

Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Örgütsel Sinizme Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolü*

Sena DEMİR**

Olca SÜRGEVİL DALKILIÇ***

ÖZ

Bu çalışma, algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel sinizm üzerinde nasıl bir etkisinin olduğunu ve bu etkide kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünün olup olmadığını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini, üretim sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin 159 beyaz yaka çalışanı oluşturmaktadır. Araştırma verileri, kolayda örnekleme yöntemi ve elektronik ortamda uygulanan anket ile elde edilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre, algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun, örgütsel sinizm boyutlarından bilişsel ve davranışsal sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarının örgütsel sinizmin boyutları üzerindeki etkisinde kişilik özellikleri boyutlarının düzenleyici rolünün test edildiği regresyon modelinin ise anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Son yıllarda aşırı nitelikli çalışan sayısı, sosyal ve ekonomik sorunların bir fonksiyonu olarak artan bir eğilim göstermektedir. Çalışanların sahip olduğu aşırı niteliklilik algısının örgütsel sinizm gibi olumsuz örgütsel sonuçlara neden olmadan yönetilebilmesi önemlidir. Bu bağlamda araştırmada incelenen algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel sinizme etki etmesine dair bulgular örgütler için önem arz etmektedir. Çalışmada teorik ve uygulamaya yönelik önerilerin araştırmacılara ve uygulayıcılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Aşırı Niteliklilik, Örgütsel Sinizm, Kişilik Özellikleri
JEL Sınıflandırması: M0, M1, M10

Moderating Role of Personality Traits in the Impact of Perceived Overqualification on Organizational Cynicism

ABSTRACT

The aim of this study was to determine how perceived overqualification has an effect on organizational cynicism and whether personality traits have a regulatory role in this effect. The sample of the study included 159 white-collar employees of a business operating in the manufacturing sector. Research data was obtained by convenient sampling method and electronic survey. According to the results of the research, self-righteousness dimension of perceived overqualification had a significant effect on cognitive and behavioral cynicism from the dimensions of organizational cynicism. It was concluded that the regression model, in which the regulatory role of personality traits dimensions was tested in the effect of perceived overqualification on the dimensions of organizational cynicism, was not significant. In recent years, the number of over-qualified employees shows a growing trend as a function of social and economic problems. It is important that the perception of overqualifications that employees have can be managed without causing negative organizational consequences, such as organizational cynicism. In this context, the findings of the effect of perceived

* Bu çalışma Sena Demir (2021) tarafından Doç.Dr. Olca Sürgevil Dalkılıç danışmanlığında yapılmış "Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Örgütsel Sinizme Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir (DEÜ-SBE). Çalışmaya, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından 21.08.2020 tarihinde EBYS.83158 sayılı belge ile etik onay verilmiştir.

** deu.sdmr@gmail.com, ORCID Bilgisi: 0000-0003-2819-9499

*** Doç. Dr. Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü. olca.surgevil@deu.edu.tr, ORCID Bilgisi: 0000-0002-7667-8104

(Makale Gönderim Tarihi: 06.02.2021 / Yayına Kabul Tarihi:07.06.2021)

Doi Number: 10.18657/yonveek.875452

Makale Türü: Araştırma Makalesi

overqualifications on organizational cynicism examined in the research are important for organizations. It is believed that theoretical and practical recommendations in the study will contribute to researchers and practitioners.

Key Words: *Perceived Overqualification, Organizational Cynicism, Personality Traits*

JEL Classification: *M0, M1, M10*

GİRİŞ

Aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanlar, son yıllarda araştırmacıların ilgi duyduğu konular arasında yer almakla birlikte, örgütler için yeni bir konu değildir. Son yıllarda aşırı nitelikli çalışan sayısı, sosyal ve ekonomik sorunların etkisi ile artan bir eğilim göstermektedir. Genel tanımı ile bireyin işi yapmak için gereken eğitim, beceri, yetenek ve deneyimden daha fazlasına sahip olması durumu olarak ifade edilen aşırı niteliklilik, (Green ve McIntosh, 2007; Johnson vd., 2002; Maynard vd., 2014; Verhaest ve Omev, 2006), günümüzde eğitilmiş insan sayısının artması, yaşanan ekonomik krizler ve küresel değişimler, iş gücü piyasasında ve istihdam yapısındaki değişimler gibi bir dizi koşulun beraberinde getirdiği bir durum olup örgütlerde yaygın olarak görülmektedir (Acaray, 2019: 461).

Aşırı niteliklilik, bireyin kendini geliştirme, mesleki uyum ve beceri kullanımını konusundaki ihtiyaç ve beklentilerinin, mevcut işi tarafından karşılanamaması veya beklentisinin altında karşılanması durumudur (Johnson ve Johnson, 1999: 17). Bu doğrultuda bireyler, kendisini aşırı nitelikli olarak algıladığında daha fazla beklenti içine girmekte ve bu beklentiler karşılanmadığında veya daha az karşılandığında, işe karşı olumsuz tutum ve davranışlar sergilemektedir (Özkanan, 2018: 665).

Bu çalışmanın amacı, çalışanların sahip olduğu aşırı niteliklilik algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisini ortaya çıkarmak ve bu etkide kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünün olup olmadığını tespit etmektir. Alan yazın incelendiğinde algılanan aşırı niteliklilik ile örgütsel sinizm (Luksyte vd., 2011; Wu, Luksyte ve Parker, 2015); kişilik özellikleri ile algılanan aşırı niteliklilik (Fine, 2007; Harari vd., 2017; Karaman ve Çetinkaya, 2019; Liu ve Wang, 2012; Lobene ve Meade, 2010; Lobene vd., 2015; Maynard vd., 2014; Özdevecioğlu vd., 2015); kişilik özellikleri ile örgütsel sinizm (Abraham, 2000; Akman, 2013; Alan ve Fidanboy, 2013; Murat, 2017; Murat ve Börü, 2017; Öndeş ve İrmış, 2018; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Torun, 2016) arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalar bulunmaktadır. Çalışmanın amacı doğrultusunda, yapılan yazın taraması sonucunda, aşırı niteliklilik algısının örgütsel sinizme etkisinde kişilik özelliklerinin rolünü inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Düzenleyici değişken, iki değişken arasındaki ilişkinin hangi durumlarda arttığını, azaldığını veya yön değiştirdiğini anlamamıza yardımcı olmaktadır (Gürbüz, 2019: 83-84). Bu nedenle, hangi kişilik özelliklerinin, aşırı niteliklilik algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde rol oynadığı incelenmiştir. Çalışmanın birinci kısmında kavramsal çerçeve açıklanmakta, ikinci kısımda ise alan araştırmasından elde edilen bulgular aktarılmaktadır. Çalışmanın sonuç ve öneriler kısmında ise, araştırma bulguları değerlendirilmekte ve gelecek çalışma önerileri sunulmaktadır.

I. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

A. Algılanan Aşırı Niteliklilik

Genel tanımı ile aşırı niteliklilik, bireyin işi yapmak için gereken eğitim, beceri, yetenek ve deneyimden daha fazlasına sahip olması durumudur (Green ve McIntosh, 2007; Johnson vd., 2002; Maynard vd., 2014; Verhaest ve Omev, 2006). Eksik istihdamın diğer bir yüzü olan aşırı niteliklilik kavramı, bireylerin sahip olduğu niteliklerin işin gerektirdiği nitelikleri aşması anlamına gelmektedir (Erdoğan ve Bauer, 2009: 557). Algılanan aşırı niteliklilik kavramı ise iş için gereken özelliklerden daha fazlasına sahip olduğunu düşünen bireyin öznel izlenimlerinden oluşmaktadır (Maynard vd., 2014: 212). Başka bir deyişle, algılanan aşırı niteliklilik, bireyin işin gerektirdiği niteliklerden daha fazla niteliğe sahip olduğunu düşünmesi ve yeni bir iş ile ilgili nitelik edinme ve niteliklerini kullanma fırsatlarının sınırlı olmasına dair algısı olarak tanımlanmaktadır (Karaman ve Çetinkaya, 2019: 18). Yıldız vd. (2017)'ne göre algılanan aşırı niteliklilik; "kendini üstün görme" ve "işini küçük görme" şeklinde iki boyuttan oluşmaktadır. Çalışanların sahip oldukları niteliklerin işin gerektirdiği nitelikleri aştığına dair algılamaları kendini üstün görme boyutunu; çalışanların sahip oldukları nitelikleri işin icrasında kullanmadıklarına dair öznel izlenimleri ise işini küçük görme boyutunu temsil etmektedir.

Çalışanların sahip olduğu aşırı niteliklilik algısının ortaya çıkmasında eğitim seviyesindeki artışın (Büchel, 2002; Frenette, 2004; Guerrero ve Hatala, 2015; Harari vd., 2017; Vaisey, 2006; Zhang vd., 2016), iş deneyiminin (Erdoğan ve Bauer, 2009; Maltarich vd., 2011; Maynard vd., 2006), narsist kişilik özelliğinin (Harari vd., 2017; Lobene vd., 2015; Maynard vd., 2014), işsizlik oranlarının (McKee-Ryan ve Harvey, 2011; Verhaest vd., 2015), ekonomik dalgalanma ve ekonomik kriz dönemlerinin (Alfes vd., 2016; Erdoğan vd., 2011; Luksyte vd., 2011; Vaisey, 2006) etkili olduğu görülmektedir.

Yazında algılanan aşırı niteliklilikle birlikte incelenen kavramlardan öne çıkanların iş tatmini (Erdoğan vd., 2011; Fine ve Nevo, 2008; Harari vd., 2017; Johnson ve Johnson, 1997; Johnson vd., 2002; Lobene ve Meade, 2010; Maynard vd., 2006; Maynard ve Parfyonova, 2013; Maynard vd., 2014; Vaisey, 2006; Weymer ve Maciel, 2014), işten ayrılma niyeti (Erdoğan ve Bauer, 2009; Harari vd., 2017; Hersch, 1995; Lobene ve Meade, 2013; Maynard vd., 2006; Maynard ve Parfyonova, 2013; Wald, 2005), örgütsel bağlılık (Harari vd., 2017; Johnson vd., 2002; Lobene ve Meade, 2010; Maynard vd., 2006; Mutlu, 2013), performans (Alfes, 2013; Bolino ve Feldman, 2000; Erdoğan ve Bauer, 2009; Feldman vd., 2002; Fine ve Nevo, 2008), iş arama (Harari vd., 2017; Maynard vd., 2006; Maynard ve Parfyonova, 2013; Steel ve Lounsbury, 2009; Wald, 2005), eğitim düzeyi (Büchel, 2002; Frenette, 2004; Guerrero ve Hatala, 2015; Harari vd., 2017; Vaisey, 2006; Zhang vd., 2016) olduğu görülmektedir.

B. Örgütsel Sinizm

Sinizm kavramının, Yunanca köpek sözcüğünden veya Atina'nın yakınındaki bir şehir olan Cynosarges'ten geldiği düşünülmektedir (Kahveci ve Köse, 2019: 136). Tarihte bilinen ilk sinik Sokrates'in takipçisi olan Antisthenes'tir. Antisthenes'in öğrencisi olan Diyojen ise gün ışığında elinde fener

taşıyarak dürüst bir adam aradığını söyleyerek ünlenmiştir (Dean vd., 1998: 342). O dönemde sinikler, din ve hükümet gibi değerli kurumların bile yapay ve gereksiz olduğunu, sadece küçümsemeye layık olduklarını düşünmektedirler. Sinikler, toplumun kurallarını reddeden, söz ve davranışları ile her fırsatta acımasız eleştiri yapan kimselerdir (Dean vd., 1998: 342). Bireylerin yalnızca kendi çıkarlarına göre hareket ettiğine inanan bireylere “sinik”, bu durumu ortaya koymaya çalışan bakış açısı ve düşünce tarzına ise “sinizm” adı verilmektedir (Tokgöz ve Yılmaz, 2008: 285).

Sinizmin kökeni milattan öncesine kadar uzanırken, örgütsel sinizm kavramının 90’lı yıllarda örgütsel davranış yazınında ele alındığı görülmektedir (Çalışkan vd., 2015: 3). Yazında, örgütsel sinizmin farklı tanımlarının yapıldığı görülmektedir. Brandes (1997)’e göre örgütsel sinizm, çalışanların çoğu tarafından paylaşılan septik tutumlar olarak tanımlanırken; Dean vd. (1998)’ne göre örgütsel sinizm, “çalışanların istihdam edildikleri örgüte karşı olumsuz tutumları” şeklinde tanımlanmıştır (Erdost vd., 2007: 514).

Örgütsel sinizim; çalışanların örgütleri için algıladıkları bütünlük eksikliği, samimiyet, dürüstlük ve adalet gibi temel beklentilerin karşılanmaması ve ihlal edilmesinden kaynaklanmaktadır. Kısaca örgütsel sinizm, beklenti olarak kavramsallaştırılan ve deneyim sonucu gelişen “öğrenilmiş bir inanç”tır (Johnson ve O’Leary-Kelly, 2003: 629).

Örgütsel sinizmin *bilişsel*, *duygusal* ve *davranışsal* olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır (Erdoğan ve Bedük, 2013: 17). *Bilişsel* boyutta, genel olarak “örgütlerin ve bu örgütlerde çalışan bireylerin dürüstlükten yoksun olduğu inancı” ön planda tutulmaktadır (Çalışkan vd., 2015: 3). Sinik bireyler, örgütler ve diğer bireylerin dürüstlük, adalet ve samimiyet gibi temel ilkelerden yoksun olduğuna inanmakla birlikte, örgütlerin uygulamaları ile kendilerine ihanet ettiklerini düşünmektedirler (Özler, Atalay ve Şahin, 2010: 49). Çalışanların sahip oldukları bu olumsuz inanç, örgüte karşı öfke, küçümseme ve kınama olarak ortaya çıkmaktadır (Balay vd., 2013: 127). Örgütsel sinizmin ikinci boyutu, belli bir nesneye karşı gösterilen *duygusal* tepkilerden oluşmaktadır. Bu tepkiler bireylerde kızgınlık, nefret, utanç ve küçümseme şeklinde ortaya çıkmaktadır (Özler, Atalay ve Şahin, 2010: 49). Örgütsel sinizm düzeyleri farklılaşmakla beraber, örgütsel sinizm düzeyi yüksek olan çalışanların, örgütlerini düşündüklerinde sıkıntı, utanç ve tikslenme gibi duygular hissettikleri görülmektedir (Çalışkan vd., 2015: 3). Örgütsel sinizmin son boyutunu, çalışanların örgüte karşı olumsuz *davranışlara* yönelme eğilimleri oluşturmaktadır (Özler, Atalay ve Şahin, 2010: 49). Siniklerin en belirgin davranışsal özelliği, örgüte karşı yaptıkları olumsuz eleştirilerdir (Dean, Brandes ve Dharwadkar, 1998: 346). Sinik özelliklere sahip olan bireyler, çalıştıkları kurum içinde sinik davranışlar göstermekte ve gelişen olaylar karşısında olumsuz tahminler yapma eğiliminde olmaktadır (Çalışkan vd., 2015: 3).

Yazında örgütsel sinizmle birlikte ele alınan kavramlardan öne çıkanlar iş tatmini (Abraham, 2000; Kahya, 2013), örgütsel bağlılık (Abraham, 2000; Eaton, 2000; Ergen, 2015), örgütsel güven (Kalağan ve Güzeller, 2010; Özler vd., 2010), örgütsel vatandaşlık (Abraham, 2000; Andersson ve Bateman, 1997; Erdoğan ve

Bedük, 2013), tükenmişlik (Johnson ve O'Leary-Kelly, 2003; Üçok ve Torun, 2014), işe yabancılaşıma (Abraham, 2000), psikolojik sözleşme ihlali (Abraham, 2000; Andersson, 1996; Andersson ve Bateman, 1997; Cihangiroğlu ve Şahin, 2010; Özler vd., 2010) şeklindedir.

C. Kişilik Özellikleri

Kişilik, insanların başkalarını nasıl etkilediği ve kendilerini nasıl algıladıklarına dair iç ve dış ölçülebilir özellikler örüntüsü olarak tanımlanmaktadır (Luthans, 2010: 126). Diğer bir deyişle, kişilik zaman içinde değişmeyen, bireyin davranışının nedenlerini belirleyen ve doğası gereği psikolojik olan özellikler bütünü olarak ifade edilmektedir. Bireyin kim olduğunu yansıtmaktadır ve bireylerin duygusal, davranışsal ve bilişsel tarzlarını belirlemektedir (Mount vd., 2005: 448).

Kişilik, sadece bedensel veya zihinsel ve çevresel faktörlerden oluşmamaktadır. Kişilik kavramı, tüm bu faktörlerin birlikte oluşturduğu bireysel farklılıklar sistemi olarak ifade edilmektedir (Saritaş, 1997: 533). Bireyin özelliklerinin tümünü yansıtan kişilik özellikleri, bireyi benzersiz ve özgün kılmaktadır. Buradan hareketle kişilik, bireyin zihinsel ve bedensel farklılıklarının davranış biçimine ve düşünce tarzına yansımadır. Farklı dinamiklerin etkisiyle oluşan ve gelişen kişilik, pek çok özelliğin meydana getirdiği karmaşık bütünü temsil etmektedir (Akıncı vd., 2015: 56).

Kişilik kavramı, bireyin doğuştan sahip olduğu donanımlar ve sonradan edindiği donanımların ortaklaşa oluşturduğu bir yapı olarak tanımlanmaktadır. Başka bir deyişle, kişiliğin yapı taşlarını içsel (genetik) ve dışsal (çevresel) faktörler oluşturmaktadır. Bireyin tutum ve davranışlarının temeli, bu donanımların üretmiş olduğu süreçler olarak karşımıza çıkmaktadır (Üngüren, 2011: 17). Kişilik; karakter, mizaç ve yetenek olmak üzere üç bileşenden oluşmaktadır (Akıncı vd., 2015: 57). Mizaç, bireylerin duygusal uyarılara karşı doğuştan yapısal olarak belli bir şekilde tepki gösterme eğilimi; karakter ise bireyin iç deneyimleri, göreceli olarak değişmeyen ve nesnel olarak gözlenebilen davranışları olarak tanımlanmaktadır (Şentürk, 2015: 599). Kişiliği oluşturan üçüncü bölüm yetenektir. Yetenek, bireyin zihinsel ve bedensel açıdan sahip olduğu özellik ve niteliklerin bütününe verilen addır (Saritaş, 1997: 535). Genel tanımı ile yetenek, bireyin bir şeyi anlama ve yapabilme kapasitesi olarak ifade edilmektedir. Yetenek, davranışla ilgili bir kavram olup, büyük ölçüde doğuştan gelen bir güçtür. Bu bağlamda yetenek, uyum sağlamaya ilgili olup, kalıtsal, zihinsel ve bedensel kapasite olarak tanımlanmaktadır (Altınöz, 2018: 83). Bireyde bir araya gelen tüm kişilik özelliklerinin temelde bu üç bileşenle ilgili olduğu görülmektedir.

İnsanlığın varoluşundan itibaren kişilik üzerine pek çok görüş ve düşüncenin ortaya konulduğu görülmektedir. Bu çalışma kapsamında, kişilik konusunda temel nitelikte olan beş faktör kişilik modeli kullanılmıştır. Beş faktör kişilik modelinin (Big Five), kişilik ile ilgili farklı görüşleri tek çatı altında topladığı görülmektedir (Bacanlı vd., 2009: 262). Beş faktör kişilik modeli, günümüzdeki kullanımı ile Warren Norman tarafından ortaya çıkarılmıştır. Büyük beşli olarak da adlandırılan kişilik teorisi, en geniş kişilik özellikleri sınıflandırılması olup, üzerinde büyük bir fikir birliğine varılmıştır. Beş faktör

kişilik özellikleri boyutları: *dışadönüklük*, *uyumluluk*, *sorumluluk*, *duygusal dengesizlik/nevrotiklik* ve *gelişime açıklık* olarak sınıflandırılmaktadır (John vd., 2008: 119).

Dışadönüklük; aktif, iddialı, enerjik, hevesli, konuşkan özellikleri barındırmaktadır. *Dışadönük* bireyler; konuşkan, oyun ve mizah konusunda yetenekli, duygusal olarak etkileyici, iddialı davranan ve ilişkilerde girişken olarak ifade edilmektedir (McCrae ve John, 1992: 178). *Uyumluluk*; yumuşak kalpli, iyi huylu, güvenilir, yardımsever, bağışlayıcı, fedakar ve alçakgönüllü bireylerin kişilik özelliğidir. Uyumluluk düzeyi düşük olan bireylerin, sinik, kaba, şüpheli, kinci ve manipülatif özelliklere sahip olduğu öngörülmektedir (Costa vd., 1986: 641). Öğrenme ve sosyalleşmenin bir sonucu olan *sorumluluk* ise yeterlilik, düzen, başarı güdüsü ve ihtiyatlılıkla ilişkili bir kişilik özelliğidir. *Duygusal dengesizlik/nevrotiklik*; birtakım ruhsal sağlık problemleri ve uyum sağlama ile ilgili olup, içine kapanıklık, sinirlilik, hassasiyet, sevecenlik ve depresyonu içerisinde barındırmaktadır (Çetin ve Basım, 2017: 118). Son olarak *gelişime açıklık*; bilişsel yönü en fazla olan kişilik özelliği olmakla birlikte, gelişime açık olan bireylerin geleneksel olmayan, yaratıcı, bağımsız, değişikliği seven, hayal kuran, kültürlü, meraklı, orijinal, estetik bakış açısına sahip ve zeki oldukları öngörülmektedir (Tatar vd., 2014: 186). Yapılan çalışmalar, genel olarak bu bireylerin öğrenmeye karşı olumlu tutumlara sahip olduklarını göstermektedir (Barrick ve Mount, 1991: 19).

D. Değişkenler Arası İlişkiler

Çalışma kapsamında gerçekleştirilen yazın taraması; araştırma sorusunu destekleyecek şekilde “algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolü”nü araştıran çalışmalar için de gerçekleştirilmiş, ancak bu ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu nedenle algılanan aşırı niteliklilik ve örgütsel sinizm, kişilik özellikleri ve örgütsel sinizm, kişilik özellikleri ve algılanan aşırı niteliklilik ilişkisini inceleyen çalışmalar belirlenmiştir. Bu çalışmalardan bazılarının sonuçları aşağıda özetlenmektedir.

Luksyte vd. (2011) yapmış oldukları çalışmada, bireylerin aşırı niteliklilik algıları arttıkça sinizm düzeylerinin de artış gösterdiğini saptamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, aşırı nitelikli çalışanlar sahip oldukları fazla eğitim, beceri ve tecrübe gibi niteliklerini örgütten uzaklaşarak koruma eğilimindedirler. Başka bir deyişle, aşırı nitelikli çalışanlar, sahip oldukları fazla niteliklerini tam olarak kullanamadıklarında veya geliştiremediklerinde örgüte karşı sinik tutumlar sergilemektedirler. Bu eksik beceri kullanımı, çalışanların yaptıkları işin anlamını kaybetmesine ve olumsuz davranışlara yol açabilmektedir (Luksyte vd., 2011; Wu, Luksyte ve Parker, 2015).

Yazın incelendiğinde, bireylerin sahip olduğu kişilik özelliklerinin aşırı niteliklilik algısı üzerinde etkili olduğu ortaya konulmuştur. Yapılan çalışmalarda, gelişime açıklık kişilik özelliğine sahip olan bireylerin kendilerini aşırı nitelikli hissetme olasılıklarının yüksek olduğu (Fine, 2007); narsist kişilik özelliğine sahip olan bireylerin aşırı niteliklilik algılarının yükseldiği (Harari vd., 2017; Liu ve

Wang, 2012; Lobene ve Meade, 2010; Lobene vd., 2015; Maynard vd., 2014); nevrotik kişilik özelliklerine sahip çalışanların kendilerini aşırı nitelikli olarak algıladıkları (Liu ve Wang, 2012; Özdevecioğlu vd., 2015); duygusal dengesizlik kişilik özelliğine sahip olan çalışanların kendilerini işin gerektirdiğinden daha fazla eğitilmiş, bilgili ve yetenekli gördükleri (Karaman ve Çetinkaya, 2019) belirlenmiştir.

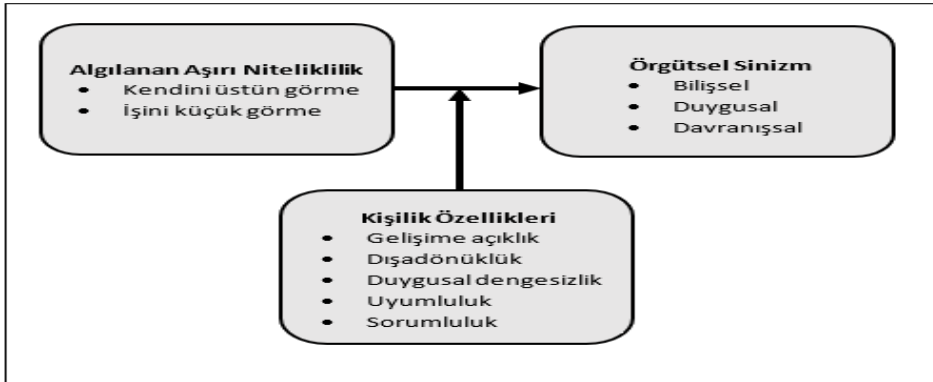
Yazında, kişilik özelliklerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır (Abraham, 2000; Akman, 2013; Alan ve Fidanboy, 2013; Murat, 2017; Murat ve Börü, 2017; Öndeş ve İrmış, 2018; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Torun, 2016). Abraham (2000) çalışmasında, kişilik sinizmini örgütsel sinizmin güçlü öncüllerinden biri olarak belirtmektedir. Diğer bir deyişle, kişilik sinizmi örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Abraham, 2000; Akman, 2013; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Torun, 2016). Bireylerin sahip oldukları karanlık olarak tanımlanan kişilik özelliklerinin (narsisizm, makyavelizm vb.), örgütsel sinizm davranışları (bilişsel, duygusal, davranışsal sinizm) üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır (Murat ve Börü, 2017: 576). Ayrıca bir diğer çalışmaya göre, obsesif ve kompulsif bozukluklar ve negatif duygusallık gibi kişilik özellikleri de örgütsel sinizmin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Akman, 2013: 16). Başka bir araştırmanın sonuçlarına göre ise; çalışanların kişilik özellikleri, örgütsel sinizmin etkisini ve yoğunluğunu etkilemektedir (Alan ve Fidanboy, 2013: 165).

II. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

A. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri

Araştırmada, algılanan aşırı nitelikliliğin örgütsel sinizm üzerindeki etkisi ve bu etkide kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünün olup olmadığı incelenmektedir. İlgili literatür taraması doğrultusunda, algılanan aşırı niteliklilik ve alt boyutları, örgütsel sinizm ve alt boyutları ve kişilik özellikleri ile ilgili bir araştırma modeli oluşturulmuştur. Şekil 1'de gösterilen araştırma modeline göre, örgütsel sinizm bağımlı değişken, algılanan aşırı niteliklilik bağımsız değişken ve kişilik özellikleri de düzenleyici değişken olarak incelenmektedir.

Şekil 1. Kuramsal Araştırma Modeli



Algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarının örgütsel sinizm boyutları üzerindeki etkisinde kişilik özellikleri boyutlarının düzenleyici rolünü saptamak amacıyla oluşturulan hipotezler aşağıda yer almaktadır:

H₁: Algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarının örgütsel sinizmin boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1a}: Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun bilişsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1b}: Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun duygusal sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1c}: Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun davranışsal sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1d}: Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun bilişsel sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1e}: Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun duygusal sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H_{1f}: Algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun davranışsal sinizm üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₂: Algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarının örgütsel sinizmin boyutlarına etkisinde kişilik özellikleri boyutlarının düzenleyici etkisi vardır.

B. Araştırmanın Amacı ve Kapsamı

Bu çalışmanın temel amacı, aşırı niteliklilik algısı boyutlarının örgütsel sinizm boyutları üzerindeki etkisini belirlemek ve bu etkide kişilik özellikleri boyutlarının düzenleyici rolünün olup olmadığını tespit etmektir. Araştırmanın anakitesini, üretim sektöründe faaliyet gösteren bir işletmenin 250 beyaz yaka çalışanı oluşturmaktadır. Araştırmadaki genel sınırlılık, üretim sektöründe faaliyet gösteren bir işletmeye özgü olmasıdır. Araştırma verileri, kolayda örnekleme yöntemi ile 25 Ağustos-30 Eylül 2020 tarihleri arasında, elektronik ortamda uygulanan anket tekniğiyle elde edilmiştir. Soru formu, Google form kullanılarak, kurumun insan kaynakları birimi aracılığıyla internet üzerinden dağıtılmıştır. 250 beyaz yaka çalışanın tamamına anket formu iletilmiş, 159 kişiden yanıt alınmıştır. Yanıtların tamamı araştırmaya dahil edilmiştir. Çalışmanın anakitesine göre örneklem sayısı yeterliliği sağlanmıştır (Bartlett vd., 2001: 48; Özdemir, 2016: 122). Ancak elde edilen veriler, tek bir işletme kapsamında olduğundan genellenemez.

C. Veri Toplama Aracı

Araştırmada kullanılan soru formu, katılımcılara mail yoluyla iletilmiş, tüm verilerin girişi dijital ortamda yapılmıştır. Kullanılan soru formunda, katılımcılardan elde edilecek sonuçların bilimsel ahlaka uygun ve gizlilik içerisinde değerlendirileceğine dair bir kapak yazısı eklenmiştir. Araştırmada kullanılan tüm veriler, anonimdir. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme ve işini küçük görme boyutlarını ölçen sorular yer almaktadır. Üçüncü bölümde bilişsel, duygusal ve davranışsal boyutlardan oluşan örgütsel sinizm düzeyini ölçen ifadeler; son bölümde ise dışadönüklük, uyumluluk, sorumluluk, duygusal dengesizlik, gelişime açıklık boyutlarından oluşan kişilik özelliklerini ölçen ifadeler bulunmaktadır.

Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği: Çalışanların aşırı niteliklilik algılarını ölçmek için Maynard vd. (2006) tarafından geliştirilen ve Yıldız vd. (2017) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 9 ifadeli algılanan aşırı niteliklilik ölçeği kullanılmıştır. Yıldız vd. (2017) tarafından güvenilirlik ve geçerliliği yapılan ölçekteki ifadeler 5'li Likert derecelendirme ölçeği ile değerlendirilmiştir (1=kesinlikle katılmıyorum; 5=kesinlikle katılıyorum). Algılanan aşırı niteliklilik ölçeğinin işini küçük görme boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısının $\alpha=0,84$, kendini üstün görme boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısının $\alpha=0,82$ olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak ölçeğin güvenilirliği ise $\alpha=0,85$ 'dir. Ölçekte örnek olarak, algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunda "Bu işin gerektirmediği becerilere sahibim." ve "İş yapmak için gerekenden çok daha fazla bilgiye sahibim." gibi ifadeler; algılanan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutu için ise "İşim sahip olduğumdan daha az eğitim gerektirir." ve "Bu işte başarılı olmak için sahip olduğum iş tecrübesine gerek yoktur." gibi ifadeler yer almaktadır.

Örgütsel Sinizm Ölçeği: Brandes vd. (1999) tarafından geliştirilen 13 maddelik örgütsel sinizm ölçeği, Kalağan (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanmıştır. Örgütsel sinizm ölçeği, bilişsel, duygusal ve davranışsal olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel sinizm ölçeğinin bilişsel boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısının $\alpha=0,91$, duygusal boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısının $\alpha=0,94$, davranışsal boyutuna ilişkin güvenilirlik katsayısının $\alpha=0,86$ olduğu tespit edilmiştir. Genel olarak ölçeğin güvenilirliği ise $\alpha=0,93$ 'tür. Ölçekte, 5'li Likert derecelendirme kullanılmıştır (1=tamamen katılıyorum; 5=hiç katılmıyorum). Ölçekte örnek olarak, "Çalıştığım kurumda, söylenenler ile yapılanların farklı olduğuna inanıyorum." ve "Çalıştığım kurumun politikaları, amaçları ve uygulamaları arasında çok az ortak bir yön vardır." gibi ifadeler bilişsel boyutu; "Çalıştığım kurumu düşündükçe sinirlenirim." ve "Çalıştığım kurumu düşündükçe gerilim yaşıyorum." gibi ifadeler duygusal boyutu; "Çalıştığım kurum dışındaki arkadaşlarıma, işte olup bitenler konusunda yakınıyorum." ve "Başkalarıyla çalıştığım kurumdaki uygulamaları ve politikaları eleştiririm." gibi ifadeler davranışsal boyutu oluşturmaktadır.

Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeği: Katılımcıların kişilik özelliklerini belirlemek için John vd. (1991) tarafından geliştirilen, Alkan (2007) tarafından Türkçe'ye uyarlanan Beş Faktör Kişilik Ölçeği kullanılmıştır. 44 maddeden oluşan ölçek "dışadönüklük", "uyumluluk", "sorumluluk", "duygusal dengesizlik" ve "gelişime açıklık" olmak üzere beş temel boyuta ayrılmaktadır. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik katsayıları dışadönüklük $\alpha=0,89$, uyumluluk $\alpha=0,67$, sorumluluk $\alpha=0,79$, duygusal dengesizlik $\alpha=0,79$, gelişime açıklık $\alpha=0,79$ olarak bulunmuştur. Genel olarak ölçeğin güvenilirliği ise $\alpha=0,87$ 'dir. Ölçekte, 5'li Likert derecelendirme kullanılmıştır (1=hiç uygun değil; 5=tamamen uygun). Ölçekte örnek olarak, "Konuşkan" ve "Enerji dolu" gibi ifadeler dışadönüklük boyutunu; "İşini tam yapan" ve "Güvenilir bir çalışan" sorumluluk boyutunu; "Orijinal, yeni görüşler ortaya koyan" ve "Farklı konuları merak eden" gibi ifadeler gelişime açıklık boyutunu; "Yardımsaver ve çıkarıcı olmayan" ve "Affedici bir yapıya sahip" gibi ifadeler uyumluluk boyutunu; "Bunalımlı" ve "Gergin olabilen" gibi ifadeler ise duygusal dengesizlik boyutunu oluşturmaktadır. Çalışmada

kullanılan ölçeklerin kullanım izinleri, bu ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerini yapan araştırmacılardan e-posta yoluyla alınmıştır.

D. Verilerin Analizi

Araştırma sonucunda katılımcılardan elde edilen veriler, kodlanarak SPSS 22 programına aktarılmış ve bu program yardımıyla analizler yapılmıştır. Katılımcıların demografik bilgilerini açıklamak için frekans ve yüzde analizlerinden yararlanılmıştır. Kullanılan değişkenlere ait ölçeklerin güvenilirlik ve faktör analizi sonuçlarına yer verildikten sonra, değişkenlere ve alt boyutlarına ait güvenilirlik analizi Cronbach's Alpha ile hesaplanmıştır. Çalışmanın etkinliği açısından veri setinin faktör analizi için uygunluğunu değerlendirmek amacıyla Kaise-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütü ve Barlett testi sonuçları göz önünde bulundurulmuştur. Aşırı niteliklilik algısı ve boyutlarının örgütsel sinizm ve boyutlarına etkisini belirlemek için regresyon analizi yapılmıştır. Kişilik özelliklerinin, aşırı niteliklilik algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde düzenleyici rolünün olup olmadığını belirlemek amacıyla Hayes tarafından geliştirilen Process sürüm 3.5 isimli SPSS Macro eklentisi kullanılmıştır.

III. ARAŞTIRMA BULGULARI

A. Demografik Bulgular

Araştırma örnekleminin %31,4'ü (50) kadın, %68,6'sı (109) erkek; %37,7'si (60) evli, %62,3'ü (99) bekar. %10,7'si (17) 18-24 yaş aralığında, %34'ü (54) 25-29 yaş aralığında, %40,9'u (65) 30-39 yaş aralığında, %10,7'si (17) 40-49 yaş aralığında, %3,8'i (6) 50 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların %18,2'si (29) lise, %14,5'i (23) ön lisans, %49,1'i (78) lisans, %18,3'ü (29) yüksek lisans ve doktora mezundur. Katılımcıların %42,8'i (68) 3 yıl ve altı, %23,9'u (38) 3-6 yıl arası, %18,2'si (29) 6-10 yıl arası, %15,1'i (24) ise 10 yıl ve üzeri çalışma süresine sahiptir. Katılımcıların %20,1'i (32) 3000 TL ve altı, %22'si (35) 3001-4000 TL, %17'si (27) 4001-5000 TL, %14,5'i (23) 5001-6000 TL, %26,4'ü (42) 6001 ve üzeri gelir durumuna sahiptir. Katılımcıların %38,4'ü (61) personel, %16,4'ü (26) alt düzey yönetici, %35,2'si (56) orta düzey yönetici, %6,9'u (11) üst düzey yönetici, %3,1'i (5) iş ortağı/patron pozisyonunda görev almaktadır.

B. Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Araştırmada kullanılan algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel sinizm ve beş faktör kişilik özellikleri ölçekleri ayrı ayrı faktör analizine tabi tutulmuş, faktör analizi ve güvenilirlik sonuçları aşağıda sunulmuştur. Algılanan aşırı niteliklilik ölçeği verileri üzerinde gerçekleştirilen faktör analizi sonucunda 2 faktörlü yapı ortaya çıkmış, Barlett testi ($p=0,000<0,05$) anlamlı çıkmış ve KMO değeri de 0,802 olarak saptanmıştır. Bu sonuçlar, verilerin faktör analizi yapılması için uygun olduğunu göstermektedir. Algılanan aşırı niteliklilik ölçeği faktör analizi sonucunda 2 faktörlü bir yapı elde edilmektedir. İki faktör birlikte toplam varyansın %56,78'ni açıklamaktadır. Yıldız vd. (2017)'nin çalışmasına dayanarak boyutlar "kendini üstün görme" ve "işini küçük görme" olarak kabul edilmiştir. Ölçüm aracının ve ölçüm aracını oluşturan faktörlerin güvenilirliğinin belirlenmesinde Cronbach's Alpha katsayısı kullanılmıştır. Buna göre ölçeğin toplam güvenilirliği $\alpha=0,824$ olarak tespit edilmiştir. Bu oran, ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu

göstermektedir. Cronbach's Alpha katsayısı, kendini üstün görme boyutu için $\alpha=0,809$, işini küçük görme boyutu için $\alpha=0,748$ olarak saptanmıştır. Faktör analizine ilişkin sonuçlar, Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeğinin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Boyutlar	
	1 Kendini üstün görme	2 İşini küçük görme
İfade 3	0,679	
İfade 6	0,816	
İfade 7	0,747	
İfade 9	0,845	
İfade 1		0,775
İfade 2		0,750
İfade 4		0,695
İfade 5		0,541
İfade 8		0,647
Açıklanan varyans (%)	42,036	14,744
Toplam varyans (%)	56,780	
Cronbach's Alpha (α)	0,809	0,748
Toplam Cronbach's Alpha (α)	0,824	

Örgütsel sinizmi tespit etmeye olanak sağlayan 13 sorudan oluşan ölçüm aracının faktör analizi sonucunda 3 faktörlü yapı elde edilmiştir. Araştırma ölçeğinin faktör analizi sonucu, örgütsel sinizm ölçeğinin orijinal haliyle birebir örtüşmektedir. Yapılan faktör analizi sonucunda Barlett testi ($p=0.000<0,05$) anlamlı çıkmış ve KMO değeri de 0,917 olarak saptanmıştır. Bu sonuçlar, verilerin faktör analizi yapılması için uygun olduğunu göstermektedir. Örgütsel sinizm ölçeğindeki 13 ifadenin faktör analizi sonucunda, toplam varyansın %80,011'ini açıklayan 3 faktörlü bir sonuç elde edilmiştir. Yazından hareketle örgütsel sinizmin birinci boyutu bilişsel (1., 2., 3., 4., 5. ifadeler), ikinci boyutu duygusal (6., 7., 8., 9. ifadeler), üçüncü boyutu ise davranışsal (10.,11.,12.,13. ifadeler) olarak kabul edilmiştir. Örgütsel sinizm ölçeğinin güvenilirliği, Cronbach's Alpha İç Tutarlılık Katsayısı ile hesaplanmıştır. Buna göre, ölçüm aracının toplam güvenilirliği $\alpha=0,942$ olarak saptanmıştır. Bu oran, ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Cronbach's Alpha katsayısı bilişsel boyut için $\alpha=0,899$, duygusal boyut için $\alpha=0,937$, davranışsal boyut için ise $\alpha=0,887$ olarak hesaplanmıştır. Faktör analizine ilişkin sonuçlar, Tablo 2'da gösterilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel Sinizm Ölçeğinin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Boyutlar		
	1 Bilişsel	2 Duygusal	3 Davranışsal
İfade 1	0,822		
İfade 2	0,801		
İfade 3	0,753		
İfade 4	0,773		
İfade 5	0,790		
İfade 6		0,892	
İfade 7		0,913	
İfade 8		0,890	
İfade 9		0,846	
İfade 10			0,587
İfade 11			0,618
İfade 12			0,868
İfade 13			0,807
Açıklanan varyans (%)	13,156	59,327	7,528
Toplam varyans (%)	80,011		
Cronbach's Alpha (α)	0,899	0,937	0,887
Toplam Cronbach's Alpha (α)	0,942		

Kişilik özelliklerini belirlemeye yönelik kullanılan beş faktör kişilik özellikleri ölçeğinin orijinal hali *gelişime açıklık*, *dışadönüklük*, *duygusal dengesizlik*, *uyumluluk* ve *sorumluluk* olmak üzere beş faktörden oluşmaktadır. Kişilik özelliklerini tespit etmeye olanak sağlayan 44 sorudan oluşan ölçüm aracının faktör analizi sonucunda *uyumluluk* ve *sorumluluk* boyutunu oluşturan ifadeler ve 6., 31., 35., 39., 41., ve 44. sorular öz değerleri düşük olduğundan ve güvenilirlik düzeyini düşürdükleri için analizden çıkarılmış ve 19 ifade ile tekrar faktör analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucunda 3 faktörlü bir yapı elde edilmiştir ve orijinal ölçekteki boyutlar doğrulanmıştır. Kişilik özellikleri boyutlarını oluşturan ifadeler incelenmiş, yazından hareketle birinci boyut gelişime açıklık, ikinci boyut dışadönüklük, üçüncü boyut duygusal dengesizlik olarak kabul edilmiştir. Faktör analizi sonucunda Barlett testi ($p=0,000<0,05$) anlamlı çıkmış ve KMO değeri de 0,763 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuçlar, verilerin faktör analizi yapılması için uygun olduğunu göstermektedir. Üç faktör birlikte toplam varyansın %48,820'sini açıklamaktadır. Beş faktör kişilik ölçeğinin güvenilirliği, Cronbach's Alpha İç Tutarlılık Katsayısı ile hesaplanmıştır. Buna göre, ölçüm aracının toplam güvenilirliği $\alpha=0,802$ olarak saptanmıştır. Bu oran, ölçeğin oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir. Cronbach's Alpha katsayısı gelişime açıklık boyutu için $\alpha=0,820$, dışa dönüklük boyutu için $\alpha=0,783$, duygusal dengesizlik boyutu için ise $\alpha=0,656$ olarak hesaplanmıştır. Faktör analizine ilişkin sonuçlar, Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Beş Faktör Kişilik Özellikleri Ölçeğinin Faktör ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

İfadeler	Boyutlar		
	1 Gelişime açıklık	2 Dışadönüklük	3 Duygusal Dengesizlik
İfade 25	0,739		
İfade 15	0,729		
İfade 20	0,718		
İfade 40	0,697		
İfade 5	0,670		
İfade 30	0,600		
İfade 21		0,804	
İfade 1		0,765	
İfade 36		0,616	
İfade 26		0,543	
İfade 16		0,490	
İfade 11		0,840	
İfade 4			0,692
İfade 19			0,667
İfade 29			0,634
İfade 14			0,598
İfade 24			0,528
İfade 34			0,448
İfade 9			0,440
Açıklanan varyans (%)	22,648	13,094	13,078
Toplam varyans (%)		48,820	
Cronbach's Alpha (α)	0,820	0,783	0,656
Toplam Cronbach's Alpha (α)		0,802	

C. Hipotezlerin Testi

Algılanan aşırı niteliklilik bağımsız değişkeninin, örgütsel sinizm bağımlı değişkeni üzerindeki etkisinin yönünü saptamak için regresyon analizi yapılmıştır. Araştırma bulgularının sonuçları aşağıdaki tablolarda yer almaktadır.

Tablo 4. Algılanan Aşırı Niteliklilik Boyutlarının Bilişsel Sinizm Üzerindeki Etkisini Belirlemek Üzere Yapılan Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı değişken: Bilişsel Sinizm					
	B	Beta	t	P	Durbin-Watson
Sabit	1,501		4,976	,000	2,008
Kendini Üstün Görme	,374	,357	4,181	,000	
İşini Küçük Görme	,023	,019	,224	,823	
R ² = 0,134		Düzeltilmiş R ² = 0,123		F= 12,111	p=0,000

Algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarının bilişsel sinizm üzerindeki etkisini incelemeye yönelik yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, Durbin Watson değeri 2,008 olarak saptanmıştır. Bu değer otokorelasyon olmadığını göstermektedir. Tablo 4'te görüldüğü üzere, bilişsel sinizmdeki değişimin %13'ü algılanan aşırı nitelikliliğin boyutları tarafından açıklanmaktadır. F değeri (12,111; p=0,000<0,05) modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir. Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun bilişsel sinizm düzeyi üzerinde pozitif yönlü (Beta=,357) anlamlı (p<0,05) bir etkiye sahip olduğu; işini küçük görme boyutunun ise bilişsel sinizm üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı (p>0,05) bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır. Kendini üstün görme boyutundaki 1 birimlik artış bilişsel sinizmi 0,374 birim arttıracaktır. Dolayısıyla, kendini üstün görme boyutunun bilişsel sinizmi etkilediğini öne süren **H_{1a}** hipotezi **kabul**; işini küçük görme boyutunun bilişsel sinizmi etkilediğini öne süren **H_{1d}** hipotezi **reddedilmiştir**.

Tablo 5. Algılanan Aşırı Niteliklilik Boyutlarının Duygusal Sinizm Üzerindeki Etkisini Belirlemek Üzere Yapılan Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı değişken: Duygusal Sinizm					
	B	Beta	t	p	Durbin-Watson
Sabit	1,183		3,167	,002	2,034
Kendini Üstün Görme	,192	,154	1,732	,085	
İşini Küçük Görme	,181	,126	1,410	,161	
R ² = ,058		Düzeltilmiş R ² = 0,46		F= 4,838	p= ,009

Algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarının duygusal sinizm üzerindeki etkisini incelemeye yönelik yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, Durbin Watson değeri 2,034 olarak saptanmıştır. Tablo 5'e göre, duygusal sinizmdeki değişimin %5'i algılanan aşırı nitelikliliğin boyutları tarafından açıklanmaktadır. Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutu ve işini küçük görme boyutunun duygusal sinizm üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etkiye sahip olmadığı (p>0,05) saptanmıştır. Dolayısıyla, kendini üstün görme boyutunun duygusal sinizmi etkilediğini öne süren **H_{1b}** hipotezi; işini küçük görme boyutunun duygusal sinizmi etkilediğini öne süren **H_{1e}** hipotezi **reddedilmiştir**.

Tablo 6. Algılanan Aşırı Niteliklilik Boyutlarının Davranışsal Sinizm Üzerindeki Etkisini Belirlemek Üzere Yapılan Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı değişken: Davranışsal Sinizm					
	B	Beta	t	p	Durbin-Watson
Sabit	1,482		4,512	,000	1,966
Kendini Üstün Görme	,275	,245	2,822	,005	
İşini Küçük Görme	,159	,122	1,409	,161	
R ² = ,104		Düzeltilmiş R ² = 0,93		F= 9,080	p=,000

Algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarının davranışsal sinizm üzerindeki etkisini incelemeye yönelik yapılan çoklu regresyon analizi sonucunda, Durbin Watson değeri 1,966 olarak saptanmıştır. Tablo 6’da görüldüğü üzere, davranışsal sinizmdeki değişimin %10’u algılanan aşırı nitelikliliğin boyutları tarafından açıklanmaktadır. F değeri (9,080; $p=0,000<0,05$) modelin istatistiksel açıdan anlamlı olduğunu göstermektedir. Algılanan aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun davranışsal sinizm düzeyi üzerinde pozitif yönlü (Beta=,245) anlamlı ($p<0,05$) bir etkiye sahip olduğu; işini küçük görme boyutunun ise davranışsal sinizm üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ($p>0,05$) bir etkiye sahip olmadığı saptanmıştır. Kendini üstün görme boyutundaki 1 birimlik artış davranışsal sinizmi 0,275 birim arttıracaktır. Dolayısıyla, kendini üstün görme boyutunun davranışsal sinizmi etkilediğini öne süren H_{1c} hipotezi **kabul**; işini küçük görme boyutunun davranışsal sinizmi etkilediğini öne süren H_{1f} hipotezi **reddedilmiştir**.

Düzenleyici değişkenli bir araştırma modelinde, düzenleyici etkinin olup olmadığı etkileşimsel etkiye (etkileşim değişkeni) bakılarak anlaşılmaktadır. Bu amaçla yapılan analizlerde, bağımsız değişkenin ve düzenleyici değişkenin etkileri kontrol altına alındıktan sonra etkileşimsel değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin anlamlı olması, düzenleyici bir etkinin olduğu anlamına gelmektedir (Gürbüz, 2019: 86). Yapılan düzenleyici etki analiz sonuçlarına göre, algılanan aşırı nitelikliliğin alt boyutlarının örgütsel sinizmin alt boyutları üzerindeki etkisinde *gelişime açıklık*, *dışadönüklük*, *duygusal dengesizlik* şeklindeki kişilik özellikleri alt boyutlarının düzenleyici bir etkisinin olmadığı tespit edilmiştir ($p>0,05$). Bu sonuçlara göre araştırmanın H_2 hipotezi **reddedilmiştir**.

SONUÇ

Aşırı niteliklilik algısına sahip olan bireyler, sahip olduğu niteliklerin işin gerekliliklerini aştığını düşünerek kendini üstün görmekte ve/veya yaptıkları işin kendilerinden daha az nitelikli olduğunu düşündükleri bireyler tarafından da icra edilmesi sonucu işlerini küçük görmektedirler. Son zamanlarda iş hayatında sıkça gözlemlenen aşırı niteliklilik algısı, birey ve örgüt açısından sorunlara yol açabilmektedir. Bu bağlamda çalışmanın temel amacı, aşırı niteliklilik algısına sahip olan bireylerin, örgütsel sorunlardan birini oluşturan örgütsel sinizme etkisini tespit ederek; hangi kişilik özelliğinin bu etkiyi arttırdığını, azalttığını veya yönünü değiştirdiğini ortaya koymaktır. Buradan hareketle, araştırmanın ilk hipotezi olan algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarının örgütsel sinizmin boyutları üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun örgütsel sinizmin bilişsel ve davranışsal boyutları üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu saptanmıştır. Luksyte vd. (2011) yapmış oldukları çalışmada, bireylerin aşırı niteliklilik algıları arttıkça sinizm düzeylerinin de artış gösterdiğini saptamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, aşırı nitelikli çalışanlar sahip oldukları fazla eğitim, beceri ve tecrübe gibi niteliklerini örgütten uzaklaşarak koruma eğilimindedirler. Başka bir deyişle, aşırı nitelikli çalışanlar, sahip oldukları fazla niteliklerini tam olarak kullanamadıklarında veya geliştiremediklerinde örgüte karşı sinik tutumlar sergilemektedirler. Bu eksik beceri kullanımı, çalışanlarda

yaptıkları işin anlamını kaybetmesine neden olmakta ve çalışanlarda olumsuz davranışlara yol açabilmektedir (Luksyte vd., 2011; Wu, Luksyte ve Parker, 2015). Bu çerçevede, araştırma bulgusunun Luksyte vd.'nin (2011) yapmış olduğu çalışma ile benzerlik gösterdiği söylenebilir.

Araştırmanın ikinci hipotezinde algılanan aşırı nitelikliliğin boyutlarının örgütsel sinizm boyutları üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünün olup olmadığı incelenmiştir. Yazın incelendiğinde, bireylerin sahip olduğu kişilik özelliklerinin aşırı niteliklilik algısı üzerinde etkili olduğu ortaya konulmuştur. Yapılan çalışmalarda, gelişime açıklık kişilik özelliğine sahip bireylerin kendilerini aşırı nitelikli hissetme olasılıklarının yüksek olduğu (Fine, 2007); narsist kişilik özelliğine sahip bireylerin aşırı niteliklilik algılarının yükseldiği (Harari vd., 2017; Liu ve Wang, 2012; Lobene ve Meade, 2010; Lobene vd., 2015; Maynard vd., 2014); nevrotik kişilik özelliklerine sahip çalışanların kendilerini aşırı nitelikli olarak algıladıkları (Liu ve Wang, 2012; Özdevecioğlu vd., 2015); duygusal dengesizlik kişilik özelliğine sahip çalışanların kendilerini işin gerektirdiğinden daha fazla eğitilmiş, bilgili ve yetenekli gördükleri (Karaman ve Çetinkaya, 2019) bulgulanmıştır. Yazında, kişilik özelliklerinin örgütsel sinizm üzerindeki etkisini inceleyen çalışmalar da bulunmaktadır (Abraham, 2000; Akman, 2013; Alan ve Fidanboy, 2013; Murat, 2017; Murat ve Börü, 2017; Öndeş ve İrmış, 2018; Tokgöz ve Yılmaz, 2008; Torun, 2016). Kişilik özelliklerinin düzenleyici (moderatör) rolünün tespitinde düzenleyicilik etki analiz yöntemine başvurulmuştur. Yapılan analiz sonucunda, aşırı niteliklilik algısının örgütsel sinizm üzerindeki etkisinde kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünün olmadığı tespit edilmiştir. Yazın taraması sonucunda kişilik özelliklerinin iki değişken arasındaki düzenleyici rolünü inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışma kapsamında kişilik özelliklerinin düzenleyici rolünün bulunmamasında, katılımcıların kendilerini olumsuz kişilik özellikleri ile ilişkilendirmekten kaçınmış olma ihtimalleri gözönünde bulundurulmalıdır.

Araştırmada, çalışanların çeşitli nedenlerle sahip olduğu aşırı niteliklilik algısının örgütsel sinizme neden olabileceği bulgusu, örgütler için önem arz etmektedir. Bireyin eğitim, deneyim, yetenek gibi niteliklerini subjektif olarak işin gereklerinden fazla olarak düşünmesi, örgüte karşı kötümser inançlara sahip olmasına ve olumsuz davranışlar sergilemesine neden olmaktadır. Bu bağlamda araştırmadan elde edilen bulgulardan hareketle, yönetici ve uygulayıcılar için bazı öneriler sunulmaktadır. Aşırı niteliklilik algısının olumsuz sonuçlarının azaltılmasında insan kaynakları yöneticileri ve uygulayıcılarının işgören temin ve seçim sürecinde kişi-iş uyumunu sağlaması gerekmektedir. Doğru işe doğru insan yerleştirilebilmesi ve yapılacak işin bireyin potansiyeli altında kalmaması için iş analizlerine işlevsellik kazandırılmalıdır. İşin gerekleri yani talep edilenler ile bireyin nitelikleri arasında zayıf uyum veya uyumsuzluk söz konusu ise bu durum bireyin olumsuz tutumlar sergilemesine neden olmaktadır. Ayrıca, işe alımlarda istihdam koşulları ve her iki tarafın istihdam koşullarındaki kazanımları açıkça belirtilmelidir. Bu sayede çalışanların psikolojik sözleşme ihlalleri ve eşitsizlik duyguları önlenirken; artı niteliklerinin de işletme için uygun ve yararlı olup olmadığının anlaşılması sağlanabilir.

Aşırı niteliklilik algısı ve örgütsel sinizmin olumsuz etkilerini azaltmak veya ortadan kaldırmak için yöneticilerin, çalışanların katkılarına değer verdiklerini vurgulamaları ve çalışanların yetkinliklerini takdir etmeleri önerilebilir. Aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanların iş arkadaşları için mentorluk yapması veya yeni istihdam edilen bireylerin oryantasyonlarında görevlendirilmeleri, niteliklerini kullanabilecekleri zorlu görevlerle motive edilmeleri de tercih edilebilir. Aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanların örgütten elde edeceği kazanımların artırılması, örgüte karşı oluşabilecek sinizm gibi olumsuz tutum ve davranışları engelleyebilir. Bu doğrultuda örgütün amaçları ile çalışanların amaçlarının uyumlu hale getirilmesi, çalışanlara söz hakkı verilmesi, çalışanların güçlendirilmeleri ve yetkilendirilmeleri önerilebilir. Nitekim Erdoğan ve Bauer (2009: 564)'e göre; personel güçlendirme faaliyetleri aşırı niteliklilik algısına sahip olan çalışanların performanslarının yükselmesinde ve onların daha uzun süre örgütte kalmalarında etkili bir yoldur. Örgütsel destek algısı, kariyer gelişim olanakları, iş zenginleştirme, ödüllendirme sistemi, performansa dayalı ücret sistemlerinin kurulması gibi öneriler, aşırı niteliklilik algısının neden olduğu olumsuz örgüt çıktılarının azaltılmasına katkı sağlayabilir.

Algılanan aşırı niteliklilik ile ilgili araştırma yapacak bilim insanlarına kişilik özelliklerinin bağımsız değişken olarak aşırı niteliklilik algısı üzerindeki etkisi, kültürel boyutların etkisi veya aşırı nitelikliliğin aracı rolü olan farklı bir araştırma deseni geliştirmeleri önerilebilir. Araştırmacıların, aşırı niteliklilik algısını farklı sektörlerde, daha büyük örneklem kitleleri üzerinde ve/veya farklı veri toplama teknikleri kullanarak çalışması alan yazının zenginlik ve derinlik kazanmasında değerli katkılar sağlayabilir. Yapılan çoğu araştırmanın birtakım sınırları olduğu gibi, bu araştırmanın da çeşitli sınırları bulunmaktadır. Araştırma, üretim alanında faaliyet gösteren tek bir kurumda yapılmıştır. Araştırma sonuçları, tüm üretim sektörü çalışanları için genellenemez. Araştırma kapsamında, algılanan aşırı niteliklilik, örgütsel sinizm ve kişilik özellikleri değişkenlerine etki eden başka etmenlerin olduğu bilinmektedir. Gelecek çalışmalarda bu etmenlerin incelenmesi önemli görülmektedir.

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

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

Yazarların Makaleye Katkı Oranları

1. yazar %60 oranında, 2. yazar %40 oranında katkı sağlamıştır.

Çıkar Beyanı

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

KAYNAKÇA

- Abraham, R. (2000). Organizational Cynicism: Bases and Consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 269-292.
- Acaray, A. (2019). Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Örgüt Temelli Özsaygının Düzenleyici Rolü. *Hitit Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 447-468.

- Akncı, Z., Güven, M., & Demirel, O. (2015). Öğrencilerin A ve B Tipi Kişilik Yapısı ile Psikoşiddet (Mobbing) ve Depresyon Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 55-74.
- Akman, G. (2013). *Sağlık Çalışanlarının Örgütsel ve Genel Sinizm Düzeylerinin Karşılaştırılması*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Alan, H., & Fidanboy, C. (2013). Sinizm, Tükenmişlik ve Kişilik Arasındaki İlişkiler: Bilişim Sektörü Çalışanları Kapsamında Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 165-176.
- Alfes, K. (2013). Perceived overqualification and performance. The role of the peer-group. *Zeitschrift für Personalforschung*, 314-330.
- Alfes, K., Shantz, A., & Baalen, S. (2016). Reducing Perceptions of Over Qualification and its Impact on Job Satisfaction: The Dual Roles of Interpersonal Relationships at Work. *Human Resource Management Journal*, 84-101.
- Alkan, N. (2007). *Beş Faktör Kişilik Ölçeğinin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması*. Ankara: Yayınlanmamış Araştırma.
- Altınöz, M. (2018). Yetenek Yönetiminin Algılanması Üzerine Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 82-95.
- Andersson, L. (1996). Employee Cynicism: An Examination Using a Contract Violation Framework. *Human Relations*, 1395-1418.
- Andersson, L., & Bateman, T. (1997). Cynicism in The Workplace: Some Causes and Effects. *Journal of Organizational Behavior*, 449-469.
- Bacanlı, H., İlhan, T., & Aslan, S. (2009). Beş Faktör Kuramına Dayalı Bir Kişilik Ölçeğinin Geliştirilmesi: Sıfatlara Dayalı Kişilik Testi (SDKT). *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 261-279.
- Balay, R., Kaya, A., & Cülha, A. (2013). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Sinizm İlişkisi. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 123-144.
- Barrick, M., & Mount, M. (1991). The Big Five Personality Dimensions and Job Performance: A Meta-Analysis. *Personnel Psychology*, 1-26.
- Bartlett, J., Kotrlık, J., & Higgins, C. (2001). Organizational Research: Determining Appropriate Sample Size in Survey Research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal*, 43-50.
- Bolino, M., & Feldman, D. (2000). The Antecedents and Consequences of Underemployment Among Expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, 889-911.
- Büchel, F. (2002). The effects of overeducation on productivity in Germany: the firms' viewpoint. *Economics of Education Review*, 263-275.
- Cihangiroğlu, N., & Şahin, B. (2010). Organizasyonlarda Önemli Bir Fenomen: Psikolojik Sözleşme. *ZKÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-16.
- Costa, P., Busch, C., Zonderman, A., & McCrae, R. (1986). Correlations of MMPI Factor Scales With Measures of the Five Factor Model of Personality. *Journal of Personality Assessment*, 640-650.
- Çalışkan, S. C., Ünal, Z., Kalafatoğlu, Y., Üçler, Ç., & Akün, F. (2015). Yöneticilerin Algılanan Kültürel Zekası, Çalışanın Farklılık İklimi Algısı, Gelişime Açıklık ve Örgütsel Sinizm Etkileşimi Üzerine Turizm Sektöründe Bir Araştırma. *İş ve İnsan Dergisi*, 1-11.
- Çetin, F., & Basım, H. (2017). Örgütte Bireysel Farklılıklar, Kişilik ve Değerler. Ü. Sığrı, & S. Gürbüz içinde, *Örgütsel Davranış* (s. 93-135). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Dean, J., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *Academy of Management Review*, 341-352.
- Demir, S. (2021). *Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Örgütsel Sinizme Etkisinde Kişilik Özelliklerinin Düzenleyici Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Deniz, A., & Erciş, A. (2010). Kişilik Özellikleri, Hedonik ve Rasyonel Fayda, Marka Duygusu ve Marka Bağlılığı Arasındaki İlişkilerin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 141-165.
- Eaton, J. (2000). *A Social Motivation Approach To Organizational Cynicism*. Toronto: York Üniversitesi. Master of Arts.

- Erdoğan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived Overqualification and Its Outcomes: The Moderating Role of Empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 557-565.
- Erdoğan, B., Bauer, T. N., Peiro, J. M., & Truxillo, D. M. (2011). Overqualified Employees: Making The Best of a Potentially Bad Situation for Individuals and Organizations. *Industrial and Organizational Psychology*, 215-232.
- Erdoğan, P., & Bedük, A. (2013). Örgütsel Sinizm İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Sağlık Sektöründe Bir Araştırma. *Sosyoteknik Sosyal ve Teknik Araştırmalar Dergisi*, 17-36.
- Erdost, H., Karacaoğlu, K., & Reyhanoğlu, M. (2007). Örgütsel Sinizm Kavramı ve İlgili Ölçeklerin Türkiye'deki Bir Firmada Test Edilmesi. 15. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı* (s. 514-524). Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Ergen, S. (2015). *Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Fine, S. (2007). Overqualification and Selection in Leadership Training. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 61-68.
- Fine, S., & Nevo, B. (2008). Too smart for their own good? A study of perceived cognitive overqualification in the workforce. *The International Journal of Human Resource*, 346-355.
- Frenette, M. (2004). The overqualified Canadian graduate: the role of the academic program in the incidence, persistence, and economic returns to overqualification. *Economics of Education Review*, 29-45.
- Green, F., & McIntosh, S. (2007). Is There a Genuine Under-Utilization of Skills Amongst the Over-Qualified? *Applied Economics*, 427-439.
- Guerrero, L., & Hatala, J.-P. (2015). Antecedents of perceived overqualification: a three-wave study. *Career Development International*, 409-423.
- Gürbüz, S. (2019). *Sosyal Bilimlerde Aracı, Düzenleyici ve Durumsal Etki Analizleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- 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*, 28-47.
- Hersch, J. (1995). Optimal Mismatch and Promotions. *Economic Inquiry*, 611-624.
- John, O., Naumann, L., & Soto, C. (2008). Paradigm Shift to the Integrative Big-Five Trait Taxonomy: History, Measurement, and Conceptual Issues. O. P. John, R. W. Robins, L. A. Pervin, & (Eds.) içinde, *Handbook of Personality, Third Edition: Theory and Research* (s. 114-158). New: NY: Guilford Press.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1997). Perceived Overqualification, Emotional Support, and Health. *Journal of Applied Social Psychology*, 1906-1918.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (1999). Perceived Overqualification and Health: A Longitudinal Analysis. *The Journal of Social Psychology*, 14-28.
- Johnson, J., & O'Leary-Kelly, A. (2003). The Effects of Psychological Contract Breach and Organizational Cynicism: Not All Social Exchange Violations are Created Equal. *Journal Of Organizational Behavior*, 627-647.
- Johnson, W. R., Morrow, P. C., & Johnson, G. J. (2002). An Evaluation of a Perceived Overqualification Scale Across Work Settings. *The Journal of Psychology*, 425-441.
- Kahveci, G., & Köse, Ö. (2019). İlk ve Ortaöğretimde Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Örgütsel Sinizmin Örgütsel Mutluluk Üzerindeki Rolünün İncelenmesi. *Ekev Akademi Dergisi*, 135-156.
- Kahya, C. (2013). Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler mi? İş Tatmininin Aracılık Etkisi. *Global Journal Of Economics And Business Studies*, 34-46.
- Kalağan, G. (2009). *Araştırma Görevlilerinin Örgütsel Destek Alguları İle Örgütsel Sinizm Tutumları Arasındaki İlişki*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Kalağan, G., & Güzeller, C. (2010). Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeylerinin İncelenmesi. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 83-97.

- Karaman, E. E., & Çetinkaya, N. (2019). Kişilik Özelliklerinin Algılanan Aşırı Nitelikliliğe Etkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 13-33.
- Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived Overqualification: A Review and Recommendations for Research and Practice. *Research in Occupational Stress and Well-being*, 1-42.
- 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*, 508-530.
- Lobene, E. V., Meade, A. W., & Pond, S. B. (2015). Perceived Overqualification: A Multi-Source Investigation of Psychological Predisposition and Contextual Triggers. *The Journal of Psychology*, 684-710.
- Lobene, E., & Meade, A. W. (2010). Perceived Overqualification: An Exploration of Outcomes. *In 25th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, GA*.
- Luksyte, A., Spitzmueller, C., & Maynard, D. C. (2011). Why Do Overqualified Incumbents Deviate? Examining Multiple Mediators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 279-296.
- Luthans, F. (2010). *Organizational Behaviour. An Evidence Based Approach*. N.Y.: Mcgrow Hill.
- 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*, 236-239.
- 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*, 435-455.
- Maynard, D. C., Brondolo, E. M., Connelly, C. E., & Sauer, C. E. (2014). I'm Too Good for This Job: Narcissism's Role in the Experience of Overqualification. *Applied Psychology: An International Review*, 208-232.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., & Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behaviour*, 509-536.
- McCrae, R., & John, O. (1992). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications. *Journal of personality*, 175-215.
- McKee-Ryan, F. M., & Harvey, J. (2011). "I Have a Job, But . . .": A Review of Underemployment. *Journal of Management*, 962-996.
- Mount, M., Barrick, M., Scullen, S., & Rounds, J. (2005). Higher-Order Dimensions of the Big Five Personality Traits and the Big Six Vocational Interest Types. *Personnel Psychology*, 447-478.
- Murat, G. (2017). *Karanlık Kişilik Özellikleri ile Sinizm Arasındaki İlişki*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi.
- Murat, G., & Börü, D. (2017). *Karanlık Kişilik Özelliklerinin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi*. 5. Örgütsel Davranış Kongresi (s. 576-585). Antalya: Marmara Üniversitesi.
- Mutlu, P. (2013). *The Effect of Perceived External Prestige on the Relationship Between Perceived Overqualification and Both Organizational Commitment and Turnover Intention*. İstanbul: Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Öndeş, E., & İrmiş, A. (2018). Genel Sinizm ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Pamukkale Journal of Eurasian Socioeconomic Studies*, 1-12.
- Özdemir, A. (2016). *Yönetim Biliminde İleri Araştırma Yöntemleri ve Uygulamalar*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Özdevecioğlu, M., Harmanlı, Y. K., & Dedeoğlu, T. (2015). The Effect of Perceived Overqualification on Employee Performance: The Mediating Role of Neuroticism. *In Symposium paper presented at the IAMB Conference in Istanbul, Turkey*, 1-11.
- Özkanan, A. (2018). Algılanan Aşırı Nitelikliliğe İki Yönlü Bakış: Çalışan- Amir Değerlendirmesi. *Finans Ekonomi ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 664-672.
- Özler, D., Atalay, C., & Şahin, M. (2010). Örgütlerde Sinizm Güvensizlikle mi Bulaşır? *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 47-57.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2013). *Örgütsel Davranış*. Bursa: Alfa Akademi.
- Sarıtaş, M. (1997). Yönetimde Kişilik Faktörü. *Eğitim Yönetimi*, 527-548.

- Steel, R. P., & Lounsbury, J. W. (2009). Turnover process models: Review and synthesis of a conceptual literature. *Human Resource Management Review*, 271-282.
- Şentürk, F. K. (2015). Etik Liderliğin Belirleyicisi Olarak Kişilik Faktörü. 23. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi* (s. 598-605). Muğla: Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi .
- Tatar, A., Bildik, T., Saltukoğlu, G., & Dinçel, M. (2014). Klinik Olmayan Örneklemde Beş Faktör Kişilik Envanteri Belirti Tarama Amaçlı Kullanılabilir mi?: Ön Çalışma. *FSM İlmî Araştırmalar İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 181-199.
- Tokgöz, N., & Yılmaz, H. (2008). Örgütsel Sinizizm: Eskişehir ve Alanya'daki Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 283-305.
- Torun, Y. (2016). *Personel Güçlendirme ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Sinizmin Aracılık Rolü: Örgütsel Sinizm Ölçeği Geliştirmeye Yönelik Bir Araştırma*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Üçok, D., & Torun, A. (2014). Tükenmişliği Etkileyen Olumsuz Tutum ve Beklentiler: Sinik Tutum ve Psikolojik Sözleşme İhlali Algısı Üzerine Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 231-250.
- Üngüren, E. (2011). *Psikobiyolojik Kişilik Kuramı Ekseninde Yöneticilerin Kişilik Özellikleri, Karar Verme Stilleri ve Örgütsel Sonuçlara Yansımaları*. Antalya: Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Doktora Tezi.
- Vaisey, S. (2006). Education and its Discontents: Overqualification in Amerika, 1972-2002. *Social Forces*, 835-864.
- Verhaest, D., & Omey, E. (2006). The Impact of Overeducation and Its Measurement. *Social Indicators Research*, 419-448.
- Verhaest, D., Schatteman, T., & Van Trier, W. (2015). Overeducation in the Early Career of Secondary Education Graduates: An Analysis Using Sequence Techniques. *Young*, 336-356.
- Wald, S. (2005). The Impact of Overqualification on Job Search. *International Journal of Manpower*, 140-156.
- Weymer, A., & Maciel, C. (2014). The influence of the Overqualification and Learning on Individuals' job Satisfaction. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 96-109.
- Wu, C.-H., Luksyte, A., & Parker, S. K. (2015). Overqualification and Subjective Well-Being at Work: The Moderating Role of Job Autonomy and Culture. *Social Indicators Research*, 917-937.
- Yıldız, B., Özdemir, F., Habib, E., & Çakı, N. (2017). Aşırı Nitelikliliğin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisinde Kolektif Şükranın Moderatör Etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 40-61.
- Zhang, M. J., Law, K. S., & Lin, B. (2016). You think you are big fish in a small pond? Perceived overqualification, goal orientations, and proactivity at work. *Journal of Organizational Behavior*, 61-84.

SUMMARY

Employees who have perceptions of overqualification have been among the topics of interest to researchers in recent years, but it is not a new topic for organizations. In recent years, the number of over-qualified employees shows a growing trend as a function of social and economic problems. The concept of over-qualifications, another face of underemployment, means that the qualifications possessed by individuals exceed the qualifications required by the job. The concept of perceived overqualification consists of subjective impressions of an individual who thinks that she/he has more than the characteristics required for work. In other words, perceived overqualification is that the employee thinks that he or she has more qualifications than the qualifications required by the job. It is also defined as

the perception that opportunities to acquire and use qualifications related to a new job are limited.

Unemployment and layoffs as a result of the contraction in the country's economy and the economic crises are changing the equilibrium point in the labor market. The increase in labor supply and decrease in labor demand during these periods deprives individuals of the right to determine the jobs they will do and causes them to accept jobs that require less qualifications at lower wages. Based on this, an individual who has more qualifications than the job requires has less earnings than she/he expects, and as a result considers herself/himself overly qualified. A person enters into more expectations when he perceives himself as overqualified, and when these expectations are not met or less met, she/he exhibits negative attitudes and behaviors towards work.

The aim of this study is to determine how perceived overqualification has an effect on organizational cynicism and whether personality traits have regulatory role in this effect. The survey data was obtained by electronic survey technique using convenience sampling method between the dates of August 25 and September 30, 2020. The survey form created to collect data used the perceived overqualification scale, the organizational cynicism scale, and the five factor personality traits scale. The main part of the research is the white collar employees of a business operating in the production sector. A survey form was sent to 250 white collar employees, and 159 responses received. In the analysis of the data obtained, the SPSS 22 program and the process version 3.5 macro developed by Hayes were used.

According to the results of the research, self-righteousness dimension of perceived overqualification had a significant effect on cognitive and behavioral cynicism from the dimensions of organizational cynicism. It was concluded that the regression model, in which the regulatory role of personality traits dimensions was tested in the effect of perceived overqualification on the dimensions of organizational cynicism, was not significant.

In recent years, the number of over-qualified employees shows a growing trend as a function of social and economic problems. It is important that the perception of overqualification that employees have managed without causing negative organizational consequences, such as organizational cynicism. In this context, the findings of the effect of perceived overqualification on organizational cynicism examined. It is believed that theoretical and practical recommendations in the study will contribute to researchers and practitioners.