ISSN:2528-9705

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi



Journal of Organizational Behavior Research

Cilt / Vol. : 2

Sayı / Issue : 2

Yıl / Year : 2017

http://odad.org

Kapak Fotoğrafı / Cover Photo by Andian Lutfi

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ

THE JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR RESEARCH

Cilt / Volume: 2 Sayı / Issue: 2 Yıl / Year: 2017

Kurucu ve İmtiyaz Sahibi / Founder & Owner

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Editörler / Editors

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Doç. Dr. Sema POLATCI

ISSN: 2528-9705

Yazışma Adresi / Mail Address

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi

Gaziosmanpaşa Üniversitesi Taşlıçiftlik Yerleşkesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü

60150 TOKAT

E-Posta/E-Mail: info@odad.org

Kapak fotoğrafı için Sayın Andian LUTFI'ye teşekkürler…

Special Thanks to Mr. Andian LUTFI for cover photo…

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
Araştırmaları Dergisi

İNDEKS BİLGİLERİ

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi aşağıda yer alan indekslerde taranmaktadır.

Akademik Araştırmalar İndeksi
Acarindex.com

asos
academia social science index

DRJI Directory of Research Journals Indexing

EMERGING SOURCES CITATION INDEX

SIS Scientific Indexing Services

SCIPIO
SCIENTIFIC PUBLISHING & INFORMATION ONLINE

I2OR
International Institute of Organized Research

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ARAŞTIRMALARI DERGİSİ (ODAD)

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi yılda iki kez yayınlanan hakemli, bilimsel ve uluslararası bir dergidir. Örgütsel davranış, insan kaynakları ve çalışma hayatına ilişkin makalelere yer verilen dergimizin temel amacı, bu alanlarda akademik gelişim ve paylaşıma katkı sağlamaktır. Dergimizde "Türkçe" ve "İngilizce" olmak üzere iki dilde makale yayınlanmaktadır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, belirtilen yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır. Dergiye yayınlanmak üzere gönderilen yazılar, daha önce yayınlanmamış ve yayınlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Dergide yayınlanan yazılarda belirtilen görüşler, yazarlara ait olup Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi'nin görüşlerini yansıtmaz. Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi'nde yayınlanmış yazıların tüm yayın hakları saklı olup, dergimizin adı belirtilmeden hiçbir alıntı yapılamaz.

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR RESEARCHES (JOOBR)

The Journal of Organizational Behavior Researches (JOOBR) is an academic, peer-reviewed, scientific and international journal which is being published bianually. JOOBR, with it's articles essentially aims to contribute to academic development and sharing in the fields of organizational behavior, human resources and business envorinment. In JOOBR, Articles are being published both in Turkish and English Languages. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, should be preapared according to guideline of JOOBR. Articles which will be sent to JOOBR for publishing, must be not published before or not sent to other journals. The views presented in the JOOBR represent opinions of the respective authors. The views presented do not necessarily reflect the opinion of the JOOBR. Copyrights for all articles published in JOOBR reserved. For quotation, JOOBR must be cited

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
Araştırmaları Dergisi

Bilim Kurulu
Members of the Science Board

Prof. Dr. A. Asuman AKDOĞAN
Erciyes Üniversitesi

Prof. Dr. H. Nejat BASIM
Başkent Üniversitesi

Prof. Dr. Adnan ÇELİK
Selçuk Üniversitesi

Prof. Dr. Nurullah GENÇ
T.C. Merkez Bankası

Prof. Dr. Asep HERMAWAN
Trisakti Üniversitesi, Endonezya

Prof. Dr. Himmet KARADAL
Aksaray Üniversitesi

Prof. Dr. Çiğdem KIREL
Anadolu Üniversitesi

Prof. Dr. Enver ÖZKALP
Anadolu Üniversitesi

Prof. Dr. Suna TEVRUZ
Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. İnci ERDEM ARTAN
Marmara Üniversitesi

Prof. Dr. İrfan ÇAĞLAR
Hitit Üniversitesi

Prof. Dr. Azize ERGENELİ
Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Semra GÜNEY
Hacettepe Üniversitesi

Prof. Dr. Farzand Ali JAN
Comsats University, Pakistan

Prof. Dr. Aşkın KESER
Uludağ Üniversitesi

Prof. Dr. Şevki ÖZGENER
Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi

Prof. Dr. Mahmut PAKSOY
Kültür Üniversitesi

Prof. Dr. Husna Leila YUSRAN
Trisakti Üniversitesi Endonezya

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
Araştırmaları Dergisi

Bu Sayıda Katkıda Bulunan Hakemler
Reviewers List of This Issue

Doç. Dr. Öznur AZİZOĞLU
Hacettepe Üniversitesi

Doç. Dr. Erkan Turan DEMİREL
Fırat Üniversitesi

Doç. Dr. Aysun KANBUR
Kastamonu Üniversitesi

Doç. Dr. Kubilay ÖZYER
Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Doç. Dr. Hasan TAĞRAF
Cumhuriyet Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Ali Murat ALPARSLAN
Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Musa Said DÖVEN
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Engin KANBUR
Kastamonu Üniversitesi

Doç. Dr. Adem BALTACI
Medeniyet Üniversitesi

Doç. Dr. Hasan GÜL
Ondokuzmayıs Üniversitesi

Doç. Dr. Onur KÖKSAL
Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi

Doç. Dr. Sema POLATCI
Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Müslüme AKYÜZ
Cumhuriyet Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Mehmet Durdu BİÇKES
Nevşehir Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Esra ERENLER TEKME1N
Çankırı Karatekin Üniversitesi

Yrd. Doç. Dr. Mustafa KARACA
İnönü Üniversitesi

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
Araştırmaları Dergisi

İçindekiler
Table of Contents

	Sayfa No. Page Num.
1. Stratejik Girişimcilerin Kişilik Özelliklerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Neo – FFI Kişilik Envanteri Uygulaması A Research to Define the Personality Traits of Strategic Entrepreneurs': The Application With Neo – FFI Personality Inventory **Mustafa KARACA…….**	**1 – 19**
2. Hemşirelerde İş Tatmininin Motivasyon Düzeyine Etkisi The Effect of Job Satisfaction of Nurses on Motivation **Türker BAŞ, Özgün ÜNAL, Mustafa AMARAT, Deniz SAĞLIK……..**	**20 – 39**
3. Aşırı Nitelikliliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Kolektif Şükranın Moderator Etkisi The Moderating Effect of Collective Gratitude on the Overqualification-Turnover Intention Relationship **Bora YILDIZ, Fırat ÖZDEMİR, Elif HABİP, Neşe ÇAKI…..……**	**40 – 61**
4. Toksik Liderliğin Sağaltımı ve Ortaya Çıkmadan Önlenmesine Dair Bilişsel Farkındalık (Üstbiliş) Gelişimi Çerçevesinden Bir Bakış A Brief Overview of Metacognitional Improvement on the Treatment and Prevention of Toxic Leadership **Onur KAZANCI……..……**	**62 – 84**
5. Banka Çalışanlarının İşyerinde Mutluluk Ve Mutsuzluk Nedenleri Üzerine Keşif Amaçlı Bir Araştırma A Research on Exploration The Reasons of Bank Employees' Happiness and Unhappiness in the Workplace **Feriştah GÜNER, Özlem ÇETİNKAYA BOZKURT……..……..**	**85 - 105**
6. Mantar Yönetim Yaklaşımı Mushroom Management Approach **Taşkın KILIÇ, Hatun OLGUN……..……..**	**106 - 113**
7. Management Style and Collectivism at Turkish SMEs: An Exploratory Study Türk Kobi'lerinde Yönetim Şekli ve Kollektivizm: Keşifsel Bir Çalışma **Ahmet Murat ÖZKAN, Ali Oğuz BAYRAKÇIL, Hasan TAĞRAF……**	**114 - 134**
8. Öğrenen Organizasyon Algısı ve İç Girişimcilik İlişkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma The Relationship Between the Perception of Learning Organization and Internal Entrepreneurship: A Research in the Bankıng Sector **Sedat SEYMEN, Erdoğan KAYGIN……**	**135 - 151**

2528-9705

Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi
Journal Of Organizational Behavior Research
Cilt / Vol.: 2, Sayı / Is.: 2, Yıl / Year: 2017, Sayfa / Pages: 40-61



Geliş tarihi/Recieved: 10.06.2017 – Kabul tarihi/Accepted: 20.06.2017 – Yayın tarihi/Published: 30.09.2017

AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN İŞTEN AYRILMA NİYETİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE KOLEKTİF ŞÜKRANIN MODERATOR ETKİSİ

Yrd. Doç. Bora YILDIZ[1]
Doç. Dr. Fırat ÖZDEMİR[2]
Elif HABİB[3]
Dr. Neşe ÇAKI[4]

ÖZET

Bu çalışmada aşırı niteliklilliğin olumsuz sonuçlarından birisi olan işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi ve bu etki üzerinde kolektif şükranın moderator rolü incelenmiştir. Bu bağlamda kolektif şükranın moderator etkisi Kişi-İş Uyumu Teorisi kapsamında irdelenerek literatürdeki boşluğun doldurulması amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ilinde farklı sektörlerde çalışmakta olan 178 çalışan oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmış olup, veriler 2017 yılının Mart ve Nisan aylarında toplanmıştır. Araştırmada anket tekniğiyle toplanan veri SPSS programı ve SPSS için geliştirilmiş bir makro olan PROCESS ile analiz edilmiştir. Araştırma bulguları göstermektedir ki ilgili literatürdeki daha önceki çalışmalarla benzer şekilde aşırı niteliklilik işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir. Buna ek olarak öngörülenin aksine, aşırı niteliklilliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kolektif şükranın moderator etkisinin istatistiksel açıdan anlamlı olmaması araştırmanın bir diğer bulgusunu oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda yönetici ve uygulayıcılar için çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Aşırı niteliklilik, işini küçük görme, işten ayrılma niyeti, kolektif şükran, kendini üstün görme.*

Jel Kodları: *L2, L20, L29, M00, M1, M12.*

THE MODERATING EFFECT OF COLLECTIVE GRATITUDE ON THE OVERQUALIFICATION-TURNOVER INTENTION RELATIONSHIP

ABSTRACT

In this study, the moderator role of collective gratitude on the relationship between perceived overqualification and turnover intention, which is one of the negative results of overqualification, was investigated. In this context, to fill the gap in the current literature, the purpose of this study is to investigate the conditional effect of the collective gratitude based on Person-Job Fit Theory. The sample of this study consists of 178 employees, who work in different sectors in Istanbul. Data was gathered by using convenient sampling method between the date of March-April 2017. The data that collected by using survey technic analyzed by using SPSS software and PROCESS that is a macro for the test complex relations. The findings show that overqualification is a statistically significant and positive predictor of turnover intention. This finding consistent with the past studies. However, the findings also show that the moderator role of collective gratitude, contrary to theoretical expectations, is not significant. Managerial and further research implications are also provided.

Keywords: *Collective gratitude, job misprision, overqualification, turnover intention, self-righteousness,*

[1] Istanbul Üniversitesi, Iktisat Fakültesi, borayildiz@istanbul.edu.tr
2 Dokuz Eylül Üniversitesi, Fen Fakültesi, İstatistik Bölümü, firat.ozdemir@ogr.iu.edu.tr
3 elifhabip@marun.edu.tr
4 Istanbul Üniversitesi, Iktisat Fakültesi nese.caki@istanbul.edu.tr

GİRİŞ

Bilindiği üzere kârlılık, varlığını devam ettirmek, kaynakları etkin ve verimli kullanarak topluma mal ve hizmet üretmek ve sosyal fayda sağlamak işletmelerin temel amaçları arasındadır (Mucuk, 2005). Bu bağlamda işletmelerin stratejik üstünlük sağlamadaki en önemli kaynaklarından birinin insan faktörü olduğu söylenebilir. İnsan faktörünün verimliliği ve etkinliği ise daha çok işletmenin ihtiyacı olan adayların alınması ve bu durumun sürdürülebilir bir şekilde devam ettirilmesi ile mümkün olabilmektedir. Bu bağlamda çalışanın özellikleri ile işin özellikleri arasındaki uyumun sağlanması doğru kişilerin işletmeye alınması noktasında önem arz etmektedir. Elbette ki buradaki en uygun aday olma durumu gerek çalışan gerekse işletme tarafından yoruma açık sübjektif bir konudur. Dolayısıyla kişi ile iş arasındaki uyumun olabildiğince objektif kriterlere göre sağlanması, bu objektifliğin hem çalışan hem de örgüt tarafından onaylanması gerekmektedir. Ancak gerek personel seçme ve yerleştirme faaliyetleri gerekse bireylerin kendileri hakkındaki görüş ve düşünceleri her zaman sanıldığı kadar rasyonel olmayabilir. Dolayısıyla bu noktada kişilerin kendilerine yönelik algıları ön plana çıkmaktadır. Başka bir söylemle bazen çalışanlar eşit koşullar altında işe girmiş oldukları iş arkadaşları ile kendilerini kıyaslamakta ve eğitim, deneyim, tecrübe vb. konularda kendilerini daha nitelikli görebilmektedirler. Bu durum ilgili yazında, aşırı niteliklilik olarak tanımlanmaktadır (Erdogan ve Bauer, 2009). Aşırı niteliklilik olgusunun eğitim düzeyi, gelir kaybı, devamlılık ve performans vb. değişkenlerin yanı sıra işten ayrılma niyeti ile de yakından ilgili olduğu görülmektedir (Feldman, 1996; Akbıyık Ünsal, 2016; Luksyte, 2011; Maynard, Joseph ve Maynard, 2006). İşten ayrılma niyeti ise Tett ve Meyer (1993) tarafından bireyin kasıtlı olarak örgütte kalmak istememesi olarak tanımlanmaktadır.

Her ne kadar aşırı niteliklilik algısının olumsuz sonuçlara neden olduğu yönünde ilgili yazında önemli bir fikir birliği olsa da bu algının çeşitli koşullar altında yaratıcılık performansı gibi olumlu çıktılar ile sonuçlandığı da söylenebilir (Erdogan ve Bauer, 2009; Erdogan, Bauer, Peiro ve Truxillo, 2011; Hu vd., 2015; Luksyte ve Spitzmueller, 2016). Bu bağlamda, aşırı niteliklilik algısının her zaman aynı sonuçlar ile sonuçlanmayan başka bir söylemle hem olumlu hem de olumsuz sonuçları olabilen bir çalışan algısı olduğu söylenebilir. İlgili yazında böyle bir gri alanın olması bu çalışmanın ortaya çıkmasındaki temel motivasyonu teşkil etmektedir.

Bireylerin farklı koşullar altında farklı kişi ya da olaylara karşı yönlendirdiği güçlü hislerin duygular olduğu (Frijda, 1993) düşünüldüğünde farklı duyguların geliştirilmesindeki çeşitli dışsal uyarıcıların olduğu söylenebilir. Bu uyarıcılar, bazen örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgüt ikliminden kaynaklanan olumlu ya da olumsuz algılar olabilirken bazen de dağıtılan ödül gibi somut çıktılar şeklinde olabilir. Bu bağlamda bireylerin çeşitli olaylar karşısında geliştirmiş olduğu pozitif duygulardan biri de şükran duygusudur (Fehr, Fulmer, Awtrey ve Miller, 2017). Fehr vd. (2017) bireylerin belirli bir pozitif uyarıcı ya da olay sonucunda geliştirmiş oldukları geçici minnettarlık duygusunu *süreksiz şükran*, bireylerin belirli durumlar içindeki sabit minnettarlık duygusu eğilimlerini *sürekli şükran* ve örgüt üyelerinin paylaşmış oldukları sürekli şükran duygusunu ise *kolektif şükran* olarak tanımlamaktadır. İlgili yazın incelendiğinde şükran duygusunun, pozitif çıktıların bir yordayıcısı olduğu düşünüldüğünde (Bartlett ve DeSteno, 2006; McCullough, Emmons, ve Tsang, 2002; McCullough, Kimeldorf ve Cohen, 2008; Steindl-Rast, 2004) örgüt içerisindeki birçok negatif eğilimin potansiyel negatif sonuçlar üzerindeki etkisini yok eden ya da törpüleyen bir değişken olabileceği düşünülmektedir. Bu açıklamalar ışığı altında geliştirilen temel araştırma sorusu şöyledir; şükran duygusu aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanların işten ayrılma niyetleri üzerinde azaltıcı bir etkiye sahip midir?

Bu çalışmada aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde literatürde oldukça yeni bir değişken olan kolektif şükranın (Akgün, Erdil, Keskin, ve Muceldilli, 2016; Fehr vd. , 2017; Müceldili, Erdil, Akgün ve Keskin, 2015) moderator etkisi, Kişi–İş Uyumu Teorisi (Kristof, 1996) kapsamında ele alınmıştır. Böylece bu çalışma ile ilgili yazındaki boşluğun doldurulması amaçlanmaktadır.

Yukarıda açıklanan teorik ve kavramsal temeller bağlamında araştırmanın akışı şöyledir; öncelikle kavramsal çerçeve başlığı altında araştırma modelinin teorik dayanağından bahsedilecek, ardından kavramların tanımlanmasından ve diğer değişkenler ile olan ilişkilerinden bahsedilecek, kullanılan metodoloji hakkında çeşitli bilgiler sunularak yapılan analizler neticesindeki bulgular sunulacak, son olarak araştırma sonuçları gerek önceki çalışmalar gerekse dayandırılan teoriler ile ilişkilendirilerek yorumlanacaktır.

1. Kavramsal Çerçeve

Aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisini incelemeye yönelik yapılan literatür taramasında genel olarak aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisi olduğu tespit edilmiştir. Ancak bu etkinin bazı çevresel faktörler tarafından

değiştirilebileceği (Luksyte ve Spitzmueller, 2016) düşüncesinden yola çıkarak olumlu bir duygu değişkeni olan şükranın örgüt düzeyinde hissedilmesiyle ortaya çıkan 'kolektif şükran'ın moderator (düzenleyici) etkisi incelenmiştir. Bu bağlamda, çevresel faktörlerin çalışan üzerindeki etkisini vurgulayan kişi-çevre uyumunun bir boyutu olan "Kişi-İş Uyumu Teorisi" araştırmadaki algılanan aşırı niteliklilik ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi açıklamaya dayanak oluşturmaktadır.

Kişi-iş uyumu teorisi; benzerlik uyumu ve tamamlayıcı uyum olmak üzere iki temel yaklaşımla açıklanmaktadır (Muchinsky ve Monahan, 1987). Benzerlik uyumunda, kişinin özellikleri ile iş ortamının özelliklerinin benzeşmesi ya da uyuşması söz konusudur (Kristof-Brown, Zimmerman ve Johnson, 2005). Tamamlayıcı uyum ise, yapılan işin; çalışanın değerlerini, isteklerini ve hedeflerini ne düzeyde karşılayabildiğiyle açıklayan "arz-talep uyumu" ve çalışanın bilgi, beceri ve yeteneklerinin işin gereklilikleri ile uyumu demek olan "talep-yetenek uyumundan oluşmaktadır (Edwards, 1991). Çalışanların psikolojik arzuları, güdüleri, hayalleri vardır ve arz-talep uyumunda; uyum sağlanabilmesi için iş ortamının bu taleplere cevap verebilmesi gerekir. Aynı şekilde, kişinin yetenek, beceri, bilgi seviyesi ve eğitimi, işin gerekleri ve işin gerektirdiği rollerle uyuşması gerekir (Irak, 2012). Aksi taktirde yani uyumsuzluk olduğunda örneğin çalışanın istekleri karşılanmaz ise iş doyumsuzluğu, düşük performans gibi olumsuz tutum ve davranışlar ortaya çıkmaktadır (Edwards ve Shipp, 2007). Bu bağlamda, çalışanın aşırı nitelikli olmasının da uyumsuzluğa yol açacağı ve işten ayrılma niyetine neden olabileceği düşüncesi, kişi-iş uyumu teorisi ile açıklanabilmektedir (Irak, 2012). Kişi-iş uyumu, sadece taraflar arasındaki uyumsuzluktan değil, teknolojinin ve ekonominin değişmesi gibi çevresel faktörlerden de kaynaklanabilir. Yukarıdaki çalışmalara ek olarak kişi-iş uyumu teorisi, ayrıca, işten ayrılma niyeti dışında örgütsel bağlılık, iş doyumu, kariyer doyumu, stres, performans gibi diğer örgütsel tutum ve davranışlarla da geçmiş araştırmalarda ilişkilendirilmiştir (Irak, 2012).

1.1. Aşırı Niteliklilik

'Overqualification' Türkçe literatürde aşırı yeterlilik, aşırı vasıflılık, fazla niteliklilik ve aşırı niteliklilik olarak ifade edilmektedir (Akbıyık Ünsal, 2016; Akın ve Ulukök, 2016). Her ne kadar kavramın anlamı hakkında ulusal ve uluslararası literatürde fikir birliğine varılmış olsa da kullanılan farklı isimlerin genel olarak aynı noktada birleşemedikleri söylenebilir. Aşırı niteliklilik kavramı ilk olarak Freeman (1976)'ın *"The Overeducated American"* adlı kitabında kullanılmıştır. Luksyte, Spitzmueller ve Maynard (2011) aşırı nitelikliliğin

objektif ve subjektif olmak üzere iki boyuttan oluştuğunu ifade etmektedir. Objektif boyutu iş gerekleri doğrultusunda kazanılmış özellikleri ifade ederken (Brynin ve Longhi, 2009; Khan ve Morrow, 1991), subjektif boyutu ise daha çok çalışanın kendisine yönelik ve çalışandan çalışana değişebilecek algıyı ifade etmektedir (Erdogan ve Bauer, 2009; Maynard vd. , 2006).

Aşırı niteliklilik, genellikle eksik istihdam koşullarından biri olarak adlandırılan çok boyutlu bir kavram olarak ifade edilmektedir (Erdogan, Bauer, Peiró ve Truxillo, 2011). Bu koşullardan en yaygın olanları; işin gerektirdiğinden daha fazla eğitim, deneyim ve beceriye sahip olunması (işin gerekleri ile çalışanın nitelikleri arasındaki uyumsuzluk) ve fazla eğitim, fazla deneyim ve becerilerin eksik kullanımını ifade etmektedir (Fine ve Nevo, 2008; Johnson ve Johnson, 2000). Kısaca aşırı niteliklilik kavramı, bireyin eğitim, iş deneyimi, becerileri ve sahip olduğu diğer niteliklerinin, mevcut işinin gerektirdiği niteliklerden fazla olması ya da uyuşmaması halinde ortaya çıkmakta, dolayısıyla bireyin doyumsuzluğuna neden olmakta ve kişi üzerinde olumsuz duygulara sebebiyet verebilmektedir.

Aşırı niteliklilik algısının sebep olmuş olduğu birey düzeyindeki negatif çıktılardan biri de işten ayrılma niyetidir (Erdoğan ve Bauer, 2009; Maynard ve Parfyonova, 2013; Wald, 2005). Aşırı nitelikliliğe sahip çalışanların işten ayrılma niyetlerinin ortaya çıkmasında birden fazla faktörün etkisi olduğunu söylemek mümkündür. Bu faktörler iş hayatındaki terfi, ücret ve ödül imkânlarının yetersizliği ya da noksanlığı olarak gösterilebilir (Akın ve Ulukök, 2016). Her ne kadar geçmiş araştırmalar aşırı niteliklilik algısının olumsuz bir algı olduğu yönünde fikir birliğine varsa da, çalışanların örgütlerin sahip olduğu potansiyel bir kaynak olduğu yönündeki ampirik ve teorik çalışmalar da ilgili yazında mevcuttur (Erdogan, Bauer, Peiró ve Truxillo, 2011; Luksyte, 2011; Luksyte ve Spitzmueller, 2016; Wu, Luksyte ve Parker, 2015).

1.2. İşten Ayrılma Niyeti

İşten ayrılma niyeti, çalışanın çalışma düzeninden ve koşullardan memnuniyetsizliği sonucunda işini kendi isteği doğrultusunda terk etme niyeti olarak tanımlanabilir (Tett ve Meyer, 1993). Başka bir ifadeyle işten ayrılma niyeti, bu niyete sahip olan kişinin işini değiştirmek ya da başka bir iş bulma yönündeki eğilimidir (Purani ve Sahadev, 2008). Bu kavram aynı zamanda Henryhand (2009)'ın açıklamalarında işten ayrılma yönündeki niyet (turnover intent) olarak da yer almaktadır. İlgili yazın incelendiğinde, örgütsel adalet algısı (Aryee ve Chay, 2001; Olcer, 2015), psikolojik ve etik iklim (Jung, Chan ve Hsieh, 2017;

Lee ve Ha-Brookshire, 2017), örgüt kültürü (Cakar ve Yildiz, 2009; Cronley ve Kim, 2017; Sharoni vd.,2012) gibi algıların işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri incelenmiştir. Genel olarak bu araştırmaların sonuçları değerlendirildiğinde Balu'nun (1964) Sosyal Mübadele Teorisi ile tutarlılık gösterdiği, başka bir ifadeyle pozitif algıların işten ayrılma niyetini azalttığı, bu algıların düşük olmasının ise işten ayrılma niyetini arttırdığı söylenebilir. Aşırı niteliklilik algısının da çalışanın kendisine yönelik subjektif bir algı olduğu düşünüldüğünde (Luksyte vd., 2011) bu algının da işten ayrılma niyetinin pozitif bir yordayıcısı olduğu ön görülmektedir.

İlgili yazın incelendiğinde, aşırı nitelikli bireylerin işten ayrılma niyetinin daha fazla olduğu söylenebilir (Maynard, Joseph, & Maynard, 2006). Aşırı nitelikli bireyler, diğer bireylere göre işlerinden ayrılma ve iş arama davranışına girme konusunda da daha fazla niyetli olduklarını belirtme eğilimindedir (Burris, 1983; Feldman ve Turnley, 1995). Önceki çalışmalar eğitim, tecrübe ve yetenek yönünden aşırı nitelikli olan çalışanların işten ayrılma niyeti göstermeye daha eğilimli olduklarını ileri sürmüşlerdir (Maynard vd., 2006). Ancak çalışanlar bu niyetini her zaman ortaya koyamamaktadır. Diğer yandan işten ayrılma niyetini de etkileyen faktörler bulunmaktadır. İşten ayrılma niyetini negatif yönde etkileyen somut ve soyut faktörler olarak ekonomik yapı (işsizlik) ve algılanan aşırı nitelikliliğin olduğu söylenebilir (Akbıyık Ünsal, 2016). Bu bağlamda, aşırı nitelikli işgörenler işsiz kalmamak adına, kendisini tatmin etmeyecek, niteliği ile uyumlu olmayan işi kabul etme eğilimine yönelebilir (Akbıyık Ünsal, 2016). Başka bir ifadeyle bu kişiler daha iyi ya da kendilerine uygun bir iş buluncaya kadar devamlılık bağlılığı (Allen ve Meyer, 1990) sergileyebilirler.

1.3. Algılanan Aşırı Niteliklilik ile İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki ilişki

Aşırı nitelikli çalışanlar, yaptıkları işin gerektirdiğinden daha fazla bilgi, beceri, yetenek ve eğitim seviyesine sahiptirler (Maynard, Taylor, ve Hakel, 2009). Dolayısıyla taraflar arasında talep-yetenek açısından uyumsuzluk ortaya çıkar ve bu nedenlerle aşırı nitelikli bireylerin işe geç kalma, devamsızlık gibi geri çekilme davranışlarına ve işten ayrılma niyetine daha fazla eğilimli oldukları söylenebilmektedir (Maynard, Joseph ve Maynard, 2006; Maynard ve Parfyonova, 2013). Bu özellikteki çalışanlar, örgüt üyeliği durumuna çok önem vermezler ve hatta bulundukları iş pozisyonunda kendilerini gergin hissetmektedirler (Liu, Luksyte, Zhou, Shi ve Wang, 2015). Yapılan bir çalışmada aşırı niteliklilik, arz-talep (tarafların istekleri, hedefleri vb.) uyumsuzluğu nedeniyle üretkenlik

karşıtı davranışlarla da ilişkilendirilirken, talep-yetenek (işin gerekleri-çalışanın nitelikleri) uyumsuzluğunun herhangi bir sonucu olmamıştır. Bu da isteklerin karşılanmasının aşırı nitelikli kişiler için daha önemli olduğunu göstermiştir (Luksyte ve Spitzmueller, 2015).

Aşırı nitelikli kişiler, diğer bireylere göre işlerinden ayrılma ve iş arama davranışına girme konusunda da daha fazla niyetli olduklarını belirtme eğilimindedir (Burris, 1983; Feldman ve Turnley, 1995, Maynard vd., 2006). Aşırı niteliklilik; işten ayrılma niyeti ve işten ayrılma isteği ile pozitif, örgütsel bağlılık (özellikle duygusal bağlılık) ve iş doyumu ile negatif yönde ilişkilendirilmiştir (Hoskins, 2003; Lobene ve Meade, 2010; Mutlu, 2013). Ayrıca, iş performansı ve eğitim performansı ile zayıf bir düzeyde ilişkilendirilmiştir. Bu özellikteki kişilerin işe ilişkin olumsuz tutum ve davranışlar geliştirme olasılıkları daha yüksek olduğu için iş başvurularının kabul oranı da düşmektedir (Fine ve Nevo, 2008). Ancak aşırı nitelikliliğin etkisi kültüre göre de değişmektedir nitekim bireyci kültürlerde işin özerkliği, aşırı nitelikli olmanın öznel iyilik hali üzerindeki negatif etkisini önlemektedir (Wu vd. , 2015).

Konuya ilişkin geliştirilen araştırma hipotezleri şöyledir;

H1a: Aşırı niteliklilik algısının (İşini küçük görme) işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisi vardır.

H1b: Aşırı niteliklilik algısının (Kendini üstün görme) işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif etkisi vardır

1.4. Moderator: Kolektif Şükran

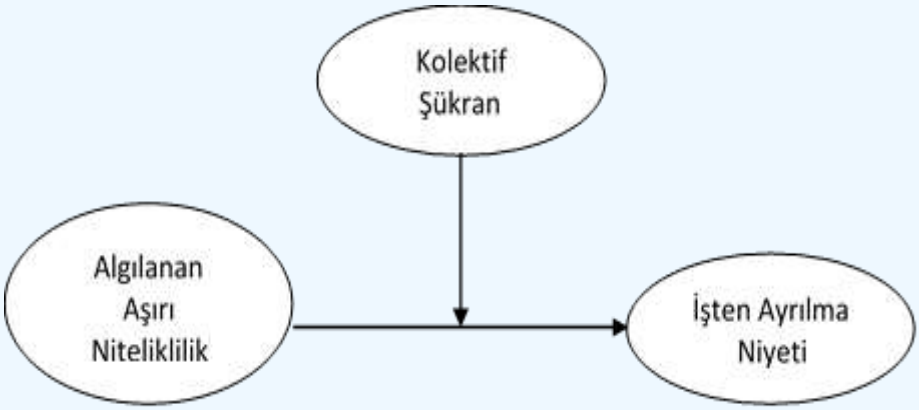
Bireyin aşırı nitelikliliğinin farkında olmasına binaen ortaya çıkan işten ayrılma niyeti geçmiş araştırmalarca ortaya konmuş olsa da ortaya çıkan bu ilişkiyi minimize etmeye çalışan çalışmalar hala sınırlı düzeydedir. Bu bağlamda, bu araştırmada kolektif şükranın bu ilişkideki moderator etkisi araştırılmıştır. Amerikalılar ve Almanlar üzerinde yapılan araştırmaya göre şükran yararlı ve yapıcı bir duygu durumudur (Müceldili vd., 2015). Şükran duygusu, kurumlar için vazgeçilmez bir unsur olan insan faktörü için önemlidir dolayısıyla kurumlar için de önemli olacağı beklenmektedir. Şükran kavramsallaştırılmış ahlaki bir erdem, bir tutum, bir duygu, bir alışkanlık, bir kişilik özelliği olarak tanımlanmış olsa da (Lambert vd., 2009) bireysel düzeydeki şükran duygusu örgütsel bir olgu olarak açıklanamamaktadır. Bu sebepten İngilizcede "gratitude" olarak belirtilen şükran kavramı yerine örgüt düzeyindeki şükranı ifade etmek için "collective gratitude" olarak

nitelendirilen kolektif şükran kavramı kullanılmaktadır (Müceldili vd., 2015). Kolektif şükran grup olunması açısından önemlidir. Kolektif şükran kurum içerisinde bireyin pozitif tutuma sahip olmasını sağlamaktadır. Bu doğrultuda işletme çevresinden gördüğü olumlu duygular, üstlerinden gördüğü babacan tavır kişinin işine ve iş yerine bakış açısını da etkileyebilmektedir.

Yukarıdaki açıklamalar göz önüne alındığında kendilerini aşırı nitelikli olarak algılayan çalışanlar bu niteliklilikleriniin tatmin edilmemesi durumunda işten ayrılma niyeti geliştirebilirler (Johnson, Morrow ve Johnson, 2002). Ancak daha önce de belirtildiği gibi bu algı her zaman olumsuz sonuçlar ile sonuçlanmamaktadır (Akın ve Ulukök, 2016; Luksyte, 2011; Luksyte ve Spitzmueller, 2016). Başka bir ifadeyle bazı olumlu örgütsel koşullar, algılanan aşırı nitelikliliğin ortaya çıkarmış olduğu negatif sonuçları törpüleme ya da nötrleme görevi görebilmektedir. Bu açıklamalara binaen geliştirilen araştırma sorusu şöyledir: Algılanan aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki pozitif etkisi hangi koşullar altında ortadan kaldırılabilir ya da minimize edilebilir? Bu araştırma sorusuna cevap olarak kolektif şükran düzeyi yüksek olan aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanların işten ayrılma niyetlerinin daha düşük olacağı ya da kolektif şükranın bu olumsuz eğilimi ortadan kaldıracağı öngörülmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda geliştirilen araştırma hipotezleri ve modeli aşağıdaki gibidir.

H2a: Aşırı niteliklilik (İşini küçük görme) ile işten ayrılma niyeti arasındaki pozitif ilişki kolektif şükran düzeyi yüksek olan çalışanlarda daha düşüktür.

H2b: Aşırı niteliklilik (Kendini üstün görme) ile işten ayrılma niyeti arasındaki pozitif ilişki kolektif şükran düzeyi yüksek olan çalışanlarda daha düşüktür.



Şekil 1: Kavramsal Çerçeve

2. Metodoloji

2.1. Örneklem

Kolayda örnekleme yöntemi ile İstanbul genelinde farklı sektörlerde çalışan 178 kişiden anket tekniğiyle veri toplanmıştır. Araştırmaya katılan çalışanların demografik verilerine bakıldığında, katılımcıların çoğunluğunun erkek (%51.1), 26-30 yaşlarında (%37), medeni durumu bekar (%71.3), büyük çoğunluğu lisans eğitim düzeyinde olan özel sektör çalışanlarından oluştuğu söylenebilir.

2.2. Ölçekler

Aşırı niteliklilik algısı Maynard vd. (2006) tarafından geliştirilen 9 ifadeli ölçek kullanılmıştır. İşten ayrılma niyeti için Mobley, Griffeth, Hand ve Meglino (1979) tarafından geliştirilen 3 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Kolektif şükranı ölçmek için ise Akgun, Erdil, Keskin ve Muceldilli (2016) tarafından geliştirilen 12 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Araştırma kapsamındaki ölçeklerin tamamı 5'li Likert ölçeği ile ölçülmüştür (1=Hiç Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum).

2.3. Bulgular ve Değerlendirme

Açıklayıcı faktör analizinin, verinin doğasına müdahale etmeden gerçek faktör çözülümünü sağlamasından ötürü analizlere öncelikle açıklayıcı faktör analizi ile başlanması önerilmektedir (Bektaş, 2017). Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek için SPSS 21.0 programında değişkenler açıklayıcı faktör analizi ile test edilmiş, tüm boyutların varyansının %67.086'lık (aşırı niteliklilik kendini üstün görme boyutu %9.528, aşırı niteliklilik işini küçük görme boyutu %14.778, işten ayrılma niyeti %10.633, kolektif şükran %32.147) kısmını açıkladığı gözlenmiştir (KMO=.884; X^2=3010.096; df=276; p<.001). Faktör analizi neticesinde elde edilen değerler veri setinin faktör analizi yapmak için yeterli düzeyde olduğunu göstermektedir (Hair, Anderson, Babin, ve Black, 2010). Her ne kadar aşırı niteliklilik ölçeği yabancı literatürde tek boyutlu çalışsa da yapılan çalışmada bu ölçeğin iki faktöre ayrıldığı ve bu iki faktörün kendi içerisinde tutarlı sorular barındırdığı, yüzeysel geçerlilik ve içerik geçerlilikleri kontrol edildiğinde iki boyutun kendi içlerinde anlamlı yapılar sergiledikleri dikkat çekmiştir. Bu bağlamda birinci faktöre ait sorular (AN8, AN2, AN1, AN4, AN5, AN3) daha çok kişinin mevcut işini küçük görmesini işaret ederken ikinci faktöre ilişkin sorular (AN6, AN7, AN9) ise mevcut işten ziyade kişinin kendini üstün görmesi olarak dikkat çekmiştir. Bu aşamadan sonra aşırı niteliklilik ölçeği

kendini üstün görme ve *işini küçük görme* isimleri ile iki boyutlu olarak ölçülmüştür. Ölçeklerin Cronbach (1951) Alpha değerleri sırasıyla kendini üstün görme α=.85, işini küçük görme α=.83, işten ayrılma niyeti α=.93 ve son olarak kolektif şükran için α=.95'tir (Tablo 1). Ölçeklere ilişkin güvenilirlik düzeylerinin Cronbach (1951) tarafından önerilen α≥.70 koşulunu sağladığından dolayı tüm ölçeklerin yeterli düzeyde içsel tutarlılığa sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 1.Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları

İfadeler		Faktörler 1	2	3	4
KŞ10	İhtiyaç ve isteklerimizi önemsediği için kurumumuza minnet duyarız.	.877			
KŞ9	Fikirlerimizi önemsediği için kurumumuza minnet duyarız.	.866			
KŞ6	Çalışanlarımıza arada fark gözetmeden adilce davrandığı için kurumumuza minnet duyarız.	.840			
KŞ12	Karar verme sürecine katılımımızı cesaretlendirdiği için kurumumuza minnet duyarız.	.826			
KŞ8	Performansımız ile ilgili geri bildirim sağladığı için kurumumuza minnet duyarız.	.795			
KŞ5	Yaptığımız işleri takdir ettiği için kurumumuza minnet duyarız	.793			
KŞ7	Kaliteli sağlık hizmeti ve yardımları almamızı sağladığı için kurumumuza minnet duyarız.	.772			
KŞ11	Bizi gelecekteki iş pozisyonlarına hazırlamaya yönelik eğitim verdiği için kurumumuza minnet duyarız.	.767			
KŞ2	Üst yönetim ile açık ve kolaylıkla iletişim kurmamızı sağladığı için, kurumumuza minnet duyarız.	.737			
KŞ1	Kariyer gelişimimizi önemsediği için kurumumuza minnet duyarız.	.717			
KŞ4	İstemeyerek hata yaptığımızda bize tolerans gösterdiği için kurumumuza minnet duyarız.	.698			
KŞ3	Etik ve ahlaki davranışla ilgili politikaları izlediği için kurumumuza minnet duyarız.	.683			
AN8	Benden daha az iş tecrübesine sahip olan biriside benim yaptığım işi yapabilir.		.761		
AN2	Bu işte başarılı olmak için sahip olduğum iş tecrübesine gerek yoktur.		.760		
AN1	İşim sahip olduğumdan daha az eğitim gerektirir.		.749		
AN4	Benden daha az eğitimli biri de işimde iyi performans gösterebilir.		.731		
AN5	Önceki iş deneyimim bu işte tam olarak kullanılmıyor.		.686		
AN3	Bu işin gerektirmediği becerilere sahibim		.555		
İAN3	Mümkün olan ilk fırsatta bu kurumdan ayrılacağım.			.839	
IAN1	Bu kurumdan ayrılmayı düşünüyorum.			.819	
IAN2	Aktif bir şekilde alternatif bir iş arıyorum.			.818	
AN6	İş yapmak için gerekenden çok daha fazla bilgiye sahibim.				.819
AN7	İşimin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahibim				.808
AN9	İşi yapmak için gerekenden daha fazla kabiliyete sahibim.				.794
Cronbach's Alpha Katsayısı		.95	.83	.93	.85
Açıklanan Varyans (%)		32.147	14.778	10.633	9.528
Açıklanan Toplam Varyans (%)			**67.086**		

KMO = .884, Barlett's Test of Sphericity= 3010.096(528) p<0.001.
Rotasyona 5 iterasyonda ulaşılmıştır.
KŞ: Kolektif Şükran; AN: Aşırı Niteliklilik (İşini Küçük Görme); İA: İşten Ayrılma Niyeti; AN: Aşırı Niteliklilik (Kendini Üstün Görme)

Yapılan faktör analizi neticesinde öncelikle veri setindeki çoklu değişkenler arasındaki uç değerlerin olup olmadığının tespit edilebilmesi için Mahalanobis (Mahalanobis, 1936) uzaklığı yöntemi kullanılmış ve bu yöntemle uç değer niteliğindeki 15 gözlem analiz dışında tutulmuştur. Buna ek olarak yapılan Kolmogorov-Smirnov normal dağılım testi analizinde ise tüm faktörlerin $p>0.05$ anlamlılık düzeyinde normal dağılıma sahip oldukları tespit edilmiştir. Pearson korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki birlikte değişim ilişkileri, güvenilirlik istatistikleri ve ortalama, standart sapma gibi tanımlayıcı istatistikler test edilmiş ve Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve içsel tutarlılık düzeyleri

Değişkenler	Ort.	Std. Sapma	1	2	3	4
Kolektif Şükran	3.217	1.014	(0,95)			
İşten Ayrılma Niyeti	2.747	1.329	-.489**	(0,93)		
AN (İşini Küçük Görme)	2.858	.975	-.010**	.348**	(0,85)	
AN (Kendini Üstün Görme)	3.715	1.008	.003	.330**	.548**	(0,83)

*Korelasyon $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde anlamlıdır; ** Korelasyon $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde anlamlıdır; İçsel tutarlılık düzeyleri (Cronbach's Alpha) parantez içinde sunulmuştur.

Tablo 2'den görüldüğü üzere aşırı nitelikliliğin kendini üstün göreme boyutu ile işte ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif ($r=.330^{**}$) işini küçük görme ile işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif ($r=.348^{**}$) ve son olarak kolektif şükranın işten ayrılma niyetiyle istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif ($r=-.489^{**}$) ve işini küçük göreme arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif ($r=-.010^{**}$) birlikte değişim ilişkileri saptanmıştır. Tablo 2'deki korelasyon analizindeki sonuçlar nedensel ilişkilere geçmeden önceki değişkenler arasında öngörülen mantıksal geçerliliğin sağlandığını (Hair vd., 2010) göstermektedir.

Aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki nedensel etkisi ve kolektif şükranın bu ilişkideki moderator etkisi Hayes'in (2012, 2013) SPSS programı için geliştirmiş olduğu PROCESS makrosu kullanılarak analiz edilmiştir.

Tablo 3. İşini küçük görme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kolektif şükranın moderator etkisi

Kolektif Şükranın Moderator Etkisi				
Aşırı Niteliklilik (İşini Küçük Görme)	***β***	***Std. Hata***	***t***	***p***
İşten Ayrılma Niyeti				
Sabit	2.7469	.081	34.100	.0000****
Kolektif Şükran	-.637	.080	-7.991	.0000****
Aşırı Niteliklilik (İşini Küçük Görme)	.467	.083	5.634	.0000****
Kolektif Şükran **x** Aşırı Niteliklilik (İşini Küçük Görme)	-.025	.076	-.336	.7375
Kolektif Şükranın Moderator Etkisi	***Moderator Etki (β)***	***Std. Hata***	***t***	***p***
Kolektif Şükranın Durumsal Etkisi = M± 1SD				
M- 1SS (-1.0142) Düşük	.492	.112	4.411	.0000****
M (.0000) Orta	.467	.083	5.634	.0000****
M+1SS (1.0142) Yüksek	.441	.114	3.865	.0002***
Model Özeti	***R***	***R².***	***F***	***p***
	.580	.357	32.258	.0000****
Etkileşim neticesinde artan R²	***R²'deki değişim***	***F***	***Sd.***	***p***
	.0004	.1127	174	.7375
Modele İlişkin Diagnostik Göstergeleri				
Aşırı Niteliklilik (İşini Küçük Görme)→işten ayrılma niyeti	VIF=1.000<5			
Aşırı Niteliklilik (İşini Küçük Görme)→İşten ayrılma niyeti	VIF=1.992<5			
Aşırı Niteliklilik (İşini Küçük Görme) **x** İşten ayrılma niyeti	VIF= 1.902			
Durbin-Watson =1.746				

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

Tablo 3'den görüldüğü üzere kurulan regresyon modeli istatistiksel açıdan anlamlıdır (R=.580; R^2= .357; F=32.258; p<001). Analiz sonuçları, işini küçük görenlerin işten ayrılma niyetinin istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir (β=.467; t= 5.634; p<0.0001). Buna göre H1a hipotezi desteklenmiştir. Ancak kolektif şükranın aşırı niteliklilik (işini küçük görme) ile işten ayrılma niyeti arasındaki moderator etkisinin istatistiksel açıdan anlamlı olmadığı (β=-.025; t=-.336; p>0.05) saptanmıştır. Buna göre H2a hipotezi desteklenmemiştir.

Tablo 4: Kendini üstün görme ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkide kolektif şükranın moderator etkisi

Kolektif Şükranın Moderator Etkisi				
Aşırı Niteliklilik (Kendini Üstün Görme)	***β***	***Std. Hata***	***t***	***p***
	İşten Ayrılma			
Sabit	2.748	.080	34.250	.0000****
Kolektif Şükran	-.648	.079	-8.164	.0000****
Aşırı Niteliklilik Kendini Üstün Görme	.429	.080	5.377	.0000****
Kolektif Şükran **x** Aşırı Niteliklilik (Kendini Üstün Göme)	-.129	.067	-1.917	.0569
Kolektif Şükranın Moderator Etkisi	***Moderator Etki (β)***	***Std. Hata***	***t***	***p***
	Kolektif Şükranın Durumsal Etkisi = M± 1SD			
M- 1SS (-1.0142) Düşük	.561	.103	5.462	.0000****
M (.0000) Orta	.429	.079	5.377	.0000****
M+1SS (1.0142) Yüksek	.298	.108	2.771	.0062**
Model Özeti	***R***	***R².***	***F***	***p***
	.602	.363	33.006	.0000****
Etkileşim neticesinde artan R²	***R²'deki değişim***	***F***	***Sd.***	***P***
	.013	3.6752	174	.0569
Modele İlişkin Diagnostik Göstergeleri				
Aşırı Niteliklilik (Kendini Üstün Göme)→işten ayrılma niyeti	VIF=1.000<5			
Aşırı Niteliklilik (Kendini Üstün Göme)→İşten ayrılma niyeti	VIF=1.1154<5			
Aşırı Niteliklilik (Kendini Üstün Göme) **x** İşten ayrılma niyeti	VIF= 1.154<5			
Durbin-Watson =1.803				

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

Tablo 4'den görüldüğü üzere kurulan regresyon modeli istatistiksel açıdan anlamlıdır (R=.602; R^2= .363; F=33.006; p<001). Analiz sonuçları, kendini üstün görme'nin işten ayrılma niyetinin istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir yordayıcısı olduğunu göstermektedir (β=.429; t=5.377; p<0.0001). Buna göre H2a hipotezi desteklenmiştir. Ancak kolektif şükranın aşırı niteliklilik (Kendini Üstün Görme) ile işten ayrılma niyeti arasındaki moderator etkisi istatistiksel açıdan anlamlı değildir (β=-.129; t= -1.917; p>0.05). Buna göre H2b hipotezi desteklenmemiştir.

3. Sonuç ve Öneriler

Günümüz iş dünyasındaki rekabeti etkileyen birçok faktörün belki de en başında insan unsuru gelmektedir. Başka bir söylemle işletmelerin performansı, etkililiği ve verimliliğine ilişkin denklemlerden insan faktörü çıkarıldığında ortaya çıkan sonuçların resmin bütününü açıklama yönünde yetersiz kalacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda insanların örgüt içerisindeki konumlarının ve değerlerinin bilinmesi gerek örgütlerin iyi oluşları gerekse çalışanların daha iyi bir yaşam ve iş hayatı sürdürebilmeleri açısından önem arz etmektedir. Özellikle sürdürülebilirliğin işletmelerin temel amaçlarından biri olduğu düşünüldüğünde insan faktörünün işletme içerisindeki devamlılığı ve memnuniyeti daha da

ön plana çıkmaktadır. Her ne kadar çalışanların işletmeler içerisindeki memnuniyet, tatmin, motivasyon gibi olumlu tutumlarını sağlamak önemli olsa da bazı koşullar altında bu çabalar yetersiz kalabilmektedir. Bu bağlamda özellikle İnsan Kaynakları (İK) yöneticileri ve uygulayıcılarının etkili ve doğru iş analizi, iş tanımları, iş gereklilikleri, seçme ve yerleştirme çalışmaları yapmaları hayati öneme sahiptir. Çünkü istenilen nitelikteki çalışanların işletmeye alınmaması durumunda beklentileri karşılayamayan çalışanlar iş yükü altında ezilebilmektedir. Tam tersi durumda ise potansiyelinin altında işlerde çalışan kişilerin iş tatminleri, başarı hisleri ve motivasyonları yeterli düzeyde sağlanamamakta ve bu kişiler mevcut işlerini değiştirme eğilimine yönelmektedir (Erdogan ve Bauer, 2009; Lobene, Meade ve Pond, 2015; Luksyte, 2011; D. C. Maynard vd., 2006).

Kişi-iş uyumuna dayanarak geliştirilen araştırma modelinde, geçmiş araştırmalarca ortaya konan aşırı niteliklilik algısı-işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin hangi koşullar altında minimize edilebileceği ya da yok edilebileceği araştırılmıştır. Aşırı niteliklilik algısı her ne kadar çalışanların kendilerine yönelik subjektif bir algı değişkeni olsa da örgüt düzeyindeki dağıtımsal adalet algısı (Johnson, Holladay, ve Quinones, 2009), örgütsel destek algısı (Chiaburu, Chakrabarty, Wang ve Li, 2015), psikolojik güçlendirme (Chiang ve Hsieh, 2012) gibi güçlü pozitif algıların olduğu bir ortamda, çalışanların örgütlerine karşı minnettarlık gösterebileceği dolayısıyla bu minnettarlık duygusunun negatif kişisel algıları törpüleyebileceği düşünülmektedir. Bu kapsamda Sosyal Mübadele Teorisine (Blau, 1964) dayanarak özellikle yönetim literatüründe oldukça yeni bir değişken olan şükran duygusunun bu ilişkiyi azaltabilecek ya da ortadan kaldırabilecek bir etkiye sahip olabileceği öngörülmüş ve örgüt düzeyindeki kolektif şükran duygusunun moderator etkisinin test edilerek ilgili yazındaki boşluğun doldurulması amaçlanmıştır. Araştırmada kapsamında farklı sektörlerden 178 kişiden anket tekniği ile veri toplanmıştır. Araştırma sonucunda daha önce yapılan araştırmalarda olduğu gibi aşırı niteliklilik algısının (kendini üstün görme, işini küçük görme) işten ayrılma niyeti üzerinde pozitif ektisi tespit edilmiştir. Bu bağlamda araştırma bulgularının önceki çalışmalar (Erdogan ve Bauer, 2009; Lobene vd. , 2015; Luksyte, 2011; Maynard vd. , 2006) ve kişi-iş uyumu teorisi ile tutarlılık gösterdiği söylenebilir. Diğer yandan sosyal mübadele teorisine dayanarak geliştirilen kolektif şükran duygusunun moderator rolü ise istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır.

Araştırma bulguları değerlendirildiğinde, özellikle çalışanların kendilerine yönelik subjektif bir algı olan aşırı niteliklilik algısının, yazındaki önceki çalışmalar ile benzerlik gösterdiği,

başka bir anlatımla akranları ile kendini kıyasladığında bilgi, beceri, eğitim ve deneyim yönünden aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanların bir şekilde mevcut durumlarından yeterince tatmin olmadıkları ve kendilerine uygun gördükleri iş arayışlarında oldukları söylenebilir. Özellikle işe seçme ve yerleştirme faaliyetlerinde İK yöneticilerinin adayları seçerken adaya göre iş değil de işe göre aday seçmeleri, gerek çalışanların işte kalma niyetlerini sağlayacak gerekse bu kişilerin örgütlere yönelik üretkenlik karşıtı işyeri davranışları (Liu vd., 2015) sergilemelerini önleyecektir. Bu bağlamda her zaman daha eğitimli, daha deneyimli, daha becerikli çalışanların tercihinin her koşulda doğru olmadığı, bundan ziyade işin gerektirdiği eğitim, tecrübe, bilgi ve beceriye sahip çalışanların örgüt bünyesine alınmasının hem örgüt hem de çalışan açısından daha faydalı olacağı düşünülmektedir. Bu durumu bir örnekle açıklamak gerekirse; lisans mezunu bir mühendisin yapabileceği iş ve görevleri sırf daha fazla eğitime sahip diye doktora eğitimi almış bir mühendisin işe alınması, bu bireyin de zamanla yapmış olduğu işi yapan diğer mühendislerle kendini karşılaştırması sonucu ya yapmış olduğu işi kendi niteliklerine göre küçük görmesi ya da diğer akranlarına göre kendini üstün görmesi durumuna yol açabilecektir.

Çalışmada ayrıca aşırı niteliklilik ölçeğinin Türk kültüründe 2 boyutu olduğu tespit edilmiş ve bu boyutlar 'işini küçük görme' ve 'kendini üstün görme' olarak adlandırılmıştır. Diğer yandan kolektif şükranın belirtilen direkt ilişki üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı herhangi bir durumsal etkisine rastlanılmamıştır. Bu bağlamda aşırı nitelikliliğin, Türk kültüründe de literatürle benzer bir mantıkla çalıştığı, başka bir söylemle çalışanların kendilerine yönelik aşırı niteliklilik algıları oldukça başka işlerde çalışma isteğinin ortaya çıktığı ya da mevcut işlerinden yeterince tatmin olmadıkları söylenebilir. Başka bir açıdan bakıldığında ise kolektif şükranın ortalamanın üzerinde bir değerde sahip olması durumunda bile algılanan aşırı niteliklilik algısının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinin istatistiksel açıdan anlamlı olmaması, çalışanların kendilerine yönelik algılarının işten ayrılma niyetleri üzerindeki etkisinde örgüt düzeyindeki duymuş oldukları minnet duygusunun yeterli düzeyde törpüleme etkisine sahip olmadığı anlaşılmaktadır. Başka bir söylemle çalışanların kendilerine yönelik algılarının örgüt düzeyindeki duygulara kıyasla daha baskın olduğu ve şükran duygusunun araştırmaya katılan örneklem özelinde yeterli düzeyde baskın bir duygu değişkeni olmadığı söylenebilir.

Birçok ampirik çalışmada olduğu gibi bu çalışmanın da güçlü teorik dayanaklarının yanı sıra sonuçların genellenmesi açısından çeşitli sınırlılıkları vardır. Çalışmanın sadece İstanbul ilinde yapılması ve örneklem sayısının düşük olması çalışmanın kısıtlarından birincisidir. Bu açıdan bundan sonra yapılacak olan araştırmaların daha büyük örneklem gruplarında, başka illerde ve kültürler arası düzeyde uygulanması önerilmektedir. Araştırmanın bir diğer kısıtı ise; kesitsel olmasıdır. Yani zamanın belirli bir kesitinin fotoğrafı niteliğindedir. Bu bağlamda değişkenler arasındaki nedensel ilişkilerin daha net anlaşılması ya da ortaya çıkarılması için boylamsal araştırmaların yapılması önerilmektedir. Özellikle verinin aynı anda tek bir kaynaktan toplanmasından kaynaklanan ortak metot varyansı hatasının örneklemin küçük olmasından dolayı test edilmemesi bu araştırmanın bir diğer kısıtıdır. Bu bağlamda daha büyük örneklemler üzerinde yapılacak araştırmaların bu metodolojik probleminin olup olmadığının test edilmesi önerilmektedir. Araştırma modelindeki değişkenlerin sayısı göz önüne alındığında karmaşık bir yapıya sahip insan doğasını açıklama konusunda sınırlı olduğu söylenebilir. Bu bağlamda özellikle kontrol değişkeni olarak narsist kişilik özelliği, cinsiyet, çalışılan pozisyon, sosyal beğenilirlik algısı gibi kontrol değişkenlerinin modele dahil edilerek test edilmesinin ilişkilerin netliği konusunda daha fazla bilgi vereceği düşünülmektedir. Diğer yandan çalışanların geçmişteki belirli sürelerde örgütlerine şükran duymalarını sağlayacak herhangi bir olay ya da durumla karşılaşıp karşılaşmadıklarının sorulmasının ve bu değişkenin kategorik bir moderator değişken olarak modele dahil edilmesinin, bu sonuçların hangi çalışanlarda geçerli olacağı yönünde önemli bilgiler sunacağı düşünülmektedir.

Kaynakça

Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1990). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 63(1), 1-18.

Akbıyık Ünsal, S. B., (2016). Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İş Performansına Etkisi: Örgütsel Desteğin Biçimlendirici Değişken Rolü -Perceived Overqualification and Job Performance: The Moderating Effect of Perceived Organizational Support, *The Journal Of International Social Research*, 2016, 9, 42, 1712-1720.

Akgun, A. E., Erdil, O., Keskin, H. ve Muceldilli, B. (2016). The Relationship Among Gratitude, Hope, Connections, And Innovativeness. *Service Industries Journal, 36*(3-4), 102-123.

Akın, A. ve Ulukök, E. (2016). Fazla Nitelikliliğin Bireysel ve Örgütsel Sonuçlarının İncelenmesine Yönelik Kavramsal Bir Değerlendirme *Journal of Business Research - Turk, 8*(4), 71-71. doi:10.20491/isarder.2016.207

Aryee, S. ve Chay, Y. W. (2001). Workplace Justice, Citizenship Behavior, and Turnover Intentions in A Union Context: Examining the Mediating Role of Perceived Union Support and Union Instrumentality. *Journal of Applied Psychology, 86*(1), 154-160.

Bartlett, M. Y. ve DeSteno, D. (2006). Gratitude and Prosocial Behavior: Helping When It Costs You. *Psychological Science, 17*(4), 319-325.

Bektaş, H. (2017). *Açıklayıcı Faktör Analizi* (1 ed.). İstanbul: BETA Yayıncılık.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and Power inSsocial Life*: Transaction Publishers.

Brynin, M. ve Longhi, S. (2009). Overqualification: Major or Minor Mismatch? *Economics of Education Review, 28*(1), 114-121.

Burris, B. H. (1983). The Human Effects of Underemployment. *Social Problems, 31*(1), 96-110.

Cakar, N. D. ve Yildiz, S. (2009). How Organizational Culture and Perceived Organizational Support Could Decrease Turnover Intention? *İktisat İsletme ve Finans, 24*(282), 82-110.

Chiaburu, D. S., Chakrabarty, S., Wang, J. X.ve Li, N. (2015). Organizational Support and Citizenship Behaviors: A Comparative Cross-Cultural Meta-Analysis. *Management International Review, 55*(5), 707-736.

Chiang, C. F. ve Hsieh, T. S. (2012). The Impacts of Perceived Organizational Support and Psychological Empowerment on Job Performance: The Mediating Effects of Organizational Citizenship Behavior. *International Journal of Hospitality Management, 31*(1), 180-190.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient Alpha and The Internal Structure of Tests. *Psychometrika, 16*(3), 297-334.

Cronley, C. ve Kim, Y. K. (2017). Intentions to Turnover: Testing the Moderated Effects of Organizational Culture, As Mediated By Job Satisfaction, Within The Salvation Army. *Leadership & Organization Development Journal, 38*(2), 194-209.

Edwards, I. R. ve Shipp, A. I. (2007). The Relationship Between Person-Environment fit and Outcomes: An Integrative. *Perspectives on Organizational Fit, 209*.

Edwards, J. R. (1991). Person-Job Fit: A Conceptual Integration, Literature Review, and Methodological Critique. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 1991, 6, 283-357.

Erdogan, B. ve Bauer, T. N. (2009). Perceived Overqualification and Its Outcomes: The Moderating Role of Empowerment. *Journal of Applied Psychology, 94*(2), 557-565.

Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiro, 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-Perspectives on Science and Practice, 4*(2), 215-232.

Fehr, R., Fulmer, A., Awtrey, E. ve Miller, J. A. (2017). The Grateful Workplace: A Multilevel Model of Gratitude in Organizations. *Academy of Management Review, 42*(2), 361-381.

Feldman, D. C. (1996). The Nature, Antecedents and Consequences of Underemployment. *Journal of Management, 22*(3), 385-407.

Feldman, D. C. ve Turnley, W. H. (1995). Underemployment Among Recent Business College Graduates. *Journal of Organizational Behavior, 16*(S1), 691-706.

Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too Smart For Their Own Good? A Study of Perceived Cognitive Overqualification in The Workforce. *The International Journal of Human Resource Management, 19*(2), 346-355.

Freeman, R. (1976). The Overeducated American. Academic Press.

Frijda, N. H. (1993). Moods, Emotion Episodes, and Emotions. *Handbook of Emotions*, 381-404.

Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J. ve Black, W. C. (2010). *Multivariate Data Analysis: A Global Perspective*, 7, Pearson Upper Saddle River, NJ.

Hayes, A. F. (2012). PROCESS: A Versatile Computational Tool for Observed Variable Mediation, Moderation, And Conditional Process Modeling: University of Kansas, KS.

Hayes, A. F. (2013). Introduction to Mediation, Moderation, and Conditional Process Analysis: A Regression-Based Approach: Guilford Press.

Henryhand, C. J. (2009). The Effect of Employee Recognition and Employee Engagement on Job Satisfaction and Intent to Leave in The Public Sector. Capella University.

Hoskins, T. E. (2003). *The Effects of Perceived Over Qualification On Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Turnover: A Study Of AFIT Graduates*. Retrieved from Master's thesis.

Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K. F., Liu, S. B. ve Li, Y. H. (2015). There are Lots of Big Fish in this Pond: The Role of Peer Overqualification on Task Significance, Perceived Fit, And Performance For Overqualified Employees. *Journal of Applied Psychology, 100*(4), 1228-1238.

Irak, D. U. (2012). İşyerinde Birey-Çevre Uyumu: Kuramsal Yaklasimlar ve Örgütsel Psikolojideki Yeri. *Turk Psikoloji Yazilari, 15*(30), 12-24.

Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived Overqualification and Dimensions of Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis. *The Journal of Psychology, 134*(5), 537-555.

Johnson, S. K., Holladay, C. L., & Quinones, M. A. (2009). Organizational Citizenship Behavior in Performance Evaluations: Distributive Justice or Injustice? *Journal of Business and Psychology, 24*(4), 409-418.

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.

Jung, C. S., Chan, H. S., & Hsieh, C. W. (2017). Public Employees' Psychological Climates and Turnover Intention: Evidence From Korean Central Government Agencies. *Public Management Review, 19*(6), 880-904.

Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). Objective and Subjective Underemployment Relationships to Job Satisfaction. *Journal of Business Research, 22*(3), 211-218.

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.

Lambert, N. M., Fincham, F. D., Stillman, T. F., & Dean, L. R. (2009). More gratitude, less materialism: The mediating role of life satisfaction. *The Journal of Positive Psychology*, 4(1), 32-42.

Lee, S. H. ve Ha-Brookshire, J. (2017). Ethical Climate and Job Attitude in Fashion Retail Employees' Turnover Intention, and Perceived Organizational Sustainability Performance: A Cross-Sectional Study. *Sustainability, 9*(3).

Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J.ve Wang, M. (2015). Overqualification and counterproductive work behaviors: Examining a moderated mediation model. *Journal of Organizational Behavior, 36*(2), 250-271.

Lobene, E. V., Meade, A. W.ve Pond, S. B. (2015). Perceived Overqualification: A Multi-Source Investigation of Psychological Predisposition and Contextual Triggers. *Journal of Psychology, 149*(7), 684-710. doi:10.1080/00223980.2014.967654

Lobene, E., ve Meade, A. W. (2010). *Perceived overqualification: An exploration of outcomes.* Paper presented at the 25th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, GA.

Luksyte, A. (2011). *How can organizations maximize their overqualified employees potential? Examining organizationally-based strategies.* (Doctor of Philosophy Dissertation), University of Houston.

Luksyte, A., ve Spitzmueller, C. (2015). When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors. *Journal of Organizational Behavior*. 37(5), 635-653.

Luksyte, A., Spitzmueller, C., ve Maynard, D. C. (2011). Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators. *Journal of Occupational Health Psychology, 16*(3), 279-296.

Mahalanobis, P. C. (1936). On the generalized distance in statistics. *Proceedings of the National Institute of Sciences (Calcutta)*, 2, 49-55.

Maynard, D. C., ve Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 86*(3), 435-455.

Maynard, D. C., Joseph, T. A., ve Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior, 27*(4), 509-536.

Maynard, D., Taylor, E., ve Hakel, M. D. (2009). Applicant overqualification: Perceptions, predictions, and policies of hiring managers. *Organizational Behavior and Dynamics*, 13-38.

McCullough, M. E., Emmons, R. A., ve Tsang, J.-A. (2002). The grateful disposition: a conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology, 82*(1), 112.

McCullough, M. E., Kimeldorf, M. B., ve Cohen, A. D. (2008). An adaptation for altruism: The social causes, social effects, and social evolution of gratitude. *Current Directions in Psychological Science, 17*(4), 281-285.

Mobley, W. H., Griffeth, R. W., Hand, H. H., ve Meglino, B. M. (1979). Review and Conceptual Analysis of the Employee Turnover Process. *Psychological Bulletin, 86*(3), 493.

Müceldili, B., Erdil, O., Akgün, A. E. ve Keskin, H. (2015). Collective Gratitude: Positive Organizational Scholarship Perspective. *International Business Research, 8*(8). doi:10.5539/ibr.v8n8p,92

Muchinsky, P. M. ve Monahan, C. J. (1987). What is Person-Environment Congruence? Supplementary Versus Complementary Models of Fit. *Journal of Vocational Behavior, 31*(3), 268-277.

Mucuk, İ. (2005). Modern İşletmecilik, 15. *Baskı, Türkmen Kitabevi, İstanbul.*

Mutlu, P. (2013). The Effect of Perceived External Prestige on the Relationship Between Perceived Overqualification and both Organizational Commitment And Turnover

Intention. *Unpublished master's thesis,* Marmara University Social Sciences Institute, İstanbul.

Olcer, F. (2015). The Investigation of The Relationship Between Organizational Justice and Turnover Intention: The Mediating Role of Organizational Commitment. *Economic Computation and Economic Cybernetics Studies and Research, 49*(3), 233-251.

Purani, K. ve Sahadev, S. (2008). The Moderating Role of Industrial Experience In The Job Satisfaction, Intention to Leave Relationship: An Empirical Study Among Salesmen In India. *Journal of Business & Industrial Marketing, 23*(7), 475-485.

Sharoni, G., Tziner, A., Fein, E. C., Shultz, T., Shaul, K. ve Zilberman, L. (2012). Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intentions: Do Organizational Culture and Justice Moderate Their Relationship?, *Journal of Applied Social Psychology, 42*, E267-E294.

Steindl-Rast, D. (2004). Gratitude as Thankfulness and as Gratefulness. In R. A. Emmons & M. E. McCullough (Eds.), *The Psychology of Gratitude* , New York, NY: Oxford University Press,282-290

Tett, R. P. ve Meyer, J. P. (1993). Job Satisfaction, Organizational Commitment, Turnover Intention, and Turnover: Path Analyses Based on Meta-Analytic Findings. *Personnel Psychology, 46*(2), 259-293.

Wald, S. (2005). The Impact of Overqualification on Job Search. *International Journal of Manpower, 26*(2), 140-156.

Wu, C.-H., Luksyte, A. ve Parker, S. K. (2015). Overqualification and Subjective Well-Being at Work: The Moderating Role of Job Autonomy And Culture. *Social Indicators Research, 121*(3), 917-937.