

Algılanan Aşırı Niteliklilik ve İş Tatmini İlişkisinde İyimserliğin Aracı Rolü: İstifa Eden veya Erken Emekli Olan Subaylar Üzerine Bir Araştırma *

Korhan KARACAOĞLU**
Mustafa ARSLAN***

Alınış Tarihi: 21 Mayıs 2018

Kabul Tarihi: 31 Ekim 2018

Öz: Bu çalışmada, algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasındaki ilişkinin yönü ve kuvveti ile bu ilişkide iyimserliğin nasıl bir rol oynadığını ortaya koymak amaçlanmıştır. Araştırma, Türk Silahlı Kuvvetleri (TSK) ve Jandarma Genel Komutanlığı'ndan (J.Gen.K.lığı) erken emekli olan veya istifa eden subay statüsündeki personeli içeren 124 kişiden oluşan örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan veriler, kartopu örneklem yöntemi kullanılarak, elektronik ortamda uygulanan anket tekniğiyle toplanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, algılanan aşırı nitelikliliğin algılanan gelişmeme alt boyutunun, iş tatmininin iç faktörler alt boyutları üzerinde negatif yönlü bir etkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Ayrıca, algılanan aşırı nitelikliliğin algılanan gelişmeme alt boyutunun iş tatmininin alt boyutlarından iç faktörlerle olan ilişkisinde iyimserliğin kısmi aracılık rolünün olduğu tespit edilmiştir. Ancak, algılanan aşırı nitelikliliğin algılanan uyumsuzluk alt boyutunun iş tatmininin boyutları üzerinde herhangi bir etkiye sahip olmadığı görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Örgütsel Davranış, Algılanan Aşırı Niteliklilik, İyimserlik, İş Tatmini, Türk Silahlı Kuvvetleri

The Mediator Role of Optimism on the Relationship between Perceived Overqualification and Job Satisfaction: A Research on Resigned or Early-Retired Army Officers

Abstract: In this paper, it is aimed to explain the direction and extend of the relationship between perceived overqualification and job satisfaction and the role of optimism on this relationship. The research was carried out on a sample of 124 officers who are before-time retired or resigned from their job in Turkish Armed Forces (TSK) or Gendarmerie General Command. The data used in the research were gathered by the questionnaire technique applied in the electronic environment by using the snowball sampling method. According to the results, perceived no-grow dimension of perceived overqualification has negative impact on both intrinsic factors and extrinsic factors dimensions of job satisfaction. Then, it is found that optimism has a partial mediating effect on the relationship perceived no grow dimension and intrinsic and extrinsic dimensions of job satisfaction. However, it is found that perceived mismatch dimension of perceived overqualification has not any effect on dimensions of job satisfaction.

Keywords: Organizational Behavior, Perceived Overqualification, Optimism, Job Satisfaction, Turkish Armed Forces

Atatürk
Üniversitesi

107
İktisadi ve İdari
Bilimler Dergisi,
Ocak 2019
Cilt: 33
Sayı: 1

* Bu çalışma, 3-4 Kasım 2017 tarihinde Marmara Üniversitesi tarafından düzenlenen 5. Örgütsel Davranış Kongresinde, genişletilmiş özet olarak sunulan bildirinin, düzenlenmiş ve geliştirilmiş halidir.

**Doç.Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli, Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü

***Dr.Öğr.Üyesi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli, Üniversitesi, İİBF, Kamu Yönetimi Bölümü

I.Giriş

Algılanan aşırı niteliklilik, son yıllarda araştırmacıların ilgi duydukları konular arasında yer almaktadır. Yabancı alan-yazında, algılanan aşırı nitelikliliğin 1990'lı yıllardan itibaren araştırmalara konu olmasına karşılık Türkçe alan-yazında konuyla ilgili araştırmaların 2010'lu yılların başlarında görülmeye başladığı tespit edilmiştir. Alan-yazın incelemesinde kavramın; iş tatmini, cinsiyet, mental iyi oluş, personel güçlendirme, iş tutumu, işten ayrılma, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, bireysel performans, iş stresi ve insan sağlığı gibi değişkenlerle etkileşimi ele alınmıştır.

Algılanan aşırı nitelikliliğin etkileşim içinde olduğu kavramlardan biri olan iş tatmini, bireyin işinden genel anlamda memnuniyetine işaret eden; psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların kombinasyonu biçiminde tanımlanmıştır. Bireyin işinden beklentileri, işin ve mesleğin ona sundukları, örgütsel çevre, iş ilişkileri, cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, maaş, yan gelirler, çalışma koşulları, teşvik olanakları, çalışma arkadaşlarının ve üstlerin niteliği ve işten sağlanan manevi kazanımlar bireyin iş tatmini üzerinde etki yaratan faktörler olarak sıralanabilir.

Daha çok psikoloji biliminin araştırma alanına giren iyimsizlik ise yönetim ve organizasyon alanında yapılan çalışmaların da ele aldığı bir kavram haline gelmiştir. Pozitif psikoloji içerisinde iyimsizliğe iki farklı açıdan yaklaşmıştır (Hefferon ve Boniwell, 2014: 95). Üzerinde yapılan ilk çalışmalarda öğrenilebilen bir beceri (Seligman, 1998) olarak ele alınan kavramın, ilerleyen dönemdeki çalışmalarda değişmeyen bir kişilik özelliği olduğuna dönük bulgulara ulaşılmıştır (Carver ve Scheier, 1998). Psikolojik sermaye ve psikolojik iyi oluşun bileşenlerinden biri olan iyimsizliğin gerek iş tatminiyle (Luthans vd., 2007; Youssef ve Luthans, 2007; Luthans vd., 2008; Appollis, 2010; Çetin ve Basım, 2011; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Chang vd., 2013; Biçkes vd., 2014; Ocak vd., 2016) ve gerekse algılan aşırı niteliklilik (Feldman, 1996; Johnson ve Johnson, 1996; Cassidy ve Wright, 2008; Hmieleski ve Carr, 2008; Curtis, 2012; Roh vd., 2014) ile etkileşim halinde olduğuna dair bulgular alayazın incelemesinde görülmüştür.

Uluslararası alan-yazın incelendiğinde, özellikle algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini kavramları arasındaki ilişkileri ele alan az sayıda çalışmanın olduğu ve bunların önemli bir kısmının 2000'li yıllardan sonraki dönemde yoğunlaştığı görülmektedir (Johnson ve Johnson, 1996; Johnson vd. 2002; Hoskins, 2003; Maynard vd. 2006; Fine ve Nevo, 2008, Lobene ve Meade, 2010). Türkçe alan-yazında da algılanan üstün vasıflılık ile iş tatmini konusunu ele alan tek çalışmanın (Berk vd. 2015) olduğu tespit edilmiştir. İlgili alan-yazında, algılanan üstün vasıflılık ile iş tatmini ilişkisinde iyimsizliğin aracı rolünü ele alan her hangi bir çalışmaya ise rastlanmamıştır. Bu nedenle, bu çalışmanın, alan-yazının zenginlik kazanmasına katkı sağlayabileceği değerlendirilmektedir.

Yukarıda sıralanan kavramlar arası ilişkilerden hareketle bu çalışmanın amacı, algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini üzerindeki etkisinde iyimserliğin aracılık rolünü incelemektir. Çalışma, TSK ve J.Gn.K.lığı'nın yönetici kadrosunu oluşturan subay statüsündeki personelden erken emekli olan veya istifa eden 124 kişilik örneklem üzerinde gerçekleştirilmiştir. Aldıkları eğitim ve sonrasında kendilerine verilen görevler bağlamında, belirlenen örneklemin aşırı niteliklilik algısı taşıma eğilimlerinin yüksek olacağı değerlendirilmiştir. Bu bağlamda, çalışmanın amacı aşırı niteliklilik algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi ve bu ilişki üzerindeki iyimserliğin aracılık etkisini incelemektir.

Çalışmada toplam iki bölüm yer almaktadır. Birinci bölümde, algılanan aşırı niteliklilik, iş tatmini ve iyimserlik kavramları ve bu kavramların dayandırıldığı kuramlar ele alınmıştır. İkinci bölümde ise TSK'dan istifa eden ve erken emekli olan çalışanlar üzerinde yapılan görgül araştırmanın sonuç ve bulguları yer almıştır.

II. Kavramsal Çerçeve

Kavramsal çerçeve kapsamında; algılanan aşırı niteliklilik, iş tatmini ve iyimserlik kavramları kuramsal alt yapıları ile birlikte incelenmiştir.

A. Algılanan Aşırı Niteliklilik

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

Algılanan aşırı nitelikliliğin algılanan uyumsuzluk ve algılanan gelişme şeklinde iki boyutu bulunmaktadır. Algılanan uyumsuzluk, bireyin sahip olduğu eğitim, beceri ve tecrübe gibi niteliklerinin iş için gerekli olanlarla uyumlu olmamasıdır (Kayalık, 2017). Buradaki uyumsuzluk, bireyin işin gerektirdiği niteliklerden daha fazlasına sahip olmasından kaynaklanmaktadır. Algılanan gelişme ise bireyin işiyle ilgili öğrenme, gelişme ve değişim fırsatlarına ilişkin algıları çerçevesinde tanımlanmaktadır. İşe ilişkin bireysel gelişim ile ilgili fırsatların bireyin beklentilerini yeterince karşılamaması ile açıklanabilir (Johnson ve Johnson, 1996).

Aşırı niteliklilik algısına ilişkin kuramsal alt yapıya bakıldığında ise kişilerde aşırı niteliklilik algısının oluşmasına sebep olan psikolojik süreçlerle ilgili çeşitli açıklamalara rastlanmaktadır. Bunlardan; Adams'ın Eşitlik Kuramı ve Crosby'nin Göreli Yoksunluk Kuramı aşırı niteliklilik kavramını açıklarken işgöreni merkeze almış, Edwards'ın (1991) Birey-İş Uyumu Kuramı ise örgütü merkeze almıştır.

*Algılanan Aşırı Niteliklilik ve İş Tatmini İlişkisinde İyimserliğin Aracı Rolü:
İstifa Eden veya Erken Emekli Olan Subaylar Üzerine Bir Araştırma*

Eşitlik kuramına göre işgörenler adalet duygularını, ortaya koydukları girdi/çıktı oranını diğer işgörenlerle karşılaştırarak belirlemektedirler. Eğitim, beceriler ve tecrübe gibi girdiler; ücret, ödül, özerklik, takdir gibi çıktılarla uyumlu olmadığında kişi adaletsizlik duygusu geliştirmektedir. Buna göre eşitlik teorisinde ifade edilen girdiler ve çıktılar ile algılanan aşırı niteliklilik kavramının sebep ve sonuçlarının uyum gösterdiği söylenebilir. Zira algılanan aşırı nitelikliliğin sebeplerine bakıldığında eğitim ve tecrübe gibi kişisel nitelikler; sonuçlarına bakıldığında ise hak ettiklerini düşündükleri ücret, takdir edilme, özerklik elde etme gibi beklentileri karşılanmaması görülür. Bu bağlamda ortaya çıkan iş tatmini düşüklüğü, performans düşüklüğü, örgütsel özdeşlemede düşüklük gibi sonuçlar eşitlik kuramının girdi ve çıktıları ile paralellik göstermektedir.

Görelî Yoksunluk Teorisi de aşırı niteliklilikle ilgili alan-yazındaki kuramsal alt yapıyı oluşturan bir diğer teoridir. Söz konusu teoriye göre birey eğitim ve tecrübe gibi niteliklerine bağlı olarak, bu özellikleri taşımayan kişilerle kendisini karşılaştırmakta ve bunun sonucunda sahip olduğundan daha fazlasını hak ettiğini düşünmekte ve yoksunluk hissine kapılmaktadır. Yaklaşımın ayırt edici yönü, bireyin, kendisine sunulan olanakları tatmin edici bulsa bile, kendisinden düşük nitelikli olduğunu değerlendirdiği diğer kişilerle aynı olanaklara sahip olmaktan rahatsızlık duymasına ve daha fazlasını hak ettiğini düşünmesine yaptığı vurgudur. Bir başka ifadeyle birey, sahip olduğu üstün niteliklere rağmen, daha iyi işlerden yoksun kaldığını düşündüğünde, kendisini üstün nitelikli algılamaktadır. Fine ve Nevo (2008), Erdogan ve Bauer (2009) gibi bazı araştırmacılar aşırı niteliklilik algısını görelî yoksunluk teorisi ile açıklamışlardır. Bireyler, örgüte katkıları karşılığında aldıkları ödülün adil olması beklentisi taşırlar ve bu beklenti karşılanmadığında ise uyum sorunu yaşarlar. Bu uyumsuzluk işe yönelik olumsuz yaklaşımları artırır. Kendisine sunulanlardan daha iyisini hak ettiğini düşünen bireyin buna bağlı olarak beklenti düzeyi yükselir ve yoksunluk hissine kapılır (McKee-Ryan ve Harvey, 2011: 972).

Aşırı niteliklilik algısı ile ilgili bir başka yaklaşım, Birey-İş Uyumu Kuramıdır. Edwards'a göre birey-iş uyumu, bireyin sahip olduğu nitelikler ile işin gerektirdiği nitelikler arasındaki uyum veya bireyin beklentileri ile kendisine sunulanlar arasındaki uyum olarak tanımlanmıştır. Kuram, birey ve örgüt uyumunu iki biçimde ele almaktadır. Birincisi, bireyin sahip olduğu niteliklerin işin gerektirdiği nitelikleri karşılamamasıdır. İkincisi ise bireyin işin gerektirdiği niteliklerden çok daha fazlasına sahip olmasıdır. Birey-iş uyumu kuramının aşırı niteliklilik kavramı ile bağlantısı, ikinci durum için geçerlidir. Aşırı niteliklilik, bireyin niteliklerinin iş için gerekli olan niteliklerden fazlasına sahip olduğu bir birey-iş uyumsuzluğu türüdür (Kristof-Brown vd., 2005: 42). Maynard vd. (2006), algılanan aşırı nitelikliliği açıklarken kişi-iş uyumu teorisinden yararlanmışlardır. Bireylerin sahip olduğu eğitim, tecrübe ve diğer nitelikler ile işin gerektirdiği niteliklerin eşleşmemesi sonucunda ortaya çıkan sonuçları kişi-iş uyumsuzluğu yaklaşımıyla açıklamışlardır. Feldman (1996) da aşırı

nitelikliliğin psikolojik dinamiklerinin mevcut ve beklenen istihdam koşulları arasındaki uyumsuzluktan kaynaklanabileceğini ileri sürmektedir.

Aşırı niteliklilik algısının ortaya çıktığı durumlara ilişkin görüşlere bakıldığında ekonomik nedenlerin öne çıktığı görülür. Aşırı niteliklilik algısının gelişmekte olan ülkelerde daha yaygın olduğu (Görg ve Strobl, 2003), ekonomik kriz dönemlerinde görülme olasılığının yükseldiği (Zvonkovic, 1988; Vaisey, 2006; Brynin ve Longhi, 2009; Farooq vd., 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 vd., 2006: 16) alan-yazında ileri sürülen görüşlerdir. Ülke ekonomisinde meydana gelen daralmalar ve ekonomik krizlerin olumsuz sonuçlarından biri işsizlik oranlarının yükselmesidir. İşten çıkarmaların arttığı bu dönemlerde işgücü arzında artış; işgücü talebinde ise düşüş görülebilir. Emek piyasasındaki denge noktası değişmektedir. Ortaya çıkan yeni denge durumunda, bireylerin yapacakları işleri kendi tercihleri ile belirleme hakları ellerinden alınmakta, piyasa şartları bireyleri daha düşük ücretler karşılığında düşük nitelik gerektiren işleri kabul etmeye zorlamaktadır. Bu bağlamda birey, kendi nitelikleri ile işi karşılığında ona sunulan olanakları karşılaştırdığında, kendini aşırı nitelikli algılama eğilimine girebilmektedir.

Aşırı niteliklilik algısındaki yükselişe ilişkin bir diğer neden ise eğitimidir. Bireylerin, eğitim aldıklarında ve 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 (2006) tarafından yapılan araştırmada kişilerin eğitim için harcadıkları süre ile aşırı nitelik algılarında pozitif ve güçlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Son olarak bireyin iş deneyimi de aşırı niteliklilik algısını artıran etkenlerden biridir (Maltarich vd., 2011; Kayalık, 2017; Maynard vd., 2006). Birey meslekte geçen hizmet süresine bağlı olarak tecrübe kazanabilir ve sahip olduğu bu tecrübeleri işine aktarmak isteyebilir. Örgütte işgal ettiği pozisyon kendisine bu olanakları sunmadığında ise aşırı niteliklilik algısına kapılma eğilimi içine girebilir.

Alan-yazında yapılan araştırmalarda algılanan aşırı niteliklilikle ilişki bağlamında öne çıkan kavramların iş tatmini (Khan ve Morrow, 1991; Johnson ve Johnson, 2000b; Johnson vd., 2002; Hoskins, 2003; Bender vd., 2005; Maynard vd., 2006; Vaisey, 2006; Fine ve Nevo, 2008; Benedict vd., 2009; Lobene ve Meade, 2010;), cinsiyet ayrımı (Bender vd., 2005), mental iyi oluş (Johnson ve Johnson, 1996), personel güçlendirme (Erdogan ve Bauer, 2009), iş tutumu ve işten ayrılma (Maynard vd., 2006), örgütsel bağlılık ve işten ayrılma (Hoskins, 2003), işten ayrılma niyeti (Maynard vd., 2006; Erdogan ve Bauer, 2009), bireysel performans (Fine ve Nevo, 2008; Alfes, 2013), iş stresi (Benedict vd., 2009), manevi destek ve insan sağlığı (Johnson ve Johnson, 1997), eğitim (Vaisey, 2006) olduğu görülmektedir.

Algılanan Aşırı Niteliklilik ve İş Tatmini İlişkisinde İyimsizliğin Aracı Rolü: İstifa Eden veya Erken Emekli Olan Subaylar Üzerine Bir Araştırma

Türkçe alan-yazında ise algılanan aşırı niteliklilik kavramı iş performansı (Özdevecioğlu, 2015; Ünsal Akbıyık, 2016a; 2016b), işten ayrılma niyeti (Mutlu, 2013; Yıldız vd., 2017), mental iyi oluş (Kayalık, 2017), iş tatmini (Berk vd. 2015), örgütsel bağlılık (Mutlu, 2013; Ocak vd., 2016), kontrol algısı ve psikolojik sahiplenme (Ucar, 2016), işe adanmışlık ve işten ayrılma niyeti (Ulukök vd., 2017), vatandaşlık davranışı (Yıldız vd., 2017) kavramları ile ilişkisi bağlamında incelenmiştir. Ayrıca Akın ve Ulukök (2016) ise aşırı niteliklilik algısının bireysel ve örgütsel neticelerini kavramsal düzeyde incelemişlerdir.

Yabancı alan-yazında, algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini kavramları arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalar olmakla birlikte Türkçe alan-yazında bu iki kavram arasındaki ilişkiyi ele alan yalnızca bir çalışmaya (Berk vd., 2015) rastlanmıştır. Algılanan aşırı niteliklilik ile yarattığı sonuçlara arasındaki ilişkide aracılık etkisinin ölçüldüğü diğer başlıca kavramlar ise güçlendirme (Erdogan ve Bauer, 2009), mesleki tutumlar ve iş değerleri (Maynard ve Parfyonova, 2013), akran kümesi (Alfes, 2013), algılanan dışsal prestij (Mutlu, 2013), özerklik ve kültür (Wu, vd. 2015), nevrozizm (Özdevecioğlu, 2015), iş fırsatları (Ünsal Akbıyık, 2016a), örgütsel destek (Ünsal Akbıyık, 2016b) olarak sıralanabilir.

B. İş Tatmini

İş tatmini, ilk kez Hoppock (1935) tarafından, bir kimseyi “*Ben işimden genel anlamda memnunum*” demeye sevk eden psikolojik, fizyolojik ve çevresel koşulların kombinasyonu biçiminde tanımlanmıştır. Takip eden dönemde kavram hakkında pek çok araştırma yapılmış ve farklı tanımlar geliştirilmiştir. Vroom (1964), iş tatminini duygusal yönelim olarak tanımlamaktadır. Vroom’a 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 olabilmektedir. Spector (1997) ise iş tatminini çalışanların meslekleri ve mesleklerinin farklı yönleri ile ilgili hisleri biçiminde tanımlamaktadır.

Alan-yazın incelemesinde, iş tatmininin motivasyon kuramları bağlamında temellendirildiği görülmektedir. Bu bağlamda, Maslow’un İhtiyaçlar Hiyerarşisi Kuramı, Herzberg’in Çift Faktör Kuramı, Lawler’in Doyum Sağlama Kuramı, Locke’ın Fark Kuramı ve Adams’ın Eşitlik Kuramı iş tatminini açıklayan kuramların başında gelenlerdir.

Alan-yazında iş tatmininin iç faktörler ve dış faktörler şeklinde iki boyutunun olduğuna işaret edilmektedir (Blenegen, 1993: 37). Birincisi, bireyin yapısı, duyguları, düşünceleri, istekleri ile içinde bulunduğu ihtiyaçlar ve bunların şiddet dereceleriyle ilgilidir. Bir başka deyişle, fiziksel, psikolojik ve güvenlik ihtiyaçlarıdır. İkincisi ise işe yönelik şartlardır. İşe yönelik fiziksel ve psikolojik koşullar ile bu koşulların bireyin beklentilerine cevap verebilme düzeyidir. Cevap verme düzeyinin yüksekliğine bağlı olarak bireyin tatmin düzeyinin de yükseleceği ileri sürülmektedir (Bayrak Kök, 2006).

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 (2011: 84) 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 etmektedir.

C. İyimserlik

Daha çok psikoloji biliminin ilgi alanına giren iyimserlik kavramı, yönetim ve organizasyon alanında çalışan araştırmacıların da ilgisini çekmiştir. 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 durumudur (Snyder vd., 1991: 571). Bir başka tanıma göre ise iyimserlik, geleceğe dönük olumlu duygusal tutumdur (Mäkikangas vd., 2004: 556; Peterson vd., 2011: 430). Kavram, Luthans ve arkadaşları (2008: 222) tarafından, bireyin belirli bir durumda neleri başarabileceğini gösteren nesnel değerlendirme olarak tanımlanırken, Segerstrom (2007: 775) tarafından, üstün performans gösterme ve hedefleri gerçekleştirme başarısı ile ruhsal ve bedensel anlamda sağlıklı olma gibi sonuçlarla ilişkilendirilen ve gelecekte kötü şeylerden çok iyi şeylerin gerçekleşeceğine yönelik beklenti içinde olma durumu olarak tanımlanmıştır. Bu çalışmada da benimsendiği şekliyle iyimserlik, Scheier ve Carver'e (1993: 26) göre, gelecek hakkında olumlu beklenti içinde olma ve amaçlara ulaşabilme inancı ve yaşamda genellikle kötü şeyler yerine iyi şeylerin olacağına dair inanç olarak da nitelendirilebilir. Peterson'a (2006) göre ise iyimserlik güçlendirici yapıdır. Daha iyi bir geleceğe sahip olmak için genelleşmiş bir beklenti durumu olarak tanımlanabilir (Keleş, 2011). İnsanların zihinsel ve fiziksel sağlığını olumlu yönde etkileyebilecek mümkün olan en iyi ve olumlu sonucu ummak için psikolojik bir niyet ve beklentidir (Çavuş ve Gökçen, 2015).

İyimserliği ele alan çalışmalar, kavramı, Beklenti ve Değer Kuramı ile ilişkilendirmişlerdir. Buna göre bireyin davranışının bir değeri ve harekete geçirici bir motivasyonunun olması gerekir (Scheier ve Carver, 2009). İyimserliğin bilimsel tanımları, geleceğe ilişkin beklentilere odaklanmaktadır. Beklenti değer kuramı, davranışların arzulanan durum ve eylemleri içeren amaçların peşinde olmayı ifade eder. Amaç ne kadar önemliyse değeri de o derece artmaktadır (Carver ve Scheier, 1998; Higgins, 2006). Bu modelin bir diğer görünüş biçimi ise beklenti-güven yaklaşımıdır. Bireyler amaca ulaşmaktan şüphe duyduklarında çaba sarf etmekten vazgeçerler. Böylece ya hiç eyleme geçmezler ya da eylemi yarıda keserler. Bir sonuç elde edeceğine inanan bireyler, zorluklara rağmen dirayetlerini kaybetmezler. Beklenti kuramı geniş bir

Algılanan Aşırı Niteliklilik ve İş Tatmini İlişkisinde İyimserliğin Aracı Rolü: İstifa Eden veya Erken Emekli Olan Subaylar Üzerine Bir Araştırma

uygulanabilirlik alanına sahiptir. Güven ve şüphe bu yaklaşımın temel kavramları olup, iyimserlik ve kötümserlik dar kapsamlı olmanın ötesinde, güven ve şüphenin geniş birer türüdürler (Scheier ve Carver, 1992). Böylece, iyimserlerin güven yönelimli ve hayatın çeşitli güçlüklerine karşı dirayetli, olma eğilimi taşıyacakları; kötümserlerin ise benzer durumlarda şüpheli ve mütereddit olma eğilimi gösterecekleri beklenmektedir (Carver vd., 2010).

Pozitif psikoloji içerisinde iyimserliğe ilişkin iki bakış açısı vardır; iyimserlik eğilimi ve yükleme tarzı (Hefferon ve Boniwell, 2014: 95). İyimserlik eğilimi yaklaşımı, öğrenilmiş çaresizlik konusundaki ilk çalışmalarda ileri sürülenin (Seligman, 1998) aksine, iyimserliği bir kişilik özelliği olarak tanımlamaktadır. İlk çalışmalarda iyimserlik kavramı, öğrenilebilen bir beceri olarak ele alınıp değişmeyen bir kişilik özelliği olarak görülmemektedir. İyimserlik eğilimi yaklaşımına göre iyimserler amaçlarına ulaşırken bir engellemeyle karşılaştıklarında çabalama devam ederler (Carver ve Scheier, 1998). Buna göre, Scheier ve Carver (2009) iyimserlik ve kötümserliği güven ve şüphenin geniş bir çeşidi olarak tanımlamışlardır. Yükleme tarzı yaklaşımı ise geleceğe dönük bir beklenti oluşturmak için bireylerin olumlu veya olumsuz olayların nedenlerini ortaya koymaya dönük açıklama biçimlerini ifade eden bir kavram olarak ele almaktadır (Seligman, 1998). Bu anlayışa göre kötümserler karşılaştıkları olumsuzlukları sabit ve içsel değişkenlerle açıklayıp sorumlusunun kendileri olduğunu düşünürler. Buna karşılık iyimserler benzer durumları dışsal bazı etkenlere bağlayarak açıklarlar (Hefferon ve Boniwell, 2014: 96).

III. Araştırmanın Yöntemi

Bu başlık altında; araştırmanın amacı, örnekleme, veri toplama biçimi ve ölçekler ile araştırmanın modeline yer verilmiştir.

A. Araştırmanın Amacı, Örnekleme, Veri Toplama Şekli ve Ölçüm Araçları

Bu çalışmada algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasında nasıl bir ilişki olduğu ve bu ilişkide iyimser olup olmamanın rolü ortaya konulmaya çalışılmıştır. Başka bir deyişle aşırı niteliklilik algısının boyutlarının iş tatmininin boyutlarına etkisinde iyimserliğin aracılık etkisi test edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmanın evreni, TSK ve J.Gen.K.'lığından erken emekli olan veya istifa eden subay statüsündeki askeri personeldir. Evrenin tamamı hakkında net bir rakam veya bilgiye herhangi bir kurum veya sistemden ulaşmak mümkün olmadığından, kartopu örnekleme yöntemiyle 124 kişiden oluşan örneklem kitlesine ulaşmak suretiyle araştırma gerçekleştirilmiştir. Öncelikle örneklem grubuna dahil bilinen veya tanınan kişilerden hareketle ve daha sonra onların da bildikleri kişilere ulaşılarak 100 kişilik bir kitleye erişilmiş daha sonra bu sayı artırılmaya çalışılsa da ancak 124 kişiye ulaşılabilmektedir. Araştırma, belirlenen kişilere, elektronik ortamda anket uygulanmak suretiyle gerçekleştirilmiştir.

Çalışmada aşırı niteliklilik algısını ölçmek amacıyla Johnson ve Johnson (2000b) tarafından geliştirilen ve Mutlu (2013) tarafından Türkçeye uyarlanan Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin orijinal halinde

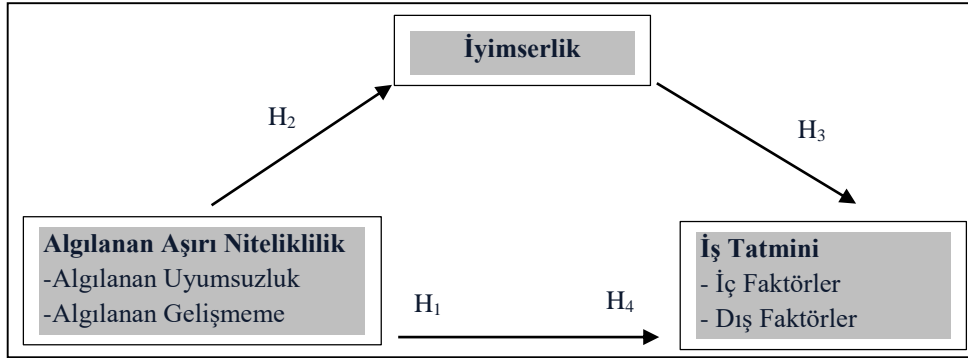
algılanan uyumsuzluk ile ilgili dört ifade ve algılanan gelişmeme ile ilgili altı ifade olmak üzere toplam on ifade bulunmaktadır. Ölçeğin yapı geçerliliği için yapılan açıklayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2’de sunulmuştur. Buna göre ölçeğin iki faktörlü orijinal yapısının bu araştırmanın verileri ile de doğrulandığı görülmüştür.

İyimserlik düzeyinin ölçümünde ise Luthans vd. (2007) tarafından geliştirilen Psikolojik Sermaye Ölçeğinin, iyimserlikle ilgili altı maddesi kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçe geçerliliği ve güvenilirliği Tösten ve Özgan (2014) tarafından yapılmış ve ilgili ölçeğin Türkiye örneklemini için geçerli ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Ancak bu çalışmada ilgili ölçeğin 1. ve 2. maddeleri güvenilirliği düşürdüğü için analizlere dahil edilmemiştir.

İş tatmin düzeyinin ölçümünde ise 20 maddelik Minnesota İş Tatmini Ölçeğinden (1967) yararlanılmıştır. Ölçek, Baycan (1985) tarafından Türkçeye uyarlanarak geçerlik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır (Cronbach alfa = 0,77). Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek; Hiç memnun değilim (1 puan) ile Çok memnunum (5 puan) arasında puanlanmıştır. Ölçeğin orijinal hali iç ve dış tatmin olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. İç tatmin; 1,2,3,4,7,8,9,10,11,15,16 ve 20. maddelerden oluşmaktadır ve başarı, tanınma veya takdir edilme, yükselme gibi işin içsel niteliğine ilişkin faktörlerle ilgilidir. Dış tatmin; 5,6,12,13,14,17,18 ve 19. maddelerden oluşmaktadır. Yönetim politikası, denetim biçimi, yöneticinin kendisi, astlarla ilişkiler, çalışma koşulları ve ücret gibi iş çevresine ait faktörlerle ilgilidir.

B. Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Aşağıda ayrıntılı biçimde yer verilen alan-yazındaki, algılanan aşırı niteliklilik, iş tatmini ve iyimserlik kavramları arasındaki ilişkililerden hareketle çalışmanın kavramsal modeli aşağıdaki gibi geliştirilmiştir.



Şekil 1: Araştırmanın Kavramsal Modeli

Algılanan Aşırı Niteliklilik ve İş Tatmini İlişkisinde İyimserliğin Aracı Rolü: İstifa Eden veya Erken Emekli Olan Subaylar Üzerine Bir Araştırma

Vaisey (2006: 856) algılanan aşırı niteliklilik ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi ortaya koymak amacıyla, ABD’de kamu ve özel sektör örgütleri üzerinde yapılan Genel Sosyal Araştırmadan (General Social Survey) elde edilen verilerin analizini yapmıştır. Analizler sonucunda, 1970’lerin ortalarında % 60’larda yer alan iş tatmin düzeyinin 2000’lere geldiğinde % 45’lere düştüğü bulgusuna ulaşmıştır. Araştırmacı, algılanan aşırı nitelikliliğin bu düşüşe sebep olan bir etken olduğunu öne sürmüştür. Algılanan aşırı nitelikliliğin nedeninin, beklentisinin altında bir işte çalıştığı kanaati taşıyan bireyin, kendisini düşük iş tatminine sürükleyen statü yoksunluğu hissi yaşamasının olduğu ileri sürülmektedir (Erdogan ve Bauer, 2009: 557). Bunu doğrulayan bir alan araştırmasında, Khan ve Morrow (1991: 214), algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasında orta düzeyde negatif ilişki tespit etmişlerdir. Araştırmacılar tarafından elde edilen bu bulgulara farklı birçok çalışmada da (Feather ve O’Brien, 1986a; 1986b; Johnson ve Johnson, 1996; Johnson ve Johnson, 1997; Johnson, ve Johnson, 2000a; Johnson vd., 2002; Maynard vd., 2006; Fine ve Nevo, 2008; Lobene ve Meade, 2010; Curtis, 2012; Berk vd., 2015) ulaşılmıştır. Vaisey (2006: 848) ise erkekler ve kadınlar için tahmin edilen uyumsuzluk etkisini ölçtüğü iş tatmini modelinde, uyumsuzluk etkisinin erkeklerde algılanan aşırı niteliklilik yaratırken, kadınlarda düşük niteliklilik etkisi yarattığını tespit etmiştir. Yukarıda vurgulanan alan-yazındaki kavramsal ilişkiden hareketle, araştırmanın H₁ hipotezi aşağıdaki gibi geliştirilmiştir.

H₁: Algılanan aşırı nitelikliliğin boyutları (algılanan gelişmeme ve algılanan uyumsuzluk) ile iş tatmininin boyutları (iç faktörler ve dış faktörler) arasında negatif etkileşim vardır.

Araştırmanın bir başka değişkeni olan iyimserlik ile algılanan aşırı nitelikliliğin boyutları arasındaki etkileşime bakıldığında, Cassidy ve Wright (2008) tarafından yapılan çalışmada, algılanan aşırı nitelikliliğin iyimserlik düzeyini düşürdüğü ortaya konulmuştur. Feldman (1996) da, Cassidy ve Wright (2008) ile benzer bulgulara ulaştığı çalışmasında, aşırı nitelikliliğin yaşam tatmini, iyimserlik ve öz-saygı gibi iyi-oluş göstergeleri üzerinde negatif etki yarattığını tespit etmiştir. Curtis (2012) de benzer biçimde algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini, iyimserlik ve psikolojik iyi oluşun geneli üzerinde negatif etki yarattığı bulgusuna ulaşmıştır. Son olarak Roh vd. (2014), aşırı nitelikliliğin iyimserlik üzerindeki olumsuz etkisine işaret etmiştir.

İki kavram arasındaki doğrudan ilişkileri ele alan yukarıdaki çalışmalara ilave olarak, iyimserliği psikolojik iyi oluşla ilişkilendirerek ele alan çalışmalar da bulunmaktadır. Buna göre, algılanan gelişmeme ve algılanan uyumsuzluğun her ikisi de psikolojik iyi oluş üzerinde negatif etkiye sahiptir (Johnson ve Johnson, 1996: 439). İyi oluş, psikolojik sermayenin destekleyici bir aracı olarak tanımlanabilir ve aynı zamanda iyimserlikle pozitif yönlü ilişki içindedir (Hmieleski ve Carr, 2008). Algılanan aşırı niteliklilik psikolojik iyi oluşun yitirilmesi ile bağlantılıdır çünkü bireyi iş ve parasal faktörler gibi stres yaratıcı negatif dışsallıklara maruz bırakmaktadır (Johnson ve Johnson, 1996: 437). Bu

kavramsal ilişkilerden hareketle, araştırmanın H₂ hipotezi aşağıdaki gibi geliştirilmiştir.

H₂: Algılanan aşırı nitelikliliğin boyutları (algılanan gelişmeme ve algılanan uyumsuzluk) ile iyimserlik arasında negatif etkileşim vardır.

Alan-yazında iyimserlik ile iş tatmini arasında pozitif ilişki olduğuna dair görüşler bulunmaktadır (Luthans vd., 2007; Luthans vd., 2008; Erkuş ve Fındıklı, 2013; Biçkes vd., 2014; Ocak vd., 2016: 123). Birçok çalışmada iyimserlik ile iş tatmini arasında olumlu ve istatistiki açıdan anlamlı ilişkiler olduğu bulgulanmıştır. Örneğin kamu sektörü çalışanları (Çetin ve Basım, 2011), hizmet işletmeleri çalışanları (Youssef ve Luthans, 2007), turizm sektörü çalışanları (Appollis, 2010) ve akademisyenler (Chang vd., 2013) üzerinde yapılan araştırmalarda bu ilişki gözlenmiştir. Alan-yazına ilişkin yukarıda belirtilen ilişkiler çerçevesinde, araştırmanın H₃ hipotezi aşağıdaki gibi geliştirilmiştir.

H₃: İyimserlik ile iş tatmininin boyutları (iç faktörler ve dış faktörler) arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır.

Aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasındaki ilişkide iyimserlik aracı değişken olarak ele alınmıştır. Aracılık modellerinde önce bağımsız değişkenin aracı değişkene daha sonra da aracı değişkenin bağımlı değişkene sebep olduğu varsayılmaktadır (Aksu vd. 2017). Bu çalışmanın modelindeki bağımsız değişken olan aşırı niteliklilik algısının iyimserliği (aracı değişken) olumsuz yönde etkilediği H₂ hipotezinde belirtilmiş, aracı değişkenin de iyimserliği pozitif yönde etkilediği yani iş tatmininin bir sebebi olduğu yönündeki H₃ hipotezi geliştirilmiştir. Bu sebep sonuç ilişkilerinden hareketle iyimserlik bu çalışmada aracı değişken olarak kullanılmıştır.

İlgili alan-yazına bakıldığında iyimserlik derecesi daha yüksek olan ve aşırı nitelikli olduğu hissi taşıyan bireylerin diğerleriyle karşılaştırıldıklarında, iş uyumsuzluğu sorunuyla farklı biçimde mücadele etme eğilimi taşıdıkları görülmektedir. Bu kişiler, durumlarını değiştirmek için olumlu zihin muhakemesi (iyimserlikle bağlantılı olarak) yaparak değişime olumlu tepkiler verme eğilimi taşırlar (Janse, 2015: 13). Ayrıca, algılanan uyumsuzluğun insan sağlığı üzerinde negatif yönlü güçlü etkisi görülmüştür (Johnson, 1997). İyimserliğin ise insan sağlığı üzerinde daha uzun yaşama gibi olumlu etkilerinin bulunduğu dair kanıtlar bulunmaktadır (Reed vd., 1994). Öte yandan Chuba (2016), aşırı niteliklilik algısı taşıyan ve aynı zamanda iş tatminsizliği yaşayan bireylerin mutsuz oldukları ve geleceğe iyimser bakamadıklarını ileri sürmüştür. Carver ve Scheier (2002) ise iyimserlerin sorunlara yaklaşımlarının ve zorluklarla başa çıkma yöntemlerinin farklı olduğunu ileri sürmektedirler. Bu ilişkilerden hareketle, araştırma için geliştirilen ve aracılık etkisini test eden H₄ hipotezi aşağıdaki gibidir.

H₄: Algılanan aşırı nitelikliliğin boyutları (algılanan gelişmeme ve algılanan uyumsuzluk) ile iş tatmininin boyutları (iç faktörler ve dış faktörler) arasındaki etkileşimde iyimserliğin aracılık rolü vardır.

IV. Verilerin Analizi ve Bulgular

Bu bölümde, örneklemin demografik özellikleri ile değişkenler arasındaki ilişkilere dair bulgular ve analiz sonuçlarına yer verilmiştir. Araştırmalarda verilerin dağılımı kullanılacak analiz yöntemlerinin belirlenmesinde büyük önem taşımaktadır. Bu yüzden araştırmaya katılanların ankette yer alan ifadelerle verdikleri cevapların ortalamaları ile verilerin dağılımları ele alınmıştır.

Verilerin normal dağılımından söz edilebilmesi için alan-yazında önerilen yöntemlerden olan çarpıklık ve basıklık değerleri ile veriler test edilmiştir (Çokluk vd., 2012; Gürbüz ve Şahin, 2014). Normal olarak dağılım gösteren bir verinin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -3 ve +3 aralığında olması gerekmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2012). İlgili alan-yazından hareketle bu araştırmada yer alan ifadelerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin -3 ve +3 değerleri arasında olması ve verilerin normal dağılım göstermesi analizlerde parametrik testlerin tercih edilmesine sevk etmiştir.

Yanıtlayıcıların demografik verileri incelendiğinde, tamamının erkek olduğu, yaş grubu bakımından yaklaşık yarısının (%50,8) 36-40 yaş diliminde yer aldığı görülmüştür. Bu durum, İç Hizmet Kanunu gereği TSK'da zorunlu hizmet süresinin dolduğu yaş dilimini (10-15 yıl) temsil etmektedir. TSK'dan ayrılma şekli açısından ise örneklemin % 64,5'inin istifa ederek, % 8,1'inin ise erken emekli olmak suretiyle kurumlarından ayrıldıkları görülmektedir. Özellikle bu iki kesim, TSK'da dinamik görev yapabilecek kesimdir ve toplam örneklemin %72,6'sını teşkil etmektedirler. Maaşlı emekli olan %19,4'lük kesimin içerisinde de TSK'da görev yapabilecek iken bunu tercih etmeyenlerin olabileceği değerlendirilmektedir. Nitekim kurumlarından ayrıldıktan sonra bir başka işte çalışmayanlar örneklemin sadece %7,3'lük kesimini oluşturmaktadır. Yani %92,7'lik kesim TSK'da değil de bir başka kamu kurumu ve özel sektörde çalışmayı tercih etmiştir. Sağlık şartları, gazilik, görev malullüğü gibi nedenlerle malulen emekli olarak kurumlarından ayrılan ve %8,1'lik kesimi oluşturan personelin kurumlarından ayrıldıktan sonra bir başka işte çalışmayan %7,3'lük kesimle örtüştüğü görülmektedir. Örneklem kitle eğitim seviyesi bakımından değerlendirildiğinde ise %32,3'ünün lisans, %6,5'inin ikinci bir lisans, %37,1'inin yüksek lisans, %24,2'sinin de doktora eğitime sahip oldukları ve kendilerini aşırı nitelikli algılama eğilimi yüksek bireyler olabilecekleri değerlendirilmektedir.

TSK'dan ayrılmayı müteakiben, katılımcıların %41,9'unun bir başka kamu kurumunda, %37,1'inin özel sektörde istihdam imkânı bulduğu, %13,7'lik kesimin ise kendi işini kurduğu görülmüştür. Bu verilerden hareketle, kamu kaynaklarıyla eğitilen ve yetiştirilen nitelikli personelin yaklaşık %42'si diğer kamu örgütlerine katkı sağlarken, %51'lik kesimi oluşturan nitelikli iş gücünü özel sektör kendine çekmiştir. Katılımcıların %80,6'sının TSK'dan ayrıldıktan

sonra önceki sosyal statülerini korudukları veya yükselttikleri tespit edilirken %19,4'lük kesim sosyal statüsünde düşüş yaşadığını belirtmiştir. Katılımcılardan %7,3'lük bir kesim yaşam standardının düştüğünü rapor ederken %92,7'lik kesim ise yaşam standardını koruduğunu veya yükselttiğini belirtmiştir. Bu verilerden hareketle, gerek algılanan aşırı niteliklilik ve gerekse başka nedenlerle TSK'dan ayrılan subay statüsündeki personelin önemli bir kısmının sosyal statülerinde ve yaşam standartlarında herhangi bir kaybın yaşanmadığı, yani sosyo-kültürel ve ekonomik anlamda nitelikli görevlerde istihdam olanağı buldukları söylenebilir. Bu sonuçlar, örnekleme oluşturan ve aşırı nitelikli olma algısı taşıyan bireylerden beklenen davranış biçimini (daha nitelikli değerlere sahip olma) desteklemektedir.

Tablo 4'te katılımcıların aşırı niteliklilik algılarından "Algılanan Gelişmeme" alt boyutunun "1- Kesinlikle Katılmıyorum"-"5- Kesinlikle Katılıyorum" değerleri üzerinden $\bar{X}=3,87$ ortalamayla; "Algılanan Uyumsuzluk" alt boyutunun ise $\bar{X}=3,90$ ortalamayla yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgulardan hareketle, katılımcıların aşırı niteliklilik algılamasına sahip olduklarından söz edilebilir. "İyimserlik" düzeylerinin ise $\bar{X}=3,33$ ile ortalamanın biraz üzerinde olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların genel olarak kötümser olmadıkları, ancak çok da iyimser bir kişilik yapısı içinde olmadıklarından söz edilebilir. İş tatmini bakımından "İç Faktörler" alt boyutunun $\bar{X}=2,94$ ile ortalama değere yakın, "Dış Faktörler" alt boyutunun ise $\bar{X}=2,37$ ile ortalamanın altında olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuçlara göre, çalışanların TSK'ye hizmet ettikleri zaman zarfında iş tatmini düzeylerinin yüksek olmadığından bahsedilebilir.

Tablo 1: Aşırı Niteliklilik Algısı Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Tablosu

Faktör/Değişken	Faktör Yüklere	Açıklanan Varyans	Alfa
Faktör 1: Algılanan Uyumsuzluk			
AAN4	,812	23,547	,77
AAN3	,795		
AAN1	,700		
AAN2	,650		
AAN9	,601		
Faktör 2: Algılanan Gelişmeme			
AAN10	,859	37,009	,84
AAN8	,856		
AAN7	,844		
AAN5	,665		
Kaiser-Meyer-Olkin – KMO 0,75 Top.Varyansı Açıklama Oranı % 60,55			

Algılanan aşırı niteliklilik ölçeğinin orijinali "Algılanan Uyumsuzluk" ve "Algılanan Gelişmeme" olmak üzere iki alt boyuta sahip olduğundan, bu çalışmanın verileri bakımından da aynı boyutların (yapının) ortaya çıkıp

*Algılanan Aşırı Niteliklilik ve İş Tatmini İlişkisinde İyimeserliğin Aracı Rolü:
İstifa Eden veya Erken Emekli Olan Subaylar Üzerine Bir Araştırma*

çıkmadığını tespit etmek için Açıklayıcı Faktör Analizi yapılmıştır. Tablo 2’de görüldüğü üzere, açıklayıcı faktör analizi sonucunda, ilgili on madde, orijinal ölçekteki gibi iki boyutlu bir yapı ortaya koymuş, algılanan gelişmeme boyutu ile ilgili 9 madde algılanan uyumsuzluk boyutunun altında yer almıştır. Ayrıca 6. madde faktör yükü olarak 0,5 kesme değerinin altında kalmış olduğundan dolayı analizlere dahil edilmemiştir (Hair vd., 2010). Faktör analizi sonucu, her iki boyutun toplam varyansın %61’ini açıkladığı ve KMO örneklem yeterlilik değerinin 0,75 ile faktör analizi için yeterli düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır (Çokluk vd., 2012). Bu sonuçlara göre algılanan aşırı niteliklilik ölçeğinin orijinal ölçekteki gibi boyutlara ayrıldığı ve maddelerin de boyutlara dağılımı genel olarak yansıtıldığı görülmüştür. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi ile de geçerliliği test edilmiş, çalışmanın ölçüm araçlarının açıklandığı bölümde uyum iyiliği istatistiklerine ilişkin bulgulara orada yer verilmiştir. Buna göre bu çalışmanın verilerinin orijinal ölçeğin boyutları bağlamında benzer özellik gösterdiği ve doğrulayıcı faktör analizi ile veri ile teori arasında bir uyum olduğuna işaret ettiği göz önünde bulundurulduğunda geçerlik ve güvenilirliğe sahip olduğundan söz edilebilir.

Tablo 2: İyimeserlik Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Tablosu

Faktör/Değişken	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Alfa
Faktör 1: Algılanan Uyumsuzluk			
İ5	,861	54,201	,71
İ4	,802		
İ6	,694		
İ3	,549		
Kaiser-Meyer-Olkin – KMO 0,70 Top.Varyansı Açıklama Oranı % 54,201			

*Atatürk
Üniversitesi*

Tek boyutlu olarak geliştirilen ve altı maddeden oluşan ölçeğe yapılan faktör analizi sonucunda daha önceden alfa güvenilirlik değerleri düşük çıkan 1 ve 2 nolu maddeler, yapılan faktör analizi sonucunda 0,5 kesme değeri olarak kabul edilen değerinin altında kaldığından analizlere dahil edilmemiştir. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin örneklem yeterlilik katsayısı olan KMO değeri 0,70 ve toplam varyansı açıklama oranı %54 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 3: İş Tatmini Ölçeğine İlişkin Açıklayıcı Faktör Analizi Tablosu

Faktör/Değişken	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Alfa
Faktör 1: Dışsal Faktörler			
İT17	,753	32,40	,85
İT5	,753		
İT6	,725		
İT19	,721		
İT20	,677		
İT18	,626		
İT15	,594		
İT14	,589		
İT13	,574		
İT9	,502		
Faktör 2: İçsel Faktörler			
İT3	,883	21,24	,81
İT2	,769		
İT1	,753		
İT11	,623		
Kaiser-Meyer-Olkin – KMO 0,86 Top.Varyansı Açıklama Oranı % 53,648			

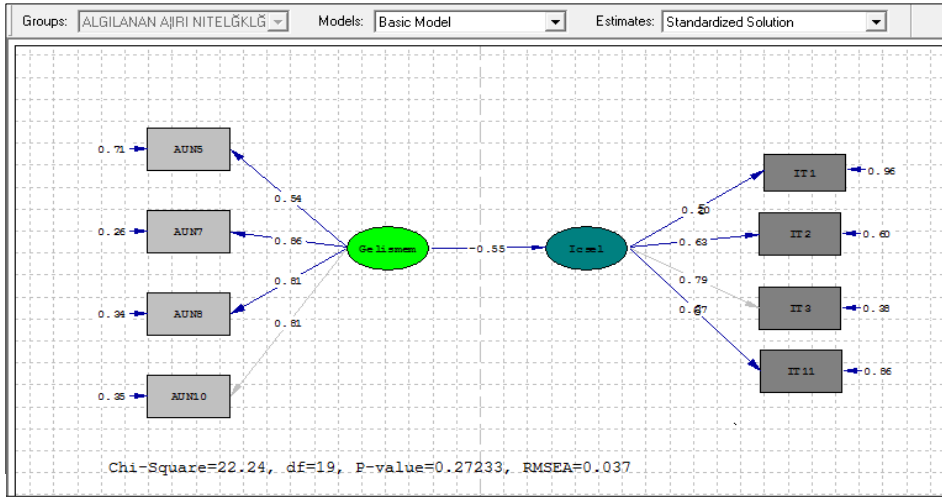
İş tatmini ölçeğinin orijinali iç faktörler ve dış faktörler olmak üzere iki alt boyuta sahiptir. Bu çalışmanın verileri bakımından da aynı boyutların (yapının) ortaya çıkıp çıkmadığını tespit etmek için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Tablo 3'te görüldüğü gibi, Varimax Rotasyon yöntemi ile yapılan faktör analizi sonucu ölçeğin ikiden fazla faktörel dağılım gösterdiği ve bazı maddelerin olması gereken boyutta yer almadığı görüldüğünden, ilgili yirmi madde, orijinal ölçekteki iki faktörlü yapıya sadık kalmak amacıyla, faktör sabitlemesi yöntemi kullanılarak analize sokulmuş böylece orijinal ölçekteki gibi iki boyutlu bir yapıya ulaşılmıştır. Ancak orijinal ölçekte iç faktörler arasında yer alan 9. ve 20. maddeler dış faktörler başlığı altında yer almıştır. 4, 7, 8, 10, 12 ve 16. maddeler ise ,50 kesme değerinin altında kaldığından analizlere dahil edilmemiştir. Faktör analizi sonucu, her iki boyutun toplam varyansın %54'ünü açıkladığı ve KMO örneklem yeterlilik değerinin 0,86 ile faktör analizi için yeterli düzeyde olduğu sonucuna varılmıştır. Ölçeğin son haliyle yapı itibari ile orijinal ölçeğe büyük oranda benzerlik gösterdiği ve bu haliyle yapı geçerliğine sahip olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada araştırma hipotezlerinin testi için LISREL paket programında bir dizi regresyon modelleri oluşturularak yol analizleri yapılmıştır. Aracılık testi için Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen dört aşamalı yaklaşım kullanılmıştır. Buna göre regresyon modelinin bağımsız değişkeni olan algılanan aşırı nitelikliliğin algılanan 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

Algılanan Aşırı Niteliklilik ve İş Tatmini İlişkisinde İyimeserliğin Aracı Rolü: İstifa Eden veya Erken Emekli Olan Subaylar Üzerine Bir Araştırma

ulaşmıştır. Bu sonuç Baron Kenny modelinin “Bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olmalıdır.” şeklindeki birinci aşamasının sağlanamamasından dolayı Baron Kenny modelinin uyuşamama boyutu ile ilgili modelin bundan sonraki üç aşamasına geçilememiştir. Buna bağlı olarak, geliştirilen hipotezlerin tamamında algılanan uyumsuzlukla ilgili kısımlar desteklenmemiştir.

Araştırmanın Şekil 1’deki kavramsal modelindeki bağımsız değişkenlerinden bir diğeri olan Algılanan aşırı nitelikliliğin algılanan gelişme alt boyutu ile çalışmanın bağımlı değişkeni olan iş tatmininin iç faktörler alt boyutu arasındaki etkileşim Şekil2’de görüleceği gibi LISREL paket programı ile kurulan yapısal modelin yol analizi ile test edilmesi ile ortaya konulmuştur.



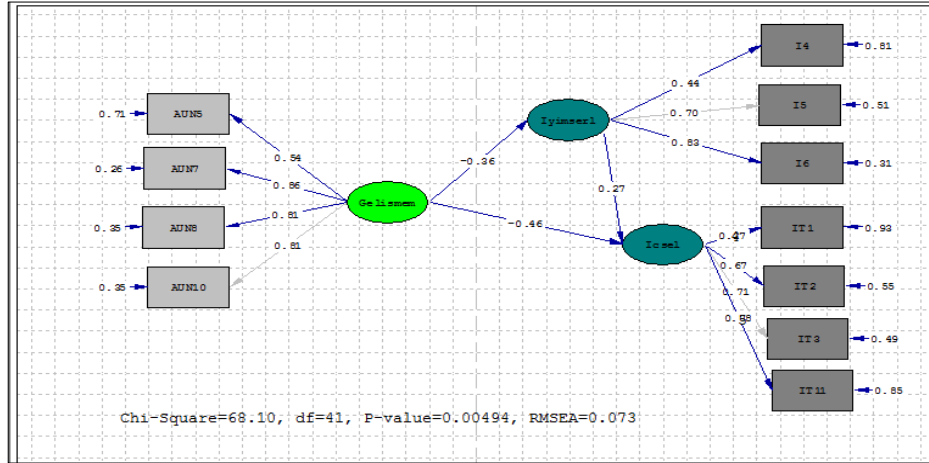
Şekil 2: Gelişme ile İş Faktörler Arasındaki İlişki (Yol Analizi)

Şekil 2’deki Algılanan aşırı nitelikliliğin gelişme alt boyutu ile iş tatmini örtük değişkenleri arasındaki etkileşime bakılacak olursa standardize edilmiş değerlerle değişkenler arasında -0,55 düzeyinde orta derecede negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Yapılan basit doğrusal regresyon analizi sonucuna göre psikolojik dayanıklılığın psikolojik iyi olmayı yordama gücünün anlamlı olduğu görülmektedir. [F= 34,571, p<0,000]. Analiz sonuçlarına göre düzeltilmiş R2 değeri 0,30’dur. Bu sonuçla iş tatmininin iç faktörler değişkenindeki varyansın 0,30’unun algılanan aşırı nitelikliliğin gelişme değişkenine bağlı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Öte yandan geliştirilen modelin bir bütün olarak değerlendirilebilmesi için uyum iyiliği değerlerinin de dikkate alınması gerekmektedir. Bu uyum iyiliği değerlerinden hangisi veya hangilerinin kullanılacağı konusunda araştırmacılar arasında bir uzlaşma sağlanamamasına karşın genellikle; X²/df, GFI, AGFI, RMSEA, NFI ve CFI uyum iyiliği indeksleri en sık başvurulanlar arasındadır.

Bu çalışmada da $X^2/df = 22.24 / 19 = 1,17$ 'dir. Elde edilen oranın 2 ya da 3'ün altında kalması mükemmel bir uyuma işaret etmektedir (Schreiber, Stage, King, Nora & Barlow, 2006). Bu araştırma için elde edilen RMSEA değeri 0,037'dir. Bu değer 0 ile 0,05 aralığında yer alması modeldeki evren ve örneklem arasında iyi bir uyumun olduğuna yönelik iyi bir değer olarak kabul edilir. Araştırma modeline ilişkin bir başka indeks değeri olan NFI değeri 0,94 ile 0,90 kesme değerinin üzerinde olduğundan modelin iyi bir uyuma sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Modele ilişkin CFI değeri ise yine 0,99 ile 0,90'dan büyük olup iyi bir uyumu yansıtmaktadır. Bir diğer uyum iyiliği indeksi ise GFI değeridir. Bu çalışmadaki GFI, 0,96, AGFI değeri ise 0,92 ile yine iyi bir uyuma işaret eden ve kabul edilebilir olan 0,90 değerine yakın bir değerdir. Bu uyum iyiliği indekslerinden hareketle geliştirilen teorik modelin tüm uyum iyiliği istatistikleri bakımından veri ile uyumlu, iyi veya kabul edilebilir değerler ürettiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sonuçlardan hareketle, araştırmanın "**Algılanan aşırı nitelikliliğin boyutları (algılanan gelişme ve algılanan uyumsuzluk) ile iş tatmininin boyutları (iç faktörler ve dış faktörler) arasında negatif etkileşim vardır.**" şeklindeki H_1 hipotezi kısmen (algılanan gelişmenin iş tatmininin iç faktörler boyutları üzerindeki etkisi) desteklenmiştir.

Algılanan aşırı nitelikliliğin gelişmeme alt boyutu ile iş tatmininin iç faktörler değişkeni arasındaki ilişkide iyimserliğin aracılık rolü de yine yapısal eşitlik modellemesi kapsamında yol analizi ile çözümlenmiştir. Aracılık etkisi ve sonuçlarına ilişkin bulgular aşağıdaki Şekil 3'deki gibidir.



Şekil 3: Gelişim ile İç Faktörler Arasındaki İlişkide İyimserliğin Aracılık Rolü (Yol Analizi)

Şekil 3'teki ilişkilere yönelik katsayılara bakıldığında algılanan aşırı nitelikliliğin gelişmeme alt boyutu ile iş tatmininin iç faktörler boyutu arasında -0,46 ile negataif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu sonucuna varılmıştır.

Algılanan Aşırı Niteliklilik ve İş Tatmini İlişkisinde İyimserliğin Aracı Rolü: İstifa Eden veya Erken Emekli Olan Subaylar Üzerine Bir Araştırma

Yapılan yol analizi sonucuna göre algılanan aşırı nitelikliliğin gelişmeme boyutu ile iyimserlik arasındaki negatif yönlü zayıf bir ilişkinin olduğu (-0,26) tespit edilmiştir. Aşırı nitelikliliğin iyimserliği yordama gücünün de anlamlı olduğu görülmüştür [F= 23,43, p<0,010]. Analiz sonuçlarına göre düzeltilmiş R2 değeri 0,13'dür. Buna göre iyimserlikteki 0,13'lük varyansın algılanan aşırı nitelikliliğin gelişmeme boyutuna bağlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre "**Algılanan aşırı nitelikliliğin boyutları (algılanan gelişmeme ve algılanan uyumsuzluk) ile iyimserlik arasında negatif etkileşim vardır.**" biçimindeki H₂ hipotezi (algılanan gelişmemenin iyimserlik üzerindeki etkisi) kısmen kabul edilmektedir.

Yine Şekil 3'te görüleceği gibi iyimserlik ile iş tatmininin iç faktörler boyutu arasında ise 0,27 ile pozitif yönlü zayıf bir ilişkinin bulunduğu tespit edilmiştir. Yine yapılan basit regresyon analizi sonuçlarına göre iyimserliğin iş tatmininin iç faktörler alt boyutunu tahmin etme gücüne sahip olduğu görülmüştür. [F= 16,300, p<0,000]. Analiz bulgularına göre düzeltilmiş R2 değeri 0,15'dir. Bu sonuca göre iş tatmininin iç faktörler boyutundaki değişimin 0,15'lik kısmının iyimserliğe bağlı olduğu sonucuna varılmıştır. Buradan hareketle iyimserlik ile iç faktörler arasında pozitif yönlü ve zayıf bir ilişkinin (0,27) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle "**İyimserlik ile iş tatmininin boyutları (iç faktörler ve dış faktörler) arasında pozitif yönlü bir etkileşim vardır.**" biçiminde belirlenen H₃ hipotezi (iyimserliğin iç faktörler üzerindeki etkisi) kısmen kabul edilmektedir.

Şekil 3'teki algılanan aşırı nitelikliliğin gelişmeme boyutu ve iş tatmininin iç faktörler örtük değişkenleri arasındaki ilişkide iyimserlik örtük değişkeninin aracı rolüne ilişkin tahmin değerlerine bakılacak olursa algılanan aşırı nitelikliliğin gelişmeme boyutu ile iş tatmininin iç faktörler boyutu arasındaki ilişkinin gücü, iyimserlik aracı değişkeninin etkisiyle -0,55'ten -0,46 değerine düşmektedir. Yani bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkinin gücünde bir zayıflama meydana gelmekte ve bu durum algılanan gelişmeme ve iş tatmininin iç faktörler ile olan ilişkisinde iyimserliğin kısmi aracı değişken rolü üstlendiğini ortaya koymaktadır.

Modelin uyum iyiliği indekslerine bakıldığında $X^2/df = 68,10 / 41 = 1,66$ 'dır. Bu değer mükemmel bir uyuma işaret etmektedir. Diğer uyum iyiliği indekslerinden RMSEA değeri 0,073'tür. Bu değer 0,05 ile 0,08 arasında olması kabul edilebilir değerdir. Araştırma modeline ilişkin bir başka indeks değeri olan NFI değeri 0,90 ile tam 0,90 alt sınırı ile kabul edilebilir bir değere sahip olduğu sonucuna varılmıştır. Modele ilişkin CFI değeri ise yine 0,94 ile 0,90'dan büyük olup iyi bir uyumu yansıtmaktadır. Bir diğer uyum iyiliği indeksi ise GFI değeridir. Bu araştırmadaki GFI, 0,91, AGFI değeri ise 0,85 ile yine iyi bir uyuma işaret eden ve kabul edilebilir olan 0,90 değerine yakın bir değerdir. Bu uyum iyiliği indekslerinden hareketle geliştirilen teorik modelin veri ile tüm uyum iyiliği istatistikleri bakımından uyumlu, iyi veya kabul edilebilir değerler ürettiği sonucuna ulaşılmaktadır. Bu sonuçlara göre öncelikle aracı değişken

etkisinin değerlendirilmesine ilişkin geliştirilmiş olan “*Algılanan aşırı nitelikliliğin boyutları (algılanan gelişme ve algılanan uyumsuzluk) ile iş tatmininin boyutları (iç faktörler ve dış faktörler) arasındaki etkileşimde iyimserliğin aracılık rolü vardır.*” şeklindeki H₄ hipotezi (gelişme ile içsel faktörler arasındaki ilişkide iyimserliğin aracılık rolü) kısmen kabul edilmektedir. Aracılık modelinin istatistiksel olarak anlamlılığını test etmek için Sobel (1982) Testi kullanılmıştır. Sobel testinin hesaplanması sonucu, aracılık etkisinin istatistiksel olarak anlamlı ($z=-2,191$, $p=0,028$) olduğu bulunmuştur.

Son olarak algılanan aşırı nitelikliliğin gelişme boyutu ile iş tatmininin dış faktörler boyutu arasındaki ilişkide iyimserliğin aracılık etkisinin test edilmesi amacıyla geliştirilen yapısal eşitlik modelinin yol analizi ile çözümlenmesi sonucunda algılanan aşırı nitelikliliğin gelişme boyutu ile iş tatmininin dış faktörler boyutu arasında bir negatif etkişelinin olduğu ancak bu etkileşimin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Dolayısıyla Baron Kenny modelinin değişkenler arasındaki ilişkileri test eden diğer aşamalarına geçmek mümkün olmamıştır.

V. Sonuç

Bu çalışmada algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatminine etkisinde psikolojik sermayenin boyutlarından iyimserliğin aracılık rolü incelenmiştir. Araştırmada, örnekleme oluşturan personelin aşırı niteliklilik algısının ortalamasının üzerinde olduğu, buna karşılık iş tatmini düzeylerinin ise tatminsizliğe yakın bir seviyede olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca, örneklemin iyimserlik algısının da ortalama düzeyde olduğu söylenebilir.

Araştırmanın algılanan gelişme ve algılanan uyumsuzluk boyutlarından oluşan aşırı niteliklilik ile iç ve dış faktörlerden oluşan iş tatmini değişkenleri arasında özellikle aşırı nitelikliliğin algılanan gelişme boyutu ile iş tatmininin iç faktörler boyutu arasında negatif yönlü orta düzeyde bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Yani, örneklem grubuna dahil olan ve kendini aşırı nitelikli algılayan bireyler, gelişme hissi yaşadıklarında, iş tatminlerinde düşüş yaşamaktadırlar. Bu sonuçlar ilgili alan-yazındaki Khan ve Morrow (1991); Feather ve O'Brien (1986a; 1986b); Johnson ve Johnson (1996); Johnson ve Johnson (2000b); Johnson vd. (2002); Hoskins (2003); Lounsbury vd. (2003); Maynard vd. (2006); Vaisey (2006); Johnson ve Johnson (1997); Fine ve Nevo (2008); Erdogan ve Bauer (2009); Lobene ve Meade (2010); Maynard ve Parfyonova (2013); Berk vd. (2015); Lobene vd. (2015) ve Wassermann vd. (2017) tarafından yapılan çalışmaların bulguları ile paralellik göstermektedir. Alan-yazın bulgularının genel değerlendirmesinde, algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini üzerinde negatif yönlü etki yarattığı ancak bu etkinin boyutlar arasında farklılık gösterdiği, algılanan gelişmenin iş tatmini üzerinde güçlü etkisinin olduğu görülmüştür (Johnson ve Johnson, 2000a). Örneğin, Johnson ve Johnson (1993) ilk araştırmalarında, algılanan uyumsuzluk ve algılanan gelişme ile iş tatmini arasında negatif ilişki tespit etmişler, 2000 yılında yaptıkları ikinci

*Algılanan Aşırı Niteliklilik ve İş Tatmini İlişkisinde İyimserliğin Aracı Rolü:
İstifa Eden veya Erken Emekli Olan Subaylar Üzerine Bir Araştırma*

çalışmada ise sadece algılanan gelişmemenin iş tatmini ile negatif yönlü ilişki içinde olduğu bulgusuna ulaşmışlardır (Johnson ve Johnson, 2000b). Hoskins (2003) tarafından yapılan çalışma ise bu çalışmanın örnekleme benzer bir örneklem olarak, Amerikan Hava Kuvvetleri personeli üzerinde gerçekleştirilmiştir ve elde ettiği sonuçların, bu çalışmanın bulgularını destekler nitelikte olduğu görülmüştür.

Öte yandan, araştırma sonuçları algılanan aşırı nitelikliliğin algılanan uyumsuzluk boyutu ile iş tatmininin boyutları arasında anlamlı bir etkileşimin olmadığını göstermektedir. Bu uyumsuzluğun, TSK ve J.Gn.Klığı'nın ifa etmiş olduğu görevlerde, farklı niteliklere sahip personele, sahip olduğu niteliklere göre, uygun görevlerin tevdi edilebilmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. 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 yönetici personele gereksinimi zorunlu kılmaktadır. Buna ilaveten, jandarma subayları; asayiş, kaçakçılık, terörle mücadele, örgütlü suçlar gibi tespiti ve soruşturulması, faillerinin tespit edilerek yargı mercileri önüne çıkarılması gibi teknolojinin yoğun biçimde kullanıldığı, analitik düşünme ve karar verme kabiliyetinin arandığı görevler ifa etmektedir. Bu tür görevleri ifa eden personelin sahip oldukları nitelikler ve ifa ettikleri kritik görevlerle ilgili algılarında bir uyumsuzluk yaşanmayacağı değerlendirilmektedir. Çünkü bu tür görevlerde bulunan personelin sahip oldukları üstün nitelikleri kullanma olanağına sahip oldukları değerlendirilmektedir. Bunun yanı sıra, TSK'da ifa edilen görevlerin bir kısmı ise nitelikli personele ihtiyaç duyulmayan rutin nitelikteki görevlerdir. Algılanan uyumsuzluk alt boyutunun iş tatmininin alt boyutlarıyla anlamlı bir ilişki içerisinde olmamasının nedeninin, örneklem kitlesini oluşturan bireylerden bir kısmının kritik nitelikteki üstün beceri gerektiren görevler ifa etme olanağını elde ederken, diğer kısmın bu olanakları elde edemeyip, rutin görevlerde bulunmuş olmasından kaynaklanabileceği öngörülmektedir.

*Atatürk
Üniversitesi*

Bu çalışma ile ulaşılan başka bir bulgu ise algılanan gelişmemenin iş tatmininin iç faktörler ve dış faktörleri ile olan ilişkisinde iyimserliğin kısmi aracılık etkisine sahip olduğudur. Çalışmada, algılanan aşırı nitelikliliğin özellikle algılanan gelişme boyutunun, bireylerin iyimserlik düzeylerini azalttığı bulgusuna ulaşılmıştır ve bu bulgu alan-yazındaki diğer çalışmaların (Feldman, 1996; Cassidy ve Wright, 2008; Curtis, 2012; Roh vd., 2014) sonuçlarıyla örtüşmektedir. Her ne kadar algılanan aşırı nitelikliliğin iyimserlik üzerinde olumsuz etkisi bulunsun da, iyimserliğin de algılanan aşırı nitelikliliğin iş tatmini üzerindeki negatif yönlü etkisinde zayıflatıcı rol oynadığı (aracılık etkisi) araştırmanın bulgularıyla ortaya konulmuştur.

Çalışmada her ne kadar gerek modelde gerekse hipotezlerde yer verilmemiş olsa da; algılanan aşırı niteliklilik, iş tatmini ve iyimserliğin örneklemin bazı demografik özelliklerine göre farklılık gösterdiği de ulaşılan bir başka sonuçtur. Bu sonuçlara göre; yaş grupları itibari ile algılanan gelişme

boyutu ve iş tatmininin dış faktörler boyutunun farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Elde edilen bulgular, gençlerin gelişemedikleri yönündeki algılarının daha yüksek olduğunu göstermektedir. Bu durumun, genç yaştaki subayların kendilerini geliştirmelerine dönük kurumsal olanakların sınırlı olmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Bu bulgu alan-yazındaki bazı çalışmaların (Maynard ve Parfyonova, 2013; Luksyte ve Spitzmueller, 2015; Alfes vd., 2016; Rose, 2017; Erdogan vd., 2017) bulgularıyla paralellik göstermektedir. Rose (2017) ve Erdogan vd., (2017) bu sonucu mezuniyet sonrası ilk yıllarda görülen alternatif iş olanaklarının olmamasına bağlamaktadırlar.

Yaş demografik değişkeninin iş tatmininin dış faktörler alt boyutu üzerinde yarattığı etki bu çalışmanın bulgularından bir diğeridir. Örneklemin yaş ilerledikçe iş tatmininin dış faktörler boyutu yükselmektedir. ABD’de yapılan çalışmalarda yaş ile iş tatmini arasında pozitif yönlü ve güçlü ilişki olduğu bulgusu yoğunluk göstermektedir (Felton, 1987; Janson ve Martin, 1982; Kalleberg ve Loscocco, 1983; Weaver, 1980). Benzer şekilde, Alfes vd. (2016) de yaşla iş tatmini arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki tespit etmişlerdir. Alan-yazında bireyin yaşı ilerledikçe iş tatmin düzeyinin düştüğü yönünde (Johnson ve Johnson, 2000b) bulgular da yer almaktadır.

Bireyin eğitim düzeyi, algılanan aşırı niteliklilik konusunda yapılan ilk çalışmalardan itibaren incelenen bir başka faktördür (Erdogan vd., 2017). Eğitim düzeyinin aşırı nitelikliliğe pozitif yönlü etki ettiğini (Büchel, 2002; Vaisey, 2006; Berk vd., 2015) öne süren çalışmaların yanında sadece algılanan uyumsuzluk boyutu üzerinde etki yarattığını (Kayalık, 2017) veya aşırı niteliklilik algısını negatif yönlü etkilediğini ileri süren (Wu vd., 2015) bulgulara da rastlanmaktadır. Bu çalışmada da, eğitim düzeyindeki yükselişe paralel olarak, bireylerin gelişemediklerini hissetme algıları artmaktadır

Demografik değişkenlerden hizmet süresine göre algılanan aşırı nitelikliliğin algılanan gelişmeme boyutu bakımından farklılık gösterdiği de ulaşılan sonuçlardandır. Kişinin görev süresi arttıkça aşırı niteliklilik algısının düştüğü görülmüştür. Bu bulgu, görevde geçen süreye bağlı olarak örneklemin, işindeki tecrübesine bağlı olarak edindiği nitelikleri kullanma olanakları elde etmesiyle açıklanabilir. Alan-yazında ulaşılan bulgular, bu çalışmanın bulgularıyla örtüşmemektedir. Kayalık (2017) ve Berk vd. (2015) görev süresi arttıkça aşırı niteliklilik algısının arttığı bulgusuna ulaşmışlardır.

Algılanan aşırı niteliklilik ile iş tatmini ve iyimserlik arasındaki ilişkilerin incelendiği bu çalışmanın bazı kısıtları 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, örneklem her ne kadar kartopu örneklem yöntemiyle oluşturulmuş olsa da örneklemin kendi iradesiyle TSK’dan ayrılan personelden oluşmasına gayret edilmiştir. Bireylere ulaşılrken referanslar kullanılarak, kendi iradesi dışında TSK ile ilişkisi kesilenler kapsam dışında tutulmuştur.

Algılanan Aşırı Niteliklilik ve İş Tatmini İlişkisinde İyimsizliğin Aracı Rolü: İstifa Eden veya Erken Emekli Olan Subaylar Üzerine Bir Araştırma

Konu ile ilgili araştırma yapacak bilim insanlarına, özellikle bu araştırmada regresyon modelinin istatistiksel olarak anlamlı sonuçlar vermediği, algılanan aşırı nitelikliliğin algılanan uyumsuzluk boyutunu da kapsayacak şekilde, farklı bir araştırma modeli geliştirmeleri önerilebilir. Ayrıca araştırmada veri toplama tekniği açısından başka metodolojik yaklaşımlar (derinlemesine mülakat 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 katkılarda bulunulabilir.

Kaynaklar

- Akın, A. ve Ulukök, E. (2016). Fazla nitelikliliğin bireysel ve örgütsel sonuçlarının incelenmesine yönelik kavramsal bir değerlendirme. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8/4: 71-86.
- Aksu, G., Eser, M.T. ve Güzeller, C. O. (2017). *Açımlayıcı ve doğrulayıcı faktör analizi ile yapısal eşitlik modeli uygulamaları*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Alfes, K. (2013). Perceived overqualification and performance: the role of the peer-group. *German Journal of Human Resource Management*, Vol 27, Issue 4: 314 – 330.
- Alfes, K., Shantz, A. ve van Baalen, S. (2016). Reducing perceptions of overqualification and its impact on job satisfaction: the dual roles of interpersonal relationships at work. *Human Resource Management Journal*, Vol 26, no 1: 84–101.
- 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.
- Baycan, F.A. (1985). *Farklı gruplarda çalışan gruplarda iş doyumunun bazı yönlerinin analizi*. Boğaziçi Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Bayrak Kök, S. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılığın incelenmesine yönelik bir araştırma, *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt.20, Sayı. 1: 291-310.
- Bender, K.A., Donohuet, S.M. ve John S. H. (2005). Job satisfaction and gender segregation. *Economic Papers* 57: 479-496.
- Benedict, J.N., Gayatri Devi, S. ve Velayudhan, A. (2009). Perceived overqualification, job satisfaction, somatization and job stress of MNC executives, *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Vol. 35, No. 2: 283-289.

- 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.
- Biçkes, D.M., Yılmaz, C., Demirtaş, Ö. ve Uğur, A. (2014). Duygusal emek ile iş tatmini arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü: Bir alan çalışması. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 9(2): 97- 121.
- Blenegen, M. A. (1993). Nurses' job satisfaction: a meta-analysis of related variables. *Nursing Research*, Jan-Feb, 42(1): 36-41.
- 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: 114–121.
- Büchel, F. (2002). The effects of overeducation on productivity in Germany: the firms' viewpoint, *Economics of Education Review* 21: 263–275.
- Carver, C. S., Scheier, M. F. ve Segerstrom, S. C. (2010). Optimism. *Clin Psychol Review* 30(7): 879–889.
- Carver, C. S. ve Scheier, M. S. (2002). *Optimism*. (Edt: C. R. Snyder & S. J. Lopez). Handbook of Positive Psychology, Oxford University Press, Oxford, United Kingdom: 231– 243.
- Carver, C. S. ve Scheier, M. F. (1998). *On the self regulation of behaviour*. New York Cambridge University Press.
- 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.
- Chuba, B. (2016). *Perception of job satisfaction and over qualification among African immigrants in Alberta, Canada*, Walden Dissertations and Doctoral Studies, Wlادن University, Canada.
- Curtis, H.E. (2012). *Measuring and predicting overqualification from 1972-2010 : a secondary analysis of the pooled general social survey*. Electronic Theses and Dissertations. Paper 305.

Algılanan Aşırı Niteliklilik ve İş Tatmini İlişkisinde İyimeserliğin Aracı Rolü: İstifa Eden veya Erken Emekli Olan Subaylar Üzerine Bir Araştırma

- Çavuş, M .F. ve Gökçen, A. (2015). Psychological capital: definition, components and effects. *BJESBS*, 5(3): 244-255.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2011). Psikolojik dayanıklılığın iş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarındaki rolü. "İŞ,GÜÇ" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 13(3): 79-94.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve Lisrel uygulamaları. Ankara: Pegem Akademi.
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*, Vol. 6: 283-357. Oxford, England: John Wiley & Sons.
- Erdogan, B., Bauer, T.N., Karaeminogullari A. (2017). *Overqualification in the workplace*. Oxford University Press USA.
- 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 iş tatmini, iş performansı ve işten 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.
- Feather, N.T. ve O'Brien, O.E. (1986a). A longitudinal analysis of the effects of employment, different patterns of employment, and unemployment of school leavers. *British Journal of Psychology*, 77: 459-479.
- Feather, N. T. ve O'Brien, G. E. (1986b). A longitudinal study of the effects of employment and unemployment on school-leavers. *Journal of Occupational Psychology*, 59: 121-144.
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22: 385-407.
- Felton, B. J. (1987). Cohort variation in happiness: Some hypotheses and exploratory analyses. *International Journal of Aging and Human Development*, 25: 27-42.
- 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.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2014). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri felsefe-yöntem-analiz* Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Hair, J. F. J., Black, W. C., Babin, B. J. ve Anderson, R. E. (2010). *Multivariate data analysis*. Seventh Edition Prentice Hall.
- Hefferon, K. ve Boniwell, I. (2014). *Pozitif psikoloji; kuram, uygulama ve araştırmalar*. Nobel Yayınları, Ankara. (Çev. Tayfun Doğan)
- Hmieleski, K.M. ve Carr, J.C. (2008). The relationship between entrepreneur psychological capital and new venture performance. *Frontiers of Entrepreneurship Res.*38(1):1-15.
- Hoppock, R. (1935). *Job Satisfaction*, Harper, New York, NY.
- Hoskins, T.E. (2003). *The effects of perceived overqualification on job satisfaction, organizational commitment, and turnover: A study of AFIT graduates*. Master Thesis, USAF Department Of The Air Force Air University, Air Force Institute of Technology.
- 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.
- Janson, P. ve Martin, J. M. (1982). Job satisfaction and age: A test of two views. *Social Forces*, 60: 1089-1102.
- Johnson, G. J. ve Johnson, W. R. (2000a). Perceived overqualification, positive and negative affectivity, and satisfaction with work. *Journal of Social Behavior ve Personality*, 15(2): 167-184.
- Johnson, G. J. ve Johnson, W. R. (2000b). 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. (1997). Perceived overqualification, emotional support, and health. *Journal of Applied Social Psychology*, 27: 1906–1918.
- 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.
- Kalleberg, A. L. ve Loscocco, K. A. (1983). Aging, values, and rewards: Explaining age differences in job satisfaction. *American Sociological Review*, 48: 78-90.

*Algılanan Aşırı Niteliklilik ve İş Tatmini İlişkisinde İyimsizliğin Aracı Rolü:
İstifa Eden veya Erken Emekli Olan Subaylar Üzerine Bir Araştırma*

- Kayalık, A. (2017). *Üstün niteliklilik algısının mental iyi oluş üzerindeki etkisi ve duygusal yeteneğin aracılık rolü*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Keleş, N. H. (2011). Positive psychological capital: Definition, components and their effects on organizational management. *Journal of Organization and Management Sciences*, 2011;3(2): 343-350.
- Khan, L. J. ve Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research*, 22: 211–218.
- Kristof-Brown, A.L., Zimmerman, R.D. ve Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person–job, person–organization, person–group, and person–supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2): 281-342.
- 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.
- Lobene, E., Meade, A.W. ve Pond, S.B. (2015). Perceived Overqualification: A Multi-Source Investigation of Psychological Predisposition and Contextual Triggers. *The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 0(0): 1-27.
- Lounsbury, J. W., Loveland, J. M., Sundstrom, E. D., Gibson, L. W., Drost, A. W. ve Hamrick, F. L. (2003). An investigation of personality traits in relation to career satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 11(3): 287–307.
- 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- 285.
- Luksyte, A. ve Spitzmueller, C. (2015). When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors. *Journal of Organizational Behavior*, 0(0): 1-19.
- 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. ve 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. ve 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.
- Maynard, D.C. ve Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86: 435–455.
- McKee-Ryan, F.M. ve Harvey, J. (2011). I have a job, but . . .”: A review of underemployment. *Journal of Management*, Volume: 37 issue: 4: 962-996.
- Mutlu, P. (2013). *The effect of perceived external prestige on the relationship between perceived overqualification and both organizational commitment and turnover intention*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ocak, M., Güler, M. ve Basım, H.N. (2016). Psikolojik sermayenin örgütsel bağlılık ve iş tatmini tutumları üzerine etkisi: Bosnalı öğretmenler üzerine bir araştırma. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1): 113-130.
- Özdevecioğlu, M., Harmancı, Y.K. ve Dedeoğlu, T. (2015). The effect of perceived overqualification on employee performance: the mediating role of neuroticism. 20. *IAMB Conference*, 21-22 October 2015, İstanbul, Turkey
- Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. New York : Oxford University Press
- 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.
- Reed, G.M., Kennedy, M. E., Taylo, S.E., Wang, H. Y. J ve Visscher, B.R. (1994). Realistic acceptance: as a predictor of decreased survival time in gay men with AIDS. *Health Psychology* 13: 299-307.
- 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 Eylül 2017).
- Roh, Y. H., Chang, J. Y., Kim, M. U., Nam, S. K. (2014). The effects of income and skill utilization on the underemployed’s self-esteem, mental health, and life satisfaction. *Journal of Employment Counseling*, 51: 125–141.
- Rose, S. J. (2017). *Mismatch: How many workers with a bachelor’s degree are overqualified for their jobs?*. Research Report, Urban Institute

*Algılanan Aşırı Niteliklilik ve İş Tatmini İlişkisinde İyimserliğin Aracı Rolü:
İstifa Eden veya Erken Emekli Olan Subaylar Üzerine Bir Araştırma*

- Scheier, M. F. ve Carver, C. S. (2009). Optimism. In S. Lopez Ed. *Encyclopedia of positive psychology*: 656-663. Chishester : Blackwell Publishing Ltd.
- 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. ve Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update, *Cognitive Therapy and Res.* 16(2):201-228.
- Scheier, M. F. ve Carver, C. S. (1985). Optimism, coping, and health: Assessment and implications of generalized outcome expectancies. *Health Psychology*, 4: 219-247.
- Seegerstrom, S. C. (2007). Optimism and resources: effects on each other and on health over 10 years. *Journal of Research in Personality*, 41: 772-786.
- Seligman, M. (1998). *Learned optimism: how to change your mind and your life*. New York: Free Press.
- Schreiber, J., B., Stage, F., K., King, J., Nora, A. ve Barlow, E., A. (2006). Reporting structural equation modeling and confirmatory factor analysis results: a review. *The Journal of Educational Research*, 99(6): 323-338.
- 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.
- Sobel, M.E. (1982). Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models, Ed. Leinhardt, *Sociological Methodology*: 290-312. Washington DC: American Sociological Association.
- Spector, R.E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*, London, Sage.
- Sümer, N. (2000). Yapısal eşitlik modelleri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 3(6): 49-74.
- Tabachnick, B. ve Fidell, L. (2012). *Using multivariate statics* (Pearson, USA).
- Tösten, R. ve Özgan H. (2014). Pozitif psikolojik sermaye ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması, *EKEV Akademi Dergisi* Yıl: 18 Sayı: 59: 429-442.
- Ucar, Z. (2015). Kontrol Algısı-Psikolojik Sahiplenme İlişkisi Üzerinde Algılanan Aşırı Vasıflılığın Düzenleyicilik Etkisi. *International Journal of Applied Business and Management Studies*, 1(1): 40-58.
- Ulukök, E., Akın, A., Gökdeniz, İ. (2017). Algılanan fazla niteliklilik, iş adanmışlık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin incelenmesi: bankacılık sektöründe bir araştırma. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi* Cilt: 10 Sayı: 54: 53-61.
- Ünsal Akbıyık, B. Ü. (2016a). Otelcilik sektöründe algılanan aşırı nitelikliliğin görev performansına etkisi: alternatif iş fırsatlarının biçimlendirici değişken rolü. *Journal of Tourism Theory and Research*, 2(1): 19-29.

- Ünsal Akbıyık, B.Ü. (2016b), Algılanan aşırı nitelikliliğin iş performansına etkisi: örgütsel desteğin biçimlendirici değişken rolü. *Journal of International Social Research*, Vol. 9 Issue 42: 1712-1720.
- 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. (1964). Ego involvement, job satisfaction, and job performance. *Personnel Psychology*, 1964: 159-177.
- Wassermann, M., Fujishiro, K. ve Hoppe, A. (2017). The effect of perceived overqualification on job satisfaction and career satisfaction among immigrants: Does host national identity matter?. *International Journal of Intercultural Relations* 61: 77–87.
- Weaver, C. N. (1980). Job satisfaction in the United States in the 1970s. *Journal of Applied Psychology*, 65: 364-367.
- Wu, C., Luksyte, A. ve Parker, S.K. (2015). Overqualification and subjective well-being at work: the moderating role of job autonomy and culture, *Social Indicators Research*, Volume 121, I 3: 917–937.
- 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*, Cilt / Vol.: 2, Sayı / Is.: 2: 40-61
- 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.
- Zvonkovic, A.M. (1988). Underemployment: Individual and marital adjustment to income loss. *Lifestyles: Family and Economic Issues*, 9: 161-178.