

Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Çalışanların Kariyerizm Eğilimleri ve Sosyal Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisi¹

(The Effect of Perceived Overqualification on Employees Careerism Orientation and Social Loafing Behaviors)

Ömer GİZLİER ^a Bora YILDIZ  ^b

^a Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, Balıkesir, Türkiye. ogizlier@bandirma.edu.tr

^b İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı, İstanbul, Türkiye. borayildiz@istanbul.edu.tr

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Algılanan aşırı niteliklilik
Kariyerizm eğilimi
Sosyal kaytarma davranışları

Amaç – Bu çalışmanın amacı, algılanan aşırı nitelikliliğin çalışanların kariyerizm eğilimleri ve sosyal kaytarma davranışları üzerindeki etkisini Kişi-iş Uyumu ve Kişi-Grup Uyumu teorilerine dayanarak araştırmaktır. İlgili alan yazında, algılanan aşırı niteliklilik ile birçok tutum ve davranış arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar olmasına karşın, algılanan aşırı niteliklilik ile kariyerizm eğilimi ve sosyal kaytarma davranışları arasındaki ilişkileri inceleyen bir çalışma olmaması bu araştırmanın özgün yanını teşkil etmektedir. Ayrıca, uluslararası alan yazında aşırı niteliklilik kavramıyla ilgili birçok çalışma yapılmasına rağmen, Türkiye’de bu algının sonuçlarını belirlemeye yönelik nicel çalışmaların yetersizliği bu araştırmanın temel motivasyonunu temsil etmektedir.

Gönderilme Tarihi 16 Mart 2021

Revizyon Tarihi 3 Temmuz 2021

Kabul Tarihi 10 Temmuz 2021

Yöntem – Araştırmanın örneklemini 2017 Aralık ve 2018 Ocak aylarında İstanbul’da kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan 484 hizmet sektörü çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmış olup, hazırlanan anket iki farklı zaman diliminde aynı kişilere uygulanmıştır. Anketlerden elde edilen veriler SPSS programında açıklayıcı faktör analizi, korelasyon analizi, güvenilirlik analizi ve regresyon analizi kullanılarak analiz edilmiştir.

Bulgular – Araştırma bulguları algılanan aşırı nitelikliliğin hem genel olarak hem işini küçük görme boyutu özelinde kariyerizm eğilimi üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu gösterirken; algılanan aşırı nitelikliliğin sadece işini küçük görme boyutunun sosyal kaytarma davranışları üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir.

Makale Kategorisi:

Araştırma Makalesi

Tartışma – Çalışma bulgularından hareketle, aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanların fazladan gördükleri potansiyellerini (niteliklerini) kariyerlerine yönelik umutsuzlukları ile baş etmede etkin bir araç olarak görüp kariyerist eğilimde olabilecekleri söylenebilir. Ayrıca, aşırı niteliklilik algısındaki çalışanların sahip oldukları fazla niteliklerden dolayı mevcut işlerini basit (küçük) görerek yaratmış oldukları boşluğu sosyal kaytarma davranışları sergileyerek dolduracakları ileri sürülebilir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Perceived overqualification
Careerism orientation
Social loafing behaviors

Received 16 March 2021

Revised 3 July 2021

Accepted 10 July 2021

Purpose – The aim of this study is to investigate the effect of perceived overqualification on the careerism orientation of the employees and their social loafing behaviors based on the theories of Person-Job Fit and Person-Group Fit. Although there are numerous studies that examine the relationships between perceived overqualification and many attitudes and behaviors in the related literature, the fact that there is no study examining the relationships between perceived overqualification and careerism orientation and social loafing behaviors constitutes the original side of this research. In addition, even though there are many studies related to overqualification in the international literature, quantitative studies determining the consequences of this perception are insufficient in Turkey.

Design\methodology\approach - The sample of the study consists of 484 service sector employees in Istanbul, which were reached in December 2017 and January 2018 by using convenient sampling method. The survey technique was used as a data collection tool and the questionnaire was applied to the same people in two different time periods. The data obtained from the questionnaires were analyzed in SPSS software using exploratory factor analysis, correlation analysis, reliability analysis and regression analysis.

Article Classification:

Research Article

¹ Bu çalışma “Çalışanların Aşırı Niteliklilik Algılarının Sonuçlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma” isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir. Ayrıca, bu çalışma “2nd International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress” isimli kongrede sunulmuş ve bildiri kitapçığında yayınlanmış bildirinin genişletilmiş halidir.

Önerilen Atıf/ Suggested Citation

Gizlier, Ö., Yıldız, B. (2021). Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Çalışanların Kariyerizm Eğilimleri ve Sosyal Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisi, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13 (3), 2162-2173.

Findings – Findings show that perceived overqualification (both in general and the dimension of job misprision) has a statistically significant and positive effect on careerism orientation, while only the job misprision dimension of perceived overqualification has a statistically significant and positive effect on social loafing behaviors.

Discussion – Based on the findings of the study, it can be said that employees with overqualification perception can see their extra potential (qualifications) as an effective tool in dealing with their career despair and may have a careerist tendency. In addition, it can be argued that employees who perceived overqualification may see their current job as simple (small) due to their overqualifications and create a gap in their jobs and fill this gap by exhibiting social loafing behaviors.

1. GİRİŞ

Günümüzde işe alım süreçlerinde işletmeler maliyet ve zaman avantajı kazanmak için açtıkları pozisyonlar için geniş bir aday havuzu oluşturmakta ve daha sonra bu aday havuzunda en nitelikli olanları işe almaktadırlar. Başlangıçtaki amaç, işin gerektirdiği nitelikler ile uyumlu niteliklere sahip bireyleri işe almak olmasına rağmen, süreç içinde işverenler bazen işin gerektirdiği niteliklerden daha üstün niteliklere sahip bireyleri işe alabilmektedir. Böyle bir durumda işe alınan birey sahip olduğu nitelikleri işin gerektirdiği niteliklerle ve çalışma ortamındaki diğer işgörenlerle karşılaştırdığında kendisini farklı bir yerde konumlandırabilecektir. Birey yaptığı karşılaştırma sonucu sahip olduğu niteliklerinin işin gerektirdiği niteliklerden daha üstün olduğu ve bazı niteliklerinin mevcut işinde kullanılmadığı algısı içinde olabilir. Bu algı ilgili alan yazında algılanan aşırı niteliklilik (perceived overqualification) olarak ifade edilmektedir (Erdogan, Bauer, Peiró ve Truxillo, 2011). Aşırı niteliklilik kavramına eksik istihdamın bir türü olarak bakılırsa (Akın ve Ulukök, 2016), bu algının iş dünyasında önemli etkilerinin olacağı söylenebilir. Özellikle çalışma hayatındaki lisans, yüksek lisans mezunlarının yetenek ve kabiliyetlerini yaptığı işin üstünde görmesiyle ya da yaptığı işi kendisinden daha az niteliğe sahip çalışanlar tarafından da icra edildiğini gözlemleyerek işini küçük görmeleri (Yıldız, Özdemir, Habib ve Çakı, 2017) son dönemlerde sıkça rastlanan algılardır. Bu noktada bu algının olası sonuçlarını ortaya koymak, Türkiye’deki kişi-iş uyumunun sağlanmasına yönelik algılanan aşırı niteliklilik alan yazınına önemli katkılar sağlayabilir. Uluslararası alan yazında, algılanan aşırı niteliklilik ile birçok tutum ve davranış (iş tatmini, iş performansı, işten ayrılma niyeti, örgütsel vatandaşlık davranışları...) arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar olmasına karşın, algılanan aşırı niteliklilik ile kariyerizm eğilimi ve sosyal kaytarma davranışları arasındaki ilişkileri inceleyen bir çalışma olmaması bu araştırmanın özgün yanını teşkil etmektedir. Ayrıca, uluslararası alan yazında aşırı niteliklilik kavramıyla ilgili birçok çalışma yapılmasına rağmen, Türkiye’de bu algının sonuçlarını belirlemeye yönelik nicel çalışmaların yetersizliği bu araştırmanın temel motivasyonunu temsil etmektedir.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu çalışmanın teorik altyapısı Kişi-Çevre Uyumu Teorisi’nin alt boyutlarından olan Kişi-İş Uyumu ve Kişi-Grup Uyumu Teorilerine dayanmaktadır. Kişi-Çevre Uyumu; kişilerin iş, örgüt, grup veya meslek gibi içinde buldukları çevre ile karşılıklı intiba sonucu aralarında gerçekleşen eşlenim, uygunluk ya da benzerliğin derecesi olarak tanımlanmaktadır (Edwards ve Shipp, 2007; Kristof, 1996). Kişi-İş Uyumu ise, kişinin kabiliyetleri ve kişinin işinden bekledikleri ile işin özellikleri ve işin o işi yapan çalışandan bekledikleri arasındaki uyum/uygunluk olarak tanımlanabilir (Edwards, 1991). Kişi-Grup Uyumu ise genel manasıyla, kişinin sahip olduğu özellikler ve değerler ile içinde çalıştığı/çalışacağı grup arasındaki benzeşme/uygunluk olarak tanımlanabilir (Kristof, 1996). Özetle, Kişi-Çevre Uyumu teorisi, iş çevresinde yaşanan uyumsuzluğun genellikle olumsuz sonuçlar doğurduğunu; kişi ile çevre arasında sağlanan uyumun ise hem çalışanlar hem de örgütler açısından yarar sağladığını ifade etmektedir (Kristof-Brown, Zimmerman ve Johnson, 2005).

2.1. Algılanan Aşırı Niteliklilik

Aşırı niteliklilik kavramı ilk olarak Freeman (1976)’ın “The Overeducated American” adlı kitabında kullanılmıştır. Aşırı niteliklilik, genel olarak eksik istihdam koşullarından biri olarak nitelendirilen çok boyutlu bir kavram olarak ele alınmaktadır (Erdogan vd., 2011). Kısaca aşırı niteliklilik kavramı kişinin sahip olduğu eğitim, deneyim, bilgi, beceri vb. gibi niteliklerinin mevcut işinin gerektirdiği niteliklerden daha yüksek seviyede olmasıyla beraber kişinin bu niteliklerinin mevcut işinde tam olarak kullanılmaması durumu olarak tanımlanabilir (Erdogan vd., 2011; Maynard vd., 2006). Luksyte vd. (2011) aşırı nitelikliliğin objektif ve subjektif aşırı niteliklilik olmak üzere iki boyuttan oluştuğunu ifade etmektedir. Bir işverenin çalışanın niteliklerini işin gerektirdiği niteliklerle karşılaştırdığında objektif aşırı niteliklilikten, çalışanın kendi

niteliklerini işin gerektirdiği niteliklerle karşılaştırdığında ise sübjektif (algılanan) aşırı niteliklilikten söz etmek mümkündür (Erdogan vd., 2011). Aşırı niteliklilik ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde, bu kavramın çoğunlukla olumsuz tutum ve davranışlara sebebiyet verdiği görülmüştür. Pek çok çalışmada aşırı nitelikliliğin çalışanların iş tatminleriyle negatif ilişkili (Johnson vd., 2002; Maynard vd., 2006), çalışanların işten ayrılma niyetleriyle pozitif ilişkili (Hersch, 1995; Lobene ve Meade, 2013), çalışanların duygusal bağlılıklarıyla negatif ilişkili (Maynard ve Joseph, 2008; Zheng ve Wang, 2017), üretkenlik dışı iş davranışlarıyla pozitif ilişkili (Liu vd., 2015; Luksyte vd., 2011) olduğu bulgulanmıştır. Ayrıca, aşırı nitelikliliğin insanların sağlıkları üzerinde de çeşitli etkilerinin olduğu söylenebilir. Johnson ve Johnson (1996)'ın çalışmasında depresyon, stres ve psikolojik sıkıntının algılanan aşırı nitelikliliğin sonuçlarından olduğu tespit edilmiştir.

2.2. Kariyerizm Eğilimi

Kariyerizm, “çalışanların kariyer gelişimlerini ve kariyer ilerlemelerini performanslarına dayanmaksızın, yasal yöntemlerin ötesindeki metot ve usullerle sürdürme eğilimi” olarak tanımlanabilir (Feldman ve Weitz, 1991; Yıldız ve Ayaz Arda, 2018). Türk Dil Kurumu'nun sözlüğünde ise kariyerizm, kariyer yapmayı en yüksek amaç olarak gören düşünce sistemi olarak ifade edilmiştir. Kariyerist eğilime sahip çalışanlar kendileri için en yüksek amaç olan kariyer yapma yoluna odaklanmışlardır. Bu eğilime sahip çalışanlar amaçlarına ulaşmak için her yolu mübah olarak görebilirler. Hayattaki en yüksek amaç olarak algıladıkları kariyer yapma yolunda, başarılı olmasalar dahi başarılıymış gibi görünüp kariyer ilerlemeleri için yöneticilerinin gözlerini boyayabilirler. Yine benzer şekilde bu eğilime sahip çalışanlar iş çevresinde çalışma arkadaşları ve yöneticilerle kurdukları sosyal ilişkileri kariyer hedeflerine ulaşmak için bir araç olarak kullanabilirler. Ayrıca, kariyerist eğilime sahip çalışanların yeri geldiğinde kariyer ilerlemeleri için kanunsuz ve uygunsuz davranışlar sergilemekten çekinmediklerini, bu davranışları rahatlıkla sergileyebileceklerini söylemek de mümkündür (Feldman ve Weitz, 1991; Yıldız ve Alpkın, 2015). Çalışanların düşük örgütsel adalet algıları, örgütteki kariyer gelişim fırsatlarının yetersizliği (Aryee ve Chen, 2004; Crawshaw ve Brodbeck, 2011), düşük örgütsel bağlılık (Crawshaw vd., 2012), örgüte yabancılaşma (Chiaburu vd., 2013a), mevcut işten beklenen faydanın azalması (Chay ve Aryee, 1999) kariyerizm eğiliminin öncülleri olarak ifade edilebilir. Kariyerizm eğiliminin sonuçları incelendiğinde ise bu eğilimin; düşük iş tatmini, içsel motivasyonun düşmesi, çalışanların kariyer gelişim isteklerinin ve iş değiştirme eğilimlerinin artması (Feldman ve Weitz, 1991), düşük örgütsel bağlılık, düşük iş bağlılığı (Chay ve Aryee, 1999; Feldman ve Weitz, 1991), zorunlu vatandaşlık davranışları (Yıldız ve Ayaz Arda, 2018), yıkıcı sapkın işyeri davranışları (Yıldız ve Alpkın, 2015; Yıldız vd., 2015) gibi sonuçlarının olduğunu söylemek mümkündür.

2.3. Sosyal Kaytarma Davranışları

Ziraat mühendisi Ringelmann 1913 yılında bir ip deneyi yapmıştır. Ringelmann deneklerden öncelikle ipi bireysel olarak çekmelerini istemiş ve deneklerin ipi bireysel olarak çektiklerinde ortalama 85,3 kg ağırlık çektiklerini tespit etmiştir. Ringelmann daha sonra deneklerden 7 kişilik ve 14 kişilik gruplar halinde ipi çekmelerini istemiştir. Deneklerin 7 kişilik grup içinde bireysel olarak ortalama 65 kg ağırlık çektiklerini, 14 kişilik grup içinde ise bireysel olarak ortalama 61,4 kg ağırlık çektiklerini saptamıştır. Ringelmann deneklerin bireysel olarak, 7 kişilik grup içinde ve 14 kişilik grup içinde sergiledikleri performans farklılıklarını grup koordinasyonu eksikliği olarak değerlendirmesine karşın, Latane vd. bu durumu kişilerin tek başına sergiledikleri performans ve çabaya kıyasla, grup içinde performanslarını ve gösterdikleri çabayı azaltma davranışları anlamına gelen sosyal kaytarma olarak nitelendirmişlerdir (Kravitz ve Martin, 1986; Latané vd., 1979). Maksimal bir çıktı yerine optimal bir çıktıyı hedef olarak belirleyip grup içinde diğerlerinin de yardımıyla optimal bir hedefe kolayca ulaşılacağı düşüncesi, girdilerin ve işe verilen katkının bireysel olarak ölçülemediği durumlarda ben az çalışsam bile grup istenen çıktıyı elde eder düşüncesi (Latané vd., 1979), düşük algılanan görev görünürlüğü (George, 1992), grup büyüklüğü, grup uyumu (Liden vd., 2004), çalışanların düşük örgütsel adalet algıları (Liden vd., 2004; Murphy vd., 2003), bireysel olarak işe yapılan katkının tanımlanabilir ve teşhis edilebilir olmaması (Williams vd., 1981), yapılan işin basitliği (Jackson ve Williams, 1985) sosyal kaytarma davranışlarının öncülleri olarak ifade edilebilir. Sosyal kaytarma davranışlarının sonuçları incelendiğinde bu davranışların; grubun duygusal tonu, grubun verimliliği ve grubun öğrenme performansı üzerinde olumsuz etki yaratması (Teng ve Luo, 2015), çalışan verimliliğinde azalma (Latané vd., 1979), grubun görev performansı üzerinde negatif etki yaratması (Ying vd., 2014), grup

uyumu üzerinde olumsuz etki yaratması (Shiue vd., 2010), grup çalışmalarının etkinliğinin azalması (Piezon ve Ferree, 2007) gibi olumsuz sonuçlarının olduğu söylenebilir.

2.4. Algılanan Aşırı Niteliklilik ile Kariyerizm Eğilimi Arasındaki İlişki

Wald (2005) yaptığı çalışmada, çalışanların aşırı niteliklilik algıları arttıkça mevcut işlerinde liyakate dayalı kariyer gelişim beklentilerinin azalacağını tespit etmiştir. Diğer yandan alan yazında, çalışanların mevcut işlerinden bekledikleri fayda azaldıkça kariyerizm eğilimlerinin arttığı bulgulanmıştır (Chay ve Aryee, 1999). Bu açıdan değerlendirildiğinde, işleriyle uyumsuzluk yaşayıp mevcut işlerinden beklentileri oldukça düşük olan aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanların fazladan gördükleri potansiyeli kariyerlerine yönelik umutsuzlukları ile baş etmede etkin bir araç olarak görüp performansa dayalı olmayan metotlarla bu duruma çözüm geliştirdikleri, diğer bir ifadeyle kariyerist eğilimde olabilecekleri söylenebilir. Buna ek olarak, Sosyal Bilişsel Teori, kişilerin zihinlerinde özdüzenleme (Self Regulatory) ve özdüşünümsel (Self Reflective) mekanizmalarının olduğunu, kişinin düşünce, eğilim, tutum ve davranış göstermeden önce bu mekanizmaların çalışarak insanı ahlaki olarak doğru davranışlara sevk edebileceği ancak bu mekanizmaların çalışmasının kişinin kendi inisiyatifinde olduğunu ifade etmektedir (Bandura, 1986). Eğer kişi bu mekanizmaları devre dışı bırakırsa ahlaki çözülme (moral disengagement) aracılığıyla olumsuz eğilim ve davranışlarından rahatsızlık duymayabilir (Detert vd., 2008). Bu çerçevede, aşırı niteliklilik algısındaki çalışanlar kendilerine uygun kariyer olanakları bulamadıklarında bu durumla baş etme metodu olarak, zihinlerindeki özdüzenleme (Self Regulatory) ve özdüşünümsel (Self Reflective) mekanizmalarını devre dışı bırakıp kariyerist eylemler yapmayı mübah olarak görebilirler. Bunu da, oyunu kurallarına göre oynamanın bir yolu olarak görerek, olması gerekeni yaptıklarını düşünebilirler. Chiaburu vd. (2013b)'nin çalışmasında ise, işte gösterilen çabanın örgüt tarafından uygulanan muameleye göre olması gerektiği inancını ifade eden mübadele ideolojisine (Eisenberger vd., 1986) sahip çalışanların kariyerizm eğilimlerinin yüksek olduğu saptanmıştır. Mübadele ideolojisine ve Chiaburu vd. (2013b)'nin çalışmasına dayanılarak mevcut işinde sahip olduğu fazla niteliklerin karşılığını alamayan aşırı niteliklilik algısındaki çalışanların fazla niteliklerinin karşılığını almak için yasal yöntemlerin dışında metotlar kullanıp, performansa dayalı olmayan yollar tercih ederek kariyerizm eğiliminde olabilecekleri ileri sürülebilir.

Bu açıklamalar ışığında geliştirilen hipotezler şunlardır;

H1: Algılanan aşırı nitelikliliğin çalışanların kariyerizm eğilimleri üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H1a: Algılanan aşırı nitelikliliğin (işini küçük görme boyutunun) çalışanların kariyerizm eğilimleri üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H1b: Algılanan aşırı nitelikliliğin (kendini üstün görme boyutunun) çalışanların kariyerizm eğilimleri üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

2.5. Algılanan Aşırı Niteliklilik ile Sosyal Kaytarma Davranışları Arasındaki İlişki

Kişi-grup uyumu teorisine göre, kişiyle grup arasında sağlanan uyumun örgüt lehine pozitif çıktılarının olduğu; kişi-grup uyumsuzluğunun olduğu durumlarda ise bu uyumsuzluğun performans düşüklüğü, iş tatminsizliği, işten ayrılma niyetinin artması gibi örgüt aleyhine birtakım zararlı sonuçlarının olduğu söylenebilir (Kristof-Brown vd., 2005). Liden vd.'nin 2004 yılında sosyal kaytarmanın öncüllerini araştırdıkları çalışmada grup uyumunun sosyal kaytarmanın öncüllerinden biri olduğu, grup uyumu azaldıkça sosyal kaytarma davranışlarının arttığı tespit edilmiştir. Aşırı niteliklilik ile ilgili alan yazında ise, bu algının grup uyumluluğunu düşürdüğüne dair çalışmalar mevcuttur (Alfes vd., 2016). Dolayısıyla, bu algıya sahip kişilerin içinde buldukları grupla uyumsuzluk yaşadıkları söylenebilir. Kişi-grup uyumu teorisine göre de uyumsuzluk yaşayan bu çalışanların örgüte zarar verebilecek davranışlar sergileyebilecekleri ifade edilebilir (Kristof-Brown vd., 2005) Alan yazın incelendiğinde, pek çok çalışmada üretkenlik dışı iş davranışlarının aşırı niteliklilik algısının sonuçlarından biri olduğu ortaya konulmaktadır (Fine ve Edward, 2017; Liu vd., 2015; Luksyte vd., 2011). Sosyal kaytarma davranışının da verimliliği düşüren ve verimlilik karşıtı bir davranış olduğu (Latané vd., 1979) düşünüldüğünde aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanların sosyal kaytarma davranışları sergileyebilecekleri düşünülebilir. Gerek kişi-grup uyumu teorisine gerekse alan yazında yapılmış çalışmalardan hareketle aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanların sosyal bir hastalık türü olarak tanımlanan ve kişiler, kurumlar ve toplum için olumsuz sonuçlarının olduğu (Latané vd., 1979) sosyal kaytarma davranışları sergileyebilecekleri söylenebilir.

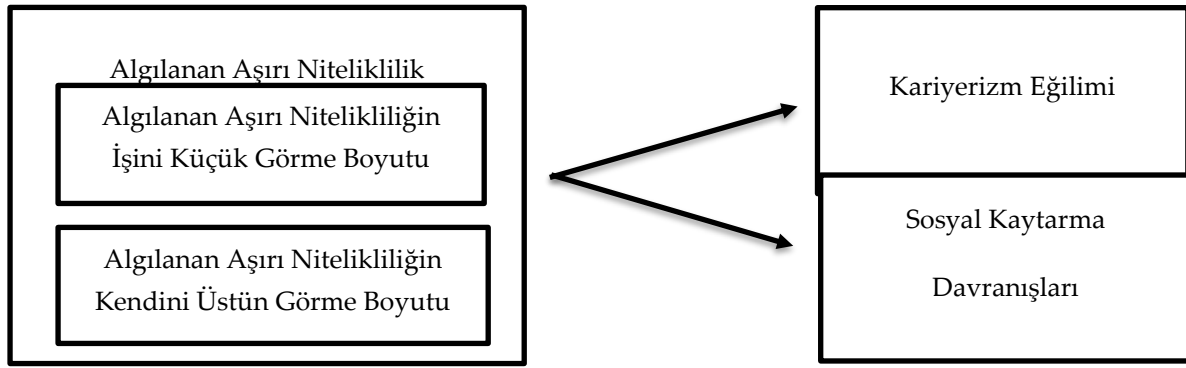
Bu açıklamalar ışığında geliştirilen hipotezler şunlardır;

H2: Algılanan aşırı nitelikliliğin çalışanların sosyal kaytarma davranışları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H2a: Algılanan aşırı nitelikliliğinin (işini küçük görme boyutunun) sosyal kaytarma davranışları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H2b: Algılanan aşırı nitelikliliğinin (kendini üstün görme boyutunun) sosyal kaytarma davranışları üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

Yukarıda açıklanan değişkenler arasındaki ilişkiler ve sunulan araştırma hipotezleri kapsamında oluşturulan araştırmanın modeli şöyledir;



Şekil 1: Araştırma Modeli

3. YÖNTEM

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Hazırlanan anket, ortak metot varyans hatasını minimize etmek ve sonuçların güvenilirliğini arttırmak amacıyla iki farklı zaman diliminde (6 hafta arayla) aynı kişilere uygulanmıştır. İlk zaman diliminde 1000 çalışana ulaşılmış, 609 çalışandan geri dönüş olmuştur (geri dönüş oranı %60,9). İkinci zaman diliminde (6 hafta sonra) ise ulaşılan 609 çalışandan aynı anket formunu tekrar doldurmaları istenmiştir ancak ikinci sefer aynı anketi dolduran kişi sayısı 509 çalışana sınırlı kalmıştır (geri dönüş oranı %83,57). Çalışanlardan toplanan 509 anket incelenmiştir. Bu anketlerden 25 tanesinde kontrol sorusuna (Ör: Bu ifade kontrol amaçlıdır, lütfen 4 numarayı seçiniz) doğru cevap verilmediği tespit edilip, sonuçların güvenilirliği açısından bu 25 anket çıkarılmıştır. Bu doğrultuda, analizler 484 kişiden elde edilen veri üzerinden yapılmıştır.

Araştırmanın evrenini, TÜİK (2017) verilerine göre İstanbul'da aktif olarak çalışan 3 799 000 hizmet sektörü çalışanı oluştururken; araştırmanın örneklemini 2017 Aralık ve 2018 Ocak aylarında İstanbul'da kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan 484 aktif hizmet sektörü çalışanı oluşturmaktadır. Gürbüz ve Şahin (2018), örneklem hesaplama formüllerinden yola çıkarak farklı evrenler için kabul edilebilir asgari örneklem büyüklüklerini gösteren hazır tablolar hazırlamışlardır. Gürbüz ve Şahin'e (2018) göre, nicel desenli sosyal bilim araştırmaları için %95 güvenilirlik düzeyinde 250 000 ile 10 000 000 arası evrene sahip araştırmalar için kabul edilebilir asgari örneklem büyüklüğünün 384 olduğu belirlenmiştir. Ayrıca, Yamane'nin (2001) örneklem formülü kullanılarak bu araştırmanın örneklem çapı 400 olarak hesaplanmıştır. Buradan yola çıkarak, mevcut araştırmadaki 484 kişiden oluşan örneklemin evreni temsil açısından yeterli olduğu söylenebilir.

Araştırmada çalışanların aşırı niteliklilik algılarını ölçmek için Maynard vd. (2006) tarafından geliştirilen 9 sorulu algılanan aşırı niteliklilik ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekteki ifadeler, 5'li Likert ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçekte yer alan sorulara "İşimin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahibim." ifadesi örnek olarak verilebilir. Maynard vd. (2006)'nin algılanan aşırı niteliklilik ölçeği tek boyutlu olmasına rağmen, bu çalışmada ölçek iki boyuta ayrılmıştır. Alan yazında, Yıldız vd. (2017)'nin yaptıkları çalışmada da aynı ölçeğin iki boyuta ayrıldığı görülmektedir. Yıldız vd. (2017) bu boyutlardaki ifadelerin kendi içlerinde anlamlı yapılar sergiledikleri belirtmişler ve boyutları "kendini üstün görme", "işini küçük görme" olarak adlandırıp, bu ölçeğin Türk kültüründe 2 boyutlu olarak çalıştığını ileri sürmüşlerdir. Mevcut çalışmada faktör analizi sonucu ortaya çıkan boyutların içerdiği ifadeler incelendiğinde, Yıldız vd. (2017)'nin çalışmasındaki boyut ve

ifadelerle aynı olduğu gözlenmiştir. Buradan hareketle, Yıldız vd. (2017)'nin yaptıkları çalışmaya dayanarak mevcut çalışmada da ortaya çıkan boyutlar “kendini üstün görme” ve “işini küçük görme” olarak adlandırılıp ölçeğin Türk kültüründe 2 boyutlu olarak çalıştığı varsayılmıştır. Araştırmada çalışanların kariyerizm eğilimlerini ölçmek için Feldman ve Weitz (1991) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Yıldız (2015) tarafından yapılan 7 sorulu kariyerizm ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçekteki ifadeler, 5’li Likert ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçekte yer alan sorulara “Kurumlar içerisinde yalnızca liyakat ile ilerlemek zordur.” ifadesi örnek olarak verilebilir. Araştırmada sosyal kaytarmayı ölçmek için ise, Price vd. (2006) tarafından geliştirilen 4 sorulu sosyal kaytarma ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçekteki ifadeler, 5’li Likert ölçeği ile ölçülmüştür. Ölçekte yer alan sorulara “Bana verilen görevlerden kaytarırım.” ifadesi örnek olarak gösterilebilir.

4. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

Anketlerden toplanan veriler SPSS 21.0 programına aktarılıp, bu program üzerinde çeşitli istatistiksel analizler yapılmıştır. Yapılan tanımlayıcı analizlere göre, çalışmaya katılan hizmet sektörü çalışanlarının çoğunluğunun erkek (%56,4), evli (%51,2), lisans (%48,1) ve yüksek lisans (%22,1) eğitim düzeyinde, özel sektörde (%69,2) ve spesifik olarak ise eğitim (%18) ve sağlık sektörlerinde (%13,2) çalışanlar oldukları söylenebilir.

Kline (2015)’a göre araştırmada toplanan veri setinin normal dağılıp dağılmadığına karar vermek için ölçeklerdeki soruların çarpıklık ve basıklık katsayılarına bakılır. Eğer ölçeklerde yer alan sorulardan çarpıklık katsayısı 3’ten büyük veya -3’ten küçük olan bir ifade yoksa ve basıklık katsayısı da 10’dan büyük veya -10’dan küçük olan bir ifade yoksa veri setinin normal dağıldığı söylenebilir (Kline, 2015). Buradan hareketle ölçeklerdeki sorulara ilişkin çarpıklık ve basıklık katsayılarına baktığımızda, en düşük çarpıklık katsayısı -0.701 iken, en yüksek çarpıklık katsayısı 2.391’dir. Diğer yandan en düşük basıklık katsayısı -1.203 iken en yüksek basıklık katsayısı 7.381’dir. Bu değerler göz önüne alındığında veri setinin normal dağılıma sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 1. Açıklayıcı Faktör Analizi

Değişkenler	Sorular	Faktör Yükleri			
		F1	F2	F3	F4
SOSYAL KAYTARMA DAVRANIŞLARI	SK2	.920			
	SK3	.894			
	SK1	.891			
	SK4	.848			
ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİK (işini küçük görme)	AN4		.861		
	AN8		.838		
	AN2		.811		
	AN1		.569		
KARİYERİZM EĞİLİMİ	K5			.763	
	K4			.713	
	K7			.697	
	K6			.648	
	K3			.615	
ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİK (kendini üstün görme)	AN6				.856
	AN9				.808
	AN3				.647
	AN7				.607
Açıklanan Varyans		%19.35	%16.02	%16.14	%13.52
Açıklanan Toplam Varyans		%65.05			

Toplanan veri ilk olarak SPSS 21.0 programında açıklayıcı faktör analizi ile test edilmiş, tüm değişkenlerin varyansın %65.05'lik kısmını (sosyal kaytarma davranışları %19.35, algılanan aşırı nitelikliliğinin işini küçük görme boyutu %16.02, kariyerizm eğilimi %16.14, algılanan aşırı nitelikliliğinin kendini üstün görme boyutu %13.52) açıkladığı gözlenmiştir. Ayrıca, KMO değerinin 0.805 olması örneklem sayımızın yeterliliğini göstermektedir (KMO=.805; Barlett Test=3731.317; p<0.001). Yapılan faktör analizinde kariyerizm eğilimi ölçeğinden 2 soru (ifade), algılanan aşırı niteliklilik ölçeğinden ise 1 soru (ifade) faktör yüklerinin azlığı ve uygun faktörlere dağılmamaları sebebiyle analizden çıkarılmıştır. Tablo 1’de, sosyal kaytarma davranışlarının, algılanan aşırı nitelikliliğin ve kariyerizm eğiliminin faktör yüklerinin dağılımları gösterilmiştir.

Tablo 2’de Pearson korelasyon analiziyle elde edilen değişkenler arasındaki birlikte değişim ilişkileri, güvenilirlik istatistikleri ve ortalama, standart sapma gibi tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır.

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

Değişkenler	Ort.	Std.Sapma	1	2	3	4	5
AAN	3,01	.75	(0,82)				
AnİKG	2,48	.99	.868**	(0,82)			
AnKÜG	3,55	.84	.793**	.425**	(0,75)		
Kariyerizm Eğilimi	3,17	.79	.235**	.190**	.150**	(0,74)	
Sosyal Kaytarma Davranışları	1,42	.61	.080	.171**	-.060	.038	(0,91)

**Korelasyon p<0,01 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır; AAN: Algılanan aşırı niteliklilik (9 soru-genel), AnİKG: Algılanan aşırı nitelikliliğinin işini küçük görme boyutu, AnKÜG: Algılanan aşırı nitelikliliğinin kendini üstün görme boyutu.

Tablo 2’de görüldüğü üzere tüm değişkenlerin Cronbach Alpha katsayıları Cronbach (1951) tarafından belirtilen 0.70 değerinden yüksektir. Buna göre tüm faktörlerin yeterli düzeyde içsel tutarlılığa sahip olduğu, ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir. Diğer yandan değişkenler arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde, algılanan aşırı niteliklilik ile kariyerizm arasında (r=.235), algılanan aşırı nitelikliliğinin işini küçük görme boyutu ile kariyerizm arasında (r=.190), algılanan aşırı nitelikliliğinin işini küçük görme boyutu ile sosyal kaytarma arasında (r=.171), algılanan aşırı nitelikliliğinin kendini üstün görme boyutu ile kariyerizm arasında (r=.150) istatistiksel açıdan anlamlı (p<0.01) ve pozitif birlikte değişim ilişkileri tespit edilmiştir. Algılanan aşırı niteliklilik ile sosyal kaytarma arasında ve algılanan aşırı nitelikliliğinin kendini üstün görme boyutu ile sosyal kaytarma arasında istatistiksel açıdan anlamlı herhangi bir birlikte değişim ilişkileri görülemediğinden ve bundan dolayı herhangi bir etkinin de oluşması mümkün olmadığından dolayı H2 ve H2b hipotezleri desteklenmemiştir.

Değişkenler arasındaki birlikte değişim ilişkileri tespit edildikten sonra, algılanan aşırı nitelikliliğinin kariyerizm eğilimi ve sosyal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi SPSS programında regresyon analizi yapılarak incelenmiştir. Regresyon analizine ilişkin sonuçlar tablo 3, tablo 4 ve tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 3. Algılanan Aşırı Nitelikliliğinin Kariyerizm Eğilimi Üzerindeki Etkisi

Model Özeti

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	p
.235	.055	.053	28.25	.000***

Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Standartlaştırılmış Katsayılar	T	p
Sabit	B	16,813	.000***
AAN	.235	5,316	.000***

Bağımlı değişken: Kariyerizm Eğilimi, **Bağımsız değişken:** AAN (Algılanan aşırı niteliklilik); ***p<0,001

Tablo 3'ten görüldüğü üzere H1 hipotezini test etmek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları kurulan regresyon modelinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir ($F=28.25$; $p<.001$). Bireysel anlamlılık testleri incelendiğinde, algılanan aşırı nitelikliliğin kariyerizm eğilimi üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu gözlenmektedir ($\beta=.235$; $t=5.316$; $p<.001$). Bu durumda, H1 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 4. Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İşini Küçük Görme ve Kendini Üstün Görme Boyutlarının Kariyerizm Eğilimi Üzerindeki Etkisi

Model Özeti

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	p
.205	.042	.038	10.52	.000***

Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Standartlaştırılmış Katsayılar	T	p
Sabit	B	16,507	.000***
AnİKG	.153	3,113	.002**
AnKÜG	.085	1,730	.084

Bağımlı değişken: Kariyerizm Eğilimi, **Bağımsız değişkenler:** AnİKG (Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutu), AnKÜG (Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutu) ; *** $p<0,001$; ** $p<0,01$

Tablo 4'ten görüldüğü üzere H1a ve H1b hipotezlerini test etmek için yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçları kurulan regresyon modelinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir ($F=10.52$; $p<.001$). Bireysel anlamlılık testleri incelendiğinde, algılanan aşırı nitelikliliğinin işini küçük görme boyutunun kariyerizm eğilimi üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu gözlenmektedir ($\beta=.153$; $t=3.113$; $p<.01$). Bu durumda, H1a hipotezi desteklenmiştir. Algılanan aşırı nitelikliliğinin kendini üstün görme boyutunun ise kariyerizm eğilimi üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkisinin olmadığı gözlenmiştir ($p>.05$). Bu durumda, H1b hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 5. Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İşini Küçük Görme Boyutunun Sosyal Kaytarma Davranışları Üzerindeki Etkisi

Model Özeti

R	R ²	Düzeltilmiş R ²	F	p
.171	.029	.027	14.560	.000***

Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	Standartlaştırılmış Katsayılar	T	p
Sabit	B	15,649	.000***
AnİKG	.171	3,816	.000***

Bağımlı değişken: Sosyal Kaytarma Davranışları, **Bağımsız değişken:** AnİKG (Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutu), *** $p<0,001$

Tablo 5'ten görüldüğü üzere H2a hipotezini test etmek için yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonuçları kurulan regresyon modelinin istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir ($F=14.560$; $p<.001$). Bireysel anlamlılık testleri incelendiğinde, algılanan aşırı nitelikliliğinin işini küçük görme boyutunun sosyal kaytarma davranışları üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu gözlenmektedir ($\beta=.171$; $t=3.816$; $p<.001$). Bu durumda, H2a hipotezi desteklenmiştir.

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu çalışmada algılanan aşırı nitelikliliğin kariyerizm eğilimi ve sosyal kaytarma davranışları üzerindeki etkisi, Kişi-Çevre Uyum Teorisi'nin alt boyutlarından olan Kişi-iş Uyum ve Kişi-Grup Uyum teorilerine dayanılarak araştırılmıştır. Araştırma bulguları, algılanan aşırı nitelikliliğin hem genel olarak hem işini küçük görme boyutu özelinde kariyerizm eğilimi üzerinde pozitif bir etkisinin olduğunu gösterirken; algılanan aşırı nitelikliliğin sadece işini küçük görme boyutunun sosyal kaytarma davranışları üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu bulguların, aşırı niteliklilik alan yazınında genel olarak bulgulan, bu algının örgütler için olumsuz sonuçlar doğurduğu bulgusuyla tutarlılık gösterdiği ifade edilebilir.

Wald (2005) yaptığı çalışmada, çalışanların aşırı niteliklilik alguları arttıkça mevcut işlerinde liyakata dayalı kariyer gelişim beklentilerinin azalacağını tespit etmiştir. Chay ve Aryee (1999) ise, çalışanların işlerinden bekledikleri fayda azaldıkça kariyerizm eğilimlerinin artacağını bulgulamışlardır. Bu açıdan, mevcut çalışmadaki işlerini küçük görerek kendilerini aşırı nitelikli olarak algılayan çalışanların kariyerizm eğiliminde olabilecekleri bulgusunun Wald (2005) ve Chay ve Aryee'nin (1999) çalışmalarıyla örtüştüğü söylenebilir. Diğer yandan, Jackson ve Williams (1985) yaptıkları çalışmada, çalışanların basit görevlerde ve kolay olarak algıladıkları işlerde sosyal kaytarma davranışları sergileme olasılıklarının yüksek olduğunu bulgulamışlardır. Erdogan vd. (2011) de aşırı nitelikli çalışanların genel olarak işlerini basit ve kolay olarak görerek örgüt aleyhine olumsuz davranışlar gösterebileceklerini belirtmişlerdir. Bu açıdan, mevcut çalışmadaki işlerini küçük görerek kendilerini aşırı nitelikli olarak algılayan çalışanların sosyal kaytarma davranışı sergileyebilecekleri bulgusunun Jackson ve Williams (1985) ve Erdogan vd.'nin (2011) çalışmalarıyla örtüştüğü söylenebilir. Ek olarak, Alfes vd. (2016), aşırı niteliklilik algısının grup uyumluluğunu düşürdüğünü bulgulamışlardır. Dolayısıyla, bu algıya sahip kişilerin içinde buldukları grupla uyumsuzluk yaşadıkları söylenebilir. Kişi-grup uyumu teorisine göre de uyumsuzluk yaşayan çalışanların örgüte zarar verebilecek davranışlar sergileyebilecekleri ifade edilebilir (Kristof-Brown vd., 2005). Buradan hareketle aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanların işleri küçük görerek sosyal kaytarma davranışları sergileyebilecekleri bulgusunun hem önceki çalışmalarla hem de kişi-grup uyumu teorisineyle örtüştüğü söylenebilir.

Çalışma bulgularından hareketle, sahip oldukları fazla nitelikler sebebiyle, işleriyle uyumsuzluk yaşayıp işlerini küçük görerek, mevcut işlerinden beklentileri oldukça düşük olan (Wald, 2005) aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanların fazladan gördükleri potansiyeli (nitelikleri) kariyerlerine yönelik umutsuzlukları ile baş etmede etkin bir araç olarak görüp performans dayalı olmayan metotlar ve yasal olmayan yollar ile bu duruma çözüm geliştirerek kariyerist eğilimde olabilecekleri söylenebilir. Başka bir ifade ile mevcut işinde sahip olduğu fazla niteliklerin karşılığını alamayan aşırı niteliklilik algısındaki çalışanların fazla niteliklerinin karşılığını almak için yasal yöntemlerin dışında metotlar kullanıp, performans dayalı olmayan yollar tercih ederek kariyerist eğiliminde olabilecekleri ifade edilebilir. Diğer yandan, aşırı nitelikli çalışanların mevcut işleri sahip oldukları niteliklerin altında olduğundan bu algıya sahip çalışanlar genel olarak işlerini basit ve kolay olarak görebilirler (Erdogan vd., 2011). Buradan hareketle, aşırı niteliklilik algısındaki çalışanların sahip oldukları fazla niteliklerden dolayı mevcut işlerini basit (küçük) görerek yaratmış oldukları boşluğu sosyal kaytarma davranışları sergileyerek dolduracakları ileri sürülebilir.

Bu çalışmanın bulguları ışığında denebilir ki, kişi-çevre uyumsuzluğundan kaynaklanan çalışanların aşırı niteliklilik algılarının örgütler açısından istenmeyen bir algı olduğu ve bu algının olumsuz eğilimlere (kariyerizm eğilimi) ve olumsuz davranışlara (sosyal kaytarma davranışları) yol açtığı görülmektedir. Örgütler aşırı niteliklilik algısının yol açabileceği bu olumsuz tutum ve davranışları nasıl azaltılabileceklerinin yollarını arayıp, bu olumsuz tutum ve davranışları önlemek için hangi stratejilerin uygulanması ve hangi tedbirlerin alınması gerektiği konusu üzerine yoğunlaşmalıdırlar. Örgütler ilk başta kendisini aşırı nitelikli olarak algılayan çalışanları tespit ederek işe başlayabilirler. Örgütler bu algıya sahip çalışanları tespit ederek onlara yönelik özel stratejiler geliştirmelilerdir. Örneğin yöneticiler, bu algıya sahip çalışanlara zorlayıcı niteliklerini kullanabilecekleri görevler vererek, pozisyon olarak iyi bir yerde konumlandırarak kişi-iş uyumsuzluklarını azaltabilirler. Yine aşırı niteliklilik algısındaki çalışanların tespitinden sonra, bu algıdaki çalışanları aynı ekip içerisinde görevlendirmek ve onlar için özel gruplar-takımlar kurarak onlara fazla niteliklerini kullanabilecekleri görevler vermek hem örgütün etkinlik ve verimliliğine hem de aşırı niteliklilik algısından kaynaklanan olumsuz tutum ve davranışları önlemeye yönelik bir katkı sağlayabilir. Bununla birlikte bu algının sadece örgütlere değil uzun dönemde hem toplum hem de kolektif olarak ülke kaynaklarına birtakım zararları olabileceği ifade edilebilir. Şöyle ki, nitelikleriyle uyumlu bir iş bulamayan yahut mevcut

işlerinde kendilerini aşırı nitelikli hisseden çalışanlar yurt dışına göç ederek bu duruma çözüm arayabilirler. Beyin göçü dediğimiz bu durumun uzun vadede ülkemizdeki nitelikli işgücü istihdamının azalmasına ve ülkemizin bilim, teknoloji vb. alanlardaki gelişimini yavaşlatacağına yol açabileceği söylenebilir.

Birçok araştırmada olduğu gibi bu araştırmanın da çeşitli kısıtları vardır. Bu araştırma sadece hizmet sektörü üzerinden gerçekleştirilmiştir. Diğer sektörler araştırmaya dâhil edilmemiştir. Gelecekteki araştırmacılar aşırı niteliklilik algısının ne gibi sonuçlar doğuracağını farklı sektörleri baz alarak inceleyebilirler ve farklı sektörlerde yeterli örneklem sayısına ulaşarak sektörler arası farklılıkları inceleyebilirler. Bu araştırmada sadece bağımsız değişkenin (algılanan aşırı niteliklilik) bağımlı değişkenler (kariyerizm eğilimi, sosyal kaytarma davranışları) üzerindeki etkisi incelenmiştir. Modele düzenleyici ve aracı değişkenler (kolektif şükran, duygusal bağlılık, ahlaki çözülme vb.) eklenerek moderatör ve mediator değişkenler test edilebilir. Ayrıca, aşırı niteliklilik algısının olumsuz sonuçlarının önüne geçmek adına yetenek yönetimi gibi insan kaynakları uygulamalarının etkinliğinin araştırılmasının alan yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Son olarak, mevcut araştırmada Maynard vd.'nin (2006) aşırı niteliklilik ölçeğinin Türk kültüründe iki boyutlu çalıştığı gözlenmiştir. Gelecekteki araştırmacılar, ölçekteki bu durumun ortaya çıkıp çıkmadığını anlamak adına aynı ölçeği farklı sektörlerde, farklı zamanlarda ve sektör spesifik çalışmalarda kullanabilirler. Araştırmacıların yapacakları bu çalışmalarla ölçeğin Türk kültüründe iki boyutlu çalışıp çalışmadığını test etmek açısından ilgili alan yazına katkı sağlayacağı beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Akın, A., & Ulukök, E. (2016). Fazla nitelikliliğin bireysel ve örgütsel sonuçlarının incelenmesine yönelik kavramsal bir değerlendirme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 71-86.
- Alfes, K., Shantz, A., & Van Baalen, S. (2016). Reducing perceptions of overqualification and its impact on job satisfaction: The dual roles of interpersonal relationships at work. *Human Resource Management Journal*, 26(1), 84-101.
- Aryee, S., & Chen, Z. X. (2004). Countering the trend towards careerist orientation in the age of downsizing: Test of a social exchange model. *Journal of Business Research*, 57(4), 321-328.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*, NJ, Prentice-Hall.
- Chay, Y. W., & Aryee, S. (1999). Potential moderating influence of career growth opportunities on careerist orientation and work attitudes: Evidence of the protean career era in Singapore. *Journal of Organizational Behavior*, 20(5), 613-623.
- Chiaburu, D. S., Diaz, I., & De Vos, A. (2013a). Employee alienation: relationships with careerism and career satisfaction. *Journal of Managerial Psychology*, 28(1), 4-20.
- Chiaburu, D. S., Muñoz, G. J., & Gardner, R. G. (2013b). How to spot a careerist early on: Psychopathy and exchange ideology as predictors of careerism. *Journal of Business Ethics*, 118(3), 473-486.
- Crawshaw, J., & Brodbeck, F. (2011). Justice and trust as antecedents of careerist orientation. *Personnel Review*, 40(1), 106-125.
- Crawshaw, J. R., Van Dick, R., & Brodbeck, F. C. (2012). Opportunity, fair process and relationship value: career development as a driver of proactive work behaviour. *Human Resource Management Journal*, 22(1), 4-20.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Detert, J. R., Treviño, L. K., & Sweitzer, V. L. (2008). Moral disengagement in ethical decision making: a study of antecedents and outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 93(2), 374-391.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, New York, John Wiley & Sons, 283-357.

- Edwards, J. R., & Shipp, A. J. (2007). The relationship between person-environment fit and outcomes: An integrative. In Ostroff, C. & Judge, T.A. (Eds), *Perspectives on Organizational Fit*, San Francisco, Jossey-Bass, 209–258.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied psychology*, 71(3), 500-507.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 215-232.
- Feldman, D. C., & Weitz, B. A. (1991). From the invisible hand to the gladhand: Understanding a careerist orientation to work. *Human Resource Management*, 30(2), 237-257.
- Fine, S., & Edward, M. (2017). Breaking the rules, not the law: The potential risks of counterproductive work behaviors among overqualified employees. *International Journal of Selection and Assessment*, 25(4), 401-405.
- Freeman, R. B. (1976). *The overeducated american*, New York: Academic Press.
- George, J. M. (1992). Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. *Academy of Management Journal*, 35(1), 191-202.
- Gürbüz, S., & Şahin F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri-feselefe-yöntem-analiz (5. Baskı)*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Hersch, J. (1995). Optimal 'mismatch' and promotions. *Economic inquiry*, 33(4), 611-624.
- Jackson, J. M., & Williams, K. D. (1985). Social loafing on difficult tasks: Working collectively can improve performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 49(4), 937-942.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *The Journal of Social Psychology*, 136(4), 435-445.
- Johnson, W. R., Morrow, P. C., & Johnson, G. J. (2002). An evaluation of a perceived overqualification scale across work settings. *The Journal of Psychology*, 136(4), 425-441.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*, New York: Guilford Publications.
- Kravitz, D. A., & Martin, B. (1986). Ringelmann rediscovered: The original article. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(5), 936–941
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences OF individuals' fit at work: A meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Latané, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(6), 822-832.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A., & Bennett, N. (2004). Social loafing: A field investigation. *Journal of Management*, 30(2), 285-304.
- Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J., & Wang, M. (2015). Overqualification and counterproductive work behaviors: Examining a moderated mediation model. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), 250-271.
- Lobene, E. V., & Meade, A. W. (2013). The effects of career calling and perceived overqualification on work outcomes for primary and secondary school teachers. *Journal of Career Development*, 40(6), 508-530.
- Luksyte, A., Spitzmueller, C., & Maynard, D. C. (2011). Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 279-296.

- Maynard, D. C., & Joseph, T. A. (2008). Are all part-time faculty underemployed? The influence of faculty status preference on satisfaction and commitment. *Higher Education*, 55(2), 139-154.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 509-536.
- Murphy, S. M., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Erdogan, B. (2003). Understanding social loafing: The role of justice perceptions and exchange relationships. *Human Relations*, 56(1), 61-84.
- Piezon, S. L., & Ferree, W. D. (2007). Perceptions of social loafing in online learning groups, *23rd Annual Conference on Distance Teaching & Learning*, Madison, Wisconsin, USA, 8-10 August 2007, 1-5.
- Price, K. H., Harrison, D. A., & Gavin, J. H. (2006). Withholding inputs in team contexts: member composition, interaction processes, evaluation structure, and social loafing. *Journal of Applied Psychology*, 91(6), 1375-1384.
- Shiue, Y. C., Chiu, C. M., & Chang, C. C. (2010). Exploring and mitigating social loafing in online communities. *Computers in Human Behavior*, 26(4), 768-777.
- Teng, C. C., & Luo, Y. P. (2015). Effects of perceived social loafing, social interdependence, and group affective tone on students' group learning performance. *The Asia-Pacific Education Researcher*, 24(1), 259-269.
- Türkiye İstatistik Kurumu. (2017). *TÜİK işgücü istatistikleri*. Ankara.
- Wald, S. (2005). The impact of overqualification on job search. *International Journal of Manpower*, 26(2), 140-156.
- Williams, K., Harkins, S. G., & Latané, B. (1981). Identifiability as a deterrent to social loafing: Two cheering experiments. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40(2), 303-311.
- Yamane, T., (2001). *Temel örnekleme yöntemleri*, (Çeviren: Alptekin Esin, M. Akif Bakır, Celal Aydın ve Esen Gürbüzsel), İstanbul: Literatür Yayıncılık.
- Yıldız, B. (2015). *The antecedents of constructive and destructive deviant workplace behaviors*. Unpublished Doctoral Dissertation. Gebze Technical University.
- Yıldız, B., & Alpkan, L. (2015). A theoretical model on the proposed predictors of destructive deviant workplace behaviors and the mediator role of alienation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 210, 330-338.
- Yıldız, B., Özdemir, F., Habib, E., & Çakı, N. (2017). Aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kolektif şükranın moderator etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 40-61.
- Yıldız, B., & Arda, Ö. A. (2018). İyi bir asker mi? İyi bir illüzyonist mi? Kariyerizm ile zorunlu vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkide işten ayrılma niyetinin rolü. *Business and Economics Research Journal*, 9(1), 151-168.
- Yıldız, B., Yıldız, H., & Alpkan, L. (2015). Olağandışı işyeri davranışlarının bir öncülü olarak kariyerizm, 3. *Örgütsel Davranış Kongresi*, Tokat, Türkiye, 684-689.
- Ying, X., Li, H., Jiang, S., Peng, F., & Lin, Z. (2014). Group laziness: The effect of social loafing on group performance. *Social Behavior and Personality*, 42(3), 465-471.
- Zheng, B., & Wang, Z. (2017). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of organizational learning. *Social Behavior and Personality*, 45(10), 1675-1690.