Vizyoner

Dergisi

CİLT:14 SAYI:40 YIL:2023 ISSN: 1308-9552



Süleyman Demirel University

Visionary

VOLUME:14 ISSUE:40 YIL:2023 Journal

Vizyoner Dergisi

Yıl / Year: 2023 Cilt / Volume: 14 Sayı / No: 40 ISSN: 1308-9552

Derginin Sahibi / Owner of the Journal

Prof. Dr. Mehmet SALTAN
(Süleyman Demirel Üniversitesi Adına / On Behalf of Süleyman Demirel University)

Editör / Managing Editor

Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Gökhan ÖZKUL

Editör Yardımcıları / Editorial Assistants

Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Aykut SEZGİN
Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Erdal EKE

Yabancı Dil Editörü / Foreign Language Editor

Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Onur DEMİREL

Yayın Kurulu / Editorial Board

Prof. Dr. Durmuş ACAR
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Prof. Dr. Hüseyin DALGAR
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Prof. Dr. İlker Hüseyin ÇARIKÇI
Süleyman Demirel Üniversitesi

Prof. Dr. Murat Ali DULUPÇU
Süleyman Demirel Üniversitesi

Prof. Dr. Şeref KALAYCI
Karadeniz Teknik Üniversitesi

Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Erdal EKE
Süleyman Demirel Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Seil S. NAZHIMUDINOVA
Kyrgyz-Turkish Manas University

Prof. Dr. Hasan Hüseyin YILDIRIM
Sağlık Bilimleri Üniversitesi

Prof. Dr. İbrahim Attila ACAR
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi

Prof. Dr. Metin TOPCUOĞLU
Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi

Prof. Dr. Reşad Şahbazoğlu MURADOV
Azerbaijan State University of Economics

Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Aykut SEZGİN
Süleyman Demirel Üniversitesi

Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Gökhan ÖZKUL
Süleyman Demirel Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Tiago André LOPES
Oporto Global University

Danışma Kurulu / Advisory Board

Prof. Dr. Abdullah Mesud KÜÇÜKKALAY
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Prof. Dr. Hayrettin USUL
İzmir Katip Çelebi Üniversitesi

Prof. Dr. Levent AYTEMİZ
Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi

Prof. Dr. Metin DURGUT
Alanya Hamdullah Emin Paşa Üniversitesi

Prof. Dr. Murat KAYALAR
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Prof. Dr. Mustafa SAKAL
Dokuz Eylül Üniversitesi

Prof. Dr. Ömer Kürşad TÜFEKCİ
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Prof. Dr. Yalçın KARATEPE
Ankara Üniversitesi

Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Saadet GANDILOVA
Azerbaijan State University of Economics

Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU
Atılım Üniversitesi

Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Prof. Dr. Mehmet Emin ERÇAKAR
Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi

Prof. Dr. Murat BASKICI
Ankara Üniversitesi

Prof. Dr. Mustafa LAMBA
Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Prof. Dr. Neşe KUMRAL
Ege Üniversitesi

Prof. Dr. Şenol BABUŞCU
Başkent Üniversitesi

Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Aygun ALASGAROVA
Azerbaijan State University of Economics

Dr. Öğr. Üyesi / Asst. Prof. Dr. Habeebullah ZAKARIYAH
International Islamic University

Vizyoner Dergisi

Yıl / Year: 2023 Cilt / Volume: 14 Sayı / No: 40 ISSN: 1308-9552

Amaç / Aim

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Süleyman Demirel Üniversitesi bünyesinde 2009 yılında yayın hayatına başlayan uluslararası hakemli bir e-dergidir. Derginin amacı, İktisadi ve idari programları kapsayan tüm alanlarla ilgili bilimsel çabalara öncülük etmek için bilim insanlarının bilgi, görüş ve önerilerini paylaştıkları, özgür bilimsel düşünce gücünü destekleyen uluslararası bilimsel bir platform oluşturmaktır. Bu anlamda Vizyoner Dergisi'nin en temel vizyonu evrensel ölçekte bilgi üreterek toplumun ihtiyaç ve beklentilerine göre sosyal, ekonomik ve politik gelişmelere ilham ve yön veren uluslararası bir dergi olmaktır.

Süleyman Demirel University Visionary Journal is an international refereed e-journal that begun to be issued in 2009 within the body of Süleyman Demirel University. In order to pioneer scientific endeavors related to all the fields of economic and administrative sciences the aim of the journal is to form an international scientific platform where the knowledge, opinion and proposals of the scientists are shared, and that supports free scientific thoughts. In this context, the major vision of Visionary Journal is to be an international journal that would inspire and direct social, economic and political developments according to the needs and expectations of the society by producing universal knowledge creation.

Kapsam / Scope

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, iktisadi ve idari bilimler ile ilgili tüm konularda Türkçe veya İngilizce hazırlanmış araştırma makaleleri ve derleme makaleleri kabul etmektedir. Dergi Şubat, Mayıs, Ağustos ve Kasım aylarında olmak üzere yılda dört sayı olarak yayımlanmaktadır. Dergiye gönderilen makalelerden değerlendirme ücreti ve başvuru ücreti alınmamaktadır. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmış olmalıdır. Vizyoner Dergisi yayın etiği konusunda COPE (Committee on Publication Ethics) ve ICMJE (International Committee of Medical Journal Editors) tarafından belirlenen yayın etiği ilke, standart ve tavsiyelerini gözetmektedir. Dergide yayımlanmak üzere gönderilen makaleler iThenticate veya Turnitin intihal programından geçirilmektedir. Vizyoner Dergisi açık erişim politikası benimsemiş bir dergidir. Dergide yayımlanan tüm eserler Creative Commons Atıf 4.0 Uluslararası Lisansı (CC BY) ile lisanslanmaktadır. Dergide yayımlanan yazılardaki görüşler derginin görüşleri değildir. Tüm sorumluluk yazarlarına aittir. Yazarlara nakit olarak telif ücreti ödenmemektedir.

Süleyman Demirel University Visionary Journal accepts research articles and review articles on all the subjects of the fields of economics and administrative sciences that are written in Turkish or English. The journal is published four times in a year, namely in February, May, August and November. Evaluation fee and application fee are not charged from the articles sent to the journal. The articles submitted for publication in the Journal should be prepared in accordance with the rules of research and publication ethics. In terms of publication ethics Visionary Journal pursues the principles, standards and recommendations of the publication ethics determined by COPE (Committee on Publication Ethics) and ICMJE (International Committee of Medical Journal Editors). The articles that are sent to the Journal are going to be scanned thought the iThenticate or the Turnitin plagiarism program. Visionary Journal is a journal that adopts open access policy. All the papers published in the Journal are licensed by Creative Commons Attribution 4.0 International license (CC BY 4.0). The opinions in articles published in the journal are not the views of the journal. All responsibility belongs to the authors. The journal does not pay any royalties to authors.

Dizgi / Type Setting

Doç. Dr. / Assoc. Prof. Dr. Gökhan ÖZKUL

Kapak Tasarım / Cover Design

Grafiker / Graphic Designer Durmuş Ali GÜRTOKLU

İletişim Adresi / Contact Info

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi
Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Doğu Kampüsü, 32260, Çünür, Isparta / TURKEY
https://dergipark.org.tr/tr/pub/vizyoner
vizyoner@sdu.edu.tr
+90 246 2110548

Vizyoner Dergisi

Yıl / Year: 2023 Cilt / Volume: 14 Sayı / No: 40 ISSN: 1308-9552

İndeksler / Indexes

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi aşağıdaki veri tabanları/bibliyografya/indeksler tarafından taranmaktadır:

Süleyman Demirel University Visionary Journal are indexed in the following data bases/bibliographies/indices:

EBSCOHOST (2011)

Academic Resource Index (ResearchBib) (2016)

MIAR (2016)

Journal Factor (2016)

Sosyal Bilimler Atıf Dizini (SOBIAD) (2017)

Arastirmax (2017)

CiteFactor (2017)

Akademik Dergiler Endeksi (ajindex.com) (2017)

TR Dizin (2017)

Eurasian Scientific Journal Index (2019)

Directory of Open Access Journals (DOAJ) (2019)

EuroPub (2019)

Open Academic Journals Index (OAJI.net) (2020)

Directory of Research Journals Indexing (2022)

Rootindexing (2022)

Online Dergi Platformu ve İndeksleme Derneği (OJOP) (2022)

Scientific Indexing Services (SIS) (2022)

International Institute of Organized Research (I2OR) (2022)

Vizyoner Dergisi

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Yıl: 2023, Cilt: 14, Sayı: 40, 1264-1275.
Süleyman Demirel University Visionary Journal, Year: 2023, Volume: 14, No: 40, 1264-1275.

ISSN: 1308-9552

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİK İLE İŞ STRESİ VE İŞ YERİNDE CAN SIKINTISI ARASINDAKİ İLİŞKİ VE OLASI ETKİ*

THE RELATIONSHIP AND POSSIBLE EFFECT BETWEEN PERCEIVED OVERQUALIFICATION, AND WORK STRESS AND JOB BOREDOM

Öğr. Gör. Dr. Ezgi Fatma ERBAŞ KELEBEK[1]

ÖZ

Bu çalışmada, banka çalışanlarının aşırı niteliklilik algıları ile iş stresi ve iş yerinde can sıkıntısı arasındaki ilişki ve olası etki incelenmiştir. Araştırmanın örneklemi, Kocaeli ilinde faaliyet gösteren 219 özel banka çalışanından oluşmaktadır. Anket yöntemi kullanılan bu araştırma nicel bir çalışmadır. Araştırma verileri SPSS programı aracılığıyla test edilmiştir. Sonuçlara bakıldığında algılanan aşırı niteliklilik ile hem iş stresi hem de iş yerinde can sıkıntısı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara ek olarak aşırı nitelikliliğin hem iş stresi hem de iş yerinde can sıkıntısı üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğu saptanmıştır. Söz konusu değişkenlerle ilgili çalışmalar, yabancı literatürde az da olsa bulunmakla ile birlikte; yerli literatürde araştırma değişkenlerini ele alan çalışmalara rastlanılmamıştır. Bu durum bu çalışmanın özgünlüğünü oluşturmakta ve literatüre katkı sağlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Aşırı Niteliklilik, İş Stresi, İş Yerinde Can Sıkıntısı, Kişi-İş Uyumu, Banka Çalışanları.

JEL Sınıflandırma Kodları: M10, M12, L20.

ABSTRACT

In the study, the relationship and possible effect between perceived overqualification of bank employees, and work stress and job boredom are investigated. The sample of the research consists of 219 private bank employees operating in Kocaeli. The research, using the survey method, is a quantitative study. The data are analyzed using the SPSS program. According to the results obtained, it is determined that there is a statistically significant and positive relationship between perceived overqualification, and both work stress and job boredom. In addition to these results, it is stated that perceived overqualification had a statistically significant and positive effect on both work stress and workplace boredom. While studies on these variables are scarce in foreign literature, no studies dealing with research variables are found in the Turkish literature. This situation creates the originality of the study and it contributes to the literature.

Keywords: Perceived Overqualification, Work Stress, Job Boredom, Person-Job Fit, Bank Employees.

JEL Classification Codes: M10, M12, L20.

* Bu çalışma için Kocaeli Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulundan E.369006-/2023-01 sayılı ve 16.02.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

[1] Kocaeli Üniversitesi, Kandıra Meslek Yüksekokulu, Bankacılık ve Sigortacılık Bölümü, ezgi.kelebek@kocaeli.edu.tr

Makale Geliş Tarihi / Received : 09.03.2023
Makale Kabul Tarihi / Accepted : 01.10.2023

https://doi.org/10.21076/vizyoner.1258341

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Yıl: 2023, Cilt: 14, Sayı: 40, 1264-1275.
Süleyman Demirel University Visionary Journal, Year: 2023, Volume: 14, No: 40, 1264-1275.
ISSN: 1308-9552

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

It is widely accepted that employees are one of the most important resources for organizations to gain a competitive advantage. It is critical that the qualifications of the employees and the requirements of the job are compatible in order for the employees to be efficient and productive. In this context, the harmony between the employee and the job should be maintained as objectively as possible and this objectivity should be beneficial for both the employee and the organization. However, in some cases, it is possible for the employee to be recruited for a position that does not reflect their full potential and full capability. This situation may create the perception that the person is overqualified. Perception of overqualification is when an employee thinks that he or she has more education, talent, knowledge, skill, or experience than the job requires or other employees (Maynard et al., 2006). In today's business world, where the perception of overqualification is increasing, it is important to investigate the consequences of this situation. This study aims to examine the relationship and possible effect between perceived overqualification, job stress, and job boredom within the framework of Person-Job Fit Theory.

Design/methodology/approach:

This study was carried out with 219 employees working in private banks operating in Kocaeli. In addition, the survey method was used in the study and the study is a quantitative research. The data were collected using the Perceived Overqualification Scale developed by Maynard et.al (2006), the Work Stress Scale developed by House ve Rizzo (1972), and the Job Boredom Scale developed by Reijseger et al. (2013). Exploratory factor analysis was used to determine the factor structure of each scale. In addition, SPSS regression analysis was used to test the hypotheses.

Findings:

Considering the demographic characteristics, it is seen that 56.3% of the bank employees are women and 71.6% are married, 72.6% have a bachelor's degree, 43.5% are between the ages of 31-40. Research findings show that there is a significant, strong, and positive relationship between perceived overqualification and both job stress and job boredom. In addition, as a result of the analyzes made, it is seen that perceived overqualification has a positive effect on both work stress and job boredom.

Conclusion and Discussion:

It is seen that some negative results occur when employees who have a perception of overqualification in terms of knowledge, skills, education, and experience compare themselves with their colleagues in business life. Briefly; from the perspective of Person-Job Fit and Effort-Reward Imbalance Models, it can be said that psychological distress, negative emotions, and job stress may occur in employees who have a perception of overqualification. In addition, if the employees in the organization are dealing with jobs that do not force them, do not satisfy them, and do not use their abilities and capacities fully, it is possible that they will have job boredom. In summary, with this study, it can be argued that employees' perceptions of overqualification are undesirable perceptions in terms of organizations and this perception leads to negative behaviors (work stress) and negative emotions (boredom at work). Perceived overqualification is a negative situation for organizations and affects their effectiveness and efficiency. In order to maintain their effectiveness and efficiency, organizations should seek ways to reduce these negative behaviors and emotions (such as job stress, job boredom) that may be caused by the perception of overqualification in their employees, develop strategies and take measures to prevent such negative behaviors and emotions. In addition, managers and human resources departments have a great responsibility to benefit from their employees at the highest level who have this perception. Organizations and managers can reduce the negative consequences of this perception by identifying employees with this perception, employing them in tasks where they can use their qualifications, and assigning tasks that match their qualifications. Considering the limitations, this study was carried out only in private banks in Kocaeli. For future studies, it is recommended to increase the number of samples and obtain data from a wider area. Moreover, the public sector should be included in the research and a comparison should be made between the public and private sectors. In addition, the relationship and possible effect between only one independent variable (perceived overqualification) and two dependent variables (job stress, job boredom) were examined in the study. It will be useful to use different variables (organizational justice, organizational cynicism, leadership, organizational identification, job performance, intention to leave, etc.) as mediator and/or regulatory variables in future studies. In this way, it is possible to obtain different and original results.

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Yıl: 2023, Cilt: 14, Sayı: 40, 1264-1275.
Süleyman Demirel University Visionary Journal, Year: 2023, Volume: 14, No: 40, 1264-1275.
ISSN: 1308-9552

1. GİRİŞ

Teknolojideki ilerlemeler, değişen ekonomik denge, tüketici tercihleri, küreselleşme gibi gelişmeler günümüz iş yaşamında yoğun rekabeti de beraberinde getirmektedir. Söz konusu yoğun rekabet içerisinde, örgütlerin ellerinde bulunan kaynakları etkin ve verimli bir şekilde kullanması daha faydalı olabilir. Örgütlerin stratejik üstünlük kazanmaları için sahip oldukları kaynakların en önemlilerinden birinin çalışanlar olduğu söylenebilir. Çalışanların etkin ve verimli bir şekilde faaliyet gösterebilmesinde ise çalışanların nitelikleri ile işin nitelikleri arasındaki uyumun önemli olduğu düşünülebilir. Bu bağlamda çalışan ile iş arasındaki uyum mümkün olduğunca objektif bir şekilde sağlanırsa bu durum hem çalışan hem de örgüt açısından daha anlamlı olabilir. Ancak ekonomideki bozulmalar ve iş fırsatlarının eksikliği sebebi ile giderek daha fazla çalışan kendini işlerinin gerektirdiğini aşan eğitim, beceri ve tecrübe gibi niteliklere sahip oldukları bir durumda bulmaktadır. Bireylerin nitelikleri ve iş gereklilikleri arasındaki bu yönlü bir uyumsuzluğun farkında olmaları algılanan aşırı niteliklilik olarak tanımlanmaktadır (Liu ve Wang, 2015).

Güzel ve huzur dolu bir iş yaşamı için kişi ve iş uyumunun sağlanması önemli hususlardan birisidir. Ancak her koşulda örgütler sanıldığı kadar rasyonel davranış sergileyememekte ve olması gereken kararları verememektedir. Süreç içerisinde yöneticiler bazı durumlarda iş için gereken niteliklerin daha üstünde niteliklere sahip kişileri işe alabilmektedir. Çalışanın potansiyelinden düşük bir pozisyonda işe alınması durumunda, kişide aşırı nitelikli olduğu algısı oluşabilmektedir. Aşırı niteliklilik algısı, çalışanın işinin gerektirdiğinden ya da diğer çalışanlardan daha fazla eğitime, yeteneğe, bilgiye, beceriye ya da deneyime sahip olduğunu düşünmesidir (Maynard vd., 2006). Diğer bir deyişle bazı durumlarda çalışanlar eşit şartlarda işe alınmış olsalar bile kendileri ile iş arkadaşlarını karşılaştırmakta ve eğitim, deneyim, tecrübe gibi hususlarda kendilerinin daha nitelikli oldukları algısına sahip olabilmektedir (Erdogan ve Bauer, 2009). Bu algı her ne kadar olumlu bir durum gibi görünse de literatürde bu beklentinin aksine; çalışanlarda azalan görev performansı (Alfes, 2013; Ünsal Akbıyık, 2015), düşük iş tatmini (Erdogan ve Bauer, 2009; Alfes vd., 2016; Harari vd., 2017; Karacaoğlu ve Arslan, 2019; Güzel ve Sığırcı, 2022), artan işten ayrılma niyeti (Yıldız vd., 2017; Harari vd., 2017; Ulukök vd., 2017), azalan örgütsel bağlılık (Lobene ve Meade, 2013; Russell vd., 2016) gibi olumsuz bulgular yer almaktadır.

Gelişmiş ve gelişmekte olan ekonomilerde önemli bir olgu olan aşırı niteliklilik, eğitim seviyesindeki artış, küresel iş hareketliliği, ekonomik kriz vb. faktörler nedeniyle gün geçtikçe artmaktadır (Alfes vd., 2016). Fine ve Nevo (2008), sanayileşmiş ekonomilerdeki tüm çalışanların yaklaşık dörtte birinin aşırı nitelikli olduklarını düşündüklerini belirtmektedir. Erdoğan vd. (2011) ekonomik durgunluk yaşayan ülkelerde aşırı niteliklilik algısına sahip çalışan sayısının görece daha fazla olduğunu ve bu fazlalığın temel nedeninin bireylerin becerilerini doğru kullanıldığı iş bulmakta güçlük çekmeleri ve herhangi bir işte çalışmak zorunda kalmaları olduğunu ifade etmiştir. Bu nedenle, çalışanlar arasında yaygınlaşan aşırı niteliklilik algısı, birey ve örgüt bazında birçok olumsuz etkiye yol açmaktadır (Erdoğan ve Bauer, 2009; Liu ve Wang, 2015). Aşırı niteliklilik algısının gün geçtikçe arttığı günümüz iş yaşantısında, bu durumun sonuçlarının araştırılması önemli bir hal almakta ve bu konu hakkında daha fazla araştırma yapılması gerekmektedir. Aşırı niteliklilik ile iş stresi ve (Johnson ve Johnson, 1996; Benedict vd., 2009; Navarro vd., 2010; Maynard vd., 2015) ile aşırı niteliklilik ve iş yerinde can sıkıntısı (Sánchez-Cardona vd., 2019; Kim vd., 2021) kavramlarıyla ilgili çalışmalar, yabancı literatürde az da olsa bulunmakla ile birlikte; yerli literatürde bu kavramları ele alan çalışmalara rastlanılmamıştır. Bu durum bu çalışmanın özgünlüğünü oluşturmakla birlikte, literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışanın özellikleri ile işin özellikleri arasında uyum olması önemli bir konu olup doğru kişinin işe alınması hususunda dikkate alınması gerekmektedir. Bu çalışmanın teorik alt yapısı Kişi-İş Uyumu Teorisi'ne dayanmaktadır. Bu teori de çalışanlar ile iş ortamları arasındaki uyuma odaklanmaktadır (Edwards vd., 2006). Diğer bir ifade ile işin gerektirdiği bilgi, beceri ve yetenekler ile iş görenin sahip olduğu bilgi, beceri ve yeteneklerin uyumunu, işin sunduğu imkânlar ile iş görenin ihtiyaçları, beklentileri ve tercihlerinin uyumunu kapsamaktadır (Harari vd., 2017). Genel olarak bankacılık sektörü, son dönemde yaşanan dijital dönüşüm, iş modellerinin hızla değiştirmesi vb. durumlar sebebi ile yıkıcı bir rekabet ortamına sahiptir. Bu rekabet içerisinde banka çalışanları, kendilerini sürekli güncel tutmak ve becerilerine yeni beceriler eklemek zorundadırlar (Özen ve Özgen, 2011). Ayrıca, bankacılık sektörü çoğunlukla nitelikli, uzmanlaşmış, analitik düşünebilen, yüksek eğitim almış kişileri istihdam etmektedir (Karataş, 2013). Bu anlamda bankacılık sektöründe aşırı niteliklilik algısı ve sonuçları incelenmeye değer görülmüştür. Stresin yoğun bir şekilde yaşandığı bankacılık sektöründe; kişi-iş uyumsuzluğu yaşandığında, buna ek olarak aşırı nitelikli kişilerin yüksek beklentileri de tam karşılanmadığında stres boyutunun daha yüksek olacağı düşünülmektedir. Diğer taraftan aşırı niteliklilik söz konusu olduğunda

beklenebileceği gibi, iş yükünün azlığından kaynaklanan can sıkıntısının da aynı derecede önemli olduğunu ileri sürülmektedir. Bu çalışmada algılanan aşırı niteliklilik ile bireyin iş ortamının kendi üzerinde yarattığı baskı, gerilim hali olarak tanımlanan iş stresi (Efeoğlu ve Özgen, 2007) ve kişinin işe olan ilgisinin azalması, işe odaklanmakta zorlanması ve işte motive olamaması olarak tanımlanan işyerinde can sıkıntısı arasındaki ilişki ve olası etki Kişi-İş Uyumu Teorisi çerçevesinde incelenmektedir. Çalışmada ilerleyen bölümlerde kavramsal çerçeveden bahsedilmekte ve araştırmanın hipotezleri sunulmaktadır. Akabinde araştırmanın yöntemi açıklanmakta, veriler analiz edilmekte, araştırmanın bulguları ortaya konulmaktadır. Sonuç kısmında ise araştırma sonuçları ve sınırlılıkları üzerince tartışılmakta ve gelecekteki araştırmalara yönelik öneriler sunulmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Algılanan Aşırı Niteliklilik

Günümüz örgütlerinde işe alım sürecinde maliyetten ve zamandan avantaj sağlamak için geniş bir aday havuzuna sahip pozisyonlar açılmakta ve ardından bu aday havuzundan en nitelikli olan kişiler açılan pozisyon için seçilmektir. Bunun yapılma sebebi, işin gereklilikleri ile uyumlu niteliklere sahip en uygun kişileri işe almaktır. Buna rağmen, bu süreçte örgütler bazen işin gerektirdiğinden daha fazla niteliklerle donanmış kişileri işe alabilmektedir. Bu şekilde işe alınan kişi kendi niteliklerini işin gereklilikleri veya çalışma arkadaşları ile kıyasladığında kendini farklı bir konumda görebilecektir. Kişi bu kıyaslama neticesinde kendinde olan niteliklerin işin gerektirdiğinden daha fazla olduğunu ve bazı niteliklerinin işinde kullanılmadığı algısına sahip olabilir. Bu durum literatürde algılanan aşırı niteliklilik olarak tanımlanmaktadır (Erdogan, vd., 2011).

Aşırı niteliklilik, kişinin mevcut işinin gerektirdiği niteliklerden daha fazla eğitim, deneyim, bilgi, beceri vb. gibi niteliklere sahip olmasıdır (Maynard vd., 2006). Diğer bir tanıma göre aşırı niteliklilik, kişinin işinde gerekli olmayan ya da işinde kullanılmayan fazladan beceriye, bilgiye, yeteneğe, eğitime, deneyime ve diğer niteliklere sahip olduğu bir durumdur (Erdogan vd., 2011). Algılanan aşırı niteliklilik ise, kişinin çevresindekilerle kendini karşılaştırdığında; işin gerektirdiği niteliklerden daha fazla eğitim, deneyim veya becerilere sahip olduğunu düşünmesidir (Hu vd., 2015). Luksyte vd. (2011) göre aşırı niteliklilik; objektif niteliklilik ve sübjektif niteliklilik olmak üzere iki şekilde ele alınmaktadırlar. Objektif aşırı niteliklilik, çalışanın eğitim seviyesinin, deneyiminin, bilgi, beceri, yeteneğinin vb. işin gerektirdiğinden fazla olması durumunda ortaya çıkmaktadır (Maynard vd., 2015). Objektif aşırı niteliklilik ölçülürken bir gözlemciden ya da ölme aracından yararlanılmaktadır (Maltarich vd., 2011). Subjektif aşırı niteliklilik ise çalışanların öznel bakış açılarını ifade etmekte olup; çalışanın işini yapması için gerekli olandan fazla niteliği olduğuna yönelik bireysel algısını yansıtmaktadır (Maynard vd., 2015).

Aşırı niteliklilik algısı her ne kadar başlangıçta olumlu bir durum gibi görünse de literatürde bu beklentinin aksine bulgular yer almaktadır. İşlerine yönelik aşırı niteliklilik algısı olan çalışanlarda azalan görev performansı (Alfes, 2013; Ünsal Akbıyık, 2015), düşük iş tatmini (Erdogan ve Bauer, 2009; Alfes vd., 2016; Harari vd., 2017; Karacaoğlu ve Arslan, 2019; Güzel ve Sığırcı, 2022), artan işten ayrılma niyeti (Yıldız vd., 2017; Harari vd., 2017; Ulukök vd., 2017), üretkenlik karşıtı davranış (Luksyte, 2011; Fine ve Edward, 2017; Bickes vd., 2020), sağlıklarında bozulma (Johnson ve Johnson, 1999), azalan psikolojik iyi olma hali (Harari vd., 2017), azalan örgütsel bağlılık (Lobene ve Meade, 2013; Russell vd., 2016), yüksek işgören devir hızı (Erdogan ve Bauer, 2009; Ye vd,, 2017) gibi sonuçlar ortaya çıkmaktadır. Bu çalışmada ise algılanan aşırı niteliklilığin potansiyel sonuçlarından iş stresi ve işyerinde can sıkıntısı değişkenleri ele alınmıştır.

2.2. Aşırı Niteliklilik ve İş stresi

Hızla gelişen teknoloji, rekabetin gün geçtikçe artması, küreselleşme, iş yaşamının ve koşullarının sertleşmesi sonucunda örgütler çalışanlarından çok daha fazla çaba beklemektedir (Şen vd., 2016). Durum böyle olunca fiziki olarak ya da mental kapasitelerini kullanarak çalışanların, örgütlerde sergiledikleri davranış ve tutumlar önemli bir hale gelmektedir. İş yaşamında karşılaşılan ve en zor baş edilen problemler arasında çalışan kaynaklı sorunlar da yer almaktadır. Dolayısıyla çalışanlardan en üst seviyede verim elde edebilmek için yöneticilerin güzel bir örgüt ortamı oluşturması gereklidir. Eğer söz konusu ortam oluşturulamaz ise, örgüt etkinliği ve verimliliği azalmaya başlayacak ve sorunlar ortaya çıkacaktır. Örgüt içerisinde böyle bir durum oluşturan unsurlardan biri de iş stresidir (Kendiroğlu Özen, 2022). İş stresi birtakım nedenlerle, çalışan üzerinde başlangıçta olumlu etkiler yaratan fakat belirli bir seviye sonrasında olumsuz etkilere sebep olabilen ve sonunda bireyde ortaya çıkan fiziksel, psikolojik ve davranışsal olumsuzlukları ifade etmektedir (Özkalp ve Yıldız, 2018).

Stres, bir durum için talep edilenler ile bu taleplerle başa çıkmak için kullanılacak mevcut kaynaklar arasındaki dengesizlik olarak da düşünülmektedir (Meurs ve Perrewé, 2011). İş hayatında da çalışanlar kendilerinden beklenenler için çaba göstermekte ve sosyal mübadele prensiplerine dayanarak ödül beklemektedirler. Gösterilen çaba ile karşılığında alınan para, saygınlık, kariyer fırsatları gibi ödüller arasında bir dengesizlik olduğunda, diğer bir ifade ile ödüller çabalara göre düşük kaldığında, bir karşılıklılık açığı ortaya çıkmaktadır. Karşılıklılık açığı söz konusu olduğunda ise, öz-düzenleme ihtiyaçları karşılanmamakta bu da bir stres etkeni olarak hareket etmektedir. Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli denilen bu duruma göre, yüksek çaba/düşük ödül sonucunda emeklerinin karşılığını göremeyen kişilerde iş stresinin yaşanacağı ifade edilmektedir. Aşırı niteliklilik (ve özellikle bununla ilgili algılar), saygınlığa ve kariyer gelişimine yönelik ödüllerin düşük algılanmasını temsil etmekte ve bunun sonucunda öz-düzenleme ihtiyaçları karşılanmamaktadır. Özellikle, Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli'nin bakış açısı ile, algılanan aşırı nitelikliliğin psikolojik sıkıntıyla, negatif duygularla ve zayıf fiziksel sağlıkla alakalı olduğu ileri sürülmektedir (Harari vd., 2017). Bu anlamda literatüre bakıldığında, aşırı nitelikliliğin artan depresyon, stres, psikolojik sıkıntı (Johnson ve Johnson, 1996) ve artan iş stresi (Benedict vd., 2009; Navarro vd., 2010; Maynard vd., 2015) gibi sonuçlarının olduğuna yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Teorik temeller ve literatüre bakarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir

H_1: Aşırı nitelikliliğin iş stresi üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi bulunmaktadır.

2.3. Aşırı Niteliklilik ve İş Yerinde Can Sıkıntısı

İnsanların birçoğu yaşamlarının bir noktasında, farklı sebeplerden sıkılma deneyimi yaşamaktadır. Bireyler bazen de yapacak bir şey olmadığında veya hiçbir şeyin kendilerini ilgilendirmediği durumlarda motivasyon eksikliği yaşamaktadır. Sıkılma durumu iş yaşamında da görülebilecek bir durumdur. Örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmesi, hedeflerine ulaşabilmesi ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi için çalışanlarının görevleri ile ilgili süreçleri iyi yönetmesi gerekmektedir. Bazen de çalışanlar yaptıkları işin kendilerini geliştirici özelliklerinin olmadığını düşünerek işlerini anlamsız ve basit bulabilmekte, örgüte bir faydalarının olmadığını düşünebilmektedir (Çiftçi ve Gürer, 2019).

İş yerinde can sıkıntısı, çalışanların işe konsantre olamayıp sorunlar yaşaması olup motivasyon eksikliği, çatışma ve ikilemleri barındıran olumsuz tutumlardır (Demir vd, 2020). Diğer bir tanıma göre iş yerinden can sıkıntısı, çalışanların işe olan ilgisinin azalması, işe odaklanmakta zorlanmaları ve işte motive olamama durumudur (Harju ve Hakanen, 2016). İş yerinde can sıkıntısı yaşamaları çalışanların motivasyon ve performanslarını olumsuz olarak etkilemekte ve bunun sonucunda da örgütlerin verimliliği, yaratıcılığı ve kalitesi olumsuz bir şekilde etkilenmektedir. Çalışanların mutlu olmadığı bir durumu ifade etmesi, düşük tatminle karakterize edilmesi, çalışan refahını ve verimliliğini azaltması nedeni ile iş yerinden can sıkıntısı örgütlerin dikkat etmesi gerekli sorunlardan bir tanesidir (Demir vd. 2020).

Yapılan tanımlamalar ışığında; iş yerinde can sıkıntısının yeterince teşvik edilmeyen bir çalışma ortamına duygusal bir tepki olduğu göz önüne alındığında, yeteneklerinin yeterince kullanılmadığını hisseden veya becerileri ile iş gereklilikleri arasında bir uyumsuzluk algılayan çalışanlar tarafından yaygın olarak yaşanabilir (Liu ve Wang, 2012). Ayrıca, çalışanlar zorlayıcı olmayan, tatmin edici olmayan ve anlamsız görevleri yerine getiriyorsa, (Eastwood vd,, 2012; Van Tilburg ve Igou, 2012), yeteneklerini sonuna kadar kullanmıyorsa (Harju vd,, 2016) veya çalışma ortamı yeteneklerini engelliyorsa (Harju ve Hakanen, 2016) can sıkıntısı yaşama olasılıkları daha yüksektir. Ek olarak; bir kişinin bir pozisyon için gereğinden fazla nitelikli olduğuna dair bir düşüncesi veya kişinin eğitimi, deneyimi, yeteneği ile işi için gerekli sorumlulukları arasında bir uyumsuzluk varsa bu durum iş yerinde yaşadıkları can sıkıntısında rol oynayabilir (Liu ve Wang, 2012). Bu anlamda literatüre de bakıldığında, aşırı nitelikliliğin ve iş yerinde can sıkıntısı (Sánchez-Cardona vd., 2019; Kim, vd., 2021; Khan vd., 2022) ile ilgili çalışmalar bulunmaktadır. Teorik temeller ve literatüre bakarak aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

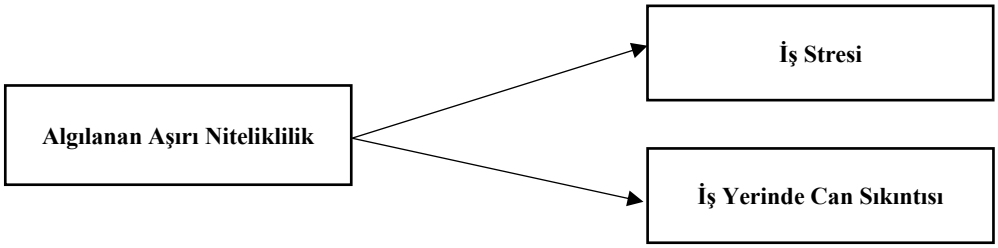
H_2: Aşırı nitelikliliğin iş yerinde can sıkıntısı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkisi bulunmaktadır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu çalışmada, algılanan aşırı niteliklilik ile iş stresi ve algılanan aşırı niteliklilik ile iş yerinde can sıkıntısı arasındaki ilişkinin ve olası etkinin banka çalışanları üzerinde araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, araştırmanın hipotezlerini test etmek için oluşturulan model aşağıdaki gibidir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



3.2. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemini, Kocaeli ilinde faaliyet gösteren 219 özel banka çalışanı oluşturmaktadır. Banka çalışanları kolayda örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiştir. Katılımcılarla internet vasıtasıyla ya da yüz yüze iletişim kurulmuş ve anketi doldurmaları talep edilmiştir. Araştırmaya katılan bankacıların, %56,3'ü kadın (n=123), %43,7'si erkektir (n=96) ayrıca, %35,7'si 20 ile 30 yaş (n=78), %51,2'si 31 ile 40 yaş (n=112), %13,1'i 41 ile 50 yaş aralığındadır (n=29). Katılımcıların büyük bir kısmı ön lisans/lisans mezunudur (%82,1; n=180). Medeni durumlarına bakıldığında %71,6'sının evli (n=157), %60'ının bekâr (n= 60) olduğu anlaşılmaktadır. Sektördeki toplam hizmet süreleri incelendiğinde bankacıların %29'unun 5 yıl ve daha az (n=63), %52,6'sının 6 ile 15 yıl (n=115), %12,5'inin 16 ile 25 yıl arası (n=27), %5,9'unun 25 yıldan fazla (n=13) kıdemi bulunmaktadır. Hâlihazırda çalışmakta oldukları bankadaki hizmet süreleri incelendiğinde ise bankacıların %56,4'ünün 5 yıl ve daha az (n=123), %26,2'sinin 6 ile 10 yıl (n=57), %14,3'ünün 11 ile 15 yıl arası (n=31) ve %3,1'inin 15 yıl üzeri (n=7) hizmet süresi bulunmaktadır.

3.3. Veri Toplama Aracı

Anket formu demografik bilgilerinin yer aldığı sorularla başlamaktadır. Ardından incelenen değişkenler olan algılanan aşırı niteliklilik, iş stresi, iş yerinde can sıkıntısı ile ilgili ölçekler bulunmaktadır. Tüm araştırma ölçeklerinde 5'li Likert ölçeği kullanılmıştır (1= Hiç Katılmıyorum; 5= Tamamen Katılıyorum).

Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği: Katılımcıların aşırı niteliklilik algılarının ölçülmesi için Maynard vd.'nin (2006) geliştirdiği ve Yıldız vd.'nin (2017) Türkçe'ye uyarladığı 9 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır.

İş Stresi Ölçeği: Katılımcıların iş stresi düzeylerinin ölçülmesi için House ve Rizzo'nun (1972) geliştirdiği ve Efeoğlu'nun (2006) Türkçe'ye uyarladığı 7 maddelik ölçek kullanılmıştır.

İş Yerinde Can Sıkıntısı Ölçeği: Katılımcıların iş yerinde can sıkıntısı düzeylerinin ölçülmesi için Reijseger vd.'nin (2013) geliştirdiği ve Kerse'nin (2019) Türkçe'ye uyarladığı 6 maddelik ölçek kullanılmıştır.

3.4. Verilerin Analiz Yöntemi

Araştırma kapsamında anket yöntemi ile toplanan veriler IBM SPSS 22 ve AMOS 24 paket programı aracılığı ile test edilmiştir. Araştırma da kullanılan değişkenlerin faktör yapılarını ve güvenilirliklerini test etmek için faktör analizi ve güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Geliştirilen hipotezler ise korelasyon ve regresyon analizi ile test edilmiştir.

3.5. Araştırmanın Etik İzni

Bu çalışma ile ilgili olarak Kocaeli Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan E.369006-/2023-01 sayılı ve 16.02.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

4. BULGULAR

Verilerin analizine geçilmeden önce verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığına bakılmıştır. Dağılımın normalliği çarpıklık ve basıklık değerleri ile kontrol edilmiş ve bu değerlerin +1 ile -1 aralığında olduğu görülmüştür. (Tüm değişkenlerde çarpıklık katsayıları -0.21 ile 0.81, basıklık katsayıları -0.07 ile -0.75 arasındadır). Dolayısıyla dağılımın normal olduğu kabul edilmiştir (Hair vd., 2017: 61).

Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, Yıl: 2023, Cilt: 14, Sayı: 40, 1264-1275.
Süleyman Demirel University Visionary Journal, Year: 2023, Volume: 14, No: 40, 1264-1275.
ISSN: 1308-9552

Araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör yapısı üzerinde yapı geçerliliği için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Ölçüm modelinin uyum iyiliğini tespit etmek amacıyla $\chi 2/df$, GFI, CFI, RMSEA değerleri hesaplanmıştır. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum iyiliği değerleri kabul edilebilir sınırlarda çıkmıştır ($\chi 2/df = 1,89$; GFI: 0.914; CFI: 0.969; RMSEA: 0.062) (Bentler, 1990; Browne ve Cudeck, 1993). Ölçek maddeleri yüksek standardize faktör yüklerine (0.825 ile 0.945 arasında) ve güvenilirlik düzeyine (α) sahiptir (Tablo 1).

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi

Değişkenler		Maddeler	Std. Yükler	α
Aşırı Niteliklilik (AN)	AN1	İşim sahip olduğumdan daha az eğitim gerektirir.	0,862	0,948
	AN2	İşimde başarılı olmak için sahip olduğum iş deneyimine gerek yoktur.	0,872	
	AN3	İşimin gerektirmediği becerilere sahibim.	0,945	
	AN3	Benden daha az eğitimli biri de işimde iyi performans gösterebilir	0,871	
	AN5	Önceki iş deneyimim bu işte tam olarak kullanılmıyor.	0,933	
	AN6	İş yapmak için gerekenden çok daha fazla bilgiye sahibim.	0,902	
	AN7	İşimin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahibim.	0,885	
	AN8	Benden daha az iş tecrübesine sahip olan biriside benim yaptığım işi yapabilir		
	AN9	İşi yapmak için gerekenden daha fazla kabiliyete sahibim.	0,864	
İş Stresi (IS)	IS1	İşimden dolayı kendimi sinirli hissediyorum.	0,837	0,894
	IS2	İşimle ilgili sorunlar uyku sorunu yaşamama neden oluyor.	0,929	
	IS3	Farklı bir işte çalışıyor olsam sağlığım muhtemelen daha iyi olur.	0,888	
	IS4	İşim sağlığımı doğrudan etkilemektedir.	0,895	
	IS5	Oldukça büyük bir gerilim altında çalışıyorum.	0,931	
	IS6	Kurumumda düzenlenen toplantılar öncesi kendimi gergin hissediyorum.	0,825	
	IS7	Evde olduğum zamanlar başka işler yapıyor olsam da sıklıkla işimle ilgili konuları düşünüyorum.	0,919	
İş Yerinde Can Sıkıntısı (ICS)	ICS1	İşimde zaman geçmek bilmiyor.	0,901	0,971
	ICS2	İşimden sıkıldığımı hissediyorum.	0,872	
	ICS3	Çalıştığım esnada (işyerinde) hayallere dalarım.	0,916	
	ICS4	Çalıştığım (işyerinde) gün hiç bitmeyecek gibi gelir.	0,920	
	ICS5	Çalıştığım süre zarfında (işyerinde) başka şeyler yapma eğiliminde olurum.	0,906	
	ICS6	İşimde yapacak çok şey yoktur (yapacak şey bulamıyorum).	0,899	

Araştırmada ilk olarak değişkenlerle ilgili elde edilen verilerin ortalama, standart sapma ve aralarındaki korelasyon değerlerine bakılmıştır.

Tablo 2. Değişkenlerle İlgili Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	Algılanan Aşırı Niteliklilik	İş Stresi	İş Yerinde Can Sıkıntısı
Algılanan Aşırı Niteliklilik	3,21	1,250	1		
İş Stresi	3,56	1,065	0,551*	1	
İş Yerinde Can Sıkıntısı	3,06	1,156	0,671*	0,571*	1

* Korelasyon $p<0,01$ anlamlılık düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2'deki; korelasyon değerlerine bakıldığında algılanan aşırı niteliklilikle iş stresi (r=0,551) ve algılanan aşırı niteliklilikle iş yerinde can sıkıntısı arasında (r=0,671) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir ilişki saptanmıştır.

Aşırı nitelikliliğin iş stresi ve iş yerinden can sıkıntısı üzerindeki etkisinin tespiti için regresyon analizi yapılmıştır.

Tablo 3. Algılanan Aşırı Niteliklilliğin İş Stresi Üzerindeki Etkisi

	β	Standart Sapma	t	P
Sabit	1,925	0,084	22,875	0,000*
Algılanan Aşırı Niteliklilik	0,551	0,030	9,715	0,000*
R=0,551; R^2=0,303; F=94,380; p<0,001				

*p<0,001

Bağımlı Değişken: İş Stresi

Bağımsız Değişken: Algılanan Aşırı Niteliklilik

Tablo 3'e göre aşırı nitelikliliğin iş stresi üzerindeki etkisini saptamak için oluşturulan regresyon modeli anlamlıdır (F=94,380; p=0,000). Kurulan modelde bağımsız değişken, bağımlı değişkenin varyansının %30'unu (R^2=0,303) açıklamaktadır. Yapılan regresyon analizi sonucunda aşırı nitelikliliğin iş stresi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır (β=0,551; p=0,000). Modelde tek bir bağımsız değişken olduğu için β değeri aynı zamanda bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki korelasyon (r) değeridir. Dolayısı ile H_1 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 4. Algılanan Aşırı Niteliklilliğin İş Yerinde Can Sıkıntısı Üzerindeki Etkisi

	β	Standart Sapma	t	P
Sabit	5,812	0,175	33,288	0,000*
Algılanan Aşırı Niteliklilik	0,671	0,063	13,339	0,000*
R= 0,671; R2=0,451; F=117,438; p<0,001				

*p<0,001

Bağımlı Değişken: İş Yerinde Can Sıkıntısı

Bağımsız Değişken: Algılanan Aşırı Niteliklilik

Tablo 4'e göre aşırı nitelikliliğin iş yerinde can sıkıntısı üzerindeki etkisini saptamak için oluşturulan regresyon modeli anlamlıdır (F=117,438; p=0,000). Kurulan modelde bağımsız değişken, bağımlı değişkenin varyansının %45'ini (R^2=0,451) açıklamaktadır. Yapılan regresyon analizi sonucunda aşırı nitelikliliğin iş yerinde can sıkıntısı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır (β=0,671; p=0,000). Modelde tek bir bağımsız değişken olduğu için β değeri aynı zamanda bağımsız ve bağımlı değişken arasındaki korelasyon (r) değeridir. Dolayısı ile H_2 hipotezi desteklenmiştir

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

İnsanlar tüm niteliklerini en iyi şekilde kullanabilecekleri bir iş bulmak istemektedirler. Ancak bireysel, örgütsel ve çevresel faktörler nedeniyle kişi-iş uyumunun sağlanması her zaman mümkün olmamaktadır. Uyumun sağlandığı durumlarda çalışanlar işyerinde tüm niteliklerini etkin bir şekilde kullanır, ancak uygun bir eşleşmenin olmadığı durumlarda ise aşırı niteliklilik durumu yaşanabilir. Bu açıdan bakıldığında, aşırı niteliklilik, işin gereklilikleri ile bir çalışanın yetenekleri arasındaki uyumsuzluk olarak değerlendirilebilir (Wassermann vd., 2017). Aşırı niteliklilik, yalnızca gelişmiş ekonomilerde değil, aynı zamanda gelişmekte olan ekonomilerde de kronik bir sorundur. Hem çalışma ekonomistlerinin hem de yönetim araştırmacılarının ilgi alanına girmiş popüler bir konudur (Liu vd., 2015). Bu çalışmada algılanan aşırı niteliklilik ile iş stresi ve iş yerinde can sıkıntısı arasındaki ilişki ve olası etki özel banka çalışanları üzerinde Kişi-İş Uyumu Teorisi çerçevesinde incelenmiştir.

Yapılan analizler, algılanan aşırı niteliklilik ile hem iş stresi hem de iş yerinde can sıkıntısı arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Ayrıca algılanan aşırı nitelikliliğin hem iş stresi hem de iş yerinde can sıkıntısı üzerinde pozitif bir etkisinin olduğu görülmektedir. Literatüre bakıldığında, aşırı niteliklilik ile iş stresi (Johnson ve Johnson, 1996; Benedict vd., 2009; Navarro vd., 2010; Maynard vd., 2015) ve iş yerinde can sıkıntısı (Sánchez-Cardona, vd., 2019; Kim, vd., 2021) kavramlarına yönelik çalışmalar bulunmaktadır. Dolayısıyla çalışma bulguları ile önceki çalışmanın bulguları benzerlik göstermektedir. Ek olarak kavramlarla ilgili çalışmalara, yabancı literatürde az da olsa rastlanmış olup; yerli literatürde bu kavramlarla ilgili çalışmalara rastlanılmamıştır. Dolayısıyla mevcut çalışma, literatüre katkı sağlamıştır.

Araştırma bulgularından da görüldüğü gibi iş yaşamında, iş arkadaşları ile kendini karşılaştırdığında bilgi, beceri, eğitim ve tecrübe açısından aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanlarda kısaca; kişi-iş uyumsuzluğundan kaynaklanan aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanlarda, Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli'nin de bakış açısıyla psikolojik sıkıntı, olumsuz duygular ve iş stresi oluşabileceği söylenebilir. Ek olarak örgütte çalışanlar kendilerini zorlamayan, tatmin etmeyen ve kendilerine anlamsız gelen işlerle uğraşıyorlarsa, yetenek ve kapasitelerini tam olarak kullanmıyorlarsa iş yerinde can sıkıntısı yaşamaları olası bir durumdur. Özetlersek bu çalışma ile örgüt çalışanlarının aşırı niteliklilik algıları örgüt perspektifinde talep edilmeyen bir durum olup bu algının olumsuz davranışlara (iş stresi) ve olumsuz duygulara (iş yerinde can sıkıntısı) yol açtığı ileri sürülebilir.

Algılanan aşırı niteliklilik örgütler açısından olumsuz bir durum olup örgütlerin etkinlik ve verimliliğini etkilemektedir. Ayrıca bu algının sadece örgütlere yönelik değil uzun vadede topluma ve ülke kaynaklarına yönelik bazı olumsuz etkileri olabileceği söylenebilir. Kendi nitelikleriyle uyumlu bir iş bulamayan ya da mevcut işinde kendisini aşırı nitelikli hisseden bir çalışan bu sorununa bir çözüm olarak yurt dışına gitmeyi düşünebilir. Beyin göçü olarak ifade edilen bu durum uzun dönemde ülkemizde bulunan nitelikli çalışan sayısının düşmesine ve bilimsel, teknolojik vb. alanlarda ilerlemenin yavaşlamasına yol açabilir. Türkiye'de son dönemde birçok sektörde olduğu gibi bankacılık sektöründe de yaşanan dijital dönüşüm, iş modellerinin ve istihdam politikalarını hızla değiştirmiştir. Yoğun rekabetle de beraber banka çalışanları kendilerini sürekli olarak geliştirme ve yeni beceriler kazanma eğilimindedirler. Bu sebeplerden bankalar da etkinlik ve verimliliklerini sürdürebilmek için çalışanlarındaki söz konusu aşırı niteliklilik algısının neden olabileceği olumsuz davranış ve duyguları (iş stresi, iş yerinde can sıkıntısı gibi) ne şekilde azaltabileceklerinin yollarını aramalı, söz konusu olumsuz davranış ve duyguları önlemek için stratejiler geliştirmeli ve tedbirler almalıdır. Ayrıca bu algıdaki çalışanlarından en yüksek düzeyde faydalanmak için yöneticilere ve insan kaynakları departmanlarına büyük görev düşmektedir. Yöneticiler bu algıya sahip çalışanları belirleyip niteliklerini kullanabilecekleri görevlerde çalıştırarak ve nitelikleri ile örtüşen görevler vererek aşırı nitelikliliğin olumsuz neticelerini azaltabilir. Aşırı nitelikli çalışanları yönetirken, bu çalışanları benzer niteliklere sahip diğer çalışanlarla eşleştirerek ve aynı ekip içerisinde görevlendirerek uyumsuz gibi hissetme olasılıkları azaltılabilir. Ayrıca aşırı nitelikli çalışanlara yüksek nitelikli bir ekiple çalışacaklarını vurgulayarak fazla niteliklerini kullanabilecekleri görevler vermek kişi-iş uyumsuzluğunu azaltarak hem çalışanları motive edebilir hem de örgütün etkinlik ve verimliliğini arttırabilir.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Sınırlılıklarından biri, araştırmanın sadece Kocaeli'nde faaliyet gösteren özel bankalarda gerçekleştirilmesidir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda örneklem sayısının çoğaltılması ve verilerin daha büyük bir alanı kapsayacak şekilde toplanması tavsiye edilmektedir. Ayrıca kamu sektörü üzerinden de veriler elde edip kamu ve özel sektör karşılaştırması yapılabilir. Çalışmanın diğer bir sınırlılığı ise, sadece bir bağımsız değişken (algılanan aşırı niteliklilik) ile iki tane bağımlı değişken (iş stresi, iş yerinden can sıkıntısı) arasındaki etki incelenmiştir. İleriki çalışmalar için farklı değişkenler (örgütsel adalet, örgütsel sinizm, liderlik, örgütsel özdeşleşme, iş performansı, işten ayrılma niyeti vb.) aracı ve/veya düzenleyici değişken olarak kullanılabilir. Böylece değişik sonuçlara ulaşılabileceği düşünülmekte hatta, nitel araştırmalarla da desteklenmesi önerilmektedir. Son olarak basit doğrusal regresyonda etkilerin yüksek çıkma ihtimalinin bulunması bir diğer sınırlılık olarak düşünülebilir. Tüm değişkenlerin tek bir modelde yer aldığı YEM ile etkilerin tekrar sınanması önerilmektedir.

YAZARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

Alfes, K. (2013). Perceived overqualification and performance: The role of the peer group. *Zeitschrift für Personalforschung, 27*(4), 314-330.

Alfes, K., Shantz, A. ve 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.

Benedict, J. N., Gayatridevi, S. ve Velayudhan, A. (2009). Perceived overqualification, job satisfaction, somatization and job stress of MNC executives. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology, 35*(2), 283-289.

Bentler, P. M. (1990). Comparative fit indexes in structural models, *Psychol Bull, 107*, 238–246.

Bickes, D. M., Yilmaz, C., Samur, A. ve Demirtas, O. (2020) The relationship between perceived overqualification and counterproductive work behaviors: Moderating role of perceived distributive justice. *International Journal of Social Science Studies, 8*(1), 46-59.

Browne, M. W. ve Cudeck, R. (1993). Alternative ways of assessing model fit, *Sage Focus Editions, 154*,136–162.

Çiftçi, G. E. ve Gürer, A. (2019). Boreout sendromunun sosyal kaytarma üzerindeki etkisine yönelik bir alan araştırması. *3rd International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress* (s. 59-74). Lefkoşa

Demir, Ö., Yalım, Ç. ve Narlıkaya, Z. (2020). İşyerinde can sıkıntısı ve çözüm önerileri üzerine teorik bir çalışma. *Fırat Üniversitesi Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 4*(2), 167-200.

Eastwood, J., Frischen, A., Fenske, M. ve Smilek, D. (2012). The unengaged mind: Defining boredom in terms of attention. *Perspective of Psychological Science, 7*, 482-495.

Edwards, J. R., Cable, D. M., Williamson, I.O., Lambert, L.S.ve Shipp, A.J. (2006). The phenomenology of fit: Linking the person and environment to the subjective experience of person-environment fit. *Journal of Applied Psychology, 4*, 802-827.

Efeoğlu, İ. (2006). *İş - aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma* [Doktora Tezi]. Çukurova Üniversitesi.

Efeoğlu, İ. E ve Özgen, H. (2007). İş-aile yaşam çatışmasının iş stresi, iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri: İlaç sektöründe bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16*(2), 237-254.

Erdogan, B. ve Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology, 94*(2), 557-565.

Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M. ve Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology, 4*(2), 215-232.

Fine, S. ve 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.

Fine, S. ve Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *The International Journal of Human Resource Management*, *19*(2), 346-355.

Güzel, Ş. ve Sığırcı H. (2022), Algılanan aşırı nitelikliliğin iş doyumu ve örgütsel özdeşleşme ile ilişkisi: Doktor ve Hemşireler üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi, 13*(35), 756-775.

Hair Jr., J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M. ve Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage

Harari, M. B., Manapragada, A. ve Viswesvaran, C. (2017). Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. *Journal of Vocational Behavior, 102*, 28-47.

Harju, L. K. ve Hakanen, J. J. (2016). An employee who was not there: A study of job boredom in White-collar work. *Personnel Review, 45*(2), 374-391

Harju, L. K., Hakanen, J. J. ve Schaufeli, W. B. (2016). Can crafting reduce job boredom and increase work engagement? A three-year cross-lagged panel study. *Journal of Vocational Behavior, 95–96*, 11–20.

House, R. J. ve Rizzo, J. R. (1972). Toward the measurement of organizational practices: Scale development and validation. *Journal of Applied Psychology, 56*(5), 388–396.

Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T.N., Jiang, K., Liu, S., Li, Y. (2015), There are lots of big fish in this pond: The role of peer overqualification on task significance, perceived fit, and performance for overqualified employees. *Journal of Applied Psychology, 100*(4), 1228-1238.

İslamoğlu, A. Hamdi ve Alnıaçık Ü. (2019). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri (SPSS uygulamaları)* (2. Baskı). Beta Basım Yayım.

Johnson, G. ve Johnson, W. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *The Journal of Social Psychology, 136*(4), 435-445.

Johnson, G. J. ve Johnson, W. R. (1999). Perceived overqualification and health: A longitudinal analysis. *The Journal of Social Psychology, 139*(1) 14-28.

Karacaoğlu K. ve Arslan M. (2019). Algılanan aşırı niteliklilik ve iş tatmini ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü: İstifa eden veya erken emekli olan subaylar üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 33*(1), 107-136.

Karataş, A. (2013). Bankacılık sektöründe cinsiyete dayalı kariyer farklılaşması: Muğla ili örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 5*(2), 1-16.

Kendiroğlu Özen, P. (2022). *Örgütsel stresin örgütsel sessizlik ve sanal kaytarma üzerine etkileri* [Yüksek Lisans Tezi]. Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi.

Kerse, G. (2019). İş becerikliliğinin işte can sıkıntısı üzerindeki etkisi: İmalat sektörü bağlamında bir inceleme. *Third Sector Social Economic Review, 54*(1), 531-548.

Khan, J., Ali, A., Saeed, I., Vega-Muñoz, A. ve Contreras-Barraza, N. (2022) Person-job misfit: Perceived overqualification and counterproductive work behavior. *Frontiers in Psychoogyl. 13,* 936-900.

Kim, J. J., Park, J., Sohn, Y. W. ve Lim, J. I. (2021). Perceived overqualification, boredom, and extra-role behaviors: Testing a moderated mediation model. *Journal of Career Development, 48*(4), 400-414.

Liu, S. ve Wang, M. (2012). Perceived overqualificationt: A review and recommendations for research and practice. *Role of the Economic Crisis on Occupational Stress and Well Being, 10*(1), 1-42.

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

Maltarich, M. A., Reilly, G., Nyberg, A. J. (2011). Objective and subjective overqualification: Distinctions, relationships, and A place for each in the literature. *Industrial and Organizational Psychology, 4*, 236-239.

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

Maynard, D. C., Brondolo, E. M., Connelly, C. E. ve Sauer, C. E. (2015). I'm too good for this job: Narcissism's role in the experience of overqualification. *Applied Psychology: An International Review, 64*(1), 208-232.

Meurs, J.A. ve Perrewé, P.L. (2011). Cognitive activation theory of stress: An integrative theoretical approach to work stress. *Journal of Management, 37*, 1043-1068.

Navarro, M. L. A., Mas, M. B. ve Jime´nez, A. M. L. (2010). Working conditions, burnout and stress symptoms in university professors: Validating a structural model of mediating effect of perceived personal competence. *The Spanish Journal of Psychology, 13*, 284-296.

Özen, P. ve Özgen, H. (2011). Banka çalışanlarının mesleki eğitiminin performanslarına olan etkisi üzerine bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20*(1), 1-24.

Özkalp, E. ve Yıldız, H. (2018). Olumlu ve olumsuz sanal kaytarma davranışlarının işteki stres üzerindeki etkisi. *İş, Güc: Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 20*(1) 57-74.

Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., Van Beek, I. ve Ouweneel, E. (2013). Watching the paint dry at work: Psychometric examination of the dutch boredom scale. *Anxiety, Stress & Coping, 26*(5), 508-525.

Russell, Z. A., Ferris, G. R., Thompson, K. W. ve Sikora, D. M. (2016). Overqualified human resources, career development experiences, and work outcomes: Leveraging an underutilized resource with political skill. *Human Resource Management Review, 26*(2), 125-135.

Sánchez-Cardona, I., Vera, M., Martínez-Lugo, M., Rodríguez-Montalbán, R. ve Marrero-Centeno, J. (2019). When the job does not Fit: The moderating role of job crafting and meaningful work in the relation between employees' perceived overqualification and job boredom. *Journal of Career Assessment, 28*(2), 257-276.

Şen E., Tozlu, E., Ateşlioğlu H. ve Özdemir A. (2016). The effects of work stress on cyberloafing behaviour in higher education institutions. *Eurasian Academy of Sciences Social SciencesJournal*, *1*, 523-535.

Ulukök, E., Akın, A. ve Gökdeniz, İ. (2017). Algılanan fazla niteliklilik, işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Journal of International Social Research, 10*(54), 916-923

Ünsal Akbıyık, B. S. (2015). Perceived overqualification and task performance in hospitality sector: The moderating effect of perceived job alternatives. *Journal of Tourism Theory and Research, 2*(1), 19-29.

Van Tilburg, W. A. P. ve Igou, E. R. (2012). On boredom: Lack of challenge and meaning as distinct boredom experience. *Motivation and Emotion, 36*, 181-194.

Wassermann, M., Fujishiro, K. ve Hoppe, A. (2017). The effect of perceived overqualification on job satisfaction and career satisfaction among immigrants: Does host national identity matter? *International Journal of Intercultural Relations, 61*, 77-87.

Ye, X., Li, L. ve Tan, X. (2017). Organizational support mechanisms to aff ect perceived overqualification on turnover intentions: A study of chinese repatriates in multinational enterprises. *Employee Relation, 39*(7), 918-934.

Yıldız, B. Özdemir, F., Habib, E. ve Çakı, N. (2017). Aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kolektif şükranın moderator etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi, 2*(2), 40-61