

ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN ÇALIŞAN SESLİLİĞİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ

Ömer GİZLİER¹

Öz

Bu çalışmanın amacı, algılanan aşırı nitelikliliğin örgüt lehine çeşitli yararları olan çalışan sesliliği üzerindeki etkisini Öz-Yeterlilik Teorisi'ne dayanarak incelemektir. Araştırmanın örneklemini 2019 Mayıs ayında İstanbul'da kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan 103 hizmet sektörü çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Araştırma bulguları algılanan aşırı nitelikliliğin çalışan sesliliği üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını ve algılanan aşırı niteliklilik ile çalışan sesliliği arasında istatistiksel açıdan anlamlı herhangi bir ilişki olmadığını göstermektedir. Araştırma sonucunda yönetici ve uygulayıcılar için çeşitli öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Algılanan aşırı niteliklilik, çalışan sesliliği, öz-yeterlilik teorisi

JEL Sınıflaması: M10, M12, D23.

THE EFFECT OF PERCEIVED OVERQUALIFICATION ON EMPLOYEE VOICE

Abstract

The aim of this study is to investigate the effect of perceived overqualification on the employee voice which is various benefits in favor of the organization based on Self-Efficacy Theory. The sample of the study consists of 103 service sector employees in Istanbul, which were reached in May 2019 by using convenient sampling method. The survey technique was used as a data collection tool. The findings of the study show that perceived overqualification does not have any effect on employee voice and that there is no statistically significant relationship between perceived overqualification and employee voice. Managerial and practical implications are provided.

Keywords: Perceived overqualification, employee voice, self-efficacy theory

JEL Classification: M10, M12, D23.

¹ Arş. Gör., Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, ogizlier@bandirma.edu.tr, ORCID: 0000-0002-5745-8800

1. Giriş

Günümüzde işe alım süreçlerinde işletmeler işe başvuran adayların niteliklerini değerlendirip iş için yeterli niteliğe sahip olup olmadıkları veya iş için fazla nitelikli oldukları kararını verebilirler. Aynı şekilde işe başvuran adaylar da iş ile kendi niteliklerini karşılaştırarak iş için yeterli veya fazla nitelikli oldukları algısı içinde olabilirler. Bu algı ilgili alan yazında algılanan aşırı niteliklilik olarak ifade edilmektedir (Erdogan ve Bauer, 2009; Khan ve Morrow, 1991). Her ne kadar her insan nitelikleriyle uyumlu işlerde çalışmak istese de bazen insanlar ekonominin halini göz önünde bulundurup “Herhangi bir iş işsiz olmaktan daha iyidir.” düşüncesiyle (Thompson, Shea, Sikora, Perrewé ve Ferris, 2013) nitelikleriyle uyumsuz, çoğu zaman iş için fazla nitelikli oldukları işlere başvurup, o işlerde çalışabilmektedirler. İşverenler de çoğu zaman işin gerektirdiği niteliklerin üzerinde niteliğe sahip olan adayları, mali açıdan düşünerek fazla niteliğe sahip kişi fazla niteliğinin karşılığını ister anlayışıyla işe almayabilirler. Bu durum kısa vadede işveren için avantajlı gözüke de uzun vadede işveren açısından kaçırılmış bir fırsat olabilir. Çünkü aşırı nitelikli bir çalışan sahip olduğu fazla nitelikleri kullanarak işletmeler için çeşitli avantajlar sağlayabilirler. Bazen bu algıya sahip çalışanlar işverenlerin göremedikleri şeyleri görüp çalıştıkları örgütleri üst seviyelere taşıyabilirler (Erdogan, Bauer, Peiró ve Truxillo, 2011). Her ne kadar ilgili alan yazında çoğunlukla bu algının olumsuz sonuçlar doğurduğuna dair çalışmalar olsa da bu algıya sahip aşırı nitelikli çalışanların örgütlere sağlayacağı yararlar olabilir. Bu noktada bu çalışmanın amacı, algılanan aşırı nitelikliliğin örgüt lehine çeşitli yararları olan çalışan sesliliği üzerindeki etkisini incelemektir. Uluslararası alan yazında, algılanan aşırı niteliklilik ile birçok olumsuz tutum ve davranış (düşük iş tatmini, üretkenlik dışı iş davranışları, işten ayrılma niyeti, uyumsuz davranışlar...) arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar olmasına karşın, algılanan aşırı niteliklilik ile çalışan sesliliği arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışma olmaması bu araştırmanın özgün yanını teşkil etmektedir. Ayrıca, uluslararası alan yazında aşırı niteliklilik ile ilgili pek çok çalışma yapılmasına rağmen, Türkiye’de bu algının özellikle olumlu sonuçlarını belirlemeye yönelik nicel çalışma yetersizliği bu araştırmanın temel motivasyonunu oluşturmaktadır.

2. Literatür Taraması

Bu çalışmanın teorik altyapısı Öz-Yeterlilik Teorisi’ne dayanmaktadır. Teoriye göre öz yeterlilik “kişinin sahip olduğu yetenekleri ve kabiliyetleri ve bu yetenek ve kabiliyetleri kullanabileceğine dair inancı” olarak tanımlanabilir (Bandura ve Walters, 1977). Kişiler sahip oldukları öz yeterlilikle eyleme geçip, sorunlarla mücadele edebilirler. Öz yeterlilik performans, personel güçlendirme, iş tatmini, girişimcilik, liderlik gibi pek çok örgütsel süreci etkileyebilmektedir (Basım, Korkmazıyürek ve Tokat, 2008). Aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanlar da sahip oldukları nitelikler vesilesiyle yüksek öz yeterliliğe sahip olabilirler. Ve bu yüksek öz yeterlilik onları “her şeyi yapabilirim, yapamayacağım şey yoktur” gibi yüksek derecede kendine güven ve motivasyon sağlayabilir (Wang, Xu, Sun ve Liu, 2019). Yüksek öz yeterlilikle birlikte sağlanan yüksek derecede kendine güven ve motivasyonla birlikte aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanlar işlerinde yetenekleri kullanabilecekleri alanlar arayıp, işte yanlış gördükleri şeyleri veya düzeltilmesi gereken şeyleri sahip oldukları nitelikleri de kullanarak söyleyip çalışan sesliliği davranışları sergileyebilirler.

Algılanan Aşırı Niteliklilik: İlk defa 1976 yılında Freeman (1976)'ın "The Overeducated American" adlı kitabında kullanılan aşırı niteliklilik kavramı, kişinin sahip olduğu eğitim, bilgi, yetenek, beceri, iş deneyimi ve diğer niteliklerinin mevcut işinin gerektirdiği niteliklerden daha fazla olmasıyla beraber kişinin sahip olduğu bu niteliklerle işin gerektirdiği nitelikler arasındaki uyumsuzluk olarak tanımlanabilir (Erdogan vd., 2011; Maynard, Joseph ve Maynard, 2006). Luksyte, Spitzmueller ve Maynard (2011)'ın çalışmasına göre aşırı niteliklilik iki boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlar objektif aşırı niteliklilik ve sübjektif (algılanan) aşırı nitelikliliktir. Objektif aşırı niteliklilik, işverenin ya da çalışanı gözlemleyen bir gözlemcinin çalışanın sahip olduğu niteliklerle işin gerektirdiği nitelikleri değerlendirip karşılaştırması sonucu ortaya çıkarken; sübjektif (algılanan) aşırı niteliklilik çalışanın kendi niteliklerini dışarıdan herhangi bir müdahale olmaksızın işin gerektirdiği niteliklerle karşılaştırması sonucu ortaya çıkan, kişiden kişiye değişebilen ve kişiye özgü olan bir algıdır (Erdogan vd., 2011; Maltarich, Reilly ve Nyberg 2011). Aşırı niteliklilik ile ilgili alan yazında yapılmış çalışmalar incelendiğinde pek çok çalışmada aşırı niteliklilik ile iş tatmini arasında negatif ilişki bulunmuştur (Congregado, Iglesias, Millán ve Román, 2016; Lobene ve Meade, 2013; Maynard ve Parfyonova, 2013). Benzer şekilde alan yazında birçok çalışmada aşırı niteliklilik ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif ilişki (Harari, Manapragada ve Viswesvaran, 2017; Hersch, 1995; Lobene, Meade ve Pond III, 2015), aşırı niteliklilik ile duygusal bağlılık arasında negatif ilişki (Maynard ve Joseph, 2008; Zheng ve Wang, 2017), aşırı niteliklilik ile üretkenlik dışı iş davranışları arasında pozitif ilişki (Fine ve Edward, 2017; Liu, Luksyte, Zhou, Shi ve Wang, 2015), aşırı niteliklilik ile uyumsuz davranışlar arasında pozitif ilişki (Garcy, 2015) olduğu bulgulanmıştır. Aşırı niteliklilik ile ilgili yapılmış çalışmaların ekseriyeti aşırı nitelikliliğin negatif etkileri üzerine odaklanmış olsalar da, aşırı nitelikliliğin pozitif etkilerinin olduğunu ileri süren ve bulgularan çalışmalar az da olsa alan yazında mevcuttur (Erdogan vd., 2011; Luksyte ve Spitzmueller, 2016). Örneğin Erdogan vd. (2011)'nin çalışmasında, aşırı nitelikli çalışanların diğer çalışanlara göre daha az iş-aile çatışması yaşadığı bulgulanmıştır. Benzer şekilde Luksyte ve Spitzmueller (2016)'in çalışmasında da aşırı nitelikli çalışanların örgütsel destek algıladıklarında yaratıcı performans gösterecekleri, yaratıcı performans gösterme eğilimlerinde bir artış olacağı bulgulanmıştır.

Çalışan Sessiliği: Çalışan sessiliği, çalışanların iş ile ilgili fikirlerini, bilgilerini, görüş ve önerilerini bilinçli olarak ifade ettikleri konuşma davranışları olarak tanımlanmaktadır (Van Dyne, Ang ve Botero, 2003). Diğer bir tanımlamaya göre ise çalışan sessiliği, salt eleştirmekten ziyade örgütü ve örgüt ortamını geliştirmeyi ve iyileştirmeyi amaçlayan yapıcı ve destekleyici davranışlardır (Van Dyne ve LePine, 1998). Van Dyne ve LePine (1998)'ne göre sessililik, değişim için inovatif önerilerde bulunmak ve standart prosedürlerde değişiklik yapılması konusunda fikir beyan edip önerilerde bulunmaktır. Çalışan sessiliği genel olarak sözlü olarak ortaya çıksa da, mail gönderme ya da not yazma gibi eylemler de çalışan sessiliği davranışları arasında gösterilebilir. Bu bağlamda çalışan sessiliğinin unsurları şöyle özetlenebilir; a- açıkça iletişim kurmak, b- dile getirilen konunun örgütsel konularla ilgisinin olması, c- çalışma ortamını etkilemeye odaklanması, d- iletinin örgüt içinde bir muhatabının olması (Maynes ve Podsakoff, 2014). Van Dyne ve LePine (1998), örgütün çevresi dinamik olduğunda ve yeni fikirler sürekli iyileştirmeyi kolaylaştırdığında çalışan sessiliğinin örgütler için önemli olduğunu vurgulamışlardır.

Üstleri etkileme, iş ile ilgili konularda açıkça konuşma isteği, iş ile ilgili önemli konuları benimsetme isteği, sorumluluk alma, işteki haksız muamelelere ve rahatsızlık duyulan konulara karşı ses çıkartma, işteki kanunsuz ve ahlaki olmayan uygulamaları ilgili mercilere bildirme (muhabirlik), ilkeli örgütsel muhalefet çalışan sesliliğinin sebepleri arasında sayılabilir (Çakıcı, 2007; Şehitoğlu, 2012).

Alan yazında çalışan sesliliğinin örgütler ve çalışma grupları için önemli faydaları olduğu yönünde büyük ölçüde fikir birliği sağlandığı söylenebilir (Morrison, 2011). Rees, Alfes ve Gatenby (2013) çalışan sesliliğinin çalışanların işe adanmışlık seviyeleri üzerinde pozitif etkisi olduğunu bulgulamışlardır. Edmondson (2003) da yaptığı çalışmada çalışan sesliliğinin disiplinler arası takımlarda yeni pratiklerin başarılı bir şekilde uygulanmasını kolaylaştırdığı sonucunu elde etmiştir. Çalışan sesliliği, memnuniyet ve motivasyonu arttıran ve stresi azaltan çalışanın yaptığı iş üzerinde kontrol sahibi olduğu duygusunu arttırabilir (Greenberger ve Strasser, 1986; Morrison, 2011). Çalışan sesliliği, görüşlerini ve endişelerini ifade edebilmenin getirdiği avantajlar sayesinde çalışanın daha çok olumlu tutumlar sergilemesine yol açabilir (Morrison, 2011; Morrison ve Milliken, 2000). Çalışan sesliliği örgüt içindeki diğer üyelere de fayda sağlayabilir. Örneğin, bir çalışan işyerindeki adaletsiz durumların ve koşulların değişmesi yönünde seslilik davranışında bulunduğu ve çalışanın bu davranışı sonucu adaletsiz durumlar ve koşullar düzeltildiğinde diğer çalışanlar da bu durumdan yararlanmış olacaktır (Morrison, 2011). Her ne kadar çalışan sesliliği daha çok olumlu sonuçlar doğursa da, çalışan sesliliğinin negatif sonuçları da olabilir. Örneğin, çalışan sesliliği davranışı sonucu kişinin imajı zedelenebilir. Bu davranışı sergileyen kişi örgüt içinde şikâyetçi ya da sorun çıkarıcı olarak görülebilir. Benzer şekilde seslilik davranışı sergileyen çalışana karşı daha düşük performans değerlendirmesi, kötü bir iş atama gibi birtakım yaptırımlar uygulanabilir (Milliken, Morrison ve Hewlin, 2003; Morrison, 2011).

3. Yöntem

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan anket iki bölümden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde, çalışanları aşırı niteliklilik algılarını ve çalışan sesliliğini ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde ise; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalışma süresi, çalışılan işletmenin sahiplik türü (özel-kamu vb.) gibi katılımcıların demografik özelliklerini ölçmeye yönelik sorular yer almaktadır.

Araştırmanın Amacı: Her ne kadar ilgili alan yazında çoğunlukla aşırı niteliklilik algısının olumsuz sonuçlar doğurduğuna dair çalışmalar olsa da, bu algıya sahip aşırı nitelikli çalışanlar sahip oldukları nitelikler vesilesiyle örgütlere birtakım yararlar sağlayabilir mi sorusuna binaen, bu çalışmanın amacı algılanan aşırı nitelikliliğin örgüt lehine çeşitli yararları olan çalışan sesliliği üzerindeki etkisini incelemektir.

Araştırmanın Örnekleme: Araştırmanın örneklemini 2019 Mayıs ayında İstanbul'da kolayda örnekleme yöntemi ile ulaşılan 103 hizmet sektörü çalışanı oluşturmaktadır. Çalışmanın demografik verilerine bakıldığında katılımcıların çoğunluğunun erkek (%59,2), bekâr (%69,9), lisans eğitim düzeyinde (%44,7), özel sektörde (%72,8) ve ortalama olarak 2-5 yıllık kıdem sahibi çalışanlar olduğu söylenebilir.

Araştırmanın Ölçekleri, Hipotezleri ve Araştırma Modeli: Araştırmada çalışanların aşırı niteliklilik algılarını ölçmek için Maynard vd. (2006) tarafından geliştirilen 9 sorulu algılanan aşırı niteliklilik ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçekteki ifadeler, 5’li Likert ölçeği ile ölçülmüştür (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum). Ölçekte yer alan sorulara “Benden daha az eğitilmiş biri işimde iyi performans gösterebilir.” ifadesi örnek olarak verilebilir. Maynard vd. (2006)’nin algılanan aşırı niteliklilik ölçeği yaptıkları çalışmada tek boyutlu çıkmasına rağmen, bu çalışmada ölçek iki boyuta ayrılmıştır. 9 sorulu ölçeğin 1.2.3.4.5. ve 8. soruları ayrı bir boyuta, 6.7. ve 9. soruları ise ayrı bir boyuta ayrılmıştır. Alan yazında; Yıldız, Özdemir, Habib ve Çakı’nın 2017 yılında yaptıkları çalışmada da aynı ölçeğin aynı soruları aynı iki boyuta ayrıldığı görülmektedir. Yıldız vd. (2017) bu boyutlardaki ifadelerin kendi içlerinde anlamlı tutarlılık sergilediklerini belirtmişler ve 1.2.3.4.5. ve 8. soruları içeren boyutu “işini küçük görme” olarak; 6,7 ve 9. soruları içeren boyutu ise “kendini üstün görme” olarak adlandırıp, bu ölçeğin Türk kültüründe 2 boyutlu olarak çalıştığını ifade etmişlerdir (Yıldız vd., 2017). Mevcut çalışmada da, aynı sorular aynı boyutlara dağıldığı için Yıldız vd. (2017)’nin yaptıkları çalışmaya dayanarak mevcut çalışmada da ortaya çıkan boyutlar “işini küçük görme” ve “kendini üstün görme” olarak adlandırılıp ölçeğin Türk kültüründe 2 boyutlu olarak çalıştığı varsayılmıştır.

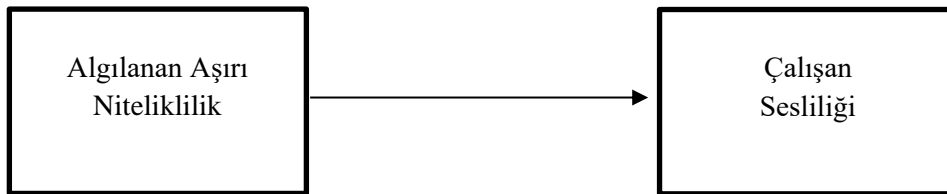
Araştırmada çalışan sesliliğini ölçmek için Van Dyne ve LePine (1998) tarafından geliştirilen ve Türkçeye uyarlaması Çetin ve Çakmakçı (2012) tarafından yapılan 6 sorulu çalışan sesliliği ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçekteki ifadeler, 5’li Likert ölçeği ile ölçülmüştür (1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum). Ölçekte yer alan sorulara “Çalıştığım kurumu ilgilendiren konularla ilgili önerilerde bulunurum.” ifadesi örnek olarak verilebilir.

Araştırmada test edilecek hipotezler aşağıda belirtilmiştir;

H1a: Algılanan aşırı nitelikliliğin çalışan sesliliği üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H1b: Algılanan aşırı nitelikliliğin (işini küçük görme boyutunun) çalışan sesliliği üzerinde pozitif bir etkisi vardır.

H1c: Algılanan aşırı nitelikliliğin (kendini üstün görme boyutunun) çalışan sesliliği üzerinde pozitif bir etkisi vardır.



Şekil 1. Araştırma Modeli

4. Bulgular ve Değerlendirme

Elde edilen veriler SPSS 21.0 programına aktarılıp, bu program üzerinde çeşitli istatistiksel analizler yapılmıştır. Araştırma kapsamında verinin normal dağılıp dağılmadığına ilişkin bilgi edinmek için tanımlayıcı istatistiklerden (çarpıklık, basıklık) yararlanılmıştır. Araştırmanın yapı geçerliliğini test etmek için açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır. Değişkenler arasında birlikte değişim ilişkileri olup olmadığını test etmek için ise Pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

Kline (2015)'a göre verinin normal dağıldığını söyleyebilmek için, araştırmadaki ölçeklerde yer alan soruların sırasıyla çarpıklık ve basıklık değerlerinin mutlak |3| değeri ve mutlak |10| değerinden büyük olmaması gereklidir. Aşağıdaki tabloda da görülebildiği gibi, araştırmadaki tüm ifadelerin çarpıklık değerleri -1,385 ile 0,939 arasında, basıklık değerleri ise -1,366 ile 2,236 arasındadır. Kline (2015)'a göre, bu değerler kabul edilebilir limitler arasında olduğu için verinin normal dağılım gösterdiği söylenebilir.

Tablo 1. Ölçeklerdeki İfadelerin (soruların) Çarpıklık ve Basıklık Katsayıları

Ölçeklerdeki İfadeler (sorular)	Çarpıklık	Basıklık
AN1. İşim sahip olduğumdan daha az eğitim gerektirir.	,939	-,269
AN2. Bu işte başarılı olmak için sahip olduğum iş tecrübesine gerek yoktur.	,795	-,637
AN3. Bu işin gerektirmediği becerilere sahibim	-,441	-,928
AN4. Benden daha az eğitilmiş biri işimde iyi performans gösterebilir.	,277	-1,201
AN5. Önceki iş deneyimim bu işte tam olarak kullanılmıyor.	-,047	-1,040
AN6. İş yapmak için gerekenden çok daha fazla bilgiye sahibim.	,022	-1,222
AN7. İşimin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahibim	-,014	-1,366
AN8. Benden daha az iş tecrübesine sahip olan birisine benim yaptığım işi yapabilir.	,176	-1,301
AN9. İş yapmak için gerekenden daha fazla kabiliyete sahibim.	-,402	-,764
CS1. Çalıştığım kurumu ilgilendiren konularla ilgili önerilerde bulunurum.	-1,385	1,889
CS2. Kurumumu ilgilendiren konularda görüşlerimi açıkça ifade ederim ve diğerlerini konuya dâhil olmaya teşvik ederim.	-1,262	1,662
CS3. Kurumdaki diğer arkadaşlarımla benimle aynı görüşte olmadığını bilsem de iş ile ilgili konulardaki düşüncelerimi onlarla paylaşıyorum.	-1,289	2,031
CS4. Düşüncem kurum için faydalı olabileceğini değerlendirdiğim bir konu ile ilgili daha kapsamlı bilgi sahibi olmaya çalışırım.	-1,145	1,065
CS5. Çalışma ortamının niteliğini etkileyebilecek konulara katkı sağlamaya çalışırım.	-1,348	2,236
CS6. Yeni proje veya değişikliklerle ilgili düşüncelerimi açıkça söylerim.	-1,298	1,763

Araştırmanın yapı geçerliliğini test etmek için elde edilen veri SPSS 21.0 programında açıklayıcı faktör analizi ile test edilmiş, tüm değişkenlerin varyansın %67.749'luk kısmını (çalışan sesliliği %28.35, algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutu %22.33, algılanan aşırı nitelikliliğinin kendini üstün görme boyutu %17.06) açıkladığı gözlenmiştir. Ayrıca, KMO değerinin 0.836 olması ve Barlett küresellik testinin anlamlı çıkması, örneklem sayımızın yeterliliğini ve verimizin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir (KMO=.821; Barlett Test=922.758; $p<0.001$). Tablo 2'de, çalışan sesliliğinin ve algılanan aşırı nitelikliliğinin faktör yüklerinin dağılımları gösterilmiştir. Faktör yüklerine bakıldığında, en düşük faktör yükünün .568, en yüksek faktör yükünün ise .898 olduğu görülmektedir.

Tablo 2. Açıklayıcı Faktör Analizi

DEĞİŞKENLER	SORULAR	FAKTÖR YÜKLERİ		
		F1	F2	F3
ÇALIŞAN SESLİLİĞİ	CS5	,898		
	CS4	,861		
	CS6	,857		
	CS2	,811		
	CS1	,801		
	CS3	,770		
ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİK (işini küçük görme)	AN4		,793	
	AN1		,785	
	AN8		,734	
	AN2		,727	
	AN5		,628	
	AN3		,568	
ALGILANAN AŞIRI NİTELİKLİLİK (kendini üstün görme)	AN7			,863
	AN6			,827
	AN9			,825
Açıklanan Varyans		%28.35	%22.33	%17.06
Açıklanan Toplam Varyans		%67.749		

Tablo 3'de Pearson korelasyon analiziyle elde edilen değişkenler arasındaki birlikte değişim ilişkileri, güvenilirlik istatistikleri, ortalama ve standart sapma gibi tanımlayıcı istatistikler yer almaktadır.

Tablo 3. Değişkenlere ilişkin tanımlayıcı istatistikler, korelasyon ve içsel tutarlılık düzeyleri

Değişkenler	Ort.	Std.Sapma	1	2	3	4
AAN	2,90	.90	(0,87)			
AnİKG	2,71	.96	.938**	(0,83)		
AnKÜG	3,28	1.12	.803**	.547**	(0,86)	
Çalışan Sessliliği	3,85	.79	.082	.025	.156	(0,91)

**Korelasyon $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde anlamlıdır; AAN: Algılanan aşırı niteliklilik (9 soru), AnİKG: Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutu, AnKÜG: Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutu.

Tablo 3’de görüldüğü üzere tüm değişkenlerin Cronbach Alpha katsayıları Cronbach (1951) tarafından belirtilen 0.70 eşik değerinden yüksektir. Buna göre tüm faktörlerin yeterli düzeyde içsel tutarlılığa sahip olduğu, başka bir ifadeyle araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilir olduğu söylenebilir. Diğer yandan değişkenler arasındaki korelasyon değerleri incelendiğinde, algılanan aşırı niteliklilik ile algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutu arasında ($r=.938$), algılanan aşırı niteliklilik ile algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutu arasında ($r=.803$), algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutu ile algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutu arasında ($r=.547$) istatistiksel açıdan anlamlı ($p < 0.01$) ve pozitif birlikte değişim ilişkileri tespit edilmiştir. Algılanan aşırı niteliklilik ile çalışan sessliliği arasında, algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutu ile çalışan sessliliği arasında ve algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutu ile çalışan sessliliği arasında istatistiksel açıdan anlamlı herhangi bir birlikte değişim ilişkileri görülemediğinden ve bundan dolayı herhangi bir etkinin de oluşması mümkün olmadığından dolayı H1a, H1b ve H1c hipotezleri desteklenmemiştir.

5. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmada çalışanların aşırı niteliklilik algılarının çalışan sessliliği üzerinde bir etkisinin olup olmadığı belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırma bulguları algılanan aşırı nitelikliliğin çalışan sessliliği üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını ortaya koymaktadır. Bununla beraber araştırma bulguları, algılanan aşırı nitelikliliğin hem işini küçük görme boyutunun hem de kendini üstün görme boyutunun çalışan sessliliği üzerinde herhangi bir etkisinin olmadığını ve bu boyutlar ile çalışan sessliliği arasında istatistiksel açıdan anlamlı herhangi bir ilişkinin olmadığını göstermektedir.

Her ne kadar alan yazında ekseriyetle aşırı niteliklilik algısının olumsuz sonuçlar doğurabilen olumsuz bir algı olduğuna dair çalışmalar olsa da, bu algının olumlu sonuçlarının da olabileceği, aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanların çalışma ortamlarını değiştirmek için proaktif adımlar atabileceği (Wang vd., 2019) düşünceleriyle bu çalışma yapılmıştır. Çünkü bu algıya sahip çalışanlar sahip oldukları fazla nitelik ve yetenekleri kullanmak isteyeceklerdir. Bu algıdaki kişiler örgütte bir şeyler ters gittiğinde ya da örgütte işler doğru yapılmadığında, sahip oldukları fazla bilgi, beceri, yetenek vb. niteliklerle bu durumun düzeltilmesi veya durumun iyileştirilmesi için birtakım fikirler, görüşler ve öneriler sunabilirler.

Böylelikle aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanlar hem sahip oldukları fazla nitelikleri kullanmış olacaklar hem de örgüt lehine bir davranış olan çalışan sesliliği davranışı sergilemiş olacaklardır. Bu düşüncelerle yapılan araştırmanın bulgularından hareketle, bu algıya sahip çalışanların örgüt lehine olan çalışan sesliliği davranışları sergilemedikleri bulgulanmıştır. Başka bir ifadeyle, çalışmanın alan yazınla aşırı niteliklilik algısının çoğunlukla olumlu sonuçlar doğurmadığı genellikle olumsuz sonuçlar doğurduğu bağlamında tutarlılık gösterdiği söylenebilir. Boyutlar bazında araştırma bulguları incelendiğinde, mevcut işini kendi niteliklerinin altında gören çalışanlar (işini küçük görme) ile mevcut işindeki iş arkadaşlarıyla kendilerini nitelik bazında kıyaslayıp üstün gören çalışanların (kendini üstün görme) örgüt lehine davranmadıkları, örgüte fayda sağlayabilecek seslilik davranışları göstermedikleri araştırmada bulguların arasında yer almaktadır. Bu algıdaki çalışanların örgüt lehine davranmak yerine daha çok işlerinde tatminsizlik yaşadıkları ve işten ayrılmayı düşündükleri alan yazındaki pek çok çalışmada tespit edilmiştir (Erdogan ve Bauer, 2009; Maynard vd., 2006; Yıldız vd., 2017).

Araştırmanın kısıtlarından bahsedilecek olursa, bu araştırmada örneklem olarak sadece hizmet sektörü çalışanları ele alınmıştır. Diğer sektörlerle bağlı çalışanlar örneklem arasına dahil edilmemiştir. Gelecekteki araştırmacılar aynı değişkenleri kullanarak farklı sektörlerde araştırmalar yapabilirler. Diğer bir kısıt ise araştırmada tek yönlü ilişki ve etkinin incelenmesidir. Mevcut araştırmada bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi araştırılmış ve herhangi bir etki bulunamamıştır. Gelecekteki araştırmacılar veri sayısını da arttırarak mevcut çalışmadaki değişkenler arasında olası aracı (mediator) ve düzenleyici (moderator) etkiye sahip değişkenler bularak yeni bir araştırma tasarlayabilirler. Örneğin örgütsel destek, örgütsel iklim, örgüt kültürü gibi değişkenler modele aracı (mediator)/düzenleyici (moderator) değişken olarak dahil edilebilir. Araştırmanın temel motivasyonu, genel olarak olumsuz bir algı olarak görülen aşırı niteliklilik algısının örgütler için olumlu ne gibi sonuçları olabilir sorusudur. Bu motivasyon doğrultusunda, aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanların örgüt lehine çeşitli yararları olan çalışan sesliliği davranışları sergileyip sergilemedikleri araştırılmıştır. Gelecekteki araştırmacılar da benzer motivasyonla çalışan sesliliği gibi örgüte fayda sağlayan bir bağımlı değişken bularak yeni bir araştırma yürütebilirler. Son olarak, aşırı nitelikli çalışanların örgütler için potansiyel yararlı kaynaklar olduğu, efektif bir şekilde kullanıldığında aşırı nitelikli insan kaynağının örgütlere ciddi manada rekabet avantajı sağlayıp örgütleri üst seviyelere taşıyabilecekleri, bu nedenle bu algının olumlu sonuçlarının araştırılmasının hem örgütlere hem de ülke kaynaklarına önemli katkılar sağlayacağı söylenebilir.

Kaynakça

- Bandura, A., & Walters, R. H. (1977). *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Basım, H. N., Korkmazıyrek, H., & Tokat, A. O. (2008). Çalışanların öz yeterlilik algılamasının yenilikçilik ve risk alma üzerine etkisi: kamu sektöründe bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 19, 121-130.
- Congregado, E., Iglesias, J., Millán, J. M., & Román, C. (2016). Incidence, effects, dynamics and routes out of overqualification in Europe: A comprehensive analysis distinguishing by employment status. *Applied Economics*, 48(5), 411-445.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.

- Çakıcı, A. (2007). Örgütlerde sessizlik: Sessizliğin teorik temelleri ve dinamikleri. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(1), 145-162.
- Çetin, Ş. & Çakmakçı C. (2012). Çalışan sesliliği ölçeğini türkçeye uyarlama çalışması. *Kara Harp Okulu Bilim Dergisi*, 22(2), 1-19.
- Edmondson, A. C. (2003). Speaking up in the operating room: How team leaders promote learning in interdisciplinary action teams. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1419-1452.
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 557-565.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Peiró, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified employees: Making the best of a potentially bad situation for individuals and organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 215-232.
- Fine, S., & Edward, M. (2017). Breaking the rules, not the law: The potential risks of counterproductive work behaviors among overqualified employees. *International Journal of Selection and Assessment*, 25(4), 401-405.
- Freeman R. (1976). *The overeducated american*. Academic Press.
- Garcy, A. M. (2015). Educational mismatch and mortality among native-born workers in Sweden. A 19-year longitudinal study of 2.5 million over-educated, matched and under-educated individuals, 1990–2008. *Sociology of Health & Illness*, 37(8), 1314-1336.
- Greenberger, D. B., & Strasser, S. (1986). Development and application of a model of personal control in organizations. *Academy of Management Review*, 11(1), 164-177.
- Harari, M. B., Manapragada, A., & Viswesvaran, C. (2017). Who thinks they're a big fish in a small pond and why does it matter? A meta-analysis of perceived overqualification. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 28-47.
- Hersch, J. (1995). Optimal 'mismatch' and promotions. *Economic Inquiry*, 33(4), 611-624.
- Khan, L. J., & Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal of Business Research*, 22(3), 211-218.
- Kline, R. B. (2015). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford Publications.
- Liu, S., Luksyte, A., Zhou, L., Shi, J., & Wang, M. (2015). Overqualification and counterproductive work behaviors: Examining a moderated mediation model. *Journal of Organizational Behavior*, 36(2), 250-271.
- Lobene, E. V., & Meade, A. W. (2013). The effects of career calling and perceived overqualification on work outcomes for primary and secondary school teachers. *Journal of Career Development*, 40(6), 508-530.
- Lobene, E. V., Meade, A. W., & Pond III, S. B. (2015). Perceived overqualification: A multi-source investigation of psychological predisposition and contextual triggers. *The Journal of Psychology*, 149(7), 684-710.
- Luksyte, A., & Spitzmueller, C. (2016). When are overqualified employees creative? It depends on contextual factors. *Journal of Organizational Behavior*, 37(5), 635-653.
- Luksyte, A., Spitzmueller, C., & Maynard, D. C. (2011). Why do overqualified incumbents deviate? Examining multiple mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 279-296.
- Maltarich, M. A., Reilly, G., & Nyberg, A. J. (2011). Objective and subjective overqualification: Distinctions, relationships, and a place for each in the literature. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 236-239.
- Maynard, D. C., & Joseph, T. A. (2008). Are all part-time faculty underemployed? The influence of faculty status preference on satisfaction and commitment. *Higher Education*, 55(2), 139-154.

- Maynard, D. C., & Parfyonova, N. M. (2013). Perceived overqualification and withdrawal behaviours: Examining the roles of job attitudes and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 435-455.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 509-536.
- Maynes, T. D., & Podsakoff, P. M. (2014). Speaking more broadly: An examination of the nature, antecedents, and consequences of an expanded set of employee voice behaviors. *Journal of Applied Psychology*, 99(1), 87-112.
- Milliken, F. J., Morrison, E. W., & Hewlin, P. F. (2003). An exploratory study of employee silence: Issues that employees don't communicate upward and why. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1453-1476.
- Morrison, E. W. (2011). Employee voice behavior: Integration and directions for future research. *Academy of Management Annals*, 5(1), 373-412.
- Morrison, E. W., & Milliken, F. J. (2000). Organizational silence: A barrier to change and development in a pluralistic world. *Academy of Management Review*, 25(4), 706-725.
- Rees, C., Alfes, K., & Gatenby, M. (2013). Employee voice and engagement: connections and consequences. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(14), 2780-2798.
- Şehitoğlu, Y. (2012). İşgören sesliliği, nedenleri ve boyutları teorik bir çerçeve. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4, 27-38
- Thompson, K. W., Shea, T. H., Sikora, D. M., Perrewé, P. L., & Ferris, G. R. (2013). Rethinking underemployment and overqualification in organizations: The not so ugly truth. *Business Horizons*, 56(1), 113-121.
- Van Dyne, L., Ang, S., & Botero, I. C. (2003). Conceptualizing employee silence and employee voice as multidimensional constructs. *Journal of Management Studies*, 40(6), 1359-1392.
- Van Dyne, L., & LePine, J. A. (1998). Helping and voice extra-role behaviors: Evidence of construct and predictive validity. *Academy of Management Journal*, 41(1), 108-119.
- Wang, Z., Xu, S., Sun, Y., & Liu, Y. (2019). Transformational leadership and employee voice: an affective perspective. *Frontiers of Business Research in China*, 13(1), 1-14.
- Yıldız, B., Özdemir, F., Habib, E., & Çakı, N. (2017). The moderating effect of collective gratitude on the overqualification-turnover intention relationship. *Journal Of Organizational Behavior Research*, 2(2), 40-61.
- Zheng, B., & Wang, Z. (2017). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of organizational learning. *Social Behavior and Personality*, 45(10), 1675-1690.