



Araştırma Makalesi / Research Article

Algılanan Aşırı Nitelikliliğin İş Performansı Üzerindeki Etkisi: Dışsal Prestij Algısının Düzenleyici Rolü*

Durdu Mehmet Biçkes¹, Burcu Toker Tuna²

Öz

Aşırı niteliklilik algısının birçok bireysel, örgütsel ve toplumsal sonuçlarının bulunması kavramın disiplinler arası çalışmalara konu olması sonucunu doğurmuştur. Literatür incelemesinde aşırı niteliklilik, görev performansı, bağlamsal performans ve dışsal prestij algısını birlikte ele alan sınırlı sayıda çalışmanın bulunduğu görülmüştür. Çalışmanın amacı, algılanan aşırı nitelikliliğin iş performansı üzerindeki etkisinde dışsal prestij algısının düzenleyici rolünü test etmektir. Çalışmanın örneklem çerçevesini, Kayseri'deki özel okullarda çalışan öğretmenler oluşturmaktadır. Değişkenler arasındaki ilişki regresyon metodu ile test edilirken düzenleyici etki "PROCESS 3.2" prosedürü kullanılarak analiz edilmiştir. Analizler, algılanan aşırı nitelikliliğin görev performansını ve bağlamsal performansı pozitif yönde etkilediğini, ayrıca dışsal prestij algısının, algılanan aşırı nitelikliliğin görev performansı üzerindeki etkisinde düzenleyici role sahip olduğunu ortaya koymuştur. Çalışmanın son kısmında, araştırmanın sınırlılıklarına değinilmiş, gelecekte konu üzerinde çalışma yapacak olan araştırmacılara ve eğitim sektörü çalışanlarına ve yöneticilerine yönelik çeşitli öneriler aktarılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Algılanan Aşırı Niteliklilik, İş Performansı, Görev Performansı, Bağlamsal Performans, Dışsal Prestij Algısı.

The Effect of Perceived Overqualification on Job Performance: The Moderating Role of the Perceived External Prestige

Abstract

The multifaceted implications of overqualification have rendered it a subject of investigation within interdisciplinary research. Nevertheless, there is a scarcity of research that investigates the combined effects of overqualification, task performance, contextual performance, and perceived external prestige. This research aims to examine the moderating role of perceived external prestige in the link between overqualification and work performance. The sample comprises educators employed in privately-owned educational institutions located in Kayseri, Turkey. The correlations between the variables were examined through regression analysis, while the moderator impact was assessed by employing the "PROCESS 3.2" tool. The findings indicate that the perception of being overqualified has a positive impact on both task performance and contextual performance. Furthermore, it is worth noting that the perceived external prestige has a moderating influence in the association between overqualification and task performance. The final section of the study includes an examination of the constraints inherent in the research, as well as the provision of recommendations for both scholars and practitioners within the education sector.

Keywords: Perceived Overqualification, Job Performance, Task Performance, Contextual Performance, Perceived External Prestige.

* Bu çalışma Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı'nda Prof. Dr. Durdu Mehmet Biçkes danışmanlığında Burcu Toker Tuna tarafından "Algılanan Aşırı Niteliklilik ile İş Performansı Arasındaki İlişkide Dışsal Prestij Algısının Düzenleyici Rolü" başlığı ile tamamlanarak 15.01.2021 tarihinde savunulan Yüksek Lisans tezinden türetilmiştir.

¹ Prof. Dr., Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, İİBF, dmibckes@nevsehir.edu.tr, <https://orcid.org/0000-0003-1622-5493>

² Sorumlu Yazar (Corresponding Author), Doktorant, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, SBE, burcutoker4@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0001-5699-5594>

Atıf/Cite as: Biçkes, D. M., Toker Tuna, B. (2024). Algılanan aşırı nitelikliliğin iş performansı üzerindeki etkisi: Dışsal prestij algısının düzenleyici rolü. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2024, 42 (3), 414-438.

GİRİŞ

İş hayatını şekillendiren faktörlerde yaşanan gelişmeler istihdam alanlarını sürekli olarak daraltmaktadır. İstihdam alanlarının daralması bireylere piyasanın yeni beklentilerine adapte olmak, artan iş gereklerine uyum için niteliklerini zenginleştirmek ve sahip oldukları işi korumak gibi çok sayıda kaygı yüklemektedir. Yükselen bu kaygı, bireylerin kendilerini yeni şartlara göre hazırlamalarına ve niteliklerini artırmalarına yol açmaktadır. Bir bütün olarak bireylerin sahip oldukları nitelik düzeyindeki gelişim kalifiye iş gücü arzında artışlar meydana getirirken, iş hayatını şekillendiren faktörlerde yaşanan gelişmeler ise iş gücü talebinde daralmalara yol açmaktadır. Talep lehine bozulan iş gücü dengesi, bireyleri sahip oldukları niteliklerle uyumlu olmayan ücret ve kazanımlar sağlayacakları işlerde istihdama yönlendirebilmektedir. Böylesi bir durumla karşı karşıya kalan bireyler, iş gerekleri ile niteliklerini ve kazanımlarını karşılaştırdıklarında aşırı niteliklilik algısına sürüklenebilmektedirler (Karacaoğlu ve Arslan, 2019).

Kavramın çıkış noktası, Freeman (1976) tarafından kaleme alınan "The Overeducated American" isimli kitaba dayandırılmaktadır (Erdogan ve Bauer, 2009). Adı geçen kitapta, ABD'deki eğitim kurumlarının iş gücü piyasasının talep ettiği niteliklerden daha yüksek düzeyde eğitilmiş insan gücü arzı yarattığından bahsedilmektedir. Ek olarak kitapta, yüksek niteliklerle donanarak eğitim süreçlerini tamamlayan bireylerin çalışma hayatından beklentilerinin artması nedeniyle bu bireyleri iş gücü piyasasının mevcut koşullarında istihdam etmenin kolay olmayacağı vurgulanmaktadır (Kurnaz, 2015). Bu eğilimler yanında, Dünya çapında, tatmin edici istihdama erişimi kısıtlayacak çokça faktörün (örgütsel değişiklikler, gelir eşitsizliği, inovasyon, krizler gibi) eş zamanlı olarak yaşandığı görülmektedir. Tüm bu gelişmeler, iş gücü istikrarsızlığının ve eksik istihdamın küresel ölçekte artışına ve aşırı niteliklilik kaynaklı sorunların büyümesine yol açmaktadır. Bu durum, ekonomik istikrarsızlık, eksik istihdam (Buyukgoze-Kavas vd., 2021), işsizlik (Gökçe, 2023) ve yönetim anlayışının profesyonelleşmemesi (Al, 2023) gibi sorunlarla boğuşan Türkiye için de geçerlidir. Var olan bu sorunlar, çalışanların tatminkar ücret düzeyinin altından istihdam edilmelerine zemin hazırlamaktadır (Alagöz, 2016; Brown vd., 2008). Bu durum, örgütleri aşırı nitelikli çalışanların tatminkar ücret elde etmeden örgütte kalmaları ve arzulanan performans düzeyini yakalamaları sorunuyla karşı karşıya bırakmaktadır. Piotrowska (2022), sorunu aşabilme noktasında, işin maaş dışı niteliklerinin (dışsal prestij algısı, ücret dışı yan haklar, çalışma saatlerinin esnekliği, prosedür adaleti, kariyer imkanları gibi) yöneticilere yardımcı olacağını ve alan yazında konuyla ilgili yapılacak çalışmalara ihtiyaç duyulduğunu belirtmiştir. Çalışma, aşırı nitelikliliğin doğuracağı sorunları bertaraf etmede kullanılabilecek maaş dışı değişkenlerden dışsal prestij algısına odaklanması açısından literatürdeki çalışmalardan farklılaşmaktadır. Bu bağlamda bu çalışma, algılanan aşırı nitelikliliğin iş performansı üzerindeki etkisinde dışsal prestij algısının düzenleyici rolünü incelemek amacıyla kurgulanmıştır. Çalışmanın, alan yazındaki boşluğu bir nebze de olsa dolduracak olması, yöneticilere aşırı nitelikliliğin doğuracağı negatif sonuçları bertaraf etmede ve aşırı nitelikliliği örgüt amaçları doğrultusunda yönetmede kullanabilecekleri bazı ipuçları sunması açısından önem arz ettiği söylenebilir.

Algılanan aşırı niteliklilik kısaca, bireyin sahip olduğu birikim ve donanımlar (eğitim, beceri, yetenek, tecrübe gibi) ile istihdam edildiği işin gerekleri arasındaki uyumsuzluk şeklinde tanımlanmaktadır (Erdogan vd., 2011). Alan yazında, aşırı niteliklilik algısında ortaya çıkan değişimlerin ekonomik koşullar, eğitim kazanımları, iş deneyimleri (Karacaoğlu ve Arslan, 2019), işsizlik oranları, rutin ve sıradan işler gibi faktörlere bağlı olduğu belirtilmektedir (Erdogan vd.,

2017). Aşırı niteliklilik algısının çalışanların psikolojik iyi oluşları (Johnson ve Johnson, 1996), iş-aile uyumları (Culbertson vd., 2011), duygusal bağlılıkları (Lobene ve Meade, 2013), iş tatmin düzeyleri (Johnson vd., 2002; Maynard vd., 2006), işten ayrılma niyetleri (He ve Zhou, 2023), iş arama davranışları (Maynard ve Parfyonova, 2013), üretkenlik karşıtı iş davranışları (Wiegand, 2023), performansları (Alfes, 2013) ve sağlıkları (Johnson ve Johnson, 1997) üzerinde belirleyici olduğu tespit edilmiştir. Aşırı nitelikliliğin çok sayıda bireysel, örgütsel ve toplumsal çıktısının bulunması ve algının oluşumuna zemin hazırlayan faktörlerin geniş bir yelpazeye yayılmış olması kavramın farklı disiplinlerce çalışılmasını beraberinde getirmiştir.

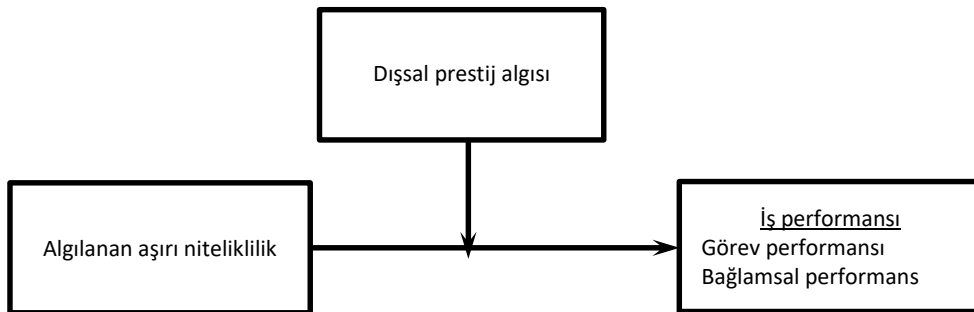
İş performansı üzerinde etkili olan ve iş kaynakları kapsamında bulunan kişi-iş uyumu, çok sayıda çalışmada ele alınmış ve özellikle bireysel ve örgütsel çıktılara değinilmiştir. Kişi-iş uyumu teorisi, aşırı niteliklilik algısının bireylerde talep-yetenek uyumsuzluğu algısının gelişmesine neden olduğunu savunmaktadır (Kır ve Akçakanat, 2021). İş gerekleri ile bireysel nitelikler arasındaki uyumsuzluk olarak tanımlanan aşırı nitelikliliğin çok sayıda bireysel ve örgütsel çıktısı söz konusudur. Bu çıktılardan birisi de iş performansdır.

Çalışmanın düzenleyici değişkeni olan dışsal prestij algısı, örgütün dış paydaşlarca nasıl görüldüğüne dönük çalışan algısı olarak değerlendirilmektedir (Vittal vd., 2023, s.652). Dışsal prestij algısı; çalışanların örgütün üyesi olarak kendi pozisyonlarını değerlendirmelerine imkan veren, ayrıca örgütün belirleyici özelliklerinin neler olduğunu ve bu özelliklerden beslenen kimliği ve imajı hakkında bilgi veren bir kavramdır (Dutton ve Dukerich, 1991, s.520). Olumsuz dışsal prestij üyelerin benlik duygusuna zarar verirken, olumlu dışsal prestij üyeleri örgüt ile güçlü bir özdeşleşme eğilimi içerisine itebilmektedir. Bu yüzden, dışsal prestij algısı, üyelerin eylemlerini tetikleyebilecek kilit bir güce sahiptir (Fuller vd., 2006, s.331).

Aşırı nitelikli bireyler, bu niteliklerini mevcut işlerinde kullanamamaları ve örgütlerinde kariyer imkanlarının daralmış olması sebebiyle bazı olumsuz tutum ve davranışlara yönelebilmektedirler. Bu tutum ve davranışlar, iş performansını negatif etkileyebilmektedir. Örgütlerin dış paydaşlarınca yüksek prestijli olarak algılanması, aşırı nitelikli çalışanların sergileyebilecekleri olumsuz tutum ve davranışlar üzerinde inhibitör etkisi yaratacaktır. En basitinden dışsal prestij yüksek bir örgütün üyesi olmak, çalışanın sosyal statüsünü pozitif yönde değiştirmektedir. Aşırı nitelikli çalışanların bu ve diğer kazanımları dikkate alarak örgütte kalmaya devam etmeleri ve örgütün prestijini daha iyi noktalara taşımak için yüksek performans göstermeleri olasıdır.

Çalışmanın kavramsal modeli Şekil 1’de görülmektedir.

Şekil 1: Araştırma Modeli



Çalışma iki bölümden oluşmaktadır. Kavramsal çerçeve başlığını taşıyan birinci bölümde, aşırı niteliklilik, iş performansı ve dışsal prestij algısı ve bunlar arasındaki ilişkiler teorik çerçevede ve çeşitli araştırma bulguları doğrultusunda ele alınmıştır. İkinci bölümde ise, araştırma metodolojisi ve bulgular paylaşılmıştır. Ayrıca çalışmanın sonuç kısmında, araştırma bulguları çerçevesinde teorik ve yönetsel çıkarımlar aktarılmış ve gelecekte konu özelinde çalışmak isteyen araştırmacılara yönelik öneriler sıralanmıştır.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Algılanan Aşırı Niteliklilik

Aşırı niteliklilik, iş gerekleri ile çalışan yetenekleri arasındaki uyumsuzluğu ifade etmektedir. Alan yazında, bu uyumsuzluğun ortaya çıkmasını açıklayan bazı görüşler bulunmaktadır. Bu görüşlerden biri, "iş alışverişi" ve "iş eşleştirme" teorilerine dayanmakta ve söz konusu uyumsuzluğun iş gücü piyasasındaki anlaşmazlıklardan doğduğunu savunmaktadır (Frei ve Sousa-Poza, 2012, s.1837-1838). Frank (1978)'in "ayrımcılığa dayanan aşırı niteliklilik teorisi" üzerine inşa edilen ikinci görüş ise, adı geçen uyumsuzluğun coğrafi hareketsizlikten ötürü ortaya çıktığını savunmaktadır. Konuyla ilgili başka bir görüş, Spence (1973)'in "sinyal teorisine" dayanmaktadır. Bu teori, bireyler tarafından kazanılmış bazı niteliklerin iş görevlerini gerçekleştirmek için kazanılmadığını, tersine kazanılma sebebinin bireyin erişebileceği verimlilik seviyesi hakkında olası işverenlere kanıtlar sunmak olduğu üzerinde durmaktadır. Nihayetinde bu bireyler niteliklerinden bazılarını işlerinde ihtiyaç duymayacaklar ve uzun süreli aşırı niteliklilik yaşayacaklardır.

Aşırı niteliklilik kavramı Erdogan vd. (2011, s.217) tarafından, kişinin birikim ve donanımı ile istihdam edildiği işin gereklilikleri arasındaki uyumsuzluk olarak ele alınmaktadır. Aşırı niteliklilik, talep-yetenek uyumsuzluğu olarak değerlendirilmektedir (Aslam vd., 2022, s.169). Uyumsuzluğun talep bileşeni, istihdam edilen işin gereklerini içermektedir. Yetenek bileşeni ise, bireyin sahip olduğu birikim ve donanımları kapsamaktadır (Ünsal Akbıyık, 2016, s.1713). Aşırı nitelikliliğin, algılanan uyumsuzluk ve algılanan gelişmeme olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır (Johnson ve Johnson, 1996). Algılanan uyumsuzluk, bireyin sahip olduğu eğitim, beceri, yetenek, deneyim ve diğer niteliklerin istihdam edildiği işin gerekleri ile örtüşmemesi halidir. Bu uyumsuzluk hali, bireyin istihdam edildiği işin gereklerinden daha üst düzeyde niteliklere haiz olmasını ifade eder. Algılanan gelişmeme ise bireyin istihdam edildiği işin gerektirdiği alanlarda ortaya çıkan yeniliklere ayak uyduramaması halini anlatır (Karacaoğlu ve Arslan, 2019).

Aşırı niteliklilik kavramı, öznel ve nesnel bakış açılarıyla açıklanabilir. Öznel aşırı niteliklilik, bireyin birikim ve donanımlarını istihdam edildiği işin gereklerinden yüksek algılaması durumudur. Bu algıyı yaşamakta olan bireylerin kendilerini geliştirmek adına ilgi ve gayret göstermeleri beklenmemektedir. Nesnel aşırı niteliklilik ise, bireyin birikim ve donanımlarının istihdam edildiği işin gereklerinden yüksek olması halidir. Nesnel bakış açısı objektif kriterler, öznel bakış açısı ise bireysel algılar üzerinde yükselir (Johnson vd., 2002, s.427). Nesnel aşırı nitelikliliğe nazaran öznel aşırı nitelikliliğin ardıl değişkenler üzerindeki etkisi daha yüksek düzeydedir (Lee vd., 2016, s.3). Bu çalışmaya konu olan aşırı niteliklilik, öznel aşırı nitelikliliktir.

Alan yazında, aşırı niteliklilik ağırlıklı olarak negatif yansımaları olan bir değişken olarak değerlendirilmektedir. Erdogan ve Bauer (2009)'e göre bu değerlendirme, bu algıya sahip olanların diğerleri ile karşılaştırıldığında daha negatif tutum ve davranışlara sahip olduklarını ortaya koyan araştırma sonuçlarına dayanmaktadır (Alfes, 2013; Burris, 1983; He ve Zhou, 2023;

Wiegand, 2023). Aynı zamanda alan yazında, aşırı niteliklilik algısına sahip olan bireylerin içinde buldukları negatif tutum ve davranış potansiyeli nedeniyle bazı işverenlerce istihdam edilmeleri noktasında isteksizlik olduğunu gösteren araştırma bulguları da bulunmaktadır (Allan, 1990; Bills, 1992; Wells, 2004). Bu araştırma bulguları ile çelişir tarzda, diğerleri ile kıyaslandığında aşırı nitelikli çalışanların daha yüksek performans sergilediklerini gösteren çalışmalarda vardır (Erdogan ve Bauer, 2009; Maynard ve Hakel 1999; Van Dijk vd., 2020). Araştırma bulgularında gözlemlenen bu çelişki, aşırı niteliklilik algısının negatif yansımalarını azaltacak çeşitli yaklaşımların var olmasından kaynaklanmaktadır. Bu anlamda Erdogan ve Bauer (2009), aşırı niteliklilik algısının tutum ve davranışlarla alakalı olduğu sınır koşulların tespitinin önemli olduğunu ifade etmektedirler. Sınır koşulların tespiti, örgütlerin aşırı nitelikli çalışanların yüksek performanslarından faydalanmalarına ve bu algının doğuracağı negatif yansımalarından sakınmalarına katkı sağlayacaktır (Erdogan ve Bauer, 2009, s.557). Buradan hareketle, örgütlerin böylesi çalışanlarının potansiyellerinden yararlanmalarının uygulayacakları yaklaşım ve politikalara bağlı olduğu söylenebilir. Ayrıca, bireylerin demografik nitelikleri, örgütlere ait prestij algıları, sosyal ortam gibi unsurlar da çalışma sonuçlarındaki çelişkinin yordayıcıları olarak düşünülebilir.

1.2. İş Performansı

İş performansı, çalışanların örgüt amaçlarına direkt ya da indirekt şekilde katkı sunduğu davranışlar seti olarak tanımlanmaktadır (Rich vd., 2010, s.619). Başka bir kaynaktan kavram, bireylerce kontrol edilen ve örgütsel amaçlara katkı sunan faaliyetler şeklinde tanımlanmıştır (Rotundo ve Sackett, 2002, s.66). Motowidlo vd. (1997, s.71) ise kavramı, bireylerin belli bir zaman dilimi içerisinde sergiledikleri farklı davranışsal bölümlerin örgüte aktardığı değerler toplamı şeklinde ele almışlardır.

İş performansı, görev ve bağlamsal performans olmak üzere iki boyuta sahiptir (Motowidlo vd., 1997). Görev performansı, görevin parçası olarak görülen ve örgütün teknik yeteneğine doğrudan katkıda bulunan davranışları kapsamaktadır. Görev performansı davranışları, rol gereklerine bağlı olarak şekillenir ve iş analizi ile tespit edilir (Greenslade ve Jimmieson, 2007, s.603). Bağlamsal performans ise, biçimsel anlamda işin parçası olarak görülmeyen, ancak örgütsel faaliyetlerin devamı için sergilenen davranışlardır. Örgütün psikolojik ve sosyolojik yapısına ve örgütsel süreçlere olumlu katkı sunan bu davranışlar, örgütsel etkinlik ve verimlilik açısından oldukça önemlidir (Borman ve Motowidlo, 1993). Görev performansı ile bağlamsal performans farklı özelliklere sahiptir. Borman ve Motowidlo (1997, s.102-103), bu farklılıkları üç maddede özetlemektedir. Farklılıkların birincisi; görev performansını doğuran işler arasında ciddi farklılıklar bulunurken, bağlamsal performansını doğuran işler arasında benzerliklerin bulunmasıdır. Farklılıklardan ikincisi; görev performansını doğuran işler bir performans değerlendirme formunda yer alabilirken, bağlamsal performansını doğuran işlerin böyle bir formda yer almasının pek olası olmamasıdır. Farklılıklardan üçüncüsü ise; görev performansının öncülleri daha çok bilişsel yeteneği içerirken, bağlamsal performansın öncüllerinin kişilik değişkenlerini içermesidir.

1.3. Dışsal Prestij Algısı

Dışsal prestij algısı, örgütün dış paydaşlarca nasıl görüldüğüne dönük çalışan bakış açısıdır (Carmeli ve Freund, 2009). Bir başka açıdan algılanan dışsal prestij; örgüt üyelerinin, “dışarıdakiler örgütümle olan ilişkim konusunda ne düşünüyorlar?” şeklindeki sorularına yanittir. Buradan hareketle, dışsal prestij algısının ayna işlevi gördüğü söylenebilir (Dutton vd., 1994,

s.248-249). Dışsal prestij algısı, pazarlama ve halkla ilişkiler, referans grupların görüşleri, ağızdan kulağa iletişim, dışsal bilgiler ve dış paydaşların örgüte dönük algıları hakkındaki iç iletişim gibi farklı kaynaklardan beslenmektedir (Smidts vd., 2001, s.1052). Dış paydaşlar, örgüte dönük değerlendirmelerini örgütün kendilerine yansıyan her türlü karar ve eylemlerini dikkate alarak gerçekleştirirler. Örgüt üyeleri ise, dış paydaşlar nezdinde oluşmuş prestiji temel alarak örgütlerine ve örgütsel değerlere ilişkin fikirlerini şekillendirirler (Carmeli, 2005, s.443).

2. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER VE ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ

2.1. Algılanan Aşırı Niteliklilik ve İş Performansı Arasındaki İlişki

Alan yazında, aşırı niteliklilik algısının negatif yansımalarının bulunduğunu gösteren araştırma bulguları yer almaktadır (Feldman, 1996; Liu ve Wang, 2012). Bu bulgular, iki teori tarafından desteklenmektedir. Bunlardan biri, eşitlik teorisidir (Adams, 1965). Eşitlik teorisi, çalışanların örgüte aktarımları ile elde ettikleri kazanımları kendileri ile aynı statüdeki diğer çalışanlarla karşılaştırdıklarını vurgulamaktadır. Bu karşılaştırma sonucunda kendileri aleyhine eşitsizlik algılayan aşırı nitelikli çalışanların adalet algılarının erozyona uğraması, kıskançlık, öfke ve intikam duygularına sürüklenmeleri mümkündür. Eşitlik teorisi, bu duygulara sürüklenmiş çalışanların yüksek statülü iş arayışına girerek ya da var olan işlerinin olumlu yönlerini dikkate alarak adaleti tesis etmeye çalışacaklarını dile getirir. Ayrıca, eşitsizlik algısı aşırı nitelikli çalışanların performanslarını azaltıcı etki doğurabilmektedir (Greenberg, 1987; Van Dijk vd., 2020, s.2). Teorilerden ikincisi ise, görelî yoksunluk teorisidir (Crosby, 1976). Teori, bireylerin umdukları ile elde ettikleri arasında uyumsuzluk var olduğunda tatminsizlik hissedeceklerini savunur. Bu sebeple teori, aşırı nitelikli bireylerin birikim ve donanımlarını sergileyebilecekleri daha saygın bir işte çalışmaya layık olduklarına inandıklarını varsayar. Haliyle görelî yoksunluk duygusu ne kadar şiddetli ise düş kırıklığı o nispette derin olacak ve tutum ve davranışlardaki negatif eğilimler artış gösterecektir (Van Dijk vd., 2020).

Adı geçen teorilerin varsayımlarının aksine alan yazında, aşırı nitelikli bireylerin diğerlerine nazaran performans düzeylerini artırma anlamında bazı üstünlüklere sahip olduklarını belirten teorilerde bulunmaktadır. Bu teorilerden biri, beşeri sermaye teorisidir. Teori, bireylerin eğitim ve deneyim yoluyla edindikleri bilgi ve becerilere odaklanmaktadır (Unger vd., 2011). Sahip olunan bilgi, beceri, yetenek, deneyim ve diğer niteliklerin bireysel performansı pozitif yönde etkileyeceği varsayımından hareketle, iş performansının oluşumunda aşırı nitelikliliğin yadsınamaz bir etkisinin olduğu savunulmaktadır (Van Dijk vd., 2020). İkinci teori, beklenti durumları teorisidir. Teori, birikim ve donanımlarının güçlü olması nedeniyle aşırı nitelikli çalışanların diğerlerince yetkin bireyler olarak görüldüğünü ve kendilerine yüksek statü seviyelerinin isnat edildiğini vurgulamaktadır (Berger vd., 1974). Bu ifade, aşırı niteliklilerin performans düzeylerinin diğerlerinden daha yüksek olacağı şeklinde yorumlanmaktadır (Van Dijk vd., 2020). Üçüncü teori, sosyal öğrenme teorisidir. Teori, sorular sorarak, geri bildirimler isteyerek, deneyler yaparak, yanlışları ve sıra dışı davranışları tartışarak ve başkaca yollarla sosyal ortamlarda öğrenmenin gerçekleşeceğini belirtir. Bu çerçevede, aşırı nitelikli bireylerin birikim ve donanımlarını sosyal öğrenme yoluyla diğerlerine aktarmaları ve onların performansları üzerinde pozitif etki oluşturmaları söz konusudur. Bu sayede birey ve grup performansı artacak, nihayetinde örgütsel performans yükselecektir (Van Dijk vd., 2020). Dördüncü teori ise, sosyal kimlik teorisidir. Bu teori, bireylerin kendilerini üyesi oldukları grupları baz alarak tanımladıklarını varsaymaktadır (Brewer vd., 1993). Bu varsayım, grup içerisindeki aşırı nitelikli çalışanların varlığının diğer üyelerin ilgili grubun statüsünü daha yüksek düzeylerde algılayacakları şeklinde

yorumlanabilir. Bu algı, motivasyonu ve grup adına gayreti beraberinde getirir ve performans düzeyinin yükselmesine yol açar (Worchel vd., 1998; Van Dijk vd., 2020, s.10).

İki değişken arasındaki ilişkiyi inceleyen ve yukarıda değinilen teoriler yanında konuyla ilgili uygulamalı çalışmalar da gerçekleştirilmiştir. Çalışmalardan bir kısmı iki değişken arasında pozitif (Demir vd., 2022; Erdogan ve Bauer, 2009), bir kısmı negatif (Bolino ve Feldman, 2000; Feldman, 1996; Liu ve Wang, 2012; Uddin vd., 2023), bir kısmı ise istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığını (King ve Hautaluoma, 1987; Li vd., 2019) ortaya koymuştur. Bulgularda görülen farklılıklar, aşırı niteliklilik ile iş performansı arasındaki ilişkinin kavramsal düzlemde henüz net şekilde açıklanamadığına işaret etmektedir (Fine ve Nevo, 2008, s.347). Türk kültürünün özellikleri dikkate alınarak bu çalışmada, aşırı niteliklilik algısının iş performansı üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahip olacağı düşünülmüş ve değişkenler arasındaki hipotezler aşağıdaki gibi geliştirilmiştir:

Hipotez 1: Aşırı niteliklilik algısı görev performansını negatif etkiler.

Hipotez 2: Aşırı niteliklilik algısı bağlamsal performansı negatif etkiler.

2.2. Dışsal Prestij Algısının Düzenleyici Rolü

Algılanan dışsal prestij, dış paydaşların örgütün imajı ve statüsü hakkındaki değerlendirmelerine dönük çalışanların inançlarını özetler (Mael ve Ashforth, 1992). Bu yönüyle algılanan dışsal prestije, örgütsel kimliğe toplum tarafından atfedilen değerlerin çalışanlar üzerindeki yansımaları olarak anlam yüklenebilir (Mignonac vd., 2006, s.2). Çalışanlar, dış paydaşların örgüte dönük bakış açılarını ve bir çalışan olarak statülerini değerlendirme noktasında bu algıdan yararlanırlar. Bunun yanında dışsal prestij algısı, gelecekteki örgütsel kimliği şekillendirmede veri olarak kullanılabilir ve örgütsel özellikler üzerinde değişimler yaratabilir ve bazı özelliklerin ön plana çıkmasını sağlayabilir (Dutton ve Dukerich, 1991).

Carmeli (2005, s.447), örgüt üyelerinin karar süreçleri ile dışsal prestij algısı arasında doğru orantı olduğunu dile getirmiştir. Yani olumlu ya da olumsuz dışsal prestij, üyelerin sosyal kimliklerini tanımlamalarına ve tatmin düzeylerine aynı oranda yansımacaktır. Bunun yanında, örgüt üyeliğinin devamı, örgütsel hedefler için çaba gösterme ve diğerleri ile iş birliği yapma gibi konularda çalışanlar örgütsel prestiji göz önünde bulunduracaktır. Dutton vd. (1994, s.250), olumlu dışsal prestij algısının çalışanların kimlik gereksinimlerinin tamamını hiç olmazsa bir parçasını karşılayacağını vurgulamıştır. Çalışanların işlerine dönük tatminsizlik yaşamaları durumunda dahi, olumlu dışsal prestij en azından bu durumdaki çalışanlardan bir kısmının örgüt üyeliklerini devam ettirmelerine katkı sağlayacaktır. Ek olarak olumlu dışsal prestij algısı, çalışanların diğer örgütlerde daha iyi şartlarda istihdam edilebilecekleri konusunda belirsizlik hissetmelerine yol açabilecektir. Dışsal prestij algısının olumsuz olması ise, geri çekilme davranışı, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı gibi değişkenler üzerinde negatif etkiler doğuracaktır (Herrbach vd., 2004, s.1394). Bütün bunlar da örgütsel etkinlik ve verimliliğin azalmasına yol açacaktır (Gaudêncio vd., 2019, s.7).

Aktarılanlar ışığında aşırı nitelikli bireylerin, birikim ve donanımlarını işlerinde kullanamamaları ve örgütlerinde kariyer imkanlarının bulunmamasından kaynaklı bazı negatif tutum ve davranışlar sergileyecekleri söylenebilir. Bu tutum ve davranışlar iş performansını olumsuz etkilemektedir. Yine aktarılanlar ışığında, örgütün dış paydaşlar tarafından olumlu prestije sahip olarak algılanmasının aşırı nitelikli bireylerin örgüt üyeliklerini sürdürmelerine yol açacağı söylenebilir. Çünkü olumlu prestije sahip bir örgütte çalışıyor olmak, çalışanların özellikle

sosyal statülerini pozitif yönde etkilemektedir. Aşırı nitelikli çalışanların bu avantajları dikkate alarak üyeliklerini devam ettirmeleri ve örgütün dışsal prestijini geliştirmek için üstün performans sergilemeleri beklenilmektedir. Bu bilgiler doğrultusunda, dışsal prestij algısının düzenleyici rolüne ilişkin hipotezler aşağıdaki gibi geliştirilmiştir:

Hipotez 3: Algılanan dışsal prestij, aşırı nitelikliliğin görev performansı üzerindeki etkisinde düzenleyici role sahiptir.

Hipotez 4: Algılanan dışsal prestij, aşırı nitelikliliğin bağlamsal performans üzerindeki etkisinde düzenleyici role sahiptir.

3. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

3.1. Örneklem ve Prosedür

Çalışmanın evreni, Kayseri'deki özel okullarda çalışan öğretmenlerden oluşmaktadır. Evrendeki özel okullarda çalışan öğretmenlerin tamamına ulaşmanın kaynaklar açısından verimli olmaması sebebiyle örneklem seçilmesine karar verilmiştir. Örneklem büyüklüğünü hesaplamak amacıyla Kayseri'deki özel okullarda çalışan öğretmen sayısı araştırılmış, ancak net bir veriye erişilememiştir. Sınırsız evren söz konusu olduğundan örneklem büyüklüğü 384 olarak hesaplanmıştır (Ural ve Kılıç, 2018, s.43). Verilerin toplanmasında anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunun etik uygunluğu, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Etik Kurulunun 19.03.2020 tarih ve 09 toplantı sayılı kararı ile alınmıştır. Kolayda örnekleme yöntemiyle özel okullarda çalışan 450 öğretmene anket formu ulaştırılmıştır. Uygulama sonunda, kullanılabilir 400 adet anket formu sağlanmıştır.

3.2. Ölçekler

Algılanan Aşırı Niteliklilik: Katılımcıların algılanan aşırı niteliklilik düzeyleri, Türkçe uyarlaması Yıldız vd. (2017) tarafından gerçekleştirilen, Maynard vd. (2006) tarafından geliştirilmiş "Algılanan Aşırı Niteliklilik Ölçeği" ile ölçülmüştür. Değerlendirmede beş noktalı likert ölçeği tercih edilmiştir.

İş Performansı: Katılımcıların performans düzeyleri Goodman ve Svyantek (1999) tarafından geliştirilmiş "İş Performansı Ölçeği" ile ölçülmüştür. Değerlendirmede beş noktalı likert ölçeği tercih edilmiştir.

Dışsal Prestij Algısı: Katılımcıların dışsal prestij algıları, Türkçe uyarlanması Güleryüz (2010) tarafından gerçekleştirilen, Mael ve Ashforth (1992)'un geliştirdiği "Dışsal Prestij Algısı Ölçeği" ile ölçülmüştür. Değerlendirmede beş noktalı likert ölçeği tercih edilmiştir.

3.3. Veri Analiz Yöntemleri

Çalışmada öncelikle veri eleme süreci gerçekleştirilmiştir. Veri eleme sürecinde Hair vd. (2013) tarafından önerilen aşamalar dikkate alınmıştır. Akabinde verilerin güvenilirlik ve geçerlik düzeylerine bakılmıştır. Bu amaçla Cronbach alpha kat sayısı ve açıklayıcı faktör analizinden (AFA) yararlanılmıştır. Araştırma hipotezlerinin test edilmesi sürecinde ise ilkin ana etkilerin incelenmesi için basit regresyon analizi, sonrasında düzenleyici değişkenin etkisini incelemek için Hayes (2018)'in önerdiği "PROCESS 3.2" prosedürü kullanılmıştır.

4. ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Veri Eleme Aşaması

Veri eleme aşamasında ilkin kayıp veriler kontrol edilmiş ve kayıp veri ataması yapılmıştır. Akabinde veriler içerisinde uç değer bulunup bulunmadığını tespit için Mahalanobis uzaklığı kullanılmıştır. Bu uzaklığın tespitinde Hair vd. (2013, s.65)'nin önerdiği değer kriter olarak kabul edilmiştir. Uç değer açısından ihlal görülmemiştir. Nihai olarak verilerin normal dağılıp dağılmadığını görmek için basıklık ve çarpıklık değerlerine bakılmış, önerilen aralıkta (Tabachnick ve Fidell, 2015) yer aldığı görülmüştür.

4.2. Geçerlik ve Güvenirlik

Araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliği açıklayıcı faktör analizi (AFA) ile test edilmiş ve bulgular Tablo 1'de aktarılmıştır.

Örneklem yeterliliğinin tespiti ve verilerin AFA'ya uygunluğunun belirlenmesi amacıyla KMO ve Bartlett küresellik testi yapılmıştır. Tablo 1'de yer alan KMO örneklem yeterliliğini gösteren değer (.904), veri yapısının örneklem büyüklüğü açısından yeterli olduğunu ortaya koymaktadır (Tabachnick ve Fidell, 2015). Ayrıca, Bartlett küresellik testi ($\chi^2=6015.047$, $p \leq .000$) anlamlıdır (Field, 2000). Bu değerler, verilerin çok değişkenli normal dağılımdan geldiğini ve ölçekler için AFA varsayımlarının sağlandığını ortaya koymaktadır. Bu doğrulama sonrasında, ölçeklerin yapıları ve faktör yükleri analiz edilmiştir. Bu analiz, araştırmada kullanılan ölçeklerin dört yapılı bir ölçüme sahip olduğunu göstermiştir. Açıklanan toplam varyansın %60'a yakın olması (59.587) yapıların iyi derecede ölçüm sağladığı şeklinde yorumlanabilir (Güriş ve Astar, 2015, s. 423).

Tablo 1: AFA Sonuçları

Maddeler	Faktör Yükleri			
	1.ADP	2.AAN	3.GP	4.BP
ADP 6	.882			
ADP 3	.826			
ADP 5	.825			
ADP 4	.814			
ADP 2	.797			
ADP 1	.771			
ADP 7	.707			
ADP 8	.641			
AAN 6		.826		
AAN 7		.811		
AAN 2		.786		
AAN 9		.775		
AAN 3		.759		
GP 3			.785	
GP 2			.765	
GP 4			.698	
GP 9			.692	
GP 8			.660	
GP 1			.582	
BP 2				.794
BP 4				.701
BP 7				.645
BP 3				.601
BP 1				.585
GP 5				.566
BP 10				.529
Özdeğerler	8.834	2.489	3.305	1.461
Varyans Oranları (%)	19.550	13.173	13.910	12.955
Açıklanan toplam varyans (%)		59.587		
Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Örneklem Yeterliliği Ölçütü			.904	
		Yaklaşık χ^2		6015.047
Bartlett Küresellik Testi		sd		351
		p		.000

ADP: Algılanan dışsal prestij, **AAN:** Algılanan aşırı niteliklilik, **GP:** Görev performans, **BP:** Bağlamsal performans.

AFA neticesinde ulaşılan dört ölçek yapısının güvenilirliği Cronbach alpha katsayısı ile incelenmiş ve değerler Tablo 2’de verilmiştir. Ölçeklerin güvenilirlik düzeylerinin kabul sınırları içerisinde olduğu görülmektedir (Nunnally ve Bernstein, 1994).

Tablo 2: Ölçeklerin Güvenirlik Değerleri

Ölçekler	İfade Sayısı	Cronbach's Alpha değerleri
Algılanan dışsal prestij	8	.92
Algılanan aşırı niteliklilik	5	.89
Görev performansı	6	.86
Bağlamsal performans	7	.78

4.3 Katılımcılara Dönük Bulgular

Katılımcıların demografik özelliklerine dair bulgular Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 3: Katılımcılara Ait Demografik Özellikleri

Demografik Özellikler	Sayı	%	Demografik Özellikler	Sayı	%
Cinsiyet			Medeni durum		
Erkek	146	36.5	Evli	257	64.4
Kadın	254	63.5	Bekar	143	35.6
Yaş aralığı			Eğitim Durumu		
25 yaş ve aşağısı	69	17.3	Lisans	332	83.0
26-35 yaş arası	183	45.8	Yüksek Lisans	63	15.8
36-45 yaş arası	106	26.5	Doktora	5	1.2
46-55 yaş arası	25	6.4	Branş		
56 yaş ve üzeri	17	4.0	Sayısal	117	29.3
Deneyim			Sözel	175	43.8
5 yıldan az	147	36.8	Meslek Dersleri	86	21.5
6-10 yıl arası	111	27.8	Güzel Sanatlar	22	5.4
11-15 yıl arası	62	15.5	Görev Yapılan Okul		
16-20 yıl arası	37	9.3	İlkokul	156	39.0
21 yıl ve üzeri	43	10.6	Ortaokul	146	36.5
İdari Görev			Lise	98	24.5
Var	60	15.0			
Yok	340	85.0			

Tablo 3 incelendiğinde, çoğunluğunu kadınların (%63,5) oluşturduğu katılımcıların, büyük bölümünün evli (%64,4) ve lisans düzeyinde eğitime (%83,0) sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların %17'lik kısmı ise lisansüstü eğitime sahiptir. Yarıya yakını 26-35 yaş diliminde (%45,8) yer alan katılımcı öğretmenlerin, %43,8'i sözel, %29,3'ü sayısal, %21,5'i meslek dersleri ve kalanı ise güzel sanatlar (%5,4) branşlarında görev yapmaktadır. Çoğunluğu (%64,6) 10 yıl ve daha az deneyime sahip olan cevaplayıcılar, yüksek oranda ilkökulda, ikinci olarak ortaokulda ve

en düşük oranda ise lisede görev yapmaktadırlar. Katılımcıların sadece %15'inin idari görevi bulunmaktadır.

4.4. Ana Etkilerin Analizi

Katılımcıların görev performansı ve bağlamsal performansı üzerinde aşırı niteliklilik algılarının etkisini tespit edebilmek için basit regresyon analizi uygulanmıştır. Sonuçlar, Tablo 4 ve Tablo 5'te özetlenmiştir.

Tablo 4: Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Görev Performansı Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişken	β	Standart Hata	t Değeri	Sig.	Tolerans	VIF
Algılanan aşırı niteliklilik	0.518	0.023	12.086	.000	1.000	1.000
F			146.060			
Düzeltilmiş R ²			0.267			
R ²			0.268			
Std. Error of the Estimate			0.37960			
Durbin Watson			1.972			

*Bağımlı Değişken: Görev performansı

Regresyon analizinde değişkenler arasında otokorelasyon bulunmamalıdır. 1,5 ile 2,5 arasındaki Durbin Watson değeri değişkenler arasında otokorelasyon olmadığını gösterir (Tekin vd., 2020, s.271). Tablo 4'te aktarılan analiz sonuçları, Durbin Watson katsayısının 1,972 olduğunu ve değişkenler arasında otokorelasyon sorunu olmadığını göstermektedir. Modelde bağımsız değişken algılanan aşırı niteliklilik, bağımlı değişken ise görev performansıdır. Model bütünsel olarak anlamlıdır (R²=0.268; F=146,060; p=0.000<0.01). Analizler, aşırı niteliklilik algısının görev performansını anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini ($\beta=0.518$; p<0.01) ortaya koymuştur. Bu sonuç, görev performansındaki 1 birimlik değişimin %26.8'inin aşırı niteliklilik algısından kaynaklandığını göstermektedir. Hipotez 1 ret edilmiştir.

Tablo 5: Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişken	β	Standart Hata	t Değeri	Sig.	Tolerans	VIF
Algılanan aşırı niteliklilik	0.279	0.033	5.807	.000	1.000	1.000
F			33.726			
Düzeltilmiş R ²			0.076			
R ²			0.078			
Std. Error of the Estimate			0.53955			
Durbin Watson			1.723			

*Bağımlı Değişken: Bağlamsal performans

Tablo 5'te yer alan sonuçlar, Durbin Watson katsayısının 1,723 olduğunu ve değişkenler arasında otokorelasyon sorunu olmadığını göstermektedir. Modelde bağımsız değişken algılanan aşırı niteliklilik, bağımlı değişken ise bağlamsal performanstır. Model bütünsel olarak anlamlıdır ($R^2=0.078$; $F=33,726$; $p=0.000<0.01$). Analizler, aşırı niteliklilik algısının bağlamsal performansı anlamlı ve pozitif yönde etkilediğini ($\beta=0.279$; $p<0.01$) ortaya koymuştur. Bu sonuç, bağlamsal performans üzerindeki 1 birimlik değişimin %7.8'inin aşırı niteliklilik algısından kaynaklandığını göstermektedir. Hipotez 2 ret edilmiştir.

4.5. Düzenleyici Etkilerin Analizi

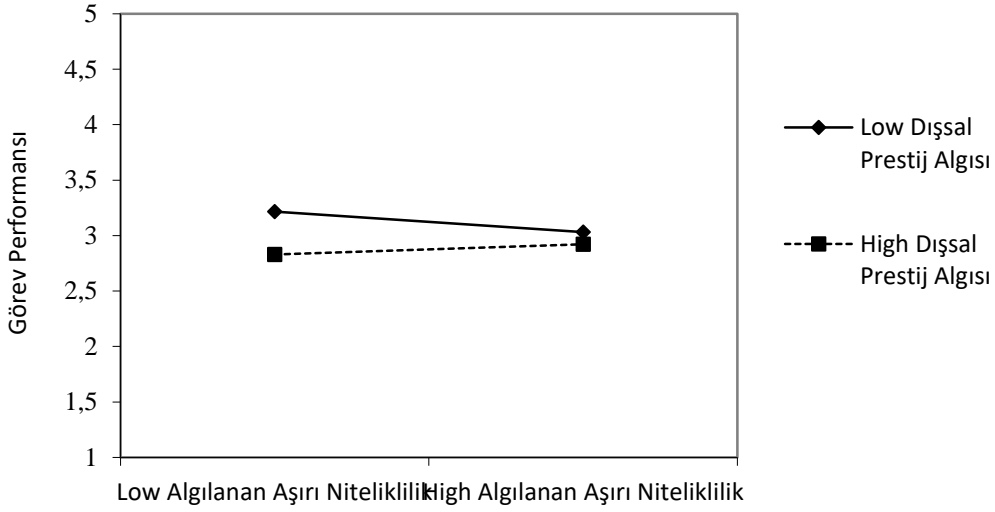
Çalışmada aşırı nitelikliliğinin görev performansı ve bağlamsal performans üzerindeki etkisinde dışsal prestij algısının düzenleyici rolünü test etmek için "PROCESS 3.2" yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada, iki bağımlı (görev performansı ve bağlamsal performans), bir bağımsız (algılanan aşırı niteliklilik) ve bir düzenleyici değişken (dışsal prestij algısı) bulunması nedeniyle düzenleyici etkiler ayrı ayrı incelenmiştir. Sonuçlar, Tablo 6 ve Tablo 7'de sunulmuştur.

Tablo 6: Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Görev Performansı Üzerindeki Etkisinde Algılanan Dışsal Prestijin Düzenleyici Rolü

Model	İlişkiler	β	t	p	%95 güven aralığı	
					Düşük	Yüksek
1	Algılanan aşırı niteliklilik	-.023	-.217	.828	-.230	.184
	Algılanan dışsal prestij	-.123	-1.182	.238	-.327	.081
	AAN*ADP	.069	2.558	.011	.016	.123
	Model Özeti	$R^2= .32$; $F(3.400)=64.2729$; $p<.001$				

Tablo 6'da görüldüğü gibi algılanan aşırı niteliklilik ile algılanan dışsal prestijin görev performansı üzerindeki etkileşimli etkileri anlamlı çıkmıştır ($p=0.011<0.05$). Bu sonuç, algılanan aşırı nitelikliliğin görev performansı üzerindeki etkisinde dışsal prestij algısının düzenleyici role sahip olduğunu göstermektedir (bkz. Şekil: 2). Hipotez 3 kabul edilmiştir.

Şekil 2: Algılanan Aşırı Niteliklilik ile Görev Performansı Arasındaki İlişkide Algılanan Dışsal Prestij'in Düzenleyici Rolü



Şekil 2'de, dışsal prestij algısının yüksek ve düşük olduğu durumlarda aşırı niteliklilik ile görev performansı arasındaki ilişkinin yönü görülmektedir. Prestij algısı düşük iken, aşırı niteliklilik algısı arttıkça çalışanların görev performanslarında düşüş yaşandığı görülmektedir. Prestij algısının yüksek olduğu durumda ise çalışanın aşırı niteliklilik algısı yüksek olsa bile görev performansında artış gözlemlenmektedir. Buradan hareketle, yüksek dışsal prestij algısının aşırı nitelikliliğin görev performansı üzerindeki negatif etkisini zayıflattığı söylenebilir.

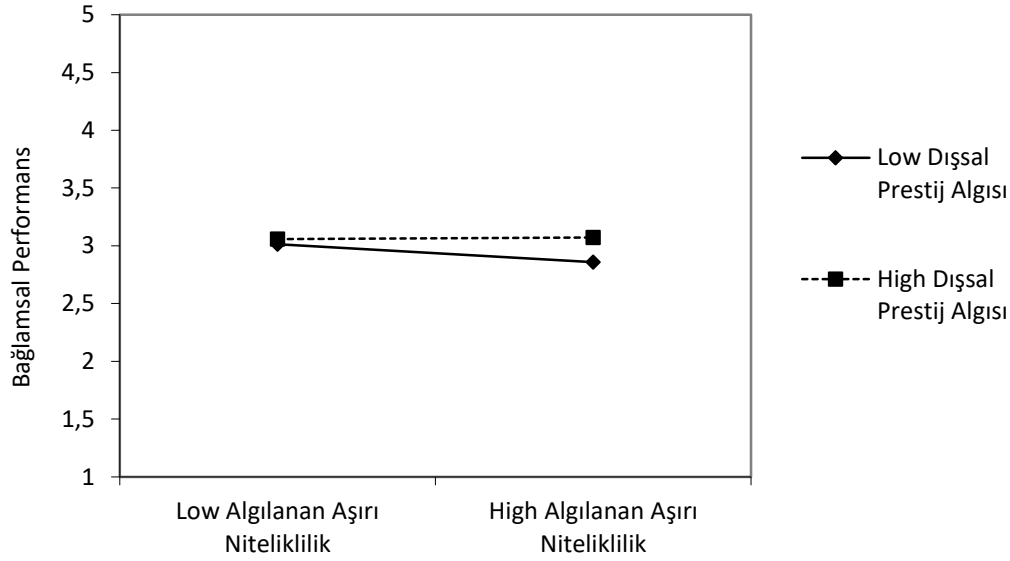
Tablo 7'de algılanan aşırı nitelikliliğin bağlamsal performans üzerindeki etkisinde dışsal prestij algısının düzenleyici rolüne ilişkin bulgular yer almaktadır.

Tablo 7: Algılanan Aşırı Nitelikliliğin Bağlamsal Performans Üzerindeki Etkisinde Algılanan Dışsal Prestij'in Düzenleyici Rolü

Model	İlişkiler	β	t	p	%95 güven aralığı	
					Düşük	Yüksek
1	Algılanan aşırı niteliklilik	-.035	-.233	.816	-.328	.259
	Algılanan dışsal prestij	.064	.435	.664	-.225	.353
	AAN*ADP	.042	1.097	.273	-.033	.118
	Model Özeti	$R^2 = .16$; $F(3,400) = 25.2230$; $p < .001$				

Tablo 7'deki sonuçlar, algılanan aşırı niteliklilik ile algılanan dışsal prestij'in bağlamsal performans üzerindeki etkileşimli etkilerinin anlamsız olduğunu göstermektedir ($p = 0.273 > 0.05$). Bu sonuç, algılanan aşırı nitelikliliğin bağlamsal performans üzerindeki etkisinde dışsal prestij algısının düzenleyici role sahip olmadığını göstermektedir (bkz. Şekil: 3). Hipotez 4 ret edilmiştir.

Şekil 3: Algılanan Aşırı Niteliklilik ile Bağlamsal Performans Arasındaki İlişkide Algılanan Dışsal Prestij'in Düzenleyici Rolü



5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Kişi-iş uyumu, bireysel ve örgütsel etkinlik ve verimliliğin yakalanmasında öne çıkan unsurlar arasındadır. Kişi-iş uyumunun, oryantasyon sürecinin azaltılması, personel eğitimine olan ilginin artması, içsel motivasyonun var olması, iş performansının yükselmesi, ekip ruhunun oluşumu, kaynakların etkin kullanımı ve örgütsel performansın iyileşmesi gibi değişkenler üzerinde olumlu yansımaları söz konusudur. Bu yansımalar, kişi-iş uyumunu çalışma hayatının bütün aktörleri için arzulanan bir durum haline getirmektedir. Ancak genel ekonomik durum, teknolojik ilerlemeler, rekabet düzeyi, iş gücü piyasasındaki daralma, işsizlik oranındaki artış gibi çok sayıda etken arzulanan bu durumun oluşumuna engel teşkil etmektedir. Çalışma hayatını etkileyen bu gelişmeler, iş dünyasının iş gücü talebinde ciddi değişimleri beraberinde getirmiştir. İşsizliğin ve beraberinde getireceği zorlukların deneyimlenmek istenmemesi, yaşam koşullarının güçleşmesi, ekonomik özgürlüğün edinilmek istenmesi vb. sebepler bireyleri nitelikleri ile örtüşmeyen ve tatminkar ücret elde edemedikleri işlerde istihdama yöneltmektedir. Alan yazında, nitelikleri iş gereklerinden daha fazla olan çalışanların çeşitli olumsuz tutum ve davranışlara yöneldiklerini bulgulayan araştırmalar bulunmaktadır (Alfes, 2013; Burris, 1983; He ve Zhou, 2023; Wiegand, 2023). İş performansı düzeyinin azalması bu olumsuz yansımalarındandır (Feldman, 1996; Liu ve Wang, 2012; Uddin vd., 2023). Aşırı niteliklilik algısına sahip bireylerin kişi-iş uyumsuzluğu hissetmemeleri ve performanslarını artırmalarında yöneticilerin sergileyeceği yaklaşımlar ve kullanacakları motivasyon araçları önem arz etmektedir. Bu noktada Piotrowska (2022), işin maaş dışı niteliklerinin yöneticilere yardımcı olabileceğini belirtmiş ve alan yazında işin maaş dışı niteliklerinin (dışsal prestij algısı, ücret dışı yan haklar, çalışma saatlerinin esnekliği, prosedür adaleti, kariyer imkanları gibi) aşırı niteliklilik algısına sahip çalışanlar üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu ortaya koyacak çalışmalara ihtiyaç olduğunu belirtmiştir. Ayrıca aşırı nitelikliliğin öncülleri ve ardılları üzerine Türkçe literatürde az sayıda çalışma yapılmış olması, çalışma hayatını etkileyen değişimlerin yoğunlaşması, iş gücü piyasasında dengenin talep lehine bozulması, nitelikli insan sayısının artması, ekonomik krizlerin

ve etkilerinin derinleşmesi gibi unsurlar kavram üzerinde yeni çalışmalar yapılması gerekliliğini göstermektedir. Bu çalışma, aşırı niteliklilik algısının neden olabileceği olumsuz sonuçları ortadan kaldırmada dışsal prestij etkinliğini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın, yöneticilere aşırı nitelikliliğin doğuracağı negatif sonuçları bertaraf etmede kullanabilecekleri ipuçları sunması açısından önem arz ettiği söylenebilir.

5.1. Teorik Çıkarımlar

Araştırma, aşırı niteliklilik algısının görev performansını pozitif etkilediği sonucunu ortaya koymuştur. Bu sonuç, alan yazındaki çeşitli araştırma bulgularıyla paralellik arz etmektedir (Alfes, 2013; Zhang vd., 2017; Zheng ve Wang, 2017). Buna karşın, aşırı niteliklilik algısının görev performansını negatif etkilediği bulgusuna ulaşan araştırmalarda bulunmaktadır (Li vd., 2019; Özdevecioğlu vd., 2015). Araştırmada ulaşılan bir başka sonuç, aşırı niteliklilik algısının bağlamsal performansı pozitif etkilediğidir. Bu sonuç, alan yazındaki çeşitli araştırma bulgularıyla örtüşmektedir (Hu vd., 2015; Lin ve Chung, 2020). Alan yazında, aşırı niteliklilik algısının bağlamsal performans üzerinde negatif etkiye sahip olduğunu bulgulayan çalışmalarda mevcuttur (Özdevecioğlu vd., 2015; Ünsal Akbıyık, 2016). Algılanan aşırı niteliklilik ile iş performansı arasında ulaşılan bu bulgu, çeşitli teorilerle açıklanabilir. Bu teorilerden biri olan beşeri sermaye teorisi, bireylerin sahip oldukları birikim ve donanımlara odaklanmaktadır (Unger vd., 2011, s.7). Teori, sahip olunan niteliklerin bireysel performansı pozitif etkileyeceğini varsaymaktadır (Van Dijk vd., 2020, s.7). Araştırmanın bu bulgusunu açıklayan bir diğer teori, beklenti durumları teorisidir. Teori, birikim ve donanımları güçlü olan aşırı nitelikli çalışanların diğer çalışanlarca yetkin olarak değerlendirildiğini ve kendilerine yüksek statü seviyelerinin isnat edildiğini varsaymaktadır (Berger vd., 1974). Teoriler kapsamında dile getirilen varsayımlar, diğerlerine nazaran aşırı nitelikli çalışanların performans düzeylerinin daha yüksek olacağı şeklinde yorumlanmaktadır (Van Dijk vd., 2020, s.8).

Aşırı niteliklilik algısı ile iş performansı üzerine gerçekleştirilen araştırma bulgularındaki farklılığın temel nedeninin örneklemin maruz kalmış olduğu yönetim anlayış ve uygulamaları olduğu düşünülmektedir. Algılanan aşırı nitelikliliğin iş performansını pozitif etkilemesi çeşitli sebeplere bağlı olarak gelişmiş olabilir. Bu sebeplerden birisi, öğretmenlerin rol model olma, öğrencilerini doğru şekilde yetiştirme ve yönlendirme gibi sorumluluklarının bulunmasıdır. Bu sorumluluklar, her öğretmenin olabilecek en yüksek performansı yakalamak için çalışması gerektiği şeklinde yorumlanabilir. Bir başka sebep, başarılarıyla rekabet avantajı elde etmek isteyen özel okulların öğretmenlerinden üstün performans beklentisinde olmaları ve öğretmenlerin bu beklentiye olumlu yanıt vermeleri olabilir. Bir diğer sebep, örneklem kapsamındaki öğretmenlerin birikim ve donanımlarını, etütler, kurslar, özel dersler ve eğitim kampları gibi etkinliklerde kullanıyor olmaları olabilir. Pozitif etkinin bir başka sebebinin ise, çalışmanın covid-19 pandemi döneminde gerçekleştirilmiş olması olarak değerlendirilmektedir. Bilindiği gibi pandemi, bireyleri, örgütleri, toplumları ve bir bütün olarak dünyayı etkilemiştir. Neredeyse bütün sektörlerde daralmalar yaşanmış ve bazı çalışanlar işlerini kaybetmiş, diğerleri de kaybetme korkusu yaşar duruma gelmişlerdir. Böyle bir ortamda, birey aşırı niteliklilik algısına sahip olsa bile işini kaybetmemek için daha yüksek performansla çalışmaya gayret etmiş olabilir.

Araştırmada ulaşılan bir başka sonuç, algılanan aşırı nitelikliliğin görev performansı üzerindeki etkisinde dışsal prestij algısının düzenleyici role sahip olduğu yönündedir. Bu sonuç, aşırı nitelikliliğin görev performansı üzerindeki negatif etkisinin ortadan kaldırılmasında olumlu dışsal prestij algısının bir araç olarak kullanılabileceği şeklinde yorumlanabilir. Bu bulgunun, Gkorezis vd. (2019) tarafından dile getirilen, olumlu dışsal prestij aşırı niteliklilik algısına sahip

çalışanların sergileyecekleri negatif tutum ve davranışları asgari düzeye çekmeye yardımcı olacağı yönündeki söylemleri ile örtüştüğü söylenebilir. Yine araştırma, algılanan aşırı nitelikliliğin bağlamsal performans üzerindeki etkisinde dışsal prestij algısının düzenleyici role sahip olmadığı sonucunu ortaya koymuştur. Yapılan alan yazın taramasında, algılanan aşırı nitelikliliğin iş performansı üzerindeki etkisinde dışsal prestij algısının düzenleyici rolünü inceleyen çalışmaya ulaşılamamıştır. Bu durum, çalışmanın özgün yanını gözler önüne sermektedir.

5.2. Yönetmel Çıkarımlar

Çalışma kapsamında aktarılan teorik bilgiler ve araştırma bulguları ışığında, ilgili sektör yöneticilerine yönelik olarak şu öneriler geliştirilmiştir:

Çalışma kapsamında, aşırı niteliklilik algısının görev performansını ve bağlamsal performansı pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ancak alan yazında, iki değişken arasında tersi bulgu ortaya koyan çalışmalar da bulunmaktadır (Li vd., 2019; Özdevecioğlu vd., 2015; Ünsal Akbıyık, 2016). Araştırma bulgularındaki farklılığın gerisinde yatan en önemli neden, örneklemin maruz kalmış olduğu yönetim anlayış ve uygulamaları olabilir. Buradan hareketle, doğru yönetildiğinde özel okullarda aşırı nitelikli öğretmen istihdamının negatif yansımalarının olmayacağı bilakis pozitif kazanımlarının olacağı söylenebilir. Bu anlamda alan yazında, algılanan aşırı nitelikliliğin negatif etkilerini bertaraf etmede yönetim anlayış ve uygulamalarının (dışsal prestij algısı, ücret dışı yan haklar, çalışma saatlerinin esnekliği, prosedür adaleti ve kariyer imkanları gibi) etkili olduğu belirtilmektedir (Piotrowska, 2022).

Aşırı niteliklilik algısı negatif yansımaları da bünyesinde barındıran bilişsel bir süreçtir (Burris, 1983; Erdoğan ve Bauer, 2009; Maynard vd., 2006). Bu nedenden dolayı, üst yönetim aşırı niteliklilik algısını doğru bir şekilde yönetebilecek girişimlerde bulunmalıdır. Özel okul yönetimleri, aşırı nitelikli öğretmenlerin birikim ve donanımlarını etütler, kurslar, özel dersler, eğitim kampları, danışmanlık hizmetleri gibi alanlara kanalize ederek bu bireylerde gelişebilecek olumsuz çıktıları engellemelidirler.

Dışsal prestij algısı, çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyebilecek bir yapıya sahiptir (Dutton ve Dukerich, 1991, s.520). Örgütün üyesi olma ve örgüte pozitif aktarımlarda bulunma gibi konularda çalışanların örgütsel prestiji bir belirleyici olarak kullanmaları söz konusudur (Carmeli, 2005, s.447). Buradan hareketle, üst yönetimin paydaşlar üzerinde güçlü bir imaj yaratma girişimlerini dikkatli bir şekilde sürdürmeleri gerektiği belirtilebilir.

Çalışma kapsamında dile getirilen teorik bilgiler, dışsal prestij algısının iş performansını pozitif şekilde etkilediğini göstermektedir. Buradan hareketle, özel okulların paydaşları nazarında yarattığı imajın öğretmenlerin performansları üzerinde belirleyici bir gücünün olduğu söylenebilir. Dolayısıyla, rekabet üstünlüğü elde etmek ve başarılı olmak isteyen özel okulların paydaşları nezdinde olumlu bir imaj oluşturması gereklidir.

5.3. Sınırlılıklar ve Gelecek Çalışmalar İçin Öneriler

Bütün bilimsel çalışmalarda var olan çeşitli sınırlılıklar bu çalışmada da söz konusudur. Verilerin yalnızca Kayseri'deki özel okullarda çalışan öğretmenlerden derlenmesi, anket uygulamasının covid-19 pandemi döneminde yapılması nedeniyle anketlerin online olarak dağıtılması ve veri toplamada karşılaşılan zorluklar araştırmanın sınırlılıklarından bazılarıdır. Çalışmanın bir başka sınırlılığı, aşırı niteliklilik, iş performansı ve dışsal prestij değişkenlerinin aynı katılımcı grubunca değerlendirilmiş olmasıdır. Bu durumun doğurabileceği iki önemli sorun ortak

yöntem varyansı eğilimi ve sosyal beğenirlik etkisidir. Bir başka sınırlılık ise, çalışmanın kesitsel bir araştırma olmasıdır.

Son olarak, konu üzerinde gelecek zaman diliminde çalışacak olan araştırmacılara yönelik olarak aşağıdaki öneriler sıralanabilir:

Konu, farklı sektörler ve örneklemeler üzerinde çalışılabilir. Algılanan aşırı nitelikliliğin öncül ve ardılları üzerine araştırmalar yapılabilir. Algılanan aşırı niteliklilik ve etkileri konusu özel okullar ve devlet okullarından seçilecek örneklemeler üzerinde karşılaştırmalı olarak incelenebilir. Araştırmaya konu olan değişkenler arasındaki ilişkiler üzerine nitel araştırmalar gerçekleştirilebilir.

YAZAR BEYANI

Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı

Bu çalışma bilimsel araştırma ve yayın etiği kurallarına uygun olarak hazırlanmıştır.

Etik Kurul Onayı

Bu araştırma için Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Etik Kurulu'nun 19.03.2020 tarih ve 09 toplantı sayılı kararı ile etik kurul onayı alınmıştır.

Yazar Katkıları

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkıda bulunmuştur.

Çıkar Çatışması

Yazarlar açısından ya da üçüncü taraflar açısından çalışmadan kaynaklı çıkar çatışması bulunmamaktadır.

KAYNAKÇA

- Adams, J. (1965). *Inequity in social exchange*. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. New York: Academic Press.
- Akbıyık, B.Ü. (2015). Perceived overqualification and task performance in hospitality sector: The moderating effect of perceived job alternatives. *Journal of Tourism Theory and Research*, 2(1), 19-29.
- Al, B. (2023). Yönetim biliminin uluslararası ve Cumhuriyet dönemi Türkiye'sinde tarihsel evrimi: Karşılaştırmalı analiz. *Akademik Hassasiyetler*, 10 (Cumhuriyet Özel), 1-29.
- Alagöz, İ. (2016). *Bölünmüş işgücü piyasası bağlamında özel okullardaki öğretmenlerin sorunları* [Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi]. Ankara Üniversitesi.
- Alfes, K. (2013). Perceived overqualification and performance. The role of the peer group. *German Journal of Human Resource Management*, 27(4), 314-330. <https://doi.org/10.1177/239700221302700403>

- Allan, P. (1990). Looking for work after forty: Job search experiences of older unemployed managers and professionals. *Journal of Employment Counseling*, 27(3), 113–121. <https://doi.org/10.1002/j.2161-1920.1990.tb00370.x>
- Aslam, S., Shahid, MN., & Sattar, A. (2022). Perceived Overqualification as a Determinant of Proactive Behavior and Career Success: The Need for Achievement as a Moderator. *Journal of Entrepreneurship, Management, and Innovation*, 4(1), 167-187. <https://doi.org/10.52633/jemi.v4i1.152>
- Becker, G.S. (1964). *Human capital*. University of Chicago Press. Chicago.
- Berger, J., Conner, TL., & Fisek, M.F. (1974). *Expectation states theory: A theoretical research program*. MA: Winthrop.
- Bills, D.B. (1992). The mutability of educational credentials as hiring criteria: How employers evaluate atypically highly credentialed job candidates. *Work and Occupations*, 19(1), 79-95. <https://doi.org/10.1177/0730888492019001005>
- Bolino, M.C., & Feldman, D.C. (2000). The antecedents and consequences of underemployment among expatriates. *Journal of Organizational Behavior*, 21(8), 889-911. [https://doi.org/10.1002/1099-1379\(200012\)](https://doi.org/10.1002/1099-1379(200012))
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1997). Task performance and contextual performance: The meaning for personnel selection research. *Human performance*, 10(2), 99-109. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3
- Borman, W.C., & Motowidlo, S.M. (1993). *Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance*. CA: Jossey-Bass.
- Brewer, M.B., Manzi, J.M., & Shaw, J.S. (1993). In-group identification as a function of depersonalization, distinctiveness, and status. *Psychological Science*, 4(2), 88-92. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.1993.tb00466.x>
- Brown, P., Ashton, D., Lauder, H., & Tholen, G. (2008). *Towards a high-skilled, low-waged workforce? A review of global trends in education, employment and the labour market*. Monograph No. 10, SKOPE Publications.
- Burris, B.H. (1983). The human effects of underemployment. *Social Problems*, 31(1), 96-110. <https://doi.org/10.2307/800412>
- Buyukgoze-Kavas, A., Allan, B. A., Turan, M., & Kirazci, F. (2021). Context and validation of the subjective underemployment scale among Turkish employees. *Journal of Career Assessment*, 29(2), 283-302. <https://doi.org/10.1177/1069072720961542>
- Byrne, B.M. (2016). *Structural equation modeling with amos: Basic concepts, applications, and programming*. New York: Routledge.
- Carmeli, A. (2004). The link between organizational elements, perceived external prestige and performance. *Corporate Reputation Review*, 6(4), 314-331. <https://doi.org/10.1057/palgrave.crr.1540002>
- Carmeli, A. (2005). Perceived external prestige, affective commitment, and citizenship behaviors. *Organization Studies*, 26(3), 443-464. <https://doi.org/10.1177/0170840605050875>

- Carmeli, A., & Freund, A. (2009). Linking perceived external prestige and intentions to leave the organization: The mediating role of job satisfaction and affective commitment. *Journal of Social Service Research*, 35(3), 236-250. <https://doi/abs/10.1080/01488370902900873>
- Crosby, F. (1976). A model of egoistical relative deprivation. *Psychological Review*, 83(2), 85-113. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.83.2.85>
- Culbertson, S.S., Mills, M.J., & Huffman, A.H. (2011). Implications of overqualification for work–family conflict: Bringing too much to the table?. *Industrial and Organizational Psychology*, 4(2), 252-255. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01337.x>
- Demir, M., Dalgıç, A., & Yaşar, E. (2022). How perceived overqualification affects task performance and proactive behavior: The role of digital competencies and job crafting. *International Journal of Hospitality & Tourism Administration*, 1-23. <https://doi.org/10.1080/15256480.2022.2135665>
- Diamantopoulos, A., & Siguaw, J. (2000). *Introducing statistical methods: Introducing LISREL*. SAGE Publications.
- Dutton, J. E., Dukerich, J.M., & Harquail, C.V. (1994). Organizational images and member identification. *Administrative Science Quarterly*, 39(2), 239-263. <https://doi.org/10.2307/2393235>
- Dutton, J.E., & Dukerich, J.M. (1991). Keeping an eye on the mirror: Image and identity in organizational adaptation. *Academy Of Management Journal*, 34(3), 517- 554. <https://doi.org/10.5465/256405>
- Erdogan, B., & Bauer, T.N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 557-565. <https://doi.org/10.1037/a0013528>
- Erdogan, B., Bauer, T.N., & Karaeminogullari, A. (2017). *Overqualification in the workplace*. Oxford University Press. NewYork.
- Erdogan, B., Bauer, T.N., Peiró, JM., & 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. <https://doi.org/10.1111/j.1754-9434.2011.01330.x>
- Feldman, D.C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal of Management*, 22(3), 385-407. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(96\)90030-6](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(96)90030-6)
- Field, A. (2000). *Discovering Statistics Using SPSS for Windows*. Thousand Oaks. London.
- 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 Management*, 19(2), 346-355. <https://doi.org/10.1080/09585190701799937>
- Fornell, C., & Larcker, D.F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>

- Frank, R.H. (1978). Why women earn less: The theory and estimation of differential overqualification. *The American Economic Review*, 68(3), 360-373.
- Freeman, R. (1976). *The Overeducated American*. Academic Press. New York.
- Frei, C., & Sousa-Poza, A. (2012). Overqualification: permanent or transitory?. *Applied Economics*, 44(14), 1837-1847. <https://doi.org/10.1080/00036846.2011.54380>
- Fuller, J. B., Hester, K., Barnett, T., & Relyea, L. F. C. (2006). Perceived organizational support and perceived external prestige: Predicting organizational attachment for university faculty, staff, and administrators. *The Journal of Social Psychology*, 146(3), 327-347. <https://doi.org/10.3200/SOCP.146.3.327-347>
- Gaudêncio, P., Coelho, A., & Ribeiro, N. (2019). Impact of CSR perceptions on workers' innovative behaviour: Exploring the social exchange process and the role of perceived external prestige. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*, 15(1-2), 151-173. <https://doi/abs/10.1504/WREMSD.2019.098483>
- Gkorezis, P., Erdogan, B., Xanthopoulou, D., & Bellou, V. (2019). Implications of perceived overqualification for employee's close social ties: The moderating role of external organizational prestige. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103335. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103335>
- Goodman, S.A., & Svyantek, D.J. (1999). Person–organization fit and contextual performance: Do shared values matter. *Journal of Vocational Behavior*, 55(2), 254-275. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1998.1682>
- Gökçe, A. (2023). Review of unemployment anxiety levels of university students within the context of attribution theory. In H. Babacan & M. Gürsoy (eds.), *Recent Advances in Humanities and Social Sciences* (pp. 1-16). Livre De Lyon.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12(1), 9-22. <https://doi.org/10.5465/amr.1987.4306437>
- Greenslade, J.H., & Jimmieson, N.L. (2007). Distinguishing between task and contextual performance for nurses: Development of a job performance scale. *Journal of Advanced Nursing*, 58(6), 602-611. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04256.x>
- Güleryüz, E. (2010). *Öncülleri ve sonuçları bağlamında örgütsel özdeşimin örgütsel bağlılığın duygusal bağlılık boyutuyla ilişkisi*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Güriş, S., & Astar, M. (2015). *Bilimsel araştırmalarda SPSS ile istatistik*. Der Yayınları. İstanbul.
- Hair, J. F., Black, W.C., Babin, B.J., & Anderson, R.E. (2013). *Multivariate data analysis*. Essex: Pearson Education Limited.
- Hammond, S.A., & Slocum, J.W. (1996). The impact of prior firm financial performance on subsequent corporate reputation. *Journal of Business Ethics*, 15(2), 159-165. <https://doi.org/10.1007/BF00705584>
- He, J., & Zhou, M. (2023). How overqualification, work alienation, and employment relationship atmosphere affect employees' turnover intention. *Social Behavior & Personality: An International Journal*, 51(6) 1-9. <https://doi.org/10.224/sbp.12368>

- Herrbach, O., Mignonac, K., & Gatignon, A. L. (2004). Exploring the role of perceived external prestige in managers' turnover intentions. *The International Journal of Human Resource Management*, 15(8), 1390-1407. <https://doi.org/10.1080/0958519042000257995>
- Hu, J., Erdogan, B., Bauer, T. N., Jiang, K., Liu, S., & Li, Y. (2015). There are lots of big fish in this pond: The role of peer overqualification on task significance, perceived fit, and performance for overqualified employees. *Journal of Applied Psychology*, 100(4), 1228. <https://doi.org/10.1037/apl0000008>
- Johnson, G.J., & Johnson, W.R. (1996). Perceived overqualification and psychological well-being. *The Journal of Social Psychology*, 136(4), 435-445. <https://doi.org/10.1080/00224545.1996.9714025>
- Johnson, G.J., & Johnson, W.R. (1997). Perceived overqualification, emotional support, and health. *Journal of Applied Social Psychology*, 27(21), 1906-1918. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.1997.tb01631.x>
- Johnson, W. R., Morrow, P.C., & Johnson, G.J. (2002). An evaluation of a perceived overqualification scale across work settings. *The Journal of Psychology*, 136(4), 425-441. <https://doi.org/10.1080/00223980209604169>
- Kaiser, H.F. (1974). An index of factorial simplicity. *Psychometrika*, 39, 31-36. <https://doi.org/10.1007/BF02291575>
- Karacaoğlu, K., & Arslan, M. (2019). Algılanan aşırı niteliklilik ve iş tatmini ilişkisinde iyimserliğin aracı rolü: istifa eden veya erken emekli olan subaylar üzerine bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 107-136.
- Kır, A., & Akçakanat, T. (2021). Algılanan aşırı niteliklilik: Kavramsal bir değerlendirme. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 12(31), 1002-1015. <https://doi:10.21076/vizyoner.833581>
- King, W.L., & Hautaluoma, J. E. (1987). Comparison of job satisfaction, life satisfaction, and performance of overeducated and other workers. *The Journal of Social Psychology*, 127(5), 421-433. <https://doi.org/10.1080/00224545.1987.9713727>
- Kline, R.B. (2016). *Principles and practice of structural equation modeling (4th ed.)*. Guilford Press. New York.
- Kurnaz, I. (2015). İşgücü piyasasında nitelik uyumsuzluğu: Düşük nitelikli işlerde yüksek nitelikli işgücü. *Siyaset, Ekonomi Ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* 16. *Çalışma Ekonomisi ve Endüstri Kongresi*, 83-121.
- Lee, A., Erdogan, B., Tian, A., Willis, S., & Cao, J. (2021). Perceived overqualification and task performance: Reconciling two opposing pathways. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 94(1), 80-106. <https://doi.org/10.1111/joop.12323>
- Lee, H. M., Chou, M.J., & Wu, H.T. (2016). The measurement of perceived overqualification and the relationships among perceived overqualification, psychological empowerment, job satisfaction of private kindergarten teachers. *European Journal of Research in Social Sciences*, 4(8), 1-15.

- Li, Y., Wu, M., Li, N., & Zhang, M. (2019). Dual relational model of perceived overqualification: Employee's self-concept and task performance. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(4), 381- 391. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12261>
- Lin, X.J., & Chung, S.J. (2020). A Study on the Influence of Perceived Over Qualification on Boundary Spanning Behavior and Job Performance. *Journal of the Korea Society of Computer and Information*, 25(10), 135-142. <https://doi.org/10.9708/jksoci.2020.25.10.135>
- Liu, S., & Wang, M. (2012). Perceived overqualification: A review and recommendations for research and practice. *Research in Occupational Stress and Wellbeing*, 10(1), 1-42. [https://doi.org/10.1108/S1479-3555\(2012\)0000010005](https://doi.org/10.1108/S1479-3555(2012)0000010005)
- Lobene, EV., & 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. <https://doi.org/10.1177/0894845313495512>
- Ma, C., Lin, X., & Wei, W. (2020). Linking perceived overqualification with task performance and proactivity? An examination from self-concept-based perspective. *Journal of Business Research*, 118, 199-209. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.06.041>
- Mael, F., & Ashforth, B.E. (1992). Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification. *Journal of organizational Behavior*, 13(2), 103-123. <https://doi.org/10.1002/job.4030130202>
- March, J.G., & Simon, H.A. (1958). *Organizations*. John Wiley & Sons. New York.
- Maynard, D. C., Joseph, T.A., & Maynard, A.M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal of Organizational Behavior*, 27(4), 509-536. <https://doi.org/10.1002/job.389>
- Maynard, D.C., & Hakel, M.D. (1999). *Managerial perceptions of over-qualification in the selection process*. Paper presented at the 14th Annual Conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP), 1-7 April Atlanta.
- 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. <https://doi.org/10.1111/joop.12006>
- McGuire, J., Sundgren, A., & Schneeweiss, T. (1988). Corporate social responsibility and firm financial performance. *Academy of Management Journal*, 31(4), 854-872. <https://doi.org/10.5465/256342>
- Mignonac, K., Herrbach, O., & Guerrero, S. (2006). A matter of prestige? Examining the role of perceived organizational image in turnover intentions of key people. *Journal of Vocational Behavior*, 69(3), 477-493.
- Motowildo, S. J., Borman, W.C., & Schmit, M.J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. *Human Performance*, 10(2), 71-83. https://doi.org/10.1207/s15327043hup1002_3
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). New York, NY: McGraw-Hill.

- Özdevecioğlu, M., Harmancı, YK., & Dedeoğlu, T. (2015). *The effect of perceived overqualification on employee performance: The mediating role of neuroticism*. In Symposium paper presented at the 20. IAMB Conference, Ekim 21-22 (ss. 1-11) İstanbul.
- Piotrowska, M. (2022). Job attributes affect the relationship between perceived overqualification and retention. *Future Business Journal*, 8(1), 38. <https://doi.org/10.1186/s43093-022-00147-3>
- Rich, B. L., Lepine, J.A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53(3), 617-635. <https://doi.org/10.5465/amj.2010.51468988>
- Roberts, P.W., & Dowling, G.R. (1997). The value of a firm's corporate reputation: How reputation helps attain and sustain superior profitability. *Corporate Reputation Review*, 1(1), 72-76.
- Rotundo, M., & Sackett, P.R. (2002). The relative importance of task, citizenship, and counterproductive performance to global ratings of job performance: A policy-capturing approach. *Journal of Applied Psychology*, 87(1), 66-80. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.87.1.66>
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8(2), 23-74.
- Schumacker, R.E., & Lomax, R.G. (2010). *A beginner's guide to structural equation modeling*. Routledge.
- Smidts, A., Pruyn, A.T.H., & Van Riel, C.B. (2001). The impact of employee communication and perceived external prestige on organizational identification. *Academy of Management Journal*, 44(5), 1051-1062. <https://doi.org/10.5465/3069448>
- Spence, M. (1978). Job market signaling. *Quarterly Journal of Economics*, 281-306. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-214850-7.50025-5>
- Tabachnick, B.G., & Fidell, L.S. (2015). *Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı*. (Çev.: Baloğlu, M.). Nobel Yayın Dağıtım. Ankara.
- Tekin, M., Öztürk, D., & Sungur, K.P. (2020). Statü tüketiminin toplumsal sosyal kabul üzerine etkisi. *The Journal of International Scientific Researches*, 5(3), 267-274.
- Uddin, M. K., Azim, M.T., & Islam, M.R. (2023). Effect of perceived overqualification on work performance: influence of moderator and mediator. *Asia Pacific Management Review*, 28(3), 276-286. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2022.10.005>
- Unger, J. M., Rauch, A., Frese, M., & Rosenbusch, N. (2011). Human capital and entrepreneurial success: A meta-analytical review. *Journal of Business Venturing*, 26(3), 341-358. <https://doi.org/10.1016/j.jbusvent.2009.09.004>
- Ural, A., & Kılıç, İ. (2018). *Bilimsel araştırma süreci ve SPSS ile veri analizi*. Detay Yayıncılık. Ankara.
- Ünsal Akbıyık, B.S. (2016). Algılanan aşırı nitelikliliğin iş performansına etkisi: Örgütsel desteğin biçimlendirici değişken rolü. *Journal of International Social Research*, 9(42), 1712-1720.

- Van Dijk, H., Shantz, A., & Alfes, K. (2020). Welcome to the bright side: Why, how, and when overqualification enhances performance. *Human Resource Management Review*, 30(2), 1-15. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2019.04.004>
- Vittal, R. S., Mishra, S. K., & Varma, A. (2023). Direct and indirect effects of beneficiary contact and supervisor support on service performance: Does perceived external prestige matter?. *British Journal of Management*, 34(2), 648-663. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12606>
- Wells, S. J. (2004). Too good to hire? *HR Magazine*, 49(10), 48-54.
- Wiegand, J. P. (2023). When overqualification turns dark: A moderated-mediation model of perceived overqualification, narcissism, frustration, and counterproductive work behavior. *Personality and Individual Differences*, 214, 112351. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2023.112351>
- Worchel, S., Rothgerber, H., Day, E. A., Hart, D., & Butemeyer, J. (1998). Social identity and individual productivity within groups. *British Journal of Social Psychology*, 37(4), 389-413. <https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1998.tb01181.x>
- Yıldız, B., Özdemir, F., Habib, E., & Çakı, N. (2017). Aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kolektif şükranın moderator etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 40-61.
- Zhang, L.N., Li, Y.M., & Cao, Y. (2017). *The Relationship Study of Perceived Over qualification and Knowledge Sharing on Team Performance*. In 3rd Annual 2017 International Conference on Management Science and Engineering (MSE 2017) 50, 229-233.
- Zheng, B., & Wang, Z. (2017). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of organizational learning. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 45(10), 1675-1690. <https://doi.org/10.2224/sbp.6349>