YÖNETİM VE EKONOMİ

YÖNEKO

Yıl: 2024 Cilt: 31 Sayı : 1 ISSN:1302-0064
E-ISSN-2458-8253

JOURNAL OF MANAGEMENT AND ECONOMICS

JOME

Year: 2024 Volume: 31 Issue:1 ISSN:1302-0064
E-ISSN-2458-8253

MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
MANISA CELAL BAYAR UNIVERSITYTHE FACULTY OF ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE SCIENCES JOURNAL

YÖNETİM VE EKONOMİ

YÖNEKO

Yıl: 2024 Cilt: 31 Sayı : 1

ISSN:1302-0064
E-ISSN-2458-8253

JOURNAL OF MANAGEMENT AND ECONOMICS

JOME

Year: 2024 Volume: 31 Issue: 1

ISSN:1302-0064
E- ISSN-2458-8253

MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
MANISA CELAL BAYAR UNIVERSITY THE FACULTY OF ECONOMIC AND ADMINISTRATIVE SCIENCES JOURNAL

YÖNETİM
VE
EKONOMİ(E-ISSN-2458-8253) / (ISSN-1302-0064)

Sahibi
Yönetim Kurulu Adına İ.İ.B.F. Dekanı
Prof.Dr. Cüneyt Yenal KESBİÇ

Editör
Prof.Dr. Cüneyt Yenal KESBİÇ

Yardımcı Editörler:
Prof.Dr. Tuncer ÖZDİL
Prof.Dr. Melih ÖZÇALIK

Alan Editörleri
Prof.Dr. Mustafa MIYNAT
Prof.Dr. Sibel SELİM
Doç.Dr. Ece DEMİRAY
Doç.Dr. Koray KAYALIDERE
Doç.Dr. Özgür Hakan ÇAVUŞ
Dr.Öğr.Üyesi Feyda SAYAN CENGİZ
Dr.Öğr.Üyesi İsmail BAŞARAN

Danışma Kurulu
Prof.Dr. A. Kemal ÇELEBİ (MCBÜ)
Prof.Dr. Tuncer ÖZDİL (MCBÜ)
Prof.Dr. Mustafa MIYNAT (MCBÜ)
Prof.Dr. Hüseyin AKTAŞ (MCBÜ)
Prof.Dr. C. Erdem HEPAKTAN (MCBÜ)
Prof.Dr. Serhat BAŞTAN (MCBÜ)
Prof.Dr. Halit YANIKKAYA (GTÜ)
Prof.Dr. Anarkül URDALETOVA (MANAS)
Prof.Dr. İhsan IŞIK (ROWAN)
Prof.Dr. Mitchell CHARKIEWICZ (CCSU)
Prof.Dr. Nazmi SARI (USASK)
Prof.Dr. Pavel Vasilevich DRUZHININ (KRC)
Prof.Dr. Rainer WEHNER (FHWS)
Prof.Dr. Sławomir KALINOWSKI (İRWİRPAN)
Prof.Dr. Syrgak KYDYRALIEV (AUCA)
Doç.Dr. Alparslan UĞUR (KKÜ)
Doç.Dr. Zümrüt ECEVİT SATI (İÜ)

Dil Editörleri
Doç.Dr. Deniz DİRİK (MCBÜ)
Arş.Gör. Fatin Şevki BULUT (MCBÜ)

Teknik Editör
Arş.Gör. Abdullah Marufoğlu (MCBÜ)

Sekreterya
Arş.Gör.Dr. Osman GÜLDEN
Arş.Gör. Abdullah MARUFOĞLU
Arş.Gör. Fatin Şevki BULUT
Arş.Gör. Ayşe EFE
Arş.Gör.Dr. Can KARABIYIK
Arş.Gör. Erdi Bayram
Arş.Gör. Dr. Gizem KILIÇ AKYILDIZ
Arş.Gör. Hülya YEŞİLYURT TEMEL
Dr.Öğr.Üyesi Kahraman SÜVARİ
Dr.Öğr.Üyesi Mehmet SANDAL

Bu Sayımızın Hakem Kurulu

- Prof. Dr. Adem AKSOY (Atatürk Üniv.)
- Prof. Dr. Atilla GÖKÇE (H.B.V.Ü.)
- Prof. Dr. C. Erdem HEPAKTAN (M.C.B.Ü.)
- Prof. Dr. Evrim AKYOL MAYATÜRK (İ.K.Ç.Ü.)
- Prof. Dr. Erdinç KARADENİZ (Mersin Üniv.)
- Prof. Dr. Erhan DEMİRELİ (D.E.Ü.)
- Prof. Dr. Evren BOLGÜN (Beykoz Üniv.)
- Prof. Dr. İlker KIYMETLİ (İ.T.Ü.)
- Prof. Dr. Mehmet EMRE GÜLER (İ.K.Ç.Ü.)
- Prof. Dr. Mine YILMAZER (M.C.B.Ü.)
- Prof. Dr. Müslüme NARİN (H.B.V.Ü.)
- Prof. Dr. Ömer İSKENDEROĞLU (Ö.H.Ü)
- Prof. Dr. Pınar MIZRAK ÖZFIRAT (M.C.B.Ü.)
- Prof. Dr. Yavuz TOPÇU (Atatürk Üniv.)
- Doç. Dr. Anıl GACAR (M.C.B.Ü.)
- Doç. Dr. Buğra ÖZER (MCBÜ)
- Doç. Dr. Hasan HÜSEYİN YILDIRIM (Balıkesir Üniv.)
- Doç. Dr. İnan ERYILMAZ (S.D.Ü.)
- Doç. Dr. Melek ASTER (F.S.M.Ü.)
- Doç. Dr. Murat ESEN (İ.K.Ç.Ü.)
- Doç. Dr. Muhammet ENES AKPINAR (Bakırçay Üniv.)
- Doç. Dr. Özgür Emre KOÇ (Hitit Üniv.)
- Doç. Dr. Özge KORKMAZ (M.T.Ö.Ü)
- Doç. Dr. Tunahan AVCI (Erciyes Üniv.)
- Doç. Dr. Tuğba ERHAN (S.D.Ü.)
- Doç. Dr. Uysal YENİPINAR (Mersin Üniv.)
- Doç. Dr. Volkan YURDADOĞ (Çukurova Üniv.)
- Dr. Öğr. Üyesi Ayşe MERİÇ YAZICI (Gelişim Üniv.)
- Dr. Öğr. Üyesi İlkim ÖZDİKMENLİ ÇELİKOĞLU (D.E.Ü.)

İletişim Adresi: Prof.Dr. Cüneyt YENAL KESBİÇ
Manisa Celal Bayar Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Şehit Prof.Dr. İlhan Varank Kampüsü 45140, Yunusemre, Manisa
Tel: 0 (236) 201 80 44
Fax: 0 (236) 201 80 10
e-mail: iibf-dergi@cbu.edu.tr
URL: https://dergipark.org.tr/yonveek

Yönetim ve Ekonomi yılda dört sayı olarak yayınlanan uluslararası hakemli bir dergidir. Dergimiz TRDizin, EconLit, EBSCO, ASOS, DOAJ, ProQuest ve SOBİAD veri tabanına kayıtlıdır.

Dergide yer alan yazılarda ileri sürülen görüşler yazarlara aittir, yayınlayan kurumu bağlammamaktadır.
©Copyright: MCBÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Mart 2024 **Basım Yeri:** M.C.B.Ü Matbaası – MANİSA

JOURNAL OF
MANAGEMENT
AND
ECONOMICS (E-ISSN-2458-8253) / (ISSN-1302-0064)

Owner
The Faculty of Dean
Prof.Dr. Cuneyt Yenal KESBIC

Editor
Prof.Dr. Cuneyt Yenal KESBIC

Co-Editors
Prof.Dr. Tuncer OZDİL
Prof.Dr. Melih OZCALIK

Field Editors
Prof.Dr. Mustafa MIYNAT
Prof.Dr. Sibel SELIM
Assoc.Prof.Dr. Ece DEMIRAY
Assoc.Prof.Dr. Koray KAYALIDERE
Assoc.Prof.Dr. Ozgur Hakan CAVUS
Assist.Prof.Dr. Feyda SAYAN CENGIZ
Assist.Prof.Dr. Ismail BASARAN

Advisory Board
Prof.Dr. A. Kemal CELEBI (MCBU)
Prof.Dr. Tuncer OZDIL (MCBU)
Prof.Dr. Mustafa MIYNAT (MCBU)
Prof.Dr. Huseyin AKTAS (MCBU)
Prof.Dr. C. Erdem HEPAKTAN (MCBU)
Prof.Dr. Serhat BASTAN (MCBU)
Prof.Dr. Halit YANIKKAYA (GTU)
Prof.Dr. Anarkul URDALETOVA (MANAS)
Prof.Dr. Ihsan ISIK (ROWAN)
Prof.Dr. Mitchell CHARKIEWICZ (CCSU)
Prof.Dr. Nazmi SARI (USASK)
Prof.Dr. Pavel Vasilevich DRUZHININ (KRC)
Prof.Dr. Rainer WEHNER (FHWS)
Prof.Dr. Sławomir KALINOWSKI (IRWIRPAN)
Prof.Dr. Syrgak KYDYRALIEV (AUCA)
Assoc.Prof.Dr. Alparslan UGUR (KKU)
Assoc.Prof.Dr. Zumrut ECEVIT SATI (IU)

Language Editors
Assoc. Prof. Dr. Deniz Dirik (MCBU)
Res.Assist. Fatin Sevki BULUT (MCBU)

Technical Editor
Res.Assist. Abdullah Marufoglu (MCBU)

Secretariat
Res.Assist.Dr. Osman GULDEN
Res.Assist. Abdullah MARUFOGLU
Res.Assist. Fatin Sevki BULUT
Res.Assist. Ayse EFE
Res.Assist.Dr. Can KARABIYIK
Res.Assist. Erdi BAYRAM
Res.Assist. Dr. Gizem KILIC AKYILDIZ
Res.Assist. Hulya YESILYURT TEMEL
Asst. Prof. Dr. Kahraman SUVARI
Asst. Prof. Dr. Mehmet SANDAL

The Advisory Board in This Issue

- Prof. Dr. Adem AKSOY (Ataturk Univ.)
- Prof. Dr. Atilla GOKCE (H.B.V.U.)
- Prof. Dr. C. Erdem HEPAKTAN (M.C.B.U.)
- Prof. Dr. Evrim AKYOL MAYATURK (İ.K.C.U.)
- Prof. Dr. Erdinc KARADENIZ (Mersin Univ.)
- Prof. Dr. Erhan DEMIRELI (D.E.U.)
- Prof. Dr. Evren BOLGUN (Beykoz Univ.)
- Prof. Dr. Ilker KIYMETLI (I.T.U.)
- Prof. Dr. Mehmet EMRE GULER (I.K.C.U.)
- Prof. Dr. Mine YILMAZER (M.C.B.U.)
- Prof. Dr. Muslume NARIN (H.B.V.U.)
- Prof. Dr. Omer ISKENDEROGLU (O.H.U)
- Prof. Dr. Pinar MIZRAK OZFIRAT (M.C.B.U.)
- Prof. Dr. Yavuz TOPCU (Ataturk Univ.)
- Assoc. Prof. Dr. Anil GACAR (M.C.B.U.)
- Assoc. Prof. Dr. Bugra OZER (M.C.B.U.)
- Assoc. Prof. Dr. Hasan HUSEYIN YILDIRIM (Balikesir Univ.)
- Assoc. Prof. Dr. Inan ERYILMAZ (S.D.Ü.)
- Assoc. Prof. Dr. Melek ASTER (F.S.M.U.)
- Assoc. Prof. Dr. Murat ESEN (I.K.C.U.)
- Assoc. Prof. Dr. Muhammet ENES AKPINAR (Bakircay Univ.)
- Assoc. Prof. Dr. Ozgur Emre KOC (Hitit Univ.)
- Assoc. Prof. Dr. Ozge KORKMAZ (M.T.O.U)
- Assoc. Prof. Dr. Tunahan AVCI (Erciyes Univ.)
- Assoc. Prof. Dr. Tugba ERHAN (S.D.U.)
- Assoc. Prof. Dr. Uysal YENIPINAR (Mersin Univ.)
- Assoc. Prof. Dr. Volkan YURDADOG (Cukurova Univ.)
- Asst. Prof. Dr. Ayse MERİC YAZICI (Gelisim Univ.)
- Asst. Prof. Dr. Ilkim OZDIKMENLI CELIKOGLU (D.E.U.)

Communication: Prof. Dr. Cuneyt YENAL KESBIC
Manisa Celal Bayar University
The Faculty of Economic and Administrative Sciences
Sehit Prof.Dr. Ilhan Varank Campus 45140, Yunusemre, MANİSA
Tel: 0 (236) 201 80 44
Fax: 0 (236) 201 20 10
e-mail: iibf-dergi@cbu.edu.tr
URL: https://dergipark.org.tr/yonveek

The Journal of Management and Economics is an international refereed journal published four times a year.
The Journal of Management and Economics is indexed in TRDizin, EconLit, EBSCO, ASOS, DOAJ , ProQuest and SOBİAD.

The author(s) is (are) the sole responsible for the opinion and views stated in the articles.
©Copyright: MCBU The Faculty of Economic and Administrative Sciences – March 2024

Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İş Yerinde Can Sıkıntısı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Özdeşlenmenin Düzenleyici Rolü

Ezgi Fatma ERBAŞ KELEBEK*

ÖZ

Bu çalışmada, sağlık çalışanlarının aşırı niteliklilik algılarının iş yerinde can sıkıntısı üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Ayrıca, bu etkide örgütsel özdeşleşmenin düzenleyici rolü incelenmiştir. Araştırmanın örneklemi, Kocaeli ilinde bulunan özel hastanelerde çalışan 151 hemşire ve doktordan oluşmaktadır. Veriler anket yöntemi kullanılarak Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği, Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği ve İş Yerinden Can Sıkıntısı Ölçeği aracılığıyla toplanmış ve. SPSS programı kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçeklerin faktör yapılarını anlayabilmek için açıklayıcı faktör analizi kullanılmıştır. Ölçeklerin güvenirliği için Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayılarına bakılmıştır. Hipotezlerin test edilmesi için ise regresyon analizi ve PROCESS makrosu uygulanmıştır. Yapılan analizler neticesinde algılanan aşırı nitelikliliğin iş yerinde can sıkıntısı üzerinde pozitif etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Ek olarak algılanan aşırı nitelikliliğin iş yerinde can sıkıntısı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin düzenleyici rolünün olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle yüksek örgütsel özdeşleşmeden ziyade düşük örgütsel özdeşleşme söz konusu olduğunda algılanan aşırı nitelikliliğin iş yerinde can sıkıntısı üzerindeki etkisi daha güçlüdür.

Anahtar Kelimeler: *Algılanan Aşırı Niteliklilik, Örgütsel Özdeşleşme, İş Yerinde Can Sıkıntısı, Kişi-İş Uyumu, Sağlık Çalışanları.*

JEL Sınıflandırması: *M10, M12, L20*

The Moderating Role of Organizational Identification on The Effect of Perceieved Overqualification on Job Boredom

ABSTRACT

This study investigated the effect of healthcare workers' perceptions of overqualification on job boredom In addition, the moderating role of organizational identification in this effect analyzed. The sample of the research consists of 151 nurses and doctors working in private hospitals in Kocaeli. The data were collected through the Perceived Overqualification Scale, Organizational Identification Scale and Job Boredom Scale using the questionnaire method. It was analyzed using SPSS program. Cronbach Alpha coefficients were checked for the reliability of the scales. Regression analysis and the PROCESS macro was used to test the hypotheses. As a result of the analyzes, it has been determined that perceived overqualification has a positive effect on boredom at work. In addition to these results, it has been defined that organizational identification has a moderator role in the effect of perceived overqualification on boredom at work. In other words, the effect of perceived overqualification on job boredom is stronger when organizational identification is low than organizational identification is high.

Key Words: *Perceived Overqualification, Organizational Identification, Job boredom, Person-Job Fit, Health Workers.*

JEL Sınıflandırması: *M10, M12, M20*

* Öğr. Gör. Dr., Kocaeli Üniversitesi, Kandıra Meslek Yüksekokulu, ezgi.kelebek@kocaeli.edu.tr, ORCID Bilgisi: 0000-0001-5187-3416

(Makale Gönderim Tarihi: 04.05.2023 / Yayına Kabul Tarihi:11.03.2024)
Doi Number: 10.18657/yonveek.1292659
Makale Türü: Araştırma Makalesi

GİRİŞ

Globalleşme, ekonomik çevredeki ve tüketici tercihlerindeki değişimler, teknolojik gelişmeler gibi etkenler günümüzde çalışma yaşamındaki rekabeti tetikleyen faktörler arasında sayılabilir. Yıkıcı ve yoğun rekabetle birlikte, örgütlerin sahip oldukları her türlü kaynağı örgütlerine yarar sağlayacak şekilde kullanmaları faydalı olacaktır. Stratejik avantaj kazanma noktasında örgütlerin sahip oldukları kaynaklar arasında çalışanların başı çektiği düşünülmektedir. Çalışanların etkinlik ve verimliliğinin arttırılması konusunda ise çalışanların nitelikleri ile işin gereklilikleri ve niteliklerinin uyumunun sağlanması örgüt için kilit bir durumdur. Bu açıdan bakıldığında çalışan ile iş arasındaki uyum olabildiğince objektif kriterlere dayanmalı ve bu objektiflik hem çalışan hem de örgüt için fayda sağlamalıdır. Ancak, ekonomik krizler ve daralmalar iş gücü talebinin azalmasına sebep olabilir ve bu dönemlerde iş yaşamında kurulan denge çalışan aleyhine bozulabilir. Bu nedenle çalışanlar kendilerinin sahip olduğu niteliklerden daha az nitelik gerektiren işleri kabul etmek zorunda hissetmektedirler.

Doğru kişinin işe alınması hususunda, çalışanın özellikleri ile işin özellikleri arasındaki uyumun sağlanması önem arz etmektedir. Böylece adil ve huzur dolu bir örgüt ortamının oluşması mümkün olabilecektir. Fakat örgütler her zaman olması gereken kararları verememekte ve beklendiği gibi rasyonel davranışlar gösterememektedir. Diğer bir ifade ile yöneticiler iş için gereken niteliklerin daha üstünde niteliklere sahip kişileri örgütlerinde çalıştırabilmektedir. Çalışanın potansiyelinden düşük bir pozisyonda istihdam etmesi durumunda, kişide aşırı nitelikli olduğu algısı oluşabilmektedir. Kendileri ile iş arkadaşlarını karşılaştırmakta ve eğitim, deneyim, tecrübe gibi hususlarda kendilerinin daha nitelikli oldukları algısına sahip olabilmektedir (Erdogan ve Bauer, 2009). Aşırı niteliklilik algısı her ne kadar ilk bakışta olumlu bir durum gibi görünse de literatürde bu beklentinin aksine bulgular yer almaktadır (Johnson ve Johnson, 1996; Navarro vd., 2010; Erdogan ve Bauer, 2009; Benedict vd., 2009; Alfes, 2013; Lobene ve Meade, 2013; Ünsal Akbıyık, 2015; Maynard vd., 2015; Russell vd., 2016; Liu ve Wang, 2012; Harari vd., 2017; Yıldız vd., 2017; Ulukök vd., 2017; Karacaoğlu ve Arslan, 2019; Bickes vd., 2020; Güzel ve Sığırcı, 2022).

Bu çalışmanın teorik alt yapısı Kişi-İş Uyumu Teorisi'ne dayanmaktadır. Bu teori kısaca çalışanlar ile iş ortamları arasındaki uyumu ifade etmektedir (Edwards vd., 2006). Algılanan aşırı niteliklilik, çalışanların iş tutum ve davranışlarına zarar verebilecek kişi-iş uyumsuzluğunun bir türü olarak düşünülebilir (Zhang vd., 2021b). Aşırı niteliklilik algısının gün geçtikçe arttığı günümüz iş yaşantısında, bu durumun sonuçlarının araştırılması da önemli bir hal almaktadır. Bu bağlamda aşırı nitelikliliğin olası sonuçlarından biri olan iş yerinde can sıkıntısı kavramı çalışmada ele alına diğer bir değişkendir. Yabancı literatürde bu iki kavramla ilgili az da olsa çalışma (Sánchez-Cardona vd., 2019; Kim vd., 2021) bulunmakla birlikte; Yerli literatürde bu kavramları ele alan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Mevcut çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kişi-iş uyumu ile ilişkili kavramlardan biri de örgütsel özdeşleşmedir. Örgütsel özdeşleşmeyi, çalışanların örgütün değerlerini ve amaçlarını kendi değerleriyle bütünleştirme derecesi olarak tanımlamak mümkündür (Ashforth ve Mael, 1989). Kendilerini örgütleriyle özdeşleştiren çalışanlar, kendilerini örgütleri ile bir hissetmekte, örgütün başarılarını ve/veya başarısızlıklarını kendilerininmiş gibi algılamaktadırlar (Dutton vd., 1994). Örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek olan çalışanların kendilerini örgütsel amaçlara ve faydalara ulaşmaya adaması muhtemeldir. Buna karşılık, daha düşük örgütsel özdeşleşmeye sahip çalışanların kendi kişisel çıkarları örgütsel amaçların önündedir (Graham vd,. 2015).

Aşırı nitelikli çalışanlar tüm yeteneklerini kullanmadan kendilerine verilen görevleri kolayca veya hızlı bir şekilde tamamlayarak ek zamana sahip olabilirler. Sahip oldukları boş vakitlerinden dolayı işyerlerinde can sıkıntısı yaşamaları olasıdır (Lin vd., 20217; Liu ve Wang, 2012). Bu kişiler gönüllü ve proaktif bir şekilde kişinin sahip olduğu işe anlam yüklemesi, yürütülmek zorunda olunan görevleri kendisine uygun bir şekilde değiştirmesi ve özelleştirmesi olarak tanımlanan iş zanaatkarlığı (job crafting) davranışı sergileyebilirler (Wrzesniewski ve Dutton, 2001; Plomp vd., 2016). Aşırı nitelikli çalışanlar örgütleriyle yüksek düzeyde özdeşleştiklerinde ise, örgütlerinin kolektif faydaları kendi kişisel çıkarlarıyla tutarlı bir hale gelebilir ve dolayısıyla bu tür çalışanlar kalan boş zamanlarını kendi zanaatkarlıkları için kullanıp örgütsel hedeflere katkıda bulunabilirler (Zhang vd., 2021a). Lin vd. (2017) ve Zhang vd., (2021a) çalışmaları ile örgütsel özdeşleşmenin aşırı yeterlilik ile iş zanaatkarlığı arasındaki ilişkiyi güçlendirdiğini öne sürmüşlerdir. Böylece boş zamanlarını iş zanaatkarlığı ile dolduran bu tarz çalışanların can sıkıntı düzeylerinde de azalma olacağı düşünülebilir.

Yukarıda belirtilen teorik ve kavramsal temeller ışığında, bu çalışmada algılanan aşırı niteliklilğin kişinin işe olan ilgisinin azalması, işe odaklanmakta zorlanması ve işte motive olamaması olarak tanımlanan işyerinde can sıkıntısı üzerindeki etkisi Kişi-İş Uyumu Teorisi kapsamında incelenmektedir. Ek olarak örgütsel özdeşleşme çalışmanın düzenleyici değişkeni olarak ele alınmaktadır. Daha önce yapılan çalışmalarda bu üç değişkenle ilgili bir çalışmaya rastlanmamış olup bu durum bu çalışmanın özgün değerini oluşturmakla birlikte, literatüre yaptığı diğer bir katkı olarak düşünülebilir. Emek yoğun hizmet veren sağlık hizmetlerinin değeri ve sağlık çalışanlarının çalışma koşulları ve sağlık hizmetinin bir ekip işi olduğu düşünüldüğünde, her bir sağlık çalışanının ne kadar değerli ve toplum için ne kadar öneme sahip olduğu tahmin edilebilir. Diğer açıdan sağlık çalışanlarının da iyi hizmet verebilmeleri için kendilerini insan sağlığı gibi bir konuda sürekli güncel tutmaları ve becerilerine yeni beceriler eklemeleri faydalı olacaktır. Bunlara ek olarak sağlık kurumlarında genel olarak eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların bulunduğu düşünüldüğünde çalışanların üstün niteliklilik algısına kapılmaları muhtemeldir. Bu anlamda sağlık sektöründe aşırı niteliklilik algısı ve sonuçları incelemeye değer görülmüştür.

Sağlık sektörü hizmet verdiği kitle açısından diğer tüm sektörlerden ayrı bir konuma ve öneme sahip olduğu aşikardır. Sağlık hizmeti alan bireylerin iyi bir hizmet alabilmeleri için sağlık hizmeti verenlerin çalıştığı kurumdan ve yaptığı işten sıkılmamaları ve kurumları ile özdeşleşmelerinin önem arz ettiği düşünülmektedir. Bu anlamda Türkiye'de önemli hizmet sektörlerinden biri olan sağlık sektöründe anket tekniği uygulanarak bir saha araştırması gerçekleştirilmiştir. Çalışmada ilerleyen bölümlerinde kuramsal çerçeveden bahsedilmekte ve araştırmanın hipotezleri sunulmaktadır. Akabinde araştırmanın yöntemi açıklanmakta, veriler analiz edilmekte, araştırmanın bulguları ortaya konulmaktadır. Sonuç kısmında ise araştırma sonuçları ve sınırlılıkları tartışılmakta ve gelecekteki araştırmalara yönelik öneriler sunulmaktadır.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

İşin 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 ifade eden Kişi-İş Uyumu Teorisi bu çalışmanın dayanak noktasıdır (Harari vd., 2017). Bu teorik temeli dikkate alarak kavramsal çerçeve bölümünde ilk olarak kişi-iş uyumunun gerçekleşmemesinin sonuçlarından biri olan aşırı niteliklilik algısı ele alınmıştır. Ardından aşırı nitelikliliğin sonuçlarından biri olarak nitelendirilen işyerinde can sıkıntısı kavramına ve düzenleyici değişken olarak örgütsel özdeşleşme kavramına değinilmiş olup hipotezler geliştirilmiştir.

A. Algılanan Aşırı Niteliklilik

Aşırı niteliklilik, kişinin mevcut işinin gerektirdiği niteliklerden daha fazla eğitim, deneyim, bilgi, beceri gibi niteliklere sahip olmasıdır (Maynard vd., 2006). Diğer bir tanıma göre aşırı niteliklilik, kişinin işinde gerekli olmayan ya da işinde kullanılmayan fazladan beceri, bilgi, yetenek, eğitim, deneyim ve diğer niteliklere sahip olduğu bir durumdur (Erdogan vd., 2011). Bu durum genellikle istenmeyen bir istihdam şekli olarak görülmektedir. 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) aşırı nitelikliliği objektif ve subjektif olmak üzere iki şekilde ele almaktadırlar. Objektif aşırı niteliklilik, çalışanın eğitim seviyesinin, deneyiminin, bilgi, beceri ve yeteneğinin 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 açıları ile alakalıdır. Diğer bir deyişle subjektif aşırı niteliklilik, çalışanın işini yapmak için gerekli olandan fazla niteliğe sahip olduğuna yönelik bireysel algısını ifade etmektedir (Maynard vd., 2015).

Aşırı niteliklilik algısı her ne kadar ilk bakışta 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 davranışlar (Liu ve Wang, 2012; 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 oranda işgören devir hızı (Erdogan ve Bauer, 2009; Ye vd, 2017) gibi sonuçlar görülmektedir. Bu çalışmada ise algılanan aşırı niteliklilliğin potansiyel sonuçlarından işyerinde can sıkıntısı değişkeni ele alınmıştır.

B. Aşırı Niteliklilik ve İş Yerinde Can Sıkıntısı

Örgütlerin varlıklarını devam ettirebilmesi, hedeflerine ulaşabilmesi ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmesi için çalışanlarının görevleri ile ilgili süreçleri iyi yönetmesi gerekmektedir. Ancak bazen 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 ve bununla birlikte 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).

Yapılan tanımlamalar ışığında; iş yerinde can sıkıntısı yeterince teşvik edilmeyen bir çalışma ortamına yönelik çalışanların verdiği duygusal bir tepki olarak tanımlanabilir. Bu durum göz önüne alındığında, yeteneklerini yeterince kullanmadığını hisseden veya becerileri ile iş gereklilikleri arasında bir uyumsuzluk algılayan çalışanlar tarafından iş yerinde can sıkıntısı yaygın olarak yaşanabilir (Liu ve Wang, 2012). Ayrıca çalışanlar zorlayıcılık düzeyi düşük, 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 yeteneklerin sergilenmesine uygun değilse (Harju ve Hakanen, 2016) çalışanların can sıkıntısı yaşama olasılıkları daha yüksek olacaktır. Bu anlamda literatüre de bakıldığında, aşırı niteliklilik ve iş yerinde can sıkıntısı (Sánchez-Cardona vd., 2019; Kim, vd., 2021) ile ilgili çalışmalar bulunmaktadır. Alan yazın birikiminden faydalanılarak araştırmanın ilk hipotezi geliştirilmiştir.

H_1: Aşırı niteliklilik iş yerinde can sıkıntısı üzerinde anlamlı ve pozitif bir etkiye sahiptir.

C. Örgütsel Özdeşleşmenin Düzenleyici Etkisi

Özdeşleşme kavramı temellerini sosyal kimlik teorisinden almaktadır (Biçkes ve Yılmaz, 2017). Teoriye göre insan kendini ve çevresindeki kişileri cinsiyet, din, yaş, ırk gibi kritere göre sosyal açıdan sınıflara ayırmaktadır (Ashforth ve Mael, 1989). Sosyal sınıflandırma ile kişi kendisine anlamlı gelen bir gruba üye olmakta ve sosyal kimlik oluşturmaktadır. Birey üye olarak bulunduğu gruba yönelik pozitif duygular beslerse, sosyal kimliği de o oranda pozitif şekillenecektir (Demirtaş, 2003). Sosyal sınıflandırmanın ardından, kişi ait olduğu grubu ve diğer grupları karşılaştırmaya başlayacaktır (Tajfel ve Turner, 1979). Bu karşılaştırmayla kişinin algıladığı farklılıklar ait olduğu grup lehine ise, sahip olunan sosyal kimlik ve benlik algısı olumlu etkilenmekte tam tersi durumda ise sahip olunan sosyal

kimlik ve benlik algısı olumsuz yönde etkilenmektedir (Arkonaç, 1998). Sosyal kimlik teorisine göre sosyal sınıflandırmanın ve sosyal karşılaştırmanın ardından sosyal özdeşleşme gelmektedir. Sosyal özdeşleşmeyle kişi sosyal kimliğiyle özdeşleşme durumundadır. Kendi kaderi ile üye olarak bulunduğu grubun kaderini bir olarak algılamaktadır. Diğer bir deyişle bu seviyeye gelmiş bir kişi üye olarak bulunduğu gruba yönelik ait olma ve grubuyla birlik olma hissi taşımaktadır (Ashforth ve Mael, 1989).

Yukarıda bahsi geçen sosyal sınıflandırmalardan biri tanesi de kişilerin çalıştıkları örgütlerdir. Yaptıkları çalışmalar ile Ashforth ve Mael (1989) özdeşleşmeyi, örgütsel anlamda işlevsel bir hale getirmiştir. Ashforth ve Mael kişilerin, bir örgüte ait olma algılarını, örgütlerinin başarılarını kendi başarıları, örgütlerinin başarısızlıklarını kendi başarısızlıkları gibi hissetmelerini örgütsel özdeşleşme şeklinde ifade etmiştir (Mael ve Ashforth, 1992). Bu bakış açısıyla örgütsel özdeşleşme; çalışanların örgütleri ile bir olma hissi, örgütlerine aidiyeti, örgütlerinin amaçlarını ve başarılarını içselleştirmeleri olarak tanımlanmaktadır (Akçakanat ve Dinç, 2018). Hatta örgütsel özdeşleşme, kişinin kimliği ile örgütün kimliğinin bir araya gelerek, kişinin kendi kimliğinin bir kısmını kaybedecek şekilde kimliksizleşmesidir (Lee vd., 2015).

Aşırı nitelikli çalışanlar, ekstra beceri ve yetenekleri nedeniyle görev ve gereksinimlerin yerine getirilmesinin kendileri için kolay olduğunu algılamakta, işyerinde boş vakitleri olmakta ve bundan dolayı sık sık can sıkıntısı yaşama olasılıkları yüksek olmaktadır (Liu ve Wang, 2012; Luksyte ve Spitzmueller, 2016). Bu kişiler proaktif olarak kendilerine daha iyi uyacak şekilde işleri şekillendirme ve özelleştirme olarak ifade edilen iş zanaatkarlığı (job crafting) sürecine girebilirler (Tims ve Bakker, 2010; Wrzesniewski ve Dutton, 2001). Aşırı nitelikli çalışanlar örgütleriyle yüksek düzeyde özdeşleştiklerinde ise, örgütlerinin kolektif faydaları kendi kişisel çıkarlarıyla tutarlı bir hale gelebilir ve dolayısıyla bu tür çalışanlar kalan boş zamanlarını kendi zanaatkarlıkları için kullanıp örgütsel hedeflere katkıda bulunabilirler (Zhang vd., 2021a). Literatürde aşırı niteliklilik, örgütsel özdeşleşme ve iş yerinden can sıkıntısı ile ilgili çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak Lin vd. (2017) ve Zhang vd., (2021a) ilgili çalışmalarında örgütsel özdeşleşmenin aşırı yeterlilik ile iş zanaatkarlığı arasındaki ilişkiyi güçlendirdiğini saptamışlardır. Bu sayede can sıkıntı düzeylerinde de azalma olacağı düşünülebilir. Diğer bir ifade ile yüksek örgütsel özdeşleşmeden ziyade düşük örgütsel özdeşleşme söz konusu olduğunda algılanan aşırı nitelikliliğin iş yerinde can sıkıntısı üzerindeki etkisinin daha güçlü olacağı beklenmektedir. Bu bağlamda aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir.

H_2: Algılanan aşırı niteliklilik ile iş yerinde can sıkıntısı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşme düzenleyici değişken rolü üstlenmektedir.

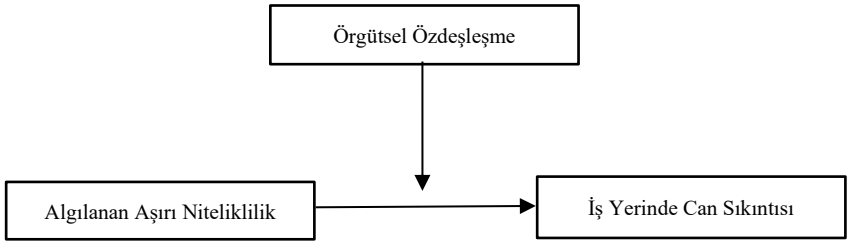
II. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

A. Araştırmanın Amacı ve Modeli

Bu çalışmanın amacı, aşırı niteliklilik algısının iş yerinde can sıkıntısı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin düzenleyici rolünün sağlık çalışanları

üzerinde araştırılmasıdır. Bu amaç doğrultusunda, araştırmanın hipotezlerini test etmek için oluşturulan model aşağıdaki gibidir.

Şekil 1. Araştırmanın Modeli



B. Araştırmanın Örneklemi ve Yöntemi

Araştırma verileri Kocaeli'nde faaliyet gösteren 3 özel hastanede çalışan doktor ve hemşirelerden toplanmıştır. Tüm çalışanlara ulaşılması hedeflenmiştir. Ancak, araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul eden çalışanlara toplam 220 anket dağıtılmıştır. Bu anket formlarından 180 adedi geri dönmüştür. Doldurulun anket formlarından 29 adedi hatalı/eksik bilgi olduğu için değerlendirmeye alınmamıştır. Sonuçta, toplam 151 anket verisi üzerinde analizler yapılmıştır. Katılımcılarla internet vasıtasıyla link göndererek ya da yüz yüze iletişim kurularak anketi doldurmaları talep edilmiştir. Verileri toplamak için hastaneye gidildiği zaman hastanede bulunmayan çalışanlardan da verileri alabilmek için internet vasıtası ile anket linki kendilerine gönderilmiştir. Daha fazla katılımcıya ulaşabilmek için hem yüz yüze hem çevrim içi anket tekniği kullanılmıştır. Çalışma grubuna ait sosyo-demografik bulgular incelendiğinde araştırma katılımcılarının çoğunluğunun kadın (%58,4), evli (%66,6), hemşire (%54,4), lisans eğitimi almış (%61,2), 31-40 yaş aralığında (%53,4) olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca sektördeki toplam hizmet süreleri incelendiğinde %57,8'sinin 15 yıl ve üstü kıdeme sahip olduğu saptanmıştır.

C. Veri Toplama Aracı

Anket formu demografik bilgilerinin yer aldığı sorularla başlamaktadır. Ardından araştırmada incelenen algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel özdeşlşeme, iş yerinde can sıkıntısı değişkenlerini ölçmeye yönelik ölçekler bulunmaktadır. Tüm araştırma ölçeklerinde 5'li Likert tipi derecelendirme 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.

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği: Katılımcıların örgütsel özdeşleşme düzeylerinin ölçülmesi için Mael ve Ashforth'nin (1992) geliştirdiği ve Kırkbeşoğlu ve Tüzün'nin (2009) Türkçe'ye uyarladığı 6 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.

D. Araştırmanın Etik İzni

Bu çalışma ile ilgili olarak Kocaeli Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan E.411455-/2023-06 sayılı ve 17.05.2023 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

E. Verilerin Analiz Yöntemi

Araştırma kapsamında anket yöntemiyle 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.

III. BULGULAR

Hipotezler test edilmeden önce çalışmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek 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 ($\chi 2/df = 1{,}81$; GFI: 0.923; CFI: 0.953; RMSEA: 0.058) (Bentler, 1990; Browne ve Cudeck, 1993). Ölçek maddeleri yüksek standardize faktör yüklerine (0.805 ile 0.950 arasında) ve güvenilirlik düzeyine (α) sahiptir (Tablo 1).

Tablo 1. Doğrulayıcı Faktör Analizi

DEĞİŞKENLER		MADDELER	STD YÜKLER	α
AŞIRI NİTELİKLİLİK (AN)	AN1	İşim sahip olduğumdan daha az eğitim gerektirir.	0,872	0.924
	AN2	Bu işte başarılı olmak için sahip olduğum iş tecrübesine gerek yoktur.	0,855	
	AN3	Bu işin gerektirmediği becerilere sahibim.	0,950	
	AN3	Benden daha az eğitimli biri de işimde iyi performans gösterebilir.	0,843	
	AN5	Önceki iş deneyimim bu işte tam olarak kullanılmıyor.	0,946	
	AN6	İş yapmak için gerekenden çok daha fazla bilgiye sahibim.	0,895	
	AN7	İşimin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahibim.	0,833	
	AN8	Benden daha az iş tecrübesine sahip olan birisi de benim yaptığım işi yapabilir.	0,805	
	AN9	İşi yapmak için gerekenden daha fazla kabiliyete sahibim.	0,823	
ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME (ÖÖ)	ÖÖ1	Dışarıdan biri çalıştığım kurumu eleştirdiğinde, bunu kendime yapılmış bir hakaret gibi görürüm	0,918	0.945
	ÖÖ2	Başkalarının, çalıştığım kurum hakkındaki düşünceleri beni çok ilgilendirir.	0,877	
	ÖÖ3	Çalıştığım kurumdan bahsederken, genelde "onlar" değil "biz" derim.	0,912	
	ÖÖ4	Çalıştığım kurumun başarısını kendi başarım gibi görürüm.	0,923	
	ÖÖ5	Biri çalıştığım kurumu övdüğünde, bunu kişisel bir iltifat olarak algılarım.	0,901	
	ÖÖ6	Medyada çalıştığım kurumu eleştiren bir haber çıktığında, bu durumdan rahatsızlık duyarım.	0,928	
İŞ YERİNDE CAN SIKINTISI (İCS)	ICS1	İşimde zaman geçmek bilmiyor.	0,931	0,905
	ICS2	İşimden sıkıldığımı hissediyorum.	0,852	
	ICS3	Çalıştığım esnada (işyerinde) hayallere dalarım.	0,906	
	ICS4	Çalıştığım (işyerinde) gün hiç bitmeyecek gibi gelir.	0,930	
	ICS5	Çalıştığım süre zarfında (işyerinde) başka şeyler yapma eğiliminde olurum.	0,916	
	ICS6	İşimde yapacak çok şey yoktur (yapacak şey bulamıyorum).	0,889	

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	Örgütsel Özdeşleşme	İş Yerinde Can Sıkıntısı
Algılanan Aşırı Niteliklilik	2,66	0,902	1		
Örgütsel Özdeşleşme	2,57	0,717	-0,577*	1	
İş Yerinde Can Sıkıntısı	3,47	1,190	0,556*	-0,629*	1

* Korelasyon p<0,01 anlamlılık düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2'de yer almakta olan korelasyon değerleri incelendiğinde algılanan aşırı niteliklilik ile iş yerinde can sıkıntısı arasında (r=0,556) istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca; algılanan aşırı niteliklilik ile örgütsel özdeşleşme arasında (r=-0,577) istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki ve örgütsel özdeşleşme ile iş yerinden can sıkıntısı arasında (r=-0,629) istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

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

Tablo 3: Algılanan Aşırı Niteliklilik İş Yerinde Can Sıkıntısı Üzerindeki Etkisi

Değişken	β	Standart Hata	t	p
Sabit	0,971	0,121	8,047	0,000*
Algılanan Aşırı Niteliklilik	0,556	0,043	14,032	0,000*
R= 0,556; R^2=0,309; F=196,889; p<0,001				

*p<0,001
Bağımlı Değişken: İş Yerinde Can Sıkıntısı
Bağımsız Değişken: Algılanan Aşırı Niteliklilik

Tablo 3'e göre aşırı niteliklilik iş yerinde can sıkıntısı üzerindeki etkisini saptamak için oluşturulan regresyon modeli anlamlıdır (F=196,889; p=0,000). Kurulan modeldeki bağımsız değişken, bağımlı değişkenlerdeki varyansın %31'ini (R^2=0,309) açıklamaktadır. Yapılan regresyon analizi sonucunda aşırı niteliklilik iş yerinde can sıkıntı üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır (β=0,556; p=0,000). Dolayısı ile H_1 hipotezi desteklenmiştir.

Tablo 4: Algılanan Aşırı Niteliklilik ile İş yerinden Can Sıkıntısı İlişkisinde Örgütsel Özdeşleşmenin Düzenleyici Etkisi

Örgütsel Özdeşleşmenin Düzenleyici Etkisi				
İş Yerinde Can Sıkıntısı	**β**	**Std. Hata**	**t**	**p**
Sabit				
Örgütsel Özdeşleşme	0,087	0,188	0,466	0,641
Algılanan Aşırı Niteliklilik	0,520	0,207	3,471	0,001
Algılanan Aşırı Niteliklilik x Örgütsel Özdeşleşme	-0,128	0,051	-2,481	0,001
Örgütsel Özdeşleşme	**Düzenleyici Etki (β)**	**Std. Hata**	**t**	**p**
Örgütsel Özdeşleşmenin Durumsal Etkisi=1SD-M+1SD				
M-ISS()Düşük	0,427	0,098	4,333	0,001
M () Orta	0,275	0,058	4,724	0,001
M+ISS () Yüksek	0,122	0,067	1,814	0,071

Model Özeti	**R**	**R^2**	**F**	**p**
	0,793	0,629	131,625	0,001
Etkileşim Neticesinde Artan R^2	**R^2'deki değişim**	**F**	**p**	
	0,114	6,157	0,001	

Tablo 4'ye göre kurulan regresyon modeli istatistiksel açıdan anlamlıdır (R=0,793; R^2=0,629; F=131,625; p<0.001). Analiz sonuçlarına göre, algılanan aşırı niteliklilik iş yerinde can sıkıntısını istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif bir yönde etkilemektedir (β=0,520; p<0.001). Örgütsel özdeşleşmenin moderatör etkisinin test edilmesi için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen etkileşim değişkeninin (Algılanan Aşırı Niteliklilik x Örgütsel Özdeşleşme) modele dahil edilmesi gereklidir. Etkileşim değişkeni anlamlıysa, moderatör etkiden söz edilebilir. Tablo 4 incelendiğinde, algılanan aşırı niteliklilik ile iş yerinde can sıkıntısı arasındaki ilişkide örgütsel özdeşleşmenin moderatör etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ve negatif olduğu görünmektedir. (β=-0,128; p<0,001). Buna göre örgütsel özdeşleşme düzeyi düşük (β=0,427; p<0,001) ve orta (β=0,275; p<0,001) olan sağlık çalışanları için algılanan aşırı nitelikliliğin iş yerinde can sıkıntısına etkisi istatistiksel açıdan anlamlıdır. Ancak örgütsel özdeşleşmenin yüksek olduğu durumda ise aşırı nitelikliliğin iş yerinde can sıkıntısı üzerindeki etkisi anlamsız çıkmıştır. Diğer bir deyişle sağlık çalışanlarının örgütsel özdeşleşme düzeyleri arttıkça aşırı nitelikliliğim iş yerinde can sıkıntısı üzerindeki etkisi de azalmaktadır. Hatta yüksek örgütsel özdeşleşme söz konusu ise algılanan aşırı nitelikliliğin iş yerinden can sıkıntısın bir etkisi bulunmamaktadır. Özetle; yüksek örgütsel özdeşleşmeden ziyade düşük örgütsel özdeşleşme söz konusu olduğunda algılanan aşırı nitelikliliğin iş yerinde can sıkıntısı üzerindeki etkisi daha güçlüdür. Buna göre H_2 hipotezi desteklenmiştir.

SONUÇ

Bu çalışmada, aşırı niteliklilik algısının iş yerinde can sıkıntısı üzerindeki etkisi Kişi-İş Uyumu çerçevesinde Kocaeli'ndeki hastanelerde çalışan hemşire ve doktorlar üzerinde incelenmiştir. Ayrıca bu etki üzerinde örgütsel özdeşleşmenin düzenleyici rolü de araştırılmıştır. Araştırma bulguları neticesinde, algılanan aşırı nitelikliliğin iş yerinde can sıkıntısı üzerinde pozitif etkisinin olduğu ortaya çıkmıştır. Bu sonuçlara ek olarak algılanan aşırı nitelikliliğin iş yerinde can sıkıntısı üzerindeki etkisinde örgütsel özdeşleşmenin düzenleyici rolünün olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile yüksek örgütsel özdeşleşmeden ziyade düşük örgütsel özdeşleşme söz konusu olduğunda algılanan aşırı nitelikliliğin iş yerinde can sıkıntısı üzerindeki etkisi daha güçlüdür. Literatüre bakıldığında, aşırı niteliklilik ile iş yerinde can sıkıntısı (Sánchez-Cardona, vd., 2019; Kim, vd., 2021) değişkenlerine yönelik çalışmalar bulunmakta olup yapılan çalışma ile benzer sonuçlar sergilemektedir. Dolayısıyla çalışma bulguları ile önceki çalışmanın bulgular birbirini desteklemektedir. İki değişkenle ilgili çalışmalara, yabancı literatürde az da rastlanmış olup; Türkçe literatürde bu kavramlarla ilgili çalışmalara rastlanılmamıştır. Dolayısıyla ilgili çalışmanın, mevcut literatürü geliştirmiştir. Sosyal kimlik teorisine dayanan örgütsel özdeşleşmenin düzenleyici etkisine gelindiğinde ise daha önce yapılan çalışmalarda bu üç değişkenle ilgili bir

çalışmaya rastlanmamış olup bu durum bu çalışmanın özgün değerini oluşturmakla birlikte, 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 çalışanlar, kendilerini zorlamayan, tatmin etmeyen ve kendilerine anlamsız gelen işlerle uğraşıyorlarsa, yetenek ve kapasitelerini tam olarak kullanmıyorlarsa iş yerinde sıkıntısı yaşamaları olası bir durumdur. Özetlersek bu çalışma ile çalışanların aşırı niteliklilik algılarının örgütler açısından istenmeyen bir algı olduğu ve bu algının olumsuz davranışlara ve olumsuz duygulara (iş yerinde can sıkıntısı gibi) yol açtığı ileri sürülebilir. Özdeşleşme düzeyleri yüksek aşırı nitelikli çalışanlar ise örgütlerinin çıkarları ile kendi kişisel çıkarlarını bir tutmakta ve kalan zamanlarını ve kapasitelerini örgütsel hedeflere katkı sağlamak için harcamaktadır. Bu sayede can sıkıntı seviyeleri azalmaktadır.

Hizmet sunduğu kitle bakımından sağlık sektörü diğer tüm sektörler arasında ayrı bir öneme sahiptir. Sağlık çalışanlarında aşırı niteliklilik algısı, sağlık kurumlarının performans ve verimliliğine, birey ve toplum sağlığına ve sağlık çalışanlarının motivasyonlarına etki edecektir. Aşırı niteliklilik algısının olumsuz sonuçlarının, sağlık kurumlarının maliyetlerinin artmasına, verimlilik ve performansının düşmesine ve düşük kalitede sağlık hizmeti sunulmasına neden olabilecektir. Bu nedenle sağlık kurumları etkinlik ve verimliliklerini sürdürebilmek için çalışanlarındaki aşırı niteliklilik algısının neden olabileceği olumsuz davranış ve duyguları (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. Bu algıya sahip çalışanları belirleyip niteliklerini kullanabilecekleri görevlerde çalıştırarak ve nitelikleri ile örtüşen görevler vererek bu algının olumsuz neticeleri azaltılabilir.

Sağlık hizmeti sunan kurumların en önemli gayesi, kendilerinden talep edilen hizmetlerin en etkili ve kaliteli şekilde sunmaktır. Bu gayenin hayata geçirilmesi için sağlık çalışanlarının kurumlarıyla özdeşleşmeleri ve kurumun faaliyetlerini kendi faaliyetleri olarak görmeleri gerekmektedir (Saygılı vd., 2019). Araştırma bulgularına paralel olarak sağlık kurumları örgütsel özdeşleşmeyi devreye sokarak yani çalışanlarının örgütleri ile özdeşleşmelerini sağlayarak kişi-iş uyumsuzluğunun sonucu olarak aşırı niteliklilikle doğrudan başa çıkabilir. Dolayısıyla bu araştırma aşırı niteliklilik ile başa çıkma literatürünü birleştirerek mevcut literatüre katkı da sağlamıştır.

Bu araştırmanın bazı sınırlılıkları bulunmaktadır. Sınırlılıklarından biri araştırmanın sadece Kocaeli'nde faaliyet gösteren hastanelerde gerçekleştirilmesidir. Gelecekte yapılacak çalışmalarda örneklem sayısının çoğaltılması ve verilerin daha geniş bir alandan elde edilmesi tavsiye edilmektedir. Diğer bir sınırlılık ise araştırmanın sadece kamu sektörü üzerinde yapılmasıdır.

İlerideki çalışmalarda kamu ve özel sektör karşılaştırması yapılabilir Böylece değişik sonuçlara ulaşılabileceği düşünülmekte hatta, nitel araştırmalarla da desteklenmesi önerilmektedir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Makalenin tüm süreçlerinde Yönetim ve Ekonomi Dergisi'nin araştırma ve yayın etiği ilkelerine uygun olarak hareket edilmiştir.

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

Makalenin tamamı Öğr. Gör. Dr. Ezgi Fatma Erbaş Kelebek tarafından kaleme alınmıştır.

Çıkar Beyanı

Yazarın herhangi bir kişi ya da kuruluş ile çıkar çatışması yoktur.

KAYNAKÇA

Akçakanat, T. ve Dinç, M. (2018). Örgütsel özdeşleşmenin örgüt temelli özsaygı ile öznel iyi oluş arasındaki ilişkide aracılık rolü. *6. Örgütsel Davranış Kongresi Bildirileri* içinde (s. 611-626). Isparta,

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

Alfes, K., Shantz, A., and 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

Arkonaç, S. A. (1998). *Sosyal psikoloji*. Alfa Yayınları

Ashforth, B. E. and Mael, F. (1989). Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.

Baron, R. M., and Kenny, D. A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology, 51*(6), 1173-1182.

Benedict, J.N., Gayatridevi, S., and 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.

Biçkes, D. M. ve Yılmaz, C. (2017). Örgütsel özdeşleşmenin tükenmişlik üzerine etkisi: Öğretmenler üzerine bir uygulama. *"İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi. 19*(2), 91-110.

Bickes D M, Yilmaz C, Samur A, and 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.

Çiftçi, G. E. ve Gürer, A. (2019). Boreout sendromunun sosyal kaytarma üzerindeki etkisine yönelik bir alan araştırması. *3rd International EMI Entrepreneurship & Social Sciences Congress,* 28-30 Haziran, Lefkoşa

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

Demirtaş, H. A. (2003). Sosyal kimlik kuramı, temel kavram ve varsayımlar. *İletişim: Araştırmaları*. 1(1), 123-144.

Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly, 39*(2), 239-263.

Eastwood, J., Frischen, A., Fenske, M., and 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., and 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* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

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., and 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., and 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., and 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

Graham Katrina A, Ziegert, J. C., and Capitano, J. (2015). The effect of leadership style, framing, and promotion regulatory focus on unethical pro-organizational behavior. *Journal Business Ethics, 126*, 423-436.

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

Harari, M. B., Manapragada, A., and 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., and 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., and 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., and 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). İstanbul: Beta.

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

Johnson, G. J., and 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: istifa eden veya erken emekli olan subaylar üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 33*(1), 107-136.

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

Kim, J. J., Park, J., Sohn, Y. W., and Lim, J. I. (2021). Perceived Overqualification, Boredom, and Extra-Role Behaviors: Testing a Moderated Mediation Model. *Journal of Career Development, 48*(4), 400-414.

Lee, E. S., Park, T. Y., and Koo, B. (2015). Identifying organizational identification as a basis for attitudes and behaviors: A meta-analytic review. *Psychological Bulletin, 141*(5), 1049–1080.

Lin, B., Law, K. S., and Zhou, J. (2017). Why is underemployment related to creativity and OCB? A task-crafting explanation of the curvilinear moderated relations. *Academy of Management Journal, 60*(1), 156-177

Liu, S., and Wang, M. (2012). Perceived Overqualification: 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., and 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., and Spitzmueller, C. (2016). When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors. *Journal of Organizational Behavior, 37*(5), 635–653.

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

Mael, F. and Ashforth, B. E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of reformulated model of organizational identification. *Journal of Organizational Behavior, 13*(2), 103-123.

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., and 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., and 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.

Navarro, M. L. A., Mas, M. B., and 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.

Plomp, J., Tims, M., Akkermans, J., Khapova, S.N., Jansen, P.G.W., and Bakker, A.B. (2016).Career competencies and job crafting: How proactive employees influence their well-being. *Career Development International, 21,* 587-602.

Reijseger, G., Schaufeli, W. B., Peeters, M. C., Taris, T. W., Van Beek, I., and 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., and 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.

Saygılı, M., Özer, Ö. ve Öke, P. (2019). Örgütsel özdeşleşme ve çalışan performansının incelenmesi: bir kamu hastanesinde uygulama. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 35,* 175–184.

Sánchez-Cardona, I., Vera, M., Martínez-Lugo, M., Rodríguez-Montalbán, R., and 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.

Tajfel, H., and Turner, J. C. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. W. G. Austin ve S. Worchel (Eds.), In *The social psychology of intergroup relations* (s.33-47). Brooks-Cole.

Tims, M., Bakker, A. B., and Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of Vocational Behavior, 80*(1), 173–186.

Ulukök, E., Akın, A., ve Gökdeniz, İ. (2017). Algılanan Fazla Niteliklilik, İşe Adanmışlık ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Journal of International Social Research, 10*(54), 916-923.

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., and Igou, E. R. (2012). On boredom: Lack of challenge and meaning as distinct boredom experience. *Motivation and Emotion, 36*, 181–194.

Wrzesniewski, A., and Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: As active employees revisioning crafters of their work. *Academy of Management Review, 26*(2), 179–201.

Ye, X., Li, L., and 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.

Zhang, F., Wang, B., Qian, J., and Parker, S. K. (2021a). Job crafting towards strengths and job crafting towards interests in overqualified employees: Different outcomes and boundary effects. *Journal of Organizational Behavior, 42*(5), 587–603.

Zhang, M, Wang, F., and Li, N. (2021b) The effect of perceived overqualification on creative performance: Person-organization fit perspective. *Frontiers in Psychology, 12,* 1-12.

SUMMARY

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 life, where the perception of overqualification is increasing day by day, it is important to investigate the consequences of this situation. In this context, this study aims to examine the effect of health workers' perceptions of overqualification on job boredom, within the framework of the Person-Job Fit Theory. In addition, the moderator role of organizational identification on this effect was also examined

This study was carried out with 151 nurses and doctors working in hospitals in Kocaeli. Also, it was quantitative research and a questionnaire is used. The data was collected using the Overqualification Scale developed by Maynard et.al (2006), the Organizational Identification Scale developed by Mael ve Ashforth (1992), and the Job Boredom Scale developed by Reijseger et al. (2013). Explanatory factor analysis was used to determine the factor structure of each scale. Explanatory factor analysis was used to determine the factor structure of each scale. Cronbach Alpha coefficients were checked for the reliability of the scales. Regression analysis and the PROCESS SPPS macro was used to test the hypotheses.

When the demographic characteristics are examined, it is observed that 58.4% of the participants are women, 66.6% of them are married, 61.2% have a bachelor's degree, 53.4% are between the ages of 31-40. Additionally, when the total service periods in the sector were examined, it was determined that 57.8% had

a seniority of 15 years or more. The results determined that perceived overqualification has a positive effect on job boredom. In addition to these results, organizational identification has a moderator effect on the relationship between perceived overqualification and job boredom. In other words, the effect of perceived overqualification on job boredom is stronger when organizational identification is low than organizational identification is high. Looking at the literature, there are studies on the concepts of overqualification and job boredom (Sánchez-Cardona, et al., 2019; Kim, et al., 2021) and they show similar results with this study. Therefore, the findings of the study and the findings of the previous studies support each other. While studies on the two variables are scarce in the foreign literature; no studies dealing with these variable were found in the Turkish literature. Therefore, the related study has improved the existing literature. When it comes to the moderator effect of organizational identification based on social identity theory, there was no study related to these three variables in previous studies, and this situation created the originality of this study and contributed to the literature.

Within the framework of the research findings, 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 it can be said that, 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 and negative emotions (job boredom etc.). Overqualified employees with high levels of identification equate the interests of their organization with their personal interests and spend their remaining time and capacity to contribute to organizational goals. In this way, their level of boredom decreases.

The healthcare sector has a special significance among all other sectors in terms of the population it serves. The perception of overqualification in healthcare professionals will affect the performance and efficiency of healthcare institutions, individual and community health and the motivation of healthcare professionals. The detrimental effects of this perception can result in higher costs, reduced productivity, poorer performance by healthcare institutions, and lower quality healthcare services. Therefore, to ensure the continued effectiveness and efficiency of health institutions, it is imperative to mitigate negative behaviors and emotions (such as job boredom) stemming from employee perceptions of overqualification. This can be accomplished through the development of strategies and implementation of measures aimed at preventing such behaviors and emotions. Additionally, managers and human resources personnel bear the responsibility of maximizing the potential of employees who may hold this perception. The adverse effects of this perception may be mitigated by identifying employees who hold such

views, placing them in suitable positions where they can apply their skills, and delegating tasks that align with their qualifications.

The basic objective of healthcare institutions is to deliver efficient and high quality services as per the requirements of their patients. To achieve this, healthcare professionals must identify themselves with their organizations and consider their organization's actions as their own (Saygılı et al., 2019). In parallel with the research findings, health institutions can directly deal with the overqualification that occurs as a result of person-job mismatch by activating organizational identification, that is, by ensuring that their employees identify with their organizations. Thus, this study has made a valuable contribution to the existing literature by integrating the literature about coping with overqualification.

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. In addition, based on the research findings, organizations can directly deal with overqualification as a result of person-job misfit by enabling organizational identification, that is, by enabling their employees to identify with their organizations. Therefore, this research also contributed to the existing literature by combining the literature on coping with and overqualification.

This research has some limitations. One of the limitations is that the research was conducted only in hospitals operating in Kocaeli. It is recommended to increase the number of samples and obtain data from a larger area in future studies. Another limitation is that the research was conducted only on the public sector. In future studies, public and private sector comparisons can be made. Thus, it is thought that different results can be achieved, and it is even recommended to support it with qualitative research.