumsuz olaylardan geri dönme ya da başa çıkmak için olumlu duyguları kullanma yeteneği) çalışanların işlerinde göstermiş oldukları performans düzeylerinin de benzer şekilde yükseltebileceği düşünülmektedir. Ayrıca psikolojik sağlamlığa sahip bireylerin stresle daha etkin bir şekilde başa çıkması, olumsuz olaylardan daha hızlı toparlanması ve daha esnek bir zihinsel tutuma sahip olmaları

bulunabilir. Sonuç olarak, psikolojik sağlamlık işgörenin performansını olumlu yönde etkileyebilir. Yazında bazı araştırma (Kumari ve Sangwan, 2015; Gu vd. 2021; Sobaih vd. 2021; Athota vd. 2020; Kim, 2020; Cooke vd. 2019; Liu vd. 2018; Belhadi vd. 2021; Erhan, 2021; Luthans vd. 2005) sonuçlarına göre, psikolojik sermayenin boyutlarından birini oluşturan psikolojik sağlamlığın, bireylerin performans düzeylerinin arttırabilmesinde önemli bir yordayıcı olduğu vurgulanmaktadır. Dolayısıyla bu araştırma sonucu ile paralellik göstermektedir.

Araştırma kapsamında ulaşılan diğer ve son sonuç ise, aşırı nitelikliliğin işgören performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sağlamlığın aracı rol üstlendiği şeklindedir. Bu sonuç doğrultusunda örgütler için genellikle olumsuz bir durum olarak kabul edilen aşırı niteliklilik ve olumlu kabul edilen psikolojik sağlamlığın işgören performansı üzerindeki aşırı niteliklilikten kaynaklanabileceği düşünülen olumsuz etkiyi azaltabileceği düşünülmektedir. Ayrıca bu sonuç aşırı nitelikliliğin olumsuz sonuçlarının önlenebilir olduğunu göstermektedir. Yazında aşırı nitelikliliğin işgören performansına etkisinde psikolojik sağlamlığın aracı rolünü inceleyen araştırmaya doğrudan rastlanılamamıştır. Fakat söz konusu değişkenin (psikolojik sağlamlık) dolaylı olarak kullanıldığı araştırmalara rastlanılmıştır. Wang vd. (2019) tarafından yapılmış olan araştırma modelinde aşırı niteliklilik ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkide psikolojik sağlamlık düzenleyici değişken olarak ele alınmıştır. Araştırmacılar bu sonuç doğrultusunda aşırı nitelikliliğin işe yabancılaşma üzerindeki olumsuzluğunda psikolojik sağlamlığın bu olumsuzluğu azaltmada bir etkisinin olabileceğini gözlemlemişlerdir. Sesen ve Ertan (2019) aşırı niteliklilik ve iş becerikliliği arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmalarında, aracı değişken olarak psikolojik sermayeyi kullanmışlardır. Söz konusu aracı değişken olarak kullanılan psikolojik sermayenin aşırı niteliklilikten kaynaklanabileceği düşünülen olumsuz etkiyi azaltabileceği belirtmişlerdir. Zhu vd. (2022) çalışanlar üzerinde yapmış oldukları araştırma sonucunda aşırı nitelikliliğin Kişi-İş Uyumu'na etkisinde psikolojik sermayenin aracılık etkisinin olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Karacaoğlu ve Arslan (2019) tarafından algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini üzerindeki etkisinin incelendiği araştırmada psikolojik sermaye boyutlarından (psikolojik sağlamlık, umut, iyimserlik, özyeterlik) birisi olan iyimserliğin aracı rol üstlendiğini tespit etmiştir. Tüm bu sonuçlar ışığında mevcut araştırmanın tüm hipotezlerinin desteklendiği görülmektedir. Dolayısıyla bu sonuçlara binaen mevcut çalışmanın kuram ve uygulama açısından araştırmanın amaçlarına uygun olarak sunulduğu görülmektedir.

Bu araştırma çeşitli kısıtlardan oluşmaktadır. Araştırmanın kesitsel olarak yapılması önemli bir kısıttır. Çünkü araştırmacıların sonuçları genellemesine veya bu çalışmada kullanılan değişkenlerin nedensel bağlantılarının belirlenmesine olanak tanımaz. Ayrıca katılımcıların psikolojik sağlamlık algıları zaman içerisinde değişiklik gösterebilir.

Araştırmamanın bir diğer kısıtını verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Bu durum sonuçların ortak yöntem varyansından etkilenmesine yol açabilir.

Mevcut araştırmada veriler sadece Türkiye’den toplandı ve herhangi bir kültürel değişkeni ölçülmediği için sonuçların genellenebilirliği sınırlı olabilir. Veri toplama süreci online (çevrimiçi) olarak yürütülmüştür. Dolayısıyla katılımcıların online olarak uygulanan anketlere verilen yanıtlar ile sınırlıdır. Bir diğer sınırlılık bu çalışmada kamu ve özel sektör çalışanları üzerinde inceleme yapılmıştır. Bunun sebebi özellikle aşırı nitelikliliğin kapsayıcılığını ortaya çıkarmaktır. Ancak bu durum aynı zamanda araştırmanın en önemli sınırlılığını oluşturmaktadır. Son olarak katılımcıların belirli bir sektördeki çalışanlardan oluşmaması sebebiyle bu çalışma sektörel ayrımlara yönelik çıkarımlar yapılmasına imkan tanımamaktadır. Aşırı nitelikliliğin işgören performansı üzerindeki etkisinde psikolojik sağlamlığın aracı role sahip olduğu sonucuna binaen, gelecekte yapılacak olan araştırmalara ve araştırmacılara yön vermesi açısından; farklı örneklem gruplarında (beyaz yakalı, mavi yakalı, gri yakalı gibi) belirli bir sektör üzerinde (sağlık, bilişim, hizmet gibi) ve kültürel farklılıkların da etkisi bulunabileceği görüşü göz önünde bulundurularak incelenebilir.

Aşırı niteliklilik yazında genellikle işten ayrılma niyeti (Li vd. 2020) kariyer sıkıntısı (Ma vd. 2020) gibi olumsuz değişkenler ele alınarak araştırılmıştır. Fakat aşırı nitelikliliğin sadece olumsuz değil, olumlu sonuçlar da doğurabileceği görüşü çerçevesinde ilgili kavramın, olumlu yönde etkilediği düşünülen diğer değişkenlerle birlikte ele alınarak araştırılmasının konuya değerli katkılar sağlayabileceği düşünülmektedir. Ayrıca farklı veri toplama teknikleri kullanarak (derinlemesine mülakat gibi) ve değişkenler arasında (olası aracı ya da düzenleyici etkilerinin incelenmesi gibi) yeni bir araştırma modelleri tasarlanarak yazına zenginlik ve derinlik kazandırabilir. Araştırma kesitsel olarak yapılmıştır. Gelecekteki araştırmacılar, bu çalışmanın genellenebilirliğini en üst düzeye çıkarabilmek için çeşitli kaynaklardan veri toplayarak ve boylamsal bir çalışma yürüterek bu potansiyel sorunları ele alabilir.

İkinci olarak, bu araştırmada bireysel düzeyde aşırı niteliklere odaklanıldı; ancak ekipler halinde çalışmak çoğu işletmede çalışma modeli haline geldi. Bu nedenle, geleceğin araştırmacıları, ekip düzeyinde aşırı nitelikliliğin ekip üyeleri için olumsuz tutumlara (işe yabancılaşma) ve davranışlara (iş becerikliliği) neden olup olmadığını ve çalışanların olumsuz duygularını hafifletmek ve ortadan kaldırmak için sosyal karşılaştırmayı kullanıp kullanmadığını inceleyebilir.

Aşırı niteliklilikte iş değil işi yapan kişiler, onların sahip oldukları bilgi-beceri ve yetkinlikler önemlidir. Bu çalışmada aşırı niteliklilik kavramı genel

bir şekilde ele alındı. Gelecekteki araştırmalar, bu tür yapıların işleyişini daha ayrıntılı bir şekilde inceleyerek, aşırı nitelikliliğin etkileri konusunda daha ayrıntılı sonuçlara ulaşılacağı düşünülmektedir. Aynı zamanda bu çalışmada katılımcıların sahip oldukları niteliklerin karşılığında ücret alıp almadıklarına dair sorulara odaklanılmadı. Gelecekte yapılacak olan araştırmalarda katılımcılara ücret ödenip ödenmediğine ilişkin sorular da yöneltilerek verecekleri cevaplar doğrultusunda daha kapsayıcı analizler gerçekleştirilebilir.

Yöneticiler tarafından aşırı nitelikli çalışanların yönetilmesi ve desteklenmesi günümüz örgütleri için önem arz etmektedir. Aşırı nitelikliliğin olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak (ya da azaltabilmek) için örgüt yöneticileri, iş analizleri yaparak örgütlerde aşırı nitelikliliğe sahip olan çalışanları tespit edip o çalışanlara yönelik uygun görev tanımları ve stratejiler oluşturarak örgütsel destek sağlayabilirler. Aşırı nitelikliliğe sahip olan çalışanların bilgi, beceri ve tecrübelerinin atıl kalmaması için iş rotasyonları uygulanabilir ya da iş zenginleştirmeye gidilebilir. Performansa dayalı ücret sistemleri kurularak, ödüllendirmeler yapılabilir. Psikolojik olarak daha sağlam çalışanlar işe alınarak aşırı nitelikliliğin olumsuz etkisi azaltabilir. Bu şekilde örgütte çalışanların aşırı niteliklilikten kaynaklanabilecek olası olumsuz etkileri hafifletilebilir ve performansları arttırılabilir.

Kaynakça

- Acaray, A. (2019). Algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisi: Örgüt temelli özsaygının düzenleyici rolü, *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12(2), 447-468. doi: <https://doi.org/10.17218/hititsosbil.589092>
- Akar, A. (2018). *Psikolojik sağlık programının ergenlerin psikolojik sağlık düzeyine etkisi* (Doktora tezi). Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Akın, A. ve Ulukök, E. (2016). Fazla nitelikliliğin bireysel ve örgütsel sonuçlarının incelenmesine yönelik kavramsal bir değerlendirme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 71-86. doi: <https://10.0.80.11/isarder.2016.207>
- Alfes, K. (2013). Perceived overqualification and performance: The role of the peer group. *zeitschrift für personal forschung*. rainer hampp verlag. *Mering*, 27(4), 314-330. doi: https://doi.org/10.1688/1862-0000_ZfP_2013_04_Alfes
- Ali Katebil, A., HajiZadeh, Hossain., Bordbar, A. ve Salehi, Amir Masoud (2022). The relationship between job satisfaction and job performance: a meta-analysis. *Global Journal of Flexible Systems Management*, 23(1), 21-42. doi: <https://doi.org/10.1007/s40171-021-00280-y>

- Aslam, S., Shahid, M. N. ve Sattar, A. (2022). Perceived overqualification as a determinant of proactive behavior and career success: The need for achievement as a moderator. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 4(1), 167-187. doi: <https://doi.org/10.52633/jemi.v4i1.152>
- Athota, V. S., Budhwar, P. ve Malik, A. (2020). Influence of personality traits and moral values on employee well-being, resilience and performance: A cross-national study. *Applied Psychology*, 69(3), 653-685. doi: <https://doi.org/10.1111/apps.12198>
- Belhadi, A., Mani, V., Kamble, S. S., Khan, S. A. R. ve Verma, S. (2021). Artificial intelligence-driven innovation for enhancing supply chain resilience and performance under the effect of supply chain dynamism: An empirical investigation. *Annals of Operations Research*, 1-26. doi: <https://doi.org/10.1007/s10479-021-03956-x>
- Brkich, M., Jeffs, D. ve Carless, S. A. (2002). A global self-report measure of person-job fit. *European Journal of Psychological Assessment*, 18(1), 43-51. doi: <https://10.0.4.3//1015-5759.18.1.43>
- Bickes, D. M., Yılmaz, C., Samur, A. ve Demirtaş, Ö. (2020). The relationship between perceived overqualification and counterproductive work behaviors: Moderating role of perceived distributive justice. *International Journal of Social Science Studies*, 8(1), 46-59.
- Bilgin, N. (1995). *Sosyal psikolojide yöntem ve pratik çalışmalar*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Bingöl, D. (2013). *İnsan kaynakları yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Brayfield, A. H. ve Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307-311. doi: <https://doi.org/10.1037/h0055617>
- Büchel, F. (2002). The effects of overeducation on productivity in Germany the firms viewpoint. *Economics of Education Review*, 21, 263-275. doi: [https://doi.org/10.1016/S0272-7757\(01\)00020-6](https://doi.org/10.1016/S0272-7757(01)00020-6)
- Büyüköztürk, Ş. (2018). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Campbell, J. P. (1990). *Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology*. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.). *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 687-732). Consulting Psychologists Press.

- Chen, C., Liu, X. (2022). Stop high-flyers from flying away: Interaction effect of perceived overqualification and leader humility on turnover intention. *Current Psycholog.* <https://doi.org/10.1007/s12144-022-03673-z>
- Chong, S., Van Dyne, L., Kim, Y. J. ve Oh, J. K. (2021). Drive and direction: Empathy with intended targets moderates the proactive personality-job performance relationship via work engagement. *Applied Psychology*, 70(2), 575-605. doi: <https://doi.org/10.1111/apps.12240>
- Cooke, F. L., Cooper, B., Bartram, T., Wang, J. ve Mei, H. (2019). Mapping the relationships between high-performance work systems, employee resilience and engagement: A study of the banking industry in china. *The International Journal of Human Resource Management*, 30(8), 1239-1260. doi: <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1137618>
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. *İş, Güç: The Journal of Industrial Relations Human Resources*, 13(3). Erişim adresi: <https://10.0.15.186/1303-2860.2011.0184.x>
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2012). Örgütsel psikolojik sermaye: Bir ölçek uyarlama çalışması. *Amme İdaresi Dergisi*, 45(1), 121-137. Erişim adresi: http://www.baskent.edu.tr/~nbasim/files/orgutsel_psikolojik_sermaye_bir_olcek_uyarlama_calismasi.pdf
- Çöl, G. (2008). Algılanan güçlendirmenin işgören performansı üzerine etkileri. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 35-46. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/doujournal/issue/66658/1042932>
- Çubuk, D., İşbilen, E., Eryiğit, N. (2014). Psikolojik güçlenmenin psikolojik sermaye aracılığıyla çalışanların rol ve rol ötesi performansına etkisinde kişi-iş ve kişi-örgüt uyumunun şartlı değişken rolü. 2. *Örgütsel Davranış Kongresi, Bildiriler Kitabı, Melikşah Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi*, 169-179.
- Davidescu, A. A., Apostu, S. A., Paul, A. ve Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among romanian employees implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 6086. doi:10.3390/su12156086
- De Terte, I., Stephens, C. ve Huddleston, L. (2014). The development of a three part model of psychological resilience. *Stress and Health*, 30(5), 416-424. doi: 10.1002/smi.2625
- Di Trani, M., Mariani, R., Ferri, R. ve De Berardinis, M. G. (2021). From resilience to burnout in healthcare workers during the Covid-19

- emergency: The role of the ability to tolerate uncertainty. *Frontiers in Psychology*, 12, 987. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.646435>
- Doğan, T. (2015). Kısa psikolojik sağlık ölçeği'nin türkçe uyarlaması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *The Journal of Happiness & Well-Being*, 3(1), 93-102. Erişim adresi: <https://tr-scales.arabpsychology.com/kisa-psikolojik-saglamlik-olcegi/>
- Doğan, A. ve Varoğlu, A. (2019). Eşitlik Kuramı. S. Yürür (Ed.), *Örgütsel Davranış Kuramları içinde* (23-45), İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım.
- Erdogan, B. ve Bauer, T. N. (2021). Overqualification at work: A review and synthesis of the literature. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8(1), 259-283. doi: <https://10.1146/annurev-orgpsych-012420-055831>
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M. ve Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 215-232. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01330.x>
- Erhan, T. (2021). Covid-19 pandemi döneminde öz disiplin ve psikolojik sağlamlığın iş performansına etkisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 30(3), 126-141. doi: <https://doi.org/10.35379/cusosbil.1015395>
- Fabel, O. ve Pascalau, R. (2013). Recruitment of seemingly overeducated personnel: Insider-outsider effects on fair employee selection. *Practices International Journal of the Economics of Business*, 20(1), 57-82. doi: <https://doi.org/10.1080/13571516.2012.715271>
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22, 385-407. doi: <https://doi.org/brr6kq>
- Fergus, S. ve Zimmerman, M. A. (2005). Adolescent resilience: A framework for understanding healthy development in the face of risk. *Annual Review Public Health*, 26, 399-419. doi: <https://10.04.122/annurev.publhealth.26.021304.144357>
- Field, A. (2013). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage Publications.
- Fornell, C. ve Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error, *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.

- Freeman R. (1976). *The overeducated American*. New York: Academic Press.
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 56(3), 218- 226. doi: <https://doi.org/10.1037/0003-066X.56.3.218>
- Fredrickson, B. L. (1998). *The Broaden and Build Theory of Positive Emotion*. In *The Science of Well-Being*, edited by F. A. Huppert, N. Baylis, and B. Keverne, 217-38. Oxford: Oxford University Press.
- Fredrickson, B. L. (2013). *Positive Emotions Broaden and Build*. In *Advances in Experimental Social Psychology*. Vol. 47, edited by P. Devine and A. Plant, 1-54. Chapel Hill, NC: Elsevier Inc.
- Fürstenberg, N., Alfes, K. ve Shantz, A. (2021). Meaningfulness of work and supervisory-rated job performance: A moderated-mediation model. *Human Resource Management*, 60(6), 903-919. doi: <https://doi.org/10.1002/hrm.22041>
- Gönen, T. (2020). *Özel okullarda çalışan öğretmenlerin psikolojik sağlımlıkları ve iş doyumlarının mesleki tükenmişlik düzeylerine etkisi: Mardin İli Örneği* (Yüksek lisans tezi). Çağ Üniversitesi, Mersin.
- Gu, M., Yang, L. ve Huo, B. (2021). The impact of information technology usage on supply chain resilience and performance: An ambidexterous view. *International Journal of Production Economics*, 232, 107956. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2020.107956>
- Guo, Y. F., Wang, Y., Plummer, V., Cross, W., Lam, L. ve Wang, K. F. (2022). Associations between perceived overqualification, organizational commitment and work passion of nurses: A multicentre cross-sectional study. *Journal of Nursing Management*. doi: <https://doi.org/10.1111/jonm.13610>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis (8th edn)*. Cengage Learning.
- Hair, J. F., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2011). PLS-SEM: Indeed a silver bullet. *Journal of Marketing Theory and Practice*, 19(2), 139-152.
- Harari, M. B., Manapragada, A. ve Viswesvaran, C. (2017). Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 28-47. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.06.002>
- Harrington, D. (2009). *Confirmatory factor analysis*. Oxford University Press.

- Jahantab, F. (2020). *A social network perspective of employee overqualification to outcomes relationships in workgroups* (Doctoral dissertation). The University of Texas, El Paso.
- Jöreskog, K. ve Sörbom, D. (1993). *Lisrel 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Lincolnwood, USA: Scientific Software International.
- Judge, T. A., Locke, E. A., Durham, C. C. ve Kluger, A. N. (1998). Dispositional effects on job and life satisfaction: The role of core evaluations. *Journal of Applied Psychology*, 83(1), 17-34. doi: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.83.1.17>
- Kaplan, M. ve Fırat, E. (2022). Çalışmaya tutkunluk ve algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkileri. *Neşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 12(1), 549-564. doi: <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.1073444>
- Karacaoğlu, K. ve Arslan, A. (2019). Algılanan aşırı niteliklilik ve iş tatmini ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü: istifa eden veya erken emekli olan subaylar üzerine bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 107-135. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/641973>
- Kaymakçı, R. (2020). *Algılanan aşırı nitelikliliğin yenilikçi iş davranışı üzerindeki etkisinde dönüşümcü liderliğin ve işten ayrılma niyetinin rolü* (Doktora tezi). İstanbul Ticaret Üniversitesi, İstanbul.
- Kaymakçı, R. ve Görener, A. (2020). Algılanan aşırı niteliklilik ve yenilikçi iş davranışı ilişkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*, 3(6), 100-114. Erişim adresi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/tje/issue/56620/740175>
- Kır, A. ve Akçakanat, T. (2021). Algılanan aşırı niteliklilik: Kavramsal bir değerlendirme. *Vizyoner Dergisi*, 12(31). doi: <https://doi.org/10.21076/vizyoner.833581>
- Kim, Y. (2020). Organizational resilience and employee work-role performance after a crisis situation: Exploring the effects of organizational resilience on internal crisis communication. *Journal of Public Relations Research*, 32(1-2), 47-75. doi: <https://doi.org/10.1080/1062726X.2020.1765368>
- Kirkman, B. L. ve Rosen, B. (1999). Beyond self-management: antecedents and consequences of team empowerment. *The Academy of Management Journal*, 42(1), 58-74. doi: <https://doi.org/10.2307/256874>

- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York: Guilford Publications.
- Kline, P. (1994). *An easy guide to factor analysis*. New York: Routledge.
- Kumari, P. ve Sangwan, V. (2015). A Study on impact of resilience capacity on job performance of executives in the pharmaceutical industry. *International Journal of Management and Social Sciences Research*, 4(4), 27-34. Erişim adresi: https://www.researchgate.net/publication/322223828_A_Study_on_Impact_of_Resilience_Capacity_on_Job_Performance_of_Executives_in_the_Pharmaceutical_Industry
- Lee, A., Erdoğan, B., Tian, A., Willis, S. ve Cao, J. (2021). Perceived overqualification and task performance: Reconciling two opposing pathways. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(1), 80-106. doi: <https://doi.org/10.1111/joop.12323>
- Li, Y., Wu, M., Li, N., ve Zhang, M. (2019). Dual relational model of perceived overqualification: Employee's self-concept and task performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(4), 381-391. doi: 10.1111/ijsa.12261
- Li, W., Xu, A., Lu, M., Lin, G., Wo, T., & Xi, X. (2020). Influence of primary health care physicians' perceived overqualification on turnover intention in China. *Quality Management in Health Care*, 29(3), 158–163. <https://doi.org/10.1097/QMH.0000000000000259>
- Lin, X. J. ve Chung, S. J. (2020). A study on the influence of perceived overqualification on boundary spanning behavior and job performance. *Journal of the Korea Society of Computer and Information*, 25(10), 135-142. doi: <https://doi.org/10.9708/jksci.2020.25.10.135>
- Liu, C. L., Shang, K. C., Lirn, T. C., Lai, K. H. ve Lun, Y. V. (2018). Supply Chain resilience, firm performance, and management policies in the liner shipping industry. *Transportation Research Part A: Policy and Practice*, 110, 202-219. doi: <https://doi.org/10.1016/j.tra.2017.02.004>
- Luksyte, A. ve Spitzmueller, C. (2016). When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors. *Journal of Organizational Behavior*, 37, 635-653. doi: <https://doi.org/10.1002/job.2054>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60, 541-572. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>

- Luthans, F., Avolio, B. J., Walumbwa, F. O. ve Li, W. (2005). The psychological capital of Chinese workers: Exploring the relationship with performance. *Management and organization review*, 1(2), 249-271. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1740-8784.2005.00011.x>
- Ma, C., Lin, X., Chen, (George) Zhen Xiong. ve Wei, W. (2020). Linking perceived overqualification with task performance and proactivity? An examination from self- concept-based perspective. *Journal of Business Research*, 118, 199-209. doi: <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.041>
- Ma, C., Ganegoda, D. B., Chen, Z. X., Jiang, X., & Dong, C. (2020). Effects of perceived overqualification on career distress and career planning: Mediating role of career identity and moderating role of leader humility. *Human Resource Management*, 59(6), 521-536.
- 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*, 4(2), 236-239. doi: <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01332.x>
- Maynard, D. C., Joseph, T. A. ve Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitude and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27, 509-536. doi: 10.1002/job.389
- Meydan, C. H. ve Şeşen, H. (2011). *Yapısal eşitlik modellemesi AMOS uygulamaları*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G. W. ve Barrett, K. C. (2004). *SPSS for introductory statistics: Use and interpretation*. London: Psychology Press. Lawrence Erlbaum Associates.
- Özdevecioğlu, M., Harmancı, Y. K. ve Dedeoğlu, T. (2015). The effect of perceived overqualification on employee performance: The mediating role of neuroticism. In *Symposium Paper Presented at The IAMB Conference in Istanbul, Turkey* 1-11.
- Prasetya, A. (2018). Analysis of factors that influence employee performance (Study on Permanent Employees in Operational Section of PT WIMCycle Indonesia-Surabaya). *PROFIT: Jurnal Administrasi Bisnis*, 12(1), 1-12.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y. ve Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879-903.

- Robbins, S. P., Decenzo, D. A., & Coulter, M. (2016). *Fundamental of management. Essential concepts and Applications*. New Jersey: Pearson Education.
- Ruel, S. & J. El Baz. (2023). Disaster Readiness' Influence on the Impact of Supply Chain Resilience and Robustness on Firms' Financial Performance: A COVID-19 Empirical Investigation. *International Journal of Production Research*, 61(8), 2594-2612. doi:10.1080/00207543.2021.1962559.
- Sağar, M. E. (2022). The effect of solution-focused group counseling on the resilience of university students. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 13(1), 103-117. doi: <https://10.19160/eİjer.1034931>
- Saygı, A. A. (2022). *Research on the regulatory role of the workplace on the impact of motivation and organizational commitment on work performance*. (Master's thesis). Bahçeşehir University, İstanbul.
- Schermerhorn Jr, J. R., Osborn, R. N., Uhl-Bien, M., & Hunt, J. G. (2011). *Organizational behavior*, New York: Wiley.
- Sesen, H. ve Ertan, S.S. (2019). Perceived overqualification and job crafting: The moderating role of positive psychological capital. *Personnel Review*, 49(3), 808-824. doi: <https://doi.org/10.1108/PR-10-2018-0423>
- Shin, J., Taylor, M. S. ve Seo, M. G. (2012). Resources for change: The relationships of organizational inducements and psychological resilience to employees' attitudes and behaviors toward organizational change. *Academy of Management Journal*, 55, 727-748. doi: <https://doi.org/10.5465/amj.2010.0325>
- Sigler, T. H. ve Pearson, C. M. (2000). Creating an empowering culture: Examining the relationship between organizational culture and perceptions of empowerment. *Journal of Quality Management*, 5(1), 27-52. doi: [https://doi.org/10.1016/S1084-8568\(00\)00011-0](https://doi.org/10.1016/S1084-8568(00)00011-0)
- Simon, L. S., Bauer, T. N., Erdogan, B. ve Shepherd, W. (2019). Built to last: Interactive effects of perceived overqualification and proactive personality on new employee adjustment. *Personnel psychology*, 72(2), 213-240. doi: <https://doi.org/10.1111/peps.12297>
- Sobaih, A. E. E., Elshaer, I., Hasanein, A. M. ve Abdelaziz, A. S. (2021). Responses to COVID-19: The role of performance in the relationship between small hospitality enterprises' resilience and sustainable tourism development. *International Journal of Hospitality Management*, 94, 102824. doi: <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2020.102824>

- Sonnentag, S. ve Frese, M. (2002). Performance concepts and performance theory. *Psychological Management of Individual Performance*, 23(1), 3-25. doi: <https://10.0.3.234/0470013419.ch1>
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics*. Boston: Pearson Education.
- Tabachnick B. G. ve Linda S. F. (2001). *Using Multivariate Statistic*. Fourth Needham Heights, MA: Allyn & Bacon.
- Tugade, M. M., Fredrickson, B. L. ve Feldman Barrett, L. (2004). Psychological resilience and positive emotional granularity: Examining the benefits of positive emotions on coping and health. *Journal of Personality*, 72, 1161-1190. doi: <https://10.0.4.87/j.1467-6494.2004.00294.x>
- Turunç, Ö. (2010). Organizasyonlarda kontrol algılamalarının örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 251-269. Erişim adresi: <https://www.ajindex.com/dosyalar/makale/acarindex-1423875105.pdf>
- Turunç, Ö. ve Turgut, H. (2020). *İş performansı içinde örgütsel davranış 46 yaygın değişken incelemesi teori ve uygulama*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Ulukök, E. (2020). *Algılanan fazla niteliklilik ve etkileri: Lider-üye etkileşiminin düzenleyici rolü* (Doktora tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.
- Ünsal Akbıyık, B. S. (2016). Algılanan aşırı nitelikliliğin iş performansına etkisi: Örgütsel desteğin biçimlendirici değişken rolü. *Journal of International Social Research*, 9(42), 1712-1720. doi: <https://10.0.69.55/jisr.20164216280>
- Van Breda, A. D. (2001). *Resilience theory: A literature review*. Pretoria, South Africa: South African Military Health Service.
- Van Dijk, H., Shantz, A. ve Alfes, K. (2020). Welcome to the Bright Side: Why, how, and when overqualification enhances performance. *Human Resource Management Review*, 30(2), 100688. doi: <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.04.004>
- Varma, P. N. ve Sandhya, K. (2019). Perceived overqualification at workplace. *EPRA International Journal of Research and Development (IJRD)*, 4(3), 107-110.
- Virgiawan, A. R., Riyanto, S., & Endri, E. (2021). Organizational Culture as a Mediator Motivation and Transformational Leadership on Employee

- Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(3), 67-79. <https://doi.org/10.36941/ajis-2021-0065>
- Wang, Y. Y. (2020). The influence of market orientation on department store floor managers job performance-the mediating roles of organizational innovation and perceived organizational support. *International Journal of Organizational Innovation*, 13(2), 35-52. doi: <https://doi.org/10.11242/1-2331-3666>
- Wang, Z., Lu, H. ve Wang, X. (2019). Psychological resilience and work alienation affect perceived overqualification and job crafting. *Social Behavior and Personality: An international journal*, 47(2), 1-10. doi: <https://10.0.8.176/sbp.7552>
- Wang, J. L., Zhang, D. J. ve Zimmerman, M. A. (2015). Resilience Theory and its implications for Chinese adolescents. *Psychological Reports*, 117(2), 354-375. doi: <https://doi.org/10.2466/16.17.PR0.117c21z8>
- Yang, F., Huang, X., Tang, D., Yang, J. ve Wu, L. (2021). How Guanxi HRM practice relates to emotional exhaustion and job performance: The moderating role of individual pay for performance. *The International Journal of Human Resource Management*, 32(11), 2493-2518. doi: <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1588347>
- Yıldırım, M. ve Solmaz, F. (2022). Covid-19 Burnout, Covid-19 stress and resilience: Initial psychometric properties of Covid-19 burnout scale. *Death Studies*, 46(3), 524-532. doi: <https://doi.org/10.1080/07481187.2020.1818885>
- Yıldız, B., Özdemir, F., Habib, E. ve Çakı, N. (2017). Aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kolektif şükranın moderator etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 40-61. Erişim tarihi: <https://dergipark.org.tr/tr/pub/odad/issue/31268/342399>
- Zhang, W., Yan, Z., Wang, B., Qu, Y., ve Qian, J. (2022). Perceived overqualification and job crafting: The mediating role of workplace anxiety and moderating role of reappraisal. *SAGE Open*, 12(2). doi: <https://doi.org/10.1177/215824402211035>
- Zhang, F., Wang, B., Qian, J., ve Parker, S. K. (2021). Job crafting towards strengths and job crafting towards interests in overqualified employees: Different outcomes and boundary effects. *Journal of Organizational Behavior*, 42(5), 587-603. doi: <https://doi.org/10.1002/job.2517>
- Zhang, M. J., Law, K. S., ve Lin, B. (2016). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 61-84. doi: <https://doi.org/10.1002/job.2024>

- Zhao, N., Hong, J., & Lau, K. H. (2023). Impact of supply chain digitalization on supply chain resilience and performance: A multi-mediation model. *International Journal of Production Economics*, 259, 108817. <https://doi.org/10.1016/j.ijpe.2023.108817>
- Zheng, B. ve Wang, Z. (2017). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of organizational learning. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(10), 1675-1690. doi: <https://doi.org/10.2224/sbp.6349>
- Zhou, J., Li, W., Chen, Y., Lin, Y. H., Yi, M., Li, J. ve Huang, W. (2021). A Monochloro copper phthalocyanine memristor with high-temperature resilience for electronic synapse applications. *Advanced Materials*, 33(5), 2006201. doi: <https://doi.org/10.1002/adma.202006201>
- Zhu, Y. ve Li, W. (2021). Proactive personality triggers employee resilience: A dual- pathway model. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 49(2), 1- 11. doi: <https://10.0.8.176/sbp.9632>
- Zhu, J., Lin, F., Zhang, Y., Wang, S., Tao, W. ve Zhang, Z. (2022). Exploring the effect of perceived overqualification on knowledge hiding: The role of psychological capital and person-organization fit. *Frontiers in Psychology*, 13. doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.955661>

Atf için:

- Uzunbacak, H. H. ve Karagöz, Ş. (2024). Aşırı niteliklilik ve işgören performansı arasındaki ilişkide psikolojik sağlamlığın aracı rolü, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (1), 145-176. doi: 10.54558/jiss.1329548

Etik Beyanı: Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara uyulduğunu yazarlar beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk çalışmanın yazarlarına aittir. İlgili çalışma için 15.02.2022 tarih ve 117.34 sayılı kararla Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Etik Kurulu'ndan gerekli izinler alınmıştır.

Çıkar Beyanı: Yazarlar arasında çıkar çatışması yoktur.

Yazar Katkıları: Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.