

Demirkasımoğlu, N. ve P. Taşkın (2015). “Yetenek Yönetiminin Örgütsel Etkililik İle İlişkisi: Özel Öđretim Kurumları Örneđi”. Eğitim ve Öđretim Araştırmaları Dergisi. (4-4): 268-285.

McCauley, C. ve M.Wakefield (2006). “Talent Management in the 21st Century: Help YourCompanyFind, DevelopAndKeepitsStrongestWorkers”. TheJournalForQuality&Participation. (29-4): 4-7.

Serim, H. (2013). İşletmelerde Yetenek Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların İř Tatmini Ve Örgüte Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi (İlaç, Tekstil ve Otomotiv Sektörlerinde Araştırma). Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Marmara Üniversitesi SBE.
<http://www.tdkterim.gov.tr> (Erişim tarihi: 10.09.2016).

**ALGILANAN ÜSTÜN VASIFLILIğIN İř TATMİNİNE ETKİSİNDE
İYİMSERLİğİN ARACILIK ROLÜ: İSTİFA EDEN VE ERKEN EMEKLİ
OLAN SUBAYLAR ÜZERİNDE BİR ARAşTIRMA**

Korhan Karacaođlu
Nevřehir Hacı Bektař Veli Üniversitesi İİBF
kkaracaoglu@nevsehir.edu.tr

Özet

Bu çalışmada, algılanan üstün vasıflılık ile iş tatmini düzeyi arasında nasıl bir ilişki olduğu ve bu ilişkide iyimser olup olmamanın nasıl bir etkiye yol açtığı sorusuna yanıt aranmaya çalışılmıştır. Araştırma, Türk Silahlı Kuvvetleri ve Jandarma Genel Komutanlığı'ndan erken emekli olan veya istifa eden subay statüsündeki personeli içeren 100 kişiden oluşan örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan veriler, kartopu örneklem yöntemi ve elektronik ortamda uygulanan anket tekniğiyle toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, algılanan üstün nitelikliliğin uyumsuzluk alt boyutunun iş tatmininin alt boyutlarıyla olan ilişkisinde iyimserliğin aracılık rolünün test edildiği regresyon modelinin anlamlı olmadığı sonucuna varılmıştır. Algılanan üstün vasıflılığın gelişmeme alt boyutunun iş tatmininin alt boyutlarından iç faktörlerle olan ilişkisinde iyimserliğin kısmi aracılık rolünün olduğu ancak dış faktörlerle olan ilişkisinde ise anlamlı bir aracılık rolünün olmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Üstün Vasıflılık, İyimserlik, İş Tatmini, Silahlı Kuvvetler

1.Giriş

Algılanan üstün vasıflılık konusu son yıllarda araştırmacıların ilgi duydukları konular arasında yer almaktadır. Bu çalışmada algılanan üstün vasıflılığın iş tatmini üzerindeki etkisinde iyimserliğin aracılık rolü incelenmiştir. Türk Silahlı Kuvvetleri'nin (TSK) ve Jandarma Genel Komutanlığı'nın (J.Gn.K.lığı) lider kadrosunu oluşturan subay statüsündeki personelden bir kısmı istifa etmek ve erken emekli olmak suretiyle kurumlarından ayrılmaktadır. Bu personelin önemli bir kısmının, Fen Lisesi düzeyinde eğitim veren Askeri Liseler ve mühendislik ağırlıklı multi-disipliner bir eğitim veren Harp Okullarında almış oldukları eğitimin niteliği nedeniyle kendilerini üstün vasıflı algılayabilecekleri öngörülmektedir. Bu öngörüden hareketle, yapılan bu çalışmada, bahse konu personelin kurumlarında görev yaptıkları süre zarfında yaşadıkları algıladıkları üstün vasıflılığın ve iş tatmini düzeylerinin ne olduğu, bu ilişkide bir kişilik özelliği olan iyimserliğin nasıl bir rol oynadığı sorusuna cevap aranmaya çalışılmıştır.

Özellikle Türkçe alan yazında algılanan üstün vasıflılık ile iş tatmini konusunu ele alan sınırlı sayıda çalışmanın olduğu tespit edilmiştir (Berk vd. 2015). Berk vd. (2015) tarafından yapılan çalışma sağlık sektöründe çalışan personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Uluslararası alan yazın incelendiğinde de kavramlar arası ilişkileri ele alan az sayıda çalışmanın özellikle 2000'li yıllardan sonraki dönemde yoğunlaştığı görülmektedir (Maynard vd. 2006; Johnson ve Johnson, 1996; Johnson vd. 2002, Fine ve Nevo, 2008, Lobene ve Meade, 2010).

Türkçe alan yazında özellikle algılanan üstün vasıflılık ile iş tatmini ilişkisinde iyimserliğin aracılık rolünü ele alan her hangi bir çalışmaya rastlanılmamış olması, yapılan bu çalışmanın, alan yazının zenginlik kazanmasına katkı sağlayabilmesi bakımından önem taşıdığı düşünülmektedir. Tarihi ve siyasi dinamiklerin etkisiyle, Türkiye'de askeri bürokrasinin diğer kamu bürokrasisinin dışında bir yerde konumlandırıldığı görülmektedir. Bu durum Türk Kamu Yönetimi Disiplinine de yansımış olup TSK ve J.Gn.K.lığı yapısı, işleyişi gibi nitelikleri üzerinde yapılan çalışmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Örneklemini oluşturan subay statüsündeki personel, kamu personeli statüsünde olup Kamu Personel Yönetimi disiplininin araştırma alanında yer almaktadır. Bu çalışmanın Türk Kamu Personel Yönetimi disiplinine katkısı, sınırlı sayıda çalışmaya konu olan askeri personel üzerinde yapılmış olmasıdır.

Araştırma, algılanan üstün vasıflılık, iş tatmini ve iyimserliğin ele alındığı kuramsal çerçeve ile Silahlı Kuvvetlerden istifa eden ve erken emekli olan çalışanlar ile yapılan görgülaştırmanın sonuç vebulgularının yer aldığı bölümden oluşmaktadır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Algılanan Üstün Vasıflılık

Üstün vasıflılık, kısaca, bireylerin işin gerektirdiği eğitim ve niteliklerden daha fazlasına sahip oldukları durumu ifade eder (Green ve McIntosh, 2007; KhanveMorrow, 1991; Verhaest veOmey, 2006). İş için gerekli olmayan veya işte kullanılmayan fazladan beceri, bilgi, eğitim, deneyim ve diğer niteliklere sahip olma durumu ve bu durumun sebep olduğu uyumsuzluktur (Erdoğan vd.,2011: 217).Bireyin diğerleriyle kıyaslandığında üst düzey eğitim almış olma ve kendini üstün yetenekli hissetme durumu (FineveNevo, 2011), çok tecrübeli ve yüksek zekalı olduğunu düşünme hali (Maltarich vd., 2011) ileri sürülen diğer tanımlardır.

Üstün vasıflılık algısının ortaya çıktığı durumlara ilişkin görüşlere bakıldığında ekonomik nedenlerin öne çıktığı görülmektedir. Üstün vasıflılık algısının gelişmekte olan ülkelerde daha yaygın olduğu (Görg ve Strobl, 2003), ekonomik kriz dönemlerinde görülme olasılığının yükseldiği, (Vaisey, 2006: 844; Brynin ve Longhi, 2009; Farooqvd., 2009; Reingold, 2009), emek talebinin emek arzından düşük olduğu durumlarda bu algının artış gösterdiği (Luksyte vd., 2011: 279), hiyerarşik yapının alt basamaklarında yer alan çalışanlarda daha yoğun görüldüğü (Brynin ve Longhi, 2006: 16) ileri sürülen görüşlerdir.

Üstün vasıflılık algısının yükselmesine ilişkin bir diğer neden ise eğitimidir. Bireyler eğitim aldıklarında, niteliklerini artırdıklarında toplumsal statüleri ve yapacakları iş karşılığında kendilerine sunulacaklar konusundaki beklentileri artmakta (Vaisey, 2006) ve yaptıkları işte daha geniş otonomi talep etmektedirler (Vecchio ve Boatwright, 2002).Vaisey tarafından yapılan araştırmada kişilerin eğitim için harcadıkları süre ile üstün nitelik algılarında pozitif ve güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Vaisey, 2006: 845).

2.2. İş Tatmini

İş tatmini, ilk kez Hoppock (1935) tarafından, bir kimseyi “Ben işimden tatmin oluyorum.” demeye sevk eden psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların kombinasyonu biçiminde tanımlanmıştır. Takip eden dönemde kavram hakkında pek çok araştırma yapılmış ve farklı tanımlar getirilmiştir. Vroom (1964), iş tatminini duygusal yönelim olarak tanımlamaktadır. O’na göre iş tatmini, çalışma ortamı tarafından sunulan ödüller ile kişinin bu ödüllere dönük tercihleri arasındaki uyumun bir fonksiyonudur. Cheney ve Scarpello’ya (1985: 26) göre ise iş tatmini, bazı kimseler için mesleki ihtiyaçlarla ilgili olabilirken bazıları için iş çevresinden beklentileriyle ilgili olabilir. Spector kavramı, çalışanların meslekleri ve mesleklerinin farklı yönleri ile ilgili hisleri biçiminde tanımlamaktadır (Spector, 1997).

Konuyla ilgili son dönemdeki çalışmaların yoğunluk noktasının belirleyicisi ise mesleklerin sahip olduğu karmaşık özelliklerdir. Bu özellikler maaş, yan gelirler, çalışma koşulları, gayret gereksinimleri, promosyon olanakları, çalışma arkadaşlarının ve üstlerin kalitesi ve işten sağlanan manevi kazanımlar şeklinde sıralanmaktadır (Bender vd., 2005: 479). Kavrama açıklık getirmeye dönük daha güncel ve geniş kapsamlı tanım ise Çetin ve Basım tarafından getirilmiştir. Onlara göre iş tatmini, çalışanların ücret, denetim, çalışma şartları, gelişme imkânları, sosyal ilişkiler ve iş çevresi gibi iş faktörlerine ilişkin olumlu duygusal bakış açılarının bir sonucu olarak oluşan memnuniyet durumunu ifade eder (Çetin ve Basım, 2011: 84).

2.3. İyimserlik

Daha çok psikoloji biliminin ilgi alanına giren iyimserlik kavramı yönetim ve organizasyon alanında çalışan araştırmacıların da ilgisini çekmiştir. Kavram Türk Diyanet Vakfı sözlüğünde “ *Varlığın aslının tamamen iyi olduğunu, kötülüğün ârizi olarak varlığa katıldığını savunan felsefi anlayış; hayatın iyi yanlarını görmeyi telkin eden dünya görüşü için kullanılan felsefe ve ahlâk terimi.*” şeklinde tanımlanmıştır (TDV, E.T. 29.06.2017)

İyimserlik geleceğe dönük genellenmiş olumlu sonuç beklentisidir (Scheier ve Carver, 1985: 26). Kişinin amacına ulaşma çabasında ısrarcı davranmasını içeren, hayatta başına iyi şeylerin geleceğine ilişkin genellenmiş beklenti durumu (Snyder vd., 1991: 571), gelecek hakkında olumlu beklenti içinde olma ve amaçlara ulaşabilme inancı ve yaşamda genellikle kötü şeyler yerine iyi şeylerin olacağına dair inanç (Scheier ve Carver, 1993: 26), geleceğe dönük olumlu duygusal tutum (Mäkikangas vd., 2004: 556; Peterson vd., 2011: 430), bireyin belirli bir durumda neleri başarabileceğini gösteren nesnel değerlendirme (Luthans vd., 2008: 222), üstün performans gösterme, hedefleri gerçekleştirme başarısı, ruhsal ve bedensel anlamda sağlıklı olma gibi sonuçlarla ilişkilendirilen ve gelecekte kötü şeylerden çok iyi şeylerin gerçekleşeceğine yönelik beklenti içinde olma durumu (Segerstrom, 2007:775) biçimlerinde tanımlanmıştır.

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

3.1. Araştırmanın Amacı, Örneklemi ve Veri Toplama Aracı

Bu çalışmada algılanan üstün niteliklilik ile iş tatmini arasında nasıl bir ilişki olduğu ve bu ilişkide iyimser olup olmamanın rolü ortaya konulmaya çalışılmıştır. Araştırmanın örneklemi, Türk Silahlı Kuvvetleri ve Jandarma Genel Komutanlığı’ndan erken emekli olan veya istifa eden subay statüsündeki 100 kişiden oluşmaktadır. Araştırmanın verileri elektronik ortamda düzenlenen anket tekniği ile toplanmıştır. Araştırma, TSK ve J.Gn.Klığı’ndan kendi isteği ile ayrılan subay statüsündeki personele elektronik ortamda anket uygulamak suretiyle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada 15 Temmuz 2016 sonrasında KHK’larla, YAŞ kararlarıyla ve idare tarafından kurumlarıyla ilişkileri kesilmek suretiyle ayrılanlar dahil edilmemiştir. Anket formunda, katılımcıların üstün niteliklilik algılarını ölçmek amacıyla Johnson ve Johnson (2000) tarafından geliştirilen ve Mutlu (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan Algılanan Üstün Niteliklilik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte Uyumsuzluk ile ilgili (4) ifade ve gelişmeme ile ilgili (6) ifade olmak üzere toplam (10) ifade bulunmaktadır. Anket metninde yer alan psikolojik dayanıklılığın ölçümünde Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeğinin, iyimserlikle ilgili altı maddesi kullanılmıştır. İş tatmininin ölçümünde ise 20 maddelik Minnesota İş Tatmini Ölçeği’nden yararlanılmıştır.

3.2. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

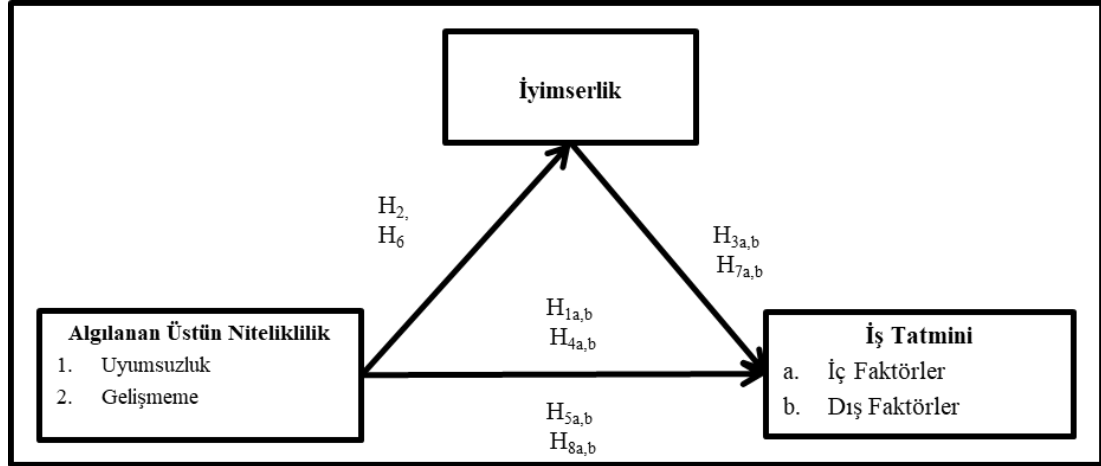
Algılanan üstün vasıflılık ve iş tatmini arasında yapılan analizler, 1970’lerin ortalarında % 60’larda yer alan iş tatmin düzeyinin 2000’lere geldiğinde % 45’lere düştüğünü göstermektedir. Üstün nitelikliliğin bu düşüşe sebep olan bir etken olduğu değerlendirilmektedir (Vaisey, 2006: 856). Beklentisinin altında bir işte çalıştığı kanaati taşıyan çalışan, kendisini düşük iş tatminine sürükleyen statü yoksunluğu hissi yaşar (Erdogan ve Bauer, 2009: 557). Bunu doğrulayan bir alan araştırmasında, Khan ve Morrow (1991: 214), algılanan üstün niteliklilik ile iş tatmini arasında orta düzeyde negatif korelasyon tespit etmişlerdir. Sağlık çalışanları üzerinde yaptıkları çalışmada ise Berk ve arkadaşları bu iki kavram arasında zayıf bir ilişki tespit etmişlerdir (Berk vd. 2015). Vaisey (2006: 848) ise erkekler ve kadınlar için tahmin edilen uyumsuzluk etkisini ölçtüğü iş tatmini modelinde, uyumsuzluk etkisinin erkeklerde üstün niteliklilik algısı yaratırken, kadınlarda düşük niteliklilik etkisi yarattığını tespit etmiştir. Yapılan araştırmalar, algılanan üstün vasıflılığın işten ayrılma niyeti (Maynard vd., 2006; Erdogan ve Bauer, 2009), düşük iş tatmini (Maynard vd., 2006; Johnson ve Johnson, 1996; Johnson vd., 2002) gibi olumsuz tutumlar üzerinde

önemli etkilerinin olduğunu göstermiştir. Bir diğer araştırmacı Fine ve Nevo (2008), müşteri hizmetleri temsilcileri üzerine yaptığı araştırmada, algılanan üstün vasıflılık ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki tespit etmişlerdir. Bu araştırma ile tutarlı olarak Lobene ve Meade'nin (2010) araştırmasında da, algılanan fazla nitelikliliğin iş tatmini ile negatif ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

İyimserlik, son dönemde yönetim ve organizasyon çalışmalarında popüler hale gelen psikolojik sermayenin alt boyutlarından biridir. İyimserlik ile iş tatmini arasındaki pozitif korelasyon vardır (Luthans vd., 2008: 233; Erkuş ve Fındıklı, 2013: 311; Biçkes vd., 2014: 114; Ocak vd., 2016: 123). Bu korelasyon farklı sektörlerden örnekler üzerinde yapılan bir çok çalışmada gözlenmiştir. Örneğin kamu sektörü çalışanları (Çetin ve Basım, 2011), hizmet işletmeleri çalışanları (YoussefveLuthans, 2007), turizm sektörü çalışanları (Appollis, 2010: 140) ve akademisyenler (Chang vd., 2013) üzerinde yapılan araştırmalarda bu korelasyon doğrulanmıştır. İyimserlik derecesi daha yüksek olan ve üstün vasıflı olduğu hissi taşıyan bireylerin diğerleriyle karşılaştırıldıklarında, iş uyumsuzluğu sorunuyla farklı biçimde mücadele ettikleri görülmektedir. Bu kişiler, durumlarını değiştirmek için olumlu zihin muhakemesi yaparak değişime olumlu tepkiler verme eğilimi taşırlar (Janse, 2015: 13).

Algılanan üstün vasıflılık ile iyimserlik arasındaki ilişkiye dair Cassidy ve Wright (2008) tarafından yapılan çalışmada üstün vasıflılık algısının iyimserlik düzeyini düşürdüğü ortaya konulmuştur.

Literatürdeki bu ilişkilerden hareketle araştırmanın modeli ve hipotezleri aşağıdaki şekilde belirlenmiştir.



Şekil 1: Araştırmanın Modeli

H_{1a}: Algılanan üstün nitelikliliğin uyumsuzluk alt boyutu ile İş tatmininin alt boyutlarından iç faktörler arasında negatif yönlü bir etkileşim vardır.

H₂: Algılanan üstün nitelikliliğin uyumsuzluk alt boyutu ile iyimserlik arasında negatif yönlü bir etkileşim vardır.

H_{3a}: İyimserlik ile iş tatmininin alt boyutlarından iç faktör arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır.

H_{4a}: Algılanan üstün nitelikliliğin uyumsuzluk alt boyutu ile İş tatmininin alt boyutlarından iç faktörler arasındaki ilişkide iyimserliğin aracılık rolü vardır.

H_{1b}: Algılanan üstün nitelikliliğin uyumsuzluk alt boyutu ile İş tatmininin alt boyutlarından dış faktörler arasında negatif yönlü bir etkileşim vardır.

H_{3b}: İyimserlik ile iş tatmininin alt boyutlarından dış faktör arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır.

H_{4b}: Algılanan üstün nitelikliliğin uyumsuzluk alt boyutu ile İş tatmininin alt boyutlarından dış faktörler arasındaki ilişkide iyimserliğin aracılık rolü vardır.

H_{5a}: Algılanan üstün nitelikliliğin gelişmeme alt boyutu ile İş tatmininin alt boyutlarından iç

faktörler arasında negatif yönlü bir etkileşim vardır.

H₆: Algılanan üstün nitelikliliğin gelişmeme alt boyutu ile iyimserlik arasında negatif yönlü bir etkileşim vardır.

H_{7a}: İyimserlik ile iş tatmininin alt boyutlarından iç faktörler arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır.

H_{8a}: Algılanan üstün nitelikliliğin gelişmeme alt boyutu ile İş tatmininin alt boyutlarından iç faktörler arasındaki ilişkide iyimserliğin aracılık rolü vardır.

H_{5b}: Algılanan üstün nitelikliliğin gelişmeme alt boyutu ile İş tatmininin alt boyutlarından dış faktörler arasında negatif yönlü bir etkileşim vardır.

H_{7b}: İyimserlik ile iş tatmininin alt boyutlarından dış faktörler arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır.

H_{8b}: Algılanan üstün nitelikliliğin gelişmeme alt boyutu ile İş tatmininin alt boyutlarından dış faktörler arasındaki ilişkide iyimserliğin aracılık rolü vardır.

3.3.Verilerin Analizi ve Bulgular

Bu bölümde, araştırmaya katılan istifa etmiş veya erken emekli olmuş silahlı kuvvetler personelin demografik özellikleri ve temel değişkenlere ilişkin bulgular ve analiz sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 1: Demografik Bilgiler

YAŞ	F / %	AYRILMA BİÇİMİ	F / %	EĞİTİM	F / %
31-35	19	İstifa	64	Lisans	37
36-40	57	Maaşlı Emekli	16	Y.Lisans	39
41-45	13	Maaşsız Emekli	7	Doktora	24
46+	11	Malulen Emekli	8		
		Firar	5		
Toplam100					
MEVCUT DURUMU	İŞ F/%	SOSYAL STATÜ ALGISI	F / %	YAŞAM STANDARDI ALGISI	F / %
Özel Sektör	35	Düşmüş	21	Düşmüş	7
Kamu Sektörü	42	Değişmemiş	40	Değişmemiş	38
Kendi İşini Kuran	14	Yükselmiş	39	Yükselmiş	55
Çalışmıyor	9				
Toplam100					

Tablo-1'deki bilgilerden hareketle, tamamı erkek olan katılımcıların yaş grubu bakımından yarından fazlasının 36-40 yaş diliminde yer almaktadır. Bu durum, İç Hizmet Kanunu gereği TSK'da zorunlu hizmet süresinin dolduğu yaş dilimini temsil etmektedir. TSK'dan ayrılma şekli açısından ise örneklemin 2/3'ünün istifa ederek ayrıldığı görülmektedir. Eğitim seviyesi bakımından katılımcıların yaklaşık 2/3'ünün lisansüstü eğitim seviyesine sahip olduğu, dolayısıyla kendilerini üstün nitelikli algılama eğiliminin yüksek olabileceği değerlendirilmektedir. Katılımcıların % 42'sinin TSK'dan ayrılma sonrası bir başka kamu kurumunda, % 35'inin ise özel sektörde istihdam imkânı bulduğu görülmüştür. Katılımcıların % 79'unun TSK'dan ayrılma sonrasında önceki sosyal statülerini korudukları veya yükselttikleri tespit edilmiştir. Katılımcılardan % 7'lik küçük bir kesimin yaşam standardının düştüğü, geri kalan % 93'lük kısmının ise yaşam standardını koruduğu veya yükselttiği bulgusuna ulaşılmıştır. Bu verilerden hareketle, gerek üstün vasıflılık algısı ve gerekse başka nedenlerle TSK'dan ayrılan subay statüsündeki personelin önemli bir kısmının sosyal statülerinde ve yaşam standartlarında herhangi bir kaybın yaşanmadığı söylenebilir.

Katılımcıların üstün vasıflılık algılarından “Gelişmeme” alt boyutunun “1- Kesinlikle Katılmıyorum”–“5- Kesinlikle Katılıyorum” değerleri üzerinden 3,47 ortalama ile ortalamanın biraz üzerinde, “Uyumsuzluk” alt boyutunun ise 3,94 ortalama ile yüksek olduğu tespit edilmiştir. Buradan hareketle katılımcıların üstün vasıflılık algılamasına sahip olduklarından söz edilebilir. İyimserlik düzeylerinin ise 3,41 ortalamasının biraz üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların genel olarak iyimser bir kişilik yapısı içinde oldukları ifade edilebilir. İş tatmini bakımından ise “İç Faktörler” alt boyutunun ortalamasının 2,90 ile ortalamasının biraz altında olduğu, “Dış Faktörler” alt boyutunun ise ortalamasının ise 2,33 ile ortalamasının altında olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre çalışanların TSK’ye hizmet ettikleri zaman zarfında iş tatmini düzeylerinin yüksek olmadığından bahsedilebilir.

Algılanan üstün vasıflılık ölçeğinin orijinali Uyumsuzluk ve Gelişmeme olmak üzere iki alt boyuta sahip olduğundan bu çalışmanın verileri bakımından da aynı boyutların (yapının) ortaya çıkıp çıkmadığını tespit etmek için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ilgili on madde, orijinal ölçekteki gibi iki boyutlu bir yapı ortaya koymuş, ancak altıncı madde faktör yükü olarak 0,5 kesme değerinin altında kalmasından dolayı analizlere dahil edilmemiştir. Faktör analizi sonucu, her iki boyutun toplam varyansın %53’ünü açıkladığı ve KMO örneklem yeterlilik değerinin 0,70 ile faktör analizi için yeterli düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

İş tatmini ölçeğinin orijinali İç Faktörler ve Dış Faktörler olmak üzere iki alt boyuta sahiptir. Bu çalışmanın verileri bakımından da aynı boyutların (yapının) ortaya çıkıp çıkmadığını tespit etmek için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Analiz sonucunda ilgili yirmi madde, orijinal ölçekteki gibi iki boyutlu bir yapı ortaya koymuş, ancak sekizinci madde faktör yükü olarak 0,5 kesme değerinin altında kalmasından dolayı analizlere dahil edilmemiştir. Faktör analizi sonucu, her iki boyutun toplam varyansın %58’ini açıkladığı ve KMO örneklem yeterlilik değerinin 0,84 ile faktör analizi için yeterli düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 2: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Tablosu

Değişkenler	Ort.	α	1	2	3	4	5
1. Gelişmeme	3,47	,82	1				
2. İyimserlik	3,41	,71	-,278**	1			
3. İç Faktörler	2.90	,86	-,448**	,288**	1		
4. Dış Faktörler	2.33	,83	-,318**	,233*	,761**	1	
5. Uyumsuzluk	3.94	,74	,124	,232*	,448	,756	1

Tablo 2’deki sonuçlara bakıldığında, algılanan üstün vasıflılığın uyumsuzluk boyutu ile iş tatmininin iç (,448) ve dış faktörler (,756) boyutunun korelasyonlarının yüksek ve pozitif yönü ancak anlamlı olmadığı görülmektedir. Üstün vasıflılık algısının diğer boyutu olan gelişmeme boyutu ile iş tatmininin iç faktörler boyutunun (-,448) ve dış faktörler boyutunun (-,318) şeklinde negatif ve orta dereceli bir ilişki içinde oldukları sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca çalışmanın bir diğer bağımsız veya aracı değişkeni olan iyimserlik ile iş tatmininin iç (,288) ve dış faktörlerinin (,233) pozitif yönlü ve zayıf bir ilişki içinde olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Bu çalışmada araştırma hipotezlerinin testi için bir dizi regresyon modelleri oluşturularak analizler yapılmıştır. Aracılık testi için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen dört aşamalı yaklaşım kullanılmıştır. Buna göre regresyon modelinin bağımsız değişkeni olan algılanan üstün vasıflılığın uyumsuzluk boyutu ile iş tatmininin bağımlı değişkeni olan iç faktörler ve dış faktörler arasında ayrı ayrı kurulan basit doğrusal regresyon modellerinin istatistiksel olarak anlamlı çıkmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuç Baron Kenny modelinin “Bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.” şeklindeki birinci aşamasının sağlanmamasından dolayı Baron Kenny modelinin bundan sonraki üç aşaması ile ilgili kurulan $H_{1a}, H_2, H_{3a}, H_{4a}, H_{1b}, H_{3b}, H_{4b}$ şeklindeki hipotezler reddedilmektedir.

Regresyon modelinin bağımsız değişkenlerinden bir diğeri olan algılanan üstün vasıflılığın gelişmeme alt boyutu ile çalışmanın bağımlı değişkeni olan iş tatmininin iç faktörler alt boyutu arasında kurulan regresyon modeli ile iyimserlik aracı değişkeninin de yer aldığı Baron Kenny modeline ilişkin aşamaların anlamlı sonuçlar verdiği Tablo 3'deki sonuçlar üzerinden görülebilecektir.

Tablo 3: Regresyon Analizi Sonuçları (Gelişmeme-İç Faktörler)

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	S.H.	Bet a	t	p	DüzR ²
1. İç Faktörler Gelişmeme							
Sabit		5,305	,488		10,869	,00	,201
Gelişmeme		-,692	,139	-,448	-4,961	0,000	
2. İyimserlik Gelişmeme							
Sabit		4,835	,500		9,668	,00	,068
Gelişmeme		-,410	,143	-,278	-2,876	0,005	
3. İç Faktörler İyimserlik							
Sabit		1,876	,353		5,312	,00	,073
İyimserlik		,302	,101	,288	2,972	0,004	
4. İç Faktörler Gelişmeme İyimserlik							
Sabit		4,410	,673		6,550	,00	,214
Gelişmeme		-,616	,143	-,399	-4,299	0,000	
İyimserlik		,185	,097	,224	1,903	0,048	

Baron ve Kenny modelinin dört aşamadan oluşan ve aracılık etkisini ortaya koyan regresyon analizi sonuçları Tablo 3'de sunulmuştur. Bu sonuçlara göre araştırmının bağımsız değişkeni olan gelişmeme ile bağımlı değişkeni iş tatmininin boyutlarından iç faktör negatif ($\beta=-,448$, p.000) yönlü ve istatistiksel olarak anlamlı bir etkileşim ortaya koymaktadır. Yine modelin ikinci aşamasında bağımsız değişken olan gelişmeme ile aracı değişken olan iyimserlik arasında negatif yönlü ve anlamlı ($\beta=-,278$, p.005) bir etkileşim tespit edilmiştir. Modelin üçüncü aşaması olan aracı değişken olan iyimserlikle bağımlı değişken olan iç faktörler arasında pozitif yönlü ve anlamlı ($\beta=,288$, p.004) bir etkileşimin var olduğu görülmüştür. Modelin dördüncü ve son aşamasında bağımsız değişken olan gelişmeme ile aracı değişken olan iyimserliğin birlikte regresyon analizine sokularak bağımlı değişken olan iç faktörler üzerindeki etkisinin ortaya konulması neticesinde Gelişmemenin iç faktörler üzerindeki anlamlı etkisinin sürdüğü ve bu ilişkide aracı değişken olan iyimserliğin de anlamlı bir etkisinin bulunduğu görülmüştür. İyimserliğin aracı değişken olarak devreye girmesi sonucu bağımsız değişken olan gelişmemenin bağımlı değişken olan iç faktörler üzerindeki etkisinin

Beta katsayısı olarak -,448'den -,339 düzeyine gerilediği yani ilişkinin gücünde bir azalma meydana getirdiği başka bir deyişle kısmi aracılık rolü oynadığı tespit edilmiştir. Bütün bu sonuçlardan hareketle H_{5a}, H₆, H_{7a}, H_{8a} hipotezleri kabul edilmektedir.

Tablo 4: Regresyon Analizi Sonuçları (Gelişeme-Dış Faktörler)

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	B	S.H.	Bet a	t	p	DüzR ²
1. Dış Faktörler		Gelişeme					
Sabit		4,077	,532		7,667	,00	,092
Gelişeme		-,505	,152	-,318	-3,321	0,001	
2. İyimserlik		Gelişeme					
Sabit		4,835	,500		9,668	,00	,068
Gelişeme		-,410	,143	-,278	-2,876	0,005	
3. Dış Faktörler		İyimserlik					
Sabit		1,468	,368		3,986	,00	,045
İyimserlik		,251	,106	,233	2,375	0,019	
4. Dış Faktörler		Gelişeme İyimserlik					
Sabit		3,259	,738		4,419	,00	,106
Gelişeme		-,435	,157	-,399	-2,774	0,007	
İyimserlik		,169	,107	,224	1,587	0,116	

Tablo 4'deki bu sonuçlara göre Baron Kenney modelinin 1. Aşaması olan bağımsız değişkenin (gelişeme) bağımlı değişkenle (Dış faktörler) olan ilişkisinin negatif yönlü ve anlamlı ($\beta = -.318$, $p.001$) olduğu görülmektedir. Buna karşın son aşaması olan aracı değişkenin dahil olduğu regresyon modelinde bağımsız değişken olan gelişemenin bağımlı değişken olan dış faktörler üzerindeki etkisinin anlamlı olduğu ($\beta = -.399$, $p.007$) sonucuna varılmıştır. Ancak iyimserliğin bu ilişkideki etkisi pozitif iken bu etki istatistiksel olarak anlamlı değildir ($\beta = .224$, $p.116$). İyimserlik, gelişeme ve dış faktörler arasındaki ilişkide aracılık rolü oynamamaktadır. Bu sonuçlara göre H_{5b} v H_{7b} hipotezleri kabul edilirken H_{8b} hipotezi reddedilmektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada algılanan üstün vasıflılık konusu, TSK'nın subay kadrosunda belirli bir süre görev yapmış ve daha sonra istifa etmiş veya erken emekli olmuş, görece bilgi beceri ve donanımı yüksek personel üzerinde ve görevde buldukları döneme ilişkin algılamaları

kapsamında incelenmiştir. Bu bağlamda ilgili TSK personelinin varsa üstün vasıflılık algısının alan yazında belirtildiği üzere onların iş tatminlerini olumsuz etkileyip etkilemediğinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Ayrıca bu etkileşimde bir kişilik faktörü olan iyimserliğin herhangi bir şekilde aracılık etkisinin olup olmadığı da tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırma bulgularına göre TSK'den istifa etmiş veya emekli olmuş subay kadrosunda yer alan personelin ortalamasının üzerinde bir üstün vasıflılık algısına sahip olduğu, alan yazında da belirtildiği gibi iş tatmini düzeyleri bakımından tatminsizliğe yakın bir eğilim ortaya koydukları görülmüştür. Ayrıca bir kişilik yapısı değişkeni olarak iyimserlik algılarının da ortalama düzeyde olduğundan söz edilebilir.

Araştırmanın gelişme ve uyumsuzluk boyutlarından oluşan üstün vasıflılık ile iç ve dış faktörlerden oluşan iş tatmini değişkenleri arasında özellikle üstün vasıflılığın gelişme boyutu ile iş tatmininin iç ve dış faktörler boyutları arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yani TSK'daki vasıflı subaylar, sahip oldukları niteliklere rağmen, kendilerini kurumda geliştiremediklerini hissettiklerinde, iş tatminlerinde düşüş yaşamaktadırlar. Bu sonuçlar ilgili yazındaki ErdoganveBauer, (2009),Khan ve Morrow, (1991),Maynardvd. (2006); Johnson ve Johnson, (1996);Johnson vd.,(2002) Fine ve Nevo (2008) ve Lobene ve Meade (2010) tarafından yapılan çalışmaların bulguları ile paralellik göstermektedir.Ancak üstün vasıflılık algısının uyumsuzluk boyutu ile iş tatmininin boyutları arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı görülmüştür. Bu uyumsuzluğun, TSK ve J.Gn.Klığı'nın ifa etmiş olduğu görevlerdeki çeşitlilikten kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Kurumlarca ifa edilen görevlerin bir kısmı terörle mücadele kapsamında, iç güvenlik ve sınır ötesi operasyonlara dönük olup, savunma teknolojilerinin kullanılması ve ast personelin yönetilmesinde nitelikli lider personele gereksinimi zorunlu kılmaktadır. Buna ilaveten, jandarma subaylarının asayiş, kaçakçılık, terör, örgütlü suçlar gibi tespiti ve soruşturulmasında, faillerinin tespit edilerek yargı mercileri önüne çıkarılmasında teknolojinin yoğun biçimde kullanılması ve analitik düşünme ve karar verme kabiliyeti gerektirmektedir. Bu tür görevleri ifa eden personelin sahip oldukları nitelikler ve ifa ettikleri kritik görevlerle ilgili algılarında bir uyumsuzluk yaşanmayacağı değerlendirilmektedir. Çünkü ifa ettikleri görevlerde sahip oldukları üstün vasıfları kullanma olanağı elde etmektedirler. Öte yandan, kurumların ifa ettikleri diğer görevler ise askeri eğitim, içtima, günlük toplantılar, çevre temizliği gibi rutin nitelikte olup, üstün vasıflı personelin bu vasıflarını kullanmalarına olanak sağlamamaktadır. Dolayısıyla, kendisini üstün nitelikli olarak algılayan ancak bu tür görevleri yoğun olarak ifa eden personelin kurumlarıyla uyumsuzluk yaşayabilecekleri değerlendirilmektedir.

Araştırma ile ulaşılan ve yukarıdaki bulgu ile örtüşen bir başka sonuç, algılanan üstün vasıflılığın boyutlarından gelişmemenin iş tatmininin boyutlarından iç faktörlerle olan ilişkisinde iyimserliğin kısmi aracılık etkisine sahip olduğudur.Ulaşılan bir başka sonuç da üstün vasıflılık algısının özellikle gelişme boyutunun, iyimserliği azalttığı yönündedir ki bu sonuç da alan yazındaki Cassidy ve Wright (2008) tarafından yapılan çalışmanın sonuçlarını teyit eder niteliktedir.

Algılanan üstün vasıflılık ile iş tatmini ve iyimserlik arasındaki ilişkilerin incelendiği bu çalışmada bazı kısıtlar da bulunmaktadır. Birincisi, TSK'nın ve Türkiye'nin içinden geçtiği zorlu süreçte çok kısıtlı bir örnekleme çalışılmak zorunda kalınması nedeniyle yapılan araştırmanın sonuçlarının kapsamlı bir genelleme yapmaya olanak vermemesidir. İkincisi, özellikleTürkçe alan yazındaki konu ile ilgili çok sınırlı sayıda çalışma olması çalışmanın bulgularının da alan yazına sınırlı bir katkı yapabilme olanağına sahip olmasıdır.

Konu ile ilgili araştırma yapacak bilim insanlarına özellikle bu çalışmada regresyon modelinin anlamsız sonuçlar verdiği algılanan üstün vasıflılığın uyumsuzluk boyutunu da kapsayacak şekilde farklı bir araştırma deseni geliştirmeleri önerilebilir. Ayrıca çalışmada veri toplama tekniği açısından başka metodolojik yaklaşımlar (görüşme gibi) kullanılarak konunun derinliği tespit edilebilir. Son olarak, konu farklı sektörlerde daha büyük örneklem

kitleleri üzerinde çalışılmak suretiyle de alan yazının zenginlik ve derinlik kazanmasına yönelik değerli katkılardan yararlanabilir.

Kaynakça

- Appollis, V. P. (2010), "The Relationship between Intention to quit, Psychological Capital and Job Satisfaction in The Tourism Industry in The Western Cape", Doctoral Dissertation, Bellville: University of the Western Cape.
- Baron, R M. ve Kenny, D.A. (1986), "Moderator Mediator Variables Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations," *Journal of Personality and Social Psychology*, 51 (6): 1173–1182.
- Berk, U., Kahya, M., Kuzu, B. ve Bayramlık, H. (2015), "Effect of Laborers' Overqualification Perception on Job Satisfaction and Organizational Commitment: An Empirical Study on Health Sector in Turkey", *Journal of International Health Sciences and Management*, Volume: 1, Issue:1: 60-73.
- Bender, K.A.i, Donohuet, S.M. ve John S. H. (2005), "Job Satisfaction and Gender Segregation", *Economic Papers* 57: 479-496.
- Biçkes, D.M., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö. ve Uğur, A. (2014), Duygusal Emek ile İş Tatmini Arasındaki İlişkide Psikolojik Sermayenin Aracılık Rolü: Bir Alan Çalışması, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2): 97- 121.
- Brynin, M., Lichtwardt, B. ve Longhi, S. (2006) 'Overqualification: Major or Minor Mismatch?', *ISER Working Paper 2006-17*. Colchester: University of Essex,
- Brynin, M. ve Longhi, S. (2009), "Overqualification: Major or Minor Mismatch?" *Economics of Education Review* 28:114–21.
- Cassidy, T. ve Wright, L. (2008), "Graduate Employment Status and Health: A Longitudinal Analysis of Transition from Student", *Social Psychology and Education*, 11:181-191.
- Chang, C. M., L. S. Chen, H. Y. Lin ve Huang, H. C. (2013), "The Relationship between Psychological Capital and Job Satisfaction of University Physical Education Teachers in Taiwan: Job Stress and Job Burnout as Mediators", *Energy Education Science and Technology, Part B. Social and Educational Studies*, 5(3): 1-9.
- Cheney, P.H. ve Scarpello, V. (1985), "Job Satisfaction and Information Systems Research", *Journal of Management Information Systems*, Vol. 2, No. 3: 21-36.
- Çetin, F. ve Basım, H.N. (2012), "Örgütsel Psikolojik Sermaye: Bir Ölçek Uyarlama Çalışması", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 45, Sayı 1: 121-137.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2011), "Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü", "İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 13(3): 79-94.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. ve Truxillo, D. M. (2011), "Overqualification Theory, Research, and Practice: Things that Matter", *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2): 260-267.
- 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.
- Erkuş, A. ve Fındıklı, M. (2013), "Psikolojik Sermayenin İş Tatmini, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisine Yönelik Bir Araştırma", *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2): 302-318.
- Farooq, S., Javid, A., Ahmed, U., ve Khan, M. J. (2009), "Educational and Qualificational Mismatches: Non-Monetary Consequences in Pakistan". *European Journal of Social Sciences*, 9: 275-291.
- Fine, S. ve Nevo, B. (2011), "Overqualified Job Applicants: We Still Need Predictive Models", *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4: 240–242.
- Fine, S. ve Nevo, B. (2008), "Too Smart for Their Own Good? A Study of Perceived Cognitive Overqualification in the Work Force", *The International Journal of Human Resource*

- Management, 19(2): 346-355.
- Görg, H. ve Strobl, E. (2003), The Incidence of Visible Underemployment: Evidence for Trinidad and Tobago. *Journal of Development Studies*, 39: 81–100.
- Green, F. ve McIntosh, S. (2007), “Is There a Genuine Under-utilization of Skills amongst the Overqualified?” *Applied Economics*, 39(4): 427-439.
- Hoppock, R. (1935), *Job Satisfaction*, Harper, New York, NY.
- Janse, S. (2015), “The Effect of Perceived Overqualification on Job Crafting and the Moderating Role of Personal Resources”, Master Thesis, Tilburg University, Faculty of Social and Behavioral Sciences, Human Resource Studies.
- Johnson, G. J. ve Johnson, W. R. (2000), “Perceived Overqualification and Dimensions of Job Satisfaction: A Longitudinal Analysis”, *The Journal of Psychology*, 134(5). 537-555.
- Johnson, G. J. ve Johnson, W. R. (1996), “Perceived Overqualification and Psychological Well-being”, *The Journal of Social Psychology*, 136(4): 435-445.
- Johnson, W. R., Morrow, P. C. ve Johnson, G. J. (2002), “An Evaluation of a Perceived Overqualification Scale across Work Settings”, *Journal of Psychology*, 136: 425– 441.
- Khan, L. J. ve Morrow, P. C. (1991), “Objective and Subjective Underemployment Relationships to Job Satisfaction”, *Journal of Business Research*, 22: 211–218.
- Lobene, E. ve Meade, A.W. (2010), “Perceived Overqualification: An Exploration of Outcomes”, 25. Annual Meeting of The Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, GA.
- 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-
- Luthans, F., Norman, S.M., Avolio, B.J. ve Avey, J.B. (2008), “The Mediating Role of Psychological Capital in The Supportive Organizational Climate Employee Performance Relationship”, *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B. & Norman, S.M. (2007), “Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction”, *Personnel Psychology*, 60, 541-572.
- Mäkikangas, A., Kinnunen, U. ve Feldt, T. (2004), “Self-esteem, Dispositional Optimism, and Health: Evidence from Cross-lagged Data on Employees”, *Journal of Research in Personality*, 38: 556-575.
- 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: Perspectives on Science and Practice*, 4, 236–239.
- Maynard, D.C., Joseph, T.A. ve Maynard, A.M. (2006), “Underemployment, Job Attitude and Turnover Intentions”, *Journal of Organizational Behavior*, 27: 509-536.
- Mutlu, P. (2013), “The Effect of Perceived External Prestige on the Relationship between Perceived Overqualification and Both Organizational Commitment and Turnover Intention”, *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*
- Ocak, M., Güler, M. ve Basım, H.N. (2016), “Psikolojik Sermayenin Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Tutumları Üzerine Etkisi: Bosnalı Öğretmenler Üzerine Bir Araştırma”, *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1): 113-130.
- Peterson, S. J., Luthans, F., Avolio, B.J., Walumbwa F. O. ve Zhang, Z. (2011), “Psychological Capital and Employee Performance: A Latent Growth Modeling Approach”, *Personnel Psychology*, 64(2): 427-450.
- Reingold, J. (2009), *The New Jobless*. *Fortune Magazine* Retrieved from, http://money.cnn.com/2009/02/02/news/economy/jobless_complete.fortune, Erişim Tarihi:08.09.2017.
- Scheier, M. F. ve Carver, C. S. (1993), “On the Power of Positive Thinking: The Benefits of Being Optimistic”, *Current Directions in Psychological Science*, 2: 26-30.

- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1985), Optimism, Coping, and Health: Assessment and Implications of Generalized Outcome Expectancies. *Health Psychology*, 4: 219-247.
- Segerstrom, S. C. (2007), "Optimism and Resources: Effects on Each Other and on Health Over 10 Years", *Journal of Research in Personality*, 41: 772–786.
- Snyder, C. R., C. Harris, J. R. Anderson, S. A., Holleran, Irving, L. M., Sigmon, S. T., Yoshinobu, L., Gibb, J., Langelle, C. ve Harney, P. (1991), "The Will and The Ways: Development and Validation of an Individual Differences Measure Of Hope", *Journal of Personality and Social Psychology*, 60(4): 570-585.
- Spector, RE (1997), *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, London, Sage.
- TDV, "TürkiyeDiyanetVakfi İslam Ansiklopedisi", <http://www.diyantislamansiklopedisi.com/iyimserlik/>, Erişim Tarihi: 29.06.2017.
- Vaisey, S. (2006), Education and Its Discontents: Overqualification in America, 1972–2002", *Social Forces*, 85: 835– 864.
- Vecchio, R. P. ve Boatwright, K. J. (2002), Preferences for Idealized Styles of Supervision", *Leadership Quarterly*, 13: 327–342.
- Verhaest, D., ve Omey, E. (2006), "The Impact of Overeducation and Its Measurement", *Social Indicators Research*, 77, 419-448.
- Vroom, V. H., Ego Involvement, Job Satisfaction, and Job Performance", *Personnel Psychology*, 1964, 15, 159-177.
- Youssef, C. M. ve Luthans, F. (2007), "Positive Organizational Behavior in the Workplace: The Impact of Hope, Optimism, and Resilience", *Journal of Management*, 33(5): 774-800.

İŞ KARAKTERİSTİKLERİ, İŞYERİ GÜVENLİĞİ, İŞ TATMİNİ VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK İLİŞKİLERİ KÜLTÜRLER ARASI BİR ÇALIŞMA¹

Ali Tanış

TSK

heracool2011@hotmail.com

Doç.Dr. Ömer Turunç

SDÜ

omert21@gmail.com

Özet

¹Bu bildiri Ali Tanış'ın doktora tez çalışmasından türetilmiştir.