

# AŞIRI NİTELİKLİLİĞİN İNOVATİF DAVRANIŞ ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE TEKNO-STRESİN MODERATÖR ETKİSİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNDE BİR UYGULAMA

Hilal TANYILDIZI<sup>1</sup>, Elif HABİP<sup>2</sup>

## Öz

Bilgisayar teknolojilerinin kullanımı gün geçtikçe artmaktadır. Örgütlerin bilgisayar teknolojilerini daha aktif kullanma isteği çalışanları bu teknolojilere adapte olma zorunluluğuna neden olmaktadır. Fakat teknoloji kullanımının artışının çalışanlar üzerinde bazı baskılar doğurabileceği de görülmektedir. Tekno-stres kavramı bu noktada hayatımıza girmektedir. Çalışmanın örneklemi 193 akademisyenden oluşmaktadır. Meslek grubu olarak akademisyenlerin seçilmesinin sebebi, bu kişilerin güncel hayatlarında bilgisayar teknolojilerini hem idari hem de akademik anlamda kullanıyor olmasıdır. Araştırma kapsamında elde edilen veriler SPSS programında analiz edilmiştir. Analiz bulgularına göre aşırı nitelikliliğin kendini üstünü görme ve işini küçük görme şeklinde iki boyuta ayrıldığı ve bu bağlamda literatür ile benzer sonuç verdiği gözlemlenmiştir. Bu çalışmada aşırı nitelikliliğin kendini sütun görme boyutunun inovatif davranış üzerindeki etkisinde tekno-stresin moderatör etkisi vardır. Diğer taraftan aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun inovatif davranış üzerindeki etkisinde tekno-stresin moderatör etkisi bulunmamaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** Aşırı niteliklilik, İnovatif davranış, Tekno-stres

**JEL Sınıflaması:** M10, M20, D23

## MODERATOR EFFECT OF TECHNOSTRESS ON THE EFFECT OF OVERQUALIFICATION ON INNOVATIVE BEHAVIOR: AN APPLICATION ON ACADEMICIANS

### Abstract

The use of computer technologies is increasing gradually. Organizations' desire to use computer technologies more actively causes employees to adapt to these technologies. However, it is also seen that the increase in the use of technology may cause some pressures on the employees. The concept of technostress has started to arise in our lives at this point. The sample of the study consists of 193 academicians. The reason for choosing academics as a occupational group is that these people use computer technologies both administratively and academically in their current lives. The data obtained within the scope of the research were analyzed in the SPSS program. According to the results of the research, it was observed that overqualification was divided into two dimensions as self-righteousness and job misprision, and as a result, it gave similar results with the literature. In this study, techno-stress has a moderator effect on the effect of self-righteousness dimension of overqualification on innovative behavior. On the other hand, the moderator effect of techno-stress was not found in the effect of job misprision dimension of overqualification on innovative behavior.

**Keywords:** Overqualification, Innovative Behavior, Technostress

**JEL Classification:** M10, M20, D23

<sup>1</sup> Doktora Öğrencisi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme (İktisat) - Araştırma Görevlisi, Beykent Üniversitesi, İİBF, [hilaltanyildizi@beykent.edu.tr](mailto:hilaltanyildizi@beykent.edu.tr), ORCID: 0000-0003-1522-0498

<sup>2</sup> Araştırma Görevlisi (Dr.), İstanbul Galata Üniversitesi, Sanat ve Sosyal Bilimler Fakültesi, [elif.habip@galata.edu.tr](mailto:elif.habip@galata.edu.tr), ORCID: 0000-0002-6297-8624

\*Beykent Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler için Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu, Karar Tarihi:06.08.2021 /

## 1.Giriş

Örgütler değişen ve gelişen çevre koşulları içinde ayakta kalma mücadelesi vermektedir. Bu sebeple çalışanlar örgüt için en önemli iç kaynaktır. Rekabet ortamında üstünlük elde edebilmek ve bu durumu sürdürebilmek için sahip olunan insan kaynağını en iyi şekilde değerlendirmek gerekmektedir. Hatta bir işin başarılı bir şekilde ortaya konulabilmesi adına o işe en uygun kişinin seçilmesi örgütler için olumlu sonuçlar doğurmaktadır. Örgütler için en değerli kaynak olan “insan” faktörünü doğru yönlendirebilmek adına kişilerin sahip oldukları bilgi ve becerilerin ön planda tutulması ve çalışanların bir işi başarıyla gerçekleştirebilmesi için en uygun ortamın sağlanması gerekmektedir.

Bilgisayar sistemlerinin giderek önem kazandığı günümüzde mevcut durumun çalışanlar üzerindeki yapıcı/yıkıcı etkileri de merak uyandırmaktadır. Bu kapsamda, bu çalışmada çalışanların sahip olduğu aşırı nitelikli olma durumunun onların inovatif davranışları üzerindeki etkisinde, özellikle pandemi ile birlikte hayatımızda daha fazla yer alan, artan teknoloji kullanımı sebebiyle ortaya çıkan tekno-stresin moderatör etkisi araştırılmıştır. Çalışanların yaptığı işten daha fazla eğitim ve beceriye sahip olmasının onların inovatif davranışlarını ortaya koymada ne derece etkili olduğu ve tekno-stresin moderatör etkisiyle bu durumun hangi yöne eğilim göstereceği tarafımızca açıklanmaya çalışılmıştır.

## 2.Kavramsal Çerçeve

### 2.1.Aşırı niteliklilik

Alan yazında “Overqualification” şeklinde ifade edilen kelime Türkçe karşılığı olarak “aşırı yeterlilik, fazla vasıflı olma, fazla nitelikli ve aşırı niteliklilik” olarak kendini göstermektedir (Yıldız vd., 2017). Bu kavram ilk olarak Freeman’ in (1976) “The Overeducated American” isimli kitabında ele alınmıştır. Bununla birlikte bu kavramın eksik istihdam ile var olduğu ifade edilmektedir. Eksik istihdam, kişinin sahip olduğu tüm nitelikleri ve önceden çalışmış olduğu işinden aldığı ücretin mevcut işindekinden daha yüksek olması şeklinde ifade edilmektedir (Feldman, 1996, s.387).

Aşırı niteliklilik kavramı daha detaylı olarak Freeman (1976) tarafından, çalışanların ortaya koydukları iş için aslında hiç de gerekli olmayan fakat sahip oldukları yüksek eğitim seviyeleri şeklinde tanımlanmaktadır.

Bir diğer tanıma göre ise aşırı niteliklilik kavramı, bireylerin mevcut işlerinin yürütülmesinde gerekli olan eğitim ve sahip oldukları niteliklerden daha fazlasını içermeleri şeklindedir (Khan ve Morrow, 1991; Verhaest ve Omev, 2006; Green ve McIntosh, 2007). Bunlara ek olarak aşırı niteliklilik bir çalışanın mevcut işi gerçekleştirebilmek adına gerekenden çok daha fazla niteliklere sahip olduğuna yönelik öznel izlenimini ifade etmektedir (Maynard vd., 2015).

Yıldız vd., 2017 yılında ortaya koyduğu çalışmada aşırı niteliklilik kavramının iki boyutlu bir şekilde ortaya çıktığını ifade etmektedir. Bu çalışmaya göre aşırı niteliklilik kavramının kendini üstün görme ve işini küçük görme olmak üzere iki boyutu bulunmaktadır. Kendini üstün görme boyutu bir çalışanın mevcut yapması gereken işten daha fazla kabiliyete sahip olmasını ifade ederken, işini küçük görme boyutu bir çalışanın sahip olduğu kabiliyetini mevcut yapması gereken iş üzerinde tam anlamıyla kullanmamasıyla ortaya çıktığı ifade edilmektedir. Bu çalışmada da aşırı niteliklilik kavramı kendini üstün görme ve işini küçük görme boyutları çerçevesinde şekillendirilmiştir.

## **2.2.İnovatif Davranış**

Rekabetçi dünyada örgütlerin kendileri için fırsatlar yaratması önem taşımaktadır. Aynı şekilde çalışanlarda mevcut örgütleri için değer yaratarak rekabetçi dünyada var olmayı amaçlamaktadır. Özellikle, çalışanların örgütlerindeki yenilikçi davranışları örgütsel açıdan hayatta kalabilmek adına önemli bir koşul olarak öne sürülmektedir (Hon vd., 2016; Lee ve Hyun, 2016; Hakimian vd., 2016).

İnovatif davranış, literatürde çalışanların iç yaratıcılığının dışa dönük bir ifadesi şeklinde açıklanmaktadır. Özellikle yaratıcılığı geliştirmeye yönelik kullanılan bir yöntemdir. Bununla birlikte çalışanların mevcut performanslarını arttırmak ya da işlerinde meydana gelen sorunları ortadan kaldırmaya yönelik yeni fikirler oluşturup bunları uyguladığı bir süreç olarak ifade edilmektedir (Janssen vd., 2004; Zhou ve George, 2001). Yenilikçi davranış, fikirlerin uygulamaya geçirilmesi ve gerçekleştirilmesiyle ilgilenen kişiler arası sosyo-psikolojik bir süreci kapsamaktadır (Anderson vd., 2014; Rank vd., 2004). Bu bağlamda inovatif davranış bir iş görevi ya da örgüte katma değer üretebilmek için bilinçli olarak yeni fikirlerin ortaya konulması ve bunların uygulanarak hayata geçirilmesini kapsamaktadır (Janssen, 2000, s.288).

İnovatif davranış içinde birçok aşamayı barındırarak ortaya çıkmaktadır.

İlk olarak bir problemin belirlenmesi ve probleme yönelik yeni fikir ya da çözümlerin ortaya konulmasıyla kendini göstermektedir.

Sonraki aşamada yenilikçi fikir geliştirenler bu fikirler için sponsor arayışı içine girmektedir. Son aşamada ise yeniliği ortaya koymayı hedefleyen birey mevcut problemin çözümü için geliştirdiği fikir ya da çözümleri somutlaştırarak bir model ortaya çıkararak bu durumu kurumsallaştırmaktadır (Kanter, 1988'den aktaran Scott ve Bruce, 1994). Çalışanların sergilemiş olduğu inovatif davranışlara örnek olarak yeni teknolojileri araştırma çabası içerisine girmek, belirlenen hedeflere yönelik yeni yollar önermek, örgütte yeni çalışma şekilleri uygulamak ve yeni fikirleri hayata geçirebilmek için kaynak araştırması yapmak gibi uygulamalar verilmektedir (Yuan ve Woodman, 2010:324).

### 2.3. Tekno-stres

Örgütler birçok fonksiyona sahip yapılardır. Bu fonksiyonları aksatmadan işletebilmek adına örgüt içinde meydana gelen herhangi bir durum çalışanlar üzerinde baskı oluşturma imkânına sahiptir. Bu noktada karşımıza “stres” kavramı çıkmaktadır. Genel anlamda olumsuz bir durumu ifade eden stres kavramı, “kişinin çevresinden veya kendinden kaynaklanan fiziksel ya da psikolojik etkilerden dolayı, davranışsal ve fiziksel değişime uğraması, organizmanın etkilenmesine neden olan önce psikolojik sonra da fiziksel etkisi görülen güç” şeklinde tanımlanmaktadır (Gümüştekin vd., 2004).

Teknoloji ise rekabetçi dünyada örgütlerin de bu yarıştan geri kalmamaları adına kendilerini güncellemeye mecbur oldukları bir alandır. Hayatımızın olağan akışı içinde teknoloji yaşamımızı kolaylaştırması adına büyük bir öneme sahiptir. Bilgi ve iletişim teknolojileri düşük maliyet, yüksek verimlilik, yeni stratejik alternatiflerin yaratılması ve diğer yenilik olanakları açısından örgütler için önem taşımaktadır (Brynjolfsson ve Hitt, 1996; Don Santos ve Sussman, 2000; Kudyba ve Diwan, 2002). Günümüzde bilgi ve iletişim teknolojilerinin sıklıkla kullanılması tekno-stres kavramının da aynı hızda yayılmasına sebebiyet vermektedir (Liu ve Wang, 2011). Bununla birlikte, teknoloji kullanımıyla gelen sorunların sayısı da gündelik hayatımızda yer kaplamaya devam etmektedir (Akınoğlu, 1993). Amerikalı bir psikolog olan Craig Broad, bilgisayar teknolojisinin onu kullananlar için bir stres faktörü olabileceğini iddia edenlerden biridir ve bilgisayarla ilgili negatif deneyimler karşısında verilen psikolojik temelli tepkileri ifade etmek adına tekno-stres kavramından bahsetmiştir. Kendisi tekno-stres kavramını yeni ortaya çıkan bilgisayar teknolojilerine karşı uyum sağlayamama durumu olarak ifade etmiştir (Dragano ve Lunau, 2020).

Literatürde tekno-stres için yapılan başka tanımlamalar ve açıklamalar da yer almaktadır.

Tekno-stres kavramı, bir örgütte çalışanların o örgütte ihtiyaç hissedilen beceri ve yetkinliklere sahip olmadıkları ve bu sebeple görevlerini gerçekleştirme durumunda kendini göstermektedir (Parv ve Im, 2012). Tekno-fobi ya da bilgisayar kaygısı olarak da bilinen tekno-stres, dolaylı ya da direkt olarak teknolojiden ötürü meydana gelen ve insan davranışları, düşünceleri ve psikolojisi için olumsuz etki oluşturan bir kavramdır (Weil vd., 1997). Bu sebeplerden ötürü tekno-stres çalışanlar ve onların kullanımına sunulan yeni teknolojiler arasında meydana gelen olumsuz psikolojik ve fiziksel bağlantı olarak da ifade edilebilmektedir. Bu tür olumsuz durumların meydana gelmesine teknolojik değişimin hızla gerçekleşmesi, çalışan eğitimi eksikliği, hızla artan iş yükü ve donanım ve yazılımların eksikliği gibi durumların tümü ya da bir kısmı neden olmaktadır (Shahrabi vd., 2015, s.518).

#### **2.4.Aşırı Niteliklilik, İnovatif Davranış ve Tekno-stres Kavramlarının Birlikte Ele Alınması**

Küreselleşmeyle birlikte teknolojik alanda yaşanan gelişmeler örgütleri hızla etkilemeye başlamıştır. Bu durum son dönemde yaşadığımız Covid-19 pandemisi ile birlikte yeni çalışma durumlarını ortaya çıkarmıştır. Evden çalışma kavramı hayatımıza aktif olarak girmiş ve bununla birlikte bu durum daha fazla bilgisayar teknolojilerine maruz kalma oranımızı eskiye göre arttırmıştır.

Aşırı niteliklilik ve inovatif davranış arasındaki ilişkiye baktığımızda aşırı nitelikliliğin çalışanların inovatif davranışlarına olumlu etkisi olduğu yapılan son çalışmalarda ortaya konulmaktadır (Sun ve Qiu, 2022). Genel olarak bu iki kavram arasındaki ilişkiye baktığımızda ise aşırı nitelikliliğin mevcut çevresel koşullar, kişinin sahip olduğu motivasyon vb. faktörlerinde etkisiyle inovatif davranışı olumlu ya da olumsuz etkileyebileceği gözlemlenmektedir (Görener ve Kaymakçı, 2019, s.110). Bu bağlamda, bu çalışmada güncel olarak maruz kaldığımız teknolojinin çalışan davranışları üzerindeki etkisinin ne olacağı tekno-stres kavramının değerlendirmeye alınmasıyla ortaya çıkarılmak istenmiştir.

Özellikle bazı sektörlerde bilgisayar teknolojilerinin daha fazla kullanımının sonuçları ve bu sonuçların çalışanlar üzerinde bıraktığı etki onların iş yaşamını direkt olarak etkilemektedir. Örneğimiz meslek grubu olan akademisyenler ise online ders verme, online kongrelere katılma, online öğrenci görüşmeleri vb. faktörler sebebiyle normal çalışma zamanlarından daha fazla teknolojik faktörlere ve bunun getirdiği ekstra iş yüküne maruz kalmışlardır.

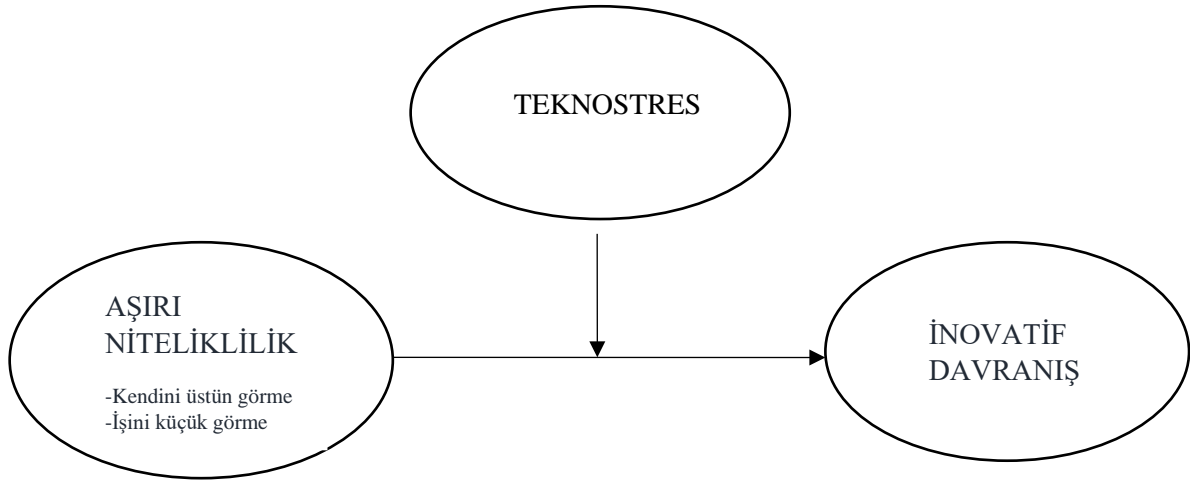
Bilgisayar teknolojileri kullanıcıların mevcut işlerini gerçekleştirme hızlarını arttırırken aynı zamanda birden fazla işi bir arada yapmaya da olanak tanımaktadır (Weil ve Rosen, 1999). Meydana gelen bu yoğunluğun doğurabileceği “tekno-stres”, aşırı niteliklilik kavramıyla birlikte ele alınarak akademisyenlerin inovatif davranışları üzerindeki etkisi araştırılmıştır.

### 3. Metodoloji

#### 3.1. Örneklem, Model ve Hipotezler

Kartopu örnekleme ve kolayda örnekleme yöntemi birlikte kullanılarak Türkiye’de akademik alanda çalışma yapan farklı unvandaki 193 akademisyenden anket tekniği kullanılarak veriler toplanmıştır. Bu araştırmaya katılanların demografik verisi incelendiğinde katılımcıların %59,6’sı kadın olup katılımcıların %50,3’ü araştırma görevlisi unvanına sahiptir. Araştırma

Şekil 1: Araştırmanın Modeli



H1: Aşırı nitelikliliğin (kendini üstün görme boyutunun) inovatif davranış üzerindeki etkisinde tekno-stresin moderatör rolü vardır.

H2: Aşırı nitelikliliğin (işini küçük görme boyutunun) inovatif davranış üzerindeki etkisinde tekno-stresin moderatör rolü vardır.

#### 3.2. Ölçekler

Bu çalışmanın değişkenlerinden olan aşırı niteliklilik algısı için Maynard vd. (2006) tarafından geliştirilen 9 ifadeli ölçek kullanılmıştır.

İnovatif davranış için Scott ve Bruce (1994) tarafından geliştirilen 6 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Tekno-stresi ölçmek için ise Tarafdar vd. (2007) tarafından geliştirilen 23 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Araştırma kapsamındaki değişkenlerin tamamı 5’li likert ölçek ile ölçülmüştür. (1=Hiç Katılmıyorum, 5=Tamamen Katılıyorum).

### 3.3. Bulgular ve Değerlendirme

Akademisyenler arasındaki “Aşırı Nitelikliliğin İnovatif Davranış Üzerindeki Etkisinde Tekno-stresin Moderatör Etkisi” ni ölçmek amacıyla SPSS 25.0 paket program kullanılmıştır. Bu çalışmanın nicel analizlerine öncelikli olarak verinin gerçek faktör analizinin yapılması için Bektaş’ ın (2017) belirttiği üzere açıklayıcı faktör analizi ile başlanmıştır. Açıklayıcı faktör analizinin sonucuna göre ölçeklerin açıkladığı toplam varyans %68,145’dir. Toplam varyans içerisinde aşırı nitelikliliğin açıkladığı varyans, aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutu %29,987; aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutu %28,444; inovatif davranışların açıkladığı varyans %63,027 ve tekno-stresin açıkladığı varyans, tekno-iş yükü boyutunun %23,598; tekno-karmaşıklık boyutunun %22, 444 ve tekno-belirsizlik boyutunun %16,494 dür. Faktör analizi sonucunda aşırı niteliklilik, Yıldız vd. (2017, s.48) çalışmasında olduğu gibi iki boyutlu çıkmış ve çalışmada olduğu gibi aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutu (AN6, AN9, AN7) ve aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutu (AN1, AN2, AN4, AN8, AN5, AN3) şeklinde çalışmada kullanılmıştır(KMO=.762;  $X^2=470.991$ ;  $df=28$ ;  $p<.001$ ). İnovatif davranış ölçeği orijinal ölçekte olduğu gibi tek boyutlu çıkmıştır (KMO=.877;  $X^2=566.189$ ;  $df=15$ ;  $p<.001$ ). Tarafdar vd. (2007) geliştirdiği 23 ifadeli ilk tekno-stres ölçeği 5 boyutludur. Ancak sonrasında Tarafdar vd. (2007) geliştirdiği temel ölçekten iki alt boyut çıkarılarak üç alt boyutlu ölçeği kullanmışlardır. Bu çalışma kapsamında da eşit yük dağılımından dolayı 4 ifade çıkarılmıştır. Bu doğrultuda oluşan 3 boyutlu yapı orijinal makale de olduğu gibi tekno-iş yükü (TS2, TS6, TS5, TS9, TS3, TS7, TS1, TS8), tekno-belirsizlik (TS22, TS21, TS20, TS23) ve tekno-karmaşıklık (TS11, TS14, TS10, TS13, TS12, TS15, TS17) şeklinde ifade edilmiştir (KMO=.865;  $X^2=2152,475$ ;  $df=171$ ;  $p<.001$ ). Aşırı niteliklilik ölçeğinin kendisi üstün görme boyutunun Cronbach Alpha katsayısı 0,86; aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun Cronbach Alpha katsayısı 0,70; inovatif davranış ölçeğinin 0,88; tekno-stres ölçeğinin tekno-iş yükü boyutunun Cronbach Alpha katsayısı 0,87; tekno-stres ölçeğinin tekno-belirsizlik boyutunun Cronbach Alpha katsayısı 0,89 ve tekno-stres ölçeğinin tekno-iş yükü boyutunun Cronbach Alpha katsayısı 0,89’ dur.

Bu değerler, tüm ölçeklerin boyutları ile birlikte  $\alpha \geq .70$  koşulunu sağladığından dolayı (Cronbach, 1951, s.328) oldukça güvenilir olduğunu göstermektedir.

**Tablo 1:Açıklayıcı Faktör Analizi Sonuçları**

İfadeler	Faktörler					
	1	2	3	4	5	6
TS2	Teknoloji beni yapabileceğimden daha fazla iş yapmaya zorluyor.	.792				
TS6	Teknoloji yüzünden ailemle daha az zaman geçiriyorum.	.761				
TS5	Artan teknoloji karmaşıklığı nedeniyle daha fazla iş yüküne sahibim	.744				
TS9	Kişisel hayatımın teknoloji tarafından istila edildiğini hissediyorum.	.740				
TS3	Teknoloji beni çok kısıtlı zamanlarda çalışmaya zorluyor	.727				
TS7	Teknoloji yüzünden tatilde bile işim ile temas halinde oluyorum.	.712				
TS1	Teknoloji beni daha hızlı çalışmaya zorluyor.	.667				
TS8	Yeni teknolojiler konusunda kendimi güncel tutabilmek için tatil ve hafta sonlarımdan fedakârlık ediyorum.	.600				
TS11	Yeni teknolojileri anlamak ve kullanmak için uzun bir zamana ihtiyaç duyuyorum.		.834			
TS14	Yeni teknolojileri anlamak ve kullanmak çoğu kez bana çok karmaşık geliyor.		.823			
TS10	İşimi tatmin edici seviyede yapabilecek kadar teknolojiye hakim değilim.		.795			
TS13	Bu kurumda yeni çalışanların bilgisayar teknolojisi konusunda benden fazla şey bildiklerini düşünüyorum.		.754			
TS12	Teknolojik yeteneklerimi geliştirmek için çalışmaya yeterli zaman bulamıyorum.		.718			
TS15	Yeni teknolojiler nedeniyle iş güvencemi sürekli tehdit altında hissediyorum.		.658			
TS17	Daha fazla teknolojik yeteneğe sahip iş arkadaşlarının tehdidi altındayım.		.647			
TS22	Kurumumuzda bilgisayar donanımlarında sürekli değişiklikler mevcuttur		.921			
TS21	Kurumumuzda bilgisayar yazılımlarında sürekli değişiklikler mevcuttur.		.892			
TS20	Kurumumuzda teknoloji konusunda devamlı olarak kullandığımız yeni gelişmeler mevcuttur.		.824			
TS23	Kurumumuzda bilgisayar ağlarında sık güncellemeler yapılmaktadır.		.774			
İD5	İşimde yeni teknolojileri, süreçleri, teknikleri ve ürün fikirlerini araştırırım			.865		
İD4	Yeni fikirlerin uygulanmasına yönelik kaynakları araştırır ve korurum			.835		
İD1	İşimle ilgili yenilikçiyimdir			.807		
İD2	İşimle ilgili yaratıcı fikirler üretirim			.799		
İD6	Yeni fikirlerin uygulanmasına yönelik yeterli düzeyde plan ve programları geliştiririm			.767		
İD3	Başkalarının fikirlerini destekler ve savunurum			.678		
AN6	İş yapmak için gerekenden çok daha fazla bilgiye sahibim.				.896	
AN9	İşi yapmak için gerekenden daha fazla kabiliyete sahibim.				.875	
AN7	İşimin gerektirdiğinden daha fazla eğitime sahibim				.862	
AN1	İşim sahip olduğumdan daha az eğitim gerektirir.					.761
AN2	Bu işte başarılı olmak için sahip olduğum iş tecrübesine gerek yoktur.					.709



AN4	Benden daha az eğitilmiş biri de işimde iyi performans gösterebilir.	.702
AN8	Benden daha az iş tecrübesine sahip olan birisi benim yaptığım işi yapabilir.	.592
AN5	Önceki iş deneyimim bu işte tam olarak kullanılmıyor.	.542
AN3	Bu işin gerektirmediği becerilere sahibim	.500
Cronbach's Alpha Katsayısı		.87 .89 .89 .88 .86 .70
Açıklanan Toplam Varyans		% 68,145
Rotasyona 5 iterasyonda ulaşılmıştır.		
TS: Tekno-stres, İD: İnovatif Davranış, AN: Aşırı Niteliklilik		

Açıklayıcı faktör analizinden sonra verilerin normal dağılıma uyup uymadığını bakmak ve analize bu sonuca göre devam edebilmek için Skewness-Kurtosis (basıklık-çarpıklık) değerlerine bakılmıştır. Verilerin Skewness-Kurtosis değeri -1,5 ile +1,5 değer aralığında normal dağıldığı kabul edilmektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013). Bu çalışmadaki verilere bakıldığında Skewness değeri -.958 ile .620 arasında Kurtosis değeri ise -.493 ile 1.290 arasındadır. Verilerin normal dağılımından sonra parametrik korelasyon testi olan Pearson korelasyon analizi ile değişkenler arasındaki ilişkiler analiz edilmiştir.

**Tablo 2: Korelasyon Testi ve Tanımlayıcı İstatistikler**

Değişkenler	Ort.	Std. Sapma	1	2	3	4
AN (Kendini Üstün Görme)	3.452	1.057	1			
AN (İşini Küçük Görme)	2.377	.749	.341**	1		
İnovatif Davranış	4.350	.550	.249**	-.070	1	
Teknostres	3.052	.699	.111	-.040	.064*	1

\*Korelasyon  $p < 0,01$  anlamlılık düzeyinde anlamlıdır; \*\* Korelasyon  $p < 0,01$  anlamlılık düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2’de yer alan korelasyon analizi değişkenler arasındaki mantıksal nedensellik ilişkisini sunmaktadır (Hair vd., 2010). Bu doğrultuda tekno-stres ile inovatif davranış arasında istatistiksel açıdan pozitif ve anlamlı bir ilişki ( $r = .064^*$ ) ve inovatif davranış ile aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme arasında istatistiksel açıdan pozitif ve anlamlı bir ilişki ( $r = .249^{**}$ ) saptanmıştır.

Değişkenler arasındaki ilişkilerin analiz edilmesinde SPSS 25.0 paket programında neden-sonuç ilişkisini ortaya koymak için regresyon analizi ve moderatör etkisinin ölçülmesi için gerekli analizler yapılmıştır. Bu bağlamda, bu çalışma kapsamında akademisyenler üzerinde “Aşırı Nitelikliliğin İnovatif Davranış Üzerindeki Etkisinde Tekno-Stresin Moderatör Etkisi” olabileceği düşüncesi ile kurulan hipotez test edilmiştir.

**Tablo 3: Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları-1**

Model	Standardize Edilmemiş B	Std. Hata	Standardize Edilmiş B	t	Sig.	F değeri	
1	Sabit	4,350	,038	113,151			
	AN (Kendini Üstün Görme)	,137	,039	,249	3,558	,000	12,661
2	Sabit	4,350	,039	112,934			
	AN (Kendini Üstün Görme)	,135	,039	,245	3,472	,002	6,442
	Tekno-stres	,020	,039	,037	,520		
3	Sabit	4,342	,038	112,840			
	AN (Kendini Üstün Görme)	,146	,039	,265	3,734		
	Tekno-stres	,018	,039	,034	,479	,001	5,571
	Moderatör	,073	,038	,135	1,911		

Bağımlı Değişken: İnovatif Davranış

Tablo 3'te görüldüğü üzere aşırı niteliklilik (kendini üstün görme boyutunun) inovatif davranış üzerindeki etkisinde tekno-stresin düzenleyici etkisi saptanmıştır.

**Tablo 4: Hiyerarşik Regresyon Analiz Sonuçları-2**

Model	Standardize Edilmemiş B	Std. Hata	Standardize Edilmiş B	T	Sig.	F değeri	
1	Sabit	4,350	,040	109,843	,337	,928	
	AN (İşini Küçük Görme)	-,038	,040	-,070	-,963		
2	Sabit	4,350	,040	109,761			
	AN (İşini Küçük Görme)	-,037	,040	-,067	-,927	,442	,821
	Tekno-stres	,034	,040	,061	,846		
3	Sabit	4,351	,040	109,495			
	AN (İşini Küçük Görme)	-,035	,040	-,064	-,885	,580	,657
	Tekno-stres	,036	,040	,065	,894		
	Moderatör	,024	,042	,042	,578		

Bağımlı Değişken: İnovatif Davranış

Tablo 4'te görüldüğü üzere aşırı niteliklilik (işini küçük görme boyutunun) inovatif davranış üzerindeki etkisinde tekno-stresin düzenleyici etkisi saptanmamıştır.

#### 4. Sonuç ve Öneriler

Dünya üzerinde daha önce benzeri yaşanmadığı kabul edilen COVID-19 pandemisi kapsamında insanların çalışma sistemlerinde büyük değişimler yaşanmıştır. Bu bağlamda değişim yaşayan önemli meslek gruplarından biri de akademisyenler olmuştur. Akademideki dönüşümün temel noktası ise araştırma boyutundan daha çok eğitim kısmında yaşanmıştır. Eğitimlerin çevrimiçi şekilde gerçekleşmesi akademisyen ve öğrenci arasındaki etkileşimi tetiklemiştir. Bu dönüşümün temel dinamiği olan teknolojinin, bireylere etkisi ve iş hayatlarını dönüştürmesi ise tartışılan konulardan biridir. Uzaktan çalışma, çevrimiçi toplantılar ve farklı web araçları ile çalışma programlarının planlanması teknoloji ile yakınlığı artırırken mesai kavramı gibi bazı ifadelerin ortadan kalkmasına neden olmuştur.

Aşırı niteliklilik tanımlamalarının temelinde yer alan “yüksek eğitime sahip olma” ifadesi çalışmayı, akademik hayatı meslek olarak seçen akademisyenler üzerinde yapılmasına zemin hazırlamıştır. Lisansüstü eğitim ve niteliğe bağlı unvan sisteminden dolayı bu meslek grubunda aşırı niteliklilik çalışmaları önemlidir. Özellikle akademisyenlerin yaptığı çalışmalar ve özgünlük ihtiyacı inovatif davranışın ölçümü noktasında akademisyenlik mesleğinin bir kez daha ön plana çıkmasına neden olmuştur.

Bu çalışmada, yukarıda yer alan değişkenlerin birbiri ile olan neden-sonuç ilişkisini ortaya koymak için Türkiye genelinde farklı düzeylerdeki akademisyenlerden anket tekniği ile veri toplanmıştır. Bu bağlamda, bu meslek grubuna yönelik yapılan çalışmada aşırı niteliklilik algısının inovatif davranış üzerindeki etkisinde tekno-stresin moderatör etkisi araştırılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda aşırı niteliklilik diğer çalışmalarda da olduğu gibi iki boyutlu olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmalarda kullanılan isimlendirmelere uygun olarak kendini üstün görme ve işini küçük görme boyutları ile aşırı niteliklilik algısı çalışmaya dâhil edilmiştir. Çalışma kapsamında aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun inovatif davranış üzerindeki etkisinde tekno-stresin moderatör etkisi bulunmamıştır. Bu bağlamda bir yorum getirilirse ilk olarak akademisyenlik mesleğinin birçok meslek grubundan farklı kültürel kodları bulunduğu göz önüne alınması gerekmektedir. Aşırı nitelikliliğin kendini üstün görme boyutunun akademisyenlerde görülebilmesi için özgün bir çalışma yapmak ve kendi adı ile alanında kabul edilen başarılı dergilerde yayın vermek en büyük motivasyon kaynağı olacaktır. Bu durum meslekte kişinin niteliği arttıkça yayınlarının hem nitel hem de nicel açıdan ilerlemesine katkı sağladığı için çalışmadaki bu sonucun akademik başarı ile ilişkisini desteklemektedir. Bu bağlamda akademik başarıyı ele alan çalışmalar (Durmuş ve Akyüz,

2021; Yılmaz ve Memişoğlu, 2019, s.543-546; Sop, 2017, s.18-20) bu bulgular benzerlik göstermektedir. Aynı zamanda eğitim sisteminde yoğun bir uzaktan eğitimi başlaması tekno-stres düzenleyici rolün etkisini ortaya çıkarmaktadır.

Çalışma kapsamında aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutunun inovatif davranış üzerindeki etkisinde tekno-stresin moderatör etkisi bulunmamıştır. Bu durum yine mesleğin farklı kültürel kodlara sahip olması ile açıklanabilir. Çünkü akademisyenler hem üniversitelerin hem de bilimin bugünü ve geleceğini ortaya koymaktadır. Bu doğrultuda akademisyenlerin mesleğini küçük görme düşüncesi arka planda yer almaktadır. Bunun yanı sıra genel bir çatı altında toplanan akademisyenlik mesleği, farklı uzmanlık alanlarını kapsayan ve daha çok bireye dayalı bir meslektir. Literatürde yapılan çalışmalarda (Tülübaş ve Göktürk, 2018; Liu vd., 2014) mesleğin toplumsal statüsünün yüksek olduğu belirtilmektedir. Bu bağlamda aşırı nitelikliliğin işini küçük görme boyutu ortadan kalkmaktadır. Aynı zamanda, inovatif davranış rekabetçi bir ortamda fırsatların oluşturulması olarak ele alınırken işini küçük gören bir kişi de rekabetçi bir süreç içerisinde yer almayacaktır.

Bu çalışmanın literatüre sunduğu katkıların yanı sıra belirli kısıtları da bulunmaktadır. İlk olarak mesleğin farklı akademik düzeylerde daha fazla kişiye ulaşarak her düzeydeki etkisinin ölçülmesi gerekir. Aynı zamanda farklı ülkelerde uygulanarak her akademisyenin aynı şekilde etkilenip etkilenmediği ve ülkelerdeki pandemi etkisinin meslek üzerinde farklı düzeylerde etkilerinin olup olmadığı gözlemlenebilirdi. Ayrıca birçok ülkede yer alan “researcher” ve “lecturer” ayrımı yapılarak tekno-stresin etkilerinin ölçülmesi etkili olabilirdi. Bu bağlamda çalışmanın hem nicel boyutu ile hem de coğrafi boyutu ile kısıtları bulunmaktadır.

Bu çalışmanın sonucunda gelecek araştırmacılara yönelik olarak farklı meslek gruplarında araştırmanın yapılması, özel ve devlet üniversite ayrımının yapılması, mesleki hiyerarşinin farklılıklarına ve farklı uzmanlık alanlarına göre araştırma yapılması önerilmektedir. Bunun yanı sıra akademisyenlerle karşılaştırmalı çalışma yapılacak başka bir meslek grubu ele alınmalıdır. Bu bağlamda mesleki prestij aracı değişken olarak ele alınarak alandaki boşluklar doldurulabilir. Ayrıca akademik başarı çabası, sosyal sermaye, iş stresi, iş-yaşam dengesi, iş sağlığı, motivasyon ve iş-aile çatışması gibi konularla bu değişkenler incelenerek literatürde yer alan boşluğun doldurulması önerilmektedir.

## Kaynakça

- Akınoğlu, H. F. G. (1993). Teknostres. *Türk Kütüphaneciliği*, 7(3), 159-173.
- Akyüz, A. M., & Durmuş, İ. (2021). Akademisyenlerin akademik başarı çabası ile yöneticilerin etik liderlik davranışı, yöneticiye sadakat, kuruma sadakat ve akademik kıskançlık davranışı arasındaki ilişkiler üzerine bir araştırma. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(22), 227-263.
- Anderson, N., Potočník, K., & Zhou, J. (2014). Innovation and creativity in organizations: a state-of-the-science review, prospective commentary, and guiding framework. *Journal Of Management*, 40(5), 1297-1333.
- Brynjolfsson, E., AndHitt, L. Productivity, profitability and consumer surplus: three different measures of information technology value. *MisQuarterly*, 20, 2 (1996), 121–142.
- Cronbach, I. j. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Don Santos, B., AndSussman, L. Improving the return On IT investment: The productivity paradox. *International Journal Of Information Management*, 20, 6 (2000), 429–431.
- Dragano, N., &Lunau, T. (2020). Technostress at work and mental health: concepts and research results. *Current Opinion in Psychiatry*, 33(4), 407-413.
- Erdoğan, E. (2022). Mesaiyi unutanlar: COVID-19 pandemisinin siyaset bilimi ve uluslararası ilişkiler çalışan akademisyenler üzerine etkisi. *Reflektif Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 223-241.
- Feldman, D. C. (1996). The nature, antecedents and consequences of underemployment. *Journal Of Management*, 22(3), 385–407
- Freeman, R. (1976). *The overeducated american*. AcademicPress
- Gümüştekin, G. E., &Öztemiz, A. B. (2004). Örgütsel stres yönetimi ve uçucu personel üzerinde bir uygulama. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (23).
- Güven, A. (2021). Covid 19 Pandemi Sürecinin Birinci Yılında, Türkiye'de Akademisyenlerin İş Yaşam Kaliteleri Üzerine Bir Değerlendirme. *Enderun*, 5(1), 1-21.
- Green, F. Ve Mcintosh, S. (2007). Is There A Genuine Under-Utilization Of Skills Amongst The Overqualified?. *Applied Economics*, 39(4): 427-439.
- Görener, A., & Kaymakçı, R. Algılanan Aşırı Niteliklilik Ve Yenilikçi İş Davranışı İlişkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Girişimcilik Dergisi*, 3(6), 100-114.
- Hakimian, F., Farid, H., Ismail, M. AndNair, P. (2016), “Importance of commitment in encouraging employees’ innovative behaviour”, *Asia-Pacific Journal Of Business Administration*, Vol. 8 No. 1, Pp. 70-83.
- Hair, J. F., Anderson, R. E., Babin, B. J. Ve Black, W. C. (2010). *Multivariate data analysis: a global perspective*, 7, Pearson Upper Saddle River, Nj.
- Hon, A.H., Hon, A.H., Lui, S.S. AndLui, S.S. (2016), “Employee creativity and innovation in organizations: review, integration, and future directions for hospitality research”, *International Journal Of ContemporaryHospitality Management*, Vol. 28 No. 5, Pp. 862-885

- Janssen, O., Van De Vliert, E. And West, M. (2004), “The bright and dark sides of individual and group innovation: a special issue introduction”, *Journal Of Organizational Behavior*, Vol. 25 No. 2, Pp. 129-145.
- Kudyba, S., &Diwan, R. (2002). The impact of information technology on US industry. *Japan and the World economy*, 14(3), 321-333.
- Khan, L. J. Ve Morrow, P. C. (1991). Objective and subjective underemployment relationships to job satisfaction. *Journal Of Business Research*, 22: 211– 218.
- Lee, K. H., &Hyun, S. S. (2016). An extended model of employees’ service innovation behavior in the airline industry. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*.
- Liu, Y., & Wang, K. (2011). Technostress Of It Professionals: diverse for different personality type and related to different career orientations. June 24- 25, 2011. Paper Presented At The The Fifth China Summer Workshop On Information Management (Cswim 2011) China.
- Liu, G. G., Kwon, O. H., Xue, X., &Fleisher, B. M. (2014). How Much Does Social Status Matter To Health? Evidence From China's Academician Election.
- Maynard, D. C., Joseph, T. A., Ve Maynard, A. M. (2006). Underemployment, job attitudes, and turnover intentions. *Journal Of Organizational Behavior*, 27(4), 509-536.
- Maynard, D. C., Brondolo, E. M., Connelly, C. E., &Sauer, C. E. (2015). I'm too good for this job: narcissism's role in the experience of overqualification. *Applied Psychology*, 64(1), 208-232.
- Park, C. AndIm, M., 2012. “The impact of technostress on information security perception and organizational outcomes”, *TheJournal Of Küt*, Vol. 10, No. 1, Pp.97-109.
- Rank, J., Pace, V. L., &Frese, M. (2004). Three avenues for future research on creativity, innovation, and initiative. *Applied Psychology*, 53(4), 518-528.
- Shahrabi, A. F. S. A. N. E. H., Ghiasi, M. I. T. R. A., & Limooni, S. T. (2015). The dimensions of technostress among academic librarians of univesities medical sciences in mazandaran province. *International Journal Of Biology, Pharmacy And Allied Sciences*, 4(11), 516-531.
- Scott, S. G., & Bruce, R. A. (1994). Determinants of innovative behavior: a path model of individual innovation in the workplace. *Academy Of Management Journal*, 37(3), 580-607.
- Sun, Y., &Qiu, Z. (2022). Perceived overqualification and innovative behavior: high-order moderating effects of length of service. *Sustainability*, 14(6), 3493.
- Tabachnick, B. G. AndFidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics*. Boston, Pearson
- Verhaest, D. Ve Omey, E. (2006). The impact of overeducation and its measurement. *Social Indicators Research*, 77: 419-448.
- Weil, M. And Rosen, L. *Technostress: Coping with technology @Work @Home @Play*. John Wiley&Sons, New York, 1997.
- Weil, Michelle M. Ve Larry D. Rosen (1999), Don’t let technology enslave you: learn how technostress can affect the habits of your employees and yourself, *workforce*, 78:2, 56–59.

- Yıldız, B., Özdemir, F., Habib, E., & Çakı, N. (2017). Aşırı nitelikliliğin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisinde kolektif şükranın moderatör etkisi. *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 40-61.
- Yılmaz, Ö., & Memişoğlu, S. P. (2019). Yükseköğretim kurumlarında akademik performans değerlendirmeye ilişkin akademisyen görüşleri. *Yükseköğretim Ve Bilim Dergisi*, (3), 542-554.
- Yuan, F., & Woodman, R. W. (2010). Innovative behavior in the workplace: the role of performance and image outcome expectations. *Academy Of Management Journal*, 53(2), 323-342.
- Zhou, J. And George, J.M. (2001), “When job dissatisfaction leads to creativity: encouraging the expression of voice”, *Academy Of Management Journal*, Vol. 44 No. 4, Pp. 682-696.